

جودة الحياة الوظيفية للمرأة العاملة في مؤسسات التعليم
الجامعي: دراسة ميدانية لعينة من عضوات هيئة التدريس
بمدينة الرياض

د. أسماء بنت عبد الله بن عبد المحسن التويجري
قسم الاجتماع والخدمة الاجتماعية - كلية العلوم الاجتماعية جامعة الإمام
محمد بن سعود الإسلامية

جودة الحياة الوظيفية للمرأة العاملة في مؤسسات التعليم الجامعي: دراسة ميدانية لعينة من عضوات هيئة التدريس بمدينة الرياض

د. أسماء بنت عبد الله بن عبد المحسن التويجري

قسم الاجتماع والخدمة الاجتماعية – كلية العلوم الاجتماعية جامعة الإمام محمد بن
سعود الإسلامية

تاريخ تقديم البحث: 2023 / 9 / 14 م تاريخ قبول البحث: 2024 / 3 / 23 م

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد درجة تحقيق جودة الحياة الوظيفية لدى عينة من عضوات هيئة التدريس في الجامعات السعودية، اعتمدت الباحثة بشكل أساسي على منهج المسح الاجتماعي بالعينة، وعلى أداة الاستبانة للحصول على البيانات المستهدفة، وقد أجرت الباحث دراسة ميدانية على عينة من عضوات هيئة التدريس بثلاث جامعات سعودية وهي: جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، وجامعة الملك سعود، بلغ حجم العينة (278) من عضوات هيئة التدريس بالجامعات الثلاثة السابقة). خلصت الدراسة لعدد من النتائج يمكن إجمالها على النحو التالي: تنصدر مؤشرات جودة الحياة المتعلقة بالنمو المهني والتدريب لعضوات هيئة التدريس مؤشرات جودة الحياة بوجه عام، حيث حاز هذا البعد على درجة عالية جدا من خلال خمسة مؤشرات أساسية وهي: مؤشر توفير الجامعة التدريب اللازم لعضوات هيئة التدريس بما يحقق النمو المهني، مؤشر تشجيع الجامعات لعضوات هيئة التدريس على ممارسة التدريب بما يعزز قدراتهم المهنية، مؤشر حصر الجامعة على تبادل الخبرات بين عضوات هيئة التدريس من خلال ورش العمل وتكوين الفرق البحثية، مؤشر إتاحة الجامعات لعضوات هيئة التدريس الفرص التي تدعم النمو المهني لهن، ومؤشر ممارسة القيادات الجامعية مهامها بأسلوب يتيح نقل الخبرات إلى الآخرين.

الكلمات المفتاحية: الاستقرار الوظيفي، الأمان الوظيفي، التقدم والترقي الوظيفي، صناعة القرار، الجامعات السعودية.

The Quality of Career for Women Working in Higher Education Institutions: A Field Study of a Sample of Female Staff Members in Riyadh

Dr. Asmaa bint Abdullah bin Abdul Mohsen Al-Tuwaijri

Department of Sociology and Social Service - College of Social Sciences
Imam Muhammad Bin Saud Islamic University

Abstract:

This study aimed to recognize the degree of achieving the quality of work life among a sample of female faculty members in Saudi universities. The researcher mainly relied on the sample social survey method, and on the questionnaire tool to obtain the targeted data. The researcher conducted a field study on a sample of (278) female staff members in three Saudi universities: Imam Muhammad bin Saud Islamic University, Princess Nora bint Abdul Rahman University, and King Saud University. The study draws a number of conclusions, which can be summarized as follows: quality of life indicators related to professional growth and training for female faculty members lead indicators of quality of life in general. This dimension has recorded a very high degree through five basic indicators, namely: the indicator of the university providing female staff members with the necessary training that allows them to achieve professional growth, index of universities encouraging female faculty members to practice training in a way that enhances their professional capabilities, index of the university limiting the exchange of experiences among female faculty members through workshops and the formation of research teams, index of universities providing female staff members with opportunities that support their professional growth, and index of University leaders performing their duties in a manner that allows the transfer of expertise to others.

Keywords: Job stability, Job security, Career progression and promotion, Decision-making, Saudi Universities.

توصف المجتمعات الحديثة بأنها مجتمعات مؤسسية، أي مجتمعات تقوم على عمل المؤسسات أو التنظيمات، ويعود ذلك بكل تأكيد إلى الدور الذي تقوم به المؤسسات والتنظيمات في حياة البشرية، وتعتبر القوى البشرية أحد أهم المكونات (الموارد) الأساسية التي تشكل حجر الزاوية في عمل التنظيمات الحديثة على اختلاف أنواعها، وخاصة المؤسسات التي تعمل في مجال التعليم والبحث العلمي، ويأتي في مقدمتها المؤسسة الجامعية، فهذا المكون والمورد يعد مصدر الجذب ويلعب دوراً فعالاً في تخطيط نشاطات الجامعة وتنفيذها، وهو الأمر الذي يتطلب مراعاة خاصة بالاهتمام بالكوادر الأكاديمية والتركيز على كافة المقومات التي تضمن التفوق النوعي من الناحية المهنية والمعرفية عبر توفير بيئة عمل، وجودة حياة مناسبة تعمل على زيادة الولاء التنظيمي للمؤسسة، وتحقيق التكامل والتفاعل بين أهداف العاملين والمؤسسة (حمادنة، 2019، ص 106).

ويمثل أعضاء هيئة التدريس أحد المكونات البشرية الأساسية التي ينهض عليها العمل في المؤسسة الجامعية، ومن ثم فهم يشكلون العنصر البشري المركزي في عمل الجامعة، وعليه يتأكد أهمية بيئة العمل وجودة الحياة الوظيفية لهذا المكون البشري، فنجاح الجامعات في تحقيق رسالتها وأهدافها الأساسية (تعليم، بحث علمي، خدمة مجتمع) يتوقف إلى حد كبير على تحقق مؤشرات جودة الحياة لأعضاء هيئة التدريس بتلك الجامعات..

إن نجاح الجامعات كمؤسسات تنظيمية في تحقيق أهدافها يتطلب منها اتخاذ القرارات التطويرية وإحداث التغيير المنشود لأجل خلق مناخ عمل ملائم لمتسبي هذه المؤسسة من أعضاء هيئة التدريس، وهو الأمر الذي يحيل إلى الحديث عن

دور الجامعة في خلق بيئة عمل تتسم بالرشاد، بيئة عمل صحية قادرة على تفعيل وتعزيز أدوار منتسبي المؤسسة؛ لأجل تحقيق غاياتها في إطار من الدقة والتنظيم الرشيد.

في ضوء ذلك جاءت فكرة البحث الراهن الذي سيركز على درجة تحقيق جودة الحياة الوظيفية لعضوات هيئة التدريس بالجامعات السعودية، فالمتبع للتحويلات المجتمعية التي يمر بها المجتمع السعودي في السنوات الأخيرة، وبالإشارة إلى الآمال الكبيرة التي تعقد على الجامعات في تحقيق رؤية المملكة العربية السعودية (2030)، يعي ويقدر الأهمية الكبيرة التي يجب أن تحوزها عملية إعداد وتأهيل وتدريب الكفاءات البشرية، لكافة منتسبي تلك الجامعات، وفي مقدمتهم عضوات هيئة التدريس؛ لأجل ضمان تعزيز وتفعيل دور الجامعة في المشاركة في النهضة التنموية المستدامة.

إن ضمان مساهمة الجامعة كمؤسسة متخصصة في تحقيق نهضة تنموية مستدامة عبر الأدوار التنموية المختلفة، يتطلب توفير بيئة عمل وظيفية تتسم بالجودة، خاصة فيما يتعلق بأعضاء هيئة التدريس، فعليهم تنهض جهود الجامعة في تحقيق وظائفها المتعلقة بالتعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع، فهن يمثلن حجر الزاوية في المؤسسة الجامعية، وعليهن يقع العبء الأكبر في تحقيق أهداف الجامعة، ومن هنا جاءت فكرة البحث الراهن والذي سيركز على درجة تحقق مؤشرات جودة الحياة الوظيفية لعضوات هيئة التدريس بالجامعات السعودية.

أولاً- مشكلة البحث

يمثل موضوع جودة الحياة الوظيفية أحد القضايا المهمة التي حازت على اهتمام الباحثين في عدد من العلوم الاجتماعية، فالاهتمام بهذا الموضوع لم يقتصر فقط على الباحثين في علم الاجتماع، حيث حظي باهتمام الباحثين في عدد من تخصصات العلوم الاجتماعية الأخرى مثل علم الاقتصاد وعلم النفس والتنظيم والعلوم التربوية، ويعكس هذا الاهتمام الأهمية التي يمثلها هذا الموضوع، ليس فقط على المستوى الأكاديمي، بل على المستوى التطبيقي أيضاً، حيث وجهت الكثير من البحوث أهدافها نحو وضع برامج ومقترحات تعزز من بيئة العمل أو جودة الحياة الوظيفية؛ نظراً للأثار العميقة التي تتركها جودة الحياة الوظيفية على أداء الموارد البشرية، وهو ما ينعكس إجمالاً على قدرة تنظيمات العمل على تحقيق أهدافها والاستمرار بأداء عملها بفاعلية.

وتعد الجامعات أحد التنظيمات والمؤسسات المهمة التي تقوم بدور مركزي في العمل التنموي، ومن ثم كان الاهتمام الكبير من قبل المسؤولين بوصفها المؤسسة الأكثر فعالية فيما يتعلق بتفعيل دور العلم والبحث العلمي في خدمة وتنمية المجتمع، عبر صناعة الكوادر البشرية القادرة على قيادة النهضة واستيفاء متطلباتها، ويتضح ذلك وبشدة في الحالة السعودية في المكانة التي حازتها الجامعة في رؤية المملكة العربية السعودية 2030، حيث عولت الرؤية كثيراً على دور التعليم العالي في تحقيق النهضة الشاملة التي تقودها هذه الرؤية.

وبالنظر إلى هذه المكانة المحورية التي تحتلها الجامعة في العملية التنموية، بالنظر إلى أدوارها المتعددة التي تشمل: الإعداد البشري (بعد التعليم) وبعد التطوير والتقدم والنمو (البحث العلمي) والتنمية المجتمعية (خدمة المجتمع)، فإن تحقيق

الجامعة لهذه الأدوار مرهون في جانب أساسي منه بيئة العمل الجامعي، التي يعمل خلالها منتسبو الجامعة من أعضاء هيئة التدريس، والتي من خلالها وعبرها تفعل طاقاتهم، وتتعزز توجهاتهم نحو المشاركة القوية في التنمية المجتمعية الشاملة. وعلى ذلك ستبحث الدراسة الحالية في موضوع درجة تحقيق جودة الحياة الوظيفية لمنتسبات الجامعة من عضوات هيئة التدريس، وعليه تم تحديد تساؤل الدراسة الرئيسي على النحو التالي: ما درجة تحقيق جودة الحياة الوظيفية لمنتسبات الجامعة من عضوات هيئة التدريس بالجامعات السعودية؟

وهنا نطرح تساؤلاً تحسبه غاية في الأهمية، وهو: لماذا تم تحديد عضوات هيئة التدريس كحقل يعكس فاعلية الجامعة في تحقيق جودة الحياة الوظيفية؟ الإجابة على هذا التساؤل تشكل الإطار المنهجي الذي ستتحرك فيه الباحثة في البحث الراهن، خاصة في الجانب الميداني منه، وللإجابة على هذا التساؤل ترى الباحثة أن التركيز على دور الجامعة في تحقيق جودة الحياة الوظيفية لعضوات هيئة التدريس، وهن إحدى المكونات البشرية للجامعة، يعود إلى أن هذه الفئة من منتسبات الجامعة يقع عليهما العبء الأكبر في تحقيق أهداف الجامعة الثلاثة والأساسية: التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع، ومن ثم فإن تحقق جودة الحياة الوظيفية لعضوات هيئة التدريس من الأمور المهمة التي يتوقف عليها نجاح الجامعة في إنجاز أهدافها.

ثانياً- أسئلة البحث

- ١- ما درجة تحقق مؤشرات الاستقرار والأمان الوظيفي لعضوات هيئة التدريس في الجامعات السعودية؟
- ٢- ما درجة تحقق مؤشرات التقدم والترقي الوظيفي لعضوات هيئة التدريس في الجامعات السعودية؟
- ٣- ما درجة تحقيق مؤشرات المشاركة في اتخاذ القرارات لعضوات هيئة التدريس في الجامعات السعودية؟
- ٤- ما درجة تحقق مؤشرات النمو المهني والتدريب لعضوات هيئة التدريس في الجامعات السعودية؟
- ٥- هل يوجد تباين في تقديرات أفراد عينة البحث لأبعاد جودة الحياة الوظيفية يعود لمتغير مكان العمل؟

ثالثاً- أهداف البحث

يتحدد الهدف الرئيسي للبحث الراهن في تحديد درجة تحقيق جودة الحياة الوظيفية لدى لعضوات هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. وتحت مظلة هذا الهدف العام جاءت مجموعة من الأهداف الفرعية على النحو التالي:

- ١- تحديد درجة تحقيق الاستقرار والأمان الوظيفي لعضوات هيئة التدريس في الجامعات السعودية.
- ٢- تحديد درجة تحقيق بعد التقدم والترقي الوظيفي لعضوات هيئة التدريس في الجامعات السعودية.

٣- تحديد درجة تحقيق بعد المشاركة لعضوات هيئة التدريس في اتخاذ القرارات في الجامعات السعودية.

٤- تحديد درجة تحقيق بعد النمو المهني والتدريب لعضوات هيئة التدريس في الجامعات السعودية.

٥- تحديد عما إذا كان هناك تباين في تقديرات أفراد عينة البحث لدرجات أبعاد جودة الحياة الوظيفية يعود لمتغير مكان العمل (الجامعة).

رابعاً- أهمية البحث:

1- الأهمية النظرية:

أ. قلة الدراسات الاجتماعية السعودية في موضوع البحث الذي سيركز على دور الجامعات السعودية في تحقيق جودة الحياة الوظيفية لمنتسباتها من عضوات هيئة التدريس.

ب. أهمية القضايا المعرفية التي سيناقشها البحث في إطاره النظري ودرسته الميدانية، والتي تتعلق بجودة الحياة الوظيفية.

ت. ما أشارت إليه الدراسات السابقة المعنية ببحث قضايا جودة الحياة، فيما يختص بأهمية موضوع جودة الحياة الوظيفية في تعزيز قدرة المؤسسات على النجاح في تحقيق أهدافها، وهو الأمر الذي يقتضي مساهمة الباحثين في مجال علم الاجتماع في البحث العلمي الجاد والرصين لهذا الموضوع بوجه عام، وعلى مستوى المؤسسات الجامعية على وجه الخصوص.

2- الأهمية التطبيقية:

أ. تفرص التطورات والتحويلات التي يمر بها المجتمع السعودي في السنوات الأخيرة أن يعنى الباحثين في علم الاجتماع بدراسة القضايا ذات التأثير المباشر

على العمل التنموي وخططه، حيث ستعزز تلك البحوث من مشاركة العلم الحقيقية وتحوله من نشاط علمي يمارس داخل أروقة الجامعات إلى نشاط علمي يمزج ما بين الجامعة والمجتمع المحلي.

ب. إن النتائج التي ستخلص إليها الدراسة الميدانية لهذا البحث ستكون مفيدة بالنسبة للكثير من القطاعات، ليس فقط القيادات الجامعية التي ستكون المستفيد الأول منها، ولكن لكافة القيادات في كافة مؤسسات الدولة ومنظماتها؛ إذ إنها ستوضح أهمية تحقيق جودة الحياة الوظيفية للقوى البشرية العاملة بتلك التنظيمات، والجوانب الإيجابية التي ستتحقق نتيجة للاهتمام بجودة الحياة الوظيفية لمنتسبي تلك التنظيمات.

رابعاً- الإطار النظري للدراسة:

1- جودة الحياة Quality of life

يعد مفهوم جودة الحياة أحد المفاهيم التي لم تحظ باتفاق الباحثين المعنيين بقضاياها، وهو أمر لا يقتصر على ذلك المفهوم، بل هو سمة عامة تميز كافة المفاهيم والمصطلحات الاجتماعية، وبداية اختلف الباحثون العرب على المصطلح العربي المقابل لكلمة Quality of life حيث ترجم بعض الباحثين المصطلح إلى نوعية الحياة، في حين أن البعض ترجمه إلى نمط الحياة، وثمة فريق ثالث ترجمه إلى جودة الحياة، وتميل الباحثة إلى استخدام الترجمة الثالثة للمصطلح؛ وذلك نظرًا لأنها في دراستها الحالية تركز على الجوانب الإيجابية للمفهوم.

ومن مراجعة الباحثة للأدبيات التي بحثت في موضوع جودة الحياة، خلصت إلى أن هناك تعدد في استخدامات المفهوم (الغندور، 1999، ص16-17)،

كما أنه من المفاهيم الحديثة، على الرغم من أن البعض يؤكد على أن جودة الحياة كمفهوم يضرب بجذوره في التاريخ طويلاً حيث يعود إلى الفلسفة الإغريقية، حيث افترض أرسطو أن السعادة مشتقة من فعالية ونشاط الروح، وبالتالي تحقيق حياة سعيدة (بوعمامة، 2019، ص45).

وتشير الأدبيات أيضاً إلى أن مفهوم جودة الحياة ظهر في مجالات متنوعة، منها الأدب المهني والسياسات العامة واللغة المتداولة، وفي مجال إدارة الأعمال، ورضا المستهلك، والإعلان، والصحة، والبيئة، والسياسة، والتربية والتعليم (Williams et all, 2005, p.499).

كما وُصِفَ المفهوم بأنه فضفاض بعض الشيء (حسن وعلام، 2008، ص24)، ومن ثم فقد تعددت وتنوعت المضامين المعرفية والإجرائية التي قدمها الباحثون في محاولاتهم لتعريف مفهوم جودة الحياة، ومن مراجعة الباحثة للكثير من التعريفات التي قدمت في هذا المصطلح تمكنت من تحديد ثلاثة مسارات في تعريف المصطلح:

المسار الأول، هو المسار الموضوعي، والمنتمين لهذا المسار يرون أن مفهوم جودة الحياة هو تقييم موضوعي للأحوال والأوضاع السائدة أو لجوانب أو مجالات معينة تعكس نوعية الحياة، وتعتبر عنه "المؤشرات الموضوعية" التي تعرف بأنها: "مقاييس كمية إحصائية تعتمد على البيانات الإحصائية، والتقارير الوصفية التي توضع بواسطة أشخاص لا يعبرون عن أنفسهم؛ وإنما يصفون الظروف البيئية المحيطة بهم" (جمال، 2009، ص70)، وتتحدد تلك المؤشرات في الجوانب التالية: المسكن والعمل والدخل والرفاهية المادية، ومستوي التعليم

والأمية، والوقت ووقت الفراغ والطلب علي السلع والخدمات والبيئة الفيزيائية والاجتماعية ونوعية الحياة المتعلقة بالعمل، والمساندة الاجتماعية، وحجم المرافق والخدمات الصحية والعلاجية ومستوياتها (Susniene, and Jurkauskas , 2009,p.58)

وقد اتفقت التعريفات التي تدرج تحت هذا المسار على أن جودة الحياة تشير إلى معاني متعددة منها: "تحقيق الفرد وضع اجتماعي مُرض في حدود القدرات المادية، وأن يتوفر للفرد أكبر قدر من المال بعد الوفاء بالاحتياجات الأساسية، وأن يتوفر لديه الوقت والفرص اللازمة لقضاء أوقاته بشكل ممتع، وأن يتوفر لدي الفرد أكبر مدى لاختيارات أسلوب حياته، ويشير أيضًا إلى رُقي مستوى الخدمات المادية والاجتماعية التي تقدم لأفراد المجتمع، والنزوع نحو نمط الحياة التي تتميز بالترف، ومن الدراسات التي أخذت بهذه المعاني دراسة جليهوري (Gilhooly,2005,p.13) ودراسة مريم شـيخي (شـيخي،2014،ص15) ودراسة حسن عبد المعطي (عبدالمعطي،2005،ص17).

