

## مستوى جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة طرابلس في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية

د. صبحية سالم السائح - كلية التربية جنزور - جامعة طرابلس  
د. نجية ناجي الوسيح - كلية التقنية الطبية - جامعة طرابلس

### مقدمة:

في ظل التحديات التي تواجه التعليم الجامعي الناتجة عن التطورات العلمية والتقنية والتكنولوجية المتلاحقة، فإن جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس لم يعد خياراً؛ بل صارت ضرورة لا غنى عنها، لتعزيز تميزهم الأكاديمي والرفع من إنتاجية الجامعة، مما ينعكس إيجابياً على التنمية المهنية.

تعتبر جودة الحياة الوظيفية من المفاهيم الحديثة نسبياً مقارنة ببقية المفاهيم والمصطلحات الإدارية التي تصدرت مكانة متميزة في أدبيات إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، نظراً لكونها مفهوماً يحتوي على العديد من العناصر التي تمس أداء المؤسسات مباشرة وتؤثر عليها، و- أيضاً - تمس الحياة الشخصية للعاملين، والتي إن لم يتم مراعاتها والاهتمام بها فإنها قطعاً تؤثر سلباً على أداء العاملين، ومن تم على أداء المؤسسات التي يعملون بها. (جاد الرب: 2008، 240)

وانطلاقاً من أن الجامعة مؤسسة من مؤسسات المجتمع، ولها دور حاسم في تطوير المجتمع وتقدمه من خلال ما تقوم به من حل كثير من مشكلاته وتطوير إنتاجيته وزيادة موارده، فإن الاهتمام بجودة عناصرها البشرية؛ لاسيما أعضاء هيئة التدريس له جوانبه الإيجابية في تعزيز العملية التعليمية، وله مردوه على الإعداد الأكاديمي والمهني والثقافي للطلاب، وكذلك له مردوده على المستوى البحثي، ومدى المساهمة الإيجابية في خدمة المجتمع. (محمدي: 2020، 1657)

إن أوضاع الحياة الوظيفية والأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة طرابلس بمستواها الحالي وما يحيط بها من مشكلات؛ لم تعد تتناسب مع متطلبات العصر، ولا مع متطلبات المرحلة الجديدة التي تتنافس فيها الجامعات لتحقيق تنافسية على المستوى القومي والإقليمي والدولي، فما زال أعضاء هيئة التدريس يعانون من المشكلات والصعوبات التي تجعلهم غير راضيين عن عملهم، وعدم الرضا هذا ينعكس على عطائهم وإنتاجيتهم.

## مشكلة الدراسة:

لقد أصبح تجويد الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في ظلّ التفجر المعرفي والتطور التقني والتكنولوجي من الأمور المهمة، حيث أشارت عديد الدراسات إلى وجود قصور وتدني في جودة الحياة الوظيفية بالتعليم الجامعي نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر:

دراسة عبد الرسول (2020) ، ودراسة هلال (2016)، ودراسة صالح (2013)، ودراسة الدسوقي (2015)، ودراسة (Zare.el.al.2014)، ودراسة (Bharathi, el al,2011)، ودراسة (Tabassum, 2012)، ومن ظواهر هذا القصور تدني الرواتب، وقلة الحوافز والمكافآت التي يتحصل عليها أعضاء هيئة التدريس، وانخفاض مستوى جودة بيئة وظروف العمل، وعدم مشاركة أعضاء هيئة التدريس في صنع القرارات الجامعية، وقلة توافر الخدمات الصحية، وقلة فرص النمو المهني والأكاديمي، وافتقار مكاتب الجامعة والكليات للمراجع والدوريات الحديثة، وعدم توافر قاعات تدريسية مجهزة بالوسائل والتقنيات المناسبة للتدريس، وكثرة الأعباء الوظيفية، مما يحتم ضرورة إيجاد مداخل لتوفير حياة وظيفية أكاديمية آمنة ومستقرة، ولذلك تتمحور إشكالية الدراسة في الإجابة عن التساؤل الرئيس الآتي:

ما مستوى جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة طرابلس في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية، وللإجابة عن هذا السؤال لابد من الإجابة عن التساؤلات الفرعية الآتية:

- 1- ما مستوى جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في مجالات : (جودة بيئة وظروف العمل، جودة النمط القيادي، وجودة التقنيات المستخدمة، وجودة التعليم والتدريب (التنمية المهنية)، وجودة الرواتب والمكافآت، وجودة الترقّيات والحوافز والتعويضات ، وجودة العلاقات الأكاديمية).
- 2- هل توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات استجابات أعضاء هيئة التدريس حول أبعاد جودة الحياة الوظيفية وفقاً لمتغيرات الجنس، التخصص الأكاديمي، الدرجة العلمية.

## أهمية الدراسة:

- 1- تعد الدراسة الحالية من أوائل الدراسات المحلية في ليبيا - في حدود علم الباحثان - التي تناولت موضوع جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة طرابلس.
- 2- تساعد الدراسة الحالية في لفت أنظار المسؤولين بجامعة طرابلس إلى أهمية اتخاذ الإجراءات اللازمة لإزالة المعوقات ومعالجة المشكلات الخاصة بالحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس ، بما يساهم في تحقيق مزيد من الرضا لديهم، وتحسين إنتاجيتهم ويساعدهم على التكيف مع العمل.
- 3- فتح المجال أمام الباحثين وطلاب الدراسات العليا لإجراء المزيد من الدراسات والأبحاث حول جودة الحياة الوظيفية والأكاديمية، وقياس فاعليتها على بعض المتغيرات ذات الصلة بمخرجات المنظومة التربوية.

## حدود الدراسة:

- 1- الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على مستوى جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة طرابلس في سبعة مجالات في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية.
- 2\_ الحدود المكانية: حددت الباحثان مجال دراستهما في كافة الكليات التابعة لجامعة طرابلس.
- 3\_ الحدود البشرية: عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس (القارين) بجامعة طرابلس.
- 4\_ الحدود الزمانية: تم إجراء الدراسة في فصل الخريف للعام الجامعي 2020\_2021م.

## مصطلحات الدراسة:

- 1 - جودة الحياة الوظيفية: تعرف جودة الحياة الوظيفية بأنها: " مجموعة العمليات والممارسات المخططة والمتكاملة والمستمرة التي تبذلها الجامعة والكلية ، والتي تهدف من خلالها إلى تحسسين الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس على نحو ينعكس على إنتاجية المؤسسة الجامعية بصورة إيجابية ، ويساهم في تحقيق أهداف الجامعة والوصول بها للتنافسية المحلية والإقليمية والعالمية. (محمود:2020، 1664)

وتعرف جودة الحياة الوظيفية إجرائياً بأنها : الدرجة الكلية التي يتحصل عليها عضو هيئة التدريس بجامعة طرابلس عند استجابته عن كل مجال من المجالات السبعة لجودة الحياة الوظيفية.

2- **أعضاء هيئة التدريس** : يُعرف أعضاء هيئة التدريس إجرائياً بأنهم: كل أعضاء هيئة التدريس (القارين) بجامعة طرابلس في تخصصات العلوم التطبيقية والإنسانية ذكوراً وإناثاً، بدرجات علمية متنوعة (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، محاضر).

### الإطار النظري للدراسة:

**مفهوم جودة الحياة الوظيفية:** يعرف البلبيسي (2012)، جودة الحياة الوظيفية بأنها " السياسات والإجراءات والعمليات التي تنفذها المؤسسة، بهدف تطوير وتحسين الحياة الوظيفية والشخصية للعاملين فيها، والذي ينعكس بدوره على أداء المؤسسة والأفراد وتلبي وتشبع رغبات عاملها، مما يضمن استمرارية نجاح المؤسسة". (البلبيسي: 2012، 7)

ويعرف (Davis & Werther, 2002) جودة الحياة الوظيفية بأنها " ظروف عمل جيدة، وإشراف جيد، ومرتببات ومزايا ومكافآت جيدة، وقدر من الاهتمام والتحدي بالوظيفة، وتتحقق جودة حياة العمل من خلال فلسفة علاقات العاملين التي تشجع استخدام جهود جودة الوظيفية لإعطاء العاملين فرص أكبر للتأثير على وظائفهم، والمساهمة الفاعلة على مستوى المنظمة ككل. (Davis & Werther, 2002: 502)

ويمكن تلخيص خصائص جودة الحياة من خلال التعريفات السابقة في الآتي:

1\_ مفهوم جودة الحياة الوظيفية منهج ومنظومة متكاملة يمكن من خلالها تحسين وتطوير راس المال البشري.

2\_ يتضمن مفهوم جودة الحياة الوظيفية إيجاد بيئة عمل تمثل مصدر جذب لأعضاء هيئة التدريس والتي تؤدي إلى زيادة الانتماء للجامعة، ومن ثم تحسين القدرات والرغبة في العمل، وبالتالي تطوير وتحسين الأداء.

3\_ يرتبط مفهوم جودة الحياة الوظيفية بكافة السياسات المتعلقة بالموارد البشرية.

