



مؤشرات جودة الحياة الوظيفية في الجامعات المصرية:
دراسة ميدانية لعينة من عضوات هيئة التدريس والهيئة المعاونة
بجامعة المنوفية

د. وسام محمد أحمد بلابل

مدرس بكلية الآداب - جامعة المنوفية



المستخلص:

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد درجة تحقق مؤشرات جودة الحياة الوظيفية في الجامعات المصرية، وهي دراسة ميدانية لعينة من عضوات هيئة التدريس والهيئة المعاونة بجامعة المنوفية، استخدمت الباحثة منهج المسح الاجتماعي، كما اعتمدت علي أداة الاستبيان للحصول على البيانات المطلوبة، أجرت الدراسة الميدانية على عينة بلغت 216 مفردة، خلصت النتائج الميدانية إلى أن درجة تحقق مؤشرات جودة الحياة الوظيفية في مجتمع البحث في ثلاثة من الأربعة أبعاد الأساسية وهي: الاستقرار والأمان الوظيفي، التقدم والترقي الوظيفي، المشاركة في صناعة القرار، جاءت عند مستوى (متوسط) وهو ما يعطي صورة سلبية عن جودة الحياة الوظيفية لعينة الدارسة في مجتمع البحث.

الكلمات المفتاحية: الاستقرار الوظيفي، الأمان الوظيفي، التقدم والترقي الوظيفي، صناعة القرار.

Abstract:

This study aimed to determine the degree to which indicators of the quality of career life were achieved in Egyptian universities. A sample of 216 individuals. The field results concluded that the degree of achievement of indicators of quality of functional life in the research community in three of the four basic dimensions: stability and job security, career progression and promotion, participation in decision-making, came at the (average) level, which gives a picture Negative about the quality of work life of the study sample in the research .community

Keywords: job stability, job security, career advancement and promotion, decision-making.



لعل واحد من أهم التوصيفات التي أطلقت على المجتمع المعاصر هو مجتمع المؤسسات أو المنظمات، وهو توصيف يعطي لنا دلالة واضحة ومؤكدة عن الدور الذي باتت تمارسه المؤسسات والتنظيمات _ على اختلافها _ في حياة الإنسان، ونظرة فاحصة للتحويلات والتغيرات التي باتت تعصف بالمجتمعات الإنسانية في السنوات الأخيرة يعطي فكرة واضحة عن التحديات والضغوط التي باتت تواجه المؤسسات في عصرنا الحاضر، ومما يزيد من وطأة تأثير وأهمية تلك التحويلات والضغوطات كونها تتسم بطابع الاستمرار من ناحية والشمول من ناحية أخرى، حيث امتدت تلك الضغوطات لتشمل الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتكنولوجية والسياسية التي تنظم عمل المؤسسات والمنظمات على اختلافها.

وتعد القوى البشرية أحد أهم الموارد التي تعتمد عليها المؤسسات في عملها، وخاصة المؤسسات التعليمية والعلمية، ويأتي في مقدمتها الجامعات، فهذا المكون والمورد يعد مصدر الجذب ويلعب دورا فعالا في تخطيط نشاطات الجامعة وتنفيذها، وهو الأمر الذي يتطلب مراعاة خاصة بالاهتمام بالكوادر الأكاديمية والتركيز على كافة المقومات التي تضمن التفوق النوعي من الناحية المهارية والمعرفية عبر توفير بيئة عمل وجودة حياة مناسبة تعمل على زيادة الولاء التنظيمي للمؤسسة وتحقيق التكامل والتفاعل بين أهداف العاملين والمؤسسة (حمادنة، 2019، ص106).

وفي ضوء ما سبق الإشارة إليه من التحديات التي باتت تواجه المؤسسات على اختلافها في الوقت الراهن ومن بينها المؤسسة الجامعية، ومع الأخذ في الاعتبار أهمية أعضاء هيئة التدريس كعنصر بشري فعال ومحور مركزي في عمل الجامعة، وأهمية بيئة العمل وجودة الحياة الوظيفية لهذا المكون البشري، يتضح لنا أهمية تحقق مؤشرات جودة الحياة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، والتي

تعتمد في تحقيقها لكافة أهدافها (تعليم، بحث علمي، خدمة مجتمع) على أنشطة العاملين بالجامعات من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.

إن نجاح الجامعات كمؤسسات تنظيمية في تحقيق أهدافها يتطلب منها اتخاذ القرارات التطويرية وإحداث التغيير المنشود لأجل خلق مناخ عمل ملائم لمنسوبي هذه المؤسسة، وهو الأمر الذي يحيل إلى الحديث عن دور الجامعة في خلق بيئة عمل تتسم بالرشاد، بيئة عمل صحية قادرة على تفعيل وتعزيز أدور منسوبي المؤسسة لأجل تحقيق غاياتها في إطار من الدقة والتنظيم الرشيد.

في ضوء ذلك جاءت فكرة البحث الراهن الذي سيركز درجة تحقيق جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، فالمتتبع للتحويلات المجتمعية التي يمر بها المجتمع المصري في السنوات الأخيرة، وبالإشارة إلى الآمال الكبيرة التي تعقد على الجامعات في تحقيق رؤية الدولة التنموية (2030)، يدرك الأهمية الكبيرة التي يجب أن تحتلها عملية اعداد وتأهيل وتدريب الكفاءات البشرية لكافة منسوبي تلك الجامعات ابتداء من المعيد وانتهاء بأعضاء هيئة التدريس، لأجل تعزيز وتفعيل دور الجامعة في المشاركة في النهضة التنموية المستدامة.

إن ضمان مساهمة الجامعة كمؤسسة متخصصة في تحقيق نهضة تنموية مستدامة عبر الأدوار التنموية المختلفة، يتطلب توفير بيئة عمل وظيفية تتسم بالجودة خاصة فيما يتعلق بأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة، وهما العنصرين اللذين تقوم عليهم جهود الجامعة في تحقيق وظائفها المتعلقة بالتعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع، فهؤلاء يمثلون حجر الزاوية في المؤسسة الجامعية، وعليهم يقع العبء الأكبر في تحقيق أهداف الجامعة، ومن هنا جاءت فكرة البحث الراهن والذي سيركز درجة تحقق مؤشرات جودة الحياة الوظيفية للعاملين بالجامعة من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.



أولاً- مشكلة البحث وأسئلته

حظي موضوع جودة الحياة الوظيفية على اهتمام الباحثين من مختلف الحقول العلمية ما بين علم الاقتصاد والاجتماع وعلم النفس والتنظيم والعلوم التربوية، وهذا الاهتمام يعكس إلى حد كبير الأهمية التي يمثلها هذا الموضوع، ليس فقط على المستوى الأكاديمي، بل وأيضاً على المستوى الإمبريقي، حيث وجهت الكثير من البحوث اهدافها نحو وضع برامج ومقترحات تعزز من بيئة العمل أو جودة الحياة الوظيفية، نظراً للآثار العميقة التي تتركها جودة الحياة الوظيفية على أداء المؤسسات وقدرتها على تحقيق أهدافها.

وتعد الجامعة احد المؤسسات المجتمعية المهمة التي تمارس دوراً مركزياً في أي خطة تنموية، ومن ثم كان الاهتمام الكبير من قبل المسؤولين بوصفها المؤسسة الأكثر فعالية فيما يتعلق بتفعيل دور العلم والبحث العلمي في خدمة وتنمية المجتمع عبر صناعة الكوادر البشرية القادرة على قيادة النهضة واستيفاء متطلباتها.

وإذا كانت الجامعة احد المرتكزات الأساسية في العمل التنموي بالنظر إلى أدوارها المركبة التي تدور حول الاعداد البشري (بعد التعليم) والبعد التقدمي النهضوي (البحث العلمي) والتنمية المجتمعية (خدمة المجتمع)، فإن تحقيق الجامعة لأدوارها المركبة هذا مرهون في جانب أساسي منه ببيئة العمل الجامعي، تلك البيئة التي يعمل منسوبي الجامعة _وفي مقدمتهم أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة_ من خلالها، وعبرها تفعل طاقاتهم وتتغرز توجهاتهم نحو المشاركة القوية في التنمية الشاملة.

وعلى ذلك ستبحث الدراسة الحالية في موضوع درجة تحقيق جودة الحياة الوظيفية للعاملين من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة، وعليه حددت الباحثة تساؤل الدراسة الرئيس على النحو التالي:

ما درجة تحقيق جودة الحياة الوظيفية في الجامعة للعاملين من عضوات هيئة والهيئة المعاونة بالجامعات المصرية؟

والسؤال المنهجي الذي تطرحه البحثة على نفسها هنا: لماذا حددت الباحثة عضوات هيئة التدريس كحقل يعكس فاعلية الجامعية في تحقيق جودة الحياة الوظيفية من وجهة ولماذا ركزت الباحثة في تحقيقها من هذا الدور على وجهة نظر العضوات من هيئة التدريس والهيئة المعاونة؟

الإجابة على التساؤلين السابقين في غاية الأهمية، إذ ان الاجابة تحدد المنطلق المنهجي والمعرفي للبحث الراهن خاصة في الجانب الميداني منه، وإجابة على السؤال الأول، ترى الباحثة ان التركيز على دور الجامعية في تحقيق جودة الحياة الوظيفية عضوات هيئة التدريس والهيئة المعاونة، وهم احد المكونات البشرية للجامعة _إضافة إلى الطلاب والإداريين_ يعود إلى أن هاتين الفئتين يقع عليهما العبء الأكبر في تحقيق اهداف الجامعة الثلاثة والأساسية: التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع، ومن ثم فإن تحقق جودة الحياة الوظيفية لعضوات هيئة التدريس والهيئة المعاونة من الأمور المهمة التي يتوقف عليها نجاح الجامعة في انجاز أهدافها.

أما الإجابة على السؤال الثاني، فتحدد من وجهة نظر الباحثة، في أن عضوات هيئة التدريس والهيئة المعاونة هم أكثر فئات منسوبي الجامعة قدرة على الحكم على مؤشرات دور الجامعية في تحقيق جودة الحياة الوظيفية، كما ان القرارات والممارسات التي تتخذها القيادات الجامعية والتي تتعلق ببيئة العمل الخاصة بأعضاء هيئة التدريس، ذات تماس مباشر معهم، ومن ثم فهم الأكثر قدرة على الحكم على تلك الممارسات والقرارات من باقي منسوبي الجامعة.

تحت مظلة التساؤل العام السابق طرحت الباحثة الأسئلة التالية:



1- ما درجة تحقق مؤشرات الاستقرار والأمان الوظيفي للأكاديميات في الجامعات المصرية؟

2- ما درجة تحقق مؤشرات التقدم والترقي الوظيفي للأكاديميات بمجتمع البحث؟

3- ما درجة تحقيق مؤشرات المشاركة في اتخاذ القرارات للأكاديميات في مجتمع البحث؟

4- ما درجة تحقق مؤشرات النمو المهني والتدريب للأكاديميات بمجتمع البحث؟

5- ما تأثير متغير سنوات الخبرة على استجابات أفراد عينة الدراسة حول تقديراتهن لدور تحقيق جودة الحياة الوظيفية؟

ثانياً- أهداف البحث

تحدد الهدف الرئيس للبحث الراهن في تحديد درجة تحقيق جودة الحياة الوظيفية لدى الأكاديميات في الجامعات المصرية.

وتحت مظلة هذا الهدف العام جاءت مجموعة من الأهداف الفرعية على النحو التالي:

1- تحديد درجة تحقيق الاستقرار والأمان الوظيفي للأكاديميات في مجتمع البحث.

2- تحديد درجة تحقيق بعد التقدم والترقي الوظيفي للأكاديميات في مجتمع البحث.

3- تحديد درجة تحقيق بعد المشاركة للأكاديميات في اتخاذ القرارات في مجتمع البحث.

4- تحديد درجة تحقيق بعد النمو المهني والتدريب للأكاديميات في مجتمع البحث.

5- اختبار تأثير متغير سنوات الخبرة على استجابات أفراد عينة الدراسة حول تقديراتهن لدرجة تحقيق جودة الحياة الوظيفية.

