



جامعة قاصدي مرباح ورقلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية

علاقة جودة الحياة الوظيفية بالاستغراق الوظيفي
"دراسة ميدانية على عينة من أساتذة جامعة الوادي"

رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم النفس العمل والتنظيم

إشراف الأستاذ:

محمد الساسي الشايب

إعداد الطالب:

عمار بن محمد العيد حمامة

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
أ.د. منصور بن زاهي	أستاذ التعليم العالي	جامعة قاصدي مرباح ورقلة	رئيسا
أ.د. محمد الساسي الشايب	أستاذ التعليم العالي	جامعة قاصدي مرباح ورقلة	مشرفا ومقررا
د. بوجمعة سلام	أستاذ محاضر – أ-	جامعة قاصدي مرباح ورقلة	مناقشا
د. شوقي ممادي	أستاذ محاضر – أ-	جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي	مناقشا
د. منصور بوبكر	أستاذ محاضر – أ-	جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي	مناقشا
د. رمضان عمومن	أستاذ محاضر – أ-	جامعة الأغواط	مناقشا

شكر وتقدير

الحمد لله على فضله وإحسانه، والشكر له على توفيقه وامتنانه، والصلاة والسلام على الرحمة المهداة والنعمة المسداة والسراج المنير، محمد بن عبد الله وعلى آله وأصحابه أجمعين.

يطيب لي أن أتقدم بجزيل الشكر وعظيم الامتنان إلى كل من كان له الفضل بعد الله سبحانه وتعالى في إتمام هذا البحث.

وأخص بالشكر الأستاذ الدكتور/ محمد الساسي الشايب الذي قبل الإشراف على هذا البحث والذي غمرني بكرمه، وبفيض علمه وكثير نصحه وجميل صبره. كما أتقدم بخالص الشكر لجميع الأساتذة كل باسمه ومكانته الرفيعة الذين ساهموا في تحكيم الاستبيان، وما كان لإرشاداتهم من فائدة ونفع كبيرين.

كما أتوجه بالشكر والتقدير لأعضاء لجنة المناقشة كل باسمه ومكانته السامية لتفضلهم بقبول مناقشة رسالتي.

وأتوجه بالشكر الجزيل والثناء الجميل للأساتذة الأفاضل: زياد رشيد وحمي سليم ومومن بكوش الجموعي على ما بذلوه من جهد في المعالجة الإحصائية لنتائج الدراسة بواسطة SPSS، والسيد العيد حمادي مفتش اللغة العربية على ما بذله من جهد في تصحيح هذه الأطروحة من الناحية اللغوية.

وأخيرا فالكمال لله وحده، وحسبي أنني حاولت واجتهدت فإن وفقت؛ فمن الله وإن كان هناك نقص أو تقصير فمن نفسي ومن الشيطان.

وما توفيتي إلا بالله عليه توكلت وهو رب العرش العظيم

عمار بن محمد العيد حمامه

ملخص الدراسة:

تهدف الدراسة إلى معرفة أثر جودة الحياة الوظيفية على الاستغراق الوظيفي لدى أساتذة جامعة الوادي، كما هدفت إلى معرفة أثر كل من الجنس والرتبة الأكاديمية والأقدمية في العمل على جودة الحياة الوظيفية.

وللتحقق من فرضيات الدراسة، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم أسلوب المسح الشامل لجميع مجتمع الدراسة والذي تكون من 776 أستاذاً وأستاذة. وقد استعمل الباحث استبيان جودة الحياة الوظيفية الذي أعده خصيصاً لهذه الدراسة واستبيان الاستغراق الوظيفي (الساعدي وعكار، 2015)، ومن بين 776 استبياناً التي وزعت، استرجع الباحث 351، أي ما نسبته (45.10%).

وبعد تطبيق الاستبيان تم تحليل البيانات باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS. وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- دلّ معامل الارتباط (R^2) على قوة المتغيرات : أبعاد جودة الحياة الوظيفية مجتمعة ومجالات كل من الجوانب التنظيمية، وبيئة العمل المادية والمعنوية، وجوانب التحفيز في التنبؤ بالاستغراق الوظيفي.

- كشفت الدراسة عن عدم وجود فروق بين الأساتذة في تقديرهم لتوافر جودة الحياة الوظيفية بالجامعة تبعا لمتغيرات كل من الجنس ومدة الخدمة والرتبة الأكاديمية.

- كما كشفت الدراسة عن عدم وجود فروق بين الأساتذة في تقديرهم لمستوى الاستغراق الوظيفي بالجامعة تبعا لمتغيرات كل من الجنس ومدة الخدمة والرتبة الأكاديمية.

بناء على النتائج المتوصل إليها تم وضع مجموعة من التوصيات التي تخدم موضوع البحث وتحدد المساهمات العلمية للبحث.

Résumé de l'étude:

L'étude a pour but de connaître l'impact de la qualité de vie au travail sur l'implication au travail chez les enseignants de l'Université d'El-Oued. Il visait également à connaître l'impact du genre, du grade (rang) académique et de l'ancienneté dans le travail sur la qualité de vie au travail et sur l'implication au travail.

Pour tester les hypothèses de l'étude, le chercheur a utilisé la méthode descriptive analytique et a utilisé la méthode du recensement complet de la communauté de l'étude, qui se compose de 776 enseignant(es).

Le chercheur a utilisé le questionnaire de qualité de vie au travail qu'il a préparé spécifiquement pour cette étude et le questionnaire d'implication au travail de (Saadi et Akkar, 2015). Sur les 776 questionnaires distribués, le chercheur a récupéré 351, c'est-à-dire (45.23 %).

Après la récupération des questionnaires, les données ont été analysées à l'aide du programme d'analyse statistique SPSS 21.

L'étude a atteint les résultats suivants:

- Le coefficient de corrélation (R^2) a indiqué la force des variables: les dimensions combinées de la qualité au travail, des aspects organisationnels, l'environnement de travail physique et moral et les aspects de la motivation dans la prédiction sur l'implication au travail.
- L'étude a révélé qu'il n'y a pas de différences entre les enseignants dans leur évaluation de la qualité de vie au travail à l'université en fonction des variables de genre, grade académique et ancienneté dans le travail.
- Comme il a révélé qu'il n'y a pas de différences entre les enseignants dans leur évaluation du niveau de l'implication au travail en fonction des variables de genre, grade académique et ancienneté au poste.

Sur la base des résultats obtenus, un ensemble de recommandations ont été mises en place pour servir les objectifs de la recherche et déterminer ses contributions scientifiques.

Abstract:

this study aims to know the impact of the quality of life at work on job involvement among teachers of El Oued University. It also aims to identify the effect of gender, academic rank and seniority on the quality of life at work and job involvement.

To investigate the hypothesis of the study, the researcher used descriptive analytical method using census survey of the entire study population members, which consisted of 776 male and female professors.

The researcher administered a quality of life questionnaire specifically designed for this study and the questionnaire of job involvement (Saadi & Akkar, 2015). Of the 776 distributed questionnaires, the researcher recovered 351 (45.23%).

After the application of questionnaires, data were analyzed using SPSS. The study concluded the following results:

- Correlation coefficient (R^2) indicated the strength of variables: all the dimensions of the quality of working life and dimensions of the organizational aspects, the physical and moral working environment, and aspects of motivation in the prediction of job involvement.
- The study also revealed that there were no differences among the teachers in their assessment of the availability of the quality of life at work according to gender, seniority and academic rank.
- The study detected that there were no differences among the teachers in their assessment of the level of job involvement in the university according to gender, seniority and academic rank.

Based on the findings, a set of recommendations were put in place to serve the purpose of the research and determine the scientific contributions of the research.

قائمة المحتويات:

الموضوع	الصفحة
شكر وعرفان.	أ
ملخص الدراسة باللغة العربية	ب
ملخص الدراسة باللغة الأجنبية	ت
قائمة المحتويات	ث
قائمة الجداول	ح
قائمة الاشكال	ر
المقدمة	ض
الفصل الأول: تقديم الدراسة	
1- مشكلة الدراسة.	02
2- تساؤلات الدراسة.	06
3- فرضيات الدراسة.	06
4- أهمية الدراسة.	07
5- أهداف الدراسة.	08
6- التعريف الإجرائي لمتغيرات الدراسة.	08
7- حدود الدراسة.	09
الفصل الثاني: جودة الحياة الوظيفية	
تمهيد.	11
1- مفهوم جودة الحياة الوظيفية.	11
2- أبعاد جودة الحياة الوظيفية.	13
3- أهداف جودة الحياة الوظيفية.	39
4- عوائق تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية.	40
5- قياس جودة الحياة الوظيفية.	41
خلاصة الفصل	44
الفصل الثالث: الاستغراق الوظيفي	

46	• تمهيد:
46	1- مفهوم الاستغراق الوظيفي.
50	2- أبعاد الاستغراق الوظيفي.
50	3- أهمية الاستغراق الوظيفي.
52	4- خصائص الاستغراق الوظيفي.
52	5- نظريات الاستغراق الوظيفي.
57	6- العوامل المؤثرة في الاستغراق الوظيفي.
60	7- الاستغراق الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات.
61	8- قياس الاستغراق الوظيفي.
62	• خلاصة الفصل
الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية	
64	• تمهيد
64	1- منهج الدراسة
64	2- عينة الدراسة
67	3- أدوات جمع البيانات
74	4- الأساليب الإحصائية المعتمدة
74	خلاصة الفصل
الفصل الخامس: عرض وتفسير نتائج الدراسة	
76	• تمهيد:
76	1- تحليل فقرات الاستبيان.
112	2- عرض وتفسير نتائج الفرضية الأولى
118	3- عرض وتفسير نتائج الفرضية الثانية
125	4- عرض وتفسير نتائج الفرضية الثالثة
132	5- عرض وتفسير نتائج الفرضية الرابعة
138	6- عرض وتفسير نتائج الفرضية الخامسة
142	• خلاصة عامة واقتراحات للدراسة

143	• المراجع
156	• الملاحق

قائمة الجداول

رقم	الجدول	الصفحة
1	تعريف جودة الحياة الوظيفية.	12
2	يوضح أبعاد جودة الحياة الوظيفية كما حددتها بعض الدراسات.	13
3	تعريف الاستغراق الوظيفي	48
4	يوضح أبعاد الاستغراق الوظيفي كما حددتها بعض الدراسات	50
5	يوضح أبعاد وخصائص الاستغراق الوظيفي	56
6	يوضح الفرق بين الاستغراق الوظيفي والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي	61
7	العدد الإجمالي للأساتذة الجامعيين حسب الكليات.	64
8	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب جنسهم.	64
9	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب أقدميتهم في التدريس.	65
10	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب رتبته الأكاديمية.	65
11	يوضح توزيع فقرات استبيان جودة الحياة الوظيفية على الأبعاد.	66
12	يوضح توزيع فقرات استبيان الاستغراق الوظيفي على الأبعاد	66
13	يوضح مفتاح تصحيح الأداة	67
14	يوضح معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال أبعاد جودة الحياة الوظيفية المرتبطة بالجوانب التنظيمية والدرجة الكلية للمجال.	67
15	يوضح معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال أبعاد جودة الحياة الوظيفية المرتبطة ببيئة العمل المادية والمعنوية والدرجة الكلية للمجال.	68
16	يوضح معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال أبعاد جودة الحياة الوظيفية المرتبطة بجوانب التحفيز والدرجة الكلية للمجال.	68
17	يوضح معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة ودرجة البعد التي تنتمي إليها من أبعاد اختبار الاستغراق الوظيفي في صورته الأصلية.	69

18	يوضح معاملات ارتباط كل بعد من أبعاد الاختبار بالأبعاد الأخرى وكذلك مع الدرجة الكلية.	70
19	يوضح نتائج اختبار (t.test) للتحقق من صدق المقارنة الطرفية	70
20	يوضح معامل ثبات مقياس جودة الحياة الوظيفية بطريقة ألفا - كرونباخ.	71
21	يوضح معامل ثبات مقياس جودة الحياة الوظيفية بطريقة التجزئة النصفية.	72
22	يوضح معامل ثبات مقياس الاستغراق الوظيفي ألفا - كرونباخ.	72
23	يوضح معامل ثبات مقياس الاستغراق الوظيفي بطريقة التجزئة النصفية.	72
24	يوضح المتوسط الحسابي والقيمة الاحتمالية لكل فقرة من فقرات بعد "المشاركة في اتخاذ القرارات"	77
25	يوضح المتوسط الحسابي والقيمة الاحتمالية لكل فقرة من فقرات بعد "الاستقرار والأمان الوظيفي"	79
26	يوضح المتوسط الحسابي والقيمة الاحتمالية لكل فقرة من فقرات بعد "برامج التدريب والتنمية المهنية"	81
27	يوضح المتوسط الحسابي والقيمة الاحتمالية لكل فقرة من فقرات بعد "الالتزام التنظيمي"	83
28	يوضح المتوسط الحسابي والقيمة الاحتمالية لكل فقرة من فقرات بعد "التعاون بين الإدارة والنقابات العمالية"	85
29	يوضح المتوسط الحسابي والقيمة الاحتمالية لكل بعد من أبعاد محور "العوامل التنظيمية".	87
30	يوضح المتوسط الحسابي والقيمة الاحتمالية لكل فقرة من فقرات بعد "الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل".	89
31	يوضح المتوسط الحسابي والقيمة الاحتمالية لكل فقرة من فقرات بعد "التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية".	91
32	يوضح المتوسط الحسابي والقيمة الاحتمالية لكل فقرة من فقرات بعد "جماعات العمل".	93
33	يوضح المتوسط الحسابي والقيمة الاحتمالية لكل بعد من أبعاد محور "بيئة العمل المادية والمعنوية".	95

34	يوضح المتوسط الحسابي والقيمة الاحتمالية لكل فقرة من فقرات بعد "الأجور والمكافآت المالية".	96
35	يوضح المتوسط الحسابي والقيمة الاحتمالية لكل فقرة من فقرات بعد "فرص الترقى والتقدم الوظيفي".	99
36	يوضح المتوسط الحسابي والقيمة الاحتمالية لكل بعد من أبعاد محور "جوانب التحفيز".	101
37	يوضح المتوسط الحسابي والقيمة الاحتمالية للأبعاد الرئيسية الثلاثة لمقياس جودة الحياة الوظيفية.	102
38	يوضح الترتيب والمتوسط الحسابي والقيمة الاحتمالية للأبعاد الفرعية العشرة لجودة الحياة الوظيفية.	103
39	يوضح المتوسط الحسابي والقيمة الاحتمالية لكل فقرة من فقرات بعد "الاستغراق الجسدي".	104
40	يوضح المتوسط الحسابي والقيمة الاحتمالية لكل فقرة من فقرات بعد "الاستغراق الشعوري".	106
41	يوضح المتوسط الحسابي والقيمة الاحتمالية لكل فقرة من فقرات بعد "الاستغراق الإدراكي".	108
42	يوضح المتوسط الحسابي والقيمة الاحتمالية لكل فقرة من فقرات بعد "الاستغراق المعرفي / الذهني".	110
43	يوضح المتوسط الحسابي والقيمة الاحتمالية لكل فقرة من فقرات بعد "الاستغراق التنظيمي".	112
44	يوضح المتوسط الحسابي والقيمة الاحتمالية لكل بعد من أبعاد بعد " الاستغراق الوظيفي".	114
45	يوضح الترتيب و المتوسط الحسابي والقيمة الاحتمالية لجميع أبعاد مقياس الاستغراق الوظيفي.	115
46	يوضح ملخص نتائج تحليل الانحدار البسيط لعينة الدراسة الخاص بالفرضية الأولى.	116
47	يوضح نتائج تحليل التباين لأثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية على الاستغراق الوظيفي.	116
48	يوضح معادلة خط الانحدار لتأثير أبعاد جودة الحياة الوظيفية على الاستغراق الوظيفي.	117

49	يوضح ملخص نتائج تحليل الانحدار البسيط لعينة الدراسة الخاص بالفرضية الثانية.	121
50	يوضح نتائج تحليل التباين لأثر الجوانب التنظيمية على الاستغراق الوظيفي.	122
51	يوضح معادلة خط الانحدار لتأثير الجوانب التنظيمية على الاستغراق الوظيفي.	123
52	يوضح ملخص نتائج تحليل الانحدار البسيط لعينة الدراسة الخاص بالفرضية الثالثة.	128
53	يوضح نتائج تحليل التباين لأثر بيئة العمل المادية والمعنوية على الاستغراق الوظيفي.	128
54	يوضح معادلة خط الانحدار لتأثير بيئة العمل المادية والمعنوية على الاستغراق الوظيفي.	129
55	يوضح ملخص نتائج تحليل الانحدار البسيط لعينة الدراسة الخاص بالفرضية الرابعة.	134
56	يوضح نتائج تحليل التباين لأثر جوانب التحفيز على الاستغراق الوظيفي.	135
57	يوضح معادلة خط الانحدار لتأثير جوانب التحفيز على الاستغراق الوظيفي.	135
58	يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مقياس جودة الحياة الوظيفية.	139
59	يوضح نتائج اختبار ليفين (Leven's Test) للتجانس بين المجتمعات.	140
60	يوضح نتائج تحليل التباين الثلاثي للتفاعل بين متغيرات (الجنس والرتبة الأكاديمية ومدة الخدمة).	140
61	يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مقياس الاستغراق الوظيفي.	145
62	يوضح نتائج اختبار ليفين (Leven's Test) للتجانس بين المجتمعات.	145
63	يوضح تحليل التباين الثلاثي للتفاعل بين متغيرات (الجنس والرتبة الأكاديمية ومدة الخدمة).	146

قائمة الاشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
1	طبيعة العوامل المؤثرة في تحقيق الموازنة بين الحياة العملية والخاصة حسب دراسة "أليسون".	32
2	نظرية التوقع	53
3	نموذج الاستغراق الوظيفي حسب نظرية التكامل	53
4	نظرية المدخل السببي	55
5	نموذج متعدد الأبعاد للاستغراق الوظيفي	57
6	لوحة انتشار القيم المعيارية المتنبأ بها مع القيم المعيارية للخطأ (الفرضية الأولى)	-115 116
7	لوحة انتشار القيم المعيارية المتنبأ بها مع القيم المعيارية للخطأ (الفرضية الثانية)	-122 123
8	لوحة انتشار القيم المعيارية المتنبأ بها مع القيم المعيارية للخطأ (الفرضية الثالثة)	-128 130
9	لوحة انتشار القيم المعيارية المتنبأ بها مع القيم المعيارية للخطأ (الفرضية الرابعة)	-135 136

قائمة الملاحق

الصفحة	الملحق	رقم
169	قائمة الأساتذة المحكمين	1
179-170	استبيان الدراسة في صورته الأولى	2
187-180	استبيان الدراسة في صورته النهائية	3
187	نتائج صدق الاتساق الداخلي لاستبيان جودة الحياة الوظيفية.	4
188	نتائج صدق الاتساق الداخلي لاستبيان الاستغراق الوظيفي.	5
189	نتائج صدق المقارنة الطرفية.	6
190	نتائج الثبات بطريقة ألفا كرونباخ لاستبيان جودة الحياة الوظيفية	7
190	نتائج الثبات بالتجزئة النصفية لمقياس جودة الحياة الوظيفية.	8
191	نتائج الثبات بطريقة ألفا كرونباخ لاستبيان الاستغراق الوظيفي	9
191	نتائج الثبات بالتجزئة النصفية لمقياس الاستغراق الوظيفي.	10
196-192	نتائج تحليل استبيان جودة الحياة الوظيفية.	11
199-197	نتائج تحليل استبيان الاستغراق الوظيفي.	12
199	نتائج الفرضية الأولى.	13
200	نتائج الفرضية الثانية	14
201	نتائج الفرضية الثالثة	15
201	نتائج الفرضية الرابعة.	16
204-202	نتائج الفرضية الخامسة.	17

206-204	نتائج الفرضية السادسة.	18
---------	------------------------	----

مقدمة:

يعتبر العنصر البشري أحد أهم المؤثرات القوية والفاعلة التي تقوم عليها الميزة التنافسية لأغلب المؤسسات، ولكون نجاح أي مؤسسة مرهون بإنتاجية المورد البشري، لذا وجب على القائمين على هذه المؤسسات ومنها الجامعات الاهتمام بكفاءة ومهارات الموارد البشرية للارتقاء بهذه المؤسسات، ولتحقيق ذلك يجب على إدارة الموارد البشرية توفير حياة وظيفية مناسبة وجيدة للعاملين بها.

تعد جودة الحياة الوظيفية من القضايا الإدارية التي احتلت مكانة متميزة في أدبيات إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، نظرا لكونها مفهوماً يحتوي على العديد من العناصر التي تمس أداء المؤسسات مباشرة وتؤثر عليها، وهذا المفهوم رغم أنه يبدو مقتصرًا على البيئة المباشرة للعمل إلا أنه يمس أيضا الحياة الشخصية للعاملين والتي إن لم يتم مراعاتها والاهتمام بها فإنها قطعاً تؤثر سلباً على أداء العاملين ومن ثم على أداء المؤسسات التي يعملون بها. (جاد الرب، 2008 : 240)

يهتم موضوع جودة الحياة الوظيفية بدراسة وتحليل المكونات والأساليب التي تستند إليها الإدارة في المنظمات بقصد توفير حياة وظيفية أفضل للعاملين بما يسهم في رفع أداء المنظمة ويحقق إشباع حاجاتهم ورغباتهم (ماهر، 1999). فكلما تميزت بيئة العمل بالقبول والرضا من العاملين ساهم ذلك في جعل الأفراد مستغرقين بشكل كامل في وظائفهم بما يؤدي في النهاية للحصول على أداء أفضل. (Chiu & Shiou Lu , 2003) .

وبعد الاستغراق الوظيفي كأحد أهم المتغيرات المعبرة عن طبيعة ومستوى تفاعل الفرد مع بيئة عمله بصورة عامة ومع وظيفته بصفة خاصة من خلال ارتباطه الواضح وتأثيره على عدد من المتغيرات الهامة الأخرى مثل معدل دوران العمل، ومعدل الغياب، والالتزام التنظيمي، وتأثره بعدد آخر من المتغيرات مثل الرضا الوظيفي، والدعم التنظيمي المدرك، والثقافة والقيم التنظيمية، وتمكين العاملين. حيث يرى كل من (Azeem, 2010; Mohsen et al, 2011; HO, Chin Chin, 2006) بأن العاملين ذوي الرضا والالتزام المرتفعين

والاستغراق التنظيمي يؤدون أعمالهم بشكل أفضل وأكثر تميزاً من غيرهم من العاملين من ذوي الرضا والاستغراق المنخفض.

ويعبر الاستغراق الوظيفي بصورة عامة عن مدى الدور الهام الذي تلعبه الوظيفة في حياة الفرد من جهة، ومدى استعداد ذلك الفرد للحفاظ على تلك الوظيفة، وبذل أقصى الجهود للوفاء بمتطلباتها من جهة ثانية (لوحدي، 2014: 52).

ومن هذا المنطلق، ستحاول الدراسة الحالية معرفة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والاستغراق الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي بجامعة الوادي، وقد احتوت على خمسة فصول؛ وهي كالآتي:

تضمن الفصل الأول تحديداً لمشكلة الدراسة وتساؤلاتها وفرضياتها، بعدها تم عرض أهمية الدراسة والأهداف التي تسعى لتحقيقها، كما عرض التعريف بالمتغيرات المستخدمة في هذه الدراسة.

أما الفصل الثاني فقد تم التطرق فيه إلى جودة الحياة الوظيفية بأبعادها العشرة؛ والمتمثلة في: المشاركة في اتخاذ القرارات، الاستقرار والأمان الوظيفي، برامج التدريب والتنمية المهنية، الالتزام التنظيمي، التعاون بين الإدارة والنقابات العمالية، الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل، التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية، جماعات العمل الأجور والمكافآت المالية، وفرص الترقى والتقدم الوظيفي؛ وتضمن الفصل الثالث المتغير التابع الاستغراق الوظيفي بأبعاده الخمسة؛ وهي: الاستغراق الجسدي، الاستغراق الشعوري، الاستغراق الإدراكي، الاستغراق المعرفي (الذهني)، والاستغراق التنظيمي

أما الفصل الرابع فتضمن الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية بدءاً بتحديد المنهج المستخدم في الدراسة، ثم ضبط حدودها ووصف عينة الدراسة، بالإضافة إلى الأدوات المستخدمة لجمع البيانات، وكذا الأساليب المعتمدة في المعالجة الإحصائية للبيانات المتحصل عليها قصد التوصل إلى نتائج تعرض وتفسر في الفصول اللاحقة.

أما الفصل الخامس والأخير، فقد تضمن عرض النتائج المتوصل إليها بغية تحليلها والتعليق على مدى تحقيقها لفرضيات الدراسة القائمة، ومن ثم تفسير النتائج المتوصل إليها في الدراسة الأساسية، وذلك على ضوء نتائج دراسات سابقة وخلفية نظرية مسبقة؛ والتي على أساسها وعلى ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة أدرجت بعض الاقتراحات التي قد تهم أي باحث قصد مواصلة البحث في الموضوع لتوسيع وتعميم نتائجه، بما يحقق الفائدة لإدارة المؤسسات الخدمية وخاصة التعليمية منها.

المفصل الأول

تقديم الدراسة

- 1- مشكلة الدراسة.
- 2- تساؤلات الدراسة.
- 3- فرضيات الدراسة.
- 4- أهمية الدراسة.
- 5- أهداف الدراسة.
- 6- التعريف الإجرائي لمتغيرات الدراسة.
- 7- حدود الدراسة.

1- مشكلة الدراسة:

أبدت العديد من منظمات الأعمال اهتماماً متزايداً بإدارة الموارد البشرية لأنها أدركت أن العامل هو جوهر وأساس نجاح العمل فيها، وبأنه المحرك الرئيس لتحقيق أهدافها. ويعد التعليم العالي أحد أهم مرتكزات التنمية البشرية، ذلك لأنه يتعلق بإعداد الكفاءات المتخصصة في مختلف مجالات الحياة، وبقدر جودة التعليم العالي (الجامعي) تكون جودة هذه الكفاءات (المخرجات التعليمية).

كما يعدّ التعليم العالي منظومة ترتبط بعدة عناصر منها الأساتذة والطلبة والمناهج وإدارات الجامعات وتتداخل كل هذه العناصر معاً، لتؤثر على نوعية جودة التعليم العالي سلباً أو إيجاباً وبقدر توافر متطلبات الجودة في كل هذه العناصر بقدر ما تتحقق جودة التعليم العالي. (الكبيسي، عبد الواحد، والكبيسي، راضي، والفلاحي، 2014: 215).

ويعتبر الأستاذ الجامعي أساساً من أسس البناء الجامعي، فدوره لا يقتصر على عملية التدريس وتوصيل المعلومات بطريقة صحيحة، بل تتعداه إلى القدرة على البحث العلمي في مجال تخصصه والتأليف والترجمة وتقديم خدمات للمجتمع من خلال المراكز والمؤسسات المتخصصة.

لذلك فمؤسسات التعليم العالي بحاجة إلى تأهيل كوادرها ودمج كثير من التكنولوجيا في ممارساتهم التربوية بالإضافة إلى تحفيز الأساتذة على استخدامها أيضاً في ممارساتهم التربوية عن طريق توفيرها لهم وتدريبهم على الخطوات الإجرائية للتعامل معها.

(الكبيسي وآخرون، 2014: 213)

كما يقع على عاتق الجامعة مسؤوليات كثيرة، يتكفل بتنفيذها الأساتذة، باعتبارهم الركيزة الأساسية التي يتم الاعتماد عليها لتحقيق وظائفها النبيلة والمتمثلة في الإعداد الأكاديمي والمهني والثقافي للطلاب، البحث العلمي، المشاركة في خدمة البيئة وتطوير المجتمع.

ولما كان أساتذة الجامعات هم حجر الزاوية في العملية التعليمية وأداة لتطوير التعليم الجامعي كان لزاماً الاهتمام بتطوير أدائهم من خلال عدة مجالات منها التنمية في مجال التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع ففي مجال التنمية المهنية، أوضحت عديد الدراسات أن جودة مخرجات التعليم الجامعي تتطلب جودة الأستاذ باعتباره عضواً فعالاً في تحقيق

الجودة، كما أكدت على أهمية الدور الذي تلعبه التنمية المهنية (التدريب، وتحقيق نظام عادل للأجور والمكافآت والحوافز) في رفع جودة الأساتذة.

ويحتاج الأستاذ الجامعي كأى إنسان للشعور بالأمان والاطمئنان في مكان عمله والاحترام والتقدير من قبل الزملاء والرؤساء، كما يحتاج إلى الاستقلال والاستقرار النفسي فريضاه عن عمله له أهمية بالغة؛ انطلاقاً من أنه يعدّ أساساً لبناء الأجيال القادمة، ويتوقف عليه نجاح العملية التعليمية بأكملها(علام، 2012: 246).

وتعتبر جودة الحياة الوظيفية من المفاهيم الحديثة في أدبيات إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، نظراً لكونها تهتم بالعديد من العناصر التي لها علاقة بأداء المؤسسات وكذلك بالحياة الشخصية للعاملين، ولكونها كذلك تتضمن تصوراتهم وإدراكهم لمستوى البيئة المادية والمعنوية للعمل والمؤسسة التي يعملون بها. وتتمثل تلك المكونات في مجموعة من العوامل من أهمها أنظمة الحوافز والمكافآت والأمن الوظيفي والمشاركة في صناعة القرارات والرضا الوظيفي... هذه العوامل إن لم يتم مراعاتها، قطعاً ستؤثر سلباً على أدائهم ومن ثم على الأداء الكلي للمؤسسات التي يعملون بها.(الدحودح، 2015)

فجودة الحياة الوظيفية تسهم بشكل كبير في تسهيل فرص التدريب للموظفين ورفع درجة الرضا الوظيفي لديهم، من خلال إيجاد بيئة عمل صحية وآمنة، وكذلك تنمية أداء العاملين إلى جانب تنمية الأداء الكلي للمنظمة، فبرامج جودة الحياة الوظيفية هي القوة الدافعة والرئيسة لأداء العاملين بالمنظمة وزيادة إنتاجية العمل في العديد من المنظمات الكبرى.

إن لجودة الحياة الوظيفية في الجامعات أهمية كبيرة، كون حصيلتها سواء أكانت ايجابية أم سلبية لها انعكاساتها الكبيرة على أعضاء هيئة التدريس، وكذلك جميع العاملين والطلبة في الجامعة، حيث أنهم يعملون ضمن منظومة واحدة، وما لذلك من تأثير على أكبر مؤسسات التعليم في المجتمع، ومن دون شك فإن الصيانة والحفاظ على أداء تلك الجامعات والعاملين فيها هو بمثابة هدف استراتيجي في أي دولة مهما كان مستوى تقدمها.

(جاد الرب، 2008: 244)

إن التركيز على جودة الحياة الأكاديمية لدى الأساتذة من أهم المجالات التي ينبغي الاهتمام بها؛ لما له من أهمية في تحسين مستوى الأداء، وزيادة فاعليتهم في تطوير أدائهم والذي ينعكس على قدراتهم في الإسهام في بناء شخصية الطلبة وتنميتها من جميع الجوانب

وتزويدهم بالمعارف، والمعلومات، والسلوكيات، الإيجابية والمهارات العلمية والعملية اللازمة لتأهيلهم ليصبحوا أعضاء فعالين في خدمة المجتمع.

وفي هذا الإطار يرى كل من (المصري والآغا، 2014) أن لتصميم وتنفيذ برامج جودة الحياة الأكاديمية أهدافاً عدة أهمها:

- تحقيق رضا الأكاديميين عن التكنولوجيا المستخدمة.
- تحقيق رضا الأكاديميين عن اللوائح والقوانين داخل الجامعات.
- تحقيق رضا الأكاديميين عن نظام الحوافز والمكافآت.
- تحقيق رضا الأكاديميين عن الأنظمة المالية والمعلوماتية والأكاديمية.
- تحقيق رضا الأكاديميين عن نظام التدريب والتنمية داخل الجامعة.
- تحقيق ولاء الأكاديميين للجامعة التي يعملون بها.
- تحقيق الأمان والاستقرار للأكاديميين داخل الجامعات.
- تحقيق الرضا للطلبة عن أداء الأكاديميين.
- تحقيق رضا المجتمع المحلي عن أداء الجامعات.
- تحقيق رضا التعليم العالي ومؤسسات الدول عن أداء الجامعات.

كما أن لجودة الحياة الوظيفية أثراً كبيراً في تنمية وتعزيز الاستغراق الوظيفي للأساتذة، فقد أشارت بعض الدراسات إلى وجود ارتباط إيجابي بين القيم التنظيمية المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية وبين الاستغراق الوظيفي، وينعكس أثر ذلك في صورة انخفاض في حالة الشعور بالإحباط، وانخفاض معدلات دوران العمل، وارتفاع في معدلات البقاء والاستمرار بالمؤسسة (الجامعة).

إن توافر مستوى مقبول من جودة الحياة الوظيفية يعزز من الاتجاهات الإيجابية نحو العمل مثل تنمية سلوكيات الاستغراق الوظيفي، والتي تعزز حتماً الأداء الوظيفي للأساتذة الجامعيين، حيث يعد الاستغراق الوظيفي أحد أهم المداخل المستخدمة لتنمية وتحسين جودة حياة العمل، كما أن التفاعل بين الاستغراق الوظيفي والالتزام التنظيمي يجعل الفرد المستغرق في وظيفته لديه التزام تنظيمي نحو منظمته وأكثر بقاء فيها، حريصاً على تنميتها وتطوير عملياتها. فالأفراد الذين يستغرقون في العمل إيجابيون، ومهتمون ومتحمسون في وظائفهم وعلى استعداد دائم للعمل بجهد إضافي لتنفيذ الأعمال على أفضل وجه وبكامل

قدراتهم. (Tiwari, 2011)

هذا وتوصلت العديد من الدراسات إلى أنه كلما تميزت بيئة العمل والمناخ التنظيمي بالقبول والرضا من قبل الأساتذة، كلما أدى ذلك إلى تنمية الاستغراق الوظيفي لديهم.

(حسنين، 2013: 55)

ويبرز الاستغراق الوظيفي أهمية الوظيفة في حياة الفرد، فالفرد المستغرق بدرجة عالية يعطي اهتماماً عظيماً لمهامه الوظيفية في المنظمة، ويرى نجاحه في العمل كمؤشر من تقدير الذات، والنجاح في الحياة ككل، وفي المقابل، الموظف المستغرق بدرجة أقل يشعر بأن هناك أشياء أخرى في الحياة أهم من الوظيفة.

(Elias & Mittal, 2011: 305-306)

ويعتبر (Shadur et al, 1999) الاستغراق الوظيفي سمة هامة من سمات الحياة التنظيمية وأساس للوصول إلى الفعالية التنظيمية والوصول إلى ردود فعل إيجابية من قبل الموظفين (صبار، 2016: 166)، كما يعتبره (Richardson & Vandenberg, 2005) أحد أهم طرق الاستثمار في الموارد البشرية، وربطه (Daily & Bishop, 2003) بمدى قبول العاملين لبعض التغيرات والتطورات التي تحتاج إليها المنظمات حيث يعمل على تقليل مقاومة العاملين لهذه التغييرات، فعلى سبيل المثال يرتبط الاستغراق الوظيفي ارتباطاً لصيقاً بعوامل نجاح تطبيق برنامج إدارة الجودة الشاملة TQM. (بكري، 2012: 31)

وقد خرجت العديد من الدراسات (Roy, 2013: 102; Truss et al, 2013: 188; Andrew & Sofian, 2012: 499, Mangundiaya, 2012: 2658) بنتائج تؤكد أن انغماس العاملين يُسهم في تعزيز الأداء، والالتزام للمنظمات، ويحقق قدراً أكبر من مخرجات الأعمال، وأن الأفراد المنغمسين يسهمون في إحداث التغيير المطلوب في منظماتهم وتحسين أدائها. (جلاب وآخرون، 2016: 155).

في المقابل أظهرت نتائج استطلاع (Gallup International Association) في الولايات المتحدة الأمريكية أن التأثير الاقتصادي للعاملين الذين لا ينهمكون في أعمالهم يكلف منظمات الأعمال الأمريكية ما يقرب من 300 مليون دولار سنوياً كجزء من تكاليف الإنتاج (وهذا هو التأثير الاقتصادي لعدم الاستغراق)، وقد يتجاوز هذا التأثير هذا الحد ليصل إلى التأثير سلبياً على صحة ونفسية العاملين من خلال شعورهم بعدم الاستغراق في وظائفهم (وهذا هو التأثير الاجتماعي لعدم الاستغراق) (عبد العليم، 2012: 31)

تواجه معظم الجامعات تحديات كبيرة في الوصول لمستوى عالٍ من الاستغراق والرضا الوظيفيين لأساتذتها ومن ثم المحافظة على مواردها البشرية ومن أجل بلوغ هذه الغاية تستخدم وسائل عديدة ومختلفة، كما تنفق الكثير من الأموال لتدريبهم وتأهيلهم وتقديم لهم العديد من المزايا والعروض ساعية دائماً للوصول لمستوى عالٍ من الرضا، وزيادة الجهد المبذول، وانخفاض التعب في العمل، والمواطنة التنظيمية المتزايدة، وإلى تحقيق أداء أكثر من المطلوب، وفي الوقت نفسه تقلل من الدوران في العمل وذلك من خلال خلق بيئة عمل متميزة تعمل على تنمية ولائهم.

وربط كل من (Lambert & Paolin, 2012: 266) الاستغراق الوظيفي بنتائج العمل، إذ وجد على العاملين الرضا المتزايد في العمل، وزيادة الجهد المبذول، وانخفاض التعب، والمواطنة التنظيمية المتزايدة للعاملين، وهو يعمل على تحقيق أداء أكثر من المطلوب، وفي الوقت نفسه يقلل من الدوران في العمل.

والأفراد الذين يبدوون درجة كبيرة من الانغماس في أعمالهم هم في الأغلب الأكثر إنتاجية، والأكثر رضا وقناعة، والأقل تسرباً في العمل إذا ما تمت مقارنتهم بزملائهم الأقل منهم انغماساً في العمل. (الطويل، 2006: 148)

إن علاقة التأثير والتأثر المتبادلة والقوية بين جودة الحياة الوظيفية والاستغراق الوظيفي تستدعي من المنظمات التعليمية وغير التعليمية زيادة الاهتمام بدراسة هذين المتغيرين وذلك للمساهمة في حل العديد من المشكلات التنظيمية والوظيفية (الغياب الوظيفي، والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي)، من خلال بناء قاعدة علمية لها، وبالتالي يتسنى لهذه المنظمات ومنها الجامعة الاستفادة القصوى من كافة مواردها البشرية والمادية.

2- تساؤلات الدراسة:

- على ضوء ما سبق، فإن الدراسة الحالية تسعى للإجابة عن التساؤلات الآتية:
- ما مدى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في جامعة الوادي من وجهة نظر عينة الدراسة؟
- ما مستوى الاستغراق الوظيفي لدى عينة الدراسة؟
- هل إن جودة الحياة الوظيفية (الدرجة الكلية والمجالات) تؤثر في الاستغراق الوظيفي من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة ؟

- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى جودة الحياة الوظيفية وكل من متغيرات (الجنس، ومدة الخدمة والرتبة الأكاديمية) والتفاعل بينها؟
 - هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى الاستغراق الوظيفي وكل من متغيرات (الجنس، ومدة الخدمة والرتبة الأكاديمية) والتفاعل بينها؟
- وللإجابة عن هذه التساؤلات صاغ الباحث الفرضيات الآتية:

3- فرضيات الدراسة:

- يمكن التنبؤ بالاستغراق الوظيفي لدى أساتذة جامعة الوادي تنبؤاً دالاً إحصائياً من خلال مجالات جودة الحياة الوظيفية.
- يمكن التنبؤ بالاستغراق الوظيفي لدى أساتذة جامعة الوادي تنبؤاً دالاً إحصائياً من خلال مجال الجوانب التنظيمية.
- يمكن التنبؤ بالاستغراق الوظيفي لدى أساتذة جامعة الوادي تنبؤاً دالاً إحصائياً من خلال مجال بيئة العمل المادية والمعنوية.
- يمكن التنبؤ بالاستغراق الوظيفي لدى أساتذة جامعة الوادي تنبؤاً دالاً إحصائياً من خلال مجال جوانب التحفيز.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أساتذة جامعة الوادي لمدى توفر أبعاد جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغيرات الجنس، ومدة الخدمة، والرتبة الأكاديمية والتفاعل بينها.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أساتذة جامعة الوادي لمستوى الاستغراق الوظيفي لديهم تعزى لمتغيرات الجنس، ومدة الخدمة، والرتبة الأكاديمية والتفاعل بينها.

4- أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة من أهمية متغيراتها فقد أكد العديد من الباحثين على أهمية إجراء المزيد من الدراسات حول المتغيرات الحالية ومن بين هذه الدراسات دراسة (Shore et al, 1990)، ودراسة (Saks & Gruman, 2011: 398) التي أكدت على إجراء المزيد من البحوث لتقصي تأثير الظروف التي تؤدي إلى تحديد مستوى الانغماس الوظيفي للأفراد. كما تأتي أهمية هذه الدراسة من كونها تناولت بالدراسة قطاع التعليم العالي في الجزائر والذي يحتل مكانة بارزة في البلاد نظير الخدمات التي يقدمها للمجتمع، وكذلك من أهمية العينة التي تناولتها بالبحث وهم الأساتذة الجامعيين.

وتتضح أهمية البحث أيضا من خلال:

- أن الدراسة تتناول تحليل العلاقة بين متغيرين من أحدث أدبيات السلوك التنظيمي: جودة الحياة الوظيفية والاستغراق الوظيفي مع أهمية تطبيق هذه المفاهيم في جامعاتنا.
- قلة البحوث والدراسات التي تناولت موضوع جودة الحياة الوظيفية والاستغراق الوظيفي في الجزائر وذلك لحدثة الموضوعين.
- أن موضوع البحث يساعد على التعرف على أفضل الأساليب والاستراتيجيات التي يمكن للمؤسسات التعليمية الاعتماد عليها في تطبيق جودة الحياة الوظيفية ومن ثم تحسين ورفع أداء أساتذتها.
- الاهتمام بدراسة جودة الحياة الوظيفية والاستغراق الوظيفي يؤدي إلى محاولة فهم وحل العديد من المشاكل التنظيمية والوظيفية (الغياب الوظيفي، والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي) في بيئة الإدارة الجامعية، من خلال توفير فهم أوسع لطبيعتها إضافة إلى المساهمة ببناء قاعدة علمية للتعامل معها.

5- أهداف الدراسة:

- يتمثل الهدف الجوهري لهذه الدراسة في التعرف على طبيعة جودة الحياة الوظيفية وبيان أثرها على الاستغراق الوظيفي للأساتذة بجامعة الشهيد "حمه لخضر" بمدينة الوادي، ولتحقيق هذا الهدف قام الباحث بصياغة مجموعة من الأهداف الفرعية على النحو التالي:
- 1- التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة جامعة الوادي وتحديد درجة التباين والاختلاف بينهم حول تلك العوامل.
 - 2- تحديد أثر عوامل جودة الحياة الوظيفية في تنمية الاستغراق الوظيفي لأساتذة جامعة الوادي.
 - 3- تحديد طبيعة العلاقة والتأثير بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والاستغراق الوظيفي والتعرف على الأبعاد المؤثرة.

6- التعريف الإجرائي لمتغيرات الدراسة:

- **الجوانب التنظيمية:** وهي الجهود المبذولة من طرف إدارة الجامعة بهدف توفير كل الظروف لتحسين جودة أداء الأستاذ الجامعي من خلال عمليات التقويم والتحسين والتطوير

والممارسة بشكل مستمر مما ينعكس إيجاباً على جودة المؤسسة التعليمية (الجامعة) ومخرجاتها.

• **بيئة العمل المادية والمعنوية:** هي تلك الظروف المحيطة بالأستاذ في مكان العمل (الجامعة) وقت العمل وتتضمن الظروف المعنوية والمادية، والتي تحفز على إعطاء أفضل ما لديه إذا كانت جيدة ومناسبة، أما في حال العكس فإنها تؤثر سلباً على أدائه وتقوده إلى الخمول وقلة الإبداع والإنتاج.

• **جوانب التحفيز:** وهي كل الأساليب المستخدمة وكذا الوسائل والعوامل التي من شأنها حث الأساتذة وتشجيعهم على أداء مهامهم وواجباتهم بتقان وتشمل الأجور والمكافآت المالية وفرص الترقى والتقدم في الوظيفة.

• **جودة الحياة الوظيفية:** هي السياسات والإجراءات التي تتفادها المنظمة بهدف تحسين وتجويد الحياة الوظيفية، والشخصية للأفراد وبيئتهم الاجتماعية والثقافية والصحية. ويعبر عنها- في الدراسة الحالية -بالدرجة التي يحصل عليها الأستاذ الجامعي في مقياس جودة الحياة الوظيفية.

• **الاستغراق الإدراكي (المعرفي):** والمقصود به انغماس وانهماك الفرد بشكل كامل في ممارسة عمله وتركيزه بشكل مكثف على المهمة التي أعطيت له.

• **الاستغراق الشعوري:** ونعني به العلاقة القوية التي تنشأ بين عواطف، أفكار، ومشاعر الفرد وبين الوظيفة مما يولد لديه مشاعر الحماس والاعتزاز.

• **الاستغراق الجسدي:** ونعني بالاستغراق الجسدي توجيه الطاقات والقدرات المادية للفرد لانجاز المهمة الموكلة إليه.

• **الاستغراق الذهني:** ونعني به وصول الفرد إلى الحالة التي تصبح فيها الوظيفة تأخذ كامل تفكيره واهتمامه.

• **الاستغراق التنظيمي:** ونعني به الارتباط القوي بين الفرد والمنظمة التي يعمل بها والذي يحفزه على بذل جهود إضافية في العمل، وذلك لتحقيق أهداف المنظمة.

• **الاستغراق الوظيفي:** هو انغماس وانهماك الفرد في بيئة عمله بدرجة عالية، تجعله يحبها ويخلص في عمله ويؤديه بإتقان.

ويعبر عنه - في الدراسة الحالية - بالدرجة التي يحصل عليها الأستاذ الجامعي في مقياس الاستغراق الوظيفي.

• **مدة الخدمة:** تشير مدة الخدمة إلى عدد السنوات التي قضاها الأستاذ الجامعي في مهنة التدريس الجامعي، وتنقسم إلى ثلاث مستويات:

أ- أقل من 10 سنوات.

ب- من 10 إلى 20 سنة.

ت- أكثر من 20 سنة.

• **الرتبة الأكاديمية:** تشير الرتبة الأكاديمية إلى الرتبة العلمية للأستاذ الجامعي، والمحددة بثلاث فئات:

أ- فئة الأساتذة المساعدين: تشمل رتبة أستاذ مساعد (أ) ورتبة أستاذ مساعد (ب).

ب- فئة الأساتذة المحاضرين: تشمل رتبة أستاذ محاضر (أ) ورتبة أستاذ محاضر (ب).

ت- فئة أساتذة التعليم العالي.

7- **حدود الدراسة:** تحددت الدراسة بالمجالات الآتية:

• **الحد الأكاديمي:** تتناول الدراسة الحالية موضوع علاقة جودة الحياة الوظيفية بالاستغراق

الوظيفي لدى أساتذة جامعة الشهيد "حمه لخضر" بولاية الوادي.

• **الحد البشري:** شملت عينة الدراسة 351 أستاذا وأستاذة جامعية.

• **الحد المكاني:** اقتصرَت الدراسة على جامعة الشهيد "حمه لخضر" بالوادي

• **الحد الزمني:** طبقت الدراسة خلال السداسي الثاني من الموسم الدراسي 2016/2017.

الفصل الثاني:

جودة الحياة الوظيفية

• تمهيد:

- 1- مفهوم جودة الحياة الوظيفية.
- 2- أبعاد جودة الحياة الوظيفية.
- 3- أهداف جودة الحياة الوظيفية.
- 4- عوائق تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية.
- 5- قياس جودة الحياة الوظيفية.

• خلاصة الفصل:

تمهيد:

يهتم موضوع جودة الحياة الوظيفية بدراسة وتحليل المكونات والأساليب التي تستند إليها الإدارة في المنظمات، بقصد توفير حياة وظيفية أفضل للعاملين، بما يسهم في رفع أداء المنظمة، وتحقيق الإشباع لحاجاتهم ورغباتهم، فكلما تميزت بيئة العمل بالقبول والرضا من العاملين، كلما ساهم ذلك في جعل الأفراد مستغرقين بشكل كامل في وظائفهم، بما يؤدي في النهاية للحصول على أداء أفضل. (البربري، 2015: 17)

فإذا استطاعت الإدارة وضع البرامج الكفيلة بالسيطرة على أو إزالة كل ما من شأنه عرقلة العاملين أثناء أدائهم للعمل وتوفير ظروف العمل المناسبة لهم ومن ثم التعامل معهم باحترام وثقة عالية في قدراتهم، تكون قد بنت لنفسها بيئة عمل مناسبة في أذهان العاملين وولدت لديهم الرضا والولاء والاندفاع نحو العمل، وتكون بذلك النتيجة النجاح المتواصل للمنظمة. (السالم، 2009: 350)

1- مفهوم جودة الحياة الوظيفية:

يعد مفهوم جودة الحياة الوظيفية من المفاهيم الحديثة في منظمات الأعمال، وفي مجال إدارة الموارد البشرية، وقد ظهر هذا مفهوم ليوأكب سياسات التغيير والتطوير التنظيمي، وليخفف من حالات التوتر والقلق التي سادت في الغرب بين العاملين خوفاً من الاستغناء عنهم، أو تخفيضاً للخدمات والمزايا الاجتماعية المقدمة لهم، أو تخفيضات لمعدلات أجورهم، بجانب حرص تلك المنظمات على تحقي الرضا الوظيفي المؤثر على التزام العاملين، ومن ثم تعظيم أهمية استخدام وترشيد أداء الموارد البشرية، واعتبارها أحد الاستراتيجيات الفعالة في تدعيم التميز التنافسي لمنظمات الأعمال. (جاد الرب، 2003، 356)

ويستعرض الباحث فيما يلي بعضاً من التعريفات الأكثر شيوعاً لجودة الحياة الوظيفية مدونة حسب تاريخ صدورها على النحو التالي:

جدول رقم (01): تعريف جودة الحياة الوظيفية حسب المؤلفين والسنة.

المؤلف والسنة	التعريف
جاد الرب، 2008: 9	مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضاً والذي يساهم بدوره في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها.
السالم، 2009: 350	الصفات أو الجوانب الإيجابية أو غير الإيجابية المرتبطة ببيئة العمل كما يراها أو يدركها العاملون.
Daud, 2010: 77	الظروف الملائمة وبيئات العمل وجوانب الحياة مثل تحقيق النمو والتنمية، والمشاركة، والبيئة المادية، الإشراف الأجور والملاءمة الاجتماعية والاندماج في مكان العمل.
البليبيسي، 2012: 7	السياسات والإجراءات والعمليات التي تنفذها المنظمة بهدف تطوير وتحسين الحياة الوظيفية، والشخصية للعاملين فيها، والذي ينعكس بدوره على أداء المنظمة والأفراد إيجابياً وبذلك تحقق المنظمة أهدافها وتطلعاتها، وفي نفس الوقت تلبى وتشبع رغبات عاملها مما يضمن استمرارية نجاح المنظمة وحصانيتها ضد الكثير من الأزمات.
نصار، 2013: 12	مجموعة من السياسات والمزايا التي توفرها المؤسسة لضمان وتحسين الحياة الوظيفية والشخصية للعاملين مما يؤثر على أداء والتزام وولاء الموظفين يشكل إيجابي ويزيد من جودة الأهداف التي يتم تحقيقها.
ديوب، 2014: 196	جودة الحياة الوظيفية تمثل الأعمال والأفعال والممارسات التي تقوم بها الإدارة العليا من أجل إرضاء العاملين لديها وإسعادهم وشعورهم بالثقة والاطمئنان في حياتهم الوظيفية والأسرية.
Swamy et all, 2015: 281	مدى رضا الموظف عن الاحتياجات الشخصية والعملية من خلال المشاركة في العمل من أجل تحقيق أهداف المنظمة.
الشنطي، 2016: 18	الأنشطة والجهود التي تبذلها المؤسسة من أجل إيجاد بيئة عمل إيجابية تستهدف حياة العاملين من أجل الوصول إلى رضاهم مما يؤثر إيجاباً على إنتاجية المؤسسة.

المصدر: من إعداد الباحث.

وفي إطار ما سبق يمكن للباحث وضع تعريف إجرائي لجودة الحياة الوظيفية بأنها: هي السياسات والإجراءات التي تنفذها المنظمة بهدف تحسين وتجويد الحياة الوظيفية والشخصية للأفراد وبيئتهم الاجتماعية والثقافية والصحية والذي بدوره ينعكس إيجابياً على استغراقهم في أعمالهم ومن ثم يساهم في تحقيق أهداف المنظمة والفرد وكافة الأطراف التي لها علاقة بالمنظمة.

2- أبعاد جودة الحياة الوظيفية:

اختلف العلماء والباحثون في تحديد أبعاد جودة الحياة الوظيفية حسب الأهداف التي أنشئت من أجلها دراسة كل منهم والبيئة التي أجريت فيها، ويتناول الباحث آراء بعض الباحثين والكتاب حول أبعاد جودة الحياة الوظيفية، موضحاً ذلك بالجدول التالي:

جدول رقم (02): أبعاد جودة الحياة الوظيفية كما حددتها بعض الدراسات.

المؤلف والسنة	أبعاد جودة الحياة الوظيفية
Beth A. Brooks, 2007	"توازن الحياة الشخصية والوظيفية، خصائص الوظيفة والاستقلال في أداء العمل، نمط الإشراف والمشاركة في اتخاذ القرار، علاقات العمل والأمان الوظيفي والسلامة المهنية.
جاد الرب، 2008	"بيئة عمل صحية وأمنة، المشاركة في اتخاذ القرارات، العدالة الاجتماعية، الاستقرار والأمان الوظيفي، تصميم وإثراء الوظائف، العدالة في نظم الأجور والمكافآت والحوافز المادية والمعنوية، فرص التقدم والرفق الوظيفي، التوازن والانسجام بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية للعاملين"
Andy Danford et. Al, 2008	"مشاركة العاملين، الأمن الوظيفي، الأجور والمكافآت، السلوك الإشرافي".
Indira Kandasamy, 2009	خصائص الوظيفية، الصورة الذهنية عن المنظمة، بيئة العمل المادية، توازن الحياة الشخصية والوظيفية، علاقات جماعة العمل".
M. S. Hayrol Azril, 2010	توازن الحياة الشخصية والوظيفية، نظم الاتصالات، العلاقات مع الزملاء، بيئة العمل المادية، الأمن الوظيفي والسلامة المهنية، نظم التعويض، السياسات التنظيمية، نمط الإشراف".
Seied H.Mousavi et.al, 2011	"الأجور والمكافآت، التدريب وفرص التعلم، العدالة التنظيمية، المشاركة في صنع القرار، تصميم الوظائف، بيئة العمل، الأمن الوظيفي".
Tabassum, 2012	"عدالة الأجور والتعويضات، ظروف عمل صحية وأمنة، الفرص المتاحة لتنمية وتطوير القدرات البشرية، الفرص المستقبلية للنمو والأمان الوظيفي، الحقوق الدستورية للعاملين بالمنظمة، التكامل الاجتماعي في عمل المنظمة، التوازن بين الحياة الوظيفية والشخصية للعامل، المسؤولية الأخلاقية والاجتماعية للمنظمة".

نصار، 2013	"الأجور والمكافآت، الاستقرار والأمن الوظيفي، المشاركة في اتخاذ القرارات، فرص الترقى والتقدم الوظيفي، علاقات العمل، التوازن بين الحياة والعمل، التعاون بين الإدارة والنقابات العمالية، التقليل من الضغوط المهنية"
دسوقي، 2015	"ظروف العمل المعنوية، خصائص الوظيفة، الأجور والمكافآت، جماعة العمل، أسلوب الإشراف، وأيضاً المشاركة في القرارات".
الشنطي، 2016	المشاركة في اتخاذ القرار، القيادة، الالتزام التنظيمي، الاستقرار والأمن الوظيفي، ظروف العمل المادية، علاقات العمل، التوازن بين الحياة والعمل، الأجور والمكافآت.

المصدر: من إعداد الباحث

ومن خلال ما سبق، سيتناول الباحث أبعاد جودة الحياة الوظيفية التي استخدمها كمتغيرات مستقلة للدراسة، حيث يرى بأنها أكثر الأبعاد التي تمس بيئة العمل في الجامعة والأكثر شيوعاً في الدراسات السابقة، وقد اختار الباحث الأبعاد التالية في هذه الدراسة بناءً على دراسة كل من (ماضي، 2014) و (نصار، 2013) و (Tabassum et al, 2011) و (البليسي، 2012) و (جاد الرب، 2008) كونها الأكثر تأثيراً على الحياة الوظيفية للأستاذ.

