

مدى مساهمة جودة الحياة في العمل في تنمية المهارات المهنية لدى إداريين معهد التربية البدنية والرياضية بجامعة الجزائر 3.
the contribution quality of work life in the development of professional competencies among administrator's institute of physical education and sports university of Algiers 3.

د. لفقيه سهيلة¹

جامعة الجزائر 3 (الجزائر)

souhilalefkir@yahoo.com

تاريخ القبول: 2023/ 01/06

تاريخ الارسال: 2022/09 /11

ملخص: تهدف الدراسة إلى التعرف على مدى مساهمة جودة الحياة في العمل في تنمية المهارات المهنية لدى الإداريين بمعهد التربية البدنية والرياضية، ولجمع البيانات قمنا بتطبيق مقياس جودة الحياة في العمل المعد من طرف المؤسسة الدولية للسلامة والصحة المهنية NIOSH سنة 2010، ومقياس تنمية المهارات المهنية (من تصميمنا) على عينة مكونة من 40 إداري بمعهد التربية البدنية والرياضية. ولتحليل النتائج اتبعنا المنهج الوصفي التحليلي. بعد تحليل النتائج توصلنا إلى أن متوسط درجات جودة الحياة في العمل بمعهد التربية البدنية والرياضية عالي جدا. وأنهم يمتلكون مهارات مهنية عالية. كما دلت النتائج على وجود علاقة ارتباطية بين كل من جودة الحياة في العمل، بأبعادها الثلاثة كل على حدة ودرجتها الكلية، بالمهارات المهنية بأبعادها الأربعة كل على حدة ودرجتها الكلية. وبالتالي، فإن جودة الحياة في العمل تساهم في تنمية المهارات المهنية لدى إداري معهد التربية البدنية والرياضية.

الكلمات المفتاحية: جودة الحياة في العمل، تنمية المهارات المهنية، إداريين معهد التربية البدنية والرياضية.

Received:11/09/2022

Accepted :06/01 / 2023

Abstract: The study aims to identify the extent to which quality of work life contributes to the development of professional competencies of managers at the Institute of Physical Education and Sports. To collect the data, we applied the quality of work life measure prepared by the International Organization for Occupational Safety and Health NIOSH in 2010, and Occupational Skills Development Scale (designed by us) on a sample of 40 administrators from the Institute of Physical Education and Sports. To analyze the results, we followed the descriptive analytical method.

After analyzing the results, we concluded that the average degrees of quality of work life at the Institute of Physical Education and Sports are very high. And they have high professional skills. The results also indicated the existence of a correlation between each of the quality of work life, with its three dimensions separately and its total degree, with professional skills with its four dimensions and its overall degree. Thus, the quality of work life contributes to the development of professional competencies of the managers of the Institute of Physical Education and Sports.

Keywords: quality of work life, development of professional competencies, administrators institute of physical education and sports.

معلومات المقال

Article info

المؤلف المرسل¹

مقدمة:

تعد المهارات المهنية من المقومات الأساسية التي ينبغي أن يمتلكها الإداري لكي يستطيع أداء مهامه الإدارية بنجاح وفعالية تامة. وقد أجمع المختصون في مجال تنمية الموارد البشرية على وجود علاقة متينة بين توافر المهارات البشرية ذات الكفاءة والتنمية الاقتصادية والاجتماعية. وتعد جودة الحياة في العمل خيار إستراتيجي تستند إليه المنظمات لتحقيق كفاءة وفاعلية أفضل في الأداء، إذ يهتم موضوع جودة الحياة في العمل بدراسة المكونات والأساليب التي تستند إليها الإدارة والمنظمات قصد توفير حياة وظيفية أفضل للعاملين، مما يساهم في رفع أداء المنظمة وتحقيق الإشباع لحاجاتهم ورغباتهم، ويسمح بمشاركة في اتخاذ القرارات وتوفير متطلبات الأمن والاستقرار الوظيفي.

1. الإشكالية:

تعتبر جودة الحياة في العمل، من أهم المناهج الإدارية الحديثة التي تم الاعتماد عليها في مجال إدارة الموارد البشرية، إذ يؤكد هذا المفهوم على إيجاد بيئة عمل صحية وآمنة، يتوافر فيها دعم ومشاركة ودمج العاملين في عملية اتخاذ القرارات وحل المشكلات. حيث أكد المغربي (2008) أن موضوع جودة الحياة في العمل، يعني بدراسة وتحليل المكونات والأساليب التي تستند إليها الإدارة في المنظمات، وذلك بقصد توفير حياة وظيفية أفضل للعاملين، مما يساهم في رفع أدائها، وتحقيق إشباع حاجات ورغبات عاملها (ص. 2).

فلقد ظهر الاهتمام بمفهوم جودة الحياة في العمل (Quality of Work Life) من قبل المهتمين والباحثين والأكاديميين ومختلف المنظمات، سعيا منهم إلى تعزيز وتنمية العلاقات بين الإدارة والعاملين بها، وبالموازاة مع ذلك، فقد ظهر موضوع المسؤولية الأخلاقية والاجتماعية على مستوى الإدارات من أجل تحسين بيئة العمل، وتلبية حاجات العاملين، حيث اعتبرت من أهم المعايير المتبعة من أجل نجاح المنظمات الحديثة، إذ أنها تساعد على تحقيق التوازن بين أهدافها وأهداف العنصر البشري ككل. وفي سبيل تحقيق ذلك فقد اعتبر سعي هذه المنظمات إلى تطبيق برامج جودة الحياة في العمل، من أهم مؤشرات نجاحها وقدرتها على التكيف والبقاء، مما يؤدي إلى تحقيق رسالتها وأهدافها، وتحقيق أهداف المجتمع الذي تنتمي إليه هذه المنظمات.

كما يؤكد الهيتي (2003) على أن جودة الحياة في العمل، تعد صفة مميزة للمنظمة إذ يمكن أن تزيد من ولاء أفرادها، وأن تحقق التكامل والتفاعل بينهم (ص. 275).

لهذا وذاك، فقد أولت هذه المنظمات اهتماما متزايدا بموضوع جودة الحياة في العمل، وذلك من خلال البحث عن العوامل المؤثرة في إنتاجية العنصر البشري وكفاءته ودفاعيته، ومن هنا برز مفهوم جودة الحياة في العمل 'QWL' Quality of Working Life ليؤكد ضرورة إيجاد بيئة عمل يتوافر فيها: دعم، ومشاركة، ودمج العاملين في عمليات اتخاذ القرارات، وكذا حل المشكلات، وتوفير حياة وظيفية أفضل للعاملين، بهدف تحقيق الإشباع لحاجاتهم ورغباتهم، مما يساهم في رفع أداء المنظمة (جاء الرب، 2008، ص. 20).

ولتحقيق ذلك كان لابد من الاهتمام بتطوير المهارات المهنية للعاملين، إذ تعد مسألة بالغة الأهمية ينبغي أن يمتلكها العامل، فقد أجمع المختصون في مجال تنمية الموارد البشرية على وجود علاقة متينة بين التنمية الاقتصادية والاجتماعية وتوافر المهارات البشرية ذات الكفاءة، فكثير من

المختصين يرون أن توافر المهارات المهنية، يمثل عاملا أساسيا في التحفيز على العمل، في حين يرى البعض الآخر أن التنمية الاقتصادية والاجتماعية هي الدافع الأول لتطوير الموارد البشرية.

وأثبت الطويل (2006) أن هناك مجموعة من العوامل، تساعد الإداريين الناجحين في القيام بوظائفهم، حيث تحتل المهارات المهنية مقدمة هذه العوامل، لما لها من أهمية بالغة فهي تشكل إطارا مرجعيا، ومنطلقا لازما، لنجاح الإداري في المهام الموكلة إليه.

ويؤكد كل من حافظ فرج، ومحمد صبري (2003) أن المهارات مكتسبة، ونامية، وليست فطرية أو موروثة، أي أن الإنسان يكتسبها، ويطورها بالتدريب والممارسة والخبرة التي يمر بها.

فالمهارة المهنية تتمثل في قدرة الإداري على فهم عمله وممارسة نشاطه بما يتلاءم وتحقيق أهداف المنظمة وبما يكفل تحقيق متطلبات الإداريين وإشباع حاجاتهم.

تهدف في هذه الدراسة إلى التعرف على ما إذا كان لجودة الحياة في العمل دور في تنمية المهارات المهنية لدى إداريين معهد التربية البدنية والرياضية بجامعة الجزائر 3 من خلال الإجابة على التساؤلات التالية:

1. هل يطبق معهد التربية البدنية والرياضية جودة الحياة في العمل بدرجة عالية؟
2. هل يمتلك الإداريون بمعهد التربية البدنية والرياضية مهارات مهنية: ذاتية وفنية وفكرية وإنسانية عالية؟
3. هل توجد علاقة ارتباطية بين أبعاد جودة الحياة في العمل كل على حدة ودرجتها الكلية بأبعاد المهارات المهنية كل على حدة وبدرجتها الكلية لدى الإداريين بمعهد التربية البدنية والرياضية؟
4. هل تؤثر أبعاد جودة الحياة في العمل ودرجتها الكلية على المهارات الذاتية لدى الإداريين بمعهد التربية البدنية والرياضية؟
5. هل تؤثر أبعاد جودة الحياة في العمل ودرجتها الكلية على المهارات الفنية لدى الإداريين بمعهد التربية البدنية والرياضية؟
6. هل تؤثر أبعاد جودة الحياة في العمل ودرجتها الكلية على المهارات الفكرية لدى الإداريين بمعهد التربية البدنية والرياضية؟
7. هل تؤثر أبعاد جودة الحياة في العمل ودرجتها الكلية على المهارات الإنسانية لدى الإداريين بمعهد التربية البدنية والرياضية؟

2. فرضيات الدراسة:

1. يطبق معهد التربية البدنية والرياضية جودة الحياة في العمل بدرجة عالية.
2. يمتلك الإداريون بمعهد التربية البدنية والرياضية مهارات مهنية: ذاتية وفنية وفكرية وإنسانية عالية.
3. توجد علاقة ارتباطية بين أبعاد جودة الحياة في العمل كل على حدة ودرجتها الكلية بأبعاد المهارات المهنية كل على حدة وبدرجتها الكلية لدى الإداريين بمعهد التربية البدنية والرياضية.
4. تؤثر أبعاد جودة الحياة في العمل ودرجتها الكلية على المهارات الذاتية لدى الإداريين بمعهد التربية البدنية والرياضية.
5. تؤثر أبعاد جودة الحياة في العمل ودرجتها الكلية على المهارات الفنية لدى الإداريين بمعهد التربية البدنية والرياضية.
6. تؤثر أبعاد جودة الحياة في العمل ودرجتها الكلية على المهارات الفكرية لدى الإداريين بمعهد التربية البدنية والرياضية.