ثالثاً- أهمية البحث:

1- الأهمية النظرية:

أ. الفجوة في الدراسات والبحوث التي تناولت دور الجامعات المصرية في تحقيق جودة الحياة الوظيفية سواء على مستوى الجامعات العربية أو الجامعات المصرية.

ب. الأهمية المعرفية التي يمثلها موضوع جودة الحياة الوظيفية بوجه عام، بالنظر إلى الإشكاليات المعرفية التي يطرحها هذا الموضوع على المستوى النظري والتطبيقي.

ت. التأكيد الواسع الذي أشارت إليه الدراسات السابقة على المستوى العربي والأجنبي على أهمية موضوع جودة الحياة الوظيفية في تعزيز قدرة المؤسسات على النجاح في تحقيق أهدافها، أو على العكس من ذلك، وهو الأمر الذي يقتضي مساهمة الباحثين في مجال علم الاجتماع في البحث العلمي الجاد والرصين لهذا الموضوع بوجه عام وعلى مستوى المؤسسات الجامعية على وجه الخصوص.

2- الأهمية التطبيقية:

أ. تفرض التطورات والتحولات التي تمر في الوقت الراهن، أن يتوجه الباحثين في مختلف مجالات العلوم الاجتماعية وفي مقدمتها علم الاجتماع إلى دراسة القضايا ذات التأثير المباشر على العمل التنموي وخطته، حيث



ستعزز تلك البحوث من مشاركة العلم الحقيقية وتحوله من نشاط علمي يمارس داخل أروقة الجامعات إلى نشاط علمي يمزج ما بين الجامعة والمجتمع المحلي، ويعزز من مكانة الجامعات المصرية في مساهمتها الفاعلة في تحقيق خطط الدولة الرسمية.

ب. إن النتائج التي ستخلص إليها الدراسة الميدانية لهذا البحث ستكون مفيدة بالنسبة للكثير من القطاعات، ليس فقط القيادات الجامعية التي ستكون المستفيد الأول منها، ولكن لكافة القيادات في كافة مؤسسات الدولة ومنظماتها، إذ أنها ستوضح أهمية تحقيق جودة الحياة الوظيفية للقوى البشرية العاملة بتلك المنظمات، والأثار الايجابية التي ستحقق من جراء الاهتمام بمؤشرات جودة الحياة الوظيفية.

رابعا- الإطار النظري للدراسة:

1- جودة الحياة Quality of life

تتعدد استخدامات مفهوم جودة الحياة، فهو يستخدم أحيانا للتعبير عن الرقي في مستوى الخدمات المادية والاجتماعية التي تقدم لأفراد المجتمع، كما يستخدم أحيانا للتعبير عن إدراك الأفراد لمدى قدرة هذه الخدمات على إشباع حاجاتهم المختلفة(الغندور، 1999، ص16-17)، كما يعد هذا المفهوم من المفاهيم الحديثة استعمالا، ولو أن هذا المفهوم قديم الاستعمال، فمن الناحية التاريخية أول استخدام لمصطلح جودة الحياة ظهر في الفلسفة الاغريقية وافترض ارسطو ان السعادة مشتقة من فعالية ونشاط الروح وبالتالي تحقق حياة سعيدة (بوعمامة، 2019، ص45).

وبداية تود الباحثة الاشارة إلى ملاحظة في غاية الأهمية وهي عدم الاتفاق بين الباحثين العرب على المصطلح العربي المقابل لكلمة Quality of life حيث ترجم



بعض الباحثين المصطلح إلى نوعية الحياة ، في حين ان البعض ترجمة إلى نمط الحياة، وثمة فريق ثالث ترجمه إلى جودة الحياة، وتميل الباحثة إلى استخدام الترجمة الثالثة للمصطلح، وذلك نظرا لان الباحثة في دراستها الحالية تركز على الجوانب الإيجابية للمفهوم كما ستأتي الدراسة الميدانية.

وبداية أشار ويليامز Williams وزملاؤه إلى أن مصطلح جودة الحياة ظهر في مجالات متنوعة، ظهر في الأدب المهني والسياسات العامة واللغة المتداولة، وفي مجال إدارة الأعمال، ورضا المستهلك، والإعلان، والصحة، والبيئة، والسياسة، والتربية والتعليم، ولا يوجد تعريف عام لمصطلح جودة الحياة، ولكن هناك وجهات نظر حول مفهوم نوعية الحياة تختلف وفقاً لذات الشخص (Williams et al, 2005, p.499).

ووقد أكدت دينا حسن واعتماد علام إلى أن جودة الحياة يعد مصطلح فضفاض بعض الشيء حيث يشير عند البعض إلى تلك العمليات الحيوية التي تهدف إلى بقاء الإنسان حياً "علي قيد الحياة"، ويعني عند آخرين: بقاء الإنسان في الحياة كمجرب، ويشير هذا المعني الأخير إلى السلوك الجمعي أو حجم الرفاهية في المجتمع (حسن وعلام، 2008، ص24).

وعلى ذلك فقد تعددت وتنوعت المضامين المعرفية والاجرائية التي قدمها الباحثين في محاولاتهم لتعريف مفهوم جودة الحياة، ومن مراجعة الباحثة للكثير من التعريفات التي قدمت في هذا المصطلح تمكنت من حصرها في ثلاث اتجاهات أساسية على النحو التالي:

الاتجاه الأول وهو الاتجاه الذاتي واهم ما يميز هذا الاتجاه هو تسليمه بأن جودة الحياة تستند على إدراك الفرد واستجابته، وتقويمه الذاتي للظروف المادية، ومن ثم مدى شعوره بالرضا أو بالسعادة (صالح، 1990، ص60).



من أمثلة التعريفات التي تندرج تحت مظلة هذا التوجه تعريف منظمة الصحة العالمية لجودة الحياة بأنها: "إدراك الفرد لوضعه في الحياة في سياق الثقافة وأنساق القيم التي يعيش فيها ومدى تطابق أو عدم تطابق ذلك مع: أهدافه، توقعاته، قيمه، واهتماماته المتعلقة بصحته البدنية، حالته النفسية، مستوى استقلاليتها، علاقاته الاجتماعية، اعتقاداته الشخصية، وعلاقته بالبيئة بصفة عامة، وبالتالي فإن جودة الحياة بهذا المعنى تشير إلى تقييمات الفرد الذاتية لظروف حياته" (Susniene, and Jurkauskas , 2009,p.58).

وفي ذات السياق أوضح باسافراج Basavaraj وزملاؤه أن نوعية الحياة هي مصطلح يستخدم شعبيا للتعبير عن الشعور العام بالرفاهة وتشمل جوانب مثل السعادة والرضا عن الحياة ككل (Basavaraj el all,2010,p.77).

وقد عرف محمد الهنداوي جودة الحياة بأنها شعور الفرد بالسعادة الحقيقية التي يفتقدها، والرضا عن حياته والعمل على إشباع حاجاته، في ضوء القدرات والإمكانات المتاحة في الوسط الاجتماعي" (الهنداوي، 2011، ص36).

كما عرفها "محمد حسين وفوقية عبد الفتاح" بأنها الاستمتاع بالظروف المادية في البيئة الخارجية والإحساس بحسن الحال، وإشباع الحاجات، والرضا عن الحياة، وإدراك الفرد لقوى ومضامين حياته وشعوره بمعنى الحياة إلى جانب الصحة الجسمية الايجابية وإحساسه بالسعادة وصولاً إلى عيش حياة متناغمة متوافقة بين جوهر الإنسان والقيم السائدة في مجتمعه" (عبدالفتاح وحسين، 2006، ص204).

أما الاتجاه الثاني في تعريف مفهوم جودة الحياة فهو الاتجاه الموضوعي ، حيث ينظر أصحاب هذا الاتجاه إلي مفهوم "توعية الحياة" علي أنه تقييم موضوعي للأحوال والأوضاع السائدة أو لجوانب أو مجالات معينة تعكس نوعية الحياة، وتعبّر عنه "المؤشرات الموضوعية" التي تعرف بأنها: "مقاييس كمية إحصائية تعتمد علي البيانات الإحصائية، والتقارير الوصفية التي توضع بواسطة أشخاص لا يعبرون

عن أنفسهم؛ وإنما يصفون الظروف البيئية المحيطة بهم" (جمال، 2009، ص70)،
وتتمثل تلك المؤشرات في: المسكن والعمل والدخل والرفاهية المادية، ومستوي
التعليم والأمية، والوقت ووقت الفراغ والطلب علي السلع والخدمات والبيئة
الفيزيائية والاجتماعية ونوعية الحياة المتعلقة بالعمل، والمساندة الاجتماعية،
وحجم ومستوي المرافق والخدمات الصحية والعلاجية (Susniene, and
Jurkauskas , 2009,p.58

وذهبت ماريا جليهوري Gilhooly وآخرون إلى أن إلى أن جودة الحياة تعني
"تحقيق الفرد وضع اجتماعي مُرضي في حدود القدرات المادية
(Gilhooly, 2005, p. 13).

من هذا المنطلق ركز فريد سينجر Singre في تعريفه لنوعية الحياة علي الجانب
الاقتصادي الذي يعتمد علي الاختيار الرشيد في ضوء المنفعة، فيعرف نوعية
الحياة بأنها: أن يتوفر للفرد اكبر قدر من المال بعد الوفاء بالاحتياجات الأساسية،
وأن يتوفر لديه الوقت والفرص اللازمة لقضاء أوقاته بشكل ممتع، وان يتوفر لدي
الفرد اكبر مدي لاختيارات أسلوب حياته(الجوهري، 1994، ص59).

وتري "مريم شيخي" أن نوعية الحياة "هي: مجموعة من المؤشرات القابلة للملاحظة
والقياس المباشر وهي الدرجة التي يحصل عليها تبعاً لمقياس جودة الحياة
لمنظمة الصحة العالمية" (شيخي، 2014، ص15). الذي يشتمل علي ست مجالات
واسعة، تتمثل في الصحة الجسدية، والحالة النفسية، ومستوى الاستقلالية،
والعلاقات الاجتماعية، والمميزات البيئية، والاعتبارات الدينية.

وعرف حسن عبد المعطي الذي أوضح ان جودة الحياة تعني "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 أن يحل كافة المشكلات المعيشية لغالبية سكانه(عبدالمعطي،2005،ص17).

أما الاتجاه الثالث فهو الاتجاه التكاملي، ويقوم هذا الاتجاه في تعريف مفهوم جودة الحياة على أساس الأخذ بكل المؤشرات الكمية(الموضوعية) والكيفية (الذاتية) في دراسة وقياس جودة الحياة، حيث يقوم هذا الاتجاه علي الاستعانة بالمؤشرات الموضوعية في قياس الظروف الواقعية المحيطة التي يعيش الأفراد في ظلها.

تحت مظلة هذا التوجه جاءت مجموعة من التعريفات منها تعريف هناء الجوهري الذي اشارت إلى ان جودة الحياة هي: "ذلك البناء الشامل الذي يتكون من مجموعة من المتغيرات المتنوعة التي تهدف لإشباع الحاجات الأساسية للأفراد الذين يعيشون في نطاق هذه الحياة بحيث يمكن قياس هذا الإشباع بمؤشرات موضوعية تقيس القيم المتدفقة، وبمؤشرات ذاتية تقيس مدى الإشباع الذي تحقق(الجوهري،1994،ص46).

كما وصف العارف بالله الغندور مفهوم جودة الحياة بانها مفهوماً شاملاً يضم كل جوانب الحياة كما يدركها الأفراد، وهو يتسع ليشمل الإشباع المادي للحاجات الأساسية، والإشباع المعنوي الذي يحقق التوافق النفسي للفرد عبر تحقيقه لذاته، وبناء على ذلك فإن نوعية الحياة ظروفاً موضوعية ومكونات ذاتية(الغندور،1999،ص28).

وعرفت ناهد صالح جودة الحياة بأنها كل متكامل يجمع بين الواقع البيئي والسياسي والاقتصادي والاجتماعي وبين الاستجابة لهذا الواقع من جانب الأفراد والجماعات والفئات الاجتماعية والمجتمعات، معبرا عنها بمدى الرضا أو السخط، ومدى السعادة أو التعاسة(صالح،2009،ص376).