### مبررات الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية بالجامعات:

تتسم جودة الحياة الوظيفية بالعديد من المميزات التي يمكن أن تسهم في تحقيق جودة الأداء المؤسسي حيث إنها تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على الظواهر والسلوكيات الإدارية داخل المؤسسات، وتؤثر على مجمل الأنشطة والمهام التي تتم داخل المؤسسة،

وكذلك علاقاتها بالبيئة الخارجية، ومن ثم تحقيق أهدافها، وهذا ما أكدته الكثير من الدراسات والبحوث التطبيقية التي أجريت في بيئات مختلفة، على أن تحقيق جودة الحياة الوظيفية لها تأثير على الكثير من المخرجات التنظيمية المهمة للمؤسسات، مما أوجد علاقات معنوية مباشرة بين طبيعة جودة البيئة السائدة، ومخرجات هذه المؤسسات، لهذا تتوقف درجة نجاح أية مؤسسة إلى حد كبير على القدرة على إيجاد بيئة عمل ملائمة بها. (إسماعيل:2018، 17)

#### أهداف جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس:

- 1- تحسين الرضاء الوظيفي، فجودة الحياة الوظيفية تحقق رضا الأكاديميين عن العمل من حيث المهام والأنشطة والأداء.
- 2- تحسين إنتاجية العاملين، فجودة الحياة الوظيفية تؤدي الى أداء أفضل للأكاديميين.
- 3- تعزيز التعلم في بيئة العمل.
- 4\_ تحسين إنتاجية العاملين، فجودة الحياة الوظيفية تؤدي إلى أداء أفضل للأكاديميين.
- 5\_ تكوين الصورة الأفضل للمؤسسة في الاحتفاظ بالعاملين وتحفيزهم. (نصار:2013، 13،

#### أبعاد جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي:

تتشابه الأبعاد المكونة لجودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في الكثير منها على وجه العموم، ومع ذلك فإن لكل دراسة رؤيتها التي تختلف عن الأخرى، وقد تبنت الدراسة الحالية سبعة مجالات تغطي جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة طرابلس نستعرضها فيما يلي:

- 1- **جودة بيئة وظروف العمل:** تعتبر الوظيفة وسيلة لتحقيق الذات والمكانة الاجتماعية وليس فقط مصدراً للدخل، وتمثل بيئة وظروف العمل مجموعة الضمانات والمنافع الوظيفية التي يتحصل عليها العاملون داخل أي مؤسسة، مما يؤدي إلى الاستقرار النفسي ورفع الروح المعنوية، وبالتالي تحسين الأداء وتوثيق الولاء، (الشنطي: 2016، 25)، أن توافر بيئة عمل آمنة ومستقرة يزيد من درجة الأمان الوظيفي والارتياح لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، مما يساعد على زيادة الابتكار والإبداع، حيث أن شعور أعضاء هيئة التدريس في بيئة عملهم بالاستقرار والرضاء الوظيفي، وعدم قلقهم من فقدان العمل يزيد من كفاءة وفاعلية أدائهم الوظيفي والمهني. (حمادنة: 2019، 110)

**2- جودة النمط القيادي:** يؤثر النمط القيادي بشكل كبير على أداء أعضاء هيئة التدريس ورضاهم وإنتاجيتهم في العمل، حيث أن أعضاء هيئة التدريس في الجامعات بحاجة إلى الثقة والتشجيع، وإلى دعم رؤسائهم ليتأكدوا أنهم يسيرون على المسار الصحيح، مما سينعكس على رضاهم وأدائهم الوظيفي؛ فهناك علاقة قوية بين نمط القيادة ورضا أعضاء هيئة التدريس وأدائهم للأعمال المطلوبة منهم، فالرئيس الذي يتبع الأسلوب البيروقراطي في قيادة مرؤوسيه لا يكسب ولاءهم ويؤدي إلى تعزيز مشاعر الاستياء اتجاهه، أما الرئيس الذي يعتمد على الأسلوب الديمقراطي في القيادة ويجعل المرؤوسين موضوع اهتمامه في القرارات التي يتخذها، مما يؤدي إلى تطوير علاقات الدعم والولاء بينهم، وهذا له تأثير على رضاهم وأدائهم في العمل. (ماضي: 2014، 111)

**3\_ جودة التقنيات المستخدمة:** هي تلك الظروف المحيطة بالأستاذ الجامعي في مكان ووقت العمل، وتتضمن الظروف المعنوية والمادية التي تحفزه على إعطاء أفضل ما لديه إذا كانت جيدة ومناسبة، أما في حال العكس فإنها تؤثر سلباً على أدائه وتقوده إلى الخمول وقلة الإبداع والإنتاج، وتتعلق جودة التقنيات المستخدمة بمدى توافر مختبرات الحاسوب، ومدى توافر محطات العرض التلفزيونية، ومدى توفير التجهيزات اللازمة لفاعات التدريس والمكتبات وأجهزة الكمبيوتر والانترنت، وأيضاً المستلزمات المادية والفنية بمكاتب أعضاء هيئة التدريس. (عمار، وأخر: 2017، 373)

**4\_ جودة التدريب والتعلم (التنمية المهنية المستدامة):** إن توافر برامج التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي يساهم في تطوير الكفايات المهنية والأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس، ومن ثم تحسين المقومات الأساسية للأداء من حيث السرعة والمهارة والإنتاجية، وغيرها من معدلات الأداء المختلفة.

**5\_ جودة الرواتب والمكافآت:** تعتبر أنظمة الرواتب والمكافآت من أهم الأنظمة وأكثرها تأثيراً في استقرار الفرد واندماجه في عمله، وتحقيق الرضاء الوظيفي لديه، مما ينعكس في السلوك العام للأداء مثل الاستقرار والانتظام بالعمل. (الكلادة: 131)، وهناك علاقة تبادلية بين الرواتب والمكافآت المادية والمعنوية من جانب، والأداء الوظيفي من جانب آخر، ففي بعض الأوقات تحتاج الجامعة إلى اتباع سياسة الرواتب والمكافآت المرتبطة بالأداء، وفي أوقات أخرى تحتاج إلى زيادة الرواتب والمكافآت أملاً منها في تحسين مستوى الأداء، وفي كلتا الحالتين يتوقف على طبيعة عمل وسياسة الجامعة المتبعة والبيئة التنافسية التي يعمل بها. (حمادنة: 2019، 110)

**6\_ جودة الترقيات والحوافز والتعويضات:** تعتبر الترقية من الحوافز المادية والمعنوية التي تدفع أعضاء هيئة التدريس من التدرج في مناصب إدارية تستفيد منها الجامعة من جهة، ونقل خبراته للطلبة من جهة أخرى، وترى المرنخ (2004)، أن تحقيق جودة الحياة الوظيفية تتطلب العدالة في تفويض السلطات، أو نقل السلطات، وكذلك العدالة في حصول الأكاديميين على الترقيات، سواء عمداء كليات، أو رؤساء أقسام أكاديمية، أو نواب لرئيس الجامعة، بالإضافة إلى حق الأكاديميين في الحصول على الحوافز والتعويضات، والمشاركة في اتخاذ القرارات، وحقهم في معرفة طرق ووسائل المتابعة والتقييم المتبعة من قبل الإدارة العليا، حتى يتمكن أعضاء هيئة التدريس من معرفة وتحديد الانحرافات والعمل على تصحيحها أولاً بأول. (المرنخ: 2004، 250)

**7\_ جودة العلاقات الأكاديمية:** يجب أن تكون العلاقة بين أعضاء هيئة التدريس والجامعة علاقة تسودها الشفافية والثقة المتبادلة، وأن تعمل الجامعة دائماً على الرضا والاستقرار والولاء والأمان الوظيفي للأكاديميين، بالإضافة إلى العلاقات الداخلية والخارجية التي يمارسها أعضاء هيئة التدريس مع بعضهم البعض، أو مع رئاسة الجامعة أو مع الطلاب والإداريين داخل الجامعة، أو العلاقات الخارجية مع المجتمع المحلي ومؤسسات الدولة، فالفاعلية في تلك العلاقات تنمي وتحقق جودة الحياة الأكاديمية والوظيفية لأعضاء هيئة التدريس. (شنوف: 2019، 28)

**الدراسات السابقة:**

تستعرض الدراسة الحالية الدراسات والبحوث العربية والأجنبية التي لها علاقة بموضوع الدراسة الحالية، وفق التسلسل الزمني من الحديث إلى القديم، وهي كالتالي:

- 1\_ دراسة:** محمدي، أيسم سعد (2020): هدفت الدراسة إلى تقديم رؤية مقترحة لتحسين جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الدراسات العليا للتربية جامعة القاهرة، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وبلغت عينة الدراسة (87) عضواً من أعضاء هيئة التدريس من مختلف الأقسام العلمية والرتب الأكاديمية بالكلية، وأظهرت الدراسة أن مستوى جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس كان بدرجة متوسطة، بينما تحصل مجال جودة نظم الرواتب والمكافآت، ومجال الخدمات التي تقدمها الجامعة والكلية على درجة ضعيفة.
- 2\_ دراسة:** السيد، أسماء فتحي (2020): هدفت الدراسة إلى تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية باستخدام مدخل التمكين الإداري، والإطار المفاهيمي لجودة الحياة الوظيفية ومداخل تحسينها، استخدمت

الدراسة المنهج الوصفي، وتمثلت أداة الدراسة في استبانة طبقت على عينة بلغت (244) عضواً من أعضاء هيئة التدريس، وأسفرت الدراسة عن أن واقع جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية جاء بدرجة متوسطة، ويختلف باختلاف الدرجة الوظيفية وسنوات الخبرة.

