

## ***The role of career quality in promoting job satisfaction among faculty members of the Faculty of economic, commercial and management sciences at Khemis Miliana University in Algeria***

-*Khalfi Khaled*<sup>1</sup>: M.C.A, University of Khemis Miliana, Algeria

-*Boukedroune Youcef*<sup>2</sup>: M.C.A, University of Khemis Miliana, Algeria

*Received:25/02/2021*

*Accepted :01/06/2021*

*Published :20/06/2021*

### *Abstract*

*This study aimed to determine the role of quality of job life through in the process of enhancing the job satisfaction of the university professor.*

*the results of the field study showed on a sample of 69 professors, which aimed to determine the current job satisfaction level, so as to determine the most influential dimension. Where did we find that there are statistically significant differences among the sample of studies about the dimensions of the quality of career in the college due to the variables of age and years of experience, and the dimension of the participation in decisions is the most influential on the satisfaction. This is what enabled us to say that the degree of overall satisfaction with the quality of job life was estimated at 2.914.*

*Key words: Quality Of Job Life, Job Satisfaction, University Professor, University of Khemis Miliana, Algeria*

*Jel Codes Classification: I18 M12*

1 - *Khalfi Khaled*, local development and entrepreneurship laboratory in Ain Defla, k.khalfi@univ-dbkm.dz

2 - Industry laboratory organizational development And creativity, y.boukedroune@univ-dbkm.dz

## دور جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة تدريس كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة خميس مليانة في الجزائر

- خالد خالفي<sup>1</sup>: أستاذ محاضر "أ"، جامعة خميس مليانة، الجزائر  
- يوسف بوكدر<sup>2</sup>: أستاذ محاضر "أ"، جامعة خميس مليانة، الجزائر

تاريخ النشر: 2021/06/20

تاريخ القبول: 2021/06/01

تاريخ الإرسال: 2021/02/25

ملخص

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد دور جودة الحياة الوظيفية من خلال (أسلوب الإشراف، الأجور والحوافز، المشاركة بالقرارات، مكان العمل وخصائص الوظيفة) في عملية تعزيز الرضا الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي، وذلك انطلاقا من نموذج فرضي يفسر طبيعة العلاقة بين المتغيرين.

في حين أظهرت نتائج الدراسة الميدانية على عينة مكونة من 69 أستاذ دائم بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة خميس مليانة، والتي كان الهدف منها تحديد مستوى الرضا الوظيفي الحالي، بالإضافة إلى تحديد البعد الأكثر تأثيرا. أين توصلنا إلى وجود فروقات ذات دلالة احصائية لدى عينة الدراسات حول أبعاد جودة الحياة الوظيفية بالكلية تعزى لمتغيري السن وسنوات الخبرة، وأن بعد المشاركة بالقرارات هو الأكثر تأثيرا على رضا أفراد العينة. وهذا ما مكنا من القول بأن درجة الرضا الإجمالي لعينة الدراسة على جودة الحياة الوظيفية قدرت بـ 2.914، أي بمستوى متوسط من الرضا.

الكلمات المفتاح: جودة حياة وظيفية، رضا وظيفي، استاذ جامعي، جامعة خميس مليانة، جزائر

التصنيف JEL: I18، M12

<sup>1</sup> - خالد خالفي، مخبر التنمية المحلية والمقاولاتية في ولاية عين الدفلى، [k.khalfi@univ-dbkm.dz](mailto:k.khalfi@univ-dbkm.dz)  
<sup>2</sup> - مخبر الصناعة التطور التنظيمي للمؤسسات والإبداع، [y.boukedroune@univ-dbkm.dz](mailto:y.boukedroune@univ-dbkm.dz)

## مقدمة:

مما لا شك فيه أن التعليم العالي يعتبر قاطرة التقدم والنمو في المجتمعات الحديثة ولا يمكن تحقيق هذا الدور دون تفعيل دور الأستاذ الجامعي، الذي يعتبر المحرك الحقيقي والفعال للجامعة، ولتحسيد هذا الدور سعت الدول المتقدمة إلى توفير بيئة وظيفية مناسبة لتحسين جودة حياة الأساتذة، حيث حققت من خلالها خطوات هائلة في تطوير منظومتها العلمية التي انعكست على جميع نواحي الحياة الاقتصادية، الاجتماعية وغيرها.

حيث تعتبر جودة الحياة الوظيفية أحد العوامل الأساسية لضمان الوظيفة وتحقيق مكان العمل، بالإضافة إلى تحقيق البيئة العادلة من أجل جعل الأستاذ الجامعي يشعر بالاعتزاز والافتخار من العمل في الجامعة، وبالتالي المساهمة في تنمية المسار الوظيفي وبذل المزيد من الجهود من أجل إخراج الكوادر العلمية المؤهلة والنهوض بها مستقبلاً، كما ومن خلال هذا المفهوم يمكن للأستاذ التعبير عن آرائه واتجاهاته وبالتالي تحقيق العدالة والمساواة في إبداء الآراء.

في حين يعد الرضا الوظيفي عامل مهم في تحقيق الاستقرار الوظيفي لدى الموظفين في جميع الأصعدة، حيث شرعت العديد من إدارات المؤسسات في إعداد مشاريع لتحسين بيئة عمل الموظفين مثل الأساتذة في مجال عملهم. وعليه، تسعى العديد من الدول النامية لتحقيق مفهوم جودة الحياة الوظيفية وعلاقته بالرضا الوظيفي، استناداً لتجربة نظيرتها من الدول المتقدمة في تحقيق الرضا الوظيفي لدى أساتذة الجامعات، وذلك من خلال تحسين جودة حياتهم الوظيفية التي تعكس مدى اهتمام الدولة بالأستاذ ومكانته في المجتمع.

## مشكلة الدراسة:

والجزائر كغيرها من الدول النامية في إطار إهتمامها بالبحث العلمي وترقيته ومواجهة تحدي هجرة الكفاءات من الأساتذة نحو الخارج تحاول توفير بيئة العمل المناسبة التي تساهم في تحسين جودة الحياة الوظيفية للأساتذة الجامعيين من خلال العديد من مشاريع القرارات والقوانين التي وضعتها في هذا الشأن.

وعموماً، ومن أجل الوقوف على الأهمية التي تكتسبها هذه الدراسة، والتي من خلالها سنحاول الإجابة على التساؤل التالي: هل تقوم عملية تعزيز الرضا الوظيفي عند الأستاذ الجامعي الجزائري على أسس تحرص على المعرفة الضمنية بأبعاد جودة الحياة الوظيفية، أم أنها تنطلق من مصلحة الجهات الوصية فقط؟

ولمعالجة وتحليل هذه الإشكالية، وبغية الوصول إلى نتائج منطقية وعلمية، نقوم بطرح الأسئلة الفرعية التالية:

- هل يوجد أثر ذو دلالة معنوية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية على عملية تعزيز الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس محل الدراسة؟

- هل توجد فروق جوهرية بين آراء أعضاء عينة الدراسة حول دور جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الرضا الوظيفي، وذلك تبعاً للاختلاف بالصفات الديموغرافية (الجنس، السن، الدرجة العلمية، الخبرة)؟

## أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من خلال النقاط التالية:

- تتجسد أهمية الدراسة في البعد النظري الذي يتمثل بدراسة الجانب النظري لمفهوم جودة الحياة الوظيفية، ويؤكد البعد الميداني الذي يتمثل في الوصول إلى بعض النتائج وتوصيات التي قد تخدم الجامعة الجزائرية مستقبلاً؛

- من منطلق "كلما وصلت وحققنا هدفا ما في عملك، طمحت إلى غيره"، دفعنا البحث في هذا الموضوع لما له من أهمية في تحفيز الأستاذ الجامعي والسعي نحو تحقيق طموحاته باستمرار؛
- التركيز على زيادة انتاجية عمل هيئة التدريس، وذلك من خلال الخروج بتوصيات من شأنها تقليص الفجوة بين الإدارة والأستاذ.

#### أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- تحديد مستوى الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة، ومحاولة الخروج بتوصيات من شأنها زيادة تلك النسبة؛
- معرفة أي بعد من أبعاد جودة الحياة الوظيفية المستخدمة في النموذج يحظى بأعلى نسبة رضا لدى أفراد العينة؛
- اختبار مدى الاختلاف في آراء أعضاء هيئة التدريس محل الدراسة، وذلك تبعا لبعض الصفات الديموغرافية.

#### حدود الدراسة:

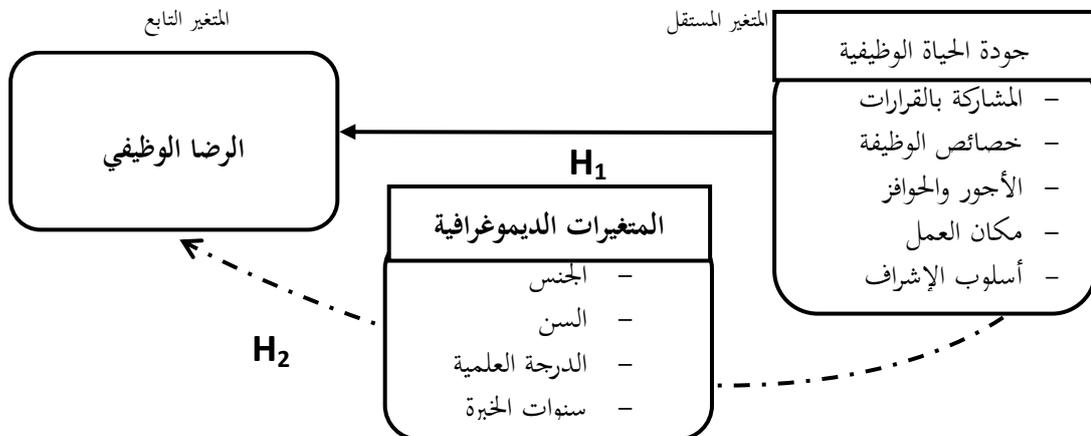
- تقتضي منهجية البحث العلمي بمهدف الاقتراب من الموضوعية، ضرورة التحكم في إطار التحليل المتعلق بطبيعة هذه الدراسة، وذلك بضبط حدود الإشكالية. ولتحقيق ذلك قمنا بانجاز هذه الدراسة ضمن الحدود والأبعاد التالية:
- البعد الزمني: تمثلت في الفترة الممتدة ما بين شهر جوان 2020 ونهاية شهر ديسمبر 2020.
  - البعد المفاهيمي: تم الاعتماد في دراستنا هذه على خمس أبعاد محددة لدور جودة الحياة الوظيفية دون غيرها، بينما الرضا الوظيفي فقد تم قياسه بمجموعة من الأسئلة، كما استخدمنا مصطلح هيئة التدريس لنقصد به الأستاذ الجامعي.
  - البعد التحليلي: تعتمد الدراسة على تحليل أبعاد جودة الحياة الوظيفية من منظور الرضا الوظيفي، دون الخوض في دراسة الجوانب الفنية لعناصر الرضا.

