

اتجاهات الأساتذة نحو تطبيق أبعاد جودة حياة العمل في مؤسسات التعليم العالي

life in work of quality of dimensions the of application the wards to professors of Attitudes
institutions education higher

صفية تبانى¹، عبد الرحمان بوفارس²،

¹ جامعة أحمد دراية، مخبر التربية والتنمية، أدرار (الجزائر)، teb.safia@univ-adrar.edu.dz

² جامعة أحمد دراية، مخبر التربية والتنمية، أدرار (الجزائر)، boufares@univ-adrar.edu.dz

تاريخ النشر: 2023-06-19

تاريخ القبول: 2023-05-24

تاريخ الأستلام: 2023-01-15

ملخص: هدفت هذه الدراسة إلى الكشف على اتجاهات الأساتذة نحو تطبيق أبعاد جودة حياة العمل في المؤسسات التعليمية العالي، وكذا تأثير بعض المتغيرات الديمغرافية والمتمثل في السن والسنوات الأقدمية ولهذا الغرض تم استعانة بمقياس جودة حياة العمل لعبد الكريم بن خالد. وتم تطبيقه على عينة قوامها 199 أستاذا. وأسفرت نتائج الدراسة إلى:
- إن اتجاهات الأساتذة نحو تطبيق أبعاد جودة حياة العمل في المؤسسات التعليمية العالي اتجاهات سلبية.
- لا توجد فروق دالة احصائيا في اتجاهات الأساتذة نحو تطبيق أبعاد جودة حياة العمل في المؤسسات التعليمية العالي تعزى لمتغير السن.
- توجد فروق دالة احصائيا في اتجاهات الأساتذة نحو تطبيق أبعاد جودة حياة العمل في المؤسسات التعليمية العالي تعزى لمتغير الأقدمية.

الكلمات المفتاحية: اتجاهات؛ الأساتذة؛ جودة حياة العمل؛ مؤسسات التعليم العالي.

Abstract:This study aimed to reveal the attitudes of professors towards the application of the dimensions of quality of work life in higher education institutions, as well as the impact of some demographic variables represented in age and years of seniority, and for this purpose the measure of quality of work life was used by Abdul Karim bin Khalid. It was applied to a sample of 199 professors. The results of the study resulted in: - The attitudes of professors towards the application of the dimensions of the quality of working life in higher education institutions are negative.. - There are no statistically significant differences in the attitudes of professors towards the application of the dimensions of quality of work life in higher education institutions according to the age variable. - There are statistically significant differences in the attitudes of professors towards the application of the dimensions of quality of work life in higher education institutions according to the seniority variable.

Keywords: Attitudes; Professors; Quality of Work Life; Higher Education Institutions.

*تبانى صفية.

1- مقدمة:

يعيش العالم اليوم تطورا سريعا مس جميع الميادين والاختصاصات، فأصبحت العمل أو الوظيفة يستلزم توفر مجموعة من المعايير وهذا من أجل المحافظة على الثروة البشرية في المؤسسات وتطوير الكفاءات في المنظمات خاصة منها الرائدة والحساسة. فقد أصبح الحفاظ على الكفاءات العنصر البشري وتطويره من أولويات المؤسسات. ولذلك أصبح من المبادئ الأساسية للمؤسسات العناية والاستثمار بالموارد البشري لما له من أثر في فعالية تحقيق اهداف المؤسسة والعاملين بها على حد سواء، ومن جهة أخرى من اجل مواكبة المنافسة السريعة والمتغيرة للمؤسسات.

من أجل تحقيق هذا الغرض أصبح تأسيس معايير الجودة حتمية اقتصادية وتسييرية، ومن أجل تثبيت بنيتها القاعدية الهيكلية والبشرية. ومن بين مفاهيم الجودة المعمول بها اليوم المؤسسات الرائدة، نجد مفهوم جودة حياة العمل.

2- إشكالية البحث:

إن تمعنا في تاريخ ظهور جودة حياة العمل، فإن بعض الباحثين قد أرجعوا ظهورها إلى ستينيات القرن الماضي في الولايات المتحدة الأمريكية نتيجة لتردي الأوضاع العمل على مستوى بعض المصانع مما أدى إلى انخفاض مستوى الرضا لديهم مع انتهاج بعض السلوكيات لا المهنية كالغياب والشكاوى. ولذلك وجب إيجاد حل لتحسين الظروف المهنية لديهم والعمل على رفع مستوى الرضا، باعتباره أحد مؤشرات تحسين الظروف المهنية. ورغم قدم ظهور وتطبيق جودة حياة العمل في المؤسسات، فتعتبر من المفاهيم الحديثة الممارسة والتطبيق في وطننا العربي عامة وفي الجزائر خاصة، فإن عملية تطبيق أو وجود هذه الأبعاد في المؤسسات يختلف باختلاف النشاط الذي تمارسه هذه الأخيرة.

وللإشارة، فقد غزى هذا المفهوم بمعايير محددة ومستهدفا متطلبات البيئة المهنية بكل ما لها من خصائص مشتركة وخاصة جميع القطاعات، كقطاع الصحة والرياضة والتعليم.

وبالحديث عن التعليم، فإن قطاع التعليم العالي بالجزائر نجده يعمل جاهدا إلى توفير وتطبيق هذه المعايير على مستوى مؤسساتها وهيكلها، لما له من أثر على جودة المخرجات وكذا تطوير القطاع وقدرته على مجارات المنافسة العربية والدولية.