وهناك عدد كبير من التعريفات التي يمكن تصنيفها تحت الاتجاه أو البعد التكاملي ، منها تعريف (عبد المقصود، 2006، ص37)، وتعريف (حبيب، 2006، ص84)، وتعريف منسي وكاظم، وتعريف فينتيجودت Ventegodt وزملاؤه (Ventegodt et all, 2003) " وتعريف ويدار Widar el وزملاؤه (Widar el and Martha, 2011, p18) وتعريف شابين ومارثا (all, 2003, p.493) وتعريف رايف وكيز (Ryff and Keyes, 1995, p.72) وتعريف لارثين وزملاؤه (Larsen et all, 2004, 5-6) وتعريف لوتون (Luton, 2008, p.6) وتعريف كنفان وكليرو (Keenaghan and Kilroe, 2005 p.68) وتعريف شالوك (Robert el all, 2002, p.463) ، ثمة نقطة التقاء بين تلك التعريفات وهي أن مفهوم جودة الحياة مفهوم مركب ومتعدد الجوانب، منها ما هو ذاتي، ومنها ما هو موضوعي يتفاعلان معا ليحيا الإنسان نوعية حياة جيدة..

2- جودة الحياة الوظيفية Quality of Work Life

2-1 التأصيل التاريخي للمصطلح:

يعد موضوع جودة الحياة الوظيفية من المواضيع التي توصف بانها قديمة حديثة، تعود بداية ظهور المصطلح إلى سبعينيات القرن العشرين، حيث عقد عام (1972) في جامعة كولومبيا الأمريكية مؤتمر دولي ناقش فيها علاقات العمل، ونال هذا المصطلح اهتماما بالغا بعد أن بادرت شركة جنرال موتورز الامريكية بتطبيق مفهوم جودة الحياة الوظيفية، وتبنيها لبرامجها، بهدف اجراء تحسينات وإصلاحات بمصانعها لزيادة الكفاءة في العمل من خلال تحقيق الرضا الوظيفي للموظفين (Tyagi and Verma, 2016, p289)

وفي العام التالي تم تأسيس المجلس الدولي لجودة الحياة الوظيفية (ICQWL) ونظرا لزيادة الاهتمام بدراسة وتطبيق مؤشرات جودة الحياة الوظيفية، نشطت حركة



واسعة لتداول المفهوم في البحث العلمي بالولايات المتحدة الامريكية، ناقشت تلك البحوث حقوق الموظفين في توفير مزيد من فرص العمل مع المطالبة بتكافؤ الفرص، وخاصة ان بيئة العمل كانت تعاني من نقص الفرص والتطور، مما ادى إلى زيادة الاهتمام بالتخطيط للحياة الوظيفية والشخصية من خلال الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية (Grote and Guest,2017,p.150).

وقد شهدت مرحلة الثمانينات من القرن الماضي خاصة في نهايتها اهتماما واضحا ببرامج جودة الحياة الوظيفية، وذلك يرجع إلى عدة أسباب منها النتائج السلبية لتخفيض الموظفين في بعض المؤسسات العالمية، كاتجاه لترشيد التكاليف ومصدر للميزة التنافسية، مما ادى إلى زيادة الاستثناء وحالة القلق والاحباط لدى الموظفين (جاد الرب، 2009، ص324).

2-2 مفهوم جودة الحياة الوظيفية :

استحوذ مفهوم جودة الحياة الوظيفية على مجال واسع من الظواهر التنظيمية سواء في شكله الكلي والموضوعي أو في أحد أبعاده ومكوناتهن حيث يشير إلى توفير المنظمة لعوامل وأبعاد حياة وظيفية أفضل للعاملين بها (زاهر، 2016، ص109).

تتنوع مفاهيم جودة الحياة الوظيفية إلا أن جميعها يتفق في التركيز على تحسين بيئة العمل وحياة العاملين فيها، ويشير مفهوم جودة الحياة الوظيفية إلى مجموعة من العمليات المتكاملة والمخططة والمستمرة التي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضا، والذي يساهم بدوره في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة والعاملين فيها والمتعاملين معها.

كما أوضح أسامة البليسي أن جودة الحياة الوظيفية هي السياسات والاجراءات والعمليات التي تنفيذها المنظمة بهدف تطوير وتحسين الحياة الوظيفية والشخصية

للعاملين فيها، والذي ينعكس بدوره على أداء المؤسسة والأفراد إيجابياً، وبذلك تحقق المنظمة أهدافها وتطلعاتها وفي نفس الوقت تلبى وتشبع رغبات عاملها، مما يضمن استمرارية ونجاح المنظمة وقدرتها على مواجهة مختلف الازمات (البليسي، 2012، ص7).

كما عرفها خليل ماضي بأنها مجموعة من الانظمة والبرامج المرتبطة بتحسين وتطوير مختلف الجوانب الخاصة برأس المال البشري للمنظمة والتي من شأنها أن تؤثر على حياة العمل للأفراد، وبيئتهم الاجتماعية والثقافية والصحية والذي ينعكس إيجابياً على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين ومن ثم يساهم في تحقيق أهداف المنظمة والفرد وكافة الاطراف ذات العلاقة بالمنظمة (ماضي، 2015، ص112).

واتفق كل من مريم البلوشي وسعيد الظفيري (البلوشي والظفيري، 2019، ص391) ومحمود الشنطي (الشنطي، 2016، ص35) على أن جودة الحياة الوظيفية بانها مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية والذي يسهم بدوره في تحقيق الاهداف الاستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها.

وعرف بسام الرميدي ورضا محمد جودة الحياة الوظيفية بانها كافة الجهود التي تبذلها المنظمة في سبيل تحقيق أهدافها وأهداف العاملين فيها، ومن خلال السياسات والعمليات والأساليب الإدارية والاستراتيجيات وسياسات التحفيز والمناخ التنظيمي (الرميدي، 2020، ص3).

وعرفت سمر البياري جودة الحياة الوظيفية بانها عملية مستمرة مخطط لها تهدف إلى تحقيق التوازن بين متطلبات الحياة الوظيفية والشخصية للموظفين من خلال التغيير للأفضل نحو الفعالية والعدالة التنظيمية، وتحقيق الامن الوظيفي والعدالة في نظم الاجور والحوافز والترقيات المبنية على أساس الكفاءة والمهنية والتكامل



الاجتماعي في عمل المنظمة وتأمين ظروف عمل مناسبة وآمنة لهم من اجل رفع مستوى معيشتهم وتوفير البيئة التنظيمية الملائمة من خلال المشاركة في اتخاذ القرارات مما ينعكس إيجابا على الموظف فيشعر بالرضا والأمان الوظيفي فيبذل أقصى جهد ممكن في خدمة المؤسسة لنقلها لمزيد من التطور والنجاح والعمل بطريقة تؤمن قدرتها على تحقيق استراتيجيتها وكذلك تقدم أدائها التنافسي(البياري،2018،ص13).

وعرفت عمرو عبد الغني جودة الحياة الوظيفية بانها الانظمة التي تستخدمها الادارة في الموارد البشرية بالمنظمات بغرض تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضا بحيث تشبع احتياجات المعاملين وتسهم في رفع كفاءة الاداء في المنظمات (عبدالغني،2017،ص57).

واطلق عبد الوهاب شملان على مفهوم جودة الحياة الوظيفية مسمى (إنسانية بيئة العمل) ووصفه بأنه مفهوم شمل لجميع المشكلات الانسانية في بيئة العمل مع مراعاة حقوق العاملين الدستورية والتمثلة في الحفاظ على حقوق وكرامة العاملين وتوافر مناخ عمل جيد لهم واعطائهم الفرصة للتعبير عن آرائهم وتحقيق العدالة والمساواة فيما بينهم وتحقيق التوازن والتوافق بين الحياة الوظيفية والحياة الأسرية للعاملين من خلال مرونة جداول وساعات العمل وخفض الضغوط وتطوير مهاراتهم ، بحيث تشبع احتياجاتهم وترفع من ادائهم الوظيفي وهذا يخلق لديهم نوعا من الاستقرار في الوظيفة وقدره على الإبداع والابتكار وتحمل المسؤولية(شملان،2019،ص219).

وإجرائيا أيضا عرف كل من على محمد ومحمود محمد جودة الحياة الوظيفية بانها مجموعة من المؤشرات القابلة للملاحظة والقياس المباشر المعبر عنها بالدرجة التي يحصل عليها أفراد عينة البحث على مقياس جودة الحياة لمنظمة الصحة العالمية(محمد ومحمد،2018،ص97).

وعرفت سماح السيد جودة الحياة الوظيفية إجرائيا أيضا بانها مجموعة من العمليات والإجراءات التي تنفيذها المؤسسة بهدف تطوير وتحسين مختلف جوانب الحياة الوظيفية للعاملين بها من خلال توفير بيئة عمل مناسبة وتلبية وإشباع احتياجاتهم الاقتصادية والاجتماعية والنفسية بالإضافة إلى تنمية العلاقات الانسانية تحقيقا لرضاهم الوظيفي مما يضمن استمرارية نجاح المؤسسة (السيد، 2018، ص243).

التعريف الاجرائي لجودة الحياة الوظيفية في البحث الراهن:

تشير جودة الحياة الوظيفية في البحث الراهن إلى الممارسات التي تتم داخل الجامعة والتي تستهدف تحقيق عدد من الأهداف المرتبطة بتطوير وتحسين مختلف جوانب العمل للأكاديميات من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة من خلال العمل على توفير بيئة عمل مناسبة تحقق التالي:

- درجة عالية من الأمان والاستقرار الوظيفي للأكاديميات في مجتمع البحث.
- العمل على تقدم وترقي الأكاديميات في مجتمع البحث.
- العمل على تحقيق مشاركة الأكاديميات في صناعة القرار داخل الجامعة.
- العمل على تحقيق النمو المهني والمهاتراتي الأكاديميات في مجتمع البحث.

4- التوجه النظري للدراسة (التنظيم الرشيد لماكس فيبر):

يعتبر عالم الاجتماع الألماني ماكس فيبر Max Weber ، واحد من أبرز ممثلي النظرية الوظيفية في مرحلتها الكلاسيكية، وقد اهتم فيبر بتطبيق مفاهيم النظرية الوظيفية على دراسة التنظيم، ونظرا لأن الدراسة الراهنة تبحث في موضوع جودة الحياة الوظيفية داخل الجامعات المصرية، وبما أن الجامعة تعد بناء وتنظيما



اجتماعيا فسوف تعرض الباحثة لإسهام ماكس فيبر بوصفه ممثلا للنظرية الوظيفية ومطوعا لمفاهيمها في دراسة التنظيم من خلال نظريته عن التنظيم البيروقراطي.

عرف (فيبر، 2011، ص86) التنظيم بوصفه علاقة اجتماعية محدودة أو مغلقة عن الخارج بغرض الضبط، يكون الالتزام بنظامها مضمونا بفضل سلوك أشخاص معينين، ممن يكون سلوكهم قائما على تطبيق ذلك النظام، ويضيف ماكس فيبر Max Weber أن وجود التنظيم مرتبط ارتباطا تاما بوجود مدير، وإذا اقتضى الأمر بوجود مجلس إدارة أيضا، أي وبتعبير أدق: في قيام فرصة أن يحدث فعل من أشخاص محددين يهدف تبعا لمعناه إلى تطبيق لوائح التنظيم.