- البعد المكاني: كلية العلوم الاقتصادية، القطب الجديد، طريق ثنية الحد، خميس مليانة، الجزائر.
- البعد البشري: تتمثل الحدود البشرية لهذه الدراسة من أعضاء هيئة التدريس الدائمون بكلية العلوم الاقتصادية.

#### أنموذج الدراسة:

استنادا إلى مشكلة الدراسة وعناصرها، فإنه يمكن تصور العلاقة بين المتغيرات من خلال الأنموذج التالي:

شكل رقم (01): أنموذج مقترح للدراسة



المصدر: من إعداد الباحثان بالإعتماد على بعض الدراسات السابقة

## فرضيات الدراسة:

- استنادا إلى مشكلة الدراسة وأ نموذج الدراسة تمت صياغة الفرضيات الرئيسية التالية:
- الفرضية الرئيسية الأولى: "لا يوجد أثر ذو دلالة معنوية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية على عملية تعزيز الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس محل الدراسة".
  - الفرضية الرئيسية الثانية: "لا توجد فروق جوهرية بين آراء أعضاء عينة الدراسة حول دور جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الرضا الوظيفي، وذلك تبعا للاختلاف بالصفات الديموغرافية (الجنس، السن، الدرجة العلمية، الخبرة)".
- مجتمع الدراسة وعينته:**

استنادا لبعض الوثائق المقدمة من طرف مصلحة المستخدمين بالكلية، شمل مجتمع الدراسة جميع أعضاء هيئة التدريس بالكلية، والمدرجة اسمائهم في دليل مصلحة المستخدمين لغاية 2020/12/31، والبالغ عددهم 133 أستاذ، يتوزعون بين 78 أستاذ و 55 أستاذة، أما عن الدرجة العلمية فالكادر البشري العامل بالكلية يتوزع 13 أستاذ تعليم عالي و 65 بين أستاذ محاضر "أ" و "ب" والباقي أساتذة مساعدين، بينما متوسط السن لدى هيئة التدريس فهو يقارب 32 سنة، والفئة الأكثر تمركزا للسن هي ما بين 31-40 سنة، وهذا يعني أن جل أعضاء هيئة التدريس من الشباب. وبالاعتماد على خبرة الباحثان في تحديد حجم العينة، واستنادا لبعض الدراسات السابقة مع الاستعانة والاسترشاد برأي ذوي الاختصاص، غالبا ما يكون من المناسب اختيار عينة مكونة بين 30%-35% من أفراد المجتمع الكلي إذا تعلق الأمر بحجم مجتمع يتراوح بين 100-200 مفردة.

وبافتراض أن هامش الخطأ المسموح به هو 5%، فإن حجم العينة المقبول إذا كان حجم المجتمع 133 وحدة هو 46 وحدة، ونحن استطعنا جمع 69 وحدة معاينة (أي بمعدل استبانة واحدة لكل أستاذ)، وبالتالي نكون قد اخترنا عينة قصدية قصد الخروج بنتائج ومؤشرات يمكن تعميمها، وقد تمكن الباحثان من استرجاع 69 من أصل 133 مستجيبا، أي بمعدل استجابة يقارب 51%، وهو معدل مقبول نسبيا مقارنة مع بعض الدراسات السابقة التي عاجلت نفس مجتمع الدراسة، وبعد عملية فرز الاستبانات المسترجعة تبين لنا أن عدد الاستبانات الصالحة للدراسة قدر بـ 69 استبانة. والجدول التالي يبين ذلك:

جدول رقم (01): معلومات حول عينة الدراسة

البيان	الاستبانات المرسله	الاستبانات المسترجعة	الاستبانات القابلة للدراسة	الاستبانات المستبعدة
العدد	133	69	69	/
النسبة	100%	51.87%	51.87%	/

المصدر: من إعداد الباحثين

مع العلم انه قد تم إرسال 133 استمارة استقصاء عبر البريد الالكتروني المهني الخاص بأساتذة الكلية، وكذلك عبر مواقع التواصل الاجتماعي ذات الصلة، مع تكرار الارسال في حالة عدم الاستجابة، بالإضافة إلى خاصية عدم امكانية الاجابة أكثر من مرة، وهذا بتاريخ الفاتح من شهر ديسمبر من عام 2020، وقد تم غلق استقبال الردود في 31 ديسمبر من نفس السنة.

### منهج الدراسة:

نظرا لطبيعة الموضوع وأهدافه، فقد استخدمنا المنهج الوصفي التحليلي كونه يتناسب أكثر وطبيعة مثل هذه الدراسات، مع الاستعانة بأسلوب دراسة الحالة في الجانب الميداني، بالإضافة إلى الاعتماد على التحليل والربط وتفسير النتائج والتعليق والتعقيب، وكذلك اتباع أسلوب المعاشية في التحليل كون معدي الدراسة هما عنصرين من مجتمع الدراسة.

### الخصائص الشخصية لأفراد عينة الدراسة:

يوضح الجدول أسفله المتغيرات الديمغرافية لأفراد العينة، إذ تشير النتائج فيما يتعلق بالجنس أن 55% من المستقصى منهم هو من فئة الذكور والباقي من فئة الإناث إذ نلاحظ أيضا تقارب النسبتين مقارنة بالنسب في مجتمع الدراسة وهذا ما يعطي النتائج دلائل أكثر صدقا ووضوحا.

في حين تشير بيانات الجدول رقم (02)، وبالتحديد فيما يخص متغير السن أن أكبر نسبة كانت من نصيب فئة 40-31 سنة تليها فئة 50-41 سنة، أي ما يقارب 89% من المستقصى منهم تتراوح أعمارهم بين 31-50 سنة. في حين جاءت نسبة فئة 20-30 سنة في المركز الأخير وهي تخص الأساتذة حديثي التوظيف بالدرجة الأولى، وهذا منطقي مقارنة بالمسار الدراسي الطويل ونقص المناصب المفتوحة للتوظيف في السنوات الأخيرة.

بينما بيانات الدرجة العلمية فإن 26.1% من أفراد العينة هم أساتذة مساعدين، منهم حاملي شهادة الدكتوراه في مرحلة ما قبل التثبيت والباقي من حملة شهادة الماجستير أو ما يعادلها، فيما تبين أن ما نسبته 62% هم من حملة شهادة الدكتوراه أو التأهيل الجامعي وهي النسبة الأعلى، في حين بلغت نسبة اساتذة التعليم العالي من عينة الدراسة 11.6% وهذا منطقي مقارنة بمتوسط سنوات الخبرة ومتوسط عمر هيئة التدريس بذات الكلية.

وقد أظهرت النتائج أيضا فيما يتعلق بعدد سنوات الخبرة أن ما نسبته 16% هم ممن تقل خبرتهم المهنية عن 5 سنوات، وأن 42% من أفراد العينة تتراوح خبرتهم ما بين 11 و15 سنة وهي تعتبر أكبر نسبة، في حين بلغت نسبة الخبرة للفئة الأكثر من 15 سنة 5.8% وهذا ما يعكس ما قلناه سابقا أن هيئة التدريس أغلبها من فئة الشباب وحديثي التوظيف، وأخيرا بلغت نسبة التي تتراوح خبرتهم ما بين 5-10 سنوات 36.2%، وهي في الترتيب الثاني.

جدول رقم (02): التحليل الإحصائي للمتغيرات الديموغرافية

الرقم	المتغير	الفئة	التكرار	%	الرقم	المتغير	الفئة	التكرار	%
1	الجنس	مساعد	/	/	3	الدرجة العلمية	ذكر	38	55
		أستاذ مساعد	18	26.1			أنثى	31	45
		أستاذ محاضر	43	62.3			أستاذ التعليم العالي	8	11.6
2	السن	أقل من 5 سنوات	11	16	4	عدد سنوات الخبرة	من 20-30 سنة	3	4.4
		5-10	25	36.2			من 31-40 سنة	39	56.4
		11-15	29	42			من 41-50 سنة	23	33.4
		أكثر من 15 سنة	4	5.8			أكثر من 50 سنة	4	5.8

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

## قياس ثبات الاستبانة:

من أجل البرهنة بأن الاستبانة تقيس المتغيرات المراد دراستها، وإثبات صدقها، فقد قمنا بإجراء اختبار مدى الاتساق الداخلي لفقرات القياس، حيث تم تقييم تماسك المقياس وفقا لأسلوب (Alpha Cronbach)، كونه أسلوبا يعتمد في قياس مدى ثبات أداة القياس، حيث بلغت قيمة  $(\alpha)$  للاستبانة ككل (0.882). هذا وقد تم استخدام اختبار (VIF) لاختبار مدى وجود تداخل بين المتغيرات المستقلة، حيث تبين أن قيمة (VIF) أقل من (1)، مما يدل على عدم وجود تداخل. وفيما يلي جدول يوضح قيم ألفا كرومبخ المتعلقة بمتغيرات الدراسة:

جدول رقم (03): قيم ألفا لمتغيرات الدراسة

المتغير	عدد الفقرات	قيمة ألفا
خصائص الوظيفة	6	0.608
الأجور والحوافز	6	0.792
أسلوب الإشراف	6	0.782
المشاركة بالقرارات	6	0.631
مكان العمل	6	0.672
المتغيرات مجتمعة	30	0.882

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

ووفقا لمعامل (Alpha Cronbach) فإذا كانت النسبة تفوق (60%) في الدراسات الخاصة بالعلوم الإنسانية فهذا يدل على ثبات أداة القياس، وبما أن ألفا لجميع متغيرات الدراسة أكبر من (60%)، فهذا يدل على ثبات أداة القياس المستخدمة في هذه الدراسة.

