

The Quality of Work Life and the Relationship Motivation for Achievement of Faculty Members Hail University in the Kingdom of Saudi Arabia

Asst-Prof. Jaza Obeid Alosaimi*¹, Asst-Prof. Ayesha Alnemah Alaghdaf²

¹ Ministry of Education | KSA

² Hail University | KSA

Received:

30/10/2022

Revised:

12/11/2022

Accepted:

08/12/2022

Published:

30/03/2023

* Corresponding author:

jjzz97@gmail.com

Citation: Alosaimi, J.

O., & Alaghdaf, A. A.

(2023). The Quality of

Work Life and The

Relationship Motivation

for Achievement of Faculty

Members Hail University

in the Kingdom of Saudi

Arabia. Journal of

Educational and

Psychological Sciences, 7

(10),139–153.

[https://doi.org/10.26389/](https://doi.org/10.26389/AJSRP.E301022)

[AJSRP.E301022](https://doi.org/10.26389/AJSRP.E301022)

2023 © AJSRP • National
Research Center, Palestine,
all rights reserved.

• Open Access



This article is an open
access article distributed
under the terms and
conditions of the Creative
Commons Attribution (CC
BY-NC) [license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Abstract: The study aimed to find out The Quality of Work Life and the relationship Motivation for Achievement of Faculty Members Hail University. To achieve the objectives of the study, the researchers used the scale of quality of work life by (Hamadnh, 2019) which consisted of (27) items, divided into Five dimensions: (leadership style, stability and job security, career promotion, the balance between university work and social life, professional development) and scale motivation for achievement by: (Bouaziz, 2015), The sample consisted of faculty members Hail university. The data were analyzed through the means and standard deviations, T-test value, ANOVA and correlation coefficients. Results there are statistically significant differences in terms of the quality of professional life, attributed to the sex variable in favor of the females. however, there are no differences in the quality of professional life based on academic rank. Also, there are no statistically significant differences in the motive for achievement for faculty members at Hail University based on sex and academic rank variables. showed a statistically significant correlation between the quality of professional life and the motive for achievement for faculty members at Hail University, The study recommended a set of recommendations, the most prominent of 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: quality, work life, motivation, achievement.

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

د/ جزاء عبید العصيمي*¹، د/ عائشة النعمة الأغضف²

¹ وزارة التعليم | المملكة العربية السعودية

² جامعة حائل | المملكة العربية السعودية

المستخلص: هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل، ولتحقيق أغراض الدراسة استخدم الباحثان مقياس جودة الحياة الوظيفية من إعداد: (حمادنة، 2019) تكون من (27) فقرة موزعة إلى خمسة مجالات هي (النمط القيادي، والاستقرار والأمان الوظيفي، والترقية الوظيفي، والتوازن بين العلم الجامعي والحياة الاجتماعية، والتنمية المهنية)، ومقياس الدافعية للإنجاز من إعداد: (بوعزيز، 2015)، وتكونت العينة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة حائل، وقد تم تحليل البيانات من خلال إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وإيجاد قيمة (ت) وتحليل التباين الاحادي ومعاملات الارتباط، وأظهرت نتائج الدراسة: توجد 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 إحصائية في الدافعية للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل تعزى لمتغير الجنس والرتبة الأكاديمية، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والدافعية للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل، 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: جودة، حياة وظيفية، دافعية، إنجاز.

