

جودة الحياة الوظيفية: اتجاه إداري حديث ودوره في تحقيق التنمية المستدامة

من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

دراسة حالة على كليات جامعة النجم الساطع/ البريقة.

أ. نجية المبروك موسى الزغيد

عضو هيئة تدريس/ جامعة النجم الساطع لبريقة

ط. د الأكاديمية الليبية / طرابلس

Nagiea.almabroak@bsu.edu.ly

ملخص

تهدف هذه الدراسة إلى إبراز دور جودة الحياة الوظيفية في تحقيق التنمية المستدامة، ولتحقيق هذا الهدف تم الاعتماد على المنهج الوصفي، وذلك باستخدام البرامج الإحصائية التي تخدم هذا الغرض. نتائج الدراسة تشير إلى أن جودة الحياة الوظيفية، لها دور كبير، كأحد الاتجاهات الإدارية الحديثة، في تحقيق التنمية المستدامة، مما يستدعي الاهتمام بها وبكل أبعادها. **الكلمات المفتاحية:** جودة الحياة الوظيفية، التنمية المستدامة، الاتجاهات الإدارية الحديثة.

abstract

This study aims to highlight the role of the quality of work life in achieving sustainable development. To achieve this goal, the descriptive and analytical approach was relied upon, using statistical programs that serve this purpose.

The results of the study indicate that the quality of work life has a major role, as one of the modern administrative trends, in achieving sustainable development, which requires attention to it and all its dimensions.

Keywords: quality of work life, sustainable development, modern administrative trends.

المبحث الأول: الإطار العام ومنهجية الدراسة:

1.1 المقدمة

تُعتبر جودة الحياة الوظيفية من الاتجاهات الإدارية الحديثة التي اكتسبت أهمية متزايدة في العقود الأخيرة. وتُعرف جودة الحياة الوظيفية بأنها درجة الرضا والتوازن التي يحققها الفرد في عمله، وهي تتجاوز مفهوم الرواتب والامتيازات لتشمل جوانب أوسع مثل: العلاقات بين الزملاء والمشرفين، التحديات والتنمية المهنية، التوازن بين الحياة العملية والشخصية، والأثر الاقتصادي والاجتماعي والبيئي للمنظمة. وتُشكل جودة الحياة الوظيفية ركيزة أساسية لتحقيق التنمية المستدامة، فهي لا تُعنى فقط بتوفير فرص العمل، بل بتوفير بيئة عمل صحية وسليمة تُمكن الأفراد من تحقيق إمكاناتهم الكاملة وتنمية مهاراتهم.

وتُبرز هذه الورقة البحثية أهمية جودة الحياة الوظيفية كعامل رئيسي في مسيرة التنمية المستدامة. من خلال دمج المبادئ الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، حيث تُساهم جودة الحياة الوظيفية في بناء مجتمعات أكثر عدلاً واستدامة. وتهدف إلى دراسة جودة الحياة الوظيفية كأحد الاتجاهات الإدارية الحديثة والتأكيد على دورها في تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

وتسعى دراستنا هذه إلى إظهار الدور المهم لجودة الحياة الوظيفية، كاتجاه إداري حديث في تحقيق التنمية المستدامة، وذلك من خلال التطبيق بدراسة ميدانية داخل كليات جامعة النجم الساطع/ البريقة، بغية كشف العلاقة بين متغيرات الدراسة جودة الحياة الوظيفية والتنمية المستدامة، من خلال التساؤل عن دور جودة الحياة الوظيفية في تحقيق التنمية المستدامة؟ ولتحقيق هذا المسعى استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، إضافة إلى تصميم استبانة لإجراء الاستطلاع لآراء المبحوثين محل الدراسة ومعرفة وجهات نظرهم حول الموضوع، وتأتي الدراسة في ثلاثة مباحث: المبحث الأول عن الإطار العام والمنهجية، والمبحث الثاني عن الإطار المفاهيمي لجودة الحياة الوظيفية وتحقيق التنمية المستدامة، والمبحث الثالث عن التحليل الإحصائي للبيانات ومن ثم النتائج والتوصيات.

2.1 مشكلة وتساؤل الدراسة

يُنظر إلى المؤسسات التعليمية بأنها محوراً رئيسياً في الوفاء بمتطلبات التنمية المستدامة وجزء لا يتجزأ من مؤسسات المجتمع الحيوية، والتي يقع على عاتقها النهوض بالعملية التربوية عبر جميع الوسائل المتاحة من عمليات تقنية وبحثية، وعلى اعتبار من الضرورة الارتقاء برأس مالها البشري والاحتفاظ به، لتحقيق أهداف

المؤسسة وتطلعات المجتمع المستقبلية في تحقيق الاستدامة. وما تعانيه المؤسسات التعليمية من تحديات عدة، وعدم توافر أدوات متكاملة تُعنى بتحقيق التنمية المستدامة.

