

جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

بجامعة الشهيد "حمه لخضر" بالوادي

في ظل بعض المتغيرات الديمغرافية

أ. د. الشايب محمد الساسي

جامعة ورقلة، الجزائر

أ. حمامة عمار

جامعة الوادي، الجزائر

قبل للنشر بتاريخ: 2017-05-30

تمت مراجعته بتاريخ: 2017-05-26

استلم بتاريخ: 2017-04-30

المخلص:

هدفت الدراسة الحالية للتعرف على مدى تأثير بعض المتغيرات الديمغرافية على جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الشهيد "حمه لخضر" بمدينة الوادي. لتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وقد تكون مجتمع الدراسة من أساتذة جامعة الشهيد "حمه لخضر"، والبالغ عددهم 776 أستاذاً. وقد استخدم الباحث أداة الاستبيان الذي أعده لجمع البيانات، وبعد التأكد من صدق الأداة وثباتها تم تطبيقها على عينة الدراسة. وقد تم استرجاع (88) استبيان من أصل (115).

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لمستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغيرات الجنس والرتبة الأكاديمية.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لمستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة.

الكلمات المفتاحية: جودة الحياة الوظيفية؛ المتغيرات الديمغرافية؛ الأستاذ الجامعي.

Quality of work life among the university professors of the faculty of social and human sciences at El - Oued University in the light of some demographic variables

Ammar HAMAMA

El-Oued University, Algeria

Mohammed Saci CHAIB

Ouargla University, Algeria

Abstract

The present study aimed to identify the effect of some demographic variables on the quality of work life among the university professors of the Faculty of Social and Human Sciences at El-Oued University. In order to achieve the study objectives, the researcher used descriptive analytical method, and the study society consisted of the professors of the faculty of social and human sciences in the El-Oued University, their number was 115 professors. The researcher developed a questionnaire as a tool for collecting data consisting of (54) items distributed on the following dimensions: organizational aspects, physical and moral working environment and financial aspects. After verifying its validity reliability; the questionnaire was administered to the study sample. A total of 88 questionnaires were retrieved out of 115. The study concluded the following results:

- There were no statistically significant differences between the average scores of the sample members' appreciation for the level of quality of work life due to gender and academic rank variables.
- There were statistically significant differences between the average scores of the sample members' appreciation for the level of quality of work life due to years of service variable.

Keywords: quality of work life - demographic variables - university professor.

مقدمة:

يعتبر العنصر البشري أحد أهم المؤثرات القوية والفاعلة التي تقوم عليها الميزة التنافسية لأغلب المؤسسات، ولكون نجاح أي مؤسسة من عدمه مرتبط بإنتاجية المورد البشري، لذا وجب على القائمين على هذه المؤسسات ومنها الجامعات الاهتمام بكفاءة ومهارات الموارد البشرية للارتقاء بهذه المؤسسات، ولتحقيق ذلك يجب على إدارة الموارد البشرية توفير حياة وظيفية مناسبة وجيدة للعاملين (الأساتذة) بها.

إن التركيز والاهتمام بجودة الحياة الوظيفية يقود إلى طرق من شأنها أن تعمل على إحداث تحولات جوهرية في المنظمة؛ من أجل تحقي النتائج وزيادة الرضا الوظيفي للعاملين، وبالتالي زيادة الإنتاجية.

تعد جودة الحياة الوظيفية من القضايا الإدارية التي احتلت مكانة متميزة في أدبيات إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، نظرا لكونها مفهوما يحتوي على العديد من العناصر التي تمس أداء المؤسسات مباشرة وتؤثر عليها، وهذا المفهوم رغم أنه يبدو مقتصرًا على البيئة المباشرة للعمل إلا أنه يمس أيضا الحياة الشخصية للعاملين والتي إن لم يتم مراعاتها والاهتمام بها فإنها قطعًا تؤثر سلبًا على أداء العاملين ومن ثم على أداء المؤسسات التي يعملون بها. (جاد الرب، 2008، 240)

