تأثير جودة حياة العمل على المهارات الإدارية لأعضاء هيئة التدريس

نجلاء عبد السلام محمود دسوقي

تخصص إدارة شئون الأسرة والمؤسسات- قسم الاقتصاد المنزلي- كلية الزراعة - جامعة الإسكندرية

تاريخ التسليم: ٢٠١٥/٦/٣ تاريخ القبول: ٢٠١٥/٨/٢

الملخص

استهدف هذا البحث دراسة تأثير جودة حياة العمل على المهارات الإدارية لأعضاء هيئة التدريس والعلاقات الارتباطية بينهما. وقد أجريت الدراسة على عينة صدفية بلغ قوامها ١٠٠ عضو هيئة تدريس في كلية الزراعة بجامعة الإسكندرية. حيث تم تجميع البيانات باستخدام استمارة استبيان بالمقابلة الشخصية واعتمدت الدراسة على النسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الارتباط البسيط ودالة الانحدار المتعدد كأساليب إحصائية لعرض ومناقشة النتائج البحثية. وكانت أهم النتائج ما يلي:-

١- انخفاض نسبة المبحوثين ذوي المستوى المرتفع من جودة حياة العمل حيث بلغت ١٧%.

٢- انخفاض نسبة المبحوثين ذوي المستوى المرتفع في المهارات الإدارية حيث بلغت ١٦%.

٣- أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية طردية معنوية بين مستوى المهارات الإدارية وبين كل من مستوى جودة حياة العمل عند مستوى احتمالي ٠,٠١ و (مدة الحياة الزوجية- متوسط الدخل الأسري- الدرجة الوظيفية) عند مستوى احتمالي ٠,٠٥

٤- وجد أن مستوى جودة حياة العمل من أكثر المتغيرات المؤثرة على مستوى المهارات الإدارية بنسبة ١٠,٣%.

كلمات دليلية: جودة حياة العمل – المهارات الإدارية.

المقدمة

يعد التعليم العالي منظومة ترتبط بعدة عناصر منها أعضاء هيئة التدريس والطلبة والمناهج وإدارات الجامعات وتتداخل كل هذه العناصر معاً لتؤثر على نوعية وجودة التعليم العالي سلباً أو إيجاباً. وبقدر توافر متطلبات الجودة في كل هذه العناصر بقدر ما تتحقق جودة التعليم العالي. وهكذا لابد من التأكيد على كل عنصر من عناصر المنظومة بما في ذلك جودة عضو هيئة التدريس وذلك دون التركيز على نوعية الطلبة كمخرجات للمنظومة (نوال نمور - ٢٠١٢).

ويؤكد كل من(حمدي أحمد وحمدان منصور- ٢٠١١) أن الجامعة تعتبر مؤسسة مجتمعية يقع على عاتقها مسؤليات كثيرة. كما أنها تتمثل بأعضاء هيئة التدريس فهم بمثابة الركيزة الأساسية التي يتم الاعتماد عليها في تحقيق وظائفها والمتمثلة في الإعداد الأكاديمي والمهني والثقافي للطلاب، البحث العلمي، المشاركة في خدمة البيئة وتطوير المجتمع.

ولما كان أعضاء هيئة التدريس بالجامعات حجر الزاوية في العملية التعليمية وأداة لتطوير التعليم الجامعي، فإن الاهتمام بتطوير أدائهم والأخذ بمعايير الجودة العالمية في مجالات الأداء ضرورة من ضروريات التقدم(محمد موسى ومنصور العتيبي- ٢٠١١). هذا وتتضمن تنمية أعضاء هيئة التدريس عدة مجالات منها التنمية في مجال التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع وأيضاً التنمية في المجال الإداري (إبراهيم السدة-٢٠١٣)، حيث أوضحت دراسة(ردمان غالب وتوفيق عالم-٢٠٠٨) عن التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس أن جودة مخرجات التعليم الجامعي(الطالب) تتطلب جودة المدخلات(عضو هيئة التدريس) باعتباره عضو فعال في تحقيق الجودة، كما أكدت أهمية الدور الذي تلعبه وسائل التنمية المهنية(التدريب وتحقيق نظام عادل في الأجور والمكافآت والحوافز) في رفع جودة أعضاء هيئة التدريس.

والمهارات الإدارية تعد أحد أهم متطلبات الحياة سواء العملية أو الأسرية، فهي بمثابة السبيل الوحيد للتغلب على صعوبات الحياة وأداء الأدوار المتعددة والمتداخلة بأعلى كفاءة ممكنة. فهي تمكن الفرد من القدرة على التخطيط الجيد واتخاذ القرار والتنظيم والتنفيذ والرقابة والتقييم الأمر الذي يؤدي في النهاية إلى تحقيق الأهداف المنشودة(أحمد المصري - ٢٠٠٤). كما وتؤكد (مها أبو طالب ومحمد عطوه - ٢٠٠٤) أن نجاح الفرد في حياته العملية والأسرية يتوقف بدرجة كبيرة على تفهمه واستيعابه للوسائل التي يتسنى بموجبها تنمية مداركه في اكتساب المهارات الإدارية، هذا ويحتاج الفرد إلى ثلاث مجموعات رئيسية من المهارات الإدارية وهي المهارات الفنية والإنسانية والفكرية.

ويعتبر الرضا عن العمل أحد الموضوعات الإدارية الهامة اللازمة للنجاح في مختلف الميادين، ويتضمن الرضا عن العمل عدة جوانب منها طبيعة الوظيفة، الزملاء، الإشراف، الرواتب، نظام الترقيات والمكافآت، وأيضاً نظام الاتصالات(مجيد منصور- ٢٠١٠). ومما لا شك فيه أن الفرد الذي ترتفع درجة رضاه عن عمله يزداد بالتالي حماسه للعمل وإقباله عليه كما يزداد انتماؤه لوظيفته فيرتفع بذلك أدائه الوظيفي نتيجة التوافق النفسي والاجتماعي. (الطاهر علي- ٢٠١١). وهذا ما أكدته دراسة (فهد المهنا -٢٠٠١) عن الدوافع من وراء إلتحاق هيئة التدريس السعوديين العاملين بالقطاع الصحي خارج الجامعات، حيث وجد أن غالبية المبحوثين لديهم الرغبة في العمل خارج الجامعة لانعدام الرضا الشخصي والوظيفي. وأن الحافز المادي يعتبر السبب الرئيسي وراء تسرب أعضاء هيئة التدريس للعمل خارج الجامعة.

وقد شهدت العقود الأخيرة اهتمام كبير بتنمية وتطوير الموارد البشرية والتي تؤثر بشكل كبير على أداء المنظمات خاصة المنظمات الخدمية التي يحدث فيها لقاء مباشر بين مقدم الخدمة والعميل، وحيث أن الخدمة يتم تقديمها من خلال موظفين فيجب أن يتمتع هؤلاء الموظفين بجودة الحياة الوظيفية التي تقدمها لهم منظماتهم بما يساهم في النهاية الحصول على آداء أفضل (Gustovsson وEdvardsson - ٢٠٠٣). وقد ظهر مصطلح جودة حياة العمل لأول مرة عام ١٩٧٢ خلال المؤتمر الدولي لعلاقات العمل ونال هذا المصطلح اهتمام كبير نتيجة تركيزه على تطبيق إسلوب إعادة هندسة الموارد البشرية "Reengineering HR" وإكسابها مهارات متنوعة بما يمنحها الفرصة لاتخاذ القرارات الخاصة بوظائفهم (أحمد مصطفى -١٩٩٩).

وفي ضوء ما سبق يمكن القول أن أداء أعضاء هيئة التدريس عنصر مهم في منظومة التعليم العالي، لذا فإن القصور في هذا الأداء يعد أحد التحديات التي تواجه الجامعات. ومما لا شك فيه أن القصور في الأداء لا ينطوي فقط على مجال التعليم والبحث العلمي بل يمتد ليشمل القصور في الجوانب الإدارية بمعنى قصور الممارسات الإدارية لدى أعضاء هيئة التدريس(محمد موسى ومنصور العتيبي-٢٠١١)، حيث أشارت(إيمان رزق -٢٠١٤) إلى أهمية المهارات الإدارية بالنسبة لعضو هيئة التدريس بصفة خاصة والذي يعتبر بمثابة المكون الرئيسي في العملية التعليمية بمنظومة التعليم الجامعي، حيث أن إعداده إعداداً جيداً ينعكس إيجابياً على أدواره التدريسية والبحثية والإدارية.

