



الجمعية الليبية لعلوم التعليم
Libyan Association
for Educational Sciences



أكتوبر
2023

العدد 10

المجلة الليبية لعلوم التعليم

مجلة علمية محكمة

تصدر عن الجمعية الليبية لعلوم التعليم

بحوث المؤتمر التربوي الدولي

الشراكة بين التعليم العام والتعليم الجامعي (واقع واستشراف)

قطاع غزة – خانيونس 20-21 /5 /2023

التريقيم الدولي
INNS: 202153

الموقع الرسمي للجمعية - <https://laes.org.ly>

البريد الالكتروني: alse9.2019@gmail.com

المجلة الليبية لعلوم التعليم

مجلة علمية محكمة نصف سنوية

تصدر عن الجمعية الليبية لعلوم التعليم

العدد العاشر/أكتوبر – 2023

الترقيم الدولي INNS: 202153



<https://laes.org.ly>



المؤتمر التربوي الدولي



جمعية دار الكتاب والسنة
مؤتمر



واقع واستشراف



مؤتمر

الشراكة بين التعليم العام والتعليم الجامعي

" واقع واستشراف "

مؤتمر علمي محكم
قطاع غزة - خان يونس
2023/5/21-20

شروط المشاركة في المؤتمر

1. أن يرتبط البحث بمحاور المؤتمر، وأن يكون أصيلاً وغير مجزئاً من رسالة ماجستير أو أطروحة دكتوراه ولم يسبق نشره أو عرضه في فعاليات علمية أخرى.
2. تُقبل الأبحاث باللغتين العربية والإنجليزية مع مراعاة قواعد الكتابة اللغوية والإملائية وفق القالب المُعد للمؤتمر وأن يرسل بصيغة (Word) ، على ألا يزيد عن (25 صفحة) ويرسل عرض بوربوينت وفقاً للقالب المُعد
3. كتابة البيانات الأساسية على الصفحة الأولى للبحث: عنوان البحث، محور البحث، اسم الباحث المُحاضر، جهة العمل البريد الإلكتروني، ورقم التواصل على الواتس
4. كتابة: الملخص (يحدود 250 كلمة)، مرفقاً بسيرة ذاتية مختصرة.
5. كتابة قائمة المراجع في نهاية البحث، مع استخدام نظام هارفارد في التوثيق والاستشهاد.
6. ترسل البحوث عبر موقع المؤتمر على الجميل التالي: motamar2023@gmail.com

مكان إنعقاد المؤتمر

قاعة المؤتمرات بمدارس العثيمين الخاصة
فلسطين - قطاع غزة - خان يونس

شركاء المؤتمر



اللجان الفرعية

الاسم	البلد	رئيسة اللجان العامة والقيم
1	فلسطين	أحمد عيسى السامح
2	فلسطين	إلهام أبو حنيفة
3	فلسطين	خارم إبراهيم الشاذلي
4	فلسطين	إبراهيم يوسف بروفوم
5	فلسطين	خديجة حمدي هاشم
6	فلسطين	إلهام محمد فخرات
لجنة البروتوكول		
1	فلسطين	محمد تايبة حمدي الألف
2	فلسطين	أحمد عابى العسولي
3	فلسطين	نور دالة العطار
4	فلسطين	محمد رمضان علي الألف
5	فلسطين	أسراء محمد الأطرش
لجنة الدعم التقني		
1	فلسطين	مروان وليد المصري
2	فلسطين	حمدي الدين عمار حجازي
3	فلسطين	نهار حسان المصري
4	فلسطين	علاء عبد الشكور المصري
5	فلسطين	نجوى شومان أبو حنيفة
لجنة الدعم الفني		
1	فلسطين	عبدالله عاطف هاشم
2	فلسطين	رامي مصطفى الجوزي
3	فلسطين	شادي زيد رشوان
4	فلسطين	أحمد إبراهيم أبو حنيفة
مكتاتبة المؤتمر		
1	فلسطين	أحمد اسماعيل الفارح
2	فلسطين	نداء بوساس الأسطل

مواعيد هامة

- 1- آخر موعد لاستلام الملخصات : 2023/2/20م
- 2- آخر موعد للرد على الملخصات : 2023/3/20م
- 3- آخر موعد لتسليم الأبحاث كاملة: 2023/4/30م
- 4- موعد انعقاد المؤتمر يومي السبت والأحد الموافق 2023/5/21-20م

الاتصال والتواصل: 00972599238787



موقع المؤتمر
www.moatamar.daralissunna.com

المؤتمر التربوي الدولي

الشراكة بين التعليم العام والتعليم الجامعي

" واقع واستشراف "




جمعية دار الكتاب والسنة
Dar Al-Kitab Wa Al-Sunnah Association
تأسيسه وتسجيله 2004

العدد: 1444/4/20 - تاريخ: 2022/11/14 - حيز رقم: 2022/1102

الحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله . . .

الأخوة / الجمعية الليبية لعلوم التعليم – طرابلس – ليبيا
حفظهم الله تعالى

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته . . .

الموضوع: دعوة للشراكة في المؤتمر التربوي الدولي

تهديكم مدرسة الإمام محمد بن صالح العثيمين **بالتعاون** أطيب تحياتها، وأمتيائها لكم بالسداد والتوفيق، كما وتشكر جهودكم الطيبة والمتواصلة في خدمة الإسلام والمسلمين.

وبالإشارة إلى الموضوع أعلاه، انطلاقاً من مبدأ الشراكة الوطنية في إطارها التربوي وبحثاً عن التكامل بين مؤسسات التعليم العالي والتعليم العام بما يخدم العملية التعليمية بشكل عام وبالتالي المصلحة الوطنية وبما لهذا من أثر على تجويد العملية التعليمية وخدمة البحث العلمي، فإن مدارس العثيمين الخاصة التابعة لجمعية دار الكتاب والسنة تنوي عقد مؤتمر تربوي دولي محكم بما يلي مطالب التعليم بشكل عام في فلسطين وبهذا الخصوص يشرفنا أن تكون بيننا وبينكم شراكة في إنجاز هذا الحدث التربوي، علماً بأننا سنوفر كافة الخدمات اللوجستية الخاصة بهذا المؤتمر، نرجو من سيادتكم التكرم بالرد بالقبول أو الرفض في موعد العشاء **2022/11/20م**

وتفضلوا بقبول فائق التقدير والاحترام

مدير المدرسة
د. سمير محمود أبو شحات

معلومات التواصل / هاتف: 2070949
جوال: 0598282577
واتس: 972598282577

فلسطين - قطاع غزة - خان يونس - شارع أهل السنة
☎ 00970 599992326 ☎ 00970 82053150
www.daralibna.com ✉ info@daralibna.com
جمعية دار الكتاب والسنة

المشرف العام/ د. ليلى رمضان جويبر

هيئة التحرير

رئيساً للتحرير	د. عبد الناصر محمد العباني
مدير التحرير	د. عطية المهدي أبوالاجراس
مقرر المجلة	د. فهيمة محمد بالنور
عضواً	أ. د. فتحية عبد الله الباروني
عضواً	د. ناجية حسن عبدو الغرياني
عضواً	د. رشا المهدي امحمد المحبس
عضواً	د. زياد صالح علي سويدان
عضواً	محمد أبو بكر عمر حمزة

اللجنة العلمية والاستشارية

ر.م	الاسم	جهة العمل
1	أ. د. فايز كمال شلدان	نائب عميد كلية التربية بالجامعة الإسلامية/ غزة
2	أ. د. عبد الكريم محمد القنوني	كلية الآداب/ جامعة الزاوية
3	أ. د. عبدالباسط علي أبو عزة	كلية العلوم / جامعة طرابلس
4	أ. د. مهند سامي العلواني	كلية التربية العجيلات/ جامعة الزاوية
5	أ. د. نجاة احمد محمد الزليطني	كلية الآداب / جامعة الزاوية
6	أ. د. عياد أبوبكر أبو عجيبة هاشم	كلية الفنون / جامعة طرابلس
7	أ.ك. د. نجاة عبدالقادر عبدالله الشريف	كلية التربية – جامعة بنغازي
8	د. نائل جهاد حلاق	وزارة التربية والتعليم بدولة فلسطين
9	د سميرة محمد ميلاد بريك	جامعة الزاوية
10	د. نائلة المنير المحمودي	الأكاديمية
11	د.خيرية محمد حسين بن عصمان	جامعة طرابلس
12	أ.د. عياد أبو بكر هاشم	جامعة طرابلس
13	د. فوزي محمود اللاقي الحسومي	جامعة الزاوية
14	د. فريحة ابوبكر ابو عمود	جامعة سرت
15	د. فوزية محمد أحمد سويسي	جامعة طرابلس
16	د. منى محمد حسين بن عصمان	جامعة طرابلس
17	د. نجمة عيسى سعيد العرفي	جامعة بنغازي
18	د. نعيمة علي المبروك أبوخزام	جامعة طرابلس
19	د.نجاة عبدالقادر عبدالله الشريف	جامعة بنغازي
20	د. حسن سالم أحمد الشهوبي	جامعة مصراته
21	د. امحمد عمر امحمد عيسى	جامعة سرت
22	د. عبدالحكيم سالم تنتوش	جامعة طرابلس
23	د. عبدالله المختار المبروك اللباد	جامعة غريان
24	د. نجاة عمار حسن الهمالي	جامعة طرابلس
25	د. ظاهر رداد حسن قرشي	الأكاديمية العربية
26	د. جهاد مصطفى كرم درويش	كفر الشيخ
27	د. سلام ناجي باقر الغضبان	جامعة ميسان
28	د. عبد الرحمن محمد سليمان رشوان	جامعة فلسطين
29	د. محمد أحمد عواد الرواشدة	جامعة مؤتة
30	د. محمد عبد القهار العاني	الامام الأعظم
31	د. محمد عرب تعمة	جامعة ميسان
32	د. محمد محمد فتح الله الأحول	جامعة الأزهر
33	د. محمود حماد حسن حموده	الجامعة الأمريكية المفتوحة
34	د. مصطفى فاروق محمود	جامعة الأزهر
35	د. معن محمود العياصرة	جامعة جرش
36	د. مهني محمد غنايم	جامعة المنصورة
37	د. أحمد بن سعيد بن ناصر	جامعة مسقط
38	د. ابتسام إبراهيم ابو عجيبة الدريدي	جامعة طرابلس
39	د. عادل جمعة عبدالسلام ضياف	كلية العلوم جامعة طرابلس
40	أ.د. نعمات شعبان عبدالرحمن علوان	جامعة الأقصى غزة

اللجنة العلمية والاستشارية

ر.م	الاسم	جهة العمل
41	أ.د. الفيتوري محمد عمر سالم	كلية العلوم جامعة طرابلس
42	د. عادل عمران محمد زايد	جامعة طرابلس
43	د. إيمان جمعة امحمد ساسي	كلية التربية جنزور جامعة طرابلس
44	د. محمد رمضان ميلاد سرار	جامعة الزيتونة
45	د. خالد محمد أحمد التركي	الأكاديمية الليبية مصراته
46	أ.د. مصطفى أحمد صقر صقر	الأكاديمية الليبية
47	د. سمية على محمد النجار	جامعة طرابلس
48	أ.د. مختار محمود مختار العالم	كلية الزراعة جامعة طرابلس
49	د. ميلود عمار محمد النفر	جامعة المرقب
50	د. نزيهة على صالح صكح	الأكاديمية الليبية
51	د. برنية الصادق حسن البصري	جامعة طرابلس
52	د. عبدالكريم على ضوء خليفة	جامعة طرابلس
53	أ.د. إبراهيم سالم خليفة الرقيعي	جامعة طرابلس
54	د. ناصر مفتاح عياد الزرزاح	جامعة المرقب
55	د. منى عبد الفتاح الصادق	وزارة التربية والتعليم العالي بدولة فلسطين
56	د. محمد خضر شبير	وزارة التربية والتعليم العالي بدولة فلسطين
57	أ.د. أكرم حسن شعت	جامعة فلسطين
58	أ. د. نظمي عودة موسى أبو مصطفى	م. جامعة القصي
59	د. ناصر جاسر الأغا	جامعة القدس المفتوحة
60	أ.د. أمال عبد القادر جودة	جامعة الأقصى - متقاعد
61	أشرف عمر بربخ	جامعة الأقصى
62	رنا فتحي العالول	جامعة غزة
63	أكرم محمد الحجوج	الجامعة الإسلامية / وزارة التربية والتعليم
64	د. محمود إبراهيم خلف الله	جامعة الأقصى

قواعد النشر في المجلة قواعد النشر في المجلة

- 1- عنوان البحث: يكتب العنوان باللغة العربية، ويعبر عن هدف البحث بوضوح، ويتبع المنهجية العلمية من حيث الإحاطة والاستقصاء، وأسلوب البحث العلمي.
- 2- أن يكون البحث مصوغاً بإحدى الطريقتين الآتيتين:
 - أ- **البحوث الميدانية:** يورد الباحث مقدمة يبين فيها طبيعة البحث ومبرراته، ومدى الحاجة إليه، ثم يحدد مشكلة البحث، ويجب أن يتضمن البحث الكلمات المفتاحية (مصطلحات البحث)، ثم يعرض بطريقة البحث وأدواته. وكيفية تحليل بياناته، ثم يعرض نتائج البحث ومناقشتها، والتوصيات المنبثقة عنها، وأخيراً قائمة المراجع.
 - ب- **البحوث النظرية التحليلية:** يورد الباحث مقدمة يمهد فيها لمشكلة البحث مبيناً فيها أهميته وقيمه في الإضافة إلى العلوم والمعارف وإغنائها بالجديد، ثم يقسم العرض بعد ذلك إلى أقسام على درجة من الاستقلال فيما بينها، بحيث يعرض في كل منها فكرة مستقلة ضمن إطار الموضوع الكلي ترتبط بما سبقها وتمهد لما يليها، ثم يختم الموضوع بخلاصة شاملة له، وأخيراً يثبت قائمة المراجع.
- 3- **يشار إلى المراجع** والهوامش في البحوث العربية وفي البحوث باللغة الانجليزية بأرقام في المتن، وترد قائمتها في نهاية البحث لا في أسفل الصفحة، كما يمكن اعتماد طريقة (APA) في متن البحث بحيث يوضع لقب الباحث، وسنة النشر، ورقم الصفحة بين قوسين في نهاية كل اقتباس، ويتم كتابة المراجع وترتيبها هجائياً في نهاية البحث
- 4- يكون مقاس الصفحة A4، الهوامش يُترك هامش مقداره 3سم من جهة التجليد، بينما تكون الهوامش الأخرى 2.5سم، والمسافة بين الأسطر (1.15) بخط الكتابة Times New Roman 12 للغة الانجليزية، وبخط 14 Simplified Arabic للأبحاث باللغة العربية.
- 5- في حالة وجود جداول وأشكال وصور في البحث يُكتب رقم وعنوان الجدول أو الشكل والصورة في الأعلى بحيث يكون موجزاً للمحتوى وتُكتب الحواشي في الأسفل بشكل مختصر كما يشترط لتنظيم الجداول إتباع نظام الجداول المعترف به في جهاز الحاسوب ويكون بخط حجم 12. وألا تزيد صفحات البحث عن (30) صفحة بما فيها صفحات الرسوم والأشكال والجداول وقائمة المراجع.
- 6- يجب أن يرفق بكل بحث أو دراسة ملخص قصير لا يتجاوز 250 كلمة على أن يُكتب هذا الملخص باللغة العربية للبحوث المكتوبة بها، وباللغة الانجليزية للبحوث المكتوبة بها، وكذلك ترقيم الصفحات ترقيماً متسلسلاً بما في ذلك الجداول والأشكال والصور واللوحات وقائمة المراجع.

المحتويات

الصفحة	عنوان البحث	ر.م
21 – 1	واقع التعليم الالكتروني في المدارس الحكومية في المحافظات الجنوبية لفلسطين من وجهة نظر مديري المدارس وسبل تطويره د. عبد القادر خالد أبو علي - د. محمد جواد عبد اللطيف الربعي	1.
54 – 22	الأساليب التربوية النبوية ودورها في تطوير العملية التعليمية د. إيمان عبد الكريم سليمان أبو مصطفى - د. إيمان صبحي الأستاذ	2.
89 – 55	دور التكنولوجيا الرقمية في رفع الكفاءة المهنية لدي العاملين في مؤسسات وزارة التربية والتعليم د. أمل الشوبكي	3.
116 – 90	برنامج إرشادي مقترح لضبط الانفعالات لدى المراهقين من طلبة المدارس د. أيمن مصطفى الزاملي	4.
143 – 117	دور المرشد التربوي في توعية طلاب المرحلة الثانوية العامة بمستقبل التعليم المهني بالمحافظات الجنوبية (دراسة مسحية) أ.د. بسام فضل الزين - د. خليل علي أبو جراد - أ.شيرين عمر نعيم	5.
161 – 144	التعليم المحرك الأساسي لنهضة الأمم وتنمية المجتمعات بكري مختار	6.
183 – 162	التمرد وعلاقته بقلق المستقبل لدى طلبة المرحلة الإعدادية م . د حسين موسى عبد الجبوري	7.
216 – 184	إدارة المعرفة كمدخل للتحوّل الرقميّ في الجامعات الفلسطينية (حالة جامعة الأزهر بغزة) د. محمود إبراهيم خلف الله - أ. رامي حامد الهنداوي	8.
242 – 217	تطوير السياسات وخطط العمل في التعليم العالي بالجمهورية اليمنية وفقاً لاحتياجات سوق العمل. د. خليل محمد الخطيب	9.
279 – 243	مهارات الفهم القرائي المتضمنة في كتابي اللغة العربية للصف الرابع الأساسي في فلسطين وأراضي الـ48 (دراسة مقارنة) أ.م.د. منير محمد رضوان - د. صالح أحمد موسى	10.
311 – 280	" دور برامج تأهيل الشباب في وزارة العمل الفلسطينية لتطوير التعليم المهني بمحافظة غزة " د. رشاد خليل شعت - د. علاء مصباح العطار	11.
355 – 312	دور مديري مدارس الوحدات المهنية في تعزيز التعليم المهني في قطاع غزة من وجهة نظر معلميه وسبل تطويره محمد سليمان أبوشقير - زينات محمد الفقعاوي	12.
390 – 356	مدى توافر أبعاد التنمية المستدامة في منهاج الثقافة العلمية للمرحلة الثانوية د. فداء محمود الشوبكي - د. تغريد رفيق حمد	13.
421 – 391	درجة امتلاك معلمي المساقات العلمية في المدارس الثانوية للممارسات العلمية والهندسية اللازمة للدراسة الجامعية في ضوء معايير العلوم للجيل القادم د. محمد محمود الزيناتي - أ. فداء محمود الزيناتي	14.
450 – 422	اعداد القيادة في السنة النبوية دراسة تطبيقية د . مدحت زيدان سالم أبو غلبية	15.
491 – 451	الفراسة الاستراتيجية وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية: دراسة ميدانية في جامعة بوليتكنك فلسطين د. مروان وليد المصري	16.