## الدراسات السابقة:

فيما يلي أهم ما ورد من دراسات سابقة ذات العلاقة المباشرة بالموضوع، والتي ارتأينا أنها تخدم موضوع دراستنا، مع عرض فيما أفادتنا، ومن ثم موقع دراستنا من هذه الدراسات، وهذه الدراسات جاءت كالآتي:

- دراسة (Mirkamali، 2011)، هدفت هذه الدراسة إلى تقييم ومقارنة جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة جامعة طهران وجامعة شريف للتكنولوجيا حيث شارك في الدراسة 150 من مختلف الرتب الأكاديمية، وقد تم استخدام تحليل  $t$  في الوصول إلى مجموعة من النتائج أهمها ما يلي: عدم وجود اختلاف أو فروقات كبيرة دالة بين جودة الحياة الوظيفية بين أساتذة الجامعتين، أساتذة الجامعتين غير راضين نسبيا على جودة الحياة الوظيفية الخاصة بهم، وأساتذة جامعة شريف للتكنولوجيا يتمتعون بمستوى أفضل من أساتذة جامعة طهران في مجال التكامل والاندماج الاجتماعيين.

وقد مكنتنا هذه الدراسة من جمع مادة علمية معتبرة حول جودة الحياة الوظيفية، بالإضافة إلى ضبط بعض المصطلحات الخاصة بمحددات المتغير المستقل

- دراسة (الساسي، 2017)، حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير بعض المتغيرات الديمغرافية على جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الوادي، حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لتحليل بيانات الدراسة، ولقد كان مجتمع الدراسة متمثل من أساتذة كلية العلوم الاجتماعية، حيث

وزعت 88 إستبانة، ومن أهم ما توصل إليه الباحثان: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لمستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغيرات الجنس والرتبة الأكاديمية، في حين أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لمستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة.

وقد افادتنا هذه الدراسة في ضبط مصطلحات أبعاد جودة الحياة الوظيفية، بالإضافة إلى تحديد العوامل الديموغرافية التي تخدم موضوعنا، كما ساهمت في تحديد بعض فقرات الاستبيان.

- دراسة (حمادنة، 2019)، حيث هدفت الدراسة إلى تقييم مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى الأساتذة في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية، وذلك من خلال توزيع إستبانة تتكون من 35 فقرة وزعت على عينة تكونت من 420 أستاذاً، حيث عاجلت ستة أبعاد لجودة الحياة الوظيفية خلال الفصل الأول من سنة 2018، وتوصلت إلى أن مستوى جودة الحياة لديهم مرتفع جدا لجميع الأبعاد، مع وجود فروق ذات دلالة إحصائية بسبب الجنس لصالح الإناث في جميع المجالات ما عدا بعد الاستقرار والأمان الوظيفي، بالإضافة إلى فروق ذات دلالة إحصائية بسبب إختلاف الرتب العلمية لجميع أبعاد الدراسة.

وقد افادتنا هذه الدراسة في جمع معارف أكاديمية ذات العلاقة بموضوع جودة الحياة الوظيفية، بالإضافة إلى ضبط وتحديد بعض فقرات الاستبيان.

- دراسة (نجيمي، 2020)، هدفت الدراسة لإختبار طبيعة أثر جودة الحياة الوظيفية في التشارك المعرفي على عينة من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل، حيث تم الاعتماد على الإستبيان لجمع البيانات من أفراد العينة البالغ عددهم 35 أستاذاً، والتي حددت بطريقة العينة غير العشوائية الهدفية، كما توصل الباحثان إلى أن لجودة الحياة الوظيفية أثر إيجابي في التشارك المعرفي لدى أساتذة الكلية راجع لتأثير التوازن بين الحياة الوظيفية والشخصية، كما توصلت أيضا إلى أنه ليس لكل من العدالة التنظيمية والتمكين والأمن الوظيفي أثر في التشارك المعرفي. وقد افادتنا هذه الدراسة في إعداد بعض فقرات الاستبانة، بالإضافة إلى معرفة بعض الجوانب الخاصة بالأستاذ الجامعي الجزائري والتي تخدم دراستنا.

من خلال الإطلاع على هذه الدراسات، لاحظ الباحثان وجود إتفاق معظمها على أن جودة الحياة الوظيفية تعد إحدى الأدوات الهامة في قياس الأداء الوظيفي. أما عن أهم ما يميز دراستنا عن تلك الدراسات فتكمن في:

- تنوعت الاتجاهات البحثية للدراسات السابقة، التي هدفت إلى قياس أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي في أغلب الأحيان، بينما سعت دراستنا إلى التعرف على أثر جودة الحياة الوظيفية على الرضا الوظيفي.

- أغلب الدراسات السابقة وجهت أدوات دراستها (الاستبيان) للأستاذ الجامعي بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، في حين وجهت هذه الدراسة لأساتذة الاقتصاد.

- افتتار معظم الدراسات السابقة إلى وجود إطار متكامل يشمل كافة المحددات المؤثرة على جودة الحياة الوظيفية، أي نجد كل دراسة من الدراسات السابقة ركزت على محددتين أو ثلاث فقط، بينما دراستنا هذه ركزت على أهم المحددات وأكثرها استخداما.

## I- الإطار النظري للدراسة:

يعد مفهوم جودة الحياة الوظيفية من المفاهيم الحديثة في المؤسسات، وفي مجال إدارة الموارد البشرية، إذ تعود بدايات الاهتمام به إلى نهاية الستينيات وبداية السبعينات من القرن العشرين. هذا وقد تطورت نظرة المؤسسة للعنصر البشري كمورد هام بالنسبة لها، فالعامل أصبح اليوم يطلق عليه مصطلح "رأس المال البشري"، وبالفعل أصبح هو العنصر الأهم في المعادلة الإدارية لأي مؤسسة ومهما كان نشاطها. وعليه، سنتطرق في هذا الجزء لمفهوم جودة الحياة الوظيفية، إضافة إلى أبعادها، ومن ثم نتطرق إلى مفهوم الرضا الوظيفي.

### I-1- ماهية جودة الحياة الوظيفية:

عرف مصطلح جودة الحياة الوظيفية منذ ظهوره بداية سبعينيات القرن الماضي العديد من التعاريف التي صاغها الباحثون على اختلاف وجهات نظرهم التي تتفق في مجملها على أن المقصود به هو جودة العلاقة بين العاملين وبيئتهم الوظيفية، حيث تعرف جودة الحياة الوظيفية بأنها "حالة من التوافق الذي يشعر به الفرد ما بين عمله وأهدافه الشخصية المتغيرة، وهذه الحالة تضيق الفجوة الفاصلة ما بين الفرد وتحقيق هذه الأهداف، الأمر الذي ينعكس إيجاباً وبشكل عام على حياة الفرد والأداء التنظيمي" (برسي، 2011، صفحة 126-128).

إن مفهوم جودة الحياة الوظيفية يجب أن يكون مفهوماً شاملاً يتضمن تحقيق أهداف ومصالح العاملين وأهداف إدارة المنظمة والتي تعكس أهداف ومصالح العاملين وأهداف إدارة المنظمة، والتي تعكس بدورها أهداف رأس المال، حيث إن زيادة معدلات الرضا الوظيفي للعاملين والناتج عن زيادة مستويات عالية الجودة لجودة الحياة الوظيفية يساهم في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة وتلبية مطالب العملاء والمجتمع (ماضي، 2014 صفحة 60).

كما سبق يتضح، أن جودة الحياة الوظيفية هي مجموعة الظروف والعوامل (الأجور، المكافآت، الترقية، المشاركة في إتخاذ القرارات) التي توفرها المنظمة في بيئة العمل بشكل مخطط والتي من شأنها تعزيز الشعور بالرضا لدى العاملين بما يضمن تحقيق أهدافهم وأهداف المنظمة.

وعلى العموم، تختلف أبعاد جودة الحياة الوظيفية من دراسة إلى أخرى حسب نوع المنظمة، حجمها، طبيعة نشاطها وعدد العاملين بها، لقد أشار Brooks إلى أن أبعاد جودة الحياة الوظيفية تتكون من توازن الحياة الوظيفية والشخصية ونمط الإشراف ومشاركة العاملين في إتخاذ القرارات والخصائص الوظيفية والاستقلالية في أداء العمل وعلاقات العمل والأمن الوظيفي والسلامة والصحة المهنية (Brooks, 2007, pp.152,157). وعليه ومن بين الأبعاد الوظيفية التي تطرقنا إليها من خلال هذه الورقة البحثية نذكر:

### I-1-1- خصائص الوظيفة:

تعرف خصائص الوظيفة بأنها "الهيكلة الواعية لجهود الأفراد وفرق العمل في مكان العمل، حيث تساعد على تحديد المهام الواجب تنفيذها، وكيفية التنفيذ فهدف التصميم الوظيفي هو تطوير مهام العمل لتلبية متطلبات المنظمة والتكنولوجيا، وفي نفس الوقت أيضاً تحقيق إحتياجات وطلبات الأفراد" (جغلبو، 2020، صفحة 425).

فمن أجل ضمان الفعالية وسهولة العمل داخل المؤسسة لا بد من توافر كل الشروط الملائمة لتحسين ديناميكية العمل السريع، وذلك يكون عن طريق خلق روح العمل التعاوني من أجل تحقيق مصالح الكل، فعلى سبيل المثال مساعدة الأستاذ الجامعي للقيام بمهامه البيداغوجية وتوفير كل الفرص المتاحة لديه من أجل الإبداع والابتكار العلمي والتكنولوجي. ومن أجل ضمان الفعالية وسهولة العمل داخل المؤسسة لا بد من توافر كل الشروط الملائمة لتحسين ديناميكية العمل السريع، وذلك يكون عن طريق خلق روح العمل التعاوني من أجل تحقيق مصالح الكل، فعلى سبيل المثال مساعدة الأستاذ الجامعي للقيام بمهامه البيداغوجية و توفير كل الفرص المتاحة لديه من أجل الإبداع و الابتكار العلمي والتكنولوجي.

