

جودة الحياة للأستاذ الجامعي حديث التوظيف:

دراسة ميدانية بجامعة لمين دباغين سطيف 2

**A field Study :Quality of life of university professors recruitment newlywed  
at Lamine Dabbaghin Setif 2**

د. شهرة زاد بوعالية: جامعة سطيف2- الجزائر.

boualia.23@hotmail.fr -

**الملخص:**

تهدف الدراسة الحالية للتعرف على مستوى جودة الحياة لدى الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف في جامعة لمين دباغين سطيف2، وعليه فقد اعتمدنا على المنهج الوصفي، وتمثلت عينة الدراسة في الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف في جامعة لمين دباغين سطيف2، عددهم (28)، تم اختيارهم بطريقة قصديه، ولتحقيق أهداف الدراسة طبق عليهم مقياس جودة الحياة، بعد التحقق من دلالات صدقه وثباته توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: مستوى جودة الحياة لدى الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف في جامعة لمين دباغين سطيف 2 بدرجة كبيرة، وانه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة الحياة لدى الأستاذ الجامعي حديث التوظيف في جامعة لمين دباغين سطيف2 بفارق الجنس (ذكر- أنثى)، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة الحياة لدى الأستاذ الجامعي بفارق المؤهل العلمي (دكتوراه- ماجستير).

**الكلمات المفتاحية:** الجودة -جودة الحياة- الأستاذ حديث التوظيف.

**Abstract:**

The current study aims to identify the quality of life of university professors recruitment newlywed Lamine Dabbaghin Setif 2, therefore, we relied on descriptive, the study sample consisted of professors in my employment at the University of Maine's Dabbaghin Setif 2 (28), were chosen in a way Purposeful, and achieve the objectives of the study they applied the measure quality of life, after check connotations of charity and the stability study found the following results: the quality of life of my professors recruitment at the University of Maine's Dabbaghin Setif 2, that there were no statistically significant differences in the quality of Life in University recruitment interview Professor Lamine Dabbaghin Setif 2 by sex (male-female), there are no statistically significant differences in the quality of life of University Professor by the academic degree (DOCTORAT -Magistere )

**Keywords:** quality –quality of life - professor recruitment newlywed.

**أولاً: إشكالية الدراسة**

إن الجامعة قطاع مهم وحساس ومركز إشعاع علمي وفكري، فهي تسعى لضمان جودة التكوين وتأمين شروط الارتقاء باستمرار إلى مستوى العالمية وذلك استجابة لمختلف التغيرات والتطورات في الدول المتقدمة، ولهذا سعى القائمون على مجال تطوير البحث العلمي إلى الاهتمام بنوعية الناتج التعليمي وهذا ما يتطلب جودة المداخلات والمتمثل في عضو هيئة التدريس، فجودة المورد البشري دور فاعل ورئيسي في جودة المنظمات.

وقد شهدت العقود الأخيرة اهتمام كبير بتنمية وتطوير الموارد البشرية والتي تؤثر بشكل كبير على أداء المنظمات خاصة المنظمات الخدمية التي يحدث فيها لقاء مباشر بين مقدم الخدمة والعميل، وحيث أن الخدمة يتم تقديمها من خلال موظفين فيجب أن يتمتع هؤلاء الموظفين بجودة الحياة الوظيفية التي تقدمها لهم منظماتهم بما يساهم في النهاية الحصول على أفضل أداء<sup>1</sup>.

فالبينة الجامعية في السنوات الأخيرة تحولت كثيرا، وهذا نظرا لعوامل عديدة: تطور المذهل للمعارف، تحولات للخصائص السيكولوجية والاجتماعية للطالب، تزايد أعدادهم، الانفجار التكنولوجي للمعلومات والاتصال... كل هذا يقودنا إلى إعادة النظر في وظائف، عمل الأستاذ الجامعي وللكتابات التي يجب عليه أن يكتسبها حتى يتسنى له أن يمارس عمله بوعي وتفكير وينمو مهنيًا في مجال عمله لتحسين أدائه بشكل دائم<sup>2</sup>، حيث تعترض الأساتذة الجدد في بداية مسارهم المهني عدة صعوبات وعراقيل تؤثر بشكل أو بآخر على أدائهم لمهامهم على أكمل وجه فرضا الأستاذ عن عمله وشعوره بالسعادة يعد مؤشر من مؤشرات جودة الحياة بجميع جوانبها.

