

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Prepared by: Dr. Mona Moustafa Elashry

To

Faculty of Management
Midocean University

دور الرقابة التنظيمية في تحسين جودة الحياة الوظيفية بمدارس التربية العصرية العالمية بالمملكة العربية السعودية

منى صالح باوزير
2021205556

مشروع تخرج- 1
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف
د. منى مصطفى العشري
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

2024- الفصل الدراسي الثاني

جدول المحتويات

4.....	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
5.....	1.1. المقدمة:
6.....	1.2. مشكلة الدراسة
6.....	1.2.1. فجوات على المستوى النظري
6.....	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي
7.....	1.3. أهمية الدراسة
7.....	1.3.1. على المستوى النظري:
7.....	1.3.2. على المستوى التطبيقي:
7.....	1.4. أسئلة الدراسة
8.....	1.5. أهداف الدراسة
8.....	1.6. فرضيات الدراسة
9.....	1.7. نموذج الدراسة
9.....	1.8. منهجية الدراسة
9.....	1.9. الدراسة الميدانية
9.....	1.10. مخطط المشروع المقترح
	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

10

11.....	2.1. المقدمة:
11.....	2.2. المتغير المستقل
12.....	2.3. المتغير التابع
13.....	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
13.....	2.5. الخاتمة

جدول الاشكال

رقم الصفحة	عنوان الشكل
9	منهجية البحث
9	نموذج البحث
10	هيكل البحث

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

يعد المورد البشري حجر الأساس لكل منظمة، وأهم عناصر نجاحها، وفي ظل التحول العصري للتقنية والتدفق السريع للمعلومات والتغيرات الإقليمية والعالمية تحتاج المنظمات إلى السرعة والمرونة في مواكبة هذه التغيرات والتكيف معها: وذلك بإعداد الخطط الاستراتيجية المرنة والاهتمام بإدارة المخاطر ونشر الوعي حوله، وإشراك العاملين في اتخاذ القرارات كل حسب موقعه في المنظمة.

ولما للتعليم من أهمية بالغة في إكساب الطلاب المعرفة والفهم والقيم الأخلاقية، فإن العاملين به هم حلقة الوصل بين الطلاب والعالم الخارجي، وهم الأكثر عرضة للتأثر بالتحديات والتغيرات المحلية والعالمية نفسياً ومهنياً واجتماعياً، وأصبح لزاماً على المنظمات الالتفات لإحداث التوازن بين مصلحة المنظمة وجودة الحياة العاملين، باستخدام أحدث الطرق والأساليب الإدارية والتي تراعي مصالح الطرفين على حد سواء.

وقد واجهت المنظمات التعليمية تحديات كبيرة خلال السنوات الماضية، الأمر الذي فرض عليها التحول السريع للتقنية واتخاذ أساليب حديثة في الاستجابة لتلك المتغيرات، والبعد عن مركزية اتخاذ القرار والمرونة في تطبيقه، وقد أشار (العتيبي، 2023) أن من أبرز معوقات تطبيق الادرة الحديثة، ضعف الصلاحيات الإدارية الممنوحة وكثرة التعقيدات التي تؤثر بشكل كبير في مرونة الإجراءات وسرعة تطبيقها، إضافة إلى أن الرشاقة التنظيمية أصبحت ضرورية لتمييز المنظمات ورفع مستوى استجابتها للضغوط والمتغيرات الخارجية بمرونة (أحمد، 2016) فالفرق بين منظمة رشيقة وأخرى غير رشيقة كالفرق بين منظمة متميزة وغير متميزة.

ثم إن الاهتمام بتحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملين ينعكس إيجاباً على تعزيز مكانة المنظمة وسرعة استجابتها للتحديات، ومرونتها والمحافظة على استدامتها، وهذا ما يعرف اصطلاحاً بالرشاقة التنظيمية، حيث تعد من أكثر الحلول ملائمة لمواجهة متغيرات العصر الحديث، وهذا ما أكدته (عبدالمولى، 2019) في دراسته حيث أشار إلى أن الرشاقة التنظيمية من أحدث الأساليب المستخدمة في زيادة قدرة المنظمات ومرونتها في مواجهة تلك التحديات والمتغيرات إلى جانب تحقيق مستويات عليا في الأداء.

وتعتمد الرشاقة التنظيمية على إشراك الموظفين في اتخاذ القرارات والبعد عن المركزية، مع انفتاح المنظمات على العالم الخارجي بسهولة واقتناص الفرص لرفع كفاءة وفاعلية العمل والعاملين، لذا أصبح

لزاما على قطاع التعليم اللجوء للأساليب الإدارية الحديثة لتحقيق أهدافه وتطلعاته، وهذا يعكس حاجة المنظمات لرأس مال بشري يتميز بالرشاقة في الاستشعار واتخاذ القرار والمرونة في التطبيق، الأمر الذي سيؤدي إلى بذلهم المزيد من الجهد والشعور والادراك في تحقيق أهداف المنظمة برضا وسعادة (markos & sridevi, 2010).

1.2. مشكلة الدراسة

يعتبر كل من الرشاقة التنظيمية وتحسين جودة الأداء الوظيفي من المفاهيم الإدارية الحديثة والتي تحتاج لمزيد من الدراسة والاستقصاء، وتعتبر الرشاقة التنظيمية عن قدرة المنظمة على الاستجابة للفرص الغير متوقعة بسرعه وفعالية، ووضع الحلول المسبقة لتلبية الاحتياجات المحتملة، كما تعتبر جودة الحياة الوظيفية من أهم العوامل التي تساعد العاملين في تحقيق أهداف المنظمة والحفاظ على الاستمرارية والاستدامة وتحسين القدرة التنافسية في ظل الصراعات الأخرى.

ونظرا لندرة الدراسات التي تناولت علاقة الرشاقة التنظيمية بتحسين جودة الحياة الوظيفية فقد دل ذلك على وجود فجوة معرفية ينبغي الوقوف عليها.

ومن هنا جاءت أهمية هذه الدراسة، لمعرفة دور الرشاقة التنظيمية في تحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملين بمدارس التربية العصرية العالمية بالمملكة العربية السعودية.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

- حداثة الموضوع محل الدراسة حيث تعد الرشاقة التنظيمية من المواضيع المستحدثة.
- قلة الدراسات المتعلقة بالموضوع.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

- قصور دور الإدارات في معرفة مسببات تأخر تحقيق الأهداف والتي من أهمها غياب موضوع الرشاقة التنظيمية.
- الضغط العالي على العاملين بقطاع التعليم الأمر الذي يؤثر على جودة حياتهم نفسيا واجتماعيا ومهنيا، وبالتالي تأثر مخرجات التعليم وعدم تحقيقها المستوى المطلوب.
- حاجة القطاع التعليمي لنتائج الدراسة في تحسين شكل الإدارات والهياكل وطرق اتخاذ القرار والاستعداد المسبق لأي تغيير.

