



الإسهام النسبي لأبعاد طبيعة العمل في التنبؤ بجودة
الحياة لدى موظفات جامعة القصيم في ضوء بعض
المتغيرات الديموجرافية

د. جوهرة صالح المرشود
كلية التربية - جامعة القصيم



الإسهام النسبي لأبعاد طبيعة العمل في التنبؤ بجودة الحياة لدى موظفات جامعة القصيم في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية

د. جوهرة صالح المرشود
كلية التربية – جامعة القصيم

ملخص الدراسة:

هدف هذا البحث بصفة عامة إلى التعرف على الإسهام النسبي لأبعاد طبيعة العمل في التنبؤ بجودة الحياة لدى موظفات جامعة القصيم في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية كما هدف إلى الكشف عن الفروق في أبعاد طبيعة العمل وجودة الحياة لدى موظفات جامعة القصيم والتي تُعزى لإختلاف (سنوات الخدمة – الحالة الاجتماعية – التخصص). والتعرف على العلاقات بين أبعاد طبيعة العمل وأبعاد جودة الحياة لدى موظفات الجامعة، كذلك التنبؤ بجودة الحياة من خلال درجات موظفات جامعة القصيم في طبيعة العمل. وتكونت العينة الأساسية للبحث من عدد (٤٣) موظفة بالجامعة، واستخدمت الباحثة مقياس طبيعة العمل (إعداد الباحثة) ومقياس جودة الحياة (WHOQOL) إعداد منظمة الصحة العالمية (١٩٩٥). وفي التحليل الإحصائي للبيانات اعتمدت الباحثة على اختبار مان ويتني $Mann-Whitney-U$ Test ومعامل ارتباط بيرسون وأسلوب تحليل الانحدار المتعدد. وكشفت نتائج هذا البحث عن وجود فروق دالة إحصائية في طبيعة العمل وجودة الحياة لدى موظفات جامعة القصيم تُعزى لاختلاف (سنوات الخدمة – الحالة الاجتماعية) في حين لا توجد فروق دالة إحصائية في طبيعة العمل وجودة الحياة لدى موظفات جامعة القصيم تُعزى لاختلاف التخصص، كما كشفت نتائج هذا البحث عن وجود علاقات موجبة دالة إحصائية بين أبعاد طبيعة العمل وأبعاد جودة الحياة لدى موظفات الجامعة، وأخيراً يُمكن التنبؤ بجودة الحياة من خلال درجات موظفات جامعة القصيم في طبيعة العمل.

الكلمات المفتاحية:-

- طبيعة العمل.
- جودة الحياة.



المقدمة:

الإنسان هوركيزة الحضارة والتقدم وعندما يوجد الإنسان لابد وأن يوجد علم النفس، ولذلك يُشكل العنصر البشري أحد الأبحاث والأبعاد الرئيسية لعلم النفس وغيرها من العلوم الأخرى.

لذا اهتمت العديد من الدراسات في العقود الثلاثة الأخيرة بتطوير الخدمات الجديدة، فركزت على عمليات تصميم الخدمات وتحديد أبعادها الهيكلية، واهتمت أبحاثاً ودراسات أخرى بالموضوعات التنظيمية المرتبطة بأدوات وطرق تقديم تلك الخدمات وتحليل حاجات العميل.

: Edvardsson, et.al, ٢٠٠٠), ١٩٩٨, pp ١٨٤- ٢٥١) (Johne & Storey

ولم تعطي هذه البحوث الاهتمام الكافي لتنمية الموارد البشرية وتحسين ظروف بيئة العمل، ومن ثم يصبح تحليل ظروف بيئة العمل ودراسة العوامل الحاكمة الواجب التأكد منها وتوفيرها أمراً جوهرياً. (Edvardsson & Gustavsson, ٢٠٠٣, pp ١٤٨- ١٦٣)

ويرى (Heskett, et,al, ١٩٩٧) أن نمو المنظمات يتحقق من خلال عملاء لديهم الولاء للمنظمة، راضين عن القيمة المدركة للخدمة التي يحصلون عليها، وحيث أن قيمة الخدمة المقدمة تتم من خلال موظفين فيجب أن يتمتع هؤلاء الموظفين بجودة الحياة الوظيفية التي تقدمها لهم منظماتهم .

وتُعتبر جودة الحياة من المفاهيم الحديثة التي ارتبطت بدراسات علم النفس الإيجابي والذي يؤدي تحقيقه إلى شعور الفرد بالرضا والبهجة وتحقيق الذات والتفائل وبالتالي التوجه الإيجابي نحو الحياة، وهناك عدة مصادر تؤثر في جودة الحياة منها مجال العمل، حيث يعتبر العمل جزء جوهري في حياة الإنسان الذي يعطيه المكانة ويؤدي إلى إشباع حاجاته ورغباته ويربطه بالمجتمع، كما أن للوظيفة أهمية في السعادة النفسية للفرد، وما يتجلى من شعور الفرد بالرضا عن الحياة.

ويهتم موضوع جودة الحياة في العمل بدراسة وتحليل المكونات والأساليب التي تستند إليها الإدارة في المنظمات، بقصد توفير حياة وظيفية أفضل للعاملين بما يساهم في رفع أداء المنظمة وتحقيق الإشباع لحاجاتهم ورغباتهم. (أحمد ماهر مصطفى، ١٩٩٩، ص ١٠٩ - ١٨٩).

فكلما تميزت بيئة العمل بالقبول والرضا من العاملين ساهم ذلك في جعل الأفراد مستغرقين بشكل كامل في وظائفهم وبالتالي الحصول على أداء أفضل (Chiu&Shioulu, ٢٠٠٣, PP١٣-٣٠).

وتتجلى أهمية هذا البحث ليس فقط لإعطاء مفاهيم حول ميدان العمل وجودة الحياة لدى الفرد، ولكن لدراسة العلاقة بين طبيعة العمل وجودة الحياة من خلال التركيز على الأبعاد المتصلة بجودة الحياة تبعاً لعدة نواحي مرتبطة بطبيعة وظروف ودوافع العمل وغيرها، حيث يُعد تكيف الموظف واحداً من أهم مظاهر جودة الحياة فشعوره بالرضا والارتياح يمكن أن ينعكس على إنتاجه وتحصيله.

مشكلة البحث:-

لاشك أن موظفات جامعة القصيم يشككن قوة في رفع جودة العمل في الجامعة، كما أن تقدم جامعة القصيم وتطورها يتحقق من خلال موظفين لديهم الولاء لتلك المؤسسة، راضين عن القيمة المدركة للخدمة التي يحصلون عليها، لذا يجب أن يتمتع هؤلاء الموظفين بجودة الحياة الوظيفية التي تقدمها لهم الجامعة.

وكشفت دراسة Katz, (١٩٨٥، pp٥٠٩-٥٢٦). (Kachan, Weber, ١٩٨٥). إلى وجود علاقة ارتباط موجبة بين اتجاهات الأفراد والأداء الاقتصادي للشركة، كما خلصت دراسة (مصطفى ١٩٩٩) إلى ضرورة توفير عدة أدوات حتى تتحقق جودة الحياة الوظيفية للعاملين، تمثلت تلك الأدوات في المشاركة في اتخاذ القرارات والعوائد والأجر، وجماعات العمل والسلوك الإشرافي وتكامل الوظيفة، والأمان الوظيفي والمعلومات.

من هنا ترى الباحثة أن هذا البحث سوف يتناول تحليل العلاقة بين متغيرين من أحدث أبعاد السلوك التنظيمي وهما طبيعة العمل وجودة الحياة للموظفات والتي حظيت في العقدين الأخيرين باهتمام كبير من علماء ودارسي الغرب في ظل افتقار المكتبة العربية في هذا المجال، كما أن الكشف عن طبيعة وحجم وتأثير عوامل طبيعة العمل بأبعاده المختلفة على جودة الحياة سوف يسهم بإذن الله في التوصل لصياغة السياسات والخطط لإستثمار جودة الحياة للموظفين في الإنتاجية والأداء، وغرس ثقافة حب المنظمة والعمل الوظيفي ودعم العلاقات داخل المنظمة.

وفي ضوء ما سبق هدفت الباحثة إلى الكشف عن الإسهام النسبي لأبعاد طبيعة العمل في التنبؤ بجودة الحياة لدي موظفات جامعة القصيم في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية؛ وعليه تتلخص مشكلة البحث في الأسئلة التالية:-

س١- هل توجد فروق في أبعاد طبيعة العمل ومجموعها الكلي لدي موظفات

جامعة القصيم تُعزي لمتغيرات (سنوات الخدمة - الحالة الاجتماعية - التخصص)؟

س٢- هل توجد فروق في أبعاد جودة ومجموعها الكلي لدي موظفات جامعة

القصيم تُعزي لمتغيرات (سنوات الخدمة - الحالة الاجتماعية - التخصص)؟

س٣- ما العلاقة بين أبعاد طبيعة العمل وأبعاد جودة الحياة لدي موظفات جامعة

القصيم؟

س٤- ما إمكانية التنبؤ بجودة الحياة من خلال درجات موظفات جامعة القصيم في

طبيعة العمل؟

أهداف البحث:-

- الكشف عن الفروق في أبعاد طبيعة العمل ومجموعها الكلي لدي موظفات

جامعة القصيم والتي تُعزي لمتغيرات (سنوات الخدمة - الحالة الاجتماعية -

التخصص) ..

- الكشف عن الفروق فى أبعاد جودة الحياة ومجموعها الكلي لدى موظفات جامعة القصيم والتي تُعزى لمتغيرات (سنوات الخدمة - الحالة الاجتماعية - التخصص)..

- التعرف على العلاقات بين أبعاد طبيعة العمل وأبعاد جودة الحياة لدى موظفات جامعة القصيم .

- التنبؤ بجودة الحياة من خلال درجات موظفات جامعة القصيم فى طبيعة العمل.

أهمية البحث:-

يستمد هذا البحث أهميته من أهمية متغيريه، حيث يتناول طبيعة العمل وجودة الحياة والوصول إلى معرفة أفضل الشروط التي يجب أن تتحقق لتوفير حياة وظيفية أفضل للعاملين وإشباع حاجاتهم من خلال توفير بيئة عمل صالحة ومشاركتهم في اتخاذ القرار من مبدأ أن جودة حياة العمل عملية متكاملة تشارك في تنفيذها جميع الإدارات المنظمة كما يلزم مراعاة العوامل التي تؤدي إلى تحقيق جودة حياة العمل والتي تتمثل في المشاركة الجماعية وتحقيق الرضا عن العمل والوظيفة والمكافآت والعوائد والمزايا وتوفير بيئة تتسم بالأمان والصحة.

من جهة أخرى انتماء هذا البحث إلى مجال علم النفس الإيجابي الذي يهدف إلى تنمية واستثمار جوانب شخصية الإنسان والوصول بها إلى أسنى معاني الحياة، وكذلك حداثة مفهوم جودة الحياة، حيث يحظى باهتمام كبير من علماء ودارسي الغرب في ظل افتقار المكتبة العربية في هذا المجال حيث تندرج ضمن المفاهيم الإيجابية في علم النفس.

كما تنبع أهمية هذا البحث في إطار تحسين جودة الحياة التي تُعتبر هدفاً من أهداف التنمية البشرية لأي مجتمع وأهمية ذلك في قياس مستويات جودة الحياة لفئة موظفات الجامعة.

مصطلحات البحث:-

١- **مفهوم العمل** : من الصعوبة إيجاد تعريف جامع للعمل نظراً لارتباطه بمجال نشاط الإنسان الجسدي والنفسي والاجتماعي والاقتصادي ومعظم تعريفات العمل أجمعت على أن العمل هو نشاط يزاوله الفرد إشباعاً لحاجاته الأساسية وتحقيقاً لذاته وضماناً لمكانته الاجتماعية، وذلك لاكتساب احترام الزملاء وأفراد المجتمع له. وترى الباحثة أن طبيعة العمل هي كل المصادر والأبعاد الخاصة بنوعية العمل نفسه وكل الظروف المحيطة به. وقسمت مصادره إلى خمس مصادر وأبعاد هي البعد التنظيمي، وبعد العلاقات، وبعد النمو المهني، وبعد الحوافز، ومصدر الظروف الفيزيائية. وتُعرف طبيعة العمل إجرائياً بالدرجة التي تحصل عليها موظفة جامعة القصيم في مقياس طبيعة العمل المستخدم في هذا البحث.

٢- **مفهوم جودة الحياة**:- تعرف منظمة الصحة العالمية (١٩٩٨) جودة الحياة بأنه: إدراك الفرد لوضعه في الحياة في سياق الثقافة واتساق القيم التي يعيش فيها ومدى تطابق أو عدم تطابق ذلك مع أهدافه، توقعاته، قيمة، واهتماماته المتعلقة بصحته البدنية، حالته النفسية، مستوى استقلاليته، علاقاته الاجتماعية، اعتقاداته الشخصية وعلاقته بالبيئة بصفة عامة. (WHOQOL Group, ١٩٩٥, PP١٤٠٣ - ١٤٠٩)

وتُعرف جودة الحياة إجرائياً بأنها بالدرجة التي تحصل عليها موظفة جامعة القصيم في مقياس جودة الحياة المستخدم في هذا البحث.

الإطار النظري والدراسات السابقة:-

لقد تمخضت عن جهود علماء النفس في السنوات الأخيرة من القرن الماضي عدة مفاهيم كان لها أكبر الأثر في إثراء العديد من الدراسات والبحوث وتقديم العديد من التوصيات والمقترحات التي يمكن الاستفادة منها وتطبيقها في كل مجالات الحياة. ومن هذه المفاهيم مفهوم طبيعة العمل ومفهوم جودة الحياة والتي سوف نتناولها تباعاً.

مفهوم طبيعة العمل - Concept of Work:

يُعرف العمل في معجم على الاجتماع "بأنه : نشاط إنساني مقصود يهدف إلى تغيير موقف معين كلية أو جزئياً (شيخي مريم ، ٢٠١٤ ، ص ٢٢) .

ويرى (يحيى بشلاغم ، ١٩٩٨ ، ص ١٠) أن العمل هو أي نشاط إنساني هادف يسعى من خلاله الإنسان إلى تحقيق أهداف محددة وتقتضي إلى عملية سيكولوجية محددة مثل: التفكير، التركيز الذكاء .

وترى الباحثة أن العمل هو تفاعل منظم بين الإنسان والمحيط به، وما يحتويه من أشياء وآلات وأشخاص وله عناصر أساسية أهمها:

– أدوات العمل – موضوع العمل – الوسط المحيط بمكان العمل.