### I-1-2- الأجر و الحوافز:

وهي المقابل الذي يحصل عليه الفرد لقاء الجهد الذي يبذله، وعليه فإن نظام الأجر والحوافز العادل يخلق شعورا بالرضا لدى الفرد مما يولد حافزا في زيادة الالتزام بمهام وأعباء العمل المكلف بها. ويظهر ذلك من خلال المواظبة على الحضور في وقت الدوام الرسمي وعدم التأخر، الالتزام بوقت الانصراف والحرص على إنجاز العمل دون تأخير بخلاف شعور الفرد بضالة وعدم كفاية او إشباع الراتب أو الأجر أو الحافز لاحتياجاته الأساسية، مما يترتب عليه عدم الالتزام بوقت الدوام، وإهمال العمل و اللامبالاة بإنجازه في الوقت المحدد، فعدم شعور الفرد بأنه يحصل على مقابل عادل إزاء ما يبذله من مجهود بسبب عدم فاعلية وعدالة نظام الأجر والرواتب والحوافز يخفض الالتزام الوظيفي (البياري، 2018، صفحة 16، 17).

كما يعد الأجر وسيلة مهمة لإشباع الحاجات المادية والاجتماعية للأفراد، وقد أشارت الكثير من الدراسات على وجود علاقة طردية بين مستوى الدخل والرضا عن العمل، فكلما زاد مستوى دخل الأفراد ارتفع رضاهم عن العمل والعكس صحيح (شوقي، 2000، صفحة 221).

كما يعتبر نظام الأجر والمكافآت أولى إهتمامات الموظف داخل المؤسسة، حيث إذا كان أجر الموظف يلي كل احتياجاته الضرورية يمكنه ذلك من تحقيق الرضا العالي إتجاه وظيفته، وبالتالي العمل على إتقان واجبه المهني.

### I-1-3- أسلوب الإشراف:

كلما تواجد مشرفين قادرين على استيعاب مرؤوسيههم، كلما كان لدى هؤلاء المرؤوسين رضا كافيا عن أعمالهم، وبالتالي يستطيعون أن يؤديوا مهامهم بدون توقع أي مفاجآت من مشرفيههم (الشمري، 2009، صفحة 14).

يتفق أغلبية الباحثين على تعريف الإشراف بأنه "علاقة عمل رسمية بين شخص موجه (المشرف) و(عدد من الأشخاص المشرف عليهم)، يعملون مع جماعات وتهدف هذه العلاقة إلى مساعدة المشرف عليهم في تحقيق الأهداف المسطرة. وهناك ثلاث أنماط رئيسية من الإشراف: هي الإشراف الفوضوي، الإشراف الأوتوقراطي، الإشراف الديمقراطي (شاطر، 2010، صفحة 9، 8).

### I-1-4- المشاركة في إتخاذ القرار:

تعتبر عملية إتخاذ القرارات نتاج العديد من الجهود المشتركة من الآراء والأفكار والاتصالات والتحليلات والتقييم الذي يقوم به العديد من الأفراد العاملين بالمنظمة، كما تتعدد الأدوار التي يقوم بها المديرون في المنظمات المعاصرة

بحيث يصبح من الصعب إدارة تلك المنظمات من خلال فرد واحد فلا بد من ضرورة التعاون بين المدير ومرؤوسيه عند ممارسة المهام المختلفة (الشنطي، 2016، صفحة 21).

بعد الانتهاء والمشاركة من قبل العاملين في المنظمات في عملية اتخاذ القرارات تجعل سبل الالتزام مناط بأي منهم، ويمثل أعلى صور البناءات التنظيمية الناجحة و الفاعلة في المنظمات و المؤسسات في الوقت الحاضر (أبو عودة، 2018، صفحة 16). حيث يعتبر المحيط الداخلي لأي مؤسسة شرط ضروري من أجل نجاح عملها، وعليه فإن البيئة المادية من نظام الأجور و المكافآت لا بد أن يتوافق مع احتياجات و متطلبات العامل، بالإضافة إلى ضرورة توفير كل المعدات الضرورية والتي تسمح للعامل بأداء مهامه في جو لا تسوده الصراعات بين جميع أفراد الموجودين داخل المؤسسة.

### I-1-5- مكان العمل:

سعت العديد من منظمات إلى إجراء تغييرات جذرية في مكان العمل لتجعلها أكثر راحة للموظفين و يتكون مكان العمل في المنظمة من شقين هما : بيئة العمل المادية و التي تشمل الظروف المناخية السائدة في مكان العمل داخل المنظمة "كالتهووية و الإضاءة، ضغط العمل، مساحات العمل، الضجيج عدد ساعات العمل... إلخ هذه الظروف لها انعكاس وتأثير في سلامة وصحة الموارد البشرية في العمل وفاعلية أدائها، أما الشق الثاني فتمثل في بيئة العمل النفسية والإجتماعية والتي يضمن المناخ العام وطبيعة الروابط الإجتماعية والصراعات التنظيمية الموجودة بين العاملين (بعجي، 2019، صفحة 520، 521).

ويقصد بمكان العمل نوعية تعليمات العمل، وقدرة المنظمة على الدعم والمساعدة في حل المشاكل المتعلقة بالخلل الوظيفي ومسار التقدم الوظيفي بالإضافة إلى العراقيل والصعوبات والإرهاق في العمل والحماية من الأخطاء بالمنظمة والاضطرابات العضلية (مباركي، 2015، صفحة 122).

كما يعتبر المحيط الداخلي لأي مؤسسة شرط ضروري من أجل نجاح عملها، وعليه فإن البيئة المادية من نظام الأجور و المكافآت لا بد أن يتوافق مع إحتياجات و متطلبات العامل، بالإضافة إلى ضرورة توفير كل المعدات الضرورية و التي تسمح للعامل بأداء مهامه في جو لا تسوده الصراعات بين جميع أفراد الموجودين داخل المؤسسة.

### I-2- الرضا الوظيفي:

يعرف الرضا الوظيفي هو الإحساس الداخلي لدى الفرد والمتمثل بشعوره بالارتياح والسعادة نتيجة لإشباع رغباته وحاجاته من خلال مزاولته للوظيفة التي يعمل بها (الطراونة، 2020، صفحة 428).

اتخذ مفهوم الرضا الوظيفي تعريفات مختلفة مما جعل الإجماع على تعريفه أمرا في غاية الصعوبة، حيث يعرف بأنه اتجاه الفرد نحو العمل الذي يمارسه، وهو أيضا الحالة التي يتمثل فيها الفرد مع وظيفته وعمله ويصبح إنسانا تستغرقه الوظيفة ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في النمو والتقدم وتحقيق أهدافه الاجتماعية من خلاله (قرين، 2017، صفحة 68، 69).

كما أن مفهوم الرضا الوظيفي يشير إلى المساواة والشعور بالانسجام والارتياح الذي تحققه نواتج الوظيفة للعامل في مقابل ما يجب عليه من جهود ومهام يبذلها أو يتحملها وفي نفس السياق فإن الرضا هو التقييم الشخصي لظروف العمل والمزايا والفوائد التي توفرها الوظيفة للعامل عند القبول بها (Sempane, 2002, P23).

مما سبق يمكن القول بأن الرضا الوظيفي هو ردود الفعل العاطفية للفرد اتجاه المنظمة نتيجة توفر مجموعة من الشروط التي تقلص الفجوة بين توقعات العاملين وظروف العمل الواقعية.

### I-3- أعضاء هيئة التدريس:

عضو هيئة التدريس في الجامعة "هو ذلك الشخص الذي يقوم بأنشطة متنوعة التي تتسم بالطابع الذهني والفكري مثل إلقاء المحاضرات والإشراف على الطلبة وإنجاز البحوث العلمية وتقديم الاستشارات" (ججقيق، 2020، صفحة 11).

يمكن تعريف الأستاذ الجامعي بأنه "عضو هيئة التدريس بالجامعة الذي يباشر تدريس الطلبة أيا كانت رتبته العلمية". (الشيخي، 2015، صفحة 21).

ويمكن تعريفه أيضا بأنه هو ذلك الشخص الذي يكون في تخصص علمي معين أو في مادة معينة، وبالتالي فهو ذلك الشخص الذي يقوم بعملية التدريس وفقا للشهادة التي تحصل عليها والتخصص الذي درس فيه (حفحوف، 2008، صفحة 67).

### I-4- العلاقة المتشابكة بين جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي:

أظهرت بعض الدراسات وجود علاقة إيجابية بين جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي، إذ اتضح بأن الظروف المحيطة بالعمل تنعكس في سمات معينة مثل درجة الحرارة، الرطوبة، التهوية، الإنارة والضوضاء، ساعات العمل، كفاية الأجهزة والمعدات كلها تؤثر على الرضا الوظيفي، كما بذلت محاولات عدة لتحديد مفهوم الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات المرتبطة أيضا بمكان العمل، إذ أن علاقة الرضا بالحوافز يتم من خلال إيجاد التوازن بين المدخلات (ما يبذل من جهد في العمل) والعوائد (النتائج التي يحققها الموظف من هذا العمل).

بجانب ذلك هناك مظهرين يميزان العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي يتجلى المظهر الأول في التعبير عن ميل أي فرد لأن يكون أكثر، أو أقل رضا حول بعد أو أكثر من أبعاد الوظيفة، أما المظهر الثاني فهو عبارة عن مؤشر إجمالي أو مختصر لاتجاهات الفرد تجاه وظيفته (زين العابدين، 2012، صفحة 205، 206).

كما أن الرضا هو الدرجة التي يقيم فيها الشخص حياته على أنها إيجابية، وعبارة أخرى أن الرضا ليس إلا القدر الذي يستمتع به الفرد بما يقوم به من أعمال وشعوره حيالها، وتحقيق توقعاته، وإن مفهوم الرضا الشامل للحياة ككل، بما في ذلك الرضا عن الحياة الوظيفية كالاندماج في الوظيفة و الرضا عن الجوانب المادية و المعنوية المحيطة ببيئة العمل، وكذلك دوره في عملية اتخاذ القرارات التي تمس القرارات التي يتخذها اتجاه مساره المهني (الياني، 2017، صفحة 69).