**3\_ دراسة:** Nandhini, Aarthy (2016): هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الهندسة في جامعة كارباغام بالهند، وتكونت عينة الدراسة من (83) عضواً من هيئة التدريس، ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام استبانة لقياس جودة الحياة الوظيفية، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الهندسة في جامعة كارباغام الهندية كان متوسطاً، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى إلى متغير الجنس.

**4\_ دراسة:** صالح، أماني عبد التواب (2013): هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بجامعة سلمان عبد العزيز وعلاقتها ببعض المتغيرات الديمغرافية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (90) عضواً من أعضاء هيئة التدريس، وأظهرت النتائج أن مستوى الشعور بجودة الحياة كان متوسطاً، ولم توجد فروق دالة إحصائية بين أفراد العينة تعزى للتخصص، والدرجة العلمية، وسنوات الخبرة.

**5\_ دراسة:** علام، سحر فاروق (2012): هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى انتشار جودة الحياة لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة عين شمس، بالإضافة إلى التحقق من وجود علاقة بين متغيري جودة الحياة والرضاء الوظيفي لديهم، والتعرف على مدى وجود اختلاف في مستوى جودة الحياة والرضاء الوظيفي باختلاف المتغيرات الديمغرافية (الجنس، الدرجة العلمية، التخصص)، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (102) عضواً من هيئة التدريس، طبقت عليهم مقياس جودة الحياة لمنظمة الصحة العالمية، ومقياس الرضاء الوظيفي، وقد أسفرت النتائج عن انخفاض مستوى جودة الحياة بأبعادها المختلفة؛ فيما عدا بعد العلاقات الاجتماعية، ووجود علاقة بين جودة الحياة والرضا الوظيفي.

**6\_ دراسة:** Thani, Mirkamali (2011): هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة طهران وجامعة شريف للتكنولوجيا، وتكونت عينة الدراسة من (150) عضواً من هيئة تدريس،



ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام استبانة مكونة من ثلاثة مجالات هي (الأجر المناسب والعادل، والعمل والامن الصحي ، وفرص الترقية المستمرة)، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة طهران وجامعة شريف للتكنولوجيا كان متوسطاً في جميع المجالات.

## إجراءات الدراسة:

### منهج الدراسة:

تم توظيف المنهج الوصفي التحليلي باعتباره المنهج المناسب لأهداف الدراسة الذي يصف الظاهرة المدروسة وصفاً كمياً وكيفياً من خلال جمع المعلومات وتصنيفها، ومن ثم تحليلها وكشف العلاقة بين أبعادها المختلفة من أجل تفسيرها تفسيراً كافياً، والوصول إلى استنتاجات عامة تسهم في فهم الحاضر وتشخيص الواقع وأسبابه، ومن خلال الأدب المنشور تم تتبع جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، مفهومها، خصائصها، أهدافها، أبعادها.

### مجتمع وعينة الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من كافة أعضاء هيئة التدريس (القارين) بجامعة طرابلس للعام الجامعي خريف 2020\_2021م، وتكونت عينة الدراسة من عينة ممثلة لمجتمع الدراسة بلغت (100) عضواً من أعضاء هيئة التدريس ذكوراً وإناثاً، تم اختيارهم بطريقة عشوائية، تنوعت تخصصاتهم العلمية بين العلوم (الإنسانية، والتطبيقية)، كما تنوعت درجاتهم العلمية بين (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، محاضر).

### أداة الدراسة:

بعد تتبع أدبيات جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، والاطلاع على الدراسات السابقة ذات العلاقة، مثل دراسة محمدي: (2020)، ودراسة حمادنة: (2019)، ودراسة شنوف (2019)، ودراسة صالح: (2013)، ودراسة هلال، (2016)، قامت الباحثتان بتصميم أداة الدراسة بالاستفادة من الدراسات سألقة الذكر، وتحددت أبعادها في سبع مجالات رئيسة يتضمن كل مجال جملة من الفقرات، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات باعتبارها من أكثر أدوات البحث العلمي استخداماً وشيوعاً في البحوث الوصفية، وقد تم تصميم الاستبانة وفق تدرج ليكرت الخماسي، كما هو موضح بالجدول الآتي.

## جدول (1) يوضح الأوان وفق مقياس ليكرت الخماسي

أوزان المقياس	مستوى الجودة	المتوسط المرجح
5	بدرجة كبيرة جداً	4.2 إلى 5
4	بدرجة كبيرة	3.40 إلى 4.19
3	بدرجة متوسطة	2.60 إلى 3.39
2	بدرجة ضعيفة	1.80 إلى 2.59
1	غير متوافرة	1 إلى 1.79

## الصدق الظاهري (صدق المحكمين):

تم عرض أداة الدراسة على نخبة من الأساتذة المتخصصين في الجودة (مكاتب الجودة بالكليات التابعة لجامعة طرابلس)، والمتخصصين في التربية وعلم النفس وعددهم (8)، لأبداء آراءهم وملاحظاتهم حول مدى مناسبة مجالات الاستبانة لأغراض الدراسة، ومدى انتماء الفقرات للمجال الذي تقيسه، وأنها تقيس ما وضعت لأجله، ومدى وضوح الفقرات وسلامتها اللغوية، وفي ضوء آراء وملاحظات المحكمين قامت الباحثتان بالتعديل، حيث وصلت مقياس جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في صورته النهائية إلى (55) فقرة موزعين على سبع مجالات رئيسة كما هو موضح بالجدول الآتي.

## جدول (2) يوضح مجالات جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة طرابلس ونسبتها المئوية

ر. م	مجالات جودة الحياة الوظيفية	عدد الفقرات	النسبة المئوية
1	جودة بيئة وظروف العمل	8	14.5%
2	جودة النمط القيادي	7	12.7%
3	جودة التقنيات المستخدمة	9	16.3%
4	جودة التدريب والتعليم (التنمية المهنية)	7	12.7%
5	جودة الرواتب والمكافآت	7	12.7%
6	جودة الترقيات والحوافز والتعويضات	10	18.1%
7	جودة العلاقات الأكاديمية	7	12.7%
	الدرجة الكلية	55	100%

### صدق الاتساق الداخلي:

تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة بحساب قيم معاملات ارتباط بيرسون بين فقرات كل بعد من أبعاد الاستبانة والدرجة الكلية، حيث أتضح إن معامل ثبات فقرات المقياس تتراوح بين (0.782\_ 0.970)، وتعتبر هذه القيم ممتازة، مما يدل على وجود الاتساق بين فقرات كل مجال والدرجة الكلية، ومن ثم صلاحيتها لتحليل النتائج والإجابة عن تساؤلات الدراسة، كما هو موضح بالجدول الآتي.

الجدول (3) يوضح مصفوفة معامل ارتباط بيرسون لمجالات جودة الحياة الوظيفية والدرجة الكلية

الدرجة الكلية	العلاقات الأكاديمية	الترقيات والحوافز	الرواتب والمكافآت	التدريب والتعليم	التقنيات المستخدمة	النمط القيادي	بيئة وظروف العمل	المجالات
							1	جودة بيئة وظروف العمل
						1	**0.804	جودة النمط القيادي
					1	**0.739	**0.795	جودة التقنيات المستخدمة
				1	**0.777	**0.597	**0.742	جودة التدريب والتعليم
			1	**0.775	**0.770	**0.730	**0.810	جودة الرواتب والمكافآت
		1	**0.817	**0.630	**0.760	**0.736	**0.722	جودة الترقيات والحوافز
	1	**0.742	**0.772	**0.728	**0.746	**0.585	**0.834	جودة العلاقات الأكاديمية
1	**0.915	**0.881	**0.916	**0.853	**0.911	**0.824	**0.915	الدرجة الكلية

\*\* دال عند مستوى الدلالة (0.01) ومستوى دلالة (0.05)

## ثبات أداة الدراسة:

يقصد بالثبات أن تعطي أداة جمع البيانات النتائج نفسها إذا تم استخدامها أو إعادتها مرة أخرى تحت ظروف مماثلة. (البياتي: 2005، 49)، وللتحقق من ثبات أداة الدراسة تم توزيعها على عينة استطلاعية قوامها (30) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بجامعة طرابلس من خارج عينة الدراسة الاصلية، باستخدام معادلة ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha)، حيث تراوحت قيم معاملات ألفا كرونباخ لأبعاد أداة الدراسة بين (0.782\_ 0.914)، بينما بلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ للأداة ككل (0.970)، وهي قيمة مرتفعة، مما يؤكد ثبات أداة الدراسة كما هو موضح بالجدول الآتي:

جدول (4) يوضح نتائج اختبار ألفا كرونباخ لمجالات جودة الحياة الوظيفية والدرجة الكلية

م. ر.	مجالات جودة الحياة الوظيفية	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ (الثبات)
1	جودة بيئة وظروف العمل	8	0.782
2	جودة النمط القيادي	7	0.850
3	جودة التقنيات المستخدمة	9	0.836
4	جودة التدريب والتعليم	7	0.914
5	جودة الرواتب والمكافآت	7	0.871
6	جودة الترقيات والحوافز	10	0.830
7	جودة العلاقات الأكاديمية	7	0.912
	الدرجة الكلية	55	0.970

## الأساليب الإحصائية:

تم استخدام حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss)، وذلك للمعالجات الإحصائية التالية: المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، الوزن النسبي، لتحديد مستويات استجابات عينة الدراسة عن سبعة مجالات من جودة الحياة الوظيفية، واختبار (T \_Test)، للكشف عن دلالة الفروق بين مجموعتين مستقلتين في استجابات عينة الدراسة وفقاً لمتغيري الجنس، والتخصص الأكاديمي، اختبار (f) (One WayANOVA)، للكشف عن دلالة الفروق بين استجابات عينة الدراسة وفق الدرجة العلمية.