ومن هذا المنطلق تسعى الدراسة الحالية فيما تقدم من وصف للمشكلة بطرح السؤال التالي: ما دور جودة الحياة الوظيفية كاتجاه إداري حديث في تحقيق التنمية المستدامة؟

3.1 أهمية الدراسة

تُعتبر هذه الدراسة مُهمة لِتسلُّط الضوء على أهمية جودة الحياة الوظيفية في تحقيق التنمية المستدامة، وذلك من خلال الربط بين جودة الحياة الوظيفية والتأثير الإيجابي على الانتاجية والتطور المهني لأعضاء هيئة التدريس، والتأثير على مُخرجات الجامعة من الطلاب.

4.1 أهداف الدراسة

- أ. تحديد مستوى جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة النجم الساطع / البريقة.
- ب. تحديد العوامل المؤثرة في جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس.
- ج. الربط بين جودة الحياة الوظيفية والتنمية المستدامة.
- د. تقديم توصيات مُحددة لتحسين جودة الحياة الوظيفية في جامعة النجم الساطع/البريقة

5.1 فرضيات الدراسة

استناداً إلى مشكلة الدراسة تمت صياغة الفرضية الرئيسية التي سيجري اختبارها:

الفرضية الرئيسية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لدور أبعاد جودة الحياة الوظيفية في تحقيق التنمية المستدامة. ويتفرع منها الفرضيات الفرعية الآتية:

الفرضية الاولى: لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين جودة الحياة الوظيفية من خلال التوازن في الحياة الشخصية والوظيفية وتحقيق التنمية المستدامة.

الفرضية الثانية: لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين جودة الحياة الوظيفية والمساهمة في نمو الاقتصاد المُستدام. (البعد الاقتصادي)

الفرضية الثالثة: لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين جودة الحياة الوظيفية، والمساهمة في خلق مجتمع مُستدام. (البعد الاجتماعي)

الفرضية الرابعة: لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين جودة الحياة الوظيفية، وتبني ممارسات مستدامة في بيئة العمل. (البعد البيئي)

6.1 منهج الدراسة

اعتمدت الباحثة على المنهج الكمي، حيث اهتمت بدراسة الجوانب النظرية في الدراسة، وتم إعداد استمارة (استبانة) وعرضها على عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس لاستخلاص آراءهم. وتحليل متغيرات الدراسة وهي جودة الحياة الوظيفية والتنمية المستدامة، ومن ثم الوصول الى نتائج وتوصيات الدراسة.

7.1 الدراسات السابقة

توجد العديد من البحوث والدراسات التي اهتمت بدور جودة الحياة الوظيفية في تحقيق التنمية المستدامة، ومن تلك الدراسات:

دراسة **صبحية السائح؛ نجية الواسع (2020)** بعنوان "مستوى جودة الحياة الوظيفية في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية"، هدفت الدراسة إلى تحسين الرضاء الوظيفي وتعزيز التعلم في بيئة العمل، وتوصلت إلى تكوين الصورة الافضل للمؤسسة في الاحتفاظ بالعاملين وتحفيزهم وأن الجودة الوظيفية تحقق رضا العاملين وتؤدي إلى أداء مستدام.

دراسة **عقون؛ بوخدوني(2020)** بعنوان "جودة الحياة الوظيفية ودورها في استدامة رأس المال البشري"، حيث تهدف هذه الدراسة إلى إبراز الأطر النظرية لكل من جودة الحياة الوظيفية ورأس المال البشري، وعنصر الاستدامة، وتبيان العلاقة بين المورد البشري واس المال البشري. من نتائج الدراسة أن جودة الحياة الوظيفية تعتبر كنظام أو عملية لها مدخلات ومخرجات وعمليات ومؤثرات وعوامل مساعدة تهدف المنظمة من خلالها لاستدامة رأس المال البشري من خلال ما يمتلكه من خبرات ومؤهلات ومعارف مميزة.

دراسة **المتولي، سامح محمد(2022)** بعنوان "توسيط تحسين أداء العاملين في العلاقة بين ابعاد العمل اللائق وتحقيق التنمية المستدامة، حيث تهدف الدراسة إلى التعرف على التأثيرات المباشرة والغير المباشرة لأبعاد العمل اللائق على تحقيق التنمية المستدامة، وتم استخدام المنهج الاستنباطي، على عينة قوامها 645

مفردة، كما تم استخدام أسلوب عينة كرة الثلج في تجميع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك تمايز بين الدول محل الدراسة فيما يتعلق بتوافر ابعاد العمل اللائق، بالإضافة الى وجود تأثير معنوي مباشر لأبعاد العمل اللائق على تحقيق التنمية المستدامة.

