

## مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جدة

د. فهد بن عبدالرحمن المالكي  
قسم الإدارة وأصول التربية  
كلية التربية - جامعة جدة  
dr\_fahad100@hotmail.com

## مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جدة

د. فهد بن عبدالرحمن المالكي

قسم الإدارة وأصول التربية

كلية التربية - جامعة جدة

### الملخص

هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جدة من وجهة نظرهم، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع بيانات الدراسة، وتحقيق أهدافها، وتكونت من (٤٤) فقرة، موزعة على خمسة محاور، طبقت على أعضاء هيئة التدريس الذكور في الكليات الإنسانية، والعلمية بجامعة جدة، خلال الفصل الأول للعام الدراسي (٢٠٢١-٢٠٢٢)، واستجابت عينة منهم تقدر بـ (٢١٨) عضواً، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: جاء مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جدة بشكل عام بدرجة متوسطة، وجاء محور خصائص الوظيفة في الترتيب الأول، من حيث مستوى الجودة، وبدرجة كبيرة، في حين جاء محور المرافق والخدمات الجامعية في الترتيب الأخير وبدرجة قليلة، وبقية المحاور جاءت بدرجة متوسطة، وجود فروق دالة إحصائياً بين استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لاختلاف الكلية ولصالح الكليات العلمية، وجود فروق دالة إحصائياً تعزى لاختلاف الرتبة العلمية في كل محاور الدراسة وعلى المستوى الكلي ولصالح رتبة أستاذ. وجود فروق دالة إحصائياً تعزى لاختلاف عدد سنوات الخدمة ولصالح من خدمتهم (أكثر من ١٠ سنوات)، وجود فروق دالة إحصائياً تعزى لاختلاف الجنسية، ولصالح غير السعوديين، وأوصت الدراسة بعدة توصيات، من أهمها: إتاحة الفرصة لأعضاء هيئة التدريس للمشاركة في صنع واتخاذ القرارات التي تخصهم.

الكلمات المفتاحية: أعضاء هيئة التدريس، جودة الحياة الوظيفية، جامعة جدة.

## The Level of Job Life Quality among Faculty Members at Jeddah University

**Dr. Fahad A. Almalki**

College of Education  
University of Jeddah

### Abstract

The purpose of this study was to investigate the level of job life quality as perceived by faculty members at Jeddah University. The study used the descriptive approach through administering a questionnaire for collecting the study data and achieving its objectives. The questionnaire consisted of (44) items distributed among four domains and it was administrated to the responded 218 male faculty members in the humanities and sciences faculties at the University of Jeddah during the first semester of the academic year (2021-2022). The findings of the study showed that the level of quality of job life for faculty members at the University of Jeddah, in general, was in an average level; the job characteristics domain came first in terms of quality while the facilities and university services domain was in the last rank with a low level. The rest of domains were found to be at an average level. The study results also indicated significant statistical differences between the responses of the study sample were attributed to the difference in the college and in favor of the scientific faculties and significant statistical differences attributed to the difference in the scientific rank in all the domains of the study and at the total level in favor of the professor rank. The results also displayed that there were significant statistical differences due to the difference in the number of year of service and in favor of those with more than 10 years service, and there were significant statistical differences due to the difference in nationality, in favor of non-Saudis. Based on the findings, the study made several recommendations most important of which were involving faculty members in making and taking the decisions that concerned them.

**Keywords:** faculty members, quality of job life, Jeddah University.

---

## مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جدة

د. فهد بن عبدالرحمن المالكي

قسم الإدارة وأصول التربية

كلية التربية - جامعة جدة

### المقدمة

تعد جودة الحياة الوظيفية من المفاهيم الإدارية الحديثة التي احتلت مكاناً متميزاً في مجال الموارد البشرية وبيئات الأعمال، حيث إن جودة الحياة الوظيفية مفهوم له علاقة ارتباطية بالعديد من المجالات التي لها تأثير قوي، ومباشر على أداء المؤسسات بشكل عام. وقد بدأ الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية في أوائل السبعينيات الميلادية، وتعددت الدراسات والأبحاث التي تناولت معظم جوانب جودة الحياة الوظيفية، وبدأت إدارات التطوير في العديد من الشركات العالمية الكبيرة في تنفيذ مبادرات متعددة؛ لتحسين بيئة العمل وزيادة الإنتاجية (شميلان، ٢٠١٩).

وذكر المغربي (٢٠٠٤) أن كثيراً من المؤسسات والشركات في مختلف أنحاء العالم بدأت في تبني برامج جودة حياة العمل، بما يحقق لها العديد من المزايا ومنها: القدرة التنافسية، وتوفير قوة عمل أكثر مرونة وولاء، وتوفير بيئة عمل أفضل.

وقد أشار لي وآخرون (Lee et al, 2015) إلى أن جودة الحياة الوظيفية لا تؤثر فقط في رضا الموظفين عن المؤسسة التي يعملون فيها، وإنما على جوانب أخرى مختلفة من حياتهم، مثل الرضا عن الجوانب الأسرية والاجتماعية.

وأضاف لويزة (٢٠٢٠، ١١) أن جودة الحياة الوظيفية ليست مقتصرة على بيئة العمل، بل مرتبطة بالحياة الشخصية للموظفين باعتبار الموظف كائناً بشرياً، له العديد من المشاعر والاهتمامات الشخصية، التي إذا لم يتم مراعاتها فسوف تكون لها نتائج سلبية على أداء الموظفين وإنتاجهم، ومن ثم يتأثر أداء المؤسسات التي يعملون فيها.

وأكد ماضي (٢٠١٥، ١١٦) أن توافر عناصر جودة الحياة الوظيفية للموظفين يؤدي دوراً أساسياً في الارتقاء بأداء المؤسسة، فالموظفون الذين يتمتعون بجودة حياة وظيفية مريحة ومميزة يكون أداؤهم عالياً، ولديهم القدرة على مساعدة المؤسسة في تحقيق أهدافها الاستراتيجية، والمنافسة والمحافظة عليها من الانهيار والتلاشي.

وأشار بوجاليندي وآخرون (Pugalendhi, et al, 2011) إلى أن جودة الحياة الوظيفية أصبحت ضرورة من الضرورات التي تضمن بقاء المؤسسات ، وتُعبّر عن نوعية العلاقة بين الموظفين ومؤسساتهم التي يعملون فيها، وتهتم ببيئة العمل ومكوناتها ، وتأثير ذلك على الموظفين وأدائهم.

ويُطلق على جودة الحياة الوظيفية مفهوم إنسانية بيئة العمل؛ ويتمثل هذا المفهوم في المحافظة على حقوق وكرامة الموظفين، وتوفير مناخ عمل جيد لهم، وإعطائهم الفرصة للتعبير عن آرائهم، وتحقيق العدالة والمساواة فيما بينهم، وتحقيق التوازن والتوافق بين الحياة الوظيفية والحياة الأسرية للموظفين، من خلال مرونة أوقات العمل وساعاته، وخفض الضغوط وتطوير مهاراتهم، بحيث تشبع احتياجاتهم، وبالتالي يرتفع أداء منظماتهم، وهذا يخلق لديهم نوعاً من الاستقرار في الوظيفة، وقدرة على الإبداع والابتكار وتحمل المسؤولية. (شميلان، ٢٠١٩، ٢١٩).

وفي ذات السياق يوضح قريشي، وباديسي (٢٠١٦، ٢١٦) إلى أن مفهوم جودة الحياة الوظيفية عبارة عن: توفير الظروف، وبيئة العمل الملائمة التي تعزز الرضا الوظيفي، من خلال توفير المكافآت، والأمن الوظيفي، وفرص النمو، والسماح للعاملين بالمشاركة في اتخاذ القرارات، وتعزيز التعاون، وتحقيق العدالة في الأجور، فضلاً عن سلامة بيئة العمل، مما يؤدي إلى إشباع حاجات العاملين ورغباتهم، ومن ثم سعيهم في زيادة الإنتاجية.

وفي جانب أهمية جودة الحياة الوظيفية بين ماضي (٢٠١٤) أهميتها: في تقليل صراعات العمل بين الموظفين والإدارة، وتهيئة مناخ جيد يساهم في حل المشكلات، وزيادة الطمأنينة والانتماء لدى الموظفين، والموازنة بين أهداف الموظفين الشخصية، وأهداف المؤسسة، وتحسين العلاقات الإنسانية في بيئة العمل، وخفض معدلات غياب الموظفين، وزيادة الفعالية، والكفاءة التنظيمية داخل المؤسسة، واستثمار أفضل للموارد البشرية.

وأضاف الهيتي (٢٠٠٥) بأنها: تساهم في الاحتفاظ بنوعيات من الموظفين، ذات كفاءة، ومهارة ومعرفة، وكذلك تساعد على النمو والتطور للموظفين، إذ إن الاستقرار الوظيفي يساهم في تحقيق ذلك.

ومما سبق يتبين أن جودة الحياة الوظيفية تهدف إلى جعل بيئة العمل مصدر جذب للموظفين الجيدين، وكذلك زيادة انتمائهم وولائهم للمؤسسة، وعدم هجرتهم إلى مؤسسات أخرى، وتقليل مشكلات العمل إلى أدنى مستوى ممكن، والإسهام في تعزيز الجودة، والإبداع. (السالم، ٢٠٠٩).

ولتحقيق تلك الأهداف هناك أبعاد لجودة الحياة الوظيفية لابد من توافرها؛ وقد حدّد العنزي وآخرون (٢٠٠٧) تلك الأبعاد في: ديمقراطية الإدارة، ومشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات، وظروف عمل إنسانية، وتعزيز التعاون، وتشجيع التألف والمودة، وتحقيق العدالة في الأجور والمكافآت، وتوفير السلامة والأمان للموظفين، وأضاف جاد الرب (٢٠٠٨) بُعد السلوك القيادي والإشرافي، ونظم الترقية والتقدم الوظيفي، والاستقرار الوظيفي، وبرامج التدريب، وعلاقات العمل، والتوازن بين الحياة الشخصية وحياة العمل.

وأشار الدسوقي (٢٠١٥، ٣٨٩) إلا أنّ أعضاء هيئة التدريس هم الركيزة الأساسية في الجامعات والمحرك الرئيس الذي به تُطور الجامعات وتحقق تميّزها وتنافسيتها، لذا يُعد الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات ضرورة ملحة لأهميتها في الارتقاء بمستوى الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس وإسهاماتهم الأكاديمية؛ علاوة على كونها أداة أساسية لتمكين الجامعة من تحقيق أهدافها، والتغلب على كثير من مشكلاتها.