7. تؤثر أبعاد جودة الحياة في العمل ودرجتها الكلية على المهارات الإنسانية لدى الإداريين بمعهد التربية البدنية والرياضية.

3. المفاهيم النظرية والإجرائية لمتغيرات الدراسة:

1.3. جودة الحياة في العمل: لقد تعددت تعريفات جودة الحياة في العمل بالنسبة للباحثين الذين درسوا هذا الموضوع، سنستعرض البعض منها:

يعرف كل من شاني Shani وسريا Surya (2006) جودة الحياة في العمل على أنها: "الصفات أو الجوانب الإيجابية أو غير الإيجابية المرتبطة ببيئة العمل كما يراها أو يدركها العاملون" (p.5).

أما المغربي (2008) فيقدم تعريفاً آخر لجودة الحياة في العمل على أنها: "تلك الأنظمة التي تستخدمها إدارة الموارد البشرية بالمنظمات بغرض توفير الحياة الوظيفية الأفضل للعاملين، بحيث تُشبع احتياجات العاملين وتساهم في رفع كفاءة الأداء بالمنظمات" (ص.327).

ويعرف كل من دافيس Davis و ورثر Werther (2002) بأنها: "إشراف جيد، ومرتببات ومزايا ومكافآت جيدة، وقدرة من الاهتمام والتحدي بالوظيفة، وتحقيق جودة الحياة في العمل من خلال فلسفة علاقات العاملين التي تشجع استخدام جودة الحياة الوظيفية لإعطاء العاملين فرص أكبر للتأثير على وظائفهم، والمساهمة الفعالة على مستوى المنظمة ككل" (p.502).

ويعرفها جاد الرب (2008)، بأنها: "مجموعة العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة والتي تهدف إلى تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضاً، والذي يساهم بدوره في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها" (ص.9).

من خلال التعاريف السابقة يتضح أن مفهوم جودة الحياة في العمل من المفاهيم المتعددة الأبعاد، والتي يبدأ من تحسين بيئة العمل، إلى المشاركة في اتخاذ القرارات، كما يشمل العوائد والمكاسب التي تحققها المنظمة.

إن مفهوم جودة الحياة في العمل لا تختلف أهميته وتأثيره من مؤسسة إلى أخرى، لكن الاختلاف يكمن في اتساع أو ضيق تطبيق مفاهيمه، فبعض المؤسسات تقتصر في تطبيقها على مفهوم أو اثنين مثل المشاركة في اتخاذ القرارات، وبناء فرق العمل، في حين يتوسع البعض الآخر ويضيف لجان المشاركة ولجان حل المشكلات، والبرامج المميزة من حيث الأجور والخوافز، والتدريب، والتطوير وتخطيط المسار الوظيفي.

أما من الناحية الإجرائية فلقد اعتمدنا في دراستنا هذه على تعريف المؤسسة الدولية للسلامة والصحة المهنية NIOSH سنة 2010، والذي جاء كالتالي: هي تلك الأنظمة التي تستخدمها إدارة الموارد البشرية بالمنظمات بغرض تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة المهنية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضاً بحيث تشبع إحتياجاتهم وتساهم في رفع كفاءة الأداء بالمنظمات وتتضمن ثلاثة أبعاد رئيسية وهي كما يلي:

- أبعاد جودة الحياة في العمل المرتبطة بالجوانب التنظيمية ويحتوي على: المشاركة في اتخاذ القرارات، السلوك القيادي والإشرافي، الالتزام التنظيمي، الاستقرار والأمان الوظيفي، ببرامج التدريب والتعلم.
- أبعاد جودة الحياة في العمل المرتبطة ببيئة العمل المادية والمعنوية ويحتوي على: الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل، التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية، العلاقات الاجتماعية.
- أبعاد جودة الحياة في العمل المرتبطة بالجوانب المالية والاقتصادية ويحتوي على: الأجور والمكافأة المالية، فرص الترقية والتقدم الوظيفي.

2.3. المهارات المهنية:

- تعتبر المهارات المهنية من وجهة نظر الباحثين عنصرا من العناصر الرئيسة في العملية الإنتاجية، بل هي العنصر الأكثر أهمية في ذلك، وقد تناولتها الأدبيات الإدارية والتنموية للموارد البشرية بشكل كبير، وفيما يلي سنتطرق إلى بعض من تعريفاتها:
- عرفها السكارنة (2009) على أنها: "قدرة الفرد على توظيف المعارف المكتسبة للقيام بأفعال سلوكية داخل الإطار المهني، من خلال عملية الممارسة لتحقيق أغراض وأهداف العمل المهني، إذ تشكل المهارات المهنية عنصراً مهماً في تطوير أداء العاملين وكذلك تطوير ذاتهم بما ينسجم مع الإستراتيجيات الحديثة لتنمية الموارد البشرية وتحسين الأداء، وبالتالي تحسين أداء المنظمة ككل" (ص.11).
- وعرفها اللوزي (2002) على أنها: "تلك العمليات التي تستهدف زيادة قدرات ومهارات ومعلومات كل الأفراد في المجتمع بشكل عام وفي التنظيمات بشكل خاص" (ص. 65).
- وعرفها آل علي والموسوي (2001) على أنها: "عملية تعليمية طويلة الأمد تستخدم برنامجاً منظماً ومعدداً باهتمام، يستطيع من خلاله الموظفون اكتساب معارف ومهارات تتعلق بالمفاهيم والجوانب النظرية، وذلك لأغراض عامة على مستوى المنظمة ككل" (ص.138).
- كما عرفها الصيرفي (2004) على أنها: "عبارة عن تلك الخلفية العلمية التي يجب أن تتوفر لدى العاملين لكي يتمكنوا من إنجاز الأعمال بالكفاءة والفاعلية المطلوبة" (ص.2).
- وقد أشار كنعان (1999) إلى أن المهارات المهنية تتمثل في: "قدرة الموظف على فهم عمله وممارسة نشاطه داخل التنظيم، بالإضافة إلى معرفة علاقة ذلك التنظيم بالمجتمع المحيط به وعلاقته بالموظفين، إذ أنه في ضوء تلك العلاقات تتحدد نشاطاته ومهامه بما يتلاءم مع تحقيق أهداف التنظيم" (ص.330).
- من خلال ما سبق ذكره من التعريفات حول مفهوم المهارات المهنية، يمكننا القول بأن المهارات المهنية هي مجموعة من المعارف والخبرات النظرية والتطبيقية يكتسبها الفرد العامل من خلال ممارسته لعمله اليومي بالإضافة إلى مختلف الدورات التدريبية والتكوينية.
- أما من الناحية الإجرائية، فنقصد بالمهارات المهنية تلك الممارسات السلوكية والقدرات المتخصصة التي تتضمن الطرق والإجراءات والتقنيات اللازمة للتعامل مع كافة المواقف والأعمال الإدارية التي يواجهها الإداريين، وتتضمن هذه المهارات ما يلي: المهارات الذاتية والمهارات الفنية والمهارات الفكرية والمهارات الإنسانية. هي الممارسات السلوكية والقدرات المتخصصة التي تتضمن الطرق والإجراءات والتقنيات اللازمة للتعامل مع كافة المواقف والأعمال الإدارية التي يواجهها الإداريين، وتتضمن هذه المهارات كما تم قياسها ما يلي:
- المهارات الذاتية (السمات الشخصية، القدرات العقلية، المبادأة والابتكار، ضبط النفس).
 - المهارات الفنية (القدرة على تحمل المسؤولية، القدرة على الفهم الشامل للأمر، الحزم، الإيمان بإمكانية تحقيق الهدف).
 - المهارات الفكرية (صنع القرار، إدارة الوقت، إدارة الاجتماعات واللجان، إدارة التغيير).
 - المهارات الإنسانية (فهم الذات وفهم الآخرين، الحصول على الاعتراف وقبول الآخرين، استخدام مصادر التأثير على الآخرين بفعالية، بناء جماعات العمل والعمل بها، القدرة على الاتصال).

4. منهجية الدراسة:

1.4. منهج الدراسة:

نظراً لطبيعة الدراسة فقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي.

2.4. مكان الدراسة:

أجريت الدراسة بمعهد التربية البدنية والرياضية بجامعة الجزائر 3 .

3.4. مجتمع الدراسة:

اعتمدنا في الدراسة الحالية على كل الإداريين المتواجدين على مستوى معهد التربية البدنية والرياضية والذي بلغ عددهم الإجمالي 70

إداري.

