



ALbaha University

العدد السابع... شوال ١٤٣٧ هـ - يوليو ٢٠١٦ م

مجلة جامعة الباحة

للعلوم الإنسانية

دورية - علمية - محكمة

جودة الحياة الوظيفية بجامعة الباحة:
دراسة حالة على كلية العلوم الإدارية والمالية

د. أحمد بن حمد الدليمي

أستاذ إدارة الموارد البشرية المساعد بقسم إدارة الأعمال

كلية العلوم الإدارية والمالية بجامعة الباحة

مجلة علمية تصدر عن جامعة الباحة

جودة الحياة الوظيفية بجامعة الباحة دراسة حالة على كلية العلوم الإدارية والمالية

د. أحمد بن حمد الدليمي

أستاذ إدارة الموارد البشرية المساعد بقسم إدارة الأعمال

كلية العلوم الإدارية والمالية بجامعة الباحة

الملخص:

تسعى الجامعات سواء محلياً أو عالمياً لاستقطاب أعضاء هيئة تدريس متميزين والمحافظة عليهم لأطول مدة وهذا يتطلب العناية بجودة الحياة الوظيفية. لذلك الجامعة التي تكون قادرة على توفير بيئة نابضة بالحياة الفكرية والتحفيز، وقادرة على اجتذاب واستبقاء الموظفين المؤهلين تأهيلاً عالياً سيكون لها السبق في الحصول على أفضل الكوادر، وتأتي أهمية هذه الدراسة للتعرف على أبعاد جودة الحياة الوظيفية في كلية العلوم الإدارية والمالية بجامعة الباحة وتقديم التوصيات اللازمة لتحسين بيئة العمل، واستخدام الباحث استبانة تم تطويرها من قبل (Easton, et al. ٢٠١٢)) وتحتوي على ستة أبعاد من جودة الحياة الوظيفية. تم توزيع الاستبانة على مجتمع البحث وحصل الباحث على استجابة جيدة تعادل ٧١% من مجتمع الدراسة، وتشير النتائج بشكل عام إلى عدم الرضا عن أبعاد الحياة الوظيفية خاصة فيما يتعلق بعد الرضا عن المسار الوظيفي، ضغوط العمل، ظروف العمل. وهذا يؤكد الحاجة إلى العناية بهذه الأبعاد من قبل الإدارة العليا، حيث خلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات والتي منها إعطاء أهمية كبرى لموضوع جودة الحياة الوظيفية بجامعة الباحة، وضع نظام يحسن من بيئة العمل ويوفر حوافز مناسبة لأعضاء هيئة التدريس، إيجاد نظام واضح يتسم بالمرونة في ساعات العمل وبما يسمح عدم التداخل بين العمل والمنزل. إيجاد السبل الكفيلة بتخفيف الأسباب المؤدية إلى ضغوط العمل، وجعل بيئة وظروف العمل أكثر جاذبية. الكلمات المفتاحية: جودة الحياة الوظيفية، جامعة الباحة، كلية العلوم الإدارية والمالية، المملكة العربية السعودية.

The Quality of Work Life (Career) in Al Baha University A Case Study on Faculty of Administrative and Financial Sciences

Dr. Ahmad Ben Hamad Al Dulaimi

Assistant Professor in Human Resources Administration Business Administration Department

Faculty of Administrative and Financial Sciences at Albaha University

Abstract:

Most universities, whether locally or globally are seeking to attract distinguished faculty members and retain them for as long as possible. This requires more attention to quality of work life. The university that is able to provide a vibrant intellectual motivated environment, and is able to attract and retain highly qualified staff will have the upper hand of getting the best cadres. The importance of this study is to get to know the dimensions of the quality of working life of the Faculty of Administrative and Financial Sciences at Albaha University. The researcher used a questionnaire developed by Easton, et el. 2012 and it included six dimensions of work life quality to examine the quality of work life. It was distributed to the target population and the researcher received a good response, which is nearly 71% of the target population. The findings indicated generally that there were no work satisfaction dimension especially about work- path satisfaction, work stress, work conditions. This confirmed the need of high administration to take care of such dimensions. The study concluded to some recommendations such as give great attention to the quality of work life (employee's career) in Al Baha University, set up an appropriate system that improves the work environment, provide appropriate incentive for the university members, approve a clear system characterized by flexibility in work hours that do not allow overlapping between work and home commitments. The study also recommended creating modes that alleviate the causes behind work stress and make work environment and conditions more attractive and more interesting.

Key words: Quality of work life, Albaha University, Saudi Arabia.

مقدمة

الإحصاءات إلى أن أعضاء هيئة التدريس سعوديين وغير سعوديين بالجامعات السعودية تجاوز خمسين ألفًا ، مما خلق تنافسًا كبيرًا بين الجامعات لاستقطاب أعضاء هيئة تدريس مميزين والمحافظة عليهم.

والمنظمات على اختلاف أشكالها تعليمية كانت أو غير تعليمية لا يتسنى لها تحقيق أهدافها بالشكل المطلوب إلا بامتلاكها قوى عاملة مدربة ومحفزة وذات بيئة تنظيمية صحية ومزودة بجميع المتطلبات التي تمكن العاملين من التفكير الإبداعي والأداء دون أي معوقات أو صعوبات مادية أو معنوية (الغامدي ٢٠١٤)

نحن نعيش في مجتمعات تقضي معظم الناس أوقات يومها في مكان العمل، ومما لا شك فيه أن جودة الحياة الوظيفية تقود إلى الرضا الوظيفي الذي يعد أحد أهم الأسباب للاحتفاظ بأعضاء هيئة تدريس مميزين، لذا كان لزامًا على المنظمات التي ترغب أن تبقى في دائرة المنافسة أن تعني بجودة الحياة الوظيفية وتسعى إلى ما من شأنه تهيئة الجو الإيجابي الذي سينعكس بالتالي على زيادة الانتاجية.

مشكلة الدراسة:

جامعة الباحة مثل معظم نظرائها في المملكة العربية السعودية وأجزاء أخرى من العالم تواجه تحديات هائلة ومنافسة كبيرة، فالجامعات تتنافس مع بعضها البعض من أجل استقطاب أفضل الكوادر الأكاديمية لتحقيق أهدافها، وبالتالي الجامعة التي تكون قادرة على توفير بيئة نابضة بالحياة الفكرية

يتحدد مستوى تقدم أي مجتمع من خلال جودة الأعمال الناتجة عن أنشطة وعمليات المنظمات الإنتاجية والخدمية العاملة فيه، وترتبط كفاءة الأداء في هذه المنظمات بتحقيق الاستخدام الأمثل للموارد الإنتاجية، وبصفة خاصة الموارد البشرية، حيث تعتبر هي المورد الأهم بين موارد المنظمة (القحطاني، ١٤٣٣هـ).

وتشير التوجهات العالمية المعاصرة إلى زيادة اعتماد الدول مستقبلاً على جودة الإنجازات التعليمية فيها، وعلى مستوى الاستثمار المعرفي في الموارد البشرية. من المتوقع أن يشهد العالم تنافسًا في هذا المجال قد يجعل المعرفة بديلاً منافسًا محل الثروات المادية لتعمل كدافع رئيس للتنمية الاقتصادية. لذا كان من الضروري أن تأخذ المملكة العربية السعودية قصب السبق في التحول إلى مجتمع اقتصاد معرفي لتحقيق موقع مرموق في المشهد العالمي (آفاق ١٤٣٧).

شهدت المملكة العربية السعودية توسعًا كبيرًا في التعليم العالي خلال السنوات العشر الماضية. ففي الوقت الذي تشير إحصاءات وزارة التعليم العالي بالسعودية إلى أن عدد الجامعات الحكومية في عام ١٤١٠هـ هو ثمان جامعات فقط، تضخم هذا العدد حتى وصل في عام ١٤٣٣هـ إلى ثمانية وعشرين جامعة حكومية وإحدى عشرة جامعة أهلية، وقد أدى هذا التوسع في الجامعات إلى زيادة كبيرة جدًا في عدد أعضاء هيئة التدريس، حيث تشير

أسئلة الدراسة:

الأسئلة التالية تقود للحصول على المعلومات اللازمة لهذه الدراسة:

- ما أهمية ومستوى عوامل جودة العمل بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة؟ ويتفرع من هذا السؤال الرئيس عدة أسئلة:
 - ما مستوى التحكم والتأثير في محيط العمل بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة؟
 - ما مستوى بعد الرفاهية في العمل بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة؟
 - ما مستوى الرضى عن المسار الوظيفي بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة؟
 - ما مستوى بعد التداخل بين العمل والمنزل بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة؟
 - ما مستوى بعد ضغوط العمل التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة؟
 - ما مستوى رضى أعضاء هيئة التدريس عن ظروف العمل في جامعة الباحة؟
- أهمية الدراسة:

هناك أهمية علمية بدراسة جانب مهم لم يتم البحث فيه بشكل كافي في المكتبة العربية حيث يشير المغربي (٢٠٠٤) أن هناك ندرة واضحة في الدراسات العربية التي تناولت موضوع جودة الحياة الوظيفية، بالرغم من زيادة الاهتمام بدراسة جودة الحياة الوظيفية في البلدان العربية خلال العقد الأخير

والتحفيز، وقادرة على اجتذاب واستبقاء الموظفين المؤهلين تأهيلا عاليا هي التي ستمكن من تحقيق أهدافها وتحقيق الافضلية مقارنة بالجامعات الاخرى. وجود بيئة صحية في الجامعة لن يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس فقط ولكنها ستؤدي إلى تحسين البيئة التعليمية وزيادة الإنتاجية في الجامعة. (خالد، وآخرون، ٢٠١١). لذلك تأتي أهمية هذه الدراسة في جامعة الباحة لتحديد ما هي عوامل جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس والتي يعتبرونها مهمة.

