

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.  
جامعة عمار ثليجي بالأغواط.  
كلية العلوم الاجتماعية.  
قسم علم الاجتماع والديموغرافيا.



## عنوان المذكرة

واقع جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة  
الجزائرية من وجهة نظر الأستاذ الجامعي  
دراسة ميدانية جامعة عمار ثليجي

مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر تنظيم وعمل

إشراف الدكتور :  
جوزة عبد الله

إعداد الطالبة :  
■ بن شاعة أمل

الموسم الجامعي : 2020 - 2021م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Handwritten Arabic calligraphy in black ink on a white background. The text is written in a highly stylized, cursive script (likely Thuluth or similar). The main text is arranged in a large, sweeping shape that tapers to a point at the top. The letters are thick and bold, with many decorative flourishes and small marks (dots and lines) scattered around the main text, particularly in the upper left and right areas. The overall composition is dynamic and artistic.

# شكر وتقدير

نشكر الله العلي القدير الذي هدانا لإتمام هذا العمل وما كنا لنهتدي لولا أن هدانا الله

نتوجه بجزيل الشكر والامتنان إلى الدكتور جوزة عبد الله الذي لم يدخر جهدا في مساعدتنا

و لم يبخل علينا بتوجيهاته ونصائحه القيمة التي كانت عوننا لنا في إتمام هذا البحث جزاه الله عنا

خييرا

إلى كل أساتذتنا الكرام الذين رفاقونا خلال فترة الدراسة ..

إلى من ساعدنا من قريب أو من بعيد على انجاز هذا العمل وفي تذليل ما واجهناه من صعوبات،

ونخص بالذكر كل من علمنا حرفا خلال مشوارنا الدراسي و خاصة أساتذة كلية علم الاجتماع

إلى كل من ساعدنا من قريب أو بعيد في إنجاز هذا العمل ولو بكلمة طيبة.

# إهداء

أهدي هذا العمل إلى:

من قال الحق تعالى فيهما وقل ربي ارحمهما كما ربياني صغيرا

إلى روح أمي وأبي الطاهرة تغدما يا الله برحمتك وجاورهما في جنة الخلد بمحمد

خير خلق الله عليه أفضل الصلاة والسلام

إلى عائلتي إخوتي وأخواتي

إلى زوجي الذي كان سندا لي طيلة مشواري الدراسي

إلى اولادي ايمن - سعد الدين - خديجة - ياسمين

إلى كل أقاربي و أصدقائي

## ملخص الدراسة

- هدفت الدراسة إلى الوقوف على واقع جودة الحياة الوظيفية لعضو هيئة التدريس في الجامعة الجزائرية من وجهة نظر الأستاذ الجامعي من خلال دراسة ميدانية بجامعة عمار تليجي بالاغواط كنموذج .
  - لتحقيق هدف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي.
  - تألف مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس العاملين الدائمين بجامعة عمار تليجي الأغواط والبالغ عددهم (1034) عضو هيئة التدريس حسب ما تحصلنا عليه من إحصائيات من قبل مختلف المصالح الإدارية التي لها علاقة بشؤون الموظفين والأساتذة من كلياتها العشرة الآتية: كلية التكنولوجيا، كلية العلوم، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، كلية العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية، كلية الطب، كلية الحقوق والعلوم السياسية، كلية الهندسة المعمارية، كلية الآداب واللغات، معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية .
  - نوع العينة: تمثلت في العينة العشوائية الغير احتمالية نوعها حصصية .
  - الحجم الأصلي للعينة: تحددت ب 124 مفردة .
  - نسبة سحب العينة: 12 بالمائة.
  - تقنية الدراسة: اعتمدت على استخدام الاستبيان كتقنية وأداة للحصول وجمع البيانات والمعلومات من أفراد عينة الدراسة .
  - مجالات الدراسة تمثلت في :
    - الحدود البشرية : عينة أعضاء هيئة التدريس
    - الحدود المكانية : جامعة عمار تليجي بالاغواط تبعا لعدد كليتها .
    - الحدود الزمنية : خلال الموسم الجامعي 2021/2020.
- النتيجة العامة المتوصل إليها :**
- إن واقع جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس واقعا ضعيفا ولم يعتمد إلى تحسين ملائم

