مجلة جامعة تشرين – سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية

اسم المقال: تقويم واقع جودة الحياة الوظيفية للعاملين في جامعة تشرين (دراسة ميدانية)
اسم الكاتب: د. حنان تركمان، د. لينا فياض، شعبان صافيه
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/5786
تاريخ الاسترداد: 2026/11/03 19:18 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة تشرين – سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية – ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

Evaluating the reality of the quality of government life at Tishreen University
(A field study)

Dr Hanan Turkman*
Dr Lina H Fayyad**
Shaaban Safiah***

(Received 30 / 1 / 2022. Accepted 17 / 7 / 2022)

□ ABSTRACT □

The study aimed to reveal the reality of the quality of the job life of the workers under study, and to determine the availability of wages, job stability, and the balance between personal life and work for the workers under study.

The study relied on the deductive approach as a general approach to thinking, and on the descriptive-analytical approach, which is based on an accurate description of the phenomenon and its analysis to answer the objectives of the study and discuss its hypotheses. In collecting data, the researcher relied on a questionnaire.

The study reached a set of results, including: the lack of an indicator of wages appropriate to the quality of working life among workers at Tishreen University, and this is evident through the answers of the sample members, where the average answers of the sample members on the wage axis decreased from the average neutrality (3), and the essential difference between The average wage axis and the average scale used (1.3567) and on the negative side of the scale, and the lack of an indicator of job stability for the quality of career life among workers at Tishreen University, and this is evident through the answers of the sample members, where the average answers of the sample members on the axis of job stability decreased from the average neutrality (3), and the essential difference between the average axis of job stability and the average of the scale used was (1,0191) and in the negative side of the scale.

Keywords: Quality of work life, wages, job stability, Syrian public universities, Tishreen University.

*Associate Professor, Department Of Business Administration, Faculty Of Economics, Tishreen University, Syria. Hanantm56@gmail.com
**Assistant Professor, Department Of Business Administration, Faculty Of Economics, Tishreen University, Syria. Linafayad968@gmail.com
***Postgraduate student, Department of Business Administration, Faculty of economics, Tishreen University, Syria. Shaabanasy348@gmail.com

تقويم واقع جودة الحياة الوظيفية للعاملين في جامعة تشرين

(دراسة ميدانية)

الدكتورة حنان تركمان*

الدكتورة لينا فياض**

شعبان صافيه***

(تاريخ الإيداع 30 / 1 / 2022. قُبِل للنشر في 17 / 7 / 2022)

□ ملخّص □

هدفت الدراسة إلى الكشف عن واقع جودة الحياة الوظيفية للعاملين محل الدراسة، وتحديد مدى توفر كل من الأجور، والاستقرار الوظيفي، والتوازن بين الحياة الشخصية والعمل للعاملين محل الدراسة.

اعتمدت الدراسة على المقاربة الاستنباطية كمنهج عام للتفكير، وعلى المنهج الوصفي التحليلي والذي يقوم على وصف الظاهرة وصفاً دقيقاً وتحليلها للإجابة على أهداف الدراسة ومناقشة فرضياتها، أما أدوات جمع البيانات فتمثلت بالمراجع العلمية المختلفة كالكتب والمجلات والرسائل الجامعية العربية والأجنبية مع الاستفادة من الشبكة العالمية للمعلومات، كما اعتمد الباحث في جمع البيانات على الاستبانة.

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان منها: عدم توفّر مؤشر الأجور الملاءمة لجودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في جامعة تشرين ويتضح ذلك من خلال إجابات أفراد العينة، حيثُ انخفض متوسط إجابات أفراد العينة على محور الأجور عن متوسط الحياد (3)، وكان الفرق الجوهري بين متوسط محور الأجور ومتوسط المقياس المستخدم (1.3567) وفي الناحية السلبية من المقياس، وعدم توفّر مؤشر الاستقرار الوظيفي لجودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في جامعة تشرين ويتضح ذلك من خلال إجابات أفراد العينة، حيثُ انخفض متوسط إجابات أفراد العينة على محور الاستقرار الوظيفي عن متوسط الحياد (3)، وكان الفرق الجوهري بين متوسط محور الاستقرار الوظيفي ومتوسط المقياس المستخدم (1,0191) وفي الناحية السلبية من المقياس.

الكلمات المفتاحية: جودة الحياة الوظيفية، الأجور، الاستقرار الوظيفي، الجامعات الحكومية السورية، جامعة تشرين.

* أستاذ مساعد ـ قسم إدارة الأعمال ـ كلية الاقتصاد ـ جامعة تشرين ـ سورية. Hanantm56@gmail.com

** مدرس ـ قسم إدارة الأعمال ـ كلية الاقتصاد ـ جامعة تشرين ـ سورية . Linafayad968@gmail.com

*** طالب ماجستير – قسم إدارة الأعمال – كلية الاقتصاد – جامعة تشرين ـ سورية . Shaabanasy348@gmail.com

مقدمة:

تشير معظم الدراسات الحديثة حول بيئة الأعمال إلى ضرورة اهتمام المنظمات ببيئة الأعمال الداخلية لما تسهم به في تحسين الأداء في المنظمة ككل وخاصة أداء العاملين، وقد أشار الباحثون في هذا الصدد إلى مصطلح الحياة الوظيفية حيث أنَّه يشير إلى ضرورة أن تكون بيئة الأعمال بيئة تشبه حياة العاملين الطبيعية وتوفّر لهم المتطلبات الأساسية لذلك أهتمَّ الباحثون بها وبحثوا توفّر متطلبات الجودة فيها حتى شاع مصطلح جودة الحياة الوظيفية.

تعدُّ جودة الحياة الوظيفية من المفاهيم الإدارية الضرورية لاستمرار المنظمات ونجاحها، فهي من المواضيع المهمة التي تهتم بها المنظمات وتسهم في تحسينها من خلال تأمين بيئة عمل صحية وسليمة تشجع العامل على الشعور بالانتماء والأمان والاحترام، فالمنظمات اليوم مطالبة بتوفير مناخ ملائم يسمح بالمشاركة في اتخاذ القرار وتوفير حياة وظيفية أفضل للعاملين تحقق الإشباع لحاجاتهم المادية والمعنوية وهذا يؤدي إلى رفع أداء العاملين وزيادة التزامهم وبالتالي رفع أداء المنظمة وتحقيق أهدافها.

من جهة أخرى فإنّ الاهتمام بتوفّر متطلبات جودة الحياة الوظيفية أصبح يمثل أولوية أولى لأي منظمة لما لها من تأثير على أكبر المنظمات الإنتاجية والخدمية في أي مجتمع من المجتمعات والتي تسعى للنمو والتقدم، ومما لا شك فيه أنّ تحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملين في تلك المنظمات هو بمثابة هدف استراتيجي لأي منظمة ولأي مجتمع.

من هنا تأتي أهمية البحث الحالي الذي سيتناول واقع جودة الحياة الوظيفية للعاملين في جامعة تشرين.

2ـ المراجعة الأَدبيَّة والنقديَّة: وفيها يعرض الباحث موجز عن الدِّراسات السَّابقة الَّتي تناولت هذه العلاقة.

الدراسات العربية:

- **دراسة (خليل، 2019):**

عنوان الدراسة: التلازم بين أبعاد الصمت التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية: بحث استطلاعي لآراء عينة من العاملين في المركز الصحي/ الصليخ.

<u>هدف وموضوع الدراسة</u>: تمثلت إشكالية الدراسة بالآثار السلبية للصمت التنظيمي على معنويات العاملين وبالتالي على أدائهم وعلى جودة حياتهم الوظيفية، حيث هدفت الدراسة إلى إدراك المنظمة محل الدراسة لمتغيري الصمت الوظيفي وجودة الحياة الوظيفية وتشخيص العلاقة والتأثير بينهما، كما هدفت إلى الكشف عن المشكلات التي تعاني منها المنظمة المعنية بالبحث وتصنيفها ما بين مشكلات تتعلق بالصمت التنظيمي أم مشكلات تتعلق بجودة الحياة التنظيمية.