المجلة الليبية لعلوم التعليم – العدد العاشر – أكتوبر 2023

516 – 492	دور القائد التربوي في تعزيز ثقافة الإنجاز لدى العاملين في المدارس الثانوية بمنطقة الوسطى التعليمية د. معاذ نعمان علوان	.17
542 – 517	الصلابة النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين ضغوط الحياة والعجز النفسي لدى طلاب الجامعة د. مؤمن نظمي عودة أبو مصطفى - أ. د. نظمي عودة موسى أبو مصطفى	.18
561 – 543	دور جامعة القدس المفتوحة في تعزيز قيم التسامح لدى طلبتها من وجهة نظرهم د. نظمية فخري خليل حجازي	.19
577 – 562	مفهوم حقوق المواطنة لدى طلبة الجامعة د. نهى حامد الطائي	.20

افتتاحية العدد العاشر للمجلة الليبية لعلوم التعليم

بسم الله الرحمن الرحيم والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه وسلم تسليماً.

كثيراً إن واقع الحال اليوم يتطلب منا ومن كل الأكاديميين الوقوف على واقع البرامج التعليمية من كل جوانبه، وها هو المؤتمر العلمي التربوي الدولي الذي تنظمه مدارس العثيمين وعنوانه الشراكة بين التعليم العام والتعليم الجامعي واقع واستشراف وإذ نبارك لكل الزملاء صدور العدد العاشر والخاص بهذا المؤتمر الذي تناولت أغلب أبحاثه واقع العملية التعليمية بشكل عام، لمعرفة المعوقات وبرامج إعداد المعلمين، والوقوف على المناهج التعليمية وطرق تدريسها واستراتيجياتها المختلفة تمنياتنا للجميع التوفيق والسداد ونبارك للجميع مرة أخرى هذا الاستحقاق العلمي.

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته.

رئيس التحرير

د. عبدالناصر محمد العباني

كلمة الدكتور/ سمير محمود أبو شتات رئيس اللجنة التحضيرية للمؤتمر

بسم الله الرحمن الرحيم الحمد لله رب العالمين، والصلاة على النبي المصطفى الأمين
السادة الحضور .. الباحثون الكرام .. الضيوف الأفاضل مع حفظ الألقاب والمقامات..
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ..

إنه لشرف عظيم أن نلتقي هذا العام في رحاب قاعة المؤتمرات الكبرى بمدرسة العثيمين
الخاصة التابعة لجمعية دار الكتاب والسنة، لنشارك في نشر المعارف الإنسانية العظيمة،
من خلال المؤتمر التربوي الدولي الموسوم بعنوان " الشراكة بين التعليم العام والتعليم الجامعي
واقع واستشراف " فأقرت اللجنة التحضيرية أن يكون مؤتمرها هذا العام مختصاً ببحث مسألة
جوهرية تتعلق بالتعليم بصفة عامة ومدى التكاملية بين مكونات التعليم المختلفة لبحث مدى إمكانية
بناء منظومة تعليمية متكاملة لتحقيق الاهداف المرجوة من التعليم في العالم العربي.

أيها السادة الأفاضل .. إننا ومن موقع المسؤولية التعليمية والتربوية نحرص على القيام بهذه
الفعاليات العلمية، لإيماننا بأن ترسيخ مبادئ الفكر التربوي المنتظم في المجتمع يعني صيانتَهُ
المنظومة التعليمية من الانحراف والضلال، وما أحوجنا اليوم وفي كل حين إلى بناء معرفي
متكامل ولتحقيق ذلك لا بد أن يكون مبنياً على أسس متينة مستنبطة من فلسفة المجتمع وعقيدته ،
وهذه مسؤولية كبيرة تقع على كل فرد من أبناء الأمة، وخصوصاً على العلماء والباحثين والمتقنين
والتربويين؛ لنعكس الصورة الناصعة لمعالم الفكر والتربية التي نؤمن بها .

أيها السادة .. لقد بذلت اللجنة التحضيرية للمؤتمر التربوي الدولي وجميع اللجان الفرعية
الأخرى، فصارى جهودها على مدى شهور متعددة من الاجتماعات الدورية للتهيئة لهذه المناسبة
العلمية الكبيرة. وكانت اللجنة التحضيرية على تواصل مباشر مع العلماء الباحثين والمتقنين، وبيان
ما يتعلق بأهمية هذا المؤتمر الذي يعبر عن الحاجة الملحة من أجل إيجاد منظومة تعليمية متكاملة
فقد تم استقبال أربع وسبعون فكرة بحثية تم قبول ثلاثين منها، وبعد العرض الأول لتلك البحوث
على الأساتذة الكرام في اللجنة تم قبول عشرين بحثاً؛ قد تم اقرارها من قبل اساتذة مختصين بحيث
أجتازت درجة البحث على السبعين، وهي درجة قبول البحوث في مؤتمرننا التربوي الدولي.

ولا يخفى أن جميع الجهود التي بذلها الباحثون الذين أرسلوا بحوثهم للمؤتمر إنما هي جهود
علمية مباركة في خدمة العلم والمجتمع نرجو لها القبول من الله تعالى ..

ختاماً .. نشكر جميع الباحثين الذين لبوا الدعوة للمشاركة في هذه التظاهرة العلمية، وجميع
اللجان العاملة على إنجاح هذه الفعاليات المتعددة، وجميع الشركاء في المؤتمر وعلى وجه التحديد
الجمعية الليبية لعلوم التعليم التي أخذت على عاتقها نشر أبحاث هذا المؤتمر خدمة للتعليم والعملية
التعليمية وكذلك الشكر موصول لكل الجنود المجهولين على تهيئتهم الظروف المناسبة لإقامة هذه
اللقاءات، والشكر موصول لكل المؤسسات الإعلامية التي وثقت هذه الجهود المعرفية والتربوية.

اللهم فنقبل من الجميع بأحسن قبولك، إنك سميع مجيب

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

47-النهاية في غريب الحديث والأثر، لابن الأثير، المكتبة العلمية - بيروت ، 1399هـ - 1979م، تحقيق: طاهر أحمد الزاوي - محمود محمد الطناحي.

www.thebalancesmb.com, 'SUSAN WARD (2020-9-17), "What Is Leadership?" -48 Retrieved 2021-3-18. Edited تم كتابته بواسطة ايمان الحيارى

الفراسة الاستراتيجية وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية: دراسة ميدانية في جامعة

بوليتكنك فلسطين

د. مروان وليد المصري

الملخص

هدفت الدراسة التعرف إلى درجة توافر أبعاد الفراسة الاستراتيجية في جامعة بوليتكنك فلسطين وعلاقتها بمستوى جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين فيها من وجهة نظر العاملين أنفسهم، وباستخدام المنهج الوصفي/ المسحي والارتباطي، تم بناء استبانة تكونت من (48) فقرة موزعة على (6) أبعاد، وبعد التأكد من صدقها وثباتها، تم تطبيقها على عينة عشوائية طبقية مكونة من (182) موظفاً وموظفة، وقد توصلت الدراسة إلى أن درجة توافر أبعاد الفراسة الاستراتيجية في الجامعة جاءت "مرتفعة"، ومستوى جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في الجامعة جاء أيضاً "مرتفعاً، كذلك وجدت علاقة ارتباطية طردية موجبة ذات دلالة إحصائية مستوى الدلالة (0.05) $\alpha \leq$ بين أبعاد الفراسة الاستراتيجية في جامعة بوليتكنك فلسطين ومستوى جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين فيها.

(الكلمات المفتاحية: الفراسة الاستراتيجية، جودة الحياة الوظيفية، الجامعات الفلسطينية).

Abstract

The study aimed at identifying the degree of availability of strategic physiognomy axes at Palestine Polytechnic University & its relation to the level of quality of work life among its employees, from the employees' point of view, by using the descriptive/ survey correlation approach & referring to previous literature review, a questionnaire was designed consisted of (48) items distributed on (6) axes & after verifying its validity & reliability, the questionnaire has been applied to a stratified random sample of (182) male & female employees. The study found that the degree of availability of

strategic physiognomy axes was "high" & that the level of the quality of work life among university employees was also "high, there was also revealed a positive correlation statistically significant at ($\alpha \leq 0.05$) between degree of availability of strategic physiognomy axes at University & the level of quality of work life among its employees.

(**Keywords:** Strategic Physiognomy, Quality of Work Life, Palestinian Universities)

مقدمة

نتيجة لمتغيرات العصر الحالي وتطوراته المتلاحقة وتحدياته غير المسبوقة، أصبحت المؤسسات المعاصرة مطالبة بالبحث عن آليات ومداخل جديدة لتتكيف مع المتغيرات وتواكب التطورات وتواجه التحديات، كي تتمكن من تحقيق الأهداف التي وجدت لأجلها.

والجامعة من أبرز المؤسسات التربوية والتعليمية، وأهم روافد التعليم في المجتمعات المتقدمة والنامية على حد سواء، وكي تحقق الجامعة أهدافها وتحقق الريادة في مخرجاتها، فإنها بحاجة إلى قيادة ذات رؤية ريادية قادرة على تنظيم نشاطها وتنسيق جهود أفرادها، ومجابهة تحدياتها، ومواجهة أزماتها، وتحدي عقباتها، وتقديم الاستجابة المناسبة لمتغيرات بيئتها، لتصبح أكثر توازناً وتوازماً وتكيفاً وقدرة على تحقيق أهدافها المنشودة (المصري، 2022: 494).

والجامعات التي تسعى إلى الريادة باتت مطالبة بالبحث عن أدوات استراتيجية تساعدها في تحقيق أهدافها، وتعتبر الدراسة الاستراتيجية عامل استراتيجي له تأثير إيجابي في تحقيق الأهداف التنظيمية وفي تحقيق الريادة (Al-Dulaimi, 2019: 35)، كما تُعد الدراسة الاستراتيجية من الموضوعات الاستراتيجية والإدارية المعاصرة التي تستخدم للوصول إلى الكفاءة العالية والفاعلية المتزايدة، كما يمكن استخدام الدراسة الاستراتيجية كأداة مهمة في تطوير الاستراتيجيات اللازمة لتعزيز روح التغيير بين أعضاء المؤسسة والمتعاملين معها من أصحاب المصلحة والمهتمين بهذا التغيير (الصابونجي والحمداني، 2023: 158).

والدراسة الاستراتيجية تُعد أحد المفاهيم الإدارية الجديدة التي ظهرت لمساعدة قادة المؤسسات العصرية في مواجهة المتغيرات ومجابهة التحديات، وقد حظيت الدراسة الاستراتيجية باهتمام كبير من الكتاب والباحثين في مجال الإدارة لأهميتها في الحفاظ على بقاء المنظمات واستمراريتها، ونظراً لمتغيرات العصر الحالي وتحدياته، فقد باتت المؤسسات العصرية بحاجة إلى قادة يمتلكون الدراسة الاستراتيجية، ويمتلكون قدرات فكرية ومهارات غير تقليدية، قادة يتمتعون بالذكاء والحدس والإلهام، ولديهم المقدرة على تكوين تصورات ورؤى لمواجهة تحديات الحاضر واستكشاف المستقبل (Ali & Hamed, 2022: 584-585).

وتُعرّف الفراسة الاستراتيجية بأنها: قدرة القيادة العليا على تحليل سمات وخصائص الأفراد وشخصياتهم، وقراءة ما يدور في عقولهم، من أجل اتخاذ القرارات الصحيحة التي تحقق أهداف المؤسسة الحالية والمستقبلية (Jamal, 2022: 51)، وتُعرّف أيضاً بأنها: عملية إدراكية تمتلكها القيادة العليا من خلال التفكير، بدلاً من الشعور الجسدي، بالإضافة إلى لغة التواصل غير اللفظي مع العاملين، والتي لا يمكن معرفتها إلا من خلال فطنة وقدرة القائد: Bahar & Ahmed, 2021: (22)، وبالتالي فالفراسة الاستراتيجية تعني المقدرة على دراسة السمات والخصائص والمؤشرات الظاهرة وتحليلها للكشف عن البواطن أو الأمور الخفية ومن ثم اتخاذ القرارات المناسبة.

فالفراسة هي الاستدلال بالأمور الظاهرة على الأمور الخفية (شحاتة، 2021: 381)، والفراسة تشير إلى مراقبة الخصائص الشخصية للأفراد (الصقال، 2022: 146)، وعلم الفراسة يمكن من خلاله التعرف إلى أخلاق الناس الباطنة وطبائعهم من رؤية أحوالهم الظاهرة؛ فدراسة هذه الأحوال يمكن تحليل شخصية الفرد؛ ومعرفة أخلاقه؛ بل ويمكن معرفة ماضيه وحاضره والتنبؤ بمستقبله (شحاتة، 2021: 373)، لذلك يُعد علم الفراسة إحدى الطرق التي يمكن اعتمادها لتحليل شخصية الفرد وحالته العاطفية عن طريق تعابير الوجه والإيماءات التي تصدر منه، لذا يُعد اليوم علم وظائف الأعضاء البشري أداة رئيسة وداعمة لمدير الموارد البشرية؛ إذ تتيح هذه التقنية الوصول إلى نتيجة نهائية أعمق حول المرشح لشغل الوظيفة واتخاذ القرار الصحيح (الكهرجبي والحيالي والعلاف، 2022: 278)، وبالتالي يمكن القول بأن الفراسة تعتمد على دراسة وتحليل السمات والخصائص التي يمكن ملاحظتها.

ولذلك يُطلق على الفراسة علم دراسة ملامح الوجه والجسد، حيث تهتم بدراسة سمات ومظاهر شخصيات الأفراد (Alsaqal; Ahmed & Abdullah, 2021: 2)، كما يُعد مصطلح الفراسة أحد المصطلحات الحديثة المرتبطة بأنواع معينة من القدرات الفريدة، والتي تهتم بتقييم الفرد وقوته وأخلاقه وصفاته، وجميعها عناصر استراتيجية يحتاج القادة إلى دراستها جيداً ومعرفتها قبل اتخاذ القرارات ومواجهة التحديات، والتعامل مع المشكلات (Jamal, 2022: 51)، ولذلك يعتمد علم الفراسة الاستراتيجية على دراسات منهجية لسمات الوجه والبنية الجسدية للفرد، فهو علم دراسة العواطف التي تترجم في شكل تعابير تظهر على وجوه الأفراد، لأن الأنشطة العقلية والعواطف تؤثر في حركة عضلات الوجه وبالتالي تعكس الطبيعة النفسية للفرد (Mohammed & Saaed, 2021: 2626)، وقد انتشر علم الفراسة الاستراتيجية في المنظمات، وهو مرادف للذكاء الاستراتيجي، ويمكن للقائد من خلاله التمييز بين العامل الماهر الكفوء والعامل غير المتمرس وغير الكفؤ في العمل (Ali & Hamed, 2022: 589).

كما برز مفهوم الفراسة الاستراتيجية بوصفه أحد الآليات أو الأساليب التي يستلزم على المؤسسات أن تتبناها لتمكين إدارتها من التعامل مع المشكلات والأزمات، فضلاً عن تكوين تصورات ذهنية إزاء عملياتها الحالية والمستقبلية لمواكبة أعمالها في ضوء التغيرات البيئية المتزايدة وصولاً إلى تحقيق الاستدامة التنظيمية (Ali & Hamed, 2022: 585).

ويرى البعض أن الفراسة الاستراتيجية تعني مجموعة المهارات والقدرات التي تتمتع بها الإدارة العليا للمؤسسات والتي تساعدها في وضع الشخص المناسب في المكان المناسب بالاستناد إلى تحليل الشخصية، كما تساعدها في التحليل البيئي ووضع رؤية مستقبلية للمؤسسة للتعامل مع المتغيرات والمتطلبات البيئية وتحقيق الأهداف المنشودة (Soluman & Jamal, 2022: 1214-1215).

ويرى آخرون أن الفراسة الاستراتيجية هي أداة يستخدمها القادة لتحليل وتفسير البيئة التنافسية للمؤسسة، فضلاً عن معرفة وفهم الحركات والعواطف والانطباعات الصادرة من العاملين للتمييز بينهم، وبالتالي تمكن القادة من وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، لذا فهي أمر ضروري للمؤسسات إذا ما أرادت أن تنمو وتتطور، فوضع الشخص المناسب في المكان المناسب يحقق الاستفادة القصوى من الموارد البشرية، وهذا ينعكس إيجابياً على نجاح المؤسسة وازدهارها في ظل المنافسة الشديدة، وبعبارة أخرى تعني امتلاك المؤسسة القدرة على الموائمة بين المواقف المحتمل حدوثها في البيئة الخارجية (الفرص والتهديدات) مع شخصية العاملين لديها، مما يجعلها قادرة على التكيف مع التغيرات ومواجهة المنافسة الشديدة عن طريق استغلال قدرات وسمات العاملين (الكهربجي والحيالي والعلاف، 2022: 279).

وهناك من يرى أن الفراسة الاستراتيجية تمثل صفات تمتلكها القيادة العليا للمؤسسة كالذهنية سريعة الاستدلال دون الحد الوسط من الخبرات والمعرفة المكرسة لرؤية وتوقع الفرص عن طريق القدرة على التنبؤ والالهام والتقدير، فضلاً عن وجود الذكاء والفتنة والفهم العميق لتفسير الظواهر البيئية التي تحيط بها، ورسم صورة لمستقبلها والحفاظ على صحتها التنظيمية ومعرفة الحالات الشعورية لمزاج وأطباق أفرادها، إذ تمثل الحاسة السادسة لهم (وجيه ورؤوف، 2022: 277).

وتستند الفراسة الاستراتيجية إلى الإمكانيات التي يتمتع بها الأفراد العاملين، عن طريق تحليل الشخصية وقراءة العقل، إذ يستوجب ذلك الفهم العميق لتمكين العاملين وإلهامهم وحثهم لتحقيق أهداف المؤسسة (الكهربجي والحيالي والعلاف، 2022: 275).

