

مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية

د. همام سمير حمادنة^(*1)

© 2019 University of Science and Technology, Sana'a, Yemen. This article can be distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution License](#), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited.

© 2019 جامعة العلوم والتكنولوجيا، اليمن. يمكن إعادة استخدام المادة المنشورة حسب رخصة مؤسسة المشاع الإبداعي شريطة الاستشهاد بالمؤلف والمجلة.

¹ كلية العلوم والآداب، جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية
* عنوان المراسلة: dr.hammam1986@gmail.com

مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية

الملخص:

هدفت الدراسة التعرف إلى مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية. ولتحقيق هدف الدراسة تم تطوير استبانة تكونت من (35) فقرة موزعة إلى ستة مجالات، هي: (النمط القيادي، والاستقرار والأمان الوظيفي، والترقية الوظيفية، والرواتب والمكافآت، والتوازن بين العمل الجامعي والحياة الاجتماعية، والتنمية المهنية /التدريب والتعليم). وتم توزيعها إلى عينة الدراسة التي تكونت من (420) عضو هيئة تدريس خلال الفصل الأول (2018/2019). وبعد إجراء عمليات التحليل الإحصائي للبيانات، كانت أهم نتائج الدراسة: أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية كان كبيراً جداً لجميع مجالات الدراسة والأداة ككل. ووجود فروق دالة إحصائية تعزى إلى متغير الجنس لجميع مجالات الدراسة والأداة ككل لصالح (الإناث) باستثناء مجال الاستقرار والأمان الوظيفي، ومجال التوازن بين العمل الجامعي والحياة الاجتماعية، ووجود فروق دالة إحصائية تعزى إلى متغير الرتبة الأكاديمية لجميع مجالات الدراسة والأداة ككل لصالح (أستاذ مشارك، وأستاذ مساعد). وقد أوصت الدراسة بإجراء المزيد من الدراسات حول موضوع جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في باقي الجامعات الأردنية وبمتغيرات مستقلة أخرى.

الكلمات المفتاحية: جودة الحياة الوظيفية، أعضاء هيئة التدريس، جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية.

The Quality of Work Life for Faculty Members at Jordan University of Science and Technology

Abstract:

This study aimed at identifying the quality of work life for faculty members at Jordan University of Science and Technology from their perspective. To achieve the objective of the study, a questionnaire was developed, which consisted of (35) items and was divided into six dimensions: leadership style, stability and job security, career promotion, salaries and remuneration, the balance between university work and social life, professional development (training and education). The questionnaire was distributed to the sample of the study, which consisted of (420) faculty members during the first semester (2018 /2019). After conducting the statistical analysis of the data, the major results of the study were as follows: The quality of work life of the faculty members at Jordan University of Science and Technology was very high for all dimensions and the questionnaire as a whole. There were statistically significant differences due to the gender variable for all the dimensions of study and the tool as a whole in favor of (females) except for the dimensions of stability and job security and balance between university work and social life. There were also statistically significant differences due to the academic rank for all dimensions of the study and the tool as a whole in favor of (the associate professor, and assistant professor). The study recommended further studies on the subject of quality of work life of the faculty members in other Jordanian universities with other independent variables.

Keywords: Quality of work life, Faculty members, Jordan University of Science and Technology.

المقدمة:

تواجه المؤسسات في عصرنا الحالي ضغوطات وتغيرات مستمرة في جميع المجالات، وتتمثل هذه الضغوطات والتغيرات في الزيادة المستمرة للقوى الداخلية والخارجية المؤثرة في استقرارها، فقد شملت هذه التغيرات جميع نواحي الحياة الاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية، والتكنولوجية، والسياسية. ونتيجة لتأثير هذه الضغوطات والتغيرات، فقد اهتمت المؤسسات بالموارد البشري والنظر إليه كأصل من أصولها؛ لما له من تأثير جوهري على الكفاءة والفعالية والتميز (زينب، 2018).

يعد المورد البشري من أهم الموارد وأهمها لعمل المؤسسات وخاصة الجامعات، فهو مصدر الجذب، ويلعب دوراً فعالاً في تخطيط نشاطات المؤسسة وتنفيذها. ومما لاشك فيه أن هذا يتطلب مراعاة خاصة بالاهتمام بإعداد الكوادر الأكاديمية والإدارية فائقة النوعية من الناحية المهنية، والمعرفية، وتوفير بيئة عمل، وجودة حياة مناسبة تعمل على زيادة الولاء التنظيمي للمؤسسة، وتحقيق التكامل، والتفاعل بين أهداف العاملين والمؤسسة (أبو حميد، 2017).

أما جودة الحياة الوظيفية (Quality of Work Life)، فهي من المفاهيم الإدارية الحديثة والمعاصرة في مجال إدارة الموارد البشرية، وقد بدأ الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية داخل الشركات والمنظمات، حيث شرعت الإدارات في العديد من الشركات والمنظمات الكبيرة في إعداد مشاريع شاملة ومتكاملة لتحسين إنتاجية العاملين وتطوير أدائهم والتخلص من العقبات التي تحول دون تقدمها وتطورها (البلبيسي، 2012).

"لقد بدأ الاهتمام بموضوع جودة الحياة الوظيفية في أواخر الستينيات من القرن العشرين، كطريقة تهتم بتأثير العمل على الصحة والاحتياجات الإنسانية، وكطريقة تؤثر بشكل إيجابي على جودة خبرة العمل الشخصية، حتى منتصف السبعينيات من القرن العشرين كان اهتمام أصحاب الأعمال يتركز على تصميم العمل وتحسين ظروفه. وفي أواخر السبعينيات وأوائل الثمانينيات تراجع الاهتمام وانخفضت الأنشطة التي تمارسها المؤسسة لتحقيق جودة الحياة الوظيفية، مما جعل برامج جودة الحياة الوظيفية تأتي في المرتبة الثانوية خلال هذه الفترة، وإن اختلف الأمر على مختلف المستويات المحلية والدولية، وبالتالي على كفاءة الأداء الاقتصادي للمؤسسة وما تعنتقه من قيم وأفكار تتعلق بالموارد البشرية. ومنذ منتصف الثمانينيات من القرن العشرين زاد الاهتمام مرة أخرى ببرامج جودة الحياة الوظيفية، ويرجع ذلك إلى ضعف الموقف التنافسي للشركات الأمريكية، والتأكد من أن ولاء والتزام العاملين في أمريكا انخفض بكثير عن غيره في باقي دول العالم، ولقد ركزت برامج جودة الحياة الوظيفية بداية هذه الفترة سواء على مستوى المؤسسات الصغيرة أم الكبيرة، على العلاقة بين برامج جودة الحياة الوظيفية وإنتاجية العاملين" (الحسني، 2016، 13).

"وتعد جودة الحياة الوظيفية السائدة في المؤسسات والمنظمات والجامعات خاصة أحد مصادر رضا الأفراد العاملين، ومؤشراً للمناخ الخاص الذي تتميز به مؤسسة عن غيرها من المؤسسات الأخرى، لذا فإن تحسين جودة الحياة الوظيفية بأبعادها النفسية والاجتماعية والطبيعية تشكل مسؤولية اجتماعية وأخلاقية تتحملها المؤسسات. ويتفق الباحثون في مجال إدارة الموارد البشرية على أن كفاءة المؤسسة في تحمل هذه المسؤولية يمكن أن ينعكس بنتائج ملموسة على جهود المؤسسة من حيث النمو والازدهار والتكيف للمتطلبات البيئية، فنجاح المؤسسة بتهيئة جودة مناسبة من حياة العمل يمكن أن يساعدها في إطلاق طاقات أفرادها العاملين تحقيقاً لهدف زيادة الإنتاجية كما ونوعاً" (ماضي، 2014، 60).

وبناءً على ذلك، جاءت هذه الدراسة للتعرف إلى مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية.

مشكلة الدراسة:

يعنى موضوع جودة الحياة الوظيفية بدراسة وتحليل المكونات والأساليب التي تستند إليها الإدارة في الجامعات؛ بقصد توفير حياة وظيفية أفضل لأعضاء هيئة التدريس، بما يساهم في رفع أداء الجامعة وتحقيق الإشباع لحاجاتهم ورغباتهم. فكلما تميزت بيئة العمل بالرضا من أعضاء هيئة التدريس ساهم ذلك في جعلهم متميزين في أداء وظائفهم وأعمالهم الأكاديمية والبحثية.

تمثل جودة الحياة الوظيفية في الجامعات أهمية كبيرة؛ نظراً لأن حصيلتها سواء بالإيجاب أو السلب لها انعكاساتها الكبيرة على أداء ورضا أعضاء هيئة التدريس، وكذلك جميع العاملين في الجامعة، وما لذلك من تأثير على أكبر مؤسسات التعليم العالي في أي مجتمع من المجتمعات، ومما لا شك فيه أن الصيانة والحفاظ على أداء تلك الجامعات والعاملين فيها هو بمثابة هدف استراتيجي في أي دولة مهما كان مستوى تقدمها (جاد الرب، 2008).

وتشير نتائج بعض الدراسات المتعلقة بموضوع جودة الحياة الوظيفية مثل دراسة أبو حميد (2017)؛ ودراسة الهاشمي والعضايلة (2017)؛ ودراسة الحسن (2016) إلى أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في الجامعات والمؤسسات الأخرى مثل وزارة البلديات والمستشفيات كان متوسطاً. ومن خلال البحث لم يجد الباحث أي دراسة محلية تتناول قياس مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية، ويحكم عمل الباحث محاضراً في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية استشر ضرورة القيام بهذه الدراسة. وعليه، تتمثل مشكلة الدراسة في محاولتها التعرف إلى مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية.

أسئلة الدراسة:

تحاول الدراسة الحالية الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. ما مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية؟
2. هل توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات تقديرات مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية تعزى إلى متغير الجنس؟
3. هل توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات تقديرات مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية تعزى إلى متغير الرتبة الأكاديمية؟

أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة الحالية في النقاط الآتية:

1. قلة الدراسات العربية والمحلية - في حدود علم الباحث - التي تناولت موضوع جودة الحياة الوظيفية.
2. تعد الدراسة الحالية من أوائل الدراسات المحلية في الأردن التي تتناول التعرف إلى مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية.
3. قد تفيد الدراسة الحالية في إثراء المكتبة العربية والأردنية في مجال الدراسات النظرية المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية.
4. يهتم الباحث بدرجة كبيرة بموضوع الدراسة؛ كون الباحث أحد الموظفين بنظام العمل الجزئي في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية، وبالتالي فهو يقع تحت التأثير المباشر لمشكلة الدراسة، كما تعد هذه الدراسة إثراءً فكرياً للباحث من الناحية النظرية والعملية.
5. قد تفتح هذه الدراسة المجال أمام الباحثين والمهتمين لإجراء المزيد من الدراسات والأبحاث حول جودة الحياة الوظيفية وباستخدام متغيرات مختلفة.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى تحقيق الآتي:

1. التعرف إلى مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية.
2. الكشف عن الفروق الدالة إحصائياً في استجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغيراتهم الشخصية.

