



كلية التربية
المجلة التربوية



جامعة سوهاج

جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالالتزام الوظيفي لدى اعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى

إعداد

الدكتورة. فوزية بنت عبدالرحمن باناعمه .
أستاذ الإدارة التربوية والتخطيط المشارك
كلية التربية - بجامعة أم القرى.

تاريخ استلام البحث : ٥ يناير ٢٠٢٥ م - تاريخ قبول النشر: ٢٣ يناير ٢٠٢٥ م

مستخلص البحث:

هدف البحث إلى الكشف عن واقع جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى وعلاقتها بالالتزام الوظيفي لديهم. لتحقيق هذا الهدف، اعتمد البحث على المنهج الوصفي، حيث طبقت استبانة وُزعت على عينة مكونة من ١٣٥ عضوًا من أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى.

أسفر البحث عن عدد من النتائج، من أهمها أن المتوسط الحسابي لأبعاد جودة الحياة الوظيفية بلغ ٢.٤، مع انحراف معياري قدره ١.٢١، مما يشير إلى أن المتوسط الكلي للأبعاد يعكس مستوى متوسطاً من الرضا العام عن جودة الحياة الوظيفية. كما أظهرت النتائج أن أعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى يقيمون أبعاد الالتزام الوظيفي بشكل متفاوت.

بدراسة العلاقة الارتباطية بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام الوظيفي، توصل البحث إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين المتغيرين. حيث تبين أنه كلما زادت جودة الحياة الوظيفية بمقدار وحدة واحدة، فإن الالتزام التنظيمي من المتوقع أن يزداد بمقدار ٠.٧٨٩ وحدة، مما يدل على قوة التأثير. ومن ثم فقد اوصى البحث بعدد من التوصيات منها ضرورة تعزيز التمكين والمشاركة لدى أعضاء هيئة التدريس مع العمل على تفعيل المشاركة في صنع القرار تحسين ظروف العمل المادية بالإضافة الي مراجعة سياسات الأجور والمكافآت لاعضاء هيئة التدريس

الكلمات المفتاحية : جودة الحياة الوظيفية , الالتزام التنظيمي , اعضاء هيئة التدريس

, جامعة ام القرى

The quality of working life and its relationship to the Organizational Commitment of faculty members at Umm Al-Qura University

The study aimed to reveal the reality of the quality of career among faculty members at Umm Al-Qura University and its relationship with the job commitment of members at the University , and to achieve this goal, the research used a descriptive approach by applying a questionnaire distributed to a sample of 135 faculty members at Umm Al-Qura University, the most important results were that the arithmetic mean of the dimensions of the quality of career by 2.4 and a standard deviation: 1.21 where it turns out that the overall average of the dimensions reflects an average level of overall satisfaction with the quality of career , Also, the faculty members at Umm Al-Qura University assess the dimensions of job commitment differently, and the correlation between the two variables, the research found that there is a strong positive relationship between career quality and organizational commitment. As the quality of career increases by one unit, the organizational commitment is expected to increase by 0.789 units, which indicates the strength of the impact. Therefore, the research recommended a number of recommendations, including the need to enhance the empowerment and participation of faculty members, while working to activate participation in decision-making, improving material working conditions, in addition to reviewing the remuneration and remuneration policies for faculty members

Keywords: Quality of life job, organizational commitment, faculty members, Umm Al-Qura University

مقدمة

لقد اكتسب مفهوم جودة الحياة الوظيفية في السنوات الأخيرة اهتماماً متزايداً في مجال السلوك التنظيمي والإدارة. وتشير جودة الحياة الوظيفية إلى مدى رضا الأفراد عن تطورهم الوظيفي، وفرص النمو، والتوازن بين العمل والحياة، والرضا الوظيفي العام داخل المنظمة. ويرتبط هذا المفهوم ارتباطاً وثيقاً بالالتزام الوظيفي، والذي يمثل مستوى التفاني والولاء الذي يتمتع به الموظفون تجاه مؤسستهم.

لقد حظيت دراسة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام الوظيفي باهتمام كبير في سياق مؤسسات التعليم العالي وذلك انطلاقاً من التغيرات التي تشهدها الجامعات حيث أصبح فهم كيفية تأثير جودة الحياة الوظيفية على التزام أعضاء هيئة التدريس والموظفين أمراً بالغ الأهمية بشكل متزايد .

حيث تشمل جودة الحياة الوظيفية أبعاداً مختلفة، بما في ذلك الرضا الوظيفي، وفرص التطوير الوظيفي، والتوازن بين العمل والحياة، والرفاهية العامة (McCarthy et al., 2020) في حين أشار (Gebremichael, 2013) إلى انه يمكن تصور جودة الحياة الوظيفية على أنها المدى الذي ينظر فيه الأفراد إلى حياتهم الوظيفية على أنها تحقق أهدافهم الشخصية والمهنية وتتوافق معها. يؤكد هذا المنظور على الطبيعة الذاتية لجودة الحياة الوظيفية، مما يشير إلى أنها تتشكل من خلال التوقعات الفردية والسياقات المؤسسية.

واتساقاً مع ما سبق فقد تناولت العديد من الدراسات الحديثة هذا المفهوم فقد سلطت دراسة أجراها (Sajjad & Abbasi, 2014) الضوء على أن الجامعات التي تقدم برامج إرشادية قوية وورش عمل للتطوير المهني وموارد للتقدم الوظيفي تساهم بشكل إيجابي في تصورات أعضاء هيئة التدريس لجودة الحياة الوظيفية. وهذا الدعم المؤسسي لا يعزز الرضا الوظيفي فحسب، بل يعزز أيضاً الشعور بالانتماء والالتزام تجاه المنظمة.

في حين يشير مفهوم الالتزام الوظيفي إلى الارتباط النفسي للموظف تجاه مؤسسته، والذي يمكن أن يظهر بأشكال مختلفة، بما في ذلك الالتزام العاطفي والاستمرارية والمعيارية، كما يعكس الالتزام العاطفي ارتباطاً عاطفياً بالمنظمة، وينطوي الالتزام المستمر على التكاليف المتصورة المرتبطة بترك المنظمة، ويتعلق الالتزام المعياري بالشعور بالالتزام بالبقاء مع المنظمة (Drucker-Godard et al., 2015).

في حين اشارت دراسة (Buchanan, 2019) إلى أن المستويات العالية من الالتزام الوظيفي ترتبط بزيادة الرضا الوظيفي، وتعزيز الولاء المؤسسي وبالتالي فإن فهم عوامل الالتزام الوظيفي، مثل الجودة الوظيفية، أمر بالغ الأهمية للقيادات الجامعية الذين يهدفون إلى تعزيز قوة عاملة ملتزمة.

كما اشارت دراسة (Smeenk et al., 2008) إلى أن أعضاء هيئة التدريس الذين أظهروا مستويات أعلى في جودة الحياة الوظيفية أظهروا أيضاً التزاماً تنظيمياً أكبر. وظهرت هذه العلاقة من خلال الرضا الوظيفي، مما يشير إلى أن جودة الحياة الوظيفية تعزز الرضا الوظيفي، مما يعزز بدوره الالتزام الوظيفي.

وتتفق مع ما سبق دراسة (Lee et al.2023) التي اشارت إلى أنه عندما تستثمر الجامعات في النمو المهني لموظفيها، فإنها لا تعزز جودتهم المهنية فحسب، بل تعزز أيضاً ارتباطهم العاطفي بالمؤسسة. تتوافق هذه النتيجة مع نظرية التبادل الاجتماعي، التي تفترض أن الموظفين من المرجح أن يتبادلوا المعاملة الإيجابية من منظماتهم مع زيادة الالتزام الوظيفي.

كما اشارت دراسة الي (Kahn et al.2021) أن أعضاء هيئة التدريس الذين يرون توازناً صحياً بين العمل والحياة هم أكثر عرضة لإظهار مستويات أعلى من الالتزام الوظيفي، وتؤكد هذه النتيجة على أهمية السياسات المؤسسية التي تعزز التكامل بين العمل والحياة، والتي يمكن أن تعزز في نهاية المطاف استبقاء أعضاء هيئة التدريس ومشاركتهم الوظيفية.

من جانب اخر يؤكد (Gonzalez et al., 2021) أن للثقافة التنظيمية الإيجابية التي تقدر التعاون والشمولية والدعم يمكن أن تعزز جودة الحياة الوظيفية من خلال تعزيز بيئة إيجابية يشعر فيها أعضاء هيئة التدريس بالتقدير والتمكين.

وعلى عكس ما سبق فان (Diva, Ester, et al.,2011) يؤكد على أنه يمكن للثقافة السامة أو غير الداعمة أن تؤثر بشكل ضار على جودة الحياة الوظيفية، مما يؤدي إلى انخفاض الالتزام الوظيفي وزيادة نوايا الاحلال والاستبدال.

ومن كل ما سبق يمكن التاكيد على ان جودة الحياة الوظيفية تعد من القضايا الإدارية التي احتلت مكاناً متميزاً في أدبيات إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي؛ وهذا ما اشارت اليه دراسة (الثويني ، ٢٠٢٣ م) بأن جودة الحياة الوظيفية مفهوم يحتوي على العديد من العناصر التي تمس أداء المؤسسات مباشرة وتؤثر عليها، وهذا المفهوم رغم أنه قد يبدو

مقصوراً على البيئة المباشرة للعمل؛ إلا أنه يلمس الحياة الشخصية للعاملين باعتبار أن الفرد هو كائن بشري له العديد من المشاعر والاهتمامات الشخصية والتي ما لم يتم مراعاتها؛ فإنها بالقطع يتلقى بظلالها السيئة على أداء أعضاء هيئة التدريس، ومن ثم على أداء المؤسسات التي يعملون بها .

وبالتالي فقد انطلقت فكرة البحث الحالي من أهمية دراسة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى، من خلال دراسة العوامل التي تساهم في جودة الحياة الوظيفية داخل الجامعة، وكيف تؤثر هذه العوامل على مستوى الالتزام الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعة. من خلال فهم العلاقة بين هذين المتغيرين، يمكننا الحصول على رؤى قيمة حول كيفية قيام جامعة أم القرى بتحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضائها وتحسين التزامهم الوظيفي في نهاية الامر.

مشكلة البحث

تعد جودة الحياة الوظيفية من القضايا الجوهرية التي تحظى باهتمام متزايد في الجامعات السعودية، حيث تسعى هذه المؤسسات إلى إيجاد بيئة عمل محفزة تلبى احتياجات العاملين وتحقق التوازن بين متطلبات العمل وحياتهم الشخصية. وفي ظل التطورات التي تشهدها المملكة في مختلف القطاعات، بما في ذلك قطاع التعليم العالي، تبذل الجامعات جهوداً كبيرة لتحسين جودة الحياة الوظيفية من خلال تطوير السياسات، وتعزيز الدعم المؤسسي، وتحسين بيئة العمل. إلا أنه على الرغم من تلك الجهود، لا تزال هذه الجامعات تواجه العديد من العقبات التي تعوق تحقيق أهدافها في هذا المجال، حيث اشارت العديد من الدراسات على وجود تحديات تواجه تحقيق جودة الحياة الوظيفية. كدراسة (المالكي ، ٢٠٢٢م) حيث تشير إلى ان جودة الحياة الوظيفية بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة جدة جاءت بدرجة متوسطة مما يدل على وجود بعض التحديات التي تواجههم في بيئة العمل. مثل الدعم الإداري، والبيئة الأكاديمية، والفرص للتطوير المهني.

كما أشارت دراسة (الشهري ، ٢٠٢١) إلى ان درجة توفر أبعاد جودة الحياة الوظيفية بشكل عام في جامعة الأمير سلطان في الرياض كانت متوسطة. ووتفق مع ذلك دراسة (اليوسف، ٢٠٢٢م) بأن درجة توافر مؤشرات جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة أم القرى جاءت بدرجة متوسطة مما اثرت على الإنجاز الوظيفي لهم. لذا فقد اوصت بضرورة

تحسين جودة الحياة الوظيفية من خلال دعم البيئة المادية والمعنوية والصحية في مكان العمل. مع توفير مزايا مالية وظروف عمل أفضل لدعم استقرار الموظفين بالجامعات.

كما توصلت نتائج دراسة (الخليوي، ٢٠٢٣م) بأن ابعاد جودة الحياة الوظيفية لدى شاغلي الوظائف الإدارية بجامعة الملك سعود جاءت بدرجة متوسطة. ومن ثم فقد اوصت بضرورة تحسين جودة الحياة الوظيفية من خلال العمل على توفير بيئة أفضل تدعم الموظفين. مع زيادة الوعي بأهمية الرفاهية وتطوير مسارات الحياة المهنية.

كذلك دراسة (الدسوقي، ٢٠١٥م) التي اوصت بضرورة اهتمام المسؤولين والمخططين والمصممين في الجامعات للارتقاء بتحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس لما لها أهمية للارتقاء بالمستوى الاكاديمي للأعضاء وتحقيق الميزة التنافسية للكليات والجامعات، وفي نفس السياق فقد اوصت دراسة (الدليمي، ٢٠١٦م) الي ضرورة إعطاء موضوع جودة الحياة الوظيفية أهمية كبيرة لما لها تأثير كبير على الرضا الوظيفي لأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات. وكذلك دراسة (المطيري، ٢٠١٨م) التي أوصت بتحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملين باعتبارهم رأس مال بشري مهم وثروة حقيقية تضمن نجاح العمل وتنميته على المستوى المحلي والعالمي

في حين اشارت دراسة (محمدي، ٢٠٢٠م) إلى أن هناك علاقة إيجابية بين جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي، حيث أن تحسين بيئة العمل والدعم الإداري يعزز من رضا أعضاء هيئة التدريس.

كما اشارت نتائج دراسة (مرداسي ومعتوق، ٢٠٢٢م) إلى وجود علاقة إيجابية بين جودة حياة الوظيفية والأداء الوظيفي. حيث أظهرت البيانات أن تحسين جودة الحياة الوظيفية يمكن أن يؤدي إلى زيادة في الأداء الوظيفي للموظفين.

كما اشارت دراسة (العصيمي، ٢٠٢٣) بأنه تم الكشف عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والدافعية للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل، مما يشير إلى أن تحسين جودة الحياة يمكن أن يعزز من دافعية الأعضاء نحو الإنجاز، كما أكدت الدراسة على أهمية موضوع جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الأداء وتحقيق الأهداف الأكاديمية، مما يجعلها ذات قيمة للمعنيين في العمل الجامعي وصناع القرار في وزارة التعليم.

في حين اوصت دراسة (الغامدي، ٢٠٢٣) التي بضرورة تحسين بيئة العمل وجودة الحياة الوظيفية من خلال وضع نظام ملعن للحوافز والمكافآت بمعايير واضحة ومحددة

مرتبطة بكفاءة الأداء ، وتحسين بيئة العمل لتصبح جاذبة وتعزز الأفكار الإبداعية والمبادرات الابتكارية من قبل الموظفين.

بينما اشارت نتائج الدراسة (فضل , ٢٠٢٣م) الي وجود علاقة إيجابية بين جودة حياة الوظيفية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين في الجامعات السعودية. وأوصت الدراسة بضرورة منح الإدارة المزيد من الصلاحيات للعمال وزيادة تمكينهم في مجال العمل، وكذلك مشاركتهم في القرارات الإدارية وتحديد الأهداف، مما يسهم في خلق الثقة والالتزام والولاء نحو تحقيق هذه الأهداف. بينما اشارت دراسة (الثويني, ٢٠٢٣م) على وجود علاقة إيجابية بين جودة الحياة الوظيفية لدى اعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل وبين المواطنة التنظيمية لدى اعضاء هيئة التدريس بالجامعة. من كل سبق تتضح مشكلة الدراسة الحالية في الاسئلة التالية :

- ١- ما مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة ام القري؟
- ٢- ما مستوى سلوك الالتزام الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة ام القري؟
- ٣- ما علاقة جودة الحياة الوظيفية على سلوك الالتزام الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة ام القري؟
- ٤- ما الاليات المقترحة لتحقيق أبعاد الالتزام الوظيفي لدي اعضاء هيئة التدريس بجامعة ام القري في ضوء جودة الحياة الوظيفية؟

أهداف البحث:

- هدف البحث الحالي إلى الكشف عن واقع جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى وعلاقتها بالالتزام الوظيفي لدى الأعضاء بالجامعة من خلال:
- ١- الكشف عن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة ام القري.
 - ٢- الكشف عن مستوى سلوك الالتزام الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة ام القري.
 - ٣- الكشف عن علاقة جودة الحياة الوظيفية على سلوك الالتزام الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة ام القري.
 - ٤- الخروج بعدد من الاليات المقترحة لتحقيق أبعاد الالتزام الوظيفي لدي اعضاء هيئة التدريس بجامعة ام القري في ضوء جودة الحياة الوظيفية.

أهمية البحث:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من أهمية الموضوع الذي يتناول جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحقيق أبعاد الالتزام الوظيفي والذي يعتبر من المداخل الحديثة في مجال الإدارة التي ركزت عليها العديد من الدراسات والتوصيات لما لها أهمية للعاملين في المؤسسات وخاصة المؤسسات التعليمية والجامعات

كما تنبع أهمية الدراسة من خلال البحوث والدراسات المتوفرة في هذا الموضوع حيث تعد دراسة حديثة في موضوع جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحقيق أبعاد الالتزام الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة ام القرى.

