

مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى الأستاذ الجامعي في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير - جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة-

قنطاس عبلة<sup>1</sup>

[a.kantas@univ-skikda.dz](mailto:a.kantas@univ-skikda.dz)، سكيكدة (الجزائر)، جامعة 20 أوت 1955-<sup>1</sup>

**The level of quality of work life of a university professor at the Faculty of Economic, Commercial and Management Sciences - University of August, 1955 Skikda-**

Kantas abla<sup>1</sup>

University of 20 August 1955 -Skikda (Algeria)<sup>1</sup>

تاريخ الاستلام: 2022/09/17؛ تاريخ القبول: 2023/05/04؛ تاريخ النشر: 2023/06/30

**ملخص :**

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى الأستاذ الجامعي في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة 20 أوت 1955 - سكيكدة، ولتحقيق هدف الدراسة اعتمدنا على الاستبانة كأداة لجمع البيانات وقد تكونت من (50) فقرة موزعة على ثمانية أبعاد، وقد تم توزيعها على عينة عشوائية مكونة من (70) أستاذ خلال السنة الجامعية 2021-2022 وتم استرجاع (66) استبانة صالحة للتحليل، وبعد التحليل الإحصائي للبيانات باستخدام (spss) كانت أهم نتائج الدراسة: هناك مستوى متوسط لجودة الحياة الوظيفية لدى الأستاذ الجامعي في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة 20 أوت 1955 - سكيكدة. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات الباحثين حول مستوى جودة الحياة الوظيفية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير - جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات الباحثين حول مستوى جودة الحياة الوظيفية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير - جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة - تعزى لمتغير السن، و لمتغير مدة الخدمة.

الكلمات المفتاح: جودة الحياة الوظيفية؛ الأستاذ الجامعي؛ جامعة 20 أوت 1955 - سكيكدة .

تصنيف JEL: M12؛ M59 .

**Abstract :**

This study aimed to identify the level of quality of work life of a university professor at the Faculty of Economic, Commercial and Management Sciences at the University of 20 August 1955 - Skikda. to achieve the goal of the study, we relied on the questionnaire as a tool for data collection, and it consisted of (50) paragraphs distributed over eight dimensions, and it was distributed to a random sample of (70) professors during the academic year 2021-2022, and (66) valid questionnaires were retrieved for analysis, and after analysis Statistical data using (spss) were the most important results of the study: There is an average level of quality of work life for a university professor in the Faculty of Economics, Business and Management Sciences at the University of 20 August 1955 - Skikda, there are statistically significant differences in the respondents' answers about the level of quality of work life in the Faculty of Economic, Commercial and Management Sciences - University of 20 August 1955 Skikda - due to the variable of gender and the variable of scientific rank. there are no statistically significant differences in the respondents' answers about the level of quality of work life in the Faculty of Economic, Commercial and Management Sciences - University of 20 August 1955 Skikda - due to the age variable, and the variable length of service.

**Keywords:** quality of work life; university professor; University of 20 August 1955 - Skikda.

**Jel Classification Codes :** M12 ؛ M59.

قنطاس عبلة (2023)، مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى الأستاذ الجامعي في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير - جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة-، مجلة الباحث الاقتصادي، المجلد 11 (العدد 01)، الجزائر: جامعة 20 أوت 1955 - سكيكدة-، ص ص 219 - 239.

**1. مقدمة**

يعتبر التعليم الجامعي أهم مرحلة من مراحل العملية التعليمية، فهو يشكل أهمية كبيرة في حياة الفرد بوجه خاص، وعلى المجتمع بوجه عام، فبالنسبة للفرد يتيح التعليم الجامعي فرص عمل للفرد الجامعي مقارنة بمن لم يكمل مسيرته التعليمية في الجامعة، ويؤثر التعليم الجامعي أيضا على المجتمع وبشكل إيجابي وذلك من خلال زيادة التوعية الثقافية الخاصة بالمجتمع. فقد اهتمت الكثير من الدول العربية منها والأوروبية بهذه المرحلة اهتماما كبيرا فنجد أن عدد من هذه الدول قد أتاحت التعليم الجامعي دون مقابل مادي لأبنائها أو بتكاليف بسيطة وتحرص كذلك على توفير الجو المناسب وقامت أيضا بتطوير المرافق الخاصة بالجامعات، واختارت الأساتذة الأكفاء لكي يكسبوا الطلاب الخبرات اللازمة. والذي يسهم في تخريج دفعات قادرة على النهوض بمستقبل وطنها ومن هنا تكمن أهمية التعليم العالي في مخرجاته، ليس فقط من حيث الكم بل نوعية هذه المخرجات ما أدى إلى ضرورة الاهتمام بجودة مخرجاته والتي تعكس جودة العملية التعليمية. إن تحقيق هذه الجودة يتطلب توفير عناصر سواء كانت مالية، مادية أو بشرية وبشكل الأستاذ الجامعي الدعامة الأساسية للتعليم العالي، والمكون الرئيسي لأي تقدم وتطور يمكن أن تصل إليه أي جامعة في العالم، ونتيجة لذلك بدأت الجامعات في زيادة الاهتمام بحياة هذا المورد الهام في بيئة العمل وخارجها أيضًا، فكلما تميزت بيئة العمل بالرضا من أعضاء هيئة التدريس ساهم ذلك في جعلهم متميزين في أداء وظائفهم وأعمالهم الأكاديمية والبحثية، حيث تمثل جودة الحياة الوظيفية في الجامعات أهمية كبيرة نظرا لأن حصيلتها سواء بالإيجاب أو السلب لها انعكاساتها الكبيرة على أداء ورضا الأستاذ الجامعي، وكذلك جميع العاملين في الجامعة ولذلك تأثير أكبر على مؤسسات التعليم العالي.

**1.1. إشكالية الدراسة**

على أساس ما تقدم ومن أجل الوقوف على الأهمية التي تكتسيها هذه الدراسة، تم طرح الإشكالية التالية:

**ما مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى الأستاذ الجامعي في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة 20 أوت 1955 - سكيكدة؟**

وتفرع عن هذه الإشكالية الأسئلة الفرعية التالية:

- ✓ ما مستوى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية المتعلقة بالجوانب المادية والمعنوية لدى الأستاذ الجامعي في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة 20 أوت 1955 - سكيكدة؟
- ✓ ما مستوى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية والمتعلقة بالجوانب الوظيفية والتنظيمية لدى الأستاذ الجامعي في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة 20 أوت 1955 - سكيكدة؟
- ✓ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين حول مستوى جودة الحياة الوظيفية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (السن، الجنس، الرتبة العلمية، مدة الخدمة).

**2.1. فرضيات الدراسة: يمكن صياغة الفرضيات التالية:**

**الفرضية الرئيسية:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) في إجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى جودة الحياة الوظيفية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير - جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة- تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (السن، الجنس، الرتبة العلمية، مدة الخدمة).

ويتفرع عنها **الفرضيات** التالية:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين إجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى جودة الحياة الوظيفية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة 20 أوت 1955 - سكيكدة تعزى لمتغير الجنس.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين إجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى جودة الحياة الوظيفية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة 20 أوت 1955 - سكيكدة تعزى لمتغير السن.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) في إجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى جودة الحياة الوظيفية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة 20 أوت 1955 - سكيكدة تعزى لمتغير الرتبة العلمية.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) في إجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى جودة الحياة الوظيفية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة 20 أوت 1955 - سكيكدة تعزى لمتغير مدة الخدمة.

### 3.1. أهداف الدراسة: تهدف الدراسة الى:

- تأصيل مفهوم جودة الحياة الوظيفية وتحديد أبعادها الأساسية.
- التعرف على مستوى توفر أبعاد جودة الحياة الوظيفية لدى الأستاذ الجامعي في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير - جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة.
- التعرف على مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات أفراد عينة الدراسة ( الأساتذة) حول مستوى جودة الحياة الوظيفية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير - جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة.
- الاستفادة من نتائج البحث في تقديم بعض الاقتراحات المناسبة.

### 4.1. أهمية الدراسة: تستمد الدراسة أهميتها من ما يلي:

- يعتبر موضوع الدراسة من المواضيع الجد مهمة، حيث أن نجاح تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية يؤدي إلى تحقيق عدد من المزايا لأي مؤسسة.
- مساهمة نتائج هذه الدراسة في تحديد مواطن الضعف في جودة الحياة الوظيفية لدى الأستاذ الجامعي في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير - جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة-، وبالتالي إفادة المسؤولين في تحسينها.
- اهتمام الباحث بموضوع الدراسة، كون الباحث أحد الأساتذة الجامعيين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة 20 أوت 1955 سكيكدة-، كما تعد إثراء فكريا للباحث من الناحية النظرية والتطبيقية.

### 5.1. منهج البحث

تماشيا مع طبيعة الدراسة والأهداف التي تسعى لتحقيقها، ولمعالجة الإشكالية الموضوعية، فقد اتبعت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي بغرض وصف وتحليل أبعاد جودة الحياة الوظيفية، هذا المنهج الذي يقوم على الجمع بين الدراسة النظرية والدراسة الميدانية.

### 2. الإطار النظري للدراسة

**1.2. مفهوم جودة الحياة الوظيفية:** تعد جودة الحياة الوظيفية من المفاهيم الإدارية الهامة في إدارة الموارد البشرية، ونحاول من خلال الآتي تقديم مفهوم لها:

وفقا لـ (Anderson) فإن مفهوم جودة الحياة الوظيفية قد ظهر في الفترة من نهاية الستينيات إلى بداية السبعينيات من القرن الماضي في الولايات المتحدة الأمريكية، وهذا راجع إلى انتشار بعض من السلوكيات السالبة في بيئة العمل الأمريكية منها: كثرة الغيابات، التخريب كثرة الإضرابات مما أدى هذا إلى ارتفاع التكاليف. أما عن أو بدايات تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية فإنه يمكن اعتبار تجربة مؤسسة جنرال موتورز في (Terry Town) ب. و.م.أ عام 1971 من أوائل البرامج التي تم تطبيقها في هذا الصدد، كما طبقته أيضا مؤسسة (Xerox) والتي عانت من بعض المشاكل من جهة الموظفين كإخفاض حماسهم للعمل (الدمرداش، 2018، صفحة 11).