حدود الدراسة:

تقتصر الدراسة الحالية وإمكانية تعميم نتائجها على الحدود الآتية:

- الحد الموضوعي: التعرف إلى مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية وفي ضوء فقرات ومجالات أداة الدراسة المعدة لهذا الغرض.
- الحد المكاني: جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية، محافظة إربد، الأردن.
- الحد الزمني: أجريت هذه الدراسة خلال الفصل الأول من العام الدراسي الجامعي (2018/2019).
- الحد البشري: عينة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية، ممن هم برتبة (أستاذ، وأستاذ مشارك، وأستاذ مساعد).

مصطلحات الدراسة:

احتوت الدراسة الحالية على المصطلحات والمفاهيم الإجرائية الآتية:

- جودة الحياة الوظيفية: مستوى السعادة والرضا عن العمل الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة، حيث إنهم يتمتعون بحياة مهنية عالية الجودة تسمح لهم بالمشاركة في إدارة أعمالهم واتخاذ القرارات (Indumathr & Kamalraj, 2012). وتعرف إجرائياً بأنها: الدرجة الكلية لتقديرات أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية على استبانة جودة الحياة الوظيفية في ضوء المجالات الآتية: (النمط القيادي، والاستقرار والأمان الوظيفي، والترقية الوظيفية، والرواتب والمكافآت، والتوازن بين العمل الجامعي والحياة الاجتماعية، والتنمية المهنية / التدريب والتعليم).
- جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية: جامعة أردنية عامة، موقعها في محافظة إربد، تمنح درجة البكالوريوس، والماجستير، والدكتوراه وفق الدراسة المنتظمة.

الإطار النظري:

يتضمن هذا الجزء عرضاً لآداب النظري المتعلق بموضوع الدراسة الحالية، من حيث: مفهوم جودة الحياة الوظيفية، وأهميتها، وأبعادها، وعلاقتها بأداء أعضاء هيئة التدريس.

مفهوم جودة الحياة الوظيفية:

لقد تعددت وتباينت التعريفات التي أوردها الباحثون والمهتمون بموضوع جودة الحياة الوظيفية، فمنهم من عرفها بأنها: فعالية بيئة العمل التي تجعل المؤسسة ذات معنى، من حيث توافر العناصر الرئيسية المؤثرة في بناء التصورات والقيم الإيجابية لدى العاملين نحو بيئة العمل، وتقاس من خلال الرضا الوظيفي، والأمان الوظيفي، وتطوير الكفاءات والنمو المهني لهم، والأجور والمكافآت، والتوازن بين العمل والحياة الشخصية (Rethinam, & Ismail, 2008).

ومنهم من عرف جودة الحياة الوظيفية بأنها: نمط إداري تعاوني تشاركي بين الإدارة والعاملين في المؤسسة، يهدف إلى تحسين بيئة العمل وجعلها أكثر إنتاجية ورضا لدى العاملين (Saraji, & Daragahi, 2006).

وعرفها Shani و Kumar (2013) بأنها: درجة التميز وشروط العمل التي تمارسها المنظمات؛ بغية تنمية وتطوير الحياة أثناء العمل بما يعكس إيجاباً على إنتاجية المنظمة.

وعرفها اشتيوي (2015) بأنها: حالة رضا العاملين تجاه ما توفره المنظمة من بيئة مادية ومعنوية. وجاء في تعريف البربري (2016) بأنها: بيئة العمل التي تتوافر فيها العوامل المادية والمعنوية بمختلف أبعادها بشكل جيد، مما ينعكس إيجاباً على الموظف فيشعر بالرضا والأمان الوظيفي، فيبذل أقصى جهد ممكن في خدمة المؤسسة.

وفي ضوء التعريفات السابقة لمفهوم جودة الحياة الوظيفية، فإن الباحث يعرفها بأنها: مستوى السعادة والرضا الذي يشعر به العاملون في المؤسسات، ومقدرتهم على إشباع حاجاتهم من خلال شراء بيئة العمل ورفي الخدمات المادية والمعنوية التي تقدم لهم.

ك أهمية جودة الحياة الوظيفية :

أظهرت بعض الدراسات أن هناك تأثيرات إيجابية بناءة لتوافر وتطبيق أبعاد جودة الحياة الوظيفية وبرامجها في المؤسسات والمنظمات، ومن أهمها (السالم، 2009) :

1. تخفيض الصراعات بين الإدارة والعاملين من خلال تطوير مناخ لعلاقات عمل أكثر إنتاجية، وتسوية العديد من المظالم الكامنة من خلال بيئة عمل مساعدة على حل المشكلات.
2. مشاركة أكبر عدد من العاملين بالأفكار البناءة التي يمكن أن تؤدي إلى تحسينات في الأبعاد المختلفة لظروف العمل وعملياته.
3. زيادة انتماء العاملين وولائهم، وتحقيق التكامل والتفاعل بين أهداف المؤسسة وأهدافهم.
4. المساهمة في تعزيز الجودة والتعلم والإبداع.
5. زيادة درجة الرضا الوظيفي.
6. تحسين ودعم العلاقات الإنسانية في المؤسسة.
7. انخفاض معدلات الغياب في المؤسسة.
8. تدني معدل الدوران الوظيفي في المؤسسة.
9. زيادة الكفاءة والفعالية التنظيمية للمؤسسة.
10. استثمار أفضل وأمثل للموارد البشرية في المؤسسة.

ك أبعاد جودة الحياة الوظيفية :

سيعرض الباحث بعض آراء الباحثين والعلماء ووجهات نظرهم حول تحديد أبعاد جودة الحياة الوظيفية وعناصرها، حيث إن هناك تبايناً وتنوعاً ملحوظاً في تحديدها، وقد جاء على النحو الآتي :

يرى جاد الرب (2008) أن أبعاد جودة الحياة الوظيفية تتمثل في إتاحة الظروف الملائمة لتحسين الإنتاجية وزيادة الكفاءة التنظيمية، والمشاركة الفعلية في اتخاذ القرارات، وإتاحة فرص الترقية والتقدم الوظيفي من خلال عمليات التعلم والتعليم والتدريب، وتوفير متطلبات الأمان والاستقرار الوظيفي، والعدالة الاجتماعية من خلال عدالة أنظمة الأجور والمكافآت والحوافز المادية والمعنوية.

أما صالح والعنزي (2009) فقد أشار إلى أن أبعاد جودة الحياة الوظيفية تتمثل في كفاية الراتب وعدالته، وصحية ظروف العمل، وفرص النمو الوظيفي، والتكامل الاجتماعي، والموازنة بين العمل والحياة، والتمسك بمبدأ العمل التنظيمي.

وقد أشار Brooks (2007) إلى أن أبعاد جودة الحياة الوظيفية تتكون من: توازن الحياة الوظيفية والشخصية، ونمط الإشراف ومشاركة العاملين في اتخاذ القرارات، والخصائص الوظيفية والاستقلالية في أداء العمل، وعلاقات العمل والأمن الوظيفي والسلامة والصحة المهنية.

ومن خلال استعراض أبعاد جودة الحياة الوظيفية، فقد لاحظ الباحث أن الأبعاد تختلف من وجهة نظر الباحثين والعلماء حسب موضوع الدراسة والأهمية والأهداف، وقد اختار الباحث عدداً من الأبعاد الرئيسية لجودة الحياة الوظيفية تختص بهذه الدراسة، وقد تناولتها معظم الدراسات السابقة، وهي:

(النمط القيادي، والاستقرار والأمان الوظيفي، والترقية الوظيفية، والرواتب والمكافآت، والتوازن بين العمل الجامعي والحياة الاجتماعية، والتنمية المهنية / التدريب والتعليم).

«علاقة جودة الحياة الوظيفية بأداء أعضاء هيئة التدريس:

أظهرت العديد من الدراسات التي أجريت على جودة الحياة الوظيفية، أن تحسين جودة الحياة الوظيفية والاهتمام بأبعادها وبرامجها المختلفة سيؤدي حتماً إلى زيادة الإنتاجية، والارتقاء بمستويات ومعدلات الرضا والأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، إضافة إلى إشباع حاجاتهم بكافة أشكالها المادية والمعنوية والاجتماعية، وحاجات الاستقرار والأمان الوظيفي. ويمكن توضيح علاقة جودة الحياة الوظيفية بأداء أعضاء هيئة التدريس من خلال استعراض أبعاد جودة الحياة الوظيفية الآتية (ماضي، 2014):

1. النمط القيادي: يؤثر النمط القيادي بشكل كبير على أداء أعضاء هيئة التدريس ورضاهم وإنتاجيتهم في العمل، حيث إن أعضاء هيئة التدريس في الجامعات بحاجة دائماً إلى الثقة والتشجيع وإلى دعم رؤسائهم؛ ليتأكدوا أنهم يسرون على الطريق الصحيح، وهذا بالتأكيد سينعكس على رضاهم وأدائهم الوظيفي، وليس هناك ما يقتل إمكانات أعضاء هيئة التدريس كشعورهم بأن رؤسائهم غير مباليين بما يقومون به من وظائف ومهام، بالتالي يتوجب على الرؤساء اتباع أسلوب تشاركي في القيادة والإشراف على العمل، فهناك علاقة قوية بين نمط القيادة ورضا أعضاء هيئة التدريس وأدائهم الأعمال 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 موضع اهتمامه في القرارات التي يتخذها يؤدي إلى تطوير علاقات الدعم والولاء بينهم للعمل والمؤسسة، وهذا له تأثير على رضاهم وأدائهم في العمل.
2. المشاركة في صنع واتخاذ القرارات: إن أعضاء هيئة التدريس العاملين يميلون غالباً إلى دعم ومساندة القرارات التي اشتركوا في صنعها في الجامعة، وهذا يتوقف على السياسة التنظيمية التي تتبعها الجامعة، ومدى المساحة التي تسمح بها قيادة الجامعة في عمليات المشاركة لأعضاء هيئة التدريس، وخاصة فيما يتعلق في عمليات صنع واتخاذ القرارات، فإذا كانت مشاركة بناءة قائمة على الممارسة الحقيقية من قبل الجامعة وأعضاء هيئة التدريس معاً لتحديد الأهداف، وحل المشكلات، وإنجاز المهام، وتحسين ظروف العمل، ورفع كفاءة الأداء على مستوى أعضاء هيئة التدريس والجامعة، كل ذلك يشكل نقطة أساسية في نجاح الجامعة.
3. الاستقرار والأمان الوظيفي: إن توفير الجامعة لعوامل الاستقرار والأمان الوظيفي يزيد من درجة الأمان الوظيفي، والارتياح لأعضاء هيئة التدريس، مما يساعد على زيادة الابتكار لديهم، حيث إن شعور أعضاء هيئة التدريس بالاستقرار والأمان الوظيفي، وعدم قلقهم من فقدان العمل يزيد من درجة التطوير وكفاءة الأداء.
4. الترقية الوظيفية: إن نظم الترقية الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة يتوقف على إعطاء عنصر الكفاءة والإبداع والتفوق في أداء العمل الأهمية اللازمة عند الترقية من قبل الجامعة وإدارتها، وهذا من شأنه أن ينعكس إيجاباً على معدلات أداء أعضاء هيئة التدريس والجامعة ككل، وبالتالي تحقيق الأهداف المطلوبة لكل عضو هيئة تدريس من خلال إشباع حاجات التميز لديه وطموحاته التي يسعى لها، وتحقيق أهداف الجامعة من خلال تحقيق الإنتاجية المطلوبة لضمان الاستمرارية والبقاء والمنافسة والنجاح.
5. الرواتب والمكافآت: إن الرواتب والمكافآت بأشكالها المختلفة الجديدة والتقليدية هامة جداً لنجاح الجامعة، وتعد وسيلة فاعلة لإشباع الحاجات المادية والاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة، 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، وكلتا الحالتين يتوقف على طبيعة عمل وسياسة الجامعة المتبعة والبيئة التنافسية التي تعمل بها.