4.4. عينة الدراسة:

بعد توزيع 70 نسخة من أدوات جمع البيانات على مجتمع الدراسة ككل، تم استرجاع 40 نسخة فقط. وبالتالي تكونت عينة الدراسة من 40 إداري: 75 % ذكور و 25% إناث؛ متوسط سنهم 41.38 سنة بانحراف معياري قدره 7.78؛ 77.50 % منهم متزوجين و 22.50% عزاب؛ مستواهم التعليمي جامعي إذ 35 % منهم حاملين لشهادة الليسانس و 57.5% حاصلين على شهادة الماستر أو الماجستير؛ أما بالنسبة لمتوسط الأقدمية فقد بلغ 11.53 سنة بانحراف معياري قدره 9.17.

5. أدوات جمع البيانات:

اعتمدنا في جمع البيانات على الأدوات التالية:

1.5. استبيان المعلومات الشخصية:

يحتوي على البيانات الشخصية والمتمثلة في: الجنس، والسن، والمستوى التعليمي، والحالة العائلية والأقدمية في العمل.

2.5. مقياس جودة الحياة في العمل:

لقد اعتمدنا في جمع بيانات جودة الحياة في العمل على النموذج الذي أعدته المؤسسة الدولية للسلامة والصحة المهنية NIOSH سنة 2010 لتقييم جودة الحياة في العمل، المتكون من 53 بند يتناول مجموعة من الأبعاد موزعة على كافة الجوانب التنظيمية والمادية والمالية للمؤسسة، وتتمثل في 3 أقسام، وقد قمنا بإجراء بعض التعديلات على البنود لأنه يحتوي على بنود مركبة ليصبح العدد الإجمالي للبنود هو 60 بند وهي كالتالي:

➤ القسم الأول: خاص بأبعاد جودة الحياة في العمل المرتبطة بالجوانب التنظيمية ويحتوي على:

- المحور الأول: خاص بالمشاركة في اتخاذ القرارات يتكون من 7 بنود.
- المحور الثاني: خاص بالسلوك القيادي والإشرافي ويتكون من 8 بنود.
- المحور الثالث: خاص بالالتزام التنظيمي يتكون من 7 بنود.
- المحور الرابع: خاص بالاستقرار والأمان الوظيفي ويتكون من 5 بنود.
- المحور الخامس: خاص ببرامج التدريب والتعلم ويتكون من 7 بنود.

➤ القسم الثاني: خاص بأبعاد جودة الحياة في العمل المرتبطة ببيئة العمل المادية والمعنوية ويحتوي على:

- المحور الأول: خاص بالأمن والصحة المهنية في بيئة العمل ويتكون من 4 بنود.
- المحور الثاني: خاص بالتوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية ويتكون من 5 بنود.
- المحور الثالث: خاص بالعلاقات الاجتماعية ويتكون من 5 بنود.

➤ القسم الثالث: خاص بأبعاد جودة الحياة في العمل المرتبطة بالجوانب المالية والاقتصادية ويحتوي على:

- المحور الأول: خاص بالأجور والمكافأة المالية ويتكون من 6 بنود.
- المحور الثاني: خاص بفرص الترقية والتقدم الوظيفي ويتكون من 6 بنود.

1.2.5. الخصائص السيكو مترية للمقياس:

➤ العينة:

لغرض التأكد من ثبات وصدق مقياس جودة الحياة في العمل قمنا بإجراء دراسة استطلاعية على عينة مكونة من 160 إداري بجامعة الجزائر 3.

➤ ثبات مقياس جودة الحياة في العمل: من أجل حساب ثبات مقياس جودة الحياة في العمل استعملنا معامل ألفا كرونباخ وقد جاءت النتائج كالتالي:

جدول (01): ثبات مقياس جودة الحياة في العمل

محاور المقياس	معامل الثبات	أبعاد المقياس	معامل الثبات	المقياس ككل	معامل الثبات
المشاركة في اتخاذ القرارات	0.891	جودة الحياة في العمل المرتبطة بالجوانب التنظيمية	0.829	جودة الحياة في العمل	0.875
السلوك القيادي والإشرافي	0.887				
الالتزام التنظيمي	0.883				
الاستقرار والأمان الوظيفي	0.884				
برامج التدريب والتعلم ويتكون	0.884				
الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل	0.893	جودة الحياة في العمل المرتبطة ببيئة العمل المادية والمعنوية	0.862		
التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية	0.889				
العلاقات الاجتماعية	0.891				
الأجور والمكافأة المالية	0.894	جودة الحياة في العمل المرتبطة بالجوانب المالية والاقتصادية	0.910		
فرص الترقية والتقدم الوظيفي	0.898				

** دالة عند 0.01

ومن خلال الجدول المبين أعلاه نلاحظ أن أداة البحث تتمتع بدرجة ثبات عالية حيث تتراوح قيم ألفا بين 0.829 و 0.910 وهذا مؤشر لصلاحية أداة البحث، مما يشير إلى ثبات المقياس.

➤ صدق أداة القياس: تم استخدام الاتساق الداخلي لقياس الصدق، وبالتالي تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس كما هو موضح في الجدول أدناه.

جدول (02): معاملات الارتباط بين محاور بعد جودة الحياة في العمل المرتبطة بالجوانب التنظيمية والدرجة الكلية للبعد والدرجة الكلية للمقياس

الدرجة الكلية للمقياس	معامل الارتباط	محاور مقياس جودة الحياة في العمل	أبعاد مقياس جودة الحياة في العمل
**0.941	**0.750	المحور الأول	بعد جودة الحياة في العمل المرتبطة بالجوانب التنظيمية
	**0.834	المحور الثاني	
	**0.878	المحور الثالث	
	**0.828	المحور الرابع	
	**0.722	المحور الخامس	
**0.798	**0.805	المحور الأول	بعد جودة الحياة في العمل المرتبطة ببيئة العمل المادية والمعنوية
	**0.801	المحور الثاني	
	**0.823	المحور الثالث	
**0.677	**0.852	المحور الأول	بعد جودة الحياة في العمل المرتبطة بالجوانب المالية والاقتصادية.
	**0.889	المحور الثاني	

** دالة عند 0.01

بعد تحليل النتائج توصلنا إلى أن جميع معاملات الارتباط لجميع محاور المقياس كانت ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.01، وهذا يعني أن الأداة تتمتع بصدق البناء وبالتالي فهي صادقة وصالحة لأغراض البحث.

2.6. مقياس المهارات المهنية: لقياس المهارات المهنية لدى الإداريين بمعهد التربية البدنية والرياضية بالجزائر تم تصميم مقياس يتكون من 52 بند

وقد مر تصميم هذا المقياس بعدة مراحل هي كالتالي:

✓ **المرحلة الأولى:** تم الاعتماد على مجموعة من مقاييس المهارات المهنية من خلال دراسات سابقة (شهرزاد محمد شهاب، 2005؛ صلاح الدين محمد حسيني، 2008؛ نجلاء عبد السلام محمود دسوقي، 2015؛ سعدية علي عمار نافع، 2015؛ هيثم محمد الطوخي، وحماد دغيم الحري، وإبراهيم الدسوقي عوض الله، 2016). كما تم مراجعة النظريات والأدبيات السابقة حول موضوع الدراسة.

✓ **المرحلة الثانية:** بعد تحديد البنود الأولية للمقياس، تم وضع السلم التالي للتنقيط: دائما (5)، غالبا (4)، أحيانا (3)، نادرا (2)، أبدا (1).

✓ **المرحلة الثالثة:** إجراء التحليل العاملي للمقياس بعد تطبيقه على عينة تكونت من 261 إداري بجامعة الجزائر 3 فجاءت النتائج كالآتي:

جدول (03): اختبار برتلليت *Bartlett* و *KMO*

0,727	مؤشر كيمو KMO لقياس جودة أخذ العينة.	
6238,657	Khi-deux approx.	اختبار برتلليت Bartlett
1326	ddl	
,000	الدلالة الإحصائية	

يتبين من الجدول المبين أعلاه أن اختبار برتلليت **Bartlett** دال إحصائيا وبالتالي تتوفر مصفوفة الارتباطات على الحد الأدنى من معاملات الارتباط، كما يتبين أن قيمة KMO (Kaiser Mayer Olkin) تساوي 0.727 و هي قيمة جيدة باستعمال محك كيزر و هذا يعني أن هذه النتيجة حجم العينة كافي لإجراء التحليل العاملي.

من خلال النتائج التي توصلنا تبين عدم وجود ارتباطات مرتفعة وعدم وجود اعتماد خطي بين المتغيرات. كما أظهرت نتائج التحليل وجود أربعة (04) جذور كامنة للعوامل، أكبر من الواحد الصحيح.

كما توصلنا إلى أن جل البنود في مصفوفة العوامل، قبل التدوير، تشبعت على العامل الأول (39 بند) 16 بند منها يوجد بها تشبع مشترك على العامل الثاني والثالث والرابع، ولم يتشبع على العامل الثاني إلا 11 بند منها 9 بنود يوجد بها تشبع مشترك على العامل الأول والثالث والرابع، ولم يتشبع على العامل الثالث إلا 12 بند منها 7 بنود يوجد بها تشبع مشترك على العامل الأول والثاني والثالث، ويتحقق شرط البنية البسيطة وهي تشبع البند تشبعا مرتفعا على عامل واحد وتشبعا منخفضا على باقي العوامل ولتأكيد هذه الخاصية قمنا بحساب مصفوفة العوامل بعد التدوير.