ويشير منسي وكاظم (2006) إن الشعور بجودة الحياة يمثل أمرا نسبيا، لأنه يرتبط ببعض العوامل الذاتية، مثل المفهوم الإيجابي للذات، والرضا عن الحياة وعن العمل، والحالة الاجتماعية، والسعادة التي يشعر بها الفرد، كما يرتبط ببعض العوامل الموضوعية، مثل الإمكانيات المالية المتاحة، والدخل ونظافة البيئة، والحالة الصحية والسكنية والوظيفية ومستوى التعليم، وغير ذلك من العوامل التي تؤثر في الفرد، ومن هذه العوامل الذاتية والموضوعية تجعل أمر تقدير درجة جودة الحياة لدى الفرد أمرا ضروريا<sup>3</sup>.

وتؤكد المجموعة الدولية التابعة لمنظمة الصحة العالمية في هذا الإطار إلى أن جودة الحياة هي انعكاس لإدراك الفرد لمركزه في الحياة في ضوء سياق الثقافة ونسق القيم الذي يعيش فيه وفي علاقة ذلك بأهدافه وتوقعاته واهتماماته، كما ترى أن جودة الحياة مفهوم واسع يتأثر بصحة الفرد الجسمية وحالته النفسية ومستوى استقلاله وعلاقاته الاجتماعية وعلاقاته بالجوانب المهمة في البيئة التي يعيش فيها<sup>4</sup>.

ويرى روف (Ruff, 2006): «أن جودة الحياة هي الإحساس الإيجابي بحسن الحال كما يردد بالمؤشرات السلوكية التي تدل على ارتفاع مستويات رضا المرء عن ذاته وعن حياته بشكل عام وسعيه المتواصل لتحقيق أهداف شخصية مقدره وذات قيمة ومعنى بالنسبة له واستقلاليتها في تحديد وجهة ومسار حياته وإقامة لعلاقات اجتماعية ايجابية مع الآخرين كما ترتبط جودة الحياة بكل من الإحساس العام بالسعادة والسكنية والطمأنينة النفسية»<sup>5</sup>

وعليه يتضح أن الجودة أصبحت ضرورة ومطلب أساسي في عالم اليوم؛ ومن هذا المنطلق اكتسبت دراسة مفهوم جودة الحياة من المنظور النفسي أهمية كبيرة نتيجة إدراك علماء الاقتصاد والاجتماع وصانعي القرار لحقيقة أن الحياة لا تقاس بالأرقام والإحصائيات، وإنما هي في حقيقتها استجابات ومشاعر؛ فالزيادة في معدلات النمو الاقتصادي وارتفاع متوسط دخل الفرد وتحسن مستوى ما يقدم له من خدمات ورفاهية، لا يؤدي بالضرورة إلى إشباع حاجاته المتنوعة وإرضاء طموحاته الشخصية وكذلك تأكيد قيمه الإنسانية<sup>6</sup>. وتعتبر الدراسات في مجال جودة الحياة ضئيلة جدا في السنوات السابقة إلا أنها أخذت منحى جديد وتنوعت البحوث والدراسات في كل المجالات والتخصصات حيث تشير دراسة سامي هشام (2001)<sup>7</sup> التي تناولت جودة الحياة لدى المعاقين جسميا والمسنين والعاملين، حيث توصلت إلى عدم وجود فروق بين الذكور والإناث في جودة الحياة. وكذلك دراسة شيخي مريم (2013)<sup>8</sup> حول طبيعة العمل وعلاقتها بجودة الحياة في ظل بعض المتغيرات التي بينت انه لا توجد فروق دالة في جودة الحياة بمجالاتها الستة تعزى لمتغير الجنس ما عدا المجال الجسمي ومجال الاستقلالية.

