

جودة الحياة الوظيفية وفقاً لبعض المتغيرات لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية بالجامعات المصرية

*د/ نهى سليمان القليوبي

المقدمة :

حاز مفهوم جودة الحياة الوظيفية على اهتمام الباحثين ومنظمات الأعمال، وذلك لأهمية جودة الحياة الوظيفية في تحقيق احتياجات العاملين وتحقيق إدارة المنظمات للأهداف التي تسعى لبلوغها.

وتعد جودة الحياة الوظيفية من أهم الموضوعات التي تتبوأ مكانة متميزة في مجال إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، ولذا فقد حظيت باهتمام الباحثين في مجال إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، كما اتجه الباحثون إلى بحث العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي. لما لذلك من تأثير على تحقيق أداء أفضل لمهام ومسؤوليات العاملين لتلك المنظمات، مما يؤدي إلى زيادة إنتاج العاملين، ومن ثم زيادة إنتاج منظمات الأعمال وتحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية.

ويشير "سيد جاد الرب" إلى أن مفهوم جودة الحياة الوظيفية يحتوي على العديد من العناصر التي ترتبط بأداء كلاً من العاملين والمنظمات وتؤثر في كلاً منهما، وإن هذا المفهوم يولي اهتماماً بالبيئة المباشرة للعمل وحياة العاملين، وذلك باعتبار أن العامل هو كائن بشري له من المشاعر والاهتمامات التي تتأثر بالسلب على أدائه إذا لم يتم مراعاتها، ومن ثم ينعكس ذلك بالسلب على أداء المنظمات التي يعمل بها، وبالتالي يؤثر بالسلب على تحقيق أهداف كل من العاملين والمنظمات. (٨ : ٢٤٠)

كما يري "صديق سليمان" إلى أن مفهوم جودة الحياة الوظيفية يعد مفهوماً يتضمن العديد من الأبعاد كبيئة العمل المادية وأنظمة المكافآت

* أستاذ مساعد بقسم الإدارة والترويج الرياضي بكلية التربية الرياضية بجامعة طنطا.

وتشكيل فرق العمل وتنمية العلاقات وتوفير فرص النمو وتوفير الأمان والاستقرار. (٩: ٤٦)

وتوضح مها الزيايدي أن جودة الحياة الوظيفية تهتم بدراسة كل من العوامل والمداخل التي تقوم بها الإدارة بالمنظمات المعاصرة، وذلك بقصد توفير حياة وظيفية أفضل للعاملين بها، نظراً لأنه كلما تميزت بيئة العمل بالقبول والرضا الوظيفي من قبل العاملين يتحقق أداء أفضل للعاملين، مما يساهم في تحقيق أهداف المنظمة وتنمية المجتمع. (١٤: ٢٥٧)

ويعرف "مصطفى محمود" جودة الحياة الوظيفية بأنها "مجموعة من العمليات المتكاملة التي يتم التخطيط لها بهدف تحسين الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية، مما يؤدي إلى تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة والعاملين بها والمتعاملين معها. (١٣: ٢١)

وقد أشار "محمد حسين" إلى أن جودة الحياة الوظيفية تعد مجموعة من العمليات المتكاملة التي يتم التخطيط لها على كل من المدى القصير والطويل، كما أن جودة الحياة الوظيفية تتبع من ثقافة المنظمة التي تستهدف تحقيق التوازن ما بين الأهداف الشخصية للعاملين والأهداف التنظيمية للمنظمة. (١٢: ٩٧)

ويعرف كلا من Jean Pierre and Gilles Dupuis جودة الحياة الوظيفية بأنها حالة من التوافق التي يشعر بها الفرد تعبر عن التوافق ما بين عمله وأهدافه الشخصية المتغيرة، وكذلك تُعبر عن تضيق الفجوة التي تفصل ما بينهما، مما ينعكس إيجابياً على حياة الفرد والأداء التنظيمي، وذلك بشكل عام، ومن ثم ينعكس ذلك على رفاهية المجتمع. (١٨: ٣٣٣)

ويشير "مصطفى محمود" نقلاً عن "عبد الحميد المغربي" أنه يمكن التعبير عن جودة الحياة الوظيفية من خلال مجموعة متعددة من العناصر، والتي من أهمها ما يلي: (١٣: ٢٤، ٢٥)

- سعى جودة الحياة الوظيفية إلى تحقيق أهداف كلاً من المنظمة والعاملين وأصحاب المصالح المرتبطة بها.
 - تمثل جودة الحياة الوظيفية مجموعة من العمليات المتكاملة التي تشارك في تنفيذها جميع الإدارات التي تتضمنها المنظمة.
 - تمثل جودة الحياة الوظيفية أنشطة يتم التخطيط لها على مستوى الأمد القصير والأمد البعيد، كما تتميز بالاستمرارية وتمثل جزءاً من ثقافة المنظمة وأخلاقيات التعامل بين العاملين بها.
 - تُعد المشاركة الجماعية وتحقيق الرضا عن الوظيفة والمكافآت والمزايا وتوفير بيئة تتميز بالأمان من العوامل الحاكمة لتحقيق جودة الحياة الوظيفية.
- ويؤكد "سيد جاد الرب" أن مفهوم جودة الحياة الوظيفية من المفاهيم متعددة الأبعاد، والتي تبدأ من تحسين بيئة العمل إلى المشاركة في اتخاذ القرار، كما تتضمن تلك الأبعاد المكاسب التي تحققها المنظمة. (٨: ٧)
- ويرى كلا من "أرمينيو وميجيل Armenio and Miguel" إلى أنه يمكن النظر إلى أبعاد جودة الحياة الوظيفية من منظور تنظيمي ومعنوي في آن واحد، إذا أن تلك الأبعاد تتضمن: العدالة التنظيمية، قوة وسرعة وصدق الاتصالات التنظيمية، الفرص المتاحة في المنظمة للتعلم والترقي، روح المودة السائدة بين العاملين، الثقة في الرؤساء لما يقدمونه من دعم للمرؤوسين، التوازن ما بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية. (١٥: ٧٣٩)
- كما يشير إلى أن مفهوم جودة حياة العمل يعبر عن الجهود والأنشطة التي تستخدمها إدارة الموارد البشرية في المنظمة بهدف توفير حياة وظيفية أفضل للعاملين لإشباع احتياجاتهم، وذلك يكون من خلال توفير بيئة عمل صالحة لهم ومشاركتهم في اتخاذ القرارات، وكذلك توفير متطلبات الأمان والاستقرار الوظيفي والعاطفي لهم، وإتاحة الفرص الملائمة لتحسين أدائهم وأداء المنظمة. (١٥: ١٠٥).

بينما حدد "روبرت وآخرون" **Robert, et al** أهداف تطبيق مفهوم جودة الحياة الوظيفية، والتي من أهمها: الاستغراق الوظيفي الذي يقصد به اندماج العاملين بالمنظمة في العمل، زيادة الالتزام الوظيفي، زيادة الرضا الوظيفي، وتجنب أو خفض الإحباط الوظيفي للعاملين. (٢٢: ٤٦٥).

في حين أشارت "لورا كوبس" **Laural Koppes** أنه يمكن تحديد أهداف تطبيق جودة الحياة الوظيفية في الأهداف التالية: زيادة معدل الإنتاج، زيادة تحفيز العاملين للعمل، زيادة الأداء المالي للمنظمة، خفض معدل دوران العاملين، استقطاب المهارات العالية، خفض معدل الغياب عن العمل، الحفاظ على العمالة بالمنظمة، زيادة معدل الرضا للعاملين. (١٩: ١٦٣)

كما ترى "مها الزيايدي" أن الجودة تُعد وسيلة لتعزيز القدرات التنافسية للمنظمات المعاصرة في ظل المتغيرات العالمية المعاصرة، إذ أن المنظمات التي تهدف إلى تحقيق مزايا تنافسية من خلال مواردها البشرية يجب عليها أن تجري تحسينات مستمرة على بيئتها الداخلية، وذلك باعتمادها على مداخل تحسين جودة الحياة الوظيفية لإحداث التفاعل الإيجابي بين العاملين بمختلف المستويات الوظيفية وإدارة المنظمة. (١٤: ٢٥٧).

ويوضح "بلوبريان" **Ballou Brian** أن أهمية تطبيق مفهوم جودة الحياة الوظيفية تكمن في زيادة قدرة المنظمات على تحقيق ميزة تنافسية لها والحفاظ عليها لمدة طويلة وتحقيق الاستثمار طويل الأجل من خلال الاستثمار في البشر والاستقطاب والحفاظ على العاملين الأكفاء ورأس المال الفكري بالمنظمة، والعمل على تحفيز العاملين لزيادة إنتاجهم. (١٦: ٤١)

كما يرى "عبد الحميد المغربي" أن جودة الحياة الوظيفية تتضمن ستة عوامل أو أبعاد، وهي: ظروف البيئة المعنوية للوظيفة، مواصفات الوظيفة، الأجور والمكافآت، جماعات العمل، أسلوب الرئيس في الإشراف على المرؤوسين، المشاركة في اتخاذ القرارات (١٠: ٣١٦، ٣١٧).

ولذا فإن كل من "بافيثرا وباراني **Pavithra and Barani**" قد أشارا الي أن جودة الحياة الوظيفية بأنها " تلك العملية التي تعمل على توفير بيئة عمل مناسبة للعاملين بالمنظمة، وذلك لمساعدتهم على بناء علاقات اجتماعية بينهم والارتقاء بصحتهم ورفاهيتهم، وكذلك لمساعدتهم على تنمية كفاءاتهم وتحقيق التوازن بين العمل والحياة خارج نطاق أعمالهم، مما يؤثر على كل من أدائهم الوظيفي ورضاهم الوظيفي (٢١ : ١).

ويرى كل من "سيرينا نور، محمد عدلي" أن من أهم أهداف جودة الحياة الوظيفية، ما يلي: زيادة الرضا الوظيفي للعاملين، زيادة الإلزام التنظيمي، جذب العمالة الماهرة والحفاظ عليها، تقليل التكاليف بسبب تراجع معدلات توتر العاملين بمجال العمل، تحقيق الرفاهية لكل من العاملين والمجتمع. (٢٣ : ٧٤٠).

