



القيادة المستدامة وتأثيرها في جودة حياة العمل دراسة استطلاعية لآراء عينة من المعلمين في المدارس الابتدائية في مدينة النجف الأشرف

م.د. ولاء محسن علي الحاتمي
تربية النجف الأشرف
walaa078160@gmail.com

أ.د. حاكم جبوري الخفاجي
جامعة الكوفة / كلية الإدارة والاقتصاد
hakimg.alkafaji@uokufa.edu.iq

أ.د. أمل عبد محمد علي
جامعة المستقبل، كلية العلوم الإدارية
amel.aed@uomus.edu.iq

م.م. سامي غانم كاظم
تربية النجف الأشرف

أ.م. علي فالح جبر
تربية النجف الأشرف

المستخلص

الهدف من البحث هو تشخيص واقع جودة حياة العمل بوجود القيادة المستدامة في عينة البحث، اي معرفة تأثير المتغير المستقل (القيادة المستدامة) بأبعادها الاربعة (القيادة المتناغمة، القيادة الأخلاقية، قيادة القيمة الشخصية، قيادة الرعاية) على المتغير التابع (جودة حياة العمل) بأبعادها التسعة (بيئة العمل، ثقافة المنظمة ومناخها، العلاقة والتعاون، التدريب والتطوير، التعويضات والمكافآت، الخدمات، الرضا الوظيفي والأمن الوظيفي، استقلالية العمل، كفاية الموارد). تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من المعلمين والمعلمات في المدارس الابتدائية في المدينة القديمة والبالغة (5) مدارس للبنين والبنات ومجموع المعلمين والمعلمات من الفعلي في العمل بلغ (80) والعينة للتحليل على وفق الجداول الاحصائية هي (66)، ولغرض تحقيق العينة تم توزيع (77) استمارة وكان المسترجع منها (73) والصالح للتحليل بلغ (70)، وتم الاعتماد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وسعى البحث الى معرفة طبيعة التأثير بين متغيرات البحث، وتم اعتماد عدة تحليلات احصائية للبيانات منها الفا كرونباخ والانحراف المعياري والوسط الحسابي وتحليل الانحدار باستخدام البرنامج الاحصائي (SPSS VR.26) وأشارت نتائج البحث إلى قبول الفرضية الأساسية والتي تبين ان القيادة المستدامة تحسن من مستوى جودة حياة العمل لدى المعلمين وكذلك



قبول الفرضيات الفرعية للبحث, ومن خلال البحث الحالي تم التوصل الى استنتاجات تبين وجود تأثير ذو دلالة احصائية بين القيادة المستدامة وجودة حياة العمل.
الكلمات الرئيسية: القيادة المستدامة, جودة حياة العمل, المدارس الابتدائية في النجف الاشرف .

Sustainable leadership and its impact on the quality of work life- An exploratory study of the opinions of a sample of teachers in primary schools in the holy city of Najaf

Abstract

The aim of the research is to diagnose the reality of the quality of work life with the presence of sustainable leadership in the research sample, that is, to know the effect of the independent variable (sustainable leadership) in its four dimensions (harmonious leadership, ethical leadership, personal value leadership, care leadership) on the dependent variable (quality of work life) in its dimensions. The nine (work environment, organization culture and climate, relationship and cooperation, training and development, compensation and rewards, services, job satisfaction and job security, work independence, resource adequacy). A simple random sample of male and female teachers in primary schools in the old city was chosen, which is (5) schools for boys and girls. The total number of male and female teachers actually at work was (80), and the sample for analysis according to the statistical tables is (66), and for the purpose of verifying the sample, (77) were distributed questionnaire, of which



(73) were retrieved, and those valid for analysis amounted to (70). The questionnaire was relied upon as a tool for collecting data. The research sought to know the nature of the effect between the research variables. Several statistical analyzes were adopted for the data, including Cronbach's alpha, standard deviation, arithmetic mean, and regression analysis using the program. Statistician (SPSS VR.26) The results of the research indicated acceptance of the basic hypothesis, which shows that sustainable leadership improves the level of quality of work life among teachers, as well as acceptance of the sub-hypotheses of the research. Through the current research, cognitive and applied conclusions were reached, including the presence of a statistically significant effect of leadership. Sustainability and quality of work life.

Keywords: sustainable leadership, quality of work life, primary schools in Najaf

المقدمة

إن القيادة المستدامة تحفز الموظفين وتدعم إجراءات الاستدامة نحو عالم أفضل سواء في الحاضر أو المستقبل. إضافة إلى ذلك يعد تحفيز الموظفين والتأثير عليهم نحو الأهداف التنظيمية أحد العناصر في ممارسات الأعمال. ومع ذلك فإن وجهة نظر القائد المشتركة من أجل إنشاء منظمة مستدامة هي أن تصبح صديقة للبيئة أكثر من الممارسات التجارية المعتادة. حظيت القيادة المستدامة في مكان العمل باهتمام متزايد من قبل الباحثين في السنوات الأخيرة وأصبحت تلعب دوراً رئيسياً في تقديم بعض النتائج المهمة للمنظمات. وتشير القيادة المستدامة في العمل إلى شعور الموظفين بالعواطف الإيجابية في العمل التي يمر بها الافراد أثناء وجودهم في العمل. في الواقع تظهر القيادة المستدامة ارتباطاً وثيقاً بسلوك الموظفين "الإيجابي وتعمل على تحسين العديد من السلوكيات السلبية ومنها



سلوك الاساءة في العمل والذي يؤدي الى التغيب عن العمل وخفض الاداء مما يؤثر سلباً على عمل المنظمة. والذي يؤدي الى العديد من النتائج السلبية. ونظرا للمشاكل العديدة التي يؤديها هذا السلوك اصبح من الضروري تلبية احتياجات العاملين من خلال توفير القيادة المستدامة في مكان العمل (binti Zulkiffli, 2016:1).

تعد جودة حياة العمل أمراً ضرورياً للمنظمات لمواصلة جذب الموظفين والاحتفاظ بهم . وتشير جودة حياة العمل إلى الفوائد الصريحة والضمنية، الملموسة وغير الملموسة، التي تجعل مكاناً ما مكاناً جيداً للعمل. وتم تعريف جودة حياة العمل على أنها مجموعة من الاستراتيجيات التي تعزز وتحافظ على رضا الموظفين بهدف تحسين ظروف العمل للموظفين والفعالية التنظيمية لأصحاب العمل, Saraji, (& Dargahi,2006:8).

جودة حياة العمل هي رد فعل الموظفين فيما يتعلق بعملهم، وخاصة النتائج الفردية في سياق العمل والصحة العقلية التي تؤكد على النتائج الشخصية والخبرة المهنية وكيفية تحسين وظيفة الفرد لتلبية الاحتياجات الفردية تعد جودة حياة العمل بناء ديناميكي متعدد الأبعاد يتضمن مفاهيم مثل الأمن الوظيفي وأنظمة المكافآت والتدريب وفرص التقدم الوظيفي والمشاركة في صنع القرار (Nanjundeswaraswamy & Swamy, 2013:431).

أن جودة حياة العمل هي أحد العناصر المساهمة في تقدم المنظمة من خلال التحفيز والرضا، وتحمل المسؤولية والالتزام تجاه الوظيفة، ويتحقق ذلك من خلال خلق مناخ عمل أكثر إنسانية وأكثر ديمقراطية وإشراك العاملين في اتخاذ القرار من أجل تحسين أداء المنظمة. وتعرف جودة حياة العمل بأنها إعطاء الموظفين فرصة لاتخاذ قرار بشأن المنتجات أو الخدمات الوظيفية أو مكان العمل الأكثر فعالية، ويذكر أن نوعية الحياة سوف تتحسن وسيتحسن الشعور الإيجابي تجاه الوظيفة وأجواءها. وهذا الشعور الإيجابي لن يلبي الاحتياجات الشخصية ويحافظ على الأهداف الشخصية والتنظيمية فحسب، بل يزيد أيضاً من الصحة البدنية والعقلية والولاء والكفاءة والفعالية التنظيمية. إن جودة حياة العمل لها عناصر مختلفة يأخذها بعض الخبراء في الاعتبار منها التعاون، والتقدم المهني، وحل التناقضات، والعلاقات التنظيمية، والصحة والنظافة، والأمن الوظيفي، والأجر الجيد، والغرور



الوظيفي، تعد السلامة الصناعية والهوية التنظيمية من بين مكونات جودة الحياة العمل للموظفين في البيئات التنظيمية. (Farahbakhsh, 2012:32)

ويتألف البحث الحالي من أربعة مباحث رئيسة المبحث الاول يعرض منهجية البحث والمبحث الثاني تناول الإطار النظري والمبحث الثالث الجانب التطبيقي اما المبحث الرابع اشتمل على الاستنتاجات والتوصيات.