وقد ظهر مفهوم جودة الحياة الوظيفية ليواكب سياسات التغيير والتطوير التنظيمي، وليخفف من حالات التوتر والقلق التي سادت في الغرب بين العاملين كالخوف من الاستغناء عنهم، كذلك حرص تلك المؤسسات على تحقيق الرضا الوظيفي الذي يدعم على التزام العاملين، ومن ثم تعظيم أهمية استخدام وترشيد أداء الموارد البشرية، واعتبارها أحد الاستراتيجيات الفعالة في تدعيم التميز التنافسي لمنظمات الأعمال (الرب، 2003، صفحة 356).

- وقد تعددت تعريف الباحثين لمفهوم جودة الحياة الوظيفية نتيجة لتنوع أبعاد تضم مفاهيم فنية، إدارية، سلوكية واجتماعية المفهوم و إن كان مضمونها يصب في تحسين البيئة الوظيفية، ومن بين التعاريف نورد ما يلي:
- لقد أوضح (Lawler) بأن مفهوم جودة الحياة الوظيفية "كونه يتضمن تصورات وإدراكات العاملين لمستوى البيئة المادية والمعنوية للعمل والمؤسسة، وتمثل مكونات البيئة المادية والمعنوية في مجموعة من العوامل من أهمها: المزايا والفوائد، وأنظمة الحوافز والمكافآت والأمن الوظيفي، والمشاركة في صناعة القرارات، والرضا الوظيفي" (خضر و الباشقالي، 2015، صفحة 337).
  - وقد عرفها (جاد الرب) بأنها "مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضا، والذي يسهم بدوره في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها" (جاد الرب، 2008، صفحة 9).
  - ويعرفها "الدمرداش" بأنها "الإجراءات و/أو الظروف و/أو العمليات التي توفر للعاملين مناخا حياتيا مريحا سواء داخل أماكن وأوقات العمل أو خارجها، بما يشبع احتياجاتهم ويؤدي إلى تحقيق الأهداف التنظيمية، وتختلف باختلاف الأفراد والمنظمات والتوقيتات" (الدمرداش، 2018، صفحة 10).
  - أما (Stephen J. Havlovic) فقد عرفها على أنها "بناء مفاهيمي متعدد الأبعاد يشمل: الأمن والسلامة في العمل، وأنظمة مكافأة أفضل، وأجر عادل ومنصف، ومجموعات عمل مشاركة ومتعاونة وفرص أفضل للنمو" (قهيري، 2020، صفحة 32).
  - وقد عرفها كل من (Werther and Davis) بأنها "ظروف العمل الجيدة والإشراف الجيد، والرواتب والمزايا المكافآت الجيدة، ويتم تحقيقها من خلال نظم علاقات العمل التي تشجع استخدام وسائل جودة حياة العمل لإعطاء فرصة للعاملين للتأثير على ما يؤدونه من أعمال وكذلك رفع فاعلية مساهمتهم في الأداء التنظيمي الكلي" (Wether & Davis, 2002, p. 502).
- من التعاريف السابقة يمكن تعريف جودة الحياة الوظيفية في الجامعة بأنها: مجموعة من العمليات التي تقوم بها الجامعة ومجموعة الجهود التي تبذلها، والتي تهدف إلى تحسين حياة الأستاذ الجامعي في مكان العمل أو خارجه، بما يشبع احتياجاته وبما يحقق الرضا الوظيفي، وهذا ما يؤدي إلى بدوره إلى تحقيق الأهداف التنظيمية للجامعة.

## 2.2. أهمية وأهداف جودة الحياة الوظيفية

- أ. أهمية جودة الحياة الوظيفية في الجامعة : هناك تأثيرات ايجابية لتوافر وتطبيق أبعاد جودة الحياة الوظيفية وبرامجها في المؤسسات نذكر منها (فتحي سيد علي، 2020، الصفحات 560-561)، (السالم، 2009، صفحة 35):
- العمل على إسعاد العاملين، وزيادة إنتاجيتهم كما ونوعا، وكذلك خفض التكاليف، وتحقيق رفاهية العاملين، وبالتالي تحسين جودة الجامعة بأكملها.
  - تحسين جودة العلاقة بين العاملين وبيئة العمل الجامعي، لأن جودة الحياة الوظيفية تحتم بالمنافسة للعمل، وتأثيره على الأداء والعاملين، وفعالية المؤسسة، والمشاركة في اتخاذ القرارات.
  - مواصلة جذب واستبقاء العاملين وذلك يتطلب تصميم برنامج شامل لتحسين رضا العاملين، وتعزيز التعلم في مكان العمل، ومساعدة العاملين من خلال التغيير والتحول. وبذلك يمكن للجامعات استثمار ذلك في تحويل بيئة العمل الجامعية إلى بيئة عمل جاذبة.
  - تشجع العاملين بالملكية، والاستقلالية والمسؤولية والتقدير الذاتي.
  - تخفيض الصراعات بين العاملين والإدارة من خلال تطوير مناخ لعلاقات عمل أكثر إنتاجية؛
  - مشاركة أكبر من قبل العاملين بالأفكار البناءة التي يمكن أن تؤدي إلى تحسينات في الأبعاد المختلفة لظروف العمل وعملياته.
  - المساهمة في تعزيز الجودة والتعلم والإبداع؛
  - زيادة درجة الرضا الوظيفي.
  - انخفاض معدلات الغياب في المؤسسة.

- استثمار أفضل وأمثل للموارد البشرية في المؤسسة؛
- تحسين العلاقات الإنسانية في المؤسسة.
- زيادة انتماء العاملين وولائهم .
- تدني معدلات دوران العمل في المؤسسة.

**ب. أهداف جودة الحياة الوظيفية:** لقد تعددت أهداف جودة الحياة الوظيفية نذكر منها:

- جعل بيئة العمل مصدر جذب للعاملين الجيدين وكذلك المساعدة على زيادة ولاء العاملين وانتمائهم للمؤسسة، وتحقيق التكامل والتفاعل بين أهداف المؤسسة وأهداف العاملين.
- المساهمة في تعزيز الجودة، والتعلم، والإبداع (السالم، 2009، صفحة 235).
- زيادة الإنتاجية الفردية والمسائلة والالتزام.
- تحسين العمل الجماعي والتواصل.
- تحسين الروح المعنوية للعاملين.
- تقليل الضغط التنظيمي.
- تحسين العلاقات داخل وخارج العمل.
- إدارة التغيير المستمر بشكل أفضل (Shivani, 2017, p. 99).

انطلاقاً مما سبق هناك أهداف لكل من الأساتذة الجامعيين والجامعة تتمثل في الآتي (فتححي سيد علي، 2020، صفحة 523):

- ✓ **أهداف جودة الحياة الوظيفية للأستاذ الجامعي :** شعور الأستاذ الجامعي أو عضو هيئة التدريس بالثقة في الجامعة نظراً لما توفره من ظروف عمل آمنة ومستقرة والمحافظة على كرامة عضو هيئة التدريس مع توفير فرص التنمية والنمو الوظيفي، كما أنها تساعد على إضفاء الطابع الإنساني بمجال العمل وتوفير الوظائف المناسبة بالإضافة إلى توفير الأمان الوظيفي وتخصيص الاعتمادات المالية اللازمة للأجور والمزايا كما توفر للأستاذ الجامعي حرية التعبير الذاتي عن آرائه مما يساعد ذلك على زيادة إنتاجية الأستاذ والتي تدعم الفاعلية التنظيمية.
- ✓ **أهداف جودة الحياة الوظيفية للكلية/الجامعة:** تؤدي إلى إيجاد قوة عمل أكثر مرونة وولاء ودافعية ويعتبر ذلك ضرورياً لتعزيز القدرات التنافسية للكلية والجامعة من ناحية الجودة في تأدية الخدمات ووصولها للعملاء والمرونة والريادة التكنولوجية بالمقارنة بالمنافسين، كما يتراجع معدل الغياب عن العمل ومعدل دوران العمل وزيادة الرضا الوظيفي مما يؤدي هذا إلى زيادة أداء الكلية والجامعة وزيادة القيمة المضافة التي تحققها.

- 3.2. **أبعاد جودة الحياة الوظيفية :** تختلف آراء الباحثين والعلماء حول تحديد أبعاد جودة الحياة الوظيفية وعناصرها، ويمكن تحديد مجموعة من الأبعاد على النحو التالي: تشمل أبعاد جودة الحياة الوظيفية على: المشاركة في اتخاذ القرارات، والسلوك القيادي والإشرافي، والالتزام التنظيمي، ونظم الترقية والتقدم الوظيفي، والاستقرار والأمان الوظيفي، وبرامج التدريب والتعلم، والأجور والمكافآت، والصحة والسلامة المهنية بالعمل، وعلاقات العمل، والتوازن بين الحياة الشخصية وحياة العمل (جاد الرب، 2008، صفحة 08).
- وقد حدد (Yadav & Naim) سبعة أبعاد لجودة الحياة الوظيفية وهي: الدعم الإشرافي، الحد من الإجهاد، الأجور والمزايا والعلاقات الجماعية، الرضا الوظيفي، المشاركة والمسؤولية في اتصالات العمل والأمن الوظيفي (Afroz, 2017, p. 571).

- وقد بين (Brooks) أبعاد جودة الحياة الوظيفية بأنها تتكون من: توازن الحياة الوظيفية والشخصية، نمط الإشراف ومشاركة العاملين في اتخاذ القرار، الخصائص الوظيفية والاستقلالية في أداء العمل، علاقات العمل والأمن الوظيفي والسلامة والصحة المهنية (عبد الرحمن أبو حميد، 2017، صفحة 15).

