

البحث السادس :

” واقع جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية
بجامعة سلمان بن عبد العزيز ”

المصادر :

د/ أماني عبد التواب صالح
استاذ مساعد بقسم علم النفس
كلية التربية جامعة سلمان بن عبد العزيز

” واقع جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بجامعة سلمان بن عبد العزيز ”

د/ أماني عبد التواب صالح (*)

• المستخلص :

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على واقع جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بجامعة سلمان بن عبد العزيز، وأيضا التعرف على تأثير بعض المتغيرات الديموجرافية مثل التخصص والمرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة في الجامعة على مستوى جودة حياة العمل، إلى جانب التعرف على آراء ومقترحات أفراد الدراسة فيما يتعلق بزيادة مستوى جودة الحياة في العمل، وقامت الباحثة بتطبيق استبانة تكونت من سبعة أبعاد تدرج تحتها (٤٠) عبارة لقياس مستوى الشعور بجودة حياة العمل على عينة تكونت من (٩٠) عضو من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية (بالخرج) بجامعة سلمان بن عبد العزيز، وقد اتضح من تحليل النتائج وتفسيرها أن مستوى الشعور بجودة حياة العمل لدى أفراد العينة متوسط، كما أوضحت النتائج أنه ليس هناك فروق دالة احصائيا بين أفراد العينة تعزي إلى التخصص (أدبي، علمي)، الدرجة العلمية (محاضر، استاذ مساعد)، سنوات الخبرة بالجامعة (أكثر من خمس سنوات، أقل من خمس سنوات) وكانت أهم اقتراحات أعضاء هيئة التدريس لتحسين مستوى الشعور بجودة حياة العمل فيما يتعلق بتحسين الرواتب ووضع نظام للمكافئات وزيادة فرص البحث العلمي، ثم قامت الباحثة بتقديم التوصيات والمقترحات التي من شأنها العمل على تحسين الوضع ومعالجة بعض المعوقات التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس .

Abstract :

The present study aims at identifying the work life quality of staff members at Faculties of Education of Salman University and the effect of some demographic variables such as area of specialization, academic rank and years of experience at university on quality of work life. It also aims at investigating the opinions and suggestions of subjects concerning levels of quality of work life. A questionnaire was used, consisting of seven aspects including forty items measuring levels of feeling of work life quality of ninety faculty staff members. Analysis of data obtained showed that subjects feeling of quality of work life is average. It also showed that there are no statistically significant differences between subjects related to area of specialization (literary/scientific), academic degree (lecturer/assistant professor) or years of teaching at university (less than five years/more than five years). Suggestions of staff members to improve feeling of quality of work life included salary improvement, a system of rewards, and increased research opportunities. The study presents recommendation to improve the current situation and remedy some of the obstacles facing staff members.

(*) شكر وتقدير : تتقدم الباحثة بتقديم جزيل الشكر والعرفان إلى جامعة سلمان بن عبد العزيز على دعمها المادي لهذا البحث كما تتقدم الباحثة بتقديم الشكر إلى كل من ساهم من قريب أو بعيد في إتمام هذا البحث حتى خرج إلى النور .

• مقدمة :

نتيجة لمختلف التطورات ، والتغيرات ، والتقدم السريع في مختلف المجالات حظي موضوع الجودة في جميع الجوانب بالعناية في العديد من دول العالم ويُعد موضوع الجودة بشكل عام في شتى مجالات الحياة - وفي الجانب التعليمي اتجاهها محوريا ومعاصرا لدى كثير من الدول خاصة في مجال تقويم الأداء وتطويره ، وتحسينه .

وتمثل الجامعة قمة الهرم التعليمي ، ليس لمجرد كونها آخر مراحل النظام التعليمي المعروفة وحسب ، بل لأنها تقوم بمهمة خطيرة في صناعة الشباب فكرا ووجدانا وفعلا وانتماءا - ومن خريجي الجامعات تبرز قيادات المجتمع في مختلف المجالات العلمية ، والإدارية ، والاقتصادية ، والثقافية ، والتي من خلالها يتابع المجتمع مسيرته تقدما أو تثبيتا وانحسارا (عمار، ١٩٩٦، ١٩).

وتقوم مؤسسات التعليم العالي بدور مهم وفعال في تحقيق الأهداف التربوية المنشودة فهي التي تعنى بإعداد أجيال المستقبل من أبناء هذا الوطن وتفتح لهم آفاق المعرفة والعمل والبناء ، ويمثل عضو هيئة التدريس في هذه المؤسسات حجر الزاوية في العملية التعليمية لكونه يؤلف الأداة الفعالة التي تؤدي بالجامعة إلى الاضطلاع بمسؤوليتها وحمل رسالتها الرامية إلى تطوير التعليم وخدمة المجتمع والنهوض نحو التقدم العلمي.

ومن المعروف أن الكفاءات الجيدة ، إذا توافرت ، لا تستطيع أن تعمل بمعزل عن المناخ الذي يهيئ لها الظروف المواتية للتعبير عن طاقاتها والوصول بها أعلى مستويات الإنتاجية ، فإنه من اللازم أن تتوفر لهذه الكفاءات الأجواء العلمية الملائمة لتحقيق طموحاتها العلمية وتحقيق معدلات مرتفعة من الأداء والإنتاجية العلمية ورفع مستوى رضاها الوظيفي ، مما يسهم في إضفاء الجودة والفاعلية على مخرجات نظام الجامعة وإنجاز هدف مهم من أهدافها المنشودة (عبده حسنين ، ٢٠٠٦، ١٦) .

وقد أشار ترسترا وهونري (Terestra & Honoree,2006) الى أن العديد من المؤسسات التربوية تهتم بشكل واضح بمستوى الرضا الوظيفي للعاملين فيها من الإداريين وأعضاء هيئة التدريس ، إذ يشكل الرضا الوظيفي أحد المتغيرات المؤسسية المهمة وذلك لارتباطه بمستوى الأداء والدافعية للعاملين .

وفي السنوات القليلة الماضية بدأ الاهتمام يتزايد في دراسة موضوع الحوافز والرضا عن العمل أو عدم الرضا لدى العاملين في مؤسسات التعليم العالي ويبدو أن هذا الاهتمام ظهر نتيجة للشعور بأهمية ومكانة أعضاء هيئة التدريس في رسم المستقبل لجامعاتهم وللقوة التي يملكونها في تطوير ونقل الغايات والأهداف لمؤسسات التعليم العالي ، وكذلك الاعتقاد بأن أعضاء هيئة التدريس الراضين عن عملهم هم أكثر قدرة على القيام بواجباتهم وبمستوى أعلى من الفاعلية أكثر من زملائهم غير الراضين (نعساني ، ٢٠٠٢ Judge and et.al,2001) .

وانطلاقاً من أهمية دور أعضاء هيئة التدريس في جامعة سلمان بن عبد العزيز على وجه العموم ودور أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية على وجه الخصوص ، بالإضافة الى دور الإدارة العليا في هذه الجامعة في تهيئة الظروف الملائمة داخل أروقة الجامعة والتي تساعد على زيادة فاعليتها وتطويرها وتحسين الأداء العلمي والإداري وتحقيق التنمية المطلوبة ، فقد هدفت هذه الدراسة إلى إلقاء الضوء على واقع مستوى جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بجامعة سلمان بن عبد العزيز .

كما استهدفت هذه الدراسة أيضاً التعرف على تأثير بعض المتغيرات الديموجرافية مثل التخصص ، والمرتبة الأكاديمية ، وسنوات الخبرة في الجامعة ، على مستوى الشعور بجودة حياة العمل ، إلى جانب التعرف على آراء ومقترحات أفراد الدراسة فيما يتعلق بزيادة مستوى جودة الحياة في العمل ، و تم وضع أسئلة لتحقيق هذه الأهداف .

• مشكلة الدراسة :

مما لا شك فيه أن المؤسسات الناجحة هي تلك التي تشجع على التماسك والعمل الجماعي، و تقوم على إبراز قدرات ومهارات العاملين، وإزكاء فعاليات التكيف مع البيئة الداخلية والخارجية للعمل ، وغيرها من العلاقات الاجتماعية ، والتي بالتأكيد سوف تزيد من درجة فاعلية عاملها ورضاهم عن أعمالهم (حجازي، ٢٠٠٠، ١٢٠)

إن مناخ اجتماعي يسود في المنظمات و تتوافر فيه درجات من الرسمية، وبعضاً من الجوانب الشخصية يشعر فيه الأفراد بأن لهم نصيباً في الملكية الجماعية وإحساس بالتعاون فيما بينهم وشعور بحافز قوي على المشاركة البناءة في تحقيق أهداف المنظمة ، وهذا من شأنه أن يخلق نوعاً من التفاعل بين الفرد بقدراته وإمكانياته مع البيئة المحيطة به سواء كانت داخلية أم خارجية (زناتي، ١٩٩٤، ص ١٣٧) ، حيث يحدث في بيئة العمل بداخل التنظيمات الرسمية نوع من العلاقات الاجتماعية- النفسية والوظيفية- التي لا يغيب تأثيرها على الأداء الوظيفي لدى الموظفين .

ونظراً لما يشهده المجتمع السعودي من تزايد مضطرد في عدد الجامعات الرسمية وحجمها ، واعتماد هذه الجامعات في تحقيق أهدافها بصورة رئيسية على أعضاء هيئة التدريس المؤهلين ، وحيث أن استقطاب الكفاءات العلمية والمحافظة عليها وتنميتها في هذه الجامعات أمر يتطلب مزيداً من الجهد والمال والوقت ، والمنافسة بين الجامعات بشكل عام أوجدت حالة من الهجرة لأعضاء هيئة التدريس لأسباب مختلفة ، وجودة حياة العمل ورضا العضو عن طبيعة العمل وظروفه أحد هذه الأسباب بل ومن أهمها .

بالإضافة الى ما تشهده جامعة سلمان من تطبيق لنظام الجودة وسعيها للحصول على الاعتماد الأكاديمي الذي يجعل من الضروري القاء الضوء على

مستوى جودة حياة العمل لدى اعضائها ، فرضا عضو هيئة التدريس عن ظروف عمله وشعوره بمستوى مرتفع من الجودة في حياة العمل يؤثر على ادائه الوظيفي .

وعملية تقييم أداء اعضاء هيئة التدريس يعد ركنا أساسيا في عملية تقييم الجامعات ، وذلك أن مستوى أدائه يؤثر على فاعلية أداء الجامعة سلبا أو ايجابا في تحقيقها لأهدافها التي ترنو الى تحقيقها .

• تساؤلات الدراسة :

- ◀ ما مستوى الشعور بجودة حياة العمل لدى اعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بجامعة سلمان بن عبد العزيز.
- ◀ هل توجد فروق ذات دلالة احصائية بين افراد عينة الدراسة على استبانة جودة حياة العمل تعزي الى التخصص (ادبي ، علمي) ؟
- ◀ هل توجد فروق ذات دلالة احصائية بين افراد عينة الدراسة على استبانة جودة حياة العمل تعزي الى المرتبة الاكاديمية (محاضر ، استاذ مساعد) ؟
- ◀ هل توجد فروق ذات دلالة احصائية بين افراد عينة الدراسة على استبانة جودة حياة العمل تعزي الى عدد سنوات الخبرة بالكلية (أقل من خمس سنوات أكثر من خمس سنوات) ؟
- ◀ ما أهم المقترحات التي يراها أعضاء هيئة التدريس لرفع مستوى الشعور بجودة حياة العمل بكليات التربية بجامعة سلمان بن عبد العزيز؟

• أهداف الدراسة :

- ◀ تهدف هذه الدراسة الى التعرف على واقع جودة حياة العمل في كليات التربية بجامعة سلمان بن عبد العزيز .
- ◀ تهدف الدراسة الحالية الى التعرف على مستوى شعور اعضاء هيئة التدريس بجودة حياة العمل فيما يتعلق بأبعاد (الرضا عن العمل ، العلاقات الاجتماعية ، الأمان الوظيفي ، المشاركة في اتخاذ القرارات ، الاستقلالية تحقيق الذات ، الاوضاع المالية والاقتصادية) .
- ◀ التعرف على طبيعة العلاقة بين مستوى الشعور بجودة الحياة وبعض المتغيرات الديموغرافية (التخصص ، المرتبة الاكاديمية ، سنوات الخبرة بالكلية) .
- ◀ التعرف على أهم المقترحات التي يراها أعضاء هيئة التدريس لرفع مستوى جودة حياة العمل بكليات التربية بجامعة سلمان بن عبد العزيز.