المبحث الاول: منهجية البحث

أولاً: مشكلة البحث

يعد تطوير الموارد البشرية من أهم العوامل التي تؤدي إلى مخرجات تنظيمية عالية الجودة. أن الوصول إلى هذه المخرجات ليس بالأمر السهل، حيث أن فكرة استقطاب العاملين الأقوياء المؤثرين والمنتجين لا تعتمد فقط على تطويرها بل على خلق بيئة مناسبة للعمل والإنتاج ضمن بيئة صحية وآمنة (Alabduljader, 2022:25)

تعد جودة حياة العمل إحدى المشكلات الرئيسية التي تستحق اهتمام المنظمة . ومن خلال التمتع بحياة عمل عالية الجودة يمكن للمنظمة التمتع بإنتاجية متزايدة والحصول على فرص نمو أعلى بما يتماشى مع مشاركة أفضل من مواردها البشرية. جودة حياة العمل هي القدرة على وصف حالة الفرد المدركة لبيئة العمل سواء كان قادراً على تلبية الاحتياجات الشخصية للفرد أم لا، بحيث يشعر الفرد بالرضا عن بيئة العمل ويكون لديه مشاعر طيبة تجاه من حوله. أن جودة حياة العمل ستعزز الشعور بالرضا لدى الموظفين الذين يأتون من معاملة المنظمة بحيث يكون لدى الموظفين الرغبة في البقاء في المنظمة. (Suwandia & Tentama, 2020:69).

جودة حياة العمل كفلسفة ترى أن الموظفين هم أهم الموارد التي يمكن أن تمتلكها المنظمة ولذلك تسعى إلى تلبية احتياجاتهم وتحقيق اهدافهم. جودة حياة العمل هي أكثر من مجرد الرضا الوظيفي أو السعادة في العمل، ولكنها السياق الأوسع الذي يقوم الموظف من خلاله بتقييم وظيفته. وهو مصطلح عام يغطي مشاعر الشخص تجاه كل أبعاد عمله، على سبيل المثال. الحوافز والمكافآت الاقتصادية، والأمن الوظيفي، وظروف العمل، والعلاقات التنظيمية والعلاقات الشخصية وما إلى



ذلك. ويشار إلى جودة حياة العمل على أنها إضفاء الطابع الإنساني على الحياة العملية والتأكيد على العامل البشري. (Dutta & Singh, 2015:1). يجب القيام بإدارة وتطوير الموارد البشرية لتكون أكثر إنتاجية كونها لها دور مهم للغاية في كل عملية من الأنشطة الواردة في المنظمة. والقيادة هي عملية يسعى من خلالها القائد إلى مشاركة العاملين في المنظمة لتحقيق الأهداف المعلنة. يحتاج كل قائد إلى امتلاك القدرة على إدارة كل موظف بفعالية ومهارات إدارية وقدرات قيادية. وفي هذا السياق بينت العديد من الدراسات ان القيادة المستدامة تدعم رأس المال البشري من خلال تحسين جودة العمل ، وتبادل المعرفة المتبادلة بين الموظفين وبين القادة ، والرضا الوظيفي ، وغيرهم. لذلك ، يجب على القائد الاستمرار في تحسين هذه الأشياء من أجل تحسين جودة الموارد البشرية في المنظمة. تركز القيادة المستدامة على عملية صنع القرار الصحيحة تجاه الموارد في جوانب مهمة من العمل ، وتنمية الموارد البشرية واستدامتها من خلال تهيئة ظروف التعلم المستمر التي تدعم وتسهل النمو الشخصي والوظيفي لزملاء العمل. ان مفهوم القيادة المستدامة يتضمن جوانب مهمة لازدهار وأداء الموارد البشرية على النحو الأمثل. (Nartgün et al., 2020:142) وتأتي فكرة البحث الحالي لدراسة العلاقة بين المتغير المستقل القيادة المستدامة والمتغير التابع جودة حياة العمل. لذا يأتي هذا البحث بوصفه محاولة لرصد الفجوة المعرفية بين هذه المتغيرات يسعى البحث الحالي الى تقديم اجابة عن التساؤلات البحثية من خلال المحتوى المعرفي للبحث كما مبين في الاتي:

1. كيف تؤثر القيادة المستدامة على وجود حياة العمل ؟

ثانيا: اهمية البحث: اهمية البحث الحالي تتمثل في

1. على الرغم من الاهمية الكبيرة لتطبيق ابعاد القيادة المستدامة لتحسين جودة حياة العمل, الا ان الباحث ومن خلال اطلاعه على مجموعة من الدراسات السابقة تبين له محدودية الدراسات التي حاولت معرفة طبيعة العلاقة والتأثير بين متغيرات البحث الحالي في انموذج واحد.
2. تقديم اطار فكري لمتغيرات البحث (القيادة المستدامة , جودة حياة العمل)
3. فتح المجال امام البحوث والدراسات الاخرى لاستخدام متغيرات البحث الحالي في بيانات أخرى كون القيادة المستدامة لها اثار ايجابية على نتائج العمل ومنها جودة حياة العمل.

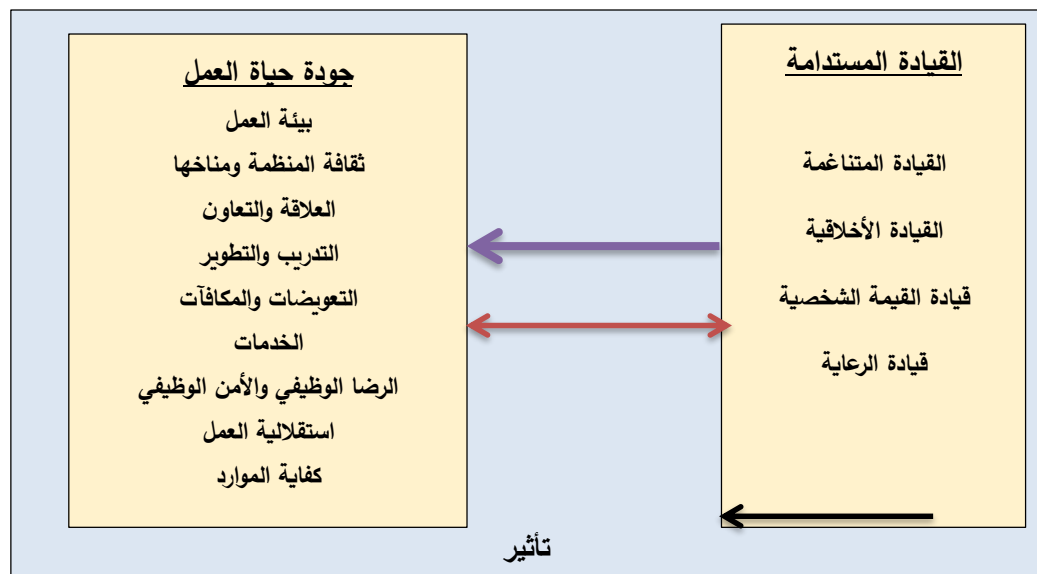


ثالثاً: اهداف البحث: تنبثق من تساؤلات البحث مجموعة من الاهداف مبينة بالآتي:

- (1) تشخيص مستوى انتشار القيادة المستدامة في المنظمة قيد البحث.
- (2) معرفة مستوى انتشار جودة حياة العمل في المنظمة قيد البحث.
- (3) اختبار علاقة التأثير بين (القيادة المستدامة , وجودة حياة العمل) في المنظمة قيد البحث.