وذكر (المغربي) الأبعاد التالية لجودة الحياة الوظيفية: ظروف بيئة العمل المعنوية، خصائص الوظيفة، الأجور والمكافآت، جماعة العمل، أسلوب الرئيس في الإشراف، المشاركة في القرارات (المغربي، 2004، صفحة 75).

من خلال استعراض أبعاد جودة الحياة الوظيفية، نلاحظ بأن الأبعاد تختلف من وجهة نظر الباحثين والعلماء، وقد اختار الباحث عددا من الأبعاد الرئيسية تنسجم مع طبيعة البيئة التي تمت فيها الدراسة (الجامعة) وهي:

✓ **الأبعاد المتعلقة بالعوامل التنظيمية والوظيفية:** وتمثل في: خصائص الوظيفة، نمط القيادة والإشراف، المشاركة في اتخاذ القرار الاستقرار والأمان الوظيفي.

✓ **الأبعاد المتعلقة بالعوامل المادية والمعنوية:** وتمثل في: الأجور والمكافآت، العلاقات الاجتماعية، ظروف العمل، التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية.

### 3. الإجراءات المنهجية للدراسة

**3.1. مجتمع وعينة الدراسة:** تكون مجتمع الدراسة من جميع أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة 20 أوت 1955 - سكيكدة والبالغ عددهم (126) أستاذ خلال السنة الجامعية (2021-2022)، وقد تم اختيار عينة عشوائية من مجتمع الدراسة حجمها 70 أستاذ، وقمنا بتوزيع الاستبيانات عليهم وتم استرداد 66 استبانة أي بنسبة (94.28%) من الاستبيانات الموزعة، وبعد فحص الاستبيانات لم يتم استبعاد أي منها، وبذلك يكون عدد الاستبيانات الصالحة للتحليل هو 66 استبيان من أصل 70 استبيان، وقد تم تحليل وتفسير بيانات الاستبانة المحابة عليها باستخدام برنامج الحزم الإحصائية (SPSS).

**3.2. الأساليب الإحصائية المستخدمة:** من أجل تحليل البيانات التي تم تجميعها بهدف الإجابة على أسئلة الدراسة واختبار الفرضيات، فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام برنامج (SPSS) وهي:

- **مقاييس الإحصاء الوصفي:** وتمثلت في ما يلي: التكرارات والنسب المئوية، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري.
- **معامل الثبات ألفا كرونباخ (Cronbach's Coefficient Alpha):** وهو معامل لقياس ثبات وصدق الاستبيان، ويأخذ معامل ألفا كرونباخ قيمة تتراوح بين 0 و 1 وحتى يتمتع المقياس بالثبات يجب أن لا تقل القيمة للمعامل عن 0.7.
- **معامل الارتباط لبيرسون (Pearson Correlation Coefficient):** وهو معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبيان بالدرجة الكلية للمحور أو المجال الذي تنتمي إليه العبارة.
- **اختبار تحليل التباين (ANOVA)** لاختبار الفروق.
- **اختبار T test** لعينتين مستقلتين.

**3.3. أداة الدراسة وإجراءاتها:** تم الاعتماد على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات اللازمة للوصول إلى معلومات حول موضوع الدراسة.

أ. **بناء أداة الدراسة:** لقد قامت الباحثة بتصميم الاستبيان والذي يتألف من قسمين كالتالي:

**القسم الأول: ويضم البيانات العامة:** شمل هذا القسم على البيانات الأولية (الشخصية والوظيفية) لأفراد عينة الدراسة والمتمثلة في: الجنس، السن، مدة الخدمة، الرتبة العلمية.

**القسم الثاني: ويضم بيانات الدراسة:** يشمل هذا القسم على المعلومات الخاصة بموضوع الدراسة، ويتكون من (50) عبارة موزعة على مجالين رئيسيين:

✓ **المجال الأول:** ويتعلق بالعوامل التنظيمية والوظيفية لجودة الحياة الوظيفية ويجوز على (32) عبارة موزعة على أربعة أبعاد (خصائص الوظيفة، نمط القيادة والإشراف، المشاركة في اتخاذ القرار، الاستقرار والأمان الوظيفي).

✓ **المجال الثاني:** ويتعلق بالعوامل المادية والمعنوية لجودة الحياة الوظيفية ويحوى على (18) عبارة موزعة على ثلاث أبعاد (الأجور والمكافآت، العلاقات الاجتماعية، ظروف العمل، التوازن بين العمل الجامعي والحياة الوظيفية). وقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي ذي النقاط الخمس لقياس العبارات، كما تم تحديد الأوزان النسبية للإجابات على الاستبيان وتتراوح الأوزان من 1 إلى 5 كما هو موضح في الجدول الموالي:

**جدول 1. درجات مقياس ليكرت الخماسي**

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

المصدر: من إعداد الباحثة.

ويوضح الجدول الموالي المتوسط الحسابي لإجابات أفراد عينة الدراسة ومستويات القبول حسب درجات مقياس ليكرت الخماسي:

**جدول 2. تقسيم متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة**

المتوسط الحسابي	من 1 إلى 1.79	من 1.80 إلى 2.59	من 2.60 إلى 3.39	من 3.40 إلى 4.19	من 4.20 إلى 5
مستوى توافر	ضعيف جدا	ضعيف	متوسط	مرتفع	مرتفع جدا

المصدر: من إعداد الباحثة.

ب. **صدق الأداة:** قامت الباحثة بالتأكد من صدق الاستبانة بالاعتماد على صدق المقياس كالتالي:

✓ **الاتساق الداخلي:** يوضح الجدول 3، معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات أبعاد مجال (جودة الحياة الوظيفية المتعلقة بالجوانب المادية والمعنوية) والدرجة الكلية للبعد نفسه.

**جدول 3. معاملات ارتباط بيرسون بين كل عبارة من عبارات أبعاد المجال الأول والدرجة الكلية للبعد نفسه**

المجال الأول: أبعاد جودة الحياة الوظيفية المتعلقة بالجوانب المادية والمعنوية					
الأبعاد	الرقم	الفقرات	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig)	
الأجور والمكافآت البعد الأول	01	الأجر الذي أتقاضاه يشبع حاجاتي وطلباتي.	0.673**	0.000	
	02	تم الترقية وفق أسس ومعايير واضحة يعرفها الأستاذ.	0.509**	0.000	
	03	يتناسب الأجر الذي أتقاضاه مع الخبرة والمؤهلات العلمية ومهام وواجبات العمل.	0.719 **	0.000	
	04	تصرف الأجور في الوقت المناسب ودون أي تأخير .	0.387 **	0.000	
	05	يقوم نظام الأجور والمكافآت على أسس عادلة.	0.633 **	0.000	
	06	نظام المكافآت عادل مرتبط مع الأداء.	0.777**	0.000	
	07	يشعر الأستاذ بالرضا عن العلاوات والزيادات التي تضاف للأجر.	0.736**	0.000	
العلاقات الاجتماعية البعد الثاني:	08	يوجد تعاون بيني وبين زملائي الأساتذة في تحقيق أهداف الكلية.	0.697**	0.000	
	09	أشعر بالعمل مع زملائي الأساتذة في الكلية بروح الفريق الواحد.	0.731**	0.000	
	10	تسود علاقات التقدير والاحترام بين المسؤولين بالكلية والأساتذة.	0.480**	0.000	
	11	تعمل إدارة الكلية على بناء العلاقات الإنسانية بين الأساتذة والمسؤولين.	0.760**	0.000	
	12	أنا مستمتع بعلمي مع زملائي الأساتذة.	0.622**	0.000	
	13	توفر الإدارة مناخا تسوده الراحة والطمأنينة وبعيدا عن الصراعات	0.649 **	0.000	
التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية البعد الثالث:	14	تراعي الكلية الظروف الشخصية للأساتذة وتمنحهم تسهيلات لتحقيق التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية.	0.783**	0.000	
	15	لدي الوقت الكافي للقيام بالتزاماتي العائلية.	0.812**	0.000	
	16	تراعي الإدارة الظروف الشخصية للأساتذة عند تقييم أدائهم.	0.743**	0.000	
	17	تسمح الإدارة للأساتذة بالغياب لظروف شخصية ثم التعويض لاحقا.	0.438**	0.000	
	18	يعتبر نظام الإجازات المعمول به مناسب وكافي.	0.702**	0.000	

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS/v20. الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة ( $\alpha=0.01$ )

من نتائج الجدول أعلاه نجد أن جميع معاملات الارتباط لبيرسون بين كل فقرة من فقرات أبعاد المجال الأول (جودة الحياة الوظيفية المتعلقة بالجوانب المادية والمعنوية) والدرجة الكلية للبعد نفسه دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ( $\alpha=0.01$ )، مما يثبت صدق الاتساق الداخلي لفقرات الأبعاد الثلاث ( صدق المجال لما وضع لقياسه).  
ويوضح الجدول رقم 4 معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات أبعاد مجال (جودة الحياة الوظيفية المتعلقة بالجوانب الوظيفية والتنظيمية) والدرجة الكلية للبعد نفسه.

