مجلة دراسات إنسانية واجتماعية / جامعة وهران02/ المجلد 14ع 02.
ISNN : 2253-0592 EISSN : 2588-199X / Prefix: 10.46315

و اقع جودة الحياة الوظيفية في الجامعة الجز ائرية
دراسة ميدانية على عينة من أساتذة بعض جامعات الجز ائر

The Reality of the Quality of Work Life at the Algerian University: a field Study on a Sample of Professors at Some Universities in Algeria

أمينة سبع Amina Sebaa *
amina.seba@univ-tlemcen.dz
حنان مهتار Hanane Mehtar
hanane.mehtar@univ-tlemcen.dz
جامعة تلمسان أبو بكر بلقايد/ الجزائر

DOI : 10.46315/1714-014-002-048
الإرسال: 2025/01/17 القبول: 2025/05/29 النشر: 2025/06/16

**

ملخص:
تهدف هذه الورقة البحثية إلى الكشف عن الفروق في مستوى جودة الحياة الوظيفية تبعا لبعض المتغيرات الشخصية: الجنس، الاقدمية، الرتبة الأكاديمية لدى أساتذة بعض جامعات الجزائر، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لوصف متغيرات البحث، حيث تم إجراء الدراسة على عينة عشوائية بسيطة قوامها 142 أستاذ وأستاذة، حيث تم استخدام مقياس جودة الحياة الوظيفية المعد من طرف الباحث عمار بن محمد العيد(2019)، وتم الاعتماد في هذه الدراسة على اختبار ت(T.test) لكشف دلالة الفروق بين مجموعتين، واختبار تحليل التباين الأحادي(One Way Anova)، وقد خلصت الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائيا في مستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير الجنس ووجود فروق غير دالة إحصائيا في مستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير الاقدمية والرتبة.
كلمات مفتاحية: جودة الحياة الوظيفية، الأستاذ الجامعي، الجامعة الجز ائرية.

Abstract:
This paper aims to reveal the differences in the level of quality of work life according to some personal variables: The study relied on the descriptive-analytical approach to describe the research variables, where the study was conducted on a simple random sample of 142 male and female professors, where the quality of work life scale prepared by the researcher Ammar Ben Mohamed El-Eid (2019) was used, and the study relied on the t-test to detect the significance of the differences between two groups, and the analysis of variance test (One Way Anova). The study concluded that there are statistically significant differences in the level of quality of work life due to the gender variable and statistically insignificant differences in the level of quality of work life due to the seniority and rank variable.
Keywords: Quality of work life, university professor, Algerian university.

* - الباحث المُرسل: amina.seba@univ-tlemcen.dz

*** مقدمة:**

إن العمل هو الوسيلة التي يعبر بها الفرد عن طموحه وميوله وذكاءه وقدراته، لهذا اعتبرت جودة الحياة الوظيفية أمرا ضروريا من خلال توفير بيئة عمل ملائمة وصحية للفرد، تتوافر فيها اشكال مشاركة العمال في العمليات الإدارية من خلال اشراكهم في اتخاذ القرارات، والاهتمام بالحياة الاسرية والعائلية من جهة، اضافة الى الاجور والمكافئات والعلاقات الجيدة مع الزملاء والمرؤوسين من جهة اخرى، تجعل الافراد أكثر رضا عن عملهم مما يساهم في تحقيق اهداف المؤسسة والموظفين معا.

فجودة الحياة الوظيفية تزيد من مستوى الالتزام والانتماء والثقة بالمؤسسة، ولها اثار ايجابية من حيث تخفيض معدلات الغياب وزيادة الرضا الوظيفي بين الموظفين مما يجعل المؤسسة تبني اساليب وبرامج لتوفير بيئة عمل وتوفير مناخ جيد في الوسط المهني.

يعد قطاع التعليم العالي والبحث العلمي من أهم القطاعات في أي بلد كونه يرتبط بمتطلبات التنمية الشاملة في كافة المجالات، ودوره يكمن في تقديم مخرجات جامعية وكوادر مؤهلة لخدمة الفرد والمجتمع، وتولي الدولة أهمية كبرى لهذا القطاع لضمان جودة التعليم بما يتناسب والتطورات العلمية والتكنولوجية الراهنة.

1.الاشكالية:

يعتبر موضوع جودة الحياة الوظيفية من المواضيع التي حظيت باهتمام العديد من المختصين في العلاقات الإنسانية وتنمية الموارد البشرية في ظل تطوير السلوك التنظيمي للمنظمة، فموضوع جودة الحياة في العمل يهتم بدراسة وتحليل المكونات والأساليب التي تستند إليها الإدارة بهدف توفير حياة وظيفية أفضل للعاملين بما يسهم في رفع أداء المنظمة ويحقق الإشباع لحاجات ورغبات العاملين, إذ أن نجاح منظمات الأعمال الحالية مرهون بقدرتها على تحقيق رسالتها المجتمعية والسعي لتحقيق أهدافها وأهداف العاملين فيها في آن واحد، من خلال تبني سياسات هادفة إلى تطوير نوعية العمل فيها(بوطالية،2023: 171).