في ظل ما يشهده العالم من تحولات كبيرة في قطاع العمل والمؤسسات التعليمية، فقد ظهرت الحاجة لدى هذه المؤسسات إلى تحقيق التنافسية والريادة في أعمالها ونشاطاتها المختلفة من خلال إيجاد بيئة من التفاعل والتكامل بين الموارد البشرية داخلها تتسم بالجودة وتعمل على تحفيز دافعيّتهم نحو الانجاز بشكل مستمر. وحتى يصل العاملين إلى حالة المشاركة الايجابية والمساهمة في الابداع والابتكار على مستوى المنظمة والأعمال التي يقومون بها، لا بد من السعي إلى تحسين مستوى الرضا لديهم ورفع دافعيّتهم نحو العمل من خلال الاهتمام بعنصر الجودة للحياة الوظيفية وبيئة العمل. (ماضي، 2014)، فالجودة داخل بيئة العمل والوظيفة التي يؤدّيها الأفراد ولا سيما في الوظائف التعليميّة والتي تعتمد بشكل كبير على التفاعل بين الأستاذ والطالب تحتاج بشكل أكبر إلى ظروف عمل مناسبة لتكون بيئة ملهمة ومحفزة تدعم العاملين نحو التطور والنمو المهني بشكل مستمر. (Nanjundeswaraswamy, 2013)، كما تحتاج هذه البيئة إلى جو يسوده الألفة والمحبة، وبناء شبكة من العلاقات الوظيفية داخل المنظمة يساهم في تحقيق ميزة تنافسية للمنظمة، فكلمّا اهتّمت المنظمة ببيئة العمل وجعل العاملين أكثر رضا كلاً استطاعت تحقيق الأهداف المنشودة وتحسين مستوى الأداء بشكل عام. (Golparvar & Rezaie, 2014) بالإضافة إلى ذلك، فإنّ العمليّة التربويّة والتعليميّة تتطلب 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 دافعيّتهم نحو الانجاز كما يُشعرهم ذلك بالرضا والسعادة تجاه وظائفهم ومهامهم (Golparvar & Rezaie, 2014; Wrzeniewski & Dutton, 2001) وتسعى الجامعات بشكل مستمر إلى تحسين مستويات جودة الخدمة التي تقدمها والرقيّ والتطور في شتى الوسائل والأدوات الممكنة لتحقيق رؤية شاملة من التطور والازدهار، لذلك يعتبر الاهتمام ببيئة بيئة العمل وتوفير المتطلبات الملائمة من الأدوات التي يمكن الاعتماد عليها لتحقيق الأهداف، مما يساعد على تعزيز شعور التفاؤل والأمن والاستقرار والأمل بين العاملين ويحفزهم نحو العمل بشكل أفضل (Rodriguez, 2015). ويتفق الباحثان على أن نجاح الجامعة في أداء رسالتها وتحقيق رؤيتها يعتمد على مدى توفر المناخ الداعم لذلك، من خلال جودة الحياة الوظيفية لمن يقوم بالعمل والأعداد للكوادر البشرية التي تعمل على القيام بمهام نمو وتطور وتقدم المجتمع، ولكي تستمر نجاح هذه الجهود في تحقيق جودة حياة العمل، وجب على الجامعة مشاركة العاملين في وضع الأهداف واتخاذ القرارات وحل المشكلات، وكذلك في اعطائهم الشعور بالأمن الوظيفي

وتعد الدافعية للإنجاز نتاج الجهد المشترك بين ما تبذله الإدارة من جهد وتهيئة لبيئة العمل وجودتها من جهة وما يمتلكه الفرد من طاقات ومهارات ومواهب يعمل على اثاره رغبته وحثّه على العمل، ودفعه لاتخاذ سلوك معيّن لتحقيق أهداف محددة. (الفارس، 2011؛ اللوزي، 2003)، كما أنها من الركائز الأساسية لتحقيق الأهداف بكفاءة وفاعليّة. (Levin and Hansen, 2009)، فهي تَمثّل القوة التي تحرك سلوك الأفراد نحو أداء أفضل وذلك من خلال الربط بين الحوافز الداخليّة والخارجيّة لدى العاملين والتي لها علاقة مباشرة ببيئة العمل والخصائص الفسيولوجية 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). مما يؤدي إلى الفعالية في ممارساتهم الإدارية والتربوية سواء داخل بيئة العمل أو خارجها، وبناءً على ذلك، جاءت هذه الدراسة للتعرف إلى مستوى جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة حائل في المملكة العربية السعودية، مما يساهم في رفع كفاءة الأداء والإنجاز والمساهمة في خلق جو عمل مميز يعود بالنفع على الجميع.

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

تعد الجامعة من أهم المؤسسات التي تعمل على نشر المعرفة من خلال ما تعده من كفاءات متخصصة في مختلف مجالات الحياة تكون قادرة على حل مشكلات المجتمع، ولعل الارتقاء بالمستوى العلمي يعد بمثابة الهدف الأساس الذي تسعى إلى تحقيقه، كما تعد الجودة في التعليم العالي من المتطلبات الرئيسة التي تحرص الجامعات عليها للحصول على مراكز متقدمة ضمن قائمة الجامعات العالمية المتميزة، لذا تنبع مشكلة الدراسة من أهمية تقييم مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة حائل وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لديهم؛ من أجل الإسهام في تحسين الأداء وتطويره، وتحقيق التنافسية بين الجامعات والارتقاء في سلم معايير تصنيف الجامعات العالمية.

ويمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية:

- 1- ما 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 ارتباطية بين جودة الحياة الوظيفية والدافعية للإنجاز لدى هيئة التدريس في جامعة حائل؟
- 4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة حائل وفقاً للجنس (ذكور/ أناث) والرتبة الأكاديمية (أستاذ مساعد/ أستاذ مشارك/ أستاذ)؟
- 5- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الدافعية للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة حائل وفقاً للجنس (ذكور/ أناث) والرتبة الأكاديمية (أستاذ مساعد/ أستاذ مشارك/ أستاذ)؟

أهداف الدراسة

سعت الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- 1- التعرف إلى مستوى جودة الحياة الوظيفية والدافعية للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة حائل.
- 2- الكشف عن طبيعة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والدافعية للإنجاز لدى هيئة التدريس بجامعة حائل.
- 3- التحقق من وجود فروق في مستوى جودة الحياة الوظيفية ومستوى الدافعية للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل باختلاف الجنس (ذكور/ أناث) والرتبة الأكاديمية (أستاذ مساعد/ أستاذ مشارك/ أستاذ)؟
- 4- تقديم توصيات لمُتخذي القرار في جامعة حائل حول موضوع الدراسة يؤمل بأن تكون مفيدة.