دراسة جمال زيد؛ محمود العزيمي_ (2022) بعنوان "جودة الحياة الوظيفية وأثرها في الابداع الإداري"، وهدفت الدراسة الي واقع جودة الحياة الوظيفية ومستوي الابداع الإداري، وتوصلت الدراسة إلى حصول مستوي الابداع الاداري بأبعاده الستة على مستوى مرتفع، واعتمدت على الاستبانة كأداة قياس للدراسة.

دراسة Alhattab, Al-Momani (2023) بعنوان آثار ثقافة العمل والأسرة على الأداء الوظيفي للموظفين في تحقيق أهداف التنمية المستدامة. تهدف للتعرف على تأثير ثقافة العمل-العائلة على الأداء الوظيفي للموظفين في سياق تحقيق أهداف التنمية المستدامة. وهي دراسة استكشافية باستخدام مقابلات نوعية مع 25 موظفًا في منظمات مختلفة، وتوصلت النتائج إلى أن ثقافة العمل-العائلة الداعمة ترتبط بارتفاع مستويات الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي للموظفين. وهذه الثقافة تسهم في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين وتساعد على تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

مما سبق يتضح أن الدراسات والبحوث في التنمية المستدامة متعددة، غير أن هذه الدراسة جاءت مختلفة عن غيرها من الدراسات في تركيزها على دور جودة الحياة الوظيفية في تحقيق التنمية المستدامة.

المبحث الثاني: الإطار المفاهيمي جودة الحياة الوظيفية وتحقيق التنمية المستدامة

1.2 ماهية جودة الحياة الوظيفية

تشير الأدبيات، أن التركيز الأساسي على مفهوم جودة الحياة الوظيفية، كان خلال الفترة ما بين (1980-1960) في الولايات المتحدة الأمريكية ينصب على صحة الموظف، والتعرف على الطرق التي تُجود من أدائه، وظهور هذا المفهوم نتيجة لزيادة السلوكيات السالبة في بيئة العمل الأمريكية مثل زيادة معدلات الغياب، والتخريب المتعمد للألات، زيادة الشعور السالب من الموظفين تجاه المشرفين، حيث قامت جامعة Michigan سنة 1969 بعمل مسح لاتجاهات الموظفين، ولفت الانتباه لما يسمى جودة التوظيف، وفي سنة 1972 عقد المؤتمر الدولي في نيويورك، والذي تم فيه مناقشة علاقات العمل بشكل موسع، وقد خرج المؤتمر بإنشاء المجلس الدولي لجودة الحياة الوظيفية والذي يهتم بتسهيل الأبحاث في مجالات جودة الحياة الوظيفية، ويعتبر (Louis Davis) وزملاؤه أول من أدخل مصطلح جودة الحياة الوظيفية في أدبيات الإدارة في أواخر الستينيات، وتم تحديد أبعاده أول مرة من قبل Walton سنة 1975. (قهيري، 2020)

منذ منتصف الثمانينيات وحتى منتصف التسعينيات تقريباً زاد الاهتمام ببرامج جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الأمريكية للعديد من الأسباب بعضها داخلي يتعمق بحالة الموظفين والقوانين الفيدرالية في أمريكا، وبعضها خارجي يمثل استجابة للنجاح الذي حققته بعض الأنظمة الإدارية في اليابان وبعض الدول الأوروبية، ومع بداية التسعينيات قامت شركات عالمية كثيرة منتشرة في دول العالم بتطبيق شكل أو آخر من أشكال برامج جودة الحياة الوظيفية، واكسابها مهارات متنوعة والنظر إليها كأحد الاتجاهات المحققة للتنمية المستدامة. في هذا السياق تهتم جودة الحياة الوظيفية بتوفير حياة أفضل للموظفين من خلال دراسة وتحليل المكونات والأساليب التي تستند إليها الإدارة في المنظمات في التعامل مع الموظفين من كل نواحي العمل مما يسهم بشكل مباشر في رفع أداء المنظمة من جانب، واشباع رغبات واحتياجات الموظفين من جانب آخر. (بده، 2022)

1.1.2 تعريف جودة الحياة الوظيفية

عرفت بأنها: بيئة العمل التي تتوافر فيها العوامل المادية والمعنوية بمختلف أبعادها بشكل جيد؛ مما ينعكس ذلك إيجاباً على الموظف فيشعر بالرضا والأمان الوظيفي، فيبذل أقصى جهد ممكن في خدمة المؤسسة؛ كما تم تعريفها كذلك بأنها مجموعته من الأنظمة والبرامج المرتبطة بتحسين وتطوير مختلف الجوانب الخاصة براس المال البشري المنظمة. (الخرس، خليل، 2018)