إن الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية الداعم لإيجاد بيئة عمل آمنة وصحية ومناسبة، تتوافر فيها أشكال مشاركة العاملين في عمليات الإدارة، واتخاذ القرار جميعها من جهة، والاهتمام بالحياة الأسرية والعائلية من جهة أخرى، يعمل على تحقيق التوازن بين بيئة العامل في العمل ومتطلباته العائلية. (حمامة،2017: 369).

كما اهتمت العديد من الدراسات في الآونة الأخيرة بقياس جودة الحياة الوظيفية بمختلف أبعادها، فهي تساهم في تسهيل فرص التدريب وترفع درجة الرضا الوظيفي من خلال

مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات الإدارية وفي تحقيق الأهداف التنظيمية، وتنمية أداء الموظفين (سعداوي،2024: 173).

وتلعب الجامعة دورا مهما في استثمار وتنمية الموارد البشرية والمالية والمادية في الجزائر، وتعتبر الركيزة الأساسية من ركائز التنمية الاقتصادية والاجتماعية وترتبط بتقدم الدولة وقدراتها على تقديم الخدمات للفرد والمجتمع ، ومما لاشك فيه أن هذا يتطلب توافر اطارات بشرية مؤهلة في هذه الجامعة تستطيع القيام بذلك، وهذا ما يدفع الجميع نحو الاهتمام والتركيز على الموارد البشرية المختلفة من طاقم أكاديمي وإداري وخدماتي وتوفير بيئة عمل وحياة وظيفية ملائمة لهم، تمكنهم من تطوير وتنمية أدائهم وتوجيه سلوكهم نحو تحقيق الهدف المطلوب منهم في سبيل تحقيق التنمية البشرية والاقتصادية للمجتمع بصورة عامة.(مقدم، 2023: 158).

ومن بين الدراسات التي عالجت هذا الموضوع, نجد: (دراسة حمامة،2017) بعنوان جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي والتي هدفت إلى التعرف على مدى تأثير بعض المتغيرات الديمغرافية على جودة الحياة الوظيفية لدى عينة الأساتذة ، وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لمستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغيرات الجنس والرتبة الأكاديمية،ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لمستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة. (حمامة،2017: 368).

دراسة (عليوان،2023) التي اهتمت بدراسة علاقة جودة الحياة في العمل بالالتزام التنظيمي لدى عينة من الأساتذة المسجلين في التكوين قبل الترقية بجامعة التكوين المتواصل بولاية تيزي وزو، حيث أظهرت النتائج وجود علاقة طردية موجبة بين جودة الحياة في العمل والالتزام التنظيمي، كما أكدت الدراسة على أهمية تحسين جودة الحياة في العمل بالمؤسسات التربوية، لتأثيرها على إشباع حاجات الأساتذة، وتنمية الدافعية والالتزام التنظيمي فيهم. (عليوان،2023: 380)

- دراسة (بوطالية،2023) التي استهدفت دراسة جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالرأسمال النفسي عند الأساتذة الجامعيين، وأظهرت نتائج هذه الدراسة أن مستوى كل من جودة الحياة المهنية والرأسمال النفسي كان منخفضا عند الأساتذة مع وجود علاقة ارتباطية دالة بين المتغيرين (بوطالية،2023: 170).

- وأيضا دراسة (الشميمري،2022) التي تناولت العلاقة بين جودة حياة العمل، الاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائيا لأبعاد جودة حياة العمل والاستغراق الوظيفي لصالح الذكور بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد العينة في السلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى (الشميمري،2022: 168)
- أيضا دراسة (مقدم،2023) التي اهتمت بدراسة أثر الإدارة الالكترونية على جودة الحياة الوظيفية للأستاذ الجامعي بجامعة خميس مليانة، حيث بينت النتائج أن مستوى الإدارة الالكترونية ومستوى جودة الحياة الوظيفية للأستاذ الجامعي كان متوسطا، كما أن للإدارة الالكترونية أثر على جودة الحياة الوظيفية. (مقدم،2023: 157)
- ودراسة (أبو سيف،2018) لدور جودة حياة العمل في العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الطائف بالمملكة العربية السعودية، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة طردية بين رأس المال النفسي وجودة حياة العمل، وعلاقة طردية بين جودة حياة العمل ومستوى الالتزام التنظيمي، كما تتوسط جودة حياة العمل العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الالتزام التنظيمي. (أبو سيف،2018: 110).

تعقيب على الدراسات السابقة: إن أهمية التطرق للدراسات السابقة كونها توضح الخلفية النظرية للموضوع، فالدراسات السابقة تعتبر المرجع الأساسي للقيام بالدراسة الحالية، وتكمن أهميتها كذلك في التحليل والتفسير للنتائج ومقارنتها بالنتائج الدراسة.

