

تقديم نموذج للكرامة الإنسانية وجودة الحياة المهنية لمعلمي التربية البدنية

صديقه نجفي^١ ، زهرا نويخت رمضانى^{٢*} ، فربا محمديان^٣

١. طالبة مرحلة الدكتوراه، قسم التربية البدنية والعلوم الرياضية، جامعة آزاد إسلامي، قزوين، إيران.

٢. أستاذ مساعد، قسم التربية البدنية والعلوم الرياضية، جامعة آزاد إسلامي، قزوين، إيران.

٣. أستاذ مساعد، قسم التربية البدنية والعلوم الرياضية، جامعة آزاد إسلامي، قزوين، إيران.

تاريخ القبول: ١٤٤١/٧/١٦

١٤٤١/٣/٢٨ تاريخ الوصول:

الملخص

يسعى البحث الراهن إلى تقديم نموذج للكرامة الإنسانية وجودة الحياة المهنية لمعلمي التربية البدنية. والبحث من النوع المسحي ومن حيث المدف هو من النوع الوظيفي - التنموي. أما مجتمع البحث فيشمل معلمي التربية البدنية في البلاد خلال عام ١٣٩٦ وقد تم اختيار ٣٧٠ معلما وفق قانون كوكران كعينة نحائية للبحث، وجرى تقسيم هذا العدد إلى خمس مجموعات من الحافظات الشمالية، والجنوبية، والغربية، والشرقية، والمراكزية وذلك على أساس الطريقة العنتقدية - العشوائية. وكانت أدوات جمع المعلومات هي الاستماراة المختصة للكرامة الإنسانية أما استماراة جودة الحياة المهنية فهي استماراة والتون. وللإجابة على أسئلة البحث والتأكد من صحة الفرضيات وتحليل البيانات استخدمنا من تقنية ليزرل (تحليل العوامل الاكتشافية والمؤيدة وصانعة النماذج) وكذلك تقنية spss الإحصائيات 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، والناتج المرتبة على تصنيف أبعاد الكرامة الإنسانية أظهرت أن الأبعاد السلوكية والجسمية والوظيفية والذهنية كانت حسب الترتيب أكثرها تأثيرا على جودة الحياة المهنية للمعلمين. وإن متغيري البحث كانت لهما علاقة متبادلة ومؤثرة كما أن نموذج البحث تم التأكيد من مصادقيته.

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

١-المقدمة

شهدت العلوم الإدارية الجديدة إعادة تعريف قيمة الإنسان وهو ما يعتبر أحد أبرز التغيرات المؤسساتية التي أدت إلى تطوير هذه المؤسسات وتنميتها. إن نظريات الإدارة ومنذ ثمانينيات القرن المنصرم باتت تعطي مزيداً من الاهتمام لقيم الإنسانية بحيث أصبح المسار الرئيس للرؤى والأفكار حول الإدارة هي مواضيع مقتاحنة 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 (فروتنى و بحرانى، ١٣٩٦). وتعد الكرامة الإنسانية أحد الأسس والرؤى والقضايا الحامة 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 معابر مختلفة لمفهوم الكرامة وأبعادها.

