

نوعية الحياة المهنية للأستاذ الجامعي في الجزائر بين الواقع والمأمول

The quality of the professional life of a university professor in Algeria between reality and expectationsوهيبة محمدي*، جامعة وهران 2 (الجزائر)، wahibamohamedi76@gmail.comعباس بلقوميدي، جامعة وهران 2 (الجزائر)، absbelgoumidi@yahoo.fr

المؤلف المرسل: وهيبة محمدي	تاريخ النشر: 2022/12/12	تاريخ القبول: 2022/11/08	تاريخ الارسل: 2022/10/09
----------------------------	-------------------------	--------------------------	--------------------------

الملخص:

تسعى هذه الدراسة إلى الكشف عن واقع الحياة المهنية للأستاذ الجامعي، باعتباره الركيزة الأساسية التي تقوم عليها العملية التعليمية بالمؤسسة الجامعية، ولتحقيق أهداف الدراسة، تم الاعتماد على مقياس الكشف عن الحياة المهنية لدى الأستاذ الجامعي، والذي يصف الظروف المحيطة بالعمل والعلاقات الاجتماعية داخل الجامعة ونظام التحفيز والمكافآت المعمول به، وقد تكونت عينة الدراسة من 284 أستاذ وأستاذة من عدة جامعات جزائرية، وأسفرت النتائج على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الأساتذة الجامعيين (عينة الدراسة) في آرائهم حول نوعية الحياة المهنية بالجامعة، باختلاف الجنس، الرتبة العلمية، الأقدمية، كما أوضحت النتائج أن أغلب الأساتذة الجامعيين يسعون لتحسين نوعية حياتهم المهنية.

الكلمات المفتاحية: نوعية الحياة المهنية، الواقع والمأمول، الأستاذ الجامعي.

Abstract:

Study seeks to reveal the reality of the professional life of the professor in university, as the main pillar upon which the educational process is based in the institution, in order to achieve the objectives of this study, it was relied on scale for revealing the professional life of university professor, describe the working conditions and social relations within the university, and the system of incentives and reward, the study sample consisted of 284 professors from several Algerian universities. The results revealed that there were no statistically significant differences between university professors (study) in their opinions about the quality of professional life at the university, according to gender, academic rank, seniority, and the re

keywords : Quality of professional life; reality and expectations; university professor.

* المؤلف المرسل

مقدمة:

تعد نوعية الحياة المهنية لدى الأستاذ الجامعي من المواضيع التي لقيت اهتمام الكثير من الباحثين والمتخصصين وذلك نظرا للتحويلات الكبرى التي عرفتتها الجامعة في السنوات الأخيرة والتي شكلت منعطفا هاما في منظومة التعليم العالي مؤخرا وما تضمنته من مفاهيم جديدة تتعلق بالمهام البيداغوجية والعلمية للأستاذ الجامعي كونه أحد أهم الأطراف الفاعلة في عملية التكوين، حيث أن نوعية الحياة في الوسط الجامعي كغيره من الأوساط المهنية الأخرى إما أن تحقق توازنا وتكيفاً للفرد فيحقق الأداء الوظيفي المطلوب وإما أن تخلق له ضغوطات وأزمات تعيق إنتاجه وتصعب مهامه وذلك شعوره بعدم الرضى وعدم الارتياح داخل محيطه المهني.

ومن خلال إطلاعنا على الدراسات السابقة وجدنا بعض الدراسات التي لها علاقة مباشرة بموضوع الدراسة الحالية كدراسة حاجي نذير (2020) بعنوان سياسة الإصلاحات التربوية وأثرها في تحقيق جودة الحياة الوظيفية للأستاذ في الجزائر، هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على سياسة الإصلاحات التربوية منذ انطلاق الألفية الجديدة وكيفية تأثيرها على تحقيق جودة الحياة الوظيفية للأستاذ في الجزائر، كما دعت الدراسة إلى تحسين ظروف ووسائل تفعيل هذه الإصلاحات من أجل رفع وتطوير أداء الأستاذ وتحسين مردوده، خلصت هذه الدراسة إلى أن سياسة الإصلاحات التربوية لازالت عاجزة عن تحقيق الأهداف المنشودة و مواكبة التطورات السريعة الحاصلة. (حاجي، 2020) أما دراسة بن مومن أسماء وحسن عداد (2019) المعنونة بجودة الحياة في العمل كمدخل لتحقيق الرفاه النفسي، الهدف من هذه الدراسة هو تسليط الضوء على متغير جودة الحياة في العمل وأهم مؤثراته ودورها في تحقيق الرفاه النفسي للفرد وتوصلت الدراسة إلى ضرورة الاهتمام بجودة الحياة في العمل بالمؤسسات وذلك لارتباطها وتأثيرها على حياة الموظف داخل مكان عمله وامتداد هذا التأثير في حياته خارج نطاق العمل ورفاهه النفسي بمعنى سعادته. (بن مومن، وعداد، 2016)، كما أوصت دراسة أحمد بن الدين (2018) بعنوان تقييم جودة الحياة الجامعية وفق المرجع الجديد لضمان جودة التعليم العالي بالجزائر الأطراف المعنية بالرفع من جودة الحياة الجامعية لانعكاساته الإيجابية على جودة العملية التعليمية وتحسين ترتيب الجامعة الجزائرية. (بن الدين، 2018) وأضافت دراسة عظيمي مسعودة (2018) بعنوان: واقع الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي الجزائري وعلاقته بالمناخ التنظيمي للجامعة عن:

- وجود علاقة ارتباطية طردية بين خصائص المناخ التنظيمي وحجم الإنتاج العلمي للأستاذ.
 - وجود علاقة ارتباطية عكسية بين خصائص المناخ التنظيمي وصعوبات الإنتاج العلمي. (عظيمي، 2019)
- وهدف دراسة بودينار ليندة (2016) المعنونة ب واقع جودة أداء الأستاذ الجامعي وبيئة العمل في الجامعة الجزائرية في إطار إصلاح التعليم العالي، حيث هدفت الدراسة إلى الكشف عن واقع جودة أداء الأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلبة المقبلين على التخرج وقد بينت النتائج المتوصل إليها عدم استيفاء الأساتذة الجامعيين لمعايير جودة الأداء إلا في بعضها بشكل نسبي، كما أكدت على أن الضغوط التي يتعرض إليها الموظف أو العامل تعزى إلى مستوى مرتفع من المشاكل تكون أكبر من طاقات الفرد وبالتالي تؤدي إلى اختلال توازنه. (بودينار، 2016)