اهداف الدراسة:

يهدف هذا البحث إلى معرفة ما أهمية جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة من خلال الاتي:

- التعرف على أهمية عوامل جودة الحياة الوظيفية بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة.

وسيتم التعرف عليها من خلال مناقشة ستة محاور وهي:

- التحكم والتأثير في محيط العمل
- الرفاهية في العمل
- التداخل بين العمل والمنزل
- المسار الوظيفي
- ضغوط العمل
- ظروف العمل

على توفر الأبعاد التالية: الرضا عن المسار الوظيفي، التحكم والتأثير في محيط العمل، الرفاهية في العمل، التداخل بين العمل والمنزل، وظروف العمل، باستثناء البعد الخاص بضغط العمل حيث حصل على موافقة إلى حد ما. وفي ضوء هذه النتائج أوصى الباحث بإعادة النظر في برامج التدريب المقدمة للموظفين بالإضافة إلى حث القيادات الإدارية على إشراك الموظفين في القرارات الخاصة بالجمهور، وتعزيز مستوى الرفاهية في العمل، والاستفادة من الأساليب الحديثة التي تساعد الموظف على المواءمة بين حياته العملية وحياته الأسرية، والسعي لدراسة مسببات ضغوط العمل ومعالجتها وأخيرا العمل على تحسين شروط العمل وظروفه في تلك المؤسسات.

دراسة الأمير (١٤٣٥) بعنوان أثر جودة الحياة الوظيفية على الفعالية التنظيمية في المستشفيات العسكرية بمنطقة الرياض من وجهة نظر العاملين فيها، وقد خلصت الدراسة إلى أنه تم تقييم مستوى جودة الحياة الوظيفية بدرجة متوسطة حيث يشعر العاملون في المستشفيات العسكرية بتوفر بيئة وظروف عمل مناسبة بدرجة متوسطة ويعزى ذلك إلى تطلعاتهم لمزيد من التزام إدارة المستشفى بقوانين الأمان والصحة وتوفير المصادر والموارد المطلوبة، كذلك يشعر العاملون في المستشفيات العسكرية بملائمة نظام الرواتب والمكافآت ونظام التقدم الوظيفي ومبادئ العمل القانونية داخل المستشفيات العسكرية داخل الرياض بدرجة متوسطة.

إلا أن المكتبة العربية ما زالت تحتاج إلى المزيد، إضافة إلى ذلك هناك أهمية عملية لمثل هذه الأبحاث حيث انه من المتوقع أن نتائج وتوصيات البحث ستؤدي إلى تقديم مساعدة لأصحاب القرار في جامعة الباحة لتحسين بيئة وجود الحياة الوظيفية.

حدود الدراسة:

تم اجراء هذه الدراسة المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية في جامعة الباحة في الفصل الثاني من العام الدراسي ١٤٣٦ / ١٤٣٧ هـ واقتصرت العينة على أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الإدارية والمالية بجامعة الباحة.

الدراسات السابقة:

الدراسات العربية:

دراسة الغامدي (١٤٣٥) بعنوان جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات العامة في المملكة العربية السعودية، دراسة مسحية على العاملين بالمؤسسات العامة بمدينة الرياض. استهدفت الدراسة التعرف على مستوى جودة الحياة في المؤسسات العامة بمدينة الرياض من حيث توفر الأبعاد الرئيسة التالية: الرضا عن المسار الوظيفي، التحكم والتأثير في محيط العمل، الرفاهية في العمل، التداخل بين العمل والمنزل، ضغوط العمل، وظروف العمل، وقد تم استخدام المنهج الوصفي المعتمد على الاستبانة.

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أبرزها أن عينة الدراسة أبدت موافقتها بدرجة كبيرة

عمل مرنة في أداء المهام الوظيفية لمختلف الفئات من العاملين في الجامعة، إعادة هيكلة نظام الأجور والمكافآت بشكل عام في الجامعة، وأخيرا التوصل إلى نموذج مقترح لأبعاد جودة الحياة الوظيفية بحيث يمكن من خلال تطبيقه المساهمة في تطوير مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بالجامعات الفلسطينية.

دراسة المغربي (٢٠٠٤) بعنوان جودة حياة العمل وأثرها على الاستغراق الوظيفي والتي استهدفت التعرف على مستوى جودة العمل في المراكز الطبية المتخصصة بجامعة المنصورة بجمهورية مصر العربية، حيث شملت الدراسة جميع العاملين في المراكز الطبية من أطباء وفنيين وادريين. وظهرت نتائج الدراسة إلى وجود انخفاض في جودة الحياة الوظيفية في تلك المراكز بالنسبة لجميع العاملين مع اختلاف استجاباتهم حول الأجور والمكافآت وأسلوب اشراف الرئيس.

دراسة صديق (٢٠٠٤) بعنوان جودة حياة العمل كمتغير وسيط بين مصادر قوة المديرين والأداء، استهدفت تحديد مدى وجود فروق معنوية بين آراء كل من العاملين الدائمين والمؤقتين في جامعة المنصورة حول مصادر قوة المديرين ومتغيرات جودة حياة العمل، وقد اسفرت نتائج الدراسة عن عدم وجود فروق معنوية بين آراء كل من العاملين الدائمين والمؤقتين حول مصادر قوة المديرين، بينما كانت هناك فروق بين الفئتين حول متغيرات جودة حياة العمل. حيث حقق العاملون المؤقتون

كما اشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات العاملين بالمستشفيات العسكرية لجودة الحياة الوظيفية والتي تعزى للمتغيرات (جهة العمل، والعمر، والمؤهل العلمي، والحالة الاجتماعية، والتصنيف الوظيفي، وطبيعة العمل، والنوع).

وقد اوصت الدراسة بأن تراعي المستشفيات اثناء التصميم الوظيفي وضوح المهام الوظيفية وقدرات العاملين، الحرص على وجود نظام واضح ملائم للترقيات، تفعيل جداول العمل المرنة، الاهتمام بتحسين الأجور والمكافآت، الاهتمام بتحسين بيئة وظروف العمل.

دراسة ماضي (٢٠١٤) بعنوان جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين، دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية وقد اشتملت على عدد ٣٤٤ مشارك من الجامعات الفلسطينية، وقد خلصت الدراسة إلى وجود علاقة بين أبعاد الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي للعاملين تعزى إلى المتغيرات الشخصية والوظيفية، وظهرت الدراسة أن أهم الأبعاد تأثيرا في الأداء الوظيفي تتمثل في: فرص الترقى والتقدم الوظيفي، العلاقات الاجتماعية، الاستقرار والأمان الوظيفي، المشاركة في اتخاذ القرارات، برامج التدريب والتعلم، التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية. وقد أوصت الدراسة بالتالي: تحقيق الشفافية في اتخاذ القرارات على كافة مستويات الجامعة، توفير ترتيبات وجداول

الجامعات الحكومية على الخاصة بأن أغلب أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم تم تعيينهم في هذه الجامعات من درجة معيد مما يزيد من الولاء إضافة إلى أن تفوق الجامعات الحكومية على الخاصة بكثرة البعثات العلمية.

أوصت الدراسة بضرورة دعم الإدارة العليا لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، وتوفير الأجهزة والمعدات التكنولوجية المتقدمة والأماكن المناسبة لعمل أعضاء هيئة التدريس، وجود نظم تدريب مناسبة، إجراءات عمل مبسطة، ضرورة وضوح الأهداف التنظيمية بالكليات وأخيراً ضرورة مناسبة حجم واعباء العمل لعضو هيئة التدريس.