وعلى العموم، إن جودة الحياة الوظيفية تتعلق بكافة جوانب العمل وتشارك فيها جميع الإدارات والأقسام الموجودة داخل المنظمة وتتميز بالاستمرارية وتراعي التوازن بين حياة العامل الشخصية وحياته الوظيفية ومن أهم خصائص المنظمات المشهورة بتطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية كالتالي:

- مشاركة أكبر للعاملين.
- حساسية أعلى لقضايا العمل والعائلة.
- اتصال داخلي فعال.

- مشاركة أكبر في الثروة والعائد.
- رفاهية ومنتعة أكبر في العمل.

ومن هنا يمكن القول، تحقق برامج جودة الحياة الوظيفية مستويات عالية من الرضا الوظيفي للعاملين وهذا يعتبر أحد أهم مصادر الميزة التنافسية لأن تحقيق جودة الخدمة تتحقق من خلال العمالة الراضية والملتزمة وهذا ما يبرز حجم الترابط والتكامل بين برامج الجودة الداخلية أو جودة الحياة الوظيفية وبرامج سياسات التسويق الداخلي وبالتالي تحقيق الرضا الشامل (سيد، 2008، صفحة 11).

وفي الأخير، نجد أن جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي هما عاملان ضروريان لتحقيق غايات جميع الأطراف داخل أي جامعة، حيث أن نوعية العلاقة التي تربط بينهما هي علاقة تكاملية إذ أن كل بعد من أبعاد جودة الحياة الوظيفية السالفة الذكر تؤثر وبصورة مباشرة في الرضا الوظيفي الذي يحققه الأستاذ، كما أن أي مؤسسة مهما كانت طبيعة نشاطها (اقتصادي أو اجتماعي وحتى تعليمي) تسعى جاهدة من أجل توفير مناخ عمل مناسب لمتطلبات وغايات العامل، وبالتالي هذا ما يحقق نتائج إيجابية تخدم مصلحة العامل وكذا المؤسسة بشكل عام.

## II- نتائج التحليل الإحصائي واختبار الفرضيات:

تعتبر منهجية الدراسة وإجراءاتها محورا رئيسا يتم من خلاله انجاز الجانب التطبيقي من الدراسة، وعن طريقها يتم الحصول على البيانات المطلوبة لإجراء التحليل الإحصائي للتوصل إلى النتائج المرجوة، وبناء على ذلك سنتطرق في هذا الجزء للمعالجة الإحصائية التي استخدمت في تحليل البيانات، وفيما يلي وصف لهذه المعالجة:

### II- 1- التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة:

نستعرض من خلال هذه النقطة كل من المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية وقيم (t) المحسوبة، بالإضافة إلى تحديد مستويات الدلالة وترتيب الأهمية ومستوى الأهمية لكل فقرة من الفقرات الخاصة بقياس متغيرات الدراسة، وفقا للمؤشرات الذي ذكرناها سابقا.

تشير نتائج الجدول (04) الذي يمثل الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيم t للمتغيرات (5-34) والتي تمثل العبارات الخاصة بكل متغيرات الدراسة، إلى أن المتوسط الحسابي العام بلغ 2.914، مما يعني انحصار اجابات أفراد عينة الدراسة بين عبارتي محايد وموافق، كونها اقتربت عن الوسط الفرضي المقدر بـ 3 حسب مقياس ليكرت المعتمد في الدراسة. في حين بلغت نسبة الانحراف المعياري العام 1.252 وهي نسبة مقبولة أيضا، وهذا يدل على عدم تشتت إجابات عينة الدراسة، ومما يعني أيضا فهم معظم أفراد عينة الدراسة لفقرات الاستبيان.

في حين، جاءت الفقرة 24 والتي تنص على "توجد قدرة لدي للمشاركة في القرارات" في المرتبة الأولى من حيث اتفاق عينة الدراسة مع هذه الفقرة وذلك بمتوسط حسابي قدر بـ 4.23، بينما احتلت الفقرة 30 والمتعلقة بـ "خدمات المرافق العامة بالجامعة كافية ومناسبة" المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي يقدر بـ 1.97. وإذا قارنا بين الأبعاد الخمس للمتغير المستقل فإننا نجد فقرات بعد "المشاركة بالقرارات" هي التي لاقت اتفاق أكبر مع أفراد عينة الدراسة، تليها فقرات بعد "الأجور والحوافز"، متبوعا بفقرات بعد "أسلوب الإشراف"، ثم تأتي فقرات بعد "خصائص الوظيفة"، وفي الأخير فقرات "مكان العمل".

جدول رقم (04): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة

المتغير	الرمز	متغيرات الدراسة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T المحسوبة	Sig	ترتيب الأهمية	مستوى الأهمية
خصائص الوظيفة	5	يمنحني العمل في الكلية المكانة الاجتماعية المناسبة	2.37	0.81	0.91	0.117	4	متوسطة
	6	أشعر بالفخر والانتماء لمكان عملي	2.33	0.96	0.98	0.118	5	منخفضة
	7	أعمل جاهدا على تحسين سمعة الكلية	3.51	1.54	1.19	0.115	2	متوسطة
	8	أشعر بضغوط نفسية وبدنية في مكان عملي	2.16	0.89	0.98	0.101	6	منخفضة
	9	أشعر بقدر كبير من الانسجام والتعاون مع زملائي	3.73	1.19	1.71	0.151	1	مرتفعة
	10	أشعر بأني جزء مهم من الكلية	3.03	1.11	1.02	0.127	3	متوسطة
المتوسط الحسابي والانحراف للبعد:			2.85	1.08	متوسطة			
الأجور والحوافز	11	الأجر الذي اتقاضه يتناسب مع جهدي المبذول	3.08	1.16	1.08	0.130	3	متوسطة
	12	أشعر بعدالة الأجور والحوافز مقارنة بعملي	3.49	1.57	1.25	0.151	2	متوسطة
	13	الأجر الذي اتقاضه عادل مقارنة بالمستوى الأكاديمي	3.08	1.16	1.08	0.130	4	متوسطة
	14	تتبع إدارة الكلية سياسة الاحتفاظ بموظفيها	2.18	0.80	0.89	0.107	6	منخفضة
	15	تقدم إدارة الكلية حوافز متنوعة ومناسبة	2.39	0.85	0.92	0.111	5	متوسطة
	16	تتوفر إدارة الكلية على الموارد المالية التي تمكنها من الإيفاء بالتزاماتها	3.75	1.24	1.11	0.134	1	مرتفعة
المتوسط الحسابي والانحراف للبعد:			2.99	1.13	متوسطة			
أسلوب الإشراف	17	يعمل رئيسي المباشر على مساعدتي حين أجد صعوبة في عملي	3.00	1.58	1.26	0.151	4	متوسطة
	18	تقدر إدارة الكلية الظروف الشخصية لموظفيها	3.44	1.42	1.19	0.143	2	متوسطة
	19	أجد سهولة في التواصل مع إدارة الجامعة	3.11	1.51	1.23	0.148	3	متوسطة
	20	ساعات عملي مرنة، تراعي ظروف الشخصية	3.52	1.19	1.09	0.131	1	متوسطة
	21	تسعى إدارة الكلية لحل مشاكل الأستاذ	2.88	1.60	1.26	0.152	5	متوسطة
	22	تعامل إدارة الكلية جميع الأساتذة بعدالة وإنصاف	2.01	1.04	1.02	0.123	6	منخفضة
المتوسط الحسابي والانحراف للبعد:			2.99	1.39	متوسطة			
المشاركة بالقرارات	23	توجد رغبة قوية لدي كأستاذ في المشاركة بالقرارات	3.63	1.20	1.09	0.132	2	متوسطة
	24	توجد قدرة لدي للمشاركة في القرارات	4.23	0.50	0.71	0.085	1	مرتفعة
	25	تحرص إدارة الكلية على سماع مقترحات أعضاء هيئة التدريس	3.46	1.39	1.18	0.142	4	متوسطة
	26	يساهم أعضاء هيئة التدريس في تطوير المناهج التعليمية	3.52	1.54	1.24	0.149	3	متوسطة
	27	توجد ممارسات حقيقية للمشاركة من قبل الإدارة والأستاذ في صنع القرارات	2.60	1.09	1.04	0.125	5	متوسطة
	28	توجد شفافية في كيفية صنع القرارات عبر كافة مستويات إدارة الكلية	2.56	1.30	1.14	0.137	6	متوسطة
المتوسط الحسابي والانحراف للبعد:			3.33	1.17	متوسطة			
مكان العمل	29	توفر إدارة الكلية مستلزمات الصحة والأمان	2.01	1.04	1.02	0.123	5	منخفضة
	30	خدمات المرافق العامة بالجامعة كافية ومناسبة	1.97	1.29	1.13	0.136	6	منخفضة
	31	أشعر بإستقرار وظيفي	2.81	1.65	1.28	0.154	2	متوسطة
	32	أعمل في مناخ تنظيمي يتسم بالثقة المتبادلة	2.53	1.75	1.32	0.159	3	متوسطة
	33	تجهيزات إدارة الكلية كافية لأداء العملية التدريسية	2.28	1.62	1.27	0.153	4	منخفضة
	34	يوجد تفرقة وتحيز في مكان عملي	2.88	1.60	1.26	0.152	1	متوسطة
المتوسط الحسابي والانحراف للبعد:			2.41	1.49	متوسطة			
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام لكافة الأبعاد:			2.914	1.252	متوسطة			

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

**II-2- إختبار الفرضية الأولى:**

بعد القيام بعملية وصف وتشخيص متغيرات الدراسة، واستكمالاً لهذه العملية كان لابد لنا من معرفة العلاقة بين هذه المتغيرات. ولغرض التحقق من صحة فرضيات الدراسة فقد حددنا مستوى المعنوية عند مستوى (5%)، وهو المستوى الذي يمثل القيمة القصوى لاحتمال ارتكاب خطأ النوع الأول (أي احتمال رفض الفرض الصفري أو العدمي وهو في الواقع صحيح). ويرمز له عادة بالحرف الإغريقي ( $\alpha$ )، حيث أن ( $0 < \alpha < 1$ )، وبالتالي فإن احتمال الدقة في وقوع تقدير قيمة معلمة المجتمع الإحصائي ضمن مجال معين عند احتمال معين بدلالة التابع الإحصائي أو إحصاء العينة المراد تقديرها بدالاتها تساوي ( $1-\alpha$ ).