رابعاً- مخطط البحث الفرضي.

يتكون مخطط البحث الفرضي من متغيرين هما المتغير المستقل القيادة المستدامة وتتكون من اربعة ابعاد والمتغير التابع جودة حياة العمل وتتكون من تسعة ابعاد .



الشكل (1)المخطط الفرضي للبحث

خامساً:فرضيات البحث

ولغرض ايجاد اجابات منطقية وموضوعية على تساؤلات البحث ومن اجل تحقيق اهدافه تم صياغة الفرضيات الاتية :

1- الفرضية الرئيسية الاولى :

تنص على وجود علاقة تأثير طردية بين القيادة المستدامة وجودة حياة العمل .

الفرضية الفرعية الاولى :تنص على وجود علاقة تأثير طردية بين القيادة المتنامية وجودة حياة العمل



الفرضية الفرعية الثانية: تنص على وجود علاقة تأثير طردية بين القيادة الأخلاقية وجودة حياة العمل

الفرضية الفرعية الثالثة: تنص على وجود علاقة تأثير طردية بين قيادة القيمة الشخصية وجودة حياة العمل

الفرضية الفرعية الثالثة: تنص على وجود علاقة تأثير طردية بين قيادة الرعاية وجودة حياة العمل

المبحث الثاني-الإطار النظري

اولا: مفهوم القيادة المستدامة

أن القيادة المستدامة تنبض بالسلوكيات القيادية السليمة، وقد أصبحت موضع تساؤل نتيجة لاستخدام مصطلح الاستدامة مع القيادة. تُعرف القيادة المستدامة بأنها القدرة على الحفاظ على القيم التنظيمية بطريقة أكثر إقناعاً وكفاءة، وتعتمد على الأساس المنطقي القائل بأن المتانة التنظيمية لا تخص القائد وأن القيادة تنتقل من قائد إلى قائد آخر. فإن القيادة المستدامة لا تعتمد على قدرة وتصميم قائد واحد، ولكنها تتطلب جهداً واهتماماً مستمراً وتراكماً. تتولى القيادة المستدامة المشاركة النشطة مع البيئة يجب أن يكون القادة مستدامين اقتصادياً واجتماعياً وإدارياً وثقافياً من أجل جعل منظماتهم مستدامة فالقيادة المستدامة من حيث الاستدامة الإدارية والاقتصادية والثقافية والاجتماعية. يمكن وصف الاستدامة الإدارية بأنها خلق مناخ تنظيمي تعاوني من خلال العلاقات الإيجابية وإدارة التغيير التنظيمي بنجاح من خلال توفير الدعم اللازم للموظفين في هذه العملية. تتضمن الاستدامة الاقتصادية ضمان الاستقرار لتحقيق تنمية اقتصادية كافية ومتسقة، والقدرة على الاستثمار والابتكار. ومن ناحية أخرى، تهدف الاستدامة الثقافية إلى الحفاظ على التراث الثقافي ونقله للأجيال القادم بنجاح، وتشجيع التنوع الثقافي. أخيراً، الاستدامة الاجتماعية هي القدرة على خلق مساحة أكبر للابتكار وتحقيق العدالة للأجيال الحالية والمستقبلية من خلال التركيز على وصولهم إلى المصادر الاجتماعية بشكل متساوي. (Nartgün et al.,2020:142)



وقائع المؤتمر العلمي السابع لكلية الادرة والاقتصاد (تكامل العلوم الإدارية
والاقتصادية في ظل التحول الرقمي لنماذج الأعمال وتحديات الابتكار

18 نيسان 2024

القيادة المستدامة واسعة النطاق وتستمر لفترة طويلة من الزمن وتركز على المسؤولية المشتركة؛ وعدم إهدار الموارد المالية والبشرية؛ الحفاظ على البيئة التعليمية في المنظمات والمجتمعات؛ تشجيع تبادل الأفكار والممارسات الجيدة من خلال التعلم التعاوني. (Kullan et al., 2022:158). تتطلب الاستدامة قادة يمكنهم ابتكار مناهج وسياسات وبرامج لتعزيز الممارسات المستدامة على المستوى الاجتماعي والتنظيمي. يتم استخدام الاستدامة بشكل متبادل لربط الممارسات المستدامة بالقيادة والإدارة. أن القيادة المستدامة يُنظر إليها على أنها ممارسة تنظيمية حيوية تسهم في تعزيز التعلم التنظيمي. تتألف القيادة المستدامة من تلك السلوكيات والممارسات التي تخلق قيمة دائمة لجميع أصحاب المصلحة مثل المجتمع والبيئة والأجيال القادمة بشكل عام. توفر القيادة المستدامة الفرص للمنظمات في شكل الابتكار والتحسين المستمر والميزة التنافسية المستدامة والنجاح على المدى الطويل. وبما أن القيادة المستدامة تخلق رؤية بيئية من خلال التغيرات الثقافية وتنشئ شبكات مع مختلف أصحاب المصلحة للتعامل مع تغير المناخ. لذلك تعتبر جوهر الأداء البيئي على المستوى التنظيمي. يتمتع القادة المستدامون بنهج استباقي حيث يقومون بمسح البيئة باستمرار لرصد التغيرات الخارجية في السوق حيث يطورون علاقة مستدامة مع أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين. فيما يتعلق بالأنشطة الداخلية، يقوم القادة المستدامون بتطوير رؤية طويلة المدى، والتأكيد على المبادرات الخضراء، والاعتراف بقضايا الاستدامة، وغرس أنظمة الإدارة الخضراء. ومع ذلك يركز القادة المستدامون، خارج المنظمة، على تحقيق الأداء الأمثل لكل من المجتمع والبيئة. وفي ظل القيادة المستدامة، تجني المنظمات فوائد عديدة مثل حماية الموارد الطبيعية والاستخدام الفعال للموارد. تتطلب الاستدامة قادة يمكنهم تعزيز الممارسات المستدامة في مجتمعهم ومنظمتهم. علاوة على ذلك يركز القادة المستدامون على بناء القدرات والتغيير المستدام والنتائج طويلة المدى مما يجعل من الضروري متابعة أهداف التنمية المستدامة (Dahiru et al., 2023:3) تشير القيادة المستدامة إلى الأفراد الذين يؤثرون ويحدثون تغييرات إيجابية كبيرة داخل المنظمات والمجتمعات من خلال تسهيل مستويات الثقة المناسبة والهياكل التنظيمية والعمليات التي تشمل العديد من أصحاب المصلحة والموارد والثقافات. (How&Ishak,2021:52)



وقائع المؤتمر العلمي السابع لكلية الادرة والاقتصاد (تكاميل العلوم الإدارية والاقتصادية في ظل التحول الرقمي لنماذج الأعمال وتحديات الابتكار)

18 نيسان 2024

القيادة المستدامة هي منظور إداري يهدف إلى تحقيق نتائج متفوقة وأكثر قابلية والقيادة المستدامة تتطلب رؤية طويلة المدى عند اتخاذ القرارات من أجل رعاية الاختراعات النظامية بهدف زيادة قيمة العملاء ؛ وبناء فريق عمل كفؤ ومخلص ومشارك بشكل كبير ؛ وتقديم منتجات وخدمات وقرارات عالية المستوى . باختصار ، الهدف من القيادة المستدامة هو الحفاظ على التوازن بين الأفراد والعوائد المالية والبيئة خلال حياة المنظمة الحالية ومن خلال التصرف بهذه الطريقة ، للتأكد من أن المنظمة تخلق رأس المال الاجتماعي الضروري للنجاة من الأزمات. يطالب العديد من علماء الإدارة المنظمات بإعادة تأسيس الجوانب الأخلاقية والاجتماعية لأنشطتها. بالإضافة إلى مستقبل مجموعات المصالح على المدى الطويل. في الواقع القيادة المستدامة مهمة تمتلك التزامًا مستقبليًا بالقوى التي تؤثر عليها وتطور بيئة تعليمية لتعدد المنظمات التي تحفز تبادل الآراء القيمة والتمارين الفعالة في مجتمعات التعلم والتطوير المشترك في العمل (Kalkavan,2015:22).