أهمية الدراسة

تتمثل أهمية الدراسة فيما يلي:

- 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 الإنجاز، بالإضافة إلى ذلك، تتلخّص الأهمية النظرية للدراسة في مناقشتها موضوعاً حيويّاً 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 بجامعة حائل، كما تعد هذه الدراسة بمثابة إضافة إلى التراث النفسي، الذي ربما يسهم في إثراء المكتبات النفسية السعودية، والعربية، والدراسات التربوية التي من شأنها أن تفيد طلبة الدراسات العليا وجميع المهتمين بمجال البحث العلمي.

- الأهمية العملية: تتركز الأهمية العملية للدراسة وضع برامج لتحسين وتطوير دافعية للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل، بالإضافة إلى مساعدة أصحاب القرار بإصدار تشريعات تتعلق بأعضاء هيئة التدريس في الجامعة بناء على نتائج الدراسة.

مصطلحات الدراسة:

- جودة الحياة الوظيفية: يعرفها الباحثان إجرائياً بأنها: مجموعة العمليات التي يتم تنفيذها 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 التالية: (النمط القيادي، الاستقرار والامان الوظيفي، الترقية الوظيفية، التوازن بين العمل الجامعي والحياة الاجتماعية، التنمية المهنية).
- الدافعية: عملية التأثير على الآخرين والهامهم وتوجههم نحو تحقيق أهدافهم من خلال مجموعة من العوامل والمثيرات الداخلية والخارجية والتي تُشكّل سلوكهم واتجاهاتهم نحو عمل معين (Chaudhary & Sharma, 2012).
- الإنجاز: شعور الفرد بتحقيق هدف معين أو الحصول على نتيجة مقابل قيامه بعمل معين (Herzberg & Mausner, 1959).
- الدافعية للإنجاز: ويقصد بالدافعية للإنجاز إجرائياً 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 (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد).

حدود البحث:

- الحدود الموضوعية: التعرف إلى جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز.
- الحدود المكانية: طبقت الدراسة في جامعة حائل بالمملكة العربية السعودية.
- الحدود البشرية: تم تطبيق الدراسة على أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل من الجنسين.
- الحدود الزمنية: الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 1441هـ

2- الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: جودة الحياة الوظيفية

تشير جودة الحياة الوظيفية إلى العمليات المخططة والمستمرة والتي تهدف إلى تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية، والتي تسهم بدورها في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها. (المغربي، 2004)، في حين أكدت العديد من الدراسات كدراسة (Dargahi & Yazdi، 2007) أنها تتمثل في برنامج شامل يهدف بشكل أساسي إلى تحسين رضا العاملين حول بيئة العمل ومساندتهم بشكل فعال على الأداء العام للمنظمة ككل.

فجميع السياسات والاجراءات تلعب دوراً مهماً في تحقيق الريادة والتميز من خلال حياة وظيفية تتصف بالجودة والتطور، ويؤكد (Nanjundaswaraswam & Swamy, 2013) حيث يرى أن إيجاد 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 تنافسية وحصانة ضد المنافسين. وعلاوة على ذلك، فإن ذلك يضمن تحقيق مستوى

عال من الأداء من خلال ايجاد شعور بالسعادة والرضا مما يُمكنهم من إشباع حاجاتهم عبر ما يتوقّر لهم من خدمات وأدوات مادية ومعنوية ولا سيما في المؤسسات التعليمية التي تعتمد بشكل أساسي على التفاعل وتبادل الأفكار والمعلومات بطرق ابداعية (حمادنة، 2019).

