



مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية

ISSN : 2352-9849 EISSN : 2602-6929

المجلد 18 العدد 02 / ديسمبر 2025



دور جودة الحياة في بيئة العمل الجامعية في تحقيق الرضا الوظيفي للأساتذة

The role of quality of life in the university work environment in achieving job satisfaction for university professors.

د. أعراب حياة²

د. إبراهيم حداد¹

جامعة لونيسي علي - البليدة 2، الجزائر

جامعة لونيسي علي - البليدة 2، الجزائر

تاريخ التقييم: 2025/11/28

تاريخ الإرسال: 2025/11/04

تاريخ القبول: 2025/12/02

Abstract:

الملخص:

This study aimed to explore the relationship between quality of work life and job satisfaction among professors at Blida 2 University, emphasizing the growing importance of quality of work life in improving professional performance and enhancing employees' satisfaction and sense of belonging. A healthy work environment contributes to achieving psychological and professional balance, which positively affects productivity and institutional commitment. The descriptive-analytical method was

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين جودة الحياة في العمل والرضا الوظيفي لدى أساتذة جامعة البليدة 2، وذلك انطلاقاً من الأهمية المتزايدة التي تكتسبها جودة الحياة الوظيفية في تحسين الأداء المهني وتعزيز مشاعر الرضا والانتماء لدى العاملين. فبيئة العمل الجيدة تسهم في تحقيق التوازن النفسي والمهني، مما ينعكس إيجاباً على الإنتاجية والالتزام المؤسسي. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت مقياسي جودة الحياة في العمل والرضا الوظيفي كأدوات رئيسية لجمع البيانات بعد التأكد من خصائصهما السيكمترية، وتم تطبيقهما على عينة مكونة من 39 أستاذاً من جامعة البليدة 2 بطريقة الدراسة العرضية.

¹ حداد إبراهيم، جامعة لونيسي علي البليدة 2، eb.haddad@univ-blida2.dz

² أعراب حياة، جامعة لونيسي علي البليدة 2، arabhayetsy@gmail.com

adopted, and two standardized instruments—the Quality of Work Life Scale and the Job Satisfaction Scale—were used after verifying their psychometric properties. The study was applied to a sample of 39 professors from Blida 2 University using a cross-sectional design.

The results revealed a statistically significant positive correlation between quality of work life and job satisfaction, indicating that improving work conditions—such as job security, organizational justice, and opportunities for advancement—leads to higher satisfaction levels among professors. The findings also showed no significant relationship between quality of work life and absenteeism or job turnover, suggesting that these aspects may be influenced by other factors such as personal motivation or family circumstances. Conversely, a significant positive relationship was found between quality of work life and goal achievement, productivity, and willingness to remain in the job, reflecting its positive impact on motivation and professional stability. The study concludes that investing in improving quality of work life is a key strategy to enhance

أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي، مما يدل على أن تحسين ظروف العمل، كالأمن المهني والعدالة التنظيمية وفرص التطور، يؤدي إلى ارتفاع مستوى الرضا لدى الأساتذة. كما أظهرت النتائج عدم وجود علاقة ذات دلالة بين جودة الحياة ومستوى الغياب أو دوران العمل، مما يشير إلى أن هذه الجوانب قد تتأثر بعوامل أخرى مثل الدوافع الشخصية أو الظروف الأسرية. من جهة أخرى، وُجدت علاقة إيجابية ذات دلالة بين جودة الحياة وتحقيق الأهداف المهنية، والمستوى الإنتاجي، والرغبة في الاستمرار بالعمل، ما يعكس الأثر الإيجابي لجودة الحياة في تحفيز الأساتذة وتعزيز دافعيتهم واستقرارهم الوظيفي. وتخلص الدراسة إلى أن الاستثمار في تحسين جودة الحياة في العمل يُعدّ أحد المفاتيح الأساسية لتعزيز الرضا والأداء في المؤسسات الجامعية.

الكلمات المفتاحية: جودة الحياة في العمل، الرضا الوظيفي، الأساتذة الجامعيون،

satisfaction, motivation, and performance within academic institutions.

Keywords: Quality of work life, Jobsatisfaction, University professors.

1- مقدمة:

تُعدّ المنظمات ركيزة أساسية في بناء المجتمعات الحديثة، سواء كانت تابعة للقطاع العام أو الخاص، لما تضطلع به من أدوار محورية في تحقيق التنمية بمختلف أبعادها الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. وفي قلب هذه المنظمات تقف الجامعات كمؤسسات علمية وبحثية ذات طابع استراتيجي، تسهم في إعداد الكفاءات البشرية، وإنتاج المعرفة، ودعم الابتكار، ما يجعلها من أهم مقومات التطور المجتمعي والمعرفي.

وتتجلى أهمية الجامعة من خلال ما يقدمه أساتذتها من جهود تعليمية وبحثية وتكوينية تسهم في رفع جودة التعليم العالي وتحقيق أهداف التنمية الشاملة. غير أن الأداء المتميز لهؤلاء الأساتذة لا يتحقق إلا في ظل بيئة عمل مريحة ومحفزة، توفر لهم مستوى عالٍ من جودة الحياة في العمل، بما يشمل الأبعاد المادية والمعنوية والتنظيمية والنفسية. فكلما شعر الأستاذ الجامعي بالرضا عن ظروف عمله، من حيث التقدير، والتواصل، والمناخ التنظيمي، وتوازن الحياة المهنية والشخصية، انعكس ذلك إيجاباً على أدائه الأكاديمي والبحثي.

إنّ جودة الحياة في العمل تمثل أحد أهم محددات الرضا الوظيفي، وهو بدوره مؤشر رئيسي على الصحة النفسية والالتزام التنظيمي والولاء للمؤسسة الجامعية. فالبيئة التي تحترم احتياجات الأستاذ وتقدر جهوده ترفع من دافعيته، وتُثَمّي شعوره بالانتماء، مما ينعكس على جودة التعليم والبحث العلمي.

وفي ظل التحولات التي يشهدها قطاع التعليم العالي في الجزائر، من تحديث البرامج البيداغوجية، وتوسيع مهام الجامعة لتشمل الابتكار وخدمة المجتمع، أصبحت الحاجة ملحة إلى فهم العلاقة بين جودة الحياة في العمل والرضا الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين، باعتبارهم محور العملية الأكاديمية ومحرك التنمية الجامعية.

ومن هذا المنطلق، جاءت هذه الدراسة لتسليط الضوء على العلاقة بين جودة الحياة في العمل والرضا الوظيفي لدى أساتذة جامعة لونيسى علي – البليدة 2، في محاولة لفهم مدى تأثير بيئة العمل الجامعية على رضا الأساتذة وكفاءتهم، ولتقديم توصيات من شأنها الإسهام في تحسين مناخ العمل الأكاديمي وتعزيز فعالية الجامعة.

2- الاشكالية

يشهد العصر الحالي العديد من التطورات والتغيرات في المجتمعات خاصة داخل المؤسسات والمنظمات وذلك راجع للتطورات التكنولوجية وذلك بعد ظهور الذكاء الاصطناعي والتطورات الاقتصادية المحلية والعالمية، وذلك ما أدى بالعديد من المؤسسات والمنظمات لاجداث ثورة من التغيرات والتطورات التي من شأنها النهوض والرقى بالمؤسسة، وتلعب المؤسسات دور كبير في رقي والنهوض باقتصاد المجتمعات وبالتالي تطوير ورقي الدول. ان نجاح اي منظمة او مؤسسة راجع لعدة عوامل ومن أهم تلك العوامل المورد البشري، اذ يعتبر القلب النابض والمحرك للمؤسسة والذي يرجع للإمكانيات والقدرات التي يمتلكها والتي باستطاعتها احداث العديد من التغيرات والتطورات داخل المنظمة وذلك من خلال استغلال قدرات وامكانيات هذا المورد حسن استغلال لتحقيق اهداف وطموحات المنظمة، وذلك عن طريق تهيئة جو ملائم ومناسب للعمل تسوده الراحة النفسية و الجسدية والاطمئنان حيث يمكن للمورد البشري الإبداع والتطوير، فالمنظمة بدورها تحتاج للأفراد المبدعين والقادرين على احداث تطورات وتغييرات تخدم المنظمة من خلال المهارات والقدرات و الإمكانيات التي يمتلكونها، فتوجد علاقة وطيدة بين نجاح المؤسسات ومهارات وقدرات وكفاءات المورد البشري الموجود داخل المنظمة.

