

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
République Algérienne Démocratique et Populaire

Ministère de l'Enseignement Supérieur  
et de la Recherche Scientifique

Université Akli Mohand Oulhadj - Bouira -  
Tasdawit Akli Muḥend Ulḥağ - Tubirett -

Faculté des Sciences Sociales et Humaines



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة أكلي محمد أولحاج  
- البويرة -

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم: علم النفس وعلوم التربية

### عنوان المذكرة:

جودة الحياة الوظيفية لدى الأستاذ الجامعي بجامعة البويرة  
(دراسة ميدانية من وجهة نظر أساتذة كلية العلوم الاجتماعية  
والإنسانية)

مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر في علم النفس المدرسي

إشراف الدكتور:

لخضر بن حامد

إعداد الطالب:

علي العمري

السنة الجامعية : 2022 - 2023



## التصريح الشرفي الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية



انا المعضي اسفله،

المسيد(ة).....عائش الهري.....الصفة: طالب ( ماستر / دكتوراه )

الحامل(ة) لبطاقة التعريف الوطنية: 1.0036.9825.....والصادرة بتاريخ 03-09-2016

المسجل(ة) بكلية / معهد العلوم الإجماعية للإنسانية قسم علم النفس وعلوم التربية

تخصص: علم النفس المدرسي

والمكلف(ة) بإنجاز اعمال بحث (مذكرة. التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، اطروحة دكتوراه).

عنوانها: هوية الحماية الوطنية لدى الأندلسيين

الجامعي بكلية العلوم الإجماعية والأندلسية بجامعة البويرة

أصح بشرفي اني ألتم بمرعاة المعايير العلمية والمنهجية الاخلاقيات المهنية والنزاهة الاكاديمية المطلوبة في انجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ: 2023-06-21

توقيع المعني(ة)

10 JUIN 2023	البويرة في	هيئة مراقبة السرقة العلمية:
الامضاء	الذي مصفون	% 28
جامعة البويرة	التي	نسبة:
التي	للدراسات والبحوث	
بالتخصص	المرتبطة بالطلبة	

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

{ وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسِيرَی اللّٰهُ عَمَلُكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ }

صدق اللّٰهُ العظیم

## ملخص الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن درجة توفر جودة الحياة الوظيفية لدى الأساتذة الجامعي بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة البويرة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم جمع المعلومات بواسطة استبيان تم تطبيقه على عينة قوامها 60 أستاذا وأستاذة تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وبعد التحليل باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS، وتم التوصل إلى النتائج التالية:

- توفر جودة الحياة الوظيفية لدى الأساتذة الجامعي بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة البويرة بدرجة متوسطة.

- عدم وجود فروق ذات دالة إحصائية بين الذكور والإناث في درجة توفر جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة البويرة، وهذا تبعا لمتغير الجنس.

- عدم وجود فروق دالة إحصائية في درجة توفر جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة البويرة تبعا لمتغير الخبرة المهنية.

- عدم وجود فروق دالة إحصائية في درجة توفر جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة البويرة تبعا لمتغير الرتبة.

كما خلصت الدراسة إلى تقديم جملة من المقترحات التي نرى أنها قد تساعد الأساتذة الجامعيين على أداء وظيفتهم في أحسن الظروف وبذلك تتحقق جودة الحياة الوظيفية.

الصفحة	فهرس المحتويات
أ	ملخص الدراسة.....
ب	شكر وتقدير.....
ت	إهداء.....
<b>الجانب النظري</b>	
2/1	مقدمة.....
3	<b>الفصل الأول: الإطار العام للدراسة</b>
5/4	1- إشكالية الدراسة.....
6	2- فرضيات الدراسة.....
6	3- أسباب اختيار الموضوع.....
7	4- أهداف الدراسة.....
7	5- أهمية الدراسة.....
8	6- تحديد المفاهيم.....
19/9	7- الدراسات السابقة.....
20	<b>الفصل الثاني: جودة الحياة الوظيفية</b>
21	تمهيد.....
22	1- ماهية جودة الحياة.....
23/22	2- مكونات جودة الحياة.....
24/23	3- عوامل أساسية في تشكيل جودة الحياة.....
27/24	4- التطور التاريخي لجودة الحياة الوظيفية.....
28/27	5- ماهية جودة الحياة الوظيفية.....
35/28	6- أبعاد جودة الحياة الوظيفية.....
37/35	7- قياس جودة الحياة الوظيفية.....

38/37	8- أهمية وأهداف جودة الحياة الوظيفية.....
40/39	9- عوامل نجاح جودة الحياة الوظيفية.....
41/40	10- عوائق تطبيق جودة الحياة الوظيفية.....
42	خلاصة الفصل.....
<b>الجانب التطبيقي</b>	
<b>الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية</b>	
45	1- الدراسة الاستطلاعية.....
45	1-1- أهداف الدراسة الاستطلاعية.....
46	1-2- نتائج الدراسة الاستطلاعية.....
46	2- الدراسة الأساسية.....
46	1-2- منهج الدراسة.....
48/47	2-2- مجتمع وعينة الدراسة.....
48	2-3- مجالات الدراسة.....
50/48	2-4- أدوات الدراسة.....
51	2-5- أساليب المعالجة الإحصائية.....
52	<b>الفصل الرابع: عرض وتحليل نتائج الدراسة</b>
53	1- عرض وتحليل نتائج الفرضيات.....
56/53	1-1- عرض وتحليل نتائج الفرضية العامة.....
56	1-2- عرض وتحليل نتائج الفرضيات الجزئية.....
57/56	1-1-2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الأولى.....
58	1-2-2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثانية.....
59	1-2-3- عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثالثة.....
60	2- مناقشة نتائج الفرضيات.....
60	1-2- مناقشة نتائج الفرضية العامة.....
61	2-2- مناقشة نتائج الفرضيات الجزئية.....

61	.....2-2-1 مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى.....
62/61	.....2-2-2 مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية.....
62	.....2-2-3 مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة.....
64/63	.....استنتاج عام.....
64	.....خاتمة.....
70/65	.....قائمة المراجع.....
	.....الملاحق.....
	.....الملحق رقم (01): قائمة المحكمين.....
	.....الملحق رقم (02): الاستبيان في صورته الأولى.....
	.....الملحق رقم (03): الاستبيان في صورته النهائية.....

## فهرس الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
50	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	رقم (01)
50	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية	رقم (02)
51	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الرتبة	رقم (03)
53	يوضح قيم المتوسطات والانحرافات المعيارية للمجموعتين المتطرفتين (العليا والدنيا)	رقم (04)
58/56	يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لعبارات الاستبيان	رقم (05)
59	يوضح المحك المعتمد في الدراسة	رقم (06)
60	يوضح دلالة الفروق الإحصائية في درجة توفر جودة الحياة الوظيفية تبعاً لمتغير الجنس	رقم (07)
61	يوضح نتائج اختبار التباين الأحادي ANOVA لدرجة توفر جودة الحياة الوظيفية تبعاً لمتغير الخبرة المهنية	رقم (08)
62	يوضح نتائج اختبار التباين الأحادي ANOVA لدرجة توفر جودة الحياة الوظيفية تبعاً لمتغير الرتبة	رقم (09)



## فهرس الملاحق

العنوان	رقم الملحق
قائمة المحكمين	01
الاستبيان في صورته الأولى	02
الاستبيان في صورته النهائية	03

## شكر وتقدير

لا يسعني وأنا أنهي هذا العمل إلا أن أتوجه بالحمد الكثير لله عز وجل الذي أعانني ووفقتي لإتمام هذا العمل.

فلك الحمد والشكر والفضل والمنة، وأصلي واسلم على خير البرية محمد صلى الله عليه وسلم.

كما أتوجه بالشكر والعرفان إلى الأستاذ المشرف الدكتور لخضر بن حامد الذي شرفني بتأطير هذا العمل فكان نعم المؤطر والموجه.

كما أتوجه بالشكر إلى كل من قدم لي يد المساعدة وأخص بالذكر أساتذة قسم علم النفس وعلوم التربية بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة البويرة، وموظفي الإقامة الجامعية جلاوي سعيد دون استثناء.

والحمد لله أولاً وأخيراً.

الطالب: علي العمري

## إهداء

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف المرسلين وعلى آله وصحبه  
أجمعين ومن تبعهم بإحسان إلى يوم الدين.  
أهدي هذا العمل المتواضع إلى من ربّتي فأحسنت بالصلوات والدعوات، إلى أعلى  
إنسان في الوجود والدتي الكريمة أطال الله في عمرها.  
إلى من كله هيبة ووقار، إلى من علمني العطاء بدون انتظار، إلى من أحمل اسمه  
بكل افتخار، راجيا من المولى عزوجل أن يطيل في عمره ليرى ثمارا أينعت حان  
وقت قطافها بعد طول انتظار والدي العزيز حفظه الله.

# الجانب النظري

## مقدمة:

تعد جودة الحياة الوظيفية من القضايا الإدارية التي احتلت مكانة متميزة في أدبيات إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي نظرا لكونها مفهوماً يحتوي على العديد من العناصر التي تمس أداء المؤسسات مباشرة وتؤثر عليها، وهذا المفهوم رغم أنه يبدو مقتصرًا على البيئة المباشرة للعمل إلا أنه يمس أيضًا الحياة الشخصية للعاملين ومن ثم على أداء المؤسسات التي يعملون بها. (جاد الرب 2008، ص 240)

وفي هذا السياق حاولنا من خلال هذه الدراسة إلى الكشف عن درجة توفر جودة الحياة الوظيفية لدى الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة البويرة، وعليه قمنا بتنظيم هذه الدراسة إلى جانبين: جانب نظري وجانب تطبيقي.

**الجانب النظري** تطرقنا فيه إلى فصلين على التوالي:

**الفصل الأول (الفصل التمهيدي أو الإطار العام للدراسة):** والذي أبرزنا من خلاله:

إشكالية الدراسة، فرضيات الدراسة، أسباب اختيار موضوع الدراسة، أهداف الدراسة، أهمية الدراسة، تحديد المفاهيم، بالإضافة للدراسات السابقة وكذا التعقيب عليها.

**الفصل الثاني (فصل جودة الحياة الوظيفية):** أبرزنا فيه:

ماهية جودة الحياة، وكذا مكوناتها، والعوامل الأساسية المساهمة في تشكيلها، التطور التاريخي لجودة الحياة الوظيفية، وكذا أبعادها، قياسها، مرورًا بأهميتها وأهدافها، بالإضافة إلى العوامل الأساسية المساهمة في نجاحها ختامًا، بالعوائق التي تحول دون تحقيقها.

أما بالنسبة **للجانب التطبيقي** فقد احتوى على:

**الفصل الثالث (فصل الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية):** والذي أبرزنا فيه كل من:

تعريف، الدراسة الاستطلاعية وأهدافها ونتائجها، الدراسة الأساسية، منهج الدراسة، مجتمع وعينة الدراسة، أدوات الدراسة، بالإضافة إلى الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة وأساليب المعالجة الإحصائية.

الفصل الرابع (فصل عرض وتحليل النتائج): والذي خصصناه لعرض وتحليل نتائج

الفرضية العامة والفرضيات الجزئية ومن ثم مناقشتها.

## الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

- 1- إشكالية الدراسة.
- 2- فرضيات الدراسة.
- 3- أسباب اختيار الموضوع.
- 4- أهداف الدراسة.
- 5- أهمية الدراسة.
- 6- تحديد المفاهيم.
- 7- الدراسات السابقة.

## 1- إشكالية الدراسة:

تواجه المنظومة التعليمية في الجزائر بما فيها الجامعات العديد من الضغوط والتحديات التي أثرت بالسلب على أداء الأساتذة الجامعيين وجودة التعليم المقدم، في ظل الظروف الاقتصادية والاجتماعية الراهنة التي تلقي بظلالها على مختلف الجامعات الجزائرية.

وعليه أصبح الأستاذ الجامعي يواجه العديد من المتاعب والصعوبات التي تعيقه عن تأدية المهام المسندة إليه مثل (عدم توفير الظروف والبيئة المناسبة للعمل، عدم الاستقرار والأمان الوظيفي، الرواتب غير الكافية، الترقيات غير المتكافئة...الخ)، وهذا كله يؤثر على مستوى الأداء للأستاذ الجامعي داخل المؤسسة الجامعية، وهذا ما دفع بنقابات العمل ونقابات التعليم العالي إلى التنويه للأمر مرارا وتكرارا والمطالبة بتوفير بيئة عمل مناسبة للأستاذ الجامعي تمكنه من مزاوله مهامه على أكمل وجه، وكذا إعادة النظر في سلم الأجور والمكافآت، وإعادة النظر في نظام الترقية...الخ، كما أكدت على دور جودة الحياة الوظيفية في الرفع من مستوى أداء الأساتذة الجامعيين وكذا مستوى التعليم في المؤسسات الجامعية على حد سواء.

وفي هذا السياق بدأ الاهتمام بالحياة الوظيفية وجودتها حيث يتناول هذا المفهوم الجهود والأنشطة المنظمة بغرض توفير حياة وظيفية للعاملين بإشباع حاجاتهم من خلال توفير بيئة آمنة ومشاركتهم في اتخاذ القرارات وتوفير متطلبات الأمن والاستقرار الوظيفي.

ويعتبر مصطلح جودة الحياة المهنية من المصطلحات التي تقوم بتحديد ودراسة الآليات والوسائل التي تعتمد عليها الإدارة الجامعية في سبيل توفير الجو والوسط الذي من شأنه الرفع من مستوى الحياة الوظيفية للأساتذة الجامعيين قصد تحفيزهم للرفع من مستوى أدائهم الأكاديمي والوظيفي للوصول بالجامعة إلى مستويات عليا.

كما يعد الاهتمام بهذا المفهوم لدى الأستاذ الجامعي بمثابة دعم لتوفير بيئة عمل آمنة مناسبة يزاول فيها الأساتذة الجامعيون مهامهم بكل أريحية، من خلالها تتاح لهم الفرصة



للمشاركة في عمليات اتخاذ القرارات الهامة داخل مكان العمل، وكذا تحقيق الاستقرار بعيداً عن كل المشاحنات والصراعات، مع تكوين فريق عمل متكامل ومنسجم ونظام ترقية محفز. وفي ظل سعي الإدارة الجامعية ونقابات العمل على توفير برامج تدريب وتكوين فعالة، والعمل على تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية للأستاذ الجامعي، من شأنه أن يؤدي إلى إرضائهم وإسعادهم وزيادة شعورهم بالثقة والاطمئنان في حياتهم، وبالتالي زيادة رغبتهم بالاستقرار في الوسط الجامعي ويدفعهم لرفع مستوى أدائهم الأكاديمي والوظيفي إنتاجية وتكوين حلقة وصل قوية بينهم وبين الطلبة لتحقيق التوافق الذي يعود بالفائدة على الطالب والجامعة عامة.

ومن خلال ما سبق نطرح التساؤل العام الآتي:

- ما درجة توفر جودة الحياة الوظيفية لدى الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة البويرة؟

ومنه تتفرع التساؤلات الجزئية الآتية:

1- هل هناك فروق في درجة جودة الحياة لدى الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة البويرة تعزى لمتغير الجنس؟

2- هناك فروق في درجة جودة الحياة الوظيفية لدى الأستاذ الجامعي بكلية العلوم والاجتماعية والإنسانية بجامعة البويرة تعزى لمتغير الخبرة المهنية؟

3- هناك فروق في درجة جودة الحياة الوظيفية لدى الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة البويرة تعزى لمتغير الرتبة؟

## 2- فرضيات الدراسة:

### الفرضية العامة:

- تتوفر جودة الحياة الوظيفية لدى الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة البويرة بدرجة متوسطة.

### الفرضيات الجزئية:

- هناك فروق في درجة جودة الحياة الوظيفية لدى الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة البويرة تعزى لمتغير الجنس.

- هناك فروق في درجة جودة الحياة الوظيفية لدى الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة البويرة تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

- هناك فروق في درجة جودة الحياة الوظيفية لدى الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة البويرة تعزى لمتغير الرتبة.

## 3- أسباب اختيار الموضوع:

من أسباب ودواعي اختيار الدراسة الحالية ما يلي:

- 1- حيوية الموضوع المتناول والمتعلق بجودة الحياة لدى الأستاذ الجامعي.
- 2- إثراء أدبيات البحث في موضوع جودة الحياة.
- 3- البحث عن أفضل الأساليب والاستراتيجيات التي يمكن للجامعة من خلالها تحسين أداء الأساتذة العاملين فيها.