<u>أهم نتائج الدراسة</u>: خلصت الدراسة إلى العديد من النتائج وأهمها:

أظهرت الدراسة أن العاملين يسهمون في حل مشكلات العمل من خلال سماح الإدارة لهم بالمشاركة في اتخاذ القرارات، كما أظهرت النتائج أن علاقات التقدير والاحترام تسود بين الرؤساء والمرؤوسين في مجال العمل لكن ذلك لا يتعدى إلى تبادل الزيارات العائلية بينهم.

يرى العاملون أن الرواتب الممنوحة لهم لا تتناسب مع خبراتهم ومؤهلاتهم العلمية وأنه عند مقارنتهم مع رواتب العاملين في نفس المجال في مؤسسات غير حكومية غير مناسب، واتضح أيضاً أن متغير الصمت التنظيمي يرتبط ارتباطاً معنوياً مع جودة الحياة الوظيفية.

- **دراسة (عبد الكريم، 2019):**

عنوان الدراسة: جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية بمؤسسة لافارج–الدبيل حمام الضلعة–المسيلة.

هدف وموضوع الدراسة: جاءت هذه الدراسة للكشف عن طبيعة العلاقة الموجودة بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي للعامل في المؤسسة محل الدراسة وعليه تمحور سؤال البحث الرئيس بالآتي: ما علاقة جودة الحياة الوظيفية بالالتزام التنظيمي للعامل؟ كما هدفت هذه الدراسة للتعرف على طبيعة العلاقة الموجودة بين تمكين العاملين والالتزام العاطفي وللكشف عن واقع جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي للمؤسسة محل الدراسة.

أهم نتائج الدراسة: خلصت الدراسة إلى أهم النتائج الآتية:

قصور تمكين العاملين في تعزيز الالتزام المعياري للعامل، إضافة إلى أنه لم تترسخ معالم العدالة التنظيمية في المؤسسة محل الدراسة حيث أظهرت الدراسة أن قواعد العمل وفرص الترقية لا تستند لأسس المساواة لكن تبقى العدالة ظاهرة بشكل قليل من خلال منح المكافآت للعمال.

يبقى العامل يلتزم من خلال الرقابة الصارمة من طرف الإدارة حول العمل ويتجلى الالتزام من خلال التطبيق الصارم للنظام الرقابي الداخلي وخاصة في مجال المعاقبة على الأخطاء المهنية وهذا يجعل العامل لا يتحمل بعض المسؤوليات.

الدراسات الأجنبية:

- **دراسة (Mogharab et.al, 2019):**

Association between the Quality of Life and Work Life Performance in the personnel of Jahrom University of Medical Sciences.

عنوان الدراسة: العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وأداء موظفي جامعة Jahrom للعلوم الطبية

هدف وموضوع الدراسة: أحد أهم أهداف المنظمات والموظفين هو تحسين جودة الحياة الوظيفية (QWL)، حيث هدف هذا البحث إلى تقييم جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بأداء الموظفين في الجامعة محل الدراسة.

أهم نتائج الدراسة: خلصت الدراسة إلى النتائج الآتية:

أظهرت النتائج أن هناك علاقة كبيرة بين جودة الحياة الوظيفية وأداء الموظف، أي أنه كلما زاد تصور الموظفين عن جودة الحياة الوظيفية، زاد توافقهم وارتباطهم بالقيم والمواقف والسلوكيات داخل المنظمة، بالإضافة إلى أن هناك ارتباط إيجابي هام بين أداء الموظفين وأبعاد جودة الحياة الوظيفية المتمثلة بالتعويض المناسب، ظروف عمل آمنة وصحية والتكامل الاجتماعي في تنظيم العمل، ووفقًا للعلاقة بين مكونات جودة الحياة الوظيفية وأداء الموظف يمكن للمنظمة تحسين أداء الموظفين من خلال الترويج لهذه المكونات لتحسين أداء الموارد البشرية باعتبارها المصدر الأكثر قيمة للمنظمات.

- **دراسة (Paswan and Khan, 2019):**

Role of quality of work life in job satisfaction among university teachers.

عنوان الدراسة: دور جودة الحياة الوظيفية في الرضا الوظيفي بين أساتذة الجامعة.

هدف وموضوع الدراسة: تمثل هدف هذه الدراسة في استكشاف العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي كذلك دراسة دور عوامل جودة الحياة الوظيفية ومدى تأثيرها في الرضا الوظيفي.

أهم نتائج الدراسة: توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

أكدت النتائج التي تم الحصول عليها أنّ جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي ترتبط ارتباطاً وثيقاً وإيجابياً مع بعضها البعض، علاوة على ذلك تتنبأ عوامل جودة الحياة الوظيفية مثل سلوك المواطنة، والثقة في الإدارة، وظروف العمل، والمناخ التنظيمي، والانتماء بشكل كبير وإيجابي بالرضا الوظيفي وهذا يتوافق مع نتائج الأبحاث السابقة التي أظهرت أن جودة الحياة الوظيفية لها تأثير إيجابي على الرضا الوظيفي لدى الموظفين.

كذلك الجودة العالية في الحياة الوظيفية في البيئة التعليمية تلعب دوراً مهماً للغاية في تحقيق رضا المعلمين عن عملهم إضافة لذلك أن الرضا الوظيفي العالي لدى الموظفين يجلب الحافز الأكبر للوظيفة ويقلل معدل دوران الموظفين مما يتيح لهم إظهار أقصى جهد ممكن في تحقيق الأهداف التنظيمية نظراً لأن الرضا يمكن أن يؤدي إلى ردود فعل عاطفية فورية، لذلك يمكن أن يلعب دوراً رئيسياً في تطوير الأداء العام للمعلمين.

موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة: بعد استعراض الباحث لمجموعة من الدراسات السابقة العربية والأجنبية، لاحظ الباحث بأنّ الدراسات السابقة تتشابه وتختلف مع البحث الحالي في عدّة نقاط، تمثلت أبرز نقاط التشابه في تناول الدراسات السابقة جودة الحياة الوظيفية كأحد متغيرات الدراسة، كما تمثلت أبرز نقاط الاختلاف في أن الباحث لم يلحظ أي دراسة سابقة في بيئة التطبيق السورية تناولت متغيرات الدراسة، إضافة إلى اختلاف المتغيرات المدروسة (مستقل أو تابع) في الدراسات السابقة عمّا هو عليه في البحث الحالي، كدراسة (خليل، 2019) حيث تناول جودة الحياة الوظيفية مع أبعاد الصمت التنظيمي، ودراسة (كشكوشة، 2022) حيث تناولت جودة الحياة الوظيفية والأداء السياقي، ودراسة (Mogharab et.al, 2019) حيث تناول جودة الحياة الوظيفية وأداء موظفي الجامعة، ودراسة (Alrawadieh and Alrawadieh, 2022) حيث تناول جودة الحياة الوظيفية والدعم التنظيمي.

مشكلة الدراسة:

تعدُّ الجامعات الحكومية أحد أهم المؤسسات في القطر العربي السوري لما لها من دور كبير في تقديم الخدمة التعليمية وتخريج جيل واعٍ سواء أكانوا أطباء، معلمين ومهندسين.. ألخ، يسهمون في تحسين وخدمة المجتمع، وحتى تقوم هذه الجامعات بدورها بفعالية لا بدّ من أن يكون العاملون فيها يتمتعون بجودة حياة وظيفية جيدة وظروف عمل مناسبة تشعرهم بالارتياح لبذل أقصى ما لديهم.