ونستخلص مما سبق سؤال البحث:

ما دور الرقابة التنظيمية في تحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملين بمدارس التربية العصرية العالمية بالمملكة العربية السعودية؟

1.3. أهمية الدراسة

1.3.1. على المستوى النظري:

- أهمية موضوع الرقابة التنظيمية، ودوره الفاعل والرئيسي في تحسين جودة الحياة الوظيفية وتحقيق الأهداف بشكل أكثر كفاءة وفعالية.
- استثارة اهتمام الباحثين في حقل الإدارة لإجراء المزيد من البحوث والدراسات حول موضوع الرقابة التنظيمية باعتباره من الموضوعات الحديثة.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

- يستفاد من الدراسة في تحديد مدى تطبيق الرقابة التنظيمية في مدارس التربية العصرية العالمية.
- تحديد مواطن الضعف والقصور في جودة الحياة الوظيفية للعاملين مما يزيد من تطويرها، وتعزيز أساليب الإدارة الحديثة المعنية بالرقابة التنظيمية، لتلبية المتطلبات وتحقيق الأهداف والتكيف مع المتغيرات.
- معرفة العلاقة بين أبعاد الرقابة التنظيمية وأبعاد جودة الحياة الوظيفية، وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية.
- تفيد الدراسة في التعرف على الآليات المقترحة لتحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملين، بما يحقق الأهداف التعليمية ويتوافق مع رضا العاملين.

1.4. أسئلة الدراسة

- 1-ما هو مستوى تطبيق الرقابة التنظيمية بأبعادها المتمثلة في (رقابة الاستشعار-اتخاذ القرار-الممارسة) من وجهة نظر العاملين في مدارس التربية العصرية العالمية؟

2-أي من أبعاد الرشاقة التنظيمية له الدور الأكبر في تحسين جودة الحياة الوظيفية بأبعادها (تحسين أداء الموظف-تحسين المهام الوظيفية-تحسين المناخ التنظيمي) من وجهة نظر العاملين؟

3-ماهي التوصيات المقترحة لتحسين جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر العاملين في مدارس التربية العصرية العالمية؟

1.5. أهداف الدراسة

يهدف البحث إلى دراسة (الرشاقة التنظيمية) وعلاقتها بتحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملين في مدارس التربية العصرية العالمية، وذلك من خلال الأهداف الفرعية التالية:

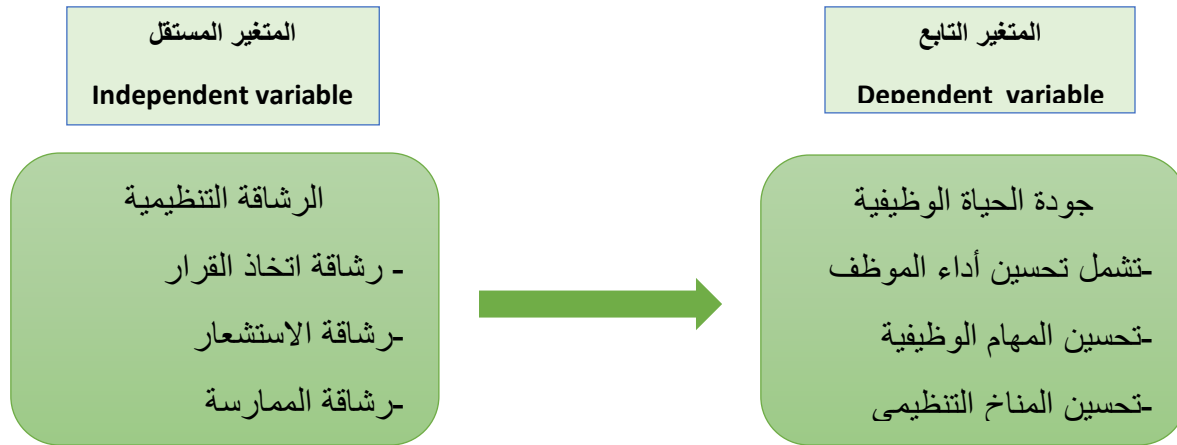
- تحديد مستوى تطبيق الرشاقة التنظيمية بأبعادها من وجهة نظر العاملين بالمدسة.
- تحديد طبيعة واتجاه العلاقة بين الرشاقة التنظيمية وتحسين جودة الحياة الوظيفية على العاملين في المدرسة.
- تقديم مجموعة من التوصيات المقترحة في ضوء نتائج الدراسة والتي قد تساعد المنظمة في تحقيق الرشاقة التنظيمية والتي تؤثر بدورها علة تحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملين بالمنظمة.

1.6. فرضيات الدراسة

يمكن تحقيق أهداف البحث من خلال اختبار مدى صحة الفرض الرئيسي التالي:

>تؤثر أبعاد الرشاقة التنظيمية (رشاقة الاستشعار-رشاقة اتخاذ القرار-رشاقة الممارسة) تأثيرا ذا دلالة إحصائية في مدى تحسين جودة الحياة الوظيفية (تحسين أداء الموظف-تحسين المهام الوظيفية-تحسين المناخ التنظيمي) في مدارس التربية العصرية العالمية>، وسيتم التحقق من مدى صحة الفرض من خلال قياس مدى إدراك العاملين في المنظمة لمتغيرات البحث، وكذلك قياس العلاقات الارتباطية والتأثيرية بين متغيرات البحث، ثم تقديم التوصيات المقترحة للتحسين من قبل العاملين بالمنظمة ومن وجهة رأي الباحثة.

1.7. نموذج الدراسة



الشكل 2: تم تصميمها بواسطة الباحث

1.8. الدراسة الميدانية

سيتم تطبيق الدراسة على مجتمع مدارس التربية العصرية الحديثة بمدينة الرياض، لمعرفة مدى تطبيق الرشاقة التنظيمية ودورها في تحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملين بالمنظمة.

1.9. مخطط المشروع المقترح



الشكل 3: هيكل البحث المقترح

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

يعد البحث العلمي من أهم الطرق المستخدمة لبحث ومناقشة وحل العديد من الظواهر والمشكلات التي تواجه الإنسان والطبيعة، ويستعين الإنسان في إجراء البحوث والدراسات بالمعارف السابقة والتراكمية التي أنتجها وقدمها الإنسان، حيث ينشأ من خلالها الربط والتحليل والتفسير للعديد من الظواهر محل الدراسة، فيستفيد الباحث من الدراسات السابقة في إجراء بحثه في صورة تعكس أسمى معاني الترابط والتعاون الإنسان.

ولقد جاء هذا البحث مهتماً في دراسة دور الرقابة التنظيمية وأهميتها في تحسين جودة حياة العاملين في مدارس التربية العصرية الحديثة، لحدثة الموضوع ومناسبته للعصر المتسم بالتسارع والجهد العالي لتحقيق أهداف المنظمات، الأمر الذي يؤثر بشكل أو بآخر على جودة الحياة الصحية والنفسية والاجتماعية للعاملين في القطاعات العامة والخاصة.

2.2. المتغير المستقل

الرقابة التنظيمية: (Organizational agility)

عرفت (الحنيطي، 2018) الرقابة التنظيمية بأنها: قدرة المنظمة على الاستجابة للتغيرات البيئية المفاجئة والسريعة في بيئات الأعمال وتحويل هذه التغيرات إلى فرص يمكن للمنظمة استغلالها.

وتعرف الرقابة التنظيمية في هذه الدراسة بأنها: قدرة مدارس التربية العصرية الحديثة على تحسين جودة حياة العاملين بها من خلال استشعار المواقف والتكيف معها بدرجة عالية من المرونة في الممارسة والتطبيق وسرعة اتخاذ القرارات.

وتعد الرقابة التنظيمية من المواضيع الحديثة في مجال التربية والادارة المدرسية، حيث شاع استخدام المصطلح في مجال الأعمال والاقتصاد، ونظرا لندرة وقلة الدراسات في المجال التربوي ذا كانت الحاجة ضرورية لإعداد هذا البحث.