قد تفيد الدراسة الحالية في إثراء المكتبة العربية في مجال الدراسات النظرية المتعلقة بجودة الحياة والوظيفية وأبعاد الالتزام الوظيفي. وقد يسهم البحث في رفع مستوى التنمية المهنية المستمرة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة ام القرى من خلال تحسين الحياة الوظيفية لهم.

حدود البحث:

تتمثل حدود البحث فيما يلي:

حدود موضوعية: سوف تقتصر الدراسة التعرف على واقع جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحقيق أبعاد الالتزام الوظيفي لدى اعضاء هيئة التدريس بجامعة ام القرى
 حدود مكانية: جامعة ام القرى بمكة بالمملكة العربية السعودية.
 حدود بشرية: سوف تقتصر الدراسة على جميع اعضاء هيئة التدريس بجامعة ام القرى.
 حدود زمنية: طبقت الدراسة خلال الفترة الزمنية من العام الجامعي ٢٠٢٤ - ٢٠٢٥ م

مصطلحات الدراسة:**جودة الحياة الوظيفية: Quality of Work Life**

عرفها (الخليوي , ٢٠٢٣ م) بأنها " مجموعة من الانشطة والبرامج التي تقوم بها المنظمة من أجل تحسين مختلف جوانب الحياة الوظيفية والتي من شأنها أن تؤثر برضا العاملين وتزيد من التزامهم التنظيمي وتساهم في تحقيق أهداف المنظمة والعاملين فيها " ص ٢٨٠.

وتعرف الباحثة جودة الحياة الوظيفية اجرائياً بأنها: سلسلة متكاملة ومخططة ومستمرة من العمليات التي تنفذها جامعة أم القرى لتوفير بيئة عمل مناسبة، وتحسين وتطوير مختلف جوانب الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس وحياتهم الشخصية من خلال توفير الاستقرار لهم وتحقيق أهدافهم واهداف الجامعة.

الالتزام الوظيفي Organizational Commitment

يعرف (بن تونس , ٢٠٢٣ م) الإلتزام الوظيفي بأنه " اتجاهاً لدى الفرد يتمثل في الرغبة والشعور القوي للبقاء عضواً في المنظمة واستعداداً لبذل الجهود الكبير لصالح المنظمة ، ايماناً كاملاً بالقيم التي تتبناها المنظمة وقبولاً للأهداف التي تسعى الي تحقيقها" ص ٩ .
وتعرف الباحثة الإلتزام الوظيفي اجرائياً بأنه مفهوم يشير إلى درجة ارتباط أعضاء هيئة التدريس بجامعة ام القرى بجامعتهم التي يعملون بها، ويعكس مدى استعدادهم للإلتزام بأهدافها وقيمتها.

الاطار النظري والدراسات السابقة :

تعد جودة الحياة الوظيفية من المفاهيم الحيوية في مجال الإدارة نظراً لتأثيرها المباشر على الأداء والالتزام الوظيفي للأفراد في المؤسسات.

مفهوم جودة الحياة الوظيفية

تُعرف جودة الحياة الوظيفية بأنها مجموعة من الظروف التي تؤثر على التجارب الفردية للعمل، بما في ذلك البيئة المادية، العلاقات الشخصية، والفرص المتاحة للنمو والتطوير المهني. (Danna & Griffin, 1999) وقد أشار العديد من الباحثين إلى أن جودة الحياة الوظيفية تلعب دورًا هامًا في التأثير على رضا الموظفين وإنتاجيتهم، مما يعكس أهمية دراستها في السياقات التنظيمية المختلفة. كما تعد جودة الحياة الوظيفية بالجامعات عاملاً حاسماً لجذب والاحتفاظ بالموظفين والأكاديميين ذوي الكفاءة العالية (Kreitner & Kinicki, 2001) حيث تشير الدراسات إلى أن توفير بيئة عمل ملائمة وموارد كافية يساهم بشكل

كبير في رفع مستوى جودة الحياة الوظيفية. (Warr, 2007)

كما تعرف جودة الحياة الوظيفية بأنها مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية من ظروف عمل جيدة وإشراف جيد، ومرتببات ومزايا ومكافآت جيدة، وقد

من الاهتمام والتحدي بالوظيفية والمشاركة في اتخاذ القرارات بما يساهم في تحقيق أهداف المنظمة (جمعة, ٢٠١٧)

كما تعرف بأنها "الإجراءات/ أو الظروف/ أو العمليات التي توفر للعاملين مناخاً حياتياً مريحاً سواءً داخل أماكن وأوقات العمل أو خارجها، بما يشبع احتياجاتهم ويؤدي إلى تحقيق الأهداف التنظيمية، وتختلف باختلاف الأفراد والمنظمات والتوقيتات" (الدمرداش , ٢٠١٨)

وتعرف كذلك بأنها عبارة عن استخدام كل الإمكانيات البشرية لغرض زيادة الإنتاجية، من خلال تطوير الأنظمة الإنسانية، أكثر من الأنظمة الأخرى في بيئة العمل، وسعى اعضاء هيئة التدريس جميعهم إلى إشباع حاجاتهم الأساسية في العمل، والمشاركة في اتخاذ القرارات مع القائدين في مواقع العمل. (العززي, صالح , ٢٠٠٩ م)

كما تشير جودة حياة العمل (QWL) إلى البيئة العامة والظروف التي يعمل فيها الموظفون، مما يؤثر على رضاهم ورفاهيتهم. (Narni, Navya. (2024).

ومما سبق نجد أن مفهوم جودة الحياة الوظيفية تختلف من باحث لآخر لكنها في النهاية تندرج تحت مفهوم تحقيق صالح العاملين في المؤسسات والجامعات وتوفير بيئة عمل مناسبة تعمل على تحقيق اهداف المؤسسات والمنظمات التعليمية.

خصائص جودة الحياة الوظيفية:

أشار (الراشدية, ٢٠٢٤ م) الي وجود العديد من الخصائص الإيجابية لجودة الحياة الوظيفية تتمثل في: أهداف واضحة، الاتصالات الفعالة والشعور بالأمان، عمل ذو معنى مزود بالتحدي والقدرة على التغيير، معرفة توقعات الدور، فرص الإدراك والاستقلالية والنمو والإنجاز، تغذية مرتدة مستمرة عن الأداء، قيادة كفؤة ، علاج عادل، النجاح في مطابقة الأهداف التنظيمية وحاجات العاملين.

وقد أشار (كامل، وغزالي , ٢٠١٦) إلى أن جودة الحياة الوظيفية ترتبط بالخصائص الرئيسية للوظيفية مثل: الأجور والتعويضات والبيئة المادية والنفسية للعمل، وضغوط أعباء الوظيفة، وتكافؤ فرص الترقى والنمو المهني لجميع العاملين.

ومن خلال ما سبق يتضح أن جودة الحياة الوظيفية يشمل العديد من الخصائص، من أبرزها: وضع أهداف واضحة وأن يتم متابعة هذه الأهداف ووضع علاج لها ومطابقة الأهداف لحاجات اعضاء هيئة التدريس، توفير قيادة ديمقراطية تسمح بالمشاركة وقادرة على التغيير، توفر فرصة للنمو والترقى والتدريب، الأجور والمكافآت المالية والمعنوية.

أهداف جودة الحياة الوظيفية :

يتمثل الهدف الأساسي من محاولات تحسين جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة التعليمية في: إعداد قوة عمل راضية، ومندفعة، ومحفزة، وذات ولاء عال لأعمالها، وعلى درجة عالية من القدرة في الإبداع والابتكار؛ إذ تهدف برامج جودة الحياة الوظيفية إلى مستويات عالية من رضا أعضاء هيئة التدريس، والذي يمكن النظر إليه كسلاح تنافسي؛ لأن التحسينات في جودة المنتج (الطالب) وخدمة المجتمع تتحقق من خلال أعضاء هيئة التدريس . (سليمان , ٢٠١٦)

وقد أشارت إحدى الدراسات أن جودة الحياة الوظيفية تساعد المؤسسة على تحقيق أهدافها من خلال الآتي: فعالية الفرد، وتتمثل في إعداد الفرد لمواكبة التغيرات السريعة في العمل لمواجهة الحاضر والمستقبل، نقل المعرفة والمهارات للموظفين ذوي الخبرة الذين يحتاجون إلى أداء عمل أفضل للوظيفة، وتحافظ على مستوى مناسب لاحتياجات المؤسسة، ومواجهة التحديات السريعة المتلاحقة. (Pallavi P. 2013)

وأشارت دراسة أخرى إلى أن تحقق جودة الحياة الوظيفية له العديد من الفوائد والمنافع الإيجابية التي تشمل تخفيض معدلات الغياب ودوران العمل، كما أنها تؤثر معنويًا على الاستجابات السلوكية للعاملين، مثل الهوية التنظيمية والأمان، وأيضًا القدرة على النمو والتطور كحق إنساني. (إسماعيل , ٢٠١٧)

الالتزام الوظيفي

يعد الالتزام الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعة عاملاً حاسماً لا يؤثر فقط على تطورهم المهني ولكن أيضاً على البيئة الأكاديمية العامة والعمل الأكاديمي بأكمله حيث يميل أعضاء هيئة التدريس الملتزمون بحياتهم المهنية إلى إظهار مستويات أعلى من الرضا الوظيفي والإنتاجية والمشاركة في أدوارهم الأكاديمية. ولما للالتزام الوظيفي دور كبير في نجاح العمل الأكاديمي عرفه العديد من الباحثين في المجال:

مفهوم الالتزام الوظيفي

الالتزام الوظيفي هو مفهوم يشير إلى درجة ارتباط الأفراد بمؤسساتهم والتزامهم بقيمتها وأهدافها (Meyer & Allen, 1991) ، كما عرفه (بن تونس ، ٢٠٢٣ م) بأنه حالة نفسية وشعورية تدل على ارتباط العاملين وشعورهم بالانتماء لمؤسساتهم حيث يعبرون عن

الرغبة في البقاء والاستمرار فيها وشعورهم بالمسؤولية اتجاه العمل فيها وتحقيق أهدافها نتيجة الشعور بالولاء لها .

وينقسم الالتزام الوظيفي إلى ثلاثة أنواع رئيسية: الالتزام العاطفي، الالتزام المستمر، والالتزام المعياري. ويُعتبر الالتزام العاطفي الأكثر تأثيراً على الرغبة الفعلية للأفراد في البقاء في المنظمة، حيث يشعر الموظف بالولاء والارتباط العميق بأهداف المؤسسة. (Meyer et al., 2002) نتيجة تأثر الفرد وإدراكه لخصائص المؤسسة من خلال إدراك البيئة التي يعمل فيها والتي تمكنه من المشاركة في اتخاذ وصنع القرارات وبالتالي يشعر الفرد بالانتماء للمؤسسة. (بن يونس ، ٢٠٢٣ م) بينما الالتزام المستمر هو الالتزام الذي يعبر عن رغبة الفرد القوية لمواصلة العمل داخل المؤسسة نتيجة الحاجة للبقاء فيها فهو ارتباط يعبر عن مصلحة قائمة بين المؤسسة والفرد مما يجعل ترك العمل يسبب خسارة كبيرة . (بن يونس ، ٢٠٢٣ م) ويركز الالتزام المعياري على الالتزام الأخلاقي التي يظهر من خلال تمسك الأفراد بقيم وأهداف المؤسسة ، والالتزام بالفرد بالبقاء فيها نتيجة الشعور بالمسؤولية تجاه المؤسسة ومشاركته في رسم خطط المؤسسة وسياساتها العامة (بن يونس ، ٢٠٢٣ م) .

كما يشير الالتزام الوظيفي إلى الدرجة التي يتعرف بها الأفراد على مهنتهم ويشاركون فيها. وهو يشمل تفاني الفرد في تحقيق أهدافه المهنية، والاستعداد لاستثمار الجهد في تطوره المهني، والرغبة في البقاء في المجال الذي اختاره (Meyer, Allen, & Smith, 1993) بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، ينعكس الالتزام الوظيفي في مشاركتهم في أنشطة التدريس والبحث والخدمات، فضلاً عن سعيهم لتحقيق التميز الأكاديمي. لذلك يواجه أعضاء هيئة التدريس والموظفون بالجامعات تحديات فريدة تتعلق بالضغوط الأكاديمية والتوقعات العالية، مما يجعل الالتزام الوظيفي أمراً حيوياً لتعزيز الاستقرار والنمو داخل الجامعات (Rhoades & Eisenberger, 2002).

-إبعاد الالتزام الوظيفي

تساهم عدة عوامل في الالتزام الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، بما في ذلك الدافع الداخلي، وبيئة العمل، والدعم المؤسسي، وفرص التطوير المهني.

- الدافع الجوهري: - أعضاء هيئة التدريس الذين لديهم دوافع جوهريّة مدفوعون باهتمام حقيقي في مجالهم وشغف بالتدريس والبحث. الدافع الجوهري هو مؤشر كبير

على الالتزام الوظيفي، لأنه يعزز الشعور بالهدف والوفاء في عمل المرء (Deci & Ryan, 2000).

- بيئة العمل: - تعزز بيئة العمل الداعمة والجماعية التزام أعضاء هيئة التدريس من خلال تعزيز الشعور بالانتماء والتعاون. تساهم العلاقات الإيجابية مع الزملاء وفرص التعاون متعدد التخصصات وثقافة الاحترام المتبادل في التزام عضو هيئة التدريس بحياتهم المهنية (Bland et al., 2006).
- الدعم المؤسسي: - تلعب السياسات والممارسات المؤسسية التي تدعم تطوير أعضاء هيئة التدريس ورفاههم دوراً حاسماً في تعزيز الالتزام الوظيفي. ويشمل ذلك الوصول إلى الموارد، وعمليات التقييم والترقية العادلة، والاعتراف بإنجازات أعضاء هيئة التدريس (Johnsrud & Rosser, 2002).
- فرص التطوير المهني: - فرص التعلم المستمر والنمو المهني ضرورية للحفاظ على التزام أعضاء هيئة التدريس. تمكن المؤسسات التي توفر الوصول إلى ورش العمل والمؤتمرات والبرامج التدريبية أعضاء هيئة التدريس من البقاء على اطلاع دائم في مجالهم وتعزيز مهاراتهم (Cawyer, Simonds, & Davis, 2002).
- في حين حدد (Allen & Meyer: 2001, 230) ابعاد الالتزام الوظيفي فيما يلي :
 - الالتزام العاطفي :يتعلق بانتماء الفرد العاطفي والروحي للمؤسسة. عندما يشعر الموظف بالانتماء للمؤسسة ويؤمن بقيمتها، يكون أكثر استعداداً للبقاء والعمل بجد لتحقيق أهدافها.
 - الالتزام المستمر :ينبع من إدراك الموظف لما سيخسره إذا ترك العمل في المنظمة. يعتمد هذا البعد على الحوافز المادية والمعنوية التي تقدمها المؤسسة، مثل المكافآت والترقيات.
 - الالتزام المعياري :يشير إلى الشعور بالواجب والمسؤولية تجاه المنظمة بسبب القيم والمعايير الأخلاقية التي يؤمن بها الفرد. قد يلتزم الشخص بالعمل في المنظمة لأنه يشعر أن ذلك هو الصواب الأخلاقي.
 - الالتزام التكتيكي :يتعلق بالالتزام بالسياسات والإجراءات التنظيمية بغرض تحقيق الكفاءة والأداء الأفضل، حيث يلتزم الأفراد بإجراءات العمل لتحقيق نتائج مرجوة.

وسوف يتبنى البحث الحالي هذه الأبعاد حيث تساهم في تعزيز الأداء التنظيمي وتحقيق أهداف المؤسسة على المدى الطويل.

اهداف الالتزام الوظيفي:

الالتزام الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعة له العديد من الأهداف تعود على كل من الأفراد والمؤسسات.

- الرضا الوظيفي والاحتفاظ: - يميل أعضاء هيئة التدريس ذوو الالتزام الوظيفي العالي إلى الشعور بقدر أكبر من الرضا الوظيفي ومن المرجح أن يظلوا في مناصبهم. هذا يقلل من معدلات الدوران ويساهم في هيئة تدريس مستقرة وذات خبرة (Rosser, 2004).
- الإنتاجية والأداء: - أعضاء هيئة التدريس الملتزمون أكثر إنتاجية في أنشطتهم التعليمية والبحثية. هم أكثر عرضة للانخراط في ممارسات التدريس المبتكرة، ونشر نتائج البحوث، والمساهمة في المجتمع الأكاديمي (Bland et al., 2005).
- نتائج الطلاب: - يؤثر التزام أعضاء هيئة التدريس بشكل إيجابي على نتائج الطلاب من خلال تحسين جودة التدريس والإرشاد. من المرجح أن يستثمر أعضاء هيئة التدريس الملتزمون الوقت والجهد في دعم تعلم الطلاب وتطويرهم (Umbach & Wawrzynski, 2005).
- السمعة المؤسسية: - تستفيد المؤسسات التي تضم أعضاء هيئة تدريس ملتزمين من سمعة معززة، حيث تساهم إنجازات أعضاء هيئة التدريس في المكانة الأكاديمية للمؤسسة وجاذبيتها للطلاب وأعضاء هيئة التدريس المحتملين (O'Meara, Terosky, & Neumann, 2008).

