

"الاهتمامات البحثية في مجال الكوتشينج وأثره على جودة الحياة"

إعداد الباحثة:

منى حسب الله جاوي

باحثة دكتوراه بجامعة الملك عبد العزيز بجدة



<https://doi.org/10.36571/ajsp7911>

الملخص:

هدفت الدراسة الحالية إلى استكشاف الاهتمامات البحثية في مجال الكوتشينج وأثره على جودة الحياة، كما هدفت الدراسة أيضا إلى التوصل لنتائج ومؤشرات حول تأثير الكوتشينج على جودة الحياة وبالتالي فالدراسة سوف تساهم في تقييم الواقع الراهن للعلاقة بين الكوتشينج وجود الحياة، وتقديم عدد من التوصيات بما يساهم في التغيير والتطوير إلى الأفضل، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي ومنهج الدراسة الاستطلاعية، وكذلك اعتمدت على منهجية تحليل المحتوى والذي يقوم على الاطلاع على الدراسات السابقة عن برامج الكوتشينج في المؤسسات وأثره في جودة الحياة، واستخدمت كذلك المنهج الوصفي لملاءمته طبيعة الدراسة الحالية، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج والتوصيات والمقترحات الإجرائية، فقد أظهرت الدراسة ضمن نتائجها وجود تأثير إيجابي للكوتشينج على أداء العاملين، أي أنه كلما زادت ممارسة الكوتشينج من قبل القيادات الإدارية عظم مجهود وأداء العاملين لمهامهم، كما أظهرت أنه يعتبر الكوتشينج أحد المهارات المهمة للأفراد فهو يتيح الفرص للمستفيدين للتعلم المستمر من خلال برامج الكوتشينج ومن خلال مواقف الحياة والعمل واتخاذ إجراءات جديدة من شأنها أن تؤدي إلى نتائج أكثر فاعلية تلبي متطلبات الفرد في تحسين جودة الحياة، كما أظهرت أن مفهوم جودة الحياة هو شعور الفرد بالرضا والسعادة والتفاؤل وقدرته على إشباع حاجاته من خلال ثراء البيئة المحيطة به ورفقي الخدمات الصحية والتعليمية والثقافية التي تقدم له مع حسن إدارته للذات (الوقت) وحسن التعامل معه، وتعتبر جودة الحياة واحدة من أهم القضايا في حياة الأفراد والمجتمعات، نظرا لكونها قاعدة أساسية لتفادي الكثير من المشكلات التي يمكن أن تعترض الفرد والمجتمع معا، وقدمت الدراسة عدة توصيات منها عقد برامج تدريبية لتطوير مهارات الكوتشينج لدى جميع العاملين بالوظائف الإشرافية، وتحسين مستوى جودة حياة العمل للعاملين من مرتبات وحوافز ودعم من قبل العاملين والزملاء لآثارها الإيجابية على مستوى أدائهم الرسمي.

الكلمات الدالة: الكوتشينج – الكوتش – جودة الحياة – جودة الحياة العملية – جودة الحياة النفسية – جودة الحياة الاجتماعية.

مقدمة:

تواجه منظمات الأعمال اليوم على اختلاف طبيعة نشاطها ظروف ومتغيرات متعددة ومتسارعة ومتلاحقة في سعيها لأداء أنشطتها بكفاءة وفاعلية، حيث تزايدت حاجات ورغبات العملاء وتسارعت حركة التقدم التكنولوجي، كما زادت حدة المنافسة بين المنظمات، فضلا عن زيادة توقعات وطموحات العاملين فيما يخص العمل، وتعتبر تلك التحديات بمثابة المحك الرئيس لاختبار قدرة أي جهاز إداري على التكيف مع مختلف التحديات والأوضاع، الأمر الذي يفرض على المنظمات البحث عن وسائل جديدة لمجابهة ومواكبة تلك التطورات وتعد الاستجابة الملائمة لمجابهة تلك التحديات المتغيرة والمتزايدة هي الاهتمام بالموارد البشرية وتهيئة بيئة العمل الملائمة الداعمة له باعتبارها أحد العوامل الرئيسية التي تساهم وتساعد على نجاح وتطور المنظمة، فضلا عن دعم التعليم المستمر وتشجيع الابتكار للموارد البشرية (Kim, 2014)، وهي بمثابة الأهداف الأساسية التي يتم تحقيقها من خلال الكوتشينج (Kim, et.al. 2013).

ظهر الكوتشينج لتنمية وإدارة الموارد البشرية، كنموذج أو مفهوم جديد نسبيا لتنمية وإدارة الموارد البشرية، على الرغم من أهميته المعترف بها لمزاياه المتعلقة بتنمية القوى العاملة (Kim, 2014) فيما يمثل تحسين أداء العاملين محور تركيز إدارة الموارد البشرية خاصة وأنه الركيزة الأساسية لضمان تحقيق كفاءة وفعالية المنظمات في شتى المجالات. ولا يأتي ذلك إلا من خلال توفير مختلف الموارد اللازمة وتنسيقها وتوجيهها نحو تحقيق أهداف مخططة، ويأتي في مقدمة تلك الموارد العنصر البشري والذي يعد المحرك الرئيسي لاستخدام باقي الموارد الأخرى، حيث يجب على المنظمات الاهتمام بتطوير العنصر البشري وحسن توجيهه ورفع مستوى كفاءته ودعمه بشكل دائم (حجازي، 2011).

يدخل الكوتشينج ضمن مجموعة من العلوم والتخصصات يطلق عليها المهن المساعدة وهي تهدف إلى مساعدة الناس في مواجهة المشكلات، ومواقف الحياة وضغوطاتها وتغيير حياتهم إلى الأفضل، وهو نوع من أنواع العلوم الاجتماعية التطبيقية التي تساهم في نموها وتطورها علوم مختلفة كعلم الاجتماع والأنثروبولوجيا والتربية والاقتصاد والفلسفة وهو فرع هام من فروع علم النفس التطبيقي. فكل علم من هذه العلوم ساهم وبدرجات متفاوتة في تشكيل علم الكوتشينج ونمو مفاهيمه وأهدافه وأساليبه، فمن علم النفس استفاد الكوتشينج في فهم النفس الإنسانية ونموها وتطورها، ومن علم الاجتماع استفاد الكوتشينج من مفهوم البناء الاجتماعي والمؤسسات الاجتماعية، وساعدت الأنثروبولوجيا في فهم أهمية الثقافة واختلافاتها بحسب الزمان والمكان، ومن الاقتصاد استفاد الكوتشينج من ديناميكيات العمل (أهلي، 2024: 413).

في السياق فإن التمكين الشخصي أو الكوتشينج (Coaching) أو «التدريب الشخصي» يعد من العلوم الحديثة نسبياً، التي أخذت حيزاً من التفكير والمناقشة في العصر الحديث خاصة في أوروبا وأمريكا، وبدأ انتشاره هناك منذ عشرين سنة تقريباً، ومنذ سنوات أقل بدأ انتشاره في العالم العربي والخليجي، وقد أوضحت (السبيعي، 2019) أن أهمية المُمكن الشخصي أو المساعد الشخصي الـ (Coaching) تبدأ من كونها أحد مهن المستقبل العشرة والتي سيحتاجها العالم بشدة في المستقبل القريب وستكون الأكثر طلباً، كما أنها تتواءم تماماً مع توجه الرؤية الوطنية 2030 وبرنامج جودة الحياة 2020 والذي هو أحد برامج تحقيق رؤية المملكة، والذي يُعنى بتحسين نمط حياة الفرد والأسرة وبناء مجتمع ينعم أفرادها بأسلوب حياة متوازن.

في السياق فقد ظهر مصطلح جودة الحياة، أي جودة الأداء الإنساني، أي لابد أن يلزمها وحتى أن يسبقها بناء الإنسان؛ بمعنى جودة الإنسان من داخله والتي تنعكس على إنتاجيته وأدائه، والذي يمتلك القدرات والمهارات والإمكانات التي يمكنه بممارستها التعامل مع التقدم المعرفي والتقني المتسارع. وقد اشارت (مشري، 2014: 215) الى انه "تم الاهتمام بمفهوم جودة الحياة في المجالات المختلفة، فنجد أن العلماء الاجتماعيين قد اهتموا بهذا الموضوع على ضوء المؤشرات الاجتماعية والمصادر المجتمعية المحددة لمستواه، مثل الإنتاج القومي الكلي ومعدلات المواليد، والحراك الاجتماعي، نوعية السكن، المستويات التعليمية لأفراد المجتمع وغير ذلك.

مشكلة الدراسة:

تتمحور مشكلة الدراسة الحالية حول التساؤل الرئيس عن الاهتمامات البحثية في مجال الكوتشينج وأثره على جودة الحياة، فعلى الرغم من أن موضوع الكوتشينج حظي باهتمام كبير في شتى أنحاء العالم خلال العقد الأخير، وتم التركيز عليه في العديد من المؤتمرات والندوات، والإشارة لأهميته وفوائده بالنسبة للأفراد، بجانب دوره في نجاح المنظمات، والشركات، الا أنه وحسب اطلاع الباحثة على الدراسات البحثية السابقة، فلم تجد الباحثة أي دراسات عربية تخص الموضوع محل الدراسة الحالية، ويتبين مما سبق أنه لم تحظ دراسة العلاقة بين الكوتشينج وأداء العاملين على اهتمام العديد من الباحثين مع وجود ندرة في الدراسات التي على المستوى العربي مقارنة بالبيئة الأجنبية (Ribeirto et.al.2020) (Raza, et.al.2018) حيث تناولت موضوع سلوكيات الكوتشينج بوجه عام بالوطن العربي، كما أنه لا توجد دراسة عربية تناولت العلاقة بين الكوتشينج وأداء العاملين، وهو ما يمثل فجوة بحثية للدراسة الحالية والتي تسعى لمحاولة التعرف على طبيعة العلاقة بين الكوتشينج وأداء العاملين،

قد تواجه بعض المنظمات تحديات في تطبيق برنامج التمكين الشخصي (Coaching) في نظام العمل الإداري مما يتطلب ذلك ان تطلع الادارة على إيجابيات ونتائج تطبيق البرنامج من خلال عمليات إدارة المعرفة وما له من دور في تحقيق جودة حياة الفرد بالعمل

والمجتمع. وحيث ان برامج التمكين الشخصي (Coaching) قائم على جلسات تحاورية بين المدرب والموظف (المستفيد) للوصول الى النتيجة المطلوبة من الجلسة، والادارة لابد ان تكون متطلعة للأفضل ومواكبة للتغيرات الحديثة والتي تحقق عوائد ايجابية باختيار البرنامج المناسب في التمكين الشخصي حيث تتوفر عدة برامج تغطي الاحتياجات المختلفة للأفراد مما يسهل تحقق أهداف المنظمة والافراد في المستقبل ويخلق بيئة مستقرة تعزز من جودة الحياة.