#### جدول 4. معاملات ارتباط بيرسون بين كل عبارة من عبارات أبعاد المجال الثاني والدرجة الكلية للبعد نفسه

المجال الثاني: أبعاد جودة الحياة الوظيفية المتعلقة بالجوانب التنظيمية والوظيفية				
الأبعاد	الرقم	لفقرات	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig)
خصائص الوظيفة البعاد الأول	01	المهام المنوطة بالأستاذ في الكلية واضحة وملائمة.	0.404**	0.000
	02	هناك وضوح في إجراءات العمل بالكلية.	0.618**	0.000
	03	أمتلك المهارات اللازمة لأداء وظيفتي كأستاذ.	0.369**	0.000
	04	حجم العمل في وظيفتي مناسب.	0.596**	0.000
	05	يتيح لي عملي بالكلية الفرصة لأداء مهام متنوعة.	0.641**	0.000
	06	تتيح لي وظيفتي استقلالية وحرية في التخطيط لكيفية القيام بعملتي.	0.505**	0.000
	07	توفر لي وظيفتي كأستاذ فرصة لإخاء المهام المنوطة بي.	0.478**	0.000
نمط القيادة والإشراف البعاد الثاني:	08	أجد التقدير والاحترام من رؤسائي في العمل.	0.579**	0.000
	09	يشجع المسؤولون في الكلية الأساتذة للتعبير عن أفكارهم في العمل.	0.641**	0.000
	10	أتمتع باستقلالية في أداء العمل دون ضغوط من طرف المسؤولين.	0.698**	0.000
	11	يعامل الأساتذة من قبل الإدارة بعدالة وإنصاف.	0.580**	0.000
	12	تقدر الإدارة الظروف الشخصية للأساتذة.	0.614**	0.000
	13	هناك مساعدة من قبل الإدارة حين أجد صعوبة في عملي.	0.725**	0.000
المشاركة في اتخاذ القرارات البعاد الثالث	14	تسمح الكلية للأساتذة بالمساهمة في تطوير البرامج البيداغوجية.	0.782**	0.000
	15	يملك الأستاذ الحرية في إبداء آراء لحل بعض مشكلات العمل.	0.764**	0.000
	16	يشارك الأستاذ في أي قرار تصدره إدارة الكلية.	0.501**	0.000
	17	تشجع الإدارة الأساتذة على المبادرة في اتخاذ القرارات.	0.771**	0.000
	18	تتاح للأساتذة الفرصة لاختيار المواد التعليمية التي يرغب في تدريسها.	0.745**	0.000
	19	يتمتع الأستاذ بحرية في اتخاذ القرارات المتعلقة بعمله.	0.659**	0.000
	20	تستجيب الإدارة للأفكار والمقترحات المقدمة من طرف الأستاذ.	0.676**	0.000
الاستقرار والأمان الوظيفي البعاد الرابع:	21	يشعر الأستاذ بالارتياح بالكلية التي يعمل بها.	0.686**	0.000
	22	تعامل الكلية الأساتذة معاملة عادلة.	0.660**	0.000
	23	يشعر الأستاذ بالاستقرار الوظيفي ولا يعاني من الخوف من إمكانية الاستغناء عن خدماته	0.780**	0.000
	24	يتوفر بالكلية مناخ تنظيمي يتسم بالأمان والاستقرار الوظيفي.	0.626**	0.000
	25	علاقات العمل مع الزملاء جيدة ويسود جو من التعاون بين الأساتذة.	0.659**	0.000
	26	يشعر الأستاذ بأن كرامته مصونة ويلقى كل التقدير والاحترام من الإدارة.	0.834**	0.000
ظروف العمل البعاد الخامس	27	توفر الكلية شروط السلامة المهنية للأساتذة.	0.648**	0.000
	28	تتمتع الكلية بتوفير بيئة العمل المادية ( الأثاث، التهوية، التدفئة، النظافة.. ) في مكان العمل.	0.300**	0.000
	29	توفر الكلية للأساتذة الإمكانيات المناسبة لأداء العملية التدريسية بشكل جيد.	0.646**	0.000
	30	توفر الكلية وسائل تكنولوجية حديثة مثل: مختبرات الحاسوب.	0.761**	0.000
	31	توفر الكلية قاعات دراسية واسعة ومناسبة لعدد الطلبة.	0.415**	0.000
	32	خدمات المرافق العامة بالجامعة كافية ومناسبة.	0.671**	0.000

الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة ( $\alpha=0.01$ )

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS/v20.



من نتائج الجدول أعلاه نجد أن جميع معاملات الارتباط لبيرسون بين كل فقرة من فقرات أبعاد المجال الثاني (جودة الحياة الوظيفية المتعلقة بالجوانب التنظيمية والوظيفية) والدرجة الكلية للبعد نفسه دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ( $\alpha=0.01$ )، مما يثبت صدق الاتساق الداخلي لفقرات الأبعاد الخمسة ( صدق المجال لما وضع لقياسه).

✓ **الصدق البنائي:** ويبين مدى ارتباط كل بعد من أبعاد الدراسة بالدرجة الكلية لعبارة الاستبانة، والجدول الموالي يوضح ذلك.

**جدول 5. معاملات ارتباط بيرسون بين كل بعد من أبعاد الاستبانة والدرجة الكلية للاستبيان**

الأبعاد	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig)
الأجور والمكافآت.	0.478**	0.000
العلاقات الاجتماعية.	0.649**	0.000
التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية.	0.600**	0.000
خصائص الوظيفة.	0.545**	0.000
نمط القيادة والإشراف.	0.750**	0.000
المشاركة في اتخاذ القرارات .	0.753**	0.000
الاستقرار والأمان الوظيفي.	0.786**	0.000
ظروف العمل.	0.427**	0.000

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS/v20. الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة ( $\alpha=0.01$ )

يبين الجدول أعلاه أن جميع معاملات ارتباط بيرسون بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للاستبيان دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ( $\alpha=0.01$ )، وبذلك تعتبر جميع الأبعاد صادقة لما وضعت لقياسه.

ج. ثبات أداة الدراسة: قد تحققت الباحثة من ثبات الاستبيان من خلال معامل الثبات والصدق (ألفا كرونباخ) (Cronbach's Alpha)، والجدول الموالي يوضح ذلك.

**جدول 6. نتائج معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبيان**

الأبعاد	عدد العبارات	معامل (ألفا كرونباخ)
الأجور والمكافآت	07	0.777
العلاقات الاجتماعية	06	0.758
التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية	05	0.784
<b>المجال الأول: أبعاد جودة الحياة الوظيفية المتعلقة بالجوانب المادية والمعنوية</b>	<b>18</b>	<b>0.793</b>
خصائص الوظيفة.	07	0.718
نمط القيادة والإشراف	06	0.833
المشاركة في اتخاذ القرارات	07	0.828
الاستقرار والأمان الوظيفي	06	0.813
ظروف العمل	06	0.701
<b>المجال الثاني: أبعاد جودة الحياة الوظيفية المتعلقة بالجوانب التنظيمية والوظيفية</b>	<b>32</b>	<b>0.889</b>
<b>جودة الحياة الوظيفية</b>	<b>50</b>	<b>0.907</b>

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS/v20

يتضح من الجدول أعلاه أن معامل الثبات العام لجميع فقرات الاستبانة مرتفع حيث بلغ (0.907)، في حين بلغ (0.793) للمجال الأول و(0.889) للمجال الثاني، فيما تراوح ثبات الأبعاد ما بين (0.701) كحد أدنى وبين (0.872) كحد أعلى، وهذا ما يدل على أن ثبات الأداة مرتفع ودال إحصائياً.

## 4. تحليل ومناقشة النتائج

## 1.4. الوصف الإحصائي لخصائص العينة المدروسة

## جدول 7. الخصائص الشخصية لأفراد العينة

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة %
الجنس	ذكر	19	28.8%
	أنثى	47	71.2%
السن	أقل من 30 سنة	00	0.00%
	من 30 إلى 40 سنة	43	65.2%
	من 40 إلى أقل من 50 سنة	23	34.8%
	من 50 فأكثر	00	00.0%

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS/v20.

تمثلت الخصائص الشخصية لعينة الدراسة في: 47% إناث وهي النسبة الغالبة و19% ذكور، أما عن السن فقد نالت الفئة العمرية لأفراد العينة من 30 إلى 40 سنة أعلى نسبة بـ 43%. ويوضح الجدول الموالي الخصائص الوظيفية:

## جدول 8. الخصائص الوظيفية لأفراد العينة

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة %
الرتبة العلمية	أستاذ مساعد	14	21.2%
	أستاذ محاضر	47	71.2%
	أستاذ التعليم العالي	5	7.60%
مدة الخدمة	أقل من 5 سنوات	08	12.1%
	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	26	39.4%
	من 10 إلى أقل من 15 سنة	24	36.4%
	من 15 سنة فأكثر	08	12.1%

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS/v20

تمثلت الخصائص الوظيفية لعينة الدراسة فيما يلي: الرتبة العلمية فقد قدرت أعلى نسبة بـ 71.2% لفئة الأساتذة المحاضرين تليها فئة الأساتذة المساعدين بنسبة 21.2% وأخيرا نسبة أستاذ التعليم العالي بـ 7.60%، أما فيما يخص مدة الخدمة فقد قدرت نسبة من كان لديهم سنوات خدمة من 5 إلى أقل من 10 سنوات 39.4%، ونسبة 36.4% من لديهم سنوات خدمة من 10 إلى أقل من 15 سنة، في حين من كانت لديهم سنوات خدمة أقل من 5 سنوات و من 15 سنة فأكثر نسبة 12.1%.

## 2.4. تحليل فقرات الاستبانة ومناقشتها

أ. تحليل فقرات أبعاد جودة الحياة الوظيفية: للإجابة على السؤال الرئيسي (ما مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى الأستاذ الجامعي في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة 20 أوت 1955 - سكيكدة) تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقدير مستوى جودة الحياة الوظيفية، لجميع أبعاد أداة الدراسة وللأداة ككل.