• منهج الدراسة :

اتبعت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم على وصف الظاهرة ، ثم يقوم بتحليلها فتفسيرها ، بناء على ما تم جمعه من بيانات

• **حدود الدراسة :**

◀ الحدود المكانية : تم اجراء هذه الدراسة ببعض كليات التربية (كلية التربية كلية العلوم والدراسات الانسانية -كلية التربية الأقسام العلمية سابقا كلية التربية بالدلم) بجامعة سلمان بن عبد العزيز بمحافظة الخرج .

◀ الحدود البشرية : تم اجراء هذه الدراسة على عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس من حملة الماجستير و الدكتوراه العاملين بكليات التربية بجامعة سلمان بن عبد العزيز موزعين على الدرجات الأكاديمية (محاضر، أستاذ مساعد).

◀ الحدود الزمنية : العام الدراسي ٢٠١١ - ٢٠١٢ م ، ١٤٣٢ - ١٤٣٣ هـ

◀ أداة الدراسة : استبانة جودة حياة العمل (من اعداد الباحثة)

• **أهمية الدراسة :**

إن المعلم هو جوهر العملية التربوية وذلك لأهمية ومكانة الدور الذي يقوم به في العملية التربوية ، وتعدد وتداخل أدوار المعلم بين الدور المعرفي و التقويمي والإداري ، ويتأثر أداء ذلك الدور بالعوامل الشخصية للمعلم والبناء الاجتماعي والتنظيمي لمهنة التعليم كمهنة تتطلب مستويات عالية للالتحاق بها . وكثيرا ما يواجه المعلمون في المدرسة والجامعة مواقف وظروف عديدة يتعرضون خلالها لحالات من الاضطراب والقلق والخوف و الإحباط و الغضب مما يؤثر سلبا على حالتهم الصحية والنفسية ، وينعكس بدوره على مستويات أدائهم في العمل ومن ثم القدرة على تحقيق الأهداف التنظيمية ، وتأتي معظم الضغوط و التوترات من مصادر مرتبطة بالعمل وطبيعته كما تأتي من البيئة الخارجية التي تؤثر على الأفراد و المنظمات.

• **في ضوء ما سبق تتضح أهمية الدراسة الحالية فيما يلي :**

حداثة مفهوم جودة حياة العمل في البيئة العربية ، حيث لم يحظى هذا الموضوع بالاهتمام عند الباحثين في الدول العربية ، فلم نجد سوى عددا قليلا من الدراسات (في حدود علم الباحثة) ، وقد يرجع بعض الباحثين ذلك إلى حداثة العهد بأنشطة التنظيمات الرسمية ، لذلك تعتبر هذه الدراسة الميدانية إضافة جديدة للمكتبة العربية التي تفتقر إلى مثل تلك الدراسات الميدانية .

كما تستمد هذه الدراسة أهميتها من خلال مجموعة الإضافات المتوقعة والتي يمكن أن تقدمها لكل الباحثين والممارسين في الواقع العملي بالمنظمات التربوية المختلفة ، وذلك من خلال توفير بيانات عن أهم المتغيرات الديموغرافية و الوظيفية التي تؤثر على جودة حياة العمل عند أعضاء هيئة التدريس مصدرها من دراسات ميدانية في البيئة السعودية .

بالإضافة الى أنها تساعد الإدارة التربوية على التعرف على أهم العوامل المؤثرة على جودة حياة العمل ومن ثم وضع الاستراتيجيات الملائمة وتهيئة المناخ

التنظيمي التربوي المناسب لأعضاء هيئة التدريس لتعينهم وتساعدهم على التغلب على ضغوط العمل لديهم. الشيء الذي يساهم في تعميق شعورهم بالانتماء للجامعة، مما يؤدي إلى شعور أعضاء هيئة التدريس بالرضا عن العمل وبالتالي زيادة كفاءتهم

كما أن دراسة مستوى شعور أعضاء هيئة التدريس بجودة حياة العمل لديهم، إنما هي عملية تقويم شاملة تغطي جميع جوانب العمل وتتعرف الإدارة من خلالها على نفسها وتكشف لها الإيجابيات والسلبيات والتي يمكن في ضوءها أن يتم التطوير ورسم السياسات المستقبلية للجامعة خاصة في ظل اطار تحقيق الجودة .

• الاطار النظري :

ظهر مفهوم جودة حياة العمل ليوالكب سياسات التغيير والتطوير التنظيمي وليخفف من حالات التوتر والقلق التي سادت في الغرب بين العاملين خوفا من الاستغناء عنهم، أو تخفيضا للخدمات والمزايا الاجتماعية المقدمة لهم أو تخفيضا لمعدلات أجورهم، بجانب حرص تلك المنظمات على تحقيق الرضا الوظيفي المؤثر على التزام العاملين. ومن ثم تعظيم أهمية استخدام وترشيد أداء الموارد البشرية واعتبارها أحد الاستراتيجيات الفعالة في تدعيم التميز التنافسي لمنظمات الأعمال. (جاد الرب، ٢٠٠٥، ٢٣)

يهتم موضوع جودة حياة العمل (Qwl) Quality of work life بدراسة وتحليل المكونات والأساليب التي تستند إليها الإدارة في المنظمات بقصد توفير حياة وظيفية أفضل للعاملين بما يساهم في رفع أداء المنظمة ويحقق الإشباع لحاجاتهم وريغاتهم (ماهر، ١٩٩٩، ٥٤)، فكلما تميزت بيئة العمل بالقبول والرضا من العاملين ساهم ذلك في جعل الأفراد مستغرقين بشكل كامل في وظائفهم بما يؤدي في النهاية للحصول على أداء أفضل (Chiu & Shiou) Lu, 2003 .

يعرف اندرسون (Anderson,1988) جودة حياة العمل من خلال آثارها المترتبة، حيث يرى أنها تمثل زيادة مشاركة العاملين في القرارات التي كان يقوم بها المدبرون كما تنعكس في صورة تحسين الإنتاجية من خلال الاستخدام الأمثل للأفراد بصورة أكثر من الأموال، هذا إضافة إلى تحسين الأمن والصحة الوظيفية ومشاركة العائد وتحسين الرضا الوظيفي .

ويعرفها هافلوك (Havlovic,1991) بأنها تعبر عن توفير العوامل البيئية المرضية والمحبة والأمنة بمكان العمل بما يدعم رضاء العاملين بالإضافة إلى توفير نظم المكافآت وفرص النمو المناسبة.

ويشير ماييرز (Mayers,1992) إلى أن جودة الحياة في العمل تبدو في الممارسات التي تبادر بها الإدارة من خلال الأنشطة الإدارية المتعددة لتحسين كفاءة التنظيم وزيادة الرضا الوظيفي للعاملين.

وفي نفس الاتجاه يعرفها كل من لويز ، فانكلت (Lewis , Goodman & Fanclt, 1995) بأنها مجموعة الأنشطة التي تمارسها المنظمات بغية تنمية وتطوير الحياة أثناء العمل بما ينعكس إيجابيا على إنتاجية المنظمة .

ويتفق بعض الباحثين أيضاً (Sherman , Bohlander & Smell, 1996) على أن جودة حياة العمل تمثل الجهود التي تبذلها المنظمة لتحسين جودة حياة العمل مما يتطلب إجراء التغييرات التي تركز على البحث عن أفضل الطرق لتحسين بيئة العمل وتخفيض القلق والضغوط لدى العاملين.

أن جودة حياة العمل تركز على تحقيق التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية للعاملين من خلال عمليات متكاملة مخططة ومستمرة تشارك في تنفيذها جميع الإدارات داخل المؤسسة ، بما يتوافق مع استراتيجيات المؤسسة وأهداف ومصالح العاملين ، وهي عملية تستجيب من خلالها لحاجات العاملين عن طريق تطوير آليات تسمح لهم بالمشاركة الكافية في صناعة القرارات وصياغة حياة عمل متميزة

وقد أشار (Lau & May , 1998) إلى أن جودة حياة العمل تبدو من خلال استجابة المنظمة لحاجات ومتطلبات العاملين بها من خلال توفير نظم وآليات تتيح للأفراد حرية المشاركة في اتخاذ القرارات ورسم الأبعاد الوظيفية لبيئة العمل.

كما أشار (جاد الرب ، ١٩٩٩ ، ٢٣) إلى أن جودة حياة العمل تشير إلى مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضاً والذي يسهم بدوره في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها.

كما يرى البعض أن جودة حياة العمل تعني ظروف عمل جيدة وإشراف جيد ومرتببات ومزايا ومكافآت جيدة وقدر من الاهتمام والتحدي بالوظيفة وتحقيق جودة حياة العمل من خلال فلسفة علاقات العاملين التي تشجع استخدام جهود جودة الحياة الوظيفية لإعطاء العاملين فرص أكبر للتأثير على وظائفهم والمساهمة الفعالة على مستوى المنظمة ككل. (Werther & Davis , 2002).

لقد نمت جودة حياة العمل باهتمام بالغ لأسباب متعددة ، فكلما أصبح المجتمع أكثر رفاهية فإن نسبة كبيرة ومتزايدة من قوة العمل تتحول توقعاتها من مجرد الرغبة في الوظيفة إلى الرغبة في مهنة مشبعة وذات معنى ، وفي نفس الوقت ، فإن المجتمع الثري يقدم الأمان للعمال في شكل رعاية صحية ورفاهية والتأمين ضد البطالة وغيرها من الخدمات الاجتماعية المصممة لضمان البقاء .

وفي ضوء ما سبق تري الباحثة أن جودة حياة العمل يمكن التعبير عنها من خلال مجموعة من العناصر الجوهرية وذلك على النحو التالي :

- « تسعى جودة حياة العمل الى توفير العوامل البيئية المرضية والأمنة بمكان العمل بما يدعم رضا العاملين.
- « تعمل جودة حياة العمل على توفير احتياجات وطموح الافراد العاملين بالمؤسسة سواء المادية او المعنوية.
- « تمثل جودة حياة العمل عمليات منظمة ومتكاملة يشارك في صنعها وتنفيذها جميع الافراد العاملين بالمؤسسة .
- « تعتمد جودة حياة العمل على نوعية أخلاقيات التعامل بين أفراد المؤسسة .
- « تهدف جودة حياة العمل الى تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية من خلال توفير بيئة عمل أكثر مرونة ، وتنافسية ، وولاء ، ودافعية.

• مكونات جودة حياة العمل :

لقد ركز لاوئر (Lawler, 1971) على مفهوم جودة حياة العمل بكونه يتضمن تصورات وادراكات العاملين لمستوى البيئة المادية والمعنوية للعمل والمؤسسة ، وتتمثل مكونات البيئة المادية والمعنوية في مجموعة من العوامل من أهمها: المزايا والفوائد، أنظمة الحوافز والمكافآت ، الامن الوظيفي ، المشاركة في صناعة القرارات ، الرضا الوظيفي .

كما حدد كاسيو (Casio, 1986) مؤشرات جودة حياة العمل بالرضا الوظيفي ، القدرة على الوفاء بالالتزامات ، وتوفير العلاقات الإنسانية ، وقلة الشكاوى والتظلمات ، وانخفاض الغيابات ومعدل الدوران .

وبشكل عام تركز الجهود المبذولة لتحقيق جودة حياة العمل على الأبعاد والعناصر التالية (جاد الرب ، ١٩٩٩) :

- « توفير بيئة عمل صحية وأمنة.
- « إتاحة الظروف البيئية المعنوية المدعمة لأداء العاملين.
- « المشاركة الفعلية بمفهومها الواسع.
- « توفير متطلبات الاستقرار والأمان الوظيفي.
- « إعادة تصميم واثراء الوظائف لتواكب المستجدات الحديثة وتشبع طموحات العاملين.
- « عدالة نظم الأجور والمكافآت والحوافز المادية والمعنوية.
- « إتاحة فرص الترقى والتقدم الوظيفي.
- « إتاحة الظروف الملائمة لتحسين الإنتاجية والكفاءة.
- « توفير فرق عمل متكاملة.
- « العدالة الاجتماعية والحفاظ على كرامة العاملين وخصوصياتهم.