ولقد ظهرت نظريات عديدة تفسر طبيعة العمل ومجالاته منها:

١- نظرية الإدارة العملية لـ (فريديك تايلور F. Taylor وتطبيقاتها مع دراسة الحركة والزمن : ترى بأن العمال لا يمكن الاعتماد عليهم في إنجاز الأعمال، ولذلك وجب تدخل الإدارة في مجال التخطيط والتوجيه والإشراف، وهي تعتبر أن العامل مدفوع أصلاً بالحافز المادي لإنجاز العمل فهذه النظرية ترى بأن تنظيم العمل داخل المنظمة تضطلع به الإدارة من خلال تصميم الوظائف وتحديد الأجور والتعيين، بينما يضطلع العمال بأداء وتنفيذ المهام المسندة إليهم (شيخي مريم، ٢٠١٤ ، ص ٢٧).

٢- النظرية البيروقراطية لماكس فيبر: تعتقد هذه النظرية في تفسيرها للسلوك التنظيمي بأن الأفراد غير عقلانيين في أداء مهامهم ، وبالتالي فهي ترى أن الاعتبارات الشخصية هي السائدة في ميدان العمل على حساب الاعتبارات الموضوعية والعقلانية التي تعتبرها غير موجودة لدى العمال عند أدائهم لمهامهم داخل التنظيم، وبالتالي فهي تقترح لتنظيم سلوك العمال داخل التنظيمات ضرورة وجود نظام صارم للقواعد المسيرة للتنظيم (يحيى بشلاغم ، ١٩٩٨ ، ص ٦٠-٦١) .

٢- نظرية X,Y ل MC Gregor : تفترض نظرية X أن الفرد العادي يكره العمل ويحاول تجنبه وبالتالي يجب إجباره على العمل، حتى يمكن تحقيق أهداف المنظمة. وعليه فنظرية X تلوح بالعقاب كإجراء لا بد منه لحث الأفراد على العمل وبنفس الوقت تستخدم الحوافز المادية للمتميزين الذين يعملون وأن الإنسان العادي يُفضل أن يوجه لأداء معين بدلاً من اعتماده الشخصي نفسه وبالتالي يفضل أن يقاد ولا يتحمل المسؤولية، وأن نقطة الضعف في الإدارة اللينة، هي أنها توفر فرص إشباع الرغبات لدى الأفراد، دون أن تربطها بالأداء ذاته.

في حين تفترض نظرية Y على الافتراضات التالية: أن الفرد يحب العمل وأن ميوله تجاه عمله تتكون نتيجة لخبرته السابقة، وأن استخدام العقوبة كوسيلة لدفع الفرد للعمل وسيلة غير سلمية، وأن المنظمات الحالية في ظل الظروف الحالية ترى أن الطاقات البشرية لا تستغل استغلالاً كاملاً، كما أن إقناع فرد بالأهداف والالتزام بها يرتبط بمدى العائد الذي سيحصل عليه من وراء تحقيقها، وأن الأفراد يمتلكون القدرة على الابتكار، ويجب على الرئيس أن يشجع مرؤوسيه على تنمية واستخدام طاقاتهم (جاسم القرطوبي ، ٢٠١٣، ص ١-٣).

٤- نظرية هرزبرغ (١٩٥٩) : أن إنجاز العمل والاعتراف بقيمته، وكذا التقدير من الزملاء والرؤساء إلى جانب الترقى الوظيفي هي مبعث لمشاعر السعادة والرضا عن العمل تلك هي النتائج التي خلص إليها عالم النفس في دراسته للعاملين مفادها: أن للإنسان مجموعتين من الحاجات أطلق على الأولى اسم العوامل الصحية الوقائية، والثانية اسم العوامل الدافعة (فرح عبد القادر طه، ٢٠٠٣، ص ٢٢٥).

٥- نظرية العلاقات الإنسانية: أوجدت هذه النظرية اتجاهين:

○ المدرسة التفاعلية الممثلة بـ "إلتون مايو" E.MAYO، والذي يرى أن الفرد لا يعمل ولا ينظر إليه داخل التنظيم كشخص مستقل ومعزول، بل كعنصر من جماعة، وأنه حساس للعقوبات والمكافآت لباقي عناصر جماعته، حيث أن المعاملة وغيرها من

العوامل الغير مادية والرفع من الروح المعنوية وهي من المؤشرات على دافعية الأداء، وإن الشروط الفيزيائية للعمل تأتي في الدرجة الثانية. (الفضيل ريمي، ريمي أسماء، ٢٠١٣، ص ١٢-٢٠).

○ مدرسة Kurt Lewin : تنطلق هذه المدرسة من مفهوم أن الإنتاجية والعمال تقوم على التحفيز وإرضاء العمال. وأن الاختلافات الأساسية التي تميز فكرة السلوك الإنساني لدى المدارس الكلاسيكية تقوم على الأسس التالية: لا مركزية القرارات، أن الدراسة أقيمت على جماعات وليس أفراد، قوة الاندماج تقوم على الثقة قبل السلطة، المشرف هو رجل تواصل قبل أن يكون ممثل لسلطة، العمل يقوم على المسؤولية وليس على المراقبة الخارجية التنظيم يحدد المحيط البيئي لأفراد بحيث يكونون متأثرين بالمعايير التي يريد التنظيم تصنيفها، وعلى الأفراد أن يقبلوا بأن يصبحوا من عناصر التنظيم (مريم شيخي، ٢٠١٤، ص ٣٢-٣٣).

٦- نظرية أبراهام ماسلو: التدرج في الحاجات: تفترض هذه النظرية أن الناس في محيط العمل يدفعون للآداء بالرغبة في إشباع مجموعة من الحاجات الذاتية، وتستند هذه النظرية على ثلاثة افتراضات أساسية وهي: أن البشر كائنات محتاجة من الممكن أن تؤثر احتياجاتها على سلوكها، فالحاجات غير المشبعة فقط هي التي تؤثر في السلوك، أما الحاجات المشبعة فلا تصبح دافعة للسلوك، تدرج حاجات الإنسان حسب أهميتها هرمياً، فتبدأ بالأساسية مثل الطعام والمأوى إلى المركبة مثل (الذات، والإنجاز)، يتقدم الإنسان للمستوى التالي من الحاجات الأساسية المركبة فقط، عندما تكون الحاجة الدنيا قد تم إشباعها على الأقل، أي أن الشخص العامل يركز أولاً على إشباع الحاجة المتعلقة بالأمان في الوظيفة قبل أن يتم توجيه السلوك المدفوع نحو إشباع حاجة إنجاز العمل بنجاح (صلاح الدين محمد عبد الباقي، ٢٠٠٨، ص ٩٩).

٧- نظرية التوجيه المهني : وقسمت إلى نظريتين :

○ نظرية آن رو (منحى الحاجات) وتقوم هذه النظرية بتصنيف المهن في فئات واسعة مرتبطة بأنماط الحاجات التي تتطور من خبرات الطفولة المبكرة، كما أنها تعترف بالفروق، في القدرات وتأثيرات الأسرة وتوفر الإمكانيات وغيرها، ونظام تصنيف المهن الذي اقترحه رو يستخدم بواسطة مرشدين من مختلف الانتماءات النظرية لمساعدة العملاء على بناء إطار لفهم عالم العمل.

○ نظرية جون هولاند (منحى الأنماط) : يُعطي هولاند اعتباراً ضئيلاً للعوامل النفسية والبيولوجية التي تنتج الخصائص الشخصية للعميل، كما ينظر للإرشاد المهني الفردي على أنه آلية أخيره للاستخدام مع الأفراد الذين لا يستطيعون اتخاذ القرار في اختيارهم لمهنة معينة بعدما قُدمت لهم المساعدة الإرشادية أو المهنية، كما يقترح هولاند أن المرشد يمكن أن تستخدم قياس التفضيلات المهنية (Vocational Preference Inventory) أو مقياس استكشاف الذات (Self - Directed) (SDS) (Searsh) أو مقياس هولاند المستمد من مقياس سترونج للميول المهنية أو المستمد من مقياس الميول لسترونج وكامبل، وذلك لتحديد خصائص العميل، ويقترح هولاند أن الشخص الذي لديه نمط متسق يحتاج فقط إعطاء المعلومات لكي يعمل اختياراً مهنيًا مناسباً، بينما الفرد الذي لديه نمط غير متسق (مضطرب) قد يحتاج إلى إرشاد شامل أو علاج نفسي لكي يستطيع تطور فهم أفضل لذاته. (شيخي مريم، ٢٠١٤، ص ٣٥ - ٣٨).

مصادر طبيعة العمل : يقصد بظروف العمل: كل ما يحيط بالفرد في عمله ويؤثر في سلوكه وأدائه وفي ميوله تجاه عمله، والمجموعة التي يعمل معها من الإدارة والتي تتبعها والمشروع الذي ينتمي إليه، بعد الإطلاع على الدراسات السابقة أمكن تلخيص هذه المصادر كالتالي :

ظروف العمل الفيزيائية (الإضاءة، الضوضاء، الحرارة والرطوبة، التلوث والتهوية، الحركة) والظروف النفسية المتعلقة بطبيعة العمل مثل (الخصوصية والإحساس

بالمكانة والأهمية ومشاعر عدم التميز وفقدان المكانة والأهمية ومشاعر عدم التميز وفقدان المكانة) وأيضاً ظروف العمل الاجتماعية مثل (الاتصال، القيادة)، ظروف متعلقة بنوعية المهنة نفسها مثل (الحوافز، الأجر، الترقيه، التأمين) وظروف تخص محتوى المهنة قبل (ساعات العمل ، عبء العمل) .

ضغوط العمل: تأخذ مصادر الضغط مستويات متتالية تبدأ بالفرد ذاته وتندرج حتى تصل إلى البيئة الخارجية للمنظمة وهي (الفرد ذاته، جماعة العمل، العوامل التنظيمية – الوظيفة التي يشغلها – الدور الذي يقوم فيه – الهيكل والمناخ التنظيمي الكادر الوظيفي – العلاقات مع الرئيس والزلاء والمرؤوسين، البيئة الخارجية) .

مفهوم جودة الحياة : عادة ما يتم تعريف مفهوم جودة الحياة في ضوء بعدين أساسيين لكل منهما مؤشرات معينة: البعد الذاتي والبعد الموضوعي ، إلا أن غالبية الباحثين ركزوا على المؤشرات الخاصة بالبعد الموضوعي لجودة الحياة، وهي المؤشرات القابلة للملاحظة والقياس المباشر مثل أوضاع العمل، مستوى الدخل، المكانة الاجتماعية والاقتصادية، وحجم المساندة المتاح من شبكة العلاقات الاجتماعية.

(Bishop, M ., & Feist- Price .s, ٢٠٠١, pp٢٠١-٢١٢)

ومع ذلك تظهر نتائج البحوث أن الارتباطات بين المؤشرات الذاتية والموضوعية ضعيفة لجودة الحياة كما تقاس في الرفاهية الشخصية أو الرضا عن الحياة والسعادة الشخصية (Myers, D . G. & Diener, ١٩٩٥, pp١٠-١٩) .

ويرى جليمان وايستربروك وفراي (٢٠٠٤) أن تحليل نتائج الدراسات السابقة في مجال جودة الحياة يثبت أن جودة الحياة بالمعنى الكلي تنظم وفقاً لميكانزمات داخلية (Gilman, R. Easterbrooks, S. & Frey, M. ٢٠٠٤, pp١٤٣-١٦٦) ويؤكد تيلور وبوجدان (Taylor & Bogdan, ١٩٩٦) أن جودة الحياة موضوع الخبرة الذاتية لا يكون له معنى إلا من خلال إدراكات الفرد ومشاعره وتقييمه لخبراته الحياتية .

S. & Stolk J., ١٩٩٧, PP٢٨٠-٣٠١, Vreek, G.J., Janssen, S. Resnick

ويشير (علي مهدي كاظم & عبد الخالق البهادلي، ٢٠٠٥، ص ٦٧ - ٨٧) إلى وجود تداخل بين مفهوم جودة الحياة والمفاهيم ذات الصلة، لذا تزخر الأدبيات النفسية بعدد من التعريفات منها:

- ١- القدرة على تبني أسلوب حياة يشبع الرغبات والاحتياجات لدى الفرد.
- ٢- الشعور الشخصي بالكفاءة الذاتية. ٣- السعادة والرضا عن الذات والحياة الجيدة. ٤- رقي مستوى الخدمات المادية والاجتماعية التي تقدم لأفراد المجتمع، والنزوع نحو نمط الحياة التي تتميز بالترف. ٥- الاستمتاع بالظروف المادية في البيئة الخارجية والإحساس بحسن الحال، وإشباع الحاجات والرضا عن الحياة، وإدراك الفرد لقوي ومضامين حياته، وشعوره بمعنى الحياة إلى جانب الصحة الجسمية الإيجابية وإحساسه بالسعادة وصولاً إلى عيش حياة متناغمة متوافقة بين جوهر الإنسان والقيم السائدة في مجتمعه. ٦- درجة إحساس الفرد بالتحسن المستمر لجوانب شخصيته في النواحي النفسية، والمعرفية، والإبداعية، والثقافية والرياضية، والشخصية، والجسمية والتنسيق بينها، مع تهيئة المناخ المزاجي والانفعالي المناسبين للعمل والإنجاز والتعلم المتصل للعادات والمهارات والاتجاهات، وكذلك تعلم حل المشكلات وأساليب التوافق والتكيف، وتبني منظور التحسن المستمر للأداء كأسلوب حياة، وتلبية الفرد لاحتياجاته ورغباته بالقدر المتوازن، واستمراريته في توليد الأفكار والاهتمام بالإبداع والابتكار والتعلم التعاوني بما ينمي مهاراته النفسية والاجتماعية. ٧- حالة شعورية تجعل الفرد يرى نفسه قادر على إشباع حاجاته المختلفة (الفطرية والمكتسبة) والاستمتاع بالظروف المحيطة به). ٨- شعور الفرد بالرضا والسعادة والقدرة على إشباع حاجاته من خلال ثراء البيئة ورفي الخدمات التي تقدم له في المجالات الصحية والاجتماعية والتعليمية والنفسية مع حسن إدارته للوقت والاستفادة منه.

ويتضح من تحليل كافة التعريفات السابقة أن جودة الحياة لا يختلف عن وصف كاربيج جاكسون (Craig A Jackson, ٢٠١٠, P ٣٠٧) والمصاغ تحت مسمى الثلاثي بي The ٣ B'S وهي على كما يوضح الجدول الآتي.