أبعاد الرقابة التنظيمية:

1-رشاقة الاستشعار (sensing agility) وهي القدرة التنظيمية لفحص ومراقبة الأحداث والتغيرات في البيئة المحيطة (تغيرات تفضيلات العملاء، وتحركات المنافسين الجديدة، والتكنولوجيا الجديدة) في الوقت المناسب.(Park,2011)

2-رشاقة اتخاذ القرار (Decision Making agility) معرفة المنظمة متى تستجيب لتغيرات ومتى تتخذ قراراتها في ضوء ثلاث معايير(السرعة، التنفيذ الفعلي، الاستجابة السريعة للتغيير مع مشاركة العاملين في اتخاذ القرار) مما يقلل من احتمالية مقاومة التغيرات.(Harff, 2015)

3-رشاقة الممارسة والتطبيق (Acting agility) قدرة المنظمة على اعادة تكوين الموارد التنظيمية بشكل حيوي وذلك بتعديل العمليات الادارية بناء على مبادئ العمل التي تسعى للتصدي للتغيرات البيئية (العتيبي، 2022).

2.3. المتغير التابع

جودة الحياة الوظيفية: (Quality of work life)

عرفها (البليسي، 2012) بأنها السياسات والإجراءات والعمليات التي تنفذها المنظمة بهدف تطوير وتحسين الحياة الوظيفية، والشخصية للعاملين، والذي ينعكس بدوره على أداء المنظمة والافراد ايجابيا وبذلك تحقق المنظمة أهدافها وتطلعاتها، وفي نفس الوقت تلبي وتشبع رغبات العاملين مما يضمن استمرارية نجاح المنظمة وحصانتها ضد الكثير من الازمات.

ومنذ قديم الازل والمنظمات تهتم بجودة انتاجها على اهتمامها بجودة حيات العاملين فيها، ومع مطلع التسعينات بدأ الاهتمام الفعلي بجودة حياة العاملين بالمنظمات بسبب ظهور التنافسية العالية بين المنظمات والتغيرات البيئية وتحكم الأنظمة العالمية والمحلية بفرض القوانين لحماية العاملين باعتبارهم بشر وليسوا آلات، مما وفر لهم مزيدا من الحقوق التي تضمن لهم الراحة والسلامة.

أبعاد جودة الحياة الوظيفية:

1-تحسين أداء الموظف: عرفه (الخفاق، 2005) السلوك الذي يقيس قدرة الموظف على تحقيق أهداف المنظمة.

2- تحسين مهام الوظيفة: مدى توفر الادوات والوسائل والتقنيات التي من شأنها المساعدة في تحسين الاداء الكلي للمنظمة وتجعلها تصل لأهدافها.

3- تحسين المناخ الوظيفي: المنظمة الناجحة تعمل على خلق جو عمل إيجابي يعمل تحقيق الاستقرار للأفراد والمنظمات، ويجعل العاملون يشعرون بأهميتهم في العمل من حيث المشاركة في اتخاذ القرارات ورسم السياسات والشعور بوجود درجة عالية من الثقة، وتتضمن نوعين من العوامل منها ما يتعلق بشخصية الموارد البشرية ومنها ما يتعلق بالمناخ التنظيمي السائد في المؤسسة (العوفي، 2009).

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

يظهر من خلال البحث في الدراسات بين المتغيرات قلة الدراسات التي تناولت الجانبين في العالم العربي، الأمر الذي يؤثر في طبيعة النتائج والتوصيات باختلاف البيئات الغربية عن العربية، إضافة إلى قلة الدراسات التي تناولت الجانب التربوي، حيث إن أغلب البحوث تناولت الموضوعات في حقل ادارة الاعمال والمال، لذا جاءت أهمية هذا البحث لدراسة المتغيرات في مجال التربية والعاملين فيها.

2.5. الخاتمة

نتائج الدراسات السابقة:

تم اجراء مسح مكتبي حول موضوع البحث للتعرف على مساهمات الباحثين السابقين، ومن هذه الاسهامات: دراسة (أحمد، 2016)، بعنوان «تحسين الأداء الإداري بكليات جامعة جازان في ضوء مدخل الرشاقة التنظيمية»، وهدفت إلى وضع تصور مقترح لتحسين الأداء الإداري بكليات جامعة جازان في ضوء مدخل الرشاقة التنظيمية. وقد طبقت قائمة الاستقصاء على عينة بلغت (240) مفردة، واعتمدت الدراسة على أسلوب دراسة الحالة، وتوصلت الدراسة إلى ان الجامعة تقوم بتطبيق الرشاقة التنظيمية بدرجة متوسطة، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في محاور الرشاقة التنظيمية ككل تعزى إلى متغير (الكلية) لصالح الكليات ذات الطبيعة العملية بصفة عامة، وتعزى إلى متغير (النوع) لصالح عينة الذكور. بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في محاور الرشاقة تعزى إلى متغير (الجنسية).

دراسة (Abu-,Rumman & Alhadid, 2015) بعنوان Effective Determinations on Organization Agility Practic-es: Analytical Study on information technology Organization on Jordan

وقامت بالتعرف على المحددات الفعالة التي تؤثر على ممارسات الرقابة التنظيمية داخل المنظمة، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وأجريت الدراسة على عينة قوامها (250) مفردة من العاملين في مستوى الإدارة العليا، ومستوى الإدارة الوسطي (في 12 منظمة كبرى في مجال الاتصالات والمعلومات التابعة لوزارة الصناعة والتجارة الأردنية. وتوصلت الدراسة إلى أن محددات الرقابة التنظيمية: إدارة الموارد البشرية، وتكنولوجيا المعلومات، والابتكار (لها تأثير إيجابي على الأداء التنظيمي للمنظمة والمتمثل في الأداء المالي، والأداء التشغيلي.

دراسة (النشيلي، 2020) حيث هدفت الدراسة لفحص العلاقة بين دور الرقابة التنظيمية في تحقيق الالتزام التنظيمي لعينة من الافراد العاملين في شركة البويات والصناعات الكيماوية (باكين)، واعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، وبلغت العينة (302) فرد، وتوصلت النتائج الى تأثير بعد (رقابة الاستشعار، ورقابة اتخاذ القرار) تأثيرا ذو دلالة احصائية في مدى تحقيق الالتزام التنظيمي بأبعاده (العاطفي، والمستمر، والمعياري)بينما لا توجد علاقة بين رقابة الممارسة والالتزام التنظيمي،

دراسة (العتيبي، 2022) حيث هدفت الدراسة لمعرفة دور الرقابة التنظيمية في تحسين جودة الحياة الوظيفية بالمستشفيات الحكومية، مستشفى الاطفال بالطائف، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وأجريت الدراسة على عينة مكونة من (107) مفردة من العاملين الاداريين بالمستشفى، وأظهرت النتائج وجود ارتباط ايجابي قوي بين الرقابة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية، وأن بعد اتخاذ القرار كان له الأثر الاكبر في تحسين جودة الحياة الوظيفية.

دراسة (مدخلي، 2024) حيث هدفت الدراسة لمعرفة دور الرقابة التنظيمية في تطوير اداء المشرفين التربويين بتعليم عسير، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وبلغ مجموع العينة (152) مشرف ومشرفة، وأظهرت النتائج أن درجة ممارسة الرقابة التنظيمية كان متوسطا، كما تبين أن هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين تطبيق الرقابة التنظيمية وتحسين أداء المشرفين التربويين بالمنطقة.

دراسة (عقون وبوخدوني، 2020) حيث هدفت الدراسة لمعرفة جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحقيق استدامة رأس المال البشري، وأظهرت النتائج إلى أن جودة الحياة الوظيفية تعتبر عملية لها مدخلات ومخرجات وعمليات تساعد المنظمة في تحقيق أهدافها واستدامة رأس المال البشري من خلال ما يمتلكه من خبرات ومؤهلات ومعارف مميزة.

