

دراسات في العلوم الانسانية

٢٧(٢)، الصيف ١٤٤٢/١٣٩٩/٢٠٢٠، صص ٦٩-٨٩

ISSN: 2538-2160

<http://aijh.modares.ac.ir>

تقديم نموذج للكرامة الإنسانية وجودة الحياة المهنية لمعلمي التربية البدنية

صديقه نجفی^١، زهرا نوبخت رمضانی^{٢*}، فريبا محمديان^٣

١- طالبة مرحلة الدكتوراه، قسم التربية البدنية والعلوم الرياضية، جامعة آزاد إسلامي، قزوین، ایران.

٢- أستاذ مساعد، قسم التربية البدنية والعلوم الرياضية، جامعة آزاد إسلامي، قزوین، ایران.

٣- أستاذ مساعد، قسم التربية البدنية والعلوم الرياضية، جامعة آزاد إسلامي، قزوین، ایران.

تاريخ القبول: ١٤٤١/٠٧/١٦

تاريخ الوصول: ١٤٤١/٠٣/٢٨

الملخص

يسعى البحث الراهن إلى تقديم نموذج للكرامة الإنسانية وجودة الحياة المهنية لمعلمي التربية البدنية. والبحث من النوع المسحي ومن حيث الهدف هو من النوع الوظيفي - التنموي. أما مجتمع البحث فيشمل معلمي التربية البدنية في البلاد خلال عام ١٣٩٦ وقد تم اختيار ٣٧٠ معلماً وفق قانون كوكران كعينة نهائية للبحث، وجرى تقسيم هذا العدد إلى خمس مجموعات من المحافظات الشمالية، والجنوبية، والغربية، والشرقية، والمركزية وذلك على أساس الطريقة العنقودية- العشوائية. وكانت أدوات جمع المعلومات هي الاستمارة المحققة للكرامة الإنسانية أما استمارة جودة الحياة المهنية فهي استمارة والتون. وللإجابة على أسئلة البحث والتأكد من صحة الفرضيات وتحليل البيانات استفدنا من تقنية ليزرل (تحليل العوامل الاكتشافية والمؤيدة وصانعة النماذج) وكذلك تقنية spss الإحصائية التوصيفية، النماذج الإحصائية ذات المجموعات الواحدة وذات المجموعتين المستقلتين، لي هي وتحليل واريانس). قد أظهرت نتائج البحث أن الكرامة الإنسانية لمعلمي التربية الرياضية هي فوق المتوسط فيما كانت جودة الحياة المهنية أقل من المتوسط، والنتائج المترتبة على تصنيف أبعاد الكرامة الإنسانية أظهرت أن الأبعاد السلوكية والجسمية والوظيفية والذهنية كانت حسب الترتيب أكثرها تأثيراً على جودة الحياة المهنية للمعلمين. وإن متغيري البحث كانت لهما علاقة متبادلة ومؤثرة كما أن نموذج البحث تم التأكد من مصداقيته.

الكلمات المفتاحية: الكرامة الإنسانية، جودة الحياة المهنية، معلمو التربية البدنية.

١- المقدمة

شهدت العلوم الإدارية الجديدة إعادة تعريف لقيمة الإنسان وهو ما يعتبر أحد أبرز التغييرات المؤسساتية التي أدت إلى تطوير هذه المؤسسات وتنميتها. إن نظريات الإدارة ومنذ ثمانينيات القرن المنصرم باتت تعطي مزيداً من الاهتمام للقيم الإنسانية بحيث أصبح المسار الرئيس للرؤى والأفكار حول الإدارة هي مواضيع مفتاحية مثل الثقافة المؤسساتية^١، جودة الحياة المهنية^٢، العدالة^٣، الكرامة الإنسانية^٤ والاستثمارات الاجتماعية^٥ وهو ما ساهم في نجاح هذه المؤسسات، وبالتالي تقدم البلد وتطوره. (فروتني و بجراني، ١٣٩٦). وتعد الكرامة الإنسانية أحد الأسس والرؤى والقضايا الهامة في مجال الإدارة والقيم الإنسانية. وليس هناك مفهوم واحد للكرامة الإنسانية لدى علماء الدين وغيرهم من العلماء حيث لكل مذهب ومدرسة فلسفية ودينية تعاريف خاصة تستند على المعتقدات والأفكار والتأثيرات البيئية، كما تحددت لدى هذه المذاهب والمدارس معايير مختلفة لمفهوم الكرامة وأبعادها.

ومن الناحية اللغوية كذلك هناك معانٍ مختلفة لمفردة الكرامة أهمها: القيمة، والحرمة، والعزة، والشرف، والإنسانية، والشخصية، والمكانة، والموقع، والرتبة، والطهر، والإحسان، والعفو، والمرؤة، والسخاء (قاموس "دهخدا"، مادة كرم). وفي موسوعة أكسفورد الإنجليزية جاءت مفردة الكرامة^٦ بمعنى الشرف، والشخصية، والفخر واستحقاق الاحترام (بيرسال و تروميل^٧، ١٩٩٦). والكرامة الإنسانية هي أحد الأسس القيمية التي تقود إلى تطوير مستوى جودة الموظفين في المؤسسات، وكذلك تلعب دوراً محورياً في دساتير الدول والبلدان (جاكسون، ٢٠٠٩ و مارتين^٨، ٢٠١١). فالكرامة الإنسانية هي موضوع قد تطرقت إليه مكاتب ومدارس فلسفية وإنسانية وسياسية وحقوقية ونفسية، وأكدت كلها أهميتها (سيدى نيا، ١٣٨٧) ويمكن من خلالها دراسة صحة الإنسان وسلامته. (شاغخي، ١٣٩١).

من جانب آخر فإنه وعند الحديث عن القيم الإنسانية يمكن أن نشير كذلك إلى موضوع جودة الحياة المهنية، فجودة الحياة المهنية هي عامل من أجل تطوير الفرد والوصول به إلى الكمال والتعالى. وهي كذلك عبارة عن عملية يستطيع من خلالها كافة أعضاء المؤسسة وعبر الطرق الاتصالية المفتوحة والمناسبة مع ظروفهم أن يشاركوا ويساهموا في اتخاذ القرارات التي تؤثر على عملهم وبيئة عملهم وعلاقاتهم ويترتب على ذلك نوع من الرضا لديهم تجاه مشاغلهم ووظائفهم التي ينخرطون فيها. (برداختجى وزملائه، ١٣٨٨ نقلاً عن فليبو^٩، ١٩٨٤). في الواقع فإن جودة الحياة المهنية تظهر نوعاً من الفلسفة

1. Organizational Culture
2. Quality of work life
3. Justice
4. Human dignity
5. social capital
6. Dignities
7. Terambel & Pearsall
8. Jackson & Martin
9. Flippo

الإدارية التي تصون مكانة الموظفين وتعلي من شأنهم، كما تساهم في تحسين الثقافة المؤسسية وتخلق الفرص والإمكانيات لتطوير وتنمية الموظفين (مستحفظيان، ١٣٨٨؛ نقلا عن برت و هاسكل^١، ١٩٩٥). وحسب برداختجي^٢ (١٣٨٦) فإن البعد النفسي هو أحد أبعاد جودة الحياة المهنية وهو يؤدي إلى تعزيز الكرامة الإنسانية لدى الموظفين.

وتظهر في المؤسسات التعليمية الحاجة المضاعفة للأشخاص والأفراد المبدعين لأن هذه المؤسسات والمراكز تقوم بدور محوري في تعليم وإعداد الطواقم الإنسانية المتخصصة والمتزمنة لكافة المؤسسات والإدارات في المستقبل. (غفوري و غنجوى، ١٣٨٨). يرى شاتوك^٣ (١٩٩٢) أن التربية والتعليم هي مكان للإبداع والبحث ويعتقد كينكل^٤ (١٩٩٥) أيضا أن التربية والتعليم هي مؤسسة للإبداع والابتكار. وحسب رأيه فإن بيئة التربية والتعليم هي بيئة تقوم على الإنتاج وتطوير جودة العلم. وبهذا الاتجاه يمكن أن نزع أن في العقود القادمة ستتطور مكانة التربية والتعليم أكثر من ذي قبل بالنسبة للبحث والإبداع والابتكار (آذرمي و فروزان، ١٣٩٥).