المسار الثاني: يمكن أن نطلق عليه "المسار الذاتي" وينظر هذا المسار إلى جودة الحياة بوصفها تقوم على إدراك الفرد واستجابته، وتقويمه الذاتي للظروف المادية، ومن ثم مدى شعوره بالرضا أو بالسعادة (صالح،1990، ص60).

وقد نظرت التعريفات التي اندرجت تحت هذا المسار إلى جودة الحياة على أنها تعني: "إدراك الفرد لوضعه في الحياة في سياق الثقافة

وأنساق القيم التي يعيش فيها ومدى تطابق أو عدم تطابق ذلك مع: أهدافه، توقعاته، قيمه، واهتماماته المتعلقة بصحته البدنية، حالته النفسية، مستوى استقلالته، علاقاته الاجتماعية، اعتقاداته الشخصية، وعلاقته بالبيئة بصفة عامة، وبالتالي فإن جودة الحياة بهذا المعنى تشير إلى تقييمات الفرد الذاتية لظروف حياته (Susniene, and Jurkauskas, 2009,p.58)، وتعني أيضاً للتعبير عن الشعور العام بالرفاهية، وتشمل جوانب مثل السعادة والرضا عن الحياة ككل (Basavaraj el all,2010,p.77)، وأيضاً تعني بأنها شعور الفرد بالسعادة الحقيقية التي يفتقدها، والرضا عن حياته والعمل على إشباع حاجاته، في ضوء القدرات والإمكانات المتاحة في الوسط الاجتماعي (الهنداوي، 2011، ص36)، وأخير تعني جودة الحياة الاستمتاع بالظروف المادية في البيئة الخارجية والإحساس بحسن الحال، وإشباع الحاجات، والرضا عن الحياة، وإدراك الفرد لقوى حياته ومضامينها، وشعوره بمعنى الحياة إلى جانب الصحة الجسمية الإيجابية وإحساسه بالسعادة وصولاً إلى عيش حياة متناغمة (عبدالفتاح وحسين، 2006، ص204).

المسار الثالث في تحديد القصد بجودة الحياة، هو المسار التكاملي، ويستند في تعريف مفهوم جودة الحياة على أساس الأخذ بكل المؤشرات الكمية (الموضوعية) والكيفية (الذاتية) في دراسة جودة الحياة وقياسها، حيث يقوم هذا الاتجاه على الاستعانة بالمؤشرات الموضوعية في قياس الظروف الواقعية المحيطة التي يعيش الأفراد في ظلها، من

التعريفات التي جاءت تحت هذا المسار: تعريف
 " (صالح، 2009، ص376) و(عبدالمقصود، 2006، ص37)،
 وتعريف (حبيب، 2006، ص84)، وتعريف منسي وكاظم، وتعريف
 فينتيجودت Ventegodt وزملاؤه ((Ventegodt et al., 2003)
 وتعريف ويدار Widar وزملاؤه (Widar et al., 2003, p.493)
 وتعريف شاين ومارثا (Shapin and Martha, 2011, p.18)
 وتعريف رايف وكيز (Ryff and Keyes, 1995, p.72) وتعريف
 لارثين وزملاؤه (Larsen et al., 2004, 5-6) وتعريف لوتون
 Keenaghan and Luton, 2008, p.6) وتعريف كنفان وكليرو
 (Robert et al., 2005, p.68) وتعريف شالوك (Robert et al.,
 2002, p.463)، ونقطة الالتقاء بين تلك التعريفات، وهي أن
 مفهوم جودة الحياة مفهوم مركب ومتعدد الجوانب، منها ما هو ذاتي،
 ومنها ما هو موضوعي يتفاعلان معاً ليحيا الإنسان نوعية حياة جيدة.

2- جودة الحياة الوظيفية Quality of Work Life

يعود بداية مصطلح جودة الحياة الوظيفية إلى سبعينيات القرن
 العشرين، ففي عام (1972م) عقد مؤتمر دولي في جامعة كولومبيا
 الأمريكية حول علاقات العمل، ونال هذا المصطلح اهتماماً بالغاً بعد أن
 بادرت شركة جنرال موتورز الأمريكية بتطبيق مفهوم جودة الحياة الوظيفية،
 وبدأت برنامجاً يهدف إلى إجراء تحسينات وإصلاحات بمصانعها لزيادة
 الكفاءة في العمل من خلال تحقيق الرضا الوظيفي للموظفين (Tyagi
 and Verma, 2016, p.289)

وفي عام (1973م) تم تأسيس المجلس الدولي لجودة الحياة الوظيفية (ICQWL)؛ وأدى ذلك إلى نشاط بحثي مكثف في الولايات المتحدة الأمريكية، ناقشت تلك البحوث حقوق الموظفين في توفير مزيد من فرص العمل مع المطالبة بتكافؤ الفرص، وخاصة أن بيئة العمل كانت تعاني من نقص الفرص والتطور؛ مما أدى إلى زيادة الاهتمام بالتخطيط للحياة الوظيفية والشخصية من خلال الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية (Grote&Guest,2017,p.150)، وفي الثمانينيات من القرن العشرين، تشكل اهتمام واضح ببرامج جودة الحياة الوظيفية، وذلك يرجع إلى عدة أسباب منها النتائج السلبية لتخفيض الموظفين في بعض المؤسسات العالمية، كاتجاه لترشيد التكاليف ومصدر للميزة التنافسية؛ مما أدى إلى زيادة الاستثناء وحالة القلق والإحباط لدى الموظفين (جواد الرب، 2009، ص324).

وقد انتشر مفهوم جودة الحياة الوظيفية ليدخل إلى العديد من المجالات التنظيمية، وأصبح يشير إلى توفير المنظمة لعوامل وأبعاد حياة وظيفية أفضل للعاملين بها (زاهر، 2016، ص109).

ومن مراجعة الباحثة للعديد من الدراسات السابقة التي بحثت في موضوع جودة الحياة الوظيفية، خلصت إلى أن ثمة تنوعاً في تعريفات جودة الحياة الوظيفية، إلا أن جميع تلك التعريفات اتفقت على التركيز على تحسين بيئة العمل وحياة العاملين فيها، وإجمالاً يشير مفهوم جودة الحياة الوظيفية إلى مجموعة من العمليات المتكاملة والمخططة والمستمرة، التي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية

للعاملين، وحياتهم الشخصية أيضًا، والذي يساهم بدوره في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة والعاملين فيها والمتعاملين معها، من هذه الدراسات: دراسة (البليسي، 2012، ص7)، ودراسة (ماضي، 2015، ص112)، ودراسة (البلوشي، 2016، ص35)، ودراسة (الظفيري، 2019، ص391)، ودراسة (الشنطي، 2016، ص35)، ودراسة (الريميدي، 2020، ص3)، ودراسة (البياري، 2018، ص13)، ودراسة (عبدالغني، 2017، ص57)، ودراسة (شملان، 2019، ص219)، ودراسة (السيد، 2018، ص243)، ودراسة (محمد ومحمد، 2018، ص97).

لقد أجمعت الدراسات السابقة على المكونات التالية في مفهوم جودة الحياة الوظيفية:

أ. أن جودة الحياة الوظيفية هي السياسات والإجراءات والعمليات التي تنفذها المنظمة بهدف تطوير وتحسين الحياة الوظيفية والشخصية للعاملين فيها.

ب. أنها مجموعة من الأنظمة والبرامج المرتبطة بتحسين وتطوير مختلف الجوانب الخاصة برأس المال البشري للمنظمة، والتي من شأنها أن تؤثر على حياة العمل للأفراد، وبيئتهم الاجتماعية والثقافية والصحية، والذي ينعكس إيجابيًا على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين.

ج. أن جودة الحياة الوظيفية هي مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة، والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية.

د. أنها تتضمن علميات تهدف إلى تحقيق الأمن الوظيفي والعدالة في نظم الأجور والحوافز والترقيات المبنية على أساس الكفاءة والمهنية.

هـ. أنها مفهوم شامل لجميع المشكلات الإنسانية في بيئة العمل، مع مراعاة حقوق العاملين الدستورية والمتمثلة في الحفاظ على حقوق العاملين وكرامتهم، وتوافر مناخ عمل جيد لهم وإعطائهم الفرصة للتعبير عن آرائهم، وتحقيق العدالة والمساواة فيما بينهم وتحقيق التوازن والتوافق بين الحياة الوظيفية والحياة الأسرية للعاملين.

وأنها تتضمن مجموعة من المؤشرات القابلة للملاحظة والقياس المباشر.

التعريف الإجرائي لجودة الحياة الوظيفية في البحث الراهن:

حددت الباحثة جودة الحياة الوظيفية إجرائيا في البحث الراهن إلى الممارسات التي تتم داخل الجامعة، والتي تستهدف الآتي:

- درجة عالية من الأمان والاستقرار الوظيفي لعضوات هيئة التدريس.
- درجة عالية من التقدم والترقي لعضوات هيئة التدريس.
- درجة عالية من تحقيق مشاركة عضوات هيئة التدريس في صناعة القرار داخل الجامعة.
- درجة عالية من تحقيق النمو المهني والمهاري لعضوات هيئة التدريس في مجتمع البحث.

4- جودة الحياة الوظيفية في ضوء نظرية التنظيم الرشيد لماكس فيبر

بالنظر إلى أن الدراسة الراهنة تبحث في موضوع جودة الحياة الوظيفية لعضوات هيئة التدريس بالجامعات السعودية، وبما أن الجامعة تعد بناءً وتنظيمًا اجتماعيًا فسوف تعرض الباحثة لإسهام ماكس فيبر في نظرية التنظيم.

عرف ماكس فيبر التنظيم بوصفه علاقة اجتماعية محدودة أو مغلقة عن الخارج بغرض الضبط، يكون الالتزام بنظامها مضمونًا بفضل سلوك أشخاص معينين، ممن يكون سلوكهم قائمًا على تطبيق ذلك النظام، ويضيف فيبر Weber أن وجود التنظيم مرتبط ارتباطًا تامًا بوجود مدير، وإذا اقتضى الأمر بوجود مجلس إدارة أيضًا، أي وتعبير أدق: في قيام فرصة أن يحدث فعل من أشخاص محددين يهدف تبعًا لمعناه إلى تطبيق لوائح التنظيم (فيبر، 2011، ص 86)

وتعد البيروقراطية المفهوم المركزي في معالجة فيبر للتنظيمات البيروقراطية، والتي تعد بالنسبة إليه العمود الفقري لكل تنظيم اجتماعي، وهي تحدد في خطوطها العامة التسلسل الإداري ونظام الحقوق والواجبات، ومبدأ تقسيم العمل وآلية العمل لكل عناصر التنظيم، وتتميز العلاقات الاجتماعية فيه بالرسومية البعيدة عن الأجواء والاعتبارات الشخصية والعواطف، ويعتمد نظام الترقيات والمكافآت على الأقدمية والكفاءة الشخصية. (صديق، 2011م، ص 331)

لقد نظر فيبر للبيروقراطية على أنها عبارة عن مجموعة صارمة وثابتة من القواعد والعقوبات الجزائية التي تحكم المنظمة ككل، وأن المسؤولية موكلة بصفة خاصة لبعض الموظفين، بحيث يتم تنفيذ الواجبات طبقًا للائحة ثابتة. (روث، 2001م، ص 48)

وينظر فيبر إلى التنظيم البيروقراطي بوصفه أعظم اختراع اجتماعي توصل إليه الإنسان، ومبرره في ذلك أن التنظيم البيروقراطي يتميز عن بقية أشكال التنظيم الأخرى بالتفوق من الناحية التقنية، وقد يعود هذا إلى وضوح الأدوار، التي على الموظفين خاصة وأفراد المجتمع على العموم القيام والالتزام بها، دونما تدخل عوامل خارج التنظيم (بن نوار، 2005م، ص 151).

وقد استند فيبر في نظريته عن التنظيم على مفهومه للسلطة والتي ميز بها بين ثلاثة أنماط، ويرى فيبر أن السلطة تتميز بأن صاحبها لديه الحق في ممارستها، وأن من يخضع لها يرى أن من واجبه طاعتها، وهذا الامتثال لا يحدث بتأثير من الرؤساء، بل نتيجة للضغوط الاجتماعية التي يمارسها الرؤوسون أنفسهم، وهذا هو السبب في أن امتثال الرؤوسين هو امتثال طوعي في طبيعته؛ لأن قيم الجماعة هي وحدها التي تستطيع أن تمنح ممارسة الضبط الاجتماعية طابعها الشرعي، وفي ضوء هذا الفهم حاول فيبر تصنيف أنماط السلطة وتحديدتها في ضوء التوجه القيمي العام الذي يسندها إلى ثلاثة أنماط للسلطة: (عبد المعطي، 1981م، ص 93-94)

أ. السلطة الكارزمية (الروحية والشخصية)، والتي تستند على الإلهام ويستمد القائد شرعيته من الخصائص الفريدة، التي يتمتع بها والقدرات التي تتميز بها، والتي تجعل منه زعيم له هيبة وتعظيم وتقدير.

ب. السلطة التقليدية: يستمد الفرد أو القائد سلطته من توارث السلطة، وكان هذا النموذج واضحاً في عهد الاقطاع الذي مرت به أوروبا.

ج. السلطة القانونية: هذا النوع من السلطة يؤمن الأفراد من خلاله بسلطة وسيادة القانون، وهذه السلطة تخص المجتمعات الحديثة التي تتميز بالنظام

الحكومي، وتقوم على أساس التنظيم العقلي للإدارة، كما تتميز بوجود قواعد محددة موضوعية، تحدد بطريقة رشيدة التسلسل الرئاسي لهذا الجهاز، بالإضافة إلى ما تنظمه من حقوق وواجبات (ساكري، 2008م، ص ص 43-44).

ولعل أفضل نموذج من بين هذه النماذج الثلاث من وجهة نظر ماكس فيبر هو نموذج السلطة القانونية (العقلية الشرعية)، الذي يقوم على الإيمان بسيادة القانون وصوابه، إذ تفترض هذه السلطة وجود مجموعة رسمية من المعايير الاجتماعية، تتولى تنظيم السلوك تنظيمًا رشيدًا، بحيث يتمكن هذا السلوك من تحقيق أهداف محددة، فالطاعة في هذا النمط أو النموذج من السلطة لا تكون لشخص محدد، وإنما تكون لمجموعة من المبادئ التي تفرض إتباع التوجهات والأوامر الصادرة عن الرئيس، بغض النظر عن شخصية هذا الرئيس، وفضلاً عن ذلك فإن هناك إجراءات واضحة تتبع لكي يشغل الرئيس وضعه الاجتماعي (كالتعيين أو الانتخاب) ، وبمقتضى ذلك يمارس سلطته في إطار الحدود التي رسمها القانون الساري المفعول، ويذهب ماكس فيبر Max Weber إلى أن السلطة القانونية تمثل النمط الشائع في التنظيمات الحديثة، وعلى الأخص الحكومي منها. (بن نوار، 2005م، ص 521)

توظيف النموذج النظري في تفسير موضوع الدراسة:

يمكن الاستفادة من مقولات نموذج ماكس فيبر حول التنظيم الرشيد في فهم وتفسير قضايا موضوع البحث الراهن، والذي يدور حول جودة الحياة الوظيفية للمرأة العاملة، فثمة ارتباط قوي بين مؤشرات جودة الحياة الوظيفية، وشروط تحقق الرشادة في التنظيم (مؤسسات العمل)، فشروط التنظيم الرشيد القائم على السلطة القانونية، يضمن تحقق درجة عالية من مؤشرات جودة الحياة الوظيفية،

فمبادئ التنظيم الرشيد المستند على اللوائح والنظم والمتقيد في عمله بالقوانين، تضمن تحقق جودة الحياة الوظيفية في مستوياتها الأربعة وهي: الاستقرار والأمان الوظيفي، التقدم والترقي الوظيفي، المشاركة في صناعة القرار، النمو المهني والوظيفي.

6-الدراسات السابقة:

تناولت دراسة "الريميدي ومحمد، 2022م" موضوع "أثر جودة الحياة الوظيفية على الأداء والفاعلية التنظيمية في شركات السياحة المصرية: الاستغراق الوظيفي كمتغير وسيط"، يدور موضوع الدراسة حول أنه تلعب جودة الحياة الوظيفية دوراً هاماً في نجاح شركات السياحة في بيئة العمل، حيث تساهم في زيادة الرضا الوظيفي، والاستغراق الوظيفي، وتحسين أداء العاملين، وزيادة الفاعلية التنظيمية، ودعم القدرة التنافسية لهذه الشركات. وتهدف الدراسة إلى استكشاف أثر جودة الحياة الوظيفية على أداء العاملين، ولتحقيق هدف الدراسة؛ قام الباحثان بتصميم استمارة استقصاء وتوزيعها على عينة عشوائية من مديري شركات السياحة المصرية فئة "أ" بالقاهرة، حيث تم توزيع 500 استمارة استقصاء، وتم استرداد 471 استمارة. وقد توصلت الدراسة إلى أن الاستغراق الوظيفي يؤثر بشكل إيجابي ومعنوي على أداء العاملين والفاعلية التنظيمية في شركات السياحة. وأيضاً توصلت الدراسة إلى أن الاستغراق الوظيفي يلعب دوراً وسيطاً جزئياً في تعزيز العلاقة بين جودة الحياة وأداء العاملين، وبين جودة الحياة الوظيفية والفاعلية التنظيمية في شركات السياحة.

كما تناولت دراسة "البلوشي والظفري، 2019م" موضوع "جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بمعتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية لدى المعلمين بسلطنة

عمان"، هدفت الدراسة الحالية إلى التنبؤ بمعتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية من خلال جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين بسلطنة عمان، كما قامت الدراسة بالكشف عن الفروق بين الذكور والإناث في معتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية، وأبعاد جودة الحياة الوظيفية، اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التنبؤي، حيث شارك (1233) معلماً من معلمي مادة الرياضيات بمدارس المرحلة الإعدادية، طبق عليهم مقياس معتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية ومقياس جودة الحياة الوظيفية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى امتلاك المعلمين مستوى مرتفع من معتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية، وجودة الحياة الوظيفية، ووجود فروق دالة إحصائية بين المعلمين والمعلمات في معتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية، وأبعاد جودة الحياة الوظيفية لصالح المعلمات. كما توصلت إلى أن الجنس يسهم في التنبؤ بمعتقدات الكفاءة الذاتية لدى المعلمين بنسبة 3.7%، وأن الجنس وأبعاد جودة الحياة الوظيفية معاً يسهمان بنسبة 33.8% في تفسير التباين في معتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية.

