

أثر جودة الحياة الوظيفية في الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس جامعة سبها

دراسة حالة

* عيسى أحمد ابوعجيلة¹¹كلية العلوم والتقنية سبها* البريد الإلكتروني: essad622@gmail.com

المخلص

هدفت الدراسة إلى قياس جودة الحياة الوظيفية ومستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس جامعة سبها واختبار و معرفة اثر جودة الحياة الوظيفية في الالتزام التنظيمي, من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جامعة سبها, واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي, وتم استخدام قائمة الاستقصاء كأداة رئيسية لجمع البيانات, وتم اختيار عينة عشوائية مكونة من (342) مفردة, واستخدم برنامج التحليل الاحصائي (SPSS) لإدخال ومعالجة البيانات, واختبار الفروض, وتوصلت الدراسة إلى أن هناك أثر معنوي بين جودة الحياة الوظيفية و الالتزام التنظيمي, وأن مستوى الالتزام التنظيمي متوسط, وجاء ترتيب ابعاد جودة الحياة الوظيفية على التوالي (الترقية الوظيفية, التدريب والتعلم, نمط القيادة, التوازن بين العمل الجامعي والحياة الاجتماعية, الاستقرار والامان الوظيفي, الراتب والمكافآت).

الكلمات المفتاحية: الالتزام التنظيمي, التدريب والتعلم, جامعة سبها, جودة الحياة الوظيفية, نمط القيادة.

The impact of quality of work life on organizational commitment among faculty members at Sabha University

Essa Abuajelah

essad622@gmail.com**Abstract**

The study aimed to measure the quality of work life and the level of organizational commitment among faculty members at Sabha University and to test and know the impact of the quality of work life on organizational commitment, from the point of view of faculty members at Sabha University. The researcher used the descriptive analytical approach, and the survey list was used as the main tool for collecting data. A random sample of (342) individuals was selected. The statistical analysis program (SPSS) was used to enter and process data and test hypotheses. The study concluded that there is

a significant effect between the quality of work life and organizational commitment, and that the level of organizational commitment is average. The dimensions of the quality of work life were arranged in order (job promotion, training and learning, leadership style, balance between university work and social life, job stability and security, salary and rewards

Keywords: Organizational commitment, training and learning, Sabha University, quality of work life, leadership style).

الجزء الأول: الإطار العام للدراسة

يعتبر موضوع جودة الحياة الوظيفية من المواضيع الإدارية الحديثة، والذي حضي باهتمام متزايد من قبل القيادات الإدارية في المنظمات الحديثة، وهي ضرورية للمنظمات للاستمرار في جذب الموظفين والاحتفاظ بهم وهي برنامج شامل ثم تصميمه لتحسين رضا الموظفين وتعزيز التعلم في مكان العمل ومساعدة الموظفين على إدارة التغيير والانتقال بشكل أفضل حيث أصبحت جودة الحياة الوظيفية أحد مصادر رضا العاملين ومؤشر للمناخ الخاص، الذي تتميز به منظمة عن غيرها وهي مسؤولية اجتماعية وأخلاقية تتحملها المنظمة.

ويمثل التعليم العالي أهم دعائم تطوير المجتمعات البشرية وادوات النهوض بها، وهو معقل الفكر الإنساني، ومصدر الاستثمار وتنمية الثروة البشرية، لما يحتله من مكانة في تهيئة واعداد الكوادر الفنية والعلمية المؤهلة بمستوى كفاءة وجودة عالية تمكنهم من المنافسة الحقيقية في الحصول على فرص عمل في الداخل والخارج للنهوض بالوطن، ومجابهة التحديات التي يواجهها.

ويلعب أعضاء هيئة التدريس دوراً مركزياً في الجامعات يستحق ايلاء مزيد من الاهتمام، ويعد البحث عن تحسين مستوى جودة الحياة الوظيفية وتحسين ظروف عملهم إحدى أهم الامور للجامعات (Hadi Izadi:2015 p64) ولقد اظهرت الدراسات السابقة أن من أهم تأثيرات تطبيق جودة الحياة الوظيفية هو زيادة انتماء و ولاء العناصر البشرية للمؤسسة التي ينتمون اليها ويعملون بها، وحرصهم على الاندماج بها، واهتمامهم بالاستمرار فيها وهو ما يطلق عليه الالتزام التنظيمي (الابباري،2018،ص 18) الذي يشير إلى درجة التزام العاملين بوظيفتهم وقوة العلاقة بالمنظمة، وتمسكهم بها والانتماء إليها، وتبني ثقافتها وقيمها والدفاع عنها في كل ميدان (ماضي،2014،ص32) كما يعتبر أحد المؤشرات الاساسية للتنبؤ بالعديد من الظواهر السلوكية في بيئة العمل مثل الغياب والأداء والرضا وغيرها من الظواهر الأخرى، كما أنه المفتاح الاساسي لمعرفة مدى الانسجام القائم بين الافراد ومنظماتهم (المخلاقي:2011،ص73) وهو يعد عامل اساسي في نجاح او فشل المنظمات، وهذا

يفرض على المدراء الاهتمام به وتحسينه ورفع مستوياته لدى الافراد اللذين يعملون تحت اشرافهم (المطري, 2019, ص53)

ومن هنا جاءت هذه الدراسة, لتعكس مدى إدراك الإدارة في جامعة سبها, لتطبيق جودة الحياة الوظيفية وأثرها في الالتزام التنظيمي.
أولاً الدراسات السابقة:-

هدفت دراسة (الشيخ: 2024) إلى معرفة: أثر ممارسات جودة الحياة الوظيفية على النية لترك العمل من خلال بحث الأثر الوسيط للالتزام التنظيمي ، **وتوصلت إلى:** وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لممارسات جودة الحياة الوظيفية على النية لترك العمل، كما وجد أن أكثر المحاور تأثيراً محور ظروف بيئة العمل المادية، وأقلهم تأثيراً الترقية والتقدم والالتزام التنظيمي يتوسط العلاقة بين ممارسات جودة الحياة الوظيفية والنية لترك العمل جزئياً

هدفت دراسة (عبيد, صبري: 2022) إلى معرفة: أثر جودة الحياة الوظيفية في أداء موظفي بلديات شمال الضفة الغربية والتزامهم التنظيمي، **وتوصلت إلى:** أن درجة توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية و درجة الالتزام التنظيمي كانت متوسطة، مع وجود علاقة موجبة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية (ظروف بيئة العمل، والأجور والمكافآت، وفرق العمل، ومشاركة العاملين، والأمان الوظيفي) في أداء الموظفين والتزامهم التنظيمي.

هدفت دراسة (العريزي, زيد: 2022) إلى معرفة: جودة الحياة الوظيفية وأثرها في الإبداع الإداري لدى موظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية، **وتوصلت إلى:** أن واقع جودة الحياة الوظيفية متوسط، مع وجود أثر ذو دلالة إحصائية لجودة الحياة الوظيفية في الإبداع الإداري، مع وجود فروق الدالة إحصائياً بين استجابات أفراد العينة في بعض أبعاد جودة الحياة الوظيفية حسب متغيرات (النوع، المؤهل العلمي، طبيعة العمل، المسمى الوظيفي، سنوات الخدمة.

هدفت دراسة (Shno & Premalatha: 2020) إلى معرفة: أثر جودة الحياة الوظيفية على أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الماليزية، **وتوصلت إلى:** أن جودة الحياة الوظيفية والمتمثلة في روح التسامح والمحبة وعلاقات العمل والرواتب والمكافآت لها أثر إيجابي على الأداء.

هدفت دراسة (Seksan Thipsena: 2019) إلى معرفة: علاقة جودة الحياة الوظيفية بالالتزام التنظيمي واستقالة الموظفين, وتوصلت إلى: أنه من خلال جودة الحياة الوظيفية يمكن التنبؤ بالالتزام التنظيمي واستقالة الموظفين, وأن الراتب هو السبب الرئيسي في الاستقالة

هدفت دراسة (Indu & Ramandeep :2019) إلى معرفة: علاقة جودة الحياة الوظيفية بالالتزام التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي, وتوصلت إلى: أن مستوى جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي كان مرضي, وأنه يوجد ارتباط معتدل موجب ذو دلالة احصائية بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي.