وفي معظم فقرات الوثيقة الأساسية التي دونت من قبل وزارة التربية والتعليم أعطوا اهتماما خاصا بالأسس الأخلاقية والقيمية وهذا إن دل على شيء فإنما يدل على أهمية هذا الموضوع وخطورته. واعتبر دور المعلم في الفقرة السابعة من هذه الوثيقة دورا إرشاديا وقدوة أمينة ذات بصيرة في عملية التربية والتعليم وكذلك اعتبر بأن المعلمين أهم عنصر في تحقيق غايات نظام التربية والتعليم الرسمي والعام. (وثيقة التربية والتعليم الأساسية). إذأ فهذه المؤسسة الهامة تحتاج إلى معلمين يقومون بأدوار أكثر وأهم مقارنة بسائر طبقات المجتمع في سبيل تنفيذ القوانين. في الواقع فإن المعلمين هم مهندسو الأفكار ويدهم الرؤية المستقبلية للتنمية الثقافية والعلمية للمجتمع (آذرمي وزملاؤه، ١٣٩٥). لم يعد المعلم اليوم هو ذلك الشخص الذي ينقل المعلومات للطالب فقط بل هو شخص يتخذه التلاميذ أسوة لهم ويراقبون كافة تصرفاته وسلوكه ثم يحاولون أن يقلدوا السلوك الذي يتبناه المعلم. (نادريان، ١٣٩١). في هذا المجال نجد أن معلمي التربية البدنية وبسبب نوع نشاطهم وعلاقتهم العاطفية بالتلاميذ يحتلون مكانة خاصة بين هؤلاء المتعلمين. (امير نجاده، ١٣٩٥، منصف، ١٣٩٤، تادريان جهومي، ١٣٩١). ويؤدي معلمو التربية البدنية دورا هاما في تكامل السلوك والرؤى ومهارات التلاميذ وتؤثر تكتيكات هؤلاء وسلوكهم في المتعلمين بشكل كبير (يار محمدى، ٢٠١١). إذا فإن تأثيرهم يعتمد بشكل كبير على القيم الإنسانية والأسس الأخلاقية والتي تؤثر كذلك على تخصصهم وعلمهم ويستطيع أن يخل كذلك بهذا العلم والمعرفة لدى المعلمين. وهذا الضرر إضافة إلى تأثيره على جودة الحياة المهنية فإنه يمس كذلك الكرامة الإنسانية، وما ينتج عن هذا الأمر هو حدوث تحديات صعبة للتلاميذ. (حسيني، ١٣٩٠).

وبهذا البيان الموجز نحدد أهداف البحث الراهن في النقاط التالية:

- وصف مؤشرات الكرامة الإنسانية لدى معلمي التربية البدنية

1. Perth and Haskell
2. Shatook

- وصف جودة الحياة المهنية لدى معلمي التربية البدنية
- دراسة تأثير الكرامة الإنسانية لدى معلمي التربية البدنية على جودة الحياة المهنية لهم
- دراسة قيمة نموذج الكرامة الإنسانية وجودة الحياة المهنية لمعلمي التربية البدنية.

١-١-١ خلفية البحث

في السنوات الأخيرة كتبت العديد من البحوث والدراسات حول موضوع الإدارة وأهميتها. وعلى سبيل المثال لا الحصر يعتقد روحاني وزملاؤه (٢٠١٤) في بحث لهم تحت عنوان " صياغة مؤشرات الكرامة الإنسانية في المؤسسات " أن الكرامة الإنسانية هي حالة ذاتية ودائمة لتقدم أكبر نسبة من الخدمات المصحوبة بالعزة والشعور بالرضا وهي نتيجة لفهم صحيح للإنسان من ذاته وأهدافه وغاياته، وهذه الحالة تمهد المناخ للتطوير وتنمية الشخص والمؤسسة. وناقش إبراهيمي (٢٠١٥) تأثير الإدارة القائمة على الكرامة الإنسانية على كافة أبعاد جودة الحياة المهنية وتوصل إلى وجود علاقة إيجابية ودالة في هذه المعادلة، وأشار ايزيدور و بانتون^١ (٢٠١٥) في بحث لهما إلى أن الرياضة بإمكانها أن تؤدي دورا أساسيا في الكرامة الإنسانية وحقوق الإنسان وهي ظاهرة تكونت نتيجة النشاطات الإنسانية وتشير إلى المفهوم الإنساني للظاهرة وهي لا تشمل الرياضيين فحسب بل تشمل كذلك كافة الناس الذين لديهم نوع من الممارسة الرياضية، ولكي نتعامل مع الرياضة كقيمة إيجابية يجب أن نهتم بالكرامة الإنسانية. ودرس فروتي وبحراني (٢٠١٧) أثر الإدارة القائمة على الكرامة الإنسانية على جودة الحياة المهنية، وتوصل الباحثان إلى تفوق نسبة تأثير المكون الوظيفي على كيفية الحياة المهنية على باقي المكونات. وحاول الباحث داودي (٢٠١٧) مناقشة العلاقة الإيجابية والدالة بين جودة الحياة المهنية مع الهوية المؤسسية وأظهرت الدراسة أنه كلما كانت نسبة جودة الحياة المهنية لأعضاء لجنة التدريس العلمية عالية كانت الهوية المؤسسية لديهم أبرز. وخلص سباستين^٢ (٢٠١٧) أن الكرامة الإنسانية قادرة على صيانة الشخص وتعزيز شخصيته ويتجسد أهم شكل من أشكالها كعرف وقيمة، كما تساهم الكرامة الإنسانية في تطوير بعض القضايا الأخلاقية. وتوصل دانييل و ألوارو^٣ (٢٠١٨) إلى أن الأفراد الذين يتمتعون بالكرامة الإنسانية يشعرون بالرضا من أنفسهم ويتكفون أمورا صعبة مثل الحجاب. ونظرا إلى شح البحوث في هذا المجال وكذلك بسبب قيم كرامة الإنسانية وجودة الحياة المهنية فإن سؤال البحث على النحو التالي:

ما هو وضع الكرامة الإنسانية وجودة الحياة لدى معلمي التربية البدنية؟

وعلى هذا الأساس تكونت فرضيات البحث.

١-٢-٢ منهج البحث

قام هذا البحث على أساس هدف توظيفي، ومن حيث آلية جمع البيانات اعتمدنا الطريقة المسحية من النوع المقطعي.

1. Ezidore & Baltoun
2. Sepastian
3. Daniel & Arvaro

ونظرا إلى أننا قد لجأنا لجمع المعلومات إلى المنهج شبه التجريبي فإن البحث يعد بحثا مسحيا أيضا. يشكل معلوم مادة التربية البدنية في البلاد مجتمع البحث (عدددهم في عام ١٣٩٦ بلغ: ٤٢٠٠٠٠ شخصا حسب إحصائيات وزارة التربية والتعليم) واعتمادا على قانون كوكران اخترنا ٣٧ شخصا من بين هؤلاء المعلمين. وبسبب التوزيع غير العادل لعدد المعلمين في الخريطة الجغرافية للبلاد استفدنا من نموذج العينات -العنقودي - العشوائي وتم تقسيم البلاد إلى خمسة مناطق واختيار المعلمين منها، وكانت محافظات كلستان وأذربيجان الشرقية من الشمال، ومحافظه خراسان الرضوية من الشرق ومحافظات إيلام وأراك في الغرب ومحافظات كرمان وخوزستان في الجنوب ومحافظه طهران وقزوین في الوسط. ولكي نتمكن من الإجابة على فرضيات البحث استفدنا من نوعين من أنواع الاستمارات، استمارة والتون لمعايير جودة الحياة المهنية واستمارة الكرامة الإنسانية للمحقق. وقمنا بإعداد استمارة الكرامة الإنسانية بعد دراسات مكثية واستخراج المفاهيم والكودات المتغيرة، وكذلك دراسة كل الأبعاد الجسمية والذهنية والنفسية والوظيفية والسلوكية وأيضا استخراج مقومات كل هذه الأبعاد ومؤشراتها. وأكد صدق استمارة المحقق للكرامة الإنسانية عشرة من الأساتذة والخبراء بالاستفادة من معامل لاوشه (٠,٦٢) (الجدول ١) قمنا بتحليل العامل الاكتشافي وتم التأكد من صدقه وصحته.

الجدول رقم ١. الحد الأدنى لنسبة CVR المقبولة على أساس عدد المتخصصين المحددين للدرجات

عدد المتخصصين	النسبة CVR	عدد المتخصصين	النسبة CVR	عدد المتخصصين	النسبة CVR
٥	٠/٩٩	١١	٠/٥٩	٢٥	٠/٣٧
٦	٠/٩٩	١٢	٠/٥٦	٣٠	٠/٣٣
٧	٠/٩٩	١٣	٠/٥٤	٣٥	٠/٣١
٨	٠/٧٥	١٤	٠/٥١	٤٠	٠/٢٩
٩	٠/٧٨	١٥	٠/٤٩		
١٠	٠/٦٢	٢٠	٠/٤٢		

كما تبين ثبات الاستمارة بالاعتماد على اختبار معامل كرونباخ وتبين ارتفاع كافة المعامل فوق ٠,٧، (الجدول ٢). ومن أجل تحليل البيانات استفدنا من الإحصاء التوصيفي ولعرض المعلومات السكانية استفدنا من جداول مختلفة (مؤشرات التوزيع المركزية) كما استفدنا من الاستدلال الإحصائي للإجابة على فرضيات البحث. واستعنا باختبار كلموكروف اسميرنوف لتعيين معيارية توزيع المعلومات، فيما اعتمدنا اختبار KMO لتعيين كفاية المعلومات، وتحليل البيانات وتحديد العوامل الرئيسة استفدنا إلى منهج تحليل العامل الاكتشافي ثم منهج تحليل العامل التأييدي بهدف تقييم أهمية العناصر وتعيين أهم المؤشرات. واستفدنا من

تقنية spss نسخة ٢٣ لحساب البيانات الوصفية، والبيانات الاستدلالية استخدمنا لها تقنية ليزر^١ لتقييم العلاقة بين المتغيرات.