**جدول 9. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقدير مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى الأساتذة الجامعيين في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير - جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة- لجميع أبعاد الدراسة وللأداة ككل**

الرقم	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى توافر
01	الأجور والمكافآت.	3.207	0.626	06	متوسط
02	العلاقات الاجتماعية.	3.282	0.553	04	متوسط
03	التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية.	3.272	0.632	05	متوسط
	مجال أبعاد جودة الحياة الوظيفية المتعلقة بالجوانب المادية والمعنوية	3.258	0.409		متوسط
04	خصائص الوظيفة.	3.913	0.381	01	مرتفع
05	نمط القيادة والإشراف.	3.416	0.677	03	مرتفع
06	المشاركة في اتخاذ القرارات .	2.824	0.712	07	متوسط
07	الاستقرار والأمان الوظيفي.	3.563	0.577	02	مرتفع
08	ظروف العمل.	2.535	0.511	08	ضعيف
	مجال أبعاد جودة الحياة الوظيفية المتعلقة بالجوانب التنظيمية والوظيفية	3.254	0.414		متوسط
	جميع فقرات الاستبانة (جودة الحياة الوظيفية)	3.252	0.370		متوسط

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS/v20

نلاحظ من خلال نتائج الجدول أن مستوى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر الأساتذة الجامعيين في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير (متوسط) وفقا لمقياس الدراسة، وهذا ما يعكسه المتوسط الحسابي العام (3.252) وبانحراف معياري (0.370)، وهذا راجع إلى أن جميع أبعاد جودة الحياة الوظيفية جاءت بمستوى توافر متوسط، إلا بعد ظروف العمل جاء بمستوى توافر ضعيف، أما عن مستوى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية المتعلقة بالجوانب المادية والمعنوية جاء متوسط وهذا ما يؤكد المتوسط الحسابي (3.258)، وكذلك مستوى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية المتعلقة بالجوانب التنظيمية والوظيفية ومتوسط حسابي (3.254)، ويمكننا ترتيب الأبعاد المكونة لجودة الحياة الوظيفية ترتيبا تنازليا حسب المتوسطات الحسابية وكما هي موضحة في الجدول أعلاه كما يلي: جاء بعد (خصائص الوظيفة) في المرتبة الأولى وبمستوى توافر مرتفع، يليه بعد (الاستقرار والأمان الوظيفي) في المرتبة الثانية بمستوى توافر مرتفع أيضا، أما بعد (نمط القيادة والإشراف) فقد جاء في المرتبة الثالثة بمستوى قبول مرتفع، وبعد (العلاقات الاجتماعية) في المرتبة الرابعة بمستوى قبول متوسط، كما جاء بعد (التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية) في المرتبة الخامسة بمستوى توافر متوسط، أما المرتبة السادسة فقد كانت لبعده (الأجور والمكافآت) بمستوى توافر متوسط، وجاء بعد (المشاركة في اتخاذ القرار) في المرتبة السابعة بمستوى توافر متوسط، في حين جاء بعد (ظروف العمل) في المرتبة الثامنة والأخيرة بمستوى توافر ضعيف. ويمكن تفسير هذه النتائج بشرح كل بعد على حدى كالتالي:

**ب. تحليل فقرات أبعاد جودة الحياة الوظيفية المتعلقة بالجوانب المادية والمعنوية**

**- الأجور والمكافآت**

**جدول 10. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة حول بعد الأجور والمكافآت**

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى توافر
01	الأجر الذي أتقاضاه يشبع حاجاتي وطلباتي.	2.83	1.104	07	متوسط
02	تتم الترقية وفق أسس ومعايير واضحة يعرفها الأستاذ.	4.05	0.812	01	مرتفع
03	يتناسب الأجر الذي أتقاضاه مع الخبرة والمؤهلات العلمية ومهام وواجبات العمل.	2.92	1.100	05	متوسط
04	تصرف الأجور في الوقت المناسب ودون أي تأخير.	3.12	0.937	04	متوسط
05	يقوم نظام الأجور والمكافآت على أسس عادلة.	3.38	0.890	02	متوسط
06	نظام المكافآت عادل مرتبط مع الأداء.	3.21	0.920	03	متوسط
07	يشعر الأستاذ بالرضا عن العلاوات والزيادات التي تضاف للأجر.	2.89	0.979	06	متوسط
	جميع فقرات البعد	3.207	0.626		متوسط

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS/v20.

يتضح من الجدول أن إجابات أفراد العينة على مستوى توافر بعد الأجور والمكافآت متوسط حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (3.207)، أي بدرجة موافقة متوسطة ما يعني وقوعه في منطقة محايد على سلم ليكرت الخماسي، أما عن مستوى الفقرات لهذا البعد فقد تراوح المتوسط الحسابي لها بين (2.83-4.05) أي بمستوى توافر مرتفع للفقرة (02) ومتوسط لبقية الفقرات، حيث احتلت الفقرة (02) المرتبة الأولى والتي تنص على أن الترقية بالجامعة تتم وفق أسس ومعايير واضحة يعرفها الأستاذ فهي تتم وفق القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث والموضح في الجريدة الرسمية، أما الفقرة (07) فقد جاءت بالمرتبة الأخيرة أي أن الأجر الذي يتقاضاه الأستاذ الجامعي لا يشبع حاجاته وطلباته، وهذا راجع إلى غلاء المعيشة وارتفاع التضخم خصوصاً في السنوات الأخيرة، و بالأخص إذا ما قورنت الأجور بالشهادة المتحصل عليها وكذا بمجامعات عربية دون ذكر الأجنبية.

#### - العلاقات الاجتماعية

#### جدول 11. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة بعد العلاقات الاجتماعية

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى توافر
01	يوجد تعاون بيني وبين زملائي الأساتذة في تحقيق أهداف الكلية.	3.17	0.887	04	متوسط
02	أشعر بالعمل مع زملائي الأساتذة في الكلية بروح الفريق الواحد.	3.05	0.849	05	متوسط
03	تسود علاقات التقدير والاحترام بين المسؤولين بالكلية والأساتذة.	3.73	0.692	01	مرتفع
04	تعمل إدارة الكلية على بناء العلاقات الإنسانية بين الأساتذة والمسؤولين.	2.95	0.867	06	متوسط
05	أنا مستمتع بعلمي مع زملائي الأساتذة.	3.70	0.656	02	مرتفع
06	توفر الإدارة مناخاً تسوده الراحة والطمأنينة وبعيدا عن الصراعات.	3.17	0.796	03	متوسط
	جميع فقرات البعد	3.282	0.553		متوسط

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS/v20

من خلال إجابات الباحثين والموضحة في الجدول أعلاه نلاحظ أن مستوى توافر بعد العلاقات الاجتماعية متوسط حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (3.282)، أما عن مستوى الفقرات لهذا البعد فقد تراوح المتوسط الحسابي لها بين (2.95-3.73) بمستوى توافر مرتفع ومتوسط، فقد جاءت في المرتبة الأولى العبارة (05) بمستوى توافر مرتفع، أما الفقرة (04) فقد جاءت بالمرتبة الأخيرة وبمستوى متوسط ما يدل على أن إدارة الكلية لا تهتم ببناء علاقات إنسانية بين الأساتذة والمسؤولين، وبشكل عام تشير هذه النتائج إلى وجود علاقات طيبة تسود بين الأساتذة من جهة والأساتذة والمسؤولين من جهة أخرى، أساسها الثقة والاحترام وهذا يؤثر إيجاباً على رفع معنويات الأساتذة.

#### - التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية

#### جدول 12. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة حول بعد التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى توافر
01	تراعي الكلية الظروف الشخصية للأستاذة وتمنحهم تسهيلات لتحقيق التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية.	2.94	1.065	04	متوسط
02	لدي الوقت الكافي للقيام بالتزاماتي العائلية.	3.23	1.064	03	متوسط
03	تراعي الإدارة الظروف الشخصية للأستاذ عند تقييم أدائه.	2.82	0.763	05	متوسط
04	تسمح الإدارة للأساتذة بالغياب لظروف شخصية ثم التعويض لاحقاً.	4.03	0.525	01	مرتفع
05	يعتبر نظام الإجازات المعمول به مناسب وكافي.	3.35	0.774	02	متوسط
	جميع فقرات البعد	3.272	0.632		متوسط

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS/v20

تدل نتائج الجدول على أن مستوى توافر بعد التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية متوسط وقد بلغ المتوسط الحسابي العام (3.272)، أي عدم وجود توازن مقبول بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية للأساتذة في الكلية، وقد احتلت الفقرة (04) المرتبة الأولى، أي أن الإدارة تقدر الظروف الشخصية للأستاذ وتسمح له بالتعويض لاحقاً وهذا شيء إيجابي ويشجع على العمل، في حين جاءت الفقرة (03) بالمرتبة الأخيرة حيث أن الإدارة لا تراعي الظروف الشخصية للأستاذ عند تقييم أدائه وهذا شيء لا يحسن من أدائه بل بالعكس، وعلى العموم لا تحرص الكلية على تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية.

### ج. تحليل فقرات أبعاد جودة الحياة الوظيفية المتعلقة بالجوانب التنظيمية والوظيفية - خصائص الوظيفة

جدول 13. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة حول بعد خصائص الوظيفة

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى توافر
01	المهام المنوطة بالأستاذ في الكلية واضحة وملائمة.	4.12	0.569	02	مرتفع
02	هناك وضوح في إجراءات العمل بالكلية.	3.83	0.677	05	مرتفع
03	أمتلك المهارات اللازمة لأداء وظيفتي كأستاذ.	4.27	0.482	01	مرتفع
04	حجم العمل في وظيفتي مناسب.	4.09	0.518	03	مرتفع
05	يتيح لي عملي بالكلية الفرصة لأداء مهام متنوعة.	3.56	0.767	07	مرتفع
06	تتيح لي وظيفتي استقلالية وحرية في التخطيط لكيفية القيام بعملتي.	3.92	0.615	04	مرتفع
07	توفر لي وظيفتي كأستاذ فرصة لإنهاء المهام المنوطة بي.	3.80	0.471	06	مرتفع
	جميع فقرات البعد	3.913	0.381		مرتفع

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS/v20

من خلال نتائج الجدول أعلاه نجد أن مستوى توافر بعد خصائص الوظيفة مرتفع وبمتوسط حسابي عام (3.91)، أي أن خصائص الوظيفة ترضي الأساتذة، وقد جاءت المتوسطات الحسابية لفقرات هذا البعد محصورة بين (3.80-4.27) وبمستوى مرتفع فقد جاءت الفقرة (03) بالمرتبة الأولى والتي تنص على أن الأستاذ يمتلك المهارات الكافية واللازمة لأداء وظيفته ومهامه كأستاذ، في حين أخذت الفقرة (05) المرتبة الأخيرة أي أن هناك إثراء وظيفي في الكلية، وبشكل عام تشير هذه النتائج إلى أن خصائص الوظيفة في مستوى تطلعات الأستاذ حيث أن المهام المنوطة بالأستاذ واضحة وملائمة كما توفر الكلية الاستقلالية وحرية في اتخاذ القرارات المرتبطة بالعمل كما أن حجم العمل في الكلية مناسب وهذا كله يشجع الأستاذ ويزيد من أدائه في العمل.