وذكر جاد الرب (٢٠٠٨، ٣٣) أنّ هناك اهتماماً من الجامعات بأهمية وتأثير أعضاء هيئة التدريس، فهم الذين يُفكرون، ويُبدعون، وينتجون، ويعملون على تعليم الطلبة، وتشكيل اتجاهاتهم، ومن ثم لا بُد من الاهتمام والعمل على كل ما من شأنه أن يؤثر على حياة عضو هيئة التدريس داخل عمله، وينعكس هذا الاهتمام على فاعلية أدائه، وإنتاجه.

ويعتبر الرضا عن العمل أحد الموضوعات الإدارية المهمة اللازمة لنجاح المؤسسات التعليمية، وخاصة الجامعات، ويتضمن الرضا عن العمل عدة جوانب منها: طبيعة الوظيفة، الزملاء، نمط الإشراف، الرواتب، نظام الترقيات والمكافآت، وكذلك نظام الاتصالات (منصور، ٢٠١٠).

وقد أُجريت دراسات عديدة في مجال جودة الحياة الوظيفية، فقد أجرى البدوي (٢٠٢١) دراسة هدفت إلى التعرف على واقع جودة الحياة الوظيفية للعاملين بجامعة الملك خالد، وتوصلت الدراسة إلى موافقة أفراد عينة الدراسة بدرجة متوسطة على واقع أبعاد جودة الحياة الوظيفية (بُعد المشاركة في اتخاذ القرارات، وُبعد الأجور والمكافآت، وُبعد الاستقرار والأمان الوظيفي، وُبعد التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية) للعاملين بجامعة الملك خالد؛ وكذلك أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات: الجنس، الوظيفة الحالية.

أمّا دراسة إكرام و أمير (Akram & Amir, 2020) فقد هدفت إلى مقارنة جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية، والخاصة في ولاية البنجاب

بجمهورية باكستان، وبيّنت النتائج أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية أعلى منها لدى نظرائهم في الجامعات الخاصة، ولا توجد فروق دالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة تبعاً لمتغيرات: العمر، والجنس، كما بيّنت النتائج أن ارتفاع جودة الحياة الوظيفية لدى عضو هيئة التدريس يزيد من إنتاجيته.

وتوصلت دراسة أبوقورة (٢٠١٩) إلى أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظرهم جاء بدرجة كبيرة.

وبيّنت دراسة حمادنة (٢٠١٩) أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية كان كبيراً جداً لجميع المجالات، وعلى المستوى الكلي للأداة، وكذلك وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس لجميع مجالات الدراسة والأداة ككل ولصالح الإناث، باستثناء مجال الاستقرار والأمان الوظيفي، ومجال التوازن بين العمل الجامعي والحياة الاجتماعية، وكذلك أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية لجميع مجالات الدراسة والأداة ككل.

وأجرى محمد وكاروبياف (Mohammadi & Karupiaf, 2019) دراسة هدفت إلى الكشف عن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في القطاعين الحكومي والخاص بماليزيا، وبيّنت النتائج أن جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في القطاع الحكومي والخاص جاءت متوسطة، وأن التسامح والتماسك عوامل تزيد من جودة الحياة الوظيفية في الجامعات الحكومية، بينما العوامل المالية ودعم الأقران تعمل على تحسين الحياة الوظيفية في الجامعات الخاصة. وهناك علاقة ارتباط بين جودة الحياة الوظيفية وأداء عضو هيئة التدريس.

وتوصلت دراسة بندر وآخرين (Bandar, et. al, 2018) التي هدفت إلى معرفة مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس في جامعة ساراواك الحكومية الماليزية عن جودة الحياة الوظيفية، إلى عدة نتائج من أهمها: أن مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس في جامعة ساراواك الماليزية عن جودة الحياة الوظيفية كان كبيراً، كما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس.

وبيّنت نتائج دراسة الحربي والشقران (٢٠١٨) أن مستوى جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى، جاء بدرجة متوسطة على المستوى الكلي، وحصل المجال (الظروف المادية وغير المادية) على المرتبة الأولى، ومجال (التوازن بين الحياة والعمل) على المرتبة الثانية، ومجال (نمط القيادة في العمل الجامعي) في المرتبة الثالثة، وجاء في المرتبة

الرابعة مجال (النمو المهني والتدريب). وكذلك أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغيرات: المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، التخصص، في جميع مجالات الدراسة، وعلى المستوى الكلي.

أما دراسة الدسوقي (٢٠١٥) التي هدفت إلى الكشف عن واقع جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الدمام، فقد بينت نتائجها وجود فروق دالة إحصائية في مستوى جودة الحياة الوظيفية ككل تعزى لمتغير الجنس، ولصالح الإناث من أعضاء الهيئة التدريسية، وكذلك بينت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة في جودة الحياة الوظيفية على المستوى الكلي والأبعاد الفرعية تعزى لمتغير الجنسية.

وفي جانب العوامل المؤثرة في جودة الحياة الوظيفية قام سنثيكومار وأماسنكار (Senthikumar, Mangalam & Umasankar, 2015) بدراسة هدفت إلى الكشف عن العوامل المؤثرة في جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة آنا الحكومية الهندية، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس كانت متوسطة، وأن العوامل المرتبطة بها والمؤثرة عليها هي: عملية التعلم والتعليم، وجودة فرص التعلم، والتوازن بين الحياة والعمل، والتعويضات، والقيادة، والعلاقات المهنية، والدعم الإداري، والتغذية الراجعة لعضو هيئة التدريس، وبينت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغيري الرتبة ونوع الكلية.

وأجرى صالح (٢٠١٣) دراسة هدفت إلى التعرف على واقع جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بجامعة سلمان بن عبد العزيز، والتعرف على آراء ومقترحات أفراد عينة الدراسة فيما يتعلق بزيادة مستوى جودة حياة العمل، وتوصلت الدراسة إلى: أن مستوى جودة حياة العمل جاء بدرجة متوسطة، وأنه لا توجد فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير: التخصص (أدبي، علمي)، وأيضا متغير الدرجة العلمية (محاضر، أستاذ مساعد)، و متغير سنوات الخبرة (أكثر من خمس سنوات، أقل من خمس سنوات)، وكانت أهم مقترحات أعضاء هيئة التدريس تتعلق بتحسين الرواتب، وزيادة الحوافز والمكافآت.

ومما سبق عرضه يتضح أن الدراسة الحالية جاءت امتداداً للدراسات السابقة، من حيث أهمية موضوع جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس، ودورها المؤثر في جودة الأداء وزيادة الإنتاجية، وتحقيق الجامعة لأهدافها والقيام بوظائفها وتميزها، أما من ناحية الأهداف فنجد بعض الدراسات السابقة التي تم إيرادها هدفت إلى معرفة مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات المحلية والدولية، وبعضها



هدفت إلى معرفة واقع جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس، وكذلك أظهرت نتائج بعض الدراسات السابقة، وجود تفاوت وانخفاض في مستوى جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس، ويرجع ذلك إلى عدة أسباب منها: اختلاف متغيرات العينة التي أجريت عليها الدراسة، والمدة الزمنية التي أجريت فيها، ونظرة تلك الجامعات لأهمية توافر مقومات جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بها. وتميّزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بأنها ركزت على معرفة مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جدة من وجهة نظرهم، وفي الجوانب ذات العلاقة المباشرة بهم داخل البيئة الوظيفية، إضافة إلى اختلاف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة، في بعض متغيرات الدراسة ومكان التطبيق، وقد أفاد الباحث من الدراسات السابقة في: إثراء الإطار النظري للدراسة الحالية، وتفسير بعض نتائج الدراسة الحالية في ضوء نتائج بعض الدراسات السابقة.

### مشكلة الدراسة

تحظى جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس باهتمام كبير من قبل الجامعات في الدول المتقدمة، فهي تسهم في زيادة إنتاجيتهم، وتحسن أداءهم، وتعزز تميزهم الأكاديمي، وذكر أبو شيخة (٢٠١٠) أنّ نجاح أي جامعة يبدأ من الاهتمام بمواردها البشرية، فهي المحرك الأساس الذي يؤثر بصورة كبيرة على أداء الجامعة، فهي تقوم بوظائفها، وتقدم خدماتها للمجتمع من خلالهم. وتبين للباحث من خلال عمله بالمجال الأكاديمي، أن جودة الحياة الوظيفية بجامعة جدة، دون المستوى المأمول، فهناك انخفاض في جودة بعض جوانب الحياة الوظيفية والخدمات المقدمة لأعضاء هيئة التدريس، مما يؤثر سلباً على أدائهم لمهامهم الوظيفية، ومن ثم انخفاض مستوى الجامعة ومكانتها في المجتمع، وكذلك أشارت بعض نتائج الدراسات السابقة التي أجريت على بعض الجامعات السعودية إلى ضعف الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس، ومنها: دراسة البدوي (٢٠٢١)، ودراسة الحربي والشقران (٢٠١٨)، ودراسة الدسوقي (٢٠١٥).

### أسئلة الدراسة

إنّ الدراسة الحالية تسعى للإجابة عن الأسئلة الآتية:

**السؤال الأول:** ما مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جدة، من وجهة نظرهم في المحاور الآتية: بيئة العمل - الرواتب والحوافز - خصائص الوظيفة - القيادات الجامعية - المرافق والخدمات الجامعية؟

**السؤال الثاني:** هل توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جدة، من وجهة نظرهم تبعاً لمتغيرات: الكلية - الرتبة العلمية - عدد سنوات الخدمة - الجنسية؟

### أهمية الدراسة

- تكمُن أهمية الدراسة الحالية في الآتي:
- جودة الحياة الوظيفية من المفهومات المهمة والحديثة في الفكر الإداري المعاصر.
- أهمية أعضاء هيئة التدريس في المجتمع عامة والتعليم العالي خاصة، ودورهم المحوري في تحقيق أهداف الجامعة.
- جودة الحياة الوظيفية تسهم في زيادة أداء وإنتاجية أعضاء هيئة التدريس، ومن ثم تميز الجامعة.
- قد تسهم نتائج هذه الدراسة في مساعدة الجهات ذات العلاقة، ومتخذي القرار في جامعة جدة على تحسين جودة الحياة الوظيفية بها.

### أهداف الدراسة

- سعت الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:
- معرفة مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جدة من وجهة نظرهم في المحاور الآتية: بيئة العمل - الرواتب والحوافز - خصائص الوظيفة - القيادات الجامعية - المرافق والخدمات الجامعية.
- الكشف عما إذا كانت هناك فروق دالة إحصائياً بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس، بجامعة جدة من وجهة نظرهم، تبعاً لمتغيرات: الكلية - الرتبة العلمية - عدد سنوات الخدمة - الجنسية.