دراسة (بوضياف، 2020) حيث هدفت الدراسة لمعرفة مدى اسهام جودة الحياة الوظيفية في تحسين الاداء الوظيفي والانتاجية في المنظمات، وأظهرت الدراسة عدة نتائج من أهمها، أهمية إعادة هندسة الموارد البشرية ورفع مستوى الاداء من خلال اشباع حاجات ورغبات العاملين، لما له من أثر ايجابي على الانتاج وتحقيق اهداف المنظمة.

التعقيب على الدراسات السابقة:

-اتفقت معظم الدراسات على دور الرقابة التنظيمية بأبعادها في تحسين جودة الحياة الوظيفية والمناخ الوظيفي للعاملين في المنظمات التي تطبق الرقابة التنظيمية،

-كما أكدت أن تحسين جودة الحياة الوظيفية يسهم في تحسين الاداء وزيادة الانتاجية.
-ندرة الدراسات التي تناولت العلاقة بين الرضاقة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية.
تتميز الدراسة الحالية على حد علم الباحثة بأنها من الدراسات القلائل التي تناولت الرضاقة التنظيمية كمتغير مستقل في تحسين جودة الحياة الوظيفية كمتغير تابع وجمعت فيما بينهم.
ركزت الدراسة على اراء الكادر الاداري والتعليمي، في المدرسة محل الدراسة، بينما الاغلب ركز على الكادر الإداري والخبراء.
وتميزت بالتعرف على الواقع والمعوقات من وجهة نظر المعلمين والاداريين ومحاولة وضع تصور مقترح لتحسينه.

3-الفصل الثالث

منهجية البحث

1, 3. المقدمة:

يوضح هذا الفصل منهجية البحث المستخدمة في التحقيق (الرشاقة التنظيمية ودورها في تحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملين في مدارس التربية العصرية الحديثة بالرياض). وهو يعرض بالتفصيل التعريفات الاجرائية لمتغيرات البحث، وتصميم البحث، ومجتمع البحث، وطرق وتقنيات أخذ العينات وطرق جمع البيانات وأنواعها، وطرق وإجراءات تحليل البيانات.

2, 3. التعريفات الاجرائية لمتغيرات البحث:

في الدراسات البحثية تعد التعريفات الاجرائية أساسية في تحديد المتغيرات التي يتم قياسها بوضوح، يصف التعريف الاجرائي كيفية قياس متغير أو ملاحظته أو التلاعب به . ويساعد الباحثين على ضمان اتساق دراساتهم وموثوقيتها وصلاحياتها.

1, 2, 3. الرشاقة التنظيمية (المتغير المستقل):

التعريف الاجرائي: قدرة قائدي المدرسة على الاستجابة الناجحة للتغيرات البيئية المفاجئة والسريعة في بيئات الأعمال، وتحويل هذه التغيرات إلى فرص يمكن للمنظمة استغلالها من خلال السياسات التي تتيح اشراك المعلمين والعاملين في صنع القرار.

2, 2, 3. جودة الحياة الوظيفية (المتغير التابع):

التعريف الاجرائي: يمكن قياس جودة الحياة الوظيفية من خلال قياس مدى انتاجية العاملين في المنظمة، ومعرفة نسبة رضاهم عن سياسات المنظمة ومدى قدرتها في خلق جو عمل إيجابي يساهم في تقليل التوتر ورفع مستوى الولاء والالتزام، والصلاحيات المعطاة لهم في اتخاذ القرار والمشاركة في صنعه، وشعورهم بوجود درجة عالية من الثقة في أنفسهم وما يقدمون.

3, 3. تصميم البحث:

- فلسفة البحث: الوضعية
- منهج البحث: استنتاجي
- استراتيجية البحث: دراسة الحالة
- اختيار البحث: الطريقة الاحادية
- الأفق الزمني: مستعرضة
- تقنيات جمع وتحليل البيانات: الاستبيانات



4.3. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينة:

3.4.1. مجتمع البحث:

اسم الشركة	التصنيفات	عدد الموظفين
مدارس التربية العصرية الحديثة	الاداريين	50
	المعلمين	200

جدول ()مجتمع البحث، المصدر: الباحث (2024)

3.4.2. عينة البحث:

عينة البحث	حجم العينة
نستهدف الموظفين في شركة مدارس التربية العصرية الحديثة	150 – 200 موظف

جدول () عينة البحث. المصدر: الباحث (2024)

3.4.3. طريقة وتقنيات أخذ العينة:

أسلوب أخذ العينات هو (الاحتمالية) وتقنيات أخذ العينات (العينة العشوائية البسيطة).

3.5. طرق جمع البيانات:

سيتم تحليل البيانات التي تم جمعها إحصائياً، يتضمن التحليل الإحصائي تحديد البيانات الأولية وتحليلها وتحويلها إلى معلومات مفيدة. سيساعد هذا المنهج على كشف العلاقات الأساسية بين المتغير المستقل (الرشاقة التنظيمية) والمتغير التابع (جودة الحياة الوظيفية) في (مدارس التربية العصرية الحديثة).

3.5.1. المتغير المستقل (الرشاقة التنظيمية):

اعتمدت الباحثة على استبانة (العتيبي، 2022) من أجل قياس المتغير المستقل (الرشاقة التنظيمية)، وذلك من حيث ثلاثة أبعاد وهي: رشاقة الاستشعار، رشاقة اتخاذ القرار، رشاقة التطبيق، مع إجمالي 10 عناصر للمتغير بأكمله. حيث أن البعد رشاقة الاستشعار يتكون من 6 عناصر، بعد رشاقة اتخاذ القرار يتكون من 8 عناصر، بعد راقعة التطبيق تكون من 5 عناصر. نوع الاداة ليكرت (منخفضة-متوسطة-مرتفعة).

المتغير	أبعاد المتغير	عدد البيانات	المصدر
المتغير الأول الرشاقة التنظيمية	رشاقة الاستشعار	6	سارة العتيبي، (2022). دور الرشاقة التنظيمية في تحسين جودة الحياة الوظيفية بالمستشفيات الحكومية مستشفى الاطفال بمحافظة الطائف
	رشاقة اتخاذ القرار	8	
	رشاقة التطبيق	5	
	المجموع	19	

جدول () المتغير المستقل. بواسطة الباحث (2024)

2،5،3. المتغير التابع (جودة الحياة الوظيفية)

اعتمدت الباحثة على استبانة (العتيبي، 2022)، من أجل قياس المتغير المستقل (جودة الحياة الوظيفية) وذلك من حيث ثلاثة أبعاد وهي: بعد تحسين أداء الموظف، تحسين المهام الوظيفية، تحسين المناخ التنظيمي، مع إجمالي 11 عنصر للمتغير بأكمله. حيث أن بعد تحسين الأداء يتكون من 5 عناصر، وبعد تحسين المهام يتكون من 3 عناصر، وبعد تحسين المناخ يتكون من 3 عناصر، نوع الاداة ليكرت (منخفضة متوسطة-مرتفعة).