كما تلعب جودة الحياة في العمل دور هام وأساسي في تطوير مهارات وقدرات الأفراد فهي تعتبر من المحفزات والعوامل الرئيسية التي تدفع بالفرد الى تحسين وتطوير قدراته ومهاراته ومحاولة الإبداع والتفوق في مجاله، فتعرف جودة الحياة في العمل بأنها مجموعة من الانظمة المتعلقة بتحسين وتطوير مختلف الجوانب الخاصة بالعاملين حيث تؤثر على بيئتهم الاجتماعية والثقافية والصحية وتسهم في تحقيق اهداف الشركات والعاملين فيها. (خنساء، 2022، ص 60)

وكما تعرف أيضا بأنها الوسيلة التي تركز على رفاهية أفراد المنظمة من خلال توفير احتياجاتهم الإنسانية وتوفير بيئة عمل آمنة وصحية لهم، وتحقيق ذاتهم عن طريق المشاركة في صنع القرار الذي يرتبط بالإداء والإنتاجية مما يؤدي إلى تحقيق الولاء والانتماء والرضا الوظيفي. (عبد الله، 2022، ص 154)

ونظرا للأهمية الكبيرة التي تلعبها جودة الحياة في العمل لاقى اهتماما كبيرا من طرف الباحثين والعلماء وحتى المفكرين حيث نجد دراسة (مروة بلهادي، 2022) التي اهتمت بدراسة أثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الالتزام التنظيمي التي كانت بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية بجامعة محمد خيضر بسكرة، والتي طبقت على عينة من الأساتذة العاملين بالجامعة والذي قدر عددهم ب 201. اذ هدفت الى التعرف على تأثير جودة الحياة الوظيفية على الولاء التنظيمي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية، وتوصلت لنتائج أهمها: هنالك تأثير لجودة الحياة الوظيفية بأبعاده على الولاء التنظيمي.

ونجد أيضا دراسة (فلاق وآخرون، 2022) تحت عنوان جودة الحياة الوظيفية على أداء أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعة والتي أجريت بكلية العلوم الاجتماعية والانسانية بجامعة شلف، والتي طبقت على عينة حجمها 43 أستاذ، وهدفت هذه الدراسة الى دراسة تأثير جودة الحياة الوظيفية في أداء أعضاء الهيئة التدريسية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها هاته الدراسة: توجد علاقة بين جودة الحياة الوظيفية والأداء التدريسي للمبجوثين. وأيضا دراسة (قهيري فاطنة، كسنة محمد 2018) بعنوان دراسة وتحليل أبعاد جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة الخدمية والتي أجريت بمستشفى الأم والطفل ولاية الجلفة وطبقت هذه الدراسة على عينة متمثلة في 60 موظف، حيث هدفت هذه الدراسة الى معرفة مفهوم جودة الحياة الوظيفية فوائد تطبيقه في المؤسسات وتوصلت لنتائج أهمها: لا توجد فروق بين استجابات أفراد العينة حول جودة الحياة الوظيفية تعزى للبيانات الشخصية والوظيفية.

فتعتبر جودة الحياة الوظيفية من أهم عناصر الأساسية لتحقيق النجاح للمؤسسة وتحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين، فتوجد علاقة وطيدة وتسلسلية بين جودة الحياة في العمل والرضا الوظيفي باعتبار جودة الحياة الوظيفية من أهم الوسائل والعناصر التي تحقق لنا الرضا الوظيفي. لقد نال موضوع الرضا الوظيفي العديد من الاهتمامات من قبل الباحثين والعلماء الذين حاولوا فهم هذا الموضوع وذلك عن طريق دراسات وأبحاث وحتى نظرية فنذكر مثلا نظرية فريديريك تايلور الذي يسعى الى توفير الحوافز والجوائز المادية من اجل زيادة الأداء أي تحقيق الرضا الوظيفي للعمال من أجل زيادة أدائهم، ثم مرورا بنظرية التون مايو نظرية العلاقات الإنسانية التي لم تساند نظرية تايلور حيث اهتمت هذه النظرية بالعنصر البشري واهتمت بعلاقاته الإنسانية داخل المؤسسة ، فكل هذه النظريات وغيرها سعت الى تحقيق الرضا الوظيفي وذلك راجع للأهمية الكبيرة التي يلعبها في زيادة أداء وإنتاجية العمال ، وذلك ما دفع العديد من الباحثين للقيام بدراسات حول الرضا الوظيفي نذكر منها دراسة (إسماعيل محادي وآخرون، 2023) تحت عنوان الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي لعمال المؤسسات الاقتصادية والتي أجريت بمؤسسة لندغاز بورقلة، وطبقت هذه الدراسة على عينة 100 عامل ، وهدفت هذه الدراسة الى التعرف على الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الصناعية وتوصلت لنتائج أهمها : الأداء الوظيفي متعلق بمستوى الرضا الوظيفي لدى العمال. ونذكر أيضا دراسة (اسماعيل بن محمد بن عبد الله نويرة، 2020) اهتمت بدراسة الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى اعضاء هيئة التدريس بجامعة بنغازي على عينة متمثلة في 53 أستاذ، وهدفت هذه الدراسة الى معرفة العلاقة بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي لدى الأساتذة بكلية التربية جامعة بنغازي، وتوصلت هذه الدراسة لعدة نتائج أهمها: وجود علاقة ارتباطية بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي لدى الأساتذة العاملين بكلية التربية. و كذلك دراسة (شيخي مليكة وآخرون، 2020) حول تأثير التمكين النفسي على الأداء الوظيفي للعاملين بوجود الرضا الوظيفي كمتغير

وسيط دراسة حالة القطاع المصرفي بسعيدة على عينة متمثلة في 85 عامل من عمال القطاع المصرفي، وهدفت هذه الدراسة إلى دراسة علاقة التأثير للتمكين النفسي للعاملين على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بوجود الرضا الوظيفي كمتغير وسيط بالقطاع المصرفي وتوصلت لنتائج أهمها: وجود تأثير مباشر موجب معنوي للتمكين النفسي على الرضا الوظيفي بالقطاع المصرفي بسعيدة.

فالعلاقة بين جودة الحياة في العمل علاقة تفاعلية ومتبادلة التأثير، فتعتبر جودة الحياة في العمل من أهم العناصر الرئيسية التي تحقق الرضا الوظيفي داخل المؤسسة ، فعند وجود جودة حياة جيدة وملئمة في العمل يرفع من مستوى الرضا الوظيفي لدى العمال مما يكسبهم دافعية للعمل وتقديم أفضل أداء وإنتاجية للمؤسسة ، وذلك ما دفع العديد من الباحثين بالقيام بالعديد من الدراسات نذكر منها دراسة (محمد بريكي، 2023) تحت عنوان أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية على تحقيق الرضا الوظيفي لدى الموظفين بديوان الترقية والتسيير العقاري بولاية المسيلة، والتي أجريت على عينة بلغ عددها 30 موظف بديوان الترقية و التسيير العقاري ، وهدفت هذه الدراسة الى اختبار طبيعة أثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى الموظفين بديوان الترقية والتسيير العقاري بولاية المسيلة، وتوصلت لنتائج أهمها : وجود أثر أبعاد لجودة الحياة الوظيفية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى موظفي ديوان الترقية والتسيير العقاري بالمسيلة. ونذكر أيضا دراسة (ريمة عواد غازي الضفيري، 2024) تحت عنوان جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية الابتدائية بمحافظة الجھراء بدولة الكويت، وطبقت هذه الدراسة على عينة مكونة من 202 من معلمي المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية بمدينة الجھراء بدولة الكويت، وهدفت هذه الدراسة إلى الوقوف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المدارس الحكومية والتي توصلت لنتائج أهمها : أن مستوى جودة الحياة الوظيفية كانت بمستوى مرتفع، في حين ان مستوى الرضا الوظيفي كان بمستوى متوسط. ونذكر أيضا دراسة (محمد ابراهيم كما صويص، 2018) بعنوان واقع جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الرضا الوظيفي، وطبقت هذه الدراسة على عينة تمثلت في 60 من الموظفين الإداريين في الجامعات الفلسطينية. هدفت هذه الدراسة الى التعرف على جودة الحياة الوظيفية في الجامعات الفلسطينية، كما توصلت لنتائج منها: جاء محور عدالة نظام الأجور والمكافآت في الترتيب الأول.