توصلنا أيضا إلى أن مصفوفة التدوير أعادت توزيع التباين الذي يفسره كل عامل وقد تم استخدام التدوير المتعامد (Rotation varimax) ولقد قامت مصفوفة العوامل بعد التدوير بحذف البند 4 و 14 و 41 و 52 على عامل من العوامل.

جدول (04): معاملات الارتباط بين المحاور

أبعاد المهارات المهنية	المهارات الذاتية	المهارات الفنية	المهارات الفكرية	المهارات الإنسانية
المهارات الذاتية	1			
المهارات الفنية	0.638	1		
المهارات الفكرية	0.323	-0.336	1	
المهارات الإنسانية	0.231	-0.496	0.565	1

يظهر من خلال نتائج التحليل أن جل المحاور مرتبطة ارتباطا معتدلا فهي ليست أكبر من 0.80 وهذا دليل على تمايز العوامل.

وبالرجوع إلى مصفوفة التشبعات التي تم الحصول عليها بعد التدوير المتعامد بطريقة الفارماكس (Rotation varimax)، وعند

الاطلاع على محتوى البنود التي تشبعت على العامل من المقياس، فيمكن تسمية الأبعاد الأربعة المستخرجة كما يلي:

- البعد الأول: المهارات الفكرية ويحتوي على 16 بند.

- البعد الثاني: المهارات الذاتية ويحتوي على 16 بند.

- البعد الثالث: المهارات فنية ويحتوي على 9 بنود.

- البعد الرابع: المهارات الإنسانية ويحتوي على 6 بنود.

✓ **المرحلة الرابعة:** تم عرض مقياس المهارات المهنية على مجموعة من الأساتذة الجامعيين الذين بلغ عددهم 12 أستاذ، بغرض التأكد من الصدق الظاهري وصدق المحتوى للمقياس.

وبعد حساب النسبة المئوية لقيمة كا²، تم حساب درجة صدق البنود بطريقة لوش lawshe حسب ما ورد عن سعد (2008)، وكل بند

يتحصل على قيمة 0.56 فأكثر يعتبر دال عند مستوى الدلالة 0.05.

وبعد إجراء التعديلات حسب رأي المحكمين تم استخلاص أبعاد المقياس كالتالي:

- البعد الأول: المهارات الذاتية ويحتوي على 14 بند.

- البعد الثاني: المهارات الفنية ويحتوي على 18 بند.
 - البعد الثالث: المهارات الفكرية ويحتوي على 11 بند.
 - البعد الرابع: المهارات الإنسانية ويحتوي على 4 بنود.
 - ✓ المرحلة الخامسة: تم تطبيق المقياس على عينة تكونت من 140 إداري بجامعة الجزائر 3 للتأكد من ثباته واتساقه الداخلي.
- ❖ الثبات:

من أجل حساب ثبات مقياس المهارات المهنية استعملنا معامل ألفا كرونباخ وقد جاءت النتائج كالتالي:

جدول (05): معامل ألفا كرونباخ لمقياس المهارات المهنية.

أبعاد المقياس	عدد البنود	معامل الثبات
المهارات الذاتية	14	0.645
المهارات الفنية	18	0.703
المهارات الفكرية	11	0.586
المهارات الإنسانية	4	0.641
المقياس ككل	47	0.841

* دالة عند 0.05 ** دالة عند 0.01

من خلال الجدول المبين أعلاه نلاحظ أن أداة الدراسة تتمتع بدرجة ثبات عالية، حيث تتراوح قيم ألفا بين 0.586 و 0.841 وهذا مؤشر لصلاحية أداة الدراسة، مما يشير إلى ثبات المقياس.

❖ الصدق: تم حساب معاملات الارتباط بين كل بند والدرجة الكلية للبند الذي ينتمي إليه وبالدرجة الكلية للمقياس كما هو موضح في الجدول أدناه.

جدول رقم (06): معاملات الارتباط بين كل بند والدرجة الكلية للبند الذي ينتمي إليه وبالدرجة الكلية للمقياس

أبعاد المقياس	رقم البند	الدرجة الكلية للبند	الدرجة الكلية للمقياس	رقم البند	الدرجة الكلية للبند	الدرجة الكلية للمقياس
مهارات ذاتية	01	**0.682	**0.506	08	**0.690	**0.623
	02	**0.511	**0.775	09	**0.608	**0.591
	03	**0.669	**0.612	10	**0.868	**0.628
	04	**0.777	**0.600	11	**0.878	**0.626
	05	**0.681	**0.653	12	**0.777	**0.649
	06	**0.842	**0.556	13	**0.613	**0.666
	07	**0.783	**0.659	14	**0.613	**0.530
مهارات فنية	01	**0.601	**0.597	10	**0.861	**0.618
	02	**0.745	**0.563	11	**0.904	**0.607
	03	**0.744	**0.587	12	**0.964	**0.669
	04	**0.676	**0.562	13	**0.856	**0.618

**0.714	**0.851	14	**0.681	**0.646	05	
**0.645	**0.689	15	**0.517	**0.708	06	
**0.890	**0.768	16	**0.517	**0.627	07	
**0.674	**0.742	17	**0.618	**0.812	08	
**0.627	**0.620	18	**0.568	**0.846	09	
**0.723	**0.778	07	**0.666	**0.667	01	مهارات فكرية
**0.550	**0.814	08	**0.551	**0.728	02	
**0.512	**0.729	09	**0.787	**0.661	03	
**0.589	**0.807	10	**0.514	**0.562	04	
**0.660	**0.863	11	**0.560	**0.812	05	
			**0.721	**0.652	06	
**0.943	**0.915	03	**0.626	**0.636	01	مهارات انسانية
**0.672	**0.780	04	**0.596	**0.788	02	

** دالة عند 0.01

كما هو واضح من الجدول (07) فإن جميع معاملات الارتباط جاءت دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.01 أو 0.05، وهذا يعني أن كل أبعاد المهارات المهنية تتمتع باتساق داخلي وبالتالي فهي صادقة.

➤ صدق بناء أبعاد مقياس المهارات المهنية.

جدول (07): معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس المهارات المهنية.

أبعاد المهارات المهنية	المهارات الذاتية	المهارات الفنية	المهارات الفكرية	المهارات الإنسانية
المهارات الذاتية	1			
المهارات الفنية	**0.520	1		
المهارات الفكرية	**0.698	**0.680	1	
المهارات الإنسانية	**0.713	**0.658	**0.697	1

** دالة عند 0.01

يتضح من الجدول (08) أن جميع معاملات الارتباط بين محاور مقياس المهارات المهنية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.01، وهذا يعني أن الأداة تتمتع باتساق داخلي وبالتالي فهي صادقة.

➤ تصحيح المقياس:

يحتوي المقياس على بنود عكسية وهي كالتالي (8.31.34.43). وحاصل جمع كل بعد يمثل درجة الفرد على ذلك البعد. وفيما يلي سنعرض في الجدول التالي توزيع درجات مقياس المهارات المهنية.

جدول (08): توزيع درجات مقياس المهارات المهنية

أبعاد مقياس تنمية المهارات المهنية	عدد البنود	أدى درجة	المتوسط الحسابي	أعلى درجة
بعد المهارات الذاتية	14	18	42	66
بعد المهارات الفنية	18	18	54	90

43	33	23	11	بعد المهارات الفكرية
20	12	4	4	بعد المهارات الإنسانية
235	141	47	47	المقياس ككل

6. النتائج

1.6. جودة الحياة في العمل بمعهد التربية البدنية والرياضية:

سنعرض فيما يلي نتائج الإحصاء الوصفي لجودة الحياة في العمل بمعهد التربية البدنية والرياضية:

جدول (09): الإحصاء الوصفي لدرجات جودة الحياة في العمل

أبعاد جودة الحياة في العمل	متوسط حسابي	انحراف معياري	أعلى درجة	أدنى درجة	المتوسط النظري
البعد الأول	103.90	24.17	140	72	87.50
البعد الثاني	37.77	8.84	52	21	42
البعد الثالث	38.75	7.89	65	24	36
الدرجة الكلية	180.42	30.53	233	124	152.50

من خلال الجدول المبين أعلاه يتضح لنا أن المتوسط الحسابي للبعد الأول المتعلق بأبعاد جودة الحياة في العمل المرتبطة بالجوانب التنظيمية يقدر بـ 103.90 بانحراف معياري مقدّر بـ 24.17، وهذا المتوسط يفوق المتوسط الحسابي للنظري للبعد والمقدّر بـ 87.50، مما يشير إلى أن أغلب الأبعاد المتعلقة بالجوانب التنظيمية مطبقة، والمتوسط الحسابي للبعد الثاني الذي يمثل أبعاد جودة الحياة في العمل المرتبطة ببيئة العمل المادية والمعنوية يقدر بـ 37.77 بانحراف معياري مقدّر بـ 8.84، وهذا المتوسط أقل من المتوسط الحسابي للنظري للبعد والمقدّر بـ 42، مما يشير إلى أن أغلب أبعاد جودة الحياة في العمل المرتبطة ببيئة العمل المادية والمعنوية غير مطبقة، والمتوسط الحسابي للبعد الثالث المتعلق بأبعاد جودة الحياة في العمل المرتبطة بالجوانب المالية والاقتصادية يقدر بـ 38.75 بانحراف معياري مقدّر بـ 7.89، وهذا المتوسط يفوق المتوسط الحسابي للنظري للبعد والمقدّر بـ 36، مما يشير إلى أن أغلب الأبعاد المرتبطة بالجوانب المالية والاقتصادية مطبقة، أما المتوسط الحسابي لمقياس جودة الحياة في العمل يقدر بـ 180.42 بانحراف معياري مقدّر بـ 30.53، وهذا المتوسط يفوق المتوسط الحسابي للنظري للمقياس والمقدّر بـ 152.50، مما يشير إلى أن أغلب أبعاد مقياس جودة الحياة في العمل مطبقة بمعهد التربية البدنية والرياضية .