وبناء على ما تم ذكره جاءت دراستنا كدراسة جديدة من نوعها تبحث عن جودة الحياة لدى الأستاذ الجامعي حديث التوظيف وعليه حاولت هذه الدراسة الإجابة عن التساؤلات الآتية:

- ما مستوى جودة الحياة لدى الأستاذ الجامعي حديث التوظيف في جامعة لمين دباغين سطيف 2؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة الحياة لدى الأستاذ الجامعي حديث التوظيف في جامعة لمين دباغين سطيف 2 بفارق الجنس ( ذكر- أنثى)؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة الحياة لدى الأستاذ الجامعي حديث التوظيف في جامعة لمين دباغين سطيف 2 بفارق المؤهل العلمي (دكتوراه- ماجستير)؟

#### ثانيا: فرضيات الدراسة

- مستوى جودة الحياة لدى الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف في جامعة لمين دباغين سطيف 2 بدرجة ضعيفة.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة الحياة لدى الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف في جامعة لمين دباغين سطيف 2 بفارق الجنس (ذكر - أنثى).
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة الحياة لدى الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف في جامعة لمين دباغين سطيف 2 بفارق المؤهل العلمي (دكتوراه- ماجستير).

### ثالثا: مفاهيم الدراسة

- **جودة الحياة:** وهي إحساس الفرد بالرضا والسعادة والرفاهية في حياته، وهي الدرجة التي يتحصل عليها الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف على مقياس الدراسة جودة الحياة بناء على المجالات التالية: جودة الحياة الوظيفية، جودة الحياة الاجتماعية، جودة الصحة النفسية، جودة الحياة العامة.
- **الأستاذ حديث التوظيف:** وهم الأساتذة الذين تم توظيفهم حديثا بجامعة سطيف 2 لمين دباغين في العام الدراسي (2016-2017) والموظفين على مستوى كليات الثلاث: كلية الحقوق والعلوم السياسية، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، كلية الآداب واللغات.
- **رابعا: أهداف وأهمية الدراسة** تكمن أهداف وأهمية الدراسة فيما يلي:
- التعرف على مستوى جودة الحياة لدى الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف في جامعة لمين دباغين سطيف 2.
- التعرف على الفروق بين مستوى جودة الحياة لدى الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف في جامعة لمين دباغين سطيف 2 بفارق الجنس ( ذكر - أنثى).
- التعرف على الفروق بين مستوى جودة الحياة لدى الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف في جامعة لمين دباغين سطيف 2 بفارق المؤهل العلمي (دكتوراه – ماجستير).
- تسليط الضوء على أهمية جودة الحياة خاصة في الجامعة.
- إثراء مجال البحث العلمي وخاصة من منظور نفسي.
- الكشف عن مكانة جودة الحياة وأهميتها في تحقيق نجاح الأفراد والمنظمات على جميع الأصعدة.

### خامسا: الجانب الميداني

1. **منهج الدراسة:** إن طبيعة الدراسة هي التي تحدد طبيعة المنهج المستخدم، وكذا الأدوات التي يعتمد عليها الباحث في إنجاز له لدراسته. وبما أن دراستنا هدفت للكشف عن مستوى جودة الحياة لدى الأساتذة حديثي التوظيف في جامعة لمين دباغين سطيف 2، فقد اعتمدنا على المنهج الوصفي.
2. **مجتمع الدراسة:** تكون مجتمع الدراسة من جميع الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف على مستوى جامعة لمين دباغين سطيف 2، التابعين لكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية وكلية الآداب واللغات وكلية الحقوق والعلوم والمقدر عددهم ب (58) للعام الدراسي 2016/2017. والموزعين وفق الجدول التالي:

#### جدول رقم (01): يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة من أساتذة الجامعيين حديثي التوظيف

الكليات	كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية	كلية الآداب واللغات	كلية الحقوق والعلوم السياسية
عدد الأساتذة	27	05	26
المجموع		58	