الجدول ٢. معامل كرونباخ لاستمارة الكرامة الإنسانية

الأسئلة	معامل ألفا كرونباخ	البعد المدروس
١-٨	٠/٨٦٤	البعد الجسمي
٩-١٤	٠/٧٢١	البعد الذهني
١٥-٤٢	٠/٩٢٦	البعد الوظيفي
٤٣-٥٨	٠/٩٢٧	البعد السلوكي
١-٥٨	٠/٩٥٨	مجموع الاستمارة

٢- النتائج الوصفية

أظهرت النتائج الوصفية للبحث الراهن أن ٣٧/٨ % من نسبة الأشخاص الذين شكلوا عينة البحث هم من النساء فيما شكل الرجال النسبة المتبقية وعددها ٦٢/٢ % . وكان ٢٨/٤ % من مجموع الأفراد غير متزوجين و ٧١/٦ % كانوا متزوجين. وكان ١٤/٤ % من أفراد عينة البحث تتراوح أعمارهم بين ٢٠ إلى ٣٠ سنة و ٥٣/٧ % تتراوح أعمارهم بين ٣٠ إلى ٤٠ سنة و ٢٦/٦ % من أفراد عينة البحث بين ٤٠ إلى ٥٠ سنة و ٥/٣ % من أفراد عينة البحث هم من تجاوزت أعمارهم الخمسين سنة. ٨/ ٥ % من أفراد عينة البحث كانوا يحملون شهادة الدبلوم، فيما كان ٤٣/٦ % كانوا من حملة شهادة البكالوريوس و ٤٢/٦ % الماجستير فيما شكل حملة الدكتوراه ٥/٣ % فقط. وكان ٥/٤ % من أفراد عينة البحث لديهم خمس سنوات من الخبرة، و ٣٨/٤ % كانت خبراتهم تتراوح ما بين ٥ إلى ١٠ سنوات و ٢٤/٣ % ما بين ١٠ سنوات إلى ١٥ سنة و ١٢/٤ % ما بين ١٥ إلى ٢٠ سنة و ١٩/٥ % كانت خبراتهم ١٥ سنة فصاعداً.

أظهرت نتائج البحث أن متوسط الكرامة الإنسانية عند معلمي التربية البدنية في كافة الأبعاد كان فوق المستوى المتوسط (الجدول ٣).

الجدول ٣. الكرامة الإنسانية، أبعاد ومؤشرات الكرامة الإنسانية لدى معلمي التربية البدنية

الأبعاد	المؤشرات	المتوسط النظري	المتوسط التجريبي	مستوى تي	المستوى الدال
الجسمي		٤	٥/٧٨	٢٤/٦٥	٠/٠٠١
	التربية البدنية	٤	٥/٧٨	٢٤/٦٥	٠/٠٠١
الذهني		٤	٤/٨٢	١٠/٤٥	٠/٠٠١

1 . Laser software

الأبعاد	المؤشرات	المتوسط النظري	المتوسط التجريبي	مستوى تي	المستوى الدال
الوظيفي	الصحة النفسية	٤	٤/٤٨	١٠/٤٥	٠/٠٠١
	تعزيز القدرة	٤	٥/٤٤	٢٢/٨٤	٠/٠٠١
	روح النقد	٤	٥/٠٣	١٢/٠٩	٠/٠٠١
	الالتزام	٤	٥/٤٩	٢٠/٦٢	٠/٠٠١
	الاستقلال وحرية العمل	٤	٥/٧٩	٢٤/٢٢	٠/٠٠١
	النظم	٤	٥/١٩	١٧/٠٦	٠/٠٠١
	السلوكي	الخلق الحسن	٤	٥/٧٦	٢٤/٥٢
	الإذعان بالأمر	٤	٥/٦٣	٢٧/٦٦	٠/٠٠١
	الشعور بالتعلق	٤	٥/٦١	٢٨/١٤	٠/٠٠١
	العدالة والمساواة	٤	٥/٣٣	١٨/٠٦	٠/٠٠١
		٤	٥/٧٧	٢٦/١٥	٠/٠٠١
		٤	٥/٧٩	٢٤/٣٣	٠/٠٠١

أظهرت نتائج البحث أن جودة الحياة المهنية عند معلمي التربية البدنية كانت أقل من المتوسط (الجدول ٤).

الجدول ٤. متوسط جودة الحياة المهنية عند معلمي التربية البدنية

الأبعاد	المتوسط النظري	المتوسط التجريبي	مستوى تي	درجة الحرية	المستوى الدال
الراتب الكافي والعادل	٣	٢/١١	-١٥/٧٢	١٨٤	٠/٠٠١
البيئة الوظيفية الآمنة والصحية	٣	٢/٨١	-٢/٩٥	١٨٠	٠/٠٠٤
توفير فرص التنمية والأمن المستدام	٣	٢/٨٨	-١/٩٢	١٨٤	٠/٠٥٦
سيادة القانون في مؤسسة العمل	٣	٢/٨٤	-٢/٤٣	١٨٢	٠/٠١٦
التعلق الاجتماعي للحياة المهنية	٣	٢/٩٦	-٠/٥٩	١٨٣	٠/٥٥١
البيئة العامة للحياة	٣	٣/٠٢	٠/٣٩	١٨١	٠/٦٩٦
الوحدة والانسجام الاجتماعي في مؤسسة العمل	٣	٣/٠٩	١/٥٩	١٧٦	٠/١١٢
تنمية الطاقات الإنسانية	٣	٣/٠٥	٠/٨٦	١٨٣	٠/٣٨٩

وأظهر اختبار فرضيات البحث بالاستفادة من المعادلات البنوية أن الكرامة الإنسانية تؤثر على جودة الحياة المهنية (الجدول ٥).

الجدول ٥. اختبار فرضية البحث الدالة على تأثير الكرامة الإنسانية على جودة الحياة المهنية

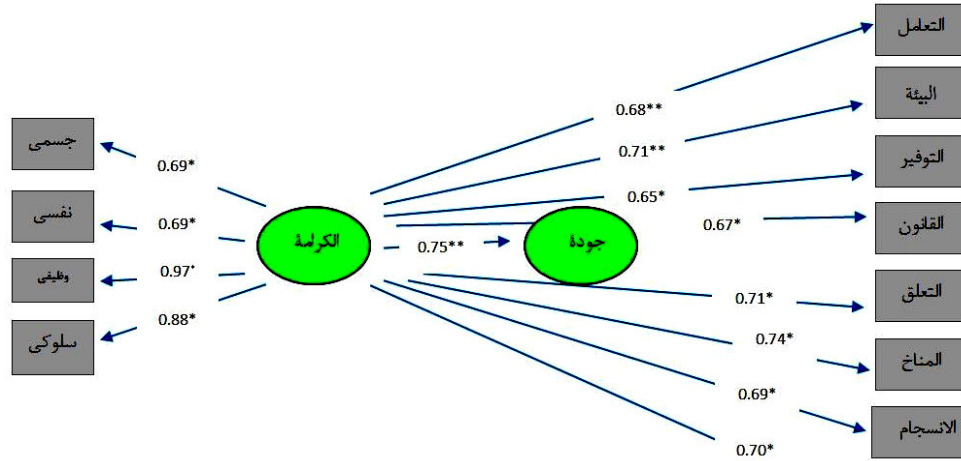
المتغيرات الكامنة ذات الهوية المستقلة	المتغيرات الكامنة ذات الهوية التابعة	معامل نسبة النتيجة المعيارية تي	قبول
الكرامة الإنسانية	الراتب الكافي والعادل	٠/٦٨**	قبول
	البيئة الوظيفية الآمنة والصحية	٠/٧١**	قبول
	توفير فرص التنمية والأمن المستدام	٠/٦٥**	قبول
	سيادة القانون في مؤسسة العمل	٠/٦٧**	قبول
	التعلق الاجتماعي للحياة المهنية	٠/٧١**	قبول
	البيئة العامة للحياة	٠/٧٤**	قبول
	الوحدة والانسجام الاجتماعي في مؤسسة العمل	٠/٦٩**	قبول
	تنمية الطاقات الإنسانية	٠/٧٠**	قبول
الكرامة الإنسانية	جودة الحياة المهنية	٠/٧٥**	قبول

قيمة t في مستوى الاطمئنان ٠/٩٩ يكون ذات دلالة إحصائية.