ومن الدراسات الأجنبية التي تناولت موضوع واقع الحياة المهنية للأستاذ، نذكر دراسة دانييلشك كارن (1993)، حيث أجريت هذه الدراسة على عينة حجمها (253) عضوا من أعضاء هيئة التدريس الجامعي بكليات التربية الرياضية في جامعة أونتاريو بكندا، بهدف الكشف عن مدى انتشار الضغوط المهنية لديهم، وأظهرت النتائج أن ضغوط العمل المتمثلة في العبء الوظيفي الزائد، وفرص العمل المتاحة، وضغط الوقت، مرتبطة بشكل كبير بالضغط الانفعالي. (مسعود، 2009)

وأظهرت دراسة (كرياكو، 1987، Kyriacou) في دراسته للعوامل المؤثرة في ضغوط المعلم والمدرس المحترف بمقارنة بين ثلاث دول: إنجلترا، أمريكا الشمالية، وأستراليا، فوجد أن المعلم الذي يحضر درسه تحضيراً جيداً، ويقابل ذلك باللامبالاة والإهمال من جانب التلاميذ قد يؤدي هذا إلى الإحباط لهذا المدرس، كما وجد بعض العواطف غير السارة مثل التوتر والغضب وفسر حدوث الإحباط نتيجة للعامل الأساسي الذي ظهر من المقارنات هو ضعف اتجاهات التلاميذ اتجاه العمل المدرسي. (بن حامد، 2018)

1. إشكالية الدراسة:

بعد إطلاعنا على التراث النظري المتعلق بموضوع الحياة المهنية للأستاذ الجامعي وعرض أهم ما توصلت إليه الدراسات التي لها علاقة مباشرة مع موضوع دراستنا طرحنا التساؤلات التالية:

- ما هي آراء الأساتذة الجامعيين حول نوعية الحياة المهنية بالجامعة؟
- هل يسعى أساتذة التعليم الجامعي لتحسين نوعية حياتهم المهنية؟

ولهذا الغرض قمنا بإجراء دراسة تطبيقية على عينة من أساتذة التعليم العالي لمختلف ولايات الوطن بهدف معرفة آرائهم حول ما يعيشونه أثناء إنجاز مهامهم بالجامعة وقد تمت صياغة فرضيات الدراسة كالآتي:

- 1- تختلف آراء الأساتذة الجامعيين حول نوعية الحياة بالجامعة باختلاف: الجنس، الرتبة العلمية، الأقدمية .
- 2- يسعى عدد كبير من الأساتذة الجامعيين لتحسين نوعية حياتهم المهنية.

1.1 أهمية الدراسة:

باعتبار أن للجامعة دور فعال في تقدم وتطور المجتمعات كونها تنتج إطارات وكفاءات على أيدي أساتذة وخبراء من خلال التكوين المستمر والإشراف على طلبة العلم تكمن أهمية هذه الدراسة و التي تسلط الضوء على نوعية الحياة المهنية للأستاذ الجامعي كونه المحور الرئيسي في تحقيق أهداف التعليم العالي في ظل ما عرفته الجامعة الجزائرية من إصلاحات وذلك وفقاً لمعايير الجودة المنصوص عليها عالمياً، يمكن لدراسة كهذه أن تكشف لنا الواقع الذي يعيشه الأستاذ الجامعي الجزائري من ظروف مهنية صعبة داخل الجامعة تحول بينه وبين بلوغ الكثير من الغايات والأهداف المرجوة منه.

1.2 أهداف الدراسة:

- رصد واقع نوعية الحياة المهنية للأستاذ الجامعي وفقاً لمعايير الجودة العالمية بالجامعات الأخرى.
- وضع أصحاب القرار بإدارة الجامعة أمام الواقع الحقيقي لما يتعرض له أعضاء هيئة التدريس من مشاكل ومعوقات تؤثر على مستوى أدائهم وإنتاجهم العلمي.
- معرفة آراء الأساتذة الجامعيين حول نوعية الحياة المهنية بالجامعة، اقتراحاتهم وآمالهم في تحقيق الرفاهية.

1.3 مصطلحات البحث والتعاريف الإجرائية:

- **الحياة المهنية:** تسمى أيضا بالمناخ الوظيفي أو ما يسمى ببيئة العمل والعمل بدوره هو النشاط المبذول من أجل أثر ضروري سواء تعلق ذلك بالإنتاج أو بالأجرة، أما بيئة العمل تشمل جميع الظروف المحيطة بالعاملين في وقت ومكان العمل وتتضمن الظروف المعنوية والمادية والزمانية والمكانية. (أهناني، 2017)

إجرائيا: هي كل ما يتعلق بالعملية التعليمية داخل الحرم الجامعي والتي تتمثل في تفاعل كل من إدارة الجامعة، والهيئة التدريسية، والطلبة لتوفير البرامج الأكاديمية والبيئة التعليمية المناسبة داخل الحرم الجامعي.

- **الواقع والمأمول:** الواقع: هو ما يحيط بالإنسان والجماعة من حال ومجال وعصر، ويؤثر فيهما على سبيل التشكيل الراهن ضمن زمن متحرك، والواقع بذلك: هو حال الإنسان والجماعة بما يحملانه من قيم وأفكار، وطبائع وخصائص وسمات، ضمن مجالات يحياها كل منهما ويعيشانها، من اقتصادية، وسياسية، واجتماعية، وثقافية وفق المرحلة التاريخية العامة التي تمر بها المجتمعات بسماتها المختلفة، وهو ما نطلق عليه العصر، والحال والمجال والعصر المعاش من قبل الإنسان والجماعة في زمن ممتد متحول، والواقع بذلك ليس إلا معاصرة الحال والمجال، وتشكلهما في صيرورة الزمن المعاش أما **المأمول:** هو ما يريجه الفرد و يتمنى حدوثه و يتوقع حدوثه. (عمارة، 2014)

الواقع والمأمول هو ما عبر عنه الأساتذة من خلال إجاباتهم واقتراحاتهم على السؤال المفتوح لمقياس التعرف على الحياة المهنية للأستاذ الجامعي.