ثانياً: ابعاد القيادة المستدامة

تركز القيادة المستدامة على شركاء أقوى، وبيئة مزدهرة وناجحة تتميز برفاهية زملاء العمل والأداء على المدى الطويل. حيث تضع هذه القيادة احتياجات الموظفين كأولوية قصوى وتعامل الموظفين كزملاء في العمل. بين العديد من الباحثين ان القيادة المستدامة في المنظمات تشكلت من أربعة ابعاد وهي 1- القيادة المتناغمة 2- القيادة الأخلاقية 3- قيادة القيمة الشخصية والعامل 4- قيادة الرعاية (Candra& Sundiman,2020:127).

(1) القيادة المتناغمة **harmony leadership (HL)**: القائد الجيد هو الشخص الذي يستطيع حماية مروضيه لتحقيق أهدافهم، حتى لا يشعر المروضون بالظلم. لكي يتمكن القائد من إدارة المنظمة بشكل جيد، يحتاج القائد إلى التدريب والخبرة الناضجة في مجاله. إذا كانت العلاقة بين القائد ومروضيه علاقة متناغمة وممتعة، فإن المروض سيقدر القائد بالطبع. سيكون تنظيم العمل أسهل لأن القائد والمروضين لديهم علاقة وثيقة باعتبارهم زملاء عمل.

(2) القيادة الأخلاقية **ethical leadership (EL)**: تشير الأخلاق إلى القيم المرغوبة والمناسبة للفرد والمجتمع بشكل عام. وترتبط الأخلاق بنقاء الأفراد ونواياهم. تعمل الأخلاق كدليل لتحليل ما هو جيد وما هو سيئ في سيناريوهات معينة. وفيما يتعلق بالأخلاق والقيادة نجد أن الأخلاقيات تدور



وقائع المؤتمر العلمي السابع لكلية الادرة والاقتصاد (تكامل العلوم الإدارية
والاقتصادية في ظل التحول الرقمي لنماذج الأعمال وتحديات الابتكار

18 نيسان 2024

حول هوية القائد ودور القائد. تعتبر الأخلاقيات مهمة للقيادة لأن القائد يتحرك ويؤثر على مرؤوسيه لتحقيق أهداف مشتركة، سواء فيما يتعلق بالعمل الجماعي أو البحث التنظيمي أو أي مشروع. من الواجب الأخلاقي للقادة أن يعاملوا مرؤوسيهم باحترام والعمل على تطوير البيئة الأخلاقية في المنظمة.

(3) **قيادة القيمة الشخصية (PVL):** القيمة كجزء من القيادة المتضمنة في كل سلوك يتم تنفيذه داخل المنظمة. تحتاج كل منظمة إلى استراتيجية وقيادة قوية، ونظام أنيق، وأشخاص ماهرين في إدارة الأعمال أو الأنشطة، ولكن يجب أن يكونوا جميعًا مرتبطين في نفس الإطار في شكل نفس القيم الثقافية. وستكون هذه أداة قوية لكسب قلوب الموظفين باعتبارهم المحرك الذي يدير عمليات المنظمة. إن أسلوب القيادة هذا يمنح الحرية المطلقة للمرؤوسين في الإبداع. القائد يعطي توجيهات مختصرة فقط في شكل أهداف عامة والباقي يعطى لمرؤوسيه. كما يتم ترك تقسيم المهام والمجموعات للمرؤوسين. بشكل عام لا تعني القيادة في المنظمات الربحية قيمة القيادة في كل سلوك يتم تنفيذه في المنظمة. حيث غالبًا ما تحدث تباينات بين القادة والمرؤوسين بحيث يشعر المرؤوسون بعدم التقدير. ومنهم القائد الذي يعطي وظائف لا تتفق مع واجبات مرؤوسيه. وهذا يجعل العديد من الموظفين يشعرون بعدم الارتياح عند العمل تحت قيادة ليس لديهم قيم شخصية في قيادتهم. وعلى النقيض من القيادة في المنظمات غير الربحية بشكل عام فإن القادة التنظيميين سيتضمنون قيمهم الشخصية في كل سلوك يتم تنفيذه داخل المنظمة.

4 - **قيادة الرعاية (CL):** القائد المهتم هو الشخص الذي لديه اهتمام حقيقي بالآخرين. لديه الرغبة في التعرف على الأشخاص الذين يعمل معهم، ليس لكي يتمكن من القيام بعمل مميز من وقت لآخر لأنه يشعر أنه يجب عليه ذلك، ولكن لأنه يريد حقًا التعرف على الأشخاص الذين يعمل معهم وتشجيعهم ليكونوا الأفضل. القائد المهتم حدسي ويدرك الأشياء الصغيرة. إنه يهتم بالتغيرات في مزاج الشخص ويسأل عن رفاهيته بأسئلة توليدية مفتوحة تحدد الأفراد وما يحدث لهم في هذا الوقت. فإن القائد الذي يتمتع بأسلوب التحول يسعى دائمًا إلى كيفية تغيير فريقه ليكون أفضل. يمكن أن يكون هذا التغيير في شكل مهارات إضافية والقدرة على القيام بالمزيد من العمل بشكل أسرع.



قيادة الرعاية هي موقف من الرعاية متبادل من قبل القائد والمرؤوسين. سيساعد أعضاء المنظمة بعضهم البعض في حل المشكلات التنظيمية غير المتوقعة، ويتطوعون لأداء مهام إضافية عند الحاجة، ويحافظون على سمعة المنظمة. ويمكن أيضًا رؤية الرعاية في شكل ميل لمحاولة منع المشكلات بين الأفراد المرتبطين بعمل الأعضاء. سينخرط جميع أعضاء المنظمة في المنظمة بطريقة مسؤولة وعناية ويهتمون بالحياة في المنظمة. يعامل القائد كل مرؤوس كفرد ويراعي احتياجاته وقدراته ومشاعره وتطلعاته. إنهم يساعدون الأفراد على تطوير نقاط القوة لديهم وقضاء الوقت في تدريبهم وتوجيههم. ولأن المرؤوسين يرون أن رؤسائهم يساعدون زملاءهم في العمل، فمن المرجح أن يتم إلهامهم لفعل الشيء نفسه أو يعتقدون أنه من المتوقع منهم أن يفعلوا الشيء نفسه. نظرًا لقيمة الرعاية هذه سيقوم الموظفون بأشياء إيجابية تساعد أو تساهم في تحقيق الأهداف التنظيمية (Riyono et al., 2022:93).

ثالثًا: مفهوم جودة حياة العمل

يشير مفهوم جودة حياة العمل إلى الأدوات والمكونات والعوامل التي تعتمد عليها الإدارة لتوفير حياة وظيفية أفضل للموظفين ورفع مستوى أدائهم وأداء المنظمة معًا. تعتبر جودة الحياة العمل هي البيئة التي توفر العوامل المعنوية والمادية لزيادة شعور الموظف بالأمان الوظيفي وبالتالي تقديم أفضل ما لديه لخدمة المنظمة.

