

دراسة تحليلية لجودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الجزائر 3

An Analytical Study of the Quality of Work Life for Faculty Members at the University of Algiers 3

مينة شهري¹

جامعة الجزائر 3، إبراهيم سلطان شيبوط

chehri.mina@univ-alger3.dz

تاريخ النشر: 2026/03/15

تاريخ القبول: 2026/01/05

تاريخ الاستلام: 2025/10/11

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن واقع أبعاد جودة الحياة الوظيفية في جامعة الجزائر 3 من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهدافها وعلى أداة الإستبانة لإختبار صحة فرضياتها، وعلى برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) النسخة (28) لتحليل بياناتها، أما بالنسبة لعينة الدراسة العشوائية فقد تمثلت في (65) أستاذًا وأستاذة. و كشفت النتائج أن أعضاء هيئة التدريس العاملين في كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير قد أعطوا تقييمًا متوسطًا لجودة الحياة الوظيفية بجامعة الجزائر 3، حيث تصدر بعد "التوازن بين الحياة المهنية و الشخصية" المرتبة الأولى، ليأتي بعده بعد "الرضا عن الوظيفة و المسار المهنية" في المرتبة الثانية، ثم جاء في المرتبة الثالثة بعد "الرفاهية العامة"، بعده يأتي بعد "القدرة على التحكم في العمل" في المرتبة الرابعة، ثم جاء في المرتبة الخامسة بعد "ضغط العمل"، ليأتي بعده في المرتبة السادسة و الأخيرة بعد "الرضا عن ظروف العمل" و في الأخير قدمت الباحثة مجموعة من التوصيات أهمها تحسين بيئة العمل المادية، وتقديم التسهيلات اللازمة لمساعدة الأساتذة على تحقيق التوازن بين حياتهم المهنية و حياتهم الشخصية.

كلمات مفتاحية: جودة الحياة الوظيفية؛ الجامعات الحكومية الجزائرية؛ جامعة الجزائر 3؛ أعضاء هيئة التدريس؛ كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

Abstract:

This study aimed to explore the reality of the dimensions of quality of work life at the University of Algiers 3 from the perspective of faculty members at the Faculty of Economic, Commercial, Commercial, and Management Sciences. The study relied on the descriptive-analytical approach to achieve its objectives, using a questionnaire as a tool to test the validity of its hypotheses, and the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) version 28 to analyze its data. The random study sample consisted of 65 male and female professors. The results revealed that faculty members working at the Faculty gave a moderate evaluation of the quality of work life at the University of Algiers 3. The dimension of "work-life balance" ranked first, followed by "job and career satisfaction" in second place. The dimension of "general well-being" came in third, while "control over work" ranked fourth. The fifth position was occupied by "work pressure" and finally, in sixth and last place, was "satisfaction with working conditions". In the end, the researcher presented a set of recommendations, the most important of which were improving the physical work environment and providing necessary facilities to help professors achieve a balance between their professional and personal lives.

Keywords: Quality of work life; Algerian Public Universities; University of Algiers 3; Faculty Members; Faculty of Economic, Commercial and Management Science. **Jel Classification Codes:** J24, I23, I31.

1. مقدمة:

يُعتبر موضوع جودة الحياة الوظيفية من المواضيع الحديثة التي تحظى باهتمام متزايد في مجال إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، وهو واحد من المفاهيم المهمة التي أستخدمت مع بداية السبعينات كألية حاسمة لمواكبة سياسات التغيير والتطوير التي تبنتها المؤسسات آنذاك، بسبب التطورات المتسارعة و إشتداد المنافسة في بيئة الأعمال وما صاحبها من زيادة في ضغط العمل و حالات التوتر والقلق التي إنتشرت بين العاملين بسبب الخوف من الإستغناء عنهم و تراجع معدلات أجورهم، وعلى هذا الأساس كان لزاما على المؤسسات الراغبة في الإستمرار بتحقيق الميزة التنافسية والحفاظ على مكانتها السوقية، إستخدام فلسفة تحقيق الرفاهية و الجودة في الحياة العملية كنهج بديل للتحكم في إدارة الموارد البشرية. حيث ينظر هذا النهج إلى الأفراد على أنهم "أصول" للمؤسسة ويجب معاملتهم بكرامة واحترام وتقدير بدلاً من إعتبارهم "تكاليف"، خاصة وأنهم الركيزة الأساسية لتطبيق الخطط إستراتيجية و لتحقيق الأهداف التنظيمية. لذا أصبح من الضروري على المؤسسات في مختلف الميادين الاهتمام برفاهية راسمالها البشري العامل لديها ليس فقط من خلال تحسين ظروفه داخل المؤسسة وخارجها، و إنما بالإمتداد إلى تلبية كل إحتياجاته المادية والمعنوية و تحقيق طموحاته ومشاركته في إتخاذ القرارات التنظيمية، وبالتالي نجد أن توفير الجودة في الحياة الوظيفية أصبح أداة أساسية لزيادة من مستوى الرضا الوظيفي و للتحسين من الدافعية و الروح المعنوية و خفض معدلات الغياب و ترك العمل، وكل هذا يصب في زيادة الدافعية للأداء والعمل بجدية ومصادقية للوصول إلى تحقيق أعلى مستويات الإنتاجية و تجسيد الإنجازات الإستثنائية التي تساهم في نجاح المؤسسة و تعزيز ميزتها التنافسية. لهذا و بالتحديد يكتسب مفهوم جودة الحياة الوظيفية بعداً استثنائياً في سياق المؤسسات الجامعية، إذ أن أعضاء هيئة التدريس ليسوا مجرد موظفين، بل هم ركيزة الإبداع العلمي وأساس بناء المجتمع المعرفي. تتعدى بيئة عملهم بين مطالب التدريس والبحث العلمي والإدارة والتواصل المجتمعي، مما يجعل ضمان رفاهيتهم المهنية والشخصية شرطاً جوهرياً لتحقيق رسالة التعليم العالي في التميز والابتكار، والاحتفاظ بالعقول المتميزة في مواجهة المنافسة الأكاديمية العالمية المحترمة.

طرح الإشكالية:

في ظل التغيرات الاقتصادية والتحديات التي تواجه المؤسسات على إختلاف أنواعها، أصبح مفهوم جودة الحياة الوظيفية أحد القضايا الجوهرية بإعتباره أحد الأدوات الأساسية لتحقيق الميزة التنافسية خاصة في المؤسسات الأكاديمية والجامعية، فالمتتبع للتحويلات الجذرية التي يمر بها المجتمع الجزائري في السنوات الأخيرة، يمكن ملاحظة الآمال الكبيرة التي تعقد على الجامعات الحكومية الجزائرية في تحقيق رؤية الدولة التنموية (2030)، ومن هنا تدرك الأهمية الكبيرة التي يجب أن تحتلها عملية تحسين البنية التحتية والظروف المهنية، والإمتيازات الوظيفية، والتوازن بين الحياة المهنية والحياة الشخصية التي يعيشها مواردها البشرية، من أجل التجسيد الفعلي لدور الجامعة الجزائرية في المشاركة في النهضة التنموية المستدامة. و بما أن جامعة الجزائر³ واحدة من أهم الجامعات الحكومية الجزائرية، فإنه بشكل طبيعي يقع على عاتقها قيادة قاطرة التحويلات التنموية والإقتصادية و هنا بالتحديد تبرز مسؤوليتها في تنمية الرأسمال الفكري والمساهمة في بناء المجتمع المعرفي. وباعتبار أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجزائر³ هم المحور الرئيسي لهذه الرسالة، تظهر الحاجة الملحة إلى تقييم واقع جودة حياتهم الوظيفية داخل هذه المؤسسة الأكاديمية، حيث تشير المعطيات الأولية إلى تفاوت بين المكانة الرمزية للأستاذ الجامعي والظروف العملية التي تؤثر على إنتاجيته البحثية ورفاهيته المهنية. وبناءً عليه، تنبثق إشكالية هذه الدراسة والمتمثلة في؛

"ما هو واقع جودة الحياة الوظيفية في جامعة الجزائر 3 من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية و العلوم

التجارية و علوم التسيير؟".

أسئلة الدراسة: إنطلاقا من الإشكالية الرئيسية للدراسة تم إشتقاق الأسئلة التالية:

1. ما هو مستوى الرضا عن الوظيفة والمسار المهني في جامعة الجزائر 3، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير ؟
2. ما هو مستوى الرضا عن ظروف العمل في جامعة الجزائر 3، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير ؟
3. ما هو مستوى التوازن بين الحياة المهنية و الشخصية في جامعة الجزائر 3، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير ؟
4. ما هو مستوى الرفاهية العامة في جامعة الجزائر 3، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير ؟
5. ما هو مستوى ضغط العمل في جامعة الجزائر 3، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير ؟
6. ما هو مستوى القدرة على التحكم في العمل في جامعة الجزائر 3، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير ؟

فرضيات الدراسة: على ضوء أسئلة الدراسة تم صياغة الفرضيات التالية:

الفرضية العامة:

يخضى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير في جامعة الجزائر 3 بجودة حياة وظيفية متوسطة (لا مرتفعة ولا منخفضة بشكل حاد).

الفرضيات الثانوية:

1. هنالك تقييم متوسط لمستوى الرضا عن الوظيفة والمسار المهني في جامعة الجزائر 3، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير.
2. هنالك تقييم متوسط لمستوى الرضا عن ظروف العمل في جامعة الجزائر 3، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير.
3. هنالك تقييم متوسط لمستوى التوازن بين الحياة المهنية و الشخصية في جامعة الجزائر 3، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير.
4. هنالك تقييم متوسط لمستوى الرفاهية العامة في جامعة الجزائر 3، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير.
5. هنالك تقييم متوسط لمستوى ضغط العمل في جامعة الجزائر 3، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير.
6. هنالك تقييم متوسط لمستوى القدرة على التحكم في العمل في جامعة الجزائر 3، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير.