دراسات اجنبية :

دراسة (Boas & Morin, 2013) بعنوان جودة الحياة الوظيفية في مؤسسات التعليم العالي، مقارنة بين أعضاء هيئة التدريس في البرازيل وكندا. هدفت هذه الدراسة إلى تقييم جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات البرازيلية ومقارنتهم بنظرائهم في الجامعات الكندية. تكونت عينة الدراسة من ٣٥٤ عضو هيئة تدريس من الجامعات البرازيلية و ٣١٧ عضو هيئة تدريس في الجامعات الكندية. تم جمع البيانات من خلال استبيان إلكتروني اشتمل على مجموعة من أبعاد تقييم مؤشرات جودة الحياة الوظيفية التالية: مغزى العمل والصحة النفسية أثناء العمل، الضغوط المرتبطة بالعمل، الالتزام المستمر والفعال تجاه العمل

متوسطات أعلى فيما يتعلق بمتغيري ظروف العمل المادية، وخصائص الوظيفة، بينما حقق العاملون الدائمون متوسطات أعلى لمتغيري جماعة العمل والإشراف والمشاركة.

أوصت الدراسة بتوفير بيئة العمل التي تساعد على إحساس العاملين بجودة حياة العمل، كذلك قيام الجامعة بإمداد العاملين بالوحدات ذات الطابع الخاص ببعض الخدمات والبرامج الاجتماعية التي من شأنها المساهمة في تحسين جودة حياة العمل، تقديم خدمات مساندة لأبناء العاملين، وأخيراً تنمية مهارات المديرين.

دراسة عوض (٢٠١٢) بعنوان تقييم جودة الحياة الوظيفية في بيئة العمل الجامعية، دراسة ميدانية مقارنة. أجريت الدراسة على الجامعات الحكومية والخاصة في مصر وهدفت لتأصيل الإطار الفكري لجودة الحياة الوظيفية كمدخل إداري حديث، كذلك للتعرف على علاقة البيئة الجامعية وجودة الحياة الوظيفية في الجامعات الحكومية والخاصة، كذلك معرفة مستوى إدراك أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجودة الحياة الوظيفية، كذلك معرفة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وتحسين كفاءة الأداء الجامعي.

أظهرت النتائج زيادة نسبة الإعارات الداخلية والخارجية لأعضاء هيئة التدريس بسبب كون بيئة العمل الجامعي بيئة طاردة، ويؤكد ذلك النتائج التي تشير إلى كثرة طلبات الإحالة على التقاعد والاستقالات والتحول إلى عمل إداري. تميزت

نتائج إيجابية في منع أو تقليل ضغوط العمل. منها أن الموظف الذي يشعر بالسعادة وبحالة صحية جيدة يكون أقل شعورا بضغط العمل لذلك لا بد من إعطاء أولوية لما يعزز الرفاه بشكل عام للموظفين. المؤثرات التي من شأنها تعزيز العمل الإيجابي وتمنع السلوكيات السلبية تكون غالبا فعالة في جعل بيئة العمل إيجابية.

ومن أهم نتائج الدراسة أن وجود إدارة عليا محفزة يمنع من ضغوط العمل في المقابل وجود إدارة غير محفزة قد يزيد من ضغوط العمل، إضافة إلى أن عدد من الامور الهامة المتعلقة بالإدارة العليا أظهرت الدراسة أن لها ارتباطاً بزيادة ضغوط العمل منها: عدم الوضوح والشفافية، ضعف الدور القيادي، ضعف المقدره على توزيع عبئ العمل. لذلك توصي الدراسة بأهمية تدريب الادارة العليا على برامج في التعامل مع الضغوط حتى يتم تقليص مخاطر تلك الضغوط.

دراسة (Olorunsola, 2012) والتي هدفت لمعرفة مستوى أداء العاملين الإداريين في الجامعات الغربية بنيجيريا. شملت عينة البحث ٤٠٠ موظف من منسوبي جامعات غرب نيجيريا، وتم قياس الأداء الوظيفي من خلال الأبعاد التالية: مستوى الكفاءة والفاعلية، العلاقات الإنسانية، الإحساس بالمسؤولية، الاعتماد على الوظيفة تحت ضغوط العمل، الدافع للعمل، نوع القيادة، الالتزام والانتظام بالمواعيد المعرفة المهنية وتطبيقها.

بالجامعة، الموازنة بين العمل والمنزل. النتائج تشير بشكل عام إلى أن الأساتذة في الجامعات البرازيلية والكندية يشعرون أن لديهم مستوى جيد من جودة الحياة الوظيفية، إلا أن هناك فروقات بسيطة فيما يتعلق بمغزى العمل، الضغوط المرتبطة بالعمل، الالتزام المستمر والفعال تجاه العمل، التوازن بين العمل والحياة. من خلال النتائج هناك التزام ببعد مغزى العمل من قبل أعضاء هيئة التدريس بالجامعات البرازيلية مقارنة بنظرائهم في الجامعات الكندية كذلك أظهرت النتائج أن الأساتذة في الجامعات البرازيلية أكثر التزاما تجاه العمل، وأكثر توازنا بين العمل والمنزل. في المقابل الكنديون أكثر ببعدهم الالتزام المستمر للعمل وبعد ضغوط العمل مقارنة بالبرازيليين. وبشكل عام لا يوجد فروقات كبيرة بين أعضاء هيئة التدريس في البرازيل وكندا فيما يتعلق بجودة الحياة الوظيفية.

هدفت دراسة أعدها (Bradshaw, 2008) عن جودة الحياة الوظيفية في الجامعات البريطانية إلى مساعدة القيادات لمعرفة المؤشرات التي تسهم في ضغوط العمل. تم استخدام استبانتين من اجل الحصول على المعلومات الخاصة بهذه الدراسة احداها الاستبانة التي طورها كلا من Easton, Simon & Van Laar والتي تحوي ستة أبعاد عن جودة الحياة الوظيفية. توصلت الدراسة إلى وجود بعض المؤشرات التي تسهم في ضغوط العمل وتبين أن بعض تلك المؤشرات ممكن أن تسفر عن

العديد من الأكاديميين شعروا أنهم يعملون بشكل أكبر من طاقتهم، لذلك شعروا بمستويات أقل من الرضا الوظيفي مقارنة بدراسة أجريت عام ٢٠١٤ في حين تحسن شعور الموظفين الإداريين. إضافة إلى أن هناك عدم ارتياح كبير حول نظام معاشات التقاعد. ويأمل الباحث أن تسهم هذه الدراسة عن المؤسسات التعليمية في بريطانيا في أن يتعرف المسؤولين في الجامعة أكثر على الأمور المهمة لدى العاملين من أكاديميين وإداريين وبالتالي اجراء التحسينات المطلوبة.

التعليق على الدراسات السابقة:

أجمعت جميع الدراسات السابقة على أهمية العناية بجودة الحياة الوظيفية لما لها من تأثير على الرضا الوظيفي وبالتالي على أداء العاملين. إضافة إلى تأكيد كل من، الغامدي، الأمير، المغربي، عوض، Bradshaw، Olorunsola، على أهمية دور الإدارة العليا على تحفيز وتشجيع العاملين وتوفير بيئة عمل مناسبة مما يسهم في زيادة الإنتاجية ويخفف من التسريبات الوظيفية التي تأتي على شكل طلبات نقل أو استقالة أو طلب إحالة على التقاعد.

وأشارت كذلك الدراسات السابقة إلى أهمية بعد ضغوط العمل وتأثيراته السلبية على العاملين، ويؤكد كل من، صديق، و Bradshaw على أهمية تدريب الإدارة العليا على برامج في التعامل مع ضغوط العمل حتى يتم تقليص مخاطر تلك الضغوط. ويتفق كلا من، الغامدي، الأمير، ماضي، المغربي، و

كشفت النتائج أن أداء العاملين الإداريين كان مرتفعا في مجمل الأبعاد الوظيفية. وعلاوة على ذلك لم يكن هناك فرق كبير بين الأداء الوظيفي للموظفين الإداريين الذكور والإناث في الجامعات. ومن ضمن توصيات الدراسة أن إدارة الجامعة يجب أن تشجع وتحفز العاملين من خلال توفير بيئة مواتية لدعم ورفع الروح المعنوية لهم، مما يعطي الفرصة للعاملين أن يقدموا أفضل ما لديهم لتحقيق الأهداف التعليمية. أيضا، ينبغي إيلاء المزيد من الفرص لكلا العاملين الإداريين الذكور والإناث لتحسين الأداء من خلال تنظيم ورش العمل والندوات والمؤتمرات داخل وخارج نيجيريا على حد سواء، حتى تستمر وتيرة العمل بشكل أفضل.

دراسة (Parr, 2015) والتي كانت عن أفضل الجامعات البريطانية بالنسبة لبيئة العمل، حيث قام الباحث بدراسة مسحية لمعرفة كيف تبدو الحياة الوظيفية في تلك الجامعات. شارك في الدراسة ٤١٥٠ مشارك من ١٤٠ مؤسسة تعليمية شكلت الجامعات النسبة الأكبر حيث بلغ عددها ١٣٦ جامعة. العينة من الجامعات ضمت أكاديميين وإداريين حيث بلغت نسبة المشاركة من الأكاديميين ٤٦% ومن الإداريين ٥٤%.