- **الأستاذ الجامعي:** يعرف "جون ديوي" الأستاذ الجامعي بأنه الشخص الذي يدرّب طلابه على استخدام الآلة العلمية وليس الذي يتعلم بالنيابة عنهم، فهو الذي يشترك مع طلابه في تحقيق نمو ذاتي يصل إلى أعماق الشخصية ويمتد إلى أسلوب الحياة. (سلامي، 2013)

2. أدوار ومهام الأستاذ الجامعي:

يشكل أعضاء هيئة التدريس الدعامة الأساسية للتعليم الجامعي والمكون الرئيسي لأي تقدم وتطور يمكن أن تصل إليه أي جامعة في العالم، وذلك لتعدد وأهمية أدواره التي يؤديها داخل وخارج الجامعة والتي يمكن حصرها كالتالي:

2.1 التدريس:

وهو أهم الأدوار التي يقوم بها الأستاذ الجامعي ويبرز من خلال:

- نقل المعرفة والمحافظة عليها وترسيخها في عقول الطلبة.
 - تحفيز الطلبة على حب التعلم وتشكيل أفكار جديدة وعلى الاكتشاف والإبداع.
 - ينقل لطلّبه أحدث ما توصل إليه العلم في مجال تخصصه ويث فيهم التفكير العلمي السليم.
 - التقويم والإرشاد والتوجيه والإشراف على بحوث الطلبة.
- الهدف من هذه العملية هو إعداد أفراد قادرين على مواصلة الحياة والعمل والإنتاج من خلال تكوينهم علميا وأكاديميا، ونجاح الأستاذ في هذا الدور الجامعة ونوعية الطلبة ومدى استعدادهم للتلقي والتواصل والتفاعل معه. (خلود، 2011)

2.2 البحث العلمي:

وهو المهمة الأساسية الأولى لأستاذ الجامعة، فهو عملية فكرية منظمة يقوم بها الباحث حول مشكلة أو مسألة معينة بإتباع منهجية علمية بغية الوصول إلى حلول ملائمة أو نتائج صالحة للتعميم. وتتجلى أهمية دور الأستاذ الباحث حسب (طعيمة والبنديري، 2004) في:

- المساهمة في النشاط والإنتاج البحثي الغزير.
- إسهامه من خلال نشاطه البحثي في التطوير المستمر لتخصصه.
- الإسهام في تحديد المعرفة وتطبيقها في المجتمع لحل مشكلاته وخدمة أفراده. (طعيمة والبنديري، 2004)

2.3 خدمة المجتمع:

- يساهم الأستاذ الجامعي بأدواره ومهامه في خدمة المجتمع وذلك عن طريق:
- مشاركته في الندوات والملتقيات وغيرها من التظاهرات مما يساهم في فهم الأوضاع الاجتماعية والسياسية والاقتصادية.
 - مساهمته في حل القضايا والمشاكل الاجتماعية بفضل البحوث التطبيقية التي يقوم بها.
 - تأليف الكتب ونشرها لتكون في متناول القارئ أي المساهمة في تثقيف المجتمع.
 - الترجمة ونقل المعارف في ميدان التخصص من اللغات الأجنبية إلى اللغة الأم ليفيد مجتمعه.
- وبالتالي فإن نجاح الأستاذ في خدمة مجتمعه يتوقف على مدى توفير كافة الوسائل والتسهيلات والمساعدات والإمكانيات المادية والمعنوية وتحقيقها على أرض الواقع. (سلامي، 2013)

3. معايير جودة الحياة المهنية الجامعية:

حسب ما ورد في دراسة (سهى حمزاوي، 2018) فإن معايير جودة الحياة المهنية للأستاذ الجامعي تنقسم إلى:

- **المعايير الموضوعية** وتتمثل في: الدخل، السكن، بيئة العمل.
 - **المعايير الذاتية** وتتمثل في: الصحة النفسية، ضغوط الحياة. (حمزاوي، 2018)
- و في دراسة أخرى لـ (نصر الدين، أحمد، إبراهيم، 2019) تتمثل المعايير المادية في:
- توفير الوسائل البيداغوجية والعلمية الضرورية والتي تسمح له بأداء مهامه بشكل جيد.
 - منح الأستاذ الجامعي راتباً مناسباً يلبي حاجياته الأساسية ويحفظ كرامته.
 - تقديم العلاوات المناسبة التي تعكس مجهوده المبذول في الميدان.
 - تأمين الأستاذ من جميع المخاطر التي تتعلق بمحيطه المهني.
- أما المعايير المعنوية فهي كالآتي:
- توفير الحماية القانونية للأستاذ للقيام بواجبه المهني.
 - المساهمة في اتخاذ القرار وصناعته خاصة ما يتعلق باختصاصاته.
 - توفير المناخ المحفز للأستاذ على بذل الجهد في التدريس والبحث العلمي. (بن نذير، 2019)

4. إجراءات الدراسة الميدانية:

1.4 الدراسة الاستطلاعية:

تم من خلالها التأكد من صدق وثبات أداة البحث وهي مقياس نوعية الحياة المهنية بالجامعة، حيث تم تعديل الأداة اعتماداً على الدراسات النظرية ومجموعة من المقاييس المعتمدة في دراسات سابقة، وهي:

-دراسة مسعود وفاء بعنوان مصادر الضغط المهني واستراتيجيات المواجهة لدى الأستاذ الجامعي (2009/2008).

-دراسة عبد القادر أحمد مسلم بعنوان مصادر الضغوط المهنية وآثارها في الكليات التقنية في محافظة غزة (2007).

- مقياس مصادر الضغط النفسي للباحث جوادي يوسف (2005).

حيث طبق المقياس على عينة من أساتذة التعليم العالي بمختلف ولايات الوطن بلغ حجمها 65 أستاذاً وقد تمّ

توزيعها حسب الخصائص التالية:

أ/ حسب الجنس:

جدول رقم (1): توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الجنس	التكرارات	النسب المئوية
ذكور	23	35.4 %
إناث	42	64.6 %
المجموع	65	100 %

يظهر من خلال الجدول أعلاه أن أكبر نسبة كانت لصالح الإناث (64.6 %) مقارنة مع نسبة الذكور (35,4 %).

ب/ حسب الدرجة العلمية:

جدول رقم (2): توزيع أفراد العينة حسب الدرجة العلمية

الدرجة العلمية	التكرارات	النسب المئوية
أستاذ مساعد	29	44.6 %
أستاذ محاضر	33	50.8 %
بروفسور	3	4.6 %
المجموع	65	100 %

يبدو من خلال الجدول أن النسبة المئوية لعينة الدراسة من حيث الدرجة العلمية متقاربة ما بين أستاذ مساعد وأستاذ محاضر، بينما كانت النسبة المئوية لدرجة بروفسور ضئيلة جداً (4.6 %).