3. **عينة الدراسة:** تم الاعتماد على جميع الأساتذة حديثي التوظيف في الكليات الثلاثة، وقد تمثلت العينة النهائية ب (28) أستاذ تبعا للاستبيانات المستردة والجدول التالي يمثل توزيع عينة الدراسة وفق المتغيرات الشخصية ذلك:

#### جدول رقم (02): يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغيراتهم الشخصية

المؤهل العلمي				الجنس			
ماجستير		دكتوراه		أنثى		ذكر	
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت
82,14	23	17,86	5	35,71	10	64,29	18

4. أدوات الدراسة وإجراءاتها: تم الاعتماد في هذه الدراسة على مقياس جودة الحياة لكل من **لمحمود منسي وعلي كاظم**، وكذلك مقياس **خليل الأسماعيل إبراهيم ماضي** وتألف المقياس في صورته النهائية من (29) فقرة ذات تدرج رباعي موزعة (04) أبعاد، والجدول يوضح ذلك:

**جدول رقم (3): يبين أبعاد مقياس جودة الحياة**

أرقام الفقرات	الأبعاد	
9-8-7-6-5-4-3-2-1	جودة الحياة الوظيفية	01
14-13-12-11-10	جودة الحياة الاجتماعية	02
23-22-21-20-19-18-17-16-15	جودة الصحة النفسية	03
29-28-27-26-25-24	جودة الحياة العامة	04

**إجراءات تطبيق المقياس:** يشتمل المقياس إضافة إلى لائحة الأسئلة معلومات ذات علاقة بالمتغيرات الشخصية (الجنس، المؤهل العلمي، الأقدمية)، إضافة إلى عبارة نطلب فيها من أفراد عينة الدراسة القيام بوضع علامة (X) أمام الفقرة التي تشعره أنها تنطبق عليه، كما قمنا بتوضيح الهدف من هذا المقياس وطمأنتهم بخصوص استخدام استجاباتهم لأغراض علمية بحثية. ويعتمد المقياس على أربعة بدائل بدرجاتها ممثلة في الجدول أدناه:

**جدول رقم (4): يمثل بدائل مقياس جودة الحياة ودرجاته**

موافق جدا	موافق	غير موافق	غير موافق جدا
4	3	2	1

حيث يعبر عن البدائل كما يلي:

غير موافق جدا: بدرجة ضعيفة

غير موافق: بدرجة متوسطة

موافق: بدرجة كبيرة

موافق جدا: بدرجة عالية

5. الأساليب الإحصائية: بعد تصحيح أدوات الدراسة وفقا للمعايير، تم تفرغ درجاتها وإخضاعها

للتحليل الإحصائي، حيث اعتمدنا على المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسب المئوية

واختبار -T- لحساب الفروق.

سادسا: عرض البيانات ومناقشتها

سوف يتم عرض بيانات الدراسة ومناقشتها كما يلي:

❖ عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى:

- والتي نصها: " مستوى جودة الحياة ضعيف لدى الأساتذة حديثي التوظيف في جامعة لمين دباغين

سطيف 2.

لتحقق من صدق الفرضية قمنا باستخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات عينة من

الأساتذة حديثي التوظيف في جامعة لمين دباغين سطيف 2، على استبيان جودة الحياة، وذلك كما يلي:

أ. عرض وتحليل نتائج استجابات العينة لدراسة لمحور جودة الحياة الوظيفية:

**جدول رقم (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور جودة الحياة الوظيفية**

الرقم	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	اتجاه البند
1.	3,5	0,73	87,5	موافق جدا
2.	2,71	0,8	67,75	موافق
3.	2,43	0,62	60,75	غير موافق
4.	3,04	0,87	76	موافق
5.	2,96	0,57	74	موافق
6.	2,14	1,06	53,5	غير موافق
7.	3,46	0,91	86,5	موافق جدا
8.	3,14	0,87	78,5	موافق
9.	2,11	0,94	52,75	غير موافق
مج	2,83	0,97	70,75	موافق