إن أهمية موضوع جودة الحياة في العمل وعلاقتها ب الرضا الوظيفي تزداد وضوحًا في المؤسسات التعليمية، وخصوصًا في الجامعات، باعتبارها فضاءات لإنتاج المعرفة وبناء الكفاءات البشرية. فالأستاذ الجامعي يمثل الركيزة الأساسية في العملية التعليمية والبحثية، ويُعد من أهم الموارد البشرية التي تعتمد عليها الجامعة لتحقيق أهدافها الأكاديمية والعلمية والتنمية.

إلا أن واقع العمل الجامعي في الجزائر يشهد العديد من التحديات التي قد تؤثر على جودة حياة الأساتذة في بيئة عملهم، مثل ضغوط التدريس والبحث، ونقص الموارد، وضعف

التحفيز، وأحياناً غياب العدالة التنظيمية والمهنية، مما قد ينعكس سلبيًا على مستوى الرضا الوظيفي لديهم.

وانطلاقاً من هذه المعطيات، تبرز أهمية دراسة العلاقة بين جودة الحياة في العمل والرضا الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين، من أجل فهم العوامل التي تساهم في تحسين أدائهم الأكاديمي والبحثي، وتعزيز التزامهم وانتمائهم المهني للمؤسسة الجامعية.

وبناءً على ما سبق، يمكن صياغة التساؤلات التالية:

هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة في العمل والرضا الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين؟

- هل توجد علاقة ارتباطية بين جودة الحياة في العمل ومستوى الغياب لدى الأساتذة الجامعيين؟

- هل توجد علاقة ارتباطية بين جودة الحياة في العمل ودوران العمل لدى الأساتذة الجامعيين؟

- هل توجد علاقة ارتباطية بين جودة الحياة في العمل وتحقيق الأهداف لدى الأساتذة الجامعيين؟

- هل توجد علاقة ارتباطية بين جودة الحياة في العمل الوظيفية ومستوى الانتاج لدى الأساتذة الجامعيين؟

- هل توجد علاقة ارتباطية بين جودة الحياة في العمل والرغبة في الاستمرار في العمل لدى الأساتذة الجامعيين ؟

3. فرضيات الدراسة

- توجد علاقة ارتباطية موجبة بين جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين

- توجد علاقة ارتباطية بين جودة الحياة الوظيفية ومستوى الغياب لدى الأساتذة الجامعيين

- توجد علاقة ارتباطية بين جودة الحياة الوظيفية ودوران العمل لدى الأساتذة الجامعيين

- توجد علاقة ارتباطية موجبة بين جودة الحياة الوظيفية وتحقيق الأهداف لدى الأساتذة الجامعيين

- توجد علاقة ارتباطية موجبة بين جودة الحياة الوظيفية ومستوى الانتاج لدى الأساتذة الجامعيين

- " توجد علاقة ارتباطية موجبة بين جودة الحياة الوظيفية والرغبة في الاستمرار في العمل لدى الأساتذة الجامعيين

4- أهداف الدراسة

- التعرف على العلاقة بين جودة الحياة في العمل والرضا الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين

- الاطلاع على العلاقة بين جودة الحياة في العمل وأبعاد الرضا الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين.

5- المفاهيم الإجرائية للدراسة

التعريف الإجرائي لجودة الحياة في العمل: يعرف بأنه مجموع الدرجات التي تتراوح بين 30 إلى 150 درجة والتي يتحصل عليها الأستاذ الجامعي في مقياس الذي صمّمته الباحثة بوخالفة فايزة (2017) المتكون من 5 محاور أبعاد جودة الحياة في العمل (بيئة عمل صحية وامنة- خصائص الوظيفة- الأجور والمكافآت- جماعة العمل -أسلوب الرئيس في الإشراف - المشاركة في اتخاذ القرارات) مشكلة في 30 بند على مقياس ليكرت الخماسي .

التعريف الإجرائي للرضا الوظيفي: يعرف بأنه مجموع الدرجات التي تتراوح بين 22 إلى 110 درجة والتي يتحصل عليها الأستاذ الجامعي في مقياس الذي صمّمته الباحثة بوخالفة فايزة (2017) المتكون من 5 محاور (مستوى الغياب- دوران العمل – تحقيق اهداف المؤسسة – مستوى الانتاج – الرغبة في الاستمرار بالعمل) مشكلة في 22 بند على مقياس ليكرت الخماسي

6- منهج الدراسة

اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي والذي يُعرف بأنه عملية دقيقة لوصف مشكلة أو قضية معينة، بالاعتماد على أدوات البحث العلمي المناسبة لجمع المعلومات، ومن ثم تحليلها والوصول إلى استنتاجات يتم عرضها بطريقة رقمية (كمية) أو نوعية (كيفية).

7- عينة الدراسة

شملت عينة الدراسة من أساتذة جامعة البليدة 2 وتم اختيارها بطريقة غير عشوائية العرضية، وتكونت من 39 أستاذ، وقد تم توزيع 50 إستبيان وتم إسترجاع 39 إستبيان، لنحصل على عينة للدراسة النهائية

8- الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة

إختبار صدق وثبات مقياس جودة الحياة في العمل:

سنتطرق فيما يلي إلى اختبار صدق هذا المقياس باتباع الطرق المعتادة وهو كالاتي:

- صدق المقياس:

-الاتساق الداخلي لكل البعد والدرجة الكلية للمقياس:

جدول رقم (1) يمثل الاتساق الداخلي لكل بعد ودرجة الكلية للمقياس جودة الحياة في العمل

جودة الحياة الوظيفية	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
بيئة عمل صحية وامنة	0,762**	0,001
خصائص الوظيفة	0,838**	0,001

دور جودة الحياة في بيئة العمل الجامعية في تحقيق الرضا الوظيفي للأساتذة
حداد ابراهيم/ أعراب حياة

الأجور والمكافآت	0,760**	0,001
جماعة العمل	0,848**	0,001
أسلوب الرئيس في الاشراف	0,825**	0,001
المشاركة في اتخاذ القرارات	0,803**	0,001

تشير نتائج صدق الاتساق الداخلي لمقياس جودة الحياة الوظيفية إلى وجود علاقات ارتباط قوية ودالة إحصائية بين الدرجة الكلية للمقياس وأبعاده الفرعية، حيث تراوحت معاملات الارتباط بيرسون بين 0.760 و 0.848، وجميعها ذات دلالة إحصائية عالية عند مستوى 0.001.

تؤكد هذه النتائج أن المقياس يتمتع بصدق بنائي جيد، وأن فقراته تقيس بفعالية البعد الذي وضعت لأجله.