1- الجوانب التنظيمية وتشمل:

المشاركة في اتخاذ القرارات، الاستقرار والأمن الوظيفي، برامج التدريب والتنمية المهنية، الالتزام التنظيمي، التعاون بين الإدارة والنقابات العمالية.

2- بيئة العمل المادية والمعنوية وتشمل:

الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل، التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية، جماعات العمل.

3- جوانب التحفيز وتشمل:

الأجور والمكافآت المالية، فرص الترقى والتقدم الوظيفي.

1- الجوانب التنظيمية وتشمل:

1-1- المشاركة في اتخاذ القرارات:

وجدت الإدارة في المنظمات الحديثة أن هناك ضرورة للأخذ بمبدأ المشاركة في صنع القرار مع توسيع دائرة المشاركين كلما أمكن وعدم تركيز القرار في يد فرد واحد، حيث تعتبر إتاحة الفرصة للعاملين للمشاركة في اتخاذ القرارات، أحد العوامل الهامة التي تؤدي إلى رفع الروح المعنوية لديهم، وتعميق انتمائهم للمنظمة، من خلال شعورهم بأنهم شركاء حقيقيون

في صنع القرار داخل المنظمة، مما يجعلهم يبذلون كل جهد مستطاع، لتطوير العمل والارتقاء بالمنظمة إلى أفضل مستوى ممكن، كما تؤدي المشاركة في اتخاذ القرارات إلى تقليص الصراع داخل المنظمة، والذي ينشأ نتيجة تضارب القرارات، والمركزية في اتخاذها. (البربري، 2016: 24)

إن المشاركة الفاعلة في اتخاذ القرارات تتضمن الاتفاق على الأهداف المشتركة والسعي لتحقيقها، كما تحفظ الموظف من أي قرارات عشوائية قد تطل مستقبله وأمنه الوظيفي، عن طريق ضمان المشاركة في صنعها والتصويت عليها، فعدم إشراك الموظف في اتخاذ القرارات يؤدي به إلى الشعور بالاغتراب والصراع الداخلي لعدم الاقتناع التام ببعضها، أو عدم مبالاته بتنفيذها كونه لم يشارك في صنعها، فمشاركة الموظف الفاعلة في اتخاذ القرارات يبعد شعور الموظف بأنه مجرد آلة تحرك من قبل الإدارة كيفما ومتى شئت ويشعره بدوره الفعال داخل المنظمة، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على طاقته وإبداعه داخل المؤسسة. (الطفي، 2007: 161)

وعلى العكس من ذلك يؤدي عدم المشاركة في اتخاذ القرارات أو البعد عن مراكز اتخاذ القرار إلى الشعور بالغربة وارتفاع مستويات ضغوط العمل، لذلك يجب أن يحرص المديرين والرؤساء على تفعيل نظم المشاركة في اتخاذ القرارات من خلال اللجان وبرامج الشكاوي وبرامج المشاركة، وتقويض جزء من سلطاتهم لمروؤسيهم لأن ذلك يشعرهم بقيمتهم وأهميتهم.

إن بعد الموظف عن اتخاذ القرار يؤدي إلى شعوره بأنه مهمل وأن مشاركته غير مهمة، وأنه لا قيمة لرأيه في المسائل والأحداث التي ترتبط بوظيفته، مما يضيف عليه شعوراً بالعجز وينعكس ذلك سلباً على ردود أفعاله وعدم اكتراثه بالقرارات المتخذة وقلة حماسه لتنفيذها ورفضه للتعاون مع الإدارة. (الشنطي، 2016: 21)

ويرى جاد الرب أنه كلما زادت مشاركة العاملين تزداد فرص تطبيق جودة الحياة الوظيفية، فالمشاركة لها آثار ونتائج إيجابية، حيث تعتبر عنصراً أساسياً لنجاح مبادرات وبرامج جودة الحياة الوظيفية في بيئة العمل التشغيلية والإدارية والإشرافية، ومن أهم هذه النتائج. (جاد الرب، 2008: 93)

1- الثقة التنظيمية بين العاملين وأصحاب العمل والنقابات العمالية.

2- الأمان الوظيفي، وعدم الخوف من الطرد، أو الاستغناء عن الموظفين.

3- الأمن الوظيفي في بيئة العمل، مما يجعل هذه البيئة صحية وآمنة، وخالية من الأمراض والحوادث والأخطار المهنية.

4- حصول العاملين على حقوقهم المالية والوظيفية.

5- إثراء المناقشات التي تتم من خلال مختلف لجان المشاركة يتولد عنها أفكار إبداعية وحلول ابتكارية، وهذا يؤدي إلى ما يسمى بمنظمات التعلم.

لذلك فإن الأهمية التي توليها المنظمات المختلفة لمسئولية اتخاذ القرار في أن النشاطات التي تمارسها المنظمات في ظل السباق العلمي والتكنولوجي والحضاري المعاصر يتطلب اعتماد الرؤية العلمية الواضحة في اتخاذ القرار وإسهام كافة العاملين في المنظمة للمشاركة باتخاذها وفقاً لطبيعة الأداء المناط بأي منهم في العمل، إذ أن هذا الإسهام والمشاركة من قبل الأفراد بالقرارات تجعل سبل الالتزام بالتنفيذ واجباً مُنَاطاً بأي منهم، ويُمثل أعلى صور البناءات التنظيمية الناجحة في الوقت الحاضر. (البربري، 2016: 25)

وتوصلت عديد الدراسات إلى أن مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات الإدارية والمشاركة في تحديد كل من المكافآت والمعدلات الوظيفية، إنما يساهم ويساعد بشكل كبير في تحسين إنتاجية المنظمة. (ماضي، 2014: 25)

1-2- الاستقرار والأمن الوظيفي:

يعد الإحساس بالأمن لدى الأساتذة في الجامعات بشكل عام وفي الوطن العربي والجزائر بشكل خاص من المواضيع الهامة التي تسهم في تحسين صحتهم النفسية وتجويد حياتهم الوظيفية، وبالرغم من ذلك فإن الموضوع لم يحظ بالكثير من اهتمام الباحثين بقدر ما حظيت به مفاهيم أخرى مثل التكيف النفسي والصحة النفسية.

وقد استخدم لفظ الأمن في اللغة العربية بمعنى الاطمئنان وعدم الخوف، فيقال أمن أمن وأمان وأمنة إذا اطمأن ولم يخف فهو آمن، وكلمة الأمن في اللغة أصلان متقاربان أولهما الأمانة التي هي ضد الخيانة، ومعناها سكون القلب؛ والثاني: التصديق.

أما اصطلاحاً، فقد تباين المعنى تبعاً للمدارس الفكرية التي ينتمي إليها المفكرون الذين بحثوا في هذا المفهوم. ورأى ماسلو (Maslow, 1970) أن الأمن النفسي يعني شعور الفرد بأنه محبوب ومتقبل من الآخرين، وله مكان بينهم يدرك أن بيئته صديقة ودودة غير محبطة، يشعر فيها بندرة الخطر والتهديد والقلق (حسين، 1987: 106). ورآه الشرباصي (1980) بأنه: الثبات والاستقرار النفسي، ويتحقق باليقين الحق، وانتفاء الظن والشك من

النفس، وأمن النفس لا يستقرها خوف ولا حزن، وأن تنتهي بآمالها ورغباتها إلى ربها. وأشار الخولي (1986) إلى أن الأمن النفسي هو: الشعور بالاستقرار وضمان الحصول على الحاجات، وأما (العيسوي، 1985: 193) فاعتقد بأنه خلو الفرد من : والرغبات، وعدم توقع الحرمان والأخطار التوترات والتأزمات وأنه لا يعاني من الصراعات والآلام النفسية وأن يكون خاليًا من الانفعالات العنيفة والحادة، وأن يكون واثقًا من نفسه راضيًا عنها.

(الصرايرة، 2009: 5)

وعرفه عبد السلام (1978) بأنه شعور الفرد بتقبل الآخرين له وحبهم إياه وأنهم يعاملونه بدفء، وشعوره بالانتماء إلى الجماعة وأن له دورًا فيها، وإحساسه بالسلامة، وندرة شعوره بالخطر والتهديد والقلق. (الجميل، 2001: 18).

إن عدم رضا الفرد عن عمله في المنظمة يعزى إلى واحد أو أكثر من العوامل الآتية: سياسة المنظمة وإدارتها، والإشراف، وظروف العمل، والعلاقات السائدة في المنظمة مع (الرؤساء، والمرؤوسين، والزملاء)، والأجور، والمركز الاجتماعي، والأمن الوظيفي والحياة الشخصية.

والأساتذة مثل بقية العمال يلتحقون بالجامعات من أجل تحقيق أنفسهم وذواتهم من خلال العمل بالبحث العلمي، والتدريس، وخدمة الجامعة والمجتمع.

ولكي يقوم الأستاذ في الجامعة بعمله على أكمل وجه، يجب أن تهياً له الظروف المناسبة التي يتطلع إليها ليتمتع بمعيشة طيبة وينعم بالحرية والأمان، ويعد الإحساس بالأمن أساساً للنجاح والإبداع والابتكار في العمل ، فهو يعتبر ضرورة من ضرورات الإنتاج الفكري لأي فرد من الأفراد في المجتمع، وفي أي مرحلة عمرية فإحساس الأستاذ بالأمان يدفعه دومًا إلى العمل المبدع، والتقييم الإيجابي للفرد من قبل الآخرين يجعله يدرك نفسه وقيمها بشكل إيجابي، مما يشعره بالإحساس بالطمأنينة والأمن، وأما في حالة عدم الإحساس بالأمن فيتعاظم في النفس البشرية الشعور بالخوف، والشخص الذي يفقد الإحساس بهذه النعمة سوف يميل إلى أن يكون غير آمن في كل أموره الحياتية الأخرى، وتظهر المشكلات وتكثر المنغصات والأخطاء وبالتالي فهو يعمل على تحطيم ذاته. (جابر، 1986)

2-1 أهمية الأمن الوظيفي:

قد يكون الموظف راضيا عن وظيفته، وقد يكون غير راض عنها، وفي كلتا الحالتين فإنه لا يحب أن يعيش حالة من القلق من حيث استقراره في وظيفته، فكون الموظف غير

مستقر في وظيفته يتوقع أن يفارقها في أي لحظة يحدث عنده ذلك القلق. وليس الأمر محصوراً في الأمن من الفصل من الوظيفة، ولكن يتعداه، إلى حرص الموظف على أجر مادي يحقق له احتياجاته، كما يتعداه إلى أن الموظف يحرص على أن يكون خاضعاً في وظيفته إلى نظام عادل في الأجور والعقوبات؛ لأن هذا الأمر يشعره بالاستقرار ويحدث عنده ولاءً للمنظمة التي ينتمي إليها، وعلى هذا يمكن تلخيص أهمية الأمن الوظيفي في النقاط التالية:

1. الأمن الوظيفي يشعر الموظف بالاستقرار.
 2. فيه إشباع لحاجات الموظف المادية والأمنية، وذلك عن طريق راتبه الذي يسد احتياجاته.
 3. يسهم الأمن الوظيفي في تحقيق الرضا الوظيفي للموظف.
 4. يساهم في زيادة الإنتاجية.
 5. يحقق الاستقرار النفسي والاجتماعي.
- إن الإحساس بالأمن يحد من عملية دوران العمل، فهو يحدث استقراراً في المنظمة نفسها، لأن بقاء الموظفين في منظماتهم يحقق للمنظمة شيئاً من الاستقرار، كما أن الأمن يتيح للموظف فرصة تطوير الذات فبقاؤه في المنظمة يشجعه على ذلك بخلاف ما لو كان غير مستقر في المنظمة.

2-3 فقدان الأمن الوظيفي:

إن للأمن الوظيفي جوانب نفسية، واجتماعية، وتنظيمية واقتصادية تشكل في مجموعها حزمة دافعة لسلوك الموارد البشرية في العمل المؤسسي التزاماً، وأداءً، وبقاءً، وتوقفاً وإبداعاً. إلا أن تهديد الأمن الوظيفي يقود إلى مظاهر سلبية منها فقدان الأمن الوظيفي والذي يمكن التعبير عنه بالآتي:

أ- فقدان الاستقرار الوظيفي: قد يكون بسبب ضعف إدارة الموارد البشرية أو بسبب غموض سياسات المؤسسة بالتعامل معها.

ب- التهميش والإقصاء: نوع من التحجيم الغاية منه تغييب دور الشخصية الناضجة والعاقلة بحيث تشكل قدراتها الأدائية كفاعل اجتماعي. إما الإقصاء فينصرف إلى استبعاد الموارد البشرية المميزة والقادرة على تحقيق انجازات مميزة للمؤسسة .

ت- فقدان روح الالتزام، بسبب ضعف الولاء وغياب الإخلاص ومحدودية ربط نتائج الأداء بالحوافز والمكافآت .

- ث- فقدان الثقة وذلك بسبب البناء الوظيفي الخاطئ مما يؤكد عدم الاختيار الصحيح.
- ج- التحيز قد يكون سببه غياب المعلومات لدى الإدارة أو سيادة روح التملق والتزلف.
- ح- الانتهازية سمة ذميمة وهي من أنواع الشخصية التي تسبب إرباك عمل المؤسسة وتشويه صورتها وقد تسبب انهيار المؤسسة وموتها.

وفي المحصلة فإن شعور الموظف بالاطمئنان على استمراريته بالعمل وعلى مستقبله المهني، وعلى صحته وعائلته، وتأمين العيش الكريم لهم بعيداً عن الخوف وشعوره بأنه محاط بضروب مختلفة من التأمينات الاجتماعية ضد العجز وحوادث العمل، وأمراض المهنة والشيخوخة والبطالة والوفاة، ينعكس إيجاباً على أداء العامل؛ لأن الإحساس بالأمن شرط من شروط الصحة النفسية. (نشواني، 2003: 213)

3- التنمية المهنية للأستاذ الجامعي:

تعتمد الجامعات على الأساتذة لضمان جودة التعليم الجامعي، ولذا فإن تنمية مهاراتهم أصبحت أساساً لأي عملية تطوير، نظراً لتعدد الوظائف في الجامعة الحديثة وتنوع مهام المحاضرين، وانتشار التحديات العالمية المعاصرة وزيادة الطلب على التعليم والمشكلات المهنية التي يواجهها التعليم الجامعي، فقد أصبحت التنمية المهنية ضرورة تربوية وعلى أنها الحافز لعضو الهيئة التدريسية. (الشخشير، 2010: 11)

3-1 مبررات الاهتمام بالتنمية المهنية للأستاذ الجامعي:

تهدف برامج تنمية الأساتذة إلى تحسين وتحديث المعارف الأكاديمية والمهارات التدريسية، ومهارات التعامل مع التكنولوجيا، ومهارات التخطيط (السدة، 2013)، وتنمية القدرات الإدارية والقيادية، وتنمية مهارات التواصل والاتصال بين الأساتذة والطلاب، والتنمية المهنية وتغيير الأفكار والآراء والاتجاهات. (مخلوف، 2010)

وقد تعددت المبررات التي تدعو لضرورة الاهتمام بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات ولعل من أهم هذه المبررات ما يلي:

أ- حاجة الأساتذة مستمرة إلى مراجعة المناهج من حيث الأهداف والمحتوى والطرق والوسائل والأنشطة والتقويم لتعديلها نحو الأفضل.

ب- اعتبار التدريس الجامعي مهنة حيث تتوفر فيه الصفات الخاصة بالمهنة.

ج - الحاجة إلى ترشيد العلاقة بين عضو هيئة التدريس الجامعي، والطالب وتقويتها.

د -ارتفاع عدد طلاب الجامعات مع نقص في أعداد الأساتذة في الدول النامية.
هـ -تعدد وظائف الجامعة فلم تعد تقتصر على التدريس والمحافظة على التراث الثقافي للمجتمع، بل شهدت تغييرات جذرية في مقاصدها وطبيعة أدوارها.
و -التغيرات الجذرية التي شهدتها العالم والتي تتطلب التكيف معها من خلال تنمية الأساتذة ليتمكنوا من أداء رسالتهم والاستعداد العلمي والمهني الفاعل للمستقبل بكل تحولاته ومشكلاته ليحققوا المكانة المرموقة لأنفسهم ومجتمعهم.
ز -تعدد مهام الأستاذ نظرا لتعدد وظائف الجامعة إذ يناط به تحقيق أعلى قدر من هذه الوظائف.

ح -ضرورة إعادة الثقة بمؤسسات التعليم العالي، حيث شهد عقد الثمانينيات من القرن العشرين تدني مستوى الثقة هذه المؤسسات، نتيجة عدم التوازن بين الإنفاق على هذا التعليم وبين نوعية مخرجاته من القوى العاملة والذي نتج عنه زيادة أعداد عاطلين من المخرجين. إن الارتقاء بالمستوى المهني للأساتذة بواسطة استخدام الطرق والأساليب الحديثة من شأنه أن يؤدي إلى رفع كفاءة التعليم الجامعي مما ينعكس على تحسين جودة مخرجات التعليم الجامعي.

3-2 محفزات التنمية المهنية للأستاذ الجامعي:

يمكن ذكر المحفزات التي تسهم في التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس كالاتي:
أ -تخفيف العبء التدريسي على الأستاذ الجامعي حتى يتمكن من القراءة والاطلاع ومتابعة التطور العلمي والتربوي.
ب-إعطاء الأستاذ التفرغ العلمي وتهيئة كافة الوسائل التي تساعد على الإنتاج العلمي خلال هذه الفترة.

ج -تحسين الوضع المادي للأستاذ الجامعي حتى لا يضطر إلى السعي لزيادة دخله من جوانب أخرى تؤثر على أدائه التدريسي.

3-3 أساليب التنمية المهنية للأستاذ الجامعي:

يعتبر الارتقاء بالأستاذ الجامعي أحد أهم السبل المعاصرة لضمان تحقيق تفوق مؤسسات التعليم العالي وتجويد أدائها وتميزها، ويمكن أن يتحقق ذلك عندما يركز الارتقاء بالهيئة التعليمية في التعليم العالي علي ديمومة التطوير وقيادة البيئة التعليمية المتغيرة لهذا

التعليم على اعتبار أن شهرة مؤسسات التعليم العالي وقوة سمعتها إنما تستمد من رفعة شأن أساتذتها وحسن أدائهم لمهامهم على نحو فعال. (أحمد، 2009).

وقد أشارت (ستانلي 2001، Stanley) إلى عدد من أساليب التنمية المهنية للأساتذة في مؤسسات التعليم العالي، ومنها: (Stanley,2001: 17)

- الحلقات التدريبية.
- التعلم في مواقع العمل من أصحاب الخبرات السابقة.
- القراءة الذاتية وحضور المحاضرات.
- التعلم الذاتي والتعلم المفتوح.
- التعلم من المواقف الحياتية خارج مواقع العمل.
- البناء على الخبرات السابقة للفرد.

كما يرى البعض أن أساليب التنمية المهنية للأساتذة تمتد لتشمل لجان تطوير المقررات (Curriculum Development Committees)، وجماعات الدراسة المهنية (Professional Study Group) ، وجلسات التدريب، ومراقبة العمل، وبرامج التدريب أثناء الخدمة، والبورتفوليو المهني (Professional Portfolio)، والمقررات الرسمية داخل الكليات والجامعات، والأنشطة البحثية. كما تتنوع هذه الأساليب ما بين أساليب يعتمد فيها الفرد على نفسه مثل البورتفوليو المهني، وأساليب أخرى تعتمد على تبادل الخبرات مثل جلسات التدريب. (S. Pancucci, 2007: 14-35).

و هناك من يجمع أساليب التنمية المهنية للأساتذة في مؤسسات التعليم العالي في نوعين هما : (علي، 2004: 13-14)

3-3-1 الأساليب الذاتية:

تقع مسؤولية تنفيذ هذه الأساليب على الأستاذ نفسه، حيث يكون هو المسئول عن تنمية الاتجاهات الإيجابية نحو مهنته العلمية والتربوية بحيث يؤدي ذلك إلى رضاه عن عمله. ويتوقف فاعلية هذه الأساليب على عاملين هما:

الطموح الشخصي للأستاذ الجامعي: حيث يتوقف نمو الأستاذ الجامعي على طموحه الشخصي وقابليته للتقدم ومدى تأثره بالتشجيع وبموامل التطور المحيطة به، وعلى المستوى العلمي والتربوي والثقافي الذي يود الوصول إليه، وعلى قدرته على رؤية نواحي القوة والضعف لديه.

الاطلاع الواسع: إن سعة الاطلاع تعد عامل أساسي ومهم لنمو عضو هيئة التدريس العلمي والثقافي. فمما لاشك فيه أن مهنة التدريس الجامعي تتطلب التنقيف الذاتي للأستاذ.

3-2-3 الأساليب الرسمية:

وهي الأساليب التي تقدم من قبل الجامعة ومراكز التنمية المهنية التابعة لها والمتمثلة في الدورات والبرامج التدريبية من منطلق إن تنمية وتطوير الأستاذ بمؤسسات التعليم الجامعي تقتضي تنمية وتحسين أساليبه المهنية كمعلم ومرب في المقام الأول. وقد ظهر أسلوب حديث من أساليب التنمية المهنية، تقدمه المراكز والوحدات التابعة للجامعات، والتي تعنى بتنمية قدرات الأساتذة وهو أسلوب "تدريب المدربين" Train the trainer وهو عبارة عن إدخال الأساتذة في مجال العمل والتدريب حيث يطلب من أحدهم الاجتماع بزملائه الآخرين وقيادة إحدى ورش العمل والقيام بتدريبهم على التمكن من بعض المهارات التدريسية والبحثية وبعد ذلك يكون المتدربون أنفسهم مدربين لغيرهم من زملاء العمل فيما تدربوا عليه من قبل (S. Pancucci, 2007:15).

3-4- مجالات التنمية المهنية للأستاذ:

تتعدد المجالات التي يجب أن تشملها جهود وبرامج التنمية المهنية للأستاذ، وقد صنف (آل زاهر، 2004: 262-263) المجالات الرئيسة لبرامج التنمية المهنية للأستاذ الجامعي في سبعة مجالات هي: المجال التدريسي، المجال المعلوماتي والتقني، المجال الإداري، المجال المنهجي، المجال البحثي، مجال التقويم، مجال التطوير الذاتي. أما (Henna & Jasbir, 1993:41) قد أوردوا مجالات التنمية المهنية حسب احتياجات الأساتذة في ستة مجالات هي:

أ - نمو أكاديمي

ب - نمو شخصي ومهني

ج - نمو مهارات تدريسية

د - نمو مهارات إدارية

هـ - مواكبة المتغيرات التكنولوجية

و - دعم المناخ المؤسسي.

3-5- التنمية المهنية للأستاذ الجامعي وجودة التعليم الجامعي:

إن معظم تطلعات الوصول إلى الجودة الشاملة في التعليم الجامعي ترتبط مباشرة بمستوى النمو العلمي والمهني للأستاذ، حيث يشير ورنوك (WARNOCK) أن الجودة التعليمية في مستوى التعليم العالي ترتبط مباشرة بعدد من الأسس أبرزها وجود سياسة للتنمية المهنية للأساتذة بما في ذلك التعيين والتقويم والنمو المهني. (الخطيب، 2004).

أما شاهين (2004) فيرى أن " أعضاء هيئة التدريس بالجامعات من أهم مدخلات التعليم الجامعي إن لم تكن أهمها على الإطلاق وتتوقف عناصر الجودة والكفاية في التعليم الجامعي على نوعية أعضاء هيئة التدريس به، كما يتوقف نجاح النظم التعليمية عموماً على مدى وفرة نوعية عضو هيئة التدريس الجامعي".

من خلال ما تقدم، يتضح أن لأداء الأساتذة الجامعيين علاقة مباشرة وغير مباشرة بجودة النوعية في التعليم الجامعي، فهم يشكلون أهم عامل في تحقيق الجودة الشاملة؛ نظراً لكونهم أحد مدخلات نظام التعليم العالي، وكذا لأدوارهم التي يقومون بها داخل الجامعة وخارجها. وقد أكدت نتائج العديد من الدراسات على المستوى العالمي والإقليمي والمحلي على وجود علاقة بين الجودة النوعية للتعليم العالي وتطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس وإكسابهم مهارات استخدام تقنيات التعليم الإلكتروني والحاسوب، والانترنت وتوظيفها في البحث العلمي والتحليل الإحصائي والترجمة وتقييم الطلاب وتأليف المناهج آلياً أو إنتاج المواد التعليمية باعتبارها تشكل أحد أهم معايير التواصل مع التوقعات العالية للإنجاز ودعم ممارسات التدريس الفعال، وحل مشكلة التواصل والتفاعل بين أعضاء هيئة التدريس وطلابهم.

4- الالتزام التنظيمي:

4-1 أهمية الالتزام التنظيمي:

ترجع أهمية الالتزام التنظيمي لكون أن له تأثير متعدد المستويات، فعلى المستوى الفردي يساهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي والذي ينعكس على انخفاض معدل دورانهم ومستويات غيابهم، والشعور بالاستقرار الوظيفي لديهم، أما على مستوى المنظمة فنجد أنه يزيد من مستوى الانتماء للمؤسسة وزيادة الإنتاجية وتقليل التكلفة الناتجة عن تغيب العاملين وعن عدم أداءهم للأعمال المناطة بهم بكفاءة وفاعلية، أما على المستوى الاجتماعي فيؤدي الالتزام التنظيمي إلى خلق جو من الترابط والعلاقات الاجتماعية بين العاملين في الجامعة،

وفيما يتعلق بالمستوى القومي فيؤدي الالتزام التنظيمي إلى زيادة الناتج القومي في المحصلة النهائية للالتزام وذلك عن طريق زيادة كفاءة وفاعلية أداء الأفراد العاملين بالمنظمة. وعلى الجانب الآخر فإن ضعف الالتزام التنظيمي يترتب عليه تحمل كلفة الغياب، انخفاض مستوى الإبداع والدافعية للعمل، ترك العمل وانخفاض السلوك التطوعي.

4-2- أبعاد الالتزام التنظيمي:

من أبرز النماذج التي شخصت بشكل دقيق أبعاد الالتزام التنظيمي نموذج كل من (Meyer & Allen, 2004).

4-2-1 - الالتزام العاطفي أو الشعوري:

الالتزام العاطفي يعني الانتماء والارتباط العاطفي ودرجة الاستقلالية للفرد في عمله، كما بين (الخشروم، 2011: 174) بأنه يعبر عن رضا العاملين في علاقاتهم مع بعضهم البعض وشعورهم العالي تجاه منظماتهم التي يعملون بها فضلا عن إنجاز ما هو مطلوب منهم بشكل صحيح، وهو الإيمان العميق بأهداف وقيم المنظمة والعمل في إطار تلك الأهداف والقيم وأن العاملين الذين يمتلكون تلك هذه الصفات يمكنهم تأدية أعمال إضافية بدون مقابل ويهتمون بمشاكل وقضايا المنظمة ويمتلكون نزعة قوية نحو المنظمة، كما أشار (Meyer, 2001: 319) إلى إمكانية تطور الالتزام العاطفي للفرد من خلال الأسس الثلاثة الآتية:

- 1- القيم المشتركة.
- 2- وضوح الأهداف وتطابقها.
- 3- الاندماج الشخصي.

4-2-2 - الالتزام المعياري:

يمثل هذا البعد إحساس الفرد الأدبي للبقاء في المنظمة بدون إكراه حيث بينت (سعيد، 2011: 364) أن هذا النوع من الالتزام يتسبب بشعور الفرد بأن المنظمة تعامله معاملة جيدة وبالتالي فعليه أن يتعامل معها بالمثل، أما (Nazeri, 2012) فبين أنه مسؤولية العامل تجاه المنظمة ومن خصائصه الاعتقاد بالولاء لها شيء طبيعي واستيعاب حقيقة أنه يجب أن يبقى مع المنظمة إلى حين تقاعده منها وإيمانه بأنه يجب التضحية من أجلها.

(محمد علي، 2016: 291)

4-2-3 - الالتزام الاستمراري:

يرتبط هذا البعد بالميل للبقاء في المنظمة حيث أشار (الخشروم، 2011: 174) أن الالتزام الاستمراري مبني عن إدراك العاملين لحقيقة الامتيازات والمنافع التي سيحصلون عليها جراء استمرار انتمائهم لهذه المنظمات مقارنة بفقدانهم لها حال تركهم للمنظمة كالراتب

القاعدي والخدمات الصحية والأقدمية، ويطلق على الالتزام التنظيمي المستمر لأن العامل يشعر بالحاجة للبقاء نظرا لاحتمال فقدان أشياء مثل المنافع إذا اختار ترك المنظمة وعدم وجود فرص عمل بديلة.

4-3 العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي:

أشار (Joiner, 2006) إلى نوعين من العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي وهي:
أ- الخصائص الشخصية: وهي تتعلق بمواصفات الأفراد العاملين في المنظمة وتشمل الآتي:

1- نوع الجنس: أوضحت الدراسات أن الالتزام العاطفي لدى النساء أعلى منه لدى الرجال.

2- الحالة الاجتماعية والمسؤوليات العائلية ومدى الاعتماد على الراتب كلها تؤثر على التزام العاملين تجاه المنظمة.

3- مستوى التعليم يرتبط عكسيا بالالتزام التنظيمي حيث أثبتت الدراسات أنه كلما انخفض مستوى تعليم العاملين كلما ازداد تمسكهم والتزامهم بالوظيفة.

ب- الخصائص الوظيفية: وتعني ممارسات المنظمة تجاه العاملين فيها وهي:

1- دعم المشرفين وزملاء العمل والذي يؤدي إلى زيادة وضوح الدور لأنه ثبت أن وضوح الدور له علاقة ايجابية مع الرغبة في البقاء في المنظمة.

2- توفير الموارد والذي يساعد العاملين على انجاز أعمالهم بكفاءة وفاعلية ويعزز شعور العامل بالسيطرة على العمل كتوفير الأدوات اللازمة للعمل.

3- المشاركة الوظيفية وهي من أهم العوامل التي تؤثر في الالتزام التنظيمي لشعور العامل بالاندماج في المنظمة ورغبته بالاستمرار بالعمل فيها.

5- التعاون بين الإدارة والنقابات العمالية:

النقابات هي تنظيمات جماعية تهدف إلى الدفاع عن حقوق العمال، وتمثيلهم والنهوض بأحوالهم، وحماية مصالحهم، والدفاع عن حقوقهم، وتوعيتهم بواجباتهم وحقوقهم. كما تهدف النقابات العمالية على نشر الوعي وتدعيم التنظيم النقابي وتحقيق أهدافه ورفع مستواه عن طريق الدورات التدريبية والنشرات والإعلان والكفاية المهنية للعمل، والارتقاء بمستواهم المهني والفني وتشجيع المنافسة ودعم المال العام وحماية وسائل الإنتاج ورفع المستوى الصحي والاقتصادي والاجتماعي للأعضاء وعائلاتهم وحشد طاقات العمال من

اجل تحقيق أهداف هذه الخطط والاطلاع على مشاكل العمل والعمال وتحويلها إلي مطالب تصب في مصلحة العامل، ولا يتحقق ذلك إلا من خلال نقابة تمثل العمال في مجال معين وتعرف بأنها منظمة ديمقراطية، حيث يقوم العمال بإنشائها للدفاع عن مصالحهم، وبالطبع ستسمح لهم بالتعبير الحر والمباشر عن هذه المصالح، وهي صيغه العلاقة داخل النقابة وداخل التنظيم النقابي. (أبو دلال، 2010: 75-76)

ويرى جاد الرب أن أهم الأسباب التي تدفع العاملين لتأسيس النقابات العمالية:

- عدم الرضا عن وظائفهم الحالية وعن ظروف التوظيف التي يعملون فيها.
- يعتقدون أن النقابات العمالية يمكنها تحسين ظروفهم وحل مشكلاتهم.
- النجاح الذي تحققه النقابات العمالية نحو بقاء علاقات ايجابية بينها وبين إدارة المنظمات خاصة في الدول والشركات المتقدمة.

توفر النقابات قوة التفاوض أو المساومة مع أصحاب الأعمال. (نصار، 2013: 24)

وتهدف النقابة إلى تحقيق جملة من المطالب الآتية والمستقبلية أهمها:

- النضال النقابي لحماية حقوق العاملين، والدفاع عن مصالحهم، والعمل على تحقيق طموحاتهم، وآمالهم قدر المستطاع.
- وتسعى النقابة إلي تحقيق جميع هذه الحقوق عن طريق الجانب القانوني، وتشريع القوانين وتطبيقها.
- كما تسعى النقابة إلى تطبيق الأمن الوظيفي من خلال إيجاد تشريع لقانون منصف وعادل للعاملين، وتسعى النقابة إلى حماية العاملين في مكان العمل من التمييز إن كان سياسياً أو من ناحية الجنس.
- المساهمة في ترسيخ مفاهيم الحريات والحقوق النقابية، وتعزيز مبادئ الديمقراطية في المجتمع.
- عقد الاتفاقيات الجماعية على جميع المستويات، ومتابعه تنفيذها لتوفير واقع عمل أفضل.
- تشكيل الهيئات النقابية في مواقع العمل والفروع، وتنظيم العلاقة بينهم ومع النقابة العامة والاتحاد.
- المساهمة في رفع المستوى الثقافي، والنقابي للعاملين بما يعزز انتماءهم الوطني والنقابي.
- المساهمة في العملية التنموية والاقتصادية والاجتماعية.

ومن أهم القضايا المعاصرة لاهتمام النقابات العمالية:

الأمن الوظيفي، دمج العاملين في عملية المشاركة واتخاذ القرارات، الاهتمام بأبناء وأطفال العاملين والعاملات، القضايا الصحية خاصة في ظل الارتفاع المتزايد لتكاليف العلاج، قضايا تدريب وتطوير العاملين.

يتضح مما سبق أن الهدف الأساسي للنقابات هو تحقيق التوازن بين حقوق العاملين ومصالح أصحاب الأعمال مما يدعم بيئة عمل صحية قائمة على جودة الحياة الوظيفية. (نصار، 2013: 25)

6- السلامة والصحة المهنية في بيئة العمل:

تؤثر الصحة والسلامة المهنية في العمل تأثيرا مباشرا على صحة العاملين وحالتهم بصفة خاصة، وعلى الأداء والكفاءة التنظيمية بصفة عامة.

وبالرغم من أن إدارة الموارد البشرية هي المسؤولة بصفة مباشرة عن وضع البرامج الخاصة بتحسين إدارة بيئة العمل، إلا أن تعاون الإدارات الأخرى في تحسين وصيانة بيئة العمل لا يمكن تجاهله، وبالتالي هي مسؤولية شاملة لجميع أقسام المنظمة، وذلك لانعكاسها على سلامة وصحة الموارد البشرية وفعالية أدائها. وقد أكدت على ذلك عديد الدراسات ومنها دراسة (M. S. Hayrol Azril, 2010)، والتي توصلت إلى أن بيئة العمل والسلامة المهنية تعد من أكثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية تأثيرا على أداء العاملين وإنتاجيتهم في العمل. (ماضي خليل، 2014: 92)

وأشار العنزي إلى أن الظروف المادية للعمل وما تحتويه من عوامل:

مادية مثل طريقة تصميم المكاتب ومستوى الإضاءة، ودرجة الحرارة، والخدمات المساندة، ووسائل الصحة والسلامة من احتمال التعرض لأي مخاطر أو أمراض مهنية وغيرها من العوامل يكون تأثيرها مباشرا على العاملين ومستوى أدائهم وحبهم لعملهم أو النفور منه، فإذا كان جو العمل غير مناسب فإنه يؤدي إلى النفور منه، ويتولد لدى العاملين ضغوط بمستويات مختلفة تزيد وتتخفف بحسب نوع العمل وطبيعته، ولكنها تؤدي في النهاية إلى قمة الإنتاج أو كفاءته أو الاثنين معاً.

إن توافر الظروف والإمكانات المناسبة للعمل مثل المكان المناسب وظروف العمل الصحية، والآلات والتجهيزات التي تهيئ للعامل القدرة على أداء عمله بأحسن صورة، هي التي تدفع العامل إلى بذل مزيد من الجهد نتيجة الشعور بالأمن من الأخطار والراحة

النفسية، ولكي تكون ظروف العمل محفزة لابد أن يكون هنالك توافق بين ما يقدمه صاحب العمل من حوافز، وبين الحاجات التي يشعر بها الأفراد.(الشنطي، 2016: 26)

كما ويُعد العنصر البشري الثروة الحقيقية والمحور الأساسي للإنتاج في مواقع العمل المختلفة، فالأجهزة والمعدات، مهما بلغت درجة تطورها وتعقيدها، ستبقى غير مفيدة، ولا تعمل إذا لم يتوافر العقل البشري الذي يحركها، ويوظفها، ويصونها. وبما أن العقل البشري على هذه الدرجة الكبيرة من الأهمية، فإنه من العدل والإنصاف أن تتوافر له ظروف العمل الآمنة أو الكفيلة بتحقيق الدرجة المناسبة في أدائه للعمل.(البربري، 2016: 21)

6-1- أهداف السلامة والصحة المهنية:

- حماية الأفراد (الأساتذة - الإداريين - الفنيين - العمال - الطلاب)
- حماية الممتلكات.
- حماية بيئة العمل.

وذلك بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين البيئة أماكن العمل بما يكفل الوقاية من المخاطر المختلفة سواء كانت فيزيائية أو كيميائية أو ميكانيكية أو بيولوجية أو حريق أو ناتجة عن إهمال ، باختصار التأكد من إيجاد بيئة عمل سليمة وآمنة للجميع.

6-2- أساس مقومات الأمن السلامة والصحة المهنية وهي كالاتي:

- 1.التوعية بمفهوم السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل
- 2.تقدير وتخمين الأخطار من حيث تحديد مصادر الخطر / تقييم المخاطر والتأكد من أن الإجراءات المتخذة ملائمة لها / عمل مراجعة دورية.
- 3.وضع خطة للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بالكلية.
- 4.إنشاء وحدة للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بالكلية.
- 5.تشكيل الجهاز الإداري والتنفيذي للوحدة وتحديد مهام واختصاصات كل عضو.
- 6.تشكيل فريق لإدارة الأزمات وتنفيذ خطة الإخلاء.
- 7.التدريب على تنفيذ خطة الإخلاء وحالات الطوارئ.
- 8.تحديد مهام وواجبات كل عضو في فريق إدارة الأزمات وكذلك مهام وواجبات أعضاء هيئة التدريس والإداريين والعمال والطلاب أثناء إدارة الأزمة.
- 9.متابعة تنفيذ إرشادات، وقواعد السلامة والصحة المهنية بمختلف أقسام وإدارات الكلية ومرافقها. مصادر المخاطر في الكلية.

7- التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية:

إن قدرة الأستاذ على تحقيق الموازنة بين حياته العملية والخاصة تلعب دورا واضحا في جودة جوانب الحياة والعمل معا؛ لذا برز في العصر الحالي اهتمام واضح بقضية تحقيق الموازنة بين الحياة العملية والخاصة لدى الموظفين العاملين في مختلف القطاعات، وقد حظي هذا المحور على مر العصور باهتمام العديد من الباحثين أمثال ميلاني، وسيمارد ودورهام وغيرهم الذين حاولوا جاهدين تحديد ملامحه والعوامل المؤثرة فيه وآليات تطبيقه. (أبو سلطان، 2015: 15)

كما تلعب جودة الحياة الوظيفية دورا في تحسين بيئة العمل وتوفير البيئة المفضلة التي تحظى برضا العاملين مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية، فعندما يستمتع العاملون بوظائفهم ويتفخرون بها يتولد عندهم التزام قوي بتعليمات وإجراءات وجودة العمل، الذي من شأنه زيادة الإنتاجية ونيل رضا العملاء، ففي المحصلة النهائية ينال العاملون سمعة ومكافآت أفضل وكذلك الحال بالنسبة لأصحاب العمل نظير النمو في الإنتاجية والربحية. (Steenkamp & Van Schoor, 2002: 56)

7-1 العلاقة بين الموازنة بين الحياة العملية والخاصة وجودة الحياة الوظيفية:

تعددت تعريفات الباحثين لجودة الحياة الوظيفية وطبيعة إسهامها في تحسين بيئة العمل وحياة العاملين فيها، حيث عرف جاد الرب جودة الحياة الوظيفية على أنها العمليات المتكاملة والمخططة والمستمرة التي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين، والذي يسهم بدوره في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها. (البليسي، 2012: 7)

وعرف روبين جودة حياة العمل على أنها العملية التي عن طريقها تستجيب المنظمة لاحتياجات الموظفين عن طريق تطوير الوضع الذي يسمح لهم أن يشاركوا في القرارات التي تؤثر في حياتهم العملية بشكل كامل، وعرفت أيضا على أنها الوضع الأمثل والبيئة المفضلة للموظفين التي تحتوي ميزة وجذب ورفاهيتهم وكذلك تساوي نظرة المدراء نحو العاملين في العمليات والأنشطة المنفذة بنفس النظرة لأي موظفين آخرين. (Islam, 2009: 5)

وأضاف جاد الرب بأن جودة الحياة الوظيفية هي فلسفة الإدارة التي تؤكد على كرامة العالمين، وتطور التغييرات في ثقافة المنظمة، وتحسين الجوانب المعنوية والجسمانية للعاملين عن طريق إتاحة فرص النمو والتطوير. (جاد الرب، 2008: 7)

7-2- أهمية الموازنة بين الحياة العملية والخاصة:

7-2-1- أهمية الموازنة بين الحياة العملية والخاصة بالنسبة للمنظمات:

تؤثر إجراءات وممارسات الموازنة بين الحياة العملية والخاصة على المنظمة إيجابيا عن طريق سهولة التوظيف وجذب العاملين والاحتفاظ بهم وزيادة الإنتاجية وتقليل ساعات الانخراط في العمل ذات الأثر السلبي، وقد أظهرت عديد الدراسات أن هناك فوائد عديدة تجنيها المنظمة جراء تطبيقها لسياسات الموازنة بين الحياة العملية والخاصة مثل تقليل غياب الموظفين وتحسن مستوى التوظيف والاحتفاظ بالموظفين وزيادة الإنتاجية لدى المنظمة، كما تساهم من جهة ثانية في الإبقاء على الموظفين داخل المنظمات وبالتالي تقليل دورانهم والحد من تكاليف عملية التوظيف وجلب الأعضاء الجدد إلى المنظمة. (أبو سلطان، 2015: 18-19)

7-2-2 أهمية الموازنة بين الحياة العملية والخاصة بالنسبة للموظفين

تسهم الموازنة بين الحياة العملية والخاصة في زيادة قدرة الموظفين على استغلال كفاءاتهم وقدراتهم وتطويرها بالتدريب والتعليم، بالإضافة إلى كونها تزيد من مستوى الرضا الوظيفي لديهم وزيادة شعورهم بالأمان الوظيفي داخل أروقة المنظمة، وكذلك تقلل من تكرار الغياب عن العمل لأسباب متعلقة بالحياة الشخصية. (Broers, 2012: 1) وأظهرت دراسات كل من "بريزمك وبيريوسيك" أن عدم القدرة على الموازنة بين الحياة العملية والخاصة يؤدي إلى تقليل جودة الحياة العملية والخاصة لدى الموظفين مما يؤثر سلبا على كلا الحياتين. (Naudé, 2010: 29)

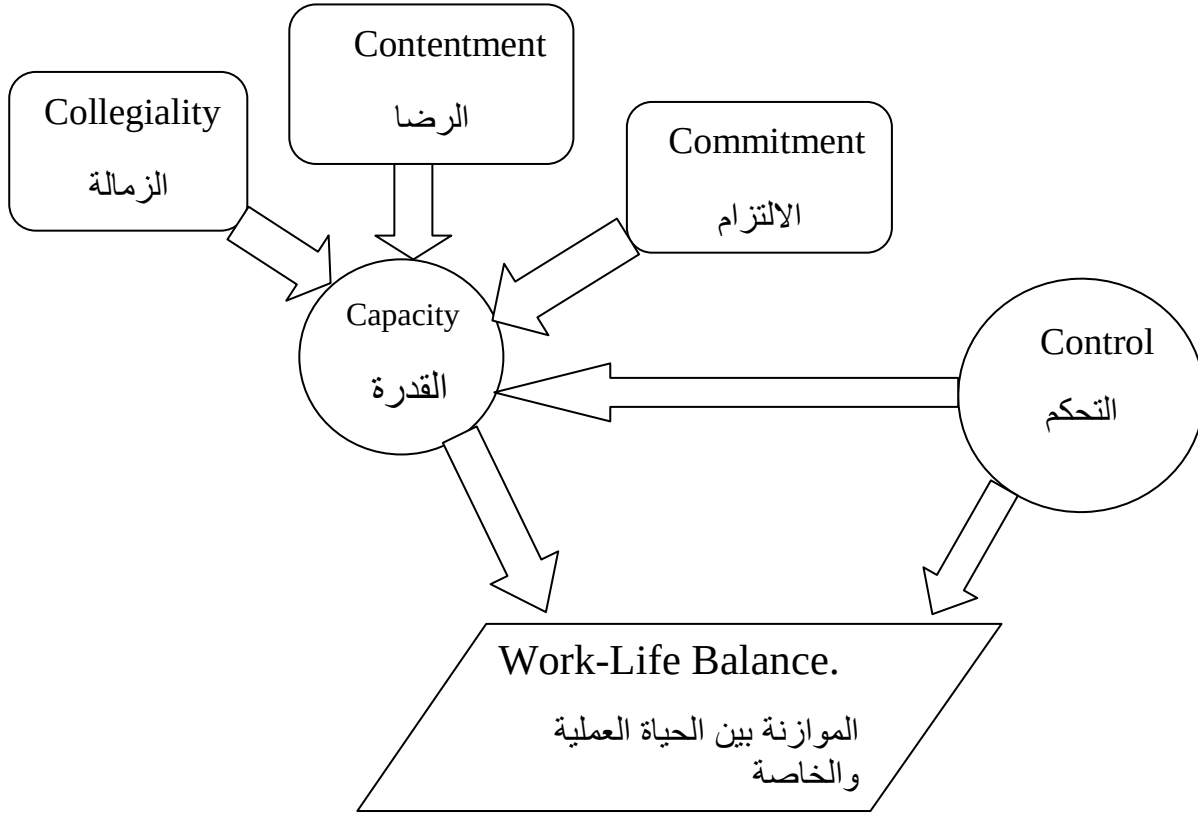
7-3- العوامل المؤثرة في تحقيق الموازنة بين الحياة العملية والخاصة:

أجريت العديد من الدراسات العلمية الرامية إلى تحديد العوامل المؤثرة في تحقيق الموازنة بين الحياة العملية والخاصة، وفي هذا الإطار سنقتصر على دراسة "أليسون" التي أجراها على مستوى المدرسين في إحدى المدارس والتي أوضح من خلالها أن أهم العوامل التي تؤثر في قدرة الموظف على تطبيق الموازنة بين الحياة العملية والخاصة تتمثل في كل من القدرة والتحكم ، حيث تتحدد القدرة بأربعة من الأبعاد المهمة وهي أولا الزمالة :ويقصد بها التعبير عن الاحترام للزملاء وتقدير جهودهم وانجازاتهم ويمثل الشعور بالانتماء لهم وثانيا الرضا : ويقصد به الشعور بالارتياح نحو الدور الذي يؤديه الفرد في داخل المنظمة وثالثا الالتزام: ويعني كون دور الفرد في المؤسسة وأهدافها في اتجاه واحد (الرؤية والرسالة والأهداف العامة وغيره). وأما التحكم

فيقصد به قدرة الموظف على ضبط العمل وحسن إدارة الوقت وتنظيمه على المهام والواجبات
المناطة به سواء في العمل أو في المنزل. (Alison, 2012: 200-203)

ويبين الشكل (01) طبيعة العوامل المؤثرة في تحقيق الموازنة بين الحياة العملية والخاصة حسب
دراسة "أليسون".

الشكل(01): طبيعة العوامل المؤثرة في تحقيق الموازنة بين الحياة العملية والخاصة حسب دراسة
"أليسون".



المصدر: دراسة (أليسون، 2012: 203)

8- جماعات العمل:

يعتمد نجاح المنظمات الحديثة في تحقيق أهدافها على كفاءة وفعالية الموارد البشرية
العاملة لديها إذ أن هناك اتفاق عام بين رجال الإدارة على أن العنصر البشري هو المورد
الأكثر أهمية على الإطلاق في المنظمة وعليه تتوقف كفاءة باقي الموارد وإنتاجيتها، لذا فإن
التعرف على سلوك العاملين واتجاهاتهم من خلال الجماعات التي ينتمون إليها أمر في غاية
الأهمية لأي إدارة تريد النجاح والاستمرار لمنظمتها، وهذا النجاح لن يتحقق إذا لم يتم إدارة

العنصر البشري وتوجيه سلوكه وضبطه باتجاه تحقيق أهداف المنظمة بالشكل الأمثل مع التركيز على العمل الجماعي والتوجه لبناء فرق عمل متكاملة فيما بينها تؤدي أدوارها بالشكل الأمثل بغية النهوض بواقع المنظمة وتطوره.

وتوجد جماعات العمل في المنظمات على شكلين، فنجد الجماعات الرسمية والتي تنشط في شكل نظام رسمي بالإضافة إلى الجماعات غير الرسمية والتي تنشط في النظام الرسمي كذلك ولكن العلاقات التي تربط بينها ليست برسمية وإنما مبنية على العلاقات الشخصية النابعة عن كثرة الاتصالات والتفاعلات الجارية داخل المنظمات، أو نابعة عن صلات القرابة المتواجدة بين العمال. (عطية، 2011: 79)

8-1- أسباب تكوين الجماعات:

هناك بعض الأسباب التي تجعل الفرد ينضم للجماعة، تتمثل فيما يلي:

8-1-1- مساعدة الفرد في أداء المهام:

فالمهام والأعمال إذا تمت بشكل جماعي تصبح أكثر فاعلية ويتم إنجازها بدقة وسرعة فالعمل الجماعي يشجع الفرد على الأداء ويرفع من مستوى قدرته وكفاءته على الأداء.

8-1-2- إشباع حاجات الفرد:

من الطبيعي أن يكون للفرد حاجات مختلفة يرغب في إشباعها سواء كانت هذه الحاجات نفسية أو اجتماعية أو مادية، فالفرد يعتبر عضويته في جماعة ما مؤثرا بشكل أقوى على تحقيقه وإشباعه لهذه الحاجات.

8-1-3- إحساس الفرد بالوجود أو التطابق الذاتي:

وهو شعور نفسي للفرد بوجوده كعضو في جماعة معينة يجعله يشعر بالدور الذي يقدمه لهذه الجماعة وهذا يؤثر على قيم ومعتقدات الفرد نحو نفسه مما يحقق له ما يعرف بالتطابق الذاتي، حيث أنه يلتزم بالقيم التي توضح سلوك الجماعة وتجعله متطابقا مع أعضائها وتصرفاتهم وسلوكياتهم، فالفرد داخليا يشعر بأنه متماثل مع الآخرين.

8-1-4- الجماعة وسيلة للفرد لتحقيق أهداف خاصة:

فمن خلال عضوية الفرد لجماعة ما تجله يحقق مكانه ما في البيئة المحيطة به ويفتخر بكونه عضوا في هذه الجماعة مما يحقق له أهداف أخرى يختص بها بعيدا عن هدف الجماعة.

8-1-5- الدفاع عن المصالح:

يرغب الأفراد في الانضمام للجماعات حتى يشعروا بالأمان، فالجماعة تساعد على حماية أعضائها من أية ضغوط يتعرضون لها من الإدارة في المنظمة.

تمارس الجماعة تأثيرا كبيرا على سلوك أفرادها وذلك من خلال التزام الفرد بمعايير وقواعد سلوك الجماعة إذ إن لكل جماعة معايير وقواعد معينة للسلوك أو التصرف وحتى العمل لا ينبغي لأي عضو فيها أن يحيد عنها كثيرا وإلا فإنه سيلاقي الاستهجان والانعزال عن باقي الأعضاء بل وربما ينشأ صراع بينه وبينهم سيجد نفسه في نهايته أنه بات منبوذا وغير مرحب به في الجماعة.

تتعدد أنواع ومستويات التفاعل بين الجماعات في المنظمة من التنافر والصراع إلى التنسيق والتعاون والتكامل بين تلك الجماعات، فكل منظمة عبارة عن شبكة من الجماعات المتفاعلة مع بعضهم ولكل جماعة أهدافها وأعضائها وأنشطتها وكيانها المستقل ولو بشكل نسبي.

وتعتبر الإدارة بكل مستوياتها مسؤولة بشكل مباشر عن تحقيق التعاون والتنسيق بين كافة هذه الجماعات للوصول إلى فعالية المنظمة وتحقيق الأهداف التنظيمية فالإدارة مسؤولة عن إزالة عوامل الصراع والتنافس السلبي أو تقليلها إلى أقل درجة ممكنة.

ويمكن أن نستعرض هنا بعض العوامل التي تخلق نوعا من التعارض أو التنافس السلبي بين جماعات المنظمة:

- 1- التمسك بالمصالح والصراع من أجل فرض السيطرة أو النفوذ على الجماعات الأخرى.
- 2- المغالاة في الانتماء للجماعة إلى درجة العصبية إذ تؤدي هذه المغالاة إلى الانعزالية ومعاملة الجماعات على أنها أعداء لها ينبغي هزيمتهم حيث تعتمد كل جماعة إلى تقليل الاتصال بالجماعات الأخرى .
- 3- تناقض الأهداف ويحدث هذا التناقض عندما تحاول كل جماعة تحقيق أهدافها بطريقة تقلل من فرص تحقيق الجماعات الأخرى لأهدافها ويمكن أن نلاحظ مثل هذا التناقض بين جماعة التسويق مثلا وجماعة الإنتاج فالأولى قد تسعى إلى تنويع الإنتاج بينما الثانية تسعى إلى تنميط الإنتاج وذلك بغية خفض تكاليف الإنتاج.
- 4- طبيعة الهيكل التنظيمي (عدد الأقسام والوحدات، استقلالية تلك الوحدات).
- 5- عوامل أخرى كالوضع الاجتماعي (أقلية، أكثرية) والسياسي والاقتصادي.

هذا ويعتبر الصراع بين الجماعات أمر حتمي سواء كان صراعاً إيجابياً أو سلبياً ينبغي على الإدارة أن تدرك ذلك، كما ينبغي عليها أن تديره بالشكل الذي يقوي التنافس والصراع الإيجابي وينهي أو يضعف الصراع السلبي.

9- فرص الترقى والتقدم الوظيفي:

الترقية هي إعادة تعيين الفرد في وظيفة ذات مرتب أعلى من وظيفته الحالية، وتبعاً لذلك، سيتم إعادة تحديد واجبات ومسؤوليات الفرد. وتعتبر الترقية من الحوافز المعنوية كذلك يمكن اعتبارها من الحوافز المادية؛ لأن الموظف الذي يتم ترقيته غالباً ما يزداد راتبه بسبب شغله الوظيفة الجديدة. ويمكن أن يرقى الفرد حسب الأقدمية، أو حسب الكفاءة أو كليهما. (المرنخ، 2004: 49).

ويمكن إجمال أهداف الترقية في الآتي:

1. توفير الظروف التي من شأنها تحفيز العاملين لمزيد من العمل، وذلك لعلمهم بأن هناك علاقة بين معدل أو مستوى الأداء، وبين الأجر أو الحافز الذي يتلقونه.
2. الاحتفاظ بالموظفين المتميزين، وعدم إعطائهم مبرراً لترك العمل إلى جهات أخرى منافسة بفعل شروط عمل أفضل تقدمها لهم تلك الجهات.
3. تساعد عملية الترقية المنظمة الإدارية على اجتذاب قوى العمل من خارجها للعمل فيها، مما يضمن لها الاستمرارية، ويجنبها أزمات بفقدان العاملين فيها.
4. تعتبر وسيلة تثقيفية يمكن من خلالها أن تصبح الوظيفة أو العمل مدرسة يتعلم فيها العامل العمل الجديد كل يوم، ولا يشعر بالملل، أو النهاية لطموحاته أو لقدراته.

(البربري، 2016: 27)

لذا؛ فإن الترقيات عامل مهم من عوامل الرضا الوظيفي، فأى موظف عندما ينتمي إلى المنظمة فإنه يتطلع دائماً إلى المراكز العليا، رغبة منه في التقدم والنمو، وكلما كانت فرص الترقية أقل من طموح الفرد قل رضاه الوظيفي، والعكس صحيح. (المدلج، 2003: 28)

10- الأجور والمكافآت:

تحظى الأجور والرواتب باهتمام العاملين لأنها وسيلة أساسية لإشباع رغباتهم وتلبية حاجاتهم المادية والاجتماعية كالمكانة والاهتمام والعنوان الاجتماعي، كما أنها تشكل أهم دوافع العمل والانتماء للمنظمة، إن وجود نظام فعال للأجور والرواتب يؤثر تأثيراً بالغاً على

الكفاءة الإنتاجية في المنظمة ويشجع على تحفيز العاملين وخلق روح الإبداع والمبادرة لديهم.