يوضح الجدول السابق أعلاه بان المتوسطات الحسابية على فقرات محور جودة الحياة الوظيفية لمقياس جودة الحياة بلغت (2,83) وانحراف معياري (0,97)، وكان أعلى متوسط حسابي بـ (3,46) وبانحراف معياري (0,91) للبند رقم (7) والذي نصه " أن فخور باختيارى الوظيفة التي تناسبني في الجامعة"، في حين كانت ادنى الفقرات رقم (9) " من السهل الحصول على استشارة علمية من إدارة الجامعة" بمتوسط حسابي (2,11) وبانحراف معياري (0,94)، ومنه كانت جودة الحياة الوظيفية بدرجة كبيرة لدى عينة الأساتذة حديثي التوظيف في جامعة سطيف 2 حسب مقياس جودة الحياة.

ب. عرض وتحليل نتائج استجابات العينة لدراسة لمحور جودة الحياة الاجتماعية

**جدول رقم (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور جودة الحياة الاجتماعية**

الرقم	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	اتجاه البند
10.	2,29	0,99	57,25	غير موافق
11.	2,18	1,07	54,5	غير موافق
12.	2,57	1,05	64,25	موافق
13.	2,29	1,1	57,25	غير موافق
14.	2,25	1,06	56,25	غير موافق
مج	2,31	1,06	57,75	غير موافق

يوضح الجدول السابق أعلاه بان المتوسطات الحسابية على فقرات محور جودة الحياة الاجتماعية لمقياس جودة الحياة بلغت (2,31) وانحراف معياري (1,06)، وكان أعلى متوسط حسابي بـ (2,57) وبانحراف معياري (1,05) للبند رقم (12) والذي نصه " تسود علاقات التقدير والاحترام المتبادل بين الرؤساء والمرؤوسين في العمل"، في حين كانت ادني الفقرات رقم (11) " يتبادل العاملون في العمل الزيارات الاجتماعية في كثير من المناسبات" بمتوسط حسابي (2,18) وبانحراف معياري (1,07)، ومنه كانت جودة الحياة الاجتماعية بدرجة ضعيفة لدى عينة الأساتذة حديثي التوظيف في جامعة سطيف 2 حسب مقياس جودة الحياة.

ت. عرض وتحليل نتائج استجابات العينة لدراسة محور جودة الصحة النفسية:

ث. جدول رقم (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور جودة الصحة النفسية

الرقم	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	اتجاه البند
15.	2,89	0,77	72,25	موافق
16.	3,07	0,84	76,75	موافق
17.	3,14	0,69	78,5	موافق
18.	2,82	0,54	70,5	موافق
19.	2,71	0,59	67,75	موافق
20.	2,57	0,49	64,25	موافق
21.	2,68	0,47	67	موافق
22.	2,43	0,62	60,75	غير موافق
23.	2,75	0,74	68,75	موافق
مج	2,79	0,69	69,75	موافق

يوضح الجدول السابق أعلاه بان المتوسطات الحسابية على فقرات محور جودة الصحة النفسية لمقياس جودة الحياة بلغت (2,79) وانحراف معياري (0,69)، وكان أعلى متوسط حسابي بـ (3,14) وبانحراف معياري (0,69) للبند رقم (17) والذي نصه " أستطيع ضبط انفعالاتي"، في حين كانت ادني الفقرات رقم (22) " أستطيع الاسترخاء بدون مشكلات" بمتوسط حسابي (2,43) وبانحراف معياري (0,62)، ومنه كانت جودة الصحة النفسية بدرجة كبيرة لدى عينة الأساتذة حديثي التوظيف في جامعة سطيف 2 حسب مقياس جودة الحياة.

