

محددات جودة حياة العمل من وجهة نظر الأساتذة الجامعيين - جامعة البليدة 2 نموذجا -

Determinants of Work Life Quality from the University Teachers - University of Blida 2-

رابح الله عبد القادر
جامعة البليدة 2 علي لونيبي
akekrabahallah@yahoo.fr

بن جدو حليلة*
جامعة البليدة 2 علي لونيبي
esh.bendjeddou@univ-blida2.dz

تاريخ القبول: 2024/06/30

تاريخ الاستلام: 2023/12/29

ملخص:

شهد العالم في الآونة الأخيرة عدة تغييرات متسارعة في شتى المجالات الاقتصادية والاجتماعية وكذا النفسية، مما أدى إلى زيادة المنافسة بين المنظمات والمؤسسات، وجعلها تسعى إلى مواكبة هذا التطور من خلال المورد البشري فهو العنصر الفعال في تحقيق أهداف المنظمات، لهذا تسعى إلى المحافظة عليه وتنميين جهوده وهذا لا يتم الا من خلال تحقيق جودة حياة العمل.

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة محددات جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين بجامعة البليدة 2 علي لونيبي، تم استخدام المنهج الاستكشافي وإجراء على عينة عشوائية و جمع البيانات من خلال إجراء مقابلات (10 مقابلات بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية - 5 مقابلات بالعلوم الاقتصادية وعلوم التسيير) كانت العينة عشوائية، خلصت الدراسة إلى أن محددات جودة حياة العمل من وجهة نظر الأساتذة الجامعيين تتمحور حول ظروف العمل - حوافز و الترفيات - الإتصال بين الأساتذة والإدارة - توفير سكن والنقل.

الكلمات المفتاحية: جودة حياة - جودة حياة العمل - الأساتذة الجامعيين .

Abstract :

The world has recently witnessed several rapid changes in various economic, social, and psychological fields, which has led to increased competition between organizations and institutions, and has made them seek to keep pace with this development through the human resource, as it is the effective element in achieving the goals of organizations, which is why it seeks to preserve it and value its efforts. This can only be achieved by achieving quality of work life. This study aims to find out the determinants of the quality of work life among university professors at the University of Blida 2 Ali Lounissi. Exploratory approach and a random sample was conducted and data was collected through interviews (10 interviews at the Faculty of Social and Human Sciences - 5 interviews at the

* المؤلف المرسل

Faculty of Economic and Management Sciences). The sample was random, it concluded. The study indicates that the determinants of the quality of work life from the point of view of university professors revolve around working conditions - incentives and promotions - communication between professors and administration - providing housing and transportation.

Key words: Life Quality–Work Life Quality –University Teachers.

مقدمة :

أصبحت المنظمات اليوم تشهد عدة تغيرات متسارعة في شتى المجالات الاقتصادية والاجتماعية والنفسية، وكذا المنافسة الشديدة في السوق مما يفرض على المنظمات والمؤسسات التكيف مع هذه التغيرات ومواكبتها، وذلك من خلال المحافظة على المورد البشري وتثمين جهوده، فهو العنصر الفعال في تحقيق أهدافها.

ولكن هذه التغيرات قد تؤدي إلى ضغوطات مهنية ونفسية على العاملين، مما قد يؤثر على أدائهم وإنتاجيتهم، وقد يصل الأمر إلى الإحترق المهني أو الانتحار.

ومن أجل تفادي هذه الآثار السلبية، تقوم المؤسسات بتقديم الحوافز المادية والمعنوية لموظفيها، بهدف تحسين ظروف عملهم ورفع مستوى رضاهم، ورغم الجهود التي تبذلها المؤسسات في هذا المجال، إلا أن هناك فجوة لدى العاملين لم يستطع سدها، مما يجعلهم يبحثون عنها من خلال مطالبتهم بزيادة الأجور، دون أن يدركوا أن الأجور ليست هي التي تجعلهم يعملون بكفاءة وفعالية، بل هناك ما يسمى بجودة حياة العمل يجب أن تتوفر لهم .

أولاً: الخلفية النظرية للدراسة

1. اشكالية الدراسة :

لقد حظي مفهوم جودة الحياة العمل (QWL) باهتمام كبير في السنوات الأخيرة، حيث تسعى المنظمات إلى تحسين رفاة الموظفين وزيادة الإنتاجية بشكل عام. يشتمل QWL على جوانب مختلفة من بيئة العمل التي تؤثر على رضا الموظفين ودوافعهم والتزامهم. يعد فهم العوامل التي تساهم في جودة حياة العمل QWL أمراً ضرورياً للمنظمات لتعزيز ثقافة عمل إيجابية ومنتجة.

جودة الحياة العمل هي عبارة عن مشاعر العمال تجاه جميع جوانب العمل بما في ذلك المكافآت والفوائد الاقتصادية، والأمان، وظروف العمل، والعلاقات التنظيمية والشخصية ومعناها الجوهرية في حياة الفرد. جودة الحياة العملية هي غاية ووسيلة معا. إنها غاية في حد

ذاتها لأنها مكون مهم للغاية في جودة الحياة بشكل عام، وهي وسيلة يمكن من خلالها للموظفين اكتساب الكفاءة والمهارات.¹

فإن الهدف الرئيسي من QWL الفعال هو تحسين ظروف العمل (وخاصة من وجهة نظر العمال) وتحقيق فعالية تنظيمية أعلى (وخاصة من وجهة نظر صاحب العمل). يمكن تحقيق موقف مريح للجانبين بين العمال وأصحاب العمل إذا كانت QWL مرتبطة إيجاباً بالأداء.²