- أن مجمل أعضاء هيئة التدريس في الجامعة محل الدراسة عمدوا إلى التأكيد على غياب دور الإدارة وتقصيرها في أداء مهامها
- أن مجمل أعضاء هيئة التدريس في الجامعة محل الدراسة عمدوا إلى التأكيد أن الثقة غير موجودة في مكان عملهم مما يساهم في غياب الالتزام والرضا والولاء للمؤسسة.
- أن مجمل أعضاء هيئة التدريس في الجامعة محل الدراسة عمدوا إلى تأكيد وجود المحسوبية داخل المؤسسة مما يؤثر على جودة الحياة التعليمية.

**الكلمات المفتاحية : هيئة التدريس، جودة الحياة الوظيفية، الجامعة الجزائرية.**

## ملخص الدراسة بالانجليزية

- The aim of the current study was to identify the reality of the life quality career of the faculty members the Algerian University through the professor's viewpoint, representing High education field; case the professors of Ammar Thelidji Laghouat University
- The study used the descriptive analytical approach to community consisted of 1,034 permanent employers of Ammar Thelidji University including members of the Faculty of Economics, Commercial Sciences and Management Sciences, the Faculty of Social Sciences, the Faculty of Humanities, the Faculty of Medicine, the Faculty of Law and Political Sciences, the Faculty of Architecture, the Faculty of Arts and Languages, the Institute of Science and Management Sciences. And techniques of physical and sports activities.
- The random was Quotas not Probabilistic sample with size of 124 individuals and 12 % drawl rate analyzed through the descriptive method using, the questionnaire as a collecting information and datatool from the study sample members.
- The zone of study was located faculties employers in university of Ammar Telidji Laghouat during the 2020/2021 university season.

### **The general results were:**

- the quality of career of faculty members is weak and has not been relied upon for appropriate improvement,
- the university faculties emphasized the absence of the department missions' tasks and its failure to its functions perform,
- the university faculties confirmed that trust does not exist in their workplace, which contributes to the commitment lack, satisfaction and institution loyalty,
- the university faculties in question confirmed the existence of nepotism within the institution, which affects the educational life quality.

**key Words :** faculty members ,Professional Quality life, Algerian University .

	الشكر.
	الاهداء.
	الملخص.
	الفهرس.
	قائمة الجداول.
	قائمة الملاحق.
<b>المدخل الالمنهجي للدراسة</b>	
2	المقدمة.
5	التساؤل الرئيسي للدراسة.
5	فرضيات الدراسة.
6	أسباب الدراسة.
7	الأهمية العلمية للدراسة.
8	مفاهيم الدراسة.
12	منهج الدراسة.
13	عينة الدراسة.
14	تقنيات الدراسة (أدوات جمع البيانات).
15	حدود الدراسة.
15	المقاربة السوسيوولوجية للدراسة.
19	تصميم الدراسة.
<b>الفصل الاول: الدراسات السابقة</b>	
23	تمهيد
24	<u>الدراسة الأولى: دراسة محمود سيد علي أبو سيف 2017: "مقال" دور جودة حياة العمل في العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الطائف بالمملكة العربية السعودية "المجلة الدولية للبحوث في العلوم التربوية، المجلد رقم 1 العدد رقم 4 سنة 2018</u>
26	<u>الدراسة الثانية: دراسة محمد الأمين أحمد فواتيح وبوحفص مباركي 2015: "مقال"</u>