من خلال خبرة الباحثة في برامج التمكين الشخصي (Coaching) بدأ الاهتمام به في عالم الاعمال لما له من دور في اكتشاف مهارات الأفراد وتوجيه مساهمهم للأفضل بناء على احتياج الافراد وامكانياتهم الشخصية واهدافهم المستقبلية ودور المنظمات في هذا الاتجاه العصري في تحقيق جودة الحياة مما ينعكس ايجابيا على الانتاجية ومواجهة المنافسة واتخاذ القرارات. وهناك بعض الدراسات مثل دراسة (Buser,2018) (الشائع،2019) (الشباب،2019) وكذلك دراسة (Knight,2019) (Houssemand et.al. 2013) (Ash,2010) التي اوصت باستبدال الطرق التقليدية للتدريب والتطوير وتنمية قدرات الافراد الى طرق حديثة في مقدمتها الكوتشينج.

في السياق فان كافة الدراسات التي تحصلت عليها الباحثة تتعلق بالكوتشينج ومتغيرات أخرى من جانب، ومن جانب اخر تحصلت على دراسات أخرى تتعلق بجودة الحياة ومتغيرات أخرى. وقد أظهرت الكثير من الدراسات التي تحصلت عليها الباحثة وجود أثر إيجابي واضح بين الكوتشينج وبين حدوث تحسن في سلوك الفرد، وبالتالي المساهمة في نجاح المنظمة الادارية التي يعمل بها، كما أظهرت معظم الدراسات أن وجود مهارات الكوتشينج لدى القادة في المنظمة يزيد من كفاءة أداء الأفراد في تلك المنظمة، والعكس صحيح، فإن تدني توافر مهارات الكوتشينج الإداري يسهم في ضعف كفاءة أداء الأفراد، مما ينعكس بالسلب على أداء المنظمة ككل، ومن هذه الدراسات:

1. دراسة (صباغ والربيعي،2026) أظهرت النتائج بوجود أثر ذو دلالة للكوتشينج الإداري بعناصره على مستوى الكفاءة الشخصية لدى العاملين في القطاع الخاص السعودي.
2. دراسة (الحسن والشنيقي،2024)، أظهرت أنه تبين توافر مهارات الكوتشينج الإداري بمستوى مرتفع، كما اتضح أيضا وجود تأثير إيجابي للكوتشينج الإداري على أداء العاملين.
3. دراسة (الربيعي وقطاني،2023) أظهرت أهمية ممارسة المدراء لمهارات الكوتشينج فهي من جانب تمكنهم من إتاحة الفرصة لمروسيهم في مشاركة الآراء البناءة مهما كانت تخالف وجهات نظرهم؛ مما يعزز قدراتهم الوظيفية.
4. دراسة (المالكي،2022) أظهرت النتائج فاعلية الكوتشينج في التغيير وتحسين الذات، وأنه يعد أحد أفضل الأساليب في تأهيل القيادات الإدارية للنجاح في دفع العاملين نحو العمل وإنجاز المهام.
5. دراسة (Abid, et.al.2020) أظهرت أن الكوتشينج الإداري يزيد من الكفاءة الشخصية للموظف، فيما يتعلق بنشاط العمل المحدد حتى يتمكن من أداء المهام والنشاطات المطلوبة بكفاءة عالية.
6. دراسة (Tanskanen and Viitala.2019) أظهرت أن الكوتشينج له أثر إيجابي مباشر على الأداء الفردي والجماعي.
7. دراسة (المنصوري، 2018) أظهرت أن الكوتشينج تصدر أولويات معظم دول العالم لكون الكوتشينج من أحد الأدوات لتأسيس فريق ذي كفاءة عالية.
8. دراسة (Woo,2017) أظهرت أهمية الكوتشينج كونه أداة إدارية مهمة للمنظمات في سبيل تحقيق الميزة التنافسية وذلك من خلال تطوير قدرات الموظفين.

9. دراسة (Pousa and Mathieu, 2015) أظهرت أن الكوتشينج الإداري يمكن أن يزيد من الكفاءة الشخصية للموظفين.

أسئلة الدراسة:

1. ما واقع الاهتمامات البحثية في مجال الكوتشينج وأثره على جودة الحياة؟
2. ما هي مؤشرات تأثير الكوتشينج على جودة الحياة من خلال تقييم الواقع الراهن لتطوير وتنمية الأداء؟
3. هل توجد هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق الكوتشينج ومستوى جودة الحياة؟

أهداف الدراسة:

1. استكشاف الاهتمامات البحثية في مجال الكوتشينج وأثره على جودة الحياة.
2. التوصل لنتائج ومؤشرات حول تأثير الكوتشينج على جودة الحياة تساهم في تقييم الواقع الراهن، وتقديم عدد من التوصيات بما يسهم في التغيير والتطوير إلى الأفضل.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة الحالية من خلال ما يلي:

أولاً/ الأهمية النظرية:

إن الأهمية النظرية للدراسة تكمن في قلة وندرة الدراسات البحثية التي ناقشت موضوع تأثير الكوتشينج على جوده الحياة. حيث أنه -على حد علم الباحثة- لم يسبق لأي دراسة أخرى أن ناقشت مثل هذا الموضوع البحثي الحالي من حيث دراسة أثر الكوتشينج على جودة الحياة، وبالتالي ستسهم الدراسة الحالية في إثراء المعرفة وتقديم عمل بحثي جديد للمكتبة العلمية، بما يوجه أنظار الباحثين في المستقبل نحو تناول موضوعات ذات صلة.

ثانياً/ الأهمية التطبيقية:

تكمن الأهمية التطبيقية العملية للدراسة في تقديم الإفادة للمؤسسات الادارية في المملكة العربية السعودية بشكل عام، وذلك من خلال توضيح أهمية الكوتشينج ودوره في التأثير الإيجابي على كفاءة الاداء لدى العاملين ومن ثم القدرة على الابتكار والإبداع، الأمر الذي ينعكس بصورة إيجابية على مستويات الأداء ومعدلات الإنتاجية لهذه المؤسسات.

حدود الدراسة:

البحث اشتمل على الحدود التالية:

1. حد الموضوع: الاهتمامات البحثية في مجال الكوتشينج وأثره على جودة الحياة.
2. الحدود الزمانية: تم اجراء الدراسة الحالية خلال العام 2025م.
3. الحدود المكانية: تشمل حدود البحث المكانية المملكة العربية السعودية.

مصطلحات الدراسة:

- الكوتشينج: عرف اصطلاحاً بأنه التدريب بالمصاحبة (الملازمة) مع المحبة لزيادة الإنتاجية باستخدام مهارات التدريب والتوجيه الفعال (المالكي، 2022: 76).
- الكوتش: اصطلاحاً عرف بأنه هو الشخص المؤهل الذي يقوم بدور الميسر لعملية اكتشاف المهارات والقدرات لتمكين المستفيد للوصول الى الإجابات والخيارات المناسبة من خلال ملازمة المستفيد او تقديم جلسات الكوتشينج حيث ان الكوتش يتفاعل مع المواقف ويستثير أفكار ومشاعر المستفيد للوصول الى النتائج المرجوة باستخدام مهارات الاستماع الفعال ومهارات طرح الأسئلة ومهارات الكوتشينج الأساسية (المالكي، 2022: 76).
- جودة الحياة: عرفت اصطلاحاً بان مفهوم جودة الحياة ظهرت في منتصف الستينات من القرن العشرين، وانتشر استخدامها كمؤشر لرفاهية الفرد، وذلك من خلال الاهتمام بتحسين الإنتاجية وزيادتها والرخاء الاقتصادي، والتقدم العلمي والتقني (بسي، 2020). كما عرفت بأنها تتضمن الاستمتاع بالظروف المادية والإحساس بحسن الحال، وإشباع الحاجات، والرضا عن الحياة، والحياة العاطفية الايجابية إلى جانب الصحة الجسمية الايجابية، وإحساسه بمعنى السعادة وصولاً إلى عيش حياة متوافقة بين جوهر الإنسان والقيم السائدة في المجتمع (امحمد، 2015: 205).
- جودة حياة العمل (الوظيفية): اصطلاحاً هي ليس فقط آراء الموظفين ومواقفهم وتوقعاتهم عن وظائفهم، ولكن أيضاً توفير كل شروط رضا الموظفين واحتياجاتهم الوظيفية، وكذلك تصورهم لهذا الارتياح والظروف (Afsar, 2015).
- جودة الحياة النفسية: عرفت اصطلاحاً بأنها "هي الاحساس الايجابي بحسن الحال، كما يرصد بالمؤشرات السلوكية التي تدل على ارتفاع مستويات رضا الفرد عن ذاته وعن حياته بشكل عام وسعيه المتواصل لتحقيق أهداف شخصية مقدرة وذات قيمة ومعنى بالنسبة له، واستقلالته في تحديد وجهة ومسار حياته، وإقامته لعلاقات اجتماعية إيجابية متبادلة مع الآخرين، والاستمرار فيها، كما ترتبط جودة الحياة النفسية بكل من الاحساس العام بالسعادة والسكينة والطمأنينة النفسية" (Ryff, et.al. 2006: 86).
- جودة الحياة الاجتماعية: اصطلاحاً عرفت جودة الحياة الاجتماعية بأنها "مفهوم متعدد الأبعاد من فرد لآخر وفقاً لأسلوب إدراكه لجوانب الحياة المختلفة، فالمصطلح يشير إلى شعور الفرد بذاته ويتضمن أبعاد دينية واجتماعية ونفسية وجسمية كما يمكن الاستدلال عليه من خلال مؤشرات ذاتية وموضوعية إلا أنه يمكن تعريف جودة الحياة على أنها قدرة الفرد على الاستمتاع بالإمكانات المتاحة لديه في الحياة وشعوره بالأمن والرضا والسعادة والرفاهية" (سركز، 2020: 311).

