



The extent of the availability of dimensions of the quality of work life from the point of view of faculty members at the Faculty of Economics and Political Science - Misurata University"

A case study on faculty members at the Faculty of Economics and Political Science - Misurata University

Aisha Ali Al-Balazi

Department of Public Administration, Faculty of Economics
And Political Science - Misurata University

EMAIL: a.albalazi@eps.misuratau.edu.ly

Received: 10./ 11-2024 | Accepted: 25./ 12.-2024 | Published at: 31./ 12-2024 | DOI: 10.26629/uzjes.2024.01

ABSTRACT

The aim of this study was to explore the quality of work life and determine the extent to which its dimensions are available (quality of work environment and conditions, quality of technology used, quality of training and learning, quality of academic relationships, quality of promotions, incentives, and compensation). The descriptive approach was adopted, which involves providing a precise description of the phenomenon, as well as the analytical approach. A questionnaire was applied using a comprehensive survey method (120 respondents), and the data collected from the questionnaires were analyzed using the Statistical Package for Social Sciences (SPSS) based on means, standard deviations, correlation coefficients, and linear regression analysis.

The study reached several key findings, the most important of which are:

1. The level of quality of work life was average, with a mean score of (2.54).
2. The degree of availability of the work environment and conditions dimension was average, with a general mean of (3.03).
3. The degree of availability of the quality of the technologies used dimension was average, with a general mean of (2.44).
4. The degree of availability of the quality of training and learning dimension was weak, with a general mean of (2.33).
5. The degree of availability of the quality of academic relationships dimension was weak, with a general mean of (2.27).
6. The degree of availability of the quality of promotions, incentives, and compensations dimension was average but tending to decline, with a general mean of (2.62).

key words: Quality of Work Life, Faculty Members, Faculty of Economics and Political Science - University of Misurata.



مدى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية

الاقتصاد والعلوم السياسية - جامعة مصراتة"

دراسة حالة عن أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية - جامعة مصراتة

عائشة علي البلعزي

قسم الإدارة العامة، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية - جامعة مصراتة

مصراتة - ليبيا

EMAIL: a.albalazi@eps.misuratau.edu.ly

تاريخ النشر: 2024/12/31م

تاريخ القبول: 2024/12/25م

تاريخ الاستلام: 2024/11/10م

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على جودة الحياة الوظيفية وتحديد مدى توافر أبعادها (جودة بيئة وظروف العمل، وجودة التقنيات المستخدمة، وجودة التدريب والتعلم، وجودة العلاقات الأكاديمية، وجودة الترقيات والحوافز والتعويضات)، حيث تم تطبيق أداة استبانة بأسلوب المسح الشامل (120) مفردة، واتباع المنهج الوصفي الذي يقوم على وصف الظاهرة وصفاً دقيقاً، وعلى المنهج التحليلي من خلال تحليل البيانات الواردة في الاستبانات عن طريق برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وبالاعتماد على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، ومعاملات الارتباط وتحليل الانحدار الخطي، توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج من أهمها :

1. أن مستوى جودة الحياة الوظيفية جاء متوسطاً وبمتوسط حسابي بلغ (2.54).
2. أن درجة توافر بُعد بيئة وظروف العمل جاءت متوسطاً، حيث بلغ المتوسط العام (3.03).
3. أن درجة توافر بُعد جودة التقنيات المستخدمة جاء متوسطاً، حيث بلغ المتوسط العام (2.44).
4. أن درجة توافر بُعد جودة التدريب والتعلم جاء ضعيفاً، حيث بلغ المتوسط العام (2.33).
5. أن درجة توافر بُعد جودة العلاقات الأكاديمية جاء ضعيفاً، حيث بلغ المتوسط العام (2.27).
6. أن درجة توافر بُعد جودة الترقيات والحوافز والتعويضات جاء متوسطاً يميل للانخفاض، حيث بلغ المتوسط العام (2.62).

الكلمات الافتتاحية: جودة الحياة الوظيفية، أعضاء هيئة التدريس، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية - جامعة مصراتة.

مقدمة البحث:

تعد جودة الحياة الوظيفية من المواضيع الإدارية المهمة في حقل إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، لما لهذا المفهوم من تأثير مباشر على الروح المعنوية للعنصر البشري، وبالتالي على أداء المؤسسة ككل، فالأفراد الذين يتمتعون بجودة حياة وظيفية مميزة يكون لديهم أداء وظيفي عال، وفي المقابل فإن المؤسسات التي تسعى إلى الاهتمام بالعنصر البشري كونه يمثل أحد المؤثرات القوية التي تقوم عليها الميزة التنافسية بين تلك المؤسسات من خلال توفير برامج جودة حياة وظيفية تتسم بالجودة والفاعلية للعاملين فإنها تمتلك الأدوات القادرة على تحقيق الميزة التنافسية، ومستوى عال من الإنتاج. لذا أصبحت المنظمات الحديثة تركز على العلاقة بين الفرد والمنظمة، وتعطي أهمية كبيرة لجهود الفرد في وظيفته والاعتراف بهذه الجهود من خلال تمكين الموظف من المشاركة الإيجابية في صنع القرار، لذا تعد جودة حياة العمل مهمة للموظفين، كونها توفر لهم الارتياح النفسي والمادي، وتجعلهم أكثر انتماءً للمنظمة، وتزيد أيضاً من المشاركة الفعالة، وتحد من سلوكهم السلبي أو العدواني تجاه بعضهم البعض، وتحسن العلاقات بين العاملين والإدارة، بالإضافة إلى أنها تقلل من التوتر والقلق الناتج عن ضغوط العمل، وتحد من الصراعات التنظيمية مما تعزز موقف المنظمة من الناحية التنافسية.

1. مشكلة الدراسة

تعد جودة الحياة الوظيفية من الأمور التي يترتب عليها الكثير من المظاهر والسلوكيات المرغوبة وغير المرغوبة والتي تؤثر بدورها على جودة العملية التعليمية والخريجين، ويهدد استقرار المؤسسة الأكاديمية، وعلى ضوء ذلك جاءت هذه الدراسة للتعرف على مدى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية في جامعة مصراتة.