ومن كل ما سبق فإن الالتزام الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعة يعد مكوناً حيوياً لبيئة أكاديمية مزدهرة. من خلال فهم محددات الالتزام الوظيفي وتنفيذ استراتيجيات لتعزيزه، يمكن للمؤسسات تعزيز هيئة التدريس الملتزمة والمشاركة. وهذا بدوره يؤدي إلى تحسين الرضا الوظيفي والإنتاجية وتحسين نتائج الطلاب ، مما يساهم في النجاح العام وسمعة المؤسسة. مع استمرار تطور جودة التعليم العالي ، سيظل تعزيز الالتزام الوظيفي أولوية حاسمة للجامعات التي تسعى إلى تحقيق التميز الأكاديمي والابتكار.

العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام الوظيفي

تشير الأدبيات الحديثة إلى وجود علاقة إيجابية بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام الوظيفي فقد أظهرت دراسة أجراها (Jaros, 2007) أن تحسين ظروف العمل والبيئة الوظيفية يساهم في تعزيز الالتزام العاطفي للموظفين. كما أيدت دراسات أخرى تلك النتائج، حيث أظهرت أن تحسين جودة الحياة الوظيفية يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي، مما ينعكس بدوره على تعزيز الالتزام الوظيفي. (Schaufeli & Bakker, 2004). كما يعد الالتزام الوظيفي أساس النمو والتطور الأكاديمي، يظهر بأنه مرتبط بشكل وثيق بجودة الحياة الوظيفية. فقد أظهرت دراسة (العصيمي, ٢٠٢٣) أن الموظفين في الجامعات السعودية الذين يتمتعون ببيئة عمل صحية يشعرون بمستوى أعلى من الالتزام تجاه مؤسساتهم. كما أن العوامل مثل الدعم الإداري والتوازن بين العمل والحياة تؤدي إلى تحسين جودة الحياة الوظيفية وبالتالي تعزيز الالتزام الوظيفي (فضل, ٢٠٢٣ م).

الدراسات السابقة:

دراسات تناول جودة الحياة الوظيفية

دراسة (عبدالستار فايد, ٢٠٢٠ م):

هدفت الدراسة إلى رصد العلاقة بين جودة الحياة العملية الفعلية للعاملين في المدارس الحكومية في محافظة الفيوم وتطبيق ممارسات القيادة الخادمة من وجهة نظر عينة الدراسة، ووضع آليات مقترحة لتحسين جودة الحياة العملية للعاملين. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من مديري ومعلمي المدارس الحكومية بمحافظة الفيوم وعددهم (٦٠٠) مدير ومعلم من المدارس الحكومية بمحافظة الفيوم. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الخادمة وجودة حياة الموظفين في العمل والحياة عند مستوى الدلالة (٠.٠١).

دراسة (مجدي الشبكي, ٢٠٢١ م):

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد الجودة الفعلية للحياة العملية في المدارس الثانوية العامة. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي والاستبيان كأداة لجمع البيانات وعينة من معلمي المدارس الثانوية العامة (٣٩٠ معلماً) في إقليم الدقهلية، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج: جودة الحياة العملية تسهم في التطوير الشامل للمؤسسات التعليمية، والتوازن والانسجام بين الحياة المهنية والشخصية للمعلمين، والتعليم يتعلق بزيادة مشاركة أعضاء هيئة التدريس في اتخاذ

القرارات داخل المنظومة، والاهتمام بتحقيق المطالب الفنية والمعرفية للمعلمين من خلال التدريب المستمر، وتحسين الظروف المادية والاجتماعية والمعنوية للمعلمين.

دراسة مصطفى الفقي، محمد زيدان (٢٠٢١م):

يعد المجال المدرسي من أقدم وأهم مجالات الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية حيث تضطلع المهنة فيه بدور بالغ الأهمية في دعم الوظيفة الاجتماعية والمجتمعية للمدرسة، خاصة في ضوء التغيرات الاجتماعية والثقافية والتكنولوجية المعاصرة التي ساهمت في وضع رؤية مصر ٢٠٣٠ م، إلا أن الأخصائي الاجتماعي المدرسي يواجه جملة من التحديات والمعوقات لا زالت تؤثر على جودة حياته ومن ثم دوره في تحقيق أهداف المدرسة الحديثة التي تستطيع التعاطي مع تلك التغيرات، من هنا تتضح أهمية وضع استراتيجية لتحسين جودة الحياة الوظيفية للأخصائي الاجتماعي المدرسي في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠ م وعليه هدفت الدراسة إلى وضع رؤية استراتيجية لتحسين جودة الحياة الوظيفية للأخصائي الاجتماعي المدرسي في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠ م، بعد تحديد مدى جودة الحياة الوظيفية للأخصائي الاجتماعي المدرسي، من خلال المنهج الوصفي وباستخدام أسلوب المسح الاجتماعي لعينة قوامها ٣٨٠ مفردة من الأخصائيين الاجتماعيين المدرسيين بجمهورية مصر العربية، وقد نوقشت النتائج وتم وضع الاستراتيجية المقترحة لتحسين جودة الحياة الوظيفية في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠ م.

دراسة Shaquela Sollano, Lyndon Quines (2022) .

هدفت الدراسة إلى تحديد التأثير الوسيط للالتزام المعياري على العلاقة بين المناخ الأخلاقي وجودة الحياة الوظيفية، باستخدام المنهج الوصفي الارتباطي الكمي غير التجريبي، ولقد بحثت هذه الدراسة في التأثير الوسيط للالتزام المعياري على العلاقة بين المناخ الأخلاقي ونوعية الحياة الوظيفية بين ٣٠٠ قسم من معلمي دافاو ديل سور باستخدام تصميم بحث وصفي ارتباطي كمي غير تجريبي. وكانت اهم النتائج ان هناك مناخ أخلاقي عال، ونوعية حياة عمل عالية، ومستوى عال من الالتزام المعياري بين معلمي المدارس الابتدائية العامة المستجيبين. كما يظهر وجود علاقة قوية بين المناخ الأخلاقي ونوعية حياة العمل المدرسي. وبالمثل، هناك علاقة إيجابية بين البيئة الأخلاقية والالتزام المعياري. باستخدام تحليل المسار، كشفت نتائج الدراسة أيضا عن عدم وجود وساطة في الالتزام المعياري بشأن العلاقة بين

المناخ الأخلاقي ونوعية الحياة العملية. وهذا يعني أن الالتزام المعياري لا يؤثر على المناخ الأخلاقي ونوعية حياة العمل.

-دراسة Pallavi Dutta, Dimpy Mahanta (2022) :

جاءت الدراسة بعنوان جودة الحياة العملية ومشاركة الموظفين لمعلمي مدارس آسام. حيث تعد جودة الحياة العملية ومشاركة الموظفين من الجوانب المهمة في المؤسسة. يحدد هذان الجانبان إلى حد كبير كفاءة ومشاركة الموظفين في المنظمة مما يؤثر بدوره على فعالية المنظمة. في الآونة الأخيرة ، تم اتخاذ الكثير من المبادرات من قبل المنظمات من أجل تحسين نوعية الحياة العملية ومشاركة الموظفين بين موظفيها من أجل تحسين أداء المنظمات. على الرغم من ذلك ، هناك ندرة في العمل البحثي في المنطقة المذكورة خاصة بين معلمي مدارس ولاية آسام. وبالتالي، تهدف هذه الورقة إلى دراسة العلاقة بين جودة الحياة العملية ومشاركة الموظفين لمعلمي المدارس الثانوية الذين يقومون بالتدريس في المدارس الحكومية والخاصة في ولاية آسام. تم أخذ عينة من ٤٠ مدرسا خاصا و ٤٠ مدرسا حكوميا للولاية (عدد=٨٠) للدراسة. تم إجراء التحليل الكمي من أجل تحليل البيانات التي تم الحصول عليها للدراسة وقد اشارت نتائج تلك الدراسة على وجود علاقة ارتباطية بين تحسين نوعية الحياة العملية ومشاركة الموظفين

دراسة سحر محمد (٢٠٢٢م)

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم دور نقابة المهنة للتعليم في محافظة الفيوم في ضوء مؤشرات جودة الحياة العملية للمعلمين (الأجور والحوافز، العلاقات الاجتماعية وظروف العمل، النمو المهني للمعلمين، الأمن والاستقرار الوظيفي، التوازن بين الحياة الخاصة والمهنية). ثم تقدم الدراسة مقترحاً تصورياً لتنفيذ هذا الدور.

وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، والاستبيان كأداة لجمع البيانات، وتكونت عينة البحث من ٢٥٦ معلماً ومعلمة: وأظهرت النتائج بأن دور نقابة المهن التعليمية بالفيوم في تحسين جودة الحياة العملية للمعلمين غير كافٍ من حيث المطالبة بتحسين أجور وحوافز اعضاء هيئة التدريس، وضعف دورها في تحسين العلاقات الاجتماعية للمعلمين وظروف عملهم، بالإضافة إلى ضعف دورها في تحسين الكفاءة المهنية للمعلمين، ومحدودية دورها في تقديم الدعم النفسي والمعنوي للمعلمين وتحقيق الأمن والاستقرار الوظيفي للمعلمين، ودور في تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية للمعلمين محدود، من بين أمور أخرى.

دراسة Shi, Shu2022

هدفت الدراسة إلى فهم كيفية تأثير جودة العمل على العلاقة بين انتقال الموظفين إلى العمل الحر ورضاهم الوظيفي. يسعى إلى تحديد جودة الوظيفة كعامل رئيسي في تعزيز الرضا الوظيفي خلال هذا التغيير الوظيفي .

وقد استخدم الباحثون مجموعة بيانات طويلة من مسح ديناميكيات الأسرة والدخل والعمل في أستراليا، لتحليل البيانات التي تم جمعها على مدار ١٥ عامًا. قاموا بفحص الرضا الوظيفي والاستقلالية الوظيفية وتنوع المهارات قبل وبعد الانتقال إلى العمل الحر . وتضمنت العينة النهائية ١٠٨٣٨٤ ملاحظة من ١٨٧٥٥ فردًا كانوا بالغين يعملون تتراوح أعمارهم بين ١٦ و ٦٠ عامًا، مع التركيز على أولئك الذين انتقلوا من الوظائف المدفوعة الأجر إلى العمل الحر . وكشفت النتائج أن الموظفين عانوا من انخفاض الرضا الوظيفي قبل الانتقال إلى العمل الحر، والذي تحسن بشكل ملحوظ بعد التغيير. تم تحديد جودة الوظيفة، وخاصة الاستقلالية الوظيفية وتنوع المهارات، كمحدد حاسم لهذا الرضا الوظيفي المتزايد. وقد اوصت الدراسة إلى أنه يجب على المنظمات تحسين جودة العمل من خلال تحسين الاستقلالية الوظيفية وتنوع المهارات لإدارة رفاهية الموظفين والاحتفاظ بهم بشكل أفضل، خاصة أثناء الانتقال إلى العمل الحر .

دراسة العصيمي (٢٠٢٣)

هدفت الدراسة إلى تحديد العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والدافع للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل بالمملكة العربية السعودية. حيث تم تطبيق الدراسة على عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة. وأظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والدافع للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس. كما أظهرت النتائج فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة الوظيفية تعزى إلى متغير الجنس لصالح الإناث، بينما لم تظهر فروق في جودة الحياة الوظيفية بناءً على الرتبة الأكاديمية. كما لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية في دافع الإنجاز لأعضاء هيئة التدريس بناءً على متغيرات الجنس والرتبة الأكاديمية.

دراسة أبوامنه محمد مختار إبراهيم (٢٠٢٣)

حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر جودة الحياة الوظيفية على سلوك المواطنة التنظيمية للعاملين بالجامعات السعودية، ولتحقيق هذا الهدف اعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، حيث جمعت البيانات من عينة غير احتمالية حيث تم توزيع (٥٠)

استبانة استردت منها (٤٥) استبانة، وبلغت نسبة الاسترداد (٩١٪)، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي، وللتأكد من درجة الاعتمادية في البيانات تم استخدام اختبار الفا كرونباخ وتم بناء نموذج الدراسة وتطوير الفرضيات اعتماداً على ادبيات الدراسات السابقة، وتم استخدام أسلوب تحليل المسار نمذجة المعادلة البنائية لاختبار فرضيات الدراسة. وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية بين جودة الحياة الوظيفية وسلوك المواطنة التنظيمية. واوصت الدراسة بضرورة إن تعطي الادارة العاملين المزيد من الصلاحيات وزيادة تمكينهم في مجال العمل ومشاركتهم بالقرارات الإدارية ووضع الأهداف لخلق الثقة والالتزام والولاء تجاه تحقيق هذه الأهداف.

دراسات تناولت الالتزام التنظيمي

دراسة سلطان حميد عبدا لحميد اللحياني (٢٠٢١ م)

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع الالتزام التنظيمي لدى الموظفين الإداريين من وجهة نظر القيادات التربوية، وفقاً للمجالات التالية: (الالتزام الشعوري، الالتزام المعياري، الالتزام المستمر، بيئة العمل). كما هدفت الدراسة إلى الكشف عن وجود فروق ذات دلالة احصائية حول واقع الالتزام التنظيمي لدى الموظفين الإداريين، تعزى لمتغيرات (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، التخصص). استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، والمنهج النوعي، حيث تم تطوير وبناء استبانة مكونة من (٤٦) فقرة موزعة على (٤) مجالات لقياس واقع الالتزام التنظيمي لدى الموظفين الإداريين، وتم وضع سؤال مفتوح (Structured) لعينة الدراسة يتضمن الكشف عن أهم العوامل التي من الممكن أن تؤثر في مستوى الالتزام التنظيمي لدى الموظفين الإداريين. تم التأكد من صدق أداة الدراسة وثباتها. تكونت عينة الدراسة من (١١٣) قائداً تربوياً، والمزاولين لعملهم خلال الفصل الأول من العام الدراسي ١٤٣٥/١٤٣٦هـ، وقد طبقت الدراسة على كامل المجتمع، وذلك بعد استثناء العينة الاستطلاعية والبالغ عددها (١٠) من القادة التربويين. توصلت الدراسة الى إن واقع الالتزام التنظيمي لدى الموظفين الإداريين من وجهة نظر القادة التربويين كان بدرجة (متوسطة). حصل المجال (بيئة العمل) على المرتبة الأولى، ثم جاء المجال (الالتزام المستمر) بالمرتبة الثانية، وجاء في المرتبة الثالثة مجال (الالتزام الشعوري)، وجاء في المرتبة الأخيرة مجال (الالتزام المعياري).

دراسة (Dolores, T., Quiambao. (2023)

هدفت الدراسة إلى تحديد مؤشرات الالتزام الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس في بامبانجا بالفلبين لتطوير إطار يمكن أن يعزز التزامهم. ولتحقيق ذلك، تم استخدام نهج الطرق المختلطة التفسيرية المتسلسلة. تضمنت المرحلة الأولى التحليل الكمي باستخدام الاستطلاعات لجمع البيانات من ٨٩ من أعضاء هيئة التدريس، مع التركيز على العوامل الشخصية والمهنية والمتعلقة بالوظيفة. تضمنت المرحلة الثانية مقابلات نوعية مع ١١ من أعضاء هيئة التدريس للحصول على رؤى أعمق لتجاربههم وتصوراتهم فيما يتعلق بالالتزام الوظيفي. أشارت النتائج إلى أن العوامل الشخصية مثل العمر والجنس والحالة المدنية، وكذلك العوامل المهنية مثل طول الخدمة والراتب، لم تؤثر بشكل كبير على الالتزام الوظيفي. ومع ذلك، وجد أن الرضا الوظيفي والحوافز لهما علاقة إيجابية بالالتزام. كشفت المرحلة النوعية عن ثلاثة مواضيع رئيسية: الأمن الوظيفي، والصورة الذاتية التنظيمية، وتأثير القيادة، والتي كانت ضرورية لتعزيز الالتزام. بناءً على هذه النتائج توصي الدراسة بأن يركز القيادات على تقديم حوافز غير نقدية وتطوير برامج دعم شاملة لأعضاء هيئة التدريس. يمكن أن يعزز هذا النهج هيئة تدريس أكثر التزامًا، مما يعود بالفائدة في النهاية على المؤسسة التعليمية وطلابها.