لهذا يتعين على النظام الذي يوضع للأجور والرواتب أن يحقق الموازنة بين مصالح المنظمة من جهة ومصالح وحاجات الموظفين من جهة أخرى، لأن أي اختلال في هذه المعادلة ينعكس سلباً على أداء طرفيها ويؤدي في ذات الوقت إلى هدر في طاقاتها وإمكانياتها المادية والبشرية، ذلك لأن الأجور المتدنية تخلق حالة من عدم العدالة كما تشيع روح التذمر، وتدفع العاملين إلى مغادرة المنظمة، والبحث عن فرص عمل أخرى بديلة، كما أن منح الموظف أجوراً أكثر مما يستحق يضر بالمنظمة ويؤدي إلى هدر في أموالها (مواردها).

10-1- أهمية الأجور والرواتب:

تكمن أهمية الأجور والرواتب في الآتي:

- 1- إنها وسيلة لإشباع متطلبات الفرد الحياتية سواء كانت هذه المتطلبات أساسية لمعيشته وبقائه أو ديمومته وشعوره بالطمأنينة والرفاه والتشابك مع العلاقات الإنسانية في المجتمع.
- 2- تشعر الموظف بالتقدير من قبل المؤسسة التي ينتمي إليها.
- 3- تحقق الراحة والرفاهية واحترام الذات عند الموظف.
- 4- يساعد على حفظ رضا الموظفين، وانتمائهم واستمرار ولائهم.
- 5- وسيلة لاستقطاب القدرات والكفاءات ذات الأهمية للمنظمة.
- 6- وسيلة للإبقاء على الكفاءات الجيدة في المنظمة ومنع هجرتها.
- 7- تحقيق العدالة بين الموظفين وخلق شعور بعدم التمييز بينهم.

10-2- العوامل المؤثرة في تحديد مستوى الأجور:

تتكاثر عوامل عديدة لتؤثر على مستوى الأجور نذكر منها ما يلي:

- 1- الإنجاز: ويراد به تحديد مستوى الأداء الوظيفي للموظف وفقاً للمهام أو المسؤوليات أو الواجبات والصلاحيات الملقاة على عاتقه، وعادة ما يتوازي مستوى الإنجاز مع مستوى الأجر الذي يستحقه وكلما ازداد الإنجاز ارتفع الأجر.
- 2- الجهد المبذول: ويراد به الجهد الذهني والبدني المبذول من طرف الموظف، وهذا يختلف من موظف لآخر وهما يتناسبان أيضاً مع مستوى الأجر المدفوع.

3- عدد سنوات الخدمة: فكلما ازداد عدد سنوات العمل ازداد الأجر، وهذا ما يميز الموظف الأقدم في العمل عن بقية الموظفين من زملائه.

4- المؤهل العلمي: حيث تتناسب المتطلبات الوظيفية مع المؤهلات العلمية من حيث الدرجة أو التحصيل الدراسي، وكلما كان المؤهل العلمي أكثر مستوى كان الأجر كذلك.

5- الإمكانيات المالية للمنظمة: كلما كانت المنظمة ذات قدرات مالية عالية كلما كانت قدراتها على تعويض الموظفين بأجور مرتفعة وخاصة الشركات التي تحقق أرباحاً مجزية.

6- درجة صعوبة العمل: فجزء من الوظائف تتميز بصعوبة وفيها درجة من المخاطرة والمشقة بينما البعض الآخر يتميز بالسهولة، وكلما ازدادت العمل كلما ارتفع الأجر. (صعوبة ومشقة العمل مثل العمل بعيداً عن المنزل...).

7- سوق العمل: تواجه المنظمة عادة منافسة قوية من قبل المنظمات الأخرى في سوق الشغل لغرض استقطاب اليد العاملة كما تواجه صعوبة في إيجاد العاملين الأكفاء ذوي الإنتاجية العالية، وتضطر المنافسة الشرسة دفع أجور عالية للموظفين أصحاب القدرات والمناسبة لعمل المنظمة.

10-3- عدالة الأجور:

إن من الدوافع المحركة للأفراد في المنظمة هو شعورهم بعدالة الأجور التي يتقاضونها وهذا ما تسعى المنظمة لتحقيقه من خلال سيادة نظرية عدالة الأجور، تدعو هذه النظرية إلى قيام الموظف بإجراء مقارنة بين نسبة مدخلات وظيفته مع نفس النسبة مع الموظفين الآخرين، وتقوم هذه النظرية على أربع ركائز تتلخص في الآتي:

1. الإنسان: ويقصد به الموظف الذي يحس بالعدالة ويشعر بالمساواة في ظل النظام المطبق.

2. المرجعية: وذلك من خلال مقارنة الموظف نفسه بمجموعة من الموظفين فيرصد الظلم الذي يشعر به من جراء قلة أجره أو ربما يشعر بالتمييز عند مقارنته بتلك المجموعة، وقد تمتد المقارنة لتشمل مجموعة من الموظفين العاملين في جهات أخرى.

3. مدخلات الموظف: وهي حزمة المؤهلات والخبرات والمهارات وسنوات الخدمة والعمر وغير ذلك التي يتصف بها الموظف فتعمل على تكوينه الوظيفي.

مخرجات الموظف: وتتمثل في الأجر أو الراتب الذي يتقاضاه الموظف مقابل المدخلات المذكورة آنفاً من المنظمة. (الكرخي، 2016: 187)

10-4- خصائص نظام الأجور:

يتميز نظام الأجور الجيد بما يلي:

- انسجامه مع قيم المنظمة.
- توافقه مع أهداف المنظمة وخطط عملها.
- مساندته للسلوك الذي تسعى المنظمة لإرسائه.
- علاقته الوطيدة بأداء المنظمة وإنتاجيتها.
- خلقه المنافسة الايجابية بين العاملين.
- توفير بيئة عمل لجذب، وضمان استمرار ذوي الخبرة والكفاءة في المنظمة.
- تلازمه مع متطلبات سوق العمل.
- علاقته الوطيدة بإستراتيجية المنظمة وأسلوب العمل الإداري فيها.
- خلقه التوازن المطلوب بين الأجر والإنتاجية. (الكرخي، 2016: 194-195)

11- أهداف جودة الحياة الوظيفية:

تهدف برامج جودة الحياة الوظيفية إلى:

1. زيادة ثقة العاملين.
 2. المشاركة في حل مشكلات العمل.
 3. زيادة الرضا الوظيفي.
 4. زيادة الفاعلية التنظيمية.
 5. تقليل معدل دوران العمل عند الموظفين.
 6. زيادة الإنتاجية والأرباح.
 7. تحقيق أهداف المنظمة.
- وأضاف Huselid & Delaney بأن المنظمات تسعى إلى تحقيق العديد من المزايا بتبنيها لبرامج جودة الحياة الوظيفية وهي كالاتي:
1. تنمية قدرات المنظمة على توظيف أشخاص أكفاء، وتعظيم قدرات المنظمة التنافسية.
 2. تسهم في توفير قوة عمل أكثر مرونة، وولاء ودافعية.

3. توفير ظروف عمل محسنة، ومطورة من وجهة نظر الموظفين.

(البليسي، 2012: 12-13)

وأضاف Gomez وآخرون بأن برامج جودة الحياة الوظيفية تستهدف إحداث التوازن والانسجام بين الحياة الوظيفية للأفراد وبين حياتهم الشخصية والعائلية، مما يؤدي إلى زيادة الولاء التنظيمي لديهم. (جاد الرب، 2008: 10)

ورأى Hian، وآخرون بأن فوائد برامج جودة الحياة الوظيفية تظهر على كل من الموظفين وأرباب العمل في شكل:

1. الشعور بالأمان الوظيفي.

2. إمكانية التقدم والرقى.

3. أجور وتعويضات عادلة وكافية.

4. توفير ظروف عمل صحية وآمنة. (Adhikar & Gautan, 2010: 41).

11-1- عوائق تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية:

على الرغم من الأثر الإيجابي الذي يحدثه تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية، إلا أن العديد من الأطراف في المنظمة لا تزال تقاوم وبشدة الإجراءات والخطط التي من شأنها تطوير جودة الحياة الوظيفية.

وتتمثل هذه العوائق في النقاط التالية:

11-1-1- موقف الإدارة:

تعتقد الإدارة بأن جودة الحياة الوظيفية المتوفرة في المنظمة مرضية وكافية ولا حاجة للمزيد من إجراءات تحسين جودة الحياة الوظيفية، نظرا لفشلها في قياس أثر تطوير جودة الحياة الوظيفية على نفسية العاملين على الرغم من أن الموظفين يطمحون للوصول لمرحلة الرضا الوظيفي. (Anitha, 1998: 23)

ويتطلب تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية إضفاء جو ديمقراطي في مكان العمل، وذلك بمشاركة المدراء للموظفين في صلاحية اتخاذ القرارات، مع منحهم فرصة التعبير عن آرائهم والمشاركة بفاعلية في جميع أنشطة المنظمة، إلا أن ذلك صعب المنال، كون الكثير من المدراء يعتبرون التخلي عن جزء من صلاحياتهم بمثابة التهديد لوجودهم، وبالتالي يبدون معارضة في التخلي عن قوة اتخاذ القرارات لصالح موظفيهم. (Kaila, 2006: 439)

11-1-2- موقف النقابات والاتحادات العمالية:

في غالب الأحيان ينتاب النقابات والاتحادات العمالية شعور بأن برامج جودة الحياة الوظيفية ما هي إلا وسيلة لاستخراج المزيد من الأداء والإنتاجية من العاملين دون دفع أي عوائد مقابل ذلك لصالحهم، ولإزالة هذه المخاوف، يجب على الإدارة ممثلة في المدراء القيام بعملية ترويج لبرامج جودة الحياة الوظيفية يفسرون من خلالها الأهداف والفوائد التي ستعود على العاملين جراء تطبيق هذه البرامج. (Kaila, 2006: 439)

11-1-3- التكلفة المالية:

ترى الإدارة بأن التكلفة المالية والمصاريف اليومية التشغيلية لبرامج جودة الحياة الوظيفية ضخمة تفوق قدرة المنظمة، علاوة على أنه لا ضمان لفاعلية ونجاعة تطبيق هذه البرامج، مما يدعو رب العمل إلى التفكير مرارا قبل تنفيذ برامج جودة الحياة الوظيفية (توفير ظروف عمل جيدة، ومنح أجور كافية)، وللدرد على هذه المخاوف يجب تطبيق هذه البرامج بعناية وحذر وتدرجيا ضمن ميزانية محددة مسبقا للوصول للنتائج المرجوة.

(البليسي، 2012: 14)

12- قياس جودة الحياة الوظيفية:

لقد حدد مصطفى (1999: 109) ، أربع مجموعات من مقاييس جودة الحياة الوظيفية تتمثل في:

12-1- مقياس الإنتاجية:

يمثل هذا النوع من المقاييس الجانب المادي الملموس من مقاييس جودة الحياة الوظيفية، حيث تعتمد هذه المقاييس على بيانات مشتقة من السجلات والقوائم المالية للمؤسسة، وتتميز هذه المقاييس في أنها تعتمد على قياس الإنتاجية والجودة في شكل كمي بالإضافة إلى قياسها للنتائج النهائية لجودة الحياة الوظيفية، ورغم تمتع مقاييس الإنتاجية والجودة بهذه المزايا، إلا أنها تواجه مشكلة اختلاف المقاييس في تعريفها ومدخلاتها وطريقة قياسها.

12-2- قياس درجة الرضا:

تعتمد مقاييس الرضا عن العمل على استقصاء آراء العاملين باستخدام قوائم استقصاء معدة بها أسئلة محددة، يتم توزيعها على العاملين لجمع البيانات وقياس الرضا العام عن العمل أو عن مكونات جودة الحياة الوظيفية، أو عن إدارة برنامج جودة الحياة الوظيفية أو

عن أدوات برنامج جودة الحياة الوظيفية، ولكن يعيب هذه المقاييس أنها لا تعتمد على مقاييس موضوعية أو كمية.

12-3- مقاييس حركة وتدفق العمالة:

تشير هذه المقاييس إلى الالتزام التنظيمي وارتباط الفرد بعمله ومعدلات الغياب والتمارض ومعدلات دوران العمالة والحوادث والمرض والإضرابات وتوقف العمل.

12-4- المراجعة الإدارية لجودة الحياة الوظيفية:

ويتم من خال هذه الطريقة مراجعة ممارسات إدارة الموارد البشرية في المؤسسة وقدرتها على إدارة برامج جودة الحياة الوظيفية ومدى مقابلة هذه البرامج لتوقعات العاملين. ولقد أورد جاد الرب (2008: 29) معايير قياس جودة الحياة الوظيفية، حيث يرى أن العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية ومستوى وجود بعض المعايير غير المرغوب فيها هي علاقة عكسية، وأن العلاقة بين مستوى جودة الحياة الوظيفية ومستوى وجود بعض المعايير المرغوب فيها هي علاقة طردية، ويمكن إيراد المعايير فيما يلي:

- معدلات حوادث العمل.
- معدلات الشكاوى.
- معدلات الإضراب والتجمهر والامتناع عن العمل.
- معدلات الغياب والتغيب.
- معدلات دوران العمالة.
- معدلات الجزاءات.
- معدلات نمو الأداء الاقتصادي والمالي من خلال:
- معدل العائد على رأس المال المستثمر.
- معدل العائد على الأصول.
- معدل العائد على حق الملكية.
- معدل نمو المبيعات.
- السعر السوقي للسهم.
- معدلات الدوران
- معدلات نمو إنتاجية العاملين والإنتاجية الكلية للمؤسسة.
- المركز التنافسي المحلي والدولي للمؤسسة وصورتها الذهنية لدى الجمهور.

- قدرة المؤسسة على إحداث التغيير والتطوير التنظيمي دون معوقات.
- وأورد (Lee et al, 2007) أن قياس جودة الحياة الوظيفية من الممكن أن تتم وصفاً داخل أي مؤسسة من خال قياس الجوانب الثلاثة التالية:
- 1- الرضا الوظيفي.
- 2- الالتزام التنظيمي.
- 3- سيادة روح الفريق.
- وأنه على إدارة الموارد البشرية في أي مؤسسة إن أرادت زيادة إدراك العاملين بها لجودة الحياة الوظيفية بالمؤسسة، أن تعمل على إشباع ما يلي:
- 1- الحاجات الأساسية للعاملين المتمثلة في: (الرعاية الصحية، والسامة المهنية، وتوازن الحياة الشخصية والوظيفية)
- 2- الحاجات الاجتماعية وحاجات الاحترام وتأكيد الذات.
- ولقد حدد جاد الرب (2008)، مجموعة معايير لتطبيق جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات، تتمثل في:
- 1- اتخاذ القرارات في أقل مستويات قدر الإمكان.
- 2- تنمية التقنيين الذاتي للأفراد ومجموعات العمل.
- 3- المسؤولية الجماعية عن الوظيفة.
- 4- تنمية المنظمة ككل (أفراد - مجموعات - تكنولوجيا ... الخ)
- 5- بناء الأمن والصحة في النظام ككل.
- 6- تبني الجودة في نظام إنتاجي فعال.
- 7- نظم فعالة للتغذية الراجعة وإمداد العاملين بالمعلومات اللازمة.
- 8- حل المشاكل عن طريق فرق العمل والإدارة الذاتية.
- 9- أما الانسحاب، اللامبالاة، ضيق الأفق، الإسقاط ، النسيان، التردد، التوتر، والقلق، التبدل، التسويق، الذهول، التشويش الداخلي، وفقدان الثقة فهي تعتبر من الظواهر والمؤشرات على عدم الرضا عن جودة الحياة الوظيفية من قبل الموظفين.
- ويرى الباحث أنه يمكن قياس جودة الحياة الوظيفية من خلال ثلاثة محاور رئيسية وهي:
- الجوانب التنظيمية: وتشمل المشاركة في اتخاذ القرارات، والاستقرار والأمان الوظيفي وبرامج التدريب والتنمية المهنية والالتزام التنظيمي والتعاون بين الإدارة والنقابات العمالية.

- بيئة العمل المادية والمعنوية: وتشمل الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل، والتوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية وجماعات العمل.
- جوانب التحفيز: وتشمل الأجور والمكافآت المالية وفرص الترقى والتقدم الوظيفي.

خلاصة الفصل:

يقع على عاتق المؤسسات الجامعية مسؤوليات كثيرة أهمها صناعة العقول وبناء الفكر الإنساني وتكوين المورد البشري، وتحقيقا لهذه الغايات فهي تعتمد على ما تمتلكه من قدرات وموارد يتقدمها المورد البشري (الأساتذة)، باعتبارهم الدعامة الأساسية التي يتم الاعتماد عليها في تحقيق مختلف وظائفها والمتمثلة في الإعداد الأكاديمي والمهني والثقافي للطلاب، البحث العلمي، المشاركة في خدمة البيئة وتطوير المجتمع.

ويعد التعليم العالي منظومة ترتبط بعدة عناصر منها الأساتذة والطلبة والمناهج وإدارات الجامعات وبقدر توافر متطلبات الجودة في كل هذه العناصر بقدر ما تتحقق جودة التعليم العالي.

إن الدور الهام للأساتذة يفرض على الجامعة أن تسعى جاهدة لتجويد حياتهم الوظيفية من خلال الاهتمام بتوفير بيئة عمل سليمة مشجعة تشعرهم بالانتماء، والاستقرار والأمان والاحترام بما يعزز رضاهم الوظيفي ويرفع من روحهم المعنوية ويحقق الإشباع لحاجاتهم ورغباتهم ويسهم في تحسين أدائهم، ويمكنهم من تحقيق أفضل النتائج، وهو الهدف تسعى إلى تحقيقه كل منظمات العمل.

الفصل الثالث

الاستغراق الوظيفي

• تمهيد:

- 1- مفهوم الاستغراق الوظيفي
 - 2- أبعاد الاستغراق الوظيفي
 - 3- أهمية الاستغراق الوظيفي
 - 4- خصائص الاستغراق الوظيفي
 - 5- النظريات المفسرة للاستغراق الوظيفي.
 - 6- العوامل المؤثرة في الاستغراق الوظيفي
 - 7- الاستغراق الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الأخرى.
 - 8- قياس الانغماس الوظيفي.
- خلاصة الفصل:

تمهيد:

لطالما أولى الباحثون في مجال إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي بالغ الاهتمام لموضوع الاستغراق الوظيفي باعتباره أحد العناصر الهامة واللازمة لفهم السلوك التنظيمي للأفراد داخل بيئة العمل، كما أنه يساعد في تفسير العديد من المتغيرات السلوكية الأخرى مثل: الرضا، الأداء، الغياب، دوران العمل...

إن بروز الاستغراق الوظيفي مؤخرًا كأحد أهم المتغيرات المعبرة عن طبيعة ومستوى تفاعل الفرد مع بيئة عمله بصورة عامة ومع وظيفته بصورة خاصة من خلال ارتباطه الواضح وتأثيره على عدد من المتغيرات الهامة الأخرى مثل معدل دوران العمل ومعدل الغياب والالتزام التنظيمي...، ما دفع بالكثير من الباحثين لدراسة وتحليل كافة أبعاد هذا المتغير باعتباره مؤشرا رئيسيا للقياس أو للتعبير عن مستوى وجودة المخرجات التنظيمية النهائية. (عبد العليم، 2012).

وتكمن أهمية الاستغراق في أنه يدخل في صميم العلاقة الوظيفية، لأنه يتناول ما يفعله الأفراد وكيف يتصرفون في أدوارهم وما الذي يجعلهم ينتهجون سلوكا بطرق أخرى من أجل تحقيق أهداف المنظمة وأهدافهم الشخصية على حد سواء، بالإضافة إلى ذلك فهو يعتبر مؤشرا جيدا لبعض سياسات المنظمة مثل: التوصيف والتصميم الجيد للوظائف، وجود المناخ التنظيمي الجيد الذي يشجع الالتزام والإبداع.

1- مفهوم الاستغراق الوظيفي:

يعود أصل كلمة الاستغراق في اللغة للفعل استغرق (أي بالغ في الشيء وجاوز الحد).

وفي علوم النفس هو تركيز الانتباه في شيء ما بحيث لا ينشغل الفرد بما عداه. ويعد الاستغراق من المصطلحات الحديثة نسبيا، كما يعتبر موضوع الاستغراق الوظيفي من الموضوعات المهمة التي يوليها الباحثون اهتماما متزايدا في الآونة الأخيرة خاصة في مجال إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي وعلم النفس المهني.

ويعرف الاستغراق الوظيفي بأنه الارتباط النفسي بين الفرد ومهنته أو وظيفته بحيث تعد المهنة أو الوظيفة ذات بعد محوري في حياته، والاندماج الذاتي للفرد في العمل أو التطابق والتجاوب النفسي مع العمل بما ينعكس في صورة تحقيق لذاتية الفرد أو التزامه نحو عمله. (حامد زهران & سناء زهران، 2013)

وقد عُرف وتم تناوله بطرق عديدة، إلا أنه يمكن التعبير عنه من خلال الاندماج الداخلي للفرد في العمل، أو التطابق والتجاوب النفسي معه وحب الفرد له، فالأفراد المحبين لمهنتهم أو وظائفهم يعملون بكفاءة أعلى وإنتاجية وصحة نفسية أكبر من هؤلاء الذين لا يحبون وظائفهم. (Barve, 2011)

وهناك اتجاهات متعددة في تعريف الاستغراق الوظيفي يمكن إيجازها فيما يلي:

1-1- الاتجاه الأول:

الذي يرى أن الاستغراق هو درجة اهتمام الفرد بعمله باعتباره أهم شيء في حياته. وفي هذا السياق يرى (Lawler & Hall, 1970) أن الاستغراق الوظيفي "هو درجة توحيد الفرد مع وظيفته التي تعد جزء من مهمما في حياته، كما تلعب دورا أساسيا في تحديد هويته وذلك من خلال الفرصة التي يتيحها العمل للفرد لإشباع حاجاته الأساسية"، كما يرى (Leong, 2003) أن الاستغراق الوظيفي حالة من إدراك الفرد لمدى توافقه مع عمله عندما يكون للعمل قدرة على إشباع حاجاته.

1-2- الاتجاه الثاني:

والذي يرى الاستغراق باعتباره موقف عمل. وقد اقترح هذا التفسير من قبل (Allport, 1943) الذي عرف الاستغراق الوظيفي "بدرجة مشاركة الفرد في عمله وإشباع حاجات التقدير واحترام الذات والاستقلالية والتعبير الذاتي.

كما يرى (Diefendroff & Lord, 2002) بأن الاستغراق الوظيفي هو عملية مشاركة الفرد في وظيفته التي تستوعب كل طاقاته من أجل نجاح أهداف مؤسسة العمل.

1-4- الاتجاه الثالث:

الذي يرى بأن الاستغراق الوظيفي هو أحد العناصر الأساسية في احترام الفرد لذاته وفي هذا الإطار يصور (Siegle, 1969) الاستغراق الوظيفي "بأنه أهمية العمل في احترام الفرد لذاته وإحساسه بالتقدير والاحترام.

ويرى (Kanungo, 1982) أن الاستغراق الوظيفي هو "درجة ارتباط الفرد نفسيا بوظيفته ومدى تأثير الأداء في احترام الفرد لذاته"، وهو ما ذهبت إليه (Word, 2012) حيث ترى أن الاستغراق الوظيفي هو درجة إدراك الفرد لأهمية وظيفته وتأثيرها في احترامه لذاته.

1-4- الاتجاه الرابع:

يرى أن الاستغراق الوظيفي يتضح في درجة إدراك الفرد أن أدائه لوظيفته متطابق مع الخصائص الأساسية في تشكيل مفهومه لذاته. (المغربي، 2004؛ هبة يوسف، 2011) وقد استخدم هذا النوع في العديد من الدراسات خاصة التي تتعامل مع نظرية الاتساق، وكان عادة ما يقاس بسؤال عن ما إذا كان مستوى الأداء متسقا مع المفهوم الذاتي للفرد أو بشكل أكثر تحديدا يُسأل الفرد عما إذا كانت المهارات التي يتطلبها أداء وظيفته متطابقة مع القدرات التي يمتلكها.

ونخلص في الأخير إلى أنه مهما تعددت تعريفات الاستغراق الوظيفي واختلفت في بعض التفاصيل فإن ما يفهم منها جميعا هو أن الاستغراق يعبر عن مدى الارتباط النفسي بين الفرد ووظيفته بحيث تعد هذه الوظيفة محور حياته والأساس في تقديره لذاته.

جدول رقم (03): تعريف الاستغراق الوظيفي.

الطويل، 2006: 148	قياس تماثل الفرد مع وظيفته وعمله، وأن يشارك بفاعلية ويعتبر أدائه جزءا هاما من قيمته الشخصية.
Chughtial, 2008: 170	درجة التصاق الفرد مع وظيفته والعمل بفاعلية على انجازها وبعد أدائه مهما لقيمه الذاتية.
Simpson,2009:1018	اندماج الأفراد العاملين ورضاهم وحماسهم تجاه وظائفهم والأعمال المناطة بهم.
Otwori & Xiangping, 2010:4	حالة ذهنية ايجابية مرتبطة بالعمل والإنجاز، والتي تصنف إلى النشاط، والتفاني والانهماك.
Bhatia,2012: 1.	درجة ارتباط الفرد بوظيفته، والتي تؤثر على أدائه في مختلف مجالات الحياة
Mangundjaya,2012:187	الدرجة التي يلتزم بها الفرد تجاه المنظمة فضلا عن التأثير العميق على كيفية أدائه طوال مدة الخدمة.
محمود، 2013: 80	الدرجة التي يندمج فيها الفرد مع الوظيفة، وتعد هذه الوظيفة ذات بعد محوري في حياته وتقديره لذاته، متأثرا بمقدار ما يدركه من مستوى أدائه.
Rubina&Parach,2013:696	الظواهر التي تسمح للعاملين بعد الشعور بالملل في عملهم وامتلاك الشعور بالمتعة مع الرضا الداخلي.
Robbins&Judge,2013:211	استثمار الطاقات الشعورية والإدراكية والجسدية عند أداء العمل.

عملية دافعية وبناء نفسي مرتبط بالعمل.	Qin Lu et al.,2014:143
الاندماج الداخلي للفرد في العمل، أو التطابق والتجاوب النفسي مع العمل بما ينعكس في صورة تحقيق لذاتية الفرد والتزامه نحو عمله.	الساعدي وعكار، 2015
الدرجة التي يرتبط فيها الفرد ذهنياً وشعورياً بوظيفته عند أدائه لها.	جلاب وآخرون، 2016: 157

المصدر: من إعداد الباحث.

2- أبعاد الاستغراق الوظيفي:

جدول رقم (04): أبعاد الاستغراق الوظيفي كما حددتها بعض الدراسات.

الأبعاد التي حددتها الدراسة	الدراسة والسنة
دوران العمل، ولاء الزبون، فرص المساهمة، علاقات العمل، والإنتاجية والربحية.	Nitin, 2004:10
المشاركة في صنع القرار، المكافآت الداخلية والخارجية	Yurchisin :2006:227-241
المشاركة في صنع القرار، المكافآت الداخلية والخارجية، الرضا عن العمل وتصميم الوظيفة.	Mohr & Zoghi, 2008:296
الانتماء، الإلهام، الفهم، الدعم والتقدير	Hickman,2010:2-3
الاستغراق الشعوري، الاستغراق المعرفي، والاستغراق الجسدي.	العبادي، 2010
الاستغراق العاطفي، الاستغراق المعرفي، والاستغراق المادي.	Mary, 2011:332
الحماس، التفاني، والاستيعاب	Aamir&Finian,2011
الرضا عن العمل، والترقية، والإشراف، والزملاء في العمل، والحالة الاجتماعية	Lambert & Paoline, 2012: 259-275
الحماس، الإخلاص، الانغماس	الحسني، 2013
الاستغراق الجسدي، الاستغراق العاطفي، الاستغراق الإدراكي، الاستغراق المعرفي، الاستغراق التنظيمي.	الساعدي وعكار(2015)
النشاط، التفاني، الانهماك.	جلاب وآخرون، 2016: 186-185

المصدر: من إعداد الباحث بالاستناد إلى المصادر المثبتة فيه.

3- أهمية الاستغراق الوظيفي:

يكتسي الاستغراق الوظيفي أهمية بارزة سواء على مستوى الفرد أو على مستوى المنظمة، وقد أظهرت الدراسات أن الاستغراق الوظيفي يساهم في تحسين جودة حياة العاملين ومعيشتهم ويزيد من رغبتهم في العمل والبقاء في المنظمة.

(Hafer & Martin, 2006: 2)

ويدخل الاستغراق الوظيفي في صميم العلاقة الوظيفية، لأنه يتناول ما يفعله الأفراد وكيف يتصرفون في أدوارهم وما الذي يجعلهم ينتهجون سلوكا بطرائق أخرى من أجل تحقيق أهداف المنظمة وأهدافهم الشخصية على حد سواء. (العبادي والجاف، 2012: 7-8)

وترى المنطوي (2007) أن التفاعل بين الاستغراق الوظيفي والالتزام الوظيفي يجعل الفرد المستغرق في وظيفته لديه التزام تنظيمي نحو منظمته وأحرص على البقاء فيها وعلى تنميتها وتطوير عملياتها.

أما (Khan, et all, 2011) فيرون أن الاستغراق الوظيفي يرتبط بأهمية العمل في حياة الفرد، فكلما كان العمل أكثر أهمية، كلما كان الموظف أكثر ولاء لعمله ولمنظمته وينعكس ذلك بدوره على أداء الفرد.

ويرون كذلك بأن الاستغراق الوظيفي له أثر كبير على إنتاجية وكفاءة الموظف ويعتبر عاملا مهما في خلق وزيادة تحفيز الموظفين، وهو مهم كذلك لتحقيق نمو الأفراد والرضا الوظيفي في بيئة العمل وقد يستعمل مع الالتزام الوظيفي في الكثير من المؤسسات لتوقع معدلات الغياب.

من ناحية أخرى يرى (Mohsan, et all, 2007) أن الزيادة في الاستغراق الوظيفي تزيد من فعالية الموظف لتحقيق رضا الزبون مما يعزز ويبني صورة المنظمة ويزيد في ربحيتها، ويقلل في نفس الوقت من معدلات الغياب والتأخر عن العمل كما ويعزز السلوك التنظيمي.

في حين أن انخفاض مستواه يجعل الموظف يشعر بالانفصال بين ما يتوقعه في حياته وما يفعله في وظيفته، حيث أكد (Kanungo: 1979) أن عكس الاستغراق الوظيفي هو الاغتراب الوظيفي أو (النفور الوظيفي) والاغتراب الوظيفي هو الشعور بكونك منفصلا أو معزولا عن العمل والشعور بأن العمل أو الوظيفة غير مهمة في حياة الفرد (Lambert 266: 2005: Paoline &). وعليه فإن امتلاك مستوى منخفض من الاستغراق الوظيفي يساهم في شعور الأفراد بالاغتراب أو النفور من الهدف، والاغتراب في المنظمة أو الشعور بالانفصال بين ما يراه الأفراد أنه "حياتهم" والعمل الذي يفعلونه، (بمعنى الانفصال بين الحياة والعمل). (Hafer & Martin: 2006: 3)، سوف يضعون شيئا ما غير أعمالهم أو وظائفهم كالعائلة والهوايات، في مركز حياتهم أو جوهرها.

(Decarufel & Schaan: 1990: 86)

4- خصائص الاستغراق الوظيفي:

تتمثل في مجموعة من العوامل:

1. الاستغراق الوظيفي متغير يمثل الفروق الشخصية بين الأفراد: تتمثل في (الدوافع، القيم، الاتجاهات، النوع)
2. الخصائص الوظيفية: تتمثل في (الحافز، استقلالية، الوظيفة، التنوع، توصيف المهام، المهام، التغذية العكسية)
3. الخصائص الاجتماعية: تتمثل في (العمل مع الآخرين، المشاركة في اتخاذ القرارات، ومشاعر النجاح). (قاسم، 2012: 77)

يرى الباحث أن الاستغراق الوظيفي يعتبر مجموعة من الظروف تجمعت معاً، كما أن الاستغراق الوظيفي هو الربط بين الفرد والظروف المختلفة. وأن استغراق الفرد في وظيفة معينة، تتأثر بظروف وبيئة العمل وبمدى إسهام الوظيفة الحالية في إشباع حاجاته الأساسية. أما الاستغراق في العمل بشكل عام أو أن يكون العمل شيئاً مركزياً في حياة الإنسان فهو إحساس داخلي عن جوهر العمل في حياة الإنسان، الأمر الذي يجعل الاستغراق الوظيفي صفة للفرد يحملها معه في كل الظروف. فالفرد المستغرق في وظيفته يحصل على قدر معقول من التغذية الراجعة عن أدائه لعمله، ويتمتع بنوع من الاستقلالية في أدائه لعمله.

كما يتيح له عمله فرصة تكوين صداقات مع زملائه. ويتطلب عمله احتكاكاً بالآخرين، وقد يكون الفرد كبيراً في السن ولديه قدر كبير من الخبرة الوظيفية.

5- النظريات المفسرة للاستغراق الوظيفي:

هناك بعض النماذج النظرية المفسرة للاستغراق الوظيفي ومحدداته وتشمل:

1-5 - نظرية التوقع:

طورت من قبل العالم (Vroom, 1964) وافترضت أن على المدراء استثمار قبولهم الشخصي لدى الموظفين والعمل على إلهامهم وزيادة حماسهم، وهذا يعتمد بدرجة أساسية على ميل ورغبة الموظف في التصرف وفقاً للنتائج المتوقعة من تصرفه. ويتحد استغراق الموظف بمستوى توقعاته ويظهر ذلك في دافعيته للعمل، وتكون نتائج هذا التفاعل كما في الشكل التالي:

↓	الاستغراق الوظيفي	=	حوافز المنظمة	<	توقعات الفرد
↑	الاستغراق الوظيفي	=	حوافز المنظمة	>	توقعات الفرد

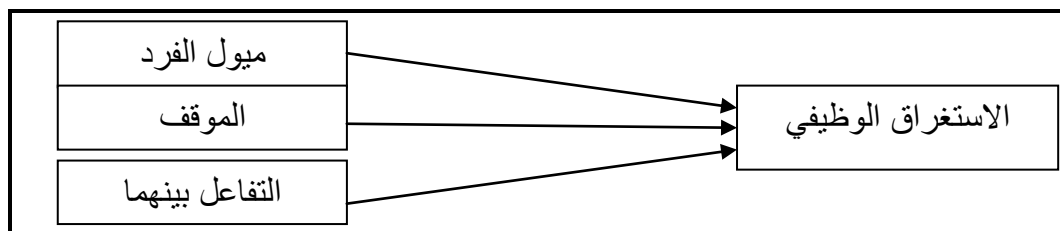
شكل رقم (02): يوضح نظرية التوقع.

المصدر: (Ho, 2006)

إذا كانت توقعات الفرد أقل من حوافز المنظمة سيزداد استغراقه الوظيفي، وفي المقابل عندما تكون التوقعات أكبر من حوافز المنظمة سيقبّل استغراقه الوظيفي.
(Ho, 2006 : 33)

2-5 - نظرية التكامل:

قام Rabinowitz & Hall بمراجعة الأدبيات السابقة ومن خلالها توصلوا إلى نموذج يوضح أن الاستغراق الوظيفي يتكون من ثلاثة أنواع من متغيرات العمل وهي ميول الفرد والموقف والتفاعل بينهما، وتتساوى قوة العلاقة بين المتغيرات الثلاثة مع الاستغراق الوظيفي وتتساوى أهمية الميول الفردية وطبيعة الموقف في تفسير الاستغراق الوظيفي، ونموذج الاستغراق الوظيفي حسب نظرية التكامل يوضحه الشكل التالي:



شكل رقم (03): يوضح نظرية التكامل.

المصدر: (Ho, 2006)

على صعيد ميول الفرد فإن الاستغراق الوظيفي يعتمد على الصفات الشخصية للفرد ويظهر تأثيره في بعض الخصائص كالعمر والجنس والحالة الاجتماعية ومركز الرقابة الداخلي والخارجي، وموقع السكن، والاستغراق الوظيفي هو ميزة شخصية، لذلك لا يمكن تغييره بسهولة من خلال المنظمة، وفي المدخل الموقف يظهر الاستغراق الوظيفي على أنه الاتجاهات الشخصية تجاه خصائص الوظيفة، ويتأثر بنمط القيادة وفرص العمل ومشاركته في اتخاذ القرارات، وبعض العوامل الاجتماعية، ومزايا الوظيفة وأيضاً قيم المنظمة، وفي التفاعل بين ميول الفرد والموقف توضح الخصائص الشخصية والبيئة اتجاهات العمل

والسلوكيات وعندما تتسجم الخصائص الشخصية للفرد مع الموقف سينتج عنه بالطبع درجة عالية من الاستغراق الوظيفي. (Ho, 2006 : 33-35)

5-3- نظرية المدخل التحفيزي:

طورت نظرية المدخل التحفيزي من قبل العالم Kanungo 1982، والذي قام بدمج المداخل المختلفة للاستغراق الوظيفي بما في ذلك العوامل النفسية والاجتماعية مستخدماً المفهوم الذي ينص على أن الاستغراق الوظيفي يتأثر بخبرة الفرد الاجتماعية المحتملة وأيضاً بيئة العمل التي يمكن أن تلبي وتحقق طلبه الشخصي، وافترضت هذه النظرية أن تصورات الموظف المتعلقة باحتمالات أن تحقق له الوظيفة احتياجاته الشخصية هي الأكثر تأثيراً على استغراقه الوظيفي، ويؤكد (Kanungo) أن الأفراد يعتقدون بأن محتويات الوظيفة المحتملة توفر لهم فرصة لتحقيق احتياجاتهم المستقبلية، وبناء على ذلك فإن الاستغراق الوظيفي يعتمد على احتياجات الموظفين الداخلية والخارجية، بالإضافة إلى تصوراتهم عن احتمالية تلبية هذه الوظيفة لاحتياجاتهم. (Akhtar & Singh, 2010)

5-4- نظرية المدخل السببي:

قام Brown 1996 بمراجعة الدراسات التجريبية التي تمت على الاستغراق الوظيفي وبناء على هذه المراجعة توصل إلى النموذج الموضح بالشكل رقم (04) ويفصل هذا النموذج محددات ونتائج الاستغراق الوظيفي، والمتغيرات التي يرتبط بها بعلاقات تبادلية ويصف من خلال هذا المدخل الشخص المستغرق وظيفياً على النحو التالي:

• من حيث الخصائص الشخصية:

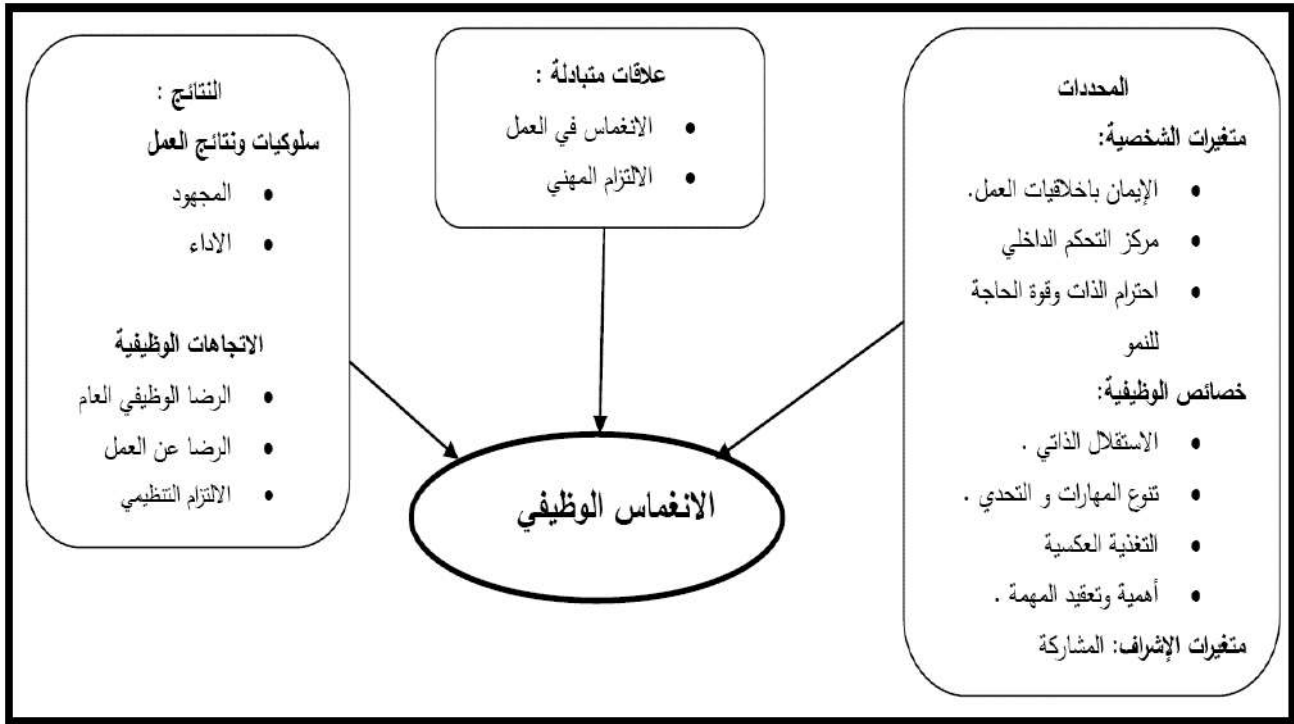
لديه إيمان شديد باختلافات العمل، وحافز داخلي مرتفع، وشعور عال باحترام الذات، إلا أن الشخص المستغرق وظيفياً لا يمكن تمييزه من خلال الخصائص الديمغرافية.

• من حيث الخصائص الوظيفية وسلوكيات الإشراف:

يهتم الشخص المستغرق وظيفياً بالأعمال ذات النتائج الهامة والتي بها درجة عالية من التحدي، والأعمال ذات المهمة المركبة والتي تحتاج لأنواع مختلفة من المهارات، ويهتم أيضاً بالأعمال التي تكنه من وضع تصور لنتائجها أثناء أداء العمل، كما أن هذا الشخص لديه القدرة على المشاركة في وضع معايير الأداء ويرتبط بعلاقات ايجابية بالمشرف الذي يوفر له تغذية راجعة كافية عن أدائه، وهذه الخصائص الموقفية ذات تأثير هام على الشخص المستغرق وظيفياً، خاصة الذي يتميز بمستوى عالي في قوة الحاجة للنمو.

• من حيث الاتجاهات الوظيفية:

يتميز الشخص المستغرق وظيفيا بأن لديه درجة عالية من الرضا العام عن وظيفته وبشكل خاص عن محتوى العمل وهو ما يسمى بالرضا الداخلي، ويظل محتفظا برضاه عن وظيفته حتى مع إدراكه لضعف اهتمام مشرفه بمرؤوسيه، أو أنه استبدادي. والشخص المستغرق وظيفيا لديه التزام عاطفي قوي بالمنظمة التي يعمل بها أكثر من منظمة أخرى يمكن أن يكون قد عمل بها فترة طويلة من قبل. وذكر Brown بنتائج الاستغراق الوظيفي كما توصلت إليه الدراسات من أن وجود درجة عالية من الاستغراق الوظيفي لدى الأفراد يترتب عليه نتائج هامة وعديدة للمنظمات.



شكل رقم (04): يوضح نظرية المدخل السببي.

المصدر: (قاسم، 2012)

5-5- نظرية النموذج المتعدد الأبعاد للاستغراق الوظيفي:

قدم Yushimura 1996 النموذج والذي أكد فيه على أن الاستغراق الوظيفي ليس مفهوماً أحادي الأبعاد، وأنه يتكون من ثلاثة أبعاد كما هو موضح بالجدول رقم (05) وهي:

1. **الاستغراق العاطفي:** ويشير إلى مدى قوة استمتاع الفرد بالعمل في وظيفته أو مدى حبه لعمله.

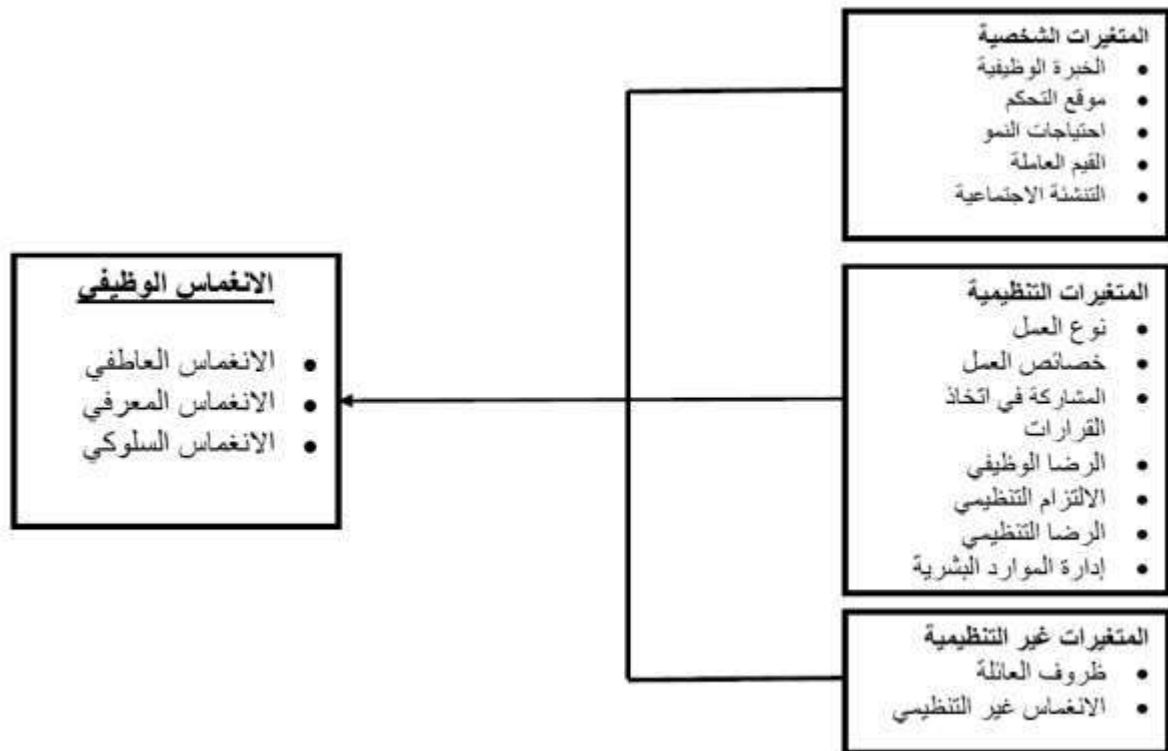
2. **الاستغراق المعرفي:** ويشير إلى درجة قوة مشاركة الفرد في اتخاذ القرارات الخاصة بوظيفته، أو درجة أهمية الوظيفة في حياته.

3. **الاستغراق السلوكي:** ويشير إلى اتخاذ الفرد العامل دورا إضافيا كأن يأخذ الفترة المسائية لتعزيز مهاراته المتعلقة بوظيفته، أو للتفكير في العمل بعد مغادرته.

جدول رقم (05): يبين أبعاد وخصائص الاستغراق الوظيفي

الأبعاد	الخصائص
الاستغراق العاطفي	التعلق، الاستمتاع، الارتباط
الاستغراق المعرفي	الحالة النفسية، احترام الذات، المشاركة الفعالة
الاستغراق السلوكي	النوايا السلوكية، السلوك خارج الدوائر، التعلم والتطور التطوعي

وكان Yushimura 1996 قد قسم نموذجا متعدد الأبعاد للاستغراق الوظيفي ومحدداته إلى ثلاث فئات رئيسية كما هي موضحة بالشكل رقم (05):



شكل رقم (05): يوضح نموذج متعدد الأبعاد للاستغراق الوظيفي.

المصدر: (Akhtar & Singh, 2010)

1. **المتغيرات الشخصية:** وهي المتغيرات المرتبطة بالفرد مثل (الخبرة الشخصية وموقع التحكم وغيرها...)

2. المتغيرات التنظيمية: وهي المتغيرات المرتبطة بالعمل مثل (نوع العمل وخصائص العمل والمشاركة في اتخاذ القرارات والرضا الوظيفي وغيرها...)

3. المتغيرات غير التنظيمية: وهي المتغيرات خارج الظروف الشخصية والتنظيمية.

6- العوامل المؤثرة في الاستغراق الوظيفي:

لقد تباينت الدراسات التي تناولت الاستغراق الوظيفي بالدراسة في اتجاهاتها لتحديد العوامل المؤثرة على الاستغراق الوظيفي كالتالي:

1- ركزت مجموعة أولى من الدراسات على إبراز أثر المتغيرات الفردية على الاستغراق الوظيفي (السن، مدة الخدمة...).

2- ركزت مجموعة أخرى على أن الاستغراق الوظيفي هو محصلة لبعض الظروف المتعلقة ببيئة العمل (سلوك القائد، المشاركة في اتخاذ القرارات، الحوافز، الاستقلال في العمل...).

3- بينما ركزت مجموعة ثالثة على توضيح الأثر التفاعلي للمتغيرات الفردية وبيئة العمل على الاستغراق حيث روجت تلك الدراسات لفكرة أن الاستغراق في الوظيفة ليس محصلة للمتغيرات الفردية بمفردها أو لبيئة العمل بمفردها إنما الاحتمال الأقوى أن يكون الاستغراق نتيجة للتفاعل بين المؤثرات الفردية ومتغيرات بيئة العمل (زناتي، 1997: 275) حيث أشار (Huffman, 1990: 15-16) في دراسته إلى أن الاستغراق الوظيفي مفهوم (تكوين) معقد يعتمد على الإدراك Cognition، الحدث Action، والشعور Feeling حيث أكد أن العوامل المؤثر على الاستغراق تتمثل في:

1- العوامل الفردية 2- العوامل الموقفية. 3- التفاعل بين العوامل الفردية والموقفية .

بينما أشار (Rakich, 1971: 30-34) في دراسته إلى أن مستوى الاستغراق الوظيفي الخاص بالفرد يتأثر بمجموعة من العوامل، وتلك العوامل تتمثل في:

أ- عوامل فردية:

حيث هناك مجموعة من العوامل مثل: السن، الجنس، التعليم، ومدة الخدمة التي تؤثر على مستوى الاستغراق الوظيفي الخاص بالفرد.

ب- عوامل موقفية:

وتلك العوامل المؤثرة على الاستغراق الوظيفي مثل: رضا الموظف عن الوظيفة، ودرجة مشاركة الموظف في الموقف الوظيفي Job Situation

وكذلك أشار (Saal, 1978: 53-54) في دراسته إلى ما يلي:

- 1- أن الاستغراق الوظيفي يرتبط ب 3 فئات من متغيرات العمل تتمثل في : الخصائص الشخصية، الخصائص الموقفية، ونتائج العمل.
- 2- ترتبط أي فئة من تلك الفئات بالاستغراق الوظيفي بشكل أكبر من فئة أخرى.
- 3- يعتبر الاستغراق الوظيفي هو سبب وفي نفس الوقت نتيجة للسلوك الوظيفي.
- 4- للمتغيرات الشخصية والموقفية تأثيرات مستقلة على الاستغراق.
- 5- للمتغيرات الموقفية تأثير أكبر على الاتجاه نحو وجود انخفاض في مستوى الاستغراق الوظيفي لدى الفرد أكثر من تأثيرها على وجود ارتفاع في مستوى الاستغراق الوظيفي الخاص به.

بينما أشار (زناتي، 1997: 389-390) في دراسته إلى ما يلي:

- 1- وجود علاقات أو معاملات ارتباط قوية بين الاستغراق الوظيفي ومتغيرات بيئة العمل المختلفة. وقد تباينت هذه العلاقات في اتجاهاتها، فبينما كانت معاملات الارتباط إيجابية بين الاستغراق وبعض متغيرات بيئة العمل مثل نوعية الإشراف، سمعة الشركة، ظروف العمل المادية، المرتب، الزملاء، المستقبل الوظيفي، تواجدت علاقات أو معاملات ارتباط سلبية بين الاستغراق الوظيفي ومتغيرات أو خصائص بيئة العمل الأخرى مثل: غموض الدور، عبء الدور، وعدم المشاركة
- 2- وجود علاقة ارتباط معنوية ايجابية بين الاستغراق الوظيفي أو أخلاقيات العمل المتمثلة في الإيمان بأهمية وقيمة العمل الجاد.
- 3- ساهمت المتغيرات المتصلة ببيئة العمل بدرجة أكبر في تفسير مستوى الاستغراق الوظيفي مقارنة بمتغير أخلاقيات العمل، وذلك على اعتبار أن بيئة العمل بأبعادها المختلفة هي المحك الفعلي الذي يحدد اتجاهات وميول الفرد تجاه وظيفته.
- 4- كانت أكثر متغيرات بيئة العمل تأثيراً في الاستغراق الوظيفي هي بالترتيب:
 - نوعية الإشراف.
 - ظروف العمل المادية.
 - غموض الدور.
 - المرتب.

- عدم المشاركة في اتخاذ القرارات.

- سمعة الشركة.

أما باقي المتغيرات الأخرى فلم يكن لها تأثير معنوي على الاستغراق الوظيفي.

5- أن الاستغراق الوظيفي هو محصلة لمتغيرات ظرفية تتعلق بخصائص ومتغيرات بيئة العمل أكثر من أية متغيرات أخرى.

بينما أشار (عريشة، 1993: 242-266) في دراسته إلى:

1- أنه يمكن تقسيم المتغيرات التي تؤثر على الاستغراق الوظيفي إلى مجموعتين هما: متغيرات فردية، متغيرات تتصل بالوظيفة.

2- أن المتغيرات المتصلة بالوظيفة تفسر نسبة تزيد بدرجة ملحوظة عن النسبة التي تفسرها الخصائص الفردية من التباين الكلي في الاستغراق الوظيفي.

3- أن الرضا عن المكافآت الخارجية (الشعور بالأمان الاستقرار في العمل العلاقة الطيبة مع زملاء العمل) يؤثر على الاستغراق الوظيفي بدرجة تزيد عن أثر الرضا عن المكافآت الذاتية (فرصة تنمية المعارف في الوظيفة فرص التفكير - والتعرف بحرية في الوظيفة).

4- أن الرضا عن المكافآت الخارجية يؤثر على الاستغراق الوظيفي للأفراد الذين يرون أن الحاجات الخارجية مهمة بالنسبة لهم بدرجة أكبر من الأفراد الذين يرون أن الحاجات الخارجية غير مهمة بالنسبة لهم.

5- أن مستوى الاستغراق الوظيفي للأفراد يرتفع مع زيادة درجة كفاية الدخل من الوظيفة لتغطية الاحتياجات المالية.

7- الاستغراق الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات:

7-1 الاستغراق الوظيفي والرضا الوظيفي:

كثيرا ما يحدث اقتران بين مفهومي الاستغراق الوظيفي والرضا الوظيفي على الرغم من وجود اختلافات بينهما فالرضا الوظيفي يشير إلى درجة التوجه العاطفي الإيجابي تجاه العمل والتي يعبر عنها بمدى إشباع العمل لحاجات الفرد، فالشخص الذي يتمتع بمستوى مرتفع من الرضا الوظيفي يحمل مواقف إيجابية نحو الوظيفة، ولكنها لا تؤدي بالضرورة للاستغراق الوظيفي. (Clinebell & Shadwick, 2005, : 89-91)

وتشير الدراسات الحديثة على أنه يجب ألا ينظر للرضا والاستغراق على أنها متغيرات منفصلة، بل يجب الأخذ في الاعتبار التفاعلات المحتملة بينهما، وتأثير ذلك التفاعل على المتغيرات الأخرى، مثل الالتزام بالعمل ومستوى الأداء والقدرة على اتخاذ القرارات وتحمل المسؤوليات. (Dick & Parkers, 2005: 167)

7-2 الاستغراق الوظيفي والالتزام التنظيمي:

الاستغراق الوظيفي إلى حد ما يشابه الالتزام التنظيمي لأن كليهما يبحثان في اهتمام الموظفين بعملهم، ولكن الاختلاف بينهما أن الاستغراق الوظيفي يبحث اهتمام الفرد بوظيفته الحالية أو الأخيرة بالنسبة له، بينما الالتزام التنظيمي هو رغبة واستعداد الموظف للبقاء كجزء من المنظمة في المستقبل، لذا فمن الممكن للموظف أن يكون مستغرقاً بشدة ولكنه غير ملتزم. (Raymond & Mjoli, 2013, p.56)

ويوضح الجدول التالي الفرق بين الاستغراق الوظيفي والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي:

جدول رقم (06): يوضح الفرق بين الاستغراق الوظيفي والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي.

