



كلية التربية

إدارة: البحوث والنشر العلمي (المجلة العلمية)

=====

جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها ببعض المتغيرات: دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس بجامعة السلطان قابوس

إعداد

آمنة بنت محمد بن ناصر الراشدية

مساعدة مديرة مدرسة الإنشراح للتعليم الأساسي

د/ خلف بن مرهون العبري

أستاذ مشارك بكلية التربية

جامعة السلطان قابوس

د/ وحيد شاه بور حماد

أستاذ مشارك بكلية التربية

جامعة السلطان قابوس

«المجلد الأربعون - العدد الأول - يناير ٢٠٢٤ م»

http://www.aun.edu.eg/faculty_education/arabic

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة إلى تعرف مستوى جودة الحياة الوظيفية بأبعادها المختلفة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة السلطان قابوس، ومعرفة مدى تأثير المتغيرات (النوع، والكلية، وسنوات الخبرة، والدرجة العلمية، والجنسية) على تقديراتهم لمستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم. ولتحقيق هذه الأهداف اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وتم تطبيق استبانة مكونة من (٣٢) عبارة موزعة على سبعة أبعاد (الرضا عن المهنة، والرفاهية العامة، والتكامل بين الأسرة والعمل، وضغط العمل، والإدارة في العمل، وظروف العمل، والارتباط بالوظيفة) على عينة الدراسة المكونة من (٢٣٩) عضواً من أعضاء هيئة التدريس.

وأسفرت نتائج الدراسة على أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة السلطان قابوس جاء بدرجة مرتفعة في جميع الأبعاد ما عدا بُعد ضغط العمل فقد جاء بدرجة متوسطة، كما بينت النتائج أنه توجد فروق دالة إحصائية في تقديرات أفراد عينة الدراسة، وفقاً لمتغير الجنس لصالح الذكور، ووفقاً لمتغير الجنسية لصالح غير العمانيين، كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في تقديرات أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير التخصص، والدرجة العلمية وسنوات الخبرة.

وفي ضوء النتائج أوصت الدراسة بمجموعة من الإجراءات التي تعزز جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة السلطان قابوس، كما تم وضع مقترحات لبعض الدراسات ذات العلاقة.

Abstract

The study aimed to identify the level of quality of work life in its various dimensions among the faculty members at Sultan Qaboos University and examine the effect of some demographic variables (gender, college, and years of experience, academic degree, nationality) on their perceptions of the quality of their work life. To achieve these goals, the study followed the descriptive approach. A questionnaire was applied which is consisting of (32) statements distributed across seven dimensions (satisfaction with the profession, general welfare, integration between family and work, work pressure, management at work, working conditions, job relation). The study sample consisted of (239) faculty members. The results of the study showed that the level of the quality of work life among faculty members at Sultan Qaboos University was high in all dimensions except work pressure which was at a moderate level. The results also found statistically significant differences in the participants' perceptions according to gender in favor of males, according to nationality in favor of non-Omanis. The study found no statistically significant differences according to specialization, academic degree, and years of experience. Based on the results, the researcher recommended a set of measures that can enhance the quality of work life among faculty members at Sultan Qaboos University. Some future studies have also been proposed.

المقدمة

يعتبر رأس المال البشري ركيزة مهمة أكثر من أي مورد مادي وذلك لما يمتلكه هذا المورد من قيمة ملموسة في المعارف والخبرات والكفاءات؛ فهو الذي يقود المجتمعات اليوم إلى المزيد من الإنتاج والابتكار، لذا أصبح من الضروري على المؤسسات في مختلف الميادين الاهتمام برأس المال البشري وتحسين ظروفه داخل المؤسسة التي يعمل بها، حتى يدفعه ذلك لأداء أفضل وتحقيق طموحاته وانجازاته وإضافة ميزة تنافسية لمؤسسته، ومن هنا سعت المؤسسات الحديثة لحمايته ماديا ومعنويا لكونه المورد الأكثر قيمة في مواردها، وأدى ذلك إلى ظهور مصطلح جودة الحياة الوظيفية وتطوره.

وقد بدأ الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية في أوائل السبعينيات كأحد المواضيع المهمة في إدارة الموارد البشرية لتأثيره المباشر على الروح المعنوية للعنصر البشري، وتعددت الدراسات والأبحاث التي تناولت جوانب عديدة حول جودة الحياة الوظيفية، فيرى كل من هين و أينشتاين (Hain & Einsteian, 1990) (أن مصطلح جودة الحياة الوظيفية قدم لأول مرة عام ١٩٧٢ م خلال المؤتمر الدولي لعلاقات العمل، وفي التسعينيات بدأت شركات عالمية كبيرة منتشرة في دول العالم بتطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية، وازداد الاهتمام نتيجة التركيز على إشباع حاجات العميل الداخلية والخارجية، والنظر إليها كأحد الاستراتيجيات التنافسية لدى المؤسسة (البياري، ٢٠١٨).

ويعد الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية في مؤسسات التعليم العالي من أولويات المسؤولية بنلك المؤسسات لأهميتها في الارتقاء بمستوى الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس واسهاماتهم الأكاديمية، بالإضافة لدورها في تحسين مستوى الصحة النفسية لديهم ودافعيتهم للإنجاز (أحمد، ٢٠١٥) وتحقيق معدلات مرتفعة من الأداء والإنتاجية العلمية مما يسهم في إضفاء الجودة على مخرجات نظام الجامعة وإنجاز هدف مهم من أهدافها المنشودة (سليمان، ٢٠١٦)، كما أكدت على ذلك دراسة كل من الطيب (٢٠١٩)، ودراسة سويد (٢٠١٨)، أن الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية لها أثر إيجابي في ترقية الأداء الوظيفي، وتوفير بيئة مناسبة للأداء المهني. وأكدت دراسة بارسا وآخرون (Parsa et al., 2014) (أن الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية لدى الأكاديميين في الجامعة تسهم في تمتعهم بمستوى عال من الاعتراف التنظيمي والولاء الوظيفي.

وتعتبر جامعة السلطان قابوس من أكثر المؤسسات الرائدة في المجتمع العماني، كما إنها الجامعة الرئيسية والحكومية الأولى في السلطنة التي يُعتمد عليها في إعداد الشباب العماني وتأهيلهم من جهة، وتطوير المجتمع وازدهاره من جهة أخرى، ويعمل أعضاء هيئة التدريس على تحقيق أدوار تعليمية وبحثية ومجتمعية متنوعة والتي بدورها تحقق الأهداف التي تسعى لها الجامعة (القمشوعية، ٢٠١٤)، وتعمل جامعة السلطان قابوس جاهدة ضمن سعيها الحثيث إلى تحقيق التميز وتوفير كل الفرص لتطوير مواردها البشرية، وتنفيذ سياسات فعالة لتعيين الموظفين وتطوير قدراتهم والاحتفاظ بهم، وتوفير بيئة عمل تعاونية ومحفزة وتحسين جودة معيشة الموظفين (جامعة السلطان قابوس، ٢٠١٩).

ومن منطلق أهمية أدوار أعضاء هيئة التدريس التي يقومون بها كأحد الأصول والموارد البشرية الرئيسية في قطاع التعليم العالي بسلطنة عمان والذي يتسم بالتنافسية الشديدة؛ فإن الدراسة الحالية تسعى إلى تعرف مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة السلطان قابوس وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية.

مشكلة الدراسة وأسئلتها

برغم التطورات التي شهدتها قطاع التعليم العالي في السلطنة، إلا أنه من غير الواضح إذا كانت مؤسسات التعليم العالي العمانية قادرة على تحقيق جودة الحياة الوظيفية لمنتسبيها، وخاصة في ظل العديد من التحديات التي مازال يعاني منها القطاع، ومن أهمها مشكلة التمويل نظرا لاعتماده الأساسي على الدعم الحكومي، الذي لن يستطيع على المدى الطويل تلبية الإقبال المتزايد مع ضمان جودة مخرجاته وخصوصا في ظل انخفاض أسعار النفط، والأزمة الحالية التي تعاني منها السلطنة ودول الخليج (عيسان وآخرون، ٢٠١٦)، يضاف إلى ذلك تحديات بشرية مثل قلة الكوادر العمانية في الهيئات الأكاديمية لمؤسسات التعليم العالي، وقلة التطوير المهني للكادر الأكاديمي، (المهدي وآخرون، ٢٠٢٠)، هذا إلى جانب التحديات المرتبطة بإدارة التعليم العالي من حيث تعدد الجهات التي تشرف على مؤسساته، مما يؤدي إلى ضعف التخطيط الاستراتيجي وتشتت الجهود والموارد، (الهاشمية، ٢٠١٣)، وأيضا ضعف المكافآت والحوافز المادية للبحث العلمي، وصعوبة وكثرة المسؤوليات المترتبة على القيام بالبحث العلمي، وعدم وجود الدعم المالي لساعات العمل البحثية الإضافية، وضعف دعم المؤسسات الخاصة للبحث العلمي (كرادشة، ٢٠١٩).

وعلى صعيد جامعة السلطان قابوس وهي الجامعة الحكومية الرئيسة في السلطنة، فعلى الرغم من الجهود التي تبذلها الجامعة في الاهتمام بالموارد البشرية وتطويرها وتوفير بيئة عمل محفزة لها، إلا أن بعض الدراسات العمانية السابقة تشير إلى العديد من جوانب الضعف والصعوبات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة السلطان قابوس، مما يؤثر على الارتقاء بجودة الحياة الوظيفية؛ فقد أظهرت نتائج هذه الدراسات مشكلات تتعلق بضغوط العمل في الجامعة، والتي تتمثل في كثرة الأعباء التدريسية والمهام الإدارية والمهنية التي يرى الأكاديميون أنهم مثقلون بها بما يصرفهم ذلك عن البحث العلمي ويولد نوعاً من عدم الرضا، وأن هناك توزيعاً غير عادل للساعات التدريسية لبعض أعضاء هيئة التدريس، مما يؤدي إلى ضعف في المردود العلمي للطلبة، ويخلق فجوة بين أعضاء القسم الواحد (العبرية، ٢٠١٨؛ الحجى، ٢٠١٦؛ آل سليم، ٢٠١٤؛ البوسعيدى، ٢٠٠٢) كما أظهرت دراسة آل سليم (٢٠١٤) أنه لا يوجد مساعدون لعضو هيئة التدريس لمساعدته في تجميع البيانات الخاصة ببحوثه أو المساعدة في تحليل البيانات، كما لا تتوافر مكاتب مستقلة لكل عضو من أعضاء هيئة التدريس، وأوصت الدراسة بتعيين مساعدين لعضو هيئة التدريس وتوفير الخصوصية من خلال توافر مكاتب مستقلة لكل أعضاء هيئة التدريس.