في حين يرى بندرز ، لوج (Benders & Van de Looij , 1994) أنه لا يوجد تعريف لمصطلح جودة حياة العمل يحظى بالقبول الواسع الذي يحظى به تعريف (ILO) International Labour Office والذي يركز على : محتوى

العمل ، علاقات العمل (على المستوى الشخصي) ، ظروف العمل ، بيئة العمل ويوضح الجدول رقم (١) قائمة تحتوي على بعض المعايير اللازمة لقياس كل عامل من العوامل السابقة .

جدول رقم (١) : قائمة المعايير اللازمة لقياس أبعاد جودة حياة العمل

محتوى العمل	علاقات العمل	ظروف العمل	بيئة العمل
حرية اتخاذ القرار في العمل	أسلوب القيادة	المرتب	البيئة المادية للعمل
المسئولية	المشاركة	ساعات العمل	الحرارة
تنوع المهام	العلاقات الاجتماعية	تسهيلات الدراسة والتعليم	الإضاءة
وضوح القواعد والتعليمات		الترقية	

وقد ركزت دراسة ادفادسون ، جستافسون & Edvardsson (Gustavsson,2003) على الأبعاد التالية لتحقيق الجودة في بيئة العمل : القدرة على السيطرة في موقف العمل ، المشاركة في عملية صنع واتخاذ القرار بيئة عمل مادية آمنة ، القدرة على تطوير وتنمية العلاقات الاجتماعية عبر العمل .

كما اتفقت الكثير من الدراسات على أن جودة حياة العمل يمكن تحقيقها من خلال هذه العوامل : الثقة والاحترام المتبادل ، فرص الحصول على التقدير وتحقيق الذات ، الاتصالات الفعالة ، الأهداف الواضحة ، ، الوظيفة ذات المعنى والأهمية والتي تتميز بالتحدي والتنوع ، السلوك القيادي والإشرافي الفعال المعاملة العادلة والمنصفة ، النجاح في مقابلة الأهداف التنظيمية والأهداف الشخصية ، فرق العمل الفعالة ، الأجور والمكافآت والمزايا والخدمات .

إن الأجور والمزايا المادية تمثل أداة هامة لتوظيف العاملين والإبقاء عليهم ، إلا أنها ليست دائماً العنصر الحاكم لإستراتيجية توظيف كافية وملائمة للعديد من الأسباب أهمها التدخل القانوني والاتفاقات الجماعية وتدخل النقابات واتحادات العمل وغيرها ، إذ أن هناك خصائص أخرى تتعلق ببيئة العمل مثل التقدير والاحترام ، الرفاهية ، رعاية الطفل والأسرة ، وفرص الدراسة التي يعطي لها الأفراد والعاملين اهتماما أكبر بحيث يمكن تبني مدخل أكثر شمولية يتوافق مع مفهوم جودة حياة العمل .

وفي هذا الصدد يشير دياب (٢٠٠٩ ، ٤٥) الى أن توفير الظروف الملائمة للنمو المهني للعاملين ، وإعداد نظام متطور للأداء الجيد لجميع الفعاليات والاعتراف بأهمية الكفاية العلمية ، وتقديم المكافآت للجهد المتميز والتسهيلات التقنية والتقدير المعنوي والمكافآت المادية كلها عوامل مهنية وحوافز تدفع الى الانتاج المتميز.

كما أشارت بعض الدراسات الى أن جودة حياة العمل تهدف إلى تعظيم القدرات التنافسية للمؤسسة ، وتوفير قوة عمل أكثر مرونة وولاء ودافعية وتوفير ظروف عمل محسنة ومطورة من وجهة نظر العاملين ، وتعظيم الفاعلية

التنظيمية ، والتأثير الإيجابي على ممارسات إدارة الموارد البشرية مثل التدريب وانتقاء فريق العمل واستقطاب العاملين (سهيلة عباس ، علي الزامل ، ٢٠١٠)

وفى سبيل التعرف على تأثير القيادة والإدارة الذاتية لفرق العمل على جودة حياة العمل قام البعض (Cohen, Chang & Ledford, 1997) بدراسة العلاقة بين القيادة والإدارة الذاتية لفرق العمل ، وخلص الباحثون من هذه الدراسة إلى جودة حياة العمل في ظل القيادة الذاتية أفضل منها في ظل القيادة التقليدية وقد اعتمد الباحثين على المؤشرات التالية في قياس جودة حياة العمل: الرضا الوظيفي ، والولاء التنظيمي ، والرضا عن جماعة العمل ، والرضا عن معدلات الأداء ، وكفاءة جماعة العمل ، والاعتراف بالإنجازات العمالية والتعاون معها هذا إلى جانب بعض المتغيرات التي اتضح دورها الإيجابي على جودة حياة العمل والتي تتمثل في : التدريب الذاتي ، والتنبؤ والتوقع الذاتي ، والتحفيز الذاتي ووضع الأهداف ذاتيا ، والملاحظة والتقييم الذاتي .

واتفق بعض الباحثين على قائمة تضم ستة معايير تمثل معايير جودة حياة العمل ، لكل منها مجموعة من المتغيرات والعناصر الفرعية ، وتتمثل تلك المعايير فيما يلي (Levering & Moskowitz , 1999) الأجور والمزايا ، الفرص المتاحة للنمو ، الأمن الوظيفي ، الشعور بالفخر للعمل بالوظيفة والشركة ، الانفتاح والعدالة ، الصداقة والزمالة.

كما وجد أن هناك مؤشرات تنم عن عدم الرضا عن حياة العمل وهي : الانسحاب ، اللامبالاة ، النظرة الضيقة للأمور ، الأسقاط ، النسيان ، عدم الثقة في الآخرين ، التبلد ، القلق ، التسويف ، الخلط بين الدور والواجب (محمد سيد جاد الرب ، ١٩٩٩ ، ٨) .

يدرك الأفراد جودة حياة العمل عندما تتسم وظائفهم بالاستقلالية والتنوع والرعاية الصحية والأمان والحصول على بعض الخدمات والمزايا الاجتماعية لضمان البقاء ، إمكانية المساهمة ذات المعنى لتحقيق فعالية المنظمة ، فالأفراد تتحول توقعاتهم من مجرد الرغبة في الوظيفة إلى الرغبة في مهنة مشبعة وذات معنى ، (Lewis, et al., , 2001) ، في ضوء ذلك تم تحليل المحددات الداخلية والخارجية لجودة حياة العمل في مجال الرعاية الصحية في سبع مؤسسات رعاية صحية ، وتوصلت بيانات الاستقصاء الى ٦٥ متغيرا موضوعة في ثمانية عوامل جوهرية ، وذلك على النحو التالي : دعم المشرفين للعاملين معهم ، فريق العمل والاتصالات ، متطلبات الوظيفة وسلطة القرار ، رعاية المريض خارج وداخل المؤسسة العلاجية ، الخصائص المميزة للمؤسسة ، المزايا والتعويضات ، تنمية وتطوير العاملين ، الانطباعات العامة عن المؤسسة.

موضحين أن تطبيق جودة حياة العمل في المؤسسات الصحية تعمل على القضاء على المشكلات الأساسية في بيئة العمل وتقليل الضغوط الواقعة على

العاملين ، وتقليل الصراعات التنظيمية ، وذلك بالإضافة إلى تطوير السياسات والإستراتيجيات العامة والفرعية لتحسين وجودة العمل.

• دراسات سابقة :

• على مستوى الدراسات العربية :

قام سمير نصر الدين (١٩٩٢) بدراسة بعنوان : "الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس السعوديين بالجامعات السعودية " وقد استهدفت الدراسة اكتشاف اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو العوامل المسببة لحاله الرضا أو عدم الرضا الوظيفي وكذلك تحديد أهم الخصائص الفردية لأعضاء هيئة التدريس المؤثرة على مستوى الرضا الوظيفي بالإضافة إلى اقتراح بعض التوصيات التي قد تفيد واضعي سياسات التعليم الجامعي بالمملكة من أجل رفع مستوى الأداء وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها أن مستوى الرضا العام لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات موضع الدراسة يعتبر متوسطا وان من العوامل التي ارتبطت بمستويات متوسطة من الرضا الوظيفي ظروف العمل المادية وطريقة اختيار رؤساء الأقسام والعمداء وكذلك اختيار أعضاء هيئة التدريس للمناصب الإدارية ، وكذلك من بين العوامل التي ارتبطت بمستويات منخفضة من الرضا الوظيفي هي إجراءات الترقية والترتب وعناصر التعويض المادي والمشاركة في رسم السياسات واتخاذ القرارات والمناخ التنظيمي العام.

كما هدفت دراسة محمد التويجري (١٩٩٥) الى الوقوف على بعض أبعاد الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية وشملت عينة الدراسة (٨٦) عضوا وتوصلت النتائج الى عدم وجود فروق دالة احصائيا في الرضا الوظيفي بين اعضاء التدريس السعوديين وغير السعوديين ، كما أنه لا توجد فروق دالة احصائيا في الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس منخفضة الدرجة ومرتفعي الدرجة الوظيفية .

وتناول حمود الحربي (١٩٩٦) في دراسته العلاقة بين الرضا الوظيفي والإنتاجية العلمية وتأثير بعض المتغيرات الديموغرافية (الجنسية ، المرتبة العلمية ، سنوات الخدمة ، التخصص) على مستوى الرضا الوظيفي وأجريت الدراسة على عينة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود بالرياض بلغت (٢٥٩) عضوا ، وأوضحت النتائج انخفاض المستوى العام للرضا الوظيفي وكذا الانتاجية العلمية لدى أفراد العينة ، وأن هناك أثر ذو دلالة احصائية لمتغيرات الجنسية ، المرتبة العلمية ، سنوات الخبرة ، على كل من مستوى الرضا الوظيفي والإنتاجية العلمية ، بينما لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية لمتغير التخصص على مستوى الرضا الوظيفي ، كما أوضحت النتائج وجود علاقة ارتباطيه طرديه موجبة بين الرضا الوظيفي والإنتاجية العلمية .

وقام أيضا أحمد ماهر (١٩٩٩) بدراسة استهدفت التوصل إلى أساليب قياس جودة الحياة الوظيفية من خلال بحث النظم المختلفة التي تستخدمها إدارة الموارد البشرية لتوفير حياة أفضل للعاملين ، وخلص الباحث إلى ضرورة توفر عدة أدوات حتى تتحقق جودة الحياة الوظيفية للعاملين تمثلت تلك الأدوات في المشاركة في اتخاذ القرارات والعوائد والأجر، وجماعات العمل ، والسلوك الإشرافي ، وتكامل الوظيفة ، والأمان الوظيفي ، والمعلومات .

وفي دراسة عبدالله الزهراني (٢٠٠٠) تناولت درجة الرضا عن بيئة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في الكليات الصحية ، والفروق في هذه الدرجة تبعاً للمتغيرات (الجنس ، الجنسية ، المؤهل العلمي ، سنوات الخدمة) والكشف عن أهم العوامل المسببة للرضا أو عدم الرضا عن بيئة العمل ، وتم تطبيق الاستبانة الخاصة بالدراسة في سبع كليات صحية للبنين وست كليات صحية للبنات وأوضحت النتائج أن درجة الرضا عن العمل متوسطة بصفة عامة لدى أفراد العينة ، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية تبعاً لمتغيرات الدراسة عدا متغير الجنسية ، وأن هناك مجموعة من العوامل التي يرى أعضاء هيئة التدريس أنها تسبب الرضا عن بيئة العمل وأهمها إتاحة الفرصة لإكمال الدراسة ، التعاون بين الزملاء ، العلاقات الجيدة مع الإدارة ، وهناك مجموعة من العوامل التي يرى أعضاء هيئة التدريس أنها تسبب عدم الرضا عن بيئة العمل أهمها نقص الكتب والمراجع ، ضعف التجهيزات ، قلة فرص اكمال الدراسة .

وتوصلت الدراسة التي أجراها راتب السعود (٢٠٠١) على عينة بلغ عددهم (١٠٥) من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الأهلية بالأردن الى أن درجة الرضا عن العمل كانت متوسطة في مجالات العلاقة مع الزملاء والإدارة الرضا عن العمل ، بينما كانت قليلة في مجالات الرواتب والحوافز ، الترقيات ، كما اظهرت الدراسة فروقا دالة احصائيا ترجع الى نوع الكلية في مجالات الرضا عن العمل ، بينما أشارت الدراسة الى عدم وجود فروق دالة احصائيا ترجع الى متغير العمر ، الرتبة الأكاديمية ، وسنوات الخبرة في ثلاث مجالات من مجالات الرضا عن العمل الخمسة .