6. التوازن بين العمل الجامعي والحياة الاجتماعية: يعتبر التوازن بين العمل الجامعي والحياة الاجتماعية من أهم الأبعاد التي يمكنها أن تؤدي إلى فشل أو نجاح العمل في الجامعة، وبالتالي تقع مسؤولية التوازن بين العمل الجامعي والحياة الاجتماعية على الجامعة وعلى أعضاء هيئة التدريس على حد سواء، فإن مسؤولية الجامعة اتجاه هذا التوازن يتوقف على الاستراتيجيات والسياسات والبرامج التي تعدها بهدف إيجاد نوع من التوازن في الحياة الاجتماعية والوظيفية لأعضاء هيئة التدريس، إضافة إلى تلبية حاجاتهم الاقتصادية والاجتماعية، ومسؤولية عضو هيئة التدريس تجاه هذا التوازن يتوقف على مقدرته في القيام بالتزاماته الشخصية والعائلية، دون أن يكون ذلك على حساب مسؤوليته الخاصة بالعمل الجامعي، ودون أن ينعكس سلباً على الأداء الوظيفي له في إنجاز المهام المطلوبة منه في العمل.

7. التنمية المهنية / التدريب والتعليم: إن توفر برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة، سوف يؤدي ويساهم في تطوير كفايات أعضاء هيئة التدريس، ومن ثم تحسين المقومات الأساسية للأداء من السرعة، والمهارة، والإنتاجية، وغيرها من معدلات الأداء المختلفة.

الدراسات السابقة:

تحصل الباحث على عدد من الدراسات السابقة التي تناولت موضوع جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، وكل ما يتعلق بهذا الموضوع من متغيرات أو مؤثرات. وفيما يأتي عرض لأبرز تلك الدراسات وفق تسلسلها الزمني من الأحدث إلى الأقدم.

أجرت Hamdan, Jayos, Sabil, Bandar (2018) دراسة في ماليزيا هدفت التعرف إلى مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس في جامعة ساواواك الحكومية عن جودة الحياة الوظيفية، وتكونت عينة الدراسة من (278) عضو هيئة تدريس، ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام استبانة، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس في جامعة ساواواك الحكومية عن جودة الحياة الوظيفية كان كبيراً، كما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية تعزى إلى متغير الجنس.

وأجرى Afrianty, Musadieg, Endayani (2018) دراسة في إندونيسيا هدفت التعرف إلى مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة براويجايا، وتكونت عينة الدراسة من (74) عضو هيئة تدريس، ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام استبانة، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة براويجايا الأندونيسية كان كبيراً جداً.

كما أجرى أبو حميد (2017) دراسة في فلسطين هدفت التعرف إلى مستوى جودة حياة العمل لدى العاملين في جامعة الأقصى بغزة، وتكونت عينة الدراسة من (166) موظفاً وموظفة، ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام استبانة مكونة من (24) فقرة موزعة إلى أربعة مجالات، هي: (النمط القيادي والإشرافي، الاستقرار والأمان الوظيفي، التقدم والترقي الوظيفي، التوازن بين العمل والحياة). وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى جودة حياة العمل لدى العاملين في جامعة الأقصى بغزة كان متوسطاً وفي جميع المجالات.

أما الدراسة التي أجراها الهاشمي والعضايلة (2017) في السعودية فقد هدفت التعرف إلى مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في المستشفيات العسكرية بمنطقة الرياض في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر العاملين فيها، وتكونت عينة الدراسة من (403) موظفاً، ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام استبانة، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في المستشفيات العسكرية بمنطقة الرياض في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر العاملين فيها كان متوسطاً، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى إلى متغير الجنس.

وهدفت الدراسة التي أجراها الحسن (2016) في فلسطين التعرف إلى مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى الباحثين الاجتماعيين في وزارة الشؤون الاجتماعية بقطاع غزة من وجهة نظرهم، وتكونت عينة الدراسة من (148) موظفاً وموظفة، ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام استبانة موزعة إلى خمسة مجالات،

هي: (الأجور، العلاقات الاجتماعية، الاستقرار والأمان الوظيفي، السلوك القيادي والإشراف على العمل، المشاركة في اتخاذ القرارات)، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى الباحثين الاجتماعيين في وزارة الشؤون الاجتماعية بقطاع غزة من وجهة نظرهم كان قليلاً وفي جميع المجالات، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى إلى تغير الجنس.

وهدفت الدراسة التي أجراها Raman وChelladurai (2016) في الهند التعرف إلى مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية مندياساجار للفنون والعلوم، وتكونت عينة الدراسة من (500) عضو هيئة تدريس، ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام استبانة، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية مندياساجار للفنون والعلوم كان كبيراً.

أما الدراسة التي أجراها Nandhini وAarthy (2016) في الهند فقد هدفت التعرف إلى مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الهندسة في جامعة كارباغام (Karpagam University). تكونت عينة الدراسة من (83) عضو هيئة التدريس، ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام استبانة، 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.

وقام Hans، Mubeen، Mishra وAl-Badi (2015) بدراسة في سلطنة عُمان هدفت التعرف إلى مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات سلطنة عُمان الخاصة، وتكونت عينة الدراسة من (44) عضو هيئة تدريس موزعين على سبعة كليات خاصة تدرس تخصص الإدارة، ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام استبانة، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات سلطنة عُمان الخاصة كان كبيراً.

وقام ماضي (2014) بدراسة في فلسطين هدفت التعرف إلى مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية (الأزهر، الإسلامية، الأقصى)، وتكونت عينة الدراسة من (344) موظفاً وموظفة في الجامعات الفلسطينية. ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام استبانة تضمنت (74) فقرة موزعة إلى ثلاثة مجالات، هي: (المجال الأول: الجوانب التنظيمية والوظيفية؛ ويشمل: المشاركة في اتخاذ القرارات، والسلوك القيادي والإشراف في العمل، والالتزام التنظيمي، والاستقرار والأمان الوظيفي، وبرامج التدريب والتعليم)، (المجال الثاني: بيئة العمل المادية والمعنوية؛ ويشمل: الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل، توازن الحياة الشخصية والحياة الوظيفية، العلاقات الاجتماعية)، (المجال الثالث: الجوانب المالية والاقتصادية؛ ويشمل: (الأجور والمكافآت المادية والمعنوية، فرص الترقية والتقدم الوظيفي). وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية (الأزهر، الإسلامية، الأقصى) كان متوسطاً وفي جميع المجالات.

أما الدراسة التي قام بها Mirkamali وThani (2011) في إيران فقد هدفت التعرف إلى مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة طهران وجامعة شريف للتكنولوجيا، وتكونت عينة الدراسة من (150) عضو هيئة تدريس، ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام استبانة مكونة من (11) فقرة موزعة إلى ثلاثة مجالات، هي: (الأجر المناسب والعادل، العمل الآمن والصحي، فرص الترقية المستمرة)، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة طهران وجامعة شريف للتكنولوجيا كان متوسطاً في جميع المجالات.

التعليق على الدراسات السابقة:

تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تناولها مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات باستثناء دراسة كل من الهاشمي والعضايلة (2017)؛ والحسن (2016). كما أنها استخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات كما هو الحال في جميع الدراسات المذكورة سابقاً، كما أنها تتفق مع معظم الدراسات في المتغيرات التي درستها كالجنس مثل دراسة كل من Bandar *et al.* (2018)، الهاشمي والعضايلة (2017)، والحسن (2016)، ودراسة Aarthy وNandhini (2016). وقد استفاد الباحث من الدراسات السابقة في اختيار الاختبارات المناسبة للدراسة الحالية، وكذلك استفاد من الإحصاء المستخدم، وأخيراً فقد تم الاستفادة منها في تطوير الاستبانة، وفي مناقشة النتائج والتوصيات. وقد تميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في أنها من أوائل الدراسات المحلية - في حدود علم الباحث - التي تناولت مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية، في ضوء متغيري الجنس، والرتبة الأكاديمية.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

يتضمن هذا الجزء وصفاً لمنهج الدراسة الميدانية ومجتمعها وعينتها والأداة المستخدمة وصدقها وثباتها والمعالجات الإحصائية المستخدمة للإجابة عن أسئلة الدراسة، وفيما يأتي عرضاً لذلك:

منهج الدراسة:

اتبعت الدراسة المنهج المسحي الوصفي، وهو المنهج الذي يدرس ظاهرة أو حدثاً، أو قضية موجودة حالياً، للحصول على معلومات تجيب عن أسئلة الدراسة دون تدخل الباحث فيها (Al-Aga & Al-Ostath, 1999).

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس العاملين في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية، ممن هم برتبة: أستاذ، وأستاذ مشارك، وأستاذ مساعد خلال الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي (2018/2019)، البالغ عددهم (753) عضو هيئة تدريس، وذلك حسب التقرير الإحصائي الأخير لجامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية (2018/2019). والجدول (1) يبين توزيع التكرارات والنسب المئوية لأفراد مجتمع الدراسة حسب متغيرات الدراسة.