تساؤلات الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي الآتي:

ما مستوى جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية - مصراتة؟

ويتفرع من هذا التساؤل، التساؤلات الفرعية التالية:

1. ما مدى توافر بُعد جودة بيئة وظروف العمل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية - مصراتة.
 2. ما مدى توافر بُعد جودة التقنيات المستخدمة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية - مصراتة.
 3. ما مدى توافر بُعد جودة التدريب والتعلم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية - مصراتة.
 4. ما مدى توافر بُعد جودة العلاقات الأكاديمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية - مصراتة.
 5. ما مدى توافر بُعد جودة العلاقات الأكاديمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية - مصراتة.
- فرضيات الدراسة:**

1. يوجد مستوى ذو دلالة معنوية لجودة بيئة وظروف العمل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية - مصراتة.
2. يوجد مستوى ذو دلالة معنوية لجودة التقنيات المستخدمة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية - مصراتة.
3. يوجد مستوى ذو دلالة معنوية لجودة التدريب والتعلم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية - مصراتة.
4. يوجد مستوى ذو دلالة معنوية لجودة العلاقات الأكاديمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية - مصراتة.
5. يوجد مستوى ذو دلالة معنوية لجودة العلاقات الأكاديمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية - مصراتة.

1. أهمية الدراسة:

- **من الناحية العلمية:** تساهم الدراسة في تعزيز المعرفة العلمية حول مفهوم جودة الحياة الوظيفية وأبعادها المختلفة في تحسين الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس.

• **من الناحية العملية:** تساعد الدراسة في توجيه إدارة الكلية، نحو الممارسات التي تؤدي تحسين جودة الحياة الوظيفية، والتي بدورها تؤدي إلى تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس والمخرجات العلمية.

• **بالنسبة للباحثة:** تطوير مهارات الباحثة في مجال نشر البحوث العلمي ومحاولة إيجاد مكانة بحثية علمية من خلال إنتاج دراسة تُسهم في تطوير بيئة العمل الأكاديمي في كلية الاقتصاد والعلوم السياسية _ جامعة مصراتة.

2. أهداف الدراسة:

سعت الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

1. التعرف على مدى توافر بُعد جودة بيئة وظروف العمل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية - مصراتة.

2. التعرف على مدى توافر بُعد جودة التقنيات المستخدمة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية - مصراتة.

3. التعرف على مدى توافر بُعد جودة التدريب والتعلم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية - مصراتة.

4. التعرف على مدى توافر بُعد جودة العلاقات الأكاديمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية - مصراتة.

5. التعرف على مدى توافر بُعد جودة العلاقات الأكاديمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية - مصراتة.

5. المنهج المستخدم في الدراسة:

اعتمدت الدراسة على استخدام المنهج الوصفي بأسلوب المسح الشامل، والذي جمع ما بين الوصف والتحليل معاً، حيث ركّز على وصف الظاهرة المدروسة، والمتمثلة في على جودة الحياة الوظيفية بأبعادها لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية - جامعة مصراتة.

6. مصادر البيانات ووسيلة جمعها:

تمثلت المصادر التي اعتمد عليها في الحصول على البيانات اللازمة للدراسة في نوعين رئيسيين هما:

- 1- مصادر أولية: تمثلت في مفردات العينة التي تم اختيارها من المجتمع الأصلي للدراسة، أما الوسيلة (الأداة) التي اعتمد عليها بشكل رئيسي في جمع البيانات الأولية للدراسة؛ فقد تمثلت في الاستبانة (صحيفة استبيان)، التي تم تطويرها (تصميمها) خصيصاً لهذا الغرض.
- 2- مصادر ثانوية: تمثلت في القيام بإجراء مسح مكتبي للأدبيات النظرية المتعلقة بموضوع الدراسة، والذي تسعى للحصول على بيانات نظرية من خلال المصادر والمراجع المختلفة، كالكتب والدوريات والدراسات السابقة وشبكة المعلومات الدولية (الانترنت).

7. حدود الدراسة:

تمثلت حدود الدراسة في الآتي:

- 1- الحدود المكانية: اقتصرت هذه الدراسة على أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية - جامعة مصراتة
- 2- الحدود البشرية: اشتملت هذه الدراسة على جميع أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية - جامعة مصراتة والبالغ عددهم (120).
- 3- الحدود الزمنية: تركزت في الفترة الزمنية التي تم خلالها إعداد الدراسة بجزأها النظري والميداني، من الفترة (2023/07/01) م، إلى (2023/09/01) م.
- 4- الحدود الموضوعية: تمثلت في جودة الحياة الوظيفية وبعض المتغيرات الديموغرافية.

8. الإطار النظري والدراسات السابقة:

يرتكز مفهوم جودة الحياة في الوظيفية على أساس مدرستين كل منهما تحاول التركيز على جوانب معينة أثناء تناولها لهذا الموضوع، الأولى تدرسها على أساس مقارنة مدرسة الموارد البشرية التي تؤكد على إرضاء حاجات الأفراد، أما الثانية فتقوم على أساس المقاربة التقنية وسنحاول التطرق إلى كل منها على حدة، وإن كان تعريف جودة الحياة في العمل يختلف من دولة إلى أخرى حسب موارثها الثقافي والتاريخي.

8.1 وجهة النظر الأولى المفسرة لجودة الحياة الوظيفية من منظور مدرسة الموارد البشرية:

يشير هذا الاتجاه إلى مجموعة الظروف التي تؤثر على رفاهية الموظفين، وتهدف إلى خلق بيئة عمل إيجابية تعزز من إنتاجيتهم ورضاهم عن العمل، وتركز على ضرورة إشباع الحاجات الداخلية والخارجية

للفرد، ويؤكد على دور الفرد في المنظمة (المشاركة في اتخاذ القرار، الاستقلالية... الخ) على نحو يجعل الشخص أكثر ارتياحاً، حيث تؤكد فلسفة الإدارة على الرغبة في الانتماء إلى الجماعة والانضمام إليها عن طريق تبادل المعلومات بين مختلف المستويات وحرية التعبير لدى الموظفين والتعرف على الصراعات وحلها بشكل سريع، ويؤكد أيضاً على ضرورة تحقيق توازن بين الأهداف التنظيمية واحتياجات الأفراد العاملين.

كما يؤكد (Guérin, 1996) على أن الوسط الوظيفي فضاء لاندماج وتنشئة الفرد حيث يسمح له بالانتماء إلى مجتمع المؤسسة وتحقيق علاقاته الاجتماعية فيها.