إن الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية الداعم لإيجاد بيئة عمل آمنة وصحية ومناسبة، تتوافر فيها أشكال مشاركة العاملين في عمليات الإدارة، واتخاذ القرار جميعها من جهة، والاهتمام بالحياة الأسرية والعائلية من جهة أخرى، يعمل على تحقيق التوازن بين بيئة العامل في العمل ومتطلباته العائلية. إضافة لذلك، فإن جودة الحياة الوظيفية تمثل الأعمال والأفعال والممارسات التي تقوم بها الإدارة العليا من أجل إرضاء العاملين لديها، وإسعادهم، وزيادة شعورهم بالثقة والاطمئنان في حياتهم الوظيفية والأسرية، والذي بدوره يساعد العاملين على أن يكونوا أكثر مقدرة وسلطة في أداء أعمالهم بما يؤدي إلى تحقيق أفضل النتائج. (ديوب، 2014، 196)

الإشكالية:

تعتبر جودة الحياة الوظيفية من المفاهيم الحديثة نسبيًا مقارنة ببقية المفاهيم والمصطلحات الإدارية ذات العلاقة بقضايا إدارة الموارد البشرية. (ماضي، 2014، 30)

كما أن لجودة الحياة الوظيفية علاقة ارتباطية واضحة بجملة من المتغيرات ذات الصلة بالسلوك التنظيمي في مختلف المنظمات كالمصانع والجامعات والإدارات، وفي مقدمة تلك المتغيرات الرغبة بترك العمل والغياب عنه.

على ضوء ما سبق يمكن القول أن مشكلة الدراسة تتمثل في بصورة عامة في بحث متغير من المتغيرات الهامة على مستوى الأداء التنظيمي وإدارة الموارد البشرية في بيئة الإدارة الجزائرية. وتتمثل مشكلة الدراسة تحديداً في سعيها للتحقق من طبيعة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية ومجموعة من المتغيرات الديمغرافية لدى فئة هامة من المجتمع الجزائري وهم أساتذة الجامعة.

فروض الدراسة:

- الفرضية الأولى: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لمستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير الجنس.
- الفرضية الثانية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لمستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة.
- الفرضية الثالثة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لمستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية.

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية تسعى إلى تحقيق الأهداف التالية:

- الكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لمستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية التالية: (الجنس، عدد سنوات الخدمة، المستوى الأكاديمي).

أهمية الدراسة:

ترجع أهمية الدراسة إلى مكانة الأساتذة الجامعيين ودورهم الرئيسي في تحقيق أهداف الجامعة فضلا عن أن الاهتمام بعنصر جودة الحياة الوظيفية يعتبر من المجالات الواجب التركيز عليها الدراسات لما لها من دور في تحسين مستوى أداء الأساتذة لمختلف أدوارهم، الأمر الذي يؤدي إلى تقلص القصور الحادث في جودة مخرجات التعليم الجامعي.

حدود الدراسة:

1. **حد الموضوع:** تتناول الدراسة الحالية موضوع جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الشهيد "حمه لخضر" بولاية الوادي
2. **الحد البشري:** اشتملت هذه الدراسة على الأساتذة الدائمين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الشهيد "حمه لخضر" بولاية الوادي.
3. **الحد المكاني:** تم إجراء الدراسة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الشهيد "حمه لخضر" بولاية الوادي.
4. **الحد الزماني:** طبقت هذه الدراسة في الفترة الممتدة من 01/04/2017 إلى 25/04/2017

مصطلحات الدراسة:

جودة الحياة الوظيفية هي مجموعة من العمليات المتكاملة والمخططة والمستمرة، والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضاً، والذي يساهم بدوره في تحقي الأهداف الاستراتيجية للمنظمة، والعاملين فيها، والمتعاملين معها. (جاد الرب، 2008، 9) ويعرفها الباحث إجرائياً بأنها: السياسات والإجراءات التي تنفذها المنظمة بهدف تحسين وتجويد الحياة الوظيفية، والشخصية لأساتذة الجامعة وبيئتهم الاجتماعية والثقافية والصحية والذي بدوره ينعكس إيجابياً على أدائهم لأعمالهم ومن ثم يساهم في تحقيق أهداف المنظمة (الجامعة) والفرد (الأستاذ) وكافة الأطراف التي لها علاقة بالمنظمة.

الإطار النظري

1- الجوانب التنظيمية لجودة الحياة الوظيفية:

هي الجهود المبذولة من طرف إدارة الجامعة بهدف توفير كل الظروف لتحسين جودة أداء الأستاذ الجامعي من خلال عمليات التقييم والتحسين والتطوير والممارسة بشكل مستمر مما ينعكس إيجاباً على جودة المؤسسة التعليمية (الجامعة) ومخرجاتها.