ومما لا شك فيه، فإن وجود معايير جودة حياة العمل يساهم كذلك في تحسين المخرجات وتطوير نوعية البحث العلمي، وهذا ما أشار إليه "المغربي" في دراسته الموسومة: "جودة حياة العمل وأثرها في الاستغراق الوظيفي"، إلى إن وجود معايير جودة حياة العمل في الجامعات، يساهم في تحسين الحياة وظيفية وبذلك ارتفاع مستوى الرضا لديهم مما ينعكس تحسين وتطوير أدائهم الوظيفي. (المغربي، 2004، 02)

وفي نفس السياق، فإن أهمية جودة حياة العمل في التعليم العالي من خلال ما أشار إليه "حسن حسين البيلوي وآخرون: "إن الأخذ بجودة الشاملة تساهم في تحقيق جودة التعليم، فهو أداة للتنمية والتكامل والتطور معرفيا ومهاريا ووجدانيا، وبذلك بناء كفاءات علمية وكوادر تساهم في بناء المجتمع وتساهم في بنائه وتطوره. (البيلوي وآخرون، 2005، 14)

وفي نفس السياق، فإن عملية تجويد القطاع سوف يمس جميع القائمين بالعملية البيداغوجية خاصة الأساتذة منهم.

فالأستاذ سوف يطور من أدائه ويحسن من مخرجاته العلمية، إذا توفرت مجموعة من المعايير والأبعاد الخاصة بجودة حياة العمل لديه كمعايير بيئة المادية والمعنوية وعلاقته مع الزملاء وكذلك الكفاية المردود المادي الذي يحفظ كرامته، مماستاهم في بشعوره بالاستقرار والأمن الوظيفي، ورفع مستوى الرضا لديهم، ويخلق بيئة مهنية مشجعة لإنتاج علمي ذو جودة يرقى إلى مستوى التميز. بالإضافة إلى مساهمتها في تحسين نوعية البيئة المعنوية والمادية، وإرساء روح المشاركة والنقاش في عملية اتخاذ القرارات وتحسين العلاقات بين مختلف أعضاء هيئة التدريس... الخ.

ومن جهة أخرى، تبقى بعض المتغيرات الأخرى التي قد تأثر على مدى ادراك وشعور الاستاذ الجامعي بأبعاد ومعايير جودة حياة العمل، كالمتغيرات الديموغرافية التي هي جزء لا يمكن فصله عن الحياة المهنية والشخصية للأستاذ. ومن بين هذه المتغيرات الديموغرافية كالرتبة والجنس وكذا الأقدمية والسن موضوع دراستنا الحالية. من خلال ما جاء في مقدمة الدراسة يمكن طرح التساؤل العام التالي:

- ما هي اتجاهات الأساتذة نحو تطبيق أبعاد جودة حياة العمل في مؤسسات التعليم العالي؟

2-فرضيات الدراسة:

1.2-الفرضية العامة:

- نتوقع إن اتجاهات الأساتذة نحو تطبيق أبعاد جودة حياة العمل في المؤسسات التعليمية العالي اتجاهات سلبية.

2.2-الفرضيات الجزئية:

-نتوقع وجود فروق دالة احصائيا في اتجاهات الأساتذة نحو تطبيق أبعاد جودة حياة العمل في مؤسسات التعليم العالي تعزى لمتغير السن.

- نتوقع وجود فروق دالة احصائيا في اتجاهات الأساتذة نحو تطبيق أبعاد جودة حياة العمل في مؤسسات التعليم العالي تعزى لمتغير الأقدمية.

3-أهداف الدراسة:

-تهدف الدراسة الحالية إلى معرفة اتجاهات الأساتذة نحو تطبيق أبعاد جودة حياة العمل في المؤسسات التعليمية العالي.

-معرفة واقع تطبيق أبعاد جودة حياة العمل حسب الأقدمية والسن العالي من وجهة نظر الأساتذة الجامعيين.

4-أهمية الدراسة:

-تتمثل أهمية دراستنا الحالية حول اتجاهات الأساتذة نحو تطبيق أبعاد جودة حياة العمل في المؤسسات التعليمية العالي، وهذا ما له من أهمية كبيرة على المخرجات والإنتاج الجامعي عامة وعلى الحياة المهنية للأستاذ الجامعي خاصة.

- إن معرفة واقع ممارسة وتطبيق معايير جودة حياة العمل في مؤسسات التعليم العالي، تمكننا من معرفة قدرة المؤسسات الجامعية على تجويد كفاءاتها بما تتطلب شروط المنافسة العلمي.

-بما أن عينة الدراسة هم الأساتذة الجامعيين، والذين يلعبون دور مهم وأساسي في بناء البنية القاعدية العلمية للكوادر والكفاءات الوطنية المستقبلية، فإن توفير ابعاد الجودة في البيئة المهنية تمكنهم من العطاء والإبداع وترفع لديهم مستوى الشعور بالرضا والاستقرار الوظيفي لديهم.

- إن السيرة المهنية التي يقوم ببنائها الأستاذ عبر سنوات، تعد من أكثر السير المهنية التي تستدعي بذل جهد نفسي وفكري كبيرين، حيث تعد مهنة التعليم من المهن الشاقة. فتوفر ابعاد جودة حياة العمل في البيئة المهنية للأستاذ تمكنه من تجاوز الصعاب وجعلها تكون أكثر سهولة.

- معرفة مدى تأثير بعض المتغيرات الديموغرافية كالسن والاقدمية في شعور وإدراك الاستاذ الجامعي لأبعاد جودة حياة العمل.