جدول (1): توزيع التكرارات والنسب المئوية لأفراد مجتمع الدراسة حسب متغير الدراسة

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية %
الجنس	ذكر	612	0.81
	أنثى	141	0.19
الرتبة الأكاديمية	أستاذ	223	0.30
	أستاذ مشارك	271	0.36
	أستاذ مساعد	259	0.34
المجموع		753	100.0

عينة الدراسة:

تم توزيع (452) استبانة على عينة مختارة بطريقة العينة العشوائية الطبقية، أي حوالي (60%) من مجتمع الدراسة، حيث أخذ بعين الاعتبار متغيرات الدراسة المستقلة (الجنس، والرتبة الأكاديمية)، وقد تم مراعاة أن تكون العينة ممثلة للمجتمع من أعضاء هيئة التدريس العاملين في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية، ممن هم برتبة أستاذ، وأستاذ مشارك، وأستاذ مساعد خلال الفصل الدراسي الأول من العام

الجامعي (2018/2019)، وقد استطاع الباحث استعادة (440) استبانة مكتملة، وقد تم تحديد حجم العينة من خلال (Sample Size Calculator) بدرجة ثقة (95%)، وقد بلغت العينة بعد استثناء عينة الثبات (420) عضوية تدريسي. والجدول (2) يبين توزيع التكرارات والنسب المئوية لعينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة.

جدول (2): توزيع التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة حسب متغير الدراسة

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية %
الجنس	ذكر	342	0.81
	أنثى	78	0.19
الرتبة الأكاديمية	أستاذ	129	0.30
	أستاذ مشارك	154	0.36
	أستاذ مساعد	137	0.34
المجموع	420	100.0	

أداة الدراسة :

لتحقيق أهداف الدراسة، قام الباحث بتطوير استبانة "مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية" اعتماداً على الدراسات السابقة مثل دراسة كل من أبو حميد (2017)، والرحسني (2016)، والهاشمي والعضايلة (2017)، وماضي (2014). وتكونت الأداة في صورتها الأولية من (40) فقرة موزعة إلى ستة مجالات. وقد تم استخراج دلالات الصدق والثبات لأداة الدراسة على النحو الآتي:

أولاً: صدق الأداة :

تم التحقق من الصدق الظاهر للاستبانة، وصدق المحتوى من خلال عرضها على (15) محكماً من أساتذة الإدارة التربوية في كليات العلوم التربوية في بعض الجامعات الأردنية. وبناءً على ملاحظات المحكمين تم حذف (5) فقرات، وتعديل (3) فقرات، وبلغ عدد فقرات الأداة في صورتها النهائية بعد عملية التحكيم (35) فقرة.

ثانياً: ثبات الأداة :

قام الباحث باستخلاص مؤشرات ثبات الاستبانة باستخدام أسلوب الاتساق الداخلي، والتطبيق وإعادته كما يأتي:

1. دلالات الاتساق الداخلي: تم تطبيق الاستبانة على عينة مكونة من (20) عضوية تدريسي في مختلف كليات جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية، ومن خارج عينة الدراسة الأصلية، وتم حساب دلالة الاتساق الداخلي لكل مجال من مجالات الاستبانة والأداة ككل، باستخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha). والجدول (3) يبين ذلك.

جدول (3): معامل ثبات الأداة ككل ولكل مجال من مجالاتها

معامل الثبات باستخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha)	عدد فقراته	المجال
0.94	6 فقرات	النمط القيادي
0.88	5 فقرات	الاستقرار والأمان الوظيفي
0.86	5 فقرات	الترقية الوظيفية
0.96	7 فقرات	الرواتب والمكافآت
0.89	5 فقرات	التوازن بين العمل الجامعي والحياة الاجتماعية
0.90	7 فقرات	التنمية المهنية (التدريب والتعليم)
0.93	35 فقرة	الأداة ككل

وهذه النتائج تشير إلى تمتع الأداة بثبات مقبول لاستخدامها لأغراض هذه الدراسة.

2. الثبات عن طريق التطبيق وإعادة تده: تم تطبيق الاستبانة على عينة مكونة من (20) عضو هيئة تدريس في مختلف كليات جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية، ومن خارج عينة الدراسة الأصلية، ثم أعيد تطبيقها بعد أسبوعين على العينة نفسها، إذ بلغ معامل ارتباط بيرسون (0.89) (Pearson Correlations)، وتعد هذه القيمة مناسبة لأغراض الدراسة الحالية. والجدول (4) يبين ذلك.

جدول (4): معامل ثبات الأداة ككل ولكل مجال من مجالاتها

معامل الثبات باستخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlations)	عدد فقراته	المجال
0.91	6 فقرات	النمط القيادي
0.87	5 فقرات	الاستقرار والأمان الوظيفي
0.85	5 فقرات	الترقية الوظيفية
0.89	7 فقرات	الرواتب والمكافآت
0.85	5 فقرات	التوازن بين العمل الجامعي والحياة الاجتماعية
0.92	7 فقرات	التنمية المهنية (التدريب والتعليم)
0.89	35 فقرة	الأداة ككل

وبذلك فقد تكونت أداة الدراسة في صورتها النهائية من (35) فقرة موزعة إلى ستة مجالات، هي: (النمط القيادي، والاستقرار والأمان الوظيفي، والترقية الوظيفية، والرواتب والمكافآت، والتوازن بين العمل الجامعي والحياة الاجتماعية، والتنمية المهنية (التدريب والتعليم)). وتم تحديد فئات درجة القطع لمستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية كما يأتي:

طول الفئة = (الحد الأعلى - الحد الأدنى) / عدد مستويات الممارسة

$$\text{طول الفئة} = 5 - 1 / 5 = 0.80$$

وبناءً على ذلك، فقد تم اعتماد المعيار الآتي لتحديد مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية: (1 - 1.79) منخفض جداً، ومن (1.80 - 2.59) منخفض، ومن (2.60 - 3.39) متوسط، ومن (3.40 - 4.19) كبير، ومن (4.20 - 5.00) كبير جداً.

المعالجات الإحصائية :

- للإجابة عن السؤال الأول للدراسة، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وتحديد مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية لكل فقرة من فقرات أداة الدراسة (الاستبانة) ولكل مجال من مجالاتها ولأداة ككل.

- وللإجابة عن السؤال الثاني للدراسة، فقد تم استخدام اختبار (T – Test)، وتحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)، وللكشف عن دلالة الفروق إن وجدت بين المتغيرات تم استخدام اختبار شفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية.

نتائج الدراسة:

أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول، وهو: "ما مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية؟"

للإجابة عن هذا السؤال، تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقدير مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية لجميع مجالات أداة الدراسة وللأداة ككل، والجدول (5) يبين ذلك.

جدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقدير مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية لجميع مجالات أداة الدراسة وللأداة ككل مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الجودة
1	1	النمط القيادي	4.95	0.15	كبير جداً
2	5	التوازن بين العمل الجامعي والحياة الاجتماعية	4.93	0.16	كبير جداً
3	3	الترقية الوظيفية	4.88	0.25	كبير جداً
4	6	التنمية المهنية (التدريب والتعليم)	4.85	0.26	كبير جداً
5	4	الرواتب والمكافآت	4.77	0.33	كبير جداً
6	2	الاستقرار والأمان الوظيفي	4.76	0.38	كبير جداً
		المتوسط الحسابي للأداة ككل	4.86	0.21	كبير جداً

يلاحظ من الجدول (5) أن مستوى جودة الحياة الجامعية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية جاء كبيراً جداً، وبمتوسط حسابي بلغ (4.86).

تترتب المجالات الستة تنازلياً بحسب مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية على النحو الآتي:

1. مجال النمط القيادي:

جدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال النمط القيادي مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الجودة
1	6	تشجع الجامعة أعضاء هيئة التدريس على التنمية المهنية في المجال الوظيفي والإداري.	5.00	0.00	كبير جداً
2	5	يتم التعامل مع أعضاء هيئة التدريس في الجامعة بعدالة بدون تمييز.	4.98	0.13	كبير جداً

جدول (6): يتبع

الرتبة	الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الجودة
3	1	تشجع الجامعة على تنمية روح الإبداع والابتكار في اتخاذ القرارات.	4.97	0.17	كبير جداً
4	2	تتبنى الجامعة في العمل النمط التشاركي في القيادة والإشراف.	4.94	0.24	كبيراً جداً
5	3	تستخدم الجامعة النقد الإيجابي مع أعضاء هيئة التدريس عند ارتكاب الأخطاء.	4.91	0.28	كبيراً جداً
6	4	تمنح الجامعة أعضاء هيئة التدريس صلاحيات ومسؤوليات تتلاءم مع قدراتهم وظروفهم لتيسير شؤون العمل.	4.89	0.31	كبير جداً
		المتوسط الحسابي الكلي للمجال	4.95	0.15	كبيراً جداً

يلاحظ من الجدول (6) أن المتوسطات الحسابية لفقرات مجال النمط القيادي قد تراوحت ما بين (4.89 - 5.00)، حيث جاءت الفقرة رقم (6) ونصها "تشجع الجامعة أعضاء هيئة التدريس على التنمية المهنية في المجال الوظيفي والإداري" في المرتبة الأولى وبأعلى متوسط حسابي بلغ (5.00) وهو ما يقابل مستوى (كبيراً جداً)، وجاءت الفقرة رقم (4) ونصها "تمنح الجامعة أعضاء هيئة التدريس صلاحيات ومسؤوليات تتلاءم مع قدراتهم وظروفهم لتيسير شؤون العمل" في المرتبة الأخيرة وبأقل متوسط حسابي بلغ (4.89) وهو ما يقابل مستوى (كبيراً جداً). أما المتوسط الحسابي الكلي للمجال فقد بلغ (4.95) وهو ما يقابل مستوى (كبيراً جداً).

2. مجال التوازن بين العمل الجامعي والحياة الاجتماعية :

جدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال التوازن بين العمل الجامعي والحياة الاجتماعية مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الجودة
1	25	توجد مساعدة في رسوم الدراسة الجامعية لأبناء أعضاء هيئة التدريس.	5.00	0.00	كبير جداً
2	27	تشارك الجامعة أعضاء هيئة التدريس في مناسباتهم الاجتماعية (السارة/ الحزينة).	4.95	0.21	كبير جداً
3	26	يوجد دعم ومشاركة من قيادة الجامعة خارج بيئة العمل في إيجاد مناخ عائلي وتقديم خدمات اجتماعية متنوعة.	4.93	0.25	كبير جداً
4	28	توفر الجامعة رصيد إجازات مناسب وكلي لأعضاء هيئة التدريس.	4.89	0.31	كبير جداً
5	24	تقدم الجامعة التسهيلات اللازمة لدعم وتطوير أعضاء هيئة التدريس لاستكمال دراساتهم العليا.	4.86	0.35	كبير جداً
		المتوسط الحسابي الكلي للمجال	4.93	0.16	كبيراً جداً

يلاحظ من الجدول (7) أن المتوسطات الحسابية لفقرات مجال التوازن بين العمل الجامعي والحياة الاجتماعية قد تراوحت ما بين (4.86-5.00)، حيث جاءت الفقرة رقم (25) ونصها "توجد الجامعة مساعدة في رسوم الدراسة الجامعية لأبناء أعضاء هيئة التدريس" في المرتبة الأولى وبأعلى متوسط حسابي بلغ (5.00) وهو ما يقابل مستوى (كبيراً جداً)، وجاءت الفقرة رقم (24) ونصها "تقدم الجامعة التسهيلات اللازمة لدعم وتطوير أعضاء هيئة التدريس لاستكمال دراساتهم العليا" في المرتبة الأخيرة وبأقل متوسط حسابي بلغ (4.86) وهو ما يقابل مستوى (كبيراً جداً). أما المتوسط الحسابي الكلي للمجال فقد بلغ (4.93) وهو ما يقابل مستوى (كبيراً جداً).