1-1 المشاركة في اتخاذ القرارات: تتبع أهمية المشاركة وبخاصة في اتخاذ القرارات كعامل تحفيزي معنوي من خلال ما تتضمنه من أساليب متعددة من شأنها أن تساعد على تحسين أداء العاملين حيث أن المشاركة في اتخاذ القرارات تساعد على تنمية قدرات المرؤوسين وتطويرها وتأهيلهم للعمل في المستويات القيادية. (القحطاني، 2009، 35)

إن المشاركة في اتخاذ القرارات تتيح للعاملين فرص إبداء أفكارهم وآراءهم، الأمر الذي يزيد من تحسن طرق العمل، وخفض الصراع بين العاملين والإدارة، والرفع من مستوى الانسجام في بيئة العمل.

1-2 الاستقرار والأمان الوظيفي: يعد الأمان الوظيفي أمر حيوي للعاملين، حيث تعتبر الوظيفة وسيلة لتحقيق الذات والمكانة الاجتماعية وليس فقط مصدراً للدخل، وهو مجموعة من الضمانات والمنافع الوظيفية التي يتطلبها العاملون مثل الأمان من فقدان الوظيفة من دون أسباب شرعية، الأمان من إجراءات إدارية تعسفية الأمر الذي يؤدي إلى الاستقرار النفسي ورفع الروح المعنوية وبالتالي تحسين الأداء وتوثيق الولاء. (الشنطي، 2006، 25)

فالأمان الوظيفي هو بقاء الفرد موظف في نفس المنظمة بدون انتقاص من الأقدمية، أو الأجر أو حقوق التقاعد، مما ينعكس إيجاباً على الإنتاجية، فهو محدد مهم لصحة العاملين ورفاهيتهم الجسدية والنفسية، والاحتفاظ بهم في وظائفهم، والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي.

1-3 الالتزام التنظيمي: يعد الالتزام الوظيفي من الموضوعات التي لاقى اهتماماً ملحوظاً من الباحثين في المجال الوظيفي، الأمر الذي يعكس أهمية الالتزام في حد ذاته بالنسبة لكل من المنظمة والعاملين فيها على حد سواء (العنزي، 2013، 36)

إن الالتزام التنظيمي هو عبارة عن ارتباط الفرد الشديد بمنظمته واعتزاز وفخره وتعلقه بها وإيمانه بقيمتها وأهدافها، وبذله قصارى جهده لتحقيق أهدافها من خلال تكريس جل وقته لإنجاز مهام العمل المكلف بها مع المحافظة على مرافقها والأدوات التي يستخدمها وسعيه لزيادة مواردها وترشيد استهلاك المواد المستخدمة في العمل بقدر الإمكان. (الشمري، 2013، 29)

وعليه فالالتزام التنظيمي ينطوي على:

- ارتباط الفرد الشديد وتعلقه بالمنظمة التي يعمل بها.
- إيمان الفرد بالمنظمة التي يعمل بها وبقيمتها وأهدافها.
- بذل الفرد قصارى جهده لتحقيق أهداف المنظمة.
- اعتزاز الفرد بالمنظمة، وفخره بالانتماء إليها.
- تكريس جل وقته وجهده لإنجاز مهام العمل في المنظمة.

1-4 التعاون بين الإدارة والنقابات العمالية: النقابة هي تنظيم عمالي مهمته الأساسية الدفاع عن حقوق العمال المتمثلة أساساً في الأجور، ولا يقتصر دورها على التعبير عن رغبات واحتياجات العمال، بل يتعداه إلى دور الرقيب على المنظمات، وذلك للتأكد من التزام المنظمة بالتشريعات المختلفة، مع محاولة الكشف عما يقع من أخطاء أو مخالفات للعمل على تصحيحها، والتأكد من سير المنظمة وفق القوانين العمالية السائدة في البلاد.

للنقابات تأثير صارم على أداء الأفراد وعلى كفايتهم الإنتاجية، فقد تدفع الأفراد إلى تخفيض أدائهم بحجة ضالة الأجور التي يتقاضونها، أو بحجة سوء معاملة الإدارة لهم، لذا فإن المنظمات تحاول بكل السبل إغراء العمال وإقناعهم بعدم تنظيم نقابات وذلك من أجل إعطائها مرونة أكبر في تعاملها معهم. (المرنخ، 2004، 35)

2- بيئة العمل المادية والمعنوية:

هي تلك الظروف المحيطة بالأستاذ في مكان العمل (الجامعة) وقت العمل وتتضمن الظروف المعنوية والمادية، والتي تحفز على إعطاء أفضل ما لديه إذا كانت جيدة ومناسبة، أما في حال العكس فإنها تؤثر سلباً على أدائه وتقوده إلى الخمول وقلة الإبداع والإنتاج.