الإطار النظري والدراسات السابقة:

في هذا الجزء يتم تناول الادبيات النظرية المتعلقة بالكوتشينج وكذا الادبيات المتعلقة بجودة الحياة بصورة عامة، كما يتم تناول الدراسات السابقة في ذات المحورين المشار إليها.

الإطار النظري:

تعريف مفهوم الكوتشينج:

يعد الكوتشينج استراتيجية تطوير حديثة يمكنها تحسين العلاقة بين المدير والمرؤوس من أجل تشجيع تطوير بيئة عمل عالية الأداء (Yang and Lee. 2015)، ويكمن دور الكوتشينج في تحقيق الهدف الاستراتيجي للمنظمات والمتمثل في التنافسية، حيث يسهم في

إشراك العاملين من خلال برامج التطوير، فيتم تحفيز وتطوير إمكانيات العاملين وزيادة كفاءتهم الشخصية وبناء علاقات إيجابية تؤثر بشكل إيجابي على المنظمة، (Pousa and Mathieu, 2015) لقد ذكر (الموسوي، 2018) بأن الكوتشينج (Coaching) مشتق من كلمة كوتش من أصل هنغاري معناها عربة، حتى تم تداولها وأصبح معناها الأستاذ الخصوصي الذي يطور الطالب في المادة العلمية التي يكون ضعيفا فيها حتى يجتازها ويتقنها، وعرف الكوتشينج بأنه علاقة تضم العمل والكوتش لصقل المهارات الخاصة بالعمل ومواهبه، وتساعد على الكشف عن وعر حقيقة ذاته ووضع الخطط لحياته حتى يحققها وينجح في عمله، وأكد ذلك (المنصوري، 2018) بأن الكوتشينج يقصد به تعاون بين المدرب والعمل مبني بسرية وثقة تامة يساعد المدرب في هذه العلاقة العمل حتى يصل إلى هدفه في الحياة.

طبقا للاتحاد العالمي للكوتشينج (ICF) يعرف بأنه "علاقة شراكة مع العميل في عملية تشحذ الفكر والإبداع لديه، والتي تلهم العميل ليضاعف قدراته وشخصيته ومهنته" (المغربي، 2023: 3)، وثمة تعريف آخر هو "علاقة تشبه الشراكة بين المدرب والعمل بحيث يكون التواصل بينهما على أسس أخلاقية باستئارة الأفكار والتفكير الإبداعي لزيادة الفرص في النجاح والتقدم وتطوير الذات وتحسين الوضع" (المغربي، 2023: 3)، والهدف الأساسي من الكوتشينج هو تحسين الأداء والتطوير الشخصي والمهني للأفراد. وأشار (Gilly and Kouider, 2010) بأنه "عملية مكونة من الأدوات والمعارف والفرص التي قد يحتاجها الفرد لتطوير نفسه ويصبح أكثر كفاءة"، وفي تعريف آخر يشار إلى أن الكوتشينج "عملية مستمرة من التخابط والتعاون والتفاعل الذي يهدف إلى مساعدة الغير وفتح وتوضيح كامل إمكانياتهم، مهمة واحدة ومهارة واحدة في كل مرة بوتيرة مناسبة لكل فرد يتلقى عملية الكوتشينج وذكروا أيضا بأنها إجراءات نشطة تتطلب تحولات مستمرة من دور إلى آخر يتحول فيها المدير من الناحية السلبية إلى مشاركة إيجابية مع موظفيه"، وأشار (أبو النصر والنجار، 2019) في تعريف الكوتشينج بالنسبة للاتحاد الدولي للكوتشينج أنه "عملية المشاركة مع الفرد المقصود عن طريق تحفيزه وتغيير طريقة تفكيره حتى يصل إلى أعلى وأقصى حد من كفاءته الشخصية والعملية". وهناك عدة تعريفات للكوتشينج بحسب (المرعي والحكيم، 2022) منها تعريف (روبت سميث) الكوتشينج هو عملية مساعدة وتمكين الآخرين لتحقيق أهدافهم والانجاز الشخصي والمهني من خلال بث الأمل لديهم وتحسين جودة تفكيرهم، كذلك تعريف (المرعي) الكوتشينج هو عملية إلهام المستفيد بأسئلة يكون في إجابته عليها وعي لذاته أو تحقيق لأهدافه أو حل لمشكلاته وتحسين علاقاته، أيضا تعريف كوتش (الحكيم) الكوتشينج هو انتقال المستفيد من حالة البحث إلى حالة الحل عبر الارتباط مع نفسه وشعوره بالأمان.

أهمية الكوتشينج:

ينظر في الآونة الأخيرة للكوتشينج على أنه أداة إدارية ناجحة لتصحيح أوجه القصور في أداء العاملين، وأنه وسيلة مهمة لتعزيز التعلم ومساعدة العاملين على التقدم من أداء جيد إلى أداء ممتاز، كما يساعد على تغيير سلوكيات العاملين (Gilley & Gilley, 2007) وتسرّد الأدبيات المكثفة حول الكوتشينج الإداري الفوائد المحتملة التي لا تعد ولا تحصى، ومن أبرزها للأفراد والمنظمات أن الموظفون قد يتمتعون بمستويات أعلى من الثقة واحترام الذات، والشجاعة، وتحقيق الهدف، والمهارات الحسنة، وتعظيم النتائج، والمشاركة في صنع القرار، والإبداع (Cascio and Boudreau, 2008) كما يؤكد عديد من الباحثين على أن تطوير العاملين وقدراتهم على أنها نتائج حاسمة، مستشهدين بأن قدرة مهارات الكوتشينج على تطوير القدرات البشرية وتعظيم الأداء من خلال الاتصالات الفعالة (Cascio and Boudreau, 2008) كما يؤكد على أن القادة الذين يقومون بالكوتشينج لا يطورون الأفراد فحسب، بل يؤهلون

الناس لتطوير أنفسهم (Gilley & Gilley, 2007) كما تستفيد المنظمات من تحسين الاتصالات والإبداع وتحسين العلاقات بين القائد والعاملين مما يساهم في تحسين الكفاءة والفعالية والأداء التنظيمي (Gilley et.al. 2010).

في السياق ذاته تكمن أهمية الكوتشينج بحسب ما أوضح (المنصوري، 2018) في أنه يعد من العلوم الجديدة التي تتمركز في بناء مهارات ومواهب وطموحات عالية للمتلقى ليصل إلى أهدافه المستقبلية. وتبين أهمية الكوتشينج فيما وذلك بحسب ما يشير إليه (المالكي، 2022) حسبما يلي:

1. يساهم في رفع أداء المنظمات وإحداث زيادة في الإنتاج من خلال الأهداف الواضحة، وسهولة سير الأعمال، ومعرفة العاملين بالمطلوب ورفع كفاءتهم وربط أهداف العاملين بأهداف المنظمة.
2. يخلق مسارات إيجابية داخلية وخارجية باتجاه المنظمة ليساعدها في الانفتاح على المجتمع الخارجي.
3. يساعد الكوتشينج في ترشيد القرارات الإدارية وتطوير طرق القيادة في المنظمة وبالتالي تتكون قاعدة اتصالات ذات كفاءة عالية.
4. يساهم الكوتشينج في تحرير الطاقات الكامنة داخل الفرد، مما يساعده في الوصول إلى أداء أعلى ونوعية حياة أكثر قيمة وممتعة.

أهداف الكوتشينج:

يعتبر الكوتشينج هو مفتاح تحقيق أهداف المنظمة. وللكوتشينج بحد ذاته أهداف تتمثل بحسب (أبو النصر؛ والنجار، 2019)

1. رفع كفاءة المتدرب وقدراته.
 2. زيادة مهارات العاملين وتحسين جودة عملهم وأداء مهامهم بشكل سريع من خلال تطوير طرق تساعدهم على ذلك
 3. يساعد في أداء العاملين المطلوب منهم بدون متابعة ويقلل ذلك الجهات الإشرافية.
 4. تقليل الأخطاء مع تحسين الإنتاج، من خلال اكتشاف المشاكل والعقبات للعاملين وطرق حلها.
 5. تحفيز العاملين بين بعضهم للترقيات مما يزيد الإنتاجية.
 6. يساهم الكوتشينج في مساعدة العميل على إدارة ذاته بشكل أفضل.
- ولقد أشارت دراسة (Volotinen, 2022) بأن مشرف الكوتشينج يجب أن يكون خبرة في مجاله وأن القيادة الناجحة تتطلب قيادة ناجحة ونكاه عاطفي وله ثلاثة أدوار أو أهداف محددة كالتالي:

1. مدير إدارة مختلف الأشياء.
2. مهمة الكوتشينج العمل على توجيه الأفراد وتدريبهم.
3. القائد الكوتشينج مهمته قيادة الأفراد وتوجيههم.

فوائد الكوتشينج للأفراد والمنظمات:

للكوتشينج فوائد للفرد والمنظمات أشار إليها (المري والحكيم، 2022) أولاً بفائدة الكوتشينج للأفراد حيث تتمثل في مساعدة العميل على فهم نفسه وزيادة وعيه، ومساعدة العميل على حل مشكلاته وتطوير ذاته وتحقيق أهدافه، ومساعدة العميل على معرفة نقاط قوته وفرصه المتاحة، ومساعدة العميل على معرفة القيم الحاكمة لديه، بالإضافة إلى مساعدة العميل على تحسين علاقاته المختلفة مع محيطه الخارجي، ومساعدة العميل على تنظيم أوقاته ومعرفة أولوياته، أما فوائد الكوتشينج للمنظمات فتتمثل في مساعدة المنظمات على تحليل واقعها ورسم مستقبلها، ومساعدة المنظمات على زيادة الإنتاجية وضمان الفاعلية ومساعدة المنظمات على تحقيق أهدافها وتعظيم أرباحها ومساعدة المنظمات على حل مشكلاتها ومعرفة أولوياتها ومساعدة المنظمات على تطوير موظفيها بمختلف القطاعات وزيادة وعي الموظفين عن أنفسهم وعن منظماتهم بالإضافة إلى زيادة الثقة لدى الموظفين بأنفسهم وزيادة وتيرة العمل الجماعي والعمل المشترك وتقليل المشاكل بين الموظفين فيما بينهم وبين رؤسائهم وزيادة رضى الموظفين عن منظماتهم.