3. مجال الترقية الوظيفية :

جدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الترقية الوظيفية مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الجودة
1	12	تعتمد الجامعة نظام للترقية الوظيفية مبني على أسس ومعايير واضحة.	5.00	0.00	كبير جداً
2	13	يوجد توافق بين المؤهل العلمي والخبرة العملية والدرجة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة.	4.90	0.30	كبير جداً
3	15	تركز سياسات الجامعة على تنفيذ برامج تدريبية تؤهل أعضاء هيئة التدريس للترقية والتقدم في مساراتهم الوظيفية.	4.88	0.32	كبير جداً
4	16	توجد فرص مستقبلية متاحة للترقية والتقدم الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس.	4.83	0.37	كبير جداً
5	14	تمنح الترقيات الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بعدالة وانصاف.	4.78	0.41	كبير جداً
		المتوسط الحسابي الكلي للمجال	4.88	0.25	كبير جداً

يلاحظ من الجدول (8) أن المتوسطات الحسابية لفقرات مجال الترقية الوظيفية قد تراوحت ما بين (4.78-5.00)، حيث جاءت الفقرة رقم (12) ونصها "تعتمد الجامعة نظاماً للترقية الوظيفية مبني على أسس ومعايير واضحة" في المرتبة الأولى وبأعلى متوسط حسابي بلغ (5.00) وهو ما يقابل مستوى (كبيراً جداً)، وجاءت الفقرة رقم (14) ونصها "تمنح الترقيات الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بعدالة وانصاف" في المرتبة الأخيرة وبأقل متوسط حسابي بلغ (4.78) وهو ما يقابل مستوى (كبيراً جداً). أما المتوسط الحسابي الكلي للمجال فقد بلغ (4.88) وهو ما يقابل مستوى (كبيراً جداً).

4. مجال التنمية المهنية (التدريب والتعليم) :

جدول (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال التنمية المهنية (التدريب والتعليم) مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الجودة
1	29	تعطي الجامعة اهتماماً كبيراً لبرامج تنمية أعضاء هيئة التدريس مهنيًا.	4.94	0.24	كبير جداً
2	31	تسهم برامج التنمية المهنية في تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس في مجال التدريس.	4.92	0.27	كبير جداً
3	32	تسهم برامج التنمية المهنية في تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس في مجال البحث العلمي.	4.90	0.30	كبير جداً
4	34	تسهم برامج التنمية المهنية في تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس في مجال استخدام التكنولوجيا والتقنيات الحديثة.	4.87	0.33	كبير جداً
5	33	تسهم برامج التنمية المهنية في تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع.	4.82	0.38	كبير جداً
6	30	تلبى الدورات التدريبية حاجات أعضاء هيئة التدريس المستقبلية.	4.76	0.43	كبير جداً
7	35	توفر الجامعة كافة التسهيلات المادية اللازمة لتنفيذ برامج التنمية المهنية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس.	4.71	0.45	كبير جداً
		المتوسط الحسابي الكلي للمجال	4.85	0.26	كبير جداً

يلاحظ من الجدول (9) أن المتوسطات الحسابية لفقرات مجال التنمية المهنية (التدريب والتعليم) قد تراوحت ما بين (4.71-4.94)، حيث جاءت الفقرة رقم (29) ونصها "تعطي الجامعة اهتماماً كبيراً لبرامج تنمية أعضاء هيئة التدريس مهنيًا" في المرتبة الأولى وبأعلى متوسط حسابي بلغ (4.94) وهو ما يقابل مستوى (كبيراً جداً)، وجاءت الفقرة رقم (35) ونصها "توفر الجامعة كافة التسهيلات المادية اللازمة لتنفيذ برامج التنمية المهنية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس" في المرتبة الأخيرة وبأقل متوسط حسابي بلغ (4.71) وهو ما يقابل مستوى (كبيراً جداً). أما المتوسط الحسابي الكلي للمجال فقد بلغ (4.85) وهو ما يقابل مستوى (كبيراً جداً).

5. مجال الرواتب والمكافآت:

جدول (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الرواتب والمكافآت مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الجودة
1	18	يعتمد نظام الرواتب والمكافآت في الجامعة على أسس عادلة وواضحة.	4.92	0.27	كبير جداً
2	17	يعتبر نظام الرواتب والمكافآت في الجامعة مناسب وملائم.	4.85	0.36	كبير جداً
3	22	يتناسب الراتب التي يتقاضاه أعضاء هيئة التدريس مع مهامهم ومسؤولياتهم.	4.81	0.39	كبير جداً
4	20	يشعر أعضاء هيئة التدريس بالرضا عن المكافآت والزيادات التي تضاف لرواتبهم سنوياً.	4.78	0.41	كبير جداً
5	21	يشعر أعضاء هيئة التدريس بالسعادة بما يحصلون عليه من دخل عملهم.	4.72	0.45	كبير جداً
6	19	يشعر أعضاء هيئة التدريس في الجامعة بأن المكافآت توزع على من يستحقها.	4.69	0.46	كبير جداً
7	23	يتلاءم الراتب الذي يتقاضاه أعضاء هيئة التدريس مع الوضع الاقتصادي الراهن في الأردن.	4.64	0.48	كبير جداً
		المتوسط الحسابي الكلي للمجال	4.77	0.33	كبير جداً

يلاحظ من الجدول (10) أن المتوسطات الحسابية لفقرات مجال الرواتب والمكافآت قد تراوحت ما بين (4.64-4.92)، حيث جاءت الفقرة رقم (18) ونصها "يعتمد نظام الرواتب والمكافآت في الجامعة على أسس عادلة وواضحة" في المرتبة الأولى وبأعلى متوسط حسابي بلغ (4.92) وهو ما يقابل مستوى (كبيراً جداً)، وجاءت الفقرة رقم (23) ونصها "يتلاءم الراتب الذي يتقاضاه أعضاء هيئة التدريس مع الوضع الاقتصادي الراهن في الأردن" في المرتبة الأخيرة وبأقل متوسط حسابي بلغ (4.64) وهو ما يقابل مستوى (كبيراً جداً). أما المتوسط الحسابي الكلي للمجال فقد بلغ (4.77) وهو ما يقابل مستوى (كبيراً جداً).

6. مجال الاستقرار والأمان الوظيفي:

جدول (11): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الاستقرار والأمان الوظيفي مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الجودة
1	8	توفر بيئة الجامعة مناخاً تنظيمياً يشعر فيه أعضاء هيئة التدريس بالأمان والثقة المتبادلة.	4.85	0.36	كبير جداً
2	11	تتبع الجامعة سياسة التدريب والاحتفاظ بأعضاء هيئة التدريس المميزين.	4.79	0.41	كبير جداً

جدول (11): يتبع

الرتبة	الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الجودة
3	7	تمتلك الجامعة الإمكانيات المادية والمعنوية اللازمة لتوفير الاستقرار الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس.	4.77	0.42	كبير جداً
4	9	يتوفر لدى الجامعة الموارد المادية اللازمة التي تمكنها من الإيفاء بالتزاماتها المالية اتجاه أعضاء هيئة التدريس.	4.74	0.44	كبير جداً
5	10	توفر الجامعة التأمينات والتعويضات اللازمة في حالة التعرض لحوادث العمل.	4.65	0.48	كبير جداً
		المتوسط الحسابي الكلي للمجال	4.76	0.38	كبير جداً

يلاحظ من الجدول (11) أن المتوسطات الحسابية لفقرات مجال الاستقرار والأمان الوظيفي قد تراوحت ما بين (4.65-4.85)، حيث جاءت الفقرة رقم (8) ونصها "توفر بيئة الجامعة مناخاً تنظيمياً يشعر فيه أعضاء هيئة التدريس بالأمان والثقة المتبادلة" في المرتبة الأولى وبأعلى متوسط حسابي بلغ (4.85) وهو ما يقابل مستوى (كبيراً جداً)، وجاءت الفقرة رقم (10) ونصها "توفر الجامعة التأمينات والتعويضات اللازمة في حالة التعرض لحوادث العمل" في المرتبة الأخيرة وبأقل متوسط حسابي بلغ (4.65) وهو ما يقابل مستوى (كبيراً جداً). أما المتوسط الحسابي الكلي للمجال فقد بلغ (4.76) وهو ما يقابل مستوى (كبيراً جداً).

ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني، وهو: هل توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات تقديرات مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية تعزى إلى متغير الجنس؟

للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، واستخدام اختبار (ت) (T-Test) لمعرفة دلالة الفروق الإحصائية بين متوسطات تقديرات مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية لكل مجال من مجالات أداة الدراسة والأداة ككل تعزى إلى متغير الجنس. والجدول (8) يبين ذلك.

جدول (12): نتائج اختبار (T-Test) لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية لكل مجال من مجالات أداة الدراسة والأداة ككل تعزى إلى متغير الجنس

الدلالة الإحصائية	T	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الجنس	المجال
0.036 *	-2.112	0.16	4.94	ذكر	المجال الأول: النمط القيادي
		0.10	4.97	أنثى	
0.817	-0.232	0.38	4.76	ذكر	المجال الثاني: الاستقرار والأمان الوظيفي
		0.38	4.77	أنثى	
0.002 *	-3.091	0.26	4.87	ذكر	المجال الثالث: الترقية الوظيفية
		0.18	4.94	أنثى	
0.014*	-2.474	0.34	4.76	ذكر	المجال الرابع: الراتب والمكافآت
		0.25	4.84	أنثى	
0.098	-1.657	0.17	4.92	ذكر	المجال الخامس: التوازن بين العمل الجامعي والحياة الاجتماعية
		0.15	4.95	أنثى	

جدول (12): يتبع

الدلالة الإحصائية	T	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الجنس	المجال
* 0.000	-5.343	0.28	4.83	ذكر	المجال السادس: التنمية المهنية
		0.14	4.94	أنثى	(التدريب والتعليم)
* 0.002	-3.191		4.84	ذكر	الكلي
			4.90	أنثى	

(0.036*)؛ (0.002*)؛ (0.014*)؛ (0.000*) قيم دالة إحصائية.