5-التعاريف والاجرائية:

1.5 الاتجاهات:

يعرف "مجدي أحمد عبد الله " بأن: "الاتجاه هو تنظيم نفسي مكتسب للعمليات الانفعالية والإدراكية المعرفية والنزوعية التي تضافرت فيما بينها وشكلت اتجاه معين حول بعض النواحي الموجودة في المجال الحيوي الذي يعيش فيه الفرد". (با عمر، 2006، 22)

-أما من خلال دراستنا الحالية فهي الانطباعات والآراء العامة التي يبديها أفراد العينة لمتغيرات الدراسة من خلال إجابتهم على أداة الدراسة.

2.5 جودة حياة العمل:

-هناك العديد من مفاهيم العلمية حول جودة حياة العمل، تختلف باختلاف البنية الاقتصادية والتنظيمية الخاصة بالمؤسسات. فقد عرفها "جاد الرب" (2008): إن جودة حياة العمل تشير: "إلى مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضا والذي يساهم بدوره في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة والعاملين فيه أو المتعاملين معها". (عثماني وعفيف، 2019، 156-157)

ومن خلال هذا المنطلق، فإن جودة حياة العمل تسعى إلى تحسين وتغيير الحياة الوظيفية والبيئة المهنية لدى العمال، وتنمية روح الإبداع ورفع مستوى الأمن والرضا الوظيفي، مما يساعد في عملية تحقيق الأهداف المؤسسية والشخصية على حد سواء.

-أما من خلال دراستنا الحالية فهي مجموعة من الأبعاد المقاسة من خلال الاستبيان المستخدم في الدراسة.

3.5 الأساتذة الجامعيين:

وهم الأساتذة الجامعيين عينة الدراسة اللذين تم اختيارهم بطريقة عشوائية موزعين على مختلف جامعات الوطن.

-المتغيرات الديموغرافية هي المتغيرات الوسطية التي يمكن إن تأثر في نتائج الدراسة الحالية والمتمثلة في الأقدمية والسن.

4.5 مؤسسات التعليم العالي:

هي تلك الهياكل البيداغوجية التي يمارس فيها الأساتذة الجامعيين مهامهم الأساسية وهي المتمثلة في بيئة العمل التي تختص فيها دراستنا الحالية من خلال متغير جودة حياة العمل.

6-الدراسات السابقة:

1.6--دراسة حمادة عمار، الشايب محمد الساسي(2017):

والموسومة ب: "جودة حياة الوظيفية لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الشهيد حمة لخضر في ظل بعض المتغيرات الديموغرافية، والتي هدفت الى التعرف على مدى تأثير بعض المتغيرات لديموغرافية على جودة حياة الوظيفية لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الشهيد حمة لخضر. استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقد قدرت حجم العينة ب 88 أستاذًا. وأسفرت نتائج الدراسة الى انه لا توجد فروق دالة احصائيا بين متوسطات افراد العينة لمستوى جودة حياة الوظيفية تعزى لمتغير الجنس والرتبة الجامعية. كما توجد فروق دالة احصائيا بين متوسطات افراد العينة لمستوى جودة حياة الوظيفية تعزى لمتغير سنوات الاقدمية' أو الخدمة). (حمامة، الشايب، 2017، 368)

2.6-دراسة "عمار حمامة"(2020):

والموسومة «جودة الحياة الأكاديمية وعلاقتها بجودة مخرجات التعليم العالي لدى عينة من أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الوادي. هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر جودة الحياة الأكاديمية على جودة مخرجات التعليم العالي لدى أساتذة جامعة الوادي، كما هدفت إلى معرفة أثر كل من الجنس والرتبة الأكاديمية والأقدمية في العمل على جودة مخرجات التعليم العالي. استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقد تكونت العينة من 126 أستاذًا، استعان بها الباحث استبيان جودة الحياة الأكاديمية واستبيان جودة مخرجات التعليم العالي كأداتين للدراسة ومن بين النتائج التي توصلت إليها الى عدم وجود فروق دالة احصائيا بين أساتذة في تقديرهم لمستوى جودة مخرجات التعليم العالي بالجامعة تبعا لمتغيرات كل من الجنس ومدة الخدمة والرتبة الأكاديمية. (حمامة، 2020، 108)

3.6-دراسة رانيا كمال أحمد (2021):

والموسومة: "واقع القيادة الاستراتيجية وعلاقته بتحقيق جودة حياة العمل"، دراسة ميدانية على مستوى جامعة سوهاج، هدفت هذه الدراسة الى التعرف على علاقة كل من القيادة الاستراتيجية على جودة حياة العمل وكذا تأثير بعض المتغيرات كالنوع الاجتماعي والخبرة، والدرجة العلمية في تصورات العينة، بالإضافة الى واقع جودة الحياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة سوهاج، وقد طبقت الباحثة استبانة مكونة من 18 فقرة على عينة مكونة من 617عضوا،وقد اسفرت النتائج ابعاد جودة حياة العمل تراوحت بين المتوسطة والمرتفعة اما من حيث سنوات الخبرة فقد اسفرت النتائج على وجود فروق دالة احصائيا في بعض ابعاد جودة حياة العمل.(أحمد، 2021، 619)

4.6-دراسة بوقفدة فطيمة، بوهالي رتيبة(2022):

والموسومة ب: "أثر جودة حياة العمل على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي في ظل جائحة كورونا من وجهة نظر عينة من 47 أستاذًا بكلية العلوم الاقتصادية بجامعة جيجل، بالاعتماد على الاستبانة. توصلت الدراسة إلى وجود مستوى مرتفع لجودة حياة العمل والأداء الوظيفي للأساتذة بكلية العلوم الاقتصادية بجامعة جيجل في ظل جائحة كورونا، كما وجد أثر إيجابي لأبعاد جودة الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي بكلية محل الدراسة. (بوقفدة، بوهالي، 2022، 15)

6-3-تعقيب على الدراسات السابقة:

اتفقت الدراسات السابقة مع دراساتنا الحالية من حيث المنهج المستخدم وعينة الدراسة وطريقة اختيارها بالإضافة تطابق اختيار بعض أبعاد جودة حياة العمل، واتفاقها في تبيان تأثيرها على بعض المتغيرات الديموغرافية التي تم دراستها في بحثنا الحالي.