ومن خلال الدراسات السابقة التي تم عرضها نجد أنها تطرقت إلى متغير جودة الحياة الوظيفية من خلال علاقتها بمجموعة من المتغيرات كرأس المال النفسي والالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي، كما اعتمدت معظمها على المنهج الوصفي التحليلي واستخدام الاستبيان كأداة لجمع المعطيات، أما الدراسة الحالية فقد اختلفت وتشابهت في نفس الوقت مع الدراسات السابقة، فتشابهت في تركيزها بصفة أساسية على متغير جودة الحياة الوظيفية، واختلفت من حيث بيئة العمل والنطاق الزمني.

وبناءا على الدراسات السابقة, سوف نتطرق الى دراستنا بعنوان جودة الحياة الوظيفية لدى الأساتذة الجامعيين، والتي تناولت موضوع جودة الحياة الوظيفية بمختلف أبعاده, مستهدفة عدة مجالات, شملت الجوانب التنظيمية (المشاركة في اتخاذ القرارات، الاستقرار والأمان الوظيفي، برامج التدريب والتنمية المهنية، الالتزام التنظيمي، التعاون بين الإدارة والنقابات العمالية)، جوانب بيئة العمل المادية والمعنوية (الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل، التوازن

بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية، جماعات العمل)،جوانب التحفيز(الأجور والمكافآت المالية، فرص الترقي والتقدم الوظيفي).

ومن خلال ما سبق يمكن طرح التساؤلات التالية:

1. **تساؤلات الدراسة**:

- ✓ هل توجد فروق في مستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير الجنس؟
- ✓ هل توجد فروق في مستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير سنوات الخبرة؟
- ✓ هل توجد فروق في مستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية؟

2. فرضيات الدراسة:

- ✓ توجد فروق في مستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير الجنس
- ✓ توجد فروق في مستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير سنوات الخبرة
- ✓ توجد فروق في مستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية

3. أهداف الدراسة:

- ✓ معرفة الفروق في مستوى جودة الحياة الوظيفية حسب متغير الجنس.
- ✓ معرفة الفروق في مستوى جودة الحياة الوظيفية حسب متغير سنوات الخبرة.
- ✓ معرفة الفروق في مستوى جودة الحياة الوظيفية حسب متغير الرتبة الأكاديمية.

4.**أهمية الدراسة**: تتمثل أهمية الدراسة فيما يلي:

✓ الأهمية النظرية:

- تعتبر الدراسة إضافة نظرية في موضوع جودة الحياة الوظيفية.

- الدراسة الحالية تمهد الطريق أمام إجراء عدة بحوث ودراسات ذات الصلة بمتغيرات أخرى.

✓ الأهمية التطبيقية:

- تساعد الدراسة الحالية التعرف على الواقع الفعلي لجودة الحياة الوظيفية للأستاذ الجامعي نحو تحسين بيئة العمل وخلق مناخ ملائم للعمل داخل الجامعة.

- الاستفادة من النتائج واستغلالها في تحسين جودة الحياة الوظيفية للأستاذ الجامعي.

- توصيات عملية من أجل تحسين جودة الحياة الوظيفية للأستاذ الجامعي.

5.تعريف مصطلح الدراسة:

التعريف الاصطلاحي لجودة الحياة الوظيفية: يعرف 'سرجي وآخرون"(Sirgy et al., 2001,p.242) جودة الحياة الوظيفية (QWL) بوصفها رضا الموظفين بمجموعة متنوعة من

الاحتياجات من خلال الموارد، والأنشطة، والنتائج الناجمة عن المشاركة في العمل. وبالتالي، إشباع الحاجة الناجم عن التجارب في مكان العمل يسهم في الرضا الوظيفي والرضا في مجالات الحياة الأخرى. فالرضا في مجالات الحياة الرئيسية (على سبيل المثال، حياة العمل، والحياة الأسرية، والحياة المنزلية، والحياة الترفيهية) يساهم بشكل مباشر في الرضا عن الحياة بصفة عامة. (فواتيح،2021: 163)

✓ **التعريف الإجرائي لجودة الحياة الوظيفية**: هي مجموعة من العمليات التي يتم تنفيذها بهدف تطوير وتحسين الحياة الوظيفية للأستاذ الجامعي من خلال الأبعاد التالية: المشاركة في اتخاذ القرارات، الاستقرار والأمن الوظيفي، برامج التدريب والنمو المهني، الالتزام التنظيمي، التعاون بين الإدارة والنقابات العمالية، الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل، التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية، جماعات العمل، الأجور والمكافآت المالية، فرص الترقي والتقدم الوظيفي.