وتتضح أهمية الفراسة الاستراتيجية للمؤسسة من خلال مساهمتها في بقاء المؤسسة واستمراريتها داخل المنافسة من خلال امتلاك أعضائها عن طريق الحدس وإمكانية اكتشاف

التغييرات والتعرف إلى المتغيرات البيئية، كما أن امتلاك القادة للفراسة الاستراتيجية سيؤدي إلى صياغة وتنفيذ استراتيجيات مرنة تتماشى مع البيئة المتغيرة، بالإضافة إلى المساهمة في التنبؤ بسلوك الأفراد العاملين في المؤسسة، حيث تؤكد الدراسات أن امتلاك القادة للفراسة الاستراتيجية سيؤدي إلى صياغة وتنفيذ الاستراتيجيات بطريقة مرنة تتماشى مع البيئة المتغيرة، بالإضافة إلى المساهمة في التنبؤ بسلوك الأفراد العاملين (الصقال، 2022: 146)، فالفراسة الاستراتيجية تزيد دقة وقدرة القادة في اتخاذ قرارات فعالة وعالية الجودة في البيئات المضطربة والمواقف التي يصعب التنبؤ أو التوقع فيها (Ali & Hamed, 2022: 585).

كما تتضح أهمية الفراسة الاستراتيجية من خلال جذب أفضل الكفاءات الفعالة والاحتفاظ بها، وتعزيز دوافعهم الذاتية، وتشجيع العاملين على المشاركة الحقيقية، فضلاً عن دورها في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات (Bahar & Ahmed, 2021: 23)، كما تكمن أهمية الفراسة الاستراتيجية في قدرتها على تحقيق الأداء المتميز ومن ثم الوصول إلى أهدافها الاستراتيجية، وبالتالي الوصول للميزة التنافسية المستدامة للمؤسسات، كما تعزز من الاستجابة السريعة للتغيرات البيئية الديناميكية، وتعمل أيضاً على تطوير قدرة الإدارة العليا في تعزيز الرؤية الاستراتيجية لتحقيق الأداء المتميز والاستدامة التنظيمية اللازمة لبقاء المؤسسة وزيادة ازدهارها ونموها على المدى الطويل (علي وبشير وعزيز، 2023: 419-420).

والفراسة الاستراتيجية توفر المقدره على جعل المؤسسة في الصدارة وتحويلها إلى مؤسسة رائدة في مجال عملها، كما أنها تمكن المؤسسة من الاستفادة المثلى من مواردها البشرية؛ الأمر الذي يؤدي إلى زيادة ربحية المؤسسة ونموها وازدهارها (الكهربجي والحيالي والعلاف، 2022: 290)، والفراسة الاستراتيجية تجعل العاملين يتمتعون برضا أعلى تجاه وظائفهم ومنظمتهم (الصابونجي والحمداني، 2023: 158).

وللفراسة الاستراتيجية دور محوري في نجاح أو فشل المؤسسات في مواجهة المتغيرات البيئية (Soliman & Jamal, 2022: 1215)، كما يبرز دور الفراسة الاستراتيجية في إدارة المخاطر التي تواجه المؤسسة من خلال تحديد ووصف تلك المخاطر والتهديدات وتجنبها، ودراسة الفرص المحيطة واستغلالها بطريقة تساعد المدراء في تحقيق برامج وسياسات المؤسسة التي تعزز نجاحها وتحافظ على استدامتها (Ali & Hamed, 2022: 589)، ويتمثل الهدف النهائي للفراسة الاستراتيجية في تطوير أداء العاملين واستنهاض جهودهم الكامن بهدف تطوير أداء المؤسسة (الصابونجي والحمداني، 2023: 158).

وقد توصلت دراسة سليمان وجمال (Soliman & Jamal, 2022) إلى وجود أثر إيجابي للفراسة الاستراتيجية في تعزيز النجاح التنظيمي، وتوصلت دراسة علي وبشير وعزيز (2023)

إلى وجود تأثير مباشر للفراسة الاستراتيجية في تعزيز التميز المنظمي، كما أظهرت دراسة الدليمي (Al-Dulaimi, 2019) وجود أثر إيجابي للفراسة الاستراتيجية في الريادة التنظيمية، وأظهرت دراسة علي وحامد (Ali & Hamed, 2022) جود أثر إيجابي للفراسة الاستراتيجية في تحقيق الاستدامة التنظيمية، كما أظهرت دراسة الصقال (2022) وجود تأثير إيجابي للفراسة الاستراتيجية في تجنب الانجراف الاستراتيجي.

وبالتالي يمكن القول بأن الاهتمام بالفراسة الاستراتيجية يمكن أن يشكل طوق النجاة للمؤسسات العصرية عامة، والمؤسسات التعليمية خاصة، كونها تقدم عوناً كبيراً لقيادة تلك المؤسسات على رصد وتحليل المتغيرات ومواجهتها، واستشعار التغيرات والاستجابة لها، وتوفير المعلومات وتمكين الأفراد وإلهامهم، ومجابهة التحديات، واتخاذ القرارات المناسبة التي تحقق الأهداف الحالية المستقبلية.

وتؤكد الدراسات أن قدرة المؤسسة على إدراك الأحداث المستقبلية والاستجابة لها عبر تمكين أفرادها وتعزيز الفهم العميق لديهم والالهام يمكنها للوصول إلى الفراسة الاستراتيجية (علي وبشير وعزيز، 2023: 419)، ويلخص البعض خصائص الفراسة الاستراتيجية فيما يلي (الصابونجي والحمداني، 2023: 159)؛ (وجيه ورؤوف، 2022: 281):

1. تتطلب تغييرات تختلف عن أنواع التغيرات العادية والروتينية الأخرى.
 2. السرعة ضرورية لاستشعار التغيرات البيئية والاستجابة لها بشكل مناسب.
- وقد أشارت العديد من الدراسات مثل: دراسة الصابونجي والحمداني (2023)؛ ودراسة جمال (Jamal, 2022)؛ ودراسة الكهرجبي والحيالي والعلاف (2022)؛ ودراسة وجيه ورؤوف (2022)؛ ودراسة محمد وسعيد (Mohammed & Saaed, 2021) إلى أن هناك ثلاثة أبعاد للفراسة الاستراتيجية، وهي:

1. الفهم العميق (Deep Understanding):

الفهم العميق يمثل امتلاك قيادة المؤسسة للبصيرة في تقدير الأمور وعواقبها وتقديم الحلول الأنوية فضلاً عن التمتع بالذكاء وسرعة البديهة والتعامل بحكمة وموثوقية عالية مع مختلف الموضوعات والقضايا (وجيه ورؤوف، 2022: 282).

وقد أشارت الدراسات إلى أن الفهم العميق يحفز التفكير والتعلم (الصقال، 2022: 147)، كما أظهرت الدراسات أن الفهم العميق يسهم بشكل كبير في وضع الرؤية المستقبلية للقيادة والتي تساعد في تحقيق الريادة التنظيمية (Al-Dulaimi, 2019: 46)، كما أظهرت الدراسات وجود تأثير إيجابي للفهم العميق في تحقيق النجاح التنظيمي، وبالتالي فإن القيادة الناجحة ينبغي أن يكون لديها فهم عميق لبيئة مؤسستها الداخلية والخارجية مع القدرة على تقييم

العوامل جميعها قبل اتخاذ القرارات، فالقرارات المهمة ينبغي أن تستند إلى فهم متعمق لقدرات المؤسسة وليبيتها الخارجية من حيث الفرص والتحديات (Hussain, 2018: 48-55). ولذلك بدأت المؤسسات تدرك أهمية الفهم الاستراتيجي العميق وبدأت في تلبية احتياجاتها لهذا النوع من الذكاء حيث سعت لمطابقة أنماط الذكاء (العاطفي والتنافسي والتجاري) وتدريب قيادتها على تطوير عناصرها وإدارتها بشكل فعال (Alsaqal; Ahmed & Abdullah, 2021: 3)، بالإضافة إلى التحضير لتوفير المعلومات لصانعي القرار وصياغة الاستراتيجيات والخطط في المؤسسات (الصفال، 2022: 147)، وبالتالي فالفهم العميق عكس المعرفة السطحية، ولذلك يتطلب قدرات ومهارات وعمليات ذهنية مترابطة مثل التفسير والتنبؤ والمقارنات.

2. التمكين الذهني (Mental Empowerment):

التمكين الذهني يمثل المحرك الرئيس لتحفيز أفراد المؤسسة ذهنياً وتلبية احتياجاتهم ورغباتهم الفكرية والمعرفية بتعزيز الثقة بهم وإشراكهم في صنع القرارات الاستراتيجية فضلاً عن إيجاد قنوات اتصال ومشاركة عن طريق العصف الذهني وتنمية الحدس والذكاء والتفكير الاستراتيجي لديهم بغية تجاوز حدود المؤسسة إلى بيئتها الخارجية ووضعهم في موقع يؤهلهم لتحمل المسؤولية وبما يسهم في نجاح المؤسسة وزيادة قدرتها على البقاء والنمو والازدهار (وجيه ورؤوف، 2022: 283).

ولذلك يُعد التمكين الذهني أحد عوامل نجاح المؤسسات وأحد عوامل زيادة الثقة في القيادة على المستوى التنظيمي، وتحقيق السعادة التنظيمية للأفراد من خلال مشاركتهم في صنع القرارات (Jamal, 2022: 52)، ولذلك فإن تبني ثقافة التمكين يتطلب من المنظمات تغيير نموذج القيادة التقليدي الذي يركز على المركزية وعدم تفويض الصلاحيات للعاملين، واعتبار التمكين عملية جماعية وليست فردية، وذلك لتحقيق السعادة والرفاهية والرضا الوظيفي، وتحقيق التناغم بين الأهداف الفردية والتنظيمية، وتحفيز العاملين على الإبداع (Mohammed & Saaed, 2021: 2627).

وبالتالي فلتمكين الذهني هدف استراتيجي لتعزيز قدرات الأتباع وتحفيزهم واطلاق طاقاتهم الكامنة وتحريرهم من القيود البيروقراطية، الأمر الذي يتطلب وضع مبادئ توجيهية للعمل لضمان اتباع الطرق الأكثر فعالية لأداء المهام والأنشطة، وتنظيم دورات تدريبية لتمكين العاملين وتلبية احتياجاتهم المهنية والأدائية، وتفويض الصلاحيات الكافية للعاملين لتمكينهم من أداء الأعمال الموكلة إليهم

3. الإلهام/ التأثير الإلهامي (Inspiration\ Inspirational Effect):

الإلهام يُعد العين الثالثة التي يرى بها الإنسان شيئاً قد لا يراه الآخرون، فهو نوع من الحدس والاستبصار والبصيرة العميقة، فضلاً عن كونه نوعاً من القراءة الخفية التي تنتج الوعي الخارجي للإنسان، والإنسان المُلهَم هو ذلك الشخص الذي يثير الأنشطة الإبداعية المُلهمة لدى الآخرين (محروس، 2022: 1366-1367).

فالإلهام يدفع الأفراد للإبداع (Alsaqal; Ahmed & Abdullah, 2021: 3)، حيث يعتبر الإلهام خطوة مهمة في عملية الإبداع (Hussain, 2018: 47)، وقد أشارت الدراسات إلى وجود علاقة بين الإبداع والإلهام، لاسيما من ناحية التأثير الإيجابي، حيث يؤدي الإلهام بدوره إلى إنتاج أعمال أكثر إبداعاً، كما يُسهَم الإلهام في حل المشكلات بطرق أكثر فاعلية، فضلاً عن تحفيز العاملين، وتعزيز الأداء الفردي، وتحقيق الرضا الوظيفي (Bahar & Ahmed, 2021: 24).

والإلهام عملية تحفيزية تساعد في زيادة دافعية الأفراد للعمل وإنجازه بشكل إبداعي ومبتكر من خلال تحفيزهم على استثمار أفكار جديدة نحو أداء عمل مميز من خلال شعورهم بالانتماء إلى التنظيم وتحقيق أنفسهم فيه (Jamal, 2022: 52-53)، كما أن الإلهام عامل مهم في تحقيق الريادة التنظيمية (Al-Dulaimi, 2019: 46)، الأمر الذي يتطلب من المؤسسات زيادة الاهتمام بالإلهام والتأثير الإلهامي.

والتأثير الإلهامي يعني قدرة المؤسسة بقيادتها على زيادة دافعية الأفراد وحماسهم في العمل وتشجيعهم على ابداء آراءهم وأفكارهم بحرية تامة، فضلاً عن النظر للأشياء بطرق مبتكرة وإبداعية (وجيه ورؤوف، 2022: 283).

إلى جانب تعتبر جودة الحياة الوظيفية فلسفة نوعية تستهدف المؤسسة من خلال تطبيق برامجها إلى التأثير في سلوكيات القوى العاملة ودفعها للولاء لأهداف المؤسسة من خلال الاهتمام بإيجاد بيئة عمل فيزيقية واجتماعية آمنة تمنح الشعور بالاستقرار والأمان الوظيفي، وبالتالي زيادة رغبتهم في الحفاظ على الانتماء للمؤسسة وتقبل أهدافها مما يعزز رغبة الأفراد في تكريس الجهود الممكنة لتحقيق أعلى درجات الكفاءة والإنتاجية (العمرأوي وتمرابط، 2021: 128).

كما تعتبر جودة الحياة الوظيفية بمثابة نظام أو عملية لها مدخلات ومخرجات وعمليات ومؤثرات وعوامل مساعدة تهدف المؤسسة من خلالها إلى استدامة رأس المال البشري من خلال ما يمتلكه من خبرات ومؤهلات ومعارف مميزة (عقون وبوخدوني، 2020: 78).

لذلك تؤكد الدراسات أن الجامعات بحاجة إلى تطبيق جودة الحياة الوظيفية؛ من أجل تحقيق نتائج إيجابية لكل من الأفراد والمؤسسة والأطراف المعنية؛ وذلك من خلال تحقيق أبعاد جودة الحياة الوظيفية بالمؤسسة، ثم العمل على تحسينها باستمرار بما يتلائم واحتياجات الأفراد العاملين،

وأهداف المؤسسة في ذات الوقت (عبد الستار، 2019: 540)، ويُعنى موضوع جودة الحياة الوظيفية بدراسة وتحليل المكونات والأساليب التي تستند إليها الإدارة في الجامعات؛ بقصد توفير حياة وظيفية أفضل (حمادنة، 2019: 107).

وبالتالي فإن الحفاظ على جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة الجامعية أمراً ضرورياً لكافة الأفراد، من خلال إسهاماتهم وأدائهم الوظيفي المتميز، فالهدف المنشود من محاولات تحسين جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة الجامعية يتمثل في إعداد أفراد ذات ولاء وانتماء للكلية تتمتع بقدرة فائقة في الإبداع والابتكار (العزب، 2018: 118).

لاسيما أن لجودة الحياة الوظيفية علاقة ارتباطية بالعديد من المجالات التي لها تأثير قوي، ومباشر على أداء المؤسسات بشكل عام (المالكي، 2022: 236)، كما تعد جودة الحياة الوظيفية من المواضيع المهمة لما لها من تأثير مباشر في السلوك الإنساني للمورد البشري من جهة، ومن خلال التأثير في الروح المعنوية والسلوك التنظيمي عامة من جهة أخرى (عقون وبوخدوني، 2020: 80).

حيث تؤكد الدراسات أن للحياة الوظيفية أثر كبير في تحقيق أهداف المؤسسة ومواردها البشرية، علاوة على أصحاب المصالح والمجتمع ككل، وذلك تبعاً لمستوى الجودة الذي تتسم به هذه الحياة بالمؤسسة، وتمثل جودة الحياة الوظيفية عمليات متكاملة تشارك في تنفيذها جميع الأطراف بالمؤسسة، وحتى يتم حصاد الأهداف المرجوة منها لا بد من مراعاة العوامل الحاكمة لتحقيق التحسين المستمر في جودة الحياة الوظيفية، والتي تساهم بشكل مباشر في تقدم وتطور أداء المؤسسة، ومن أهمها: نوعية العلاقات الاجتماعية، والاستقرار الوظيفي، والمناخ الوظيفي، ومشاركة العاملين في اتخاذ القرارات وغيرها، والتي تلبي في مجملها مستقبلاً آمناً للموارد البشرية موازاة مع التحسن المستمر في أداء المؤسسة، ذلك أن الهدف الأساسي لتحسين جودة الحياة الوظيفية هو تحسين ظروف العمل للموارد البشرية من جهة، وزيادة الفاعلية التنظيمية وإحراز أحسن مستويات الأداء التنظيمي من جهة أخرى (عبد الصمد والعقون، 2022: 111).

وتتسم جودة الحياة الوظيفية بالعديد من المميزات التي يمكن أن تُسهم في تحقيق جودة الأداء المؤسسي؛ حيث إنها تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر في الظواهر والسلوكيات الإدارية داخل المؤسسات، وتؤثر في مجمل الأنشطة والمهام التي تتم داخل المؤسسة، وكذلك علاقاتها بالبيئة الخارجية؛ ومن ثم تحقيق أهدافها (عبد الستار، 2019: 538).

وتُعرّف جودة الحياة الوظيفية بأنها: فلسفة إدارية تهدف لتحسين نوعية الحياة الوظيفية للعاملين، من خلال البحث عن أفضل الطرق التي من شأنها تكييف بيئة العمل مادياً ومعنوياً، وجعلها أكثر فائدة وملاءمة؛ بغية زيادة الرضا الوظيفي للعاملين؛ وتحسين الإنتاجية، وزيادة الكفاءة

التنظيمية (البشيتي وأبو سويرح وأبو سعدة، 2022: 99)، وتُعرّف أيضاً بأنها: عملية مستمرة وغير متقطعة تسعى المؤسسة من خلالها إلى إرضاء وإشباع حاجات الموظفين المادية والمعنوية على ضوء إحداث توازن بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية، وتهدف المؤسسة من خلالها إلى تحقيق مستوى من الالتزام ينعكس في تحقيق أهداف المؤسسة (عقون وبوخدوني، 2020: 81).

وبالتالي فإن مفهوم جودة الحياة الوظيفية يرتبط بمقومات بيئة العمل الجيدة والمناخ التنظيمي المناسب الذي يساعد في إشباع حاجات العاملين وتحسين مستوى الرضا الوظيفي لديهم من أجل الحصول على أداء وظيفي أفضل؛ الأمر الذي يحقق أهداف العاملين والمؤسسة.