- وقد وضحت كذلك الأثر الإيجابي لتطبيق أبعاد جودة حياة العمل على الحياة المهنية للأستاذ وعلى رضاه واستقراره الوظيفي رغم وجود بعض الظروف الاستثنائية (كجائحة كورونا).
- وتتميز دراستنا الحالية إلى إنها دراسة شملت جميع الأساتذة الجامعيين التي تم لاختيارهم بطريقة عشوائية من خلال استبيان الكتروني تم توزيعه في مختلف جامعات الوطن، مما يمكننا من معرفة الاتجاه الحقيقي للأساتذة الجامعيين نحو جودة حياة العمل فغي مؤسسات التعليم العالي، دون التركيز على منطقة معينة أو قسم محدد.
- ومن جهة أخرى، فن الاختلاف الذي يمكن التنويه له هو اختلاف من حيث البيئة المهنية والتنظيمية التي طبقت فيها وهي البيئة الجامعية والتي خصت فيها الأساتذة الجامعيين، فلكل بلد لديه خصوصيات اقتصادية واجتماعية وثقافية وتنظيمية تجعل من جودة حياة العمل ميزة خاصة لكل بيئة. ويمكن إضافة إن البيئة المهنية تلعب دورا مهما جدا في تأثر المتغيرات الديموغرافية على جودة حياة العمل.

7- الجانب النظري:

1.7- مفهوم جودة حياة العمل:

لقد اعطت المنظمة الدولية للمواصفات ISO تعريفا عاما تشرح فيه مفهوم مصلح الجودة، حيث إشارة على إنها: "مجملة مميزات مادة تحدد قدرتها على تلبية الحاجات الموصوفة أو المتضمنة،" (بورويس ، ساسي هادف، 2018، 225)

يرى (May & Lau 1998) إن مصطلح جودة حياة العمل قد ظهر عام 1972 خلال مؤتمر علاقات العمل الدولي والذي عقد في الولايات المتحدة الأمريكية وقد تم تطبيقه فعليا من خلال مصانع جنرال موتورز (GM) سنة 1971 لنتشر إلى 18 مصنع من مصانع الشركة. حيث أظهرت النتائج الملتزمة من بعد تطبيقه مؤشرات جد مشجعة لتطبيق هذا النظام وتتوقف كفاءته على حساب النظام الاقتصادي. (جاد الرب، 2008، 16-17)

وقد عرف (ماضي، 2014) إن جودة حياة العمل هي مجموعة من الأنظمة والبرامج المرتبطة بتحسين وتطوير مختلف الجوانب الخاصة برأس المال البشري للمنظمة، والتي منشأها إن تؤثر على حياة العمل للأفراد وبيئتهم الاجتماعية والثقافية والصحية، والذي بدوره ينعكس إيجابياً على المنظمة والفرد. (الجمال، 2019، 07)

وفي نفس السياق، فإن وجود هذه العوامل في بيئة العمل يشعر العامل بالانتماء ويحملة مسؤولية الالتزام بما سوف يقدمه للمنظمة ناهيك عن شعوره بالرضا وارتقاع روحه المعنوية هذا يمكن المنظمة من تطويرها وشفائها من بعض الأمراض التي قد تصيبها، كالكشكوي المتكررة وارتقاع نسبة الغياب، وارتكاب الأخطاء وانخفاض مستوى الأداء مما يؤثر سلبا على سيرورة المنظمة وتؤثر أهدافها المسطرة بشكل واضح.

وخلاصة لما تم تناوله سابقا، فإن مفهوم جودة حياة العمل هي مجموعة من الأبعاد والمعايير التي من شأنها أن تؤمن احتياجات العامل داخل المنظمة وهي بدورها تحقق الاستقرار والأمن الوظيفي وأن ترفع من مستوى الرضا والروح المعنوية لديهم، ومن جهة أخرى تحقيق استقرار تطور للمنظمة داخل منافسة قوية يشهدها العالم اليوم.

2.7- أبعاد جودة حياة العمل:

من خلال اطلاعنا على الدراسات السابقة التي تناولت جودة حياة العمل، فقد اتفق مجملها على مجموعة من الأبعاد التي تسعى إلى رفع مستوى الرضا الوظيفي والاستقرار المهني لدى العامل من خلال مجموعة من الأساسيات التي يجب إن تتوفر في البيئة المهنية.