هذا وقد بدأت كثير من المنظمات في تبني برامج جودة حياة العمل بما يحقق لها عديد من المزايا ومنها تعظيم القدرة التنافسية وتوفير قوة عمل أكثر مرونة وولاء وأيضاً توفير ظروف عمل أفضل(عبد الحميد المغربي - ٢٠٠٧)، ويضيف بأن نجاح برامج جودة حياة العمل يتضمن منح العاملين الفرصة للمساهمة في وضع الأهداف واتخاذ القرارات وتشجيعهم على المشاركة في حل المشكلات وكذلك الإحساس بالأمان الوظيفي والذي ينعكس عليهم بصورة إيجابية في ممارساتهم الإدارية سواء داخل بيئة العمل أو خارجها.

ومن منطلق ما سبق نجد أن جودة حياة العمل هدف تسعى إلى تحقيقه كل منظمات العمل لما له من عظيم الأثر في حياة الفرد العملية، ولكن هل لجودة حياة العمل تأثير على المهارات الإدارية للعاملين في المنظمات؟

وهكذا تبلورت مشكلة البحث في تحديد تأثير جودة حياة العمل على المهارات الإدارية لأعضاء هيئة التدريس، وذلك باعتبار أعضاء هيئة التدريس الركيزة الأساسية في منظومة التعليم العالي والتي تعتمد عليها الجامعة في أداء وظائفها.

أهداف البحث

استهدف هذا البحث بصفة رئيسية دراسة تأثير جودة حياة العمل على المهارات الإدارية لأعضاء هيئة التدريس وذلك من خلال الأهداف الفرعية التالية :-

١- دراسة الخصائص الاجتماعية والاقتصادية للمبحوثين
٢- تحديد مستوى جودة حياة العمل للمبحوثين
٣- قياس مستوى المهارات الإدارية (الفنية- الفكرية- الإنسانية) لدى المبحوثين.
٤- تحديد العلاقات الارتباطية بين مستوى المهارات الإدارية للمبحوثين وبين خصائصهم الاجتماعية والاقتصادية، ومستوى جودة حياة العمل.
٥- تحديد نسبة تأثير مستوى جودة حياة العمل للمبحوثين وخصائصهم الاجتماعية والاقتصادية على مستوى مهاراتهم الإدارية.

أهمية البحث

ترجع أهمية البحث إلى مكانة أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ودورهم الرئيسي في تحقيق أهدافها فضلاً عن أن الاهتمام بعنصر جودة حياة العمل أو جودة الحياة الوظيفية يعتبر من المجالات الواجب التركيز عليها بالدراسات لما لها من دور في تحسين مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس لمختلف أدوارهم، الأمر الذي يؤدي إلى تقلص القصور الحادث في جودة مخرجات التعليم الجامعي.

كما وتتضح أهمية البحث أيضا فى دور المهارات الإدارية بالنسبة لعضو هيئة التدريس والتي تمنحه الفرصة لتولي مناصب إدارية وقيادية على مستوى العمل الجامعي، وأيضاً تمهد له الطريق للنجاح في حياته الأسرية والمتميزة بعديد من الأدوار والتي يستلزم معها إتباع طرق وأساليب إدارية تمكن من أداء هذه الأدوار بأعلى كفاءة ممكنة.

الإسلوب البحثي

١-منهج الدراسة: استخدم المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة

٢- المصطلحات البحثية والتعاريف الإجرائية:

أ- أعضاء هيئة التدريس: تشير في هذا البحث إلى أعضاء هيئة التدريس العاملين بكلية الزراعة - جامعة الإسكندرية.

ب- مستوى التعرض لدورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس: يقصد بها في هذا البحث اشتراك المبحوثين في دورات تنمية قدرات أعضاء التدريس وعددها ودرجة الاستفادة من هذه الدورات ومدى كفاية المعلومات المقدمة من خلالها معبراً عن ذلك بقيمة رقمية.

ج- جودة حياة العمل: هي تلك الأنظمة التي تستخدمها إدارة الموارد البشرية بالمنظمات بغرض تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضاً بحيث تشبع احتياجات العاملين وتسهم في رفع كفاءة الأداء بالمنظمات(عبد الحميد المغربي- ٢٠٠٧). وتشير في هذا البحث إلى القيم الرقمية الدالة على درجة استجابة المبحوثين لأبعاد جودة حياة العمل والمتمثلة في (ظروف العمل المعنوية، خصائص الوظيفة، الأجور والمكافآت، جماعة العمل، إسلوب الإشراف، وأيضاً المشاركة في القرارات).

د- المهارات الإدارية: هي مجموع المهارات الفنية (القدرة على أداء الأعمال بأقل قدر من الموارد

وبأعلى كفاءة ممكنة وتظهر بوضوح خلال مرحلة التنفيذ) والمهارات الإنسانية(القدرة على التعامل مع الآخرين من خلال الاتصال الفعال وتظهر بوضوح خلال تحديد الأهداف والتخطيط والتنظيم والرقابة والمتابعة) وكذلك المهارات الفكرية(القدرة على اتخاذ القرارات وحل المشاكل وتظهر بوضوح خلال مرحلة اتخاذ القرارات) (مها أبو طالب ومحمد عطوة - ٢٠٠٤). وتشير في هذا البحث إلى القيم الرقمية الدالة على مستوى ممارسة المبحوثين للمهارات الإدارية الثلاثة.

٣- الشاملة والعينة:

تمثلت شاملة البحث في جميع أعضاء هيئة التدريس بكلية الزراعة جامعة الإسكندرية، وقد تم اختيار عينة صدفية accidental sample بلغ قوامها ١٠٠ عضو هيئة تدريس.

٤- المتغيرات البحثية:

اشتملت الدراسة على المتغيرات البحثية التالية:-

أ- المتغير التابع: يمثل مستوى ممارسة المهارات الإدارية (الفنية- الإنسانية- الفكرية)

ب- المتغيرات المستقلة: تضمنت مجموعة الخصائص الاجتماعية والاقتصادية للمبحوثين والمتمثلة في (السن- مدة الحياة الزوجية- متوسط الدخل الأسري- الدرجة الوظيفية- عدد سنوات العمل- طبيعة النشأة- حجم الأسرة- مستوى التعرض لدورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس) وكما تضمنت مستوى جودة حياة العمل.

٥- الفروض البحثية:

في ضوء أهداف البحث تمثلت الفروض البحثية فيما يلي:-

١. توجد علاقة ارتباطية معنوية بين مستوى ممارسة المبحوثين للمهارات الإدارية وبين خصائصهم الاجتماعية والاقتصادية.

٢. توجد علاقة ارتباطية معنوية بين مستوى ممارسة المبحوثين للمهارات الإدارية وبين مستوى جودة حياة العمل.

٣. يؤثر مستوى جودة حياة العمل والخصائص الاجتماعية والاقتصادية للمبحوثين على مستوى المهارات الإدارية وهذه الدالة معنوية عند مستوى احتمالى ٠,٠٥

٦- إسلوب تجميع ومعالجة البيانات:

تم تجميع بيانات هذه الدراسة باستخدام استمارة استبيان بالمقابلة الشخصية مع المبحوثين وقد تم عرض الاستبيان على عدد من أساتذة الاقتصاد المنزلي والإرشاد الزراعي وتم الأخذ بالتعديلات المقترحة سواء بالحذف أو الإضافة أو تعديل صياغة بعض العبارات.

وللتحقق من ثبات الاستمارة تم إجراء اختبار الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ حيث بلغت قيمة ٠,٨١ لمحور جودة حياة العمل، ٠,٨٤ ولمحور المهارات الإدارية. في حين بلغت قيمته لإجمالي محاور الاستمارة ٠,٨٢ وهي قيم مقبولة تدل على ثبات الاستمارة وصلاحيتها للتطبيق. وقد تضمنت الاستمارة المحاور التالية:-

١- الخصائص الاجتماعية والاقتصادية:-

تضمنت(الجنس- السن– الحالة الاجتماعية- مدة الحياة الزوجية- متوسط الدخل الأسرى-الدرجة الوظيفية- عدد سنوات العمل– طبيعة النشأة- حجم الأسرة) وايضاً مستوى التعرض لدورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس.

٢- المهارات الإدارية

٣- أبعاد جودة حياة العمل.