ومن التعريفات الأخرى لجودة الحياة الوظيفية أنها: عملية شعورية وواقعية مدروسة ومحكمة ذات طابع جماعي تشاركي تهدف إلى تنمية المهارات والقدرات الفردية بالاعتماد على منظومة ديناميكية أساسها توفير كل الاحتياجات والمتطلبات الشخصية والتنظيمية بتحسين البيئة المحيطة بالأفراد العاملين والسعي إلى تحقيق عملية التوازن النفسي والعاطفي والإدراكي بالاعتماد على تحقيق التوازن الأسري والمهني على حدّ سواء، ومساعدة أصحاب المهارات الأقل على الرقي بمستواهم الوظيفي عبر عقد الدورات التدريبية المستمرة لهم (صاحب وحسين والفتلاوي، 2022: 31).

وهناك من يُعرّف جودة الحياة الوظيفية بأنها: مستوى السعادة والرضا الذي يشعر به العاملون في المؤسسات، ومقدرتهم على إشباع حاجاتهم من خلال ثراء بيئة العمل ورفقي الخدمات المادية والمعنوية التي تقدم لهم (حمادنة، 2019: 109)، وينظر آخرون يُنظر إلى مفهوم جودة الحياة الوظيفية على أنه ممارسة الديمقراطية في بيئة العمل، وزيادة مشاركة العاملون، وفي الوقت نفسه تحسين الإنتاجية، وهو بذلك يشير إلى قدرة الأفراد على العمل في المؤسسة (العزب، 2018: 112).

لذا فإن الاتجاه نحو تبين برامج نوعية لجودة الحياة الوظيفية في أبعادها التنظيمية والاجتماعية والفيزيقية يجسد أكثر أهم مميزات النجاح الوظيفي داخل منظمات الأعمال تتحدد ضمن السياسات التنظيمية الأكثر فعالية باعتبارها تشكل سلم الهرم التميزي الذي يستهدف من خلال بروتوكولاته تحقيق الضبط الإيجابي للروابط المعنوية التي تجمع بين احتياجات العامل وأهداف عمله (العمراوي وتمرابط، 2021: 130).

ومن خلال العرض السابق يتضح أن بعض التعريفات ركزت على الآثار الإيجابية لجودة الحياة الوظيفية، وبعضها الآخر ركز على الجهود والممارسات التي تؤدي إلى جودة الحياة الوظيفية، وبالرغم من تعدد الدراسات التي تناولت مفهوم جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات المختلفة، الأمر الذي عد من اتجاهات ومقاربات دراسة هذا المفهوم، إلا أن تعدد تلك الدراسات لم

المجلة الليبية لعلوم التعليم – العدد العاشر – أكتوبر 2023

يحل إشكالية الاتفاق على أبعاد محددة، فمن خلال اطلاع الباحث توصل إلى عدم وجود اتفاق بين الباحثين حول أبعاد جودة الحياة الوظيفية، وفيما يلي استعراض لأراء بعض الباحثين حول أبعاد جودة الحياة الوظيفية:

الجدول (1): أبعاد جودة الحياة الوظيفية

الأبعاد											الدراسة	
العدالة والمساواة	الرضا الوظيفي	الإثراء الوظيفي	ظروف بيئة العمل المادية	التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية	العلاقات الاجتماعية	التنمية المهنية	الترقية الوظيفية	الأجور والمكافآت/التعويضات	الاستقرار والأمان الوظيفي	الأسلوب القيادي/المنطقي		المشاركة في اتخاذ القرارات
√			√	√			√	√	√		√	البياري (2018)
												حسين Hussain, (2018)
				√		√	√	√	√	√		حمادنة (2019)
				√	√			√	√		√	خليل (2019)
				√			√	√	√		√	عبد الستار (2019)
				√		√					√	البيامي وهيف Al Yami & Haif, (2019)
			√	√	√				√		√	سمحان (2020)
			√		√			√	√	√	√	العمر اوي وتمرابط (2021)
√			√	√			√	√	√		√	الكاديكي (2021)
				√		√		√	√	√	√	آل جمعان (2022)
		√		√			√	√	√		√	البشيتي وأبو سويرح وأبو سعدة (2022)
			√		√		√	√				الحلبي (2022)
√	√			√				√	√		√	الذبحاوي وكريم وسعيد (2022)
			√	√				√	√			عبد الله وحسين أ (2022)
			√	√				√	√			عبد الله وحسين ب (2022)
						√		√	√		√	عواد (2023)
				√		√	√	√	√	√		علي (2022)

المصدر: إعداد الباحث

يتضح من الجدول السابق وجود اختلافاً بين الباحثين حول أبعاد جودة الحياة الوظيفية، ويمكن أن يُعزى ذلك إلى اختلاف أهداف كل باحث، أو اختلاف طبيعة عمل المؤسسات وبيئات التطبيق، وعليه فإن جودة الحياة الوظيفية متعددة الأبعاد، وبالرغم من ذلك يمكن دمج تلك الأبعاد في مجموعات أو تصنيفات محددة.

وقد اتفقت دراسة محمد والقيسي (2022)؛ ودراسة الحمداني (2018) على أن هناك بعدين أو مجالين لجودة الحياة الوظيفية، وهما: الأبعاد أو العوامل الوظيفية والتنظيمية، والأبعاد أو العوامل المادية والمعنوية، وأضافت بعض الدراسات، مثل: دراسة تماربط (2019)؛ ودراسة خميس (2019)؛ ودراسة العزب (2018) الأبعاد أو العوامل المالية والاقتصادية للأبعاد السابقة، وتتبنى الدراسة الحالية تلك الأبعاد المشتركة، وفيما يلي توضيح لتلك الأبعاد:

1. الأبعاد الوظيفية والتنظيمية لجودة الحياة الوظيفية:

وتتضمن سياسة المؤسسة المرتبطة بمشاركة العاملين في اتخاذ القرارات، والسلوك القيادي والإشرافي، والالتزام التنظيمي، والاستقرار والأمان الوظيفي، والنمو المهني/ التدريب والتعلم، والتصميم الوظيفي والتكنولوجيا المستخدمة، وفيما يلي تناول تلك الأبعاد بشيء من التفصيل، وذلك على النحو الآتي:

أ- المشاركة في اتخاذ القرارات:

تشير الدراسات إلى أن إشراك العاملين في اتخاذ القرارات على جانب كبير من الأهمية، حيث إن هذه المشاركة سوف تنمي لدى العاملين الشعور بالأهمية وبالانتماء للمؤسسة، كما أن هذه المشاركة سوف تجعل القرارات معبرة تعبيراً صادقاً عن هؤلاء العاملين (أبو عجيله، 2019: 11)، كما أن مشاركة العامل في اتخاذ القرار يشعره بأهميته ويزيد من دافعيته وانتمائه للعمل (سمحان، 2020: 77)، في حين أن عدم مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات داخل المؤسسة قد يولد لديهم إحساساً بعدم أهمية آرائهم وأنهم مجرد منفذين للقرارات مما يحبط معنوياتهم وينعكس على أدائهم والابتكار (العزب، 2018: 126)، وبالتالي فإن مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات توفر مناخ صحي للأداء والتطوير، وتحسين مستوى الرضا الوظيفي والسعادة التنظيمية، ويمكن أن تجعل العاملين أكثر تحمساً لتنفيذ تلك القرارات التي شاركوا في اتخاذها.

ب- السلوك القيادي والإشرافي:

تؤكد الدراسات أن الأفراد الذين يستلمون مراكز القيادة في مؤسساتهم ينبغي أن يكونوا أكثر قدرة من غيرهم على التأثير الإيجابي في سلوكيات مرؤوسيه من خلال دفعهم إلى تبني أهداف المؤسسة والإخلاص لها، وذلك يعتمد على مدى القابلية لإشراكهم في مختلف العمليات التنظيمية لتطوير العمل وإنجاح المؤسسة، ومنحهم فرص في تحقيق ذاتهم وتنمية مهاراتهم، ودعم مهارات التواصل بين الأفراد وتشجيع العمل الجماعي إضافة إلى عدالة التعامل واللامركزية في صنع القرارات التنظيمية للتمكن من تحقيق غايات المؤسسة بناء على ما

يمكن توفره عمليات الإشراف من جهود للتأثير في دوافع الأفراد وتحيزهم بما يحقق الشعور بالرضا لديهم، وبالتالي أداء المتوقع من انتمائهم للتنظيم (العمراوي وتمرابط، 2021: 132). كما تشير الدراسات إلى أن المرؤوسين في المؤسسة بحاجة بشكل دائم إلى الثقة والتشجيع ودعم رؤسائهم، ليتأكدوا أنهم يسيرون في الاتجاه الصحيح، وهذا ينعكس على رضاهم وأدائهم الوظيفي، وليس هناك ما يعيق إمكانات المرؤوس كشعوره بأن رئيسه غير مبال بما يقوم به من واجبات وظيفية، وبالتالي يتوجب على الرؤساء اتباع أسلوب تشاركي في القيادة والإشراف، فهناك علاقة قوية بين نمط القيادة والإشراف والرضا الوظيفي (خميس، 2019: 160)، وبالتالي فإن الأمر الذي يتطلب من القادة استخدام أساليب قيادية وإشرافية فعالة للتأثير في سلوك الأفراد من أجل توجيه سلوكهم التوجيه الذي يحقق الأهداف.

ج- الالتزام التنظيمي:

يعد الالتزام التنظيمي من المفاهيم السلوكية والتنظيمية التي أخذت أبعاداً واتجاهات واسعة، حيث يعد أحد المفاهيم التي استعملت بطريقة مختلفة لتشير إلى الفرد الملتزم الذي يحرص على أن تظهر نماذج سلوكية معينة كالدفاع عن المؤسسة والشعور بالفخر والاعتزاز والانتماء إليها والرغبة في البقاء فيها لأطول مدة، كما أنه يبرز مستويات عالية من سلوك الدور المتميز والتي تنصب نحو الأداء المتميز والمطلوب (خميس، 2019: 159)، فالالتزام التنظيمي حالة شعورية وجدانية تدفع الفرد للارتباط بالمؤسسة التي يعمل فيها، وتبني أهدافها، والإخلاص بعمله من أجل تحقيق هذه الأهداف، حيث يلغي فيها الفرد نفسه وأنانيته وينصهر داخل الجماعة (الكاديكي، 2021: 37).

والالتزام التنظيمي كأحد أهم المتغيرات السلوكية في دلالاتها التنظيمية يصنف ضمن الدعامات الفاعلة في تحقيق الأهداف التنظيمية، وتعتبر مرحلة الوصول إلى التطابق الفعلي بين اتجاهات الفرد وأهداف عمله وتبني قيم المؤسسة وقبول أهدافها أقصى مستويات الالتزام التنظيمي (العمراوي وتمرابط، 2021: 129).

كما يمثل الالتزام التنظيمي أحد المؤشرات الأساسية للتنبؤ بالعديد من النواحي السلوكية كمعدل الدوران، حيث أن الموظفين الملتزمين يكونون أطول بقاءً في المؤسسة وأكثر عملاً نحو تحقيق أهدافها، وكلما زاد معدل توافق القيم، والأهداف بين الموظفين والمؤسسة أدى ذلك إلى ارتفاع مستوى الرضا لدى الموظفين وبالتالي زيادة الإنتاجية (الكاديكي، 2021: 34)، وقد توصلت دراسة رساك وأويكولا وأسامو وبن كالب (Rasak; Oyekola; Asamu & Ben-Caleb, 2019) إلى أن جودة الحياة الوظيفية تؤثر إيجاباً في الالتزام التنظيمي، كما توصلت

دراسة الكاديكي (2021) إلى وجود علاقة ارتباطية بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي.

د- الاستقرار والأمان الوظيفي:

الاستقرار والأمان الوظيفي يعني الحالة السائدة في مؤسسة ينعم فيها العامل بنوع من الأمان في استمراره بالعمل، وتضائل احتمال إنهاء خدماته، وهو شعور الموظف بالطمأنينة والاستقرار الناتج عن ضمان استمراره في العمل (سمحان، 2020: 77).

ويعد الاستقرار والأمان الوظيفي من أهم أبعاد جودة الحياة الوظيفية، حيث يعبر مفهوم الاستقرار الوظيفي عن بقاء العامل في نفس المؤسسة، وتعود فوائده على العاملين وعلى المؤسسة فهو عامل نجاح أي مؤسسة؛ لأنه يوفر جو من الولاء والانتماء لدى العاملين تجاه مؤسساتهم؛ مما يدفعهم إلى الإبداع والتطوير في أعمالهم، وبذل قصارى جهدهم من أجل تحقيق أهداف المؤسسة، وبالتالي بقاءهم في أعمالهم، كما يعتبر الأمان الوظيفي محدد مهم لصحة العاملين ورفاهيتهم، فرفع درجة الطمأنينة لدى العاملين على مستقبلهم الوظيفي، وإنهاء جميع صور القلق على ذلك المستقبل، ينتج عنه شعور العاملون بالراحة والاستقرار النفسي بما يرفع من معنوياتهم وينعكس إيجاباً على أدائهم (العزب، 2018-126-127)، وبالتالي فالاستقرار والأمان الوظيفي يهيئ مناخاً تنظيمياً مشجعاً على الأداء والإبداع، ويقلل سلوكيات الانسحاب الوظيفي في بعده: الجسدي والنفسي.

ه- النمو المهني/ التدريب والتعلم:

يعد النمو المهني أحد أهم أبعاد جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة، حيث يلعب دوراً أساسياً في تنمية المهارات البشرية وتطويرها والتي تعتبر من أكثر الاستثمارات نجاحاً في تحقيق العمل المستهدف، لاسيما أن زيادة الكفاءة والفاعلية لدى العاملين لا تتحقق إلا من خلال تشجيعهم على الالتحاق بالبرامج التدريبية (العزب، 2018: 127)، لذلك تؤكد الدراسات أن برامج التدريب وفرص التعلم تعد الأبعاد الأكثر تأثيراً على إنتاجية العاملين وأدائهم الوظيفي من بين عوامل جودة الحياة الوظيفية، كما تعتبر من العوامل الأساسية التي تعتمد عليها المنظمات وإدارات الموارد البشرية فيها للتميز والمنافسة (خميس، 2019: 161).

ويتميز النمو المهني عن النمو الشخصي، فالنمو الشخصي هو عملية نمو مستمرة للفرد طوال حياته وبخاصة عبر تجاربه المعاشية وبرامج الإعداد الهادفة إلى نمو الذات، بينما النمو المهني يركز على نمو الفرد في جوانبه المهنية من خلال تفاعلاته مع بيئته المهنية، وبهذا فإن الفصل بين هذين النمطين من النمو هو أمر صعب، ومثال ذلك أن نمو المهارات الاجتماعية

والوجدانية والقدرة على إدارة العواطف والقدرة على بناء العلاقات الإيجابية مع الآخر وكثير من أبعاد النمو الشخصي تتداخل بقوة في المواقف المهنية (سالم، 2021: 1038).

و- التصميم الوظيفي والتكنولوجيا المستخدمة:

يعتبر التصميم الوظيفي من العوامل المؤثرة في مواقف العاملين ورفاهيتهم ودرجة توجههم نحو الانسحاب الوظيفي، كما أن مشاركة العاملين في التصميم الوظيفي يزيد رضاهم الوظيفي ويحفزهم لتحقيق أداء أفضل، كما يساعد في الاحتفاظ بالعاملين ويقلل سلوكيات الانسحاب الوظيفي لديهم (Okache, 2020: 33)، إلى جانب ذلك فرضت التكنولوجيا نفسها كمؤشر لتقدم المجتمعات وتطورها، وباتت تمثل خيار استراتيجي لتطوير المنظمات وإعادة هندستها لتساير العصر وتتوافق مع متطلباته، ولذلك فالتكنولوجيا والقدرة على توظيفها والاستفادة منها، اتخذ النهج الأبرز لتحقيق نجاح المنظمات في الوصول إلى أهدافها (المصري، 2016: 298-299).

وتشير الدراسات إلى أن الاستخدام الكفؤ لتكنولوجيا المعلومات يؤدي إلى إنتاج معلومات ذات قيمة مضافة، وفي الوقت الحقيقي وبطريقة تحقق للمؤسسة الميزة التنافسية والذكاء التنافسي، لذلك فإن الإشكالية التي تواجه معظم المؤسسات هي النقص في بعض الأدوات التكنولوجية الحديثة التي قد تساعد العاملين والمؤسسة في الأداء والإنتاجية المطلوبة (الحربي، 2022: 67).

2. الأبعاد النفسية "المعنوية" والاجتماعية لجودة الحياة الوظيفية:

وتتضمن الأبعاد التي تؤثر في الحالة النفسية "المعنوية" والاجتماعية للفرد داخل المؤسسة (العزب، 2018: 127)، وتشمل: الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل، وجودة بيئة العمل المادية، والتوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية، والعلاقات الاجتماعية/ الإنسانية، وفيما يلي تناول تلك الأبعاد بشيء من التفصيل، وذلك على النحو الآتي:

أ- الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل:

مفهوم الصحة المهنية يتحدد في توفير ظروف عمل آمنة وخالية من المؤثرات الضارة للصحة العامة مثل: ملوثات الهواء، والضوضاء والحرارة والرطوبة والإضاءة وغيرها، مما يتسبب في الإصابة بالكثير من الأمراض (رزق، 2014: 323)، حيث تؤثر الصحة والسلامة المهنية في العمل تأثيراً مباشراً في صحة العاملين وحالتهم بصفة خاصة، وعلى الأداء والكفاءة التنظيمية بصفة عامة (خميس، 2019: 162).

ولذلك حظيت مفاهيم السلامة Safety، وتطبيقاتها العملية كأحد أهم عوامل نجاح المؤسسات الإنتاجية والخدمية، وأحد مرتكزات النشاط العلمي والإنتاجي على اختلاف أشكال

المؤسسات، حيث تعتبر معايير السلامة الشاملة الوحيدة البنائية التي يمكن بناء المهام والممارسات العملية سواء كان ذلك في معمل أو شركة أو مدرسة أو مستشفى أو أي حقل إنتاجي آخر، يضاف إلى ذلك أن إدارة السلامة والصحة المهنية تعد من أهم القطاعات التي يجب أن يتضمنها التنظيم الإداري والهيكلية لأي مؤسسة أو منشأة، سواء كانت صناعية أو زراعية أو تعليمية أو ترفيهية أو بيئية أو خدماتية (رفاعي، 2013: 293)، ويستنتج أن الأمن والصحة المهنية تعني توفير بيئة عمل سليمة وأمنة لحماية العاملين بالمؤسسة والمحافظة على سلامتهم المهنية.