وأشارت الدراسات إلى عدم وضوح متطلبات الترقّيات الأكاديمية والحاجة إلى رفع الحوافز المادية والمعنوية (الحجى، ٢٠١٦؛ البوسعيدى، ٢٠٠٢)، كما أشارت دراسة العبرية (٢٠١٨) إلى أن هناك مشكلة فيما يخص مشاركة أعضاء هيئة التدريس في اتخاذ القرارات، والذي يعتبر من الأبعاد التي تؤثر بشكل كبير في جودة الحياة الوظيفية، حيث أظهرت النتائج ضعف الشفافية والوضوح في عملية اتخاذ القرارات، وأن إدارة الجامعة لا تشركهم بفاعلية في صنع القرار وهو مما ينعكس آثاره على أدائهم وشعورهم بأهميتهم وثقة رؤسائهم فيهم، وأوصت بضرورة توضيح الخطوات المتبعة في توزيع المهام والمسؤوليات بين الوظيفة، وتوزيع آلية نظام المكافآت والترقيات المعمول بها في المنظمة تبعاً للظروف الاقتصادية المستجدة.

ويشير المسح الأدبي للدراسات ذات العلاقة إلى قلة الدراسات العمالية التي تناولت جودة الحياة الوظيفية في جامعة السلطان قابوس بمفهومها الشامل، فقد اقتصرت الدراسات التي وجدتتها الدراسة على دراسات تم تطبيقها في الكليات الخاصة بسلطنة عمان، كما في دراسة هانس وآخرون (Hans et al., 2015) التي تهدف إلى توضيح العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والضغط المهنية بين محاضري إدارة الأعمال، وأيضا دراسة عباس والزالمي (٢٠٠٤) التي تهدف لمعرفة دور التطوير التنظيمي في جودة حياة العمل في كلية الزهراء وجامعة السلطان قابوس، لذلك جاءت الدراسة الحالية استكمالاً للدراسات السابقة من خلال محاولة الإجابة عن الأسئلة الآتية:

١. ما مستوى جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة السلطان قابوس؟

٢. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغيرات الجنس والجنسية، والدرجة العلمية، والتخصص، وعدد سنوات الخبرة؟

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية بأبعادها المختلفة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة السلطان قابوس، والكشف عن وجود فروق دالة إحصائية في جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة السلطان قابوس تعزى لمتغيرات الجنس والجنسية، والدرجة العلمية، والتخصص، وعدد سنوات الخبرة؟

أهمية الدراسة

- ترجع أهمية هذه الدراسة إلى أهمية الفئة التي تتناولها وهم أعضاء هيئة التدريس بجامعة السلطان قابوس كونهم يشكلون ركيزة مهمة في العمل الجامعي، ويمثلون مع الطالب أهم عناصر النظام التعليمي الجامعي، وجوهر العملية التعليمية.

- يؤمل أن تفيد نتائج هذه الدراسة في الكشف عن الصعوبات في جامعة السلطان قابوس فيما يخص أبعاد جودة الحياة الوظيفية التي تخص أعضاء الهيئة التدريسية، مما يساعد أصحاب القرار على التعرف عليها، ومحاولة مواجهتها.

مصطلحات الدراسة

جودة الحياة الوظيفية Quality of work life

يعرف فان لار وزملاؤه جودة الحياة الوظيفية بأنها "جزء من الجودة العامة للحياة، وتتأثر ببيئة العمل وتؤثر بها عدة عوامل منها الرضا الوظيفي، والإدارة في مكان العمل وأوضاعه، والتي تعتبر جوانب إيجابية لالتزام الموظفين وعدم الغياب عن العمل" (Van Laar et al., 2007).

ويعرفها جاد الرب بأنها " مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر في الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية والذي يسهم بدوره في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها" (جاد الرب، ٢٠٠٨، ص. ٨).

وتعرف جودة الحياة الوظيفية إجرائيا في الدراسة الحالية بأنها مجموعة من الجهود والممارسات التي تبذلها جامعة السلطان قابوس التي تستهدف تحسين العوامل التي تؤثر في أداء عمل هيئة التدريس ورفع كفاءتهم، وتتمثل هذه العوامل في: الرضا عن المهنة، والرفاهية العامة، والتكامل بين الأسرة والعمل، وضغط العمل، الإدارة في العمل، وظروف العمل، والارتباط الوظيفي والتي تقيمها أداة الدراسة.

حدود الدراسة

الحدود الموضوعية

تقتصر الدراسة الحالية في تناولها لموضوع جودة الحياة الوظيفية على الأبعاد التي وردت في مقياس فان لار وآخرون وهي: الرضا عن المهنة، الرفاهية العامة، التكامل بين الأسرة والعمل، وضغط العمل، والإدارة في العمل، وظروف العمل، والارتباط بالوظيفة (Van Laar et al., 2007).

الحدود الزمانية

حددت الفترة الزمنية التي ستطبق فيها الدراسة في العام الأكاديمي ٢٠٢٠/٢٠٢١ م.

الحدود المكانية

تتمثل الحدود المكانية للدراسة في جميع الكليات العلمية والإنسانية بجامعة السلطان قابوس في سلطنة عمان وعددها ٩ كليات.

الحدود البشرية

تتمثل الحدود البشرية للدراسة في عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة السلطان قابوس.

الإطار النظري والدراسات السابقة

مفهوم جودة الحياة الوظيفية

تعددت التعريفات لمفهوم جودة الحياة الوظيفية بتعدد الباحثين والمفكرين، فمنهم من عرفها من خلال الآثار المترتبة عليها، مثل أثر المشاركة في اتخاذ القرارات، فقد عرف (روبينز ١٩٨٩) جودة الحياة الوظيفية بأنها تتمثل في استجابة المؤسسة لاحتياجات الموظف من خلال مشاركته الكاملة في اتخاذ القرارات التي تخص حياته في العمل (Hans et al., 2015). ومن ضمن الآثار أيضا، رضا الموظف كتعريف ذو وآخرين (Tho et al., 2014, p. 4)، لجودة الحياة الوظيفية بأنها "رضا الموظف عن مجموعة من

الاحتياجات البشرية في مكان العمل ويشمل الصحة والسلامة والاحتياجات الاقتصادية والأسرية واحتياجات البقاء والانتماء"، واتفق معه في التعريف جيبسون وآخرون (Gibson et al., 2012, p. 370)، "بأنها فلسفة الإدارة التي تعزز كرامة جميع العمال وإدخال تغييرات في ثقافة المنظمة، وتحسين الرفاهية البدنية والعاطفية للموظفين على سبيل المثال، توفير فرص للنمو والتنمية". حيث ركز على تعزيز كرامة الموظفين وتحسين الرفاهية وتوفير فرص للنمو والتنمية، كما اتفق معه تعريف (كاسيو، 1998) (Cascio, 1998) لجودة الحياة الوظيفية والتي تتحقق عندما تتوفر بالبيئة التنظيمية مجموعة واسعة من الاحتياجات ورفاهية الموظفين في مكان العمل والتي يمكن أن تؤدي إلى التقدم الوظيفي" (Parsa et al., 2014, p. 109).

ويعرف مفهوم جودة الحياة الوظيفية من خلال الممارسات التي تقوم بها الإدارة لحل المشكلات التي تواجهها في إدارة المنظمة، حيث عرف مايرز (Mayers, 1992) جودة الحياة الوظيفية على "أنها كافة الأنشطة الإدارية التي تبادر إدارة المنظمة للقيام بها لتحسين كفاءة التنظيم وزيادة الرضا الوظيفي"، ويتفق معه كل من لاو وماي (Lau & May, 1998) وشيرمان وآخرون (Sherman et al., 1996) والذين عُرفوا جودة الحياة الوظيفية بأنها "كافة العمليات والجهود التي تقوم بها الإدارة لتحقيق جودة الحياة الوظيفية من خلال البحث دوماً عن الأفضل للعاملين والاستجابة لحاجتهم ومتطلباتهم، مما يتطلب إجراء بعض التغييرات لتحسين بيئة وظروف العمل وزيادة درجة الرضا الوظيفي للعاملين وتخفيف الضغوط ومعدلات القلق لديهم" (أحمد، ٢٠١٥، ص. ٣٦٩).

ويتضح مما سبق أن مفهوم جودة الحياة الوظيفية يختلف من باحث إلى آخر كل حسب تخصصه، إلا أنه في النهاية ينصب هذا المفهوم في مضمونه لصالح العامل وبيئة العمل التي يعمل بها. ويمكن تعريف جودة الحياة الوظيفية من خلال التعاريف السابقة بأنها: مجموعة من الأنشطة والممارسات التي تبادر المؤسسة بتنفيذها والتي تتمثل في مجموعة مختلفة من الأبعاد والعناصر لجودة الحياة الوظيفية للعاملين والتي تهدف إلى إشباع احتياجاتهم وتحقيق الرضا الوظيفي وتحسين أدائهم ومن ثم الارتقاء بأداء أفضل وجودة عالية للمنظمة.

أبعاد جودة الحياة الوظيفية

استحوذ مفهوم جودة الحياة الوظيفية على اهتمامات العديد من العلماء والباحثين في مجال إدارة الموارد البشرية، وغالبا ما ينظر إليه على أنه مفهوم متعدد الأبعاد يشمل كل من بيئة العمل المادية وأنظمة المكافآت، وتشكيل فريق العمل وتوفير فرص النمو، وتنمية العلاقات، وكذلك إلى توفير قدر من الأمان والاستقرار الوظيفي (صويص، ٢٠١٨) وقد ركز علماء الاقتصاد على التعويضات الاقتصادية مثل ساعات العمل، والأجور بالساعة، والدخل السنوي، في حين ركز علماء الاجتماع على نفوذ العاملين المهني، ودرجة استقلاليتهم في وظائفهم، بينما ركز علماء النفس على المظاهر غير الاقتصادية في العمل كالرضا والرفاهية (Guillen & Dahl, 2002).

لقد اختلف الباحثون في تحديد أبعاد جودة الحياة الوظيفية، ويرجع هذا الاختلاف إلى أهداف دراسة كل منهم، إذ يركز البعض على الجوانب المادية ويرى أنها الأهم لتحسين جودة الحياة الوظيفية، فيما يرى البعض الآخر أن الأبعاد النفسية للوظيفة هي الأهم، وأن الحياة الوظيفية الجيدة هي التي يشعر الفرد في ظلها بالاستقرار النفسي بصرف النظر عن الجوانب المادية، فيما يمزج فريق ثالث بين الجانبين المادي والمعنوي لجودة الحياة الوظيفية (الغول، ٢٠١٥)، ويعد نموذج والتون (Walton, 1974) أقدم النماذج التي قدمت مقياسا لجودة الحياة الوظيفية الذي اشتمل على ثمانية أبعاد، تلتها العديد من المقاييس التي تناولت هذا المتغير، مثل الأبعاد التي تناولها نادلر و لاولر (Nadler & Lawler, 1983) من خلال أربعة محاور تمثلت في، المشاركة: وذلك بدمج الأفراد من المستويات في صناعة القرار. والنقطة، من خلال إعادة تصميم الوظائف، والأنظمة والهياكل لإعطاء الأفراد الحرية في العمل، والتعزيز: من خلال ابتكار أنظمة تحفيز عادلة ومناسبة ومستندة إلى الأداء، الاستجابة: من خلال جعل أوضاع العمل مريحة ومساعدة في تلبية احتياجات الموظف (أبو سيف، ٢٠١٨).