-ثبات المقياس:

-طريقة ألفا كرونباخ و التجزئة النصفية:

جدول رقم(2) يوضح معامل الثبات المقياس جودة الحياة في العمل

المتغير	معامل كرونباخ ألفا	التجزئة النصفية	
		معامل الارتباط	معامل جاتمان
جودة الحياة في الوظيفية	0.940	0.902	0.948

تشير نتائج معامل ألفا كرونباخ لمقياس جودة الحياة الوظيفية إلى تمتع المقياس بدرجة عالية جداً من الاتساق الداخلي، حيث بلغ 0.940، وهي قيمة تُعد ممتازة وتشير إلى تجانس الفقرات في قياس نفس البعد. كما أظهرت نتائج التجزئة النصفية دعماً إضافياً لثبات المقياس، إذ بلغ معامل الارتباط بين النصفين 0.902، ومعامل جاتمان 0.948، مما يعزز موثوقية المقياس في تطبيقه على نفس العينة في ظروف مماثلة. وعليه، فإن هذه النتائج تؤكد أن مقياس جودة الحياة الوظيفية يتمتع بدرجة عالية من الثبات والاعتمادية.

دور جودة الحياة في بيئة العمل الجامعية في تحقيق الرضا الوظيفي للأساتذة
حداد ابراهيم/ أعراب حياة

-إختبار صدق وثبات مقياس الرضا الوظيفي:

-صدق المقياس:

-الاتساق الداخلي لأبعاد مقياس الرضا الوظيفي:

تم حساب مدى ارتباط ودرجة كل بعد ودرجة الكلية للمقياس.

جدول رقم(1) يوضح إتساق الداخلي لكل بعد ودرجة الكلية للمقياس الرضا الوظيفي

الرضا الوظيفي	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
مستوى الغياب	0,547**	0,001
دوران العمل	0,492**	0,001
تحقيق الأهداف	0,853**	0,001
مستوى الإنتاج	0,822**	0,001
الرغبة في الاستمرار في العمل	0,774**	0,001

تشير نتائج صدق الاتساق الداخلي لمقياس الرضا الوظيفي إلى وجود ارتباطات دالة إحصائيًا بين الدرجة الكلية للمقياس وكل بُعد من أبعاده الفرعية، حيث تراوحت معاملات الارتباط بيرسون بين 0.492 و0.853، وجميعها دالة عند مستوى 0.001.

بناءً على ذلك، يمكن القول إن المقياس يتمتع بدرجة جيدة من الصدق البنائي ويقاس بفاعلية مفهوم الرضا الوظيفي.

- ثبات المقياس:

-طريقة ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية:

جدول رقم(2) يوضح معامل الثبات مقياس الرضا الوظيفي :

المتغير	معامل كرونباخ ألفا	التجزئة النصفية	
		معامل الارتباط	معامل جاتمان
الرضا الوظيفي	0.861	0.695	0.817

تشير نتائج معامل ألفا كرونباخ لمقياس الرضا الوظيفي إلى أن المقياس يتمتع بدرجة جيدة من الاتساق الداخلي، حيث بلغت القيمة 0.861، وهي تُعد مقبولة وتعكس تجانساً مرضياً

بين فقرات المقياس. أما بالنسبة لنتائج التجزئة النصفية، فقد بلغ معامل الارتباط بين النصفين 0.695، ومعامل جاتمان 0.817، وهما أيضاً يشيران إلى مستوى مقبول من الثبات. وبناءً عليه، يمكن اعتبار مقياس الرضا الوظيفي مقياساً موثقاً يمكن الاعتماد عليه في قياس هذا المتغير لدى العينة المدروسة.

9- عرض وتفسير ومناقشة فرضيات الدراسة

• تنص الفرضية اعلى أن:

" توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين

جدول رقم (3) يوضح العلاقة بين جودة الحياة في العمل والرضا الوظيفي

المتغيرين	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي	0.380	0.05

تشير نتائج اختبار الفرضية إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين حيث بلغ معامل الارتباط بيرسون (0.380) وهو يشير إلى علاقة ارتباطية متوسطة القوة. كما أن مستوى الدلالة (0.05) يؤكد أن هذه العلاقة دالة إحصائياً عند المستوى 0.05، مما يعني أن جودة الحياة الوظيفية تساهم بشكل معنوي في تفسير مستوى الرضا الوظيفي، وهو ما يدعم صحة الفرضية المقترحة.

تُعد جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي من الأسس الجوهرية التي تقوم عليها استدامة الأداء في المؤسسات الجامعية ذات الطابع البحثي والتعليمي، والتي تتحمل مسؤولية كبيرة في ضمان توفير الخدمات الأساسية للأساتذة والطلبة بشكل متواصل وآمن. في هذا السياق، تلعب جودة الحياة الوظيفية دوراً محورياً في تحقيق التوازن بين متطلبات العمل وراحة الأساتذة، من خلال توفير بيئة مهنية محفزة تتضمن ظروف عمل مناسبة، أماناً وظيفياً، نظاماً عادلاً للتحفيز والترقية، فرصاً للتكوين المستمر، وتوازناً بين الحياة المهنية والشخصية. إن هذه العوامل مجتمعة تؤثر بشكل مباشر في الرضا الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين، وتنعكس بشكل إيجابي على التزامهم، أدائهم، وولائهم للمؤسسة.

أما من خلال الاحتكاك الميداني والتجربة اليومية في الوسط الجامعي، تبين أن العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين لا تقتصر على التحليل النظري أو البيانات الإحصائية فحسب، بل تتجسد بوضوح في الواقع العملي الذي يعيشه الأستاذ داخل الحرم الجامعي.

فالجامعة، باعتبارها مؤسسة معرفية ومجتمعاً مهنيّاً في آنٍ واحد، تُعدّ بيئةً معقدةً تتداخل فيها العوامل التنظيمية، الأكاديمية، والاجتماعية، مما يجعل جودة الحياة في العمل عاملاً حاسماً في تحديد مستوى الرضا الوظيفي وأداء الأستاذ الجامعي.

لقد لوحظ أن العديد من الأساتذة يعبرون عن رضاهم الوظيفي بفضل ما توفره بيئة العمل الجامعية من استقلالية أكاديمية وحرية فكرية، إلى جانب علاقات الزمالة الإيجابية داخل الأقسام والمخابر العلمية، وهو ما يخلق جواً من الانسجام المهني والتفاعل البناء. كما أن وضوح المهام الأكاديمية – من تدريس، وبحث علمي، وتأطير – يسهم في استقرار الدور المهني وشعور الأستاذ بالانتماء المؤسسي.

غير أن هذا الرضا ليس عاماً أو شاملاً، إذ يعبر بعض الأساتذة عن تراجع في مستوى الرضا الوظيفي بسبب ضغوط العمل الأكاديمي والإداري، وارتفاع حجم الأعباء التدريسية، وضعف التحفيز المادي والمعنوي مقارنة بما يُبذل من جهود، فضلاً عن نقص فرص التكوين المستمر وغياب الحوافز المرتبطة بالبحث العلمي أو الترقية. هذه العوامل مجتمعة تولّد لدى البعض إحساساً بالإرهاق المهني والجمود الوظيفي.

إن الاستثمار في تحسين جودة الحياة الوظيفية داخل الجامعة لا يُعدّ ترفاً تنظيمياً، بل هو خيار استراتيجي يهدف إلى رفع مستوى الأداء الأكاديمي وتعزيز جودة التعليم والبحث. فالمؤسسات الجامعية التي تهتم بصحة أساتذتها النفسية والمهنية، وتعمل على تهيئة بيئة عمل محفزة، هي الأقدر على تحقيق أهدافها التعليمية والعلمية.

وتُظهر الدراسات أن العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين تقوم على تكامل مجموعة من العناصر الأساسية:

فالأمان الوظيفي يمثل حجر الزاوية في شعور الأستاذ بالاستقرار والالتزام، في حين أن العدالة في توزيع الأعباء والمكافآت، ووجود نظام ترقية شفاف يعتمد على الكفاءة والجهد العلمي، يعزز الثقة والانتماء. كما أن إتاحة فرص التكوين والتطوير المهني المستمر تمثل عاملاً محورياً في رفع الدافعية والرضا، إذ يشعر الأستاذ أن المؤسسة تؤمن بقدراته وتستثمر في تطويره.