مفهوم جودة الحياة:

هي من المفاهيم الحديثة التي بدأ الاهتمام بها من العلوم الطبيعية والإنسانية والاجتماعية، وتم تبني مفاهيم جودة الحياة في مختلف التخصصات النظرية والتطبيقية، وحيث يعتبر علم النفس له السبق في ذلك حيث اعتبرت جودة الحياة هو أدرك ذاتي لتلك الجودة. إن لجودة الحياة مفهوم متعدد الأبعاد ونسبي يختلف من شخص لآخر من الناحية النظرية والتطبيقية وفق المعايير التي يعتمدها الأفراد لتقويم الحياة ومطالبها التي غالباً ما تتأثر بعوامل كثيرة تتحكم في تحديد مقومات جودة الحياة كالقدرة على التفكير واتخاذ القرار، والقدرة على التحكم، وإدارة الظروف المحيطة، والصحة الجسمية والنفسية والظروف الاقتصادية والمعتقدات الدينية والقيم الثقافية التي تحدد من خلالها الأفراد الأشياء المهمة التي تحقق سعادتهم في الحياة.

يشير (Fernandez Ballesteros) إلى أن مصطلح جودة الحياة يعتبر مصطلحاً أساسياً في علوم عدة منها علم البيئة والصحة والطب النفسي، والاقتصاد والسياسة والجغرافيا، وعلم النفس وعلم الاجتماع والإدارة وغيرها. وعلى مدار العقدين الماضيين، تم استخدام مفهوم جودة الحياة وتطبيقه بشكل متزايد واتسع ليتجاوب مع برامج دعم الأفراد والجماعات وخدمات التقويم الخاص بالسياسة الاجتماعية ويعكس هذا الاستخدام والاهتمام جزءاً من النظرة الواسعة التي تعتبر أن جودة الحياة هي نتيجة ملائمة للتعليم والصحة وبرامج التأهيل والخدمة الاجتماعية. وفي هذا الإطار، دخل مفهوم جودة الحياة إلى مجال الطب عندما نقدت نتائج العلاج الطبي التقليدي المتعلقة بالوفيات والأمراض، من حيث تركيزها على مجال ضيق ومحدود ومن ثم أصبح مفهوم جودة الحياة في المجال الطبي يقاس من خلال مؤشرات وبائية من مثل معدل الوفيات والأمراض والأعمار المتوقعة، وزيادة فعالية التدخلات العلاجية، (جميل وعبد الوهاب، 2012).

عرفت منظمة الصحة العالمية لجودة الحياة بأنها "تصورات الأفراد لوضعهم في الحياة في سياق الثقافة واتساق القيم التي يعيشون فيها وفيما يتعلق بأهدافهم وتوقعاتهم ومعاييرهم واهتماماتهم وبالتالي يعكس هذا التعريف بأن جودة الحياة تشير إلى التقويم الذاتي" (Rollet, 2003)، وبحسب (معمرية، 2020) فقد عرفت جودة الحياة لدى كل من الباحثين (Karen and Greenspan, 1990) بأنها "هي القدرة على تبني أسلوب حياة يشبع الرغبات والاحتياجات لدى الفرد" كما عرفها (Dodson, 1994) بأنها "الشعور الشخصي بالكفاءة الذاتية وإجادة التعامل مع التحديات". وقد عرفت جودة الحياة بأنها "قدرة الفرد على تبني أسلوب حياة يستطيع من خلاله إشباع

رغباته وحاجاته الأساسية ووجود معنى لحياته التي يعيشها ويدرك الفرد من خلال جودة الحياة مكانته في المحتوى الثقافي والنظام القيمي الذي يعيش فيه وعلاقته بالأهداف والتوقعات والمعايير والاهتمامات" (المشاعبة، 2015: 30).

كما عرف مصطلح جودة الحياة بان "يشير إلى البقاء والمنفعة ويستخدم استخدامات متعددة فقد يستخدم ليدل على حالة الكائن الحي الذي يستطيع بفاعلية ان يثبت وجوده وأنه لم يمت ويدل أيضا على مجمل الأحداث الجارية التي، تحدث على الأرض وتشارك بها كافة الكائنات الحية" (خلف الله، 2015: 8). يعرف تايلور وروجان جودة الحياة بأنها "رضا الفرد بقدره في الحياة والشعور بالراحة والسعادة" (نعيسة، 2012: 150)، وكذلك عرفت بانها "شعور الفرد بالرضا والسعادة وبالقدرة على إشباع الحاجات في الأبعاد الحياة الذاتية والموضوعية والتي تشمل النمو الشخصي، والسعادة البدنية والمادية، والاندماج الاجتماعي، والحقوق البشرية" (الكرخي، 2011: 23).

في السياق فقد عرفها (عبد المعطي، 2005: 17) بانها "رقي مستوى الخدمات المادية والاجتماعية التي تقدم لأفراد المجتمع، والنزوع نحو نمط الحياة التي تتميز بالترف، وهذا النمط من الحياة لا يستطيع تحقيقه سوى مجتمع الوفرة، ذلك المجتمع الذي استطاع ان يحل كافة المشكلات المعيشية لأغلب السكان وبالرغم من عدم اتفاق الباحثين على تعريف موحد لمفهوم جودة الحياة الا انه مرتبط في ادبيات منظمة الصحة العالمية، للنظرة بان جودة الحياة ترتبط بوضع الفرد من ناحية صحية ونفسية، واستقلاليته، وعلاقاته الاجتماعية، والبيئة المحيطة به، ومستوى الحياة وتوقعاته وأهدافه التي حققها (الحو، 2016). يعرفها أيضا كل من (الفرا والنواجحة، 2012: 66) على أنها: حالة عامة إيجابية يشعر خلالها الفرد بالصفاء والهدوء والطمأنينة والبهجة، والارتياح والرضا وحسن الحالة الصحية النفسية، وتقبل وفهم الذات كما هي، والتواصل والتفاعل الأكاديمي والاجتماعي.

مؤشرات جودة الحياة:

يمكن التعرف على المتغيرات المتعلقة بكل جانب من الجوانب جودة الحياة للأفراد عن طريق نوعين من المؤشرات اشارت اليهما (بوعيشة، 2014: 86) وهما:

1. المؤشرات الذاتية: ويتضمن أبعادا فرعية تتمثل في الرفاهية الشخصية والإحساس بحسن الحال والرضا عن الحياة والسعادة والحياة ذات المعنى فهي تعكس إدراك وتقييم الأفراد لحياتهم سواء كان تقييم لكل المجالات أو لمجالات معينة كالمسكن والأكل والمشرّب، والدخل، والعمل والتعليم.
2. المؤشرات الموضوعية: ويتضمن أبعاد فرعية تتمثل في العوامل موضوعية مثل المعايير الثقافية واشباع الاحتياجات وتحقيق الامكانيات والسلامة البدنية، وتكون هذه المؤشرات متعلقة أساسا بالمتغيرات الرئيسية لجودة الحياة كحجم ومستوى تطور المرافق والخدمات المتوفرة بالمناطق السكنية ومستوى الخدمات الصحية والعلاجية التي تقدمها المؤسسات الصحية وكذلك ما تقدمه الهيئات التعليمية العاملة بالمدارس من حيل الأداء والكفاءة لهذا الخدمة المقدمة للتلاميذ والأماكن والوسائل الترويجية المتاحة وكافة الأنشطة الاقتصادية والسلع المتوفرة من حيث الكم النوع والجودة يضاف إليها دور المؤسسات الأمنية ودورها في تحقيق الأمن.

مقومات جودة الحياة:

مقومات جودة الحياة وفق منظمة الصحة العالمية أشار إليها (بوعيشة، 2014: 12) وفق ما يلي:

1. الصحة الجسدية: هي القدرة على القيام بوظائف الجسم الديناميكية وسلامته، مثل اللياقة البدنية.
2. الصحة النفسية: القدرة على التعرف على المشاعر والتعبير عنها، وشعور الفرد بالسعادة والراحة النفسية دون اضطراب أو تردد.
3. الصحة الروحية: هي صحة تتعلق بالمعتقدات والممارسات الدينية، للوصول إلى الرضا مع النفس.
4. الصحة العقلية: وهي صحة تتعلق بالقدرة على التفكير بوضوح وتناسق، والشعور بالمسؤولية والقدرة على حسم الخيارات واتخاذ القرارات وصنعها.
5. الصحة الاجتماعية: هي القدرة على إقامة علاقات اجتماعية مع الآخرين والاستمرار بها والاتصال والتواصل مع الآخرين واحترامهم.

مجالات جودة الحياة:

أشارت منظمة الصحة العالمية إلى عدة مجالات لجودة الحياة وصنفها (التلوي، 2013: 45) على النحو التالي:

1. المجال الجسمي: ويتضمن الألم، النشاط والتعب، النوم والراحة، والوظائف الحسية.
2. المجال النفسي: ويتضمن المشاعر الإيجابية، التفكير، التعلم، التذكر، التركيز، تقدير الذات.
3. مستوى الاستقلالية: ويتضمن الحركة والتنقل النشاطات اليومية، الاعتماد على المواد الدوائية وغير الدوائية، القدرة على التواصل القدرة على العمل.
4. العلاقات الاجتماعية: وتتضمن العلاقات الشخصية المساندة الاجتماعية، نشاطات تقديم المساندة والدعم.
5. البيئة: وتتضمن الحرية، السلامة البدنية، البيئة المنزلية، الرضا عن العمل، الموارد المالية، الصحة والرعاية الاجتماعية، فرص اكتساب المعلومات، المشاركة في النشاطات الترويحية، والبيئة الطبيعية.
6. التدين: المعتقدات الشخصية وتتضمن جودة الحياة إجمال ومدرجات الصحة العامة.