تشير النتائج الواردة في الجدول (12) وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات تقديرات مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية لكل مجالات أداة الدراسة والأداة ككل تعزى إلى متغير الجنس باستثناء كل من: (مجال الاستقرار والأمان الوظيفي، ومجال التوازن بين العمل الجامعي والحياة الاجتماعية). وجاءت الفروق لصالح (الإناث) وبمتوسط حسابي كلي بلغ (4.90).

ثالثاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث، وهو: "هل توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات تقديرات مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية تعزى إلى متغير الرتبة الأكاديمية؟"

للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعرفة دلالة الفروق الإحصائية بين متوسطات تقديرات مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية لكل مجال من مجالات أداة الدراسة والأداة ككل تعزى إلى متغير الرتبة الأكاديمية. والجدول (13) يبين ذلك.

جدول (13): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدلالة الفروق الإحصائية بين متوسطات تقديرات مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية لكل مجال من مجالات أداة الدراسة والأداة ككل تعزى إلى متغير الرتبة الأكاديمية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الرتبة الأكاديمية	المجال
0.22	4.85	أستاذ	المجال الأول: النمط القيادي
0.00	5.00	أستاذ مشارك	
0.76	4.98	أستاذ مساعد	
0.38	4.43	أستاذ	المجال الثاني: الاستقرار والأمان الوظيفي
0.21	4.94	أستاذ مشارك	
0.30	4.87	أستاذ مساعد	
0.38	4.71	أستاذ	المجال الثالث: الترقية الوظيفية
0.21	4.94	أستاذ مشارك	
0.30	4.96	أستاذ مساعد	
0.30	4.39	أستاذ	المجال الرابع: الراتب والمكافآت
0.62	4.97	أستاذ مشارك	
0.20	4.91	أستاذ مساعد	

جدول (13): يتبع

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الرتبة الأكاديمية	المجال
0.21	4.79	أستاذ	المجال الخامس: التوازن بين العمل الجامعي والحياة الاجتماعية
0.00	5.00	أستاذ مشارك	
0.10	4.97	أستاذ مساعد	
0.29	4.64	أستاذ	المجال السادس: التنمية المهنية (التدريب والتعليم)
0.23	4.91	أستاذ مشارك	
0.10	4.96	أستاذ مساعد	
0.30	4.63	أستاذ	الأداة ككل
0.22	4.96	أستاذ مشارك	
0.29	4.94	أستاذ مساعد	

تشير النتائج الواردة في الجدول (13) إلى وجود تباين ظاهري بين متوسطات تقديرات مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية لكل مجال من مجالات أداة الدراسة والأداة ككل تعزى إلى متغير الرتبة الأكاديمية، ولمعرفة الدلالة الإحصائية لهذه الفروق، تم تطبيق اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA). والجدول (14) يبين ذلك.

جدول (14): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) لدلالة الفروق الإحصائية بين متوسطات تقديرات مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية لكل مجال من مجالات أداة الدراسة والأداة ككل تعزى إلى متغير الرتبة الأكاديمية

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	F	مستوى الدلالة
المجال الأول: النمط القيادي	بين المجموعات	1.778	2	0.889	50.888	* 0.000
	داخل المجموعات	7.283	417	0.017		
	الكلية	9.061	419			
المجال الثاني: الاستقرار والأمان الوظيفي	بين المجموعات	20.915	2	10.458	113.020	* 0.000
	داخل المجموعات	38.585	417	0.093		
	الكلية	59.501	419			
المجال الثالث: الترقية الوظيفية	بين المجموعات	5.197	2	2.598	53.043	* 0.000
	داخل المجموعات	20.427	417	0.049		
	الكلية	25.624				
المجال الرابع: الراتب والمكافآت	بين المجموعات	27.459	2	13.729	309.217	× 0.000
	داخل المجموعات	18.515	417	0.044		
	الكلية	45.974	419			
المجال الخامس: التوازن بين العمل الجامعي والحياة الاجتماعية	بين المجموعات	3.426	2	1.713	89.857	* 0.000
	داخل المجموعات	7.951	417	0.019		
	الكلية	11.377	419			
المجال السادس: التنمية المهنية (التدريب والتعليم)	بين المجموعات	7.780	2	3.890	77.467	* 0.000
	داخل المجموعات	20.940	417	0.050		
	الكلية	28.720	419			

جدول (14): يتبع

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	F	مستوى الدلالة
الأداة ككل	بين المجموعات	11436.975	2	5718.487	212.284	*0.000
	داخل المجموعات	11233.108	417	26.938		
	الكلية	22670.083	419			

(*0.000) دالة إحصائياً.

تشير النتائج الواردة في الجدول (14) أن هناك فروقاً دالة إحصائياً بين متوسطات تقديرات مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية لكل مجال من مجالات أداة الدراسة والأداة ككل تعزى إلى متغير الرتبة الأكاديمية، وللكشف عن مصادر الفروق، تم استخدام اختبار شفیه (Scheffe) للمقارنات البعدية. والجدول (15) يبين ذلك.

جدول (15): نتائج اختبار شفیه (Scheffe) للمقارنات البعدية لدلالة الفروق بين متوسطات تقديرات مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية لكل مجال من مجالات أداة الدراسة والأداة ككل تعزى إلى متغير الرتبة الأكاديمية

المجال	الرتبة الأكاديمية	المتوسط الحسابي	أستاذ	مشارك	مساعد
المجال الأول: النمط القيادي	أستاذ	4.85	-----	-0.147*	-0.132 *
	أستاذ مشارك	5.00	0.147 *	-----	0.014
	أستاذ مساعد	4.98	0.132 *	0.014	-----
المجال الثاني: الاستقرار والأمان الوظيفي	أستاذ	4.43	----	-0.514 *	-0.439 *
	أستاذ مشارك	4.94	0.514 *	----	0.075
	أستاذ مساعد	4.87	0.439 *	-0.075	-----
المجال الثالث: الترقيّة الوظيفية	أستاذ	4.71	---	-0.228 *	-0.253
	أستاذ مشارك	4.94	0.228 *	----	-0.024
	أستاذ مساعد	4.96	0.253 *	0.248	----
المجال الرابع: الراتب والمكافآت	أستاذ	4.39	---	-0.580 *	-0.518 *
	أستاذ مشارك	4.97	0.580 *	----	0.062 *
	أستاذ مساعد	4.91	0.518 *	-0.062 *	-----
المجال الخامس: التوازن بين العمل الجامعي والحياة الاجتماعية	أستاذ	4.79	---	-0.206 *	-0.181 *
	أستاذ مشارك	5.00	0.206 *	----	0.024
	أستاذ مساعد	4.97	0.181 *	-0.024	-----
المجال السادس: التنمية المهنية (التدريب والتعليم)	أستاذ	4.64	--	-0.263 *	-0.320 *
	أستاذ مشارك	4.91	0.263 *	----	-0.057
	أستاذ مساعد	4.96	0.320 *	0.057	-----
الأداة ككل	أستاذ	4.63	---	-11.538*	-11.038 *
	أستاذ مشارك	4.96	11.538*	-----	0.499
	أستاذ مساعد	4.94	11.038*	-0.499	-----

تشير النتائج الواردة في الجدول (15) إلى الآتي:

- وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات تقديرات مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية في مجال النمط القيادي بين (أستاذ، وأستاذ مشارك) وجاءت الفروق لصالح (أستاذ مشارك)، وبين (أستاذ، وأستاذ مساعد)، وجاءت الفروق لصالح (أستاذ مساعد)، وبين (أستاذ مشارك، وأستاذ) وجاءت الفروق لصالح (أستاذ مساعد)، وبين (أستاذ مساعد، وأستاذ) وجاءت الفروق لصالح (أستاذ مساعد).
- وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات تقديرات مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية في مجال الاستقرار والأمان الوظيفي بين (أستاذ، وأستاذ مشارك) وجاءت الفروق لصالح (أستاذ مشارك)، وبين (أستاذ، وأستاذ مساعد)، وجاءت الفروق لصالح (أستاذ مساعد)، وبين (أستاذ مشارك، وأستاذ) وجاءت الفروق لصالح (أستاذ مشارك)، وبين (أستاذ مساعد، وأستاذ) وجاءت الفروق لصالح (أستاذ مساعد).
- وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات تقديرات مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية في مجال الترقيّة الوظيفية بين أستاذ، وأستاذ مشارك) وجاءت الفروق لصالح (أستاذ مشارك)، وبين (أستاذ، وأستاذ مساعد)، وجاءت الفروق لصالح (أستاذ مساعد)، وبين (أستاذ مشارك، وأستاذ) وجاءت الفروق لصالح (أستاذ مشارك)، وبين (أستاذ مساعد، وأستاذ) وجاءت الفروق لصالح (أستاذ مساعد).
- وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات تقديرات مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية في مجال الراتب والمكافآت بين (أستاذ، وأستاذ مشارك) وجاءت الفروق لصالح (أستاذ مشارك)، وبين (أستاذ، وأستاذ مساعد)، وجاءت الفروق لصالح (أستاذ مساعد)، وبين (أستاذ مشارك، وأستاذ) وجاءت الفروق لصالح (أستاذ مساعد)، وبين (أستاذ مساعد، وأستاذ) وجاءت الفروق لصالح (أستاذ مساعد).
- وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات تقديرات مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية في مجال التوازن بين العمل الجامعي والحياة الاجتماعية بين (أستاذ، وأستاذ مشارك) وجاءت الفروق لصالح (أستاذ مشارك)، وبين (أستاذ، وأستاذ مساعد)، وجاءت الفروق لصالح (أستاذ مساعد)، وبين (أستاذ مشارك، وأستاذ) وجاءت الفروق لصالح (أستاذ مشارك)، وبين (أستاذ مساعد، وأستاذ) وجاءت الفروق لصالح (أستاذ مساعد).
- وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات تقديرات مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية في مجال التنمية المهنية (التدريب والتعليم) بين (أستاذ، وأستاذ مشارك) وجاءت الفروق لصالح (أستاذ مشارك)، وبين (أستاذ، وأستاذ مساعد)، وجاءت الفروق لصالح (أستاذ مساعد)، وبين (أستاذ مشارك، وأستاذ) وجاءت الفروق لصالح (أستاذ مشارك)، وبين (أستاذ مساعد، وأستاذ) وجاءت الفروق لصالح (أستاذ مساعد).
- وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات تقديرات مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية على أداة الدراسة ككل بين (أستاذ، وأستاذ مشارك) وجاءت الفروق لصالح (أستاذ مشارك)، وبين (أستاذ، وأستاذ مساعد)، وجاءت الفروق لصالح (أستاذ مساعد)، وبين (أستاذ مشارك، وأستاذ) وجاءت الفروق لصالح (أستاذ مشارك)، وبين (أستاذ مساعد، وأستاذ) وجاءت الفروق لصالح (أستاذ مساعد).