وقد تم قياس متغيرات الدراسة كما يلي:-

١- مستوى التعرض لدورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس

تم قياسه في ضوء اشتراك المبحوثين في هذه الدورات نعم (درجتان)، لا (درجة) واحدة وعددها كما (يذكره المبحوثين) ودرجة الاستفادة منها سواء كبيرة

(٣ درجات)، متوسطة(درجتان)، صغيرة (درجة واحدة)، وكذلك مدى كفاية المعلومات المقدمة بهذه الدورات سواء كانت كافية (٣ درجات)، كافية لحد ما (درجتان)، غير كافية(درجة واحدة). وبذلك تعبر محصلة القيم الرقمية التي يحصل عليها المبحوث عن متغير مستوى التعرض لدورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس. وقد تراوحت درجات مستوى التعرض لهذه الدورات بين ١-٢٦ درجة بمتوسط حسابى ١٢,٩ ± ٦,٤ وبناء عليه تم توزيع المبحوثين فى ثلاث فئات منخفض(أقل من ٦ درجات)، متوسط (٦- أقل من ١٩ درجة)، مرتفع (١٩ درجة فأكثر).

٢- مستوى جودة حياة العمل

لتقدير مستوى جودة حياة العمل لدى المبحوثين أعطيت درجات رقمية لعبارات قياس هذا المحور(٣٦ عبارة) متضمنة ٦ محاور فرعية تمثل أبعاد جودة حياة العمل وهي ظروف العمل المعنوية(٦ عبارات)، خصائص الوظيفة(٦ عبارات)، الأجور والمكافآت (٦ عبارات)، جماعة العمل (٦ عبارة)، إسلوب الإشراف (٦ عبارات) وأيضاً المشاركة في القرارات (٦ عبارات). وقد تم تقييم استجابات المبحوثين في ضوء غير موافق تماماً (درجة)، غير موافق (درجتان)، غير محدد (ثلاث درجات)، موافق(٤ درجات)، موافق تماماً(٥ درجات). وبذلك تعبر محصلة القيم الرقمية التي يحصل عليها المبحوث عن مستوى جودة حياة العمل، وقد تراوحت درجات مستوى جودة حياة العمل بين ٣٦-١٨٠ درجة بمتوسط حسابى ١٣٣,٥ ± ٢٤,٣ وبناء عليه تم توزيع المبحوثين فى ثلاث فئات منخفض(أقل من ١٠٩ درجة)، متوسط (١٠٩- أقل من ١٥٨ درجة) ، مرتفع (١٥٨ درجة فأكثر).

٣- مستوى المهارات الإدارية

لتقييم مستوى ممارسة المبحوثين للمهارات الإدارية أعطيت درجات رقمية لعبارات قياس هذا المحور(٦٠ عبارة) متضمنة ٣ محاور فرعية تمثل المهارات الإدارية وهي المهارات الفنية (١٠ عبارات) والمهارات الفكرية(٢٠ عبارة) وأيضاً المهارات الإنسانية(٣٠ عبارة مقسمة إلى ١٥ عبارة خاصة بالتخطيط للأهداف و٦ عبارات خاصة بتنظي العمل و٩ عبارات خاصة بالرقابة والمتابعة). وقد تم تقييم استجابات المبحوثين في ضوء دائماً (٤ درجات)، أحياناً (٣ درجات)، نادراً (درجتان)، لا (درجة واحدة) وذلك للعبارات الإيجابية(٤٥ عبارة) والعكس للعبارات السلبية (١٥ عبارة). وبذلك تعبر محصلة القيم الرقمية التي يحصل عليها المبحوث عن مستوى المهارات الإدارية. وقد تراوحت درجات مستوى المهارات الادارية بين ١٣٤-٢٢٣ درجة بمتوسط حسابى ١٩٠,٥ ± ١٥,٣ وبناء عليه تم توزيع المبحوثين فى ثلاث فئات منخفض (أقل من ٨٧ درجة)، متوسط(٨٧- أقل من ١٠٧ درجة)، مرتفع (١٠٧ درجة فأكثر).

وقم تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية- لعرض ومناقشة النتائج البحثية واستخلاص مدلولاتها الإحصائية- تمثلت في النسب المئوية، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الارتباط البسيط لبيرسون، ودالة الانحدار المتعدد، حيث تم الاستعانة ببرنامج الحاسب الآلي SPSS.

النتائج البحثية ومناقشتها

أولاً: الخصائص الاجتماعية والاقتصادية

مما لا شك فيه أن الخصائص الديموغرافية تؤثر على قدرة الأفراد على ممارسة المهارات الإدارية، حيث أن القدرة على التفكير والتخطيط بواقعية، والقدرة على اتخاذ القرارات وتقدير الآثار المحتملة لها أو نتائجها، والقدرة على الاتصال بالآخرين ومساعدتهم، وكذلك القدرة على القيام بعديد من الأدوار في نفس الوقت تختلف من فرد لآخر بل وتختلف لذات الفرد على مدار الظروف والمواقف المختلفة التي يتعرض لها (هناء بدوي -٢٠٠٧).

وقد أوضحت النتائج البحثية جدول(١) أن أكثر من نصف المبحوثين(٥٤%) ذكور، وأن ما يقرب من

ثلثي المبحوثين يقعوا بالفئة العمرية(٣٥-أقل من٦٠ سنة) وذلك بنسبة ٦٥%، كما تبين أن غالبية المبحوثين (٨٦%) متزوجين وقد كانت مدة الحياة الزوجية(١٠- أقل من٣٠ سنة) لدى ٤٤،٢% منهم. وبالنسبة لمتوسط الدخل الأسري فقد تراوح بين (٧٠٠٠- ٩٠٠٠ جنيه) لدى ٣٥% من المبحوثين.

وبالنسبة للدرجة الوظيفية تشير الأرقام الواردة بالجدول إلى أن ما يقرب من نصف المبحوثين (٤٢%) على درجة مدرس حيث تراوحت عدد سنوات العمل بين (١٥- اقل من٤٠ سنة) لدى ٥٣% منهم. وأن ٥٧% منهم كانت نشأتهم في مناطق حضرية. وبالنسبة لحجم الأسرة اتضح أن ما يزيد عن نصف المبحوثين تراوح عدد أفراد أسرهم بين (٣- ٤ أفراد) وذلك بنسبة ٥٧%.

ثانياً: مستوى التعرض لدورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس

إن التدريب الإداري بمثابة العملية الأساسية التي تصمم لمساعدة الأفراد على اكتساب المعارف والمهارات والاتجاهات الضرورية لتطوير أدائهم لواجبات الوظيفة، وبالتالي فإن التدريب هو أحد الاستراتيجيات الرئيسية لتحقيق التنمية الإدارية (أحمد خاطر -٢٠٠٣)

وبسؤال المبحوثين عن الاشتراك في دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس تشير الأرقام الواردة بجدول(٢) إلى أن ما يزيد عن ثلثي المبحوثين (٦٧%) اشتركوا في مثل هذه الدورات، حيث تراوح عدد الدورات (١- ٦ دورة) لدى ٦٥,٧% منهم.

وعن درجة الاستفادة من الدورات أبدى ما يزيد عن ثلاثة أرباع المبحوثين(٧٧,٦%) استفادتهم من دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بدرجة متوسطة(٥٦,٧%) أو كبيرة(٢٠,٩%). وقد أكد ٨٥,١% من المبحوثين أن المعلومات المقدمة بمثل هذه الدورات كانت كافية(١٤,٩%) أو كافية لحد ما (٧٠,٢%).

وبتقييم درجات مستوى التعرض لدورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس يوضح جدول(٣) أنها تراوحت بين ١-٢٦ درجة بمتوسط حسابي وانحراف معياري ١٢،٩ ± ٦،٤، وبناء عليه تم توزيع المبحوثين في ثلاثة فئات. وتبين تدني نسبة المبحوثين ذوي المستوى المرتفع من التعرض لمثل هذه الدورات حيث بلغت ٤% فقط.