التوجهات النظرية لجودة الحياة:

تتضمن المنظور المعرفي ويرتكز هذا المنظور في تفسيره لجودة الحياة على الفكرتين الآتيتين:

1. أن طبيعة إدراك الفرد هي التي تحدد شعوره بجودة الحياة.
2. في إطار الاختلاف الإدراكي الحاصل بين الأفراد، فإن العوامل الذاتية هي الأقوى أثراً من العوامل الموضوعية في درجة شعورهم بجودة الحياة ووفق ذلك وفي هذا المنظور تبرز لدينا نظريتان حديثتان في تفسير جودة الحياة وهما بحسب (مبارك، 2010: 723)، (عبد الرحمن، 2007: 338) على النحو التالي:

أولاً/ نظرية لاوتن (1996م): حيث طرح لاوتن مفهوم طبيعة البيئة ليوضح فكرته عن جودة الحياة والتي تدور حول: أن إدراك الفرد لنوعية حياته يتأثر بظرفان، هما الظرف المكاني إذ أن هناك تأثيراً للبيئة المحيطة بالفرد على إدراكه لجودة الحياة، وطبيعة البيئة في ظرف المكاني تأثيران أحدهما مباشر على حياة الفرد كالتأثير على الصحة مثال، والآخر تأثير غير مباشر إلا أنه يحمل مؤشرات إيجابية كرضى الفرد على البيئة التي يعيش فيها، والظرف الزمني حيث إن إدراك الفرد لتأثير طبيعة البيئة على جودة حياته يكون أكثر إيجابياً كلما تقدم في العمر، فكلما تقدم الفرد في عمره كلما كان أكثر سيطرة على ظروف بيئته، وبالتالي يكون التأثير أكثر إيجابية على شعوره بجودة الحياة، (مبارك، 2010: 723).

ثانياً/ نظرية شالوك (2002م): أعطى شالوك تحليل مفصّل لمفهوم جودة الحياة على أساس أنه مفهوم مكون من ثماني مجالات، وكل مجال يتكون من ثلاثة مؤشرات، تؤكد جميعها على أثر الأبعاد الذاتية كونها المحددات الأكثر أهمية من الأبعاد الموضوعية في تحديد درجة شعور الفرد بجودة الحياة، على أن هناك نسبة في درجة هذا الشعور فالعامل الحاسم في ذلك يمكن في طبيعة إدراك الفرد لجودة الحياة.

ثالثاً/ نظرية رايف (1999م): تدور نظرية "رايف" حول مفهوم السعادة النفسية إذ أن شعور الفرد بجودة الحياة ينعكس في درجة إحساسه بالسعادة التي حددها بستة أبعاد يضم كل بعد بستة صفات تمثل هذه الصفات نقاط التقاء لتحديد معنى السعادة النفسية (مريم، 2013: 85) وتتمثل الأبعاد في الاستقلالية، التمكين البيئي، النمو الشخصي، العلاقات الإيجابية مع الآخرين، تقبل الذات، الهدف من الحياة.

رابعاً/ نظرية أندرسون (2003م): طرح أندرسون شرحاً تكاملياً لمفهوم جودة الحياة متخذاً من مفاهيم السعادة ومعنى الحياة ونظام المعلومات البيولوجي، والحياة الواقعية، وتحقيق الحاجات، فضلاً عن العوامل الموضوعية، لقد أشار أندرسون إلى أن إدراك الفرد لحياته يجعله يقيم شخصياً ما يدور حوله، كما يمكنه من أن يكون أفكاره كي يصل إلى الرضا عن الحياة، (مبارك، 2010: 728) فإن النظرية التكاملية تضع مؤشرات جودة الحياة بحسب (مريم، 2013: 86) كالآتي:

- أن شعور الفرد بالرضا هو الذي يشعره بجودة الحياة.
- أن تضع أهدافاً واقعية نكون قادرين على تحقيقها.
- أن نسعى إلى تغيير ما حولنا لكي يتلاءم مع أهدافنا.
- أن اشباع الحاجات يؤدي بالضرورة إلى رضا الفرد عن شعوره بجودة الحياة.

أبعاد جودة الحياة:

أشارت إليها (حسينة، 2018: 292) بحسب وصف كاريج جاكسون (Craig and Jackson, 2010) لأبعاد ومجالات جودة الحياة الذي صاغه تحت مسمى الثلاثية (the 3 Bs) وهي تتمثل على النحو التالي:

أولاً/ الكينونة (الوجود): وتشمل ثلاثة أبعاد فرعية هي:

1. الوجود البدني: وهو القدرة البدنية على التحرك وممارسة الأنشطة الحركية اليومية وتوفير أساليب التغذية وأنواع المأكولات المتاحة.

2. الوجود النفسي: وهو التحرر من القلق والضغط، إضافة الى الحالة المزاجية العامة للفرد (إنتاج عدم إنتاج).
 3. الوجود الروحي: ويتمثل في وجود أمل في المستقبل أو الاستبشار، به بالإضافة الى أفكار الفرد الذاتية عن الصواب والخطأ.
- ثانيا/ الانتماء: ويشمل ثلاثة أبعاد فرعية هي:

1. الانتماء المكاني: ويشمل المنزل أو الشقة التي أعيش فيها بالإضافة الى نطاق الجيرة التي تحتوي الفرد.
2. الانتماء الاجتماعي: ويشمل القرب من أعضاء الأسرة التي أعيش معها ووجود أشخاص مقربين أو أصدقاء بمعنى شبكة علاقات اجتماعية قوية.
3. الانتماء المجتمعي: توافر فرص الحصول على الخدمات المهنية المتخصصة (طبية، اجتماعية) إضافة الى الأمان والاكتفاء المالي.

ثالثا/ السيرة: ويشمل ثلاثة أبعاد هي:

1. سيرة عملية: وتشمل القيام بأشياء حول منزلية، والعمل في وظيفة أو الذهاب إلى المدرسة.
2. سيرة ترفيهية: وتشمل الأنشطة الترفيهية الخارجية (نزهة رياضية) والأنشطة الترفيهية داخل المنزل.
3. سيرة تطويرية: تحسين الكفاءة البدنية والنفسية، والقدرة على التوافق مع تغيرات وتحديات الحياة.

الاهتمامات البحثية:

تناولت الدراسة الحالية ودراسات أخرى كثيرة موضوع الكوتشينج وأثره على جودة الحياة، وحيث لم تتحصل الباحثة على دراسة مباشرة عن تأثير الكوتشينج على جودة الحياة، لكنها تحصلت على دراسات عن الكوتشينج وأخرى عن جودة الحياة وعلاقتها بمحاور مختلفة، وفي هذه الجزء من الدراسة تحاول الباحثة استعراض عدد من الدراسات التي ترى انها ذات علاقة بصورة أو بأخرى بموضوع الدراسة الحالية، لذا حاولت الباحثة ومن خلال بحثها عن دراسات مشابهة أن تجد بعض المقارنات والمقاربات بين دراستها الحالية والدراسات السابقة التي تحصلت عليها.

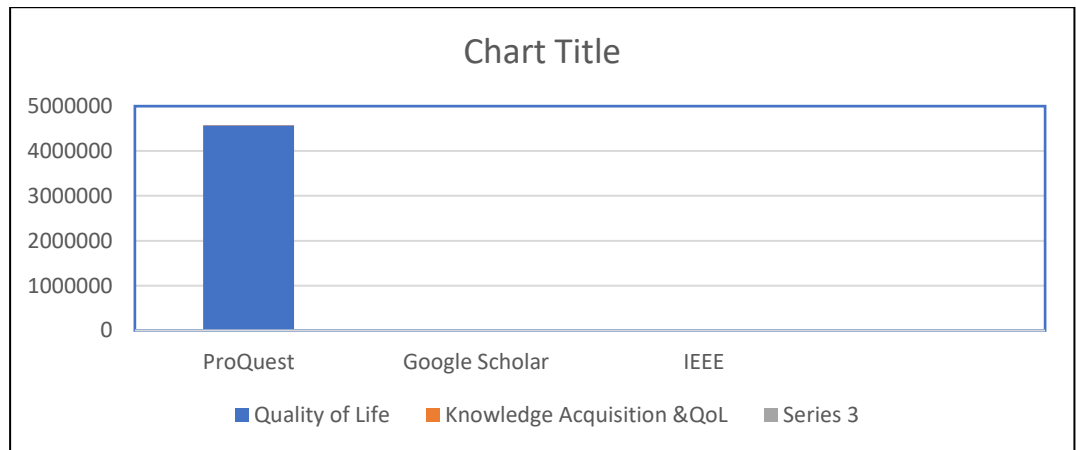
بداية ظهور مصطلح جودة الحياة:

ورد ذكر جودة الحياة في فلسفة الحياة كانت للعالم ارسطو (322-384 ق.م) وتعتبر من أوائل الاهتمامات بجودة الحياة حيث ذكر "ان كل من العامة أو الدماء وأصحاب الطبقة العليا يدركون الحياة الجيدة بطريقة واحدة وهي أن يكونوا سعداء" ولكن مكونات السعادة عليها خلاف، إذ يقول بعض الناس شيئا ما في حين يقول آخرون غيره ومن الشائع كذلك أن الرجل نفسه يقول أشياء مختلفة في مختلف الأوقات فعندما يقع فريسة المرض فإنه يعتقد أن السعادة هي الصحة وعندما يكون فقير يرى السعادة في الغنى ويرى أرسطو أن الحياة الطبية (Well-being) تعنى حالة شعورية، ونوعا من النشاط وما ذلك بالتعبير الحديث سوى جودة الحياة. (بسي، 2020). أشار (Harman, 1996) أن مفهوم جودة الحياة ظهرت في منتصف الستينات من القرن العشرين، وانتشر استخدامها كمؤشر لرفاهية الفرد، وذلك من خلال الاهتمام بتحسين الإنتاجية وزيادتها والرخاء الاقتصادي، والتقدم العلمي والتقني، وفي دراسة أخرى لـ (عبد المعطي، 2005) أشار فيها "ان جودة الحياة كمفهوم هو للتعبير عن الرقي والرفاهية في مستوى الخدمات الاجتماعية والمالية التي يتمتع بها

أفراد المجتمع"، وبناء على رؤية السعودية (2030) تعنى بهذا التاريخ لتحول المملكة العربية السعودية لتكون مجتمع معرفة وفي ظل اقتصاد سعودي قائم على المعرفة حيث ان الرؤية تنادي بتحقيق مجتمع حيوي، واقتصاد مزدهر، ووطن طموح.