مناقشة النتائج:

أولاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول، وهو: "ما مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية؟"

أظهرت النتائج المتعلقة بهذا السؤال، أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية كان كبيراً جداً وفي جميع المجالات، وبمتوسط حسابي كلي بلغ (4.86). وقد يعود ذلك:

- حرص جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية على التميز عن مثيلاتها من الجامعات الأردنية في توفير بيئة عمل جامعية جاذبة لأعضاء هيئة التدريس، تمتاز بالاستقرار والأمان الوظيفي والعدالة والنزاهة والتشجيع على الإبداع والابتكار.
- الاهتمام المتنامي لدى قيادة الجامعة بأعضاء هيئة التدريس؛ باعتبارهم حجر الزاوية للعملية التعليمية والحياة الوظيفية في الجامعة، وأن توفير الحياة الوظيفية الجيدة لهم يؤدي بالضرورة إلى ولائهم للجامعة وزيادة إنتاجيتهم.
- حرص جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية على المنافسة محلياً ودولياً وعالمياً؛ للحصول على المراتب المتقدمة في التصنيفات العالمية للجامعات- حيث جاءت الجامعة في المرتبة (396) عربياً وحصلت على (5*)، وجاءت كذلك في مراتب متقدمة عالمياً ضمن لائحة (561-700) وفق تصنيف (QS)، واحتلت المرتبة (68) عربياً، وجاءت أيضاً في مراتب متقدمة عالمياً ضمن لائحة (351-400) وفق تصنيف التاييمز- وهذا لا يتأتى إلا من خلال توفير نمط قيادي يشجع أعضاء هيئة التدريس على العمل والإنتاج العلمي والبحثي، والاستقرار والأمان الوظيفي، والتوازن بين الحياة الجامعية والعلاقات الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس، وتوفير برامج التنمية المهنية والدورات التدريبية ذات الصلة بعملهم الأكاديمي والإداري، وتوفير نظام عادل للرواتب والمكافآت، وتوفير نظام للترقية الوظيفية.
- تقديم جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية كافة التسهيلات والإمكانات المتاحة المختلفة لأعضاء هيئة التدريس من أجل أن ينعم الجميع بحياة وظيفية جيدة.

اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع نتائج الدراسات التي كان فيها مستوى جودة الحياة الوظيفية كبيراً جداً مثل دراسة كل Endayani *et al.* (2018). وكذلك اتفقت هذه النتيجة جزئياً مع نتائج الدراسات التي كان فيها مستوى جودة الحياة الوظيفية كبيراً مثل دراسة كل من Bandar *et al.* (2018)، Raman و Chelladurai (2016)، ودراسة Hans *et al.* (2015).

وختلفت نتيجة هذه الدراسة عن نتائج دراسة التي كان فيها مستوى جودة الحياة الوظيفية متوسطاً مثل دراسة كل من أبو حميد (2017)، والهاشمي والعضايلة (2017)، Nandhini و Aarthy (2016)، ماضي (2014)، ودراسة Thanig و Mirkamali (2011). وكذلك اختلفت نتيجة هذه الدراسة عن نتائج دراسة التي كان فيها مستوى جودة الحياة الوظيفية قليلاً مثل دراسة الحسني (2016).

وحول ترتيب مجالات الدراسة حسب مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية؛ جاءت المجالات وفق الترتيب التنازلي الآتي:

أ. مجال "النمط القيادي" في المرتبة الأولى، وبمتوسط حسابي بلغ (4.95)، وهو ما يقابل مستوى (كبير جداً). وقد يعود ذلك إلى:

- اتباع القيادات الأكاديمية والإدارية في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية النمط القيادي الديمقراطي في التعامل وتسيير شؤون العمل، وتحقيق رضا أعضاء هيئة التدريس والتأثير عليهم.
- تفويض بعض أعضاء هيئة التدريس، والعاملين منهم في المناصب الأكاديمية والإدارية (عميد، ونايب عميد، ومساعد عميد، ورئيس قسم، ومدير دائرة) بعض الصلاحيات والمسؤوليات اللازمة لتسيير شؤون

العمل في الكليات والعمادات والدوائر المختلفة؛ سعياً لخدمة جميع المستفيدين من خدمات الجامعة، وإعطاء أعضاء هيئة التدريس الفرصة اللازمة لتحمل المسؤولية والعمل بتشاركية وروح الفريق الواحد.

اختلفت هذه النتيجة عن نتيجة دراسة كل من أبو حميد (2017) التي أظهرت أن مجال "النمط القيادي والإشرافي" جاء بمستوى متوسط؛ والحسني (2016) التي أظهرت أن مجال "السلوك القيادي والإشرافي على العمل" جاء بمستوى قليل؛ وماضي (2014) التي أظهرت أن مجال "السلوك القيادي والإشراف على العمل" جاء بمستوى متوسط.

2. مجال "التوازن بين العمل الجامعي والحياة الاجتماعية" في المرتبة الثانية، وبمتوسط حسابي بلغ (4.93)، وهو ما يقابل مستوى (كبير جداً). وقد يعود ذلك إلى:

- اتباع جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية لأنظمة عمل غير تقليدية تمتد مسؤوليات وأدوار العاملين فيها إلى خارج حدود الجامعة، حيث تشارك الجامعة أعضاء هيئة التدريس في مناسباتهم الاجتماعية (السارة / الحزنية)، وتشارك أيضاً في إيجاد مناخ عائلي وتقديم خدمات اجتماعية متنوعة لهم خارج بيئة العمل.

- وجود العلاقات العائلية والتقبلية الموروثة أساساً خارج حدود الجامعة بين أعضاء هيئة التدريس. اختلفت هذه النتيجة عن نتيجة دراسة كل من أبو حميد (2017) التي أظهرت أن مجال "التوازن بين العمل والحياة" جاء بمستوى متوسط؛ والحسني (2016) التي أظهرت أن مجال "العلاقات الاجتماعية" جاء بمستوى قليل؛ وماضي (2014) التي أظهرت أن مجال "توازن الحياة الشخصية والحياة الوظيفية" و مجال "العلاقات الاجتماعية" جاء بمستوى متوسط.

3. مجال "الترقية الوظيفية" في المرتبة الثالثة، وبمتوسط حسابي بلغ (4.88)، وهو ما يقابل مستوى (كبير جداً). وقد يعود ذلك إلى:

- التزام جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية بتعيين أعضاء هيئة التدريس بمؤهلات علمية مختلفة، ومتخصصة لشغل الوظائف الأكاديمية والإدارية، وتسعى إلى تحقيق التوافق بين هذه المؤهلات العلمية، وعدد سنوات الخبرة، والمسميات الوظيفية.

- إن نظام الترقية الوظيفية في الجامعة يعتمد على أسس ومعايير واضحة، وهذا ما أكدته المتوسط الحسابي للفقرة رقم (12) "تعتمد الجامعة نظام للترقية الوظيفية مبني على أسس ومعايير واضحة".

- إن نظام الترقية الوظيفية في الجامعة يقوم على إنصاف جميع أعضاء هيئة التدريس، حيث يقوم على منح الترقية الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس وفق ما يمتلكون من شهادات علمية وعملية وما يتمتعون به من الكفاءة والإنجاز في العمل، ونشر الأبحاث الأكاديمية، والدورات التدريبية المشاركين فيها من حيث عددها نوعها.

اختلفت هذه النتيجة عن نتيجة دراسة كل من أبو حميد (2017) التي أظهرت أن مجال "التقدم والرقى الوظيفي" جاء بمستوى متوسط؛ وماضي (2014) التي أظهرت أن مجال "فرص الترقية والتقدم الوظيفي" جاء بمستوى متوسط؛ ودراسة Thani و Mirkamali (2011) التي أظهرت أن مجال "فرص الترقية المستمرة" جاء بمستوى متوسط.

4. مجال "التنمية المهنية (التدريب والتعليم)" في المرتبة الرابعة، وبمتوسط حسابي بلغ (4.85)، وهو ما يقابل مستوى (كبير جداً)، وقد يعود ذلك إلى:

- الاهتمام الكبير الذي توليه جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية لبرامج تنمية أعضاء هيئة التدريس مهنياً، انطلاقاً من أن التنمية المهنية باتت اتجاهها عالمياً في تميز الجامعات وتنافسها مع مثيلاتها محلياً وعالمياً. فضلاً عن ارتباط مثل هذه البرامج والدورات التدريبية التي تقام في الجامعة بالترقية الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس.

- ارتباط محتوى برامج التنمية المهنية المقدم لأعضاء هيئة التدريس من حيث تركيزه على صلب عملهم الجامعي (التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، واستخدام الوسائل التكنولوجية والتقنيات الحديثة).

- توفير الجامعة التسهيلات والإمكانيات المادية اللازمة لدعم تنفيذ برامج التنمية المهنية (البرامج التدريبية) المقدمة لأعضاء هيئة التدريس.

اختلفت هذه النتيجة عن نتيجة دراسة ماضي (2014) التي أظهرت أن مجال "برامج التدريب والتعليم" جاء بمستوى متوسط.

5. مجال "الرواتب والمكافآت" في المرتبة الخامسة، وبمتوسط حسابي بلغ (4.78)، وهو ما يقابل مستوى (كبير جداً). وقد يعود ذلك إلى التزام الجامعة بنظام محدد يتعلق بالرواتب والمكافآت يرتبط بالتقنيات الأكاديمية والمؤهلات العلمية وعدد الأبحاث المنشورة وكفاءة الأداء. ويشير الباحث إلى وجود بعض الجوائز المعنوية المقدمة نتيجة لتميز أداء أعضاء هيئة التدريس، منها: تقديم رسالة شكر وتقدير ونشر أسماء أعضاء هيئة التدريس المتميزين على الموقع الرسمي للجامعة.

اختلفت هذه النتيجة عن نتيجة دراسة الحسني (2016) التي أظهرت أن مجال "الأجور" جاء بمستوى قليل؛ وماضي (2014) التي أظهرت أن مجال "الأجور والمكافآت المادية والمعنوية" جاء بمستوى متوسط؛ ودراسة Thani و Mirkamali (2011) التي أظهرت أن مجال "الأجر المناسب والعادل" جاء بمستوى متوسط.

6. مجال "الاستقرار والأمان الوظيفي" في المرتبة السادسة والأخيرة، وبمتوسط حسابي بلغ (4.76)، وهو ما يقابل مستوى (كبيراً جداً). وقد يعود ذلك إلى:

- اتباع جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي المتعلق بتعيين أعضاء هيئة التدريس، وتنقلاتهم، وترقياتهم الأكاديمية، واستقالاتهم، وفصلهم من الوظيفة، وتحديد الرواتب والمكافآت.