جدول ١: توزيع المبحوثين وفقاً للخصائص الاجتماعية والاقتصادية

الخصائص الاجتماعية والاقتصادية	العدد ن= ١٠٠	%	الخصائص الاجتماعية والاقتصادية	العدد ن= ١٠٠	%
١- الجنس			٦- الدرجة الوظيفية		
ذكر	٥٤	٥٤	مدرس	٤٢	٤٢
أنثى	٤٦	٤٦	أستاذ مساعد	١٩	١٩
٢- السن			أستاذ	١٨	١٨
(أقل من ٣٥ سنة)	١٦	١٦	أستاذ متفرغ	١٧	١٧
(٣٥-أقل من٦٠ سنة)	٦٥	٦٥	أستاذ غير متفرغ	٤	٤
(٦٠ سنة فأكثر)	١٩	١٩	٧- عدد سنوات العمل		
٣- الحالة الاجتماعية			(أقل من ١٥ سنة)	٢٨	٢٨
متزوج	٨٦	٨٦	(١٥- أقل من ٤٠ سنة)	٥٣	٥٣
غير متزوج	١٤	١٤	(٤٠ سنة فأكثر)	١٩	١٩
٤- مدة الحياة الزوجية ن = ٨٦			٨- طبيعة النشأة		
(أقل من ١٠ سنوات)	٢٣	٢٦،٧	ريفي	٨	٨
(١٠ –أقل من ٣٠ سنة)	٣٨	٤٤،٢	ريفي - حضري	٣٥	٣٥
(٣٠ سنة فأكثر)	٢٥	٢٩،١	حضري	٥٧	٥٧
٥- متوسط الدخل الأسري			٩- حجم الأسرة		
(١٠٠٠ - ٦٠٠٠ جنيه)	٣١	٣١	(١-٢ فرد)	١٩	١٩
(٧٠٠٠- ٩٠٠٠ جنيه)	٣٥	٣٥	(٣-٤ فرد)	٥٧	٥٧
(١٠٠٠٠ جنيه فأكثر)	٣٤	٣٤	(٥ أفراد فأكثر)	٢٤	٢٤

جدول ٢: توزيع المبحوثين وفقاً لبنود التعرض لدورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس

البنود	العدد ن= ١٠٠	%
١- الاشتراك في الدورات		
نعم	٦٧	٦٧
لا	٣٣	٣٣
٢- عدد الدورات ن=٦٧		
١-٦	٤٤	٦٥،٧
٧- ١٢	٢٣	٣٤،٣
٣- درجة الاستفادة ن=٦٧		
كبيرة	١٤	٢٠،٩
متوسطة	٣٨	٥٦،٧
صغيرة	١٥	٢٢،٤
٤- مدى كفاية المعلومات ن= ٦٧		
كاف	١٠	١٤،٩
كاف لحد ما	٤٧	٧٠،٢
غير كاف	١٠	١٤،٩

جدول ٣: توزيع المبحوثين وفقاً لفئات مستوى التعرض لدورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس

فئات مستوى التعرض لدورات تنمية القدرات	العدد ن = ١٠٠	%
منخفض (أقل من ٦ درجات)	٣٣	٣٣
متوسط (٦- أقل من ١٩ درجة)	٦٣	٦٣
مرتفع (١٩ درجة فأكثر)	٤	٤

وهذا يؤيد أن هناك قصور في مثل هذه الدورات، الأمر الذي يؤكد ضرورة إعادة النظر في تخطيط دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس سواء من حيث إعداد المادة العلمية للتدريب أو إعداد القائمين بالتدريب فيما يخص القدرة على إكساب المعلومة للمتدربين.

ثالثاً: مستوى جودة حياة العمل

ظهر مفهوم جودة حياة العمل ليواكب سياسات التغيير والتطوير التنظيمي والتي من ضمنها تعظيم أهمية استخدام و ترشيد أداء الموارد البشرية بما يدعم التميز التنافسي لمنظمات الأعمال Benders,van (١٩٩٤).

وتوضح النتائج البحثية جدول(٤) اختلاف درجات استجابات المبحوثين بالنسبة للأبعاد الستة الخاصة بقياس جودة حياة العمل حيث تراوحت الدرجات بين ٦-٣٠ درجة للأبعاد الستة وذلك بمتوسط حسابي وانحراف معياري ٢٣,٣ ± ٤,٤ لظروف العمل المعنوية، ٢٤,٨ ± ٤,٤ لخصائص الوظيفة، ١٩,٥ ± ١٦،١ للأجور والمكافآت، ٢٣ ± ٤,٩ لجماعة العمل، ١٩,٨ ± ٦,٨ لإسلوب الإشراف، ٢٣,٣ ± ٤,٧ للمشاركة في القرارات. وبناء على ذلك تم توزيع المبحوثين في ثلاثة فئات وفقاً لإجمالي درجات كل من الأبعاد السابقة.

وتشير الأرقام الواردة بالجدول إلى تدني نسبة المبحوثين ذو المستوى المرتفع في الأبعاد الستة لقياس جودة حياة العمل حيث بلغت ٢١% لظروف العمل المعنوية، ٢٠% لخصائص الوظيفة، ١٨% للأجور والمكافآت، ١٦% لجماعة العمل، ٩% لإسلوب الإشراف، ١٤% للمشاركة في القرارات.

كما يتضح من النتائج أن إسلوب الإشراف كان من أكثر الأبعاد التي انخفض مستوى تقييمها من قبل المبحوثين وذلك بنسبة ٢٠% يليه خصائص الوظيفة بنسبة ١٩% ثم الأجور والمكافآت بنسبة ١٧%.

وقد تم تقدير مستوى جودة حياة العمل في ضوء إجمالي درجات مستويات الأبعاد الستة لقياس جودة حياة العمل، حيث يوضح جدول(٥) أنها تراوحت بين ٣٦-١٨٠ درجة بمتوسط حسابي ١٣٣،٥ ± ٢٤،٣،

جدول ٤: توزيع المبحوثين وفقاً لمستويات أبعاد جودة حياة العمل

أبعاد جودة حياة العمل	العدد ن= ١٠٠	%	أبعاد جودة حياة العمل	العدد ن= ١٠٠	%
١- ظروف العمل المعنوية			٤- جماعة العمل		
منخفض (أقل من١٩ درجة)	١٢	١٢	منخفض (أقل من ١٨ درجة)	٧	٧
متوسط(١٩-أقل من٢٨ درجة)	٦٧	٦٧	متوسط (١٨-أقل من ٢٨ درجة)	٧٧	٧٧
مرتفع (٢٨ درجة فأكثر)	٢١	٢١	مرتفع (٢٨ درجة فأكثر)	١٦	١٦
٢- خصائص الوظيفة			٥- إسلوب الإشراف		
منخفض (أقل من ٢٠ درجة)	١٩	١٩	منخفض (أقل من ١٣ درجة)	٢٠	٢٠
متوسط (٢٠-أقل من ٢٩ درجة)	٦١	٦١	متوسـط(١٣-أقـل مـن٢٧درجـة)	٦١	٦١
مرتفع (٢٩ درجة فأكثر)	٢٠	٢٠	مرتفع (٢٧ درجة فأكثر)	٩	٩
٣- الأجور والمكافآت			٦- المشاركة في القرارات		
منخفض (أقل من ١٣ درجة)	١٧	١٧	منخفض (أقل من ١٩ درجة)	١٥	١٥
متوسط (١٣- أقل من ٢٦ درجة)	٦٥	٦٥	متوسط (١٩- أقل من٢٨ درجة)	٧١	٧١
مرتفع (٢٦ درجة فأكثر)	١٨	١٨	مرتفع (٢٨ درجة فأكثر)	١٤	١٤

جدول 5: توزيع المبحوثين وفقاً لفئات مستوى جودة حياة العمل

فئات مستوى جودة حياة العمل	العدد ن= ١٠٠	%
منخفض (أقل من ١٠٩ درجة)	١٥	١٥
متوسط (١٠٩ –أقل من ١٥٨ درجة)	٦٨	٦٨
مرتفع (١٥٨ درجة فأكثر)	١٧	١٧

وبناء عليه تم توزيع المبحوثين في ثلاثة فئات وقد أوضحت النتائج أن مستوى جودة حياة العمل كان متوسط لدى ٦٨% من المبحوثين، بينما تدنت نسبة المبحوثين ذوي المستوى المرتفع في جودة حياة العمل حيث بلغت ١٧%.

وتتفق هذه النتائج مع دراسة(مجيد منصور-٢٠١٠) عن الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية بجامعة النجاح في فلسطين حيث وجد أن درجة الرضا الوظيفي كانت متوسطة لدى ما يقرب من ثلثي العينة (٦١,٨%). كما وتتفق مع دراسة(أماني صالح-٢٠١٣) عن واقع جودة حياة العمل بكليات التربية بجامعة سلمان عبد العزيز حيث وجدت أن غالبية العينة ذو مستوى منخفض في جودة حياة العمل.