ج. عرض وتحليل نتائج استجابات العينة لدراسة محور جودة الحياة العامة:

جدول رقم (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور جودة الحياة العامة

الرقم	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	اتجاه البنود
24.	2,71	0,45	67,75	موافق
25.	2,89	0,67	72,25	موافق

موافق	73,25	1	2,93	.26
موافق جدا	82,25	0,92	3,29	.27
موافق	73,25	1,1	2,93	.28
موافق	63,5	0,94	2,54	.29
موافق	72	0,91	2,88	مج

يوضح الجدول السابق أعلاه بان المتوسطات الحسابية على فقرات محور جودة الحياة العامة لمقياس جودة الحياة بلغت (2,88) وانحراف معياري (0,91)، وكان أعلى متوسط حسابي بـ (3,29) وانحراف معياري (0,92) للبيند رقم (27) والذي نصه " لا أتناول المهدئات"، في حين كانت ادني الفقرات رقم (29) " نادرا ما أصاب بالأمراض" بمتوسط حسابي (2,54) وانحراف معياري (0,94)، ومنه كانت جودة الحياة العامة بدرجة كبيرة لدى عينة الأساتذة حديثي التوظيف في جامعة سطيف 2 حسب مقياس جودة الحياة .

والجدول التالي جدول تلخيصي لجميع المحاور.

#### جدول رقم (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لمقياس جودة الحياة

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة المحاور	ترتيب المحور
1	جودة الحياة الوظيفية	2,83	0,97	70,75	موافق	1
2	جودة الحياة الاجتماعية	2,31	1,06	57,75	غير موافق	4
3	جودة الصحة النفسية	2,79	0,69	69,75	موافق	3
4	جودة الحياة العامة	2,88	0,91	72	موافق	2
--	المجال الكلي	2,70	0,90	67,56	موافق	--

يتضح من الجدول السابق أن مستوى جودة الحياة لدى الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف بدرجة كبيرة بمتوسط حسابي (2,70) وانحراف معياري (0,90) وترتبت محاور استبانة جودة الحياة كما يلي:

- جاءت جودة الحياة الوظيفية في أعلى مراتب جودة الحياة بمتوسط حسابي (2,83) وانحراف معياري (0,97).
  - تليها جاءت جودة الحياة العامة في ثاني مراتب جودة الحياة بمتوسط حسابي (2,88) وانحراف معياري (0,91).
  - ثم جاءت جودة الصحة النفسية في ثالث مراتب جودة الحياة بمتوسط حسابي (2,79) وانحراف معياري (0,69).
  - وأخيرا جاءت جودة الحياة الاجتماعية في آخر مراتب جودة الحياة بمتوسط حسابي (2,31) وانحراف معياري (1,06).
- وفيما يتعلق بتصدر جودة الحياة الوظيفية في أعلى المراتب فتعزو الباحثة ذلك إلى أن هناك حب من طرف الأساتذة الجامعيين لو وظيفة التدريس في الجامعة، كما أن لديهم فخر باختيارهم الوظيفة التي تناسبهم، كما هناك تأكيد بان وظيفتهم الجامعية سوف تحقق طموحاتهم.

وفيما يتعلق بترتيب جودة الحياة الاجتماعية أدنى مراتب جودة الحياة فتعزو الباحثة ذلك إلى أن العاملين في العمل لا يتبادلون الزيارات الاجتماعية في كثير من المناسبات، ولا يسود بين العاملين في العمل روح الفريق الواحد، وان إدارة الجامعة لا تعمل على تعزيز مبادئ الإخاء والتعاون بين الموظفين، كما أن إدارة الجامعة لا تتيح فرصة التفاعل والاتصال مع العاملين في كافة المستويات المختلفة.

وعليه ومن خلال مناقشة نتائج الفرضية الأولى فنستنتج عدم تحقق الفرضية التي نصها "مستوى جودة الحياة ضعيف لدى الأساتذة حديثي التوظيف في جامعة لمين دباغين سطيف 2" وعليه فإن مستوى جودة الحياة لدى الأساتذة جاء بدرجة كبيرة.

❖ عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية:

- والتي نصها: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة الحياة لدى الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف في جامعة لمين دباغين سطيف 2 بفارق الجنس (ذكر- أنثى).