كما تناولت دراسة "أحمد وياسين، 2019م" موضوع "جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي: دراسة حالة مؤسسة باتيميتال فرع عين الدفلى"، تضمنت هذه الدراسة موضوع جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بمؤسسة باتيميتال فرع عين الدفلى، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، وبرنامج SPSS الإصدار 24 لاختبار فرضيات الدراسة، حيث تم توزيع 45 استبانة استرد منهم 37. توصلت هذه الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أن بعد الأجر والرواتب يعتبر من أهم أبعاد جودة الحياة الوظيفية تأثير على الأداء

الوظيفي، بينما يعتبر بعد الترقية والتقدم الوظيفي أقل بعداً من أبعاد جودة الحياة الوظيفية تأثيراً على الأداء الوظيفي داخل مؤسسة باتيميتال.

كما تناولت دراسة "حسن عسيري، 2019م" موضوع " دور القيادة الخادمة كمدخل لجودة الحياة الوظيفية لمعلمي التعليم العام بالمملكة العربية السعودية"، هدفت هذه الدراسة إلى استقصاء دور القيادة الخادمة كمدخل لجودة الحياة الوظيفية لمعلمي التعليم العام بالمملكة العربية السعودية، وتكون مجتمع وعينة الدراسة من معلمي التعليم العام بالمملكة العربية السعودية للعام 1439هـ/ 2018م، واتبعت الدراسة المنهج التحليلي الفلسفي، وذلك من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة وقراءتها قراءة فاحصة ومتأملّة، ومن ثم الوصول إلى دور القيادة الخادمة في تحقيق جودة الحياة الوظيفية لمعلمي التعليم العام، وتوصلت الدراسة لدلالات ثابتة فيما يتعلق بمناقشة مباحث الدراسة الثلاث وهي: الأول وهو الأسس النظرية لمدخل القيادة الخادمة، والمبحث الثاني وهو الأسس النظرية، والفكرية لجودة الحياة الوظيفية، والمبحث الثالث وهو دور القيادة الخادمة كمدخل لتحقيق جودة الحياة الوظيفية لمعلمي التعليم العام بالمملكة العربية السعودية، وقدمت الدراسة تصورات ومعايير فيما يتعلق بتحقيق جودة الحياة الوظيفية للمعلمين في المملكة العربية السعودية، وأكدت الدراسة على الدور البارز للقيادة الخادمة بأبعادها المختلفة في تحقيق جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين في مدارس التعليم العام بالمملكة العربية السعودية.

كما تناولت دراسة "همام حمادنه، 2019م" موضوع "مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية"، هدفت الدراسة التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة

التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية. ولتحقيق هدف الدراسة تم تطوير استبانة وتوزيعها إلى عينة الدراسة التي تكونت من (420) عضو هيئة تدريس، 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).

كما تناولت دراسة "عبدالوهاب بن شمیلان، 2019م" موضوع "كيفية تحسين جودة الحياة الوظيفية بالقطاع الحكومي السعودي وقياس أثرها علي أداء العاملين"، هدفت الدراسة إلى الاستفادة من أفكار العاملين، وجعلهم أفراداً فاعلين في عمليات التغيير، وبالتالي تحسين جودة الحياة الوظيفية بالقطاع الحكومي، والتعرف على تأثير جودة الحياة الوظيفية على أداء القطاع الحكومي في المملكة، والتعرف على المتغيرات الشخصية المؤسسية، ودورها في تحسين جودة الحياة الوظيفية، كما هدفت إلى التعرف على أفضل الممارسات التي تقوم المؤسسات الحكومية بالمملكة بتطبيقها لتحسين جودة الحياة الوظيفية، وأثر ذلك على أداء العاملين فيها. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، الذي يهدف إلى توفير البيانات والحقائق عن المشكلة. وتكون مجتمع البحث من ثلاث مؤسسات حكومية سعودية؛ وهي وزارة العدل وجامعه الملك فيصل والهيئة الملكية بالجبيل. وتوصلت الدراسة إلى بعض النتائج؛ منها أن العمل

الوظيفي في القطاع الحكومي يعوقه الكثير من المعوقات، وأنه توجد مشكلات خاصة ببيئة العمل، تتمثل في سوء الإدارة، وكيفية التعامل مع المرؤوسين. كما تناولت دراسة "هويدا المنان، 2018م" موضوع "جودة حياة العمل وأثرها علي الاستغراق الوظيفي: الدور الوسيط لرأس المال النفسي"، تنطلق الدراسة من مقارنة تعتبر جودة حياة العمل من المواضيع المهمة في نجاح المنظمات، إلا أن هنالك ندرة في الدراسات السابقة خصوصاً في الدول النامية؛ ولذا هدفت هذه الدراسة لاختبار جودة حياة العمل على الاستغراق الوظيفي، ودراسة الدور الوسيط لرأس المال النفسي في هذه العلاقة، وتمثل المجتمع المستهدف للدراسة من طلاب الدراسات العليا متمثلاً من طلاب الجامعات بولاية الخرطوم، وتم بناء نموذج الدراسة باستخدام نظرية السبب والنتيجة ونظرية التبادل الاجتماعي باستخدام المنهج الوصفي، من عينة غير احتمالية قصدية. بلغت (250)، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن هنالك علاقة إيجابية متوسطة بين جودة حياة العمل والاستغراق الوظيفي ورأس المال النفسي، وكما أشارت النتائج أيضاً إلى أن هنالك علاقة إيجابية بين رأس المال النفسي والاستغراق الوظيفي. وكشفت الدراسة على أن رأس المال النفسي لا يتوسط العلاقة بين جودة حياة العمل والاستغراق الوظيفي.

كما تناولت دراسة "سماح السيد، 2018م" موضوع "تحسين جودة الحياة الوظيفية لمعلمي مدارس التعليم الثانوي العام في ضوء مدخل الإدارة بالمشاركة"، هدف البحث إلى التعرف على أهمية تحسين جودة الحياة الوظيفية لمعلمي مدارس التعليم الثانوي العام في ضوء مدخل الإدارة بالمشاركة، واعتمد البحث على المنهج الوصفي، وتتمثل الأداة في إعداد استبانة تم توجيهها إلى عينة عشوائية

من معلمي مدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية، والتي تمثل 5% من المجتمع الأصلي للكشف عن واقع جودة الحياة الوظيفية بتلك المدارس وآليات تحسينها، وتم التوصل إلى النتائج التالية: كما توصلت أيضا إلى وجود مجموعة من الآليات التي يمكن من خلالها تحسين جودة الحياة الوظيفية لمعلمي مدارس التعليم الثانوي العام في ضوء مدخل الإدارة بالمشاركة، والتي يمكن أن تزيد من رضاهم الوظيفي وزيادة دافعيتهم نحو العمل.

كما تناولت دراسة "سمر البياري، 2018م" موضوع "جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية بقطاع غزة"، هدفت الدراسة للتعرف على جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية بقطاع غزة. وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي للدراسة، حيث تم تصميم استبانة الدراسة كوسيلة لجمع البيانات اللازمة، طبقت على عينة من 179 مفردة. أظهرت النتائج أن المتغيرات المؤثرة في الالتزام التنظيمي هي (ظروف العمل المادية، التوازن بين الحياة والعمل، الأجور والمكافآت، الأمان والاستقرار الوظيفي) وكان هذا التأثير ذو دلالة إحصائية، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول جودة الحياة الوظيفية، وأثرها على الالتزام التنظيمي تعزى إلى البيانات الشخصية (مكان العمل: لصالح وزارة العمل، العمر: لصالح من هم أعمارهم 50 سنة فأكثر، المسمى الوظيفي: لصالح مدير عام) ما عدا الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة.

كما تناولت دراسة "محمد ومحمد، 2018م" موضوع "ظروف بيئة العمل التربوية وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية: دراسة ميدانية لدى المعلمين في مرحلة

التعليم الثانوي بمدارس محافظة دمشق"، هدف البحث إلى الكشف عن مستوى الظروف في بيئة العمل التربوية في مدارس محافظة دمشق، وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية تبعاً لمتغيرات البحث (الجنس، عدد سنوات الخبرة). من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في مرحلة التعليم الثانوي. تكونت عينة البحث من (100) معلماً ومعلمة في مدارس محافظة دمشق، الفصل الثاني من العام الدراسي (2016)، استخدم الباحث مقياسين: مقياس ظروف بيئة العمل من إعداد الباحث، ومقياس جودة الحياة الوظيفية، ومن أهم النتائج: كشفت نتائج البحث عن مستوى جودة الحياة الوظيفية في مدارس محافظة دمشق، والمكونة من النسب التي تراوحت ما بين (3،62.2،54)، ويأتي ترتيب المجالات حسب المتوسطات، والنسب المئوية وفق الترتيب الآتي: المجال الاجتماعي بالمرتبة الأولى يليه المجال الحياتي ثم المجال النفسي، والمجال الوظيفي في آخر مرتبة، أما الدرجة الكلية للمقياس فكانت (73،75%). كنسب مئوية وهي درجة مرتفعة، مما يعني وجود جودة حياة وظيفية لأفراد عينة البحث من المعلمين، وتبين أنه توجد علاقة ارتباطية إيجابية بين كل من ظروف بيئة العمل والمجال النفسي، والمجال الاجتماعي والمجال الوظيفي والمجال الحياتي، ولا توجد فروق بين الجنسين في بيئة العمل ككل، ولوحظ وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسط الذكور والإناث على مصدر الحوافز والترقية لصالح الذكور، ولا توجد فروق دالة احصائياً في أبعاد ظروف بيئة العمل باستثناء بعد النمو المهني.

كما تناولت دراسة "عمرو عبد الغني، 2017م" موضوع "أثر القيادة الأخلاقية على جودة حياة العمل: دراسة تطبيقية على مصلحة الضرائب المصرية (قطاع الضرائب على الدخل)"، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مفهوم

القيادة الأخلاقية وأثرها علي جودة حياة العمل كذلك التعرف على طبيعة العلاقة بين أبعاد القيادة الأخلاقية وجودة حياة العمل بقطاع الدخل بمصلحة الضرائب المصرية، والتي تُعد قاطرة التنمية القومية. وصممت استمارة استقصاء، ووزعت على عينة مكونة من 380 موظف، وتم اختيارها بأسلوب العينة المنتظمة. وتبين من تحليل نتائج الدراسة الميدانية واختبار الفروض أنه يوجد تأثير جوهري لأبعاد القيادة الأخلاقية منفردة وهي (التوجه نحو المرؤوسين، العدالة، توضيح الدور، التوجيه الأخلاقي، النزاهة) على جودة حياة العمل والمتمثلة بأبعادها في (ظروف العمل المعنوية، خصائص الوظيفة، الأجور والمكافآت، المشاركة في القرارات، جماعة العمل، أسلوب الإشراف) في القطاع محل الدراسة. وهو ما يشير إلى أن أبعاد القيادة الأخلاقية السابق ذكرها، عدا بعد التوجه نحو المرؤوسين لها دور إيجابي في زيادة جودة حياة العمل.

كما تناولت دراسة "هاشم أبو حميد، 2017م" موضوع " أثر أبعاد جودة حياة العمل على فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى بغزة"، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر أبعاد جودة حياة العمل على فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى بغزة، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي للوصول إلى النتائج، وصمم الباحث استبانة كأداة لجمع البيانات، مستخدماً أسلوب الحصر الشامل لـ (185) موظفاً، وتوصلت الدراسة الى عدد من النتائج أهمها ما يأتي: وجود علاقة بين أبعاد جودة حياة العمل، وفاعلية اتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى بغزة. ووجود تأثير إيجابي لأبعاد جودة حياة العمل على فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى بغزة.

كما تناولت دراسة "رجاء نصار، 2017م" موضوع "دور جودة الحياة الوظيفية في تحسين مستوى سلوك المواطنة التنظيمية: دراسة ميدانية على العاملين في جامعة فلسطين"، هدفت الدراسة إلى التعرف على دور جودة الحياة الوظيفية في تحسين مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في جامعة فلسطين، ولتحقيق أهداف الدراسة الحالية تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وقد تكون مجتمع الدراسة من الموظفين الأكاديميين والإداريين المتفرغين العاملين في جامعة فلسطين، والبالغ عددهم (257)، أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: تتوافر جودة الحياة الوظيفية في جامعة فلسطين بدرجة متوسطة (66.24%)، وبلغت نسبة سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في جامعة فلسطين (76.69%) بنسبة متوسطة، وتوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($a < 0.05$) بين جودة الحياة الوظيفية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في جامعة فلسطين، ويوجد أثر لأبعاد جودة الحياة مجتمعة على ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في جامعة فلسطين، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($a < 0.05$) بين متوسطات استجابات الباحثين حول جودة الحياة الوظيفية وسلوك المواطنة تعزى للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي).

كما تناولت دراسة "مروان البربري، 2016م" موضوع "دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في شبكة الأقصى للإعلام والإنتاج الفني"، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى درجة توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية، وقياس مستوى الاحتراق الوظيفي، استخدم المنهج

الوصفي التحليلي، وأيضاً الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات الضرورية. وتكونت عينة الدراسة من (198) موظفاً كحد أدنى، تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية الطبقية من العاملين بشبكة الأقصى للإعلام والإنتاج والفني، والبالغ عددهم (407) موظفاً. وتم توزيع (210) استبانة، وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها: مستوى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية مجتمعة كانت متوسطة وبوزن نسبي (61.33%)، ومستوى انتشار ظاهرة الاحتراق الوظيفي بين العاملين كانت (49.64%)، وتوجد علاقة عكسية ضعيفة (-0.242) ذات دلالة احصائية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والاحتراق الوظيفي، ويؤثر بعد العلاقات الاجتماعية وبعد مشاركة العاملين في الإدارة تأثيراً إيجابياً معنوياً في الاحتراق الوظيفي.

تناولت دراسة "خليل ماضي، 2016م" موضوع "الممارسات الاستراتيجية والمهارات الفكرية للقيادات الجامعية ودورها في تحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملين في الجامعة الإسلامية"، يهدف البحث للتعرف علي الممارسات الاستراتيجية والمهارات الفكرية للقيادات الجامعية ودورها في تحسين جودة الحياة الوظيفية في الجامعة الإسلامية، وقد استخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي لهذا الغرض، واستخدم قائمة الاستقصاء أداة رئيسة لجمع البيانات، وبلغ حجم المجتمع (87) مفردة، وتوصلت نتائج البحث إلى أنه يوجد أثر وعلاقة ذات دلالة إحصائية بين الممارسات الاستراتيجية: (التوجه الاستراتيجي، وتنمية رأس المال البشري وتطويره، إدارة الصراع التنظيمي، ودعم الثقافة التنظيمية، ومساندة الممارسات الأخلاقية)، والمهارات الفكرية للقيادات الجامعية، وتحسين جودة الحياة الوظيفية بالجامعة الإسلامية.

كما تناولت دراسة "عبدالرحمن صبحي، 2015م" موضوع "جودة حياة العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري في شركة الاتصالات الخلوية الفلسطينية- جوال"، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على جودة حياة العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري في شركة الاتصالات الخلوية الفلسطينية. جوال، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت الدراسة على أسلوب الحصر الشامل لجميع الموظفين العاملين في الشركة، وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين أبعاد جودة حياة العمل: (مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات، نظم الترقية والتقدم الوظيفي، الاستقرار والأمان الوظيفي، برامج التدريب والتعلم، الصحة والسلامة المهنية، الأجور)، والإبداع الإداري في شركة الاتصالات الخلوية الفلسطينية.

كما تناولت دراسة "خليل ماضي، 2014م" موضوع "جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين"، يهدف البحث للتعرف إلى جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الفلسطينية، وقام الباحث بصياغة ثلاث فرضيات رئيسية، ومجموعة من التساؤلات لتغطي كافة جوانب هذا البحث. استخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي لهذا الغرض، واستخدام قائمة الاستقصاء كأداة رئيسية لجمع البيانات، وبلغ حجم المجتمع (3254)، خلصت الدراسة إلى أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي للعاملين، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات الباحثين، فيما يتعلق بأرائهم حول جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات" تعزى إلى المتغيرات الشخصية والوظيفية، وأظهرت النتائج أنه يوجد

تأثير مهم ذو دلالة إحصائية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية وأن أهم الأبعاد تأثيراً في الأداء الوظيفي تتمثل في: فرص الترفي والتقدم الوظيفي، العلاقات الاجتماعية، الاستقرار والأمان الوظيفي، المشاركة في اتخاذ القرارات، برامج التدريب والتعلم، التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية.

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

تناولت دراسة "Francis and fonececa,2023" موضوع "جودة الحياة الوظيفية بين الموظفين: دراسة وصفية"، تنطلق الدراسة من فرضية أساسية تمثل مشكله الدراسة وموضوعها، وهي أن مفهوم جودة الحياة الوظيفية وجودة الحياة عامة عبارة عن حالة من الشعور بالأمان المشبع بتحقيق الاحتياجات، التي تساعد على تهيئة البيئة المناسبة للعمل أو لظروف الحياة، وأن جودة الحياة مفهوم متسع، ليشمل كل العلاقات والممارسات التي يقوم بها الشخص، بما في ذلك أهميتها لتحقيق جودة العمل الوظيفي تهدف الدراسة إلى تحليل خصائص جودة الحياة الوظيفية بين الموظفين، ودورها في فهم العلاقات داخل أي منظمة، واعتمدت الدراسة على المنهج التحليلي بالاعتماد على أداة الاستبيان لجمع البيانات من العاملين في أهم القطاعات الصناعية هوسور لفحص جودة الحياة الوظيفية بين الموظفين، وتوصلت الدراسة إلى نتائج عدة منها أن جودة الحياة الوظيفية تساعد في الحفاظ على نسق العمل ذاته من خلال تقليل التوتر، ومنع الازهاق في مكان العمل، وأن مفهوم جودة الحياة الوظيفية من منظور الموظفين يحتاج إلى مزيد من نشر الوعي، لدى مشرفي وأداري أية منظمة، وأن تقديم مساحات آمنة للعمل ومريحة يساعد أي منظمة على تحقيق أهدافها بشكل إيجابي ومستدام.