رابعاً: مستوى ممارسة المهارات الإدارية

تعد المهارات الإدارية أحد متطلبات النجاح في الحياة العملية والأسرية للفرد.هذا ويحتاج الفرد إلى ثلاث مجموعات رئيسية من المهارات الإدارية وهي المهارات الفنية والفكرية والإنسانية(مها أبو طالب ومحمد عطوة- ٢٠٠٤):

أ- المهارات الفنية

تمثل المهارات الفنية القدرة على أداء الأعمال بأقل قدر من الموارد وبأعلى كفاءة ممكنة وتظهر بوضوح خلال مرحلة التنفيذ. وبسؤال المبحوثين عن ممارستهم للمهارات الفنية توضح النتائج البحثية جدول (٦) أن هناك انخفاض ملحوظ في نسبة المبحوثين الذين يقومون بهذه المهارات بصورة دائماً أو أحياناً حيث بلغت النسبة ٢% لتوافر الحماس اللازم للبدء في تنفيذ الخطط، ومتابعة سير التنفيذ، ٣% لمراعاة الدقة أثناء التنفيذ، ٤% للقدرة على تحفيز أفراد الأسرة في تنفيذ الخطط، ٥% للقدرة على تعديل الأهداف أثناء التنفيذ، ٦% للالتزام بخطوات التنفيذ، ٨% لمراعاة التنفيذ في الوقت المحدد له. في حين ارتفعت نسبة المبحوثين الذين دائماً- أو أحياناً ما يقوموا ببعض الممارسات السلبية الخاصة بالمهارات الفنية مثل الحاجة لحث أفراد الأسرة لتنفيذ الخطة ٨٦%، اللجوء إلى تأجيل التنفيذ عدة مرات ٧٦%، التنازل عن بعض الأهداف أثناء التنفيذ ٧٠%.

جدول ٦: توزيع المبحوثين وفقاً للمهارات الفنية

المهارات الفنية	دائماً		أحياناً		نادراً		لا	
	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%
١- لدي من الحماس والنشاط ما يكفيني للبدء في تنفيذ ما أضعه من خطط.	٢	٢	__	__	٤٦	٤٦	٥٢	٥٢
٢- أتمكن من تحفيز أفراد أسرتي في تنفيذ ما أخطط له.	٣	٣	١	١	٤٥	٤٥	٥٠	٥٠
٣- ألجأ إلى تأجيل تنفيذ ما أخطط له عدة مرات.	١٢	١٢	٦٤	٦٤	١٥	١٥	٩	٩
٤- أتنازل عن بعض أهدافي أثناء التنفيذ	١٥	١٥	٥٥	٥٥	٢١	٢١	٩	٩
٥- أحتاج إلى حث أفراد أسرتي لتنفيذ الخطة.	٥١	٥١	٣٥	٣٥	٨	٨	٦	٦
٦- ألتزم بخطوات تنفيذ ما أخطط له.	٣	٣	٣	٣	٣٣	٣٣	٦١	٦١
٧- أتمكن من تعديل أهدافي لأي ظروف طارئة أثناء التنفيذ.	٢	٢	٣	٣	٤٨	٤٨	٤٧	٤٧
٨- أراعى تنفيذ الخطط فى الوقت المحدد لها.	٥	٥	٣	٣	٤٣	٤٣	٤٩	٤٩
٩- أتابع سير التنفيذ في جميع مراحل الخطة.	٢	٢	__	__	٢٩	٢٩	٦٩	٦٩
١٠- أراعي الدقة أثناء تنفيذ الخطة.	٢	٢	١	١	١٨	١٨	٧٩	٧٩

وبتقدير درجات مستوى المهارات الفنية لدى المبحوثين يوضح جدول(٧) أنها تراوحت بين ١٠-٣٧ درجة بمتوسط حسابي وانحراف معياري ٣٠,٧ ± ٣,٦، وبناء عليه تم توزيع المبحوثين في ثلاثة فئات. وتبين أن مستوى المهارات الفنية كان متوسط لدى ٧٧% من المبحوثين، بينما انخفضت نسبة المبحوثين ذوي المستوى المرتفع في المهارات الفنية حيث بلغت ١٩%.

ب- المهارات الفكرية

تنطوي المهارات الفكرية على القدرة على اتخاذ القرارات وحل المشاكل وتظهر بوضوح خلال مرحلة اتخاذ القرارات. وقد تم سؤال المبحوثين عن ممارستهم للمهارات الفكرية حيث تشير الأرقام الواردة بجدول (٨) إلى أن هناك انخفاض في نسبة المبحوثين الذين دائماً أو أحياناً ما يقوموا ببعض الممارسات الإيجابية الخاصة بالمهارات الفكرية مثل القيام باتخاذ القرار لحل المشاكل ٢%، الاستماع لأفراد أسرتي في اتخاذ قراراتي ٣%، الاعتماد على خبراتي السابقة وحكم العقل في اتخاذ القرار وتقييم بدائل الحلول ٤%، تفهم حقيقة وأبعاد المشكلة عند اتخاذ القرار بحلها ٥%، التوصل للحل الأمثل لمشاكلي وتحمل مسئولية اختيار حل المشكلة ٦%، التفكير والدراسة قبل اتخاذ القرار ٨%، مشاركة الآخرين في اتخاذ القرار لحل مشاكلهم والبحث عن معلومات وبدائل جديدة أثناء حل المشاكل ٩%، تحديد الوقت المناسب لحل المشاكل ١٨%، اللجوء إلى التخيل والابتكار أثناء اتخاذ القرار ١٩%. في حين ارتفعت نسبة المبحوثين الذين دائماً أو أحياناً ما يقوموا ببعض الممارسات السلبية الخاصة بالمهارات الفكرية مثل العجز عن الإلمام ببدائل حلول المشكلة وخضوع القرارات للانفعالات الشخصية ٥٧%، العجز عن تحديد أسباب المشكلة ٥٣%، التسرع في اتخاذ القرارات ٤٨%، الاعتماد على أساليب التخمين والتقليد في اتخاذ القرار ٣٧%.

وقد تم تقييم درجات مستوى المهارات الفكرية لدى المبحوثين حيث يبين جدول(٩) أنها تراوحت بين ٢٠- ٧٧ درجة بمتوسط حسابي وانحراف معياري ٦٢,٧ ± ٨,٢، وبناء عليه تم توزيع المبحوثين في ثلاثة فئات. واتضح أن مستوى المهارات الفكرية كان متوسط لدى ٨٢% منهم. بينما تدنت نسبة المبحوثين ذوي المستوى المرتفع في المهارات الفكرية حيث بلغت ١٣%.

جدول ٧: توزيع المبحوثين وفقاً لفئات مستوى المهارات الفنية

فئات مستوى المهارات الفنية	العدد ن = ١٠٠	%
منخفض (أقل من ٢٧ درجة)	٤	٤
متوسط (٢٧-أقل من ٣٤ درجة)	٧٧	٧٧
مرتفع (٣٤ درجة فأكثر)	١٩	١٩