الالتزام التنظيمي	الاستغراق الوظيفي	الرضا الوظيفي
المدى الذي تتوافق فيه أهداف وقيم الفرد مع أهداف وقيم المنظمة	الدرجة التي يحدث عندها اندماج بين الفرد والوظيفة التي يشغلها.	استجابة عاطفية موجبة نحو الجوانب المتنوعة للوظيفة (الرضا عن الأجر، الرضا عن المشرف)

8- قياس الانغماس الوظيفي:

هناك مقاييس متعارف عليها في قياس الانغماس الوظيفي وهي:

1- مقياس لودال وكينجر (Lodahl & Keinger, 1965): يعتبر من أكثر المقاييس استخداماً في قياس الانغماس الوظيفي، ويتكون من (20) فقرة، حيث يتم تصميم المقياس على شكل مقياس ليكرت ذي النقاط الخمس والمتراوح من موافق بشدة إلى غير موافق بشدة. (الفضلي، 2001: 115)

2- مقياس وايت وراح (White & Ruh, 1973): هو مقياس يتكون من (9) فقرات ويصمم على شكل مقياس ليكرت الخماسي، وبحسب المتوسط الحاصل عن إجابات على النقاط التسعة لينتج عندها النتيجة الفردية للانغماس الوظيفي.

(Khan & Nemati, 2010: 2243)

3- مقياس كاننجو (Kanungo, 1982): وهو من المقاييس المعروفة لقياس الانغماس الوظيفي، ويتكون من (10) فقرات ويصمم على شكل مقياس ليكرت ذي النقاط الخمس والمتراوح من موافق بشدة إلى غير موافق بشدة. (Khan et al, 2011: 256)

مقياس باولي (Paullay et al, 1994): وهو مقياس يتكون من (27) فقرة، وتم تطويره من قبل العلماء (Paullay et al) والذي قسم الانغماس الوظيفي إلى جزئين هما: دور الموظف ووضع الموظف، ويمثل الدور مدى انغماس الفرد في المهام الخاصة بوظيفته، أما الوضع فيمثل الدرجة التي تجعل الفرد الذي ينفذ مهام وظيفته الحالية منغمسا، ويصمم على شكل مقياس ليكرت السباعي، والمتراوح من موافق بشدة إلى غير موافق بشدة. (Diefendroff, et al, 2002: 99).

خلاصة الفصل:

يعتبر الاستغراق الوظيفي عاملا من أكثر العوامل تأثيرا في حياة الأفراد في عالمنا المعاصر، وقد يعود سبب الاهتمام المتزايد بموضوعه إلى أهميته في فهم السلوك التنظيمي للأفراد داخل بيئة العمل، كما يعتبر إضافة للرضا الوظيفي أحد أهم متغيرين يعكسان الواجهة الحقيقية لاتجاهات العمل، ويعبر الاستغراق الوظيفي بصورة عامة عن مدى أهمية الدور الذي تؤديه الوظيفة في حياة الفرد من جهة، ومدى استعداد ذلك الفرد للحفاظ على تلك الوظيفة، وبذل أقصى الجهود للوفاء بمتطلباتها من جهة أخرى.

(الفضلي، 2001: 100)

وقد جاءت هذه الدراسة كاستجابة لطلب العديد من الدراسات السابقة مثل دراسة (Shore et al, 1990)، ودراسة (Saks & Gruman, 2011: 398)، بإجراء المزيد من الدراسات على متغير الاستغراق الوظيفي، باعتباره أحد أهم المتغيرات المعبرة عن طبيعة ومستوى تفاعل الفرد مع بيئة عمله بصورة عامة ومع وظيفته بصورة خاصة من خلال ارتباطه الواضح وتأثيره على عدد من المتغيرات الهامة الأخرى مثل معدل دوران العمل ومعدل الغياب، والالتزام التنظيمي، وباعتباره مؤشرا رئيسيا لقياس أو للتعبير عن مستوى وجودة المخرجات التنظيمية النهائية.

الفصل الرابع

الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

*تمهيد:

- 1- منهج الدراسة.
- 2- مجتمع وعينة الدراسة.
- 3- أدوات جمع البيانات.
- 4- المحك المعتمد في الدراسة.
- 5- الأساليب الإحصائية المعتمدة في الدراسة.

*خلاصة الفصل:

تمهيد:

تعتبر الدراسة الميدانية القاعدة الأساسية لأي بحث علمي، فمن خلالها يتمكن الباحث من جمع البيانات حول موضوع دراسته، وبما أن قيمة النتائج التي يتحصل عليها الباحث في دراسته تتوقف على مدى دقة الإجراءات المنهجية والضبط الدقيق في معالجة الدراسة الميدانية، يأتي هذا الفصل ليوضح نوع المنهج المستخدم في الدراسة وحدودها ووصف العينة وكيفية اختيارها، وكذا تحديد أدوات جمع البيانات والأساليب الإحصائية المعتمدة في الدراسة الأساسية.

1- منهج الدراسة:

المنهج هو مجموعة من القواعد التي يتم وضعها بقصد الوصول إلى الحقيقة في العلم، أو الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة من أجل اكتشاف الحقيقة، أو هو فن التنظيم الصحيح لسلسلة من الأفكار أو الإجراءات من أجل الكشف عن الحقيقة التي نجهلها، أو من أجل البرهنة عليها للآخرين الذين لا يعرفونها. (شروخ، 2003: 90).

وقد اتبع الباحث في دراسته هذه المنهج الوصفي التحليلي الذي يصف الظاهرة المدروسة وصفاً كمياً وكيفياً من خلال جمع المعلومات وتصنيفها، ومن ثم تحليلها وكشف العلاقة بين أبعادها المختلفة من أجل تفسيرها تفسيراً كافياً والوصول إلى استنتاجات عامة تسهم في فهم الحاضر وتشخيص الواقع وأسبابه. (العساف، 2000: 189).

2- مجتمع وعينة الدراسة:

قبل التطرق إلى وصف عينة الدراسة لابد من تحديد مجتمع الدراسة بدء بتحديد مفهومه؛ حيث يمثل مجتمع الدراسة جميع مفردات الظاهرة التي يقوم بدراستها الباحث.

أما العينة فهي عبارة عن مجموعة من الوحدات المستخرجة من المجتمع الإحصائي بحيث تكون ممثلة بصدق لهذا المجتمع، وبعبارة أخرى فالعينة مجموعة من الوحدات التي يجب أن تتّصف بنفس مواصفات مجتمع الدراسة. (بوحفص، 2011: 13)

أ- عينة الدراسة الاستطلاعية:

شملت عينة الدراسة الاستطلاعية ثلاثون (30) أستاذا جامعياً من مختلف التخصصات والدرجات العلمية، حيث تم اختيارهم بطريقة عرضية.

ب- عينة الدراسة الأساسية:

استعمل الباحث الحصر الشامل (recensement complet) وهو جمع البيانات من جميع المفردات المشمولة بالبحث وهذه الطريقة تعطي بيانات متكاملة ونتائج دقيقة إلا أنها تحتاج إلى جهد ووقت ومال كثير، حيث أن عدد الأساتذة بجامعة الوادي (776) أستاذا وأستاذة كما هو مبين في الجدول الآتي:

جدول رقم (07): يوضح العدد الإجمالي للأساتذة الجامعيين حسب الكليات.

الكلية	الذكور	الإناث	المجموع
التكنولوجيا	88	18	106
العلوم الاجتماعية والإنسانية	89	26	115
العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير	96	24	120
الآداب واللغات	91	45	136
علوم الطبيعة والحياة	35	27	62
الحقوق والعلوم السياسية	46	17	63
العلوم الدقيقة	94	31	125
معهد العلوم الإسلامية	48	01	49
المجموع	587	189	776

وقد استعان الباحث في توزيع الاستبيان بالأساتذة رؤساء الأقسام والعديد من الزملاء والإداريين في مختلف الكليات واختار أيام إجراء امتحانات السداسي الأول والممتدة من (2017/05/07 إلى 2017/05/17)، حيث يتواجد الغالبية العظمى من الأساتذة كل في كليته لمراقبة سير هذه الامتحانات. ومع حرص الباحث على استرجاع كافة الاستبيانات التي وزعها إلا أن محاولاته باءت بالفشل، وقد تم استرجاع 351 استبياناً من بين 776 التي وزعت، أي ما نسبته (45.23%).

ومن بين الخصائص التي تتّصف بها عينة الدراسة، ما توضحه الجداول الآتية:

- من حيث الجنس: يتوزع أفراد عينة الدراسة حسب جنسهم على الشكل الموضح في الجدول الآتي:

جدول رقم (08): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب جنسهم.

الجنس	عدد الأساتذة	النسبة المئوية
الذكور	263	%74.92
الإناث	88	%25.07
المجموع	351	%100

- من حيث مدة الخدمة في التدريس: يتوزع أفراد عينة الدراسة حسب مدة الخدمة التي قضوها في التدريس كما هو مبين في الجدول الآتي:
- جدول رقم (09): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب أقدميتهم في التدريس.

مدة الخدمة	عدد الأساتذة	النسبة المئوية
أقل من 10 سنوات	273	77.77%
من 10 إلى 20 سنة	61	17.37%
أكثر من 20 سنة	17	4.84%
المجموع	351	100%

- من حيث الرتبة الأكاديمية للأستاذ: يتوزع أفراد عينة الدراسة حسب رتبته الأكاديمية كما هو مبين في الجدول الآتي:

جدول رقم (10): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب رتبته الأكاديمية.

الرتبة الأكاديمية	عدد الأساتذة	النسبة المئوية
أستاذ التعليم العالي	10	2.84%
أستاذ محاضر	116	33.04%
أستاذ مساعد	225	64.10%
المجموع	351	100%

3- أدوات جمع البيانات:

استخدم الباحث أداتين لجمع بيانات الدراسة؛ وهما:

- الأداة الأولى تقيس "أبعاد جودة الحياة الوظيفية المتوفرة في جامعة الوادي" من إعداد الباحث.
 - مقياس "الاستغراق الوظيفي" المعد من طرف (مؤيد الساعدي وزينب شلال عكار، 2015). ويتكون استبيان البحث من ثلاثة أقسام رئيسية:
- القسم الأول: وهو عبارة عن المعلومات العامة عن المستجيب (الجنس، مدة الخدمة، الرتبة الأكاديمية)

القسم الثاني: وهو عبارة عن أبعاد جودة الحياة الوظيفية المتوفرة في الجامعة، ويتكون من 54 فقرة موزعة على 3 مجالات كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (11): يبين توزيع فقرات استبيان جودة الحياة الوظيفية على الأبعاد.

المجالات	الأبعاد	الفقرات
1- الجوانب التنظيمية	2- المشاركة في اتخاذ القرارات (5 فقرات)	5-1
	3- الاستقرار والأمان الوظيفي (6 فقرات)	11-6
	4- برامج التدريب والتنمية المهنية (5 فقرات)	16-12
	5- الالتزام التنظيمي (5 فقرات)	21-17
	6- التعاون بين الإدارة والنقابات العمالية (4 فقرات)	25-22
	1- الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل. (5 فقرات)	30-26
2- بيئة العمل المادية والمعنوية	2- التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية. (5 فقرات)	35-31
	3- جماعات العمل. (6 فقرات)	41-36
	1- الأجور والمكافآت المالية. (6 فقرات)	47-42
3- جوانب التحفيز	2- فرص الترقى والتقدم الوظيفي (7 فقرات)	54-48

القسم الثالث: وهو عبارة عن أبعاد الاستغراق الوظيفي، وتتكون من 33 فقرة موزعة على 5 أبعاد كما هو مبين في الجدول الآتي:

جدول رقم (12): يبين توزيع فقرات استبيان الاستغراق الوظيفي على الأبعاد.

الرقم	الأبعاد	البند
1	الاستغراق الجسدي (11 فقرة)	11-1
2	الاستغراق الشعوري (9 فقرات)	18 -12
3	الاستغراق الإدراكي (5 فقرات)	23 -19
4	الاستغراق المعرفي / الذهني (6 فقرات)	29 -24
5	الاستغراق التنظيمي (4 فقرات)	33 -30

وفيما يخص تصحيح الأداة فقد تم إعطاء الدرجات من 1 إلى 5 لأوزانها التي صيغت وفق طريقة ليكرت كما هو مبين في الجدول الآتي:

جدول رقم (13): يمثل مفتاح تصحيح الأداة.

الدرجة	1	2	3	4	5
الاختيار	غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما

4- صدق الاستبيان:

4-1 الصدق الظاهري (صدق المحكمين):

عرض الباحث الاستبيان على مجموعة من المحكمين مكونة من 11 أستاذة في الاختصاص وأسماء المحكمين مبينة في الملحق رقم (01)، واستنادا إلى آرائهم قام بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء المقترحات المقدمة، وبذلك خرج الاستبيان في صورته النهائية- أنظر الملحق رقم (03).

4-2 صدق الاتساق الداخلي:

يقصد بصدق الاتساق الداخلي مدى اتساق كل فقرة من فقرات الاستبيان مع المجال الذي تنتمي إليه هذه الفقرة، و تم حساب الاتساق الداخلي للاستبيان من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجالات الاستبيان والدرجة الكلية للمجال نفسه، وذلك على النحو الذي يوضحه الجدول التالي:

جدول رقم (14): يوضح معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال أبعاد جودة الحياة الوظيفية المرتبطة بالجوانب التنظيمية والدرجة الكلية للمجال.

المجال الأول					
الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط
01	**0.73	10	*0.31	19	**0.53
02	**0.72	11	**0.49	20	**0.69
03	**0.64	12	**0.67	21	**0.66
04	**0.73	13	**0.68	22	**0.78

**0.42	23	0.18	14	**0.73	05
**0.72	24	**0.61	15	**0.64	06
**0.56	25	**0.59	16	**0.81	07
**0.57	26	**0.70	17	*0.37	08
		**0.75	18	**0.66	09

جدول رقم (15): يوضح معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال أبعاد جودة الحياة الوظيفية المرتبطة ببيئة العمل المادية والمعنوية والدرجة الكلية للمجال.

المجال الثاني					
معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة
**0.73	38	**0.56	33	**0.78	27
**0.76	39	**0.66	34	**0.85	28
**0.80	40	**0.56	35	**0.60	29
**0.59	41	**0.75	36	**0.74	30
**0.68	42	**0.55	37	**0.90	31
				**0.72	32

جدول رقم (16): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال أبعاد جودة الحياة الوظيفية المرتبطة بجوانب التحفيز والدرجة الكلية للمجال.

المجال الثالث					
معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة
**0.73	51	**0.75	47	**0.59	43
**0.77	52	**0.87	48	**0.84	44
**0.75	53	**0.75	49	**0.69	45
**0.72	54	**0.66	50	**0.80	46

(*) تدل على مستوى الدلالة 0.05 و (**) تدل على مستوى الدلالة 0.01 .

يتضح من الجداول السابقة أن قيم معامل الارتباط لكل فقرة من فقرات الاستبيان موجبة ودالة إحصائيًا بمستوى دلالة يتراوح بين (0.01-0.05) ، باستثناء الفقرة رقم: 14، فهي غير دالة إحصائيًا، وعليه سيقوم الباحث بحذفها، مما يشير أن عبارات الاستبيان تتمتع بدرجة صدق جيدة يمكن الاعتماد عليها في إجراء الدراسة.

أما بالنسبة لصدق الاتساق الداخلي الخاص باستبيان الاستغراق الوظيفي فكان كما هو موضح بالجدول الآتي:

جدول رقم (17): يوضح معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة ودرجة البعد التي تنتمي إليها من أبعاد اختبار الاستغراق الوظيفي في صورته الأصلية.

البعد الأول		البعد الثاني		البعد الثالث		البعد الرابع		البعد الخامس	
الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط
01	**0.69	12	**0.73	19	*0.37	27	**0.59	30	**0.72
02	**0.72	13	**0.72	20	**0.72	28	*0.48	31	**0.64
03	**0.64	14	**0.64	21	**0.64	29	**0.56	32	**0.81
04	**0.73	15	**0.73	22	**0.72	30	**0.71	33	**0.64
05	**0.61	16	**0.60	23	**0.66	31	**0.67		
06	**0.83	17	**0.64						
07	**0.64	18	**0.81						
08	**0.62								
09	**0.64								
10	**0.50								
11	**0.61								

(*) تدل على مستوى الدلالة 0.05 و (**) تدل على مستوى الدلالة 0.01 .

وقد قام الباحث بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل بعد من أبعاد الاختبار، والأبعاد الأخرى، وكذلك كل بعد بالدرجة الكلية للاختبار والجدول (18) يوضح ذلك.

جدول رقم (18): يوضح معاملات ارتباط كل بعد من أبعاد الاختبار بالأبعاد الأخرى وكذلك مع الدرجة الكلية.

الأبعاد	البعد الأول	البعد الثاني	البعد الثالث	البعد الرابع	البعد الخامس	الدرجة الكلية
البعد الأول	-	**0.63	**0.75	**0.76	**0.62	**0.81
البعد الثاني		-	**0.69	**0.76	**0.80	**0.76
البعد الثالث			-	**0.76	**0.83	**0.86
البعد الرابع				-	**0.84	**0.72
البعد الخامس					-	**0.69

3-4 صدق المقارنة الطرفية:

تعتمد هذه الطريقة على المقارنة بين الفئات المتطرفة في الاختبار ذاته كأن يؤخذ الربع أو الثلث الأعلى من الدرجات المتحصلة في الاختبار والذي يمثل الفئة العليا ويقارن بالربع أو الثلث الأدنى للدرجات فيه والذي يمثل الفئة الدنيا ثم تحسب الدلالة الإحصائية للفرق بين متوسطي الفئتين، فإذا ظهرت هذه الدلالة عُدَّ الاختبار صادقاً (بدلالة الفرق بين العليا والدنيا) (ميخائيل، 2006: 152).

جدول رقم (19) يوضح نتائج اختبار (t.test) للتحقق من صدق المقارنة الطرفية.

مستوى الدلالة	n	المتوسط الحسابي	المجموعة ذات الدرجات الدنيا		المجموعة ذات الدرجات العليا		
			الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
0.01	18	10.13	17.154	64.60	4.671	121.60	الجوانب التنظيمية
0.01	18	10.98	9.617	34.60	6.124	74.20	بيئة العمل المادية والمعنوية
0.01	18	12.83	8.202	26.20	3.502	62.40	جوانب التحفيز
0.01	18	11.16	34.85	125.40	14.109	258.20	جودة الحياة الوظيفية
0.01	18	10.93	61.570	224.60	24.765	454.00	الاستغراق الوظيفي

يتضح من الجدول (19) نجد أن الوسط الحسابي للمجموعة ذات الدرجات العليا يساوي 121.60، وانحرافها المعياري يساوي 4.67، وأن الوسط الحسابي للمجموعة ذات الدرجات الدنيا يساوي 64.60 وانحرافها المعياري يساوي 17.15، وأن قيمة "ت" تساوي 10.03 وهي دالة إحصائية عند درجة الحرية 18 ومستوى الدلالة 0.01، وعليه فإن المقياس صادق.

3- ثبات الأداة:

3-1 الثبات بطريقة ألفا كرونباخ:

يمثل معامل ألفا متوسط المعاملات الناتجة عن تجزئة الاختبار إلى أجزاء بطرق مختلفة، وبذلك فإنه يمثل معامل الارتباط بين أي جزئين من أجزاء الاختبار، ويستخدم هذا المعامل في صورته العامة عندما تكون احتمالات الإجابة على الأسئلة ليست ثنائية (صفر، واحد)، أي يجب أن تكون متعددة.

حيث تم التأكد من ثبات الأداة بطريقة ألفا كرونباخ ببرنامج spss، وكانت النتائج كالتالي:

جدول رقم (20): يبين معامل ثبات مقياس جودة الحياة الوظيفية بطريقة ألفا - كرونباخ.

المحاور	معامل ألفا كرونباخ لكل بعد
الجوانب التنظيمية	0.93
بيئة العمل المادية والمعنوية	0.93
جوانب التحفيز	0.92
المعامل الكلي للاختبار	0.92

يتضح من الجدول (20) أن معاملات الثبات بطريقة ألفا - كرونباخ (0.92) و (0.93) وهي معاملات ثبات مرتفعة جداً، كما بلغ معامل الثبات الكلي للمقياس (0.92) وهي قيمة مرتفعة جداً أيضاً، مما يعني أن الاختبار ثابت فيما يعطي من نتائج.

3-2- الثبات بطريقة التجزئة النصفية:

الجدول التالي يوضح حساب معامل ثبات المقياس بهذه الطريقة:

جدول رقم (21): يبين معامل ثبات مقياس جودة الحياة الوظيفية بطريقة التجزئة النصفية.

ألفا كرونباخ	سبيرمان- براون	مستوى الدلالة
0.93	0.92	0.01

وبالنسبة لحساب الثبات الخاص باستبيان الاستغراق الوظيفي.

جدول رقم (22): حساب ثبات معامل ثبات مقياس الاستغراق الوظيفي ألفا - كرونباخ.

الأبعاد	البعد الأول	البعد الثاني	البعد الثالث	البعد الرابع	البعد الخامس	الدرجة الكلية
معامل ألفا كرونباخ	0.71	0.55	0.85	0.78	0.74	0.72

- الثبات بالتجزئة النصفية:

جدول رقم (23): حساب ثبات مقياس الاستغراق الوظيفي بطريقة التجزئة النصفية.

الأبعاد	ألفا كرونباخ	سبيرمان- براون	مستوى الدلالة
البعد الأول	0.71	0.43	0.01
البعد الثاني	0.55	0.39	0.01
البعد الثالث	0.85	0.80	0.01
البعد الرابع	0.78	0.58	0.01
البعد الخامس	0.74	0.66	0.01
الدرجة الكلية	0.72	0.57	0.01

- التعديلات الملحقة بأدوات القياس:

تم عرض جميع الأدوات على مصحح لغوي (مفتش اللغة العربية) للتأكد من سلامة لغة الأدوات، وصحت بعض الأخطاء البسيطة، وبهذا تم تجهيز الأدوات لقياس متغيرات الدراسة.

4- الأساليب الإحصائية المعتمدة في الدراسة:

لمعالجة البيانات تم استخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS 21)، حيث تم استخدام الأدوات الإحصائية التالية: النسب المئوية والتكرارات والمتوسط الحسابي.

- معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)، لمعرفة ثبات فقرات مقاييس الدراسة.

- معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية

- معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) للتحقق من صدق الاتساق الداخلي بين فقرات المقياس والدرجة الكلية للمقياس ولقياس درجة الارتباط.

- اختبار T في حالة عينة واحدة (T-Test) لمعرفة ما إذا كان متوسط درجة الاستجابة قد وصل إلى الدرجة المتوسطة وهي 3 أو زاد أو قل عن ذلك، وتم استخدامه كذلك للتأكد من دلالة المتوسط لكل فقرة من فقرات الاستبيان.

- اختبار التحليل الأحادي ANOVA (One Way Analysis of Variance)، لمعرفة

ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين 3 مجموعات أو أكثر من البيانات.

- تحليل التباين الثلاثي.

- تحليل الانحدار الخطي البسيط.

- اختبار تحليل الانحدار المتعدد، لتحديد أهم متغيرات جودة الحياة الوظيفية المؤثرة في الاستغراق الوظيفي، وكذلك حساب معامل التحديد لقياس قدرة المتغير المستقل على تفسير التغيرات التي تطرأ على المتغير التابع.

خلاصة الفصل:

في ما يلي تلخيص لما جاء من إجراءات في هذا الفصل، حيث تم تحديد منهج الدراسة؛ هذه الأخيرة تتحدد بعينة تتمثل في كافة أساتذة جامعات الشهيد "حمه لخضر" بالوادي، وقد تم تطبيق الدراسة خلال الموسم الدراسي 2017/2016. كما تم استخدام أداتي قياس؛ الأولى تقيس "جودة الحياة الوظيفية"، والثانية تقيس "مستوى الاستغراق الوظيفي"، لدى أساتذة الجامعة وذلك لجمع بيانات الدراسة القائمة؛ والتي تنتمي إلى الدراسات الوصفية الارتباطية، وقد استعملت النسبة المئوية (%) والنسبة التائية وكذا الأساليب المذكورة آنفا في التحقق من صدق الفرضيات، والنتائج المحصل عليها موضحة بالتفصيل في الفصل الموالي.

الفصل الخامس:

معرض وتفسير نتائج الدراسة الأساسية

*تمهيد:

- 1 - الإجابة عن السؤال الأول.
 - 2 - الإجابة عن السؤال الثاني.
 - 3 - عرض وتفسير نتائج الفرضية الأولى.
 - 4 - عرض وتفسير نتائج الفرضية الثانية.
 - 5 - عرض وتفسير نتائج الفرضية الثالثة.
 - 6 - عرض وتفسير نتائج الفرضية الرابعة.
 - 7 - عرض وتفسير نتائج الفرضية الخامسة.
 - 8 - عرض وتفسير نتائج الفرضية السادسة.
- *خلاصة عامة وآفاق (مسارات) الدراسة

تمهيد:

يتضمن هذا الفصل عرضاً لتحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة، وذلك من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة واستعراض أبرز نتائج الاستبيان والتي تم التوصل إليها من خلال تحليل فقراته، وقد تم إجراء المعالجات الإحصائية للبيانات المتجمعة من استبيان الدراسة، وذلك باستخدام برنامج الرزم الإحصائية (SPSS 21) للدراسات الاجتماعية للحصول على نتائج الدراسة التي تم عرضها وتحليلها في هذا الفصل.

1-الإجابة عن السؤال الأول:

- للإجابة عن السؤال الأول: ما مدى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في جامعة الوادي من وجهة نظر عينة الدراسة؟ تم تحليل فقرات استبيان جودة الحياة الوظيفية وذلك باستخدام الاختبارات المعلمية (اختبار T لعينة واحدة) لمعرفة ما إذا كان متوسط درجة الاستجابة قد وصل إلى الدرجة المتوسطة وهي 3 أم لا:

- فإذا كانت $Sig > 0.05$ (Sig أكبر من 0.05) يكون في هذه الحالة متوسط آراء أفراد العينة حول الظاهرة موضع الدراسة لا يختلف جوهرياً عن الدرجة المتوسطة وهي 3.

- أما إذا كانت $Sig < 0.05$ (Sig أصغر من 0.05) فيكون متوسط آراء الأفراد يختلف جوهرياً عن الدرجة المتوسطة وهي 3، وفي هذه الحالة يمكن تحديد ما إذا كان متوسط الإجابة يزيد أو ينقص بصورة جوهرياً عن الدرجة المتوسطة وهي 3، وذلك من خلال قيمة الاختبار، فإذا كانت قيمة الاختبار موجبة فمعناه أن المتوسط الحسابي للإجابة يزيد عن الدرجة المتوسطة والعكس صحيح.

- تحليل جميع فقرات محور "العوامل التنظيمية"

تحليل فقرات بعد "المشاركة في اتخاذ القرارات"

تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كان متوسط درجة الاستجابة قد وصل إلى الدرجة المتوسطة وهي 3 أم لا. والنتائج موضحة في الجدول رقم (24):

جدول رقم (24): يوضح المتوسط الحسابي والقيمة الاحتمالية لكل فقرة من فقرات بعد "المشاركة في اتخاذ القرارات".

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية	الترتيب
1	يشارك الأساتذة في اتخاذ القرارات.	3.44	1.246	68.80	6.549	0.000	3
2	يساهم الأساتذة في حل مشكلات العمل.	3.53	1.164	70.60	8.472	0.000	2
3	يوجد لدى الأساتذة قدر من الحرية في أداء أعمالهم.	3.90	1.005	78	16.71	0.000	1
4	تشجع إدارة الجامعة الأساتذة على المشاركة في اتخاذ القرارات.	3.06	1.160	61.20	0.965	0.335	5
5	تستجيب الإدارة للأفكار والمقترحات المطروحة من طرف الأساتذة.	3.06	1.088	61.20	0.981	0.328	4
	جميع فقرات البعد معاً.	3.39	1.178	67.8	14.05	0.000	1

من خلال الجدول أعلاه يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الثالثة "يوجد لدى الأساتذة قدر من الحرية في أداء أعمالهم" يساوي 3.90 (الدرجة الكلية من 5)، أي أن الوزن النسبي 70.60%، قيمة الاختبار 16.71، وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي 0.000، لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة زاد عن الدرجة المتوسطة وهي 3. ويعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة. وبالتالي حصلت هذه الفقرة على أعلى درجة موافقة بين متوسطات استجابات الأساتذة فيما يتعلق بهذا البعد.

- المتوسط الحسابي للفقرة الرابعة: "تشجع إدارة الجامعة الأساتذة على المشاركة في اتخاذ القرارات"، والخامسة: "تستجيب الإدارة للأفكار والمقترحات المطروحة من طرف الأساتذة". يساوي 3.06 (الدرجة الكلية من 5)، أي أن الوزن النسبي 61.20%، قيمة الاختبار 0.965، وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي 0.335، لذلك تعتبر هذه الفقرة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه

الفقرة لا يختلف جوهريا عن الدرجة المتوسطة وهي 3. وبالتالي حصلت هذه الفقرة على أدنى درجة موافقة بين متوسطات استجابات الأساتذة فيما يتعلق بهذا البعد.

بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 3.39، وأن الوزن النسبي 67.80% قيمة الاختبار 14.05، وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي 0.000، لذلك يعتبر بعد "المشاركة في اتخاذ القرارات" دالا إحصائيا عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه البعد زاد عن الدرجة المتوسطة وهي 3. ويعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذا البعد.

ويعني ذلك أن أساتذة جامعة الوادي يرون أن عملية المشاركة في اتخاذ القرار متوفرة في الجامعة ولكن تحتاج للمزيد من التطوير.

ويعزو الباحث ذلك إلى أن التشنج الذي كان حاصلا في عهد الإدارة القديمة، لم يترك الفرصة للأساتذة في التفكير في المشاركة في اتخاذ القرارات باعتبار أن المناخ التنظيمي في الجامعة كان متعفنا ومع التغيير الذي طرأ على هرم القيادة، بدأت بوادر إرساء ثقافة تنظيمية جديدة تتسم بترسيخ ممارسات المشاركة في اتخاذ القرارات شيئا فشيئا وهو ما يفسر الموافقة بهذه النسبة (67.80%) على فقرات هذا البعد.

واتفقت هذه النتائج مع العديد من الدراسات، كدراسة (الشنطي، 2016) ودراسة (ديوب، 2014) اللتين أكدتا على مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات وإعداد الخطط والاستراتيجيات، ودراسة (المغربي، 2004) التي أكدت على أن جميع أفراد مجتمع الدراسة لديهم فرصة للتأثير على القرارات والمشاركة بالآراء، ودراسة (الدحدوح، 2015) التي أظهرت درجة موافقة متوسطة من قبل أفراد الدراسة لمجال المشاركة في اتخاذ القرار.

واختلفت مع دراسة (البليسي، 2012) التي أكدت مشاركة العاملين في الإدارة في اتخاذ القرارات داخل المنظمات غير الحكومية بدرجة كبيرة وبمتوسط حسابي 3.74، ودراسة (نصار، 2013) التي أظهرت المشاركة في اتخاذ القرارات بشكل جيد جدا في وكالة الغوث وتشغيل اللاجئين، ودراسة (العنزي، 2013) التي أظهرت وجود مشاركة في اتخاذ القرارات من قبل العاملين بدرجة كبيرة.

- تحليل فقرات بعد "الاستقرار والأمان الوظيفي"

تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كان متوسط درجة الاستجابة قد وصل إلى الدرجة المتوسطة وهي 3 أم لا. والنتائج موضحة في الجدول رقم (25):

جدول رقم (25): يوضح المتوسط الحسابي والقيمة الاحتمالية لكل فقرة من فقرات بعد "الاستقرار والأمان الوظيفي".

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية	الترتيب
1	يشعر الأساتذة بالجامعة بالاستقرار والأمان الوظيفي.	3.53	1.091	70.60	8.992	0.000	3
2	تتبع الإدارة سياسة الاحتفاظ بالأساتذة الأكفاء.	3.21	1.121	64.20	3.521	0.000	5
3	تفي الجامعة بالتزاماتها المالية اتجاه الأساتذة.	3.72	1.005	74.40	13.416	0.000	1
4	يعمل الجميع في مناخ تنظيمي يتسم بالأمان والثقة المتبادلة بين كافة أطراف العمل.	3.20	1.097	64	3.356	0.001	6
5	لا يرغب الأساتذة بالبحث عن فرص عمل بديلة.	3.39	1.139	67.80	6.319	0.000	4
6	عدم وجود سن إجباري للتقاعد يشعر الأساتذة بالاستقرار والأمان الوظيفي.	3.70	1.046	74	12.542	0.000	2
	جميع فقرات البعد معاً.	3.45	1.10	69	18.965	0.000	1

من خلال الجدول (25) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الثالثة "تفي الجامعة بالتزاماتها المالية اتجاه الأساتذة" يساوي

3.72 (الدرجة الكلية من 5) أي أن الوزن النسبي 74.40%، قيمة الاختبار 13.416،

وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي 0.000، لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند

مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة زاد عن

الدرجة المتوسطة وهي 3. ويعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

وبالتالي حصلت هذه الفقرة على أعلى درجة موافقة بين متوسطات استجابات الأساتذة فيما

يتعلق بهذا البعد.

- المتوسط الحسابي للفقرة الرابعة " يعمل الجميع في مناخ تنظيمي يتسم بالأمان والثقة المتبادلة بين كافة أطراف العمل" يساوي 3.20 (الدرجة الكلية من 5) أي أن الوزن النسبي 64%، قيمة الاختبار 3.356 وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي 0.001، لذلك تعتبر هذه الفقرة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة لا يختلف جوهرياً عن الدرجة المتوسطة وهي 3. وبالتالي حصلت هذه الفقرة على أدنى درجة موافقة بين متوسطات استجابات الأساتذة فيما يتعلق بهذا البعد.

بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 3.45، وأن الوزن النسبي 69%، قيمة الاختبار 18.965، وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي 0.000 لذلك يعتبر بعد "الاستقرار والأمان الوظيفي" دالاً إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه البعد زاد عن الدرجة المتوسطة وهي 3. ويعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذا البعد.

ويعني ذلك الأساتذة موافقون بدرجة كبيرة، وذلك لأنهم يشعرون بالراحة فيما يخص استقرارهم وأمانهم الوظيفي.

ويعزو الباحث ذلك إلى السياسة التي انتهجتها الإدارة الجديدة للجامعة والتي خلفت سابقتها التي غادرت تحت وطأة الإضرابات التي كادت تعصف بالجامعة، فقد استفادت من تجربة سابقتها، وسارعت إلى فتح باب الحوار مع كافة الشركاء وأعقبتها بعدة إجراءات من بينها تسديد رواتب الأساتذة في الوقت المحدد (الأسبوع الأول من كل شهر)، وكذلك التعجيل بتسديد كافة مستحقات الأساتذة العالقة منذ سنوات والمتمثلة في مخلفات الترقيات والساعات الإضافية وتكفلت بملف السكن الوظيفي... وهذه الإجراءات جعلت الأساتذة يلتقطون أنفاسهم ويشعرون بالأمان والاستقرار الوظيفي ولو بصفة مؤقتة.

واتفقت هذه النتائج مع دراسة (ماضي، 2014)، التي أكدت على أن العاملين في الجامعات الفلسطينية يشعرون بالاستقرار والأمان الوظيفي.

واختلفت مع دراسة (الشنطي، 2016) والتي أكدت على أن موظفي وزارة الأشغال العامة والإسكان لا يشعرون بالراحة التامة حول استقرارهم وأمانهم الوظيفي، ودراسة (نصار،

2013) التي أكدت على توافر متطلبات الاستقرار والأمن الوظيفي بدرجة متوسطة في وكالة الغوث ووزارة التربية والتعليم.

- تحليل فقرات بعد " برامج التدريب والتنمية المهنية":

تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كان متوسط درجة الاستجابة قد وصل إلى الدرجة المتوسطة وهي 3 أم لا. والنتائج موضحة في الجدول رقم (26):

جدول رقم (26): يوضح المتوسط الحسابي والقيمة الاحتمالية لكل فقرة من فقرات بعد "برامج التدريب والتنمية المهنية".

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية	الترتيب
1	تعطي الإدارة اهتماما كبيرا لتربصات الأساتذة.	3.12	1.207	62.40	1.813	0.071	3
2	تلبي الدورات التكوينية حاجات الأساتذة المستقبلية.	2.98	1.147	59.60	0.32-	0.745	5
3	تمنح الإدارة للأساتذة تربصات قصيرة المدى وأخرى إقامية بالخارج (طويلة المدى)	3.87	0.947	77.40	17.188	0.000	1
4	توفر الإدارة الإمكانيات اللازمة للاستفادة من التربصات العلمية.	3.38	1.113	67.60	6.278	0.000	2
5	يقنع الأساتذة المستفيدون من التربصات بأهدافها.	3.09	1.101	61.80	1.452	0.147	4
	جميع فقرات البعد معاً.	3.28	1.15	65.60	10.370	0.000	/

من الجدول رقم (26) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الثالثة " تمنح الإدارة للأساتذة تربصات قصيرة المدى وأخرى إقامية بالخارج (طويلة المدى)" يساوي 3.87 (الدرجة الكلية من 5) أي أن الوزن النسبي 77.40%، قيمة الاختبار 17.188، وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي 0.000، لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة زاد عن الدرجة المتوسطة وهي 3. ويعني أن هناك موافقة من

قبل أفراد العينة على هذه الفقرة. وبالتالي حصلت هذه الفقرة على أعلى درجة موافقة بين متوسطات استجابات الأساتذة فيما يتعلق بهذا البعد.

- المتوسط الحسابي للفقرة الثانية " تلبي الدورات التكوينية حاجات الأساتذة المستقبلية " يساوي 2.98 (الدرجة الكلية من 5) أي أن الوزن النسبي 59.60%، وقيمة الاختبار -0.32، وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي 0.745، لذلك تعتبر هذه الفقرة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة لا يختلف جوهرياً عن الدرجة المتوسطة وهي 3. وبالتالي حصلت هذه الفقرة على أدنى درجة موافقة بين متوسطات استجابات الأساتذة فيما يتعلق بهذا البعد.

بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 3.28، وأن الوزن النسبي 65.60% قيمة الاختبار 10.37، وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي 0.000، لذلك يعتبر بعد "برامج التدريب والتنمية المهنية" دالاً إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه البعد زاد عن الدرجة المتوسطة وهي 3. ويعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذا البعد.

ويتضح من خلال استجابات الأساتذة على الفقرة الثالثة "تمنح الإدارة للأساتذة ترقيات قصيرة المدى وأخرى إقامية بالخارج (طويلة المدى)" (77.40%)، أنهم يقرون بأن إدارة الجامعة توفر لهم ترقيات ودورات تكوينية، أما الفقرة الرابعة " توفر الإدارة الإمكانيات اللازمة للاستفادة من الترقيات العلمية"، والتي من خلالها يعترفون بأن الإدارة تولي اهتماماً لهذه الدورات (الترقيات) (67.60%)، في حين كانت استجاباتهم متوسطة تقترب من القليلة على الفقرة الثانية "تلبي الدورات التكوينية حاجات الأساتذة المستقبلية" (59.60%)، ويعني ذلك أنهم غير مقتنعين بجدوى هذه الترقيات.

ويعزو الباحث ذلك إلى أن الإدارة توفر كافة الإمكانيات للأساتذة لإجراء ترقيات بالخارج وتربطها بأهداف لتحقيقها في نهاية هذه المنح، ولكنها صورية (مجرد حبر على ورق)، فيرجع الأستاذ في نهاية التبرص ومعه مجموعة من الوثائق (ومنها تقرير نهاية التبرص) وعليها أختام الهيئات التي زارها ويبدو أن كل شيء قد تم على أحسن وجه (طبعاً هذه الملاحظات لا يجب تعميمها على الجميع ولكن على العموم هذا هو السيناريو الغالب)، فهي

سياحة أكثر منها برامج تدريب وتعليم، لذا يرى الباحث أن تغيير إدارة الجامعة معايير الحصول على هذه المنح، واستبدالها بأخرى واقعية وعلمية مدروسة بعناية (لأن نشر مقالات وحضور ملتقيات سواء أكانت وطنية أو دولية أصبح يغلب عليه الطابع الاجتماعي (social)، وأصبحت نفس الوجوه كل عام هي من تتحصل على المنح بالخارج، أما التدريس فيأتي في آخر اهتمامات الأستاذ مادام أن نشر المقالات وحضور الملتقيات أصبح غاية في حد ذاته.

واتفقت هذه النتائج مع الدراسات كدراسة (Lediana Xhakollari, 2013)، التي وجدت أن نسبة 30 % من الموظفين غير راضين عن الفرص المتاحة لهم للتدريب الذي يشاركون فيه والتي تمنحها المؤسسة لهم.

واختلفت مع دراسة (ديوب، 2014) التي أكدت على أن الإدارات في الشركات محل الدراسة لا تتيح للعاملين فرصا للتقني والتطوير والنمو الوظيفي.

- تحليل فقرات بعد "الالتزام التنظيمي":

تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كان متوسط درجة الاستجابة قد وصل إلى الدرجة المتوسطة وهي 3 أم لا. والنتائج موضحة في الجدول رقم (27):

جدول رقم (27): يوضح المتوسط الحسابي والقيمة الاحتمالية لكل فقرة من فقرات بعد "الالتزام التنظيمي".

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية	الترتيب
1	يشعر الأساتذة بالفخر والانتماء للجامعة التي يعملون فيها.	3.52	1.029	70.40	9.532	0.000	2
2	لدى الأساتذة رغبة قوية في البقاء في العمل لأطول مدة ممكنة.	3.37	1.065	67.40	6.460	0.000	4
3	تثمن الإدارة جهود وإسهامات أساتذتها بالعمل وتعتني برفاهيتهم.	2.87	1.158	57.40	-2.212	0.028	5
4	يهتم الأساتذة بما يجري في الجامعة التي يعملون بها.	3.41	1.085	68.20	7.172	0.000	3
5	يشعر الأساتذة بأنهم جزء لا يتجزأ من جامعتهم.	3.53	1.048	70.60	9.409	0.000	1
	جميع فقرات البعد معاً.	3.34	1.105	66.80	12.869	0.000	/

من خلال الجدول رقم (27)، يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الخامسة " يشعر الأساتذة بأنهم جزء لا يتجزأ من جامعتهم" يساوي 3.53 (الدرجة الكلية من 5) أي أن الوزن النسبي 70.60%، قيمة الاختبار 9.409، وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي 0.000، لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة زاد عن الدرجة المتوسطة وهي 3. ويعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة. وبالتالي حصلت هذه الفقرة على أعلى درجة موافقة بين متوسطات استجابات الأساتذة فيما يتعلق بهذا البعد.

-المتوسط الحسابي للفقرة الثالثة " تثمن الإدارة جهود وإسهامات أساتذتها بالعمل وتعتني برفاهيتهم" يساوي 2.87 (الدرجة الكلية من 5) أي أن الوزن النسبي 57.40%، قيمة الاختبار -2.212، وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي 0.028، لذلك تعتبر هذه الفقرة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد انخفض عن الدرجة المتوسطة وهي 3. وبالتالي حصلت هذه الفقرة على أدنى درجة موافقة بين متوسطات استجابات الأساتذة فيما يتعلق بهذا البعد.

بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 3.34، وأن الوزن النسبي 66.80% قيمة الاختبار 12.869 وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي 0.000، لذلك يعتبر بعد "الالتزام التنظيمي" دالاً إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه البعد زاد عن الدرجة المتوسطة وهي 3. ويعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذا البعد.

ويعزو الباحث ذلك إلى نجاح قيادة الإدارة الجديدة للجامعة في كسب رهان الفوز بثقة الأساتذة والعاملين من خلال المتابعة الشخصية والاهتمام البالغ بأنشطة الكليات والمعاهد (ملتقيات وطنية ودولية، أيام دراسية وندوات إعلامية...)، والسهر على نجاحها، ومن خلال ربط الجامعة بمحيطها الخارجي (من خلال عقد اتفاقيات للتعاون مع عديد المصالح المتواجدة على تراب الولاية وحتى مع جامعات من خارج الوطن...)، كل هذا عزز من شعور الأساتذة بانتمائهم للجامعة والتزامهم بتنظيماً برسالتها ومهامها.

واتفقت هذه النتائج مع الدراسات كدراسة (العنزي، 2013) التي أظهرت أن مستوى الالتزام الوظيفي مرتفع بدرجة عالية لدى العاملين بجوازات منطقة الحدود الشمالية في المملكة العربية السعودية، ودراسة (راضي وحسن، 2011) التي كشفت عن مستوى عال جداً من الالتزام التنظيمي لدى أساتذة كلية الإدارة والاقتصاد بجامعة القادسية بالعراق. واختلفت مع دراسة (حلس، 2012) التي وجدت أن مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين ببلدية غزة متدني.

- تحليل فقرات بعد "التعاون بين الإدارة والنقابات العمالية":

تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كان متوسط درجة الاستجابة قد وصل إلى الدرجة المتوسطة وهي 3 أم لا. والنتائج موضحة في الجدول رقم (28):

جدول رقم (28): يوضح المتوسط الحسابي والقيمة الاحتمالية لكل فقرة من فقرات بعد "التعاون بين الإدارة والنقابات العمالية".

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية	الترتيب
1	تطالب النقابات بحقوق الأساتذة المنتمين إليها.	3.60	1.102	72	10.995	0.000	1
2	تحرص الإدارة الجامعية على إشراك النقابات في معظم خطط تطوير الجامعة.	3.09	1.083	61.80	1.576	0.116	4
3	تلعب النقابات دوراً فعالاً في توفير خدمات متنوعة للأساتذة (طب العمل، أنشطة ثقافية، اجتماعية، ترفيهية...)	3.16	1.104	63.20	2.706	0.007	3
4	للنقابات دور مهم في تحسين الحوافز المادية والأجور والمكافآت التي يحصل عليها الأساتذة.	3.38	1.074	67.60	6.603	0.000	2
5	تحرص إدارة الجامعة على الأخذ بآراء النقابات عند اتخاذها لأي قرار.	2.99	1.045	59.80	-0.153	0.878	5
	جميع فقرات البعد معاً.	3.24	1.108	66.14	10.625	0.000	/

من الجدول أعلاه يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الأولى "تطالب النقابات بحقوق الأساتذة المنتمين إليها" يساوي 3.60 (الدرجة الكلية من 5)، أي أن الوزن النسبي 72%، قيمة الاختبار 10.995، وأن

القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي 0.000، لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة زاد عن الدرجة المتوسطة وهي 3. ويعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة. وبالتالي حصلت هذه الفقرة على أعلى درجة موافقة بين متوسطات استجابات الأساتذة فيما يتعلق بهذا البعد.

- المتوسط الحسابي للفقرة الخامسة " تحرص إدارة الجامعة على الأخذ برآء النقابات عند اتخاذها لأي قرار. " يساوي 2.99 (الدرجة الكلية من 5) أي أن الوزن النسبي 59.80% قيمة الاختبار -0.0153، وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي 0.878، لذلك تعتبر هذه الفقرة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد انخفض عن الدرجة المتوسطة وهي 3. وبالتالي حصلت هذه الفقرة على أدنى درجة موافقة بين متوسطات استجابات الأساتذة فيما يتعلق بهذا البعد.

بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 3.24، وأن الوزن النسبي 64.80% قيمة الاختبار 10.625، وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي 0.000، لذلك يعتبر بعد "التعاون بين الإدارة والنقابات العمالية" دالاً إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه البعد زاد عن الدرجة المتوسطة وهي 3. ويعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذا البعد.

من خلال استجابات الأساتذة نلاحظ اعترافاً بالدور الكبير للنقابات في حصولهم على العديد من الحقوق، وفي نفس الوقت يرون أن هناك نقصاً من قبل إدارة الجامعة في التعاطي مع هذه النقابات.

ويعزو الباحث ذلك إلى استماتة النقابات في الدفاع عن حقوق منتسبيها من الأساتذة، وهو الدور الذي تأسست لأجله، أما من ناحية الإدارة ومدى تعاملها مع النقابات فيرجع ذلك لمركزية القرار والذي يعود للوزارة وبالتالي فهامش الحرية في التعامل مع النقابات الممنوح للإدارة ضيق جداً، فهي لا تستطيع البت في قرارات تخص قطاعاً كاملاً دون الرجوع للوصاية مما يحد من فعالية استجابتها لتلك النقابات.

واتفقت هذه النتائج مع الدراسات كدراسة (عبد العزيز، 2005) التي توصلت إلى أن نجاح تطبيق مفهوم جودة الحياة الوظيفية إنما يتحقق بوجود علاقة قوية وتضافر جهود كل من أصحاب الشركات، وأعضاء الإدارة العليا، والعاملين، وأعضاء النقابات العمالية، وبيئة العمل.

واختلفت مع دراسة (أبو دلال، 2010) التي أوضحت أن لدى النقابات العمالية عجز في تمرير خطط التنمية الاقتصادية والسياسية في فلسطين.

- تحليل جميع أبعاد محور "العوامل التنظيمية":

تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كان متوسط درجة الاستجابة قد وصل إلى الدرجة المتوسطة وهي 3 أم لا. والنتائج موضحة في الجدول رقم (29):

جدول رقم (29): يوضح المتوسط الحسابي والقيمة الاحتمالية لكل بعد من أبعاد محور

"العوامل التنظيمية".

الأبعاد	المتوسط الحسابي	الأحرف المعياري	الوزن النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية	الترتيب
1 المشاركة في اتخاذ القرارات	3.40	1.178	68	14.058	0.000	2
2 الاستقرار والأمان الوظيفي	3.456	1.10	69.12	18.965	0.000	1
3 برامج التدريب والتنمية المهنية	3.284	1.15	65.68	10.370	0.000	5
4 الالتزام التنظيمي	3.339	1.105	66.78	12.869	0.000	3
5 التعاون بين الإدارة والنقابات العمالية	3.307	1.108	66.14	10.625	0.000	4
أبعاد جودة الحياة الوظيفية المتعلقة بالعوامل التنظيمية	3.362	1.13	67.24	30.129	0.000	/

من الجدول رقم (29) تبين أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات العوامل الوظيفية والتنظيمية يساوي 3.13 (الدرجة الكمية من 5)، أي أن الوزن النسبي 67.24%، قيمة الاختبار 30.129، وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي 0.000، لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة

إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، لذلك تعتبر جميع فقرات المجال دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة زاد عن الدرجة المتوسطة وهي 3. وبالتالي هناك موافقة من قبل أفراد العينة على فقرات مجال "العوامل التنظيمية" بشكل عام.

وذلك يعني أن العوامل التنظيمية والوظيفية في جامعة الشهيد "حمه لخضر" من وجهة نظر الأساتذة تحتاج للتطوير والتعزيز، وخاصة في مجالات برامج التدريب والتنمية المهنية والتعاون بين الإدارة والنقابات العمالية والالتزام التنظيمي.

ويعزو الباحث حصول بعد الاستقرار والأمان الوظيفي على أعلى الدرجات إلى شعور الأساتذة فعلاً بالاستقرار والأمان الوظيفي، من خلال تكفل الإدارة بمعظم مطالبهم وانشغالاتهم، التي أدت بدورها إلى شعورهم بالراحة النفسية.

ويعزو الباحث الموافقة المتوسطة على فقرات العوامل التنظيمية إلى بداية استقرار الأوضاع في الجامعة مع بداية عهد الإدارة الجديدة وإلى رغبة الأساتذة في طي صفحة الماضي والانتقال إلى مرحلة جديدة يميزها تغليب مصلحة الطالب والجامعة على المصالح الشخصية الضيقة وتغليب صوت العقل على العاطفة، والوصول بالجامعة إلى مراتب أحسن.

- تحليل فقرات محور بيئة العمل المادية والمعنوية:

- تحليل فقرات بعد "الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل":

تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كان متوسط درجة الاستجابة قد وصل إلى الدرجة المتوسطة وهي 3 أم لا. والنتائج موضحة في الجدول رقم (30):

جدول رقم(30): يوضح المتوسط الحسابي والقيمة الاحتمالية لكل فقرة من فقرات بعد "الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل".

م	الفرقة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية	الترتيب
1	تهتم إدارة الجامعة بسلامة وأمن الأساتذة.	3.30	1.136	66	4.834	0.000	1
2	بيئة العمل في الجامعة آمنة وصحية.	3.14	1.187	62.80	2.158	0.032	3
3	لدى الجامعة تشريعات وقوانين محددة للصحة والسلامة المهنية للأساتذة.	3.13	1.032	62.60	2.586	0.010	4
4	توفر إدارة الجامعة ظروف الأمن في مكان العمل.	3.26	1.129	65.20	4.251	0.000	2
	جميع فقرات البعد معاً.	3.20	1.11	64	6.183	0.000	/

من الجدول رقم(30) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الثانية: "تهتم إدارة الجامعة بسلامة وأمن الأساتذة" يساوي 3.30 (الدرجة الكلية من 5)، أي أن الوزن النسبي 66 %، قيمة الاختبار 4.834، وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي 0.000، لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة زاد عن الدرجة المتوسطة وهي 3. ويعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة. وبالتالي حصلت هذه الفقرة على أعلى درجة موافقة بين متوسطات استجابات الأساتذة فيما يتعلق بهذا البعد.
- المتوسط الحسابي للفقرة الأولى " لدى الجامعة تشريعات وقوانين محددة للصحة والسلامة المهنية للأساتذة" يساوي 3.13 (الدرجة الكلية من 5)، أي أن الوزن النسبي 62.60 % قيمة الاختبار 2.586، وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي 0.01، لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة لا يختلف جوهرياً عن الدرجة المتوسطة وهي 3. وبالتالي حصلت هذه الفقرة على أدنى درجة موافقة بين متوسطات استجابات الأساتذة فيما يتعلق بهذا البعد.

- بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 3.20 ، وأن الوزن النسبي 64%، قيمة الاختبار 6.183، وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي 0.000، لذلك يعتبر بعد "الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل" دالا إحصائيا عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه البعد زاد عن الدرجة المتوسطة وهي 3. ويعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذا البعد.

ويعني ذلك أن الأساتذة يشعرون بالأمن في بيئة العمل، وأن الجامعة تهتم بصحتهم وسلامتهم ولكن هذا المجال يحتاج للتعزيز والتطوير، حيث أن جميع فقرات هذا المحور حازت على موافقة متوسطة.

ويرجع الباحث ذلك إلى أن الأمن متوفر نسبيا في الجامعة، بحكم أن الجامعة مكان لا تكثر فيه حوادث العمل باستثناء الحوادث المتعلقة ببعض أصناف الطلبة الذين يصطدمون بأساتذة يمنعونهم من الغش في الامتحانات، أو يريدون الحصول على علامات ليست من حقهم، فيحصل نتيجة ذلك صدام يدفع الأستاذ ثمنه. أما فيما يخص الصحة المهنية، فالجامعة بها مركز لطب العمل، وهو يستقبل الأساتذة لإجراء فحوصات قصد الكشف عن الأمراض التي يعانون منها، وقد أبرمت الخدمات الاجتماعية التابعة للجامعة العديد من الاتفاقيات مع أطباء وعيادات خاصة قصد مساعدة الأساتذة على تكاليف العلاج وإجراء الفحوصات والعمليات الجراحية بتسديد نسبة معتبرة تتجاوز في كثير من الأحيان 50% من هذه التكاليف والباقي يتكفل به الأستاذ.

وانتقلت هذه النتائج مع دراسة (ديوب وعبد الرحمان، 2017) أن الجامعة توفر الضمان الصحي للعاملين، كما تتبع برامج دورية لفحصهم والتأكد من سلامتهم. واختلفت مع دراسة (ديوب، 2014) التي أكدت على أن ظروف العمل وبيئته في الشركات محل الدراسة غير آمنة وغير صحية، كما أن برامج التأمين الصحي لا تنفذ بالشكل السليم.

- تحليل فقرات بعد "التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية":

تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كان متوسط درجة الاستجابة قد وصل إلى الدرجة المتوسطة وهي 3 أم لا، والنتائج موضحة في الجدول رقم (31):

جدول رقم(31): يوضح المتوسط الحسابي والقيمة الاحتمالية لكل فقرة من فقرات بعد "التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية".

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية	الترتيب
1	توفر إدارة الجامعة كافة الوسائل للأساتذة لإنجاز أعمالهم.	2.88	1.192	57.60	-1.925	0.055	6
2	تمنح الجامعة تسهيلات كافية لتحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية للأساتذة.	2.95	1.177	59	-0.816	0.415	5
3	لا تتعارض متطلبات العمل مع الواجبات الأسرية.	3.46	1.111	69.20	7.725	0.000	1
4	تراعي إدارة الجامعة الظروف الشخصية للأساتذة.	3.07	1.110	61.40	1.106	0.270	2
5	تسمح إدارة الجامعة للأساتذة الحصول على إجازة عمل للرعاية الأسرية.	3.06	1.160	61.20	1.011	0.313	3
6	تقوم ثقافة الجامعة على احترام الالتزامات العائلية وتلبية احتياجات العمل معاً.	3.05	1.120	61	0.809	0.419	4
	جميع فقرات البعد معاً.	3.08	1.167	61.60	2.965	0.003	/

من الجدول رقم(31) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الثالثة: "لا تتعارض متطلبات العمل مع الواجبات الأسرية" يساوي 3.46 (الدرجة الكلية من 5)، أي أن الوزن النسبي 69.20%، وقيمة الاختبار 7.725، وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي 0.000، لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة زاد عن الدرجة المتوسطة وهي 3. ويعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة. وبالتالي حصلت هذه الفقرة على أعلى درجة موافقة بين متوسطات استجابات الأساتذة فيما يتعلق بهذا البعد.