هدفت دراسة (Dina & Ângela :2019) إلى معرفة أهمية المكونات الذاتية والسلوكية لجودة الحياة الوظيفية وأثرها على تكوين رغبة الفرد المتعاون في المساهمة في تعزيز انتاجية المنظمة وتوصلت إلى: أن الشعور بدعم المشرفين من خلال الاستماع إلى مخوفهم, والاندماج في بيئة العمل, والشعور بالاحترام كمحترفين, تأثير إيجابي على شعورهم بالمساهمة في الأداء التنظيمي.

هدفت دراسة (الحمدانة: 2019) إلى معرفة: مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الاردنية , وتوصلت إلى: أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الاردنية كان كبير جداً, مع وجود فروق دالة احصائياً تعزى إلى متغير الجنس, لصالح الاناث.

هدفت دراسة (المطيري: 2019) إلى معرفة: العلاقة بين التمكين الإداري والالتزام التنظيمي لدى موظفي وزارة الاسكان في المملكة السعودية, وتوصلت إلى: أن مستوى الالتزام التنظيمي كان مرتفع, مع وجود علاقة طردية موجبة بين ابعاد التمكين و ابعاد الالتزام التنظيمي.

هدفت دراسة (Nida Hasanati:2018) إلى معرفة دور جودة الحياة الوظيفية على الالتزام المهني, وتوصلت إلى: أن جودة الحياة الوظيفية تؤثر على الالتزام العاطفي للمهنة, ولا تؤثر على استمرار الالتزام بالمهنة, وأن للالتزام المهني أثر على الالتزام التنظيمي, الذي له أثر على النية بترك العمل.

هدفت دراسة (Reza Hashempour: 2018) إلى معرفة أثر جودة الحياة الوظيفية على مستوى الالتزام التنظيمي لدى ممرضي الطوارئ في كرمان, وتوصلت إلى: أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي الوزارة متوسط بينما مستوى الالتزام التنظيمي كان عالي, وأنه توجد علاقة ايجابية ذات دلالة احصائية بين ابعاد جودة الحياة الوظيفية ومستوى الالتزام التنظيمي.

هدفت دراسة (Al-Shawabkeh:2018) إلى معرفة: أثر جودة الحياة الوظيفية على الأداء التنظيمي باستخدام بطاقة الأداء المتوازن في الجامعات الاردنية, **وتوصلت إلى:** وجود أثر ايجابي وذو دلالة احصائية ما بين جودة الحياة الوظيفية ومستوى الأداء التنظيمي, إن إنفاق المزيد من الوقت والجهد على التطوير والتدريب والتحفيز من خلال التمكين أمر ضروري لجميع العمال.

هدفت دراسة (Okoh,&. Onuoha:2016) إلى معرفة: أثر جودة الحياة الوظيفية على الالتزام التنظيمي في ولاية ريفر, **وتوصلت إلى:** أن هناك علاقة ايجابية بين جودة الحياة الوظيفية و الالتزام التنظيمي. وأن لسلوك الايجابي و ثقافة التعاون دوراً مهم للغاية على المتغيرين, وأن على الإدارة أن تضع رفاهية الموظفين كأولوية من خلال التنفيذ الفعال للسياسات والمبادئ التوجيهية.

هدفت دراسة (Hadi Izadi:2015) إلى معرفة : مستوى جودة الحياة الوظيفية والعلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة وادي كلانج ماليزيا, **وتوصلت إلى:** وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي, وجاء ترتيب ابعاد جودة الحياة "التعويضات العادلة, ظروف العمل, تطوير القدرات, النمو والامان, التوازن بين الحياة والعمل, المكانة الاجتماعية.

هدفت دراسة (Normala:2015) إلى معرفة: العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي لدى الاكاديميين في مؤسسات التعليم العالي في ماليزيا, **وتوصلت إلى:** أن مستوى الالتزام التنظيمي كان مرتفع, مع وجود علاقة طردية موجبة بين ابعاد جودة الحياة و الالتزام التنظيمي, وأن الخصائص الوظيفية والاشراف وصراع الادوار تمثل ابعاد لجودة الحياة الوظيفية, وأن العلاقة القوية بين الخصائص الوظيفية والالتزام الفعال, وأن للخصائص الوظيفية وصراع الادوار علاقة في الاستمرار والبقاء في الوظيفة

هدفت دراسة (Selda:2015) إلى معرفة أثر جودة الحياة الوظيفية على مستوى الالتزام التنظيمي في مستشفيات جامعة طهران للعلوم الطبية,, **وتوصلت إلى:** أن العاملين يعانون من حياة وظيفية سيئة, والاغلبية غير راضية عن برامج الصحة والسلامة المهنية, والرواتب, والتوازن بين العمل والحياة الاجتماعية, كما أن العمل غير ممتع ولا مرضي.

هدفت دراسة (Afsar:2014) إلى معرفة: أثر جودة الحياة الوظيفية على الالتزام التنظيمي في الجامعات الحكومية والتأسيسية في تركيا وأي من العوامل التالية لها تأثير أكبر على الالتزام التنظيمي "جودة الحياة

الوظيفية, المنصب الاكاديمي, الراتب, سنوات الخبرة, نوع العمل", **وتوصلت إلى:** أن لجودة الحياة الوظيفية أثر على الالتزام التنظيمي, وأن جودة الحياة الوظيفية لها تأثير ايجابي على الالتزام العاطفي والمعياري للأكاديميين العاملين في الجامعات الحكومية والتأسيسية على حد سواء, وتؤثر سلباً على الالتزام المستمر, وأن أعلى تأثير على الالتزام العاطفي والمعياري والاستمراري هو بعد جودة الحياة الوظيفية في الجامعات الحكومية والتأسيسية. **هدفت دراسة (Seyed Mohammad: 2011) إلى معرفة:** مستوى جودة الحياة الوظيفية عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة طهران مقارنة مع جامعة الشريف لتكنولوجيا, **وتوصلت إلى:** أن مستوى جودة الحياة الوظيفية كان أعلى في جامعة الشريف وأن جامعة طهران كانت أعلى من حيث التكامل الاجتماعي والتماسك بين الاعضاء.

أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة

استفاد الباحث من الدراسات السابقة في توصيف العوامل التي ينبغي أن تتضمنها الدراسة وإرساء الدعائم الجيدة لبناء الإطار النظري, كما أن هذه الدراسة مكملت لم جاءت به الدراسات السابقة. وتتشابه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في الأدوات المستخدمة في الدراسة, حيث في جميع الدراسات تم استعمال الاستبيان وتم تحليل بياناته من خلال برنامج الحزمة الإحصائية وهي نفس الأدوات المستعملة في الدراسة الحالية.

و إن ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة أنها تختلف من حيث الهدف ومجال التطبيق, وركزت هذه الدراسة على معرفة اثر جودة الحياة الوظيفية في الالتزام التنظيمي, من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جامعة سبها, والدراسات السابقة لم تتناول بعض الابعاد الواردة في هذه الدراسة , كذلك من حيث الدراسة الميدانية, حيث تمت هذه الدراسة في جامعة سبها, بينما تمت الدراسات السابقة في اماكن متفرقة, وأن هذه الدراسة من أوائل الدراسات المحلية - في حدود علم الباحث - التي تناولت معرفة اثر جودة الحياة الوظيفية في الالتزام التنظيمي, من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جامعة سبها.