أما (SANDESON) فيرى أن مفهوم جودة الحياة الوظيفية يتعلق بإشباع الحاجات وتقدير الذات وتنشيط الفرد بإشراكه بشكل واسع في اتخاذ القرار، مما يضيف مجموعة من المسؤوليات الفردية والجماعية داخل المنظمة و في تسيير المنصب الموكل إليه، وهذا ما يمنح حرية واسعة للموظفين في وظائفهم من خلال الاقتراحات والأحكام الفردية التي تفضي إلى إثراء الوظيفة والتطور المعرفي.

تهتم جودة الحياة الوظيفية بإضافة الطابع الإنساني على الحياة العملية للفرد حيث يتم التركيز على العنصر البشري، وهو يشير بشكل كبير إلى موضوعات مواتية لبيئة العمل، وقد تشمل تطوير الوظائف للأفراد وكذلك للإنتاج، ويأخذ (Gopinath, R.2019) السياق إلى أبعد من ذلك عندما أكد أن جودة الحياة الوظيفية هي "مزيج من الاهتمام الحقيقي بالقيم الإنسانية في مجتمع اليوم مع إدراك أن الجميع يمنحون وقتاً أكثر لعملهم ومهامهم الوظيفية، وبالتالي توسيع الوقت والموارد المادية اللازمة لهذا المسعى"، وبالتالي فإن QWL شاملة وترتبط بالاحتياجات العقلية والجسدية والنفسية وحتى الروحية للموظف.

مما سبق، يمكن القول بأن جودة الحياة الوظيفية وفقاً لمدرسة الموارد البشرية تمثل توازناً بين تحقيق احتياجات الموظفين الشخصية وبين الأهداف التنظيمية للمنظمة ككل، وأن هذا التوجه يؤكد على أهمية خلق بيئة عمل إيجابية تشجع على التشارك والتعاون الوظيفي، والذي يؤدي بدوره إلى تحسين الخدمات المقدمة من قبلهم، كما يعزز من دورهم في المؤسسة من خلال إشراكهم في اتخاذ القرارات المتعلقة بوظائفهم، وبالتالي تعزيز الإحساس بالانتماء لهذه المؤسسة.

8.2 وجهة النظر الثانية المفسرة لجودة الحياة الوظيفية (اتجاه المدرسة الاجتماعية التقنية):

إن مفهوم جودة الحياة الوظيفية له جذور تاريخية في النظام الاجتماعي والتقني، وإن السمة الأساسية للنظام الاجتماعي التقني هي "تصميم المنظمة التي يجب أن تكون متوافقة مع أهدافها من أجل تبني التغيير والقدرة على استخدام القدرات الإبداعية للفرد، حيث يجب أن يوفر النظام للأفراد فرصة للمشاركة في تصميم الوظائف، (Chins, 1979, 6)، كما يجب أن يكون الهدف من تحديد الوظائف، وتخصيص الواجبات المناسبة لها، أن يكون الموظفون الذين تم إعطاؤهم أهدافاً محددة قادرين على تخطيط وتصميم أنشطتهم الخاصة بالأعمال المكلفين بها.

كما يجب أن يراعى مفهوم جودة الحياة الوظيفية إعادة بناء نماذج وطرق الوظائف لضمان التكيف التكنولوجي وتعديل النسق التنظيمي، وأيضاً فإن جودة الحياة الوظيفية يجب أن تراعي التشارك والتعاون الوظيفي للموظفين، مما يتيح لهم مسؤوليات أكبر لتحقيق التطور وهذا يتفق مع المفهوم الذي أتى به (SRINIVAS, 1980) حول تحسين الحياة الوظيفية على النحو الجشطلتي "gestalt" والذي يأخذ في الحسبان العوامل الاجتماعية والتقنية التي لا تتحقق إلا بمشاركة العنصر البشري فيها.

وعلى حسب هذا النموذج فإن فعالية الأداء تتحقق باتحاد الجانب الاجتماعي والتقني لكل منظمة، فالجانب الاجتماعي والذي يتمثل في العامل البشري والأدوار والعلاقات ونظام الاتصالات والسلطة والمسؤوليات وأنظمة التقويم والتقييم، آليات التكيف والاندماج الفرد داخل المؤسسة، أما الجانب التكنولوجي لاسيما الإجراءات، التجهيزات، البرامج، الحواسيب.... إلخ، وإن جودة الحياة في العمل تتعزز عن طريق التفاعل بين هذين الجانبين.

وتستند كذلك معايير جودة الحياة الوظيفية على إعادة تنظيم العمل والمنظمة لهدف تحسين عملية التعايش داخل المنظمة حيث إن الفعالية تقتضي استعمال وتجريب عدة جوانب خاصة بالمنظمة لأهداف متعددة الأبعاد والتي تؤدي إلى العدالة والديمقراطية في الوسط الوظيفي، وتشجع على التشاور وتسيير وإدارة المشكلات في العمل وجعل الموظفين يتحكمون في بيئتهم الوظيفية.

في البداية، تم استخدام مفهوم جودة الحياة الوظيفية فقط لعملية إعادة تصميم الوظائف من خلال النظر في نهج النظام الاجتماعي التكنولوجي، كما استند على فلسفة الإدارة التي تلتزم بالرفاهية الجسدية والنفسية وسمعة الموظفين وتغيير الثقافة التنظيمية، حيث تم توسيع هذا لاحقاً من خلال تضمين تدخلات

أكبر من وجهة نظر مؤسسية، حيث سارعت المنظمات إلى إدراك أن مفهوم الجودة أصبح إلزامياً وضرورة إلى حد ما، كما تتفق المنظمات الناجحة على أن أهم الأصول للمنظمة هي القوى العاملة عالية الجودة وأن جودة الموارد البشرية تعتمد على تحسين نوعية الحياة الوظيفية التي لا تساعد فقط في الحد من معدل دوران الموظفين، بل توفر لهم رأياً إيجابياً فيما يتعلق بنوعية حياتهم العملية والبحث عن ظروف عمل محسنة، في حين أن دور مكتبة قطر العالمية في المنظمات قد يختلف، من حيث الدعم الإداري الواضح من خلال تنفيذ سياسات تنظيمية فعالة تفسر نجاح تنفيذ برامج جودة الحياة الوظيفية. (Patra,2022:1985)

مما سبق قد يكون من ضعف تعريف جودة الحياة الوظيفية هو تفسير جانب من الجوانب السابقة وإهمال الآخر وهذا ما يراه أعضاء هيئة التدريس الجامعي، إذ يرون أن جودة حياة العمل تعد متكاملة عندما تكون هناك بيئة عمل تدعم التميز الأكاديمي، وتتيح لهم الفرص للنمو الوظيفي والشخصي مع توفير الدعم التكنولوجي والبنية التحتية الملائمة لتحقيق أهدافهم.