الجانب النظري:

1. مفهوم جودة الحياة الوظيفية:

تعود جذور دراسة جودة الحياة الوظيفية إلى الفلسفة الإنسانية في الإدارة والتي انطلقت مع تيار مدرسة العلاقات الإنسانية لمايو1933، والتي عرفت رواجا كبيرا مع مدرسة علم السلوك لمقرقور,1960، وهذا ما لخصه بارقيرو 1982، حيث يورد أن هناك خمس محاور تعالجها جودة الحياة في العمل وهي : فلسفة الإدارة، الوسائل والطرق المستعملة لتغيير الوسط المهني، المظاهر البيئية التي يراد تغييرها، الوضعية الجديدة المراد إنشاءها، الأهداف المنتظرة من خلال تطبيق الفلسفة الإنسانية بمعناها الحقيقي عن طريق إدراج نماذج المشاركة التي تهدف إلى تعديل احد مجموعة من الأبعاد المتعلقة بالوسط المهني لغاية خلق بيئة جديدة أكثر إرضاء لدى العاملين في المؤسسة (بن خالد،2015: 119).

إن جودة الحياة الوظيفية مفهوم متعدد الأوجه، وله أبعاد متعددة نتجت عن تباين اهتمامات الباحثين ومستخدميه، وقد أصبحت قضية جودة الحياة الوظيفية بالغة الأهمية بسبب المتطلبات المتزايدة لبيئة الاعمال، وقد ادى هذا الى زيادة الاهتمام بجودة الحياة العملية ليس فقط في مجال الاعمال ولكن ايضا للعديد من المهن والمجالات، تتأثر جودة الحياة الوظيفية الى حد كبير بالخصائص الشخصية لأولئك الذين يحددونها، وعادة ما يتم قياسها في المنظمة من خلال مستوى الرضا الذي يشعر به الموظفون باستخدام مجموعة معينة من المتغيرات (Bagtasos, 2011, p. 1)

من خلال التعاريف السابقة نلاحظ أن كل تعريف ركز على بعد معين من أبعاد جودة الحياة الوظيفية وعلى ضوء ما تم تعريفه يمكننا إعطاء تعريف لجودة الحياة الوظيفية بأنها: عملية مستمرة تسعى المؤسسة من خلالها إلى إرضاء وإشباع حاجات الموظفين المادية والمعنوية على ضوء إحداث توازن بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية، تهدف المنظمة من خلالها إلى تحقيق مستوى من الالتزام والاستغراق التنظيمي الوظيفي من اجل تحقيق أهداف الفرد والمنظمة.

2.أبعاد جودة الحياة الوظيفية

يعد والتون (1973) أحد أبرز رواد دراسة جودة الحياة الوظيفية، وتعتمد هذه الأخيرة على إضفاء الطابع الإنساني على العمل، وعلى المسؤولية الاجتماعية بما في ذلك فهم احتياجات وتطلعات الفرد من خلال إعادة هيكلة وتصميم الوظائف وطرق جديدة لتنظيم العمل، إلى جانب تدريب فرق العمل بقدرة أكبر على الاستقلالية وتحسين بيئة العمل، اقترح والتون (1973) نموذجا مفاهيميا من ثماني فئات بغرض تحليل جودة الحياة الوظيفية في المنظمات، والجدول رقم (01) يوضح أبعاد جودة الحياة الوظيفية.

الجدول (01) يبين أبعاد جودة الحياة الوظيفية حسب والتون 1973:

الرقم	المعايير (الأبعاد)	المؤشرات	الوصف
01	تعويض مناسب وعادل	الراتب	يشير أيضًا إلى الأجور ساعات العمل
02	ظروف العمل	البيئة المادية	يتعلق الأمر بالراحة المريحة عدم التعرض للمخاطر المهنية
03	استخدام القدرات البشرية وتطويرها	الاستقلالية التقدير المعلومات المتعلقة بالوظيفة	حرية اتخاذ القرارات مدى التقدير الذي يحظى به العامل من قبل زملائه في العمل المؤهلات المحددة والعامة لممارسة الواجب كيفية ومدى إطلاعهم على العمل ومدى معرفتهم به
04	فرص النمو والأمن الوظيفي	الحياة المهنية التنمية الشخصية الاستقرار الوظيفي	حركة الزيادة المهنية تحسين الأداء مخاطر الفصل من العمل
05	التكيف الاجتماعي	عدم وجود أحكام مسبقة	الإدماج أو الإقصاء في مكان العمل التعليم والدبلوماسية

		المهارة الاجتماعية قيم المجتمع	تثمين المهام حسب المؤسسة
06	المواطنة	حقوق العمال الخصوصية الحياد	دفع تأمين الإجازات عدم انتهاك الوثائق والقرارات غياب الذاتية والقرارات الموضوعية
07	العمل ومساحة الحياة الكلية	حرية التعبير الخصوصية في الحياة الشخصية	الكشف عن الآراء عدم التدخل في الحياة الشخصية استخدام الوقت المهني الشخصي
08	الأهمية الاجتماعية للعمل	الصورة المؤسسية المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة	مصداقية المؤسسة في المجتمع الحفاظ على البيئة توليد الوظائف الفوقية

المصدر (Janine & Anderson de Souza, 2017, p. 1018)