ثانياً: مشكلة الدراسة:-

وتكمن مشكلة الدراسة في تحديد إلى أي مدى يتأثر الالتزام التنظيمي, بجودة الحياة الوظيفية في جامعة سبها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس و الإداريين العاملين فيها. وللإجابة عن هذا السؤال تم صياغة التساؤلات الفرعية الآتية:

1- ما هو مستوى جودة الحياة الوظيفية، والمتمثلة في (نمط القيادة، التوازن بين العمل الجامعي والحياة الاجتماعية، الترقية الوظيفية، التدريب والتعلم، الراتب والمكافآت، الاستقرار والامان الوظيفي) في جامعة سبها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس و الإداريين العاملين فيها.

2- ما هو مستوى الالتزام التنظيمي في جامعة سبها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس و الإداريين العاملين فيها

3- ما هو أثر جودة الحياة الوظيفية، والمتمثلة في (نمط القيادة، التوازن بين العمل الجامعي والحياة الاجتماعية، الترقية الوظيفية، التدريب والتعلم، الراتب والمكافآت، الاستقرار والامان الوظيفي) في الالتزام التنظيمي في جامعة سبها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس و الإداريين العاملين فيها

ثالثاً: فروض الدراسة:

لا يوجد أثر معنوي لجودة الحياة الوظيفية، والمتمثلة في (نمط القيادة، التوازن بين العمل الجامعي والحياة الاجتماعية، الترقية الوظيفية، التدريب والتعلم، الراتب والمكافآت، الاستقرار والامان الوظيفي) على الالتزام التنظيمي في جامعة سبها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس و الإداريين العاملين فيها.

رابعاً: اهداف الدراسة-

1- التعرف على أثر جودة الحياة الوظيفية، والمتمثلة في (نمط القيادة، التوازن بين العمل الجامعي والحياة الاجتماعية، الترقية الوظيفية، التدريب والتعلم، الراتب والمكافآت، الاستقرار والامان الوظيفي) على الالتزام التنظيمي في جامعة سبها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس و الإداريين العاملين فيها

2- التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية، في جامعة سبها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس و الإداريين العاملين فيها.

3- التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي في جامعة سبها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس و الإداريين العاملين فيها

خامساً: أهمية الدراسة:-

الأهمية العلمية:

1- يعتبر موضوع جودة الحياة الوظيفية، من المواضيع الحديثة في الإدارة وتأتي أهمية الدراسة من خلال أهمية موضوع جودة الحياة الوظيفية، للجامعات الليبية، كما يعتبر الالتزام التنظيمي من المواضيع الهادفة إلى تمكين وتعزيز قدرة المنظمات على البقاء والنمو.

2- من خلال مراجعة الدراسات السابقة تبين قلة الدراسات العربية التي تناولت موضوع جودة الحياة الوظيفية وأثره في الالتزام التنظيمي، و في مؤسسات التعليم العالي خاصة وتأتي هذه الدراسة استكمالاً للدراسات السابقة وإضافة علمية لهذا الموضوع. استكمالاً للدراسات السابقة، وسد للفجوة المعرفية.

3- تُدرة الدراسات المتعلقة بالبيئة اليبية في موضوع جودة الحياة الوظيفية، وبالتالي أهمية الاستفادة من مبادئها وأسسها في تطوير الإدارة وبيان أثر تطبيقها، وبذلك يكون لهذه الدراسة إسهاماً جيد في هذا المجال.

الأهمية التطبيقية:

1- أهمية جامعة سبها، كمجال للتطبيق مما يزيد من أهمية الوصول إلى نتائج وتوصيات تساعد في الاستخدام الفعال لتطبيق جودة الحياة الوظيفية، و بالتالي المساهمة في رفع مستوى الالتزام التنظيمي والذي سينعكس على تحسين الأداء في الجامعة

2- يمكن أن تسهم نتائج هذا الدراسة في توجيه انتباه ومساعدة المسؤولين وأصحاب القرار والمهتمين في جامعة سبها، للاهتمام أكثر بتطبيق جودة الحياة الوظيفية لما لها من اثر في الالتزام التنظيمي.

سادساً: حدود الدراسة:-

1- الحدود الموضوعية: يقتصر موضوع هذه الدراسة على أثر جودة الحياة الوظيفية في الالتزام التنظيمي

2- الحدود المكانية: طبقت هذه الدراسة على أعضاء هيئة التدريس في جامعة سبها

3- الحدود البشرية: أجريت هذه الدراسة على عينة من (342) مفردة من أعضاء هيئة التدريس والإداريين العاملين في جامعة سبها

4- الحدود الزمنية : ثم أجراء هذه الدراسة في الفصل الدراسي ربيع للعام الجامعي 2024.

الجزء الثاني: الإطار النظري للدراسة

أولاً: جودة الحياة الوظيفية

تعتبر جودة الحياة الوظيفية فلسفة إدارية تهدف إلى تعزيز كرامة العمال ودفعهم إلى تقديم تغييرات في ثقافة المنظمة، وتحسين الحالة المادية والنفسية لهم من خلال تزويدهم بفرص النمو والتطور (Ivancevich:2011,151) وهي تعكس مجموعة من الأنظمة والبرامج المرتبطة بتحسين وتطوير الجوانب المرتبطة برأس المال البشري للمنظمة، والتي تؤثر على حياة العمل للأفراد وبيئتهم الاجتماعية والثقافية

والصحية، فينعكس إيجاباً على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين، مما يسهم في تحقيق أهداف المنظمة والفرد معا (بلوشي، 2019 ص390)

ويقول بو ديسة نقلاً عن كومنس وجيناس أن جودة الحياة لا تقتصر على تذليل الصعاب والتصدي للعقبات والأمور السلبية فقط، بل تتعدى إلى تنمية النواحي الإيجابية والشعور بالرضا والإحساس بالرفاهية والمتعة في ظل الظروف التي يعيشها الفرد، بالإضافة إلى الصحة الجيدة والسعادة و تقدير الذات وظروف عمل جيدة و إشراف جيد، و مرتبات ومزايا ومكافآت جيدة، وقدّر من الاهتمام والتحدي بالوظيفة، وتحقيق جودة الحياة الوظيفية من خلال فلسفة علاقات العاملين التي تشجع استخدام جهود جودة الحياة الوظيفية لإعطاء العاملين فرص أكبر للتأثير على وظائفهم والمساهمة الفعالة على مستوى المنظمة ككل (بوديسة، 2015 ص12) ، ويعتمد التزام الموظفين والإنتاجية وما إلى ذلك على أبعاد جودة الحياة الوظيفية و المتمثلة في التعامل السليم مع المظالم، ومرافق الرفاهية، وبيئة العمل، وهذا يؤدي إلى تحسين الأداء التنظيمي والفعالية والابتكار، وبالتالي المساهمة في حياة أفضل لجميع الأشخاص الذين يخدمهم أعضاء المنظمة (Crossi Danie :2020p223) وتعرف جودة الحياة الوظيفية بأنها " مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة و التي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين و حياتهم الشخصية أيضاً و الذي يسهم بدوره في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة و العاملين فيها و المتعاملين معها" (جاد الرب، 2008، 16) وتعرفها (Sewid:2017p43) "على أنها تحقيق السعادة للعاملين في بيئة العمل والمساعدة على تحقيق التوافق بين الفرد ومؤسسة العمل، مما يساهم في رفع كفاءة المنظمة وتحقيق أعلى ربح ممكن"، وتعرفها الجمعية الأمريكية للتدريب والتنمية بأنها " عملية تقوم بها منظمات الاعمال بهدف تمكين اعضائها في المستويات جميعها من العمل بجد ونشاط بحيث تضمن مشاركتهم في تشكيل البيئة التنظيمية واساليبها ونتائجها التنظيمية وتهدف هذه العملية المبنية بالقيمة، لتلبية هدفين هما تعزيز الفاعلية التنظيمية وتحسين جودة الحياة الوظيفية" (الصرن، 2018، 85)، ويعرفها (Ganapathi) بأنها فلسفة ومجموعة مبادئ ترتبط بالأفراد وهم المورد الأكثر أهمية في المنظمة الجديرون بالثقة والموثوق بهم والقادرون على جعل اسهاماتهم ثمينة مع حفظ كرامتهم واحترامهم وتتضمن المهمة، وبيئة العمل المادية، والبيئة الاجتماعية ضمن المنظمة، والنظام الإداري، والعلاقة بين الحياة والعمل (Ganapathi, 2016, 63)