- أ- أهمية جودة الحياة الوظيفية: يرى جاد الرب (2008) أن جودة الحياة الوظيفية تكتسب أهميتها كونها تقود المؤسسة التعليمية إلى مجموعة من العوامل منها:
- 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.
- ب- أبعاد جودة الحياة الوظيفية:

- سنتناول بعض من أبعاد جودة الحياة الوظيفية والتي كانت قاسم أكبر في غالبية وهي:
- النمط القيادي: يشير إلى قدرة الرئيس على التعامل مع مرؤوسيه وفق مبادئ التي تتضمن حقوقهم، وإيجابية التفاعل التخطيطي والتنفيذي والتوجيهي لتحقيق الاهداف المشتركة. (الاشرفي والدليهي، 2013)
 - الاستقرار والأمان الوظيفي: يعد الأمان الوظيفي أمر يؤدي إلى الاستقرار النفسي ورفع الروح المعنوية وبالتالي تحسين الأداء وتوثيق الولاء. (الشنطي، 2016)
 - الترقية الوظيفية: يمثل هذا البعد الفرصة الكبرى لظهور مهارات الفرد، فضلا عن ما يوفره من فرص للنمو والارتقاء داخل المنظمة من خلال تحفيز العاملين وتشجيعهم لإظهار مهاراتهم فيها. (لجلط وآخرون، 2018)
 - التوازن بين العمل 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).
 - التنمية المهنية: وتعني تطوير كفاءة ومهارة أعضاء هيئة التدريس والارتقاء بمستواهم. (السيد، 2013)

ثانياً: الدافعية للإنجاز

يشير مفهوم الدافعية للإنجاز إلى مجموعة العوامل او الوسائل والأساليب التي تعتمد عليها إدارة المنشأة بهدف خلق او توجيه سلوك العاملين لزيادة مساهمتهم في تحقيق غايات المنشأة بكفاءة إلى 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 وتوجهه نحو هدف أو غرض معين وتحافظ على استمراريته حتى يتحقق ذلك الهدف.

فالدافعية تعتبر مفتاح الأداء 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. (السالم، 1997). وبشكل أكثر تفصيلاً، يعرف ماكيلاند (McClelland, 1985) الدافعية للإنجاز بأنها الشعور المرتبط بالأداء التقييبي، بينما يرى (Sorenson et al., 2004) أنها 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 دوراً مهماً في زيادة إنتاجية الفرد وتحسين مستوى الإبداع والابتكار لديه، كما تساعد على استثمار طاقاته في تحقيق أهداف المنظمة، إلا أن ذلك يتطلب فهم الدوافع ومكوناتها لديه بشكل جيد لتوجيه سلوكه نحو هذه الأهداف.

ثانياً- الدراسات السابقة:

- دراسة البليبيسي (2012) والتي هدفت إلى معرفة أثر جودة الحياة الوظيفية 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 معرفة العلاقة بين جودة الحياة 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 جودة الحياة الوظيفية كانت متوسطة، ووجود علاقة إيجابية بين جودة الحياة والرضا الوظيفي لأعضاء الكلية.
- وجاءت دراسة الماضي (2014) بهدف التعرف إلى أثر جودة الحياة الوظيفية الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الفلسطينية، وبلغت العينة (344) من العاملين، وكانت أهم النتائج: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى أفراد العينة تعزى للمؤهل العلمي. كما أن جودة الحياة الوظيفية للعاملين في الجامعات كانت كبيرة (75، 3%).
- بينما دراسة الساسي وعمار (2017) هدفت إلى جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة الجامعة في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية، وتكونت العينة من (776) من أعضاء هيئة التدريس، وتوصلت الدراسة إلى: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعود لمتغيرات الجنس والرتبة الأكاديمية.
- ودراسة أبوسيف (2018) بهدف التعرف إلى جودة حياة العمل وعلاقتها بمستوى الالتزام التنظيمي، تم أخذ عينة قوامها (51) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف، وكان من أبرز النتائج: وجود علاقة طردية بين جودة حياة العمل ومستوى الالتزام التنظيمي.
- وكانت دراسة لجلط وأخرون (2018) بهدف التعرف إلى مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة الجامعة في ظل بعض المتغيرات الديمغرافية، وتكونت العينة (30) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة تيارت، وكان من أهم النتائج: وجود فروق بين الذكور والإناث على بعد الترتي الوظيفي، 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 عبد العزيز، وكان من أهم نتائجها: وجود علاقة ارتباطية طردية بين أبعاد مقياس الدافعية للإنجاز ومحاور مقياس جودة الحياة لدى الطالبات.
- أما دراسة حمادنة (2019) بهدف التعرف إلى مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة، وبلغت العينة (420) عضو هيئة تدريس، وكان من أهم النتائج: وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس ولصالح الإناث، وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية وذلك لصالح أستاذ مشارك وأستاذ مساعد، كما أن مستوى جودة الحياة الوظيفية كان كبيراً في جميع أبعاد الأداة.

التعليق على الدراسات السابقة:

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

3- منهجية الدراسة وإجراءاتها.

منهج الدراسة:

تعتبر هذه الدراسة دراسة وصفية تحليلية تهدف إلى الإجابة على تساؤل رئيس يتعلق بجودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالدافعية نحو الانجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل، حيث اعتمدت على تحديد العوامل التي تناولتها على مجموعة من الدراسات السابقة والتي تم استعراضها في الإطار النظري.

مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة حائل من الجنسين الذكور والإناث، في حين تكونت عينة الدراسة من (112) عضو هيئة تدريس في الجامعة تم اختيارهم باستخدام العينة العشوائية البسيطة، والجدول رقم (1) 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	أستاذ مساعد	58	51.8
	أستاذ مشارك	39	34.8
	أستاذ	15	13.4
الكلي		112	%100

يتضح من الجدول (1) أن هناك تقارباً بين نسبي أفراد العينة حسب متغير النوع (ذكور- إناث)، حيث بلغت نسبي الإناث والذكور على الترتيب (54.5)، (45.5)، كما يتضح أن أعلى نسبة من إجمالي العينة حسب متغير الرتبة الأكاديمية (أستاذ مساعد- أستاذ مشارك- أستاذ) هي نسبة أستاذ مساعد ثم أستاذ مشارك ثم أستاذ، حيث بلغت النسب على الترتيب، (51.8)، (34.8)، (13.4).

أدوات الدراسة:

1- مقياس جودة الحياة الوظيفية: قام الباحثان بتطبيق مقياس حمادنة (2019) ويشتمل المقياس على (27) عبارة، توزعت على خمسة أبعاد تتضح في الجدول رقم (3):

جدول (3) يوضح توزيع ابعاد محور جودة الحياة الوظيفية وعدد عبارته

م	البعاد	عدد العبارات
1	النمط القيادي	5
2	الاستقرار والأمان الوظيفي	5

عدد العبارات	البعد	م
5	الترقية الوظيفية	3
5	التوازن بين العمل الجامعي والحياة الاجتماعية	4
7	التنمية المهنية	5
27	المجموع	

التحقق من الإجراءات السيكومترية لمقياس جودة الحياة الوظيفية في الدراسة الحالية: صدق مقياس جودة الحياة الوظيفية: حيث تأكد الباحثان من صدق الفقرات وأبعاد المقياس من خلال عينه استطلاعيه، واتباع لأجل ذلك مجموعة من الاجراءات الميدانية، وذلك على النحو التالي:

أ- صدق المحكمين: تم عرض المقياس على مجموعة من المتخصصين في علم النفس بلغ عددهم (5) وذلك لإبداء آرائهم في المقياس.

ب- صدق الاتساق الداخلي لفقرات مقياس جودة الحياة الوظيفية: قام الباحثان باحتساب معاملات الارتباط بين كل بعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس، والجدول رقم (4) يعرض صدق الاتساق الداخلي: جدول (4) يوضح معامل ارتباط كل بعد بالمجموع الكلي لمقياس جودة الحياة الوظيفية.

م	الابعاد	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	النمط القيادي	**0.869	0.01
2	الاستقرار والأمان الوظيفي	**0.863	0.01
3	الترقية الوظيفية	**0.807	0.01
5	التوازن بين العمل الجامعي والحياة الاجتماعية	**0.838	0.01
6	التنمية المهنية	**0.808	0.01

يتضح من الجدول رقم (4) أن جميع أبعاد المقياس مرتبطة ارتباطاً دالاً إحصائياً مع الدرجة الكلية للمقياس عند مستوى (0.01) مما يجعلها تتمتع بالصدق الداخلي ويحقق للاستبانة الصدق البنائي وتعد بهذا صالحة للمقياس.

ثبات مقياس جودة الحياة الوظيفية: قام الباحثان بالتأكد من ثبات المقياس من خلال مجموعة من الاجراءات، وذلك على النحو التالي: تم حساب ثبات أداة الدراسة عن طريق معامل ألفا كرونباخ وهي: طريقة لتقدير الثبات بالاعتماد على معدل الارتباط بين المفردات والذي يعتبر من أفضل التقديرات الخاصة بحساب الثبات وتم تطبيق الأداة في دراسة استطلاعية على (30) من أفراد الدراسة، وقد بلغت قيمة معامل الفا (0، 950) وهذه القيمة مرتفعة وتشير إلى أن أداة الدراسة تتمتع بدرجة عالية من الثبات وبالتالي يمكن الاعتماد على النتائج والوثوق بها.

تصحيح مقياس جودة الحياة الوظيفية: أما بالنسبة لتصحيح المقياس فقد استخدم الباحثان (Likert) الخماسي والذي يتكون من البدائل (منخفض جداً- منخفض- متوسط- كبير- كبير جداً) وكانت الدرجات على الاستجابات بالترتيب (3، 4، 5، 2، 1) للعبارات، أما الدرجات الكلية للمقياس فتتراوح من (27) إلى (135).