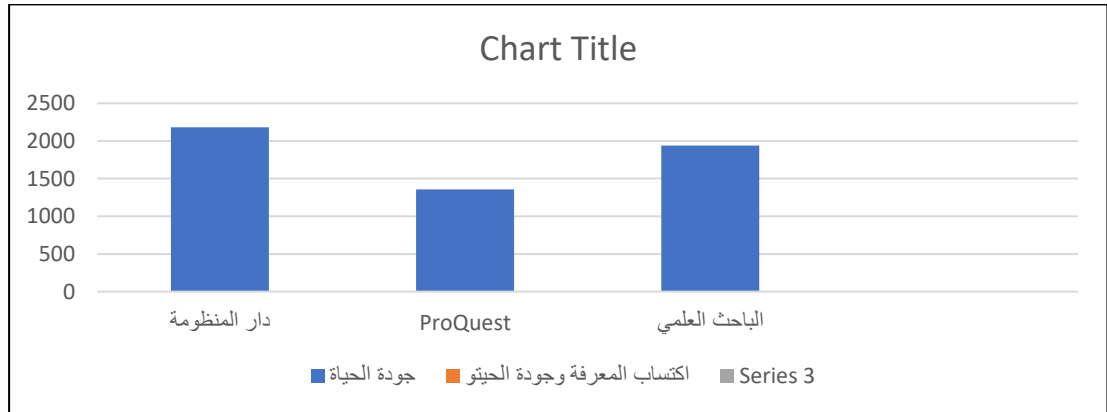
كما تتبعت الباحثة ظهور المصطلح في محرك البحث باللغة الإنجليزية مصطلح جودة الحياة (life of quality) وبدا من خلال الدراسات ان مصطلح جودة الحياة بدأت في عام (2011م) من خلال اول دراسة نبذة تاريخية عن جودة الحياة: استخدامها في الطب والفلسفة (A brief history of the Quality of Life: its use in medicine and in philosophy) تتحدث عن بداية ظهور مصطلح جودة الحياة، كما تطرقت دراسة اخرى بعنوان: بحوث جودة الحياة في العالم العربي (امحمد عام 2015م) حيث تناول تحليل بحوث جودة الحياة الذي يمتد الى العصر اليوناني. ولكن لم ترق الى المستوى المطلوب الا في العصر الحديث.

شكل (1) حصر للمصطلح الثاني باللغة الانجليزية **Quality of Life** والمرادف لجودة الحياة باللغة العربية في محركات البحث باللغة الإنجليزية **IEEE/Google Scholar/ProQuest**



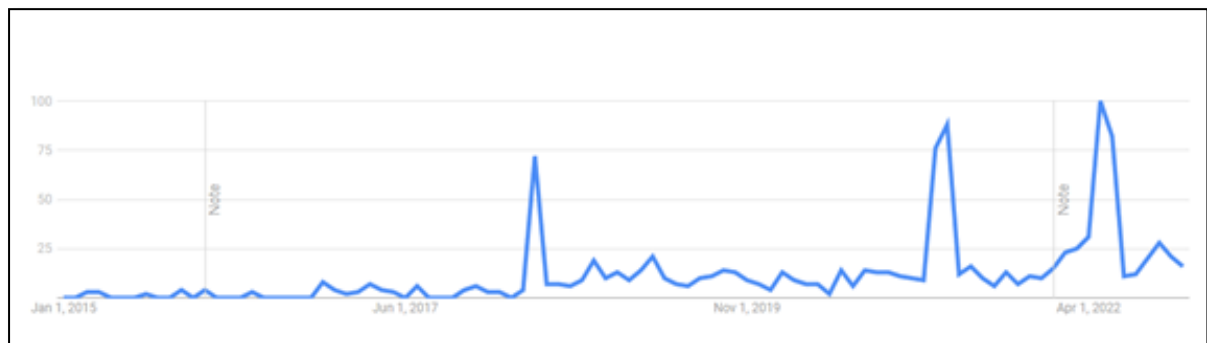
ترى الباحثة في شكل (1) اعلاه يوضح لنا تكرار المصطلح جودة الحياة بالمرادف له باللغة الإنجليزية **Quality of Life**، حيث تم ذكره في قاعدة البيانات (ProQuest) وحقق اعلى تكرار بمقدار (4571102) مرة، وحقق التكرار الاعلى بين قاعدة البيانات الاخرى، بينما حققت قاعدة البيانات (IEEE) المرتبة الثانية بتكرار (5732) مرة، فحققت التكرار الاعلى بعد ProQuest، اي ان قاعدة البيانات Google Scholar كانت التكرار الاقل بمقدار (3600). وتم ذكر المصطلحين اكتساب المعرفة وجودة الحياة (3) مرة في قاعدة بيانات ProQuest، (2) في قاعدة البيانات Google Scholar.

شكل (2) حصر لظهور مصطلح جودة الحياة باللغة العربية من خلال المحرك باللغة العربية: دار المنظومة، ProQuest، والباحث العربي



يوضح نتائج الحصر في المحور الثاني جودة الحياة (Quality of Life) عبر محركات البحث العربية حيث برز فرق النتائج حيث محركات البحث العربية اقل في الإنتاج الفكري العربي لمصطلح جودة الحياة. ترى الباحثة في الشكل اعلاه (2) ان تكرار المصطلح الثاني في ادب الموضوع جودة الحياة، خلال البحث في قاعدة البيانات العربية (دار المنظومة، ProQuest، الباحث العربي)، حيث تم ذكر المصطلح (2180) وهو الاعلى تكرار في قاعدة بيانات دار المنظومة، وتلاه في التكرار الباحث العلمي (1940) مرة، ثم Pro Quest حقق المركز الثالث.

شكل (3) تتبع مصطلح جودة الحياة Google Trend



حيث نتبعنا ظهور مصطلح جودة الحياة عبر (Google Trend) وكانت متفاوتة في الارتفاع والانخفاض حيث بدأت بالارتفاع بعد عام 2017، ثم انخفضت وتذبذبت حتى بدايات 2020، ثم انخفضت وارتفع مرة اخرى ببدايات 2022 كما يظهر في شكل (3). وبالرغم من استخدامات مصطلح جودة الحياة الشائعة الا انه لا يزال مصطلح غامض ويوجد صعوبة في إيجاد تعريف موحد له. وأعتبر ان تعريف جودة الحياة من الأمور الصعبة لعدة اعتبارات ونظرا لإمكانية استخدامه في أكثر من فرع من فروع العلم، مثل الفرع الاقتصادي او الاجتماعي او تقدير الذات. مما يعني ان هناك صعوبة في الوصول الى تعريف موحد ومتفق عليه. توجد اجتهادات ومحاولات لتقديم

تعريف يتفق عليها المختصون، فالبعض قد يجد ان سعادته في الرضا، بينما يرى الآخرون انه مفهوم شخصي، ويرى البعض ان هناك ضرورة الى التأكيد على الجوانب الموضوعية، بينما آخرون يرون ان التأكيد على الجوانب الذاتية.

منهجية الدراسة:

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي ومنهج الدراسة الاستطلاعية، والباحثة كذلك اعتمدت على منهجية تحليل المحتوى والذي يقوم على قراءة الدراسات السابقة عن برامج الكوتشينج في المؤسسات وأثره في جودة الحياة، ولتحقيق ذلك اعتمدت لجمع المعلومات والإنتاج الفكري فيما يخص الكوتشينج وأثره على جودة الحياة واستطلاع موضوعاته بعمق وتحليلها بهدف الوصول الى إطار نظري شامل ونتائج للدراسة الحالية ومن ثم اقتراح عدد من التوصيات لموضوع الدراسة.

خلاصة الدراسة:

أظهرت خلاصة الاطلاع على الادبيات النظرية والدراسات السابقة حول علاقة وتأثير الكوتشينج بجودة الحياة والتي تطرقت لها هذه الدراسة وجود تأثير إيجابي للكوتشينج على أداء العاملين، أي أنه كلما زادت ممارسة الكوتشينج من قبل القيادات الإدارية عظم مجهود وأداء العاملين لمهامهم، ويتفق ذلك مع (Ribeirto et.al.2020) (Ali, et.al.2018) في أن للكوتشينج تأثير إيجابي على أداء العاملين. حيث إن الكوتشينج يحرص على تزويد الأشخاص بالأدوات والمعرفة والفرص التي يحتاجونها لتطوير أنفسهم حتى يصبحوا أكثر فعالية. في السياق فإن الكوتشينج من شأنه ان يؤهل الافراد للقيادة الإدارية الناجحة اذا كانت ممارسات الكوتشينج مبنية على اساسيات صحيحة لان الكوتشينج يؤدي الى رفع المستوى الادائي للأفراد ويزيد من قدرتهم الإبداعية في التفكير وحل المشكلات (المالكي، 2022: 83). كما يعتبر الكوتشينج أحد المهارات المهمة للأفراد فهو يتيح الفرص للمستفيدين للتعليم المستمر من خلال برامج الكوتشينج ومن خلال مواقف الحياة والعمل واتخاذ إجراءات جديدة من شأنها ان تؤدي الى نتائج أكثر فاعلية تلبي متطلبات الفرد في تحسين جودة الحياة.