1-2 التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية: يركز هذا البعد على ماهية الأساليب التي تحقق الموازنة بين المحورين الهامين في الحياة وهما العمل والحياة بشكل أساس، حتى تنعم بسعادة من خلال إشباع حاجات العاملين ورغباتهم، فضلاً عن إشباع حاجات المنظمة من خلال زيادة الإنتاجية فيها. (البليسي، 2012، 9)

ومن خلال تحقيق الموازنة بين الحياة والعمل ستمكن المنظمة من التوصل إلى نتائج تتمثل بتقليل التوتر للعاملين، وخلق دوافع أفضل لهم، وضمان ولاء تنظيمي أكثر، وغيابات أقل، ومن ثم إنتاجية أكثر. (Tang & Cheung, 2009)

2-2 الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل: أصبح اهتمام أية منظمة في الوقت الحاضر منصبا على كيفية بناء بيئة عمل تضمن توافر السلامة المهنية فيها كعنصر أساسي لعمل العاملين، كما أن مفهوم السلامة المهنية يتضمن تقديم جميع الخدمات والتجهيزات وتوافر الإنشاءات التي من شأنها حماية كل عناصر الإنتاج مجتمعة، وفي مقدمتها حماية المورد البشري من المخاطر. وأوضح (Gordon, 1983, 659) إن أهمية هذا البعد تتجسد بسلامة المناخ التنظيمي في العمل، إذ ينبغي أن تسعى المنظمة جاهدة إلى إيجاد بيئة عمل صحية وآمنة لتجعل العاملين يعملون فيها بثقة ومن دون التخوف من إصابتهم بأضرار أو أمراض معينة، فضلا عن سعيها لتقليل المخاطر الصحية والإصابات الجسدية. مما سبق يتضح بأن صحة ظروف العمل أصبحت الجانب الأساسي، والذي تركز عليه كل منظمة في بيئة العمل، لأن أخطار إصابات العمل والأمراض المهنية، أخذت تتزايد وتتوسع بسبب التطور العلمي والتقني الذي يشهده العالم، والذي أدى إلى التوسع في استعمال المعدات المتطورة في نشاطات المنظمات جميعها.

3- الجوانب المالية والاقتصادية:

هي كل الأساليب المستخدمة من طرف إدارة الجامعة، وكذا الوسائل والعوامل التي من شأنها حث الأساتذة وتشجيعهم على أداء مهامهم وواجباتهم بتفان وتشمل الأجور والمكافآت المالية وفرص الترقى والتقدم في الوظيفة.

3-1 فرص الترقى والتقدم الوظيفي: يمثل هذا البعد مدى وجود مجال لتطوير قدرات الفرد أو الحصول على القيمة الاجتماعية الحقيقية من خلال التميز فيها، كما يمثل الفرصة الكبرى لظهور قابليات ومهارات الفرد، فضلا عن الارتقاء بمستويات أعلى بالتنظيم داخل المنظمة كلا على أساس مهاراته فيها. إذن، فإن هذا البعد يوفر الفرصة للنمو والارتقاء داخل المنظمة من خلال تحفيز العاملين وتشجيعهم لإظهار مهاراتهم وقابليتهم فيها.

3-2 الأجور والمكافآت المالية: تعتبر أنظمة الأجور والمكافآت من أهم الأنظمة وأكثرها تأثيرا في استقرار الفرد واندماجه في عمله وتحقيق الرضا الوظيفي لديه، فتقوم الأجور والرواتب التي يحصل عليها العامل بدور كبير في تحقيق مستوى الرضا لديه مما ينعكس في السلوك العام للأداء في المنظمة مثل الاستقرار بالعمل وتقليل الغيابات والانتظام بالعمل. (الكلادة، 2012، 131)

كما تعتبر المكافآت أداة من أدوات التحفيز التي تستخدمها منظمات الأعمال في تحسين الأداء وتعتبر عامل هام في دفع العاملين للتميز والتمايز، وتوفير البيئة التنافسية التي تدفع العاملين لبذل أقصى جهود لنيل المكافآت بأشكالها المختلفة المادية أو المعنوية. (الشنطي، 2016، 29)