وتتبنى الدراسة الحالية أبعاد جودة الحياة الوظيفية السبعة التي حددها فان لار وآخرون (Van Laar et al., 2007) وهي كالتالي:

١. الرضا عن المهنة (Job Career Satisfaction)

يعرف فروم (Vroom, 1964) المشار إليه في جوف (Goff, 2004) الرضا عن المهنة بأنه شعور الفرد نحو وظيفته، فالشعور الإيجابي يتبعه رضا وظيفي، بينما الشعور السلبي يتبعه عدم رضا وظيفي. ويعرفه عمر (٢٠١٥) " بأنه شعور الفرد بالسعادة والارتياح أثناء أدائه لعمله، ويتحقق ذلك بالتوافق بين ما يتوقعه الفرد من عمله ومقدار ما يحصل عليه فعلا في هذا العمل، وأن الرضا الوظيفي يتمثل في المكونات التي تدفع الفرد للعمل والإنتاج" (ص ٩).

٢. الرفاهية العامة (General Well Being)

تتعلق الرفاهية بالشعور العام بالسعادة والرضا عن الحياة والخبرات الشخصية؛ ومن ثم فإن إحساس الفرد بالرفاهة العامة مستقل بدرجة ما عن حياة العمل، وكل منهما يؤثر في الآخر ويتأثر به (أبوسيف، ٢٠١٨). وقد عرفت منظمة العمل الدولية رفاهية العمل بأنها " التسهيلات الخدمية والمرافق المقدمة، كالمطاعم، ووسائل الترفيه والاستجمام، وتوفير وسائل نقل الموظفين من العمل وإليه، وتوفير مكان لمبيت الموظفين الذين تكون أماكن سكنهم بعيدة عن مكان العمل" (الهداب، ٢٠٢٠ ص ٢٣٩).

٣. التكامل بين الأسرة والعمل (Home-Work Interface)

يشير التوازن بين الحياة الشخصية وحياة العمل إلى مجموعة من الترتيبات في العمل، تهدف إلى إيجاد بيئة عمل مناسبة تتسم بالمرونة، وهدفها النهائي إيجاد التوازن الأمثل بين الحياة الشخصية وحياة العمل مع الإسهام في كفاءة المؤسسة، وبعد التوفيق بين الحياة الشخصية وبين الحياة الوظيفية من القضايا المهمة في المؤسسات بصفة عامة وفي المؤسسات التعليمية بصفة خاصة، فكلهما لديه متطلبات عديدة تحتاج إلى أسس معينة لضبط موازين التوازن بينهما، فالموظف أو المعلم يواجه تحدي في تلبية مستلزماته الشخصية له ولعائلته، والمؤسسة تواجه العديد من التحديات في تلبية احتياجات الموظفين المالية من أجور عادلة تلبي احتياجات أسرهم في إطار إمكانيات المؤسسة لتحقيق أهدافها المرجوة (حلاوة، ٢٠١٥).

٤. ضغط العمل (Stress at Work)

الضغوط هي بمعنى الإجهاد وهو حدث أو حالة خارجية قد تكون ضارة أو مهددة، والإجهاد هو نتيجة تفاعل فريد بين ظروف التحفيز في البيئة واستعداد الفرد للاستجابة بطريقة معينة (Gibson et al., 2012). ويعرف بهر (1995, Beeh) ضغوط العمل بأنها موقف يعتقد من خلاله أن خصائص العمل تؤثر سلباً على الحالة النفسية والجسدية، أو تسبب عوامل خطورة ممن المحتمل أن تؤثر على الحالة النفسية والجسدية، ويعرفها أوكيبوكولا و جييجيدي (Okebukola & Jegede, 1989) بأنها حالة من الإجهاد العقلي والجسدي، تحدث نتيجة للأحداث التي تسبب قلقاً أو إزعاجاً أو تحدث نتيجة لعدم الرضا، أو كنتيجة للخصائص العامة التي تسود بيئة العمل (عبد الحميد، ٢٠٠٨).

٥. الإدارة في مكان العمل (Control at Work)

يوضح "الونجينكر" المشار إليه في نجيب (٢٠٠٣) أن توفر الإدارة الجيدة لأي منظمة يؤدي إلى نجاحها وتفوقها، في حين تفشل المنظمات التي يتوفر لها كافة المقومات، فيما عدا الإدارة الجيدة، وتعتبر عملية صنع القرار التي تتم في بيئة العمل من المهام الرئيسية التي يقوم بها القادة على كافة مستويات الإدارة وكلما كانت هذه القرارات موجهة نحو أهداف المنظمة وتنفيذ استراتيجياتها وخططها، كلما كانت القرارات ناجحة. وتعتبر عملية القرار جوهر عملية الإدارة، وقيل أيضا أن الإدارة هي صنع القرارات.

٦. ظروف العمل (Conditions Working)

تتمثل ظروف العمل في الظروف المادية والمعنوية في بيئة العمل، ويقصد بظروف العمل المادية تلك التي تتمثل في الإضاءة والأثاث وتنظيم المكاتب والتهوية في المؤسسة التي يعمل بها العاملون في المنظمة، ومن الواضح أنه عندما لا تتوفر بيئة عمل سليمة للعاملين في بيئة العمل، يؤثر ذلك على سلوك العاملين ويترتب عليه الإحباط الذي يؤثر سلبا على إنتاجية الفرد في بيئة العمل (أبو عودة، ٢٠١٨). حيث تركز بيئة العمل المادية على قواعد الهندسة البشرية؛ لتصميم محطات وأسطح العمل لتحقيق السلامة والصحة في الوضعيات الجسمانية حتى يتواءم مع أنواع الآلات، بالإضافة إلى هندسة تصاميم الأدوات اليدوية بحيث يتناسب مع حركة اليدين، وأيضا التركيز على تحركات العاملين وآليات المناولة والرفع والتحميل التي تتناسب مع الإجهاد العضلي الناتج عن الحركات المفاجئة، بالإضافة إلى الترتيب الداخلي للمعدات والأجهزة والمساحات التي تعطي الحرية للحركة في التنقل دون أن تعيق مردودها الإنتاجي (عبد الرحمن ومجيد، ٢٠١٢).

أما ظروف العمل المعنوية فتتمثل في مناخ عمل يتسم بالثقة المتبادلة بين جميع أطرافه، وحرية العمل، وصدقات حميمة بين زملاء العمل، والاحترام المتبادل، والرضا عن العمل، وجودة التعامل مع الآخرين (العولقي، ٢٠١٨).

٧. الارتباط بالوظيفة (Employee Engagement)

عرف روثبارد (Rothbard, 2001) المذكور في حمد (٢٠١٦) الارتباط الوظيفي Job Engagement، بأنه قدرة الفرد على إدراك الدور الذي يقوم به في منظمته، والوقت الذي يقضيه في التفكير في دوره ومدى تعلقه بهذا الدور، كما عرفه شوفيل وآخرون (Schauffell et al., 2002) بأنه علاقة إيجابية بين الموظف ومنظمته تهدف إلى إنجاز الأعمال وبذل أقصى مجهود لتحقيق أهدافها، وتتميز بالحيوية والتفاني والاستغراق.

منهجية الدراسة وإجراءاتها

منهج الدراسة

من أجل تحقيق أهداف الدراسة المتمثلة في استقصاء مستوى جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها ببعض المتغيرات لدى أعضاء هيئة التدريس، استخدمت الدراسة في هذه الدراسة المنهج الوصفي في صيغته الكمية، لملائمته لأسئلة الدراسة وأهدافها، وهو منهج يشتمل على وصف لظواهر معاصرة (الزهيري، ٢٠١٧، ص ١١٤)، وتحليل بياناتها تحليلًا شاملاً، وتفسير العلاقة بين مكوناتها، واستخلاص النتائج والمقترحات.

مجتمع الدراسة

تألف مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة السلطان قابوس العمانيين وغير العمانيين والتي تشمل كلا من: الكليات الإنسانية وهي (التربية، والآداب والعلوم الاجتماعية، والحقوق، والاقتصاد والعلوم السياسية) والكليات العملية وتشمل (العلوم الزراعية والبحرية، والهندسة، والطب والعلوم الصحية، والتمريض، والعلوم) والبالغ عددهم (٩٠٨) عضو هيئة تدريس طبقاً لآخر إحصائية لجامعة السلطان قابوس (جامعة السلطان قابوس، ٢٠١٩). ويبين جدول (١) توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير النوع والجنسية والتخصص.

عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من (٢٣٩) عضوا من أعضاء هيئة التدريس بجامعة السلطان قابوس يمثلون ما نسبته (٢٦%) من مجتمع الدراسة، وقد تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية الطبقية، وقد تم إرسال أداة الدراسة للفئة المستهدفة من أعضاء هيئة التدريس (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، محاضر) بالاستعانة ببرنامج google forms وذلك بالتعاون مع قسم العلاقات العامة بجامعة السلطان قابوس في نشر الاستبانة إلى أعضاء هيئة التدريس في جميع كليات جامعة السلطان قابوس، كما قام الباحثون بزيارة كليات الجامعة والتأكد عليهم بالتعاون معهم في حل الاستبانة ونظرا لتعذر الوصول إلى بعضهم بسبب إجراءات التباعد الاجتماعي الناتجة عن جائحة كوفيد ١٩، وعدم مباشرة بعض أعضاء هيئة التدريس في أماكن عملهم، مما اضطر الباحثون إلى إرسال الاستبانة الإلكترونية عن طريق البريد الإلكتروني لكل عضو من أعضاء هيئة التدريس في جميع كليات الجامعة من أجل الوصول إلى أكبر عدد من أعضاء هيئة التدريس، ويوضح جدول (٢) توزيع أفراد العينة وفقا لمتغيرات الجنس والجنسية وسنوات الخبرة والدرجة العلمية والتخصص .

أداة الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن أسئلتها اعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة الدراسة، حيث تم استخدام مقياس جودة الحياة الوظيفية (WRQoL-2) الذي طوره فان لار وآخرون (Van Laar et al., 2007)، ويتكون من (٣٢) مفردة موزعة على سبعة أبعاد وهي: (الرضا عن المهنة، والرفاهية العامة، والتكامل بين الأسرة والعمل، وضغط العمل، والإدارة في العمل، ظروف العمل، والارتباط الوظيفي)، وقد تم تصميم الاستبانة وفق مقياس ليكرت الخماسي (Likert scale)، حيث تعطى الإجابات فيه أوزان رقمية تمثل الإجابة على العبارة (أنتفق بشدة= ٥، أنتفق = ٤، غير متأكد = ٣، لا أنتفق = ٢، لا أنتفق بشدة = ١).