وعليه يتم قبول الفرضية الأولى التي تنص أن معهد التربية البدنية والرياضية يطبق جودة الحياة في العمل بدرجة عالية.

2.6. المهارات المهنية لدى إداريين معهد التربية البدنية والرياضية:

سنعرض فيما يلي نتائج الإحصاء الوصفي للمهارات المهنية لدى الإداريين بمعهد التربية البدنية والرياضية.

جدول (10): الإحصاء الوصفي للمهارات المهنية

أبعاد المهارات المهنية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	أعلى درجة	أدنى درجة	المتوسط النظري
بعد المهارات الذاتية	37.27	13.23	64	14	42

54	39	75	10.35	64.97	بعد المهارات الفنية
33	32	45	3.12	37.72	بعد المهارات الفكرية
12	13	20	2.29	17.02	بعد المهارات الإنسانية
141	117	195	19.57	157	الدرجة الكلية

من خلال الجدول المبين أعلاه يتضح لنا أن المتوسط الحسابي لبعدها المهارات الذاتية يقدر بـ 37.27 بانحراف معياري 13.23، وهذا المتوسط يفوق المتوسط الحسابي النظري للبعد والمقدر بـ 42، مما يشير إلى أن أغلبية الإداريين يتمتعون بمهارات ذاتية. أما المتوسط الحسابي لبعدها المهارات الفنية فيقدر بـ 64.97 بانحراف معياري 10.35، وهذا المتوسط يفوق المتوسط الحسابي النظري للبعد والمقدر بـ 54، مما يشير إلى أن أغلبية الإداريين لديهم مهارات فنية. كما أن المتوسط الحسابي لبعدها المهارات الفكرية يقدر بـ 37.72 بانحراف معياري 3.12، وهذا المتوسط يفوق المتوسط الحسابي النظري للبعد والمقدر بـ 33، مما يشير إلى أن أغلبية الإداريين يمتلكون مهارات فكرية. وكذلك المتوسط الحسابي لبعدها المهارات الإنسانية يقدر بـ 17.02 بانحراف معياري 2.29، وهذا المتوسط يفوق المتوسط الحسابي النظري للبعد والمقدر بـ 12، مما يشير إلى أن أغلبية الإداريين يمتلكون بمهارات إنسانية. كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لمقياس المهارات المهنية يقدر بـ 157 بانحراف معياري 19.57، وهذا المتوسط يفوق المتوسط الحسابي النظري للمقياس والمقدر بـ 141، مما يشير إلى أن أغلبية الإداريين لديهم مهارات مهنية.

وعليه يتم قبول الفرضية الثانية التي تنص على أن الإداريين بمعهد التربية البدنية والرياضية يمتلكون مهارات مهنية: ذاتية وفنية وفكرية وإنسانية عالية.

3.6. العلاقة بين جودة الحياة في العمل والمهارات المهنية لدى الإداريين بمعهد التربية البدنية والرياضية:

سنتناول فيما يلي مدى ارتباط كل من أبعاد جودة الحياة في العمل المتمثلة في: أبعاد جودة الحياة في العمل مرتبطة بالجوانب التنظيمية، وأبعاد جودة الحياة في العمل مرتبطة ببيئة العمل المادية والمعنوية، وأبعاد جودة الحياة في العمل المرتبطة بالجوانب المالية والاقتصادية، ودرجتها الكلية بأبعاد المهارات المهنية المتمثلة في: المهارات الذاتية، والمهارات الفنية، والمهارات الفكرية، والمهارات الإنسانية ودرجتها الكلية.

جدول (11): معاملات الارتباط بين أبعاد جودة الحياة في العمل ودرجتها الكلية بالمهارات المهنية بأبعادها الأربعة ودرجتها الكلية

الأبعاد	الجوانب التنظيمية جودة الحياة في العمل	بيئة العمل المادية والمعنوية جودة الحياة في العمل	الجوانب المالية والاقتصادية جودة الحياة في العمل	الدرجة الكلية لجودة الحياة في العمل
المهارات الذاتية	-0.287**	-0.312*	0.509**	-0.186
المهارات الفنية	-0.589**	-0.255	-0.181	-0.587**
المهارات الفكرية	-0.028	0.070	0.058	0.013
المهارات الإنسانية	-0.277	-0.251	-0.042	-0.264
الدرجة الكلية	-0.536**	-0.364*	0.253	-0.465**

* دالة عند 0.05

من خلال الجدول الموضح أعلاه يتبين أن معاملات الارتباط بين أبعاد جودة الحياة في العمل المرتبطة بالجوانب التنظيمية والمهارات المهنية الأربعة كل على حدة والدرجة الكلية للمهارات جاءت سلبية ودالة إحصائيا ماعدا العلاقة الارتباطية بين أبعاد جودة الحياة في العمل المرتبطة بالجوانب التنظيمية والمهارات الفكرية، والإنسانية فقد جاءت العلاقة الارتباطية سلبية غير دالة إحصائيا، وهذا يعنى وجود علاقة ارتباطية بين أبعاد جودة الحياة المرتبطة بالجوانب التنظيمية والمهارات المهنية.

كذلك الأمر بالنسبة لأبعاد جودة الحياة في العمل المرتبطة ببيئة العمل المادية والمعنوية والمهارات المهنية الأربعة كل على حدة والدرجة الكلية للمهارات جاءت سلبية وغير دالة إحصائيا، ماعدا العلاقة الارتباطية بين أبعاد جودة الحياة في العمل المرتبطة ببيئة العمل المادية والمعنوية والمهارات الذاتية والدرجة الكلية فقد جاءت العلاقة الارتباطية سلبية ودالة إحصائيا مما يدل على أنه كلما قلت درجة تطبيق أبعاد جودة الحياة في العمل المرتبطة ببيئة العمل المادية والمعنوية كلما قلت المهارات المهنية.

أما بالنسبة لأبعاد جودة الحياة في العمل المرتبطة بالجوانب المالية والاقتصادية والمهارات المهنية الأربعة كل على حدة والدرجة الكلية للمهارات جاءت سلبية وغير دالة إحصائيا، ماعدا العلاقة الارتباطية بين أبعاد جودة الحياة في العمل المرتبطة بالجوانب المالية والاقتصادية والمهارات الذاتية فقد جاءت العلاقة الارتباطية إيجابية ودالة إحصائيا، هذا يعنى كلما زادت درجة تطبيق أبعاد جودة الحياة في العمل المرتبطة بالجوانب المالية والاقتصادية زادت المهارات الذاتية.

بينما كل معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لجودة الحياة في العمل والمهارات المهنية الأربعة كل على حدة والدرجة الكلية للمهارات جاءت سلبية وغير دالة إحصائيا، ماعدا العلاقة الارتباطية بين الدرجة الكلية لجودة الحياة في العمل والمهارات الفنية والدرجة الكلية للمهارات المهنية فقد جاءت العلاقة الارتباطية سلبية ودالة إحصائيا وهذا يعنى كلما قلت درجة تطبيق جودة الحياة في العمل وقلت المهارات الفنية والمهارات المهنية ككل.

وعليه يتم قبول الفرضية الثالثة التي تنص على أنه توجد علاقة ارتباطية بين أبعاد جودة الحياة في العمل كل على حدة ودرجتها الكلية بأبعاد المهارات المهنية كل على حدة ودرجتها الكلية لدى الإداريين بمعهد التربية البدنية والرياضية.

4.6. تأثير أبعاد جودة الحياة في العمل ككل على المهارات الذاتية:

قمنا بإجراء تحليل الانحدار التدريجي لدراسة تأثير أبعاد جودة الحياة في العمل مرتبطة بالجوانب التنظيمية، وأبعاد جودة الحياة في العمل مرتبطة ببيئة العمل المادية والمعنوية، وأبعاد جودة الحياة في العمل المرتبطة بالجوانب المالية والاقتصادية، ودرجتها الكلية على بعد المهارات الذاتية، وسنستعرض النتائج فيما يلي:

جدول (12): النموذج الإجمالي لأثر أبعاد جودة الحياة في العمل ودرجتها الكلية على المهارات الذاتية

النموذج	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	معامل التحديد المعدل R^2	الخطأ المعياري
1	0.509	0.259	0.239	11.54259
2	0.639	0.409	0.377	10.44678

جدول (13): تحليل التباين

النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف" F	مستوى الدلالة
1	الانحدار	1	1767.183	13.264	0.001
	الخطأ	38	133.231		
	المجموع	39	6829.975		

0.000	12.791	1395.988	2	2791.975	الانحدار	2
		109.135	37	4038.000	الخطأ	
			39	6829.975	المجموع	

جدول (14): معاملات النموذج ذات الأثر المعنوي

مستوى الدلالة	قيمة "ت" T	الخطأ المعياري	معاملات معيارية	النموذج	
			قيمة "ب" B		
0.648	0.460	9.249	4.254	الثابت	1
0.001	3.642	0.234	0.852	الأبعاد المرتبطة بالجوانب المالية والاقتصادية	
0.034	2.207	10.329	22.798	الثابت	2
0.000	4.415	0.214	0.944	الأبعاد المرتبطة بالجوانب المالية والاقتصادية	
0.004	-3.064	0.191	-0.585	الأبعاد مرتبطة ببيئة العمل المادية والمعنوية	