إجراءات الدراسة الميدانية

منهج الدراسة:

يستخدم الباحث المنهج المناسب لموضوعه، وانطلاقاً من طبيعة الموضوع، كون اختلاف المواضيع يستوجب اختلافاً في المناهج المستخدمة، ومن هذا المنطلق تتعدد وتختلف المناهج المستخدمة في البحوث النفسية والتربوية. ولما كان موضوع هذه الدراسة يتعلق بالوصف فيما يخص جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية فإنه يقتضي إتباع المنهج الوصفي التحليلي.

مجتمع وعينة الدراسة:

تم توزيع الاستبيان على كل الأساتذة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، والبالغ عددهم 115 أستاذاً وأستاذة موزعين على قسم العلوم الاجتماعية وقسم العلوم الإنسانية، وقد تم استعادة 88 استبياناً أي ما نسبته 76.52 %

جدول (1) توزيع أفراد العينة وفقاً للمتغيرات الشخصية

المتغير	الفئة	العدد	النسبة
الجنس	ذكر	63	71.60 %
	أنثى	25	28.40 %
سنوات الخدمة	أقل من 10 سنوات	64	72.72 %
	من 10 إلى 20 سنة	14	15.90 %
	أكثر من 20 سنة	10	11.36 %
الرتبة الأكاديمية	أستاذ التعليم العالي	8	9.09 %
	أستاذ محاضر	37	42.04 %
	أستاذ مساعد	43	48.86 %

أدوات الدراسة وخصائصها السيكمترية:

- بناء أداة الدراسة:

سمحت مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع جودة الحياة وجودة الحياة الوظيفية وجودة حياة العمل للباحث بتحديد أبعاد الأداة الحالية في ثلاث محاور:

1- الجوانب التنظيمية.

2- بيئة العمل المادية والمعنوية.

3- الجوانب المالية والاقتصادية.

بالنسبة لتحديد بنود الأداة فقد رجع الباحث إلى الأدب التربوي والدراسات السابقة المتعلقة بجودة الحياة وجودة الحياة الوظيفية وجودة حياة العمل وإلى تجربته القصيرة كأستاذ جامعي.

وفيما يخص تصحيح الأداة فقد تم إعطاء الدرجات من 1 إلى 5 لأوزانها التي صيغت وفق طريقة (ليكرت) كما هو مبين في الجدول الآتي:

جدول (2) مفتاح تصحيح الأداة

الدرجة	1	2	3	4	5
الاختيار	غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما

- الخصائص السيكومترية للأداة:

- صدق الأداة:

1- الصدق الظاهري (صدق المحكمين): من أجل البحث عن صدق الاستبيان والمتضمن 54 بنداً، تم عرضه على مجموعة من الخبراء مكونة من 7 أساتذة في الاختصاص، واستناداً إلى آراء المحكمين قام الباحث بتعديل البنود المطلوب تعديلها.

2- صدق الاتساق الداخلي: يقصد به "قوة الارتباط بين درجات كل من مستويات الأهداف ودرجة الاختبار الكلية، وكذلك درجة ارتباط كل فقرة من فقرات الاختبار بمستوى الأهداف الكلي التي تنتمي إليه". وجرى التحقق من صدق الاتساق الداخلي للاختبار بتطبيقه على عينة استطلاعية مكونة من (30) أستاذاً، وتم حساب معامل ارتباط (بيرسون) بين درجات كل فقرة من فقرات الاختبار والدرجة الكلية للاختبار ببرنامج الحزمة الإحصائية النسخة spss v21، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (3) نتائج صدق الاتساق الداخلي للاختبار (الارتباط بين الفقرة والاختبار ككل)

البعد الثالث		البعد الثاني						البعد الأول					
معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة
**0.77	552	**0.59	43	**0.75	336	**0.78	227	**0.53	119	*0.31	110	**0.73	01
**0.75	553	**0.84	44	**0.55	337	**0.85	228	**0.69	220	**0.49	111	**0.72	02
**0.72	554	**0.69	45	**0.73	338	**0.60	229	**0.66	221	**0.67	112	**0.64	03
		**0.80	46	**0.76	339	**0.74	330	**0.78	222	**0.68	113	**0.73	04
		**0.75	47	**0.80	440	**0.90	331	**0.42	223	0.18	114	**0.73	05
		**0.87	48	**0.59	441	**0.72	332	**0.72	224	**0.61	115	**0.64	06
		**0.75	49	**0.68	442	**0.56	333	**0.56	225	**0.59	116	**0.81	07
		**0.66	50			**0.66	334	**0.57	226	**0.70	117	*0.37	08
		**0.73	51			**0.56	335			**0.75	118	**0.66	09

(*) تدل على مستوى الدلالة 0.05 و (***) تدل على مستوى الدلالة 0.01 .