	"جودة حياة العمل في ظل إدارة الجودة الشاملة"- دراسة ميدانية- كلية العلوم الاجتماعية جامعة وهران، مجلة تنمية الموارد البشرية، العدد12، جوان 2016 .
28	الدراسة الثالثة:دراسة عزة جلال مصطفى نصر 2019: "مقال" تحسين جودة الحياة الوظيفية لقادة مدارس التعليم العام بمصر: آليات مقترحة، مجلة الإدارة التربوية، العدد 26- ابريل 2020 .
31	الدراسة الرابعة: هاشم عيسى عبد الرحمان أبو حميد 2017: "أثر جودة حياة العمل على فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى بغزة " ماجستير منشورة، قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة، 2017.
33	الدراسة الخامسة: دراسة زهرة بختاوي وجهيدة ضيات 2019: "مقال " جودة الحياة في المجال المهني من خلال قياس بعض المؤشرات. دراسة ميدانية بينك الفلاحة والتنمية الريفية بولاية أدرار- أعمال الملتقى الوطني الأول: جودة الحياة والتنمية المستدامة في الجزائر- الأبعاد والتحديات 04-05 فيفري 2020.
35	الدراسة السادسة: دراسة همام سمير حمادنة 2019: "مقال " مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية- المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي- المجلد 12 العدد ( 39 ) 2019.
36	الدراسة السابعة: سمر سعيد البياري، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية في قطاع غزة،(ماجستير منشورة)، في إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، الجامعة الإسلامية، غزة ، فلسطين، 2018.
37	الدراسة الثامنة: دراسة بوزورين فيروز "دور إدارة الحياة الوظيفية في تحفيز العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"-دراسة ميدانية بشركة مامي للمشروبات الغازية بسطيف(ماجستير منشورة) في العلوم الاقتصادية، تخصص: اقتصاد وتسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف ، الجزائر، 2009/2010
<b>الفصل الثاني ماهية جودة الحياة الوظيفية</b>	
42	<b>تمهيد</b>
42	1. مفهوم جودة الحياة الوظيفية.
43	2. أهمية جودة الحياة الوظيفية.

43	3. أبعاد جودة الحياة الوظيفية.
45	4. أهداف جودة الحياة الوظيفية.
45	5. طرق قياس جودة الحياة الوظيفية.
46	6. عوامل نجاح جودة الحياة الوظيفية.
47	7. تحديات تطبيق جودة الحياة الوظيفية.
48	8. تحسين جودة الحياة الوظيفية.
<b>جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس</b>	
51	مقدمة
51	1. مفهوم عضو هيئة التدريس
53	2. الأبعاد الموضوعية لجودة الحياة الوظيفية لعضو هيئة التدريس
58	3. طرق تحسين جودة الحياة الوظيفية لعضو هيئة التدريس
61	4. قياس جودة الحياة الوظيفية لعضو هيئة التدريس
<b>الجانب التطبيقي للدراسة</b>	
<b>الفصل الأول: مجالات و إجراءات الدراسة</b>	
64	تمهيد
64	1. تحديد المجال المكاني العام والخاص للدراسة.
66	2. تحديد المجال الزمني العام والخاص للدراسة.
66	3. تحديد المجال البشري العام والخاص للدراسة.
71	4. إجراءات الدراسة الميدانية.
<b>الفصل الثاني: تفرغ و تحليل بيانات الدراسة</b>	
73	1. تفرغ و تحليل بيانات الدراسة.
96	2. نتائج الدراسة.
98	3. قراءة في نتائج الدراسة.
100	4. فرضيات الدراسة في ضوء نتائج الدراسة.
101	5. التوصيات
	الخاتمة

## فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
73	يبين توزيع مفردات عينة الدراسة حسب متغير السن.	1
73	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس.	2
74	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي.	3
74	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الدرجة العلمية	4
75	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية	5
76	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير التخصص الدراسي	6
77	يبين موقف شعور عضو هيئة التدريس بالسعادة في الجامعة التي تتواجد بها	7
77	يبين موقف عضو هيئة التدريس من الجامعة التي يعمل بها على إقامة حياة عمل جيدة لأعضاء هيئة التدريس	8
78	هل تجد أن الجامعة التي تتواجد بها تعمل على إقامة بيئة صحية مريحة ومناسبة للعمل (الإضاءة، النظافة، الحرارة، التهوية )	9
79	يبين موقف عضو هيئة التدريس من الجامعة التي يعمل بها على إقامة شروط الحماية من الإصابة بحوادث العمل والأمراض المهنية	10
80	يبين موقف عضو هيئة التدريس من الجامعة التي يعمل بها على إقامة بيئة عمل معنوية جيدة وإيجابية (توطيد العلاقات الإيجابية بين أعضاء هيئة التدريس )	11
81	يبين موقف عضو هيئة التدريس من الجامعة التي يعمل بها على إقامة التوافق والتطابق بين مؤهلات أعضاء هيئة التدريس ومتطلبات المقاييس التي يشغلونها	12
82	يبين موقف عضو هيئة التدريس من الجامعة التي يعمل بها على تقديم الدعم والمساعدة لأعضاء هيئة التدريس في حل المشاكل المتعلقة بالعمل	13
83	يبين موقف عضو هيئة التدريس من الجامعة التي يعمل بها على إقامة	14