كما تناولت دراسة "Kummar, 2019" موضوع "دراسة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والقدرة على الإبداع للموظفين في قطاع تكنولوجيا المعلومات في الهند"، هدفت الدراسة إلى اختبار العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وقدرة الموظف على الإبداع والابتكار في قطاع تكنولوجيا المعلومات، كما اعتمدت الدراسة على منهجية المسح الاجتماعي، وكانت أداها الدراسة هي الاستبيان حيث تكونت العينة من 234 موظفًا يعملون في شركة قطاع تكنولوجيا المعلومات في الهند، وتوصلت الدراسة إلى نتيجة أساسية مفادها أن هناك علاقة متبادلة بين تحقيق بيئة مناسبة للعمل، أي تحقيق جودة الحياة الوظيفية للعاملين، وبين الإبداع لدى الموظفين والعاملين، علاوة على ذلك فتحقيق الأمن الوظيفي للموظف أو العامل يعد عنصرًا فاعلاً في استقراره وقدرته على الإبداع، كما توصلت إلى أن كثرة الأعباء الوظيفية تلعب دورًا سلبيًا في التأثير على مستوى الإبداع لدى الموظف أو العامل.

كما تناولت دراسة "Sumathi and Valemurugan, 2017" موضوع "جودة الحياة الوظيفية للموظفين في الشركات الخاصة مع الإشارة إلى كويمباتور"، وهي دراسة تحليلية تستهدف تحليل أهمية تحقيق جودة الحياة الوظيفية في بيئة العمل للموظفين في احد الشركات مع تناول شركة كويمباتور في التحليل والتطبيق، كنموذج لتحقيق المفهوم واقعيًا، حيث تنظر الدراسة الى ان جودة الحياة الوظيفية يُعد من المفاهيم بالغه الأهمية في حياه الموظف وان تحقيق الجودة العالية ضروري لأي منظمه لهدفين هما استمراريه الموظف في العمل وكذلك استمراريه المنظمة ذاتها حاولت الدراسة التعرف على العوامل التي لها تأثير على تحقيق جودة الحياة الوظيفية وخلصت الى ان تحقيق الرضا الوظيفي يساعد على

التميز والتفوق والابداع لدى موظفي الشركات في القطاع الخاص ويساعد على جذب العمالة بشكل اكبر والاحتفاظ بالموظفين لوقت اطول بما يعزز استقرار وقدره المنظمة على الاستمرار وتحقيق اهدافها وتوصلت الدراسة الى ان العلاقة شديده الصلة بين تحقيق المنظمة لأهدافها وتحقيقها لجودة الحياة الوظيفية للعاملين بها بما يُشكل حلقة متصلة، كما توصلت إلى أن تهيئة ظروف وبيئة العمل وتحقيق المؤشرات المرتبطة بجودة الحياة الوظيفية تنعكس علي المنظمة بشكل إيجابي.

كما تناولت دراسة "Ramawickrama et all, 2017" موضوع "جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي: أوجه العلاقة الارتباطية"، تستهدف الدراسة التعرف على مفهوم جودة الحياة الوظيفية بشكل أساسي وكذلك مفهوم الرضا الوظيفي، وتحاول إيجاد صيغة توليفيه وعلاقات ارتباطيه بنائية مشتركة بين المفهومين خاصة في سياق بيئة العمل في سريلانكا وتطور الدراسة حول عدة قضايا وتساؤلات مثل أصل وتعريفات وأهمية جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي وطبيعة التماثل بين بيئة وتحقيق المفهومين واقعيًا وما اذا كان الرضا الوظيفي احد ابعاد جودة الحياة الوظيفية وكون الرضا الوظيفي في الواقع الميداني يشير الى بُعد مهم في تحقيق جودة الحياة الوظيفية وبيئة العمل ام لا، اعتمدت الدراسة على منهجية تحليل العديد من الأدبيات والدراسات المرتبطة بموضوع الدراسة مستخدمه المنهج التحليلي والارتباطي، خلصت الدراسة الى نتائج عدة منها ان جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي عناصر اساسيه واهم الاليات التي يمكن ان تعتمد عليها أي منظمة تطمح لتحقيق أهدافها ، وانه من الممكن النظر الى العلاقة الارتباطية والوثيقة بين جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي

ومن الضروري النظر للرضا الوظيفي على انه بعد مهم في سبيل تحقيق جودة الحياة الوظيفية ومن ثم يمكن ان ننظر لاتساع مفهوم جودة الحياة الوظيفية كمفهوم أكبر واعم واشمل من مفهوم الرضا الوظيفي.

كما تناولت دراسة "Saman Afroz,2017" موضوع "جودة الحياة الوظيفية: نموذج مفاهيمي تصوري", تهدف الدراسة الى تحديد واقتراح قائمة بعدد من العناصر الحيوية ذات الفاعلية في تحقيق جودة الحياة الوظيفية على مستوى الموظفين والمنظمة أيضا، ولتحقيق هدف الدراسة تم الاعتماد على تحليل مفهوم جودة الحياة الوظيفية باستخدام تحليل باريتو الذي يستند على تحديد العوامل الفاعلة دون غيرها حيث تم الاعتماد فقط على ١٣ عاملا من اصل ٢٧ وهي: التعويض المناسب والعادل وفرص النمو والشعور بالأمن ومساحة العمل والتكامل الاجتماعي والاشراف وقدرات التطور الإنساني والدستورية والمكافأة والاعتراف والامن الوظيفي والاستقلالية والتحكم والضبط والمشاركة، وتوصلت الدراسة الى نتائج منها ان غياب العوامل السابقة يقلل من امكانيه تحقيق مفهوم الجودة للحياة الوظيفية وانه في ضوء تلك الابعاد والعوامل يمكن وضع تصور عن كوم المنظمة محققة لجودة الحياة الوظيفية من عدمه وشعور العاملون بالأمن الوظيفي كونهم يقضون غالبه وقتهم في العمل الوظيفي.

كما تناولت دراسة "Swmay et all, 2015" موضوع "جودة الحياة الوظيفية: تطويره والتحقق من صحته", تنطلق الدراسة من خلفيه ان جودة الحياة الوظيفية تحظى في ايامنا هذه بأهمية متزايدة على مستوى العالم وتواجه المنظمات العديد من التحديات والمشكلات المتعلقة بالموارد البشرية والتي يعد استقرار الموظف وتحسين بيئة العمل له من ابرز تلك التحديات التي تواجهها

المنظمات كما ان تحقيق جودة الحياة الوظيفية يعد احد العوامل المساعدة على تحقيق استقرار بيئة العمل، هدفت الدراسة الى تطوير مقياس صالح للاستخدام يضم عدده مؤشرات وعوامل قابله للتحقيق ميدانيا والتحقق منها وتضم هذه الابعاد مؤشرات جودة الحياة الوظيفية، اعتمدت الدراسة على منهجية المسح الاجتماعي لعينه مكونه من 1092 موظف يعملون في مجال الميكانيكا من الشركات الصغيرة والمتوسطة في مجال التصنيع، خلصت الدراسة الى نتائج منها ان من اهم ابعاد تحقيق جودة العمل مؤشرات وعوامل مثل بيئة العمل وثقافة المنظمة والعلاقة والتعاون والتدريب والتطوير والتعويضات والمكافآت والتسهيلات والرضا الوظيفي والامن الوظيفي واستقلاليه العمل وكفاية الموارد.

كما تناولت دراسة "Srivastava and Kanpur,2014" موضوع "دراسة عن جودة الحياة الوظيفية: عناصرها الأساسية وانعكاساتها"، وهي دراسة تحليلية تنطلق من ملاحظه ان تدهور بيئة العمل المتزايد وعدم تحقيق البيئة الآمنة والرضا الوظيفي للعاملين ينعكس بشكل سلبي على جودة الحياة الوظيفية وقدرتهم على العطاء الوظيفي لأي منظمة وتنعكس ايضا على قدره الموظف على الموازنة بين حياته الشخصية والمهنية بشكل يؤثر سلبا على الاداء الوظيفي هذا الاختلاف وعدم القدرة على الموازنة بين الحياة الشخصية وبيئة العمل دفع المنظمات الى صياغه سياسات تعمل على ضرورة ادخال جودة الحياة الوظيفية وتحقيق عناصرها مثل الامن الوظيفي والرضا الوظيفي وكافه عناصر تحقيق جودة بيئة العمل كعناصر اساسيه لنجاح اي منظمه، خلصت الدراسة الى نتائج اساسيه تركز على ان الامن الوظيفي والرضا الوظيفي وخلق بيئة معتدلة توازن بين حاجات العمل والحياة الشخصية للموظف وتحقيق ممارسات واقعيه تتعلق

بتحسين وجودة الحياة الوظيفية كل ذلك ينعكس بشكل ايجابي على الموظف وكذلك على قدره أي منظمه على تحسين الإنتاجية الخاصة بها.

كما تناولت دراسة "Easton and Van Laar 2013" موضوع "جودة الحياة الوظيفية ماذا وكيف ولماذا؟"، وهي مقالة تحليلية تدور حول انه مصطلح جودة الحياة الوظيفية يُعد من ابرز المفاهيم المستخدمة بكثرة في الادبيات الأكاديمية لأكثر من 50 عاما ويُشير عادة الى كافة الجوانب التي تتعلق بجودة الحياة المتعلقة ببيئة العمل وتهيئه كافة الظروف والشروط التي تحقق قدره العامل على الاداء داخل اي منظمه كما تحاول المقالة تحليل ابعاد جودة الحياة الوظيفية وعناصرها واهميتها في تحقيق الرضا الوظيفي وتقليل الضغوط النفسية على العاملين كما تستعرض المقالة نشاء وتطور مفهوم جودة الحياة الوظيفية ولماذا تستهدف المؤسسات تحقيق جودة الحياة الوظيفية ومدى تعلق وارتباط جودة العمل الوظيفي بقدره المؤسسات على تحقيق الاهداف المخصصة لها، وتُنتم المقالة باستعراض الآليات التي من خلالها نستطيع تحقيق جودة العمل الوظيفي في اطار عدد من المؤشرات التي تساعد في ذلك وانها قابلة للتطبيق والتحقيق خاصة في ظل الاعتماد على تحقيق الاشباع والاحتياجات للموظفين من خلال الاعتماد على هرم الحاجات كما في نظريه "ماسلو" وان التركيز على هذه المستويات بشكل كبير يُساعد في خلق حاله تعبر عن جودة العمل الوظيفي مما يزيد من الكفاءة والقدرة لأفراد المنظمة ذاتها.

كما تناولت دراسة "Kashani,2012" موضوع "مراجعته للعلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وتحسين مستوى سلوك المواطنة التنظيمية: دراسة حاله", تهدف الدراسة الى تحليل العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وسلوك المواطنة التنظيمية في

شركه "لشاد" اولا من خلال تطبيق اختبار سبيرمان حيث تحديد العلاقة الإيجابية والهادفة بين تحقيق جودة الحياة الوظيفية وتحسين مستوى سلوك المواطنة التنظيمية ثم من خلال تطبيق اختبار فريدمان حول الابعاد التسعة لجودة الحياة الوظيفية، اظهرت النتائج انه لا توجد علاقة ذات معنى بين الخصائص الديموغرافية وجودة الحياة الوظيفية وتحقيق سلوك المواطنة التنظيمية كما اظهرت النتائج ان الأهمية الاجتماعية او البعد الاجتماعي متحقق في الشركة المستهدفة للتحليل بشكل مرغوب فيه حيث ان مراعاة الابعاد الاجتماعية في بيئة العمل تساعد على تحسين جودة الحياة الوظيفية ومستوى سلوك المواطنة التنظيمية.

كما تناولت دراسة "Sinha,2012" موضوع "العوامل المؤثرة على جودة الحياة الوظيفية: الأدلة التجريبية من المنظمات الهندية", تستكشف الدراسة العوامل التي تؤثر في تحقيق جودة الحياة الوظيفية في المنظمات والشركات، ركزت الدراسة بشكل أساسي على 100 موظف يشغلون مناصب إدارية متوسطة المستوى في مختلف المنظمات، اعتمدت الدراسة على منهجية التحليل العاملي لمعرفة أكثر العوامل تأثيراً في تحقيق هدف الدراسة، وتم استخلاص ثلاثة عوامل من مختلف المنظمات، وهي التوجيه والعلاقة المعيشية والمستقبلية والتوجيه المهني والتوجيه النظامي، وتشير نتائج الدراسة إلى أن هذه العوامل لها تلعب أدواراً كبيرة في تلبية احتياجات الموظفين، وأن الإدارة المتوسطة تتطلب تقدير جيد لتلك العوامل واستخدامها وتحقيقها بشكل ملائم في المستوى الوظيفي في الإدارات المتوسطة من أجل الحصول على أداء وظيفي متطور بشكل إيجابي على تطوير المنظمات.

موقع الدراسة الراهنة من الدراسات السابقة:

من العرض السابق للدراسات السابقة في موضوع جودة الحياة تبين أن هناك حالة من الغياب التام للدراسات الاجتماعية في مجال قضايا جودة الحياة الوظيفية، فكافة الدراسات التي وقعت تحت يد الباحثة تنتمي إلى مجال الدراسات التربوية فضلاً عن دراسات علم النفس، في الوقت الذي غاب فيه الاهتمام الاجتماعي تماماً عن هذا الموضوع، وهو ما يعطي لنا دلالة عن أهمية الدراسة قيد البحث. وعلى ذلك يتحدد موقع الدراسة الحالية بأنها تناولت موضوع جودة الحياة الوظيفية من منظور اجتماعي.

خامساً- الإجراءات المنهجية للدراسة:

1- **منهج الدراسة:** بالنظر إلى طبيعة موضوع البحث الراهن، فضلاً عن الأهداف التي سعت الدراسة إلى تحقيقها، والتساؤلات التي طرحتها الدراسة، فإن الطابع الوصفي يغلب على هذه الدراسة، ومن ثم فقد اعتمدت الباحثة على منهج المسح الاجتماعي بالعينة من أجل دراسة مؤشرات جودة الحياة لدى عضوات هيئة التدريس بالجامعات السعودية.

2- **طرق جمع البيانات:** قامت الباحثة بجمع البيانات التي تساعدها على إيجاد النتيجة لغرض هذه الدراسة من المصادر التالية:
أ. مصادر البيانات الثانوية: مثل المجلات العلمية المحكمة والكتب والدراسات ذات الصلة بقضايا الدراسة.

ب. البيانات الأولية: وهي البيانات التي حصلت عليها الباحثة بواسطة الاستبيان من مجتمع الدراسة.

3- أداة الدراسة: استخدمت الباحثة أداة الاستبيان على النحو التالي:

3-1 مكونات الأداة:

- الجزء الأول: الأسئلة الأساسية المتعلقة بخصائص العينة، وتكون من (9 أسئلة).

الجزء الثاني: ويتكون من أربعة محاور على النحو التالي:

أ. المحور الأول: الاستقرار والأمان الوظيفي وتكون من (8 عبارات).

ب. المحور الثاني: التقدم والترقي الوظيفي، وتكون من (6 عبارات).

ج. المحور الثالث: المشاركة في اتخاذ القرارات، وتكون من (5 عبارات).

د. المحور الرابع: النمو المهني والتدريب، وتكون من (5 عبارات).

3-2 صدق الأداة: قامت الباحثة بتطبيق الصدق الظاهري وصدق

الارتباط على النحو التالي:

أ. الصدق الظاهري: قامت الباحثة بعرض الاستبانة على مجموعة من

المحكمين المتخصصين (5 محكمين) من أساتذة التخصص، وقد التزمت

الباحثة بكافة الملاحظات التي قدمها المحكمون، وأبقت على الأسئلة

والعبارات التي تعدت نسبة الاتفاق عليها 90%.

ب. صدق الارتباط: استخدمت الباحثة معامل بيرسون لقياس صدق

الارتباط الداخلي للاستبانة، وهو ما يوضحه الجدول التالي:

جدول (1) نتائج اختبار بيرسون لقياس صدق الارتباط للاستبانة

| المحاور | قيمة r | مستوى الدلالة sig |
|---|---------|-------------------|
| الأول | **0.828 | 0.01 |
| الثاني | **0.782 | 0.01 |
| الثالث | **0.785 | 0.01 |
| الرابع | **0.823 | 0.01 |
| * دالة عند مستوى (0.05) **دالة عند مستوى (0.01) | | |

توضح بيانات هذا الجدول أن جميع معاملات الارتباط مرتفعة ودالة إحصائياً عند مستوى معنوي (0.01)، حيث تراوحت قيمة (r) ما بين (0.782 و 0.828)، وهو ما يعني أن ثمة ارتباطاً قوياً بين محاور الاستبانة، وهو ما يعطي مصداقية كبيرة على قدرة الاستبانة للحصول على البيانات المطلوبة.

3-3 ثبات الاستبانة: استخدمت الباحثة معامل ألفا كرونباخ للتحقق من ثبات الاستبانة، وقد بلغت نتيجة المعامل الإحصائي (0.866)، وهو ما يعني أن الأداة تتمتع بدرجة عالية من الثبات، ومن ثم يمكن الاعتماد عليها في الحصول على البيانات المطلوبة.

4-مجالات البحث:

4-1 المجال المكاني: تم تطبيق الدراسة الميدانية على ثلاث جامعات سعودية وهي: جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، وجامعة الملك سعود، وجميعها يقع مقرها في مدينة الرياض. وقد ركزت الباحثة على هذه الجامعات الثلاثة لعدد من الاعتبارات، يأتي في مقدمتها أن هذه الجامعات تعد من أقدم وأعرق الجامعات السعودية، ومن ثم فإن الخبرة التنظيمية لها كمنظمات عمل تجعلها أقرب إلى النموذج الرشيد، وفقاً لتحديد عالم الاجتماع ماكس فيبر، والذي اعتمدت الباحثة على

نموذجه النظري، في فهم معطيات الدراسة وتفسيرها، إضافة إلى ذلك تضم الجامعات الثلاثة عدد كبير من عضوات هيئة التدريس.

4-2 المجال البشري: مثل عضوات هيئة التدريس بجامعة الإمام وجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن وجامعة الملك سعود، وذلك هو المجال البشري الذي قامت الباحثة من خلاله بسحب عينة الدراسة.

4-3 المجال الزمني: تم تطبيق الدراسة الميدانية خلال الفترة من أول شهر نوفمبر 2022 إلى نهاية شهر ديسمبر 2022.

5- التحليل الإحصائي للبيانات:

5-1 المعاملات الإحصائية المستخدمة: اعتمدت الباحثة على المعاملات الإحصائية التالية:

- التكرارات والنسب المئوية: وذلك لوصف خصائص العينة.
- معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الأداة.
- معامل بيرسون لقياس صدق الارتباط للأداة.
- المتوسطات الحسابية لتحديد مستوى استجابة أفراد عينة الدراسة عن متغيراتها.
- اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه لقياس التباين في متوسطات استجابات عينة الدراسة على أبعاد الاستبيان وفقاً لمتغير سنوات الخبرة.