إجابة السؤال الأول والذي ينص على: ما مستوى جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة طرابلس؟ وللإجابة عن هذا السؤال تم استخدام المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والوزن النسبي، في سبعة مجالات من جود الحياة الوظيفية، كما هي موضح بالجدول التالية:

جدول (5) يوضح المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، الوزن النسبي،

ر. م	المجالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الرتبة	مستوى الجودة
1	جودة بيئة وظروف العمل	1.96	0.610	39.2%	3	بدرجة منخفضة
2	جودة النمط القيادي	1.99	0.747	39.8%	2	بدرجة منخفضة
3	جودة التقنيات المستخدمة	2.08	0.633	41.6%	1	بدرجة منخفضة
4	جودة التدريب والتعليم	1.86	0.870	37.2%	4	بدرجة منخفضة
5	جودة الرواتب والمكافآت	1.78	0.659	35.6%	5	غير متوافرة
6	جودة الترقيات والحوافز	1.99	0.630	39.8%	2	بدرجة منخفضة
7	جودة العلاقات الأكاديمية	1.68	0.721	33.6%	6	غير متوافرة
	الدرجة الكلية	1.92	0.556	38.4%	-	بدرجة منخفضة

#### لمجالات جودة الحياة الوظيفية والدرجة الكلية

يتضح من الجدول (5)، أن الدرجة الكلية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة طرابلس عن مجالات جودة الحياة الوظيفية كان بمتوسط حسابي بلغ (1.92)، وبوزن نسبي قدره (38.4%)، بمستوى من الجودة بدرجة منخفضة، حيث جاءت مجالات جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس مرتبة ترتيباً تنازلياً كالآتي: في الرتبة الأولى مجال جودة التقنيات المستخدمة بمتوسط حسابي بلغ (2.08) وبوزن نسبي قدره (41.6%) بدرجة منخفضة، وفي الرتبة الثانية مجال جودة النمط القيادي، ومجال الترقيات والحوافز بمتوسط حسابي بلغ (1.99) وبوزن نسبي قدره (39.8%) لكل

منهما وبدرجة منخفضة، وفي الرتبة الثالثة جاء مجال جودة بيئة وظروف العمل بمتوسط حسابي بلغ (1.96) وبوزن نسبي قدره (39.2%) بدرجة منخفضة، وفي الرتبة الرابعة جاء مجال جودة التدريب والتعليم (التنمية المهنية) بمتوسط حسابي بلغ (1.86) وبوزن نسبي قدره (37.2%) بدرجة منخفضة، وجاء في الرتبة الخامسة مجال جودة الرواتب والمكافآت بدرجة بمتوسط حسابي بلغ (1.78) وبوزن نسبي قدره (35.6%) بمستوى جودة غير متوافرة. وجاء بالمرتبة الأخيرة مجال جودة العلاقات الأكاديمية بمتوسط حسابي بلغ (1.68) وبوزن نسبي قدره (33.6%) بمستوى جودة غير متوافر، مما يشير إلى أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس كان بدرجة ضعيفة بشكل عام، أما بالنسبة لفقرات كل مجال من مجالات جودة الحياة الوظيفية فكانت النتائج على النحو الآتي:

#### 1\_ النتائج المتعلقة : بمستوى جودة بيئة وظروف العمل:

#### جدول رقم (6) المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والوزن النسبي لمجال جودة بيئة وظروف العمل والدرجة الكلية

ر. م	مجال ظروف وبيئة العمل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الرتبة	مستوى الجودة
1	توفر بيئة العمل الاستقرار الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس.	2.20	0.995	44%	3	بدرجة منخفضة
2	يتوزع العبء التدريسي وفق معايير علمية تتسم بالمصداقية.	2.65	1.140	53%	1	بدرجة متوسطة
3	توافر المناخ التنظيمي الذي يتيح حرية الرأي والنقد البناء.	2.38	1.090	47.6%	2	بدرجة منخفضة
4	تتوافر (إضاءة، تهوية، وتدفئة) مناسبة داخل قاعات الدراسة.	2.00	1.054	40%	4	بدرجة منخفضة
5	توفر مكتبة الكلية الكتب والمراجع الحديثة المطلوبة في كل التخصصات العلمية.	1.85	0.845	37%	6	بدرجة منخفضة
6	يوجد نادي ترفيهي لأعضاء هيئة التدريس لمزاولة هواياتهم وقت الفراغ.	1.31	0.545	26.2%	8	غير متوافرة

7	يوجد موقف سيارات خاص بكل عضو من أعضاء هيئة التدريس بالكلية.	1.88	1.104	37.6%	5	بدرجة منخفضة
8	توفر بيئة العمل خدمات صحية مناسبة لأعضاء هيئة التدريس.	1.41	0.698	28.2%	7	غير متوافرة
	الدرجة الكلية	1.96	0.611	39.2%	-	بدرجة منخفضة

يتضح من الجدول (6) أن الدرجة الكلية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس عن مجال جودة ظروف وبيئة العمل كانت بمتوسط حسابي (1.96) وبوزن نسبي قدره (39.2%)، بمستوى جودة بدرجة منخفضة بشكل عام، حيث جاءت الفقرات مرتبة ترتيباً تنازلياً: في الرتبة الأولى الفقرة رقم (2) يتوزع العبء التدريسي وفق معايير علمية تتسم بالمصداقية، بمتوسط حسابي (2.65) وبوزن نسبي (53%)، وفي الرتبة الثانية الفقرة رقم (3) توافر المناخ التنظيمي الذي يتيح حرية الرأي والنقد البناء، بمتوسط حسابي (2.38) وبوزن نسبي (47.6%)، وفي الرتبة الأخيرة الفقرة رقم (6) يوجد نادي ترفيهي لأعضاء هيئة التدريس لمزاولة هواياتهم وقت الفراغ، بمتوسط حسابي (1.31) وبوزن نسبي (26.2%) بمستوى جودة غير متوافرة، وتعزى هذه النتائج إلى أن بيئة وظروف العمل الصحية والترفيهية والمناخ التعليمي لا يتناسب مع طموحات وتوقعات أعضاء هيئة التدريس، حيث يتطلعون لمستوى أعلى يتناسب مع مكانتهم الوظيفية وما يقومون به من أدوار، وتتفق هذه النتائج مع دراسة (محمدي: 2020)، ودراسة (شنوف: 2019).

## 2\_ النتائج المتعلقة: بمستوى جودة النمط القيادي:

جدول رقم (7) المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والوزن النسبي، لمجال جودة النمط القيادي والدرجة الكلية

ر. م	مجال جودة النمط القيادي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الرتبة	مستوى الجودة
9	تلتزم الجامعة سياسة التدوير في المناصب القيادية مثل العمداء ومدراء الإدارات ورؤساء الأقسام، والوحدات.	1.75	0.880	35.0%	7	غير متوافرة

10	تشجع الجامعة على تنمية روح الإبداع والابتكار في اتخاذ القرارات.	1.80	0.921	36.0%	6	بدرجة منخفضة
11	تتبنى الجامعة النمط التشاركي في القيادة والإشراف.	1.82	0.845	36.4%	5	بدرجة منخفضة
12	تستخدم الجامعة النقد الإيجابي مع أعضاء هيئة التدريس عند ارتكاب الأخطاء.	1.98	0.953	39.6%	4	بدرجة منخفضة
13	تتعامل الكلية مع أعضاء هيئة التدريس بعدالة وبدون تمييز.	2.03	1.010	40.6%	3	بدرجة منخفضة
14	تمنح الكلية أعضاء هيئة التدريس صلاحيات ومسؤوليات كاملة لأداء أعمالهم.	2.47	1.087	49.4%	1	بدرجة منخفضة
15	تعمل الكلية على إيجاد أساليب إدارية حديثة في العمل بشكل مستمر.	2.11	1.063	42.2%	2	بدرجة منخفضة
	الدرجة الكلية	1.99	0.7477	39.8%	-	بدرجة منخفضة

يتضح من الجدول (7) أن الدرجة الكلية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس عن مجال جودة النمط القيادي كانت بمتوسط حسابي بلغ (1.99) وبوزن نسبي قدره (39.8%) بمستوى جودة بدرجة منخفضة بشكل عام، حيث جاءت الفقرات مرتبة ترتيباً تنازلياً: في الرتبة الأولى الفقرة رقم (14) تمنح الكلية أعضاء هيئة التدريس صلاحيات ومسؤوليات كاملة لأداء أعمالهم، بمتوسط حسابي (2.47) وبوزن نسبي (49.4%) بدرجة منخفضة، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة رقم (15) تعمل الكلية على إيجاد أساليب إدارية حديثة في العمل بشكل مستمر، بمتوسط حسابي (2.11) وبوزن نسبي (42.2%) وبدرجة منخفضة، وفي الرتبة الأخيرة جاءت الفقرة رقم (9) تلتزم الجامعة سياسة التدوير في المناصب القيادية مثل العمداء ومدراء الإدارات ورؤساء الأقسام والوحدات، بمتوسط حسابي (1.75) وبوزن نسبي (35.0%) بدرجة غير متوافرة.