ولكي نقوم باختبار النموذج المفهومي للبحث و فرضية النموذج على أساس تحليل المعلومات استفدنا من نموذج المعادلات البنوية. وهذا النموذج البنوي هو عبارة عن اتجاه إحصائي جامع لاختبار الفرضيات حول العلاقة بين المتغيرات المرئية والمتغيرات الكامنة. وعلى أساس هذا الاتجاه يمكن اختبار مستوى قابلية النموذج النظري في مجتمع خاص بالاستفادة من بيانات التضامن وغير الاختبارية والاختبارية. ولذا قمنا باستخدام تقنية ليزرل لمعرفة هذه القابلية. ومن أجل دراسة نموذج البحث يجب التأكد قبل تأييد العلاقات البنوية من تناسب النموذج والقيمة المطلوبة. ووصلت نسبة "كاي دو" إلى درجة الحرية ٣/٧٤ وهي نسبة مطلوبة كما كانت نسبة الجذر واريانس للخطأ التقريبي (RMSEA) تعادل ٠,٠٨. وكانت نسبة المؤشر القيمي المقارن (CFI)، نسبة المؤشر القيمي المتزايد (IFI)، ونسبة المؤشر المتأقلم (NFI)، ونسبة المؤشر القيمي غير المتأقلم (NNFI) كلها أكثر من ٠/٩. ولذا فإن قيمة النموذج تكون مناسبة ومؤيدة (الجدول رقم ٦ والرسم البياني رقم ١).

الجدول ٦. القيمة التوفيقية لنموذج البحث

مؤشر التوفيق	RMSEA	CFI	NFI	NNFI	IFI
المقادير المقبولة	٠,٠٨ ≥	٠,٩ >	٠,٩ >	٠,٩ >	١-٠
المقادير المحسوبة	٠,٠٨	٠,٩٧	٠,٩٥	٠,٩٧	٠,٩٧



الرسم البياني رقم ١ - نسبة المعامل وإحصاء المعنى الدال القيمي t في نموذج تأثير الكرامة الإنسانية على جودة الحياة المهنية لدى معلمي التربية البدنية

٣- مناقشة النتائج

توفر الكرامة الإنسانية وجودة الحياة المهنية فرصاً من خلالها تتم تلبية نسبة عالية من الحاجات في الوظائف والبيئة الشغلية. وتشمل الكرامة الإنسانية وجودة الحياة المهنية أبعاداً مختلفة لكن القاسم المشترك بينهما هي المبادئ والأسس القيمية لها والتي تؤدي إلى ارتفاع المستوى الكمي والكيفي في حياة الموظفين في المؤسسات كما أنها تقوم بدور مهم في دساتير الدول وقوانينها لذا فإن مناقشة وتحليل أبعادها يحتل أهمية قصوى. ومن هذا المنطلق فإن البحث الراهن ناقش بداية الكرامة الإنسانية وجودة الحياة المهنية لدى معلمي التربية البدنية ثم قدم نموذجاً في هذا المجال. والنتائج التي توصلنا إليها في هذا البحث كالتالي:

أظهرت نتائج البحث أن متوسط متغير "الكرامة الإنسانية" عند معلمي التربية البدنية في كافة الأبعاد فوق المستوى المتوسط. في الواقع فإن الكرامة الإنسانية تشبه درعاً واقياً له قيمة إنسانية وإلهية عالية ويؤدي دوراً حيوياً في خلق وصيانة النظم الاجتماعية، ويمكنه أن يساهم في حفظ علاقات الأفراد وهدايتهم للوصول إلى الكمال، كما يمكن من خلاله الوصول إلى سبل تنمية الصحة والسلامة الإنسانية. إن الإنسان الذي يؤمن بأن له كرامة يسعى لصيانتها والحفاظ عليها ولكي يصون كرامته تلك فإنه يحترم كرامة الآخرين في حين لو كان فاقداً لهذه الكرامة فإنه قد يكون عاملاً لحدوث الكثير من المشاكل لباقي أفراد المجتمع. في الحالات التي يكون معلمو التربية البدنية يمتلكون إدارة قائمة على الكرامة الإنسانية فإنهم يصبحون أكثر إنتاجاً وعطاءً كما أن جودة أعمالهم وكميتها ستشهد تطوراً وتحسناً ويكون ذلك عاملاً لصيانة الشخص في الصعوبات والشدائد.

إن نتائج البحث اتفقت مع ما توصل إليه الباحث روحاني (١٣٩٣) والذي قام في بحثه بتحديد مؤشرات الكرامة

الإنسانية في المؤسسة وتوصل فيه إلى أن وجود الكرامة الإنسانية لدى الموظف من شأنها أن تخلق حالة ذاتية ومستدامة في العطاء والخدمة المصحوبة بالعزة والشعور بالرضا وهي نتيجة لفهم الإنسان لشخصيته وأهدافه في الحياة وهذه الحالة تمهد الأجواء لتنمية الإنسان وكذلك المؤسسة التي يكون ضمنها. كما توصل الباحثان حمدان بور واللهياري بوزنجاني (١٣٩٢) في بحث لهما تحت عنوان طريقة الإدارة القائمة على الكرامة الإنسانية وتقدم نموذج لتوظيفه في المؤسسات بهدف معرفة مكانة الكرامة الإنسانية ودورها في تحقيق الهدف النهائي للإدارة الإسلامية، إلا أنه ومن أجل تطوير مكانة الكرامة الإنسانية وتوظيف طريقة الإدارة القائمة على الكرامة الإنسانية في المؤسسات، يجب أن تؤخذ الأمور التالية بعين الاعتبار (أ) تكريم الموظفين الصغار من خلال الاستماع إلى آرائهم وقبول انتقاداتهم (ب) تكريم الموظفين الصغار من خلال إسهامهم في عملية اتخاذ القرارات (ج) تكريم الموظفين الصغار من خلال توفير العدالة في المؤسسة (د) تكريم الموظفين الصغار من خلال تحقيق حاجاتهم ومتابعة مطالبهم. وقام الباحث بورسعيد وزاير كعبه (١٣٩١) ببحث بعنوان "دراسة الكرامة الإنسانية والثقافة المؤسساتية لدى موظفي مؤسسة التربية والتعليم في مرند" وتوصلا إلى أن هناك علاقة دالة بين الكرامة الإنسانية والأبعاد الثقافية المؤسساتية (الانخراط في العمل، الانسجام، الانطباق وامتلاك رسالة). كما توصل البحث إلى أن متوسط مقوم الكرامة الإنسانية للموظفين كان أعلى بنسبة دالة من متوسط الاختبار المفترض، وكان معظم الموظفين يشعرون بكرامة إنسانية عالية.

وأظهرت نتائج البحث الحالي أن أولويات أبعاد الكرامة الإنسانية كانت حسب الترتيب هي البعد «الجسمي» (٥/٧٨)، والبعد «السلوكي» (٥/٦٣)، والبعد الوظيفي (٥/٤٤) و البعد «الذهني» (٤/٨٢). فالبعد الجسماني يحتل المركز والأولوية الأولى في متغير الكرامة الإنسانية. وأهمية هذا البعد تتمثل في أن الإنسان صاحب الكرامة يكسب صحته من خلال ممارسته للرياضة والتمارين اليومي والنشاط والحركة ومراعاة التوصيات الصحية وتجنب المعارك الجسمية في بيئة العمل من أجل الحصول على الصحة الذهنية والنفسية وكذلك الارتقاء بالقدرات السلوكية والوظيفية ويقوم بالبرمجة للحصول عليها. كما اعتبر البعد الجسماني في بحث فروتني وجراني (١٣٩٦) ونزاد سليم (١٣٨٦)، وإيمانوتل (٢٠١٥)، وأنا (٢٠١١)، لكن هذه النتيجة التي توصل إليها البحث الراهن تتعارض مع نتائج بحث فلسفي وزملائه (١٣٩٥). ويمكن أن نرجع ذلك إلى المجتمع البحثي المختلف في بحث فلسفي وزملائه وكذلك قلة حركة موظفي المؤسسات الحكومية مقارنة مع معلمي التربية البدنية. والجدير بالذكر أن هذا الباحث قد أشار أيضا في بحثه إلى أهمية هذا الجانب في تعزيز الكرامة الإنسانية.