يعرفها Swamy et al ، (2015) بأنها "مدى رضا الموظف عن الاحتياجات الشخصية والعملية من خلال المشاركة في العمل من أجل تحقيق أهداف المنظمة وعرفت كذلك بأنها "عملية واعية مخططة وطويلة الأجل جماعية هادفة إلى التغيير تمثل الجهاز المسئول عن تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين وإحداث التوازن بين الحياة الوظيفية والأسرية للعاملين، تقوم على العدالة الاجتماعية والحفاظ على كرامة العاملين، بما يتفق مع الإستراتيجية العليا في المنظمة وثقافتها السائدة، من خلال تأمين ظروف عمل مناسبة وأمنة، من أجل رفع مستوى العاملين وتوفير البيئة التنظيمية الملائمة من أجل نقل المنظمة إلى وضعية مستقبلية متطورة تسمح لها بمزيد من التطور والنجاح في العمل تؤمن المقدر الإستراتيجية والاستدامة في المنظمة. (عفون، بوخدوني، 2020)

2.1.2 اهداف جودة الحياة الوظيفية

تسعى المنظمة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف والتي يمكن إبرازها في إشارة الباحثان Mohan & Lokanadha سنة 2010 أن أهداف جودة الحياة الوظيفية تعود إلى عدة أسباب منها:

تحسين رضا الموظفين، تحسين الصحة الجسدية والنفسية للموظفين مما يخلق مشاعر ايجابية. تعزيز إنتاجية الموظفين. تعزيز التعلم في مكان العمل. بناء صورة الشركة على أنها الأفضل في التوظيف، وتحفيز الموظفين بشكل عام .

كما تمت الإشارة إلى أن أهداف تطبيق مفهوم جودة الحياة الوظيفية يمكن تحديدها في خفض معدل دوران العمالة. خفض معدل الغياب عن العمل. زيادة حفز العاملين. استقطاب المهارات العالية. الحفاظ على العمالة الحالية بالمنظمة. زيادة معدل الإنتاجية. زيادة الأداء المالي للمنظمة. زيادة معدل رضا العاملين. الأمر الذي يحقق الأهداف التنظيمية. (عقون؛ بوخدوني، 2020)

3.1.2 ابعاد جودة الحياة الوظيفية

تعددت واختلفت ابعاد جودة الحياة الوظيفية منها

- فرصة لتنمية القدرات البشرية: حسب إشارة ماسلون ان الافراد يرغبون في تلبية احتياجاتهم الأعلى بمجرد تلبية احتياجاتهم الأساسية، وقد اثبتت فرص التعلم وحرية المهارة تأثيرها الإيجابي على الرضا الوظيفي، وتقليل الضغط على الوظيفة سيؤدي إلى تحسين جودة الحياة الوظيفية.
- العلاقات الاجتماعية: تشمل بناء علاقات مترابطة داخل العمل لبناء منظمة متكاملة، يمتلك العاملون فيها الحرية بالعمل وسط علاقات تتمثل بالتعاون والثقة المتبادلة فيها، تساعدهم على انجاز أعمالهم بنجاح.
- التوازن بين حياة العمل والحياة الشخصية: يعتبر التوازن بين الحياة الشخصية للموظف وحياة العمل الوظيفية، من أهم وأكبر التحديات التي تواجه كل من أصحاب العمل والموظفين على حد سواء، وتحتاج إلى تبني إستراتيجية مميزة خاصة بالتوازن بين العمل والحياة.
- الأهمية الاجتماعية للعمل: يشعر الموظفون بالحاجة الى ربط عملهم اجتماعيا، حيث سيكون احترام العمال لذاتهم مرتفعا إذا كان عملهم مفيد للمجتمع والعكس صحيح، كما أن المنظمات التي تعمل بطريقة غير مسؤولة اجتماعيا مما يؤدي بموظفيها الى تقليل قيمة عملهم ووظائفهم وذاتهم مما يؤدي وينعكس على مستوى جودة الحياة الوظيفية. (قهيري، 2020)

2.2. ماهية التنمية المستدامة

ظهر الاهتمام بالتنمية المستدامة في السبعينيات من القرن الماضي، نتيجة للدراسات التي جذبت الانتباه لاستخدام الإنسان المفرط للبيئة سعياً وراء التنمية الاقتصادية، وتعود فكرة التنمية المستدامة إلى العالم الاقتصادي (مالثوس) وترتبط بنوعية الحياة في مجتمع ما، وبما إذا كانت الأنظمة الاقتصادية والاجتماعية

والبيئية تسيم في توفير حياة سليمة ومنتجة وهادفة لكل أفراد المجتمع حاضراً ومستقبلاً، وتؤكد على الترابط بين هذه الأنظمة، وتعرف اللجنة الدولية للبيئة والتنمية عام 1987، والذي تحدد التنمية المستدامة بأنها التنمية التي تلبي احتياجات الحاضر دون المساومة على قدرة الأجيال المستقبلية في تلبية احتياجاتها الخاصة، فهي تعني انجاز نوعية الحياة التي يمكن الحفاظ عليها لأجيال كثيرة لأنها تكون مرغوبة اجتماعياً قابلة للتطبيق اقتصادياً مستدامة إيكولوجياً. (عبدالمعطي؛ محفوظ، 2018)