ولدراسة جودة حياة العمل في مجال التعليم الثانوي الصناعي في مصر قام كل من رضوان ، وبرقعان (٢٠٠٢) بدراسة الرضا عن جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي التعليم الثانوي الصناعي بمصر ، وأظهرت دراستهما أن أقل مصادر الرضا عن العمل عند المعلمين في مجال التطبيق تكمن في انخفاض الأجور والمكافآت المادية ، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين عن جودة الحياة الوظيفية نتيجة عاملي الجنس والتخصص ، في حين توجد فروقا دالة احصائيا في جودة الحياة الوظيفية تبعاً لسنوات خبرة المعلمين .

كما هدفت دراسة هيام الشريدة (٢٠٠٢) إلى التعرف على آراء أعضاء هيئة التدريس عن الخدمات التربوية التي تقدمها الإدارة في جامعة اليرموك

بالإضافة إلى دراسة أثر بعض المتغيرات الديموجرافية ، كالجنس ، والعمر والمؤهل العلمي ، والخبرة ، على درجة الرضا ، واشتملت العينة على (٦٥٧) عضواً من أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك ، وأسفرت نتائج الدراسة عن أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء وانطباعات أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك حول الخدمات التي تقدمها الجامعة والتي تؤثر على مستوى رضاهم عن العمل .

وهدفت دراسة خالد الراوي (٢٠٠٢) الى استقصاء وتحليل الرضا الوظيفي لدى العاملين في جامعة الزرقاء الأهلية بالأردن وعلاقته بعوامل ديموجرافية مثل المؤهل العلمي ، العمر ، الجنس ، المسمى الوظيفي ، الحالة الاجتماعية ، الجنس مكان العمل ، وتكونت عينة الدراسة من (٨٣) من أعضاء هيئة التدريس العاملين بالجامعة ، وتوصلت النتائج الى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى العاملين ترجع الى سنوات الخبرة والمؤهل العلمي ، وأن أعلى درجات الرضا الوظيفي للعاملين تتركز في مجالات العلاقة مع الرؤساء والمزايا والأمان ، بينما أدنى مستويات الرضا تتركز في مجالات الراتب والعلاقات الانسانية والاحترام .

كما هدفت دراسة ابراهيم كاظم (٢٠٠٣) الى معرفة مستوى مشاركة عضو هيئة التدريس في كليات التربية في بغداد في عملية صنع القرارات ومعرفة مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس وتحديد العلاقة بين المشاركة في صنع القرار والرضا الوظيفي ، وتم تطبيق استبانتيين على عينة البحث وتألفت من (٢٣٠) تدريسيًا إحداهما للمشاركة في صنع القرار والأخرى لمستوى الرضا الوظيفي ، وتوصلت النتائج الى أن مستوى مشاركة أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية في بغداد في عملية صنع القرارات دون المتوسط ، أما مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية فكانت فوق المتوسط ، كما توجد علاقة موجبة دالة إحصائية بين المشاركة في صنع القرارات والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس .

وقامت انتصار سلامه (٢٠٠٤) بدراسة هدفت إلى معرفة مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية كما هدفت إلى تحديد دور كل من متغيرات (الجنس المؤهل العلمي ، الرتبة العلمية ، الخبرة الإدارية ، المركز الوظيفي ، الجامعة) على مستوى الانتماء المهني ، والرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية ، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطيه موجبة بين مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي ، كما أن مستوى الرضا الوظيفي يتأثر ببعض المتغيرات وهي المؤهل العلمي والخبرة والمركز الوظيفي .

واستهدفت دراسة عبد الحميد المغربي (٢٠٠٤) التعرف على طبيعة جودة حياة العمل وبيان أثرها على الاستغراق الوظيفي للعاملين بالمراكز الطبية

المتخصصة بجامعة المنصورة، واشتمل مجتمع الدراسة على جميع العاملين الدائمين من فئات الإداريين، والأطباء، والفنيين بالمراكز الطبية المتخصصة بجامعة المنصورة، حيث بلغ حجم العينة ٣٥٠ مزرده، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أهمها: أن أبعاد جودة حياة العمل هي ظروف بيئة العمل المعنوية، خصائص الوظيفة، الأجور والمكافآت، جماعة العمل، أسلوب الرئيس في الإشراف، والمشاركة في اتخاذ القرارات. وأن هناك انخفاضاً نسبياً في مستوى جودة حياة العمل، في المراكز الطبية المتخصصة محل الدراسة، كما اتضح عدم وجود اختلاف معنوي بين الفئات العاملة بتلك المراكز من الإداريين والأطباء والفنيين، إلا في عاملي الأجور والمكافآت وأسلوب الرئيس في عمليات الإشراف، كما اتضح أن عوامل جودة حياة العمل مجتمعة تؤثر في الاستغراق الوظيفي.

كما هدفت دراسة سناء عبد السلام (٢٠٠٥) التي تم تطبيقها على عينة بلغ عددهم (١٩٠) فرداً إلى دراسة العوامل الأكاديمية المرتبطة بالرضا الوظيفي لأساتذة كليات التربية، وأظهرت النتائج أن مستوى الرضا الوظيفي متوسط بشكل عام، وأن محور التدريس يأتي في المرتبة الأولى في علاقته بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس التربويين يليه محور الانتاج العلمي ثم النشاط العلمي ثم الحرية الأكاديمية.

أما دراسة المدهون وآخر (٢٠٠٥ م) فقد هدفت إلى التعرف على أهم العوامل الباعثة على الرضا الوظيفي في العمل الأكاديمي سواء على مستوى المتغيرات الأساسية الثلاثة (المجال التنظيمي - مجال العلاقات والروابط مع الآخرين - مجال الشخصية أو الذاتية) أو على مستوى العوامل أو المتغيرات الفرعية المكونة لها، وكذلك ارتباط الخصائص الشخصية مثل العمر والجنس والرتبة الأكاديمية بالرضا الوظيفي، بالإضافة إلى تحديد العوامل المهمة التي يجب أن تركز عليها الجامعة متقبلاً لتوفير عوامل الرضا الوظيفي للأكاديميين العاملين بها، وتكون مجتمع الدراسة من الأكاديميين العاملين في الجامعات الخاصة بالأردن وعددهم (٢٠٠٠) فرداً يعملون في (١٠) جامعات خاصة وكانت أهم نتائج هذه الدراسة أن أكثر المصادر الباعثة للرضا الوظيفي هي العوامل والعلاقات الشخصية، وأن المتغيرات الداخلية لها أهمية أكثر بالمقارنة مع المتغيرات الخارجية، وأن نسبة الرضا تكاد تكون متساوية فيما يتعلق بالذكر والإناث والأردنيين وغير الأردنيين، وأن عضو هيئة التدريس الأكثر سنوات خبرة أو الأقل خبرة يشعر كل منهما بالرضا على حد سواء.

كما توصلت دراسة عبد السلام (٢٠٠٦) التي أجراها على (١٩٠) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة عين شمس إلى وجود علاقة بين العوامل الأكاديمية المتمثلة في (التدريس، الانتاج العلمي، الحرية الأكاديمية النشاط العلمي وبين

مستوى الرضا الوظيفي لأساتذة الجامعة ، وأن مستوى الرضا الوظيفي متوسط بشكل عام لدى أفراد العينة .

كما توصلت دراسة هيكل عبده (٢٠٠٧) الى أن رضا عضو هيئة التدريس والهيئة المساعدة يتأثر بصورة مباشرة بمستوى الدخل (الأجور) الذي أظهرت تدن واضح لدى العينة المبحوثة ، كما أن هناك ضعف في درجة رضا أعضاء هيئة التدريس والهيئة المساعدة عن أسلوب القيادة والإشراف المتبع في الجامعة ، وأن هناك ضعف في درجة رضا أعضاء الهيئة التدريسية والهيئة المساعدة (عينة الدراسة) مستوى الإنجازات العلمية والأداء الوظيفي ، وعن مستوى وضوح إجراءات العمل وأهدافه .

وقام كلا من سهيلة عباس وعلي الزاملي (٢٠١٠) بدراسة استهدفت معرفة دور التطوير التنظيمي في جودة حياة العمل ، وتم تطبيق استبانة على عينة بلغت (٣٢) فردا من من أعضاء هيئة التدريس في كليتي الزهراء وكلية التربية بجامعة السلطان ، وأوضحت النتائج اتفاق جميع أعضاء هيئة التدريس على أهمية التطوير التنظيمي في جودة حياة العمل ، ولم تظهر أي فروق دالة بين أفراد العينة في ترتيب الأبعاد ترجع الى متغير العمر ، بينما ظهرت فروق دالة وفقا للمؤهل الدراسي .

• أما على مستوى الدراسات الأجنبية :

قام كولوباندي (Kouloabandi, 1993) بدراسة هدفت الى التعرف على الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في كليات ادارة الأعمال وأظهرت النتائج أنه ليس لمتغيرات العمر ، الرتبة ، سنوات الخبرة ، التدريس في التعليم العالي أي أثر ذو دلالة احصائية في تحديد مستوى الرضا الوظيفي لعضو هيئة التدريس وأن مستوى الرضا الوظيفي كان متوسطا فيما يخص مجالات التدريس وسائل الراحة ، الدعم العلمي ، الظروف المادية ، ظروف العمل .

وتناول دوبنز (Dobbins,1996)العلاقة بين التطوير المهني ومستوى الرضا الوظيفي لدى هيئة التدريس في الكليات التقنية ، وتكونت عينة الدراسة من (٢٨٤) مشاركا من كليات التقنية في كارولينا الجنوبية ومجموعة من العاملين بالمؤسسات ، وكانت أهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة أن مستويات الرضا الوظيفي كانت مرتفعة فيما يتعلق بالعلاقة بين الزملاء والإشراف والعمل في الوظيفة الراهنة ، بينما كانت أدنى مستويات الرضا متعلقة بالدخل ، ولم تسجل النتائج أي علاقة ارتباط بين مستوى المشاركة في برامج التطوير المهني والرضا الوظيفي .

وفي دراسة أجرتها مونتويا (Montoya,2000) على عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة سيمون ريد ريغزRodriguez (Simon) (بلغ عددهم (٣٧٠) لمعرفة مستوى الرضا الوظيفي بالنسبة إلى أعمالهم المهنية من حيث المتغيرات

(التدريس ، البحث العلمي ، الخدمات) حيث سجل أعضاء هيئة التدريس مستويات متوسطة من الرضا عن العمل ، بينما كان مستوى رضاهم عن اجراء الأبحاث وتقديم الخدمات منخفض ، كما أظهرت النتائج أن أعضاء هيئة التدريس راضين عن أعمالهم التدريسية وراضين الى حد ما عن البحث العلمي وخدمة المجتمع .

ولقد قام كل من كونراد ومانجل (Konrad & Mangel, 2000) بدراسة استهدفت التعرف على تأثير برامج جودة حياة العمل على الإنتاجية ، وقام الباحثان بتقسيم برامج جودة حياة العمل إلى : المشاركة في اتخاذ القرارات والتطوير الوظيفي ، والمكافآت ، والإدارة الذاتية لفرق العمل ، وجودة القوى العاملة ، وتنوع المهارات في القوى العاملة ، والاستقلالية في العمل . وخلصت الدراسة إلى وجود ارتباط وتأثير إيجابي وقوى بين برامج جودة حياة العمل وعدم الفصل بينها ، وبالتالي تؤثر على إنتاجية المنظمات ، وتؤدي هذه العلاقة إلى تخفيض معدل دوران العمل والغياب والتأخير وتشجيع العاملين على بذل الجهود الإضافية وتقديم المساهمات التطوعية .

وفي دراسة لابيرس وأسبيراتس (Labiris ; petaunis & Aspirates, 2002) اهتم الباحثان بتحليل أثر فجوة الجودة وجودة حياة العمل على الأداء ، واهتمت الدراسة بتحديد المقاييس التي يتم الاعتماد عليها في المقارنة بين توقعات المرضى لمستوى الجودة وكذلك الملاحظات التي تجعل مستوى أداء العاملين يقل عما هو متعارف عليه ، وقد انتهت الدراسة إلى أنه حتى يتم تقييم أداء العاملين بفعالية يجب أولاً توفير عددا من العوامل المساعدة لهم ، أهمها : إعادة التأهيل (التدريب) ، توفير المساعدات المالية والمعنوية ، وبيئة آمنة وصحية ، وأجر ملائم وعادل ، وحرية في التعبير عن الآراء والشعور بالتواصل مع الآخرين ، وإشباع الحاجات الاجتماعية .