المتغير	أبعاد المتغير	عدد البيانات	المصدر
المتغير الثاني جودة الحياة الوظيفية	تحسين أداء الموظف	5	سارة العتيبي، (2022). دور الرشاقة التنظيمية في تحسين جودة الحياة الوظيفية بالمستشفيات الحكومية مستشفى الاطفال بمحافظة الطائف
	تحسين المهام الوظيفية	3	
	تحسين المناخ التنظيمي	3	
	المجموع	11	

جدول () المتغير التابع. بواسطة الباحث (2024)

6،3. أنواع البيانات:

• البيانات الأولية:

يقصد بالبيانات الأولية البيانات التي قام الباحث بجمعها من مصادرها الاساسية وهي عبارة عن بيانات واقعية وأصلية تعبر عن مشكلة الدراسة، والغرض من جمع البيانات الأولية هو الوصول إلى حل المشكلة البحثية حيث تتضمن البيانات الأولية كل من (المقابلة-الاستبيان-الملاحظة).

• البيانات الثانوية:

يقصد بالبيانات الثانوية تلك البيانات التي تم جمعها بواسطة باحثين آخرين، كما تعتبر البيانات الثانوية عبارة عن تحليل وتفسير للبيانات الأولية، ويقوم الباحث بجمعها لأغراض أخرى غير الوصول إلى حل المشكلة البحثية الخاصة بالبحث العلمي، ويمكن أن تحتوي على معلومات يستند عليها في كتابة المحتوى العلمي

للبحث أو متن البحث العلمي الخاص به، وتتمثل البيانات الثانوية في (الكتب-المقالات-الدوريات-التقارير الرسمية)

3.7. طرق وإجراءات تحليل البيانات:

بعد جمع البيانات من الضروري تحليل المعلومات التي تم جمعها لاستخلاص استنتاجات ذات معنى . كما تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) وتحديد الإصدار 28 لتحليل البيانات المجمعة.

تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع الدراسة. يساعد الباحثين على فهم الهيكل الإداري والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة.

تعتبر اختبار الصلاحية والموثوقية حاسمة في ضمان دقة البيانات المجمعة واتساقها، اختبارات الصدق (التحليل العاملي الاستكشافي) لتحديد ما إذا كانت أدوات البحث تقيس ما تهدف إلى قياسه، بينما تقوم اختبارات الثبات (اختبار كرونباخ الفا) بتقييم ثبات النتائج مع مرور الوقت.

4-الفصل الرابع

التحليل الاحصائي لنتائج الدراسة

4,1 المقدمة:

يتناول هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة الميدانية التي تم تحليلها احصائياً باستخدام برنامج الاحصائي SPSS الإصدار 28 الفصل الحالي للتحليل الاحصائي يتضمن الاحصاء الوصفي للعينة محل الدراسة باستخدام SPSS الإصدار 28 ، اختبار صدق وثبات الاستبيانات المستخدمة في جمع البيانات المطلوبة من عينة الدراسة الحالية، من أجل اختبار فرضيات البحث ومدى ملاءمة النموذج، تم إجراء تحلي الانحدار الخطي البسيط عبر SPSS 28.

4,2 خصائص عينة الدراسة:

- تم توزيع مفردات عينة الدراسة بشكل عشوائي دون التطرق للمتغيرات الديموغرافية، حيث ركز البحث على معرفة مدى تطبيق الرقابة التنظيمية في المنظمة، بغض النظر عن الجنس والعمر والمستوى التعليمي وما إلى ذلك.

4,3 قياس صدق وثبات أداة الدراسة:

من أجل التحقق من صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة، تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة، بالإضافة الى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted (AVE. بينما تم قياس الثبات للمقاييس المستخدمة في الدراسة عن طريق قياس قيمة ألفا كرونباخ Cronbach's alpha، من خلال نموذج المعادلة البنائية (Structural equation modeling (SEM, باستخدام برنامج التحليل الاحصائي SPSS بالإصدار 28. الفقرات والجداول التالية توضح ذلك.

4.3.1 صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة:

تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للمقاييس المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة، بالإضافة الى قياس الصدق التقاربي عن طرق قياس متوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted).

صدق الاتساق الداخلي: يقصد به مدى اتساق كل عباره من عبارات الاستبانة للمتغير الذي تنتمي إليه، لذا قامت الباحثة بقياس الاتساق الداخلي للاستبانات من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير الذي تنتمي إليه. وفقاً لدراسة (Kaiser 1974) معامل الارتباط اقل من 0,5 يتم حذفه من الاستبانة.

الصدق التقاربي Convergent validity: يتم قياس متوسط التباين بين العبارات التي تقيس نفس المقياس، وذلك عن طريق احتساب متوسط التباين المستخرج AVE والتي يجب أن تكون قيمتها أكبر من 0,5 وفقاً (Hair et al. 2006)

الجداول التالية تبين النتائج الاحصائية الخاصة ب (معاملات الارتباط الانحراف المعياري، قيمة T المحسوبة، وقيمة P value بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير لقياس صدق الاتساق الداخلي للاستبانات، كذلك احتساب قيمة متوسط التباين المستخرج AVE لقياس الصدق التقاربي للاستبانات من خلال نموذج المعادلة البنائية SPSS بالإصدار 28 كما يلي:

المتغير		العبارات	KMO	معامل الارتباط	الانحراف المعياري	P Value	متوسط التباين المستخرج	
الرشاقة التنظيمية	رشاقة الاستشعار	1	0,976	0,546	0,900	0.00	3.77	3,82
		2		0,543	0,900	0.00		
		3		0,675	0,900	0.00		
		4		0,876	1,058	0.00		
		5		0,854	1.043	0.00		
		6		0,753	1.027	0.00		
	رشاقة اتخاذ القرار	7		0.578	0,821	0.00	3.77	
		8		0,954	0,982	0.00		
		9		0,752	0,934	0.00		
		10		0,521	0,948	0.00		
		11		0,574	1,097	0.00		
		12		0,712	0,988	0.00		
		13		0,654	1,175	0.00		
		14		0,698	1,133	0.00		
	رشاقة التطبيق	15		0,789	1,093	0.00	3,82	
		16		0,623	0,724	0.00		
		17		0,934	0,850	0.00		
		18		0,789	0,857	0.00		
		19		0,654	0,960	0.00		
جودة الحياة الوظيفية	تحسين اداء الموظف	20	0,931	0,876	1,116	0.00	3,90	3.98
		21		0,987	0,989	0.00		
		22		0,567	0,956	0.00		
		23		0,743	0,897	0.00		
		24		0,712	1,087	0.00		
	تحسين المهام الوظيفية	25		0,765	0,877	0.00	3.78	
		26		0,876	0,678	0.00		
		27		0,987	0,678	0.00		
	تحسين المناخ التنظيمي	28		0,645	1,113	0.00	3,98	
29		0,723	1,056	0.00				

		30		0,823	1,076	0.00		

يتضح من الجدول بالأعلى:

مقياس تطبيق الرقابة التنظيمية: جميع معاملات الارتباط لكل العبارات ترتبط ارتباط قوي مع المتغير التابع لها (الرقابة التنظيمية وأبعادها، عند قيم أكبر من 0/7 ، بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائياً عن مستوى معنوية أقل من 0,001 ، وفقاً لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس، كذلك من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرجة، يتضح أن قيمته لمتغير الرقابة التنظيمية هو 3,82 أكبر من 0,5 وفقاً لذلك فقد تحقق الصدق التقاربي.

مقياس تطبيق جودة الحياة الوظيفية: جميع معاملات الارتباط للعبارات التي تقيس (جودة الحياة الوظيفية) قيمتها أكبر من 0,7 ، بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائياً عند مستوى معنوية أقل من 0,0001 ، وفقاً لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس بأبعاده الثلاث. كذلك من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرج لمتغير (جودة الحياة الوظيفية) ككل الذي يساوي 3,98 ، كذلك قيم متوسط التباين المستخرج لأبعاد المتغير هي (3,90 و 3,78 و 3,98) ، وفقاً لذلك فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة.