#### 4- أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية إلى ما يلي:

- معرفة درجة توفر جودة الحياة الوظيفية لدى الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة البويرة.
- معرفة دلالة الفروق في درجة جودة الحياة لدى الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة البويرة والتي تعزى لمتغير الجنس.
- معرفة دلالة الفروق في درجة جودة الحياة الوظيفية لدى الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة البويرة والتي تعزى لمتغير الخبرة المهنية .
- معرفة دلالة الفروق في درجة جودة الحياة الوظيفية لدى الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة البويرة والتي تعزى لمتغير الرتبة.

#### 5- أهمية الدراسة:

- 1- إن أهمية الدراسة الحالية تكمن في أهمية الموضوع المتناول وهو جودة الحياة الوظيفية لدى الأستاذ الجامعي.
- 2- يمكن الاستفادة من هذه الدراسة ونتائجها في كونها تفتح المجال الواسع للباحثين من أجل إجراء العديد من الدراسات المستقبلية في مجال جودة الحياة الوظيفية على ضوء النتائج المتوصل إليها.
- 3- كما تكمن أهميتها في كونها ترصد واقع الحياة الجامعية للأستاذ الجامعي.
- 4- كون الدراسة تتناول متغير هام يتعلق بالجودة من خلال الإشارة إلى جانب من جوانبها ويتعلق الأمر بالوظيفة.
- 5- الوقوف على أبعاد جودة الحياة المهنية لدى الأستاذ (ظروف العمل، الاستقرار الوظيفي...)، من أجل المساهمة في اتخاذ قرارات تعمل على رفع أداء الأستاذ الجامعي.

## 6- تحديد المفاهيم:

### 6-1- الجودة:

6-1-1- لغة: أصلها من فعل جاد، الجودة، جاد، جود، جودة، أي صار جيدا وهو ضد الرديء، ووجود الشيء أي حسنه وجعله جيدا.

6-1-2- اصطلاحا: هي انعكاس للمستوى النفسي ونوعيتها، وأن ما بلغه الإنسان اليوم من مقومات الرقي والتحضر، تعكس بلا شك مستوى معين من جودة الحياة . ويقصد بجودة الحياة بشكل عام بأنها: جودة خصائص الإنسان من حيث تكوينه الجسدي والنفسي والمعرفي ودرجة توافقه مع ذاته ومع الآخرين وتكوينه الاجتماعي والأخلاقي. (شيخي 2013، ص 23)

6-2- جودة الحياة: وتتمثل في إحساس الفرد بالرضا والسعادة من خلال ثراء البيئة ورفي الخدمات التي تقدم له في المجالات الصحية والاجتماعية والتعليمية والنفسية مع حسن إدارته للوقت والاستفادة منه. (كاظم وآخرون 2006، ص 78)

6-3- جودة الحياة الوظيفية: هي السياسات والإجراءات التي تنفذها المؤسسة بهدف تحسين وتجويد الحياة الوظيفية والشخصية للأفراد وبيئتهم الاجتماعية والثقافية والصحية. (حمامة 2019، ص 9)

ويعبر عنها إجرائيا بأنها: الدرجة التي يتحصل عليها الأستاذ الجامعي في مقياس جودة الحياة الوظيفية.

6-4- الأستاذ الجامعي: يعرف إجرائيا بأنه الأستاذ الذي يدرس بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة آكلي محند أولحاج بالبويرة للموسم الجامعي: 2022/2023.

## 7- الدراسات السابقة:

تعد الدراسات السابقة الرصيد المعرفي للباحثين كل في مجاله، فهي تزود الباحث بأفكار ومقاربات جديدة في بحثه، كما تمكنه من التعرف على المشكلات التي واجهت الدارسين وتجنبه الوقوع فيها وتجعل دراسته تتميز عن الدراسات التي سبقتها. (بن خليفة وآخرون 2022، ص 26)

وفي هذا السياق سنتناول بعض الدراسات التي تناولت هذا المفهوم، وقد تم تقسيم الدراسات السابقة على النحو التالي:

### 7-1- الدراسات العربية:

7-1-1- دراسة (عتامنة خولة وبوفكر آية 2022) بعنوان "جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام التنظيمي لدى العاملين": هدفت الدراسة إلى التعرف على جودة الحياة وأثرها على الالتزام التنظيمي للعاملين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف بميلة، كما هدفت أيضا إلى التعرف على مدى توفر أبعادها للكشف عن مستوى الالتزام التنظيمي، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم تصميم استبيان كوسيلة لجمع البيانات اللازمة، وتوزيعها على عينة الدراسة باستخدام طريقة العينة العشوائية، وعرض وتحليل البيانات باستعمال البرنامج الإحصائي SPSS وقد كشفت الدراسة النتائج عن ما يلي:

- توفر محور جودة الحياة الوظيفية بمستوى متوسط.

- وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية (ظروف العمل المادية، التوازن بين الحياة الشخصية والعملية، العلاقات الاجتماعية، المشاركة في اتخاذ القرارات، الأمان والاستقرار الوظيفي) والالتزام التنظيمي لدى العاملين في المركز الجامعي بميلة. (عتامنة وبوفكر 2022، د.ص)

7-1-2- دراسة (بن خليفة خالد وآخرون 2022) بعنوان: "جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة الاقتصادية": هدفت الدراسة إلى التعرف على جودة الحياة وأثرها على الالتزام الوظيفي لدى العاملين بمؤسسة ورود لصناعة الروائح والطور بالوادي، وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة، حيث تم تصميم الاستبيان كوسيلة لجمع البيانات والتي وزعت على عينة مكونة من كل عمال المؤسسة محل الدراسة مستخدمين بذلك طريقة العينة الشاملة، والذي بلغ عددهم 103 عاملاً، واسترد منها 100 استبيان صالح للتحليل الإحصائي، ولمعالجة وتحليل هذه البيانات تم الاعتماد على البرنامج الإحصائي SPSS، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

- توفر جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر العاملين بدرجة متوسطة.

- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية ومستوى الالتزام الوظيفي. (بن خليفة وآخرون 2022، د.ص)

7-1-3- دراسة (سلامي وهيبة وجياب شيماء 2022) بعنوان: "أثر جودة الحياة الوظيفية على الرضا الوظيفي": هدفت هذه الدراسة إلى إبراز أثر جودة الحياة على الرضا الوظيفي بأبعاده الثلاثة لدى العاملين بمؤسسة التسيير العقاري بالمسيلة، حيث تم جمع المعلومات بواسطة استبيان تم تقديمه إلى عينة عشوائية مكونة من 30 عاملاً، وتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وبعد التحليل باستخدام برنامج SPSS، وتوصلت الدراسة إلى نتائج تمثلت في:

- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول مستوى جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة محل الدراسة تعزى لعامل السن والخبرة المهنية. (سلامي وجياب 2022، ص 93)

7-1-4- دراسة (مقدم أمال 2021) بعنوان: "دور التعليم الإلكتروني في تحسين مستوى جودة الحياة الوظيفية للأستاذ الجامعي": هدفت هذه الدراسة إلى تبيان دور التعليم الإلكتروني في تحسين جودة الحياة الوظيفية للأستاذ الجامعي بجامعة خميس مليانة نموذجاً، وذلك من خلال معرفة مستوى استخدام الأستاذ الجامعي للتعليم الإلكتروني، ومستوى جودة حياته الوظيفية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على مقياسين: الأول خاص بالتعليم الإلكتروني، والثاني خاص بجودة الحياة الوظيفية للأستاذ الجامعي، حيث تم تطبيقهما على عينة قوامها 110 أستاذاً اختيروا بطريقة عشوائية بسيطة من خمسة كليات بجامعة خميس مليانة، منتهجين في ذلك المنهج الوصفي التحليلي، وبعد جمع البيانات وتحليل النتائج تبين أن:

- مستوى استخدام التعليم الإلكتروني ومستوى جودة حياة الوظيفية للأستاذ الجامعي في جامعة خميس مليانة كان متوسط.

- يلعب التعليم الإلكتروني دوراً هاماً في تحسين جودة الحياة الوظيفية للأستاذ الجامعي في جامعة خميس مليانة. (مقدم 2021، ص 171)

7-1-5- دراسة (ناصر خديجة 2020) بعنوان: "أثر جودة الحياة الوظيفية على الالتزام التنظيمي بالمؤسسة الاقتصادية": هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على اتجاهات العاملين بمؤسسة (سيلاس) للإسمنت بولاية بسكرة نحو مستوى توفر جودة الحياة والتعرف أيضاً على مستوى الالتزام التنظيمي السائد بالمؤسسة، بالإضافة على معرفة أثر جودة الحياة بأبعادها المختلفة على جودة الالتزام التنظيمي، وتكون مجتمع الدراسة المستهدف من جميع العاملين بمؤسسة (سيلاس) للإسمنت ببسكرة والبالغ عددهم 249، واستخدمت الباحثة طريقة العينة العشوائية البسيطة البالغ حجمها 110 عاملاً وعاملة، حيث تم توزيع الاستبيان عليهم جميعاً من خلال عدة زيارات ميدانية، واسترد منها 90 استبياناً صالحاً للتحليل الإحصائي، كما اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي في معالجة هذا البحث للوصول إلى نتائج الدراسة، وخلصت إلى نتائج أهمها:

- مستوى لكل من جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي بالمؤسسة محل الدراسة جاء متوسطا.

- وجود أثر ذو دلالة إحصائية لجودة الحياة الوظيفية بأبعادها المختلفة على الالتزام التنظيمي.

كما اقترحت الدراسة مجموعة من التوصيات أهمها:

- ضرورة اعتماد الإدارة العليا بمؤسسة (سيلاس) للإسمنت ببسكرة على سياسة وضع الرجل المناسب في المكان المناسب، بحيث يكون هناك توافق ايجابي بين المؤهل العلمي للعامل وقدراته مع درجته الوظيفية والعمل على ترسيخ مفهوم المسؤولية الجماعية ومبادئ التعاون والتكاتف بين أفراد فريق العمل لتسهيل حل المشاكل التي تواجه العاملين أثناء القيام بأعمالهم.

- ضرورة استخدام طرق النقد البناء مع العاملين عند ارتكاب الأخطاء مما يمنحهم الثقة بأنفسهم ويزيد من إقبالهم على العمل والشعور بالراحة النفسية بما يعزز التزامهم التنظيمي. (ناصر 2020، د.ص)

7-1-6- دراسة (محروق سمر وبوبلي حليلة 2020) بعنوان: "أثر جودة الحياة الوظيفية في الاستغراق الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين": هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر جودة الحياة الوظيفية بأبعادها (المادية والاجتماعية والوظيفية والتنظيمية) في الاستغراق الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد الصديق بن يحيى بجيجل، وتم اعتماد الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات اللازمة، وتم توزيعه على عينة قصدية مكونة من 65 أستاذا، ولغرض تحليل البيانات تم استخدام مجموعة من الأدوات الإحصائية اعتمادا على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS، وقد توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها:

- وجود مستوى منخفض من جودة الحياة الوظيفية في الكلية محل الدراسة، مقابل وجود درجة مرتفعة من الاستغراق الوظيفي لدى عينة الدراسة.



- عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لجودة الحياة الوظيفية في الاستغراق الوظيفي لدى أفراد العينة. (محروق وبوبلي 2021، د.ص)

7-1-7- دراسة (بختاوي زهرة وضيات جهيدة 2020) بعنوان: "جودة الحياة في المجال المهني من خلال قياس بعض المؤشرات": هدفت الدراسة إلى قياس جودة حياة الوظيفية بأبعادها المختلفة من خلال التطرق إلى مستويات إدراكها من طرف العاملين ببنك الفلاحة والتنمية الريفية بولاية أدرار، وقد استعملت الباحثتان في هذه الدراسة استبيان طبق على 78 مبحوثا، وقد تبين من خلال تحليل النتائج أن :

- مستوى إدراك المبحوثين لجودة حياتهم الوظيفية كان بدرجة فوق المتوسط.

- العناية بتحسين أبعاد جودة الحياة الوظيفية تسهم في تحسين مستويات الأداء وتطوير الإنتاجية. (بختاوي وضيات 2020، ص 85)

7-1-8- دراسة (حمامة عمار بن محمد العيد 2019) بعنوان: "علاقة جودة الحياة الوظيفية بالاستغراق الوظيفي": هدفت الدراسة إلى معرفة أثر جودة الحياة الوظيفية على الاستغراق لدى أساتذة جامعة الوادي، كما هدفت إلى معرفة أثر كل من الجنس/الرتبة/الأكاديمية/الأقدمية في العمل على جودة الحياة الوظيفية، وللتحقق من صحة فرضيات الدراسة، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم أسلوب المسح الشامل لجميع مجتمع الدراسة والذي تكون من 776 أستاذا وأستاذة.

وقد استعمل الباحث استبيان جودة الحياة الذي أعده الباحث خصيصا لهذه الدراسة واستبيان الاستغراق الوظيفي، ومن بين 776 استبيانا التي وزعت، استرجع الباحث 351 استبيانا، أي ما نسبته 45.10 بالمائة، وبعد تطبيق الاستبيان تم تحليل البيانات باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- عدم وجود فروق بين الأساتذة في تقديرهم لتوافر جودة الحياة الوظيفية بالجامعة تبعا لمتغيرات كل من الجنس ومدة الخدمة والرتبة الأكاديمية. (حمامة 2019، د.ص)

### 7-1-9- دراسة (تمربط نورة 2019) بعنوان: "جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالالتزام

**التنظيمي**": هدفت هذه الدراسة إلى التعرف من جهة على واقع تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية بأبعادها التنظيمية والاجتماعية والمادية في مؤسسة دار الثقافة نوار بوبكر بولاية أم البواقي، ومن جهة أخرى تحديد مستوى التزام الموظفين تجاه المؤسسة، ومن ثم الكشف عن طبيعة العلاقة بين المتغيرين، ولقد تم استخدام المنهج الوصفي في هذه الدراسة، كما تم تصميم الاستبيان بالاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي مكون من 3 محاور أساسية تحمل في مضمونها 63 سؤالاً، تم توزيعها بالاعتماد على أسلوب المسح الشامل على 57 موظفاً في المؤسسة محل الدراسة، وقد تم استرجاع 51 استبياناً ثم إلغاء 10 استبيانات لعدم جدية المبحوثين في ملئها، ومن أهم نتائج الدراسة ما يلي:

- مستوى استجابة متوسط بخصوص درجة توفر جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة.
- وجود علاقة إحصائية إيجابية وطردية بين الجوانب المعنوية والاجتماعية لجودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة.
- وجود علاقة إحصائية إيجابية وطردية بين الجوانب المادية والاقتصادية لجودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة. (تمربط 2019، د.ص)

### 7-1-10- دراسة (صالح زينب 2018) بعنوان: "جودة الحياة الوظيفية لدى عمال

**اتصالات الجزائر بورقلة**": هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى عمال اتصالات الجزائر بورقلة، وللإجابة عن تساؤلات الدراسة تم إتباع المنهج الوصفي التحليلي، أما مجتمع الدراسة فتكون من عمال اتصالات الجزائر بورقلة، حيث بلغت عينة الدراسة 71 عاملاً وعاملة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على الاستبيان كأداة للدراسة، والذي تكون من 15 فقرة مقسمة إلى 4 أبعاد ويندرج تحت كل بعد 5 بدائل: موافق بدرجة كبيرة جداً/ موافق بدرجة كبيرة/ موافق بدرجة متوسطة/ موافق بدرجة قليلة/ موافق بدرجة قليلة جداً، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- هناك معايير لجودة الحياة الوظيفية ويعد معيار ظروف العمل المعيار الأكثر أهمية لدى عمال اتصالات الجزائر بورقلة.

- مستوى جودة الحياة الوظيفية كان منخفض لدى عمال اتصالات الجزائر بورقلة.

- لا يوجد اختلاف في جودة الحياة الوظيفية لدى عمال اتصالات الجزائر بورقلة تبعا للمؤهل العلمي.

- يوجد اختلاف في جودة الحياة الوظيفية لدى عمال اتصالات الجزائر بورقلة تبعا لسنوات الخدمة. (صالحى 2018، ص 50)

## 7-2- الدراسات الأجنبية:

7-2-1- دراسة (Eren & Hisar 2016) بعنوان: "جودة الحياة الوظيفية من وجهة

نظر الممرضين والالتزام التنظيمي لديهم": هدفت الدراسة إلى تحديد جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر الممرضين وتحديد مستويات التزامهم التنظيمي، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة، حيث اعتمد الباحثان على الاستبيان كأداة لجمع البيانات من مجتمع الدراسة المكون من 163 ممرض يعمل في مستشفى الجامعة بإسطنبول، حيث استخدمنا أسلوب الحصر الشامل، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

- توفر مستوى جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي لدى الممرضين بدرجة متوسطة.

- وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي.

وقد أوصت الدراسة بضرورة تنفيذ البرامج التي من شأنها أن تعزز من جودة الحياة الوظيفية لدى الممرضين، حيث بينت أن ظروف العمل لدى الممرضين مرتبطة مرتبطة بكثافة المرضى في القسم، حيث كان قسم الطوارئ يعاني من ضغط العمل المستمر، ولتحسين ظروف العمل وتحفيز الممرضين من خلال إعطائهم الحوافز. (البياري 2018، ص

(44)

7-2-2- دراسة (Hamid Et- Al 2014) بعنوان: "تحديد مكونات جودة الحياة

الوظيفية وقياسها لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة طهران": هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أبعاد ومقاييس جودة الحياة الوظيفية بين أعضاء الهيئة التدريسية، وقياس العوامل المتعلقة بالمحتوى الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس، وقياس العوامل المتعلقة بالأبعاد الاقتصادية والأمان الوظيفي لجودة الحياة الوظيفية، وقياس العوامل المتعلقة بالاجتماعية لجودة الحياة الوظيفية بين أعضاء هيئة التدريس، وقياس العوامل المتعلقة بتحقيق التوازن بين العمل والحياة لأعضاء هيئة التدريس، حيث تمثل مجتمع الدراسة في عضو هيئة التدريس، وبلغ حجم العينة 184 عضو هيئة تدريس وتم استخدام الاستبيان كأداة للدراسة، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة نتائج أهمها:

- عدم رضا أعضاء هيئة التدريس عن العوامل الاقتصادية لجودة الحياة الوظيفية المتبعة في الجامعة، وخاصة فيما يتعلق بخدمات الرعاية الصحية والأمن الوظيفي.

- موافقة أعضاء هيئة التدريس عن الفقرات الخاصة بتحقيق التوازن بين العمل والحياة جاءت بدرجة متوسطة.

- موافقة أعضاء هيئة التدريس عن الفقرات الخاصة بالمحتوى الوظيفي المتوسط ، وهذا يعني أن هناك موافقة على هذا المجال، إلا أن فترة المشاركة في اتخاذ القرارات حصلت على أدنى متوسط.

- العوامل الاجتماعية حصلت على أعلى درجة موافقة، وهذا يعني موافقة أعضاء هيئة التدريس على هذا المجال، وخاصة فيما يتعلق بأهمية العمل للمجتمع. (البربري 2016، ص 80)

7-2-3- دراسة (Tabassum 2012) بعنوان: "العلاقة المتبادلة بين أبعاد جودة حياة

العمل والرضا الوظيفي لدى أعضاء الكلية في الجامعات الخاصة في بنغلادش": هدفت الدراسة على التعرف على العلاقات الداخلية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي لأعضاء الكلية في الجامعات الخاصة في بنغلادش، وتحديد العوامل والأبعاد الحساسة

لجودة الحياة الوظيفية في قطاع الجامعات الخاصة، ومعرفة أي العوامل الأكثر تأثيراً على مفهوم جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي لأعضاء الكلية، واكتشاف العلاقة المتبادلة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي لأعضاء الكلية، وتوصلت الدراسة إلى:

- وجود علاقة قوية بين جودة الحياة الوظيفية منفردة، وبين الرضا الوظيفي للعاملين.
- وجود علاقة قوية بين جودة الحياة الوظيفية مجتمعة، وبين الرضا الوظيفي للعاملين في الجامعات الخاصة في بنغلادش.

- كان ترتيب الأبعاد الخاصة بجودة الحياة الوظيفية على النحو التالي: (عدالة وكفاءة، نظم الأجور والتعويضات، ظروف عمل صحية وأمنة، الفرص المتاحة لتنمية قدرات العاملين، الفرص المتاحة مستقبلاً للنمو والأمان الوظيفي، التكامل الاجتماعي للعمل، حقوق العاملين الدستورية في المنظمة، التزام المنظمة بالمسؤولية الاجتماعية). (سلامي وجياب 2022، ص 43)

### التعقيب على الدراسات السابقة:

#### 8-1- من حيث المنهج المستخدم :

اتفقت الدراسة الحالية مع بقية الدراسات السابقة من حيث المنهج، أين تم توظيف المنهج الوصفي التحليلي، باستثناء دراسات كل من (محروق سمر وبوبلي حليلة 2020)، (بختاوي زهرة وضياف جهيدة 2020)، والتي لم يحدد فيها نوع المنهج المستخدم.

#### 8-2- من حيث أداة الدراسة:

اتفقت الدراسة الحالية مع بقية الدراسات السابقة من حيث استخدام أداة الدراسة، أين تم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات.

#### 8-3- من حيث عينة الدراسة:

اتفقت الدراسة الحالية مع بقية الدراسات السابقة من حيث عينة الدراسة مع دراسة كل من: (مقدم أمال 2021)، (محروق سمر وبوبلي حليلة 2020)، (حمامة عمار بن العيد

(2019)، (Hamid 2014)، (Tabasum 2012)، حيث أنها اعتمدت كلها على عينة من أساتذة الجامعة.

في حين اختلفت مع دراسة كل من: (عتامنة خولة وبوفكر آية 2022)، (بن خليفة خالد وآخرون 2022)، (سلامي وهيبية وجياب شيما 2022)، (ناصر خديجة 2020)، (بختاوي زهرة وضيات جهيدة 2020)، (تمرابط نورة 2019)، (صالح زينب 2018).  
(Eren & Hisar 2016)، حيث أنها اعتمدت كلها على عينة من العاملين بعيدا عن الأساتذة الجامعيين.

#### 8-4- أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

تمت الاستفادة من الدراسات السابقة من النواحي التالية :

- اكتساب تراث نظري ساهم في الإحاطة أكثر بالمشكلة البحثية.
- صياغة تساؤلات وفرضيات الدراسة.
- بناء أداة الدراسة والمتمثلة في استبيان جودة الحياة الوظيفية.
- معرفة كيفية اختيار عينة الدراسة الحالية.
- المساعدة في اختيار المنهج المناسب.
- ساعدت في عرض وتحليل ومناقشة النتائج.

## الفصل الثاني:

### جودة الحياة الوظيفية

تمهيد

- 1- ماهية جودة الحياة.
- 2- مكونات جودة الحياة.
- 3- عوامل أساسية في تشكيل جودة الحياة.
- 4- التطور التاريخي لجودة الحياة الوظيفية.
- 5- ماهية جودة الحياة الوظيفية.
- 6- أبعاد جودة الحياة الوظيفية.
- 7- قياس جودة الحياة الوظيفية.
- 8- أهمية وأهداف جودة الحياة الوظيفية.
- 9- عوامل أساسية في نجاح جودة الحياة الوظيفية.
- 10- عوائق تطبيق جودة الحياة الوظيفية.

خلاصة الفصل

## تمهيد:

إن مفهوم جودة الحياة الوظيفية يعتبر أحد المفاهيم التي انتشرت في الكثير من المؤسسات بما فيها الجامعات، وهذا لارتباطها الوثيق بالحياة الاجتماعية للأستاذ الجامعي من جهة، والدور الأساسي الذي تلعبه في تحسين أدائه وجعله شخص ذو كفاءة وفعالية عالية من خلال تحسين متطلبات البيئة التي يعمل فيها وزيادة شعوره بالانتماء وتبنيه لفكرة التطوير والإبداع والابتكار من جهة أخرى، خاصة وأنّ التعليم الجامعي اليوم يتطلب توفير الوسائل والظروف المواتية للعمل ومتنوعة في سبيل الوصول إلى مستوى تعليمي راقى، لذلك عملت معظم إدارات المؤسسة الجامعية على تطوير وتحسين جودة حياة موظفيها من خلال تبني مجموعة من الإجراءات والسياسات والبرامج والعمليات المعدة مسبقاً وتنفيذها المؤسسة بغية خلق بيئة عمل ملائمة.



## 1- ماهية جودة الحياة:

تعددت المفاهيم التي تشمل جودة الحياة، ونذكر منها:

**تعريف مصطفى الشرقاوي:** هي كل ما يفيد الفرد بتنمية طاقاته النفسية والعقلية والتدريب على كيفية حل المشكلات واستخدام أساليب مواجهة الكثير من المواقف الضاغطة والمبادرة بمساعدة الآخرين، وهذه الحالة تتسم بالشعور.

وينظر إلى جودة الحياة من خلال قدرة الفرد على إشباع الكثير من حاجات الصحة النفسية وكذا العلاقات الاجتماعية الايجابية والاستقرار الأسري والرضا عن العمل والاستقرار الاقتصادي والقدرة على مقاومة الضغوط الاجتماعية والاقتصادية، ويؤكد أن شعور الفرد بالصحة النفسية من المؤشرات القوية الدالة على جودة الحياة. (حسين 2004، ص 15)

ويرى كاظم وآخرون بأنها: شعور الفرد بالرضا والسعادة والقدرة على إشباع حاجاته من خلال ثراء البيئة ورفي الخدمات المقدمة في المجالات الصحية والاجتماعية والتعليمية والنفسية . (كاظم وآخرون 2006، ص 78)

ومن خلال ما سبق يمكن القول أن جودة الحياة تتضمن الاستمتاع بالظروف المادية والإحساس بحسن الحال، والرضا عن مختلف جوانب الحياة الإيجابية إلى جانب الصحة الجسمية ، وإحساس الفرد بمعنى السعادة بالإضافة إلى عيش حياة توفق بين جوهر الإنسان والقيم السائدة في المجتمع.

## 2- مكونات جودة الحياة:

إنّ جودة الحياة هي الممارسة الفعالة للأنشطة اليومية الاجتماعية والبيئية بدرجة عالية من النجاح وبرضا نفسي عن الحياة بشكل عام، وتخطي الضغوط التي تواجهه بفاعلية بقصد إنجاز هذه الأنشطة باقتدار، حيث أن لجودة الحياة ثلاث مكونات رئيسية تتمثل في:

- الإحساس الداخلي بالرضا عن الحياة الفعلية التي يعيشها الفرد و يرتبط ذلك الإحساس بالانفعالات، يرتبط الرضا بالقناعات الفكرية أو المعرفية الداعمة لهذا الإحساس.

- رعاية الذات والالتزام والوفاء بالأدوار الاجتماعية تمثل إعاقة المنظور المناقض لهذه القدرة، وترتبط بعجز الفرد عن الالتزام أو الوفاء بالأدوار الاجتماعية.
- الاستفادة من مصادر البيئة المتاحة الاجتماعية منها: المساندة الاجتماعية والمادية ( معيار الحياة )، وتوظيفها بشكل ايجابي. (أبو حلاوة 2010، ص 10)
- أما فرجاني فيرى أن مكونات جودة الحياة تتمثل في:

### الحقوق الفردية:

- السلامة الشخصية (حظر التعذيب والإيذاء البدني والنفسي، والمعاملة غير الإنسانية، والعقوبات القاسية أو المحطة بالكرامة).
- حرية الرأي والتعبير والبحث عن المعلومات والأفكار والحصول عليها ونقلها.
- حرية الفكر والعقيدة والتعبير عنها.
- حرية الحياة الخاصة.

### الحقوق الجماعية:

- العمل على تكوين الأسرة.
- الرعاية الاجتماعية وكذا الصحية للأفراد.
- تحقيق المستوى المعيشي اللائق. (رغداء 2012، ص 154)
- من خلال كل ما سبق نجد أن الرضا والسعادة من أبرز المكونات الأساسية لجودة الحياة، إضافة إلى القدرة على إشباع حاجات الفرد من خلال ثراء البيئة ورفي الخدمات التي تقدم له في المجال الاجتماعي والنفسي والتعليمي.

## 3- عوامل أساسية في تشكيل جودة الحياة:

- توصل سامي إلى بعض الحقائق الخاصة بجودة الحياة نذكر منها:
- يشعر الفرد بجودة الحياة عندما تشبع حاجاته الأساسية وتكون لديه الفرصة لتحقيق أهدافه في مجالات حياته الرئيسية.

- ترتبط جودة الحياة لدى الفرد بجودة حياة الأشخاص الذين يعيشون في البيئة نفسها.
  - تعكس جودة الحياة لدى الفرد تراثه الثقافي وتراث الآخرين المحيطين به.
  - جودة الحياة مفهوم يمكن قياسه من خلال المؤشرات الذاتية والمؤشرات الاجتماعية.
  - تعزيز جودة الحياة يتضمن الأنشطة وبرامج التأهيل العلاج والدعم الاجتماعي.
- (هاشم 2001، ص 132)

#### 4- التطور التاريخي لجودة الحياة الوظيفية:

منذ ظهور مصطلح (جودة الحياة الوظيفية) لأول مرة في الولايات المتحدة الأمريكية، تم تقسيمها إلى ثلاث مراحل معينة وهي : نهاية الستينات وبداية السبعينات، وأواخر السبعينات وبداية الثمانينات، وأخيرا منتصف الثمانينات إلى يومنا هذا.

**أولا: نهاية الستينات وبداية السبعينات**

تطورت نظرة المنظمات للعنصر البشري كمورد من مواردها، خلال الزمن، وتغيرت تسميته موازاة مع ذلك حتى أصبح يطلق عليه اليوم مصطلح (رأس المال البشري)، ما يشير إلى الأهمية المحورية لهذا المورد في المعادلة الإدارية لأي منظمة، فكلما أحسنت الاستثمار في مواردها البشرية، أصبحت أكثر قدرة على استخدام الموارد الأخرى وتحقيق أهدافها بكفاءة أكبر.

من هنا جاءت اهتمام المنظمات الكبرى بجودة الحياة الوظيفية كونه أهم مورد في المنظمة، حيث ظهرت التطبيقات الأولى لهذا الاهتمام، في بداية القرن الماضي من خلال سن قوانين وتشريعات لحماية العاملين من إصابات العمل، واهتمت النقابات العمالية مع بداية ثلاثينات القرن الماضي بالأمن الوظيفي للعاملين، وصولا إلى الخمسينات والستينات حيث شرع الباحثون في تطوير النظريات المتعلقة بموضوع جودة الحياة الوظيفية. (الشنطي 2016، ص 15-16)

أما بالنسبة لمصطلح (جودة الحياة الوظيفية) فظهر في نهاية الستينات من القرن العشرين للتأكيد على جودة الحياة في مكان العمل، وكان التركيز الأساسي في هذا المفهوم

خلال الفترة الممتدة من 1969 إلى 1974 في الولايات المتحدة الأمريكية، ينصب على أثر التوظيف في صحة العامل، والتعرف على الطرق التي تجود من أداء الفرد أثناء العمل، وقد قامت جامعة (Metchan) بين أعوام 1969 و1973 بعمل مسح لاتجاهات العاملين ولفتت انتباه إلى ما يسمى بجودة التوظيف، ويمكن القول أن أول تطبيق لبرامجها في أمريكا كان في أحد مصانع شركة (General Motors) في مدينة (Tarry Town).

ونوقشت أهمية جودة الحياة الوظيفية لأول مرة عام 1972 خلال المؤتمر الدولي لعلاقات العمل، وفي ضوء التغيرات التي تعيشها المنظمات، فأصبحت جودة حياة العمل ليست فقط لتعزيز الإنتاجية ولكن أيضا لزيادة شعور العامل بالانتماء للمنظمة، حيث أصبحت المنظمات أكثر اهتماما بتكوين فرق العمل والإثراء الوظيفي، أي لم يعد الاهتمام منحصرًا فقط في بيئة العمل المادية.

كما بدأ تطبيق هذا المفهوم في مدينة (James Town) غرب نيويورك عام 1973، عن طريق تشكيل لجنة مشتركة على مستوى هذه المدينة الصناعية لإنقاذها من البطالة وتدهور الكثير من مصانعها، وفي شركة (X-BOX) التي عانت من بعض المشاكل في نهاية الستينات مثل انخفاض حماس الموظفين، صعوبة تنفيذ المهام من جانب الأفراد، ونقص التمويل بالإضافة إلى انخفاض الإنتاج، فقد اتجهت إلى تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية.

### ثانياً: أواخر السبعينات وبداية الثمانينات

في أواخر السبعينات من القرن العشرين توقفت برامج جودة الحياة وانخفض الاهتمام بها، نتيجة تأثير عوامل عديدة منها: زيادة معدلات التضخم وأزمة البطالة، إضافة إلى زيادة حدة المنافسة الخارجية للشركات الأمريكية، مما أدى اندماج الكثير منها خلال هذه الفترة، وبالتالي انخفاض الاهتمام برضا العمال عن وظائفهم الحياتية الوظيفية، وتراجعت برامج جودة الحياة الوظيفية إلى مرتبة ثانوية. (جاد الرب 2009، ص 304-307)

### ثالثاً: من منتصف الثمانينات إلى يومنا هذا

شهد منتصف الثمانينات من القرن العشرين الاهتمام مرة أخرى ببرامج جودة الحياة

الوظيفية بسبب:

- ضعف الموقف التنافسي للشركات الأمريكية على المستوى الدولي خاصة أمام الشركات اليابانية.