ولا يقل أهمية عن ذلك تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، وهو ما يعكس مدى احترام الجامعة لإنسانية الأستاذ واحتياجاته الاجتماعية، مما ينعكس إيجاباً على عطائه الأكاديمي. كما يُعتبر التقدير المعنوي والاعتراف بالمجهودات العلمية والبيداغوجية – سواء عبر التكريم أو الإشادة الرمزية – من أهم مصادر التحفيز المعنوي التي ترفع من روح الانتماء والالتزام المهني.

إلى جانب ذلك، فإن تعزيز التواصل الفعال بين الإدارة الجامعية والأساتذة، وإشراكهم في صياغة القرارات الأكاديمية التي تمس نشاطهم اليومي، يولد لديهم شعوراً بالمسؤولية والمشاركة، ويجعلهم أكثر التزاماً بأهداف المؤسسة.

وبناءً على ما سبق، يمكن القول إن جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي يمثلان منظومة متكاملة لا يمكن فصل عناصرها عن بعضها البعض، وأن تحسين

دور جودة الحياة في بيئة العمل الجامعية في تحقيق الرضا الوظيفي للأساتذة حداد ابراهيم/ أعراب حياة

جودة الحياة داخل الجامعة هو مدخل أساسي لتعزيز الرضا، ورفع الأداء الأكاديمي، وضمان الاستقرار المهني للأساتذة الجامعيين، بما ينعكس في النهاية على جودة التعليم العالي بوجه عام.

وتأكدت الدراسة مع دراسة محمد بريكي (2023) أن بعض أبعاد جودة الحياة الوظيفية، مثل العلاقات الاجتماعية والرواتب، تلعب دورًا حاسمًا في تعزيز الرضا الوظيفي لدى موظفي ديوان الترقية والتسيير العقاري. فتعتبر جودة الحياة في العمل من العوامل التي تلعب دور كبير في رفع مستوى الرضا الوظيفي للعمال وتحفيزهم، وانطلاقًا من ذلك فإن العلاقة بين جودة الحياة في العمل والرضا الوظيفي علاقة قوية و ذات طابع متين. هذا ما بينته.

وأيضًا دراسة محمد كمال صويص (2018)، حيث أظهرت أن الموظفين الذين يتمتعون بجودة حياة وظيفية مرتفعة يسجلون مستويات أعلى من الرضا والاستقرار. ومنه فإن جميع هذه المعطيات سواء من خلال النتائج الإحصائية أو المقابلات الميدانية و نتائج الدراسات السابقة، تؤكد صحة الفرضية العامة وتبرز أهمية جودة الحياة الوظيفية كعنصر أساسي ومهم في تحقيق الرضا الوظيفي. كما تبرز ضرورة وأهمية أن تأخذ المؤسسات بعين الاعتبار أهمية هذه الأبعاد، ليس فقط من أجل تحسين ورفع معدلات الأداء والإنتاجية، بل أيضًا للحفاظ على استقرار الموارد البشرية وتعزيز ولائها المؤسسي التي تعتبر أهم مورد في المؤسسة، وإن تعزيز جودة الحياة الوظيفية يعد من بين أهم الاستراتيجيات التي ينبغي تبنيها في المؤسسات العمومية، لكونه عنصر أساسي لخلق بيئة عمل محفزة وآمنة والتي تضمن للمؤسسة الاستقرار والقدرة على منافسة مؤسسات أخرى.

• تنص الفرضية على أن:

"توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية ومستوى الغياب لدى الأساتذة الجامعيين

جدول رقم (4) يوضح العلاقة بين جودة الحياة في العمل وبعد مستوى الغياب

المتغيرين	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
جودة الحياة الوظيفية ومستوى الغياب	0.162	غير دال

تشير نتائج اختبار الفرضية الجزئية الأولى إلى عدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية ومستوى الغياب لدى الأساتذة الجامعيين حيث بلغ معامل الارتباط بيرسون (0.162) وهو معامل ضعيف، كما أن مستوى الدلالة غير دال إحصائيًا.

تُعد جودة الحياة الوظيفية أحد المحاور الأساسية التي تعتمد عليها المؤسسات الجامعية في تعزيز بيئة العمل وتحقيق التوازن بين متطلبات الوظيفة واحتياجات العاملين النفسية والاجتماعية والمهنية. وتشمل هذه الجودة عناصر متعددة مثل بيئة العمل الآمنة والمريحة، العدالة في توزيع الأجور، وضوح المسار المهني، التقدير الوظيفي، وإتاحة الفرص للتطور.

ورغم هذه الأهمية المتزايدة التي توليها المؤسسات لهذا المفهوم، فإن الأبحاث والتجارب الميدانية تشير إلى أن مستوى الغياب عن العمل، وهو أحد الأبعاد السلوكية للرضا الوظيفي، لا يرتبط دائماً بعلاقة مباشرة أو قوية بجودة الحياة الوظيفية. إذ لوحظ في العديد من المؤسسات أن بعض الأساتذة الذين يتمتعون ببيئة عمل متميزة، سواء من حيث الأمان الوظيفي أو المزايا أو الدعم الإداري، لا يزالون يظهرون معدلات غياب مرتفعة، في حين أن آخرين في بيئات أقل جودة يُظهرون التزاماً أكبر بالحضور.

هذا التناقض يعود إلى أن الغياب الوظيفي يتأثر بجملة من العوامل المتداخلة التي تتجاوز جودة الحياة في مكان العمل، مثل الظروف الصحية، والمسؤوليات العائلية، والوضع النفسي، والضغوط الاجتماعية، وحتى ثقافة المؤسسة ومدى تساهلها مع الغياب. بل إن بعض الموظفين قد يتغيّبون لأسباب لا علاقة لها بالعمل إطلاقاً، مثل مشكلات شخصية أو طارئة، ما يجعل من الصعب الربط الحتمي بين جودة الحياة في العمل ومستوى الغياب. وفي الوقت ذاته، فإن الرضا الوظيفي نفسه قد لا يكون كافياً لضمان حضور مستمر إذا لم يترافق مع دافعية داخلية قوية، والتزام مهني راسخ، وشعور بالانتماء العميق إلى المؤسسة. كما أن بعض الأساتذة قد يقيمون بيئة العمل على أنها مرضية من حيث ظروفها الخارجية، لكنهم يعانون من مشكلات داخلية لا تظهر في مؤشرات جودة الحياة، مثل غياب الحافز، الروتين، أو انعدام الشغف، مما يدفعهم إلى الغياب المتكرر كوسيلة هروب غير مباشرة من واقع غير محفّز. وبالتالي، فإن الافتراض القائل بأن تحسين جودة الحياة الوظيفية سيؤدي تلقائياً إلى انخفاض الغياب هو افتراض غير دقيق، ولا يعكس التعقيد النفسي والاجتماعي لهذا السلوك.

رغم ما يُفترض منطقياً من أن تحسين جودة الحياة الوظيفية يؤدي بالضرورة إلى انخفاض مستوى الغياب، فإن العديد من الدراسات والملاحظات الميدانية داخل المؤسسات الجامعية تشير إلى ضعف أو غياب العلاقة المباشرة بين هذين المتغيرين، مما يطرح تساؤلات جدية حول طبيعة هذه العلاقة وتعقيداتها. ويُعزى هذا الانفصال إلى مجموعة من الأسباب المتداخلة والمتعددة الأبعاد، أولها أن الغياب لا يُفسر فقط من منظور تنظيمي أو وظيفي، بل يتأثر بعوامل شخصية واجتماعية وصحية تقع خارج نطاق سيطرة المؤسسة. فالعامل قد يتمتع بجميع مقومات جودة الحياة الوظيفية من بيئة مريحة، وعدالة في الأجور، وفرص للتطوير، لكنه يواجه ضغوطاً أسرية، أو يعاني من أمراض مزمنة، أو يمر بظروف نفسية تؤدي إلى تغيّبه المتكرر، دون أن يكون لذلك علاقة مباشرة بمدى جودة بيئة العمل.