ويعتمد نجاح أي منظمة إلى حد كبير على جودة الموارد البشرية التي يمتلكونها، حيث تعمل المنظمات اليوم في بيئة تنافسية وتغيرات تكنولوجية جذرية والتي بدورها تؤثر على حد كبير على فرص العمل، ومتطلبات الموظفين المهرة، واستراتيجيات وسياسات وأساليب الإدارة، وكذلك تطلعات الموظفين التي تغيرت بشكل جذري وفقاً لتسلسل ماسلو الهرمي للاحتياجات، بسبب فرص العمل الهائلة أصبح الموظفون على استعداد لتغيير المنظمة لتلبية احتياجاتهم العليا، وهذا هو أحد العوامل الرئيسية التي تعيق أداء المنظمة، وضمان بقائها على قيد الحياة في هذه البيئة التنافسية، حيث تحتاج المنظمات إلى إجراء تحليل للسبب الجذري للاحتفاظ بمكانتها وجذب الموظفين المهرة والموهوبين لها، ولتحقيق ذلك تحتاج هذه المنظمات إلى الحفاظ على مستوى عالٍ من جودة الحياة الوظيفية من خلال تلبية تطلعات الموظفين فيها وتحقيق تعويضات مناسبة وعادلة، وتوفير ظروف عمل آمنة وصحية، وفرص للنمو المستمر والأمن، والمساهمة في تحقيق توازنهم بين حياتهم الشخصية وحياتهم الوظيفية، وتحقيق الاندماج والتكامل الاجتماعي في العمل. (Sandhya, Nanjundeswaraswamy,2016:12)

مما سبق يمكن القول إن هذا الاتجاه يعتمد على مبدأ أساسي وهو أن النجاح التنظيمي يتحقق عندما يتم دمج الجانب الاجتماعي الذي يشمل العلاقات والاتصالات داخل المؤسسة مع الجانب التقني الذي يتعلق

بالإجراءات والتجهيزات والبنية التحتية فيها، هذا الدمج يساهم في تعزيز جودة الحياة الوظيفية لأنه يسمح بإعادة بناء نماذج العمل بشكل يتيح التكيف مع التطورات التكنولوجية والتغيرات الاجتماعية وعليه، فإن المنظمة الفعالة هي تلك التي تتمتع بقدرة عالية على إشراك الموظفين في عمليات اتخاذ القرار وتطوير بيئتهم الوظيفية بشكل ديمقراطي، مما يجعلهم أكثر قدرة على التحكم في بيئتهم الوظيفية والاندماج والتكامل الاجتماعي داخل المنظمة.

واستناداً إلى النقاش أعلاه فقد تبني عدد من الباحثين مجموعة من الأبعاد التي يمكن أن تغطي جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس، على اعتبارها الأكثر استخداماً في البحوث الإنسانية، لهذا فهي تعد جانباً مهماً يجب أن يدرس بالنسبة لبيئة العمل الليبية، ونستعرضها في الآتي (السائح والوسيع، 2022: ص33):

1- جودة بيئة وظروف العمل: تعد الوظيفة وسيلة لتحقيق الذات والمكانة الاجتماعية وليس فقط مصدراً وتمثل بيئة وظروف العمل مجموعة للدخل، والضمانات والمنافع الوظيفية التي يتحصل عليها العاملون داخل أي جامعة، مما يؤدي إلى الاستقرار النفسي ورفع الروح المعنوية، وبالتالي تحسين الأداء وتوثيق الولاء، إن توافر بيئة آمنة ومستقرة يزيد من درجة الأمان الوظيفي والارتياح لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، مما يساعدهم على زيادة الابتكار والإبداع، حيث إن شعور أعضاء هيئة التدريس في بيئة عملهم بالاستقرار والرضا الوظيفي، وعدم قلقهم من فقدان العمل يزيد من كفاءة وفاعلية أدائهم الوظيفي والمهني.

وتعد بيئة العمل بيئة اجتماعية ووظيفية من المفترض أن يتفاعل فيها الموظفون مع عدد من الأشخاص، وعليهم العمل بالتنسيق مع بعضهم البعض، وإن جودة الحياة الوظيفية للأكاديميين تعد استجابة لمواقف بيئة العمل السائدة التي تشمل الإجهاد، والخصائص الوظيفية، والخصائص الإشرافية والهيكلية، التي تساهم في تشكيل خبرات الأكاديميين ومواقفهم وسلوكهم بشكل مباشر وغير مباشر Swamy D (R,2013:435)

2- جودة التقنيات المستخدمة: هي تلك الظروف المحيطة بالأستاذ الجامعي في مكان ووقت العمل الظروف وتتضمن، الظروف المعنوية والمادية التي تحفزه على إعطاء أفضل ما لديه إذا كانت جيدة ومناسبة، أما في حال العكس فإنها تؤثر سلباً على أدائه وتقوده إلى الخمول وقلة الإبداع والإنتاج، وتتعلق

جودة التقنيات المستخدمة بمدى توافر مختبرات الحاسوب ومحطات العرض التلفزيونية، ومدى توفير التجهيزات اللازمة لقاءات التدريس والمكتبات وأجهزة الكمبيوتر والإنترنت، وأيضاً المستلزمات المادية والفنية بصالات أعضاء هيئة التدريس.

3- جودة التدريب والتعلم: ان توافر برامج التدريب والتعليم لأعضاء هيئة التدريس الجامعي يساهم في تطوير الكفايات المهنية والأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس، ومن تم تحسين المقومات الأساسية للأداء من حيث السرعة والمهارة والإنتاجية، وغيرها من معدلات الأداء المختلفة.