وإن من واجب كل منظمة مهما كان نوعها أو حجمها، وطبيعة عملها، أن تعمل على الاهتمام بتوفير المناخ الملائم لإقامة وإنشاء جودة حياة وظيفية مثلى يمكن من خلالها تحقيق ما تريده المنظمة وما تصبو إليه. (فواتيح ومباركي، 2016 ص337)

ثانياً: أبعاد جودة الحياة الوظيفية:-

1- نمط القيادة: التوازن بين العمل الجامعي والحياة الاجتماعية، الترقية الوظيفية، التدريب والتعلم، الراتب والمكافآت، الاستقرار والامان الوظيفي " (حمادنة، 2019, 110)، ويرى (صالح والعنزي) أنها تتمثل في كفاية الراتب وعدالته، ظروف عمل صحية مناسبة، فرص النمو الوظيفي، التكامل الاجتماعي، الموازنة بين العمل والحياة، التمسك بمبادئ العمل التنظيمي

2- الترقية الوظيفية: أن نظم الترقية الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس والعاملين في الجامعة يتوقف على إعطاء عنصر الكفاءة والابداع والتفوق في أداء العمل الأهمية اللازمة عند الترقية من قبل الجامعة وإدارتها، وهذا من شأنه أن ينعكس ايجاباً على معدلات أداء أعضاء هيئة التدريس والعاملين والجامعة ككل، وبالتالي تحقيق الاهداف المطلوبة لكل عضو هيئة التدريس او موظف من خلال إشباع حاجات التميز لديه وطموحاته التي يسعى لها، وتحقيق أهداف الجامعة من خلال تحقيق الانتاجية المطلوبة لضمان الاستمرارية والبقاء (حمادنة، 2019, 110)،

ويمكن القول أن نظم الترقية يجب أن تكون مبنية على اساس ومعايير واضحة مع وجود توافق بين المؤهل العلمي والخبرة العملية والدرجة الوظيفية مع وجود برامج تدريبية تؤهل للترقية، وأن تمنح بعدالة وانصاف

ثانياً: الالتزام التنظيمي:-

يعد الالتزام التنظيمي أحد المفاهيم التي استعملت بطرق مختلفة لتشير إلى الفرد الملتزم الذي يحرص على أن يظهر نماذج سلوكية معينة كالدفاع عن المنظمة والشعور بالفخر والاعتزاز بالانتماء اليها والرغبة في البقاء فيها لأطول مدة (الكلبي، 2012، ص204) وهو مفتاح النجاح التنظيمي فأذا كان مستوى الالتزام عالي فهذا يساعد على تحقيق اهداف التنظيم (Indu, Ramandeep: 2019) ويعد رباط قوي بين العامل والمنظمة عندما تتوافق قيم وأهداف المنظمة مع قيمه وأهدافه مما يجعله يبذل جهداً بهدف نجاح المنظمة وتقدمها (العبيدي، 2012 ص52)، ومما يساهم في زيادة مستوى الالتزام التنظيمي شعور العاملين بدعم المشرفين لهم من خلال الاستماع لمخاوفهم والاندماج في بيئة عمل جيدة ومعاملتهم باحترام كأشخاص محترفين (João

(Leitão:2019) والموظف الملتزم يكون أكثر التصاقاً بمنظمته وأكثر جدية في تحقيق أهدافها (زاهر, 2016 و111), ويعد الافراد الملتزمون تجاه منظماتهم مصدر قوة تساعد في بقائها ومنافستها للمنظمات, حيث يعبر الالتزام التنظيمي عن اتجاه الفرد نحو المنظمة ويظهر الالتزام في بدل العامل جهود إضافية في العمل.

ويعرف الالتزام التنظيمي بأنه الرغبة الشديدة للاستمرار عضو في منظمة معينة, واستعداداً لبذل مجهود عال للمنظمة, بمعنى آخر أنه اتجاه حول ولاء وانتماء الموظفين للمنظمة, وهو عملية مستمرة يقوم العاملون في المنظمة من خلالها بالتعبير عن اهتمامهم وحرصهم على المنظمة واستمرار نجاحها وبقائها. (حريم, 2004, ص66) هو حالة شعورية وجدانية تدفع الفرد للارتباط بالمنظمة التي يعمل فيها, وتبني اهدافها, والاخلاص بعمله من اجل تحقيق هذه الاهداف, يلغي فيها الفرد نفسه وانانيته وينصهر داخل الجماعة. (النياري, 2018 ص23) ويعرفه الحمادنة بأنه مستوى السعادة والرضا الذي يشعر به العاملون في المنظمات, ومقدرتهم على اشباع حاجاتهم من خلال ثراء بيئة العمل ورفي الخدمات المادية والمعنوية التي تقدم لهم (حمادنة, 2019, ص109)

الجزء الثالث: منهجية الدراسة

أولاً: أسلوب الدراسة:

تم الاعتماد في الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي, الذي يهتم بدراسة الظاهرة وتحليلها للوصول إلى الاستنتاجات الدقيقة حول الظاهرة وتفسيرها , والذي يعرف بأنه الأسلوب الذي يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كمياً وكيفياً (عبيدات وآخرون 2000) ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على مصدرين أساسيين للبيانات, ويمكن توضيحهما كما يلي:

1- المصادر الثانوية: اعتمد الباحث في تكوين الإطار النظري على الكتب, والدراسات العربية والأجنبية, والدوريات والأبحاث العلمية, الموجودة في الجامعات, أو منشورة عبر الإنترنت والتي تناولت موضوع الدراسة أو بعض جوانبها.

2-المصادر الأولية: لقد قام الباحث بأعداد استمارة استبيان حول موضوع الدراسة, مستعينا ببعض الدراسات السابقة, موجهة لمفردات عينة الدراسة في الجامعة واشتملت على الآتي:-

القسم الأول: محور المتغيرات الشخصية: ويشمل النوع, المؤهل العلمي, سنوات الخدمة, الوظيفة.

القسم الثاني: متغيرات جودة الحياة الوظيفية ويشمل على 6 محاور فرعية هي:

- نمط القيادة ويشتمل على 6 عبارات بحثية.
- التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية ويشتمل على 4 عبارات بحثية.
- الترقية الوظيفية ويشتمل على 5 عبارات بحثية.
- التدريب والتعلم ويشتمل على 6 عبارات بحثية.
- المرتب والمكافآت ويشتمل على 6 عبارات بحثية.
- الاستقرار والامان الوظيفي ويشتمل على 6 عبارات بحثية.
- الالتزام الوظيفي ويشتمل على 10 عبارات بحثية.

ثانياً: صدق وثبات الاستبانة:

يقصد بنتائج اختباري الصدق والثبات أن أداة القياس الاستبانة صادقة في قياس ما وضعت لقياسه، كما أنها ثابتة بدرجة كبيرة جداً مما يؤهلها لتكون أداة قياس مناسبة وفاعلة لهذه الدراسة ويمكن تطبيقها بثقة .

صدق الأداة: للتحقق من صدق أداة الدراسة تم عرضها بصورتها الأولية على مجموعة من المحكمين من المتخصصين في الإدارة وطلب إليهم إبداء الرأي والملاحظات حول مدى انتماء الفقرات للمجالات التي أدرجت فيها، بالإضافة إلى سلامة الصياغة اللغوية، ووضوحها من حيث المعنى، وسهولة الفهم، وأي ملاحظات وتعديلات يرونها مناسبة، وقد تم إعادة تعديل الاستبانة وفق ما ارتأه السادة المحكمون حيث أصبحت الأداة بعد التحكيم بصورتها النهائية

ثبات الأداة: يقصد بثبات الاستبانة أن تعطي الاستبانة نفس النتائج إذا أعيد تطبيقها عدة مرات متتالية، (الجرجاوي، 2010 م، ص 97)، ومن أشهر الاختبارات المستخدمة لقياس الثبات معامل ألفا كرونباخ حيث جرى تطبيقها على عينة عشوائية من (12) من مجتمع الدراسة وبفارق اسبوعين وقد جاءت اجمالي قيم معاملات الصدق والثبات (0.862).