ثانيا: الجانب التطبيقي

1.حدود الدراسة:

- ✓ الحدود الموضوعية: ركزت الدراسة على معرفة الفروق في مستوى جودة الحياة الوظيفية.
- ✓ الحدود البشرية: تم تطبيق الدراسة على عينة من أساتذة جامعات الجزائر.
- ✓ الحدود المكانية: جامعات الجزائر.
- ✓ الحدود الزمانية: تم تطبيق الدراسة من 10 جانفي 2023 إلى غاية 15 مارس 2023

2.منهج الدراسة:

تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وأساليب الإحصاء الوصفي والبرنامج الإحصائي SPSS(v20)

2. **أداة الدراسة**: تم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالدراسة، حيث انقسمت إلى قسمين:

القسم الأول: يتعلق بالمتغيرات الشخصية لعينة الدراسة والمتمثلة في (الجنس، السن، المستوى العلمي، الرتبة الأكاديمية، الخبرة).

القسم الثاني: يتعلق بمتغير جودة الحياة الوظيفية، حيث تم الاعتماد على استبيان خاص بجودة الحياة الوظيفية تم إعداده من طرف الباحث عمار بن محمد العيد حمامة (2019) والذي يتكون من 55بندا و10 أبعاد هي:

1.**المشاركة في اتخاذ القرارات**: وتتكون من 05 فقرات (من الفقرة 01الى05)

2.**الاستقراروالأمن الوظيفي**: ويتكون من 06 فقرات (من الفقرة 06 إلى 11)

3.**برامج التدريب والنمو المهني**: ويتكون من 05 فقرات (من الفقرة 12 إلى الفقرة 16)

4.**الالتزام التنظيمي**: ويتكون من 05 فقرات (من الفقرة17 إلى الفقرة 21)

5.**التعاون بين الإدارة والنقابات العمالية**: ويتكون من 05 فقرات (من الفقرة 22الى الفقرة 26)

6.**الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل**: وتتكون من 05 فقرات (من الفقرة 27 إلى الفقرة 31)

7.**التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية**: وتتكون من 05فقرات (من الفقرة 32 إلى الفقرة 36).

8. **جماعات العمل**: وتتكون من 06 فقرات (من الفقرة 37 إلى الفقرة 42).

9.**الأجوروالمكافآت المالية**: وتتكون من 06 فقرات (من الفقرة 43 إلى الفقرة 48).

10.**فرص الترقي والتقدم الوظيفي**: ويتكون من 07 فقرات (من الفقرة 49 إلى الفقرة 55).

4. عينة الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من 142 أستاذ(ة) من جامعات الجزائر، ولتحقيق أهداف الدراسة تم اختيار العينة بطريقة العينة العشوائية البسيطة.

5.**خصائص عينة الدراسة**: اشتملت عينة الدراسة على 142 فردا تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية البسيطة، بمتوسط حسابي قيمته 172.68 ومتوسط النظري قيمته 165 والانحراف المعياري قيمته 42.34، تم اختيارهم بالمعاينة العشوائية البسيطة، وتمثلت متغيرات العينة

فيما يلي:

أ. متغير الجنس:

الجدول رقم (02): يبين توزيع العينة حسب متغير الجنس

الجنس	التكرارات	%
الذكور	70	49.3
الإناث	72	50.7
المجموع	142	100

نلاحظ من خلال الجدول رقم (02) أن عدد الأساتذة الإناث يفوق عدد الأساتذة الذكور، بلغت النسب على التوالي 49.3 %للذكور و50.7% للإناث.

ب. متغير الخبرة:

الجدول رقم (03): توزيع العينة حسب متغير الخبرة

الخبرة	التكرارات	%
اقل من 10	51	35.9
20-10	59	41.5
أكثر من 20	32	22.5
المجموع	142	100

نلاحظ من خلال الجدول رقم (03) أن عدد الأساتذة ما بين 10-20 يفوق كل من اقل من 10 وأكثر من 20 سنة، إذ بلغت النسب على التوالي 35.9 %اقل من 10 سنوات و41.5% ما بين 10-20 سنة و22.5 %أكثر من 20 سنة.

ج. متغير الرتبة:

الجدول رقم (04): توزيع العينة حسب متغير الرتبة:

الرتبة	التكرارات	%
MAB	32	22.5
MAA	9	6.3
MCB	28	19.7
MCA	41	28.9
PR	32	22.5
المجموع	142	100

نلاحظ من خلال الجدول رقم (04) أن غالبية العينة ينتمون إلى رتبة أستاذ محاضر أ بنسبة 28.9%، تليها أستاذ تعليم عالي بنسبة 22.5%، نفسها رتبة أستاذ مساعد ب، ثم تليها رتبة أستاذ محاضر ب بنسبة 19.7%، ثم تليها فئة الأساتذة الذين ينتمون إلى رتبة أستاذ مساعد أ بنسبة 6.3%.