من أبرز النتائج لهذه الدراسة: تبين أن هناك فجوة كبيرة في وجهات النظر بين الأكاديميين والإداريين في العديد من مجالات الحياة الوظيفية. معظم موظفي الجامعة شعروا بارتياح كبير في وظائفهم، في حين أن

البيئة المباشرة للعمل، إلا أنه يلمس أيضا الحياة الشخصية للأفراد، والتي إن لم تأخذ في الحسبان فسيكون لذلك تأثير سلبي على أداء المنظمة التي يعملون بها. (جاد الرب ٢٠٠٨).

هناك أدلة وقرائن متزايدة تدعم التوجه نحو أن العناية بالجوانب النفسية للموظفين لها انعكاسات على مستوى أداء الموظفين أنفسهم وبالتالي على المنظمة (Easton, et all ٢٠١٢)

مفهوم جودة الحياة الوظيفية:

يعد أول ظهور لمصطلح جودة الحياة الوظيفية في دراسة لباحث اسمه Mayo في عام ١٩٦٠ بعنوان تأثير البيئة على أداء العاملين. ومن ثم أدى الاهتمام الكبير بموضوع جودة الحياة الوظيفية إلى عقد مؤتمر في الولايات المتحدة الأمريكية في عام ١٩٧٢ معني بهذا الموضوع وعلى أثر ذلك تم تشكيل "المجلس الدولي لجودة الحياة الوظيفية" في محاولة للبحث أكثر في المواضيع المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية. (Easton, et al ٢٠١٢).

ويشير (جاد الرب ٢٠٠٨) إلى ما ذكره Andreson إلى أن ظهور مصطلح جودة الحياة الوظيفية في الولايات المتحدة الأمريكية في نهاية الستينات، جاء نتيجة لزيادة بروز سلوكيات غير إيجابية في بيئة العمل الأمريكية مثل، زيادة معدلات الغياب وزيادة الشعور السلبي من العاملين تجاه رؤسائهم إضافة إلى التسرب الوظيفي.

Olorunsola، إلى أهمية تحسين نظام الأجور والمكافآت وتقديم نظام حوافز يحسن من الرفاه العام للموظفين وبالتالي ينعكس على إيجاباً على الأداء.

مستوى الرضا عن جودة الحياة الوظيفية للإداريين العاملين في الجامعات النيجيرية كان مرتفعا كما تشير دراسة، Olorunsola، وهذا يتفق مع الدراسة المسحية التي أعدها، Parr، عن الجامعات البريطانية حيث اشارت نتائج دراسته عن مستوى مرتفع من مستوى جودة الحياة الوظيفية للإداريين مقارنة بمستوى اقل للأكاديميين الذين شعروا انهم يعملون بشكل أكبر من طاقتهم. وقد شكل عبء العمل وجداول العمل المرنة في دراسة كلا من، الأمير، وعوض، ماضي، هاجسا لدى الأكاديميين مطالبين بتحسين هذا البعد من أبعاد جودة الحياة الوظيفية.

الإطار النظري:

يعتبر العنصر البشري المتمثل في الأفراد وجماعات العمل من أهم القوى وأعظمها أثرا في تشكيل حركة المنظمات فهم الذين يتخذون القرارات التي تسهم في انطلاق المنظمة نحو النجاح أو تسبب مشكلات تنتج عنها خسائر وربما فشل يؤدي إلى الانهيار. (محمد ١٤١٠هـ).

وتعد جودة الحياة الوظيفية من القضايا الإدارية التي احتلت مكانا متميزا في أدبيات إدارة الموارد البشرية، نظراً لأن جودة الحياة الوظيفية مفهوم يحتوي على العديد من العناصر التي تمس أداء المنظمة وتؤثر عليها، وهذا المفهوم رغم أنه قد يبدو مقصوراً على

أهمية جودة الحياة الوظيفية:

استحوذ مفهوم جودة الحياة الوظيفية على اهتمامات العديد من العلماء والباحثين، وغالبا ما ينظر على انه مفهوم متعدد الأبعاد يشمل كل من بيئة العمل وتوفير فرص النمو، وتنمية العلاقات بالإضافة إلى توفير قدر من الأمان والاستقرار الوظيفي. (صديق ٢٠٠٤)

تبرز أهمية جودة الحياة الوظيفية من خلال تأثيرها المباشر وغير المباشر على الكثير من الظواهر والسلوكيات الإدارية داخل المنظمات، وتأثيرها بالمقابل على مجمل حركة المنظمة سواء في أداء مهامها وتحقيق أهدافها أو علاقتها بالبيئة الخارجية. ومن خلال الكثير من البحوث التي أجريت على بيئات مختلفة تبين أن لجودة الحياة الوظيفية تأثير عل الكثير من المخرجات التنظيمية، مما أوجد علاقة مباشرة بين طبيعة نوعية البيئة السائدة و مخرجات المنظمة (الأمير، ١٤٣٥هـ).

زيادة الاهتمام بموضوع جودة الحياة الوظيفية جاء نتيجة لانعكاسات دورها على المنظمة والعاملين بها، كما يؤكد ذلك (Staples et al. 1998) حيث يذكر أن سبب هذا الاهتمام هو أن ساعات العمل تستغرق معظم أوقات الموظف، وبالتالي سيؤدي زيادة رضا الموظف الكلي مع حياة العمل إلى تحسين الرفاه العام للموظف، والمنظمة، والمجتمع على حد سواء.

اختلفت التعريفات الخاصة بمفهوم جودة الحياة الوظيفية مع مرور الوقت وغالبا تأثرت بتوجهات الباحثين وخلفياتهم العلمية، ونتيجة لذلك فقد ظهرت عدة نماذج مختلفة كل نموذج يحتوي على مجموعة واسعة من العوامل. حيث أكد بعض المختصين أن في هذه التعريفات عوامل مهمة من جودة الحياة الوظيفية بعضها متعلق بالعوامل الشخصية، والبعض الآخر متعلق بالعوامل النفسية التي لها انعكاساتها على الرفاه والسعادة والرضا الوظيفي من قبل العاملين. (Easton, et al. ٢٠١٢) ومن ضمن تعريفات جودة الحياة الوظيفية ما ذكره (جاد الرب ٢٠٠٨)، أنها مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية، وهذا سيسهم في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين وبالتالي تحقيق اهداف المنظمة والعاملين فيها على حد سواء. ويؤكد جاد الرب أن دعم وتأييد الإدارة العليا في المنظمة لهذا الاتجاه سيكون داعما حقيقيا لنجاح مفهوم جودة الحياة الوظيفية.

ويشير (عبد الرحمن ٢٠١٤) إلى أن جودة الحياة الوظيفية متعددة الأبعاد وتشمل، بيئة العمل، وأنظمة المكافآت، وتشكيل فرق العمل، وتوفير فرص النمو، بالإضافة إلى توفير قدر من الأمان والاستقرار الوظيفي.

الأبعاد ولا عددها، فعلى سبيل المثال يشير (Walton 1975)، إلى ثمانية أبعاد في جودة الحياة، في حين أن (Hackman, et al 1980) ذكرا عشرة أبعاد لجودة الحياة الوظيفية. وبالرغم من تعدد الأبعاد الخاصة بجودة الحياة الوظيفية إلا أن أكثرها تداولاً وشمولية هي ما جاءت في دراسة (Easton, et al ٢٠١٢) والتي تشمل ستة عوامل تطرق لها الباحث في هذه الدراسة وهي:

١- التحكم والتأثير في محيط العمل:

تسهم مشاركة العاملين في القرارات داخل التنظيم إلى مزيد من التفاهم وخلق بيئة عمل إيجابية، وتبرز أهمية المشاركة في محيط العمل كما يشير، (البراهيم، ١٤٢٩) إلى أن مشاركة العاملين تجعل القرارات أكثر واقعية وأكثر قبولاً للتنفيذ لمن شارك في صنعها وعن رغبة واقتناع، كما أن دعوة الموظف للمشاركة في صنع القرار تعتبر إحدى الوسائل التي تعين الإدارة على سد الحاجات النفسية للموظفين فتتمو قدراتهم وتتوسع مداركهم ويتحملون نصيب من المسؤولية. مما يزيد التفاهم والتعاون داخل التنظيم.