جدول رقم (1)

قيم معامل الفا كرونباخ

المجال	عدد الفقرات	قيم معامل الثبات
نمط القيادة	6	0.80
التوازن بين العمل الجامعي والحياة الاجتماعية	4	0.62
الترقية الوظيفية	5	0.64
التدريب والتعلم	6	0.76
الراتب والمكافآت	6	0.84
الاستقرار والامان الوظيفي	5	0.75
الالتزام التنظيمي	10	0.82

وقد استخدم الباحث معيار ليكرت الخماسي لقياس استجابة المبحثن لفقرات استمارة الاستبيان على النحو التالي:

جدول (2): مقياس ليكرت

درجة عالية جداً	درجة عالية	درجة متوسطة	درجة منخفضة	درجة منخفضة جداً
5	4	3	2	1

ولتفسير النتائج اعتمد الميزان الاتي لمعدل المتوسطات ودرجة الاستجابة

جدول (3) معدل المتوسط ودرجة الاستجابة

معدل المتوسط	درجة الاستجابة
أقل من 1.8	منخفضة جداً
من 1.8 إلى أقل من 2.6	منخفضة
من 2.6 إلى أقل من 3.4	متوسطة
من 3.4 إلى أقل من 4,2	عالية
من 4.2 فأكثر	عالية جداً

ثالثاً: تحديد مجتمع وعينة الدراسة:

1- مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من جميع اعضاء هيئة التدريس و الإداريين العاملين في جامعة سبها حيث بلغ عددهم (3500) مفردة.

2- عينة الدراسة: كان حجم العينة الإجمالي عند مستوى ثقة 95% وخطأ مسموح به $\pm 5\%$ هو (342) مفردة وفقاً للجدول الإحصائية المصممة لهذا الغرض (أوما سكران، 2010) ولقد تم استعادة (232) استمارة من الاستمارات الموزعة إي بنسبة (68%) و تم استبعاد (85) استمارة لعدم اكتمالها وبذلك تكون الاستمارات التي تم تحليلها (147) استمارة.

وتوصل الباحث إلى تحديد بعض سمات مفردات عينة الدراسة باستخدام المقاييس الإحصائية الوصفية وذلك على النحو التالي:

رابعاً: التحاليل الإحصائية المستخدمة:

قام الباحث بترميز المتغيرات والبيانات ثم تفريغها بالحاسب الآلي وفقاً لبرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) ولقد استخدم الباحث العديد من التحاليل الإحصائية لتحقيق أهداف الدراسة وهي:

1- الإحصاء الوصفي، التكرارات والنسب المئوية، المتوسطات الحسابية المرجحة، الانحراف المعياري، معامل الاختلاف، والترتيب وذلك لتحديد سمات عينة الدراسة والجدول التوضيحية.

2- الإحصاء التحليلي متمثل في استخدام اختبار تحليل التباين One Way Anova، و اختبار "ت" independent sample t test، و معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)

الجزء الرابع: الدراسة الميدانية

أولاً: توصيف عينة الدراسة:

جدول رقم (4)

توزيع أفراد عينة الدراسة طبقاً لمتغيرات الشخصية

م	التوزيع	العدد	النسبة %	الترتيب
النوع	ذكر	75	51	1
	أنثى	72	49	2
المسمى الوظيفي	عضو هيئة تدريس	54	36.7	2
	معيد	9	6.1	3
	إداري	84	57.1	1
المستوى التعليمي	متوسط	12	8.2	4
	جامعي	69	46.9	1

م	التوزيع	العدد	النسبة %	الترتيب
	ماجستير	39	26.5	2
سنوات الخدمة	دكتوراه	27	18.4	3
	اقل من 5 سنوات	33	22.4	3
	من 6 - 10 سنوات	60	40.8	1
	أكثر من 10 سنوات	54	36.7	2
المجموع	147	100%		

يتضح من الجدول السابق:

- 1- النوع: أن توزيع مفردات عينة الدراسة وفقا لمتغير "النوع" يشير إلى ان العينة متقاربة مع زيادة صغيرة لعنصر (الذكور)، ويحوزون نسبة (51%)، وفقا لردود عينة الدراسة.
- 2- المسمى الوظيفي: أن توزيع مفردات عينة الدراسة وفقا لمتغير "المسمى الوظيفي" يشير إلى أن أغلبية عينة الدراسة من (الإداريين)، ويحوزون نسبة (57.1%)، وفقا لردود عينة الدراسة.
- 3- المستوى التعليمي: أن توزيع مفردات عينة الدراسة وفقا لمتغير "المستوى التعليمي" يشير إلى ان أغلبية عينة الدراسة من حملة المؤهلات (الجامعية)، ويحوزون نسبة (46.9%)، وفقا لردود عينة الدراسة.
- 4- سنوات الخدمة: أن توزيع مفردات عينة الدراسة وفقا لمتغير "سنوات الخدمة" يشير إلى ان أغلبية العينة تقع في فئة الخبرة (من 6 - 10 سنوات) ويحوزون نسبة (40,8%)، وفقا لردود عينة الدراسة.

ثانيا: المتغيرات المتعلقة بأبعاد جودة الحياة الوظيفية:

نتائج الدراسة المتعلقة بالسؤال الأول:

ما هو مستوى جودة الحياة الوظيفية، والمتمثلة في (نمط القيادة، التوازن بين العمل الجامعي والحياة الاجتماعية، الترقية الوظيفية، التدريب والتعلم، الراتب والمكافآت، الاستقرار والامان الوظيفي) في جامعة سبها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس و الإداريين العاملين فيها؟

من اجل الاجابة على هذا السؤال ثم استخدام المقاييس الإحصائية الاتية: (المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، ترتيب الاهمية، الدرجة) والجدول التالية توضح ذلك

1- النمط القيادي

جدول (5)

الإحصاء الوصفي لمحور النمط القيادي

البيان	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الأهمية
تشجع الجامعة أعضاء هيئة التدريس على التنمية المهنية في المجال الوظيفي والإداري	3.45	1.11	1
يتم التعامل مع أعضاء هيئة التدريس بعدالة وبدون تمييز	3.27	1.05	2
تشجع الجامعة على تنمية روح الابتكار والابداع في اتخاذ القرارات	3.16	.98	3
تتبنى الجامعة في العمل النمط التشاركي في القيادة والإشراف	2.94	1.10	6
تستخدم الجامعة النقد الإيجابي مع أعضاء هيئة التدريس عند ارتكاب الأخطاء	3.16	1.21	4
تمح الجامعة أعضاء هيئة التدريس الصلاحيات تتلاءم مع قدراتهم لتسيير العمل	3.10	1.20	5
المجموع	3.18	.78	

من الجدول السابق يتضح:

أن مفردات عينة الدراسة وفقا لمحور " النمط القيادي " أشارت إلى الاتجاه بالموافقة، هذا وقد بلغ المتوسط العام لإجمالي المحور (3.18) ودرجة الاستجابة متوسطة وقد جاءت العبارة (تشجع الجامعة أعضاء هيئة التدريس على التنمية المهنية في المجال الوظيفي والإداري)، في الترتيب الاول، و جاءت العبارة، (تتبنى الجامعة في العمل النمط التشاركي في القيادة والإشراف) ، في المرتبة الأخيرة وذلك وفقا لردود عينة الدراسة.