تعتبر الجامعة من بين المؤسسات التي تسعى إلى تحقيق جودة حياة العمل لموظفيها بالاهتمام إلى الطاقم الأساتذة كونهم يبذلوا الكثير من الجهود، حيث جاءت عدة دراسات بهذا الصدد نظراً لأهميتها نذكر من بينها:

Seyed Mohammad Mirkamalia , Fatemeh Narenji Tha (2011) A Study on the Quality of Work Life (QWL) among faculty members of University of Tehran(UT) and Sharif university of Technology (SUT)

دراسة سيد محمد ميركمالي، فاطمة نارنجي ثاني (2011) جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة طهران وجامعة شريف للتكنولوجيا

هدفت الدراسة إلى تحديد جودة حياة العمل بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة (UT) وجامعة (SUT). تم التوصل إلى النتائج إلى أن أعضاء هيئة التدريس في الجامعتين يعانون من ظروف جودة حياة العمل غير مواتية نسبياً. ولا يوجد فرق في مستوى جودة حياة العمل بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعتين³

دراسة العتيبي عائشة بنت محمد بن حنش (2023) مستوى جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى، وفقاً للمجالات التالية: (الظروف المادية وغير المادية، التوازن بين الحياة والعمل، النمو المهني والتدريب، نمط القيادة في العمل الجامعي). وجدت الدراسة أن مستوى جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى متوسط، مع وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين بعض مجالات جودة حياة العمل لصالح أعضاء هيئة التدريس من الإناث⁴

BENHASSINE Nadji , BOUKHEMKHEM Djanet,(2015), **Quality of work life: Theoretical concepts and evaluation Case study of employees of Jijel University**

دراسة بن حسين ناجي بوخيخ جنات (2015)، جودة الحياة الوظيفية: مفاهيم نظرية وتقييم دراسة حالة موظفي جامعة جيجل

هدفت دراسة QWL إلى تقييم جودة الحياة في العمل كما يراها الموظفون في جامعة جيجل. ومقارنة بين العاملين والعاملات لمعرفة مستوى جودة حياة العمل QWL لديهم حيث أجريت دراسة الميدانية في أربع كليات، شملت عينتين 186 حيث 118 امرأة و 68 رجلاً. وقد تم جمع بيانات باستخدام استبانة. أظهرت النتائج أن الموظفين في هذه الجامعة لديهم جودة حياة عمل غير مواتية. بالإضافة إلى عدم وجود فرق معنوي بين مستويات QWL من جميع عوامل QWL بالإضافة وجود الأبعاد السائدة لدى عينة الدراسة هي ظروف العمل: بما في ذلك الرواتب، والساعات، والفوائد، وبيئة العمل. المهام الوظيفية: بما في ذلك الاستقلالية، والتحديد مهمام،. العلاقات الإجتماعية: بما في ذلك العلاقات مع الزملاء والرؤساء. التوازن بين العمل والحياة الشخصية: بما في ذلك الوقت المتاح للعائلة والترفيه. و أن العوامل الأكثر تأثيراً على جودة حياة العمل في الجامعة هي ظروف العمل والمهام الوظيفية والعلاقات الإجتماعية والتوازن بين العمل والحياة الشخصية.⁵

دراسة زيتوني حنان ، بوزيان نور الهدى (2022) دور جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة تدريس كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير والتجارية وعلوم التسيير بجامعة خميس مليانة

هدفت الدراسة إلى تحديد دور جودة الحياة الوظيفية من خلال (أسلوب الإشراف، الأجر والحوافز، المشاركة بالقرارات، مكان العمل وخصائص الوظيفة) في عملية تعزيز الرضا الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي. وتم التوصل إلى النتائج التالية وجدت الدراسة أن جودة الحياة الوظيفية لها تأثير إيجابي على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير والتجارية وعلوم التسيير بجامعة خميس مليانة⁶

ومن خلال ماسبق جاءت هذه الدراسة من أجل الكشف عن محددات جودة حياة العمل من خلال وجهة نظر الأساتذة الجامعيين وتم إجراء مقابلة لهم وطرح تساؤل: ماهي المعايير والظروف الواجب توفرها لتحقيق جودة حياة العمل لدى الأستاذ الجامعي؟

- **تساؤل الدراسة:** تم طرح تساؤل واحد بحيث أنها دراسة إستكشافية وهو : ماهي المعايير والظروف الواجب توفرها لتحقيق جودة حياة العمل في نظر الأستاذ الجامعي بجامعة البليدة 2؟

- **أهمية الدراسة:** تكمن أهمية الدراسة في أهمية موضوع الدراسة فجودة حياة العمل هو حديث النشأة من أجل توفير بعض المعلومات عنه ,بالإضافة إلى أهمية عينة الدراسة كون نتائج الدراسة ستوفر معرفة حول محددات جودة حياة العمل من وجهة نظر الأساتذة الجامعيين بالبليدة 2 فهذه دراسة ميدانية جزائية يمكن للباحثين الانطلاق منها لإنجاز البحوث.

- **أهداف الدراسة:** معرفة محددات جودة حياة العمل QWL من وجهة نظر الأساتذة الجامعيين بجامعة البليدة 2 .

2. تحديد مفاهيم الدراسة:

• **تعريف جودة حياة:** يرى الأنصاري بأن جودة حياة يرمز إلى الرفاه والنعيم وكذلك يرتبط بمفهومين هي التنمية وتوسيع الخيارات والتي تتمثل في حقوق الإنسان وكذا عيش الإنسان في الرفاه والتقدم المعرفي والعلمي وشعوره بالرضا وإرتياح وإشباع حاجاته ودوافعه وشعوره بالأمن وإستقرار.⁷

- **إجرائيا:** هي كل ما يتم ذكره بالمقابلة من محددات لجودة حياة من قبل الأساتذة الجامعيين بجامعة البليدة 2 وحسب إدراكاتهم لها.