وتشير "إيمان الدسوقي" إلى أن الأبعاد التي يؤكد عليها مفهوم جودة الحياة الوظيفية التي يتفق عليها أكثر المهتمين بدراسة هذا المجال، هي: المشاركة في صناعة القرار، دعم جماعة العمل، مناسبة الرواتب والمكافآت، توافر الأمن والسلامة، التفاعل مع بيئة العمل، علاقة الأفراد مع الإدارة. (٣ : ٣٧١).

مشكلة وأهمية البحث :

يتوقف نجاح الجامعات في تحقيق رسالتها التربوية والاجتماعية على مدى كفاءة عناصرها البشرية من أعضاء هيئة التدريس العاملين بها، ومن ثم يتوقف ذلك النجاح على واقع جودة الحياة الوظيفية المرتبطة بها، إذ أن جودة الحياة الوظيفية التي يحظون بها تؤدي إلى تطوير أداء عملهم بكلياتهم.

وتؤكد "سحر علام" على أن الاهتمام بجودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس يعد من أهم المجالات التي ينبغي الاهتمام بها، لما لذلك من أهمية في تحسين مستوى الأداء وزيادة الفاعلية في تطوير أدائهم، ومن ثم ينعكس

ذلك على قدراتهم في الإسهام في بناء شخصية الطلاب وتنميتها من جميع الجوانب، وتزويدهم بالمعارف والسلوكيات الإيجابية والمهارات العلمية والعملية اللازمة لتأهيلهم لصبوا أعضاء فاعلين في خدمة المجتمع. (٧: ٢٤٧، ٢٤٨).

تشير "إيمان الدسوقي" إلى أن السنوات الأخيرة شهدت اهتماماً متزايداً من قبل الجامعات ومؤسسات التعليم العالي بتبني مفهوم جودة الحياة الوظيفية لدى أعضائها بهدف تحقيق أهدافها التنظيمية. (٣: ٣٦٣).

كما أن موضوع تحسين جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين بالجامعة -بوجه عام- وأعضاء هيئة التدريس- بوجه خاص- قد حظى بأهمية نظراً لدور جودة الحياة الوظيفية في تمكين الجامعة من تحقيق أهدافها، كما أن نتائج العديد من الدراسات العلمية قد أشارت إلى تحسين مستوى جودة الحياة الوظيفية بالجامعات ومؤسسات التعليم العالي قد أدت إلى تحسين مستوى أداء العاملين بها. (٢٤: ٤١ - ٦٦).

ولأهمية دور جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الجودة للارتقاء بمستوى أداء الطلاب الذين يقومون بالتدريس لهم بالجامعة، ودورها في دفع أعضاء هيئة التدريس للارتقاء بمستوى أدائهم المهني وزيادة الدافع لديهم لإنجاز المهام الموكولة إليهم، مما يؤدي الي تحقيق أهداف التعليم الجامعي وتحقيق مواصفات الجودة والتميز في أداء أعضاء هيئة التدريس في تحقيق المخرجات التعليمية التي تعود على الطلاب بتنمية المعرفة والمهارات والخبرات، فقد قامت الباحثة باختيار بحثها المعنون بـ "جودة الحياة الوظيفية وفقاً لبعض المتغيرات لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية بالجامعات المصرية" بهدف التعرف على واقع جودة الحياة الوظيفية لديهم، لما لذلك من أهمية في تحقيق الرسالة التربوية والاجتماعية للجامعة والارتقاء بمستوى الأداء الأكاديمي والمهني لأعضاء هيئة التدريس، وانعكاسات ذلك

على إيجابية العملية التعليمية وتأثيرها في الارتقاء بالمستوى التعليمي والتربوي للطلاب. كما أن الباحثة قد اختارت دراسة موضوع بحثها هذا نظراً لندرة الأبحاث والدراسات العلمية التي تناولت بالدراسة جودة الحياة الوظيفية وفقاً لبعض المتغيرات لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية بالجامعات المصرية.

هدف البحث :

يتحدد هدف البحث في الكشف عن واقع جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية بالجامعات المصرية وفقاً لبعض المتغيرات (نوع الجنس، المسمى الوظيفي، الكليات الأم والإقليمية).
الدراسات المرتبطة :

١- قامت "حميدة النجار" (٢٠١٧) (٦) بدراسة بعنوان "تأثير جودة الحياة الوظيفية على الارتباط الوظيفي" بهدف إيجاد الارتباط بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية وأبعاد الارتباط الوظيفي، وإيجاد الفروق الإحصائية في مستوى الارتباط الوظيفي وفقاً للخصائص الديمغرافية التي حددتها الباحثة في: السن، نوع الجنس، الحالة الاجتماعية، وذلك لعينة البحث المكونة من (٣٣٨) من العاملين من الإداريين الدائمين بمستشفيات جامعة المنصورة. وقد استخدمت الباحثة في جمع بيانات بحثها استبيان قامت بإعداده لتحقيق أهداف بحثها. ومن أهم النتائج التي أوضحتها المعالجة الإحصائية لبيانات البحث ما يلي: وجود ارتباط إيجابي لأبعاد جودة الحياة الوظيفية على أبعاد الارتباط الوظيفي، وكذلك وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الارتباط الوظيفي للأفراد العاملين وفقاً للسن، بينما لا يوجد فروق دالة إحصائية في مستوى الارتباط الوظيفي وفقاً لكل من متغير نوع الجنس والحالة الاجتماعية للأفراد العاملين.

٢- قام "فريد الغول" (٢٠١٥) (١١) بدراسة بعنوان "جودة الحياة الوظيفية وأثرها على أداء العاملين- دراسة ميدانية على المصارف الإسلامية الأردنية" بهدف التعرف على أثر جودة الحياة الوظيفية على الأداء، وذلك من وجهة نظر العاملين فيها، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وتم تطبيق الاستبيان على عينة مكونة من (٣٤٣) موظفاً من كافة المستويات الإدارية في المصارف موضع الدراسة وعددها (٣)، وكانت من أهم النتائج ما يلي: يوجد فروق ذات دلالة معنوية لجودة الحياة الوظيفية بأبعادها (تصميم الوظائف، فرص تطوير القدرات، فرص التقدم الوظيفي، التعويضات، التكامل الاجتماعي) على أداء العاملين، وذلك وفق لوجهة نظرهم.

٣- قام "أيمن غنيمي" (٢٠١٤) (٤) بدراسة بعنوان "دور جودة الحياة الوظيفية في تميز الأداء الجامعي" بهدف التعرف على متطلبات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية فيما يرتبط بجودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الجامعي. وقد أعد الباحث استبيان لجمع بيانات بحثه تم تطبيقه على عينة مكونة من (٣٤٨) عضواً من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في ثلاث جامعات مصرية، وقد أوضحت نتائج البحث وجود تأثير إيجابي للحياة الوظيفية على التميز في الأداء الجامعي لدى أفراد عينة البحث، كما يوجد ارتباط بين متغير جودة الحياة الوظيفية ومتغير التطبيق الفعال للأداء الجامعي لدى هؤلاء أفراد.

٤- قام "أيمن ديوب" (٢٠١٤) (٥) بدراسة بعنوان "تمكين العاملين كمدخل لتحسين جودة الحياة الوظيفية" بهدف التعرف على طبيعة العلاقة بين تمكين العاملين وجودة الحياة الوظيفية، وتحديد أفضل أشكال التمكين لتحسين مستوى جودة الحياة الوظيفية، وذلك للعاملين بشركات قطاع الاتصالات في الجمهورية السورية. وقد استخدم الباحث استبيان من

إعداده تم تطبيقه على عينة مكونه من (١٠٠) موظف من العاملين في (٤) شركات للاتصالات، وقد أشارت أهم النتائج إلى أن مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات يُعد هو أكثر المتغيرات لتمكين العاملين لتحسين جودة الحياة الوظيفية.

٥- قام "أسامة البليسي" (٢٠١٢) (٢) بدراسة بعنوان "جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة" بهدف التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي، كما تم تطبيق أداة جمع البيانات (الاستبيان) على عينة (منظمة غير حكومية) وكانت أهم النتائج: وجود فروق ذات دلالة احصائية في استجابة العاملين حول جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة.

٦- قامت "سحر علام" (٢٠١٢) (٧) بدراسة بعنوان "جودة الحياة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة" بهدف التعرف على مستوى جودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة عين شمس. وقد قامت الباحثة لتحقيق الهدف من بحثها بتطبيق مقياس "جودة الحياة لمنظمة الصحة العالمية"، وذلك على (١٠٢) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة عين شمس. وقد أوضحت أهم النتائج: وجود علاقة موجبة بين جودة حياة أعضاء هيئة التدريس ودرجة الرضا الوظيفي لديهم، كما أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة الحياة والرضا الوظيفي وفقاً لمتغير الدرجة العلمية ولصالح درجة أستاذ، بينما لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة الحياة والرضا الوظيفي وفقاً لمتغير التخصص العلمي ومتغير نوع الجنس.

٧- قام "أحمد عزمي" (٢٠٠٥) (١) بدراسة بعنوان "دور النقابات العمالية في تحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملين" بهدف التعرف على الأساليب التي يمكن للنقابات إتباعها لتحسين الحياة الوظيفية للعاملين داخل المنظمات وخارجها، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي، وتم تطبيق الاستبيان الذي أعده الباحث على عينة مكونه من (٤١٥) نقابي، وكانت أهم النتائج: أن مشاركة العاملين الوظيفية تساهم بشكل كبير في تحسين إنتاجية المنظمة.