2-5 درجة القطع لفئات الدرجات لمستويات الإجابة:

جدول (2) درجة القطع لفئات الدرجات لكل مستوى من مستويات الاجابة

| الوزن النسبي | المستوى | الرأي | الوسط المرجح |
|--------------|------------|----------------|------------------|
| منخفض للغاية | أرفض بشدة | لا يحدث مطلقاً | من 1 الى 1.79 |
| منخفض | أرفض | لا يحدث | من 1.80 الى 2.59 |
| متوسط | محايد | يحدث احياناً | من 2.60 الى 3.39 |
| مرتفع | أوافق | يحدث غالباً | من 3.40 الى 4.19 |
| مرتفع للغاية | أوافق بشدة | يحدث بكثرة | من 4.20 الى 5 |

يوضح الجدول السابق أن درجة القطع حددت عن طريق طول خلايا (فئات) مقياس ليكارت الثلاثي المستخدم في الاستبانة، ووفقاً للأوزان الدرجات (1-2-3-4-5) واعتبرت المتوسطات المرجحة الموضحة بالجدول والمتوسط الحسابي لها هي الحد الفاصل بين مستوى الاستجابات في الاستبانة، وذلك لمتوسط الاستجابة للعبارة أو مجموعة البعد أو الدرجة الكلية للاستبانة.

3-5 عينة الدراسة وخصائصها:

طبقت الباحثة الدراسة الميدانية على عينة عمدية، تم سحب مفرداتها بالطريقة الميسرة، وذلك من خلال توزيع الاستبانة على أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الثلاثة من خلال أسلوب التطبيق الإلكتروني، وقد بلغ حجم العينة (278 عضوة هيئة تدريس)، والجدول التالي يوضح أهم خصائص عينة الدراسة:

جدول (3) خصائص عينة الدراسة

| النسب المتوية % | التكرارات | البيان | الخصائص |
|--------------------|------------|-------------------------------|--|
| 34.2 | 95 | الإمام محمد بن سعود الإسلامية | 1-توزيع العينة حسب الجامعة |
| 32.0 | 89 | الأميرة نورة بنت عبد الرحمن | |
| 33.8 | 94 | الملك سعود | |
| 100% | 278 | المجموع | |
| 19.4 | 54 | معيدة/ محاضرة | 2-توزيع عينة البحث حسب الدرجة الأكاديمية |
| 37.0 | 103 | أستاذ مساعد | |
| 35.3 | 98 | أستاذ مشارك | |
| 8.3 | 23 | أستاذ | |
| 100% | 278 | المجموع | |
| 10.8 | 30 | أقل من 5 سنوات | 3-توزيع عينة البحث حسب سنوات الخبرة |
| 14.7 | 41 | من 5 إلى أقل من 10 سنوات | |
| 37.1 | 103 | من 10 إلى أقل من 15 سنة | |
| 37.4 | 104 | من 15 سنة فأكثر | |
| 100% | 278 | المجموع | |
| 76.3 | 212 | تخصصات نظرية | 4-توزيع عينة البحث حسب التخصص |
| 23.7 | 66 | تخصصات تطبيقية | |
| 100% | 278 | المجموع | |
| 86.0 | 239 | نعم | 5-توزيع عينة الدراسة حسب الحصول على دورات في مجال التخصص |
| 14.0 | 39 | لا | |
| 100% | 278 | المجموع | |
| 2.5 | 7 | بحث واحد | 6-توزيع عينة البحث حسب النشر العلمي في آخر عامين |
| 14.1 | 39 | بجنتين | |
| 38.8 | 108 | ثلاثة بحوث | |
| 23.7 | 66 | أربعة بحوث | |
| 20.9 | 58 | لا يوجد نشر | |

| | | | |
|-------------|------------|-------------------------------------|--|
| 6.5 | 18 | مرة | 7-توزيع عينة البحث حسب حضور الفعاليات العلمية المتعلقة بالتخصص آخر عامين |
| 13.7 | 38 | مرتين | |
| 15.1 | 42 | ثلاثة مرات | |
| 62.9 | 175 | أربعة مرات فأكثر | |
| 1.8 | 5 | لا توجد مشاركة | |
| 100% | 278 | المجموع | |
| 79.1 | 220 | بدرجة كبيرة | 8-توزيع عينة البحث حسب متابعة الدورات المتعلقة بمجال التخصص |
| 19.1 | 53 | بدرجة متوسطة | |
| 1.8 | 5 | بدرجة ضعيفة | |
| 100% | 278 | المجموع | |
| 75.2 | 209 | دائما | 9-توزيع عينة البحث حسب إبداء الرأي والمشاركة في اتخاذ قرارات مجلس القسم |
| 5.4 | 15 | أحيانا | |
| 19.4 | 54 | لست عضو في مجلس القسم (معيد/ محاضر) | |
| 100% | 278 | المجموع | |

توضح بيانات الجدول (3) أهم خصائص عينة الدراسة، ومن هذه البيانات يتضح التالي:

1- تتوزع عينة الدراسة حسب الجامعة بواقع 34.2% لعضوات هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، و33.8% لجامعة الملك سعود، و32% لجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن.

2- تتوزع عينة الدراسة حسب الدرجة الأكاديمية بواقع 37% على درجة أستاذ مساعد، و35.3% على درجة أستاذ مشارك، و19.4% على درجة معيد ومحاضر، و8.3% على درجة أستاذ.

3- تتوزع عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة بواقع 37.4% تزيد سنوات خبرتهن عن خمسة عشر عاما، و37.1% تقع سنوات خبرتهن ما بين عشرة إلى خمسة عشر عاما، و14.7% تقع سنوات خبرتهن ما بين خمسة إلى أقل من عشر سنوات، وأخيرا 10.8% تقل خبرتهن عن خمس سنوات.

4- تتوزع عينة الدراسة حسب التخصص بواقع 76.3% للتخصصات النظرية، و23.7% للتخصصات التطبيقية.

5- تتوزع عينة الدراسة حسب الحصول على دورات في مجال التخصص بواقع 86% قد حصلن على دورات متخصصة مقابل 14% لم يحصلن على تلك الدورات.

6- تتوزع عينة الدراسة حسب النشر العلمي في آخر عامين دراسيين بواقع 38.8% قمن بنشر ثلاثة بحوث، و23.7% نشرن أربعة بحوث، و14.15% نشرن بحثين، و2.55% نشرن بحثًا واحدًا، كما

توضح البيانات أن هناك 20.9% من إجمالي العينة لم تقم بنشر أي بحث خلال العامين الدراسيين الآخرين.

- ٦- تتوزع عينة الدراسة حسب حضور الفعاليات العلمية المتعلقة بالتخصص (ندوات، مؤتمرات، ورش عمل .. الخ) آخر عامين بواقع 62.9% حضرن أربعة فعاليات فأكثر، و15.1% حضرن ثلاث فعاليات، و13.7% حضرن فاعليتين، و6.5% حضرن فعالية واحدة، كما تظهر البيانات وجود 1.8% من العينة لم تشارك في أي فعالية علمية في العامين الآخرين.
- 8- تتوزع عينة الدراسة حسب متابعة الدورات المتعلقة بالتخصص بواقع 79.1% تتابع بدرجة كبيرة، و19.1% تتابع بدرجة متوسطة، و1.9% تتابع بدرجة ضعيفة.
- 9- تتوزع عينة البحث حسب إبداء الرأي والمشاركة في قرارات مجلس القسم بواقع 75.2% دائما، و5.4% أحيانا، إضافة إلى ذلك هناك 19.4% ممن لسن عضوات في مجالس الأقسام (معيد/محاضر).

سادسا- نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها:

١- نتائج السؤال الأول: ما درجة تحقق مؤشرات الاستقرار والأمان

الوظيفي لعضوات هيئة التدريس في الجامعات السعودية؟

جدول (4) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لتقديرات أفراد عينة البحث

لمؤشرات لجودة الحياة الوظيفية (مؤشرات الاستقرار والأمان الوظيفي)

| م | المؤشرات | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|---|---|-----------------|-------------------|
| 1 | تقدم الجامعة العديد من الحوافز التي تشجع على الاستقرار في العمل | 4.014 | .7503 |
| 2 | يخضع الجميع داخل الجامعة للوائح وقوانين حيادية | 4.029 | .6897 |
| 3 | توفر الجامعة كافة المقومات التي تشعرن بالأمان الوظيفي | 3.986 | .7005 |
| 4 | تحرص الجامعة على مستقبل عضوات هيئة التدريس | 3.964 | .7917 |
| 5 | يتسم العمل الجامعي بالشفافية والوضوح | 3.835 | .7119 |
| 6 | تعمل الجامعة على تحسين ظروف العمل بشكل دوري | 3.904 | .6681 |
| 7 | تعزز الجامعة أساليب المعاملة الإيجابية | 3.885 | .6137 |
| 8 | ظروف العمل بالجامعة تعزز الثقة لدى عضوات هيئة التدريس | 3.820 | .8217 |
| | الدرجة الكلية | 3.9371 | .52205 |

توضح بيانات الجدول (4) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لتقديرات أفراد عينة البحث لدرجة تحقق مؤشرات جودة الحياة الوظيفية في بعدها الأول (مؤشرات الاستقرار والأمان الوظيفي)، وتوضح هذه البيانات أن ثمانية مؤشرات للاستقرار والأمان الوظيفي، ووفقاً لدرجة الحد القطعي فإن كافة هذه المؤشرات الثمانية جاءت عند مستوى مرتفع، حيث تراوحت متوسطاتها الحسابية ما بين (3.40 إلى 4.19).

ووفقاً للمتوسط الحسابي فقد جاء ترتيب تلك المؤشرات من الأعلى إلى الأدنى على النحو التالي: في الترتيب الأول جاء مؤشر خضوع الجميع داخل الجامعة للوائح وقوانين حيادية بمتوسط حسابي (4.02)، يليه في الترتيب الثاني مؤشر تقديم الجامعة للعديد من الحوافز التي تشجع على الاستقرار في العمل بمتوسط حسابي (40.1)، وفي الترتيب الثالث جاء مؤشر توفير الجامعة كافة المقومات التي تشعر عضوات هيئة التدريس بالأمان الوظيفي بمتوسط حسابي (3.98)، يليه في الترتيب الرابع مؤشر حرص الجامعة على مستقبل عضوات هيئة التدريس بمتوسط حسابي (3.96)، وفي الترتيب الخامس جاء مؤشر قيام الجامعة بتحسين ظروف العمل بشكل دوري بمتوسط حسابي (3.90)، وفي الترتيب السادس جاء مؤشر تعزيز الجامعة لأساليب المعاملة الإيجابية بمتوسط حسابي (3.88)، ثم وفي الترتيب السابع جاء مؤشر اتسام العمل الجامعي بالشفافية والوضوح بمتوسط حسابي (3.83)، وفي الترتيب الثامن والأخير جاء مؤشر تعزيز ظروف العمل للثقة لدى عضوات هيئة التدريس بمتوسط حسابي (3.82).

ومن هذه البيانات يمكن القول بأن درجة تحقق مؤشرات جودة الحياة الوظيفية في البعد الأول (مؤشرات الاستقرار والأمان الوظيفي) جاءت عند مستوى مرتفع، وهو ما أكدته الدرجة الكلية للبعد، والتي حصلت على متوسط حسابي قدره (3.93).

والملاحظة الأساسية التي رصدتها الباحثة على المؤشرات السابقة، هي أن أيًا من تلك المؤشرات لم يحصل على متوسط (مرتفع للغاية)، ومع ذلك فهي مؤشرات جيدة للحكم على جودة الحياة الوظيفية في واحد من أبعادها الأساسية (بعد الاستقرار والأمان الوظيفي).

وعلى ذلك ترى الباحثة أن عضوات هيئة التدريس في مجتمع البحث يتمتعن بدرجة جيدة ومقبولة من جودة الحياة الوظيفية في بعد الاستقرار والأمان الوظيفي، ويعكس ذلك حقيقة الاهتمام الذي توليه المؤسسة الجامعية السعودية لأعضاء هيئة التدريس بوجه عام، كما يعكس التقدم الذي أحرزته المرأة السعودية في واحدة من أهم المؤسسات المجتمعية، ألا وهي المؤسسة الجامعية، وهو أمر في منتهى الأهمية بالنظر إلى عدد من الاعتبارات، الأول: أن ذلك يتفق والمكانة المميزة التي احتلتها المؤسسة الجامعية في رؤية المملكة العربية السعودية 2030، والاعتبار الثاني، يعكس المكانة التي

تحتلها القوى البشرية في الجامعات، بما يؤهلها لتحقيق أهدافها الأساسية المتعلقة بالتعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع.

من ناحية أخرى ومن زاوية التحليل النظري الاجتماعي فإن النتائج السابقة يمكن قراءتها في ضوء مفاهيم نظرية ماكس فيبر عن التنظيم الرشيد، فوفقاً لنظرية فيبر فإن الجامعات السعودية محل البحث تتمتع بدرجة عالية من الرشادة، فالمؤشرات السابقة تؤكد على ذلك، وتعطي لنا دلالة وأدلة قوية على اتسام الجامعات السعودية برشادة التنظيم المؤسسي، ومن ثم فإن حصول تلك المؤشرات على درجة عالية يعني بالدرجة الأولى أن الجامعات السعودية محل الدراسة كتنظيم مؤسسي اقتربت بشكل كبير من خصائص التنظيم الرشيد التي يجب أن يتحلى بها، وهو ما يلقى بظلاله بكل تأكيد على جودة الحياة الأكاديمية للعاملين في الجامعة محل الدراسة في البعد الأول من أبعاد جودة الحياة الأكاديمية (بعد الاستقرار والأمان الوظيفي).

2- الإجابة على التساؤل الثاني: ما درجة تحقق مؤشرات التقدم

والتزقي الوظيفي لعضوات هيئة التدريس في الجامعات السعودية؟

جدول (5) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لتقديرات أفراد عينة البحث

لجودة الحياة الوظيفية (مؤشرات التقدم والتزقي الوظيفي)

| م | المؤشرات | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|---|--|-----------------|-------------------|
| 1 | تعزز الأنشطة المتوفرة بالجامعة من تزي وتقدم عضوات هيئة التدريس | 3.886 | .7159 |
| 2 | تدعم الجامعة أنشطة البحث العلمي لعضوات هيئة التدريس | 3.935 | .6152 |
| 3 | تنسجم بيئة العمل بالجامعة بالإيجابية التي تعزز التقدم والتزقي | 3.899 | .6162 |
| 4 | تتيح الجامعة الفرصة كاملة أمام عضوات هيئة التدريس لتولي المناصب الادارية | 3.831 | .6217 |
| 5 | تحرص الجامعة على دعم التميزات من عضوات هيئة التدريس | 3.849 | .6946 |
| 6 | تحرص الجامعة على العدالة وتكافؤ الفرص بين عضوات هيئة التدريس | 3.867 | .7602 |
| | الدرجة الكلية | 3.8795 | .50486 |

توضح بيانات الجدول (5) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لتقديرات أفراد عينة البحث

لدرجة تحقق جودة الحياة الوظيفية في بعدها الثاني (مؤشرات التقدم والتزقي الوظيفي)، وتوضح هذه البيانات أن هناك ستة مؤشرات دالة على درجة التقدم والتزقي الوظيفي لأفراد عينة الدراسة، وقد حصلت كافة المؤشرات الستة على مستوى (مرتفع) حيث تراوحت متوسطاتها الحسابية ما بين (3.40 إلى 4.19).

ووفقاً للمتوسط الحسابي فقد جاءت ترتيب هذه المؤشرات من الأعلى للأدني على النحو التالي:
في الترتيب الأول جاء مؤشر دعم الجامعة لأنشطة البحث العلمي لعضوات هيئة التدريس بمتوسط حسابي (3.93)، يليه في الترتيب الثاني مؤشر اتسام بيئة العمل بالجامعات بالإيجابية التي تعزز التقدم والترقي بمتوسط حسابي (3.89)، وفي الترتيب الثالث جاء مؤشر تعزز الأنشطة الجامعية من ترقّي وتقدم عضوات هيئة التدريس بمتوسط حسابي (3.88)، وفي الترتيب الرابع جاء مؤشر حرص الجامعات على العدالة وتكافؤ الفرص بين عضوات هيئة التدريس فيما يختص بالترشح للمهام العلمية بمتوسط حسابي (3.86)، وفي الترتيب الخامس جاء مؤشر حرص الجامعات على دعم المتميزات من عضوات هيئة التدريس بمتوسط حسابي (3.84)، وفي الترتيب السادس والأخير جاء مؤشر إتاحة الجامعات الفرصة كاملة أمام عضوات هيئة التدريس لتولي المناصب الإدارية بمتوسط حسابي (3.83)

ومن هذه البيانات يمكن القول بأن درجة تحقق مؤشرات جودة الحياة الوظيفية في البعد الثاني (مؤشرات التقدم والترقي الوظيفي) جاءت أيضاً عند مستوى مرتفع، وهو ما أكدته الدرجة الكلية للبعد والتي حصلت على متوسط حسابي (3.87).

وتظهر بيانات الجدول السابق تنوع الممارسات التي من خلالها تحقق الجامعات السعودية درجة مرتفعة في جودة الحياة الوظيفية لعضوات هيئة التدريس، ووفقاً لهذه البيانات تنقسم تلك الممارسات (والتي جاءت على هيئة مؤشرات) إلى قسمين، الأول، مؤشرات تتصل بالجوانب الإدارية للجامعة كمؤسسة رشيدة، مثل خصائص بيئة العمل الإيجابية والعدالة وتكافؤ الفرص في عملية الترشح للمهام العلمية، وإتاحة الفرصة الكاملة لتولي المناصب الإدارية، والثاني، مؤشرات تتصل بأنشطة عضوات هيئة التدريس مثل دعم أنشطة البحث العلمي، وتعزيز ترقّيتهن ودعم المتميزات منهن. وفي زاوية التحليل النظري الاجتماعي ترى الباحثة هنا أيضاً أن الجامعات السعودية كمؤسسات تعليمية وعلمية، تتمتع بدرجة عالية من مقومات التنظيم الرشيد التي أشار إليها ماكس فيبر، وهي رشادة تحتم على أية مؤسسة أن تتبع مجموعة القواعد واللوائح والأنظمة في كافة أعمالها.

3- الإجابة على التساؤل الثالث: ما درجة تحقيق مؤشرات المشاركة في اتخاذ

القرارات لعضوات هيئة التدريس في الجامعات السعودية؟

جدول (6) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لتقديرات أفراد عينة البحث

جودة الحياة الوظيفية (مؤشرات المشاركة في صناعة القرار)

| م | المؤشرات | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|---|--|-----------------|-------------------|
| 1 | تحرص قيادات الجامعة على إشراك عضوات هيئة التدريس في تصميم الخطط الاستراتيجية للجامعة | 3.906 | .7348 |
| 2 | تعمل قيادات الجامعة على تدريب عضوات هيئة التدريس على المشاركة في صنع القرار | 3.813 | .6805 |
| 3 | توفر القيادات الجامعية قنوات تمكن عضوات هيئة التدريس من المشاركة في صناعة القرارات | 3.791 | .7004 |
| 4 | تضم القيادات الجامعية عضوات هيئة التدريس للعديد من اللجان المتخصصة | 3.917 | .6390 |
| 5 | تدعو القيادات الجامعية عضوات هيئة التدريس للمشاركة في اجتماعاتهم للاستفادة | 1.827 | 1.5621 |
| | الدرجة الكلية | 3.446 | .57842 |

توضح بيانات الجدول (6) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لتقديرات أفراد عينة البحث لدرجة تحقق جودة الحياة الوظيفية في بعدها الثالث (مؤشرات المشاركة في صنع القرار)، وتوضح هذه البيانات أن هناك خمسة مؤشرات دالة على درجة المشاركة في صناعة القرار، ومن المتوسطات الحسابية لتلك المؤشرات يتبين أن هناك أربعة من هذه المؤشرات جاءت عند مستوى (مرتفع)، حيث تراوحت متوسطاتها الحسابية ما بين (3.40 إلى 4.19)، في حين أن مؤشرا واحدا فقط جاء عند مستوى (منخفض).