في ذات السياق خلصت الدراسة الحالية على ان مفهوم جودة الحياة هو شعور الفرد بالرضا والسعادة والتفؤل وقدرته على اشباع حاجاته من خلال ثراء البيئة المحيطة به ورفقي الخدمات الصحية والتعليمية والثقافية التي تقدم له مع حسن ادارته للذات (الوقت) وحسن التعامل معه، كما ان مصطلح الرضا عن الحياة يرتبط بالمفهوم التقليدي عن الصحة العامة والحالة الوظيفية للفرد. الدراسات المبكرة في هذا المجال تناولت الشعور بالسعادة كبديل للرضا عن الحياة وجودة الحياة ولكن الدراسات الحديثة تركز على مصطلح جودة الحياة لأنه يتضمن المكون المعرفي بجانب المكون الوجداني الذي يتضمنه مفهوم السعادة كما ينظر البعض إلى المفهومين على أنهما مترادفين (أحمد، 2015: 215). وان مصطلح جودة الحياة أو الرضا عن الحياة وحسن الحال هي مصطلحات تتكرر في حياتنا اليومية، حاولت البحوث العربية الكشف عن العوامل المحددة لجودة الحياة ومع ذلك تبقى فقيرة إلى الوصول إلى الهدف المنشود لان غالبية الدراسات قامت بالكشف عن علاقة جودة الحياة ببعض المتغيرات النفسية أو مشكلات نفسية اجتماعية (أحمد، 2015: 215).

في السياق فقد كشفت بعض الدراسات التي تم استعراضها عن وجود علاقة موجبة ودالة بين جودة الحياة وتقبل الذات، قيم العمل، الأنشطة الرياضية، الطموح، مستوى الدخل، التطوير التنظيمي، الشخصية، المساعدة الاجتماعية، الذكاء الروحي والاجتماعي، استخدام تقنيات المعلومات، تعليم الكبار (أحمد، 2015: 215). كما ان جودة الحياة تعتبر واحدة من أهم القضايا في حياة الأفراد والمجتمعات، نظرا لكونها قاعدة أساسية لتفادي الكثير من المشكلات التي يمكن أن تعترض الفرد والمجتمع معاً، أيضاً فان البيئة المحيطة يمكن ان

يكون لها أثر إيجابي على جودة الحياة للأفراد. وحيث ان من تأثيرات جودة الحياة على الافراد اظهار الجانب المشرق في الحياة وتعزيز الإيجابيات لديهم وابعادهم عن التفكير السلبي ودعم تفكيرهم الإيجابي نحو الحياة. كما انه من افرازات جودة الحياة على الأفراد هي الشعور الداخلي للأفراد بالأمن والاطمئنان والرضى عن الحياة والذات. وهناك علاقة بين جودة الحياة والصحة النفسية للأفراد، فكلما كانت صحة الافراد جيدة أدى ذلك لتحسن جودة حياتهم. أخيراً تعتبر جودة الحياة واحدة من أهم القضايا في حياة الأفراد والمجتمعات، وأن تناول المفهوم يعتبر ضرورة ملحة من جانبين الجانب الأول كون جودة الحياة هي في الأساس انعكاس للتقدير الذاتي للفرد بحد ذاته لحياته، أما الجانب الثاني، كون علم النفس الإيجابي يقدم الاستراتيجيات الملائمة لتحقيق جودة الحياة. (مشري، 2014).

استناداً لخلاصة الدراسة فان الباحثة توصي بما يلي:

1. تضمين مفهوم الكوتشينج بالإضافة الى مفهوم جودة الحياة في مقررات المدارس وفي الكليات من اجل مزيد من الفهم للأجيال القادمة.
2. اجراء دراسات لجودة الحياة وعلاقتها بأساليب الحياة المختلفة وبالضغوط النفسية التي تمر على افراد الأسرة للخروج
3. دعم البرامج والاستراتيجيات الوقائية للارتقاء بجودة الحياة من خلال برامج التدخلات المنزلية لتعزيز السلامة الصحية لأفراد الأسرة.
4. عقد برامج تدريبية لتطوير مهارات الكوتشينج لدي جميع العاملين بالوظائف الإشرافية لمزيد من الدعم والتحسين في جودة الحياة.
5. تحسين مستوى جودة حياة العمل للعاملين من مرتبات وحوافز ودعم من قبل العاملين والزملاء لآثارها الإيجابية على مستوى أدائهم الرسمي.

المراجع:

- أبو النصر، مدحت محمد؛ والنجار، أحمد عبد العزيز. (2019). الكوتشج التدريب بالمعايشة. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- أحمد، مسعودي. (2015). بحوث جودة الحياة في العالم العربي دراسة تحليلية. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد (20). 220-203.
- أهلي، فاطمة حسن عبد الله. (2023). دور الكوتشينج في تطوير مهارات المتعلمين. مجلة المعرفة، العدد (14)، 420-413.
- بوعيشة، أمال. (2014). جودة الحياة وعلاقتها بالهوية النفسية لدي ضحايا الإرهاب بالجزائر. رسالة دكتوراه في علم النفس، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.
- بسي، محمد العيد. (2020). جودة الحياة من منظور فلسفي، اعمال الملتقى الوطني الأول: جودة الحياة والتنمية المستدامة في الجزائر – ابعاد وتحديات. جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي.

- الحسن، ديماء صالح والشنيفي، نجلاء إبراهيم. (2019). تطبيق الكوتشينج الإداري وآثاره التنظيمية في الهيئة العامة للغذاء والدواء بالمملكة العربية السعودية. المجلة العربية للإدارة، المجلد (44)، العدد (6)، 227-244.
- الحلو، علي حسين. (2016). قياس جودة الحياة لدى طلبة الجامعة، مجلة بحوث تربوية نفسية، عدد (48).
- حسينة، ميلودي. (2018). جودة الحياة الأسرية عند ألام بعد اختطاف ابنها "دراسة ميدانية". مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية، العدد (8)، 288-308.
- حجازي، محمد حافظ. (2011). التميز الإداري وعلاقته بالمواطنة التنظيمية في المنظمات الفندقية بمدينة الإسكندرية. مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية، كلية التجارة، جامعة الإسكندرية، المجلد (48)، العدد (2).
- خلف الله، عذبة صلاح خضر. (2015). جودة الحياة لدى أسر الأطفال ذوي الإعاقة الذهنية بمراكز التربية الخاصة محلية الخرطوم. بحث تكميلي لنيل درجة الماجستير في الإرشاد النفسي والتربوي، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، الخرطوم.
- جميل، سميرة طه وعبد الوهاب، داليا خيرى. (2012). جودة الحياة في ضوء بعض الذكاءات المتعددة لدى طلاب وطالبات المرحلة الثانوية من تخصصات مختلفة. مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس (ASEP)، العدد (22)، 67-107.
- السبيعي، غيداء. (2019). الكوتشينج أحد مهن المستقبل العشرة ويتواءم مع رؤية 2030 وبرنامج جودة الحياة 2020. صحيفة رسالة الجامعة، التقارير، العدد 1329.
- سركز، الطاهر العربي. (2020). الاستقرار الأسري وانعكاسه على جودة الحياة الاجتماعية (دراسة ميدانية لاتجاهات طلبة كلية التربية العجلايات). مجلة كلية الآداب العدد (29)، الجزء (1)، 303-338.
- الشايح، فهد سليمان. (2019). مجتمعات التعلم المهنية ودورها في تطوير التعليم. ورقة عمل مقدمة الى مؤتمر المعلم متطلبات التنمية وطموح المستقبل. 4-5 ديسمبر 2019م، الجمعية السعودية العلمية للمعلم (جسم)، جامعة الملك خالد، ابها.
- الشياب، معن قاسم. (2019). مستوى امتلاك معلمي العلوم بالمرحلة الثانوية بالمملكة العربية السعودية للممارسات العلمية والهندسية في ضوء الجيل القادم من (NGSS) أبريل 2019، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية، المجلد (10)، العدد (2)، 338-366.
- شريعة، بن رتمية. (2017). جودة الحياة الأسرية لدى التلاميذ المتفوقين دراسيا. مذكرة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة.
- صباغ، إبراهيم محمود والربيعي، بندر بن محمد. (2026). أثر الكوتشينج الإداري في القدرة على الابتكار من خلال الكفاءة الشخصية كمتغير وسيط: دراسة تطبيقية على العاملين في القطاع الخاص السعودي. المجلة العربية للإدارة (تحت النشر)، المجلد (46)، العدد (4)، 1-18.
- العمرى، عزيزة احمد. (2020). جودة الحياة الأسرية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى عينة من طالب وطالبات المرحلة الثانوية بمدينة جدة، المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية (MECSJ)، العدد (21).

- العتيبي، خلف مرشد. (2016). الدافعية للتعلم وعلاقتها بجودة الحياة الاسرية لدى طلاب المرحلة الثانوية بمدينة الجموم. أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية قسم علم النفس جامعة ام القرى، المملكة السعودية.
- العنزي، سالم غزي. (2023). جودة الحياة الأنواع والأبعاد والمؤشرات والاتجاهات المفسرة. مجلة مستقبل العلوم الاجتماعية (FSSJ)، المجلد (1)، العدد (15)، 65-78.
- عبد المعطي، حسن مصطفى. (2005). الارشاد النفسي وجودة الحياة في المجتمع المعاصر. المؤتمر العلمي الثالث: الانماء النفسي والتربوي للإنسان العربي في ضوء جودة الحياة. جامعة الزقازيق، مصر.
- عبد الرحمن، سعيد عبد الرحمن محمد. (2007). استخدام بعض استراتيجيات التعايش في تحسين جودة الحياة لدى المعوقين سمعياً. الندوة العلمية الثامنة للاتحاد العربي للهيئات العاملة في رعاية الصم، تطوير التعليم ولتأهيله للأشخاص من الصم وضعاف السمع.
- المالكي، ابتسام بنت عواض بن غرم الله. (2022). أثر فاعلية برنامج الكوتشنج لتطوير الأفراد وعلاقته بإدارة الحياة الاجتماعية والمهنية. المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، العدد (26)، 71-90.
- المغربي، أنس. (2023). التدريب والكوتشنج وتحقيق الصحة النفسية وجودة الحياة. رابطة المدربين العرب، القاهرة.
- المري، حمد محمد والحكيم، بنية منير. (2022). ماهية وأهمية الكوتشنج. المؤتمر الثاني: العائد الاستثماري لرأس المال البشري جمهورية مصر العربية، القاهرة، 20 - 22 أكتوبر 2022م.
- المنصوري، شيرين. (2018). دور الكوتشنج في رفع كفاءة الافراد والمؤسسات. أكاديمية بناء المستقبل الدولية.
- الموسوي، سيد حسين. (2018). قوة الكوتشنج. الشارقة: دار ملهمون للنشر والتوزيع.
- مبارك، بشرى عناد. (2010). جودة الحياة وعلاقتها بالسلوك الاجتماعي لدى النساء المتأخرات عن الزواج. مجلة كلية الآداب، جامعة ديالى، العدد (99)، ديالى، العراق.
- مصطفى، الزهراء مصطفى محمد. (2018). جودة الحياة وعلاقتها بتقدير الذات والتوافق الأسري لدى طفل ما قبل المدرسة، مجلة البحث العلمي في التربية، العدد (19)، جامعة عين شمس، القاهرة.
- مشري، سلاف. (2014). جودة الحياة من منظور علم النفس الإيجابي. مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الوادي، العدد، الجزائر.
- مريم، شيخي مريم. (2013). طبيعة العمل وعلاقتها بجودة الحياة، دراسة ميدانية في ظل بعض المتغيرات. رسالة ماجستير، جامعة تلمسان، الجزائر.
- معمرية، بشير. (2020). جودة الحياة تعريفاتها ومحدداتها مظاهرها ابعادها. جامعة محمد الأمين دباغين سطيف.
- المشاغبة، محمد احمد خدام. (2015). جودة الحياة كمبنى لقلق المستقبل لدى طلاب كلية التربية والآداب في جامعة الحدود الشمالية. المملكة العربية السعودية.