دراسة ايناس علاء الدين محمد حسين (٢٠٢٤ م)

سعت الدراسة نحو تحديد تأثير العدالة التنظيمية في تحقيق الالتزام التنظيمي في ظل وجود الرضا الوظيفي باعتباره متغيراً وسيطاً، وقد تم اختيار عينة عشوائية بسيطة حجمها ٢١٠ مفردة، وقد تم استرداد عدد ١٢٩ استمارة استقصاء صالحة للتحليل الإحصائي، وقد توصلت الدراسة من خلال الاختبارات الإحصائية إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن العدالة التنظيمية بأبعادها المختلفة المتمثلة في (العدالة التوزيعية، عدالة الإجراءات، عدالة التعاملات) تفسر التغير في الرضا الوظيفي بنسبة ٩٥.٤٪، وأن الرضا الوظيفي بأبعاده المختلفة والمتمثلة في (العوائد المادية، نمط الإشراف، العلاقة مع العملاء، سياسات المنظمة) يفسر التغير في الالتزام التنظيمي بنسبة ٩٣.٩٪، وأن العدالة التنظيمية بأبعادها المختلفة تُفسر التغير في الالتزام التنظيمي بأبعاده المختلفة المتمثلة في (الولاء التنظيمي، المسؤولية تجاه المنظمة، الرغبة بالاستمرار بالعمل داخل المنظمة، الإيمان بالمنظمة) بنسبة ٩٢.٧٪، وقد أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها؛ يجب تطوير نظام تقييم عادل وشفاف لأداء الموظفين. فيجب أن

يعتمد نظام التقييم على معايير واضحة وموضوعية تقييم أداء الموظفين بناءً على مساهماتهم الفعالة وتحقيقهم للأهداف المحددة. كما ينبغي توفير ملاحظات بناءة وفعالة للموظفين لمساعدتهم في التحسين المستمر. وينبغي أن يكون هناك توجيه وتنفيذ لسياسات وإجراءات تشجع على الشفافية والعدالة داخل مصلحة الضرائب. كما يجب توفير فرص متكافئة للمشاركة في عمليات اتخاذ القرار، كما يجب تحسين الرواتب والمزايا المالية التي تعتبر جزءاً أساسياً من تفعيل العوائد المادية. فيجب أن تتبنى إدارة المصلحة سياسات رواتب تنصف الموظفين وتعكس قيمة جهودهم ومساهماتهم في تحقيق أهداف المصلحة. ويمكن تحقيق ذلك من خلال تقديم زيادات سنوية، ومكافآت أداء، وبرامج مرنة للمزايا المالية تناسب احتياجات الموظفين.

دراسة (Mirzaei-Alavijeh, M., & Jalilian, F. (2024)

الالتزام التنظيمي هو موقف أو توجه تجاه المنظمة يربط هوية الفرد بالمنظمة. الأهداف: هدفت هذه الدراسة إلى تحديد المستوى المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة كرمانشاه للعلوم الطبية. الأساليب: أجريت هذه الدراسة المقطعية على ١٧٧ من أعضاء هيئة التدريس في كوم في غرب إيران. تم اختيار العينات عشوائياً بين أعضاء هيئة التدريس. تم جمع البيانات عن طريق الإبلاغ الذاتي باستخدام استبيان بلفور وويشler القياسي وتحليلها في إصدار برنامج إس إس إس ١٦ باستخدام اختبارات تي وارتباطات بيرسون. النتائج: كان متوسط درجة أوك ٢٨.١٢ (سد: ٤.٨٢) ، تتراوح بين ٩-٤٥. لم يكن هناك فرق كبير بين الجنس و أوك (ع = ٠.٢٣٩). كان أوك علاقة إيجابية وهامة مع العمر (ص = ٠.١٩٢ & ص = ٠.٠١١). كانت العلاقة بين تاريخ الوظيفة و أوك إيجابية ولكنها غير مهمة (ص = ٠.١٤٧ و ص = ٠.٠٥٧). الاستنتاجات: وفقاً لدرجة أوك ، والتأكيد على مواضيع ومجالات أوك يمكن أن تزيد بشكل فعال تفاني أعضاء هيئة التدريس للجامعة.

دراسة (Zarkasyi, M. (2024)

تهدف هذه الورقة إلى تقديم مراجعة شاملة للبحث حول العوامل التي تؤثر على الالتزام التنظيمي بين القوى العاملة الألفية في التعليم العالي الإندونيسي. تتناول المراجعة على وجه التحديد الأسئلة الرئيسية المتعلقة بتحديد العوامل الرئيسية التي تؤثر على الالتزام التنظيمي في القوى العاملة الألفية في التعليم العالي الإندونيسي ودراسة كيفية ارتباط مشاركة المعرفة بالالتزام التنظيمي بين هؤلاء الموظفين من جيل الألفية. تضمنت معايير اختيار ٥٠ مقالة بحثية شرطاً بأن يتم مراجعتها من قبل الأقران ونشرها باللغة الإنجليزية أو الإندونيسية. تم

تطبيق معايير الاستبعاد لتصفية المصادر غير الخاضعة لاستعراض الأقران والمقالات التي لا تركز على التركيبة السكانية المحددة. تم الحصول على المقالات من قواعد البيانات العلمية الإلكترونية، بما في ذلك الباحث جوجل، سكوبس، وشبكة العلوم، باستخدام مصطلحات البحث مثل "الالتزام التنظيمي"، "القوى العاملة الألفية"، "التعليم العالي الإندونيسي"، و "مشاركة المعرفة". تضمنت عملية المراجعة تحليلاً منهجياً للمقالات لتقييم مدى ملاءمتها وجودتها. وشملت معايير التقييم متانة منهجية البحث، وأهمية النتائج، ومساهمتها في فهم الالتزام التنظيمي وتبادل المعرفة. تسلط الأدلة التجريبية من المراجعة الضوء على جوانب محددة من الالتزام التنظيمي المرتبط بمشاركة المعرفة، مثل تأثير أساليب القيادة وثقافة مكان العمل والتحفيز الفردي. تقدم الورقة إطاراً مفاهيمياً يربط بين الالتزام التنظيمي وتبادل المعرفة، مما يوفر أساساً لمزيد من البحث في هذا المجال. تؤكد النتائج على الحاجة إلى مزيد من البحث حول تأثير الالتزام التنظيمي على تبادل المعرفة، لا سيما داخل قطاع التعليم العالي. يعد تعزيز الالتزام التنظيمي أمراً بالغ الأهمية لتعزيز سلوك تبادل المعرفة وروحانية مكان العمل، مما قد يؤدي إلى تحسين الفعالية والأداء في الجامعات.

دراسات تناولت جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي

دراسة (Nuevo, A. (2023)

في عالم الأعمال شديد التنافسية، من الأهمية بمكان أن تكون المنظمات مربحة من أجل التقدم. ومع ذلك، فإن التحدي الكبير الذي يواجهه في بيئة السفاح اليوم هو الاحتفاظ بالموظفين المهرة وتعزيز تفانيهم. يعد التزام الموظفين قضية حاسمة تتصارع معها المنظمات حالياً، حيث تلعب دوراً حيوياً في تحقيق النجاح التنظيمي الشامل. تطرح هذه الدراسة إلى معرفة أي مجال في نوعية الحياة العملية يؤثر بشكل كبير على الالتزام التنظيمي لموظفي الفندق. تم استخدام التصميم الكمي غير التجريبي باستخدام التأثير السببي في الدراسة. وكان المشاركون في الدراسة ٢٠٠ موظف فندق مع مجموعة متنوعة من الخبرة العملية ومستويات الخلفية الأكاديمية التي هي في صناعة الضيافة والسياحة. يعني، بيرسون-ر و تحليل الانحدار كانت الأدوات الإحصائية المستخدمة لتفسير البيانات التي تم جمعها. كشفت نتائج الدراسة عن مستوى عال جداً من جودة عمل موظفي الفنادق من حيث بيئة العمل ورفاهية الموظفين ورفاههم والتوازن بين العمل والحياة وخصائص الوظيفة والتعويضات والمزايا. كما تم الكشف عن أن الالتزام التنظيمي للموظفين كان على مستوى عالٍ من حيث الالتزام العاطفي

والالتزام المستمر والالتزام المعياري. وأكدت نتيجة الدراسة وجود ارتباط كبير بين نوعية الحياة العملية والالتزام التنظيمي للموظفين. كما وجد أن مجالات جودة الحياة العملية أظهرت أن التعويضات والمزايا ورفاهية الموظفين ورفاهيتهم والتوازن بين العمل والحياة أثرت بشكل كبير على الالتزام التنظيمي للموظفين. أخيرا ، عندما يجد الفرد الرضا في وظيفته ويختبر نوعية حياة إيجابية ، فإنه يظهر إحساسا قويا بالالتزام ويساهم بنشاط في نجاح المنظمة.

دراسة (Ibrahim, M., Saleem, K., & Jehangir, M. (2023)

تستكشف هذه الدراسة العلاقة بين جودة الحياة العملية والالتزام التنظيمي بين معلمي المدارس الثانوية النحوية العاملة في خيبر بختونخوا ، باكستان. تبحث الدراسة أيضا في الدور الوسيط للقيادة الداعمة في هذه العلاقة. تم إجراء البحث باستخدام نهج كمي ، وتم جمع البيانات من ٣٨٤ معلما باستخدام استبيان منظم. وتشير نتائج الدراسة إلى أن رابطة العالم الإسلامي ومنظمة التعاون المسيحي يرتبطان ارتباطا إيجابيا ، وأن القيادة الداعمة تلعب دورا وسيطا في هذه العلاقة. وتشير النتائج إلى أن تعزيز رابطة الطلاب في قطر وتطوير القيادة الداعمة يمكن أن يزيد من قدرة المعلمين على التعلم في الجامعات العالمية ، مما يؤدي إلى قوة عاملة أكثر التزاما وانخراطا. وتساهم الدراسة في فهم أهمية الرابطة والقيادة الداعمة في القطاع التعليمي وتوفر رؤى للمديرين وصانعي السياسات لتحسين بيئة العمل وتعزيز التزام أكبر بين المعلمين.

دراسة (Tian, X., Chalomklang, C., Chen, X., Pathak, S., & Swatdikun, T. (2024).

يدرس هذا البحث تأثير نوعية الحياة العملية على الالتزام التنظيمي للمديرين داخل أكاديمية البحوث في الصين. يتبع المنهجية الكمية من خلال استخدام مسح استبيان وتحليل الانحدار المتعدد اللاحق. وتشير النتائج إلى وجود تأثير قوي ودليل إحصائي لأبعاد الرابطة على الالتزام التنظيمي. وتسلط النتائج الضوء على تصور إيجابي في الغالب عن رابطة الدول المستقلة بين المديرين ، إلى جانب نظرة إيجابية للالتزام التنظيمي. نتيجة أخرى تصور الأكاديمية تميل إلى اختيار استبدال الوظيفة على الإنهاء ، وبالتالي تعزيز شعور قوي بالالتزام فيما يتعلق بالموظفين. يشير هذا البحث إلى أن المنظمة تميل إلى استبدال الوظائف بدلا من إنهاء الموظفين في مواجهة تحديات العمل التي تشير إلى الالتزام بجول الموظف. يمكن أن يعزز هذا النهج الشعور بالولاء والالتزام بين المديرين ، مما يساهم في انخفاض معدلات الدوران وقوة عاملة أكثر استقرارا.

ويختلف البحث الحالي عن البحوث السابقة ما يلي:

- لم تتناول الدراسات السابقة موضوع جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحقيق أبعاد الالتزام الوظيفي دراسة ميدانية على جامعة ام القرى .
- تناولت العديد من الدراسات السابقة موضوع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات التعليمية بمرحلة التعليم قبل الجامعي أما الدراسة الحالية فتناولت جودة الحياة الوظيفية في الجامعات وبصفة خاصة جامعة ام القرى
- وبناء علي ما سبق أن أغلب الدراسات السابقة تناولت موضوع جودة الحياة الوظيفية بصورة شاملة ولم تناول موضوع جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحقيق أبعاد الالتزام التنظيمي دراسة تطبيقية على جامعة ام القرى .

منهج الدراسة :

اعتمدت الدراسة علي المنهج الوصفي، وذلك لملائمته لموضوع الدراسة، حيث إن الدراسة الوصفية تقوم علي وصف الحقائق الراهنة المتعلقة بطبيعة الظاهرة أو الموقف مع تفسير الظاهرة تفسيراً كافياً

أدوات الدراسة :

قامت الباحثة بصياغة الصورة المبدئية للاستبانة في ضوء الإطار النظري للدراسة الحالية والدراسات السابقة، وتكونت الاستبانة في صورتها المبدئية من (٤٢) عبارة يتم عرضها على مجموعة من المحكمين؛ من حيث (ملاءمتها للصياغة - ومناسبتها للمحور)، وتنقسم الى ثلاثة محاور، تتمثل في:

واقع جودة الحياة الوظيفية

واقع أبعاد الالتزام الوظيفي .

وسوف تقتصر عينة الدراسة على مجموعة من اعضاء هيئة التدريس بجامعة ام القرى ، وقد بلغ عدد أفراد العينة التي تم استيفاء استماراتهم ١٣٥ مفردة وذلك عن طريق جوجل فورم .

إجراءات الدراسة الميدانية

أهداف الدراسة الميدانية:

هدفت الدراسة الميدانية

١. الكشف عن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة ام القري

٢. الكشف عن مستوى سلوك الالتزام الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة ام القري

٣. الكشف عن العلاقة الارتباطية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والمتمثلة في (المشاركة في اتخاذ القرارات، التمكين والاستقلالية في العمل، الأجور والمكافآت، ظروف العمل المادية.) وتحقيق الالتزام الوظيفي المتمثلة في (الالتزام العاطفي - الالتزام المعياري - الالتزام المستمر) بجامعة ام القري محل الدراسة. ولتحقيق أهداف الدراسة الميدانية قامت الباحثة بتصميم استبانة لجمع البيانات التي تساعدها في تحقيق أهداف الدراسة.

أداة البحث الميدانية:

استعانت الدراسة بالاستبانة كأداة لها للتعرف على درجة موافقة بعض اعضاء هيئة التدريس بجامعة ام القري على درجة التوافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بأبعاد الالتزام الوظيفي لدى اعضاء هيئة التدريس بجامعة ام القري

تقنين أداة البحث

صدق أداة الدراسة (Validity):

اعتمدت الباحثة في حساب صدق أداة الدراسة على أسلوب الصدق الثنائي الذي يهدف إلى التعرف على مدى الاتساق الداخلي لأداة الدراسة من خلال معامل "بيرسون الداخلي Pearson Correlation" بين درجة كل عبارة، والدرجة الكلية لباقي العبارات في فقرات الاستبانة التي تنتمي إليها؛ لقياس مدى صلاحية العبارات المتضمنة في أداة الدراسة بمعنى "صدق المضمون" وكذلك الاتساق بين الدرجة الكلية للاستبانة، ودرجة كل محور من محاور الاستبانة.

- معاملات ارتباط بيرسون بين المحاور والدرجة الكلية:

قامت الباحثة بحساب مدى الاتساق الداخلي بين الدرجة الكلية للاستبانة ودرجة كل محور من محور الاستبانة كما هو موضح بالجدول التالي:

الجدول (١)

يوضح معاملات الارتباط بين درجة كل محور من محاور الاستبيان والدرجة الكلية للاستبيان (ن = ٢٥) معاملات ثبات محاور الاستبانة وأبعادها حسب طريقة ألفا كرونباخ

| معامل الثبات | محاور الاستبانة وأبعادها |
|--------------|---|
| ٠,٧٧ | المحور الأول: واقع جودة الحياة الوظيفية . |
| ٠,٧٧ | البعد الأول: المشاركة في اتخاذ القرارات . |
| ٠,٨٠ | البعد الثاني: التمكين والاستقلالية في العمل . |
| ٠,٧٩ | البعد الثالث: الأجور والمكافآت . |
| ٠,٧٩ | البعد الرابع: ظروف العمل المادية . |
| ٠,٧٨ | المحور الثاني: واقع الالتزام الوظيفي |
| ٠,٨٠ | معامل ثبات الاستبانة ككل |

ومن الجدول السابق يتضح أن قيم معاملات ثبات محاور الاستبانة وأبعادها انحصرت بين ٠.٧٧-٠.٨٠ وهي قيم مقبولة، كذلك فإن قيمة معامل ثبات الاستبانة ككل تساوي ٠.٨٠ وهي قيمة مقبولة تدل على ثبات الاستبانة وصلاحياتها للتطبيق.

ثبات أداة الدراسة (Reliability):

- طريقة ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach Method):

قامت الباحثة بحساب ثبات الاستبانة بطريقة، تحليل التباين عن طريق معادلة ألفا كرونباخ، وهي معادلة تستخدم لإيضاح المنطق العام لثبات الاختبارات، وبلغت قيمة معامل ثبات الاستبانة (٠.٨٣٣)، وهي دالة عند مستوى (٠.٠٠١)، وهي قيمة مرتفعة تدل على ثبات الاستبيان.

الصورة المبدئية للاستبانة؛ حيث تكونت من (٣٧) عبارة تم عرضها على مجموعة من المحكمين، تمهيداً للنزول إلى الميدان، وقد تم تعديل البنود التي أشار المحكمون بضرورة تعديلها، وكذلك حذف بعض منها وأضاف البعض الآخر من حيث (ملاءمة العبارة للمحور- وضوح صياغ العبارة) ومن ثم أصحبت الاستبانة في صورتها النهائية تتكون من (٣٥) عبارة خلال ثلاثة محاور

الصورة النهائية لأداة الدراسة (الاستبانة):

بعد التأكد من صدق الاستبانة وثباتها تم التوصل إلى الصورة النهائية لها، حيث شمل الجزء الخاص بمحاور الاستبانة محورين تضمنت (٣٥) عبارة وهي كالتالي:

المحور الأول واقع أبعاد جودة الحياة الوظيفية بجامعة ام القرى وقد شمل المحور (٢٠) عبارة.