جدول (١) النموذج الثلاثي بي The ٣ B'S لجودة الحياة عند كاربيج جاكسون

المجال	الأبعاد الفرعية	الأمثلة
الكيونة (الوجود) Being	الوجود البدني Physical Being	أ- القدرة البدنية على التحرك وممارسة الأنشطة الحركية. ب- أساليب التغذية وأنواع المأكولات المتاحة.
	الوجود النفسي Psychological Being	أ- التحرر من القلق والضغط. ب- الحالة المزاجية العامة للفرد (ارتياح / عدم ارتياح).
	الوجود الروحي Spiritual Being	أ- وجود أمل في المستقبل (الاستبشار). ب- أفكار الفرد الذاتية عن الصواب والخطأ.
الانتماء Belonging	الانتماء المكاني (البدني) Physical Belonging	أ- المنزل أو الشقة التي أعيش فيها. ب- نطاق الجيرة التي تحتوي الفرد.
	الانتماء الاجتماعي Social Belonging	أ- القرب من أعضاء الأسرة التي أعيش معها. ب- وجود أشخاص مقربين أو أصدقاء (شبكة علاقات اجتماعية قوية).
	الانتماء المجتمعي Community Belonging	أ- توافر فرص الحصول على الخدمات المهنية المتخصصة (طبية، اجتماعية ... إلخ). ب- الأمان المالي.
الصيرورة Becoming	الصيرورة العملية Practical Becoming	أ- القيام بأشياء حول منزلي. ب- العمل في وظيفة أو الذهاب إلى المدرسة.
	الصيرورة الترفيهية Leisure Becoming	أ- الأنشطة الترفيهية الخارجية (التنزه، التريض). ب- الأنشطة الترفيهية داخل المنزل (وسائل الإعلام والترفيه).
	الصيرورة التطورية (الارتقائية) Groth Becoming	أ- تحسين الكفاءة البدنية والنفسية. ب- القدرة على التوافق مع تغيرات وتحديات الحياة.

وسوف تتبنى الباحثة في هذا البحث تعريف منظمة الصحة العالمية (craig ١٩٩٥) A.Jackson.. (٢٠١٠) باعتباره أقرب التعريفات إلى توضيح المضامين العامة لهذا المفهوم. إذا تعرف جودة الحياة بأنها "إدراك الفرد لوضعه في الحياة في سياق الثقافة واتساق القيم التي يعيش فيها، ومدى تطابق أو عدم تطابق ذلك مع: أهدافه، توقعاته، قيمه، اهتماماته المتعلقة بصحته البدنية، حالته النفسية، مستوى استقلاليته، علاقاته الاجتماعية، اعتقاداته الشخصية، وعلاقته بالبيئة بصفة عامة، وبالتالي فإن جودة الحياة بهذا المعنى تشير إلى تقييمات الفرد الذاتية لظروف حياته.

(WHOQOL Group, ١٩٩٥, PP ١٤٠٣-١٤٠٩).

أبعاد جودة الحياة : يتكون مفهوم جودة الحياة كما يستخدم في أدبيات المجال من ثلاث أبعاد رئيسية: الإحساس الداخلي بحسن الحال والرضا عن الحياة الفعلية التي يعيشها المرء (بينما يرتبط الإحساس بحسن الحال بالانفعالات) يرتبط الرضا بالقناعات الفكرية أو المعرفية الداعمة لهذا الإحساس، وكليهما مفاهيم نفسية ذاتية، أي ذات علاقة برؤية وإدراك وتقييم المرء). القدرة على رعاية الذات والالتزام والوفاء بالأدوار الاجتماعية (تمثل الإعاقة المنظور المناقض لهذه القدرة، وترتبط بعجز المرء عن الالتزام أو الوفاء بالأدوار الاجتماعية). القدرة على الاستفادة من المصادر البيئية المتاحة الاجتماعية منها (المساندة الاجتماعية، والمادية (معيار الحياة) وتوظيفها بشكل إيجابي. (Katschnig H., ١٩٩٧, PP٢-١٦).

وتعد تصورات "فينتجودت وآخرين".

(Ventegodrt, S., Anderson, N. J, & Merrick, J, ٢٠٠٣, PP١١٧٥-١١٦٤). من أهم التصورات التي طُرحت لتحديد أبعاد جودة الحياة في إطار التوفيق بين البعد الذاتي والبعد الموضوعي إذ صاغوا ما يعرف بمتصل جودة الحياة، وطرحوا في ضوئه ما يعرف بالنظرية التكاملية لجودة الحياة. - theory the integrative quality (IQOL) (of- life . والتي تضمنت بعدين : أ) البعد الذاتي: ويتضمن أبعاد فرعية تتمثل في الرفاهية

الشخصية والإحساس بحسن الحال، الرضا عن الحياة، سعادة الحياة ذات المعنى. ب) البعد الموضوعي: ويتضمن المعايير الثقافية، إشباع الاحتياجات، تحقيق الإمكانيات، السلامة البدنية.

وطُرحت تصورات أخرى كثيرة حاولت أن تفصل الأبعاد الفرعية لكل من البعد الذاتي والبعد الموضوعي لجودة الحياة، ففيما يتعلق بالبعد الذاتي نجد أن "ستلزو - ونز).

(Steel, P. and ones, D. S . ٢٠٠٢، (٧٨١- ٧٦٧ PP

قدما نموذجاً نظرياً يربط بين جودة الحياة من المنظور الذاتي، وفكرة السعادة والرضا عن الحياة، وتوصلا إلى ما يعرف بالوجود الذاتي الأفضل والذي هو عبارة عن تفاعل ثلاث محددات تأخذ ترتيباً معيناً من حيث درجة التأثير على النحو التالي:

١) المحددات من حيث الرتبة الأولى: (طبيعة الشخصية من حيث المكونات والخصائص وتتضمن بعدين رئيسيين هما: أ) الانبساطية في مقابل الانطوائية. ٢) العصبية في مقابل الاتزان الانفعالي. ٢) المحددات من حيث الرتبة الثانية: المرشحات الداخلية الخاصة بالفرد، وتتضمن مجموعة من الأبعاد الشخصية مثل: أ) وجهة الضبط أو مركز التحكم. ب) تقدير الذات ج) التفاؤل مقابل التشاؤم. ٣) المحددات من الرتبة الثالثة: المدخلات الخبرية (البيئية) وتتضمن كافة المكونات والأبعاد البيئية سواء المادية أو الاجتماعية وما تتضمنه من مصادر إشباع ومساندة.

وترى الباحثة أن جودة الحياة في التحليل النهائي تصور أو صورة ذاتية للحياة الشخصية التي يود الفرد أن يعيشها، وبالتالي تختلف من فرد إلى آخر. وتأسس رؤيتنا لمعنى الجودة على الطريقة التي تترجم بها عدداً من الأبعاد الأساسية إلى أهداف وتوقعات ملموسة أو عيانية ذات طابع مادي يمكن قياسه وملاحظته وبالتالي السعي النشط إلى تحقيقها، وتلعب دورة الحياة والخبرات المتباينة التي تتعرض لها في كل مرحلة من مراحل حياتنا دوراً شديداً الأهمية في واقع الأمر في ثبات أو تغير رؤيتنا لجودة الحياة الشخصية، وعلى الرغم من أن لكل شخص توقعاته الكيفية الخاصة. يوجد نمط

يمكن في ضوءه تحديد ثماني أبعاد عامة تؤدي إلى إمكانية تقييم جودة الحياة الشخصية لكل إنسان بغض النظر عن تصوراته ورؤاه الشخصية وهذه الأبعاد هي:

١- السلامة البدنية والتكامل البدني العام . ٢- الشعور بالسلامة والأمن. ٣- الشعور بالقيمة والجدارة الشخصية. ٤- الحياة المنظمة المقننة. ٥- الإحساس بالانتماء إلى الآخرين. ٦- المشاركة الاجتماعية. ٧- أنشطة الحياة اليومية ذات المعنى الهادف. ٨- الرضا والسعادة الداخلية. ومع ذلك يمكن القول أن ترتيب هذه الأبعاد حسب أولوياتها تعتمد على الخبرات الذاتية بكل فرد وعلى الثقافة التي يعيش في إطارها، ومن هنا يمكن رؤية نوع من التشابه في الترتيب الهرمي لهذه الأبعاد لدى غالبية الأفراد الذين يعيشون في ثقافات أو جماعات اجتماعية واحدة، إذ يتعرض مثل هؤلاء الأشخاص إلى ظروف حياة مشتركة وبالتالي خبرات حياتية متشابهة إلى حد بعيد، وهذا ما أرادت الباحثة إلى التوصل إلى بروفيل جودة حياة موظفات جامعة القصيم وعلاقتها بطبيعة العمل لديهن.

الاتجاهات النظرية لتفسير جودة الحياة : ثمة أربعة اتجاهات رئيسة في تعريف

جودة الحياة وهي : أ- الاتجاه الفلسفي والذي يؤكد أن جودة الحياة: حق متكافئ في الحياة والازدهار، وهناك كثير من المواطنين التي تتطلب الجودة حتى يحصل الإنسان على جودة حياة، فمفهوم جودة الحياة حسب المنظور الفلسفي جاء من أجل وضع مفاهيم السعادة، المتمثلة في أن الفكرة لا يمكن أن تتحول إلى اعتقاد إلا إذا أثبتت نجاحها على المستوى العملي وليست المرجأة (النفعية) والمستوى العملي أقرب إلى مفهوم آخر، كما ينظر إلى جودة الحياة من منظور فلسفي آخر على أن هذه السعادة المأمولة لا يمكن للإنسان الحصول عليها إلا إذا حرر نفسه من أسر الواقع وحلق في فضاء مثالية تدفع بالإنسان إلى التسامي على ذلك الواقع الخانق وترك العنان للحظات من خيال إبداعي ثري، وبالتالي فجودة الحياة من هذا المنظور "مفارقة للواقع تلمساً لسعادة متخيلة حالمة يعيش فيها الإنسان حالة من التجاهل التام لالام ومصاعب الحياة

والذوبان في صفاء روحي مفارق لكل قيمة مادية. (سليمان رجب أحمد، ٢٠٠٩،
وعبدالقادر بوعرفة، ٢٠١٠). في محمد السعيد أبو حلاوة، ٢٠١٠).

وترى الباحثة أنه على الرغم من وجهة مضامين الاتجاه الفلسفي في توصيفه
لمفهوم جودة الحياة، إلا أنه أي قراءة منصفة لواقع الإنسان في عالمنا المعاصر ينبئ بأن
الاندفاع في مسار الحصول على السعادة وفقاً لهذا المنظور ببعديه المشار إليهما لم
يستطع أن يحقق للإنسان سوى تباشير أمل واهي وبالتالي ظل الإنسان ينشد السعادة،
لكنه في المقابل لم يحصل على سوى البؤس والتعاسة.

في حين يعرف أصحاب الاتجاه الاجتماعي جودة الحياة من منظور يركز على
الأسرة والمجتمع وعلاقات الأفراد والمتطلبات الحضارية والسكان والدخل والعمل،
وضغوط الفرد والمتغيرات الاجتماعية الأخرى. أما الاتجاه الطبي فقد اعتمد على تحديد
مؤشرات جودة الحياة ولم يحدد تعريفاً واضحاً لهذا المفهوم، وقد زاد اهتمام الأطباء
والمختصين في الشؤون الاجتماعية في العلوم الاجتماعية بتعزيز ورفع جودة الحياة
لدى المرضى من خلال الدعم النفسي والاجتماعي لهم، بينما يركز الاتجاه النفسي على
إدراك الفرد كمحدد أساسي للمفهوم وعلاقة المفهوم بالمفاهيم النفسية الأخرى،
وأهمها القيم والحاجات وإشباعها، وتحقيق الذات ومستوى الطموح لدى الأفراد، وبالتالي
فالعنصر الأساسي لجودة الحياة يتضح في العلاقة الانفعالية القوية بين الفرد وبيئته، هذه
العلاقة التي تتوسط مشاعره وأحاسيس الفرد ومدركاته، فالإدراك ومعه بقية
المؤشرات النفسية تمثل المخرجات التي تظهر من خلالها نوعية حياة الفرد. (محمد
السعيد أبو حلاوة، ٢٠١٠، ص ٩).

طبيعة العمل وجودة الحياة: حظي موضوع نوعية حياة العمل وتحسينها
باهتمام المختصين بالعلاقات الإنسانية والهندسة البشرية لمدة تزيد على (٥٠) عاماً،
وينطلق الاهتمام من مسلمة مفادها: حاجة الأفراد العاملين في المنظمة إلى أجواء عمل
جيدة من أجل أداء العمل بصورة مناسبة، لذا فإن الهدف الأساسي من محاولات

تحسين نوعية حياة العمل ، يتمثل في إعداد قوة عمل راضية ومندفعة ومحفزة وذات ولاء عالي لأعمالها وعلى درجة عالية وقدرة فائقة في الإبداع والابتكار. وتركز الجهود المبذولة لتحقيق جودة حياة العمل على الأبعاد والعناصر التالية : ١- توفير بيئة عمل صحية وأمنة. ٢- إتاحة الظروف البيئية المعنوية المدعمة لأداء العاملين ٣- المشاركة الفعلية بمفهومها الواسع. ٤- توفير متطلبات الاستقرار والأمان الوظيفي. ٥- إعادة تصميم وإثراء الوظائف لتواكب المستجدات الحديثة وتشبع طموحات العاملين. ٦- عدالة نظم الأجور والمكافآت والحوافز المادية والمعنوية. ٧- إتاحة فرص الترقى والتقدم الوظيفي. ٨- إتاحة الظروف الملائمة لتحسين الإنتاجية والكفاءة. ٩- توفير فرص عمل متكاملة. ١٠- العدالة الاجتماعية والحفاظ على كرامة العاملين وخصوصياتهم. (سيد محمد جاد الرب، ٢٠٠٣، ص ٣٥٦).

ويرى (عبد الحميد المغربي، ٢٠٠٤، ص ٩) أنه تعدد المداخل والنماذج التي يراها البعض كمتغير لجودة حياة العمل في المنظمات الناجحة إلا أنه يمكن طرح هذه العوامل فيما يلي:

- ١- الثقة والاحترام المتبادل.
- ٢- فرص الحصول على التقدير وتحقيق الذات.
- ٣- الاتصالات الفعالة .
- ٤- الأهداف الواضحة.
- ٥- الوظيفة ذات المعنى والأهمية التي تتميز بالتحدي والتنوع.
- ٦- السلوك القيادي والإشرافي الفعال.
- ٧- المعاملة العادلة والمنصفة.
- ٨- النجاح في مقابلة الأهداف التنظيمية والشخصية.
- ٩- فرق العمل الفعالة.
- ١٠- الأجور والمكافآت والمزايا والخدمات.