نتائج الدراسة

نتائج السؤال الأول: ماستوى جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة السلطان قابوس؟

للإجابة عن السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على جميع محاور مقياس جودة الحياة الوظيفية، وجدول (٦) يوضح هذه النتائج.

جدول ١

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على محاور

مقياس جودة الحياة الوظيفية

م	الرتبة	محاور المقياس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١	٣	الإدارة في مكان العمل	٣.٧٣	٠.٨١	مرتفع
٢	١	الارتباط بالوظيفة	٤.٠٥	٠.٨٢	مرتفع
٣	٤	الرفاهية العامة	٣.٧٢	٠.٦٦	مرتفع
٤	٥	التكامل بين الأسرة والعمل	٣.٧١	٠.٨٣	مرتفع
٥	٦	الرضا عن المهنة	٣.٦٥	٠.٨٠	مرتفع
٦	٧	ضغط العمل	٢.٦٧	٠.٨٥	متوسط
٧	٢	ظروف العمل	٣.٧٦	٠.٧٧	مرتفع
		المتوسط الحسابي ككل	٣.٦١	٠.٦١	مرتفع

أظهرت نتائج الدراسة في جدول (٣) أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة السلطان قابوس جاء بدرجة مرتفعة طبقاً لآراء أفراد العينة، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي للمحور ككل (٣.٦١)، وانحراف معياري (٠.٦١)، وتُعزى هذه النتيجة في ارتفاع مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس إلى حرص جامعة السلطان قابوس على تحقيق رؤيتها ورسالتها وغاياتها الاستراتيجية، واستقطاب الكوادر المؤهلة والعمل على تنمية مهارات الموظفين وصقلها وخلق بيئة صحية محفزة للعمل، والسعي الدؤوب لتحقيق الرضا الوظيفي لدى كافة موظفي الجامعة، والعمل على توصيل سياسة الموارد البشرية إلى جميع الموظفين وتعزيز سلوكيات العمل داخل الجامعة وأخلاقياته، كما تحرص جامعة السلطان قابوس على توفير التسهيلات الخدمية والمرافق ووسائل الترفيه وغيرها بالإضافة إلى توفير ظروف العمل المناسبة والمناخ التنظيمي الجيد (جامعة السلطان قابوس، ٢٠٢١).

ولمزيد من التفصيل في النتائج، تم عرض نتائج كل بُعد من أبعاد جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة السلطان قابوس كما يلي:
البُعد الأول: -الإدارة في مكان العمل

جدول ٢

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات محور الإدارة في مكان العمل

رقم الفقرة	الرتبة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١	٣	أشعر بالقدرة على إبداء الآراء والتأثير على التغييرات في مكان العمل.	٣.٧٦	١.٠٢	مرتفع
٢	٢	أشارك في القرارات التي تؤثر علي في نطاق عملي	٣.٧٨	٠.٩٤	مرتفع
٣	٤	أشارك في القرارات التي تؤثر على الطلبة في الجامعة	٣.٤٧	١.٠٢	مرتفع
٤	١	لدي فرص كافية للاستفسار من رؤسائي حول التغييرات التي تحدث في مكان العمل	٣.٩٠	٠.٩١	مرتفع
		المتوسط الحسابي ككل	3.73	٠.٨١	مرتفع

أظهرت نتائج الدراسة المتعلقة بعبارات بُعد الإدارة في مكان العمل في جدول ٤، والذي اشتمل على (٤) عبارات، بأن درجة موافقة أفراد عينة الدراسة على هذا البُعد جاءت مرتفعة، بمتوسط حسابي بلغ (٣.٧٣)، ومن خلال ترتيب العبارات حسب نسبة المتوسط الحسابي وتحديد المستوى لكل عبارة يتضح أن كل العبارات في المستوى المرتفع؛ وتعزو الدراسة ذلك كما أشارت إليه نتائج دراسة الشقصي (٢٠٠٥) إلى أن النمط القيادي في جامعة السلطان قابوس يتبع سياسة مشاركة الأعضاء في اتخاذ القرارات ذات الصلة بالعمل، إدراكا منها بأنهم الأقدر على اتخاذ القرارات المتعلقة بعملهم، كما أن وضوح الهيكل التنظيمي للجامعة، وعدم وجود تشريعات أو قوانين تحد من مشاركة أعضاء هيئة التدريس وإبداء الآراء حول التغييرات في مكان العمل لها دور في تبادل الرأي بين أعضاء الفريق لاتخاذ القرارات المناسبة.

ثانياً: الارتباط بالوظيفة

جدول ٣

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات محور الارتباط بالوظيفة

رقم الفقرة	الرتبة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
٥	٣	تتواصل جهة العمل (جامعة السلطان قابوس) بشكل جيد مع موظفيها	3.62	1.09	مرتفع
٦	١	أنا فخور بأن أخبر الآخرين بانتمائي لجهة العمل هذه (جامعة السلطان قابوس)	4.39	0.81	مرتفع جدا
٧	٢	قد أشجع الآخرين على الالتحاق بالعمل في هذه الجامعة باعتبارها مكانا جيدا للعمل	4.14	0.99	مرتفع
		المتوسط الحسابي ككل	4.05	0.82	مرتفع

أظهرت نتائج الدراسة المتعلقة بعبارات بعد الارتباط بالوظيفة في جدول (٥) ، والذي اشتمل على (٣) عبارات ، بأن درجة موافقة أفراد عينة الدراسة على هذا البُعد جاءت مرتفعة، بمتوسط حسابي بلغ (٤.٠٥)، ومن خلال ترتيب العبارات حسب نسبة المتوسط الحسابي وتحديد المستوى لكل عبارة يتضح أن العبارتين (٥-٧) حصلنا على تقدير مرتفع، بينما حصلت العبارة ٦ " أنا فخور بأن أخبر الآخرين بانتمائي لجهة العمل هذه (جامعة السلطان قابوس) " على تقدير مرتفع جدا، وتغزو الدراسة ذلك إلى ما جاء في التقرير السنوي لجامعة السلطان قابوس، بأن الجامعة حصلت عام ٢٠١٩ في Time Higher Education على تصنيف ٣٠٠-٢٥١ ضمن أفضل الجامعات الشابة، وعلى ١٠٠٠-٨٠١ ضمن أفضل جامعات العالم، كما حصلت في نظام تصنيف QS World University على ٣٧٩ ، وجدير بالذكر بأنها أصبحت ضمن أفضل (٨) جامعات عربية في Arab Region Ranking التابع لنظام التصنيف QS ، و تحرص جامعة السلطان قابوس على الدخول في التصنيفات العالمية، فهي تضيف لها مكانة عالية، وترسخ الفخر الوطني، وتجذب أعضاء هيئة التدريس ذوي الكفاءات العالية، وبالتالي تغرس الولاء والارتباط الوظيفي لها (جامعة السلطان قابوس، ٢٠١٩).

ثالثاً: الرفاهية العامة

جدول ٤

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات محور الرفاهية العامة

رقم الفقرة	الرتبة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
٨	٣	لدي شعور جيد (بشكل عام) في الوقت الحالي	٣.٨٠	١.٠٠٤	مرتفع
٩	٥	في الآونة الأخيرة أشعر بالتعاسة والاكتئاب *	٣.٥٥	١.١٧	منخفض
١٠	١	أنا راض عن حياتي (بشكل عام)	٤.١٥	٠.٧٨	مرتفع
١١	٦	في معظم الأحوال حياتي قريبة من المثالية	٣.٢١	٠.٨٩	متوسط
١٢	٢	بشكل عام تمضي الأمور بشكل جيد بالنسبة لي	٣.٨٢	٠.٧٠	مرتفع
١٣	٤	في الآونة الأخيرة أشعر بقدر معقول من السعادة	٣.٧٨	٠.٧١	مرتفع
		المتوسط الحسابي ككل	3.72	٠.٦٦	مرتفع

أظهرت نتائج الدراسة المتعلقة بعبارات بُعد الرفاهية العامة في جدول (٦)، والذي اشتمل على (٦) عبارات، بأن درجة موافقة أفراد عينة الدراسة على هذا البُعد جاءت مرتفعة، بمتوسط حسابي بلغ (٣.٧٢)، ومن خلال ترتيب العبارات حسب نسبة المتوسط الحسابي وتحديد المستوى لكل عبارة يتضح أن العبارة (١١) والتي نصها "في معظم الأحوال حياتي قريبة من المثالية" جاءت في المرتبة الأخيرة وبمستوى متوسط، بينما حصلت العبارات (٨-٩-١٠-١٢-١٣) على تقدير مرتفع؛ وتعزو الدراسة ذلك إلى توفير إدارة الجامعة للتسهيلات الخدمية من الإقامة والرعاية الصحية والتدريب والمنح الدراسية والمرافق المقدمة من مسجد للجامعة ونادي للموظفين ونادي لهيئة التدريس، وغيرها من وسائل الترفيه والاستجمام (جامعة السلطان قابوس، ٢٠٢١).

رابعاً: التكامل بين الأسرة والعمل

جدول ٥

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات محور التكامل بين الأسرة والعمل

رقم الفقرة	الرتبة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١٤	٤	توفر لي جهة العمل (جامعة السلطان قابوس) تسهيلات ومرونة كافية ليتلاءم العمل مع حياتي الأسرية	٣.٥٤	١.١٠	مرتفع
١٥	٢	تتناسب ساعات العمل الحالية ونمطه مع ظروفى الشخصية	٣.٧٨	٠.٩٧	مرتفع
١٦	١	يشجع رئيسى المباشر أنماط وساعات العمل المرنة	٣.٧٩	١.٠١	مرتفع
١٧	٣	أنا قادر على تحقيق توازن سليم بين عملي والحياة المنزلية	٣.٧١	٠.٩٦	مرتفع
		المتوسط الحسابي ككل	٣.٧١	٠.٨٣	مرتفع

أظهرت نتائج الدراسة المتعلقة بعبارات بُعد التكامل بين الأسرة والعمل في جدول (٧)، والذي اشتمل على (٤) عبارات، بأن درجة موافقة أفراد عينة الدراسة على هذا البُعد جاءت مرتفعة، بمتوسط حسابي بلغ (٣.٧١)، ومن خلال ترتيب العبارات حسب المتوسط الحسابي وتحديد المستوى لكل عبارة يتضح أن كل العبارات في المستوى المرتفع؛ وتعزو الدراسة ذلك لما توفره جامعة السلطان قابوس من أنظمة وجداول عمل مرنة تساعد على تحقيق نوع من التكامل بين الحياة الأسرية والوظيفية، ومما جاء في التقرير السنوي لجامعة السلطان قابوس، فهي تهتم بالتكامل بين الأسرة والعمل، وتعزيز الجانب الترفيهي لهم ولعائلاتهم، من تنظيم الفعاليات الاجتماعية والثقافية والرياضية، وتعزيز الصورة الاجتماعية بين أفراد المجتمع داخل الجامعة، ففي عام ٢٠١٩ شارك (٤.٦٧٩) من موظفي الجامعة وعائلاتهم في الرحلات الثقافية والترفيهية الداخلية والخارجية (جامعة السلطان قابوس، ٢٠١٩). كما أشارت دراسة علي (٢٠٢٠) بأن التكامل بين الحياة الوظيفية والأسرية من أهم الأبعاد التي تؤدي إلى نجاح أو فشل المؤسسة، فإن مسؤولية الجامعة تجاه هذا التكامل يتوقف على الاستراتيجيات والسياسات والبرامج التي تعدها بهدف إيجاد نوع من التكامل، بالإضافة إلى تلبية حاجات أعضاء هيئة التدريس الاقتصادية والاجتماعية.