### مصطلحات الدراسة

**جودة الحياة الوظيفية:** هي تلك العمليات المتكاملة والمخططة التي تهدف إلى تحسين مختلف الجوانب، التي تؤثر في الحياة الوظيفية للأستاذ الجامعي وحياته الشخصية، وهو الأمر الذي يسهم بدوره في تحقيق الأهداف التنظيمية للجامعة. (حمزاوي، ٢٠١٨، ٣).

وتُعرّف إجرائياً بأنها: مجموعة العوامل التنظيمية والمادية والمعنوية المتوافرة في بيئة العمل بجامعة جدة، والمرتبطة بعضو هيئة التدريس، والتي توفر بيئة عمل مميزة ومثالية، وتؤثر إيجاباً على أداء عضو هيئة التدريس، وتزيد من إنتاجيته، وتقاس بالدرجة التي يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس من خلال استجاباتهم على مقياس أداة الدراسة.

### حدود الدراسة

أجريت الدراسة الحالية في ضوء المحددات الآتية:

**الحد الموضوعي:** اقتصرت الدراسة الحالية على معرفة مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جدة من وجهة نظرهم في المحاور الآتية: بيئة العمل - الرواتب والحوافز - خصائص الوظيفة - القيادات الجامعية - المرافق والخدمات الجامعية.

**الحد المكاني:** طبقت أداة الدراسة الحالية على الكليات الإنسانية والعلمية بجامعة جدة، الواقعة داخل مدينة جدة.

**الحد البشري:** طبقت أداة الدراسة الحالية على أعضاء هيئة التدريس الذكور العاملين في الكليات الإنسانية والعلمية بجامعة جدة.

**الحد الزمني:** طبقت أداة الدراسة الحالية خلال الفصل الأول للعام الدراسي (٢٠٢١-٢٠٢٢).

### منهج الدراسة وإجراءاتها

اتبعت الدراسة الحالية المنهج الوصفي؛ لمناسبة هذا المنهج لطبيعة الدراسة، وتحقيق أهدافها.

### مجتمع الدراسة وعينتها

تكوّن مجتمع الدراسة الحالية من أعضاء هيئة التدريس الذكور العاملين في الكليات الإنسانية والعلمية بجامعة جدة، خلال الفصل الأول للعام الدراسي (٢٠٢١-٢٠٢٢)، والذين بلغ عددهم (٥٠٢) عضو هيئة تدريس، وتمّ اختيار عينة منهم تقدر بـ (٢١٨) عضواً بالطريقة العشوائية البسيطة (Simple Random Sampling)، وهي عينة مناسبة، وتم توزيع الاستبانة إلكترونياً عليهم، ويتناول الباحث فيما يأتي توصيف عينة الدراسة بحسب المتغيرات، وجاءت النتائج كما هو مبين بالجدول الآتي:

جدول (١)  
توصيف عينة الدراسة وفقاً للمتغيرات

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة
الكلية	إنسانية	١٢٨	٥٨,٧%
	علمية	٩٠	٤١,٣%
	المجموع	٢١٨	١٠٠%
الرتبة العلمية	أستاذ	١٨	٨,٢%
	أستاذ مشارك	٨٨	٤٠,٤%
	أستاذ مساعد	١١٢	٥١,٤%
	المجموع	٢١٨	١٠٠%
عدد سنوات الخدمة	أقل من ٥ سنوات	٤٢	١٩,٣%
	من ٥-١٠ سنوات	٧٦	٣٤,٩%
	أكثر من ١٠ سنوات	١٠٠	٤٥,٩%
	المجموع	٢١٨	١٠٠%
الجنسية	سعودي	١٦٢	٧٤,٣%
	غير سعودي	٥٦	٢٥,٧%
	المجموع	٢١٨	١٠٠%

### أداة الدراسة

صُمِّمت أداة للدراسة تمثَّلت في استبانة، تكونت من جزأين؛ الجزء الأول: يتعلق بخصائص العينة، وقد شملت هذه الخصائص: (الكلية - الرتبة العلمية - عدد سنوات الخدمة - الجنسية)، أمَّا الجزء الثاني من الاستبانة فقد اشتمل على خمسة محاور، وهي: محور بيئة العمل، واشتمل على (١٠) عبارات، محور الرواتب والحوافز، واشتمل على (٨) عبارات، محور خصائص الوظيفة، واشتمل على (٨) عبارات، محور القيادات الجامعية، واشتمل على (٩) عبارات، محور المرافق، والخدمات الجامعية، واشتمل على (٩) عبارات، وفيما يأتي عرض لإجراءات الصدق، والثبات لأداة الدراسة، وذلك للتحقق من مدى ملاءمتها لجمع البيانات الأولية المطلوبة.

### صدق أداة الدراسة

اتبعت إجراءات عديدة للتأكد من صدق أداة الدراسة، ومنها:

## الصدق الظاهري:

للتحقق من الصدق الظاهري لأداة الدراسة، عُرضت بعد تصميمها في صورتها الأولية على ستة من أعضاء هيئة التدريس في تخصص الإدارة والتخطيط التربوي، والقياس والتقييم؛ لإبداء الملاحظات حولها، وُعدلت الاستبانة بما يتوافق مع الملاحظات، والتوجيهات البناءة، مما جعل الأداة تقيس ما وضعت من أجله بمصدقية عالية.

## الصدق البنائي:

للتحقق من الصدق البنائي لأداة الدراسة الحالية تم تطبيقها على عينة استطلاعية بلغ حجمها (٢٢) عضواً من مجتمع الدراسة، وذلك لقياس درجة ارتباط كل عبارة مع الدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، واستخدام معامل الارتباط بيرسون، وأظهرت النتائج أنّ جميع العبارات ترتبط عند مستوى دلالة إحصائية مع المحور الذي تنتمي إليه، إذ تراوحت قيم معاملات الارتباط مع المحاور ما بين (٠,٣٤١-٠,٨٧٦)، مما يشير إلى أن جميع العبارات تتمتع بدرجة مرتفعة من الصدق مع محاورها التي تنتمي إليها، وأنها تحقق أهداف القياس المرجوة منها، والجدول الآتي يوضح ذلك.

## جدول (٢)

## معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة مع الدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه

المحور الأول		المحور الثاني		المحور الثالث		المحور الرابع		المحور الخامس	
رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
١	٠,٨٧٦**	١	٠,٦٨٨**	١	٠,٧٤٢**	١	٠,٧٧١**	١	٠,٥٢٤**
٢	٠,٧٠٩**	٢	٠,٧٢٨**	٢	٠,٦٧٣**	٢	٠,٧٢٨**	٢	٠,٧٥٦**
٣	٠,٧١٦**	٣	٠,٧٣٨**	٣	٠,٤٥١*	٣	٠,٨٠٧**	٣	٠,٥٩٠**
٤	٠,٨٦١**	٤	٠,٦٨٨**	٤	٠,٦٧٩**	٤	٠,٥٠٥**	٤	٠,٧٨٥**
٥	٠,٦٩٤**	٥	٠,٧٦٥**	٥	٠,٧٤٠**	٥	٠,٧٦٦**	٥	٠,٦٩٠**
٦	٠,٦٩٦**	٦	٠,٦٦٢**	٦	٠,٦٢٩**	٦	٠,٦٧٨**	٦	٠,٣٧٦**
٧	٠,٦٧٨**	٧	٠,٥٦٦**	٧	٠,٧٦٢**	٧	٠,٧٧٠**	٧	٠,٤٨٢**
٨	٠,٦٩٨**	٨	٠,٥٦٣**	٨	٠,٦٢٥**	٨	٠,٦٩٦**	٨	٠,٤٨٢**
٩	٠,٣٤١*					٩	٠,٥٤٧**	٩	٠,٧١٩**
١٠	٠,٦٨٢**								

\*\* تعني أن معامل الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠١). \* تعني أن معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠٥).

كذلك تمّ حساب معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور؛ مع الدرجة الكلية لأداة الدراسة، وجاءت النتائج كما هو مبين بالجدول الآتي:

جدول (٣)  
معاملات الارتباط بين درجة كل محور مع الدرجة الكلية لأداة الدراسة

معامل الارتباط	عدد العبارات	محاور أداة الدراسة
٠,٨٤٣**	١٠	المحور الأول: بيئة العمل
٠,٨٢٣**	٨	المحور الثاني: الرواتب والحوافز
٠,٨٠٩**	٨	المحور الثالث: خصائص الوظيفة
٠,٨٥٤**	٩	المحور الرابع: القيادات الجامعية
٠,٨٥٧**	٩	المحور الخامس: المرافق والخدمات الجامعية

\*\* تعني أن معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠١).

بيّنت النتائج بالجدول (٣) أعلاه أن قيم معاملات الارتباط بين محاور أداة الدراسة؛ والدرجة الكلية للأداة؛ تتمتع بدرجة مرتفعة من الصدق مع الدرجة الكلية للأداة، فقد تراوحت قيم معاملات الارتباط ما بين (٠,٨٠٩-٠,٨٥٧)، وهي قيم مقبولة من الصدق.

#### ثبات أداة الدراسة

تمّ حساب ثبات أداة الدراسة ومحاورها من خلال استخدام معامل ألفا كرونباخ للأداة ككل، كما هو مبين بالجدول الآتي.

جدول (٤)  
معامل ألفا كرونباخ للثبات الكلي لأداة الدراسة والمحاور

معامل ألفا كرونباخ	عدد العبارات	المحاور
٠,٨٧٢	١٠	المحور الأول: بيئة العمل
٠,٨٠٩	٨	المحور الثاني: الرواتب والحوافز
٠,٨١٥	٨	المحور الثالث: خصائص الوظيفة
٠,٨٦٥	٩	المحور الرابع: القيادات الجامعية
٠,٨١٣	٩	المحور الخامس: المرافق والخدمات الجامعية
٠,٩٤٨	٤٤	الثبات الكلي للاستبانة

بيّنت النتائج بالجدول (٤) أعلاه أن أداة الدراسة حققت ثباتاً مرتفعاً، فقد بلغت قيمته (٠,٩٤٨)، كما تراوحت قيم معاملات الثبات لمحاور الدراسة ما بين (٠,٨٠٩-٠,٨٧٢)، ويتضح من ذلك، أن أداة الدراسة حققت ثباتاً عالياً، مما يدعم الوثوق بالنتائج التي تتوصل إليها.