2- التوازن بين العمل الجامعي والحياة الاجتماعية:

جدول (6)

الإحصاء الوصفي لمحور التوازن بين العمل الجامعي والحياة الاجتماعية

البيان	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الأهمية
تشارك الجامعة أعضاء هيئة التدريس في مناسباتهم الاجتماعية	2.96	1.16	3
تقدم الجامعة التسهيلات اللازمة لدعم وتطوير أعضاء هيئة التدريس لاستكمال دراستهم	3.14	1.22	2
توفر الجامعة اجازات مناسبة وكافية لأعضاء هيئة التدريس	3.33	1.32	1
يوجد دعم ومشاركة من قيادة الجامعة خارج بيئة العمل في ايجاد مناخ عائلي وتقديم خدمات اجتماعية متنوعة	2.63	1.19	4
المجموع	3.02	.69	

من الجدول السابق يتضح:

- أن مفردات عينة الدراسة وفقا لمحور " التوازن بين العمل الجامعي والحياة الاجتماعية" أشارت إلى الاتجاه بالموافقة، هذا وقد بلغ المتوسط العام لإجمالي المحور (3.02) ودرجة الاستجابة عالية وقد جاءت العبارة (توفر الجامعة اجازات مناسبة وكافية لأعضاء هيئة التدريس)، في الترتيب الاول، و جاءت العبارة، (يوجد دعم ومشاركة من قيادة الجامعة خارج بيئة العمل في ايجاد مناخ عائلي وتقديم خدمات اجتماعية متنوعة) ، في المرتبة الأخيرة وذلك وفقا لردود عينة الدراسة

3- الترقية الوظيفية

جدول (7)

الإحصاء الوصفي لمحور الترقية الوظيفية:

البيان	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الأهمية
تعتمد الجامعة نظام للترقية الوظيفية مبني على اسس ومعايير واضحة	2.55	1.05	5
يوجد توافق بين المؤهل العلمي والخبرة العملية والدرجة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس	3.33	1.06	2
تركز سياسات الجامعة على تنفيذ برامج تدريبية تؤهل أعضاء هيئة التدريس للترقية والتقدم	3.47	1.08	1
توجد فرص مستقبلية متاحة للترقية والتقدم الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس	3.12	1.06	4
تمنح الترقيات الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بعدالة وانصاف	3.31	1.17	3
المجموع	3.36	.69	

من الجدول السابق يتضح:

- أن مفردات عينة الدراسة وفقا لمحور " الترقية الوظيفية " أشارت إلى الاتجاه بالموافقة، هذا وقد بلغ المتوسط العام لإجمالي المحور (3.36) ودرجة الاستجابة متوسطة وقد جاءت العبارة (تركز سياسات الجامعة على تنفيذ برامج تدريبية تؤهل أعضاء هيئة التدريس للترقية والتقدم)، في الترتيب الاول، و جاءت العبارة، (تعتمد الجامعة نظام للترقية الوظيفية مبني على اسس ومعايير واضحة) ، في المرتبة الأخيرة وذلك وفقا لردود عينة الدراسة.
- 4- التنمية المهنية (التدريب والتعلم)

جدول (8)

الإحصاء الوصفي لمحور التنمية المهنية (التدريب والتعليم):

البيان	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الأهمية
تعطي الجامعة اهتماماً كبيراً لبرامج تنمية أعضاء هيئة التدريس مهنيّاً	3.20	1.11	5
تسهم برامج التنمية المهنية في تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس في مجال البحث العلمي	3.53	1.11	2
تسهم برامج التنمية المهنية في تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس في مجال استخدام التكنولوجيا والتقنيات الحديثة	3.49	1.13	3
تسهم برامج التنمية المهنية في تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع	3.59	.91	1
تُلبي الدورات التدريبية حاجة أعضاء هيئة التدريس المستقبلية	3.35	1.16	4
توفر الجامعة كافة التسهيلات المادية اللازمة لتنفيذ برامج التنمية المهنية	2.76	.96	6
المجموع	3.32	.85	

من الجدول السابق يتضح:

- أن مفردات عينة الدراسة وفقا لمحور " التنمية المهنية (التدريب والتعليم)" أشارت إلى الاتجاه بالموافقة، هذا وقد بلغ المتوسط العام لإجمالي المحور (3.32) ودرجة الاستجابة عالية وقد جاءت العبارة (تسهم برامج التنمية المهنية في تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع)، في الترتيب الاول، و جاءت العبارة، (توفر الجامعة كافة التسهيلات المادية اللازمة لتنفيذ برامج التنمية المهنية) ، في المرتبة الأخيرة وذلك وفقا لردود عينة الدراسة.

5- الرواتب والمكافآت :

جدول (9)

الإحصاء الوصفي لمحور الرواتب والمكافآت

البيان	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الأهمية
يعتمد نظام الرواتب والمكافآت في الجامعة على اسس عادلة	2.39	.88	3
بتناسب الراتب الذي يتقاضاه أعضاء هيئة التدريس مع مهامهم	2.47	1.20	2
يشعر أعضاء هيئة التدريس بالرضا عن المكافآت والزيادات التي تضاف لرواتبهم سنوياً	2.2	1.13	5
يشعر أعضاء هيئة التدريس بالسعادة بما يحصلون عليه من دخل	2.57	1.15	1
يشعر أعضاء هيئة التدريس بأن المكافآت توزع على من يستحقها	2.33	1.22	4
يتلاءم الراتب الذي يتقاضاه أعضاء هيئة التدريس مع الوضع الاقتصادي الراهن في ليبيا	2.08	1.24	6
المجموع	2.34	.85	

من الجدول السابق يتضح:

- أن مفردات عينة الدراسة وفقا لمحور " الرواتب والمكافئات " أشارت إلى الاتجاه بالموافقة، هذا وقد بلغ المتوسط العام لإجمالي المحور (2.34) ودرجة الاستجابة منخفضة وقد جاءت العبارة (يشعر اعضاء هيئة التدريس بالسعادة بما يحصلون عليه من دخل)، في الترتيب الاول، و جاءت العبارة، (يتلاءم الراتب الذي يتقاضاه اعضاء هيئة التدريس مع الوضع الاقتصادي الراهن في ليبيا) ، في المرتبة الأخيرة وذلك وفقا لردود عينة الدراسة.

6- الاستقرار والامان الوظيفي

جدول (10)

الإحصاء الوصفي لمحور الاستقرار والامان الوظيفي

البيان	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الأهمية
توفر بيئة الجامعة مناخاً تنظيمياً يشعر فيه أعضاء هيئة التدريس بالآمان والثقة المتبادلة	2.51	1.11	5
تتبع الجامعة سياسة التدريب والاحتفاظ بأعضاء هيئة التدريس المتميزين	3.04	1.14	1
تملك الجامعة الامكانيات المادية والمعنوية اللازمة لتوفير الاستقرار الوظيفي	2.71	1.18	2
يتوفر لدى الجامعة الموارد المالية التي تمكنها من الايفاء بالتزاماتها المالية	2.59	1.25	3
توفر الجامعة التأمينات والتعويضات اللازمة في حالة التعرض لحوادث العمل	2.59	1.28	4
المجموع	2.69	.85	

من الجدول السابق يتضح:

- أن مفردات عينة الدراسة وفقا لمحور " الاستقرار والامان الوظيفي " أشارت إلى الاتجاه بالموافقة، هذا وقد بلغ المتوسط العام لإجمالي المحور (2.69) ودرجة الاستجابة متوسطة وقد جاءت العبارة (تتبع الجامعة سياسة التدريب والاحتفاظ بأعضاء هيئة التدريس المتميزين)، في الترتيب الاول، و جاءت العبارة، (توفر بيئة الجامعة مناخاً تنظيمياً يشعر فيه أعضاء هيئة التدريس بالأمان والثقة المتبادلة) ، في المرتبة الأخيرة وذلك وفقا لرودود عينة الدراسة.