لقد انطلق فيبر في معالجته للتنظيمات من مسألة البيروقراطية التي تعد بالنسبة إليه العمود الفقري لكل تنظيم اجتماعي، وهي تحدد في خطوطها العاملة التسلسل الإداري ونظام الحقوق والواجبات، ومبدأ تقسيم العمل وآلية العمل لكل عناصر التنظيم، وتتميز العلاقات الاجتماعية فيه بالرسمية البعيدة عن الأجواء والاعتبارات الشخصية والعواطف، ويعتمد نظام الترقيات والمكافآت على الأقدمية والكفاءة الشخصية. (صديق، 2011، ص331)

لقد نظر فيبر للبيروقراطية على أنها عبارة عن مجموعة صارمة وثابته من القواعد والعقوبات الجزائية التي تحكم المنظمة ككل، وأن المسؤولية موكله بصفة خاصة لبعض الموظفين، بحيث يتم تنفيذ الواجبات طبقا للائحة ثابتة. (روث، 2001، ص48)

وقد اعتقد فيبر أن التنظيم البيروقراطي يعد أعظم اختراع اجتماعي توصل إليه الإنسان، وذلك لان التنظيم البيروقراطي بالنسبة إليه يتميز عن بقية أشكال التنظيم الأخرى بالتفوق من الناحية التقنية، وقد يعود هذا إلى وضوح الأدوار، التي على

الموظفين خاصة وأفراد المجتمع على العموم القيام والالتزام بها، دونما تدخل عوامل خارج التنظيم (بن نوار، 2005م، ص 151)

وقد استند فيبر في نظريته عن التنظيم على مفهومه للسلطة والتي ميز بها بين ثلاثة أنماط (عبد المعطي، 1981م، ص ص 93-94) ويرى فيبر أن السلطة تتميز بأن صاحبها لديه الحق في ممارستها، وأن من يخضع لها يرى أن من واجبه طاعتها، وهذا الامتثال لا يحدث بتأثير من الرؤساء، بل نتيجة للضغوط الاجتماعية التي يمارسها المرؤوسون أنفسهم، وهذا هو السبب في أن امتثال المرؤوسين هو امتثالاً طوعي في طبيعته، لأن قيم الجماعة هي وحدها التي تستطيع أن تمنح ممارسة الضبط الاجتماعية طابعها الشرعي، وفي ضوء هذا الفهم حاول فيبر تصنيف وتحديد أنماط السلطة في ضوء التوجه القيمي العام الذي يسندها إلى ثلاثة أنماط للسلطة:

أ. السلطة الكارزماوية (الروحية والشخصية)، والتي تستند على الإلهام ويستمد القائد شرعيته من الخصائص الفريدة، التي يتمتع بها والقدرات التي يتميز بها، والتي تجعل منه زعيم له هيبة وتعظيم وتقدير.

ب. السلطة التقليدية: يستمد الفرد أو القائد سلطته من توارث السلطة، وكان هذا النموذج واضحاً في عهد الاقطاع التي مرت به أوروبا، كما يؤمن الأفراد بالتقاليد، وقداسة السلطة، لأنهم يرون أن الحاكم هو الإله المفوض في الأرض، وهو ما يدفعهم إلى طاعة أوامره.

ج. السلطة القانونية: هذا النوع من السلطة يؤمن الأفراد من خلاله بسلطة وسيادة القانون، وهذه السلطة تخص المجتمعات الحديثة التي تتميز بالنظام الحكومي وتقوم على أساس التنظيم العقلي للإدارة، كما تتميز بوجود قواعد محددة موضوعية، تحدد بطريقة رشيدة التسلسل الرئاسي لهذا الجهاز، بالإضافة إلى ما تنظمه من حقوق وواجبات (ساكري، 2008م، ص ص 43-44).



ولعل أفضل نموذج من بين هذه النماذج الثلاث بالنسبة لفيبر هو نموذج السلطة القانونية (العقلية الشرعية) الذي يقوم على الإيمان بسيادة القانون وصوابه، إذ تفترض هذه السلطة وجود مجموعة رسمية من المعايير الاجتماعية، تتولى تنظيم السلوك تنظيماً رشيداً، بحيث يتمكن هذا السلوك من تحقيق أهداف محددة، فالطاعة في هذا النمط أو النموذج من السلطة لا تكون لشخص محدد، وإنما تكون لمجموعة من المبادئ التي تفرض إتباع التوجهات والأوامر الصادرة عن الرئيس بغض النظر عن شخصية هذا الرئيس، وفضلاً عن ذلك فإن هناك إجراءات واضحة تتبع لكي يشغل الرئيس وضعه الاجتماعي (كالتعيين أو الانتخاب)، وبمقتضى ذلك يمارس سلطته في إطار الحدود التي رسمها القانون الساري المفعول، ويذهب ماكس فيبر Max Weber إلى أن السلطة القانونية تمثل النمط الشائع في المنظمات الحديثة وعلى الأخص الحكومي منها. (بن نوار، 2005م، ص152)

وعلى الرغم من الانتقادات الكثيرة التي وجهت إلى نموذج فيبر المثالي عن التنظيم البيروقراطي، إلا أن ذلك لم يقلل من قيمته، بوصفه أداة منهجية تعين على فهم الواقع الملموس، ويشهد على ذلك أن هذا النموذج ظل ولا يزال مصدر إلهام ونقطة انطلاق لكل من شرع في دراسة التنظيم (بن نوار، 2005م، ص155).

6- الدراسات السابقة:

بعد قيام الباحثة بمسح لعدد من المحركات البحثية والمكتبات الإلكترونية في مقدمتها بنك المعرفة المصري، فقد تبين للباحثة أن كافة الدراسات التي وقعت تحت يدها في قضايا جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس، هي دراسات تقع ضمن نطاق التخصصات التربوية فإن الباحثة ستعرض لذلك الإسهام بشكل مختصر للغاية، على أن تركز على الدراسات الحديثة منها خلال العشر سنوات السابقة.

ويمكن للباحثة أن تصنف الدراسات السابقة في مجال جودة الحياة الوظيفية إلى ثلاث مسارات أساسية، على النحو التالي:

المسار الأول يندرج تحته مجموعة من الدراسات التي بحثت في واقع جود الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات العربية، وفكرة الواقع تشير تقدير حالة جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في تلك الجامعات. من النماذج التي تقع تحت مظلة هذا المسار البحثي دراسة-دراسة إيمان إبراهيم الدسوقي (2015) بعنوان واقع جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الدمام"، ودراسة شريف سليمان (2016) بعنوان جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس"، ودراسة دراسة وائل السيد (2019) بعنوان دراسة الضغوط النفسية وعلاقتها بجودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود"، ودراسة إيمان إبراهيم أحمد (2015) بعنوان واقع جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الدمام بالمملكة العربية السعودية، ودراسة، ودراسة عمر الصليبي (2018) بعنوان "واقع جودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين في جامعة القدس بفلسطين.

أما المسار الثاني فركز على قياس درجة تحقق مؤشرات جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس، وضمن نطاق هذا المسار جاءت العديد من الدراسات السابقة، منها دراسة-دراسة عبدالكريم الكبيسي (2016) بعنوان "قياس مستوى جودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة، ودراسة همام حمادنة (2019) بعنوان "مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية"، ودراسة سميرة مرشد الحربي (2017) حول مستوى جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى، ودراسة إبراهيم لجلط وآخرون (2018) بعنوان جودة الحياة الوظيفية في ظل بعض المتغيرات الديموغرافية لدى أعضاء استاذة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة بن



خلدون بالجزائر، ودراسة حمادنة (2019) حول مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية،

المسار الثالث ركزت دراساته على فكرة الدور الذي يسهم به جودة الحياة الوظيفية في دعم بعض الجوانب المتعلقة بعمل أعضاء هيئة التدريس، مثل دراسة الشلبي (2019) بعنوان أثر جودة حياة العمل في الولاء التنظيمي للموظفين في جامعة آل

البيت بالأردن، ودراسة دراسة عبد الله القحطاني (2020) بعنوان جودة الحياة

الوظيفية ودورها في تحقيق الأمان الوظيفي، ودراسة دراسة خالد خالفي ويوسف بوكرون (2021) بعنوان " دور جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الرضا الوظيفي

لدى أعضاء هيئة التدريس". ومن الدراسات الأجنبية دراسة بارسا وآخرون

(Parsa et al, 2014, p.108-111) حول العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية

والتقدم الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة همدان الإيرانية، ودراسة جنانديفان

(Gnandevan, 2018, 6-13) عن مدى تأثير جودة الحياة الوظيفية على

مستوى التزام أعضاء هيئة التدريس في كليات الفنون بالهند، ودراسة هاجيوي

والشوباكه (Hijawi and Alshawabkeh, 2018, p145-156) ، ودراسة

يامي وورد (Yami and Wared, 2019, p68-92) حول علاقة جودة الحياة

الوظيفية والتميز التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس، ودراسة راجا وبابو (Rajaa

and Babu, 2019, p.1-14) حول علاقة متغيرات جودة الحياة الوظيفية ورضا

أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات الهندية بولاية ثانجا فور، وأخيرا دراسة

اوموتايو وآخرون (Omotayo et al, 2019, p.418-430) حول علاقة جودة

الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في البيئة الأكاديمية.

موقع الدراسة الراهنة من الدراسات السابقة:

الملاحظة الأساسية التي انتهت إليها الباحثة من استعراضها ومراجعتها للدراسات

السابقة في مجال جودة الحياة الوظيفية هي الغياب التام للدراسات السوسيولوجية

لهذا الموضوع، فكافة الدراسات التي حصلت عليها الباحثة في موضوع جودة الحياة الوظيفية تقع تحت مظلة التربية بمختلف تخصصاتها، سواء الإدارة التربوية أو أصول التربية، وغاب الاهتمام السوسيولوجي تمام عن هذا الموضوع، وهو ما يعطي لنا دلالة عن أهمية الدراسة قيد البحث. وعلى ذلك يتحدد موقع الدراسة الحالية بأنها تناولت موضوع جودة الحياة الوظيفية من منظور سوسيولوجي.

خامسا - الإجراءات المنهجية للدراسة:

1- منهج الدراسة: اعتمدت الباحثة على منهج المسح الاجتماعي بالعينة من اجل دراسة مؤشرات جودة الحياة لدى عضوات هيئة التدريس بالجامعات المصرية، حيث يغلب الوصف هنا على موضوع البحث، ومن ثم كان اعتماد الباحثة بشكل أساسي على المسح باعتباره احد أشهر المناهج المستخدمة في الدراسات الوصفية .

2- طرق جمع البيانات: قامت الباحث بجمع البيانات التي تساعدها على ايجاد النتيجة لغرض هذه الدراسة من المصادر التالية:

أ. مصادر البيانات الثانوية: مثل المجلات العلمية المحكمة والكتب والدراسات ذات الصلة بقضايا الدراسة .

ب. البيانات الأولية: وهي البيانات التي حصلت عليها الباحثة بواسطة الاستبيان من مجتمع الدراسة.

3- أداة الدراسة: استخدمت الباحثة أداة الاستبيان على النحو التالي:

3-1 مكونات الأداة:

- الجزء الأول: الاسئلة الأساسية المتعلقة بخصائص العينة، وتكون من (4 اسئلة).

الجزء الثاني: ويتكون من أربعة محاور على النحو التالي:



أ. المحور الأول : الاستقرار والأمان الوظيفي وتكون من 14 عبارة.

ب. المحور الثاني: التقدم والترقي الوظيفي، وتكون من 8 عبارات.

ج. المحور الثالث: المشاركة في اتخاذ القرارات، وتكون من 8 عبارات.

د. المحور الرابع: النمو المهني والتدريب، وتكون من 8 عبارة.

3-2 صدق الأداة: قامت الباحثة بتطبيق الصدق الظاهري وصدق الارتباط على النحو التالي:

أ. الصدق الظاهري: قامت الباحثة بعرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين المتخصصين (6 محكمين) من أساتذة التخصص، وقد التزمت الباحثة بكافة الملاحظات التي قدمها المحكمون، وأبقت على الاسئلة والعبارات التي تعدت نسبة الاتفاق عليها 85%.

ب. صدق الارتباط: استخدمت الباحثة معامل بيرسون لقياس صدق الارتباط الداخلي للاستبيان، وهو ما يوضح الجدول التالي:

جدول (1) صدق الارتباط لأداة الدراسة

المحاور	قيمة r	مستوى الدلالة sig
الأول	0.883 **	0.01
الثاني	0.784 **	0.01
الثالث	0.735 **	0.01
الرابع	0.815 **	0.01
* دالة عند مستوى (0.05)		**دالة عند مستوى (0.01)

توضح بيانات هذا الجدول أن جميع معاملات الارتباط مرتفعة ودالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01) حيث تراوحت قيمة (r) ما بين (0.735 و 0.883)، وهو ما يعني أن ثمة ارتباطاً قوياً بين محاور الاستبيان، وهو ما يعطي مصداقية كبيرة على قدرة الاستبيان للحصول على البيانات المطلوبة.