اقترح والتون (1974) كأساس لتصميم مقياس QWL ثمانية جوانب يمكن إن تحدد فيها تصورات الموظفين تجاه منظمات عملهم QWL الخاصة بهم: التعويض الكافي والعادل. بيئة آمنة وصحية؛ تنمية القدرات البشرية؛ النمو والأمن؛ التكامل الاجتماعية؛ الدستورية؛ مساحة الحياة الجمالية؛ والأهمية الاجتماعية. (Zin, 2004, P 325) فقد أوضحت "هدى صالح الشميمري(2021) من خلال دراستها الموسومة: «جودة حياة العمل وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي لدى هيئة التدريس بالجامعات السعودية، إن العديد من الباحثين اتفقوا إن لأبعاد جودة حياة العمل تشمل النقاط التالية:

الرضا عن المهنة توفير بيئة عمل صحية وآمنة، الدعم المتبادل بين الموظف وزملائه ورؤساءه، إتاحة الظروف البيئية المعنوية المدعمة للعاملين- المشاركة الفعلية بمفهومها الواسع- المشاركة الفعلية بمفهومها الواسع، متطلبات الأمن والاستقرار الوظيفي، إعادة تصميم واثراء الوظائف لتواكب المستجدات الحديثة وتشبع طموحات الموظفين، عدالة نظام الأجور والمكافآت والحوافز المادية والمعنوية-العدالة الاجتماعية و المحافظة على كرامة العاملين وخصوصياتهم. (الشميمري، 2021، 16-17) أما "سرجي وآخرون (Sirgy et al., 2001) فقد حدد سبع أبعاد أساسية ولكل بعد منها عدة أبعاد فرعية والمتمثل في:

- حاجات الصحة والأمان (الحماية مستوى الحالة الصحية والإصابة في العمل وخارج العمل، وتعزيز الصحة الجيدة.
- الحاجات الاقتصادية والعائلية (الأجور، والأمن الوظيفي، وحاجات عائلية أخرى.
- الحاجات الاجتماعية (الجماعية في العمل ووقت الفراغ من العمل) .
- حاجات تقدير الذات (الاعتراف والتقدير للعمل داخل المنظمة وخارجها).
- حاجات تحقيق الذات (تحقيق إمكانات الفرد داخل المنظمة وبقدر كبير من الكفاءة) .
- الحاجات المعرفية (التعلم لتعزيز المهارات الوظيفية والمهنية).
- الحاجات الجمالية (الإبداع في العمل وكذلك الإبداع الشخصي والجمالية العامة) . (فولتيج، بوحفص، 2016، 341)

ونلاحظ من خلال هذا التقسيم، إنه قد تم الإحاطة بجميع المستويات التي تخص أبعاد جودة حياة العمل، سواء كانت تنظيمية أو معرفية أو مالية أو اجتماعية.

تعتبر الأبعاد المذكورة سابقا فإن الهدف الأساسي والأسمى لجودة حياة العمل موجهها بالدرجة الأولى إلى بناء علاقة تفاعلية صحية بين العامل والمنظمة من خلال وتوفير البيئة المهنية المدعمة له وهذا ما ينعكس الإيجاب على هدفين أساسيين هما العامل والمنظمة.

فإن جو الاستقرار والعدالة التنظيمية ومراعات طموحات أهداف العامل يعطينا بالمقابل درجة التزام عالية بالإضافة إلى ارتفاع مستوى الأداء والرضا لديهم وكذا ارتفاع مستوى الولاء التنظيمي لدى العامل.

8- الجانب التطبيقي:

1.8- منهج الدراسة:

انطلاقاً من كون موضوع الدراسة تنتمي إلى الدراسات الوصفية، لذلك تم الاعتماد على المنهج الوصفي إذ يصف ظاهرة حالية على أرض الواقع ويشخص خصائصها وأسبابها، وسبل معالجتها.

2.8- مجتمع وعينة البحث:

وهي عينة الدراسة المتواجدة على مستوى مجموعة من الجامعات الوطنية وتم اختيارهم بطريقة عشوائية، من خلال تصميم وتوزيع استبيان الكتروني تم إرساله عبر الإيميل. وقد قدرت عينة الدراسة الذين أجابوا عن الاستبيان ب 199 أستاذاً.

3.8- أداة الدراسة:

تم الاعتماد في دراستنا الحالية على مقياس جودة حياة العمل للأستاذ عبد الكريم بن خالد (2017)، ويتكون هذا المقياس من الأبعاد التالية:

- ظروف بيئة العمل (البيئة المادية وتشمل 07 فقرات أما البيئة المعنوية 06 فقرات)

- خصائص الوظيفة: 06 فقرات.

- الأجور والمكافآت 05 فقرات.

- جماعة العمل: 06 فقرات.

- أسلوب الرئيس في الإشراف: 06 فقرات.

- المشاركة في القرارات: 06 فقرات.

4.8- تصحيح أداة الدراسة:

وقد اقترح الباحث بدائل الإجابة والمتكون من ثلاث بدائل وهي:

موافق = 03، محايد = 02، معارض = 01

5.8- الخصائص السيكومترية:

تم حساب صدق المقياس باستخدام الصدق التمييزي عن طريق المقارنات الطرفية والذي يبين لنا مدى قدرة المقياس على التمييز بين طرفي السمة، والجدول التالي يبين النتائج المتوصل إليها.

جدول (1) نتائج حساب معامل الصدق التمييزي لأداة الدراسة

المجموعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجة الحرية	مستوى الدلالة
المجموعة العليا	64	110.00	7.163	27.145	126	.000 دال
المجموعة الدنيا	64	72.22	8.525			

يتضح من الجدول رقم (01) إن قيمة (ت) تساوي 27.145 عند درجة حرية 126 ومستوى الدلالة 0.000 وهي قيمة أقل من 0.01 وهذا يدل إن قيمة (ت) دالة، وعليه فإن الاختبار قادر على التمييز بين طرفي السمة العليا والدنيا. وبالتالي يمكن استخدامه في جمع المعلومات حول موضوع الدراسة بأمان.

6.8- الثبات المقياس:

تم التأكد من ثبات الاختبار بطريقة ألفا كرونباخ وذلك لأنها تعطي الحد الأدنى لمعامل ثبات الاختبار، ولقد تبين إن معامل ألفا كرومباخ يساوي 0.77 وهي قيمة مقبولة، وبذلك المقياس ثابت ويمكن الاعتماد عليه في الدراسة.