من التحليل السابق يتضح أن نوعية حياة العمل السائدة في جامعة القصيم أحد أهم مصادر رضا الموظفين ومؤشر لبيئة العمل التي تتميز بها جامعة القصيم عن غيرها من الإدارات الأخرى ، وأن نوعية حياة العمل الجيدة تشكل قوة جذب للموارد البشرية فائقة النوعية من الناحية المهارية والمعرفية. وأن إدراك الإدارة توفير مكان مناسب للعمل يزيد من ولاء الموظفين ويحقق التكامل والتفاعل بين أهدافهم وأهدافها. فنجاح الإدارة بتهيئة النوعية المناسبة من حياة العمل يمكن أن يساعدها في إطلاق طاقات الموظفين تحقيقاً لهدف زيادة الإنتاجية كماً ونوعاً. ذلك أن التوجهات الحالية للمؤسسات لم تعد تعتمد على الاستثمار في رأس المال الجيد والتقنية الحديثة فقط. وإنما تستهدف إجراء تغييرات في العمل من حيث محتواه وأبعاده.

الدراسات السابقة:-

خلصت دراسة (Katz)، (١٩٨٥ Kachan & Weber) والتي استهدفت تحليل العلاقة بين نظم أداء العلاقات الصناعية وفعالية المنظمة ودور جودة حياة العمل في تحقيق الفعالية التنظيمية إلى وجود علاقة إيجابية بين المشاركة في برامج جودة حياة العمل ونظم العلاقات الصناعية، هذا إلى جانب وجود علاقة ارتباط موجبة بين اتجاهات الأفراد والأداء الاقتصادي للشركة.

أما على المستوى العربي فقام أحمد ماهر مصطفى (١٩٩٩) بدراسة استهدفت التوصل إلى أساليب قياس جودة الحياة الوظيفية من خلال بحث النظم المختلفة التي تستخدمها إدارة الموارد البشرية لتوفير حياة أفضل للعاملين، وخلص الباحث إلى ضرورة توفير عدة أدوات حتى تتحقق جودة الحياة الوظيفية للعاملين تمثلت تلك الأدوات في: المشاركة في اتخاذ القرارات والعوائد والأجر، وجماعات العمل والسلوك الإشرافي وتكامل الوظيفة والأمان الوظيفي والمعلومات).

أما دراسة جاد الرب (١٩٩٩) والتي اهتمت بدراسة وتحليل جودة الحياة الوظيفية في شركات قطاع الأعمال في مصر من خلال عدة معايير تمثلت في (عمليات المشاركة،

والالتزامات الاجتماعية للمنظمة تجاه العاملين والأمن والصحة المهنية في بيئة العمل والاستقرار والأمان الوظيفي والرضا الوظيفي والأداء المالي لقطاع الأعمال، ودعم القيادات الإدارية لجودة الحياة الوظيفية، ومن أهم ما خلصت إليه الدراسة انخفاض فاعلية وجودة الحياة الوظيفية في الشركات محل التطبيق، ومن ثم توجد حاجة ملحة لتطبيق المفاهيم الإدارية الحديثة المدعمة لتطبيق عوامل جودة الحياة الوظيفية، مع ضرورة المتابعة الدورية لهذه القطاعات من قبل الدولة، وذات علاقة سلبية بمعدلات دوران العمالة، وتوصلت الدراسة إلى أن الاستقطاب الجيد للممرضات وتقديم المكافآت المالية والمزايا والخدمات يعد مدخلاً لتعويض نقص الممرضات في الأجل القصير، و تحسين معدل الإبقاء على الممرضات ولكل العاملين بالمستشفى.

أما دراسة (عبد الحميد المغربي ، ٢٠٠٤ ، ٢-٥١) والتي كانت بعنوان (جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي على عينة بلغ عددها (٣٦٥٩) فرداً من العاملين من فئات الإداريين والأطباء والفنيين بالمراكز الطبية المتخصصة بجامعة المنصورة. وخلصت الدراسة إلى أن أبعاد جودة حياة العمل تتمثل في ظروف بيئة العمل المعنوية، خصائص الوظيفة ، الأجور والمكافآت ، جماعة العمل، أسلوب الرئيس في الإشراف والمشاركة في اتخاذ القرارات، وأن أكثر أبعاد جودة حياة العمل التي ما زالت في حاجة إلى تدعيم الإدارة من وجهة نظر الإداريين تمثلت في : الأجور والمكافآت، ظروف بيئة العمل المعنوية، جماعة العمل ، وأسلوب الرئيس في الإشراف.

فروض البحث:-

١- لا توجد فروق دالة إحصائية في أبعاد طبيعة العمل ومجموعها الكلي لدي موظفات جامعة القصيم تُعزي لمتغيرات (سنوات الخدمة - الحالة الاجتماعية - التخصص).

٢- لا توجد فروق دالة إحصائية فى أبعاد جودة الحياة ومجموعها الكلي لدى موظفات جامعة القصيم تُعزى لمتغيرات (سنوات الخدمة - الحالة الاجتماعية - التخصص).

٣- توجد علاقات موجبة دالة إحصائية بين أبعاد طبيعة العمل وأبعاد جودة الحياة لدى موظفات الجامعة.

٤- يمكن التنبؤ بجودة الحياة من خلال درجات موظفات جامعة القصيم فى طبيعة العمل.

منهج البحث:-

اعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي حيث يستهدف هذا المنهج تقصي الظواهر المختلفة التعليمية أو النفسية كما هي قائمة فى الحاضر ووصفها وصفاً دقيقاً وتشخيصها وتحليلها وتفسيرها بهدف اكتشاف العلاقات بين عناصرها أو بينها وبين الظواهر التعليمية والنفسية الأخرى. (العنيزي وسلامة والرشيدي، ٢٠٠٥، ص ٧٤)

مجتمع البحث:-

يتمثل مجتمع البحث الحالي في جميع موظفات جامعة القصيم والبالغ عددهم (١٣٠) وفق إحصائيات إدارة الجامعة للعام المالى ٢٠١٤ / ٢٠١٥.

عينة البحث:-

١- العينة الاستطلاعية للبحث:-

تم اشتقاق هذه العينة بطريقة عشوائية وتكونت من (٣٢) موظفة بالجامعة. وتهدف هذه العينة إلى التأكد من الشروط السيكومترية لأدوات البحث والمتمثلة فى (الصدق - الثبات).

٢- العينة الأساسية للبحث:-

تم اشتقاق هذه العينة بطريقة عشوائية وتكونت من (٤٣) موظفة بجامعة القصيم، وروعي عند اختيار هذه العينة تجنب اختيار الموظفين اللاتي تم اختيارهن في

العينة الاستطلاعية للبحث، ويوضح الجدول الآتي توزيع عينة البحث في ضوء المتغيرات الديموجرافية موضوع البحث.

جدول (٢) توزيع عينة البحث في ضوء المتغيرات الديموجرافية موضوع البحث (ن=٤٣)

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة المئوية %	معامل الاختلاف
سنوات الخدمة	أقل من ٥ سنوات	٣٥	٨١,٤	% ٣٣,٢
	أكثر من أو يساوي ٥ سنوات	٨	١٨,٦	
	المجموع	٤٣	١٠٠	
الحالة الاجتماعية	متزوجة	٣٠	٦٩,٨	% ٣٥,٧
	غير متزوجة	١٣	٣٠,٢	
	المجموع	٤٣	١٠٠	
التخصص	علمي	١٨	٤١,٩	% ٣١,٦
	غير علمي	٢٥	٥٨,١	
	المجموع	٤٣	١٠٠	

أدوات البحث:-

أولاً: مقياس طبيعة العمل:- (إعداد الباحثة)

١- الهدف من المقياس: يهدف هذا المقياس إلى قياس أبعاد طبيعة العمل لدى

موظفات الجامعة.

٢- وصف المقياس: لبناء هذا المقياس إطلعت الباحثة على العديد من الدراسات

العربية والأجنبية التي تناولت أبعاد طبيعة العمل منها على سبيل المثال دراسة يحيى

بشلاغم (١٩٩٨)، ودراسة أحمد ماهر مصطفى (١٩٩٩)، ودراسة جاد الرب (١٩٩٩)، ودراسة

شيخي مريم (٢٠١٤)، كما إطلعت الباحثة على العديد من مقاييس طبيعة العمل التي تم

إعدادها في العديد من الدراسات العربية والأجنبية. وتكون هذا المقياس من (٣٨) مفردة

لقياس خمسة أبعاد لطبيعة العمل، ويوضح الجدول الآتي عدد المفردات لكل مجال من

مجالات جودة الحياة موضوع المقياس.

جدول (٣) عدد المفردات لكل بعد من أبعاد طبيعة العمل موضوع المقياس

م	الأبعاد	عدد المفردات
١	البعد التنظيمي.	٨
٢	بعد الحوافز والترقية.	٦
٣	بعد النمو المهني.	٨
٤	بعد علاقات العمل.	١٠
٥	البعد الفيزيقي.	٦
	المجموع	٣٨

٣- **صدق المقياس:** قامت الباحثة بحساب صدق مقياس طبيعة العمل باستخدام الصدق العاملي، ويعتمد الصدق العاملي علي أسلوب التحليل العاملي، وهو أسلوب يكشف مدي تشبع الاختبار بالعوامل التي يتكون منها. (فرج، ١٩٩١، ص ١٧) والمهمة الأساسية للتحليل العاملي هي تحليل بيانات المتغيرات للتوصل إلى مكونات تتضمنها تلك المتغيرات. حيث يقدم التحليل العاملي نموذجاً عن التكوين النظري، ويتحدد هذا النموذج من العلاقات الخطية بين المتغيرات. (مراد، ٢٠١١، ص ٤٨٣) ويوضح جدول (٤) المصفوفة الارتباطية لأبعاد مقياس طبيعة العمل.

جدول (٤) المصفوفة الارتباطية لأبعاد مقياس طبيعة العمل (ن=٣٢)

م	الأبعاد	١	٢	٣	٤	٥
١	البعد التنظيمي.	١				
٢	بعد الحوافز والترقية.	**٠,٥٦١	١			
٣	بعد النمو المهني.	**٠,٥١٩	**٠,٦٠٥	١		
٤	بعد علاقات العمل.	*٠,٤٥٨	**٠,٥٨٦	**٠,٦٤٤	١	
٥	البعد الفيزيقي.	**٠,٥٥٠	**٠,٤٨٨	*٠,٣٨٦	**٠,٥٧٠	١

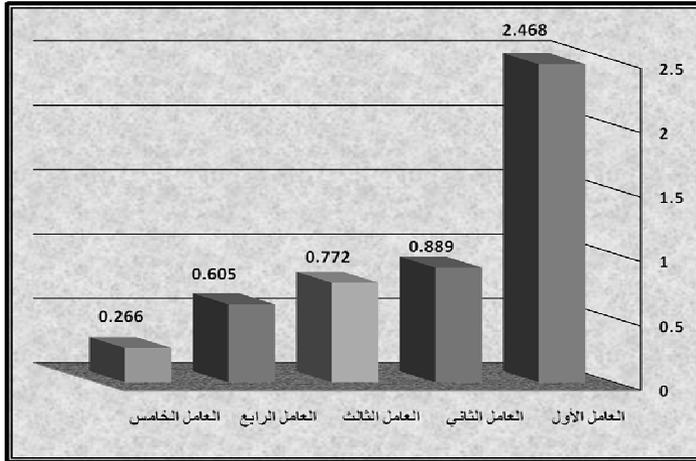
كما يوضح الجدول الآتي الجذور الكامنة لمصفوفة الارتباطات لمقياس طبيعة العمل.

جدول (٥) الجذور الكامنة لمصفوفة الارتباطات لمقياس طبيعة العمل (ن=٣٢)

العوامل	الجذور الكامنة الأولية		الجذور المستخلصة من عملية التحليل	
	القيمة	نسبة التباين المفسر %	القيمة	نسبة التباين المفسر %
١	٢,٤٦٨	٤٩,٥٣١	٢,٤٦٨	٤٩,٥٣١
٢	٠,٨٨٩	١٧,٧٧٨		
٣	٠,٧٧٢	١٥,٩٧٣		
٤	٠,٦٠٥	١١,٥٨٤		
٥	٠,٢٦٦	٥,١٣٤		

ويُرى سعد زغلول بشير (٢٠٠٣) أن قيمة الجذر الكامن الذي يمكن أن يُفسر التباين الكلي لا تقل قيمته عن واحد صحيح؛ وعليه يتضح من الجدول السابق وجود عامل واحد فقط يُفسر التباين الكلي، بعد إهمال العوامل الأخرى لأن جذورها الكامنة تقل عن قيمة الواحد الصحيح وبذلك يمكن القول أن التحليل العاملي قد كشف عن وجود عامل واحد يُفسر (٤٩,٥٣١%) من تباين أداء موظفات جامعة القصيم في مقياس طبيعة العمل؛ لذا يمكن أن نطلق عليه عامل طبيعة العمل، حيث أن أبعاد المقياس قد تشبعت به بصورة جوهرية. (سعد زغلول بشير، ٢٠٠٣، ص ١٧٥)

ويوضح شكل (١) الأعمدة البيانية لقيم الجذور الكامنة للعوامل الخمسة الناتجة عن التحليل العاملي لمقياس طبيعة العمل.



شكل (١) الأعمدة البيانية لقيم الجذور الكامنة للعوامل الخمسة الناتجة عن

التحليل العاملي لمقياس طبيعة العمل

كما يُبين جدول (٦) تشبعات أبعاد مقياس طبيعة العمل علي العامل الوحيد الناتج من التحليل العاملي.

جدول (٦) تشبعات أبعاد مقياس طبيعة العمل

علي العامل الوحيد الناتج من التحليل العاملي (ن=٣٢)

م	الأبعاد	التشبع علي العامل الوحيد
١	البعد التنظيمي.	٠,٤٦٢
٢	بعد الحوافز والترقية.	٠,٥٨٦
٣	بعد النمو المهني.	٠,٦٨٤
٤	بعد علاقات العمل.	٠,٦١١
٥	البعد الفيزيقي.	٠,٧٠٨

والتشبع المقبول والدال إحصائياً يجب ألا تقل قيمته عن (٠,٣٠)؛ وعليه يتضح من جدول (١٤) أن أبعاد مقياس طبيعة العمل أظهرت تشبعات زادت قيمتها عن (٠,٣٠) على العامل الوحيد ولذلك فهي تشبعات دالة إحصائياً. (صلاح الدين علام، ٢٠٠٠، ص ١٦٨) ومن خلال حساب صدق مقياس طبيعة العمل بطريقة الصدق العاملي يتضح أن المقياس يتمتع بمعامل صدق مقبول؛ مما يشير إلى إمكانية استخدامه في البحث الحالية، والوثوق بالنتائج التي سيسفر عنها البحث.

٤- ثبات المقياس: قامت الباحثة بحساب ثبات مقياس طبيعة العمل بطريقتين

وهما:-

أ- حساب الثبات بطريقة ألفا كرونباخ:-

يوضح الجدول الآتي معامل ثبات ألفا كرونباخ لمقياس طبيعة العمل.