٨- قام "صديق سليمان" (٢٠٠٥) (٩) بدراسة بعنوان "جودة حياة العمل كمغزير وسيط بين مصادر قوة المديرين والأداء- دراسة تطبيقية" بهدف تحديد مدى تأثير جودة العمل على أداء الوحدات ذات الطابع الخاص، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي، وقام بتطبيق الاستبيان الذي أعده على عينة مكونة من (٤٣٨) من العاملين الدائمين، و(٣٦٣) من العاملين المؤقتين، وكانت أهم النتائج: وجود تأثير معنوي وجوهري لجودة حياة العمل لكل من قوة الخبرة وقوة المكانة والقوة المرجعية على جودة حياة العمل.

٩- قام "عبد الحميد المغربي" (٢٠٠٤) (١٠) بدراسة بعنوان "جودة حياة العمل وأثرها على تنمية الاستغراق الوظيفي- دراسة ميدانية" بهدف التعرف على مستوى جودة حياة العمل في المراكز الطبية المتخصصة التابعة لجامعة المنصورة، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي، وتم تطبيق الاستبيان الذي أعده على عينة مكونة من (٣٥٠) من الإداريين والأطباء والفنيين، وكانت أهم النتائج: إن أهم عوامل جودة الحياة الوظيفية تأثيراً تتمثل في الأجور وخصائص الوظيفة وظروف بيئة العمل المعنوية وأسلوب الرئيس في الاشراف.

الدراسات الاجنبية :

١- قام Lee & Raduana (٢٠٠٧) (٢٠) بدراسة بعنوان : "Linking QWL and Performance implications organization" ربط جودة حياة العمل ومضامين الأداء التنظيمي-بهدف التعرف على

مدى وتأثير تطبيق مفهوم جودة الحياة الوظيفية على أداء العاملين، وقد تم تطبيق الاستبيان أعد لهذا الغرض على (٥٠٠) من العاملين في (٨٦) منطقة صناعية في الولايات المتحدة الأمريكية، وقد أشارت النتائج إلى أهم ما يلي: وجود تأثير متبادل ما بين جودة الحياة الوظيفية وأداء العاملين، إذ تبين أن تطبيق مفهوم جودة الحياة الوظيفية في المنظمات محل الدراسة يؤدي إلى تحسين أداء العاملين، وأن تحسين أداء العاملين يدفع الإدارة إلى زيادة الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية.

٢- قام "Huang" (٢٠٠٧) (١٧) بدراسة بعنوان **"The effect of quality of work life on commitment and turn over Intention"** - أثر جودة حياة العمل على الالتزام والنية لترك العمل- بهدف التعرف على أبعاد جودة الحياة الوظيفية ذات التأثير على الالتزام التنظيمي ومعدل دوران العمالة في المنظمات موضع الدراسة، وقد ضم مجتمع الدراسة المحاسبين والمراجعين العاملين في أربعة منظمات للمراجعة المالية في تايوان، وقد بلغ حجم العينة (٦٠٠) موظفاً، وقد تضمنت الدراسة أربعة أبعاد لجودة الحياة الوظيفية، وهي (خصائص الوظيفة، نظام التعويضات، نمط الإشراف، توازن الحياة الوظيفية والشخصية) فيما تمثل المتغير التابع في النية لترك العمل في بعدين (الالتزام التنظيمي، معدل دوران العمالة)، وقد توصلت الدراسة لعدة نتائج من أهمها: وجود تأثير إيجابي معنوي لإدراك العاملين لجودة الحياة الوظيفية على الالتزام التنظيمي داخل المنظمات محل الدراسة، وجود تباين في مدى تأثير أبعاد جودة الحياة الوظيفية على كل من الالتزام التنظيمي ومعدل دوران العمالة.

إجراءات البحث :

منهج البحث:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي نظراً لمناسبته لطبيعة البحث وتحقيق الهدف منه.

مجتمع البحث:

يتمثل في أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية بالجامعات المصرية والبالغ عددها (٢٧) كلية.

عينة البحث:

تم اختيار عينة البحث بطريقة عمديه من كليات التربية الرياضية بجمهورية مصر العربية بلغ عددهم (٧) كليات (كلية التربية الرياضية للبنين بجامعة حلوان، كلية التربية الرياضية للبنات بجامعة حلوان، كلية التربية الرياضية للبنين بجامعة الإسكندرية، كلية التربية الرياضية للبنات بجامعة الإسكندرية، كلية التربية الرياضية بجامعة المنصورة، كلية التربية الرياضية جامعة بورسعيد، كلية التربية الرياضية جامعة بني سويف، كما تم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية الطبقية من أعضاء هيئة التدريس بلغ قوامها (٢٠٣)، كما استعانت الباحثة بعدد (٥٠) فردا لإجراء المعاملات العلمية للمقياس (الصدق- الثبات) والجدول (١) يوضح توصيف عينة البحث.

جدول (١)

توصيف عينة البحث

| م | الكليات | عدد أفراد العينة الأساسية | عدد أفراد العينة الاستطلاعية |
|---|--|---------------------------|------------------------------|
| ١ | كلية التربية الرياضية للبنين بجامعة حلوان | ٣٩ | ١١ |
| ٢ | كلية التربية الرياضية للبنات بجامعة حلوان | ٣٤ | ٩ |
| ٣ | كلية التربية الرياضية للبنين بجامعة الإسكندرية | ٣٤ | ٨ |
| ٤ | كلية التربية الرياضية للبنات بجامعة الإسكندرية | ٣٣ | ٩ |
| ٥ | كلية التربية الرياضية بجامعة بورسعيد | ٢٤ | ٦ |
| ٦ | كلية التربية الرياضية بجامعة المنصورة | ٢٥ | ٥ |
| ٧ | كلية التربية الرياضية جامعة بني سويف | ١٤ | ٢ |
| | الإجمالي | ٢٠٣ | ٥٠ |

جدول (٢)

توصيف عينة البحث وفقا لمتغيرات البحث

| م | المتغيرات | ذكور | إناث |
|---|-------------------------|--------------|-------------------|
| ١ | نوع الجنس | ١١٣ | ٩٠ |
| ٢ | الدرجة الوظيفية | مدرس دكتور | أستاذ مساعد |
| | | ٦٥ | ٧٧ |
| ٣ | الكليات الأم والإقليمية | الكليات الأم | الكليات الإقليمية |
| | | ١٤٠ | ٦٣ |

أداة جمع البيانات :

استخدمت الباحثة مقياس "جودة الحياة الوظيفية لدي أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية بالجامعات المصرية" - من اعداد الباحثة- والذي يتكون من "٤١" مفردة موزعة على ثلاثة أبعاد رئيسية للمقياس، وهي: الرضا عن الوظيفة، ويشمل "١٦" مفردة، الرضا عن الخدمات التي تقدمها الجامعة لأعضاء هيئة التدريس، ويتضمن "١٢" مفردة، الرضا عن العدالة التنظيمية السائدة بالكلية، ويتضمن "١٣" مفردة، وقد اتبعت الباحثة ميزان تقدير خماسي لاحتمالات الإجابة على كل مفردة (موافق تماما، موافق، موافق إلى حد ما، غير موافق، غير موافق تماما) والتي تعبر عن درجة الرضا عن الحياة الوظيفية لدى أفراد عينة البحث، ولقد حدد الدرجات التالية لميزان التقدير (١، ٢، ٣، ٤، ٥).

ولقد اتبعت الباحثة في إعدادها المقياس الخطوات العلمية التالية: الاستفادة من القراءات النظرية والدراسات السابقة المرتبطة بموضوع البحث. كما تم الاستدلال بآراء الاساتذة من اعضاء هيئة التدريس من العاملين في كليات التربية الرياضية بجمهورية مصر العربية، وهم من المتخصصين في مجال الادارة وعلم النفس والترويح^١، وذلك من خلال عرض محتوى المقياس عليهم لإبداء آرائهم والتشاور معهم حول ما يرونه مناسب.

المعاملات العلمية :

صدق الاتساق الداخلي: تم التحقق من صدق المقياس عن طريق استخدام صدق الاتساق الداخلي internal consistency كمؤشر على صدق المقياس

أ.د/ كمال الدين درويش، أ.د/ مها الصغير (الادارة الرياضية)، أ.د/ إخلص عبد الحفيظ، أ.د/ مصطفى باهى (علم النفس الرياضي)، أ.د/ محمد محمد الحماحمي، أ.د/ عايدة عبد العزيز (الترويح الرياضي).

عن طريق إيجاد الارتباط الثنائي بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، وذلك بتطبيق المقياس على (٥٠) مبحوثا، كما هو موضح بالجدول (٣).

جدول (٣)

قيم معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية لكل بُعد في المقياس (ن=٥٠)

| البعد الأول | | البعد الثاني | | البعد الثالث | |
|-------------|----------|--------------|----------|--------------|----------|
| م | قيمة (ر) | م | قيمة (ر) | م | قيمة (ر) |
| ١ | ٠.٥١٢ | ١ | ٠.٦٥٦ | ١ | ٠.٤٦٩ |
| ٢ | ٠.٣٦٢ | ٢ | ٠.٥٤٥ | ٢ | ٠.٥٥٦ |
| ٣ | ٠.٤٣٥ | ٣ | ٠.٤٣٧ | ٣ | ٠.٦٨٣ |
| ٤ | ٠.٥٢٥ | ٤ | ٠.٤٥٧ | ٤ | ٠.٥٣٥ |
| ٥ | ٠.١٠٨ | ٥ | ٠.٤٠٤ | ٥ | ٠.٥٨٢ |
| ٦ | ٠.٤٣٧ | ٦ | ٠.٤٧٥ | ٦ | ٠.٤٦٣ |
| ٧ | ٠.٤٤٧ | ٧ | ٠.٣٨٦ | ٧ | ٠.٥٠٧ |
| ٨ | ٠.٤١٨ | ٨ | ٠.٥٦٧ | ٨ | ٠.٤٦٣ |
| ٩ | ٠.٥٢٨ | ٩ | ٠.٤١١ | ٩ | ٠.٦٩٨ |
| ١٠ | ٠.٧٣٥ | ١٠ | ٠.٤٦٩ | ١٠ | ٠.٣٨٣ |
| ١١ | ٠.٤٩٤ | ١١ | ٠.٥٥٦ | ١١ | ٠.٤٩٤ |
| ١٢ | ٠.٤٩٩ | ١٢ | ٠.٦٨٣ | ١٢ | ٠.٥٨١ |
| ١٣ | ٠.٥٩٤ | | | ١٣ | ٠.٦١٢ |
| ١٤ | ٠.٤٢١ | | | | |
| ١٥ | ٠.٣٩١ | | | | |
| ١٦ | ٠.٥٢٢ | | | | |

* قيمة "ر" الجدولية عند مستوى (٠.٠٥) = ٠.٢٧٣

يتضح من جدول (٣) أن قيمة (ر) دالة إحصائياً عند مستوي (٠.٠٥) على مفردات أبعاد المقياس والدرجة الكلية لكل بعد، فيما عدا المفردة رقم (٥) بالبعد الأول، وبذلك أصبح عدد مفردات البعد الأول (١٥) مفردة، كما أصبح عدد مفردات المقياس ككل (٤٠) مفردة على درجة مقبولة من الصدق.