وقد جاء ترتيب هذه المؤشرات وفقا للمتوسط الحسابي على النحو التالي: في الترتيب الأول جاء مؤشر ضم عضوات هيئة التدريس على اللجان المتخصصة للإسهام في صناعة القرارات الجامعية بمتوسط حسابي (3.91)، يليه في الترتيب الثاني مؤشر حرص القيادات الجامعية على إشراك عضوات هيئة التدريس في تصميم الخطط الاستراتيجية للجامعات بمتوسط حسابي (3.90)، وفي الترتيب الثالث جاء مؤشر تدريب عضوات هيئة التدريس على المشاركة في صنع القرار بمتوسط حسابي (3.81)، وفي الترتيب الرابع جاء مؤشر توفير قنوات للاتصال تمكن عضوات هيئة التدريس من المشاركة في صناعة القرار داخل الجامعات بمتوسط حسابي (3.79).

وبناء على ذلك يمكن القول بأن الجامعات محل البحث تدعم بشكل قوي مؤشرات جودة الحياة الوظيفية لعضوات هيئة التدريس المتعلقة بالمشاركة في صنع القرارات، حيث جاء المتوسط العام لهذا البعد عند مستوى (مرتفع) بمتوسط حسابي بلغ (3.44).

إن النتائج السابقة تظهر أن أفراد عينة الدراسة من عضوات هيئة التدريس تشاركن في صناعة القرار داخل الجامعات السعودية، بداية من تصميم الخطط الاستراتيجية، حيث توفر هذه الجامعات القنوات التي تمكن عضوات هيئة التدريس من المشاركة في عملية صناعة القرارات، كما تظهر البيانات أيضاً أن توجهات الجامعة نحو إشراك أعضاء هيئة التدريس في صناعة القرارات الجامعية تتسم بدرجة مرتفعة من الإيجابية، حيث تحرص الجامعات على تدريبهن على عمليات صنع القرار. وتعكس النتائج السابقة صورة إيجابية لجودة الحياة الوظيفية لعضوات هيئة التدريس في واحد من أهم أبعادها، وهو بعد المشاركة في صناعة القرار، وعلى ذلك يمكن للباحثة القول بأن صناعة القرار في مجتمع البحث تتسم بنمط الرشادة المستند إلى نموذج السلطة القانونية، وهو النموذج الذي وصفه ماكس فيبر بأنه يمثل (العقلية الشرعية)، حيث يقوم على الإيمان بسيادة القانون وصوابه، إذ تخضع الجامعة كمؤسسة رشيدة لمجموعة من المعايير الرسمية تتولى تنظيم كافة السلوكات داخل هذا التنظيم، بحيث يتمكن العاملون به من تحقيق أهدافه المحددة والتي تتسم بالرشاد في ذات الوقت، ويعود ذلك بكل تأكيد إلى أن الجامعات السعودية تصنف وفقاً لرؤية ماكس فيبر بوصفها نموذجاً للتنظيمات الحديثة التي تخضع لسلطة القانون.

4- الإجابة على التساؤل الرابع: ما درجة تحقق مؤشرات النمو المهني

والتدريب لعضوات هيئة التدريس في الجامعات السعودية؟

جدول (7) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لتقديرات أفراد عينة البحث

جودة الحياة الوظيفية (مؤشرات النمو المهني والتدريب)

| م | المؤشرات | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|---|---|-----------------|-------------------|
| 1 | توفر الجامعة التدريب اللازم بما يحقق النمو المهني لعضوات هيئة التدريس | 4.610 | .5724 |
| 2 | تمارس القيادات الجامعية مهامها بأسلوب يتيح نقل الخبرات إلى الآخرين | 4.381 | .6665 |
| 3 | تتيح الجامعة لعضوات هيئة التدريس فرصاً تدعم النمو المهني | 4.453 | .6272 |
| 4 | تشجع الجامعة عضوات هيئة التدريس على ممارسة التدريب بما يعزز من قدراتهن وفعالتهن المهنية | 4.592 | .6323 |
| 5 | تحرص الجامعة على تبادل الخبرات بين عضوات هيئة التدريس من خلال عقد ورش العمل | 4.488 | .6839 |
| | الدرجة الكلية | 4.502 | 47570 |

توضح بيانات الجدول (7) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لتقديرات أفراد عينة البحث لدرجة تحقق جودة الحياة الوظيفية في بعدها الرابع (مؤشرات النمو المهني والتدريب)، وتوضح هذه البيانات أن هناك خمسة مؤشرات دالة على درجة جودة مؤشرات النمو المهني والتدريب، ومن المتوسطات الحسابية لتلك المؤشرات يمكن القول بأن كافة تلك المؤشرات جاءت عند مستوى (مرتفع جدا) حيث زادت متوسطاتها الحسابية عن (4.20).

ومقارنة هذا البعد من أبعاد جودة الحياة الوظيفية لعضوات هيئة التدريس بالأبعاد الثلاثة السابقة، يمكن للباحثة القول بأن جانب النمو المهني والتدريب بوصفه أحد الأبعاد الأساسية لجودة الحياة الوظيفية، هو البعد الوحيد الذي جاء عند مستوى مرتفع جدا، حيث حصل البعد على متوسط حسابي عام بلغ (4.50) وهو ما يجعله متقدما على الأبعاد السابقة بشكل واضح.

في مقدمة المؤشرات المهمة والدالة على بعد النمو المهني والتدريب، مؤشر توفير الجامعة التدريب اللازم لعضوات هيئة التدريس بما يحقق النمو المهني، حيث حصل هذا المؤشر على متوسط حسابي بلغ (4.61)، يليه في الترتيب الثاني مؤشر تشجيع الجامعات لعضوات هيئة التدريس على ممارسة التدريب بما يعزز قدراتهن المهنية بمتوسط حسابي (4.59)، وفي الترتيب الثالث جاء مؤشر حصر الجامعة على تبادل الخبرات بين عضوات هيئة التدريس من خلال ورش العمل، وتكوين الفرق البحثية بمتوسط حسابي (4.48)، وفي الترتيب الرابع جاء مؤشر إتاحة الجامعات لعضوات هيئة التدريس الفرص التي تدعم النمو المهني لهن بمتوسط حسابي (4.45)، وفي الترتيب الخامس والأخير جاء مؤشر ممارسة القيادات الجامعية مهامها بأسلوب يتيح نقل الخبرات إلى الآخرين بمتوسط حسابي (4.38).

وترجع الباحثة تفوق هذا البعد من أبعاد جودة الحياة إلى ما تتميز به الجامعات السعودية وفقا لمفاهيم ماكس فيبر عن التنظيم الرشيد من سمات التنظيم البيروقراطي، التي تجعل منها تنظيمات رشيدة قائمة على سلطة القانون والخضوع للوائح التي تضمن تحقيق النمو المهني لكافة منتسبيها سواء من أعضاء أو عضوات هيئة التدريس.

5- الإجابة على التساؤل الخامس: هل يوجد تباين في تقديرات أفراد عينة

البحث لأبعاد جودة الحياة الوظيفية يعود لمتغير مكان العمل؟

لتحديد طبيعة التباين في تقديرات أفراد عينة الدراسة لأبعاد جودة الحياة الوظيفية الأربعة وفقاً لمتغير الجامعة محل العمل، استخدمت الباحثة اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (أنوفا) والجدول التالي يوضح نتيجة الاختبار:

جدول (8) تباين تقديرات أفراد عينة البحث لأبعاد جودة الحياة الوظيفية

وفقاً لمتغير الجامعة محل العمل

| الدالة | قيمة (ف) | متوسط المربعات | درجة الحرية | مجموع المربعات | مصدر التباين | |
|--------|----------|----------------|-------------|----------------|----------------|----------------------------|
| .360 | 1.074 | 2.216 | 2 | 4.432 | بين المجموعات | الاستقرار والأمان الوظيفي |
| | | .258 | 275 | 71.060 | داخل المجموعات | |
| | | | 277 | 75.492 | المجموع | |
| .713 | .456 | 1.979 | 2 | 3.958 | بين المجموعات | التقدم والترقي الوظيفي |
| | | .242 | 275 | 66.644 | داخل المجموعات | |
| | | | 277 | 70.602 | المجموع | |
| .534 | .731 | 2.996 | 2 | 5.991 | بين المجموعات | المشاركة في اتخاذ القرارات |
| | | .315 | 275 | 86.684 | داخل المجموعات | |
| | | | 277 | 92.675 | المجموع | |
| .824 | .302 | 1.826 | 2 | 3.651 | بين المجموعات | النمو المهني والتدريب |
| | | .215 | 275 | 59.033 | داخل المجموعات | |
| | | | 277 | 62.684 | المجموع | |

توضح بيانات الجدول السابق أنه لا يوجد تباين في تقديرات أفراد عينة البحث على أبعاد جودة الحياة الوظيفية الأربعة وفقاً لمتغير الجامعة محل العمل، حيث جاءت جميع قيم (ف) غير دالة، ومن ثم يمكن القول أن ثمة تقارباً في تقديرات أفراد عينة الدراسة يجعلهن متفقات على درجة جودة الحياة الوظيفية في الجامعات السعودية رغم اختلاف الجامعات محل عمل أفراد العينة.

سابعاً- ملخص النتائج:

1- أن هناك ثمانية مؤشرات للاستقرار والأمان الوظيفي لعضوات هيئة التدريس بالجامعات السعودية، وقد جاءت كافة هذه المؤشرات الثمانية عند مستوى مرتفع، حيث تراوحت متوسطاتها الحسابية ما بين (3.40 إلى 4.19)، وقد جاءت ترتيبها من الأعلى إلى الأدنى على النحو التالي: في الترتيب الأول جاء مؤشر خضوع الجميع داخل الجامعة للوائح وقوانين حيادية، يليه في الترتيب الثاني مؤشر تقديم الجامعة للعديد من الحوافز التي تشجع على الاستقرار في العمل، وفي الترتيب الثالث جاء مؤشر توفير الجامعة كافة المقومات التي تشعر عضوات هيئة التدريس بالأمان الوظيفي، وفي الترتيب الرابع مؤشر حرص الجامعة على مستقبل عضوات هيئة، وفي الترتيب الخامس جاء مؤشر قيام الجامعة بتحسين ظروف العمل بشكل دوري، وفي الترتيب السادس جاء مؤشر تعزيز الجامعة لأساليب المعاملة الإيجابية، وفي الترتيب السابع جاء مؤشر اتسام العمل الجامعي بالشفافية والوضوح، وفي الترتيب الثامن والأخير جاء مؤشر تعزيز ظروف العمل للثقة لدى عضوات هيئة التدريس.

2- أن هناك ستة مؤشرات دالة على درجة التقدم والترقي الوظيفي لعضوات هيئة التدريس في الجامعات السعودية، وقد حصلت كافة المؤشرات الستة على مستوى (مرتفع) حيث تراوحت متوسطاتها الحسابية ما بين (3.40 إلى 4.19). وقد جاءت ترتيب هذه المؤشرات من الأعلى للأدنى على النحو التالي: في الترتيب الأول جاء مؤشر دعم الجامعة لأنشطة البحث العلمي لعضوات هيئة التدريس، يليه في الترتيب الثاني مؤشر اتسام بيئة العمل بالجامعات بالإيجابية التي تعزز التقدم والترقي، وفي الترتيب الثالث جاء مؤشر تعزز الأنشطة الجامعية من

ترقي عضوات هيئة التدريس وتقدمهن، وفي الترتيب الرابع جاء مؤشر حرص الجامعات على العدالة وتكافؤ الفرص بين عضوات هيئة التدريس، فيما يختص بالترشح للمهام العلمية، وفي الترتيب الخامس جاء مؤشر حرص الجامعات على دعم المتميزات من عضوات هيئة التدريس، وفي الترتيب السادس والأخير جاء مؤشر إتاحة الجامعات الفرصة كاملة أمام عضوات هيئة التدريس لتولي المناصب الإدارية.

3- أن هناك خمسة مؤشرات دالة على درجة المشاركة في صناعة القرار لعضوات هيئة التدريس في الجامعات السعودية، وقد جاءت أربعة من هذه المؤشرات عند مستوى (مرتفع)، حيث تراوحت متوسطاتها الحسابية ما بين (3.40 إلى 4.19)، في حين أن مؤشرًا واحدًا حصل جاء عند مستوى (منخفض). وقد جاء ترتيب هذه المؤشرات من الأعلى للأدنى على النحو التالي: في الترتيب الأول جاء مؤشر ضم عضوات هيئة التدريس اللجان المتخصصة؛ للإسهام في صناعة القرارات الجامعية، يليه في الترتيب الثاني مؤشر حرص القيادات الجامعية على إشراك عضوات هيئة التدريس في تصميم الخطط الاستراتيجية للجامعات، وفي الترتيب الثالث جاء مؤشر تدريب عضوات هيئة التدريس على المشاركة في صنع القرار، وفي الترتيب الرابع جاء مؤشر توفير قنوات للاتصال تمكن عضوات هيئة التدريس من المشاركة في صناعة القرار داخل الجامعات.

4- أن هناك خمسة مؤشرات دالة على درجة جودة مؤشرات النمو المهني والتدريب لعضوات هيئة التدريس بالجامعات السعودية، وقد جاءت كافة هذه المؤشرات عند مستوى (مرتفع جدا) حيث زادت متوسطاتها الحسابية عن

(4.20). ومن ثم فإن بعد النمو المهني والتدريب بوصفه أحد الأبعاد الأساسية لجودة الحياة الوظيفية، هو البعد الوحيد الذي جاء عند مستوى مرتفع جدا. وقد جاء ترتيب هذه المؤشرات من الأعلى إلى الأدنى على النحو التالي: في الترتيب الأول جاء مؤشر توفير الجامعة التدريب اللازم لعضوات هيئة التدريس بما يحقق النمو المهني، يليه في الترتيب الثاني مؤشر تشجيع الجامعات لعضوات هيئة التدريس على ممارسة التدريب بما يعزز قدراتهن المهنية، وفي الترتيب الثالث جاء مؤشر حصر الجامعة على تبادل الخبرات بين عضوات هيئة التدريس من خلال ورش العمل وتكوين الفرق البحثية، وفي الترتيب الرابع جاء مؤشر إتاحة الجامعات لعضوات هيئة التدريس الفرص التي تدعم النمو المهني لهن، وفي الترتيب الخامس والأخير جاء مؤشر ممارسة القيادات الجامعة مهامها بأسلوب يتيح نقل الخبرات إلى الآخرين.

5- كشفت نتائج اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (أنوفا) عن أنه لا يوجد تباين في تقديرات أفراد عينة البحث على أبعاد جودة الحياة الوظيفية الأربعة وفقا لمتغير الجامعة محل العمل، حيث جاءت جميع قيم (ف) غير دالة، ومن ثم يمكن القول: ثمة تقارب في تقديرات أفراد عينة الدراسة يجعلهن متفقات على درجة جودة الحياة الوظيفية في الجامعات السعودية رغم اختلاف الجامعات محل عمل أفراد العينة.

ومن زاوية التحليل والتفسير النظري الاجتماعي يمكن فهم ما خلصت إليه الدراسة من نتائج تتعلق بجودة الحياة الوظيفية، في ضوء مقولات التنظيم الرشيد لماكس فيبر، وكما سبق وأشارت الباحثة في معرض تقديمها لهذا النموذج؛ فإن ثمة ترابط أو علاقة قوية بين شروط ومعايير التنظيم الرشيد وبين تحقق درجة عالية

لمؤشرات جودة الحياة الوظيفية في مجتمع البحث في كافة مستوياتها التي ركزت عليها الدراسة وهي: تحقق الاستقرار والأمان الوظيفي، تحقق التقدم المهني والوظيفي، المشاركة في صناعة القرار، ثم وتحقيق النمو المهني والتدريب للعاملين في التنظيم محل البحث والدراسة.

ويعود ذلك إلى اعتبار غاية في الأهمية، وهي أن التزام مجتمع البحث (مؤسسات التعليم الجامعي) في عملها وأدائها محكوم باللوائح، ومن ثم تخضع تلك المؤسسات لنظام تراتبي ينظم سلوكيات العمل، ويحكم أداء العاملين من عضوات هيئة التدريس؛ وعليه تصبح شروط تلك الرقابة التنظيمية أساسية في مساعدة تلك المؤسسات على تحقيق جملة أهدافها، والتي لا تقتصر فقط على العملية التعليمية، بل إنها تشمل الارتقاء بمنسوبيها في كافة الجوانب العملية.

ثامنا- التوصيات:

في ضوء النتائج السابقة فإن الباحثة توصي بالآتي:

- 1- إعادة النظر في اللوائح والانظمة الجامعية، بما يعزز من رفع مستوى جودة الحياة الوظيفية لعضوات هيئة التدريس والهيئة المعاونة خاصة فيما يتعلق ببعده الاستقرار الوظيفي، من حيث حرصها على تذليل الصعوبات المهنية التي تواجههن في العمل، وتوفير الحوافز التي تعزز من الانتماء للمؤسسة الجامعية، والحرص على تطبيق اللوائح والقوانين على الجميع وفقا لمبادئ العدالة والشفافية.
- 2- زيادة حجم الدعم الموجهة لأنشطة البحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس.
- 3- العمل على إتاحة الفرص المتساوية لتولي المناصب القيادية وتعزيز الحيادية في التعامل مع مشكلات أعضاء هيئة التدريس، وإشاعة العدالة وتكافؤ الفرص بين العاملين بالجامعة.

3- التوسع في مشاركة أعضاء هيئة التدريس في عمليات صنع القرارات داخل الجامعة، وذلك من خلال إشراك الجميع في وضع الخطة الاستراتيجية للجامعة، وتدريب أعضاء هيئة التدريس على المشاركة في عمليات صنع القرار، ودعوتهم لحضور اجتماعات الإدارة العليا، وتعزيز الممارسات التدريبية على عمليات صنع القرار، والحرص على نقل الخبرات القيادية لكافة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.