ج/ حسب الأقدمية:

جدول رقم (3): توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية

النسب المئوية	التكرارات	الأقدمية	
33.8 %	22	أقل من 5 سنوات	يبدو من
32.3 %	21	من 5 إلى 10 سنوات	الجدول أن
33.8 %	22	أكثر من 10 سنوات	المئوية لعينة
100 %	65	المجموع	حيث
32.3 %			مقاربة جدا
			بين

و33.8%.

وقد تم حساب الصدق والثبات عن طريق: الاتساق الداخلي ومعامل ألفا كرونباخ، وجاءت النتائج كالتالي:

جدول رقم (4): صدق مقياس نوعية الحياة المهنية للأستاذ الجامعي

الفقرات	س1	س2	س3	س4
معامل الصدق	0.10	0.26*	0.29*	0.26*
الفقرات	س5	س6	س7	س8
معامل الصدق	0.11	0.40**	0.17	0.25*
الفقرات	س9	س10	س11	س12
معامل الصدق	0.37**	0.22	0.22	0.18
الفقرات	س13	س14	س15	س16
معامل الصدق	0.44**	0.33**	0.11	0.50**
الفقرات	س17	س18	س19	س20
معامل الصدق	0.52**	0.25*	0.33**	0.01
الفقرات	س21	س22	س23	س24
معامل الصدق	0.15	0.30**	0.33**	0.16
الفقرات	س25	س26		

معامل الصدق	0.22	0.31**		
-------------	------	--------	--	--

*دالة عند 0,05 **دالة عند 0,01

من خلال الجدول أعلاه يتبين أن 15 فقرة من المقياس كانت دالة، في حين أن بقية الفقرات الإحدى عشر (11) لم ترق إلى مستوى الدلالة مما استدعى حذفها في الدراسة الأساسية، أما الثبات فقد حُسب بمعادلة ألفا كرومباخ، وجاءت نتائجه كالتالي:

جدول رقم(5) ثبات مقياس نوعية الحياة المهنية للأستاذ الجامعي

مقياس نوعية الحياة المهنية للأستاذ الجامعي	قيمة الفا كرومباخ
26 عبارة (قبل الحذف)	0.45
15 عبارة (بعد الحذف)	0.56

من خلال الجدولين السابقين (4) و(5) يتبين أن المقياس يتميز بقرء مقبول من الصدق والثبات مما يجعل تطبيقه ممكناً بك موثوقية في الدراسة الأساسية.

2.4 الدراسة الأساسية:

2.4.1 منهج الدراسة: اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لأنه المناسب لهذه الدراسة.

4. 2.2. العينة : عينة الدراسة هي عينة عشوائية ، ففي إطار دراستنا هذه يكفي أن يكون أستاذاً أو أستاذة تمارس مهنة التدريس بالجامعة ليعتبر فرداً من المجتمع الأصلي، بلغ حجم العينة 284 أستاذاً وأستاذة، وقد تم توزيعها حسب الخصائص التالية:

أ/ حسب الجنس:

جدول رقم(6): توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الجنس	التكرارات	النسب المئوية
ذكور	106	37.3 %
إناث	178	62.7 %
المجموع	284	100 %

يظهر من خلال الجدول أعلاه أن أكبر نسبة كانت لصالح الإناث (62.7 %) مقارنة مع نسبة الذكور (37,3 %).

ب/ حسب الدرجة العلمية:

جدول رقم (7): توزيع أفراد العينة حسب الدرجة العلمية

الدرجة العلمية	التكرارات	النسب المئوية
أستاذ مساعد	102	35.9 %
أستاذ محاضر	159	56.0 %
بروفسور	23	8.1 %
المجموع	284	100 %

يبدو من خلال الجدول أعلاه أن الدرجة العلمية لأفراد العينة توزعت باعتدال على رتبة أستاذ مساعد ورتبة أستاذ محاضر، بينما رتبة بروفسور فنسبتها في العينة كانت ضئيلة حيث كانت تمثل (8.1%) فقط.

ج/ حسب الأقدمية:

جدول رقم (8): توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية

الأقدمية	التكرارات	النسب المئوية
أقل من 5 سنوات	81	28.5 %
من 5 إلى 10 سنوات	96	33.8 %
أكثر من 10 سنوات	107	37.7 %
المجموع	284	100 %

يبدو من خلال هذا الجدول أن النسب توزعت باعتدال على الفئات الثلاثة التي تمثل الأقدمية في ممارسة التدريس بالجامعة.

3.2.4 أدوات البحث:

تم استخدام مقياس الكشف عن الحياة المهنية لدى الأستاذ الجامعي، بعد التأكد من خصائصه السيكمومترية (الصدق والثبات)، يتكون المقياس من 26 عبارة موزعين على ثلاث أبعاد:

البعد الأول: الظروف المحيطة بالعمل داخل الجامعة (العبارات من 1 إلى 11)

البعد الثاني: العلاقات الاجتماعية داخل الجامعة (العبارات من 12 إلى 17).

البعد الثالث: التحفيزات والمكافآت (العبارات من 18 إلى 26).

كما تم الاستعانة بسؤال مفتوح يعبر من خلاله أفراد العينة عن آرائهم واقتراحاتهم حول تحسين جودة الحياة المهنية، وتحقيق الرفاهية داخل الجامعة (ما هو المأمول؟).

بعد تطبيق مقياس الدراسة، قمنا بتفريغ البيانات المتحصل عليها بالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية (spss) وبعد تحليلها إحصائياً باستخدام بعض الأساليب الإحصائية توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

بالنسبة الفرضية الأولى: التي تنص على أنه:

تختلف آراء الأساتذة الجامعيين حول نوعية الحياة المهنية بالجامعة باختلاف: الجنس، الرتبة العلمية، الأقدمية

وتتفرع هذه الفرضية إلى ثلاث فرضيات جزئية هي:

✓ توجد فروق بين الأساتذة الجامعيين عينة الدراسة من حيث آرائهم حول نوعية الحياة المهنية الجامعية تعزى لمتغير الجنس.

✓ توجد فروق بين الأساتذة الجامعيين عينة الدراسة من حيث آرائهم حول نوعية الحياة المهنية الجامعية تعزى لمتغير الدرجة العلمية.

✓ توجد فروق بين الأساتذة الجامعيين عينة الدراسة من حيث آرائهم حول نوعية الحياة المهنية الجامعية تعزى لمتغير الأقدمية.