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

من جانب آخر فإنه عند 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 والتعالي. وهي كذلك عبارة عن عملية يستطيع من خلالها كافة أعضاء المؤسسة وعبر الطرق الاتصالية المفتوحة والمناسبة مع ظروفهم أن يشاركون ويساهموا في اتخاذ القرارات التي تؤثر على عملهم وبيئة عملهم وعلاقتهم ويتربّ على ذلك نوع من الرضا لديهم تجاه مشاغلهم ووظائفهم التي ينخرطون فيها. (برداختجي وزملائه، ١٣٨٨، نقلًا عن فيليپو^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 تصنون مكانة الموظفين وتعلي من شأنهم، كما تساهم في تحسين الثقافة المؤسساتية وتخلق الفرص والإمكانيات لتطوير وتنمية الموظفين (مستحفظيان، ١٣٨٨، ٤١؛ نقلًا عن برت و هاسكل^١، ١٩٩٥). وحسب برادختجي (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 والماركز تقوم بدور محوري في تعليم وإعداد الطواقم الإنسانية المتخصصة والملتزمة لكافة المؤسسات والإدارات في المستقبل. (غفوري و غنجوي، ١٣٨٨). يرى شاتوك^٢ (١٩٩٢) أن التربية والتعليم هي مكان للإبداع والبحث ويعتقد كينكل^٣ (١٩٩٥) أيضًا 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 نزعم أن في العقود القادمة ستتطور مكانة التربية والتعليم أكثر من ذي قبل بالنسبة للبحث والإبداع والابتكار (آذربي 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). إذاً فهذه المؤسسة الحامدة تحتاج إلى معلمين يقومون بأدوار أكثر وأهم مقارنة بسائر طبقات المجتمع في سبيل تفريغ القوانين. في الواقع فإن المعلمين هم مهندسو الأفكار وبيدهم الرؤية المستقبلية للتنمية الثقافية والعلمية للمجتمع (آذربى و زملاؤه، ١٣٩٥). لم يعد المعلم اليوم هو ذلك الشخص الذي ينقل المعلومات للطلاب فقط بل هو شخص يتحداه التلاميذ أسوة لهم ويراقبون كافة تصرفاته وسلوكه ثم يحاولون أن يتقدموه السلوك الذي يتبنّاه المعلم. (تادريان، ١٣٩١). في هذا المجال نجد أن معلمي التربية البدنية وبسبب نوع نشاطهم وعلاقتهم العاطفية بالתלמיד يحتلون مكانة خاصة بين هؤلاء المعلمين. (أمير بجاد، ١٣٩٤، منصف، ١٣٩٤، تادريان جهرمي ١٣٩١). ويؤدي معلمو التربية البدنية دورا هاما في تكامل السلوك والرؤى ومهارات التلاميذ وتأثير 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 تحصصهم وعلمهم ويستطيع أن يدخل 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 لمعظمي التربية البدنية.

١-١ - خلفيه البحث

في السنوات الأخيرة كتبت العديد من البحوث والدراسات حول موضوع الإدراة 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 لتقديم أكبر نسبة من الخدمات المصحوبة بالعزّة والشعور بالرضا وهي نتيجة لفهم صحيح للإنسان من ذاته وأهدافه وغاياته، وهذه الحالة تمهد المناخ للتطوير وتنمية الشخص والمؤسسة. وناقش إبراهيمي (٢٠١٥) تأثير الإدراة القائمة على الكرامة الإنسانية على كافة أبعاد جودة الحياة المهنية وتوصل إلى وجود علاقة إيجابية ودالة في هذه المعادلة، وأشار إيزيدور و باتنون^١ (٢٠١٥) في بحث لهم إلى أن الرياضة يامكانها أن تؤدي دوراً أساسياً في الكرامة الإنسانية وحقوق الإنسان وهي ظاهرة تكونت نتيجة النشاطات الإنسانية وتشير إلى المفهوم الإنساني للظاهرة وهي لا تشتمل الرياضيين فحسب بل تشتمل كذلك كافة الناس الذين لديهم نوع من الممارسة الرياضية، ولكن تعامل مع الرياضة كقيمة إيجابية يجب أن نختتم بالكرامة الإنسانية . ودرس فروتنى ومحارنى (٢٠١٧) أثر الإدراة 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 الموية المؤسساتية وأظهرت الدراسة أنه كلما كانت نسبة جودة الحياة المهنية لأعضاء لجنة التدريس العلمية عالية كانت الموية المؤسساتية لديهم أبرز . وخلص سباستيان^٢ (٢٠١٧)أن الكرامة الإنسانية قادرة على صيانة الشخص وتعزيز شخصيته ويتجسد أهم شكل من أشكالها كعرف وقيمة، كما تساهمن الكرامة الإنسانية في تطوير بعض القضايا الأخلاقية. وتوصل دانييل و آلварو^٣ (٢٠١٨) إلى أن الأفراد الذين يتمتعون بالكرامة الإنسانية يشعرون بالرضا من أنفسهم ويتكلفون أموراً صعبة مثل الحجاب. ونظراً إلى شح البحوث في هذا المجال وكذلك بسبب قيم كالكرامة 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 - 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