جدول (٤)

قيم معامل الارتباط بين أبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس

| م | مسمي البعد | قيم (ر) |
|---|--|---------|
| ١ | الرضا عن الوظيفة | ٠.٦٧٩ |
| ٢ | الرضا عن الخدمات التي تقدمها الجامعة لأعضاء هيئة التدريس | ٠.٧٠٢ |
| ٣ | الرضا عن العدالة التنظيمية السائدة بالكلية | ٠.٦١٧ |

* قيمة "ر" الجدولية عند مستوى (٠.٠٥) = ٠.٢٧٣

يتضح من جدول (٤) أن قيم معاملات الارتباط بين كل بعد والدرجة الكلية للمقياس جاءت دالة عند مستوي (٠.٠٥)، مما يدل على أن ابعاد المقياس على درجة مقبولة من الصدق، كما يتضح وجود ارتباط بين كل بُعد من الأبعاد الثلاثة للمقياس والمقياس ككل، مما يشير إلى أن المقياس ككل أصبح له درجة كلية (٤٠ مفردة \times ٥ "أعلى درجة في ميزان التقدير" = ٢٠٠).

جدول (٥)

قيم معامل ثبات الفا Alpha لأبعاد المقياس

| م | مسمي البعد | قيم (الفا) |
|---|--|------------|
| ١ | الرضا عن الوظيفة | ٠.٧٩٦ |
| ٢ | الرضا عن الخدمات التي تقدمها الجامعة لأعضاء هيئة التدريس | ٠.٧٨٤ |
| ٣ | الرضا عن العدالة التنظيمية السائدة بالكلية | ٠.٨٠١ |

* قيمة "ر" الجدولية عند مستوى (٠.٠٥) = ٠.٢٧٣

يتضح من جدول (٥) أن قيم معاملات (Alpha) للثبات جاءت دالة عند مستوي (٠.٠٥) على جميع أبعاد المقياس، مما يدل على أن ابعاد المقياس على درجة مقبولة من الثبات.

تطبيق المقياس:

بعد التأكد من تحقق الصدق والثبات للمقياس، أصبح المقياس صالحا للتطبيق لتحقيق هدف البحث، وقد قامت الباحثة بتطبيقه على أعضاء هيئة التدريس بالكليات موضع الدراسة، وذلك خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي ٢٠١٧، ٢٠١٨.

عرض النتائج :

جدول (٦)
التكرارات والنسب المئوية و (كا^٢) لاستجابات عينة البحث على البُعد الأول:
الرضا عن الوظيفة (ن = ٢٠٣)

| م | المفردات | موافق تماما | موافق | موافق إلى حد ما | غير موافق | غير موافق تماما | مجموع الدرجات المقدرة | % | قيمة (كا ^٢) |
|---|---|----------------|-------|-----------------------|--------------|-----------------------|-----------------------------|------|----------------------------|
| ١ | أشعر بالسعادة لأنني أحقق أهداف رسالة مهنتي بنجاح | ١٣ | ٦٨ | ٦١ | ٣٤ | ٢٧ | ٦١٥ | ٦٠.٦ | ٥٣.١ |
| ٢ | أشعر بالفخر بأنني متفوق عن زملائي في أداء عملي | ٠ | ١٤ | ١٠١ | ٦٧ | ٢١ | ٥١٤ | ٥٠.٦ | ٩٩.٠ |
| ٣ | أشعر بالفخر للاللتزام بتطبيق مبادئ شرف المهنة في مجال عملي | ١٤ | ١٢٠ | ١٤ | ٤٨ | ٧ | ٦٩٥ | ٦٨.٥ | ٢١.٩ |
| ٤ | أشعر بالرضا عما يتحقق لي من تطوير لقدراتي المهنية | ٠ | ٩٤ | ٢٧ | ٨٢ | ٠ | ٦٢١ | ٦١.٢ | ٣٧.٧ |
| ٥ | أشعر بالاعتزاز بنفسي لأدائي متطلبات مهام العمل وفقا لمواصفات الجودة | ٠ | ٤١ | ١٠٣ | ٥٩ | ٠ | ٥٩١ | ٥٨.٢ | ٣٠.١ |
| ٦ | أشعر بالسعادة لارتباطي بزملائي في العمل بعلاقات طيبة | ١٤ | ٢٦ | ١٦٣ | ٠ | ٠ | ٦٦٣ | ٦٥.٣ | ٢٠.٢.٥ |
| ٧ | أشعر بالسعادة لطبيعة العلاقة والمودة التي ترتبطني بالدارسين الذين أقوم بالتدريس لهم | ٠ | ١٠٧ | ٤٩ | ٤٧ | ٠ | ٦٦٩ | ٦٥.٩ | ٣٤.٣ |

تابع جدول (٦)
التكرارات والنسب المئوية و (كا) لاستجابات عينة البحث على البُعد
الأول: الرضا عن الوظيفة (ن = ٢٠٣)

| ٥ | المفردات | موافق تماما | موافق | موافق إلى حد ما | غير موافق | غير موافق تماما | مجموع الدرجات المقدرة | % | قيمة (كا) (٢) |
|----|--|----------------|-------|-----------------------|--------------|-----------------------|-----------------------------|------|---------------------|
| ٨ | أشعر بالاطمئنان للتقدير المتبادل بيني وبين زملائي في العمل | ٠ | ٥٥ | ٧٤ | ٥٤ | ٢٠ | ٥٧٠ | ٥٦.٢ | ٢٩.٨ |
| ٩ | أشعر بالرضا عن المشاركة الفعالة في العمل على تطوير المهنة | ٠ | ٦٨ | ٦٠ | ٤١ | ٣٤ | ٥٦٨ | ٥٦.٠ | ١٤.٩ |
| ١٠ | أشعر بالسعادة لقدرتي على التغلب على معوقات العمل التي تواجهني | ٣٤ | ٩٥ | ٤٦ | ٠ | ٢٨ | ٧١٦ | ٧٠.٥ | ٥٤.٧ |
| ١١ | أشعر بالفخر لتميزي في أداء واجباتي الوظيفية | ١٣ | ١١٧ | ٦٠ | ١٣ | ٠ | ٧٣٩ | ٧٢.٨ | ١٤٤.٣ |
| ١٢ | أشعر بأنني أحرص دائما على تقديم أفكار مبتكرة فيما يتم مناقشته من موضوعات في المجلس العلمي للتم أو مجلس الكلية أو في أي اجتماعات أخرى أحضرها | ٠ | ٣٤ | ٩٤ | ٦١ | ١٤ | ٥٥٤ | ٥٤.٦ | ٧١.١ |
| ١٣ | أشعر بالطمأنينة عند اتخاذ القرارات بعد دراسة علمية للموقف | ٠ | ١٢٣ | ٥٣ | ٧ | ٢٠ | ٦٨٥ | ٦٧.٥ | ١٥٩.٣ |
| ١٤ | أشعر بالسعادة لأحجاز مهام وواجبات وظيفتي في المواعيد المحددة لذلك | ٥٥ | ٧٤ | ٢٨ | ٢٦ | ٠ | ٨٠٣ | ٧٩.١ | ٢٣.٢ |
| ١٥ | أشعر بالسعادة لارتياحي بعلاقات طيبة مع المسؤولين عن إدارة الكلية أو الجامعة | ٠ | ٧٤ | ٨٨ | ٢٨ | ١٣ | ٦٢٩ | ٦٢.٠ | ٧٦.٢ |

قيمة (كا) عند مستوي دلالة (٠.٠٥) = ٩.٤٩

يتضح من جدول (٦) أن استجابات أعضاء هيئة التدريس (الذين يمثلون عينة البحث) على مفردات البعد الأول: الرضا عن الوظيفة وفقا لمقياس جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية بالجامعات المصرية- من اعداد الباحثة- قد تراوحت درجاتها المقدرة ما بين (٥٠.٦%، ٧٩.١%) من درجاتها العظمي.

كما يتضح ان قيمة (كا^٢) جاءت دالة احصائيا في اتجاه الاستجابة بـ (موافق) والتي تعبر عن الرضا عن الوظيفة وفقا لمقياس " جودة الحياة الوظيفية لدى اعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية بالجامعات المصرية، وذلك في المفردات التالية التي يتضمنها البعد الأول من المقياس وهي: اشعر بالسعادة لإنجاز مهام وواجبات وظيفتي في المواعيد المحددة لذلك، أشعر بالفخر لتميزي في أداء واجباتي الوظيفية، أشعر بالسعادة لقدرتي على التغلب على معوقات العمل التي تواجهني، أشعر بالفخر للالتزام بتطبيق مبادئ شرف المهنة في مجال عملي، أشعر بالطمأنينة عند اتخاذ القرارات بعد دراسة علمية للموقف، أشعر بالسعادة لطبيعة العلاقة والمودة التي تربطني بالدارسين الذين أقوم بالتدريس لهم، أشعر بالرضا عما يتحقق لي من تطوير لقدراتي المهنية، أشعر بالسعادة لأنني أحقق أهداف رسالة مهنتي بنجاح.