2- مقياس دافعية الإنجاز: قام الباحثان بتطبيق مقياس بوعزيز (2015)، والذي يتكون من (24) عبارة، وتم حذف عبارة واحدة فقط، بناء على نتائج التحكيم ليصبح مكون من (23) عبارة موزعة على الأبعاد التالية كما يتضح من الجدول رقم (5):

جدول (5) أبعاد مقياس الدافعية للإنجاز وعدد عبارته

م	البعد	العبارات	العدد
1	الشعور بالمسؤولية.	22-21-19-14-12-6-3-1	8
2	السعي نحو التفوق لتحقيق مستوى طموح مرتفع.	23-17-10-7-2	5
3	المثابرة.	18-15-11-8-4	5

م	البيانات	العدد
4	الشعور بأهمية الزمن (التوجيه الزمني).	3
5	التخطيط للمستقبل.	2
	المجموع	23

التحقق من الإجراءات السيكومترية لمقياس الدافعية للإنجاز في الدراسة الحالية: صدق مقياس دافعية الإنجاز: حيث تأكد الباحثان من صدق الفقرات وأبعاد المقياس من خلال عينه استطلاعيه، واتباع لأجل ذلك مجموعة من الاجراءات الميدانية، وذلك على النحو التالي:

- أ- صدق المحكمين: تم عرض المقياس على مجموعة من المتخصصين في علم النفس بلغ عددهم (5) وذلك لإبداء آرائهم في المقياس من حيث:
- مناسبة المقياس للبيئة السعودية.
 - تعديل الصياغة اللغوية.
 - إضافة او حذف ما يروونه مناسباً.

وقد أسفرت نتائج التحكيم في جدول (6) عن تعديل بعض الصياغات اللغوية لتناسب البيئة السعودية:

جدول (6) يوضح العبارات التي تم تعديلها بعد صدق المحكمين وأرقامها

م	العبارة قبل التعديل	رقم العبارة	العبارة بعد التعديل
1	لا يهمني أن أفشل في أداء عمل ما.	6	لا يهمني عجزني عن أداء عمل ما.
2	عندما أبدا عمل ما من الضروري على الانتهاء منه.	8	عندما أبدا عمل ما أحرص على الانتهاء منه.
3	عندما أفضل في عمل ما أتركه وأتجه لغيره.	11	عندما لا أستطيع اكمال عمل ما أتركه وأتجه لغيره.
4	أفضل عن أدائي للأعمال التي لا يسبقها استعداد وتبرئ.	13	أعجز عن أداء الأعمال التي لا يسبقها استعداد وتبرئ.
5	أتضايق إذا فعلت شيئاً ما بطريقة رديئة.	14	أتضايق إذا فعلت شيئاً ما بطريقة غير جيدة.
6	أحب قضاء وقت الفراغ في القيام ببعض المهام أو الأعمال لتنمية مهاراتي وقدراتي.	22	أحب قضاء وقت الفراغ في الأعمال التي تنمي مهاراتي وقدراتي.

تم حذف عبارة واحدة فقط، وهي (أشعر بالرضا عن مواصلة العمل لفترة طويلة في حل المشكلات التي تواجهني) حيث أشار المحكمين لتكرارها مع العبارة (أتفاني في حل المشكلات الصعبة مهما أخذت من وقت).

ب- صدق الاتساق الداخلي لفقرات مقياس دافعية الإنجاز: قام الباحث باحتساب معاملات الارتباط بين كل فقره من فقرات المقياس والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، والجدول (6) يعرض صدق الاتساق الداخلي:

جدول (7) يوضح معامل ارتباط كل بعد بالمجموع الكلي لمقياس دافعية الإنجاز

م	البيانات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	الشعور بالمسؤولية	**0.630	0.01
2	السعي نحو التفوق لتحقيق مستوى طموح مرتفع	**0.685	0.01
3	المثابرة	**0.729	0.01
4	الشعور بأهمية الزمن (التوجيه الزمني)	**0.767	0.01
5	التخطيط للمستقبل	**0.630	0.01

يتضح من الجدول رقم (7) ارتباط جميع الأبعاد بالدرجة الكلية للمقياس ارتباطاً دالاً إحصائياً، حيث كانت جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (0، 0.01). مما يجعلها تتمتع بالصدق الداخلي ويحقق للاستبانة الصدق البنائي لعبارات كل بعد وتعد بهذا صالحة للمقياس.

ثبات مقياس دافعية الإنجاز:

من أجل الكشف عن ثبات الأداة، قام الباحثان بحساب معامل "ألفا كرونباخ" Cronbach Alpha لمقياس الدافعية للإنجاز، وقد بلغت (0, 833) وهي قيمة مقبولة للاعتماد للمقياس وتطبيقه. تصحيح مقياس دافعية الإنجاز: أما بالنسبة لتصحيح المقياس فقد استخدم الباحثان ليكرت ((Likert الثلاثي والذي يتكون من البدائل (تنطبق تماما، تنطبق إلى حد ما، لا تنطبق) وكانت الدرجات على الاستجابات بالترتيب (3، 2، 1) للعبارة، أما الدرجات الكلية للمقياس فتتراوح من (23) إلى (69).