7. **الخصائص السيكومترية للأدوات**: تم التأكد من صدق وثبات الاستبيان من خلال تطبيقه على عينة قوامها 60 أستاذ(ة)، وكانت النتائج كما يلي:

أولا. الصدق: تم التأكد من صدق المقياس من خلال صدق المقارنة الطرفية.

جدول رقم (05): صدق المقارنة الطرفية لمتغير جودة الحياة الوظيفية

المتغير		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	ت	مستوى الدلالة
جودة الحياة	مجموعة عليا	202.87	46.98	30	3.79	0.01
	مجموعة دنيا	147.06	35.53			

الوظيفية						

نلاحظ من خلال الجدول رقم (05) وجود فروق دالة إحصائيا في مستوى جودة الحياة الوظيفية بين أفراد المجموعة العليا وأفراد المجموعة الدنيا ومنه فالمقياس يتمتع بالصدق التمييزي.

ثانيا. الثبات: تم قياس الاختبار اعتمادا على معامل ثبات كورمباخ، وتم التوصل إلى أن معامل ثبات مقياس جودة الحياة الوظيفية يساوي 0.93 وهي قيمة تدل على ثبات المقياس، وهو ما يؤكد تمتع المقياس بالصفات السيكومترية الجيدة التي تؤهله للاستخدام في الدراسة الأساسية.

8. عرض نتائج الدراسة الأساسية:

نتائج اختبار التساؤل الأول: ينص الفرض الأول على انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير الجنس، وللتحقق من صحة الفرض تم استخدام اختبار(ت) لدلالة الفروق بين المتوسطات من خلال البرنامج الإحصائي SPSS، ويوضح الجدول التالي النتائج:

الجدول رقم (06): الفروق حسب الجنس

المتغيرات		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	ت	مستوى الدلالة
جودة الحياة الوظيفية	ذكور	182.35	43.83	140	2.74	0.01
	إناث	163.27	38.87			

نلاحظ من خلال الجدول رقم (06) وجود فروق دالة إحصائيا في مستوى جودة الحياة الوظيفية بين الذكور والإناث لصالح الذكور وعليه توجد فروق في مستوى جودة الحياة الوظيفية تبعا للجنس.

نتائج اختبار التساؤل الثاني: ينص الفرض الثاني على انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير الاقدمية، ولتحقق من صحة الفرض تم استخدام اختبار(ت) لدلالة الفروق بين المتوسطات من خلال البرنامج الإحصائي SPSS، ويوضح الجدول التالي النتائج:

الجدول رقم (07): الفروق حسب الاقدمية

المتغيرات		مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة
جودة الحياة	داخل المجموعات	852.60	2	426.30	0.23	(0.79)
	بين المجموعات	251962.13	139	1812.67		

الوظيفية						غير دالة

نلاحظ من خلال الجدول رقم (07) وجود فروق غير دالة إحصائيا في مستوى جودة الحياة الوظيفية تبعا لمتغير الاقدمية.

نتائج اختبار التساؤل الثالث: ينص الفرض الثالث على انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير الرتبة، ولتحقق من صحة الفرض تم استخدام اختبار(ت) لدلالة الفروق بين المتوسطات من خلال البرنامج الإحصائي SPSS، ويوضح الجدول التالي النتائج:

الجدول رقم (08): الفروق حسب الرتبة

المتغيرات		مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة
جودة الحياة الوظيفية	داخل المجموعات	3258.55	4	814.64	0.44	(0.77) غير دالة
	بين المجموعات	249556.18	137	1821.57		

نلاحظ من خلال الجدول رقم (08) وجود فروق غير دالة إحصائيا في مستوى جودة الحياة الوظيفية تبعا لمتغير الرتبة.

9.مناقشة النتائج:

9-1. مناقشة الفرضية الأولى والثانية والثالثة:

بناء على النتائج المتحصل عليها في الجداول التالية: الجدول رقم (06) والجدول رقم (07) والجدول رقم (08)، تبين وجود اختلاف ذو دلالة إحصائية في مستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى للمتغيرات التالية الجنس وسنوات الخبرة والرتبة الأكاديمية لدى الأستاذ الجامعي عينة الدراسة.

تفسير النتائج المتوصل إليها يرجع إلى أن الأساتذة الجامعيين من جنس الذكور يتميزون على الإناث في المحيط الجامعي كونهم أكثر حظا من حيث الإشراف واتخاذ القرارات الإدارية بحكم تواجدهم على مستوى الحرم الجامعي إلى ساعات متأخرة، عكس الإناث الذين لا يشاركن في اتخاذ القرارات ولا يشعرن بتطابق وتكافؤ الفرص في توزيع المكافآت ، إضافة الى أن الإناث غالبا ما يشعرن بعدم الاستقرار في العمل ووقتهن مقيد بمسؤوليات الآسرة والأولاد مما يجعلهن يتقيدن بموعد انقضاء الدوام، وطاقتهن وجهدهن مقسم بين عملهن وأسرتهن، عكس الرجال مسؤوليتهم أقل فينصب تركيزهم على العمل ولا يبالون ويقضون معظم الوقت خارج الدوام الرسمي في العمل.