3-3 ثبات الأداة: استخدمت الباحثة معامل ألفا كرونباخ للتحقق من ثبات الأداة، وقد بلغت نتيجة المعامل الاحصائي (0.851) وهو ما يعني أن الأداة تتمتع بدرجة عالية من الثبات، ومن ثم يمكن الاعتماد عليها في الحصول على البيانات المطلوبة.

4-مجالات البحث:

4-1 المجال المكاني: تم تطبيق الدراسة الميدانية في جامعة المنوفية، وهي أحد الجامعات الإقليمية، وفيما يلي نبذة حول الجامعة:

أنشئت جامعة المنوفية بالقانون رقم (93) الصادر في الرابع عشر من أغسطس عام 1976 م ومقرها بشبين الكوم ، لتلبية الطلب المتزايد على التعليم العالي ، ولدعم الجامعات المصرية ومؤسسات التعليم العالي الأخرى في تحقيق رسالتها في تنمية وتطوير المجتمع من خلال تقديم خدمات تعليمية وبحثية ومجتمعية متميزة. واقتضى القانون (93) في مادته الثانية بأن تتكون جامعة المنوفية من الكليات التابعة آنذاك لجامعة طنطا بشبين الكوم ومنوف . كما صدر في الخامس والعشرين من نوفمبر لسنة 1976 قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (1142) بأن تضم جامعة المنوفية أربع كليات فقط هي: كلية الزراعة، الهندسة، التربية، وكلية الهندسة الإلكترونية بمنوف.

وكانت الكليات وقتها تضم 9500 طالب وطالبة في المرحلة الجامعية الأولى (بكالوريوس/ ليسانس) و214 عضو هيئة تدريس و372 عضو هيئة معاونة (معيد/ مدرس مساعد). توفرت للجامعة الوليدة وقتذاك بعض المقومات ، مثل وجود



معاهد وكليات بالإقليم سابقة على إنشاء الجامعة، ومنها كلية الزراعة التي أنشئت في 1942 كمعهد عالي زراعي بشبين الكوم ، وكلية الهندسة التي تطورت من معهد عالي صناعي عام 1958 وكذلك كلية التربية أنشئت عام 1971 وكانت تابعة لجامعة عين شمس، كما أنشئ المعهد العالي للإلكترونيات بمنوف الذي كان تابعا لوزارة التعليم العالي ثم تحول لكلية الهندسة الإلكترونية وأصبح تابعا لجامعة طنطا عام 1975 إلى أن انتقل تبعيته لجامعة المنوفية في 1976 .

ومع ازدياد الحاجة للتعليم الجامعي ، دعت الضرورة إلى انشاء كليات أخرى وهي: كلية العلوم، التجارة، وكلية الطب. وفي الفترة من عام 1976 حتى 1986 ثم توسعت الجامعة خلال الفترة من عام 1987 حتى عام 1990 حيث تم إنشاء كليات: الحقوق، الآداب، التمريض والاقتصاد المنزلي.

وفي التسعينات من القرن العشرين انطلقت جامعة المنوفية إلى مدينة السادات ومن هناك انطلقت جامعة المنوفية مرة أخرى لتؤدي رسالتها نحو المجتمعات

العمرانية والصناعية الجديدة حيث تم انشاء كليات التربية الرياضية عام 1993 والسياسة والفنادق والطب البيطري عام 1997 بالإضافة إلى معهدي الهندسة الوراثية والدراسات والبحوث البيئية عام 1998، كما انتقلت أيضا كلية التربية النوعية بأشمون من وزارة التعليم العالي لتكون تابعة لجامعة المنوفية.

وفي مطلع القرن الحادي والعشرين تم انشاء كلية الحاسبات والمعلومات بشبين الكوم وفروع لكليات التجارة والآداب والحقوق بمدينة السادات . في عام 2006 صدر القرار الجمهوري رقم 267 بإنشاء فرع لجامعة المنوفية من الكليات والمعاهد المنشأة بمدينة السادات وبهذا كانت تعتبر أول جامعة حكومية لها فرع في نفس المحافظة. (الموقع الرسمي لجامعة المنوفية،2022).

4-2 المجال البشري: مثل عضوات هيئة التدريس والهيئة المعاونة بجامعة المنوفية المجال البشري الذي قامت الباحثة من خلاله بسحب عينة الدراسة .

3-4 المجال الزمني: تم تطبيق الدراسة الميدانية خلال الفترة من أول شهر نوفمبر حتى نهاية شهر ديسمبر 2021.

5- التحليل الاحصائي للبيانات:

1-5 المعاملات الاحصائية المستخدمة: اعتمدت الباحثة على المعاملات الاحصائية التالية:

- التكرارات والنسب المئوية: وذلك لوصف خصائص العينة.
 - معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الأداة.
 - معامل بيرسون لقياس صدق الارتباط للأداة.
 - المتوسطات الحسابية لتحديد مستوى استجابة أفراد عينة الدراسة عن متغيراتها.
 - اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه لقياس التباين في متوسطات استجابات عينة الدراسة على أبعاد الاستبيان وفقا لمتغير سنوات الخبرة.
 - 2-5 درجة القطع لفئات الدرجات لمستويات الاجابة:
- جدول (2) درجة القطع لفئات الدرجات لكل مستوى من مستويات الاجابة

م	فئات الدرجات المتوسط المرجح	التقدير في أداة الدراسة	التوافر / المستوى
1	من 1 إلى أقل من 1.67	يتحقق بدرجة صغيرة	منخفضة
2	من 1.67 إلى أقل من 2.34	يتحقق بدرجة متوسطة	متوسطة
3	من 2.34 إلى 3	يتحقق بدرجة كبيرة	مرتفعة



يوضح الجدول السابق أن درجة القطع حددت عن طريق طول خلايا (فئات) مقياس ليكارت الثلاثي المستخدم في الاستبانة، ووفقا للأوزان الدرجات (1-2-3) واعتبرت المتوسطات المرجحة الموضحة بالجدول والمتوسط الحسابي لها هي الحد الفاصل بين مستوى الاستجابات في الاستبانة، وذلك لمتوسط الاستجابة للعبارة أو مجموعة البعد أو الدرجة الكلية للاستبانة.

3-5 عينة الدراسة:

طبقت الباحثة الدراسة الميدانية على عينة من النوع الغرضي من عضوات هيئة التدريس والهيئة المعاونة بجامعة المنوفية، وذلك لصعوبة سحب عينة احتمالية للظروف المرتبطة بجائحة كوفيد-19 والتي جعلت من الصعب سحب هذا النوع من العينات، نظرا لتطلبه العديد من الاجراءات التي تقتضي الاحتكاك المباشر بأفراد العينة، وقد تم سحب مفردات العينة بالطريقة الميسرة وذلك بإرسال الاستبيان إلى مكاتب أعضاء هيئة التدريس مع ارفاق الاستبيان بخطاب يوضح الهدف من البحث وأهمية توخي الدقة في الإجابة على اسئلة الاستبيان، هذا بلغ حجم العينة (216 مفردة): ومن أهم خصائص العينة ما يلي:

أ. توزعت عينة الدراسة حسب الدرجة العلمية بواقع 22.5% للمدرسين المساعدين و33.5% للمدرسين و23.6% للأستاذة المساعدين و20.4% للأستاذة.

ب. توزعت عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخبرة بواقع 7% لم تقل سنوات خبرتهم عن عشر سنوات، و44.4% تتراوح مدة خبرتهم ما بين عشر إلى أقل من خمسة عشر سنة، و48.6% تزيد سنوات خبرتهم عن خمسة عشر سنة.

ت. توزعت عينة الدراسة حسب طبيعة التخصص بواقع 59.6% للكليات النظرية و40.4% للكليات التطبيقية.

ث. توزعت عينة الدراسة حسب عضوية اللجان العلمية على النحو التالي^(*):
88.9% من أعضاء عينة الدراسة عضو بأحد اللجان المتخصصة داخل القسم، و66.7% عضو بأحد اللجان داخل الكلية، و11.1% عضو بأحد اللجان المتخصصة خارج الجامعة، و22.2% عضو بأحد اللجان العلمية في مجال التخصص.

سادسا- نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها:

1- النتائج الخاصة بالتساؤل الاول: ما درجة تحقيق الاستقرار والأمان الوظيفي للأكاديميات في مجتمع البحث؟

جدول (3) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لتقديرات أفراد عينة البحث لجودة الحياة الوظيفية (بعد الاستقرار والأمان الوظيفي)

م	المؤشرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	تحرص الجامعة على تذليل كافة الصعوبات المهنية التي تواجهها في العمل	2.069	.5454
2	توفر الجامعة الحوافز التي تشجع على الاستمرار في العمل	1.907	.5201
3	تخضع المخالفات داخل الجامعة للوائح وقوانين حيادية ومطبقة على الجميع	2.154	.6611
4	توفر الجامعة كافة المقومات التي تحقق الاستقرار	2.291	.6612
5	تحرص الجامعة على مستقبل أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	2.261	.6250

(*) سمح لأفراد العينة باختيار أكثر من استجابة.

م	المؤشرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
6	يتسم العمل الجامعي بالشفافية والوضوح	1.977	.4569
7	يسود العمل الجامعي نظاما للمحاسبة يتسم بالعدالة	2.298	.7210
8	تعزز الجامعة الشعور بالانتماء الولاء عند اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	2.268	.7274
9	تحرص الجامعة على التحسين المستمر لظروف العمل	2.275	.7490
10	تعزز الجامعة اساليب المعاملة الايجابية	2.141	.6954
11	ظروف العمل بالجامعة تعزز الثقة لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	2.134	.6933
12	توفر الجامعة تغطية صحية متميزة وشاملة لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	2.583	.6195
13	توفر الجامعة أنظمة تأمينية من خلال الصناديق الخاصة	2.514	.7280
14	تدعم الجامعة أعضائها في حالات المرض والحوادث والعجز	2.504	.6954
	الدرجة الكلية	2.3074	.5280

توضح بيانات الجدول (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة البحث لدرجة تحقق جودة الحياة الوظيفية في بعدها الأول (الاستقرار والأمان الوظيفي)، وتوضح هذه البيانات أن هناك أربعة عشر مؤشرا دالا على درجة جودة الحياة الوظيفية لأفراد عينة الدراسة، ومن بين تلك المؤشرات هناك

ثلاثة مؤشرات فقط جاءت عند مستوى (مرتفع) حيث جاءت متوسطاتها الحسابية أكثر من (2.34)، في حين أن باقي المؤشرات جاءت عند مستوى متوسط.

ومن هذه البيانات يتضح لنا أن المؤشرات الثلاثة التي حصلت على مستوى (مرتفع) جاءت على النحو التالي: في الترتيب الأول جاء لمؤشر قيام الجامعة بتوفير التغطية الصحية الشاملة لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بمتوسط حسابي (2.58)، يليه في الترتيب الثاني مؤشر الأنظمة التأمينية من خلال الصناديق الخاصة بمتوسط حسابي (2.51)، وفي الترتيب الثالث جاء مؤشر دعم حالات المرض والحوادث والعجز بمتوسط حسابي (2.50).

ومن هذه البيانات يمكن القول بأن درجة تحقق مؤشرات جودة الحياة الوظيفية في البعد الأول (الاستقرار والأمان الوظيفي) جاءت عند مستوى متوسط، وهو ما أكدته الدرجة الكلية للبعد والتي حصلت على متوسط حسابي (2.30).

والملاحظة المهمة على المؤشرات السابقة أن تلك التي حصلت على درجة مرتفعة هي في الغالب المؤشرات المرتبطة بالجوانب الصحية لعضوات هيئة التدريس والهيئة المعاونة، وهي في الغالب جوانب تخضع للوائح المالية للجامعة، حيث تقوم الجامعة باستقطاع جزء من المرتب نظير ما يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس من رعاية وخدمات صحية.