الأساليب الإحصائية:

للإجابة على تساؤلات الدراسة تم استخدام الأساليب الإحصائية الآتية:

- 1- التكرارات والنسب المئوية والترتيب.
- 2- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
- 3- اختبار (ت).
- 4- اختبار (ف) تحليل التباين الاحادي.
- 5- معامل الفا كرونباخ للثبات.

4- نتائج الدراسة ومناقشتها.

- نتيجة السؤال الأول: "ما مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل؟ وللإجابة على هذا السؤال تم استخدام: المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، ورتب كل بعد من أبعاد مقياس جودة الحياة الوظيفية والدرجة الكلية لفرقاته.

جدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لأبعاد مقياس جودة الحياة الوظيفية مرتبة تنازليا

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

يوضح الجدول رقم (8) أن متوسط مستوى جودة الحياة لكافة الأبعاد بلغ (3.03)، وجاء بعد التوازن بين العمل 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 إلى أن جودة الحياة للعاملين في الجامعات كانت كبيرة (3.75%). وكذلك مع دراسة حمادنة (2019) التي اوضحت أن مستوى جودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة كان كبيراً في جميع أبعاد الأداة.

- نتيجة السؤال الثاني: "ما مستوى الدافعية للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل؟". وللإجابة على هذا السؤال تم استخدام: المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، ورتب كل بعد من أبعاد مقياس الدافعية للإنجاز والدرجة الكلية لفقراته.

جدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لأبعاد مقياس الدافعية للإنجاز مرتبة تنازلياً

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

يوضح الجدول رقم (9) 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 مرتبة ثانية بمتوسط بلغ (2.34)، وجاءت المثابرة في 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 وأبعادها لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل جاءت بدرجة متوسطة.

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

وللإجابة على هذا السؤال تم استخدام: معاملات الارتباط بين جودة الحياة الوظيفية والدافعية للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة حائل كما يتضح من الجدول التالي:

جدول رقم (10) معامل الارتباط بين مقياس الدافعية للإنجاز ومقياس جودة الحياة الوظيفية

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

يبين الجدول رقم (10) وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند (0.01) بين جودة الحياة الوظيفية والدافعية للإنجاز حيث بلغ معامل الارتباط (0.514) وبالتالي يتضح أن جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس تؤثر في الدافعية للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة حائل. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة البلبيسي (2012) التي أشارت إلى وجود علاقة إيجابية بين جودة الحياة والأداء الوظيفي، وايضاً مع دراسة تابسام (2012) التي بينت وجود علاقة إيجابية بين جودة الحياة الوظيفية والرضا لأعضاء الكلية، وكذلك مع دراسة أبوسيف (2018) التي اسفرت عن وجود علاقة بين جودة العمل ومستوى الالتزام التنظيمي، ومع دراسة الأشي (2018) التي توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية بين أبعاد مقياس الدافعية للإنجاز ومحاور مقياس جودة الحياة.

- نتيجة السؤال الرابع: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة حائل وفقاً للجنس والرتبة الأكاديمية؟ وللإجابة على هذا السؤال تم استخدام: اختبار (ت) للفروق بين المتوسطات في جودة الحياة الوظيفية وفقاً لمتغير الجنس كما يتضح ذلك من الجدول رقم (11):

جدول (11) 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	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 رقم (11) إن متوسط درجات أعضاء هيئة التدريس الإناث بلغ (3.26) وبلغ الانحراف المعياري (0.67) بينما بلغ متوسط درجات أعضاء 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 لصالح الإناث. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة حمادنة (2019) والتي أشارت إلى وجود فروق دالة إحصائية في ابعاد أداة الدراسة تعزى لمتغير الجنس ولصالح الإناث، في حين تختلف هذه النتيجة مع دراسة الساسي وعمار (2017) التي أوضحت إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعود لمتغير الجنس وايضاً تختلف مع دراسة لجلط وآخرون (2018) التي توصلت إلى أنه لا توجد فروق بين الذكور.

جدول رقم (12) 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	التفسير
جودة الحياة الوظيفية	بين المجموعات	1.05	2.00	0.53	0.86	0.43	غير دالة
	داخل المجموعات	66.94	109.00	0.61			
	الكلية	68.00	111.00				

يتضح من الجدول رقم (12) 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)، وبالتالي لا توجد فروق دالة وفقاً لاختلاف متغير الرتبة الأكاديمية. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الماضي (2014) التي توصلت إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى أفراد العينة تعزى للمؤهل العلمي، وتتفق أيضاً مع دراسة الساسي وعمار (2017) التي توصلت إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعود لمتغير الرتبة الأكاديمية، ومع دراسة لجلط وآخرون (2018) التي توصلت إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية، في حين تختلف مع دراسة حمادنة (2019) التي أشارت إلى وجود فروق دالة إحصائية في ابعاد أداة الدراسة تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية وذلك لصالح أستاذ مشارك وأستاذ مساعد.