جدول ٨: توزيع المبحوثين وفقاً للمهارات الفكرية

المهارات الفكرية	دائماً		أحياناً		نادراً		لا	
	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%
١- أقوم باتخاذ القرار لحل مشاكلي	١	١	١	١	١٣	١٣	٨٥	٨٥
٢- أحبذ استشارة أفراد أسرتي والاستماع لآرائهم في اتخاذ قراراتي.	٢	٢	١	١	٥٩	٥٩	٣٨	٣٨
٣- أشارك الآخرين في اتخاذ القرار لحل مشاكلهم.	٢	٢	٧	٧	٥٤	٥٤	٣٧	٣٧
٤- تخضع قراراتي لانفعالاتي الشخصية.	١٨	١٨	٣٩	٣٩	٢٢	٢٢	٢١	٢١
٥- أستطيع اتخاذ قراراتي بسرعة ودون عناء في التفكير.	٩	٩	٢١	٢١	٤٨	٤٨	٢٢	٢٢
٦- أعتمد على خبراتي السابقة في اتخاذ القرار لحل مشكلة ما.	٢	٢	٢	٢	٣٣	٣٣	٦٣	٦٣
٧- تخضع قراراتي لحكم العقل أكثر من العاطفة.	٣	٣	١	١	٣٧	٣٧	٥٩	٥٩
٨- أحتاج إلى وقت للتفكير والدراسة قبل اتخاذ القرار.	٥	٥	٣	٣	٣٣	٣٣	٥٩	٥٩
٩- أعتمد على أسلوب التخمين في حل مشاكلي.	١٤	١٤	٢٣	٢٣	٢٧	٢٧	٣٦	٣٦
١٠- أقوم بتقليد الآخرين في اتخاذ القرار لحل مشكلة ما.	٩	٩	٢٨	٢٨	٢٧	٢٧	٣٦	٣٦
١١- أتفهم أبعاد المشكلة وحقيقة الموقف عند اتخاذ القرار بحلها.	٢	٢	٣	٣	٣٤	٣٤	٦١	٦١
١٢- أبحث عن معلومات وبدائل جديدة أثناء حل مشاكلي.	٣	٣	٦	٦	٣٣	٣٣	٥٨	٥٨
١٣- ألجأ إلى التخيل والابتكار أثناء اتخاذ القرار بحل مشكلة ما.	٧	٧	١٢	١٢	٥٢	٥٢	٢٩	٢٩
١٤- أستطيع تقييم بدائل حلول المشاكل التي تصادفني.	١	١	٣	٣	٦١	٦١	٣٥	٣٥
١٥- أتوصل إلى الحل الأمثل لمشاكلي.	٣	٣	٣	٣	٥٨	٥٨	٣٦	٣٦
١٦- أتحمل مسئولية اختياري لحل المشكلة.	٣	٣	٣	٣	٢٥	٢٥	٦٩	٦٩
١٧- أعجز عن تحديد أسباب المشكلة والأشخاص ذو الصلة بها.	١١	١١	٤٢	٤٢	٢٥	٢٥	٢٢	٢٢
١٨- أتسرع في اتخاذ قراراتي.	١٦	١٦	٣٢	٣٢	٢٥	٢٥	٢٧	٢٧
١٩- أحدد الوقت المناسب لحل مشاكلي.	١٢	١٢	٦	٦	٤٠	٤٠	٤٢	٤٢
٢٠- أعجز عن الالمام بجميع الحلول الممكنة للمشاكل التي تصادفني.	١٢	١٢	٤٥	٤٥	٢٥	٢٥	١٨	١٨

جدول ٩: توزيع المبحوثين وفقاً لفئات مستوى المهارات الفكريه

فئات مستوى المهارات الفكريه	العدد ن = ١٠٠	%
منخفض (أقل من ٥٤ درجة)	٥	٥
متوسط (٥٤ –أقل من ٧١ درجة)	٨٢	٨٢
مرتفع (٧١ درجة فأكثر)	١٣	١٣

ج- المهارات الإنسانية

تتضمن المهارات الإنسانية القدرة على التعامل مع الآخرين من خلال الاتصال الفعال وتظهر بوضوح خلال مراحل التخطيط والتنظيم والرقابة والتقييم. وتشير النتائج البحثية جدول(١٠) بشأن سؤال المبحوثين عن ممارستهم للمهارات الإنسانية إلى وجود تدني في نسبة المبحوثين الذين دائماً أو أحياناً ما يقوموا ببعض الممارسات الإيجابية الخاصة بالمهارات الإنسانية حيث بلغت ١% لوضع أهداف محددة في ضوء الموارد المتاحة وتحديد الوقت اللازم لتحقيق الأهداف والقيام بالمهام المناسبة لقدراتي وتحديد المتطلبات الأساسية عند أداء أي عمل، ٢% للتدريب على أداء الأعمال التي لم تتقن بعد، ٣% للاعتماد على مبدأ تقسيم العمل والاستفادة من تقييم المواقف في مواجهة مواقف مشابهة، ٤% لاختيار أفضل طرق استغلال الموارد وتحديد مكان تنفيذ الهدف والتنسيق بين الأعمال المختلفة وتحديد أسباب نجاح وفشل أي عمل، ٥% لتجنب إهدار الموارد والاعتماد على الواقعية أثناء التخطيط والتنسيق بين مجموعات العمل، ٦% لاكتشاف طرق جديدة لتحسين أداء العمل، ٧% لوضع خطط بديلة للظروف الطارئة وتبادل الآراء مع الآخرين أثناء تقييم العمل، ٨% للاهتمام بمقارنة نتائج خطة العمل بالأهداف، ١٠% للاستفادة من خبرات أفراد الأسرة في تحديد الأهداف والقدرة على التفرقة بين الرقابة والتقييم عند أداء أي عمل، ١٢% للقدرة على وضع خطط طويلة المدى، ١٩% لتدوين خطوات الخطة، ٢٥% لمشاركة الآخرين في التخطيط للأهداف.

جدول ١٠: توزيع المبحوثين وفقا للمهارات الانسانيه

المهارات الإنسانية	دائماً		أحياناً		نادراً		لا	
	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%
١- أراعي أن تكون أهدافي واضحة ومحددة.	١	١	-	-	١١	١١	٨٨	٨٨
٢- أحدد أهدافي في ضوء الموارد المتاحة كماً ونوعاً.	١	١	-	-	٢١	٢١	٧٨	٧٨
٣- أستطيع اختيار أفضل طرق استغلال الموارد للوصول للهدف.	٣	٣	١	١	٢٨	٢٨	٦٨	٦٨
٤- أستطيع تحديد الوقت اللازم لتحقيق أهدافي.	-	-	١	١	٤٦	٤٦	٥٣	٥٣
٥- أستطيع تحديد مكان أهدافي.	٢	٢	٢	٢	٤٠	٤٠	٥٦	٥٦
٦- أضع خطط بديلة لأي ظروف طارئة أثناء تنفيذ الهدف.	٣	٣	٤	٤	٥٤	٥٤	٣٩	٣٩
٧- أتجنب إهدار الموارد أثناء التخطيط لتحقيق الهدف.	٢	٢	٣	٣	٣٥	٣٥	٦٠	٦٠
٨- أقوم بتدوين جميع خطوات الخطة.	٦	٦	١٣	١٣	٣٨	٣٨	٤٣	٤٣
٩- يشاركني الآخرين في التخطيط لأهدافي.	٥	٥	٢٠	٢٠	٥١	٥١	٢٤	٢٤
١٠- أعتمد على الخطط الذهنية في حياتي.	٤٠	٤٠	٥٤	٥٤	٦	٦	-	-
١١- أستفيد من خبرات ومعلومات أفراد أسرتي في تحديد أهدافي.	١	١	٩	٩	٤٥	٤٥	٤٥	٤٥
١٢- أعتمد على الواقعية والبعد عن الخيال أثناء التخطيط.	١	١	٤	٤	٣١	٣١	٦٤	٦٤
١٣- أحتاج كثير من الموارد لتحقيق أهدافي.	٢٥	٢٥	٥٩	٥٩	١١	١١	٥	٥
١٤- أتمكن من وضع خطط مستقبلية طويلة المدى.	٤	٤	٨	٨	٥٤	٥٤	٣٤	٣٤
١٥- أتجنب الآخرين عند التخطيط لأهدافي.	١٩	١٩	٤٣	٤٣	٢٣	٢٣	١٥	١٥
١٦- أعتمد في حياتي على مبدأ تقسيم العمل إلى مراحل.	٣	٣	-	-	٢٧	٢٧	٧٠	٧٠
١٧- أقوم بالمهام التي تتناسب وقدراتي.	١	١	-	-	٢١	٢١	٧٨	٧٨
١٨- أحدد المتطلبات الأساسية (أدوات وبيئة عمل) عند أداء أي عمل.	١	١	-	-	٢٥	٢٥	٧٤	٧٤
١٩- أستطيع التنسيق بين أعمالي المختلفة.	٢	٢	٢	٢	٣١	٣١	٦٥	٦٥
٢٠- أقوم بتدريب نفسي على أداء الأعمال التي لم أتقنها لاكتساب مهارتها.	٢	٢	-	-	٣٨	٣٨	٦٠	٦٠
٢١- أتمكن من التنسيق بين مجموعات العمل بما يتضمن عدم التضارب.	٢	٢	٣	٣	٣٨	٣٨	٥٧	٥٧
٢٢- أهتم بمراقبة نفسي بنفسي أثناء تنفيذ أي عمل.	٣	٣	٣	٣	٣٤	٣٤	٦٠	٦٠
٢٣- أستطيع التفرقة بين الرقابة والتقييم عند أداء أي عمل.	٣	٣	٧	٧	٣١	٣١	٥٩	٥٩
٢٤- أهتم بمقارنة نتائج خطة العمل بأهدافي.	١	١	٧	٧	٢٧	٢٧	٦٥	٦٥
٢٥- أحدد أسباب نجاح وفشل أدائي للعمل.	١	١	٣	٣	٢٨	٢٨	٧٨	٧٨
٢٦- أستطيع اكتشاف طرق جديدة لتحسين أدائي للعمل.	٣	٣	٣	٣	٣٤	٣٤	٦٠	٦٠
٢٧- أتبادل الآراء مع الآخرين أثناء تقييم العمل.	٣	٣	٤	٤	٤٢	٤٢	٥١	٥١
٢٨- أعتمد على التقييم الكلي دون التفصيلي للموقف.	٣٣	٣٣	٥٠	٥٠	١٠	١٠	٧	٧
٢٩- أستفيد من تقييم المواقف في مواجهة مواقف مشابهة.	٢	٢	١	١	٤٤	٤٤	٥٣	٥٣
٣٠- أقارن مستوى ما حققته من أهداف بما حققه الآخرون.	٤٢	٤٢	٤٣	٤٣	٨	٨	٧	٧