- منال، هبري، ويحي، بشلاغم. (2028). جودة الحياة الأسرية لدى الطلاب الجامعيين في ضوء بعض المتغيرات. المجلة الدولية التربوية المتخصصة، المجلد (7)، العدد (11)، 123-133.
- الفراء، إسماعيل صالح والنواجحة، زهير عبد الحميد. (2012). الذكاء الوجداني وعلاقته بجودة الحياة والتحصيل الأكاديمي لدى الدارسين بجامعة القدس المفتوحة بمنطقة خان يونس التعليمية، مجلة جامعة الأزهر، المجلد (14)، العدد (2)، 57-90.
- مشري، سلاف. (2014). جودة الحياة من منظور علم النفس الإيجابي: دراسة تحليلية. مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية – جامعة الوادي، العدد (8)، 215-237.
- التلوي رفيق عبد المعطي. (2013). فاعلية برنامج تعليمي لتنمية مهارات التوافق النفسي وجودة الحياة والاداء الأكاديمي لدى عينة من مصابي الحرب على غزة. رسالة دكتوراه، غزة.
- نعيسة، رغداء علي. (2012). جودة الحياة لدى طلبة جامعتي دمشق وتشرين، مجلة جامعة دمشق، العدد (28).
- الربيعي، بندر بن محمد وقطاني، براء صلاح. (2023). أثر الكوتشينج الإداري على تعزيز القدرة الوظيفية: دراسة تطبيقية في سوق العمل السعودي. المجلة الدولية للاقتصاد والإدارة، المجلد (13)، العدد (5)، 385-402. DOI: [10.31559/GJEB2023.13.5.1](https://doi.org/10.31559/GJEB2023.13.5.1)
- الكرخي، خنساء نوري. (2011). جودة الحياة لدى المرشدين التربويين وعلاقتها بالذكاء الانفعالي. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الأساسية، جامعة ديالى، ديالى، العراق.
- Abid, G. and Ahmed, S. and Sarwar, K. and Faiz, S. and Qazi, T. (2020). How Managerial Coaching Enables Thriving at work. a Sequential Mediation. Journal of Entrepreneurship Management and Innovation, Volume (16), Issue (2), 131-160.
- Ash, G. (2010). How Math Coaching Affects the Development of Math Teachers. Unpublished Ph. D. Thesis, College of Education. Walden University.
- Afsar, Selda Tasdemir. (2015). Impact of the Quality of Work-life on Organizational Commitment: A Comparative Study on Academicians Working for State and Foundation Universities in Turkey. International Journal of Social Sciences, Vol. (3), Issue (4).
- Buser, K. (2018). Coaching Professional Development for Mathematics Teachers. Unpublished Ph.D. thesis, Robert Morris University. From into Practice, Education Sciences, (9) 101.
- Casico, W.A. and Boudreau, J. (2008). Investing in People: Financial Impact of Human Resource Initiatives. New York, Free Press.
- Chen, G. Ai. and U. Y. (2014). Managing Coaching Behaviors and their relations to job, Satisfaction life, Satisfaction and Orientations to happiness. Journal of Human Resource and Sustainability studies, Volume (2), 147-156.
- Davis , Erin M. Lefdahl- and Levi, Huffman and Jackie, Stancil and Alexandra J. Alayan. (2018). The Impact of Life Coaching on Undergraduate Students: A Multiyear Analysis of Coaching Outcomes. International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring 2018, Vol. 16(2), pp. 69-83. DOI: 10.24384/000560.
- Gilley, W.G and Kouider, E. (2010). Characteristics of Managerial Coaching. Perf. Improvement Quietly. Issue (23), 53-70.
- Gilley, M.A and Gilley W.J. (2007). The Manager as Coach. Greenwood Publishing Group.
- Houshmand, Devine and Mary, Claude and Meyers, Raymond. (2013). Instructional coaching for teachers. A strategy to implement new

- Kim, S. (2014). Assessing in Influence of Managerial Coaching in Employee Outcomes. *Human Resource Development Quarterly*, Volume (25), Issue (1), 59-85.
- Kim, S. Egan and Kim, W. and Kim, J. (2013). The Impact of Managerial Coaching behavior on Employee Work-Related Reactions. *Journal of Business and Psychology*, Volume (28), Issue (3), 315-330.
- Knight, Jim. (2019). Instructional Coaching for Implementing Visible Learning. A Model for Translating Research
- Pousa, C. (2015). Is Managerial Coaching A source of Competitive Advantage. Promoting Employee Self-Regulation Through Coaching. *Coaching and International Journal of Theory Research and Practice*, Volume (8), Issue (1), 20-35.
- Raza, P. and Ali, M. Ahmed, S. and Ahmad, J. (2018). Impact of Managerial Coaching on Organizational Citizenship Behavior: The Mediation of Moderation Model. *International Journal of the Organizational Leadership* (7), 27-46.
- Rebierto, N and Nguyen, N and Duarte, A, P. and Oliveira. R.T. and Faustino. (2020). How Managerial Coaching promotes Employees Effective Commitment and individual performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*.
- Rollet, Herwig. (2003). Knowledge management: processes and technology. Kluwer Academic publishers. The Whoqol Group, 1998, 555.
- Ryff, C. D.; Love D. G.; Urry H. L.; Muller, D.; Rosenkranz, M. A.; Friedman, E. M.; Davidson, R. J.; & Singer, B. (2006). Psychological wellbeing and ill-being: Do they have distinct or mirrored biological correlates. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 75(2): 85–95.
- Volotinen, R. (2022). Managerial Coaching Skills. Master Thesis, Oulu University of Applied Science, Finland.
- Woo, H. R. (2017). Exploratory Study Examining the Joint Impacts of Mentoring and Managerial Coaching on Organizational Commitment. *Sustainability*, Volume (9), Issue (2).
- Oliveira, Sara and Marina Cunha and Anto'nio Rosado and Cláudia Ferreira. (2022). Compassionate Coach and Psychological Quality of Life in Portuguese Athletes: Effect of Mediating Variables. *Journal of Clinical Sport Psychology*, 2022, 16, 182–198 <https://doi.org/10.1123/jcsp.2020-0058>.
- Tanskanen, J and Viitala, R. (2019). Linking Managerial Coaching and Leader-Member Exchange on Work Engagement and Performance. *Journal of Happiness Studies*, Issue (20), 1217-1240.
- Yang, I. S. and Lee, D. (2015). A study of the Effect of Coaching Leadership of Organizational Effectiveness. *The Journal of Human Resources Management Research*, Issue (22), 49-72.
- Yoon A, Jaehee and Hyun Hae Lee B, and Henoko, Son. (2023). Effects of an interactive coaching intervention on quality of life and psychological factors for colorectal cancer survivors: A single group pre and posttest design. *European Journal of Oncology Nursing*, 66 (2023) 102413.

“Research Interests in the Field of Coaching and its Impact on Quality of Life”

Researcher:

Mona Hasabullah Jawi

PhD Researcher at King Abdulaziz University in Jeddah

Abstract:

The current study aimed to explore research interests in the field of coaching and its impact on quality of life. the study also aimed to reach results and indicators about the impact of coaching on quality of life. therefore, the study will contribute to evaluating the current reality of the relationship between coaching and life quality, and to present a number of recommendations that contribute to change and development for the better. the study relied on the descriptive approach and the exploratory study approach, as well as the content analysis methodology, which is based on reviewing previous studies on coaching programs in institutions and their impact on quality of life. the descriptive approach was also used because it is appropriate for the nature of the current study. the study reached a set of results, recommendations and procedural proposals. the study showed, among its results, the existence of a positive impact of coaching on employee performance. that is, the more coaching is practiced by administrative leaders, the greater the effort and performance of employees in their tasks. it also showed that coaching is considered one of the important skills for individuals, as it provides opportunities for beneficiaries to learn continuously through coaching programs and through life and work situations, and to take new measures that will lead to more effective results. it meets the individual's requirements to improve the quality of life. it also showed that the concept of quality of life is the individual's feeling of satisfaction, happiness, optimism, and his ability to satisfy his needs through the richness of the surrounding environment and the sophistication of health, educational, and cultural services provided to him, along with his good management of himself (time) and good dealing with it. quality of life is considered one of the most important issues in the lives of individuals and societies, given that it is a basic rule to avoid many problems that may confront the individual and society together. the study presented several recommendations, including holding training programs to develop coaching skills for all employees in supervisory positions, and improving the level of quality of work life for employees in terms of salaries, incentives, and support from employees and colleagues due to its positive effects on the level of their official performance.

Keywords: Coaching - Coach - Quality of Life - Quality of Work Life - Quality of Psychological Life - Quality of Social Life.