بناءً على ما سبق يرى الباحث ضرورة تسليط الضوء على واقع ظروف العمل للعاملين في هذه الجامعات لما لها من تأثير كبير على أدائهم الوظيفي، وتحديداً هذا ما دفع الباحث للقيام بدراسة واقع جودة الحياة الوظيفية للعاملين في الجامعات الحكومية (جامعة تشرين).

وانطلاقاً من كون الباحث طالب في جامعة تشرين ومن خلال الدراسة الاستطلاعية التي قام بها ولقائه عدد من العاملين والذي بلغ عددهم (40) عامل وطرحه مجموعة من الأسئلة حول حياتهم الوظيفية وما يتعلق بظروف عملهم المحيطة بهم فكانت إجاباتهم متباينة بين عدم الرضا والرضا، والجدول رقم (1) يوضح ذلك:

الجدول (1) مدى جودة الحياة الوظيفية للعاملين محل الدراسة

مدى جودة الحياة الوظيفية	النسبة المئوية للإجابات	
	نعم	لا

يستطيع العامل الموازنة بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية	%14	%86
يتلاءم الأجر الذي يحصل عليه العامل مع الخبرات التي يمتلكها	%15	%85
يوجد ربط بين الأجور والمكافآت التي تمنح وكفاءة أداء العامل	%5	%95
تمنح الإدارة العامل حوافز في العمل	%7	%93
يفكر العامل في البحث عن فرص عمل أخرى	%98	%2
تتقدم بعطلة مرضية عند الإصابة بمرض أو التعرض لأي ظرف صحي	%84	%16
تحرص الإدارة على إتباع إجراءات الصحة والسلامة المهنية	%60	%40
تشعر بالإرهاق والمشقة في عملك	%80	%20
يناسبك تنظيم عدد ساعات العمل الرسمي في الجامعة	%30	%70
توجد تجهيزات وآليات مناسبة لأداء عملك في الجامعة	%40	%60
يسود بين العاملين في الجامعة التعاون وروح الفريق الواحد	%80	%20
تشعر بالحماس لأداء عملك في الجامعة	%40	%60
راضي عن العمل في الجامعة	%39	%61

المصدر: إعداد الباحث

وعند مراجعة أدب البحث وجد الباحث أن هناك الكثير من المؤشرات والعوامل التي درسها الباحثون والتي تؤثر على جودة الحياة الوظيفية بشكل كبير سواء إيجاباً أم سلباً منها الصحة والسلامة المهنية، المشاركة في اتخاذ القرار، علاقات العمل، الالتزام التنظيمي، الاستقرار والأمان الوظيفي، التوازن بين الحياة الشخصية والعمل، الرضا الوظيفي، الأجور والمكافآت والقيادة وغيرها، كما وجد الباحث عدة تصنيفات وتقسيمات لهذه العوامل، إلا أن الباحث سيأخذ بعين الاعتبار العوامل الثلاثة الآتية كونها تخدم البحث بشكل مباشر أكثر من غيرها وهي:

1- الأجور.

2- التوازن بين الحياة الشخصية والعمل.

3- الاستقرار الوظيفي.

بناءً على ما سبق فإنّ هذا البحث سيحاول الإجابة على التساؤل الرئيس الآتي:

- **ما مدى توفّر مؤشرات جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين محل الدراسة؟**

ويتفرع عن هذا التساؤل الأسئلة الفرعية الآتية:

1- ما مدى توفّر التوازن بين الحياة الشخصية والعمل لدى العاملين محل الدراسة؟

2- ما مدى توفّر الأجور لدى العاملين محل الدراسة؟

3- ما مدى توفّر الاستقرار الوظيفي لدى العاملين محل الدراسة؟

أهمية البحث و أهدافه:

تظهر أهمية البحث في ناحيتين نظرية وعملية تتمثل بما يأتي:

من الناحية النظرية: تتمثل الأهمية النظرية للبحث في النقاط الآتية:

1- أهمية ما يتناوله البحث وتحديداً جودة الحياة الوظيفية والتي تُعدّ من المفاهيم الحديثة والمهمة لجميع المنظمات في عصرنا الحالي والتي تستحق المزيد من البحث والدراسة.

2- تكوين إطار نظري لجودة الحياة الوظيفية ومتطلباتها، وما يمكن أن يضيفه هذا البحث إلى الأدب النظري والدراسات السابقة.

ومن الناحية العملية: تتمثل الأهمية العملية للبحث في النقاط الآتية:

1- الكشف عن آراء هؤلاء العاملين حول جودة حياتهم الوظيفية.

2- إمكانية الاستفادة من نتائج هذا البحث وتقديم النصائح والارشادات لصانعي القرارات في الجامعة من أجل تطوير الآليات واتخاذ الإجراءات اللازمة لتعزيز وتحسين جودة الحياة الوظيفية لهؤلاء العاملين.

أهداف البحث:

يهدف البحث إلى تحقيق ما يأتي:

1- الكشف عن واقع جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين محل الدراسة.

2- تحديد مدى توفّر التوازن بين الحياة الشخصية والعمل لدى العاملين محل الدراسة.

3- تحديد مدى توفّر الأجور لدى العاملين محل الدراسة.

4- تحديد مدى توفّر الاستقرار الوظيفي لدى العاملين محل الدراسة.

5- تقديم مقترحات وتوصيات عامة بناءً على نتائج البحث.

فرضيات البحث:

ينطلق البحث من الفرضية الرئيسة الآتية: **لا توجد فروق جوهرية بين متوسط إجابات أفراد العينة على جودة الحياة الوظيفية ومتوسط الحياد، على مقياس ليكرت الخماسي.**

ويتفرع عنها الفرضيات الفرعية الآتية:

1- لا توجد فروق جوهرية بين متوسط إجابات أفراد العينة على محور الأجور ومتوسط الحياد، على مقياس ليكرت الخماسي.

2- لا توجد فروق جوهرية بين متوسط إجابات أفراد العينة على محور الاستقرار الوظيفي ومتوسط الحياد، على مقياس ليكرت الخماسي.

3- لا توجد فروق جوهرية بين متوسط إجابات أفراد العينة على محور التوازن بين الحياة الشخصية والعمل ومتوسط الحياد، على مقياس ليكرت الخماسي.

مجتمع وعينة البحث:

تمثّل مجتمع البحث بجميع العاملين لدى جامعة تشرين (إداريين، أعضاء هيئة تدريسية، أعضاء هيئة فنية...إلخ)، والبالغ عددهم بحسب الموقع الإلكتروني لجامعة تشرين (7194) عاملاً.

ومن أجل تحديد حجم عينة البحث تمّ الاعتماد على القانون الآتي كما يلي:

$$\mathbf{n} = \frac{p.q}{\frac{\mathbf{p.q}}{N} + \frac{E^2}{Z^2}}$$

حيث:

p	0.5

0.5	q
0.05	e
1.96	z
7194	N

وبالتطبيق يكون حجم العينة المطلوب هو 365 مفردة، إلا أنّ الباحث استطاع الوصول إلى 396 مفردة؛ بغية زيادة تمثيل مجتمع البحث.

منهجية البحث:

أدوات جمع البيانات:

اعتمد الباحث في هذه الدراسة على المقاربة الاستنباطية كمنهج عام للتفكير، وعلى المنهج الوصفي التحليلي والذي يقوم على وصف الظاهرة وصفاً دقيقاً وتحليلها للإجابة على أهداف الدراسة ومناقشة فرضياتها، أما أدوات جمع البيانات فتتمثل في جانبين:

الجانب النظري: اعتمد الباحث على المراجع العلمية المختلفة كالكتب والمجلات العلمية والرسائل الجامعية العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع البحث مع الاستفادة من الشبكة العالمية للمعلومات وصولاً إلى إطار نظري واضح.