فقد جاءت نتائج اختبارها كالتالي:

جدول (9) يمثل نتائج دلالة الفروق في آراء الأساتذة الجامعيين حول نوعية الحياة بالجامعة

باختلاف الجنس

الجنس	عدد الأساتذة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت" المحسوبة	مستوى الدلالة الإحصائية
ذكور	106	49.66	5.28	-1.04	غير دالة
إناث	178	56.34	519		

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن عدد الأساتذة الذكور الذين أبدوا رأيهم في نوعية الحياة المهنية التي يعيشونها داخل الجامعة هو 106 أستاذ، بنسبة 37.3% وهي أصغر من عدد الأساتذة الإناث 178 أستاذة، بنسبة 62.7% إلا أن الفرق في النوع لم ينعكس على الاختلاف في إبداء الرأي بين الجنسين، حيث أن الفرق الملاحظ بين متوسطيهم في مستوى التعبير عن الرأي، لم يكن دالاً إحصائياً وذلك من خلال قيمة "ت" المحسوبة (-1.04)، مما يعني عدم تحقق الفرضية التي تنص على اختلاف آراء الأساتذة حول نوعية الحياة المهنية باختلاف الجنس.

جدول (10) : يمثل نتائج اختبار تحليل التباين (ANOVA) للمجموعات التي تمثل مستويات الدرجة العلمية:

مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة "ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
بين المجموعات	37.80	18.90	0.69	غير دالة
داخل المجموعات	7 693,82	27.38		
المجموع	7 731,62			

من أجل الكشف عن دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لآراء أفراد عينة الدراسة حول نوعية الحياة المهنية بالجامعة مقرر ممارستهم مهنة التدريس، تم استخدام أسلوب تحليل التباين الأحادي حيث أظهرت النتائج في الجدول رقم (10) أن قيمة "ف" كانت غير دالة، وعليه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء هيئة التدريس الجامعي من حيث الرتبة العلمية.

جدول (11) يمثل نتائج اختبار تحليل التباين (ANOVA) للمجموعات التي تمثل مستويات الأقدمية

مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة "ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
بين المجموعات	94.86	47.43	1.74	غير دالة
داخل المجموعات	7636.75	27.17		
المجموع	7731,62			

يتبين من خلال الجدول رقم (11) عدم تحقق الفرضية التي تنص على وجود فروق بين الأساتذة الجامعيين عينة الدراسة من حيث آرائهم حول نوعية الحياة المهنية الجامعية تعزى لمتغير الأقدمية، وذلك لأن قيمة "ف" تساوي 1.74 وهي غير دالة، وبذلك فإنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين آراء هيئة التدريس الجامعي من حيث الأقدمية.

بالنسبة للفرضية الثانية: التي تنص على أنه:

✓ يسعى عدد كبير من الأساتذة الجامعيين لتحسين نوعية حياتهم المهنية.

للتحقق من هذه الفرضية وضعنا سؤال مفتوح يقترح من خلاله الأساتذة الجامعيين أفراد عينة هذه الدراسة بعض الحلول أو المقترحات التي تعكس ما يأملونه من تغيير وتحسين في جودة الحياة المهنية وتحقيق الرفاهية داخل الجامعة، وكانت النتائج كالتالي:

جدول رقم (12) يوضع توزيع الإجابات على أفراد العينة

العدد الكلي للعينة	عدد الأساتذة الذين اقترحوا	عدد الاساتذة الاقتراحات الواردة	عدد الأساتذة الذين لم يقترحوا
282	167	212	117
%100	%58.8		%41.2

يظهر من خلال الجدول أعلاه أن نسبة المشاركة في إبداء الرأي و تقديم اقتراحات متعلقة بتحسين جودة الحياة المهنية للأستاذ الجامعي من أجل تحقيق الرفاهية داخل الجامعة هي: 58.8%، يعني 41.2% لم يجيبوا على السؤال المفتوح أي لم تكن لديهم اقتراحات أو حلول مناسبة.

جدول رقم (13) :يوضع توزيع الأساتذة المقترحين حسب درجتهم العلمية:

الدرجة العلمية	التكرار	النسبة المئوية
أستاذ مساعد	60	35.9%
أستاذ محاضر	96	57.5%
بروفسور	11	6.6%
المجموع	167	100%

يبدو من خلال الجدول (13) أعلاه أن مشاركة الأساتذة في الاقتراحات المتعلقة بتحسين الحياة المهنية لديهم مست جميع الرتب العلمية بنسب متفاوتة حسب نسبة كل رتبة علمية في العينة الكلية (مواصفات العينة الكلية من حيث الرتبة العلمية جدول رقم (7)).

جدول رقم (14) :يوضع توزيع الأساتذة المقترحين حسب الأقدمية:

الأقدمية	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	49	29.3%
من 5 إلى 10 سنوات	54	32.3%
أكثر من 10 سنوات	64	38.3%
المجموع	167	100%

من خلال الجدول أعلاه يتبين أن كل الفئات التي تمثل الأقدمية في التدريس كان لها نصيب من طرح آرائها حول ضرورة التغيير في الحياة المهنية التي يعيشها الأساتذة الجامعيين، أي لم تغطي فئة على فئة أخرى في نسبة المشاركة، حسب نسبة كل فئة من الفئات التي تمثل الأقدمية في العينة الكلية (الجدول رقم 8) من خلال النتائج المتوصل إليها تبين تحقق الفرضية التي جاءت كالتالي:

يسعى عدد كبير من الأساتذة الجامعيين لتحسين نوعية حياتهم المهنية، حيث كانت نسبة المشاركة في المبادرة باقتراح الحلول الممكنة لتحسين نوعية المناخ المهني الجامعي و التعبير عن الاستياء من الوضع الكارثي للجامعة الجزائرية، تقدر بـ 58.8%، في حين لم يشارك بقية أفراد العينة بأرائهم حول الموضوع المطروح في هذه الدراسة، و قدرت نسبتهم بـ 41.2% وهي نسبة ليست بالقليلة مقارنة مع نسبة المشاركة .

وقد قامت الباحثة بتصنيف اقتراحات الأساتذة الجامعيين (أفراد العينة) أي وجهات نظرهم المتعددة حول كيفية التحسين من جودة حياتهم المهنية في الجامعة وتحقيق المأمول بالنسبة لهم وهي 212 اقتراح إلى عدة محاور حسب تكرارات الإجابات المتحصل عليها.