جدول (15): المتغيرات المستبعدة من النموذج (التي ليس لها أثر معنوي)

مستوى الدلالة	معاملات غير معيارية		النموذج	
	قيمة "ت" T	قيمة "بيتا" Béta		
0.047	-2.057	-0.276	الأبعاد المرتبطة بالجوانب التنظيمية	1
0.004	-3.064	-0.391	الأبعاد مرتبطة ببيئة العمل المادية والمعنوية	
0.012	-2.645	-0.358	الدرجة الكلية	
0.403	-0.847	-0.122	الأبعاد المرتبطة بالجوانب التنظيمية	2
0.403	-0.847	-0.154	الدرجة الكلية	

يتضح من الجدول (12) أن قيم كل من معامل الارتباط ومعامل التحديد المصحح وغير المصحح أعلى في النموذج الثاني منها في النموذج الأول وأن الخطأ المعياري أقل في النموذج الثاني من النموذج الأول. وهذا يعني أن النموذج الثاني أفضل النماذج الممكنة. وبذلك فإن مجموع ما تفسره المتغيرات المستقلة المتمثلة في: أبعاد جودة الحياة في العمل مرتبطة بالجوانب التنظيمية، وأبعاد جودة الحياة في العمل مرتبطة ببيئة العمل المادية والمعنوية، وأبعاد جودة الحياة في العمل المرتبطة بالجوانب المالية والاقتصادية والدرجة الكلية لجودة الحياة في العمل من تباين في متغير المهارات الذاتية 0.409 وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.000 كما جاء في الجدول (13) لتحليل تباين الانحدار.

ويتبين من خلال الجدول (14) أن قيمة "بيتا" في متغير أبعاد جودة الحياة في العمل المرتبطة بالجوانب المالية والاقتصادية بلغت 0.944 وهي دالة عند مستوى الدلالة 0.000. وبلغت في متغير الأبعاد المرتبطة ببيئة العمل المادية والمعنوية -0.585 وهي دالة عند مستوى الدلالة 0.004. وبذلك يمكن القول أن أبعاد جودة الحياة في العمل المرتبطة بالجوانب المالية والاقتصادية والأبعاد المرتبطة ببيئة العمل المادية والمعنوية من أقوى العوامل تأثيراً على المهارات الذاتية وهي مسؤولة عن تفسير ما يقرب 40% من التباين في درجاته وهذه النسبة دالة عند مستوى دلالة 0.000.

ويمكن ترتيب هذه المتغيرات حسب أهميتها كما يلي:

- أبعاد جودة الحياة في العمل المرتبطة بالجوانب المالية والاقتصادية.

- أبعاد جودة الحياة في العمل المرتبطة ببيئة العمل المادية والمعنوية.

بينما يوضح الجدول (15) المتغيرات المستبعدة التي ليس لها تأثير وتمثل في:

- أبعاد جودة الحياة في العمل المرتبطة بالجوانب التنظيمية.

- الدرجة الكلية.

وعليه يتم قبول الفرضية الرابعة التي تنص على أنه تؤثر أبعاد جودة الحياة في العمل ودرجتها الكلية على المهارات الذاتية لدى الإداريين بمعهد التربية البدنية والرياضية.

5.6. تأثير جودة الحياة في العمل ككل على المهارات الفنية:

قمنا بإجراء تحليل الانحدار التدريجي لدراسة تأثير أبعاد جودة الحياة في العمل مرتبطة بالجوانب التنظيمية، وأبعاد جودة الحياة في العمل مرتبطة ببيئة العمل المادية والمعنوية، وأبعاد جودة الحياة في العمل المرتبطة بالجوانب المالية والاقتصادية، ودرجتها الكلية على بعد المهارات الفنية، وسنستعرض النتائج فيما يلي:

جدول (16): النموذج الإجمالي لأثر أبعاد جودة الحياة في العمل ودرجتها الكلية على المهارات الفنية

النموذج	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	معامل التحديد المعدل R^2	الخطأ المعياري
1	0.589	0.346	0.329	8.48206

جدول (17): تحليل التباين

النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف" F	مستوى الدلالة
الانحدار	1449.054	1	1449.054	20.141	0.000
الخطأ	2733.921	38	71.945		
المجموع	4182.975	39			

جدول (18): المعاملات

النموذج	معاملات غير معيارية		معاملات معيارية	قيمة "ت" T	مستوى الدلالة
	قيمة B	الخطأ المعياري			
الثابت	91.172	5.987		15.222	0.000
أبعاد جودة الحياة في العمل مرتبطة بالجوانب التنظيمية	-0.252	0.056	-0.589	-4.488	0.000
وأبعاد جودة الحياة في العمل مرتبطة ببيئة العمل المادية والمعنوية			0.019	0.124	0.902
أبعاد جودة الحياة في العمل المرتبطة بالجوانب المالية والاقتصادية			-0.194	-1.501	0.142
الدرجة الكلية			-0.295	-0.884	0.383

يتبين من خلال الجدول (16) أن مجموع ما تفسره المتغيرات المستقلة المتمثلة في: أبعاد جودة الحياة في العمل مرتبطة بالجوانب

التنظيمية، وأبعاد جودة الحياة في العمل مرتبطة ببيئة العمل المادية والمعنوية، وأبعاد جودة الحياة في العمل المرتبطة بالجوانب المالية والاقتصادية، والدرجة الكلية لجودة الحياة في العمل من تباين في متغير المهارات الفنية 0.346 وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.000 كما جاء في الجدول (17) لتحليل التباين الانحدار.

ويتبين من خلال الجدول (18) أن متغير أبعاد جودة الحياة في العمل مرتبطة بالجوانب التنظيمية

هو الوحيد الذي لديه تأثير دال على المهارات الفنية حيث بلغت قيمة "بيتا" 0.589- وهي دالة عند مستوى الدلالة 0.000، وهذا يعني أنه كلما زاد تطبيق أبعاد جودة الحياة في العمل مرتبطة بالجوانب التنظيمية بمعهد التربية البدنية والرياضية كلما زادت المهارات الفنية لدى الإداريين. في حين يبقى تأثير باقي أبعاد جودة الحياة في العمل غير دال.

وعليه يتم قبول الفرضية الخامسة التي تنص على أنه تؤثر أبعاد جودة الحياة في العمل ودرجتها الكلية على المهارات الفنية لدى الإداريين بمعهد التربية البدنية والرياضية.

6.6. تأثير جودة الحياة في العمل ككل على المهارات الفكرية:

من أجل دراسة تأثير أبعاد جودة الحياة في العمل مرتبطة بالجوانب التنظيمية، وأبعاد جودة الحياة في العمل مرتبطة ببيئة العمل المادية والمعنوية، وأبعاد جودة الحياة في العمل المرتبطة بالجوانب المالية والاقتصادية، ودرجتها الكلية على بعد المهارات الفكرية قمنا بإجراء تحليل الانحدار المتعدد، وسنعرض فيما يلي النتائج:

جدول (19): معامل الارتباط بين جودة الحياة في العمل ككل بالمهارات الإنسانية

المتغيرات	المهارات الفكرية	مستوى الدلالة
جودة الحياة في العمل بأبعادها الثلاثة ودرجتها الكلية	0.106	0.938

يبين الجدول الموضح أعلاه نتائج تحليل الانحدار المتعدد لمعرفة تأثير جودة الحياة في العمل ككل على المهارات الفكرية، ومن خلال النتائج اتضح أن قيمة معامل الارتباط بين جودة الحياة في العمل ككل والمهارات الفكرية بلغت 0.106 عند مستوى الدلالة 0.938 وهذا يعني أنه لا يوجد تباين مما يدل على عدم وجود تأثير لجودة الحياة في العمل ككل على المهارات الفكرية.

وعليه يتم رفض الفرضية السادسة التي تنص على أنه تؤثر أبعاد جودة الحياة في العمل ودرجتها الكلية على المهارات الفكرية لدى الإداريين بمعهد التربية البدنية والرياضية.

7.6. تأثير جودة الحياة في العمل ككل على المهارات الإنسانية:

سنعرض فيما يلي نتائج تحليل الارتباط المتعدد لدراسة تأثير أبعاد جودة الحياة في العمل المتمثلة في: أبعاد جودة الحياة في العمل مرتبطة بالجوانب التنظيمية، وأبعاد جودة الحياة في العمل مرتبطة ببيئة العمل المادية والمعنوية، وأبعاد جودة الحياة في العمل المرتبطة بالجوانب المالية والاقتصادية ودرجتها الكلية على بعد المهارات الإنسانية.

جدول (71): معامل الارتباط بين جودة الحياة في العمل ككل بالمهارات الإنسانية

المتغيرات	المهارات الإنسانية	مستوى الدلالة
جودة الحياة في العمل بأبعادها الثلاثة ودرجتها الكلية	0.282	0.389

يبين الجدول الموضح أعلاه نتائج تحليل الانحدار المتعدد لمعرفة تأثير جودة الحياة في العمل ككل على المهارات الإنسانية، ومن خلال النتائج اتضح أن قيمة معامل الارتباط بين جودة الحياة في العمل ككل والمهارات الإنسانية بلغت 0.282 عند مستوى الدلالة 0.389 وهذا يعني أنه لا يوجد تباين مما يدل على عدم وجود تأثير لجودة الحياة في العمل ككل على المهارات الإنسانية.

وعليه يتم رفض الفرضية السابعة التي تنص على أنه تؤثر أبعاد جودة الحياة في العمل ودرجتها الكلية على المهارات الإنسانية لدى الإداريين بمعهد التربية البدنية والرياضية.