المحور الثاني الوقوف على مستوى الالتزام الوظيفي بجامعة ام القرى . وقد شمل المحور (١٥) عبارة

عينة الدراسة الميدانية ومواصفاتها:

تألف المجتمع الأصلي الذي اشتقت منه عينة الدراسة من اعضاء هيئة التدريس بجامعة ام القرى ، وقد بلغ عددهم (٢٤٧٣) في العام الدراسي ٢٠٢٣ / ٢٠٢٤ م، وتم اختيار عينة منهم بلغت ٣٣٥ عضو هيئة تدريس بجامعة ام القرى وذلك وفقاً لاستخدام معادلة هيربرت أركن لتحديد حجم، ويبين الجدول (٣) التالي عدد الاستبانات التي تم توجيهها إلكترونياً لأعضاء هيئة التدريس جامعة ام القرى وعدد الاستبانات التي تم التحليل الاحصائي وفقاً لها:

جدول (٢)

يوضح عدد الاستبانات الكلي والصالح منها

| عدد ما تم الحصول عليه | عدد الاستبانات غير الملائمة | عدد الاستبانات الصحيحة | النسبة المئوية للمئوية الصحيحة |
|-----------------------|-----------------------------|------------------------|--------------------------------|
| ١٤٢ | ٧ | ١٣٥ | ٩٥,٧١% |

الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات

استخدمت الباحثة أساليب إحصائية متعددة، لتوصيف خصائص العينة وتوصيف بيانات الدراسة، واختبار فروض الدراسة، ومن أهمها معامل ألفا لـ كرونباخ Cronbach's Alpha لحساب ثبات الاستبانة، وتحليل الانحدار المتعدد بطريقة Forward stepwise، واختبار صحة الفروض

تحليل نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها :

قامت الدراسة باستخدام المتوسط الحسابي لوصف استجابات عينه الدراسة ومقارنتها بقيمه المتوسط الفرضي الذي يمثل نقطه المنتصف عند مقياس ليكرت الثلاثي وكذلك الانحراف المعياري والأهمية النسبية وترتيب الأهمية لمتغيرات الدراسة وجاءت النتائج كما يلي: لاجابة عن السؤال الاول من الدراسة والمتمثل في ما مستوى جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس جامعة ام القرى فان جدول (٣) يوضح الاهمية النسبية لأبعاد المتغير الاول (جودة الحياة الوظيفية) من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس جامعة ام القرى

جدول (٣)

الاهمية النسبية لأبعاد المتغير الاول (جودة الحياة الوظيفية) من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس جامعة ام القرى

| الترتيب | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الأبعاد |
|---------|-------------------|-----------------|-------------------------------|
| ٢ | ١,٠١٣ | ٢,٤٠ | المشاركة في اتخاذ القرارات |
| ١ | ١,٤٠١ | ٢,٧١ | التمكين والاستقلالية في العمل |
| ٣ | ١,٢٢٦ | ٢,٢٠ | الأجور والمكافآت |
| ٤ | ١,٢١٢ | ١,٨٩٠ | ظروف العمل المادية |
| | ١,٢١. | ٢,٤ | متوسط ابعاد |

يتبين من الجدول السابق ما يلي :

١. لقد جاء بعد التمكين والاستقلالية في العمل بمتوسط حسابي قدره ٢.٧١ وانحراف معياري: ١.٤٠١ وبالتالي يُظهر هذا البعد أعلى مستوى من الرضا بين الأعضاء. يدل المتوسط الذي يزيد عن ٢.٧ على شعور مناسب بالتقدير والاحترام من الإدارة، وأن الأعضاء يعتقدون أنهم يتمتعون بقدر كافٍ من الاستقلالية في أداء أعمالهم. ومع ذلك، فإن الانحراف المعياري (١.٤٠١) يشير إلى أن هناك تنوعاً في الآراء، مما يعني أن بعض الأعضاء راضون جداً بينما الآخرون قد لا يشعرون بنفس القدر من التمكين.

٢. بعد المشاركة في اتخاذ القرارات فان المتوسط الحسابي: ٢.٤٠ وانحراف معياري: ١.٠١٣ وبالتالي فان متوسط المشاركة في اتخاذ القرارات يشير إلى رضا متوسط، إذ يُظهر أن الأعضاء يشعرون بأنهم يساهمون في القرارات ولكن ليس بمستوى قوي. بينما يشير الانحراف المعياري أيضاً إلى بعض التباين في الآراء، ولكن أقل مما هو موجود في بعد التمكين والاستقلالية.

٣. بعد الأجور والمكافآت فإن المتوسط الحسابي ٢.٢٠ وانحراف معياري: ١.٠١٣ وبالتالي وحيث أن هذا البعد أيضًا يهتم بالشعور بالتحفيز والمكافآت، فقد يشير إلى أن الأعضاء يشعرون بالرضا عنها، ولكن قد يكون هناك أيضًا شعور بأن هذا البعد يحتاج إلى تحسين.
٤. بعد ظروف العمل المادية فإن المتوسط الحسابي : ١.٨٩ وانحراف معياري: ١.٢١٢ وبالتالي يمثل هذا البعد أقل مستوى من الرضا، مما يشير إلى شعور الأعضاء بعدم الرضا عن الظروف المادية للعمل. الرقم ١.٨٩ يعني أن العديد من الأعضاء لا يعتقدون أن ظروف العمل تساهم إيجابيًا في جودة حياتهم المهنية. الانحراف المعياري هنا يدل على وجود تباين أيضًا في الآراء، لكنها قد تكون أقل تباينًا مقارنة ببعض الأبعاد الأخرى.
٥. المتوسط الكلي فإن المتوسط الحسابي ٢.٤ وانحراف معياري: ١.٢١ حيث يتبين أن المتوسط الكلي للأبعاد يعكس مستوى متوسط من الرضا العام عن جودة الحياة الوظيفية. وهذا يعني أن أعضاء هيئة التدريس في الجامعة يشعرون بأهمية الموضوع، لكن هناك حاجة لتحسين بعض الأبعاد، خاصة المتعلقة بظروف العمل المادية.
- ومن كل ما سبق فإن النتائج تشير إلى أن جودة الحياة الوظيفية في جامعة أم القرى موجودة، إلا أن هناك ضرورة لتحسين بعض الأبعاد، لا سيما ظروف العمل المادية، والتي تحتاج إلى معالجة لتحسين الرضا العام. يُعتبر التمكين والاستقلالية في العمل الأكثر أهمية للشعور بالرضا، ويجب تعزيز ذلك من خلال مزيد من الفرص للمشاركة في اتخاذ القرارات وزيادة الأجور والمكافآت، وقد اتفقت تلك النتائج مع نتائج دراسة (اليوسف، ٢٠٢٢م) التي أكدت على أن درجة توافر مؤشرات جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة أم القرى جاءت بدرجة متوسطة ودراسة (الخليوي، ٢٠٢٣م) التي أظهرت بأن ابعاد جودة الحياة الوظيفية لدى شاغلي الوظائف الإدارية بجامعة الملك سعود جاءت بدرجة متوسطة ، وفيما يلي تبيان ذلك بالتفصيل :

البعد الاول : المشاركة في اتخاذ القرارات

جدول (٥)

المتوسطات الحسابية مرتبة تنازليًا والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة لفقرات لبعد المشاركة في اتخاذ القرارات

| م | العبرة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الاتجاه العام | الترتيب |
|----|---|-----------------|-------------------|---------------|---------|
| | يشارك عضو هيئة التدريس في عضوية اللجان الأكاديمية مثل مجالس الاقسام ولجان المؤتمرات العلمية وحلقات النقاشات العلمية | ٢,٤٣ | ٠,٨٨٢ | مرتفعة | ٤ |
| ١. | يشارك عضو هيئة التدريس في اتخاذ القرارات المتعلقة بالتخطيط الأكاديمي. | ٢,٥٦ | ١,٢٠١ | مرتفعة | ٣ |
| ٢. | يشارك عضو هيئة التدريس في اجتماعات دورية لمناقشة القرارات مع الإدارة. | ١,٨٠ | ٠,٩٨٢ | متوسطة | ٥ |
| ٣. | يشارك عضو هيئة التدريس في اللجان الإدارية المتعلقة بالتنوير الجامعي . | ٢,٥٧ | ٠,٨٩١ | مرتفعة | ٢ |
| ٤. | يشارك عضو هيئة التدريس في تقييم المبادرات الأكاديمية الجديدة المقترحة. | ٢,٧٠ | ١,١١٢ | مرتفعة | ١ |
| | البعد ككل | ٢,٤٠ | ١,٠١٣ | مرتفعة | |

يتضح من جدول (٥) موافقة عينة الدراسة على واقع جودة الحياة الوظيفية بجامعة ام القرى حول عبارات البعد الأول: المشاركة في اتخاذ القرار بدرجة مرتفعة ، حيث تشير إجمالي استجابات أفراد العينة إلى تحقق هذا بمتوسط حسابي (٢.٤٠) ، وانحراف معياري (١.٠١٣). وقد قامت الباحثة بترتيبها حسب موافقة أفراد العينة كما يلي:

جاءت العبارة رقم (٥) : " يشارك عضو هيئة التدريس في تقييم المبادرات الأكاديمية الجديدة المقترحة.. " في المرتبة الأولى بأعلى درجة تحقق لإجمالي عينة الدراسة ، حيث تشير استجابات أفراد العينة إلى تحقيق هذا الهدف بمتوسط حسابي (٢.٧٠) ، وانحراف معياري (١.١١٢) ، أي يرى أفراد العينة أن هذا يتحقق في الواقع الفعلي بدرجة كبيرة ، وهذا يعني أن نسبة كبيرة من أفراد عينة الدراسة تؤكد مشاركتها في المبادرات العلمية والاكاديمية بالقسم او بالكلية .

- جاءت العبارة رقم (٤) : " يشارك عضو هيئة التدريس في اللجان الإدارية المتعلقة بالتنوير الجامعي " في المرتبة الثانية بالنسبة لإجمالي عينة الدراسة، حيث تشير استجابات أفراد العينة إلى تحقيق هذا الهدف بمتوسط حسابي (٢.٥٠) ، وانحراف معياري (٠.٨٩١) ، أي يرى أفراد العينة أن هذا يتحقق في الواقع الفعلي بدرجة كبيرة ، حيث أثبتت العينة الكلية ان اعضاء هيئة التدريس يشاركون في عملية التنوير الجامعي بالجامعة

- جاءت العبارة رقم (٢): " يشارك عضو هيئة التدريس في اتخاذ القرارات المتعلقة بالتخطيط الأكاديمي." المرتبة الثالثة بأعلى درجة تحقق لإجمالي عينة الدراسة، حيثُ تُشير استجابات أفراد العينة إلى تحقّق هذا بمتوسط حسابي (٢.٥٦) ، وانحراف معياري (١.٢٠١)، أي يرى أفراد العينة أن هذا يتحقّق في الواقع الفعلي بدرجة كبيرة، وهذا يعني أن نسبة كبيرة من أفراد عينة الدراسة تُؤكّد مشاركتها في القرارات الأكاديمية دون القرارات الإدارية

- جاءت العبارة رقم (١): " يشارك عضو هيئة التدريس في عضوية اللجان الأكاديمية (مجالس الأقسام، مجالس الكليات) " في الترتيب الرابع بالنسبة لأجمالي عينة الدراسة ، حيثُ تُشير استجابات أفراد العينة إلى تحقّق هذا بمتوسط حسابي (٢.٤٣) ، وانحراف معياري (٠.٨٨٢)، أي يرى أفراد العينة أن هذا يتحقّق في الواقع الفعلي بدرجة مرتفعة ، وهذا يعني أن نسبة كبيرة من أفراد عينة الدراسة تُؤكّد مشاركتها بمجالس ولجان القسم والكلية

- جاءت العبارة رقم (٣) : " يشارك عضو هيئة التدريس في اجتماعات دورية لمناقشة القرارات مع الإدارة.." في الترتيب الخامس بالنسبة لإجمالي عينة الدراسة، حيثُ تُشير استجابات أفراد العينة إلى تحقيق هذا الهدف بمتوسط حسابي (١.٨٠)، وانحراف معياري (٠.٩٨٢) ، أي يرى أفراد العينة أن هذا يتحقّق في الواقع الفعلي أحيانا، وهذا يعني أن نسبة متوسطة من أفراد عينة الدراسة تُؤكّد ان مشاركتها لنقاش القيادات حول لقرارات الادارية متوسطة

وتختلف نتائج تلك الدراسة عن نتائج دراسة (مجدي الشبكي، ٢٠٢١م) التي أشارت الي ان المشاركة في اتخاذ القرارات كانت بدرجة متوسطة في حين اشارت تلك الدراسة الي انها مرتفعة ويمكن ان ترجع الباحثة ذلك الي ان تلك القرارات معظمها قرارات مرتبطة بالجوانب الأكاديمية وليس الجوانب الإدارية فقط

البعد الثاني التمكين والاستقلالية في العمل

جدول (٦)

يُوضح الأوزان النسبية ومستوى الدلالة لبعد التمكين والاستقلالية في العمل

| م | العبرة | المُتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الاتجاه العام | الترتيب |
|---|---|------------------|-------------------|---------------|---------|
| ٤ | يتمتع عضو هيئة التدريس بالحرية الكاملة في اختيار المواضيع البحثية. | ٢,٦٢ | ١,٢٢١ | مرتفعة | ٤ |
| ١ | يقرر عضو هيئة التدريس الأساليب التعليمية المناسبة التي تناسب مادته الدراسية | ٢,٨٥ | ١,١١٣ | مرتفعة | ١ |
| ٣ | يشارك عضو هيئة التدريس في تخطيط الأنشطة الأكاديمية بدون تدخل إداري . | ٢,٧٣ | ١,٢٣١ | مرتفعة | ٣ |
| ٢ | يتمتع عضو هيئة التدريس بالحرية في استخدام المناهج المبتكرة في التدريس . | ٢,٨٠ | ١,٣٣١ | مرتفعة | ٢ |
| ٥ | يتخذ عضو هيئة التدريس القرارات بصورة مستقلة حول تطوير المشاريع البحثية. . | ٢,٥٥ | ١,٠١٢ | مرتفعة | ٥ |
| | المحور ككل | ٢,٧١ | ١,٤٠١ | مرتفعة | |

يتضح من جدول (٦) موافقة عينة الدراسة على عبارات البعد الثاني: التمكين والاستقلالية في العمل بدرجة مرتفعة ، حيث تشير إجمالي استجابات أفراد العينة إلى تحقق هذا بمتوسط حسابي (٢.٧١) ، وانحراف معياري (١.٤٠١).
وقد قامت الباحثة بترتيبها وفقاً لموافقة أفراد العينة كما يلي:

جاءت العبارة رقم (٢) : " يقرر عضو هيئة التدريس الأساليب التعليمية المناسبة التي تناسب مادته الدراسية " في المرتبة الأولى بأعلى درجة تحقق لإجمالي عينة الدراسة ، حيثُ تُشير استجابات أفراد العينة إلى تحقيق هذا الهدف بمتوسط حسابي (٢.٨٥) ، وانحراف معياري (١.١١٣) ، أي يرى أفراد العينة أن هذا يتحقق في الواقع الفعلي بدرجة مرتفعة

- جاءت العبارة رقم (٤) : " يتمتع عضو هيئة التدريس بالحرية في استخدام المناهج المبتكرة في التدريس " في المرتبة الثانية بالنسبة لإجمالي عينة الدراسة ، حيثُ تُشير استجابات أفراد العينة إلى تحقيق هذا الهدف بمتوسط حسابي (٢.٨٠) ، وانحراف معياري (١.٣٣١) ، أي يرى أفراد العينة أن هذا يتحقق في الواقع الفعلي بدرجة مرتفعة.

-جاءت العبارة رقم (٣): " يشارك عضو هيئة التدريس في تخطيط الأنشطة الأكاديمية بدون تدخل إداري " المرتبة الثالثة بأعلى درجة تحقق لإجمالي عينة الدراسة ، حيثُ تُشير استجابات أفراد العينة إلى تحقق هذا بمتوسط حسابي (٢.٧٣) ، وانحراف معياري (١.٢٣١) ، أي يرى أفراد العينة أن هذا يتحقق في الواقع الفعلي بدرجة مرتفعة.

- جاءت العبارة رقم (١): " يتمتع عضو هيئة التدريس بالحرية الكاملة في اختيار المواضيع البحثية " في الترتيب الرابع بالنسبة لأجمالي عينة الدراسة ، حيث تشير استجابات أفراد العينة إلى تحقّق هذا بمتوسط حسابي (٢.٦٢) ، وانحراف معياري (١.٢٢١)، أي يرى أفراد العينة أن هذا يتحقّق في الواقع الفعلي بدرجة مرتفعة

- جاءت العبارة رقم (٥) : " يتخذ عضو هيئة التدريس القرارات بصورة مستقلة حول تطوير المشاريع البحثية. " في الترتيب الخامس بالنسبة لإجمالي عينة الدراسة، حيث تشير استجابات أفراد العينة إلى تحقيق هذا الهدف بمتوسط حسابي (٢.٥٥)، وانحراف معياري (١.٠١٢) ، أي يرى أفراد العينة أن هذا يتحقّق في الواقع الفعلي بدرجة مرتفعة ، وهذا يعني أن نسبة كبيرة من أفراد عينة الدراسة تؤكّد يتخذ عضو هيئة التدريس القرارات بصورة مستقلة حول تطوير المشاريع البحثية.