وتعزى هذه النتائج إلى أن هناك خلل في مستوى المشاركة في صنع القرارات، وعدم توافر المناخ التنظيمي الذي يتيح حرية الرأي والاستقلالية والنفذ البنا وتحقيق الذات، وعدم التزام الجامعة بسياسة التدوير في المناصب والتعامل بشفافية ومصداقية، مما يؤثر تأثيراً كبيراً على الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، وتتفق هذه النتائج مع دراسة (صالح: 2013)، ودراسة (ماضي: 2014)، وتختلف مع دراسة (حمادنة: 2019).

### 3\_ النتائج المتعلقة : بمستوى جودة التقنيات المستخدمة:

جدول رقم (8) المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، والوزن النسبي، لمجال جودة التقنيات المستخدمة والدرجة الكلية

م.م	مجال جودة التقنيات المستخدمة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الرتبة	مستوى الجودة
16	يوجد موقع أكاديمي للجامعة لمتابعة إعلانات وأخبار لجامعة.	3.35	1.209	67.0%	2	بدرجة متوسطة
17	تستخدم الجامعة وسائل إلكترونية حديثة للتواصل مع أعضاء هيئة التدريس.	2.69	1.212	53.8%	3	بدرجة متوسطة
18	توافر طرق إلكترونية مباشرة لألقاء المحاضرات مثل (الصفوف الافتراضية)	1.76	0.911	35.2%	5	غير متوافرة
19	توجد محطة تلفزيونية لنقل المحاضرات التي يلقيها أعضاء هيئة التدريس.	1.29	0.518	25.8%	9	غير متوافرة
20	توجد أجهزة ADSL داخل غرف التدريس.	1.39	0.764	27.8%	7	غير متوافرة
21	توافر سماعات داخل القاعات الكبيرة.	1.36	0.595	27.2%	8	غير متوافرة
22	توافر جهاز عرض Data. Show, projector لعرض الدروس والمحاضرات اليومية.	1.87	1.079	37.4%	4	بدرجة منخفضة
23	يوجد شبكة تربط بين أجهزة حواسيب كافة الكليات لتسهيل التواصل بينهم.	1.45	0.730	29.0%	6	غير متوافرة
24	توافر بريد إلكتروني Email (جامعي) لكل عضو من أعضاء هيئة التدريس لإرسال الأسئلة والملخصات ورفع	3.52	1.344	70.4%	1	بدرجة كبيرة
	الدرجة الكلية	2.08	0.633	42.6%	-	بدرجة منخفضة

يتضح من الجدول (9) أن الدرجة الكلية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس عن مجال جودة التقنيات المستخدمة كانت بمتوسط حسابي بلغ (2.08) وبوزن نسبي قدره

(42.6%) بمستوى جودة بدرجة منخفضة بشكل عام، حيث جاءت الفقرات مرتبة ترتيباً تنازلياً: في الرتبة الأولى الفقرة رقم (24) توافر بريد إلكتروني Email جامعي لكل عضو من أعضاء هيئة التدريس لإرسال الأسئلة والملخصات ورفع النتائج، بمتوسط حسابي (3.52) وبوزن نسبي (70.4%) بدرجة كبيرة، وجاءت في الرتبة الثانية الفقرة رقم (16) يوجد موقع أكاديمي للجامعة لمتابعة إعلانات وأخبار الجامعة، بمتوسط حسابي (3.35) وبوزن نسبي (67.0%)، بدرجة متوسطة، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة رقم (19) توجد محطة تلفزيونية لنقل المحاضرات التي يلقيها أعضاء هيئة التدريس، بمتوسط حسابي (1.29) وبوزن نسبي (25.8%) بدرجة جودة غير متوافرة، وتعزى هذه النتائج إلى أن هناك قصوراً فيما يتعلق بتجهيز القاعات من حيث الأجهزة والأدوات والوسائل التكنولوجية الحديثة، وتتفق هذه النتائج مع دراسة (شونوف:2019).

#### 4\_ النتائج المتعلقة: بمستوى جودة التدريب والتعليم (التنمية المهنية المستدامة):

جدول رقم (10) يوضح المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، الوزن النسبي، مجال جودة التدريب والتعليم والدرجة الكلية

ر. م	مجال جودة التدريب والتعليم التنمية المهنية المستدامة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الرتبة	مستوى الجودة
25	تولي الجامعة اهتماماً كبيراً لبرامج تنمية أعضاء هيئة التدريس أكاديمياً.	1.94	0.983	38.8%	3	بدرجة منخفضة
26	تتوفر برامج تدريبية لتنمية مهارات التدريس الفعال لأعضاء هيئة التدريس.	1.79	0.884	35.8%	5	غير متوافرة
27	تتوفر برامج تدريبية لتنمية مهارات استخدام تكنولوجيا التعليم.	1.85	0.880	37.0%	4	بدرجة منخفضة
28	توجد برامج تدريبية لتنمية مهارات البحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس.	1.60	1.263	32.0%	7	غير متوافرة
29	تسهم برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في تنمية مجال خدمة المجتمع.	2.14	1.119	42.8%	1	بدرجة منخفضة

30	تتلي الدورات التدريبية حاجات أعضاء هيئة التدريس المستقبلية والمستدامة.	1.96	1.118	39.2%	2	بدرجة منخفضة
31	توافر كافة التسهيلات الفنية لتنفيذ برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس.	1.69	0.884	33.8%	6	غير متوافرة
	الدرجة الكلية	1.85	0.870	37%	-	بدرجة منخفضة

يتضح من الجدول (10)، أن الدرجة الكلية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس عن مجال جودة التدريب والتعليم (التنمية المهنية المستدامة) كانت بمتوسط حسابي بلغ (1.85) وبوزن نسبي قدره (37%) بمستوى جودة بدرجة منخفضة بشكل عام، حيث جاءت الفقرات مرتبة ترتيباً تنازلياً: في الرتبة الأولى الفقرة رقم (29) تسهم برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في تنمية مجال خدمة المجتمع، بمتوسط حسابي (2.14) وبوزن نسبي (42.8%) بدرجة منخفضة، وجاءت في الرتبة الثانية الفقرة رقم (30) (تتلي الدورات التدريبية حاجات أعضاء هيئة التدريس المستقبلية والمستدامة، بمتوسط حسابي (1.96) وبوزن نسبي (39.2%) بدرجة منخفضة، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة رقم (28) توجد برامج تدريبية لتنمية مهارات البحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس، بمتوسط حسابي (1.60) وبوزن نسبي (32.0%) بدرجة جودة غير متوافرة، وتعزى هذه النتائج إلى عدم توافر فرص للتنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس من خلال توفير برامج ودورات تدريبية تتلاءم مع احتياجاتهم ومتغيرات العصر تساعدهم على أداء مهامهم بشكل إيجابي وفعال، وتختلف هذه النتائج مع دراسة (حمادنة: 2019)، ودراسة (ماضي 2014).

#### 5\_ النتائج المتعلقة: بمستوى جودة الرواتب والمكافآت:

جدول رقم (11) يوضح المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، الوزن النسبي، لمجال جودة الرواتب والمكافآت والدرجة الكلية

ر. م	مجال جودة الرواتب والمكافآت	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الرتبة	مستوى الجودة
32	يعتمد نظام الرواتب على أسس علمية عادلة وواضحة.	2.11	1.081	42.2%	1	بدرجة منخفضة
33	يعتبر نظام الرواتب والمكافآت في الجامعة مناسباً وملائماً.	1.88	0.891	37.6%	2	بدرجة منخفضة

34	يشعر عضو هيئة التدريس بالرضا عن المكافآت والزيادات التي تضاف لراتبه سنوياً.	1.66	0.794	33.2%	6	غير متوافرة
35	يتناسب الراتب الشهري مع العبء التدريسي لعضو هيئة التدريس.	1.77	0.851	35.4%	4	غير متوافرة
36	يتناسب راتب عضو هيئة التدريس مع الوضع الاقتصادي الراهن.	1.53	0.771	30.6%	7	غير متوافرة
37	تلتزم الجامعة بتوفير العلاوات الفنية والإدارية والاجتماعية.	1.69	0.918	33.8%	5	غير متوافرة
38	تلتزم شؤون أعضاء هيئة التدريس بتوفير العبء الإضافي الذي يحقق مكافأة إضافية.	1.79	1.018	35.8%	3	غير متوافرة
	الدرجة الكلية	1.78	0.659	35.6%	-	غير متوافرة

يتضح من الجدول (11)، أن الدرجة الكلية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس عن مجال جودة الرواتب والمكافآت كانت بمتوسط حسابي بلغ (1.78) وبوزن نسبي قدره (35.6%) بمستوى جودة غير متوافرة بشكل عام، حيث جاءت الفقرات مرتبة ترتيباً تنازلياً: في الرتبة الأولى الفقرة رقم (32) يعتمد نظام الرواتب على أسس علمية عادلة وواضحة، بمتوسط حسابي (2.11) وبوزن نسبي (42.2%) بدرجة منخفضة، وجاءت في الرتبة الثانية الفقرة رقم (33) يعتبر نظام الرواتب والمكافآت في الجامعة مناسباً وملائماً، بمتوسط حسابي (1.88)، وبوزن نسبي (37.6%) بدرجة منخفضة، وجاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (36) يتناسب راتب عضو هيئة التدريس مع الوضع الاقتصادي الراهن، بمتوسط حسابي (1.53) وبوزن نسبي (30.6%) بمستوى جود غير متوافرة، وتعزى الباحثة هذه النتائج إلى أن نظام الرواتب التي يتقاضها أعضاء هيئة التدريس بجامعة طرابلس لا يتناسب مع متطلباتهم الوظيفية واحتياجاتهم الشخصية والاجتماعية والاقتصادية، كما أنه لا توجد آلية معتمدة أو معلنه لضمان عدالة توزيع المكافآت بين أعضاء هيئة التدريس، وتتفق هذه النتائج مع دراسة (عبد الرسول:2020)، دراسة (عمار، وآخر:2017)، ودراسة (الدسوقي:2015)، ودراسة (Zare, et al.,2014)، وتختلف مع دراسة (حمادنة:2019)، ودراسة (ماضي:2014).