ونظراً إلى أننا قد جلأنا جمع المعلومات إلى المنهج شبه التجريبي فإن البحث يعد بحثاً مسحياً أيضاً. يشكل معلمو مادة التربية البدنية في البلاد مجتمع البحث (عدهم في عام ١٣٩٦ بلغ: ٤٢٠٠٠ شخصاً حسب إحصائيات وزارة التربية والتعليم) واعتماداً على قانون كوكران اختبرنا ٣٧ شخصاً من بين هؤلاء المعلمين. وبسبب التوزيع غير العادل لعدد المعلمين في الخريطة الجغرافية للبلاد استخدمنا من نموذج العينات -العنقدوي - العشوائي وتم تقسيم البلاد إلى خمسة مناطق واحتياط المعلمين منها، وكانت محافظات كلستان وأذربیجان الشرقية من الشمال، ومحافظة خراسان الرضوية من الشرق ومحافظات إيلام وأراك في الغرب ومحافظات كرمان وخراسان في الجنوب ومحافظة طهران وقزوین في الوسط. ولكي نتمكن من الإجابة على فرضيات البحث استخدمنا من نوعين من أنواع الاستمرارات، استمرارة والتون لمعايير جودة الحياة المهنية واستمرارة الكرامة الإنسانية للمحقق. وقمنا بإعداد استمرارة الكرامة الإنسانية بعد دراسات مكتبية واستخراج المفاهيم والكلمات المتغيرة، وكذلك دراسة كل الأبعاد الجسمية والذهنية والنفسية والوظيفية والسلوكية وأيضاً استخراج مقومات كل هذه الأبعاد مؤشراتها . وأكد صدق استمرارة الحق للكرامة الإنسانية عشرة من الأساتذة والخبراء وبالاستفادة من معامل لاوشة (الجدول ١) قمنا بتحليل العامل الاكتشافي وتم التأكيد 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	عدد المتخصصين
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 الاستمرارة بالاعتماد على اختبار معامل كرونباخ وتبيان ارتفاع كافة المعامل فوق ٠,٧، (الجدول ٢). ومن أجل تحليل البيانات استخدمنا من الإحصاء التوصيفي ولعرض المعلومات السكانية استخدمنا من جداول مختلفة (مؤشرات التوزيع والمركزية) كما استخدمنا من الاستدلال الإحصائي للإجابة على فرضيات البحث. واستعينا باختبار كلموكروف أسيزنيوف لتعيين معياراة توزيع المعلومات، فيما اعتمدنا اختبار KMO لتعيين كفاية المعلومات، ولتحليل البيانات وتحديد العوامل الرئيسية استخدمنا إلى منهجه تحليل العامل الاكتشافي ثم منهجه تحليل العامل التأييدي بهدف تقييم أهمية العناصر وتعيين أهم المؤشرات. واستخدمنا من

تقنية SPSS نسخة 23 لحساب البيانات الوصفية، والبيانات الاستدلالية استخدمنا لها تقنية ليزيل¹ لتقسيم العلاقة بين المتغيرات.

الجدول ٢ . معامل كرونيخ لاستمارة الكرامة الإنسانية

الأسئلة	معامل ألفاي كرونيخ	البعد المدروس
١-٨	.٨٦٤	البعد الجسدي
٩-١٤	.٧٢١	البعد الذهني
١٥-٤٢	.٩٢٦	البعد الوظيفي
٤٣-٥٨	.٩٢٧	البعد السلوكي
١-٥٨	.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 وعدهما ٦٢/٢%. وكان ٢٨/٤% من جموع 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 ٦/٢٦ 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 ٤/٥% 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 ٥/١٩% 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 التجاري	مستوى تي	المستوى الدال
الجسدي		٥/٧٨	٤	٢٤/٦٥	.٠٠١
التربية البدنية		٤	٤	٢٤/٦٥	.٠٠١
الذهني		٤	٤	٤/٨٢	١٠/٤٥

1 . Laser software

الأبعاد	المؤشرات	المتوسط النظري	المتوسط التجاري	مستوى تي	المستوى الدال
الوظيفي	الصحة النفسية	٤	٤/٤٨	١٠/٤٥	.٠٠١
	تعزيز القدرة	٤	٥/٤٤	٢٢/٨٤	.٠٠١
	روح النقد	٤	٥/٠٣	١٢/٠٩	.٠٠١
	الالتزام	٤	٥/٤٩	٢٠/٦٢	.٠٠١
	الاستقلال وحرية العمل	٤	٥/٧٩	٢٤/٢٢	.٠٠١
	النظم	٤	٥/٧٦	٢٤/٥٢	.٠٠١
	الخلق الحسن	٤	٥/٦٣	٢٧/٦٦	.٠٠١
السلوكي	الإذعان بالأمر	٤	٥/٦١	٢٨/١٤	.٠٠١
	الشعور بالتعلق	٤	٥/٣٣	١٨/٠٦	.٠٠١
	العدالة والمساواة	٤	٥/٧٧	٢٦/١٥	.٠٠١
			٥/٧٩	٢٤/٣٣	.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 التجاري	مستوى تي	درجة الحرية	المستوى الدال
الراتب الكافي والعادل	٣	٢/١١	-١٥/٧٢	١٨٤	.٠٠١
	٣	٢/٨١	-٢/٩٥	١٨٠	.٠٠٤
	٣	٢/٨٨	-١/٩٢	١٨٤	.٠٠٥٦
	٣	٢/٨٤	-٢/٤٣	١٨٢	.٠٠٦
	٣	٢/٩٦	-٠/٥٩	١٨٣	.٥٥١
	٣	٣/٠٢	٠/٣٩	١٨١	.٦٩٦
	٣	٣/٠٩	١/٥٩	١٧٦	.١١٢
	٣	٣/٠٥	٠/٨٦	١٨٣	.٣٨٩