### - نمط القيادة والإشراف

جدول 14. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة حول بعد نمط القيادة والإشراف

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى توافر
01	أجد التقدير والاحترام من رؤسائي في العمل.	3.94	0.699	01	مرتفع
02	يشجع المسؤولون في الكلية الأساتذة للتعبير عن أفكارهم في العمل.	3.12	0.886	05	متوسط
03	أتمتع باستقلالية في أداء العمل دون ضغوط من طرف المسؤولين.	3.65	0.984	02	مرتفع
04	يعامل الأساتذة من قبل الإدارة بعدالة وإنصاف.	3.11	0.806	06	متوسط
05	تقدر الإدارة الظروف الشخصية للأساتذة.	3.39	0.802	04	متوسط
06	هناك مساعدة من قبل الإدارة حين أجد صعوبة في عملي.	3.41	1.052	03	مرتفع
	جميع فقرات البعد	3.416	0.677		مرتفع

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS/v20

تبين لنا نتائج الجدول أعلاه أن مستوى توافر بعد نمط القيادة والإشراف مرتفع، ومتوسطه الحسابي قدر بـ (3.416)، وبشكل عام يدل هذا على أن الأساتذة راضين عن أسلوب القيادة والإشراف المتبع بالكلية أي وجود قيادة داعمة للأستاذ وتعاملهم بعدالة وإنصاف، حيث جاءت المتوسطات الحسابية لفقرات هذا البعد محصورة بين (3.11-3.94) وبمستوى مرتفع ومتوسط، فقد جاءت

العبارة (01) بالمرتبة الأولى والتي تنص على أن الأساتذة يجدون التقدير والاحترام من رؤسائهم في العمل، في حين جاءت العبارة (04) في المرتبة الأخيرة وبمستوى متوسط أي أن الأساتذة يعاملون من قبل الإدارة بعدالة وإنصاف.

#### - المشاركة في اتخاذ القرارات

#### جدول 15. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة حول المشاركة في اتخاذ القرارات

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى توافر
01	تسمح الكلية للأساتذة بالمساهمة في تطوير البرامج البيداغوجية.	2.97	1.007	04	متوسط
02	يملك الأستاذ الحرية في إبداء آراء لحل بعض مشكلات العمل.	3.11	1.125	02	متوسط
03	يشارك الأستاذ في أي قرار تصدره إدارة الكلية.	2.03	0.877	07	ضعيف
04	تشجع الإدارة الأساتذة على المبادرة في اتخاذ القرارات.	2.35	0.877	06	ضعيف
05	تتاح للأساتذة الفرصة لاختيار المواد التعليمية التي يرغب في تدريسها.	3.05	1.208	03	متوسط
06	ينمتع الأستاذ بحرية في اتخاذ القرارات المتعلقة بعمله.	3.48	0.932	01	متوسط
07	تستجيب الإدارة للأفكار والمقترحات المقدمة من طرف الأستاذ.	2.79	0.985	05	متوسط
	جميع فقرات البعد	2.824	0.712		متوسط

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS/v20

من خلال النتائج المبينة في الجدول أعلاه نلاحظ أن مستوى توافر بعد المشاركة في اتخاذ القرارات **متوسط** وجاء المتوسط الحسابي العام (2.824)، وتراوحت المتوسطات الحسابية لهذا البعد بين (2.03-3.48)، حيث جاءت العبارة (06) في الترتيب الأول والتي توضح بأن الأستاذ يتمتع بحرية اتخاذ القرارات المتعلقة بعمله فقط دون تدخل المسؤولين، في حين جاءت العبارة (03) في المرتبة الأخيرة وبمستوى ضعيف والتي تنص على أن الأستاذ لا يشارك في أي قرار تصدره إدارة الكلية، وتقتصر المشاركة على المسؤولين فقط وهذا شيء سلبي لا يحسب لصالح الكلية بصفة خاصة والجامعة بصفة عامة لأن مشاركة الأساتذة في اتخاذ القرارات من أهم الوسائل لتحقيق الفعالية في الجامعة، فبإشراك الأساتذة في هاته العملية نقبل تقبلهم للقرارات ونخلق جو من الثقة المتبادلة بينهم وبين إدارة الكلية.

#### - الاستقرار والأمان الوظيفي

#### جدول 16. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة حول بعد الاستقرار والأمان الوظيفي

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى توافر
01	يشعر الأستاذ بالارتياح بالكلية التي يعمل بها.	3.61	0.820	04	مرتفع
02	تعامل الكلية الأساتذة معاملة عادلة.	3.15	0.808	06	متوسط
03	يشعر الأستاذ بالاستقرار الوظيفي ولا يعاني من الخوف من إمكانية الاستغناء عن خدماته.	3.73	0.706	02	مرتفع
04	يتوفر بالكلية مناخ تنظيمي يتسم بالأمان والاستقرار الوظيفي.	3.45	0.706	05	مرتفع
05	علاقات العمل مع الزملاء جيدة ويسود جو من التعاون بين الأساتذة.	3.83	0.796	01	مرتفع
06	يشعر الأستاذ بأن كرامته مصونة ويلقى كل التقدير والاحترام من الإدارة.	3.70	0.764	03	مرتفع
	جميع فقرات البعد	3.563	0.577		مرتفع

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS/v20

يتبين من نتائج الجدول أعلاه أن مستوى توافر بعد الاستقرار والأمان الوظيفي **مرتفع** وبمتوسط حسابي عام (3.563)، في حين تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات هذا البعد بين (3.15-3.83) بمستوى مرتفع ومستوى متوسط للعبارة (02) والتي أخذت المرتبة الأخيرة وتنص على أن الكلية تعامل الأساتذة معاملة عادلة، أي أن الأساتذة يوافقون على هذه الفقرة بدرجة متوسطة وهذا ما يؤكد نتائج الفقرة (04) في بعد نمط القيادة الإشراف فعلى إدارة الكلية إعادة النظر في هذا الموضوع لما لها من أثر سلبي على أداء ونفسية الأستاذ.

- ظروف العمل

جدول 17. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة حول بعد ظروف العمل

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى توافر
01	توفر الكلية شروط السلامة المهنية للأساتذة.	2.76	0.703	02	متوسط
02	تتمت الكلية بتوفير بيئة العمل المادية ( الأثاث، التهوية، التدفئة، النظافة.. ) في مكان العمل.	2.68	0.727	03	متوسط
03	توفر الكلية للأساتذة الإمكانيات المناسبة لأداء العملية التدريسية بشكل جيد.	2.61	0.959	04	متوسط
04	توفر الكلية وسائل تكنولوجيا حديثة مثل: مختبرات الحاسوب.	2.00	0.823	05	ضعيف
05	توفر الكلية قاعات دراسية واسعة ومناسبة لعدد الطلبة.	3.58	0.786	01	مرتفع
06	خدمات المرافق العامة بالجامعة كافية ومناسبة.	1.94	0.909	06	ضعيف
	جميع فقرات البعد	2.535	0.511		ضعيف

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS/v20

من خلال إجابات الباحثين والموضحة في الجدول أعلاه نلاحظ أن مستوى توافر بعد ظروف العمل ضعيف وهو أضعف مستوى مقارنة بمستويات الأبعاد الأخرى لجودة الحياة الوظيفية، أي أن ظروف العمل التي يعمل فيها الأستاذ غير جيدة وغير مرضية، وقد بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا البعد (2.535)، وتراوح المتوسطات الحسابية لفقرات هذا البعد بين (1.94-3.58)، حيث جاءت الفقرة (05) في المرتبة الأولى أي أن الكلية توفر قاعات دراسية واسعة ومناسبة لعدد الطلبة، وهذا ما يشجع على التدريس الجيد، في حين جاءت الفقرة (06) في المرتبة الأخيرة وبمستوى ضعيف أي أن أفراد العينة لا يوافقون على هذه العبارة وهذا راجع إلى أن الكلية تفتقر إلى أدنى المرافق التي يحتاجها الأستاذ لأداء وظيفة التدريس والمهام البيداغوجية الأخرى (لا تتوفر مكاتب، لا نوادي، مطعم، ولا حتى مراحيض... الخ)، كما أن العبارة (04) جاءت بمستوى ضعيف أي أن الكلية لا توفر وسائل تكنولوجيا حديثة مثل: مختبرات الحاسوب، جهاز الداتا شو.. الخ فعلى الكلية إعادة النظر في هذا الأمر وهذا لأجل تدعيم العملية التدريسية.