في حين ترى الباحثتان أن فئة الأساتذة المخضرمين، يحسون بالتطور الحاصل في جودة الحياة الوظيفية التي توفرها الجامعة عكس ما كانت عليه الجامعات في سنوات الثمانينات، أما باقي الأساتذة منهم الجدد يطمحون إلى زيادة الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية للأستاذ الجامعي، عن طريق توفير بيئة عمل آمنة وصحية، ظروف عمل مناسبة خاصة العلاقات الاجتماعية والحرص على الاهتمام في المساواة وتكافؤ الفرص، كما نقول كذلك أن جميع الأساتذة باختلاف مستوياتهم ورتبهم يعملون في بيئة وظيفية واحدة مشتركة.

هذه النتائج تتوافق مع دراسة الشميمري (2022) التي بينت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة حياة العمل بين الذكور والاناث لصالح الذكور لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، ودراسة الاحمري بن ظفرة (2021) التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اراء موظفي جامعة الملك خالد حول إثر جودة حياة العمل على الاستغراق الوظيفي والتي تعزى إلى متغيرات (الجنس، المؤهل العلمي)، بينما لا توجد فروق دالة احصائيا تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

بينما لم تتوافق النتائج مع دراسة سماح السيد(2018) التي أظهرت أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية نحو واقع جودة الحياة الوظيفية لمعلمي المدارس التعليم الثانوي تبعا لمتغير سنوات الخبرة لصالح المعلمين الذين تبلغ خبرتهم أكثر من 10 سنوات، ودراسة مغنوس وعقون (2021) التي بينت أنه لا توجد فروق دالة احصائيا في مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة قسنطينة تعزى لبعض المتغيرات الشخصية، حيث اتضح أم موظفي الكلية يتمتعون بنفس الرؤية اتجاه إدراكهم لجودة الحياة الوظيفية، وبالتالي بينت هذه الدراسة أن الجنس لم يؤثر في إدراك الموظفين لجودة الحياة الوظيفية. واختلفت النتائج كذلك فيما يخص سنوات الخبرة والرتبة الأكاديمية، حيث توصلت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لهذين المتغيرين.

كما توافقت النتائج كذلك مع دراسة العيد حمامة (2019) حيث توصلت الدراسة الى عدم وجود فروق بين الأساتذة في تقديرهم لجودة الحياة الوظيفية بجامعة الوادي تبعا لمتغيرات كل من الجنس ومدة الخدمة والرتبة الأكاديمية.

وتتفق هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة (Zahedi,Jafari , Ramezan, 2021) ، حيث توصلت إلى أن ظروف العمل الآمنة والصحية من أهم العوامل التي تؤثر على جودة الحياة الوظيفية من خلال زيادة رضا الموظفين، ودراسة ((Carvalho, Junior, Anna, 2017، مدى أهمية نوعية حياة العمل وان المنظمات التي تهتم برفاهية الموظفين والعلاقات الايجابية بين

الأشخاص تسهل التوفيق بين العمل والأسرة وأوقات الفراغ،في حين نجد دراسة (Bagtasos,2011)،إن تحديد جودة العمل يتضمن دائما التفاعل بين العامل ومحتوى الوظيفة ، فان قياس مدى جودة العمل في المنظمة يتم عادة من خلال مستوى رضا الموظفين ، كما اتفقت دراسة كل من(Yadav, Khanna,2014)، إن الالتزام والعلاقة والتماسك تعتبر محرك فعال لجودة العمل، ومن ناحية أخرى فان الإشراف والأجور والمزايا تزيد من الالتزام التنظيمي للموظفين، في حين نجد دراسة (Bornabe,1993)، حول جودة الحياة في العمل في فعالية الأساتذة، إن كفاءة المدارس تتحقق من خلال كفاءة المعلمين التي هي نتيجة لنوعية الحياة الجيدة في المدرسة والظروف العمل فيها.

10.خاتمة:

نستنتج أن جودة الحياة الوظيفية تتحقق من خلال المشاركة في اتخاذ القرارات، فهي تساهم في تحسين جودة الأساتذة في حياتهم الوظيفية من خلال ما توفره من خدمات مادية ووظيفية وإزالة العقبات الإدارية والتنظيمية والبيداغوجية في الجامعة، من خلال توفير فرص الترقي والتطور الوظيفي، من خلال تحسين الظروف البيئية بمجامعها. ولهذا استهدفت الدراسة موضوع "جودة الحياة الوظيفية لدى الأستاذ الجامعي" وتم التوصل إلى النتائج التالية:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير الجنس.
- وجود فروق غير دالة إحصائيا في مستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير الاقدمية والرتبة.
- وجود فروق غير دالة إحصائيا في مستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير الرتبة.