جدول (٧) معامل ثبات ألفا كرونباخ مقياس طبيعة العمل (ن=٣٢)

مقياس طبيعة العمل	
معامل ثبات ألفا كرونباخ	٠,٧٧٤

يتضح من الجدول السابق أن مقياس طبيعة العمل يتمتع بمعامل ثبات ألفا كرونباخ

مرتفع.

ب- حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية:- Spearman-Brown Split Half

يوضح الجدول الآتي معاملات ثبات التجزئة النصفية لأبعاد مقياس طبيعة العمل.

جدول (٨) معاملات ثبات التجزئة النصفية لأبعاد مقياس طبيعة العمل (ن=٣٢)

م	البعد	معامل الثبات قبل التصحيح	معامل الثبات بعد التصحيح
١	البعد التنظيمي.	٠,٥٦٤	**٠,٧٢١
٢	بعد الحوافز والترقية.	٠,٥٥٩	**٠,٧١٧
٣	بعد النمو المهني.	٠,٥٦٦	**٠,٧٢٣
٤	بعد علاقات العمل.	٠,٥٧١	**٠,٧٢٧
٥	البعد الفيزيقي.	٠,٥٥٥	**٠,٧١٤
	المجموع الكلي لطبيعة العمل	٠,٧٠٣	**٠,٨٢٦

يتضح من الجدول السابق أن مقياس طبيعة العمل يتمتع بمعاملات ثبات تجزئة نصفية مرتفعة.

ومن خلال حساب ثبات مقياس طبيعة العمل بطريقتي ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية يتضح أن المقياس يتمتع بمعامل ثبات مقبول، مما يشير إلى إمكانية استخدامه في البحث الحالي، والوثوق بالنتائج التي سيسفر عنها البحث.

٥- طريقة تصحيح المقياس:- تم تصحيح مقياس طبيعة العمل وفقاً لتدرج ليكرت الثلاثي، ويوضح الجدول الآتي الدرجات المستحقة عند تصحيح مقياس طبيعة العمل.

جدول (٩) الدرجات المستحقة عند تصحيح مقياس طبيعة العمل

الإيجابية			الإيجابية
أبدأ	في بعض الأحيان	دائماً	
١	٢	٣	درجة المفردة
١١٤			النهاية العظمى للمقياس
٣٨			النهاية الصغرى للمقياس

ثانياً: مقياس جودة الحياة:- (إعداد منظمة الصحة العالمية ١٩٩٥)

١- **الهدف من المقياس:-** أعدت هذا المقياس منظمة الصحة العالمية عام

(١٩٩٥) بهدف قياس المجالات المختلفة لجودة الحياة.

٢- **وصف المقياس:-** قامت الباحثة بترجمة مقياس منظمة الصحة العالمية (WHOQOL)، ويتكون المقياس من (٩٤) مفردة لقياس ستة مجالات لجودة الحياة العمل. ويوضح الجدول الآتي عدد المفردات لكل مجال من مجالات جودة الحياة موضوع المقياس.

جدول (١٠) عدد المفردات لكل مجال من مجالات جودة الحياة موضوع المقياس

م	المجالات	عدد المفردات
١	المجال الجسمي.	٣١
٢	المجال النفسي.	٢٢
٣	المستوي الاستقلالي.	١٢
٤	مجال العلاقات الاجتماعية.	٧
٥	مجال البيئة.	١٨
٦	مجال التدين.	٤
	المجموع	٩٤

٣- **صدق المقياس:-** قامت الباحثة بحساب صدق مقياس جودة الحياة باستخدام الصدق العاملي. ويهدف الصدق العاملي إلى قياس مدى تشبع المقياس بالسمة موضع القياس وتحديد العوامل التي يتكون منها. ويوضح جدول (١١) المصفوفة الارتباطية لمجالات مقياس جودة الحياة.

جدول (١١) المصفوفة الارتباطية لمجالات مقياس جودة الحياة (ن = ٣٢)

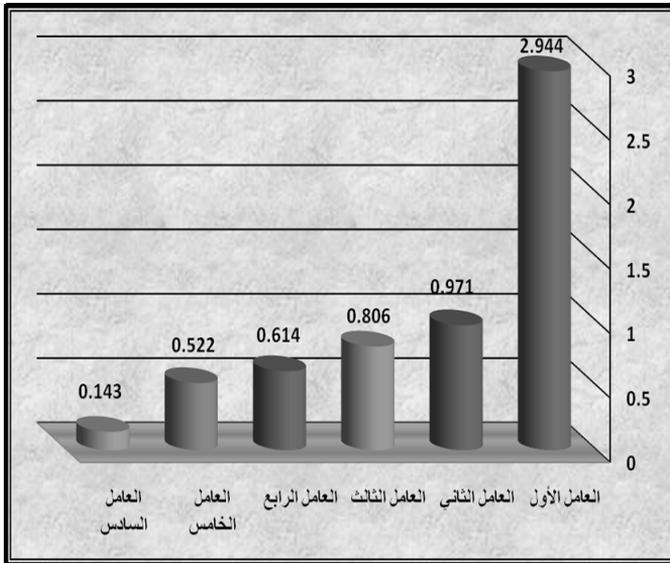
م	المجالات	١	٢	٣	٤	٥	٦
١	المجال الجسمي.	١					
٢	المجال النفسي.	*٠,٤٣٩	١				
٣	المستوي الاستقلالي.	٠,٥٤٢ **	٠,٦٥٠ **	١			
٤	مجال العلاقات الاجتماعية.	٠,٥٥٥ **	*٠,٦٤١ **	٠,٦٥٠ **	١		
٥	مجال البيئة.	*٠,٤٦٢	٠,٥٤٨ **	*٠,٤٤٤	*٠,٦٥٠	١	
٦	مجال التدين.	**٠,٥١٩	*٠,٤٠٥	*٠,٤٤٩	*٠,٦٣٣ *	٠,٦٥٣ **	١

كما يوضح الجدول الآتي الجذور الكامنة لمصفوفة الارتباطات لمقياس طبيعة العمل.

جدول (١٢) الجذور الكامنة لمصفوفة الارتباطات لمقياس جودة الحياة (ن=٣٢)

العوامل	الجذور الكامنة الأولية		الجذور المستخلصة من عملية التحليل	
	القيمة	نسبة التباين المفسر %	القيمة	نسبة التباين المفسر %
١	٢,٩٤٤	٤٦,٥٦٤	٢,٩٤٤	٤٦,٥٦٤
٢	٠,٩٧١	٢٢,٠٢		
٣	٠,٨٠٦	١٥,٣١٦		
٤	٠,٦١٤	٦,٨٧٨		
٥	٠,٥٢٢	٥,١٣٤		
٦	٠,١٤٣	٤,٠٨٨		

ويتضح من الجدول السابق وجود عامل واحد فقط يُفسر التباين الكلي، بعد إهمال العوامل الأخرى لأن جذورها الكامنة تقل عن قيمة الواحد الصحيح وبذلك يمكن القول أن التحليل العملي قد كشف عن وجود عامل واحد يُفسر (٤٦,٥٦٤%) من تباين أداء موظفات جامعة القصيم في مقياس جودة الحياة، لذا يمكن أن نطلق عليه عامل جودة الحياة، حيث أن أبعاد المقياس قد تشبعت به بصورة جوهرية. ويوضح شكل (٢) الأعمدة البيانية لقيم الجذور الكامنة للعوامل الستة الناتجة عن التحليل العملي لمقياس جودة الحياة.



شكل (٢) الأعمدة البيانية لقيم الجذور الكامنة للعوامل الستة الناتجة عن التحليل العملي لمقياس جودة الحياة

كما يُبين جدول (١٣) تشبعات مجالات مقياس جودة الحياة علي العامل الوحيد الناتج من التحليل العاملي.

جدول (١٣) تشبعات أبعاد مقياس جودة الحياة

علي العامل الوحيد الناتج من التحليل العاملي (ن=٣٢)

م	المجالات	التشبع علي العامل الوحيد
١	المجال الجسمي.	٠,٥٣٩
٢	المجال النفسي.	٠,٦٨٢
٣	المستوي الاستقلالي.	٠,٧٤٦
٤	مجال العلاقات الاجتماعية.	٠,٦٥٦
٥	مجال البيئة.	٠,٥٧٩
٦	مجال التدين.	٠,٤٦٩

ويتضح من جدول (١٣) أن مجالات مقياس جودة الحياة أظهرت تشبعات زادت قيمتها عن (٠,٣٠) على العامل الوحيد ولذلك فهي تشبعات دالة إحصائياً. ومن خلال حساب صدق مقياس جودة الحياة بطريقة الصدق العاملي يتضح أن المقياس يتمتع بمعامل صدق مقبول؛ مما يشير إلى إمكانية استخدامه في البحث الحالية، والوثوق بالنتائج التي سيسفر عنها البحث.

٤- بات المقياس:-

أ- حساب الثبات بطريقة ألفا كرونباخ:-

يوضح الجدول الآتي معامل ثبات ألفا كرونباخ لمقياس جودة الحياة.

جدول (١٤) معامل ثبات ألفا كرونباخ مقياس جودة الحياة (ن=٣٢)

مقياس جودة الحياة	
معامل ثبات ألفا كرونباخ	٠,٨٠٧

يتضح من الجدول السابق أن مقياس جودة الحياة يتمتع بمعامل ثبات ألفا كرونباخ مرتفع.

ب- حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية:- Spearman-Brown Spilt Half

يوضح الجدول الآتي معاملات ثبات التجزئة النصفية لأبعاد مقياس جودة الحياة.

جدول (١٥) معاملات ثبات التجزئة النصفية لأبعاد مقياس جودة الحياة (ن=٣٢)

م	المجال	معامل الثبات قبل التصحيح	معامل الثبات بعد التصحيح
١	المجال الجسمي.	٠,٦٥٤	**٠,٧٩١
٢	المجال النفسي.	٠,٦٤٨	**٠,٧٨٦
٣	المستوي الاستقلالي.	٠,٦٣٢	**٠,٧٧٥
٤	مجال العلاقات الاجتماعية.	٠,٦٢٠	**٠,٧٦٥
٥	مجال البيئة.	٠,٦٤٤	**٠,٧٨٣
٦	مجال التدين.	٠,٦١٣	**٠,٧٦٠
	المجموع الكلي لجودة الحياة	٠,٧٥٣	**٠,٨٥٩

يتضح من الجدول السابق أن مقياس جودة الحياة يتمتع بمعاملات ثبات تجزئة نصفية مرتفعة.

ومن خلال حساب ثبات مقياس جودة الحياة بطريقتي ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية يتضح أن المقياس يتمتع بمعامل ثبات مقبول، مما يشير إلى إمكانية استخدامه في البحث الحالي، والثوق بالنتائج التي سيسفر عنها البحث.

٥- طريقة تصحيح المقياس:-

تم تصحيح مقياس جودة الحياة وفقاً لتدرج ليكرت الخماسي، ويوضح الجدول الآتي الدرجات المستحقة عند تصحيح مقياس جودة الحياة.

جدول (١٦) الدرجات المستحقة عند تصحيح مقياس جودة الحياة

الإجابة					الإجابة
أبداً	نادراً	في بعض الأحيان	غالباً	دائماً	
١	٢	٣	٤	٥	درجة المفردة
٤٧٠					النهاية العظمى للمقياس
٩٤					النهاية الصغرى للمقياس

نتائج البحث ومناقشتها وتفسيرها:-

بداية اعتمدت الباحثة فى التحليل الإحصائي للبيانات للتأكد من صحة فروض البحث من عدمها على الأساليب الإحصائية الآتية:-

١- اختبار مان ويتني Mann-Whitney- U Test، ويُعد اختبار مان – ويتنى هو الاختبار اللامعلمى البديل لاختبار "ت" لعينتين مستقلتين، فى حالة عدم توافر شروط الاختبار المعلمى. (أسامة ربيع، ٢٠٠٧، ص ١٥٧)

٢- معامل ارتباط بيرسون حيث أن معامل الارتباط هو مقياس لقوة (حجم) العلاقة بين متغيرين (مستوي قياسهما فترى أو نسبي)، وتتراوح قيمة معامل الارتباط، ويدل معامل الارتباط (+١) على علاقة موجبة تامة، ويدل معامل الارتباط (-١) على علاقة سالبة تامة، أما معامل الارتباط (صفر) على إنعدام العلاقة. (صلاح مراد، ٢٠١١، ص ١٤٦-١٤٧)

٣- أسلوب تحليل الانحدار المتعدد لمعرفة الأثر أو العلاقة بين أبعاد المتغيرات التفسيرية (طبيعة العمل) وأبعاد المتغير التابع (جودة الحياة) من خلال تقدير هذه العلاقة. (رجاء محمود أبو علام، ٢٠٠٣، ص ٣١٣)

وقد استخدمت الباحثة فى التحليل الإحصائي للبيانات حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS ٢٠) وذلك لإجراء المعالجات الإحصائية، وفيما يلي عرض النتائج وتفسيرها:-

١- اختبار الفرض الأول:-

والذي ينص على أنه "لا توجد فروق دالة إحصائية فى أبعاد طبيعة العمل ومجموعها الكلي لدى موظفات جامعة القصيم تُعزى لمتغيرات (سنوات الخدمة - الحالة الاجتماعية - التخصص)".

ولاختبار صحة هذا الفرض استخدمت الباحثة مان ويتني Mann-Whitney- U Test لحساب دلالة الفروق فى أبعاد طبيعة العمل ومجموعها الكلي لدى موظفات

جامعة القصيم والتي تُعزى لمتغيرات (سنوات الخدمة - الحالة الاجتماعية - التخصص).

أ- الفروق تبعاً لسنوات الخدمة:-

يوضح الجدول الآتي نتائج اختبار "مان ويتني" لدلالة الفروق في أبعاد طبيعة العمل ومجموعها الكلي لدي موظفات جامعة القصيم والتي تُعزى لإختلاف سنوات الخدمة.