- التأكد من أن ولاء والتزام العاملين في أمريكا انخفض بكثير عن غيره في باقي دول العالم

- زيادة عبئ القوانين الفيدرالية في أمريكا.

- انخفاض تكلفة العمالة في الدول المنافسة للاقتصاد الأمريكي.

- اتخاذ المديرين في اليابان وأوروبا لاتجاهات فعالة أكثر مما هو سائد في الولايات المتحدة

الأمريكية، وركزت برامج جودة الحياة الوظيفية في بداية هذه الفترة، سواء على مستوى

المنظمات الصغيرة والكبيرة، على العلاقة بين برامج جودة الحياة الوظيفية وإنتاجية العاملين.

وبحلول تسعينات القرن العشرين، قامت شركات عالمية كثيرة منتشرة في دول عدة،

بتطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية، ويرجع الاهتمام المتزايد بجودة الحياة الوظيفية خلال

هذه الفترة بالأساس إلى:

- زيادة الاتجاه في المنظمات الأمريكية نحو الاستغناء عن العمالة.

- التطورات الإستراتيجية في مجال إدارة المنظمات والتركيز على الزبون الخارجي والداخلي

معا.

- انتشار مفهوم إدارة الجودة الشاملة على نطاق واسع، فقد أصبح يشمل العامل/

العميل/المستثمر.

- زيادة الحاجة إلى إعادة هندسة الموارد البشرية وإكسابها مهارات متنوعة، واعتبارها إحدى

الإستراتيجيات التنافسية. (جاد الرب 2008، ص 17-22)

واستناداً إلى ما سبق يمكن القول أن الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية بدأ مع بداية

ستينات القرن الماضي ومازال حتى الوقت الحاضر في تطور ملحوظ، إذ تغير من مجرد

البحث عن زيادة الإنتاجية إلى قضية إدارية في نهاية ثمانينات القرن الماضي محتاجة إلى بحوث ودراسات لفك الغموض الذي يحيط بها لذا فقد تنوعت وتطورت البرامج التي قامت بها الشركات لتعزيز وتجسيد هذا المفهوم.

## 5- ماهية جودة الحياة الوظيفية:

يعتبر مفهوم جودة الحياة الوظيفية من المفاهيم الحديثة في إدارة الموارد البشرية، إذ تعود بداياته إلى نهاية الستينات وبداية السبعينات القرن الماضي، حيث ظهر لأول مرة خلال المؤتمر الدولي لعلاقات العمل سنة 1972، ومنذ ذلك الوقت أصبح تحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملين في المؤسسات بمثابة هدف استراتيجي يجب الوصول إليه حيث تضمن استقرارها ونجاحها، ولقد تعددت التعريفات لهذا المفهوم واختلفت باختلاف وجهات نظر الباحثين، وإن كان مضمونها واحد يصب في كيفية تحسين الحياة الوظيفية للعاملين داخل المؤسسة.

وفي هذا السياق سوف نستعرض أهم تعريفات الباحثين لجودة الحياة الوظيفية:

أ- **تعريف محمد جاد الرب:** هي مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضاً، والذي يساهم بدوره في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها. (جاد الرب 2008، ص 9)

ب- **تعريف إسماعيل ماضي:** هي مجموعة من الأنظمة والبرامج المرتبطة بتحسين وتطوير مختلف الجوانب الخاصة برأس المال البشري للمؤسسة، والتي من شأنها أن تؤثر على حياة الأفراد وبيئتهم الاجتماعية والثقافية والصحية، والذي بدوره ينعكس إيجاباً على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين، ومن ثم يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة والفرد وكافة الأطراف ذات العلاقة بالمؤسسة. (ماضي 2014، ص 63)

**ج- تعريف ناصر أبو شمالة:** هي مجموعة الأنشطة المستخدمة في المؤسسة والتي تهدف إلى تحسين نوعية الحياة الوظيفية للعاملين وإتاحة الفرص لاتخاذ القرارات وتحمل المسؤوليات وتحسين الرضا الوظيفي العام كتوفير بيئة عمل مناسبة، ونظم ملائمة للمكافآت وإتاحة النمو مما يؤدي إلى تحقيق أهداف المؤسسة والعاملين. (أبو شمالة 2018، د.ص)

**د- تعريف محمد عبد الله ومشعل سلطان:** هي توفير نوع من الرفاهية الجسدية والنفسية في بيئة العمل، والتي تشعر الفرد العامل بأهميته في المؤسسة وتحفزه باتجاه الأداء الأفضل. (عبد الله وسلطان 2020، ص 67)

وفي ضوء التعريفات السابقة الذكر، يمكن تعريف جودة الحياة الوظيفية على أنها: مجموعة من الإجراءات والسياسات والبرامج والعمليات المعدة مسبقا والتي تنفذها المؤسسة من أجل بيئة عمل مناسبة، بهدف تطوير وتحسين الحياة الوظيفية والشخصية للعاملين فيها، الأمر الذي يعود بالفائدة على الفرد والمؤسسة من جهة، وتلبية وتحقيق رغبات العاملين فيها من جهة أخرى.

**جودة الحياة الوظيفية لدى الأستاذ الجامعي:** تعرف بأنها السياسات والإجراءات التي تنفذها المنظمة بهدف تحسين وتجويد الحياة الوظيفية والشخصية لأساتذة الجامعة وبيئتهم الاجتماعية والثقافية والصحية، والذي بدوره ينعكس إيجابا على أدائهم لأعمالهم ومن ثم يساهم في تحقيق أهداف المنظمة (الجامعة) والفرد (الأستاذ) وكافة الأطراف التي لها علاقة بالمنظمة. (حمادة والشايب 2017، ص 368)

## **6- أبعاد جودة الحياة الوظيفية:**

هناك اختلاف كبير بين الباحثين فيما يتعلق بأبعاد وبرامج جودة الحياة الوظيفية وتفسير كل بعد منها والذي يتناسب مع الهدف الذي نشأت من أجله الدراسة، إلا أن جميع الكتاب والباحثين اتفقوا على أن جودة الحياة الوظيفية لا تقتصر على بعد أو جانب دون الآخر وإنما

هي مجموعة أبعاد وعمليات متكاملة تتشارك في تنفيذها كافة الإدارات والأقسام في المؤسسة.

ويمكن حصرها في 7 أبعاد مختلفة تم تقسيمها كآتي:

### أولاً: العدالة والمساواة

لقد أدرك الباحثون في العلوم الاجتماعية والإنسانية الأهمية التي تلعبها قيم ومبادئ العدالة داخل المنظمة ويذكر أن الجذور التاريخية لمفهوم العدالة التنظيمية تعود لنظرية العدالة والتي تقوم على فرض أساسي مفاده أن الأفراد العاملين يميلون إلى الحكام على العدالة من خلال مقارنة مدخلاتهم إلى المخرجات التي يتسلمونها ومقارنة نسبة المدخلات الخاصة بهم مع زملائهم الآخرين، ووفقاً لتلك النظرية يشعر الفرد بالرضا ويسود الشعور بالظلم والتوتر عندما لا يتساويان. (البياري 2018، ص 18)

ويمكن تعريف العدالة التنظيمية حسب (Adems) على أنها: تناسب إسهامات العامل مع العوائد الدلالية التي يحصل عليها من العمل، مقارنة بمن يماثله ممن يقدمون إسهامات مماثلة في نفس المؤسسة أو خارجها. (الرشيدي 2019، ص 242)

وتشير الدراسات إلى أن العدالة التنظيمية تشتمل على ثلاثة أبعاد رئيسية وهي:

**أ- العدالة التوزيعية:** طورت العدالة التوزيعية من قبل صاحب نظرية العدالة والمتمثلة في الأجور والحوافز، فرص الترقية، عدد ساعات العمل وأعباء وواجبات الوظيفة، فضلاً عن ذلك يذهب بعض الباحثين إلى تصنيف عدالة التوزيع وفق مكان تواجد الطرف الآخر في عملية المقارنة، فعندما يكون ذلك الطرف زميل يعمل داخل المؤسسة تصبح عدالة داخلية، وعندما يكون الطرف الآخر للمقارنة يعمل في مؤسسة أخرى تصبح عندئذ عدالة خارجية.

**ب- العدالة الإجرائية:** تشير إلى أن مدى إدراك الفرد للعدالة يتأثر بعدالة الإجراءات المستخدمة في تحديد الحوافز الوظيفية، حيث تقوم على ثلاث قواعد وهي:



- القاعدة الأخلاقية: تتمثل في أن كل إجراءات التخصيص يجب أن تكون متوافقة مع القيم والمعايير الأخلاقية السائدة لدى العاملين.

- قاعدة الدقة: إن اتخاذ القرارات يكون بناء على معلومات دقيقة وسليمة ، كما أن عملية التخصيص يجب أن تعتمد على المعلومات والآراء الدقيقة، وأن تجمع المعلومات وتحلل بأقل خطأ ممكن.

- قاعدة الانسجام: يجب أن تتسجم وتتناغم إجراءات توزيع المكافآت على الجميع . وهناك من يحدد مكونات عدالة الإجراءات في ثبات ودقة الإجراءات، صحتها وواقعيتها، عدم التحيز في تنفيذها.

**ج- عدالة التعاملات:** تتمثل في شعور العمال بعدالة المعاملة التي يتحصلون عليها عندما تطبق عليهم الإجراءات الرسمية أو مدى معرفتهم بدوافع تطبيق هذه الإجراءات، كما تتمثل في المعاملة بأدب واحترام من جانب الرئيس للمرؤوس والثقة والمصارحة بينهما ، وكذا اهتمام الرئيس بمصالح مرؤوسيه. (عطا الله وكاطع 2018، ص 227-228)

### ثانيا: الصحة والسلامة المهنية

تؤثر الصحة والسلامة المهنية في العمل تأثيرا مباشرا على صحة العاملين وحالتهم بصفة خاصة، وعلى أدائهم بصفة عامة، وبالرغم من أن إدارة الموارد البشرية هي المسؤولة عن وضع البرامج الخاصة بتحسين بيئة العمل، إلا أن تعاون الإدارات الأخرى في صيانة وتحسين بيئة العمل لا يمكن تجاهله، وبالتالي هي مسؤولية شاملة لأقسام المؤسسة جميعها، وذلك لانعكاساتها وصحة الموارد البشرية وفاعلية الأداء. (أبو شمالة 2018، ص 44)

وتعرف الصحة والسلامة المهنية بأنها مجموع النشاطات والإجراءات الخاصة بوقاية العمال من المخاطر الناجمة عن الأعمال التي يمارسونها، وكذا أماكن العمل التي قد تتسبب في إصابتهم بالحوادث.

وتكمن أهميتها في ما يلي:

- تقليل تكاليف الشغل.
- توفير محيط عمل صحي يقل فيه عدد المخاطر.
- توفير نظام شغل ملائم.
- تدعيم العلاقات الإنسانية بين الإدارة والعاملين. (البربري 2016، ص 21)

### ثالثاً: التدريب والتعليم

تعتبر برامج التدريب والتعليم من أهم مقومات التنمية، وكفاءة الأداء التي تعتمد عليها منظمات الأعمال في مواجهة الضغوطات والتحديات الإنسانية والتقنية، إذ أننا نجد اليوم العديد من منظمات الأعمال تعتمد مبدأ (من لا يتقدم يتقادم)، فهي تضع في نصب أعين قادتها تدريب وتنمية الأفراد العاملين من خلال نقل المهارات اليدوية ثم تطوير هذه المهارات لجعل اليد العاملة مؤهلة وقادرة على ممارسة مهام بأعلى مستوى وتعتبر أبسط خطوة للتكيف والتقدم، حيث تتضمن برامج التدريب والتعليم مجموعة من الإجراءات التي تستهدف عدم تقادم (تآكل) مهارات وخبرات العاملين إذ هي برامج لصيانة الأفراد العاملين. (الصراف 2018، ص 226)

وعرف جربي عملية التدريب على أنها: عملية مخططة ومستمرة، وتهدف إلى تلبية الاحتياجات التدريبية الحالية والمستقبلية لدى الفرد، من خلال زيادة معارفه وتدعيم إجاباته وتحسين مهاراته وصقل مواهبه، مما يساهم في تحسين أدائه في العمل لزيادة الإنتاجية في المؤسسة. (جربي 2018، ص 6)

من جهة أخرى تعرف عملية التعلم التنظيمي على أنها: العملية التي تحصل من خلال العلاقة بين المثير والاستجابة أو هو عملية صياغة سلوك الفرد من خلال ملاحظة وتقليد الآخرين بمساعدة عمليات رمزية وصور شفوية وذهنية تصدر من قبلهم. (البغدادي والعبادي 2010، ص 389)

ويشار إليه كذلك بأنه: مجموعة من الأنشطة التي تحدث في المؤسسة لاقتناص وإيجاد ونقل المعرفة التي تؤدي من الزمن إلى إحداث تغييرات سلوكية وإنتاجية، وتزيد المعرفة والفهم في المؤسسة. (همشري 2013، ص 389)

#### رابعاً: فرق العمل

تعد فرق العمل من المفاهيم الشائعة في علم الإدارة الحديثة انطلاقاً من الحقيقة التي أوضحت متداولة في عالم الأعمال والقائلة بأن صلاح المنظمات اليوم في أعمالها إنما يعود بالدرجة الأساسية لعمل الفريق.

ولقد تناول الكثير من الباحثين مفهوم فرق العمل، إذ يعرف بأنه جماعة من الأفراد يتم تشكيلها لتحقيق هدف معين من خلال المجهودات المشتركة، يبذل الأفراد فيها تعاوناً متبادلاً ويسود بينهم الشعور بالالتزام والمسؤولية المشتركة. (البدراي 2015، ص 169)

ويمكن تعريف فريق العمل بشكل أدق بأنه : مجموعة من الأفراد الذين يعملون بشكل تعاوني لتحقيق مهمة أو هدف معين. (Sanyal & Hisam 2018, p 171)

ويحقق فريق العمل العديد من الفوائد بالنسبة للمؤسسة، نذكر منها:

- خلق بيئة عالية التحفيز ومناخ مناسب للعمل.
- تقليل الاعتماد على الوصف الوظيفي.
- تعويض فعال للمهام المطلوبة مع زيادة في مرونة الأداء.
- زيادة فعالية الاتصالات بين الأعضاء.
- استجابة أسرع للتغيرات التكنولوجية.
- التزام تام بالأهداف مع المحافظة على القيم المساندة.
- الإحساس المشترك بالمسؤولية تجاه المهام المطلوب أدائها.
- القدرة على اتخاذ القرارات والحلول في وقت واحد وتحسين مستوى ونوعية القرارات.
- تحسين مستوى مهارات الأعضاء. (عوض 2008، ص 130)

## خامسا: المشاركة في اتخاذ القرارات

تعتبر إتاحة الفرصة للعاملين للمشاركة في اتخاذ القرارات، من العوامل المهمة التي تؤدي إلى رفع الروح المعنوية لديهم، وتعزيز انتماءهم للمؤسسة من خلال شعورهم بأنهم شركاء حقيقيون في صنع القرار، مما يجعلهم يبذلون كل ما في وسعهم لتطوير العمل والارتقاء بالمؤسسة إلى أفضل مستوى ممكن.

حيث تعرف عملية مشاركة العاملين في الإدارة بأنها ذلك النمط الإداري الذي يقوم على المشاركة النظامية والملموسة للعاملين في المؤسسة في عمليات صنع القرارات المتعلقة بسياسة المؤسسة، مهامها، مشاكلها... الخ، حيث يتطلب هذا النمط توافر شرطين ضروريين هما:

- 1- توفر درجة عالية من الثقة المتبادلة بين العاملين في المؤسسة، إضافة إلى الثقة بالنفس لدى المديرين أو العاملين.
- 2- توفر مستوى عال من القناعة بمفهوم القيادة التشاركية وصناعة القرار على أساس تعاوني. (البربري 2016، ص 18)

كما أن للمشاركة في اتخاذ القرارات مزايا عديدة للمؤسسة تتمثل في ما يلي:

- تحقيق درجات عالية من الالتزام والرضا الوظيفي لدى العاملين.
- الحصول على آراء واقتراحات وأفكار إبداعية.
- زيادة الإنتاجية وتخفيض معدلات الحوادث والتالف والفاقد.
- المساهمة في حل المشكلات واتخاذ القرارات بطرق أكثر ديمقراطية.
- تحقيق الرضا الكامل لاحتياجات العملاء ورغباتهم وطموحاتهم. (الحسني 2016، ص 18)

## سادسا: الأمان والاستقرار الوظيفي

يعتبر الاستقرار الوظيفي من المواضيع المهمة في مجال الإدارة، وتزداد أهمية هذا البند بازدياد أهمية الدور البشري الذي يلعب دورا محوريا في المنظمة، فالإحساس بالأمان من العوامل المهمة التي تؤدي على الشعور بالراحة والاستقرار والانتماء لبيئة العمل والاطمئنان،

وهو من الحاجات التي تقف وراء استمرار السلوك البشري واستقراره، وتساهم في رفع الروح المعنوية، وتحسين مستوى الأداء، وزيادة الإنتاجية، وتحسين نوعية الخدمة المقدمة.