وبناءا على النتائج المتوصل إليها نورد بعض التوصيات التالية:

- ضرورة الاهتمام بتحسين ظروف بيئة العمل للأستاذ(ة).
-ضرورة تعزيز فرص التقدم المهني من خلال إشباع حاجات الانجاز لديهم وما يزيد من التزامهم التنظيمي.
- ضرورة إتاحة الفرصة للأستاذ(ة) في المشاركة في اتخاذ القرار مما يزيد الثقة في قدراتهم وإمكانياتهم.
- ضرورة النظر في سلم الأجور لتلاءم مع غلاء المعيشة في السنوات الأخيرة.
- الاهتمام بالعلاقات الاجتماعية داخل الجامعة من خلال تفعيل الأنشطة الاجتماعية التي تنمي روح الجماعة والعمل التعاوني بين الأساتذة مع بعضهم البعض وبينهم وبين الإدارة.

المراجع:

- بوطالية، يمينة. (2023). جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالرأسمال النفسي عند الأساتذة الجامعيين. مجلة السراج في التربية وقضايا المجتمع.7(01)،170-189
- حمامة، عمار. (2017). جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الشهيد" حمه لخضر" بالوادي في ظل بعض المتغيرات الديمغرافية. مجلة العلوم النفسية والتربوية. المجلد4(21)،368-380.
- أحمد فواتيح، محمد الأمين. (2021). تمكين الموارد البشرية وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية. مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية. 15(02)،157-181.
- الشميمري، هدى صالح. (2022). جودة حياة العمل وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية .38(04).
- الاحمري، نهى حسن سعيد، بن ظفره، فايز بن عوض. (2021). إثر جودة حياة العمل على الاستغراق الوظيفي دراسة تطبيقية على موظفي جامعة الملك خالد، مجلة آفاق علوم الإدارة والاقتصاد.05(02)،11-30.
- مغنوس، دنيازاد، عقون، شراف. (2021). قياس مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين بكلية العلوم الاقتصادية. التجارية وعلوم التسيير بجامعة قسنطينة2. مجلة جديد الاقتصاد.16(01)،265-291.
- سماح السيد، محمد السيد. (2018). تحسين جودة الحياة الوظيفية لمعلمي المدارس التعليم الثانوي العام في ضوء مدخل الإدارة بالمشاركة. مجلة كلية التربية جامعة المنوفية.33(01).
- بن خالد، عبد الكريم، ومباركي، بوحفص. (2015). فلسفة إدارة جودة الحياة الوظيفية في المجال المهني. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية. (20)،117-129.
- أبو سيف، محمود سيد علي. (2018). دور جودة حياة العمل في العلاقة بين الرأس المال النفسي ومستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الطائف بالمملكة العربية السعودية. المجلة الدولية للبحوث في العلوم التربية.1(04)،109-181.
- مقدم، أمال، مصابيح، فوزية. (2023). أثر الإدارة الالكترونية على جودة الحياة الوظيفية للأستاذ الجامعي من وجهة نظر الأساتذة أنفسهم. مجلة التنظيم والعمل.12(02)،157-171.
- عليوان، مليكة، بن مومن، أسماء. (2023). علاقة جودة الحياة في العمل بالالتزام التنظيمي دراسة حالة عينة من الأساتذة المسجلين في التكوين قبل الترقية بجامعة التكوين المتواصل فرع ولاية تيزي وزو. مجلة أبعاد اقتصادية.13(01)،380-404
- سعداوي، سعاد، زربي، أحلام. (2024). مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى عمال شركة الاسمنتSCIBS بولاية عين تموشنت. مجلة دراسات إنسانية واجتماعية.13(02)،171-188.
- العيد حمامة، عمار بن محمد. (2019). علاقة جودة الحياة الوظيفية بالاستغراق الوظيفي دراسة ميدانية على عينة من أساتذة جامعة الوادي. أطروحة دكتوراه جامعة قاصدي مرباح، ورقلة.
- Zahedi, M.R., Jafari, S.A., Ramezan, M. (2021). Examining quality of work life: empirical testing indicators in public organization. Annals of Human Resource Manamement Research, 2(1).99-111.
- Carvalho, J.L., Junior, P.L.D., Anna, A.S.S. (2017). Quality of working life and occupational stress: A Brazilian perspective. International journal of business management and economic research,8(5),1016-1025.
- Bagtasos, M.R.(2011). Quality of work life : A Review of literature .Business & Economics Review,20(2),1-8.
- Yadav,R.,Khanna,A.(2014).Literature review on quality of work life and their dimensions.Journal of humanities and social science,19(9),71-80.

- Barnabe,C.(1993).La qualité de vie au travail et l'efficacité des enseignants, Revue des sciences de l'éducation ,19(2).345-355.
- Janine,L ,C.Paulo,L,D,J.Anderson,S,S,A.(2017).Quality of working life and Occupational Stress :A Brazilian Perspective,International Journal of Business Management and Economic Research,8(5),1016-1025.