أهمية الدراسة:

- ✓ تكتسب هذه الدراسة أهمية خاصة على المستوى التطبيقي، نظرًا لقلّة الدراسات الميدانية التي تناولت موضوع جودة الحياة الوظيفية في الجامعات الجزائرية، و بالتحديد في جامعة الجزائر 3.
- ✓ تكتسب هذه الدراسة أهميتها نظرًا للدور الحيوي الذي تلعبه جودة الحياة الوظيفية في تعزيز كفاءة الجامعات وتحقيق الاستقرار المهني لأعضاء هيئة التدريس. فالجامعات الحكومية الجزائرية تواجه تحديات تتعلق بالإنتاجية، والتحفيز، والاحتفاظ بالكفاءات، مما يجعل دراسة جودة الحياة الوظيفية أمرًا ضروريًا لفهم أثرها على الأداء العلمي و الأكاديمي.
- ✓ كما تكتسب أهمية عملية من خلال ارتباطها بقطاع حيوي يعد من أهم القطاعات في الاقتصاد الوطني الجزائري، وهو قطاع التعليم العالي والبحث العلمي، من خلال دراسة حالة جامعة الجزائر 3.

أهداف الدراسة:

- ✓ التعرف على واقع جودة الحياة الوظيفية في جامعة الجزائر 3، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير.
- ✓ تحديد مستوى أبعاد جودة الحياة الوظيفية في جامعة الجزائر 3 ومن ثم تحليلها بداية من تقييم الرفاهية العامة و التوازن بين الحياة الشخصية و الوظيفية وصولا إلى التعرف عن الرضا عن المسار المهني و القدرة على التحكم في العمل، و ظروف و ضغوط العمل.
- ✓ صياغة وتقديم مجموعة من التوصيات العملية لتحسين جودة الحياة الوظيفية في جامعة الجزائر 3.

حدود الدراسة:

- **الحدود الموضوعية:** إقتصرت الدراسة الحالية على جمع البيانات الأولية لموضوع جودة الحياة الوظيفية فقط و بالاعتماد على أداة الإستبانة، نظرًا للدور الحيوي الذي تلعبه جودة الحياة الوظيفية في تعزيز كفاءة المؤسسات الجامعية وتحقيق الاستقرار المهني للأساتذة.
- **الحدود المكانية:** كان في نية الباحثة اشتغال جامعة الجزائر 3 كاملة بكل كلياتها في دراستها، لكن بسبب الظروف المتعلقة بالوقت، تم اقتصار الدراسة فقط على كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير المتواجدة في مدينة دالي براهيم.
- **الحدود البشرية:** صحيح أن تنوع فئات المبحوثين داخل جامعة الجزائر 3 يتيح لنا فحص جودة الحياة الوظيفية من زوايا متعددة (الإداريين و الأساتذة)، إلا أن دراستنا إقتصرت فقط على فئة الأساتذة التابعين لكلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية وعلوم التسيير بما أنهم الفئة المتاحة أكثر للباحثة.
- **الحدود الزمنية:** تم تطبيق هذه الدراسة خلال الفترة الزمنية الممتدة من شهر جانفي حتى شهر أفريل من سنة 2025.

2. الإطار النظري للدراسة:

ستعرض الباحثة من خلال هذا المحور مفهوم جودة الحياة الوظيفية، وكذا العوامل الرئيسية المؤثرة عليها بالإضافة إلى أهمية الحفاظ على وجودها بالمؤسسة، ثم ستتطرق إلى عرض أهم النماذج التي حاولت قياس وتفسير جودة الحياة الوظيفية، وفي الأخير سوف تعرض أبعاد جودة الحياة الوظيفية الخاصة بالنموذج التفسيري المختار و المطبق لاحقا في الجانب التطبيقي.

1.2 مفهوم جودة الحياة الوظيفية

إتفق الباحثون على أن مفهوم جودة الحياة الوظيفية متعدد الأبعاد، ولكل منه زاوية تركيز مختلفة أثرت في تعريفاتهم و مساهماتهم. لهذا قمنا في هذا المقال بالتركيز على أهم ثلاثة تعريفات في هذا المجال وهي كالتالي؛

1. ريتشارد والتون (Richard Walton, 1973)

يعتبر ريتشارد والتون (Richard Walton) من الرواد الأوائل في صياغة مفهوم جودة الحياة الوظيفية في سنوات السبعينات، حيث أكد أن؛ "جودة الحياة الوظيفية تشير إلى الاعتبارات الإيجابية في بيئة العمل التي تعزز الرضا الوظيفي والرفاهية النفسية والجسدية للعاملين". (Richard, 1973) ومنه نجد أنه ركز في تعريفه على أهمية الجوانب النفسية و التنظيمية وليس فقط المادية في تلبية إحتياجات الموظفين الشخصية والمهنية لتحقيق رفاهيتهم، و حصرها في ثمانية أبعاد رئيسية وهي؛ الأمان الوظيفي، فرص النمو الشخصي، الاستقلالية في العمل، المشاركة في صنع القرار، حقوق الإنسان في العمل، ظروف عمل آمنة وصحية، والتوازن بين العمل والحياة الشخصية، التماسك الاجتماعي بين الزملاء.

2. ريتشارد هاكمان وجريج أولدهام (J. Richard Hackman & Greg R. Oldham, 1976)

على الرغم من أن هاكمان وأولدهام لم يقدموا تعريفاً مباشراً وشاملاً لجودة الحياة الوظيفية بالمعنى الدقيق، إلا أن مساهمتهما الأكبر تكمن في نظرية خصائص الوظيفة (Job Characteristics Theory)، والتي توضح كيف يؤثر تصميم وخصائص الوظيفة على الدوافع الداخلية للموظف، وبالتالي على رضاه عن العمل ورفاهيته، حيث قالوا: "تتمتع الوظيفة بجودة حياة وظيفية مرتفعة عندما تُصمَّم بطريقة تثير وتعزز الحالات النفسية الإيجابية للعامل، مما يؤدي إلى تحفيز أعلى، وأداء أفضل، ورضا وظيفي أكبر". (Oldham و Hackman, 1976) ومنه نجد أنهما ركزا في تعريفهما على أهمية الخصائص الوظيفية لتحقيق جودة الحياة الوظيفية، وحصرها في خمسة خصائص رئيسية وهي؛ تنوع المهام، تحديد المهام، أهمية المهام، الاستقلالية في أداء المهام، التغذية الراجعة.

3. جوزيف سيرجي و زملاؤه (Joseph Sirgy et al., 2001)

يركز سيرجي وزملاؤه على جودة الحياة الوظيفية من منظور تلبية الاحتياجات (Need Satisfaction) ونظرية الامتداد (Spillover Theory)، حيث يرى أن جودة الحياة الوظيفية هي؛ "رضا الموظف عن تلبية الموارد والأنشطة والنتائج الناجمة عن المشاركة في مكان العمل لاحتياجاته المتنوعة" (Sirgy, Efraty, Siegel, و Lee, 2001) ومنه نجد أن سيرجي وزملاؤه اعتمدوا على نظرية إشباع الحاجات الأساسية للموظفين ضمن السياق الوظيفي في تقديم تعريفهم، والتي تشمل كلاً من؛ الاحتياجات الصحية والسلامة المهنية، الاحتياجات الاقتصادية، الاحتياجات الاجتماعية، الاحتياج للتقدير والاحترام، الاحتياج للتنمية الذاتية، الاحتياجات الجمالية.

وبالتالي من خلال التعاريف السابقة يمكن القول أن جودة الحياة الوظيفية هي مدى توفير بيئة العمل لشروط الرضا والرفاهية للموظف، من خلال؛ تصميم وظائف محفزة (تنوع المهام، استقلالية، تغذية راجعة) و تلبية الاحتياجات الأساسية (الأمان، النمو، الاعتراف، التوازن بين العمل والحياة) و تعزيز البيئة التنظيمية الداعمة (مشاركة في القرارات، ظروف عمل آمنة، تماسك اجتماعي) بحيث تؤدي هذه العناصر مجتمعة إلى تحفيز الموظف، زيادة إنتاجيته، وتعزيز إلتزامه للمنظمة.

2.2 العوامل المؤثرة في جودة الحياة الوظيفية

تتأثر جودة الحياة الوظيفية (QWL) بمجموعة واسعة من العوامل والتي تتفاعل مع بعضها البعض لتشكل تجربة الموظف الشاملة للحياة الوظيفية و فيما يلي أهمها؛

1. العوامل المتعلقة بخصائصها الوظيفية و تصميمها وهي كل من؛ طبيعة الوظيفة، تنوع المهام وأهميتها، الإستقلالية، و التغذية الراجعة، المشاركة في عملية إتخاذ القرارات (Oldham و Hackman، 1976).
2. العوامل التنظيمية والمناخ التنظيمي وهي كل من؛ بيئة العمل المادية، الأجور والتعويضات و المزايا، فرص النمو والتطور، العدالة والإنصاف، القيادة والإشراف، العلاقات الإنسانية والدعم الاجتماعي (Theorell و R، 1990)
3. العوامل الشخصية وهي كل من؛ العوامل الديموغرافية، التوازن بين العمل و الحياة الشخصية، الصحة النفسية و البدنية (Allen و Greenhaus، 2011)
4. العوامل الخارجية وهي كل من؛ العوامل الاقتصادية، العوامل الثقافية، العوامل السياسية والقانونية، التكنولوجيا (Parker و Grote، 2022)

3.2 أهمية توفر جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة

إن توفير جودة الحياة الوظيفية للموظفين والعاملين في أي مؤسسة ليس مجرد رفاهية، بل هو استثمار استراتيجي له تأثير مباشر وإيجابي على الأداء العام للمؤسسة وإستمرار نجاحها. و تتلخص أهمية ذلك في النقاط التالية؛

✓ **زيادة الرضا الوظيفي والولاء:** عندما يشعر الموظفون بالراحة والأمان والتقدير في بيئة عملهم، ينخفض توترهم و يزداد رضاهم الوظيفي والتزامهم تجاه المؤسسة. هذا الرضا يترجم إلى ولاء أكبر وتقليل لمعدلات دوران العمل (Robbins و Judge، 2019)

✓ **تحسين الأداء والإنتاجية:** جودة الحياة الوظيفية تخلق بيئة عمل منخفضة التوتر والإرهاق الأمر الذي يجعل الموظف سعيد و متحفز للعمل بأكثر كفاءة وإنتاجية ، مما ينعكس إيجاباً على جودة العمل وتحقيق الأهداف التنظيمية (Hackman و Greg، 1980)

✓ **جذب الكفاءات والاحتفاظ بها:** في سوق العمل التنافسي، تعتبر جودة الحياة الوظيفية عاملاً حاسماً في جذب الموظفين الموهوبين والاحتفاظ بهم، لأن المؤسسات التي توفر بيئة عمل داعمة ومرنة تكون أكثر جاذبية لأفضل الكفاءات (Cascio، 2018).