- أما المتوسط الحسابي للفقرة الأولى: "توفر إدارة الجامعة كافة الوسائل للأساتذة لإنجاز أعمالهم" يساوي 2.88 (الدرجة الكلية من 5)، أي أن الوزن النسبي 57.60%، وقيمة

الاختبار 1.925-، وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي 0.055، لذلك تعتبر هذه الفقرة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد انخفض عن الدرجة المتوسطة وهي 3. وبالتالي حصلت هذه الفقرة على أدنى درجة موافقة بين متوسطات استجابات الأساتذة فيما يتعلق بهذا البعد.

بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 3.08، وأن الوزن النسبي 61.60% قيمة الاختبار 2.965، وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي 0.003، لذلك يعتبر بعد "التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية" دالاً إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05 $\alpha =$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه البعد لا يختلف جوهرياً عن الدرجة المتوسطة وهي 3. ويعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذا البعد.

ويرى الباحث أن هذه النتيجة تعتبر ضعيفة ومتدنية تحتاج إلى جهد كبير من إدارة الجامعة لتحقيق درجة أكبر من التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية والتحسين من شروط العمل.

ويعزو الباحث ذلك إلى أن الإدارة تبذل قصارى جهدها للاستجابة لتلبية رغبة الأساتذة في الأيام التي يودون العمل فيها وكذلك التوقيت (الجدول الزمني) المناسب لتوفر لهم أحسن الظروف لتأدية عملهم، ولكن في الحدود المسموح بها، كون هذا أقصى ما تستطيع الإدارة فعله.

ولكون التوازن بين النجاح في العمل والقيام بالمسؤوليات الأسرية هو الذي يحدد جودة الحياة الوظيفية، حيث أن بعض الناس لديه القدرة على تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والأسرية، بينما لا يستطيع البعض الآخر القيام بذلك، بل يتعرضون للضغوط والتوتر، ولقد ذكر Mat Zin تأثير ظروف العمل والحياة والأسرة على الأداء الأكاديمي للأساتذة بجامعة (مالينر) في كليات وأقسام عديدة، إذ إن الأستاذ الجامعي يقوم بالعديد من الأدوار تحت ضغوط كبيرة، سواء المهنية (إجراء البحوث العلمية، التدريس، الإرشاد الأكاديمي ... وغيرها) أو الأسرية (رعاية الأسرة، تربية الأطفال، القيام بالمسؤولية تجاه الأسرة بشكل مرض تحت العديد من الضغوط) سواء بالنسبة للرجال أم النساء، مما يؤدي

إلى حدوث صراع بين العمل والأسرة، نتيجة لعدم القدرة على القيام بأدوارهم بكفاءة، مما يترتب عليه الشعور بعدم الرضا عن الحياة الوظيفية(علام، 2012: 250).

واتفقت هذه النتائج مع نتائج بعض الدراسات، كدراسة (Dergahi & Saraji, 2006) التي أظهرت عدم رضا موظفي مستشفيات العلوم الطبية لجامعة طهران الإيرانية عن التوازن بين الحياة الشخصية والعمل، ودراسة (ماضي، 2014) والتي كشفت نتائجها عن عدم موافقة العاملين في الجامعات الفلسطينية عن فقرات التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية.

واختلفت مع دراسة (Dhaka et al, 2011)، التي أظهرت وجود توازن مقبول بين الحياة الشخصية والعمل للعاملين في البنوك التجارية الخاصة المحلية والبنوك الخاصة الأجنبية العاملة في بنغلادش، ودراسة (Azman et al, 2010)، التي وجدت بأن الحياة الشخصية لموظفي الإرشاد الزراعي الحكومي في ماليزيا ممتازة.

- تحليل فقرات بعد "جماعات العمل":

تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كان متوسط درجة الاستجابة قد وصل إلى الدرجة المتوسطة وهي 3 أم لا، والنتائج موضحة في الجدول رقم(32):

جدول رقم(32): يوضح المتوسط الحسابي والقيمة الاحتمالية لكل فقرة من فقرات بعد "جماعات العمل".

م	الفرقة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية	الترتيب
1	يمتلك الأساتذة مجموعة خبرات مختلفة ومتكاملة.	3.43	1.024	68.60	7.860	0.000	1
2	يتوفر لدى كل أستاذ فهم كامل لأهداف العمل.	3.23	1.025	64.60	4.264	0.000	2
3	يشعر كل أستاذ بالمسؤولية الجماعية عن العمل.	3.19	1.091	63.80	3.326	0.001	3
4	تتميز جماعة الأساتذة بالتماسك.	2.96	1.557	59.20	-0.479	0.632	6
5	يشترك الأساتذة في حل مشكلات العمل.	3.04	1.140	60.80	0.655	0.513	4
6	يعمل الأساتذة كفريق على خلق بيئة محفزة ومناخ مناسب للعمل.	2.99	1.141	59.80	-0.281	0.779	5
	جميع فقرات البعد معاً.	3.15	1.102	63	5.832	0.000	1

من خلال الجدول رقم(32) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الأولى: "يمتلك الأساتذة مجموعة خبرات مختلفة ومتكاملة" يساوي 3.43 (الدرجة الكلية من 5)، أي أن الوزن النسبي 68.60%، وقيمة الاختبار 7.860، وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي 0.000، لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة زاد عن الدرجة المتوسطة وهي 3. ويعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة. وبالتالي حصلت هذه الفقرة على أعلى درجة موافقة بين متوسطات استجابات الأساتذة فيما يتعلق بهذا البعد.

- المتوسط الحسابي للفقرة الرابعة: "تتميز جماعة الأساتذة بالتماسك" يساوي 2.96 (الدرجة الكلية من 5)، أي أن الوزن النسبي 59.20%، وقيمة الاختبار -0.479، وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي 0.632، لذلك تعتبر هذه الفقرة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد انخفض عن الدرجة المتوسطة وهي 3. وبالتالي حصلت هذه الفقرة على أدنى درجة موافقة بين متوسطات استجابات الأساتذة فيما يتعلق بهذا البعد.

بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 3.15، وأن الوزن النسبي 63% وقيمة الاختبار 5.832، وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي 0.000، لذلك يعتبر بعد "جماعات العمل" دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه البعد زاد عن الدرجة المتوسطة وهي 3. ويعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذا البعد.

ويعزو الباحث ذلك للمناخ التنظيمي غير الصحي السائد في عدد معتبر من كليات الجامعة وهي الوضعية الكارثية التي ورثتها الإدارة الجديدة عن سابقتها، والتي كانت تهدد كيان الجامعة برمته، صراعات محتدمة بين زمر (les clans)، فتعددت ولاءات الأساتذة واختلفت ولكن ليس لصالح الجامعة، بل لصالح تلك الزمر. وأصبح العمل في أجواء تسودها الكراهية والتطاحن أمراً عسيراً وفي المحصلة لا يستطيع الأستاذ إعطاء كل ما لديه بل ويقل

عطاؤه، ويصبح يتحاشى التواجد في الجامعة، فيكثر تمارضه وغيابه والخاسر الأكبر في النهاية الجامعة ومن ورائها الطلبة الذين يدفعون ثمن هذا التشرذم.

واتفقت هذه النتائج مع دراسة (عبد الرحمن، 2013) التي توصلت إلى أن لجامعة العمل دورا واضحا ومؤثرا في المنظمة المبحوثة.

واختلفت مع دراسة (ديوب وعبد الرحمن، 2017) والتي توصلت إلى أن الجامعة يسودها مناخ من الثقة والاحترام بين العاملين.

- تحليل جميع أبعاد محور "بيئة العمل المادية والمعنوية":

تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كان متوسط درجة الاستجابة قد وصل إلى الدرجة المتوسطة وهي 3 أم لا، والنتائج موضحة في الجدول رقم(33):

جدول رقم(33): يوضح المتوسط الحسابي والقيمة الاحتمالية لكل بعد من أبعاد محور "بيئة العمل المادية والمعنوية".

م	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية	الترتيب
1	الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل.	3.164	1.11	63.28	6.138	0.000	1
2	التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية.	3.082	1.167	61.64	2.965	0.003	3
3	جماعات العمل.	3.14	1.102	62.8	5.832	0.000	2
	أبعاد جودة الحياة الوظيفية المتعلقة ببيئة العمل المادية والمعنوية	3.133	1.157	62.66	8.648	0.000	/

من خلال الجدول أعلاه تبين أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات العوامل الوظيفية والتنظيمية يساوي 3.36 (الدرجة الكمية من 5)، أي أن الوزن النسبي 62.66%، وقيمة الاختبار 8.648، وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي 0.000، لذلك تعتبر جميع فقرات المجال دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة زاد عن الدرجة المتوسطة وهي 3. وبالتالي هناك موافقة من قبل أفراد العينة على فقرات محور "بيئة العمل المادية والمعنوية" بشكل عام.

وذلك يعني أن بيئة العمل المادية والمعنوية في جامعة الشهيد "حمه لخضر" من وجهة نظر الأساتذة تحتاج للتطوير والتعزيز في كافة مجالاتها.

ويرجع الباحث ذلك لكون الأساتذة يرون بأن الإدارة مقصورة في هذا المجال وأن بإمكانها أن تهتم أكثر بهذه الجوانب، لأن توفير بيئة عمل مناسبة يؤثر على رضاهم الوظيفي والتزامهم وبالتالي يحفزهم على العطاء.

واتفقت مع بعض الدراسات، كدراسة (الشنطي، 2016)، التي أظهرت أن بيئة العمل المادية وغير المادية متوفرة بدرجة متوسطة في وزارة الأشغال العامة والإسكان، ودراسة (المغربي، 2004)، التي أكدت على موافقة أفراد مجتمع الدراسة بدرجة متوسطة فيما يتعلق بظروف العمل المعنوية.

واختلفت مع دراسة (نصار، 2013)، التي أظهرت أن بيئة العمل المادية وغير المادية غير مناسبة للعاملين في وزارة التربية والتعليم.

- تحليل فقرات محور "جوانب التحفيز":

- تحليل فقرات بعد "الأجور والمكافآت المالية":

تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كان متوسط درجة الاستجابة قد وصل إلى الدرجة المتوسطة وهي 3 أم لا، والنتائج موضحة في الجدول رقم (34):

جدول رقم (34): يوضح المتوسط الحسابي والقيمة الاحتمالية لكل فقرة من فقرات بعد

"الأجور والمكافآت المالية".

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية	الترتيب
1	يعتبر نظام الأجور والمكافآت مناسب وملائم.	3.18	1.209	63.60	2.733	0.007	1
2	يشعر الأساتذة بالرضا على ما يحصلون عليه من دخل.	3.17	1.196	63.40	2.675	0.008	3
3	ترتبط الأجور بأداء الأساتذة وكفاءتهم.	2.93	1.260	58.60	-1.101	0.272	6
4	يناسب الراتب طبيعة ومهام وواجبات العمل.	3.18	1.223	63.60	2.660	0.008	1
5	تكفي الأجور لإشباع حاجات ومتطلبات الأساتذة.	3.01	1.223	60.20	0.174	0.862	4
6	يشعر الأساتذة في الجامعة بأن المكافآت توزع بطريقة عادلة.	2.91	1.160	58.20	-1.517	0.130	6
	جميع فقرات البعد معاً.	3.07	1.21	61.40	2.784	0.005	/

من خلال الجدول رقم(34) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الرابعة: "يناسب الراتب طبيعة ومهام وواجبات العمل" يساوي 3.18 (الدرجة الكلية من 5)، أي أن الوزن النسبي 63.60%، وقيمة الاختبار 2.733، وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي 0.007، لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة زاد عن الدرجة المتوسطة وهي 3. ويعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة. وبالتالي حصلت هذه الفقرة على أعلى درجة موافقة بين متوسطات استجابات الأساتذة فيما يتعلق بهذا البعد.

- المتوسط الحسابي للفقرة السادسة يساوي 2.93 (الدرجة الكلية من 5)، أي أن الوزن النسبي 58.60%، وقيمة الاختبار -1.101، وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي 0.272، لذلك تعتبر هذه الفقرة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد انخفض عن الدرجة المتوسطة وهي 3. وبالتالي حصلت هذه الفقرة على أدنى درجة موافقة بين متوسطات استجابات الأساتذة فيما يتعلق بهذا البعد.

بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 3.07، وأن الوزن النسبي 61.40% قيمة الاختبار 2.784، وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي 0.005، لذلك يعتبر بعد "الأجور والمكافآت المالية" دالاً إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه البعد زاد عن الدرجة المتوسطة وهي 3. ويعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذا البعد.

ويعزو الباحث الموافقة المتوسطة على فقرات هذا البعد لأن الأساتذة راضون نسبياً على نظام الأجور والمكافآت المالية، غير أنهم مقتنعون بأن ما يتقاضونه من أجر لا يعادل ما يقدمونه من جهد، وأنهم يشعرون بنوع من الإهمال واللامبالاة، خاصة إذا ما قارنوا أنفسهم بأساتذة الدول الأخرى سواء العربية منها أو الأجنبية، حيث يظهر الفارق الكبير في الأجور والمكافآت، وهو ما تفسره المطالبة المستمرة للنقابات (الممثلة للأساتذة) بمراجعة

نظام الأجور حتى يتمشى بقيمة الأستاذ وما يقدمه من جهد، وحتى يضمن له هذا الأجر الحياة الكريمة التي ينشدها.

واتفقت هذه النتائج مع العديد من الدراسات، كدراسة (ديوب وعبد الرحمان، 2017) في أنه ليس هناك عدالة لنظم الأجور والتعويضات المتبعة، كما أن المكافآت التي تمنحها الجامعة لا تتوافق مع مستوى الأداء الوظيفي، ودراسة (المغربي، 2004) التي أظهرت رفض العاملين من فئة الفنيين والإداريين لنظام الأجور والمكافآت، ودراسة (نصار، 2013) التي أظهرت أن مستوى الأجور والمكافآت في وزارة التربية والتعليم منخفض، ودراسة (عارف، 2011) التي أظهرت ضعف أجور العاملين بما لا يمكنهم من مجارة ارتفاع الأسعار ومتطلبات الحياة.

واختلفت مع دراسة (البليسي، 2012)، التي أكدت على وجود نظام واضح للأجور والمكافآت في المنظمات غير الحكومية، ودراسة (المغربي، 2004) التي أظهرت موافقة متوسطة من قبل الأطباء على نظام الأجور والمكافآت، ودراسة (نصار، 2013) التي أظهرت أن مستوى الأجور والمكافآت في وكالة غوث وتشغيل اللاجئين متوسط.

- تحليل فقرات بعد "فرص الترقى والتقدم الوظيفي":

تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كان متوسط درجة الاستجابة قد وصل إلى الدرجة المتوسطة وهي 3 أم لا، والنتائج موضحة في الجدول رقم(35):

جدول رقم(35): يوضح المتوسط الحسابي والقيمة الاحتمالية لكل فقرة من فقرات بعد "فرص الترقى والتقدم الوظيفي".

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية	الترتيب
1	أنظمة الترقية والتقدم الوظيفي ملائمة.	3.21	1.118	64.50	3.575	0.000	4
2	تمنح الترقيات على أساس كفاءة الأداء للأساتذة.	3.00	1.219	60	0.000	1.000	5
3	يوجد توافق بين المؤهل العلمي والدرجة الوظيفية.	3.38	1.090	67.60	6.601	0.000	1
4	تمنح الجامعة أساتذتها فرصا مستقبلية للترقية والتقدم الوظيفي.	3.29	1.094	65.80	4.875	0.000	3
5	تعتمد أنظمة الترقية والتقدم الوظيفي على أسس ومعايير واضحة.	3.35	1.094	67	5.901	0.000	2
6	تعمل إدارة الجامعة بمبدأ "وضع الشخص المناسب في المكان المناسب".	2.60	1.197	52	-6.325	0.000	6
	جميع فقرات البعد معاً.	3.10	1.17	62	4.431	0.000	1

من الجدول رقم(35) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الرابعة: "يوجد توافق بين المؤهل العلمي والدرجة الوظيفية" يساوي 3.38 (الدرجة الكلية من 5)، أي أن الوزن النسبي 67.60%، وقيمة الاختبار 6.601، وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي 0.000، لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة زاد عن الدرجة المتوسطة وهي 3. ويعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة. وبالتالي حصلت هذه الفقرة على أعلى درجة موافقة بين متوسطات استجابات الأساتذة فيما يتعلق بهذا البعد.

- المتوسط الحسابي للفقرة السادسة يساوي 2.60 (الدرجة الكلية من 5)، أي أن الوزن النسبي 52%، قيمة الاختبار -6.325، وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي 0.000، لذلك تعتبر هذه الفقرة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط

درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد انخفض عن الدرجة المتوسطة وهي 3. وبالتالي حصلت هذه الفقرة على أدنى درجة موافقة بين متوسطات استجابات الأساتذة فيما يتعلق بهذا البعد.

بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 3.10، وأن الوزن النسبي 62% وقيمة الاختبار 4.431، وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي 0.000، لذلك يعتبر بعد "التقدم والتقدم الوظيفي" دالا إحصائيا عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه البعد زاد عن الدرجة المتوسطة وهي 3. ويعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذا البعد.

ويعني ذلك أن الأساتذة يرون أن الجامعة تلتزم بلوائح ونظم محددة تتعلق بربط الترقيات والتقدم الوظيفي بالمؤهلات العلمية وعدد الأبحاث المنشورة فقط دون النظر إلى كفاءة الأداء.

ويعزو الباحث ذلك إلى أن الأساتذة يعتبرون المعايير التي تطبق في الترقيات تحترم ولكنها لا تحتكم إلى الكفاءة، أي أنها مجرد إجراء روتيني فكل من وضع ملفا يطلب الترقية يرقى، فيصل بعضهم إلى رتبة أستاذ التعليم العالي وسيرته الذاتية فارغة لا تتعدى الصفحة الواحدة، ويرى الباحث بأن هناك طرفا مغيبا في تقييم الأستاذ وهو الطالب، وهو الرقم الذي تلجأ إليه بعض الجامعات في الوطن العربي بنسبة تصل إلى 25%.

واتفقت هذه النتائج مع دراسة (ديوب وعبد الرحمان، 2017)، التي ترى أن معايير الترقية في الجامعة غير عادلة فهي تطبق بحكم القانون فقط وليس على أساس العمل والكفاءة.

- تحليل جميع أبعاد محور "جوانب التحفيز":

تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كان متوسط درجة الاستجابة قد وصل إلى الدرجة المتوسطة وهي 3 أم لا، والنتائج موضحة في الجدول رقم (36):

جدول رقم(36): يوضح المتوسط الحسابي والقيمة الاحتمالية لكل بعد من أبعاد محور "جوانب التحفيز".

الترتيب	القيمة الاحتمالية	قيمة الاختبار	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد	م
2	0.005	2.784	61.46	1.21	3.073	الأجور والمكافآت المالية.	1
1	0.000	4.431	62.08	1.17	3.104	فرص الترقى والتقدم الوظيفي	2
/	0.000	5.125	62.68	1.18	3.134	أبعاد جودة الحياة الوظيفية المتعلقة بجوانب التحفيز	

من خلال الجدول أعلاه تبين أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات جوانب التحفيز يساوي 3.13 (الدرجة الكمية من 5)، أي أن الوزن النسبي 62.68%، وقيمة الاختبار 5.125، وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي 0.000، لذلك تعتبر جميع فقرات المجال دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة زاد عن الدرجة المتوسطة وهي 3. وبالتالي هناك موافقة من قبل أفراد العينة على فقرات محور "جوانب التحفيز بشكل عام.

وذلك يعني أن جوانب التحفيز في جامعة الشهيد "حمه لخضر" من وجهة نظر الأساتذة تحتاج للتطوير والتعزيز، ويرى الباحث أنها نسبة تقترب من الضعيفة وتحتاج إلى متابعة ومعالجة للبعدين المرتبطين بجوانب التحفيز في جامعة الوادي. في الأخير يمكن إجمال ترتيب مجالات وأبعاد جودة الحياة الوظيفية في جامعة الوادي، حسب درجة استجابة الأساتذة على هذه الجوانب والأبعاد؛ من خلال الجدول (37) الذي يوضح ترتيب درجة الموافقة على المجالات الثلاثة، وجدول (38) الذي يوضح ترتيب درجة الموافقة على الأبعاد العشرة.

جدول رقم (37): يوضح المتوسط الحسابي والقيمة الاحتمالية للمجالات الثلاثة لجودة الحياة الوظيفية.

الترتيب	القيمة الاحتمالية	قيمة الاختبار	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجال
3	0.000	30.129	62.66	1.157	3.133	الجوانب التنظيمية
1	0.003	8.648	67.24	1.13	3.362	بيئة العمل المادية والمعنوية
2	0.000	5.125	62.68	1.18	3.134	جوانب التحفيز
/	0.000	27.252	64.76	1.147	3.238	جميع فقرات أبعاد جودة الحياة الوظيفية

تبين من الجدول رقم (37)، أن ترتيب درجة الموافقة على المجالات الثلاثة لجودة الحياة الوظيفية جاءت على النحو التالي:

- جاءت أبعاد جودة الحياة الوظيفية المرتبطة ببيئة العمل المادية والمعنوية في المرتبة الأولى من حيث درجة الموافقة على فقراتها وأبعادها المختلفة بمتوسط حسابي نسبي 67.24% من بين متوسطات استجابة الأساتذة.

- جاءت أبعاد جودة الحياة الوظيفية المرتبطة بجوانب التحفيز في المرتبة الثانية من حيث درجة الموافقة على فقراتها وأبعادها المختلفة بمتوسط حسابي نسبي 62.68% من بين متوسطات استجابة الأساتذة.

- جاءت أبعاد جودة الحياة الوظيفية المرتبطة بالجوانب التنظيمية في المرتبة الثالثة من حيث درجة الموافقة على فقراتها وأبعادها المختلفة بمتوسط حسابي نسبي 62.66% من بين متوسطات استجابة الأساتذة.

- جاءت درجة الموافقة على جميع فقرات أبعاد جودة الحياة الوظيفية معاً بمتوسط حسابي نسبي 64.76% من بين متوسطات استجابة الأساتذة في الجامعة.

جدول رقم(38): يوضح الترتيب والمتوسط الحسابي والقيمة الاحتمالية للأبعاد العشرة لجودة الحياة الوظيفية.

الترتيب	القيمة الاحتمالية	قيمة الاختبار	الوزن النسبي	الأحرف المعيارية	المتوسط الحسابي	البعد
2	0.00	14.058	68	1.178	3.40	المشاركة في اتخاذ القرارات
1	0.00	18.965	69.12	1.10	3.456	الاستقرار والأمان الوظيفي
5	0.00	10.370	65.68	1.15	3.284	برامج التدريب والتنمية المهنية
3	0.00	12.869	66.78	1.105	3.339	الالتزام التنظيمي
4	0.00	10.625	66.14	1.108	3.307	التعاون بين الإدارة والنقابات العمالية
6	0.000	6.138	63.28	1.11	3.164	الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل.
9	0.003	2.965	61.64	1.167	3.082	التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية.
7	0.000	5.832	62.80	1.102	3.14	جماعات العمل.
10	0.005	2.784	61.46	1.21	3.073	الأجور والمكافآت المالية.
8	0.000	4.431	62.08	1.17	3.104	فرص الترقى والتقدم الوظيفي
/	0.000	27.252	64.76	1.147	3.238	جميع فقرات أبعاد جودة الحياة الوظيفية

تبين من الجدول رقم(38)، أن ترتيب درجة الموافقة على الأبعاد العشرة لجودة الحياة الوظيفية جاءت على النحو التالي:

- الاستقرار والأمان الوظيفي: جاء في المرتبة الأولى بوزن نسبي (69.12%).
- المشاركة في اتخاذ القرارات: جاء في المرتبة الثانية بوزن نسبي (68%).
- الالتزام التنظيمي: جاء في المرتبة الثالثة بوزن نسبي (66.78%).
- التعاون بين الإدارة والنقابات العمالية: جاء في المرتبة الرابعة بوزن نسبي (66.14%).
- برامج التدريب والتنمية المهنية: جاء في المرتبة الخامسة بوزن نسبي (65.68%).
- الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل: جاءت في المرتبة السادسة بوزن نسبي (63.28%).
- جماعات العمل: جاء في المرتبة السابعة بوزن نسبي (62.80%).
- فرص الترقى والتقدم الوظيفي: جاء في المرتبة الثامنة بوزن نسبي (62.08%).
- التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية: جاء في المرتبة التاسعة بوزن نسبي (61.64%).
- الأجور والمكافآت المالية: جاء في المرتبة الأخيرة بوزن نسبي (61.46%).

2-الإجابة عن السؤال الثاني:

- للإجابة عن السؤال الثاني: ما مستوى الاستغراق الوظيفي لدى عينة الدراسة؟ تم تحليل فقرات استبيان الاستغراق الوظيفي وذلك باستخدام الاختبارات المعلمية (اختبار T لعينة واحدة) لمعرفة ما إذا كان متوسط درجة الاستجابة قد وصل إلى الدرجة المتوسطة وهي 3 أم لا:
- فإذا كانت $Sig > 0.05$ (Sig أكبر من 0.05) يكون في هذه الحالة متوسط آراء أفراد العينة حول الظاهرة موضع الدراسة لا يختلف جوهرياً عن الدرجة المتوسطة وهي 3.
- أما إذا كانت $Sig < 0.05$ (Sig أصغر من 0.05) فيكون متوسط آراء الأفراد يختلف جوهرياً عن الدرجة المتوسطة وهي 3، وفي هذه الحالة يمكن تحديد ما إذا كان متوسط الإجابة يزيد أو ينقص بصورة جوهرياً عن الدرجة المتوسطة وهي 3، وذلك من خلال قيمة الاختبار، فإذا كانت قيمة الاختبار موجبة فمعناه أن المتوسط الحسابي للإجابة يزيد عن الدرجة المتوسطة والعكس صحيح.

- تحليل فقرات بعد "الاستغراق الجسدي":

- تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كان متوسط درجة الاستجابة قد وصل إلى الدرجة المتوسطة وهي 3 أم لا. والنتائج موضحة في الجدول رقم (39):
- جدول رقم (39): يوضح المتوسط الحسابي والقيمة الاحتمالية لكل فقرة من فقرات بعد "الاستغراق الجسدي".

م	الفرقة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية	الترتيب
1	رتبت نفسي بشكل جيد للقيام بعملتي.	4.039	0.727	80.78	26.772	0.000	2
2	وظيفتي ليست صعبة جداً.	3.655	1.01	73.1	12.107	0.000	9
3	وظيفتي ممتعة للغاية.	3.914	0.896	78.28	19.215	0.000	4
4	أنا راض جداً عن العمل الذي أقوم به.	3.877	0.931	77.54	17.669	0.000	5
5	أعطيتُ قدراً كبيراً من الحرية في كيفية إنجاز عملي.	3.874	0.926	77.48	17.786	0.000	5
6	أشعر بأن لدي درجة عالية من ضبط النفس حول تحديد الأهداف الخاصة بي.	3.792	0.919	75.84	16.160	0.000	8
7	لدي الاستعداد النفسي للقيام بالأعمال على أتم وجه.	4.005	0.838	80.1	22.604	0.000	3
8	يهمني أن أباشر عملي بشكل مبكر.	4.128	0.776	82.56	27.208	0.000	1

9	غالباً ما يكون انصرافي من العمل عقب الآخرين.	3.481	0.99	69.62	9.184	0.000	10
10	أرغب بالدوام في أيام العطل.	2.472	1.148	49.44	-8.422	0.000	11
11	كثيراً ما أنجز المهام المتبقية في البيت.	3.803	1.016	76.14	15.092	0.000	7
	جميع فقرات البعد معاً.	3.731	1.027	74.62	43.854	0.000	1

من خلال الجدول رقم (39) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الثامنة "يهمني أن أباشر عملي بشكل مبكر" يساوي 4.12 (الدرجة الكلية من 5)، أي أن الوزن النسبي 82.56%، وقيمة الاختبار 27.208، وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي 0.000، لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة زاد عن الدرجة المتوسطة وهي 3. ويعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة. وبالتالي حصلت هذه الفقرة على أعلى درجة موافقة بين متوسطات استجابات الأساتذة فيما يتعلق بهذا البعد.

- المتوسط الحسابي للفقرة العاشرة "أرغب بالدوام في أيام العطل" يساوي 2.47 (الدرجة الكلية من 5)، أي أن الوزن النسبي 49.44%، وقيمة الاختبار -8.422، وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي 0.000، لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد انخفض عن الدرجة المتوسطة وهي 3. ويعني أن هناك عدم موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة. وبالتالي حصلت هذه الفقرة على أدنى درجة موافقة بين متوسطات استجابات الأساتذة فيما يتعلق بهذا البعد.

بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 3.73، وأن الوزن النسبي 74.62% وقيمة الاختبار 43.854، وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي 0.000، لذلك يعتبر بعد "الاستغراق الجسدي". دالا إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه البعد زاد عن الدرجة المتوسطة وهي 3. ويعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذا البعد.

ويعزو الباحث ذلك إلى كون الأساتذة لديهم استغراق جسدي في عملهم، حيث يحاول كل منهم تأديته بجدّ وتفان، لكن لا يصل إلى درجة التدفق النفسي (الاستغراق التام)، فهم يحاولون قدر الإمكان إنجازهم في الجامعة، شريطة أن لا يأخذ كامل وقتهم، فلأساتذة انشغالات ومسؤوليات أخرى غير التدريس تتطلب منهم الاهتمام والرعاية.

واتفقت هذه النتائج مع دراسة (المصري، 2015)، والتي توصلت إلى أن الأطباء في المستشفيات الحكومية بغزة لديهم انغماس سلوكي يجعلهم يحبون عملهم في القطاع العام مع أنه أقل دخلاً وأكثر جهداً من القطاع الخاص.

واختلفت مع دراسة (العنزي وصبر، 2017)، والتي أبانت عن مستوى متوسط للاستغراق الجسدي والمادي في المصارف عينة البحث، لوجود تقصير من قبل إدارة المصارف بتنمية الاستغراق المادي والجسدي للعاملين نحو العمل كنتيجة لزيادة التعقيد في إجراءات العمل وإسناد واجبات كثيرة لبعض العاملين دون غيرهم، فضلاً عن سوء توزيع الأعمال بشكل عادل على الجميع.

- تحليل فقرات بعد "الاستغراق الشعوري":

تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كان متوسط درجة الاستجابة قد وصل إلى الدرجة المتوسطة وهي 3 أم لا. والنتائج موضحة في الجدول رقم (40):

جدول رقم (40): يوضح المتوسط الحسابي والقيمة الاحتمالية لكل فقرة من فقرات بعد "الاستغراق الشعوري".

م	الفرقة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية	الترتيب
1	لا أجد صعوبة في تحقيق التوازن بين عملي وحياتي الخاصة.	3.529	1.035	70.58	9.744	0.000	4
2	أتمتع بعلاقات طيبة ورائعة مع جميع زملائي في العمل.	4.085	0.896	81.7	22.731	0.000	2
3	لدي الرغبة في تلبية جميع متطلبات وظيفتي.	4.102	0.869	82.04	23.822	0.000	1
4	أشعر بالإحباط بسبب عدم حصولي على دعم كاف من رئيسي في العمل.	3.014	1.101	60.28	0.434	0.665	7
5	أستمتع بالاستغراق الوظيفي إذا كنت غير	3.185	1.004	63.7	3.355	0.001	5

						متزوج.	
6	0.029	2.194	62.5	0.99	3.125	أقرب من الاستغراق الوظيفي لان الدخل يكفي مستلزماتي.	
3	0.000	16.557	76.4	0.928	3.82	أحس بالوفاء والاحترام في العمل.	7
/	0.000	25.430	71	1.065	3.55	جميع فقرات البعد معاً	

من خلال الجدول رقم(40) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الثالثة: "لدي الرغبة في تلبية جميع متطلبات وظيفتي" يساوي 4.10 (الدرجة الكلية من 5)، أي أن الوزن النسبي 82.04%، وقيمة الاختبار 23.822، وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي 0.000، لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة زاد عن الدرجة المتوسطة وهي 3. ويعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة. وبالتالي حصلت هذه الفقرة على أعلى درجة موافقة بين متوسطات استجابات الأساتذة فيما يتعلق بهذا البعد.

- المتوسط الحسابي للفقرة الرابعة "أشعر بالإحباط بسبب عدم حصولي على دعم كاف من رئيسي في العمل" يساوي 3.01 (الدرجة الكلية من 5)، أي أن الوزن النسبي 60.28%، قيمة الاختبار 0.004، وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي 0.665، لذلك تعتبر هذه الفقرة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة لا يختلف جوهرياً عن الدرجة المتوسطة وهي 3. ويعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة. وقد حصلت هذه الفقرة على أدنى درجة موافقة بين متوسطات استجابات الأساتذة فيما يتعلق بهذا البعد.

بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 3.55، وأن الوزن النسبي 71%، وقيمة الاختبار 25.430، وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي 0.000، لذلك يعتبر بعد "الاستغراق الشعوري" دالاً إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه البعد زاد عن الدرجة المتوسطة وهي 3. ويعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذا البعد.

ويعني ذلك أن الأساتذة مستعدون لبذل قصارى جهدهم من أجل تأدية وظائفهم على أكمل وجه، إذا توفرت الظروف المواتية.

ويعزو الباحث ذلك إلى أن الأستاذ قد يصطدم ببعض العوامل كغياب مناخ تنظيمي جيد يتمثل في الظروف الواجب توفرها في الجامعة كالموازنة بين العمل والحياة الخاصة والتي لها بالغ الأثر على تركيز الأستاذ في أدائه لعمله، وكذلك غياب الدعم التنظيمي من طرف الرئيس ومن طرف الإدارة، والدخل الكافي وكلها عوامل من شأنها التأثير على حب الأستاذ لعمله وشغفه به وتحد من استغراقه فيه.

واختلفت مع دراسة (العنزي وصبر، 2017)، والتي أبانت عن مستوى متوسط للاستغراق الشعوري في المصارف عينة البحث، الذي أرجعه الباحثان إلى ضعف الدور الذي تسهم به الإدارة في القضايا المرتبطة بسعادة ورفاهية العاملين من حيث الموازنة بين المكافآت والجهود المبذولة في العمل، فضلا عن ضعف الاهتمام بتطوير وتدريب العاملين نحو تقديم وتحسين الخدمة المقدمة للزبون.

- تحليل فقرات بعد "الاستغراق الإدراكي":

تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كان متوسط درجة الاستجابة قد وصل إلى الدرجة المتوسطة وهي 3 أم لا. والنتائج موضحة في الجدول رقم (41):

جدول رقم (41): يوضح المتوسط الحسابي والقيمة الاحتمالية لكل فقرة من فقرات بعد "الاستغراق الإدراكي".

م	الفرقة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية	الترتيب
1	يدرك الجميع مشاركتي في العمل.	3.729	0.883	74.58	15.464	0.000	5
2	أعلم تماما ما العمل المتوقع القيام به.	3.906	0.803	78.12	21.222	0.000	4
3	للخبرة التي أحصل عليها الآن دور كبير في تطوير حياتي المهنية.	4.208	0.712	84.16	31.751	0.000	1
4	أستطيع تحديد المهارات الجديدة المطلوبة في وظيفتي.	4.005	0.778	80.1	24.210	0.000	3
5	أجد ضرورة احترام الوظيفة والاعتراف بقيمتها.	4.193	0.787	83.86	28.414	0.000	2
	جميع فقرات البعد معاً.	4.008	0.814	80.16	51.734	0.000	1

من خلال الجدول رقم(41) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الثالثة: "الخبرة التي أحصل عليها الآن دور كبير في تطوير حياتي المهنية" يساوي 4.20 (الدرجة الكلية من 5)، أي أن الوزن النسبي 84.16%، وقيمة الاختبار 31.751، وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي 0.000، لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائيا عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة زاد عن الدرجة المتوسطة وهي 3. ويعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة. وبالتالي حصلت هذه الفقرة على أعلى درجة موافقة بين متوسطات استجابات الأساتذة فيما يتعلق بهذا البعد.

- المتوسط الحسابي للفقرة الأولى: "يدرك الجميع مشاركتي في العمل" يساوي 3.72 (الدرجة الكلية من 5)، أي أن الوزن النسبي 74.58%، وقيمة الاختبار 15.464، وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي 0.000، لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائيا عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة زاد عن الدرجة المتوسطة وهي 3. ويعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة. ورغم ذلك فقد حصلت هذه الفقرة على أدنى درجة موافقة بين متوسطات استجابات الأساتذة فيما يتعلق بهذا البعد. بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 4.00، وأن الوزن النسبي يساوي 80.16%، قيمة الاختبار 51.734، وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي 0.000، لذلك يعتبر بعد "الاستغراق الإدراكي" دالا إحصائيا عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه البعد زاد عن الدرجة المتوسطة وهي 3. ويعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذا البعد.

ويعني ذلك أن الأساتذة يدركون جيدا أهمية دورهم في تكوين أجيال المستقبل وخدمة المجتمع والأمال المعقودة عليهم لقيادة الأمة إلى بر الأمان.

ويعزو الباحث ذلك لما يلقاه الأستاذ الجامعي من احترام وتقدير المجتمع الذي يقدر مكانته وأهميته في المجتمع وهذا يدفعه لحب عمله والتعلق به، وهذا يدل على أن عمل

الأستاذ كبير الأهمية يجعله مؤمناً بتأدية رسالته وواجبه على أحسن وجه، حتى وإن عانى من بعض السلبيات التي قد تحدث أثناء العمل.

واتفقت هذه النتائج مع العديد من الدراسات، كدراسة (المصري، 2015)، (الوحيدي، 2014)، (Bathia et al, 2012)، (HO, 2006) في مجال التعلم من الزملاء ومواكبة التطور العلمي.

واختلفت مع دراسة (قاسم، 2012)، (Khan & Nemati, 2010) في موافقة أفراد العينة على تقديم مقترحات للمشكلات المتعلقة بالعمل ومحاولة إيجاد حلول لها.

- تحليل فقرات بعد "الاستغراق المعرفي / الذهني":

تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كان متوسط درجة الاستجابة قد وصل إلى الدرجة المتوسطة وهي 3 أم لا. والنتائج موضحة في الجدول رقم (42):

جدول رقم (42): يوضح المتوسط الحسابي والقيمة الاحتمالية لكل فقرة من فقرات بعد "الاستغراق المعرفي / الذهني".

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية	الترتيب
1	أمتلك مستوى عالياً من المرونة العقلية	4.025	0.71	80.5	27.041	0.000	5
2	أشجع على التعلم الذاتي وليس الأوامر	4.22	0.741	84.4	30.863	0.000	1
3	أسعى إلى اكتساب المهارات والمعارف التي تخدم أهداف المنظمة.	4.076	0.815	81.52	24.732	0.000	4
4	أركز جهودي باتجاه إنتاج أفكار جديدة في العمل.	4.102	0.789	82.04	26.155	0.000	3
5	أسعى إلى توظيف مجهودي الفكري في العمل.	4.136	0.731	82.72	29.102	0.000	2
6	أطور تقنيات عمل جديدة وأترك الأساليب التقليدية.	3.943	0.863	78.86	20.465	0.000	6
	جميع فقرات البعد معاً.	4.084	0.781	81.68	63.502	0.000	1

من خلال الجدول رقم (42) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الثانية: "أشجع على التعلم الذاتي وليس الأوامر" يساوي 4.22 (الدرجة الكلية من 5)، أي أن الوزن النسبي 84.40%، قيمة الاختبار 30.863، وأن

القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي 0.000. لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة زاد عن الدرجة المتوسطة وهي 3. ويعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة. وبالتالي حصلت هذه الفقرة على أعلى درجة موافقة بين متوسطات استجابات الأساتذة فيما يتعلق بهذا البعد.

- المتوسط الحسابي للفقرة السادسة "أطور تقنيات عمل جديدة وأترك الأساليب التقليدية" يساوي 3.94 (الدرجة الكلية من 5)، أي أن الوزن النسبي 78.86%، قيمة الاختبار 20.465 وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي 0.000، لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة زاد عن الدرجة المتوسطة وهي 3. ويعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة. ورغم ذلك فقد حصلت هذه الفقرة على أدنى درجة موافقة بين متوسطات استجابات الأساتذة فيما يتعلق بهذا البعد.

بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 4.08، وأن الوزن النسبي يساوي 81.68%، قيمة الاختبار 63.502 وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي 0.000، لذلك يعتبر بعد "الاستغراق المعرفي / الذهني" دالاً إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه البعد زاد عن الدرجة المتوسطة وهي 3. ويعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذا البعد.

ويعني ذلك أن الأساتذة بالإضافة إلى تأدية أعمالهم في الجامعة (تدريس، إشراف، حضور ومشاركة في ملتقيات وأيام دراسية وتكوينية...) يعملون على تطوير أنفسهم من خلال التنمية المهنية والتي تعمل على تطوير كفاياتهم، والتي ينبغي أن تظهر في المحصلة على المخرجات التعليمية (متمثلة في الطلاب).

ويعزو الباحث ذلك إلى كون اهتمام الأساتذة بتطوير مستواهم ومواكبة التطورات الحاصلة كل في اختصاصه من خلال إجراء التريصات (فعلية) في جامعات خارج الوطن والنشر في مجالات ذات مستوى علمي مرموق...، يعتبر مظهراً من مظاهر الاستغراق

المعرفي، الذي ستنعكس نتائجه الإيجابية من دون شك على المخرجات التعليمية والتي تعتبر مؤشرا على جودة التعليم بالجامعة.

واتفقت هذه النتائج مع دراسة (المصري، 2015)، التي أظهرت موافقة أفراد العينة على بعد الانغماس المعرفي، يرجع ذلك إلى أن وظائف الأطباء تعتبر من الوظائف ذات المستوى العالي بالمقارنة مع الوظائف الأخرى، بسبب الاستقرار الوظيفي الذي يؤدي إلى الاستقرار النفسي والذي ينتج عنه الانغماس بدرجة مرتفعة.

واختلفت مع دراسة (العنزي وصبر، 2017)، التي أبانت عن مستوى متوسط للاستغراق المعرفي في المصارف عينة البحث وذلك لجهل العاملين وعدم معرفتهم المباشرة بالخدمات التي سيتم الإعلان عنها من قبل المصرف، وعدم وضوح الأدوار والمهام بشكل جلي.

- تحليل فقرات بعد "الاستغراق التنظيمي":

تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كان متوسط درجة الاستجابة قد وصل إلى الدرجة المتوسطة وهي 3 أم لا. والنتائج موضحة في الجدول رقم (43):

جدول رقم (43): يوضح المتوسط الحسابي والقيمة الاحتمالية لكل فقرة من فقرات بعد

"الاستغراق التنظيمي".

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية	الترتيب
1	أتقانى في أداء عملي لتحقيق الذات	4.059	0.85	81.18	23.342	0.000	3
2	أهتم بعملي وأفضل انجاز الأعمال الصعبة.	3.703	0.957	74.06	13.827	0.000	4
3	أسعى إلى المشاركة الفاعلة في العمل.	4.096	0.783	81.92	27.054	0.000	2
4	أفضل الرقابة الذاتية في أدائي للعمل.	4.256	0.82	85.12	28.803	0.000	1
	جميع فقرات البعد معاً.	4.029	0.878	80.58	92.339	0.000	1

من خلال الجدول أعلاه يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الرابعة "أفضل الرقابة الذاتية في أدائي للعمل" يساوي 4.25 (الدرجة الكلية من 5)، أي أن الوزن النسبي 85.12%، وقيمة الاختبار 28.803، والقيمة الاحتمالية (Sig) تساوي 0.000، لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة زاد عن الدرجة المتوسطة

وهي 3. ويعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة. وبالتالي حصلت هذه الفقرة على أعلى درجة موافقة بين متوسطات استجابات الأساتذة فيما يتعلق بهذا البعد.

- المتوسط الحسابي للفقرة الثانية "أهتم بعلمي وأفضل إنجاز الأعمال الصعبة" يساوي 3.70 (الدرجة الكلية من 5) أي أن الوزن النسبي 74.06%، قيمة الاختبار 13.827، وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي 0.000، لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة زاد عن الدرجة المتوسطة وهي 3. ويعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة. ورغم ذلك فقد حصلت هذه الفقرة على أدنى درجة موافقة بين متوسطات استجابات الأساتذة فيما يتعلق بهذا البعد.

بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 4.02، وأن الوزن النسبي 80.58% وقيمة الاختبار 92.339، والقيمة الاحتمالية (Sig) تساوي 0.000 لذلك يعتبر بعد "الاستغراق التنظيمي" دالاً إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه البعد زاد عن الدرجة المتوسطة وهي 3. ويعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذا البعد.

ويعني ذلك أن الأستاذ يحبذ الرقابة الذاتية في أدائه لعمله وذلك لإيمانه بقدسيته، وينشد تحقيق الذات من خلال أدائه له بتفانٍ.

ويعزو الباحث ذلك للدور الهام الذي يلعبه الوازع الديني في التأثير على سلوك الفرد فالأستاذ عندما يستشعر مراقبة الله له، يبذل قصارى جهده لأداء عمله على أحسن وجه، إذ أن الاستغراق في الوظيفة يعتبر نوعاً من الإخلاص في العمل الذي حث عليه ديننا الحنيف وكذلك للعامل النفسي فالموظف يتفانى في الوظيفة التي تحقق طموحاته ورغباته.

واتفقت هذه النتائج مع دراسة (المصري، 2015)، التي كشفت عن وجود موافقة مرتفعة وجوهرية من قبل أفراد عينة البحث على مجالات الانغماس الوظيفي، ودرجة ممارسته في المستشفيات الحكومية.

- تحليل جميع أبعاد محور "الاستغراق الوظيفي":

تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كان متوسط درجة الاستجابة قد وصل إلى الدرجة المتوسطة وهي 3 أم لا. والنتائج موضحة في الجدول رقم (44):

جدول رقم (44): يوضح المتوسط الحسابي والقيمة الاحتمالية لكل بعد من أبعاد "الاستغراق الوظيفي".

القيمة الاحتمالية	قيمة الاختبار	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجال
0.000	92.339	76.7	0.968	3.835	الاستغراق الوظيفي

من خلال الجدول رقم (44) تبين أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات الاستغراق الوظيفي يساوي 3.83 (الدرجة الكلية من 5)، أي أن الوزن النسبي 76.7%، وقيمة الاختبار 92.339، وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي 0.000 لذلك تعتبر جميع فقرات المجال دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال زاد عن الدرجة المتوسطة وهي 3. وبالتالي هناك موافقة من قبل أفراد العينة على فقرات مجال الاستغراق الوظيفي بشكل عام.

ويعني ذلك تمتع أفراد العينة بمستوى عالٍ من الاستغراق الوظيفي، ويمكن تفسير ذلك، أن الأساتذة لديهم بيئة عمل مناسبة تعمل على خلق الراحة النفسية لهم، والتي تنعكس بدورها على الحياة الأسرية والاستقرار النفسي، مما يسهم في خلق الاستغراق الوظيفي لديهم. ويرجع الباحث ذلك إلى أن وظيفة الأستاذ في الجامعة تعتبر من الوظائف ذات المستوى العالي بالمقارنة مع الوظائف الأخرى في قطاع العمل، ويخلق العمل فيها نوعاً من الراحة النفسية، يؤدي إلى الاستقرار النفسي والوظيفي الذي ينتج عنه الانغماس في العمل بدرجة مرتفعة.

جدول رقم(45): يوضح الترتيب والمتوسط الحسابي والقيمة الاحتمالية لجميع فقرات مجال " أبعاد الاستغراق الوظيفي الفرعية".

الترتيب	القيمة الاحتمالية	قيمة الاختبار	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد
4	0.000	43.854	74.62	1.027	3.731	الاستغراق الجسدي
5	0.000	25.430	71	1.065	3.55	الاستغراق الشعوري
3	0.000	51.734	80.16	0.814	4.008	الاستغراق الإدراكي
1	0.000	63.502	81.68	0.781	4.084	الاستغراق المعرفي / الذهني
2	0.000	44.096	80.58	0.878	4.029	الاستغراق التنظيمي
/	0.000	92.339	76.7	0.968	3.835	الاستغراق الوظيفي

تبين من الجدول أعلاه أن ترتيب درجة الموافقة على الأبعاد الفرعية الخمسة للاستغراق الوظيفي جاءت على النحو التالي:

- الاستغراق المعرفي (الذهني): جاء في المرتبة الأولى بوزن نسبي (81.68%).
- الاستغراق التنظيمي: جاء في المرتبة الثانية بوزن نسبي (80.58%).
- الاستغراق الإدراكي: جاء في المرتبة الثالثة بوزن نسبي (80.16%).
- الاستغراق الجسدي: جاء في المرتبة الرابعة بوزن نسبي (74.62%).
- الاستغراق الشعوري: جاء في المرتبة الخامسة بوزن نسبي (71%).

3- عرض وتفسير نتائج الفرضية الأولى:

تنص الفرضية الأولى على أنه: "يمكن التنبؤ بالاستغراق الوظيفي لدى أساتذة جامعة الوادي تنبؤاً دالاً إحصائياً من خلال مجالات جودة الحياة الوظيفية (الجوانب التنظيمية، وبيئة العمل المادية والمعنوية، وجوانب التحفيز)".

جدول رقم (46): يوضح ملخص تحليل الانحدار.

النموذج	معامل الارتباط	مربع معامل الارتباط R2	معامل الارتباط المعدل	الخطأ المعياري المقدر
1	0.347	0.121	0.113	12,63237

يظهر الجدول رقم (46) أن معامل الارتباط بين المتغير التابع (الاستغراق الوظيفي) والمتغيرات المستقلة أبعاد جودة الحياة الوظيفية (الجوانب التنظيمية، وبيئة العمل المادية والمعنوية، وجوانب التحفيز) قد بلغ 0.347، مما يدل على أن العلاقة بين هذه المتغيرات كانت موجبة، بمعنى أن زيادة الاستغراق الوظيفي يزيد بزيادة أبعاد جودة الحياة الوظيفية (الجوانب التنظيمية، وبيئة العمل المادية والمعنوية، وجوانب التحفيز)، حيث تشير قيمة R^2 البالغة 0.113، والتي تدل على قدرة متغيرات أبعاد جودة الحياة الوظيفية في التنبؤ بالاستغراق الوظيفي.

جدول رقم (47): يوضح نتائج تحليل انحدار التباين لأثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية (الجوانب التنظيمية، وبيئة العمل المادية والمعنوية، وجوانب التحفيز)، على الاستغراق الوظيفي.

المصدر	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	مستوى الدلالة (Sig)
الانحدار	7577,881	3	2525,960	15,829	0,000 ^b
البواقي	55213,593	346	159,577		
المجموع	62791,474	349			

يتضح من خلال الجدول رقم (47)، أن قيمة اختبار F التي بلغت (15,829) دالة إحصائياً عند مستوى 0.001، والتي تبين مقدرة متغير أبعاد جودة الحياة الوظيفية (الجوانب التنظيمية، وبيئة العمل المادية والمعنوية، وجوانب التحفيز)، على التنبؤ بالاستغراق الوظيفي.

كما حسبت قيمة α و β اللتين تظهران في جدول تحليل الانحدار رقم (49) التالي:

جدول رقم (48): معادلة خط الانحدار لتأثير أبعاد جودة الحياة الوظيفية على الاستغراق الوظيفي.

المصدر	المعاملات غير المعيارية		المعاملات المعيارية	قيمة t	مستوى الدلالة (Sig)
	B	الخطأ المعياري			
الثابت	102,676	3.782		27.148	0.000
- الجوانب التنظيمية	0,151	0.075	0.172	2.006	0.046
- بيئة العمل المادية والمعنوية	0,269	0.101	0.229	2.672	0.008
- وجوانب التحفيز	- 0,046	0.091	-0.046	-0.638	0.524

وقد تبين من خلال نتائج الجدول رقم (48)، أن نسبة ما تفسره متغيرات أبعاد جودة الحياة الوظيفية، من تباين في متغير الاستغراق الوظيفي بلغ 0.113، وهي ذات دلالة إحصائية على مستوى أقل من 0.001، وقد اتضح من هذه النتائج أنه يمكن التنبؤ بالاستغراق الوظيفي من خلال أبعاد جودة الحياة الوظيفية (الجوانب التنظيمية، وبيئة العمل المادية والمعنوية، وجوانب التحفيز) والتي نستطيع كتابتها في شكل معادلة التنبؤ التالية:

$$\text{الاستغراق الوظيفي} = 102,676 + 0.151 \times \text{الجوانب التنظيمية} + 0.269 \times \text{بيئة العمل المادية والمعنوية} - 0.046 \times \text{جوانب التحفيز}.$$

وهذه المعادلة تدل على أن الزيادة في أبعاد جودة الحياة الوظيفية يرافقها زيادة في الاستغراق الوظيفي، ولكن ليس من السهل تفسير أثر متغير أبعاد جودة الحياة الوظيفية من خلال معامل (β) البالغ (0,151، 0,269، - 0,046)، ويكون تفسير الأثر أسهل عندما يتم حساب المعامل باستخدام الدرجة المعيارية Z-scores، لكل من المتغير التابع والمتغيرات المستقلة، ويكون هذا المعامل في هذه الحالة مساوياً لقيمة معامل الارتباط بين هذه المتغيرات وهو ما يسمى Beta، وتستخدم للتنبؤ بالقيم المعيارية لمتغير الاستغراق الوظيفي من خلال القيم المعيارية لمتغير أبعاد جودة الحياة الوظيفية (الجوانب التنظيمية، وبيئة العمل المادية والمعنوية، وجوانب التحفيز).

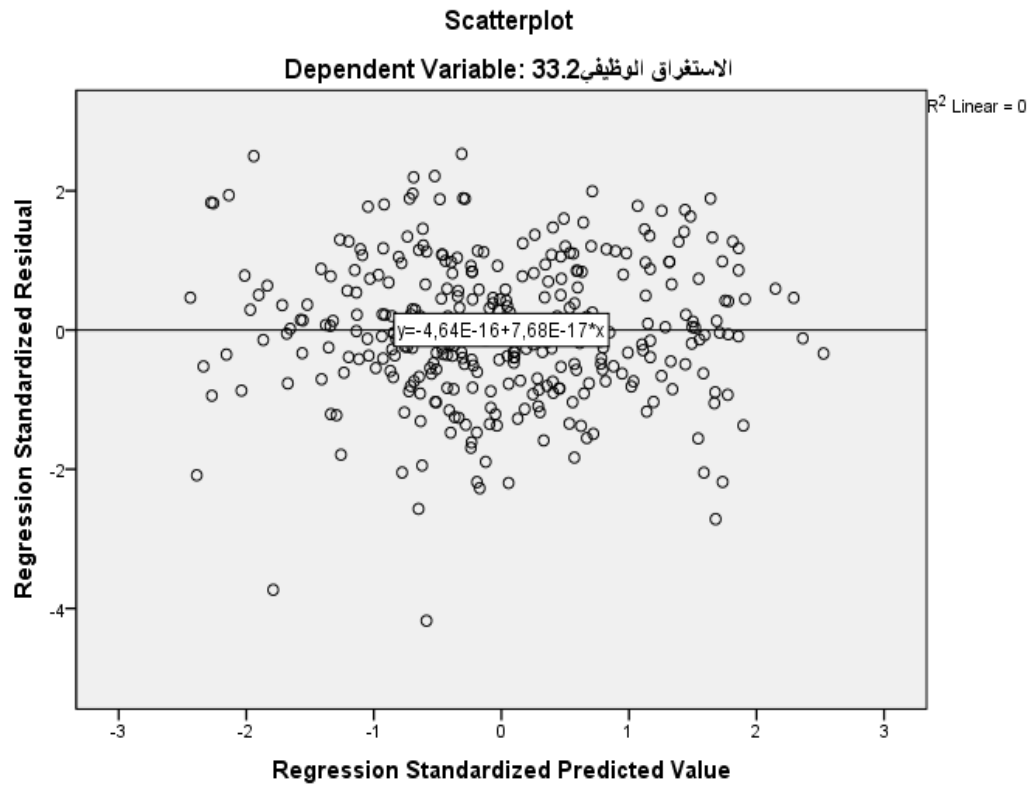
القيمة المعيارية للاستغراق الوظيفي = $0.172 \times$ القيمة المعيارية الجوانب التنظيمية + $0.229 \times$ القيمة المعيارية بيئة العمل المادية والمعنوية - $0.046 \times$ القيمة المعيارية جوانب التحفيز.