خامسا: الرضا عن المهنة

جدول ٦

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات محور الرضا عن المهنة

رقم الفقرة	الرتبة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١٨	١	لدي مجموعة واضحة من الأهداف التي تمكنني من القيام بعمل	٤.٠٥	٠.٧٣	مرتفع
١٩	٢	نتاح لي الفرصة لإظهار قدراتي في العمل	٣.٧٧	١.٠٤	مرتفع
٢٠	٣	عندما أقوم بعمل جيد، أجد أن رئيسي المباشر يقدره	٣.٦٧	١.٠٦	مرتفع
٢١	٤	يتم تشجيعي على تطوير مهارات جديدة (خاصة بالعمل)	٣.٥٥	١.٠٦	مرتفع
٢٢	٥	أشعر بالرضا عن الفرص الوظيفية المتاحة لي	٣.٥٤	١.٠٦	مرتفع
٢٣	٦	أشعر بالرضا عن التدريب الذي أتلقاه للقيام بعملتي الحالي	٣.٣٣	١.٠٧	متوسط
		المتوسط الحسابي الكلي	٣.٦٥	٠.٨٠	مرتفع

أظهرت نتائج الدراسة المتعلقة بعبارات بُعد الرضا عن المهنة في جدول (٨)، والذي اشتمل على (٦) عبارات بأن درجة موافقة أفراد عينة الدراسة على هذا البُعد جاءت مرتفعة، بمتوسط حسابي بلغ (٣.٦٥) ، ومن خلال ترتيب العبارات حسب نسبة المتوسط الحسابي وتحديد المستوى لكل عبارة يتضح أن العبارات التي حصلت على المستوى المرتفع (١٩-٢٠-٢١-٢٢)، وتعزو الدراسة ذلك إلى سعي الجامعة لإشباع حاجات أعضاء هيئة التدريس النفسية والذاتية والاجتماعية والمادية، وهذا يدل على تحقيقها للعناصر التي تؤثر على الرضا المهني لهم والتي أشار إليها محمد(٢٠١٤) و تتمثل في الأجر ومحتوى العمل وفرص الترقية ونمط الإشراف وجماعة العمل وساعات العمل، وبالتالي تساعده على النجاح والإنجاز وتحقيق رغباته وطموحه، الأمر الذي ينعكس إيجابا على تحقيق أهداف المؤسسة التي ينتمي إليها، كما أن أعضاء هيئة التدريس في الجامعة لديهم شعور بالرضا عن علاقتهم بزملاء العمل، التي تتسم بالإيجابية وتقوم على الثقة، والود والاحترام المتبادل، فالعلاقة الطيبة بين الزملاء من أهم مصادر الشعور بالرضا والسعادة، كما أشارت إلى ذلك نتائج دراسة البوسعيدية (٢٠٠٢) حيث يؤثر زملاء العمل على رضا أعضاء هيئة التدريس وذلك لحنمية وجود تفاعل فيما بينهم، ويشبع هذا التفاعل حاجة أعضاء هيئة التدريس إلى الشعور بالانتماء، فكلما زادت قوة الحاجة كلما زاد شعور أعضاء هيئة التدريس بالانتماء.

وحصلت العبارة (٢٣) التي نصها " أشعر بالرضا عن التدريب الذي ألتقاه للقيام بعملتي الحالي" على درجة متوسطة، ويمكن أن يعزى حصول هذه الفقرة على هذا المستوى دون المرتفع لقصور البرامج التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس، ووجود حاجة ملحة لأجراء المزيد من برامج التنمية المهنية، والحرص على تنوعها في الجامعة، حيث تعتبر مدخلا مهما وأساسيا من مدخلات العملية التعليمية، وبذلك يلزم أن تتاح لعضو هيئة التدريس فرص لتنمية قدراته وإمكاناته أثناء الخدمة ورفع مستواه الأكاديمي والثقافي والاجتماعي، وهذا ما أكدت عليه نتائج دراسة العبرية(٢٠١٨) التي أشارت إلى ضعف الفرص التدريبية، والإعداد المهني الذي يخضع له عضو هيئة التدريس في جامعة السلطان قابوس، ووجود فجوة بين تطلعات عضو هيئة التدريس نحو التطوير المهني، وتوقعاته لتلبية حاجاته من التأهيل والتدريب من قبل الجامعة، وبين الواقع الحالي لسياسة عقد الدورات التدريبية في الجامعة، وأيضا ما أكدت عليه دراسة القمشوعية (٢٠١٤) من ضعف مستوى الرضا لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة السلطان قابوس فيما يتعلق بالتنمية المهنية والمتمثلة في حضور البرامج التدريبية محليا وخارجيا، أو فيما يتعلق بالمنح الدراسية للحصول على المؤهلات العلمية الأعلى، وهذا يؤثر على تقديرهم للجامعة

سادسا: ضغط العمل

جدول ٧

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات محور ضغط العمل

رقم الفقرة	الرتبة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
٢٤	٤	كثيرا ما أشعر بأنني تحت ضغط العمل	٢.٣٥	١.٠٠	منخفض
٢٥	١	أشعر غالبا بمستويات عالية من التوتر في العمل	٢.٩٨	١.١١	متوسط
٢٦	٢	لدي أعمال يتعذر تحقيقها في الموعد المحدد	٢.٩٥	١.٠٩	متوسط
٢٧	٣	أنا مضطر للعمل لساعات طويلة	٢.٤٠	١.١٤	منخفض
		المتوسط الحسابي ككل	٢.٦٧	٠.٨٥	متوسط

أظهرت نتائج الدراسة المتعلقة بعبارات بُعد ضغط العمل في جدول (٩)، والذي اشتمل على (٤) عبارات، بأن درجة موافقة أفراد عينة الدراسة على هذا البُعد جاءت متوسطة، بمتوسط حسابي بلغ (٢.٦٧)، ومن خلال ترتيب العبارات حسب نسبة المتوسط الحسابي وتحديد المستوى لكل عبارة يتضح أن العبارات التي حصلت على المستوى المنخفض العبارات (٢٤-٢٧)، وعلى المستوى المتوسط (٢٥-٢٦)، وتعزو الدراسة ذلك لما يعاني منه أعضاء هيئة التدريس في الجامعة من العبء الدراسي الزائد، والتكليف بأعمال إدارية، وعدم توفر وظيفة مساعد باحث يساعد على القيام ببعض مهام عضو هيئة التدريس، ، كما لا تتوافر مكاتب مستقلة لكل عضو من أعضاء هيئة التدريس، وأوصت الدراسة بتعيين مساعدين لعضو هيئة التدريس وتوفير الخصوصية من خلال توافر مكاتب مستقلة لكل أعضاء هيئة التدريس، كما أشارت إلى ذلك نتائج دراسة (سليم، ٢٠١٤) ونتائج دراسة (الحجي، ٢٠١٦)، وأيضا يناط بعضو هيئة التدريس ثلاث مهام تتمثل في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، وعندما يرهق العضو بالتدريس فلن يكون له وقت كاف للبحث العلمي الذي يرقى بالجامعة إلى مصاف الجامعات ذات المستوى البحثي المميز، وأيضا شعور الموظف بضغوط نفسية وبدنية مما يؤثر عليه بصفة واضحة كما أشارت إلى ذلك نتائج دراسة (التاج، ٢٠١٨). كما أظهرت دراسة ال سليم (٢٠١٤) أنه لا يوجد مساعدون لعضو هيئة التدريس لمساعدته في تجميع البيانات الخاصة ببحوثه أو المساعدة في تحليل البيانات

سابعاً: ظروف العمل

جدول ٨

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات محور ظروف العمل

رقم الفقرة	الرتبة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
٢٨	٥	توفر لي جهة العمل (جامعة السلطان قابوس) ما أحتاجه للقيام بعملتي بفعالية	٣.٤٦	١.٠٠	مرتفع
٢٩	١	أعمل في بيئة آمنة	٤.١٠	٠.٩٠	مرتفع
٣٠	٣	أشعر بالرضا عن ظروف العمل	٣.٧٣	٠.٩٦	مرتفع
٣١	٤	أنا سعيد بالتجهيزات والتأثيث في مكان عملي	٣.٧١	٠.٩٩	مرتفع
٣٢	٢	أنا راض بشكل عام عن جودة حياتي العملية	٣.٧٨	٠.٩٨	مرتفع
		المتوسط الحسابي ككل	٣.٧٦	٠.٧٧	مرتفع

أظهرت نتائج الدراسة المتعلقة بعبارات بُعد ظروف العمل في جدول (١٢)، والذي اشتمل على (٥) عبارات، بأن درجة موافقة أفراد عينة الدراسة على هذا البُعد جاءت مرتفعة، بمتوسط حسابي بلغ (٣.٧٦)، ومن خلال ترتيب العبارات حسب نسبة المتوسط الحسابي وتحديد المستوى لكل عبارة يتضح أن كل العبارات في المستوى المرتفع؛ وتعزو الدراسة إلى اهتمام جامعة السلطان قابوس بتحسين بيئة العمل المادية والصحية وتوفير الوسائل اللازمة التي تحقق راحة أعضاء هيئة التدريس في الجامعة واستقرارهم، وأشارت دراسة زاهر (٢٠١٨) بأن الجامعة تنشئ نظاماً شاملاً لتعزيز الوعي، ووضع خطة للأمن والسلامة. وتعمل الجامعة على تطوير وتنظيم قواعد عمل داخلية تتيح للكادر الأكاديمي بكليات الجامعة فرصاً وتسهيلات ملائمة لرفد البحث العلمي وتحسين مخرجاته، فيوجد إقبال واسع ومستمر على المشاركة في المؤتمرات الإقليمية والدولية، كما يحصل الباحثون على تمويل ومنح داخلية وخارجية لإنجاز أبحاث استراتيجية ذات مستويات نوعية (جامعة السلطان قابوس، ٢٠١٦)