✓ **تقليل الإرهاق والاحتراق الوظيفي:** بيئة العمل الصحية التي تراعي التوازن بين الحياة الشخصية والعملية للموظفين تساعد على تقليل مستويات الإرهاق والتوتر والاحتراق الوظيفي، مما يحافظ على صحة الموظفين البدنية والنفسية (Maslach و Leiter، 2016)

- ✓ تعزيز العلاقات الإيجابية والعمل الجماعي: جودة الحياة الوظيفية تساهم في بناء علاقات أفضل بين الموظفين وتعزز مناخًا تنظيميًا إيجابيًا وصحيًا، الأمر الذي يؤدي إلى زيادة التعاون وتقليل الصراعات (al و Salanova، 2020).
- ✓ تنمية المهارات والنمو المهني: المؤسسات التي تهتم بجودة الحياة الوظيفية غالبًا ما توفر فرصًا للنمو والتطوير المهني للموظفين من خلال التدريب المستمر، وإثراء الوظائف، وإتاحة الفرصة للمشاركة في اتخاذ القرارات (Noe، 2017).
- ✓ بناء سمعة إيجابية للمؤسسة: المؤسسات التي تولي اهتمامًا بجودة الحياة الوظيفية لموظفيها تكتسب سمعة إيجابية، نتيجة ترسيخها لصورة ذهنية لدى الموظفين والعملاء والمجتمع كأحسن مكان للعمل، مما يعزز من علامتها التجارية ويساعدها في تحقيق ميزة تنافسية (Shabana و Carroll، 2010).

نماذج جودة الحياة الوظيفية

حظي موضوع جودة الحياة الوظيفية باهتمام كبير منذ بداية النصف الثاني من القرن الماضي، لما له من أثر كبير في أداء وسلوك العاملين، لهذا سعى العديد من الكتاب والباحثين في الدراسات الإدارية من القطاعين العام والخاص إلى تناول مكوناته وعناصره بالبحث والتحليل كمحاولات أولية لطرح نموذج تفسيري دقيق يمكن أن يحدد مستوى وأبعاد جودة الحياة الوظيفية. لهذا سعت الباحثة إلى جمع أهم النماذج المقترحة لتفسير وقياس جودة الحياة الوظيفية كما هو مبين في الجدول رقم (01)، حيث تبين أن هنالك بعض النماذج تركز على الجوانب النفسية والمعنوية، بينما يركز البعض الآخر على ظروف العمل المادية أو التنظيمية. إلا أنها تعد من أهم النماذج التي أستخدمت على نطاق واسع في الأبحاث الأكاديمية، كما يمكن تعديلها لتناسب السياقات المختلفة كالصحة والتعليم والخدمات والصناعة.

جدول (01):

ملخص نماذج جودة الحياة الوظيفية

سنة الإصدار	إسم الباحث	مكان الدراسة	عدد الأبعاد	الأبعاد
1973	Richard E. Walton	USA	8	الأمان الوظيفي، فرص النمو الشخصي، الاستقلالية في العمل، المشاركة في صنع القرار، حقوق الإنسان في العمل، ظروف عمل آمنة وصحية، والتوازن بين العمل والحياة الشخصية، التماسك الاجتماعي بين الزملاء.
1976	Richard Hackman & Greg Oldham	USA	5	تنوع المهام، تحديد المهام، أهمية المهام، الإستقلالية في أداء المهام، التغذية الراجعة.
1982	N. Kanungo	كندا	2	الرضا عن العمل، الرضا عن بيئة العمل
1984	Theodore L. Siu	الصين	6	الأجور والمزايا، ظروف العمل، فرص النمو والتطور، الأمان الوظيفي، العلاقات الاجتماعية، التوازن بين العمل والحياة الشخصية.
1990	Michel Louzier	فرنسا	6	ظروف العمل، علاقات العمل، محتوى العمل، التوازن بين الحياة والعمل، التقدير الوظيفي، الأمن المهني.
1990	Denis Wong	كندا	6	التعويض والأمان، بيئة العمل، التكامل الاجتماعي، التنمية والنمو، الدستورية/حقوق الموظف، التوازن بين العمل والحياة.
2001	M. Joseph Sirgy, David Efraty, Phillip Siegel, Dong-Jin Lee	USA	6	الاحتياجات الصحية والسلامة المهنية، الاحتياجات الاقتصادية، الاحتياجات الاجتماعية، الاحتياج للتقدير والاحترام، الاحتياج للتنمية الذاتية، الاحتياجات الجمالية.
2007	Van.Laar&Edwards.J&Easton.S&Kinman.G	المملكة المتحدة	6	الرضا الوظيفي المهني، الرفاهية العامة، ضغوط العمل، التحكم في العمل، العلاقة بين العمل والمنزل، ظروف العمل.
2008	Liliana Brandli, Ronaldo José, Rosemeri Beatriz	البرازيل	2	العوامل الفردية (تصورات الموظف ورضاه الشخصي)، العوامل التنظيمية/البيئية (الدعم التنظيمي، العدالة التنظيمية، والثقافة التنظيمية التي تؤثر على جودة الحياة الوظيفية).

ظروف العمل، الاستقلالية، فرص النمو والتطوير، العلاقات بين الزملاء، العدالة والمساواة، المشاركة في اتخاذ القرار، الرضا العام	7	الهند	T. S. Nanjundeswaraswamy & D. R. Swamy	2013
---	---	-------	--	------

المصدر: من إعداد الباحثة.

4.2 أبعاد جودة الحياة الوظيفية:

منذ العرض الأول لمصطلح جودة الحياة الوظيفية على يد الباحث (Richard Walton) إلى يومنا هذا تعددت وتنوعت الدراسات والأبحاث التي سعت للكشف عن المقياس والأبعاد الحقيقية التي يمكن أن تحصر و تقيس جودة الحياة الوظيفية، ومن أهم تلك المقاييس هو المقياس الذي طوره كل من الباحث (Darren Van Laar)، و الباحث (Julian Edwards)، الباحث (Simon Easton)، والباحثة (Gail Kinman)، و هما المشكلين للفريق البحثي المسمى (Work-Related Quality of Life Research Group) التابع لجامعة بورتسموث (Portsmouth) وجامعة بدفوردشير (Bedfordshire) بالمملكة المتحدة سنة (2007) تحت إسم مقياس جودة الحياة المرتبطة بالعمل (The Work-Related Quality of Life Scale) (Easton, Van Laar, Edwards, Kinman, 2009)، أين أكدوا وجود ستة أبعاد أساسية وهي؛

1. البعد الأول -الرضا عن الوظيفة والمسار المهني (Job and Career Satisfaction)(JCS)

يقيس هذا البعد مدى شعور الموظف بالرضا عن وظيفته والأفاق المهنية التي تحملها، بمعنى ما إذا كان مكان العمل يوفر للموظف أفضل الجوانب في العمل التي تجعله يشعر بشكل إيجابي تجاه عمله كالإحساس بالإنجاز، تقدير الذات، تحقيق الطموحات و الإعتزاز والمكافأة، والتنمية الشخصية، ومزايا المسار الوظيفي، والتحسين، واحتياجات التدريب، وغير ذلك.

2. الرضا عن ظروف العمل (Working Conditions Satisfaction)(WCS)

يقيس هذا البعد مدى شعور الموظف بالرضا عن الظروف التي يعمل فيها، بمعنى ما إذا كانت بيئة العمل المادية والتنظيمية آمنة و تلبية الاحتياجات الأساسية للموظف و داعمة لأداء مهامه بكفاءة، والمتمثلة في توفر الموارد الأساسية و الأدوات و المعدات، السلامة والأمان اللازم لأداء مهام الوظيفة وغير ذلك.

3. التوازن بين العمل والحياة الشخصية (Home-Work Interface)(HWD)

يقيس هذا البعد مدى شعور الموظف بأنه يعيش حياة مرضية داخل عمله و خارجه، بمعنى ما إذا كانت إدارة المنظمة تفهم و تدعم التكامل بين متطلبات العمل والمسؤوليات الشخصية للموظف، بحيث أنها تساعد على تحقيق التوازن بين حياته العملية وحياته الخاصة.

4. الرفاهية العامة (General Well-Being)(GWB)

يقيس هذا البعد مدى شعور الموظف بالرضا داخليا عن صحته النفسية و الجسدية بغض النظر عن تأثيرات بيئة العمل المباشرة، بمعنى ما إذا كان مكان العمل الذي ينتمي له الموظف يعكس حقيقة الرفاهية العامة للجوانب النفسية والجسدية للصحة العامة، حتى لو كان هذا الإحساس بالرفاهية العامة قد يكون مستقلاً إلى حد ما عن وضع الموظف العملي.

5. ضغط العمل (Stress at Work)(SAW)

يقيس هذا البعد مدى شعور الموظف بالرضا عن ضغوطات ومتطلبات العمل، بمعنى ما إذا كانت ضغوطات ومتطلبات العمل الملقاة على عاتق الموظف مقبولة و غير مفرطة أو مسببة للتوتر بحيث لا تفوق قدراته و تشكل جانبا إيجابيا ومحفزا له من تجربة العمل.