الملاحظة الأكثر أهمية من وجهة نظر الباحثة هي حصول العديد من المؤشرات المهمة على تقدير متوسط، مثل: توفير مقومات الاستقرار، تعزيز الشعور بالانتماء، تعزيز أساليب المعاملة الإيجابية، عدالة نظام المحاسبة، التحسين المستمر لظروف العمل، خضوع المخالفات للوائح والقوانين الحيادية، تذليل الصعوبات التي تواجه عضوات هيئة التدريس، وشفافية نظام العمل، توفير حوافز تشجع على العمل.



إن المؤشرات السابقة يمكن وصفها في ضوء نظرية ماكس فيبر بأنها المعايير التي يتسم بها التنظيم الرشيد، انها أدلة على رشادة الجامعة كتنظيم مؤسسي، ومن ثم فإن حصول تلك المؤشرات على درجة متوسطة يعني بالدرجة الأولى أن الجامعة محل البحث كتنظيم مؤسسي يبتعد إلى حد ما عن خصائص التنظيم الرشيد التي يجب أن يتحلى بها، وهو ما يلقي بظلاله بكل تأكيد على جودة الحياة الأكاديمية للعاملين في الجامعة محل الدراسة في البعد الأول من أبعاد جودة الحياة الأكاديمية (بعد الاستقرار والأمان الوظيفي).

2- الإجابة على التساؤل الثاني: ما درجة تحقيق بعد التقدم والترقي الوظيفي للأكاديميات في مجتمع البحث؟.

جدول (4) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لتقديرات أفراد عينة البحث لجودة الحياة الوظيفية (بعد التقدم والترقي الوظيفي)

م	المؤشرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	تدعم الجامعة الأنشطة التي تعزز ترقي وتقدم أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	2.606	.5769
2	تدعم الجامعة أعضاء هيئة التدريس في أنشطة البحث العلمي	2.000	.5706
3	توفر الجامعة بيئة عمل إيجابية تعزز التقدم والترقي	2.298	.7525
4	تتيح الجامعة الفرصة كاملة أمام أعضاء هيئة التدريس لتولي المناصب الادارية	2.139	.5096
5	تلتزم بالجامعة باللوائح والقوانين المنظمة لعمليات الترقي	2.699	.5924

5283.	2.000	يسود العمل الجامعي أسلوباً إدارياً يتسم بالحيادية في التعامل مع مشكلات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	6
5630.	2.093	تسعى الجامعة لدعم المتميزين من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	7
6954.	2.491	تحرص الجامعة على العدالة وتكافؤ الفرص بين أعضائها فيما يختص بالترشح للمهام العلمية	8
44987.	32212.		الدرجة الكلية

توضح بيانات الجدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة البحث لدرجة تحقق جودة الحياة الوظيفية في بعدها الثاني (التقدم والترقي الوظيفي)، وتوضح هذه البيانات أن هناك ثمانية مؤشرات دالة على درجة جودة الحياة الوظيفية لأفراد عينة الدراسة، ومن بين تلك المؤشرات هناك ثلاثة مؤشرات فقط جاءت عند مستوى (مرتفع) حيث جاءت متوسطاتها الحسابية أكثر من (2.34)، في حين أن باقي المؤشرات جاءت عند مستوى متوسط.

في مقدمة المؤشرات التي حازت على مستوى (مرتفع) جاء التزام الجامعة باللوائح والقوانين المنظمة لعمليات الترقى بمتوسط حسابي (2.69)، يليها دعم الجامعة للأنشطة التي تعزز ترقى وتقدم أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بمتوسط حسابي (2.60)، وفي الترتيب الثالث جاء حرص الجامعة على العدالة وتكافؤ الفرص بين أعضائها فيما يختص بالترشح للمهام العلمية وتولي المناصب الإدارية بمتوسط حسابي (2.49).

ومن هذه البيانات يمكن القول بأن درجة تحقق مؤشرات جودة الحياة الوظيفية في البعد الثاني (التقدم والترقي الوظيفي) جاءت عند مستوى متوسط، وهو ما أكدته الدرجة الكلية للبعد والتي حصلت على متوسط حسابي (2.21).



واللافت للنظر هنا أيضا أن هناك عدد من المؤشرات المهمة التي لم ترقى للمستوى المرتفع، وهو ما يعني أن ثمة تراجع لتلك المؤشرات في مجتمع البحث، منها: توفير بيئة العمل الايجابية التي تعزز التقدم، وإتاحة افرص الكاملة أمام أعضاء هيئة التدريس لتولي المناصب الإدارية، وعدم المتميزين من الهيئة المعاونة، ودعم أنشطة البحث العلمي، وأخيرا اتسام أسلوب العمل الإدارية بالحيادية في التعامل مع مشكلات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة، وكل تلك المؤشرات تعطي لنا فكرة جيدة حول واقع جودة الحياة الوظيفية في البعد الثاني (التقدم والترقي الوظيفي) وهو ما يمكن معه القول بأن الجامعة تمارس دورا لا يعتد به في سبيل ضمان جودة الحياة الوظيفية لعضوات هيئة التدريس والهيئة المعاونة فيما يتعلق بالتقدم والترقي الوظيفي).

ويمكن مع تلك النتيجة القول أيضا بأن مجتمع البحث كمؤسسة تعليمية وعلمية، تفتقر إلى مقومات التنظيم الرشيد التي قال بها ماكس فيبر، وهي رشادة تحتم علي أي مؤسسة أن تتبع مجموعة القواعد واللوائح والأنظمة في كافة أعمالها، لكن واقع الأمر أن ثمة انحراف واضح في أداء المؤسسة موقع البحث فيما يتعلق باتباع تلك اللوائح والانظمة، فوجود الأنظمة واللوائح شيء والعمل وفقا لمقتضياتها شيء آخر، وهو أمر معلوم للباحثين في مجال الادارة على وجه العموم.

3- الإجابة على التساؤل الثالث: ما درجة تحقيق مؤشرات المشاركة في اتخاذ القرارات للأكاديميات في مجتمع البحث؟

جدول (5) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لتقديرات أفراد عينة البحث لجودة الحياة الوظيفية (بعد المشاركة في صناعة القرار)

م	المؤشرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	تحرص الجامعة على اشراك أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في تصميم الخطط الاستراتيجية للجامعة	2.244	.7260
2	تحرص الجامعة على تدريب أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة على المشاركة في صنع القرار	2.214	.6589
3	تحرص الجامعة على اشراك أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في صناعة القرارات التي تتعلق بمختلف جوانب العملية التعليمية	2.268	.6947
4	تأخذ الجامعة بعين الاعتبار مقترحات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في قضايا التعليم والبحث العلمي بالجامعة	2.181	.7239
5	توفر الجامعة كافة القنوات التي تمكن أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة من المشاركة في صناعة القرارات داخل الجامعة	2.329	.8002
6	تتسم توجهات الجامعة نحو اشراك أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في صناعة القرارات الجامعية بالإيجابية	2.352	.7129
7	تضم الجامعة أعضاء هيئة التدريس للعديد من اللجان المتخصصة للإسهام في اتخاذ القرارات	2.116	.4923
8	تدعو القيادات الجامعية أعضاء هيئة التدريس للمشاركة في	2.046	.5687

		اجتماعاتهم للاستفادة واكتسابهم الخبرات
.54937	2.3275	الدرجة الكلية

توضح بيانات الجدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة البحث لدرجة تحقق جودة الحياة الوظيفية في بعدها الثالث (المشاركة في صنع القرار)، وتوضح هذه البيانات أن هناك ثمانية مؤشرات دالة على درجة جودة الحياة الوظيفية لأفراد عينة الدراسة، ومن المتوسطات الحسابية لتلك المؤشرات يمكن القول بأن كافة المؤشرات الثمانية جاءت عند مستوى (متوسط) حيث قلت متوسطاتها جميعاً عن (2.34)، كما جاء المتوسط العام لهذا البعد أيضاً عند مستوى (متوسط) وذلك بحصوله على متوسط حسابي عام بلغ (2.32).

وبناء على ذلك يمكن القول بأن الجامعة محل البحث لا تدعم بشكل قوي جودة الحياة الوظيفية لعضوات هيئة التدريس والهيئة المعاونة في البعد الثالث وهو البعد الخاص بالمشاركة في صناعة القرار.

إن النتائج السابقة تظهر أن أفراد عينة الدراسة من عضوات هيئة التدريس والهيئة المعاونة لا يشاركون في أي شكل من أشكال المشاركة في صناعة القرار بالجامعة، بداية من تصميم الخط الاستراتيجي، كما أنها لا توفر القنوات التي تمكن أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة من المشاركة في عملية صناعة القرارات، كما تظهر البيانات أيضاً أن توجهات الجامعة نحو إشراك أعضاء هيئة التدريس في صناعة القرارات الجامعية ليس عند المستوى المطلوب من الايجابية، ولا تأخذ الجامعة أيضاً بمقترحاتهم الخاصة بقضايا التعليم والبحث العلمي بالجامعة.

وتعكس النتائج السابقة صورة سلبية للغاية لجودة الحياة الوظيفية لعضوات هيئة التدريس والهيئة المعاونة في واحد من أهم أبعادها، وهو بعد المشاركة في صناعة القرار، وعلى ذلك يمكن للباحثة القول بأن صناعة القرار في مجتمع البحث تتسم

بالمركزية والهرمية الشديدة، وهي بذلك تبتعد عن نموذج التنظيم الرشيد وفقاً لتصور ماكس فيبر.

4- الاجابة على التساؤل الرابع: ما درجة تحقيق بعد النمو المهني والتدريب

للأكاديميات في مجتمع البحث؟.

جدول (6) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لتقديرات أفراد عينة البحث لجودة الحياة الوظيفية (النمو المهني والتدريب)

م	المؤشرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	تحرص الجامعة على اكساب أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة الخبرات المهنية	2.699	5078.
2	توفر الجامعة التدريب اللازم بما يحقق النمو المهني	2.630	5721.
3	تمارس القيادات الأكاديمية مهامها بأسلوب يتيح نقل الخبرات إلى الآخرين	2.046	5262.
4	تحت الجامعة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة على ممارسة أنشطة تدعم النمو المهني	2.162	4790.
5	توفر الجامعة المتطلبات اللازمة لرفع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	2.046	4800.
6	لدى الجامعة خطة استراتيجية للتقدم والنمو المهني	2.514	6611.
7	تشجع الجامعة على ممارسة التدرب والتدريب بما يعزز من قدراتهم وفعاليتهم المهنية	2.606	5769.
8	تسهم الجامعة في تبادل الخبرات من خلال عقد ورش العمل وتكوين الفرق البحثية	2.537	5855.
	الدرجة الكلية	2.3704	.41918



توضح بيانات الجدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة البحث لدرجة تحقق جودة الحياة الوظيفية في بعدها الرابع (النمو المهني والتدريب)، وتوضح هذه البيانات أن هناك ثمانية مؤشرات دالة على درجة جودة الحياة الوظيفية لأفراد عينة الدراسة، ومن المتوسطات الحسابية لتلك المؤشرات يمكن القول بأن خمسة من تلك المؤشرات الثمانية جاءت عند مستوى (مرتفع) حيث زادت متوسطاتها الحسابية عن (2.34)، في حين أن ثلاثة مؤشرات جاءت عند مستوى (متوسط).

ومقارنة هذا البعد بالأبعاد الثلاثة السابقة، يمكن القول بأن جانب النمو المهني والتدريب بوصفه احد الأبعاد الأساسية لجودة الحياة الوظيفية، هو البعد الوحيد الذي جاء عند مستوى مرتفع، حيث جاء المتوسط العام لهذا البعد أيضا عند مستوى (مرتفع) وذلك بحصوله على متوسط حسابي عام بلغ (2.37).