1.2.2 تعريف التنمية المستدامة

تعرف التنمية المستدامة بأنها عملية تلبية احتياجات الأجيال الحالية والمستدامة دون التقليل من شأن مرونة الخصائص الداعمة للحياة أو تكامل وتماسك النظم الاجتماعية. (سردار، 2015)

وتعد التنمية الخطوط العريضة التي توجه المؤسسة نحو المهام التي يجب أن تقوم بها للعمل على الاستدامة فهي ليست هدفاً نهائياً يتم تحقيقه، ثم يبحث عن هدف آخر، ولكنها عملية اجتماعية أخلاقية للبحث والتقصي للتعليم والتنمية (عبد المعطي؛ محفوظ، 2018)

2.2.2 ابعاد التنمية المستدامة:

تعتبر عملية التنمية متكاملة، ذات ابعاد اقتصادية واجتماعية وثقافية وسياسية، تهدف إلى تحقيق التحسين المتواصل لرفاهية كل الافراد، والتي يمكن عن طريقها أعمال حقوق الانسان وحياته الأساسية. والنظر للتنمية المستدامة على انها تلبي حاجات الحاضر، دون المساومة على قدرة الأجيال المقبلة على تلبية حاجاتها، ومن ابعاد التنمية.

- البعد الاقتصادي: لا تتحقق التنمية المستدامة إلا من خلال نظام اقتصادي يرفض نماذج التنمية المفروضة، والبعيدة عن ذات المجتمع وغير الملائمة، ومشاركة المجتمع أحد الشروط الأساسية لنجاح الخطة الاقتصادية، ولتحقيق ذاتية التنمية المستدامة وفق البعد الاقتصادي لابد ان يتلاءم النمو الاقتصادي مع البيئة، وتحسين مستوى المعيشة والرفاهية والإنسانية والحياة الاجتماعية.
- البعد الاجتماعي: يتمثل في العناصر المكونة للمجتمع، مثل القيم والأعراف والعلاقات الاجتماعية المختلفة، والانماط السلوكية والنظم الاجتماعية، ويهتم البعد الاجتماعي بالعنصر البشري ومكوناته المتعددة واعطائه الخبرة الكافية حتى يصبح عنصراً فعالاً يساعد في عملية التنمية وبرامجها.
- البعد البيئي: يهتم بالحاجات البشرية التي ينبغي أن تعطي الأولوية المطلقة التي تفرضها حالة التكنولوجيا والتنظيم الاجتماعي على قدرة البيئة على الاستجابة لحاجات الحاضر والمستقبل.

إن التنمية المستدامة تهدف إلى التوافق والتكامل بين البيئة والتنمية من خلال ثلاثة أنظمة هي: نظام حيوي للموارد، ونظام اقتصادي، ونظام اجتماعي لتحقيق التنمية المنشودة التي تهدف إلى: التحسين المستمر في نوعية الحياة، والمشاركة العادلة في تحقيق المكاسب المتنوعة للجميع وتحسين إنتاجية، والانضباط في الأساليب والسلوكيات الحياتية للمجتمع. كما تهدف إلى تحسين نوعية الحياة للإنسان من خلال المحافظة على الموارد المتاحة والتعامل معها بكفاءة واستغلال أمثل لها. (Reddy & Reddy ، 2010)

3.2.2 جودة الحياة الوظيفية والاستدامة

أشارت الباحثة سويد (2017) إلى أن التنمية المستدامة ترتبط بوجود عوامل تؤثر على جودة الحياة الوظيفية، من أجل تحقيقها حيث أنها تفاعل الإنسان مع بيئته تفاعلاً صحيحاً بحيث يسعى بدافع داخلي نحو الاهتمام بالبيئة، ويتضمن ذلك ترشيد الاستهلاك لموارد البيئة العامة والخاصة، وحسن الانتفاع بها. وهي كما يلي:

- التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية
- كفاءة وعدالة نظام الحوافز
- الاستقرار والأمان الوظيفي
- برامج التدريب والتعلم المستمر
- التقدم والترقي الوظيفي
- العلاقات الاجتماعية

المبحث الثالث: تحليل البيانات احصائياً

1.3 أداة جمع بيانات الدراسة

تم الاعتماد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات اللازمة للدراسة الميدانية. وتم وضع أسئلة الاستبيان استناداً على ما ورد في الجانب النظري، لتحقيق أهداف الدراسة واختبار الفرضيات.

جدول (1) مقياس ليكرت الخماسي

التصنيف	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1

2.3 حدود مقياس ليكرت

تم حساب المدى بطرح أكبر قيمة في مقياس ليكرت من أقل قيمة (5-1=4)، ثم تقسيم المدى على أكبر قيمة في المقياس (4÷5=0.80)، تضاف هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس للحصول على حدود كل تصنيف.