• تعليق على الدراسات السابقة :

وفي ضوء العرض السابق للدراسات السابقة التي تناولت مفهوم جودة حياة العمل بالدراسة تستخلص الباحثة ما يلي :

« إن جودة حياة العمل تمثل مجالاً واسعاً ، من المجالات التي اهتمت بها الدراسات التنظيمية والسلوكية في الفترة الأخيرة ، ويتفرع هذا المجال لمجموعة من الأبعاد والعوامل المتعددة التي يجب السعي لتوفيرها حتى ينجح تطبيق هذا المفهوم .

« إن معظم الدراسات والبحوث العربية التي تناولت أعضاء هيئة التدريس تمت في مجال الرضا الوظيفي ، بينما تناولت هذه الدراسة مفهوم جودة حياة العمل وهو مفهوم أوسع وأشمل من المفهوم السابق .

« هناك ندرة واضحة في الدراسات العربية التي تناولت موضوع جودة حياة العمل بصورة مباشرة بالإضافة إلى أن الدراسات التي تمت في البيئة السعودية

لم تتعرض الكثير منها الى الجامعات الناشئة والتي تحتاج الى مزيد من البحوث والدراسات ، مما دفع الباحثة للقيام بدراسة ميدانية للعوامل الحاكمة لجودة حياة العمل ودراسة علاقتها ببعض العوامل الديموجرافية بإحدى هذه الجامعات (جامعة سلمان بن عبد العزيز) .

• مصطلحات الدراسة :

« جودة حياة العمل Work of Life Quality: التعريف الاجرائي : يقصد به الدرجة التي يتم تحديدها على الاستبانة المعدة لذلك .

« اعضاء الهيئة التدريسية : وهم أولئك الأشخاص من حملة الماجستير والدكتوراه الذين يقومون بالتدريس بجامعة سلمان بن عبد العزيز .

• ادوات وإجراءات الدراسة :

الهدف من الاستبانة : قياس درجة جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بجامعة سلمان بن عبد العزيز.

• خطوات بناء الاستبانة :

« مراجعة التراث التربوي المتاح للباحثة والخاص بجودة حياة العمل والرضا الوظيفي.

« مراجعة لبعض الدراسات التي وردت بها مقاييس لجودة حياة العمل ، ومنها دراسة (Edvardsson & Gustavsson,2003) ودراسة أحمد ماهر مصطفى ، (١٩٩٩) ، ودراسة عبد

الحكيم رضوان ، أحمد برقان(٢٠٠٢) ، ودراسة هيكلمحمد عبده (٢٠٠٧) «

« الخبرة المباشرة للباحثة حيث تعمل بإحدى كليات التربية للبنات بجامعة سلمان بن عبد العزيز .

وقد استفادت الباحثة من الاطلاع على الدراسات والمقاييس في تحديد أبعاد الاستبانة ، وفي انتقاء العبارات الملائمة والمناسبة لتعريف جودة حياة العمل المستخدم في هذه الدراسة ، وقد توصلت الباحثة الى صياغة (٤٠) عبارة تدرج تحت سبعة أبعاد رئيسة لقياس جودة حياة العمل وهي :

« الرضا عن العمل.

« المشاركة في اتخاذ القرارات.

« الأمان الوظيفي.

« الاستقلالية.

« العلاقات الاجتماعية.

« تحقيق الذات.

« الأوضاع المالية والاقتصادية.

وتتم الاجابة عن كل عبارة من خلال ثلاث اختيارات متدرجة (موافق ، الى حد ما ، غير موافق) وتحسب كالاتي : * موافق ثلاث درجات ، ❖ الى حد ما

درجتان ، ❖ غير موافق درجة واحدة ويتم عكس هذه الدرجات في العبارات السلبية ، وتتراوح الدرجة التي يحصل عليها المفحوص ما بين (٤٠ درجة) وهي تعبر عن عدم الشعور بجودة حياة العمل على وجه الاطلاق ، وما بين (١٢٠ درجة) وهي تعبر عن الشعور التام بجودة حياة العمل .

• الخصائص السيكومترية للاستبانة :

قامت الباحثة بتطبيق الاستبانة في صورتها الأولية على عينة بلغ عددها (٤٥) من أعضاء هيئة التدريس .

• أولاً : حساب الصدق :

◀ صدق المحكمين : قامت الباحثة بعرض الاستبانة في صورتها الأولية على مجموعة من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين في علم النفس والصحة النفسية واللغة العربية لإبداء الرأي في صياغة العبارات ومدى وضوحها ومدى ارتباط كل عبارة بالبُعد الذي تنتمي اليه ، ثم قامت الباحثة بتعديل الاستبانة في ضوء آراء المحكمين .

◀ حساب الاتساق الداخلي : قامت الباحثة بحساب معامل الارتباط بين كل بُعد والمجموع الكلي للاستبانة كما يوضحه جدول (٢) التالي .

جدول (٢) : يوضح معامل الارتباط بين كل بُعد والدرجة الكلية للمقياس

معامل الارتباط	البُعد
٠.٧٨	الرضا عن العمل
٠.٨٠	المشاركة في اتخاذ القرارات
٠.٧٧	الأمان الوظيفي
٠.٧٤	الاستقلالية
٠.٥٥	العلاقات الاجتماعية
٠.٧٤	تحقيق الذات
٠.٦٤	الأوضاع المالية والاقتصادية

ثم قامت الباحثة بحساب معامل الارتباط بين كل عبارة والبُعد الذي تنتمي اليه العبارة. البُعد الأول : وهو الرضا عن العمل ويشمل (٥) عبارات هي (١ ، ٨ ، ١٨ ، ٢٠ ، ٢٦) والجدول رقم (٣) يوضح معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات هذا البُعد والدرجة الكلية للبُعد .

جدول (٣) : يوضح معامل الارتباط بين كل عبارة والبُعد الذي تنتمي اليه

معامل الارتباط	العبارة
٠.٥٤	توزيع المهام على الاعضاء كل حسب امكاناته وكفاءته
٠.٦١	مساءلة ومحاسبة عضو هيئة التدريس على ضوء ما حققه من نتائج فعلية
٠.٦٣	تناسب حجم العمل الذي يقوم به العضو مع مكانته ومؤهله
٠.٤٧	الشعور الدائم بالحاجة الى الشكوى من ضغوط العمل
٠.٦٩	الشعور بالراحة والانسجام اثناء ساعات العمل مما ينعكس على مستوى الاداء

البُعد الثاني : وهو المشاركة في اتخاذ القرارات ويشمل (٥) عبارات هي (٢ ، ٩ ، ١٩ ، ٣٩ ، ٣٣) والجدول رقم (٤) يوضح معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات هذا البُعد والدرجة الكلية للبُعد .

جدول (٤) : يوضح معامل الارتباط بين كل عبارة والبعد الذي تنتمي اليه

معامل الارتباط	العبارة
٠.٦٥	اتخاذ القرارات داخل الكلية يتم من خلال قرارات جماعية بعيدة عن الفردية تماما .
٠.٦٥	تمتع عضو هيئة التدريس بالصلاحيات الكافية لاتخاذ القرار الخاص بعمله
٠.٥١	وجوب تنفيذ الأعضاء لكثير من القرارات دون أن تلقى قبولا منهم.
٠.٧٦	سيادة النمط القيادي الديمقراطي المبني على أساس المشاورة والمشاركة في تخطيط العمل ورسم السياسات
٠.٦٧	اتاحة فرص كافية للعضو في مراجعة الاجراءات المتبعة والقرارات المتخذة في مختلف المجالات الخاصة بعمله

البُعد الثالث: وهو الأمان الوظيفي ويشمل (٦) عبارات هي (٣، ١٠، ٢٧، ٣٠، ٣٢، ٣٨) والجدول رقم (٥) يوضح معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات هذا البُعد والدرجة الكلية للبُعد.

جدول (٥) : يوضح معامل الارتباط بين كل عبارة والبُعد الذي تنتمي اليه

معامل الارتباط	العبارة
٠.٦٧	الشعور بعدم الأمان لكثرة القرارات وتقلباته
٠.٦٢	الميل الى العمل بشيء من الحرص والتحفظ دون الرغبة والإبداع
٠.٧١	توفير جو من الأمان النفسي الخالي من أي شعور بالتهديد والحاق العقوبات
٠.٦٧	وضوح ومنطقية أسباب انتهاء الخدمة لأي عضو تم انتهاء خدمته
٠.٦٦	تمتع العضو بالقدرة على ابداء الرأي بكل شجاعة حال وجود خطأ في العمل أو مغالاة في القرارات
٠.٣٤	الشعور بالولاء والالتزام للكلية والعمل على مصلحتها

البُعد الرابع : وهو الاستقلالية ويشمل (٦) عبارات هي (٤، ١١، ١٥، ٢٢، ٢٨، ٣٤) والجدول رقم (٦) يوضح معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات هذا البُعد والدرجة الكلية للبُعد.

جدول (٦) : يوضح معامل الارتباط بين كل عبارة والبُعد الذي تنتمي اليه

معامل الارتباط	العبارة
٠.٤٦	حرية عضو هيئة التدريس في تحديد كيف ومتى يمكن أن يقوم بعمله.
٠.٤٢	تمتع العضو بالرقابة الذاتية والثقة من رؤسائه مما يساعد على الابتكار والإبداع.
٠.٧٨	الاشراف والرقابة غير المباشرة من قبل الرؤساء على أداء وتنفيذ العمل.
٠.٤٣	منح العضو السلطة الكافية التي تمكنه من أداء وتنفيذ وتنظيم عمله.
٠.٤١	معرفة العضو الواضحة لحدود سلطته في الوظيفة الحالية.
٠.٥٥	حرية العضو في تحديد توقيتات انجاز مسؤولياته بما يحقق سرعة الاجاز.

البُعد الخامس : وهو العلاقات الاجتماعية ويشمل (٦) عبارات هي (٥، ١٢، ١٦، ٢٣، ٢٩، ٣٥) والجدول رقم (٧) يوضح معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات هذا البُعد والدرجة الكلية للبُعد.

البُعد السادس : وهو تحقيق الذات ويشمل (٦) عبارات هي (٧، ١٤، ٢١، ٢٥، ٣٧، ٤٠) والجدول رقم (٨) يوضح معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات هذا البُعد والدرجة الكلية للبُعد.

جدول (٧) : يوضح معامل الارتباط بين كل عبارة والبُعد الذي تنتمي اليه

معامل الارتباط	العبارة
٠.٤٨	تنمية الروابط الاجتماعية بين الأعضاء عن طريق تشجيع وتفعيل قنوات الاتصال فيما بينهم.
٠.٣٤	توافر المعاملة القانمة على الاحترام المتبادل بين جميع الأفراد بالكلية
٠.٥٢	المشاركة الوجدانية لعضو هيئة التدريس في المواقف الأزيمة.
٠.٣٩	سيادة الصراع التنافسي بين الأعضاء القائم على التنافس والتعاون لا الأحقاد والمصالح الشخصية
٠.٧١	التأثير السلبي لضغوط العمل على جودة الحياة الشخصية لعضو هيئة التدريس
٠.٣٦	وجود الكثير من المشاكل المرتبطة بأساليب التعامل مع الطالبات ومشكلاتهن.

جدول (٨) : يوضح معامل الارتباط بين كل عبارة والبُعد الذي تنتمي اليه

معامل الارتباط	العبارة
٠.٧٤	تقدير الادارة للجهد الذي يبذله العضو في العمل.
٠.٧٢	تقدير الادارة والزملاء للمكانة العلمية والمهنية لعضو هيئة التدريس.
٠.٤٥	انعدام فرص تحقيق الانجازات وتأكيد الذات
٠.٥٨	اتاحة الفرصة للعضو على تحقيق خطته أول بأول دون عقبات
٠.٦٣	تقبل ملاحظات الأعضاء في العمل وأخذها بعين الاعتبار
٠.٥٣	توفير البرامج التدريبية التي تمكن العضو من اكتساب مهارات متنوعة ومتطورة.