المحور الأول: القانوني والإداري ويضم تفعيل القانون المتعلق بحقوق وواجبات الأستاذ الجامعي، قانون الإقصاء والطرده للطلبة، الشفافية وتحقيق العدالة، انتخاب المسؤولين داخل الجامعة، تجميد المنظمات الطلابية، نظام ل.م.د، نظام المسابقات.

المحور الثاني: الجانب المادي يتمثل في الراتب، السكن الوظيفي، النقل، المكافآت والخوافز، المنح إلى الخارج والقروض البنكية، تثمين النشر العلمي والتأليف، الامتيازات المادية.

المحور الثالث: الظروف المحيطة بالعمل وهي الظروف الفيزيائية، التجهيزات الحديثة، تقليص حجم الطلبة، المرافق الضرورية، المخابر، تطوير الخدمات الجامعية.

المحور الرابع : العلاقات الاجتماعية وتضم العلاقات بين الأساتذة، العلاقات بين الأستاذ والطلبة، العلاقات بين الأستاذ وجميع العاملين بالمؤسسة الجامعية، التعاون مع جامعات وطنية وأجنبية.

جدول رقم (15) يوضح التكرارات و النسب المئوية للاقتراحات الواردة

المحاور	التكرارات	النسبة المئوية
القانوني و الإداري	77	36.32%
المادي	70	33.02%
الظروف المحيطة بالعمل	38	17.92%
العلاقات الاجتماعية	27	12.74%
المجموع	212	100%

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ ارتفاع النسبة المئوية للمحور القانوني و الإداري (36.32%) والمحور المادي(33.02%) حيث يتقاربان في النسبة، ثم تأتي الظروف المحيطة بالعمل بنسبة مئوية تقدر بـ(17.92%) والعلاقات الاجتماعية بنسبة(12.74%) .

أي أن اقتراحات الأساتذة بالدرجة الأولى كانت حول تفعيل القوانين داخل الحرم الجامعي لأنه حسب رأيهم مجرد حبر على ورق، كما أكد معظمهم على القوانين المتعلقة بحقوق الأستاذ الجامعي والتي تنص على مجموعة من الامتيازات والتي حُرِم منها بسبب التعسف الإداري والمحسوبية المتفشية على مستوى المناصب القيادية، وكذلك القانون الخاص بتنفيذ

العقوبات وتفعيل المجالس التأديبية وإقصاء الطلبة المتمردين على أساتذتهم والطلبة الفاشلين في دراستهم، كما أصرّ الكثير من الأساتذة على وضع حد للمنظمات الطلابية لما تقوم به من تجاوزات وممارسات مضرّة للجامعة، كخلق الجامعة والإضرابات لأتفه الأسباب، وفرض نظام الانتخاب في اختيار العمداء والمدراء وجميع المسؤولين داخل الجامعة. وإعادة النظر في نظام ل.م.د وفي نظام المسابقات.

أما عن المحور المادي فكان ثاني اهتمام شغل الأستاذ الجامعي حسب الاقتراحات الواردة، حيث اقترح العديد من أفراد عينة الدراسة زيادة راتب الأستاذ الجامعي بما يتناسب مع مهامه ومع المعايير العالمية، ويراه تشجيعاً لتقديم أحسن ما عنده للطلاب وتحفيزه على الإنتاج والنشر العلمي.

كما يُصرّ بعض الأساتذة على ضرورة توفير سكن وظيفي لائق، خاصة للأساتذة المقيمين بعيداً عن مقر عملهم، وتخصيص بعض الامتيازات للأستاذ الجامعي كما هو الحال في الجامعات الأجنبية.

بالنسبة لمحور الظروف المحيطة بالعمل فقد ركز جل الأساتذة على توفير وسائل تعليمية حديثة للتدريس، توفير المرافق الضرورية داخل الجامعة (دورات مياه تليق بالمؤسسة الجامعية، مصلى، مطاعم، مكتبة وقاعات انترنت مجهزة بالتكنولوجيا الحديثة، مكاتب خاصة بالأساتذة...) حيث عبّر الأساتذة عن استيائهم من الوضع الكارثي للبيئة الجامعية وافتقارها لأدنى الشروط الواجب توافرها في مؤسسة ذات أهمية كبرى كالجامعة التي تشرف على مخرجات ذات كفاءات وقدرات، والتي تهدف الدولة من خلالها المساهمة في التنمية الشاملة، دون التطرق إلى معايير الجودة العالمية حسب رأي أحد الأساتذة.

5. تفسير النتائج ومناقشتها:

من خلال النتائج المتوصل إليها لم تتحقق الفرضية الأولى و التي تنص على اختلاف آراء الأساتذة الجامعيين حول نوعية الحياة المهنية بالجامعة باختلاف : الجنس، الرتبة العلمية، الأقدمية، تفسير ذلك حسب رأي الباحثة هو أن أغلب الأساتذة يعانون نفس الظروف المهنية الصعبة بالجامعة التي يزاولون بها وظيفتهم ، بمعنى أنهم جميعاً يتفقون و يعترفون بأن المناخ المهني السائد بجميع الجامعات على المستوى الوطني لا يسمح بتحقيق الأهداف المرجوة من التعليم العالي ، فلا يختلف رأيهم و لا تقييمهم للوضع المعاش، مهما اختلف كل من:

النوع (أستاذ /أستاذة)، الدرجة العلمية (أستاذ مساعد/أستاذ محاضر/بروفسور) ولا حتى الأقدمية في مهنة التدريس بالجامعة، كلهم أجمعوا وكانوا يشكون نفس الظروف الصعبة المحيطة بهم. والمعركة لمسارهم المهني وطموحاتهم في تحقيق الرفاهية بالجامعة.