• **تعريف جودة حياة العمل :** يذكر جاب الرب بأن جودة حياة العمل عبارة عن مجموعة من العناصر وهي الأمن والسلامة في العمل وكذا أنظمة مكافآت لأفضل أداء وظيفي، وأجر عادل ومنصف، بالإضافة إلى جماعات عمل تتشارك وتتعاونو هذا يمنحها فرص أفضل للنمو والتطور الوظيفي.⁸

• **إجرائيا :** هي كل ما يتم ذكره بالمقابلة من محددات لجودة حياة العمل من قبل الأساتذة الجامعيين بجامعة البليدة 2 وحسب إدراكاتهم لها بمختلف جوانبها وهي ظروف العمل: بما في ذلك الرواتب، والساعات، والفوائد، وبيئة العمل وظروف الفيزيقية. المهام الوظيفية: بما في ذلك الاستقلالية، والتحديد مهام. العلاقات الإجتماعية: بما في ذلك العلاقات مع الزملاء والرؤساء وعمليات الإتصال. التوازن بين العمل والحياة الشخصية: بما في ذلك الوقت المتاح للعائلة والترفيه.

• تعريف الأستاذ الجامعي :

نشاطات وأدوار داخل كليته وخارجها، من أجل إحداث التغييرات المرغوبة سواء في شخصيات الطلاب أو في ضوء أهداف ووظيفة الكلية من ناحية، وكذلك تحقيق أهداف المجتمع وتوقعاته من وظائف مجتمعية يؤديها الأستاذ الجامعي ومن جهة أخرى يتعدد أداء الأستاذ بتعدد أدواره وأنشطته، مما يترتب عليه قيامه بأداءات كثيرة ومتنوعة تتنوع بتنوع أهداف⁹.

3. جودة حياة العمل:

1.3. تعريف جودة حياة :

تعرفها اليونسكو UNISCO بأنها كل جوانب الحياة كما يدركها الفرد، وتشمل إشباع الحاجات الأساسية التي تحقق التوافق النفسي له. كما تعرف على أنها عبارة عن الصحة البدنية والنفسية الافراد والنظافة في بيئتهم ، ورضاهم عن خدمة التي تقدم لهم مثل التعليم، والخدمات الصحية، والإتصالات والنقل، والعدالة الإجتماعية، المحبة بين الناس، بالإضافة إلى التفاؤل والسعادة والانتماء، والولاء.¹⁰ يرى P.Firoz Babu أن جودة الحياة الوظيفية هي مؤشر على مدى خلو المجتمع من الاستغلال وعدم العدالة وعدم المساواة والقمع والقيود المفروضة على النمو المستمر للبشر مما يؤدي إلى تطورهم الكامل. يغطي مفهوم جودة الحياة العملية كل من محتوى العمل والمشاركة في صنع القرار.

جوهر QWL هو الفرصة التي تتاح للموظفين لممارسة تأثير كبير على بيئة عملهم من خلال المشاركة في صنع القرار. وبالتالي تعزيز احترام الذات والرضا الوظيفي.¹¹ وتتمثل أبعاد جودة حياة العمل في مايلي:

- الوضع المادي : راتب .خدمات .سكن .توفر ظروف معيشية .
- جودة البيئة الخارجية :وتتمثل في استغلال بيئة المحيطة بمختلف الموارد والجوانب
- جودة الصحة العامة
- جودة تعليم
- توفير ظروف النفسية
- توفير الامن والامان
- حرية التعبير عن النفس.¹²

ومن خلال هذه الأبعاد يمكن القول بأن جودة حياة تشمل عدة جوانب في الحياة ولا يمكن الاستغناء عن واحدة منها وفي حال حدث سيكون هناك خلل وعدم اشباع حاجة من الحاجات يؤثر عن الكل.

2.3. تعريف جودة حياة العمل (QWL) : Quality of Work Life

تعطي المنظمة الدولية للمواصفات (ISO) تعريفاً لجودة، على أنه: مجموع خصائص المادة التي تحدد قدرتها على تلبية المتطلبات المعلنة أو الضمنية (Lau1998 & May) أن جودة حياة العمل ظهر في المؤتمر السنوي الأول للعلاقات الصناعية في الولايات المتحدة عام 1972، وكان يستخدم بالفعل في مصانع جنرال موتورز (GM) في عام 1971، وانتشر على نطاق واسع في الولايات المتحدة. الولايات المتحدة الأمريكية. ولاية. هناك 18 مصنعا تحت الشركة. وتظهر النتائج التي تم الحصول عليها بعد تطبيقه أن مؤشرات تطبيق هذا النظام مشجعة للغاية، كما أن كفاءته تعتمد على تكلفة النظام الاقتصادي. (ماضي، 2014) عرف جودة الحياة الوظيفية بأنها مجموعة من الأنظمة والبرامج المتعلقة بتحسين وتطوير جميع جوانب راس المال البشري فهو يؤثر على المنظمة وعلى الحياة العملية للفرد وبيئته الاجتماعية والثقافية والصحية، والتي بدورها لها تأثير إيجابي على كل من المنظمة والفرد.¹³

ومن أجل تحسين جودة الحياة الشخصية، من الضروري بشكل أساسي تحسين جودة الحياة العملية الشخصية من جميع الأبعاد، لأن الرضا الوظيفي الشخصي يؤثر بشكل كبير على الرضا عن الحياة الشخصية. جودة حياة العمل هي محاولة لتحسين المكونات المختلفة بطرق تؤثر على جوانب أخرى من جودة حياة العمل.¹⁴