وتظهر القيم المعيارية أن أكبر تأثير كان لمتغير بيئة العمل المادية والمعنوية في متغير الاستغراق الوظيفي، يليه متغير الجوانب التنظيمية، ثم متغير جوانب التحفيز، حيث تشير القيمة السلبية لهذا الأخير بأن العلاقة عكسية بين متغير جوانب التحفيز والاستغراق الوظيفي.

فكلما زادت درجات الجوانب التنظيمية بدرجة واحدة كلما أدى ذلك إلى ارتفاع مستوى الاستغراق الوظيفي ب 0.172 درجة والعكس صحيح، كذلك كلما ارتفع مستوى بيئة العمل المادية والمعنوية بدرجة واحدة كلما أدى ذلك إلى ارتفاع مستوى الاستغراق الوظيفي ب 0.229 درجة والعكس صحيح، وكلما زادت درجات جوانب التحفيز بدرجة واحدة كلما أدى ذلك إلى انخفاض مستوى الاستغراق الوظيفي ب 0.046 درجة والعكس صحيح.

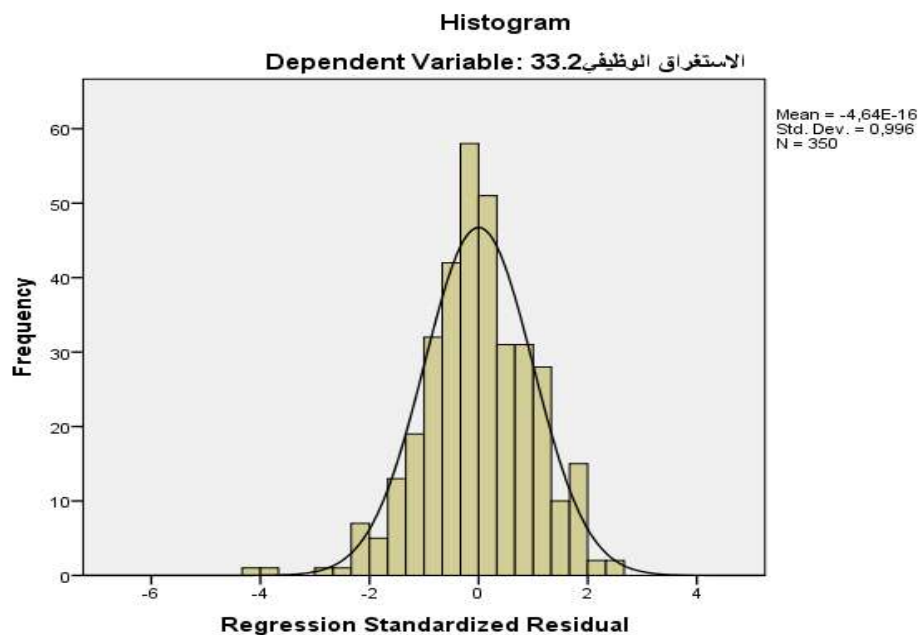
ويوضح الجدول السابق قيمة الإحصائي (T)، ومستوى الدلالة الخاصة باختبار دلالة قيمة Beta، والذي يفحص دلالة القيمة الثابتة Constant، ومعامل المتغيرات المستقلة (β)، حيث تشير إلى أن قيمة Sig المقابلة لكل من متغير الجوانب التنظيمية، ومتغير بيئة العمل المادية والمعنوية أقل من 0.05 ، فهذا يعني أن هذين المتغيرين لهما أثر ذو دلالة إحصائية على متغير الاستغراق الوظيفي.

كما يمكن اختبار مدى تحقق شروط تحليل الانحدار من خلال رسم لوحة الانتشار بين القيم المتنبأ بها وأخطاء التقدير، والشكل رقم (06) يوضح ذلك:

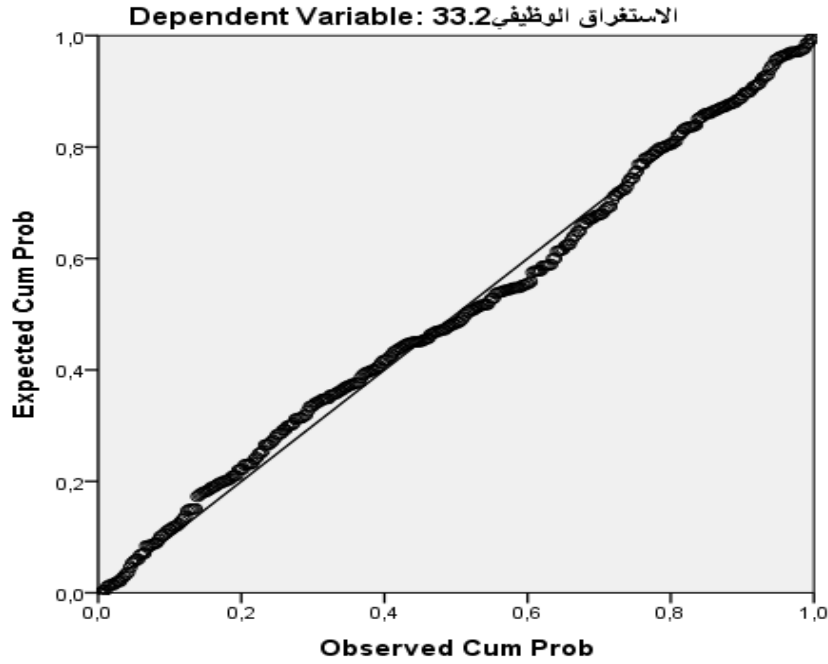


شكل رقم (06): يوضح لوحة انتشار القيم المعيارية للقيم المتنبأ بها (الاستغراق الوظيفي) مع القيم المعيارية للخطأ.

يظهر الشكل رقم (06) أن معظم النقاط في الرسم البياني تتمركز حول خط الانحدار وبالتالي فإن قدرة أبعاد جودة الحياة جيدة للتنبؤ بالاستغراق الوظيفي، كما يشير شكل الانتشار العشوائي حول خط الانحدار، بأن جميع شروط تحليل الانحدار قد تحققت ومنها (الاعتدالية والخطية).



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



ويرجع الباحث ذلك إلى توفر مستوى ملائم من أبعاد جودة الحياة الوظيفية، من خلال سعي إدارة الجامعة إلى تجويد الحياة الوظيفية للأستاذ وذلك من خلال توفير مناخ تنظيمي ملائم، وإتاحة فرصة أكبر للأساتذة للمشاركة في صنع واتخاذ القرارات وتوفير فرص للتنمية المهنية والترقيات وفقا لقوانين وأنظمة واضحة ومحددة والخضوع لنظام عادل في الأجور والعقوبات، والعمل على خلق بيئة عمل تمتاز بالتواصل الفعال بين الأساتذة بعضهم ببعض وبينهم وبين الإدارة، وكذلك دعم العلاقات الاجتماعية بين الأساتذة في الجامعة، والعمل على الموازنة بين الحياة الخاصة والوظيفية للأساتذة، يجعلهم يشعرون بالأمن والاستقرار، ويشعرهم بحرص الجامعة على بقائهم وتمسكها بهم، فيحدث عندهم ولاء لها، ويصبحون بالتالي أفرادا تستغرقهم وظائفهم فيتفاعلون معها من خلال طموحهم الوظيفي ورغبتهم في النمو والتطور وتحقيق أهدافهم الاجتماعية من خلالها، وتحقيق أهداف الجامعة على حد سواء.

واتفقت هذه النتائج مع دراسة (بوزورين، 2010)، التي طبقت على شركة "مامي" للمشروبات الغازية بمدينة سطيف، والتي توصلت إلى أن إدارة الحياة الوظيفية والمتمثلة في برامج التدريب المستمرة، وأسلوب الترقية والنقل المعتمد، وتوافق وانسجام مؤهلات عاملي الشركة ومتطلبات مناصبهم، وتخطيط مساراتهم الوظيفية، تؤثر على تحفيز العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

ودراسة (المغربي، 2004) والتي طبقت على موظفي جامعة المنصورة بمصر، وتوصلت لوجود تأثير معنوي لعوامل جودة حياة العمل المتمثلة في ظروف العمل المعنوية، وعامل خصائص الوظيفة، والأجور والمكافآت وجماعة العمل، وأسلوب الرئيس في الإشراف، والمشاركة في اتخاذ القرارات وجودة حياة العمل بصورة كلية على الاستغراق الوظيفي للعاملين في المراكز الطبية المتخصصة محل الدراسة.

ودراسة (Irfan & Aitzaz, 2014) والتي طبقت على أكبر ثلاثة بنوك في مدينة لاهور الباكستانية، وتوصلت إلى أن أبعاد جودة الحياة الوظيفية والمتمثلة بالتعويضات المقدمة على أساس التميز والأداء الوظيفي للعاملين، والشفافية في الاختيار والتعيين، وبرامج التدريب، تؤثر في الأداء الوظيفي للعاملين. ودراسة (البربري، 2016) والتي خلصت إلى أن أبعاد جودة الحياة الوظيفية والمتعلقة ببيئة العمل التنظيمية والوظيفية، وهي بعد الإشراف ومشاركة العاملين في الإدارة، والأمان والاستقرار الوظيفي، والترقية والتقدم الوظيفي لها دور بارز في الحد من الاحتراق الوظيفي.

4- عرض وتفسير نتائج الفرضية الثانية:

تنص الفرضية الثانية على أنه: "يمكن التنبؤ بالاستغراق الوظيفي لدى أساتذة جامعة الوادي تنبؤاً دالاً إحصائياً من خلال مجال الجوانب التنظيمية (المشاركة في اتخاذ القرارات، الاستقرار والأمن الوظيفي، النمو المهني، الالتزام التنظيمي، التعاون بين الإدارة والنقابات العمالية)".

استخدم تحليل الانحدار الخطي المتعدد للتحقق من السؤال الثاني: ما هي أبعاد الجوانب التنظيمية الأكثر تنبؤاً بالاستغراق الوظيفي لدى أساتذة جامعة الوادي؟

جدول رقم(49): يوضح ملخص تحليل الانحدار.

النموذج	معامل الارتباط	مربع معامل الارتباط R2	معامل الارتباط المعدل	الخطأ المعياري المقدر
1	,370	,137	,125	12,55449

يظهر الجدول رقم(49) أن معامل الارتباط بين المتغير التابع (الاستغراق الوظيفي) والمتغيرات المستقلة والمتمثلة في أبعاد الجوانب التنظيمية (المشاركة في اتخاذ القرارات، الاستقرار والأمن الوظيفي، النمو المهني، الالتزام التنظيمي، التعاون بين الإدارة والنقابات

العمالية) قد بلغ 0.370، مما يدل على أن العلاقة بين هذه المتغيرات كانت موجبة، بمعنى أن زيادة الاستغراق الوظيفي يزيد بزيادة أبعاد الجوانب التنظيمية (المشاركة في اتخاذ القرارات، الاستقرار والأمن الوظيفي، النمو المهني، الالتزام التنظيمي، التعاون بين الإدارة والنقابات العمالية)، وتشير قيمة R^2 البالغة 0.137، والتي تدل على قدرة متغيرات أبعاد الجوانب التنظيمية في التنبؤ بالاستغراق الوظيفي، وقد بينت دلالة هذه القيمة المبينة في جدول تحليل انحدار التباين التالي رقم (50).

جدول رقم(50): نتائج تحليل انحدار التباين لأثر أبعاد الجوانب التنظيمية (المشاركة في اتخاذ القرارات، الاستقرار والأمن الوظيفي، النمو المهني، الالتزام التنظيمي، التعاون بين الإدارة والنقابات العمالية) على الاستغراق الوظيفي.

المصدر	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	مستوى الدلالة (Sig)
الانحدار	8671,020	5	1734,204	11,003	0,000 ^b
البواقي	54534,840	346	157,615		
المجموع	63205,861	351			

يتضح من خلال الجدول رقم(50) أن قيمة اختبار F والتي بلغت (11,003) بأنها قيمة دالة إحصائياً عند مستوى 0.001 أو أقل، والتي تبين مقدرة متغير أبعاد الجوانب التنظيمية في التنبؤ بالاستغراق الوظيفي.

كما حسبت قيمة α و β ، اللتين تظهر في جدول تحليل الانحدار رقم (51) التالي:

جدول رقم(51): يوضح معادلة خط الانحدار لتأثير أبعاد الجوانب التنظيمية على الاستغراق الوظيفي.

المصدر	المعاملات غير المعيارية		المعاملات المعيارية		مستوى الدلالة (Sig)
	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة t	
الثابت	101,055	3.850		26.249	0.000
-المشاركة في اتخاذ القرارات	-0.118	0.184	-0.39	-0.641	0.522
- الاستقرار والأمان الوظيفي	0,829	0.230	0.255	3.605	0.000
- النمو المهني	0.104	0.239	0.031	0.434	0.644
- الالتزام التنظيمي	0.557	0.253	0.158	2.203	0.280
- التعاون بين الإدارة والنقابات العمالية	-0.056	0.262	-0.013	-0.215	0.830

وقد تبين من خلال نتائج الجدول رقم(51) أن نسبة ما يفسره متغيرات أبعاد الجوانب التنظيمية من تباين في متغير الاستغراق الوظيفي بلغ 0.137 وهي ذات دلالة إحصائية على مستوى أقل من 0.001 . وقد اتضح من هذه النتائج أنه يمكن التنبؤ بالاستغراق الوظيفي من خلال أبعاد الجوانب التنظيمية (المشاركة في اتخاذ القرارات، الاستقرار والأمن الوظيفي، النمو المهني، الالتزام التنظيمي، التعاون بين الإدارة والنقابات العمالية) والتي نستطيع كتابتها في شكل معادلة التنبؤ التالية:

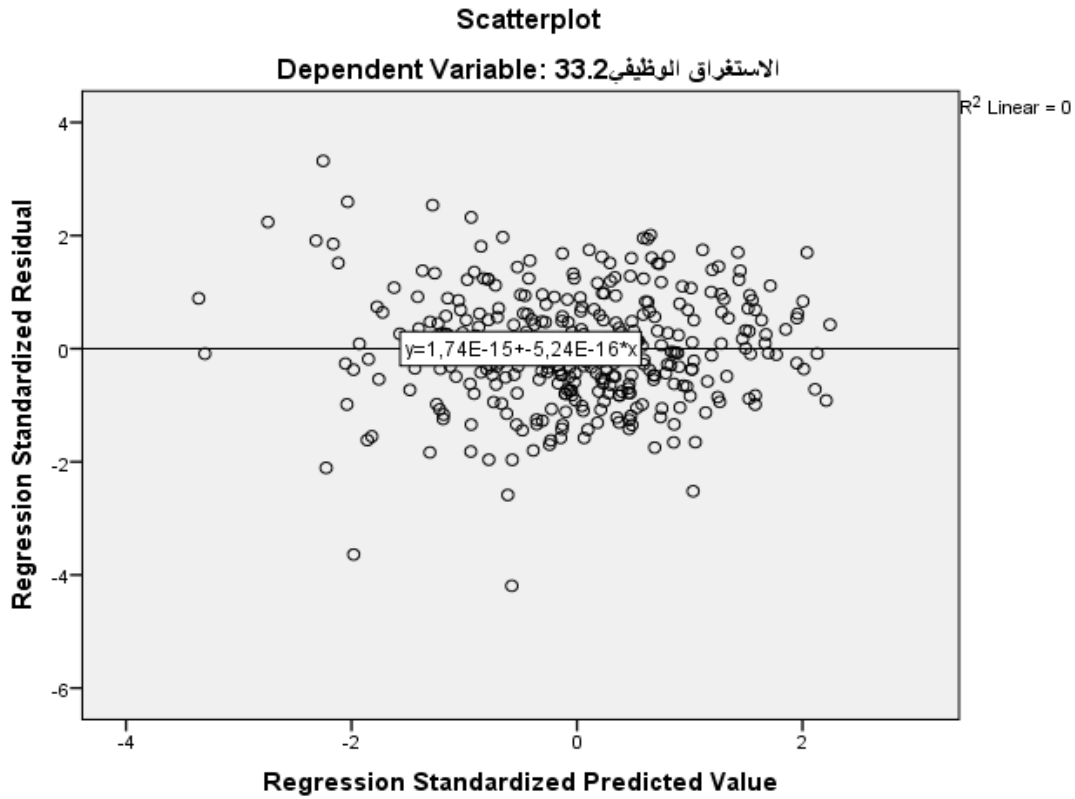
$$\text{الاستغراق الوظيفي} = 101,055 - 0.118 X \text{ المشاركة في اتخاذ القرارات} + 0,829 X \text{ الاستقرار والأمن الوظيفي} + 0.104 X \text{ النمو المهني} + 0.557 X \text{ الالتزام التنظيمي} - 0.056 X \text{ التعاون بين الإدارة والنقابات العمالية}.$$

وهذه المعادلة تدل على أن الزيادة في أبعاد الجوانب التنظيمية يرافقها زيادة في الاستغراق الوظيفي، ولكن ليس من السهل تفسير أبعاد الجوانب التنظيمية (المشاركة في اتخاذ القرارات، الاستقرار والأمن الوظيفي، النمو المهني، الالتزام التنظيمي، التعاون بين الإدارة والنقابات العمالية) من خلال معامل (β) البالغ (-0.118، 0,829، 0.104، 0.557، -0.056)، ويكون تفسير الأثر أسهل عندما يتم حساب المعامل باستخدام الدرجة المعيارية Z-scores لكل من المتغير التابع والمتغيرات المستقلة، ويكون هذا المعامل في هذه الحالة مساوياً لقيمة

معامل الارتباط بين هذه المتغيرات وهو ما يسمى Beta، وتستخدم للتنبؤ بالقيم المعيارية لمتغير الاستغراق الوظيفي من خلال القيم المعيارية لمتغير أبعاد الجوانب التنظيمية. القيمة المعيارية للاستغراق الوظيفي = $-0.39 \times$ القيمة المعيارية المشاركة في اتخاذ القرارات + $0.255 \times$ القيمة المعيارية الاستقرار والأمن الوظيفي + $0.031 \times$ القيمة المعيارية النمو المهني + $0.158 \times$ القيمة المعيارية الالتزام التنظيمي - $0.013 \times$ القيمة المعيارية التعاون بين الإدارة والنقابات العمالية.

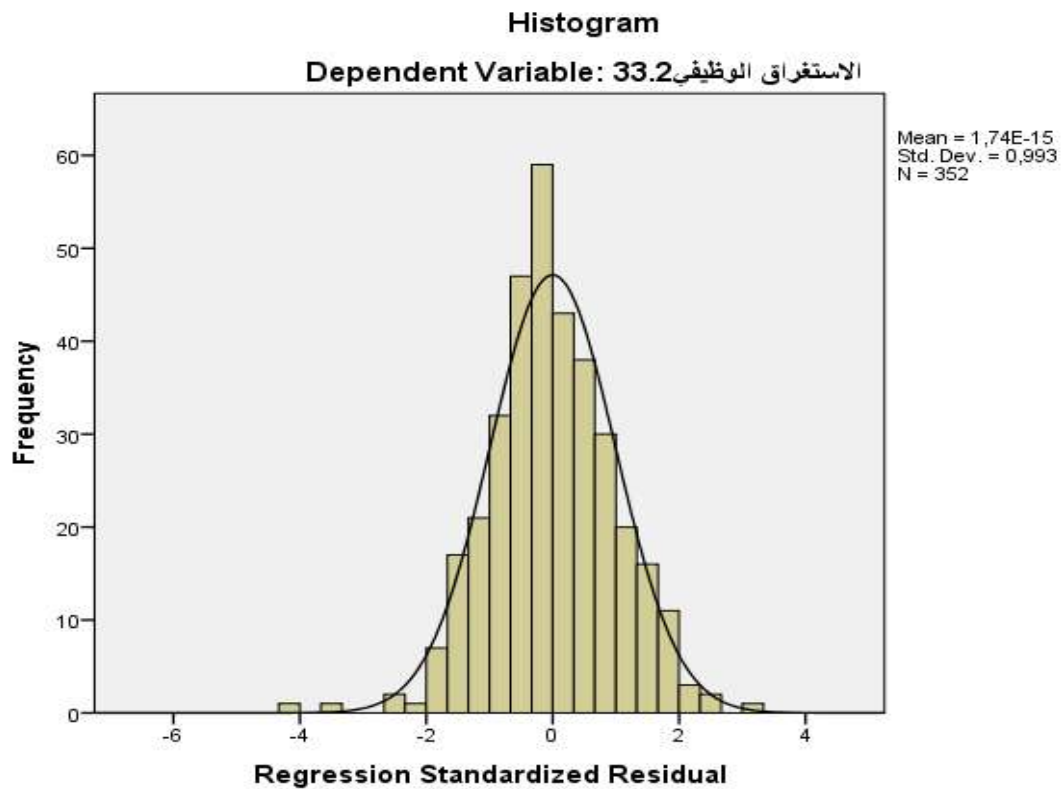
وتظهر القيم المعيارية أن أكبر تأثير كان لمتغير الاستقرار والأمن الوظيفي في متغير الاستغراق الوظيفي، يليه متغير الالتزام التنظيمي، يليه متغير النمو المهني، يليه متغير المشاركة في اتخاذ القرارات، ثم متغير التعاون بين الإدارة والنقابات العمالية حيث تشير القيمة السلبية لهذين الأخيرين بأن العلاقة عكسية بينهما وبين الاستغراق الوظيفي. حيث إنه كلما زادت درجات الاستقرار والأمن الوظيفي بدرجة واحدة كلما أدى ذلك إلى ارتفاع مستوى الاستغراق الوظيفي بـ 0.225 درجة والعكس صحيح، كذلك كلما ارتفع مستوى الالتزام التنظيمي بدرجة واحدة كلما أدى ذلك إلى ارتفاع مستوى الاستغراق الوظيفي بـ 0.158 درجة والعكس صحيح، كلما ارتفع مستوى النمو المهني بدرجة واحدة كلما أدى ذلك إلى ارتفاع مستوى الاستغراق الوظيفي بـ 0.031 درجة وكلما زادت درجات المشاركة في اتخاذ القرارات بدرجة واحدة كلما أدى ذلك إلى انخفاض مستوى الاستغراق الوظيفي بـ 0.039 درجة والعكس صحيح، وأخيرا كلما زادت درجات التعاون بين الإدارة والنقابات العمالية بدرجة واحدة كلما أدى ذلك إلى انخفاض مستوى الاستغراق الوظيفي بـ 0.013 درجة والعكس صحيح.

وبوضح الجدول السابق قيمة الإحصائي (T) ومستوى الدلالة الخاصة باختبار دلالة قيمة Beta والذي يفحص دلالة القيمة الثابتة Constant ومعامل المتغيرات المستقلة (β) حيث تشير إلى أن قيمة Sig المقابلة لمتغير الاستقرار والأمن الوظيفي أقل من 0.05 فهذا يعني أن هذا المتغير له أثر ذو دلالة إحصائية على متغير الاستغراق الوظيفي. كما يمكن اختبار مدى تحقق شروط تحليل الانحدار من خلال رسم لوحة الانتشار بين القيم المتنبأ بها وأخطاء التقدير، والشكل رقم (07) يوضح ذلك:

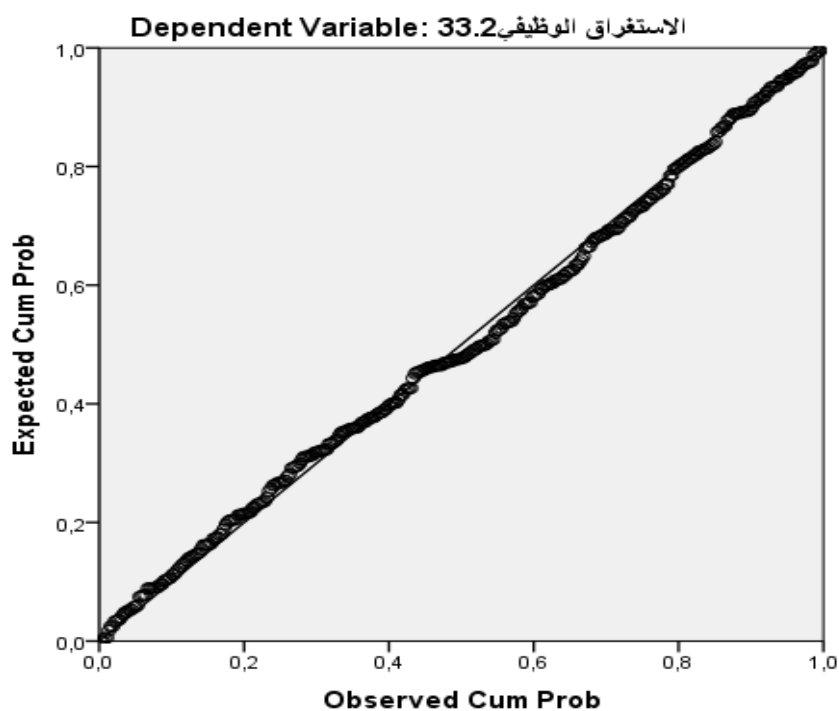


شكل رقم (07): يوضح لوحة انتشار القيم المعيارية للقيم المتنبأ بها (الاستغراق الوظيفي) مع القيم المعيارية للخطأ.

يظهر الشكل رقم (07) أن معظم النقاط في الرسم البياني تتمركز حول خط الانحدار وبالتالي فإن قدرة أبعاد جودة الحياة الوظيفية (الجوانب التنظيمية، وبيئة العمل المادية والمعنوية، وجوانب التحفيز) جيدة للتنبؤ بالاستغراق الوظيفي. كما يشير شكل الانتشار العشوائي حول خط الانحدار، بأن جميع شروط تحليل الانحدار قد تحققت ومنها (الاعتدالية والخطية).



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



ويعزو الباحث ذلك إلى:

- وجود مستوى ملائم من المشاركة في اتخاذ القرارات في الجامعة يشعر الأساتذة بأهمية دورهم في ترقيتها، ما يدفعهم لبذل المزيد من الجهود للارتقاء بها.

- وجود تنظيم نقابي فعال في الجامعة يشعر الأستاذ بالأمان لوجود، من يدعمه، ويدافع عنه ويساعده في إيصال صوته وتطلعاته للإدارة.

- وجود تنمية مهنية مستدامة للأستاذ تمكنه تحسين مستواه الأكاديمي والإداري ومن رفع كفاءة التعليم الجامعي، مما ينعكس على تحسين جودة مخرجات التعليم الجامعي.

- كما إن التزام الأساتذة اتجاه الجامعة التي يعملون بها يعتبر مؤشرا مهما في التنبؤ بفعاليتها.

- شعور الأساتذة بالأمان الوظيفي يوفر لهم البيئة المناسبة للإبداع والابتكار، ويمكنهم من القيام بأداء المهام الوظيفية الموكلة إليهم بتميز واقتدار، كما يجلب لهم الثقة والهدوء والدافعية التي تساعدهم على تحقيق أهداف الجامعة، والارتقاء بمستوى خريجها، وتجويد إنتاجهم العلمي، وخدمة مجتمعهم.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع بعض الدراسات من بينها دراسة (Xhakollari, 2013)، حيث أكدت على وجود علاقة ايجابية قوية بين بيئة العمل الصحية والأمانة والرضا العام عن جودة الحياة الوظيفية، ودراسة (H.Mousavi, Seied et al, 2011) التي توصلت إلى أن هناك ارتباطا قويا وإيجابيا بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية وأداء وإنتاجية الموظفين، ويتناسب هذا الارتباط تناسبا طرديا، ومن بينها (بيئة العمل والأمن الوظيفي).

واتفقت كذلك مع دراسة (Tabassum, Aicha, 2012) التي توصلت إلى وجود علاقة قوية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية منفردة وبين الرضا الوظيفي للعاملين ومن بين هذه الأبعاد (التوازن بين الحياة الشخصية الحياة الوظيفية، وظروف عمل صحية وأمنة). واتفقت أيضا مع دراسة (Irfan, Saleem et al, 2014) التي توصلت إلى أن هناك علاقة ارتباط قوية بين الالتزام التنظيمي وبرامج التدريب والتعلم كأبعاد لجودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي. ودراسة (عباس والزامل، 2006) والتي أظهرت أن المشاركة في اتخاذ القرارات لها أثر ايجابي على تعظيم الأداء التنظيمي وأداء العاملين.

5- عرض وتفسير نتائج الفرضية الثالثة:

تنص الفرضية الثالثة على أنه: "يمكن التنبؤ بالاستغراق الوظيفي لدى أساتذة جامعة الوادي تنبؤاً دالاً إحصائياً من خلال مجال بيئة العمل المادية والمعنوية (الأمن والصحة

المهنية في بيئة العمل، التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية، جماعات العمل".

جدول رقم(52): يوضح ملخص تحليل الانحدار.

النموذج	معامل الارتباط	مربع معامل الارتباط R2	معامل الارتباط المعدل	الخطأ المعياري المقدر
1	0.336	0.113	0.105	12.70366

يظهر الجدول رقم(52) أن معامل الارتباط بين المتغير التابع (الاستغراق الوظيفي) والمتغيرات المستقلة أبعاد بيئة العمل المادية والمعنوية (الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل، التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية، جماعات العمل) قد بلغ 0.336 مما يدل على أن العلاقة بين هذه المتغيرات كانت موجبة. بمعنى أن زيادة الاستغراق الوظيفي يزيد بزيادة أبعاد بيئة العمل المادية والمعنوية. وتشير قيمة R^2 البالغة 0.113 والتي تدل على قدرة متغيرات أبعاد بيئة العمل المادية والمعنوية في التنبؤ بالاستغراق الوظيفي، وقد بينت دلالة هذه القيمة المبينة في جدول تحليل انحدار التباين التالي رقم (53).

جدول رقم(53): يوضح نتائج تحليل انحدار التباين لأثر أبعاد بيئة العمل المادية والمعنوية (الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل، التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية، جماعات العمل) على الاستغراق الوظيفي.

المصدر	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F (F)	مستوى الدلالة (Sig)
الانحدار	7133.167	3	2377.722	14.733	0,000 ^b
البواقي	55999.898	347	161.383		
المجموع	63133.066	350			

يتضح من خلال الجدول رقم(53) أن قيمة اختبار F، والتي بلغت (14.733) بأنها قيمة دالة إحصائياً عند مستوى 0.001 أو أقل، والتي تبين مقدرة متغير أبعاد بيئة العمل المادية والمعنوية (الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل، التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية، جماعات العمل) في التنبؤ بالاستغراق الوظيفي.

كما حسبت قيمة α و β اللتين تظهر في جدول تحليل الانحدار رقم (54) التالي:

جدول رقم(54): يوضح معادلة خط الانحدار لتأثير أبعاد بيئة العمل المادية والمعنوية على الاستغراق الوظيفي.

المصدر	المعاملات غير المعيارية		قيمة t	مستوى الدلالة (Sig)
	B	الخطأ المعياري		
الثابت	106.942	3.083	34.690	0.000
- الأمن والصحة المهنية	0.345	0.213	1.624	0.105
- التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية	0.516	0.219	2.359	0.019
- جماعات العمل	0.326	0.179	1.826	0.069

وقد تبين من خلال نتائج الجدول رقم(54) أن نسبة ما يفسره متغيرات أبعاد بيئة العمل المادية والمعنوية من تباين في متغير الاستغراق الوظيفي بلغ 0.113 وهي ذات دلالة إحصائية على مستوى أقل من 0.001، وقد اتضح من هذه النتائج أنه يمكن التنبؤ بالاستغراق الوظيفي من خلال أبعاد بيئة العمل المادية والمعنوية (الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل، التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية، جماعات العمل) والتي نستطيع كتابتها في شكل معادلة التنبؤ التالية:

$$\text{الاستغراق الوظيفي} = 106.942 + 0.345 \times \text{الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل} + 0.516 \times \text{التوازن بين الحياة الشخصية والحياة المهنية} - 0.326 \times \text{جماعات العمل}.$$

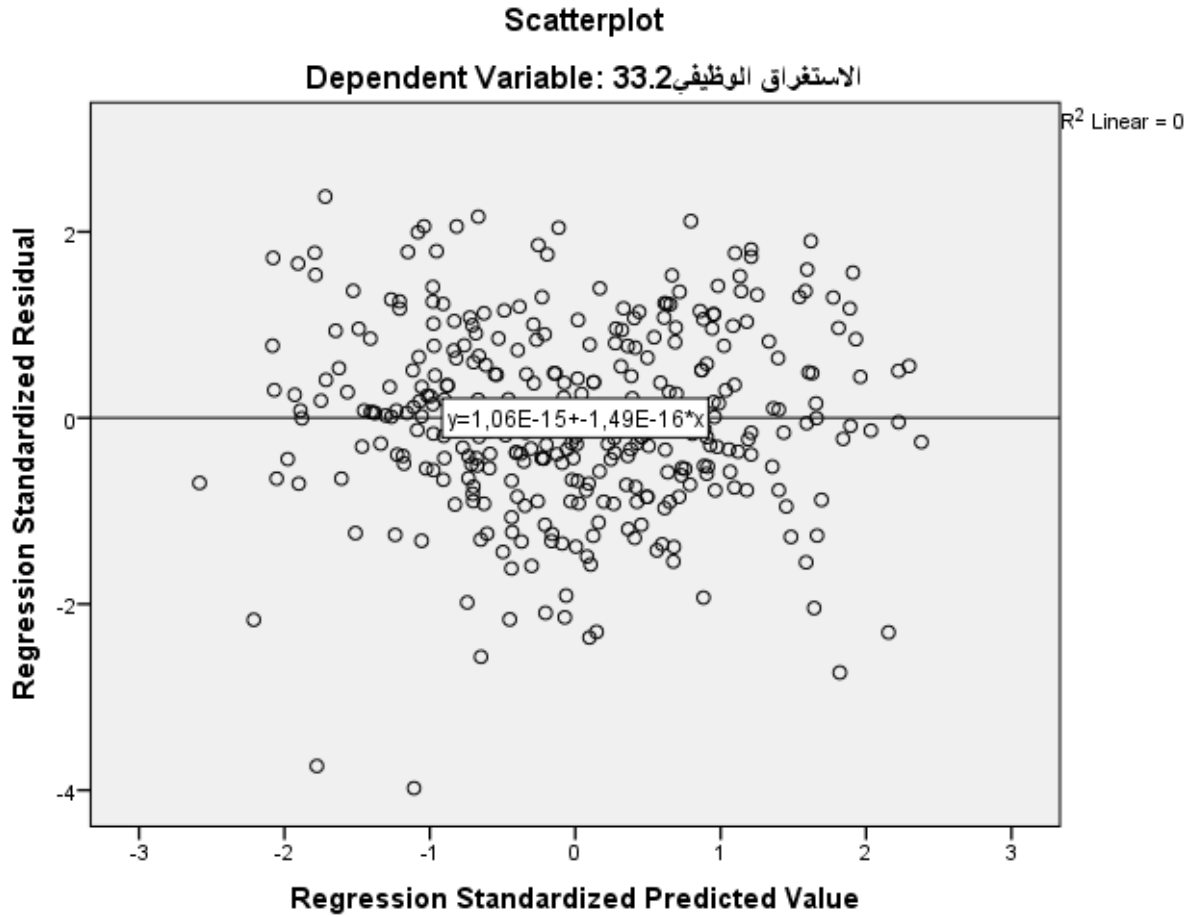
وهذه المعادلة تدل على أن الزيادة في أبعاد بيئة العمل المادية والمعنوية يرافقها زيادة في الاستغراق الوظيفي، ولكن ليس من السهل تفسير أثر متغير أبعاد بيئة العمل المادية والمعنوية (الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل، التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية، جماعات العمل) من خلال معامل (β) البالغ (0.345، 0.516، 0.326)، ويكون تفسير الأثر أسهل عندما يتم حساب المعامل باستخدام الدرجة المعيارية Z-scores لكل من المتغير التابع والمتغيرات المستقلة، ويكون هذا المعامل في هذه الحالة مساوياً لقيمة معامل الارتباط بين هذه المتغيرات وهو ما يسمى Beta، وتستخدم للتنبؤ بالقيم المعيارية لمتغير الاستغراق الوظيفي من خلال القيم المعيارية لمتغير أبعاد بيئة العمل المادية والمعنوية.

القيمة المعيارية للاستغراق الوظيفي = $0.112 \times$ القيمة المعيارية الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل + $0.165 \times$ القيمة المعيارية التوازن بين الحياة الشخصية والحياة المهنية - $0.116 \times$ القيمة المعيارية جماعات العمل.

وتظهر القيم المعيارية أن أكبر تأثير كان لمتغير التوازن بين الحياة الشخصية، والحياة المهنية في متغير الاستغراق الوظيفي، يليه متغير جماعات العمل، ثم متغير الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل، حيث إنه كلما زادت درجات التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية بدرجة واحدة كلما أدى ذلك إلى ارتفاع مستوى الاستغراق الوظيفي ب 0.165 درجة والعكس صحيح، كذلك كلما ارتفع مستوى الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل بدرجة واحدة كلما أدى ذلك إلى ارتفاع مستوى الاستغراق الوظيفي ب 0.112 درجة والعكس صحيح، وكلما ارتفع مستوى بعد جماعات العمل بدرجة واحدة كلما أدى ذلك إلى ارتفاع مستوى الاستغراق الوظيفي ب 0.116 درجة والعكس صحيح.

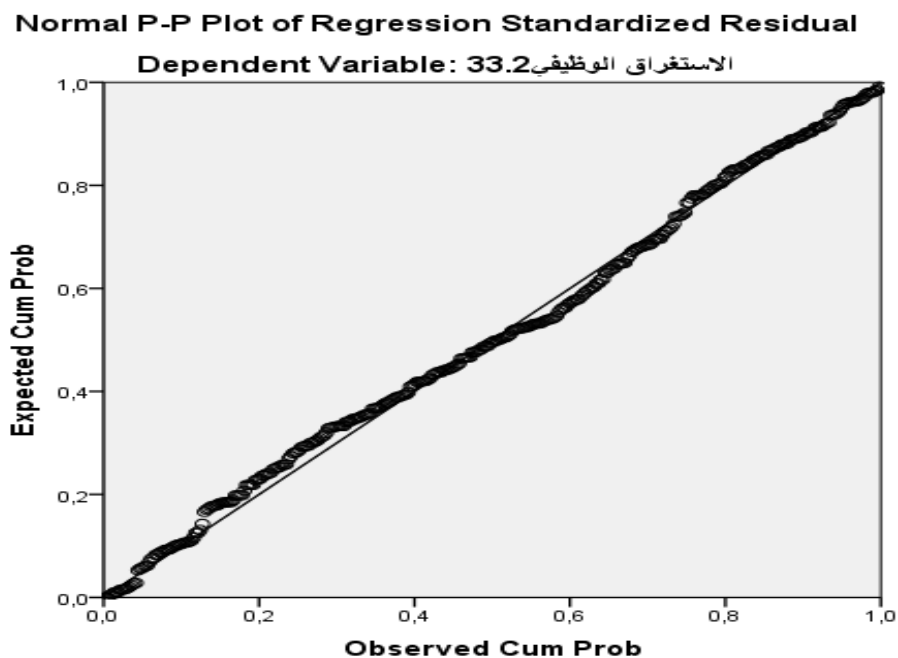
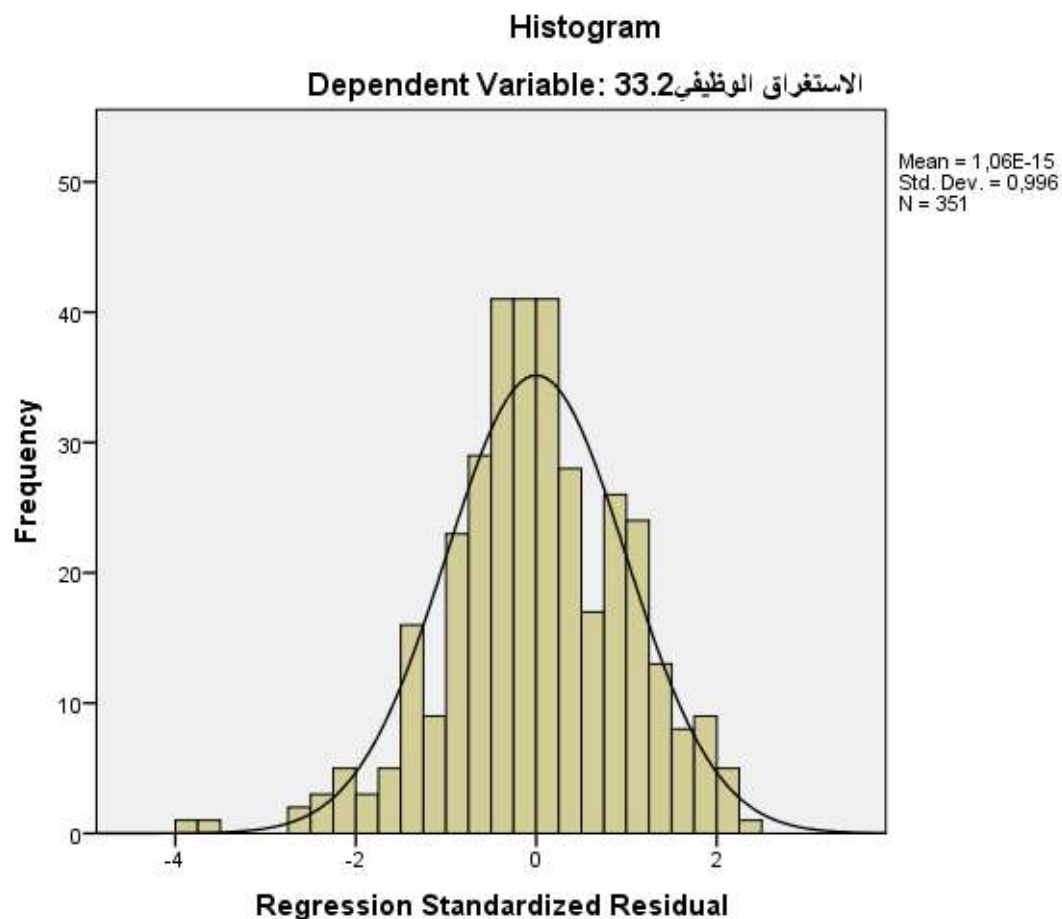
ويوضح الجدول السابق قيمة الإحصائي (T) ومستوى الدلالة الخاصة باختبار دلالة قيمة Beta والذي يفحص دلالة القيمة الثابتة Constant ومعامل المتغيرات المستقلة (β) حيث تشير إلى أن قيمة Sig المقابلة لمتغير التوازن بين الحياة الشخصية والحياة المهنية أقل من 0.05 ، فهذا يعني أن هذا المتغير له أثر ذو دلالة إحصائية على متغير الاستغراق الوظيفي.

كما يمكن اختبار مدى تحقق شروط تحليل الانحدار من خلال رسم لوحة الانتشار بين القيم المتنبأ بها وأخطاء التقدير، والشكل رقم (08) يوضح ذلك:



شكل رقم (08): يوضح لوحة انتشار القيم المعيارية للقيم المتنبأ بها (الاستغراق الوظيفي) مع القيم المعيارية للخطأ.

يظهر الشكل رقم (08) أن معظم النقاط في الرسم البياني تتمركز حول خط الانحدار وبالتالي فإن قدرة أبعاد بيئة العمل المادية والمعنوية (الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل، التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية، جماعات العمل) جيدة للتنبؤ بالاستغراق الوظيفي. كما يشير شكل الانتشار العشوائي حول خط الانحدار، بأن جميع شروط تحليل الانحدار قد تحققت ومنها (الاعتدالية والخطية).



ويعزو الباحث ذلك إلى أن لظروف العمل المتوفرة في أي منظمة تأثيراً مباشراً على تقبل الفرد لبيئة عمله، حيث إن:

- إيجاد بيئة عمل تتسم بعلاقات تحكمها الثقة المتبادلة والاحترام والصدقة والحرية بين الأساتذة.

- وإيجاد بيئة عمل آمنة وخالية من مسببات الحوادث أو الإصابات أو الأمراض المهنية، والذي يتم عبر توفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة أماكن العمل بما يكفل الوقاية من المخاطر المختلفة سواء كانت فيزيائية أو كيميائية أو ميكانيكية أو بيولوجية أو حريق أو ناتجة عن إهمال، مع تحديد مسؤولية كل طرف (إدارة، وأساتذة، وعمال وطلبة) في إيجاد بيئة عمل سليمة وآمنة للجميع.

- وإيجاد بيئة عمل تقل فيها النزاعات والصراعات، مع العلم أن الصراع بين جماعات العمل يعتبر أمراً حتمياً سواء كان صراعاً إيجابياً أو سلبياً وينبغي على الإدارة أن تدرك ذلك، كما ينبغي عليها أن تديره بالشكل الذي يقوي التنافس والصراع الإيجابي وينهي أو يضعف الصراع السلبي.

إن توفر كل هذه العوامل في بيئة العمل الجامعية تشعر الأستاذ بأن عمله يحقق له طموحاته ونموه المهني وتحقيق الذات وبالتالي يزيد من اهتمامه بعمله واستغراقه فيه.

ويعتبر توازن الحياة العائلية والشخصية وحياة العمل من أهم الأبعاد التي يمكنها أن تؤدي إلى نجاح أو فشل العمل والمنظمة (الجامعة)، وتقع مسؤولية التوازن بين الحياة العائلية والشخصية وحياة العمل على إدارة الجامعة وعلى الأساتذة على حد سواء، فالإدارة تتمثل مسؤوليتها تجاه هذا التوازن في الاستراتيجيات والسياسات التي تعدها بهدف إيجاد نوع من التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية للأساتذة، إضافة إلى تلبية حاجاتهم الاقتصادية والاجتماعية، أما مسؤولية الأستاذ اتجاه هذا التوازن فتتوقف على قدرته على الإيفاء بالتزاماته الشخصية والعائلية دون الإخلال بمسؤوليته اتجاه عمله، ودون أن ينعكس ذلك سلبياً على أدائه الوظيفي للمهام الموكلة إليه.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة (البريري، 2016) والتي توصلت إلى أن أبعاد جودة الحياة الوظيفية والمتعلقة ببيئة العمل المادية والمعنوية، وهي بُعد الأمن والصحة المهنية والعلاقات الاجتماعية والأجور والرواتب لها دور بارز في الحد من الاحتراق الوظيفي، ودراسة (نصار، 2013) والتي توصلت إلى وجود علاقة بين التوازن بين الحياة والعمل في وكالة الغوث ووزارة التربية والتعليم الحكومي في قطاع غزة، ودراسة (Azman et al, 2010)

والتي أظهرت وجود علاقة بين حياة الفرد والعائلة وأداء الموظفين العاملين في الإرشاد الزراعي.

ودراسة (Cohen & Ledford , 1997) التي اهتمت بتحليل أثر القيادة والإدارة الذاتية لفريق العمل، وخلصت إلى دور التدريب الذاتي والتحفيز ووضع الأهداف ذاتياً في دعم فريق العمل وتحقيق الاستغراق لأفراده.

ودراسات (زناتي ، 1997) ؛ (Chiu & Shiolu , 2003) ؛ (Bender & Van de Looij ,) (1994) وكذلك دراسة (المغربي، 2004) والتي خلصت إلى أن تميز بيئة العمل بالقبول والرضا بين العاملين، والتقدير والاحترام، والفخر والاعتزاز، واعتبار المنظمة مكاناً مرغوباً فيه، كل ذلك يسهم في جعل الأفراد مستغرقين بشكل كامل في وظائفهم.

ودراسة (Irfan & Aitzaz, 2014) والتي طبقت على أكبر ثلاثة بنوك في مدينة لاهور الباكستانية، وتوصلت إلى أن أبعاد جودة الحياة الوظيفية والمتمثلة في التعويضات المقدمة على أساس التميز والأداء الوظيفي للعاملين، والشفافية في الاختيار والتعيين، وبرامج التدريب تؤثر في الأداء الوظيفي للعاملين.

ودراسة (عابدين، 2010) والتي طبقت على شركة توزيع كهرباء محافظات غزة، وتوصلت إلى أن الضغوط الوظيفية (بيئة العمل المادية) في شركة الكهرباء تؤدي إلى آثار نفسية وجسدية على مستوى الفرد وهذا التأثير يؤثر على الأداء الوظيفي.

6- عرض وتفسير نتائج الفرضية الرابعة:

تنص الفرضية الرابعة على أنه: "يمكن التنبؤ بالاستغراق الوظيفي لدى أساتذة جامعة الوادي تنبؤاً دالاً إحصائياً من خلال مجال جوانب التحفيز (الأجور والمكافآت المالية، فرص الترقى والتقدم الوظيفي)".

جدول رقم(55): يوضح ملخص تحليل الانحدار.

النموذج	معامل الارتباط	مربع معامل الارتباط R2	معامل الارتباط المعدل	الخطأ المعياري المقدر
1	,235	,055	,050	13,06550

يظهر الجدول رقم(55) أن معامل الارتباط بين المتغير التابع (الاستغراق الوظيفي) والمتغيرات المستقلة أبعاد جوانب، قد بلغ 0.235 مما يدل على أن العلاقة بين

هذه المتغيرات كانت موجبة. بمعنى أن زيادة الاستغراق الوظيفي يزيد بزيادة أبعاد جوانب التحفيز، وتشير قيمة R^2 البالغة 0.055، والتي تدل على قدرة متغيرات أبعاد جوانب التحفيز (الأجور والمكافآت المالية، فرص الترقى والتقدم الوظيفي) في التنبؤ بالاستغراق الوظيفي، وقد بينت دلالة هذه القيمة المبينة في جدول تحليل انحدار التباين التالي رقم (56).

جدول رقم (56): يوضح نتائج تحليل انحدار التباين لأثر أبعاد جوانب التحفيز (الأجور والمكافآت المالية، فرص الترقى والتقدم الوظيفي) على الاستغراق الوظيفي.

المصدر	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	مستوى الدلالة (Sig)
الانحدار	3457.254	2	1728.627	10.126	0,000
البواقي	59406.120	348	170.707		
المجموع	62863.373	350			

يتضح من خلال الجدول رقم (56) أن قيمة اختبار F، والتي بلغت (10.126) بأنها قيمة دالة إحصائية عند مستوى 0.001 أو أقل، والتي تبين مقدرة متغير أبعاد جوانب التحفيز في التنبؤ بالاستغراق الوظيفي.

كما حسبت قيمة α و β اللتين تظهران في جدول تحليل الانحدار رقم (57) التالي:

جدول رقم (57): يوضح معادلة خط الانحدار لتأثير أبعاد جوانب التحفيز على الاستغراق الوظيفي.

المصدر	المعاملات غير المعيارية		المعاملات المعيارية		مستوى الدلالة (Sig)
	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة t	
الثابت	115.449	2.766		41.733	0.000
- الأجور والمكافآت المالية	0.477	0.168	0.202	2.842	0.005
- فرص الترقى والتقدم الوظيفي	0.102	0.162	0.045	0632	0.528

وقد تبين من خلال نتائج الجدول رقم (57) أن نسبة ما يفسره متغيرات أبعاد جوانب التحفيز من تباين في متغير الاستغراق الوظيفي بلغ 0.055 وهي ذات دلالة إحصائية على مستوى أقل من 0.001. وقد اتضح من هذه النتائج أنه يمكن التنبؤ بالاستغراق الوظيفي من

خلال أبعاد جوانب التحفيز (الأجور والمكافآت المالية، فرص الترقى والتقدم الوظيفي) والتي نستطيع كتابتها في شكل معادلة التنبؤ التالية:

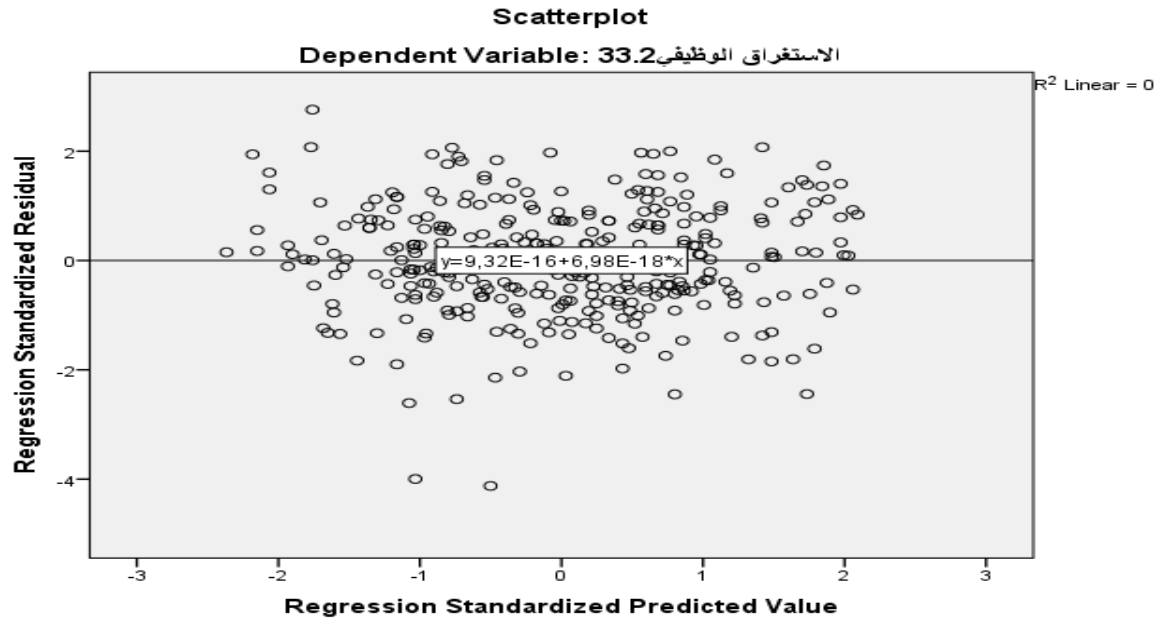
الاستغراق الوظيفي = $115.449 + 0.477 \times \text{الأجور} + \text{المكافآت المالية} + 0.102 \times \text{فرص الترقى والتقدم الوظيفي}$.

وهذه المعادلة تدل على أن الزيادة في أبعاد جوانب يرافقها زيادة في الاستغراق الوظيفي، ولكن ليس من السهل تفسير أثر متغير أبعاد جوانب التحفيز (الأجور والمكافآت المالية، فرص الترقى والتقدم الوظيفي) من خلال معامل (β) البالغ (0.202، 0.045)، ويكون تفسير الأثر أسهل عندما يتم حساب المعامل باستخدام الدرجة المعيارية Z-scores لكل من المتغير التابع والمتغيرات المستقلة، ويكون هذا المعامل في هذه الحالة مساوياً لقيمة معامل الارتباط بين هذه المتغيرات وهو ما يسمى Beta، وتستخدم للتنبؤ بالقيم المعيارية لمتغير الاستغراق الوظيفي من خلال القيم المعيارية لمتغير أبعاد جوانب التحفيز (الأجور والمكافآت المالية، فرص الترقى والتقدم الوظيفي).

القيمة المعيارية للاستغراق الوظيفي = $0.202 \times \text{القيمة المعيارية للأجور} + \text{المكافآت المالية} + 0.229 \times \text{القيمة المعيارية لفرص الترقى والتقدم الوظيفي}$.

وتظهر القيم المعيارية أن أكبر تأثير كان لمتغير الأجور والمكافآت المالية في متغير الاستغراق الوظيفي، يليه فرص الترقى والتقدم الوظيفي، حيث إنه كلما زادت درجات الأجور والمكافآت المالية بدرجة واحدة كلما أدى ذلك إلى ارتفاع مستوى الاستغراق الوظيفي ب 0.202 درجة والعكس صحيح، كذلك كلما ارتفع مستوى فرص الترقى والتقدم الوظيفي بدرجة واحدة كلما أدى ذلك إلى ارتفاع مستوى الاستغراق الوظيفي ب 0.045 درجة والعكس صحيح.