جاءت بعض الدراسات السابقة التي بحثت في الموضوع: كدراسة عمار بن محمد، العيد حمامة(2018) بعنوان علاقة جودة الحياة الوظيفية بالاستغراق الوظيفي "دراسة ميدانية عمى عينة من أساتذة جامعة الوادي"، بنفس نتائج الدراسة الحالية حيث كشفت عن عدم وجود فروق بين الأساتذة في تقديرهم لتوافر جودة الحياة الوظيفية بالجامعة تبعاً لمتغيرات كل من الجنس ومدة الخدمة والرتبة الأكاديمية.(بن محمد، حمامة، 2019)، كما كشفت الدراسة عن عدم وجود فروق بين الأساتذة في تقديرهم لمستوى الاستغراق الوظيفي بالجامعة تبعاً لمتغيرات كل من الجنس ومدة الخدمة والرتبة الأكاديمية،

ودراسة شيخي مريم(2014) بعنوان طبيعة العمل وعلاقته بجودة الحياة دراسة ميدانية في ظل بعض المتغيرات، هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن طبيعة العلاقة التي تربط بين جودة الحياة ومصادر استبيان طبيعة العمل عند الأستاذ الجامعي والتعرف على مستويات جودة الحياة المدركة عند الأستاذ الجامعي، أجريت الدراسة بجامعة تلمسان، على عينة مكونة من 100 أستاذ جامعي من الجنسين ومن أربعة كليات، كما هدفت الدراسة إلى الكشف عن الفروق في مصادر طبيعة العمل وجودة الحياة بين أفراد العينة تعزى لمتغير الجنس، الحالة الاجتماعية، سنوات الأقدمية واختلاف الكلية المنتسب لها الأستاذ الجامعي، أسفرت نتائج هذه الدراسة على أنه:

توجد علاقة ارتباطية بين مصادر طبيعة العمل الخاصة بالأستاذ الجامعي وجودة الحياة بمختلف مجالاتها.

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مصادر طبيعة العمل في متوسطات الأستاذ الجامعي تعزى لمتغير الجنس ما عدا بعد الحوافز والترقية لصالح الذكور.

لم تثبت فروق دالة إحصائية في مصادر طبيعة العمل في متوسطات الأساتذة تعزى لمتغير الأقدمية والتخصص، والفئة، أما بعض الدراسات كدراسة نايفة بنت عيد سليم(2014) بعنوان: تأثير صعوبات العمل في جودة الأداء الأكاديمي، دراسة حالة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة السلطان قابوس، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الصعوبات التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة السلطان قابوس، ومدى تأثيرها على جودة التعليم بالجامعة؛ وتركز على أربعة متغيرات هي: المعامل والأدوات المساعدة في التدريس، والترقية العلمية، والإدارة وخدمة المجتمع، كما هدفت الدراسة أيضا إلى التعرف على الفروق الفردية ذات الدلالة الإحصائية بين أعضاء هيئة التدريس في تعرضهم لتلك الصعوبات. وتكون مجتمع الدراسة من 100 عضو هيئة تدريس، من أربع كليات بالجامعة، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، منها: وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس في جودة الأداء الأكاديمي ترجع لمتغير النوع والسن والدرجة الأكاديمية والخبرة التدريسية، كما أكدت نتائج الدراسة أن جميع عناصر جودة التعليم تتكامل فيما بينها، ولا يمكن تغليب عنصر على آخر إذا أردنا الوصول بالتعليم إلى الجودة المطلوبة، وأن عضو هيئة التدريس يقوم بجميع العناصر والمكونات التي تتكون منها عناصر الجودة الشاملة، مثل: التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع؛ ولكن ما يهم هنا هو التعرف على صعوبات العمل التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في المجالات الأربعة السالفة الذكر، وهي: المعامل والأدوات المساعدة في التدريس والترقية العلمية والإدارة وخدمة المجتمع، حتى يتسنى إيجاد حلول لها وصولا إلى جودة التعليم.(سليم، 2014)

أما بالنسبة لنتائج الفرضية الثانية التي أكدت نتائجها على أن أغلب أساتذة التعليم العالي (أفراد العينة) يسعون لتحسين بيئتهم المهنية وزيادة جودتها، تفسر ذلك حسب رأي الباحثة أن عمل الفرد يشغل حيزا كبيرا في حياته وكيفما كانت البيئة المهنية التي يعمل بها تنعكس حتما على معاشه، من الناحية الاجتماعية والاقتصادية والنفسية ومما لا شك فيه أن كل أستاذ تواجهه العراقيل أثناء قيامه بمهامه داخل أو خارج الجامعة ولا يجد الراحة النفسية في محيطه المهني، لا بد له أن يهتم و يسعى، بل ويتنفض ويندد بحقوقه ويحاول إصلاح محيطه المهني، وهذا ما أثبتته العديد من الأبحاث وهو أن جودة الحياة في العمل مؤثر هام على الرضى عن الحياة والرفاه النفسي للموظفين، كدراسة بن مومن أسماء وعداد

حسن(2019) بعنوان جودة الحياة في العمل كمدخل لتحقيق الرفاه النفسي، حيث تطرقت هذه الدراسة إلى أهمية جودة البيئة التي يمارس فيها الفرد عمله وانعكاسها على راحته وتحقيق الرفاه النفسي لديه.(بن مومن، عداد، 2016) كما أكدت بعض الدراسات كدراسة سهى حمزاوي(2018) بعنوان: مقومات جودة الحياة لدى الأستاذ الجامعي وعلاقتها بأدائه الوظيفي، أبرزت الدراسة أهم مقومات جودة الحياة الموضوعية والذاتية في الوسط الجامعي والتي تخص بالتحديد الأستاذ كونه أحد الأطراف الفاعلة في عملية التكوين، وانعكاس جودة حياته الوظيفية على أدائه، وهذا ما يشكل محور التفكير بمستقبل الأجيال القادمة التي تتخرج على أيدي هذه النخبة من أفراد المجتمع الحاملين لرسالة العلم والمعرفة والإبداع. فلا بد من إعادة النظر في الواقع المهني للأستاذ الجامعي الجزائري.(حمزاوي، 2013)

مناقشة عامة:

من خلال هذه الدراسة المتواضعة استطعنا الكشف عن بعض المشاكل التي تحول بين الأستاذ الجامعي وبين بلوغ أهدافه وطموحاته، تلك الظروف الضاغطة التي تنكد عليه جو العمل وتنفره بدل أن تحفره على الجد والمثابرة في أداء مهامه على أكمل وجه، فمن استجوابنا لعينة الدراسة (السؤال المفتوح) لمسنا نوعا من المعاناة وربما حتى الإحساس بالضيق والاختناق من جراء الجو الجامعي الملوث ببيروقراطية الإدارة وغياب القانون الذي نعته البعض أنه مجرد لوائح وتنظيمات غير مُفعلة تظل حبرا على ورق.

واتضح لنا من خلال الدراسات السابقة التي عرضناها في هذه الدراسة أن الأستاذ الجامعي يعد موردا بشريا هاما في الوسط الجامعي، فهو المسؤول الأول عن رفع مستوى التعليم ونجاح العملية التدريسية وتهيئة فرص العمل للجامعة، إلا أنه يبقى بحاجة إلى آليات التنمية والتحفيز وتوفير بيئة العمل المؤثرة إيجابا على روحه المعنوية بشكل يتناسب مع ظروف ومتغيرات الحياة العصرية.