كاسيو (2016) منظور جودة الحياة العملية. "هناك طريقتان للنظر إلى ما تعنيه جودة الحياة العملية. هناك طريقة تساوي جودة الحياة العملية مع حزمة من الفوائد. هناك طريقة ثانية، أكثر حداثة ، ترى أنه لا يمكن اعتبار جودة الحياة العملية في مكان العمل منفصلة عن جودة الحياة العملية خارج مكان العمل. هذا لأن ما يحدث في العمل يؤثر علينا في المنزل اي جودة حياة وما يحدث في المنزل يؤثر علينا في العمل تسعة عوامل من رأي كاسيو ، وهي الاتصالات وحل المشكلات والتطوير الوظيفي ومشاركة الموظفين والشعور بالفخر بالمؤسسة والتعويض المتوازن وسلامة بيئة العمل والشعور بالأمان الوظيفي والمرافق التي تم الحصول عليها.¹⁵

يتبين الفرق بين جودة حياة وجود حياة العمل من خلال تعريفها حيث ان جودة حياة نعني بها مختلف جوانب الحياة التي من خلالها نحقق الرفاه النفسي والسعادة والتي يمكن قياسها من

خلال أبعادها التعليم الصحة والأمن والرضا العام عن الحياة، أما جودة حياة العمل فتركز عن جوانب الحياة العملية للموظف وتسعى للوصول الموظفين إلى الرفاهية في العمل ورضاهم وتشمل أبعادها مادية الاجور والمكافآت وجوانب إجتماعية علاقات بين الرؤساء والمرؤوسين ,وجوانب نفسية شعور الموظفين بالالتزام والولاء التنظيمي وتحقيق والتطوير الوظيفي لهم.

1.2.3. أبعاد جودة حياة العمل :

يحدد (Sirgy et al, 2001) ويقسمها إلى سبع أبعاد رئيسية:

- إحتياجات الصحة والسلامة (الحماية والامن الوظيفي، إصابات العمل والخارجية، التقوية في صحة جيدة).
- حاجات والعائلية (الراتب والأمن الوظيفي وغيرها من إحتياجات الأسرة)
- حاجات الإجتماعية (العمل الجماعي وغير ساعات العمل)
- حاجات احترام الذات (الإعتراف والتقدير للعمل المنجز داخل وخارج المنظمة)
- حاجات جات تحقيق الذات (التحقيق الفعال للإمكانيات الشخصية داخل المنظمة)
- حاجات المعرفية (تحسينات التعلم والخبرة)
- حاجات الجمالية (الإبداع في العمل وكذلك الإبداع الشخصي والجماليات الشاملة)¹⁶

2.2.3. أهمية جودة حياة العمل :

تقليل الصراعات وتحسين علاقات الانسانية بين الموظفين استثمار الأفضل للموارد البشرية من قبل المنظمة وبالتالي تفوقها وتحقيق الربحية ومواجهة التحديات ولذا تسعى للحفاظ على الموظفين ذي كفاءة من أجل النمو والتطور.¹⁷

تحقيق جودة حياة العمل للعمال يساعدهم للوصول إلى الرضا الوظيفي لهم، وكذا تحقيق تحفيز وتطوير حياتهم المهنية، وبالتالي الوصول إلى جودة حياة الشخصية، وتؤدي إلى الإلتزام الوظيفي.¹⁸

ثانياً: الإجراءات الميدانية للدراسة :

1. حدود الدراسة :

-حدود الدراسة المكانية: جامعة البليدة 2 - لونييسي علي أو جامعة العفرون هي جامعة جزائرية تقع في بلدية العفرون التابعة لولاية البليدة في شمال البلاد. أنشئت بموجب المرسوم

التنفيذي رقم 13-162 في 15 أبريل 2013 بإنشاء جامعة البليدة 2، تحمل اسم «علي لونيبي»، النقيب السابق في جيش التحرير الوطني الجزائري.¹⁹
تحتوي على أربع كليات (تم إجراء المقابلات بكلية العلوم الإجتماعية والإنسانية وكذا كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير)

-حدود الدراسة الزمانية : 13-11-2023 إلى 19-12-2023

-حدود الدراسة البشرية: أساتذة الجامعيين (كلية علوم الإجتماعية والانسانية وكلية الاقتصاد وعلوم التسيير) و قدر عددهم ب15 أستاذ وأستاذة جامعية.
2. المنهج وأدوات الدراسة:

تم استخدام المنهج الاستكشافي من أجل الكشف عن محددات جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين بجامعة البليدة 2 ,اي معرفة محددات جودة حياة العمل من وجهة نظرهم وهذا بطبيعة الحال يعكس مدركاتهم حول المتغير وكذا يظهر واقعهم المعاش.

- أداة جمع البيانات :

تم استخدام المقابلة كأداة لجمع البيانات فهي جد قيمة حيث تسمح بجمع معلومات غنية ومتعمقة كونها الأنسب لدرستنا فهي تفتح المجال للأساتذة للتعبير والمناقشة وذكر تفاصيل أكثر لا يمكن الحصول عليها من خلال الأساليب الأخرى.

وتتميز المقابلة بإمكانية ملائمتها لجمع بيانات مختلفة فهي محادثة مفتوحة في الأول تم طرح سؤال واحد (ماهي معايير التي تحدد جودة حياة العمل بنسبة للاستاذ الجامعي) مع إمكانية طرح أسئلة اضافية تتبين خلال محادثة , تم إجراء مقابلة مع الأساتذة وجهاً لوجه بقاعة الأساتذة بكلية العلوم الإجتماعية والإنسانية وكذا قاعة الأساتذة بالعلوم الإقتصادية وعلوم التسيير.