7. مناقشة نتائج الدراسة:

لقد توصلنا من خلال دراستنا إلى أن معهد التربية البدنية والرياضية تطبق أبعاد جودة الحياة في العمل بدرجة عالية. وهو ما يتفق مع نتائج دراسة صالح (2013) والتي أجريت حول واقع جودة الحياة في العمل لدى هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة سلمان بن عبد العزيز بالسعودية، حيث توصلت إلى أن وجود درجة متوسطة من العلاقات الاجتماعية لدى هيئة التدريس بالكلية، ودراسة المغربي (2008) حول جودة حياة في العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي لدى العاملين بالمراكز الطبية في جامعة المنصورة بمصر، وتوصلت إلى عدم وجود رضا لبعض العاملين عن نظام الأجور والمكافأة التي يحصلون عليها.

كما بينت النتائج أن الإداريين بمعهد التربية البدنية والرياضية يمتلكون مهارات مهنية ذاتية، وفنية، وفكرية، وإنسانية وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من الطوخي، والحري، والدسوقي (2016) حول العلاقة بين تنمية المهارات المهنية والإبداع الإداري لدى مديري مدارس التعليم العام بالسعودية، حيث توصلت الدراسة إلى توفر درجة عالية من المهارات المهنية، إلا أن نتائج دراستنا اختلفت مع نتائج دراسة الحارثية (2006) حول تقويم برنامج المهارات المهنية لدى مشرفين التربية في سلطنة عمان، حيث توصلت الدراسة إلى توفر درجة متوسطة من المهارات المهنية، وتتفق هذه النتيجة كذلك ونتيجة دراسة Coffman (2004) حول توفر التنمية المهنية وبخاصة التنمية عبر الأنترنت والتي تعزز تقنيات التعلم وخطته وبرامج التدريب، وتدعم بدورها التعلم الذاتي والاكتشاف الذاتي والمشاركة الفعالة وتبادل الخبرة.

وقد جاءت النتائج لتدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد جودة الحياة في العمل كل على حدة ودرجتها الكلية بأبعاد المهارات المهنية كل على حدة ودرجتها الكلية، وهذه النتائج تختلف مع نتائج دراسة كل من العمري، والياني (2017) حول أثر عناصر جودة الحياة الوظيفية على أداء الموظف العام في الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية، التي أشارت بوجود علاقة إيجابية قوية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية (العلاقات الاجتماعية، الرضا الوظيفي، الحوافز المادية، وتقييم الأداء) والأداء الوظيفي، كما اختلفت النتائج مع دراسة كل من قريشي، وباديسي (2016) حول جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي في كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير بأنه هناك ارتباط إيجابي بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية ومستوى الأداء الوظيفي.

كما توصلت النتائج إلى وجود أثر لأبعاد جودة الحياة في العمل كل على حدة ودرجتها الكلية على أبعاد المهارات المهنية كل على حدة ودرجتها الكلية، ماعدا فيما يخص تأثير أبعاد جودة الحياة في العمل كل على حدة ودرجتها الكلية على المهارات الفكرية والمهارات الإنسانية فقد بينت النتائج أنه لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية، واختلفت هذه النتائج مع دراسة كل من قريشي، وباديسي (2016) حول جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير بجامعة عبد الله الحميد المهري قسنطينة 2 الجزائر حيث توصلت إلى أنه هناك ارتباط إيجابي بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية ومستوى الأداء الوظيفي، كما اختلفت مع دراسة كل من بوتاعة، وسالمي (2016) حول تقييم أثر جودة حياة العمل على مهارات العاملين بمؤسستي سونلغاز لإنتاج الكهرباء وعناية وبجاية بالجزائر حيث توصلت إلى وجود تأثير ذو دلالة إحصائية بين أبعاد جودة الحياة في العمل و المهارات المهنية.

8. خاتمة:

بناء على هذه الدراسة يمكننا القول أن معهد التربية البدنية والرياضية يطبق جودة الحياة في العمل بدرجة عالية، ويمتلكون مهارات مهنية ذاتية، وفنية، وفكرية وإنسانية. هذا من جهة، ومن جهة أخرى، توجد علاقة بين جودة الحياة في العمل والمهارات المهنية، مما أدى بدوره إلى وجود تأثير لجودة الحياة في العمل على تنمية المهارات المهنية لدى الإداريين بمعهد التربية البدنية والرياضية.

9. قائمة المراجع:

- آل علي، رضا والموسوي، سنان، (2001)، وظائف الإدارة المعاصرة نظرة بانورامية عامة، عمان، مؤسسة الوراق للنشر.
- بوتاعة، سليمة، وسالمي، رشيد، (2016)، تقييم أثر جودة حياة العمل على تنمية مهارات العاملين بمؤسستي سونلغاز لإنتاج الكهرباء عنابة وبجاية. مجلة دراسات - العدد الاقتصادي، 15(1)، جامعة الأغواط، الجزائر.
- جاد الرب، سيد، (2008)، جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية، القاهرة، دار النهضة.
- الحارثية، رحمة بنت يوسف، (2006)، تقويم برامج التنمية المهنية للمشرفين التربويين في سلطنة عمان (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة السلطان قابوس. سلطنة عمان.
- حافظ فرج، أحمد، ومحمد صبري، حافظ، (2003)، إدارة المؤسسات التربوية، القاهرة، عالم الكتب.
- سعد، عبد الرحمان، (2008)، القياس النفسي النظرية والتطبيق (ط.5)، مصر، النيل العربية للنشر والتوزيع.
- السكارنة، بلال خلف، (2009)، المهارات الإدارية في تطوير الذات، عمان، دار المسيرة.
- صالح، أماني عبد التواب، (2013)، واقع جودة الحياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بكلليات التربية بجامعة سلمان بن عبد العزيز، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، 2(39)، السعودية.
- الصبري، محمد عبد الفتاح، (2004)، الإدارة الرائدة، عمان، دار صفاء للنشر والتوزيع.
- الطوخي، هيثم محمد. والحربي حماد دغيم. والدسوقي، إبراهيم عوض الله، (2016)، العلاقة بين التنمية المهنية والإبداع الإداري لدى مديري مدارس التعليم العام بالمملكة العربية السعودية (من وجهة نظرهم)، مجلة العلوم التربوية، 3(3)، السعودية.
- الطويل، هاني عبد الرحمن صالح، (2006)، الإدارة التعليمية، مفاهيم وأفاق، (ط.3)، عمان، دار وائل.
- العمري، محمد بن سعيد. والياقي، رندة سلامة، (2017)، أثر عناصر جود الحياة الوظيفية على أداء الموظف العام، دراسة تطبيقية على موظفي الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، 13(1)، السعودية.
- قريشي، هاجر. وباديسي، فهمية، (2016)، جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي، دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلم التسيير. مجلة دراسات اقتصادية (3). الجزائر.
- كنعان، نواف، (1999)، القيادة الإدارية، الرياض، دار الثقافة.
- اللوزي، موسى، (2002)، التنمية الإدارية، عمان، دار وائل للطباعة والنشر.
- المغربي، عبد الحميد عبد الفتاح، (2008)، جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي - دراسة ميدانية، مجلة الدراسات والبحوث التجارية، جامعة الزقازيق، 26 (2).

- المؤسسة الدولية للسلامة والصحة المهنية، (2010)، مقياس جودة الحياة في العمل. <http://www.cdc.gov/niosh/topics/stress/qwlquest.html>.
- الهيتي، خالد، (2003)، إدارة الموارد البشرية، الأردن، دار وائل للنشر والتوزيع.
- Shani, N., Surya, M. (2006). *A Study on Quality of Work Life Among the Employees at Metro Engineering Private Limited*. International Journal of Management, Vol.4, Issue 1.
- Wether, W.& Davis, K. (2002). *Human Resources and Personnel Management*. New York, MCGraw – Hill Series in Management.

10. ملاحق:

ملحق رقم (01)
استبيان المعلومات الشخصية

المعلومات الشخصية:

الجنس: ذكر ()، أنثى ().

السن:

المستوى التعليمي: ثانوي ()، جامعي ()، ماجستير / ماستر ()، دكتوراه ().

الحالة العائلية: أعزب ()، متزوج ()، مطلق ()، ارملة () ().

مكان العمل: جامعة ()، مدرسة وطنية عليا ()، كلية ()، معهد ().

الوظيفة:

الأقدمية في العمل:

ملحق رقم (02)
مقياس جودة الحياة في العمل.

التعليمة:

سيدي، سيدتي أنشرف بوضع بين يديكم هذا المقياس ونرجو من سيادتكم قراءة كل عبارة من عباراته بتأني وإمعان ثم الإجابة بوضع العلامة (X) أمام الاختيار الذي تجدونه مناسباً ونؤكد لكم أن المعلومات التي تدلون بها هي خدمة للبحث العلمي، لا تتركوا أي عبارة بدون إجابة علماً أنه لا توجد إجابة صحيحة أو خاطئة، وفي الأخير تقبلوا مني فائق عبارات الشكر.