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

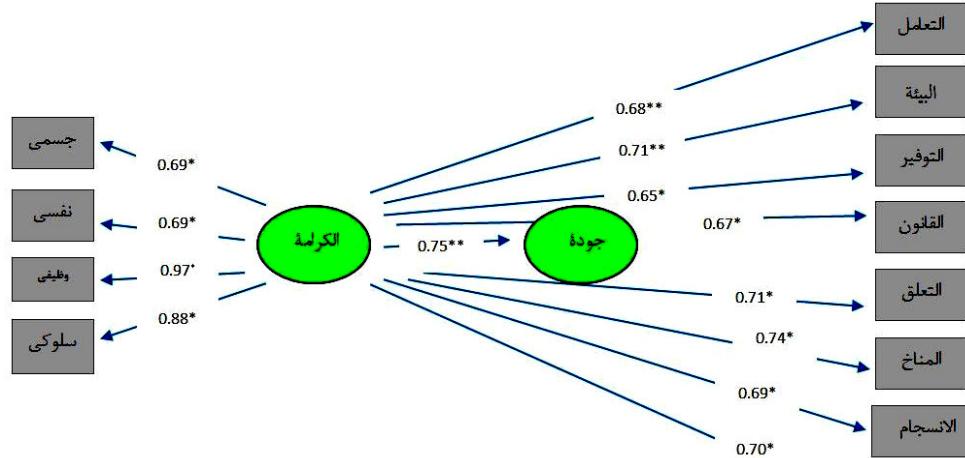
الجدول ٥ . اختبار فرضية البحث الدالة على تأثير الكراهة الإنسانية على جودة الحياة المهنية

		المتغيرات الكامنة ذات الهوية المعاييرية تي		المتغيرات الكامنة ذات الهوية المستقلة	
قبول	٣/٥٩	.٠/٦٨**	الراتب الكافي والعادل		الكرامة الإنسانية
قبول	٤/٦٤	.٠/٧١**	البيئة الوظيفية الآمنة والصحية		
قبول	٣/٢٧	.٠/٦٥**	توفير فرص التنمية والأمن المستدام		
قبول	٣/١٢	.٠/٦٧**	سيادة القانون في مؤسسة العمل		
قبول	٤/٦٥	.٠/٧١**	التعلق الاجتماعي للحياة المهنية		
قبول	٤/٨٨	.٠/٧٤**	البيئة العامة للحياة		
قبول	٣/٣٢	.٠/٦٩**	الوحدة والانسجام الاجتماعي في مؤسسة العمل		
قبول	٤/١٦	.٠/٧٠**	تنمية العلاقات الإنسانية		الكرامة الإنسانية
قبول	٤/٨٧	.٠/٧٥**	جودة الحياة المهنية		
قيمة ^a في مستوى الاطمئنان ٩٩/٠ يكون ذات دلالة إحصائية.					

ولكي نقوم باختبار النموذج المفهومي للبحث و فرضية النموذج على أساس تحليل المعلومات استخدمنا من نموذج المعادلات البيوغرافية. وهذا النموذج البيوي 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 بالاستفاده من بيانات التضامن وغير الاختبارية والاختبارية. ولذا قمنا باستخدام تقنية ليزرل لمعرفة هذه القابلية. ومن أجل دراسة نموذج البحث يجب التأكيد قبل تأكيد 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 التقريري (RMSEA) تعادل ٠٠٠٨. وكانت نسبة المؤشر القييمي المقارن (CFI)، نسبة المؤشر القييمي المتزايد(IFI)، ونسبة المؤشر المتأقلم(NFI)، ونسبة المؤشر القييمي غير المتأقلم(NNFI) كلها أكثر من ٩/٠ ولذا فإن قيمة النموذج تكون مناسبة ومؤيدة(الجدول رقم ٦ والرسم البياني رقم ١).