وتتفق تلك الدراسة مع دراسة (Gonzalez et al., 2021) حيث يمكن ارجاع ذلك ان التمكين هنا مرتبط بالمقررات والخطط الدراسية التي يقوم بها عضو هيئة التدريس وليس تمكيننا اداريا فقط

البعد الثالث : الأجور والمكافآت

فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع فقرات البعد ، كما يتضح في الجدول (٧)

جدول (٧)

المتوسطات الحسابية مرتبة تنازليًا والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة لبعد الأجور والمكافآت

| م | العبارة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الاتجاه العام | الترتيب |
|----|--|-----------------|-------------------|---------------|---------|
| ١. | تسعى قيادة الجامعة لتحسين الأمور المادية لاجزاء هيئة التدريس بالجامعة بصورة دائمة. | ١,٨٤ | ١,٠١٢ | متوسطة | ٥ |
| ٢. | تناسب الأجور والمكافأة لأعضاء هيئة التدريس حسب طبيعة العمل ومدى جودته . | ٢,٥٥ | ١,٢٣١ | مرتفعة | ١ |
| ٣. | يتم توزيع المكافآت المالية على اجزاء هيئة التدريس بالجامعة بصورة عادلة | ٢,٠١ | ١,٣٤٦ | متوسطة | ٤ |
| ٤. | توجد معايير واضحة ومعلنة للحوافز والمكافآت المقدمة لعضو هيئة التدريس | ٢,١٢ | ١,٤٥١ | متوسطة | ٣ |
| ٥. | يشعر اجزاء هيئة التدريس بالرضا عن العلاوات والزيادات التي تضاف إلى الرواتب سنويا. | ٢,٤٥ | ١,٢٤٢ | مرتفعة | ٢ |
| | البعد ككل | ٢,٢٠ | ١,٢٢٦ | متوسطة | |

يتضح من جدول (٧) موافقة عينة الدراسة على واقع جودة الحياة الوظيفية بجامعة ام القرى حول عبارات البعد الثالث: الأجور والمكافآت بدرجة متوسطة، حيث تشير إجمالي استجابات أفراد العينة إلى تحقق هذا بمتوسط حسابي (٢.٢٠)، وانحراف معياري (١.٢٢٦).

وقد قامت الباحثة بترتيبها حسب موافقة أفراد العينة كما يلي:

جاءت العبارة رقم (٢) : " تتناسب الأجور والمكافاة لأعضاء هيئة التدريس حسب طبيعة العمل ومدى جودته . " في المرتبة الأولى بأعلى درجة تحقق لإجمالي عينة الدراسة ، حيثُ تُشير استجابات أفراد العينة إلى تحقيق هذا الهدف بمتوسط حسابي (٢.٥٥)، وانحراف معياري (١.٢٣١) ، أي يرى أفراد العينة أن هذا يتحقق في الواقع الفعلي بدرجة كبيرة

- جاءت العبارة رقم (٥) : " يشعر اعضاء هيئة التدريس بالرضا عن العلاوات والزيادات التي تضاف إلى الرواتب سنويا. " في المرتبة الثانية بالنسبة لإجمالي عينة الدراسة، حيثُ تُشير استجابات أفراد العينة إلى تحقيق هذا الهدف بمتوسط حسابي (٢.٤٥)، وانحراف معياري (١.٢٤٢) ، أي يرى أفراد العينة أن هذا يتحقق في الواقع الفعلي بدرجة كبيرة

-جاءت العبارة رقم (٤): " توجد معايير واضحة ومعلنة للحوافز والمكافآت المقدمة لعضو هيئة التدريس " المرتبة الثالثة بأعلى درجة تحقق لإجمالي عينة الدراسة، حيثُ تُشير استجابات أفراد العينة إلى تحقق هذا بمتوسط حسابي (٢.١٢) ، وانحراف معياري (١.٤٥١)، أي يرى أفراد العينة أن هذا يتحقق في الواقع الفعلي بدرجة متوسطة

-جاءت العبارة رقم (٣): " يتم توزيع المكافآت المالية على اعضاء هيئة التدريس بالجامعة بصورة عادلة " في الترتيب الرابع بالنسبة لأجمالي عينة الدراسة ، حيثُ تُشير استجابات أفراد العينة إلى تحقق هذا بمتوسط حسابي (٢.٠١) ، وانحراف معياري (١.٣٤٦)، أي يرى أفراد العينة أن هذا يتحقق في الواقع الفعلي بدرجة متوسطة.

- جاءت العبارة رقم (١) : " تسعى قيادة الجامعة لتحسين الأمور المادية لاعضاء هيئة التدريس بالجامعة بصورة دائمة " في الترتيب الخامس بالنسبة لإجمالي عينة الدراسة، حيثُ تُشير استجابات أفراد العينة إلى تحقيق هذا الهدف بمتوسط حسابي (١.٨٤)، وانحراف معياري (١.٠١٢) ، أي يرى أفراد العينة أن هذا يتحقق في الواقع الفعلي أحيانا

وتتفق نتائج تلك الدراسة مع نتائج دراسة (الغامدي ، ٢٠٢٣) ودراسة(سحر محمد، ٢٠٢٢م) في ان بند الاجور والمكافآت جاء بدرجة متوسطة ويحتاج الي وضع نظام معن للحوافز والمكافآت بمعايير واضحة ومحددة مرتبطة بكفاءة الأداء

البعد الرابع : ظروف العمل المادية

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع فقرات بعد ظروف العمل المادية ،

كما يتضح في الجدول (٨)

جدول (٨) المتوسطات الحسابية مرتبة تنازلياً والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة لبعد ظروف العمل المادية

| م | العبرة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الاتجاه العام | الترتيب |
|-----------|--|-----------------|-------------------|---------------|---------|
| ١ | تهتم قيادة الجامعة بتوفير التسهيلات المادية والتكنولوجية لتحسين ظروف العمل بالجامعة. | ٢,٥٠ | ١,٢٢٤ | مرتفعة | ٢ |
| ٢ | تتابع قيادة الجامعة مدى توفير بيئة صحية للعمل الجامعي (الإضاءة، التدفئة، التبريد...). | ٢,٦٢ | ١,٦١٢ | مرتفعة | ١ |
| ٣ | تحرص قيادة الجامعة على قياس مدى رضا اعضاء هيئة التدريس عن بيئة العمل | ١,٦٠ | ١,١١٧ | ضعيفة | ٣ |
| ٤ | تقدم قيادة الجامعة برامج تدريبية وندوات تساعد في تحقيق السلامة المهنية لاطباء هيئة التدريس . | ١,٦٢ | ٠,٩٨٢ | ضعيفة | ٤ |
| ٥ | توفر الجامعة ظروف الامن والسلامة لكافة اعضاء هيئة التدريس. | ١,٦١ | ١,٤٥١ | ضعيفة | ٥ |
| البعد ككل | | ١,٨٩٠ | ١,٢١٢ | متوسطة | |

يتضح من جدول (٨) موافقة عينة الدراسة على واقع جودة الحياة الوظيفية بجامعة ام القرى حول عبارات البعد الرابع ظروف العمل المادية بدرجة متوسطة ، حيث تشير إجمالي استجابات أفراد العينة إلى تحقق هذا بمتوسط حسابي (١.٨٩٠) ، وانحراف معياري (١.٢١٢).

وقد قامت الباحثة بترتيبها حسب موافقة أفراد العينة كما يلي:

جاءت العبارة رقم (٢) : " تتابع قيادة الجامعة مدى توفير بيئة صحية للعمل الجامعي (الإضاءة، التدفئة، التبريد...)." في المرتبة الأولى بأعلى درجة تحقق لإجمالي عينة الدراسة ، حيث تُشير استجابات أفراد العينة إلى تحقيق هذا الهدف بمتوسط حسابي (٢.٦٢) ، وانحراف معياري (١.٦١٢) ، أي يرى أفراد العينة أن هذا يتحقق في الواقع الفعلي بدرجة كبيرة

- جاءت العبارة رقم (١) : " تهتم قيادة الجامعة بتوفير التسهيلات المادية والتكنولوجية لتحسين ظروف العمل بالجامعة " في المرتبة الثانية بالنسبة لإجمالي عينة الدراسة، حيث تُشير استجابات أفراد العينة إلى تحقيق هذا الهدف بمتوسط حسابي (٢.٥٠) ، وانحراف معياري (١.٢٢٤) ، أي يرى أفراد العينة أن هذا يتحقق في الواقع الفعلي بدرجة مرتفعة

-جاءت العبارة رقم (٣): " تحرص قيادة الجامعة على قياس مدى رضا اعضاء هيئة التدريس عن بيئة العمل " المرتبة الثالثة بأعلى درجة تحقق لإجمالي عينة الدراسة، حيث

تُشير استجابات أفراد العينة إلى تحقّق هذا بمتوسط حسابي (١.٦٠) ، وانحراف معياري (١.١١٧) ، أي يرى أفراد العينة أن هذا يتحقّق في الواقع الفعلي بدرجة ضعيفة .
- جاءت العبارة رقم (٤): " تقدم قيادة الجامعة برامج تدريبية وندوات تساعد في تحقيق السلامة المهنية لاعضاء هيئة التدريس " في الترتيب الرابع بالنسبة لأجمالي عينة الدراسة ، حيثُ تُشير استجابات أفراد العينة إلى تحقّق هذا بمتوسط حسابي (١.٦٢) ، وانحراف معياري (٠.٩٨٢) ، أي يرى أفراد العينة أن هذا يتحقّق في الواقع الفعلي بدرجة ضعيفة
- جاءت العبارة رقم (٥): " توفر الجامعة ظروف الأمن والسلامة لكافة اعضاء هيئة التدريس " في الترتيب الرابع بالنسبة لأجمالي عينة الدراسة ، حيثُ تُشير استجابات أفراد العينة إلى تحقّق هذا بمتوسط حسابي (١.٦٢) ، وانحراف معياري (٠.٩٨٢) ، أي يرى أفراد العينة أن هذا يتحقّق في الواقع الفعلي بدرجة ضعيفة وتتفق نتائج تلك الدراسة مع نتائج دراسة نتائج دراسة (مرداسي ومعتوق ، ٢٠٢٢ م)

للإجابة عن السؤال الثاني من الدراسة والمتمثل في ما مستوى أبعاد الالتزام الوظيفي من وجهة نظر عينه الدراسة من اعضاء هيئة التدريس بجامعة ام القرى فان جدول (٩) يوضح الأهمية النسبية لأبعاد الالتزام الوظيفي من وجهة نظر عينه الدراسة من اعضاء هيئة التدريس بجامعة ام القرى

جدول (٩)

يوضح الأهمية النسبية لأبعاد الالتزام الوظيفي من وجهة نظر عينه الدراسة من اعضاء هيئة التدريس بجامعة ام القرى

| الترتيب | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الابعاد |
|---------|-------------------|-----------------|-------------------|
| ١ | 1.32 | 2.76 | الالتزام العاطفي |
| ٢ | 1.23 | 2.25 | الالتزام المعياري |
| ٣ | 1.33 | 2.35 | الالتزام المستمر |
| | 1.29 | 2.45 | المتوسط |

يتبين من الجدول السابق:

يظهر من التحليل أن أعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى يقيمون أبعاد الالتزام الوظيفي بشكل متفاوت، حيث يتم ترتيب الأبعاد وفقاً لمتوسطاتها الحسابية، مما يعطي دلالة على مدى أهمية كل بعد بالنسبة للأعضاء .

١. * * *الالتزام العاطفي* * * جاء في المركز الأول بمتوسط حسابي قدره ٢.٧٦ ، مما يشير إلى أن أعضاء هيئة التدريس يشعرون بترابط عاطفي قوي تجاه مؤسستهم. هذا النوع من

الالتزام يعني أنهم يستثمرون مشاعرهم ويتفاعلون بشكل إيجابي مع العمل والبيئة المحيطة بهم.

٢. * * الالتزام المستمر * * جاء في المركز الثاني بمتوسط حسابي قدره ٢.٣٥. يشير هذا إلى أن الأعضاء يدركون التكاليف المرتبطة بالمغادرة عن العمل ويميلون إلى البقاء بسبب هذا الشعور.

٣. * * الالتزام المعياري * * جاء في المركز الثالث بمتوسط حسابي قدره ٢.٢٥. هذا النوع من الالتزام يدل على أن الأعضاء يشعرون بالالتزام نحو مؤسستهم بسبب القيم والمعايير الاجتماعية التي تدعم ذلك.

٤. * * المتوسط الكلي لبعد الالتزام التنظيمية * * بلغ ٢.٤٥، مما يعني أن الأعضاء يرون أن المؤسسة تُعزز بيئة عمل صحية، وهذا يعكس أدنى مستوى من الالتزام الوظيفي من بين الأبعاد المذكورة.

الانحرافات المعيارية المرتفعة نسبياً لكل بعد تشير إلى وجود تباين في آراء أعضاء هيئة التدريس، مما يدل على أن هناك مجموعة متنوعة من الآراء والمشاعر المتعلقة بالالتزام الوظيفي.

بشكل عام، النتائج تشير إلى أن الالتزام العاطفي يعد الأكثر تأثيراً وتفضيلاً بين الأبعاد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، مما يعكس أهمية الارتباط العاطفي بالعمل كمؤشر رئيسي للالتزام الوظيفي والرضا في بيئة العمل. كما توضح أن هناك فرصة لتحسين الالتزامات الأخرى، خاصة الالتزام المعياري والالتزام المستمر، لتعزيز التفاعل والانتماء لدى الأعضاء. وسوف تتناول الباحثة ذلك بالتفصيل فيما يلي :

واقع الالتزام العاطفي لدى اعضاء هيئة التدريس

جدول (١٠)

يوضح الأوزان النسبية ومستوى الدلالة لواقع الالتزام العاطفي لدى اعضاء هيئة التدريس لدى أفراد عينة الدراسة

| م | العبرة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب |
|------------------------------|---|-----------------|-------------------|---------|
| البعد الاول الالتزام العاطفي | | | | |
| ١ | اشعر بالفخر لكوني جزءاً من جامعة أم القرى. | ٢,٦٨ | ١,١٢٤ | ٣ |
| ٢ | ارى أن جامعة أم القرى هي المكان المناسب لتحقيق أهدافي المهنية | ٢,٦٥ | ١,٢٣٥ | ٤ |
| ٣ | اشعر بأنني اسهم بشكل مباشر في نجاح الجامعة وتقدمها. | ٢,٨٢ | ١,٨٠٢ | ٢ |
| ٤ | اعبر عن رغبتني في البقاء في الجامعة لفترة طويلة. | ٢,٣٨ | ١,١٦٥ | ٥ |
| ٥ | تعد الجامعة مكاناً يعزز من شعوري بالانتماء والتقدير . | ٢,٨٤ | ١,٢٩٢ | ١ |
| | المتوسط الكلي | 2.76 | 1.32 | |

يتضح من جدول (١٠) موافقة عينة الدراسة على واقع الالتزام التنظيمي بجامعة ام القرى حول عبارات البعد الاول البعد الاول الالتزام العاطفي بدرجة عالية ، حيث تشير إجمالي استجابات أفراد العينة إلى تحقق هذا بمتوسط حسابي (٢.٧٦) ، وانحراف معياري (١.٣٢).

تصدرت العبارة رقم (٥): " تعد الجامعة مكاناً يعزز من شعوري بالانتماء والتقدير " المرتبة الأولى بأعلى درجة تحقق لإجمالي عينة الدراسة، حيث تشير استجابات أفراد العينة إلي تحقق هذا بمتوسط حسابي (٢.٨٤)، وانحراف معياري (١.٢٩٢)، ووزن نسبي (٠.٨٤) عند مستوى دلالة (٠.٠٥)، أي يري أفراد العينة أن هذا يتحقق في الواقع الفعلي أحياناً، في حين جاءت العبارة رقم (٣): " اشعر بأنني اسهم بشكل مباشر في نجاح الجامعة وتقدمها " في الترتيب الثاني بالنسبة لإجمالي عينة الدراسة، حيث تشير استجابات أفراد العينة الي تحقيق هذا الهدف بمتوسط حسابي (٢.٨٢)، وانحراف معياري (١.٨٠٢)، ووزن نسبي (٠.٨٠) عند مستوى دلالة (٠.٠٥)، أي يري أفراد العينة أن هذا يتحقق في الواقع الفعلي أحياناً بينما جاءت العبارة رقم (١): " اشعر بالفخر لكوني جزءاً من جامعة أم القرى " الترتيب الثالث بالنسبة لإجمالي عينة الدراسة، حيث تشير استجابات أفراد العينة إلي تحقق هذا الهدف، بمتوسط حسابي (٢.٦٨)، وانحراف معياري (١.١٢٤)، ووزن نسبي (٠.٧٨) عند مستوى دلالة (٠.٠٥)، أي يري أفراد العينة أن هذا يتحقق في الواقع الفعلي أحياناً

في حين جاءت العبارة رقم (٢) " ارى أن جامعة أم القرى هي المكان المناسب لتحقيق أهدافي المهنية "، المرتبة الرابعة بالنسبة لأجمالي عينة الدراسة، حيث تشير استجابات أفراد العينة تحقق هذا الهدف بمتوسط حسابي (٢.٦٥)، وانحراف معياري (١.٢٣٥)، ووزن نسبي (٠.٧٧) عند مستوى دلالة (٠.٠٥)، أي يري أفراد العينة أن هذا يتحقق في الواقع الفعلي أحيانا.