٢- الرفاهية في العمل:

حالة الرضا والسعادة التي يشعر بها العاملين في المنظمة قد تكون لها آثار إيجابية على أداء المنظمة والعاملين على حد سواء. ويشير كلا من (Easton, et al 2012) إلى مدى تأثير الرفاهية في العمل على إنتاجية العاملين في المنظمات فكلما

تمثل جودة الحياة الوظيفية في الجامعات أهمية كبيرة نظراً لأن حصيلتها إيجاباً أو سلباً سيكون له انعكاسات كبيرة على أداء أعضاء هيئة التدريس، وكذلك جميع العاملين بالجامعة والذين يعملون في منظومة كبيرة، وما لذلك من تأثير على أكبر مؤسسات التعليم في أي مجتمع من المجتمعات، ومما لا شك فيه أن المحافظة على أداء الجامعات هدف استراتيجي في أي دولة مهما كان مستوى التقدم فيها. (جاد الرب ٢٠٠٨)

أهداف جودة الحياة الوظيفية:

تهدف جودة الحياة الوظيفية إلى تعزيز وتطوير الأداء المؤسسي وأداء الافراد، وتهدف أيضا إلى إيجاد بيئة عمل خالية من كل المؤثرات السلبية، آمنة تساعد الافراد والمنظمات على تحقيق أعلى مستويات من الإنتاجية.

ويرى (جاد الرب، ٢٠٠٨) أن الأهداف العامة من تصميم وتنفيذ برامج جودة الحياة الوظيفية هي:

- تحقيق مستويات عالية من الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي للعاملين.

- تحقيق مستويات عالية من رضا العملاء والمستفيدين من المنظمة.

- تحقيق مستويات عالية من رضا أصحاب رأس المال.

أبعاد جودة الحياة الوظيفية:

تشير الدراسات إلى تعدد الأبعاد الخاصة بجودة الحياة الوظيفية مع عدم الاتفاق على أنواع تلك

سيكون له آثاره السلبية على قدرة الموظف للحصول على أفضل النتائج من أي مجال في عمله.

٥- ضغوط العمل:

أصبحت ضغوط العمل سمة من سمات العصر، حيث زاد الاهتمام بدراسة هذا الموضوع وتأثيراته على العمل خاصة في الدول الغربية كالولايات المتحدة الأمريكية وأوروبا، لما لذلك من تأثيرات على المنظمات على المستويين المادي والبشري، التي منها خفض الإنتاج، واستنزاف طاقة العاملين بشكل مفرط وقد يزيد من الجو السليبي في العمل. ويواجه أعضاء هيئة التدريس بالجامعات أعباء تدريسية وإدارية تزيد من ضغوط العمل مما يجعله أحد المسببات الرئيسية للتسرب الوظيفي.

تشير الدلائل المرتبطة بدراسة ضغوط العمل إلى أن هذه الضغوط من الممكن أن تؤدي بالفرد إلى الشعور بعدم الرضا عن عمله ومن ثم الوقوع في برائن الاضطرابات الجسمية والنفسية والعقلية، مما يكون له العديد من الآثار السيئة على سلامة الفرد والمنظمة التي يعمل بها. (هيجان، ١٤١٩)

تتعدد مصادر ضغوط العمل التي قد تؤثر على إنتاجية العاملين، حتى يمكن القول أن أي شيء داخل العمل قد يكون مصدراً للتوتر والقلق، ويعتمد هذا على إدراك الفرد لهذه الأسباب وعلى أبعاد العمل والبيئة المحيطة، به أو بمعنى آخر فإنها تعد تجربة ذاتية تحدث لدى الفرد. (أبو رحمة، ٢٠١٢).

كانت حالة الرفاهية في العمل مرتفعة كلما تحسنت بيئة العمل وبالتالي زادت الإنتاجية.

٣- الرضا عن المسار الوظيفي:

لقد تزايد الاهتمام بالمسار الوظيفي، فهو يحقق فوائد تعود بالنفع على الموظف وعلى المنظمة، ويساعد في تخطيط أفضل للمستقبل الوظيفي، حيث أنه يتولى عمليات التوجيه والاعداد والتدريب والتنمية الهادفة إلى تشكيل اتجاهات الموظف وأفكاره وسلوكه بما يخدم أهدافه التي يسعى لتحقيقها من خلال مساره الوظيفي (الغامدي، ١٤٣٥).

ويشمل الرضا عن المسار الوظيفي كما يوضح ذلك (الهيبي، ٢٠٠٤)، التوقعات التي يشكلها الموظفون تجاه مسارهم وما يأملون من تحقيق لأهدافهم وتلبية احتياجاتهم، كل ذلك مرتبط بالوظيفة التي يشغلونها والمنظمة التي ينتسبون إليها.

٤- التداخل بين العمل والمنزل:

التداخل بين العمل والمنزل قد تكو له آثاره السلبية على الموظف وعلى المنظمة على حد سواء حيث إن تأثير التزامات الموظف تجاه عمله قد تمنعه من أداء واجباته بشكل جيد تجاه منزله. لذلك ينصح المختصون بالتوازن بين العمل والمنزل.

ويؤكد كلا من (Easton, et al ٢٠١٢) القول أن عدم الاهتمام الكافي لالتزامات الفرد في المنزل لن يخدم صاحب العمل جيداً على المدى الطويل. حيث إن الفشل في تحقيق التوازن بين العمل والمنزل

بل تتجاوز ذلك إلى معرفة المتغيرات والعوامل التي تتسبب في وجود الظاهرة.

مجتمع البحث:

يتمثل مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الإدارية والمالية بجامعة الباحة وعددهم ٧٠، عدد الذكور ٤٥ ويمثلون ما نسبته ٦٤% وعدد الإناث ٢٥ ويمثلون ما نسبته ٣٦%. عدد السعوديين ٢٦ ونسبتهم ٣٧% وعدد غير السعوديين ٤٤ ونسبتهم ٦٣%.

أداة البحث:

استخدم الباحث لأغراض هذه الدراسة استبانة تم تصميمها وتطويرها من قبل (Easton, et al. ٢٠١٢) وتستخدم هذه الاستبانة على نطاق واسع على مستوى العالم وترجمت للعديد من اللغات حيث تعتمد هذه الاستبانة على ستة أبعاد تحتوي على ثلاثة وعشرون سؤالاً موزعة كالتالي:

الأول: الرضا عن المسار الوظيفي ويحتوي على ستة أسئلة.

الثاني: التحكم والتأثير في محيط العمل ويحتوي على ثلاثة أسئلة.

الثالث: الرفاهية في العمل ويحتوي على ستة أسئلة
الرابع: التداخل بين العمل والمنزل ويحتوي على ستة أسئلة.

الخامس: ضغوط العمل ويحتوي على سؤالين.

السادس: ظروف العمل ويحتوي على ثلاثة أسئلة.

ويشير (السعد، وزميله، ٢٠٠٨) إلى مجموعة من الدراسات التي تبين صعوبة إيجاد وظيفة تخلو من الضغوط، ففي الولايات المتحدة الأمريكية يخسر الاقتصاد ما بين ١٥٠-٢٥٠ مليار دولار سنوياً بسبب، غياب العاملين، انخفاض الإنتاجية، وحوادث العمل، وهي أمور مرتبطة بضغوط العمل.

٦- ظروف العمل:

تسهم ظروف العمل الجيدة العاملين نحو الإنجاز والتفوق وتكون حافزاً لهم لتحقيق أهدافهم وتحفزهم للعمل. وتعتبر دراسة ظروف العمل في أي منظمة موضوعاً مهماً وله فوائد عديدة بوصفها مؤشراً حقيقياً لتفسير سلوك العاملين سواء كان سلباً أو إيجاباً، لتقديم التوصيات اللازمة لتقليل النواحي السلبية في سلوك العاملين وأدائهم الوظيفي، وتنمية وتطوير النواحي الإيجابية التي تنتج من مستوى محدد مفيد من الظروف على السلوك الشخصي للعاملين وعلى مستوى العمل. (بن موسى، وزميلتها، ٢٠١٢)

منهج الدراسة:

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي بالتركيز على منهج دراسة الحالة في تحديد مشكلة البحث المتعلقة بالتحديات التي تواجه تطبيق جودة الحياة الوظيفية في كلية العلوم الإدارية والمالية. ويعد منهج البحث الوصفي حسب (غرايبة وآخرون ٢٠١٥) منهج يهتم بدراسة الحقائق الراهنة المتعلقة بطبيعة ظاهرة ولا تقتصر على معرفة الظاهرة

الإدارية والمالية بجامعة الباحة فقد كانت الاستجابة جيدة حيث استجاب ما مجموعه ٥٥ ما يعادل نسبة ٧١% تقريبا من مجتمع العينة.

الثبات والصدق:

للتأكد من صدق أداة البحث تم عرضها على مجموعة من ذوي الخبرة المختصين في نفس المجال وتم اخذ ملاحظاتهم لإخراج الاستبانة بشكلها النهائي. و من خلال استخدام معامل الفاكرونباخ لكل بعد من الأبعاد الستة للاستبانة تبين أن معامل الثبات عالية ويدل على ثبات الاستبانة، حيث تراوحت بين (0.569) و (0.829). كما هو واضح في الجدول رقم (١)

أسئلة الاستبانة على مقياس ليكرت الخماسي بحيث يكون التوزيع على النحو التالي: (١ غير موافق بشدة، ٢ غير موافق، ٣ محايد، ٤ موافق، ٥ موافق بشدة). وقد طبقت هذه الاستبانة على عدة دراسات أجنبية وعربية من ضمنها دراسة أجريت عام ١٤٣٥ هـ على المؤسسات العامة في منطقة الرياض.