4,3,2 ثبات أداة الدراسة:

يشير ثبات الاستبيان إلى الاستقرار في نتائج الاستبيان وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية محددة، لقياس ثبات الاستبانة المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة، تم احتساب قيم ألفا كرونباخ بواسطة SPSS الإصدار 28. وفقاً ل (Hair et al (2010)، يجب أن تكون القيمة أكبر من 0,7 حتى يتحقق الثبات للمقياس.

ألفا كرونباخ		عدد العبارات	المتغير
0,976	0,911	6	رقابة الاستشعار
	0,944	8	رقابة اتخاذ القرار
	0,867	5	رقابة التطبيق
0,931	0,876	5	تحسين أداء الموظف
	0,912	3	تحسين المهام الوظيفية
	0,897	3	تحسين المناخ التنظيمي

بعد الرقابة التنظيمية وأبعادها :

أظهرت النتائج الاحصائية أن قيم ألفا كرونباخ هي (0,911 و 0,944 و 0,867)، مما يدل على أن جميع القيم أكبر من 0,7 ووفقاً ل (هير وآخرون، 2010) فقد تحقق ثبات المقياس.

بعد الرقابة التنظيمية وأبعاد:

أظهرت النتائج الاحصائية أن قيم ألفا كرونباخ هي (0,876 و 0,912 و 0,897)، مما يدل على أن جميع القيم أكبر من 0,7 ووفقاً ل (هير وآخرون، 2010) فقد تحقق ثبات المقياس.

التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة:

منخفضة	متوسطة	مرتفعة		
قيمة المتوسط الحسابي	النتيجة (الاتجاه العام)	الوزن النسبي %	مستوى درجة الممارسة / الأهمية	
من 1,00 إلى 2,33	منخفضة	من 20% إلى أقل من 40%	منخفضة	
من 2,34 إلى 3,66	متوسطة	من 40% إلى أقل من 76%	متوسطة	
من 3,67 إلى 5,00	مرتفعة	من 76% إلى أقل من 100%	مرتفعة	

يبين الجدول التالي التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة ممثلة بالمتوسطات الحسابية بناء على مقياس ليكرت والانحرافات المعيارية للمتغيرات وفقاً للجدول المتعلق بأهمية المتوسط الحسابي.

مستوى الأهمية		الاتجاه العام		الانحراف المعياري		المتوسط الحسابي		المتغير	
مرتفع	مرتفع	مرتفعة	مرتفعة	0,735	0,821	3,82	3,77	الرقابة التنظيمية	رقابة الاستشعار
									رقابة اتخاذ القرار
									رقابة التطبيق
مرتفع	مرتفع	مرتفعة	مرتفعة	0,744	0,744	3,98	3,90	جودة الحياة الوظيفية	تحسين أداء الموظف

مرتفع	مرتفعة	0,812	3,78	تحسين المهام الوظيفية
مرتفع	مرتفعة	0,734	3,98	تحسين المناخ التنظيمي

أظهرت الاجابات مستوى مرتفع لكل من البعدين (الرشاقة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية) وذلك يظهر من قيم المتوسطات الحسابية المرتفعة، كما تظهر قيم الانحراف المعياري للمتغيرين والتي تقل عن الواحد الصحيح عن وجود درجة عالية من التوافق في اراء مجتمع الدراسة. ويمكن تفسير ذلك للجهد الذي تبذله ادارة المدرسة في ادراكها للآزمات والتحديات، والتعامل معها بشكل ناجح ومتكامل، والتكيف معها من خلال إحداث التغيرات في الوقت المناسب والذي يكفل لها النمو والاستمرار، وكذلك محاولتها لتحقيق أهداف رؤية المملكة 2030 في الاستثمار بالموارد البشري.

• نتائج الدراسة ومناقشتها:

• نتيجة السؤال الفرعي الأول:

ما هو مستوى تطبيق الرشاقة التنظيمية بأبعادها (رشاقة الاستشعار-رشاقة اتخاذ القرار-رشاقة التطبيق) من وجهة نظر العاملين في مدارس التربية العصرية؟

وللتعرف على مستوى تطبيق الرشاقة التنظيمية تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الاستجابة لأجابات افراد العينة لكل بعد من أبعاد الرشاقة:

البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاستجابة
رشاقة الاستشعار	3.77	0.821	مرتفعة (75.4%)
رشاقة اتخاذ القرار	3.77	0.887	مرتفعة (75.4%)
رشاقة التطبيق	3,82	0.735	مرتفعة (76.4%)

أظهرت الاجابات مستوى مرتفع بنسبة 75% لتطبيق أبعاد المتغير على أرض الواقع، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية للأبعاد ما بين (3.77-3.82)، وتعزو الباحثة تلك النتيجة إلى تمتع المدرسة بوجود موظفين أكفاء يمتلكون المقومات والخبرات والمهارات للعمل بأساليب حديثة، وحرصها على توفير التقنيات الحديثة لهم ومنحهم القدرة على اتخاذ القرارات، كما تؤكد الباحثة على سعي وزارة التعليم تفعيل برامج تحويل القطاع التعليمي والذي يركز على استمرارية تطوير الخدمات التعليمية بشكل كامل وفعال لمواجهة التحديات والمخاطر، وهذا بدوره يعكس بشكل ايجابي حرص المدرسة على توفير الموارد المطلوبة وجعل الهيكل التنظيمي والتشغيلي أكثر مرونة لتجاوز الآزمات والتحديات.

• نتيجة السؤال الفرعي الثاني:

أي من أبعاد الرشاقة التنظيمية له الدور الأكبر في تحسين جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر العاملين في المدرسة؟

للإجابة على هذا السؤال تم اخضاع أبعاد الرقابة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية لتحليل الانحدار الخطي، وتظهر النتائج في الجدول التالي:

المتغير		رقابة الاستشعار	رقابة اتخاذ القرار	رقابة التطبيق	تحسين أداء الموظف	تحسين المهام الوظيفية	تحسين المناخ التنظيمي
رقابة الاستشعار	معامل ارتباط بيرسون	0,987					
	Sig. (2- tailed)	0,0194					
	N	30					
رقابة اتخاذ القرار	معامل ارتباط بيرسون		0,943				
	Sig. (2- tailed)		0,000				
	N		30				
رقابة التطبيق	معامل ارتباط بيرسون			0,906			
	Sig. (2- tailed)			0,086			
	N			30			
تحسين أداء الموظف	معامل ارتباط بيرسون				0,964		
	Sig. (2- tailed)				0,032		
	N				30		
تحسين المهام الوظيفية	معامل ارتباط بيرسون					0,876	
	Sig. (2- tailed)					0,004	
	N					30	

تحسين المناخ التنظيمي	معامل ارتباط بيرسون						0,843
	Sig. (2- tailed)						0,120
	N						30

**** الارتباط دال احصائيا عند مستوى ($\alpha < 0.05$)**

من خلال الجدول السابق يظهر لنا وجود أثر ايجابي وعلاقة ايجابية طردية بين أبعاد الرقابة التنظيمية وأبعاد جودة الحياة الوظيفية، وأن بعد رقابة اتخاذ القرار هو البعد الذي له الأثر الأكبر على تحسين جودة الحياة الوظيفية بأبعادها (تحسين أداء الموظف-تحسين المهام الوظيفية-تحسين المناخ التنظيمي)، من وجهة نظر العاملين في المدرسة.