البُعد السابع : وهو الأوضاع المالية والاقتصادية ويشمل (٦) عبارات هي (٦، ١٣، ١٧، ٢٤، ٣١، ٣٦) والجدول رقم (٩) يوضح معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات هذا البُعد والدرجة الكلية للبُعد.

جدول (٩) : يوضح معامل الارتباط بين كل عبارة والبُعد الذي تنتمي اليه

معامل الارتباط	العبارة
٠.٥٨	تقديم التسهيلات المادية والمعنوية للبحث العلمي والتطوير.
٠.٦٤	ملائمة الجهد المبذول في العمل مع المقابل المادي.
٠.٨٣	ملائمة الراتب للمستوى المعيشي السائد في البلد.
٠.٦١	الشعور بالعدل في توزيع البدلات والمكافآت بين الاعضاء.
٠.٦٠	اتاحة الفرصة للعضو لمزيد من النمو عن طريق الترقيات
٠.٥٦	توافر جميع الخدمات التي احتياجات عضو هيئة التدريس الأساسية من (ماء.....الخ).

• ثانيا : حساب الثبات :

قامت الباحثة بحساب ثبات الاستبانة باستخدام معامل (ألفا كرونباخ)

جدول (١٠) : يوضح معامل الثبات للاستبانة

٠.٨٣	ألفا كرونباخ
------	--------------

يتضح من الجدول السابق أن معامل ثبات (ألفا كرونباخ) للاستبانة ككل مرتفع مما يدل على ثبات الاستبانة .

• نتائج البحث :

السؤال الأول : ونص على "ما مستوى الشعور بجودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بجامعة سلمان بن عبد العزيز ؟".

وللإجابة عن هذا السؤال قامت الباحثة بحساب النسبة المئوية لاستجابات الأفراد على الاستبانة ككل وكذا على كل بُعد من الأبعاد . ومن أجل تفسير النتائج اعتمدت الباحثة النسب المئوية الآتية :

◀ أقل من ٥٠ % مستوى منخفض من جودة حياة العمل

◀ ٥٠ % - ٦٩.٩ % مستوى متوسط من جودة حياة العمل

◀ ٧٠ % - ١٠٠ % مستوى مرتفع من جودة حياة العمل

جدول (١١) : يوضح النسبة المئوية للاستجابات مقارنة بالنسبة المئوية للأفراد

المستوى	النسبة المئوية للدرجات	النسبة المئوية للأفراد	الأبعاد
متوسط	٥٠%-٧٠%	٦٦.٧	الدرجة الكلية
متوسط	٥٠%-٧٠%	٤٤.٤	الرضا عن العمل.
منخفض	أقل من ٥٠%	٤١.١	المشاركة في اتخاذ القرارات.
منخفض	أقل من ٥٠%	٥٣.٣	الأمان الوظيفي.
متوسط	٥٠%-٧٠%	٥٠.٣	الاستقلالية.
متوسط	٥٠%-٧٠%	٦٠.٠	العلاقات الاجتماعية.
متوسط	٥٠%-٧٠%	٥٨.٩	تحقيق الذات.
منخفض	أقل من ٥٠%	٤٦.٧	الأوضاع المالية والاقتصادية.

من خلال عرض النتائج في الجدول (١١) يتبين ما يلي :

◀ أن مستوى الشعور العام بجودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس متوسط ، حيث أن استجابات غالبية أفراد العينة جاءت ما بين ٥٠ % - ٧٠ % من الدرجة الكلية للاستبانة .

◀ وفيما يتعلق بمستوى الجودة للبُعد الأول (الرضا عن العمل) كان أيضا متوسط حيث جاءت استجابات غالبية أفراد العينة ما بين ٥٠ % - ٧٠ % من الدرجة الكلية للبُعد .

◀ بينما كان مستوى الجودة للبُعد الثاني (المشاركة في اتخاذ القرارات) منخفض حيث جاءت استجابات غالبية أفراد العينة أقل من ٥٠ % من الدرجة الكلية للبُعد .

◀ أيضا كان مستوى الجودة للبُعد الثالث (الأمان الوظيفي) منخفض حيث جاءت استجابات غالبية أفراد العينة أقل من ٥٠ % من الدرجة الكلية للبُعد .

◀ بالنسبة للبُعد الرابع (الاستقلالية) كان أيضا مستوى الجودة متوسط حيث جاءت استجابات غالبية أفراد العينة ما بين ٥٠ % - ٧٠ % من الدرجة الكلية للبُعد

◀ بالنسبة للبُعد الخامس (العلاقات الاجتماعية) كان مستوى الجودة متوسط حيث جاءت استجابات غالبية أفراد العينة ما بين ٥٠ % - ٧٠ % من الدرجة الكلية للبُعد .

« بالنسبة للبعد السادس (تحقيق الذات) كان أيضا مستوى الجودة متوسط حيث جاءت استجابات غالبية أفراد العينة ما بين ٥٠٪ - ٧٠٪ من الدرجة الكلية للبعد .

« بينما كان مستوى الجودة للبعد السابع (الأوضاع المالية والاقتصادية) منخفض حيث جاءت استجابات غالبية أفراد العينة أقل من ٥٠٪ من الدرجة الكلية للبعد .

السؤال الثاني : نص على " هل توجد فروق ذات دلالة احصائية بين أفراد العينة الدراسة على مقياس جودة الحياة تعزي الى التخصص (أدبي ، علمي) ؟ " وللإجابة عن هذا السؤال تم حساب الفروق بين متوسطات متغير (التخصص) باختبار "ت" والجدول (١٢) يوضح هذه الفروق .

جدول (١٢) : يوضح الفروق بين المتوسطات وفقا لمتغير التخصص (أدبي ، علمي)

المقاييس		أدبي		علمي		الختبار ت	
		العدد ٥٥	العدد ٣٥	ع	م		
الدرجة الكلية	٧٦,٣٤	١٤,٤	٧٩,٤٢	١٢,٩	-١,٠٢	٨٨	غير دالة
البعد الأول	٩,٨٣	١,٩٨	١٠,٢٨	١,٩٦	-١,٠٥	٨٨	غير دالة
البعد الثاني	٨,٥٦	٢,٣٣	٩,٥٧	٢,١١	٢,٠٧	٨٨	دالة
البعد الثالث	٩,٣٤	٢,٥٢	٩,٨٢	٢,٥٣	-٠,٨٨	٨٨	غير دالة
البعد الرابع	١١,٧٦	٢,٦٢	١٢,٧١	٢,٦٤	-١,٦٧	٨٨	غير دالة
البعد الخامس	١٢,٢٥	٢,٢٧	١١,٩	١,٩٤	٠,٧٣	٨٨	غير دالة
البعد السادس	١١,٩	٢,٧٢	١١,٨	٢,٢٠	٠,٠٤	٨٨	غير دالة
البعد السابع	١٠,١٦	٣,٠٥	١٠,٤٨	٣,١٥	-٠,٤٨	٨٨	غير دالة

من خلال عرض النتائج في الجدول (١٢) يتبين أنه لا توجد فروق دالة احصائية تعزي الى التخصص في الدرجة الكلية للمقياس وكذلك على جميع أبعاد المقياس ، حيث أن قيمة "ت" المحسوبة أقل من قيمة "ت" الجدولية عند مستوى (٠,٠٥) ، عدا البعد الثاني (المشاركة في اتخاذ القرار) فقد أوضحت النتائج وجود فروق دالة احصائية بين المجموعتين لصالح الكلية العلمية .

السؤال الثالث : نص على " هل توجد فروق ذات دلالة احصائية بين أفراد العينة الدراسة على مقياس جودة الحياة تعزي الى متغير الدرجة (محاضر استاذ مساعد) ؟ " وللإجابة عن هذا السؤال تم حساب الفروق بين متوسطات متغير الدرجة (محاضر ، استاذ مساعد) باختبار "ت" والجدول (١٣) يوضح هذه الفروق .

من خلال عرض النتائج في الجدول (١٣) يتبين أنه لا توجد فروق دالة احصائية تعزي الى متغير الدرجة (محاضر- استاذ مساعد) في الدرجة الكلية لمقياس جودة حياة العمل ، وكذلك على جميع أبعاد المقياس ، حيث أن قيمة "ت" المحسوبة أقل من قيمة "ت" الجدولية عند مستوى (٠,٠٥) .

جدول (١٣) : يوضح الفروق بين المتوسطات وفقا لمتغير الدرجة (محاضر، استاذ مساعد)

اختبار ت			استاذ مساعد		محاضر		المقاييس
			العدد ٤٤		العدد ٤٦		
الدالة	درجات الحرية	ت	ع	م	ع	م	
غير دالة	٨٨	٠.١٣	١٤.٢٥	٧٧.٧	١٣.٧٣	٧٧.٣	الدرجة الكلية
غير دالة	٨٨	٠.٤٧	٢.١٦	٩.٩	١.٨٠	١٠.١	البعد الأول
غير دالة	٨٨	٠.٢٧-	٢.٢٠	٩.٠٢	٢.٣٩	٨.٨٩	البعد الثاني
غير دالة	٨٨	١.٠٤-	٢.٤	٩.٨	٢.٥	٩.٢	البعد الثالث
غير دالة	٨٨	٠.٤٧	٤.٢	١٢.٤	٥.٧	١٢.٩	البعد الرابع
غير دالة	٨٨	٠.٠٨	٢.٢	١٢.٣	٣.٤	١٢.٣	البعد الخامس
غير دالة	٨٨	٠.٦٣	٢.٤	١١.٧	٢.٦	١٢.٠	البعد السادس
غير دالة	٨٨	٠.١٧	٣.١	١٠.٤	٤.٩	١٠.٥	البعد السابع

السؤال الرابع : نص على " هل توجد فروق ذات دلالة احصائية بين أفراد العينة الدراسة على مقياس جودة الحياة تعزي الى سنوات الخبرة (أقل من خمس سنوات ، أكثر من خمس سنوات)؟ " وللإجابة عن هذا السؤال تم حساب الفروق بين متوسطات (أقل من خمس سنوات ، أكثر من خمس سنوات) باختبار "ت" والجدول (١٤) يوضح هذه الفروق .

جدول (١٤) : يوضح الفروق بين المتوسطات وفقا لمتغير (أقل من خمس سنوات ، أكثر من خمس سنوات)

اختبار ت			أكثر من خمس سنوات		أقل من خمس سنوات		المقاييس
			العدد ٤٣		العدد ٤٧		
الدالة	درجات الحرية	ت	ع	م	ع	م	
غير دالة	٨٨	٠.٤٠	١٤.٨	٧٧.٨	١٦.١	٧٩.١	الدرجة الكلية
غير دالة	٨٨	٠.٠٥	١.٩	١٠.٢	٢.٠٣	١٠.٠	البعد الأول
غير دالة	٨٨	٠.٢٨	٢.٢	٨.٨	٢.٣	٩.٠	البعد الثاني
غير دالة	٨٨	٠.٣٢	٢.٤	٩.٤	٢.٥	٩.٦	البعد الثالث
غير دالة	٨٨	١.٠٣	٤.٣	١٢.١	٥.٥	١٣.٢	البعد الرابع
غير دالة	٨٨	٠.٨٧-	٣.٤	١٢.٦	٢.٣	١٢.٠٨	البعد الخامس
غير دالة	٨٨	٠.٥٥	٢.٧	١١.٧	٢.٣	١٢.٠٤	البعد السادس
غير دالة	٨٨	٠.١٠	٣.١	١٠.٤	٤.٨	١٠.٥	البعد السابع

من خلال عرض النتائج في الجدول (١٤) يتبين أنه لا توجد فروق دالة احصائية تعزي الى سنوات الخبرة (أقل من خمس سنوات- أكثر من خمس سنوات) في الدرجة الكلية لمقياس جودة حياة العمل ، وكذلك على جميع أبعاد المقياس ، حيث أن قيمة "ت" المحسوبة أقل من قيمة "ت" الجدولية عند مستوى (٠.٠٥).

السؤال الخامس : ونص على " ما أهم المقترحات التي يراها أعضاء هيئة التدريس لرفع مستوى الشعور بجودة حياة العمل بكليات التربية بجامعة سلمان

بن عبد العزيز؟" فقد كانت أهم الاقتراحات التي رأها أعضاء هيئة التدريس لتحسين مستوى الشعور بجودة حياة العمل بجامعة سلمان بن عبد العزيز هي :

« العمل على تحسين الظروف البيئية من مباني وتجهيزات وقاعات ووسائل تعليمية .