وعلى العموم، فقد قام الباحثان باستخدام مجموعة من الأدوات الخاصة بالتحليل الإحصائي والتي ساعدت على تفسير العلاقة بين متغيرات الدراسة، وذلك كما يلي:

جدول رقم (05): نتائج تقديرات نماذج الإنحدار البسيط لأبعاد الدراسة

التقديرات				الأبعاد	F	R <sup>2</sup>
Sig	T	B				
0.000	6.077	1.054	Constant	خصائص الوظيفة	122.297	0.680
0.000	11.059	0.624	X <sub>1</sub>			
0.000	13.146	1.939	Constant	الأجور والحوافز	50.287	0.429
0.000	7.091	0.408	X <sub>2</sub>			
0.000	5.943	1.252	Constant	أسلوب الإشراف	66.282	0.497
0.000	8.141	0.501	X <sub>3</sub>			
0.000	5.139	0.894	Constant	المشاركة بالقرارات	142.639	0.804
0.000	11.943	0.707	X <sub>4</sub>			
0.000	5.363	1.023	Constant	مكان العمل	104.300	0.609
0.000	10.213	0.634	X <sub>5</sub>			
0.000	7.134	1.232	Constant	جودة الحياة	97.160	0.604
0.000	9.689	0.575	X			

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

نخلص من نتائج الجدول أعلاه أن قيم  $f$  لنموذج إنحدار الرضا الوظيفي على كل من (المشاركة بالقرارات، الأجور والحوافز، أسلوب الإشراف، خصائص الوظيفة، مكان العمل) هي قيم معنوية عند مستوى دلالة 0.05. يظهر عمود معامل التحديد نسبة مساهمة كما بعد في تفسير التغيرات التي تحقق الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة، إذ نتج لدينا:

- جودة الحياة ككل (كل الأبعاد مجتمعة) تساهم في تفسير التغيرات التي تعكس درجة الرضا بنسبة 60.4%.
- مكان العمل يساهم بـ 60.9% في تفسير التغيرات التي تعكس درجة الرضا.
- يساهم بعد المشاركة بالقرارات بالنسبة الأكبر والمقدرة بـ 80.4%.
- بلغت نسبيتي بعدي خصائص الوظيفة وأسلوب الإشراف على الترتيب 68% و 49.7%.

- يساهم بعد الأجور والحوافز في تفسير تغيرات الرضا الوظيفي بـ 42.9% وهي النسبة الأقل، ومع ذلك فهي تقترب من نسبة 50%.

كما أن إشارة معامل الإنحدار هي موجبة، وذلك بالنسبة لكل الأبعاد، وهذا مؤشر إلى التأثير الايجابي لأبعاد جودة الحياة الوظيفية على الرضا الوظيفي لدى هيئة التدريس محل الدراسة، وعليه ترفض الفرضية الصفرية الأولى وتقبل الفرضية البديلة التي تنص على: "يوجد اثر ذو دلالة معنوية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية (خصائص الوظيفة، الأجور والحوافز، أسلوب الإشراف، المشاركة بالقرارات، مكان العمل) على تعزيز الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس محل الدراسة".

جدول (06): نتائج نماذج الإنحدار المتدرج لتبيان أكثر أبعاد الجودة تأثيراً في الرضا الوظيفي

التقديرات				F	R <sup>2</sup>
Sig	T	B			
0.026	0.985	- 9.480	Constant	193.300	0.754
0.000	38.970	0.233	X <sub>4</sub>		
0.000	26.039	0.321	X <sub>2</sub>		
0.000	27.384	0.281	X <sub>3</sub>		
0.000	21.677	0.258	X <sub>1</sub>		
0.000	20.225	0.246	X <sub>5</sub>		

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

والملاحظ أيضاً أن درجة الرضا الإجمالي لعينة الدراسة على جودة الحياة الوظيفية والموضح في الجدول أسفله، تم قياسه من خلال عدة أسئلة باستخدام سلم ليكرت الخماسي، مع إعطاء درجة خمسة لراض تماماً ودرجة واحد لغير راض تماماً، حيث كان متوسط الرضا العام لأفراد العينة 2.918 وهي أكثر من 50%، وهي نسبة مقبولة مقارنة بمناخ عمل الأستاذ الجامعي في الجزائر، حيث يمكن القول بأن افراد العينة هم راضون نوعاً ما عن جودة الحياة الوظيفية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية والتسيير بجامعة خميس مليانة.

جدول (07): تقدير درجة الرضا الاجمالي على أبعاد جودة الحياة الوظيفية

المتغير التابع	المتوسط	درجة الرضا	الانحراف المعياري	المدى
الرضا الإجمالي لأفراد عينة الدراسة	2.914	راض لحد ما (متوسط)	1.252	5-1

المصدر: من إعداد الباحثين

ولتحليل أكثر تفصيلاً حول أبعاد جودة الحياة الوظيفية ولمعرفة أيها أكثر تأثيراً في الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية بكلية العلوم الاقتصادية بجامعة خميس مليانة، استخدمنا أسلوب الإنحدار المتدرج، حيث يوضح الجدول أعلاه تقديرات النموذج الإنحدار المتدرج، بهدف تحديد أهم المتغيرات المستقلة التي تؤثر في المتغير التابع.

وقد أظهرت نتائج التحليل أن كل أبعاد المتغير المستقل دخلت في تشكيل معادلة الانحدار، كما أظهرت النتائج أيضا أن لهذه الأبعاد تأثيرا ذو دلالة احصائية على مستوى الرضا الوظيفي بشكل عام، وهذه الأبعاد هي الترتيب كمايلي: المشاركة بالقرارات، الأجور والحوافز، أسلوب الإشراف، خصائص الوظيفة، مكان العمل. وبالرجوع لأسلوب المعايير في التحليل كون معدي الورقة البحثية من المستقصى منهم نجد أنه فعلا طريقة المشاركة بالقرارات التي تتبعها إدارة الكلية تتماشى والتوجهات الحديثة للأستاذ الجامعي من جهة وللهيئة الوصية من جهة أخرى، كما نجد أنه وتقريبا الإدارة تلجأ للأستاذ قبل اتخاذ أي قرار، وهذا ما يعطي مصداقية أكثر لإجابات أفراد العينة، وما يثبت ارتفاع درجة الرضا في هذا البعد مقارنة بالأبعاد المدروسة الأخرى.

والجدير بالذكر، أن مربع معامل الارتباط بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع لهذه الدراسة قدر بـ 0.754 وقيمة الخطأ المعياري في التقدير بـ 0.026، وهذا ما يمكننا من القول بأن المتغيرات المستقلة تفسر 75% من تباين المتغير التابع وهي نسبة ذات دلالة معنوية، كما نستنتج أن نسبة الأثر المتبقية أي ما يعادل 25% تعود لأثر أبعاد أخرى لم تكن ضمن الأبعاد الخمسة المدروسة، كما يمكن للباحثين في هذا المجال اعتبارها نقطة انطلاق لدراسات لاحقة.

### II-3- إختبار الفرضية الثانية:

لاختبار هذه الفرضية، تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط، لقياس الأثر المباشر للمتغيرات الديموغرافية على متغيرات أتمودج الدراسة، والنتائج موضحة في الجداول أسفله:

جدول رقم (08): نتائج اختبار تحليل العلاقة بين متغيرات الأتمودج والعوامل الديموغرافية

المتغير								الأبعاد
السن		سنوات الخبرة		الدرجة		الجنس		
T-test for independent sample		T-test for independent sample		T-test for independent sample		T-test for independent sample		
Sig	T	Sig	T	Sig	T	Sig	T	
0.147	1.600	0.224	1.269	0.250	0.808	0.083	1.268	خصائص الوظيفة
<b>0.038</b>	1.213	0.237	0.426	0.165	1.273	0.272	1.402	الأجور والحوافز
0.274	1.089	0.302	0.904	0.125	1.303	0.061	0.496	أسلوب الإشراف
0.351	0.499	<b>0.012</b>	1.587	0.162	0.496	0.096	1.385	المشاركة بالقرارات
0.325	1.507	0.258	0.780	0.122	0.367	0.187	1.560	مكان العمل
لا توجد فروقات ذات دلالة ما عدا الأجور والحوافز		لا توجد فروقات ذات دلالة ما عدا المشاركة بالقرارات		لا توجد فروقات ذات دلالة		لا توجد فروقات ذات دلالة		النتيجة

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

جدول رقم (09): نتائج تحليل التباين الأحادي حول فروقات الآراء بحسب العوامل الديموغرافية