قائمة المراجع:

المراجع العربية:

- أحمد، إيمان ابراهيم الدسوقي (2015). واقع جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الدمام، مجلة العلوم التربوية، مج23، ع4، كلية الدراسات العليا التربوية، جامعة القاهرة، ص 361-396.
- الجوهري، هناء محمد (1994). المتغيرات الاجتماعية والثقافية المؤثرة على تشكيل نوعية الحياة في المجتمع المصري، دراسة ميدانية على عينة من الأسر بمدينة القاهرة، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الآداب، جامعة القاهرة، 1994.
- الغندور، العارف بالله محمد (1999). أسلوب حل المشكلات وعلاقته بنوعية الحياة - دراسة نظرية، المؤتمر العلمي السادس للإرشاد النفسي، "جودة الحياة" توجه قومي للقرن الحادي والعشرون 10-12 نوفمبر 1999، جامعة عين شمس، مركز الإرشاد النفسي، ص 16-17.
- الهنداوي، محمد حامد إبراهيم (2011). الدعم الاجتماعي وعلاقته بمستوى الرضا عن جودة الحياة لدى المعاقين حركياً بمحافظة غزة. رسالة الماجستير، قسم علم النفس، بكلية التربية، جامعة الأزهر-غزة، 2011، ص36.
- البليسي، أسامة (2012) جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة، رسالة ماجستير (منشورة على الشبكة الدولية للمعلومات) كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- البلوشي، مريم والظفري، سعيد (2019) جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بمعتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية لدى المعلمين بسلطنة عمان، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، مجلد 15، العدد 4، الأردن.

- الشنطي، محمود عبد الرحمن (2016) أثر ممارسة أساليب القيادة التحويلية في جودة الحياة الوظيفية: دراسة تطبيقية على وزارة الصحة الفلسطينية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 12، العدد 1، الجامعة الأردنية، الأردن.
- الريميدي، بسام سمير ومحمد، رضا محمود أبو زيد (2020) أثر جودة الحياة الوظيفية على الأداء والفعالية التنظيمية في شركات السياحة المصرية: الاستغراق الوظيفي كمتغير وسيط، مجلة كلية السياحة والفنادق، جامعة مدينة السادات، العدد 1، جمهورية مصر العربية.
- البياري، سمر سعيد (2018) جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية في قطاع غزة. رسالة ماجستير (منشورة على الشبكة الدولية للمعلومات) كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، الجامعة الإسلامية بغزة.
- السيد، سماح السيد محمد (2018) تحسين جودة الحياة الوظيفية لمعلمي مدارس التعليم الثانوي العام في ضوء مدخل الإدارة بالمشاركة، مجلة كلية التربية_ جامعة المنوفية، المجلد 33، العدد الأول، جمهورية مصر العربية.
- السيد، وائل السيد حامد (2018). دراسة الضغوط النفسية وعلاقتها بجودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود، المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية، مجلد3، عدد1، ص ص 25-48.
- أحمد، إيمان إبراهيم (2015). واقع جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الدمام، مجلة العلوم التربوية، م23، ع4، ص ص 361—369.

- الصليبي، عمر جبرائيل (2018). واقع جودة الحياة الوظيفية ودورها في الحد من الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في جامعة القدس، مجلة الحقوق والعلوم الانسانية، مجلد11، ص ص 14-27.
- الحربي، سميرة مرشد (2017). مستوى جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى، رسالة ماجستير (منشورة على الانترنت)، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- الشلبي، شجاع (2019). أثر جودة حياة العمل في الولاء التنظيمي للعاملين: دراسة حالة في جامعة آل البيت، رسالة ماجستير (منشورة على الانترنت) جامعة آل البيت، الأردن.
- القحطاني، عبد الله محمد ال سيف (2020). جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحقيق الأمان الوظيفي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية الملك فهد الامنية، رسالة ماجستير (منشورة على شبكة الإنترنت) جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- بوعمامة، حكيم (2019). جودة الحياة: المفهوم والأبعاد (دراسة تحليلية) مجلة العلوم النفسية والتربوية، مج8، ع1، المركز الجامعي بتيبازة، الجزائر.
- بن نوار، صالح (2005م). الفعالية التنظيمية داخل المؤسسة الصناعية من وجهة نظر المدي رين والمشرفين: دراسة ميدانية بالمؤسسات الوطنية لإنتاج العتاد الفلاحي (مركب المحركات والجرارات بقسنطينة). رسالة دكتوراه (منشورة على الشبكة الدولية للمعلومات) جامعة منتوري. قسنطينة. الجمهورية الجزائرية.
- جمال، هبه (2009). مؤشرات نوعية الحياة بين البعد الذاتي والبعد الموضوعي. المجلة الاجتماعية القومية، القاهرة، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية، مج (18)، ع (3)، ص 70-71.

- حبيب، مجدي عبد الكريم (2006). فعالية استخدام تقنيات المعلومات في تحقيق أبعاد جودة الحياة لدى عينات من الطلاب العمانيين. وقائع ندوة علم النفس وجودة الحياة، جامعة السلطان قابوس - سلطنة عمان، 17-19 ديسمبر.
- حسن، دينا مفيد على حسن وعلام، اعتماد محمد (2008). العمل الحرفي ونوعية الحياة، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية.
- حمدانة، همام سمير (2019) مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، مج 12، ع(39).
- خالفي، خالد وبوكديرون، يوسف (2021). دور جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة تدريس كلية العلوم الاقتصادية والتجارية بجامعة خميس مليانة في الجزائر، مجلة الريادة لاقتصاديات الأعمال، مج 7، ع (3)، صص 10-32.
- روث، وليم (2001م). نظرية الإدارة. ترجمة: عبد الحكيم احمد الخزامي. إتراك للطباعة والنشر والتوزيع. القاهرة. جمهورية مصر العربية.
- زاهر، تيسير (2016) أثر جودة حياة العمل في الالتزام التنظيمي. دراسة ميدانية على مركز خدمة المواطنين (النافذة الوحيدة) محافظة دمشق، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، مج 38، ع(1).
- سليمان، شريف عبد الله (2016). جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي التربية جامعة عين شمس وجامعة الملك سعود، مجلة الادارة التربوية، السنة الثالثة، ع (9)، الجمعية المصرية للتربية المقارنة، ص ص 149-247.

- ساكري، الصالح (2008م). المعوقات التنظيمية وأثرها على فعالية الجماعات المحلية: دراسة ميدانية بولاية باتنة ثلاث بلديات (باتنة، فسديس، عين التوتة) نموذجاً، رسالة ماجستير (منشورة على الشبكة الدولية للمعلومات) كلية الحاج لخضر - باتنة، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإسلامية، جمهورية الجزائر.
- شمالان، عبد الوهاب بن شباب (2019) كيفية تحسين جودة الحياة الوظيفية بالقطاع الحكومي السعودي وقياس أثرها على أداء العاملين، المجلة العربية للعلوم الإدارية، مج 39، ع (2)، ص 219.
- شيخي، مريم شيخي (2014). طبيعة العمل وعلاقتها بجودة الحياة - دراسة ميدانية في ظل بعض المتغيرات، رسالة ماجستير، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة ابي بكر بلقايد، الجزائر.
- صالح، ناهد (1990). مؤشرات نوعية الحياة - نظرة عامة على المفهوم والمدخل. المجلة الاجتماعية القومية، القاهرة، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية، مج 27، ع (2)، ص ص: 60-69.
- صالح، ناهد (2009). البحث العلمي الاجتماعي في قضاياها ومناهجها. القاهرة، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية.
- صديق، حسين (2011م). الاتجاهات النظرية التقليدية لدراسة التنظيمات الاجتماعية. عرض - تقويم، مجلة جامعة دمشق. مج 27، ع (3-4). سوريا.
- عبد الفتاح، فوقية أحمد السيد وحسين، محمد حسين سعيد (2006). العوامل الأسرية والمدرسية والمجتمعية المنبئة بجودة الحياة لدى الأطفال ذوي صعوبات التعلم بمحافظة بني سويف. وقائع المؤتمر العلمي الرابع: دور الأسرة ومؤسسات المجتمع المدني في اكتشاف ورعاية ذوي الحاجات الخاصة، كلية التربية، جامعة بني سويف، 3-4 مايو.

- عبد المعطي، حسن مصطفى (2005). الإرشاد النفسي وجودة الحياة في المجتمع المعاصر. وقائع المؤتمر العلمي الثالث: الإنماء النفسي والتربوية للإنسان العربي في ضوء جودة الحياة، كلية التربية، جامعة الزقازيق، 15-16 مارس.
- عبد المقصود، نجاة محمود (2006). تنمية المرأة وتحسين نوعية حياة الأسرة الريفية- دراسة مطبقة على مشروع تدريب المرأة الريفية على مهارات الحياة بقرية محلة مرحوم محافظة الغربية، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، قسم التخطيط.
- عبد الغني، عمرو محمد مؤمن (2017) أثر القيادة الأخلاقية على جودة حياة العمل. دراسة تطبيقية على مصلحة الضرائب المصرية (قطاع الضرائب على الدخل) رسالة دكتوراه (منشورة على الشبكة الدولية للمعلومات) كلية التجارة، جامعة عين شمس، جمهورية مصر العربية، ص 57.
- عبدالكريم الكبيسي (2016). قياس مستوى جودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة: دراسة ثقافية مقارنة لعينات ليبية وعراقية ومصرية، مجلة البحوث التربوية والنفسية، ع 49، مركز البحوث التربوية والنفسية، جامعة بغداد، ص ص 427-460.
- عبد المعطي، عبد الباسط (1981). اتجاهات نظرية في علم الاجتماع، سلسلة عالم المعرفة، العدد 44، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب. دولة الكويت.
- فيبر، ماكس (2011). مفاهيم أساسية في علم الاجتماع، ترجمة: صلاح هلال. المركز القومي للترجمة، ال عدد 1675. القاهرة. جمهورية مصر العربية.
- ماضي، خليل إسماعيل إبراهيم ماضي (2015) الممارسات الاستراتيجية والمهارات الفكرية للقيادات الجامعية ودورها في تحسين جودة الحياة الوظيفية

للعاملين في الجامعة الإسلامية، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات الإدارية والاقتصادية، مج2، ع(5)، ص112.

- منسي، محمود عبد الحليم منسي وكاظم، علي مهدي (2006). مقياس جودة الحياة لطلبة الجامعة. وقائع ندوة علم النفس وجودة الحياة، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان.

- محمد، علي مؤيد و محمد، محمود علي (2018) ظروف بيئة العمل التربوية وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية: دراسة ميدانية لدى المعلمين في مرحلة التعليم الثانوي بمدارس محافظة دمشق، مجلة جامعة حماة، ع (1-3)، سوريا.

- لجلط إبراهيم، كلاخي، لطيفة وبوادو، فاطمة (2018). جودة الحياة الوظيفية في ظل بعض المتغيرات الديموغرافية لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتيسير والعلوم التجارية بجامعة ابن خلدون تيارت، مجلة التنمية والاقتصاد التطبيقي، ع4، ص290-300.

المراجع الأجنبية:

- Basavaraj, K. H., M. A. Navya, R. Rashmi (2010). Quality of Life in HIV/AIDS. Department of Dermatology, Venereology and Leprosy, Medical College, JSS University, Mysore, Karnataka, India, Indian Journal of Sexually Transmitted Diseases and AIDS,. 31(2).pp.,75-80. Online: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3122586/>
- Chapin ,Martha H. and Holbert, Donald((2011). Validation of Well - Being and Quality of Life Instruments for Consumers with Disabilities. Vocational Evaluators and career assessment Professionals journal, University Parkway, VECAP, Journal Spring ,7 (1).
- Gilhooly .Mary(2005). Quality of Life: Meaning and Measurement, Navy Personnel Research and Development Center, San Diego.
- Gnanadevan.J (2018). A Study on Quality of Work Life on Level of Commitment of the Faculty Members Working in Self Financing Arts and Science Colleges. International Journal of Research in Management, Economics and Commerce,18(1), Pp 6-14. Online: https://www.academia.edu/35892365/A_Study_on_Quality_of_Work_Life_on_Level_of_Commitment_of_the_Faculty_Members_Working_in_Self_Financing_Arts_and_Science_Colleges
- Grote, Gudela and Guest, David (2017). The case for reinvigorating quality of working life research. Human Relations, 70(2). Pp 149–167. Online: https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0018726716654746?casa_token=tSV9_aJE_qAAAAA:Gqn-eMcca3ZZh2bhHwP0xXAAo9T_J8Q20xBjqHL3B2yNAIac90grUNI2IH8Zo_ULCUAHKrlYBg
- Hijawi, Saed Ghufraan and AlShawabkeh, Khaled Mahmoud (2018). Impact of Quality Work -Life (QWL) on Organizational Performance. An Empirical Study in the Private Jordanian Universities,Asian Social Science,14(6), Pp 145-156.onlien: <https://ccsenet.org/journal/index.php/ass/article/view/74956>
- Keenaghan ,Celia and Jean Kilroe(2005). A Study on the Quality of Life Tool KIDSCREEN for Children and Adolescents in Ireland. Results of the KIDSCREEN, National Survey,The National Children's Strategy, Office of the Minister for Children, Department of Health and Children, Hawkins House , pp. 1-88 . online: <https://www.semanticscholar.org/paper/A-Study-on-the-Quality-of-Life-Tool-KIDSCREEN-for-Kilroe-Keenaghan/3b94f6a318970fa926eccd72c896ce9ad2711456>
- Larsen ,Lipovcan Li, Laren Z. and N. Zganec (2004). Quality of Life, Life Satisfaction and Happiness in Shift- and Non – Shift workers.

Rev Saúde Pública,38 Supl,pp.3-10.online:

<https://www.scielo.br/j/rsp/a/dDzFSpX3hK3Pz85kpgdKRLd/?format=pdf&lang=en>

- Vaarama , Marja, Richard Pieper, Andrew Sixsmith(2008). Care-Related Quality of Life in Old Age Concepts, Models and Empirical Findings, New York, USA, Springer Science+ Business Media, LLC. Online: <https://link.springer.com/book/10.1007/978-0-387-72169-9>
- Omotayo A. Osibanjo, Adebukola E. Oyewunmi, Abolaji J.Abiodun and Olabode A. Oyewunmi (2019). Quality of Work-Life and Organizational Commitment Among Academics in Tertiary Education. International Journal of Mechanical Engineering and Technology,10(2), Pp. 418-430. Online: https://www.researchgate.net/publication/332252709_Quality_of_work-life_and_organizational_commitment_among_academics_in_tertiary_education
- Parsa, Bitá ; Bin Idris, Khairudin ; Bin Abu Samah, Bahaman ; Abdul Wahat, Nor & et al. (2014).Relationship between Quality of Work Life and Career Advancement among Iranian Academics. Procedia - Social and Behavioral Science,(152). Pp 108-111. Online: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042814052318>
- Rajaa, Vallal and Babu, Ganesh (2019). Quality of work life of faculty in arts and science colleges in an around Thanjavur District of Tamil Nadu. Adalya Journal. 8(9), Pp 617-628. Online: <https://adalyajournal.com/gallery/61-sep-1796.pdf>
- Ryff, Carol D. and Keyes , Corey Lee.(1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited, University of Wisconsin Madison, Journal of Personality and Social Psychology, American Psychological association,69(4),pp.,719-727.online: <https://content.apa.org/record/1996-08070-001>
- Robert ,Schalock , L., Ivan , Brown and Roy, Brown(2002). Conceptualization, Measurement, and Application of Quality of Life for Persons With Intellectual Disabilities: Report of an International Panel of Experts. American Association on Mental Retardation, Mental Retardation, 40(6),PP.457-470 online: <https://eric.ed.gov/?id=EJ657361>
- Susniene, Dalia and Jurkauskas , Algirdas(2009), The Concepts of Quality of Life and Happiness – Correlation and Differences. Inzinerine Ekonomika-Engineering Economics, work humanism, Kaunas University of Technology.12(3)., pp.58-60onlien: [11648-Article Text-33554-1-10-20150410.pdf](https://www.researchgate.net/publication/33554-1-10-20150410.pdf)

- Tyagi, Jyoti and Verma, H.L., (2016). Quality of work life - a theoretical survey. International Journal of Management (IJM). 7(7), Pp 288–296. online: [QUALITY OF WORK LIFE A THEORETICAL SURVE.pdf](#)
- Ventegodt Soren, Merrick Joav and Andersen Niels Jorgen. (2003). Quality of Life theory I. The IQOL theory: an integrative theory of the global quality of life concept, Scientific World Journal,3(11),pp.,1030-1040. Online: <https://downloads.hindawi.com/journals/tswj/2003/325251.pdf>
- Widar, Marita, Ahlstrom, Gerd and Ek, Anna-Christiena.(2003). Health-Related Quality of Life in Persons with long- Term pain after a Stroke. Journal of Clinical Nursing. Blackwell Publishing Ltd.,13(27), pp.497-505. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2702.2003.00815.x>
- Williams, Wes ,Dennis, R E., Giangreca, M F., and Cloninger, CJ. (2005).Quality of Life as Context for Planning and Evaluation of Services for People with Disabilities. Exceptional Children Publisher, Council for Exceptional Children, University of Vermont, Burlingto.,59,(6),pp.499-501. online: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/8519265/>
- Yami, Ahmed & Bin Wared, Eman (2019).The quality of work-life and relation to organizational excellence at King Khalid University of the faculty members' point of view / Business School Case study. Journal of Economics and Administrative Sciences. 25(116), Pp 68-92. Online: https://www.researchgate.net/publication/338294756_The_quality_of_work-life_and_relation_to_organizational_excellence_at_King_Khalid_University_of_the_faculty_members'_point_of_view_Business_School_Case_study

Arabic references:

Arabic references

- Aḥmad, Īmān Ibrāhīm al-Dasūqī (2015). wāqī‘ Jawdah al-ḥayāh al-wazīfīyah ladā a‘dā’ Hay’at al-tadrīs bi-Jāmi‘at al-Dammām, Majallat al-‘Ulūm al-Tarbawīyah, mj23, ‘4, Kullīyat al-Dirāsāt al-‘Ulyā al-Tarbawīyah, Jāmi‘at al-Qāhīrah, Ṣ 361-396.
- al-Jawharī, Hanā’ Muḥammad (1994). al-mutaghayyirāt al-ijtimā‘īyah wa-al-thaqāfīyah al-mu’aththirah ‘alā Tashkīl naw‘īyah al-ḥayāh fī al-mujtama‘ al-Miṣrī, dirāsah maydānīyah ‘alā ‘ayyīnah min al-usar bi-madīnat al-Qāhīrah, Risālat duktūrāh ghayr manshūrāh, Kullīyat al-Ādāb, Jāmi‘at al-Qāhīrah, 1994.