6. خاتمة:

تأسيسا على ما سبق ذكره نصل إلى أن نوعية الحياة المهنية لأستاذ التعليم العالي من أهم القضايا المتداولة في الوسط الجامعي نظرا لكونها قاعدة أساسية لتفادي الكثير من المعوقات والصعوبات في نشر المعرفة وتنمية رأس المال البشري المجسد في الطالب ، فإذا أردنا أن نصل إلى جودة التعليم، وإلى مصاف الجامعات المرموقة، فلا بد من إيجاد الحلول المناسبة للمشاكل التي يعاني منها أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، سعيا إلى توفير مناخ عملي مناسب ، فالجامعة مطالبة اليوم باعتبارها مؤسسة من المؤسسات المجتمعية بالقيام بالدراسات التي تسلط الضوء على العوامل المؤثرة على أداء الأستاذ وعلى جودة حياته داخل هذه المؤسسة حتى تستطيع تحقيق الاستقرار للأستاذ مما ينعكس على قيامه بواجبه وتأدية مسؤولياته بطريقة فعالة.

وعلى ضوء هذه الدراسة نقترح ما يلي:

- تقليل الضغوط والارتياح المهني النفسي لدى الأساتذة بتنفيذ نظام الحوافز للأستاذ لوجود ارتباط وثيق بين الحوافز بكل أنواعها والرضا الوظيفي، لأنه يساعد الأستاذ الجامعي على تقديم الأفضل والشعور بالقناعة، وبالتالي التأقلم مع

محتوى العمل وبيئة العمل وتنمية الثقة والولاء وتحقيق التكيف مع العوامل والمؤثرات البيئية الداخلية والخارجية المحيطة بالعمل مما يؤدي إلى الرضا الوظيفي.

- تبني ميثاق أخلاقي مُعلن للعمل الجامعي يحترمه جميع أعضاء المجتمع الجامعي من: الإدارة، وأعضاء هيئة تدريس ومعاونيهم، والطلاب، والعمال، ومحاسبة المخالف له بما يتوافق مع التشريعات والقوانين.
- تحرك السلطات المسؤولة والجهات المعنية بالإصلاحات التربوية على مستوى التعليم العالي وأن تأخذ الأمر على محمل الجد، وأن تعمل على إعادة هيكلة النظام المعتمد بالجامعات الجزائرية لتوفير نمط حياة متوازن يساعد الأستاذ على التكيف وتحقيق الأداء الوظيفي المطلوب.

7- قائمة المراجع:

- (1) نذير، حاجي، سياسة الإصلاحات التربوية وأثرها في تحقيق جودة الحياة الوظيفية للأستاذ في الجزائر، مجلة القانون، المجتمع والسلطة، مجلد 09 العدد 01، 2020.
- (2) أسماء بن مومن، حسن عداد، جودة الحياة في العمل كمدخل لتحقيق الرفاه النفسي، مجلة الوقاية والأرغوميا، المجلد 7، العدد 01، 2016.
- (3) أحمد، بن الدين، تقييم جودة الحياة الجامعية وفق المرجع الجديد لضمان جودة التعليم العالي بالجزائر، مجلة معهد العلوم الاقتصادية، المجلد 21، العدد 01، 2018.
- (4) مسعودة، عظيمي، واقع الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي وعلاقته بالمناخ التنظيمي للجامعة، أطروحة دكتوراه في الإدارة التربوية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد ملين دباغين سطيف، (2018-2019).
- (5) ليندة بودينار، واقع جودة أداء الأستاذ الجامعي وبيئة العمل في الجامعة الجزائرية في إطار إصلاح التعليم العالي، مجلة مجتمع تربوية عمل، العدد 02، 2016.
- (6) وفاء، مسعود، مصادر الضغط المهني واستراتيجيات المواجهة لدى الأستاذ الجامعي، رسالة ماجستير في علم النفس المرضي، جامعة بسكرة، (2008-2009).
- (7) محمد بن حامد، مصادر الضغط المهني لدى أساتذة التربية البدنية وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، (2018/2017).
- (8) نجاح، أهناي، علاقة بيئة العمل بالرضا الوظيفي للعمال، رسالة ماستر في علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الوادي، (2017-2016).
- (9) خالد، عمارة، أثر القصة الواقعية في الخطاب الدعوي، رسالة ماستر في العلوم الإسلامية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الوادي (2014-2013).
- (10) دلال سلامي، إيمان عزي، تكوين الأستاذ الجامعي الواقع والآفاق، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، العدد 03، 2013.
- (11) صابر، خلود، استقلال الجامعة، الطبعة 01، مركز القاهرة لدراسات حقوق الإنسان، القاهرة، مصر، 2007، ص 11.
- (12) طعيمة والبندي، التعليم الجامعي بين رصد الواقع ورؤى التطوير، الطبعة 1، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 2004، ص 476.
- (13) سهى، حمزاوي، مقومات جودة الحياة لدى الأستاذ الجامعي وعلاقتها بأدائه الوظيفي، دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة خنشلة، 2018.
- (14) نصر الدين بن نذير، أحمد بن خيرة، إبراهيم بيض القول، الأستاذ الجامعي بين الحقوق والالتزامات من وجهة نظر أساتذة التعليم العالي، مجلة الباحث للعلوم الرياضية والاجتماعية، العدد 03، 2019.
- (15) وفاء، مسعود، مصادر الضغط المهني واستراتيجيات المواجهة لدى الأستاذ الجامعي، رسالة ماجستير في علم النفس المرضي، (2009-2008)، جامعة بسكرة.
- (16) عبد القادر، أحمد مسلم، مصادر الضغوط المهنية وآثارها في الكليات التقنية في محافظة غزة، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، (2007)، الجامعة الإسلامية، غزة.

- (17) حسيبة، برزوان، الضغط النفسي ومشكلات الصحة النفسية لدى الأستاذ الجامعي، المجلد 8، العدد 1، 2018
- (18) عمار بن محمد، العيد حمامة، علاقة جودة الحياة الوظيفية بالاستغراق الوظيفي "دراسة ميدانية على عينة من أساتذة جامعة الوادي أطروحة دكتوراه في علم النفس وعلوم التربية، (2018-2019)، جامعة ورقلة.
- (20) نايفة بنت عيد، سليم، تأثير صعوبات العمل في جودة الأداء الأكاديمي، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، جامعة السلطان قابوس، 2014.