6\_ النتائج المتعلقة: بمستوى جودة الترقيات والحوافز والتعويضات:  
جدول رقم (12) المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، والوزن النسبي، لمجال

ر. م	مجال جودة الترقيات والحوافز والتعويضات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الرتبة	مستوى الجودة
39	يعتمد نظام الترقية على أسس ومعايير واضحة.	3	1.239	60.0%	1	بدرجة متوسطة
40	تمنح الترقيات لأعضاء هيئة التدريس بعدالة وإنصاف.	2.87	1.195	57.4%	2	بدرجة متوسطة
41	ترتبط الترقية بالكفاية وفاعلية الأداء العلمي والبحثي.	2.76	1.182	55.2%	3	بدرجة متوسطة
42	يوجد توافق بين المؤهل العلمي والخبرة العملية والدرجة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة.	2.62	1.144	52.4%	4	بدرجة متوسطة
43	تتوافر حوافز مادية لأعضاء هيئة التدريس حسب التقييم السنوي.	1.51	0.772	30.2%	6	غير متوافرة
44	توافر المخصصات المالية لحضور المؤتمرات العلمية محلياً ودولياً.	1.50	0.810	30.0%	7	غير متوافرة
45	توجد حوافز تشجيعية للتأليف والترجمة والنشر العلمي.	1.44	0.743	28.8%	8	غير متوافرة
46	توفر الجامعة تاميناً صحياً مناسباً لأعضاء هيئة لتدريس.	1.32	0.634	26.4%	9	غير متوافرة
47	تلتزم الجامعة بالتعويضات المناسبة في حالة التعرض لحوادث العمل.	1.35	0.687	27.0%	10	غير متوافرة
48	توافر التمويل المالي للبعثات والإجازات العلمية من خلال برونكولات التعاون مع الجامعات المتميزة.	1.56	0.820	31.2%	5	غير متوافرة
	الدرجة الكلية	1.99	0.630	39.8%	-	بدرجة منخفضة

## الترقيات والحوافز والتعويضات والدرجة الكلية

يتضح من الجدول (12) أن الدرجة الكلية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس عن مجال جودة الترقيات والحوافز والتعويضات، كانت بمتوسط حسابي بلغ (1.99) وبوزن نسبي قدره (39.8%) بمستوى جودة بدرجة منخفضة بشكل عام، حيث جاءت الفقرات مرتبة ترتيباً تنازلياً: في الرتبة الأولى الفقرة رقم (39) يعتمد نظام الترقية على أسس ومعايير واضحة، بمتوسط حسابي (3) وبوزن نسبي (60.0%) بدرجة متوسطة، وجاءت في الرتبة الثانية الفقرة رقم (40) تمنح الترقيات لأعضاء هيئة التدريس بعدالة وإنصاف، بمتوسط حسابي (2.87)، وبوزن نسبي (57.4%) بدرجة متوسطة، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة رقم (47) تلتزم الجامعة بالتعويضات المناسبة في حالة التعرض لحوادث العمل، بمتوسط حسابي (1.35) وبوزن نسبي (27.0%) بدرجة غير متوافرة، تتفق هذه النتائج مع دراسة (شنوف: 2019)، ودراسة (عبد الرسول: 2020)، وتختلف مع دراسة (همام حمادنة: 2019).

### 7\_ النتائج المتعلقة: بمستوى جودة العلاقات الأكاديمية:

جدول رقم (13) المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، والوزن النسبي، لمجال جودة العلاقات الأكاديمية والدرجة الكلية

ر. م	مجال جودة العلاقات الأكاديمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الرتبة	مستوى الجودة
49	تقوم الجامعة بعقد لقاءات دورية بين المسؤولين بالجامعة وأعضاء هيئة التدريس بالكليات لتبادل الآراء والمقترحات.	1.77	0.874	35.4%	2	غير متوافرة
50	تدعم الجامعة الزيارات الأكاديمية لجامعات أخرى لتبادل الآراء والخبرات.	1.64	0.759	32.8%	5	غير متوافرة
51	تشجيع أعضاء هيئة التدريس لزيارة مؤسسات المجتمع المحلي لتوطيد العلاقة والشراكة بينهم.	1.72	0.817	34.4%	3	غير متوافرة
52	اتاحة فرص المشاركة في عقد لقاءات ودورات تدريبية داخل الوزارات والهيئات الحكومية.	1.67	0.753	33.4%	4	غير متوافرة

53	تسهم الجامعة بعمل لقاءات مستمرة بين أعضاء هيئة التدريس في كافة الكليات لتحسين العلاقة بينهم.	1.56	0.783	31.2%	6	غير متوافرة
54	تقوم الكلية بعمل رحلات مشتركة للأكاديميين والإداريين لتحسين العلاقة بينهم.	1.48	0.759	29.6%	7	غير متوافرة
55	تقوم الكلية بعقد لقاءات دورية بين أعضاء هيئة التدريس والطلبة وخاصة في بداية السنة الدراسية.	1.89	1.118	37.8%	1	بدرجة منخفضة
	الدرجة الكلية	1.67	0.723	33.4%	-	غير متوافرة

يتضح من الجدول (13) أن الدرجة الكلية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس عن مجال جودة العلاقات الأكاديمية، كانت بمتوسط حسابي بلغ (1.67) وبوزن نسبي قدره (33.4%) بمستوى جودة غير متوافرة بشكل عام، حيث جاءت الفقرات مرتبة ترتيباً تنازلياً: في الرتبة الأولى الفقرة رقم(55) تقوم الكلية بعقد لقاءات دورية بين أعضاء هيئة التدريس والطلبة وخاصة في بداية السنة الدراسية، بمتوسط حسابي(1.89) وبوزن نسبي(37.8%) بدرجة منخفضة، جاءت في المرتبة الثانية الفقرة رقم(49) تقوم الجامعة بعقد لقاءات دورية بين المسؤولين بالجامعة وأعضاء هيئة التدريس بالكليات لتبادل الآراء والمقترحات، بمتوسط حسابي (1.77) وبوزن نسبي(35.4%) بدرجة غير متوافرة، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة رقم (54) تقوم الكلية بعمل رحلات مشتركة للأكاديميين والإداريين لتحسين العلاقة بينهم، بمتوسط حسابي (1.48) وبوزن نسبي (29.6%) بدرجة غير متوافرة، وتعزى هذه النتائج إلى وجود خلل في منظومة العلاقات داخل الجامعة مع المسؤولين ورؤساء الوحدات والإدارة، وقصور في محدودية ما تخصصه إدارة الكلية من لقاءات دورية مع أعضاء هيئة التدريس للمشاركة في صنع القرارات الخاصة بالكلية، وتتفق هذه النتائج مع دراسة (صالح:2013)، ودراسة (محمدي:2020).

س 2\_ إجابة السؤال الثاني والذي ينص على: هل توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات درجات استجابات أعضاء هيئة التدريس حول جودة الحياة الوظيفية وفق متغير الجنس؟ وللإجابة عن هذا السؤال تم استخدام المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، واختبار (t) للمقارنة بين متوسطي عينتين مستقلتين، كما هو موضح بالجدول الآتي:

## جدول (14) يوضح اختبار (t) لدلالة الفروق بين متوسطات مجالات جودة الحياة الوظيفية وفق متغير الجنس والدرجة الكلية

ر. م	المحور	الجنس	العدد	المتوسط	الانحراف	درجة الحرية	قيمة (t)	مستوى الدلالة	الدلالة الاحصائية
1	جودة بيئة وظروف العمل	ذكر	52	2.04	0.507	98	1.385	0.169	غير دال عند 0.05
		أنثى	48	1.87	0.700				
2	جودة النمط القيادي	ذكر	52	2.03	0.665	98	0.536	0.593	غير دال عند 0.05
		أنثى	48	1.95	0.833				
3	جودة التقنيات المستخدمة	ذكر	52	2.09	0.505	98	0.267	0.790	غير دال عند 0.05
		أنثى	48	2.06	0.754				
4	جودة التدريب والتعليم	ذكر	52	1.87	0.879	98	0.158	0.875	غير دال عند 0.05
		أنثى	48	1.84	0.868				
5	جودة الرواتب والمكافآت	ذكر	52	1.94	0.690	98	2.616	0.010	غير دال عند 0.05
		أنثى	48	1.60	0.583				
6	جودة الترفيقات والحوافز	ذكر	52	2.01	0.566	98	0.336	0.787	غير دال عند 0.05
		أنثى	48	1.97	0.698				
7	جودة العلاقات الأكاديمية	ذكر	52	1.66	0.662	98	0.156	0.876	غير دال عند 0.05
		أنثى	48	1.69	0.788				
		الدرجة الكلية	52	1.96	0.470	98	0.814	0.418	غير دال عند 0.05
		أنثى	48	1.87	0.639				