الجدول ٦ . القيمة التوفيقية لنموذج البحث

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



الرسم البياني رقم ١ - نسبة المعامل وإحصاء المعنى الدال القيمي α في غوذج تأثير الكرامة الإنسانية على جودة الحياة المهنية لدى معلمى التربية البدنية

٣- مناقشة النتائج

توفر الكرامة الإنسانية وجودة الحياة المهنية فرضا من خلالها تم تلبية نسبة عالية من الحاجات في الوظائف والبيئة الشغلية. وتشمل الكرامة الإنسانية وجودة الحياة المهنية أبعادا مختلفة لكن القاسم المشترك بينهما هي المبادئ والأسس القيمية لها والتي تؤدي إلى ارتقاء 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 معلمى التربية البدنية ثم قدم غوذجا في هذا المجال. والنتائج التي توصلنا إليها في هذا البحث كالتالي:

أظهرت نتائج البحث أن متوسط متغير "الكرامة الإنسانية" عند معلمى التربية البدنية في كافة الأبعاد فوق المستوى المتوسط. في الواقع فإن الكرامة الإنسانية تشبه درعا وأيقيا له قيمة إنسانية وإيمانية عالية وينبئ دورا حياتيا في خلق وصيانة النظم الاجتماعية، ويعكّه أن يساهم في حفظ علاقات الأفراد وهدایتهم 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 معلمى التربية البدنية يمتلكون إدارة قائمة على الكرامة الإنسانية فإنهم يصعبون أكثر إنتاجاً وعطاءً كما أن جودة أعمالهم وكميتها ستشهد تطوراً وتحسيناً ويكون ذلك عامل صيانة 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 بالعزيمة والشعور بالرضا وهي نتيجة لفهم الإنسان لشخصيته وأهدافه في الحياة وهذه الحالة تهد الأجيال لتنمية الإنسان وكذلك المؤسسة التي يكون ضمانتها. كما توصل الباحثان حمديان بور واللهياري بوزنجاني (١٣٩٢) في بحثهما تحت عنوان طريقة الإدارة القائمة على الكرامة الإنسانية وتقديم نموذج لتوظيفه في المؤسسات بمدفعة 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 توحد الأمور التالية بعين الاعتبار أ) تكريم الموظفين الصغار من خلال الاستماع إلى آرائهم وقول انتقاداتهم بـ(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. قام الباحث بورسعيد وزاير كعبه (١٣٩١) ببحث عنوان " دراسة الكرامة الإنسانية والثقافة المؤسساتية لدى موظفي مؤسسة التربية والتعليم في مرند" وتوصل إلى أن هناك علاقة دالة بين الكرامة الإنسانية والأبعاد الثقافية المؤسساتية (الاختلاط 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 بعد «الجسمي» (٥/٧٨)، وبعد «السلوكي» (٥/٦٣)، وبعد الوظيفي (٤/٤) و بعد «الذهني» (٤/٨٢) . فالبعد الجسماني يحتل المركز والأولوية الأولى في متغير الكرامة الإنسانية. وأهمية هذا البعد تمثل في أن الإنسان صاحب الكرامة يكسب صحته من خلال ممارسته للرياضة والتمرين اليومي والنشاط والحركة ومراعاة التوصيات الصحية وتجنب المعارك الجسمانية في بيئة العمل من أجل الحصول على الصحة الذهنية والنفسية وكذلك الارقاء بالقدرات السلوكية والوظيفية ويقوم بالبرمجة للحصول عليها. كما اعتبر البعد الجسماني في بحث فروتي ومحارني (١٣٩٦) وزناد سليم (١٣٨٦)، وإيمانويل (٢٠١١)، ولكن هذه النتيجة التي توصل إليها البحث الراهن تتعارض مع نتائج بحث فلوفي وزملاه (١٣٩٥). ويمكن أن نرجع ذلك إلى المجتمع البحثي المختلف في بحث فلوفي وزملاه وكذلك قلة حركة موظفي المؤسسات الحكومية مقارنة مع معلمى التربية البدنية. ولجدير بالذكر أن هذا الباحث قد أشار أيضاً في بحثه إلى أهمية هذا الجانب في تعزيز الكرامة الإنسانية.