بعد إجراء المقابلة مع الأساتذة تم تفرغ إجابات وتصنيفها وتبويبها من المؤشرات الى الأبعاد ليسهل علينا فرز محددات الاكثر تكرارا بالنسبة للأساتذة الجامعيين.

1.2. خصائص مجتمع وعينة الدراسة:

-المجتمع الاحصائي للدراسة :

جدول (1)

احصائيات للأساتذة للسنة الجامعية 2024/2023

المجموع	كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير	كلية الحقوق والعلوم السياسية	كلية الآداب واللغات	كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية	الكلية
					الرتبة
291	92	68	40	91	أستاذ تعليم عالي (بروفيسور)
318	84	88	58	88	أستاذ محاضراً
161	58	38	33	32	أستاذ محاضر ب
156	25	46	40	45	أستاذ مساعد أ
144	37	25	22	60	أستاذ مساعد ب
1		1			معيد
1071	296	266	193	316	المجموع

من اعداد الباحثين بالاعتماد على: موقع جامعة البليدة²⁰

يمثل الجدول (1) ملخص إحصائيات الأساتذة للسنة الجامعية 2023-2024 موزعة حسب الرتبة الأكاديمية لكل أستاذ وكذا حسب الكلية التي ينتمي إليها:
حسب الرتبة الأكاديمية:

- أستاذ تعليم عالي (بروفيسور 291) أساتذاً، يشكلون النسبة الأعلى (27.2%).
- أستاذ محاضر أ 318: أساتذاً، بنسبة 29.7% .
- أستاذ محاضر ب 161: أساتذاً، بنسبة 15.7% .
- أستاذ مساعد أ 156: أساتذاً، بنسبة 14.16% .
- أستاذ مساعد ب 144: أساتذاً، بنسبة 13.4% .
- معيد: أستاذ واحد فقط 0.1%

حسب الكلية:

- كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية 316: أساتذاً، أي ما يُمثل 29.5% من إجمالي الأساتذة

- كلية الآداب واللغات 193 :أستاذًا، بنسبة 18.1% .
- كلية الحقوق والعلوم السياسية 266 :أستاذًا، بنسبة 24.8% .
- العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير 296 :أستاذًا، بنسبة 27.6% .

-خصائص عينة الدراسة:

جدول (2)

يوضح توزيع عينة الدراسة على المجتمع الدراسة :

مجتمع الدراسة	عدد الأساتذة الجامعيين	عينة الأساتذة تم إجراء مقابلة معهم	نسبة المئوية للمجتمع الاحصائي
كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية	316	10	3.16%
كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير	296	5	1.69%
المجموع (كل تخصصات)	1071	15	1.40%

من اعداد الباحثين

تم حساب النسبة المئوية لمجتمع الدراسة بالاعتماد على هذه الطريقة:

كلية العلوم الإجتماعية:

- نسبة المئوية لحسابها) :عدد الأساتذة الذين تمت مقابلتهم / عدد الأساتذة الجامعيين) * 100 %

$$(10 / 316) * 100\% = 3.16\% \quad \circ$$

كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير:

- نسبة المئوية لحسابها) :عدد الأساتذة الذين تمت مقابلتهم / عدد الأساتذة الجامعيين) * 100 %

$$(5 / 296) * 100\% = 1.69\% \quad \circ$$

المجموع (الأساتذة الجامعيين بالبليدة 2):

• نسبة المئوية لحسابها) :عدد الأساتذة الذين تمت مقابلتهم / عدد الأساتذة الجامعيين) *
% 100

$$15 / 1071) * 100\% = 1.40\% \quad \circ$$

يشير الجدول (2) إلى عدد الأساتذة الجامعيين في جامعة البليدة 2 حيث شملت العينة كليات ("كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية و كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير حيث وجدنا إستجابة من قبل كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية والتي شملت 316 أستاذًا جامعيًا في الكلية, تم إجراء مقابلات مع 10 أساتذة منهم. يمثل ذلك 3.16% من إجمالي عدد الأساتذة في الكلية في حين كانت كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير تم إجراء 5 مقابلات من اصل 296 أستاذًا جامعيًا بالكلية. وتمثل ذلك 1.69% من إجمالي عدد الأساتذة في حين كل الأساتذة الجامعيين بالبليدة 2 يبلغ المجموع يوجد 1071 أستاذًا جامعيًا في جميع التخصصات تم إجراء مقابلات مع 15 أستاذًا منهم. يمثل ذلك 1.40% من إجمالي عدد الأساتذة في جميع التخصصات نلاحظ نسبة المشاركة في مقابلة تختلف حيث أن أعلى نسبة مشاركة في كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية (3.16%) وأدنى مشاركة في كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير (1.69%) تعكس هذه الاختلافات عوامل مختلفة منها عدم استعداد الأساتذة للمشاركة في البحث وكذا صعوبة الوصول إلى الأساتذة لكثرة انشغالاتهم يُعدّ حجم العينة (عدد الأساتذة الذين تمت مقابلتهم) صغيراً نسبياً مقارنة مع نسبة عدد الأساتذة الجامعيين الإجمالي وهذا قد يؤثر على دقة النتائج العامة وقابليتها للتعميم إلا أنها تكشف لنا عن محددات جودة حياة العمل بالنسبة للأستاذ الجامعي بجامعة البليدة 2 وهذا هو الغرض من الدراسة.