قد جاءت العبارة رقم (٤) " اعبر عن رغبتي في البقاء في الجامعة لفترة طويلة "، الترتيب الخامس بالنسبة لأجمالي عينة الدراسة، حيث تشير استجابات أفراد العينة تحقق هذا الهدف بمتوسط حسابي (٢.٣٨)، وانحراف معياري (١.١٦٥)، ووزن نسبي (٠.٦٠) عند مستوى دلالة (٠.٠٥)، اي يري أفراد العينة أن هذا يعد مطلباً يجب تحقيقه في الواقع الفعلي واقع البعد الثاني الالتزام المعياري

جدول (١١) يوضح الأوزان النسبية ومستوى الدلالة لواقع الالتزام المعياري لدى اعضاء هيئة التدريس لدى أفراد عينة الدراسة

| الالتزام المعياري | | | |
|-------------------|-------|------|---|
| ١ | ١,١٤٢ | ٢,٦٤ | التزم بتحقيق رؤية ورسالة جامعة أم القرى. |
| ٣ | ١,٢٢١ | ٢,٠٩ | اطبق القيم الأكاديمية التي تسعى الجامعة لتعزيزها. |
| ٢ | ١,٤٤٢ | ٢,٠٨ | اشعر بمسؤوليتي تجاه دعم سمعة الجامعة الأكاديمية. |
| ٤ | ١,١٥٦ | ٢,٣٨ | اعمل بجد لتحقيق الأهداف الاستراتيجية التي وضعتها الجامعة. |
| ٥ | ١,٢٠٨ | ٢,٠٧ | التزم بتحقيق المعايير الأكاديمية المحددة من قبل الجامعة تدريس والبحث العلمي. |
| | 1.23 | 2.25 | المتوسط الكلي |

يتضح من جدول (١١) موافقة عينة الدراسة على واقع الالتزام التنظيمي بجامعة أم القرى حول عبارات البعد الثاني البعد الاول الالتزام المعياري بدرجة متوسطة ، حيث تشير إجمالي استجابات أفراد العينة إلى تحقق هذا بمتوسط حسابي (٢.٢٥) ، وانحراف معياري (١.٢٣).

قد جاءت العبارة رقم (٦) " التزم بتحقيق رؤية ورسالة جامعة أم القرى "، الترتيب الاول بالنسبة لأجمالي عينة الدراسة، حيث تشير استجابات أفراد العينة تحقق هذا الهدف بمتوسط حسابي (٢.٦٤)، وانحراف معياري (١.١٤٢)، ووزن نسبي (٠.٧٥) عند مستوى دلالة (٠.٠٥)، أي يري أفراد العينة أن هذا يتحقق في الواقع الفعلي

جاءت العبارة رقم (٨) : " اشعر بمسؤوليتي تجاه دعم سمعة الجامعة الأكاديمية " الترتيب العاشر لإجمالي عينة الدراسة، حيث تشير استجابات أفراد العينة إلي تحقق هذا، بمتوسط حسابي (٢.٠٨)، وانحراف معياري (١.٤٤٢)، وزن نسبي (٠.٥٧) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ، اي يري أفراد العينة أن هذا يعد مطلباً يجب تحقيقه في الواقع الفعلي .

قد جاءت العبارة رقم (٧) " اطبق القيم الأكاديمية التي تسعى الجامعة لتعزيزها " ، الترتيب الثالث بالنسبة لأجمالي عينة الدراسة، حيث تشير استجابات أفراد العينة تحقق هذا الهدف بمتوسط حسابي (٢.٠٩)، وانحراف معياري (١.٢٢١)، ووزن نسبي (٠.٥٨) عند مستوى دلالة (٠.٠٥)، اي يري أفراد العينة أن هذا يعد مطلباً يجب تحقيقه في الواقع الفعلي

جاءت العبارة رقم (٩) : " التزم بتحقيق المعايير الأكاديمية المحددة من قبل الجامعة في مجال التدريس والبحث العلمي ا " الترتيب الرابع لإجمالي عينة الدراسة، حيث تشير استجابات أفراد العينة إلي تحقق هذا، بمتوسط حسابي (٢.٠٧)، وانحراف معياري (١.٢٠٨)، وزن نسبي (٠.٥٦) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ، اي يري أفراد العينة أن هذا يعد مطلباً يجب تحقيقه في الواقع الفعلي.

جاءت العبارة رقم (١٠) : " التزم بالبقاء في الجامعة بسبب استقرار الوظيفي " الترتيب الخامس لإجمالي عينة الدراسة، حيث تشير استجابات أفراد العينة إلي تحقق هذا، بمتوسط حسابي (٢.٠١)، وانحراف معياري (١.٤٨٤)، وزن نسبي (٠.٥٥) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ، اي يري أفراد العينة أن هذا يعد مطلباً يجب تحقيقه في الواقع الفعلي واقع البعد الثالث الالتزام المستمر

جدول (١٢)

يوضح الأوزان النسبية ومستوى الدلالة لواقع الالتزام العاطفي لدى اعضاء هيئة التدريس لدى أفراد عينة الدراسة

| | | | | |
|---|------|-------|---|---|
| ١ | ٢,٠١ | ١,٤٨٤ | ٥ | التزم بالبقاء في الجامعة بسبب استقرار الوظيفي . |
| ٢ | ٢,٦٨ | ١,٢٩ | ١ | . ارى أن الجامعة توفر لي فرصاً للتطوير والترقية الوظيفية بشكل منتظم. |
| ٣ | ٢,٥٢ | ١,٢١٥ | ٢ | اشعر بأن النظام الإداري في الجامعة يعزز من التزامي المستمر |
| ٤ | ٢,٠٥ | ١,٤٢٣ | ٣ | ارى أن العمل في الجامعة يوفر لي توازناً جيداً بين الحياة الشخصية والمهنية. |
| ٥ | ٢,٠٢ | ١,٢٧٦ | ٤ | . اشعر بالأمان الوظيفي داخل الجامعة مما يدفعني للاستمرار في العمل بجد ونشاط |
| | 2.35 | 1.33 | | المحور الكلي |

ومن تحليل البيانات الواردة في الجدول السابق رقم (١٢) يتضح الآتي :

قد جاءت العبارة رقم (١٢) " ارى أن الجامعة توفر لي فرصًا للتطوير والترقية الوظيفية بشكل منتظم "، الترتيب الاول بالنسبة لأجمالي عينة الدراسة، حيث تشير استجابات أفراد العينة تحقق هذا الهدف بمتوسط حسابي (٢.٥٢)، وانحراف معياري (١.٢١٥)، ووزن نسبي (٠.٧٤) عند مستوى دلالة (٠.٠٥)، أي يري أفراد العينة أن هذا يتحقق في الواقع الفعلي جاءت العبارة رقم (١٣) " اشعر بأن النظام الإداري في الجامعة يعزز من التزامي المستمر " الترتيب الثاني لإجمالي عينة الدراسة، حيث تشير استجابات أفراد العينة إلي تحقق هذا، بمتوسط حسابي (٢.٠٥)، وانحراف معياري (١.٤٨٤)، وزن نسبي (٠.٥٥) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ، اي يري أفراد العينة أن هذا يعد مطلبًا يجب تحقيقه في الواقع الفعلي.

وقد جاءت العبارة رقم (١٥) : . اشعر بالأمان الوظيفي داخل الجامعة مما يدفعني للاستمرار في العمل بجد ونشاط " ، الترتيب الثالث بالنسبة لأجمالي عينة الدراسة، حيث تشير استجابات أفراد العينة تحقق هذا الهدف بمتوسط حسابي (٢.٠٢)، وانحراف معياري (١.٢٤)، اي يري أفراد العينة أن هذا يعد مطلبًا يجب تحقيقه في الواقع الفعلي

جاءت العبارة رقم (١٤) : " ارى أن العمل في الجامعة يوفر لي توازنًا جيدًا بين الحياة الشخصية والمهنية " الترتيب الرابع لإجمالي عينة الدراسة، حيث تشير استجابات أفراد العينة إلي تحقق هذا، بمتوسط حسابي (٢.٠٢)، وانحراف معياري (١.٢٧٦)، وزن نسبي (٠.٥٤) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ، اي يري أفراد العينة أن هذا يعد مطلبًا يجب تحقيقه في الواقع الفعلي.

جاءت العبارة رقم (١١) : التزم بالبقاء في الجامعة بسبب استقرار الوظيفي لإجمالي عينة الدراسة، حيث تشير استجابات أفراد العينة إلي تحقق هذا، بمتوسط حسابي (٢.٠١)، وانحراف معياري (١.٤٨)، اي يري أفراد العينة أن هذا يعد مطلبًا يجب تحقيقه في الواقع الفعلي.

للإجابة عن السؤال الثالث من الدراسة والمتمثل في العلاقة الارتباطية بين جودة الحياة الوظيفية بجامعة ام القرى وعلاقتها بالالتزام التنظيمي :

ولحساب العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية بجامعة ام القرى وعلاقتها بالالتزام التنظيمي تم استخراج معامل ارتباط بيرسون (Person) لحساب المصفوفة ومعاملات الارتباط بين أبعاد بين جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي والجدول (١٣) يوضح ذلك :

جدول (١٣)
مصفوفة معامل ارتباط بيرسون بين جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي

| الالتزام التنظيمي | | | معامل الارتباط | المتغيرات | |
|-------------------|-------------------|-------------------|----------------|-------------------------------|----------------------|
| الالتزام المستمر | الالتزام المعياري | الالتزام الموضوعي | | | |
| **٠,٦٩٢ | **٠,٦٦٧ | **٠,٧٧٣ | ر | المشاركة في اتخاذ القرارات | جودة الحياة الوظيفية |
| دالة | دالة | دالة | الدلالة | | |
| **٠,٧٧٢ | **٠,٨٠٢ | **٠,٨١٢ | ر | التمكين والاستقلالية في العمل | |
| دالة | دالة | دالة | الدلالة | | |
| **٠,٨٠٢ | **٠,٧٧٢ | **٠,٧٦١ | ر | الأجور والمكافآت | |
| دالة | دالة | دالة | الدلالة | | |
| **٠,٧٧٣ | **٠,٧٨٢ | **٠,٧٨٢ | ر | ظروف العمل المادية | |
| دالة | دالة | دالة | الدلالة | | |
| **٠,٧٩٠ | **٠,٦٦٧ | **٠,٧٨٢ | ر | الأبعاد ككل | |
| دالة | دالة | دالة | الدلالة | | |

المصدر: مخرجات التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS

الجدول السابق يعرض معاملات الارتباط بين مجموعة من متغيرات جودة الحياة الوظيفية وأبعاد الالتزام التنظيمي و على ضوء هذه البيانات، يمكن تقديم التحليل التالي:

١. دلالة العلاقة القوية: جميع معاملات الارتباط (R) الموجودة في الجدول تُعتبر دالة إحصائيًا (تحت مستوى الدلالة المعتاد ٠.٠٥)، مما يشير إلى وجود علاقات قوية بين جودة الحياة الوظيفية وأبعاد الالتزام التنظيمي.

٢. جودة الحياة الوظيفية

- المشاركة في اتخاذ القرارات: يظهر ارتباطًا قويًا مع جميع أبعاد الالتزام التنظيمي (**٠,٧٧٣ مع الالتزام الموضوعي، **٠,٦٦٧ مع الالتزام المعياري، و **٠,٦٩٢ مع الالتزام المستمر). هذا يشير إلى أن زيادة المشاركة في اتخاذ القرارات تعزز من التزام الأفراد بالمنظمة.

- التمكين والاستقلالية في العمل: يرتبط ارتباطًا قويًا مع جميع الأبعاد أيضًا (**٠,٨١٢ مع الالتزام الموضوعي، **٠,٨٠٢ مع الالتزام المعياري، و **٠,٧٧٢ مع الالتزام المستمر). هذه النتيجة تدل على أن تمكين الموظفين ومنحهم الاستقلالية تزيد من التزامهم بالمنظمة.

- الأجور والمكافآت: توجد علاقة إيجابية واضحة أيضًا مع الأبعاد المختلفة (٠.٧٦١) مع الالتزام الموضوعي، ٠.٧٧٢ مع الالتزام المعياري، ٠.٨٠٢ مع الالتزام المستمر). مما يدل على أن الأجور والمكافآت تحفز التزام الموظفين.

- ظروف العمل المادية: الارتباطات هنا أيضًا دالة (٠.٧٨٢) مع الالتزام الموضوعي و ٠.٧٨٢ مع الالتزام المعياري و ٠.٧٧٣ مع الالتزام المستمر) مما يشير إلى أهمية الظروف المادية في تعزيز الالتزام.

٣. الأبعاد ككل: المعاملات النهائية (٠.٧٨٢) مع الالتزام الموضوعي، ٠.٦٦٧ مع الالتزام المعياري، و ٠.٧٩٠ مع الالتزام المستمر) تدل على وجود تفاعل إيجابي بين جودة الحياة الوظيفية بشكل عام وأبعاد الالتزام التنظيمي.

ويمكن أن نستنتج بأن تحسين جودة الحياة الوظيفية من خلال الممارسات مثل التمكين والمشاركة في اتخاذ القرارات، وتحسين الأجور والمكافآت، وكذلك ظروف العمل، ستؤدي إلى تعزيز الالتزام التنظيمي لدى الموظفين. وبالتالي، ينبغي على المنظمات الاستثمار في تحسين هذه العوامل لتعزيز روح الالتزام والانتماء لدى الأفراد.

جدول (١٤)

نتائج تحليل الانحدار البسيط للعلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي

| Sig.F | F | T.Vahue | Adj.R2 | R2 | R | B | Beta | جودة الحياة الوظيفية |
|-------|-------|---------|--------|-------|-------|-------|-------|----------------------|
| دالة | ٥٧,٠١ | ٩,١٨ | ٦٣,١٥ | ٠,٦٣٢ | ٠,٧٨٣ | ٠,٧٣٠ | ٠,٧٨٩ | الالتزام التنظيمي |

يتضح من جدول (١٤) ما يلي:

١. Beta (معامل التقدير : قيمة Beta تساوي ٠,٧٨٩، مما يعني أن هناك علاقة إيجابية قوية بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي. كلما زادت جودة الحياة الوظيفية بمقدار وحدة واحدة، فإن الالتزام التنظيمي من المتوقع أن يزداد بمقدار ٠,٧٨٩ وحدة، مما يدل على قوة التأثير.
٢. R (معامل الارتباط: قيمة R تساوي ٠,٧٣٠، وهذا يشير إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين المتغيرين. كلما اقتربت قيمة R من ١، زادت قوة العلاقة.
٣. R² (معامل التحديد: قيمة R² تساوي ٠,٧٨٣، مما يعني أن حوالي ٧٨.٣٪ من التباين في الالتزام التنظيمي يمكن تفسيره من خلال جودة الحياة الوظيفية. هذه القيم تشير إلى

أن نموذج الانحدار يفسر نسبة كبيرة من التباين، وهذا يعد مؤشرًا جيدًا على جودة النموذج.

٤. R^2 (Adj. R^2 المعدل: القيمة المعدلة R^2 تساوي ٠.٦٣٢، وهي تأخذ في الاعتبار عدد المتغيرات المستقلة في النموذج. هذه القيمة تشير إلى أن النموذج لا يزال جيدًا، ولكن قليلاً أقل من R^2 الكلية، مما يعني أن هناك بعض التأثيرات الطفيفة التي قد تتأثر بوجود متغيرات أخرى محتملة.

٥. T.Value (قيمة t: القيمة ٦٣.١٥ تشير إلى أن البيتا ذات دلالة إحصائية جيدة، مما يعني أن التأثير كبير وموثوق.

٦. F (اختبار F: قيمة F تساوي ٩.١٨، وهي تشير إلى أن النموذج العام جيد وذو معنى، حيث تقارن F قيمة النموذج مع خطأ العشوائية.

٧. Sig.F (الدلالة: إذا كان Sig.F دالة ($p < 0.05$)، فهذا يعني أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي. هذا يعزز من قوة النتيجة ويشير إلى أن هناك تأثيرًا حقيقيًا لجودة الحياة الوظيفية على الالتزام التنظيمي.

ويمكن تفسير البيانات بأن هناك علاقة إيجابية قوية بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي. يتمكن هذا النموذج من تفسير نسبة كبيرة من التباين في الالتزام التنظيمي بناءً على جودة الحياة الوظيفية، مما يشير إلى أن تحسين جودة الحياة في بيئة العمل يمكن أن يؤدي إلى زيادة الالتزام بين الموظفين.

نتائج الدراسة ومناقشتها

- اتضح من خلال ما سبق عدد من النتائج تجملها الدراسة الحالية فيما يلي :
- ان البعد الأول من ابعاد جودة الحياة الوظيفية بجامعة ام القرى والمتمثل في المشاركة في اتخاذ القرار يتحقق بدرجة كبيرة حيث تشير إجمالي استجابات أفراد العينة إلى تحقق هذا بمتوسط حسابي (٢.٤٠) ، وانحراف معياري (١.٠١٣).
 - ان البعد الثاني من ابعاد جودة الحياة الوظيفية بجامعة ام القرى والمتمثل التمكين والاستقلالية في العمل يتحقق بدرجة كبيرة ، حيث تشير إجمالي استجابات أفراد العينة إلى تحقق هذا بمتوسط حسابي (٢.٧١) ، وانحراف معياري (١.٤٠١).