« عدم ربط وجود العضو بالكلية بساعات الدوام ولكن بوجود عمل يؤديه .

« وضع بند للحوافز والمكافآت على ما يؤديه عضو هيئة التدريس من أعمال ادارية أو اشرافية .

« اتاحة الفرصة لأعضاء هيئة التدريس الغير سعوديين للترقية عند حصولهم على درجة علمية أعلى .

« تطبيق نظام البدلات المعتمد في الجامعات الأخرى على أعضاء هيئة التدريس بجامعة سلمان بن عبد العزيز.

« دعم الجامعة مشاركة عضو هيئة التدريس في المؤتمرات العلمية سواء بالحضور أو من خلال تقديم ورقة عمل.

• مناقشة النتائج :

يلاحظ من نتائج السؤال الأول أن مستوى الشعور بجودة حياة العمل بشكل عام متوسط لدى أفراد العينة الكلية ، ويرجع ذلك الى أن جودة حياة العمل هي إدراك الفرد لخبرة العمل ، وعن طريق تغيرات إدراك الأفراد يظل المعنى الحقيقي لجودة حياة العمل وحيد أو واحد بالنسبة لكل فرد ، وتأتي جودة حياة العمل المرتفعة عندما يمتلك الأفراد الوظائف التي تقدم الاستقلالية والتنوع والشعور بصنع مساهمة ذات معنى لفعالية المنظمة ، إن فعالية الوظيفة وأهميتها مبنية على التغذية المرتدة التي يتلقاها الموظف. أي عندما توفر التغذية العكسية إحساس لدى العاملين بالانجاز والنمو سيعطى العاملين جودة حياة عمل مرتفعة ، وهذا ما يجده أفراد العينة غير متوافر بالمستوى المناسب من خلال عملهم بالجامعة ، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت اليه دراسة كلا من (نصر الدين ١٩٩٢) ، (الحريري ١٩٩٦) ، (Kouloabandi, 1993) ، (الزهراني ٢٠٠٠) (السعود ٢٠٠٠) ، (Montoya,2000) ، (سناء عبد السلام ٢٠٠٥) ، بينما اختلفت مع دراسة ، (Dobbins,1996) (ابراهيم كاظم ٢٠٠٣) .

أما بالنسبة للبعد الأول وهو الرضا عن العمل ، تبين أن هناك توسط في شعور أعضاء هيئة التدريس بالرضا عن العمل ، وترى الباحثة أن تدني مستوى الدافعية لدى الطالبات ، وعدم ملائمة المباني وضعف التجهيزات ، وعدم توافر الخدمات الأساسية للعضو ، إلى جانب عدم تحقيق العائد المادي والمعنوي الذي كان يتوقعه العضو جراء ما يقوم به من نشاط ، كل هذا أدى الى تدني شعور عضو هيئة التدريس بالراحة النفسية التي من شأنها أن تنمي لديه اتجاهها ايجابيا نحو العمل .

وبالنسبة للبُعد الثاني وهو المشاركة في اتخاذ القرارات ، تبين أن هناك تدني في مستوى مشاركة عضو هيئة التدريس في عملية صنع القرار ، وترى الباحثة أن السبب يعود إلى فرض توصيفات وخطط دراسية محددة على العضو تنفيذها بالإضافة الى عدم حرية العضو في تحديد جدولته الدراسي أو المراجع الخاصة بالمقرر الذي يقوم بتدريسه إلا بعد كثير من الموافقات التي تسبب له التعطيل أو العجز عن التطوير ، كما أن المسئولين الإداريين في الجامعة والكليات يرون أنهم بوصفهم قادة أكاديميين – هم الأقدر على اتخاذ القرارات التي من شأنها أن تساهم في تطوير الجامعة وتعمل على تحقيق أهدافها ، ولا حاجة لإشراك أعضاء هيئة التدريس في هذه القرارات

بالنسبة للبُعد الثالث وهو الامان الوظيفي تبين أن هناك تدني في شعور اعضاء هيئة التدريس بالامان الوظيفي ، وترجح الباحثة أن السبب عائد إلى كون معظم افراد العينة من غير السعوديين وأغلبهم ممن ليس لديهم درجة وظيفية بالجامعة بلادهم مما يؤثر عليهم عند فقدانهم للوظيفة الحالية ، حيث أن بقائهم بالوظيفة مرتبط بمدى الاحتياج الى تخصصاتهم ، بالإضافة الى النظام المتبع في تقييم الأداء الوظيفي السري لعضو هيئة التدريس ، حيث لا يطلع عليه العضو حتى يتعرف على نقاط ضعفه ويعمل على تحسينها والتي قد تكون سببا في إنهاء خدمته دون أن يعلمها .

وبالنسبة للبُعد الرابع وهو الاستقلالية ، تبين أن هناك توسط في شعور أعضاء هيئة التدريس بالاستقلالية حيث أن تدني شعور العضو بالراحة النفسية ينعكس على العملية الأكاديمية ، كما أن نظام المؤسسة التي لا يقوم على مبدأ تفويض بعض الصلاحيات لأعضاء هيئة التدريس وإشراكهم في رسم الخطط التطويرية بعيدا عن مركزية القرار يؤدي في الغالب الى عدم شعور العضو بالاستقلال والحرية عند القيام بعمله . أما بالنسبة للبُعد الخامس وهو العلاقات الاجتماعية ، فقد حصل هذا البُعد على مستوى متوسط من الشعور بالجودة ، وترى الباحثة أن ذلك يعود إلى أنه بالرغم من وجود أعضاء هيئة التدريس في مؤسسة واحدة إلا أن كثرة الأعمال التي يقوم بها العضو ما بين تدريس وأعمال إدارية وإعداد دورات او ورش عمل يعوق بعض الشيء الاهتمام بالعلاقات الاجتماعية ، هذا فضلا عن الشعور التنافسي لبقاء بالوظيفة والذي يخلقه شعورهم بعدم الامان الوظيفي نتيجة لان معظم افراد العينة من المتقاعدات وذلك لقلّة أعداد أعضاء هيئة التدريس السعوديين نظرا لحصولهم على إجازات طويلة لأسباب مختلفة قد تكون ابتعاث او تضرغ او ما إلى ذلك .

أما بالنسبة للبُعد السادس وهو تحقيق الذات والذي جاءت استجابات أفراد العينة في المستوى المتوسط الذي يدل على عدم شعورهم التام بتحقيق ذاتهم من خلال عملهم بالجامعة ، فترى الباحثة أن غياب نظام المكافآت المادية والمعنوية وفرص الترقيات وعدم توافر فرص للانجاز والإبداع والتقدم العلمي الى جانب

عدم اشباعهم لحاجاتهم الأساسية ، هذا فضلاً عن عدم شعورهم بالأمان الوظيفي كل هذا أدى الى عدم شعورهم بتحقيق ذواتهم على النحو المطلوب .

اما بالنسبة للبعد السابع الأوضاع المالية والاقتصادية وقد جاءت استجابات أفراد العينة في المستوى المنخفض الذي يدل على عدم رضاهم عن أنظمة الرواتب والحوافز والمكافآت التي يحصلون عليها ، وترى الباحثة أن عضو هيئة التدريس يشعر أنه يتقاضى راتبا لا يتناسب مع ما يبذله من جهد خاصة وأنه لا يقوم فقط بالتدريس لكن تضاف اليه اعمال ادارية وإشرافية وغير ذلك مما يمثل عبأ عليه دون مقابل مادي أو معنوي الى جانب عدم وجود بند لأي حوافز او مكافآت تدعم وتشجع عضو هيئة التدريس على بذل المزيد من الجهد والإبداع الى جانب عدم توافر فرص الترقيات لعضو هيئة التدريس (المتقاعد) وعدم حصوله على بعض البدلات التي تقدمها العديد من الجامعات بالمملكة ، يضاف إلى ما سبق عدم توفير الجامعة الخدمات الأساسية والاجتماعية والترفيهية لعضو هيئة التدريس مما يؤثر على رضاه بشكل عام.

بالنسبة للسؤال الثاني والذي يبحث في الفروق في مستوى الشعور بجودة حياة العمل والتي ترجع الى التخصص (أدبي ، علمي) والذي اوضحت نتائجه أنه لا توجد فروق دالة احصائيا في الشعور بجودة حياة العمل لدى أفراد العينة الكلية يعزي الى نوع الكلية على الاستبانة ككل ، وكذا على الأبعاد (الرضا عن العمل ، الأمان الوظيفي ، والاستقلالية ، والعلاقات الاجتماعية ، تحقيق الذات ، الأوضاع المالية والاقتصادية) ، وترى الباحثة أن السبب يعود الى أن جميع أفراد العينة في جامعة واحدة ومجال واحد ويقعون تحت نظام واحد وقوانين وتعليمات وإدارة واحدة ، كذلك العبء الاكاديمي موحد ونظام المحاضرات والامتحانات والترقيات موحد الى حد ما ، وهذه النتيجة تتفق مع ما توصلت اليه دراسة كلا من (الفراج ٢٠٠٠) ، (رضوان وبرقعان ٢٠٠٢) ، بينما أوضحت النتائج أنه توجد فروقا دالة احصائيا في بعد (المشاركة في اتخاذ القرار) بين أفراد العينة الكلية لصالح (العلمي) ، وقد يعود هذا الى انفصال التخصصات الأدبية عن التخصصات العلمية في كليتين وبالتالي اختلاف ادارات الكليات الداخلية والتي تتبع أساليب مختلفة في مناقشة القرارات الداخلية والتي تُشعر بعضها أعضاء هيئة التدريس بدورهم في بناء القرار ، وتعطيهم الفرصة للمشاركة والتعبير عن الرأي .

وبالنسبة للسؤال الثالث والذي يبحث في الفروق في درجة الشعور بجودة حياة العمل التي تعزي الى الرتبة الأكاديمية ، نجد أنه لا توجد فروق دالة احصائيا في الشعور بجودة حياة العمل لدى أفراد العينة الكلية يعزي الى الرتبة الأكاديمية (محاضر ، استاذ مساعد) ، ويرجع ذلك أيضا إلى أنهم يقعون تحت ظروف عمل واحدة في جامعة واحدة ، ويتعاملون مع نفس التعليمات والقوانين ، ويتعرضون لنفس العقبات والمشكلات ، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت اليه دراسة كلا من (التويجري ١٩٩٥) ، (الفراج ٢٠٠٠) ، (الزهراني ٢٠٠٠) ، (الراوي ٢٠٠٢) ، (Kouloabandi, 1993) ، بينما اختلفت مع دراسة (الحري ١٩٩٦) .