جدول (3)

تكرارات للمتغيرات الديمغرافية لعينة الدراسة

التكرارات مقابلة	عينة الدراسة	
10	كلية العلوم الإجتماعية	الكلية
5	كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير	
8	ذكر (أستاذ)	الجنس
7	أنثى (أستاذة)	
8	أستاذ محاضر أ فما فوق	
0	أستاذ مساعد أ	
5	أستاذ محاضر ب	
2	أستاذ مساعد ب	
1	سنة	
4	3سنوات	
4	من 5 إلى 10 سنوات	
6	من 11 سنة فما فوق	

من اعداد الباحثين

يمثل الجدول (3) تكرارات المتغيرات الديموغرافية لعينة الدراسة حيث يوضح الجدول المقدم توزيع عينة الدراسة (15 أستاذًا) حسب بعض المتغيرات الديموغرافية، مثل الكلية والجنس والرتبة الأكاديمية والأقدمية. فحسب الكلية شملت كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية 10 أساتذة و 5 أساتذة من العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير، أما فيما يخص متغير الجنس تمثل في أستاذ 8 أساتذة و 7 أساتذة كما شمل متغير الرتبة العلمية 8 أستاذ محاضر أ فما فوق و 5 أستاذ محاضر ب و 2 أستاذ مساعد ب في حين لا يوجد رتبة أستاذ مساعد أ بالإضافة إلى متغير لأقدمية سنة 1 :أستاذ من عينة الدراسة ويوجد 4 أساتذة ذو 3سنوات أقدمية في حين يوجد ايضا 4 أساتذة ذو أقدمية من 5 إلى 10 سنوات أما من 11 سنة فما فوق تمثل ب 6 أساتذة من عينة الدراسة

2.2 عرض وتحليل ومناقشة وتفسير النتائج:

تم تصنيف اجابات العينة بعد إجراء المقابلة بتحديد الأبعاد وموشرات التي تم ذكرها إلى ثلاثة وهي التالي:

- ظروف العمل: كتدريس القسم وقلة الفضاءات والمرافق التي يمكن الأستاذ الراحة فيها بين الحصص. وكذا الأجر لا يتناسب مع القدرة الشرائية

- جوانب التنظيمية: حيث ذكر عينة الدراسة الأمور البيداغوجية كنقص الأترنيت وفي إطار رقمنة التعليم توجد عدة مشاكل من بينها صب النقاط بسبب البروغريس لوجود مشاكل تقنية به , نقص في التحفيز من قبل الجامعة لتأليف الكتب و نشر المقالات حيث ذكرت العينة أنه لا يوجد دعم لمن هو متميز هذا ما جعل الأستاذ جامعي لا يساهم في تطور البحث العملي. بالإضافة إلى نقص التربصات خارج الوطن
- التوافق بين الحياة الإجتماعية (الشخصية) والمهنية :أغلب بل جل الأساتذة الجامعي تكلموا عن السكن والنقل حسب ما قالوا بأن هذا من بين الامور التي تجعل الأستاذ الجامعي لا تتوفر لديه جودة حياة عمل بسبب نقص هذين العاملين لأنهم يعتبروهم من بين أسس الحياة والاستقرار النفسي والإجتماعي والوظيفي .

ما تم استنتاج من خلال المقابلة هو أن جودة حياة العمل فوق المتوسط من وجهة نظرا الأساتذة جامعة يبحث ركزوا على ظروف العمل والجوانب التنظيمية وهذا مايتفق مع بعض محددات التي ذكرها Silarova and all ستة مكونات رئيسية لجودة الحياة المتعلقة بالعمل (QWL) الخصائص التنظيمية: تشمل عوامل مثل الدعم المؤسسي، والتوازن بين الحياة العملية والشخصية، والتطوير المهني. يعتبر وجود بيئة عمل منظمة وداعمة أحد العوامل المهمة لتحسين جودة الحياة المتعلقة بالعمل.

1. خصائص العمل: تشمل عوامل مثل التحكم في العمل، والتنوع في المهام، والتحديات والفرص. يعتبر وجود عمل مثير ومناسب للمهارات والقدرات الشخصية أحد العوامل المهمة لتحسين جودة الحياة المتعلقة بالعمل.
2. الرفاهية العقلية والصحة: تشمل عوامل مثل الرضا العام، والصحة النفسية، والتوازن العاطفي. يعتبر الحفاظ على صحة عقلية جيدة والشعور بالسعادة والرضا العام أحد العوامل المهمة لتحسين جودة الحياة المتعلقة بالعمل.
3. الرفاهية الجسدية والصحة: تشمل عوامل مثل الصحة البدنية، واللياقة البدنية، والتوازن بين العمل والحياة الشخصية. يعتبر الحفاظ على صحة جسدية جيدة والاهتمام باللياقة البدنية أحد العوامل المهمة لتحسين جودة الحياة المتعلقة بالعمل.
4. التأثير الناتج عن العمل على المنزل: يشير إلى كيفية تأثير العمل على الحياة الشخصية والأسرية. يعتبر تحقيق توازن صحي بين العمل والحياة الشخصية أحد العوامل المهمة لتحسين جودة الحياة المتعلقة بالعمل.