ومن ناحية أخرى فقد قدم تعريف جودة حياة العمل المتمثلة في “توفير الظروف المناسبة وبيئة العمل التي تدعم وتعزز الرضا الوظيفي، والمتمثلة في نظام المكافآت، تحقيق العدالة في الأجور، وفرص التطور والنمو، والسماح بمشاركة العاملين في اتخاذ القرار، بالإضافة إلى التأكيد على سلامة بيئة العمل، مما يساعد على تلبية احتياجات العاملين، وينمي لديهم الشعور الوظيفي. (Alabduljader, 2022:25) يهدف مصطلح جودة حياة العمل إلى تغيير المناخ التنظيمي بأكمله من خلال إضفاء الطابع الإنساني على العمل. يأخذ في الاعتبار الاحتياجات الاجتماعية والنفسية للموظفين ويسعى إلى خلق ثقافة الالتزام بالعمل في المنظمات والتي تضمن إنتاجية أعلى ورضا وظيفي أكبر للموظفين. وهو مصطلح عام يغطي مشاعر الفرد تجاه كل أبعاد عمله، على سبيل المثال الحوافز والمكافآت الاقتصادية، والأمن الوظيفي، وظروف العمل، والعلاقات التنظيمية



والعلاقات الشخصية وما إلى ذلك. جودة حياة العمل هي حالة مدى شعور الموظفين بقدرتهم على تلبية الاحتياجات الشخصية من خلال الخبرة في المنظمة والشعور بالرضا عن عملهم. إن وجود جودة حياة العمل لدى الموظفين يمكن أن يحقق الرضا الوظيفي، ويزيد من مواقف العمل الإيجابية، ويقلل التوتر ويشكل توازنًا بين الحياة في العمل والحياة الأسرية. أن جودة حياة العمل يمكن أن تجعل الموظفين يشعرون بالراحة في عملهم. في حين أن جودة حياة العمل غير المدروسة والمنخفضة ستجعل الموظفين يشعرون بالملل وفقدان الحماس للعمل. تعد جودة حياة العمل مفهومًا متعدد الأبعاد وعامًا. ترتبط جودة حياة العمل بالظروف والبيئة الملائمة والداعمة وتعزز رضا الموظفين (Suwandia & Tentama, 2020:69). عندما تقدم المنظمة جودة حياة العمل لموظفيها، فهذا مؤشر جيد لتعزيز صورتها وبالتالي جذب الموظفين والاحتفاظ بهم. وهذا أمر مهم لأنه يشير إلى أن الشركات قادرة على توفير بيئة عمل مناسبة لموظفيها. إن جودة حياة العمل هي أيضًا مجموعة من الاستراتيجيات والإجراءات والأجواء المتعلقة بمكان العمل والتي تعزز وتحافظ على رضا الموظفين من خلال استهداف تحسين ظروف العمل لموظفي المنظمات. يمكن تعريف جودة حياة العمل على أنها مراعاة حاجة الموظف ورغبته فيما يتعلق بظروف العمل والأجور وفرص التطوير المهني، والعمل والأسرة، والسلامة، والتفاعلات الاجتماعية في مكان العمل (Horst et al., 2014:88). تعرف جودة حياة العمل بأنها مدى رضا الموظف عن احتياجاته الشخصية والعملية من خلال المشاركة في مكان العمل مع تحقيق أهداف المنظمة. تظهر أهمية جودة العمل في تقليل معدل دوران الموظفين ورفاهيتهم مما يؤثر على الخدمات المقدمة. إن التركيز على تحسين جودة العمل لزيادة رضا الموظفين يمكن أن يؤدي إلى مزايا مختلفة لكل من الموظفين والمنظمة.

جودة حياة العمل هي استراتيجية تكاملية تهدف إلى الحفاظ على الأداء وتحسينه من خلال الحفاظ على رفاهية الموظف. من خلال الحفاظ على رفاهية الموظفين، من المتوقع أن تتمكن المنظمات من البقاء في المنافسة أو الأداء المستقبلي وتوصف جودة العمل بأنها عملية تستجيب فيها المنظمة لاحتياجات موظفيها من خلال تطوير الآليات التي تسمح لهم بالمشاركة أو أن يكونوا صانعي القرار في تصميم حياتهم العملية. يجب أن تبدأ المنظمات في التحول إلى نهج إدارة أكثر إنسانية من خلال وضع الموارد البشرية باعتبارها الأصول الحيوية الأكثر موثوقية لخلق ميزة تنافسية. تصبح



الموارد البشرية في المنظمة شركاء مهمين في تحديد كل خطوة نحو التقدم والتطوير وبالطبع تحقيق الرؤية التنظيمية (Riyono et al.,2022:89)

رابعاً: ابعاد جودة حياة العمل

لقد أولى عدد من الباحثين اهتماماً بمفهوم جودة حياة العمل وحاولوا تحديد الأنواع المختلفة من الأبعاد التي تحدد جودة حياة العمل. بالنسبة للبحث الحالي فقد تم تحديد تسعة ابعاد مهمة تشمل بيئة العمل، وثقافة المنظمة والمناخ، والعلاقات والتعاون، والتدريب والتطوير، والتعويضات والمكافآت، والخدمات، والرضا الوظيفي والأمن الوظيفي، واستقلالية العمل، وكفاية الموارد. (Nanjundeswaraswamy & Swamy,2013:432).

1. **بيئة العمل Work Environment**: بيئة العمل هي المكان الذي يعمل فيه الفرد وهي بيئة اجتماعية ومهنية من المفترض أن يتفاعل فيها الموظفون مع عدد من الأشخاص، وعليهم العمل بالتنسيق بطريقة أو بأخرى. تضمن بيئة العمل ظروف العمل الآمنة والصحية، واستمرارية الخدمات، وتقليل علاقات إدارة العمل السيئة. تحقق بيئة العمل الجيدة إنتاجية عالية. الموظفون المبتهجون يشكلون رصيذاً لا يقدر بثمن للمنظمة إذا كانت بيئة العمل جيدة (Swamy et al.,2015:285). تمثل بيئة العمل استجابة سلوكية لبيئة العمل السائدة وتفترض عدة مجالات تشمل ضغط الدور، والخصائص الوظيفية، والخصائص الإشراقية والهيكلية. (Nanjundeswaraswamy & Swamy,2013:432).

2. **ثقافة المنظمة ومناخها Organization Culture and Climate**: ثقافة المنظمة هي مجموعة من الخصائص والمناخ التنظيمي هو سلوك جماعي للأشخاص الذين يشكلون جزءاً من قيم المنظمة ورؤيتها ومعاييرها. وتخضع فرص الترويج ومعايير تقييم الترقية والمكافآت المستخدمة لسيطرة مباشرة من منظمة وتخضع لسياسات المنظمة. (Swamy et al.,2015:285). ثقافة المنظمة تشمل مجموعة من السمات التنظيمية مثل السياسات والإجراءات وأسلوب القيادة والعمليات والعوامل السياقية العامة في المنظمة، كل ذلك لها تأثير عميق على كيفية نظر الموظفين إلى جودة حياة العمل. (Nanjundeswaraswamy & Swamy,2013:432)..



3. **العلاقة والتعاون Relation and Co-Operation:** العلاقة والتعاون عبارة عن تواصل بين الإدارة والموظفين فيما يتعلق بقرارات مكان العمل والصراعات وحل المشكلات. عادةً ما يتم متابعة العمل والحياة المهنية في إطار التنظيم الاجتماعي وتصبح طبيعة العلاقات الشخصية بُعدًا مهمًا لجودة حياة العمل. يعتمد قبول العمال على المهارات والسمات المتعلقة بالعمل والقدرات والإمكانات دون النظر إلى الجنس والمظهر الجسدي وما إلى ذلك (Swamy et al., 2015:285).
4. **التدريب والتطوير Training and Development:** التدريب والتطوير هو نشاط تنظيمي يهدف إلى تحسين أداء الأفراد والجماعات. ويتم ضمان جودة العمل من خلال الفرص التي توفرها الوظيفة لتطوير الموظفين والتشجيع الذي تقدمه الإدارة لأداء الوظيفة، مع وجود ظروف جيدة لزيادة التمكين الشخصي والمهارات (Swamy et al., 2015:285). التدريب والتطوير هو نشاط يضمن مشاركة الفعالة للموظفين في بناء بيئة المنظمة من خلال تطوير نموذج تنظيمي لإنتاج الإنجازات التنظيمية. (Nanjundeswaraswamy & Swamy, 2013:432).
5. **التعويضات والمكافآت Compensation and Rewards:** التعويضات والمكافآت هي عوامل تحفيزية. يتم منح المكافآت لأفضل أداء وهذا يبني المنافسة بين الموظفين للعمل الجاد وتحقيق الأهداف التنظيمية والفردية ويعتمد رضا الموظفين إلى حد ما على التعويضات المقدمة. يجب أن يتم تحديد الأجر على أساس العمل المنجز والمهارات الفردية والمسؤوليات والأداء (Swamy et al., 2015:285). ترتبط جودة حياة العمل بالرضا عن الأجور وساعات العمل وظروف العمل، ووصف "العناصر الأساسية لنوعية حياة العمل الجيدة" بأنها بيئة عمل آمنة، وأجور عادلة، وتكافؤ في فرص العمل، وفرص التقدم (Nanjundeswaraswamy & Swamy, 2013:432).
6. **الخدمات Facilities:** تلعب الخدمات دورًا رئيسيًا في تحقيق أهداف المنظمة من خلال تلبية الاحتياجات الجسدية والعاطفية للموظفين. تشمل خدمات الطعام، والنقل، والأمن وما إلى ذلك. وقد وجد العديد من أصحاب العمل أنه من المفيد السماح بترتيبات عمل بديلة لموظفيهم تشمل ترتيبات العمل البديلة للموظفين ساعات عمل مرنة، وتنقلات أقصر أو بدون تنقلات، وبيئة عمل آمنة (Swamy et al., 2015:285).