يتضح من خلال الاطلاع على الجدول السابق بأن جميع فقرات الاختبار ترتبط مع المهارة التي تنتمي إليها، بمستوى دلالة يتراوح بين (0.01-0.05)، باستثناء الفقرة رقم: 14 فهي غير دالة إحصائياً، وعليه سيقوم الباحث بحذف هذه الفقرة من المقياس لعدم ارتباطها مع مهاراتها، وبذلك يصبح الاختبار في صورته النهائية مكون من (53 فقرة).

- ثبات الأداة:

1- الثبات بطريقة ألفا كرونباخ: يمثّل معامل ألفا متوسط المعاملات الناتجة عن تجزئة الاختبار إلى أجزاء بطرق مختلفة، وبذلك فإنه يمثّل معامل الارتباط بين أي جزئين من أجزاء الاختبار ويستخدم هذا المعامل في صورته العامة عندما تكون احتمالات الإجابة على الأسئلة ليست ثنائية (صفر، واحد)، أي يجب أن تكون متعددة.

حيث تم التأكد من ثبات الأداة بطريقة ألفا كرونباخ ببرنامج spss، وكانت النتائج كالتالي:

جدول(4) معامل ثبات الأداة بطريقة (ألفا - كرونباخ)

معامل ألفا كرونباخ لكل بعد	الأبعاد	الرقم
0.93	01	01
0.93	02	02
0.92	03	03
0.92	المعامل الكلي للاختبار	

يتّضح من الجدول أن معاملات الثبات بطريقة (ألفا - كرونباخ) = (0.92 و 0.93) وهي معاملات ثبات مرتفعة جداً، كما بلغ معامل الثبات الكلي للمقياس (0.92) وهي قيمة مرتفعة جداً أيضاً مما يعني أن الاختبار ثابت فيما يعطي من نتائج.

2- الثبات بطريق التجزئة النصفية:

الجدول التالي يوضح معامل ثبات المقياس بهذه الطريقة:

جدول(5) الثبات بطريقة التجزئة النصفية

ألفا كرونباخ	سبيرمان-براون	جيتمان	مستوى الدلالة
0.93	0.92	0.92	0.01

الأساليب الإحصائية:

لمعالجة البيانات تم استخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS 21) وذلك بالمعالجات الإحصائية التالية:

1- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحديد استجابات أفرأ عينة الدراسة على أبعاد الدراسة.

2- اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين لتحديد الفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة على أبعاد الأداة تبعا لمتغير الجنس.

3- تحليل التباين الأحادي لتحديد الفروق في استجابات عينة الدراسة على أبعاد الأداة وفقا لمتغيرات مدة الخدمة والمستوى الأكاديمي.

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها:

- عرض وتفسير النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى:

وتتص هذه الفرضية على الآتي: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لمستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير الجنس. من أجل فحص هذه الفرضية استخدم اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين والنتائج المبينة في الجدول الآتي تبين ذلك.

جدول (6) نتائج اختبار لدراسة الفروق إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لمستوى جودة الحياة الوظيفية باختلاف الجنس

المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجة الحرية	مستوى الدلالة
ذكور	63	188.25	37.51	0.57	86	غير دالة عند 0.05
إناث	25	193.36	37.67			

إن قيمة "ت" 0.57 هي أكبر من مستوى الدلالة وهو 0.05 وبالتالي يمكننا القول بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة (الأساتذة) لمستوى جودة الحياة الوظيفية في كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية تعزى إلى الجنس.

ويرجع الباحث ذلك إلى عدم وجود تمييز أو تفريق في تعامل إدارة الجامعة مع الأساتذة على أساس الجنس، وأن كلا الجنسين يعملون في نفس الأوضاع والبيئة، أي يستفيدون من نفس المزايا التي توفرها إدارة الجامعة ويعانون في نفس الوقت من نفس المشاكل كضغوط العمل...

اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة الشنطي (2016) والتي أكدت على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة المبحوثين حول مدى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في وزارة الأشغال العامة تعزى إلى الجنس.

واختلفت مع دراسة البلبيسي (2012) التي أكدت على وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية تعزى إلى الجنس لصالح الذكور، ودراسة نصار (2013) التي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى الجنس لصالح الذكور في مجال ظروف العمل المادية وغير المادية والاستغراق الوظيفي، ودراسة الدحدوح

(2015) التي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى إلى الجنس لصالح المعلمات في مجال العلاقات الإنسانية.

- عرض وتفسير النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية:

وتنص هذه الفرضية على الآتي: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لمستوى جودة الحياة الوظيفية تُعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة. من أجل فحص هذه الفرضية استخدم تحليل التباين الأحادي ANOVA لاستجابات الأفراد على أداة الدراسة حسب متغير عدد سنوات الخدمة وكانت النتائج كما هي مبينة في الجدول الآتي:

جدول (7) نتائج تحليل التباين الأحادي لاستجابات أفراد عينة الدراسة على أداة الدراسة حسب متغير عدد سنوات الخدمة.

الدالة	قيمة الدلالة	قيمة (ف)	درجة الحرية	المتوسط الحسابي	مجموع مربعات الانحراف	مصدر التباين
دالة	0.44	3.230	2	4301.510	8603.020	بين المجموعات
			85	1331.639	113189.299	داخل المجموعات
			87		121792.318	الكلية

يرجع الباحث ذلك لكون هذه الفئة من الأساتذة المخضرمين (مدة الخدمة أكثر من 20 سنة) والتي زامنت الفترات العصبية التي مرت بها البلاد أين كانت الأوضاع متردية من كل النواحي وعاشت أيضا الفترات الزاهية التي عرفتها البلاد وبالتالي فهي تحس بالتطور الحاصل في برامج جودة الحياة الوظيفية التي توفرها إدارة الجامعة ويختلف إدراكها لهذه الأبعاد عن إدراك الفئتين التين عملتا فترة أقل (أقل من 10 سنوات) و(من 10 إلى 20 سنة)، الأساتذة الذين يمثلون الفئتين الأخيرتين عادة ما تجدهم يضعون أنفسهم في مقارنة مع أساتذة الدول الأخرى، وبالتالي يرون بأن البرامج التي توفرها الجامعة لا ترقى للمستوى المطلوب.

اتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة البلبيسي (2015) التي أكدت على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية تُعزى إلى الخبرة، ودراسة نصار (2013) التي أكدت على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول أثر جودة حياة العمل على تنمية الاستغراق الوظيفي تُعزى إلى عدد سنوات الخبرة في المنصب الحالي، ودراسة الدحدوح (2015) التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى إلى متغير سنوات الخدمة في مجال العلاقات الإنسانية ومجال المشاركة في اتخاذ القرار ومجال البيئة المدرسية المادية والصحية.

واختلفت هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة العنزي (2013) التي أكدت على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أفراد مجتمع الدراسة تُعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة في محور الالتزام التنظيمي.

- عرض وتفسير النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة:

وتنص هذه الفرضية على الآتي: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لمستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية. من أجل فحص هذه الفرضية استخدم تحليل التباين الأحادي ANOVA لاستجابات الأفراد على أداة الدراسة حسب متغير الرتبة الأكاديمية وكانت النتائج كما هي مبينة في الجدول الآتي:

جدول (8) نتائج تحليل التباين الأحادي لاستجابات أفراد عينة الدراسة على أداة الدراسة حسب متغير الرتبة الأكاديمية

الدالة	قيمة الدالة	قيمة (ف)	درجة الحرية	المتوسط الحسابي	مجموع مربعات الانحراف	مصدر التباين
غير دالة	0.908	0.097	2	138.505	277.011	بين المجموعات
			85	1429.592	121515.307	داخل المجموعات
			87		121792.318	الكلية

تبين بأن قيمة ف (0.097) هي أكبر من 0.05 وهي غير دالة وهذا يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لمستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية.

ويعزو الباحث ذلك إلى كون جميع الموظفين باختلاف مستوياتهم الوظيفية يعملون في بيئة وظيفية واحدة وسياسة وظيفية موحدة وأن إدارة الجامعة توفر جودة حياة وظيفية لجميع الأساتذة باختلاف رتبهم الأكاديمية.

واتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة (Roberto, Alves Calumb, 2010) ودراسة (Farideh, Haghshenas, 2012)، حيث توصلنا إلى أنه لا توجد فروق بين العاملين فيما يتعلق بأبعاد جودة الحياة الوظيفية تعزى إلى الخصائص الشخصية منها (مستوى التعليم).

في حين اختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من (Sirgy, M. Joseph et al 2008) و (John, K Layer et Al, 2009) حيث توصلت كلتا الدراستين إلى وجود تباين بين إدراك العاملين لأبعاد جودة الحياة الوظيفية يعزى إلى الخصائص الديمغرافية.

خلاصة:

خلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لمستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لمستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغيرات الجنس والرتبة الأكاديمية.

قائمة المراجع

المراجع العربية:

- جاد الرب، سيد محمد (2008)، "جودة الحياة الوظيفية QWL في منظمات الأعمال العصرية"، مصر: دار الفكر العربي للنشر.
- الدحوح، حسني فؤاد (2015) جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية بمحافظة غزة وعلاقتها بمستوى أدائهم رسالة ماجستير غير منشورة. قسم أصول تربوية، كمية التربية، الجامعة الإسلامية. غزة.
- ديوب، أيمن (2014) تمكين العاملين كمدخل لتحسين جودة الحياة الوظيفية في قطاع الاتصالات. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية. المجلد 30 (1)، ص 195-224.
- عباس، سهيلة؛ والزامل، علي (2007) التطوير التنظيمي وجودة حياة العمل. مجلة علوم إنسانية. العدد 34 العززي، طليل. (2013). بيئة العمل وعلاقتها بالالتزام الوظيفي للعاملين بجوازات منطقة الحدود الشمالية. رسالة ماجستير غير منشورة. قسم العموم الإدارية، كمية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية: المملكة العربية السعودية.
- العززي والفضل، فلسفة نوعية حياة العمل في منظمات الألفية الثالثة، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 13/ ع 45/ لسنة 2007
- الكلادة، طاهر محمود. (2013) إدارة الموارد البشرية. عمان: دار البداية ناشرون وموزعون.
- الشنطي، نهاد عبد الرحمن (2016) واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الحكومية وعلاقته بأخلاقيات العمل. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الأقصى. غزة.
- الشمري، عايد (2015). دور البيئة الداخلية في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى منسوبي قيادة حرس الحدود بمنطقة الحدود الشمالية، رسالة ماجستير، قسم العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية.
- الشنطي، نهاد عبد الرحمن. (2016) واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الحكومية وعلاقته بأخلاقيات العمل، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأقصى بغزة.

المراجع باللغة الأجنبية:

- Cheung, Francis Yue-Lok and Tang, Catherine So-Kum, (2009), "Quality of Work Life as a Mediator between Emotional Labor and Work Family Interference", J Bus Psychol, Vol.24, PP.245- 255.
- Farideh Haghshenas Kashani A Review on Relationship between Quality of Work Life and OrganizationalCitizenship Behavior(Case Study: An Iranian Company) Journal of Basic and Applied Scientific Research.2012.
- Gordon, J. R., (1983), A diagnostic Approach to Organizational Behavior, United state of America.
- John K. Layer, Waldemar Karwowski "The effect of cognitive demands and perceived quality of work life on human performance in manufacturing environments International Journal of Industrial Ergonomics Volume 39, Issue 2, March 2009.
- Kaiser, Stephan, & Ringlsetter, Max Josef(2011). Strategic Management of Professional Service Firms: Theory and Practice, Germany, Springer.
- Roberto Alves Calumbi, , Jane Auxiliadora Amorim, TSA, Carmem Maria Caricio Maciel, TS., Otavio Damazio Filho, TSA, Aldemir José Ferreira Teles, "Evaluation of the Quality of Life of Anesthesiologists in the City of Recife" Revista Brasileira de Anestesiologia Volume: 60, Issue: 1, (2010) Pages: 42-51.
- Sirgy, M. Joseph, Nora Reilly, Jiyun Wu, and David Efraty ,A Work-Life Identity Model of Well-Being: Towards a Research Agenda Linking Quality-of-Work-Life (QWL) Programs with Quality of Life (QOL). APPLIED RESEARCH IN QUALITY OF LIFE(2008)., vol(3), 181-202.