الرقم	العبارات	دائماً	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا
1. أبعاد جودة الحياة المرتبطة بالجوانب التنظيمية						
المشاركة في اتخاذ القرارات						
01	توجد رغبة قوية لدى الموظفين في اتخاذ القرارات.					
02	يشارك الموظفون في حل مشكلات العمل.					
03	يشارك الموظفون في بناء الخطط التطويرية للعمل.					
04	يوجد قدرة لدى الموظفين على المشاركة في صنع القرارات.					
05	يوجد شفافية في كيفية صنع القرار على كافة المستويات المختلفة في المؤسسة.					
06	توجد ممارسة حقيقية للمشاركة من قبل الإدارة والموظفين في تحديد أهداف العمل وإنجاز					

					المهام.	
					توجد ممارسة حقيقية للمشاركة من قبل الإدارة والموظفين في وإنجاز المهام.	07
السلوك القيادي والإشرافي						
					يتملك رئيسنا القدرة على تمكين الموظفين من اتخاذ القرارات.	08
					يتملك رئيسنا القدرة على إيجاد بيئة تعاونية في العمل.	09
					يفوض رئيسنا الصلاحيات والمسؤوليات للموظفين.	10
					يلجأ رئيسنا إلى المسائلة في حالة ارتكابنا لأخطاء مهنية.	11
					يشجع رئيسنا في العمل على المبادرة في اتخاذ القرارات.	12
					يشجع رئيسنا في العمل على الإبداع في اتخاذ القرارات.	13
					يتبع رئيسنا في العمل النمط التشاركي في القيادة والإشراف.	14
					يعامل الرئيس الرؤوسين بعدالة وإنصاف.	15
الالتزام التنظيمي						
					أشعر بالفخر والانتماء للمكان الذي أعمل فيه.	16
					توجد لدي رغبة قوية في البقاء في العمل لأطول مدة ممكنة.	17
					أتبني ثقافة الإدارة وقيمها.	18
					أدافع عن ثقافة الإدارة.	19
					تثمن الإدارة إسهامات الموظفين بالعمل.	20
					تعني الإدارة برفاهية الموظفين في العمل	21
					أشعر أنني جزء مهم من المؤسسة التي أعمل فيها.	22
الاستقرار والأمان الوظيفي						
					أشعر بالاستقرار والأمان الوظيفي.	23
					أعمل في مناخ تنظيمي يتسم بالأمان والثقة المتبادلة بين جميع أطراف العمل.	24
					لا أرغب في البحث عن فرص بديلة للعمل ولأنني أشعر بالأمان والاستقرار الوظيفي.	25
					تتبع الإدارة سياسة التكوين لتطوير مهارات موظفيها	26
					توفر المؤسسة على الموارد المادية والاقتصادية التي تمكنها من الإيفاء بالتزاماتها المالية اتجاه موظفيها.	27
برامج التدريب والتعلم						
					تعطي الإدارة اهتمام كبيرا لبرامج تدريب وتكوين لموظفيها.	28
					تلبى الدورات التدريبية حاجات المتدربين المستقبلية.	29
					تتميز أهداف البرامج التدريبية بالوضوح بالنسبة للموظفين.	30
					تشتمل البرامج التدريبية للموظفين على التدريب الإداري والتقني معا.	31
					توفر الإدارة التسهيلات والإمكانيات المادية اللازمة لدعم وتنفيذ البرامج التدريبية.	32
					تحتم إدارة المؤسسة بسلامة وأمن الموظفين.	33
					تنفذ الإدارة برامج تضمن تحديد المخاطر المحددة للصحة والسلامة المهنية.	34
2. أبعاد جودة الحياة في العمل المرتبطة ببيئة العمل المادية والمعنوية						
الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل						
					توفر الإدارة بيئة عمل آمنة وصحية.	35

مدى مساهمة جودة الحياة في العمل في تنمية المهارات المهنية لدى إداريين معهد التربية البدنية والرياضية بجامعة الجزائر 3.

36	يوجد لدى الإدارة تشريعات وقوانين محددة للصحة والسلامة المهنية للموظفين.				
37	تقوم الإدارة بإعداد برامج تدريب على السلامة والصحة المهنية للموظفين.				
38	تلتزم الإدارة بكل المتطلبات القانونية والأنظمة الأخرى ذات الصلة بالسلامة والصحة المهنية.				
التوازن بين الشخصية والحياة الوظيفية					
39	تقدم الإدارة التسهيلات اللازمة لتحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية.				
40	تقدم المؤسسة منحة التمدد لأبناء الموظفين.				
41	توفر الإدارة ترتيبات وأنظمة العمل المرنة لأداء بعض المهام الوظيفية في المنزل.				
42	تمكن الإدارة العاملين من الحصول على إجازة عمل لأسباب أسرية.				
43	تقوم ثقافة الإدارة على احترام الالتزامات العائلية وتلبية احتياجات العمل معا.				
العلاقات الاجتماعية					
44	يسود بين الموظفين في العمل التعاون وروح الفريق الواحد.				
45	يتبادل الموظفون في العمل الزيارات الاجتماعية في كثير من المناسبات.				
46	تسود علاقات التقدير والاحترام المتبادل بين الرؤساء والمرؤوسين في العمل.				
47	تعمل الإدارة على تعزيز مبادئ الإخاء والتعاون بين الموظفين.				
48	تتيح الإدارة فرصة التفاعل والاتصال مع الموظفين في كافة المستويات المختلفة.				
3. أبعاد جودة الحياة في العمل المرتبطة بالجوانب المالية والاقتصادية					
الأجور والمكافأة المالية					
49	يعتبر نظام الأجور مناسب.				
50	يعتبر نظام المكافأة ملائم.				
51	اشعر بالسعادة لما أتحصل عليه من راتب.				
52	يوجد ربط بين الأجور والمكافأة وأداء الموظفين.				
53	يعتمد نظام الأجور والمكافأة على أسس عادلة.				
54	اشعر بالرضا على العلاوات والزيادات التي تضاف لراتبي.				
فرص الترقية والتقدم الوظيفي					
55	تعتبر أنظمة الترقية والتقدم الوظيفي ملائمة				
56	تمنح الترقية الاستثنائية على أساس كفاءة الموظفين.				
57	يوجد توافق بين المؤهل العلمي وقدراتي العملية ورتبي الوظيفية.				
58	تمنح الترقية الوظيفية للموظفين بعدالة وإنصاف.				
59	تعتمد أنظمة الترقية والتقدم الوظيفي على أسس ومعايير إدارية واضحة.				
60	تطبق الإدارة سياسة وضع الشخص المناسب في المكان المناسب.				

ملحق رقم (03)

مقياس المهارات المهنية

الرقم	العبارات	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا
البعد الأول: المهارات الذاتية						
01	أقوم بأداء مهامي بسهولة تامة.					

					أتحكم في انفعالاتي.	02
					لدي القدرة على حسم الأمور متى تطلب الأمر ذلك.	03
					اطلع على المستجدات الحديثة في ميدان الإدارة.	04
					أبتكر حلول جديدة لاتخاذ القرار.	05
					أقوم بتنفيذ الخطط التي رسمتها بكل حماس ونشاط.	06
					ألتزم بتنفيذ ما أخطط له.	07
					أعجز عن تحديد أسباب المشكلة.	08
					أستطيع التنسيق بين مختلف المهام التي أقوم بها.	09
					أدرب نفسي لاكتساب مهارات جديدة.	10
					أراقب نفسي باستمرار أثناء أداء المهامي .	11
					أستطيع تحديد أسباب النجاح أو الفشل في العمل.	12
					أستطيع اكتشاف طرق جديدة لتحسين أدائي للعمل .	13
					أستفيد من خبراتي السابقة في تقييم المواقف.	14
البعد الثاني: المهارات الفنية						
					يمكنني تعديل أهدافي بمجرد تغير الظروف.	15
					أتحين الوقت المناسب لتنفيذ خططي.	16
					أحرص على تنفيذ الخطة التي رسمتها.	17
					أحدد أهدافي بوضوح .	18
					أحدد أهدافي حسب ما هو متاح.	19
					أستطيع تحديد الوقت اللازم لتحقيق أهدافي .	20
					أضع خطط بديلة لأي ظروف طارئة أثناء تنفيذ الهدف .	21
					أجنب إهدار الموارد أثناء التخطيط لتحقيق الهدف .	22
					أضع خطة مفصلة لتحقيق الهدف.	23
					أقوم بالمهام التي تناسب وقدراتي.	24
					أقارن بين الخطة المرسومة والأهداف المحققة.	25
					أعتمد على التقييم الكلي دون التفصيلي للموقف.	26
					أنفهم أبعاد المشكلة وحقيقة الموقف عند اتخاذ القرار بحلها.	27
					اعتمد على الخطط في أداء مهامي.	28
					أستطيع وضع خطط مستقبلية طويلة المدى .	29
					أتحمل مسؤولية اختياري لحل المشكلة .	30
					أعجز عن الإلمام بجميع الحلول الممكنة للمشاكل التي تصادفني.	31
					أعتمد على الواقعية في التخطيط عملي.	32
البعد الثالث: المهارات الفكرية						
					أتحمل مسؤولية فشل القرار الخاطئ.	33
					أتسرع في اتخاذ قراراتي	34
					أقوم باتخاذ القرار لحل مشاكلي المهنية.	35
					أحدد الوقت المناسب لحل مشاكلي في العمل.	36

					أستطيع اتخاذ قراراتي بسرعة.	37
					أعتمد على خبراتي السابقة في اتخاذ القرار لحل مشكلة ما .	38
					اتخذ قراراتي بعقلانية .	39
					أترث في اتخاذ القرار.	40
					أبحث عن معلومات وبدائل جديدة أثناء حل مشاكلي في العمل.	41
					أتوصل إلى الحل الأمثل لمشاكلي في العمل.	42
					لا اعتمد على الآخرين في التخطيط لأهدائي	43
البعد الرابع: المهارات إنسانية						
					أتكيف بسهولة مع الآخرين.	44
					أتعامل مع زملائي بأمانة.	45
					أشارك الآخرين في اتخاذ القرار لحل مشاكلهم المهنية.	46
					أستعين بخبرة الآخرين في اتخاذ القرارات.	47