لذا فإن الأمان الوظيفي هو بقاء الفرد موظف في المنظمة نفسها بدون انتقاص من الأقدمية، أو الأجر، أو حقه المعاش، مما له أثر ايجابي على الإنتاجية، فهو محدد مهم لصحة العاملين، ورفاهيتهم الجسدية والنفسية، والاحتفاظ بالموظفين، والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، والأداء الوظيفي، كما يعد الأمان والاستقرار الوظيفي بتوفير مجموعة من الضمانات والمنافع الوظيفية التي يتطلبها العاملون، مثل: الأمن من فقدان الوظيفة دون أسباب شرعية، الأمن من إجراءات إدارية تعسفية الأمر الذي يؤدي إلى الاستقرار النفسي، ورفع الروح المعنوية، وبالتالي تحسين الأداء وتوثيق الولاء.

### سابعا: الترقية والتقدم الوظيفي

الترقية من أهم القرارات التي تتخذ في المؤسسات لما تحدثه من تأثير كبير على مراكز الموظفين، ومعنوياتهم داخل الفئات الوظيفية المختلفة، لارتباطها بمصير حياتهم بشكل كلي، وإن كان لا بد من دعائم ومعايير يستند إليها في عملية الترقية، وبالتالي لا بد للترقية أن تجمع بين مصالح الموظفين كافة في المؤسسة، وكذلك مصلحة المؤسسة ذاتها، والعمل قدر الإمكان على تجنب ردات الفعل السلبية للموظفين الذين يتساوون على خط واحد بين المرشحين لهذه الترقية، والذين لم تشملهم هذه الترقية.

فالترقية هي إعادة تعيين الفرد في وظيفة ذات مرتبة أعلى من وظيفته الحالية، وتبعاً لذلك سيتم إعادة تحديد واجبات ومسؤوليات الفرد، وتعتبر الترقية من الحوافز المعنوية، كذلك يمكن اعتبارها من الحوافز المادية، لأن الموظف الذي يتم ترقيته غالباً ما يزداد راتبه بسبب شغله الوظيفة الجديدة، ويمكن أن يرقى الفرد حسب الأقدمية أو حسب الكفاءة أو كليهما.

ويمكن إجمال أهداف الترقية فيما يلي:

- توفير الظروف التي من شأنها تحفيز العاملين لمزيد من العمل، وذلك لعلمهم بأن هناك علاقة بين معدل أو مستوى الأداء، وبين الأجر أو الحافز الذي يتلقونه.
- الاحتفاظ بالموظفين المتميزين، وعدم إعطائهم مبررا لترك العمل إلى الجهات أخرى منافسة بفعل شروط عمل أفضل تقدمها لهم تلك الجهات.
- تساعد عملية الترقية المنظمة الإدارية على اجتذاب قوى العمل من خارجها للعمل فيها، مما يضمن لها الاستمرارية، ويجنبها الأزمات بفقدان العاملين فيها.
- تعتبر وسيلة تنقيفية يمكن من خلالها أن تصبح الوظيفة أو العمل مدرسة يتعلم فيها العامل عمل جديد كل يوم، ولا يشعر بالملل، أو النهاية لطموحاته أو لقدراته.
- لذا فإن الترقيات عامل مهم من عوامل الرضا الوظيفي، فأى موظف عندما ينتمي إلى المنظمة فإنه يتطلع دائما إلى المراكز العليا، رغبة منه في التقدم والنمو، وكلما كانت فرص الترقية أقل من طموح الفرد قل رضاه الوظيفي، والعكس صحيح. (البربري 2016، ص 26)
- كما تعتبر الترقية عملية حيوية لكل من المؤسسة والعاملين فالمنظمة تسعى من وراء توفير نظام ترقية العاملين تحقيق الآتي:
- رفع الروح المعنوية للعاملين الحاليين.
- توفير الحوافز لأصحاب الكفاءات لزيادة الإنتاج والتميز في العمل.
- ضمان استمرار العاملين من أصحاب الكفاءات في العمل في المؤسسة.
- خفض الدوران الوظيفي والمحافظة على الخبرات داخل المؤسسة.
- زيادة الاستقرار والأمن الوظيفي للعاملين. (نصر الله 2013، ص 150)

## 7- قياس جودة الحياة الوظيفية:

اهتمت مجموعة من الدراسات والبحوث في قياس جودة الحياة الوظيفية، وإن كانت قد اختلفت كل دراسة عن الأخرى في معايير قياس جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال

واعتبرت دراسة إسلام. م أنه يمكن قياس جودة الحياة الوظيفية في المنظمة من خلال

عوامل هيزبرج الصحية والمتمثلة بالمقاييس التالية:

- معدلات الأداء الوظيفي.
- درجة الرضا الوظيفي للعاملين.
- سياسة الأجور.
- سياسة الشركة.
- مدى نجاح نقابات واتحادات العاملين.

بينما ترى دراسة ماضي أنه يمكن قياسها عن طريق مقاييس كمية من جانب، ومقاييس

وصفية من جانب آخر، وكانت هذه المقاييس على النحو التالي:

- معدل دوران العمل.
- معدل الغياب الطويل.
- إنتاجية العاملين.
- درجة الرضا الوظيفي. (ماضي 2014، ص 70)

بينما توصل جاد الرب إلى وجود مستويات عالية لجودة الحياة الوظيفية سوف يقلل من

المعايير غير المرغوب فيها ويعظم المعايير المرغوب فيها، واشتملت هذه المعايير لقياسها

على ما يلي:

- معدلات حوادث العمل.
- معدلات الشكاوي.
- معدلات الاضطراب والتجمهر والامتناع عن العمل.
- معدلات الغياب والتغيب.
- معدلات دوران العمل. (جاد الرب 2008، ص 29)

ونلاحظ مما سبق أن معايير قياس جودة الحياة الوظيفية تختلف من باحث إلى آخر طبقاً للهدف الذي تسعى دراسة كل باحث للوصول إليه والنتائج المراد الحصول عليها، ولطبيعة عمل كل منظمة تجري فيها الدراسة.

## 8- أهمية وأهداف جودة الحياة الوظيفية:

أولاً: أهمية برامجها

تتجلى أهمية برامج تحسين جودة الحياة الوظيفية من خلال تأثيرها بصفة مباشرة وغير مباشرة على الكثير من الظواهر والسلوكيات الإدارية داخل المؤسسات، فتكتسب هذه البرامج أهمية بالغة كونها تسمح بـ:

- التفوق النوعي على المنافسين من خلال حرص العاملين على تحسين الإنتاجية والنوعية في أن واحد.

- فرصة الحصول على الاحتفاظ بنوعيات كفاءة مهارياً ومعرفياً من الموارد البشرية.

- فرصة الإيفاء بالمسؤولية الاجتماعية والأخلاقية تجاه المجتمع.

- فرصة تفوق العاملين إلى جانب الإدارة في حالة تعرض المؤسسة لمشاكل قد تعرقل من نشاطها وتعطل برامجها.

- فرصة الحصول على ولاء عال من قبل المستفيدين من سلعتها أو خدماتها عملاً بقاعدة (الإيحاء ينضح بما فيه)، فليس خفياً على المستهلك ما يدور في داخل المؤسسة من مشاكل وظواهر عمل.

- فرصة النمو والتطور، إذ تثبت الدراسات الميدانية أن استقرار الموارد البشرية للمنظمة يمكن أن يسهم في تحقيق فرص النمو والتطور من خلال البحث والوصول إلى طرق إنتاج

متعددة وأساليب تسويق متميزة على المنافسين. (الدبابسة 2017، ص 25)



## ثانيا: أهدافها

تتضمن برامج جودة الحياة الوظيفية أهداف عديدة ، لكن حتى تكون هذه الأهداف قابلة للتحقيق لا بد أن تكون صادرة من التطلعات الرئيسية للمؤسسة بشكل عام، حيث تعددت أهداف جودة الحياة الوظيفية.

حيث أشار المغربي إلى أن الأهداف الرئيسية لجودة الحياة الوظيفية تتمثل في:

- زيادة ثقة العاملين.
  - المشاركة في حل المشاكل.
  - زيادة الرضا الوظيفي.
  - زيادة الفاعلية التنظيمية.
  - تقليل دوران العمل.
  - تقليل أهداف المؤسسة.
  - تنمية قدرات المؤسسة على توظيف أشخاص أكفاء، وتعظيم قدرة المؤسسة التنافسية.
  - تسهم في توفير قوة عمل أكثر مرونة، وولاء ودافعية.
  - توفير ظروف عمل محسنة ومطورة من وجهة نظر العاملين. (المغربي 2004، ص 78)
- في حين يرى كل من Kumar و Marimuthu بأن أهداف جودة الحياة الوظيفية تتمثل في:

- تحسين الرضا الوظيفي للعاملين.
- تحسين الصحة الجسدية والنفسية للعاملين مما يخلق لديهم شعورا ايجابيا اتجاه العمل.
- تحسين إنتاجية العاملين.
- تشجيع التعلم في مكان العمل.
- تطوير عمليات إدارة التغيير وزيادة سرعة التكيف مع المتغيرات الحاصلة .

(Marimuthu & Umamaheswari kumar 2017, p 140)

## 9- عوامل نجاح جودة الحياة الوظيفية:

تتناول جودة الحياة الوظيفية الجهود والأنشطة المنظمة التي تستخدمها إدارة الموارد البشرية في المنظمة بغرض توفير حياة وظيفية أفضل للعاملين قصد إشباع احتياجاتهم من خلال توفير بيئة عمل صالحة، ومشاركتهم في اتخاذ القرارات وتوفير متطلبات الأمن والاستقرار الوظيفي والعاطفي لهم، وإتاحة الفرص الملائمة لتحسين الأداء قصد إنجاز الجودة المهنية في المنظمات ومن مجمل هذه العوامل كما وردت لدى الباحثين في المجال التنظيمي:

### أولاً: نظام الاتصالات

تعتبر المؤسسة بيئة حيوية لمختلف الأنشطة الاتصالية الرسمية والتي يعرفها (Théohan) بأنها تبادل المعلومات أو نشر المعلومات الرسمية الخاصة بالمؤسسة، وهي مجموعة من الأنشطة الاتصالية التي تحدث داخل المؤسسة من خلال العلاقات الرسمية واللا رسمية التي تحدث ضمن محيط المنظمة.

### ثانياً: نظم المقترحات

إن جودة حياة العمل الجيدة وبرامج مشاركة العاملين تفترض أن العاملين لديهم أفكار جديدة وأن مسؤولية الإدارة هي متابعة وتطبيق هذه الأفكار ضمن نظم المقترحات تعرض بطريقة منظمة لجمع الأفكار من العاملين، ثم أن معظم نظم المقترحات الحديثة تعالج بطريقة (صندوق المقترحات) بدلاً من ذلك، كما يقوم العامل بتقديم المقترح لمشرف وسيط، وبعد تلقي التعليقات من المشرف حول هذا الالتزام يجب أن يكون واضح في كلمات وتصريحات عامة ورسائل إلى العاملين ومقالات وأخبار الشركة، أما إذا رأى المشرف في اقتراحات العامل نقد ضمنى فسوف لن تتلقى هذه الأفكار الجديدة أي تشجيع، وفي النهاية يجب على كل منظمة أن تخلق بيئة عمل تحترم فيها كل فكرة مطروحة سواء كانت مجدية أو غير مجدية.

## ثالثاً: مجهودات المنظمة

إن جهود المنظمة عامل ضروري لنجاح جودة الحياة الوظيفية، وذلك من خلال الاستخدام الأمثل لقدراتها التنظيمية والإدارية لتسيير وترشيد سبل التوفيق بين أهداف العاملين وأهداف المنظمة كما يشير الباحثين في المجال التنظيمي. (بن خالد وبوحفص 2015، ص 122-123)

### 10- عوائق تطبيق جودة الحياة الوظيفية:

أشار كل من كردال و حسين أن أهم عوائق تطبيق برامج جودة الحياة تتمثل في نقص الموارد على مستوى البيئة المحيطة أو المنظمة، فعلى مستوى البيئة المحيطة، عندما تكون معدلات البطالة مرتفعة في المجتمع، بالإضافة إلى سوء الاقتصاد وعدم توفر البنية الأساسية، كما يقل الاهتمام بتطبيق برامجها سواء من طرف الجهات الحكومية المراقبة أو المنظمات. (ساخي 2016، ص 114)

وعلى الرغم من الآثار الايجابية لهذه البرامج، إلا أنها تلقى مقاومة كبيرة من عدة أطراف، بحيث تشكل هذه الأطراف عائقاً بالنسبة للمؤسسات التي تسعى لتطبيق برامجها، ويمكن تلخيص أهم المعوقات التي تقف عائقاً أمام تطبيق ونجاح برامج جودة الوظيفية في ما يلي:

أ- **موقف الإدارة:** يتطلب تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية إضفاء طابع الديمقراطية في مكان العمل، فيجب أن تكون لدى المدراء الرغبة في مشاركة صلاحية اتخاذ القرارات مع موظفيهم، ومنحهم فرصة التعبير عن آرائهم والمشاركة بفاعلية في مجتمع أنشطة المؤسسة، إلا أن ذلك صعب التنفيذ لأن الكثير من المدراء يعتبرون التخلي عن جزء من صلاحياتهم بمثابة التهديد لوجودهم، لذلك يبدون معارضة في التخلي عن مركز اتخاذ القرارات لصالح موظفيهم، كما أن الإدارة تعتقد أن جودة الحياة الوظيفية المتوفرة في المؤسسة مرضية ولا حاجة لإجراءات تحسينها، نظراً لفشلهم في قياس أثر جودة الحياة الوظيفية على نفسية العاملين على الرغم من أنهم يطمحون للوصول لمرحلة الرضا الوظيفي.

**ب- موقف الاتحادات والنقابات العمالية:** قد يتولد عن الاتحادات والنقابات العمالية الشعور بأن برامج جودة الحياة الوظيفية تسعى أداء العمل وتحسين الإنتاجية دون دفع أي عوائد كافية للعاملين، أي أن برامج جودة الحياة الوظيفية ما هي إلا وسيلة لاستخراج المزيد من الأداء والإنتاجية من العاملين.

ولإزالة هذه المخاوف يجب على المدراء القيام بعملية ترويج لبرنامج جودة الحياة الوظيفية يفسرون فيها أهداف البرامج والفوائد المرجوة التي ستعود على العاملين من جراء تطبيق هذه البرامج.

**ج- التكلفة المالية:** ترى الإدارة بأن التكلفة الرأسمالية والمصاريف اليومية التشغيلية لبرنامج جودة الحياة الوظيفية ضخمة وتفوق قدرة المؤسسات، علاوة على أنه لا يوجد ما يضمن فاعلية ونجاعة تطبيق هذه البرامج، مما يدعو صاحب العمل الذي يعاني شح في مصادر التمويل والتفكير مرارا قبل توفير ظروف عمل جيدة، ومنح أجور جديدة، وتنفيذ برامج جودة الحياة الوظيفية، والرد على المخاوف يجب تطبيق هذه البرامج بعناية وحذر ضمن ميزانية محددة مسبقا للوصول إلى النتائج المرجوة، فالإدارة والعاملون والاتحادات متخوفون من التغييرات غير معلومة النتائج لتطبيق جودة الحياة الوظيفية، ومع ذلك بدأ هذا الوضع في التغيير تدريجيا نحو الأفضل، فكل الأطراف في المؤسسة ( صاحب المؤسسة، الموظفين، الاتحادات )، بدعوا يدركون أهمية برامج جودة الحياة الوظيفية، كما أن الموظفين يلتحقون ببرامج توعية ليتم تنفيذ برامج تطويرها. (البليسي 2012، ص 13-14)

## خلاصة الفصل:

مما سبق التطرق إليه، يمكن القول بأن جودة الحياة الوظيفية تتمثل في مجموعة من المؤشرات التي تستهدف حياة الأستاذ داخل المؤسسة الجامعية، بحيث تهدف إلى تحقيق التوازن بين متطلبات الأستاذ الجامعي.