5. الهوية المهنية: تشمل عوامل مثل الإعتراف والتقدير، والمساهمة في المجتمع، والرضا عن العمل. يعتبر الشعور بالفخر والرضا بالعمل المهني والمساهمة في المجتمع أحد العوامل المهمة لتحسين جودة الحياة المتعلقة بالعمل.²¹

3. مناقشة نتائج الاعتماد على دراسات السابقة:

لم تتوافق دراستنا مع دراسة Seyed Mohammad Mirkamalia , Fatemeh Narenji Tha (2011) التي وجدت أنه لا يوجد جودة حياة عمل مواتية لأن درستنا وجدت بأنه يوجد ظروف مواتية لجودة حياة العمل أي أنها ليست منعدمة تماما كما ذكرت الدراسة السابقة, في حين دراسة (2015) BENHASSINE Nadji , BOUKHEMKHEM Djanet, كانت نتائجها متوافقة مع دراستنا بالأخص في إيجاد نفس الأبعاد والمؤشرات التي ذكرتها عينة دراستنا وهي ظروف العمل: بما في ذلك الرواتب، والساعات، والفوائد، وبيئة العمل. المهام الوظيفية: بما في ذلك الاستقلالية، والتحديد، والمعنى. العلاقات الإجتماعية: بما في ذلك العلاقات مع الزملاء والرؤساء. التوازن بين العمل والحياة الشخصية: بما في ذلك الوقت المتاح للعائلة، والترفيه. و أن العوامل الأكثر تأثيراً على جودة حياة العمل في الجامعة هي ظروف العمل والمهام الوظيفية والعلاقات الإجتماعية والتوازن بين العمل والحياة الشخصية, بالإضافة إلى توافق مع دراسة زيتوني حنان ، بوزيان نور الهدى (2022) بخصوص اشتراك عينة دراستنا باعطاء نفس الأهمية للأبعاد (مشاركة في اتخاذ القرارات وخصائص الوظيفية وظروف العمل) إلا ان دراسة العتيبي عائشة بنت محمد بن حنش (2023) تم توافق بنسبة قليلة معها لان أساتذة الجامعيين بالبليدة 2 ذكروا هذه الأبعاد فقط (ظروف العمل المادية والغير مادية ولم يذكروا نمط القيادة وأسلوب الاشراف) .

وقد تبيننا المقاربة النظرية لهرزبيرغ والتي تتوافق مع ما تم جمعه من معلومات وبيانات من خلال المقابلة عينة الدراسة وهم الأساتذة جامعين حيث ركزوا على ما جاء به، فهو عبارة عن النموذج الذي قد قدمه ماسلو للإحتياجات قام هرزبيرغ بأخذه وتطويره من خلال تقسيم إلى مجموعتين بالإعتبار وإبتكر نمودجاً يفترض أن الآلاف قد ردوا إحتياجاتهم إلى إحتياجات الطبقة الدنيا وكان نتيجة لعوامل صحية أكثر ارتباطاً بنفسه من عوامل العمل مثل السياسات الإدارية والاشراف، والعلاقة بين مديري العمل وزملاء، شروط العمل، الأجور، وحياة الشخصية والوضع الوظيفي هؤلاء أصحاب المجموعة الاولى الدنى والعوامل الأخرى التي تؤدي إلى الشعور بالرضا عن الذات وهي المجموعة الثانية اي المستوى الاعلى.²²

تعتبر جودة حياة العمل تعبر عن محتوى العمل وتنظيمه وكذا ظروف العمل أي البيئة المادية وكذا علاقات بين الرئيس والمرؤوس وكذا الإتصال الفعال والتوافق والإنجاز في العمل وهذا يعكس جودة حياة العمل من وجهة نظر الأساتذة الجامعيين.²³

الخاتمة:

ما تم استخلاصه من إجراء هذه الدراسة حول جودة حياة العمل من وجهة نظر الأساتذة الجامعيين بجامعة البليدة² حيث تم التركيز على تحقيق التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية للموظفين بناء على مجموعة من خطط والعمليات التي تشترك في تطبيقها مختلف الإدارات داخل المنظمة بما يتوافق مع خطط الاستراتيجية للمنظمة بما يتوافق مع مصالح الموظفين فهي تلبي حاجيات الموظفين عن طريق وضع برامج فعالة وتتمثل في مشاركة في اتخاذ القرارات وكذا العمل على أن تكون البيئة العمل صحية والأمنة من خلال توفير الظروف المادية والمعنوية الداعمة لتأدية أفضل ما لدى الموظفين، بالإضافة لاعادة تصميم الوظائف من أجل الوصول إلى التكيف مع التطورات المستجدة وتحقيق الميزة التنافسية، وهذا من خلال تدعيم نظام عادل للأجور والحوافز المادية والمعنوية والمكافئات، بالإضافة إلى العلاقات الإجتماعية بين الرؤوساء والمرؤوسين.²⁴

من خلال إجراء المقابلات مع الأساتذة الجامعيين بجامعة البليدة 2 بكلتي العلوم الإجتماعية والإنسانية وكلية الاقتصاد والعلوم التسييرية انه يوجد جودة حياة العمل بمقدار متوسط تفسير نتائج نظرا للعوامل المؤثرة في جودة الحياة في العمل:

الخصائص الشخصية للموظفين: السن والجنس، المستوى التعليمي فكل يدركها حسب متغيرات الديمغرافية

الخصائص التنظيمية: اتخاذ القرارات، الترقية، عمليات الإتصال

ظروف العمل: ساعات العمل، العبء الوظيفي، ضغوطات العمل، علاقات العمل، الأجر.²⁵

إقتراحات الدراسة:

- القيام بتوعية للمنظمات والمؤسسات حول أهمية جودة حياة العمل وضرورة توفيرها للموظفين من أجل رضاهم وبالتالي تحقيق الفعالية والانتاجية.
- إجراء دراسات ميدانية حول جودة حياة العمل في مؤسسات ومنظمات مختلفة، بالإضافة إلى دراسته مع متغيرات أخرى.