نتائج السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى جودة الحياة الوظيفية؛ تُعزى لبعض المتغيرات (الجنس، والجنسية، والدرجة العلمية، والتخصص، وعدد سنوات الخبرة)؟

أولاً: الفروق التي تُعزى لمتغير الجنس

جدول ٩

نتائج اختبار (ت) للفروق في مستوى جودة الحياة الوظيفية وفقاً لمتغير الجنس

المتغير	الجنس	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجات الحرية	القيمة الاحتمالية
الإدارة في مكان العمل	ذكر	172	3.80	0.76	2.36	237	0.019
	أنثى	67	3.53	0.92			
الارتباط بالوظيفة	ذكر	172	4.12	0.72	2.16	237	0.031
	أنثى	67	3.87	1.02			
الرفاهية العامة	ذكر	172	3.78	0.64	2.19	237	0.030
	أنثى	67	3.57	0.70			
التكامل بين الأسرة والعمل	ذكر	172	3.82	0.74	3.56	237	0.000
	أنثى	67	3.41	0.96			
الرضا عن المهنة	ذكر	172	3.73	0.73	2.39	237	0.018
	أنثى	67	3.46	0.91			
ضغط العمل	ذكر	172	2.68	0.86	0.23	237	0.818
	أنثى	67	2.65	0.82			
ظروف العمل	ذكر	172	3.84	0.74	2.73	237	0.007
	أنثى	67	3.54	0.81			
المتوسط الكلي	ذكر	172	3.68	0.56	2.88	237	0.004
	أنثى	67	3.43	0.70			

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، واختبار (T. Test) للعينة المستقلة لمعرفة أثر متغير النوع الاجتماعي (ذكر، أنثى)، وقد أظهرت النتائج في جدول (١١)، والتي كشفت فيها آراء عينة الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة في مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة السلطان قابوس تُعزى لمتغير الجنس، في جميع الأبعاد لصالح الذكور، ما عدا بُعد ضغط العمل فلم تكن هناك فروق بين الذكور والإناث؛ وترى الدراسة أن هذه الفروق تُعزى لشعور الأساتذة (الذكور) باستقرار ورضا وانتماء في أدائهم للمهام الوظيفية، مقارنة مع شعور الأساتذة (الإناث) وربما ذلك يعود لصعوبة التنظيم والتوافق بين العمل وحياتهم الشخصية واستغراق ساعات طويلة في العمل مما يؤثر على نظرتهم إلى مستوى جودة الحياة الوظيفية، وما تعانیه بعض عضوات هيئة التدريس الإناث كما أشارت نتائج دراسة سليم (٢٠١٤) في كلية الآداب والعلوم الاجتماعية بعدم وجود مكاتب مستقلة خاصة بكل عضو من أعضاء هيئة التدريس مقارنة بزملائهم الذكور، وربما تعاني الإناث من مشكلة الحيز المكاني بسبب مشاركتهن عضوات هيئة التدريس في مكتب واحد وبالتالي تكون له تبعات أخرى تتمثل في صعوبة القيام بالإرشاد الأكاديمي أو صعوبة القيام بالبحث العلمي، وبذلك يؤثر الجنس (ذكر، أنثى) على تحديد مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى الأساتذة الذكور في معظم أبعادها باستثناء تماثلها في بُعد ضغوط العمل لكل منهم، ويعود ذلك لأنهم يملكون نفس الأعباء التدريسية والإدارية والوظائف الأخرى الموكلة إليهم كالباحث العلمي وخدمة المجتمع .

ثانيا: الفروق التي تُعزى لمتغير الجنسية

جدول ١٠

نتائج اختبار (ت) للعينات المستقلة للفروق في مستوى جودة الحياة الوظيفية وفقا لمتغير الجنسية

محاور المقياس	الجنسية	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجات الحرية	القيمة الاحتمالية
الإدارة في مكان العمل	عماني	129	3.76	0.80	0.71	237	0.478
	غير عماني	110	3.69	0.84			
الارتباط بالوظيفة	عماني	129	3.88	0.85	3.43	237	0.001
	غير عماني	110	4.24	0.75			
الرفاهية العامة	عماني	129	3.65	0.70	1.82	237	0.070
	غير عماني	110	3.80	0.61			
التكامل بين الأسرة والعمل	عماني	129	3.47	0.85	4.87	237	0.000
	غير عماني	110	3.98	0.71			
الرضا عن المهنة	عماني	129	3.50	0.83	3.25	237	0.001
	غير عماني	110	3.83	0.72			
ضغط العمل	عماني	129	2.56	0.81	2.26	237	0.025
	غير عماني	110	2.80	0.87			
ظروف العمل	عماني	129	3.62	0.79	2.92	237	0.004
	غير عماني	110	3.91	0.73			
المتوسط الكلي	عماني	129	3.49	0.62	3.26	237	0.001
	غير عماني	110	3.75	0.57			

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، واختبار (T. Test) للعيينة المستقلة لمعرفة متغير الجنسية (عماني، غير عماني)، وقد أظهرت النتائج في جدول (١٢)، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى جودة الحياة الوظيفية وفقا لمتغير الجنسية في الدرجة الكلية للمقياس، وكانت هذه الفروق لصالح غير العمانيين. أما بالنسبة للمحاور الفرعية للمقياس فقد أوضحت النتائج أن هناك فروق في متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير الجنسية في المحاور الآتية: الارتباط بالوظيفة، والتكامل بين الأسرة والعمل، والرضا عن المهنة، وضغط العمل، وظروف العمل، وكانت هذه الفروق لصالح غير العمانيين؛ وتعزو الدراسة ذلك للحوافز والامتيازات التي توجد في جامعة السلطان قابوس والتي قد لا تتوفر في بعض جامعات الدول الأخرى التي ينتسب إليها أعضاء هيئة التدريس غير العمانيين بسبب ضعف الأوضاع الاقتصادية فيها، بينما

أعضاء هيئة التدريس من الجنسية العمانية قد يكون لديهم تقدير مختلف للأمور حيث أشارت القمشوعية (٢٠١٤) على سبيل المثال إلى شكواهم من كثرة متطلبات الترقية وسقفها العالي للكادر الأكاديمي، وقلة المكافآت والحوافز التي تقدمها الجامعة لتقدير جهود الكادر الأكاديمي، والرواتب والعلاوات غير محفزة مقارنة بالمدفوعة في جامعات الدول المجاورة.

ثالثاً: الفروق التي تُعزى لمتغير الدرجة العلمية

جدول (١١)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية في مستوى جودة الحياة وفقاً لمتغير الدرجة العلمية

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ن	الدرجة العلمية	المحاور
٣.٦٧	٠.٩٢	٢٩	أستاذ	الإدارة في مكان العمل
٣.٧٩	٠.٨١	٦٥	أستاذ مشارك	
٣.٨٠	٠.٧٦	١٠٤	أستاذ مساعد	
٣.٤٩	٠.٨٧	٤١	محاضر	الارتباط بالوظيفة
٤.٢٢	٠.٨١	٢٩	أستاذ	
٤.٠٤	٠.٧٨	٦٥	أستاذ مشارك	
٤.٠٥	٠.٧٧	١٠٤	أستاذ مساعد	الرفاهية العامة
٣.٩٣	١.٠٣	٤١	محاضر	
٣.٨٢	٠.٤٨	٢٩	أستاذ	
٣.٨٣	٠.٦٤	٦٥	أستاذ مشارك	التكامل بين الأسرة والعمل
٣.٦٨	٠.٦٢	١٠٤	أستاذ مساعد	
٣.٥٧	٠.٨٧	٤١	محاضر	
٣.٩٢	٠.٥٨	٢٩	أستاذ	الرضا عن المهنة
٣.٨١	٠.٨٠	٦٥	أستاذ مشارك	
٣.٦٣	٠.٨٠	١٠٤	أستاذ مساعد	
٣.٥٩	١.٠٦	٤١	محاضر	ضغط العمل
٣.٧٠	٠.٨٤	٢٩	أستاذ	
٣.٧٣	٠.٨٠	٦٥	أستاذ مشارك	
٣.٦٩	٠.٧١	١٠٤	أستاذ مساعد	ظروف العمل
٣.٤١	٠.٩٣	٤١	محاضر	
٢.٧٢	٠.٦٩	٢٩	أستاذ	
٢.٧٣	٠.٨٤	٦٥	أستاذ مشارك	المتوسط الكلي
٢.٥١	٠.٨٢	١٠٤	أستاذ مساعد	
٢.٩٣	٠.٩٨	٤١	محاضر	
٣.٧٩	٠.٨٠	٢٩	أستاذ	ظروف العمل
٣.٩٣	٠.٦٩	٦٥	أستاذ مشارك	
٣.٦٨	٠.٧٢	١٠٤	أستاذ مساعد	
٣.٦٤	٠.٩٥	٤١	محاضر	المتوسط الكلي
٣.٦٩	٠.٥٨	٢٩	أستاذ	
٣.٧٠	٠.٥٩	٦٥	أستاذ مشارك	
٣.٥٨	٠.٥٥	١٠٤	أستاذ مساعد	المتوسط الكلي
٣.٥٠	٠.٧٩	٤١	محاضر	

جدول ١٢

نتائج تحليل التباين الأحادي بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى جودة الحياة الوظيفية وفقاً لمتغير الدرجة العلمية

مصادر التباين	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	قيمة (ف)	القيمة الاحتمالية	محاور المقياس
بين المجموعات	3.20	3	1.07	1.62	0.186	الإدارة في مكان العمل
داخل المجموعات	154.80	235	0.66			
بين المجموعات	1.37	3	0.46	0.67	0.570	الارتباط بالوظيفة
داخل المجموعات	159.73	235	0.68			
بين المجموعات	2.21	3	0.74	1.69	0.171	الرفاهية العامة
داخل المجموعات	102.50	235	0.44			
بين المجموعات	3.36	3	1.12	1.65	0.180	التكامل بين الأسرة والعمل
داخل المجموعات	159.97	235	0.68			
بين المجموعات	2.86	3	0.95	1.52	0.211	الرضا عن المهنة
داخل المجموعات	148.03	235	0.63			
بين المجموعات	5.65	3	1.88	2.69	0.047	ضغط العمل
داخل المجموعات	164.74	235	0.70			
بين المجموعات	3.05	3	1.02	1.73	0.162	ظروف العمل
داخل المجموعات	138.44	235	0.59			
بين المجموعات	1.33	3	0.44	1.19	0.316	المتوسط الكلي
داخل المجموعات	87.59	235	0.37			

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، للعينة لمعرفة متغير الدرجة العلمية (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، محاضر)، وقد أظهرت النتائج من تحليل التباين الأحادي (ANOVA one-way) جدول (١٥)، عدم وجود فروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى جودة الحياة الوظيفية وفقاً لمتغير الدرجة العلمية في الدرجة الكلية للمقياس، وعلى مستوى المحاور الفرعية للمقياس أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لمتغير الدرجة العلمية في محور ضغط العمل فقط لصالح المحاضر؛ وتعزو الدراسة عدم وجود الفروق بين أعضاء هيئة التدريس بالنسبة لمتغير الدرجة العلمية (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، محاضر) في الأبعاد الأخرى إلى أنهم جميعاً بمختلف مؤهلاتهم العلمية يقعون تحت ظروف عمل واحدة في جامعة واحدة ويتعاملون مع نفس التعليمات والقوانين، ويتعرضون لنفس العقبات والمشكلات، كما وتعزو الدراسة وجود فروق ذات

دلالة إحصائية في محور ضغط العمل لصالح المحاضر، إلى كون المحاضر يعتبر أقل درجة علمية في التسلسل الهرمي للأكاديميين في الجامعة وأعلى مؤهل دراسي لديه هو الماجستير، وليس لديه مؤهل الدكتوراه مثل بقية الدرجات، مما يجعله يشعر بأن لديه العديد من الاحتياجات التي لم تشبع، وأن عليه بذل مزيد من الجهد؛ من أجل الترقى والتقدم مما يجعله يشعر بالضغط والتوتر، كما أنه مكلف بعبء دراسي و قد يدفعه هذا إلى أن يضغط نفسه لعمل البحث العلمي أو استكمال الدراسات العليا مما قد يولد لديه شعورا بضغط العمل مما يؤثر على جودة حياته العملية.