لتحقق من صدق الفرضية قمنا باستخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات عينة من الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف في جامعة لمين دباغين سطيف 2، على استبيان جودة الحياة، وذلك وفق الجدول رقم (10) كما يلي:

جدول (10): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة ت لمجالات مقياس جودة الحياة تبعا لمتغير الجنس

محاور المقياس	الجنس	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت
المحور 1	ذكور	18	2,94	0,88	0,80
	إناث	10	2,63	1,08	
المحور 2	ذكور	18	2,66	0,96	0,00
	إناث	10	2,66	0,96	
المحور 3	ذكور	18	2,84	0,74	0,46
	إناث	10	2,69	0,55	
المحور 4	ذكور	18	2,99	0,81	0,83
	إناث	10	2,68	1,02	
الدرجة الكلية	ذكور	18	2,85	0,84	0,51
	إناث	10	2,66	0,90	

قيمة "ت" الجدولية عند مستوى الدلالة (0,05) = 2,056

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن قيمة T المحسوبة = 0,51 وهي أقل من القيمة الجدولية 2,05 عند مستوى الدلالة (a=0,05) في حالة الاختبار بذيولين، وأنه نقبل الفرض الذي يقول انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة الحياة لدى الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف في جامعة لمين دباغين سطيف 2 بفارق الجنس (ذكر- أنثى)، وتتفق نتائج البحث مع دراسة شيخي مريم (2013)<sup>9</sup> التي تهدف إلى التعرف على طبيعة العمل وعلاقتنا بجودة الحياة في ظل بعض المتغيرات حيث كشفت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فرق دال إحصائي 0,05 في جودة الحياة بمجالاتها الستة تعزى لمتغير الجنس ما عدا المجال الجسمي ومجال الاستقلالية، كما اتفقت أيضا مع دراسة عليان (2014)<sup>10</sup> التي أكدت إلى عدم وجود فروق



ذات دلالة إحصائية تعزى للجنس في جميع أبعاد مقياس جودة الحياة، في حين اختلفت الدراسة الحالية مع دراسة النجار والطلاع (2015)<sup>11</sup> التي توصلت لوجود فروق دالة إحصائية على مقياس الشعور بجودة الحياة تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي لصالح الذكور.

❖ عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

- والتي نصها: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة الحياة لدى الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف في جامعة لمين دباغين سطيف 2 بفارق المؤهل العلمي (دكتوراه- ماجستير).  
لتتحقق من صدق الفرضية قمنا باستخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات عينة من الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف في جامعة لمين دباغين سطيف 2، على استبيان جودة الحياة، وذلك وفق الجدول رقم (11) كما يلي:

**جدول رقم (11): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة ت لمجالات مقياس جودة الحياة تبعاً**

**لمتغير المؤهل العلمي**

محاور المقياس	المؤهل العلمي	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت
المحور 1	دكتوراه	5	2,96	0,94	0,30
	ماجستير	23	2,81	0,97	
المحور 2	دكتوراه	5	2,28	1	- 0,07
	ماجستير	23	2,32	1,08	
المحور 3	دكتوراه	5	2,93	0,44	0,44
	ماجستير	23	2,75	0,72	
المحور 4	دكتوراه	5	3,1	0,83	0,57
	ماجستير	23	2,83	0,91	
الدرجة الكلية	دكتوراه	5	2,81	0,80	0,29
	ماجستير	23	2,67	0,92	

قيمة "ت" الجدولية عند مستوى الدلالة (0,05) = 2,056

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن قيمة T المحسوبة = 0,29 وهي أقل من القيمة الجدولية 2,056 عند مستوى الدلالة (a= 0,05) في حالة الاختبار بذيلين، وأنه نقبل الفرض الذي يقول أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة الحياة لدى الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف في جامعة لمين دباغين سطيف 2 بفارق المؤهل العلمي (دكتوراه- ماجستير).

**نتائج الدراسة:**

- عدم تحقق الفرضية الأولى والتي نصها مستوى جودة الحياة ضعيف لدى الأستاذ الجامعي حديث التوظيف في جامعة لمين دباغين سطيف 2 ، أي أن مستوى جودة الحياة كان بدرجة كبيرة لدى الأساتذة حديثي التوظيف.