6. التحكم في العمل (Control at Work)(CAW)

يقيس هذا البعد مدى شعور الموظف بالرضا عن مشاركته في عملية صنع القرارات التي تؤثر على مهامه ومساراته المهنية، بمعنى ما إذا كانت إدارة المنظمة تسمح للموظف بأن يكون قادرا على التحكم بجوانب مختلفة في وظيفته داخل بيئة عمله.

3. الدراسات السابقة:

فيما يلي عرض لأهم الدراسات السابقة التي تناولت موضوع جودة الحياة الوظيفية في الجامعات.

1.3 الدراسة الأولى:

- حمامة عمار، الشايب محمد الساسي، جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، مجلة العلوم النفسية والتربوية، جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي، 2017، ص 380/368.
- هدفت دراسة (حمامة والشايب، 2017) إلى التعرف على مدى تأثير بعض المتغيرات الديمغرافية على جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الشهيد حمه لخضر بمدينة الوادي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام أداة الاستبيان لجمع البيانات الأولية والمتكون من ثلاثة محاور وهي؛ الجوانب التنظيمية، بيئة العمل المادية والمعنوية، الجوانب المالية والاقتصادية. أما بالنسبة لعينة الدراسة فقد بلغت (115) أستاذ من مجتمع بحث حجمه (776) أستاذ يعمل في جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي. وقد أكدت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لمستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير عدد سنوات، في حين لم يسجل متغير (الجنس والرتبة الأكاديمية) أي فروق تذكر.

2.3 الدراسة الثانية:

- بوطانية يمينة، جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالرأسمال النفسي عند الأساتذة الجامعيين، مجلة السراج في التربية وقضايا المجتمع، 2023، ص 185/186.
- هدفت دراسة (بوطانية، 2023) إلى الكشف عن مستوى كل من جودة الحياة الوظيفية والرأسمال النفسي عند عينة من الأساتذة الجامعيين ومعرفة العلاقة بين أبعاد الرأسمال النفسي وجودة الحياة الوظيفية، كما هدفت الدراسة إلى معرفة العوامل التي تزيد من جودة الحياة الوظيفية للأستاذ، وقد بلغ عدد المشاركين في الدراسة (187) أستاذ وأستاذة موزعين على 10 جامعات ومركزا جامعيًا. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها؛ وجود علاقة ارتباطية موجبة وقوية بين الرأسمال النفسي للأستاذ وجودة حياته الوظيفية، كما أكدت النتائج أن انخفاض الرأسمال النفسي قد يكون نتيجة لبيئة العمل غير المواتية أو نقص الدعم والتقدير. وفي الأخير قدمت الدراسة توصية من شأنها تحسين جودة الحياة الوظيفية للأستاذ الجامعي في الجزائر من خلال توفير بيئة عمل محفزة، وتعزيز الرضا الوظيفي، ودعم الرأسمال النفسي، هذا يساهم في رفع كفاءة الأداء، تحسين مخرجات التعليم، وتعزيز ترتيب الجامعات الجزائرية عالميًا.

3.3 الدراسة الثالثة:

- فلاق صليحة، أثر جودة الحياة الوظيفية على أداء أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعة؛ دراسة على عينة من أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة شلف، 2020، ص 19 / 18.
- هدفت دراسة (فلاق، 2020) إلى الكشف عن واقع جودة الحياة الوظيفية بجامعة شلف وأثره على أداء أعضاء الهيئة التدريسية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الشلف، وذلك على عينة حجمها (43) أستاذ، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت المنهج

الوصفي التحليلي مع الاعتماد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات. ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة هو وجود علاقة تأثير ذو دلالة إحصائية بين واقع جودة الحياة الوظيفية والأداء التدريسي للمبجوثين، بينما لا يوجد تأثير لواقع جودة الحياة الوظيفية على خدمة المبجوثين لمجتمعهم، كما قدمت الدراسة عدد من التوصيات نذكر منها؛ اعتماد اللامركزية وتشجيع عرض الآراء والمقترحات، وإشراك الهيئة التدريسية في اتخاذ القرارات وتوفير الدعم لتعزيز الاستقرار الوظيفي لهم.

4. الإطار المنهجي للدراسة:

يتطلب الإسقاط النظري لموضوع الدراسة على أرض الواقع توفر إطار منهجي واضح ودقيق كفيل بتحديد الملامح والقواعد الأساسية التي ستجرى من خلالها الدراسة الميدانية على أعضاء هيئة التدريس في جامعة الجزائر3 المختارة، لذلك سعت الباحثة من خلال هذا الجزء إلى تحديد المنهج المتبع في عملية جمع ومعالجة المعلومات، مع تبيان أداة الدراسة المعتمدة ومتطلبات صدقها وثباتها، وكذا عرض موجز لمجتمع وعينة الدراسة.

1.4 المنهجية المعتمدة في الدراسة:

من أجل الوصول إلى تطلعات هذه الدراسة ومختلف أهدافها والقدرة على الإجابة على إشكالياتها والتحقق من صحة فرضياتها، سيتم الاعتماد على المنهج المستعمل في دراسات إدارة الأعمال عموماً ودراسات السلوك التنظيمي خصوصاً. وعليه سيتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي.

2.4 أداة الدراسة ومتغيراتها (الإستبانة)

لتحقيق هدف الدراسة الحالية الكامن في التعرف على واقع جودة الحياة الوظيفية السائد في جامعة الجزائر3، قامت الباحثة بالاعتماد على أداة الإستبانة كوسيلة رئيسية لجمع البيانات والمعلومات. أما فيما يخص مكوناتها؛ فإن الجدول رقم(02) يعرض ذلك كما يلي:

الجدول (02):

أداة الدراسة المخصصة لقياس جودة الحياة الوظيفية

المحور الأول (المتغيرات الشخصية والوظيفية)		المحور الثاني (جودة الحياة الوظيفية)	
المتغير	المستوى	الأبعاد	رقم الفقرات
الجنس	ذكر	-	-
	أنثى		
العمر	$30 \geq$	الرضا عن الوظيفة والمسار المهني	1، 7، 9، 15، 17
	$30 > - 50 \geq$	الرضا عن ظروف العمل	11، 13، 19، 24
	$50 >$	التوازن بين الحياة المهنية و الشخصية	4، 5، 21
الرتبة الوظيفية	أستاذ مساعد قسم ب	الرفاهية العامة	3، 8، 12، 14، 18
	أستاذ محاضر قسم ب	ضغط العمل	6، 16، 20، 22
	أستاذ محاضر قسم أ	القدرة على التحكم في العمل	2، 10، 23
	بروفيسور	-	-
الخبرة	$5 \geq$	-	-
	$5 > - 15 \geq$		
	$15 >$		

المصدر: من إعداد الباحثة.

وفيما يلي عرض تفصيلي لمكوناتها:

المحور الأول - المتغيرات الشخصية والوظيفية

يهتم هذا الجزء من أداة الإستبانة بإبراز المتغيرات الشخصية والوظيفية الخاصة بأفراد عينة الدراسة، وهي في الدراسة الحالية كل من الجنس، العمر، الرتبة الوظيفية، عدد سنوات الخبرة، وفي الجدول رقم (02) عرض مفصل لخياراتها.

المحور الثاني - المتغير الرئيسي للدراسة (جودة الحياة الوظيفية)

يهتم هذا الجزء من أداة الإستبانة بوصف طبيعة وواقع جودة الحياة الوظيفية السائد في جامعة الجزائر 3 قيد الدراسة، وذلك من خلال دراسة وتحليل إجابة أفراد عينة الدراسة على (24) سؤالاً؛ كما تجدر الإشارة إلى أن الأداة المستخدمة في الدراسة الحالية تسمى مقياس جودة الحياة المرتبطة بالعمل (The Work-Related Quality of Life Scale) والذي تم تطويرها من قبل فريق بحثي إسمه (Work-Related Quality of Life Research Group) سنة (2007) (Edwards, Van Laar, & Easton, The (2007) Work-Related Quality of Life (WRQoL) scale: Development and validation., 2007) وقد وقع الاختيار على هذه الأداة بالتحديد لعدة أسباب أهمها كونها أحسن أداة قياس لجودة الحياة الوظيفية تلقى رواجاً وإقبالاً واسعاً على مستوى العالم، وهي مكونة من ستة أبعاد رئيسية و كل بعد يشتمل على مجموعة من البنود، والموضحة في الجدول رقم (02) السابق.

3.4 مقياس تحليل الدراسة

لقد تم استخدام مقياس (ليكرت الخماسي) للإجابة على أسئلة الدراسة والمتعلقة بمستوى إدراك وتقييم الأساتذة لواقع جودة الحياة الوظيفية في جامعة الجزائر 3، وذلك بوضع خمسة خيارات للإجابة أمام كل فقرة من فقرات الإستبانة، كما هو مبين في الجدول (03) الموالي:

الجدول (03):

مقياس ليكرت الخماسي لتبويب النتائج

خيارات الإجابة	لا أتفق تمام	لا أتفق	غير متأكد	أتفق	أتفق بشدة
التقييم	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
فقرات الإستبانة					

المصدر: من إعداد الباحثة.

أما بعد جمع جميع الإجابات وتبويب ورصد كل البيانات تم حساب قيم المتوسطات الحسابية لكل بعد من أبعاد متغيرات الدراسة على حدا ليتم مقارنتها بمجموعة ومنفردة مع مقياس تحليل النتائج حتى يتسنى لنا تقييمها وتفسيرها بعد ذلك. كما تجدر الإشارة أنه لحساب طول خلايا مقياس تحليل النتائج (الحدود الدنيا والعليا)، تم حساب المدى (5-1=4)، ثم تم تقسيمه على عدد فقرات المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح، أي (4/3=1,33)، بعد ذلك تم إضافتها إلى أقل قيمة في المقياس (أو بداية المقياس وهي "1")،

وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية (J و Ostrom، 2011). والجدول التالي يوضح مقياس تحليل نتائج الدراسة متضمنا مجالات المتوسطات الحسابية مع مستوى التقييمات المعتمدة:

جدول (04):

مقياس تحليل نتائج الدراسة

المجال	[2,33 – 1,00]	[3,66 – 2,34]	[5,00 – 3,67]
المستوى	منخفض	متوسط	مرتفع

المصدر: من إعداد الباحثة.