ولغرض سهولة توزيع الاستبانة وإعطاء مجال لتجاوب المشاركين في هذه الدراسة تم تصميم رابط الكتروني وإرساله لمجتمع البحث عبر الوسائط الإلكترونية المتعددة، وبسبب علاقة الباحث بمجتمع البحث كونه أحد أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم

جدول رقم (١)

قيمة الثبات	عدد الفقرات	أبعاد جودة العمل
٠.٥٦٩	٣	التحكم والتأثير في العمل
٠.٦٩٢	٦	الرفاهية في العمل
٠.٨١٦	٣	التداخل بين العمل والمنزل
٠.٨٢٩	٦	الرضا عن المسار الوظيفي
٠.٧٨٨	٢	ضغوط العمل
٠.٧٠٥	٣	ظروف العمل
٠.٩٢٥	٢٣	كامل الاستبانة

اختبار Chi-square

تم اجراء اختبار Chi-square والذي يهتم بما إذا كانت مشاهدات عينة تم اختيارها من مجتمع له توزيع احتمالي معين أو نظرية معينة. ويستخدم هذا الاختبار عندما تكون البيانات اسمية أو على شكل تكرارات ويقصد بجودة التوفيق هنا دراسة مدى تشابه تكرارات العينة والتي تسمى عادة بالتكرارات الملاحظة Observed مع التكرارات المتوقعة Expected للمتغير موضوع الدراسة في المجتمع الأصلي. ويستخدم اختبار مربع كاي كطريقة إحصائية للمقارنة بين التكرارين الملاحظ والمتوقع. فإذا كانت العينة ممثلة للمجتمع في تكراراتها ومتطابقة معه فإن قيمة مربع كاي تكون عادة صفرًا وتزداد هذه القيمة لتصبح أكثر من صفر كلما كان هناك فرق بين تكرارات العينة (الملاحظة) وبين تكرارات التوزيع النظري للمجتمع (المتوقعة).

خطوات إجراء اختبار مربع كاي هي:

١. وضع الاسئلة.

٢. تحديد مستوى المعنوية α .

٣. تحديد درجات الحرية.

٤. حساب قيمة χ^2 المحسوبة وهي χ_c^2 ، وهي

كالآتي:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O-E)^2}{E} \quad .٥$$

حيث:

O: التكرارات المشاهدة ، E: التكرارات المتوقعة،

K: عدد الفئات (بشير، ٢٠٠٣).

٦. استخراج قيمة χ^2 الجدولية باحتمال α

و درجات حرية ν ويرمز لها بالرمز (χ_t^2).

٧. مقارنة قيمة χ_c^2 و χ_t^2 : فإذا كانت

$\chi_c^2 > \chi_t^2$ دل ذلك على وجود فروق معنوية بين

القيم المشاهدة والمتوقعة، إلا والعكس صحيح. أما

في حالة استخدام الحزم الإحصائية فإننا ننظر إلى

قيمة Sig، فإذا كانت (0.005 or 0.01) Sig < ، دل

ذلك على وجود اختلافات جوهرية تقود إلى رفض

فرض العدم، القرار يكون جيد إذا كان بكل خلية

تكرار متوقع يساوي أو يقل عن ٥

(محمود، ١٤١٣هـ)

تحليل نتائج الدراسة:

اشتملت الدراسة على المعلومات الشخصية

الخاصة بعينة الدراسة وبعد اجراء الأساليب

الإحصائية اللازمة خلصت النتائج إلى الآتي:

وصف عينة الدراسة:

المتغير	التصنيف	التكرار
الجنس	ذكر	٤٤
	أنثى	١١
الجنسية	سعودي	٢٢
	غير سعودي	٣٢
المؤهل العلمي	بكالوريوس	٥
	ماجستير	٧
	دكتوراة	٤٢
سنوات الخبرة	١-٣ سنة	٢١
	٤-٦ سنة	١٣
	٧-١٠ سنة	٢
	أكثر من ١٠ سنة	١٧

بعوامل جودة الحياة الوظيفية في جامعة الباحة
وتفرع من هذا السؤال عدة أسئلة فرعية متعلقة بستة
أبعاد لجودة الحياة الوظيفية.

النتائج المتعلقة بالبعد الأول للدراسة:

" التحكم والتأثير في العمل "

لم يتضح أن هناك فروقاً معنوية بين عينة البحث
تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، الجنسية، المؤهل
العلمي، سنوات الخبرة)

الإجابة على تساؤلات الدراسة:

هدفت الدراسة للإجابة على السؤال الرئيس الخاص

جدول (٢) اختبار مربع كاي لدلالة الفروق بين التكرارات لبعده التحكم في العمل

م	الفقرة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	قيمة χ^2	القيمة الاحتمالية	أكبر تكرار	اتجاه تطبيق العبارة
١	أشعر بأي قادر على إيصال رأيي والتأثير في مجال عملي من خلال الآراء التي اطرحها	0	18	5	22	4	25.455 ^a	0.00	22	موافق
٢	أشارك في اتخاذ القرارات التي تؤثر علي شخصيا في مجال عملي	10	11	14	17	3	10.000 ^a	0.04	17	موافق
٣	أسهم في القرارات التي تخص مجال عملي والتي لها تأثير على المراجعين في الجهة التي أعمل بها	4	15	14	14	5	11.269 ^a	0.02	15	غير موافق
	البعده ككل	14	44	33	53	12	41.885^a	0.00	53	موافق

إحصائياً للبعده ككل عند مستوى معنوية ٥% لأن قيمها أقل من ٠.٠٥ وتعي وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات المقياس لبعده التحكم في العمل ككل لصالح موافق. ويشير إلى الموافقة على التحكم والتأثير في العمل من وجهة نظر المشاركين.

النتائج المتعلقة بالبعده الثاني للدراسة:

"بعده الرفاهية في العمل".

يتبين من الجدول (٢) أعلاه أن القيمة الاحتمالية لاختبار مربع كاي دالة إحصائياً لجميع العبارات عند مستوى معنوية ٥% لأن قيمها أقل من ٠.٠٥ وتعي وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات المقياس في العبارتين الأولى والثانية لصالح موافق، أما العبارة الثالثة لصالح غير موافق. أما القيمة الاحتمالية لاختبار مربع كاي دالة

جدول (٣) اختبار مربع كاي لدلالة الفروق بين التكرارات لبعده الرفاهية في العمل

م	الفقرة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	قيمة χ^2	القيمة الاحتمالية	أكبر تكرار	العبارة	اتجاه تطبيق
١	أشعر بارتياح في هذه اللحظة	10	16	13	14	2	10.909 ^a	0.03	16	غير موافق	
٢	أشعر بالرضى عن حياتي	5	8	13	15	14	6.727 ^a	0.15	15	موافق	
٣	بشكل عام حياتي قريبة من المثالية	5	15	20	11	4	16.545 ^a	0.00	20	محايد	
٤	بصفة عامة تسير الأمور بشكل جيد بالنسبة لي	3	18	13	15	6	14.364 ^a	0.01	18	غير موافق	
٥	في الآونة الأخيرة أشعر بسعادة بشكل مرضي كل الأمور يتم تقديرها.	4	17	19	12	3	19.455 ^a	0.00	19	محايد	
٦	في الآونة الأخيرة أشعر بالاكئاب وعدم السعادة	9	14	17	8	4	10.115 ^a	0.04	17	محايد	
	البعده ككل	36	88	95	75	33	51.884^a	0.00	٩٥	محايد	

حيث نجد الفروق في العبارتين الأولى والرابعة لصالح غير موافق، بينما الفروق في بقية العبارات لصالح محايد، عدا العبارة الثانية فإن القيمة الاحتمالية لاختبار مربع كاي غير دالة إحصائياً عند مستوى

يتبين من الجدول (٣) أعلاه أن القيمة الاحتمالية لاختبار مربع كاي دالة إحصائياً لجميع العبارات عند مستوى معنوية ٥% لأن قيمها أقل من ٠.٠٥، وتعني وجود فروق جوهرية بين مستويات المقياس،

مستويات المقياس لبعده الرفاهية في العمل ككل لصالح محايد. ويشير إلى الحياد حول وجود الرفاهية في العمل من وجهة نظر المشاركين. النتائج المتعلقة بالبعد الثالث للدراسة: " التداخل بين العمل والمنزل "

معنوية ٥% لأن قيمتها أكبر من ٠.٠٥ وتعني عدم وجود فروق جوهرية بين مستويات الإجابة على العبارة. أما القيمة الاحتمالية لاختبار مربع كاي دالة إحصائيًا للبعد ككل عند مستوى معنوية ٥% لأن قيمها أقل من ٠.٠٥ وتعني وجود فروق جوهرية بين

جدول (٤) اختبار مربع كاي لدلالة الفروق بين التكرارات لبعده التداخل بين العمل والمنزل

رقم	الفقرة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	قيمة χ^2	القيمة الاحتمالية	أكبر تكرار	اتجاه تطبيق العبارة
١	يوفر العمل لي التسهيلات والمرونة اللازمة ليتوافق عملي الحالي مع حياتي الاسرية	8	21	12	12	2	17.455 ^a	0.00	21	غير موافق
٢	تتوافق ساعات وأتماط عملي الحالية مع ظروفى الشخصية	8	18	9	16	4	12.364 ^a	0.01	18	غير موافق
٣	يشجع مديرى المباشر ساعات وأتماط العمل المرنة	3	16	19	14	3	20.545 ^a	0.00	19	محايد
	البعد ككل	19	55	40	42	9	42.000 ^a	0.00	55	غير موافق

العبارتين الأولى والثانية لصالح غير موافق، أما العبارة الثالثة لصالح محايد.