إن الأولوية الأخرى في الكرامة الإنسانية هي البعد الذهني والذي احتل أقل متوسط بين باقي الأبعاد. في الواقع فإن الإنسان صاحب الكرامة الإنسانية يهتم بصحته الذهنية والنفسية ويحافظ على توازنه الروحي والنفس في بيئة العمل. إن صاحب الكرامة وبالتزامن مع ثقته بصحته الروحية والنفسية يتوكل على الله في قيامه بنشاطاته اليومية ويلتزم بالطقوس والعبادات الدينية ويجعلها قدوة له، كما يمتلك رؤية متفائلة تجاه الآخرين ويخلق لنفسه شعورا إيجابيا وأملا في الحياة والمستقبل

وينقل ذلك للآخرين ومن حوله من أفراد المجتمع (كلينك و اوانس^١، ٢٠١٣). لكن عوامل أخرى مثل سياسات التربية والتعليم القائمة على خلق مناخ تنافسي (الألعاب الأولمبية، الألعاب الإقليمية، والألعاب المحلية ...) للتلاميذ وتقنين الوظائف بالنسبة لمعلمي مادة التربية البدنية أدى إلى أن تعطى أقل الأولويات لهذا البعد من أبعاد الكرامة الإنسانية وهذا ما يظهر الحاجة وضرورة مناقشة هذه القضية ومحاولة استكشاف الأسباب الحقيقية وإمكانية معالجة هذا الواقع.

وأظهرت نتائج البحث أن متوسط معلمي التربية البدنية في كافة أبعاد متغيرات جودة الحياة المهنية سوى متغيري التعلق الاجتماعي للحياة المهنية والفضاء العام للحياة، أقل من الحد المتوسط. ويمكن للتعليق على هذه النتيجة القول بأن المشاكل المهيمنة على سياسات النظام التعليمي لا تسمح لكافة الإجراءات على سبيل المثال القيام بتغيير في سياسات الدفع والرواتب أو تشكيل بيئة آمنة مئة في المئة والإبقاء على الرضا وكسب تأييد الجميع من التعامل العادل وخلق الانسجام الاجتماعي لا تسمح له بالحدوث. في حين يتوقع من معلمي التربية البدنية أن يرتبطوا مع عملهم ولكي يتيسر هذا يجب أن تتوفر في بيئة عمل هؤلاء المعلمين ظروف مشجعة وعوامل مولدة للطاقت بشكل كاف، فوجود الظروف العملية المناسبة هي أحد متطلبات قيام الأفراد بأعمال مبدعة وإنتاجية في مؤسساتهم. إن الحالة المناسبة للعمل والتي يطلق عليها جودة الحياة المهنية تؤدي إلى خلق الدوافع والمحفزات والرضا لدى الأفراد وتحثهم على العمل والعطاء والجهد المتزايد وتؤثر على عواطفهم وصحتهم. إن جودة الحياة المهنية العالية تعتبر أمراً حيوياً بالنسبة للمؤسسات لكي تستطيع من خلال هذا الأمر أن تجذب الأفراد وتحافظ عليهم. عندما ترفع مؤسسة من المؤسسات جودة حياة موظفيها فإنها تقدم مؤشراً جيداً لتعزيز صورة جذب هؤلاء الموظفين والحفاظ عليهم. وفي المقابل فإن عدم تلبية حاجات الموظفين يؤدي إلى أن يعاني المعلمون ضغوطاً عملية كثيرة وبالتالي فإن أدائهم الوظيفي يتأثر بهذه الضغوط. واتفقت هذه النتائج مع ما توصل إليه كل من فروتنى وجرانى (١٣٩٦)، ويزداني (١٣٩٤)، وبرداختجي (١٣٨٨)، وتمجيدى (١٣٨٦)، وفرجام (١٣٨٣)، وأكتر (٢٠١٧)، وبويج (١٩٨٢). وخلص هؤلاء الباحثون إلى أن الراتب الشهري هو العامل الرئيس في تحديد كيفية جودة الحياة المهنية للمعلمين.

وأظهر اختبار فرضية البحث أن الكرامة الإنسانية عند معلمي التربية البدنية تؤثر على جودة الحياة المهنية لهم. وإن تأكيد هذه الفرضية يبين أنه كلما ازدادت الكرامة الإنسانية وأبعادها فإن جودة الحياة المهنية أيضاً ستزداد تبعاً لذلك. واتفقت هذه الفرضية مع نتائج بحث فروتنى وجرانى (١٣٩٦) الذي حمل عنوان "تحليل تأثير الإدارة القائمة على الكرامة الإنسانية على جودة حياة معلمي جامعة بيام نور في محافظة آذربيجان الغربية". وبين هذان الباحثان أن الإدارة القائمة على الكرامة الإنسانية وأبعادها تؤثر إيجابياً على الحياة المهنية للأفراد الذين شكلوا عينة البحث في دراستهما. كما توصل الباحث نجاد سليم (١٣٨٧) في بحثه عن الكرامة الإنسانية في المؤسسات الصناعية إلى أن المؤسسات التي تؤمن بأهمية تعزيز مكانة موظفيها وتقوم بالتخطيط والبرمجة حسب مهارات الموظفين ورغباتهم فإنها تستطيع أن تخلق العلاقة لدى هؤلاء الموظفين تجاه أهداف

وغايات المؤسسة وتساهم في اتخاذ القرارات المؤثرة والواقعية في المؤسسة إضافة إلى التحسين المستمر في تطوير وتعزيز مكانة هؤلاء الموظفين وواقعهم العملي. وفي بحث له حول مكانة ومفهوم الكرامة الإنسانية في المجتمعات الحديثة أشار ابرل¹ (٢٠١٢) إلى أن تحقيق الكرامة الإنسانية في المجتمعات الحديثة هو هدف رئيس لكنه في الوقت نفسه هدف صعب. والمسألة الرئيسة هي أن على المؤسسات أن تقوم بإجراءات تصون الكرامة الإنسانية للأفراد. ورأى باحثون آخرون، من أمثال استوارت (٢٠١٨)، وأماندا (٢٠١٨)، وماركلين (٢٠١٦) وأنا مويز (٢٠١٧)، وكيلى (٢٠١٧)، وآخرين أمثالهم أن الكرامة الإنسانية هي قضية قابلة للتدريس سواء على المستوى الأكاديمي أو على مستوى المجتمع، ويمكن من خلال صناعة مفهومية لها إحداث تغيير وتطور فيها. واعتقد عبدالله زاده (١٣٩٥) و جنا آبادى (١٣٩٢) و مستحفظيان (١٣٨٨)، أن تسهيل الظروف الرياضية اليومية يسبب تحسين الحياة المهنية للمعلمين وأظهروا وجود علاقة دالة بين الرياضة وجودة الحياة المهنية للأفراد حتى أنهم رأوا أن الرياضة هي عامل تحديد في زيادة جودة الحياة المهنية.

دلت النتائج أن نموذج الكرامة الإنسانية وجودة الحياة المهنية لدى معلمي التربية البدنية لهما توفيق إحصائي مناسب. وإن تأييد هذه النظرية والنتائج المتعلقة بها تظهر أن الكرامة الإنسانية وجودة الحياة المهنية يتأثر بعضها ببعض بحيث إن زيادة أحدها يؤثر في زيادة الآخر. إن الكرامة الإنسانية لها دور حياتي في الحفاظ على النظم الاجتماعية. والمجتمع البشري يحتاج إلى نظم تساعد في حفظ علاقات الأفراد وسوقها نحو الوصول إلى الكمال. وأحد الطرق للوصول إلى هذه الغايات والكمالات هو تقوية الكرامة الإنسانية ومعرفة قيمها. إن الذين يحاولون أن يحفظوا كرامة أنفسهم فإنهم سيحترمون كرامة الآخرين حتى إذا حدث هذا بسبب احترام مصالحهم أنفسهم. بعبارة أخرى فإن الأشخاص الذين لا يولون لأنفسهم أهمية ولا يقيمون لها وزناً يخلقون مشاكل وأزمات للآخرين. (صالحى، ٢٠١٣).

وإذا قامت نظرة الإنسان على الكرامة الإنسانية- ولأن الكرامة الإنسانية هي أمر ذاتي وفطري- فإنه يمكن إحداث تغيير في الرؤى تجاه جودة الحياة المهنية وإن ما يترتب على هذا التغيير هو زيادة الكرامة الإنسانية، وتحسين جودة الحياة المهنية بين معلمي التربية البدنية. كذلك ونظراً لأن المشاكل المهيمنة على سياسات النظام التعليمي لا تسميح لكافة الإجراءات بالحدوث، على سبيل المثال القيام بتغيير في سياسات الدفع والرواتب أو تشكيل بيئة آمنة مئة في المئة والإبقاء على الرضا وكسب تأييد الجميع من التعامل العادل وخلق الانسجام الاجتماعي، وعليه فإنه يجب القيام بالإجراءات التي تزيد من نسبة الكرامة الإنسانية وترفع من مكانة الموظفين وتخلق لديهم الشعور بالالتزام من خلال تعلقهم بأهداف وغايات التربية والتعليم.