كما جاءت قيمة (كا^٢) دالة في اتجاه الاستجابة بـ (الي حد ما) على المفردات التالية: أشعر بالسعادة لارتباطي بزملائي في العمل بعلاقات طيبة، أشعر بالسعادة لارتباطي بعلاقات طيبة مع المسؤولين عن ادارة الكلية أو الجامعة، أشعر بالاعتزاز بنفسي لأدائي متطلبات مهام العمل وفقا لمواصفات الجودة، أشعر بالاطمئنان للتقدير المتبادل بيني وبين زملائي في العمل، أشعر بأنني أحرص دائما على تقديم أفكار مبتكرة فيما يتم مناقشته من موضوعات في المجلس العلمي للقسم أو مجلس الكلية او في أي اجتماعات أخرى أحضرها، أشعر بالفخر بأنني متفوق عن زملائي في أداء عملي

جدول (٧)

التكرارات والنسب المئوية و (كا^٢) لاستجابات عينة البحث على البعد الثاني:
الرضا عن الخدمات التي تقدمها الجامعة لأعضاء هيئة التدريس (ن=٢٠٣)

| م | المفردات | موافق تماما | موافق إلى حد ما | غير موافق تماما | غير موافق | مجموع الدرجات المقدرة | % | قيمة (كا ^٢) |
|---|---|----------------|-----------------------|-----------------------|--------------|-----------------------------|------|----------------------------|
| ١ | أشعر بالارتياح النفسي لما تقدمه الجامعة من رعاية صحية لأعضاء هيئة التدريس العاملين بها | ١٤ | ٦٢ | ٨٧ | ٤٠ | ٦٥٩ | ٦٤.٩ | ٥٧.٢ |
| ٢ | أشعر بالارتياح النفسي لإسهام الجامعة ماديا في سفر أعضاء هيئة التدريس لحضور المؤتمرات العلمية بالخارج | ٠ | ١٣ | ١٣٨ | ٣٩ | ٥٥٧ | ٥٤.٩ | ٢٠.٨ |
| ٣ | أشعر بالارتياح النفسي لتكريم الجامعة لأعضاء هيئة التدريس العاملين بها عن تفوقهم العلمي | ٤٧ | ١٢١ | ١٢ | ١٦ | ٧٩٤ | ٧٨.٢ | ٢٢٣.١ |
| ٤ | أشعر بالسعادة لتوفير الجامعة الخدمات للرؤح عن أعضاء هيئة التدريس العاملين بها | ٧ | ١٣٠ | ٣٩ | ٢٧ | ٧٢٦ | ٧١.٥ | ١٧٥.٣ |
| ٥ | أشعر بالفخر لمسي الجامعة لتوفير كافة الخدمات لتحقيق الميزة التنافسية مع الجامعات الأخرى | ٧ | ١١٦ | ٢٨ | ٣٢ | ٦٦٧ | ٦٥.٧ | ١٨٤.٢ |
| ٦ | أشعر بالألمنتان النفسي لحرص الجامعة على تطوير أعضاء هيئة التدريس العاملين بها من خلال تنظيم دورات لتتبعهم مهنيا | ٠ | ٦٦ | ١١١ | ٥ | ٦٢٨ | ٦١.٩ | ١٣٤.٧ |

تابع جدول (٧)
التكرارات والنسب المئوية و (كا) لاستجابات عينة البحث على البعد الثاني:
الرضا عن الخدمات التي تقدمها الجامعة لأعضاء هيئة التدريس (ن = ٢٠٣)

| م | المفردات | موافق تماماً | موافق | موافق إلى حد ما | غير موافق | غير موافق تماماً | مجموع الدرجات المقدرة | % | قيمة (كا) |
|----|--|--------------|-------|-----------------|-----------|------------------|-----------------------|------|-----------|
| ٧ | أشعر بالسعادة لحرص الجامعة على توفير بعثات علمية لأعضاء هيئة التدريس العاملين بها | ٠ | ٧٤ | ١١١ | ١٨ | ٠ | ٦٦٥ | ٦٥.٥ | ٦٤.٧ |
| ٨ | أشعر بالارتياح النفسي لتأكيد الجامعة للمسؤولين بالدولة بضرورة زيادة مرتبات أعضاء هيئة التدريس العاملين بها | ٠ | ٧ | ١٠٥ | ٩١ | ٠ | ٥٢٥ | ٥١.٧ | ٨٣.٣ |
| ٩ | أشعر بالارتياح النفسي عن اسم الجامعة الذي أجهزه الدولة بسهولة عن مسائل أعضاء هيئة التدريس القطاعيين عن المسائل لزيادة دخلهم المادي | ١٣ | ٦٥ | ٧١ | ٤٠ | ١٤ | ٦٣٢ | ٦٢.٣ | ٧٣.٦ |
| ١٠ | أشعر بالاطمئنان النفسي لمسعى الجامعة لبحث المشكلات والصعوبات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس والعمل على إيجاد حلول لها . | ٠ | ١٣ | ١٢٥ | ٤٠ | ٢٥ | ٥٣٢ | ٥٢.٤ | ١٥٢.١ |
| | أشعر بالرضا عن توفير الجامعة لقاءات التدريس المزودة بأجهزة الوسائل التعليمية الحديثة لتفعيل عملية التدريس والتعلم | | | | | | | | |
| | أشعر بالرضا عن جهود الجامعة لتوفير المعامل الحديثة وتجهيزاتها وفقاً لاحتياجات الأقسام العلمية بالكلية | | | | | | | | |

قيمة (كا) عند مستوي دلالة إحصائية (٠.٠٥) = ٩.٤٩

يتضح من جدول (٧) ان استجابات اعضاء هيئة التدريس (الذين يمثلون عينة البحث) على مفردات البُعد الثاني: الرضا عن الخدمات التي تقدمها الجامعة لأعضاء هيئة التدريس وفقا لمقياس جودة الحياة الوظيفية لدي اعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية بالجامعات المصرية، قد تراوحت درجاتها المقدره ما بين (٥١.٤%، ٧٨.٢%) من درجاتها العظمي، كما يتضح ان قيمة (كا^٢) جاءت دالة احصائيا فى اتجاه الاستجابة بـ (موافق) والتي تعبر عن الرضا عن الخدمات التي تقدمها الجامعة وفقا لمقياس " جودة الحياة الوظيفية لدي اعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية بالجامعات المصرية"، وذلك فى المفردات التالية التي يتضمنها البعد الثاني من المقياس وهي: أشعر بالارتياح النفسي لتكريم الجامعة لأعضاء هيئة التدريس العاملين بها عن تفوقهم العلمي، أشعر بالسعادة لتوفير الجامعة الخدمات للترويج عن أعضاء هيئة التدريس العاملين بها، أشعر بالفخر لسعي الجامعة لتوفير كافة الخدمات لتحقيق الميزة التنافسية مع الجامعات الأخرى.

كما جاءت قيمة (كا^٢) دالة فى اتجاه الاستجابة بـ (الي حد ما) على المفردات التالية: أشعر بالارتياح النفسي لما تقدمه الجامعة من رعاية صحية لأعضاء هيئة التدريس العاملين بها، أشعر بالارتياح النفسي عن سعي الجامعة لدي أجهزة الدولة المسؤولة عن معاش أعضاء هيئة التدريس المتقاعدين عن العمل لزيادة دخلهم المادي، أشعر بالاطمئنان النفسي على حرص الجامعة على تطوير أعضاء هيئة التدريس العاملين بها من خلال تنظيم دورات لتنمية اعضاء هيئة التدريس مهنيا، أشعر بالارتياح النفسي لإسهام الجامعة ماديا فى سفر أعضاء هيئة التدريس لحضور المؤتمرات العلمية بالخارج، أشعر بالسعادة لحرص الجامعة على توفير بعثات لأعضاء هيئة التدريس العاملين بها، أشعر بالرضا عن جهود الجامعة لتوفير المعامل الحديثة وتجهيزاتها وفقا لاحتياجات الاقسام العلمية بالكلية، أشعر بالاطمئنان النفسي لسعي الجامعة لبحث المشكلات والصعوبات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس والعمل على إيجاد حلول لها، أشعر بالارتياح النفسي لتأكيد الجامعة

للمسؤولين بالدولة بضرورة زيادة مرتبات أعضاء هيئة التدريس العاملين بها،
أشعر بالرضا عن توفير الجامعة لقاءات التدريس المزودة بأجهزة الوسائل
التعليمية الحديثة لتفعيل عملية التدريس والتعلم.