كما تركز جودة الحياة الوظيفية المورد البشري والمتمثل في الأستاذ لجامعي، والذي ترى أن الاهتمام به أمر لا بد منه ، وذلك عن طريق توفير المتطلبات التي يحتاجها سواء أكانت مادية أو معنوية، وكل ذلك لأجل الرفع من معنوياته والسعي لتحقيق الرفاهية والراحة الجسمية والنفسية له، ما يسمح بالاستغلال الأمثل لطاقاته وقدراته، وتحقيق الميزة التنافسية بالجامعة التي يعمل فيها.

# الجانب التطبيقي

## الفصل الثالث:

### الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

- 1- الدراسة الاستطلاعية.
- 1-1- أهداف الدراسة الاستطلاعية.
- 1-2- نتائج الدراسة الاستطلاعية.
- 2- الدراسة الأساسية.
- 2-1- منهج الدراسة.
- 2-2- مجتمع وعينة الدراسة.
- 2-3- مجالات الدراسة.
- 2-4- أدوات الدراسة.
- 2-5- أساليب المعالجة الإحصائية.

## 1- الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية من الخطوات الأولى في البحوث الاجتماعية والإنسانية كونها تساعد الباحث على استطلاع الظروف المحيطة بالظاهرة التي نرغب بدراستها، وجمع البيانات والمعلومات عنها من أجل فهمها، والتعرف على العقبات التي قد تقف في طريق إجراءها، للتحكم في الدراسة الأساسية ومن ثم صياغة مشكلة البحث صياغة دقيقة تمهيدا لدراستها دراسة معمقة. (بوعمرة 2014، ص 136)

### 1-1- أهداف الدراسة الاستطلاعية: تهدف الدراسة الاستطلاعية إلى ما يلي:

- الاطلاع على التراث والأدب النظري المتعلق بالدراسة، وكذا الاطلاع على الدراسات السابقة ذات العلاقة بالدراسة الحالية.
- ضبط المفاهيم الإجرائية للدراسة.
- التعرف على المتغيرات المقصودة والمتمثلة في جودة الحياة الوظيفية لأجل الإحاطة بالمشكلة البحثية من كل جوانبها.
- الاحتكاك بميدان الدراسة عن قرب أي ضبط مجالات الدراسة (المجال المكاني والبشري).
- التعرف على عينة الدراسة وتحديد نوعها، وحجمها، وكذا خصائصها.
- بناء أداة الدراسة والمتمثلة في استبيان (جودة الحياة الوظيفية)، حيث تكون الاستبيان في صورته الأولية من 30 عبارة.
- تجريب أداة الدراسة والمتمثلة في الاستبيان.
- الوقوف على الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة من ثبات وصدق وذلك من خلال تطبيق الأداة على عينة استطلاعية قوامها 20 أستاذا وأستاذة.
- رصد مختلف الصعوبات والعراقيل التي قد تصادف تطبيق الأداة وذلك من أجل تجنبها في الدراسة الأساسية.



**1-2- نتائج الدراسة الاستطلاعية:** من خلال الدراسة الاستطلاعية تم التوصل إلى ما يلي:

- قمنا بجمع الإطار النظري المتعلق بموضوع الدراسة.
- قمنا بالإجراءات المناسبة مع المؤسسات التي تنطبق فيها الدراسة لأجل أخذ الموافقة لتطبيق الدراسة الميدانية.
- تم بناء الأداة والمتمثلة في الاستبيان في صورته الأولية مكونا من 30 عبارة.
- تم عرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين من أساتذة قسم علم النفس وعلوم التربية، لأخذ آرائهم حول الاستبيان وكذا مدى ملائمته لأهداف الدراسة.
- تم حساب الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة، من خلال حساب كل من الصدق والثبات.

## **2- الدراسة الأساسية:**

### **1-2- منهج الدراسة:**

تعني كلمة منهج من منظور البحث العلمي الطريقة أو الإجراءات التي يتبعها الباحث في دراسة مشكلة من أجل الوصول إلى الحقيقة. (الرشيدي 2000، ص 21)

ويعد اختيار المنهج المناسب هو الأساس في أي دراسة لأنه يحقق أهداف الدراسة المنشودة، وباعتبار أننا بصدد دراسة ظاهرة كما هي في الحاضر، ويتعلق الأمر بـ(جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة جامعة البويرة - كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية)، كان المنهج المناسب هو المنهج الوصفي التحليلي.

### **2-2- مجتمع وعينة الدراسة:**

#### **1-2-2- مجتمع الدراسة:**

تكون مجتمع دراستنا الحالي من كل أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية على اختلاف رتبهم.

## 2-2-2- عينة الدراسة:

من الصعب التعامل مع مجتمع الدراسة بأكمله وبالتالي يلجأ الباحث إلى أسلوب العينة التي من بين أهدافها توفير الجهد والوقت.

وباعتبار العينة حجر الأساس في أي دراسة ميدانية، فهي تستند إلى الاستبيان كمقوم أساسي، وتعرف بأنها : "جزء من مجتمع الدراسة منه تجمع البيانات الميدانية، وهي تعتبر جزءاً من الكل بمعنى أنه تأخذ مجموعة من أفراد المجتمع على أن تكون ممثلة لمجتمع الدراسة. (زرواتي 2007، ص 334)

ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطبيق الأداة على عينة قوامها 60 أستاذاً وأستاذة بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة أكلي محند أولحاج بالبويرة، والجدول الآتي توضح توزيع أفراد العينة دراسة حسب متغيرات كل من (الجنس، الخبرة المهنية، الرتبة).

**جدول رقم (01) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس:**

الجنس	العدد	النسبة المئوية
ذكر	31	51.66
أنثى	29	48.33
المجموع	60	100

**جدول رقم (02) يوضح توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية:**

الخبرة المهنية	العدد	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	13	21.66
بين 5 و 10 سنوات	24	40
أكثر من 10 سنوات	23	38.33
المجموع	60	100

### جدول رقم (03) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الرتبة:

الرتبة	العدد	النسبة المئوية
أستاذ مساعد	17	28.33
أستاذ محاضر	40	66.66
أستاذ التعليم العالي	03	05
المجموع	60	100

### 2-3- مجالات الدراسة:

**المجال الموضوعي:** تمثل في جودة الحياة الوظيفية لدى الأستاذ الجامعي بجامعة البويرة من وجهة أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية.

**المجال البشري:** أجريت الدراسة على عينة مكونة من 60 أستاذا وأستاذة للموسم الجامعي 2022 - 2023.

**المجال الزمني:** تم إجراء الدراسة الميدانية في الفترة الممتدة من: 16 أبريل إلى 19 أبريل 2023.

**المجال المكاني:** أجريت الدراسة بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة البويرة للموسم الجامعي: 2022 - 2023.

### 2-4- أدوات الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة قام الطالب بإعداد استبيان لرصد درجة توفر جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة البويرة، وقد تكون الاستبيان من 30 عبارة على شكل أسئلة تتضمن كل عبارة ثلاث مستويات للإجابة وفق سلم ليكرت الثلاثي هي: (موافق/محايد/غير موافق)، بغرض تقييم إجابات أفراد العينة والمتمثل في 60 فرد، وتم الاعتماد على سلم التنقيط التالي:

غير موافق	محايد	موافق	
1	2	3	العبارات الموجبة
3	2	1	العبارات السالبة

ويعرف الاستبيان على أنه: "عبارة عن مجموعة من الأسئلة الموجهة إلى عينة الدراسة (الأساتذة) للإجابة عنها، بغرض الحصول على المعلومات والبيانات المتعلقة بموضوع الدراسة".

### 2-3-1- الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة:

تم التأكد من الخصائص السيكومترية (الدقة العلمية) لأداة الدراسة من خلال حساب كل من الثبات والصدق كما يلي:

**2-3-1-1- الثبات:** وهو أن تعطي الأداة نفس النتائج إذا ما أعيد تطبيقها عدة مرات متتالية، ويقصد به أيضا إلى أي درجة يعطي المقياس قراءات متقاربة عند كل مرة يستخدم فيها، أو ما هي درجة اتساقه وانسجامه واستمراريته عند تكرار استخدامه في أوقات مختلفة. (الرجاوي 2010، ص 97)

وتم حساب ثبات الاستبيان من خلال حساب قيمة ألفا كرونباخ حيث قدرت قيمتها بـ 0,73 وهي تدل على أن الأداة على درجة من الثبات.

**2-3-1-2- الصدق:** هو تحديد لمعامل ارتباط بين الاختبار وبعض المقاييس ومحكمات الأداة في مواقف الحياة. (معمرية 2007، ص 130)

وتم حساب صدق الأداة كما يلي:

**2-3-1-3- الصدق التمييزي (المقارنة الطرفية):** حيث طبقت الأداة على عينة استطلاعية قوامها 20 أستاذا وأستاذة، ثم تفرغ البيانات ومن تم ترتيب الدرجات تنازليا، حيث أخذنا 27 بالمائة كفئة عليا و27 بالمائة كفئة دنيا.

الجدول رقم (04) يوضح قيم المتوسطات والانحرافات المعيارية للمجموعتين المتطرفتين  
(العليا والدنيا):

الدالة الإحصائية	قيمة (ت)	الفئة الدنيا (ن=7)		الفئة العليا (ن=7)		
	(T)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
دالة إحصائية عند 0,05	8,57	6,32	51,00	3,93	75,14	الصدق التمييزي

من الجدول رقم (01) نلاحظ أن المتوسط الحسابي للفئة العليا قد حدد ب 75,14 بانحراف معياري قدره 3,93 في حين بلغ المتوسط الحسابي للفئة الدنيا 51,00 بانحراف معياري قدره 6,32.

وبالنظر إلى قيمة (T) المحسوبة والمقدرة ب 8,57 نجد أنها دالة إحصائية عند المستوى 0,05 وبالتالي نقول أن هناك فروق دالة إحصائية بين الفئتين المتطرفتين العليا والدنيا ، مما يدل على أن الأداة على درجة من الصدق.

**2-3-1-4- صدق المحكمين:** حيث تم عرض الاستبيان على عينة من المحكمين من أساتذة قسم علم النفس وعلوم التربية، والمقدر عددهم 6 أساتذة لتقديم ملاحظاتهم حول بنود وعبارات الاستبيان وكذا مدى ملائمتها لأهداف الدراسة.

## 2-5- أساليب المعالجة الإحصائية:

إن استعمال أساليب المعالجة الإحصائية أمر لا بد منه في أي دراسة تقوم بجمع البيانات بغرض تحليلها ومعالجتها، ولتفريغ البيانات تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS، وذلك من خلال استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- معامل ألفا كرونباخ.

- المتوسطات الحسابية.

- الانحراف المعياري.

- اختبار (T).

## الفصل الرابع:

### عرض وتحليل نتائج الدراسة

1- عرض وتحليل نتائج الفرضيات.

1-1- عرض وتحليل نتائج الفرضية العامة.

1-2- عرض وتحليل نتائج الفرضيات الجزئية.

1-2-1- عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الأولى.

1-2-2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثانية.

1-2-3- عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثالثة.

2- مناقشة نتائج الفرضيات.

2-1- مناقشة نتائج الفرضية العامة.

2-2- مناقشة نتائج الفرضيات الجزئية.

2-2-1- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى.

2-2-2- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية.

2-2-3- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة.

استنتاج عام

## 1- عرض وتحليل نتائج الفرضيات:

### 1-1- عرض وتحليل نتائج الفرضية العامة:

والتي تنص على: "تتوفر جودة الحياة الوظيفية لدى الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة البويرة بدرجة متوسطة".

ولاختبار هذه الفرضية تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لكل عبارة من الاستبيان وكذا الأداة ككل، وكانت النتائج ضمن الجدول التالي:

جدول رقم (05) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لعبارة الاستبيان (ن=30)

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارة	درجة توفر جودة الحياة الوظيفية
26	تسمح لي الإدارة بالتغيب إذا استدعت الظروف الشخصية ذلك ثم التعويض لاحقا	2.46	0.79	01	مرتفعة
10	توجد فرص مستقبلية متاحة للترقية الوظيفية	2.28	0.78	02	متوسطة
11	يوجد توافق بين المؤهل العلمي والدرجة الوظيفية للأساتذة الجامعيين	2.28	0.82	03	متوسطة
27	تشاركنا الإدارة في مختلف المناسبات الاجتماعية (السعيدة و الحزينة)	2.25	0.79	04	متوسطة
09	تتم ترقية الأساتذة بناء على كفاءاتهم وخبرتهم	2.23	0.87	05	متوسطة
29	أشعر بالارتياح في عملي ولا أرغب في البحث عن فرصة عمل بديلة	2.21	0.82	06	متوسطة
08	تصب الأجور في وقتها دون تأخير	2.21	0.9	07	متوسطة
24	نظام ساعات العمل غالبا ما يوافق ظروفني	2.20	0.89	08	متوسطة



				الشخصية	
متوسطة	09	0.81	2.15	تسود علاقات الصداقة والاحترام بيننا كأساتذة في الكلية	19
متوسطة	10	0.81	2.13	أجد الوقت الكافي للاهتمام بأسرتي	25
متوسطة	11	0.87	2.1	تتصف بيئة العمل في الكلية بالنظام والنظافة فهي مواتية لممارسة الأنشطة البيداغوجية	01
متوسطة	12	0.86	2.08	أشعر بالاستقرار والأمان الوظيفي ولا أعاني من هاجس الاستغناء عن خدماتي مستقبلا	28
متوسطة	13	0.82	2,08	يقدم المسؤول المباشر الدعم والمساندة التي نحتاجها في مكان العمل	22
متوسطة	14	0.87	2.05	تحرص إدارة الجامعة على إتباع إجراءات الوقاية والسلامة في محيط العمل	14
متوسطة	15	0.84	1.96	توفر الإدارة فرص العمل كفريق واحد داخل الكلية	17
متوسطة	16	0.81	1.95	أعمل في مناخ يتسم بالثقة والأمان المتبادل بين جميع الأطراف داخل الكلية	30
متوسطة	17	0.81	1.95	تحافظ الإدارة على هيبة ومكانة الأساتذة في كليتنا	15
متوسطة	18	0.79	1.93	يسود الكلية مناخ من الاحترام والتفاهم والتعاون بين الأساتذة	16
متوسطة	19	0.86	1.91	توفر إدارة الكلية مناخا يشعرني بالأمان والثقة المتبادلة	18
متوسطة	20	0.78	1.91	يُسمح لنا بمناقشة القرارات المتخذة من طرف إدارة الكلية	21
متوسطة	21	0.9	1.88	تتناسب الكثافة الطلابية في أماكن التدريس مع المقاعد البيداغوجية المتوفرة	05

متوسطة	22	0.82	1.88	أماكن العمل في الجامعة مصممة بشكل يضمن السلامة والأمن للأساتذة	13
متوسطة	23	0.76	1.86	تتسم معاملة الإدارة لنا بالعدل والإنصاف	20
متوسطة	24	0.67	1.81	تطبق الكلية سياسة وضع الشخص المناسب في المكان المناسب	12
متوسطة	25	0.81	1.8	تحرص إدارة الكلية على تحفيزنا لبذل جهد أكبر في وظائفنا	23
متوسطة	26	0.85	1.76	لست على دراية بنظام الأجور والمكافآت في الكلية	06
متوسطة	27	0.82	1.73	تسود أجواء هادئة ومريحة في الكلية بعيدا عن الضوضاء	03
منخفضة	28	0.8	1.61	يلبي الأجر الذي أتقاضاه حاجياتي ومتطلباتي	07
منخفضة	29	0.73	1.61	تتوفر الوسائل والتجهيزات لأداء وظيفتي في مكان العمل	04
منخفضة	30	0.72	1.5	تتوفر فضاءات التدريس على تجهيزات تناسب طبيعة العمل داخل الكلية	02
متوسطة	2.08		المجموع الكلي		

لتحديد المحك المعتمد في الدراسة نقوم بحساب طول الخلايا في مقياس ليكرت الثلاثي، من خلال حساب المدى بين درجات المقياس (3-1=2)، بعدها نقسم الناتج (2) على أكبر قيمة في المقياس ( $0.66=3/2$ )، بعد ذلك تتم إضافة هذا الناتج (0.66) إلى أصغر قيمة في المقياس الذي هو (واحد صحيح) وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما هو موضح في الجدول التالي:

## الجدول رقم (06) يوضح المحك المعتمد في الدراسة:

درجة التوفر	طول الخلية
ضعيفة	من 1 إلى 1.66
متوسطة	من 1.67 إلى 2.33
مرتفعة	من 2.34 إلى 3

يتضح من الجدول أعلاه والذي يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وكذا عبارات الاستبيان والأداة ككل أن درجة توفر جودة الحياة الوظيفية كانت متوسطة استنادا إلى المحك المعتمد، فالدرجة الكلية للاستبيان قدرت بمتوسط حسابي قدره 2.08 حيث احتلت العبارة رقم 26 التي تنص على: "تسمح لي الإدارة بالتغيب إذا استدعت الظروف الشخصية ذلك ثم التعويض لاحقا" الرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره 2.46 بانحراف معياري قدر بـ 0.79

وتليها العبارة رقم 10 التي تنص على: "توجد فرص مستقبلية متاحة للترقية الوظيفية" بمتوسط حسابي قدره 2.28 بانحراف معياري قدر بـ 0.78 في حين تتذيل العبارتان 04 و 02 الترتيب، واللذان تتصان على: "تتوفر الوسائل والتجهيزات لأداء وظيفتي في مكان العمل"، و"تتوفر فضاءات التدريس على تجهيزات تناسب طبيعة العمل داخل الكلية"، بمتوسطي حساب قدرهما 1.61 و 1.5 على الترتيب.