وبالنسبة للسؤال الرابع والذي يبحث في الفروق في درجة الشعور بجودة حياة العمل التي تعزي الى سنوات الخبرة ، نجد أنه لا توجد فروق دالة احصائيا في الشعور بجودة حياة العمل لدى أفراد العينة الكلية يعزي الى سنوات الخبرة ويرجع ذلك الى أن جميع أعضاء هيئة التدريس سواء ممن كان لهم خبرة طويلة أو قصيرة في العمل بالكلية يعملون تحت نفس الظروف البيئية والاجتماعية والتعليمية ويخضعون لقوانين وقواعد مشتركة على حد سواء مما يعدل من خبرة الجدد فيجعلهم يتساوون مع ممن لهم خبرة طويلة بالإضافة الى قيام من لهم خبرة طويلة بإعطاء انطباعات عن طبيعة العمل وظروفه بما فيه من ايجابيات وسلبيات موضحين أهم الضغوط التي يتم التعرض اليها من خلال عملهم بالكلية .مما يتم معه نقل مستوى الشعور بجودة حياة العمل بالكلية تلقائيا من الأعضاء القدامى الى الجدد الأمر الذي يؤدي الى تساويهما في النهاية ، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت اليه دراسة كلا من (الفراج ٢٠٠٠) ، (الزهراني ٢٠٠٠) ، (السعود ٢٠٠١) ، (الراوي ٢٠٠٢) ، (المدهون ٢٠٠٥) ، بينما اختلفت مع دراسة كلا من (الحري ١٩٩٦) ، (رضوان وبرقعان ٢٠٠٢) (Kouloabandi, 1993)

• التوصيات:

- في ضوء ما توصلت اليه النتائج توصي الباحثة بما يلي:
- « الاهتمام برفع مستوى الرضا الوظيفي والشعور بجودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس من خلال وتحسين ظروف العمل ورصد السياسات والممارسات التي تعد مصدرا رئيسيا لانخفاض هذا الشعور.
- « إعادة النظر بمستوى الأجور لأعضاء الهيئة التدريسية وزيادتها بما يتناسب وطبيعة المهنة التي يمارسونها مع وضع بند للحوافز والمكافآت منفصل عن الراتب الشهري وذلك عن الأعمال الادارية والأنشطة المضافة الى العبء التدريسي للعضو ، مع منح الجامعة للبدلات المعتمدة التي تقدمها الجامعات الأخرى بالمملكة.
- « إتاحة الفرصة أمام أعضاء الهيئة التدريسية (السعوديين ،غير السعوديين) للمشاركة في المؤتمرات الداخلية والخارجية من خلال إعادة تنظيم ذلك ، مما يعطي الفرصة لمزيد من التطوير الذاتي والإبداع.
- « تسهيل شروط وإجراءات الترقية لأعضاء هيئة التدريس السعوديين ، وإتاحة فرص الترقية لأعضاء هيئة التدريس الغير سعوديين مع تساوي الفرص للجميع. وضبط ذلك من ناحية المتطلبات والوقت اللازم .
- « ضرورة تعاون الجامعة مع الجامعات الأخرى في تسهيل اجراءات التسجيل في برامج الماجستير والدكتوراه لمنسوبيها من المواطنين.
- « ضرورة تشجيع الإنجازات العلمية والإبداع الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية ، مع تقديم تسهيلات مادية ومعنوية للبحث العلمي والتطوير .

« توفير البيئة التعليمية المناسبة والمناخ الملائم للدراسة وإتاحة المزيد من الوقت للبحث والإنتاج العلمي الذي هو الوظيفة الأساسية لعضو هيئة التدريس مع توفير التجهيزات اللازمة من أجهزة حاسوب ومعامل ومكتبات وغير ذلك....

« تخفيف العبء التدريسي والأعمال الإدارية لعضو هيئة التدريس مع تقليص وقت الدوام مما يعطي الفرصة للبحث والإنتاج العلمي.

« ضرورة تحقيق الأمان الوظيفي عبر إجراءات تتخذها بيئة العمل نفسها تجعل عضو هيئة التدريس يقدم إخلاصه وولائه للجامعة التي يعمل بها وغير راغب في ترك عمله.

« إعادة النظر في طرق تقييم الأداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس على أن يتم اطلاعه عليه حتى يتعرف على نقاط ضعفه ويعمل على تحسينها.

« العمل على توفير الخدمات الأساسية والاجتماعية لعضو هيئة التدريس كتوفير مياه الشرب والحضانات وغير ذلك مما يشيع جو من الاستقرار والطمأنينة النفسية الذي يدفع العضو الى مزيد من العطاء.

« اعطاء فرص متكافئة للأعضاء في شغل المناصب الادارية دون احتكارها على عضو واحد، وذلك في اطار اللوائح والقوانين المنظمة.

• المقترحات:

« إجراء مزيد من الدراسات المقارنة البحثية المستقبلية لجودة حياة العمل لأعضاء هيئة التدريس بجامعة سلمان بن عبد العزيز مع جامعات أخرى داخل المملكة وخارجها.

« إجراء مزيد من الدراسات المتعمقة لمستوى الشعور بجودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس على مستوى الجامعة ككل وليس كليات التربية فقط.

« إجراء دراسات عن أسباب ومعوقات الشعور بجودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة سلمان بن عبد العزيز.

« إجراء دراسة عن دور القيادات في تنمية الشعور بجودة حياة العمل لدى مرؤوسيههم.

« إجراء دراسة عن دور العوامل الاجتماعية والنفسية في الشعور بجودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة سلمان بن عبد العزيز.

• المراجع العربي :

_ ابراهيم كاظم ابراهيم (٢٠٠٣) " مدى مشاركة أعضاء الهيئة التدريسية في عملية صنع

القرار وعلاقته بالرضا الوظيفي " رسالة ماجستير ، كلية التربية ، جامعة بغداد

_ أحمد ماهر مصطفى (١٩٩٩) " أساليب قياس جودة الحياة الوظيفية " ، مجلة كلية

التجارة للبحوث العلمية ، كلية التجارة - جامعة الإسكندرية ، العدد الأول ، المجلد

السادس والثلاثون ، العدد الأول ، مارس ، ص ص ١٠٩ - ١٨٩ .

_ انتصار محمد طه سلامة (٢٠٠٤) " مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي والعلاقة

- بينهما لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية " رسالة ماجستير ، غير منشورة
- حامد عمار (١٩٩٦) " الجامعة بين الرسالة والمؤسسة " مكتبة الدار العربية للكتاب ، القاهرة مصر ،
- حمود صالح صابر الحربي (١٩٩٦) " الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود " رسالة ماجستير ، مجلة رسالة الخليج العربي العدد (٨٥) .
- خالد وهيب الراوي (٢٠٠٠) " الرضا الوظيفي لدى العاملين في جامعة الزرقاء " مجلة الاقتصاد والإدارة ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة الملك عبد العزيز ، المجلد (١٤) ، العدد (٢) ص ص ٩٥ - ١٢٢
- راتب السعود (٢٠٠١) " الرضا عن العمل لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الأهلية ، مجلة أبحاث اليرموك ، سلسلة العلوم الانسانية والاجتماعية ، المجلد (١٧) ، العدد (٣) ، ص ص ٦١٥ - ٦٤٢
- سمير عبدالله نصر الدين (١٩٩٢) " الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس السعوديين بالجامعات السعودية " رسالة ماجستير ، كلية الاقتصاد والإدارة ، جامعة الملك عبد العزيز
- سناء أحمد كمال عبد السلام (٢٠٠٥) " العوامل الأكاديمية المرتبطة بالرضا الوظيفي لأساتذة الجامعة -دراسة ميدانية على كليات التربية - " رسالة ماجستير ، غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة عين شمس .
- سهيلة محمد عباس ، علي جاسم الزملي (٢٠١٠) " التطوير التنظيمي وجودة حياة العمل " مجلة علوم انسانية ، المجلد (٤) ، العدد (٢)
- سيد محمد جاد الرب (٢٠٠٥) " إدارة الموارد البشرية " ج١
- سيد محمد جاد الرب ، (١٩٩٩) " جودة الحياة الوظيفية في شركات قطاع الأعمال ، بحث مقدم للجنة العلمية الدائمة للترقية - إدارة الأعمال ، ص ٧
- عبد الله أحمد سالم الزهراني (٢٠٠٠) " درجة الرضا عن بيئة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في الكليات الصحية " رسالة ماجستير ، غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة أم القرى .
- عبد الحكيم رضوان سعيد حافظ ، أحمد محمد أحمد برقعان (٢٠٠٢) " الرضا عن جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي التعليم الثانوي الصناعي بجمهورية مصر العربية " ، بحث منشور بمؤتمر جودة التعليم في المدرسة المصرية ، كلية التربية ، جامعة طنطا ، في الفترة من ٢٨ - ٢٩ أبريل ٢٠٠٢ ، الجزء الأول ، ص ص ٢٩٦ - ٣٢٢ .
- عبد الحميد المغربي (٢٠٠٤) " جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي " ، دراسة ميدانية ، مجلة الدراسات والبحوث التجارية ، العدد الثاني ، جامعة الزقازيق ، كلية التجارة .
- عبد المحسن نعساني (٢٠٠٢) " اختبار اتجاه العلاقة السببية بين الرضا الوظيفي والانتماء التنظيمي بالتطبيق على المستشفيات الجامعية بالقاهرة الكبرى " مؤتمر الاتجاهات الحديثة في إدارة المستشفيات الخاصة والحكومية في الوطن العربي " القاهرة ، مصر
- عبده أحمد محمد حسين (٢٠٠٦) " الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس وعلاقته بإنتاجيتهم العلمية في جامعة عدن ، رسالة دكتوراه ، كلية التربية ، جامعة عدن
- محمد عبد المحسن التويجري (١٩٩٥) " الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية بالرياض " مجلة الدراسات النفسية ، العدد (٤)
- موسى توفيق المدهون ، عبد الحميد البلداوي (٢٠٠٥) " عوامل الرضا الوظيفي في العمل الأكاديمي الجامعي الخاص " مجلة الإداري ، السنة ٢٧ ، العدد (١٠١) ص ص ٥٥ - ٧٩ .
- هيام الشريدة (٢٠٠٢) " بعض العوامل المؤثرة في مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس عن الخدمات المقدمة لهم في جامعة اليرموك بالملكة الأردنية الهاشمية " مجلة

جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والإنسانية ، العدد (١٤) ، المجلد (٢) ، ص ص ١٤ - ٢

ـ هيكلم طه محمد عبده (٢٠٠٧) " قياس عوامل الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئـة التدريسية ومساعدتهم في الجامعات اليمنية وأثره في متحصلات العملية التعليمية " رسالة ماجستير جامعة عدن

• المراجع الأجنبيـه :

- ـ Anderson , C.R., (1988) Management : skills , functions and Organization Performance, London , Allyn & Bacon , Inc., PP. 373 – 374
- ـ Benders , Jos & Van de Looij , Grank (1994) " Not Just Money : Quality of working life as Employment strategy" , International journal of Health care Quality Assurance , Vol. 7. No. 6 , PP. 9 – 15.
- ـ 24.Casio,W.(1996), " Managing Human Resources ,Productivity , Quality of Work Life , Profits . NY : McGrow-Hill.
- ـ Chiu , Tai Sheng & Shiou Lu , Meei , (2003) , "A Study of the Relationship between the organizational Climate and Job Involvement – taking a certain medical Center and its entrusted hospitals" Scandinavian Journal of Psychology , Vol. 40 No. 2 , 2003 PP. 13 – 30.
- ـ Cohen, S. G., Chang, L.& Ledford, G. E., Jr.(1997) "A Hierarchical Construct of self- Management Leadership it s Relationships to Quality of Work Life and Perceived work Group Effectiveness", Personnel Psychology, Vol.50, No.2,pp.275-308.
- ـ Edvardsson , Bo & Gustavsson , Bengt Ove (2003) "Quality in the work environment : a prerequisite for success in New Service development " Managing Service Quality , Vol. 13 , No. 2 PP. 148 – 163.
- ـ .Havlovic , S. J. (1991) , "Quality of work life and Human Resource Outcomes", Industrial Relations , Vol . 30 , No. 3 , PP. 469 – 479
- ـ Judge .T . and.et.al (2001) " The job satisfaction-job performance relationship, A qualitative and quantitative review ,Psychological Bulletin 127,367-407
- ـ Kauloubandi , A. (1993) . Job Satisfaction among Business Administration
- ـ Faculty In Selected Iranian Universities (Faculty) . Dissertation Abstract
- ـ International, 35 (11) , 38 16- 8.
- ـ Lawler, E. (1971) "Pay and Organizational Effectiveness, A psychological view. N.Y McGraw-Hill.

- .Lau , Rsm & May , B.E. , (1998) A win – win paradigm for Quality of work life and Business performance , Human Resource Development Quarterly san Francisco , Vol. 9. No. 3 , fall, PP. 211 – 226
- Lewis , P.S., Goodman , S.H. & fandt , P.M. (1995) Management challenges in the 21st century , New Yourk , west pullishing Co., , P. 37
- .Mayers , D.W. (1992) Human Resources Management : principles and practice New York , Commerce clearing House , Inc. , P. 132
- Montoya, S. (2000). Job satisfaction among teaching staff at Simon
- Rodriguez University in Venezuela. Dissertation Abstracts International, , (21) . P. 182
- 36.Sherman , A., Bohbander , G. & Smell , S., (1996) Management Human Resource , New York , south. Western college polishing , PP. 70 – 71.
- Terpstra, D & Honoree, A. (2006) . Job Satisfaction and pay satisfaction
- Levels of University Faculty By Discipline and By Geographic Region.
- Retrieved January 18,2007, from source, [http//www. search. ebescohost. com](http://www.search.ebscohost.com).
- Werther ,William. B. Jr. & Davis , Keith , (2002) Human Resources and personnel Management , New York : Mc Graw-Hill Inc., P. 502.