ب- جودة بيئة العمل المادية:

تؤكد الدراسات أن ظروف العمل المادية تؤثر تأثيراً مباشراً في صحة العاملين وحالتهم بصفة عامة، وعلى أدائهم بصفة خاصة، الأمر الذي يتطلب توفير ظروف عمل مناسبة تساعد الفرد في أداء عمله، كما أن جودة ظروف العمل المادية تساعد في جلب الكفاءات إلى العمل وتربطهم به (الكاديكي، 2021: 27).

ولذلك يعتبر هذا البعد من بين أهم أبعاد جودة الحياة الوظيفية؛ لأن طبيعة مناخ العمل المادي تؤثر في مستوى رضا وأداء وإنتاجية العاملين وفي سلامتهم وصحتهم، فكلما كانت ظروف العمل المادية مناسبة كان استعداد العاملين للعمل أحسن، وقلت نسبة تعرضهم للأمراض والمخاطر المهنية، ويتعلق هذا البعد بتصميم مكان العمل من حيث: الأثاث والمعدات والأجهزة والإضاءة والتهوية والرطوبة والضوضاء، والتي يجب أن تتواءم مع مواصفات وخصائص العاملين بغية تجنب الإصابات وتحقيق الرضا وبالتالي رفع الإنتاجية وإنجاز العمل (العزب، 2018: 128)، ويستنتج أن جودة بيئة العمل المادية تتمثل في تهيئة بيئة عمل مادية نموذجية.

ج- التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية:

نشأ مفهوم التوازن بين العمل والحياة الشخصية نتيجة الصراع الذي بدأ في الظهور بين واجبات العمل ومتطلبات الحياة بما يؤثر في إنتاجية الفرد في العمل، ويهدف التوازن بين العمل والحياة إلى تهيئة بيئة متماسكة من خلال علاقة متناغمة بين العمل الذي يمثل العمل والطموح، ونمط الحياة الذي يمثل الصحة والرفاهية (عبد الله وحسين أ، 2022: 227).

وتؤكد الدراسات أن التوازن بين الحياة الشخصية والعمل يؤدي إلى تحقيق النتائج المطلوبة على مستوى الأداء من خلال الحفاظ على ولاء العاملين، وزيادة إنتاجيتهم، وهذا يأتي من خلال المدراء المحترفين في إدارة الموارد البشرية (خميس، 2019: 163)، غير أن هناك من يرى أن مسؤولية هذا التوازن تقع على المؤسسة والعاملين بها على حدّ سواء، فمسؤولية

المؤسسة تتوقف على الاستراتيجيات والسياسات والبرامج التي تعدها بهدف إيجاد نوع من التوازن بين الحياة الاجتماعية والوظيفية للعاملين، إضافة إلى تلبية حاجاتهم الاقتصادية والاجتماعية، بينما تتوقف مسؤولية العاملين تجاه هذا التوازن على مقدرتهم في القيام بالتزاماتهم الشخصية والعائلية دون أن يكون ذلك على حساب مسؤوليتهم الخاصة بالمؤسسة، ودون أن ينعكس سلباً على الأداء الوظيفي (آل جمعان، 2022: 24).

لذلك يعتبر التوازن بين الحياة الشخصية للموظف وحياة العمل والوظيفة من أهم التحديات التي تواجه كلاً من أصحاب العمل والموظفين على حدّ سواء، وتحتاج إلى تبني استراتيجيات خاصة لتحقيق التوازن بين العمل والحياة، كما تتطلب سياسات وإجراءات تهدف إلى تمكين الموظفين من أداء عملهم، وفي الوقت ذاته إعطاء مرونة لمعالجة اهتماماتهم الشخصية (خميس، 2019: 163).

د- العلاقات الاجتماعية/ الإنسانية:

العلاقات الاجتماعية السائدة بين العاملين لها عدة مستويات: العلاقات بين المرؤوسين، والعلاقات بين الرؤساء، والعلاقات بين الرؤساء والمرؤوسين، وبالتالي فإن العلاقة الإيجابية للفرد العامل مع مجموعة العمل توفر له إشباعاً لحاجته الاجتماعية، وتحقق تبادل المنافع بينهم، لذلك فإن المؤسسة والعمل الذي يتيح للأفراد فرصة التفاعل والاتصال مع الأفراد الآخرين، إنما يوفر لهم قدر كبير من الرضا الوظيفي، وبالتالي سيرتفع أداء العاملين والعكس صحيح، وفي النهاية فإن العلاقات الاجتماعية بين العاملين عندما تكون إيجابية وطيبة فإنها تحقق مستوى أفضل لإنتاجية المؤسسة (أبو عجيبة، 2019: 10).

وتشير الدراسات إلى أن العلاقات الاجتماعية الجيدة داخل بيئة العمل تؤدي إلى زيادة الإنتاجية والتزام العاملين ورضاهم (سمحان، 2020: 76)، كما تؤدي إلى تحقيق أفضل أداء وظيفي في ظل مناخ إنساني ملائم لاستثمار جهود العاملين واستخراج كافة طاقاتهم ومواهبهم لتقديم أفضل ما عندهم لتحقيق أهداف المؤسسة (العزب، 2018: 128).

3. الأبعاد المالية والاقتصادية لجودة الحياة الوظيفية:

وتتضمن الأبعاد المالية والاقتصادية، من حيث: الأجور والمكافآت المالية، وفرص الترقى الوظيفي، وفيما يلي تناول تلك الأبعاد بشيء من التفصيل، وذلك على النحو الآتي:

أ- الأجور والمكافآت المالية:

الأجور والمكافآت بأشكالها المختلفة مهمة جداً لنجاح المؤسسة، وتعدّ وسيلة فاعلة لإشباع الحاجات المادية والاجتماعية للعاملين، كما أنها تمثل أهمية كبرى في تحديد أدائهم وتوجيهه، وقصور الأجور والمكافآت عن تلبية الاحتياجات الأساسية للعاملين يدفعهم نحو اتجاه

السلوك السلبي للأداء؛ مما يترتب عليه نتائج خطيرة وسلبية على المؤسسة (آل جمعان، 2022: 24).

وبالتالي متى شعر الأفراد بعدالة الإجراءات المرتبطة بمنح الأجور والمزايا المادية تحقق رضاهم عن العمل وبالتالي سيتجهون إلى بذل الطاقات الممكنة لتقديم مخرجات إيجابية للتنظيم (العمراوي وتمرابط، 2021: 133)، وفي المقابل قد يلجأ الفرد إلى ترك الوظيفة بسبب انخفاض قيمة الراتب أو الأجر (Okache, 2020: 36)، وبالتالي فإن كفاية الأجور وعدالة الإجراءات المرتبطة بمنح المكافآت المالية وربطها بالكفاءة وفاعلية الأداء تعتبر شروط أساسية لجودة الحياة الوظيفية.

ب- فرص الترقّي الوظيفي:

إن المؤسسة التي تتيح لأفرادها فرصة للترقية وفقاً لكفاءتهم في الأداء تحقق درجة عالية لهم، حيث أن الأفراد الأكفاء لديهم طموحات وتصورات عن العمل والأداء، ولا بد أن تقابل من قبل المؤسسة كسياسات للتطور والترقية تتوافق مع معدلات أداء الأفراد وطموحاتهم (خميس، 2019: 159)، الأمر الذي يتطلب توفر فرص متساوية للترقّي الوظيفي وفق قواعد واضحة ومحددة.

حيث أن وضع نظام مناسب وعادل للترقّي الوظيفي يولد روح المنافسة لدى العاملين في المؤسسة، ويولد شعور قوي بالولاء للمؤسسة (الحربي، 2022: 66)، وقد أشارت الدراسات إلى أن الموظف يمكن أن يلجأ إلى ترك الوظيفة نتيجة لتدني فرص الترقّي الوظيفي (Okache, 2020: 36).

وقد اهتم العديد من الباحثين بمدخلي الفراسة الاستراتيجية وجودة الحياة الوظيفية دورهما في التطوير وتحسين الأداء التنظيمي، ورافق ذلك الاهتمام جهد بحثي موازٍ، فقد أجرى حسين (Hussain, 2018) دراسة هدفت التعرف إلى أثر الفراسة الاستراتيجية في النجاح التنظيمي في الجامعات العراقية الحكومية والخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئاتها التدريسية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي/ السببي، وتكونت العينة من (65) عضو هيئة تدريس، طُبِّقَتْ عليهم استبانة، وقد توصلت إلى وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للفراسة الاستراتيجية في النجاح التنظيمي.

بينما أجرى العزب (2018) دراسة هدفت التعرف إلى مستوى جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بمستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين في كلية رياض الأطفال بجامعة المنيا المصرية من وجهة نظر الموظفين الإداريين، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي/ التحليلي، وتكونت العينة من (41) موظفاً وموظفة، طُبِّقَتْ عليهم استبانة، وقد توصلت إلى أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى

العاملين متوسطاً، ومستوى الأداء الوظيفي لديهم متوسطاً أيضاً، ووجدت علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية ومستوى الأداء الوظيفي للعاملين.

وهدفت دراسة أبو قورة (2019) التعرف إلى مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعات الفلسطينية بغزة وعلاقتها باتجاهاتهم نحو الهجرة الخارجية، وذلك من وجهة نظرهم، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي/ التحليلي، وتكونت العينة من (245) عضو هيئة تدريس، طُبِّقَتْ عليهم استبانة، وقد توصلت إلى أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس كبيراً، واتجاهاتهم نحو الهجرة الخارجية متوسطاً، وأظهرت النتائج عدم وجود علاقة بين مستوى جودة الحياة الوظيفية واتجاهات الأعضاء نحو الهجرة الخارجية.

كما هدفت دراسة حمادنة (2019) التعرف إلى مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية من وجهة نظرهم، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي/ المسحي، وتكونت العينة من (420) عضو هيئة تدريس، طُبِّقَتْ عليهم استبانة، وقد توصلت إلى أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس كان كبيراً جداً.

وهدفت دراسة رساك وأويكولا وأسامو وبن كالب (Rasak; Oyekola; Asamu & Ben-Caleb, 2019) التعرف إلى مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الخاصة بشمال وسط نيجيريا من وجهة نظرهم، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي/ المسحي، وتكونت العينة من (245) عضو هيئة تدريس، طُبِّقَتْ عليهم استبانة، وقد توصلت إلى أن (81,6%) من أعضاء الهيئة التدريسية راضين عن مستوى جودة الحياة الوظيفية، وأن (18,4%) منهم ليسوا راضين.

أما دراسة اليامي وهيف (Al Yami & Haif, 2019) فقد هدفت التعرف إلى مستوى جودة الحياة الوظيفية في كلية الأعمال بجامعة الملك خالد السعودية وعلاقتها بالتميز التنظيمي، وذلك من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت العينة من (127) عضو هيئة تدريس، طُبِّقَتْ عليهم استبانة، وقد توصلت إلى أن مستوى جودة الحياة الوظيفية في الكلية متوسطاً، ومستوى التميز التنظيمي مرتفع، ووجدت علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والتميز التنظيمي.

وهدفت دراسة البشيتي وأبو سويرح وأبو سعدة (2022) التعرف إلى دور الفاعلية الذاتية كمتغير وسيط في العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والسمعة التنظيمية في الجامعة الإسلامية بغزة من وجهة نظر موظفيها، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي/ التحليلي، وتكونت العينة من (334) موظفاً وموظفة، طُبِّقَتْ عليهم استبانة، وقد توصلت إلى أن مستوى جودة الحياة الوظيفية متوسطاً،

ووجد تأثير بدرجة قوية جداً لأبعاد جودة الحياة الوظيفية في السمعة التنظيمية، ووجد تأثير بدرجة متوسطة لأبعاد جودة الحياة الوظيفية في الفاعلية الذاتية.

كما هدفت دراسة صاحب وحسين والفتلاوي (2022) التعرف إلى طبيعة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والرفاهية الروحية من وجهة نظر عينة من موظفي تربية بابل العراقية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت العينة من (304) موظفاً وموظفة، طُبِّقَت عليهم استبانة، وقد توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والرفاهية الروحية، ووجود تأثير موجب وذو دلالة إحصائية لجودة الحياة الوظيفية في الرفاهية الروحية. في حين سعت دراسة الكهرجبي والحيالي والعلاف (2022) تحديد علاقات الارتباط والأثر بين الفراسة الاستراتيجية والريادة الاستراتيجية في المعهد التقني نينوى العراقي من وجهة نظر قيادته الإدارية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي/ التحليلي، وتكونت العينة من (31) قائد، طُبِّقَت عليهم استبانة، وقد توصلت إلى وجود علاقة ارتباط وتأثير معنوية بين الفراسة الاستراتيجية والريادة الاستراتيجية.

بينما هدفت دراسة المالكي (2022) التعرف إلى مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جدة من وجهة نظرهم، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت العينة من (218) عضو هيئة تدريس، طُبِّقَت عليهم استبانة، وقد توصلت إلى أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء الهيئة التدريسية متوسطة.

في حين رمت دراسة وجيه ورؤوف (2022) التعرف إلى واقع الفراسة الاستراتيجية في جامعة الموصل العراقية من وجهة نظر قيادتها الإدارية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي/ التحليلي، وتكونت العينة من (157) قائد، طُبِّقَت عليهم استبانة، وقد توصلت إلى أن المعدل العام لإدراك القيادات الإدارية لدرجة توافر أبعاد الفراسة الاستراتيجية في الجامعة كبيراً.

أما دراسة اليوسف (2022) فقد هدفت التعرف إلى درجة توافر مؤشرات جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة أم القرى من وجهة نظرهم، والكشف عن أبرز المعوقات التي تحد من جودة الحياة الوظيفية لديهم، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت العينة من (95) موظفاً وموظفة، طُبِّقَت عليهم استبانة، وقد توصلت إلى أن درجة توافر مؤشرات جودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين متوسطة، وأن قلة الاهتمام ببيئة العمل كالتهوية والنظافة والإضاءة كانت أبرز المعوقات التي تحد من جودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين.

بينما هدفت دراسة الصابونجي والحمداني (2023) دراسة هدفت التعرف إلى دور الفراسة الاستراتيجية في تعزيز جودة الخدمة التعليمية بجامعة الموصل العراقية من وجهة نظر قيادتها الإدارية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي/ التحليلي، وتكونت العينة من (157) قائد، طُبِّقَت

عليهم استبانة، وقد توصلت إلى وجود علاقة ارتباط وتأثير معنوية بين الفراسة الاستراتيجية وجودة الخدمة التعليمية.

وتتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في انفرادها بتقصي درجة توافر أبعاد الفراسة الاستراتيجية في جامعة بوليتكنك فلسطين من وجهة نظر العاملين فيها، ودرجة توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في تلك الجامعة من وجهة نظرهم، والكشف عما إذا كان هناك علاقة ارتباطية بين درجة توافر أبعاد الفراسة الاستراتيجية في جامعة بوليتكنك فلسطين ودرجة توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين فيها، وقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة، على الرغم من اختلافها عنها، في بناء فكرة الدراسة، وتدعيم إطارها النظري، وتحديد منهجها، واستفادت من تحليلاتها ونتائجها.

مشكلة الدراسة وأسئلتها

تشير الدراسات إلى أن جامعة بوليتكنك فلسطين تعاني من بعض المشكلات ونواحي القصور في البيئة التنظيمية والأداء العام لتلك الجامعة؛ فقد أظهرت الدراسات أن الجامعة تعاني من قصور مادي ملحوظ من نتائجه ضعف الحوافز المقدمة للمتميزين والكفاءات، وضعف التدريب اللازم للكوادر التعليمية (الدويك، 2018: 103)، كما أظهرت الدراسات أن تجهيزات القاعات والمصادر المستخدمة في تطبيق أسلوب التدريس الريادي متوسطة (القدسي، 2019: 73)، وأن مستوى الإبداع والابتكار في الجامعة متوسطاً (بحر، 2019: 57).

يضاف إلى ذلك أن درجة توافر أبعاد المؤسسة المتعلمة بالجامعة في أبعاد: التمكين الشخصي، والنماذج الذهنية، والرؤية المشتركة، وتعلم الفريق متوسطة، ودرجة توافر أبعاد: التمكين الشخصي، والنماذج الذهنية، والرؤية المشتركة، وتعلم الفريق في الأنظمة المعمول بها داخل الجامعة متدنية (الدويك، 2018: 103).

وبناءً على ذلك، تتبلور مشكلة الدراسة الحالية في وجود جملة من المشكلات والتحديات التي تواجه جامعة بوليتكنك فلسطين، تستوجب الدراسة والبحث وطرق مداخل جديدة كمدخلي الفراسة الاستراتيجية وجودة الحياة الوظيفية، على اعتبار أن الفراسة الاستراتيجية مدخل حديث يركز على الفهم العميق لقدرات الجامعة ومتغيرات بيئتها، والتمكين الذهني للعاملين فيها وإثارة الأنشطة الإبداعية الملهمة لديهم من أجل تحقيق الأهداف المنشودة، وجودة الحياة الوظيفية مدخل وفلسفة إدارية تركز على مقومات بيئة العمل الجيدة المتمثلة في جودة الأبعاد الوظيفية والتنظيمية، وجودة الأبعاد النفسية والاجتماعية، وجودة الأبعاد المالية والاقتصادية، من أجل إشباع حاجات العاملين وتحسين مستوى الرضا الوظيفي لديهم، وتحسين الإنتاجية، وزيادة الكفاءة التنظيمية. وصولاً إلى

مقترحات وتصورات للإصلاح وتحسين مستوى الأداء في تلك الجامعة. وعليه، تتحدد مشكلة الدراسة في محاولة الإجابة عن الأسئلة التالية:

1. ما درجة توافر أبعاد الفراسة الاستراتيجية في جامعة بوليتكنك فلسطين من وجهة نظر العاملين فيها؟

2. ما مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في جامعة بوليتكنك فلسطين من وجهة نظرهم؟

3. هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة

توافر أبعاد الفراسة الاستراتيجية في جامعة بوليتكنك فلسطين ومستوى جودة الحياة الوظيفية

لدى العاملين فيها؟

أنموذج الدراسة (المخطط الفرضي للدراسة):

تم تصميم أنموذج أو مخطط فرضي للدراسة ليعبر عن العلاقات المنطقية بين متغيري الدراسة، والشكل التالي (1) يوضح أنموذج الدراسة الذي يبين المتغيرين المكونين للدراسة الحالية بحيث يعطي تصوراً أولياً عن مجموعة من علاقات الارتباط والأثر بين متغيري الدراسة والتي ستكون في صورة كمية.