٤- اقتراحات

وانطلاقاً من نتائج البحث فإننا نقترح أن تتم في البداية معرفة مقومات جودة الحياة المهنية التي تحظى بمعدلات أقل من

1. Eberle

المستوى المتوسط مثل القانون في المؤسسات، والبيئة الصحية والآمنة، ونظام الدفع والراتب العادل والكافي ثم أن يشرع المعنيون برفع المشاكل في هذه المجالات وأن يجري تصميم برامج حديثة قابلة للتنفيذ والتطبيق على أرض الواقع. كما نقترح أن تأخذ وزارة التربية والتعليم هذا النموذج- الذي قمنا بعرضه- بعين الاعتبار فإذا أصبحت نظرة الإنسان نظرة مصحوبة بالكرامة الإنسانية فإنه يمكن، كما سبق، إحداث تغيير في وجهات النظر تجاه جودة الحياة المهنية.

المصادر الفارسية

١. أرمسترانك ، مايكل (١٣٩١): الإدارة الاستراتيجية للموارد الإنسانية، دليل عمل(مديريت استراتييك منابع انساني راهنماي عمل)، ترجمة محمد صائبي ،انتشارات مركز تعليم الإدارة الحكومية لرئاسة الجمهورية، طهران، ١٠.
٢. اميرنجد، سعيد؛ سوسن آذرمي و فرزاد فرزاد (١٣٩٥):دراسة علاقة الذكاء المعنوي بسلوك المواطنة المؤسساتية لدى معلمي تربية الأجسام في محافظة أردبيل (بررسی رابطه هوش معنوی با رفتار شهروندی سازمانی در معلمان تربیت بدنی استان اردبیل)، بحثية الإدارة الرياضية والسلوك الحركية، السنة ١٢، رقم ٢٤.
٣. بنيسى، بريناز (١٣٩٦): دراسة العلاقة بين إدارة التلاميذ والذكاء الانفعالي مع جودة الحياة المهنية (بررسی رابطه بين مديريت دانش و هوش هیجانی با کیفیت زندگی کاری) ، فصلية تعليم العلوم البحرية البحثية، الدورة ٤، الرقم ٢.
٤. برداختچی، محمد حسن؛ محمد قهرمانی و یاسر غولدوست جویباری (١٣٨٨)؛ جودة الحياة المهنية(ضرورة تنمية الموظفين في المؤسسات)، (کیفیت زندگی کاری (ضرورت بالندگی کارکنان در سازمانها))، طهران، نشر به آوران.
٥. جنا آبادی، حسین (١٣٩٢): علاقة جودة الحياة مع جودة الحياة المهنية لموظفي مركز بحاران التعليمي والطبي والبحثي لعلم النفس فی زاهدان (رابطه کیفیت زندگی با کیفیت زندگی کاری در کارکنان مرکز آموزشی، درمانی و تحقیقاتی روان پزشکی بحاران زاهدان) ، مجلة العلوم الطبية في قزوین، الدورة ١٧، رقم ١.
٦. حبيب زاده ، محمد جعفر و رحیمی اسماعیل نجاد (١٣٨٦): الكرامة الإنسانية في الدستور الإيراني(كرامت انسانی در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران)، فصلية مدرس للعلوم الإنسانية، الدورة ١١، الرقم ٤.
٧. حمیدیان بور ، فخريه و احمدالله یاری بوزنجانی (١٣٩٢):طريقة الإدارة القائمة على الكرامة الإنسانية وتعريف نموذج لاستخدامه في المؤسسات (سبك مديريت مبتنی بر كرامت انسانی و معرفی الگویی برای بکارگیری آن در سازمان ها)، فصلية معرفت، السنة ٢٢، الرقم ١٨٥.
٨. داوودی، رسول (١٣٩٦): دراسة العلاقة بين مؤشرات جودة الحياة المهنية والهوية المؤسساتية لأعضاء لجنة التدريس(مطالعه رابطه شاخص های کیفیت زندگی کاری و هویت سازمانی اعضای هیئت علمی)، نشرية إدارة الثقافة المؤسساتية، الدورة ١٢، الرقم ٢، ص ٢٥٣ - ٣٧١.

٩. داوودي ، سيدمحمدرضا (١٣٧٧): دراسة تأثير جودة الحياة المهنية على الرضى الوظيفي والأحداث الوظيفية لدى موظفي العمليات الناشطة في مجمع فولاد مباركة(بررسي تأثير كيفيت زندگي كاري بر رضاي شغلي و حوادث شغلي در بين كاركنان عملياتي شاغل در مجتمع فولاد مباركه)، كلية الإدارة، جامعة آزاد إسلامي، فرع طهران.
١٠. روحاني، حسين وزملاؤه(١٣٩٣): صياغة مؤشرات للكرامة الإنسانية في المؤسسة(تدوين شاخص های كرامت انساني در سازمان)، إدارة الجامعة الإسلامية، سنة ٣، رقم ١.
١١. سيدى نيا، سيد اكبر (١٣٨٧). الكرامة الإنسانية والاقتصاد(كرامت انساني و اقتصاد)، فصلية الاقتصاد الإسلامي المحكمة، السنة ٨، الرقم ٢٩.
١٢. عبدالله زاده، فرحناز(١٣٩٥): العوامل التكهنية في جودة الحياة المهنية لدى ممرضى غرفة العمليات(عوامل پيشگويى كنده كيفيت زندگي كاري در پرستاران اتاق عمل)، مجلة العلوم الطبية في كيلان، الدورة ٢٥، الرقم ٩٩.
١٣. غفورى، فرزاد، فريده اشرف كنجويى (١٣٨٨):العلاقة بين أساليب القيادة والإبداع لدى معلمي التربية الجسمانية (ارتباط بين سبك رهبرى با خلاقيت معلمان تربيت بدنى)، فصلية الإدارة الرياضية، الرقم ٢.
١٤. كامينكز، توماس ج. و كريستوفر ج اورلي (١٣٧٥): التنمية المؤسساتية والتطور(توسعه سازمان و تحول)، ترجمة عباس محمد زاده، ط ١، طهران، جامعة آزاد إسلامي.
١٥. فروتني، زهرا و عطيه بحراني (١٣٩٦). تحليل تأثير الإدارة القائمة على الكرامة الإنسانية على جودة الحياة المهنية(تحليل تأثير مديريت مبتنى بر كرامت انساني بر كيفيت زندگي كاري)، فصلية دراسات السلوك المؤسساتي، الدورة ٦، الرقم ٢- الرقم المتتابع ٢٢.
١٦. فلسفى، على؛ مرتضى موسى خاني و غلامرضا معمارزاده (١٣٩٥): تصميم نموذج للكرامة الإنسانية في المؤسسات الحكومية(طراحي الكوى كرامت انساني در سازمان های دولتي)، فصلية الإدارة العسكرية، سنة ١٥، الرقم ٦٠.
١٧. فلسفى، على؛ مرتضى موسى خاني و غلامرضا معمارزاده (١٣٩٥): تقدم نموذج للكرامة الإنسانية للموظفين في الإسلام(ارائه الكوى كرامت انساني كاركنان در اسلام)، فصلية الإدارة الإسلامية المحكمة، سنة ٢٤، الرقم ٤.
١٨. مستحفظيان، مينا وزملاؤها (١٣٨٨). مقارنة بين الصحة العامة وجودة الحياة المهنية لأعضاء لجنة التدريس النشط وغير النشط الحركي في جامعات آزاد، المنطقة الرابعة للبلاد(مقايسه سلامت عمومى و كيفيت زندگي كاري اعضاء هيئت علمي فعال و غير فعال حركتي دانشگاه های آزاد منطقه ٤ كشور).
١٩. مشايخي، عادله و فريبا برهاني (١٣٩٣): تأثير العلاج القائم على الكرامة الإنسانية على الشعور بالكرامة لدى مرضى همودياليزي(تأثير در مان مبتنى بر رعايت كرامت انساني بر حس كرامت بيماران همودياليزي)، فصلية اخلاق زبستي، السنة ٤، الرقم ١٣.