3.4. اختبار فرضيات الفروقات : لاختبار الفرضية الرئيسية والتي تنص على: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية  $\alpha \leq 0.05$  في إجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى جودة الحياة الوظيفية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (السن، الجنس، الرتبة العلمية، مدة الخدمة)، نقوم باختبار فرضياتها الفرعية المنبثقة منها كما يلي:  
أ. اختبار أثر الجنس على إجابات الباحثين حول أبعاد جودة الحياة الوظيفية: قد تم استخدام اختبار T للعينات المستقلة للتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد العينة طبقاً لاختلاف الجنس حول جودة الحياة الوظيفية، والنتائج موضحة في الجدول التالي:

جدول 18. نتائج اختبار T للعينات المستقلة-متغير الجنس

الأبعاد	الجنس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	القيمة الاحتمالية sig
الأجور والمكافآت.	ذكر	3.285	0.802	0.545	0.590
	أنثى	3.176	0.546		
العلاقات الاجتماعية.	ذكر	3.429	0.580	1.382	0.172
	أنثى	3.223	0.536		
التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية.	ذكر	3.347	0.679	0.607	0.546
	أنثى	3.242	0.617		
مجال أبعاد جودة الحياة الوظيفية المتعلقة بالجوانب المادية والمعنوية	ذكر	3.356	0.461	1.310	0.195
	أنثى	3.209	0.392		
خصائص الوظيفة.	ذكر	4.067	0.491	1.782	0.087
	أنثى	3.851	0.312		
نمط القيادة والإشراف.	ذكر	3.640	0.662	1.731	0.088
	أنثى	3.326	0.669		
	ذكر	3.443	0.607	5.357	0.000

		0.592	2.547	أنتى	المشاركة في اتخاذ القرارات.
0.401	0.845	0.619	3.657	ذكر	الاستقرار والأمان الوظيفي.
		0.562	3.524	أنتى	
0.292	1.062	0.650	2.640	ذكر	ظروف العمل.
		0.443	2.492	أنتى	
0.001	3.378	0.436	3.521	ذكر	مجال أبعاد جودة الحياة الوظيفية المتعلقة بالجوانب التنظيمية والوظيفية
		0.335	3.184	أنتى	
0.005	2.893	0.381	3.462	ذكر	جميع المجالات
		0.324	3.193	أنتى	

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS/v20

تشير نتائج الجدول (18) بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) لدى الأستاذ الجامعي في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة 20 أوت 1955-سكيكدة حول مستوى توافر كل بعد من أبعاد جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير الجنس، وما يثبت ذلك هو القيم الاحتمالية (sig) جاءت أكبر من مستوى المعنوية (0.05)، باستثناء بعد (المشاركة في اتخاذ القرار) فهو يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) لأفراد العينة المبحوثة لأن القيمة الاحتمالية أقل من (0.05)، وجاءت الفروق لصالح الذكور بمتوسط حسابي قدره (3.443)، أي أن الكلية تمنح الأفضلية للذكور بالمشاركة في اتخاذ القرار أكثر من الإناث.

تشير نتائج الجدول أيضا إلى أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) لدى الأستاذ الجامعي في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية بجامعة 20 أوت 1955-سكيكدة حول مستوى توافر جميع أبعاد جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير الجنس وجاءت الفروق لصالح الذكور أيضا بمتوسط حسابي عام (3.462).

ب. اختبار أثر السن على إجابات المبحوثين حول أبعاد جودة الحياة الوظيفية: لقد تم استعمال (One-way ANOVA) للتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد العينة طبقا لاختلاف السن حول جودة الحياة الوظيفية، والجدول الموالي يوضح النتائج المتحصل عليها.

### جدول 19. نتائج تحليل التباين الأحادي - متغير السن

القيمة الاحتمالية Sig	قيمة F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	الأبعاد	
					بين المجموعات	داخل المجموعات
0.979	0.001	0.000	1	0.000	بين المجموعات	الأحور والمكافآت.
		0.398	64	25,477	داخل المجموعات	
			65	25,477	المجموع الكلي	
0.162	2,000	0.603	1	0.603	بين المجموعات	العلاقات الاجتماعية.
		0.301	64	19,285	داخل المجموعات	
			65	19,887	المجموع الكلي	
0.895	0.018	0.007	1	0.007	بين المجموعات	التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية.
		0.406	64	25,964	داخل المجموعات	
			65	25,971	المجموع الكلي	
0.581	0.308	0.054	1	0.054	بين المجموعات	مجال أبعاد جودة الحياة الوظيفية المتعلقة بالجوانب المادية والمعنوية
		0.175	64	11.213	داخل المجموعات	
			65	11.267	المجموع الكلي	
0.081	3,152	0.444	1	0.444	بين المجموعات	خصائص الوظيفة.
		0.441	64	9,020	داخل المجموعات	
			65	9,464	المجموع الكلي	
0.925	0.009	0.004	1	0.004	بين المجموعات	



		0.466	64	29,843	داخل المجموعات	نمط القيادة والإشراف.
			65	29,847	المجموع الكلي	
0.449	0.581	0.297	1	0.297	بين المجموعات	المشاركة في اتخاذ القرارات.
		0.511	64	32,715	داخل المجموعات	
			65	33,012	المجموع الكلي	
0.009	7,340	2,234	1	2,234	بين المجموعات	الاستقرار والأمان الوظيفي.
		0.304	64	19,476	داخل المجموعات	
			65	21,709	المجموع الكلي	
0.670	0.184	0.049	1	0.049	بين المجموعات	ظروف العمل.
		0.264	64	16,924	داخل المجموعات	
		0.444	65	16,973	المجموع الكلي	
0.347	0.897	0.140	1	0.140	بين المجموعات	مجال أبعاد جودة الحياة الوظيفية المتعلقة بالجوانب التنظيمية والوظيفية
		0.156	64	9,990	داخل المجموعات	
			65	10,130	المجموع الكلي	
0.374	0.802	0.104	1	0.104	بين المجموعات	جميع المجالات
		0.130	64	8,331	داخل المجموعات	
			65	8,435	المجموع الكلي	

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS/v20

تبين نتائج الجدول عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) في إجابات أفراد العينة حول مستوى توافر كل بعد من أبعاد جودة الحياة الوظيفية ولأبعاد ككل تعزى لمتغير السن، وما يثبت ذلك هو القيم الاحتمالية (sig) جاءت أكبر من مستوى المعنوية (0.05)، باستثناء بعد (الاستقرار والأمان الوظيفي) فهو يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) لأفراد العينة المبحوثة.

ج. اختبار أثر الرتبة العلمية على إجابات المبحوثين حول أبعاد جودة الحياة الوظيفية: للتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد العينة طبقا لاختلاف الرتبة العلمية حول مستوى جودة الحياة الوظيفية، تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One-way ANOVA).

جدول 20. نتائج تحليل التباين الأحادي - متغير الرتبة العلمية

القيمة الاحتمالية Sig	قيمة F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	الأبعاد
0.000	8.884	2.802	2	5.605	بين المجموعات
		0.315	63	19.872	داخل المجموعات
			65	25.477	المجموع الكلي
0.593	0.527	0.164	2	0.327	بين المجموعات
		0.310	63	19.560	داخل المجموعات
			65	19.887	المجموع الكلي
0.357	1.048	0.418	2	0.836	بين المجموعات
		0.399	63	25.135	داخل المجموعات
			65	25.971	المجموع الكلي
0.002	6.792	0.999	2	1.998	بين المجموعات
		0.147	63	9.268	داخل المجموعات
			65	11.267	المجموع الكلي
0.009	5.146	0.665	2	1.329	بين المجموعات
		0.129	63	8.135	داخل المجموعات

			65	9.464	المجموع الكلي	
0.499	0.703	0.326	2	0.651	بين المجموعات	نمط القيادة والإشراف.
		0.463	63	29.196	داخل المجموعات	
			65	29.847	المجموع الكلي	
0.009	5.155	2.321	2	4.642	بين المجموعات	المشاركة في اتخاذ القرارات.
		0.450	63	28.370	داخل المجموعات	
			65	33.012	المجموع الكلي	
0.063	2.884	0.910	2	1.821	بين المجموعات	الاستقرار والأمان الوظيفي.
		0.316	63	19.888	داخل المجموعات	
			65	21.709	المجموع الكلي	
0.149	1.966	0.498	2	0.997	بين المجموعات	ظروف العمل.
		0.254	63	15.976	داخل المجموعات	
			65	16.973	المجموع الكلي	
0.002	6.958	0.916	2	1.833	بين المجموعات	مجال أبعاد جودة الحياة الوظيفية المتعلقة بالجوانب التنظيمية والوظيفية
		0.123	63	8.297	داخل المجموعات	
			65	10.130	المجموع الكلي	
0.000	8.660	0.910	2	1.819	بين المجموعات	جميع المجالات
		0.105	63	6.616	داخل المجموعات	
			65	8.435	المجموع الكلي	

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS/v20

تدل نتائج الجدول بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) في إجابات أفراد العينة حول مستوى توافر كل من (العلاقات الاجتماعية، نمط القيادة والإشراف، الاستقرار والأمان الوظيفي، ظروف العمل) تعزى لمتغير الرتبة العلمية، وما يثبت ذلك هو القيم الاحتمالية (sig) جاءت أكبر من مستوى المعنوية (0.05)، في حين توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) في إجابات الباحثين حول مستوى توافر كل من (الأجور والمكافآت، خصائص الوظيفة والمشاركة في اتخاذ القرارات) تعزى لمتغير الرتبة العلمية لأن القيمة الاحتمالية أقل من مستوى المعنوية (0.05). أما على مستوى جميع الأبعاد نلاحظ من نتائج الجدول بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) لدى الأستاذ الجامعي في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة 20 أوت 1955-سكيكدة حول مستوى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير الرتبة العلمية.

#### د. اختبار أثر مدة الخدمة على إجابات الباحثين حول أبعاد جودة الحياة الوظيفية

تم استخدام تحليل التباين الأحادي من خلال استعمال (One-way ANOVA) للتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد العينة طبقاً لاختلاف مدة الخدمة حول جودة الحياة الوظيفية، والجدول الموالي يوضح النتائج المتحصل عليها.