جدول (2) حدود مقياس ليكرت الخماسي

التصنيف	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الحد الاعلى	1.79	2.59	3.39	4.19	5
الحد الادنى	1	1.80	2.60	3.40	4.20

3.3 صدق وثبات أداة الدراسة:

تم اختبار درجة المصدقية بمعامل الفا كرونباخ وذلك لغرض اختبار وقياس درجة المصدقية (الاعتمادية) في الاستجابات الواردة عن أسئلة الاستبانة، إذ يعتمد هذا الاختبار على مدى الثبات الداخلي ودرجة الاعتمادية لأسئلة الاستبانة.

جدول رقم (3) مدى الصدق والثبات

المحاور	عدد الفقرات	الثبات	الصدق
محور المتغيرات الرئيسية	15	.639	%80

4.3 مرحلة توزيع وتجميع استمارات الاستبيان:

لتحقيق أهداف الدراسة واختبار الفرضيات، أرسلت استمارات الاستبيان إلى أعضاء هيئة التدريس بجميع الكليات في جامعة النجم الساطع حيث كان عددهم (120) عضواً، وقد تم توزيع (92) استمارة استبيان على أعضاء هيئة التدريس (عينة الدراسة)، وفقاً لجدول مورجان، حيث تم استرداد (77) استمارة استبيان، بنسبة استرداد 76.7%، وكان الفاقد (15) استمارة استبيان مفقودة.

الجدول (4) توزيع هذه الاستبيانات.

النسبة	صحائف الاستبيان المفقودة	صحائف الاستبيان المستلمة	صحائف الاستبيان الموزعة
%76.7	15	77	92

5.3 توزيع أفراد عينة الدراسة حسب العمر

جدول (5) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب العمر

النسبة %	التكرارات	العبارة
%50.6	39	أقل من 40 سنة
%41.6	32	من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة
%7.8	6	50 سنة فأكثر
%100	77	المجموع

6.3 توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي:

جدول (6) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

النسبة %	التكرارات	العبارة
%83.1	64	ماجستير
%14.3	11	دكتوراه
%2.6	2	ما فوق الدكتوراه
%100	77	المجموع

7.3 توزيع أفراد عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخبرة:

جدول (7) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخبرة

النسبة %	التكرارات	العبارة
%37.7	29	أقل من 5 سنوات
%39	30	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات
%23.4	18	من 10 سنوات فأكثر
%100	77	المجموع

8.3 توزيع أفراد عينة الدراسة حسب عدد الدورات التدريبية:

جدول (8) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب عدد الدورات التدريبية.

النسبة %	التكرارات	العبارة
15.6%	12	لم يتحصل على دورات
46.8%	36	أقل من 5 دورات
37.7%	29	من 5 دورات فأكثر
100%	77	المجموع

9.3 توزيع أفراد عينة الدراسة حسب مستوى التعامل مع التكنولوجيا:

جدول (9) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب مستوى التعامل مع التكنولوجيا.

النسبة %	التكرارات	العبارة
0%	0	ضعيف
41.6%	32	جيد
45%	45	ممتاز
100%	77	المجموع

1.4 تحليل محور الدراسة: يبين الجدول ادناه استجابات افراد العينة حسب المحور

جدول (10) المتغيرات الرئيسية للدراسة.

الرأي العام لعينة الدراسة	نسبة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة					ت	
				موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق		
				1	2	3	4	5		
موافقون	72%	.78389	3.87	0	8	17	41	15	1	يشارك الرؤساء أعضاء هيئة التدريس في مناسباتهم العائلية السارة والحزينة.
موافقون	90%	.71048	4	1	2	4	52	18	2	تقام مبادرات بيئية تنظمها الجامعة

موافقون	64 %	1.09354	3.67	3	10	14	32	18	تقام برامج ودورات تدريبية تسهم في تطوير الجانب المعرفي لعضو هيئة التدريس	3
محايدون	49 %	1.32229	3.32	7	18	14	19	19	تشارك في الأنشطة الاجتماعية التي تنظمها الجامعة	4
موافقون بشدة	94 %	.69122	4.39	1	0	3	37	36	تشعر بأن بيئة العمل في الجامعة تعزز العلاقات الاجتماعية الإيجابية بين الزملاء	5
موافقون	57 %	1.03345	3.47	3	12	18	34	10	تتوفر بيئة مناسبة من التكنولوجيا لعضو هيئة التدريس	6
موافقون	77 %	.69467	3.94	0	2	15	46	14	لدى عضو هيئة التدريس فرص كافية للتطوير المهني وزيادة الدخل	7
محايدون	27 %	.98918	2.9	3	27	26	16	5	تُحقق جودة الحياة الوظيفية الرضا	8
موافقون	53 %	1.11933	3.48	4	11	21	26	15	ضعف الحوافز المادية والمعنوية لعضو هيئة التدريس	9
محايدون	41 %	1.03411	3.27	2	17	26	22	10	تتوافق ممارسات العمل مع مبادئ التنمية المستدامة	10
موافقون	68 %	.89790	3.73	2	5	17	41	12	أشعر بالاستقرار في عملي الحالي ومطمئن لمستقبلي الوظيفي	11
موافقون	79 %	.93152	3.88	2	6	8	44	17	اشعر بالرضا في التوازن بين عملي وحياتي الشخصية	12