4.4 أساليب المعالجة الإحصائية المستعملة في الدراسة

من أجل تحقيق أهداف الدراسة والإجابة على تساؤلاتها المختلفة، واختبار صحة فرضياتها، تمت معالجة إجابات الاستبانة بعد التأكد من إستيفائها كافة البيانات المطلوبة، باستخدام برنامج التحليل الإحصائي المعروف بإسم الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) Statistical Package for the Social Sciences الإصدار رقم (V.26)، حيث تم الإستعانة بالإختبارات الإحصائية التالية:

- ✓ معامل الإتساق الداخلي كرومباخ ألفا (Cronbach Alpha)؛ وذلك لإختبار والتحقق من ثبات فقرات الإستبانة.
- ✓ إختبار كلومجوروف-سميرنوف (Kolmogorov-Samirnov)؛ للتأكد من إعتدالية التوزيع.
- ✓ الجداول التكرارية والنسب المئوية؛ أستخدمت لوصف البيانات الديموغرافية والوظيفية لعينة الدراسة.
- ✓ المتوسطات الحسابية؛ استخدمت لمقاييس الإجابات على الفقرات الواردة في أداة الدراسة بهدف وصف آراء أفراد عينة الدراسة.
- ✓ الإنحرافات المعيارية؛ استخدمت لتحديد تشتت إجابات أفراد عينة الدراسة عن قيم الوسط الحسابي.
- ✓ الإختبار الإحصائي القبلي (One Sample T-Test)؛ لتحديد مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات المبحوثين لأبعاد متغيرات الدراسة.

5.4 ثبات أداة الدراسة (الإستبانة)

استخدمت الباحثة معادلة معامل الاتساق الداخلي (Cronbach Alpha) للتأكد من ثبات أداة الدراسة، إذ طبقت المعادلة على عينة الدراسة والتي قدرت بـ (64) أستاذ و أستاذة من كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير بجامعة الجزائر 3، و قد أشارت النتائج الى درجة ثبات عالية لاستجابة المبحوثين كما هو موضح في الجدول (05)، إذ تراوحت نسبة ألفا المعيارية لأبعاد الأداة بين (0.63-0.81)، في الوقت الذي وجدنا فيه أن نسبة كرومباخ ألفا لكل الأبعاد مجتمعة قد سجلت (0.86) وهذا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) وهي نسب عالية ، وبالتالي فإن هذا يمكننا من الاعتماد على هذه الإجابات في العملية التحليلية للدراسة الحالية.

جدول (05):

نتائج إختبار كرومباخ ألفا لأبعاد الدراسة منفردة ومجمعة

متغير الدراسة	رقم	الأبعاد الفرعية	معامل الثبات
الرضا عن الوظيفة والمسار المهني	1	الرضا عن الوظيفة والمسار المهني.	0.69
	2	الرضا عن ظروف العمل	0.81
	3	التوازن بين الحياة المهنية و الشخصية	0.63

0.80	الرفاهية العامة.	4
0.72	ضغط العمل	5
0.67	القدرة على التحكم في العمل.	6
0.86	أبعاد أداة الدراسة مجتمعة	

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

6.4 اختبار إعتدالية التوزيع

استخدمت الباحثة اختبار كولموجروف-سميرنوف (Kolmogorov-Samirnov) للتأكد من إعتدالية التوزيع؛ أي أن نتائج المحصلة من الإستبانة المستعملة في الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي (Normal-Distribution)، حيث يعد هذا الاختبار من بين أهم الاختبارات اللامعلمية للتوزيع الطبيعي. وكانت النتائج كما هي مبينة في الجدول (06) أدناه، والتي أشارت وأكدت أن مستوى المعنوية كان أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$)؛ وعليه يمكن القول بأن بيانات الدراسة تخضع للتوزيع الطبيعي، الأمر الذي يسمح بإجراء مختلف الاختبارات المعملية للإجابة على أسئلة وفرضيات الدراسة.

جدول (06):

نتائج اختبار (Kolmogorov-Samirnov) لأبعاد الدراسة مجتمعة

أداة الدراسة	عدد الفقرات	مستوى المعنوية
جودة الحياة الوظيفية	24	0.08

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

7.4 مجتمع وعينة الدراسة الميدانية

إتخذت الباحثة جامعة الجزائر 3 (إبراهيم سلطان شيبوط) إطارا لدراساتها وهي جامعة جزائرية حكومية، تقع في بلدية دالي إبراهيم بالجزائر العاصمة. تم إنشائها في 22 أكتوبر 2009 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 09-341. وهي تتكون حاليا من ثلاثة كليات ومعهد؛ كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والتسيير، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، كلية علوم الإعلام والإتصال ومعهد التربية البدنية والرياضية. وقد كان في نية الباحثة إستهداف كل فروعها في دراستها، لكن وللظروف المتعلقة بالوقت وبسياسة الجامعة وظروفها تم اقتصار الدراسة على كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، وقد تم اعتبار كل الاساتذة فيها مجتمعا لدراساتها والذي يصل عددهم إلى (899) أستاذا وأستاذة تبعا للمعلومات المحصلة من رئيس قسم إدارة الموارد البشرية في جامعة الجزائر 03 سنة 2025. حيث تم توزيع (100) استبانة بطريقة عشوائية بين أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، ليتم بعدها تحصيل عينة الدراسة والتي قدرت ب (65) مفردة، بعدما تم إستبعاد (15) إستبانة من أصل (80) إستبانة التي تم إسترجاعها.

جدول (07):

الاستبانات الموزعة والمسترجعة

الإستبانات الموزعة	الإستبانات المسترجعة	الإستبانات المستبعدة	الإستبانات الصالحة للدراسة
100	80	15	65

المصدر: من إعداد الباحثة.

8.4 عرض و تحليل خصائص عينة الدراسة حسب المتغيرات الشخصية والوظيفية

من أجل الإلمام بجميع جوانب موضوع الدراسة، يجب تقديم عرض تفصيلي لأهم الخصائص الشخصية والوظيفية التي يتمتع بها المستجيبون في عينة الدراسة. لهذا، قامت الباحثة بإعداد الجدول رقم (08) ليقدم عرضاً تفصيلياً لتوزيع بيانات أفراد عينة الدراسة المكونة من (65) أستاذاً و أستاذة من العاملين في كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة الجزائر 3، وذلك تبعاً للمتغيرات الشخصية والوظيفية التالية (الجنس، العمر، الرتبة الوظيفية، الخبرة).

جدول رقم (08):

توزيع أفراد العينة تبعاً إلى المتغيرات الشخصية والوظيفية

المتغير	المستوى	التكرار	النسبة المئوية(%)
الجنس	ذكر	22	33.85
	أنثى	43	66.15
	المجموع	65	100
العمر	$30 \geq$	5	7.69
	$30 > - 50 \geq$	58	89.23
	$50 >$	2	3.08
	المجموع	65	100
الرتبة الوظيفية	أستاذ مساعد قسم ب	24	36.92
	أستاذ محاضر قسم ب	22	33.85
	أستاذ محاضر قسم أ	16	24.62
	بروفيسور	3	4.62
	المجموع	65	100
الخبرة	$5 \geq$	20	30.77
	$5 > - 15 \geq$	37	56.92
	$15 >$	8	12.31
	المجموع	65	100

المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS

تشير البيانات المعروضة في الجدول السابق والمتعلقة بمتغير الجنس إلى أن أكثرية أفراد عينة الدراسة هم من الاناث، إذ بلغ عددهم (43) بنسبة (66.15 %)، في حين كان عدد الذكور (22) بنسبة (33.85 %) من مجموع الاساتذة المستجيبين، وهذا ما يتفق مع معظم الدراسات التي تمت في المجتمع العربي عامة والمجتمع الجزائري خاصة، والذي تغلب فيه فئة الاناث على فئة الذكور وخاصة في المجال التعليم. أما فيما يخص توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير العمر؛ فقد تبين أن غالبية الأفراد المبحوثين هم من ذوي الأعمار المحصورة بين (30 - 50 سنة) إذ بلغ عددهم (58) ويمثلون ما نسبته (89.23 %) من مجموع عينة الدراسة، في حين بلغ عدد المبحوثين في الفئة العمرية (أكبر من 50 سنة) (2) أي ما نسبته (3.08 %) في الوقت الذي لم يتجاوز فيه عدد المبحوثين في الفئة العمرية (30 سنة وأقل) (5) أي ما نسبة (7.69 %)، وعليه اكدت النتائج أن الفئة العمرية السائدة هي الفئة غير الشابة حيث أن أكثر من (92 %) من الاساتذة في الجامعة تفوق أعمارهم (30 سنة)، وتعد هذه النتيجة منطقية جداً لأن التوظيف في مهنة الأستاذ الجامعي تتطلب شهادات عليا (شهادة الدكتوراه) إلى جانب أعمال كثيرة (الأبحاث والمداخلات العلمية) وهاته الأخيرة تتطلب سنوات طويلة جداً لتحقيقها، لهذا غالبية الأساتذة الجامعيين من المنطقي أن تفوق أعمارهم 30 سنة. و بالنظر إلى الرتبة الوظيفية التي يحملها أفراد عينة الدراسة يمكننا

القول أن غالبية الأفراد المبحوثين هم من فئة استاذ مساعد قسم ب اذ بلغ عددهم (24) ويمثلون نسبة (36.92%) من مجموع عينة الدراسة، في حين بلغ عدد اساتذة في فئة استاذ محاضر قسم ب (22) استاذ اي ما نسبته (33.85%)، أما المبحوثين في فئة أستاذ محاضر قسم أ فقد كان عددهم (16) ويمثلون نسبة (24.62%) من مجموع عينة الدراسة، في حين لم يتجاوز عدد الأساتذة الحاملين لرتبة بروفيسور (03) أفراد وهو ما نسبته (4.62%). وتعد هاته النتيجة جد منطقية و راجعة إلى الإستقطاب والتوظيف الكبير الذي شهدته جامعة الجزائر 3 في السنوات القليلة الماضية في إطار السياسة التي إنتهجتها وزارة التعليم العالي (إدماج حاملي شهادة الدكتوراه). فيما يخص متغير سنوات الخبرة؛ فقد تبين أن غالبية أفراد عينة الدراسة هم ممن تراوحت سنوات خبرتهم العملية بين (5 و 15 سنة) إذ بلغ عددهم (37) ويمثلون ما نسبته (56.92%) من مجموع عينة الدراسة، في حين بلغ عدد الاساتذة الذين تقل سنوات خبرتهم عن (5 سنوات) (20) أي ما نسبة (30.77%)، في الوقت الذي لم يتجاوز فيه عدد الاساتذة الذين يتفوق خبرتهم العملية (15 سنة) (8) أي ما نسبته (12.31%). و هو ما يعكس إمتلاك الجامعة لفئة مهنية ناضجة، لها قدر كافي من الخبرة و العمل بالجامعة ما سيسمح لها بإبداء آراء موضوعية حول موضوع الدراسة (جودة الحياة الوظيفية).