ثانياً، الفروق الفردية تلعب دوراً حاسماً في تفسير الغياب، إذ أن الاستجابة للظروف الوظيفية تختلف من شخص لآخر. فهناك من يرى في العمل مصدراً للالتزام والانضباط حتى في ظل ظروف صعبة، في حين أن آخرين قد يتغيّبون بسهولة رغم توفر بيئة عمل محفزة، خاصة إذا كان لديهم نمط شخصي ميّال إلى التراخي أو ضعف في الشعور بالمسؤولية. كما أن بعض العاملين قد يستخدمون الغياب كأداة احتجاجية غير معلنة على سياسات إدارية معينة، حتى وإن كانت جودة الحياة الوظيفية في ظاهرها مرتفعة، ما يُظهر نوعاً من الانفصال بين تقييم المؤسسة للبيئة العمل وتقييم العامل لممارسات الإدارة أو العلاقات داخل الفريق.

ثالثاً، هناك عوامل مؤسسية تسهم في تعزيز الغياب رغم جودة الحياة، منها غياب نظام رقابي فعال أو وجود ثقافة تنظيمية متساهلة مع الغياب، حيث لا تُتخذ إجراءات رادعة أو لا تُعالج

دور جودة الحياة في بيئة العمل الجامعية في تحقيق الرضا الوظيفي للأساتذة حداد ابراهيم/ أعراب حياة

جذور المشكلة بجدية، مما يؤدي إلى تطبيع الغياب كسلوك مقبول. كما أن بعض المؤسسات تعتمد على مقاييس سطحية في تقييم جودة الحياة، مثل تحسين المرافق أو تقديم امتيازات ظاهرية، دون التطرق إلى العمق النفسي للعاملين، كالتحفيز المعنوي، العدالة في التقييم، وضمنان المشاركة في اتخاذ القرار، وهي عناصر قد لا تظهر في المؤشرات التقليدية لكنها تلعب دوراً مهماً في تشكيل سلوك الحضور والغياب.

وأخيراً، لا بد من الإشارة إلى أن مفهوم جودة الحياة الوظيفية نفسه قد يكون فضفاضاً في بعض التطبيقات، حيث تختلف معاييرها من قطاع إلى آخر، ومن ثقافة تنظيمية إلى أخرى، ما يجعل من الصعب بناء علاقة سببية دقيقة مع الغياب الوظيفي. لذا، فإن غياب العلاقة لا يعني بالضرورة انعدام التأثير، بل يكشف عن وجود وسائط وعوامل مُعقدة تتدخل بين المتغيرين، مما يستدعي تحليلاً أكثر عمقاً وشمولية لسلوك العاملين.

وبذلك، يمكن اعتبار أن هذه النتيجة ليست فقط مبررة إحصائياً بل أيضاً مدعومة بملاحظات ميدانية واقعية. كما أنها تبرز فهماً أعمق لسلوكيات الموظفين داخل مؤسسة سونلغاز، إذ أن التفاعل بين الفرد والمؤسسة يتجاوز ما هو تنظيمي إلى ما هو اجتماعي وشخصي، ويُظهر أن جودة الحياة الوظيفية، رغم أهميتها، لا تشكل بالضرورة حاجزاً أمام الغياب ما لم تُعزز بسياسات تكميلية مثل الدعم النفسي، المرونة في أوقات العمل.

• تنص الفرضية على أن:

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية ودوران العمل لدى الأساتذة الجامعيين

جدول رقم (5) يوضح العلاقة بين جودة الحياة في العمل وبعد دوران العمل

المتغيرين	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
جودة الحياة الوظيفية ودوران العمل	0.04	غير دال

تشير نتائج اختبار الفرضية الجزئية الثانية إلى عدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية ودوران العمل لدى الأساتذة الجامعيين، حيث بلغ معامل الارتباط بيرسون (0.04) وهو معامل ضعيف جداً يميل إلى الانعدام، كما أن مستوى الدلالة غير دال.

وبناءً عليه، لا توجد أدلة إحصائية كافية لدعم الفرضية، مما يؤدي إلى رفض الفرضية الجزئية الثانية.

انطلقت الفرضية الجزئية الثانية من افتراض وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية ودوران العمل لدى الأساتذة الجامعيين. غير أن نتائج التحليل الإحصائي كشفت عن غياب هذه العلاقة، حيث بلغ معامل الارتباط بيرسون (0.04)، وهو معامل

دور جودة الحياة في بيئة العمل الجامعية في تحقيق الرضا الوظيفي للأساتذة حداد ابراهيم/ أعراب حياة

ارتباط ضعيف جدًا يميل إلى العدم، كما أن مستوى الدلالة الإحصائية لم يكن دالًا. هذه النتيجة تدفع نحو رفض الفرضية، إذ لا توجد أدلة كمية كافية تثبت أن تحسن جودة الحياة في العمل يؤدي بالضرورة إلى تقليص معدل دوران العمال داخل المؤسسة المدروسة.

تُعد جودة الحياة الوظيفية من أبرز المفاهيم الإدارية الحديثة التي تهدف إلى تحسين بيئة العمل وضمان راحة العاملين، وذلك من خلال توفير ظروف مهنية وإنسانية تساعد على رفع مستويات الأداء، وتقليل التوتر، وتعزيز الانتماء والرضا الوظيفي. وتشمل هذه الجودة عناصر متعددة مثل الأمان الوظيفي، التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية، العدالة في الأجور، دعم القيادة، والمشاركة في صنع القرار. في المقابل، يُعتبر دوران العمل (أي انتقال أو مغادرة العمال للمؤسسة) مؤشرًا تنظيميًا بالغ الأهمية، حيث يُستخدم لقياس مدى استقرار الموارد البشرية، ويُنظر إليه كأحد مؤشرات الرضا أو السخط الوظيفي، لما يترتب عليه من تكاليف مالية ومعنوية تشمل فقدان الكفاءات، ارتفاع تكاليف التوظيف والتدريب، وتراجع الإنتاجية.

وعلى الرغم من أن جودة الحياة الوظيفية ودوران العمل يشكّلان محورين استراتيجيين في إدارة الموارد البشرية، إلا أن العلاقة بينهما لا تكون دائمًا وثيقة أو مباشرة كما قد يُفترض نظريًا. فبعض المؤسسات التي تستثمر بشكل كبير في تحسين جودة الحياة الوظيفية قد تواجه، بشكل مفاجئ، معدلات عالية من دوران العمل، مما يُثير تساؤلات حول العوامل الحقيقية المؤثرة في قرارات العاملين بالبقاء أو الرحيل. ويُفسّر هذا الانفصال بوجود عدة مؤثرات خارجية وداخلية تتحكم في سلوك العاملين تتجاوز بيئة العمل الملموسة. فقد يغادر العامل المؤسسة بسبب رغبة شخصية في التطور، أو توفر فرص أفضل في السوق، أو انتقال جغرافي، أو حتى بسبب طموحات مهنية لا يمكن تلبيتها داخل المؤسسة الحالية، بغض النظر عن مدى جودة ظروف العمل المتاحة.

كما أن بعض الموظفين قد يُقدّرون بيئة العمل الجيدة، لكنهم لا يجدون فيها الحافز الكافي للبقاء على المدى الطويل إذا لم تكن متوافقة مع تطلعاتهم المستقبلية أو إذا شعروا بأن المؤسسة لا توفر لهم مسارًا مهنيًا واضحًا. في المقابل، قد يظل بعض الموظفين في بيئات أقل جودة بسبب الاستقرار الوظيفي أو ضعف الفرص الخارجية، ما يعني أن القرار بالمغادرة لا يرتبط حتميًا بتقييم العامل لجودة الحياة الوظيفية، وإنما يتأثر بعوامل شخصية، مهنية، وسوقية.