• نتيجة السؤال الفرعي الثالث:

ماهي التوصيات المقترحة لتحسين جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر العاملين في المدرسة؟
لم تحصل الباحثة على القدر الكافي من الأجوبة على هذا السؤال، وتعزو الباحثة ذلك إما إلى ارتفاع مستوى جودة الحياة الوظيفية للعاملين في المدرسة، أو لعدم وجود الوقت الكافي للإجابة نصيا حول المقترحات المرجوة لتحسين الجودة ورفع مستوى الحياة الوظيفية للعاملين بالمدرسة.

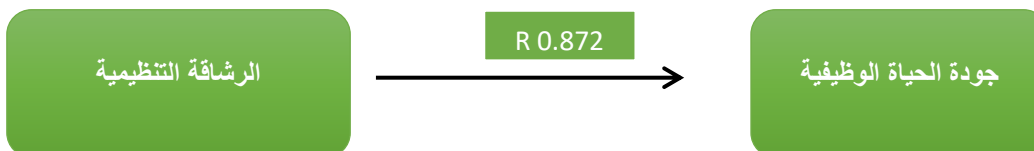
• تساؤل الدراسة الرئيسي : هل للرقابة التنظيمية دور في تحسين جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر العاملين في مدارس التربية العصرية الحديثة؟

للإجابة على هذا السؤال الرئيسي تم استخدام اختبار التباين الاحادي (أنوفا) للكشف عن وجود دور للرقابة التنظيمية في تحسين جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر العاملين في المدرسة. ويتضح ذلك في الجدول التالي:

المتغيرات	DF	F	Sig	القرار الاحصائي
الرقابة التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية	84	8.812	0.00	يوجد دور
	17			
	101			

**** الارتباط دال إحصائيا عند مستوى ($\alpha < 0.05$)**

يتضح أن قيمة F للمتغيرات بلغت 8.812 ، وبدلالة احصائية (0.00)، وهي قيمة دالة إحصائيا كونها أقل من ($\alpha < 0.05$) وبالتالي يوجد دور للرقابة التنظيمية في تحسين جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر العاملين في مدارس التربية العصرية الحديثة.



$$R^2 0.760$$

• من خلال نتائج الاحصائيات السابقة يتضح أنه:

توجد علاقة ايجابية ذات دلالة احصائية بين الرشاقة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية للعاملين في مدارس التربية العصرية الحديثة.

قائمة المراجع:

- أحمد، كمال (2016). تحسين الأداء الإداري بكليات جامعة جازان في ضوء مدخل الرشاقة التنظيمية. مجلة الإدارة التربوية: الجمهورية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية. ج3، ع15، 8-116.
- أحمد، كمال عبد الوهاب. (2016). تحسين الأداء الإداري بكليات جامعة جازان في ضوء مدخل الرشاقة التنظيمية، مجلة الإدارة التربوية، س 3، العدد 8، ص 15-116.
- بوضياف، نوال. (2020). جودة الحياة الوظيفية ومدى اسهاماتها في تحسين الاداء الوظيفي والانتاجية في المنظمات. مجلة القيس للدراسات النفسية والاجتماعية. ع (9)، ص 94-109.
- الحنيطي، رغد. (2018). أثر الذكاء العاطفي على الرشاقة التنظيمية في منظمات الاعمال: دراسة تطبيقية على عينة من العاملين في مجموعة المناصير الاردنية. جامعة الاسراء الخاصة، الأردن.

- عبد المولى، الطيب. (2019). متطلبات تطبيق الرقابة التنظيمية كما يراها أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد. ص 26.

- العتيبي، سارة عزيز. (2022). دور الرقابة التنظيمية في تحسين جودة الحياة الوظيفية بالمستشفيات الحكومية مستشفى الاطفال بمحافظة الطائف. المجلة العربية للعلوم ونشر الابحاث مجلة العلوم الاقتصادية والادارية والقانونية، مج (6)، ع (11).

- العتيبي، فهد مصلح. (3023). تصور مقترح لتطبيق الإدارة الذاتية للمدرسة في مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية. مجلة كلية التربية: جامعة أسيوط. ج39، ع3.

- عقون، شراف و بوخدوني، لقمان. (2020). جودة الحياة الوظيفية ودورها في استدامة راس المال البشري. مجلة الافاق للدراسات الاقتصادية. مج (5)، ع (2)، ص 78-94.

- مدخلي، سلوى حسن. (2024). دور الرقابة التنظيمية في تطوير اداء المشرفين التربويين بتعليم منطقة عسير. مجلة العلوم التربوية. ع (2)، مج (2)، ص 435-458.

- النشيلي، دينا حلمي. (2020). دور الرقابة التنظيمية في تحقيق الالتزام التنظيمي. المجلة العربية للإدارة. مج (40)، ع (3)، ص 163-182.

- Alhadid-A & Abu-Rumman, A. (2015). »Effective Determinations on Organization Agility Practic-es: Analytical Study on information technology Organization on Jordan, international Review of managment & busniss research, vol. 4, no. 1, pp 34-39.

- Markos, Solomon and Seridivi, M. Sandhya, (2010), Employee Engagement: The Key

-Harraf, A. (2015). Organizational agity. Joumal of Applied Business Research, Vol 31, No 2, 675-686.

No. 12.

-Park, Young, Ki, (2011),"The Dynamics of Opportunity and Threat Management in Turbulent Environments the Role of Information Technologies", A Dissertation Presented to the Usc Graduate School University of Southern California.

to Improving Performance, International Journal of Business and Management Vol. 5,

مع أطيب الأمنيات بالنجاح والتوفيق

It` s Never Too Late to START. Just Begin!

Best of Luck 😊 Dr. Mona Moustafa Elashry

الملاحق

استبيان

تحية طيبة،

يشرفني أن أضع بين أيديكم هذا الاستبيان المعد لأغراض البحث العلمي بهدف إتمام أطروحة بعنوان (دور الرشاقة التنظيمية في تحسين جودة الحياة الوظيفية بمدارس التربية العصرية الحديثة بالرياض)، والذي تسعى الباحثة من خلاله إلى التعرف على آرائكم حول المحاور التي يتضمنها الاستبيان ، والتي توضح مدلولاتها فيما يلي:

الرشاقة التنظيمية: قدرة المنظمة على الاستجابة للتغيرات البيئية المفاجئة والسريعة في بيئات الأعمال وتحويل هذه التغيرات إلى فرص يمكن للمنظمة استغلالها.

وتعرف الرشاقة التنظيمية في هذه الدراسة بأنها: قدرة مدارس التربية العصرية الحديثة على تحسين جودة حياة العاملين بها من خلال استشعار المواقف والتكيف معها بدرجة عالية من المرونة في الممارسة والتطبيق وسرعة اتخاذ القرارات.

جودة الحياة الوظيفية: ويقصد بها السياسات والإجراءات والعمليات التي تنفذها المنظمة بهدف تطوير وتحسين الحياة الوظيفية ،والشخصية للعاملين، والذي ينعكس بدوره على أداء المنظمة والافراد ايجابيا وبذلك تحقق المنظمة أهدافها وتطلعاتها، وفي نفس الوقت تلبي وتشبع رغبات العاملين مما يضمن استمرارية نجاح المنظمة وحصانتها ضد الكثير من الازمات.