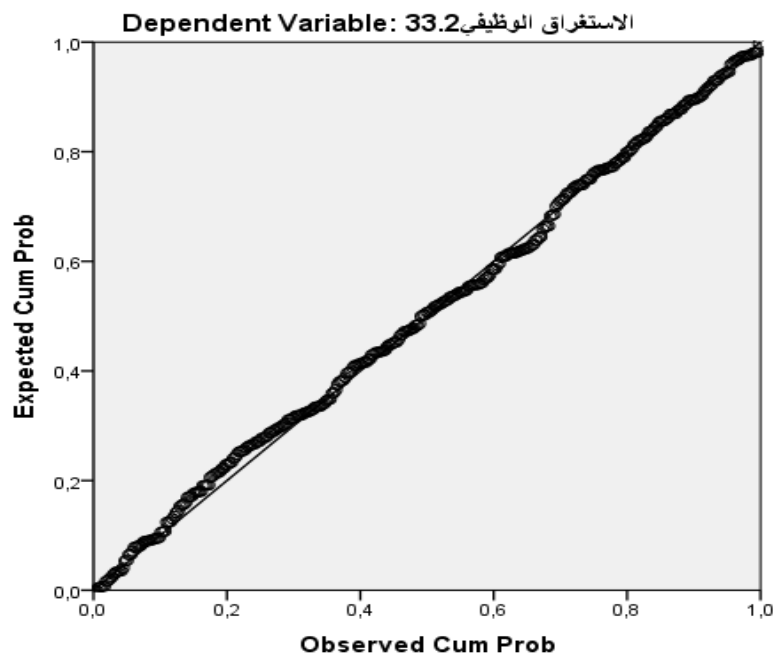
ويوضح الجدول السابق قيمة الإحصائي (T) ومستوى الدلالة الخاصة باختبار دلالة قيمة Beta والذي يفحص دلالة القيمة الثابتة Constant ومعامل المتغيرات المستقلة (β) حيث تشير إلى أن قيمة Sig المقابلة لمتغير الأجور والمكافآت المالية أقل من 0.05، فهذا يعني أن هذا المتغير له أثر ذو دلالة إحصائية على متغير الاستغراق الوظيفي. كما يمكن اختبار مدى تحقق شروط تحليل الانحدار من خلال رسم لوحة الانتشار بين القيم المتنبأ بها وأخطاء التقدير، والشكل رقم (09) يوضح ذلك:



شكل رقم (09): يوضح لوحة انتشار القيم المعيارية للقيم المتنبأ بها (الاستغراق الوظيفي) مع القيم المعيارية للخطأ.

يظهر الشكل رقم (09) أن معظم النقاط في الرسم البياني تتمركز حول خط الانحدار وبالتالي فإن قدرة أبعاد جوانب التحفيز (الأجور والمكافآت المالية، فرص الترقى والتقدم الوظيفي) جيدة للتنبؤ بالاستغراق الوظيفي. كما يشير شكل الانتشار العشوائي حول خط الانحدار، بأن جميع شروط تحليل الانحدار قد تحققت ومنها (الإعتدالية والخطية).

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



ويرجع الباحث ذلك إلى:

أن الأجور والمكافآت تأخذ مكاناً بارزاً في التأثير على استغراق الفرد في عمله، فالأجر الذي يحصل عليه الأستاذ نظير عمله في الجامعة ومدى تلبية وإشباعه لحاجاته ينعكس انعكاساً كلياً على مستوى إنتاجيته، وعلى المستوى الاجتماعي الذي يعيشه، والعكس فإذ كان هذا الأجر لا يلبي حاجاته، انعكس ذلك سلباً على مستوى أدائه وإنتاجيته.

وكذلك الحال بالنسبة للترقيات التي يترتب عليها عدة أمور تترك الأثر الكبير في نفس الأستاذ لما لها من تحديد لمستقبل تطور مساره الوظيفي في الجامعة التي يعمل بها، لأن هذا التطور ينعكس على مدخوله ومستواه الاجتماعي.

ومن الدراسات المؤيدة لتأثير جوانب التحفيز (الأجور والمكافآت وفرص الترقى والتقدم الوظيفي)، دراسة (المغربي، 2004) التي طبقت على المراكز الطبية بجامعة المنصورة بمصر، وتوصلت لوجود تأثير معنوي لعامل الأجور والمكافآت على الاستغراق الوظيفي. ودراسة (حويحي، 2008) والتي أجريت على اتحاد لجان العمل الصحي في قطاع غزة وتوصلت لوجود علاقة بين الراتب والحوافز، ورغبة العاملين في الاستمرار في العمل داخل مؤسستهم.

ودراسة (أبو شرح، 2010) التي طبقت على شركة الاتصالات الفلسطينية، وأظهرت نتائجها وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحوافز المعنوية وأداء الموظفين . ودراسة (الحلايبة، 2013) التي توصلت لوجود أثر ذي دلالة إحصائية للحوافز المادية في تحسين الأداء. ودراسة (Hamid et al, 2014) والتي طبقت على جامعة طهران بإيران وتوصلت لوجود علاقة للعوامل المتعلقة بالأبعاد الاقتصادية لجودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي. ودراسة (Daud, 2010) والتي طبقت على العاملين في الشركات الماليزية، وتوصلت لوجود علاقة وتأثير إيجابي بين أبعاد الحياة الوظيفية (الأجور والمكافآت) والالتزام التنظيمي والذي له تأثير على الاستغراق الوظيفي. ودراسة (Danford et al, 2008) والتي طبقت على سِت منظمات أعمال كبرى تعمل في مجالات مختلفة حيث توصلت إلى وجود علاقة ذات صلة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية من أجور ومكافآت، وتحسين الأداء الوظيفي.

ودراسة (H.Mousavi, Seied et al, 2011)، التي توصلت إلى أن هناك ارتباطاً قوياً وإيجابياً بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية وأداء وإنتاجية الموظفين، ويتناسب هذا الارتباط تناسباً طردياً، ومن بينها (الأجور والمكافآت).

واتفقت كذلك مع دراسة (Tabassum, Aicha, 2012) التي توصلت إلى وجود علاقة قوية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية منفردة وبين الرضا الوظيفي للعاملين ومن بين هذه الأبعاد (عدالة وكفاءة نظم الأجور والتعويضات والفرص المتاحة للنمو الوظيفي).

7- عرض وتفسير نتائج الفرضية الخامسة:

تنص الفرضية الخامسة على: "نتوقع وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات الأساتذة لجودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغيراتهم الشخصية والوظيفية التالية: (الجنس، مدة الخدمة، الرتبة الأكاديمية)".

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على المقياس ككل حسب متغير (الجنس، مدة الخدمة، الرتبة الأكاديمية)، وذلك كما هو مبين في الجدول (58)

جدول (58): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على المقياس ككل.

الرتبة الأكاديمية	مدة الخدمة	الجنس					
		ذكر		أنثى		الكلية	
		المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية
أستاذ التعليم العالي	أقل من 10 سنوات						
	من 10 - 20 سنة	165,000	15,6716			165,000	15,671
	أكثر من 20 سنة	222,333	20,8166	218,000		221,250	17,134
	الكلية	184,111	32,918	218,000		187,500	32,833
أستاذ محاضر	أقل من 10 سنوات	175,402	35,760	179,625	30,495	175,825	35,118
	من 10 - 20 سنة	178,739	37,4022	172,250	17,449	177,064	33,245
	أكثر من 20 سنة	174,000	86,267	166,500	68,589	170,250	63,777
	الكلية	176,164	36,688	174,888	28,410	175,965	35,412
أستاذ مساعد	أقل من 10 سنوات	172,585	31,428	172,810	35,708	172,652	32,678
	من 10 - 20 سنة	159,538	33,649	177,200	32,172	167,217	33,483
	أكثر من 20 سنة	194,222	24,772			194,222	24,772
	الكلية	172,745	31,751	173,455	35,017	172,960	32,695
الكلية	أقل من 10 سنوات	173,565	32,940	173,636	34,975	173,582	33,378

32,066	172,083	26,072	175,000	34,532	170,833	من 10 - 20 سنة
38,082	194,941	56,888	183,666	35,376	197,357	أكثر من 20 سنة
33,624	174,362	33,730	174,264	33,654	174,395	الكلية

الجدول (59) يوضح اختبار ليفين (Leven's Test) للتجانس بين المجموعات.

مستوى الدلالة	حجم العينة	عدد المجموعات	قيمة F	الاستغراق الوظيفي
0.066	338	13	1.667	

ومن الملاحظ أن قيمة ف في اختبار (Lenen's Test) بلغت 1.667 بدلالة قدرها Sig = 0.066 وهي أكبر من قيمة $\alpha = 0.05$ ، أي أنها غير دالة إحصائياً، لذا سوف نقبل فرض العدم وهو تجانس المجموعات. لذلك يمكن استكمال اختبار تحليل التباين.

وللتعرف على الفروق بين الأساتذة في تقديرهم لجودة الحياة الوظيفية، تم إجراء تحليل التباين الثلاثي لبيان التفاعل بين (الجنس، مدة الخدمة، الرتبة الأكاديمية).

جدول رقم (60): يوضح تحليل التباين الثلاثي للتفاعل بين متغيرات (الجنس، والرتبة الأكاديمية، ومدة الخدمة).

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسطات المربعات	قيمة " ف "	الدلالة الإحصائية	م الدلالة
الجنس	8,993	1	8,993	,008	,929	غير دالة
الرتبة الأكاديمية	2267,875	2	1133,937	1,010	,365	غير دالة
مدة الخدمة	3964,553	2	1982,277	1,765	,173	غير دالة
الجنس × الرتبة الأكاديمية	802,365	2	401,183	,357	,700	غير دالة
الجنس × مدة الخدمة	124,242	2	62,121	,055	,946	غير دالة
الرتبة الأكاديمية × مدة الخدمة	3308,044	3	1102,681	,982	,401	غير دالة
الجنس × الرتبة الأكاديمية × مدة الخدمة	1556,758	1	1556,758	1,386	,240	غير دالة
الخطأ	377300,366	336	1122,918			
المجموع الكلي	11035429,000	350				

تشير النتائج الموضحة في الجدول رقم (60) إلى عدم تحقق فرضية البحث، فلا وجود للفروق في تقديرات الأساتذة لجودة الحياة الوظيفية إحصائياً، تبعاً لمتغير الجنس، أو مدة الخدمة أو الرتبة الأكاديمية، أو التفاعل بينها ثنائياً كان أو ثلاثياً.

1) بالنسبة لمتغير الجنس:

تشير النتائج الموضحة في الجدول (60) إلى عدم تحقق فرضية البحث، فلا وجود للفروق في تقديرات الأساتذة لجودة الحياة الوظيفية إحصائياً، تبعاً لمتغير الجنس، حيث أن قيمة $f=0.008$ ، وهي غير دالة إحصائياً لأن مستوى الدلالة يساوي 0.929 وهي أكبر من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$.

ويعزو الباحث ذلك لإتباع الجامعة نظام "الجنדרه" الذي يسمح بالمساواة بين الذكور والإناث سواء في المعاملة أو في شغل الوظائف، أي أنه لا يوجد تمييز أو تفريق في تعامل إدارة الجامعة بخصوص توفيرها لبرامج جودة الحياة الوظيفية على أساس الجنس وأن كلا الجنسين يعملان في نفس الأوضاع والبيئة، فقانون الوظيف العمومي يسري على الجميع، بمعنى أن الأساتذات والأساتذة يتقاضون نفس الراتب في حال شغلهم لنفس المنصب ويستفيدون من نفس الحوافز والمزايا ويعانون في ذات الوقت من نفس المشاكل كضغوط العمل، لذلك تشابهت إجابات أفراد العينة الذكور والإناث ونتج عن ذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للجنس.

اتفقت النتائج التي توصلت إليها الدراسة مع بعض الدراسات، فأشارت دراسة (حمامة، 2017) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة (الأساتذة) لمستوى جودة الحياة الوظيفية في كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الوادي تعزى لمتغيرات (الجنس ومدة الخدمة)، ودراسة (الشنطي، 2016) والتي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين حول مدى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في وزارة الأشغال العامة والإسكان الفلسطينية تعزى إلى الجنس.

كما اتفقت مع دراسة (البربري، 2016) والتي أكدت على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تتعلق بالمتغيرات الديمغرافية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المؤسسة.) حول توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في شبكة الأقصى للإعلام والإنتاج الفني، ودراسة (ماضي، 2014) والتي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول أبعاد جودة الحياة الوظيفية، تعزى للجنس في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، كما اتفقت كذلك مع دراسة (حلاوة، 2015)، والتي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول ما يتعلق بغموض الحياة الوظيفية، تعزى للجنس لدى العاملين المدنيين في القطاع الحكومي بقطاع غزة.

بينما اختلفت مع بعض الدراسات كدراسة (ديوب، 2014) والتي أبانت عن وجود اختلافات جوهرية بين المستقصى منهم في المنظمات محل الدراسة نحو العلاقة بين تمكين العاملين وجودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغيراتهم الديموغرافية (الجنس، والعمر، والمستوى التعليمي، وسنوات الخبرة)، ودراسة (البليسي، 2012)، والتي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية لجودة الحياة الوظيفية، وأثرها على الأداء الوظيفي تعزى للجنس في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة، واختلفت أيضا مع دراسة (الدحوح، 2015) والتي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية لجودة الحياة الوظيفية، تعزى للجنس لدى العاملين في وزارة التربية والتعليم.

2) بالنسبة لمتغير مدة الخدمة:

تشير النتائج الموضحة في الجدول (60) إلى عدم تحقق فرضية البحث، فلا وجود للفروق في تقديرات الأساتذة لجودة الحياة الوظيفية إحصائيا، تبعا لمتغير مدة الخدمة، حيث أن قيمة $f = 1.765$ ، وهي غير دالة إحصائيا لأن مستوى الدلالة يساوي 0.173 وهي أكبر من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$.

ويرجع الباحث ذلك إلى أن العوامل التي تمت دراستها أغلبها عوامل هامة لجميع الأساتذة باختلاف سنوات خبرتهم في الجامعة، فهم بحاجة لمستوى ملائم من الأجور

والاستقرار الوظيفي، وبحاجة إلى تحقيق الذات من خلال المشاركة في اتخاذ القرارات وتوفير بيئة عمل آمنة وصحية وإقامة علاقات ناجحة في بيئة العمل وبحاجة كذلك إلى الموازنة بين الحياة والعمل، وبحاجة أيضا إلى دعم النقابات، وكل هذه الأمور لا تختلف باختلاف عدد سنوات العمل.

واتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة (البليسي، 2015)، والتي أكدت على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة تُعزى إلى الخبرة، ودراسة نصار (2013) التي أكدت على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول أثر جودة حياة العمل على تنمية الاستغراق الوظيفي تُعزى إلى عدد سنوات الخبرة في المنصب الحالي، واتفقت كذلك مع دراسة (Kamalraj.S. & Inducathy.R, 2012) والتي أظهرت أن عدد سنوات الخبرة لا يؤثر على الرضا الوظيفي.

واختلفت مع بعض الدراسات كدراسة (حمادة، 2017)، والتي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لمستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير عدد سنوات العمل، ودراسة (ديوب، 2014) والتي أبانت عن وجود اختلافات جوهرية بين المستقصى منهم في المنظمات محل الدراسة نحو العلاقة بين تمكين العاملين وجودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغيراتهم الديموغرافية (الجنس، والعمر، والمستوى التعليمي، وسنوات الخبرة)، ودراسة (العنزي، 2013) التي أكدت على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أفراد مجتمع الدراسة تُعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة في محور الالتزام التنظيمي، واختلفت كذلك مع دراسة (Bolhari et al, 2010) التي أظهرت أن عدد سنوات الخبرة يؤثر على جودة حياة العمل.

3) بالنسبة لمتغير الرتبة الأكاديمية:

تشير النتائج الموضحة في الجدول (60) إلى عدم تحقق فرضية البحث، فلا وجود للفروق في تقديرات الأساتذة لجودة الحياة الوظيفية إحصائيا، تبعا لمتغير الرتبة الأكاديمية،

حيث أن قيمة $f = 1.010$ ، وهي غير دالة إحصائياً لأن مستوى الدلالة يساوي 0.365 وهي أكبر من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$.

ويعزو الباحث ذلك إلى كون جميع الأساتذة باختلاف رتبهم الأكاديمية يتأثرون بنفس البيئة الجامعية، وب نفس الأنظمة والقوانين، وب نفس الإدارة الجامعية، التي توفر لهم نفس برامج جودة الحياة الوظيفية.

واتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة (حمادة، 2017) والتي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الوادي لمستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية، وكذلك مع دراسة (Roberto, Alves Calumb, 2010) ودراسة (Farideh, Haghsheenas, 2012)، حيث توصلتا إلى أنه لا توجد فروق بين العاملين فيما يتعلق بأبعاد جودة الحياة الوظيفية تعزى إلى الخصائص الشخصية منها (مستوى التعليم).

في حين اختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من (Sirgy, M. Joseph et al, 2008) و (John, K Layer et Al, 2009) حيث توصلت كلتا الدراستين إلى وجود تباين بين إدراك العاملين لأبعاد جودة الحياة الوظيفية يعزى إلى الخصائص الديمغرافية.

8- عرض وتفسير ومناقشة الفرضية السادسة:

تنص الفرضية على "أنه توجد فروق دالة إحصائياً في تقديرات الأساتذة لمستوى الاستغراق الوظيفي وفقاً لمتغيرات الجنس ومدة الخدمة والرتبة الأكاديمية. تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على المقياس ككل حسب متغير (الجنس، مدة الخدمة، الرتبة الأكاديمية)، وذلك كما هو مبين في الجدول (61).

جدول (61): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على المقياس ككل.

الجنس						مدة الخدمة	الرتبة الأكاديمية
الكلية		أنثى		ذكر			
الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية		
						أقل من 10 سنوات	أستاذ التعليم العالي
10.833	129.166			10.833	129.166	من 10- 20 سنة	
15.286	130.500		111.000	9.848	137.000	أكثر من 20 سنة	
11.981	129.700		111.000	10.627	131.772	الكلية	
15.946	123.825	15.294	130.250	15.980	123.111	أقل من 10 سنوات	أستاذ محاضر
12.769	126.419	8.73008	122.750	13.838	127.695	من 10- 20 سنة	
10.468	128.250	12.020	124.500	11.313	132.000	أكثر من 20 سنة	
14.973	124.678	12.241	126.277	15.463	124.381	الكلية	
12.409	126.974	12.668	127.103	12.343	126.919	أقل من 10 سنوات	أستاذ مساعد
12.370	127.739	11.927	126.400	13.084	128.769	من 10- 20 سنة	
15.975	132.900			15.975	132.900	أكثر من 20 سنة	
12.572	127.312	12.478	127.000	12.648	127.446	الكلية	
13.589	126.054	12.922	127.484	13.793	125.601	أقل من 10 سنوات	الكلية
12.277	127.200	10.496	124.777	12.944	128.238	من 10- 20 سنة	
14.125	131.333	11.532	120.000	13.793	133.600	أكثر من 20 سنة	
13.419	126.519	12.405	126.666	13.757	126.471	الكلية	

الجدول (62) يوضح اختبار ليفين (Leven's Test) للتجانس بين المجموعات.

مستوى الدلالة	حجم العينة	عدد المجموعات	قيمة F	
0.586	338	13	0.869	الاستغراق الوظيفي

ومن الملاحظ أن قيمة ف في اختبار (Lenen's Test) بلغت 0.869 بدلالة قدرها Sig = 0.586 وهي أكبر من قيمة $\alpha = 0.05$ ، أي أنها غير دالة إحصائية، لذا سوف نقبل فرض العدم وهو تجانس المجموعات. لذلك يمكن استكمال اختبار تحليل التباين.

ويشير الجدول (63) إلى النتائج التالية: تحليل التباين الثلاثي للتفاعل بين متغيرات (الجنس والرتبة الأكاديمية ومدة الخدمة).

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسطات المربعات	قيمة " ف "	الدلالة الإحصائية	م الدلالة
الجنس	506.647	1	657888.089	2.811	0.095	غير دالة
الرتبة الأكاديمية	42.303	2	21.152	0.117	0.889	غير دالة
مدة الخدمة	115.923	2	57.961	0.322	0.725	غير دالة
الجنس × الرتبة الأكاديمية	184.345	2	92.173	0.511	0.600	غير دالة
الجنس × مدة الخدمة	496.688	2	248.344	1.378	0.254	غير دالة
الرتبة الأكاديمية × مدة الخدمة	58.198	3	19.397	0.108	0.956	غير دالة
الجنس × الرتبة الأكاديمية × مدة الخدمة	178.507	8	178.507	0.990	0.320	غير دالة
الخطأ	60917.411	338	180.229			
المجموع الكلي	5697769.000	352				

تشير النتائج الموضحة في الجدول (63) إلى عدم تحقق فرضية البحث، فلا وجود للفروق في تقديرات الأساتذة لمستوى الاستغراق الوظيفي، تبعاً لمتغير الجنس، أو مدة الخدمة أو الرتبة الأكاديمية، أو التفاعل بينها ثنائياً كان أو ثلاثياً.

1- بالنسبة لمتغير الجنس:

تشير النتائج الموضحة في الجدول (63) إلى عدم تحقق فرضية البحث، فلا وجود للفروق في تقديرات الأساتذة لمستوى الاستغراق الوظيفي، تبعاً لمتغير الجنس، حيث أن قيمة

$f = 2.811$ ، وهي غير دالة إحصائياً لأن مستوى الدلالة يساوي 0.095 وهي أكبر من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$.

ويعزو الباحث ذلك إلى عدم وجود تمييز أو تفريق في تعامل إدارة الجامعة مع الأساتذة على أساس النوع وأن كلا الجنسين يعملان في نفس الأوضاع ونفس البيئة، وبالتالي يحملان نفس القيم الدينية والثقافة المجتمعية أو التنظيمية، ويعلم الأساتذة من الجنسين توقعات المجتمع منهم (باعتبارهم النخبة والصفوة) ونظرته إليهم (باعتبارهم إطارات عليا) وأنهم يمتنون أشرف مهنة وهي مهنة الأنبياء والرسل، وهو ما يجعلهم يشعرون بالفخر وبالرضا التام عن ذواتهم لاختيارهم لها وهو ما يسهم في استغراقهم الوظيفي، لذلك جاءت استجاباتهم على استبيان الاستغراق الوظيفي متشابهة إلى حد كبير، وهو ما يفسر عدم وجود فروق في تقديرات الأساتذة لمستوى الاستغراق الوظيفي، تبعاً لمتغير النوع.

وتتفق النتائج التي توصلت إليها الدراسة مع بعض الدراسات، كدراسة (الوحيدي، 2014) ودراسة (الفضلي، 2001)، ودراسة (المغربي، 2004)، ودراسة (عريشة، 1993) ودراسة (Govender & Parrumasur, 2013) في أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الانغماس الوظيفي وفقاً لمتغير الجنس.

2- بالنسبة لمتغير مدة الخدمة:

تشير النتائج الموضحة في الجدول (63) إلى عدم تحقق فرضية البحث، فلا وجود للفروق في تقديرات الأساتذة لمستوى الاستغراق الوظيفي، تبعاً لمتغير مدة الخدمة، حيث أن قيمة $f = 0.322$ ، وهي غير دالة إحصائياً لأن مستوى الدلالة يساوي 0.725 وهي أكبر من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$.

ويرجع الباحث ذلك لكون جامعة الوادي جامعة فنية مضى على إنشائها عقدين من الزمن على أكثر تقدير، وبالتالي فالأساتذة الذين افتتحوا الجامعة هم الأساتذة الذين لديهم أكثر من 20 سنة عمل وقد عملوا في جامعات أخرى قبل مجيئهم لجامعة الوادي وأقبلوا وهم مشبعون بثقافة وقيم تنظيمية واتجاهات اكتسبوها من خلال ممارستهم في الجامعات التي انحدروا منها، وقد عملوا خلال مدة خدمتهم على غرس وتكريس تلك الثقافة والقيم التنظيمية

والاتجاهات في الأساتذة الذين وظفوا تواليا. لذلك لم تكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في استجاباتهم.

واتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة (الوحيدي، 2014)، دراسة (المغربي، 2004) والتي أكدت على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاستغراق الوظيفي تُعزى إلى مدة الخدمة، ودراسة نصار (2013) التي أكدت على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول أثر جودة حياة العمل على تنمية الاستغراق الوظيفي تُعزى إلى عدد سنوات الخبرة في المنصب الحالي، واتفقت كذلك مع دراسة (Kamalraj.S. & Inducathy.R, 2012) والتي أظهرت أن عدد سنوات الخبرة لا يؤثر على الرضا الوظيفي.

بينما اختلفت مع دراسات (صافي ومنصور، 2017) و(الفضلي، 2001) و(رشيد، 1993) التي أظهرت وجود فروق في مستوى الاستغراق الوظيفي وفقا لمتغير سنوات الخدمة.

3- بالنسبة لمتغير الرتبة الأكاديمية:

تشير النتائج الموضحة في الجدول (63) إلى عدم تحقق فرضية البحث، فلا وجود للفروق في تقديرات الأساتذة لمستوى الاستغراق الوظيفي، تبعا لمتغير الرتبة الأكاديمية، حيث أن قيمة $f = 0.117$ ، وهي غير دالة إحصائيا لأن مستوى الدلالة يساوي 0.889 وهي أكبر من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$.

ويعزو الباحث ذلك إلى كون جميع الأساتذة باختلاف رتبهم الأكاديمية (هم حملة شهادات عليا) يدركون بنفس القدر أهمية العمل الذي يقومون به، ودوره في ترقية وارتقائهم من رتبة إلى أخرى أعلى، ودوره كذلك في تبوئهم مكانة اجتماعية مرموقة، وهو ما يبعث الرغبة لديهم في مزاولة هذه المهنة، ومن ثم الحرص على أدائها بشكل أفضل وإتقانها والإبداع فيها.

واتفقت هذه النتائج مع دراسات كل (الوحيدي، 2014) و(Ho, 2006) و(المغربي، 2004)، و(عريشة، 1995)، وكذلك دراسة (رشيد، 1993) في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاستغراق الوظيفي وفقا لمتغير المؤهل العلمي.

في حين اختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراسة (صافي ومنصور، 2017) ودراسة (الفضلي، 2001) اللتين أظهرتا وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاستغراق الوظيفي وفقا لمتغير المؤهل العلمي.

خلاصة عامة وآفاق الدراسة:

- أبرزت النتائج التي توصلت إليها الدراسة مجموعة من الاستنتاجات نجملها في ما يلي:
- أن الأساتذة يرون بأن إدارة الجامعة لا تثمن إسهاماتهم ولا تعتني برفاهيتهم.
 - أن الأساتذة يشعرون بالراحة فيما يخص استقرارهم وأمانهم الوظيفي ولا يرغبون في البحث عن فرص عمل بديلة.
 - يوجد حالة عدم رضا فيما يتعلق ببرامج التدريب والتعليم (التربصات) والجدوى منها.
 - يقر الأساتذة ويعترفون بفضل النقابات في حصولهم على العديد من الحقوق والامتيازات، ويرون أن هناك تقصيرا من قبل إدارة الجامعة في التعامل مع هذه النقابات.
 - توصلت نتائج البحث إلى أن الأساتذة لا يجدون أن هناك ربطا بين الأجور والمكافآت وكفاءة الأداء في العمل.
 - يرى الأساتذة بأن الإدارة تربط بين الترقيات والتقدم الوظيفي بالمؤهلات العلمية وعدد الأبحاث المنشورة فقط دون النظر إلى كفاءة الأداء في العمل.
 - أن الأساتذة غير راضين بنسبة كبيرة عن الأجور والمكافآت المالية الممنوحة لهم.
 - أن أكثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية التي تحتاج إلى تدعيم من قبل الإدارة على الترتيب هي الأبعاد المرتبطة بالجوانب التنظيمية تليها الأبعاد المرتبطة بجوانب التحفيز وتليها الأبعاد المرتبطة بعوامل بيئة العمل المادية والمعنوية.
 - لا وجود للفروق في تقديرات الأساتذة لجودة الحياة الوظيفية إحصائيا، تبعا لمتغيرات الجنس، أو مدة الخدمة أو الرتبة الأكاديمية، أو التفاعل بينها ثنائيا كان أو ثلاثيا.

- لا وجود للفروق في تقديرات الأساتذة لمستوى الاستغراق الوظيفي إحصائياً، تبعاً لمتغيرات الجنس، أو مدة الخدمة أو الرتبة الأكاديمية، أو التفاعل بينها ثنائياً كان أو ثلاثياً.

آفاق الدراسة:

في ضوء ما توصل إليه الباحث

- تغيير المعايير المعتمدة في الحصول على المنح (لإجراء التربصات بالخارج) وجعلها علمية وواقعية وإخضاعها لنظام تقييم صارم.
- إعطاء قدر أكبر من الحرية للإدارة في التعامل مع نقابات الأساتذة، والحد من مركزية القرار في قطاع بحجم قطاع التعليم العالي والبحث العلمي.
- لم تتوصل الدراسة إلى وجود فروق في تقديرات الأساتذة لجودة الحياة الوظيفية تبعاً لمتغيرات الجنس، مدة الخدمة أو الرتبة الأكاديمية، لذا يقترح الباحث إجراء دراسات تبحث في جودة الحياة الوظيفية لدى الأساتذة الجامعيين وفق متغيرات أخرى كالسن والحالة الاجتماعية والكلية التي يعمل بها الأستاذ.
- إجراء المزيد من الدراسات حول موضوع الاستغراق الوظيفي مع ربطها بمتغيرات أخرى مثل قيم العمل والمثل والقيم الدينية وأخلاقيات المهنة والعمل.

المراجع

قائمة المراجع

أ-المراجع باللغة العربية:

أحمد ، شاكراً فتحي. (2009). الارتقاء بالهيئة التعليمية في مؤسسات التعليم العالي في الوطن العربي المؤتمر الثاني عشر للوزراء المسؤولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي (المواعمة بين مخرجات التعليم العالي وحاجات المجتمع في الوطن العربي) ، بيروت 6 . 10 ديسمبر 2009.

أحمد، ماهر مصطفى ، (1999) "أساليب قياس جودة الحياة الوظيفية" ، مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية ، كلية التجارة – جامعة الإسكندرية ، العدد الأول ، المجلد (36)، العدد (1): 109 – 189.

بحر، يوسف، وأبو سويرح، أيمن. (2010). "أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في الجامعة الإسلامية بغزة" ، الجامعة الإسلامية، غزة.
البربري، مروان حسن. (2015). "دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في شبكة الأقصى للإعلام والإنتاج الفني، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأقصى – غزة – فلسطين.

البليسي، أسامة. (2012). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على أداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة ، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة ، فلسطين.

بوحفص، عبد الكريم. (2011). أسس ومناهج البحث في علم النفس ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.

جابر، عبد الحميد جابر. (1986). نظريات الشخصية .القاهرة : دار النهضة العربية.

جاد الرب، سيد محمد. (2003). إدارة الموارد البشرية ، غير مبين الناشر، الإسماعيلية.

جاد الرب، سيد محمد. (2008). جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية، دار الفكر، القاهرة ، مصر.

جلاب ، إحسان دهش ، سعيد، شروق عبد الرضا، الشريف، زينب هادي معيوف.

(2016)، "دور الدعم التنظيمي المدرك في تعزيز الانغماس الوظيفي، دراسة تحليلية

لأراء عينة من تدريسيي الكليات الأهلية بمحافظة الفرات الأوسط"، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد الثالث عشر، العدد (39).

الجميل، حكمت عبد اللطيف نصيف. (2011). "الالتزام الديني وعلاقته بالأمن النفسي لدى طلبة جامعة صنعاء، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة صنعاء، اليمن.

الحسني، كاظم كاظم طاهر. (2013). "رأس المال النفسي وأثره في الاستغراق الوظيفي"، دراسة تحليلية لأراء عينة من تدريسيي كليتي الإدارة والاقتصاد والتربية الرياضية / مجلة جامعة المثنى، المجلد (3) العدد (6). العراق.

حسين، أحمد جابر. (2013). الإحباط الإداري الأسباب والعلاج ط1 القاهرة :المجموعة العربية للتدريب والنشر.

حسين، محمود عطا. (1987). مفهوم الذات وعلاقته بمستويات الطمأنينة الانفعالية، الكويت :مجلة العلوم الاجتماعية، العدد(15)، السنة (3)، ص 103-128.

حلاوة، عماد منصور. (2015). "غموض الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية - على موظفي القطا الحكومي المدنيين في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة: الجامعة الإسلامية-غزة.

الحلايبة، غازي حسن عودة. (2004). "أثر الحوافز في تحسين الأداء لدى العاملين في مؤسسات القطاع العام في الأردن" رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.

حلس، صقر محمد أكرم. (2012). "لور إدارة التغيير في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى العاملين ببلدية غزة"، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

حمامة، عمار. (2017). جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الشهيد "حمه لخضر"، في ظل بعض المتغيرات الديمغرافية، مجلة العلوم النفسية والتربوية، الوادي - الجزائر، المجلد (4)، العدد (2): 368-380.

حنونة، سامي إبراهيم. (2006). قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، كلية التجارة، غزة.

حويحي، مروان أحمد. (2008). "أثر العوامل المسببة للرضا الوظيفي على رغبة العاملين في الاستمرار بالعمل" حالة دراسية على اتحاد لجان العمل الصحي في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.

الخشروم، محمد مصطفى. (2011). "تأثير مناخ الخدمة في الالتزام التنظيمي" دراسة ميدانية على العاملين في المعاهد التقنية التابعة لجامعة حلب، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد (27)، العدد (3).

الخطيب، محمد شحات. (2004). الاعتماد الأكاديمي وعلاقته بالتنمية العلمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي، ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي (التحديات والتطوير)، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض 15 ديسمبر.

الخولي، وليم. (1976). الموسوعة المختصرة في علم النفس والطب العقلي، ط 1، القاهرة: دار المعارف.

دسوقي، نجلاء عبد السلام محمود (2015). "تأثير جودة حياة العمل على المهارات الإدارية لأعضاء هيئة التدريس"، مجلة الإسكندرية للبحوث الزراعية، المجلد (60)، عدد (2): 317-331، جامعة الإسكندرية- مصر.

ديوب أيمن حسن وعبد الرحمن نسرين. (2017). أثر جودة الحياة الوظيفية على سلوك المواطنة التنظيمية "دراسة ميدانية على العاملين في جامعة دمشق" مجلة جامعة البعث -المجلد (39)، العدد (3): 141-177.

ديوب، أيمن حسن. (2014). تمكين العاملين كمدخل لتحسين جودة الحياة الوظيفية في قطاع الاتصالات، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد (30)، العدد (1): 195-224.

الدحود، حسني فؤاد. (2015). جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية بمحافظات غزة وعلاقتها بمستوى أدائهم. رسالة ماجستير غير منشورة، الإسلامية، غزة، فلسطين.

أبو دلال، حسام نافذ. (2010). "النقابات العمالية ودورها في التنمية السياسية في فلسطين"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة - فلسطين.

راضي جواد محسن، وحسن عبد الله كاظم. (2011). " العلاقة بين السلوك الأخلاقي للقيادة والالتزام التنظيمي دراسة اختيارية في كلية الإدارة والاقتصاد"، *مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية - المجلد (7)، العدد (21)*.

رشيد، مازن فارس. (1993). الانغماس الوظيفي: دراسة ميدانية لتأثير الصفات الشخصية والعوامل الظرفية، *مجلة جامعة الملك عبد العزيز، السعودية، المجلد (6): 97-131*.

الرفاعي، محمد. (2009). " الإدارة بالمشاركة وأثرها على العاملين والإدارة"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة سانت كليمانس العالمية، كلية الإدارة، بريطانيا.

زناتي، محمد ربيع. (1997). " الاستغراق الوظيفي : دراسة ميدانية لتأثير بيئة وأخلاقيات العمل"، *المجلة المصرية للدراسات التجارية، كلية التجارة - جامعة المنصورة، المجلد الحادي والعشرين، العدد الثالث، ص 271 - 305*.

زهران، سناء حامد، وزهران، محمد حامد. (2013). العوامل الخمس الكبرى للشخصية وعلاقتها بكل من الصمود الأكاديمي والاستغراق الوظيفي لدى طلاب الدراسات العليا العاملين بالتدريس، *مجلة الإرشاد النفسي*.

الزهراني، محمد عبد الله. (2013). *البيئة الداخلية وعلاقتها بضغوط العمل بإدارات شؤون الموظفين في هيئة التحقيق والادعاء العام بمنطقة الرياض*. رسالة ماجستير غير منشورة. قسم العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية: السعودية.

الساعدي، مؤيد. (2015) " دور الاستغراق الوظيفي في الأداء العالي بحث استطلاعي تحليلي في كلية الإدارة والاقتصاد في جامعة كربلاء - العراق.

السالم، مؤيد سعيد. (2009). *إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي تكاملي*. عمان، أثراء للتوزيع والنشر.

السدة، إبراهيم ناصر محمود. (2013). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية، *مجلة المعرفة والقراءة، مصر، العدد (138): 213-236*.

سعيد، هديل كاظم. (2001). "إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي"، *دراسة استطلاعية على عينة من أساتذة وطلبة كليتي الإدارة والاقتصاد بجامعة بغداد والمستنصرية، رسالة ماجستير في علوم الإدارة العامة، بكلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد*.

أبو سلطان، خالد جمال. (2015). "سياسات وإجراءات العمل المؤثرة في تحقيق التوازن بين الحياة العملية والخاصة من وجهة نظر العاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة"، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة- فلسطين.

شاهين، محمد عبد الفتاح. (2004). "التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية كمدخل لتحقيق جودة النوعية في التعليم الجامعي"، ورقة علمية مقدمة لمؤتمر النوعية في التعليم الجامعي الفلسطيني، جامعة القدس المفتوحة، مدينة رام الله فلسطين، في الفترة من 3 - 5 / 7 تاريخ الاطلاع ديسمبر 2007.

الشخشير، حلا. (2010). مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة النجاح الوطنية: فلسطين.

الشرباصي، أحمد. (1981). موسوعة أخلاق القرآن الكريم، الجزء الأول، بيروت: دار الرائد العربي.

أبو شرح، نادر حامد عبد الرازق. (2010). "تقييم أثر الحوافز على مستوى الأداء الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين" رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر - غزة، فلسطين.

شروخ، صلاح الدين. (2003). منهجية البحث العلمي، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر.

الشنطي، نهاد عبد الرحمان. (2016) "واقع جودة الحياة الوظيفية في وزارة الأشغال العامة والإسكان وعلاقتها بأخلاقيات العمل لدى موظفي وزارة الأشغال العامة والإسكان"، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، غزة.

صافي، ولاء ومنصور، سمية. (2017). "العلاقة بين الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مديرية التربية في مدينة حمص"، مجلة جامعة البعث - المجلد 39 - العدد 13.

صبار، محمد أسيل. (2016). الانغماس الوظيفي وعلاقته بالثقة بالنفس لدى المرشدين التربويين، مجلة الأستاذ، جامعة الأنبار، المجلد (2)، العدد (217): 156-190.

- الصريرة، خالد أحمد. (2009). "الإحساس بالأمن لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقته بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر رؤساء أقسامهم"، *المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي*، العدد 3، جامعة مؤتة - الأردن.
- الطويل، هاني. (2006). *الإدارة التربوية والسلوك المنظمي: سلوك الأفراد والجماعات في النظم*. دار وائل للنشر، عمان، الأردن.
- عابدين، إبراهيم عبد. "علاقة الضغوط الوظيفية بالآثار النفسية والجسدية لدى العاملين في شركة توزيع الكهرباء - محافظات غزة" دراسة ماجستير غير منشورة، جامعة الزهر - غزة (2010).
- عارف، محمد عارف. (2011). *جودة الحياة الوظيفية ودورها في تطبيق معايير الجودة الشاملة: دراسة تطبيقية في المستشفيات الحكومية ببورسعيد*، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة بالسويس، جامعة قناة السويس، مصر
- العبادي، والجاف. (2012). "استراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي ودورها في تحقيق الأداء العالي لمنظمات الأعمال، دراسة استطلاعية لعينة من العاملين في القطاع المصرفي العراقي في أربيل"، *مجلة الدراسات الإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة البصرة (9)*.
- عباس، سهيلة والزامل، علي. (2006). "التطوير التنظيمي وجودة حياة العمل"، *مجلة علوم إنسانية*، عدد 34.
- عبد الرحمن ، ماجدة محسن. (2013). *جودة حياة العمل وأثرها في الأسبقيات التنافسية، دراسة استطلاعية لأراء عينة من العاملين في معمل متين للمياه المعدنية لمحافظة دهوك، مجلة تنمية / لرافدين، المجلد (35)، العدد (112)*.
- عبد السلام، فاروق. (1978). *القيم وعلاقتها بالأمن النفسي، كلية التربية، جامعة الملك عبد العزيز، مكة المكرمة*.
- عبد العزيز، أحمد زكي. (2005). "دور النقابات العمالية في تحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملين: دراسة ميدانية"، *مجلة المدير الناجح، إدارة الأعمال، مصر، العدد (108): 34-43*.

- عبد العليم، محمد بكري. (2012). محددات وأبعاد العدالة التنظيمية وأثرها على الاستغراق الوظيفي (دراسة تطبيقية)، مجلة آفاق جديدة، العدد (2): 9-46.
- عبود، محمود. (ب س). " دور جماعات وفرق العمل في نجاح المنظمات " ماجستير إدارة الأعمال، جامعة دمشق - سوريا.
- عطية، يوسف. (2011). القيادة الإدارية وتأثيرها في أداء جماعات العمل، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر 3، الجزائر.
- عقيلي، عمر وصفي. (2005). إدارة الموارد البشرية المعاصرة - بعد استراتيجي، ط 1، دار وائل للنشر، عمان - الأردن.
- علام، سحر فاروق (2012) جودة الحياة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، دراسات عربية في علم النفس، مصر، المجلد (11) العدد (2): 243-306.
- علي، حمود علي. (2004). "تنمية وتطوير كفايات وفعالية أعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي". بحث مقدم إلى ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي : التحديات والتطوير، المنعقدة في كلية التربية - جامعة الملك سعود، في الفترة من 14 - 15 ديسمبر ص 13-14.
- العنزي، سعد علي حمود وصبر، رنا ناصر. (2017). دور الاستغراق الوظيفي للعاملين في ضمان ولاء الزبون: بحث تطبيقي في عينة من المصارف العراقية الخاصة"، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، العدد (99)، المجلد (23)، 24-51 العراق.
- العيسوي، عبد الرحمن. (1985). سيكولوجية التنشئة الاجتماعية، الإسكندرية: دار الفكر الجامعي.
- فارس، أحمد. (1979). معجم مقاييس اللغة. بيروت: دار الفكر.
- الكبيسي، عبد الواحد حميد، والكبيسي، راضي محمد، والفلاح، حسن حمود. (2014). أخلاقيات ومتطلبات التأهيل التربوي للأستاذ الجامعي، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- الكرخي، مجيد. (2016). إدارة الموارد البشرية، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

لطفي، طلعت إبراهيم. (2007). علم اجتماع التنظيم"، مصر، دار غريب للطباعة.

لوحيدي، رافع. (2014). "القيم التنظيمية وعلاقتها بالانغماس الوظيفي"، رسالة ماجستير غير منشورة جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.

ماضي، احمد ديب محمد. (2014). "اثر الدعم التنظيمي على تنمية الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مكتب غزة الإقليمي التابع للاونرو"، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

ماضي، خليل إسماعيل إبراهيم. (2014). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية"، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة، جامعة قناة السويس - مصر.

محمد علي، عالية جواد. (2016). "أثر التدريب في تحقيق الالتزام التنظيمي للعاملين في المنظمات" دراسة استطلاعية لعينة من العاملين في الشركة العامة للزيوت النباتية، مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية العدد (94) المجلد (22) كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد.

محمود، شيلان فاضل. (2013). "دور بعض عوامل الهندسة البشرية في الاستغراق الوظيفي، دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في شركة آسيا سيل للاتصالات"، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية الإدارة والاقتصاد جامعة السليمانية - العراق.

مخلوف، سميحة. (2010). تقويم مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم، مجلة الحديثة، مصر، مجلد (3) العدد (7): 25-113.

المدلج، عبد الله. (2003). "قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين الفنيين في الخدمات الطبية للقوات المسلحة دراسة ميدانية على مستشفى القوات المسلحة بالرياض"، رسالة ماجستير - غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.

المرنخ، ميرفت خضر. (2004). تقييم مدى تأثير بيئة العمل على الرضا الوظيفي للعاملين، وأدائهم لأعمالهم في منشآت القطاع الصناعي في قطاع غزة. رسالة ماجستير غير منشورة. قسم إدارة الأعمال كمية التجارة، الجامعة الإسلامية :غزة.

المصري، نضال حمدان، الآغا، محمد أحمد. (2014). "إطار مقترح لتطبيق منهجية Six Sigma، كمدخل لتحسين جودة الحياة الأكاديمية في الجامعات الفلسطينية"، بحث مقدم لنيل جائزة الخليفة التربوية في مجال البحوث التربوية العامة في الدورة السابعة، بدولة الإمارات العربية المتحدة.

المغربي، عبد الحميد. (2004). "جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي جامعة الزقازيق "مجلة الدراسات والبحوث التجارية، مصر.

المنطاوي، إيمان (2007). "أثر ثقافة المنظمة على الاستغراق الوظيفي: دراسة تطبيقية على مؤسسة الأهرام المصرية"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة طنطا، مصر. ميخائيل، امطانيوس. (2006). القياس النفسي . الجزء الأول .دمشق :منشورات جامعة دمشق.

نشواني، عبدالمجيد. (2003). علم النفس التربوي .عمان: دار الفرقان للنشر والتوزيع.

نصار، إيمان حسن. (2013). "جودة حياة العمل وأثرها على تنمية الاستغراق الوظيفي دراسة مقارنة- بين دائرة التربية والتعليم في وكالة الغوث ووزارة التربية والتعليم الحكومي"، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.

هبة، بهي الدين ربيع يوسف. (2011). علاقة بعض سمات الشخصية بالاستغراق الوظيفي لدى عينة من أطباء الطوارئ، مجلة دراسات نفسية، مجلد 21، عدد 1: 65-97.

ب - المراجع باللغة الأجنبية:

Aamir Ali Chughtai, Finian Buckley, (2011) "Work engagement: antecedents, the mediating role of learning goal orientation and job performance", *Career Development International*, Vol. 16 Issue: 7, pp.684-705

Abd Razak, Yunus & Aizzat. (2011). "The Impact of Work Overload and Job Involvement on Work- Family Conflict Among Malaysian Doctor", *LabuaneJournal of Muamalat and Society* . 5(5): 1-10.

Adhikari, Dev Raj, Gautam, Dhruva Kumar(2010). Labor legislations for improving quality of work life in Nepal, *International Journal of Law and Management*, Vol.52, No.1: 41.

- Akhtar & Singh. (2010)." Job involvement: A theoretical interpretation in different work settings". Retrieved from:
- Alison, Bruton. (2012). "*Work-Life Balance And The Workforce Reforms*" University of Birmingham.
- Allport, G. W. (1947). The Psychology of Participation. *psychological Review*, 52: 117-132.
- Andrew, Obgbb C. & Sofian, Saudah,. (2012). "Individual Factors and Work outcomes of Employee Engagement", *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, Vol. 40.
- Andy Danford,. and Richardson, M. and Stewart, P. and Tailby, S. (2008) . Partnership, high performance work systems and quality of working life. *New Technology, Work and Employment*", 23 (3).
- Anitha B. (1998).Quality Of Work Life In Commercial Banks. Discovery Publishing House, India, New Delhi.
- Azman, A. and Noor, Azril, M.g. and Haural, Asiah, M. and Bahaman, Ais. and Jamlah,O. and Thomas, K. (2010). "Can Quality of Work Life Affect Work Performance Among Government Agriculture Extension Officer? A Case From Malaysia". *Journal of Social Sciences*. Vol.6, No.1, P.66.
- Barve, B. N. (2011). A study of job-stress, job-involvement, anxiety level and mental health among Maharashtra police constables. *Indian Streams Research Journal*.1, 10, 55-61.
- Benders , Jos & Van de Looij , Grank. (1994). " Not Just Money : Quality of working life as Employment strategy" , *International journal of Health care Quality Assurance* , Vol. 7. No. 6: 9 – 15.
- Beth A. Brooks. (2007). " Quality of Nursing Work life Conceptual Clarity for the Future" *Nursing Administration Quarterly* 2 Volume 31: 152-157.
- Bhatia, A. , Deep, G. & Sachdeva, S. (2012). Analyzing the role of job involvement on organizational effectiveness, *International journal of Computing & Business research*.
- Bolhari, Alireza and Rezaeean, Ali and Bolhari, Jafar and Bairamzadeh, Sona and Soltan, Amir Arai. (2011). "The Relationship between Quality of Work Life and Demographic Characteristics of Information Technology Staffs", *International Conference of Computer Communication and Management*, Vol.5, PP.374-378.
- Broers, Marjolein. (2012). "Work-life balance: important for business", JAG 09/3347, Office of Fair and Safe Work Queensland, Queensland, Australia.
- Brown, S. (1996)."Ameta-analysis and review of organizational research on job involvement". *Psychological Bulletin*.120:235-55.
- Chiu , Tai Sheng & Shiou Lu , Meei. (2003). "A Study of the Relationship between the organizational Climate and Job Involvement – taking a certain

- medical Center and its entrusted hospitals" *Scandinavian Journal of Psychology* , Vol. 40 No. 2: 13 – 30.
- Chughtai, Aamir Ali. (2008). Impact of Job Involvement on IN-Role Job performance and Organizational Citizenship Behavior, *Journal of Behavior and Applied Management*. VOL. 19, NO.3.
- Clinebell, S. & Shadwick, G.(2005). The importance of organizational context on employees attitudes: An examination of working in main offices versus branch offices, *Journal of leadership & organizational studies*, 11(2): 89-100.
- Cohen, S. G., Chang, L.& Ledford, G. E., Jr. (1997). "A Hierarchical Construct of self- Management Leadership it s Relationships to Quality of Work Life and Perceived work Group Effectiveness", *Personnel Psychology*, Vol.50, No.2: 275-308.
- Daily F. Bonnie , and Bishop W. James. (2003). " TQM work force factors and employee involvement: The pivotal role of team work " », *Journal of Managerial Issues* , Vol. (15), No, (4): 393-412.
- Danford, Andy, et al. (2008). "Partnership, high performance work systems and quality of working life" *New Technology, Work and Employment* 23.3 pp151-166.
- Daud , Normala. (2010). Investigating the Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment amongst Employees in Malaysian Firms. *International Journal of Business and Management* Vol. 5, No. 10; PP. 12-82.
- Decarufel ,A. & Schaan J. (1990). "The impact of compressed works on police Job Involvement, *Canadian police College*, Vol.14 .NO.3
- Dhaka, D., Jahan, K., Rahman, T., & Tabassum, A. (2011). "A Comparative Analysis of Quality of Work Life among the Employees of Local Private and Foreign Commercial Banks in Bangladesh", *World Journal of Social Sciences*, Vol.1, No.3: 20.
- Dick & Parkers. (2005). "Job satisfaction and job involvement", *International*
- Diefendorff, James M. AND Brown, Douglas J. and Kamin, Allen M. and Lord, Robert G. (2002). "Examining the Roles of Job Involvement and Work Centrality in Predicting Organizational Citizenship Behaviors and Job Performance", *Journal of Organizational Behavior*, Vol.23: 93-108.
- Dinc, M. (2012). "The role of job involvement as a mediator in moral values employee loyalty relationship", *International Burch University, current issues in consumer behavior* .
- Elias, S. & Mittal, R. (2011). The importance of supervisor support for a change initiative: An analysis of job satisfaction and involvement, *International Journal of Organizational Analysis*. 19(4): 305-316.

- employee- organization Identification job performance in the context of an apparel retail store, PH.D. , Disseration, Law a state university, Ames, Lawa.
- evidence from Indian organizations" *Australian Journal of Business and Management Research* 1.11: 31-40.
- Farideh Haghshenas Kashani. (2012). A Review on Relationship between Quality of Work Life and Organizational Citizenship Behavior (Case Study: An Iranian Company) *Journal of Basic and Applied Scientific Research*.
- Gallup Management Journal. (2005). Unhappy workers are unhealthy too.
- Hafer, John C. and Martin, Thomas, N. (2006). "Job Involvement or Affective Commitment: A sensitivity Analysis Study of Apathetic Employee Mobility, Institute of Behavioral and Applied Management, University of Nebraska at Omaha.
- Hamid Zare . Zolfa Haghgooyan, Zahra Karimi. (2014). "Identification the components of quality of work life and measuring them in faculty members of Tehran University Iranian" *Journal of Management Studies (IJMS)* Vol. 7, No. 1.
- Hickman , Nikki. (2010). " organizational Development at "Fusion" Austin – based integrated marketing employee engagement and Talent management Strategies.
- Ho, Chin-Chin and Oldenburg, Brian and Day, Gary and Sun, Jing, (2012), "Work Values, Job Involvement, and Organizational Commitment in Taiwanese Nurses", *International Journal of Psychology and Behavioral Sciences*, Vol.2, No.3, PP.64-70.
- <http://gmj.gallup.com>. Retrieved October 5.
- <http://lib.dr.iastate.edu/rtd/3040>
- Indira Kandasamy, Sreekumar Ancheri. (2009). "Hotel employees' expectations of QWL: A qualitative study international, *Journal of Hospitality Management Volume: 28, Issue: 3: 328-337*.
- Islam, Siengthai. (2009). " Quality of work life and organizational performance: Empirical evidence from Dhaka Export Processing Zone: 4,5,6.
- John K. Layer, Waldemar Karwowski. (2009). "The effect of cognitive demands and perceived quality of work life on human performance in manufacturing environments *International Journal of Industrial Ergonomics Volume 39, Issue 2*
- Joiner, Therese A, Steve. (2006). "The antecedents of Organizational Commitment ; the case of Australian casual academics", *International Journal of Educational Management ,VOI,20, N,6*.
- Kaila, H.L(2006). Industrial And Organizational Psychology, India, Kalpaz publication.

- Kamalraj.S, and, Indumathry.R. (2012). "A Study on Quality of Work Life Among Workers with Special Preference to Textile Industry in Tirupur District- A Textile Hub", *International Journal of Multidisciplinary Research*, Vol.2 Issue4, PP.265-281.
- Kanungo, R. (1982)."Measurement of job and work involvement", *Journal of Applied Psychology*.67: 341–349.
- Kanungo, Rabindra N., "The Concepts of Alienation and involvement revisited". *Psychological Bulletin*, 86, (1979): 119-137.
- Khan & Jam. (2011)."Job Involvement as Predictor of Employee Commitment Evidence from Pakistan", *International Journal of Business and Management*.6(4): 252-262.
- Khan & Nemati. (2010)."involvement on employee satisfaction, A study based on medical doctors working at Riphah international university teaching hospitals in Pakistan", *African Journal of Business Management* .5(6): 2241-2246.
- Khan, Tariq and Jam, Farooq and Akbar, Aisha and Khan, Muhammad and Hijazi, Syed. (2011). "Job Involvement as Predictor of Employee Commitment Evidence from Pakistan", *International Journal of Business and Management*, Vol.6, NO.4: 252-262.
- Lambert ,E. & Paoline ,E. (2005). The impact of Jail medical issues on the Job stress and Journal of Job satisfaction of Jail staf: An exploratory : *punishment and society : VOL 7. NO 13* .
- Lawler & Hall. (1970)." Relationship of job characteristics to job involvement, satisfaction and intrinsic motivation". *Journal of Applied Psychology*. 54:305- 312.
- Lediana Xhakollari,. (2013). Quality of Work Life of Mental Health Professionals in Albania, *Mediterranean Journal of Social Sciences* Vol. 4: 529 – 534.
- Lee et al., Dong-Jin. (2007), "Further Validation of Need-Based Quality of Work life QWL Measure: Evidence From Marketing Practitioners", *Applied Poseur ch Quality Life*. Vol 2.
- Leong, I. (2003). An empirical study on professional commitment, organizational commitment and job involvement in Canada accounting firms. *Journal of American Academy of business*. 2: 360-370.
- M. S. Hayrol Azril. (2010). "Can Quality of Work Life Affect Work Performance among Government Agriculture Extension Officers? A Case from Malaysia", *Journal of Social Sciences*,Vol,60: 64-73.
- Mangundjaya, Wustari, L. H. (2012). "are organizational commitment and employee Engagement Important in a achieving Individual Readiness for change?", *Humanitas*, Vol. 9, No. 2.