• تنص الفرضية على أن:

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية وتحقيق الأهداف لدى الأساتذة الجامعيين

جدول رقم (6) يوضح العلاقة بين جودة الحياة في العمل وبعد تحقيق الأهداف

المتغيرين	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
جودة الحياة الوظيفية وتحقيق الأهداف	0.351	0.05

تشير نتائج اختبار الفرضية الجزئية الثالثة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيًا بين جودة الحياة الوظيفية وتحقيق الأهداف لدى الأساتذة الجامعيين حيث بلغ معامل الارتباط بيرسون (0.351) وهو معامل ارتباط متوسط، وبلغ مستوى الدلالة (0.05) وهو يدل على دلالة إحصائية مقبولة.

تُعد جودة الحياة الوظيفية عنصرًا أساسيًا في بناء بيئة عمل فعّالة ومحفزة، فهي تمثل الإطار الذي يُمكن للموظف من أداء مهامه بكفاءة، ويشعر من خلاله بالارتياح النفسي، والدعم التنظيمي، والعدالة في المعاملة، والتوازن بين حياته المهنية والشخصية. عندما تتحقق جودة الحياة داخل بيئة العمل، فإن ذلك ينعكس بشكل مباشر على قدرة العامل على التركيز، والابتكار، واتخاذ القرارات، والمثابرة نحو تحقيق الأهداف المهنية والشخصية، والتي تُعد بدورها من المؤشرات الجوهرية للرضا الوظيفي. فالموظف الذي يتمتع بمستوى عالٍ من جودة الحياة في العمل غالبًا ما يشعر بالتحفيز والرغبة في الإنجاز، الأمر الذي يعزز التزامه بالخطط المحددة، وقدرته على بلوغ الأهداف المرجوة، سواء كانت فردية أم جماعية.

إن العلاقة الموجبة بين جودة الحياة الوظيفية وتحقيق الأهداف المهنية لدى العمال لا تأتي من فراغ، بل هي نتيجة تفاعل مجموعة من العوامل التنظيمية والإنسانية والنفسية التي تعزز من قدرة الموظفين على الإنجاز متى توفرت لهم بيئة عمل ملائمة ومحفزة. ولعل من أبرز هذه العوامل هو الإحساس بالأمان والاستقرار الوظيفي، إذ أن الموظف الذي يشعر بأن وظيفته غير مهددة يكون أكثر استعدادًا لبذل الجهد وتحقيق الأهداف طويلة الأمد، دون أن يكون منشغلًا بهاجس فقدان وظيفته أو مستقبله المهني. كذلك، فإن وضوح الأدوار والمسؤوليات يُعد من العوامل الجوهرية، حيث تُسهم جودة الحياة الوظيفية في تقليل الغموض الوظيفي من خلال تحديد المهام بدقة، وتوفير التدريب اللازم، ما يتيح للعامل أن يركز طاقته في اتجاه أهداف واضحة ومحددة.

من جانب آخر، تلعب القيادة الداعمة والتحفيزية دورًا محوريًا في ربط جودة الحياة بتحقيق الأهداف، حيث إن القادة الذين يوفران التوجيه والتقدير المستمرين يساهمون في بناء ثقة العاملين بأنفسهم، ما يدفعهم للعمل بجدية نحو تحقيق النتائج المرجوة. كما أن توفر فرص النمو المهني والتطور الذاتي ضمن إطار جودة الحياة الوظيفية يُعد حافزًا داخليًا قويًا، إذ يرى العامل في تحقيق الأهداف وسيلة لترقية نفسه داخل المؤسسة أو تعزيز كفاءته، وليس مجرد استجابة لمتطلبات الوظيفة.

إضافة إلى ذلك، فإن التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، الذي تُشجع عليه جودة الحياة الوظيفية، يسهم بشكل غير مباشر في رفع إنتاجية العامل، إذ أن العامل الذي يستطيع تنظيم وقته، والتوفيق بين حياته العائلية والعملية، يكون أكثر تركيزًا وارتباطًا بأهدافه المهنية، ولا يُثقل بكثرة الضغوط النفسية أو الإجهاد الجسدي. كذلك، فإن العدالة التنظيمية والشعور بالمساواة في الفرص والتقدير ترفع من دافعية العامل نحو العمل، إذ يشعر بأن جهده سيُقدَّر ويُكافأ، مما يدفعه إلى السعي الجاد لتحقيق الأهداف المرسومة.

ومن العوامل المؤثرة أيضًا المشاركة في اتخاذ القرار وتوفر قنوات الاتصال الفعّالة، حيث إن العامل الذي يشعر بأنه مسموع وله دور في توجيه العمل، يكون أكثر التزامًا بالأهداف التي ساهم في وضعها أو فهم دوافعها. كما أن بيئة العمل الإيجابية والداعمة نفسيًا واجتماعيًا،

دور جودة الحياة في بيئة العمل الجامعية في تحقيق الرضا الوظيفي للأساتذة حداد ابراهيم/ أعراب حياة

من خلال علاقات الزمالة الصحية والمناخ الخالي من النزاعات، تسهّل من التعاون والعمل الجماعي، مما يزيد من فرص إنجاز الأهداف بشكل جماعي ومنظم.

وعليه، فإن توافر هذه العوامل مجتمعة ضمن إطار جودة الحياة الوظيفية لا يخلق فقط بيئة مريحة للعامل، بل يحوّل تلك الراحة إلى طاقة إنتاجية موجّهة نحو تحقيق الأهداف. وهذا ما يفسّر لماذا تكون العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وتحقيق الأهداف علاقة إيجابية ومباشرة في كثير من المؤسسات الناجحة، حيث يتم فهم أن جودة الحياة ليست امتيازًا إضافيًا، بل أداة استراتيجية لتحسين الأداء وتحقيق النتائج على كافة المستويات.

هذه الملاحظات تتقاطع مع ما توصلت إليه دراسة مروية بلهاي (2022)، التي أوضحت أن جودة الحياة في العمل، حين تكون مدعومة ببيئة تنظيمية مستقرة وعدالة داخلية، تُفضي إلى تعزيز قدرة العمال على تحقيق الأهداف المسطرة، خاصة في المؤسسات العمومية ذات الهيكل المعقد. غير أن الدراسة ذاتها نبهت إلى أن بعض الأبعاد، مثل الراتب أو نظام التحفيز، إذا لم تكن متوفرة بفعالية، قد تحدّ من تأثير جودة الحياة الوظيفية في النتائج المرجوة.

• تنص الفرضية على أن:

"توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية ومستوى الإنتاج لدى الأساتذة الجامعيين"

جدول رقم (7) يوضح العلاقة بين جودة الحياة في العمل وبعد مستوى الإنتاج

المتغيرين	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
جودة الحياة الوظيفية ومستوى الإنتاج	0.377	0.05

تشير نتائج اختبار الفرضية الجزئية الرابعة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيًا بين جودة الحياة الوظيفية ومستوى الإنتاج لدى الأساتذة الجامعيين حيث بلغ معامل الارتباط بيرسون (0.377)، وهو يدل على علاقة ارتباطية متوسطة القوة، وبلغ مستوى الدلالة (0.05)، مما يؤكد وجود دلالة إحصائية عند هذا المستوى.

تمثل جودة الحياة الوظيفية أحد الدعائم الأساسية التي تركز عليها المؤسسات الحديثة في سعيها نحو تعزيز الكفاءة، إذ إن توفير بيئة عمل يشعر فيها الموظف بالراحة، والأمان، والتقدير يساهم بشكل كبير في رفع مستوى التزامه واستعداده للطاء والمشاركة الفعالة في تحقيق الأهداف المؤسسية. وتتكامل جودة الحياة الوظيفية من خلال عدة مكونات مترابطة، منها تحسين ظروف العمل، تحقيق العدالة في الأجور، وضوح المهام والأدوار، بناء علاقات إنسانية إيجابية، وتوفير فرص حقيقية للتعليم والتطور المهني. ولا تقتصر أهمية هذه العوامل على الجوانب النفسية للعامل فحسب، بل تنعكس بصورة مباشرة على الأداء العام،

وقد بيّنت العديد من النماذج النظرية، مثل نموذج "هيرزبرغ"، أن العوامل المحفزة داخل بيئة العمل تُعد من الدوافع الرئيسة نحو الإنتاج الإيجابي والمستدام. غير أن العلاقة بين جودة

دور جودة الحياة في بيئة العمل الجامعية في تحقيق الرضا الوظيفي للأساتذة حداد ابراهيم/ أعراب حياة

الحياة والإنتاج ليست دائماً مباشرة، بل تتأثر بجملة من العوامل التوسيطية، منها طبيعة المهام، درجة الرقابة، والتكوين المتوفر.