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

وبين ذلك للآخرين ومن حوله من أفراد المجتمع (كليتك و اوانس^١، ٢٠١٣). لكن عوامل أخرى مثل سياسات التربية والتعليم القائمة على خلق مناخ تنافسي (الألعاب الأولمبية، الألعاب الإقليمية، والألعاب المحلية و...) للتلاميد وتقدير الوظائف بالنسبة لمعلمي مادة التربية البدنية أدى إلى أن تعطى أقل الأولويات لهذا بعد من أبعاد الكراهة الإنسانية وهذا ما يظهر الحاجة وضرورة مناقشة هذه القضية ومحاولة استكشاف الأسباب الحقيقة 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 والقضاء العام للحياة، أقل من المد المتوسط. ويمكن للتعليق على هذه النتيجة القول بأن المشاكل المهيمنة على سياسات النظام التعليمي لا تستمتع لكافة الإجراءات على سبيل المثال القيام بغير في سياسات الدفع والرواتب أو تشكيل بيئة آمنة ملائمة في المئة والإبقاء على الرضا وكسب تأييد الجميع من التعامل العادل وخلق الانسجام الاجتماعي لا تستمتع له بالحدث. في حين يتوقع من معلمي التربية البدنية أن يرتبطوا مع عملهم ولكن يتبادر هذا يجب أن تتوفر في بيئة عمل هؤلاء المعلمين ظروف مشجعة وعوامل مولدة للطاقات بشكل كاف، فوجود الظروف العملية المناسبة هي أحد متطلبات قيام الأفراد بأعمال مبدعة وإنجاحية في مؤسساتهم. إن الحالة المناسبة للعمل والتي يطلق عليها جودة الحياة المهنية تؤدي إلى خلق الدوافع والمحفزات والرضا لدى الأفراد وتحفيزهم على العمل والعطاء والجهد المتزايد وتؤثر على عواطفهم وصحتهم. إن جودة الحياة المهنية العالية تعتبر أمرا حياتيا بالنسبة للمؤسسات لكي تستطيع من خلال هذا الأمر أن تجذب الأفراد وتحافظ عليهم. عندما ترفع مؤسسة من المؤسسات جودة حياة موظفيها فإنها تقدم مؤسرا جيدا لتعزيز صورة جذب هؤلاء الموظفين والحفاظ عليهم. وفي المقابل فإن عدم تلبية حاجات الموظفين يؤدي إلى أن يعاني المعلمون ضغوطا عملية كبيرة وبالتالي فإن أدائهم الوظيفي يتأثر بهذه الضغوط. واتفقت هذه النتائج مع ما توصل إليه كل من فروتنى وخرانى(١٣٩٦)، ويزدانى(١٣٩٤)، وبرداختچى(١٣٨٨)، ومجیدى(١٣٨٣)، وفرحام(١٣٨٣)، وأکتر(٢٠١٧)، برویچ(١٩٨٢). وخلص هؤلاء الباحثون إلى أن الراتب الشهري هو العامل الرئيس في تحديد كيفية جودة الحياة المهنية للمعلمين.

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

1. Kling & Evans

وغايات المؤسسة وتساهم في اتخاذ القرارات المؤثرة والواقعية في المؤسسة إضافة إلى التحسين المستمر في تطوير وتعزيز مكانة هؤلاء الموظفين وواقفهم العملي. وفي بحث له حول مكانة ومفهوم الكرامة الإنسانية في المجتمعات الحديثة أشار ابرل^١ (٢٠١٢) إلى أن تحقيق الكرامة الإنسانية في المجتمعات الحديثة هو هدف رئيس لكنه في الوقت نفسه هدف صعب. والمسألة الرئيسية هي أن على المؤسسات أن تقوم بإجراءات تصون الكرامة الإنسانية للأفراد. ورأى باحثون آخرون، من أمثال استوارت (٢٠١٨)، وأماندا (٢٠١٨)، وماركلين (٢٠١٦) وآنا مويز (٢٠١٧)، وكيلي (٢٠١٧)، وآخرين أن الكرامة الإنسانية هي قضية قابلة للتدرس سواء على المستوى الأكاديمي أو على مستوى المجتمع، ويمكن من خلال صناعة مفهومية لها إحداث تغيير وتطور فيها. واعتقد عبدالله زاده (١٣٩٥) و جنا آبادي (١٣٩٤) و مستحفظيان (١٣٨٨)، أن تسهيل الظروف الرياضية اليومية يسبب تحسين الحياة المهنية للمعلمين وأظهروا وجود علاقة دالة بين الرياضة وجودة الحياة المهنية للأفراد حتى أئم الرياضة هي عامل تحديد في زيادة جودة الحياة المهنية.