9.8- الأساليب الإحصائية المستخدمة:

اختبار الفرضيات تم الاستعانة بالأساليب الإحصائية التالية:

- المتوسط الحسابي.

- الانحراف المعياري.

- واختبار "كروسكإن وواليز" وهو اختبار غير معلمي بديل لاختبار "anova" وهذا لاختلال شرط الاعتدالية.

9- عرض ومناقشة فرضيات الدراسة:

1.9- عرض ومناقشة الفرضية العامة:

-ومفادها: نتوقع إن اتجاهات الأساتذة نحو تطبيق أبعاد جودة حياة العمل في المؤسسات التعليمية العالي اتجاهات سلبية.

ولمعرفة ذلك استخدم الباحثان المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الخاصة بأبعاد أداة الدراسة على النحو التالي:

جدول (2) مجالات المتوسطات الحسابية ومدلولها حسب نوع الاتجاه.

مدلول المجال	المجال
اتجاه سلبي	1- 2.33
اتجاه ايجابي	3- 2.34

وعليه فإن نتائج اتجاهات أساتذة التعليم العالي حول جودة حياة العمل في المؤسسات الجامعية موضحة في الجدول التالي:

جدول (3) اتجاهات أساتذة التعليم العالي حول جودة حياة العمل في المؤسسات الجامعية.

رقم المحور	اسم البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
01	ظروف بيئة العمل المادية	1.91	0.72	سلبي
02	ظروف بيئة العمل المعنوية	2.20	0.71	سلبي
03	خصائص الوظيفة	2.59	0.63	سلبي
04	الأجور والمكافآت	2.15	0.73	سلبي
05	جماعة العمل	2.10	0.75	سلبي
06	أسلوب الرئيس في الإشراف	1.91	0.70	سلبي
07	المشاركة في القرارات	2.15	0.73	سلبي
	المتوسط العام	2.14	0.71	سلبي

من خلال الجدول السابق، نلاحظ المتوسط الحسابي العام لاستجابات أفراد العينة (2.14) يقع في المجال السلبي مجمل الاستجابات الأساتذة على الأبعاد ويمكن القول إن هذه النتيجة تعكس اتجاهات سلبية للأساتذة نحو تطبيق أبعاد جودة حياة العمل في المؤسسات التعليمية العالي.

ويمكن تحليل أسباب هذه النتيجة إلى إن شعور الأستاذ بعدم الرضا وعدم الاستقرار الوظيفي وهذا ناتج تدني مستوى الإدراك لدى الأستاذ بمعايير جودة حياة العمل لديه فيما يخص حياته المهنية، ويمكن تأثير احد الأبعاد

يؤثر بطريقة غير مباشرة على الأبعاد الأخرى ويبقى للوصول إلى جودة حياة العمل على مستوى المؤسسات التعليمية العالي هدف يجب العمل عليه من مختلف الجوانب حيث سوف ينعكس على مستوى المخرجات ويقلل من حالات الضغط ويؤدي إلى الشعور بالاستقرار ورفع مستوى الرضا لديهم، ويمكن إرجاع أسباب هذه النتائج إلى النقاط التالية:

أولاً، بالنظر إلى الواقع المعاش للحياة والبيئة المهنية للأستاذ، نلاحظ إنه يعاني من الكثير الصعوبات والعقبات في حياته اليومية المهنية سواء أثناء الممارسة أو فيما يخص البيئة المادية والمعنوية الجانب التنظيمي والعلائقي والمالي لديه، فعلى سبيل المثال، فيما يخص البيئة المادية المتمثلة الظروف الفيزيائية المحيطة، نجد إن هناك في نقص الإضاءة في الأقسام واكتظاظ بعض منها بالإضافة إلى الضوضاء التي تكون مزعجة أثناء حصص التطبيق مما يؤدي إلى انخفاض مستوى الانتباه والتركيز لدى الأستاذ والطلبة على حد سواء. بمعنى آخر، إن الظروف الفيزيائية غير موضوعة ضمن محددات ارغونومية مدروسة من شأنها تساهم في الارتقاء مستوى من الجودة يمكن الأستاذ من تطوير ذاته أو والإبداع أو الارتقاء نحو مستوى التميز

أما في يخص البيئة المعنوية، فنلاحظ اليوم من خلال الممارسة اليومية إنه لا يوجد اهتمام بالجانب المعنوي للأستاذ، فمثلاً نلاحظ كثرة المشاكل بين الأساتذة وكذا عدم تقدير وتشجيع الأساتذة لبعضهم، وهذا ممكن بسبب المنافسة المستمرة بينهم.

أما فيما يخص نظام الأجور والمكافآت، فلاحظ إن الأستاذ لا يفهم أحيانا الجانب القانوني والتنظيمي لسياسية الأجور والمكافآت الخاصة بوظيفته، وخاصة في بداية التوظيف، وهذا راجع إلى نقص التكوين في هذا الجانب.