رابعاً: الفروق التي تُعزى لمتغير التخصص

جدول ١٣

نتائج اختبار (ت) للعينات المستقلة للفروق في مستوى جودة الحياة الوظيفية وفقاً لمتغير التخصص

محاور المقياس	التخصص	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجات الحرية	القيمة الاحتمالية
الإدارة في مكان العمل	علوم تطبيقية	104	3.76	0.78	0.50	237	0.616
	علوم إنسانية	135	3.70	0.84			
الارتباط بالوظيفة	علوم تطبيقية	104	4.08	0.77	0.46	237	0.644
	علوم إنسانية	135	4.03	0.86			
الرفاهية العامة	علوم تطبيقية	104	3.70	0.64	0.48	237	0.632
	علوم إنسانية	135	3.74	0.68			
التكامل بين الأسرة والعمل	علوم تطبيقية	104	3.61	0.81	1.59	237	0.113
	علوم إنسانية	135	3.78	0.83			
الرضا عن المهنة	علوم تطبيقية	104	3.56	0.80	1.57	237	0.118
	علوم إنسانية	135	3.72	0.79			
ضغط العمل	علوم تطبيقية	104	2.65	0.68	0.33	237	0.744
	علوم إنسانية	135	2.69	0.96			
ظروف العمل	علوم تطبيقية	104	3.78	0.65	0.41	237	0.684
	علوم إنسانية	135	3.74	0.86			
المتوسط الكلي	علوم تطبيقية	104	3.59	0.56	0.58	237	0.561
	علوم إنسانية	135	3.63	0.65			

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، واختبار (T. Test) للعينة لمعرفة متغير التخصص (علوم تطبيقية، علوم إنسانية)، وقد أظهرت النتائج في جدول (١٨)، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى جودة الحياة الوظيفية وفقا لمتغير التخصص في جميع المحاور الفرعية، وعلى مستوى الدرجة الكلية للمقياس. وتعزو الدراسة ذلك إلى أن المهام الوظيفية متشابهة؛ فجميع أفراد العينة في جامعة واحدة ويعملون تحت نظام واحد وقوانين وتعليمات وإدارة واحدة، ونظام المحاضرات والامتحانات والترقيات موحد للجميع بغض النظر عن التخصص الأكاديمي.

خامسا: الفروق التي تُعزى لسنوات الخبرة

جدول ١٤

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية في مستوى جودة الحياة وفقا لمتغير سنوات الخبرة

مقاييس	سنوات الخبرة	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الإدارة في مكان العمل	أقل من خمس سنوات	41	3.62	0.82
	من (٥-١٠) سنوات	44	3.65	0.67
	أكثر من ١٠ سنوات	154	3.78	0.85
الارتباط بالوظيفة	أقل من خمس سنوات	41	4.14	0.87
	من (٥-١٠) سنوات	44	3.88	0.83
	أكثر من ١٠ سنوات	154	4.07	0.81
الرفاهية العامة	أقل من خمس سنوات	41	3.76	0.65
	من (٥-١٠) سنوات	44	3.58	0.65
	أكثر من ١٠ سنوات	154	3.75	0.67
التكامل بين الأسرة والعمل	أقل من خمس سنوات	41	3.77	1.01
	من (٥-١٠) سنوات	44	3.65	0.70
	أكثر من ١٠ سنوات	154	3.70	0.81
الرضا عن المهنة	أقل من خمس سنوات	41	3.62	0.94
	من (٥-١٠) سنوات	44	3.57	0.60
	أكثر من ١٠ سنوات	154	3.68	0.81
ضغط العمل	أقل من خمس سنوات	41	2.93	0.90
	من (٥-١٠) سنوات	44	2.69	0.80
	أكثر من ١٠ سنوات	154	2.60	0.84
ظروف العمل	أقل من خمس سنوات	41	3.79	0.79
	من (٥-١٠) سنوات	44	3.61	0.66
	أكثر من ١٠ سنوات	154	3.79	0.79
المتوسط الكلي	أقل من خمس سنوات	41	3.66	0.68
	من (٥-١٠) سنوات	44	3.52	0.48
	أكثر من ١٠ سنوات	154	3.63	0.63

جدول ١٥

نتائج تحليل التباين الأحادي بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى جودة الحياة الوظيفية وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	القيمة الاحتمالية	محاور المقياس
بين المجموعات	1.12	2	0.56	0.84	0.431	الإدارة في مكان العمل
داخل المجموعات	156.88	236	0.66			
بين المجموعات	1.69	2	0.85	1.25	0.287	الارتباط بالوظيفة
داخل المجموعات	159.40	236	0.68			
بين المجموعات	1.00	2	0.50	1.14	0.321	الرفاهية العامة
داخل المجموعات	103.70	236	0.44			
بين المجموعات	0.32	2	0.16	0.23	0.795	التكامل بين الأسرة والعمل
داخل المجموعات	163.01	236	0.69			
بين المجموعات	0.48	2	0.24	0.37	0.689	الرضا عن المهنة
داخل المجموعات	150.42	236	0.64			
بين المجموعات	3.57	2	1.78	2.52	0.082	ضغط العمل
داخل المجموعات	166.82	236	0.71			
بين المجموعات	1.16	2	0.58	0.97	0.379	ظروف العمل
داخل المجموعات	140.33	236	0.59			
بين المجموعات	0.50	2	0.25	0.67	0.515	المتوسط الكلي
داخل المجموعات	88.42	236	0.37			

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ، للعينة لمعرفة متغير سنوات الخبرة في العمل بالجامعة (أقل من خمس سنوات، من خمس سنوات إلى عشر سنوات، أكثر من عشر سنوات)، وقد أظهرت النتائج من تحليل التباين الأحادي (One-Way Anova) في جدول (١٦) ، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى جودة الحياة الوظيفية على المقياس ككل وأيضاً على مستوى المحاور الفرعية للمقياس وفقاً لمتغير سنوات الخبرة، وتعزو الدراسة ذلك إلى أن جميع أعضاء هيئة التدريس سواء ممن كان لهم خبرة طويلة أو قصيرة في العمل بالجامعة يعملون تحت نفس الظروف لبيئة العمل ويخضعون لقوانين وقواعد مشتركة، بالإضافة إلى قيام من لهم خبرة طويلة بإعطاء انطباعات عن طبيعة العمل وظروفه بما فيه من إيجابيات وسلبيات موضحين أهم الضغوط التي يتم التعرض إليها من خلال عملهم بالجامعة مما يتم معه نقل مستوى الشعور بجودة حياة العمل بالكلية تلقائياً من الأعضاء القدامى إلى الجدد، الأمر الذي يؤدي إلى تساويهما في النهاية، كما أشارت إلى ذلك دراسة (صالح، ٢٠١٣).

توصيات الدراسة:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة في أدناه بعض التوصيات التي قد تسهم في معالجة أوجه القصور التي أظهرتها استجابات المشاركين وتعزيز مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة السلطان قابوس وهي كما يلي: -

* زيادة تحسين فرص التنمية المهنية والنمو الوظيفي، من خلال تعزيز آليات التدريب وتنويعها، وإعلام أعضاء هيئة التدريس بالفعاليات العلمية محليا وخارجيا.

* تعزيز بيئة العمل وتطويرها وتحديثها من خلال وضع نظم كاملة من أدوات ووسائل وبرامج ومعدات تسهل على أعضاء هيئة التدريس عملهم وبما يسهم في تحقيق الجودة الوظيفية وتحسين الأداء.

* تخصيص برامج لمواجهة ضغوط العمل ضمن برامج تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة السلطان قابوس، وتخفيف العبء التدريسي على عضو هيئة التدريس عند التكليف بمهام إدارية أو عند قبول مشروع خطة بحث علمي.

* الحرص على مراعاة طبيعة وظروف الإناث ومساعدتهن على تحقيق التكامل بين المهام الوظيفية والمهام الأسرية بما يساهم في تحقيق الرضا الوظيفي والانتماء من خلال المرونة في جداول العمل المرنة، واحترام الالتزامات العائلية، والتقليل من أعباء العمل.

* زيادة العمل على توفير أماكن مناسبة لعضوات هيئة التدريس بكافة تجهيزاتها المكتبية والتقنية في ضوء احتياجاتهن لضمان الراحة والاستقرار ببيئة العمل للارتقاء بمستوى الأداء المهني لهن.

* زيادة السعي من قبل إدارة الجامعة للتعامل مع ظاهرة ضغط العمل بصورة جدية وعلمية دقيقة، لما لها من تأثير سلبي في أداء العاملين فيها، مما ينعكس سلبا على جودة الخدمات التي تقدمها الجامعة.