sig	F	متوسط المربعات	Df	مجموع المربعات	مصدر التباين	الأبعاد	العامل	Sig	F	متوسط المربعات	Df	مجموع المربعات	مصدر التباين	الأبعاد	العامل
0.516	0.930	5.979	3	18.745	بين المجموعات	X <sub>1</sub>	الرتبة	0.337	1.282	5.709	3	6.184	بين المجموعات	X <sub>1</sub>	الس
		0.428	66	20.225	داخل المجموعات					0.544	66	13.165	داخل المجموعات		
		/	69	38.970	المجموع					/	69	19.349	المجموع		
0.125	1.426	5.016	2	12.931	بين المجموعات	X <sub>2</sub>		0.388	0.777	5.933	3	0.839	بين المجموعات	X <sub>2</sub>	
		0.016	67	26.039	داخل المجموعات					0.363	66	18.510	داخل المجموعات		
		/	69	38.970	المجموع					/	69	19.349	المجموع		
0.389	1.195	3.156	3	17.293	بين المجموعات	X <sub>3</sub>		0.467	0.921	7.129	3	2.024	بين المجموعات	X <sub>3</sub>	
		0.423	66	21.677	داخل المجموعات					0.171	66	17.326	داخل المجموعات		
		/	69	38.970	المجموع					/	69	19.349	المجموع		
0.008	1.654	5.821	3	11.587	بين المجموعات	X <sub>4</sub>		0.293	1.100	2.702	3	0.101	بين المجموعات	X <sub>4</sub>	
		0.317	66	27.383	داخل المجموعات					0.674	66	19.249	داخل المجموعات		
		/	69	38.970	المجموع					/	69	19.349	المجموع		
0.697	0.447	4.021	3	17.161	بين المجموعات	X <sub>5</sub>		0.611	0.472	3.291	3	8.663	بين المجموعات	X <sub>5</sub>	
		0.993	66	21.809	داخل المجموعات					0.462	66	10.686	داخل المجموعات		
		/	69	38.970	المجموع					/	69	19.349	المجموع		
0.485	0.644	5.512	3	0.000	بين المجموعات	الكل	0.478	0.558	0.806	2	0.000	بين المجموعات	الكل		
		1.014	66	38.970	داخل المجموعات				0.243	67	19.349	داخل المجموعات			
		/	69	38.970	المجموع				/	69	19.349	المجموع			
0.825	0.487	5.722	3	5.769	بين المجموعات	X <sub>1</sub>	الخبرة	0.610	0.460	5.347	2	3.543	بين المجموعات	X <sub>1</sub>	السن
		0.052	66	6.174	داخل المجموعات					0.331	67	6.184	داخل المجموعات		
		/	69	11.943	المجموع					/	69	9.727	المجموع		
0.112	0.744	4.198	3	3.049	بين المجموعات	X <sub>2</sub>		0.526	0.665	4.656	3	1.596	بين المجموعات	X <sub>2</sub>	
		0.022	66	8.894	داخل المجموعات					1.026	66	8.141	داخل المجموعات		
		/	69	11.943	المجموع					/	69	9.727	المجموع		
0.120	0.616	5.865	3	4.236	بين المجموعات	X <sub>3</sub>		0.265	1.334	3.049	3	3.445	بين المجموعات	X <sub>3</sub>	
		0.626	66	7.707	داخل المجموعات					1.422	66	6.282	داخل المجموعات		
		/	69	11.943	المجموع					/	69	9.727	المجموع		
0.380	0.753	7.101	2	2.884	بين المجموعات	X <sub>4</sub>		0.527	0.790	5.330	3	0.105	بين المجموعات	X <sub>4</sub>	
		0.119	67	9.059	داخل المجموعات					0.077	66	9.622	داخل المجموعات		
		/	69	11.943	المجموع					/	69	9.727	المجموع		
0.223	1.302	3.645	3	5.139	بين المجموعات	X <sub>5</sub>		0.452	0.459	3.914	3	3.784	بين المجموعات	X <sub>5</sub>	
		0.038	66	6.804	داخل المجموعات					0.021	66	5.943	داخل المجموعات		
		/	69	11.943	المجموع					/	69	9.727	المجموع		
0.031	1.225	6.347	3	0.000	بين المجموعات	الكل	0.145	0.912	3.249	3	0.000	بين المجموعات	الكل		
		1.855	66	11.943	داخل المجموعات				0.986	66	9.727	داخل المجموعات			
		/	69	11.943	المجموع				/	69	9.727	المجموع			
								0.375	1.625	2.154	3	6.463	بين المجموعات	الكل	كل الأبعاد
										0.324	66	13.543	داخل المجموعات		
										/	69	19.997	المجموع		

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS

ومن خلال الجدولان أعلاه، قمنا باختبار تأثير العوامل الشخصية من: (السن، الجنس، الخبرة والدرجة الوظيفية) على متغيرات النموذج بالتفصيل (خصائص الوظيفة، الأجور والحوافز، أسلوب الإشراف، المشاركة بالقرارات، مكان العمل). واستخدمنا في ذلك معالج الـ (S.P.S.S) بواسطة تقنية (T-test for independent sample)، قصد تحليل التباين الأحادي حول فروقات الآراء بحسب العوامل الديموغرافية، وهو تحليل في اتجاه واحد واختبار معلمي بغرض الوصول إلى وجود فروق من عدمها، وبالتالي يمكن تأكيد الفرضية الثانية أو نفيها.

وعلى العموم، فقد توصلنا إلى عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية عن مستوى المعنوية المستخدم 0.05 في مستوى استعمال محددات جودة الحياة الوظيفية بالنسبة للمتغيرات الشخصية الأنفة الذكر، وهذا ما وضحه الجدولان أعلاه. كما يمكن إثبات ذلك من خلال قيمة (sig) المحسوبة حيث سجلت إجمالاً قيمة 0.375 وهي في كل الحالات أكبر من 0.05، وهذا ما يؤشر على عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية بين متغيرات نموذج الدراسة من جهة والعوامل الشخصية لأفراد عينة الدراسة من جهة ثانية. مع الإشارة إلى وجود فرق معنوي ذو دلالة إحصائية يعزى لبعد المشاركة بالقرارات وسنوات الخبرة عند أفراد العينة فقط دون غيرهما من المتغيرات. وبالرجوع لأسلوب المعاينة أيضاً في التحليل نجد أنه من المنطقي أن يوجد فرق ذو دلالة معنوية بين العنصرين كون أصحاب سنوات الخبرة الأقل نادراً ما يهتمون بعنصر المشاركة بالقرارات كونهم حديثي التوظيف وجل اهتماماتهم التدريس ولبحث العلمي وهذا ما تفسره نتائج التحليل الإحصائي في الجدول أعلاه.

كما سجلنا أيضاً وجود فروقات ذات دلالة إحصائية بين بعد الأجور والحوافز ومتغير السن يعزى إلى قيمة sig تقدر بـ 0.038 وهي أكثر من 0.05، وهذا راجع لطبيعة العلاقة الاقتصادية بين تقدم سن الفرد وزيادة متطلباته المالية، وهذا ما يعزز ان اجابات افراد العينة الأكبر سنا كانت غير راضية نوعاً ما على طبيعة نظام الاجور والحوافز المتبع من الوزارة الوصية، غير ذلك كانت كل الابعاد غير دالة احصائياً مع المتغيرات الديموغرافية.

ومن خلال ما سبق، ومن خلال مخرجات نتائج التحليل التي اعطت قيمة f المحسوبة أكبر من f الجدولية نرفض الفرضية الصفرية ونقبل فرضية العدم للفرضية الثانية والتي تنص على: "لا توجد فروق جوهرية بين آراء أعضاء عينة الدراسة حول دور جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الرضا الوظيفي، وذلك تبعاً للاختلاف بالصفات الديموغرافية (الجنس، السن، الدرجة العلمية، الخبرة)".

أما في يخص السؤال المفتوح رقم (35) من الاستبانة، فبخصوص السؤال حول: برأيكم، ما هي أهم المعوقات التي تحول دون رضاك على جودة الحياة الوظيفية؟، فقد جاءت أهم الإجابات حسب الأهمية والأكثر تكراراً كما يلي:

- تردي الوضع الاجتماعي للأستاذ الجامعي من كل الجوانب
- عدم وجود فضاءات مناسبة للبحث العلمي داخل الجامعة
- عدم كفايته الوسائل البيداغوجية المتوفرة
- أدوات العمل المتوفرة متأخرة جداً على ما هو مطلوب
- غياب تام للمرافق العامة الخاصة بالأستاذ
- عدم توفير دورات مياه خاصة بالأستاذ، ومكتب قصد تأدية مهامه، وغياب قاعات خاصة بمتابعة عملية الإشراف

- عدم التوازن بين المؤهل العلمي والراتب  
وكتعليق على ما سبق، نجد أن جل اجابات أفراد العينة تمحورت بين بعدين هما مكان العمل والاجور والحوافز، وهذا ما جعل درجة الرضا العام جاءت بنسبة متوسطة، ومن خلال معايشتنا لهذه الدراسة نؤكد هذه المعينات فالكلية تفتقر لأدنى المرافق التي يحتاجها الاستاذ الجامعي بصفة عامة (لا تتوفر مكاتب، ولا قاعات استقبال، ولا نوادي، حتى المراحيض غير متوفرة، حتى ركن السيارة أصبح هاجس الاستاذ في الكلية.. الخ)، أما عن الاجور والحوافز فمن الطبيعي أيضا أن يكون الاستاذ غير راض عنها إذا ما اقتربت بالشهادة المتحصل عليها وبقطاعات أخرى أو بجامعات عربية حتى لا نقول أجنبية.

فإن حين كانت الإجابة حول السؤال المفتوح رقم (36) من الاستبانة، أي بخصوص السؤال حول: "إذا كانت لديك ملاحظات أخرى، أذكرها"، فأهم الإجابات والأكثر تكرارا جاءت كالآتي:

- المسؤولية الاجتماعية مهمشة نوعا ما في استبيانك، وهو مؤشروي تعتمد عليه بعض البلدان العربية في التوظيف للاستاذة، مثل انشاء جمعيات، ادارة ندوات وتدريبات ....
- يجب إعادة النظر في القانون الأساسي للأستاذ الباحث مع تامين الأداء العلمي والبيداغوجي
- التشجيع على تكريس الرداءة على حساب التحصيل العلمي

بالنسبة للملاحظة الأولى فالمسؤولية الاجتماعية تعتبر بعد هام في قياس الرضا الوظيفي، وعليه يمكن اعتبارها كآفاق للدراسة بالنسبة للمهتمين بموضوع دراستنا، أما عن اعادة النظر في القانون الأساسي فنظن أن إدارة الكلية محل الدراسة لا يمكنها العمل على هذا الموضوع كونه يخرج عن صلاحياتها، وعلى العموم الوزارة الوصية خطت خطوة في هذا المجال وما على الأستاذ وإدارة الكلية إلا تامين هذا المشروع سواء بالاقترح أو التعديل، وفي الأخير جاءت ملاحظات عدة حول تكريس الرداءة في التحصيل العلمي وهذا لا يمكن اخفائه مقارنة بمخرجات النظام، ونحن نرى أن الأمر سياسي أكثر منه بيداغوجي أو اجتماعي.

وخلاصة القول، من خلال دراستنا هاته توصلنا إلى أن الرضا المهني هو مفهوم ذاتي يعبر عن ذلك الشعور الإيجابي الذي يحمله الأستاذ الجامعي لوظيفته وللعناصر المتعلقة بها، وهذه الأخيرة تضم كل من الأجور والحوافز، خصائص الوظيفة، المشاركة بالقرارات، أسلوب الإشراف، مكان العمل.