في مقدمة المؤشرات المهمة والدالة على بعد النمو المهني والتدريب، حرص الجامعة على اكساب اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة الخبرات المهنية، حيث حصل هذا المؤشر على متوسط حسابي بلغ (2.69) ليحتل بذلك الترتيب الأول، يليه مؤشر توفير الجامعة التدريب اللازم الذي يحقق النمو المهني بمتوسط حسابي (2.63)، وفي الترتيب الثالث جاء مشر تشجيع الجامعة على ممارسة التدريب والتدريب بما يعزز من القدرات المهنية بمتوسط حسابي (2.60)، وفي الترتيب الرابع جاء مؤشر تبادل الخبرات من خلال عقد ورش العمل والفرق البحثية بمتوسط حسابي (2.53)، وفي الترتيب الخامس والأخير جاء مؤشر حث الجامعة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة على ممارسة أنشطة تدعم النمو المهني بمتوسط حسابي (2.51).

5- الإجابة على التساؤل الخامس: ما تأثير متغير سنوات الخبرة على استجابات أفراد عينة الدراسة حول تقديراتهن لدرجة تحقيق جودة الحياة الأكاديمية؟.

5-1 الدرجة الوظيفية وتقديرات أفراد عينة البحث لجودة الحياة الأكاديمية؟

لتحديد طبيعة التباين في تقديرات أفراد عينة الدراسة لأبعاد جودة الحياة الوظيفية الأربعة استخدمت الباحثة اختبار تحليل التباين احادي الاتجاه (أنوفا) والجدول التالي يوضح نتيجة الاختبار:

جدول (7) تباين تقديرات أفراد عينة البحث لأبعاد جودة الحياة الوظيفية وفقا لمتغير الدرجة الأكاديمية

تحليل أنوفا احادي الاتجاه (ANOVA)							
الدلالة	المتوسط قيمة (ف)	الفئات	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	
.000	2.5714	أقل من 10 سنوات	5.954	2	211.907	بين المجموعات	الاستقرار والأمان الوظيفي
	2.6038	10 إلى أقل من 15 سنة	.226	213	48.036	داخل المجموعات	
	32772.	من 15 سنة فأكثر		215	59.944	المجموع	
.000	75032.	أقل من 10 سنوات	2.418	2	4.837	بين المجموعات	التقدم والترقي الوظيفي
	2.4116	10 إلى أقل من 15 سنة	.182	213	38.676	داخل المجموعات	
	66772.	من 15 سنة فأكثر		215	43.513	المجموع	
.000	50022.	أقل من 10 سنوات	8.070	2	16.141	المشاركة بين المجموعات	في اتخاذ
	2.5849	10 إلى أقل من 15 سنة	.229	213	48.748	داخل المجموعات	

		المجموع	21564.889	من 15 سنة فأكثر	47682.	القرارات
.000	5.598	بين المجموعات	1.887	أقل من 10 سنوات	66722.	النمو المهني والتدريب
		داخل المجموعات	21335.891	10 إلى أقل من 15 سنة	2.4455	
		المجموع	21537.778	من 15 سنة فأكثر	80462.	
		(**) دالة عند مستوى معنوية يبلغ (0.01)		(*) دالة عند مستوى معنوية يبلغ (0.05)		

توضح بيانات الجدول السابق أن هناك تباين ذا دلالة معنوية عند مستوى معنوية بلغ (0.01) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لأبعاد جودة الحياة الوظيفية الأربعة يرجع لمتغير سنوات الخبرة. ولمعرفة اتجاه هذا التباين استخدمت الباحثة معامل شيفيه، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (8) يوضح اتجاهات التباين وفقا لمتغير سنوات الخبرة

اختبار شيفيه لقياس (scheffe) اتجاه التباين			
أقل من 10 سنوات	10 إلى أقل من 15 سنة	من 15 سنة فأكثر	
أقل من 10 سنوات	-	2.3032	
10 إلى أقل من 15 سنة	-.03235 **	2.5714	
من 15 سنة فأكثر	-.43878 **	2.8750	-.47112 **

توضح بيانات الجدول السابق نتيجة معامل شيفيه لقياس اتجاه التباين في تقديرات أفراد العينة للدرجة الكلية لجودة الحياة الوظيفية لأفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير سنوات الخبرة، ومن هذه البيانات يتضح أن هناك تباين بين الفئات حسب سنوات الخبرة لصالح الفئة التي تزيد سنوات خبرتها عن الخمسة عشر سنة، وهو ما يعني أن درجة جودة الحياة الوظيفية تميل إلى الارتفاع مع زيادة عدد سنوات الخبرة.

سابعاً - التوصيات:

في ضوء النتائج السابقة فإن الباحثة توصي بالآتي:

1- أن تحرص الجامعة على اتخاذ الاجراءات التي من شأنها تعزيز من مستوى جودة الحياة الوظيفية لعضوات هيئة التدريس والهيئة المعاونة خاصة فيما يتعلق ببعد الاستقرار الوظيفي، من حيث حرصها على تذليل الصعوبات المهنية التي تواجههن في العمل، وتوفير الحوافز التي تعزز من الانتماء للمؤسسة الجامعية، والحرص على تطبيق اللوائح والقوانين على الجميع وفقا لمبادئ العدالة والشفافية.

2- أن تتخذ الجامعة من الاجراءات التي من شأنها تعزيز مستوى جودة الحياة الوظيفية لعضوات هيئة التدريس والهيئة المعاونة خاصة فيما يتعلق بالتقدم والترقي الوظيفي، من خال دعم أنشطة البحث العلمي، اتاحة الفرص المتساوية لتولي المناصب القيادية وتعزيز الحيادية في التعامل مع مشكلات اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة، واشاعة العدالة وتكافؤ الفرص بين العاملين بالجامعة.

3- أن تعزز الجامعة من مشاركة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في عمليات صنع القرارات داخل الجامعة، وذلك من خلال اشراك الجميع في وضع الخطة الاستراتيجية للجامعة، وتدريب اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة على المشاركة في عمليات صنع القرار، ودعوتهم لحضور اجتماعات الادارة العليا،



وتعزيز الممارسات التدريبية على عمليات صنع القرار، والحرص على نقل الخبرات القيادية لكافة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.

قائمة المراجع: المراجع العربية:

- أحمد، إيمان ابراهيم الدسوقي (2015). واقع جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الدمام، مجلة العلوم التربوية، مج23، ع4، كلية الدراسات العليا التربوية، جامعة القاهرة، ص ص 361-396.
- الجوهري، هناء محمد (1994). المتغيرات الاجتماعية والثقافية المؤثرة على تشكيل نوعية الحياة في المجتمع المصري، دراسة ميدانية على عينة من الأسر بمدينة القاهرة، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الآداب، جامعة القاهرة، 1994.
- الغندور، العارف بالله محمد (1999). أسلوب حل المشكلات وعلاقته بنوعية الحياة - دراسة نظرية، المؤتمر العلمي السادس للإرشاد النفسي، "جودة الحياة" توجه قومي للقرن الحادي والعشرون 10-12 نوفمبر 1999، جامعة عين شمس، مركز الإرشاد النفسي، ص ص 16- 17.
- الهنداوي، محمد حامد إبراهيم (2011). الدعم الاجتماعي وعلاقته بمستوى الرضا عن جودة الحياة لدى المعاقين حركياً بمحافظة غزة. رسالة الماجستير، قسم علم النفس، كلية التربية، جامعة الأزهر- غزة، 2011، ص36.
- البليسي، أسامة (2012) جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة، رسالة ماجستير (منشورة على الشبكة الدولية للمعلومات) كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- البلوشي، مريم والظفري، سعيد (2019) جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بمعتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية لدى المعلمين بسلطنة عمان، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، مجلد 15، العدد 4، الأردن.
- الشنطي، محمود عبد الرحمن (2016) أثر ممارسة أساليب القيادة التحويلية في جودة الحياة الوظيفية: دراسة تطبيقية على وزارة الصحة الفلسطينية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 12، العدد 1، الجامعة الأردنية، الأردن.

- الريميدي، بسام سمير ومحمد، رضا محمود أبو زيد (2020) أثر جودة الحياة الوظيفية على الأداء والفعالية التنظيمية في شركات السياحة المصرية: الاستغراق الوظيفي كمتغير وسيط، مجلة كلية السياحة والفنادق ، جامعة مدينة السادات، العدد 1، جمهورية مصر العربية.
- البياري، سمر سعيد (2018) جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية في قطاع غزة. رسالة ماجستير (منشورة على الشبكة الدولية للمعلومات) كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، الجامعة الإسلامية بغزة.
- السيد، سماح السيد محمد (2018) تحسين جودة الحياة الوظيفية لمعلمي مدارس التعليم الثانوي العام في ضوء مدخل الإدارة بالمشاركة، مجلة كلية التربية_ جامعة المنوفية، المجلد 33، العدد الأول، جمهورية مصر العربية.
- السيد، وائل السيد حامد (2018). دراسة الضغوط النفسية وعلاقتها بجودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود، المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية، مجلد3، عدد1، ص ص 25-48.
- أحمد، إيمان إبراهيم (2015). واقع جودة الحياة الوظيفية لدى اعضاء هيئة التدريس بجامعة الدمام، مجلة العلوم التربوية، م23، ع4، ص ص 361—369.
- الصليبي، عمر جبرائيل (2018). واقع جودة الحياة الوظيفية ودورها في الحد من الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في جامعة القدس، مجلة الحقوق والعلوم الانسانية، مجد11، ص ص 14-27.
- الحربي، سميرة مرشد (2017). مستوى جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى، رسالة ماجستير (منشورة على الانترنت) ، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- الشلبي، شجاع (2019). أثر جودة حياة العمل في الولاء التنظيمي للعاملين: دراسة حالة في جامعة آل البيت، رسالة ماجستير (منشورة على الانترنت) جامعة آل البيت، الأردن.
- القحطاني، عبدالله محمد ال سيف (2020). جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحقيق الأمان الوظيفي من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس بكلية الملك فهد الامنية، رسالة ماجستير (منشورة على شبكة الإنترنت) جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.



- بوعامة، حكيم(2019). جودة الحياة: المفهوم والأبعاد (دراسة تحليلية) مجلة العلوم النفسية والتربوية، مج8، ع1، المركز الجامعي بتيبازة، الجزائر.
- بن نوار، صالح (2005م). الفعالية التنظيمية داخل المؤسسة الصناعية من وجهة نظر المديرين والمشرفين: دراسة ميدانية بالمؤسسات الوطنية لإنتاج العتاد الفلاحي (مركب المحركات والجرارات بقسنطينة). رسالة دكتوراه (منشورة على الشبكة الدولية للمعلومات) جامعة منتوري. قسنطينة. الجمهورية الجزائرية.
- جمال، هبة (2009). مؤشرات نوعية الحياة بين البعد الذاتي والبعد الموضوعي. المجلة الاجتماعية القومية، القاهرة، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية، مج (18)، ع (3)، ص 70-71.
- حبيب، مجدي عبد الكريم (2006). فعالية استخدام تقنيات المعلومات في تحقيق أبعاد جودة الحياة لدى عينات من الطلاب العمانيين. وقائع ندوة علم النفس وجودة الحياة، جامعة السلطان قابوس - سلطنة عمان، 17-19 ديسمبر.
- حسن، دينا مفيد على حسن وعلام، اعتماد محمد (2008). العمل الحرفي ونوعية الحياة، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية.
- حمادنة، همام سمير (2019) مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، مج 12، ع(39).
- خالفي، خالد وبوكدر، يوسف (2021). دور جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة تدريس كلية العلوم الاقتصادية والتجارية بجامعة خميس مليانة في الجزائر، مجلة الريادة لاقتصاديات الأعمال، مج 7، ع (3)، ص 10-32.
- روث، وليم (2001م). نظرية الإدارة. ترجمة: عبد الحكيم احمد الخزامي. إترك للطباعة والنشر والتوزيع. القاهرة. جمهورية مصر العربية.
- زاهر، تيسير (2016) أثر جودة حياة العمل في الالتزام التنظيمي. دراسة ميدانية على مركز خدمة المواطنين (النافذة الوحيدة) محافظة دمشق، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، مج38 38، ع(1).
- سليمان، شريف عبدالله (2016). جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلتي التربية جامعة عين شمس وجامعة الملك سعود، مجلة الادارة التربوية، السنة الثالثة، ع (9)، الجمعية المصرية للتربية المقارنة، ص 149-247.