#### جدول 21. نتائج تحليل التباين الأحادي - متغير مدة الخدمة

القيمة الاحتمالية Sig	قيمة F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	الأبعاد
0.006	4.512	1.522	3	4.565	بين المجموعات
		0.337	62	20.912	داخل المجموعات
			65	25.477	المجموع الكلي
0.407	0.982	0.301	3	0.902	بين المجموعات
		0.306	62	18.985	داخل المجموعات
			65	19.887	المجموع الكلي
0.248	1.412	0.554	3	1.661	بين المجموعات
		0.392	62	24.310	داخل المجموعات

			65	25.971	المجموع الكلي	الوظيفية.
0.025	3.329	0.521	3	1.563	بين المجموعات	مجال أبعاد جودة الحياة الوظيفية المتعلقة بالجوانب المادية والمعنوية
		0.157	62	9.704	داخل المجموعات	
			65	11.267	المجموع الكلي	
0.564	0.685	0.101	3	0.304	بين المجموعات	خصائص الوظيفة.
		0.148	62	9.161	داخل المجموعات	
			65	9.464	المجموع الكلي	
0.014	3.825	1.554	3	4.661	بين المجموعات	نمط القيادة والإشراف.
		0.406	62	25.186	داخل المجموعات	
			65	29.847	المجموع الكلي	
0.168	1.742	0.843	3	2.528	بين المجموعات	المشاركة في اتخاذ القرارات.
		0.484	62	29.984	داخل المجموعات	
			65	32.512	المجموع الكلي	
0.009	4.207	1.224	3	3.672	بين المجموعات	الاستقرار والأمان الوظيفي.
		0.291	62	18.037	داخل المجموعات	
			65	21.709	المجموع الكلي	
0.738	0.421	0.113	3	0.339	بين المجموعات	ظروف العمل.
		0.268	62	16.634	داخل المجموعات	
			65	16.973	المجموع الكلي	
0.191	1.632	0.247	3	0.741	بين المجموعات	مجال أبعاد جودة الحياة الوظيفية المتعلقة بالجوانب التنظيمية والوظيفية
		0.151	62	9.389	داخل المجموعات	
			65	10.130	المجموع الكلي	
0.104	2.144	0.264	3	0.793	بين المجموعات	جميع المجالات
		0.123	62	7.642	داخل المجموعات	
			65	8.435	المجموع الكلي	

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS/v20

تشير نتائج الجدول أعلاه بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) في إجابات الباحثين حول مستوى توافر كل من (العلاقات الاجتماعية، التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية، خصائص الوظيفة، المشاركة في اتخاذ القرار وظروف العمل) تعزى لمتغير مدة الخدمة، وما يثبت ذلك هو القيم الاحتمالية (sig) جاءت أكبر من مستوى المعنوية (0.05)، في حين توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) في إجابات الباحثين حول مستوى توافر كل من (الأجور والمكافآت نمط القيادة والإشراف، الاستقرار والأمان الوظيفي) تعزى لمتغير مدة الخدمة لأن القيمة الاحتمالية أقل من مستوى المعنوية (0.05). أما على مستوى جميع الأبعاد نلاحظ من نتائج الجدول بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) لدى الأستاذ الجامعي في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة 20 أوت 1955-سكيكدة حول مستوى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير مدة الخدمة.

## 5. الخاتمة

يهتم موضوع جودة الحياة الوظيفية بدراسة وتحليل المكونات والأساليب التي تستند إليها المؤسسات بصفة عامة والجامعات بصفة خاصة بقصد توفير حياة وظيفية أفضل للعاملين، فكلما تميزت بيئة العمل بالقبول والرضا من العاملين ساهم ذلك في جعل الأفراد راضين بشكل كامل على وظائفهم مما يؤدي إلى الحصول على أداء أفضل، ومن خلال دراستنا الحالية والتي تناولت مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى الأستاذ الجامعي توصلنا إلى النتائج التالية:

- هناك مستوى متوسط لجودة الحياة الوظيفية لدى الأستاذ الجامعي في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة 20 أوت 1955- سكيكدة. وهذا ما يعكسه المتوسط الحسابي العام (3.252).
- يوجد مستوى متوسط لتوافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية المتعلقة بالجوانب المادية والمعنوية (الأجور والمكافآت، العلاقات الاجتماعية التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية) في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة 20 أوت 1955- سكيكدة.
- يوجد مستوى متوسط لتوافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية المتعلقة بالجوانب التنظيمية والوظيفية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة 20 أوت 1955- سكيكدة، في حين الأبعاد على حدا كان مستواها مختلف كالتالي:
- ✓ مستوى توافر بعد (خصائص الوظيفة، نمط القيادة والإشراف، الاستقرار والأمان الوظيفي) مرتفع.
  - ✓ مستوى توافر بعد المشاركة في اتخاذ القرارات متوسط.
  - ✓ مستوى توافر بعد ظروف العمل ضعيف.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) في إجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى جودة الحياة الوظيفية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير-جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة- تعزى لمتغير الجنس.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) في إجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى جودة الحياة الوظيفية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير-جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة- تعزى لمتغير السن.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) في إجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى جودة الحياة الوظيفية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير-جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة- تعزى لمتغير الرتبة العلمية.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) في إجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى جودة الحياة الوظيفية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير-جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة- تعزى لمتغير مدة الخدمة.
- وبناء على النتائج السالفة الذكر نقدم التوصيات والاقتراحات التالية:
- حسب إجابات الباحثين نظام الأجور المعتمد في الجامعة الجزائرية لا يتناسب مع تكاليف وغلاء المعيشة، لذا نقترح على إدارة الكلية بصفة عامة والجامعة بصفة خاصة بتقديم فكرة للجهات المعنية لإعادة هيكلة نظام الأجور ليتناسب مع الوقت الحالي.
  - إعطاء حق المشاركة في اتخاذ القرارات لفئة الإناث ودعم ذلك لفئة الذكور. حيث يعتبر من أهم الأبعاد لتحقيق جودة الحياة الوظيفية.
  - فيما يخص مستوى بعد ظروف العمل جاء ضعيف، لذا نوصي إدارة الكلية ووفقا لإمكانياتها بتوفير أدنى المرافق العامة للأستاذ الجامعي ( قاعات للأساتذة إضافية، نوادي، مراحيض، مصلى) حتى يشعر الأستاذ بالراحة ويقدم كل ما لديه عند تأدية مهنته. بالإضافة إلى ذلك توفير التجهيزات والتقنيات المناسبة لتدعيم العملية التدريسية كالداتا شو مثلا.
  - العمل على تعزيز العلاقات الاجتماعية الايجابية بين الأساتذة من جهة، والأساتذة والمسؤولين من جهة أخرى.
  - على إدارة الكلية أن تحرص على تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية للأستاذ الجامعي، لتجنب شعور الأستاذ بالإحباط وعدم الإنجاز.
- ويمكن تناول موضوع جودة الحياة الوظيفية لدى الأستاذ الجامعي في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة 20 أوت 1955- سكيكدة كمشكلة بحثية مستقبلية أو آفاق دراسة باستخدام متغيرات مستقلة كالتالي:
- جودة الحياة الوظيفية لدى الأستاذ الجامعي وعلاقتها بالالتزام التنظيمي.
  - أهمية تحسين جودة الحياة الوظيفية لدى الأستاذ الجامعي على فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية.
  - دور تحسين جودة الحياة الوظيفية في تحسين الأداء الوظيفي.

## المراجع والإحالات

1. أحمد محمد الدمرداش. (2018). جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي. القاهرة، مصر: الحكمة للطباعة والنشر والتوزيع.
2. أسماء فتحي سيد علي. (2020). تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية باستخدام مدخل التمكين. مجلة كلية التربية ببناها.
3. سيد جاد الرب. (2003). إدارة الموارد البشرية. الاسماعلية، مصر.
4. سيد محمد جاد الرب. (2008). جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية. القاهرة: دار الفكر العربي.
5. شهاب أحمد خضر، و محمود محمد أمين الباشقالي. (2015). اختبار العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والقلق التنظيمي - دراسة تطبيقية لآراء الكوادر الوظيفية في عينة من كليات جامعة دهوك-. 35 (1).
6. عبد الحميد عبد الفتاح المغربي. (2004). جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي: دراسة ميدانية. مجلة الدراسات والبحوث التجارية (2). كلية التجارة، جامعة الزقازيق.
7. فاطمة قهيري. (2020). واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة الاقتصادية: دراسة ميدانية. مجلة البديل الاقتصادي ، 06 (02).
8. مؤيد السعيد السالم. (2009). إدارة الموارد البشرية المعاصرة - مدخل استراتيجي تكاملي. عمان، الأردن: دار إثراء للنشر.
9. هاشم عيسى عبد الرحمن أبو حميد. (2017). أثر أبعاد جودة حياة العمل على فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى بغزة. رسالة ماجستير في إدارة الأعمال. كلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة.

## Arabic references

1. Ahmed Muhammad Al-Demerdash. (2018). Quality of work life and job performance. Cairo, Egypt: Al-Hikma for printing, publishing and distribution.
2. Asma Fathi Sayed Ali. (2020). Improving the quality of work life for faculty members at Menoufia University using the empowerment approach. Journal of the College of Education in Benha.
3. Sayed Gad Al-Rub. (2003). Human Resource Management. Ismailia, Egypt.
4. Sayed Muhammad Gad Al-Rub. (2008). Quality of working life in modern business organizations. Cairo: Dar Al-Fikr Al-Arabi.
5. Shihab Ahmed Khader, and Mahmoud Muhammad Amin Al-Bashqali. (2015). Testing the relationship between quality of work life and organizational anxiety - an applied study of the views of professional cadres in a sample of the colleges of the University of Duhok. 35 (1).
6. Abd al-Hamid Abd al-Fattah al-Maghribi. (2004). The quality of work life and its impact on the development of job involvement: a field study. Journal of Commercial Studies and Research (2). Faculty of Commerce Zagazig University.
7. Fatna Qahiri. (2020). The reality of the quality of work life in the economic institution: a field study. Journal of Alternative Economics, 06 (02)
8. Muayad Al-Saeed Al-Salem. (2009). Contemporary human resource management - an integrated strategic approach. Amman, Jordan: Ithra Publishing House.
9. Hashim Issa Abdul Rahman Abu Hamid. (2017). The impact of dimensions of quality of work life on the effectiveness of administrative decision-making at Al-Aqsa University in Gaza .Master's thesis in Business Administration. Faculty of Commerce, The Islamic University of Gaza.

## المراجع الأجنبية

1. Saman Afroz .(october-december, 2017 ).Quality of Work Lifes:A Conceptual Model .Advances in Economics and Business Management.(8) 4 .
2. Shivani .(2017) .a study on quality of work life: key elements & it s implications .International journal of science technology and management.(5) 6.
3. Wether, W., & Davis, K. (2002). Human Resources and personnel Management. New York: McGraw-Hill Inc.