في حين ارتفعت نسبة المبحوثين الذين دائماً أو أحياناً ما يقوموا ببعض الممارسات السلبية الخاصة بالمهارات الإنسانية مثل الاعتماد على الخطط الذهنية ٩٤%، مقارنة الأهداف بالآخرين ٨٥%، الحاجة لموارد كثيرة لتحقيق الهدف ٨٤%، الاعتماد على التقييم الكلي للموقف دون التفصيلي ٨٣%، تجنب الآخرين عند التخطيط للأهداف ٦٢%.

وبتقدير درجات مستوى المهارات الإنسانية لدى المبحوثين يوضح جدول (١١) أنها تراوحت بين ٦٣ - ١١٣ درجة بمتوسط حسابي وانحراف معياري ٩٧,١ ± ٦,٩، وبناء عليه تم توزيع المبحوثين في ثلاثة فئات. وقد اتضح أن مستوى المهارات الإنسانية كان متوسط لدى ٨٥% من المبحوثين، بينما تدنت نسبة المبحوثين ذوي المستوى المرتفع في المهارات الإنسانية حيث بلغت ٧%.

جدول ١١: توزيع المبحوثين وفقاً لفئات مستوى المهارات الإنسانية

فئات مستوى المهارات الإنسانية	العدد ن = ١٠٠	%
منخفض (أقل من ٨٧ درجة)	٨	٨
متوسط (٨٧-أقل من ١٠٧ درجة)	٨٥	٨٥
مرتفع (١٠٧ درجة فأكثر)	٧	٧

وقد تم تقييم مستوى المهارات الإدارية في ضوء إجمالي درجات مستويات كل من المهارات الفنية، الفكرية، الإنسانية. حيث يوضح جدول(١٢) أنها تراوحت بين ١٣٤- ٢٢٣ درجة بمتوسط حسابي وانحراف معياري ١٩٠,٥ ± ١٥,٣، وبناء عليه تم توزيع المبحوثين في ثلاثة فئات وقد أوضحت النتائج أن مستوى المهارات الإدارية كان متوسط لدى ٧٤% من المبحوثين، بينما تدنت نسبة المبحوثين ذوي المستوى المرتفع في ممارسة المهارات الإدارية حيث بلغت ١٦%.

وتختلف هذه النتائج مع دراسة إيمان رزق(٢٠١٤) عن تأثير برامج تنمية أعضاء هيئة التدريس في تنمية القدرات الإدارية حيث وجدت أن ٣٧,٥% من العينة كان لديهم مستوى متوسط من القدرات الإدارية ويظهر ذلك بوضوح في القدرة على التخطيط والتنظيم.

خامساً: نتائج الفروض البحثية

في ضوء ما استهدفه البحث وتحقيقاً لاختبار الفروض البحثية تم اختبار العلاقة بين المتغيرات المستقلة المدروسة والمتغير التابع كما يلي:-

(١) تم استخدام اختبار معامل الارتباط البسيط لدراسة العلاقة الارتباطية بين مستوى المهارات الإدارية كمتغير تابع وبين الخصائص الاجتماعية والاقتصادية ومستوى جودة حياة العمل كمتغيرات مستقلة. وتوضح النتائج البحثية كما هو مبين في جدول (١٣) وجود علاقة ارتباطية طردية معنوية عند مستوى احتمالي ٠,٠٥ وبين مستوى المهارات الإدارية كمتغير تابع وبين مدة الحياة الزوجية، متوسط الدخل الأسري، الدرجة الوظيفية كمتغيرات مستقلة حيث بلغت قيم معامل الارتباط ٠,٢٣٧، ٠,٢٣٥، ٠,٢١٣ على التوالي. وبذلك يمكن قبول الفرض البحثي الأول جزئياً.

كما يوضح الجدول وجود علاقة ارتباطية طردية معنوية عند مستوى احتمالي ٠,٠١ بين مستوى المهارات الإدارية كمتغير تابع وبين مستوى جودة حياة العمل كمتغير مستقل حيث بلغت قيمة معامل الارتباط ٠,٢٧٢. وبذلك يمكن قبول الفرض البحثي الثاني. وتفيد العلاقات السابقة بأن مستوى ممارسة المهارات الإدارية يرتفع مع الدرجات الوظيفية ومستوى الدخل الأعلى ومدة الحياة الزوجية الأكبر كما ويرتفع بارتفاع مستوى جودة حياة العمل للمبحوثين. وقد يرجع ذلك إلى أن ارتفاع مستوى جودة حياة العمل قد يؤدي إلى ارتفاع درجة رضا المبحوثين عن العمل وبالتالي حدوث انتماء وظيفي لديهم يزداد بدوره مع الدرجات الوظيفية الأعلى والمقترنة بدورها بمدة حياة زوجية أكبر ومستوى دخل أعلى. كل ذلك يؤدي إلى حدوث اتزان انفعالي وثبات نفسي لدى المبحوثين بما يمكنهم في النهاية من إدارة شئونهم العملية وكذلك الأسرية على أكمل وجه، الأمر الذي يكسبهم المهارات الإدارية بصورة أفضل.

وتتفق هذه النتائج مع دراسة إيمان رزق(٢٠١٤) في تأثير برامج تنمية أعضاء هيئة التدريس في تنمية القدرات الإدارية حيث وجدت أن هناك علاقة ارتباطية طردية معنوية عند ٠,٠٥ بين مستوى القدرات الإدارية لأعضاء هيئة التدريس (التخطيط واتخاذ القرار والتنفيذ) وبين مستوى جودة الحياة ككل. كما وجدت فروق دالة إحصائياً بين مستوى القدرات الإدارية للأعضاء تبعاً للدرجة الوظيفية.

(٢) تم استخدام دالة الانحدار المتعدد لتحديد نسبة تأثير الخصائص الاجتماعية والاقتصادية ومستوى جودة حياة العمل كمتغيرات مستقلة على مستوى المهارات الإدارية كمتغير تابع.

وقد أوضحت النتائج البحثية جدول(١٤) أن هناك ٤ متغيرات مستقلة هي مستوى جودة حياة العمل، مدة الحياة الزوجية، الدرجة الوظيفية، متوسط الدخل الأسري تؤثر على مستوى المهارات الإدارية لدى المبحوثين وقد بلغت نسبة هذا التأثير ٣٣% حيث بلغت قيمة ف = ٢,٢٣ عند مستوى معنوية ٠,٠١

كما تبين أن مستوى جودة حياة العمل للمبحوثين كان من أكثر المتغيرات المستقلة تأثيراً على مستوى المهارات الإدارية لديهم بنسبة ١٠,٣%، يليه مدة الحياة الزوجية بنسبة ٩,٦%. في حين أن متوسط الدخل الأسري كان من أقل المتغيرات المستقلة تأثيراً على مستوى المهارات الإدارية وذلك بنسبة ٤,٦%.