5. الإطار التطبيقي للدراسة:

يتضمن هذا الجزء معالجة إحصائية لبيانات ونتائج الدراسة المتمثلة في واقع جودة الحياة الوظيفية في جامعة الجزائر 3، حيث سيتم تحليل طبيعتها و واقعها من خلال التطرق إلى الإجابة عن الأسئلة الفرعية و السؤال البحثي الرئيسي للدراسة فيما يلي؛

5.1 الإجابة على السؤال الأول للدراسة: (بعد الرضا عن الوظيفة والمسار المهني).

❖ ما هو مستوى الرضا عن الوظيفة و المسار المهني في جامعة الجزائر 3، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم

الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير ؟

وللإجابة على هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لجميع الفقرات المكونة لبعد "الرضا عن المسار المهني" و عددها خمسة فقرات، بالإضافة إلى ترتيبها و تحديد مستوى تقييمها من قبل المبحوثين ، والجدول رقم (09) يوضح ذلك.

جدول رقم (09):

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع فقرات بعد "الرضا عن الوظيفة و المسار المهني"

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	مستوى التقييم
1	أنا راض عن التكوين الذي أتلقاه بجامعة الجزائر 3 في بداية توظيفي للقيام بعمل عملي الحالي.	3.06	0.96	4	متوسط
2	أنا راض عن فرص العمل المتاحة لي بجامعة الجزائر 3 خلال مساري المهني.	3.66	0.75	2	متوسط
3	رئيس القسم يشجعني دائما على اكتساب مهارات جديدة في مجال عملي.	2.80	1.10	5	متوسط
4	دائما ما أجد التقدير المناسب من رئيس القسم عندما أنجز عملي بشكل جيد.	3.65	1.13	3	متوسط
5	أهداف وظيفتي واضحة الأمر الذي يمكنني من القيام بعمل عملي بشكل جيد.	4.14	0.98	1	مرتفع
	بعد "الرضا عن الوظيفة والمسار المهني"	3.46	-	-	متوسط

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يتجلى من الجدول رقم (09) أن بعد "الرضا عن الوظيفة والمسار المهني" قد جاء بدرجة تقييمية متوسطة لدى الاساتذة، في حين جاءت درجة تقييم فقراته المنفردة بين المتوسطة والمرتفعة، حيث تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (4.14 - 2.80). وكان أعلاها للفقرة (05) المشيرة إلى أن الاساتذة يرون أن أهداف وظيفتهم واضحة وهو الأمر الذي مكنهم من القيام بعملهم بشكل جيد، ومتوسط حسابي مرتفع بلغ (4.14)، بينما كان أدناها للفقرة (03) والمشييرة إلى ان رئيس القسم يشجع دائما الاساتذة على اكتساب مهارات جديدة في مجال عملهم، ومتوسط حسابي منخفض بلغ (2.80). ويتضح من هذه النتائج أن الأساتذة العاملين بجامعة الجزائر 3 يشعرون برضا متوسط عن وظيفتهم والأفاق المهنية التي تحملها، حيث أكدوا أنهم غير راضين عن التكوين الذي تلقوه في بداية توظيفهم والذي يخص عملهم الحالي، كما نوهوا أنهم لا يلحون أي تقدير عند إنجاز أعمالهم بشكل جيد وفي نفس الوقت لا يتلقون أي تشجيع لإكتساب مهارات جديدة في مجال عملهم، ولكن بالرغم من ذلك أكدوا أن أهداف وظيفتهم واضحة ومزايا مساهمهم المهني محددة الأمر الذي يمكنهم من القيام بعملهم بشكل جيد و جعلهم أكثر رضا عن الفرص المتاحة بجامعة الجزائر 3.

وبالتالي إنطلاقا من مناقشة وتحليل نتائج السؤال الأول يمكن القول أنه تم قبول الفرضية الأولى والمؤكد على أن هنالك تقييم متوسط لمستوى الرضا عن الوظيفة و المسار المهني في جامعة الجزائر 3، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير.

2.5. الإجابة على السؤال الثاني للدراسة: (بعد الرضا عن ظروف العمل)

❖ ما هو مستوى الرضا عن ظروف العمل في جامعة الجزائر 3، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير ؟

وللإجابة على هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لجميع الفقرات المكونة لبعد "ظروف العمل"، و عددها أربعة فقرات، بالإضافة إلى ترتيبها و تحديد مستوى تقييمها من قبل المبحوثين ، والجدول رقم (10) يوضح ذلك.

جدول رقم (10):

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع فقرات بعد " الرضا عن ظروف العمل"

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	مستوى التقييم
1	التجهيزات المادية (التأثيث والإضاءة ، التكييف، الكمبيوتر) بمكان العمل تلبي الاحتياجات الوظيفية بشكل كامل.	1.88	0.94	4	منخفض
2	ظروف العمل مرضية جدا بجامعة الجزائر 3.	2.82	1.01	1	متوسط
3	أعمل في بيئة عمل آمنة تتوفر فيها شروط الصحة والسلامة المهنية.	2.74	1.12	2	متوسط
4	توفر لي جامعة الجزائر 3 كل ما أحتاجه للقيام بعملتي على أكمل وجه.	2.60	1.01	3	متوسط
	بعد "الرضا عن ظروف العمل"	2.51	-	-	متوسط

المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يظهر من الجدول رقم (10) أن بعد " الرضا عن ظروف العمل " قد جاء بدرجة تقييمية متوسطة إلى منخفض لدى الاساتذة، حيث تراوحت درجة تقييم فقراته منفردة بين المتوسطة والمنخفضة، و تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (2.82 - 1.88). وكان أعلاها للفقرة

(2) والمشييرة إلى أن ظروف العمل بجامعة الجزائر 03 مرضية جدا، ومتوسط حسابي متوسط بلغ (2.82)، بينما كان أدناها للفقرة (1) التي تشير إلى أن التجهيزات المادية بمكان العمل تلي الاحتياجات الوظيفية بشكل كامل، ومتوسط حسابي منخفض بلغ (1.88). ويتضح من هذه النتائج أن الأساتذة العاملين بجامعة الجزائر 3 لا يشعرون برضا كاف عن الظروف التي يعملون فيها، حيث أكدوا أن التجهيزات المادية بمكان العمل لا تلي الاحتياجات الوظيفية الضرورية بشكل كامل ما يجعلهم غير قادرين على تأدية عملهم بكفاءة وعلى أكمل وجه، كما نوهوا كذلك إلى أن بيئة العمل بالجامعة غير آمنة ولا تتوفر فيها شروط الصحة و السلامة المهنية. وبالتالي إنطلاقا من مناقشة وتحليل نتائج السؤال الثاني يمكن القول أنه تم قبول الفرضية الثانية والمؤكد على أن هنالك تقييم متوسط لمستوى الرضا عن ظروف العمل فيجامعة الجزائر 3، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير.

3.5.الإجابة على السؤال الثالث للدراسة: (بعد التوازن بين الحياة المهنية و الشخصية)

❖ ما هو مستوى التوازن بين الحياة المهنية و الشخصية فيجامعة الجزائر 3، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير ؟ وللإجابة على هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لجميع الفقرات المكونة لبعد "التوازن بين الحياة المهنية والشخصية" و عددها ثلاثة فقرات، بالإضافة إلى ترتيبها و تحديد مستوى تقييمها من قبل المبحوثين ، والجدول رقم (11) يوضح ذلك.

جدول رقم (11):

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع فقرات بعد "التوازن بين الحياة المهنية والشخصية"

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	مستوى التقييم
1	أنا قادر على تحقيق التوازن السليم بين الحياة المهنية و الحياة الشخصية.	3.52	0.98	2	متوسط
2	ساعات عملي الحالية مرنة وتناسب ظروف الشخصية.	4.06	0.86	1	مرتفع
3	توفر لي جامعة الجزائر 3 التسهيلات الكافية ليلائم العمل حياتي الأسرية.	3.11	1.16	3	متوسط
	بعد "التوازن بين الحياة المهنية و الشخصية"	3.56	-	-	متوسط

المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يظهر من الجدول رقم (11) أن بعد " التوازن بين الحياة المهنية والشخصية " قد جاء بدرجة تقييمية متوسطة لدى الأساتذة، في حين تراوحت درجة تقييم فقراته منفردة بين المتوسطة والمرتفعة، حيث تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (3.11-4.06). وكان أعلاها للفقرة (2) المشيرة إلى أن ساعات العمل مرنة تتناسب مع ظروف الأساتذة الشخصية، ومتوسط حسابي مرتفع بلغ (4.06)، بينما كان أدناها للفقرة (3) القائلة إن جامعة الجزائر 03 توفر تسهيلات ليلائم العمل الحياة الاسرية للأساتذة، ومتوسط حسابي متوسط بلغ (3.11).