الجانب العملي: اعتمد الباحث في جمع البيانات على الأدوات المناسبة وتتمثل بالآتي:

1. الاستبانة، حيث تم تصميم استبانة موجهة إلى العاملين وذلك لاستطلاع آرائهم فيما يخص جودة حياتهم الوظيفية.
2. الاستعانة بالسجلات والوثائق الرسمية الموجودة في الجامعة عند الحاجة لذلك.

كما استخدم الباحث في معالجة البيانات البرنامج الإحصائي (Spss 20) معتمداً المؤشرات الإحصائية المناسبة.

حدود البحث:

الحدود الزمانية: سيتم تنفيذ البحث خلال الفترة الزمنية من عام 2021 ولغاية عام 2022.

الحدود البشرية: العاملون في جامعة تشرين.

الحدود المكانية: جامعة تشرين في محافظة اللاذقية.

الإطار النظري للبحث:

1- مفهوم جودة الحياة الوظيفية

تنوعت وتعددت مفاهيم الباحثين والعلماء لمفهوم جودة الحياة الوظيفية (QWL) وإن كان مضمونها واحد يصب في تحسين بيئة العمل وحياة العاملين فيها، فقد ركّز 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 (نصّار، 2017، 17).

في حين عرفّها (lau and may, 2001) بأنها استجابة المنظمة لحاجات ومتطلبات العاملين المادية والمعنوية، وتوفير نظم وآليات تتيح للأفراد فرص للمشاركة في اتخاذ القرارات ورسم الأبعاد الوظيفية لبيئة العمل (النجار، 2017، 227).

هذا وقد يختلف مفهوم جودة الحياة الوظيفية من شخص إلى آخر ومن منظمة إلى أخرى، فبالنسبة للعامل في خطوط الإنتاج يعني أجراً عادلاً وظروف عمل آمنة ومعاملة حسنة من طرف المشرف أو الرئيس، في حين قد يعني بالنسبة للعامل الجديد فرص التقدم في الوظيفة والإبداع في العمل (بو عسلة وآخرون، 2019، 327).

بينما أشار (achmad and fitriansyagh 2021, 4) على أن جودة الحياة الوظيفية هي فلسفة ومجموعة من المبادئ التي ستعد العاملين في المنظمة بمثابة موارد هامة ويمكن الوثوق بهم ومعاملتهم بود واحترام، ويعدّ (Alserhan et al, 2020, 934) على أنها بناء لرفاهية العامل.

أمّا (جاد الرب 2008) فقد عرفّها على أنها مجموعة من العمليات المتكاملة والمخططة والمستمرة والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضاً، والذي يسهم بدوره في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها (جاد الرب، 2008، 9).

من خلال التعاريف السابقة يرى الباحث أن جودة الحياة الوظيفية هي مجموعة عمليات تقوم بها إدارة الموارد البشرية هادفة إلى توفير أفضل ظروف العمل للعاملين وذلك من خلال الاهتمام بكافة الجوانب المادية والمعنوية التي تؤثر على حياة الأفراد العملية والشخصية ومن ثم تؤثر على رضاهم الوظيفي وبالتالي تسهم في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بما يحقق أهداف المنظمة بشكل فعّال.

2- أهمية جودة الحياة الوظيفية:

إن جودة الحياة الوظيفية التي تتبناها الكثير من منظمات الأعمال تعد إحدى أقوى عناصر الجذب والاحتفاظ بالعاملين، حيث إنها تسهم في اشباع حاجات العاملين وتساعدهم في تحقيق أهدافهم إضافة إلى ما تحققه من الولاء والانتماء والمشاركة الفعالة بدرجات عالية، كما أنها تعمل على استقطاب العاملين الأكفاء وخلق ميزة تنافسية للمنظمة والحفاظ عليها لمدة طويلة، وتضمن مشاركة أكبر من العاملين بالأفكار البناءة التي يمكن أن تؤدي إلى تحسينات في العمل الوظيفي، بجانب استثمار أفضل وأمثل للموارد البشرية في المنظمة (الاخرس، خليل، 2018، 361).

وترى (الدبابسة، 2017، 26) أن أهمية جودة الحياة الوظيفة تكمن من خلال النقاط الآتية:

- تعد فرصة للاحتفاظ بنوعيات كفوءة مهارياً ومعرفياً من الموارد البشرية.
- التفوق النوعي على المنافسين من خلال حرص العاملين على تحسين الإنتاجية والجودة في آن واحد.
- فرصة تفوق العاملين إلى جانب الإدارة في حال تعرض المنظمة لمشاكل قد تعرقل من نشاطها وتعطل برامجها.
- فرصة الحصول على ولاء عالٍ من قبل المستفيدين من سلعها أو خدماتها.
- فرصة للنمو والتطور، إذ تثبت الدراسات والأبحاث أن استقرار الموارد البشرية للمنظمة يمكن أن يسهم في تحقيق فرص للنمو والتطور، والوصول إلى طرق إنتاج متعددة وأساليب تسويق متميزة على المنافسين.
- كما تعدّ جودة الحياة الوظيفية مهمة جداً بالنسبة لأية منظمة فهي من خلالها تكون قادرة على جذب موظفيها والحفاظ عليهم (achmad and fitriansyagh 2021, p4) وأيضاً كونها تمثل البذرة الأساسية لنجاح هذه المنظمات، وذلك لما يدر عليها من زيادة في الإنتاجية وفي الوقت نفسه تحقيق آمال العاملين من خلال اشباع حاجاتهم ومتطلباتهم جميعاً في العمل (سعد، 2020، 216).

3- عوامل نجاح جودة الحياة الوظيفية:

كما ذكرنا سابقاً أن جودة الحياة الوظيفية هي مجموعة أنشطة تقوم بها إدارة الموارد البشرية في المنظمة بقصد توفير حياة وظيفية أفضل للعاملين، وفي سبيل ذلك لا بدّ من توفر عوامل في المنظمة تساعدها في نجاح تطبيقها وهذه العوامل تتمثل بالآتي (الأصيل، 2020، 15):

نظام الاتصالات: تعد المنظمة بيئة حيوية لمختلف أنشطة الاتصالات الرسمية والتي تعرّف بأنها تبادل ونشر المعلومات الرسمية الخاصة بالمنظمة وهي مجموعة من الأنشطة الاتصالية التي تحدث داخل المنظمة من خلال العلاقات الرسمية وغير الرسمية التي تحدث ضمن محيط المنظمة.

نظام المقترحات: إن جودة الحياة الوظيفية تفترض أن العاملين لديهم أفكار جديدة، وأن مسؤولية الإدارة هي متابعة وتطبيق هذه الأفكار "نظام المقترحات"، بمعنى آخر يجب على المنظمة أن تشجع العاملين على طرح الأفكار الجديدة وتقديمها لمشرف وسيط يقوم بالاطلاع عليها، وفي كافة الأحوال يجب على المنظمة أن تخلق بيئة عمل تحترم فيها الفكرة المطروحة سواء أكانت مجدية أم غير مجدية.

مجهودات المنظمة: إن جهود المنظمة عامل ضروري لنجاح تطبيق جودة الحياة الوظيفية من خلال الاستخدام الأمثل لقدراتها التنظيمية والإدارية وذلك لترشيد سبل التوفيق بين أهداف المنظمة كما يشير الباحثون.

كما يرى الشنطي أن نجاح تطبيق جودة الحياة الوظيفية يعتمد على ثلاثة أطراف رئيسة وهي: الأفراد العاملين، كفاءة إدارة الموارد البشرية، الدعم المالي والمعنوي من قبل الإدارة العليا (الشنطي، 2016، 32).