- Mary, W. (2011). "the evolution of the Job involvement concept: communication implications", Ian achieve business school , university of central Lancashire, Preston, UK. *Corporate communications an international Journal*, VOL.(16),NO.(4).
- Meyer, J.P. and Allen, N.J. (2006). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*, Thousand Oaks, Sage Publications, New York, USA, 3rd ed.
- Mohr, Robert D.& Zoghi, Cindy. (2008). "*High- Involvement work design and job satisfaction*", VOL.(61),NO.(3).
- Mohsan, Faizan and Nawaz, Muhammad and Khan, M. Sarfraz and Shaukat, Zeeshan and Aslam, Numan. (2011). "Are Employee Motivation, Commitment and Job Involvement Inter- Related: Evidence from Banking Sector of Pakistan", *International Journal of Business and Social Science*, Vol.2, No.17: 226-233.
- Naudé, Rosa. (2010). "Quality of work life of front office employees in selected accommodation" Mater research , North West University.
- Nitin , V.(2004). "*Job involvement*" , working paper series, sies college of management studies neural.
- Otwori, Daniel A & Xiangping, Liu. (2010). "Empirical study on occupational Engagement of Kenyan Cultural officers", *Far East Journal of psychology and Business*, Vol. 1. No. 1.
- Pancuccim, S. (2007). "Train the Trainer: The Bricks in the Learning Community Scaffold of Professional Development", *International Journal of Social Sciences*: 14-35.
- Permarupan, Al-Mamun & Saufi. (2013). "Quality of work life on employee job involvement and effective commitment between the public and private sector in Malaysia", *Asian social science* .9(7):268-278.
- Qin Lu, Wang, a- Jiang: Lu, Jing- jing, Du, dan- Yag & Bakker, Arnold B. (2014). "Does work engagement increase person- -job fit? The role of job crafting and job insecurity", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 84. No. 1.
- Raymond & Mjoli. (2013). "The relationship between job involvement, job satisfaction and organizational commitment among lower level employees at a motor car manufacturing company in East London", South Africa , *Journal of business and economic management*. 1(2) : 25-35.
- Richardson A. Hettie , and Vandenberg J. Robert. (2005). " Integrating managerial perceptions and transformational leadership into a work unit level model of employee involvement", *Journal of Organizational Behaviors* , Vol. (26) : 561 - 589 .
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2013). "*Organizational Behavior*", 15/ ed, prentice Hall, Boston.
- Roberto Alves Calumbi, , Jane Auxiliadora Amorim, TSA, Carmem Maria Caricio Maciel, TS., Otavio Damazio Filho, TSA, Aldemir José Ferreira

- Teles, "Evaluation of the Quality of Life of Anesthesiologists in the City of Recife".
- Royp, Shilpa. (2013). "Employee Engagement: Tool for Success of an organization", *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research*, Vol. 2. No. 5.
- Rubina, Azeem,& Paracha, Tahir. (2013)." Connecting Training and Development with Employee Engagement: How Does it Matter ?", *World Applied Sciences Journal*, Vol.28, No.5.
- Saal, F. E. (1978). "Job Involvement: A multivariate approach": *Journal of Applied Psychology*, 63: 53-61.
- Saks, Alan M. & Gruman, Jamie A. (2014). "What Do We Really Know About Employee Engagement?", *Human Resource Development Quarterly*, Vol.25, Iss .2: 155–182.
- Saleem, Irfan and Khurshid, Aitzaz. (2014). Do Human Resource Practices Affect Employee Performance? *Pakistan business review*, Vol. 152 Issu (4) : 669-688 .
- Seied H.Mousavi, Saeed Yarmohamadi Monfared, Akbar Heidary. (2011). "Investigating The Relationship Between Life Quality And Productivity In Physical Education Office Employees In Zanjan"*3rd World Conference on Educational Sciences*,Vol,15
- Shore, Lynn M., Coyle-Shapiro, Jacqueline- A-M, Chen, Xiao-Ping & Tetrick, Loise. (2009). " Social Exchange in Work Settings: Content, Process, and Mixed Models", *Management and Organization Review*,Vol.5, No.3.
- Siegel, and Ruh, Robert A. (1973). Job Involvement, Participation, Decision Making, Personal Background and Job Behavior". *Organizational Behavior and Human Performance*, 9: 318-327.
- Simpson ,M.(2009): Engagement at work: A review of the literature, *International Journal of Nursing Studies* 46: 1012–1024.
- Sinha, Chandranshu. (2012). "Factors affecting quality of work life: Empirical
- Sirgy, M. Joseph, Nora Reilly, Jiyun Wu, and David Efraty. (2008). "A Work-Life Identity Model of Well-Being: Towards a Research Agenda Linking Quality-of-Work-Life (QWL) Programs with Quality of Life (QOL). *Applied research in quality of life*, vol(3): 181-202.
- Stanley, Christine A. (2001). "The Faculty Development Portfolio: A Framework for Documenting the Professional Development of Faculty Developers", *Innovative Higher Education Journal*, Vol.26, No.1: 27.
- Steenkamp, R. and Van Schoor, A. (2002). "*The quest for quality of work life*": a total quality management approach. Cape Town. Juta.
- Swamy, Devappa and Nanjundeswaraswamy and Rashmi, Srinivas. (2015). Quality of Work Life: Scale Development and Validation, *International Journal of Caring Sciences*, vol.8.No.2: 281- 300.

- Tabassum, Ayesha. (2012). "Interrelations between Quality of Work Life Dimensions and Faculty Member Job Satisfaction in the Private Universities of Bangladesh European", *Journal of Business and Management*, Vol. 4, No.2: 79 – 89.
- Tiwari, SHashi. (2011). "Job involvement- the key to organizational success", ICOQM-10, Kolkata. VOL.(16),NO.(7).
- Vroom, V. (1964)."Ego-involvement, job satisfaction, and job performance", *Personnel Psychology*.15: 159-177.
- Word, Jessica. (2012). Engaging work as a calling: Examining the link between spirituality and job involvement; *journal of management, Spirituality & Religion*: 147-166.
- www.indianmba.com/Faculty_Column/FC1179/fc1179.html.
- Yoshimura, A. (1996)." A review and proposal of job involvement. *Keio Business Review*". 33: 175-184.
- Yurchisin, Jennifer Lee. (2006). "The relationship among salesperson appearance, employee-organization identification, job involvement, and job performance in the context of an apparel retail store " Retrospective Theses and Dissertations. 3040.

الملاحق

ملحق رقم (1)
قائمة الأساتذة المحكمين.

الرقم	الاسم واللقب	الدرجة العلمية	التخصص	الجامعة
1	سعد الله الطاهر	أستاذ التعليم العالي	علوم التربية	جامعة الوادي
2	لعيس إسماعيل	أستاذ التعليم العالي	أرطوفونيا	جامعة الوادي
3	تيليوين الحبيب	أستاذ التعليم العالي	علوم التربية	جامعة وهران
4	كربوش رمضان	أستاذ التعليم العالي	علم النفس العمل والتنظيم	جامعة عنابة
5	هاشم فوزي العبادي	أستاذ التعليم العالي	إدارة إستراتيجية وموارد بشرية	جامعة الكوفة - العراق
6	مشري سلاف	أستاذ محاضر -أ-	الإرشاد والتوجيه	جامعة الوادي
7	بوبكر منصور	أستاذ محاضر -أ-	علم النفس العمل والتنظيم	جامعة الوادي
8	مزيان الوناس	أستاذ محاضر -أ-	علم النفس العمل والتنظيم	جامعة ورقلة
9	بومنقار مراد	أستاذ محاضر -أ-	علم النفس العمل والتنظيم	جامعة عنابة
10	لرقم عز الدين	أستاذ محاضر -أ-	علم النفس العمل والتنظيم	جامعة عنابة
11	ممادي شوقي	أستاذ محاضر -أ-	علم التدريس	جامعة الوادي
12	خرف الله علي	أستاذ محاضر -أ-	علم النفس العيادي	جامعة الوادي

ملحق رقم (2): استبيان الدراسة في صورته الأولى.

جامعة قـاصـدي مربـاح - ورقلة
كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية

استمارة تحكيم الخبراء لمحاور الاستبيان في صورته الأولى

الأستاذ(ة) الكريم(ة):.....

الدرجة العلمية:.....

التخصص:.....

جامعة:.....

تحية طيبة وبعد ،،،،

في إطار إعداد أطروحة شهادة الدكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم تحت عنوان:

علاقة جودة الحياة الوظيفية بالاستغراق الوظيفي لدى عينة من أساتذة جامعة

الشهيد "حمه لخضر" بالوادي، قام الطالب بإعداد استمارة استبيان من اجل جمع البيانات

الضرورية لعينة البحث، كما صممت هذه الأداة للأغراض التالية:

- اختبار العلاقة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والاستغراق الوظيفي للأساتذة

بجامعة الشهيد "حمه لخضر" بولاية الوادي.

- اختبار اثر المتغيرات الوسيطة (النوع، مدة الخدمة، نوع الكلية، الرتبة الأكاديمية)

على العلاقة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والاستغراق الوظيفي للأساتذة بجامعة

الشهيد "حمه لخضر" بولاية الوادي.

- التعرف على طبيعة جودة الحياة الوظيفية وبيان أثرها على الاستغراق الوظيفي للأساتذة

بجامعة الشهيد "حمه لخضر" بولاية الوادي.

وتهدف **جودة الحياة الوظيفية** للاهتمام بالعنصر البشري الذي يعد أحد أهم موارد

المنظمات - إن لم يكن أهمها على الإطلاق - حيث إنه يمثل ركيزة المنظمات في تحقيق

نجاحاتها وتنفيذ أهدافها، وذلك بإيجاد بيئة عمل آمنة وصحية ومناسبة تتوافر فيها أشكال

مشاركة العاملين في جميع عمليات الإدارة من جهة والاهتمام بالحياة الأسرية والعائلية من

جهة أخرى بما يحقق التوازن بين بيئة العامل في العمل ومتطلباته العائلية، وذلك لأن جودة

الحياة الوظيفية تمثل الأعمال والأفعال والممارسات التي تقوم بها الإدارة العليا من أجل إرضاء العاملين لديها وإسعادهم وشعورهم بالثقة والاطمئنان في حياتهم الوظيفية والأسرية.

وقد اهتمت المؤسسات بالبحث عن العوامل التي تزيد من إنتاجية العاملين ودرجة

ولائهم لها، ومن ثم ظهر الاهتمام بموضوع **جودة حياة العمل** Quality of Work Life (QWL) ويمر ذلك حتما عبر إسعاد الموظف، ويعبر مصطلح "إسعاد الموظف" عن مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة التي تستهدف مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين، وتمتد إلى حياتهم الشخصية أيضا وتساعد في رفع مستوى معيشتهم، وخلق اتجاهات إيجابية لديهم، مما يساهم في زيادة إنتاجيتهم ودعم الابتكار لديهم، وتحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها معاً.

وقد استند الباحث في بناء هذا الاستبيان إلى فلسفة جودة الحياة الوظيفية والتي تستند بدورها إلى الفلسفة الإنسانية في الإدارة والتي انطلقت مع تيار مدرسة العلاقات الإنسانية والتي عرفت رواجاً كبيراً مع مدرسة علم السلوك الإنسانية لمايو (1933)، وصولاً إلى انعقاد أول مؤتمر دولي عنه عام (1972)، وذلك بحضور أكثر من (55 متخصصاً) أغلبهم من الأكاديميين، وتلاه بذلك المؤتمر الثاني المنعقد عام (1982) والذي حضره تقريباً ما يقارب أكثر من (150) متخصصاً، فكان نتيجة هذه المؤتمرات هو تعزيز الدعم المتزايد لاسيما من الأجهزة الحكومية والنقابات والإدارات إلى برامج نوعية حياة العمل، لأنها أكثر من برامج تستخدم لتطوير وتحسين الإنتاجية، وكذلك تهتم بتحسين مجالات العمل وذلك، من خلال الاهتمام بما يأتي:

1- جعل ظروف العمل أكثر إنسانية.

2- خلق بيئة عمل توفر القناعة الشخصية لدى العاملين فضلاً عن إشباع الجانب الاقتصادي لديهم.

وخلاصة القول، يمكن التوصل إلى إن أهمية تحسين برامج نوعية حياة العمل، التي نوقشت، تمثل البذرة الأساسية لنجاح الكثير من المنظمات، إذا ما طبقت بأسلوب صحيح من الإدارة والعاملين على حد سواء وذلك للسعي لإرضاء كافة الأطراف العاملة في المنظمة. إذن من الضروري، أن تسعى المنظمة جاهدة للاهتمام بتحسين نوعية حياة عاملها وذلك لما يدر عليها، من زيادة بالإنتاجية وفي الوقت نفسه تحقيق آمال العاملين من خلال إشباع حاجاتهم و جميع متطلباتهم في العمل.

لهذا يتشرف الطالب بالاستعانة بخبراتكم العلمية والعملية وآرائكم البناءة لتحديد أهم البنود المناسبة لموضوع البحث و التي تتضمنها المحاور التالية:

1- الجوانب التنظيمية.

2- بيئة العمل المادية والمعنوية.

3- الجوانب المالية.

ومن اجل تسهيل مهمتكم أقدم لحضرتكم المعلومات التالية الخاصة بموضوع البحث:

1) التحديد الإجرائي لمتغيرات الدراسة:

- **جودة الحياة الوظيفية:** هي السياسات والإجراءات التي تنفذها المنظمة بهدف تحسين وتجويد الحياة الوظيفية، والشخصية للأفراد وبيئتهم الاجتماعية والثقافية والصحية والذي بدوره ينعكس إيجابياً على استغراقهم في أعمالهم ومن ثم يساهم في تحقيق أهداف المنظمة والفرد وكافة الأطراف التي لها علاقة بالمنظمة.

2) وصف محتوى المقياس في صورته الأولية:

قام الطالب بصياغة خمس وخمسون عبارة موزعة على ثلاث مجالات حيث يختار الأستاذ إجابته على مقياس متدرج من خمس بدائل (موافق، موافق بشدة، محايد، معارض، معارض بشدة)

ولتسهيل عملية التحكيم وضعت بين أيديكم مجموعة جداول كل جدول يخص مطلوبا معينا، وتكون الإجابة بوضع علامة (×) في الخانة المناسبة، كما أن أسفل كل جدول مساحة لملاحظات أخرى أو تعديلات ترونها مناسبة تخدم البحث.

الجدول رقم (1) : خاص بمدى وضوح التعليمات.

واضحة	واضحة بدرجة متوسطة	واضحة بدرجة كبيرة	
			التعليمات

ملاحظات:.....

.....

.....

.....

جدول رقم (2): خاص بمدى كفاية بدائل الأجوبة

البديل	غير مناسبة	مناسبة	
			بدائل الأجوبة

ملاحظات:.....

.....

.....

جدول رقم (3) خاص بمدى قياس المحاور لجودة الحياة الوظيفية.

لا يقيس	يقيس بدرجة متوسطة	يقيس بدرجة كبيرة	المحور
			1. الجوانب التنظيمية
			2. بيئة العمل المادية والمعنوية
			3. الجوانب المالية

فرضيات البحث:

الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ارتباطية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية وأبعاد الاستغراق الوظيفي.

وتتفرع من هذه الفرضية ست فرضيات فرعية هي:

- 1- توجد علاقة ارتباطيه بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية (الجوانب التنظيمية، بيئة العمل المادية والمعنوية، الجوانب المادية) وبعد الاستغراق الجسدي.
- 2- توجد علاقة ارتباطيه بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية (الجوانب التنظيمية، بيئة العمل المادية والمعنوية، الجوانب المادية) وبعد الاستغراق الشعوري
- 3- توجد علاقة ارتباطيه بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية (الجوانب التنظيمية، بيئة العمل المادية والمعنوية، الجوانب المادية) وبعد الاستغراق المعرفي
- 4- توجد علاقة ارتباطيه بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية (الجوانب التنظيمية، بيئة العمل المادية والمعنوية، الجوانب المادية) وبعد الاستغراق التنظيمي
- 5- توجد علاقة ارتباطيه بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية (الجوانب التنظيمية، بيئة العمل المادية والمعنوية، الجوانب المادية) وبعد الاستغراق الإدراكي.

الجدول رقم (04): خاص بمدى الصياغة اللغوية للفقرات وانتمائها لأبعادها في المحور الأول.

المحور الأول: أبعاد جودة الحياة الوظيفية المرتبطة بالجوانب التنظيمية						
الأبعاد	رقم	البنود	لغة واضحة		تقيس البعد	
			لا	نعم	لا	نعم
المشاركة في اتخاذ القرارات	01	لدى الأساتذة رغبة قوية في المشاركة في اتخاذ القرارات.				
	02	يساهم الأساتذة في حل مشكلات العمل.				
	03	يوجد لدى الأساتذة قدر من الحرية في أداء أعمالهم.				
	04	تشجع إدارة الجامعة الأساتذة على المشاركة في اتخاذ القرارات.				
	05	تستجيب الإدارة للأفكار والمقترحات المطروحة من طرف الأساتذة.				
الاستقرار والأمان الوظيفي.	06	يشعر الأساتذة بالجامعة بالاستقرار والأمان الوظيفي ولا يعانون من الاستغناء عن خدماتهم.				
	07	تتبع الإدارة سياسة التدريب والاحتفاظ بالموظفين المهرة.				
	08	توفر الموارد المالية والاقتصادية لدى الجامعة يمكنها من الإيفاء بالتزاماتها المالية اتجاه الأساتذة لديها.				
	09	يعمل الجميع في مناخ تنظيمي يتسم بالأمان والثقة المتبادلة بين كافة أطراف العمل.				
	10	لا يرغب الأساتذة بالبحث عن فرص بديلة لشعورهم بالاستقرار والأمان الوظيفي.				
	11	عدم وجود سن إجباري للتقاعد يشعر الأساتذة بالاستقرار والأمان الوظيفي.				
	12	تعطي الإدارة اهتماما كبيرا لبرامج تدريب وتعلم الأساتذة.				
برامج التدريب والنمو المهني	13	تلبي الدورات التدريبية حاجات المتدربين المستقبلية.				
	14	توفر الإدارة إقامة تربية قصيرة المدى وأخرى إقامية بالخارج (طويلة المدى)				

					توفر الإدارة التسهيلات والإمكانيات اللازمة للاستفادة من هذه التبرعات.	15	
					يقتنع المشاركون بالتبرعات ويأهدها.	16	
					يشعر الأساتذة بالفخر والانتماء للجامعة التي يعملون فيها.	17	الالتزام التنظيمي
					لدى الأساتذة رغبة قوية في البقاء في العمل لأطول مدة ممكنة.	18	
					تثمن الإدارة جهود وإسهامات أساتذتها بالعمل وتعتني برفاهيتهم.	19	
					يهتم الأساتذة بأمر الجامعة التي يعملون بها.	20	
					يشعر الأساتذة بأنهم جزء لا يتجزأ من الجامعة التي يعملون فيها.	21	
					تمثل النقابة الأساتذة أمام إدارة الجامعة في رفع تظلماتهم والمطالبة بحقوقهم.	22	التعاون بين الإدارة والنقابات العمالية
					تحرص إدارة الجامعة على أخذ آراء وأفكار أعضاء النقابات بعين الاعتبار عند اتخاذها لأي قرارات.	23	
					تلعب النقابات دور فعال في توفير خدمات متنوعة للأساتذة (طب العمل، أنشطة ثقافية، اجتماعية، ترفيهية...)	24	
					للقنابات دور مهم في تحسين الحوافز المادية والأجور، والمكافآت التي يحصل عليها الأساتذة.	25	
					تحرص إدارة الجامعة على إشراك النقابات بمعظم الخطط التطويرية.	26	

..... ملاحظات:

.....

.....

.....

.....

الجدول رقم (05): خاص بمدى الصياغة اللغوية للفقرات وانتمائها لأبعادها في المحور الثاني.

المحور الثاني: أبعاد جودة الحياة الوظيفية المرتبطة ببيئة العمل المادية والمعنوية						
الأبعاد	رقم	البنود	لغة واضحة		يقيس البعد	
			نعم	لا	نعم	لا
الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل	27	تهتم إدارة الجامعة بسلامة وأمن الأساتذة.				
	28	بيئة العمل في الجامعة آمنة وصحية.				
	29	الجامعة لديها تشريعات وقوانين محددة للصحة والسلامة المهنية للأساتذة.				
	30	توفر إدارة الجامعة عناصر الأمن والحماية من الأخطار المهنية في مكان العمل.				
	31	توفر إدارة الجامعة كافة التسهيلات للأساتذة لإنجاز أعمالهم (وسائل تكنولوجية ومواصلات ووسائل اتصال،...)				
التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية.	32	تمنح الجامعة تسهيلات ومرونة كافية لتحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية للأساتذة.				
	33	لا تتعارض متطلبات العمل مع الواجبات الأسرية.				
	34	تراعي إدارة الجامعة الظروف الشخصية لأساتذتها عند النظر لأدائهم في العمل.				
	35	تسمح إدارة الجامعة للأساتذة من الحصول على إجازة عمل للرعاية الأسرية.				
	36	تقوم ثقافة الجامعة على احترام الالتزامات العائلية وتلبية احتياجات العمل معاً.				
جماعات العمل	37	يملك أعضاء فريق العمل خبرات مختلفة ومتكاملة.				
	38	يتوفر لدى كل فرد من فريق العمل فهم كامل لأهداف العمل.				

				يشعر كل فرد من فريق العمل بالمسؤولية الجماعية عن العمل.	39	
				يتميز فريق العمل بالتماسك	40	
				يشارك أعضاء فريق العمل في حل مشكلات العمل.	41	
				تساعد فرق العمل على خلق بيئة عالية التحفيز ومناخ مناسب للعمل.	42	

..... ملاحظات:

.....

.....

الجدول رقم (06): خاص بمدى الصياغة اللغوية للفقرات وانتمائها لأبعادها في المحور الثالث.

المحور الثالث: أبعاد جودة الحياة الوظيفية المرتبطة بالجوانب المالية والاقتصادية						
الأبعاد	رقم	البنود	لغة واضحة		يقيس البعد	
			نعم	لا	نعم	لا
الأجور والمكافآت المالية	43	تعتبر نظم الأجور والمكافآت مناسبة وملائمة.				
	44	يشعر الأساتذة بالرضا على ما يحصلون عليه من دخل.				
	45	ترتبط الأجور والمكافآت بكفاءة وأداء الأساتذة.				
	46	يناسب الراتب طبيعة ومهام وواجبات العمل.				
	47	تكفي الأجور لإشباع حاجات ومتطلبات الأساتذة.				
	48	يشعر الأساتذة في الجامعة بأن المكافآت توزع بطريقة عادلة.				
فرص الترقى والتقدم الوظيفي	49	أنظمة الترقية والتقدم الوظيفي ملائمة.				
	50	تمنح الترقيات الأساسية على أساس كفاءة الأداء للأساتذة.				
	51	يوجد توافق بين المؤهل العلمي والقدرات العلمية والدرجة الوظيفية.				
	52	تمنح الجامعة أساتذتها فرص مستقبلية للترقية والتقدم الوظيفي .				

					تعتمد أنظمة الترقية والتقدم الوظيفي على أسس ومعايير واضحة.	53	
					يوجد فرص مستقبلية متاحة للتقدم الوظيفي للأساتذة.	54	
					تعمل إدارة الجامعة بمبدأ "وضع الشخص المناسب في المكان المناسب".	55	

..... ملاحظات:

.....

.....

.....

إعداد الطالب/ عمار حمامه

جامعة قاصدي مرباح – ورقلة –

ملحق رقم (3): استبيان الدراسة في صورته النهائية.

جامعة "قاصدي مرباح" - ورقلة -
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية

الأستاذ الفاضل / الأستاذة الفاضلة:

تحية طيبة...

الاستبيان المرفق هو أداة لجمع البيانات اللازمة لإجراء دراسة بعنوان:
"علاقة جودة الحياة الوظيفية بالاستغراق الوظيفي" لدى عينة من أساتذة جامعة الشهيد
"حمه لخضر" بالوادي، وهذا في إطار إعداد أطروحة شهادة الدكتوراه في علم النفس العمل
والتنظيم، وإيماننا من الباحث بأهمية أرائكم في الوصول إلى نتائج موضوعية ودقيقة قدر
الإمكان من أجل النهوض بمستوى البحث العلمي والارتقاء بجامعتنا، نرجو منكم التكرم
بدراسة فقرات الاستبيان والإجابة عن كل فقرة بما ترونه مناسباً وذلك بوضع إشارة (X)
في المكان المناسب.

علماً بأن المعلومات الواردة في الاستبيان ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط،
وستراعى فيها السرية التامة.

ولكم مني جزيل الشكر والتقدير

الباحث / عمار حمامة

I- البيانات الشخصية:

☐ أنثى

1. الجنس : ☐ ذكر

2. مدة الخدمة

☐ أقل من 10 سنوات ☐ من 10 إلى 20 سنة ☐ أكثر من 20 سنة

3. الرتبة الأكاديمية

☐

أستاذ مساعد

☐

أستاذ محاضر

☐

أستاذ التعليم العالي

II - استبيان جودة الحياة الوظيفية.

الرقم	الفقرات	أُتفق تماماً	أُتفق	محايد	لا أُتفق	لا أُتفق تماماً
1	يشارك الأساتذة في اتخاذ القرارات.					
2	يساهم الأساتذة في حل مشكلات العمل.					
3	يوجد لدى الأساتذة قدر من الحرية في أداء أعمالهم.					
4	تشجع إدارة الجامعة الأساتذة على المشاركة في اتخاذ القرارات.					
5	تستجيب الإدارة للأفكار والمقترحات المطروحة من طرف الأساتذة.					
6	يشعر الأساتذة بالجامعة بالاستقرار والأمان الوظيفي.					
7	تتبع الإدارة سياسة الاحتفاظ بالأساتذة الأكفاء.					
8	تفي الجامعة بالتزاماتها المالية اتجاه الأساتذة.					
9	يعمل الجميع في مناخ تنظيمي يتسم بالأمان والثقة المتبادلة بين كافة أطراف العمل.					
10	لا يرغب الأساتذة بالبحث عن فرص عمل بديلة.					
11	عدم وجود سن إجباري للتقاعد يشعر الأساتذة بالاستقرار والأمان الوظيفي.					
12	تعطي الإدارة اهتماما كبيرا لتربصات الأساتذة.					
13	تلبى الدورات التكوينية حاجات الأساتذة المستقبلية.					
14	تمنح الإدارة للأساتذة تربصات قصيرة المدى وأخرى إقامية بالخارج (طويلة المدى)					
15	توفر الإدارة الإمكانيات اللازمة للاستفادة من التربصات العلمية.					
16	يقتنع الأساتذة المستفيدون من التربصات بأهدافها.					
17	يشعر الأساتذة بالفخر والانتماء للجامعة التي يعملون فيها.					

					18	لدى الأساتذة رغبة قوية في البقاء في العمل لأطول مدة ممكنة.
					19	تثمن الإدارة جهود وإسهامات أساتذتها بالعمل وتعتني برفاهيتهم.
					20	يهتم الأساتذة بما يجري في الجامعة التي يعملون بها.
					21	يشعر الأساتذة بأنهم جزء لا يتجزأ من جامعتهم.
					22	تطالب النقابات بحقوق الأساتذة المنتمين إليها.
					23	تحرص الإدارة الجامعية على إشراك النقابات بمعظم خطط تطوير الجامعة.
					24	تلعب النقابات دور فعال في توفير خدمات متنوعة للأساتذة (طب العمل، أنشطة ثقافية، اجتماعية، ترفيهية...) (تفريغية...)
					25	للنقابات دور مهم في تحسين الحوافز المادية والأجور والمكافآت التي يحصل عليها الأساتذة.
					26	تحرص إدارة الجامعة على الأخذ بأراء النقابات عند اتخاذها لأي قرار.
					27	تهتم إدارة الجامعة بسلامة وأمن الأساتذة.
					28	بيئة العمل في الجامعة آمنة وصحية.
					29	لدى الجامعة تشريعات وقوانين محددة للصحة والسلامة المهنية للأساتذة.
					30	توفر إدارة الجامعة ظروف الأمن في مكان العمل.
					31	توفر إدارة الجامعة كافة الوسائل للأساتذة لإنجاز أعمالهم.
					32	تمنح الجامعة تسهيلات كافية لتحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية للأساتذة.
					33	لا تتعارض متطلبات العمل مع الواجبات الأسرية.

					34	تراعي إدارة الجامعة الظروف الشخصية للأساتذة.
					35	تسمح إدارة الجامعة للأساتذة من الحصول على إجازة عمل للرعاية الأسرية.
					36	تقوم ثقافة الجامعة على احترام الالتزامات العائلية وتلبية احتياجات العمل معا.
					37	يملك الأساتذة كمجموعة خبرات مختلفة ومتكاملة.
					38	يتوفر لدى كل أستاذ فهم كامل لأهداف العمل.
					39	يشعر كل أستاذ بالمسؤولية الجماعية عن العمل.
					40	تتميز جماعة الأساتذة بالتماسك.
					41	يشترك الأساتذة في حل مشكلات العمل.
					42	يعمل الأساتذة كفريق على خلق بيئة محفزة ومناخ مناسب للعمل.
					43	يعتبر نظام الأجور والمكافآت مناسب وملائم.
					44	يشعر الأساتذة بالرضا على ما يحصلون عليه من دخل.
					45	ترتبط الأجور بأداء الأساتذة وكفاءتهم.
					46	يناسب الراتب طبيعة ومهام وواجبات العمل.
					47	تكفي الأجور لإشباع حاجات ومتطلبات الأساتذة.
					48	يشعر الأساتذة في الجامعة بأن المكافآت توزع بطريقة عادلة.
					49	أنظمة الترقية والتقدم الوظيفي ملائمة.
					50	تمنح الترقيات على أساس كفاءة الأداء

					للأساتذة.	
					يوجد توافق بين المؤهل العلمي والدرجة الوظيفية.	51
					تمنح الجامعة أساتذتها فرصا مستقبلية للترقية والتقدم الوظيفي.	52
					تعتمد أنظمة الترقية والتقدم الوظيفي على أسس ومعايير واضحة.	53
					تعمل إدارة الجامعة بمبدأ "وضع الشخص المناسب في المكان المناسب".	54

III - استبيان الاستغراق الوظيفي.

الرقم	الفقرات	أتفق تماماً	أتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق تماماً
1	رتبت نفسي بشكل جيد للقيام بعملتي					
2	وظيفتي ليست صعبة جداً					
3	وظيفتي ممتعة للغاية					
4	أنا راضٍ جداً عن العمل الذي أقوم به					
5	أعطيتُ قدراً كبيراً من الحرية في كيفية انجاز عملي.					
6	أشعر بأن لدي درجة عالية من ضبط النفس حول تحديد الأهداف الخاصة بي					
7	لدي الاستعداد النفسي للقيام بالأعمال على أتم وجه					
8	يهمني أن أباشر عملي بشكل مبكر					
9	غالباً ما يكون انصرافي من العمل عقب الآخرين					
10	أرغب بالدوام في أيام العطل					
11	كثيراً ما أنجز المهام المتبقية في البيت					
12	لا أجد صعوبة في تحقيق التوازن بين عملي وحياتي الخاصة					
13	أتمتع بعلاقات طيبة ورائعة مع جميع زملائي في العمل					
14	لدي الرغبة في تلبية جميع متطلبات وظيفتي.					
15	أشعر بالإحباط بسبب عدم حصولي على					

					دعم كاف من رئيسي في العمل.	
					أستمتع بالاستغراق الوظيفي إذا كنت غير متزوج	16
					أقترب من الاستغراق الوظيفي لان الدخل كافٍ بمستلزماتي	17
					أحس بالوفاء والاحترام في العمل	18
					يدرك الجميع مشاركتي في العمل	19
					أعلم تماما ما العمل المتوقع القيام به	20
					للخبرة التي أحصل عليها الآن دور كبير في تطوير حياتي المهنية	21
					أستطيع تحديد المهارات الجديدة المطلوبة في وظيفتي.	22
					أجد ضرورة احترام الوظيفة والاعتراف بقيمتها.	23
					أمتلك مستوى عالٍ من المرونة العقلية	24
					أشجع على التعلم الذاتي وليس الأوامر	25
					أسعى إلى اكتساب المهارات والمعارف التي تخدم أهداف المنظمة.	26
					أركز جهودي باتجاه إنتاج أفكار جديدة في العمل.	27
					أسعى إلى توظيف مجهودي الفكري في العمل.	28
					أطور تقنيات عمل جديدة وأترك الأساليب التقليدية	29
					أسعى من خلال عملي بتفاني إلى تحقيق الذات	30

					أهتم بعلمي وأفضل انجاز الأعمال الصعبة.	31
					أسعى إلى المشاركة الفاعلة في العمل.	32
					أفضل الرقابة الذاتية في أدائي للعمل.	33

ملحق رقم (4): نتائج صدق الاتساق الداخلي لاستبيان جودة الحياة الوظيفية.

البعد الأول				البعد الثاني				البعد الثالث			
الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط
01	**0.73	10	*0.31	19	**0.53	27	**0.78	36	**0.75	43	**0.59
52	**0.77										
02	**0.72	11	**0.49	20	**0.69	28	**0.85	37	**0.55	44	**0.84
53	**0.75										
03	**0.64	12	**0.67	21	**0.66	29	**0.60	38	**0.73	45	**0.69
54	**0.72										
04	**0.73	13	**0.68	22	**0.78	30	**0.74	39	**0.76	46	**0.80
05	**0.73	14	0.18	23	**0.42	31	**0.90	40	**0.80	47	**0.75
06	**0.64	15	**0.61	24	**0.72	32	**0.72	41	**0.59	48	**0.87
07	**0.81	16	**0.59	25	**0.56	33	**0.56	42	**0.68	49	**0.75
08	*0.37	17	**0.70	26	**0.57	34	**0.66			50	**0.66
09	**0.66	18	**0.75			35	**0.56			51	**0.73

ملحق رقم (5): نتائج صدق الاتساق الداخلي لاستبيان الاستغراق الوظيفي.

البعد الأول		البعد الثاني		البعد الثالث		البعد الرابع		البعد الخامس	
الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط
01	**0.69	12	**0.73	19	*0.37	27	**0.59	30	**0.72
02	**0.72	13	**0.72	20	**0.72	28	*0.48	31	**0.64
03	**0.64	14	**0.64	21	**0.64	29	**0.56	32	**0.81
04	**0.73	15	**0.73	22	**0.72	30	**0.71	33	**0.64
05	**0.61	16	**0.60	23	**0.66	31	**0.67		
06	**0.83	17	**0.64						
07	**0.64	18	**0.81						
08	**0.62								
09	**0.64								
10	**0.50								
11	**0.61								

الملحق (6) نتائج صدق المقارنة الطرفية.

Group Statistics

	VAR00004	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الجوانب التنظيمية	1.00	10	121.6000	4.67143	1.47723
	2.00	10	64.6000	17.15420	5.42464
بيئة العمل المادية والمعنوية	1.00	10	74.2000	6.12463	1.93678
	2.00	10	34.6000	9.61711	3.04120
جوانب التحفيز	1.00	10	62.4000	3.50238	1.10755
	2.00	10	26.2000	8.20298	2.59401
الاستغراق الوظيفي	1.00	10	454.0000	24.76557	7.83156
	2.00	10	224.6000	61.57056	19.47032

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
								Lower	Upper	
الجوانب التنظيمية Eq var assu	10.645	.004	10.138	18	.000	57.00000	5.62218	45.18824	68.81176	
			10.138	10.328	.000	57.00000	5.62218	44.52665	69.47335	
بيئة العمل المادية Eq var assu	.941	.345	10.983	18	.000	39.60000	3.60555	32.02502	47.17498	
			10.983	15.269	.000	39.60000	3.60555	31.92673	47.27327	
جوانب التحفيز Eq var assu	5.020	.038	12.834	18	.000	36.20000	2.82056	30.27422	42.12578	
			12.834	12.176	.000	36.20000	2.82056	30.06436	42.33564	
الاستغراق الوظيفي Eq var assu	5.662	.029	10.931	18	.000	229.40000	20.98634	185.30933	273.49067	
			10.931	11.838	.000	229.40000	20.98634	183.60515	275.19485	

الملحق رقم (7): الثبات بطريقة ألفا كرونباخ لاستبيان جودة الحياة الوظيفية.

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	31	100.0
	Exclue ^a	0	.0
	Total	31	100.0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.928	3

الملحق (8) نتائج الثبات بالتجزئة النصفية لمقياس جودة الحياة الوظيفية:

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	29	93.5
	Excluded ^a	2	6.5
	Total	31	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.939
		N of Items	27 ^a
	Part 2	Value	.959
		N of Items	27 ^b
	Total N of Items		54
Correlation Between Forms			.868
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.929
	Unequal Length		.929
Guttman Split-Half Coefficient			.922

الملحق رقم (9): الثبات بطريقة ألفا كرونباخ لاستبيان الاستغراق الوظيفي

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.72	33

الملحق (10) نتائج الثبات بالتجزئة النصفية لمقياس الاستغراق الوظيفي.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.72
		N of Items	17 ^a
	Part 2	Value	.863
		N of Items	16 ^b
	Total N of Items		33
Correlation Between Forms			.497
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.570
	Unequal Length		.570
Guttman Split-Half Coefficient			.570

الملحق رقم (11): نتائج تحليل استبيان جودة الحياة الوظيفية

One-Sample Test						
	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
VAR00001	6.549	350	.000	.43590	.3050	.5668
VAR00002	8.472	350	.000	.52707	.4047	.6494
VAR00003	16.711	350	.000	.89744	.7918	1.0031
VAR00004	.965	350	.335	.05983	-.0620	.1817
VAR00005	.981	350	.328	.05698	-.0573	.1713
VAR00006	8.992	350	.000	.52422	.4096	.6389
VAR00007	3.521	350	.000	.21083	.0931	.3286
VAR00008	13.416	350	.000	.72080	.6151	.8265
VAR00009	3.356	350	.001	.19658	.0814	.3118
VAR00010	6.319	350	.000	.38462	.2649	.5043
VAR00011	12.542	350	.000	.70085	.5910	.8108
VAR00012	1.813	350	.071	.11681	-.0099	.2436
VAR00013	-.326	350	.745	-.01994	-.1404	.1005
VAR00014	17.188	350	.000	.86895	.7695	.9684
VAR00015	6.278	350	.000	.37322	.2563	.4901
VAR00016	1.452	350	.147	.08547	-.0303	.2012
VAR00017	9.532	350	.000	.52422	.4161	.6324
VAR00018	6.460	350	.000	.36752	.2556	.4794
VAR00019	-2.212	350	.028	-.13675	-.2583	-.0152
VAR00020	7.172	350	.000	.41595	.3019	.5300
VAR00021	9.409	350	.000	.52707	.4169	.6372
VAR00022	10.995	350	.000	.61254	.5030	.7221
VAR00023	1.576	350	.116	.09117	-.0226	.2049
VAR00024	2.706	350	.007	.15954	.0436	.2755
VAR00025	6.603	350	.000	.37892	.2660	.4918
VAR00026	-.153	350	.878	-.00855	-.1184	.1013
VAR00027	4.834	350	.000	.29345	.1740	.4128
VAR00028	2.158	350	.032	.13675	.0121	.2614
VAR00029	2.586	350	.010	.14245	.0341	.2508
VAR00030	4.251	350	.000	.25641	.1378	.3750
VAR00031	-1.925	350	.055	-.12251	-.2477	.0027
VAR00032	-.816	350	.415	-.05128	-.1749	.0723
VAR00033	7.725	350	.000	.45869	.3419	.5755
VAR00034	1.106	350	.270	.06553	-.0510	.1821

VAR00035	1.011	350	.313	.06268	-.0593-	.1847
VAR00036	.809	350	.419	.04843	-.0693-	.1662
VAR00037	7.860	350	.000	.43020	.3225	.5378
VAR00038	4.264	350	.000	.23362	.1259	.3414
VAR00039	3.326	349	.001	.19429	.0794	.3092
VAR00040	-.479-	350	.632	-.03989-	-.2036-	.1238
VAR00041	.655	350	.513	.03989	-.0799-	.1596
VAR00042	-.281-	350	.779	-.01709-	-.1369-	.1027
VAR00043	2.733	350	.007	.17664	.0495	.3037
VAR00044	2.675	350	.008	.17094	.0452	.2966
VAR00045	-1.101-	350	.272	-.07407-	-.2064-	.0582
VAR00046	2.660	350	.008	.17379	.0453	.3023
VAR00047	.174	350	.862	.01140	-.1170-	.1398
VAR00048	-1.517-	350	.130	-.09402-	-.2159-	.0279
VAR00049	3.575	350	.000	.21368	.0961	.3312
VAR00050	.000	349	1.000	.00000	-.1283-	.1283
VAR00051	6.601	350	.000	.38462	.2700	.4992
VAR00052	4.875	350	.000	.28490	.1700	.3998
VAR00053	5.901	350	.000	.34473	.2298	.4596
VAR00054	-6.325-	350	.000	-.40456-	-.5304-	-.2788-

البعد الأول: الجوانب التنظيمية

One-Sample Test

	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
المشاركة في اتخاذ القرارات	14.058	1754	.000	.39544	.3403	.4506

One-Sample Test

	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
الاستقرار	18.965	2105	.000	.45632	.4091	.5035

One-Sample Test

	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
برامج التدريب	10.370	1754	.000	.28490	.2310	.3388

One-Sample Test

	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
الالتزام	12.869	1754	.000	.33960	.2878	.3914

One-Sample Test

	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
التعاون	10.625	1403	.000	.31054	.2532	.3679

One-Sample Test

	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
الجوانب التنظيمية	30.129	8774	.000	.36319	.3396	.3868

البعد الثاني: بيئة العمل المادية والمعنوية

One-Sample Test

	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
الأمن والصحة	6.183	1754	.000	.16410	.1120	.2162

One-Sample Test

	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
التوازن	2.965	1754	.003	.08262	.0280	.1373

One-Sample Test

	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
جماعة العمل	5.832	2105	.000	.15052	.0999	.2011

One-Sample Test

	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
بيئة العمل	8.648	5615	.000	.13355	.1033	.1638

البعد الثالث: الخاص بجوانب التحفيز

One-Sample Test

	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
الأجور	2.784	2105	.005	.07360	.0218	.1254

One-Sample Test

	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
التربوي	4.431	2456	.000	.10460	.0583	.1509

One-Sample Test

	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
التحفيز	5.125	4562	.000	.09029	.0558	.1248

One-Sample Test

	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
جودة الحياة الوظيفية	27.252	18953	.000	.22945	.2129	.2460

الملحق رقم (12): نتائج تحليل استبيان الاستغراق الوظيفي.

One-Sample Test						
	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
VAR00001	26.772	350	.000	1.04274	.9661	1.1193
VAR00002	12.107	350	.000	.65812	.5512	.7650
VAR00003	19.215	350	.000	.92023	.8260	1.0144
VAR00004	17.669	350	.000	.88034	.7823	.9783
VAR00005	17.786	350	.000	.88034	.7830	.9777
VAR00006	16.160	350	.000	.79487	.6981	.8916
VAR00007	22.604	350	.000	1.01140	.9234	1.0994
VAR00008	27.208	350	.000	1.12821	1.0467	1.2098
VAR00009	9.184	350	.000	.48718	.3828	.5915
VAR00010	-8.422	350	.000	-.51852	-.6396	-.3974
VAR00011	15.092	350	.000	.81197	.7062	.9178
VAR00012	9.744	350	.000	.54131	.4320	.6506
VAR00013	22.731	350	.000	1.09117	.9968	1.1856
VAR00014	23.822	350	.000	1.10826	1.0168	1.1998
VAR00015	.434	350	.665	.02564	-.0906	.1418
VAR00016	3.355	350	.001	.17949	.0743	.2847
VAR00017	2.194	350	.029	.11681	.0121	.2215
VAR00018	16.557	350	.000	.82051	.7230	.9180
VAR00019	15.464	350	.000	.72934	.6366	.8221
VAR00020	21.222	350	.000	.90598	.8220	.9899
VAR00021	31.751	350	.000	1.20798	1.1332	1.2828
VAR00022	24.210	350	.000	1.00570	.9240	1.0874
VAR00023	28.414	350	.000	1.19373	1.1111	1.2764
VAR00024	27.041	350	.000	1.02849	.9537	1.1033
VAR00025	30.863	350	.000	1.22222	1.1443	1.3001
VAR00026	24.732	350	.000	1.07692	.9913	1.1626
VAR00027	26.155	350	.000	1.10256	1.0197	1.1855
VAR00028	29.102	350	.000	1.13675	1.0599	1.2136
VAR00029	20.465	350	.000	.94302	.8524	1.0336
VAR00030	23.342	350	.000	1.06268	.9731	1.1522
VAR00031	13.827	350	.000	.70655	.6061	.8071
VAR00032	27.054	350	.000	1.10541	1.0251	1.1858
VAR00033	28.803	350	.000	1.26211	1.1759	1.3483

One-Sample Test

	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
الجسدي	43.854	3860	.000	.72857	.6960	.7611

One-Sample Test

	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
الشعوري	25.430	2456	.000	.54823	.5060	.5905

One-Sample Test

	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
الادراكي	51.734	1754	.000	1.00684	.9687	1.0450

One-Sample Test

	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
المعرفي	63.502	2105	.000	1.08120	1.0478	1.1146

One-Sample Test

	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
التنظيمي	44.096	1403	.000	1.03276	.9868	1.0787

One-Sample Test

	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
الاستغراق الوظيفي	92.339	11582	.000	.83346	.8158	.8512

الملحق رقم (13): نتائج الفرضية الأولى

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.347 ^a	.121	.113	12,63237

a. Predictors: (Constant), التحفيز جوانب, التنظيمية الجوانب, المادية العمل بيئة

والمعنوية

b. Dependent Variable: 33.2الوظيفي الاستغراق

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7577,881	3	2525,960	15,829	.000 ^b
	Residual	55213,593	346	159,577		
	Total	62791,474	349			
a. Dependent Variable: 33.2الوظيفي الاستغراق						
b. Predictors: (Constant), التحفيز جوانب, التنظيمية الجوانب, المادية العمل بيئة والمعنوية						

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	102,676	3,782		27,148	.000
	الجوانب التنظيمية	.151	.075	.172	2,006	.046
	بيئة العمل المادية والمعنوية	.269	.101	.229	2,672	.008
	جوانب التحفيز	-,058	.091	-,046	-,638	.524

الملحق رقم (14): نتائج الفرضية الثانية

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,370 ^a	,137	,125	12,55449

a. Predictors: (Constant), اتخاذ في المشاركة, العمالية والنقابات الإدارة بين التعاون,

التنظيمي الالتزام, المهني والنمو التدريب برامج, الوظيفي والأمان الاستقرار, القرارات

b. Dependent Variable: 33.2 الوظيفي الاستغراق

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8671,020	5	1734,204	11,003	,000 ^b
	Residual	54534,840	346	157,615		
	Total	63205,861	351			

a. Dependent Variable: 33.2 الوظيفي الاستغراق

b. Predictors: (Constant), اتخاذ في المشاركة, العمالية والنقابات الإدارة بين التعاون, الوظيفي والأمان الاستقرار, القرارات اتخاذ في المشاركة, العمالية والنقابات الإدارة بين التعاون, التنظيمي الالتزام, المهني والنمو التدريب برامج

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	101,055	3,850		26,249	,000
	المشاركة في اتخاذ القرارات	-,118	,184	-,039	-,641	,522
	الاستقرار والأمان الوظيفي	,829	,230	,255	3,605	,000
	برامج التدريب والنمو المهني	,104	,239	,031	,434	,664
	الالتزام التنظيمي	,557	,253	,158	2,203	,028
	التعاون بين الإدارة والنقابات العمالية	-,056	,262	-,013	-,215	,830

الملحق رقم (15): نتائج الفرضية الثالثة

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,336 ^a	,113	,105	12,70366

a. Predictors: (Constant), التوازن, العمل بيئة في المهنية والصحة الأمن, العمل جماعات, الوظيفة والحياة الشخصية الحياة بين

b. Dependent Variable: 33.2الوظيفي الاستغراق

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7133,167	3	2377,722	14,733	,000 ^b
	Residual	55999,898	347	161,383		
	Total	63133,066	350			

a. Dependent Variable: 33.2الوظيفي الاستغراق

b. Predictors: (Constant), التوازن, العمل بيئة في المهنية والصحة الأمن, العمل جماعات, الوظيفة والحياة الشخصية الحياة بين التوازن, العمل بيئة في المهنية والصحة الأمن, العمل جماعات, الوظيفة والحياة الشخصية الحياة بين

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	106,942	3,083		34,690	,000
	الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل	,345	,213	,112	1,624	,105
	التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية	,516	,219	,165	2,359	,019
	جماعات العمل	,326	,179	,116	1,826	,069

الملحق رقم (16): نتائج الفرضية الرابعة

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,235 ^a	,055	,050	13,06550

a. Predictors: (Constant), المالية والمكافآت الأجور, الوظيفي والتقدم الترقى فرص

b. Dependent Variable: 33.2الوظيفي الاستغراق

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3457,254	2	1728,627	10,126	,000 ^b
	Residual	59406,120	348	170,707		
	Total	62863,373	350			
a. Dependent Variable: 33.2 الوظيفي الاستغراق						
b. Predictors: (Constant), الأجرور, الوظيفي والتقدم الترقى فرص, المالية والمكافآت						

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	115,449	2,766		41,733	,000
	الأجرور والمكافآت المالية	,477	,168	,202	2,842	,005
	فرص الترقى والتقدم الوظيفي	,102	,162	,045	,632	,528

الملحق رقم (17): نتائج الفرضية الخامسة

Descriptive Statistics					
Dependent Variable: أبعاد جودة الحياة الوظيفية					
الجنس	مدة الخدمة	الرتبة الأكاديمية	Mean	Std. Deviation	N
انثى	أقل من 10 سنوات	أستاذ محاضر	179,6250	30,49561	8
		أستاذ مساعد	172,8103	35,70810	58
		Total	173,6364	34,97588	66
	من 10 الى 20 سنة	أستاذ محاضر	172,2500	17,44993	8
		أستاذ مساعد	177,2000	32,17245	10
		Total	175,0000	26,07230	18
	أكثر من 20 سنة	أستاذ التعليم العالي	218,0000	.	1
		أستاذ محاضر	166,5000	68,58936	2
		Total	183,6667	56,88878	3
	Total	أستاذ التعليم العالي	218,0000	.	1
		أستاذ محاضر	174,8889	28,41062	18
		أستاذ مساعد	173,4559	35,01788	68
		Total	174,2644	33,73028	87
ذكر	أقل من 10 سنوات	أستاذ محاضر	175,4028	35,76042	72
		أستاذ مساعد	172,5852	31,42805	135
		Total	173,5652	32,94029	207

	من 10 الى 20 سنة	أستاذ التعليم العالي	165,0000	15,67163	6
		أستاذ محاضر	178,7391	37,40226	23
		أستاذ مساعد	159,5385	33,64921	13
		Total	170,8333	34,53236	42
	أكثر من 20 سنة	أستاذ التعليم العالي	222,3333	20,81666	3
		أستاذ محاضر	174,0000	86,26703	2
		أستاذ مساعد	194,2222	24,77286	9
		Total	197,3571	35,37624	14
	Total	أستاذ التعليم العالي	184,1111	32,91825	9
		أستاذ محاضر	176,1649	36,68807	97
		أستاذ مساعد	172,7452	31,75162	157
		Total	174,3954	33,65410	263
Total	أقل من 10 سنوات	أستاذ محاضر	175,8250	35,11888	80
		أستاذ مساعد	172,6528	32,67865	193
		Total	173,5824	33,37831	273
	من 10 الى 20 سنة	أستاذ التعليم العالي	165,0000	15,67163	6
		أستاذ محاضر	177,0645	33,24549	31
		أستاذ مساعد	167,2174	33,48399	23
		Total	172,0833	32,06629	60
	أكثر من 20 سنة	أستاذ التعليم العالي	221,2500	17,13427	4
		أستاذ محاضر	170,2500	63,77761	4
		أستاذ مساعد	194,2222	24,77286	9
		Total	194,9412	38,08292	17
	Total	أستاذ التعليم العالي	187,5000	32,83376	10
		أستاذ محاضر	175,9652	35,41284	115
		أستاذ مساعد	172,9600	32,69561	225
		Total	174,3629	33,62472	350

Levene's Test of Equality of Error Variances^a

Dependent Variable: الوظيفية الحياة جودة أبعاد

F	df1	df2	Sig.
1,667	13	336	,066

Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.

a. Design: Intercept + الجنس * مدة الخدمة

الجنس + الرتبة الأكاديمية + مدة الخدمة + الجنس + الرتبة الأكاديمية

* مدة الخدمة + الرتبة الأكاديمية * الجنس + مدة الخدمة *

الرتبة الأكاديمية

Tests of Between-Subjects Effects					
Dependent Variable: الوظيفية الحياة جودة أبعاد					
Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	17286,551 ^a	13	1329,735	1,184	,289
Intercept	1408669,296	1	1408669,296	1254,472	,000
الرتبة الأكاديمية * مدة الخدمة * الجنس	1556,758	1	1556,758	1,386	,240
الجنس	8,993	1	8,993	,008	,929
مدة الخدمة	3964,553	2	1982,277	1,765	,173
الرتبة الأكاديمية	2267,875	2	1133,937	1,010	,365
مدة الخدمة * الجنس	124,242	2	62,121	,055	,946
الرتبة الأكاديمية * الجنس	802,365	2	401,183	,357	,700
الرتبة الأكاديمية * مدة الخدمة	3308,044	3	1102,681	,982	,401
Error	377300,366	336	1122,918		
Total	11035429,000	350			
Corrected Total	394586,917	349			

a. R Squared = .044 (Adjusted R Squared = .007)

الملحق رقم (18): نتائج الفرضية السادسة

Descriptive Statistics					
Dependent Variable: الاستغراق الوظيفي 33.2					
الجنس	مدة الخدمة	الرتبة الأكاديمية	Mean	Std. Deviation	N
انثى	أقل من 10 سنوات	أستاذ محاضر	130,2500	15,29472	8
		أستاذ مساعد	127,1034	12,66808	58
		Total	127,4848	12,92254	66
	من 10 الى 20 سنة	أستاذ محاضر	122,7500	8,73008	8
		أستاذ مساعد	126,4000	11,92756	10
		Total	124,7778	10,49681	18
	أكثر من 20 سنة	أستاذ التعليم العالي	111,0000	.	1
		أستاذ محاضر	124,5000	12,02082	2
		Total	120,0000	11,53256	3
	Total	أستاذ التعليم العالي	111,0000	.	1
		أستاذ محاضر	126,2778	12,24171	18
		أستاذ مساعد	127,0000	12,47804	68
		Total	126,6667	12,40561	87
ذكر	أقل من 10 سنوات	أستاذ محاضر	123,1111	15,98023	72

		أستاذ مساعد	126,9191	12,34387	136
		Total	125,6010	13,79349	208
	من 10 الى 20 سنة	أستاذ التعليم العالي	129,1667	10,83359	6
		أستاذ محاضر	127,6957	13,83814	23
		أستاذ مساعد	128,7692	13,08405	13
		Total	128,2381	12,94418	42
	أكثر من 20 سنة	أستاذ التعليم العالي	137,0000	9,84886	3
		أستاذ محاضر	132,0000	11,31371	2
		أستاذ مساعد	132,9000	15,97533	10
		Total	133,6000	13,79337	15
	Total	أستاذ التعليم العالي	131,7778	10,62753	9
		أستاذ محاضر	124,3814	15,46397	97
		أستاذ مساعد	127,4465	12,64893	159
		Total	126,4717	13,75765	265
Total	أقل من 10 سنوات	أستاذ محاضر	123,8250	15,96497	80
		أستاذ مساعد	126,9742	12,40902	194
		Total	126,0547	13,58951	274
	من 10 الى 20 سنة	أستاذ التعليم العالي	129,1667	10,83359	6
		أستاذ محاضر	126,4194	12,76917	31
		أستاذ مساعد	127,7391	12,37012	23
		Total	127,2000	12,27758	60
	أكثر من 20 سنة	أستاذ التعليم العالي	130,5000	15,28616	4
		أستاذ محاضر	128,2500	10,46821	4
		أستاذ مساعد	132,9000	15,97533	10
		Total	131,3333	14,12549	18
	Total	أستاذ التعليم العالي	129,7000	11,98193	10
		أستاذ محاضر	124,6783	14,97340	115
		أستاذ مساعد	127,3128	12,57206	227
		Total	126,5199	13,41915	352

Levene's Test of Equality of Error Variances^a

Dependent Variable: 33.2الوظيفي الاستغراق

F	df1	df2	Sig.
,869	13	338	,586

Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.

a. Design: Intercept + مدة الخدمة + الجنس +

+ الرتبة الأكاديمية * الجنس + مدة الخدمة * الجنس + الرتبة الأكاديمية

الرتبة الأكاديمية * مدة الخدمة * الجنس + الرتبة الأكاديمية * مدة الخدمة

Tests of Between-Subjects Effects						
Dependent Variable: 33.2 الوظيفي الاستغراق						
Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared
Corrected Model	2288,449 ^a	13	176,035	,977	,474	,036
Intercept	675888,089	1	675888,089	3750,162	,000	,917
الجنس	506,647	1	506,647	2,811	,095	,008
مدة الخدمة	115,923	2	57,961	,322	,725	,002
الرتبة الاكاديمية	42,303	2	21,152	,117	,889	,001
مدة الخدمة * الجنس	496,688	2	248,344	1,378	,254	,008
الرتبة الاكاديمية * الجنس	184,345	2	92,173	,511	,600	,003
الرتبة الاكاديمية * مدة الخدمة	58,192	3	19,397	,108	,956	,001
الرتبة الاكاديمية * مدة الخدمة * الجنس	178,507	1	178,507	,990	,320	,003
Error	60917,411	338	180,229			
Total	5697769,000	352				
Corrected Total	63205,861	351				
a. R Squared = .036 (Adjusted R Squared = -.001)						