- ان البعد الثالث من ابعاد جودة الحياة الوظيفية بجامعة ام القرى والمتمثل في الأجور والمكافآت بدرجة متوسطة، حيث تشير إجمالي استجابات أفراد العينة إلى تحقق هذا بمتوسط حسابي (٢.٢٠)، وانحراف معياري (١.٢٢٦).
- ان البعد الرابع من ابعاد جودة الحياة الوظيفية بجامعة ام القرى والمتمثل في ظروف العمل المادية بدرجة متوسطة، حيث تشير إجمالي استجابات أفراد العينة إلى تحقق هذا بمتوسط حسابي (١.٨٩٠)، وانحراف معياري (١.٢١٢).
- ان البعد الأول من ابعاد الالتزام التنظيمي بجامعة ام القرى والمتمثل بالالتزام العاطفي جاء بدرجة كبيرة، حيث تشير إجمالي استجابات أفراد العينة إلى تحقق هذا بمتوسط حسابي (٢.٧٦)، وانحراف معياري (١.٣٢).
- ان البعد الثاني من ابعاد الالتزام التنظيمي بجامعة ام القرى والمتمثل بالالتزام المعياري جاء بدرجة متوسطة، حيث تشير إجمالي استجابات أفراد العينة إلى تحقق هذا بمتوسط حسابي (٢.٢٥)، وانحراف معياري (١.٢٣).
- ان البعد الثالث من ابعاد الالتزام التنظيمي بجامعة ام القرى والمتمثل بالالتزام المستمر جاء بدرجة متوسطة، حيث تشير إجمالي استجابات أفراد العينة إلى تحقق هذا بمتوسط حسابي (٢.٣٥)، وانحراف معياري (١.٣٢).
- وجود علاقة معنوية موجبة بين جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي بجامعة ام القرى محل الدراسة، حيث أن معامل الارتباط ($R = ٠.٧٨٣$)، وذلك عند مستوى معنوية قدره أكبر (٠.٠٠١).
- يشير معامل التحديد المعدل $Adj.R^2$ إلى أن جودة الحياة الوظيفية تفسر ٦٣.١٥% من التباين، ونسبة ٣٧.٩% ترجع لعوامل أخرى.

الآليات والإجراءات المقترحة:

في ضوء ما أسفرت عنه الدراسة الحالية سواء من خلال إطارها النظري أو الميداني من تحليلات ونتائج، أمكن وضع بعض الإجراءات، والآليات المقترحة لتفعيل جودة الحياة الوظيفية لتحقيق الالتزام الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة ام القرى. فيما يلي مجموعة من الإجراءات والآليات التي يمكن أن تسهم في تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس (من حيث التمكين، المشاركة، ظروف العمل المادية، والأجور) وبالتالي تعزيز التزامهم التنظيمي:

أولاً: تعزيز التمكين والمشاركة لدى اعضاء هيئة التدريس من خلال الاليات التالية :

- التفويض الفعّال للسلطات: تمكين أعضاء هيئة التدريس من اتخاذ القرارات ذات الصلة بمهامهم الأكاديمية والإدارية.
- التطوير المهني المستمر: توفير برامج تدريبية وورش عمل تعزز المهارات الأكاديمية والإدارية.
- التقدير والدعم: توفير نظام لتقدير الإنجازات الأكاديمية والبحثية بشكل دوري لتحفيز الإبداع.
- مرونة في بيئة العمل: تطبيق نظام العمل المرن الذي يراعي الظروف الشخصية لأعضاء هيئة التدريس.

ثانياً: تفعيل المشاركة في صنع القرار

- إنشاء لجان استشارية: إشراك أعضاء هيئة التدريس في اللجان المؤسسية والمجالس الأكاديمية.
- الاستماع المستمر للآراء: فتح قنوات حوار دورية مع أعضاء هيئة التدريس لجمع مقترحاتهم حول تطوير الجامعة.
- تحفيز النقاش البناء: تنظيم مننديات أكاديمية لمناقشة تحديات العمل وطرح الحلول.
- إشراك الأعضاء في التخطيط: دعوة أعضاء هيئة التدريس للمشاركة في وضع خطط الجامعة الاستراتيجية.

ثالثاً: تحسين ظروف العمل المادية

- تطوير البنية التحتية: تحسين وتجديد المكاتب، المعامل، والقاعات الدراسية بما يتناسب مع احتياجات العمل.
- توفير الوسائل التكنولوجية: إتاحة الأدوات التقنية الحديثة لتسهيل العملية التعليمية والبحثية.
- بيئة عمل داعمة: تهيئة أماكن مخصصة للراحة والخدمات الاجتماعية داخل الجامعة.
- تعزيز السلامة المهنية: التأكد من تطبيق معايير السلامة في المباني والمرافق الجامعية.

رابعاً: مراجعة سياسات الأجور والمكافآت

- إعادة هيكلة نظام الأجور :ضمان تناسب الأجور مع الجهد المبذول والمستوى الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس.
- نظام مكافآت تحفيزية :تصميم حوافز مالية للتميز في التدريس والبحث وخدمة المجتمع.
- بدلات إضافية :تقديم بدلات مخصصة للعمل الإضافي، الإشراف على الرسائل العلمية، أو المشاريع البحثية.
- شفافية مالية :توضيح سياسات الأجور والمكافآت بشكل دوري لأعضاء هيئة التدريس.

خامساً: آليات تعزيز الالتزام التنظيمي

- تعزيز الولاء المؤسسي :تنظيم فعاليات وأنشطة لتعزيز الروح الجماعية والانتماء بين أعضاء هيئة التدريس.
- التحفيز المعنوي :تشجيع الإبداع والابتكار عبر تقديم جوائز تكريمية وشهادات تقدير.
- التوازن بين العمل والحياة :تفعيل مبادرات لدعم الجانب الشخصي والاجتماعي لأعضاء هيئة التدريس.
- المتابعة والتقييم :إنشاء نظام تقييم دوري لقياس مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس عن جودة الحياة الوظيفية وتأثيرها على الالتزام التنظيمي.

المراجع:

- إبراهيم ،أبوآمنه محمد مختار،(٢٠٢٣) اثر جودة حياة العمل على سلوك المواطنة التنظيمية للعاملين بالجامعات السعودي، مجلة العلوم الانسانية لجامعة أم البواقي، المجلد ١٠، العدد ١، الصفحات ٤٥٦-٥٧٣
- إسماعيل ، إيناس أحمد ، دور استخدام استراتيجيات إدارة الصراع في تحقيق جودة حياة العمل بالتطبيق على شركة المقاولون العرب، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، العدد(٣)، ٢٠١٧م، ص٣٠٦.
- المالكي، فهد بن عبدالرحمن. (٢٠٢٢) مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جدة.مجلة العلوم التربوية والنفسية، مج٢٣، ع١، 233
- الراشدية ، آمنة بنت محمد بن ناصر، جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها ببعض المتغيرات: دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس بجامعة السلطان قابوس ،مجلة كلية التربية جامعة اسبوط ، المجلد الأربعون -العدد الأول - يناير ٢٠٢٤م
- جمعة ، أحمد جمعة عبدالحكيم ، مكونات الذكاء الانفعالي وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الابتدائية: دراسة وصفية، مجلة البحث العلمي في التربية، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، جامعة عين شمس، العدد(١٨)، المجلد(٩)، ٢٠١٧م
- حسين ايناس علاء الدين محمد ، العدالة التنظيمية وأثرها على الالتزام التنظيمي: اختبار الدور الوسيط للرضا الوظيفي - دراسة تطبيقية على مصلحة الضرائب المصرية ، مجلة العلوم التجارية ، لمجلد ٣، العدد ٨يناير ٢٠٢٤
- الخليوي، لينا بنت سليمان علي. (٢٠٢٣). جودة الحياة الوظيفية لشاغلي الوظائف الإدارية المساعدة : دراسة حالة على جامعة الملك سعود بالرياض.مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، مج٢٣، ع١٤ ٢٧٧
- الدمرداش ،أحمد محمد ، جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي، ط١، (القاهرة: دار الحكمة للطباعة والنشر والتوزيع، ٢٠١٨م
- السيد ،فضل. (٢٠٢٣). أثر جودة حياة العمل على سلوك المواطنة لتتظيمية: دراسة على أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية.مجلة العلوم الإنسانية، مج١٠، ع١،
- الشبكي ، مجدي على العبد ، جودة حياة العمل بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة الدقهلية: دراسة ميدانية، مجلة تطوير الأداء الجامعي، جامعة المنصورة، المجلد(١٣)، العدد(١)، يونيو ٢٠٢١م.

شريف, عبدالله سليمان، جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي التربية جامعة عين شمس، وجامعة الملك سعود، مجلة الإدارة التربوية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، السنة(٣)، العدد(٩)، يونيو ٢٠١٦م

الشهري، مريم بنت محمد فضل. (٢٠٢١). جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريات في جامعة الأمير سلطان بالرياض.مجلة كلية التربية، مج، ٣٢، ع، ١٢٧، ٢٧١ - ٢٩٤.

صويص ,محمد إبراهيم كامل ، واقع جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الرضا الوظيفي: دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، كلية التجارة بالإسماعيلية، جامعة قناة السويس، المجلد(٩)، العدد(٢)، ٢٠١٨م.

عبدالستار ,محروس عبدالستار فايد، القيادة الخادمة مدخل لتحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملين بالمدارس الحكومية في محافظة الفيوم، دراسات تربوية واجتماعية، كلية التربية، جامعة حلوان، المجلد(٢٦)، العدد(٢)، فبراير ٢٠٢٠م،

العصيمي ,جزاء عبيد (٢٠٢٣) ، جودة الحياة الوظيفية والدافعية للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل بالمملكة العربية السعودية .مجلة العلوم التربوية والنفسية، العدد ١.

العنزي , سعد على ، أحمد على صالح، إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال، (عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، ٢٠٠٩م)

الغامدي، منال بنت أحمد بن عبدالرحمن. (٢٠٢٣). مؤشرات السعادة المؤسسية لجودة الحياة الوظيفية في جامعة أم القرى.مجلة العلوم التربوية، مج، ٩، ع، ٣، ٦٢٩

الفقي ,مصطفى محمد أحمد ، محمد، أبو الحمد سيد أحمد زيدان، استراتيجية مقترحة لتحسين جودة الحياة الوظيفية للأخصائي الاجتماعي بالمجال المدرسي في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠ م، مجلة التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد(١٨٩)، الجزء(٥)، يناير ٢٠٢١م،

كامل ,محمود عبدالرحمن، غزالي ، أحمد جمال ، دور إدارة استمرارية الأعمال في تحسين جودة الحياة الوظيفية-مدخل تحسين الإدارة، المؤتمر السنوي الحادي والعشرون، بعنوان: جودة الحياة في مصر بين الواقع والمأمون، كلية تجارة، جامعة عين شمن، ديسمبر ٢٠١٦م

الحلياني , سلطان حميد عبدالحميد ، واقع الالتزام التنظيمي لدى الموظفين الإداريين في إدارة التربية والتعليم بمكة المكرمة من وجهة نظر القيادات التربوية ، مجلة كلية التربية ، جامعة اسيوط ، مجلد ٣٧ ، ٢٠٢١ م

- محمد , سحر محمد علي ، تصور مقترح لتفعيل دور نقابة المهن التعليمية بمحافظة الفيوم: في ضوء مؤشرات جودة الحياة الوظيفية، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، كلية التربية، جامعة الفيوم، العدد(١٦)، الجزء(٥)، يوليو ٢٠٢٢ م
- محمود، أيسم سعد محمدي. "جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس بالجامعة."بحوث في التربية النوعية ع٣٧ (٢٠٢٠):
- مرداسي، شوقي، و سامية معتوق. "أثر جودة حياة العمل على الأنا الوظيفي: دراسة قياسية لعينة من أساتذة جامعة أم البواقي."مجلة المنهل الإقتصادي مج٥، ع ١٤ ، ٢٠٢٢ م
- منصور ،منار منصور أحمد ، مدخل التماثل التنظيمي ودوره في تحقيق جودة الحياة الوظيفية لمعلمي التعليم العام بمحافظة الدقهلية، مجلة كلية التربية، جامعة دمياط، المجلد(٣٨)، العدد(٨٤)، الجزء(١)، يناير ٢٠٢٣ م.
- اليوسف، خلود بنت سعد بن عبدالعزيز . (٢٠٢٢). مؤشرات جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة أم القرى.مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية، مج١٤، ع ٢، ٤٨ -
- Bland, C. J., Center, B. A., Finstad, D. A., Risbey, K. R., & Staples, J. G. (2005). A theoretical, practical, predictive model of faculty and department research productivity. *Academic Medicine*, 80(3), 225-237.
- Bland, C. J., Weber-Main, A. M., Lund, S. M., & Finstad, D. A. (2006). The research-productive department: Strategies from departments that excel. *Anker Publishing Company, Inc*.
- Carole, Drucker-Godard., Thierry, Fouque., Mathilde, Gollety., Alice, Le, Flanchec. (2015). Career Plateauing, Job Satisfaction and Commitment of Scholars in French Universities. Public Organization Review, doi: 10.1007/S11115-014-0280-0
- Cawyer, C. S., Simonds, C. J., & Davis, S. (2002). Mentoring to facilitate socialization: The case of the new faculty member. *International Journal of Qualitative Studies in Education*, 15(2), 225-242.
- Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. Journal of Management, 25(3), 357-384.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Diva, Ester, Okazaki, Rowe., Antonio, Virgílio, Bittencourt, Bastos., Ana, Paula, Moreno, Pinho. (2011). Comprometimento e Entrincheiramento na Carreira: um Estudo de suas Influências no Esforço Instrucional do Docente do Ensino Superior. RAC: Revista de Administração Contemporânea, doi: 10.1590/S1415-65552011000600002

- Dolores, T., Quiambao. (2023). Predictors of Organizational Commitment among Higher Education Institutions Faculty: Towards A Framework to Enhance Faculty Commitment. *International Journal of Multidisciplinary*, 4(6):2101-2116. doi: 10.11594/ijmaber.04.06.33
- Hailemariam, Gebremichael. (2013). Job satisfaction and organizational commitment between academic staff and supporting staff (wolaita sodo university -ethiopia as a case). *The Far East Journal of Psychology and Business* ,
- Ibrahim, M., Saleem, K., & Jehangir, M. (2023). The Nexus between Quality of Work Life and Organizational Commitment: The Mediating Role of Supportive Leadership. *Global Economics Review*.
https://doi.org/10.31703/ger.2023(viii-ii).07.
- Jaros, S. (2007). Meyer and Allen model of organizational commitment: How can it be improved? *Journal of Managerial Psychology*, 22(6), 616-629.
- Johnsrud, L. K., & Rosser, V. J. (2002). Faculty members' morale and their intention to leave: A multilevel explanation. **The Journal of Higher Education**, 73(4), 518-542.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2001). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., Stanley, L. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52.
- Meyer, J.P., and Alen, N.J., and Hers covitch, (2001) , Commitment in the work place : To ward A general Model, *Human Resource management Review*, Vol. 11, pp:299-326
- Mirzaei-Alavijeh, M., & Jalilian, F. (2024). Organizational Commitment in Kermanshah University of Medical Sciences Faculty Members. *Educational Research in Medical Sciences*.
https://doi.org/10.5812/erms-138564.
- Noushin, Kamali, Sajjad., Badri, Abbasi. (2014). Studying the Relationship between Quality of work life and Organizational Commitment .
- Nuevo, A. (2023). Quality of Work Life and Organizational Commitment of Employees. *Journal of Social Responsibility, Tourism and Hospitality*.
https://doi.org/10.55529/jsrth.33.33.44.
- Pallavi Dutta , Dimpny Mahanta, Quality of work life and employee engagement of school teachers of Assam, *International Journal of Health Sciences*, Vol .(6), No. (58), 2022.
- Pallavi P. Kulkarni, A literature review on Training Development and Quality of work life, *International Refereed Research Journal*, Vol.(IV), No.(2), April 2013,P138.

- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Rosser, V. J. (2004). Faculty members' intentions to leave: A national study on their worklife and satisfaction. **Research in Higher Education**, 45(3), 285-309.
- S.G.A., Smeenk., Christine, Teelken., Rob, Eisinga., Hans, Doorewaard. (2008). An International Comparison of the Effects of HRM Practices and Organizational Commitment on Quality of Job Performances among European .
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.
- Shaquela D. Sollano, The Lyndon A. Quines , Mediating Effect of Normative Commitment on the Relationship Between Ethical Climate and Quality of Work Life Among Public Elementary School Teachers, *American Journal of Multidisciplinary Research and Innovation (AJMRI)*, Vol. (1), No. (4), 2022.
- Shi, Shu., Ying, Wang., Haiying, Kang., Chia-Huei, Wu., Pia, Arenius. (2022). Understanding the role of job quality in the association of employees' career change to self-employment and job satisfaction. *Personnel Review*, 52(1):288-303. doi: 10.1108/pr-03-2021-0212
- Tian, X., Chalomklang, C., Chen, X., Pathak, S., & Swatdikun, T. (2024). Unveiling the Impact of Quality of Work Life on Organizational Commitment: Insights from a Research Academy Managers in China. *KnE Social Sciences*. <https://doi.org/10.18502/kss.v9i20.16531>.
- Umbach, P. D., & Wawrzynski, M. R. (2005). Faculty do matter: The role of college faculty in student learning and engagement. **Research in Higher Education**, 46(2), 153-184.
- Warr, P. (2007). *Work, happiness, and unfappiness*. Psychology Press.
- Zarkasyi, M. (2024). Organizational Commitment of the Millennial Generation Workforce in Indonesian Higher Education: Systematic Literature Review. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v16i2.5151>.
- Narni, Navya. (2024). A Study On Quality Of Work Life. *International Journal of Progressive Research in Engineering Management and Science*, doi: 10.58257/ijprems35054