7. **الرضا الوظيفي والأمن الوظيفي Job satisfaction and Job Security:** الرضا الوظيفي هو مدى تفضيل الموظفين أو عدم تفضيلهم لعملهم. يتأثر الرضا الوظيفي بتصميم الوظيفة. الوظائف الغنية بالعناصر السلوكية البناءة مثل استقلالية العمل وتنوع المهام والهوية وأهمية العمل والتغذية الراجعة وما إلى ذلك تساهم في رضا الموظفين. يريد الموظفون الاستقرار الوظيفي ولا يحبون أن يكونوا ضحايا لسياسات شخصية غريبة الأطوار وأن يبقوا تحت رحمة أصحاب العمل. ترتبط الجوانب المختلفة للوظيفة مثل الأجور والترقيات والإشراف والمزايا الإضافية ودعم زملاء العمل وساعات العمل المفرطة بمستويات الرضا (Swamy et al., 2015:285). الأمن الوظيفي هو عامل آخر يثير قلق الموظفين ويوفر التوظيف الدائم والأمان للموظفين ويحسن جودة العمل لديهم. سيشعر الموظفون الذين حصلوا على وظائف وأجور مضمونة بالراحة في مكان العمل وهذا يؤثر على نوعية حياتهم (Nanjundeswaraswamy & Swamy, 2013:432).
8. **استقلالية العمل Autonomy of Work:** في مجموعات العمل المستقلة يُمنح الموظفون حرية اتخاذ القرار يقوم العمال بأنفسهم بتخطيط وتنسيق ومراقبة الأنشطة المتعلقة بالعمل. ويتضمن أيضًا فرصًا مختلفة للموظفين مثل الاستقلالية في العمل والحصول على سلطة الوصول إلى المعلومات ذات الصلة بمهمتهم (Swamy et al., 2015:285). إذا كانت المنظمة توفر السلطة المناسبة لتصميم أنشطة العمل للموظفين فمن المحتمل جدًا أن تتوافق أنشطة العمل مع احتياجات موظفيهم التي تساهم في الأداء التنظيمي (Nanjundeswaraswamy & Swamy, 2013:432).
9. **كفاية الموارد Adequacy of Resources:** يجب أن تتوافق الموارد مع الأهداف المعلنة وإلا فلن تكون القوى العاملة مؤهلة لتحقيق الأهداف المحددة مسبقًا. ويؤدي هذا إلى استياء الموظفين وانخفاض جودة العمل. تتعلق كفاية الموارد بالوقت الكافي والمعدات والمعلومات الكافية والمساعدة في إكمال المهام (Swamy et al., 2015:285).



المبحث الثالث: الجانب التطبيقي

اولا: ثبات الاستبانة وترميز متغيرات وفقرات ومقياس البحث

للتحقق من ثبات الاستبانة تم اعتماد اختبار الفا كرونباخ وقد بينت النتائج في الجدول ادناه ان الثبات الكلي للمتغير المستقل القيادة المستدامة (842). أما الثبات الكلي للمتغير التابع جودة حياة العمل (801). وتبين هذه النتائج ان نسبة الثبات عالية وهي تفي بأغراض البحث التي تسعى الى تفسير وتحديد طبيعة العلاقة بين متغيرات البحث وهي القيادة المستدامة بوصفها متغير مستقل والتي تتكون من اربعة ابعاد هي : (القيادة المتناغمة , القيادة الأخلاقية , قيادة القيمة الشخصية , قيادة الرعاية) وجودة حياة العمل بوصفها متغير تابع وتتألف من تسعة ابعاد هي (بيئة العمل, ثقافة المنظمة ومناخها, العلاقة والتعاون, التدريب والتطوير, التعويضات والمكافآت, الخدمات, الرضا الوظيفي والأمن الوظيفي, استقلالية العمل, كفاية الموارد) . ومن اجل تحقيق البساطة والسهولة في التحليل الاحصائي وضعت رموز بسيطة لكل متغيرات البحث والتي سيتم توضيحها في الجدول ادناه

الجدول(1) ترميز متغيرات وابعاد مقياس الدراسة وعدد فقراته ومعامل الفا كرونباخ للمتغيرات والابعاد

المتغير	رمز المتغير	البعد	رمز البعد	عدد الفقرات	معامل الفا كرونباخ للأبعاد	معامل الفا كرونباخ للمتغيرات
القيادة المستدامة SL		القيادة المتناغمة	(HL)	6	.833	.842
		القيادة الأخلاقية	(EL)	6	.770	
		قيادة القيمة الشخصية	(PVL)	3	.796	
		قيادة الرعاية	(CL)	3	.811	
جودة حياة العمل Q w l		بيئة العمل	W E	6	.782	.801
		ثقافة المنظمة ومناخها	O C C	7	.775	
		العلاقة والتعاون	R O	6	.822	
		التدريب والتطوير	T D	4	.705	
		التعويضات والمكافآت	C R	5	.830	



وقائع المؤتمر العلمي السابع لكلية الإدارة والاقتصاد (تكمّل العلوم الإدارية والاقتصادية في ظل التحول الرقمي لنماذج الأعمال وتحديات الابتكار)

18 نيسان 2024

	.785	5	SE	الخدمات		
	.762	8	JSJSA	الرضا الوظيفي والأمن الوظيفي		
	.825	6	A W	استقلالية العمل		
	.820	3	AR	كفاية الموارد		

المصدر: من اعداد الباحثين بالاستناد الى برنامج (SPSS VR.26).

ثانيا :التحليل الوصفي لمتغيرات البحث

1-التحليل الوصفي لبيانات متغير القيادة المستدامة

وفقا لنتائج الجدول (2) حقق متغير القيادة المستدامة وسط حسابي (3.827) وانحراف معياري (0.742) واهمية نسبية (0.765) وهذا يدل ان افراد العينة يتفوقون على ان هذا المتغير يعدّ من المتغيرات المهمة في المنظمة المبحوثة .وان الوسط الحسابي لهذا البعد هو اعلى من الوسط الفرضي والبالغ (3). ويعد بعد القيادة الأخلاقية من اكثر الابعاد اسهاما في هذا المتغير والتي حققت وسط حسابي مقداره (4.207) وانحراف معياري قدرة (0.830) واهمية نسبية (0.841) مما يشير الى توافر عالي لهذه البعد ضمن نطاق هذا المتغير. بينما حقق بعد قيادة الرعاية على ادنى وسط حسابي وقدرة (3.411) وانحراف معياري (0.942) واهمية نسبية (0.682) مما يشير على انخفاض مستوى هذه البعد ضمن نطاق هذا المتغير من وجهة نظر الافراد.

الجدول (2) التحليل الوصفي لمتغير القيادة المستدامة

ت	الترميز	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية
1	القيادة المتناغمة	3.936	0.823	0.787
2	القيادة الأخلاقية	4.207	0.830	0.841
3	قيادة القيمة الشخصية	3.754	0.843	0.751
4	قيادة الرعاية	3.411	0.942	0.682
	القيادة المستدامة	3.827	0.742	0.765

المصدر: من اعداد الباحثين بالاستناد الى برنامج (SPSS VR.26).