جدول ١٢: توزيع المبحوثين وفقاً لفئات مستوى المهارات الإدارية

فئات مستوى المهارات الإدارية	العدد ن = ١٠٠	%
منخفض (أقل من ١٧٥ درجة)	١٠	١٠
متوسط (١٧٥ –أقل من ٢٠٦ درجة)	٧٤	٧٤
مرتفع (٢٠٦ درجة فأكثر)	١٦	١٦

جدول ١٣: العلاقات الارتباطية بين مستوى المهارات الإدارية والمتغيرات المستقلة

المتغيرات المستقلة	قيم معامل الارتباط مع مستوى المهارات الإدارية
١- السن	٠,٠٨١
٢- مدة الحياة الزوجية	٠,٢٣٧ *
٣- متوسط الدخل الأسري	٠,٢٣٥ *
٤- الدرجة الوظيفية	٠,٢١٣ *
٥- عدد سنوات العمل	٠,٠٨١
٦ -طبيعة النشأة	٠,٠٢٠
٧- حجم الأسرة	٠,٠٩٠
٨- مستوى التعرض لدورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس	٠,١٧٥
٩- مستوى جودة حياة العمل	٠,٢٧٢ **

** مستوى معنوية ٠,٠١ * مستوى معنوية ٠,٠٥

جدول ١٤: تأثير المتغيرات المستقلة على مستوى المهارات الإدارية

المتغيرات المستقلة	نسبة التأثير %	قيمة "ف"
١- مستوى جودة حياة العمل	١٠,٣	٣,٢٧ **
٢- مدة الحياة الزوجية	٩,٦	٢,٩٩ **
٣- الدرجة الوظيفية	٨,٥	٢,٣٠ *
٤- متوسط الدخل الأسري	٤,٦	٢,٣٧ *

** مستوى معنوية ٠,٠١ *مستوى معنوية ٠,٠٥

التوصيات

في ضوء ما أوضحته النتائج البحثية توصي الدراسة بما يلي:-

١-إزاء انخفاض مستوى جودة حياة العمل توصي الدراسة بضرورة إعداد برامج لإعادة تخطيط الأعباء التدريسية والأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس تتضمن الآتي:-

أ- توزيع الأعباء التدريسية والأكاديمية(الساعات المكتبية وساعات الإرشاد الأكاديمي والأعمال الإدارية وأعمال الجودة) تبعاً للدرجة الوظيفية لعضو هيئة التدريس.

ب- مشاركة أعضاء هيئة التدريس بدور فعال في اتخاذ القرارات بالمجالس المختلفة.

جـ- إعداد مطبوعات تعرف أعضاء هيئة التدريس باللوائح والإجراءات المنظمة للعمل وكذلك نظام وضع الرواتب والحوافز والمكافآت ومعايير تقييم الأداء.

د- ربط الحوافز بمستويات الأداء لأعضاء هيئة التدريس.

هـ- وضع آلية تشجعهم على إجراء أبحاث تساعدهم على الابتكار والتطوير وبالتالي تنمية مهاراتهم الإدارية.

و- وضع أسس جديدة ومتطور بشأن اللجان الدائمة لترقية أعضاء هيئة التدريس بحيث تنظر إلى الكيف وليس الكم في الأبحاث العلمية.

ز- وضع آلية لتكريم الهيئة الأكاديمية على مستوى الكليات والجامعات(أفضل محاضر-أفضل باحث-أفضل رسالة علمية)

ح- تحديث وتطوير الخدمات المقدمة لأعضاء هيئة التدريس(تأمين صحي- وسائل انتقال)

٢- إزاء انخفاض درجة الاستفادة من دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس وكذلك انخفاض مستوى المهارات الإدارية توصي الدراسة بأهمية التعاقد مع المركز القومي لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بشأن عقد دورات تدريبية في مجال المهارات الإدارية مع تحفيز الأعضاء على الاشتراك من خلال (عقد الدورات مجانية، منح صفة أدبية للعضو المشترك).

٣- إجراء مزيد من الأبحاث في هذا المجال لمعرفة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بشأن المهارات الإدارية.

المراجع

إبراهيم ناصر محمود السدة(**٢٠١٣**): التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية- مجلة المعرفة والقراءة - مصر- العدد (**١٣٨**).

أحمد ماهر مصطفى(**١٩٩٩**): أساليب قياس جودة الحياة الوظيفية-مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية- كلية التجارة-جامعة الإسكندرية- مجلد **٣٦** - عدد **١ مارس**.

أحمد محمد المصري (**٢٠٠٤**): التخطيط والمراقبة الادارية- مؤسسة شباب الجامعة – الاسكندرية.

أحمد مصطفى خاطر(**٢٠٠٤**): الإدارة ومنظمات الرعاية الاجتماعية - المكتب الجامعي الحديث - الإسكندرية.

الطاهر أحمد محمد علي (**٢٠١١**): الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية السودانية (دراسة ميدانية)- مجلة العلوم والتقانة- جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا- مجلد **١٢**- عدد **٢**.

أماني عبد التواب صالح(**٢٠١٣**): دوافع جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بجامعة سلمان بن عبد العزيز-مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس- عدد **٣٩**- الجزء **الثاني** - **يوليو** - السعودية.

إيمان صلاح إبراهيم رزق(**٢٠١٤**): تأثير برامج تنمية أعضاء هيئة التدريس في تنمية القدرات الإدارية وتحسين جودة الحياة- مجلة الإسكندرية للتبادل العلمي- مجلد **٣٥**- (**يوليو - سبتمبر**).

حمدي إسماعيل أحمد وحمدان عبيد منصور(**٢٠١١**): الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس (دراسة تطبيقية في جامعة الأنبار)- مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية- مجلد **٤**- عدد **٧**.

ردمان محمد سعيد غالب وتوفيق علي عالم (**٢٠٠٨**): التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، مدخل للجودة الشاملة في التعليم الجامعي- المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي- المجلد **الأول**.

عبد الحميد عبد الفتاح المغربي(**٢٠٠٧**): المهارات السلوكية والتنظيمية لتنمية الموارد البشرية- الطبعة **الأولى** - المنصورة - ج.م.ع.

فهد عبد العزيز المهنا(**٢٠٠١**): الدوافع من وراء التحاق هيئة التدريس السعوديين العاملين في القطاع الصحي خارج الجامعات-الأسباب والحلول- مجلة البحرين الطبية- مجلد **٢٣**- عدد **٣**- **سبتمبر**.

مجيد مصطفى منصور(**٢٠١٠**): درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية في فلسطين- مجلة جامعة الأزهر بغزة (سلسلة العلوم الإنسانية)- مجلد **١٢**.

www.alazhar.edu.com

محمد فتحي موسى ومنصور بن نايف العتيبي (**٢٠١١**): تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران وفقاً لمعايير الجودة والاعتماد الأكاديمي- مجلة كلية التربية- جامعة الأزهر- العدد **١٤٥ مارس**.

مها سليمان أبو طالب ومحمد جمال عطوة (**٢٠٠٤**): إدارة شئون الأسرة-مؤسسة النور- الإسكندرية.

نوال نمور(**٢٠١٢**): كفاءة أعضاء هيئة التدريس وأثرها على جودة التعليم العالي- قسم إدارة الموارد البشرية- كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير- جامعة منتوري- قسنطينة- الجزائر.

هناء حافظ بدوي(**٢٠٠٧**): الخدمة الاجتماعية وإدارة وتنظيم المؤسسات الاجتماعية - مطبعة البحيرة.

Benders, J & van, d.l (**1994**): Not just money: Quality of working life as Employment strategy" - international journal of Health Care Quality Assurance, Vol **7**, No **6**.

Edvardsson, B & Gustavsson, B (**2003**): Quality in the work Environment: a prereavisite for success in new service Development: Managing Service Quality, Vol **13**, No **2**.

Effect Quality of Working Life on Managerial Skills among Academic Staff

Naglaa Abd El-Salam Mahmoud Desoky

Family Affairs and Institute management, Home Economics Department, Faculty of Agriculture, Alexandria university

ABSTRACT

The study aims to identify effect Quality of working life on managerial skills among Academic staff.

This study was conducted on a accidental sample of 100 academic staff from Agriculture Faculty in Alexandria University. The data were collected by using a questionnaire through personal interview. The data were analyzed statistically using (SPSS) were percentages, median, standard deviation, simple correlation coefficient and multiple regression function. The study revealed that :-

- High level from Quality working life of participants were low, reaching 17%
- High level from managerial skills of participants were low, reaching 16%
- There were statistically a positive significant correlation between managerial skills level's and Quality working life level's at probability of 0.01 and years number of marriage, income, degree of job at probability of 0.05.
- The results showed that Quality working life level's was the most variables Affecting the level of managerial skills reaching 10.3%