جدول (١٧) نتائج اختبار "مان ويتني" لدلالة الفروق في أبعاد طبيعة العمل ومجموعها الكلي لدي موظفات جامعة القصيم والتي تُعزى لإختلاف سنوات الخدمة (ن=٤٣)

المتغير	المجموعة	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة "Z"	قيمة "U"	مستوي الدلالة
البعد التنظيمي	أقل من ٥ سنوات	٣٥	١٩,٨٣	٦٩٤	٢,٤٢٦	٤٦	٠,٠٥
	أكثر من أو يساوي ٥ سنوات	٨	٣١,٥٠	٢٥٢			
بعد الحوافز والترقية	أقل من ٥ سنوات	٣٥	٢٠,٧٠	٧٢٤,٥٠	١,٤٤٢	٩٤,٥٠	غير دالة
	أكثر من أو يساوي ٥ سنوات	٨	٢٧,٦٩	٢٢١,٥٠			
بعد النمو المهني	أقل من ٥ سنوات	٣٥	٢٠,٤٧	٧١٦,٥٠	١,٦٨٦	٨٦,٥٠	غير دالة
	أكثر من أو يساوي ٥ سنوات	٨	٢٨,٦٩	٢٢٩,٥٠			
بعد علاقات العمل	أقل من ٥ سنوات	٣٥	٢٠,٧٦	٧٢٦,٥٠	١,٣٦٤	٩٦,٥٠	غير دالة
	أكثر من أو يساوي ٥ سنوات	٨	٢٧,٤٤	٢١٩,٥٠			
البعد الفيزيقي	أقل من ٥ سنوات	٣٥	٢١,٤٠	٧٤٩	٠,٦٦٨	١١٩	غير دالة
	أكثر من أو يساوي ٥ سنوات	٨	٢٤,٦٣	١٩٧			
المجموع الكلي لطبيعة العمل	أقل من ٥ سنوات	٣٥	١٩,٧٣	٦٩٠,٥٠	٢,٤٨٧	٦٠,٥٠	٠,٠٥
	أكثر من أو يساوي ٥ سنوات	٨	٣١,٩٤	٢٥٥,٥٠			

يتضح من الجدول السابق أنه توجد فروق دالة إحصائية عند مستوي دلالة (٠,٠٥) في البعد التنظيمي وفي المجموع الكلي لطبيعة العمل تُعزى لإختلاف سنوات الخدمة لدي

موظفات جامعة القصيم لصالح فئة أكثر من أو يساوي ٥ سنوات، في حين لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوي دلالة (٠,٠٥) في بعد الحوافز والترقية وفي بعد النمو المهني وفي بعد علاقات العمل وفي البعد الفيزيقي تُعزى لإختلاف سنوات الخدمة لدي موظفات الجامعة. وتُرجع الباحثة هذه النتيجة إلى أن تزايد سنوات الخدمة من شأنها أن تُزيد من إدراك ووعي الموظفات لأبعاد طبيعة بنية بيئة العمل كما أن من شأنها أن تُزيد من رصيدهن المعرفي وخبرتهن وألفتهم فيما يتعلق بتقدير نظام الحوافز والأجر والترقيه والتامين والإحساس بأهمية وقيمة ساعات العمل ، ويصبحن أكثر قدرة على إدارة عبء العمل ويرتبط كل هذا بالبعد التنظيمي لبيئة العمل ومجموع أبعاد بيئة العمل ككل؛ وعليه تري الباحثة منطقية هذه النتيجة.

ب- الفروق تبعاً للحالة الاجتماعية:-

يوضح الجدول الآتي نتائج اختبار "مان ويتني" لدلالة الفروق في أبعاد طبيعة العمل ومجموعها الكلي لدي موظفات جامعة القصيم والتي تُعزى لإختلاف الحالة الاجتماعية.

جدول (١٨) نتائج اختبار "مان ويتني" لدلالة الفروق في أبعاد طبيعة العمل ومجموعها الكلي لدي موظفات جامعة القصيم والتي تُعزى لإختلاف الحالة الاجتماعية (ن=٤٣)

المتغير	المجموعة	\bar{x}	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة "Z"	قيمة "U"	مستوي الدلالة
البعد التنظيمي	متزوجة	٣٠	٢٢,٤٥	٦٧٢,٥٠	٠,٣٦٥	١٨١,٥٠	غير دالة
	غير متزوجة	١٣	٢٠,٩٦	٢٧٢,٥٠			
بعد الحوافز والترقية	متزوجة	٣٠	٢٣,٦٣	٧٠٩	١,٣١٦	١٤٦	غير دالة
	غير متزوجة	١٣	١٨,٢٣	٢٣٧			
بعد النمو المهني	متزوجة	٣٠	٢٤,٢٥	٧٢٧,٥٠	١,٨٠٢	١٢٧,٥٠	غير دالة
	غير متزوجة	١٣	١٦,٨١	٢١٨,٥٠			
بعد علاقات العمل	متزوجة	٣٠	٢٤,٩٠	٧٤٧	٢,٣١١	١٠٨	٠,٠٥
	غير متزوجة	١٣	١٥,٣١	١٩٩			
البعد الفيزيقي	متزوجة	٣٠	٢٣,٦٢	٧٠٨,٥٠	١,٣٠٨	١٤٦,٥٠	غير دالة
	غير متزوجة	١٣	١٨,٢٧	٢٣٧,٥٠			
المجموع الكلي لطبيعة العمل	متزوجة	٣٠	٢٤,٨٨	٧٤٦,٥٠	٢,٢٩٢	١٠٨,٥٠	٠,٠٥
	غير متزوجة	١٣	١٥,٣٥	١٩٩,٥٠			

يتضح من الجدول السابق أنه توجد فروق دالة إحصائية عند مستوي دلالة (0,05) في بعد علاقات العمل وفي المجموع الكلي لطبيعة العمل تُعزي لإختلاف الحالة الاجتماعية لدي موظفات جامعة القصيم لصالح فئة المتزوجة، في حين لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوي دلالة (0,05) في البعد التنظيمي وفي بعد الحوافز والترقية وفي بعد النمو المهني وفي البعد الفيزيقي لطبيعة العمل تُعزي لإختلاف الحالة الاجتماعية لدي موظفات الجامعة. وتُرجع الباحثة هذه النتيجة إلى أن الموظفات المتزوجات من خلال خبراتهن في إدارة شئون المنزل وتحمل مسؤولية الأسرة ورعاية الأبناء وحل المشكلات الأسرية المختلفة يصبحن أكثر قدرة على تحمل المسؤولية من غير الموظفات المتزوجات كما يصبحن أكثر وعياً بطبيعة الحياة المهنية ومتطلباتها وأكثر دراية بالعلاقات المتداخلة والمتشابكة في بيئة العمل وأكثر قدرة على القيادة وأكثر مقدرة على إدارة عبء العمل؛ وعليه تري الباحثة منطوية هذه النتيجة.

ج- الفروق تبعاً للتخصص:-

يوضح الجدول الآتي نتائج اختبار "مان ويتني" لدلالة الفروق في أبعاد طبيعة العمل ومجموعها الكلي لدي موظفات جامعة القصيم والتي تُعزي لإختلاف التخصص.

جدول (١٩) نتائج اختبار "مان ويتني" لدلالة الفروق في أبعاد طبيعة العمل ومجموعها الكلي لدي موظفات جامعة القصيم والتي تُعزي لإختلاف للتخصص (ن=٤٣)

المتغير	المجموعة	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة "Z"	قيمة "U"	مستوي الدلالة
البعد التنظيمي	علمي	١٨	١٩,٧٢	٣٥٥	١,٠٢٢	١٨٤	غير دالة
	غير علمي	٢٥	٢٣,٦٤	٥٩١			
بعد الحوافز والترقية	علمي	١٨	٢٢,٩٤	٤١٣	٠,٤٢٥	٢٠٨	غير دالة
	غير علمي	٢٥	٢١,٢٢	٥٢٣			
بعد النمو المهني	علمي	١٨	٢١,١٤	٣٨٠,٥٠	٠,٣٨٥	٢٠٩,٥	غير دالة
	غير علمي	٢٥	٢٢,٦٢	٢٦٥,٥٠			
بعد علاقات العمل	علمي	١٨	٢٥,٩٧	٤٦٧,٥٠	١,٧٦٨	١٥٣,٥	غير دالة
	غير علمي	٢٥	١٩,١٤	٤٧٨,٥٠			
البعد الفيزيقي	علمي	١٨	٢٠,٦١	٣٧١	٠,٦٢٨	٢٠٠	غير دالة
	غير علمي	٢٥	٢٣	٥٧٥			
المجموع الكلي لطبيعة العمل	علمي	١٨	٢٢,١٩	٣٩٩,٥٠	٠,٠٨٦	٢٢١,٥	غير دالة
	غير علمي	٢٥	٢١,٨٦	٥٤٦,٥٠			

يتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوي دلالة (0,05) في البعد التنظيمي وفي بعد الحوافز والترقية وفي بعد النمو المهني وفي بعد علاقات العمل وفي البعد الفيزيقي وفي المجموع الكلي لطبيعة العمل تُعزى لإختلاف التخصص لدي موظفات الجامعة. وتُرجع الباحثة هذه النتيجة إلى أنه على الرغم من اختلاف التخصص بين الموظفات إلى أن جميعهن يعيشن ويخضعن ويتفاعلن مع نفس ظروف وطبيعة وأبعاد ومشكلات بيئة العمل ووفقاً للقاعدة المنطقية التي تذكر أن "اختلاف المقدمات يؤدي إلى اختلاف النتائج" ولما كانت المقدمات ثابتة وهي أبعاد طبيعة بيئة العمل بين جميع الموظفات فمن المنطقي ألا يتفاوت إدراك الموظفات لهذه الأبعاد وفقاً لتخصصهن، وعليه تري الباحثة منطقية هذه النتيجة.

٢- اختبار الفرض الثاني:-

والذي ينص على أنه "لا توجد فروق دالة إحصائية في أبعاد جودة الحياة ومجموعها الكلي لدي موظفات جامعة القصيم تُعزى لمتغيرات (سنوات الخدمة - الحالة الاجتماعية - التخصص)".

ولاختبار صحة هذا الفرض استخدمت الباحثة مان ويتني Mann-Whitney- U Test لحساب دلالة الفروق في أبعاد جودة الحياة ومجموعها الكلي لدي موظفات جامعة القصيم والتي تُعزى لمتغيرات (سنوات الخدمة - الحالة الاجتماعية - التخصص).

أ- الفروق تبعاً لسنوات الخدمة:-

يوضح الجدول الآتي نتائج اختبار "مان ويتني" لدلالة الفروق في أبعاد جودة الحياة ومجموعها الكلي لدي موظفات جامعة القصيم والتي تُعزى لإختلاف سنوات الخدمة.

جدول (٢٠) نتائج اختبار "مان ويتني" لدلالة الفروق في أبعاد جودة الحياة ومجموعها

الكلبي لدي موظفات جامعة القصيم والتي تُعزّي لإختلاف سنوات الخدمة (ن=٤٣)

المتغير	المجموعة	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة "Z"	قيمة "U"	مستوي الدلالة
المجال الجسمي	أقل من ٥ سنوات	٣٥	١٩.٨١	٦٩٣.٥٠	٢.٤٢٦	٦٣.٥٠	٠.٠٥
	أكثر من أو يساوي ٥ سنوات	٨	٣١.٥٦	٢٥٢.٥٠			
المجال النفسي	أقل من ٥ سنوات	٣٥	٢٠.٧٩	٧٢٧.٥٠	١.٣٣٩	٩٧.٥٠	غير دالة
	أكثر من أو يساوي ٥ سنوات	٨	٢٧.٣١	٢١٨.٥٠			
المستوي الاستقلالي	أقل من ٥ سنوات	٣٥	٢٠.٢٧	٧٠٩.٥٠	١.٨٩٧	٧٩.٥٠	غير دالة
	أكثر من أو يساوي ٥ سنوات	٨	٢٩.٥٦	٢٣٦.٥٠			
مجال العلاقات الاجتماعية	أقل من ٥ سنوات	٣٥	٢٠.٨٣	٧٢٩	١.٢٨٥	٩٩	غير دالة
	أكثر من أو يساوي ٥ سنوات	٨	٢٧.١٣	٢١٧			
مجال البيئة	أقل من ٥ سنوات	٣٥	٢٠.٧٣	٧٢٥.٥٠	١.٣٩٤	٩٥.٥٠	غير دالة
	أكثر من أو يساوي ٥ سنوات	٨	٢٧.٥٦	٢٢٠.٥٠			
مجال التدين	أقل من ٥ سنوات	٣٥	٢١.٣٩	٧٤٨.٥٠	٠.٦٨١	١١٨.٥٠	غير دالة
	أكثر من أو يساوي ٥ سنوات	٨	٢٤.٦٩	١٩٧.٥٠			
المجموع الكلبي لجودة الحياة	أقل من ٥ سنوات	٣٥	١٩.٦٤	٦٨٧.٥٠	٢.٥٧٥	٥٧.٥٠	٠.٠١
	أكثر من أو يساوي ٥ سنوات	٨	٣٢.٣١	٢٥٨.٥٠			

يتضح من الجدول السابق أنه توجد فروق دالة إحصائية عند مستوي دلالة (٠.٠٥) في المجال الجسمي وعند مستوي دلالة (٠.٠١) وفي المجموع الكلبي لجودة الحياة تُعزّي لإختلاف سنوات الخدمة لدي موظفات جامعة القصيم لصالح فئة أكثر من أو يساوي ٥ سنوات. في حين لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوي دلالة (٠.٠٥) في المجال النفسي وفي المستوي الاستقلالي وفي مجال العلاقات الاجتماعية وفي مجال البيئة وفي مجال التدين لجودة الحياة تُعزّي لإختلاف سنوات الخدمة لدي موظفات الجامعة. وتُرجع

الباحثة هذه النتيجة إلى أن تزايد سنوات الخدمة من شأنها أن تزيد من تقدير وألفة موظفات جامعة القصيم بطروف العمل الفيزيائية (الإضاءة، الضوضاء، الحرارة والرطوبة، التلوث والتهوية، الحركة) كما أن تزايد سنوات الخدمة من شأنها أن تزيد من وعي موظفات جامعة القصيم وإدراكهن لوضعهن في الحياة وتساعد على حدوث تطابق مع أهدافهن وتوقعاتهن وقيمهن واهتماماتهن المتعلقة بصحتهن البدنية؛ وعليه تري الباحثة منطقية هذه النتيجة.

ب- الفروق تبعاً للحالة الاجتماعية:-

يوضح الجدول الآتي نتائج اختبار "مان ويتني" لدلالة الفروق فى أبعاد جودة الحياة ومجموعها الكلي لدى موظفات جامعة القصيم والتي تُعزى لإختلاف الحالة الاجتماعية.