4- مقاييس ومؤشرات جودة الحياة الوظيفية:

ذكر (جاد الرب 2008) ثمانية أبعاد أو معايير لتقييم برامج جودة الحياة الوظيفية وتتمثل هذه المعايير بالآتي (جاد الرب، 2008، 22):

1. مدى كفاية وعدالة نظام الأجور والتعويضات.
2. مدى توفر ظروف عمل صحية وآمنه.
3. الفرص المتاحة لاستخدام وتنمية قدرات العاملين.
4. الفرص المتاحة في المستقبل للنمو والأمان الوظيفي للعاملين.
5. التكامل الاجتماعي في مكان العمل.
6. حقوق العاملين الدستورية في المنظمة مثل الخصوصية والمساواة والتعبير عن الرأي.
7. التوازن بين الحياة الوظيفية للعامل وحياته الشخصية.
8. أهمية التزام المنظمة بمسؤلياتها الاجتماعية.

وبحسب (Els et al, 2020) فإن مؤشرات جودة الحياة الوظيفية تثمثل في الآتي (Els et al, 2020, 3):

بيئة العمل، المناخ والثقافة التنظيمية، العلاقات والتعاون بين العاملين وأيضاُ ما بين أصحاب العمل والعاملين، التدريب والتطوير، التعويضات والمكافآت، الرضا والأمن الوظيفي، المرافق وتتمثل بالموارد والبنية التحتية (النقل، خدمة الطعام، الخ..)

5- متطلبات جودة الحياة الوظيفية:

يقدم الباحث إطار نظري موجز لكل من الأجور، التوازن بين الحياة الشخصية والعمل والاستقرار الوظيفي:

5-1- الأجور:

شهد مفهوم الأجر تطور تاريخي ففي المجتمعات البدائية كان العامل يتقاضى أجره على شكل أكل، ملابس أو سكن، أما في القرون الوسطى ظهر الأجر وكان هناك تفاوت في الأجور حسب نوع العمل، ومع بداية الثورة الصناعية أصبح العامل يتقاضى أجره على شكل صك يستعمل لاقتناء الحاجات، أما في الوقت الحاضر أصبح الأجر يدفع نقداً (عمر، عبد النور، 2020، 6).

يعرّف الأجر على أنه المقابل الذي يتقاضاه العامل من صاحب العمل وفقاً للخدمات التي يقدمها، وقد يكون هذا العمل ذو جهد فكري أو عضلي، ويكون الأجر حق للعامل عندما يقوم بواجبه اتجاه عمله (قرقب، 2020، 20).

وتحتل الأجور أهمية بالغة بالنسبة للعامل وللمنظمة معاً حيث تعدّ الأجور قوة اقتصادية للعاملين تمكنهم من تحقيق رغباتهم وحاجاتهم المختلفة، إضافة إلى كونها مؤشراً على الموقع والمركز الاجتماعي للفرد في أي مجتمع (نوارة، 2020، 38)، كما وتعد الأجور أحد المكونات الهامة للتكاليف عموماً في المنظمة وبالتالي لها تأثير كبير عليها من حيث نموها واستمراريتها، وأيضاً توفر التوزيع العادل للأجور له دور هام جداً في المنظمة فهو يأثر على أداء العامل ويقلل من معدل الدوران، وبالتالي يحسن من إنتاجية وأداء المنظمة (خليل، 2019، 15).

5-2- التوازن بين الحياة الشخصية والعمل:

طوّر clark وزملاؤه في عام 2004 مفهوم التوازن بين الحياة الشخصية والعمل وعرفوه بأنّه تحقيق التناغم أو المساواة بين كل من مجالات العمل ومجالات الحياة الخاصة، وعرّفاه (الصباغ، عاشور) بأنه قدرة العامل على القيام بأدواره المختلفة في العمل وفي الحياة الشخصية أو العائلية بحيث لا يلغي احداهما الآخر وبما يضمن إحساس العامل بالرضا عن عمله وعن حياته على اعتبار أن الشخص الأكثر رضا في حياته الخاصة هو على الأرجح قادر على القيام بأداء أفضل في عمله (الصباغ، عاشور، 2020، 225)، أما (Brue, 2013, 21) فعرّفه على أنه التقليل من التعارض في الأدوار ما بين العمل والمنزل.

كما أشار (مرزوق، بدران، 2021، 266) على أن التوازن بين الحياة الشخصية والعمل عملية ذات اتجاهين تأخذ بعين الاعتبار احتياجات ومتطلبات العاملين واحتياجات ومتطلبات أصحاب العمل في نفس الوقت.

تكمن أهمية التوازن بين الحياة الشخصية والعمل من خلال ما يمكن أن تحققه من نتائج كثيرة تعود على المنظمات والعاملين أيضاً متمثلة بزيادة مستوى الرضا الوظيفي وتقليل معدل دوران العمل، تحسين الأداء الوظيفي وكذلك الرضا الزوجي، الرضا العائلي، الرضا عن الحياة والرفاهية وانخفاض المشاكل الصحية والقلق (الصباغ، عاشور، 2020، 225)، كما أن الموازنة بين الحياة الشخصية والعمل يخلق مناخاً يكون فيه التوتر أقل بالنسبة للعاملين (harper, 2013,9).

5-3- الاستقرار الوظيفي:

يعد الاستقرار الوظيفي من أهم أبعاد جودة الحياة الوظيفية، فهو محدد مهم لصحة العاملين ورفاهيتهم الجسدية والنفسية (افتخار، 2021، 14).

ويعرّف الاستقرار الوظيفي على أنّه التمتع بأكبر قدر ممكن من التركيز في العمل نتيجة لإشباع الحوافز المادية، والمعنوية، والاجتماعية، والنفسية المقدمة من قبل المنظمة، وهناك علاقة قوية بين استقرار العامل في عمله ورضاه عنه، فمثلاً الخوف وقلة الراحة تؤثر في سلوكه، لذا لا بدّ من توفير ظروف ملائمة تؤثر إيجاباً في سلوكه وتركيزه في العمل، وبالتالي فإنّ رضاه عن عمله سيؤدي حتماً إلى استقراره في وظيفته (الجبيري، 2020، 42).

كما يعد الاستقرار الوظيفي في الإدارة اليابانية ضمان العمل للعامل مدى الحياة، إذ لا تلجأ المنظمات اليابانية إلى الاستغناء عن العاملين حتى في أصعب الظروف الاقتصادية مما كان له أكبر الأثر على إبداعه وإنتاجيته (سعد، 2020، 222).

وكما هو معلوم أن العمل بالنسبة للعاملين هو وسيلة لتحقيق الذات والمكانة الاجتماعية وليس فقط مصدر للدخل، لذا فإن ضمان استمرار العمل والحصول على دخل مستمر يلعب دور مهم في إزالة المخاوف من حياة العاملين وتقليل توترهم ورفع معنوياتهم ورضاهم الوظيفي (خليل، 2019، 15).

وتبرز أهمية الاستقرار الوظيفي في شقين هما (ختة، 2018، 26):

- **بالنسبة للعامل:** حيث إن ثبات العامل في العمل واستقراره فيه له انعكاسات إيجابية عليه وعلى المنظمة التي يعمل بها على عكس العامل كثير التنقل الذي يبحث بشكل مستمر عن التكييف والتلاؤم مع أساليب العمل الجديدة التي سيخضع لها، فكل هذه العوامل تصبح مصدر قلق وخوف من المجهول، فاستقرار العامل في عمله له مزايا كثيرة تبرز من خلال زيادة تماسك وارتباط العاملين وبالتالي دوام الانتماء للمنظمة وارتفاع مستوى التزامها التنظيمي.
- **بالنسبة للمنظمة:** يعد الاستقرار الوظيفي عنصر هام جداً بالنسبة للمنظمات وخصوصاً في ظل ما يشهده قطاع الإدارة والأعمال من موجة كبيرة في التغيير الدائم والميزة التنافسية والذي يتطلب منها قدر كبير من الانفتاح والمرونة لمواكبة كل جديد في مجال نشاطها، ولكي تضمن المنظمة وجودها ضمن السوق الاقتصادية يجب أن تكون مستقرة فاستقرار المنظمة من استقرار العاملين والعكس صحيح.

