مجلة إمتياز للعلوم التربوية والتعليمية
مجلد (06)، عدد (01)، فيفري 2024م

مستوى جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل

The quality of work life and its relationship to the motivation for achievement of the faculty members at the University of Hail

د. عائشة النعمة الشيخ، جامعة حائل، قسم علم النفس، السعودية
د. جزاء عبيد العصيمي، إدارة تعليم الطائف, الجودة وقياس الأداء، السعودية
[1] jjjzzz97@gmail.com

تاريخ استلام المقال: 2022-10-19 تاريخ المراجعة: 2022-12-28 تاريخ النشر: 2024-02-05

الملخص

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل، ولتحقيق أغراض الدراسة تم استخدام مقياس جودة الحياة الوظيفية ومقياس الدافعية للإنجاز، وقد تكونت عينة الدراسة من (112) عضو هيئة تدريس في جامعة حائل، وقد تم استخدام الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لغايات تحليل بيانات الدراسة واستخراج نتائجها، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والدافعية للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل، كما بينت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث بينما لا توجد فروق في جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية، وكذلك لا توجد فروق دالة إحصائيا في الدافعية للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل تعزى لمتغير الجنس والرتبة الأكاديمية، وقد اوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات أبرزها ضرورة توفير النمط القيادي بالجامعات من خلال منح صلاحيات ومسؤوليات تتلاءم مع قدرات أعضاء هيئة التدريس وظروفهم لتيسير شؤون العمل وتخصيص حوافز مادية ومعنوية لأصحاب الأداء المتميز منهم مع مراعاة العدالة بينهم دون تمييز.

الكلمات المفتاحية: الدافعية، الإنجاز، الجودة ، الحياة الوظيفية.

Abstract

The study aimed at detecting the quality of work life and its relationship to the motivation for achievement of the faculty members at the University of Hail. To achieve the purposes of the study, the quality of work life and the motivation for achievement scales were used. The study sample consisted of (112) faculty members at the University of Hail. Statistical Package for Social Sciences (SPSS) was applied for analyzing the research data and extracting its results. The results showed a statistically significant relationship between the quality of work life and the motivation for achievement among the faculty members at the University of Hail. The results also showed that there are statistically significant differences in the quality of work life based on gender for females, while there are no differences based on academic rank. As well as, there are no statistically significant differences in the motivation for achievement of the faculty members based on gender and academic rank. The study recommended a set of recommendations, the most prominent of

[1] المؤلف المرسل للمقال: د. جزاء عبيد العصيمي، الإيميل: jjjzzz97@gmail.com

which is the necessity of providing leadership style in universities by granting powers compatible with the capabilities and circumstances of faculty members to facilitate work with outstanding performance.
Keywords: motivation، achievement، quality، work life.

- **المقدمة**

في ظل ما يشهده العالم اليوم من تغيرات وتحولات كبيرة في كافة المجالات والتي أضفت بظلالها على كافّة المؤسسات على اختلاف أنواعها وأعمالها ولا سيما التعليمية منها، فقد ظهرت الحاجة لدى هذه المؤسسات إلى تحقيق التنافسيّة والريادة في أعمالها ونشاطاتها المختلفة من خلال ايجاد بيئة من التفاعل والتكامل بين الموارد البشرية داخلها تتسم بالجودة وتعمل على تحفيز دافعيتهم نحو الانجاز بشكل مستمرّ.

وحتى يصل العاملين الى حالة المشاركة الايجابية والمساهمة في الابداع والابتكار على مستوى المنظمة والأعمال التي يقومون بها، لا بد من السعي الى تحسين مستوى الرضا لديهم ورفع دافعيتهم نحو العمل من خلال الاهتمام بعنصر الجودة للحياة الوظيفية وبيئة العمل؛ إذ أنّ ذلك يساهم وبشكل كبير إطلاق طاقات أفرادها العاملين تحقيقاً لهدف زيادة الإنتاجية كماً ونوعاً(ماضي،2014).

فالجودة داخل بيئة العمل والوظيفة التي يؤدّيها الأفراد ولا سيما في الوظائف التعليميّة والتي تعتمد بشكل كبير على التفاعل بين المدرّس والطالب تحتاج بشكل أكبر إلى توفير ظروف العمل المناسبة وتهيئتها بشكل كامل لتكون بيئة ملهمة ومحفزة تدعم العاملين نحو التطور والنمو المهني بشكل مستمرّ (Nanjundeswaraswamy,2013)، كما أنّ توفير بيئة عمل ملائمة للعاملين يسودها الألفة والمحبّة وبناء شبكة من العلاقات الوظيفية داخل المنظمة يساهم في تحقيق ميزة تنافسيّة للمنظمة، فكلّما اهتمّت المنظمة ببيئة العمل وجعل العاملين أكثر رضا في العمل كلّما استطاعت تحقيق الأهداف المنشودة وتحسين مستوى الأداء بشكل عام (Golparvar and Rezaie ,2014).

بالإضافة إلى ذلك، فإنّ ما تقوم به الجامعات من عمليّة تفاعليّة تربويّة تعليميّة يتطلّب العديد من المهارات والمعارف والتي يمكن أن يكتسبها العاملون في المجال الأكاديمي من خلال بيئة عمل تفاعليّة تعتمد على تمكين العاملين واعطائهم فرص أكبر لتنفيذ مهامهم واعمالهم بالطريقة

التي يختارونها ممّا يزيد من دافعيتهم نحو الانجاز كما يُشعرهم ذلك بالرضا والسعادة تجاه وظائفهم ومهامهم (Golparvar and Rezaie ,2014; Wrzeniewski and Dutton,2001).

فالدافعية للانجاز تعتبر نتاج الجهد المشترك بين ما تبذله الإدارة من جهد وتهيئة لبيئة العمل وجودتها من جهة وما يمتلكه الفرد من طاقات ومهارات ومواهب يعمل على اثارة رغبتة لدى وحثّه على العمل ودفعه لاتخاذ سلوك معيّن لتحقيق أهداف محددة(الفارس،2011؛ اللوزي،2003).

بناء على ما سبق، تأتي هذه الدراسة للتعرّف على مستوى جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالدافعية نحو الانجاز لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة حائل في المملكة العربيّة السعوديّة.

- **مشكلة الدراسة وتساؤلاتها**

تسعى الجامعات بشكل مستمر إلى تحسين مستويات جودة الخدمة التي تقدمها والرقيّ والتطور في شتى الوسائل والأدوات الممكنة لتحقيق رؤية شاملة من التطوّر والازدهار، لذلك يعتبر الاهتمام بتهيئة بيئة العمل وتوفير المتطلبات الملائمة والتي تضمن جودة الحياة الوظيفية للعاملين من الأدوات والمحرّكات الرئيسة التي يمكن الاعتماد عليها لتحقيق الأهداف، فتوفير هذه الأجواء للعاملين يعمل على تعزيز شعور التفاؤل والأمن والاستقرار والأمل بين العاملين ويحفزهم نحو العمل بشكل أفضل. (Rodriguez,2015).

من ناحية أخرى، تعتبر اثارة دافعية العاملين نحو الانجاز والعمل من الركائز الأساسية لتحقيق هذه الأهداف بكفاءة وفاعليّة (Levin and Hansen,2009)، فهي تّمثّل القوة التي تحرّك سلوك الأفراد نحو أداء أفضل وذلك من خلال الربط بين الحوافز الداخليّة والخارجيّة لدى العاملين والتي لها علاقة مباشرة ببيئة العمل والخصائص الفسيلوجية والشخصيّة للعاملين وما يمتلكونه من مهارات ومعارف مختلفة(هلال،2009).

وقد تعددت الدراسات السابقة التي تناولت العوامل المؤثرة على دافعية العاملين نحو العمل فمنها ما تناولت خصوصية الوظيفة، وجودة بيئة العمل وشروطها وما توفره من مكافآت(Morris,2009)، ومنها ما تناولت المنافع المتعلقة بالوظيفة وتمكين العاملين بالإضافة إلى التقدير والادراك لما يقومون به من أعمال(Khan,2017).

وبناء على ذلك فإن مشكلة الدراسة تكمن في الإجابة عن التساؤلات التالية:

1. ما هو مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل؟.
2. ما مستوى الدافعية للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل؟.
3. هل توجد علاقة بين جودة الحياة الوظيفية والدافعية للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة حائل تعزى للمتغيرات الديموغرافية(الجنس والرتبة الأكاديمية) ؟
5. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الدافعية للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة حائل تعزى للمتغيرات الديموغرافية(الجنس والرتبة الأكاديمية) ؟

- **أهداف الدراسة**

تهدف الدراسة إلى:

- ✓ التعرف إلى مستوى جودة الحياة الوظيفية، ومستوى الدافعية للانجاز لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة حائل.
- ✓ الكشف عن طبيعة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والدافعية للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل.
- ✓ التحقق من وجود فروق في مستوى جودة الحياة الوظيفية ومستوى الدافعية للانجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل باختلاف الجنس والرتبة الأكاديمية.
- ✓ تقديم توصيات لمتخذي القرار في جامعة حائل حول موضوع الدراسة يؤمل بأن تكون مفيدة.

- **أهمية الدراسة**

تتمثل أهمية الدراسة فيما يلي:

أ- الأهمية النظرية:

تكمن أهمية الدراسة النظرية في تناولها أحد المواضيع المهمّة والتي تركّز على تحقيق مستوى متطور من الأداء وتحقيق الأهداف من خلال جودة الحياة الوظيفية وتحفيز العاملين

نحو الانجاز، كما تأتي أهمية الدراسة من قلّة الدراسات العربية على حدّ علم الباحثان في هذا الموضوع.

بالإضافة إلى ذلك، تتلخّص الأهمية النظرية للدراسة في مناقشتها موضوعاً حيوياً يهم القائمين على العمل الجامعي في جامعة حائل والمشرفين وصناع القرار في وزارة التعليم من أجل رفع مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، بالإضافة لكون هذه الدراسة الدراسة بمثابة إضافة إلى التراث النفسي، الذي ربما يسهم في إثراء المكتبات النفسية السعودية، والعربية، والدراسات التربوية التي من شانها أن تفيد طلبة الدراسات العليا وجميع المهتمين بمجال البحث العلمي.

ب- الأهمية العمليّة:

تتركّز الأهميّة العملية للدراسة في تقويم واقع جودة الحياة الوظيفية والدافعية للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل، والمساندة في وضع برامج لتحسين وتطوير جودة الحياة الوظيفية والدافعية للإنجاز لديهم، بالإضافة إلى مساعدة أصحاب القرار بإصدار تشريعات تتعلّق بأعضاء هيئة التدريس في الجامعات بناء على نتائج الدراسة.

- **مصطلحات الدراسة:**

✓ جودة الحياة الوظيفية: يعرفها الباحثان إجرائياً بأنها: مجموعة العمليات التي تنفذها الجامعة بهدف تطوير وتحسين الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل، وتحديد العلاقة بين عضو هيئة التدريس وبيئته من خلال البعد الانساني والتي تظهر بمجملها الرضا العام عن الأداء والتي تم الحصول على درجة تقديرهم لها في المجالات: (النمط القيادي، الاستقرار والامان الوظيفي، الترقية الوظيفية، التوازن بين العمل الجامعي والحياة الاجتماعية، التنمية المهنية).

✓ **الدافعية:** هي عملية التأثير على الآخرين والهامهم وتوجيههم نحو تحقيق أهدافهم من خلال مجموعة من العوامل والمثيرات الداخليّة والخارجيّة والتي تُشكّل سلوكهم واتجاهاتهم نحو عمل معيّن(Chaudhary & Sharma, 2012).

✓ **الانجاز:** هي شعور الفرد بتحقيق هدف معيّن أو الحصول على نتيجة مقابل قيامه بعمل معيّن(Herzberg and Mausner,1959).

✓ **الدافعية للإنجاز:** ويقصد بالدافعية للإنجاز إجرائيا مجموع الدرجات التي يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس على مقياس الدافعية للإنجاز من إعداد بوعزيز(2015).

✓ أعضاء هيئة التدريس: هم الاساتذة الجامعيين الذين يعملون في مهنة التعليم الجامعي من الجنسين، وقد تم تحديدهم(استاذ، استاذ مشارك، استاذ مساعد).

- **حدود البحث:**

❖ الحدود الموضوعية: التعرف إلى جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز.

❖ الحدود المكانية: طبقت الدراسة في جامعة حائل.

❖ الحدود البشرية: تم تطبيق الدراسة على أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل من الجنسين.

❖ الحدود الزمنية: الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 1440/1439هـ

- **الإطار النظري والدراسات السابقة**

❖ **اولاً: جودة الحياة الوظيفية**

يُشير مفهوم جودة الحياة الوظيفية إلى تلك العمليات المتكاملة والمخططة والمستمرة والتي تهدف إلى تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية، والذي يسهم بدوره في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها(المغربي،2005)، في حين أكّدت العديد من الدراسات كدراسة(Dargahi &Yazdi,2007) أنّ جودة الحياة الوظيفية تتمثّل في برنامج شامل يهدف بشكل أساسي إلى تحسين رضا العاملين حول بيئة العمل ومساندتهم في التطور والنمو وإدارة التغيير بشكل فعّال ممّا ينعكس على الأداء العام للمنظمة ككل.

فجميع السياسات والاجراءات التي تقوم بها المنظمات لتحقيق هذه الغايات تلعب دورا مهمّا في تحقيق الريادة والتميّز من خلال حياة وظيفيّة تتصف بالجودة والتطوّر، ويؤكّد ذلك (Nanjundaswaraswam& Swamy,2013) حيث يرى أنّ ايجاد ظروف عمل مرغوب فيها للعاملين من خلال توفير باقة المكافآت والأمان الوظيفي وفرص نمو مهنية تقود إلى دعم الموظفين وزيادة رضاهم، وبالتالي تحقيق استراتيجية المنظمة ورؤيتها، بالإضافة إلى ما ذكره

(حيران،2014) أن توافر هذه البيئة يُحقق للمنظمة والعاملين فيها ميزة تنافسيّة وحصانة ضد المنافسين.

وعلاة على ذلك، فإن توافر جودة الحياة الوظيفية للعاملين والإدارة على حدّ سواء يضمن تحقيق مستوى عال من الأداء من خلال ايجاد شعور بالسعادة السعادة والرضا ممّا يُمكّنهم من إشباع حاجاتهم عبر ما يتوفّر لهم من خدمات وأدوات مادية ومعنوية ولا سيما في المؤسسات التعليمية التي تعتمد بشكل أساسي على التفاعل وتبادل الأفكار والمعلومات بطرق ابداعية (حمادنة،2019).

لذلك، يمكن القول بأن جودة الحياة الوظيفيّة وأهميتها تتلخّص في تحقيق عدّة أهداف وهي كما يذكرها (جاد الرب،2008):

- تسهم في التفوق النوعي على المنافسين، من خلال حرص العاملين على تحسين الإنتاجية والجودة في آن واحد.
- تمكن من الحصول على نوعية ذات كفاءة عالية من الموارد البشرية مما يساهم في تحقيق فرص النمو والتطور لارتباطها الطويل بالمؤسسة.
- تساعد على إعطاء فرصة للقضاء على المشاكل التي قد تعرقل نشاط المؤسسة وتعطل برامجها.

❖ **أبعاد جودة الحياة الوظيفية**

اختلف العلماء والباحثين في تحديد أبعاد جودة الحياة الوظيفية حسب الأهداف التي أنشئت من أجلها دراسة كل منهم، ولقد تناول الباحثان في هذه الدراسة بعض من أبعاد جودة الحياة الوظيفية والتي كانت قاسم أكبر في غالبية الدراسات التي تم الاطلاع عليها من قبلهما وهي:

1. **النمط القيادي:** يشير هذا البعد إلى قدرة الرئيس على التعامل مع مرؤوسيه وفق مبادئ التي تتضمن العلاقات الإنسانية معهم، والمحافظة على حقوقهم، وإيجابية التفاعل التخطيطي والتنفيذي والتوجيهي لتحقيق الاهداف المشتركة(الاشريفي والدليمي،2013).

2. **الاستقرار والأمان الوظيفي:** يعد الأمان الوظيفي أمر حيوي للعاملين، حيث تعتبر الوظيفة وسيلة لتحقيق الذات والمكانة الاجتماعية وليس فقط مصدرا للدخل، ويؤدي الاستقرار النفسي إلى رفع الروح المعنوية وبالتالي تحسين الأداء وتوثيق الولاء(الشنطي،2016).

3. **الترقية الوظيفية:** يمثل هذا البعد الفرصة الكبرى لظهور مهارات الفرد، فضلا عن ما يوفره من فرص للنمو والارتقاء داخل المنظمة من خلال تحفيز العاملين وتشجعيهم لإظهار مهاراتهم فيها(لجلط وآخرون،2018).

4. **التوازن بين العمل الجامعي والحياة الاجتماعية:** يقصد بها الوصف الأمثل للموازنة بين المسؤوليات في العمل والمسؤوليات خارج العمل، ويعتبر الوصول إلى هذه الموازنة أفضل ما يمكن اطلاقه على الفصل بين الحياة العملية والخاصة.(Williams & Fiona,2006)

5. **التنمية المهنية:** وتعني تطوير كفاءة ومهارة أعضاء هيئة التدريس والارتقاء بمستواهم الوظيفي في جميع ما يقومون به من مهام ومسؤوليات تدريسية وبحثية وإدارية وخدمة المجتمع عن طريق توفير كل الفرص أمامهم لتحسين أدائهم، وتزويدهم بمجموعة من البرامج التأهيلية وثيقة الصلة بتطوير معارفهم ومهاراتهم واتجاهاتهم وقدراتهم في المجالات المختلفة(السيد، 2013).

❖ **ثانياً: الدافعية للإنجاز**

يشير مفهوم الدافعية للانجاز إلى مجموعة العوامل او الوسائل والأساليب التي تعتمدها إدارة المنشأة بهدف خلق او توجيه سلوك العاملين لزيادة مساهمتهم في تحقيق غايات المنشأة بكفاءة الى جانب رفع مستوى رضاهم الوظيفي وتحقيق رغباتهم وطموحاتهم(عبيد،2016)، ويؤكد ذلك (عياصرة،2006) والذي يرى الدافعية من خلال الحالات الداخلية أو الخارجية للإنسان التي تحرك السلوك و توجهه نحو هدف أو غرض معين و تحافظ على استمراريته حتى يتحقق ذلك الهدف.

فالدافعية تعتبر مفتاح تحقيق النتائج المرغوبة في أداء الإعمال على خير وجه(الحامد،1996)، كما أنها قاسم مشترك لكل أنواع السلوك وهي سبب كامن وراء وجود أفراد يميلون إلى إتمام العمل بصورة جيدة(العيسى، 1425).

ومن ناحية أخرى، تؤكد نظرية الإنجاز على أن الأفراد الذين لديهم حاجة شديدة للإنجاز يتميزون بصفات تجعلهم يتحملون المسؤولية ويرغبون في أعمال أخرى يجدون فيها تحدي لقدراتهم وإمكاناتهم، كما أنهم يميلون إلى أن يكونوا أكثر حرية في تنفيذ أعمالهم التي تسند إليهم (السالم،1997).

وبشكل أكثر تفصيلا، يعرف ماكيلاند (McClelland،1985) الدافعيّة للانجاز بأنها تكوين افتراضي يعني الشعور المرتبط بالأداء التقييمي حيث المنافسة لبلوغ معايير الامتياز، ويعكس هذا الشعور مكونين أساسيين هما الرغبة في النجاح والخوف من الفشل خلال سعي الفرد لبذل أقصى جهده وكفاحه من أجل النجاح وبلوغ الأفضل والتفوق على الآخرين، بينما يرى (Sorenson et al.,2004) أن الدافعية للانجاز تعبر عن الرغبة في تحقيق مستوى متميز في العمل بشكل عام أو شخصي، والقيام بالعمل بشكل جيد من أجل السعي إلى تحسين سير العمل أكثر من السعي للحصول على المكافأة أو أي هدف آخر.

لذلك يمكن القول بأنّ الدافعية تلعب دورا مهمّا في زيادة انتاجية الفرد وتحسين مستوى الابداع والابتكار لديه، كما تساعد على استثمار طاقاته في تحقيق أهداف المنظمة، إلّا أن ذلك يتطلب فهم الدوافع ومكوناتها لديه بشكل جيّد لتوجيه سلوكه نحو هذه الأهداف.

وبالنظر إلى الدافعيّة نحو الانجاز، نجد أنها من المكونات المهمّة التي تؤدي دورا فعّالا في تحقيق أهداف الفرد من خلال ما يقوم به من أعمال ومهام، إلّا أنّها تتكوّن من مجموعة من المكونات لابدّ من أخذها بعين الاعتبا وفهمها لتحقيق هذه الأهداف، ومن هذه المكوّنات كما يذكر ذلك (المطيري،2007):

- **البعد المعرفي**: ويشير إلى انشغال الفرد بمهمة معينة لإشباع حاجاته المعرفية من خلال ما يكتشفه من معرفة جديدة تعد بحد ذاتها مكافأة له.
- **بعد تقدير الذات:** ويعني رغبة الفرد بمزيد من الاحترام والحصول على المكافاة المناسبة نتيجة أدائه المتميز، مما يشعره بكفاءته واحترامه لذاته.
- بعد الانتماء: وهو الرغبة في الحصول على تقبل الآخرين وتقديرهم، مما يزيد في ثقه الفرد بنفسه أثناء أداءه لإعماله.

❖ **ثالثا: الدارسات السابقة**

دراسة البلبيسي (2012) والتي هدفت إلى معرفة جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في القطاع الحكومي والخاص، وبلغت العينة (265) من العاملين في قطاع غزة، وتوصلت الدراسة إلى: وجود علاقة إيجابية بين جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي داخل المنظمات.

ودراسة تابسام (Tabassum،2012) هدفت إلى بحث العلاقة بين أبعاد جودة حياة العمل والرضا الوظيفي لدى أعضاء الكلية في الجامعات الخاصة في بنغلادش، وتكونت عينة الدراسة من حوالي(72) من العاملين في الجامعات، وقد أوضحت النتائج: أن درجة التقدير الكلية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية كانت متوسطة، ووجود علاقة إيجابية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي لأعضاء الكلية.

وجاءت **دراسة الماضي(2014)** بهدف التعرف إلى جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الفلسطينية، وبلغت العينة (344) من العاملين في الجامعات، وكانت أهم النتائج: الدرجة الكلية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية للعاملين في الجامعات كانت كبيرة(75،3%)، كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى أفراد العينة تعزى المؤهل العلمي.

بينما **دراسة الساسي وعمار(2017)** هدفت إلى مدى تأثير بعض المتغيرات الديموغرافية على جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة الجامعة، وتكونت العينة من (776) من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وتوصلت الدراسة إلى: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعود لمتغيرات الجنس والرتبة الأكاديمية.

ودراسة أبوسيف(2018) هدفت إلى معرفة الدور الوسيط لجودة حياة العمل في العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الالتزام التنظيمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، تم أخذ عينة قوامها (51) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف، وكان من أبرز النتائج: توجد علاقة طردية بين جودة حياة العمل ومستوى الالتزام التنظيمي.

وكانت **دراسة لجلط وآخرون(2018)** بهدف التعرف إلى مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة الجامعة في ظل بعض المتغيرات الديمغرافية، وبلغت العينة (30) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة تيارت، وكان من أهم النتائج: وجود فروق بين الذكور والإناث على بعد الترقي الوظيفي، بينما لم توجد فروق في أبعاد الاستقرار والأمان الوظيفي ،والمكافآت والرواتب، والتوازن بين الحياة الشخصية والوظيفة، كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية.

ودراسة الأشي(2018) بهدف كشف العلاقة بين الدافعية للإنجاز لدى طالبات الجامعة وجودة الحياة، وتكونت العينة من (300) طالبة من طالبات جامعة الملك عبدالعزيز، وكان من أهم نتائجها: وجود علاقة ارتباطية طردية بين أبعاد مقياس الدافعية للإنجاز ومحاور مقياس جودة الحياة لدى الطالبات.

أما **دراسة حمادنة (2019)** هدفت إلى التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة، وبلغت العينة (420) عضو هيئة تدريس بجامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية، وكان من أهم النتائج: أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة كان كبيراً في جميع أبعاد الأداة، وجود فروق دالة إحصائياً تعزى لمتغير الجنس ولصالح الإناث، كما وجدت فروق دالة إحصائياً تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية وذلك لصالح أستاذ مشارك وأستاذ مساعد.

اتفقت كافة الدراسات مع الدراسة الحالية في موضوع الدراسة وهو جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس والعاملين في الجامعات، وتفردت عنها في دراسة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والدافعية للإنجاز بينما ركزت دراسة البلبيسي على جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في القطاع الحكومي والخاص، ودراسة الأشي على العلاقة بين الدافعية للإنجاز لدى طالبات الجامعة وجودة الحياة بشكل عام، واستفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في إثراء الإطار النظري وإرشاده إلى المصادر العلمية، وفي أداة الدراسة، وتحديد الأساليب الإحصائية والمعالجة في عرض النتائج.

❖ **منهج وإجراءات الدراسة**

تعتبر هذه الدراسة دراسة وصفية تحليلية تهدف إلى الإجابة على تساؤل رئيس يتعلق بجودة الحياة الوظيفيّة وعلاقتها بالدافعية نحو الانجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل؛ وذلك اعتمادا على نوعين من البيانات هما: البيانات الثانوية والبيانات الأولية، كما يمكن تصنيف الدراسة على أنها دراسة وصفية؛ حيث اعتمدت على تحديد العوامل التي تناولتها على مجموعة من الدراسات السابقة والتي تم استعراضها في الإطار النظري.

❖ **مجتمع وعينة الدراسة**: تكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة حائل من الجنسين الذكور والإناث، في حين تكوّنت عينة الدراسة من (112) عضو هيئة تدريس

في الجامعة تمّ اختيارهم باستخدام العينة العشوائية البسيطة، والجدول التالي يوضح اهم خصائص عينة الدراسة.

جدول (1): الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة

المتغير	الفئة	العدد	النسبة
الجنس	الذكور	51	45.5
	الإناث	61	54.5
الرتبة الأكاديمية	استاذ مساعد	58	51.8
	استاذ مشارك	39	34.8
	استاذ	15	13.4
الكلّي		112	%100

❖ **أدوات الدراسة**

اعتمد الباحثان لتحقيق أهداف الدراسة على عدد من المقاييس والتي تمّ استخدامها لغايات جمع بيانات هذه الدراسة، وهي كما يلي:

1. مقياس جودة الحياة الوظيفية

اعتمدت الدراسة على تطبيق مقياس جودة الحياة الوظيفية (حمادنة،2019) والذي تكوّن من (27) فقرة وفقا لمقياس ليكرت الخماسي (منخفض جدا، منخفض، متوسط، كبير، كبير جدا) وقد تراوحت الدرجات الكلّ]ة للمقياس من (27) إلى (135)، في حين اشتمل المقياس على خمسة أبعاد وهي(النمط القيادي، الاستقرار والأمان الوظيفي، الترقية الوظيفية، التوازن بين العمل الجامعي والحياة الاجتماعية، التنمية المهنية). وقد تمّ التأكّد من صدق المقياس من خلال عينة استطلاعية تم من خلالها التعرّف على الصدق الظاهري للمقياس من خلال أراء مجموعة من المختصين في هذا المجال، بالإضافة إلى التحقق من صدق الاتساق الداخلي لفقرات المقياس من خلال معامل الارتباط والذي تراوح بين (0.80 و0.87) وأن جميع الفقرات مرتبطة ارتباطاً دالاً إحصائياً مع الدرجة الكلية للمقياس عند مستوى دلالة (0.01).

وعلاوة على ذلك، فقد تمّ التأكد من ثبات المقياس من خلال احتساب معامل كرونباخ ألفا والذي بلغت قيمته الكليّة للمقياس (0.95) وهي قيمة مرتفعة وتدل على مستوى عال من الثبات حسب (secaran،2016).

2. مقياس دافعية الإنجاز

اعتمدت الدراسة على تطبيق مقياس دافعية الإنجاز (بوعزيز،2015) والذي تكوّن من (23) فقرة وفقا لمقياس ليكرت الثلاثي (تنطبق تماما، تنطبق إلى حد ما، لا تنطبق) وقد تراوحت الدرجات الكلّية للمقياس من (23) إلى (69)، في حين اشتمل المقياس على خمسة أبعاد وهي:(الشعور بالمسؤولية، السعي نحو التفوق لتحقيق مستوى طموح مرتفع، المثابرة، الشعور بأهمية الزمن (التوجيه الزمني)، التخطيط للمستقبل)وقد تمّ التأكّد من صدق المقياس من خلال عينة استطلاعية تم من خلالها التعرّف على الصدق الظاهري للمقياس من خلال أراء مجموعة من المختصين في هذا المجال، بالإضافة إلى التحقق من صدق الاتساق الداخلي لفقرات المقياس من خلال معامل الارتباط والذي تراوح بين (0.63 و0.77) وأن جميع الفقرات مرتبطة ارتباطاً دالاً إحصائياً مع الدرجة الكلية للمقياس عند مستوى دلالة (0.01).

وعلاوة على ذلك، فقد تمّ التأكد من ثبات المقياس من خلال احتساب معامل كرونباخ ألفا والذي بلغت قيمته الكليّة للمقياس (0.833) وهي قيمة مرتفعة وتدل على مستوى عال من الثبات حسب (secaran،2016).

❖ **عرض النتائج وتفسيرها**

1- السؤال الأول: ما مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل؟

للإجابة على هذا السؤال قام الباحثان باستخدام: المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لكل بعد من أبعاد مقياس جودة الحياة الوظيفية والدرجة الكلية لفقراته.

جدول (2) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لأبعاد مقياس جودة الحياة الوظيفية

م	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
1	النمط القيادي	2.98	0.97	3
2	الاستقرار والأمان الوظيفي	2.95	0.94	4
3	الترقية الوظيفية	3.14	0.94	2
4	التوازن بين العمل الجامعي والحياة الاجتماعية	3.17	0.93	1
5	التنمية المهنية	2.89	0.89	5
	جودة الحياة الوظيفية	3.03	0.78	

يوضح الجدول أعلاه أن متوسط مستوى جودة الحياة الوظيفية التي يتمتع بها أعضاء هيئة التدريس لكافة الأبعاد بلغ (3.03)، وجاء بعد التوازن بين العمل الجامعي والحياة

الاجتماعية في المرتبة الأولى بمتوسط بلغ (3.17)، وجاءت الترقية الوظيفية في المرتبة الثانية بمتوسط بلغ (3.14) ، وجاء النمط القيادي في المرتبة الثالثة بمتوسط بلغ (2.98) كما جاء الاستقرار والأمان الوظيفي في المرتبة الرابعة بمتوسط بلغ (2.95) بينما جاءت التنمية المهنية في المرتبة الخامسة والأخيرة بمتوسط بلغ (2.89). ومن خلال نتائج الجدول السابق يتضح أن مستوى جودة الحياة الوظيفية وابعادها لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل جاءت متوسطة، وتتفق هذه النتيجة مع ودراسة تابسام (Tabassum.2012)، التي اوضحت أن درجة التقدير الكلية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية كانت متوسطة، في حين تختلف مع دراسة الماضي(2014) التي توصلت الى أن الدرجة الكلية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية للعاملين في الجامعات كانت كبيرة(3،75%). وكذلك مع دراسة حمادنة (2019) التي اوضحت أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة كان كبيراً في جميع أبعاد الأداة.

2- السؤال الثاني ومناقشتها: ما مستوى الدافعية للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل؟.

للإجابة على هذا السؤال قام الباحثان باستخدام: المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لكل بعد من أبعاد مقياس الدافعية للإنجاز والدرجة الكلية لفقراته.

جدول (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لأبعاد مقياس الدافعية للإنجاز

م	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
1	الشعور بالمسؤولية.	2.26	0.24	4
2	السعي نحو التفوق لتحقيق مستوى طموح مرتفع.	2.34	0.28	2
3	المثابرة.	2.32	0.29	3
4	الشعور بأهمية الزمن (التوجيه الزمني)	2.41	0.41	1
5	التخطيط للمستقبل.	2.15	0.40	5
	مستوى الدافعية للإنجاز	2.29	0.22	

يوضح الجدول أعلاه أن متوسط مستوى الدافعية للإنجاز التي يتمتع بها أعضاء هيئة التدريس لكافة الأبعاد بلغ (2.29). وجاء بعد الشعور بأهمية الزمن (التوجيه الزمني) في المرتبة الأولى بمتوسط بلغ (2.41)، وجاء السعي نحو التفوق لتحقيق مستوى طموح مرتفع في المرتبة الثانية بمتوسط بلغ (2.34)، وجاءت المثابرة في المرتبة الثالثة بمتوسط (2.32) كما جاء الشعور

بالمسؤولية في المرتبة الرابعة بمتوسط بلغ(2.26) بينما جاء التخطيط للمستقبل في المرتبة الخامسة والأخيرة بمتوسط بلغ (2.15). ومن خلال نتائج الجدول السابق يتضح أن مستوى الدافعية للإنجاز وابعادها لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل جاءت بدرجة متوسطة.

3- السؤال الثالث: هل توجد علاقة ارتباطية بين جودة الحياة الوظيفية والدافعية للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة حائل؟

للإجابة على هذا السؤال قام الباحثان باستخدام: معاملات الارتباط بين جودة الحياة الوظيفية والدافعية للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة حائل كما يتضح من الجدول التالي:

جدول رقم (4) معامل الارتباط بين مقياس الدافعية للإنجاز ومقياس جودة الحياة الوظيفية

المقاييس	الدافعية للإنجاز		
	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	القرار الاحصائي
جودة الحياة الوظيفية	0.514	0.01	توجد علاقة ذات دلالة احصائية

يبين الجدول أعلاه وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيا عند (0،01) بين جودة الحياة الوظيفية والدافعية للإنجاز حيث بلغ معامل الارتباط (0.514) وبالتالي يتضح أن جودة الحياة الوظيفية لدى اعضاء هيئة التدريس تؤثر في الدافعية للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة حائل. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة البلبيسي (2012) التي توصلت الى وجود علاقة إيجابية بين جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي داخل المنظمات، وايضاً تتفق مع دراسة تابسام (Tabassum.2012)التي توصلت الى وجود علاقة إيجابية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي لأعضاء الكلية، وكذلك مع دراسة أبوسيف(2018) التي اسفرت عن وجود علاقة طردية بين جودة العمل ومستوى الالتزام التنظيمي، ومع ودراسة الأشي(2018) التي توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية طردية بين أبعاد مقياس الدافعية للإنجاز ومحاور مقياس جودة الحياة لدى الطالبات.

4- السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة حائل وفقاً للجنس والرتبة الأكاديمية؟

للإجابة على هذا السؤال قام الباحثان باستخدام: اختبار (ت) للفروق بين المتوسطات في جودة الحياة الوظيفية وفقاً لمتغير الجنس كما يتضح ذلك من الجدول التالي:

جدول (5) اختبار(ت) للفروق بين أعضاء هيئة التدريس في جودة الحياة الوظيفية وفقاً لمتغير الجنس.

م	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار (ت)	درجات الحرية	مستوى الدلالة
1	الذكور	51	2.75	0.82	3.59	110	0.01
2	الإناث	61	3.26	0.67			

أظهرت النتائج كما يتضح من الجدول أعلاه إن المتوسط لدرجات اعضاء هيئة التدريس الإناث على مقياس جودة الحياة الوظيفية بلغ (3.26) وبلغ الانحراف المعياري (0.67) بينما بلغ المتوسط لدرجات اعضاء هيئة التدريس الذكور (2.75) وبلغ الانحراف المعياري (0.82)، كما بلغت قيمة (ت) المحسوبة (3.59)، عند مستوى دلالة (0.01). وهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة الوظيفية وفقاً لمتغير الجنس وهذه الفروق لصالح الإناث.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة حمادنة (2019) والتي توصلت الى وجود فروق دالة إحصائياً في ابعاد اداة الدراسة تعزى لمتغير الجنس ولصالح الإناث ، في حين تختلف هذه النتيجة مع دراسة الساسي وعمار(2017) التي توصلت الى انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعود لمتغير الجنس وايضاً تختلف مع دراسة لجلط وآخرون(2018) التي توصلت الى انه لا توجد فروق بين الذكور والاناث في أبعاد الاستقرار والأمان الوظيفي ، والتوازن بين الحياة الشخصية والوظيفة.

جدول رقم (6)اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في جودة الحياة الوظيفية وفقاً لمتغير الرتبة الأكاديمية

المقياس	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة
جودة الحياة الوظيفية	بين المجموعات	1.05	2.00	0.53	0.86	0.43	0.05
	داخل المجموعات	66.94	109.00	0.61			
	الكلي	68.00	111.00				

يتضح من الجدول أعلاه أن قيمة ف(0.86)، وبلغت الدلالة الإحصائية (0.43) بالنسبة لجودة الحياة الوظيفية وهي ليست ذات دلالة إحصائية لأنها أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وهذا يعني عدم وجود فروق دالة بين عينة الدراسة بالنسبة لجودة الحياة الوظيفية وفقاً لاختلاف متغير الرتبة الأكاديمية.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الماضي(2014) التي توصلت الى انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى أفراد العينة تعزى المؤهل العلمي، وايضاً تتفق مع دراسة الساسي وعمار(2017) التي توصلت الى انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعود لمتغير الرتبة الأكاديمية وايضا تتفق مع دراسة لجلط وآخرون(2018) التي توصلت الى انه لا توجد فروق توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد الاستقرار والأمان الوظيفي، والتوازن بين الحياة الشخصية والوظيفة تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية ، في حين تختلف مع دراسة حمادنة (2019) التي هدفت إلى التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة و التي كان من نتائجها هو وجود فروق دالة إحصائياً في ابعاد اداة الدراسة تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية وذلك لصالح أستاذ مشارك وأستاذ مساعد.

5- السؤال الخامس: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الدافعية للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة حائل وفقاً للجنس والرتبة الأكاديمية؟

للإجابة على هذا السؤال قام الباحثان باستخدام: اختبار (ت) للفروق بين المتوسطات في الدافعية للإنجاز وفقاً لمتغير الجنس كما يتضح ذلك من الجدول التالي:

جدول (7) اختبار(ت) للفروق بين أعضاء هيئة التدريس في الدافعية للإنجاز وفقاً لمتغير الجنس.

م	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار (ت)	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة
1	الذكور	51.00	2.25	0.24	1.74	110	0.08	0.05
2	الإناث	61.00	2.33	0.21				

يتضح من الجدول أعلاه أن قيمة "ت" بلغت (1.74) ومستوى الدلالة بلغ (0.08) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الدافعية للإنجاز وفقاً للجنس بين عينة الدراسة من اعضاء هيئة التدريس الذكور والاناث.

جدول رقم (8)اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في الدافعية للإنجاز بين مجموعات متغير الرتبة الأكاديمية

المقياس	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة
الدافعية للإنجاز	بين المجموعات	0.14	2	0.07	1.37	0.26	0.05
	داخل المجموعات	5.44	109	0.05			
	الكلي	5.58	111	-			

يتضح من أعلاه أن قيمة ف (1.37)، وبلغت الدلالة الإحصائية (0.26) بالنسبة لمقياس الدافعية للإنجاز وهي ليست ذات دلالة إحصائية لأنها أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وهذا يعني عدم وجود فروق دالة بين عينة الدراسة بالنسبة لمقياس الدافعية للإنجاز وفقاً لاختلاف متغير الرتبة الأكاديمية

❖ **التوصيات**

في ضوء نتائج الدراسة يوصي الباحثان بما يلي:

- أهمية توفير النمط القيادي بالجامعات من خلال منح صلاحيات ومسؤوليات تتلاءم مع قدرات أعضاء هيئة التدريس وظروفهم لتيسير شؤون العمل وتخصيص حوافز مادية ومعنوية لأصحاب الأداء المتميز منهم مع مراعاة العدالة بينهم دون تمييز.
- أهمية توفر بيئة تنظيمية يشعر فيه أعضاء هيئة التدريس بالأمان والثقة المتبادلة مع ضرورة اتباع سياسة التدريب والاحتفاظ بأعضاء هيئة التدريس المميزين.
- تجويد برامج التوجيه والإرشاد التي تسهم في رفع معدلات الإنجاز.
- ضرورة القيام بعمل برامج تدريبية تؤهل أعضاء هيئة التدريس للترقية والتقدم في مساراتهم الوظيفية.
- على الجامعات أن تعطي الجامعة اهتماماً كبيراً لبرامج تنمية أعضاء هيئة التدريس مهنياً وان تلبي الدورات التدريبية حاجات أعضاء هيئة التدريس المستقبلية.

❖ **المقترحات**

من خلال قيام الباحثان بهذه الدراسة، وما أسفر عنها من نتائج فإنهما يقترحان القيام بما يلي من دراسات:

✓ اعداد دراسة مقارنة بين جودة الحياة الوظيفية في القطاع الحكومي، وجودة الحياة الوظيفية في المنظمات غير الحكومية.

✓ إعداد تصور مقترح لتحسين جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الحكومية.

✓ دور جودة الحياة الوظيفية وأثرها على جودة الخدمات التعليمية من وجهة نظر الطلاب الجامعيين.

❖ **المراجع**

❖ **المراجع العربية**

أبوسيف، محمود(2018). دور جودة حياة العمل في العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الطائف بالمملكة العربية السعودية. المجلة الدولية في العلوم التربوية. مج 1. ع(4).اكتوبر. 109-181.

الاشريفي، رياض؛ الدليمي، السيد ذاكر(2013). جودة حياة العمل في الاتحادات الرياضية العراقية الفرعية بكرة السلة من وجهة نظر ملاكاتها الإدارية والتدريبية والتحكيمية. مجلة الرافدين للعلوم الرياضية. مج19. ع(62). 87-141.

الأشي، ألفت(2018). الدافعية للإنجاز لدى طالبات كلية الاقتصاد المنزلي جامعة الملك عبدالعزيز بجدة وعلاقتها بجودة الحياة. مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع. كلية الإمارات للعلوم التربوية. ع20. فبراير. 1-33.

البعيجان، عماد(1999). محل التحكيم وعلاقته بالدافع للإنجاز لدى طلاب الصف الأول ثانوي بمدينة الدمام. رسالة ماجستير. جامعة الملك فيصل. الاحساء.

بوعزيز، إيمان(2015). الاتجاه نحو العملية الإرشادية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المهني. رسالة ماجستير. كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية. جامعة الشهيد حمد لخضر-الوادي. الجزائر.

جاد الرب، سيد(2008). جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية. مصر. مطبعة العشري.

الحامد، محمد(1996). قياس دافعية الإنجاز الدراسي على البيئة السعودية. مجلة رسالة الخليج العربي. ع58. 131-164.

حسن، نعمة(2016). القيمة التنبؤية لفاعلية الذات والدافعية للإنجاز بجودة الحياة لدى طالبات مرحلة الدراسات العليا بكلية التربية. مجلة كلية التربية والعلوم التربوية. جامعة عين شمس. مصر. مج 30. ع(1). 279-348.

حمادنة، همام(2019). مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية. المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي. مج12. ع(39). 103-130.

حيران، عفاف(2014). جودة حياة العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري "دراسة ميدانية بمؤسسة نفطال GPL بسكرة. رسالة ماجستير. جامعة محمد خيضر. الجزائر.

السامي، الشايب؛ عمار، حمامة(2017). جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الشهيد "حمة لخضر" بالوادي في ظل بعض المتغيرات الديمغرافية. مجلة العلوم التربوية والنفسية. مج 4. ع(21). 368-380.

السالم، سالم(1997). الرضا الوظيفي للعاملين في المكتبات الجامعية. الرياض: مطبوعات مكتبة الملك فهد الوطنية.

السيد، نادية(2013). التنمية المهنية للمعلم. مجلة كلية التربية. جامعة بنها. مج24. ع(94). أبريل.

الشنطي، نهاد(2016). واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الحكومية وعلاقته بأخلاقيات العمل. رسالة ماجستير. جامعة الأقصى. غزة.

عبيد، رجب علي. (2016). الدافعية المهنية للتدريس لدى معلمي الرياضيات في البيئة الثقافية العربية: دراسة تحليلية، مجلة تربويات الرياضيات، المجلد التاسع عشر، العدد الثاني.

عياصرة، علي أحمد.(2006). القيادة والدافعية في الإدارة التربوية، دار الحامد للنشر والتوزيع.

العيسى، غزيل(1425). المناخ التنظيمي وأثره على الرضا الوظيفي. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية العلوم الإدارية. الرياض: جامعة الملك سعود.

الفارس، سليمان (2011). أثر سياسات التحفيز في الولاء التنظيمي بالمؤسسات العامّة، مجلة جامعة دمشق للعوم الاقتصادية والقانونية، 27(1).

لجلط، ابراهيم؛ كلاخي، لطيفة؛ بوادو، فاطيمة(2018). جودة الحياة الوظيفية في ظل بعض المتغيرات الديمغرافية لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية بجامعة ابن خلود تيارت. مجلة التنمية الاقتصاد التطبيقي. جامعة المسيلة. الجزائر. ع4. 290-300.

اللوزي، موسى (2003). التطوير التنظيمي، عمّان، دار وائل للنشر والتوزيع.

ماضي، خليل(2014) . جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين "دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية. رسالة دكتوراه. جامعة قناة السويس. مصر.

المطيري، خالد(2007). أثر جنس المعلم على مستوى دافعية الإنجاز ومفهوم الذات لدى الطلاب الذكور في المدارس الابتدائية في دولة الكويت. رسالة ماجستير. عمان: جامعة عمان العربية.

المغربي، عبدالحميد(2004). جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي "دراسة ميدانية". مجلة الدراسات والبحوث التجارية. جامعة الزقازيق. ع(2). 11-62

هلال، محمد عبدالغني (2009). التفكير والتخطيط الاستراتيجي، القاهرة، مركز تطوير الأداء للتنمية والنشر.

❖ **المراجع العربية مترجمة**

Abu saif, Mahmoud (2018). The role of quality of working life in the relationship between psychological capital and the level of organizational commitment of faculty members at Taif University in Saudi Arabia. International Journal of Educational Sciences. Mg 1. October. 109-181.

Al-Sharifi, Riad, Al-Dulaimi, Mr. Zakir (2013). The quality of working life in Iraqi sports sub-basketball federations from the point of view of their administrative, training and arbitration staff. Al-Rafidain Journal of Sports Sciences. M19. P.62. 87-141.

Al-Ashi, Alet (2018). The motivation for achievement among the students of the Faculty of Home Economics, King Abdulaziz University in Jeddah and its relationship to quality of life. Journal of Arts, Literature, Humanities and Sociology. Emirates College of Educational Sciences. P20. February. 1-33.

Al-Ba'ijan, Imad (1999). The arbitration and its relation to the motivation for achievement among the students of the first grade high school in Dammam. Master's thesis. King Faisal University. Ahsa.

Bouaziz, Iman (2015). The trend towards the mentoring process and its relationship to the motivation of achievement among the guidance and professional guidance consultants. Master's thesis. Faculty of Social and Human Sciences. Martyr Hamad Lakhdar University- Al-Wadi. Algeria.

Jad the Lord, Sir (2008). Quality of career in modern business organizations. Egypt. Decimal Press.

Al-Hamid, Muhammad (1996). Measuring the motivation of academic achievement on the Saudi environment. Arab Gulf Message Magazine. P58. 131-164.

Hassan, Nema (2016). Predictive value of self-efficacy and motivation for quality of life achievement among graduate students at the Faculty of Education. Journal of the Faculty of Education and Educational Sciences. Ain Shams University. Egypt. M30. P.1. 279-348.

Hamadana, Hammam. The quality of career of faculty members at the University of Science and Technology of Jordan. The Arab Journal of Quality Assurance of University Education. M12. P.39. 103-130.

Hiran, Afaf (2014). The quality of working life and its relationship to administrative creativity", a field study at The Naftal GPL Foundation in Mascara. Master's thesis. Mohammed Kheder University. Algeria.

Al-Sassi, Al-Shayb; Ammar, Dove (2017). The quality of the career of the professors of the Faculty of Social and Human Sciences at the Martyr's University "Hama

Lakhdar" in the valley in light of some demographic variables. Journal of Educational and Psychological Sciences. Mg 4. P.21. 368-380.

Al-Salem, Salem (1997). Job satisfaction for university librarians. Riyadh: Publications of the King Fahd National Library.

Mr. Nadia (2013). Professional development of the teacher. Journal of the Faculty of Education. Binha University. Mg24. P.94. April.

Al-Shanshi, Nihad (2016). The reality of the quality of careers in government institutions and its relationship to work ethics. Master's thesis. Al-Aqsa University. Gaza.

Obeid, Rajab Ali. (2016). Professional motivation to teach to mathematics teachers in the Arab cultural environment: analytical study, Journal of Mathematics Education, Volume 19, Issue II.

Aysra, Ali Ahmed. (2006). Leadership and motivation in the Educational Department, Al-Hamid Publishing and Distribution House.

Al-Issa, Ghazal (1425). Regulatory climate and its impact on job satisfaction. Unpublished master's thesis. Faculty of Administrative Sciences. Riyadh: King Saud University.

Al-Faris, Suleiman (2011). The impact of stimulus policies on organizational loyalty to public institutions, Damascus University Economic and Legal Float Magazine, 27(1).

For Glot, Ibrahim, Kalkhi, Latifa; Boado, Fatima (2018). The quality of career in the light of some demographic variables in the faculty of economics, management and business sciences at Ibn Khuloud Tiaret University. Journal of Applied Economics Development. Misla University. Algeria. P4. 290-300.

Al-Lozi, Musa (2003).

Madi, Khalil (2014) The quality of the career and its impact on the level of job performance of the employees" applied study to Palestinian universities. Ph.D. thesis. Suez Canal University. Egypt.

Al-Mutairi, Khaled (2007). The impact of the teacher's gender on the level of motivation of achievement and self-perception among male students in primary schools in Kuwait. Master's thesis. Amman: Arab League of Oman.

Almugrbay, Abdelhamid (2004). The quality of working life and its impact on the development of career intake is a "field study". Journal of Business Studies and Research. Zagazig University. P.2. 11-62

Hilal, Mohammed Abdul Ghani (2009). Thinking and Strategic Planning, Cairo, Center for Performance Development for Development and Publishing.

❖ **المراجع الأجنبية**

Chaudhary, N., & Sharma, B. (2012). Impact of employee motivation on performance (productivity) in private organization. International Journal of Business Trends and Technology, 2(4), 29-35.

Dargahi، H& Yazdi، M. k(2007).Quality of work life in Tehran of Medical Sciences Hospitals clinical Laboratories Employees. Pakistan joumal of medical sciences، 23، 4630-633.

Goethals، G.، Sorenson، G. J & Burns، J. M. (2004). Encyclopedia of leadership. London: Sage Publications.

Golparvar, M., & Rezaie, A. (2014). Explaining feeling of energy and happiness in the workplace based on components of job crafting. Management and Administrative Sciences Review, 3(1), 41-52.

Herzberg, F. M., & Mausner, B. (1959). B. and Snyderman, BB (1959) The motivation to work. Aufl., NewYork-London.

Khan, A., Ahmed, S., Paul, S., & Kazmi, S. H. A. (2017, July). Factors affecting employee motivation towards employee performance: a study on banking industry of pakistan. In International conference on management science and engineering management (pp. 615-625). Springer, Cham.

Levin, M. A., & Hansen, J. M. (2008). Clicking to Learn or Learning to Click: A Theoretical and Empirical Investigation. College Student Journal, 42(2).

McClelland، D(1985).Human Motivation Glenview: Scott Forwsman.

Morris, R. J. (2009). Employee work motivation and discretionary work effort (Doctoral dissertation, Queensland University of Technology).

Nanjundaswaraswam، T.S& Swamy. D. R(2013). Review of Literature on Quality of work life. International for Quality Research،7(2)،201-214.

Rodríguez-Gómez, G., & Ibarra-Sáiz, M. S. (2015). Assessment as learning and empowerment: Towards sustainable learning in higher education. In Sustainable learning in higher education (pp. 1-20). Springer, Cham.

Tabassum، Ayesha، (2012): "Interrelations between Quality of Work Life Dimensions and Faculty Member Job Satisfaction in the Private Universities of Bangladesh"، European Journal of Business and Management، Vol4(2)، P.78- 90.

Williams، Laura & Fiona، Visser (2006); "Work-life balance: Rhetoric versus reality?"، commissioned by UNISON ، the public service Union-International Study.