جدول (10)

الإحصاء الوصفي لمحور جودة الحياة الوظيفية

البيان	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الأهمية
نمط القيادة	3.18	.78	3
التوازن بين العمل الجامعي والحياة الاجتماعية	3.02	.69	4
الترقية الوظيفية	3.36	.69	1
التدريب والتعلم	3.32	.85	2
الراتب والمكافآت	2.34	.85	6
الاستقرار والامان الوظيفي	2.69	.85	5
المجموع	982.	.51	

من الجدول السابق يتضح:

- أن مفردات عينة الدراسة وفقا لمحور " جودة الحياة الوظيفية" أشارت إلى الاتجاه بالموافقة، هذا وقد بلغ المتوسط العام لإجمالي المحور (2.98) ودرجة الاستجابة متوسطة وجاء ترتيب ابعادها على التوالي (الترقية الوظيفية، التدريب والتعلم، نمط القيادة، التوازن بين العمل الجامعي والحياة الاجتماعية، الاستقرار والامان الوظيفي، الراتب والمكافآت)

ويرى الباحث أن ظهور مستوى جودة الحياة الوظيفية بهذا المستوى يتطلب التعزيز من قبل إدارة الجامعة وأن عليها تحسين ظروف العمل لينعكس ايجابياً على الالتزام التنظيمي ورفع مستوى الأداء

نتائج الدراسة المتعلقة بالسؤال الثاني:

ما هو مستوى الالتزام التنظيمي في جامعة سبها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس و الإداريين العاملين فيها؟
من اجل الاجابة على هذا السؤال ثم استخدام المقاييس الإحصائية الاتية: (المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، ترتيب الأهمية، الدرجة) والجدول التالي يوضح ذلك

جدول رقم (11)

الإحصاء الوصفي لمحور "الالتزام التنظيمي"

البيان	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الأهمية
اهتم كثيراً بسمعة الجامعة ومصيرها	4.06	.79	2
اشعر بولاء كبير نحو الجامعة	4.02	.94	3
مستعد لبذل جهد اكبر مما هو متوقع لمساعدة الجامعة على النجاح	4.12	.96	1
القرار الذي اتخذته للعمل في الجامعة كان صائباً	3.59	1.12	7
لدي استعداد للقيام بأي مهمة توكل إلي للاحتفاظ بعلمي في الجامعة.	3.67	1.02	5
افتخر بعلمي في هذه الجامعة وهي أفضل جهة يمكن العمل بهل.	3.76	.98	4
هناك الكثير الذي يمكن تحقيقه ببقائي واستمراري في هذه الجامعة	3.66	1.02	6
أشعر بسعادة بالغة لاختياري هذه الجامعة وتفضيلها على منظمات اخرى كان بإمكانني العمل بها	3.37	1.02	9
يلهمني ويشجعي عملي في الجامعة على تنمية مهاراتي وقدراتي	3.43	1.16	8

البيان	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الأهمية
لدي قناعة كبيرة بعدم ترك العمل في هذه الجامعة	3.33	1.24	10
المجموع	3.7	.63	

من الجدول السابق يتضح:

- أن مفردات عينة الدراسة وفقا لمحور " **الالتزام التنظيمي** " أشارت إلى الاتجاه بالموافقة، لحد ما هذا وقد بلغ المتوسط العام لإجمالي المحور (3.7) ودرجة الاستجابة عالية وقد جاءت العبارة (مستعد لبذل جهد اكبر مما هو متوقع لمساعدة الجامعة على النجاح)، في الترتيب الاول، و جاءت العبارة، (لدي قناعة كبيرة بعدم ترك العمل في هذه الجامعة) ، في المرتبة الأخيرة وذلك وفقا لرود عينة الدراسة.

رابعاً: نتائج الدراسة المتعلقة بفرضيات الدراسة:

الفرضية الاولى:

لا يوجد أثر معنوي لجودة الحياة الوظيفية، والمتمثلة في (نمط القيادة، التوازن بين العمل الجامعي والحياة الاجتماعية، الترقية الوظيفية، التدريب والتعلم، الراتب والمكافآت، الاستقرار والامان الوظيفي) على الالتزام التنظيمي في جامعة سبها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس و الإداريين العاملين فيها.

ثم اختبار صحة الفرضية من عدمه باستخدام معامل ارتباط بيرسون والجدول التالية توضح ذلك

جدول رقم (12)

يوضح نتائج اختبار العلاقة بين " متغيرات جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي باستخدام معامل ارتباط بيرسون

المحور	معامل الارتباط	الدالة الأحصائية
نمط القيادة	.334**	.000
الحياة الاجتماعية	.098	.237
الترقية الوظيفية	.472**	.000
الراتب والمكافآت	.407**	.000
التدريب والتعلم	.407**	.000
الاستقرار المهني	.236**	.004
الجودة ككل	.505**	.000

**دالة عند مستوى معنوية أقل من (0.01). *دالة عند مستوى معنوية أقل من (0.05).

من الجدول السابق يتضح:

أن جميع معاملات الارتباط كانت موجبة ودالة احصائيا بمستوى دلالة احصائي (0.000).

جدول رقم (13)

اختبار معاملات ونتائج الارتباط و تحليل التباين ANOVA بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي

مصادر الاختلاف	الانحدار البواقي
درجات الحرية	1 145
قيمة F	49.511
قيمة (T)	7.036
معامل الارتباط (R)	505 ^a
معامل التحديد (R ²)	.255
مستوى الدلالة	.000
القرار عند $\alpha=0.05$	معنوي

ومن الجدول السابق يتضح

أن جميع معاملات الارتباط كانت موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01)، بين ابعاد بين ابعاد جودة الحياة الوظيفية للعاملين والالتزام التنظيمي حيث بلغت قيمة (T) المحسوبة لكل المحاور (7.036) وقيمة مستوى الدلالة (0.00) حيث انها أقل من (0.01)، وبلغ معامل الارتباط (R) (505^a) مما يدل على وجود علاقة ارتباطية موجبة، اما قيمة معامل التحديد (R²) فكانت (.255) فيفسر ما نسبته (25.5%) من التباين في المتغير التابع وبالتالي يتم رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل بوجود أثر معنوي بين ابعاد جودة الحياة الوظيفية للعاملين والالتزام التنظيمي.

نتائج الدراسة:-

1- اظهرت نتائج الدراسة أن هناك علاقة طردية موجبة بين ابعاد جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي، وهذا يتفق مع ما توصلت اليه الكثير من الدراسات مثل دراسة (Seksan Thipsena: 2019)، (Indu & Ramandeep: 2019)، (Reza Hashempour: 2018)، (Okoh, & Onuoha: 2016).

2- اظهرت نتائج الدراسة أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة سبها متوسط وهذا يتفق مع ما توصلت اليه الكثير من الدراسات مثل دراسة (عبيد، صبري: 2022)، (Reza Hashempour: 2022).

2018و (Indu & Ramandeep: 2019) (وجاءت ابعاده على التوالي (الترقية الوظيفية, التدريب والتعلم, نمط القيادة, التوازن بين العمل الجامعي والحياة الاجتماعية, الاستقرار والامان الوظيفي, الراتب والمكافآت).
3- اظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة سبها عالي, وبمتوسط (3.7) وهذا يتفق مع ما توصلت اليه دراسة (المطيري: 2019), ودراسة (Reza Hashempour: 2018).

التوصيات

- 1- تعزيز جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة سبها، وخصوصا ما يتعلق بالاستقرار والامان الوظيفي والمرتبات والمكافآت وبما يتناسب مع احتياجات العاملين وارتفاع الأسعار، مما يزيد من الالتزام الوظيفي لديهم.
- 2- الاهتمام بمفهوم جودة الحياة الوظيفية وذلك من خلال إعداد الدورات والندوات وعقد ورش العمل والتوعية بالمزايا والمنافع التي يمكن أن تجنيها الجامعة وأعضاء هيئة التدريس، من ذلك مما ينعكس ايجابياً على حياتهم الوظيفية وابعادها المختلفة.