كما عمد الباحث للتحقق من ثبات أداة الدراسة أيضاً عن طريق التجزئة النصفية، وذلك للتأكد من مصداقية واعتمادية الأداة للحصول على البيانات، فتمَّ استخدام معامل سبيرمان-براون، ومن ثمَّ تصحيحه بمعامل جتمان للتجزئة النصفية، وجاءت النتائج كما هو مبين بالجدول الآتي:

## جدول (٥)

## معاملات ثبات أداة الدراسة عن طريق التجزئة النصفية

معامل الارتباط	معامل ألفا كرونباخ	عدد العبارات	
	٠,٩٠٦	٢٢	النصف الأول
	٠,٩٠٥	٢٢	النصف الثاني
٠,٩٢٥**			قيمة معامل سبيرمان براون
٠,٩٢٤**			معامل جتمان

\*\* تشير أن معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠١).

## الأساليب الإحصائية المستخدمة

تمَّ استخدام الأساليب الإحصائية الوصفية، والتي تمثلت في التكرارات، والنسب المئوية، وذلك لتوصيف عينة الدراسة بحسب الخصائص الديموغرافية، كما تمَّ استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية؛ وذلك لقياس درجة استجابة أفراد العينة على عبارات، ومحاور أداة الدراسة. وكذلك تمَّ استخدام معامل الارتباط بيرسون؛ وطريقة التجزئة النصفية، وذلك للتحقق من صدق أداة الدراسة. واستخدام معامل ألفا كرونباخ؛ للتحقق من ثبات أداة الدراسة، كما تمَّ استخدام اختبار (T.test) لاختبار مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية باختلاف متغيري الكلية والجنسية، وكذلك تمَّ استخدام اختبار كروسكال واليس (Kruskal & Wallis) لاختبار الفروق تبعاً لاختلاف متغيري الرتبة العلمية، وعدد سنوات الخدمة، وللكشف عن اتجاه الفروق باختلاف الرتبة العلمية، وعدد سنوات الخدمة، تمَّ إجراء اختبار المقارنات المتعددة باستخدام طريقة أقل فرق معنوي (Least Significant Difference) ((Difference))؛ كما تمَّ تقدير استجابات أفراد عينة الدراسة نحو عبارات ومحاور أداة الدراسة وفق مقياس رباعي، تدرجه كما هو مبين بالجدول التالي:

جدول (٦)  
معايير الحكم على استجابات أفراد العينة

النسبة المئوية	القيمة	درجة التحقق	طول الفئة	
			من	إلى
١٠٠-٠,٨١	٤	كبيرة	٢,٢٥	٤
٠,٨٠-٠,٦٣	٣	متوسطة	٢,٥٠	٣,٢٤
٠,٦٢-٠,٤٤	٢	قليلة	١,٧٥	٢,٤٩
٠,٤٣-٠,٢٥	١	قليلة جداً	١	١,٧٤

### عرض نتائج الدراسة ومناقشتها النتائج المتعلقة بالسؤال الأول

نص هذا السؤال على: ما مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جدة من وجهة نظرهم في المحاور الآتية: بيئة العمل - الرواتب والحوافز - خصائص الوظيفة - القيادات الجامعية - المرافق والخدمات الجامعية ؟  
المحور الأول: بيئة العمل

جدول (٧)  
المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والترتيب لمحور بيئة العمل

الترتيب	رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التحقق
١	٩	تتيح الجامعة لعضو هيئة التدريس استخدام التقنيات الحديثة في تنفيذ معاملاته الإدارية والأكاديمية.	٣,٩٣	٠,٣٢	كبيرة
٢	١	يتسم مناخ العمل بالكلية بالاحترام والتقدير المتبادل بين أعضاء هيئة التدريس.	٣,٧٤	٠,٦٣	كبيرة
٣	٣	يتوافر لعضو هيئة التدريس في بيئة العمل معايير الصحة والسلامة المهنية.	٣,٦٨	٠,٦٨	كبيرة
٤	٢	تسود القيم الأخلاقية، وروح التعاون بين أعضاء هيئة التدريس بالكلية.	٣,٥١	٠,٧٤	كبيرة
٥	٧	تفعل الجامعة الأنظمة والقوانين، التي تحفظ مكانة وحقوق عضو هيئة التدريس.	٣,٠٠	٠,٧٤	متوسطة
٦	٤	تشجع بيئة العمل التنظيمية بالجامعة عضو هيئة التدريس على الأداء المتميز.	٢,٩٨	٠,٧٠	متوسطة
٧	٥	تسهم بيئة العمل الجامعية في تحقيق الاستقرار الوظيفي لعضو هيئة التدريس.	٢,٩٧	٠,٦٢	متوسطة
٨	٦	تتوافر مساحة من الحرية لعضو هيئة التدريس لأداء العمل بالطريقة التي يراها مناسبة.	٢,٨٣	٠,٦٤	متوسطة
٩	١٠	يتم مراعاة إمكانيات، وقدرات القسم العلمي والكلية عند اتخاذ القرارات.	٢,٥٤	٠,٧٤	متوسطة



تابع جدول (٧)

الترتيب	رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التحقق
١٠	٨	تتاح لعضو هيئة التدريس المشاركة في صنع واتخاذ القرارات التي تخصه.	٢,٢٤	٠,٨٠	قليلة
		المتوسط الحسابي العام	٣,١٤	٠,٤٥	متوسطة

يتضح من الجدول (٧) أنَّ المتوسط العام لمحور بيئة العمل، بلغ (٣,١٤)، وانحرافاً معيارياً قدره (٠,٤٥)، وقد تراوحت متوسطات العبارات لهذا المحور بين (٣,٩٣ - ٢,٢٤)، فقد حصلت عبارة (تتيح الجامعة لعضو هيئة التدريس استخدام التقنيات الحديثة في تنفيذ معاملاته الإدارية والأكاديمية.) على الترتيب الأول، من حيث مستوى الجودة بالنسبة للعبارات الأخرى، ويعود السبب في ذلك إلى وجود مركز التحوّل الرقمي وتقنية المعلومات بالجامعة، والذي يعمل على جعل التعاملات الإدارية والمالية والأكاديمية بقطاعات الجامعة إلكترونياً. وتتفق هذه النتيجة مع بعض نتائج دراسة حمادنة (٢٠١٩)، التي أشارت إلى أنَّ مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية كان كبيراً، ومن ضمن ذلك استخدام التقنيات الحديثة في الجانب الإداري والتعليمي.

وجاءت عبارة (تُتاح لعضو هيئة التدريس المشاركة في صنع، واتخاذ القرارات التي تخصه.) في الترتيب الأخير، من حيث مستوى الجودة. وربما يعود السبب في ذلك إلى نمط الإدارة السائد بالجامعة، وتتفق هذه النتيجة إلى حد ما مع بعض نتائج دراسة البدوي (٢٠٢١)، التي أشارت إلى حصول محور المشاركة في اتخاذ القرارات بجامعة الملك خالد على درجة متوسطة. ويشير الجدول (٧) إلى أنَّ مستوى جودة الحياة الوظيفية في محور بيئة العمل جاء متوسطاً بشكل عام، ويعود السبب في ذلك إلى أنَّ جامعة جدة تُعد من الجامعات الناشئة التي ما زالت في مرحلة النمو والتطور بالإضافة إلى ضعف الإمكانيات المادية المتوافرة، وتتفق هذه النتيجة مع بعض نتائج دراسة صالح (٢٠١٣)، التي أشارت إلى أنَّ مستوى جودة بيئة العمل بجامعة سلمان بن عبد العزيز كان متوسطاً، وتختلف هذه النتيجة مع بعض نتائج دراسة بندر وآخرين (Bandar, et. al, 2018) التي أشارت إلى أنَّ مستوى جودة بيئة العمل بجامعة سراواك الماليزية كان كبيراً.

## المحور الثاني: الرواتب والحوافز

## جدول (٨)

## المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لمحور الرواتب والحوافز

الترتيب	رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التحقق
١	٢	يتناسب راتب عضو هيئة التدريس مع الخبرة والرتبة العلمية والمهام الوظيفية المسندة له.	٣,٣١	٠,٧٢	كبيرة
٢	١	يتميز نظام الحوافز والبدلات بالجامعة بتنوعه وتلبية احتياجات عضو هيئة التدريس.	٣,٢٨	٠,٦٨	كبيرة
٣	٧	يتم صرف المستحقات المالية الخاصة بعضو هيئة التدريس دون تأخير.	٣,٠٤	٠,٥٢	متوسطة
٤	٣	يتناسب راتب عضو هيئة التدريس مع نفقاته ومكانته في المجتمع.	٣,٠٣	٠,٦٥	متوسطة
٥	٥	تُكْرَم قيادة الجامعة عضو هيئة التدريس المتميز مادياً ومعنوياً.	٢,٥٥	٠,٧٨	متوسطة
٦	٨	تتيح الجامعة الدعم المالي لعضو هيئة التدريس عند رغبته في نشر أبحاثه العلمية.	٢,٢٦	٠,٩٢	قليلة
٧	٦	توافر الجامعة لعضو هيئة التدريس خصومات ومزايا في مجالات خدمية وصحية وترفيهية بالتعاون مع مؤسسات المجتمع المحلي.	١,٧١	٠,٧٧	قليلة جداً
٨	٤	تصرف الجامعة بدل سكن لعضو هيئة التدريس في حال عدم توفر الوحدات السكنية.	١,٦٦	١,٢٢	قليلة جداً
		المتوسط الحسابي العام	٢,٦٠	٠,٥٢	متوسطة

يتضح من الجدول (٨) أن المتوسط العام لمحور الرواتب والحوافز، بلغ (٢,٦٠)، وانحرافاً معيارياً قدره (٠,٥٢)، وقد تراوحت متوسطات العبارات لهذا المحور بين (٣,٣١ - ١,٦٦)، إذ حصلت عبارة (يتناسب راتب عضو هيئة التدريس مع الخبرة والرتبة العلمية والمهام الوظيفية المسندة له.) على الترتيب الأول، من حيث مستوى الجودة بالنسبة للعبارات الأخرى، ويعود السبب في ذلك إلى أن تحديد رواتب أعضاء هيئة التدريس بجامعة جدة والجامعات المحلية الأخرى يتم بناء على اللائحة المنظمة لشؤون منسوبي الجامعات السعودية، وكذلك توافر الحوافز والبدلات الملائمة لخبرات أعضاء هيئة التدريس ورتبهم العلمية. وتتفق هذه النتيجة مع بعض نتائج دراسة محمد وكاروبياف (Mohammadi & Karupiaf, 2019) التي أشارت إلى أن العوامل المالية من أهم العوامل التي تزيد من جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة الماليزية.