علاوة على ذلك، فإن إتاحة فرص التطور المهني والتدريب المستمر يُعد من العوامل الأساسية في هذه العلاقة، حيث إن الموظف الذي يشعر بأن المؤسسة تستثمر في تطوير مهاراته وكفاءاته يكتسب شعوراً بالتحفيز والانتماء، ويصبح أكثر حرصاً على تطبيق ما يتعلمه في تحسين جودة أدائه وزيادة إنتاجيته. كذلك فإن التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية، وهو أحد أبعاد جودة الحياة الوظيفية، يُسهم بشكل غير مباشر في رفع أدائه، من خلال تقليل التوترات العائلية والنفسية التي قد تؤثر سلباً على أداء الموظف في بيئة العمل.

تتوافق هذه الملاحظات مع نتائج دراسة محمد كمال صويص (2018)، التي أكدت أن جودة الحياة الوظيفية، خاصة في بعدها التنظيمي والتقني، تُعد أحد العوامل المهمة في تحسين الإنتاج داخل المؤسسات العمومية. وقد أشارت الدراسة إلى أن الأداء يرتبط بدرجة كبيرة بتوفر الدعم التنظيمي والإداري، فضلاً عن الحوافز المعنوية والمادية.

• تنص الفرضية على أن:

" توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والرغبة في الاستمرار في العمل لدى الأساتذة الجامعيين.

جدول رقم (8) يوضح العلاقة بين جودة الحياة في العمل وبعد الرغبة في الاستمرار في العمل

المتغيرين	معامل بيرسون	الارتباط	مستوى الدلالة
جودة الحياة الوظيفية والرغبة في الاستمرار في العمل	0.364		0.05

تشير نتائج اختبار الفرضية الجزئية الخامسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين جودة الحياة الوظيفية والرغبة في الاستمرار في العمل لدى الأساتذة الجامعيين، حيث بلغ معامل الارتباط بيرسون (0.364) وهو يعكس علاقة ارتباطية متوسطة، وبلغ مستوى الدلالة (0.05)، مما يدل على دلالة إحصائية مقبولة.

تُساهم جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الانتماء المؤسسي، حيث يشعر الموظف بأنه جزء من كيان أكبر يحترمه ويدعمه، مما يخلق لديه إحساساً بالولاء والالتزام يدفعه إلى البقاء والعمل بإخلاص. كذلك، فإن توفير بيئة عمل صحية خالية من التوترات والمشكلات التنظيمية يزيد من الاستقرار المهني ويُقلل من نية المغادرة أو البحث عن بدائل خارج المؤسسة، وهو أمر بالغ الأهمية خصوصاً في القطاعات التي تعاني من صعوبات في الاحتفاظ بالعمالة المؤهلة. كما أن العامل الذي يحظى بجودة حياة وظيفية مرتفعة يكون أكثر قدرة على التكيف مع

التحديات والمشكلات، لأنه يشعر بأن المؤسسة تدعمه وتضع رفايته ضمن أولوياتها، ما يجعله أكثر صبراً وتفهماً للضغوط المؤقتة.

من جهة أخرى، فإن تعزيز الرغبة في الاستمرار في العمل لا ينعكس فقط على الفرد، بل ينعكس كذلك على أداء المؤسسة ككل، حيث يُقلل من معدلات دوران العمالة، ويُحسن من استمرارية فرق العمل، ويوفر على المؤسسة التكاليف المرتبطة بالتوظيف والتكوين المتكرر. كما أن العمال الذين يستمرون في نفس المؤسسة لفترات طويلة يصبحون أكثر فهماً لثقافتها التنظيمية، وأكثر قدرة على الإبداع والمبادرة، مما يُعزز من جودة الأداء العام. ولهذا، فإن العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والرغبة في البقاء تُعد علاقة استراتيجية ينبغي أن تُراعى في كل السياسات والبرامج التي تهدف إلى تحسين مناخ العمل، وزيادة جاذبية المؤسسة للعاملين الحاليين والمحتملين.

وهذا ما أكدته دراستنا مع نتائج دراسة مروءة بلهاي (2022)، التي أوضحت أن جودة الحياة في العمل، حين تكون مدعومة ببيئة تنظيمية مستقرة وعدالة داخلية، تُفضي إلى تعزيز قدرة العمال على تحقيق الأهداف المسطرة، خاصة في المؤسسات العمومية ذات الهيكل المعقد. غير أن الدراسة ذاتها نبهت إلى أن بعض الأبعاد، مثل الراتب أو نظام التحفيز، إذا لم تكن متوفرة بفعالية، قد تحدّ من تأثير جودة الحياة الوظيفية في النتائج المرجوة.

خاتمة:

من خلال تناول موضوع جودة الحياة في العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين، يتضح أنّ جودة الحياة الوظيفية ليست مجرد مفهوم تنظيمي حديث، بل هي ركيزة أساسية لضمان بيئة أكاديمية محفزة تُمكن الأستاذ الجامعي من أداء مهامه بكفاءة وفاعلية. فكلما توفرت الظروف الملائمة داخل الجامعة – من دعم إداري، وعدالة تنظيمية، وفرص للتطور المهني، وتوازن بين الحياة المهنية والشخصية – انعكس ذلك إيجاباً على مستوى الرضا الوظيفي، مما يؤدي إلى رفع جودة الأداء التدريسي والبحثي، وتعزيز الانتماء للمؤسسة الجامعية.

وعليه، فإن الاستثمار في تحسين جودة الحياة الوظيفية للأساتذة ليس ترفاً إدارياً، بل هو خيار استراتيجي يهدف إلى تطوير رأس المال البشري وتحقيق الاستقرار المؤسسي والتميز الأكاديمي.

وفي ضوء ما سبق، يُوصى بضرورة تبني سياسات جامعية داعمة تُعنى بتحسين بيئة العمل الجامعية، والاهتمام بالصحة النفسية والمهنية للأساتذة، بما يضمن بناء جامعة منتجة ومبدعة قادرة على مواكبة متطلبات العصر.

مراجع:

1. إسماعيل بن محمد بن عبد الله نوييرة. الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنغازي. (2020)

2. إسماعيل محمادي وآخرون. الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي لعمال المؤسسات الاقتصادية. مؤسسة لندغاز، ورقة. (2023)
3. خنساء محمد حسن عبد الرزاق (2022). تأثير جودة الحياة الوظيفية في تقليل الصراع التنظيمي. رسالة ماجستير، الجامعة التقنية الوسطى، (2022)
4. ريمة عواد غازي الضفيري . جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية الابتدائية بمحافظة الجبراء – الكويت. (2024)
5. شيخي مليكة وآخرون. تأثير التمكين النفسي على الأداء الوظيفي للعاملين بوجود الرضا الوظيفي كمتغير وسيط – دراسة حالة القطاع المصرفي بسعيدة. (2022)
6. فلاق وآخرون جودة الحياة الوظيفية على أداء أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعة. كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة الشلف. (2022)
7. قهيري فاطنة وكسنة محمد. دراسة وتحليل أبعاد جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة الخدمية. مستشفى الأم والطفل، الجلفة. (2018)
8. محمد إبراهيم كما صويص (2018). واقع جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الرضا الوظيفي. الجامعات الفلسطينية. (2018)
9. محمد بريكي. أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية على تحقيق الرضا الوظيفي لدى الموظفين بديوان الترقية والتسيير العقاري بولاية المسيلة. (2023)
10. مروة بلهادي. أثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الالتزام التنظيمي. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، جامعة محمد خيضر بسكرة. (2022)