أما القيمة الاحتمالية لاختبار مربع كاي دالة إحصائيًا للبعد ككل عند مستوى معنوية ٥% لأن

يتبين من الجدول (٤) أعلاه أن القيمة الاحتمالية لاختبار مربع كاي دالة إحصائيًا لجميع العبارات عند مستوى معنوية ٥% لأن قيمها أقل من ٠.٠٥ وتعني وجود فروق جوهرية بين مستويات المقياس في

قيمها أقل من ٠.٠٥ وتعني وجود فروق جوهرية بين مستويات المقياس لبعدها التداخل بين العمل والمنزل ككل لصالح غير موافق. ويشير إلى عدم الموافقة على وجود تداخل بين العمل والمنزل من وجهة نظر المشاركين. النتائج المتعلقة بالبعد الرابع للدراسة: "الرضا عن المسار الوظيفي".

جدول (٥) اختبار مربع كاي لدلالة الفروق بين التكرارات لبعده الرفاهية في العمل

رقم	الفقرة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	قيمة χ^2	القيمة الاحتمالية	أكبر تكرار	اتجاه تطبيق العبارة
١	لدي الفرصة لاستخدام قدراتي في مجال العمل	5	13	10	22	5	18.000 ^a	0.00	22	موافق
٢	عندما أقوم بعمل جيد يكون ذلك محل تقدير من مديري المباشر	3	13	9	19	11	12.364 ^a	0.01	19	موافق
٣	يتم تشجيعي لتطوير مهاراتي	4	19	13	14	5	14.727 ^a	0.01	19	غير موافق
٤	أشعر بالرضا عن الفرص الوظيفية المتاحة لي من قبل عملي	4	15	21	11	4	19.455 ^a	0.00	21	محايد
٥	أشعر بالرضا عن التدريبات التي أتلقاها لإنجاز عملي الحالي	13	21	15	4	2	22.727 ^a	0.00	21	غير موافق
٦	لدي مجموعة من الأهداف والغايات تمكني من إنجاز عملي	7	6	13	16	13	6.727 ^a	0.15	16	موافق
	البعد ككل	36	87	81	86	40	40.030 ^a	0.00	87	غير موافق

حيث نجد الفروق في العبارتين الأولى والثانية لصالح موافق، أما الفروق في العبارتين الثالثة والخامسة لصالح غير موافق بينما الفروق في الرابعة لصالح محايد، عدا العبارة السادسة فإن القيمة الاحتمالية

يتبين من الجدول (٥) أعلاه أن القيمة الاحتمالية لاختبار مربع كاي دالة إحصائيًا لجميع العبارات عند مستوى معنوية ٥% لأن قيمها أقل من ٠.٠٥ وتعني وجود فروق جوهرية بين مستويات المقياس،

بين مستويات المقياس لبعده الرضا عن المسار الوظيفي ككل لصالح عدم موافق. ويشير إلى عدم الموافقة عن الرضا عن المسار الوظيفي من وجهة نظر المشاركين. النتائج المتعلقة بالبعد الخامس للدراسة:
" توجد ضغوط في العمل "

لاختبار مربع كاي غير دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ٥% لأن قيمتها أكبر من ٠.٠٥ وتعني عدم وجود فروق جوهرية بين مستويات الإجابة على العبارة.
أما القيمة الاحتمالية لاختبار مربع كاي دالة إحصائياً للبعد ككل عند مستوى معنوية ٥% لأن قيمتها أقل من ٠.٠٥ وتعني وجود فروق جوهرية

جدول (٦) اختبار مربع كاي لدلالة الفروق بين التكرارات لبعده ضغوط العمل

رقم	الفقرة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	قيمة χ^2	القيمة الاحتمالية	أكبر تكرار	اتجاه تطبيق العبارة
١	غالباً ما أشعر بضغوط في مجال العمل	6	7	10	18	11	8.577 ^a	0.07	18	موافق
٢	غالباً ما أتعرض لمستوى عال من الضغوط في العمل	5	9	11	21	6	15.692 ^a	0.00	21	موافق
	البعد ككل	11	16	21	39	17	22.346 ^a	0.00	39	موافق

٠.٠٥ وتعني عدم وجود فروق جوهرية بين مستويات الإجابة على العبارة.

أما القيمة الاحتمالية لاختبار مربع كاي دالة إحصائياً للبعد ككل عند مستوى معنوية ٥% لأن قيمتها أقل من ٠.٠٥ وتعني وجود فروق جوهرية بين مستويات المقياس لبعده ضغوط العمل ككل لصالح

يتبين من الجدول (٦) أعلاه أن القيمة الاحتمالية لاختبار مربع كاي دالة إحصائياً للعبارة الثانية عند مستوى معنوية ٥% لأن قيمتها أقل من ٠.٠٥ وتعني وجود فروق جوهرية بين مستويات الإجابة على العبارة لصالح موافق، بينما القيمة الاحتمالية لاختبار مربع كاي غير دالة إحصائياً للعبارة السادسة عند مستوى معنوية ٥% لأن قيمتها أكبر من

موافق. ويشير إلى الموافقة على وجود ضغوط في العمل من وجهة نظر المشاركين.
الناتج المتعلقة بالبعد السادس للدراسة:
"ظروف العمل"

جدول (٧) اختبار مربع كاي لدلالة الفروق بين التكرارات لبعده ظروف العمل

رقم	الفقرة	Strongly Disagree	Disagree	Neutral	Agree	Strongly Agree	قيمة χ^2	القيمة الاحتمالية	أكبر تكرار	اتجاه تطبيق العبارة
١	جهة عملي تقدم ما أحجابه لكي أقوم بعملي بشكل متميز	13	8	24	7	3	23.818 ^a	0.00	24	محايد
٢	أعمل في بيئة عمل آمنة	4	18	10	14	9	10.182 ^a	0.04	18	غير موافق
٣	ظروف العمل مرضية	9	16	14	12	4	8.000 ^a	0.09	16	غير موافق
	البعد ككل	26	42	48	33	16	19.515 ^a	0.00	48	غير موافق

قيمها أقل من ٠.٠٥ وتعني وجود فروق جوهرية بين مستويات المقياس لبعده ظروف العمل ككل لصالح غير موافق. ويشير إلى عدم رضا العينة عن ظروف العمل.

المناقشة والتوصيات:

تتفق هذه الدراسة مع دراسات سابقة في عدم رضا أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم المالية والإدارية بشكل عام عن جودة الحياة الوظيفية. فيما يتعلق بالبعد الخاص بالتحكم بالعمل حصل هذا البعد على موافقة المشاركين، وقد يشير هذا إلى مدى مشاركة الأكاديميين في كلية العلوم المالية والإدارية على القرارات الخاصة بالعمل وهذا يتفق مع دراسة

يتبين من الجدول (٧) أعلاه أن القيمة الاحتمالية لاختبار مربع كاي دالة إحصائياً لجميع العبارات عند مستوى معنوية ٥% لأن قيمها أقل من ٠.٠٥ وتعني وجود فروق جوهرية بين مستويات المقياس، حيث يوجد فرق في العبارة الأولى لصالح محايد، والفرق في العبارة الثانية لصالح غير موافق. عدا العبارة السادسة فإن القيمة الاحتمالية لاختبار مربع كاي غير دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ٥% لأن قيمتها أكبر من ٠.٠٥ وتعني عدم وجود فروق جوهرية بين مستويات الإجابة على العبارة.

أما القيمة الاحتمالية لاختبار مربع كاي دالة إحصائياً للبعد ككل عند مستوى معنوية ٥% لأن

التوصيات:

في ضوء النتائج التي توصلت لها الدراسة يوصي الباحث بما يلي:

- إعطاء أهمية أكبر لموضوع جودة الحياة الوظيفية بجامعة الباحة لما له من تأثيرات على الرضا الوظيفي وبالتالي على أداء أعضاء هيئة التدريس.