الشكل (1): أنموذج الدراسة

المصدر: إعداد الباحث

متغيرات الدراسة:

تضمن المخطط الفرضي للدراسة (أنموذج الدراسة) متغيرين أساسيين، وهما:

1. المتغير المستقل: الفراسة الاستراتيجية بأبعادها: (الفهم العميق، والتمكين الذهني، والتأثير الإلهامي).

2. المتغير التابع: جودة الحياة الوظيفية بأبعادها: (الوظيفية والتنظيمية، والنفسية والاجتماعية، والمالية والاقتصادية).

أهداف الدراسة: هدفت الدراسة إلى:

1. التعرف إلى درجة توافر أبعاد الفراسة الاستراتيجية في جامعة بوليتكنك فلسطين من وجهة نظر العاملين فيها.
2. التعرف إلى مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في جامعة بوليتكنك فلسطين من وجهة نظرهم.
3. الكشف عما إذا كان هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة توافر أبعاد الفراسة الاستراتيجية في جامعة بوليتكنك فلسطين ومستوى جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين فيها.

أهمية الدراسة

تكتسب الدراسة أهميتها النظرية والتطبيقية من خلال ما يأتي:

1. حداثة موضوعي الدراسة، وطبيعة المتغيرين المبحوثين وأهمية تلمس معطياتهما في الجامعات الفلسطينية، والذي يأتي متزامناً مع بعض الجهود المبذولة من جانب وزارة التعليم العالي والبحث العلمي للارتقاء بأداء الجامعات الفلسطينية وتطويره.
2. تجمع بين موضوعين مختلفين، وتواكب التوجهات التربوية المعاصرة التي تدعو إلى الاهتمام بتحسين الواقع التنظيمي في الجامعات الفلسطينية لمواكبة المتطلبات والتحديات الحالية والمستقبلية.
3. تأتي متزامنة مع بعض الجهود المبذولة من جانب المسؤولين في جامعة بوليتكنك فلسطين للارتقاء بأداء الجامعة، وتطويره في ضوء الاتجاهات والمداخل المعاصرة.
4. قد تساعد نتائجها في تطوير برامج وورش عمل خاصة بتحسين درجة توافر أبعاد الفراسة الاستراتيجية في جامعة بوليتكنك فلسطين ومستوى جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين فيها.
5. قد تُفيد المسؤولين في جامعة بوليتكنك فلسطين وتوجه اهتمامهم لمُدخلي الفراسة الاستراتيجية وجودة الأداء الوظيفي ودمجها ضمن برامج التدريب والتنمية المهنية في الجامعة.

حدود الدراسة ومحدداتها

تحدد الدراسة بالحدود والمحددات الآتية:

1. **حد الموضوع:** الفراسة الاستراتيجية بأبعادها: (الفهم العميق، والتمكين الذهني، والتأثير الإلهامي)، وجودة الحياة الوظيفية بأبعادها: (الوظيفية والتنظيمية، والنفسية والاجتماعية، والمالية والاقتصادية).
2. **الحدود البشرية:** العاملين في جامعة بوليتكنك فلسطين في الوظائف جميعها: (الأكاديميون، وغير الأكاديميين).
3. **الحدود المكانية:** محافظة الخليل.

4. الحدود الزمانية: تم تطبيق الجزء الميداني للدراسة خلال الفصل الثاني من العام الدراسي 2023/2022م.

- بينما تتمثل محدّدات نتائج الدراسة في خصائص أداة الدراسة السيكمترية، وصدق وموضوعية استجابة العاملين الذين شاركوا في الدراسة الميدانية.

التعريفات الإجرائية لمصطلحات الدراسة

ترتكز الدراسة على عدة مصطلحات، يقصد بها إجرائياً ما يأتي:

الفراسة الاستراتيجية: مقدرة إدارة جامعة بوليتكنك فلسطين على الفهم العميق لقدرات الجامعة وعناصرها وعلاقاتها المتداخلة، والإدراك والإحاطة بمتغيّرات بيئتها الداخلية والخارجية، والتمكين الذهني للعاملين فيها؛ من أجل تعزيز قدراتهم واطلاق طاقاتهم الكامنة وتحريرهم من القيود البيروقراطية، وإلهامهم لتحقيق أهداف الجامعة وتطلعاتها المستقبلية، وتقاس الفراسة الاستراتيجية بالدرجة التي يحصل عليها المستجيب على مقياس الفراسة الاستراتيجية المستخدم في هذه الدراسة.

جودة الحياة الوظيفية: فلسفة إدارية تتضمن مجموعة من العمليات المتكاملة الهادفة إلى تهيئة بيئة عمل مناسبة للعاملين في جامعة بوليتكنك فلسطين من خلال التركيز على الأبعاد الوظيفية والتنظيمية، والأبعاد النفسية والاجتماعية، والأبعاد المالية والاقتصادية، وتقاس جودة الحياة الوظيفية بالدرجة التي يحصل عليها المستجيب على مقياس جودة الحياة الوظيفية المستخدم في هذه الدراسة.

جامعة بوليتكنك فلسطين: جامعة فلسطينية عامة، تقع في محافظة الخليل، يشرف عليها مجلس أمناء مستقل، وتقدم برامج أكاديمية على مستوى الدبلوم، والبكالوريوس، والماجستير، والدكتوراه وفق الدراسة المنتظمة.

الطريقة والإجراءات

يتضمن هذا الجزء خطوات منهجية تتمثل في تحديد منهج الدراسة، واختيار العينة، وإعداد أداة الدراسة وتقنياتها، والأساليب الإحصائية المستخدمة، وذلك على النحو الآتي:

منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي/ المسحي والارتباطي، لملاءمة هذا المنهج لأهداف الدراسة وما تنطوي عليه من رصد للواقع وللعلاقة بين المتغيّرات ووصفها وصفاً كمياً.

مجتمع الدراسة وعينتها

تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين (الأكاديميون وغير الأكاديميون) في جامعة بوليتكنك فلسطين، والبالغ عددهم (445) موظفاً وموظفة، وذلك وفقاً لإحصائيات وزارة التعليم

العالي والبحث العلمي للعام (2022م)، ولتحديد حجم العينة تم استخدام جدول كريجسي ومورجان Krejcie & Morgan، وقد بلغ عدد العاملين المطلوب لتمثيل العينة (210) موظفاً وموظفة، وتمثل (47.2%) من مجتمع الدراسة، وقد تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية، لتمثيل توزيع العاملين بطريقة ملائمة في عينة الدراسة، وقد طبقت الاستبانة على (210) موظفاً وموظفة، وتم استرداد (184) منها، وبعد فحصها قبل المعالجة الإحصائية، تبين أن الصالح منها (182) استبانة، والجدول (1) يوضح خصائص أفراد عينة الدراسة.

الجدول (1): خصائص أفراد عينة الدراسة

المتغير	الفئات	العدد	النسبة
الجنس	ذكر	149	81,9
	أنثى	33	18,1
المؤهل العلمي	بكالوريوس فأقل	98	53,9
	ماجستير	39	21,4
	دكتوراه	45	24,7
طبيعة العمل	أكاديمي	66	36,2
	غير أكاديمي	116	63,8

أداة الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث ببناء استبانة كأداة لدراسته، مستفيداً من بعض الأدبيات والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة الحالية مثل: دراسة البياري (2018)؛ ودراسة حمادنة (2019)؛ ودراسة خميس (2019)؛ ودراسة بحر وأحمد (Bahar & Ahmed, 2021)؛ ودراسة اليوسف (2022)، وقد تكونت الاستبانة في صورتها الأولية من (54) فقرة موزعة على (6) أبعاد، وتم تحديد استجابة العينة عبر سلم ليكرت الخماسي (مرتفعة جداً، ومرتفعة، ومتوسطة، ومنخفضة، ومنخفضة جداً)، وتم التأكد من الخصائص السيكومترية للاستبانة من صدق وثبات، وذلك على النحو الآتي:

1. صدق الاستبانة: تم التحقق من صدق الاستبانة بطريقتين، وهما: صدق المحكمين (صدق المحتوى): حيث تم عرض الاستبانة في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين المتخصصين في مجال أصول التربية بالجامعات الفلسطينية، وعددهم (11) محكماً، وتم استرجاع الاستبانات من المحكمين ودراستها جيداً، وإدخال التعديلات اللازمة عليها طبقاً لمقترحات هيئة المحكمين، والخطوط العريضة لهذه التعديلات تضمنت: إعادة صياغة بعض العبارات من الناحية اللغوية حتى لا يواجه المستجيب مشكلة في فهمها وتفسيرها، وحذف بعض العبارات المتكررة، وفي ضوء التعديلات التي أشار إليها المحكمون، أصبحت الاستبانة في صورتها النهائية تتكون من (48) فقرة موزعة على (6) أبعاد، وبعد ذلك تم التحقق من

صدق الاتساق الداخلي للاستبانة بحساب معامل ارتباط كل فقرة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، بعد تطبيقها على عينة استطلاعية قدرها (30) موظفاً وموظفة، من خارج العينة الأصلية، وقد بلغت معاملات الارتباط في البعد الأول (0.66-0.98)، وفي البعد الثاني (0.66-0.93)، وفي البعد الثالث (0.64-0.84)، وفي البعد الرابع (0.68-0.85)، وفي البعد الخامس (0.69-0.96)، وفي البعد السادس (0.66-0.92)، وتم التأكد من دلالاتها المعنوية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، كذلك تم التأكد من الصدق البنائي للاستبانة من خلال قياس معامل الارتباط بين كل بُعد والدرجة الكلية للاستبانة، وكانت معاملات الارتباط على النحو الآتي: (0.99)، (0.92)، (0.77)، (0.99)، (0.99)، (0.99)، على التوالي، وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

2. **ثبات الاستبانة:** تم حساب ثبات الاستبانة بطريقتين، وهما: طريقة التجزئة النصفية (Split-half)، وكان معامل الثبات للبعد الأول (0.99)، وللثاني (0.96)، وللثالث (0.98)، وللرابع (0.99)، وللخامس (0.99)، وللسادس (0.99)، وكان معامل الثبات للاستبانة ككل (0.99)، كما تم حساب ثبات الاستبانة بطريقة كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha)، وكان معامل الثبات للبعد الأول (0.97)، وللثاني (0.95)، وللثالث (0.94)، وللرابع (0.99)، وللخامس (0.97)، وللسادس (0.97)، وكان معامل الثبات للاستبانة ككل (0.94)، وهذا يدل على أن معاملات الثبات للاستبانة مطمئنة للإجراء والتطبيق.

الأساليب الإحصائية المستخدمة (المعالجات الإحصائية)

استخدمت الدراسة بعض الأساليب الإحصائية التي تتناسب مع طبيعة الاستبانة، وتصلح لتحقيق أهدافها، وهي: المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والأوزان النسبية، ومعامل الارتباط بيرسون، وطريقة التجزئة النصفية، ومعامل ألفا كرونباخ، وللحكم على متوسطات استجابات أفراد العينة على الأبعاد وال فقرات، تم اعتماد المعيار الآتي لاحتساب طول الفئة = (الحد الأعلى – الحد الأدنى) ÷ عدد بدائل الأداة أو مستويات الممارسة؛ أي (5-1=4) ÷ 5 = (0.8). و حددت قيم المتوسطات الحسابية على النحو الآتي: مرتفعة جداً (من 4.21 إلى 5)؛ مرتفعة (من 3.41 إلى 4.20)؛ متوسطة (من 2.61 إلى 3.40)؛ منخفضة (من 1.81 إلى 2.60)؛ منخفضة جداً (من 1.00 إلى 1.80).

نتائج الدراسة ومناقشتها

نتائج السؤال الأول: ما درجة توافر أبعاد الفراسة الاستراتيجية في جامعة بوليتكنك فلسطين من وجهة نظر العاملين فيها؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لاستجابات أفراد العينة، كما في الجدول (2):

الجدول (2): تقديرات عينة الدراسة لدرجة توافر أبعاد الفراسة الاستراتيجية في جامعة بوليتكنك فلسطين مرتبة تنازلياً

الرقم	البُعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة التقدير	الرتبة
2	التمكين الذهني	3.91	0.16	78.2	مرتفعة	1
1	الفهم العميق	3.54	0.19	70.8	مرتفعة	2
3	التأثير الإلهامي	3.27	0.05	65.4	متوسطة	3
	الدرجة الكلية	3.57	0.10	71.4	مرتفعة	

يتضح من الجدول (2) أن درجة التقدير الكلية لتوافر أبعاد الفراسة الاستراتيجية في جامعة بوليتكنك فلسطين من وجهة نظر العاملين فيها في الأبعاد جميعها بلغت (3.57)، وبوزن نسبي (71.4%)، ويدل ذلك على أن درجة التقدير الكلية بشكل عام مرتفعة، ويمكن أن تُعزى هذه النتيجة إلى إدراك إدارة الجامعة لمضمون الفراسة الاستراتيجية، وذلك نتيجة للدورات التدريبية وبرامج التنمية المهنية التي تنظمها الجامعة، يضاف إلى ذلك اختيار أعضاء إدارة الجامعة من الشخصيات ذات الكفاءة العلمية والمهنية العالية، الأمر الذي أوجد حالة مرتفعة في تقدير درجة توافر أبعاد الفراسة الاستراتيجية في الجامعة، وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة وجيه ورؤوف (2022)، وفيما يلي عرض ومناقشة درجة توافر أبعاد الفراسة الاستراتيجية في جامعة بوليتكنك فلسطين داخل كل بُعد من أبعاد الاستبانة، كما هو موضح في الجداول (3)، (4)، (5):

البُعد الأول: الفهم العميق:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة والرتبة لتقديرات العاملين لدرجة توافر بُعد الفهم العميق في جامعة بوليتكنك فلسطين، وذلك كما في الجدول (3).

الجدول (3): تقديرات عينة الدراسة لدرجة توافر بُعد الفهم العميق في جامعة بوليتكنك فلسطين مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة التقدير	الرتبة
3	تطور مسارات مستقبلية مبنية على معلومات دقيقة وفهم استراتيجي عميق للمتغيرات البيئية	4.00	0.00	80	مرتفعة	1
8	تنظر إلى المواقف من زوايا مختلفة	3.90	0.31	78	مرتفعة	2
1	تضع إدارة الجامعة رؤيتها المستقبلية بالاستناد إلى الفهم الاستراتيجي العميق لمعطيات الواقع	3.89	0.31	77.8	مرتفعة	3
5	تتخذ القرارات بعد دراسة وتحليل آثار وعواقب التغيرات في البيئة المحيطة	3.88	0.30	77.6	مرتفعة	4
2	تستشرف المستقبل من خلال الفهم الاستراتيجي العميق للمتغيرات البيئية	3.78	0.41	75.6	مرتفعة	5
6	تحول الفهم العميق للمتغيرات البيئية إلى إجراءات عملية	3.01	0.00	60.2	متوسطة	6
4	تهتم بإجراء التحليل البيئي للتعرف إلى الفرص والتهديدات	3.00	0.00	60	متوسطة	7
7	تضع رؤية مستقبلية للتعامل مع الأزمات المتوقعة في ضوء الفهم العميق للمتغيرات البيئية	2.89	0.31	57.8	متوسطة	8
	التقدير العام للبُعد	3.54	0.19	70.8	مرتفعة	

يتضح من الجدول (3) أن المستوى العام لتقدير العاملين لدرجة توافر بُعد الفهم العميق في الجامعة بلغ (3.54)، وبوزن نسبي (70.8%)، ويدل ذلك على أن درجة التقدير كانت مرتفعة، وقد كان أعلى مستوى هو المتضمن في الفقرة (تطور مسارات مستقبلية مبنية على معلومات دقيقة وفهم استراتيجي عميق للمتغيرات البيئية)، وبدرجة تقدير مرتفعة، ويمكن أن يُعزى ذلك إلى الوعي الاستراتيجي واليقظة الاستراتيجية، والمقدرة العالية في تحليل المتغيرات البيئية لدى إدارة الجامعة؛ نتيجة للكفاءة العلمية والمهنية والالتحاق ببرامج التدريب والتنمية المهنية، كما يتضح أن أدنى مستوى هو المتضمن في الفقرة (تضع رؤية مستقبلية للتعامل مع الأزمات المتوقعة في ضوء الفهم العميق للمتغيرات البيئية)، وبدرجة تقدير متوسطة، ويمكن أن يُعزى ذلك إلى الإدراك النسبي لدى إدارة الجامعة بأهمية وضع الرؤى المستقبلية للتعامل مع الأزمات المتوقعة في ضوء الفهم العميق للمتغيرات البيئية، غير أن هذا الإدراك لم يصل بعد إلى المستوى المطلوب، وربما يعود ذلك إلى الأزمات المتلاحقة التي تشهدها محافظات فلسطين الشمالية.

البُعد الثاني: التمكين الذهني:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة والرتبة لتقديرات العاملين لدرجة توافر بُعد التمكين الذهني في جامعة بوليتكنك فلسطين، وذلك كما في الجدول (4).