وجاءت عبارة (تصرف الجامعة بدل سكن لعضو هيئة التدريس في حال عدم توافر الوحدات السكنية.) في الترتيب الأخير، من حيث مستوى الجودة. ويعود السبب في ذلك إلى

وجود الأنظمة التي تحدد صرف بدل السكن لأعضاء هيئة التدريس غير السعوديين فقط، وتختلف هذه النتيجة مع بعض نتائج دراسة بندر وآخرين (Bandar, et. al, 2018)، التي أشارت إلى أن مستوى جودة الحياة الوظيفية بجامعة ساراواك الماليزية كان كبيراً، ومن ضمن ذلك توفر البدلات المالية الملائمة لأعضاء هيئة التدريس.

ويشير الجدول (٨) إلى أن مستوى جودة الحياة الوظيفية في محور الرواتب والحوافز جاء متوسطاً بشكل عام، ويمكن إرجاع ذلك إلى قلة الإمكانيات المالية المتوافرة لدى جامعة جدة، فهي تُعد من الجامعات الناشئة التي مازالت في طور النمو والتطور، وتتفق هذه النتيجة مع بعض نتائج دراسة البدوي (٢٠٢١)، ودراسة الحربي والشقران (٢٠١٨)، اللتين أشارتا إلى أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى وجامعة الملك خالد كان متوسطاً، ومن ضمن ذلك الرواتب والحوافز، وتختلف هذه النتيجة مع بعض نتائج دراسة بندر وآخرين (Bandar, et. al, 2018) التي أشارت إلى أن محور الرواتب والبدلات بجامعة ساراواك الماليزية كان كبيراً.

### المحور الثالث: خصائص الوظيفة

#### جدول (٩)

#### المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لمحور خصائص الوظيفة

الترتيب	رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التحقق
١	٨	تُتاح الترقية العلمية لعضو هيئة التدريس وفق اللائحة المنظمة لها بالجامعة.	٣,٧١	٠,٦٨	كبيرة
٢	١	يتم إسناد المهام الوظيفية لعضو هيئة التدريس بناء على تخصصه وخبراته.	٣,٦٦	٠,٦٥	كبيرة
٣	٦	توفر الجامعة البرامج والدورات التدريبية التي تحقق التطوير الوظيفي لعضو هيئة التدريس.	٣,٥٥	٠,٦٠	كبيرة
٤	٥	تتيح الجامعة - بناء على الظروف - إمكانية ممارسة المهام الوظيفية من خارج الكلية.	٣,٢٨	٠,٦٨	كبيرة
٥	٣	تتيح الجامعة لعضو هيئة التدريس المعلومات والبيانات الحديثة التي يحتاجها لأداء مهامه الوظيفية والبحثية.	٣,٢٢	٠,٦٩	متوسطة
٦	٧	تتسم مواعيد محاضرات المقررات الدراسية بمناسبتها لعضو هيئة التدريس.	٣,٠٠	٠,٦٥	متوسطة
٧	٢	تسمح الأعباء الوظيفية لعضو هيئة التدريس بالتوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الاجتماعية.	٢,٩٠	٠,٦٢	متوسطة
٨	٤	يتمتع عضو هيئة التدريس بالاستقلالية في أداء مهامه الوظيفية دون ضغوط.	٢,٧١	٠,٦٠	متوسطة
		المتوسط الحسابي العام	٣,٢٥	٠,٤٢	كبيرة

يتضح من الجدول (٩) أن المتوسط العام لمحور خصائص الوظيفة، بلغ (٢,٢٥)، متضمنًا انحرافًا معياريًا قدره (٠,٤٢)، وقد تراوحت متوسطات العبارات لهذا المحور بين (٣,٧١-٢,٧١)، إذ حصلت عبارة (تتاح الترقية العلمية لعضو هيئة التدريس وفق اللائحة المنظمة لها بالجامعة.) على الترتيب الأول، من حيث مستوى الجودة بالنسبة للعبارات الأخرى، ويعود السبب في ذلك إلى تفعيل اللائحة الخاصة بالترقيات العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة جدة، وتتفق هذه النتيجة مع بعض نتائج دراسة بندر وآخرين (Bandar, et. al, 2018)، التي أشارت إلى أن إتاحة الترقّيات العلمية كان كبيرًا بجامعة ساراواك الماليزية.

وجاءت عبارة (يتمتع عضو هيئة التدريس بالاستقلالية في أداء مهامه الوظيفية دون ضغوط.) في الترتيب الأخير، من حيث مستوى الجودة. وربما يعود السبب في ذلك إلى النمط الإداري المركزي المتبع في اتخاذ القرارات في بعض الكليات والأقسام العلمية بالجامعة، وقلة إتاحة الفرصة لأعضاء هيئة التدريس في المشاركة في اتخاذ القرارات التي تخصهم، وخاصة الداعمة لاستقلاليتهم في أداء مهامهم الوظيفية، وتتفق هذه النتيجة مع بعض نتائج دراسة الحربي والشقران (٢٠١٨) التي أشارت إلى أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى كان متوسطًا ومن ضمن ذلك انخفاض الاستقلالية في أداء المهام، وتختلف هذه النتيجة مع بعض نتائج دراسة حمادنة (٢٠١٩) التي أشارت إلى أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية كان كبيرًا، ومن ضمن ذلك الاستقلالية الممنوحة لأعضاء هيئة التدريس في أداء مهامهم الوظيفية.

ويشير الجدول (٩) إلى أن مستوى جودة الحياة الوظيفية في محور خصائص الوظيفة جاء كبيرًا بشكل عام، ويمكن إرجاع ذلك إلى الدور الكبير الذي تبذله بعض الجهات في الجامعة، مثل تقنية المعلومات، ومركز التعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد، وعمادة مصادر المعرفة في مساعدة أعضاء هيئة التدريس على أداء مهامهم التعليمية والأكاديمية. وتتفق هذه النتيجة مع بعض نتائج دراسة بندر وآخرين (Bandar, et. al, 2018)، التي أشارت إلى أن مستوى جودة الحياة الوظيفية كان كبيرًا بجامعة ساراواك الماليزية، ومن ضمن ذلك مساعدة أعضاء هيئة التدريس على أداء مهامهم الوظيفية، وتختلف هذه النتيجة مع بعض نتائج دراسة البدوي (٢٠٢١) التي أشارت إلى أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد كان متوسطًا، ومن ضمن ذلك ما يتعلق ببعض الجوانب الوظيفية.

## المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والترتيب لمحور القيادات الجامعية

الترتيب	رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التحقق
١	٦	توفر القيادات الجامعية قنوات متعددة لتلقي شكاوى ومقترحات عضو هيئة التدريس في مجال العمل.	٢,٥٩	٠,٧٥	متوسطة
٢	٩	يتم شغل المناصب القيادية بالكلية وفق أسس ومعايير موضوعية.	٢,٨٩	٠,٧٨	متوسطة
٣	٨	يتسم التواصل بين عضو هيئة التدريس وقيادات الجامعة باليسر والسهولة.	٢,٨٨	٠,٦٥	متوسطة
٤	٣	تتسم معاملة القيادات الجامعية لعضو هيئة التدريس بالعدالة والمرونة.	٢,٨١	٠,٦٥	متوسطة
٥	١	تعمل قيادات الجامعة على تذليل الصعوبات التي تواجه عضو هيئة التدريس عند أداء عمله.	٢,٧٧	٠,٧٠	متوسطة
٦	٢	تتسم القرارات التي تتخذها قيادات الجامعة بالموضوعية والشفافية.	٢,٦٩	٠,٦٤	متوسطة
٧	٧	تهتم القيادات الجامعية بشكاوى ومقترحات عضو هيئة التدريس وتعمل على إيجاد الحلول المناسبة لها.	٢,٦٤	٠,٧١	متوسطة
٨	٥	تراعى قيادات الجامعة الظروف الصحية والاجتماعية التي يتعرض لها عضو هيئة التدريس.	٢,٣٩	٠,٧٩	قليلة
٩	٤	تشارك القيادات الجامعية عضو هيئة التدريس مناسباته الاجتماعية.	١,٣٨	٠,٦٦	قليلة جدا
		المتوسط الحسابي العام	٢,٦٧	٠,٤٩	متوسطة

يتضح من الجدول (١٠) أن المتوسط العام لمحور القيادات الجامعية، بلغ (٢,٦٧)، وانحرافاً معيارياً قدره (٠,٤٩)، وقد تراوحت متوسطات العبارات لهذا المحور بين (٢,٥٩ - ١,٣٨)، حيث حصلت عبارة (توفر القيادات الجامعية قنوات متعددة لتلقي شكاوى ومقترحات عضو هيئة التدريس في مجال العمل) على الترتيب الأول، من حيث مستوى الجودة بالنسبة للعبارات الأخرى، ويعود السبب في ذلك إلى استخدام الجامعة آليات وطرق متعددة في التواصل مع أعضاء هيئة التدريس، وتلقي شكاواهم ومقترحاتهم، من أجل تطوير خدماتها والارتقاء بها، وتتفق هذه النتيجة مع بعض نتائج دراسة الحربي والشقران (٢٠١٨) التي أشارت إلى أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة ام القرى كان متوسطاً، ومن ضمن ذلك قنوات تلقي الشكاوى والمقترحات، وتختلف هذه النتيجة مع بعض نتائج دراسة بندر وآخرين (Bandar, et. al, 2018) التي أشارت إلى أن مستوى جودة

الحياة الوظيفية كان كبيراً بجامعة ساراواك الماليزية، ومن ضمن ذلك تعدد قنوات التواصل مع أعضاء هيئة التدريس لتلقي شكاواهم، والتعرف على مقترحاتهم وآرائهم. وجاءت عبارة (تشارك القيادات الجامعية عضو هيئة التدريس مناسباته الاجتماعية) في الترتيب الأخير، من حيث مستوى الجودة. وربما يعود السبب في ذلك إلى انشغال القيادات الجامعية بالمهام، والأعباء الوظيفية الموكلة إليهم، وقلة الوقت المتاح لهم لحضور تلك المناسبات الاجتماعية، وتختلف هذه النتيجة مع الاتجاهات الإدارية الحديثة التي تنادي بأهمية مشاركة الموظفين مناسباتهم الاجتماعية ودور ذلك في تكوين بيئة عمل إيجابية.

ويشير الجدول (١٠) إلى أن مستوى جودة الحياة الوظيفية في محور القيادات الجامعية جاء متوسطاً بشكل عام، وربما يعود السبب في ذلك إلى انشغال القيادات الأكاديمية بالمهام الوظيفية والأعباء التعليمية، وتتفق هذه النتيجة مع بعض نتائج دراسة الحربي والشقران (٢٠١٨)، ودراسة الدسوقي (٢٠١٥)، ودراسة سنشيكومار ومنجالام وأماسنكار (Senthikumar, Mangalam & Umasankar, 2015) التي حصل محور القيادة فيها على درجة متوسطة، وتختلف هذه النتيجة مع بعض نتائج دراسة حمادنة (٢٠١٩) التي حصل فيها محور النمط القيادي على درجة كبيرة جداً.