من أجل ذلك نرجو من سيادتكم التفضل بالإجابة على الاسئلة التي تتضمنها الاستمارة، ليتسنى لنا إتمام هذا البحث العلمي ، مع الإشارة الى أن إجاباتكم ستحظى بالسرية التامة.

شاكرين مقدرين

جدول التعريف بأسئلة الاستبيان:

المصدر	عدد البيانات	أبعاد المتغير	المتغير
سارة العتيبي، (2022). دور الرقابة التنظيمية في تحسين جودة الحياة الوظيفية بالمستشفيات الحكومية مستشفى الاطفال بمحافظة الطائف	6	رقابة الاستشعار	المتغير الأول الرقابة التنظيمية
	8	رقابة اتخاذ القرار	
	5	رقابة التطبيق	
	19	المجموع	

- تمتلك المدرسة القدرة على تطوير خدماتها الحالية، لبلوغ آفاق التجديد والتطوير السريع
- تقوم المدرسة بمراجعة بيئة العمل، للتعرف على الآثار المحتملة للتغيرات السلوكية على الموظفين
- تهتم المدرسة بتطبيق التقنيات والآليات الحديثة التي تساعد في تطور العمل
- تنفذ المدرسة التقنية الحديثة في كافة الاقسام والوحدات بشكل سريع
- تجري المدرسة مسحا بيئيا، للتعرف على الفرص المتاحة لها
- تكتشف المدرسة المشكلات المستقبلية التي تهددها بسرعة
- تمتلك المدرسة قاعدة بيانات تساعد في اتخاذ القرارات
- تستفيد المدرسة من القرارات الناجحة في الماضي، لصياغة قرارات جديدة مستقبلا
- يبادر الموظفون بتقديم اقتراحات، لتطوير العمل للإدارة العليا
- يستمتع الموظفون بالتعاون والمشاركة مع زملائهم في اتخاذ القرار
- يوجد لدى المدرسة أدوات تدعم اتخاذ القرار
- تشجع الادارة العليا الموظفون للمشاركة في اتخاذ القرار
- تتبع الادارة العليا سياسات تمكن الموظفين من المشاركة في اتخاذ القرارات
- تضع المدرسة خطة عمل لتلبية احتياجات الموظفين دون تأخير
- تستطيع الاجراءات المطبقة في المدرسة الاستجابة إلى أي تعديل فيها
- تعدل المدرسة الهيكل التنظيمي والتشغيلي في الوقت المناسب
- يتميز الهيكل التنظيمي للمدرسة بالمرونة ومواجهة أي متغيرات جديدة
- تقدم المدرسة خدمات جديدة في الوقت المناسب
- توفر المدرسة الموارد (المالية والبشرية والمادية) المطلوبة في الوقت المحدد

المتغير	أبعاد المتغير	عدد البيانات	المصدر
المتغير الثاني جودة الحياة الوظيفية	تحسين أداء الموظف	5	سارة العتيبي، (2022). دور الرشاقة التنظيمية في تحسين جودة الحياة الوظيفية بالمستشفيات الحكومية مستشفى الاطفال بمحافظة الطائف
	تحسين المهام الوظيفية	3	
	تحسين المناخ التنظيمي	3	
	المجموع	11	

- تراعي المدرسة الظروف الشخصية للموظفين
- تستفيد المدرسة من خبرات الآخرين، لتحسين جودة الحياة الوظيفية
- تساعد بيئة العمل المرنة في تحسين أداء الموظفين
- تمارس المدرسة التسهيلات اللازمة التي تمكن من تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية
- تتبع ادارة المدرسة سياسة التحفيز، للاحتفاظ بالموظفين المهرة
- تزود المدرسة الموظفين بتقارير دورية توضح مستوى ادائهم
- تهئ المدرسة جوا من المنافسة بين الموظفين
- يشعر الموظفون في المدرسة بوجود فرص لمستقبل وظيفي أفضل
- تهتم المدرسة بميول الموظفين ورغباتهم، من خلال توفير برامج متنوعة (ثقافية-توعوية-تعليمية-رياضية)
- تتطلب الحياة الوظيفية تدريباً مستمراً للكوادر البشرية
- يسود بين الموظفين أثناء العمل التعاون وروح الفريق الواحد

استبيان لمعرفة دور الرقابة التنظيمية في تحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملين في مدارس التربية
العصرية الحديثة بالرياض

العبارة	منخفضة 1	متوسطة 2	مرتفعة 3
1 تمتلك المدرسة القدرة على تطوير خدماتها الحالية، لبلوغ آفاق التجديد والتطوير السريع			
2 تقوم المدرسة بمراجعة بيئة العمل، للتعرف على الآثار المحتملة للتغيرات السلوكية على الموظفين			
3 تهتم المدرسة بتطبيق التقنيات والآليات الحديثة التي تساعد في تطور العمل			
4 تنفذ المدرسة التقنية الحديثة في كافة الاقسام والوحدات بشكل سريع			
5 تجري المدرسة مسحاً بيئياً، للتعرف على الفرص المتاحة لها			
6 تكتشف المدرسة المشكلات المستقبلية التي تهددها بسرعة			
7 تمتلك المدرسة قاعدة بيانات تساعد في اتخاذ القرارات			
8 تستفيد المدرسة من القرارات الناجحة في الماضي، لصياغة قرارات جديدة مستقبلاً			
9 يبادر الموظفون بتقديم اقتراحات، لتطوير العمل للإدارة العليا			
10 يستمتع الموظفون بالتعاون والمشاركة مع زملائهم في اتخاذ القرار			
11 يوجد لدى المدرسة أدوات تدعم اتخاذ القرار			
12 تشجع الإدارة العليا الموظفون للمشاركة في اتخاذ القرار			
13 تتبع الإدارة العليا سياسات تمكن الموظفين من المشاركة في اتخاذ القرارات			
14 تضع المدرسة خطة عمل لتلبية احتياجات الموظفين دون تأخير			
15 تستطيع الاجراءات المطبقة في المدرسة الاستجابة إلى أي تعديل فيها			
16 تعديل المدرسة الهيكل التنظيمي والتشغيلي في الوقت المناسب			
17 يتميز الهيكل التنظيمي للمدرسة بالمرونة ومواجهة أي متغيرات جديدة			

18	تقدم المدرسة خدمات جديدة في الوقت المناسب		
19	توفر المدرسة الموارد (المالية والبشرية والمادية) المطلوبة في الوقت المحدد		
20	تراعي المدرسة الظروف الشخصية للموظفين		
21	تستفيد المدرسة من خبرات الآخرين، لتحسين جودة الحياة الوظيفية		
22	تساعد بيئة العمل المرنة في تحسين أداء الموظفين		
23	تمارس المدرسة التسهيلات اللازمة التي تمكن من تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية		
24	تتبع ادارة المدرسة سياسة التحفيز، للاحتفاظ بالموظفين المهرة		
25	تزود المدرسة الموظفين بتقارير دورية توضح مستوى ادائهم		
26	تهيئ المدرسة جوا من المنافسة بين الموظفين		
27	يشعر الموظفون في المدرسة بوجود فرص لمستقبل وظيفي أفضل		
28	تهتم المدرسة بتمويل الموظفين ورغباتهم، من خلال توفير برامج متنوعة (ثقافية-توعوية-تعليمية-رياضية)		
29	تتطلب الحياة الوظيفية تدريباً مستمراً للكوادر البشرية		
30	يسود بين الموظفين أثناء العمل التعاون وروح الفريق الواحد		

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdg8ODmbEbZVWxMSlh62B0T8qCwjDQzTYBWOk3D7XE092TyrA/viewform>