جدول (٨)

التكرارات والنسب المئوية و(٢كا) لاستجابات عينة البحث على البعد الثالث:
الرضا عن العدالة التنظيمية السائدة بالكلية (ن = ٢٠٣)

| م | المفردات | موافق تماما | موافق | موافق إلى حد ما | غير موافق تماما | مجموع الدرجات المقدرة | % | قيمة (كا) |
|---|---|----------------|-------|-----------------------|-----------------------|-----------------------------|------|--------------|
| ١ | أشعر بالارتياح النفسي لتقدير قيادات الكلية لأعضاء هيئة التدريس وفقا لجدارتهم العلمية وليس لأكاديمية الترتي للوظيفة | ٠ | ١٣ | ١٢٤ | ٣٤ | ٥٢٤ | ٥١.٦ | ١٤٦.٢ |
| ٢ | أشعر بالسعادة لتطبيق إدارة الكلية لمبدأ المساواة فى تكافؤ الفرص والحوافز بين أعضاء هيئة التدريس العاملين بالكلية | ٠ | ١٢ | ١٢٠ | ٣٤ | ٥١٣ | ٥٠.٥ | ١٣٣.٣ |
| ٣ | أشعر بالاطمئنان النفسي لتطبيق إدارة الكلية مبدأ الالتزام بالمعايير والقوانين التي تحكم عمل أعضاء هيئة التدريس | ٠ | ١٣ | ١٢٧ | ٣٠ | ٥٢٦ | ٥١.٨ | ١٥٧.٣ |
| ٤ | أشعر بالارتياح النفسي لحرص إدارة الكلية على إتاحة الفرص لجميع أعضاء هيئة التدريس للمشاركة فى صنع القرارات التي تتخذها الإدارة | ٠ | ١١ | ١٢٦ | ٣٠ | ٥٢٤ | ٥١.٦ | ١٥٥.٤ |
| ٥ | أشعر بالسعادة لحرص إدارة الكلية على السماح لأعضاء هيئة التدريس بالاعتراض أو التحفظ على القرارات التي تتخذها الإدارة | ٠ | ١٢ | ١٣٠ | ٣٠ | ٥٢٩ | ٥٢.١ | ١٦٩.٥ |

تابع جدول (٨)
التكرارات والنسب المئوية و(٢كا) لاستجابات عينة البحث على البعد الثالث:
الرضا عن العدالة التنظيمية السائدة بالكلية (ن = ٢٠٣)

| م | المفردات | موافق تماماً | موافق | موافق إلى حد ما | غير موافق | غير موافق تماماً | مجموع الدرجات المقدرة | % | قيمة (كا ^٣) |
|----|--|--------------|-------|-----------------|-----------|------------------|-----------------------|------|-------------------------|
| ٦ | الشعور بالارتياح النفسي لتطبيق إدارة الكلية لمبدأ عدم الانحياز لعدم تمكن أصحاب المصالح والمنافع الشخصية من التأثير على مجريات عملية اتخاذ القرارات | ٠ | ١٢ | ١٢٦ | ٣٦ | ٢٩ | ٥٢٧ | ٥١.٩ | ١٥٤.٧ |
| ٧ | أشعر بالفخر لتطبيق إدارة الكلية لمبادئ العدالة التنظيمية التي تحقق لأعضاء هيئة التدريس الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي | ٠ | ١١ | ١٢٨ | ٣٣ | ٣١ | ٥٢٥ | ٥١.٧ | ١٦٢.٦ |
| ٨ | أشعر بالأطمئنان النفسي لتطبيق إدارة الكلية لمبادئ العدالة التنظيمية التي توفر مناخ مناسب لتوظيف أعضاء هيئة التدريس لقدراتهم لتحقيق رسالة الكلية | ٠ | ١٤ | ١٣١ | ٣٠ | ٢٨ | ٥٣٧ | ٥٢.٩ | ١٧٢.١ |
| ٩ | أشعر بالسعادة لحرص إدارة الكلية على تطبيق مبادئ العدالة التنظيمية لتحقيق فاعلية الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس | ٠ | ١٣ | ١٢٩ | ٣٥ | ٢٦ | ٥٣٥ | ٥٢.٧ | ١٦٥.٦ |
| ١٠ | أشعر بالسعادة لحرص إدارة الكلية على تطبيق مبادئ العدالة التنظيمية لتحقيق مستوي أعلى من دافعية الانجاز لدي أعضاء هيئة التدريس | ٠ | ١٢ | ١٢٧ | ٣٥ | ٢٩ | ٥٢٨ | ٥٢.٠ | ١٥٨.٣ |
| ١١ | أشعر بالرضا لتنفيذ كل القرارات الصادرة عن مجلس القسم العلمي أو مجلس الكلية دون استثناء لأحد | ٠ | ١٤ | ١٣٠ | ٣٢ | ٢٧ | ٥٣٧ | ٥٢.٩ | ١٦٨.٤ |

تابع جدول (٨)
التكرارات والنسب المئوية وقيمة (كا) لاستجابات عينة البحث على البعد
الثالث: الرضا عن العدالة التنظيمية السائدة بالكلية (ن = ٢٠٣)

| ٥ | المفردات | موافق تماماً | موافق | موافق إلى حد ما | غير موافق | غير موافق تماماً | مجموع الدرجات المقدره | % | قيمة (كا ^٣) |
|----|---|--------------|-------|-----------------|-----------|------------------|-----------------------|------|-------------------------|
| ١٢ | أشعر بالرضا عن مراعاة القسم العلمي العدالة في توزيع الاعمال الاضافية على اعضاء هيئة التدريس العاملين بالقسم | ٠ | ١٢ | ١٢٥ | ٣٧ | ٢٩ | ٥٢٦ | ٥١.٨ | ١٥١.١ |
| ١٣ | اشعر بالرضا عن مراعاة القسم العلمي لعدالة توزيع مهام الاشراف العلمي على الرسائل العلمية للدارسين بمرحلة الدراسات العليا | ٠ | ١٣ | ١٢٦ | ٣٥ | ٢٩ | ٥٢٩ | ٥٢.١ | ١٥٣.٨ |

قيمة (كا^٣) عند مستوي دلالة (٠.٠٥) = ٩.٤٩

يتضح من جدول (٨) أن استجابات أعضاء هيئة التدريس (الذين يمثلون عينة البحث) على مفردات البعد الثالث: الرضا عن العدالة التنظيمية السائدة بالكلية لأعضاء هيئة التدريس وفقاً لمقياس جودة الحياة الوظيفية لدي اعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية بالجامعات المصرية قد تراوحت درجاتها المقدره ما بين (٥٠.٥%، ٥٢.٩%) من درجاتها العظمي، كما يتضح ان قيمة (كا^٣) جاءت دالة احصائيا في اتجاه الاستجابة بـ (موافق إلى حد ما) والتي تعبر عن عدم الرضا عن العدالة التنظيمية السائدة بالكلية، وذلك في المفردات التالية التي يتضمنها البعد الثالث من المقياس وهي: أشعر بالاطمئنان النفسي لتطبيق إدارة الكلية لمبادئ العدالة التنظيمية التي توفر

مناخ مناسب لتوظيف أعضاء هيئة التدريس لقدراتهم لتحقيق رسالة الكلية، أشعر بالسعادة لحرص إدارة الكلية على تطبيق مبادئ العدالة التنظيمية لتحقيق فاعلية الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، أشعر بالسعادة لحرص إدارة الكلية على السماح لأعضاء هيئة التدريس بالاعتراض أو التحفظ على القرارات التي تتخذها الإدارة، الشعور بالارتياح النفسي لتطبيق إدارة الكلية لمبدأ عدم الانحياز لعدم تمكين أصحاب المصالح والمنافع الشخصية من التأثير على مجريات عملية اتخاذ القرارات، أشعر بالاطمئنان النفسي لتطبيق إدارة الكلية مبدأ الالتزام بالمعايير والقوانين التي تحكم عمل أعضاء هيئة التدريس، أشعر بالفخر لتطبيق إدارة الكلية لمبادئ العدالة التنظيمية التي تحقق لأعضاء هيئة التدريس الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي، أشعر بالارتياح النفسي لتقدير قيادات الكلية لأعضاء هيئة التدريس وفقا لجدارتهم العلمية وليس لأقدمية الترقى للوظيفة، أشعر بالارتياح النفسي لحرص إدارة الكلية على إتاحة الفرص لجميع أعضاء هيئة التدريس للمشاركة في صنع القرارات التي تتخذها الإدارة، أشعر بالسعادة لتطبيق إدارة الكلية لمبدأ المساواة في تكافؤ الفرص والحوافز بين أعضاء هيئة التدريس العاملين بالكلية، أشعر بالسعادة لحرص إدارة الكلية على تطبيق مبادئ العدالة التنظيمية لتحقيق مستوى اعلى من دافعية الانجاز لدى اعضاء هيئة التدريس، اشعر بالرضا لتنفيذ كل القرارات الصادرة عن مجلس القسم العلمي او مجلس الكلية دون استثناء لأحد ، اشعر بالرضا عن مراعاة القسم العلمي العدالة في توزيع الاعمال الاضافية على اعضاء هيئة التدريس العاملين بالقسم، اشعر بالرضا عن مراعاة القسم العلمي لعدالة توزيع مهام الاشراف العلمي على الرسائل العلمية للدارسين بمرحلة الدراسات العلمية.

ومن الجداول (٦)، (٧)، (٨) تم استخراج النسب المئوية لكل من البعد الاول والبعد الثاني والبعد الثالث والمجموع الكلي للمقياس، وكانت وفقا لما يلي: (٦٣.٣%) للبعد الاول: الرضا عن الوظيفة، (٦١.١٠%) للبعد الثاني: الرضا عن الخدمات التي تقدمها الجامعة لاعضاء هيئة التدريس،

(٥٢.٧%) للبعد الثالث: الرضا عن العدالة التنظيمية السائدة بالكلية، كما أن النسبة المئوية لاستجابات اعضاء هيئة التدريس علي المقياس ككل قد بلغت (٥٩.٣%). مما يدل على ان عينة البحث من اعضاء هيئة التدريس بالكليات موضوع الدراسة موافقون على انهم يحظون بالرضا عن الوظيفة والرضا عن الخدمات التي تقدمها الجامعة لهم، بينما يوافقون على انهم يحظون (الي حد ما) بالرضا عن العدالة التنظيمية السائدة بالكلية، كما انهم موافقون على انهم يحظون (الي حد ما) علي جودة حياتهم الوظيفية وفقا لاستجاباتهم علي المجموع الكلي للمقياس التي اعدته الباحثة لتحقيق الهدف من البحث.