4- جودة العلاقات الأكاديمية: يجب أن تكون العلاقة بين أعضاء هيئة التدريس والجامعة علاقة تسودها الشفافية والثقة المتبادلة، وأن تعمل الجامعة دائماً على الرضا والاستقرار والولاء والأمان الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، بالإضافة إلى العلاقات الداخلية والخارجية التي يمارسها أعضاء هيئة التدريس مع بعضهم البعض أو مع رئاسة الجامعة أو مع الطلاب و الإداريين داخل الجامعة، أو العلاقات الخارجية مع المجتمع المحلي ومؤسسات الدولة، فالفاعلية في تلك العلاقات تنمي وتحقق جودة الحياة الأكاديمية والوظيفية لأعضاء هيئة التدريس.

5- جودة الترقيات والحوافز والتعويضات: تعد الترقية إحدى الحوافز المادية والمعنوية التي تدفع أعضاء هيئة التدريس إلى التدرج في مناصب إدارية تستفيد منها الجامعة من جهة ، ونقل خبراته للطلبة من جهة أخرى، وأن تحقيق جودة الوظيفية الحياة تتطلب العدالة في تفويض السلطات، أو نقل السلطات العدالة وكذلك العدالة في حصول الأكاديميين على الترقيات، سواء عمداء كليات، أو رؤساء أقسام أكاديمية، أو نواب لرئيس الجامعة، بالإضافة إلى حق الأكاديميين في الحصول على الحوافز والتعويضات والمشاركة في اتخاذ القرارات، وحققهم في معرفة طرق ووسائل المتابعة والتقييم المتبعة من قبل الإدارة العليا بالجامعة، حتى يتمكن أعضاء هيئة التدريس من معرفة وتحديد الانحرافات والعمل على تصحيحها أولاً بأول.

9. أداة الدراسة:

تم تطوير أداة لقياس متغير الدراسة، تكونت من الأجزاء الآتية:

1. الجزء الأول: المتغيرات الديموغرافية وتكونت من (الجنس، والمؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الدرجة العلمية).

2. الجزء الثاني: تكون من الفقرات المعبرة عن أبعاد "جودة الحياة الوظيفية" حيث تحتوي على (25) فقرة موزعة على (5) أبعاد لجودة الحياة الوظيفية لكل بُعد (5) فقرات، هي: (بيئة وظروف العمل، جودة التقنيات المستخدمة، جودة التدريب والتعلم، جودة العلاقات الأكاديمية، جودة الترقّيات والحوافز والتعويضات).

الجدول (1). بدائل الإجابات لفقرات الاستبانة.

درجة الموافقة				
عالية جداً	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً
5	4	3	2	1

9.2 صدق أداة الدراسة:

تم عرض الاستبانة بشكلها الأولي على مجموعة من المحكمين المختصين من أساتذة الجامعات من ذوي الخبرة والاختصاص الأكاديمي، لتحكيم محتوى الأسئلة، ومدى ملاءمتها وشموليتها وتغطيتها لموضوع الدراسة، وأخذت ملاحظاتهم بعين الاعتبار.

9.3 ثبات أداة الدراسة:

لاختبار ثبات أداة الدراسة تم استخراج معامل الثبات (كرونباخ ألفا) للتأكد من الاتساق الداخلي للاستبانة، والجدول رقم (2) يوضح قيمة المعاملات:

الجدول رقم (2) قيم معامل كرونباخ ألفا لاختبار ثبات أداة الدراسة

	الْبُعد	عدد الفقرات	معامل الثبات
1	جودة الحياة الوظيفية	بيئة وظروف العمل	0.694
2		جودة التقنيات المستخدمة	0.786
3		جودة التدريب والتعلم	0.896
4		جودة العلاقات الأكاديمية	0.850
5		جودة الترقّيات والحوافز والتعويضات	0.773
	جودة الحياة الوظيفية ككل		0.924
		25	

يُلاحظ من الجدول (2) أن قيم معاملات الاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا) لأبعاد الدراسة جاءت ذات قيم صالحة لغايات الدراسة، حيث جاءت أعلى من الحد الأدنى لمعامل الثبات المتعارف عليها (0.06) وإذا خرجت أكثر من (0.08) فتعد جيدة وفقاً لدراسة النجار، وآخرين، (2013) مما يؤكد الاتساق بين فقرات كل متغير من متغيرات الدراسة.

9.4 مجتمع وعينة الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس القارين بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية جامعة مصراتة خلال الفصل خريف 2024/2023 والبالغ عددهم (120) عضو هيئة تدريس، وتم اختيار عينة عشوائية تتناسب مع مجتمع الدراسة بحجم (120) وزعت عليهم الاستبانة، وذلك وفق ما جاء بجدول حجم العينة التي يتم سحبها من مجتمع معين (أوما سيكاران، 421)، وتم استرداد (76) استبانة صالحة للاختيار، وتم اختيار مجتمع الدراسة لندرة الدراسات التي أجريت عليه، كذلك لطبيعة عمل أعضاء هيئة التدريس وارتباطهم بشريحه كبيرة من المجتمع، الأمر الذي يتطلب ضرورة توفير حياة وظيفية ذات جودة عالية مقابل ما يقومون به من مهام تدريسية.

10. نتائج الدراسة ومناقشتها

10.1 عرض وتحليل نتائج بيانات خصائص مجتمع الدراسة:

لمعرفة خصائص مجتمع البحث تم الحصول على التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة، حسب المتغيرات الديموغرافية لأفراد العينة.

الجدول (3) التوزيع التكراري لأفراد العينة حسب المتغيرات الديموغرافية

الخصائص	المتغيرات	التكرار	النسبة %
الجنس	ذكر	53	69.7
	أنثى	23	30.3
	المجموع	76	100%
المؤهل العلمي	دكتورة	26	34.2

الخصائص	المتغيرات	التكرار	النسبة %
	ماجستير	50	65.8
	المجموع	76	100%
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	12	15.7
	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	23	30.3
	من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة	24	31.6
	من 15 سنة فأكثر	17	22.4
	المجموع	76	100
الدرجة العلمية	محاضر مساعد	16	21.1
	محاضر	43	56.6
	أستاذ مساعد	15	19.7
	أستاذ مشارك	01	1.3
	أستاذ	01	1.3
	المجموع	76	100

من خلال الجدول (3) نلاحظ أن أغلب أفراد العينة من جنس الذكور، ويمكن أن يُعزى ذلك إلى عدة أسباب اجتماعية ومؤسسية منها تلك المتعلقة بالتوازن بين العمل والحياة الأسرية، كما أن أغلب أفراد العينة من حملة المؤهل العلمي ماجستير ، وهذا ناتج عن أن الكليات عادة ما تكون بحاجة لعدد كبير من أعضاء هيئة التدريس لتغطية المواد الدراسية ؛ لذا فإنها تجد من الأسهل توظيف حملة الماجستير لسد هذه الاحتياجات، كما أن أغلب أفراد العينة تتراوح خبرتهم (من 5 سنوات فأكثر) وهي خبرة تعد جيدة لتقييم الحياة الوظيفية من قبل أعضاء هيئة التدريس الجامعي، كما أن أغلب أفراد العينة ممن درجاتهم العلمية محاضر.