- نتيجة السؤال الخامس: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الدافعية للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة حائل وفقاً للجنس والرتبة الأكاديمية؟ وللإجابة على هذا السؤال تم استخدام: اختبار (ت) للفروق بين المتوسطات في الدافعية للإنجاز وفقاً لمتغير الجنس كما يتضح ذلك من الجدول رقم (13):

جدول (13) اختبار (ت) للفروق بين أعضاء هيئة التدريس في الدافعية للإنجاز وفقاً لمتغير الجنس.

م	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	اختبار (ت)	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية	التفسير
1	الذكور	51.00	2.25	1.74	110	0.08	غير دالة
2	الإناث	61.00	2.33				

يتضح من الجدول رقم (13) 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 أعضاء هيئة التدريس الذكور والإناث.

جدول رقم (14) 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	التفسير
الدافعية للإنجاز	بين المجموعات	0.14	2	0.07	1.37	0.26	غير دالة
	داخل المجموعات	5.44	109	0.05			
	الكلية	5.58	111	-			

يتضح من الجدول رقم (14) 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)، مما يعني أنه لا توجد فروق دالة بين عينة الدراسة بالنسبة لمقياس الدافعية للإنجاز وفقاً لاختلاف متغير الرتبة الأكاديمية

التوصيات والمقترحات.

في ضوء نتائج الدراسة يوصي الباحثان ويقترحان ما يلي:

- 1- ضرورة القيام بعمل برامج تدريبية تؤهل أعضاء هيئة التدريس للترقية والتقدم في مساراتهم الوظيفية.
- 2- على الجامعات أن تعطي الجامعة اهتماماً كبيراً لبرامج تنمية أعضاء هيئة التدريس مهنيًا وان تلبي الدورات التدريبية حاجات أعضاء هيئة التدريس المستقبلية.
- 3- تجويد برامج التوجيه والإرشاد التي تسهم في رفع معدلات الإنجاز.
- 4- من خلال قيام الباحثان بهذه الدراسة، وما أسفر عنها من نتائج فإنهما يقترحان القيام بما يلي من دراسات:
 1. اعداد دراسة مقارنة بين جودة الحياة الوظيفية في القطاع الحكومي والمنظمات غير الحكومية.
 2. إعداد تصور مقترح لتحسين جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الحكومية.
 3. دور جودة الحياة الوظيفية وأثرها على جودة الخدمات التعليمية من وجهة نظر الطلاب الجامعيين.

قائمة المراجع

أولاً- المراجع بالعربية:

- 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). أكتوبر. 181-109.
- الاشرافي، رياض؛ الدليهي، السيد زاهر (2013). جودة حياة العمل في الاتحادات الرياضية العراقية الفرعية بكرة السلة من وجهة نظر ملاكاتها الإدارية والتدريبية والتحكيمية. مجلة الرافيدين للعلوم الرياضية. مج 19. ع (62). 141-87.
- 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. ع 20. فبراير. 33-1.
- البليسي، أسامة (2012). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة. رسالة ماجستير. الجامعة الإسلامية، غزة.
- 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. ع 58. 164-131.

- حمادنة، همام (2019). مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية. المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي. مج 12. ع (39). 103-130.
- حيران، عفاف (2014). جودة حياة العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري "دراسة ميدانية بمؤسسة نפטال GPL بسكرة. رسالة ماجستير. جامعة محمد خيضر. الجزائر.
- الساسي، 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. مج 24. 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، غزير (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 العامة، مجلة جامعة دمشق للعلوم 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 الاقتصادية التطبيقي. جامعة المسيلة. الجزائر. ع 4. 290-300.
- اللوزي، موسى (2003). التطوير التنظيمي، عمان، 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.
- المغربي، عبد الحميد (2004). جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي "دراسة ميدانية". مجلة الدراسات والبحوث التجارية. جامعة الزقازيق. ع (2). 11-62.
- هلال، محمد (2009). التفكير والتخطيط الاستراتيجي، القاهرة، مركز تطوير الأداء للتنمية والنشر.

ثانياً- المراجع بالإنجليزية:

- 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 journal of medical sciences, 23, 4630-633.
- 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). 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.
 - Sorenson, G. J Goethals, G., & Burns, J. M. (2004). *Encyclopedia of leadership*. London: Sage Publications.
 - 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.
 - Wrzesniewski, A. & Dutton, J.E. (2001). Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work. *Academy of Management Review*, 25, 179-201.