المراجع

- الاكليبي, عائض و المبيضين, صفوان (2012) التوظيف والمحافظة على الموارد البشرية, عمان, دار اليازوردي للنشر والتوزيع
- اوما سيكران طرق البحث في الإدارة مدخل لبناء المهارات البحثية تعريب د إسماعيل بسيوني دار المريخ للنشر 2010 ص421
- البلوشي مريم و الظفري سعيد (2019) جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بمعتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية لدى المعلمين بسلطنة عمان" المجلة الأردنية في العلوم التربوية، مجلد 15 ، عدد4
- بوديسة محمد (2015) "أثر جودة الحياة الوظيفية على الرضا المهني لدى أساتذة التعليم لعالي: دراسة حالة المركز الجامعي بوشعيب بلحاج عين تموشنت" رسالة ماجستير غير منشورة معهد العلوم الاقتصادية والتجارية والتسيير الجزائر
- البياري, سمر (2018) جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية في قطاع غزة, رسالة ماجستير غير منشورة كلية الاقتصاد والتجارة الجامعة الاسلامية غزة
- جاد الرب سيد محمد (2008) جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية كلية التجارة جامعة قناة السويس.
- الجرجاوي, زياد (2010) القواعد المنهجية لبناء الاستبيان

- حريم, حسين محمود (2004) مبادئ السلوك التنظيمي: سلوك الافراد في المنظمات, الاردن, عمان, دار زهران للنشر والتوزيع
- حمادنة, همام, (2019) "مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الاردنية" المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي, المجلد الثاني عشر, العدد (39)
- زاهر تيسير (2016) أثر جودة حياة العمل في الالتزام التنظيمي, دراسة على مركز خدمة المواطن محافظة دمشق, مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية, سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية المجلد 38 العدد 1
- زيد جمال, العزيزي محمود (2022) جودة الحياة الوظيفية وأثرها في الإبداع الإداري لدى موظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية" مجلة الاندلس للعلوم الانسانية والاجتماعية المجلد 9, العدد 61
- الشيخ سالى يوسف ا؛ محمد وهبه حسن ؛ محمد حجازى ؛ محمد عبد السلام راغب " تأثير الإلتزام التنظيمي على العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والنية لترك العمل (دراسة تطبيقية على العاملين بهيئات التمريض بمستشفيات القطاع الخاص) مجلة جامعة الاسكندرية للعلوم الإدارية المجلد 61, العدد 4, يوليو 2024, الصفحة 119-162
- صالح أحمد علي, العنزي سعد علي, إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال, دار اليازوردي العلمية للنشر والتوزيع, عمان, 2009, ص, 50
- الصرن , رعد (2018) " العلاقة بين جودة حياة العمل وانهماك العمال في المستشفيات " مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية - المجلد - 34 العدد الأول
- عبيد شاهر, صبري صلاح (2022) "أثر جودة الحياة الوظيفية في الأداء والالتزام التنظيمي لدى موظفي بلديات شمال الضفة الغربية" , مجلة جامعة فلسطين التقنية للأبحاث, المجلد 10, العدد 3
- عبيدات, ذوقان وعدس ,عبد الرحمن ,وعبد الحق ,كايد (2010) البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه . عمان :دار الفكر للنشر والتوزيع.
- العبيدي, نماء (2012) اثر العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي "دراسة ميدانية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي,
- فواتيح, محمد الامين و مباركى, بوحفص (2016) جودة حياة العمل في ظل إدارة الجودة الشاملة, مجلة تنمية الموارد البشرية, العدد الثاني عشر, جوان
- ماضي, خليل (2014) جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين, دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية, رسالة دكتوراه غير منشورة جامعة قناة السويس
- مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية / المجلد 8 العدد 24

المطيري، ضيف الله عبيد (2019) العلاقة بين التمكين الإداري والالتزام التنظيمي لدى موظفي وزارة الاسكان في المملكة السعودية" مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات الاقتصادية والادارية, المجلد السابع, العدد الاول

المراجع الاجنبية

Afsar Tasdemir (2014) "Impact of the Quality of Work-life on Organizational Commitment: A Comparative Study on Academicians Working for State and Foundation Universities in Turkey " International Journal of Social Sciences Vol. III (4),

Cross Ogohi Danie (2020) Analysis of Quality Work Life on Employees Performance International Journal of Business and Management Invention (IJBMI) ISSN (Online): 2319 – 8028, ISSN (Print): 2319 – 801X www.ijbmi.org | | Volume 8 Issue 02 Series. IV | | February 2019 | | PP 60-65

Dina Pereira & Ângela Gonçalves (2019):Quality of Work Life and Organizational Performance: Workers' Feelings of Contributing, or Not, to the Organization's Productivity" International Journal of Environmental Research and Public Health 16(20)

Ganapathi, R. (2016): a study on Quality of Work Life of Workers in Construction industry in Madurai District, Journal of Management Research and Analysis, Vol.3,No.3,pp.63-66

Hadi Farid, Zahra Izadi (2015) "Relationship between quality of work life and organizational commitment among lecturers in a Malaysian public research university" The Social Science Journal, Volume 52, Issue 1, March, Pages 54-61

Indu Bala, Ramandeep Sain (2019) "Impact of Quality of Work Life on Organisational Commitment" SUMEDHA-Journal of Management Referred Journal of CMR College of Engineering & Technology April-June, Volume 8, No. 2, pp 58-72

Ivancevich, John M. & et.al (2011): Organizational Behavior and Management, (9th ed.), Mc Graw- Hill Companies, Inc., New York.

João Leitão (2019) Quality of Work Life and Organizational Performance: Workers' Feelings of Contributing, orNot, to the Organization's Productivity" Int. J. Environ. Res. Public Health 2019, 16, 3803; doi:10.3390/ijerph162038

Khaled Al-Shawabkeh (2018) "Impact of Quality of Work-Life (QWL) on Organizational Performance: An Empirical Study in the Private Jordanian Universities" Asian Social Science 14(6):145 DOI: 10.5539/ass.v14n6p145

Nida Hasanati (2018) The Role of Work Life Quality towards Teacher's Professional Commitment" Advances in Social Science, Education and Humanities Research, volume 2315th International Conference on Community Development (AMCA 2018)

Normala Daud,(2015) "Quality of work life and organizational commitment: Empirical investigation among academic in public institution of higher learning" I J A B E R, Vol. 13, No. 7

Okoh Omugo,&. Onuoha,(2016) Quality of Work-Life and Organizational Commitment in Public Sector Organizations in Rivers State" International Journal of Novel Research in Humanity and Social Sciences Vol. 3, Issue 3, pp: (35-44), Month: May – June

Reza Hashempour , Hasan Hosseinpourr(. 2018) The Relationship Between Quality of Work Life and Organizational Commitment of Iranian Emergency Nurses, HDQ; 4(1)

Seksan Thipsena (2019) "Quality Of Work Life Antecedents Of Employees Organizational Commitment Of Bank For Agriculture And Agricultural Co-Operative, Thailand " The 2019 International Academic Research Conference in Vienna

Selda Afsar(2015), "mpact of the Quality of Work-Life on Organizational Commitment: A Comparative Study on Academicians Working for State and Foundation" The Journal of Industrial Relations and Human Resources 17(2

Sewid, G. (2017). Quality of working life and its relationship to professional responsibility and achieve sustainable development among workers of spinning and weaving factories in Menofia Governorate. Journal of Psychological Guidance, (52), 123-189

Seyed Mohammad Mirkamali (2011) "A Study on the Quality of Work Life (QWL) among faculty members of University of Tehran(UT) and Sharif university of Technology (SUT) International Conference on Education and Educational Psychology (ICEEPSY 2011)

Shno Mohammadi & Premalatha Karupiah (2020) "Quality of work life and academic staff performance: a comparative study in public and private universities in Malaysia", Studies in Higher Education, Volume 45,