ويتضح من هذه النتائج أن الأساتذة العاملين بجامعة الجزائر³ لم يستطيعوا تحقيق التوازن السليم بين حياتهم المهنية و حياتهم الشخصية، حيث أكدوا أن الجامعة لا تساعدهم على تحقيق التوازن و لا توفر لهم التسهيلات الكافية ليتلائم عملهم و حياتهم الشخصية و مسؤولياتهم الأسرية، كما نوهوا أن توفير الجامعة لساعات عمل مرنة تتناسب مع ظروفهم الشخصية فقط غير كاف لجعلهم يعيشون حياة متوازنة و مرضية داخل عملهم وخارجه.

وبالتالي إنطلاقا من مناقشة وتحليل نتائج السؤال الثالث يمكن القول أنه تم قبول الفرضية الثالثة والمؤكد على أن هنالك تقييم متوسط لمستوى التوازن بين الحياة المهنية و الشخصية في جامعة الجزائر³، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير.

4.5 الإجابة على السؤال الرابع للدراسة: (بعد الرفاهية العامة)

❖ ما هو مستوى الرفاهية العامة في جامعة الجزائر³، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية و

العلوم التجارية و علوم التسيير ؟

وللإجابة على هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لجميع الفقرات المكونة لـ "الرفاهية العامة" و عددها خمسة فقرات، بالإضافة إلى ترتيبها و تحديد مستوى تقييمها من قبل الباحثين، والجدول رقم (12) يوضح ذلك.

جدول رقم (12):

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع فقرات بعد "الرفاهية العامة"

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	مستوى التقييم
1	في الآونة الأخيرة أشعر بقدر معقول من السعادة في مكان عملي.	3.09	1.02	4	متوسط
2	بشكل عام تمضي أمور عملي بالوظيفة بشكل جيد بالنسبة لي.	3.60	0.82	2	متوسط
3	في معظم الأحوال حياتي الاجتماعية قريبة من المثالية.	2.54	0.92	5	متوسط
4	أنا راض عن حياتي الشخصية والمهنية.	3.80	1.00	1	مرتفع
5	لدي شعور جيد تجاه عملي بجامعة الجزائر ³ في الوقت الحالي.	3.55	1.10	3	متوسط
	بعد "الرفاهية العامة"	3.31	-	-	متوسط

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يتجلى من الجدول رقم (12) أن بعد "الرفاهية العامة" قد جاء بدرجة تقييمية متوسطة لدى الأساتذة، كما جاءت درجة تقييم فقراته منفردة بين المتوسطة والمرتفعة، حيث تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (2.54 - 3.80). وكان أعلاها للفقرة (4) المشيرة إلى رضا الأساتذة عن حياتهم الشخصية والمهنية، وبمتوسط حسابي مرتفع بلغ (3.80)، بينما كان أدناها للفقرة (3) التي تشير إلى قرب الحياة الاجتماعية للأساتذة من المثالية، وبمتوسط حسابي منخفض بلغ (2.54). ويتضح من هذه النتائج أن الأساتذة العاملين بجامعة الجزائر³ يشعرون برضا متوسط عن صحتهم النفسية و الجسدية وذلك بعيدا عن تأثيرات وظيفتهم و بيئة عملهم المباشرة، حيث أكدوا على صعوبة الأحوال الاجتماعية التي يعيشونها يوميا، والتي أصبحت تشكل حقيقة تحديات صعبة تثقل كاهلهم، الأمر الذي انعكس سلبا

على رفاهيتهم في العديد من الأحيان والذي يظهر في مكان العمل على شكل حزن أو إرهاق. ولكن بالرغم من ذلك أكدوا أنهم متقبلين و راضين عن حياتهم الشخصية والمهنية خاصة و أن أمور عملهم تمضي بشكل جيد على العموم، الأمر الذي عزز لديهم الشعور الجيد و الإيجابي إتجاه عملهم بجامعة الجزائر 3 بإعتبارها مصدر رزقهم و مكان تحقيق طموحاتهم.

وبالتالي إنطلاقا من مناقشة وتحليل نتائج السؤال الرابع يمكن القول أنه تم قبول الفرضية الرابعة والمؤكد على أن هنالك تقييم متوسط لمستوى الرفاهية العامة في جامعة الجزائر 3، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير.

5.5 الإجابة على السؤال الخامس للدراسة: (بعد ضغط العمل)

❖ ما هو مستوى ضغط العمل في جامعة الجزائر 3، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير ؟

وللإجابة على هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لجميع الفقرات المكونة لبعد "ضغط العمل"، و عددها أربعة فقرات، بالإضافة إلى ترتيبها و تحديد مستوى تقييمها من قبل المبحوثين، والجدول رقم (13) يوضح ذلك.

جدول رقم (13):

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع فقرات بعد "ضغط العمل"

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	مستوى التقييم
1	أنا مضطر للعمل لساعات طويلة.	3.37	1.12	1	متوسط
2	لدي أعمال يتعذر تحقيقها في الموعد المحدد.	2.92	1.09	4	متوسط
3	أشعر غالبًا بمستويات عالية من التوتر في العمل.	3.32	1.14	2	متوسط
4	كثيرًا ما أشعر في العمل بأنني تحت الضغط.	3.00	1.18	3	متوسط
	بعد "ضغط العمل"	3.15	-	-	متوسط

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يظهر من الجدول رقم (13) أن بعد "ضغط العمل" جاء بدرجة تقييمية متوسطة لدى الأساتذة، كما جاءت درجة تقييم فقراته منفردة متوسطة كذلك، حيث تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (2.92 – 3.37). وكان أعلاها للفقرة (1) المشيرة الى ان الاساتذة مضطرين للعمل لساعات طويلة، وبمتوسط حسابي بلغ (3.37)، بينما كان أدناها للفقرة (2) التي تقول بأن لدى الاساتذة اعمال يتعذر تحقيقها في الموعد المحدد، وبمتوسط حسابي بلغ (2.92). ويتضح من هذه النتائج أن الأساتذة العاملين بجامعة الجزائر 3 يشعرون بضغط متوسط من متطلبات العمل، حيث أكدوا أنهم لا يشعرون دائما بأنهم تحت الضغط في عملهم إلا عند إضطرارهم للعمل لمدة ساعات طويلة ما يجعلهم يحسون بمستويات عالية من التوتر و الإجهاد، وهو الأمر الذي يبدو عاديا في فترات الذروة كالايمتحانات أو مناقشة مذكرات التخرج. أما في باقي الأيام فقد أكد الأساتذة أنهم لا يشعرون بالضغط لأن متطلبات العمل الملقاة على عاتقهم مقبولة و غير مفرطة و لا تفوق قدراتهم، الأمر الذي أكدته قدرتهم الدائمة على إتمام إنجاز أعمالهم في مواعيدها المحددة.

وبالتالي إنطلاقاً من مناقشة وتحليل نتائج السؤال الخامس يمكن القول أنه تم قبول الفرضية الخامسة والمؤكد على أن هنالك تقييم متوسط لمستوى ضغط العمل في جامعة الجزائر 3، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير.

6.5 الإجابة على السؤال السادس للدراسة: (بعد القدرة على التحكم في العمل)

❖ ما هو مستوى القدرة على التحكم في العمل في جامعة الجزائر 3، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير ؟

وللإجابة على هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لجميع الفقرات المكونة لـ "القدرة على التحكم في العمل" و عددها ثلاثة فقرات، بالإضافة إلى ترتيبها و تحديد مستوى تقييمها من قبل المبحوثين ، والجدول رقم (14) يوضح ذلك.

جدول رقم (14):

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع فقرات بعد "القدرة على التحكم في العمل"

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	مستوى التقييم
1	تتاح لي الفرصة دائماً للاستفسار من المسؤولين عن التغييرات الواقعة في العمل.	2.91	1.05	2	متوسط
2	أشارك في اتخاذ القرارات التي تمس عملي المباشر	2.88	1.13	3	متوسط
3	أشعر بالقدرة على التعبير عن رأيي و إحداث التغييرات في مكان عملي.	3.03	0.96	1	متوسط
	بعد "القدرة على التحكم في العمل"	2.94	-	-	متوسط

المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يظهر من الجدول رقم (14) أن بعد "القدرة على التحكم في العمل" قد جاء بدرجة تقييمية متوسطة لدى الأساتذة، كما جاءت درجات تقييم فقراته منفردة متوسطة كذلك، حيث تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (2.88 - 3.03). وكان أعلاها للفقرة (3) المتعلقة بالقدرة على التعبير عن الرأي في مكان العمل، وبتوسط حسابي متوسط بلغ (3.03)، بينما كان أدناها للفقرة (2) التي تشير إلى مشاركة الأساتذة في اتخاذ القرارات التي تمس عملهم المباشر، وبتوسط حسابي منخفض بلغ (2.88). ويتضح من هذه النتائج أن الأساتذة العاملين بجامعة الجزائر 3 ليست لديهم القدرة الكافية للتحكم في الجوانب المختلفة في عملهم داخل الجامعة، حيث أكدوا أنهم غير قادرين على التعبير عن آرائهم ناهيك عن إحداث التغييرات الملائمة في مكان عملهم، كما أكدوا عدم رضاهم عن إستبعاد الجامعة لهم و عدم إشراكهم في عملية صنع القرارات التي تؤثر على مهامهم و تمس مساراتهم المهنية بشكل مباشر.

وبالتالي إنطلاقاً من مناقشة وتحليل نتائج السؤال السادس يمكن القول أنه تم قبول الفرضية السادسة والمؤكد على أن هنالك تقييم متوسط لمستوى القدرة على التحكم في العمل في جامعة الجزائر 3، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير.

الإجابة على السؤال الرئيسي للدراسة:

❖ ما هو واقع جودة الحياة الوظيفية في جامعة الجزائر 3 من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية و

العلوم التجارية و علوم التسيير ؟

وللإجابة على هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية منفردة و مجتمعة، كما تم تطبيق اختبار (One Sample T-Test) للتحقق من معنوية النتائج، والجدول رقم (15) يوضح ذلك.