### 1-2- عرض وتحليل نتائج الفرضيات الجزئية:

#### 1-2-1- عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

والتي تنص على: "هناك فروق في درجة جودة الحياة الوظيفية لدى الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة البويرة تعزى لمتغير الجنس".

ومن أجل فحص صحة الفرضية المتعلقة بمتغير الجنس قمنا بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وكذا قيمة (T) والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (07) يوضح دلالة الفروق الإحصائية في درجة توفر جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة البويرة تبعا لمتغير الجنس:

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T)	الدلالة الإحصائية
ذكر	31	60	12.44	0.088	غير دالة إحصائيا عند 0.05
أنثى	29	59.72	11.67		

من خلال النتائج المدونة في الجدول رقم (04)، يتضح لنا أن المتوسط الحسابي للأساتذة الذكور قدر بـ 60 بانحراف معياري قدر بـ 12.44، بينما بلغ المتوسط الحسابي للأساتذة إناث 59.72 بانحراف معياري قدر بـ 11.67، وبالتالي ليس هناك فروق دالة إحصائية بين متوسطي أفراد المجموعتين من الأساتذة ذكور وإناث.

وبالنظر إلى قيمة (T) المحسوبة والمقدرة بـ 0.088 عند درجة حرية 58 نجد أنها غير دالة إحصائيا عند المستوى 0.05، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في درجة توفر جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة البويرة، وهذا تبعا لمتغير الجنس، مما يبين أن درجة توفر جودة الحياة الوظيفية ليس له علاقة بجنس الأستاذ.

## 1-2-2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

والتي تنص على: "هناك فروق في درجة جودة الحياة الوظيفية لدى الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة البويرة تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

ومن أجل فحص الفرضية قام الباحث باستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (08) يوضح نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدراسة درجة توفر جودة الحياة الوظيفية تبعاً لمتغير الخبرة المهنية:

الدالة الإحصائية	قيمة (F) المحسوبة	متوسطات المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
غير دالة إحصائياً عند 0.05	0.863	124,399	2	248,799	بين المجموعات
		144,073	57	8212,134	داخل المجموعات
			59	8460,933	المجموع الكلي

من خلال النتائج المدونة في الجدول أعلاه، يتضح لنا أن قيمة (F) المحسوبة والمقدرة بـ **0.863** عند درجتى حرية 57/2 غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05، وبالتالي نقول أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في درجة توفر جودة الحياة الوظيفية لدى الأستاذ الجامعي تبعاً لمتغير الخبرة المهنية.

وبالتالي نقول بأن درجة توفر جودة الحياة الوظيفية لا تتعلق بالخبرة المهنية، فالأساتذة الجامعيون على اختلاف خبراتهم المهنية يتوفرون على نفس الدرجة من جودة الحياة الوظيفية.

### 1-2-3- عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

والتي تنص على: "هناك فروق في درجة جودة الحياة الوظيفية لدى الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة البويرة تعزى لمتغير الرتبة".

ومن أجل فحص الفرضية قام الباحث باستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (09) يوضح نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدراسة درجة توفر جودة الحياة الوظيفية تبعا لمتغير الرتبة:

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسطات المربعات	قيمة (F) المحسوبة	الدلالة الإحصائية
بين المجموعات	118,798	2	59,399	0.406	غير دالة إحصائيا عند 0.05
داخل المجموعات	8342,135	57	146,353		
المجموع الكلي	8460,933	59			

من خلال النتائج المدونة في الجدول رقم (06)، يتضح لنا أن قيمة (F) المحسوبة والمقدرة بـ 0.406 عند درجتى حرية 57/2 غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.05، وبالتالي نقول أنه لا توجد فروق دالة إحصائيا في درجة توفر جودة الحياة الوظيفية لدى الأستاذ الجامعي تبعا لمتغير الرتبة.

وبالتالي نقول بأن درجة توفر جودة الحياة الوظيفية لا تتعلق بالرتبة، فالأساتذة الجامعيون على اختلاف رتبهم يتوفرون على نفس الدرجة من جودة الحياة الوظيفية.

## 2- مناقشة نتائج الفرضيات:

### 2-1- مناقشة نتائج الفرضية العامة:

والتي تنص على: "تتوفر جودة الحياة الوظيفية لدى الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة البويرة بدرجة متوسطة".

ولاختبار هذه الفرضية قمنا بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لكل عبارة من الاستبيان وكذا الأداة ككل.

يتضح من الجدول رقم (04) والذي يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وكذا عبارات الاستبيان والأداة ككل أن درجة توفر جودة الحياة الوظيفية كانت متوسطة

استنادا إلى المحك المعتمد، فالدرجة الكلية للاستبيان قدرت بمتوسط حسابي قدره 2.08

وهذا ما يتفق مع كل من دراسة كل من: (عتامنة خولة وبوفكر آية 2022)، (بن خليفة خالد وآخرون 2022)، (مقدم أمال 2021)، (ناصر خديجة 2020)، (حمامة عمار بن العيد 2019)، (تمرابط نورة 2019)، (البياري سمر سعيد 2018)، (البريري مروان حسين 2016)، (Eren & Hisar 2016) والتي أجمعت على توفر جودة الحياة الوظيفية بدرجة متوسطة.

وتختلف مع دراسة كل من: (محروق سمر وبولي حليلة 2020) و(صالحي زينب 2018)، (بختاوي زهرة وضييات جهيدة 2020).

وتختلف مع دراسة كل من: (محروق سمر وبولي حليلة 2020) و(صالحي زينب 2018)، والتي أجمعتا على توفر مستوى جودة الحياة الوظيفية بدرجة منخفضة، في حين أن دراسة (بختاوي زهرة وضييات جهيدة 2020) توصلت إلى نتيجة مفادها توفر جودة الحياة الوظيفية بدرجة فوق المتوسط.

## 2-2- مناقشة نتائج الفرضيات الجزئية:

### 2-2-1- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

والتي تنص على: "هناك فروق في درجة جودة الحياة الوظيفية لدى الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة البويرة تعزى لمتغير الجنس".

وبعد عرض نتائج الفرضية الجزئية الأولى والمدونة في الجدول رقم (05)، يتضح لنا أن المتوسط الحسابي للأساتذة الذكور قدر بـ 60 بانحراف معياري قدر بـ 12.44، بينما بلغ المتوسط الحسابي للأساتذة إناث 59.72 بانحراف معياري قدر بـ 11.67، وبالتالي ليس هناك فروق دالة إحصائية بين متوسطي أفراد المجموعتين من الأساتذة ذكور وإناث.

وبالنظر إلى قيمة (T) المحسوبة والمقدرة بـ 0.088 عند درجة حرية 58 نجد أنها غير دالة إحصائية عند المستوى 0.05، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في درجة توفر جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة البويرة، وهذا تبعا لمتغير الجنس، مما يبين أن درجة توفر جودة الحياة الوظيفية ليس له علاقة بجنس الأستاذ.

وتتفق هذه النتائج مع دراسة: (عمار بن العيد حمامة 2019)

### 2-2-2- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

والتي تنص على: "هناك فروق في درجة جودة الحياة الوظيفية لدى الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة البويرة تعزى لمتغير الخبرة المهنية".

وبعد عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية والمدونة في الجدول رقم (06)، يتضح لنا أن قيمة (F) المحسوبة والمقدرة بـ 0.863 عند درجتى حرية 57/2 غير دالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05، وبالتالي نقول أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في درجة توفر جودة الحياة الوظيفية لدى الأستاذ الجامعي تبعا لمتغير الخبرة المهنية.



وبالتالي نقول بأن درجة توفر جودة الحياة الوظيفية ليس له علاقة بالخبرة المهنية للأستاذ الجامعي، فهم على اختلاف خبراتهم المهنية يتوفرون على نفس الدرجة من جودة الحياة الوظيفية.

وتتفق هذه النتائج مع دراسة كل من: (سلامي وهيبية وجياب شيما 2022)، (حمامة عمار بن العيد 2019).

وتختلف النتائج مع دراسة: (صالح زينب 2019).

### 2-2-3- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة :

والتي تنص على: "هناك فروق في درجة جودة الحياة الوظيفية لدى الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة البويرة تعزى لمتغير الرتبة".

وبعد عرض نتائج الفرضية الجزئية الثالثة والمدونة في الجدول رقم 13، يتضح لنا أن قيمة (F) المحسوبة والمقدرة بـ 0.406 عند درجتي حرية 57/2 غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05، وبالتالي نقول أنه لا توجد فروق دالة إحصائياً في درجة توفر جودة الحياة الوظيفية لدى الأستاذ الجامعي تبعاً لمتغير الرتبة.

وبالتالي نقول بأن درجة توفر جودة الحياة الوظيفية لا تتعلق بالرتبة، فالأساتذة الجامعيون على اختلاف رتبهم يتوفرون على نفس الدرجة من جودة الحياة الوظيفية.

وتتفق هذه النتائج مع دراسة كل من: (سلامي وهيبية وجياب شيما 2022)، (حمامة عمار بن العيد 2019)، (صالح زينب 2019).

## استنتاج عام:

من خلال ما سبق نستنتج أن هذه الدراسة قد هدفت إلى الكشف عن درجة توفر جودة الحياة الوظيفية لدى الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة البويرة، أين تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، حكما تم الاعتماد على استبيان كأداة لجمع البيانات حيث تم تطبيقه على عينة 60 أستاذا وأستاذة باستخدام الطريقة العشوائية، ومن ثم تحليل البيانات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS الإصدار 26.

وبعد تحليل ومناقشة البيانات توصلنا إلى النتائج الآتية:

تحققت الفرضية العامة للدراسة والتي مفادها:

- تتوفر جودة الحياة الوظيفية لدى الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة البويرة بدرجة متوسطة.

لم تتحقق الفرضيات الجزئية للدراسة والتي مفادها:

- هناك فروق في درجة جودة الحياة الوظيفية لدى الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة البويرة تعزى لمتغير الجنس.

- هناك فروق في درجة جودة الحياة الوظيفية لدى الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة البويرة تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

- هناك فروق في درجة جودة الحياة الوظيفية لدى الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة البويرة تعزى لمتغير الرتبة.

وما يمكننا استنتاجه مما سبق أن جودة الحياة الوظيفية لدى الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة البويرة تتوفر بدرجة متوسطة، وأن متغيرات كل من (الجنس، الخبرة المهنية، التخصص) هي متغيرات لا تؤثر على درجة توفر جودة الحياة الوظيفية لدى الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة البويرة.

- وانطلاقاً من النتائج التي توصلنا إليها مع عينة من معلمي أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة البويرة وضعنا مجموعة من المقترحات التي من شأنها أن تساهم في رفع مستوى جودة الحياة الوظيفية والمتمثلة في:
- الاهتمام براحة الأساتذة في محيط العمل، لما في ذلك من دور هام في الرفع من معنوياتهم.
  - الحرص والوقوف على صيانة وإصلاح مرافق الخاصة بمحيط العمل للحفاظ على سلامة الأستاذ الجامعي.
  - ضرورة قيام الإدارة الجامعية بإشراك الأساتذة الجامعيين في عملية اتخاذ القرارات ومناقشتها.
  - إعادة النظر في سلم الأجور والمكافآت والعمل على تحسينها، لتلبي كافو متطلبات الحياة بالنسبة للأستاذ الجامعي في ظل تدهور الأوضاع الاقتصادية.
  - العمل على استحداث نظام خدمات اجتماعي جديد يتمثل في خدمات تلبي احتياجات الأساتذة الجامعيين.
  - منح ترقية استثنائية للأساتذة الأكفاء نظير أدائهم المتميز.

## خاتمة:

في الختام يمكن القول بأن تحقيق جودة الحياة الوظيفية يستلزم تطبيق مجموعة من السياسات والإجراءات التي تسطرها مسبقا إدارة المؤسسات الجامعية مراعية في ذلك كل النفاص والاحتياجات التي يعاني منها الأستاذ الجامعي والعمل على تحقيقها ولو نسبيا، مثل العمل على تحسين منظومة الأجور والمكافآت بما يتماشى مع مجهودات كل أستاذ، وكذا توفير بيئة عمل أكثر مرونة يجد فيها الأستاذ الجامعي كل ما يحتاجه من ظروف مناسبة ومستلزمات تمكنه على أداء مهامه في أحسن الظروف وعلى أكمل وجه، وكل ذلك بهدف الارتقاء بمستوى الجامعات لمستويات أحسن، وجعلها تحقق قفزة نوعية خاصة في مجال البحث العلمي .

## قائمة المراجع:

### أ- المراجع العربية:

- البدراني ع. ا (2015)، علاقة التمكين الإداري بفرق العمل وأثره في تحقيق خفة الحركة الإستراتيجية (دراسة ميدانية على عدد من مستشفيات محافظة أربيل)، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية.
- ساخي أبو بكر (2016)، تمكين العاملين وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية في ضوء الثقة التنظيمية كمتغير وسيطي (رسالة ماجستير في التنمية البشرية وفعالية الأداءات)، جامعة وهران 2.
- البليسي أسامة زياد يوسف (2012)، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة، قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة.
- مقدم أمال (2021)، دور التعليم الإلكتروني في تحسين مستوى جودة الحياة الوظيفية للأستاذ الجامعي (جامعة خميس مليانة نموذجاً)، دار رافد للنشر، المجلد الأول.
- الدبابسة إيمان محمد علي (2017)، دور نقابة العاملين في الجامعات الفلسطينية في تحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملين، عمادة الدراسات العليا، جامعة القدس، فلسطين.
- معمريه بشير (2007)، القياس النفسي وتصميم الأدوات، الطبعة الثانية، دار الحبر للنشر والتوزيع، الجزائر.
- بن خليفة خالد وعاشور لطفي وشريفي معراج (2022)، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة الاقتصادية (دراسة حالة مؤسسة ورود للروائح والعتور بالوادي)، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي ميدان العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير شعبه علوم التسيير، جامعة حمه لخضر، الوادي.
- ناصر خديجة (2019)، أثر جودة الحياة الوظيفية على الالتزام التنظيمي بالمؤسسة الاقتصادية، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر، جامعة محمد خيضر، بسكرة.

- ماضي خليل إسماعيل إبراهيم (2008)، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين ( دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية).
- ماضي خليل إسماعيل إبراهيم (2014)، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين، دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية ضمن متطلبات الحصول على درجة دكتوراه في إدارة الأعمال.
- عاتمة خولة وبوفكر آية (2022)، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام التنظيمي لدى العاملين (دراسة حالة عمال المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف بميلة)، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير تخصص إدارة أعمال، المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف، ميلة.
- زرواتي رشيد (2007)، مناهج وأدوات البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، الطبعة الأولى، دار الهدى، الجزائر.
- بختاوي زهرة وضيات جهيدة (2020)، جودة الحياة في المجال المهني من خلال قياس بعض المؤشرات (دراسة ميدانية بينك الفلاحة والتنمية الريفية بولاية أدرار)، أعمل الملتقى الوطني الأول: جودة الحياة والتنمية المستدامة في الجزائر - الأبعاد والتحديات.
- الجرجاوي زياد (2010)، القواعد المنهجية لبناء الاستبيان، الطبعة الثانية، مطبعة أبناء جراح، فلسطين.
- صالح زينب (2018)، جودة الحياة الوظيفية لدى عمال اتصالات الجزائر بورقلة (دراسة ميدانية على عينة من عمال اتصالات الجزائر)، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة.
- هاشم سامي محمد موسى (2001)، جودة الحياة لدى المعوقين جسميا والمسنين وطلاب الجامعة، مجلة الإرشاد النفسي، العدد 13.