- وضع نظام يحسن من بيئة العمل ويوفر حوافز مناسبة لأعضاء هيئة التدريس لزيادة الرفاهية في العمل والتي سيكون لها انعكاس إيجابي على مستوى أدائهم العمل.

- التأكيد على إيجاد نظام واضح يتسم بالمرونة في ساعات العمل وبما يسمح عدم التداخل بين العمل والمنزل.

- التأكيد على إيجاد نظام واضح للمسار الوظيفي بما يكفل لأعضاء هيئة التدريس وضع تصورات وأهداف واضحة لمسارهم الوظيفي.

- إجراء دراسة شاملة لمعرفة الأسباب المؤدية إلى ضغوط العمل ووضع التوصيات اللازمة لتخفيف تلك الأعباء بما يكفل لأعضاء هيئة التدريس العمل وفق طاقتهم.

- إجراء دراسة شاملة لمعرفة الأسباب المؤدية إلى عدم رضا أعضاء هيئة التدريس عن ظروف العمل بما يكفل تهيئة الظروف المناسبة والمرضية وتقديم ما يساعدهم على أداء العمل بالشكل المطلوب.

(الغامدي ١٤٣٥). إلا أن المشاركين وقفوا بالحياد في البعد الخاص بالرفاهية في العمل حيث تشير النتائج إلى عدم ارتياح لدى المشاركين قد يعزى ذلك إلى تأثير الأبعاد الخاصة بالتداخل بين العمل والمنزل والرضا عن المسار الوظيفي وبضغوط وظروف العمل والتي أبدى المشاركون عدم رضاهم عنها مما يعكس التردد لدى عينة البحث على البعد الخاص بالرفاهية في العمل.

وتتفق هذه الدراسة فيما يتعلق بضغوط العمل مع الدراسة المسحية التي أجراها (Parr2015) عن الجامعات البريطانية والتي أشارت إلى أن الأكاديميين شعروا أنهم يعملون أكثر من طاقتهم، إضافة إلى دراسة كلا من (الأمير ١٤٣٥)، و(عوض ٢٠١٢)، و(ماضي ٢٠١٤) حيث شكل عبء العمل حاجسًا لدى الأكاديميين. وهذا ما توصلت إليه هذه الدراسة حيث أشار المشاركون إلى شعورهم بالتأثير السلبي لضغوط العمل.

وتشير النتائج لهذه الدراسة عن عدم رضا المشاركين عن ظروف العمل متفقة مع دراسة، (الغامدي ١٤٣٥)، و(الأمير ١٤٣٥)، و(ماضي ٢٠١٤)، (المغربي ٢٠٠٤)، و (Olorunsola, 2012) حيث أكدت الدراسات السابقة إلى ضرورة تحسين بيئة العمل وتقديم نظام حوافز يحسن من الرفاه العام للموظفين وبالتالي ينعكس إيجابيا على الأداء.

المراجع

المملكة العربية السعودية، دراسة مسحية على العاملين بالمؤسسات العامة بمدينة الرياض. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية إدارة الأعمال، الرياض، جامعة الملك سعود.

آفاق (١٤٣٧) مشروع اعداد خطة مستقبلية للتعليم الجامعي بالمملكة العربية السعودية.

متوفر على الرابط التالي
<http://www.moe.gov.sa/ar/about/Pages/Initiative.aspx>

بن موسى، فاطمة الزهراء. بوقرينات، سمية (٢٠١٢) أثر ظروف العمل على أداء العاملين، دراسة حالة مؤسسة الاسمنت بتفرت. مذكرة مقدمة لاستكمال نيل شهادة ليسانس. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التيسير. جامعة قاصدي مرباح، ورقلة. الجزائر.

صديق، محمود جلال (٢٠٠٤) جودة حياة العمل كمتغير وسيط بين مصادر قوة المديرين والأداء، دراسة تطبيقية على الوحدات ذات الطابع الخاص بجامعة المنصورة. المجلة المصرية للدراسات التجارية، مج ٢٩، ع ٢.

عوض، حسن منصور (٢٠١٢) تقييم جودة الحياة الوظيفية في بيئة العمل الجامعية، دراسة ميدانية مقارنة. رسالة دكتوراة غير منشورة. كلية التجارة بالإسماعلية. جامعة قناة السويس.

غرايه فوزي، دهمش نعيم، ربحي الحسن، عبدالله خالد أمين أبو جبارة هاني (٢٠١٥) أساليب

الأمير، رياض بن حسين الهاشمي (١٤٣٥) أثر جودة الحياة الوظيفية على الفعالية التنظيمية في المستشفيات العسكرية بمنطقة الرياض من وجهة نظر العاملين فيها. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية إدارة الأعمال، جامعة الملك سعود، الرياض.

البراهيم، فيصل فهد محمد (١٤٢٩) العوامل المؤثرة على مشاركة الموظفين في صنع القرار وعلاقته بمستوى أدائهم. دراسة مسحية على الموظفين في مجلس الشورى السعودي. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية. الرياض.

أبو رحمة، محمد حسن (٢٠١٢) ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين بمحافظة غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.

السعد، صالح عبد الرحمن. درويش، عمر مراد (٢٠٠٨) أسباب ونتائج ضغوط العمل في بيئة المراجعة السعودية، دراسة استكشافية. مجلة جامعة الملك عبد العزيز: الاقتصاد والإدارة. م ٢٢، ع ١٤.

القحطاني، محمد دليم (١٤٣٣) إدارة الموارد البشرية نحو منهج استراتيجي متكامل. مكتبة العبيكان. الرياض.

الغامدي، موفق عبد الرحيم (١٤٣٥) جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات العامة ف

هيجان، عبدالرحمن احمد (١٤١٩ هـ) ضغوط العمل، منهج شامل لدراسة مصادرها ونتائجها كيفية إدارتها. معهد الإدارة العامة، الرياض.

References

Anderson, C. (1998) Management Skills, Functions and Organization Performance. London, Alyn & Bacon Inc.

Boas, Ana Alice Vilas & Morin, Estelle M. (2013) Quality of Working Life in Public Higher Education Institutions: the perception of Brazilian and Canadian professors. International Journal of Business and Social Science. Vol. 4 No. 12 [Special Issue – September 2013] Bradshaw, Alan (2008). What Predicts Stress at Work? A Short Discussion White Paper. Viewed on 20/1/2016. Available at:

<http://www.qowl.co.uk/docs/Predictors%20of%20Stress%20in%20UK%20Universities.pdf>

Easton, Simon & Van Laar, Darren (2012) User Manual for the Work-Related Quality of Life (WRQoL) Scale, A measure of Quality of Working Life.

Khalid, S. Irshad, M. Z. & Mahmood, B. (2012). Job satisfaction among academic staff: A comparative analysis between Public and Private Sector universities of Punjab, Pakistan. International Journal of Business and Management. Volume 7, No 1, 126-136.

Olorunsola, E.O. (2012) Job Performance and Gender Factors of Administrative Staff in South West Nigeria Universities. Journal of International Education Research (JIER). Vol 8, No1.

Parr, Chris. (2015) University Workplace Survey 2015: results and analysis. Available at: <https://www.timeshighereducation.com/features/best-university-workplace-survey-2015-results-and-nalysis/2018272.article>

Staples, D.S. and Higgins, C.A. (1998). A Study of the Impact of Factor Weightings on Job Satisfaction Measures, Journal of Business and Psychology, 13(2),p.211-232.

البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والإنسانية ، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع.

المغربي، عبدالحמיד عبدالفتاح (٢٠٠٤) جودة حياة العمل وأثرها في الاستغراق الوظيفي. مجلة الدراسات والبحوث التجارية. العدد الثاني.

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

محمد، جلال عبدالله (١٤١٠ هـ) أثر بعض استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في الأداء الوظيفي، دراسة تحليلية لآراء الأقسام العلمية في الكليات والمعاهد التقنية في السليمانية. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية الإدارة والاقتصاد، السليمانية، جامعة السليمانية.

محمود، صلاح الدين (١٤١٣) الأساليب الإحصائية الاستدلالية البارومترية واللابارومترية في تحليل بيانات البحوث النفسية والتربوية. ط ١ - دار الفكر العربي، القاهرة.

الهيبي، صلاح الدين. (٢٠٠٤) أثر تطوير المسار الوظيفي في رضا العاملين، دراسة ميدانية في عدد من الجامعات الأردنية. مجلة جامعة دمشق للعلوم لاقتصادية والقانونية. المجلد ٢٠، العدد الثاني.



ALbaha University

Issue No: 7 Shawwal 1437 H July 2016 AD

Albaha University Journal of Human Sciences

Periodical - Academic - Refereed

The Quality of Work Life (Career) in Al Baha University A Case Study
on Faculty of Administrative and Financial Sciences

Dr. Ahmad Ben Hamad Al Dulaimi

Assistant Professor in Human Resources Administration Business Administration Department
Faculty of Administrative and Financial Sciences at Albaha University

Published by Albaha University