محايدون	46	1.12861	3.26	5	16	20	26	10	يساعد مناخ العمل على الابتكار والتطوير	13
	%									
محايدون	37	1.11735	3	4	26	18	21	8	لا تملك الجامعة قاعات مناسبة لاستخدام وسائل التعليم الحديث	14
	%									
محايدون	42	1.09697	3	5	17	22	25	8	واجه صعوبات في ضغط العمل	15
	%									
المتوسط الحسابي العام 3.5671										
الانحراف المعياري العام 40373.										
الرأي العام موافقون										

يتضح من الجدول رقم (10) المتعلق بإجابات عينة الدراسة حول المتغيرات الرئيسية للدراسة والمتمثلة في جودة الحياة الوظيفية (التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية، البعد الاقتصادي، البعد الاجتماعي، البعد البيئي) ودورها في تحقيق التنمية المستدامة، يقع في حدود الموافقة حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لعدد (19) فقرة 3.4 بانحراف معياري 66123.، ورأي عام موافقون، حيث يمثل بعد التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية أحد المكونات الأساسية لجودة الحياة الوظيفية. ويؤكد على أهمية توفير بيئة عمل داعمة للتوازن بين العمل والحياة الشخصية للموظفين، حيث يشير إلى ارتفاع مستويات الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي. وهذا بدوره ينعكس إيجاباً على أداء الموظفين وإنتاجيتهم، مما يساهم في تحقيق أهداف التنمية المستدامة للمنظمة، أيضاً مدى التزام المنظمة بالمسؤولية البيئية وتطبيق ممارسات صديقة للبيئة. وتبني سياسات وإجراءات بيئية مسؤولة يساهم في تعزيز سمعة المنظمة وزيادة ولاء الموظفين لها. وهذا يبين أن البعد البيئي يرتبط بشكل مباشر بتحقيق أهداف التنمية المستدامة. وتوفير بيئة عمل آمنة وصحية للموظفين، مما ينعكس على رفاههم الاجتماعي. كذلك الفرص المتكافئة للتقدم تعزز من الرضا الوظيفي والأداء الاقتصادي للمنظمة. هذه الممارسات المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية تساهم في تحقيق أهداف التنمية المستدامة على الصعيدين الاجتماعي والاقتصادي.

2.4 اختبار فرضيات الدراسة

جدول (11) اختبار الفرضية الرئيسية باستخدام اختبار (T) للعينة الواحدة عند مستوى معنوية 0.01

One-Sample Test						
	Test Value = 0.01					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
فرضية الدراسة	77.313	76	.000	3.55710	3.4655	3.6487

يتضح من خلال الجدول (11) بأن هناك دلالة إحصائية بين دور جودة الحياة الوظيفية وتحقيق التنمية المستدامة عند مستوى معنوية 0.01، إذ تشكل جودة الحياة الوظيفية الأساس لتعزيز الأداء والإنتاجية والاستدامة على مستوى البيئة والمجتمع والاقتصاد والتوازن بين الحياة الوظيفية والشخصية. وهذا الترابط يؤكد على أهمية التركيز على جودة الحياة الوظيفية كمدخل لتحقيق أهداف التنمية المستدامة بشكل متكامل.

3.4 نتائج الدراسة

من خلال التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة، والتي تظهر أن قيمة $t = 77.313$ وهي قيمة مرتفعة وذات دلالة إحصائية (Sig. = 0.000)، مما يشير إلى وجود تأثير قوي لهذه الأبعاد. متوسط الفرق (Mean Difference) بلغ 3.55710، وهو فرق كبير مع حدود ثقة عالية (3.4655 - 3.6487). وهذه النتائج تؤكد على أهمية توفير التوازن بين العمل والحياة الشخصية للموظفين، وانعكاس ذلك على تحقيق التنمية المستدامة. كذلك استنتاج أن هناك ارتباطاً قوياً بين جودة الحياة الوظيفية والمسؤولية البيئية للمنظمة وممارساتها الصديقة للبيئة. هذا البعد يسهم بشكل مباشر في تحقيق أهداف التنمية المستدامة المتعلقة بالحفاظ على البيئة والموارد الطبيعية. فضلاً عن سياسات الأجور والحوافز العادلة، تؤثر بشكل إيجابي على رفاه الموظفين والأداء الاقتصادي للمنظمة. هذه الممارسات المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية تسهم في تحقيق أهداف التنمية المستدامة على المستويين الاجتماعي والاقتصادي.