#### المحور الخامس: المرافق والخدمات الجامعية

##### جدول (١١)

المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والترتيب لمحور المرافق، والخدمات الجامعية

الترتيب	رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التحقق
١	٥	تتوافر بالكلية البنية التقنية والمادية اللازمة لقيام عضو هيئة التدريس بمهامه الوظيفية.	٣,٢٤	٠,٨١	متوسطة
٢	٧	تتميز المكتبة الإلكترونية للجامعة بتوافر المراجع والدوريات الحديثة.	٣,٠٦	٠,٧١	متوسطة
٣	٦	تتميز القاعات الدراسية بتوافر جميع متطلبات العملية التعليمية.	٢,٩٠	٠,٧٦	متوسطة
٤	٩	تتم الصيانة الدورية لجميع المرافق والتجهيزات بالجامعة.	٢,٥٦	٠,٦٧	متوسطة
٥	٣	يتميز مكتب عضو هيئة التدريس بالخدمات والتأثير الذي يتناسب مع مكانته.	٢,٣٨	٠,٧١	قليلة
٦	٢	تقدم الجامعة الخدمات الصحية المتميزة لعضو هيئة التدريس وأسرته.	١,٧١	٠,٧١	قليلة جداً
٧	٤	تتوافر لعضو هيئة التدريس بعض وسائل الترفيه في الكلية.	١,٦٢	٠,٦٨	قليلة جداً

تابع جدول (١١)

الترتيب	رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التحقق
٨	٨	توفر الجامعة خدمات الترجمة والتحليل الإحصائي لعضو هيئة التدريس عند احتياجه لها.	١,٢٦	٠,٥٨	قليلة جدا
٩	١	توفر الجامعة وحدات سكنية ملائمة لعضو هيئة التدريس.	١,٠٩	٠,٣٥	قليلة جدا
		المتوسط الحسابي العام	٢,٢٠	٠,٤٢	قليلة

يتضح من الجدول (١١) أن المتوسط العام لمحور المرافق والخدمات الجامعية، بلغ (٢,٢٠)، وانحرافاً معيارياً قدره (٠,٤٢)، وقد تراوحت متوسطات العبارات لهذا المحور بين (٣,٢٤) - (١,٠٩)، فقد حصلت عبارة (تتوافر بالكلية البنية التقنية والمادية اللازمة لقيام عضو هيئة التدريس بمهامه الوظيفية.) على الترتيب الأول، من حيث مستوى الجودة بالنسبة للعبارات الأخرى، ويعود السبب في ذلك إلى سعي الجامعة في توفير الخدمات التقنية والمادية، التي تسهم في تعزيز العملية التعليمية والبحثية بالجامعة، والتي تتوافق مع التوجهات المحلية والعالمية في تجويد أداء الخدمات الإلكترونية للمؤسسات الحكومية. وتتفق هذه النتيجة مع بعض نتائج دراسة الحربي والشقران (٢٠١٨) التي أشارت إلى أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى كان متوسطاً، ومن ذلك الخدمات المادية والتقنية، وتختلف هذه النتيجة مع بعض نتائج دراسة حمادنة (٢٠١٩) التي توصلت إلى أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية كان بدرجة كبيرة جداً، ومن ضمن ذلك البنية التقنية والمادية. وجاءت عبارة (توفر الجامعة وحدات سكنية ملائمة لعضو هيئة التدريس.) في الترتيب الأخير، من حيث مستوى الجودة. ويعود السبب في ذلك إلى قلة الإمكانيات المالية المتاحة للجامعة حالياً إذ إنها من الجامعات الناشئة بالمملكة ومازالت في طور النمو والتطور، وتختلف هذه النتيجة مع بعض نتائج دراسة الحربي والشقران (٢٠١٨) التي أشارت إلى توفير جامعة أم القرى وحدات سكنية لمنسوبيها من أعضاء هيئة التدريس، وكذلك توفير معظم الجامعات المحلية، كجامعة الملك عبد العزيز، وجامعة طيبة، وحدات سكنية لأعضاء هيئة التدريس فيها.

ويشير الجدول (١١) إلى أن مستوى جودة الحياة الوظيفية في محور المرافق والخدمات الجامعية، جاء بدرجة قليلة بشكل عام، ويعود السبب في ذلك إلى قلة الإمكانيات والموارد المالية المتوافرة لدى الجامعة، ومن ضمن ذلك قدم المرافق والخدمات الجامعية، وتختلف

هذه النتيجة مع بعض نتائج دراسة بندر وآخرين (Bandar, et. al, 2018) التي أشارت إلى الجودة الكبيرة لمستوى المرافق والخدمات بجامعة ساراواك الماليزية.

### النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

هل توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جدة من وجهة نظرهم تبعاً لمتغيرات: الكلية - الرتبة العلمية - عدد سنوات الخدمة - الجنسية؟

### أولاً: الفروق وفقاً لمتغير الكلية

جدول (١٢)

#### نتائج اختبار (T.test) لدلالة الفروق باختلاف متغير الكلية

الدالة الإحصائية	درجة الحرية	قيمة T المحسوبة	كلية علمية		كلية إنسانية		محاور الدراسة
			الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
٠,٠٠	٢١٦	-٣,٧٥٨**	٠,٣٩	٣,٢٨	٠,٤٧	٣,٠٥	بيئة العمل
٠,٠٣		-٢,١٨٧**	٠,٥٩	٢,٧٠	٠,٤٦	٢,٥٤	الرواتب والحوافز
٠,١٤		-١,٤٨٤	٠,٤١	٣,٣٠	٠,٤٤	٣,٢٢	خصائص الوظيفة
٠,٥٩		٠,٥٣٤	٠,٣٨	٢,٦٦	٠,٥٥	٢,٦٩	القيادات الجامعية
٠,٢٩		-١,٠٦٤	٠,٤٠	٢,٢٤	٠,٤٤	٢,١٨	المرافق والخدمات الجامعية
٠,٠٦		-١,٨٧٦	٠,٣٦	٢,٨٣	٠,٤٠	٢,٧٣	المستوى الكلي

\*\* تشير إلى أن الفرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠١) \* تشير إلى أن الفرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠٥)

بيّنت النتائج بالجدول (١٢) وجود فروق دالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة حول مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس، بجامعة جدة باختلاف الكلية (إنسانية - علمية) في محاور: (بيئة العمل، الرواتب والحوافز)، وأنّ الفروق تعود لصالح أعضاء هيئة التدريس، منسوبي الكليات العلمية، ويعود السبب في ذلك إلى الاختلاف النسبي بين بيئة العمل في الكليات العلمية عن الكليات الإنسانية، ووجود بدلات، وحوافز متعددة لأعضاء هيئة التدريس منسوبي الكليات العلمية، كما أنه يتضح من الجدول عدم وجود فروق دالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة في محاور (خصائص الوظيفة، القيادات الجامعية، المرافق والخدمات الجامعية) تعزى لاختلاف الكلية. وتتفق هذه النتيجة إلى حد ما مع بعض نتائج دراسة سنثيكومار ومنجالام وأماسنكار (Senthikumar, Mangalam, Umasankar, 2015)، ودراسة صالح (٢٠١٣) اللتين أشارتا إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير الكلية نظرية أو علمية.



جدول (١٣)

نتائج اختبار كروسكال وايس لدلالة الفروق باختلاف الرتبة العلمية

محاور الدراسة	الرتبة العلمية	العدد	متوسط الرتبة	كأي تربيع	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
بيئة العمل	أستاذ	١٨	٢٠٣,٠٦	٤٥,٦٩٧**	٢	٠,٠٠
	أستاذ مشارك	٨٨	١٠٧,٩٩			
	أستاذ مساعد	١١٢	٩٦,٦٥			
الرواتب والحوافز	أستاذ	١٨	١٥٩,٨٩	١٣,٧٠٢**	٢	٠,٠٠١
	أستاذ مشارك	٨٨	١٠٩,٩٩			
	أستاذ مساعد	١١٢	١٠١,٠١			
خصائص الوظيفة	أستاذ	١٨	١٣٧,٩٤	٧,٤٥٥*	٢	٠,٠٢٤
	أستاذ مشارك	٨٨	٩٧,٠١			
	أستاذ مساعد	١١٢	١١٤,١٢			
القيادات الجامعية	أستاذ	١٨	١٤٩,٠٦	٨,٢٥٥*	٢	٠,٠١٦*
	أستاذ مشارك	٨٨	١٠٩,١٦			
	أستاذ مساعد	١١٢	١٠٣,٤١			
المرافق والخدمات الجامعية	أستاذ	١٨	١٦٠,٠٠	١٢,٩٣٦**	٢	٠,٠٠٢
	أستاذ مشارك	٨٨	١٠٣,٠٧			
	أستاذ مساعد	١١٢	١٠٦,٤٣			
المستوى الكلي	أستاذ	١٨	١٦٦,٣٩	١٥,٩٦٩**	٢	٠,٠٠
	أستاذ مشارك	٨٨	١٠٤,٢٨			
	أستاذ مساعد	١١٢	١٠٤,٤٦			

\*\* تشير إلى أن الفرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠١) \* تشير إلى أن الفرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠٥)

أظهرت النتائج بالجدول (١٣) وجود فروق دالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة حول مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس، بجامعة جدة، تُعزى لاختلاف الرتبة العلمية، في كل محاور الدراسة وعلى المستوى الكلي. وهذا يبين أن هناك علاقة ارتباط بين جودة الحياة الوظيفية لعضو هيئة التدريس، والرتبة العلمية له. وللكشف عن اتجاه الفروق باختلاف الرتبة العلمية تم إجراء اختبار أقل فرق معنوي (Least Significant Difference) ((Difference))، وجاءت النتائج كما مبيّن بالجدول الآتي:

جدول (١٤)  
نتائج اختبار (LSD) لاتجاه الفروق باختلاف الرتبة العلمية.