الجدول (4): تقديرات عينة الدراسة لدرجة توافر بُعد التمكين الذهني في جامعة بوليتكنك

فلسطين مرتبة تنازلياً

الرتبة	درجة التقدير	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	الرقم
1	مرتفعة جداً	95.6	0.42	4.78	تنظم دورات تدريبية لتمكين العاملين وتلبية احتياجاتهم المهنية والأدائية	2
2	مرتفعة	80.4	0.40	4.02	تفوض الصلاحيات الكافية للعاملين لتمكينهم من أداء الأعمال الموكلة إليهم	4
3	مرتفعة	80.2	0.40	4.01	تزود العاملين بالتغذية الراجعة المستمرة	8
4	مرتفعة	79.8	0.33	3.99	توزع المهام والواجبات الوظيفية على العاملين وفقاً لقدراتهم ومؤهلاتهم وخبراتهم	3
5	مرتفعة	77.8	0.31	3.89	توازن بين الصلاحيات والمسؤوليات	5
6	مرتفعة	75.6	0.41	3.78	تضع إدارة الجامعة مبادئ توجيهية للعمل لضمان اتباع الطرق الأكثر فعالية لأداء المهام والأنشطة	1
7	متوسطة	64.2	0.41	3.21	تُعطي العاملين معلومات واضحة ودقيقة	7
8	متوسطة	57.8	0.31	2.89	تُشرك العاملين في التخطيط وتحديد الأولويات	6
	مرتفعة	78.2	0.16	3.91	التقدير العام للبُعد	

يتضح من الجدول (4) أن المستوى العام لتقدير العاملين لدرجة توافر بُعد التمكين الذهني في الجامعة بلغ (3.91)، وبوزن نسبي (78.2%)، ويدل ذلك على أن درجة التقدير كانت مرتفعة، وقد كان أعلى مستوى هو المتضمن في الفقرة (تنظم دورات تدريبية لتمكين العاملين وتلبية احتياجاتهم المهنية والأدائية)، وبدرجة تقدير مرتفعة جداً، ويمكن أن يُعزى ذلك إلى وعي إدارة الجامعة بأهمية التدريب والتنمية المهنية على الصعيد الفردي والتنظيمي، والوعي بدور التدريب في زيادة كفاءة أداء المهام الوظيفية والقيام بالواجبات وإنجاز المتطلبات وتحقيق الأهداف المنشودة بكفاءة وفاعلية، كما يتضح أن أدنى مستوى هو المتضمن في الفقرة (تُشرك العاملين في التخطيط وتحديد الأولويات)، وبدرجة تقدير متوسطة، ويمكن أن يُعزى ذلك إلى الإدراك النسبي لدى إدارة الجامعة بأهمية مشاركة العاملين في التخطيط وتحديد الأولويات وتأثيرها الإيجابي في بناء القدرات وزيادة الثقة التنظيمية ووضع خطط نابعة من الاحتياجات الفعلية، بالإضافة إلى المساعدة في توليد الأفكار والمقترحات، وتوفير مناخ صحي للتحسين والتطوير، غير أن هذا الإدراك لم يصل بعد إلى المستوى المطلوب، وربما يعود ذلك إلى كثرة الأعباء الملقة على عاتق إدارة الجامعة وبالتالي قد لا تجد متسعاً من الوقت لمشاركة العاملين في التخطيط وتحديد الأولويات.

البُعد الثالث: التأثير الإلهامي:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة والرتبة لتقديرات العاملين لدرجة توافر بُعد التأثير الإلهامي في جامعة بوليتكنك فلسطين، وذلك كما في الجدول (5).

الجدول (5): تقديرات عينة الدراسة لدرجة توافر بُعد التأثير الإلهامي في جامعة بوليتكنك

فلسطين مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة التقدير	الرتبة
3	تعتبر قدوة للعاملين في الصدق والنزاهة	4.02	0.40	80.4	مرتفعة	1
6	تستثمر القدرات الإبداعية للعاملين	3.89	0.31	77.8	مرتفعة	2
7	تحفز العاملين لمواجهة التحديات المستقبلية	3.78	0.41	75.6	مرتفعة	3
1	تهيئ إدارة الجامعة مناخاً تنظيمياً ملهماً ومشجعاً على التجديد والإبداع	3.21	0.41	64.2	متوسطة	4
4	تشجع العاملين على البحث عن حلول مبتكرة للقضايا اليومية	3.09	0.38	61.8	متوسطة	5
8	تكافئ العاملين المتميزين وأصحاب الأفكار الإبداعية	3.08	0.30	61.6	متوسطة	6
5	تستجيب لأفكار العاملين ومقترحاتهم التطويرية	3.10	0.42	62	متوسطة	7
2	تلهم العاملين وتحفزهم لتحقيق الأهداف المنشودة	2.10	0.31	42	منخفضة	8
	التقدير العام للبُعد	3.27	0.05	65.4	متوسطة	

يتضح من الجدول (5) أن المستوى العام لتقدير العاملين لدرجة توافر بُعد التأثير الإلهامي في الجامعة بلغ (3.27)، وبوزن نسبي (65.4%)، ويدل ذلك على أن درجة التقدير كانت متوسطة، وقد كان أعلى مستوى هو المتضمن في الفقرة (تعتبر قدوة للعاملين في الصدق والنزاهة)، وبدرجة تقدير مرتفعة، ويمكن أن يُعزى ذلك إلى تمسك إدارة الجامعة بالقيم والأخلاق العربية والإسلامية الأصيلة، كالصدق والنزاهة، والوعي بدورهما المحوري في التأثير على أداء العاملين باعتبارهما قيم أخلاقية عليا وسلوكات إيجابية، كما يتضح أن أدنى مستوى هو المتضمن في الفقرة (تلهم العاملين وتحفزهم لتحقيق الأهداف المنشودة)، وبدرجة تقدير منخفضة، ويمكن أن تُعزى هذه النتيجة إلى كثرة الأعباء الملغاة على عاتق إدارة الجامعة، وتزاحم الأعمال الموكلة إليها، وبالتالي قد لا تجد متسعاً من الوقت لإلهام العاملين وتحفيزهم.

نتائج السؤال الثاني: ما مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في جامعة بوليتكنك فلسطين من وجهة نظرهم؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان

النسبية لاستجابات أفراد العينة، كما في الجدول (6):

الجدول (6): تقديرات عينة الدراسة لمستوى جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في جامعة بوليتكنك فلسطين مرتبة تنازلياً

الرقم	البُعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة التقدير	الرتبة
2	جودة الأبعاد النفسية والاجتماعية	3.55	0.19	71	مرتفعة	1
3	جودة الأبعاد المالية والاقتصادية	3.54	0.19	70.8	مرتفعة	2
1	جودة الأبعاد الوظيفية والتنظيمية	3.44	0.15	68.8	مرتفعة	3
	الدرجة الكلية	3.51	0.18	70.2	مرتفعة	

يتضح من الجدول (6) أن درجة التقدير الكلية لمستوى جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في جامعة بوليتكنك فلسطين من وجهة نظرهم في الأبعاد جميعها بلغت (3.51)، وبوزن نسبي (70.2%)، ويدل ذلك على أن درجة التقدير الكلية بشكل عام مرتفعة، ويمكن أن تُعزى هذه النتيجة إلى وعي إدارة الجامعة لمضمون جودة الحياة الوظيفية، وذلك نتيجة للدورات التدريبية وبرامج التنمية المهنية التي تنظمها الجامعة، الأمر الذي أوجد حالة مرتفعة في تقدير مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين، وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة أبو قورة (2019)؛ بينما تختلف مع نتائج دراسة العزب (2018)؛ ودراسة اليامي وهيف Al Yami & Haif, (2019)؛ ودراسة البشيتي وأبو سويرح وأبو سعدة (2022)؛ ودراسة المالكي (2022)؛ ودراسة اليوسف (2022)، وفيما يلي عرض ومناقشة مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في جامعة بوليتكنك فلسطين داخل كل بُعد من أبعاد الاستبانة، كما هو موضح في الجداول (7)، (8)، (9):

البُعد الأول: جودة الأبعاد الوظيفية والتنظيمية:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة والرتبة لتقديرات العاملين لمستوى جودة الأبعاد الوظيفية والتنظيمية في جامعة بوليتكنك فلسطين، وذلك كما في الجدول (7).

الجدول (7): تقديرات عينة الدراسة لمستوى جودة الأبعاد الوظيفية والتنظيمية في جامعة

بوليتكنك فلسطين مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة التقدير	الرتبة
8	تقدم للعاملين امتيازات مرتبطة بالتأمينات الاجتماعية المختلفة (تأمين صحي، تأمين ومعاشات... الخ)	3.90	0.31	78	مرتفعة	1
3	تطبيق أساليب ومداخل إدارية وقيادية عصرية بهدف تحقيق التميز	3.89	0.31	77.8	مرتفعة	2
2	تضع رؤية استراتيجية لتوجيه جهود العاملين نحو تحقيق الأهداف المنشودة	3.88	0.31	77.6	مرتفعة	3
7	تقيم عمليات التعلم والنمو المهني العاملين بموضوعية	3.86	0.30	77.2	مرتفعة	4
6	تهتم بالتحسين والتطوير المستمرين لقدرات العاملين	3.78	0.41	75.6	مرتفعة	5

المجلة الليبية لعلوم التعليم – العدد العاشر – أكتوبر 2023

5	تعمد على تكنولوجيا المعلومات لتمكين العاملين من الاستجابة السريعة لمتطلبات وظائفهم	3.10	0.31	62	متوسطة	6
4	تستخدم أساليب قيادية فعالة للتأثير في سلوك العاملين وتوجيه سلوكهم التوجيه الذي يحقق الأهداف	3.01	0.28	60.2	متوسطة	7
1	تُشرك إدارة الجامعة العاملين في اتخاذ القرارات	2.10	0.31	42	منخفضة	8
التقدير العام للبعد		3.44	0.15	68.8	مرتفعة	

يتضح من الجدول (7) أن المستوى العام لتقدير العاملين لمستوى جودة الأبعاد الوظيفية والتنظيمية في الجامعة بلغ (3.44)، وبوزن نسبي (68.8%)، ويدل ذلك على أن درجة التقدير كانت مرتفعة، وقد كان أعلى مستوى هو المتضمن في الفقرة (تقدم للعاملين امتيازات مرتبطة بالتأمينات الاجتماعية المختلفة "تأمين صحي، تأمين ومعاشات... الخ")، وبدرجة تقدير مرتفعة، ويمكن أن يُعزى ذلك إلى وعي إدارة الجامعة بأهمية الامتيازات المرتبطة بالتأمينات الاجتماعية المختلفة ودورها المحوري في تحقيق الاستقرار والأمان الوظيفي باعتباره أحد أهم الأبعاد الوظيفية والتنظيمية لجودة الحياة الوظيفية، وما يدل على ذلك تطبيق الجامعة لنظام التأمين الصحي للعاملين في مؤسسات رابطة الجامعيين، كما يتضح أن أدنى مستوى هو المتضمن في الفقرة (تُشرك إدارة الجامعة العاملين في اتخاذ القرارات)، وبدرجة تقدير منخفضة، ويمكن أن يُعزى ذلك إلى إدارة الجامعة لا تقوم بالدور المأمول في السماح للعاملين بالمشاركة في اتخاذ القرارات، واقتصار المشاركة على بعض العاملين المقربين من الإدارة العليا، يضاف إلى ذلك قلة الوعي بأهمية المشاركة في تعزيز الثقة بين الإدارة والعاملين، وزيادة شعور العاملين بالأهمية والانتماء للجامعة، وجعلهم أكثر تحمساً لتنفيذ القرارات التي شاركوا في اتخاذها.

البعد الثاني: جودة الأبعاد النفسية والاجتماعية:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة والرتبة لتقديرات العاملين لمستوى جودة الأبعاد النفسية والاجتماعية في جامعة بوليتكنك فلسطين، وذلك كما في الجدول (8).

الجدول (8): تقديرات عينة الدراسة لمستوى جودة الأبعاد النفسية والاجتماعية في جامعة

بوليتكنك فلسطين مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة التقدير	الرتبة
3	تشجع العلاقات التعاونية والعمل الجماعي بين العاملين	3.91	0.32	78.2	مرتفعة	1
6	تحتفظ بعلاقات طيبة مع العاملين تمتد خارج حدود الجامعة	3.90	0.31	78	مرتفعة	2
8	تتخذ تدابير واحتياطات أمنية لحماية مخزونها المعرفي والمعلوماتي	3.89	0.31	77.8	مرتفعة	3
2	تحرص أن تكون علاقاتها مع العاملين قائمة على	3.88	0.30	77.6	مرتفعة	4

المجلة الليبية لعلوم التعليم – العدد العاشر – أكتوبر 2023

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة التقدير	الرتبة
7	توفر المتطلبات والأدوات والمستلزمات اللازمة لتحقيق الصحة والسلامة المهنية	3.86	0.30	77.2	مرتفعة	5
5	تشجع العاملين على المشاركة في برامج تدريبية تلبي احتياجاتهم المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية	3.79	0.36	75.8	مرتفعة	6
4	توفر التجهيزات والظروف المادية المناسبة في مرافق الجامعة ومنشأتها	3.08	0.30	61.6	متوسطة	7
1	تراعي إدارة الجامعة الظروف الأسرية والاجتماعية للعاملين وتعاطف معها	2.99	0.36	59.8	متوسطة	8
التقدير العام للبعد		3.55	0.19	71	مرتفعة	

يتضح من الجدول (8) أن المستوى العام لتقدير العاملين لمستوى جودة الأبعاد النفسية والاجتماعية في الجامعة بلغ (3.55)، وبوزن نسبي (71%)، ويدل ذلك على أن درجة التقدير كانت مرتفعة، وقد كان أعلى مستوى هو المتضمن في الفقرة (تشجع العلاقات التعاونية والعمل الجماعي بين العاملين)، وبدرجة تقدير مرتفعة، ويمكن أن يُعزى ذلك إلى وعي إدارة الجامعة بأهمية العلاقات التعاونية والعمل الجماعي بين العاملين كوسيلة لتحقيق الأهداف وإنجاز المهام، وتهيئة مناخ صحي للتطوير، كما يتضح أن أدنى مستوى هو المتضمن في الفقرة (تراعي إدارة الجامعة الظروف الأسرية والاجتماعية للعاملين وتعاطف معها)، وبدرجة تقدير متوسطة، ويمكن أن يُعزى ذلك إلى الإدراك النسبي لدى إدارة الجامعة بأن التعاطف سمة تنظيمية ذات أثر إيجابي على الأداء الجامعي العام، غير أن هذا الإدراك لم يصل بعد إلى المستوى المطلوب.

البعد الثالث: جودة الأبعاد المالية والاقتصادية:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة والرتبة لتقديرات العاملين لمستوى جودة الأبعاد المالية والاقتصادية في جامعة بوليتكنك فلسطين، وذلك كما في الجدول (9).

الجدول (9): تقديرات عينة الدراسة لمستوى جودة الأبعاد المالية والاقتصادية في جامعة

بوليتكنك فلسطين مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة التقدير	الرتبة
3	تحرص على تناسب رواتب العاملين مع درجاتهم العلمية وخبراتهم المهنية والأكاديمية	3.90	0.31	78	مرتفعة	1
1	تفي إدارة الجامعة بالتزاماتها المالية تجاه العاملين	3.89	0.31	77.8	مرتفعة	2
6	توفر فرص متساوية للترقّي والنقد المهني للعاملين وفق قواعد واضحة ومحددة	3.88	0.31	77.6	مرتفعة	3
7	تكافئ العاملين عن الجهود الإضافية التي يبذلونها	3.86	0.30	77.2	مرتفعة	4
8	ترتبط الحوافز بالكفاءة وفاعلية الأداء	3.78	0.41	75.6	مرتفعة	5
4	تحرص على كفاية الرواتب لسد احتياجات العاملين ومتطلباتهم والتزاماتهم	3.13	0.30	62.6	متوسطة	6
5	تضع قواعد داخلية لضمان الحيادية في شغل المناصب القيادية المختلفة في الجامعة	3.10	0.30	62	متوسطة	7

المجلة الليبية لعلوم التعليم – العدد العاشر – أكتوبر 2023

8	متوسطة	59.6	0.36	2.98	توفر مخصصات وبدلات مالية مجزية لمكافأة العاملين الأكفاء	2
	مرتفعة	71	0.19	3.55	التقدير العام للتباعد	

يتضح من الجدول (9) أن المستوى العام لتقدير العاملين لمستوى جودة الأبعاد النفسية والاجتماعية في الجامعة بلغ (3.55)، وبوزن نسبي (71%)، ويدل ذلك على أن درجة التقدير كانت مرتفعة، وقد كان أعلى مستوى هو المتضمن في الفقرة (تحرص على تناسب رواتب العاملين مع درجاتهم العلمية وخبراتهم المهنية والأكاديمية)، وبدرجة تقدير مرتفعة، ويمكن أن يُعزى ذلك إلى اعتماد نظام الهيئة التدريسية المعدل عام (2015) في الجامعة، واعتماد نظام الموظفين الإداريين في الجامعة وينطبق على جميع العاملين الإداريين وجميع من يحملون شهادة البكالوريوس فأقل، والعاملين في الدوائر الأكاديمية وكلية المهن التطبيقية، كما يتضح أن أدنى مستوى هو المتضمن في الفقرة (توفر مخصصات وبدلات مالية مجزية لمكافأة العاملين الأكفاء)، وبدرجة تقدير متوسطة، ويمكن أن يُعزى ذلك إلى الضائقة المالية التي تمر بها الجامعة نتيجة لتوقف مخصصات الجامعات من قبل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، والتي نتج عنها عدم مقدرة إدارة الجامعة على توفير المخصصات والبدلات المالية المجزية لمكافأة العاملين الأكفاء.

نتائج السؤال الثالث: هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) $(\alpha \leq)$ بين درجة توافر أبعاد الفراسة الاستراتيجية في جامعة بوليتكنك فلسطين ومستوى جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين فيها؟

للإجابة عن هذا التساؤل تم حساب معامل ارتباط بيرسون، وكانت النتائج كما في الجدول

:(10)

الجدول (10): نتائج اختبار العلاقة الارتباطية بين الفراسة الاستراتيجية وجودة الحياة الوظيفية

الدرجة الكلية لجودة الحياة الوظيفية	أبعاد جودة الحياة الوظيفية			قيمة معامل الارتباط بيرسون / مستوى الدلالة	المتغير التابع / المتغير المستقل	
	الأبعاد المالية والاقتصادية	الأبعاد النفسية والاجتماعية	الأبعاد الوظيفية والتنظيمية		الفهم العميق	التمكين الذهني
	0.98**	0.99**	0.98**	قيمة معامل الارتباط بيرسون	الفهم العميق	أبعاد الفراسة الاستراتيجية
	0.00	0.00	0.00	مستوى الدلالة		
	0.99**	0.96**	0.88**	قيمة معامل الارتباط بيرسون	التمكين الذهني	
	0.00	0.00	0.00	مستوى الدلالة		
	0.88**	0.72**	0.66**	قيمة معامل الارتباط بيرسون	التأثير الإلهامي	
	0.00	0.00	0.00	مستوى الدلالة		
	0.97**	0.95**	0.96**	قيمة معامل الارتباط بيرسون	الدرجة الكلية للفراسة الاستراتيجية	
	0.00	0.00	0.00	مستوى الدلالة		

يتضح من الجدول (10) وجود علاقة ارتباطية طردية موجبة وذات دلالة إحصائية بين أبعاد

الفراسة الاستراتيجية في جامعة بوليتكنك فلسطين ومستوى جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين

فيها، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون الكلية بين المتغيرين (0.98)، وعليه فكلما زادت درجة توافر أبعاد الفراسة الاستراتيجية في جامعة بوليتكنك فلسطين زاد مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين فيها، ومن هنا يمكن القول بأن الفراسة الاستراتيجية عاملاً أساسياً في تحسين مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في الجامعة، ويمكن أن يُعزى ذلك إلى أن الفراسة الاستراتيجية بما تتضمنه من أبعاد ذات علاقة بزيادة القدرة على الفهم العميق للقدرات والعلاقات والمتغيرات، والتمكين الذهني للعاملين وتلبية احتياجاتهم ورغباتهم، وإلهامهم لزيادة دافعيتهم وتشجيعهم على الابتكار والابداع والابتكار جميعها عوامل تساعد في تحسين مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين، من خلال تحسين مستوى جودة الأبعاد الوظيفية والتنظيمية، وتحسين جودة الأبعاد النفسية والاجتماعية، وتحسين جودة الأبعاد المالية والاقتصادية، ويرى الباحث أن هذه النتيجة منطقية، حيث إن توافر أبعاد الفراسة الاستراتيجية في الجامعة تؤدي إلى تحسين مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين، وبالتالي فالعلاقة الارتباطية بين درجة توافر أبعاد الفراسة الاستراتيجية في الجامعة وتحسين مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين ينبغي أن تكون طردية موجبة، كما كشفتها نتيجة الدراسة الحالية.