جدول (٢١) نتائج اختبار "مان ويتني" لدلالة الفروق فى أبعاد جودة الحياة ومجموعها

الكلي لدى موظفات جامعة القصيم والتي تُعزى لإختلاف الحالة الاجتماعية (ن=٤٣)

المتغير	المجموعة	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة "Z"	قيمة "U"	مستوي الدلالة
المجال الجسمي	متزوجة	٣٠	٢١,٥٢	٦٤٥,٥٠	٠,٣٩٠	١٨٠,٥٠	غير دالة
	غير متزوجة	١٣	٢٣,١٢	٣٠٠,٥٠			
المجال النفسي	متزوجة	٣٠	٢٣,٥٢	٧٠٥,٥٠	١,٢١٥	١٤٩,٥٠	غير دالة
	غير متزوجة	١٣	١٨,٥٠	٢٤٠,٥٠			
المستوي الاستقلالي	متزوجة	٣٠	٢٤,١٥	٧٢٤,٥٠	١,٧١٣	١٣٠,٥٠	غير دالة
	غير متزوجة	١٣	١٧,٠٤	٢٢١,٥٠			
مجال العلاقات الاجتماعية	متزوجة	٣٠	٢٤,٧٠	٧٤١	٢,١٥٠	١١٤	٠,٠٥
	غير متزوجة	١٣	١٥,٧٧	٢٠٥			
مجال البيئة	متزوجة	٣٠	٢٥,٣٥	٧٦٠,٥٠	٢,٦٦٨	٩٤,٥٠	٠,٠١
	غير متزوجة	١٣	١٤,٢٧	١٨٥,٥٠			
مجال التدين	متزوجة	٣٠	٢٤,٣٠	٧٢٩	١,٨٥٢	١٢٦	غير دالة
	غير متزوجة	١٣	١٦,٦٩	٢١٧			
المجموع الكلي لجودة الحياة	متزوجة	٣٠	٢٤,٥٥	٧٣٦,٥٠	٢,٠٢٣	١١٨,٥٠	٠,٥
	غير متزوجة	١٣	١٦,١٢	٢٠٩,٥٠			

يتضح من الجدول السابق أنه توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوي دلالة (٠,٠٥) فى

مجال العلاقات الاجتماعية وفى المجموع الكلي لجودة الحياة وعند مستوي دلالة (٠,٠١)

في مجال البيئة تُعزّي لإختلاف الحالة الاجتماعية لدي موظفات جامعة القصيم لصالح فئة المتزوجة، في حين لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوي دلالة (٠,٠٥) في المجال الجسمي وفي المجال النفسي وفي المستوي الاستقلالي وفي مجال التدين لجودة الحياة تُعزّي لإختلاف الحالة الاجتماعية لدي موظفات الجامعة.

وتُرجع الباحثة هذه النتيجة إلى أن الموظفات المتزوجات من خلال خبراتهن في إدارة شئون المنزل وتحمل مسئولية الأسرة ورعاية الأبناء وحل المشكلات الأسرية المختلفة يصبحن أكثر قدرة على كسب فرص للحصول على التقدير وتحقيق الذات في بيئة العمل، كما يصبحن أكثر قدرة على إتاحة الظروف البيئية المعنوية المدعمة للأداء، كما يستطيعن كسب وتقديم المعاملة العادلة والمنصفة لباقي العاملين كذلك تتسم معاملتهن في بيئة العمل بالثقة والاحترام المتبادل وكل هذا من شأنه يرتبط بجودة الحياة في بيئة العمل ويُعززها؛ وعليه تري الباحثة منطقية هذه النتيجة.

ج- الفروق تبعاً للتخصص:-

يوضح الجدول الآتي نتائج اختبار "مان ويتني" لدلالة الفروق في أبعاد جودة الحياة ومجموعها الكلي لدي موظفات جامعة القصيم والتي تُعزّي لإختلاف التخصص.

جدول (٢٢) نتائج اختبار "مان ويتني" لدلالة الفروق في أبعاد جودة الحياة ومجموعها

الكلي لدي موظفات جامعة القصيم والتي تُعزّي لإختلاف التخصص (ن=٤٣)

المتغير	المجموعة	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة "Z"	قيمة "U"	مستوي الدلالة
المجال الجسمي	علمي	١٨	١٨,٥٣	٣٣٣,٥٠	١,٥٦٣	١٦٣,٥٠	غير دالة
	غير علمي	٢٥	٢٤,٥٠	٦١٢,٥٠			
المجال النفسي	علمي	١٨	٢٣,٦١	٤٢٥	٠,٧٢١	١٩٦	غير دالة
	غير علمي	٢٥	٢٠,٨٤	٥٢١			
المستوي الاستقلالي	علمي	١٨	٢١	٣٧٨	٠,٤٤٥	٢٠٧	غير دالة
	غير علمي	٢٥	٢٢,٧٢	٥٦٨			
مجال العلاقات الاجتماعية	علمي	١٨	٢٤,٥٦	٤٤٢	١,١٣٧	١٧٩	غير دالة
	غير علمي	٢٥	٢٠,١٦	٥٠٤			

المتغير	المجموعة	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة "Z"	قيمة "U"	مستوي الدلالة
مجال البيئة	علمي	١٨	٢٦.٦١	٤٧٩	٢.٠٥١	١٤٢	٠.٠٥
	غير علمي	٢٥	١٨.٦٨	٤٦٧			
مجال التدين	علمي	١٨	١٩.٦٩	٣٥٤.٥٠	١.٠٣٧	١٨٣.٥٠	غير دالة
	غير علمي	٢٥	٢٣.٦٦	٥٩١.٥٠			
المجموع الكلي لجودة الحياة	علمي	١٨	٢٢.٩٧	٤١٣.٥٠	٠.٤٣١	٢٠٧.٥٠	غير دالة
	غير علمي	٢٥	٢١.٣٠	٥٣٣.٥٠			

يتضح من الجدول السابق أنه توجد فروق دالة إحصائية عند مستوي دلالة (٠,٠٥) في مجال البيئة لجودة الحياة تُعزي لإختلاف التخصص لدي موظفات جامعة القصيم لصالح فئة التخصص العلمي. في حين لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوي دلالة (٠,٠٥) فى المجال الجسمي وفى المجال النفسي وفى المستوي الاستقلالي وفى مجال العلاقات الاجتماعية وفى مجال التدين وفى المجموع الكلي لجودة الحياة تُعزي لإختلاف التخصص لدي موظفات الجامعة. وتُرجع الباحثة هذه النتيجة إلى أنه على الرغم من اختلاف التخصص بين الموظفين إلى أن جميعهن يتعايشن ويتفاعلن مع نفس ظروف وطبيعة وأبعاد بيئة العمل من حيث توفير بيئة عمل صحية وأمنة وإتاحة الظروف البيئية المعنوية المدعمة لآداء العاملين وتوفير متطلبات الاستقرار والأمان الوظيفي كما أنهن يتمتعن بنفس فرص الترقى والتقدم الوظيفي ويتمتعن بنفس فرص الحصول على التقدير وتحقيق الذات ويتلقون نفس المعاملة العادلة والمنصفة ووفقاً للقاعدة المنطقية التي تذكر أن "إختلاف المقدمات يؤدي إلى إختلاف النتائج" ولما كانت المقدمات ثابتة وهي ما ذكر آنفاً بين جميع الموظفين فمن المنطقي ألا يتفاوت إدراكهن لجودة الحياة وابعادها المختلفة وفقاً لإختلاف تخصصهن؛ وعليه تري الباحثة منطوية هذه النتيجة.

٣- إختبار الفرض الثالث:-

والذي ينص على أنه "توجد علاقات موجبة دالة إحصائية بين أبعاد طبيعة العمل وأبعاد جودة الحياة لدي موظفات جامعة القصيم".

ولاختبار صحة هذا الفرض استخدمت الباحثة معامل ارتباط "بيرسون" لحساب معاملات الارتباط بين أبعاد طبيعة العمل وأبعاد جودة الحياة لدى موظفات جامعة القصيم . ويوضح الجدول الآتي المصفوفة الإرتباطية بين أبعاد طبيعة العمل وأبعاد جودة الحياة لدى موظفات جامعة القصيم .

جدول (٢٣) المصفوفة الإرتباطية بين أبعاد طبيعة العمل وأبعاد جودة الحياة لدى

موظفات جامعة القصيم (ن=٤٣)

طبيعة العمل						المتغيرات	جودة الحياة
المجموع الكلي لطبيعة العمل	القياس الفيزيقي البعد	بعد علاقات العمل	بعد النمو المهني	بعد الحوافز والترقية	البعد التنظيمي		
**٠.٤٦٢	**٠.٤٧٧	٠.٠٩٧	٠.٠٠٩-	٠.١٠٢	**٠.٦٣٤	المجال الجسمي	
**٠.٥٧١	٠.١٠٤	**٠.٠٤٩٤	**٠.٥٠٢	**٠.٦٧٥	٠.٢٢٥	المجال النفسي	
**٠.٦٢٥	٠.٢٩٢	**٠.٤٨٣	**٠.٦٣٤	٠.٠٦٦	٠.٠٤٧	المستوي الاستقلالي	
**٠.٦٧٠	٠.١١٩	**٠.٦١٣	**٠.٤٦٧	**٠.٣٩٣	٠.١٦٧	مجال العلاقات الاجتماعية	
**٠.٧٦٩	**٠.٥١٣	**٠.٧١٨	**٠.٤٤٩	**٠.٥٢٢	*٠.٣٦٩	مجال البيئة	
**٠.٥٥٨	**٠.٦٣٠	**٠.٦٤٦	٠.٢٨٥	*٠.٣٤٤	*٠.٣٣٨	مجال التدبير	
**٠.٧٠٤	*٠.٣٥٠	**٠.٧٧١	**٠.٤٧٩	**٠.٦٦٤	**٠.٦٥٦	المجموع الكلي لجودة الحياة	

يتضح من الجدول السابق أنه:-

○ توجد علاقة موجبة دالة إحصائياً بين درجات موظفات جامعة القصيم في المجال الجسمي لجودة الحياة والبعد التنظيمي والبعد الفيزيقي والمجموع الكلي لطبيعة العمل عند مستوي دلالة (٠,٠١).

○ توجد علاقة موجبة دالة إحصائياً بين درجات موظفات جامعة القصيم في المجال النفسي لجودة الحياة وبعد الحوافز والترقية وبعد النمو المهني وبعد علاقات العمل والمجموع الكلي لطبيعة العمل عند مستوي دلالة (٠,٠١).

○ توجد علاقة موجبة دالة إحصائياً بين درجات موظفات جامعة القصيم في المستوى الاستقلالي لجودة الحياة وبعد النمو المهني وبعد علاقات العمل والمجموع الكلي لطبيعة العمل عند مستوي دلالة (٠,٠١).

○ توجد علاقة موجبة دالة إحصائياً بين درجات موظفات جامعة القصيم في مجال العلاقات الاجتماعية لجودة الحياة وبعد الحوافز والترقية وبعد النمو المهني وبعد علاقات العمل والمجموع الكلي لطبيعة العمل عند مستوي دلالة (٠,٠١).

○ توجد علاقة موجبة دالة إحصائياً بين درجات موظفات جامعة القصيم في مجال البيئة لجودة الحياة وجميع أبعاد طبيعة العمل ومجموعها الكلي عند مستوي دلالة (٠,٠١).

○ توجد علاقة موجبة دالة إحصائياً بين درجات موظفات جامعة القصيم في مجال البيئة لجودة الحياة وجميع أبعاد طبيعة العمل ومجموعها الكلي عند مستوي دلالة (٠,٠١).

○ توجد علاقة موجبة دالة إحصائياً بين درجات موظفات جامعة القصيم في مجال التدين لجودة الحياة وجميع أبعاد طبيعة العمل ومجموعها الكلي عند مستوي دلالة (٠,٠١).

○ توجد علاقة موجبة دالة إحصائياً بين درجات موظفات جامعة القصيم في المجموع الكلي لجودة الحياة وجميع أبعاد طبيعة العمل ومجموعها الكلي عند مستوي دلالة (٠,٠١).

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج العديد من الدراسات والبحوث السابقة مثل دراسة (Katz, ١٩٨٥ & Kachan & Weber) والتي كشفت عن وجود علاقة إيجابية بين المشاركة في برامج جودة حياة العمل ونظم العلاقات الصناعية، كما تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة عبد الحميد المغربي (٢٠٠٤) والتي كشفت عن تأثير جودة حياة العمل في تنمية الاستغراق الوظيفي.

وتُرجع الباحثة هذه النتيجة إلى أن توفير بيئة عمل صحية وآمنة وإتاحة الظروف البيئية المعنوية المدعمة لآداء العاملين وعدالة نظم الأجور والمكافآت والحوافز المادية والمعنوية وإتاحة فرص الترقى والتقدم الوظيفي وتوفير فرص عمل متكاملة والحفاظ على كرامة العاملين وخصوصياتهم وإتاحة فرص الحصول على التقدير وتحقيق الذات من شأنه أن يُزيد من دافعية الموظفين للعمل والإنتاج ويُبني استمتاعهم بعملهم كما من شأنه أن يُزيد من تقديرهم لظروف العمل الفيزيائية مثل (الإضاءة، الضوضاء، الحرارة والرطوبة، التلوث والتهوية، الحركة) كما من شأنه أن يُحسن من تقديرهم لظروف النفسية المتعلقة بطبيعة العمل مثل (الخصوصية والإحساس بالمكانة والأهمية ومشاعر عدم التميز وفقدان المكانة والأهمية ومشاعر عدم التميز وفقدان المكانة) كذلك من شأنه أن يُحسن من تقديرهم لظروف العمل الاجتماعية مثل (الاتصال، القيادة)، كما من شأنه أن يُحسن من تقديرهم للظروف المتعلقة بنوعية المهنة نفسها مثل (الحوافز، الأجر، الترقيه، التامين) كذلك من شأنه أن يُحسن من تقديرهم لظروف محتوى المهنة قبل (ساعات العمل، عبء العمل)، وعليه ترى الباحثة منطقيّة نتيجة هذا الفرض.

٤- اختبار الفرض الرابع:-

والذي ينص على أنه "يُمكن التنبؤ بجودة الحياة من خلال درجات موظفات جامعة القصيم في طبيعة العمل".

وللتحقق من صحة هذا الفرض استخدمت الباحثة أسلوب تحليل الانحدار المتعدد لمعرفة الأثر أو العلاقة بين أبعاد المتغير التفسيري (طبيعة العمل) وأبعاد المتغير التابع (جودة الحياة) لدي عينة البحث من خلال تقدير هذه العلاقة، والنتائج يوضحها الجدول الآتي.

جدول (٢٤) الانحدار المتعدد بين طبيعة

العمل وجودة الحياة لدي موظفات جامعة القصيم (ن=٤٣)

المتغير المستقل	المتغير التابع	ثابت الانحدار	معامل الانحدار	معامل التفسير R ^٢
طبيعة العمل	جودة الحياة	٤٦,٩٢	٣,٣٢٣	٨,١٧%

ومن جدول (٢٤) تُشير قيمة (R^٢) إلى نسبة التباين في المتغير التابع والتي يُفسرها تباين المتغير المستقل؛ وهذا يعني أن (طبيعة العمل) كمتغير مستقل يُفسر (٨,١٧%) من التباين في المتغير التابع (جودة الحياة). بينما النسبة المتبقية من التباين ترجع إلى متغيرات أخرى (البواقى) لم تؤخذ في الاعتبار في معادلة الانحدار. ويوضح الجدول الآتي تحليل تباين الانحدار.