النتائج والمناقشة:

11- أداة البحث: قامَ الباحث بتصميم استبانة لجمع البيانات الأولية اللازمة للبحث، وقد تمّ الاعتماد في تصميمها على المقاييس المستخدمة في البحوث السابقة وبما يتفق مع موضوع البحث الحالي وإطاره النظري، وجاءت عبارات الاستبانة في ثلاثة محاور؛ انسجاماً مع فرضيات البحث، كالآتي:

المحور الأول: تناول مؤشر الأجور، وتمثّل في العبارات من 1 إلى 5.

المحور الثاني: تناول مؤشر الاستقرار الوظيفي، وتمثّل في العبارات من 6 إلى 10.

المحور الثالث: تناول مؤشر التوازن بين الحياة الشخصية والعمل، وتمثّل في العبارات من 11 إلى 14.

وتمّ استخدام مقياس ليكرت الخماسي؛ لقياس مدلول العبارات المستخدمة في الاستبانة، كالآتي: غير موافق بشدة (1)، غير موافق (2)، محايد (3)، موافق (4)، موافق بشدة (5). وقد تمكّن الباحث من الحصول على 396 استجابة، استبعد منها 8 بسبب إجابات متحيزة وواحدة لكل العبارات وكانت الاستبانات التي خضعت للدراسة 388 استبانة.

12- دراسة صدق الاستبانة:

صدق المحتوى: تمّ عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين الأكاديميين، وفي ضوء توجيهاتهم تمت صياغة العبارات والتعديل فيها، وصولاً إلى تحقيق الاستبانة لشروط الملائمة المطلوبة لقياس متغيرات الموضوع المدروس.

اختبار ثبات الاستبانة: قام الباحث باستخدام طريقة ألفا كرونباخ لحساب ثبات المقياس. حيثُ تمَّ حساب معامل ألفا كرونباخ لحساب ثبات جميع عبارات الاستبانة معاً؛ وكذلك لحساب ثبات متغيرات الدِّراسة كل على حدة.

جدول (2) نتائج اختبار الثبات

المقاييس	عدد العبارات	قيمة معامل ألفا كرونباخ
المحور الأول: الأجور.	5	0.818
المحور الثاني: الاستقرار الوظيفي.	5	0.806
المحور الثالث: التوازن بين الحياة الشخصية والعمل.	4	0.882
كامل عبارات الاستبانة.	14	0.817

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS.

يتضح من الجدول السابق، أنّ قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ الكليّة تساوي 0.817 وهي أكبر من 0.60؛ وهذا يدل على أنّ جميع عبارات الاستبانة تتمَّتع بثبات جيد، ولا داعٍ لحذف أيّة عبارة. كما أنّ قيمة معامل ألفا كرونباخ للعبارات المستخدمة في قياس كل متغير على حدة كانت جميعها أكبر من 0.60؛ وهذا يدل على ثبات البيانات وصلاحيتها للدراسة، ولا داعٍ لحذف أيّة عبارة من العبارات (غدير، 2012) وبحسب نظرية النهاية المركزية والتي تشير إلى أنّه عندما يكون حجم العينة كبير؛ فالبيانات تلقائياً تتبع التوزيع الطبيعي؛ بالتالي يمكن استخدام الاختبارات المعلمية للإجابة على فرضيات البحث.

13- التوصيف الإحصائي لعبارات الاستبانة:

هناك الكثير من المؤشرات الإحصائية التي تعنى بتوصيف عبارات الاستبانة وقد اكتفى الباحث بالمؤشرات التي تخدم البحث بشكل مباشر، فتمّ التوصيف الإحصائي لكل عبارة من العبارات، ولكل محور من المحاور المستخدمة في اختبار الفرضيات، باستخدام المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري.

جدول (3) التوصيف الإحصائي لعبارات الاستبانة

عبارات الاستبانة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1. الأجر الذي اتقاضاه في الجامعة يتناسب مع الجهد الذي أبذله.	1.6546	0.47610
2. الأجر الذي أحصل عليه يتناسب مع الشهادة العلمية التي أحملها.	1.7062	0.45610
3. الأجر الذي أتقاضاه في الجامعة يسمح لي بممارسة نشاطات ترفيهية.	1.1495	0.35703
4. الأجر الذي أتقاضاه في الجامعة يسهم في تحسين مكانتي الاجتماعية.	1.3015	0.45952
5. يزداد الأجر الذي أحصل عليه كلما ازدادت سنوات خبرتي.	2.4046	0.49146
المحور الأول: مؤشر الأجور.	**1.6433**	**0.34263**
6. إنني مقتنع في عملي بالجامعة.	2.2500	0.43357
7. أشعر بالأمان في عملي بالجامعة.	2.2010	0.40129
8. أشعر بالعدالة الاجتماعية وعدم التمييز بين العاملين في الجامعة التي أعمل فيها.	1.5000	0.50065
9. أشعر بالاستقرار في عملي بالجامعة.	1.7010	0.45918
10. يتم تقديري على الانجازات التي أقوم بها في عملي.	2.2526	0.43503

المحور الثاني: مؤشر الاستقرار الوظيفي.	**1.9809**	**0.33557**
11. يمكنني توفير وقت مناسب لعائلتي بالرغم من عملي في الجامعة.	2.5077	0.50059
12. تمنح الجامعة تسهيلات كافية لتحقيق التوافق بين العمل وظروف الحياة الخاصة بي.	1.4046	0.49146
13. تتم مكافأتي عندما أقوم بأداء مهام إضافية عن مهامي الأساسية.	1.4510	0.49824
14. أستطيع الحصول في أي وقت على أي نوع من أنواع الإجازات التي توفرها الجامعة لعامليها.	2.5077	0.59493
المحور الثالث: مؤشر التوازن بين الحياة الشخصية والعمل.	**1.9678**	**0.44958**

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS

يلحظ من الجدول السابق، أنّ المتوسط الحسابي لجميع العبارات أصغر من متوسط المقياس المستخدم (متوسط الحياد =3). وقد حقق المتوسط الحسابي لكل محور (مؤشر) من مؤشرات جودة الحياة الوظيفية التي اعتمدها الباحث رقماً أصغر من متوسط المقياس المستخدم؛ الأمر الذي يشير إلى انخفاض درجة جودة الحياة الوظيفية عن المستوى المقبول لدى أفراد العينة المدروسة، ومع هذا يحتاج الأمر إلى اختبار الفرضيات للتأكد من جوهرية الفروق.

14- اختبار الفرضيات:

يحتاج اختبار الفرضيات في هذا البحث إلى أمرين: الأول أن يتمّ حساب متوسط إجابات أفراد العينة حتى يصار إلى مقارنته بمتوسط الحياد في المقياس المستخدم وهذا شرط لازم لكنه غير كاف، والأمر الثاني: أن يكون الفرق بين المتوسطين معنوياً لذلك يتم الاعتماد على اختبار ستودينت.

لدراسة واقع جودة الحياة الوظيفية لدى أفراد العينة المدروسة قام الباحث باختبار الفرضيات الآتية:

الفرضيّة الأولى: لا توجد فروق جوهرية بين متوسط إجابات أفراد العينة على محور الأجور ومتوسط الحياد على مقياس ليكرت الخماسي.