ومن جهة أخرى، فإن الإجهاد الفكري الذي يبذله الأستاذ من أصعب أنواع الاجتهاد الفكري والعصبي مقارنة بالعائد المادي لديه لما له من أثر سلبي على النفس والجسم والسلوك. فإن العديد من الدراسات، ترجع أسباب أو عوامل تجويد مخرجاتهم العلمية تعتمد بشكل كبير على العائد المادي الذي يتقاضاه الأستاذ. (مزارة، ونوقي، 2017، 6)

تشكل جماعة العمل من اهم العناصر الأساسية الخاصة بعلاقات العمل، فإن التعاون والمشاركة العلمية في عملية تطوير البحث العلمي والتعبير عن الأفكار والمشاركة في اتخاذ القرارات تساهم في فتوحيد الأهداف والغايات تشعر الأستاذ بالانتماء إلى جماعة العمل الخاص به، ما يولد لديه شعور بالمساندة من أعضاء فريق العمل وعامل تحفيزي يساهم في تنمية قدرات المرؤوسين. (حمامة، الشايب، 2017، 371)

2.9-الفرضية الجزئية الأولى:

-ومفادها: نتوقع وجود فروق دالة احصائيا في اتجاهات الأساتذة نحو تطبيق أبعاد جودة حياة العمل في المؤسسات التعليمية العالي تعزى لمتغير السن. ومن أجل التحقق من صحة هذه الفرضية، تم استخدام اختبار "كروسكالواليز":

جدول (4) نتائج اختبار "كروسكالواليز": اتجاهات الأساتذة نحو تطبيق أبعاد جودة حياة العمل في المؤسسات التعليمية العالي تعزى لمتغير السن.

السن	متوسط الرتب	قيمة H de Kruskal- Wallis	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة
أقل من 36 سنة	97,99	1.020	04	0.907	غير دالة عند 0.05
37-46	106,03				

				98,78	56-47
				101,31	66-57
				93,58	من 67 فما فوق

من خلال الجدول السابق، نلاحظ أن قيمة كروسكال واليس قد بلغت 1.02 وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05، وعليه يمكننا القول بعدم وجود فروق دالة إحصائية في اتجاهات الأساتذة نحو تطبيق أبعاد جودة حياة العمل تعزى لمتغير السن.

ويرجع الباحثين السبب إلى أن الأساتذة يمرون بنفس الظروف التنظيمية بخص النظر عن المرحلة العمرية لأن الحياة الجامعية بيئة موحدة من حيث الظروف التنظيمية والبيئة المهنية. هذه الحقيقة الواقعية يعيشها مجمل الأساتذة بالاختلاف سنوات العمرية لديهم. وبذلك نستنتج إنه رغم اختلاف فئات المراحل العمرية فإن واقع تطبيق أبعاد جودة حياة العمل في المؤسسات التعليمية العالي لم يتغير كثيراً منذ سنوات وبذلك توحد الظروف والواقع المطبق وبذلك فإن إعادة النظر في مستوى جودة حياة العمل على مستوى التعليم العالي أصبح ضرورة أساسية وذلك للنهوض بهذا القطاع والوصول إلى مستوى التميز الذي سوف يمس جميع مخرجات ومكونات هذا القطاع الذي يلعب دوراً أساسياً في النهوض بمقومات المجتمع والانتقال من مجتمع علمي مستهلك إلى مجتمع علمي منتج.

3.9- الفرضية الجزئية الثانية:

-ومفادها: نتوقع وجود فروق دالة إحصائية في اتجاهات الأساتذة نحو تطبيق أبعاد جودة حياة العمل في المؤسسات التعليمية العالي تعزى لمتغير الأقدمية.

جدول (6) نتائج اختبار " كروسكالواليز": اتجاهات الأساتذة نحو تطبيق أبعاد جودة حياة العمل في

المؤسسات التعليمية العالي تعزى لمتغير الأقدمية.

الأقدمية	متوسط الرتب	قيمة H de Kruskal-Wallis	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة
أقل 10 سنوات	113,36	8.007	03	0.046	دالة عند 0.05
من 11 إلى 21 سنة	81,48				
من 22 إلى 32 سنة	101,33				
أكثر من 33 سنة	104,39				

من خلال الجدول السابق، نلاحظ أن قيمة كروسكال واليس قد بلغت 8.00 وهي دالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05، وعليه يمكننا القول بوجود فروق دالة إحصائية في اتجاهات الأساتذة نحو تطبيق أبعاد جودة حياة العمل في المؤسسات التعليمية العالي تعزى لمتغير الأقدمية.

ويرجع الباحث النتائج المتوصل إليها إلى طول سنوات الأقدمية في قطاع واحد يخلف مجموعة من التراكمات النفسية والاجتماعية والمهنية التي من شأنها إن تؤثر على مستوى أو واقع تطبيق الأساتذة الجامعيين لجودة حياة العمل، فإن عملية التعامل مع الأحداث الضاغطة والمفاجئة التي يتعامل معها الأستاذ في حياته المهنية، تخلف مجموعة من التراكمات التي قد تكون كمسير مختلف الأحداث المستقبلية التي سوف يعيشها الأستاذ وما هو ملاحظ من خلال ممارستنا في القطاع إن إدراك واقع تطبيق جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين تختلف باختلاف سنوات الأقدمية، فالأستاذ الذي تم توظيفه حديثاً ولديه سنوات معدودة في القطاع يختلف مستوى الرضا لديه عن الأساتذة الذين لديهم سنوات طويلة في القطاع لأنه قطاع متغير على مدى سنوات ويختلف باختلاف عدد سنوات

الأقدمية بالنسبة لكل أستاذ. فأصحاب التوظيف الجديد يبحثون دائماً على فرصة لإثبات أنفسهم في الأقسام المنتمين إليها بغض النظر على مستوى الرضا لديهم، أما الأساتذة الذين قد مرت عليهم سنوات عديدة فهم يبحثون على فرص لتطوير مجال البحث العلمي والارتقاء في المجال، وذلك إنهم وصلوا إلى مستوى الرضا الذي يبحثون عنه، باعتبار أن الحاجة إلى الأمن والرضا الوظيفي من بين الحاجات الأساسية التي يحتاجها الأستاذ وهذا ما ثبت من خلال دراسة هرم ماسلو. وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة "عمار حمامة" (2020) ودراسة رانيا كمال أحمد (2021).