- البياري سمر سعيد (2018)، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية في قطاع غزة، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، الجامعة الإسلامية، غزة.
- محروق سمر وبوبلي حليلة (2020)، أثر جودة الحياة الوظيفية في الاستغراق الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين ( دراسة ميدانية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير)، مذكرة مقدمة استكمالاً لمتطلبات نيل شهادة ماستر في علوم التسيير، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل.
- بوعمره سهيلة (2014)، الاتجاهات النفسية الاجتماعية للطلبة الجامعيين نحو شبكة التواصل الاجتماعي فيسبوك (رسالة ماجستير غير منشورة في علم النفس الاجتماعي)، جامعة محمد خيضر، بسكرة .
- جاد الرب سيد محمد (2008)، جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال المصرية، دار النهضة العربية، القاهرة.
- جاد الرب سيد محمد (2009)، إدارة الموارد البشرية (مدخل استراتيجي لتعظيم القدرات التنافسية)، دار النهضة العربية، القاهرة.
- الرشيد صالح بشير (2000)، الإحصاء والقياس النفسي، دار الكتاب للنشر والتوزيع، الكويت.
- عبد الله عادل محمد وسلطان محمد مشعل (2020)، جودة حياة العمل وأثرها في تقييم أداء العاملين (دراسة مسحية في كلية أدباء الجامعة)، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية.
- عوض عامر (2008)، السلوك التنظيمي الإداري، دار أسامة، عمان.
- جري عبد الحكيم (2018)، دور تدريب وتحفيز الموارد البشرية في تعزيز الأداء المستدام (دراسة حالة مجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية سطيف)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف.

- المغربي عبد الحميد (2004)، جودة الحياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي، جامعة الزقائن، العدد الثاني.
- بن خالد عبد الكريم وبوحفص مباركي (2015)، فلسفة إدارة جودة الحياة الوظيفية في المجال المهني، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 20، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة.
- الرشيد علي الضبيان (2019)، الدعم التنظيمي وعلاقته بالعدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي (دراسة تطبيقية على الأطباء العاملين في بعض المستشفيات الحكومية في مدينة الرياض)، المجلة العربية للإدارة.
- حمادة عمار بن محمد العيد (2019)، علاقة جودة الحياة الوظيفية بالاستغراق الوظيفي، (دراسة ميدانية على عينة من أساتذة جامعة الوادي)، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة.
- حمادة عمار بن محمد العيد والشايب محمد الساسي (2017)، جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الوادي في ظل بعض المتغيرات الديمغرافية، مجلة العلوم النفسية والتربوية، العدد 21، جامعة حمه لخضر، الوادي.
- عمار بن محمد العيد حمادة ومحمد الساسي الشايب (2019)، علاقة جودة الحياة الوظيفية بالاستغراق الوظيفي (دراسة ميدانية على عينة من أساتذة جامعة الوادي)، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علم النفس تنظيم وعمل، جامعة حمه لخضر، الوادي.
- همشري عمر أحمد (2013)، إدارة المعرفة (الطريق إلى التميز والريادة)، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان.
- المغربي كامل محمد (1995)، السلوك التنظيمي (مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم)، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان.
- زيتون كمال عبد الحميد (2004)، منهجية البحث التربوي والنفسية، الطبعة الأولى، عالم الكتب، القاهرة.



- أبو حلاوة محمد السعيد (2010)، *جودة الحياة (المفهوم والأبعاد)*، كلية التربية بجامعة الإسكندرية ضمن فعاليات المؤتمر العلمي السنوي لكلية التربية، جامعة كفر الشيخ، القاهرة.
- البربري مروان حسين (2016)، *جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في شبكة الأقصى للإعلام و الإنتاج الفني*، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، جامعة الأقصى، غزة.
- شيخي مريم (2013)، *طبيعة العمل وعلاقته بجودة الحياة (دراسة ميدانية في ظل بعض المتغيرات)*، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان.
- حسين مصطفى حسن (2014)، *بعض المتغيرات النفسية لنوعية الحياة وعلاقتها بالسمات الشخصية لمدمني الهيروين*، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الأدب، جامعة عين الشمس.
- منسي محمود عبد الحليم وعلي مهدي كاظم (2006)، *مقياس جودة الحياة لطلبة الجامعة (وقائع ندوة علم النفس وجودة الحياة)*.
- أبو شمالة ناصر محمد يوسف (2018)، *واقع الثقافة التنظيمية المساندة في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة وأثرها على جودة الحياة الوظيفية*، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.
- نصر الله. ح (2013)، *إدارة الموارد البشرية*، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان.
- رغداء علي نعيمة (2012)، *جودة الحياة لدى طلبة جامعتي دمشق وتشرين*، العدد الأول، دمشق.
- الشنطي نهاد عبد الرحمن (2016)، *واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الحكومية وعلاقته بأخلاقيات العمل (دراسة تطبيقية استكمالاً لمتطلبات نيل درجة الماجستير في إدارة الدولة والحكم الرشيد)*، جامعة الأقصى، غزة.

- تمرباط نورة (2019)، جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي (دراسة ميدانية بمؤسسة دار الثقافة نوار بوبكر بولاية أم البواقي، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، جامعة العربي بن مهدي، أم البواقي.
- وسام علي حسين وعطا الله صبا نوري وكاطع عبد الحسين افتخار (2018)، درجة ممارسة الإدارة بالتجوال ودورها في تحقيق العدالة التنظيمية (دراسة تحليلية لأراء المدراء في مديرية التربية بالأنبار)، مجلة العلوم الاقتصادية والتجارية.
- الحسني محمد وسام (2016)، أثر جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى الباحثين الاجتماعيين في وزارة الشؤون الاجتماعية بقطاع غزة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر، فلسطين.
- سلامي وهيبه وجياب شيماء (2022)، أثر جودة الحياة لوظيفية على الرضا الوظيفي (مؤسسة التسيير العقاري بالمسيلة)، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف، المسيلة.

#### ب- المراجع الأجنبية:

- Kumar.T & Umamaheswari.S & Marimuthu K.A (2017), study on quality of work life of employees in Arumugam spinning, Mills (P) Ltd, Chatrapotti, journal of enhanced research in management & Computer International application.
- Sanyal.S & Hisam.M (2018), The impact of team work Performance of Employees – A study of faculty members in Dhofar university, Journal of business and manageme.

الملاحق

ملحق رقم (1): قائمة الأساتذة المحكمين لأداة البحث (الاستبيان)

إسم ولقب الأستاذ المحكم	الرتبة	التخصص
حلوان زوينة	أستاذة التعليم العالي	علم النفس العيادي
لرقت علي	أستاذ محاضر أ	إدارة تربوية
حسين لامية	أستاذة محاضرة ب	علوم التربية
ميلودي حسينة	أستاذة محاضرة أ	علم النفس
بولبداوي علي	أستاذة محاضر ب	علم النفس عمل وتنظيم
ولد محند لامية	أستاذة محاضرة ب	علم النفس العيادي

## ملحق رقم (2): الاستبيان في صورته الأولية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة أكلي محند أولحاج - البويرة

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم : علم النفس وعلوم التربية

التخصص : علم النفس المدرسي

المستوى : الثانية ماستر

استمارة تحكيم

اسم ولقب الأستاذ(ة) المحكم(ة) :

الرتبة :

التخصص :

يقوم الطالب بإجراء دراسة بعنوان: (جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة جامعة البويرة - كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية نموذجاً)، وذلك استكمالاً لنيل شهادة الماستر تخصص (علم النفس المدرسي).

نضع بين يديك أستاذي/ أستاذتي الفاضل (ة) هذه الاستمارة ونرجو منك إبداء رأيك حول البنود ومدى ملائمتها وكذا سلامة اللغة.

الطالب: علي العمري

## التساؤلات:

### أ- التساؤل العام:

- ما درجة جودة الحياة الوظيفية لدى الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة البويرة؟

### ب- التساؤلات الجزئية:

1- هل هناك فروق في درجة جودة الحياة الوظيفية لدى الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة البويرة تعزى لمتغير الجنس؟

2- هل هناك فروق في درجة جودة الحياة الوظيفية لدى الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة البويرة تعزى لمتغير التخصص؟

3- هل هناك فروق في درجة جودة الحياة الوظيفية لدى الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة البويرة تعزى لمتغير الخبرة المهنية؟

## الفرضيات :

### أ- الفرضية العامة:

- تتوفر جودة الحياة الوظيفية لدى الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة البويرة بدرجة متوسطة.

### ب- الفرضيات الجزئية:

1- هناك فروق في درجة جودة الحياة الوظيفية لدى الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة البويرة تعزى لمتغير الجنس.

2- هناك فروق في درجة جودة الحياة الوظيفية لدى الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة البويرة تعزى لمتغير التخصص.

3- هناك فروق في درجة جودة الحياة الوظيفية لدى الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة البويرة تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

## البيانات الشخصية :

- 1- الجنس: ذكر  أنثى
- 2- التخصص: علم النفس المدرسي  علم النفس العيادي
- علم النفس تنظيم وعمل  علوم التربية
- 3- الخبرة المهنية: أقل من 5 سنوات  بين 5 و 10 سنوات
- أكثر من 10 سنوات
- 4- الرتبة: أستاذ مساعد  أستاذ محاضر  أستاذ التعليم العالي

الرقم	العبارة	ملائمة	غير ملائمة	التعديل المقترح
01	تتصف بيئة العمل في الكلية بالنظام والنظافة			
02	تتوفر فضاءات التدريس على تجهيزات تتناسب طبيعة العمل داخل الكلية			
03	تسود أجواء هادئة ومريحة في الكلية بعيدا عن الضوضاء			
04	تتوفر الوسائل والتجهيزات لأداء وظيفتي في مكان العمل			
05	تتناسب الكثافة الطلابية في أماكن التدريس مع المقاعد البيداغوجية المتوفرة			
06	لست على دراية بنظام الأجور والمكافآت في الكلية			
07	يكفي الأجر الذي أتقاضاه لسد حاجياتي ومتطلباتي			
08	تصب الأجور في وقتها دون تأخير			
09	تتم ترقية الأساتذة بناء على كفاءاتهم وخبرتهم			
10	توجد فرص مستقبلية متاحة للترقية الوظيفية			
11	يوجد توافق بين المؤهل العلمي والدرجة الوظيفية للأساتذة الجامعيين			
12	تطبق الكلية سياسة وضع الشخص المناسب في المكان المناسب			
13	أماكن العمل في الجامعة مصممة بشكل يضمن السلامة والأمن			



			14	تحرص إدارة الجامعة على إتباع إجراءات الوقاية والسلامة في محيط العمل
			15	تحافظ الإدارة على هئية ومكانة الأساتذة في كلينتنا
			16	يسود الكلية مناخ من الاحترام والتفاهم بين الأساتذة
			17	توفر الإدارة فرص العمل كفريق واحد داخل الكلية
			18	توفر إدارة الكلية مناخا يشعرني بالأمان والتقة المتبادلة
			19	تسود علاقات الصداقة والاحترام بيننا كأساتذة في الكلية
			20	تتسم معاملة الإدارة لنا بالعدل والإنصاف
			21	يُسمح لنا بمناقشة القرارات المتخذة من طرف إدارة الكلية
			22	يقدم المسؤول المباشر الدعم والمساندة التي نحتاجها في مكان العمل
			23	تحرص إدارة الكلية على تحفيزنا لبذل جهد أكبر في وظائفنا
			24	نظام ساعات العمل غالبا ما يوافق ظروف الشخصية
			25	أجد الوقت الكافي للاهتمام بأسرتي
			26	تسمح لي الإدارة بالغياب إذا استدعت الظروف الشخصية ذلك ثم التعويض لاحقا
			27	تشاركنا الإدارة في مختلف المناسبات الاجتماعية (السعيدة و الحزينة)

			أشعر بالاستقرار والأمان الوظيفي ولا أعاني من هاجس الاستغناء عن خدماتي مستقبلا	28
			أشعر بالارتياح في عملي ولا أرغب في البحث عن فرصة عمل بديلة	29
			أعمل في مناخ يتسم بالثقة والأمان المتبادل بين جميع الأطراف داخل الكلية	30

### ملحق رقم (3): الاستبيان في صورته النهائية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ألكي محند أولحاج - البويرة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم : علم النفس وعلوم التربية

#### استمارة جودة الحياة الوظيفية لدى الأستاذ الجامعي

يقوم الطالب بإجراء دراسة بعنوان: (جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة جامعة البويرة - كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية نموذجاً)، وذلك استكمالاً لنيل شهادة الماستر تخصص (علم النفس المدرسي).

نضع بين يديك أستاذي/ أستاذتي الفاضل (ة) هذه الاستمارة ونرجو منك الإجابة على أسئلتها ونحيطك علماً أن المعلومات المقدمة ستحاط بالسرية التامة ولا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

الطالب: العمري علي

#### البيانات الشخصية:

- 1- الجنس : ذكر  أنثى
- 2- الخبرة المهنية : أقل من 5 سنوات  بين 5 و 10 سنوات  أكثر من 10 سنوات
- 3- الرتبة : أستاذ مساعد  أستاذ محاضر  أستاذ التعليم العالي

## الرجاء وضع العلامة (x) أمام الخيار الذي يوافق رأيك

الرقم	العبرة	موافق	محايد	غير موافق
01	تتصف بيئة العمل في الكلية بالنظام والنظافة فهي مواتية لممارسة الأنشطة البيداغوجية			
02	تتوفر فضاءات التدريس على تجهيزات تناسب طبيعة العمل داخل الكلية			
03	تسود أجواء هادئة ومريحة في الكلية بعيدا عن الضوضاء			
04	تتوفر الكلية على الوسائل والتجهيزات لأداء وظيفتي في مكان العمل			
05	تتناسب الكثافة الطلابية في أماكن التدريس مع المقاعد البيداغوجية المتوفرة			
06	لست مدرك بنظام الأجور والمكافآت في الكلية			
07	يلبي الأجر الذي أتقاضاه لسد حاجياتي ومتطلباتي			
08	تصب الأجور في وقتها دون تأخير			
09	تتم ترقية الأساتذة بناء على كفاءاتهم وخبرتهم			
10	توجد فرص مستقبلية متاحة للترقية الوظيفية			
11	يوجد توافق بين المؤهل العلمي والدرجة الوظيفية للأساتذة الجامعيين			
12	تطبق الكلية سياسة وضع الشخص المناسب في المكان المناسب			
13	أماكن العمل في الجامعة مصممة بشكل يضمن السلامة والأمن للأساتذة			
14	تحرص إدارة الجامعة على إتباع إجراءات الوقاية والسلامة في محيط العمل			
15	تحافظ الإدارة على هيبة ومكانة الأساتذة في كليتنا			

			يسود الكلية مناخ من الاحترام والتفاهم والتعاون بين الأساتذة	16
			توفر الإدارة فرص العمل كفريق واحد داخل الكلية	17
			توفر إدارة الكلية مناخا يشعرني بالأمان والثقة المتبادلة	18
			تسود علاقات الصداقة والاحترام بيننا كأساتذة في الكلية	19
			تتسم معاملة الإدارة لنا بالعدل والإنصاف	20
			يُسمح لنا بمناقشة القرارات المتخذة من طرف إدارة الكلية	21
			يقدم المسؤول المباشر الدعم والمساندة التي نحتاجها في مكان العمل	22
			تحرص إدارة الكلية على تحفيزنا لبذل جهد أكبر في وظائفنا	23
			نظام ساعات العمل غالبا ما يوافق ظروفنا الشخصية	24
			أجد الوقت الكافي للاهتمام بأسرتي	25
			تسمح لي الإدارة بالتغيب إذا استدعت الظروف الشخصية ذلك ثم التعويض لاحقا	26
			تشاركنا الإدارة في مختلف المناسبات الاجتماعية (السعيدة و الحزينة)	27
			أشعر بالاستقرار والأمان الوظيفي ولا أعاني من هاجس الاستغناء عن خدماتي مستقبلا	28
			أشعر بالارتياح في عملي ولا أرغب في البحث عن فرصة عمل بديلة	29
			أعمل في مناخ يتسم بالثقة والأمان المتبادل بين جميع الأطراف داخل الكلية	30