- al-Ghandūr, al-‘Ārif billāh Muḥammad (1999). uslūb ḥall al-mushkilāt wa-‘alāqatuhu Bnw‘yh al-ḥayāh – dirāsah Nazariyat, al-Mu’tamar al-‘Ilmī al-sādis lil-Irshād al-nafsī, "Jawdah al-ḥayāh" twjh qawmī lil-qarn al-ḥādī wāl’shrwn10-12 Nūfimbir 1999, Jāmi‘at ‘Ayn Shams, Markaz al-Irshād al-nafsī, § 16-17.
- al-Hindāwī, Muḥammad Ḥamid Ibrāhīm (2011). al-da‘m al-ijtimā‘ī wa-‘alāqatuhu bmswā al-Riḍā ‘an Jawdah al-ḥayāh ladā al-mu‘āqīn ḥrkyan bmfāfzāt Ghazzah. Risālat al-mājistīr, Qism ‘ilm al-nafs, bi-Kullīyat al-Tarbiyah, Jāmi‘at al’zhr-ghzh, 2011, §36.
- alblysy, Usāmah (2012) Jawdah al-ḥayāh al-wazīfiyah wa-atharuhā ‘alā al-adā’ al-wazīfī lil-‘āmilīn fī al-munazzamāt ghayr al-ḥukūmiyah fī Qiṭā’ Ghazzah, Risālat mājistīr (manshūrah ‘alā al-Shabakah al-Dawliyah lil-Ma‘lūmāt) Kullīyat al-Tijārah, al-Jāmi‘ah al-Islāmīyah, Ghazzah.
- al-Balūshī, Maryam wālzfrī, Sa‘īd (2019) Jawdah al-ḥayāh al-wazīfiyah wa-‘alāqatuhā Bm‘tqdāt al-kafā’ah al-dhātīyah al-tadrīsīyah ladā al-Mu‘allimīn bi-Saltānat ‘Ammān, al-Majallah al-Urdunīyah fī al-‘Ulūm al-Tarbawīyah, mujallad 15, al-‘adad 4, al-Urdun.
- al-Shanṭī, Maḥmūd ‘Abd al-Raḥmān (2016) Athar mumārasat Asālīb al-Qiyādah al-taḥwīliyah fī Jawdah al-ḥayāh al-wazīfiyah : dirāsah taṭbīqiyyah ‘alā Wizārat al-Ṣiḥḥah al-Filasṭīniyyah, al-Majallah al-Urdunīyah fī Idārat al-A‘māl, al-mujallad 12, al-‘adad 1, al-Jāmi‘ah al-Urdunīyah, al-Urdun.
- alrmydy, Bassām Samīr wa-Muḥammad, Riḍā Maḥmūd Abū Zayd (2020) Athar Jawdah al-ḥayāh al-wazīfiyah ‘alā al-adā’ wālf’ālyh al-tanzīmīyah fī sharikāt al-Siyāḥah al-Miṣriyyah : alāstghrāq al-wazīfī kmtghyr wasīt, Majallat Kullīyat al-Siyāḥah wa-al-Fanādiq, Jāmi‘at Madīnat al-Sādāt, al-‘adad 1, Jumhūrīyat Miṣr al-‘Arabīyah.
- albyāry, Samar Sa‘īd (2018) Jawdah al-ḥayāh al-wazīfiyah wa-atharuhā ‘alā al-iltizām al-tanzīmī li-muwazzafī wzārty al-‘amal wa-al-tanmiyah al-ijtimā‘īyah fī Qiṭā’ Ghazzah. Risālat mājistīr (manshūrah ‘alā al-Shabakah al-Dawliyah lil-Ma‘lūmāt) Kullīyat al-iqtisād wa-al-‘Ulūm al-Idārīyah, al-Jāmi‘ah al-Islāmīyah bi-Ghazzah.
- al-Sayyid, Samāḥ al-Sayyid Muḥammad (2018) Taḥsīn Jawdah al-ḥayāh al-wazīfiyah li-mu‘allimī Madāris al-Ta‘līm al-thānawī al-‘āmm fī daw’ madkhal al-Idārah bi-al-mushārah, Majallat Kullīyat al-Tarbiyah _ Jāmi‘at al-Minūfiyyah, al-mujallad 33, al-‘adad al-Awwal, Jumhūrīyat Miṣr al-‘Arabīyah.
- al-Sayyid, Wā’il al-Sayyid Ḥamid (2018). dirāsah al-ḍughūṭ al-nafsīyah wa-‘alāqatuhā bjwdh al-ḥayāh ladā a‘dā’ Hay’at al-tadrīs bi-Jāmi‘at al-Malik Sa‘ūd, al-Majallah al-Dawliyah lil-Dirāsāt al-Tarbawīyah wa-al-nafsīyah, mjd3, ‘dd1, § 25-48.
- Aḥmad, Īmān Ibrāhīm (2015). wāqi’ Jawdah al-ḥayāh al-wazīfiyah ladā a‘dā’ Hay’at al-Tadrīs bi-Jāmi‘at al-Dammām, Majallat al-‘Ulūm al-Tarbawīyah, m23, ‘4, § 361 — 369.
- al-Ṣalībī, ‘Umar Jibrā’il (2018). wāqi’ Jawdah al-ḥayāh al-wazīfiyah wa-dawruhā fī al-ḥadd N alāḥtrāq al-wazīfī ladā al-‘āmilīn fī Jāmi‘at al-Quds, Majallat al-Ḥuqūq wa-al-‘Ulūm al-Insāniyyah, mjd11, § 14-27.

- al-Ḥarbī, Samīrah Murshid (2017). mustawá Jawdah ḥayāt al-‘amal ladá a‘dā’ Hay’at al-tadrīs fī Jāmi‘at Umm al-Qurá, Risālat mājistīr (manshūrah ‘alá al-Intarnit), Jāmi‘at Umm al-Qurá, Makkah al-Mukarramah.
- al-Shalabī, Shujā‘ (2019). Athar Jawdah ḥayāt al-‘amal fī al-Walā’ al-tanzīmī lil-‘Āmilīn : dirāsah ḥālat fī Jāmi‘at Āl al-Bayt, Risālat mājistīr (manshūrah ‘alá al-Intarnit) Jāmi‘at Āl al-Bayt, al-Urdun.
- al-Qaḥṭānī, ‘Abd Allāh Muḥammad al Sayf (2020). Jawdah al-ḥayāh al-wazīfiyah wa-dawruhā fī taḥqīq al-Amān al-wazīfī min wījhat nazar a‘dā’ Hay’at al-tadrīs bi-Kullīyat al-Malik Fahd al-Amnīyah, Risālat mājistīr (manshūrah ‘alá Shabakah al-intirnit) Jāmi‘at Nāyif al-‘Arabīyah lil-‘Ulūm al-Amnīyah, al-Riyād.
- bw‘māmh, Ḥakīm (2019). Jawdah al-ḥayāh : al-mafhūm wa-al-ab‘ād (dirāsah taḥlīliyah) Majallat al-‘Ulūm al-nafsīyah wa-al-tarbawīyah, mj8, ‘1, al-Markaz al-Jāmi‘ī bybāzh, al-Jazā’ir.
- ibn Nawwār, Šāliḥ (2005m). al-fa‘āliyah al-tanzīmīyah dākhil al-Mu’assasah al-Šinā’īyah min wījhat nazar al-Madā Zayn wa-al-mushrifīn : dirāsah maydānīyah bi-al-mu’assasāt al-Waṭanīyah li-intāj al-‘atād al-Fallāḥī (murakkab almḥrkāt wāljrāt bi-Qsanṭīnah). Risālat duktūrāh (manshūrah ‘alá al-Shabakah al-Dawlīyah lil-Ma‘lūmāt) Jāmi‘at Mīntūrī. Qusanṭīnah. al-Jumhūrīyah al-Jazā’irīyah.
- Jamāl, Hibah (2009). Mu’ashshirāt naw‘īyah al-ḥayāh bayna al-Bu‘d al-dhātī wa-al-bu‘d al-mawḏū‘ī. al-Majallah al-ijtimā‘īyah al-Qawmīyah, al-Qāhirah, al-Markaz al-Qawmī lil-Buḥūth al-ijtimā‘īyah wa-al-Jinā’īyah, Majj (18), ‘A (3), §70-71.
- Ḥabīb, Majdī ‘Abd al-Karīm (2006). fa‘āliyat istikhdam Tiqniyāt al-ma‘lūmāt fī taḥqīq Ab‘ād Jawdah al-ḥayāh ladá ‘ayyināt min al-tullāb al-mānyyn. waqā’ī‘ Nadwat ‘ilm al-nafs wjwdh al-ḥayāh, Jāmi‘at al-Sultān qābws-Saltanat ‘Ammān, 17-19 Dīsimbir.
- Ḥasan, Dīnā Mufīd ‘alá Ḥasan w‘lām, I‘timād Muḥammad (2008). al-‘amal alḥrfy wa-naw‘īyat al-ḥayāh, al-Qāhirah, Maktabat al-Anjlū al-Miṣrīyah.
- ḥmādnh, Hammām Samīr (2019) mustawá Jawdah al-ḥayāh al-wazīfiyah ladá a‘dā’ Hay’at al-tadrīs fī Jāmi‘at al-‘Ulūm wa-al-Tiknūlūjiyā al-Urdunīyah, al-Majallah al-‘Arabīyah li-Ḍamān Jawdah al-Ta‘līm al-Jāmi‘ī, Majj 12, ‘A (39).
- Khālīfī, Khālīd wbwkdrwn, Yūsuf (2021). Dawr Jawdah al-ḥayāh al-wazīfiyah fī ta‘zīz al-Riḍā al-wazīfī ladá a‘dā’ Hay’at tadrīs Kullīyat al-‘Ulūm al-iqtisādīyah wa-al-tijārīyah bi-Jāmi‘at Khamīs mlyānh fī al-Jazā’ir, Majallat al-riyādah li-iqtisādīyāt al-A‘māl, Majj 7, ‘A (3), § 10-32.
- rwth, Wilyam (2001M). Naẓarīyat al-Idārah. tarjamat : ‘Abd al-Ḥakīm Aḥmad al-Khuzāmī. Ītrāk lil-Ṭībā‘ah wa-al-Nashr wa-al-Tawzī‘. al-Qāhirah. Jumhūrīyat Miṣr al-‘Arabīyah.
- Zāhir, Taysīr (2016) Athar Jawdah ḥayāt al-‘amal fī al-iltizām al-tanzīmī. dirāsah maydānīyah ‘alá Markaz khidmat al-muwāṭīnīn (al-Nāfidhah al-Waḥdah) Muḥāfazat Dimashq, Majallat Jāmi‘at Tishrīn lil-Buḥūth wa-al-Dirāsāt al-‘Ilmīyah, mj38 38, ‘A (1).
- Sulaymān, Sharīf ‘Abd Allāh (2016). Jawdah al-ḥayāh al-wazīfiyah ladá a‘dā’ Hay’at al-tadrīs fī klty al-Tarbiyah Jāmi‘at ‘Ayn Shams wa-Jāmi‘at al-Malik

- Sa'ūd, Majallat al-Idārah al-Tarbawīyah, al-Sunnah al-thālithah, 'A (9), al-Jam'īyah al-Miṣrīyah lil-Tarbiyah al-muqāranah, Ṣ Ṣ 149-247.
- Sākīrī, al-Ṣāliḥ (2008M). al-mu'awwiqāt al-tanzīmīyah wa-atharuhā 'alā fa'ālīyat al-jamā'āt al-Maḥallīyah : dirāsah maydānīyah bi-Wilāyat Bātnah thalāth baladīyāt (Bātnah, fsdys, 'Ayn al-Tūtah) namūdhajan, Risālat mājistīr (manshūrah 'alā al-Shabakah al-Dawliyah lil-Ma'lūmāt) Kullīyat al-Hājj lkhdr-bātnh, Kullīyat al-'Ulūm al-ijtimā'īyah wa-al-'Ulūm al-Islāmīyah, Jumhūrīyat al-Jazā'ir.
- Shamlān, 'Abd al-Wahhāb ibn Shabāb (2019) kayfīyat Taḥsīn Jawdah al-ḥayāh al-wazīfīyah bi-al-qitā' al-ḥukūmī al-Sa'ūdī wa-qiyās athrhā 'alā adā' al-'āmilīn, al-Majallah al-'Arabīyah lil-'Ulūm al-Idārīyah, Majj 39, 'A (2), Ṣ 219.
- Shaykhī, Maryam Shaykhī (2014). ṭabī'at al-'amal wa-'alāqatuhā bjwdh al-ḥayāh-dirāsah maydānīyah fī zill ba'd al-mutaghayyirāt, Risālat mājistīr, Qism al-'Ulūm al-ijtimā'īyah, Kullīyat al-'Ulūm al-Insānīyah wa-al-'Ulūm al-ijtimā'īyah, Jāmi'at Abī Bakr Balqāyid, al-Jazā'ir.
- Ṣāliḥ, Nāhid (1990). Mu'ashshirāt naw'īyah al-ḥayāh-nazrah 'āmmah 'alā al-mafhūm Wālmḍkhl. al-Majallah al-ijtimā'īyah al-Qawmīyah, al-Qāhirah, al-Markaz al-Qawmī lil-Buḥūth al-ijtimā'īyah wa-al-Jinā'īyah, Majj 27, 'A (2), Ṣ Ṣ : 60-69.
- Ṣāliḥ, Nāhid (2009). al-Baḥth al-'Ilmī al-ijtimā'ī fī qaḍāyāhu wa-manāhijuh. al-Qāhirah, al-Markaz al-Qawmī lil-Buḥūth al-ijtimā'īyah wa-al-Jinā'īyah. - Ṣiddīq, Ḥusayn (2011M). al-Ittijāhāt al-nazarīyah al-taqlīdīyah li-Dirāsāt al-Tanzīmāt al-ijtimā'īyah. 'rḍ-tqwym, Majallat Jāmi'at Dimashq. mj27, 'A (3-4). Sūriyā.
- 'Abd al-Fattāh, fwqyh Aḥmad al-Sayyid wa-Ḥusayn, Muḥammad Ḥusayn Sa'īd (2006). al-'awāmil al-usarīyah wa-al-madrasīyah wa-al-mujtama'īyah almn'b'h bjwdh al-ḥayāh ladā al-atfāl dhawī Ṣu'ūbāt al-ta'allum bi-Muḥāfazat Banī Suwayf. waqā'ī' al-Mu'tamar al-'Ilmī al-rābi' : Dawr al-usrah wa-mu'assasāt al-mujtama' al-madanī fī iktishāf wa-Ri'āyat dhawī al-ḥajāṭ al-khāsshah, Kullīyat al-Tarbiyah, Jāmi'at Banī Suwayf, 3-4 Māyū.
- 'Abd al-Mu'tī, Ḥasan Muṣṭafā (2005). al-Irshād al-nafsī wjwdh al-ḥayāh fī al-mujtama' al-mu'āshir. waqā'ī' al-Mu'tamar al-'Ilmī al-thālith : al-Inmā' al-nafsī wa-al-tarbawīyah lil-insān al-'Arabī fī ḍaw' Jawdah al-ḥayāh, Kullīyat al-Tarbiyah, Jāmi'at al-Zaqāzīq, 15-16 Mārs.
- 'Abd al-Maqṣūd, Najāt Maḥmūd (2006). Tanmiyat al-mar'ah wa-taḥsīn naw'īyah ḥayāt al-usrah alryfyt-dirāsah muṭabbaqah 'alā Mashrū' Tadrīb al-mar'ah al-rīfīyah 'alā mahārāt al-ḥayāh bi-qaryat Maḥallat Marḥūm Muḥāfazat al-Gharbīyah, Risālat duktūrāh ghayr manshūrah, Jāmi'at Ḥulwān, Kullīyat al-khidmah al-ijtimā'īyah, Qism al-Takhtīt.
- 'Abd al-Ghanī, 'Amr Muḥammad Mu'min (2017) Athar al-Qiyādah al-akhlaqīyah 'alā Jawdah ḥayāt al-'amal. Dirāsah ṭabīqīyah 'alā Maṣlaḥat al-ḍarā'ib al-Miṣrīyah (Qitā' al-ḍarā'ib 'alā al-dakhl) Risālat duktūrāh (manshūrah 'alā al-Shabakah al-Dawliyah lil-Ma'lūmāt) Kullīyat al-Tijārah, Jāmi'at 'Ayn Shams, Jumhūrīyat Miṣr al-'Arabīyah, Ṣ 57.
- 'Abd-al-Karīm al-Kubaysī (2016). Qiyās mustawā Jawdah al-ḥayāh ladā a'ḍā' Hay'at al-Tadrīs fī al-Jāmi'ah : dirāsah thaḳāfīyah muqāranah li-'ayyināt Lībīyah

- wa-‘Irāqīyah wmsryh, Majallat al-Buḥūth al-Tarbawīyah wa-al-nafsīyah, ‘A 49, Markaz al-Buḥūth al-Tarbawīyah wa-al-nafsīyah, Jāmi‘at Baghdād, § § 427-460.
- ‘Abd al-Mu‘ṭī, ‘Abd al-Bāsīt (1981). Ittijāhāt Nazarīyat fī ‘ilm al-ijtimā‘, Silsilat ‘Ālam al-Ma‘rifah, al-‘adad 44, al-Majlis al-Waṭanī lil-Thaqāfah wa-al-Funūn wa-al-Ādāb. Dawlat al-Kuwayt.
- Fybr, Max (2011). Mafāhīm asāsīyah fī ‘ilm al-ijtimā‘, tarjamat : Ṣalāh Hilāl. al-Markaz al-Qawmī lil-Tarjamah, al ‘dd1675. al-Qāhirah. Jumhūrīyat Miṣr al-‘Arabīyah.
- Māḍī, Khalīl Ismā‘īl Ibrāhīm Māḍī (2015) al-mumārasāt al-Istirātījīyah wa-al-mahārāt al-fikrīyah lil-qiyādāt al-Jāmi‘īyah wa-dawruhā fī Taḥsīn Jawdah al-ḥayāh al-wazīfīyah lil-‘āmilīn fī al-Jāmi‘ah al-Islāmīyah, Majallat Jāmi‘at al-Quds al-Maftūḥah lil-Abḥāth wa-al-Dirāsāt al-Idārīyah wa-al-iqtisādīyah, mj2, ‘A (5),, §112.
- Mansī, Maḥmūd ‘Abd al-Ḥalīm Mansī wkāzm, ‘Alī Mahdī (2006). miqyās Jawdah al-ḥayāh li-ṭalabat al-Jāmi‘ah. waqā’i‘ Nadwat ‘ilm al-nafs wjwdh al-ḥayāh, Jāmi‘at al-Sulṭān Qābūs, Salṭanat ‘Ammān.
- Muḥammad, ‘Alī Mu‘ayyad wa Muḥammad, Maḥmūd ‘Alī (2018) zurūf bī‘at al-‘amal al-Tarbawīyah wa-‘Alāqatuhā bjwdh al-ḥayāh al-wazīfīyah : dirāsah maydānīyah ladā al-Mu‘allimīn fī marḥalat al-Ta‘līm al-thānawī bi-madāris Muḥāfazat Dimashq, Majallat Jāmi‘at Ḥamāh, ‘A (1-3), Sūriyā.
- Ijlī Ibrāhīm, klākhy, Laṭīfah wbwādw, Fāṭimah (2018). Jawdah al-ḥayāh al-wazīfīyah fī ḥal al-mutaghayyirāt al-dīmūghrāfīyah ladā asātīdhat Kullīyat al-‘Ulūm al-Iqtisādīyah wa-al-taysīr wa-al-‘Ulūm al-Tijārīyah bi-Jāmi‘at Ibn Khaldūn tyārt, Majallat al-tanmiyah wa-al-iqtisād al-taṭbīqī, ‘4, §290-300.

1(47), 309-350.