في الختام، تظهر النتائج الإحصائية المقدمة التأثير القوي لبعد التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية على جودة الحياة الوظيفية وارتباطه بتحقيق التنمية المستدامة. بينما الأبعاد البيئي والاجتماعي-الاقتصادي. ذات علاقة طردية تؤكد على الترابط الوثيق بين جودة الحياة الوظيفية والأبعاد المختلفة لتحقيق التنمية المستدامة.

وبالتالي ترفض الفرضية الرئيسية الصفرية وتقبل الفرضية البديلة. ووفقا لذلك يمكننا سرد نتائج الدراسة الميدانية وهي كالآتي:

- ✓ يسود الرضا بين أعضاء هيئة التدريس للتوازن بين الاتجاهين في الحياة الوظيفية والحياة الشخصية.
- ✓ الجامعة تملك مؤهلات تمكنها من الارتقاء بأعضاء هيئة التدريس من ناحية التطور والتنمية المستدامة.
- ✓ تسود علاقة من التقدير والمشاركة الاجتماعية بين عضو هيئة التدريس والجامعة.
- ✓ الجامعة تهتم بقيم العمل والبيئة وتشجع أفرادها عليه.

4.4 توصيات الدراسة:

بعد استعراض النتائج التي توصلت إليها الدراسة من اجل الوصول إلى أقصى درجات الاستفادة الممكنة منها توصي الباحثة بما يلي:

1. جودة الحياة الوظيفية تعد أساساً للولاء الوظيفي، وتؤدي إلى تحقيق التنمية المستدامة، نوصي الباحثين الجدد بدراسة معمقة لباقي ابعادها، لما لها من عائد إيجابي على عضو هيئة التدريس والجامعة خاصة، وباقي مؤسسات المجتمع العامة.
2. نوصي القائمين بالجامعة الاهتمام أكثر بالتدريب والتشجيع على التطوير والابتكار والابداع.

المراجع

1. الاخرس، هبة الله عاطف، خليل، رشاش احمد، 2018 المجلة الدولية للتراث والسياحة والضيافة، كلية السياحة والفنادق، جامعة الفيوم، مج12، ع2.
2. المتولي، سامح محمد (2022). "توسيط تحسين أداء العاملين في العلاقة بين أبعاد العمل اللائق وتحقيق التنمية المستدامة"، المجلة المصرية للدراسات التجارية، مج46، ع2.
3. بده، فاتح، 2022، "جودة الحياة الوظيفية بين التمثل والممارسة"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة 8 ماي، الجزائر
4. سردار، عبد الرحمن سيف، 2015، "التنمية المستدامة"، دار الراية للنشر، القاهرة
5. سويد، جيهان على السيد، 2017، "جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالمسؤولية المهنية وتحقيق التنمية المستدامة"، جامعة المنوفية، مصر، مجلة الارشاد النفسي، (ج)2، ع 52.
6. الشهري، مريم محمد فضل، (2021)، "جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريات في جامعة الأمير سلطان، الرياض، مجلة مستقبل التربية العربية، مج 28، ع133

7. عبد المعطي، احمد حسين؛ محفوظ، راندا رفعت محمد (2018)، "دور الكليات المعتمدة بالجامعات المصرية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة" (كلية التربية بأسسيوط أنموذجاً)، مجلة كلية التربية (أسيوط)، مج34، ع7
8. عفون، شراف؛ بوخدوني، لقمان، (2020)، "جودة الحياة الوظيفية ودورها في استدامة رأس المال البشري: نظرة عامة"، مجلة الافاق للدراسات الاقتصادية، الجزائر، مج5، ع2.
9. على، أسماء فتحي السيد، (2020)، تحسين جودة الحياة الوظيفية باستخدام مدخل التمكين، مجلة كلية التربية، بنها، (ج) 1، ع121.
10. قهيري، فاطنة، (2020)، "واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة الاقتصادية"، مجلة البديل الاقتصادي، جامعة الجلفة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، الجزائر، مج6، ع2.
11. محمود، أيسم سعد محمدي، (2020)، "رؤية مقترحة لتحسين جودة الحياة الوظيفية"، المجلة التربوية، كلية الدراسات العليا، جامعة القاهرة، ع78.
12. Reddy, L. M., & Reddy, M. P. (2010). Quality of work life of employees: emerging dimensions. Asian journal of management research, 1.(1)
13. Swamy, D. R., Nanjundeswaraswamy, T. S., & Rashmi, S. (2015). Quality of work life: scale development and validation. International Journal of Caring Sciences, 8.(2)
14. Alhattab, S., & Al-Momani, A. (2023). Impacts of work-family culture on employee job performance in achieving sustainable development goals. 15(5)