2: التحليل الوصفي لمتغيرات جودة حياة العمل

وفقا لنتائج الجدول (3) حقق متغير جودة حياة العمل وسط حسابي (3.230) وانحراف معياري (0.930) واهمية نسبية (0.646) وهذا يدل ان افراد العينة يتفقون على ان هذا المتغير يعدّ من المتغيرات المهمة في المنظمة المبحوثة وان الوسط الحسابي لهذا البعد هو اعلى من الوسط الفرضي والبالغ (3). ويعد بعد استقلالية العمل من اكثر الابعاد اسهاما في هذا المتغير والتي حققت وسط حسابي مقداره (3.701) وانحراف معياري قدرة (0.842) واهمية نسبية (0.740) مما يشير الى توافر عالي لهذه البعد ضمن نطاق هذا المتغير. بينما حقق بعد الخدمات على ادنى وسط حسابي وقدرة (2.807) وانحراف معياري (0.730) واهمية نسبية (0.561) مما يشير الى انخفاض مستوى هذه البعد ضمن نطاق هذا المتغير من وجهة نظر الافراد العاملين .

الجدول (3) التحليل الوصفي لمتغير جودة حياة العمل

ت	الترميز	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية
1	بيئة العمل	3.106	0.923	0.621
2	ثقافة المنظمة ومناخها	3.307	0.630	0.661
3	العلاقة والتعاون	3.212	0.443	0.642
4	التدريب والتطوير	3.411	0.742	0.682
5	التعويضات والمكافآت	3.236	0.823	0.647
6	الخدمات	2.807	0.730	0.561
7	الرضا الوظيفي والأمن الوظيفي	2.954	0.843	0.591
8	استقلالية العمل	3.701	0.842	0.740
9	كفاية الموارد	3.336	0.623	0.667
	جودة حياة العمل	3.230	0.930	0.646

المصدر: من اعداد الباحثين بالاستناد الى برنامج (SPSS VR.26).



ثالثاً: تحليل علاقة التأثير بين المتغيرات

الفرضية الرئيسية: تبين هذه الفرضية ان القيادة المستدامة بأبعادها المجتمعة تؤثر ايجابيا في جودة حياة العمل بأبعادها المجتمعة .

نتائج تحليل الانحدار في الجدول(4) تبين وجود تأثير ايجابي وذات دلالة معنوية بين القيادة المستدامة وجودة حياة العمل , ونستدل من خلال النتائج بقبول قيم معاملات الانحدار إذ تشير المعلمة بيتا ($\beta = 0.790$) وهي قيمة موجبة وتعني ان التغيير في القيادة المستدامة بمقدار وحدة واحدة يؤدي الى تغيير بالزيادة بمقدار (0.790) في المتغير التابع جودة حياة العمل، وقد بينت القدرة التفسيرية لنموذج الانحدار الى ان القيادة المستدامة تفسر (55.0%) من التباين الحاصل في جودة حياة العمل ، طبقا لقيمة معامل التحديد ($R^2=0.550$)، وان العلاقة 'طردية ومعنوية وفقا لقيمة ($p\text{-value}=0.000$) وهي اقل من (0.05) وهذا يعني ان تطبيق القيادة المستدامة لدى العاملين عينة البحث سوف يزيد ذلك من جودة حياة العمل بمقدار معامل التفسير المشار إليه في الجدول.

الجدول(4) معاملات التأثير بين القيادة المستدامة وجودة حياة العمل .

المتغير التابع	Sig	F	T	R ²	B	الابعاد
جودة حياة العمل	.000	25.029	12.249	0.550	.790	القيادة المستدامة

المصدر: من اعداد الباحثين بالاستناد الى برنامج (SPSS VR.26).

وتنبثق من الفرضية الرئيسية عدة فرضيات فرعية

الفرضية الفرعية الاولى : نتائج تحليل الانحدار في الجدول(5) تبين وجود تأثير ايجابي وذات دلالة معنوية بين بعد القيادة المتناغمة وجودة حياة العمل , ونستدل من خلال النتائج بقبول قيم معاملات الانحدار إذ تشير المعلمة بيتا ($B = 0.690$) وهي قيمة موجبة وتعني ان التغيير في القيادة المتناغمة بمقدار وحدة واحدة يؤدي الى تغيير بالزيادة بمقدار (0.690) في المتغير التابع جودة حياة العمل، وقد بينت القدرة التفسيرية لنموذج الانحدار الى ان القيادة المتناغمة تفسر (43.0%) من التباين الحاصل في جودة حياة العمل ، طبقا لقيمة معامل التحديد



وقائع المؤتمر العلمي السابع لكلية الإدارة والاقتصاد (تكاميل العلوم الإدارية
والاقتصادية في ظل التحول الرقمي لنماذج الأعمال وتحديات الابتكار

18 نيسان 2024

($R^2=0.43$)، وان العلاقة 'طردية ومعنوية وفقا لقيمة ($p\text{-value}=0.000$) وهي اقل من (0.05) وهذا يعني ان تطبيق القيادة المتناغمة لدى العاملين عينة البحث سوف يزيد ذلك من جودة حياة العمل بمقدار معامل التفسير المشار إليه في الجدول.

الجدول (5) معاملات التأثير بين القيادة المتناغمة وجودة حياة العمل .

الابعاد	B	R^2	T	F	Sig	المتغير التابع
القيادة المتناغمة	.690	0.430	11.049	21.029	.000	جودة حياة العمل

المصدر: من اعداد الباحثين بالاستناد الى برنامج (SPSS VR.26).
الفرضية الفرعية الثانية : نتائج تحليل الانحدار في الجدول (6) تبين وجود تأثير ايجابي وذات دلالة معنوية بين بعد القيادة الأخلاقية وجودة حياة العمل , ونستدل من خلال النتائج بقبول قيم معاملات الانحدار إذ تشير المعلمة بيتا ($B=.720$) وهي قيمة موجبة وتعني ان التغيير في القيادة الأخلاقية بمقدار وحدة واحدة يؤدي الى تغيير بالزيادة بمقدار ($.720$). في المتغير التابع جودة حياة العمل، وقد بينت القدرة التفسيرية لنموذج الانحدار الى ان القيادة الأخلاقية تفسر (53.0%) من التباين الحاصل في جودة حياة العمل ، طبقا لقيمة معامل التحديد ($R^2=0.53$)، وان العلاقة 'طردية ومعنوية وفقا لقيمة ($p\text{-value}=0.000$) وهي اقل من (0.05) وهذا يعني ان تطبيق القيادة الأخلاقية لدى العاملين عينة البحث سوف يزيد ذلك من جودة حياة العمل بمقدار معامل التفسير المشار إليه في الجدول.

الجدول (6) معاملات التأثير بين القيادة الأخلاقية وجودة حياة العمل .

الابعاد	B	R^2	T	F	Sig	المتغير التابع
القيادة الأخلاقية	.720	0.530	9.559	19.331	.000	جودة حياة العمل

المصدر: من اعداد الباحثين بالاستناد الى برنامج (SPSS VR.26).

الفرضية الفرعية الثالثة : نتائج تحليل الانحدار في الجدول (7) تبين وجود تأثير ايجابي وذات دلالة معنوية بين بعد قيادة القيمة الشخصية وجودة حياة العمل , ونستدل من خلال النتائج بقبول



قيم معاملات الانحدار إذ تشير المعلمة بيتا ($B = .520$) وهي قيمة موجبة وتعني ان التغيير في قيادة القيمة الشخصية بمقدار وحدة واحدة يؤدي الى تغيير بالزيادة بمقدار ($.520$). في المتغير التابع جودة حياة العمل، وقد بينت القدرة التفسيرية لنموذج الانحدار الى ان قيادة القيمة الشخصية تفسر (47.0%) من التباين الحاصل في جودة حياة العمل ، طبقا لقيمة معامل التحديد ($R^2=0.47$)، وان العلاقة طردية ومعنوية وفقا لقيمة ($p\text{-value}=0.000$) وهي اقل من (0.05) وهذا يعني ان تطبيق قيادة القيمة الشخصية لدى العاملين عينة البحث سوف يزيد ذلك من جودة حياة العمل بمقدار معامل التفسير المشار إليه في الجدول.