10.2 عرض وتحليل نتائج بيانات مجتمع الدراسة:

سيتم في هذا الجزء إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات العينة، ولتحديد درجة جودة الحياة الوظيفية، فقد تم حساب فترة كل من البدائل كما يلي (1-3/5) وبذلك أصبحت درجات التوافر كما موضح في الجدول رقم (4):

جدول (4) درجات التوافر

المتوسط الحسابي	درجة التوافر
من 3.66 - 5	مرتفعة
من 2.34 - أقل من 3.66	متوسطة
من 1 - أقل من 2.34	منخفضة

أولاً / لتحديد جودة الحياة الوظيفية بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية بجامعة مصراتة، تم حساب كل من المتوسط الحسابي والنسبة المئوية ودرجة توافر جميع فقرات الأداة، ولكل بُعد والجدول رقم (5) يلخص ذلك:

جدول (5) المتوسط الحسابي والنسبة المئوية ودرجة توافر أبعاد الأداة والأداة ككل

الترتيب	البُعد	المتوسط الحسابي	النسبة	درجة التوافر
1	بيئة وظروف العمل	3.03	60.6%	متوسطة
3	جودة التقنيات المستخدمة	2.44	48.8%	متوسطة
4	جودة التدريب والتعلم	2.33	46.6%	ضعيفة
5	جودة العلاقات الأكاديمية	2.27	45.4%	ضعيفة
2	جودة الترقّيات والحوافز والتعويضات	2.62	52.4%	متوسطة
	جودة الحياة الوظيفية ككل	2.54		متوسطة

يُلاحظ من جدول (5) أن درجة توافر **جودة الحياة الوظيفية** بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية جامعة مصراتة كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (2.54). كما يلاحظ أن بُعد بيئة وظروف العمل جاء بالمرتبة الأولى بدرجة متوسطة إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.03) وقد يرجع سبب ذلك إلى البيئة الثقافية داخل الكلية بما في ذلك بيئة العمل التعاونية بين الزملاء والدعم الأكاديمي، ثم يليه بُعد جودة الترقّيات والحوافز والتعويضات بدرجة متوسطة تميل للانخفاض بمتوسط الحسابي (2.62)، يليه بالمرتبة الثالثة بُعد جودة التقنيات المستخدمة بدرجة متوسطة تميل للانخفاض بمتوسط حسابي (2.44)، يليه بالمرتبة الرابعة بُعد جودة التعليم والتعلم بدرجة ضعيفة بمتوسط حسابي (2.33)، وجاء بالمرتبة الخامسة بُعد جودة العلاقات الأكاديمية بدرجة ضعيفة بمتوسط حسابي (2.27)، وقد يرجع سبب ذلك إلى ضعف قنوات الاتصال بين أعضاء هيئة التدريس والإدارة أو بين الزملاء الذي قد يؤدي إلى سوء الفهم والاحتكاكات التي تجعل من الصعب عليهم أداء مهامهم المكلفين بها بشكل فعال، وهذا يحتم على إدارة الكلية قيد الدراسة توفير قنوات اتصال منظمة وفعالة بين أعضاء هيئة التدريس والإدارة وخلق بيئة تشجع على العمل الجماعي والتعاون وتطوير آليات لإدارة وحل أية نزاعات بشكل بناء وفعال.

ثانياً / لتحديد مستوى توافر كل بُعد من أبعاد جودة الحياة الوظيفية في كلية الاقتصاد والعلوم السياسية بجامعة مصراتة، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية ودرجة توافر لفقرات كل بُعد على حدة.

البُعد الأول: بيئة وظروف العمل:

الجدول رقم (6) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع فقرات بُعد بيئة وظروف العمل

الترتيب	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة	درجة التوافر
1	يتوزع العبء التدريسي وفق معايير علمية تتسم بالمصداقية.	3.55	.823	71%	متوسطة
2	توافر المناخ التنظيمي الذي يتيح حرية الرأي والنقد البناء.	3.35	.828	67%	متوسطة

3	توفر بيئة العمل الاستقرار الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس.	2.96	.855	59.2%	متوسطة
5	توفر مكتبة الكلية الكتب والمراجع الحديثة المطلوبة في كل التخصصات العلمية.	2.50	.986	50%	متوسطة
4	يوجد موقف سيارات خاص بكل عضو من أعضاء هيئة التدريس بالكلية	2.80	1.211	56%	متوسطة
الإجمالي		3.03			متوسطة

يبين الجدول (6) أن درجة توافر فقرات بُعد بيئة وظروف العمل جاءت متوسطة، حيث بلغ المتوسط العام (3.03)، مما يعني توفر مؤشرات مقبولة تتعلق بتوافر هذا البعد، ويرى الباحثان أن سبب ذلك التزام الكلية قيد الدراسة بتقديم الدعم المادي والمعنوي اللازم لأعضاء هيئة التدريس القارين بها.

البعد الثاني: جودة التقنيات المستخدمة:

الجدول رقم (7) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع فقرات بُعد جودة التقنيات المستخدمة

الترتيب	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة	درجة التوافر
1	يوجد موقع أكاديمي لمتابعة إعلانات وأخبار الكلية.	3.35	1.080	67%	متوسطة
2	تستخدم الكلية وسائل إلكترونية حديثة للتواصل مع أعضاء هيئة التدريس.	3.12	.952	62.4%	متوسطة
4	توافر الأجهزة الإلكترونية الحديثة داخل صالة أعضاء هيئة التدريس.	1.91	.835	38.2%	ضعيفة
3	توافر قاعات تدريسية مجهزة بالتكنولوجيا الحديثة.	2.08	.905	41.6%	ضعيفة
5	يوجد شبكة تربط بين أجهزة حواسيب كافة الكليات لتسهيل التواصل بينهم.	1.72	.946	34.4%	ضعيفة
الإجمالي		2.44			متوسطة

يلاحظ من جدول رقم (7) أن درجة توافر فقرات بُعد جودة التقنيات المستخدمة جاءت متوسطة، حيث بلغ المتوسط العام (2.44)، مما يعني توفر مؤشرات مقبولة تتعلق بتوافر هذا البعد، ويرى الباحثان أن سبب ذلك يرجع إلى اهتمام الكلية قيد الدراسة بتوفير المواقع الالكترونية الحديثة والخاصة بإعلانات واخبار الكلية.

البعد الثالث: جودة التدريب والتعلم:

الجدول رقم (8) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع فقرات بُعد جودة التدريب والتعلم

الترتيب	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة	درجة التوافر
5	تتوفر برامج تدريبية لتنمية مهارات استخدام تكنولوجيا التعليم.	2.13	.822	42.6%	ضعيفة
3	توجد برامج تدريبية لتنمية مهارات البحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس.	2.34	.974	46.8%	متوسطة
1	تسهم برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في تنمية مجال خدمة المجتمع.	2.59	1.022	51.8%	متوسطة
2	تلبى الدورات التدريبية حاجات أعضاء هيئة التدريس المستقبلية والمستدامة.	2.39	.994	47.8%	متوسطة
4	توافر كافة التسهيلات الفنية لتنفيذ برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس.	2.21	1.024	44.2	ضعيفة
الإجمالي		2.33			ضعيفة

يُلاحظ من جدول (8) أن درجة توافر فقرات بُعد جودة التدريب والتعلم جاءت ضعيفة، حيث بلغ المتوسط العام (2.33)، مما يعني توفر مؤشرات منخفضة تتعلق بتوافر هذا البعد، وترى الباحثة أن سبب

ذلك يرجع إلى عدم توافر فرص للتنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس وعدم توفير برامج ودورات تدريبية تتلاءم مع احتياجاتهم وتساعدهم على أداء مهامهم بشكل إيجابي وفعال.

البُعد الرابع: جودة العلاقات الأكاديمية:

الجدول رقم (9) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع فقرات بُعد جودة العلاقات الأكاديمية

الترتيب	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة	درجة التوافر
2	تقوم الكلية بعقد لقاءات دورية بين المسؤولين بالجامعة وأعضاء هيئة التدريس بالكلية لتبادل الآراء والمقترحات.	2.37	.978	47.4%	متوسطة
3	تشجع الكلية أعضاء هيئة التدريس لزيارة مؤسسات المجتمع المحلي لتوطيد العلاقة والشراكة بينهم.	2.31	.897	46.2%	ضعيفة
1	تتيح الكلية فرص المشاركة في عقد لقاءات ودورات تدريبية داخل الوزارات والهيئات المختلفة.	2.55	.773	51%	متوسطة
5	تقوم الكلية بعمل رحلات مشتركة للأكاديميين والإداريين لتحسين العلاقة بينهم.	1.93	.899	38.6%	ضعيفة
4	تقوم الكلية بعقد لقاءات دورية بين أعضاء هيئة التدريس والطلبة وخاصة في بداية السنة الدراسية.	2.18	.905	43.6	ضعيفة
الإجمالي		2.27			ضعيفة

يلاحظ من جدول رقم (9) أن درجة توافر فقرات بُعد جودة العلاقات الأكاديمية جاءت ضعيفة، حيث بلغ المتوسط العام (2.27)، مما يعني توفر مؤشرات ضعيفة تتعلق بتوافر هذا البُعد، وترى الباحثة أن سبب ذلك يرجع إلى وجود خلل في منظومة العلاقات داخل الجامعة بين أعضاء هيئة التدريس والإدارة،

ومحدودية ما تخصصه إدارة الكلية من لقاءات دورية مع أعضاء هيئة التدريس للمشاركة في صنع القرارات الخاصة بالكلية قيد الدراسة.

البُعد الخامس: جودة الترقّيات والحوافز والتعويضات:

الجدول رقم (10) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع فقرات بُعد جودة الترقّيات والحوافز والتعويضات

الترتيب	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة	درجة التوافر
1	يعتمد نظام الترقية على أسس ومعايير واضحة.	3.34	1.078	66.8%	متوسطة
2	ترتبط الترقية بالكفاية وفاعلية الأداء العلمي والبحثي.	3.16	.980	63.2%	متوسطة
3	يوجد توافق بين المؤهل العلمي والخبرة العملية والدرجة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة.	3.12	1.006	62.4%	متوسطة
4	توافر المخصصات المالية لحضور المؤتمرات العلمية محلياً ودولياً.	1.83	.971	36.6%	ضعيفة
5	تلتزم الجامعة بالتعويضات المناسبة في حالة التعرض لحوادث العمل.	1.64	.875	32.8%	ضعيفة
الإجمالي		2.62			متوسطة

يُلاحظ من جدول (10) أن درجة توافر فقرات بُعد جودة الترقّيات والحوافز والتعويضات جاءت متوسطة تميل للانخفاض، حيث بلغ المتوسط العام (2.62)، مما يعني توفر مؤشرات منخفضة تتعلق بتوافر هذا البُعد، وترى الباحثة أن سبب ذلك يمكن أن يعود إلى محدودية الميزانيات التي يتم تخصيصها للجامعات والكليات لتغطية جميع احتياجاتها المادية بما في ذلك السفر لحضور المؤتمرات العلمية، والتعويضات المتعلقة بسلامة أعضاء هيئة التدريس بالكلية قيد الدراسة.