جدول رقم (15):

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية مع تطبيق اختبار (One Sample T-Test) لأبعاد جودة الحياة الوظيفية

الرقم	أبعاد الدراسة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	T	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية	مستوى التقييم
1	الرضا عن الوظيفة والمسار المهني	3.46	0.66	2	5.56	64	*0.00	متوسط
2	الرضا عن ظروف العمل	2.51	0.81	6	-4.85	64	*0.00	متوسط
3	التوازن بين الحياة المهنية و الشخصية	3.56	0.76	1	5.92	64	*0.00	متوسط
4	الرفاهية العامة	3.31	0.70	3	3.60	64	*0.00	متوسط
5	ضغط العمل	3.15	0.84	5	-1.47	64	*0.00	متوسط
6	القدرة على التحكم في العمل	2.94	0.82	4	-0.60	64	*0.00	متوسط
	أبعاد جودة الحياة الوظيفية مجتمعة	3.15	0.48	-	2.24	64	0,00*	متوسط

المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS (*) دالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0,05)$

يوضح الجدول رقم (15) أن أبعاد جودة الحياة الوظيفية مجتمعة جاءت بدرجة تقييمية متوسطة، كما جاءت درجات تقييم أبعادها منفردة كذلك متوسطة، حيث تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (2.51 - 3.56) وهي نتائج مقاربة بشكل ملحوظ، الشيء الذي أكدته الانحرافات المعيارية المتوسطة في استجابات أفراد عينة الدراسة حول توجهاتهم نحو تقييم أبعاد جودة الحياة الوظيفية في جامعة الجزائر 3، والتي تم التحقق من مدى معنويتها من خلال تطبيق اختبار (One Sample T-Test) على كل بعد من أبعاد جودة الحياة الوظيفية والذي أظهر أن قيمة (T) لأبعاد جودة الحياة الوظيفية منفردة ومجمعة كانت محصورة ما بين (-4.85 - 5.92)، وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة $(\alpha \leq 0,05)$. وبالتالي فإن هذه النتائج تشير إلى وجود تشابه وانسجام في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة ومعنويتها. حيث جاء بعد "التوازن بين الحياة المهنية و الشخصية" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي متوسط

(3.56)، ليأتي بعده "الرضا عن الوظيفة و المسار المهني" في المرتبة الثانية وبتوسط حسابي متوسط (3.46)، ثم جاء في المرتبة الثالثة بعد " الرفاهية العامة " بمتوسط حسابي متوسط (3.31)، بعدها يأتي بعدها بعد "القدرة على التحكم في العمل" في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي متوسط (2.93)، ثم جاء في المرتبة الخامسة بعد " ضغط العمل " بمتوسط حسابي متوسط (2.84)، ليأتي بعده في المرتبة السادسة و الاخيرة بعد " الرضا عن ظروف العمل " بمتوسط حسابي متوسط (2.50). ومن هنا يمكننا الإجابة عن السؤال الرئيسي للدراسة وهو؛

"ما هو واقع جودة الحياة الوظيفية في جامعة الجزائر 3 من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير؟".

إنطلاقاً من نتائج الدراسة تبين أن جودة الحياة الوظيفية في جامعة الجزائر 3 متوسطة بشكل عام، ولا ترتقي إلى المستوى المأمول.

5. خاتمة:

يتضح من خلال هذه النتائج أن جودة الحياة الوظيفية في جامعة الجزائر 3 قُيِّمت بمستوى متوسط بشكل عام من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير. حيث أبدى الأساتذة آراءً متقاربة ومتجانسة حول مختلف الأبعاد المكونة لمقياس جودة الحياة الوظيفية (WRQoL)، والتي كشفت أن الأساتذة في جامعة الجزائر 3 يواجهون صعوبة حقيقية لتحقيق التوازن بين حياتهم المهنية وحياتهم الشخصية والأسرية، خاصة مع صعوبة الأحوال الاجتماعية التي يعيشونها يومياً، والتي أصبحت تشكل تحديات صعبة تثقل كاهلهم، إلى جانب ذلك أبدى الأساتذة إمتعاضهم الكبير من الظروف التي يعملون فيها داخل الجامعة، بما فيها التجهيزات المادية داخل قاعات التدريس التي لا ترتقي للمستوى اللازم والمطلوب لتأدية عملهم الأكاديمي بالكفاءة المرجوة، والمؤلم في الأمر كله أن الجامعة لا تبادر ولا تساعد للتخفيف من تلك الصعوبات، بل تزيد من خلال إستبعادهم وتعتمد عدم إشراكهم في عملية صنع القرارات التي تؤثر على مهامهم و تمس مختلف جوانب عملهم و حتى مساراتهم المهنية بشكل مباشر. الأمر الذي إنعكس سلباً على رفاهيتهم العامة و أحدث تراجعاً في صحتهم النفسية والجسدية، ولكن بالرغم من كل ذلك أكد غالبية الأساتذة أنهم متقبلين و راضيين نوعاً ما عن حياتهم المهنية مادامت متطلبات العمل الملقات على عاتقهم مقبولة و غير مفرطة و لا تفوق قدراتهم، الأمر الذي يفسر بقائهم بجامعة الجزائر 3 إلى جانب كونها مصدر رزقهم و المكان الوحيد لتحقيق طموحاتهم. و إلى هنا نكون قد توصلنا إلى عرض صورة موجزة عن جودة الحياة الوظيفية في جامعة الجزائر 3، والتي تعد خطوة أولى لتشخيص الواقع الفعلي الذي يعيشه الأساتذة يومياً في الجامعة، والتي يمكن على ضوءها تقديم مجموعة من الإقتراحات التي من شأنها تحسين رفاهية و جودة حياتهم الوظيفية، مما ينعكس إيجاباً على أدائهم العلمي والأكاديمي والذي يصب في مصلحة الجامعة و طلابها وهي كالتالي؛

1. تحسين ظروف العمل المادية:

✓ تحديث البنية التحتية: توفير قاعات تدريس مجهزة بأحدث الوسائل التكنولوجية (أجهزة عرض، إنترنت عالي السرعة، تكييف).

✓ تحسين بيئة العمل: صيانة المختبرات والمكاتب الإدارية بشكل دوري والحفاظ على نظافتها.

2. تعزيز التوازن بين العمل والحياة الشخصية:

✓ دعم اجتماعي: إنشاء نادي اجتماعي للأساتذة يُنظم أنشطة ترفيهية وعائلية بشكل مستمر على مدار السنة.

✓ توفير المساعدة: يجب على إدارة الجامعة أن تبادر لتوفير التسهيلات الكافية لتحسين حياتهم الشخصية و مسؤولياتهم الأسرية.

3. تحسين المشاركة في صنع القرار:

✓ لجان مشتركة: إشراك الأساتذة في لجان التخطيط الاستراتيجي للكلية والجامعة للمساهمة في عملية إتخاذ القرارات.

- ✓ نظام اقتراحات فعال: إضافة أيقونة على البوابة الإلكترونية للجامعة لتلقي مقترحات الأساتذة والرد عليها بشكل مباشر ورسمي.
- 4. تطوير النظام التحفيزي:
 - ✓ مكافآت مادية: منح حوافز مالية للأساتذة المتميزين في البحث العلمي أو التدريس.
 - ✓ فعاليات تكريمية: نشر إنجازات الأساتذة البحثية على موقع الجامعة، مع تنظيم حفلات سنوية لتكريم الأساتذة المتميزين.
- 5. دعم الصحة النفسية والجسدية:
 - ✓ مساحات استرخاء: تخصيص غرف للراحة مزودة بوسائل تخفيف التوتر (كراسي التدليك والاسترخاء).
 - ✓ توعية بالإجهاد الوظيفي: تنظيم حملات توعية و عقد ورش عمل عن إدارة الوقت و كيفية التعامل مع الضغوطات اليومية.
- و نختتم مقالنا بوحدة من أهم توصيات منظمة اليونسكو للتعليم العالي لسنة (2023)؛
- "الإستثمار في رفاهية الأساتذة الجامعيين ليس تكلفة، بل هو شرط أساسي لتحقيق التميز العلمي و الأكاديمي"

Bibliographie

- Carroll, A., & Shabana, K. (2010). The business case for corporate social responsibility. . *International Journal of Management Reviews*, 12 (1), 100.
- Cascio, W. (2018). *Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits* (éd. 11th ed). McGraw-Hill Education.
- Edwards, J., Van Laar, D., & Easton, S. (2007). The Work-Related Quality of Life (WRQoL) scale: Development and validation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12 (4).
- Edwards, J., Van Laar, D., Easton, S., & Kinman, G. (2009). Psychometric properties of the WRQoL scale. *Work & Stress*, 23 (3).
- Greenhaus, J., & Allen, T. (2011). *Work-family balance: A review and extension of the literature*. . In *Handbook of Occupational Health Psychology*.
- Hackman, R., & Greg, O. (1980). *Work redesign*. Addison-Wesley.
- J, C., & Ostrom, L. (2011). Using likert-type scales in the social sciences. *Journal of Adult Education*. 40 (1), 21.
- Maslach, C., & Leiter, M. (2016). Burnout: The cost of caring. *Cambridge University Press*.
- Noe, R. (2017). *Employee training and development* (éd. 7th ed). McGraw-Hill.
- Oldham, R., & Hackman, G. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16 (2), 270.
- Parker, S., & Grote, J. G. (2022). Automation, algorithms, and beyond: Why work design matters more than ever. . (9, Éd.) *Annual Review of Organizational Psychology* , 20.
- R, K., & Theorell, T. (1990). *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. Basic Books.
- Richard, W. (1973). Quality of Work Life: What is it? *Sloan Management Review*, 15 (1), 15.
- Robbins, S., & Judge, T. (2019). *Organizational behavior* (éd. 18th ed.). Pearson.
- Salanova, M., & al, e. (2020). How psychological capital mediates between quality of work life and teamwork. *Current Psychology*, 39 (6), 2010.
- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, 55 (3), 261.