محاور الدراسة	الرتبة العلمية	فرق المتوسط باختلاف الرتبة العلمية		
		أستاذ	أستاذ مشارك	أستاذ مساعد
بيئة العمل	أستاذ	-	٠,٦٦*	٠,٧٩*
	أستاذ مشارك	-٠,٦٦*	-	٠,١٣*
	أستاذ مساعد	-٠,٧٩*	-٠,١٣*	-
الرواتب والحوافز	أستاذ	-	٠,٤٢*	٠,٤٨*
	أستاذ مشارك	-٠,٤٢*	-	-
	أستاذ مساعد	-٠,٤٨*	-	-
خصائص الوظيفة	أستاذ	-	٠,٣٠*	٠,٢٤*
	أستاذ مشارك	-٠,٣٠*	-	-
	أستاذ مساعد	-٠,٢٤*	-	-
القيادات الجامعية	أستاذ	-	٠,٤٢*	٠,٤٩*
	أستاذ مشارك	-٠,٤٢*	-	-
	أستاذ مساعد	٠,٤٩*	-	-
المرافق والخدمات الجامعية	أستاذ	-	٠,٣٧*	٠,٣٦*
	أستاذ مشارك	-٠,٣٧*	-	-
	أستاذ مساعد	-٠,٣٦*	-	-
المستوى الكلي	أستاذ	-	٠,٤٣*	٠,٤٧*
	أستاذ مشارك	-٠,٤٣*	-	-
	أستاذ مساعد	-٠,٤٧*	-	-

كشفت النتائج بالجدول (١٤) وجود فروق دالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة، حول مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس، بجامعة جدة باختلاف الرتبة العلمية، بين رتبة أستاذ، وكلا من رتبة أستاذ مشارك، وأستاذ مساعد، وذلك لصالح أعضاء هيئة التدريس ممن يحملون الرتبة العلمية أستاذ. ونستنتج من ذلك أن أعضاء هيئة التدريس في رتبة أستاذ ينظرون إلى مستوى جودة الحياة الوظيفية المتوافرة بجامعة جدة بشكل إيجابي. ويعود السبب في ذلك إلى خبراتهم المهنية الطويلة والمتعددة بالجامعة والعمل الأكاديمي، ومعاصرتهم لمراحل تطوّر التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية، وتتفق هذه النتيجة مع بعض نتائج دراسة ميركمالي وتهاني (Mirkamali & Thani, 2011) في وجود فروق ذات دلالة إحصائية، ولصالح رتبة أستاذ مقابل الرتب العلمية الأخرى.

وتختلف هذه النتيجة مع بعض نتائج دراسة حمادنة (٢٠١٩)، التي أشارت إلى وجود فروق تُعزى لمتغير الرتبة العلمية، ولصالح رتبة أستاذ مشارك، وأستاذ مساعد. وتختلف أيضاً مع بعض نتائج دراسة سنثيكومار ومنجالام وأماسنكار (Senthikumar, Mangalam, & Umasankar, 2015) ودراسة صالح (٢٠١٣) اللتين أشارتا إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية تُعزى لمتغير الرتبة العلمية .

### ثالثاً: الفروق وفقاً لمتغير عدد سنوات الخدمة

#### جدول (١٥)

#### نتائج اختبار كروسكال وايس للدلالة الفروق باختلاف عدد سنوات الخدمة

الدلالة الإحصائية	درجة الحرية	كأي تربيع	متوسط الرتبة	العدد	عدد سنوات الخدمة	محاوير الدراسة		
٠,٠٠٢	٢	١١,٩٥٧**	١٠٤,٩٠	٤٢	أقل من ٥ سنوات	بيئة العمل		
			٩٢,٠٩	٧٦	١٠-٥ سنوات			
			١٢٤,٦٦	١٠٠	أكثر من ١٠ سنوات			
٠,٠٠٢		٢	١١,٣٨٩**	٨٢,٨٦	٤٢	أقل من ٥ سنوات	الرواتب والحوافز	
				١٠٦,٢١	٧٦	١٠-٥ سنوات		
				١٢١,٦٦	١٠٠	أكثر من ١٠ سنوات		
٠,٩٤			٢	٠,١٣٠	١١٠,٢٥	٤٢	أقل من ٥ سنوات	خصائص الوظيفة
					١٠٧,٤٣	٧٦	١٠-٥ سنوات	
					١١٠,٧٦	١٠٠	أكثر من ١٠ سنوات	
٠,٠٠٢	٢			١١,٩١٤**	٩٢,٧٧	٤٢	أقل من ٥ سنوات	القيادات الجامعية
					٩٨,٠٠	٧٦	١٠-٥ سنوات	
					١٢٥,٢٧	١٠٠	أكثر من ١٠ سنوات	
٠,٠٠٢		٢		٢,٧٨١	١٠٤,٩٠	٤٢	أقل من ٥ سنوات	المراقق والخدمات الجامعية
					١٠٢,٠٥	٧٦	١٠-٥ سنوات	
					١١٧,١٠	١٠٠	أكثر من ١٠ سنوات	
٠,٠٢			٢	٦,٨٠٠*	٩٢,٨٧	٤٢	أقل من ٥ سنوات	المستوى الكلي
					١٠٢,٧٤	٧٦	١٠-٥ سنوات	
					١٢٠,٨٦	١٠٠	أكثر من ١٠ سنوات	

\*\* تشير إلى أن الفرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠١) \* تشير إلى أن الفرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠٥)

بينت النتائج بالجدول (١٥) وجود فروق دالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة حول مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جدة، تُعزى لاختلاف عدد

سنوات الخدمة في محاور (بيئة العمل، الرواتب والحوافز، القيادات الجامعية)، وعلى المستوى الكلي بشكل عام. بينما لم تكشف النتائج عن وجود فروق دالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة في محاور (خصائص الوظيفة والمرافق والخدمات الجامعية)، وللكشف عن اتجاه الفروق باختلاف عدد سنوات الخدمة تم إجراء اختبار أقل فرق معنوي (Least Significant Difference) (LSD) وجاءت النتائج كما مبين بالجدول الآتي:

جدول (١٦)  
نتائج اختبار (LSD) لاتجاه الفروق باختلاف عدد سنوات الخدمة.

محاور الدراسة	عدد سنوات الخدمة	فرق المتوسط باختلاف عدد سنوات الخدمة		
		أقل من ٥ سنوات	٥-١٠ سنوات	أكثر من ١٠ سنوات
بيئة العمل	أقل من ٥ سنوات	-	-	-
	٥-١٠ سنوات	-	-	٠,١٦*
	أكثر من ١٠ سنوات	-	٠,١٦*	-
الرواتب والحوافز	أقل من ٥ سنوات	-	-	-
	٥-١٠ سنوات	-	-	-
	أكثر من ١٠ سنوات	٠,٢٥*	-	-
القيادات الجامعية	أقل من ٥ سنوات	-	-	-
	٥-١٠ سنوات	-	-	٠,٢١*
	أكثر من ١٠ سنوات	٠,١٩*	٠,٢١*	-
المستوى الكلي	أقل من ٥ سنوات	-	-	-
	٥-١٠ سنوات	-	-	-
	أكثر من ١٠ سنوات	-	-	-

\* تشير إلى أن الفرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠١)

يتضح من الجدول (١٦) وجود فروق دالة إحصائية في محور بيئة العمل بين أعضاء هيئة التدريس الذين كانت سنوات خدمتهم (أكثر من ١٠ سنوات)، والذين كانت سنوات خدمتهم (٥-١٠ سنوات)، ولصالح الذين كانت سنوات خدمتهم (أكثر من ١٠ سنوات)، وفيما يتعلق بمحور الرواتب والحوافز، بين أعضاء هيئة التدريس الذين كانت سنوات خدمتهم (أكثر من ١٠ سنوات)، والذين كانت سنوات خدمتهم (أقل من ٥ سنوات)، ولصالح الذين كانت سنوات خدمتهم (أكثر من ١٠ سنوات). وفيما يتعلق بمحور القيادات الجامعية، وجود فروق دالة إحصائية بين الذين كانت سنوات خدمتهم (أكثر من ١٠ سنوات)، والذين كانت سنوات خدمتهم (أقل من ٥ سنوات)، وأولئك الذين تراوحت سنوات خدمتهم ما بين (٥-١٠ سنوات)، وذلك لصالح الذين كانت سنوات خدمتهم ما بين (٥-١٠ سنوات)، والذين كانت سنوات خدمتهم (أكثر من ١٠ سنوات). وأظهرت النتائج في المستوى الكلي أن الفروق غير دالة إحصائياً، تبعاً لعدد سنوات الخدمة.

ويتضح مما سبق أن أعضاء هيئة التدريس بجامعة جدة ذوي سنوات الخدمة الأكثر، يرون أن مستوى جودة الحياة الوظيفية تتوافر في محاور: بيئة العمل، الرواتب والحوافز، والقيادات الجامعية، أكثر من أصحاب سنوات الخدمة الأقل. وتختلف هذه النتيجة مع بعض نتائج دراسة الحربي والشقران (٢٠١٨)، ودراسة صالح (٢٠١٣) اللتين أشارتا إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة.

#### رابعاً: الفروق وفقاً لمتغير الجنسية

جدول (١٧)

#### نتائج اختبار (T.test) لدلالة الفروق باختلاف الجنسية

الدلالة الإحصائية	درجة الحرية	قيمة T المحسوبة	غير سعودي		سعودي		محاور الدراسة
			الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
٠,٠٠	٢١٦	-٩,٩١١**	٠,٢٩	٣,٥٧	٠,٤٠	٢,٩٩	بيئة العمل
٠,٠٠		-٨,٨٧٥**	٠,٦٨	٣,٠٦	٠,٣٤	٢,٤٥	الرواتب والحوافز
٠,٠٠٤		-٢,٩٣٩**	٠,٤٢	٣,٣٩	٠,٤٢	٣,٢٠	خصائص الوظيفة
٠,٠٠		-٤,٩٤٧**	٠,٥٥	٢,٩٤	٠,٤٣	٢,٥٨	القيادات الجامعية
٠,٠٠		-٨,٧٩٨**	٠,٥٦	٢,٥٧	٠,٢٧	٢,٠٧	المرافق والخدمات الجامعية
٠,٠٠		-٨,٦٦٧**	٠,٤٣	٣,١١	٠,٢٩	٢,٦٦	المستوى الكلي

يتضح من النتائج بالجدول (١٧) وجود فروق دالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة حول مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس، بجامعة جدة، تُعزى لاختلاف الجنسية في جميع محاور الدراسة، وعلى المستوى الكلي، ولصالح أعضاء هيئة التدريس غير السعوديين. ويعود السبب في ذلك إلى الاختلاف بينهما في البيئات الاجتماعية وما يؤثر فيها من عادات وتقاليد، وكذلك اختلاف النظرة لكل منهما في معايير الرفاه الاقتصادي، وتختلف هذه النتيجة مع بعض نتائج دراسة الدسوقي (٢٠١٥) التي أشارت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية، تُعزى لمتغير الجنسية.