جدول (٩)

دلالة الفروق على ابعاد المقياس جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس وفقا لمتغير نوع الجنس (ن = ٢٠٣)

| م | الأبعاد | الإناث (ن=٩٠) | | الذكور (ن=١١٣) | | قيمة (ت) | الدلالة |
|---|--|---------------|--------|----------------|--------|----------|---------|
| | | م | ع | م | ع | | |
| ١ | الرضا عن الوظيفة | ٣٧.٠٢٢ | ١٤.٥٦٦ | ٣٩.١٠٦ | ١٤.٥٦١ | ١.٠١٣ | غير دال |
| ٢ | الرضا عن الخدمات التي تقدمها الجامعة لأعضاء هيئة التدريس | ٣٩.٣٥٥ | ١٢.٥٠٣ | ٤١.٠٠٨ | ١١.٣٩١ | ٠.٩٨٤ | غير دال |
| ٣ | الرضا عن العدالة التنظيمية السائدة بالكلية | ٣٥.٦٥٥ | ١٤.٩٩٧ | ٤١.٤٤٢ | ١٤.٨٨٧ | ٢.٧٤٢ | دال |

قيمة (ت) الجدولية عند مستوي (٠.٠٥) = ١.٩٦٠

يتضح من جدول (٩) أن قيمة (ت) جاءت دالة احصائيا بين عينة البحث على ابعاد المقياس وفقا لمتغير نوع الجنس "الذكور- الإناث" في البعد الثالث، ولصالح عينة الذكور، بينما جاءت غير دالة في البعدين الأول والثاني، كما أشارت النتائج الى عدم وجود فروق دالة احصائيا علي البعد الأول "الرضا عن الوظيفة" والبعد الثاني "الرضا عن الخدمات التي تقدمها

الجامعة لأعضاء هيئة التدريس" وفقا لمتغير نوع الجنس "الذكور- الإناث" وترجع الباحثة ذلك إلي:

- كل من الجنسين من أعضاء هيئة التدريس يشعرون بأنهم يؤدون واجباتهم نحو تحقيق رسالتهم التعليمية والتربوية وفقا لمواصفات الجودة، كما أنهم يشعرون بالرضا عن تطوير كفاياتهم المهنية.
- كل من الجنسين يشعر بالسعادة والفخر بالالتزام بتطبيق مبادئ شرف المهنة والتغلب على معوقات العمل أو المشكلات التي تواجهه مسيرة تحقيق أهداف العملية التعليمية.
- كل من الجنسين متواجد في بيئة عمل ومناخ مناسب يساعد على توفير علاقات إنسانية واجتماعية مع الزملاء في العمل مع والدارسين.
- أن الخدمات المقدمة لأعضاء هيئة التدريس متوافرة للجنسين، وذلك فيما يرتبط بكل من: الرعاية الصحية، الخدمات المقدمة للترويج عنهم، الدورات التدريبية لرفع مستوي كفاءتهم في أداء مهام عملهم لتحقيق أهداف رسالتهم التعليمية والتربوية، توافر قاعات التدريس المزودة بأجهزة الوسائل التعليمية لإثراء العملية التعليمية، توافر المعامل ذات التجهيزات الحديثة، توافر الخدمات المرتبطة بالبعثات الدراسية والمشاركة في المؤتمرات، ولذا فان تلك الخدمات تقدم لأعضاء هيئة التدريس من الجنسين، ومن ثم يستفيدون جميعا منها دون تمييز بين الطرفين وفقا لنوع الجنس.

كما أشارت النتائج الى وجود فروق دالة احصائيا علي البعد الثالث "الرضا عن العدالة التنظيمية السائدة في الكلية" وفقا لمتغير نوع الجنس ولصالح عينة الذكور، وترجع الباحثة ذلك إلي:

- أن أعضاء هيئة التدريس من الذكور يتميزون عن الإناث في أقدمية التعيين في وظائف أستاذ وأستاذ مساعد، مما يدفع إدارة الكليات إلى اسناد لهم مهام يقومون بأدائها لتميزهم بالخبرة في المجال.

- حرص إدارة الكلية على الاستفادة من خبرات العمل فى المجال الرياضي بالقطاع الأهلي الذي يعمل به أعضاء هيئة التدريس من الذكور، والذين يتميزون عن الإناث فى العمل فى هذا المجال.
- مراعاة إدارة الكلية للظروف العائلية لأعضاء التدريس من الإناث اللاتي يعملن علي أداء مهام عملهن في مجال التدريس والإشراف العلمي علي الرسائل العلمية التي يقوم الدارسين بإعدادها، وكذلك بذل جهودهن للارتقاء بمستوي جودة العملية التعليمية والتربوية، ومن ثم يكون الوقت غير متاح لهن للقيام بأعباء اضافية.

جدول (١٠)

تحليل التباين بين عينة البحث على مقياس جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس وفقا لمتغير المسمى الوظيفي (ن = ٢٠٣)

| الدلالة | قيمة (ف) | متوسط مجموع المربعات | درجة الحرية | مجموع المربعات | مصدر التباين | أبعاد |
|---------|----------|----------------------|-------------|----------------|----------------|--|
| دال | 3.416 | 714.294 | 2 | 1428.588 | بين المجموعات | الرضا عن الوظيفة |
| | | 209.129 | 200 | 41825.718 | داخل المجموعات | |
| | | | 202 | 43254.305 | المجموع | |
| دال | 3.900 | 561.761 | 2 | 1123.522 | بين المجموعات | الرضا عن الخدمات التي تقدمها الجامعة لأعضاء هيئة التدريس |
| | | 144.033 | 200 | 28806.665 | داخل المجموعات | |
| | | | 202 | 29930.187 | المجموع | |
| غير دال | .281 | 65.143 | 2 | 130.286 | بين المجموعات | الرضا عن العدالة التنظيمية السائدة بالكلية |
| | | 231.938 | 200 | 46387.636 | داخل المجموعات | |
| | | | 202 | 46517.921 | المجموع | |

قيمة (ف) الجدولية عند مستوي دلالة $0.05 = 2.005$

يتضح من جدول (١٠) أن قيمة (ف) المحسوبة جاءت دالة عند مستوي (٠.٠٥) على البعد الأول والثاني، بينما جاءت قيمة (ف) المحسوبة غير دالة احصائياً على البعد الثالث، لذا سوف تستخدم الباحثة اختبار اقل فرق معنوي لإيجاد الفروق.

جدول (١١)

دلالة الفروق بين عينة البحث على البعد الأول والثاني بمقياس جودة الحياة الوظيفية أعضاء هيئة التدريس باستخدام اختبار أقل فرق معنوي

| البعد | المتوسلات الحسابية | العينة | مدرس | أستاذ مساعد | أستاذ |
|--|--------------------|-------------|------|-------------|--------|
| الرضا عن الوظيفة | ٤١.٠٣٠ | مدرس | | ٤.٤٨٥ | ١.٦٧٤ |
| | ٣٦.٥٤٥ | أستاذ مساعد | | | *٦.١٥٩ |
| | ٤٢.٧٠٤ | استاذ | | | |
| الرضا عن الخدمات التي تقدمها الجامعة لأعضاء هيئة التدريس | ٤٠.٦٦١ | مدرس | | ٣.٩٢٢ | ١.٥٦٣ |
| | ٤٤.٥٨٤ | أستاذ مساعد | | | *٥.٤٨٦ |
| | ٣٩.٠٩٨ | استاذ | | | |

يتضح من جدول (١١) وجود فروق دالة احصائيا بين درجة أستاذ مساعد ودرجة أستاذ ولصالح درجة أستاذ في الاستجابة علي البعد الأول (الرضا عن الوظيفة). وتري الباحثة أن ذلك قد يرجع إلى:

- شعور الأستاذ بالمشاركة الفعالة في العمل على تطوير المهنة والحرص الدائم على تقديم أفكار مبتكرة فيما يتم مناقشته من موضوعات في المجالس العلمية أو في الاجتماعات التي تعمل على تطوير دور الكلية في مجال التميز في أداء مهام رسالتها التعليمية والتربوية وفقا لمواصفات الجودة، مما يجعله يشعر بالرضا عن الوظيفة التي يشغلها، إذ ان خبراته تتيح له المشاركة الفعالة في تحقيق ذلك أكثر من خبرات الأستاذ المساعد.

- أن التميز والمكانة الاجتماعية للأستاذ في مجال العمل بالتدريس بالجامعة والعمل في مجال الرياضة بالقطاع الأهلي تجعله أكثر رضا عن حياته الوظيفية عن ممن يشغلون وظيفة أستاذ مساعد.

كما يتضح من جدول (١١) وجود فروق دالة احصائيا بين استجابات أستاذ وأستاذ مساعد ولصالح أستاذ مساعد، وذلك فيما يرتبط بالبعد الثاني

(الرضا عن الخدمات التي تقدمها الجامعة لأعضاء هيئة التدريس)، وتري الباحثة أن ذلك قد يرجع الي :

- أن الأساتذة المساعدين يكونوا في حاجة في الحصول على بعثات دراسية والمشاركة في الدورات التدريبية لتنمية كفاياتهم المهنية، والتي تعد مطلبا للترقي الي درجة أستاذ، بينما الأستاذ لا يكون في حاجة الي ذلك، ومن ثم فإن الأستاذ المساعد يكون أكثر رضا عن الخدمات المقدمة لأعضاء هيئة التدريس من الجامعة عن الأستاذ.

جدول (١٢)

دلالة الفروق على أبعاد مقياس جودة الحياة الوظيفية وفقا لمتغير نوع الكليات الأم والكليات الإقليمية (ن=٢٠٣)

| الدلالة | قيمة (ت) | الكليات الإقليمية (ن=٦٣) | | الكليات الأم (ن=١٤٠) | | الأبعاد | ٥ |
|---------|----------|--------------------------|--------|----------------------|--------|--|---|
| | | ع | م | ع | م | | |
| دال | ٢.٠٧٩ | ١٤.٦٣٧ | ٣٧.٢٤١ | ١٥.٠٢١ | ٤١.٩٦٤ | الرضا عن الوظيفة | ١ |
| دال | ٢.٧٠١ | ١٤.٠٨٧ | ٤٥.٢٥٨ | ١١.٧٦٧ | ٤٠.١٠٦ | الرضا عن الخدمات التي تقدمها الجامعة لأعضاء هيئة التدريس | ٢ |
| غير دال | ١.٣٦٥ | ١٦.٦٨٦ | ٤١.٠٦٤ | ١٤.٤١٨ | ٣٧.٩١٤ | الرضا عن العدالة التنظيمية السائدة بالكلية | ٣ |

قيمة (ت) الجدولية عند مستوي (٠.٠٥) = ١.٩٦٠

يتضح من جدول (١٢) أن قيمة (ت) جاءت دالة احصائيا بين عينة البحث على أبعاد المقياس وفقا لمتغير نوع الكليات (الأم) والكليات (الإقليمية) في البعد الأول (الرضا عن الوظيفة) ولصالح عينة الكليات (الأم)، وفي البعد الثاني (الرضا عن الخدمات التي تقدمها الجامعة لأعضاء هيئة التدريس) ولصالح عينة الكليات الإقليمية، بينما جاءت غير دالة على البعد الثالث (الرضا عن العدالة التنظيمية بالكلية).