دللت 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 أحدهما يؤثر في زيادة الآخر. إن الكرامة الإنسانية لها دور حيوي في الحفاظ على النظم الاجتماعية. والمجتمع البشري يحتاج إلى نظم تساعده 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 وزنا يخلقون مشاكل وأزمات للآخرين. (صالحي، 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 تستحب لكافحة الإجراءات بالحدث، على سبيل المثال القيام بتغيير في سياسات الدفع والرواتب أو تشكيل بيئة آمنة مهنة 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 تعليمهم 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 والكافى ثم أن يشرع المعينون برفع المشاكل في هذه الحالات 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. أرمستانك ، مايكل (١٣٩١)؛ الإدراة الاستراتيجية للموارد الإنسانية، دليل عمل(مديریت استراتژیک منابع انسانی راهنمای عمل)، ترجمة محمد صائبی ، انتشارات مركز تعليم الإدراة الحكومية لرئاسة الجمهورية، طهران، ط ١.
٢. امیرنجاد، سعید؛ سوسن آذری و فرامز فرزان (١٣٩٥)؛ دراسة علاقة الذكاء المعنوي بسلوك المواطن المؤسساتية لدى معلمی تربیت الأحجام في محافظة أردبیل (بررسی رابطه هوش معنوی با رفتار شهروندی سازمانی در معلمان تربیت بدنی استان اردبیل)، بخشیة الإدراة الرياضیة والسلوك الحركیة، السنة ١٢ ، رقم ٤ .
٣. بنیسی، بریناز (١٣٩٦)؛ دراسة العلاقة بين إدارة التلامیذ والذكاء الانفعالي مع جودة الحياة المهنية (بررسی رابطه بين مديریت دانش و هوش هیجانی با کیفیت زندگی کاری) ، فصلیة تعليم العلوم البحریة البحثیة، 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 (ضورت بالندگی کارکنان در سازمانها)) ، طهران، نشر به آوران.
٥. جنا آبادی،حسین (١٣٩٢)؛ علاقة جودة الحياة مع جودة الحياة المهنية لموظفي مركز بحaran التعليمي والطبي والبحثي لعلم النفس في زاهدان (رابطه کیفیت زندگی کاری در کارکنان مرکز آموزشی، درمانی و تحقیقاتی روان پژوهشی بحaran زاهدان) ، مجله العلوم الطبیة في قزوین، الدورة ١٧ ، رقم ١ .
٦. حبیب زاده ، محمد جعفر و رحیمی اسماعیل نجاد (١٣٨٦)؛ الكرامة الإنسانية في الدستور الإیرانی(کرامت انسانی در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران)، فصلیة مدرس للعلوم الإنسانية، الدورة ١١ ، الرقم ٤ .
٧. حمیدیان بور ، فخریه و احمد الله باری بوزنجانی (١٣٩٢)؛ طریقة الإدراة القائمة على الكرامة الإنسانية وتعريف نموذج لاستخدامه في المؤسسات (سبک مدیریت مبنی بر کرامت انسانی و معرفی الگویی برای بکارگیری آن درسازمان ها)، فصلیة معرفت، السنة ٢٢ ، الرقم ١٨٥ .
٨. داودی، 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)، نشریة إدارة الثقافة المؤسساتية، الدورة ١٢ ، الرقم ٢ ، ص ٢٥٣ – ٣٧١ .