جدول(4): One-Sample Test

	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
الأجور	-77.996-	387	.000	-1.35670-	-1.3909-	-1.3225-

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS

يتضح من الجدول السابق، أنّ احتمال الدلالة قد بلغ (0.000)، وهو أقل من مستوى الدلالة المستخدم (0.05)؛ وبالتالي نرفض فرضية العدم، ونقبل الفرضية البديلة التي تقول: توجد فروق جوهرية بين متوسط إجابات أفراد العينة على محور الأجور والمتوسط الحيادي على مقياس ليكرت، وهذه الفروق في الجانب السلبي من المقياس المستخدم (أصغر من متوسط المقياس)؛ وهذا يشير إلى عدم ملاءمة الأجور الممنوحة للعاملين مع الأعمال التي يقومون بها، الأمر الذي ينعكس سلباً على جودة الحياة الوظيفية لأفراد العينة المدروسة.

الفرضيّة الثانية: لا توجد فروق جوهرية بين متوسط إجابات أفراد العينة على محور الاستقرار الوظيفي ومتوسط الحياد، على مقياس ليكرت الخماسي.

جدول(5): One-Sample Test

	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
الاستقرار الوظيفي	-59.819-	387	.000	-1.01907-	-1.0526-	-.9856-

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS

يتضح من الجدول السابق، أنّ احتمال الدلالة قد بلغ (0.000)، وهو أقل من مستوى الدلالة المستخدم (0.05)؛ وبالتالي نرفض فرضية العدم، ونقبل الفرضية البديلة التي تقول: توجد فروق جوهرية بين متوسط إجابات أفراد العينة على محور الاستقرار الوظيفي والمتوسط الحيادي على مقياس ليكرت، وهذه الفروق في الجانب السلبي من المقياس المستخدم (أصغر من متوسط المقياس)؛ وهذا يشير إلى عدم تمتع أفراد عينة الدراسة بالاستقرار الوظيفي، الأمر الذي ينعكس سلباً على جودة الحياة الوظيفية لأفراد العينة المدروسة.

الفرضيّة الثالثة: لا توجد فروق جوهرية بين متوسط إجابات أفراد العينة على محور التوازن بين الحياة الشخصية والعمل ومتوسط الحياد، على مقياس ليكرت الخماسي.

جدول (6): One-Sample Test

	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
التوازن بين العمل والحياة الشخصية	-45.225-	387	.000	-1.03222-	-1.0771-	-.9873-

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS

يتضح من الجدول السابق، أنّ احتمال الدلالة قد بلغ (0.000)، وهو أقل من مستوى الدلالة المستخدم (0.05)؛ وبالتالي نرفض فرضية العدم، ونقبل الفرضية البديلة التي تقول: توجد فروق جوهرية بين متوسط إجابات أفراد العينة على محور التوازن بين الحياة الشخصية والعمل والمتوسط الحيادي على مقياس ليكرت، وهذه الفروق في الجانب السلبي من المقياس المستخدم (أصغر من متوسط المقياس)؛ وهذا يشير إلى عدم قدرة أفراد عينة الدراسة على تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والعمل، الأمر الذي ينعكس سلباً على جودة الحياة الوظيفية لأفراد العينة المدروسة.

الفرضيّة الرئيسة: لا توجد فروق جوهرية بين متوسط إجابات أفراد العينة على جودة الحياة الوظيفية ومتوسط الحياد، على مقياس ليكرت الخماسي.

جدول(7): One-Sample Test

	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
متوسط إجابات أفراد العينة على المحاور الثلاثة.	-87.873-	387	.000	-1.14341-	-1.1690-	-1.1178-

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS

توضيح: قام الباحث بحساب متوسط إجابات أفراد العينة على المحاور الثلاثة (مؤشرات جودة الحياة الوظيفية) وقد بلغ (1.8566).

يتضح من الجدول السابق، أنّ احتمال الدلالة قد بلغ (0.000)، وهو أقل من مستوى الدلالة المستخدم (0.05)؛ وبالتالي نرفض فرضية العدم، ونقبل الفرضية البديلة التي تقول: توجد فروق جوهرية بين متوسط إجابات أفراد العينة على جودة الحياة الوظيفية والمتوسط الحيادي على مقياس ليكرت، وهذه الفروق في الجانب السلبي من المقياس المستخدم (أصغر من متوسط المقياس)؛ وهذا يشير إلى عدم تمتع أفراد العينة بجودة حياة وظيفية مناسبة.

الاستنتاجات و التوصيات:

1. عدم توفّر مؤشر الأجور الملاءمة لجودة حياة وظيفية مناسبة للعاملين في الجامعات الحكومية، ويتضح ذلك من خلال إجابات أفراد العينة، حيثُ انخفض متوسط إجابات أفراد العينة على محور الأجور عن متوسط الحياد (3)، وكان الفرق الجوهري بين متوسط محور الأجور ومتوسط المقياس المستخدم (1.3567)، وفي الناحية السلبية من المقياس.
2. عدم توفّر مؤشر الاستقرار الوظيفي لجودة حياة وظيفية مناسبة للعاملين في الجامعات الحكومية، ويتضح ذلك من خلال إجابات أفراد العينة، حيثُ انخفض متوسط إجابات أفراد العينة على محور الاستقرار الوظيفي عن متوسط الحياد (3)، وكان الفرق الجوهري بين متوسط محور الاستقرار الوظيفي ومتوسط المقياس المستخدم (1.0191)، وفي الناحية السلبية من المقياس.
3. عدم توفّر مؤشر التوازن بين الحياة الشخصية والعمل لجودة حياة وظيفية مناسبة للعاملين في الجامعات الحكومية، ويتضح ذلك من خلال إجابات أفراد العينة، حيثُ انخفض متوسط إجابات أفراد العينة على محور التوازن بين الحياة الشخصية والعمل عن متوسط الحياد (3)، وكان الفرق الجوهري بين متوسط محور التوازن بين الحياة الشخصية والعمل ومتوسط المقياس المستخدم (1.0322)، وفي الناحية السلبية من المقياس.
4. أنّ درجة جودة الحياة الوظيفية للعاملين في جامعة تشرين ضعيفة جداً، ويتضح ذلك من خلال إجابات أفراد العينة، حيثُ انخفض متوسط إجابات أفراد العينة على محاور مؤشرات جودة الحياة الوظيفية عن متوسط الحياد (3)، وكان الفرق الجوهري بين متوسط محاور جودة الحياة الوظيفية ومتوسط المقياس المستخدم (1.1434)، وفي الناحية السلبية من المقياس.

التوصيات: يوصي الباحث بما يأتي:

1. يجب على إدارة الجامعة أن توصي الجهات المعنية (الحكومة) بزيادة معدلات الأجور بما يتناسب مع الأوضاع المعيشية السائدة وظروف الحياة التي يعاني منها العاملين في جامعة تشرين.
2. يجب على إدارة الجامعة الاهتمام بالحوافز المادية والمعنوية لما لها من دور إيجابي على الحياة الوظيفية للعاملين في الجامعة، ويتمّ ذلك من خلال:
- دراسة حاجات العاملين والعمل على اشباعها.
- التعرف على متطلبات ومقترحات العاملين من خلال أخذ آرائهم بشكل دوري.
3. ضرورة اهتمام إدارة الجامعة بتقدير انجازات العاملين التي يقومون بها أثناء العمل، وذلك من خلال منحهم شهادات تقدير وترقيتهم وتقديم المكافآت لهم إن أمكن، لما له من دور كبير في تعزيز الاستقرار الوظيفي.
4. ضرورة تقديم إدارة الجامعة التسهيلات الكافية لعامليها أثناء الحصول على أي نوع من أنواع الإجازات التي توفرها لهم، وذلك لما له من دور كبير في تعزيز التوازن بين الحياة الشخصية والعمل.
5. يجب على إدارة الجامعة أن تحرص على تحقيق التوافق ما بين العمل وظروف الحياة الخاصة بعامليها، وذلك من خلال:
- تدريب وصقل مهارات العاملين وطرق تفكيرهم في إدارة الوقت.
- تخصيص مواعيد الدوام في الأسبوع بشكل يتيح توفير وقت كافٍ لأسرهم.
6. كما يوصي الباحث بإجراء المزيد من الدراسات حول جودة الحياة الوظيفية للعاملين في الجامعات الحكومية مثل:
- دور الاستقرار الوظيفي في تحسين جودة الحياة الوظيفية.
- دور علاقات العمل في تعزيز جودة الحياة الوظيفية.