يبين التحليل الاحصائي للجدول (14)، أن الدرجة الكلية لقيمة (t) المحسوبة لمجالات جودة الحياة الوظيفية تساوي (0.814)، وهي أقل من قيمة (t) الجدولية التي تساوي (1.984)، عند درجة حرية (98) بدلالة إحصائية (0.418)، وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى (0.05)، وهذا يشير إلى عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات استجابات عينة الدراسة حول مجالات مستوى جودة الحياة الوظيفية وفقاً لمتغير الجنس، وتعزى هذه النتائج إلى عدم وجود تمييز أو تفريق في التعامل مع الأساتذة على أساس الجنس، وأن كلا الجنسين يعملون في نفس الأوضاع والبيئة، ويعانون من نفس المشاكل وضغوطات العمل، وتتفق هذه النتائج مع دراسة (شنوف:2019)، دراسة (عمار؛ وآخر:2017)، ودراسة (الشنطي:2016)، ودراسة (Nandhini ,Aarthy ,2016).

س\_3 إجابة السؤال الثالث والذي ينص على: هل توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05)، بين متوسطات درجات استجابات أعضاء هيئة التدريس



حول مستوى جودة الحياة الوظيفية وفقاً لمتغير التخصص العلمي؟ وللإجابة عن هذا السؤال تم استخدام المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، واختبار (t) للمقارنة بين متوسطي عينتين مستقلتين، كما هو موضح بالجدول الآتي:

جدول (15) يوضح اختبار (t) لدلالة الفروق بين متوسطات مجالات جودة الحياة الوظيفية وفق متغير التخصص الأكاديمي

المجالات	التخصص	العدد	المتوسط	الانحراف	درجة الحرية	قيمة t	مستوى الدلالة	الدلالة الاحصائية
1	جودة بيئة وظروف العمل	65	1.93	0.511	98	0.737	0.463	غير دال عند 0.05
	علوم إنسانية	35	2.02	0.767				
2	جودة النمط القيادي	65	1.95	0.589	98	0.896	0.372	غير دال عند 0.05
	علوم إنسانية	35	2.09	0.981				
3	جودة التقنيات المستخدمة	65	2.07	0.573	98	0.081	0.936	غير دال عند 0.05
	علوم إنسانية	35	2.08	0.741				
4	جودة التدريب والتعليم	65	1.84	0.735	98	0.267	0.790	غير دال عند 0.05
	علوم إنسانية	35	1.89	1.089				
5	جودة الرواتب والمكافآت	65	1.73	0.599	98	0.997	0.321	غير دال عند 0.05
	علوم إنسانية	35	1.87	0.761				
6	جودة الترقيات والحوافز	65	1.95	0.569	98	0.879	0.382	غير دال عند 0.05
	علوم إنسانية	35	2.07	0.733				
7	جودة العلاقات الأكاديمية	65	1.71	0.646	98	0.685	0.495	غير دال عند 0.05
	علوم إنسانية	35	1.61	0.851				

غير دال عند 0.05	0.585	0.549	98	0.501	1.89	65	علوم إنسانية	الدرجة الكلية
				0.654	1.96	35	علوم تطبيقية	

يبين التحليل الإحصائي للجدول (15) أن الدرجة الكلية لقيمة (t) المحسوبة لمجالات جودة الحياة الوظيفية نسائي (0.549)، وهي أقل من قيمة (t) الجدولية التي تساوي (1.984)، عند درجة حرية (98) بدلالة إحصائية (0.585) وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى (0.05)، مما يشير إلى عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات استجابات عينة الدراسة حول مستوى جودة الحياة الوظيفية وفقاً لمتغير التخصص الأكاديمي، وأن جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس لا تختلف باختلاف التخصصات الأكاديمية، وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة (صالح:2013)، ودراسة (علام:2012).

س \_ 4 إجابة السؤال الرابع الذي ينص على: هل توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات درجات استجابات أعضاء هيئة التدريس حول مستوى جودة الحياة الوظيفية وفقاً لمتغير الدرجة العلمية؟ وللإجابة عن هذا السؤال تم استخدام المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، واختبار (One Way ANOVA) (f) للمقارنة بين متوسطات درجات استجابات عينة الدراسة، كما هو موضح بالجدول الآتي:

جدول (16) يوضح اختبار (f) لدلالة الفروق بين متوسطات مجالات جودة الحياة الوظيفية وفق الدرجة العلمية والدرجة الكلية

مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية	قيمة (f)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع مربعات	مصدر التباين	المجالات
غير دال عند 0.05	0.160	1.759	0.641	3	1.923	بين المجموعات	1 جودة بيئة وظروف العمل
			0.364	96	34.980	داخل المجموعات	
				99	36.902	المجموع	
غير دال عند 0.05	0.348	1.112	0.620	3	1.860	بين المجموعات	2 جودة النمط القيادي
			0.558	96	53.524	داخل المجموعات	
				99	55.384	المجموع	
غير دال عند 0.05	0.299	1.240	0.494	3	1.481	بين المجموعات	3 جودة التقنيات المستخدمة
			0.398	96	38.219	داخل المجموعات	
				99	39.701	المجموع	

غير دال عند 0.05	0.095	2.184	1.596	3	4.789	بين المجموعات	جودة التدريب والتعليم	4
			0.731	96	70.165	داخل المجموعات		
				99	74.955	المجموع		
غير دال عند 0.05	0.120	1.992	0.841	3	2.524	بين المجموعات	جودة الرواتب والمكافآت	5
			0.422	96	40.547	داخل المجموعات		
				99	43.072	المجموع		
غير دال عند 0.05	0.757	0.395	0.160	3	0.479	بين المجموعات	جودة الترقيات والحوافز	6
			0.404	96	38.826	داخل المجموعات		
				99	39.305	المجموع		
غير دال عند 0.05	0.837	0.284	0.151	3	0.454	بين المجموعات	جودة العلاقات الأكاديمية	7
			0.532	96	51.091	داخل المجموعات		
				99	51.545	المجموع		
غير دال عند 0.05	0.274	1.314	0.403	3	1.210	بين المجموعات	الدرجة الكلية	
			0.307	96	29.467	داخل المجموعات		
				99	30.677	المجموع		

يتضح من الجدول رقم (16) أن قيم (f) المحسوبة لمجالات جودة الحياة الوظيفية تساوي (1.314) وهي أقل من قيمة (f) الجدولية التي تساوي (2.70) بدرجتي حرية (3) (96) بدلالة احصائية (0.274)، وبما أن مستوى الدلالة المعنوية المحسوب أكبر من (0.05) مستوى المعنوية المعتمد في الدراسة، مما يشير إلى عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات استجابات عينة الدراسة حول مستوى جودة الحياة الوظيفية وفقاً لمتغير الدرجة العلمية، وتعزى هذه النتائج إلى أن أعضاء هيئة التدريس بمختلف مستوياتهم ودرجاتهم العلمية يعملون في بيئة وظيفية وأكاديمية واحدة، وأن مستوى جودة الحياة الوظيفية لا تختلف باختلاف الدرجة العلمية، وتتفق هذه النتائج مع دراسة (محمدي: 2020)، ودراسة (شنوف: 2019)، ودراسة (البليبيسي: 2015)، ودراسة (صالح: 2013)، ودراسة (نصار: 2013) وتختلف مع دراسة (حمادنة: 2019)، (الدسوقي: 2015)، ودراسة (علام: 2012).

### خلاصة النتائج:

1\_ أظهرت النتائج أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة طرابلس كانت بمتوسط حسابي بلغ (1.92) وبوزن نسبي قدره (38.4%) بمستوى جودة بدرجة ضعيفة في جميع المجالات مرتباً ترتيباً تنازلياً كالاتي: في الرتبة الأولى

مجال جودة التقنيات المستخدمة بوزن نسبي قدره (41.6%) بمستوى جودة منخفضة، وفي الرتبة الثانية مجال جودة النمط القيادي، ومجال جودة الترقيات والحوافز والتعويضات بوزن نسبي قدره (39.8%) لكل منهما بمستوى جودة منخفضة، وفي الرتبة الثالثة مجال جودة التقنيات المستخدمة بوزن نسبي (39.2%) بمستوى جودة منخفضة، وفي الرتبة الرابعة مجال جودة التدريب والتعليم (التنمية المهنية) بوزن نسبي (37.2%) بمستوى جودة منخفضة، وفي الرتبة الخامسة مجال جودة الرواتب والمكافآت بوزن نسبي (35.6%) بمستوى جودة غير متوافرة، وأخيراً مجال جودة العلاقات الأكاديمية بوزن نسبي (33.4%) بمستوى جودة غير متوافرة.

2\_ لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات استجابات أعضاء هيئة التدريس حول مجالات جودة الحياة الوظيفية وفق متغير الجنس.