- تحقق الفرضية الثانية والتي نصها لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة الحياة لدى الأستاذ الجامعي حديث التوظيف في جامعة لمين دباغين سطيف 2 بفارق الجنس (ذكر- أنثى).

- تحقق الفرضية الثالثة والتي نصها لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة الحياة لدى الأستاذ الجامعي حديث التوظيف في جامعة لمين دباغين سطيف 2 بفارق المؤهل العلمي (دكتوراه- ماجستير).
- توصيات الدراسة:** في ضوء ما توصلت إليه الدراسة الحالية من نتائج تقترح الباحثة التوصيات التالية:
  - الاهتمام بالأستاذ الجامعي لأن الاهتمام بنوعية الناتج التعليمي يتطلب بالضرورة الاهتمام جودة المداخلات والمتمثل في عضو هيئة التدريس، فجودة المورد البشري دور فاعل ورئيسي في جودة المنظمات.
  - تهيئة الظروف المادية والاجتماعية من ( سكن، ودخل مناسب، ومقاييس في التخصص) للأساتذة لضمان الرضا والراحة في العمل.
  - الاهتمام بجودة حياة الصحة النفسية والاجتماعية للأستاذ الجامعي لاعتبار صحة العامل النفسية ضرورة أساسية لأداء أعماله وواجباته على أكمل وجه بعيد عن الاضطرابات والمرض النفسية والتركيز على دعم العلاقات الاجتماعية والإنسانية بين الأساتذة سواء حديثي التوظيف أو غيرهم لأن العلاقات الاجتماعية السليمة في مجال العمل تمنع الصراعات والضغوطات المهنية.
  - تنمية الشعور بجودة الحياة لدى الأساتذة الجامعيين من خلال توفير احتياجاتهم والقيام بدورات تدريبية وتوفير مناخ جامعي يسوده التعاون .
  - إجراء المزيد من الدراسات حول جودة الحياة وعلاقتها بمستوى الرضا، والأداء لدى أعضاء هيئة التدريس.

#### هوامش الدراسة :

1. نجلاء عبد السلام محمود دسوقي: تأثير جودة حياة العمل على المهارات الإدارية لأعضاء هيئة التدريس، Alex. *J. Agric. Res. Vol.60, No.2, (Arabic)*، 2015، ص318.
2. سناني عبد الناصر: صعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدئ في سنوات الأولى من مسيرته المهنية، دراسة ميدانية بكلية الآداب والعلوم الإنسانية جامعة باجي مختار عنابة، أطروحة دكتوراه، عنابة، 2012، ص12.
3. سلاف مشري: جودة الحياة من منظور علم النفس الإيجابي (دراسة تحليلية) مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الوادي العدد 08، سبتمبر 2014، ص227.
4. **Whoqol Group, The World Health Organization Quality Of Life Assessment (whoqol).Position Paper From The World Health Organization Social Science p1403.,Medicine.(41). 1995**
5. مريم شيخي: طبيعة العمل وعلاقتها بجودة الحياة، رسالة ماجستير، تخصص الانتقاء والتوجيه جامعة تلمسان، 2014، ص73.
6. سلاف مشري: مرجع سابق، 224.
7. هشام سامي محمد: جودة الحياة لدى المعوقين جسميا والمسنين وطلاب الجامعة، مجلة الإرشاد النفسي، جامعة عين شمس، القاهرة، 2001.
8. مريم شيخي: مرجع سابق.
9. نفس المرجع.
10. عليان وفاء مصطفى محمد: الجمود الفكري وقوة الأنا وعلاقتها بجودة الحياة لدى طلبة الجامعات في محافظات غزة، رسالة ماجستير في علم النفس من كلية التربية – جامعة الأزهر- غزة، 2014.
11. النجار يحيى والطلاع عبد الرؤوف: التفكير الإيجابي وعلاقته بجودة الحياة لدى العاملين بالمؤسسات الأهلية بمحافظات غزة، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية) المجلد 29(2)، 2015، ص209-246.