نتائج الدراسة

من خلال تطبيق الدراسة الميدانية، تم التوصل إلى النتائج الآتية:

- درجة التقدير الكلية لتوافر أبعاد الفراسة الاستراتيجية في جامعة بوليتكنك فلسطين من وجهة نظر العاملين فيها في الأبعاد جميعها بلغت (3.57)، وبوزن نسبي (71.4%)، ويدل ذلك على أن درجة التقدير الكلية بشكل عام مرتفعة، وقد حصل بُعد (التمكين الذهني) على الترتيب الأول بمتوسط حسابي (3.91)، وبوزن نسبي (78.2%)، ودرجة تقدير مرتفعة، يليه بُعد (الفهم العميق) بمتوسط حسابي (3.54)، وبوزن نسبي (70.8%)، ودرجة تقدير مرتفعة، ثم بُعد (التأثير الإلهامي) بمتوسط حسابي (3.27)، وبوزن نسبي (65.4%)، ودرجة تقدير متوسطة.
- درجة التقدير الكلية لمستوى جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في جامعة بوليتكنك فلسطين من وجهة نظرهم في الأبعاد جميعها بلغت (3.51)، وبوزن نسبي (70.2%)، ويدل ذلك على أن درجة التقدير الكلية بشكل عام مرتفعة، وقد حصل بُعد (جودة الأبعاد النفسية والاجتماعية) على الترتيب الأول بمتوسط حسابي (3.55)، وبوزن نسبي (71%)، ودرجة تقدير مرتفعة، يليه بُعد (جودة الأبعاد المالية والاقتصادية) بمتوسط حسابي (3.54)، وبوزن نسبي (70.8%)، ودرجة تقدير مرتفعة، ثم بُعد (جودة الأبعاد الوظيفية والتنظيمية) بمتوسط حسابي (3.44)، وبوزن نسبي (68.8%)، ودرجة تقدير مرتفعة.

- وجود علاقة ارتباطية طردية موجبة وذات دلالة إحصائية بين أبعاد الفراسة الاستراتيجية في جامعة بوليتكنك فلسطين ومستوى جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين فيها، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون الكلية بين المتغيرين (0.98).

توصيات الدراسة

في ضوء ما تم التوصل إليه من نتائج، يوصي الباحث بما يأتي:

1. دمج مدخلي الفراسة الاستراتيجية وجودة الحياة الوظيفية ضمن برامج التنمية المهنية في الجامعة.
2. تنظيم لقاءات للعاملين لزيادة معرفتهم بمدخلي الفراسة الاستراتيجية وجودة الحياة الوظيفية وأثرهما في التحسين والتطوير التنظيمي.
3. زيادة السماح للعاملين بالمشاركة في التخطيط وتحديد الأولويات واتخاذ القرارات.
4. وضع خطة متكاملة للاستفادة من أفكار العاملين ومقترحاتهم التطويرية، وتحفيزهم بشكل مستمر على البحث عن حلول مبتكرة للقضايا اليومية.
5. عقد ندوات علمية وورش عمل لمناقشة سبل مساعدة إدارة الجامعة في وضع رؤية مستقبلية للتعامل مع الأزمات المتوقعة في ضوء الفهم العميق للمتغيرات البيئية، وتحويل الفهم العميق للمتغيرات البيئية إلى إجراءات عملية.
6. زيادة الاهتمام باستخدام الأساليب القيادية الفعالة للتأثير في سلوك العاملين وتوجيه سلوكهم التوجيه الذي يحقق الأهداف.
7. عقد ندوات علمية وورش عمل لمناقشة سبل مساعدة إدارة الجامعة في زيادة إلهام العاملين وتحفيزهم لتحقيق الأهداف المنشودة.
8. عقد ندوات تثقيفية حول أهمية مراعاة الظروف الأسرية والاجتماعية للعاملين والتعاطف معها.
9. البحث عن مصادر تمويل جديدة لتقديم مخصصات وبدلات مالية مجزية لمكافأة العاملين الأكفاء.
10. تحديث التجهيزات وتحسين الظروف المادية في مرافق الجامعة ومنشآتها.

المراجع

المراجع العربية:

- أبو عجيله، ميرة (2019). الجودة الشاملة ودورها في تحسين جودة الحياة الوظيفية: دراسة ميدانية في الكليات التقنية بمدينة طرابلس. جامعة الزاوية، مجلة كلية الاقتصاد للبحوث العلمية، 1(4)، 1-34.
- أبو قورة، شيرين (2019). مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعات الفلسطينية بغزة وعلاقتها باتجاهاتهم نحو الهجرة الخارجية. رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الأقصى، غزة.
- آل جمعان، شادن (2022). مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض. رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الإمام بن سعود الإسلامية، الرياض.
- بحر، خالد (2019). واقع الثقافة الريادية وعلاقتها بأبعاد الريادة الأخرى في كلية المهن التطبيقية/ جامعة بوليتكنك فلسطين. رسالة ماجستير، جامعة القدس، أبو ديس.
- البياري، سمر (2018). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية في قطاع غزة. رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، الجامعة الإسلامية، غزة.
- البشيتي، سها وأبو سويرح، أيمن وأبو سعده، عبد الله (2022). دور الفاعلية الذاتية كمتغير وسيط في العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والسمعة التنظيمية في الجامعة الإسلامية بغزة. مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإدارية والاقتصادية، 7(17)، 95-116.
- تمرابط، نورة (2019). جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية بمؤسسة دار الثقافة نوار بوبكر لولاية أم البواقي. رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة العربي بن المهدي – أم البواقي، الجزائر.
- الحربي، أفراح (2022). أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الميزة التنافسية لجامعة جدة. الأردن، مركز البحث وتطوير الموارد البشرية، *المجلة العربية للنشر العلمي*، 43، 54-88.
- الحلبي، عواصف (2022). أثر ممارسة مديري المدارس الحكومية في المحافظات الجنوبية لفلسطين للقيادة الأصيلة في جودة الحياة الوظيفية للمعلمين. رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الأقصى، غزة.
- حمادنة، همام (2019). مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية. اليمن، جامعة العلوم والتكنولوجيا، *المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي*، 12(39)، 103-130.
- الحمداني، صبا (2018). دور إدارة الموهبة في تبني ممارسات جودة الحياة الوظيفية: دراسة تحليلية لآراء العاملين في المستشفيات الأردنية في إقليم الشمال. مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، 10(23)، 274-302.
- خليل، أريج (2019). التلازم بين أبعاد الصمت التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية: بحث استطلاعي لآراء عينة من العاملين في المركز الصحي/ الصليخ. *المجلة العراقية لبحوث السوق وحماية المستهلك*، 11(1)، 9-25.

خميس، سماح (2019). الدور المستقبلي لجودة الحياة الوظيفية وانعكاساته على تطوير الأداء الوظيفي لمعلمة الروضة في ضوء مبادئ بعض رواد الجودة. جامعة بني سويف، مجلة بحوث ودراسات الطفولة، 1(2)، 112-223.

الدويك، ميساء (2018). درجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة حسب أبعاد بيتر سينج (Peter Senge) في جامعة بوليتكنك فلسطين. رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة الخليل، فلسطين.
الذبحاوي، عامر وكريم، سناء وسعيد، زهراء (2022). جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحقيق الهيئة التنظيمية: دراسة تطبيقية في معمل الألبسة الرجالية في محافظة النجف الأشرف. مجلة آداب الكوفة، 52(1)، 603-634.

رزق، محمد (2014). متطلبات ضمان السلامة والصحة المهنية في بيئة عمل الأخصائي الاجتماعي بالمجال الطبي. الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، مجلة الخدمة الاجتماعية، 52، 303-372.
رفاعي، عقيل (2013). نظام الإدارة المتكاملة وإمكانية الاستفادة منه في تطوير الأداء بمؤسسات التعليم ما قبل الجامعي، مجلة رابطة التربية الحديثة، 5(17)، 291-357.
سالم، حسين (2021). التنافس والتقارب بين النمو المهني وتقييم المعلم: قراءة في طبيعة العلاقة وديناميكياتها. جامعة سوهاج، المجلة التربوية، 89، 1035-1057.

سمحان، منال (2020). جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمحافظة المنوفية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لديهم. جامعة بنها، مجلة كلية التربية، 31(121)، 61-124.
شحاتة، حامد (2021). الفراسة وتطبيقاتها التربوية: دراسة تحليلية لكتاب الفراسة لشيخ الإسلام محمد الرازي فخر الدين. جامعة عين شمس، مجلة كلية التربية في العلوم التربوية، 45(1)، 369-430.
الصابونجي، مؤمن والحمداني، رعد (2023). دور الفراسة الاستراتيجية في تعزيز جودة الخدمة التعليمية: دراسة استطلاعية لآراء عينة من القيادات الإدارية في جامعة الموصل. جامعة الفلوجة، مجلة اقتصاديات الأعمال للبحوث التطبيقية، 4(1)، 151-170.

صاحب، عصام وحسين، سحر والفتلاوي، ميثاق (2022). جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالرفاهية الروحية: دراسة استطلاعية لآراء عينة من موظفي تربية بابل، جامعة كربلاء، مجلة الإدارة والاقتصاد، 11(43)، 25-55.

الصقال، أحمد (2022). الفراسة الاستراتيجية وأثرها في تجنب الانجراف الاستراتيجي: دراسة استطلاعية لعينة من المصارف التجارية العراقية الخاصة في بغداد. جامعة الكوفة، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، 18(1)، 142-156.

عبد الستار، منى (2019). تحقيق جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة بني سويف باستخدام مدخل التحسين المستمر "جيما كايزن": آليات مقترحة. جامعة بني سويف، مجلة كلية التربية، 16(87)، 519-592.

عبد الصمد، سميرة والعقون، سهام (2022). الأداء التنظيمي وضرورة تحسين جودة الحياة الوظيفية. سوريا، مركز فكر للدراسات والتطوير، مجلة ربحان للنشر العلمي، 19، 98-114.

عبد الله، محمد وحسين، أحمد أ (2022). جودة الحياة الوظيفية وأثرها في تعزيز سعادة العاملين: دراسة تحليلية لآراء الملاكات التدريسية في كليات جامعة تكريت. مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، 18(59)، 238-220.

عبد الله، محمد وحسين، أحمد ب (2022). أبعاد جودة الحياة الوظيفية وأثرها في تعزيز متطلبات التمكين النفسي: دراسة استطلاعية لآراء الملاكات التدريسية في كليات جامعة تكريت. جامعة الفلوجة، مجلة اقتصاديات الأعمال للبحوث التطبيقية، 3(5)، 170-147.

العزب، هاني (2018). جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين بكلية رياض الأطفال جامعة المنيا. جامعة الإسكندرية، مجلة الطفولة والتربية، 10(33)، 198-93.

عواد، شاكر (2023). علاقة جودة الحياة الوظيفية للعاملين في تحقيق الرضا الوظيفي: دراسة استطلاعية لعينة في هيئة السياحة العراقية – قسم سياحة نينوى. جامعة الفلوجة، مجلة اقتصاديات الأعمال للبحوث التطبيقية، 4(2)، 304-287.

عقون، شراف وبوخدوني، لقمان (2020). جودة الحياة الوظيفية ودورها في استدامة رأس المال البشري: نظرة عامة. جامعة العربي التبسي، الأفاق للدراسات الاقتصادية، 2(5)، 94-78.

علي، أسماء (2020). تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية باستخدام مدخل التمكين. جامعة بنها، مجلة كلية التربية، 31(121)، 578-507.

علي، محمد وبشير، سارة وعزيز، أحمد (2023). الفراسة الاستراتيجية مدخلاً لتعزيز التميز المنظمي: دراسة استطلاعية في دائرة صحة نينوى. جامعة الفلوجة، مجلة اقتصاديات الأعمال للبحوث التطبيقية، 4(2)، 437-413.

العمراوي، زكية وتمرابط، نورة (2021). تحليل سوسيولوجي لعلاقة جودة الحياة الوظيفية بالالتزام التنظيمي. جامعة الشاذلي بن جديد الطارف، مجلة التميز الفكري للعلوم الاجتماعية والإنسانية، 6، 139-128.

القدسي، دينا (2019). اتجاهات طلبة كلية العلوم الإدارية ونظم المعلومات في جامعة بوليتكنك فلسطين نحو تجربة ريادية أساليب التعليم والتعلم التي تتبعها الكلية. اتحاد الجامعات العربية، مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي، 39(2)، 92-73.

الكاديكي، فتحية (2021). جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى معلمي المدارس الثانوية في مدينة بنغازي. جامعة بنغازي، مجلة كلية التربية العلمية، 9، 60-22.

الكهرجبي، مريم والحياي، ايلاف والعلاف، زيد (2022). الفراسة الاستراتيجية ودورها في تحقيق الريادة الاستراتيجية: دراسة استطلاعية لآراء عينة من القادة في المعهد التقني نينوى. جامعة الفلوجة، مجلة اقتصاديات الأعمال للبحوث التطبيقية، 3(6)، 293-273.

المالكي، فهد (2022). مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جدة. جامعة البحرين، مجلة العلوم التربوية والنفسية، 23(1)، 266-233.

محروس، محمد (2022). فلسفة التفكير الملمم وعلاقته بأبعاد البراعة التنظيمية: ضرورة عصرية في إدارة الأزمات التربوية. جامعة سوهاج، المجلة التربوية، 95، 1382-1361.

محمد، منتهى والقيسي، خولة (2022). جودة الحياة الوظيفية لدى معلمات رياض الأطفال. الجمعية العراقية للدراسات التربوية والنفسية، مجلة نسق، 35(10)، 438-420.

- المصري، مروان (2016). استراتيجية مقترحة لتحسين مستوى الرقابة التنظيمية في المدارس الثانوية بمحافظة غزة. جامعة عين شمس، القاهرة، مجلة كلية التربية في العلوم التربوية، 40(2)، 257-341.
- المصري، مروان (2022). القيادة الريادية وعلاقتها بالقوة التنظيمية في عصر التحول الرقمي: دراسة ميدانية في الأقسام الأكاديمية بجامعة الأقصى، المؤتمر الدولي الثالث: المنظومة القيادية في عصر التحول الرقمي، 21 مايو، كلية فلسطين التقنية، دير البلح، ص 493-546.
- وجيه، مؤمن ورؤوف، رعد (2022). تشخيص واقع الفراسة الاستراتيجية: دراسة استطلاعية لأراء عينة من القيادات الإدارية في جامعة الموصل. جامعة تكريت، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، 18(59)، 274-291.
- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (2022). الكتاب الإحصائي السنوي لمؤسسات التعليم العالي الفلسطينية للعام الأكاديمي 2022/2021م. رام الله، فلسطين.
- اليوسف، خلود (2022). مؤشرات جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة أم القرى. جامعة أم القرى، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية، 14(2)، 48-71.

المراجع الأجنبية:

- Al-Dulaimi, Intisar (2019). The Impact of Strategic Physiognomy on Organizational Entrepreneurship: Applied Study in Iraqi Higher Education. *International Journal of Engineering Technology Research & Management*, 3(6), 34-48.
- Ali, Anfal & Hamed, Suhair (2022). Strategic Physiognomy & its Impact on Organizational Sustainability. *International Journal of Research in Social Sciences & Humanities*, 12(4), 583-608.
- Alsaqal, Ahmed; Ahmed, Hameed & Abdullah, Ali (2021). The Role of Strategic Physiognomy to Avoid the Strategic Drift. *Academy of Strategic Management Journal*, 20(6), 1-11.
- Al Yami, Ahmed & Haif, Eman (2019). The quality of work-life & relation to organizational excellence at King Khalid University of the faculty members' point of view / Business School Case study. University of Baghdad, *Journal of Economic & Administrative Sciences*, 25(116), 68-92.
- Bahar, Maryem & Ahmed, Shehenaz (2021). The Effect of Strategic physiognomy Capabilities In Reconfiguration the Organization: An applied study at the Central Oil Refineries Company in Iraq. *International Journal of Research in Social Sciences & Humanities*, 11(3), 18-39.
- Hussain, Karawan (2018). The Impact of Strategic Physiognomy Elements on Organizational Success. *International Journal of Engineering Technology Research & Management*, 2(11), 45-57.

- Jamal, Dina (2022). The Effect of Strategic Physiognomy in Achieving Organizational Ingenuity, An Exploratory Study of The Opinions of A Sample of Workers in The Tourism Authority. *World Bulletin of Management & Law (WBML)*, 11, 50-61.
- Mohammed, Reyam & Saaed, Hadeel (2021). Strategic Physiognomy & its Impact on Organizational Prosperity : An Analytical Research in the State Company for Electrical & Electronic Industries. *Journal of Contemporary Issues in Business & Government*, 27(3), 2626-2634.
- Okache, Gabriel (2020). Skill Variety & Employee Withdrawal Behavior in Telecommunication Firms in Port Harcourt, Nigeria, Network for Research & Development in Africa, *International Academic Journal of Management & Marketing*, 6(5), 32-46.
- Rasak, Bamidele; Oyekola, Isaac; Asamu, Festus & Ben-Caleb Egbide (2019). Quality of Work Life (QWL) of Academic Staff in Private Universities in North Central Nigeria. *International Journal of Civil Engineering & Technology (IJCIET)*, 10(3), 177-186.
- Soluman, Safaa & Jamal, Dina (2022). The Effect of Strategic Physiognomy Enhancing Organizational Success of Touristic Organizations: An Exploratory Study in The Ministry of Culture, Tourism Antiquities. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 19(2), 1214-1228.