#### ملخص نتائج الدراسة

بعد عرض، ومناقشة، وتفسير النتائج، يمكن تلخيص أهم نتائج الدراسة على النحو الآتي:  
- جاء مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جدة في محور بيئة

العمل، ومحور الرواتب والحوافز، ومحور القيادات الجامعية، بدرجة متوسطة، وجاء مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جدة في محور خصائص الوظيفة بدرجة كبيرة، في حين جاء مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جدة في محور المرافق والخدمات الجامعية بدرجة قليلة، وحصل محور خصائص الوظيفة، على الترتيب الأول، من حيث مستوى الجودة، وبدرجة كبيرة، في حين حصل محور المرافق والخدمات الجامعية، على الترتيب الأخير، وبدرجة قليلة.

- وجود فروق دالة إحصائية، تعزى لاختلاف الكلية، وكانت لصالح الكليات العلمية، ووجود فروق دالة إحصائية، تعزى لاختلاف الرتبة العلمية في كل محاور الدراسة، وعلى المستوى الكلي، وكانت لصالح رتبة أستاذ، ووجود فروق دالة إحصائية تعزى لاختلاف عدد سنوات الخدمة في محاور (بيئة العمل، الرواتب والحوافز، القيادات الجامعية)، وكانت لصالح الذين كانت خدمتهم (أكثر من ١٠ سنوات)، وعدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى لاختلاف عدد سنوات الخدمة في محاور (خصائص الوظيفة، المرافق والخدمات الجامعية)، ووجود فروق دالة إحصائية تعزى لاختلاف الجنسية في جميع محاور الدراسة وعلى المستوى الكلي، ولصالح أعضاء هيئة التدريس غير السعوديين.

### التوصيات

- في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، يوصي الباحث بما يأتي:
- إتاحة الفرصة لأعضاء هيئة التدريس للمشاركة في صنع واتخاذ القرارات التي تخصهم.
- توفير الدعم المالي لأعضاء هيئة التدريس عند نشر أبحاثهم العلمية.
- صرف بدل سكن لأعضاء هيئة التدريس السعوديين، في حال عدم توافر الوحدات السكنية الملائمة لهم.
- إنشاء مستشفى جامعي يوفر الخدمات الطبية المميزة لأعضاء هيئة التدريس.
- توفير بعض الخدمات الرياضية الملائمة لأعضاء هيئة التدريس بالكليات.
- العمل على توفير وحدات سكنية ملائمة لأعضاء هيئة التدريس السعوديين.

## المراجع

- أبو شيخة، نادر أحمد (٢٠١٠). إدارة الموارد البشرية إطار نظري وحالات عملية. دار صفاء للنشر والتوزيع.
- أبو قورة، شيرين محمود (٢٠١٩). مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية بغزة وعلاقتها باتجاهاتهم نحو الهجرة الخارجية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأقصى.
- البدوي، أمل محمد (٢٠٢١). واقع جودة الحياة الوظيفية للعاملين بجامعة الملك خالد وآليات تطويرها. مجلة تطوير الأداء الجامعي، ١٢(١)، ٣١١-٣٤٥.
- جاد الرب، سيد محمد (٢٠٠٨). جودة الحياة الوظيفية QWL في منظمات الأعمال العصرية. دار النهضة العربية للنشر.
- الحري، سميرة مرشد والشقران، رامي إبراهيم (٢٠١٨). مستوى جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى. مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، ١٠٢(١٠٢)، ٢١٥-٢٨٥.
- حمادنة، همام سمير (٢٠١٩). مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية. المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، ١٢(٣٩)، ١٠٣-١٣٠.
- حمزاوي، سهى (٢٠١٨). مقومات جودة الحياة لدى الأستاذ الجامعي وعلاقتها بأدائه الوظيفي دراسة ميدانية بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية - جامعة خنشلة. مجلد المرشد للعلوم النفسية والتربوية، ٨(١)، ٩-١.
- الدسوقي، إيمان إبراهيم (٢٠١٥). واقع جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الدمام. مجلة العلوم التربوية، تصدر عن كلية الدراسات العليا للتربية جامعة القاهرة، ٢٣(٤)، ٣٦١-٣٩٦.
- السالم، مؤيد سعيد (٢٠٠٩). إدارة الموارد البشرية -مدخل استراتيجي تكاملي (ط١). دار إثراء للنشر والتوزيع.
- شميلان، عبد الوهاب شباب (٢٠١٩). كيفية تحسين جودة الحياة الوظيفية بالقطاع الحكومي السعودي وقياس أثرها على أداء العاملين. المجلة العربية للإدارة، ٣٩(٢)، ٢١٥-٢٣٥.
- صالح، أماني عبد التّواب (٢٠١٣). واقع جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بكلّيات التربية بجامعة سلمان بن عبد العزيز. مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، ٣٩(٢)، ١٥٩-١٨٩.
- العنزي، ساعد، والفضل، سما سعد (٢٠٠٧). فلسفة نوعية حياة العمال في منظمات الألفية الثالثة. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، ١٣(٤٥)، ٦٨-٨٥.

قريشي، هاجر، وباديسي، فهيمة (٢٠١٦). جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. مجلة الدراسات الاقتصادية، ٢(٣)، ٢١٢-٢٢٢.

لويزة، جراد (٢٠٢٠). إسهامات جودة الحياة الوظيفية في تنمية رأس المال الفكري. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة.

ماضي، خليل إسماعيل (٢٠١٤). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة قناة السويس.

ماضي، خليل إسماعيل (٢٠١٥). الممارسات الاستراتيجية والمهارات الفكرية للقيادات الجامعية ودورها في تحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملين في الجامعة الإسلامية. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات الإدارية والاقتصادية، ٢(٥)، ١٠٥-١٣٨.

المغربي، عبد الحميد (٢٠٠٤). جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي دراسة ميدانية. مجلة الدراسات والبحوث التجارية، ١(٢)، ١-٣٥.

منصور، مجيد مصطفى (٢٠١٠). درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية في فلسطين. مجلة جامعة الأزهر للعلوم الإنسانية غزة، ١١٢(١)، ٧٩٥-٨٣٨.

الهيتمي، خالد عبد الرحيم (٢٠٠٥). إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي (ط١). دار وائل للنشر والتوزيع.

Abu Qura, S. (2019). *The level of the quality of career life among faculty members in Palestinian universities in Gaza and its relationship to their attitudes towards external migration*. Unpublished MA thesis, Al-Aqsa University.

Abu Sheikha, N. (2010). *Human resource management theoretical framework and practical cases*. Dar Safaa for Publishing and Distribution.

Al-Anazi, M &, Al-Fadl, S. (2007). Philosophy of the quality of life of workers in the third millennium organizations. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 13(45), 68-85.

Al-Badawi, Amal Muhammad (2021). The reality of the quality of work life for employees at King Khalid University and the mechanisms for its development. *Journal of University Performance Development*, 12(1), 311-345.

Al-Harbi, S., & Al-Shaqran, R. (2018). The level of quality of work life among faculty members at Umm Al-Qura University. *Journal of Arab Studies in Education and Psychology*, 102(102), 215-285.



- Al-Hiti, K. (2005). *Human resource management: a strategic approach*. (1st Ed.), Dar Wael for publishing and distribution.
- Al-Mqhrbi, A. (2004). Quality of work life and its impact on the development of job engagement, a field study. *Journal of Commercial Studies and Research*, 1(2), 1-35.
- Al-Salem, M. (2009). *Human resource management - an integrative strategic approach*. (1st edit), Ithraa publishing and distribution house.
- El-Desouky, I. (2015). The reality of the quality of career life among faculty members at the University of Dammam. *Journal of Educational Sciences, published by the Faculty of Graduate Studies of Education, Cairo University*, 23(4), 361-396.
- Hamadna, H. (2019). The level of quality of work life among faculty members at the Jordan University of Science and Technology. *The Arab Journal for Quality Assurance of University Education*, 12(39), 103-130.
- Hamzawi, S. (2018). The components of quality of life for a university professor and their relationship to his job performance, a field study at the faculty of social sciences and humanities - University of Khenchela. *Al-Murshid for psychological and educational sciences*, 8(1), 1-9.
- Jad Al-Rub, S. (2008). *Quality of work life (QWL) in modern business organizations*. Arab Renaissance Publishing House.
- Louaiz, J. (2020). *Contributions of the quality of career life to the development of intellectual capital*. Unpublished master's thesis, University of Mohamed Boudiaf in M'sila.
- Mahdi, K. (2014). *The quality of career life and its impact on the level of job performance of workers, an applied study on Palestinian universities*. Unpublished doctoral thesis, Suez Canal University.
- Mahdi, K. (2015). The strategic practices and intellectual skills of university leaders and their role in improving the quality of career for employees of the Islamic University. *Al-Quds Open University Journal of Administrative and Economic Research and Studies*, 2(5), 105-138.
- Mansour, M. (2010). The degree of job satisfaction among faculty members at An-Najah National University in Palestine. *Al-Azhar University Journal of Human Sciences, Gaza*, 12(1), 795-838.
- Qureshi, H., & Badesi, F. (2016). The quality of work life and its role in improving job performance" Case study of the College of Economic, Commercial and Facilitation Sciences. *Journal of Economic Studies*, 2(3), 212-222.

- Saleh, A. (2013). The reality of the quality of work life among faculty members in the faculties of education at Salman bin Abdul-Aziz University. *Journal of Arab Studies in Education and Psychology*, 39(2), 159-189.
- Shamilan, A. (2019). How to improve the quality of job life in the Saudi government sector and measure its impact on the performance of employees. *The Arab Journal of Management*, 39(2), 215-235.
- Bandar, A., Sabil, S., Jayos, S., Amaran, A., & Hamdan, R. (2018). Quality of work life among academicians in selected public institutions of higher learning in Sarawak. *Global Business and Management Research*, 10(2), 218-222. ISSN 1947-5667 (Online)
- Pugalendhi, S., Umaselvi, M., & Kumar, S. (2011). *Quality of work life: Perception of college teachers*. Hallamark Business School. Anna University Chennai, Munich Personal RePEc Archive, MPRA Paper No. 27868, posted 6. UTC.
- Lee, J., Back, J., & Chan, E. (2015). Quality of work life and job satisfaction among frontline hotel employees: A self-determination and need satisfaction theory approach. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(5), 786-789.
- Akram, M., & Amir, M. (2020). Comparing the quality of work life among university teachers in Punjab. *Bulletin of Education and Research*, 42(2), 219-234.
- Senthilkumar, K., Mangalam, C., & Umasankar, M. (2015). Factors related to quality of work life of faculty members: Indian perspective. *I J A B E R*, 13(5), 2700-2721.
- Mohammadi, S., & Karupiah, O. (2019). Quality of work life and academic staff performance: a comparative study in public and private universities in Malaysia. *Studies in Higher Education*. 13(1), 1093-1107.