لذا أصبح تحسين جودة الحياة الوظيفية بكل أبعادها يشكل مسؤولية اجتماعية وأخلاقية ومعنوية تتحملها الجامعات، كون مستوى كفاءة الجامعة في تحمل هذه المسؤولية يمكن أن ينعكس بنتائج ملموسة على جهودها من حيث النمو والارتقاء والتكيف مع المتطلبات البيئية، فنجاح الجامعة الجزائرية بتهيئة الجودة العالية في الحياة الوظيفية يمكن أن يساعدها في إطلاق طاقات الأستاذ تحقيقا لهدف زيادة مخرجاتها كما ونوعا، لذلك فإن التوجهات الحالية للجامعات بمختلف مجالاتها لم تعد تعتمد على الوسائل المادية فقط وإنما أصبحت تستهدف كذلك إجراء تغييرات في العمل من حيث محتواه وأبعاده في ظل الانفجار المعرفي للأستاذ الجامعي.

## خاتمة:

- وتختتم هذه الدراسة بالنتائج المستقاة من الجانب النظري والميداني، والتي على هديها تم صياغة مجموعة من التوصيات، وفيما يلي أهم النتائج المتوصل إليها:
- وجود فروقات ذات دلالة احصائية لدى عينة الدراسات حول أبعاد جودة الحياة الوظيفية بالكلية تعزى لمتغيري السن وسنوات الخبرة.
  - لا توفر إدارة الكلية قاعات دراسية واسعة وكافية وملاءمة لوظيفة الأستاذ، كما أن خدمات المرافق العامة شبه منعدمة ولا تلقى رضا عال وفقا لإجابات المستقصى منهم.
  - التجهيزات والتقنيات التي توفرها إدارة الكلية لا تسمح بأداء مهنة التعليم العالي على أكمل وجه حسب هيئة التدريس محل الدراسة.
  - تحرص إدارة الكلية على إشراك هيئة التدريس قدر المستطاع في صناعة مختلف قراراتها المتعلقة بالعملية التعليمية.
  - نظام الحوافز المتبع من طرف إدارة الكلية لا يحسب الجهد العلمي والبدني المبذول، ولا الكفاءة، ولا فرص التنمية، فهو لا يرق لطموحات هيئة التدريس محل الدراسة.
  - نظام الأجور والحوافز المعتمد في الجامعة الجزائرية لا يتناسب مع تكاليف المعيشة حسب آراء أفراد عينة الدراسة. وعلى هدي النتائج السابقة، يوصي معدي الورقة البحثية بتطبيق النموذج المقترح في هذه الدراسة، وضرورة التركيز على التوصيات التالية:
  - ضرورة القيام بتحديد المباني وقاعات التدريس، بالإضافة إلى توفير أدنى المرافق العامة حتى يشعر الأستاذ براحة تامة عند تأدية مهامه، ووفقا لإمكانات الكلية، ونخص بالذكر توفير نادي للأستاذ، مكتب ومصلى وقاعة أساتذة ومراحيض.
  - ضرورة استخدام أنظمة تكنولوجيا المعلومات والاتصال في العملية التعليمية، لا سيما بناء شبكة متقدمة لتكنولوجيا المعلومات تدعم العملية التدريسية.
  - اعتماد نظام حوافز يتسم بالموضوعية والشفافية سواء كانت حوافز مادية أو معنوية مع ضرورة ربطهما بالأداء الفعلي للأستاذ.
  - دعم عملية المشاركة في القرارات مما يسهم في توفير حياة وظيفية مستقرة للأستاذ الجامعي.
  - إعادة هيكلة نظام الأجور الحالي، حتى وإن كان الامر خارج صلاحيات إدارة الكلية، ولكن يمكن لهذه الأخيرة العمل على تعزيز فكرة مراجعة النظام الأساسي للأستاذ الجامعي والمطالبة بالاستقلالية عن الوظيفة العمومية.
  - ضرورة الاهتمام أكثر بتنمية مهارات هيئة التدريس، وذلك عن طريق الاستمرار في وضع السياسات التدريبية، من أجل اكتساب المهارات، والكفاءات، والخبرات وذلك لزيادة معارفهم ومؤهلاتهم.
  - العمل على إجراءات دراسات أكثر تفصيلا لتحليل أسباب ضعف الرضا الوظيفي لدى الاستاذ الجامعي عموما.
  - ضرورة الاستفادة من تجارب جامعات أخرى خصوصا الاجنبية منها فيما يخص تحسين جودة الحياة الوظيفية للاستاذ الجامعي.

قائمة المراجع باللغة العربية:

1. محمود إسماعيل، أبو عودة. (2018). أثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق التميز المؤسسي، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، 16. كلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة.
2. سمر سعيد، البياري. (2018). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الإلتزام الوظيفي لموظفي وزارتي العمل والتنمية الإجتماعية في قطاع غزة، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية. 16، 17. كلية الإقتصاد والعلوم الإدارية، الجامعة الإسلامية بغزة.
3. الشايب محمد، الساسي. عمار، حمامة. (2017). جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة كلية العلوم الإجتماعية بجامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي في ظل بعض المتغيرات الديموغرافية. *مجلة العلوم النفسية والتربوية*، المجلد 4 (العدد 21).
4. سالم عواد، الشمري. (2009). الرضا الوظيفي لدى العاملين وأثاره على الأداء الوظيفي، ملتقى البحث العلمي، 14. كلية الإقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبد العزيز.
5. نهاد عبد الرحمن، الشنطي. (2016). واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الحكومية وعلاقته بأخلاقيات العمل، رسالة ماجستير في إدارة الدولة والحكم الرشيد، 21. جامعة الأقصى، غزة.
6. هاشم بن سعيد، الشبخي. (2015). دور الأستاذ الجامعي في تحسين نوعية طرائق تقويم الطلبة وأساليبه. *مجلة إتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس*، المجلد 13 (العدد 1)، 21.
7. ردينة خضر، الطراونة. (2020). الرضا الوظيفي عند معلمات غرف مصادر الطلبة ذوي صعوبات التعلم في الأردن. *مجلة علوم الإنسان والمجتمع*، المجلد 9 (العدد 4)، 428.
8. زيد سلامة، اليافي. محمد سعيد، العمري. (2017). أثر عناصر جودة الحياة الوظيفية على أداء الموظف العام. *المجلة الأردنية في إدارة الأعمال*، المجلد 13 (العدد 1)، 69.
9. محمد حسين صالح عبد الغفور، برسي. (2011). نموذج مقترح لقياس تأثير جودة الحياة الوظيفية على أداء العاملين في شركات مصر للطيران، أطروحة دكتوراه في إدارة الأعمال، 126، 128. كلية التجارة، جامعة قناة السويس.
10. سعاد، بعجي. (2019). دور متطلبات جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الأداء المتميز للعاملين في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية. *مجلة البشائر الاقتصادية*، المجلد 5 (العدد 2)، 520-521.
11. زكية، ججيق. صليحة، فلاق. فيروز، زروخي. (2020). جودة الحياة الوظيفية على أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعة. *مجلة أبحاث ودراسات التنمية*، المجلد 7 (العدد 1)، 11.
12. وسيلة، جغلبو. أحلام، خان. (2020). جودة الحياة الوظيفية كمدخل لتحسين جودة الخدمات الصحية. *مجلة أبحاث إقتصادية وإدارية*، المجلد 14 (العدد 1)، 425.
13. فييحة، فححوف. (2008). معوقات البحث الإجتماعي في الجامعة الجزائرية من وجهة نظر الأساتذة الجامعيين، رسالة ماجستير في علم الاجتماع والديمقرافيا. 67. كلية الآداب و العلوم الإجتماعية، جامعة سطيف.
14. همام سمير، حمادنة. (2019). مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية. *المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي*، المجلد 12 (العدد 39).
15. دانيا، زين العابدين. زاهر، بسام. جمال، أبو دونة. (2012). دور جودة حياة العمل في تعزيز الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التعليمية في جامعة تشرين. *مجلة جامعة تشرين للبحوث و الدراسات العلمية*، المجلد 34 (العدد 5)، 205-206.
16. محمد جاد الرب، سيد. (2008). جودة الحياة الوظيفية. مطبعة العشري، مصر، 11.
17. شفيق، شاطر. (2010). أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي للموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، 8، 9. كلية العلوم الإقتصادية، جامعة بومرداس.
18. فرج ظريف، شوقي. (2000). السلوك القيادي والفعالية الإدارية. دار وائل للنشر، الأردن، 221.
19. العيد، قرين. براهيم، براهيم. (2017). مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي ففي ضوء العوامل الخاصة بالأستاذ. *مجلة دراسات في علوم التربية*، المجلد 1 (العدد 2)، 68-69.
20. خليل إسماعيل إبراهيم، ماضي. (2014). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين، أطروحة دكتوراه في إدارة الأعمال، 60. كلية التجارة، جامعة قناة السويس.
21. بوحفص، مباركي. عبد الكريم، بن خالد. (2015). فلسفة إدارة جودة الحياة الوظيفية في المجال المهني. *مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية*، (العدد 20)، 122.
22. عيسى، نجيمي. جهيد، بوتالب. (2020). أثر جودة الحياة الوظيفية في التشارك المعرفي. *مجلة الاستراتيجية والتنمية*، المجلد 10 (العدد 1 مكرر).

References in english:

23. Brooks, A.B. (2007). Quality Of Nursing Work Lif Conceptual Clarity For The Future. *Nursing Administration Quarterly*, vol 31(N° 2) , 152,157.

24. Mirkamali, S.M. & Thani, F.N. (2011). A Study on the Quality of Work Life among faculty members of University of Tehran(UT) and Sharif university of Technology, International Conference on Education and Educational Psychology, Procedia-Social and Behavioral Sciences, 179,187. Available online at HYPERLINK "http://www.sciencedirect.com" [www.sciencedirect.com](http://www.sciencedirect.com) , 12/10/2020.
25. Sempene, M.E., Rieger, H & Roodt, G. (2002). Job Satisfaction In Relation To Organizational Cultur, *journal of industrial psychology*, vol 28(N°2), 23.