٢٠. منصف، علي و علي عباس حسين نجاد (١٣٩٤): دراسة العلاقة بين عزة النفس والتنمية المؤسسية مع الرضى المهني لمعلمي الرياضة الجسمانية لمدينة كرمانشاه(برسي رابطه عزت نفس و توسعه سازمانى با رضايت شغلى معلمان تربيت بدنى شهر كرمانشاه)، نشرية إدارة الموارد الإنسانية في الرياضة، السنة ٣، الرقم ١.
٢١. نادريان جهرمي، مسعود و اكبر جابري (١٣٩١): العوامل المؤثرة في النجاح الاجتماعي لمعلمي مادة التربية الجسمانية من وجهة نظر تلاميذ المرحلة المتوسطة في مدينة أصفهان(عوامل موثر در موفقيت اجتماعي دبيران تربيت بدنى از ديدگاه دانش آموزان متوسطه شهر اصفهان)، فصلية بحوث في الإدارة الرياضية، السنة ١، الرقم

المصادر الإنجليزية

1. Akter, N., Akkadechanunt, T., Chontawan, R., & Klunklin, A., (2018). 'Factors Predicting Quality of Work Life among Nurses in Tertiary-level Hospitals', Bangladesh. *International Nursing Review*, 65(2), Pp. 182-189.
2. Clark, J., (2010). 'Defining the Concept of Dignity and Developing a Model to Promote its Use in Practice'. *Nursing Times*, 106(20), 16-19.
3. De Koninck, T., (2009). 'Protecting Human Dignity in Research Involving Humans'. *Journal of Academic Ethics*, 7(1-2), P. 17.
4. Ebrahimnejad. M., Zare'. Farjam, Rezaei. Zahra, & S.H., (2016). 'Investigating the Relationship between Quality of Work Life (QWL) and Professional Ethical Culture among Managers of Technical and Vocational Training Organization of Kerman'. *General Management Research*, 9(34), 115-134. .(in Persian)
5. Falsafi. A, Me'marzadeh.GH, Muosakhani. M., & Alvani. M., (2015). 'Provide a Pattern of Human Dignity of Employees in Islam'. *Islamic Management*, 1395(4). Retrieved from <http://ensani.ir/fa/article/366745>. .(in Persian)
6. Furotoni, Z., & Bahrani. Atiee. (2017). 'Impact of Management based on Human Dignity on the Quality of Working Life'. *Organizational Behavior Studies*, 6(2), Pp. 149-178.
7. Gomer, A., (1991). *Blacks Law Dictionary*.
8. Hojman, D. A., & Miranda, Á., (2018). 'Agency, Human Dignity, and Subjective Wellbeing'. *World Development*, 101, Pp. 1-15.
9. Isidori, E., & Benetton, M., (2015). 'Sport as Education: Between Dignity and Human Rights'. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 197, Pp. 686-693.
10. Jacoson, N., (2009). 'A Taxonomy of Dignity: A Grounded Theory Study'. *BMC International Health and Human Rights*, 9(1), P. 3.
11. Kyle, R. G., Medford, W., Blundell, J., Webster, E., Munoz, S.-A., & Macaden, L., (2017). 'Learning and Unlearning Dignity in Care: Experiential and Experimental Educational Approaches'. *Nurse Education in Practice*, 25, Pp. 50-56.

12. Martin, Jean (2011). 'Human Dignity: Several Interpretations with Different Consequences'. *Romanian Journal of Bioethic*, Vol. 9, No. 1.
13. Monsef, A., Abbas, H. N. A., Eid, Hossin, & Reza, S. G., (2016). 'The Relationship between Self-esteem and Organizational Development with Job Satisfaction of Kermanshah Physical Education Teachers'. *Human Resources Management in Sport*, 3, 1-12. (Persian)
14. Mozaffari, A., Mostahfezyan, M., & Amirtash, A., (2009). 'Comparison of General Health and Quality of Working Life of Faculty Members with Non-active Iranians in Islamic Azad Universities'. *Sport Management Studies*, 1388(4). Retrieved from <http://ensani.ir/fa/article/309960>. (in Persian)
15. Naderian, & al, E., (2012). 'Factors Affecting the Social Position of Physical Education Teachers from the Viewpoint of High School Students in Isfahan'. *Research in Sport Management*, 1391(4). Retrieved from <http://ensani.ir/fa/article/355242>. (in Persian)
16. Nordenfelt, L., (2004). 'The Varieties of Dignity'. *Healthcare Analysis*, 12(2), 69-81.
17. Pardakhtchi, M., & Joibari, Y. G., (2009). *Quality of Life: Behavaran*. (in Persian)
18. Rohani, H. A., Shirazei, Mortazavi, Vaaseti, Lotfi, M., & Masuodi. (2014). 'Development of Indicators of Human Dignity in the Organization: (with Emphasis on Islamic Attitudes)'. *Management at Islamic University*, 3. (in Persian)
19. Tapola, Anna, M., (2011). 'Human Dignity within Teacher Education: A Matter of Individualism, Competitiveness, and Strategic Rationality'. *Teaching and Teacher Education*, 27(8), Pp. 1245-1254.
20. Vuksanovic, D., Green, H., Morrissey, S., & Smith, S., (2017). 'Dignity Therapy and Life Review for Palliative Care Patients: A Qualitative Study'. *Journal of Pain and Symptom Management*, 54(4), Pp. 530-537.

References

- [1] Abdollahzadeh, F., (2016). 'Predictors of Quality of Work Life of Operating Room Nurses', *Journal of Guilan University of Medical Sciences*, Vol. 25, No. 99. (in Persian)
- [2] Akter, N., Akkadechanunt, T., Chontawan, R., & Klunklin, A., (2018). 'Factors Predicting Quality of Work Life among Nurses in Tertiary-level Hospitals', Bangladesh. *International Nursing Review*, 65(2), Pp. 182-189.
- [3] Amirnejad, S., Azarami, S., Farzan, F., (2016). 'Investigating the Relationship

- between Spiritual Intelligence and Organizational Citizenship Behavior in Physical Education Teachers in Ardabil Province', *Journal of Sport Management and Motor Behavior*, Vol. 12, No. 24. (in Persian)
- [4] Armstrong, M., (2012). *Strategic Human Resource Management Practice Guide*, Translated by Mohammad Saebee. Publication of the Management Training Center of the Presidential Administration, Tehran, 1st Edition. (in Persian).
- [5] Benisi, P., (2016). 'Investigating the Relationship between Knowledge Management and Emotional Intelligence with Quality of Work Life', *Quarterly of Marine Science Education* Vol. 4, No.2, (in Persian).
- [6] Clark, J., (2010). 'Defining the Concept of Dignity and Developing a Model to Promote its Use in Practice'. *Nursing Times*, 106(20), 16-19.
- [7] Davoodi, Seyyed Mohammad Reza (1998). 'Investigating the Impact of Quality of Work Life on Job Satisfaction and Occupational Accidents among Operating Personnel Working at Mubarak Steel Complex', Faculty of Management, Islamic Azad University, Tehran Branch. (in Persian).
- [8] Davuodi. R., (2017). 'Study of Relationship between Indicators of Quality of Work Life and Organizational Identity of Faculty Members'. *Management of Organizational Culture*, 15(2), Pp. 353-371. (in Persian)
- [9] De Koninck, T., (2009). 'Protecting Human Dignity in Research Involving Humans'. *Journal of Academic Ethics*, 7(1-2), P. 17.
- [10] Ebrahimnejad. M., Zare'. Farjam, Rezaei. Zahra, & S.H., (2016). 'Investigating the Relationship between Quality of Work Life (QWL) and Professional Ethical Culture among Managers of Technical and Vocational Training Organization of Kerman'. *General Management Research*, 9(34), 115-134. (in Persian)
- [11] Eftekhari, A., & Asadi, M., (2013). *Human Dignity in Holy Qur'an and its Socio-political Consequences*. (in Persian)
- [12] Falsafi. A, Me'marzadeh.GH, Muosakhani. M., & Alvani. M., (2015). 'Provide a Pattern of Human Dignity of Employees in Islam'. *Islamic Management*, 1395(4). Retrieved from <http://ensani.ir/fa/article/366745>. (in Persian)
- [13] Falsafi, A., Musakhani, Morteza; Memarzadeh, Gholamreza (2006). 'Designing a Model of Human Dignity in Government Organizations', *Military Management Quarterly*, Year. 15, No. 60.
- [14] Furotoni, Z., & Bahrani. Atiee. (2017). 'Impact of Management based on Human Dignity on the Quality of Working Life'. *Organizational Behavior Studies*, 6(2), Pp. 149-178.
- [15] Ghafouri, Ashraf Ganjavi, Ayatollah Dehghan, & Hosseini. M., (2009). 'The Relationship between Leadership Style and the Creativity of Physical