3\_ لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات استجابات أعضاء هيئة التدريس حول مجالات جودة الحياة الوظيفية وفق متغير التخصص الأكاديمي.

4\_ لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات استجابات أعضاء هيئة التدريس حول مجالات جودة الحياة الوظيفية وفق متغير الدرجة العلمية.

### التوصيات:

1\_ ادخال مفهوم جودة الحياة الوظيفية ضمن الدورات التدريبية التي يقدمها مركز البحوث والاستشارات والتدريب بجامعة طرابلس لأعضاء هيئة التدريس، لمساعدتهم على إدراك معنى جودة الحياة الوظيفية مما ينعكس على حياتهم الوظيفية وأبعادها المختلفة.

2\_ تحسين ظروف العمل التي توفرها الجامعة والكلية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة طرابلس، ورصد السياسات والممارسات التي تعد مصدراً رئيساً لانخفاض هذا الشعور.

3\_ إعادة النظر في الرواتب التي يتقاضاها أعضاء هيئة التدريس لنتناسب مع مكانة وظيفتهم في المجتمع، ومتطلباتهم واحتياجاتهم الشخصية والأكاديمية والبحثية وبما يواكب متغيرات العصر.

4\_ الربط بين الرواتب والمكافآت لأعضاء هيئة التدريس وبين كفاءة أدائهم في العمل وانجازهم للمهام المنوطة بهم، مع وضع بند للحوافز منفصل عن الراتب الشهري، وذلك عن الاعمال الإدارية والأنشطة المضافة إلى العبء التدريسي.

- 5\_ تبني أسس ومعايير علمية واضحة ومرنة لترقية أعضاء هيئة التدريس وضبط ذلك من خلال الشروط والإجراءات والمتطلبات اللازمة.
  - 6\_ تجهيز قاعات التدريس بالتقنيات التكنولوجية الحديثة اللازمة لقيام أعضاء هيئة التدريس بمهامهم التدريسية، مع متابعة الصيانة الدورية لهذه الأدوات والتأكد من سلامتها وصلاحياتها.
  - 7\_ تنظيم ورش عمل ودورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس لتنمية مهارتهم في استخدام الأساليب التكنولوجية الحديثة في التدريس من خلال إنشاء وحدات تكنولوجية للتأهيل التكنولوجي لأعضاء هيئة التدريس لمواكبة كل ما هو جديد في تقنيات تكنولوجيا التعليم.
  - 8\_ تحسين العلاقات الأكاديمية بين أعضاء هيئة التدريس من خلال الزيارات الأكاديمية وتشجيع الزيارات الميدانية لمؤسسات المجتمع المحلي وتوطيد العلاقة والشراكة.
- المراجع:**

- 1\_ إبراهيم؛ خليل إسماعيل (2014)، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين: دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية، رسالة دكتوراه، كلية التجارة، قسم إدارة الأعمال، جامعة قناة السويس.
- 2\_ إسماعيل؛ محمود إسماعيل (2018)، " أثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق التميز المؤسسي: دراسة تطبيقية على منظمات المجتمع المدني في قطاع غزة"، رسالة ماجستير، عمادة البحث العلمي والدراسات العليا، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة.
- 3\_ البليسي؛ أسامة زياد (2012)، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات غير الحكومية في محافظات غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، فلسطين.
- 4\_ البياتي، محمود مهدي، (2005)، تحليل البيانات الإحصائية باستخدام البرنامج الإحصائي، SPSS، عمان: دار حامد.
- 5\_ البياري؛ سمر سعيد (2018)، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية في قطاع غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية بغزة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، قسم إدارة الأعمال،
- 6\_ جاد الرب؛ سيد (2008)، جودة الحياة الوظيفية Qwi في منظمات الاعمال العصرية، القاهرة: دار الفكر العربي للنشر.
- 7\_ حمادنة؛ همام سمير (2019)، مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، المجلد الثاني عشر، العدد (39).
- 8\_ الدسوقي؛ إيمان إبراهيم (2015): واقع جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الدمام، العلوم التربوية، المجلد الثالث والعشرون، العدد (4)، الجزء الثاني، ص 361\_396.

- 9\_ ديوب؛ أيمن حسن (2014)، تمكين العاملين كمدخل لتحسين جودة الحياة الوظيفية قطاع الاتصالات\_ دراسة ميدانية، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد الثلاثون، العدد (1)، ص195\_ 224.
- 10\_ الشطي؛ نهاد عبد الرحمن (2016)، واقع جودة الحياة الوظيفية لمؤسسات الحكومية وعلاقته بأخلاقيات العمل، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأقصى، غزة.
- 11\_ شنوف؛ خليفة (2019)، "علاقة جودة الحياة الأكاديمية بجودة مخرجات التعليم العالي لدى عينة من أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الوادي، رسالة ماجستير، جامعة الشهيد حمة لخضر\_ الوادي.
- 12\_ صالح؛ أماني عبد التواب (2013)، "واقع جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بجامعة سلمان بن عبد العزيز، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، رابطة التربويين العرب، الجزء الثاني، العدد (39)، 2013.
- 13\_ عبد الرحمن؛ ماجدة محسن (2013)، "جودة حياة العمل تأثيرها في الاسبقيات التنافسية: دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في معمل متين للمياه المعدنية لمحافظة، مجلة تنمية الرافدين، المجلد الخامس والثلاثون، العدد (112)، ص 39\_ 56.
- 14\_ علام؛ سحر فاروق (2012): جودة الحياة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، مجلة دراسات عربية، المجلد الحادي عشر، العدد (2)، ص 243\_ 306.
- 15\_ السيد، أسماء فتحي (2020)، تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية باستخدام مدخل التمكّن، مجلة كلية التربية، المجلد الواحد والثلاثون، العدد (121)، جامعة بنها، كلية التربية، ص 507\_ 578.
- 16\_ عمار؛ حمامة، والساسي؛ الشايب محمد (2017)، جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الشهيد لخضر\_ بالوادي في ظل بعض المتغيرات، مجلة العلوم النفسية والتربوية، المجلد الرابع، العدد (21) ص368\_ 380.
- 17\_ الكلالدة؛ طاهر محمود (2013)، إدارة الموارد البشرية عمان: دار البداية.
- 18\_ ماضي؛ خليل إسماعيل، (2014)، جودة حياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية، (أطروحة دكتوراه غير منشورة)، جامعة السويس، مصر.
- 19\_ محمود، أبو النور عبد الرسول (2020)، "تصور مقترح لتحسين جودة الحياة الوظيفية بكلية التربية النوعية جامعة القاهرة، المؤتمر العلمي الدولي السابع، التعليم النوعي وتحسين جودة الحياة، مجلة بحوث في التربية النوعية، كلية التربية النوعية، جامعة القاهرة، العدد (37)، ص91\_ 108.
- 20\_ محمدي؛ أيسم سعد (2020)، رؤية مقترحة لتحسين جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الدراسات العليا للتربية جامعة القاهرة، المجلة التربوية، العدد (78).
- 21\_ المرنخ؛ ميرفت (2014)، "تقييم مدى تأثير بيئة العمل على الرضا الوظيفي للعاملين وأدائهم لأعمالهم في منشآت لقطاع الصناعي في قطاع غزة"، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، فلسطين.
- 22\_ نصار؛ إيمان حسن جمعة (2013)، "جودة حياة العمل وأثرها على تنمية الاستغراق الوظيفي: دراسة مقارنة بين دائرة التربية والتعليم في وكالة الغوث ووزارة التربية والتعليم الحكومي)، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.

23\_ هلال؛ محمد سعيد عبد المطلب (2016): دراسة مقارنة لجودة الحياة الوظيفية في جامعتي كورنيل الأمريكية وتورنتو الكندية وإمكانية الاستفادة منها في جامعة عين شمس، مجلة الإدارة التربوية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، السنة 3، العدد (10)، ص 285-334.

24\_ Aarthy, M, & Nandhini, M. (2016). A Study on Quality of Work Life Among the Engineering College Faculty Members in Coimbatore District. international Journal of Management Research & Review, 6(7), 1051-1057.

25\_ Bharathi, Subburethina Pugalendhi and Umaselvi, M .and Kumar, Nakkeeran. Senthil (2011). Quality of Work life: Perception of college teaches. Published in: Indian Journal of. Commerce & Management Studies, Vol. 02, No.01, January, pp .47- 65. \_ 26\_ Tabassum, Ayesha (2012).

Interrelation between Quality of work Life Dimensions and Faculty Member Job Satisfaction in the private universities of Bangladesh,

European Journal of Business and Management, vol.4, No.2, pp.78-90.

27\_ Mirkamali, S.M., &Thani, F.N. (2011). A Study on the Quality of Work Life (QWL)among faculty members of University of Tehran (UT) and Sharif university of Technology (SUT). Procedia\_ Social and Behavioral Sciences,29,179 -187.

28\_ Zara. H., Haghgooyan, z., ASL, Z., K. (2014). Identification the components of quality of work Life and measuring them in faculty members of Tehran University, Iranian Journal of Management studies (IJMS), Vol. (7), No, (1), January, pp.41- 66.

29\_ Werther, willian. B, Jr& Davis , Keith (2002).Human Resources and personnel Management .New York .Me Graw- Hill Inc.