قائمة المراجع:

1 Eahambaram, C., & Rajakrishnan, M. ,2019, *SOCIO ECONOMIC CONDITION AND QUALITY OF WORK LIFE AMONG WOMEN WORKERS IN TEXTILE INDUSTRY WITH SPECIAL REFERENCE TO COIMBATORE DISTRICT* , A STUDY OF PUBLISHED LITERATURE. *Journal of emerging technologies and innovative research*,p285

2 Riyono, B., Hartati, S., & Fatdina, F,2022, *Quality of Work Life (QWL) From Psychological Perspective and The Development of Its Measurement*, *Jurnal Psikologi*,p89.

3 Seyed Mohammad Mirkamali, Fatemeh Narenji Thani , (2011) *the Quality of Work Life (QWL) among faculty members of University of Tehran(UT) and Sharif university of Technology (SUT) Procedia - Social and Behavioral Sciences*, V 29.P 179-187

4 العتيبي عائشة بنت محمد بن حنش (2023) *مستوى جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى*, مجلة الدراسات الإدارية والإقتصادية، جامعة الملك عبد العزيز، المجلد 33، العدد 2، ص 350-327

5 BENHASSINE Nadji , BOUKHEMKHEM Djanet,(2015), *Quality of work life: Theoretical concepts and evaluation Case study of employees of Jijel University*

6 زيتوني حنان ، بوزيان نور الهدى (2022) *دور جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة تدريس كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير والتجارية وعلوم التسيير بجامعة خميس مليانة*, مجلة أصالة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، المجلد 10، العدد 2، ص 218-203

7 عبيد عائشة ، 2017 ، *جودة حياة وسبل تحقيقها في ظل علم النفس الإيجابي*,مجلة تاريخ العلوم ، العدد6،ص354.

8 أولحيسان إسناد دلال و قسيس عبد الحق و خدام بن علي ,2017, *تحسين جودة حياة العمل وأثرها على حوادث العمل دراسة ميدانية في مركب العتاد الفلاحي CMA بسبيدي بلعباس*, Maghreb Review of Economics sand Management, Vol 04 – N°

02,p21

- 9 السيد ابراهيم, 2016, *مؤشرات جودة الحياة العمل وجودة اداء اعضاء هيئة التدريس*, دراسة مقارنة تنبؤية, مجلة علوم التربية جامعة الأزهر , مصر , العدد 180 الجزء الرابع , ص 249
- 10 بشير معمريه, 2020, *جودة الحياة والتنمية المستدامة في الجزائر - الأبعاد والتحديات*, ملتقى وطني الاول, 04-05 فيفري, ص18.

11 Babu, D. (2022). *HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT ASPECTS OF QUALITY OF WORK LIFE IN TEXTILE INDUSRTY. EPRA International Journal of Multidisciplinary Research (IJMR)*,p249.

12 Juozas.R , Dalia.A,2007, *Quality of life and its Components Measurement*, Engineering Economics ,vol.2, p44 45.

13 تبناني صافية وابوفارس عبد الرحمان, 2023, *اتجاهات الأساتذة نحو تطبيق أبعاد جودة حياة العمل في مؤسسات التعليم العالي*, مجلة الشامل للعلوم التربوية والاجتماعية, المجلد 06, العدد 01, ص489

14 بوتاعة سليمة, 2019, *دور جودة حياة العمل في تنمية الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية دراسة ميدانية لعينة من مؤسسات إنتاج الكهرباء على مستوى الشرق الجزائري*, اطروحة دكتوراه, الجزائر 3, كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والتسيير, ص 26 .

15 Jati, H and all, 2022, *Quality of Work Life: A Literature Review*, *International Journal of Research and Innovation in Social Science*,p154 -158.

16 تبناني وابوفارس, المرجع السابق, ص 490

17 هجالة المهدي يوسف, 2020, *اثر اخلاقيات العمل على تحسين جودة حياة العمل دراسة استطلاعية لاراء العاملين قطاع توزيع كهرباء والغازالبليدة*, مجلة الريادة لاقتصاديات الأعمال, المجلد 6, العدد4, ص288

18 عليوان مليكة و بن مومن اسماء, 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 المجلد 13, العدد 01, ص 386

19 المرسوم التنفيذي رقم 13-162 في 15 أبريل 2013

20 <https://univ-blida2.dz/%D8%A5%D8%AD%D8%B5%D8%A7%D8%A6%D9%8A%D8%A7%D8%AA-2/>

21 Silarova, B., Brookes, N., Palmer, S., Towers, A., & Hussein, S,2022, *Understanding and measuring the work-related quality of life among those working in adult social care: A scoping review*. Health & Social Care in the Community,p125

22 بورزق يوسف, 2019, *التمكين الوظيفي للعاملين وعلاقته بجودة الحياة في العمل دراسة ميدانية على عينة من أساتذة التعليم الثانوي بمدينة مستغانم*, اطروحة دكتوراه, جامعة الجزائر 2, ص100.

23 بن مومن اسماء و عداد حسن, 2019, *جودة حياة العمل كمدخل لتحقيق الرفاه النفسي*, مجلة الوقاية لارغونوميا, المجلد 1 العدد 1, ص20

24 بن جلول نبيل, 2019, *جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالتفكير الإيجابي دراسة ميدانية لدى الموظفين بالمؤسسات الشبانية والرياضية لولاية ورقلة*, مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية, العدد 2 , المجلد 5 , ص29

25 بلار مريم, 2020, *التصورات الاجتماعية للطبيب المختص حول جودة الحياة في العمل على مستوى*

المؤسسات الاستشفائية العمومية والمؤسسات الاستشفائية المتخصصة, دراسة مستوى الشرق الجزائري, اطروحة دكتوراه, جامعة عبد الحميد مهري قسنطينة 2, ص68-69