وتري الباحثة أن قيمة (ت) جاءت دالة احصائيا في الاستجابة على البعد الأول (الرضا عن الوظيفة) ولصالح أعضاء هيئة التدريس بالكليات (الأم)، قد يرجع إلى :

- أن الكليات الأم تضم أقدم الأساتذة في كليات التربية الرياضية، وذلك لأقدمية نشأتها في كل من القاهرة والإسكندرية.
- أن الأساتذة بالكليات الأم يشعرون بالسعادة لما قاموا بتحقيقه عبر سنوات عمرهم وبما قدموه من خدمات لتطوير المهنة.
- كما ترى الباحثة أن قيمة (ت) جاءت دالة احصائيا في البعد الثاني (الرضا عن الخدمات التي تقدمها الجامعة لأعضاء هيئة التدريس) لصالح الكليات الإقليمية قد يرجع إلي:
- أن الكليات (الإقليمية) حديثة النشأة عن الكليات (الأم)، ولذا فان عدد أعضاء هيئة التدريس بها يقل عن عدد أعضاء هيئة التدريس بالكليات (الأم)، ومن ثم فان فرص الاستفادة من الخدمات التي تقدمها الجامعة لهم تكون أكبر من تلك المتاحة لأعضاء هيئة التدريس بالكليات (الأم).
- توافر قاعات الدراسة المزودة بالوسائل التعليمية الحديثة والمعامل ذات التجهيزات الحديثة التي تتطلبها احتياجات الأقسام العلمية تكون أكثر توافرا بالكليات الإقليمية التي يتم مراعاة توافرها في تصميم منشآت الكليات (الإقليمية)، مما يجعل العاملين بتلك الكليات أكثر رضا عن الخدمات عن العاملين بالكليات (الأم).

الاستنتاجات :

- أن استجابات أعضاء هيئة التدريس (الذين يمثلون عينة البحث) على مفردات البعد الأول: (الرضا عن الوظيفة) وفقا لمقياس جودة الحياة الوظيفية لدي أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية بالجامعات المصرية والتي تراوحت درجاتها المقدرة ما بين (٥٠.٦% - ٧٩.١%) من درجاتها العظمي، تؤكد على أن أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية بالجامعات المصرية موضع الدراسة تتحدد استجاباتهم على جودة حياتهم الوظيفية ما بين (الموافقة والموافقة إلى حد ما).

- أن استجابات أعضاء هيئة التدريس (الذين يمثلون عينة البحث) على مفردات البعد الثاني: (الرضا عن الخدمات التي تقدمها الجامعة لأعضاء هيئة التدريس) وفقا لمقياس جودة الحياة الوظيفية لدي أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية بالجامعات المصرية والتي تراوحت درجاتها المقدرة ما بين (٥١.٤% - ٧٨.٢%) من درجاتها العظمي، تؤكد على أن أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية بالجامعات المصرية موضع الدراسة تتحدد استجاباتهم على جودة حياتهم الوظيفية ما بين (الموافقة والموافقة إلى حد ما).
- ان استجابات أعضاء هيئة التدريس (الذين يمثلون عينة البحث) على مفردات البعد الثالث (الرضا عن العدالة التنظيمية السائدة بالكلية لأعضاء هيئة التدريس) وفقا لمقياس جودة الحياة الوظيفية لدي أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية بالجامعات المصرية والتي تراوحت درجاتها المقدرة ما بين (٥٠.٥% - ٥٢.٩%) من درجاتها العظمي، تؤكد على أن أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية بالجامعات المصرية موضع الدراسة تتحدد استجاباتهم على جودة حياتهم الوظيفية ما بين (الموافقة والموافقة إلى حد ما).
- وجود فروق دالة احصائيا علي البعد الأول " الرضا عن الوظيفة" والبعد الثاني " الرضا عن الخدمات التي تقدمها الجامعة لأعضاء هيئة التدريس" وفقا لمتغير نوع الجنس "الذكور- الإناث"، كما أشارت النتائج الى وجود فروق دالة احصائيا علي البعد الثالث" الرضا عن العدالة التنظيمية السائدة في الكلية" وفقا لمتغير نوع الجنس ولصالح عينة الذكور.
- وجود فروق دالة احصائيا في استجابات درجة أستاذ مساعد ودرجة أستاذ ولصالح درجة أستاذ في استجاباتهم على البعد الأول "الرضا عن الوظيفة"

- وجود فروق دالة احصائيا بين استجابات أستاذ وأستاذ مساعد ولصالح أستاذ مساعد، وذلك فيما يرتبط بالبعد الثاني (الرضا عن الخدمات التي تقدمها الجامعة لأعضاء هيئة التدريس).
- وجود فروق دالة احصائيا علي البعد الأول (الرضا عن الوظيفة) لصالح الكليات (الأم)، ووجود فروق دالة احصائيا فى البعد الثاني (الرضا عن الخدمات التي تقدمها الجامعة لأعضاء هيئة التدريس) لصالح الكليات (الإقليمية).

التوصيات:

- فى ضوء النتائج التى تم التوصل إليها من خلال المعالجة الإحصائية للبيانات التى تم جمعها لتحقيق هدف البحث، ومن خلال الاستنتاجات التى تم التوصل إليها، فإن الباحثة تصوغ التوصيات التالية:
- تطبيق مقياس "جودة الحياة الوظيفية" لدي اعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية بالجامعات المصرية" من إعداد الباحثة وذلك علي عينات أخرى.
- مراعاة الجامعات لتقديم خدمات متميزة فى مجال رعاية صحة اعضاء هيئة التدريس بها.
- مراعاة الجامعات لزيادة نسبة اسهامها ماديا فى مجال سفر اعضاء هيئة التدريس للمشاركة فى المؤتمرات العلمية التي يتم تنظيمها خارج الدولة والعمل علي توفير بعثات علمية لهم.
- ضرورة اهتمام الجامعات بتطوير نظمها العلمية والاهتمام بتطبيق مستحدثات تكنولوجيا التعليم.
- ضرورة أن تحرص الجامعات علي تطبيق مبادئ العدالة التنظيمية بكلياتها واقسامها العلمية.
- يجب ان تهتم الدولة بزيادة مرتبات ومعاشات اعضاء هيئة التدريس بالجامعات، لما لذلك اثر معنوي علي زيادة جودة حياتهم الوظيفية.

- للدراستات التجارية، كلية التجارة بجامعة المنصورة،
المجلد التاسع والعشرون، العدد الثاني، ٢٠٠٥م.
١٠. عبد الحميد المغربي: جودة حياة العمل وأثرها على تنمية الإستغراق
الوظيفي. دراسة ميدانية. مجلة البحوث التجارية، كلية
التجارة بجامعة الزقازيق، المجلد السادس والعشرون،
العدد الثاني، ٢٠٠٤م.
١١. فريد الغول: "جودة الحياة الوظيفية وأثرها على أداء العاملين، دراسة
ميدانية على المصارف الإسلامية الأردنية. رسالة
دكتوراه، كلية الدراسات العليا بجامعة العلوم الإسلامية
العالمية، الأردن، ٢٠١٥م.
١٢. محمد حسين: "نموذج مقترح لقياس تأثير جودة الحياة الوظيفية على
أداء العاملين في مجموعة شركات مصر للطيران.
"دراسة ميدانية". رسالة دكتوراه، كلية التجارة، جامعة قناة
السويس، الإسماعيلية، ٢٠١١م.
١٣. مصطفى محمود: "جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى
مسئولي الأنشطة الترويحية. دار العلم والإيمان للنشر
والتوزيع، ٢٠١٦م.
١٤. مها الزيايدي: "جودة الحياة الوظيفية في المنظمات المعاصرة" مدخل
نظري"، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، العدد الثاني،
إبريل، ٢٠١٥م.

ثانياً: المراجع الأجنبية :

15. Armenio Rego & Miguel Pina: " Authentizotic
climates and employs happiness : Pathway`s
to individual performance. journal of
business research , vol.61. (2008)
16. Ballou Brian & Godin Norhan H: "Quality of work
life have you in invested in your organizations
future? " strategic finance, (2007)

- 17. Huang, Ch:** The effect of quality of work life on Commitment and turn over Initiation Social behavior and personality. journal .35 (6), (2007)
- 18. Jean Pierre Martel & Gilles Dupuis:** Quality of work life. The critical and method logical problems , and presentation of a new model and Measuring instrument , social indicators research , vol. 77. (2006)
- 19. Laural, Koppes:** "Facilitating an organization to embrace a work-life effectiveness culture: A practical approach", the psychologist. Manager journal , vol.11. (2008)
- 20. Lee, S.,& Raduna C:** Linking QWL and performance : implications for organizations. Performance improvement journal, 46(6). (2007)
- 21. Pavithra .S., Barani ., G :** "A study on quality of work life of low years in Coimbatore district " Idiam Streams Research journal, vol .(2), Iss.8,(2012) .
- 22. Robert, W. Ketal, Workplace values and Outcomes:** Exploring personal, organizational and interactive work place spirituality " journal of Business Ethics . vol .81. (2008)

- 23. Sarina Noor and Mohamad Adli:** "Quality of work life among factory workers in Malaysia journal of Social and Behavioral sciences, vol.35, (2012).
- 24. Zare, H.,Haghgooyan , Z., karimi ,A.:** Identification the components of quality of work life and measuring, them in faculty members of Tehran University. Iranian journal of Management Studies (IJMS) , 7(1) , .(2014).