- حرص الجامعة على توفير مناخ تنظيمي يشعر فيه أعضاء هيئة التدريس بالأمان والثقة المتبادلة، واتباعها سياسة الاستقرار والأمان الوظيفي من خلال سياسة التدريب والاحتفاظ بأعضاء هيئة التدريس المتميزين وتكريمهم.

- التزام الجامعة بالإيفاء بالالتزامات المالية اتجاه أعضاء هيئة التدريس، بالإضافة إلى تقديم التأمينات والتعويضات اللازمة حال التعرض لحوادث العمل.

اختلفت هذه النتيجة عن نتيجة دراسة كل من أبو حميد (2017) التي أظهرت أن مجال "الاستقرار والأمان الوظيفي" جاء بمستوى متوسط؛ والحسني (2016) التي أظهرت أن مجال "الاستقرار والأمان الوظيفي" جاء بمستوى قليل؛ وماضي (2014) التي أظهرت أن مجال "الاستقرار والأمان الوظيفي" جاء بمستوى متوسط.

ثانياً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني، وهو: "هل توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات تقديرات مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية تعزى إلى متغير الجنس؟"

أظهرت النتائج المتعلقة بهذا السؤال، وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات تقديرات مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية لكل مجال مجالات أداة الدراسة الآتية: (النمط القيادي، والترقية الوظيفية، والراتب والمكافآت، والتنمية المهنية (التدريب والتعليم) والأداة ككل تعزى إلى متغير الجنس، وجاءت الفروق لصالح (الإناث). وقد يعود ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس من الإناث يشعرون بحاجة أكبر من أعضاء هيئة التدريس الذكور إلى الاستقرار والأمان الوظيفي، والاطمئنان على مستقبلهم ومصدر دخلهم، كما يركزون على أسلوب ونمط القيادة المتبع في العمل، ويسعون جاهدين إلى الترقية الوظيفية، والتطوير المهني (التنمية المهنية)؛ لتحسين وضعهن الوظيفي والحصول على زيادة في الراتب والمكافآت.

اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة Bandar *et al.* (2018) التي أظهرت وجود فروق دالة إحصائياً تعزى إلى متغير الجنس.

اختلفت هذه النتيجة عن نتيجة دراسة الحسن (2016) التي أظهرت عدم وجود فروق دالة إحصائياً تعزى إلى متغير الجنس.

أما بالنسبة لكل من (مجال الاستقرار والأمان الوظيفي، ومجال التوازن بين العمل الجامعي والحياة الاجتماعية)، لم تكن هناك فروق دالة إحصائياً تعزى إلى متغير الجنس. وقد يعود ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس من الذكور والإناث يعملون في بيئة تنظيمية متشابهة، وتسري عليهم لوائح وتعليمات الجامعة فيما يتعلق بالاستقرار والأمان الوظيفي، كما أنهم يشاركون بعضهم البعض في المناسبات الاجتماعية السارة والحزينة بحكم العلاقات الوظيفية والاجتماعية. وهذا يشير إلى أن الجنس لا يؤثر في تقدير أعضاء هيئة التدريس (الذكور والإناث) حول أثر الاستقرار والأمان الوظيفي والتوازن بين العمل الجامعي والحياة الاجتماعية.

اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الحسن (2016) التي أظهرت عدم وجود فروق دالة إحصائياً تعزى إلى متغير الجنس.

اختلفت هذه النتيجة عن نتيجة دراسة Bandar *et al.* (2018) التي أظهرت وجود فروق دالة إحصائياً تعزى إلى متغير الجنس.

ثالثاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث، وهو: هل توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات تقديرات مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية تعزى إلى متغير الرتبة الأكاديمية؟

أظهرت النتائج المتعلقة بهذا السؤال، وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات تقديرات مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية لكل مجال من مجالات أداة الدراسة والأداة ككل تعزى إلى متغير الرتبة الأكاديمية، وجاءت الفروق لصالح رتبة (أستاذ مشارك، وأستاذ مساعد). وقد يعود ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس ممن هم في رتبة (أستاذ مشارك، وأستاذ مساعد) يسعون إلى الارتقاء بمكانتهم الوظيفية، والحفاظ على المراكز القيادية في العمل، حيث إن جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية تضم أعداداً كثيرة من رتبة (أستاذ مشارك، وأستاذ مساعد) موزعين على جميع العمدات والكليات والدوائر المتنوعة في الجامعة، ويسعون لتحقيق وتقدير الذات والترقية الوظيفية حسب الهيكل التنظيمي في سلم الترقية الأكاديمية في الجامعة، وكسب الصلاحيات والمسؤوليات، والعمل في جو من الاستقرار والأمان الوظيفي، والذي يخلق حياة وظيفية تساعدهم على القيام بعملهم الجامعي بالتوازن مع حياتهم الاجتماعية.

الاستنتاجات:

هدفت الدراسة التعرف إلى مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية، وذلك من خلال تقديم إطار نظري يتناسب مع الدراسة الحالية، يتم في ضوئه تطوير استبانة ضمن مجالات وأبعاد جودة الحياة الوظيفية، لتحقيق هذا الهدف توصلت الدراسة إلى أبرز الاستنتاجات الآتية:

1. أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا كان كبير جداً في جميع مجالات الدراسة.
2. أظهرت نتائج الاختبارات الإحصائية وجود فروق دالة إحصائياً تعزى إلى متغير الجنس لجميع مجالات الدراسة والأداة ككل لصالح (الإناث) باستثناء مجال الاستقرار والأمان الوظيفي، ومجال التوازن بين العمل الجامعي والحياة الاجتماعية.

3. أظهرت نتائج الاختبارات الإحصائية وجود فروق دالة إحصائية تعزى إلى متغير الرتبة الأكاديمية لجميع مجالات الدراسة والأداة ككل لصالح (أستاذ مشارك، وأستاذ مساعد).
4. يمكن تناول موضوع جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس كمسكلة بحثية مستقبلية باستخدام متغيرات مستقلة جديدة، ويمكن عمل مقارنات بين الجامعات الأردنية والعربية.

التوصيات:

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، فإن الباحث يوصي بالآتي:

1. إدخال مفهوم جودة الحياة الوظيفية ضمن الدورات التدريبية التي تقدمها جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية لأعضاء هيئة التدريس فيها؛ لمساعدتهم على إدراك معنى جودة الحياة الوظيفية، مما ينعكس على حياتهم الوظيفية وأبعادها المختلفة.
2. دراسة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وبعض المفاهيم الإدارية الأخرى، مثل: الولاء التنظيمي، والالتزام التنظيمي، والرضا الوظيفي، وفاعلية اتخاذ القرارات الإدارية، والأداء الوظيفي، والفاعلية التنظيمية، والاحتراق الوظيفي، والثقافة التنظيمية، وأخلاقيات المهنة (العمل)، والتميز المؤسسي، والأنماط القيادية، والإبداع الإداري.
3. إجراء دراسات أخرى باستخدام متغيرات مستقلة جديدة، تستهدف المقارنة بين الجامعات الأردنية والعربية، وتقديم المقترحات لتحسينها.

المراجع:

- أبو حميد، هاشم عيسى (2017). أثر أبعاد جودة حياة العمل على فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى بغزة (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- اشتيوي، محمد عبد (2015). اتجاهات العاملين نحو جودة حياة العمل في بلدية غزة. مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث والدراسات الإدارية والاقتصادية، 1 (3)، 15-58.
- البربري، مروان حسن (2016). دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي (رسالة ماجستير غير منشورة)، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، غزة، فلسطين.
- البلبليسي، أسامة زياد يوسف (2012). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- جاد الرب، سيد (2008). جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية. القاهرة: دار النهضة العربية للنشر والتوزيع.
- الحسني، وسام محمد العبد (2016). أثر جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى الباحثين الاجتماعيين في وزارة الشؤون الاجتماعية بقطاع غزة (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.
- زينب، صالح (2018). جودة الحياة الوظيفية لدى عمال اتصالات الجزائر بورقلة - دراسة ميدانية على عينة من عمال اتصالات الجزائر (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.
- السالم، مؤيد سعيد (2009). إدارة الموارد البشرية المعاصرة: مدخل استراتيجي تكاملي. عمان: دار إشراف للنشر والتوزيع.
- صالح، أحمد علي والعنزي، سعد علي (2009). إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال. عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- ماضي، خليل إسماعيل (2014). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية (أطروحة دكتوراه غير منشورة)، جامعة السويس، مصر.

الهاشمي، رياض حسين والعضايلة، علي محمد (2017). أثر جودة الحياة الوظيفية على الفاعلية التنظيمية في المستشفيات العسكرية بمنطقة الرياض من وجهة نظر العاملين فيها. *المجلة الأردنية في إدارة الأعمال*, 13(1)، 1-30.

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.

Al-Aga, E., & Al-Ostath, M. (1999). *Introduction to The Design of Educational Research*. Gaza: Al-Aqsa University.

Bandar, N. F. A., Sabil, S., Jayos, S., Amaran, M. A., & Hamdan, R. (2018). Quality of Work Life among Academicians in Selected Public Institutions of Higher Learning in Sarawak. *Global Business and Management Research*, 10(2), 218-222.

Brooks, A. B. (2007). Quality of nursing work life: Conceptual clarity for the future. *Nursing Administration Quarterly*, 31(2), 152-157.

Chelladurai, K., & Raman, N. (2016). A Study on Quality of Work Life in Higher Educational Institutions in Coimbatore District. *Asia Pacific Journal of Research*, 1(6), 271-179.

Endayani, F., Musadieg, M. A., & Afrianty, T. W. (2018). The Effect of Quality of Work – Life and Motivation on Employee Engagement with Job Satisfaction as An Intervening Variable. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 74(2), 108-114.

Hans, A., Mubeen, S. A., Mishra, N., & Al-Badi, A. H. H. (2015). A Study on Occupational Stress and Quality of Work Life (QWL) in Private Colleges of Oman (Muscat). *Global Business & Management Research*, 7(3), 55-68.

Indumathr, R., & Kamalraj, S. (2012). A Study on Quality of Work Life Among Workers with Special Preference to Textile Industry in Tirupur District- A Textile Hub. *International Journal of Multidisciplinary Research*, 2(4), 265-285.

Kumar, M., & Shani, N. (2013). A Study on Quality of Work Life Among the Employees at Metro Engineering private Limited. *International Journal of Management*, 4(1), 1-5.

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.

Rethinam G. S., & Ismail M. (2008). Constructs of Quality of Work Life: A perspective of information and technology professionals. *European Journal of Social Science*, 7(1), 58-70.

Saraji, G., & Daragahi, H. (2006). Study of Quality of Work Life (QWL). *Iranian J Publ Health*, 35(4), 8-14.