- Education Teachers'. *Sports Management Journal*, 1(2), 215-448. (in Persian)
- [16] Gomer. A., (1991). *Blacks Law Dictionary*.
- [17] Habibzadeh, M. J., & Rahimnejad, E., (2008). *Human Dignity in the Constitution of the Islamic Republic of Iran*. (in Persian)
- [18] Hamidiyanpoor. F. & Boozanjan. AA., (2013). 'Human Dignity-based Style of Management and a Model Applicable to Organizations'. *Ma'arefat Quarterly* 185. (in Persian)
- [19] Hojman, D. A., & Miranda, Á., (2018). 'Agency, Human Dignity, and Subjective Wellbeing'. *World Development*, 101, Pp. 1-15.
- [20] Hosseini Fargam, A. S., (2004). *Study and Comparison of the Quality of Work Life of Teachers in Hamedan*. Education and Research Management of Hamadan Province. (in Persian)
- [21] Høy, B., Lillestø, B., Slettebø, Å., Sæteren, B., Heggstad, A. K. T., Caspari, S., . . . Råholm, M. B., (2016). Maintaining Dignity in Vulnerability: A Qualitative Study of the Residents' Perspective on Dignity in Nursing Homes. *International Journal of Nursing Studies*, 60, Pp. 91-98.
- [22] Isidori, E., & Benetton, M., (2015). 'Sport as Education: Between Dignity and Human Rights'. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 197, Pp. 686-693.
- [23] Jacoson, N., (2009). 'A Taxonomy of Dignity: A Grounded Theory Study'. *BMC International Health and Human Rights*, 9(1), P. 3.
- [24] Jenaabadi, H., (1392). 'The Relationship between Quality of Life and Quality of Life of Workers in Baha'an Medical Education, Treatment and Research Center, Zahedan', *Journal of Qazvin University of Medical Sciences*, 1, 7. (in Persian)
- [25] Cummings, T. & Orly, C., (1996). *Organization Development and Evolution*, Translated by Abbas Mohammadzadeh, 1st Edition, Tehran: Islamic Azad University.
- [26] Kyle, R. G., Medford, W., Blundell, J., Webster, E., Munoz, S.-A., & Macaden, L., (2017). 'Learning and Unlearning Dignity in Care: Experiential and Experimental Educational Approaches'. *Nurse Education in Practice*, 25, Pp. 50-56.
- [27] Mashayekhi, A., & Borhani, F., (2014): The Impact of Man-based Dignity on the Dignity of Hemodialysis Patients, *Journal of Biological Ethics*, Vol. 4, No. 13. (in Persian)
- [28] Martin, Jean (2011). 'Human Dignity: Several Interpretations with Different Consequences'. *Romanian Journal of Bioethic*, Vol. 9, No. 1.
- [29] Mirsapasi. N., Memarzadeh. GH, Najaf, B. M., & Ali, Z. M., (2013). 'Introducing the Value Model of Governmental Organizations'. *Management of Government Agencies*, 1392(2).

- Retrieved from <http://ensani.ir/fa/article/327694>. (Persian)
- [30] Monsef. A., Abbas, H. N. A., Eid'.Hossin, & Reza, S. G., (2016). T'he Relationship between Self-esteem and Organizational Development with Job Satisfaction of Kermanshah Physical Education Teachers'. *Human Resources Management in Sport*, 3, 1-12. (Persian)
- [31] Mozaffari, A., Mostahfezyan. M., & Amirtash. A., (2009). Comparison of General Health and Quality of Working Life of Faculty Members with Non-active Iranians in Islamic Azad Universities. *Sport Management Studies*, 1388(4). Retrieved from <http://ensani.ir/fa/article/309960>. (in Persian)
- [32] Mostahfezyan, M., et al., (2009). 'Comparison of General Health and Quality of Working Life of Active and Non-aactive Faculty Members of Islamic Azad Universities in 4 Regions of the Country'.
- [33] Naderian, & al, E., (2012). 'Factors Affecting the Social Position of Physical Education Teachers from the Viewpoint of High School Students in Isfahan'. *Research in Sport Management*, 1391(4). Retrieved from <http://ensani.ir/fa/article/355242>. (in Persian)
- [34] Nordenfelt, L., (2004). 'The Varieties of Dignity'. *Healthcare Analysis*, 12(2), 69-81.
- [35] Pardakhtchi. M., & Joibari.Y, G., (2009). *Quality of Life: Behavaran*. (in Persian)
- [36] Porsaeed. Z., & Kabe. S.Z., (2012). 'Human Dignity and Organizational Culture', 11th International Management Conference. (in Persian)
- [37] Rohani. H. A., Shirazei, Mortazavi, Vaaseti, Lotfi. M., & Masuodi. (2014). 'Development of Indicators of Human Dignity in the Organization: (with Emphasis on Islamic Attitudes)'. *Management at Islamic University*, 3. (in Persian)
- [38] Salim. A.N., (2015). *Human Dignity and Organization* (Trans.by Moaghar. KH.): Iranian Research and Training Center. (in Persian)
- [39] Seyyednia, S., (2008). 'Human Dignity and Economics', *Islamic Economics Quarterly*, Vol. 8, No. 29. (in Persian)
- [40] Tapola, Anna. M., (2011). 'Human Dignity within Teacher Education: A Matter of Individualism, Competitiveness, and Strategic Rationality'. *Teaching and Teacher Education*, 27(8), Pp. 1245-1254.
- [41] Vuksanovic, D., Green, H., Morrissey, S., & Smith, S., (2017). 'Dignity Therapy and Life Review for Palliative Care Patients: A Qualitative Study'. *Journal of Pain and Symptom Management*, 54(4), Pp. 530-537.

Offering a Paradigm for Human Dignity and Work Life of Physical Education Teachers

Sedigheh Najafi¹, Zahara Nobakht Ramezani^{2*}, Fariba Mohammadian³

1. PhD Student of Physical Education Management and Sport Sciences.
2. Assistant Professor, Faculty Member of Islamic Azad University, Qazvin Branch
3. Assistant Professor, Islamic Azad University, Qazvin Branch

Abstract

The present research intends to offer a paradigm for the human dignity and the work life of teachers of physical education. The study is survey-based, with an objective of reaching an applied – developmental research. The statistical population is teachers of physical education from all around the country who were serving 2017. Considering Cochran Formula, 370 persons were selected as specimens and distributed using randomized cluster sampling, in 5 groups based on their province of residence which could be from 1-northern, 2-southern, 3-eastern, 4-western or 5-central provinces. The tools used for gathering data were the human dignity self-made questionnaire along with Walton's quality of work life (QWL) questionnaire. To answer the research's questions, hypotheses and data analyses, following software packages were used: LISREL for exploratory factor analysis, confirmatory factor analysis and modeling SPSS for descriptive statistics, t-statistical models for single group and two independent groups, Lea hey Method and variance analysis.

The research's finding showed that the human dignity of the teachers of physical education was higher than the average level but their quality of work life was lower than the average level. The results of the ranking of human dignity dimensions showed that physical, behavioral, functional and mental dimensions had the most impact on the quality of work life, respectively

These two variables have a mutual relation and can affect each other. So the research's pattern is confirmed.

Keywords: Human Dignity; Quality of Work Life; Physical Education Teachers.

* Corresponding Author's E-mail: nobakht11@yahoo.com

ارائه الگوی کرامت انسانی و کیفیت زندگی کاری معلمان تربیت بدنی

صدیقه نجفی^۱، زهرا نوبخت رضانی^{۲*}، فریبا محمدیان^۳

۱. دانشجوی دکتری، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران

۲. استادیار، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران

۳. استادیار، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران

چکیده

هدف از پژوهش حاضر ارائه الگوی کرامت انسانی و کیفیت زندگی کاری معلمان تربیت بدنی و پژوهش از نوع پیمایشی و به لحاظ هدف، کاربردی - توسعه ای می باشد. جامعه آماری شامل معلمان تربیت بدنی کشور در سال ۱۳۹۶ است که در فرمول کوکران ۳۷۰ نفر به عنوان نمونه در قالب ۵ گروه از استان های شمالی، جنوبی، غربی، شرقی و مرکزی، بصورت خوشه ای - تصادفی انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده ها، پرسش نامه محقق ساخته کرامت انسانی و پرسش نامه کیفیت زندگی کاری والتون بود. در پاسخ به سؤال های پژوهش، فرضیه ها و تحلیل داده ها از نرم افزار لیزرل (تحلیل عامل اکتشافی و تاییدی و مدل سازی) و نرم افزار SPSS) آمار توصیفی، مدل های آماری تی تک گروهی و دو گروه مستقل، لی هی و تحلیل واریانس) استفاده شد. نتایج نشان داد که کرامت انسانی معلمان تربیت بدنی بالاتر از سطح میانگین قرار دارد و کیفیت زندگی کاری آنها پایین تر از سطح میانگین قرار دارد و نتایج حاصل از رتبه بندی ابعاد کرامت انسانی نشان داد که ابعاد رفتاری، جسمی، عملکردی و ذهنی به ترتیب بیشترین تاثیر را بر کیفیت زندگی کاری معلمان دارند. همچنین دو متغیر دارای رابطه ی دو سویه و اثر بخشی دوسویه از هم هستند و الگوی تحقیق مورد تایید است.

کلیدواژه ها: کرامت انسانی، کیفیت زندگی کاری، معلمان تربیت بدنی