- ساكري، الصالح (2008م). المعوقات التنظيمية وأثرها على فعالية الجماعات المحلية: دراسة ميدانية بولاية باتنة ثلاث بلديات (باتنة، فسديس، عين التوتة) نموذجاً، رسالة ماجستير (منشورة على الشبكة الدولية للمعلومات) كلية الحاج لخضر-باتنة، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإسلامية، جمهورية الجزائر.
- شملان، عبد الوهاب بن شباب (2019) كيفية تحسين جودة الحياة الوظيفية بالقطاع الحكومي السعودي وقياس أثرها على أداء العاملين، المجلة العربية للعلوم الإدارية، مج 39، ع(2)، ص 219.
- شيخي، مريم شيخي (2014). طبيعة العمل وعلاقتها بجودة الحياة - دراسة ميدانية في ظل بعض المتغيرات، رسالة ماجستير، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة ابي بكر بلقايد، الجزائر.
- صالح، ناهد (1990). مؤشرات نوعية الحياة - نظرة عامة على المفهوم والمدخل. المجلة الاجتماعية القومية، القاهرة، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية، مج 27، ع (2)، ص ص: 60-69.
- صالح، ناهد (2009). البحث العلمي الاجتماعي في قضاياه ومناهجه. القاهرة، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية.
- صديق، حسين (2011م). الاتجاهات النظرية التقليدية لدراسة التنظيمات الاجتماعية. عرض-تقويم، مجلة جامعة دمشق. مج27، ع(3-4). سوريا.
- عبد الفتاح، فوقية أحمد السيد وحسين، محمد حسين سعيد (2006). العوامل الأسرية والمدرسية والمجتمعية المنبئة بجودة الحياة لدى الأطفال ذوي صعوبات التعلم بمحافظة بني سويف. وقائع المؤتمر العلمي الرابع: دور الأسرة ومؤسسات المجتمع المدني في اكتشاف ورعاية ذوي الحاجات الخاصة، كلية التربية، جامعة بني سويف، 3-4 مايو.
- عبد المعطي، حسن مصطفى (2005). الإرشاد النفسي وجودة الحياة في المجتمع المعاصر. وقائع المؤتمر العلمي الثالث: الإنماء النفسي والتربوية للإنسان العربي في ضوء جودة الحياة، كلية التربية، جامعة الزقازيق، 15-16 مارس.
- عبد المقصود، نجات محمود (2006). تنمية المرأة وتحسين نوعية حياة الأسرة الريفية- دراسة مطبقة على مشروع تدريب المرأة الريفية على مهارات الحياة بقرية محلة مرحوم محافظة الغربية، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، قسم التخطيط.



- عبد الغني، عمرو محمد مؤمن (2017) أثر القيادة الأخلاقية على جودة حياة العمل. دراسة تطبيقية على مصلحة الضرائب المصرية (قطاع الضرائب على الدخل) رسالة دكتوراه (منشورة على الشبكة الدولية للمعلومات) كلية التجارة، جامعة عين شمس، جمهورية مصر العربية، ص 57.
- عبدالكريم الكبيسي (2016). قياس مستوى جودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة: دراسة ثقافية مقارنة لعينات ليبية وعراقية ومصرية، مجلة البحوث التربوية والنفسية، ع 49، مركز البحوث التربوية والنفسية، جامعة بغداد، ص ص 427-460.
- عبد المعطي، عبد الباسط(1981). اتجاهات نظرية في علم الاجتماع، سلسلة عالم المعرفة، العدد 44، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب. دولة الكويت.
- فيبر، ماكس (2011). مفاهيم أساسية في علم الاجتماع، ترجمة: صلاح هلال. المركز القومي للترجمة، ال عدد1675. القاهرة. جمهورية مصر العربية.
- ماضي، خليل إسماعيل إبراهيم ماضي (2015) الممارسات الاستراتيجية والمهارات الفكرية للقيادات الجامعية ودورها في تحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملين في الجامعة الإسلامية، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات الإدارية والاقتصادية، مج2، ع(5)،، ص 112 .
- منسي، محمود عبد الحليم منسي وكاظم، علي مهدي (2006). مقياس جودة الحياة لطلبة الجامعة. وقائع ندوة علم النفس وجودة الحياة، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان.
- محمد، علي مؤيد و محمد، محمود علي (2018) ظروف بيئة العمل التربوية وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية: دراسة ميدانية لدى المعلمين في مرحلة التعليم الثانوي بمدارس محافظة دمشق، مجلة جامعة حماة، ع (1-3)، سوريا.
- لجلط إبراهيم، كلاخي، لطيفة وبوادو، فاطمة (2018). جودة الحياة الوظيفية في ظل بعض المتغيرات الديموغرافية لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية بجامعة ابن خلدون تيارت، مجلة التنمية والاقتصاد التطبيقي، ع4، ص290-300.

المراجع الأجنبية:

- Basavaraj, K. H., M. A. Navya, R. Rashmi (2010). Quality of Life in HIV/AIDS. Department of Dermatology, Venereology and Leprosy, Medical College, JSS University, Mysore, Karnataka, India, Indian Journal of Sexually Transmitted Diseases and AIDS, 31(2).pp.,75-80.
Online: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3122586/>
- (2011). Validation of (Chapin ,Martha H. and Holbert, Donald – Well - Being and Quality of Life Instruments for Consumers with Disabilities. Vocational Evaluators and career assessment Professionals journal, University Parkway, .VECAP, Journal Spring ,7 (1)
- Gilhooly .Mary(2005). Quality of Life: Meaning and – Measurement, Navy Personnel Research and Development Center, San Diego.
- Gnanadevan.J (2018). A Study on Quality of Work Life on Level – of Commitment of the Faculty Members Working in Self Financing Arts and Science Colleges. International Journal of Research in Management, Economics and Commerce,18(1), Pp Online: 6-14.
https://www.academia.edu/35892365/A_Study_on_Quality_of_Work_Life_on_Level_of_Commitment_of_the_Faculty_Members_Working_in_Self_Financing_Arts_and_Science_Colleges
- Grote, Gudela and Guest, David (2017). The case for – reinigorating quality of working life research. Human Relations, 70(2). Pp 149–167. Online: https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0018726716654746?casa_token=tSV9_aJE_qAAAAAA:Gqn-eMcga3ZZh2bhHwP0xXAAo9T_J8Q20xBjqHL3B2yNAIac90grUNIH2IH8Zo_ULCUAHKrlyBg
- Hijawi, Saed Ghufuran and AlShawabkeh, Khaled Mahmoud – (2018). Impact of Quality Work -Life (QWL) on Organizational Performance. An Empirical Study in the Private Jordanian Universities,Asian Social Science,14(6), Pp 145-156.onlien: <https://ccsenet.org/journal/index.php/ass/article/view/74956>
- Keenaghan ,Celia and Jean Kilroe(2005). A Study on the Quality – in of Life Tool KIDSCREEN for Children and Adolescents Ireland. Results of the KIDSCREEN, National Survey,The National Children’s Strategy, Office of the Minister for Children,



Department of Health and Children, Hawkins House , pp. 1-88 .

online: <https://www.semanticscholar.org/paper/A-Study-on-the-Quality-of-Life-Tool-KIDSCREEN-for-Kilroe-Keenaghan/3b94f6a318970fa926eccd72c896ce9ad2711456>

Larsen ,Lipovcan Li, Laren Z. and N. Zganec (2004). Quality of Life, – Life Satisfaction and Happiness in Shift- and Non – Shift workers.

Rev Saúde Pública,38 Supl,pp.3-10.online:

<https://www.scielo.br/j/rsp/a/dDzFSpX3hK3Pz85kpgdKRLd/?format=pdf&lang=en>

Vaarama , Marja, Richard Pieper, Andrew Sixsmith(2008). Care- – Related Quality of Life in Old Age Concepts, Models and Empirical

Findings, New York, USA, Springer Science+ Business Media,

LLC. Online: <https://link.springer.com/book/10.1007/978-0-387-72169-9>

Omotayo A. Osibanjo, Adebukola E. Oyewunmi, Abolaji J.Abiodun –

and Olabode A. Oyewunmi (2019). Quality of Work-Life and

Organizational Commitment Among Academics in Tertiary

Education. International Journal of Mechanical Engineering and

Technolog,10(2), Pp. 418-430. Online:

https://www.researchgate.net/publication/332252709_Quality_of_work-life_and_organizational_commitment_among_academics_in_tertiary_education

Parsa, Bitu ; Bin Idris, Khairudin ; Bin Abu Samah, Bahaman ; Abdul –

Wahat, Nor & et al. (2014).Relationship between Quality of Work

Life and Career Advancement among Iranian Academics. Procedia

- Social and Behavioral Science,(152). Pp 108-111. Online:

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042814052318>

Rajaa, Vallal and Babu, Ganesh (2019). Quality of work life of faculty –

in arts and science colleges in an around Thanjavur District of

Tamil Nadu. Adalya Journal. 8(9), Pp 617-628. Online:

<https://adalyajournal.com/gallery/61-sep-1796.pdf>

Carol D. and Keyes , Corey Lee.(1995). The Structure of Ryff, –

Psychological Well-Being Revisited, University of Wisconsin

American Journal of Personality and Social Psychology, Madison,

Psychological association,69(4),pp.,719-727.online:

<https://content.apa.org/record/1996-08070-001>

Robert ,Schalock , L., Ivan , Brown and Roy, Brown(2002). –

Conceptualization, Measurement, and Application of Quality of Life

for Persons With Intellectual Disabilities: Report of an International

Panel of Experts. American Association on Mental Retardation,

online: Mental Retardation, 40(6),PP.457-470

<https://eric.ed.gov/?id=EJ657361>

Susniene, Dalia and Jurkauskas , Algirdas(2009), The Concepts of –
Quality of Life and Happiness – Correlation and Differences.

Inzinerine Ekonomika-Engineering Economics, work humanism,
Kaunas University of Technology.12(3)., pp.58-60onlien: [11648-](https://doi.org/10.11648/j.11648-20150410)

[Article Text-33554-1-10-20150410.pdf](https://doi.org/10.11648/j.11648-20150410)

Tyagi, Jyoti and Verma, H.L., (2016). Quality of work life - a –
theoretical survey. International Journal of Management (IJM).

7(7)., Pp 288–296.onlien:

[QUALITY OF WORK LIFE A THEORETICAL SURVEY.pdf](https://doi.org/10.11648/j.11648-20150410)

Ventegodt Soren, Merrick Joav and Andersen Niels Jorgen. (2003). –
Quality of Life theory I. The IQOL theory: an integrative theory of
the global quality of life concept, Scientific World

Journal,3(11),pp.,1030-1040. Online:

<https://downloads.hindawi.com/journals/tswj/2003/325251.pdf>

Widar, Marita, Ahlstrom, Gerd and Ek, Anna-Christiena.(2003). –

Health-Related Quality of Life in Persons with long- Term pain
after a Stroke. Journal of Clinical Nursing. Blackwell Publishing

Ltd.,13(27), pp.497-505. [https://doi.org/10.1046/j.1365-](https://doi.org/10.1046/j.1365-2702.2003.00815.x)

[2702.2003.00815.x](https://doi.org/10.1046/j.1365-2702.2003.00815.x)

Williams, Wes ,Dennis, R E., Giangreca, M F., and Cloninger, CJ. –

(2005).Quality of Life as Context for Planning and Evaluation of
Services for People with Disabilities. Exceptional Children

Publisher, Council for Exceptional Children, University of Vermont,
Burlingto.,59,(6),pp.499-501.online:

<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/8519265/>

Yami, Ahmed & Bin Wared, Eman (2019).The quality of work-life and –
relation to organizational excellence at King Khalid University of
the faculty members' point of view / Business School Case study.

Journal of Economics and Administrative Sciences. 25(116), Pp 68-

92. Online:

<https://www.researchgate.net/publication/338294756> The quality o
f work-

[life_and_relation_to_organizational_excellence_at_King_Khalid_Un](https://www.researchgate.net/publication/338294756)

[iversity_of_the_faculty_members'_point_of_view_Business_School](https://www.researchgate.net/publication/338294756)

[Case_study](https://www.researchgate.net/publication/338294756)