٩. داودی ، سیدمحمد رضا (١٣٧٧): دراسة تأثير جودة الحياة المهنية على الرضى الوظيفي والأحداث الوظيفية لدى موظفي العمليات الناشطة في مجمع فولاد مباركة(بررسی تأثير کیفیت زندگی کاری بر رضایت شغلی و حوادث شغلی در بین کارکنان عملیاتی شاغل در مجتمع فولاد مبارکه)، كلية الإداره، جامعة آزاد إسلامی، فرع طهران.
١٠. روحانی، حسین وزملاؤه(١٣٩٣): صياغة مؤشرات للكرامة الإنسانية في المؤسسة(تدوين شاخص های کرامت انسانی در سازمان)، إدارة الجامعة الإسلامية، سنة ٣، رقم ١.
١١. سیدی نیا، سید اکبر (١٣٨٧). الكرامة الإنسانية والاقتصاد(کرامت انسانی و اقتصاد)، فصلية الاقتصاد الإسلامي المحكمة، السنة ٨، الرقم ٢٩.
١٢. عبدالله زاده، فرحتناظ (١٣٩٥): العوامل التکھنیة في جودة الحياة المهنية لدى مرضى غرفة العمليات(عوامل پیشگوی کننده کیفیت زندگی کاری در پرستاران اتاق عمل)، مجلة العلوم الطبية في کیلان، الدورة ٢٥، ٩٩، الرقم ٩٩.
١٣. غفوری، فرزاد، فریده اشرف کنجوی (١٣٨٨): العلاقة بين أساليب القيادة والإبداع لدى معلمی التربية الجسمانية (ارتباط بین سبک رهبری با خلاقیت معلمان تربیت بدنی)، فصلية الإدارة الرياضية، الرقم ٢.
١٤. کامینکر، توماس ج. و کریستوفر ج اورلی (١٣٧٥): التنمية المؤسساتية والتتطور(توسعه سازمان و تحول)، ترجمة عباس محمد زاده، ط١، طهران، جامعة آزاد إسلامی.
١٥. فروتنی، زهرا و عطیه بحرانی (١٣٩٦). تحلیل تأثير الإدراة القائمة على الكرامة الإنسانية على جودة الحياة المهنية(تحلیل تأثير مدیریت مبنی بر کرامت انسانی بر کیفیت زندگی کاری)، فصلية دراسات السلوك المؤسساتی، الدورة ٦ ، الرقم ٢ - الرقم المتابع ٢٢.
١٦. فلسفی، علی؛ مرتضی موسی خانی و غلامرضا معمازارزاده (١٣٩٥): تصمیم نمودج للكرامة الإنسانية في المؤسسات الحكومية(طراحی الگوی کرامت انسانی در سازمان های دولتی)، فصلية الإدارة العسكرية، سنة ١٥، ٦٠، الرقم ٦٠.
١٧. فلسفی، علی؛ مرتضی موسی خانی و غلامرضا معمازارزاده (١٣٩٥): تقدیم نمودج للكرامة الإنسانية للموظفين في الإسلام(ارائه الگوی کرامت انسانی کارکنان در اسلام)، فصلية الإدارة الإسلامية المحكمة، سنة ٢٤، ٤، الرقم ٤.
١٨. مستحفظیان، مینا وزملاؤها (١٣٨٨). مقارنة بين الصحة العامة وجودة الحياة المهنية لأعضاء لجنة التدريسنشط وغير النشط الحركی في جامعات آزاد، المنطقة الرابعة للبلاد(مقایسه سلامت عمومی و کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی فعال و غير فعال حرکتی دانشگاه های آزاد منطقه ٤ کشور).
١٩. مشاجی، عادله و فریبا برهانی (١٣٩٣): تأثير العلاج القائم على الكرامة الإنسانية على الشعور بالكرامة لدى مرضى همودیالیزی(تأثیر در مان مبنی بر رعایت کرامت انسانی بر حس کرامت بیماران همودیالیزی)، فصلية اخلاق ریسی، السنة ٤ ، الرقم ١٣.

٢٠. منصف، على و على عباس حسين نجاد (١٣٩٤): دراسة العلاقة بين عزة النفس والتنمية المؤسساتية مع الرضى المهني لملعبى الرياضة الجسمانية لمدينة كرمانشاه(بررسى رابطه عزت نفس و توسيعه سازمانی با رضایت شغلی معلمان تربیت بدین شهر کرمانشاه)، نشریة إدارة الموارد الإنسانية في الرياضة، السنة ٣، الرقم ١.
٢١. نادريان جهرمی، مسعود و اکبر جابری (١٣٩١): العوامل المؤثرة في النجاح الاجتماعي لملعبى مادة التربية الجسمانية من وجهة نظر تلاميذ المرحلة المتوسطة في مدينة أصفهان(عوامل مؤثر در موقفیت اجتماعی دبیران تربیت بدین از دیدگاه دانش آموزان متوسطه شهر اصفهان)، فصلیة بحوث في الإدارة الرياضية، السنة ١ ، الرقّم

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. Jacobson, 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*: Behavar. (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] Davoodi. 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., Heggestad, 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] Jacobson, 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). '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)
- [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-active 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, Zahra 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 رمضانی^{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، پرسشنامه محقق ساخته کرامت انسانی و پرسشنامه 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 گروهی 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 ای 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

E-mail: nobakht11@yahoo.com

* نویسنده مسئول مقاله: