

The reality of the dimension of participation in decision-making in quality of work from the viewpoint of female faculty members in the College of Education at the University of Jeddah

Ghada Ali Abuhussein

Ebtisam Khalid Yahya Salamah

Faculty of Education || University of Jeddah || KSA

Abstract: The study aimed to find out the degree of participation in decision-making related to the quality of work life of female faculty members at the College of Education, University of Jeddah. Where the descriptive survey approach was used in a comprehensive inventory method for the entire research community to collect data from the study population through a questionnaire that was prepared by the researcher for this purpose. The study population consisted of all the female members of the faculty of the College of Education at the University of Jeddah (Professor, Associate Professor, Assistant Professor, Lecturer, Instructor) and the numbers of (92) members for the academic year 1441-1442 AH, and receive (79) member respond, or 86% responded. The results found that the responses of faculty members were neutral regarding the availability of participation in decision-making. This result indicates that participation in decision-making is available to a moderate degree from their point of view. Among the most important recommendations of the researcher were the following:

- Ensuring the participation of faculty members in management, making and making decisions that affect their work, and encouraging them to do so to ensure their implementation and take the responsibility towards of these decisions.
- Opening the door for participation by faculty members to assist the college administration in contributing to solving problems of its departments.
- Providing faculty members with the opportunity to choose the courses they want to teach.

Keywords: Quality, QWL, Decision-Making, Faculty of Education, University of Jeddah.

واقع بعد المشاركة في اتخاذ القرارات في جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر عضوات هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة جدة

غادة بنت علي أبو حسين

ابتسام خالد يحيى سلامة

كلية التربية || جامعة جدة || المملكة العربية السعودية

المستخلص: هدفت الدراسة إلى معرفة درجة بعد المشاركة في اتخاذ القرارات التابع لجودة الحياة الوظيفية لدى عضوات هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة جدة، حيث تم استخدام المنهج الوصفي المسحي بأسلوب الحصر الشامل لجميع مجتمع البحث وذلك لجمع البيانات من مجتمع الدراسة وذلك عن طريق الاستبيان الذي تم إعداده من قبل الباحثين لهذا الغرض، وتكون مجتمع الدراسة من جميع عضوات هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة جدة (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، محاضر، معيد) والبالغ عددهن (92)

عضوة للعام الدراسي 1441-1442 هـ، وتمت استجابة (79) عضوة أي بنسبة 86%، حيث توصلت النتائج إلى أن استجابات عضوات هيئة التدريس كن محايدات على مستوى توافر بعد المشاركة في اتخاذ القرارات، وهذه النتيجة تدل على أن هذا البعد متوافر بدرجة متوسطة من وجهة نظرهن، وكان من أهم توصيات الباحثين الحرص على مشاركة عضوات هيئة التدريس في الإدارة وصنع واتخاذ القرارات التي تمس أعمالهن وتشجيعهن على ذلك لضمان تنفيذها وإشعارهن بالمسؤولية تجاه تنفيذ هذه القرارات، وفتح باب المشاركة لعضوات هيئة التدريس لمساعدة إدارة الكلية في المساهمة بحل المشكلات الخاصة بالأقسام التابعين له، وأخيراً: إتاحة الفرصة لعضوات هيئة التدريس لاختيار المقررات الدراسية التي يرغبن في تدريسها.

الكلمات المفتاحية: الجودة، جودة الحياة الوظيفية، المشاركة في اتخاذ القرارات، كلية التربية، جامعة جدة.

المقدمة.

هناك احتياج ملح للعناية بجودة أداء ومخرجات الجامعات، وتزداد الحاجة للعناية بجودة الحياة الوظيفية فيها في ظل استمرار التغيرات والتطورات في المنظمات التربوية عامة والجامعات بشكل خاص، لأن ذلك سينعكس على أعضائها وذلك سينعكس بالتالي على رضاهم ومدى انتمائهم وولائهم لهذه الجامعات.

حيث اهتمت العديد من الدراسات البحثية عالمياً في السنوات الأخيرة بقياس جودة الحياة الوظيفية في المصانع والجامعات والمدارس والمنظمات الحكومية وغير الحكومية، وذلك تحت أبعاد متعددة ومتعمقة بالتزام الموظفين والمشاركة في تحقيق الأهداف التنظيمية، حيث أن جودة الحياة الوظيفية تساهم في إيجاد بيئة عمل آمن، ورفع درجة الرضا الوظيفي، وتنمية أداء العاملين جنباً إلى جنب مع تنمية الأداء الكلي للمنظمة. حيث أن برامج جودة الحياة هي القوة الدافعة والرئيسة لأداء العاملين بالمنظمة وزيادة إنتاجية العمل في عديد من الشركات والمنظمات الكبرى⁽¹⁾.

كما يعد المورد البشري من أهم الموارد لعمل المؤسسات وخاصة الجامعات، وهو مصدر الجذب فيها حيث إنه يلعب دوراً فعالاً في تخطيط نشاطات المؤسسة وتنفيذها، ومما لا شك فيه أن هذا يتطلب مراعاة واهتمام بالطواقم الإدارية والأكاديمية فائقة النوعية من الناحية المهنية. والمعرفية. كما يتطلب توفير بيئة عمل وجودة حياة مناسبة تعمل على زيادة الولاء، وتحقيق التكامل بين أهداف العاملين وأهداف المنظمة⁽²⁾.

مشكلة الدراسة

هناك تطور كبير وسريع في شتى المجالات التابعة للمؤسسات التربوية بشكل عام والجامعات بشكل خاص، ومع تسارع هذه التطورات تزيد التحديات التي تواجهها هذه المؤسسات كزيادة الالتزام الوظيفي، زيادة معدل الرضا الوظيفي، والمشاركة في اتخاذ القرارات، وبناءً على ذلك أصبح هناك حاجة ملحة لتنمية الموارد البشرية من خلال توفير أبعاد جودة الحياة الوظيفية.

لذلك قد أوصت دراسة أبو حميد (2017) أوصت بالاهتمام بموضوع جودة حياة العمل في إدارة الموارد البشرية والاهتمام بالمعرفة بكافة أبعادها من قبل إدارة جامعة الأقصى بغزة⁽²⁾. ونظراً لأهمية توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية لتحقيق الالتزام والرضا الوظيفي لدى الموظفين في أي منظمة، فمن الأجدر أن تبرز أهمية توافرها في المؤسسات التربوية وجميع كليات الجامعات بشكل عام وفي كليات التربية بشكل خاص، ولذلك أجرت الباحثتان هذه الدراسة لتحديد توافر بعد المشاركة في اتخاذ القرارات التابع لجودة الحياة الوظيفية لدى عضوات هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة جدة.

أسئلة الدراسة:

تتلخص في السؤال الرئيس:

- ما مستوى توافر بعد المشاركة في اتخاذ القرارات التابع لجودة الحياة الوظيفية لدى عضوات هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة جدة؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى التعرف على مستوى توافر بعد المشاركة في اتخاذ القرارات لجودة الحياة الوظيفية لدى عضوات هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة جدة.

أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من خلال:

- 1- باعتبار مفهوم جودة الحياة الوظيفية مفهوم مهم في أدبيات الإدارة بشكل عام وفي المؤسسات التربوية بشكل خاص.
- 2- يساهم البحث في الكشف عن جودة الحياة الوظيفية ودرجة المشاركة في اتخاذ القرارات في كلية التربية بجامعة جدة.
- 3- باعتبار جامعة جدة جامعة ناشئة، رأت الباحثتان أن تطبيق هذه الدراسة يفيد في درجة المشاركة في اتخاذ القرارات التابع لجودة الحياة الوظيفية لدى عضواتها في كلية التربية بجامعة جدة، ومساهمة مخرجات البحث في تطبيقها لرفع مستوى جودة الحياة الوظيفية في إحدى الجامعات الناشئة.

حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: جودة الحياة الوظيفية ودرجة المشاركة في اتخاذ القرارات.
- الحدود البشرية: عضوات هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة جدة.
- الحدود المكانية: كلية التربية بجامعة جدة في محافظة جدة بالمملكة العربية السعودية.
- الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 1441هـ/2020م

مصطلحات الدراسة:

- جودة الحياة:
 - عرفت (إبراهيم، 2018، ص1571) جودة الحياة بأنها "شعور الفرد بالسعادة النفسية عبر مراحل حياته المختلفة والمنبثق من جهوده الايجابية في (الاستقلالية، والكفاية الذاتية، والنمو الشخصي، والعلاقات الايجابية مع الآخرين، وتقبل الذات) لتحقيق أهدافه في الحياة"⁽³⁾.
- جودة الحياة الوظيفية:
 - عرفها (جاد الرب، 2008، ص9) بأنها "هي مجموعة من العمليات المتكاملة والمخططة والمستمرة، والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضاً، والذي يساهم بدوره في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة، والعاملين فيها، والمتعاملين معها"⁽⁴⁾.
 - تعريف الباحثتين الاجرائي لجودة الحياة الوظيفية: تقصد بها الباحثتان توافر بعد المشاركة في اتخاذ القرارات التي تؤدي لجودة الحياة الوظيفية في كلية التربية بجامعة جدة، وتساهم في تحسين الأداء التنظيمي بها.

- أعضاء هيئة التدريس:
- أعضاء هيئة التدريس وفقاً لللائحة المنظمة لمنسوبي الجامعات من أعضاء هيئة التدريس والمحاضرين والمعيدين، (1418): هم الأساتذة والأساتذة المشاركون والأساتذة المساعدون، ويلحق بأعضاء هيئة التدريس في أحكام هذه اللائحة المحاضرون والمعيدون ومدرسو اللغات ومساعدو الباحثين⁽⁵⁾.
- تعريف الباحثين الاجرائي لعضوات هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة جدة: هن الهيئة التدريسية بكلية التربية بجامعة جدة بمختلف مستوياتهن الوظيفية (أستاذ وأستاذ مشارك وأستاذ مساعد ومحاضر ومعيد).

2- الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً- الإطار النظري.

مفهوم جودة الحياة الوظيفية:

عرفها (جاد الرب، 2008، ص9) بأنها "هي مجموعة من العمليات المتكاملة والمخططة والمستمرة، والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضاً، وتلذي يساهم بدوره في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها"⁽⁴⁾.

كما عرف (الطبال، 2004، ص57) جودة الحياة الوظيفية بأنها "هي مدخل أو فلسفة للتطوير التنظيمي يستهدف تحقيق التنمية الشاملة للعاملين سواد تنظيمياً أو اجتماعياً أو صحياً أو اقتصادياً، ورفع مستوى العاملين مادياً ومعنوياً مما ينعكس ذلك في النهاية على الولاء والالتزام للمنظمة والبقاء فيها، وبالتالي تحسين مستوى الأداء والإنتاجية والفاعلية التنظيمية للمنظمة"⁽⁶⁾.

تعريف الباحثين الاجرائي لجودة الحياة الوظيفية: تقصد بها الباحثان توافر معيار المشاركة في اتخاذ القرارات الذي يؤدي لجودة الحياة الوظيفية في كلية التربية بجامعة جدة، ويسهم في تحسين الأداء التنظيمي بها.

أبعاد جودة الحياة الوظيفية:

وضح (جاد الرب، 2008، ص8) أبعاد جودة الحياة الوظيفية "بيئة عمل صحية وآمنة، المشاركة في اتخاذ القرارات، العدالة الاجتماعية، الاستقرار والأمان الوظيفي، تصميم وإثراء الوظائف، العدالة في نظم الأجور والمكافآت والحوافز المادية والمعنوية، فرص التقدم والبرقي الوظيفي، التوازن والانسجام بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية للعاملين"⁽⁴⁾.

كما ذكر (البليسي، 2010، ص13) أن أبعاد جودة الحياة الوظيفية تتضمن ما يلي: "ظروف العمل المادية، بيئة عمل صحية وآمنة، عوامل وظيفية (التصميم والأمان الوظيفي، وفرص الترقية وجداول عمل مرنة)، عوامل مالية (عوامل مالية ومكافآت وتعويضات عادلة)، مشاركة العاملين في الإدارة، رفاهية العاملين، إجراءات تقويم المظالم، التوازن في الحياة"⁽⁷⁾.

بينما ذكر (نصار، 2013، ص17) أبعاداً لجودة الحياة الوظيفية كما يلي: "ظروف العمل المادية وغير المادية (الأجور والمكافآت، بيئة العمل، الاستقرار والأمان الوظيفي)، تحقيق الذات (المشاركة في اتخاذ القرار، إتاحة الفرصة للتتري والتقدم المهني)، علاقات العمل (القيادة والإشراف، فرق العمل)، التوازن بين الحياة والعمل، التعاون بين الإدارة والنقابات العمالية، التقليل من الضغوط المهنية"⁽⁸⁾.

ومن خلال ما سبق ترى الباحثتان أن أهم أبعاد جودة الحياة الوظيفية لعضوات هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة جدة هو بعد المشاركة في اتخاذ القرارات: وترى الباحثتان بذلك أن السماح لعضوات هيئة التدريس بالمشاركة في إبداء الرأي والمشاركة في اتخاذ بعض القرارات يشعرهن بأهميتهن في الكلية ويوضح مستوى جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظرهن.

أهداف جودة الحياة الوظيفية:

أشار (السالم، 2009، ص235) إلى أن الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها إدارة الموارد البشرية من خلال برامج تطوير جودة حياة العمل، هي⁽⁹⁾:

- 1- إيجاد بيئة عمل منسجمة، وأهمية الموارد البشرية وأهمية دورها في التفوق النوعي على المنافسين.
- 2- جعل بيئة العمل مصدر جاذب للعاملين الجيدين، والمساعدة على زيادة ولاء وانتماء العاملين، وتحقيق التكامل والتفاعل بين أهدافهم والأهداف المنظمة، وتقليص عدد الحوادث وحجمها ونوعها إلى أدنى مستوى ممكن.
- 3- المساهمة في تعزيز الجودة والتعلم والإبداع.

أهمية جودة الحياة الوظيفية:

ذكرت (بدوي، 2015، ص744-745) أن المنظمات تسعى لتحقيق مزايا عديدة عند تبنيها برامج جودة الحياة الوظيفية، وهي كما يلي⁽¹⁰⁾:

- لا تسهم جودة الحياة الوظيفية في تنمية قدرة المنظمة على توظيف أشخاص أكفاء فقط، بل تعظم من قدرة المنظمة التنافسية.
- تسهم جودة الحياة الوظيفية في توفير قوة عمل مرنة ومليئة بالولاء والدافعية.
- تساهم جودة الحياة الوظيفية في توفير ظروف عمل مطورة ومحسنة من وجهة نظر العاملين بها.
- تؤثر جودة الحياة الوظيفية بشكل إيجابي على ممارسات إدارة الموارد البشرية كالتدريب واستقطاب العاملين، وانتقاء فرق العمل.

عوائق تطبيق جودة الحياة الوظيفية:

لقد وضع البليسي مجموعة من المعوقات التي من شأنها أن تعيق تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية، وذكرها كما يلي⁽⁷⁾:

- 1- موقف الإدارة: حيث يتطلب تطبيقها جو من الديمقراطية في مكان العمل، ولذلك يجب أن تكون هناك رغبة قوية في مشاركة صلاحية اتخاذ القرارات لدى المدراء مع مرؤوسهم. وإتاحة فرصة إبداء الرأي، والمشاركة في جميع أنشطة المنظمة.
- 2- موقف الاتحادات والنقابات العمالية: قد يتولد عنهم شعور بأن برامج جودة الحياة الوظيفية تسعى إلى تسريع من وثيرة العمل وتحسين الإنتاجية، وإزالة هذه المخاوف يجب على المدراء ترويج برامج جودة الحياة الوظيفية لتفسير أهدافها، الفوائد التي ستعود على العاملين من جراء تطبيقها.
- 3- التكلفة المالية: ترى الإدارة بأن التكلفة الرأسمالية والمصاريف اليومية التشغيلية لبرامج جودة الحياة الوظيفية ضخمة تفوق قدرة المنظمة، علاوة عن أنه لا يوجد ما يضمن فاعلية تطبيق هذه البرامج، مما

يدعو من صناع القرار التفكير قبل توفير ظروف عمل جيدة، وتنفيذ برامج جودة الحياة الوظيفية وتبديد المخاوف يجب تطبيق هذه البرامج بعناية وحذر ضمن ميزانية محددة مسبقاً للوصول للنتائج المرجوة.

ثانياً- الدراسات السابقة:

- دراسة أبو حميد (2017) "أثر أبعاد جودة حياة العمل على فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية بجامعة الأقصى"، وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر أبعاد جودة حياة العمل على فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى بغزة، واعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتوصل إلى عدة نتائج من أهمها: وجود تأثير إيجابي لأبعاد جودة حياة العمل على فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى بغزة⁽²⁾.
- دراسة أحمد (2015) "واقع جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الدمام"، وهدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب في جامعة الدمام والكشف عن الإجراءات التي يمكن من خلالها تحسين مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الدمام، واعتمدت الباحثتان المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة جيدة بالنسبة لبعض الأبعاد والبعض الآخر منها بدرجة متوسطة⁽¹¹⁾.
- دراسة ماضي (2014) "جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين"، ويهدف إلى التعرف على جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الفلسطينية، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة لعدة نتائج أهمها أنه يوجد تأثير مهم ذو دلالة إحصائية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية وأن أهم الأبعاد تأثيراً في الأداء الوظيفي تتمثل في: فرص الترقى والتقدم الوظيفي، العلاقات الاجتماعية، الاستقرار والأمان الوظيفي، المشاركة في اتخاذ القرارات، برامج التدريب والتعلم، التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية⁽¹⁾.
- دراسة عيد وهمام (2014) "جودة الحياة الوظيفية وأثرها على أداء أعضاء هيئة التدريس بكليات الشريعة والأنظمة في جامعات المملكة العربية السعودية"، وهدفت الدراسة إلى التعرف على الأهمية النسبية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية في كليات الشريعة والأنظمة بالجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، والتعرف على مدى تأثير أبعاد جودة الحياة الوظيفية في أداء أعضاء هيئة التدريس فيها، تم استخدام المنهجين التحليلي والوصفي، وتوصلت النتائج إلى أن أهم فروق في الأهمية النسبية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية بكليات الشريعة والأنظمة بالجامعات السعودية، وأنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية بكليات الشريعة والأنظمة بالجامعات السعودية على أداء أعضاء هيئة التدريس بتلك الجامعات⁽¹²⁾.
- دراسة إبراهيم (2013) "دور جودة الحياة الوظيفية في التميز في الأداء الجامعي -دراسة ميدانية على الجامعات المصرية"، وهدفت الدراسة إلى تحليل واقع واتجاهات أعضاء هيئة التدريس والموظفين بالجامعات المصرية والطلاب نحو جودة الحياة الوظيفية ومستويات الأداء، والبحث في دور جودة الحياة الوظيفية في تحقيق التميز في الأداء بالمؤسسات الجامعية من خلال الكشف عن درجة الارتباط، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة على عدة نتائج من أهمها: وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين متغير جودة الحياة الوظيفية ومتغير خصائص التميز في الأداء الجامعي داخل الجامعة⁽¹³⁾.
- دراسة عوض (2012) "تقييم جودة الحياة الوظيفية في بيئة العمل الجامعية"، وهدفت الدراسة إلى تحديد العلاقة بين بيئة العمل الجامعي وجودة الحياة الوظيفية وتحديد العوامل التي يتوقف عليها مستوى إدراك

عضو هيئة التدريس ومعاونيه لجودة الحياة الوظيفية في الجامعات المصرية الحكومية والخاصة، واستخدم أكثر من أسلوب منهجي لقياس جودة الحياة الوظيفية مثل قوائم الاستقصاء والمقابلات والملاحظة و فحص سجلات بعض الكليات، وتوصلت النتائج إلى أنها توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين تحقيق أبعاد جودة الحياة الوظيفية وتحسين كفاءة الأداء الجامعي وذلك لمعاني أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية وكذلك الخاصة أيضاً⁽¹⁴⁾.

3- منهجية الدراسة واجراءاتها.

منهج الدراسة:

استخدمت الباحثتان المنهج الوصفي المسحي لغرض تحقيق هدف الدراسة، وتم تطوير أداة لجمع البيانات الأولية المتعلقة ببعده المشاركة في اتخاذ القرارات التابع لجودة الحياة الوظيفية، وتناول المحور 8 عبارات.

مجتمع الدراسة وعينتها:

يتمثل مجتمع الدراسة بعضوات هيئة التدريس اللاتي هن على رأس العمل في كلية التربية بجامعة جدة باختلاف مستوياتهن الوظيفية (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، محاضر، معيد) واللاتي بلغ عددهن 92-عضوة. وتم استخدام أسلوب الحصر الشامل وذلك لصغر حجم العينة.

صدق الأداة وثباتها:

بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة، قامت الباحثتان بتطبيقها ميدانيًا على عضوات هيئة التدريس اللاتي على رأس العمل في كلية التربية بجامعة جدة باختلاف مستوياتهن الوظيفية، وبعد الحصول على الردود والتي بلغ عدد الاستبانة المستردة منها والصالحة للإدخال والتحليل (79)، وهي تمثل (86%) من مجتمع الدراسة. قامت الباحثتان بتمييز وإدخال البيانات، من خلال جهاز الحاسوب، باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package For Social Sciences. ومن ثم قامت بحساب معامل الارتباط بيرسون "Pearson Correlation"؛ لمعرفة مدى الصدق الداخلي للاستبانة، وذلك عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتهي إليه الفقرة، وجاءت النتائج كالتالي:

معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات المشاركة في اتخاذ القرارات

رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
1	**0.725	5	**0.727
2	**0.848	6	**0.810
3	**0.810	7	**0.784
4	**0.807	8	**0.609

** دالة عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل

يتبين من النتائج الموضحة بالجدول السابق أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات المحور (المشاركة في اتخاذ القرارات) بالدرجة الكلية للمحور، دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة 0.01، وجميعها قيم موجبة؛ ما يعني وجود درجة عالية من الاتساق الداخلي وارتباط المحور بعباراته، بما يعكس درجة عالية من الصدق لفقرات المحور.

ولقياس مدى ثبات أداة الدِّراسة (الاستبانة)؛ استخدمت الباحثتان (معادلة ألفا كرونباخ Cronbach'aAlpha)، والجدول التالي يوضح معاملات الثبات لمحور الدراسة.

معاملات ثبات ألفا كرونباخ لمحور الدراسة

ألفا كرونباخ	عدد الفقرات	محاور الدراسة
0.898	8	المشاركة في اتخاذ القرارات

ويتبين أن معاملات الثبات لمحاور الدِّراسة مرتفعة، بينما بلغ معامل الثبات العام للاستبانة (0.898) وهي قيمة موجبة ومرتفعة، ما يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات، وبالتالي يمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة.

الوزن النسبي للإجابات:

اعتمدت الباحثتان مقياس ليكرت الخماسي لأنه يعطي المبحوث الحرية في تحديد موقفه ودرجة إيجابية أو سلبية هذا الموقف في كل عبارة، وقد تم تحديد طول خلايا المقياس الخماسي (الحدود الدنيا والعليا) المستخدم في محاور الدراسة، وذلك من خلال حساب المدى (5-1=4)، ثم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح أي (0.8=5/4)، بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح)؛ وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يوضحها الجدول التالي:

درجة الموافقة ومدى الموافقة

مقياس ليكرت الخماسي		
مدى الموافقة	الترميز	درجة الموافقة
من 1 إلى 1.80	1	غير موافق تماماً
1.81 إلى 2.60	2	غير موافق
2.61 إلى 3.40	3	محايد
3.41 إلى 4.20	4	موافق
4.21 إلى 5	5	موافق تماماً

4- عرض نتائج الدراسة.

مستوى توافر بعد المشاركة في اتخاذ القرارات التابع لجودة الحياة الوظيفية لعضوات هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة جدة

بُعد جودة الحياة الوظيفية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
المشاركة في اتخاذ القرارات	3.39	0.848	3	محايد

محور الاستبانة: المشاركة في اتخاذ القرارات:

استجابات أفراد عينة الدراسة على بعد المشاركة في اتخاذ القرارات

م	العبارات	التكرار والنسب المئوية	درجة الموافقة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارة	درجة الموافقة
			موافق تماماً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماماً				
1	تمكن رئيسة القسم عضوات هيئة التدريس من المشاركة في اتخاذ القرارات.	ك	11	41	18	7	2	3.66	0.918	3	موافق
		%	13.9	51.9	22.8	8.9	2.5				
2	تشارك عضوات هيئة التدريس القيادات في حل المشكلات.	ك	11	27	23	10	8	3.29	1.167	4	محايد
		%	13.9	34.2	29.1	12.7	10.1				
3	تتمتع عضوات هيئة التدريس بحرية في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملهن.	ك	11	15	25	18	10	2.99	1.225	8	محايد
		%	13.9	19	31.6	22.8	12.7				
4	تساهم عضوات هيئة التدريس بالمعلومات اللازمة لتطوير أداء القسم.	ك	15	37	18	7	2	3.71	0.963	2	موافق
		%	19	46.8	22.8	8.9	2.5				
5	تشارك عضوات هيئة التدريس في تطوير البرامج الأكاديمية التي يقدمها القسم.	ك	22	42	7	4	4	3.94	1.017	1	موافق
		%	27.8	53.2	8.9	5.1	5.1				
6	تتاح لعضوات هيئة التدريس الفرصة لاختيار المقررات التي يرغبن في تدريسها.	ك	10	22	17	19	11	3.01	1.266	7	محايد
		%	12.7	27.8	21.5	24.1	13.9				
7	تقترح عضوات هيئة التدريس الموضوعات التي تتفق مع طبيعة المقررات التي يقمن بتدريسها.	ك	12	30	17	8	12	3.28	1.280	5	محايد
		%	15.2	38	21.5	10.1	15.2				
8	تحرص الكلية على سيادة الألفة بين عضوات هيئة التدريس لتقبل القرارات.	ك	7	22	35	11	4	3.22	0.970	6	محايد
		%	8.9	27.8	44.3	13.9	5.1				
		المتوسط الحسابي العام					3.39	0.848	محايد		

يتضح من خلال استعراض النتائج الموضحة بالجدول السابق أن المتوسط الحسابي العام لاستجابات عضوات هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة جدة على بعد المشاركة في اتخاذ القرارات بلغ (3.39 من 5)، وهذا المتوسط يقع بالفئة الثالثة من المقياس المتدرج الخماسي والتي تتراوح ما بين (2.61 إلى 3.40)، وهي الفئة التي تُشير إلى درجة محايد. مما يدل على أن مفردات عينة الدراسة محايدات في موافقتهم على توافر بعد المشاركة في اتخاذ القرارات.

كما يتبين من النتائج الموضحة بالجدول أعلاه أن هناك تفاوتاً في درجة موافقة مفردات عينة الدراسة على بعد المشاركة في اتخاذ القرارات؛ حيث تراوحت متوسطات موافقتهم على عبارات هذا البعد ما بين (2.99 إلى 3.94).

وهذه المتوسطات تقع بالفئتين الثالثة والرابعة من المقياس المتدرج الخماسي واللتين تشيران إلى درجة (محايد، موافق) على أداة الدراسة، حيث تبين من النتائج أن مفردات عينة الدراسة موافقات على ثلاثة عبارات وهم رقم (1-5-4)، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لهذه العبارات ما بين (3.66 إلى 3.94)، وهذه المتوسطات تقع بالفئة الرابعة من المقياس المتدرج الخماسي والتي تتراوح ما بين (3.41 إلى 4.20)، وهي الفئة التي تُشير إلى درجة موافق، كما يتبين من النتائج أن مفردات عينة الدراسة محايدات في موافقتهم على خمسة عبارات وهم رقم (2-3-6-7-8)، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لهذه العبارات ما بين (2.99 إلى 3.29)، وهذه المتوسطات تقع بالفئة الثالثة من المقياس المتدرج الخماسي والتي تتراوح ما بين (2.61 إلى 3.40)، وهي الفئة التي تُشير إلى درجة محايد. مما يوضح التفاوت في درجة موافقة مفردات عينة الدراسة على العبارات المتعلقة ببعيد المشاركة في اتخاذ القرارات.

وفيما يلي أعلى ثلاث فقرات وأدنى فقرتين جاءت بين الفقرات المتعلقة ببعيد المشاركة في اتخاذ القرارات، وذلك وفقاً لأعلى متوسط حسابي وأدنى انحراف معياري في حالة تساوي المتوسط الحسابي:

- 1- جاءت العبارة رقم (2) وهي " تشارك عضوات هيئة التدريس في تطوير البرامج الأكاديمية التي يقدمها القسم " في المرتبة الأولى بين العبارات المتعلقة ببعيد المشاركة في اتخاذ القرارات، بمتوسط حسابي (3.94 من 5)، وانحراف معياري (1.017).
- 2- جاءت العبارة رقم (4) وهي " تساهم عضوات هيئة التدريس بالمعلومات اللازمة لتطوير أداء القسم " في المرتبة الثانية بين العبارات المتعلقة ببعيد المشاركة في اتخاذ القرارات، بمتوسط حسابي (3.71 من 5)، وانحراف معياري (0.963).
- 3- جاءت العبارة رقم (1) وهي " تمكن رئيسة القسم عضوات هيئة التدريس من المشاركة في اتخاذ القرارات " في المرتبة الثالثة بين العبارات المتعلقة ببعيد المشاركة في اتخاذ القرارات، بمتوسط حسابي (3.66 من 5)، وانحراف معياري (0.918).
- 4- جاءت العبارة رقم (6) وهي " تتاح لعضوات هيئة التدريس الفرصة لاختيار المقررات التي يرغبن في تدريسها " في المرتبة قبل الأخيرة بين العبارات المتعلقة ببعيد المشاركة في اتخاذ القرارات، بمتوسط حسابي (3.01 من 5)، وانحراف معياري (1.26).
- 5- جاءت العبارة رقم (3) وهي " تتمتع عضوات هيئة التدريس بحرية في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملهن " في المرتبة الأخيرة بين العبارات المتعلقة ببعيد المشاركة في اتخاذ القرارات، بمتوسط حسابي (2.99 من 5)، وانحراف معياري (1.22).

تفسير النتائج:

بينت النتائج أن مفردات عينة الدراسة محايدات في موافقتهم على توافر بعد المشاركة في اتخاذ القرارات. وتبين من النتائج أن العبارات التي حصلت على درجة الموافقة في هذا البعد هي كالتالي:

- تشارك عضوات هيئة التدريس في تطوير البرامج الأكاديمية التي يقدمها القسم.
- تساهم عضوات هيئة التدريس بالمعلومات اللازمة لتطوير أداء القسم.
- تمكن رئيسة القسم عضوات هيئة التدريس من المشاركة في اتخاذ القرارات.

وتعزو الباحثتان الدرجة المحايدة لممارسة بعد المشاركة في اتخاذ القرارات إلى ضعف تمتع عضوات هيئة التدريس بالحرية في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملهن، وعدم إتاحة الفرصة لعضوات هيئة التدريس لاختيار المقررات

التي يرغب في تدريسها. وضعف إدارة الكلية في الحرص على سيادة الألفة بين عضوات هيئة التدريس لتقبل القرارات.

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (ماضي، 2014) بحيث ظهرت نتيجة هذا البعد بدرجة محايدة، ولم تتفق هذه النتيجة مع دراسة كلاً من (عيد وهمام، 2014) حيث أظهرت نتائج الدراسة أن بعد المشاركة في القرارات حصل على موافقة بدرجة مرتفعة، ودراسة (إبراهيم، 2013) حيث كانت نتيجة هذا البعد بدرجة مرتفعة جداً.

التوصيات والمقترحات.

1. الحرص على مشاركة عضوات هيئة التدريس في الإدارة وصنع واتخاذ القرارات التي تمس أعمالهن وتشجيعهن على ذلك لضمان تنفيذها وإشعارهن بالمسؤولية تجاه تنفيذ هذه القرارات.
2. فتح باب المشاركة لعضوات هيئة التدريس لمساعدة إدارة الكلية في المساهمة بحل المشكلات الخاصة بالأقسام التابعين له.
3. إتاحة الفرصة لعضوات هيئة التدريس لاختيار المقررات الدراسية التي يرغبن في تدريسها.
4. توفير لقاءات ودية لمشاركة القرارات وتقبل الاقتراحات من الجميع لزيادة الألفة بين عضوات هيئة التدريس.

قائمة الهوامش والمراجع:

- [1] ماضي، خليل إسماعيل، (2014)، "جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين: دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية". رسالة دكتوراه، قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، جامعة قناة السويس: مصر.
- [2] أبو حميد، هاشم عيسى، (2017)، "أثر أبعاد جودة حياة العمل على فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى بغزة"، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية بغزة.
- [3] إبراهيم، فاطمة مدحت، (2018)، "الذكاء الثقافي وعلاقته بجودة الحياة لدى طلبة الجامعة"، مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، جامعة بابل، العدد 39.
- [4] جاد الرب، سيد محمد، (2008)، "جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال المصرية"، الإسماعيلية: مطبعة العشري). خليل، نبيل سعد، (2011)، "إدارة الجودة الشاملة والاعتماد الأكاديمي في المؤسسات التربوية"، دار الفجر للنشر والتوزيع.
- [5] اللائحة المنظمة لشؤون منسوبي الجامعات السعوديين من أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم وقواعدها بجامعة أم القرى. (2016).
- [6] الطبال، عبد الله، (2004)، "جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للعاملين". رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة بالسويس، ص57.
- [7] البلبيسي، أسامة زياد، (2010)، "جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة". رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- [8] نصار، إيمان حسن، (2013)، "جودة حياة العمل وأثرها على تنمية الاستغراق الوظيفي - دراسة مقارنة بين دائرة التربية والتعليم في وكالة الغوث ووزارة التربية والتعليم الحكومي". ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.

- [9] السالم، مؤيد سعيد، (2009)، "إدارة الموارد البشرية المعاصرة، مدخل استراتيجي تكاملي"، دار إثراء للنشر، عمان.
- [10] بدوي، شيرين شريف، (2015)، "أثر التزامات الإدارة والتزامات العاملين على جودة حياة العمل في المنظمات الحكومية بدولة الإمارات العربية المتحدة". مجلة الإدارة العامة، يصدرها معهد الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية، الرياض، مج55، ع4، شوال 1436هـ الموافق أغسطس 2015م.
- [11] أحمد، إيمان إبراهيم الدسوقي، (2015)، "واقع جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الدمام"، بحث منشور، مجلة العلوم التربوية، العدد الرابع- ج 2 / أكتوبر.
- [12] عيد، خالد عبد القادر، وهمام، أشرف يوسف، (2014)، "جودة الحياة الوظيفية وأثرها على أداء أعضاء هيئة التدريس بكليات الشريعة والأنظمة في جامعات المملكة العربية السعودية".
- [13] إبراهيم، أيمن السيد غنيمي، (2013)، "دور جودة الحياة الوظيفية في التميز في الأداء الجامعي: دراسة ميدانية على الجامعات المصرية"، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، مصر.
- [14] عوض، حسن منصور السيد، (2012)، "تقييم جودة الحياة الوظيفية في بيئة العمل الجامعية: دراسة ميدانية مقارنة". رسالة دكتوراه، جامعة قناة السويس.