10-المقترحات والتوصيات:

- إعادة النظر في واقع تطبيق جودة حياة العمل على مستوى مؤسسات التعليم العالي.
- فتح الحوار بين الإدارة والأساتذة لمعرفة مختلف النقائص والضغوطات التي يعيشها الأستاذ والتي تحول دون التحسين من المخرجات التدريسية.
- تفعيل دور القطاع في المجتمع من خلال فتح قنوات الحوار تشخيص أسباب أو المشاكل التي يعانيها القطاع من خلال الملتقيات والأيام الدراسية...الخ.
- البحث عن أسباب تراجع مستوى جودة حياة العمل من وجهة نظر الأساتذة من خلال إعادة النظر إلى ظروف البيئة المادية والمعنوية وسياسة الأجور والمكافئات والإشراف والبحث في علاقات العمل وتوفير الجو المناسب للبحث العلمي والتطوير مختلف المجالات البحثية وهذا من أجل الارتقاء الجامعات وتحسين المخرجات وتنمية وتطوير البحث العلمي.
- فتح قنوات الاتصال بين مختلف القائمين على هذا القطاع من أجل توحيد الجهود والمساعي وهو النهوض بالقطاع وخلق مجال لمناقشة مختلف القضايا التي تهم القطاع والتي تحسن في مستوى جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين.

11-الخاتمة:

تعتبر عملية تطبيق أبعاد جودة الحياة العمل في المؤسسات الجامعية خطوة مهمة وضرورية في تطوير وتمايز مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي. وتتطلب تكاتف العديد من الجهود لإنجاح عملية التطبيق الفعلي لها.

إن الجهد الفكري والنفسي الذي يبذله الأستاذ في سبيل تطوير البحث العلمي يستلزم توفر قاعدة صلبة وأساسية في عملية فهي خطوة مهمة في التطور المهني والشخصي ونمو الباحثين.

ولهذا الغرض فإن الاستقرار الرضا الوظيفي والأمن المهني من بين هذه الركائز الأساسية فكما توفرت هذه الأخيرة، كلما بنينا أستاذ قادر على العطاء والإبداع مما يسمح له بالتطور الذاتي وتجويد مخرجات العملية التعليمية ككل.

المراجع:

- أحمد، رانيا كمال. (2021). واقع ممارسات القيادة الاستراتيجية وعلاقته بتحقيق جودة حياة العمل، دراسة ميدانية بجامعة سوهاج. مجلة كلية التربية. العدد أكتوبر. ج2. 619-722.

- بامر، الزهرة. (2006). اتجاهات المرأة نحو بعض القضايا الاجتماعية في ظل بعض المتغيرات الديموغرافية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، قسم علم النفس وعلوم التربية، جامعة قاصدي مرياح ورقلة.
- بورويس، وردة، ساسي هادف، نجاه. (2018). أبعاد جودة حياة العمل وعلاقتها بفاعلية اتخاذ القرارات الإدارية. *المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية*. 245-223.
- بوقفدة، فطيمة، بوهالي، رتيبة. (2022). أثر جودة حياة العمل على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي في ظل جائحة كورونا -دراسة عينة من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة جيجل، المجلد 05، العدد 03. 38-15.
- جاد الرب، سيد محمد. (2008). *جودة الحياة الوظيفية QWL في منظمات الاعمال العصرية*، السوييس: مطبعة العشري.
- الجمال، أحمد عاطف. (2019). *جودة حياة العمل والمسار الوظيفي* بدون دار النشر.
- حسن حسين البيلاوي، رشدي أحمد طعيمة، عبد الرحمان النقيب، محمد بن سليمان البندري، سعيد احمد سليمان، مصطفى احمد عبد الباقي، ومحسن المهدي سعيد. (2008). *إدارة الجودة الشاملة في التعليم بين مؤشرات التميز ومعايير الاعتماد، الاسس والتطبيقات* (الإصدار 2ط). عمان: دار الميسرة.
- حمامة، عمار. (2020). *جودة الحياة الأكاديمية وعلاقتها بجودة مخرجات التعليم العالي لدى عينة من أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الوادي*. *مجلة العلوم النفسية والتربوية*. 133-108.
- الشميمري، هدى صالح. (2021). *جودة حياة العمل وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي*. *المجلة العلمية*، المجلد 38، العدد 04. 124-168.
- عابد، عثمانى ومرنيز عفيف. (2019). *البنية العاملية لمقياس جودة حياة العمل لدى المعلمين*. *مجلة دراسات نفسية وتربوية*، العدد (02). 156،157.
- فواتيح، محمد الأمين أحمد، بوحفص، مباركي. (2016). *جودة حياة العمل في ظل إدارة الجودة الشاملة دراسة ميدانية*، *مجلة تنمية الموارد البشرية*. المجلد 20، العدد 12. 377-337.
- مزارة، عيسى، ونوقي، عبد القادر. (2017). *دور الأستاذ الجامعي في خدمة المجتمع*. *مجلة الاسرة والمجتمع*. المجلد 05، العدد 11-01. 02.
- المغربي، عبد الحميد عبد الفتاح. (2004). *جودة حياة العمل وأثرها في الاستغراق الوظيفي*، *مجلة دراسات والبحوث التجارية*، المجلد 26، العدد الثاني، 51-01.

Zin, Razali Mat (2004). Perception of professional engineers toward quality of life and organisational commitment, acase study. *Gadjah Mada International Journal of Business* September 2004, Vol. 6, No. 3, pp. 323—334.