11. مناقشة النتائج:

- من خلال ما تم التوصل إليه من تحليل البيانات، تم استخلاص النتائج الآتية:
1. أن مستوى جودة الحياة الوظيفية جاء متوسطاً، وهذه النتيجة اتفقت مع دراسة (مقدم ومصاييح، 2021)، إلا أنها اختلفت مع دراسة (السايح والوسيع، 2021) التي جاء مستوى جودة الحياة الوظيفية فيها بدرجة منخفضة، وقد يرجع السبب في ذلك لاختلاف مجتمعات الدراسة.
 2. أن مستوى جودة أبعاد الحياة الوظيفية "بيئة وظروف العمل، التقنيات المستخدمة، الترقّيات والحوافز والتعويضات" جاءت متوسطة، اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (افراح الحربي، 2022) إلا أنها اختلفت مع دراسة (السايح والوسيع، 2021) التي جاء فيها "بيئة وظروف العمل، التقنيات المستخدمة، الترقّيات والحوافز والتعويضات" بدرجة منخفضة، وقد يرجع السبب إلى اتباع الكلية قيد الدراسة سياسات إدارية تدعم تطوير الكفاءات والترقيات وتحفيز الموظفين وتحسين بيئة عملهم من خلال تعزيز رضاهم الوظيفي.
 3. أن مستوى جودة الأبعاد "التدريب والتعلم، والعلاقات الأكاديمية" جاء ضعيفاً، وهذه النتيجة اختلفت مع دراسة (السايح والوسيع، 2021) التي جاء فيها بُعد "التدريب والتعلم، والعلاقات الأكاديمية" بمستوى جودة غير متوافرة، وقد يرجع سبب ذلك إلى ضعف التمويل الأكاديمي، والسياسات الإدارية والقيادية غير الفعالة في توجيه برامج التطوير الوظيفي.

12. النتائج والتوصيات

12.1 النتائج

- من خلال ما تم التوصل إليه من تحليل البيانات، تم استخلاص النتائج الآتية:
1. أن مستوى جودة الحياة الوظيفية جاء متوسطاً وبمتوسط حسابي بلغ (2.54).
 2. أن درجة توافر فقرات بُعد بيئة وظروف العمل جاءت متوسطة، حيث بلغ المتوسط العام (3.03).
 3. أن درجة توافر فقرات بُعد جودة التقنيات المستخدمة جاءت متوسطة، حيث بلغ المتوسط العام (2.44).
 4. أن درجة توافر فقرات بُعد جودة التدريب والتعلم جاءت ضعيفة، حيث بلغ المتوسط العام (2.33).

5. أن درجة توافر فقرات بُعد جودة العلاقات الأكاديمية جاءت ضعيفة، حيث بلغ المتوسط العام (2.27).

6. أن درجة توافر فقرات بُعد جودة الترقيات والحوافز والتعويضات جاءت متوسطة تميل للانخفاض، حيث بلغ المتوسط العام (2.62).

12.2 التوصيات:

من خلال ما تم استعراضه والنتائج التي توصل إليها الباحثون يمكن صياغة التوصيات الآتية:

1. إجراء دراسة شاملة لتحديد العوامل المؤثرة في جودة الحياة الوظيفية، مع التركيز على تحسين بيئة العمل وتعزيز الرضا الوظيفي، والتي يمكن أن تشمل تحسين ظروف العمل وتوفير مساحات عمل مريحة لأعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية بجامعة مصراتة.
2. الاستثمار في تحسين بيئة العمل من خلال توفير مرافق مناسبة، مثل أماكن للراحة، وتحسين الإضاءة والتهوية، كما يجب أيضاً تشجيع ثقافة العمل الجماعي وتعزيز التفاعل بين أعضاء هيئة التدريس بالكلية محل الدراسة.
3. تحديث التقنيات المستخدمة في العمل لضمان كفاءتها وفعاليتها، وتوفير التدريب المناسب لأعضاء هيئة التدريس على استخدام هذه التقنيات بشكل فعال.
4. تطوير برامج تدريبية شاملة تلبي احتياجات أعضاء هيئة التدريس بالكلية قيد الدراسة، وتقديم ورش عمل ودورات تدريبية دورية لتعزيز مهاراتهم ومعارفهم العلمية.
5. تعزيز العلاقات الأكاديمية من خلال تنظيم فعاليات مشتركة، مثل الندوات والمناقشات العلمية، كما يجب تشجيع التواصل الفعال بين الأكاديميين وأعضاء هيئة التدريس.
6. مراجعة سياسات الترقيات والحوافز لضمان العدالة والشفافية، وتطوير نظام مكافآت يعتمد على الأداء ويحفز أعضاء هيئة التدريس بالكلية محل الدراسة على تحقيق أهدافهم.

المراجع

1. الحربي، أفراح محمد سعد (2022). "أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الميزة التنافسية لجامعة جدة"، المجلة العربية للنشر العلمي، تصدر عن الوطن العربي، 43، 54-88.
2. جمعة، سليمان سالم (2020). "أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية على الإبداع الإداري لدى الموظفين بمستشفى المرج التعليمي"، مجلة الدراسات الاقتصادية، تصدر عن ليبيا، 3(1)، 25-50.
3. صبيحة، سالم السائح، ونجية، ناجي الوسيح (2022). "مستوى جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة طرابلس في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية"، مجلة القرطاس للعلوم الإنسانية والتطبيقية، تصدر عن ليبيا، 1.
4. مقدم، مصباح (2021). "دور التعليم الإلكتروني في تحسين مستوى جودة الحياة الوظيفية للأستاذ الجامعي - جامعة خميس مليانة نموذجًا"، المؤتمر الدولي الشامل للقضايا النظرية وسبل معالجتها العملية، تصدر عن الجزائر، 1، 157-171.
5. نصر، عزة جلال (2020). "تحسين جودة الحياة الوظيفية لقادة مدارس التعليم العام بمصر: آليات مقترحة"، مجلة الإدارة التربوية، تصدر عن مصر، 26، 13-97.
6. Sinha, C. (2012). "Factors affecting quality of work life: Empirical evidence from Indian organizations," Australian Journal of Business and Management Research, issued by Australia, 1(11), 31-40.
7. Hymavathi, K., & Saraswathi, D. A. (2018). "A study on the concept of quality of work life with respect to jute industry - A literature review," International Journal of Civil Engineering and Technology, issued by India, 9 (1), 597-607.
8. Jati, H. S. A. R., Hara hap, A. A., Soz, D., & Mamoto, B. J. (2022). "Quality of Work Life: A Literature Review," International Journal of Research and Innovation in Social Science, issued by Indonesia, 6(12), 154-158.
9. Nanjundeswaraswamy, T. S., & Sandhya, M. N. (2016). "Quality of work life components: A literature review," The International Journal of Indian Psychology, issued by India, 4(75), 12-36.

10. Patra, D. (2022). "The Concept of Quality of Work Life," International Journal of Indian Psychology, issued by India, 10.(3)
11. .Swamy, D. R. (2013). "Quality of work life of employees in private technical institutions," International Journal for Quality Research, issued by Serbia, 7(3), 3-14.