References:

1. Achmad; Gusti, Fitriansyah. *Effect of Transformational and Transactional Leadership Styles on Employee Performance and Its Impact on Quality of Work Life in Oil Processing Companies in Balikpapan,* journal ekonomi Dan bisins*,* (2021), Vol.19, No.1, 1-10.

2. Akhras, Heba, Khalil, Rasha. *Dimensions of the quality of career life and its impact on improving the performance of workers in tourism companies*, Faculty of Tourism and Hotels, Suez Canal University, International Journal of Heritage, Tourism and Hospitality, (2018), Volume.12, Issue.1/2, 358-384.

3. Alserhan, Hayel; Al-Adamat, Abdullah; Al-Adamat, Omar. *The mediating effect of employee happiness on the relationship between quality of work-life and employee intention to quit: A study on fast-food restaurants in Jordan***,** Management Science Letters, Al al-Bayt University, (2020), Volume .11, 933-938.

4. Al-Aseel, Kasuri. *The impact of the quality of work life on the performance of human resources: a case study of the Center for Scientific and Technical Research for Dry Areas*, Master Thesis, Faculty of Economics, Commercial and Management Sciences, University of Mohamed Khider, Algeria, (2020).

5. Al-Dababseh, Iman. *The Role of the Teachers' Union in Palestinian Universities in Improving the Quality of Work Life for Workers*, Master's Thesis, College of Graduate Studies, Al-Quds University, Palestine, (2017).

6. Al-Jubeiry, Fahd. *The impact of the nature of the job on job stability: An applied study on the employees of the General Directorate of Health Affairs in the Asir region*, the Arab Journal of Science and Research Publishing, (2020), Volume.4, Issue. 3, 21-62.
7. Al-Najjar, Hamida*. The impact of the quality of work life on job engagement: An applied study*, Journal of Saleh Abdullah Kamel Center for Islamic Economics, Al-Azhar University, (2017), Volume. 21, Issue. 62, 225-270.
8. Al-Sabbagh, Shawqi, Ashour, Muhammad. *The role of work-life balance in explaining the relationship between job resources and organizational citizenship behavior:* an empirical study on a sample of workers in Egyptian university hospitals, Scientific Journal of Commercial Research, (2020), Issue (3), 220-258.
9. Al-Shanti, Nihad Abdel Rahman. *The reality of the quality of functional life in government institutions and its relationship to work ethics: An applied study on the Ministry of Public Works and Housing,* Master's thesis, Al-Aqsa University, Gaza, (2017).
10. Bou Asla, Rasheed, Bachichi, Walid, Majlekh, Selim. *The impact of organizational aging on the quality of work life: An applied study on the workers of the Bir El Ater phosphate mining complex*, Tebessa, Journal of Studies Economic Issue, (2019), Volume. 11, Issue. 1, 325-344.
11. Brue, Krystal. *A Quantitative Examination of the Impact of Work-Life Balance on Entrepreneurial Sustainability*, Submitted to Northcentral University, Graduate Faculty of the School of Business and Technology Management, Arizona, (2013).
12. Els, Vernise; Brouwers, Marissa; B. lodewyk, Roslyn. *Quality of work life: Effects on turnover intention and organizational commitment amongst selected South African manufacturing organisations,* SA Journal of Human Resource Management, (2020), No. 19 ,1-10.
13. Harper, Clarence. *Exploring the relationship between management style and work-life balance***,** Colorado Technical University**,** United States of America, (2013).
14. Gad Al-Rub, Syed Muhammad. *Quality of Work Life (QWL) in Modern Business Organizations,* Ismailia College of Commerce, Suez Canal University, *Egypt,* (2008).
15. Ghadeer, Basem Ghadeer. *The basic approach to data analysis using IBM SPSS 20 Statistics The mechanism of using the program in conducting scientific research through example.* part two, Syria, Aleppo, (2012), 284.
16. Iftikhar, Qaraouch. *The impact of the quality of working life in reducing work accidents: a case study of the secondary unit of civil protection in Biskra province,* master's thesis, Faculty of Economics, Commercial and Management Sciences, University of Mohamed Khider, Algeria, (2020).
17. Khalil, Areej. The correlation between the dimensions of organizational silence and the quality *of work life: an exploratory research for the opinions of a sample of workers in the health center / Al-Suleikh*, the Iraqi Journal of Market Research and Consumer Protection, (2019), Volume. 11, Issue. 1, 9-25.
18. Khatta, Somaya. *Quality of work life and its relationship to job stability: a field study at the Bank of Agriculture and Rural Development in Msila*, an unpublished master's thesis, University of Mohamed Boudiaf, Faculty of Humanities and Social Sciences, Algeria, (2018).
19. Lau, R.S., & May B.E**.** *A win-win paradigm for quality of work life and business performance*. Human Resource.(1998), 212-213.
20. Marzouk, Abdulaziz, Badran Fayez. *The practices of high performance systems and their impact on the balance between work and personal life: An applied study on workers in the nursing sector in government hospitals in Kafr El-Sheikh Governorate,* The

Scientific Journal of Financial and Commercial Studies and Research, (2021), Volume. 2, Issue. 1, 260-309.
21. Mogharab, Farideh; Sharifi, Nader; Bigizadeh, Shiva; Jahromy, Fatemeh; Jamali, safieh. *Association between the Quality of Life and Work Life Performance in the personnel of Jahrom University of Medical Sciences*, journal Medical Science, (2019), Volume. 23, Issua. 95, 82-85.
22. Nassar, Raja. *The role of the quality of work life in improving the level of organizational citizenship behavior: a field study on workers at the University of Palestine,* Master's thesis, Al-Aqsa University, Palestine, (2017).
23. Nawara, Baghraish. *Quality of work life and its relationship to organizational confidence among workers of the Social Security Corporation in the state of M'sila,* Master's thesis, Mohamed Boudiaf University, Faculty of Humanities and Social Sciences, Algeria, (2020).
24. Omar, Bin Adel, Abdel Nour, Jarrada. *Wage policy according to the labor relations law in Algeria: a case study in the municipality of Maadid - M'sila*, master's thesis, Mohamed Boudiaf University, Faculty of Economics and Management Sciences, Algeria, (2020).
25. Paswan, Dayanad and Khan, Mohd. *Role of quality of work life in job satisfaction among university teachers*, International Journal in Management and Social Science, (2019), Vol. 7, 1-6.
26. Qarqab, Sarah. *Wages and their relationship to workers' motivation: a field study at the Sonelgaz Foundation - Oum El Bouaghi*, Master's thesis, Larbi Ben M'hidi University, Faculty of Humanities and Social Sciences, Algeria, (2020).
27. Saad, Amina. *The reality of the quality of work life and its relationship to the phenomenon of job burnout among workers in Alexandria University libraries: a field study*, Faculty of Arts, Alexandria University, Egypt, (2020).
28. Zikmund, William; Babin, Barry *Essentials of Marketing Research*. (United States of America: Cengage Learning, (2012), 357.