الجدول(7) معاملات التأثير بين قيادة القيمة الشخصية وجودة حياة العمل .

المتغير التابع	Sig	F	T	R ²	B	الابعاد
جودة حياة العمل	.000	20.441	12.059	0.470	.520	قيادة القيمة الشخصية

المصدر: من اعداد الباحثين بالاستناد الى برنامج (SPSS VR.26).

الفرضية الفرعية الرابعة : نتائج تحليل الانحدار في الجدول(8) تبين وجود تأثير ايجابي وذات دلالة معنوية بين بعد قيادة الرعاية وجودة حياة العمل ، ونستدل من خلال النتائج بقبول قيم معاملات الانحدار إذ تشير المعلمة بيتا ($B = .620$) وهي قيمة موجبة وتعني ان التغيير في قيادة الرعاية بمقدار وحدة واحدة يؤدي الى تغيير بالزيادة بمقدار ($.620$). في المتغير التابع جودة حياة العمل، وقد بينت القدرة التفسيرية لنموذج الانحدار الى ان قيادة الرعاية تفسر (58.0%) من التباين الحاصل في جودة حياة العمل ، طبقا لقيمة معامل التحديد ($R^2=0.58$)، وان العلاقة طردية ومعنوية وفقا لقيمة ($p\text{-value}=0.000$) وهي اقل من (0.05) وهذا يعني ان تطبيق قيادة قيادة الرعاية لدى العاملين عينة البحث سوف يزيد ذلك من جودة حياة العمل بمقدار معامل التفسير المشار إليه في الجدول.

الجدول(8) معاملات التأثير بين بعد قيادة الرعاية وجودة حياة العمل .

المتغير التابع	Sig	F	T	R ²	B	الابعاد
جودة حياة العمل	.000	29.441	18.059	0.580	.620	قيادة الرعاية

المصدر: من اعداد الباحثين بالاستناد الى برنامج (SPSS VR.26).



المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

اولا: الاستنتاجات

- 1- من خلال نتائج التحليل الاحصائي نستنتج ان هناك اهتمام من قبل عينة البحث في القيادة المستدامة المتمثلة بأبعادها الاربعة (القيادة المتناغمة, القيادة الأخلاقية, قيادة القيمة الشخصية, قيادة الرعاية)
- 2-توضح نتائج التحليل الاحصائي هناك اهتمام في تحسين جودة حياة العمل من قبل عينة البحث المتمثلة في (بيئة العمل, ثقافة المنظمة ومناخها, العلاقة والتعاون, التدريب والتطوير, التعويضات والمكافآت, الخدمات, الرضا الوظيفي والأمن الوظيفي, استقلالية العمل, كفاية الموارد)
- 3- تبين نتائج التحليل الاحصائي ان هناك تأثير طردي ذات دلالة معنوية للقيادة المستدامة على جودة حياة العمل وهذا يعني ان تحسين جودة العمل لدى العاملين يعتمد بشكل كبير على الاهتمام في القيادة المستدامة .
- 4-ان ابعاد القيادة المستدامة لها تأثير معنوي وطردي على جودة حياة العمل لذلك يجب على المنظمة عينة الدراسة الالتزام في ابعاد القيادة المستدامة من اجل ضمان تحسين العمل .

ثانيا: التوصيات

- 1) يتوجب على ادارة المدارس اعطاء اهتمام متزايد للقيادة المستدامة من اجل تطوير قدرات الافراد المعلمين التي تسهم في تطوير حياة العمل
- 2) على ادارة المدارس احاطة المعلمين بكافة متغيرات البحث الرئيسية والفرعية لانها تسهم بشكل كبير في تحقيق اهداف المدارس
- 3) على ادارة مدارس النجف الاشرف نشر ثقافة القيادة المستدامة وإيضاحها لكافة المعلمين وفي جميع المستويات الادارية من اجل تمكينهم على انجاز المهام المناطة بهم بكفاءة عالية .
- 4) ضرورة اهتمام المدارس عينة البحث بمكونات القيادة المستدامة والعمل على تجنب الضعف في اي مكون منها بالشكل الذي يضمن تحقيق جودة حياة العمل لعينة البحث .
- 5) زيادة الاهتمام بتحفيز المعلمين وتشجيعهم بوصفهم من الموارد المهمة التي تسهم في بناء سمعة جيدة للمدارس عينة البحث



المصادر

- 1) Alabduljader, S. A. (2022). The Impact Of Quality Of Work-Life On Reducing Occupational Burnout Among Workers. Polish Journal Of Management Studies, 26(2), 24-41.
- 2) Candra, W., & Sundiman, D. (2020). SUSTAINABLE LEADERSHIP KEY FACTORS: STUDY ON PROFIT AND NON PROFIT ORGANISATIONS IN BATAM INDONESIA. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 22(2), 122-130.
- 3) Dahiru M, Ishyaku R, Alkali AW, Palladan AA. Sustainable Leadership Competen- cies for Sustainable Performance in Federal College of Education in North Eastern Nigeria. Austin J Bus Adm Manage.2023;7(1):1058
- 4) Dutta, C., & Singh, J. (2015). A study on quality of work life of employees at Management Institute in Moradabad: AN EMPIRICAL STUDY. International Journal of Recent Scientific Research, 6, 4884-4888.
- 5) Farahbakhsh, S. (2012). The role of emotional intelligence in increasing quality of work life in school principals. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 46, 31-35
- 6) Horst, D. J., Broday, E. E., Bondarick, R., Serpe, L. F., & Pilatti, L. A. (2014). Quality of working life and productivity: An overview of the conceptual framework. International Journal of Managerial Studies and Research, 2(5), 87-98.
- 7) How, R. P. T. K., & Ishak, M. Z. (2021). Empowering Teachers' Commitment: How Do Six Dimensions of Sustainable Leadership Play A



- Role? Memperkasakan Komitmen Guru: Bagaimanakah Enam Dimensi dalam Kepimpinan Lestari Memainkan Peranan?. Management Research Journal, 10(2), 49-64.
- 8) Kalkavan, S. (2015). Examining the level of sustainable leadership practices among the managers in Turkish insurance industry. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 207, 20-28.
- 9) Kullan, S., Mansor, M., & Ishak, R. (2022). The Validity and Reliability of Sustainable Leadership Instrument. International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development, 11(1), 155–169.
- 10) Nanjundeswaraswamy, T. S., & Swamy, D. R. (2013). QUALITY OF WORKLIFE OF EMPLOYEES IN PRIVATE TECHNICAL INSTITUTIONS. International journal for quality research, 7(3).
- 11) Nartgün, Ş. S., Limon, İ., & Dilekçi, Ü. (2020). The relationship between sustainable leadership and perceived school effectiveness: The mediating role of work effort. Bartın University Journal of Faculty of Education, 9(1), 141-154.
- 12) Riyono, B., Hartati, S., & Fatdina, F. (2022). Quality of Work Life (QWL) From Psychological Perspective and The Development of Its Measurement. Jurnal Psikologi, 49(1), 87-103
- 13) Saraji, G. N., & Dargahi, H. (2006). Study of quality of work life (QWL). Iranian journal of public health, 35(4), 8-14.
- 14) Suwandia, G. F., & Tentama, F. (2020). The Quality of Work Life Scale: A Psychometric Study and its Application for the Employee. International Journal of Sciences: Basic and Applied Research (IJSBAR), 50(1), 68-81.

مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية

مجلد (20) (عدد خاص) 2024



وقائع المؤتمر العلمي السابع لكلية الإدارة والاقتصاد (تكامّل العلوم الإدارية
والاقتصادية في ظل التحول الرقمي لنماذج الأعمال وتحديات الابتكار)

18 نيسان 2024

- 15) Swamy, D. R., Nanjundeswaraswamy, T. S., & Rashmi, S. (2015). Quality of work life: scale development and validation. International Journal of Caring Sciences, 8(2), 281.
- 16) binti Zulkiffli, N. A. (2016, July). Theoretical review on sustainable leadership (SL). In MATEC Web of Conferences (Vol. 66)