المقترحات ببحوث مستقبلية

في ضوء نتائج هذه الدراسة يمكن تقديم بعض المقترحات بدراسات أخرى في نفس المجال كما يلي:

١. إجراء دراسة مقارنة لجودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة السلطان قابوس مع جامعات أخرى داخل السلطنة وخارجها.
٢. إجراء الدراسة على فئات أخرى في الجامعة كالإداريين والفنيين.
٣. ربط موضوع جودة الحياة الوظيفية في جامعة السلطان قابوس بمتغيرات أخرى، كالالتزام التنظيمي، والأداء الوظيفي.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

- ابو سيف، محمود سيد علي (٢٠١٨). دور جودة حياة العمل في العلاقة بين راس المال النفسي ومستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الطائف بالمملكة العربية السعودية. *المجلة الدولية للبحوث في العلوم التربوية: المؤسسة الدولية لآفاق المستقبل*، ١(٤)، ١٠٩-١٨١.
- أبو عودة، محمود إسماعيل (٢٠١٨). أثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق التميز المؤسسي [رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية]

[.https://library.iugaza.edu.ps/thesis/123977](https://library.iugaza.edu.ps/thesis/123977)

- أحمد، إيمان إبراهيم الدسوقي (٢٠١٥). واقع جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الدمام. *العلوم التربوية: جامعة القاهرة - كلية الدراسات العليا للتربية*، ٢٣ (٤)، ٣٦١ - ٣٩٦.
- أل سليم، نايفة بنت عيد سبتى. (٢٠١٤). تأثير صعوبات العمل في جودة الأداء الأكاديمي: دراسة حالة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة السلطان قابوس. *مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية: جامعة السلطان قابوس - كلية الآداب والعلوم الاجتماعية*، ٢(٥)، ١٦٥ - ١٨٩.

آمنة بنت محمد بن ناصر الراشدية

د/ وحيد شاه بور حماد

د/ خلف بن مرهون العبري

جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها ببعض المتغيرات

البوسعيدي، نجاح بنت هلال (٢٠٠٢). السلوك القيادي لرؤساء أقسام كليات جامعة السلطان

قابوس وعلاقته بالرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بها] رسالة

ماجستير، جامعة السلطان قابوس]. دار المنظومة

<http://search.mandumah.com.squ.idm.oclc.org/Record/963811>

البياري، سمر سعيد (٢٠١٨). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام التنظيمي لموظفي

وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية في قطاع غزة [رسالة ماجستير،

الجامعة الإسلامية بغزة]. <https://scholar.google.com>

التاج، مزيان (٢٠١٧). جودة الحياة الوظيفية والرضا، مكونات نجاح المنظمة: دراسة قياسية

على مستوى عينة من أساتذة دائمين تابعين للمركز الجامعي، مجلة

المشكاة في الاقتصاد، التنمية والقانون: المركز الجامعي بلحاج بوشعيب

عين تموشنت، ٢(٤)، ١٨٢ - ٢١٦.

جاد الرب، سيد (٢٠٠٨). جودة الحياة الوظيفية في منظمات الاعمال العصرية. دار الفكر

العربي.

الحجي، خلفان بن زهران (٢٠١٦). التحديات التي تواجه البحث العلمي بكليات العلوم الإنسانية

بجامعة السلطان قابوس. مجلة مكتبة الملك فهد الوطنية: مكتبة الملك

فهد الوطنية، ٢٢(١)، ١٩٩ - ٢٢٩.

حلاوة، عماد منصور أحمد (٢٠١٥). غموض الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي:

دراسة تطبيقية على موظفي القطاع الحكومي المدنيين في قطاع غزة

[رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية (غزة)]. دار المنظومة

<http://search.mandumah.com.squ.idm.oclc.org/Record/696528>

حمد، محمد حسن خليل (٢٠١٦). أثر الارتباط الوظيفي والدعم التنظيمي المدرك على الأداء

الوظيفي في المؤسسات الأكاديمية الفلسطينية [رسالة ماجستير، الجامعة

الإسلامية (غزة)]. دار المنظومة

<http://search.mandumah.com.squ.idm.oclc.org/Record/768421>

زاهر، محمد ضياء الدين (٢٠١٨). ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي ودوره في تحسين القدرة

التنافسية للجامعات والكليات في سلطنة عمان. مستقبل التربية العربية:

المركز العربي للتعليم والتنمية، ٢٥ (١١١)، ٥٨-٦٣٢.

الزهيري، حيدر عبد الكريم (٢٠١٧). مناهج البحث، الإمارات العربية المتحدة: مركز ببيونو

لتعليم الفكر.

سليمان، شريف عبد الله (٢٠١٦). جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي

التربية جامعة عين شمس، وجامعة الملك سعود. *مجلة الإدارة التربوية:*

الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، ٣(٩)،

١٤٩-٢٤٧.

سويد، جيهان علي السيد (٢٠١٨). التدفق النفسي وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية والأداء

المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية في إطار التأهل

والاعتماد الأكاديمي. *مجلة كلية التربية: جامعة المنوفية - كلية التربية،*

٣٣، عدد خاص، ١٣٦ - ١٨٢.

صويص، محمد إبراهيم كامل (٢٠١٨). واقع جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الرضا الوظيفي:

دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية. *المجلة العلمية للدراسات*

التجارية والبيئية: جامعة قناة السويس - كلية التجارة بالإسماعيلية،

٩(٢)، ٤٩٠ - ٥٢٤.

الطيب، عبد الله عبد الخالق (٢٠١٩). أثر جودة الحياة الوظيفية في ترقية الأداء الوظيفي:

دراسة حالة جامعة إفريقيا العالمية للفترة من ٢٠١٣ إلى ٢٠١٨. *مجلة*

الأندلس: جامعة حسبية بن بوعلي الشلف - مخبر نظرية اللغة الوظيفية،

٥(١٨)، ١٨٥ - ٢١٨.

عباس، سهيلة محمد، الزاملي، علي جاسم (٢٠٠٤). التطوير التنظيمي وجودة حياة العمل. وقائع ندوة علم النفس وجودة الحياة: ١٧-١٩/١٢/٢٠٠٦، جامعة السلطان قابوس: مسقط، سلطنة عمان.

عبد الحميد، أسماء محمد (٢٠٠٨). ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة الطائف مصادرها ومظاهرها وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية والأكاديمية. مجلة كلية التربية: جامعة بنها - كلية التربية، ١٩(٧٨)، ١ - ٤٣.

عبد الرحمن، فؤاد يوسف، مجيد، سمية عباس (٢٠١٢). بيئة العمل المادية وأثرها في تحسين أداء العاملين. مجلة الإدارة والاقتصاد، ٣٥(٩١)، ١٨٤ - ٢٠٤.

العبرية، زكية بنت مرهون بن خلفان (٢٠١٨). الثقافة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة السلطان قابوس وعلاقتها برضاهم الوظيفي [رسالة ماجستير، جامعة السلطان قابوس]. دار المنظومة

<http://search.mandumah.com.squ.idm.oclc.org/Record/947564>

عمر، عصام عبد اللطيف (٢٠١٥). الرضا الوظيفي ومهارات إدارة ضغوط العمل. نيولينك للنشر والتدريب.

العولقي، عبد الله أحمد حمود (٢٠١٨). أثر جودة حياة العمل في الارتباط الوظيفي لدى

العاملين في المؤسسة العامة للاتصالات اليمنية. مجلة الدراسات

الاجتماعية: جامعة العلوم والتكنولوجيا، ٢٤(٢)، ٨٧-١٢١.

عيسان، صالحه عبد الله، القاسمي، شريفة علي، والمهدي، ياسر فتحي (٢٠١٦). آليات مقترحة

لتنوع مصادر تمويل التعليم العالي في سلطنة عمان بالإفادة من خبرة

الولايات المتحدة الأمريكية. الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة

التعليمية وجامعة عين شمس - كلية التربية، القاهرة، ٢٥٩ - ٢٩٧.

القمشوعية، سامية بنت حمود (٢٠١٤). الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة

السلطان قابوس] رسالة ماجستير، جامعة السلطان قابوس].

دار المنظومة

<http://search.mandumah.com.squ.idm.oclc.org/Record/962968>

كرادشة، منير عبد الله، (٢٠١٩). المعوقات الاقتصادية والمجتمعية التي تواجه البحث العلمي

في مؤسسات التعليم العالي في سلطنة عمان. المجلة الأردنية للعلوم

الاجتماعية: الجامعة الأردنية، ١٢(١)، ٢٧-٤٤.

المهدي، ياسر فتحي ، عيسان، صالحه عبد الله، لاشين، محمد عبد الحميد، وصلاح الدين،
نسرین صالح. (٢٠٢٠). تحديات تنويع مصادر تمويل مؤسسات التعليم
العالي في سلطنة عمان. *المجلة التربوية الدولية المتخصصة: دار سمات
للدراسات والأبحاث*، ٩ (١٢)، ٦٥-٧٧.

نجيب، محمد محمود محمد (٢٠٠٣). أنماط المشاركة في صنع القرار الإداري وعلاقتها بكل
من: الرضا عن العمل، والالتزام التنظيمي والغياب وترك العمل لدى
المرؤوسين. *دراسات نفسية: رابطة الاخصائيين النفسيين المصرية (رأثم)*،
١٣ (١)، ١٠٧ - ١٥٢.

الهاشمية، بدرية بنت علي. (٢٠١٣) دور مؤسسات التعليم العالي في سلطنة عمان في ممارسة
المسؤولية الاجتماعية في ضوء مبادئ الأيزو ٢٦٠٠٠ [رسالة ماجستير
غير منشورة، جامعة السلطان قابوس]. دار المنظومة

<http://search.mandumah.com.squ.idm.oclc.org/Record/96252> .

الهداب، تغريد بنت حمد (٢٠٢٠). أثر جودة الحياة الوظيفية على الاحتراق الوظيفي: دراسة
ميدانية على عينة من الموظفين الإداريات في الإدارة العامة للتعليم
بمنطقة الرياض. *المجلة العربية للإدارة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية*،
٤٠ (٣)، ٢٣٣-٢٥٤.

ثانيا: المراجع الأجنبية

Fontinha, R., Van Laar, D., & Easton, S. (2018). Quality of working life of academics and researchers in the UK: the roles of contract type, tenure and university ranking. *Studies in Higher Education*, 43(4), 786–806.

Gibson. J. Ivancevich. J. Donnelly. J. Konopaske. R(2011). *Organizations Behavior, Structure, Processes*. Library of Congress Cataloging-in-Publication Data.

Guillén, A. M., & Dahl, S. Å. (Eds.). (2009). *Quality of work in the European Union: Concept, data and debates from a transnational perspective*, 67, 9–45.

Hans, A., Mubeen, S. A., Mishra, N., & Al-Badi, A. H. H. (2015). A Study on Occupational Stress and Quality of Work Life (QWL) in Private Colleges of Oman (Muscat). *Global Business & Management Research*, 7 (3), 55–68.

Parsa, B., Idris, K. B., Samah, B. B. A., Wahat, N. W. B. A., & Parsa, P. (2014). Relationship between quality of work life and career advancement among Iranian academics. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 152, 108-111.

Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92.

Tho, N. D., Phong, N. D., & Quan, T. H. M. (2014). Marketers' psychological capital and performance. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 1-19.

Van Laar, D., Edwards, J. A., & Easton, S. (2007). The Work-Related Quality of Life scale for healthcare workers. *Journal of advanced nursing*, 60(3), 325-333.