جدول (٢٥) قيمة ف ودلالاتها الإحصائية لنموذج

الانحدار بين المتغير المستقل وجودة الحياة (ن=٤٣)

الدالة	قيمة "ف"	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر الاختلاف
٠,٠١	١٨٢,٦١٥	٢٦٤٥٥,٦١٦	١	٢٦٤٥٥,٦١٦	الانحدار
		١٤٤,٨٧١	٤١	٥٩٣٩,٧١١	البواقى
			٤٢	٣٢٣٩٥,٣٢٧	الكلى

يتضح من الجدول السابق أن قيم "ف" المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية عند مستوي دلالة (٠,٠١) مما يدل على أن طبيعة العمل كمتغير مستقل تؤثر بدرجة دالة إحصائية في تحديد قيمة جودة الحياة لدي موظفات جامعة القصيم. ويوضح الجدول الآتي ملخص تحليل الانحدار.

جدول (٢٦) ملخص تحليل الانحدار المتعدد (ن=٤٣)

الدالة	قيمة "ت"	معامل الانحدار المعياري	الخطأ المعياري	معامل الانحدار	البُعد
٠,٠٥	٢,٤٤٠	--	١٩,٢٢٨	٤٦,٩٢	الثابت
٠,٠١	١٣,٥١٤	٠,٩٠٤	٠,٢٤٦	٣,٣٢٣	طبيعة العمل

يتضح من الجدول السابق أن قيم "ت" لمعاملات الانحدار دالة إحصائياً. كما يتضح أن قيم معاملات الانحدار جميعها موجبة مما يدل على أهمية طبيعة العمل فى التنبؤ بجودة الحياة لدى موظفات جامعة القصيم . ويشير معامل الانحدار إلى العلاقة بين المتغير المستقل (طبيعة العمل) والمتغير التابع (جودة الحياة). وهكذا يمكن صياغة معادلة الانحدار المتعدد التي تعين على التنبؤ بجودة الحياة لدى موظفات جامعة القصيم كالتالي:

$$\text{جودة الحياة} = ٤٦,٩٢ + ٣,٢٢٣ (\text{طبيعة العمل})$$

وترتبط منطقية هذه النتيجة بمنطقية العلاقة بين أبعاد طبيعة العمل وأبعاد جودة الحياة لدى موظفات جامعة القصيم والسابق إيضاحها فى الفرض السابق، فبصفة عامة إن وجدت علاقة موجبة ودالة إحصائياً بين أحد المتغيرين أمكن التنبؤ بإحدهما بدلالة الآخر وهذا ما كشفت عنه نتائج هذا الفرض.

* * *

التوصيات والمقترحات:-

- في ضوء ما كشفت عنه نتائج البحث الحالي توصي الباحثة بضرورة:-
- ١- الاهتمام بدعم وتحسين أبعاد طبيعة العمل لدي موظفات جامعة القصيم لما لها من علاقة واضحة بجودة الحياة لديهن.
 - ٢- الاهتمام بتجويد حياة موظفات جامعة القصيم لما لها من علاقة واضحة بأبعاد طبيعة العمل لديهن.
 - ٣- الاهتمام بتهيئة بيئة عمل تكفل وتحفز الأداء الإداري المبدع من قبل موظفات الجامعة.
 - ٤- عقد دورات تدريبية وندوات لتوعية موظفات جامعة القصيم الجدد بأبعاد طبيعة العمل في الجامعة.
 - ٥- عقد دورات تدريبية وندوات لتوعية موظفات جامعة القصيم الجدد بأهمية جودة الحياة وطبيعتها وعلاقتها بطبيعة عملهن.
 - ٦- إجراء بحث يتناول العلاقة بين طبيعة العمل والإبداع الإداري وسمات الشخصية.
 - ٧- إجراء بحث يتناول العلاقة بين جودة الحياة والولاء التنظيمي والإبداع الإداري.
- المراجع

* * *

المراجع العربية:-

- أحمد غنيم الرفاعي، ونصر محمود صبري (٢٠٠٠). **التحليل الإحصائي للبيانات باستخدام برنامج (SPSS)**. القاهرة : دار قباء للطباعة والنشر.
- أحمد ماهر مصطفى (١٩٩٩). أساليب قياس جودة الحياة الوظيفية. **مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية، كلية التجارة جامعة الإسكندرية، العدد الأول، المجلد ٣٦، العدد (١) مارس، ص ص ١٠٩ - ١٨٩.**
- أسامة ربيع (٢٠٠٧). **التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS**. القاهرة: المكتبة الأكاديمية.
- جاسم القرطوبي (٢٠١٣). **التحفيز الوظيفي ودور المدير الناجح فيه نقاط تهم الموظف والباحث**. <http://avb.s-oman.net/entry.php?b=٧١٧٧.pp١-٢>
- رجاء محمود أبو علام (٢٠٠٣). **التحليل الإحصائي للبيانات باستخدام برنامج SPSS**. القاهرة: دار النشر للجامعات.
- سعد زغلول بشير (٢٠٠٣). **دليلك إلى البرنامج الإحصائي (SPSS)**. العراق، بغداد : منشورات المعهد العربي للتدريب والبحوث الإحصائية.
- سيد محمد جاد الرب، (٢٠٠٣). **إدارة الموارد البشرية**. غير مبين الناشر - الإسماعيلية، ص ص ٣٥٦.
- شيخي مريم (٢٠١٤). **طبيعة العمل وعلاقتها بجودة الحياة في ظل بعض المتغيرات**. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة أبي بكر بلقايد - كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية - الجزائر.
- صفوت أحمد فرج (١٩٩١). **التحليل العاملي في العلوم السلوكية**. ط (٢)، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- صلاح الدين محمود علام (٢٠٠٠). **القياس والتقويم التربوي والنفسي أساسياته وتطبيقاته وتوجهاته المعاصرة**. القاهرة: دار الفكر العربي.
- صلاح مراد (٢٠١١). **الأساليب الإحصائية في العلوم النفسية والتربوية والاجتماعية**. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.

- عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، (٢٠٠٤). جودة الحياة وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي دراسة ميدانية. **مجلة الدراسات والبحوث التجارية**، كلية التجارة – جامعة المنصورة، العدد (٢)، ص ص (٢١-٢٠).
- علي مهدي كاظم & عبد الخالق نجم البهادلي (٢٠٠٥) : صورة الحياة لدى طلبة جامعة العمانية والليبيين " دراسة ثقافة مقارنة"، مجلة الأكاديمية العربية المفتوحة، الدنمارك، ص ص (٦٧- ٨٧).
- فرح عبدالقادر طه (٢٠٠٣). **علم النفس الصناعي والتنظيمي**. القاهرة – دار قباء – ط ١٠.
- الفضير رتيمي، رتيمي أسماء (٢٠١٣). عقلنة المنظمة ونظريات التنظيم. **مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية**، العدد (١٠)، ص ص ١٢- ٢٠ ؟
- محمد السعيد أبو حلاوة (٢٠١٠). **جودة الحياة : المفهوم والأبعاد**، كلية التربية، جامعة كفر الشيخ <http://www.vipedu.us/?page=details&newsID=٥٨&cat=١٩>
- يحيى بشلاغم (١٩٩٨). القيم وعوامل التحفيز والفاعلية في العمل. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة وهران الجزائر.
- يوسف العنيزي وسمير يونس سلامة وعبد الرحيم الرشيدى (٢٠٠٥). **مناهج البحث التربوي بين النظرية والتطبيق**، الكويت: مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.

ثانياً: المراجع الأجنبية:-

- Bishop, m. & feist – price .S. (٢٠٠١):" Quality of life in rehaabilitation counseling: Making the philosophical practical – rehabilitation Education, Vol . (١٥) .No (٣) .pp٢٠١ – ٢١٢.
- Chiu.Tai sheng & Shiou lu.meei (٢٠٠٣) : " A study of the Relationship between the organizational climate and Job Involvement-taking a certain medical center and its entrusted hospital " Scandinavian Journal of Psychology .Vol .(٤٠) ,No(٢) .pp١٣ – ٣٠.

- Craig. A, Jackson (٢٠١٠): work.-Related quality of life health research. Consolations center, oxford University press
- Edvardsson.Bo & Gustavsson .Bengt ove : (٢٠٠٣) "Quality in the work environment : " aprereauisite for success in new service development". managing service . Quality .vol ,(١٣).No(٢), pp١٤٨-١٦٣.
- Gilman.R .Easterbrooks ,S., & Frey ,M ,(٢٠٠٤) : Apreliminary study of multidimensional life satisfaction among deaf / hard of hearing youth across environmental settings .Social Indicators.Research.Vol. (٦٦) pp١٤٣-١٦٦.
- Johne.A.& Story . C. (١٩٩٨) : New Service development : " a review of the literature and annotated bibliography " European Journal of Marketing .vol :(٣٢) .No(٣-٤), pp١٨٤ - ٢٥١.
- Katschnig. H. (١٩٩٧): how useful is the Concept of Quality of life in psychiatry?(Eds.H. katschnig, Hi Freeman, N. Sartorius).pp٣-١٦.
- Katz.H.C.Kochan.T.A. & Weber M.R.(١٩٨٥) : " Assessing The Effective of industrial Relations system and efforts to Improve The Quality of life on Organizational Effectiveness " Academy of Management Journal.Vol .(٢٨).No.(٣).pp ٥٠٩ -٥٢٦ .
- Myers.D.G& Diener.E. (١٩٩٥) : Who is happy Psychological science .vol (٦).pp١٠ -١٩.
- Steel, p. and Ones D.S.(٢٠٠٢): personality and happiness: anational-level and analysis. journal of personality and social psychology, vol(٨٣)pp.(٧٦٧-٧٨١)



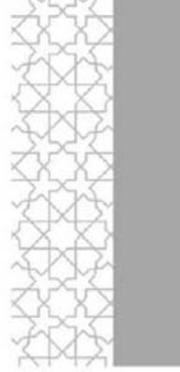
- Ventegodt S., Anderson .N.J&Merrick.j &Merrick. J. (٢٠٠٣):Quality of life Philosophy quality of life happiness, and meaning in life the scientitic world Journal vol.(٣) pp١٦٤-١٧٥.
- Vreeke.G.j.Janssen.S. .Resnick ,S. & Sroik j . (١٩٩٧) : The quality of life of people with mental retardation : in search of an adequire approach . International Journale of rehabilitation research, vol.(٢٠), pp٢٨٠-٣٠١.
- WHOQOL group (١٩٩٥): the world Health organization Quilted of life assessment (WHOQOL) : position peaper from the world health Organization social science and Medicine, vol(٤١) . pp١٤٠٣-١٤٠٩

* * *



- 
- Riteemi, A., & Asmaa', R. (2013). Rationalizing the organization and regulation theories. The Academy Journal for Social and Humanitarian Studies (10), 12-20.
 - Taha, F. (2003). Industrial and organizational psychology (10thed.). Cairo: Daar Qubaa'.

* * *



- Bashlaaghim, Y. (1998). Values and factors of motivation and efficiency at work (Unpublished master's thesis). University of Oran, Algeria.
- Faraj, S. (1991). Factor analysis in the behavioral sciences (2nded.). Cairo: The Anglo-Egyptian Bookshop.
- <http://www.vipedu.us/?page=details&newsID=58&cat=19>
- Jaad Al-Rabb, S. (2003). Human resources management. Ismailia: (n.p.).
- Kaazhim,A.,&Al-Bahaadili,A.(2005). Quality of life among Omani and Libyan undergraduates: A comparative cultural study. Journal of Arab Open Academy, 67-87.
- Maryam, Sh. (2014). The nature of work and its relationship to the quality of life in light of some variables (Unpublished master's thesis). University of Abu Bekr Belkaid, Algeria.
- Muraad, S. (2011). Statistical methods in psychological, educational, and social sciences. Cairo: The Anglo-Egyptian Bookshop.
- MuSTafa, A. (1999). Methods of measuring the quality of life in employment. Journal of the Faculty of Commerce for Scientific Research, 36(1), 109-189.
- Rabee`, U. (2007). Statistical analysis using SPSS software. Cairo: Al-Maktabah Al-Akaadeemiyyah.

Arabic References

- Abu Allaam, R. (2003). Statistical analysis of data using SPSS software. Cairo: Daar Al-Nashr li Al-Jaami`aat.
- Abu Halaawah, M. (2010). Quality of life: Concept and dimensions. KafreElSheikh University. Retrieved from
- Allaam, S. (2000). Educational and psychological measurement and evaluation: Its basics, applications, and contemporary orientations. Cairo: Daar Al-Fikr Al-Arabi.
- Al-Maghribi, A. (2004). The quality of life and its impact on developing job involvement: A field study. Journal of Business Studies and Research (2), 2-21.
- Al-QarToobi, J. (2013). Job motivation and the role of a successful manager init: Points of interest for the employee and the researcher. Retrieved from <http://avb.s-oman.net /entry.php?b=7117.pp1-2>
- Al-Rifaa`i, A., & Sabri, N. (2000). Statistical analysis of data using (SPSS) software. Cairo: Daar Qubaa'.
- Al-Unayzi, Y., Salaamah, S., & Al-Rasheedi, A. (2005). Educational research methodologies between theory and practice. Kuwait: Maktabat Al-FalaaH.
- Basheer, S. (2003). Your guide to the statistical software (SPSS). Baghdad: Arab Institute for Training and Statistical Research.

The Relative Contribution of the Dimensions of the Nature of Work in Predicting the Quality of Life Among AlQassim University Female Employees in Light of Some Demographic Variables

Dr. Jawharah SaaliH Al-Marshood

College of Education – Qassim University

Abstract:

This Research aimed at Detecting the differences in the dimensions of the work nature and the quality of life for Qassim University Female Employees attributed to different of (years of service - social situation - Specialization), identifying the relationships between the dimensions of the work nature and the dimensions of quality of life for Qassim University Female Employees and as well as to predict the quality of life through university degrees employees in the nature of work. And this Research applied on a sample consists of (43) Qassim University Female Employees. Researcher used work nature scale (prepared by the researcher) and quality of life scale (WHOQOL) (prepared by WHO 1995). For Statistical Analysis researcher depend on Mann-Whitney- U Test, Pearson correlation coefficient method and multiple regression analysis. The Results of the Research indicated That There are statistically significant differences in the work nature and the quality of life for Qassim University Female Employees attributed to different of (years of service - marital status), While there are no statistically significant differences in the work nature and the quality of life for Female University Employees attributed to different of specialty, There are a positive relationship between the dimensions of work nature and the dimensions of quality of life for Qassim University Female Employees, Finally, can predict the quality of life through Qassim University Female Employees degrees in the work nature.

Keywords: nature of work, quality of life