	حلقات للإصغاء لانشغالات هيئة التدريس بما يكفل إيجاد حلول جديّة لها	
84	يبين موقف عضو هيئة التدريس من الجامعة التي يعمل بها على خلق وتعزيز الثقة بين الإدارة وأعضاء هيئة التدريس	15
85	يبين موقف عضو هيئة التدريس من الجامعة التي يعمل بها على تحسين العلاقة بين أعضاء هيئة التدريس	16
86	موقف عضو هيئة التدريس من الجامعة التي تعمل بها على المحافظة على هيئة التدريس المؤهلين وذوي الكفاءة لأطول وقت ممكن	17
87	يبين موقف عضو هيئة التدريس من الجامعة التي يعمل بها على الاستفادة من خبرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس في التفكير والإبداع الخلاق	18
88	يبين موقف عضو هيئة التدريس من الجامعة التي يعمل بها على زيادة بناء الإحساس لدى أعضاء هيئة التدريس بالانتماء والالتزام اتجاه المنظمة الجامعية والولاء لها	19
89	يبين موقف عضو هيئة التدريس من الجامعة التي يعمل بها على إتاحة فرص الترقّي والتطوير والنمو الوظيفي لجميع أعضاء هيئة التدريس على قدم المساواة	20
90	يبين موقف عضو هيئة التدريس من الجامعة التي يعمل بها على تحقيق العدالة لجميع أعضاء هيئة التدريس في طريقة تقييم أدائهم	21
91	يبين موقف عضو هيئة التدريس من الجامعة التي تعمل على تشجيع أعضاء هيئة التدريس على التعبير عن آراءهم بكل حرية	22
92	يبين موقف عضو هيئة التدريس من الجامعة التي تعمل على تشجيع أعضاء هيئة التدريس على التعبير عن آراءهم بكل حرية	23
93	يبين موقف عضو هيئة التدريس من الجامعة التي يعمل بها على تدعيم الانجازات الجيدة لأعضاء هيئة التدريس وتشجيعها	24
94	يبين موقف عضو هيئة التدريس من الجامعة التي يعمل بها على الآمال الوظيفية لمختلف أعضاء هيئة التدريس وتحقيقها	25
94	يبين موقف عضو هيئة التدريس من الجامعة التي يعمل بها على تحقيق مستوى عال من الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس	26

95	يبين موقف عضو هيئة التدريس من الجامعة التي يعمل بها على تقديم نظام تغذية مرتدة وفعالة من حيث توفير كافة المعلومات التي يحتاج إليها أعضاء هيئة التدريس في مهامهم الوظيفية	27
96	يبين موقف عضو هيئة التدريس من الجامعة التي يعمل بها على توفير الوقت الكاف لأعضاء هيئة التدريس للاستمتاع بالحياة الشخصية والعائلية	28

## فهرس الملاحق

رقم الملحق	العنوان
01	
02	يبين التعداد الفعلي للأساتذة الدائمين بكلية العلوم.
03	يبين التعداد الفعلي للأساتذة الدائمين بكلية التكنولوجيا.
04	يبين التعداد الفعلي للأساتذة الدائمين بكلية الآداب واللغات الأجنبية.
05	يبين التعداد الفعلي للأساتذة الدائمين بكلية الهندسة المدنية والهندسة المعمارية.
06	يبين التعداد الفعلي للأساتذة الدائمين بكلية الحقوق والعلوم السياسية.
07	يبين التعداد الفعلي للأساتذة الدائمين بكلية العلوم الإجتماعية.
08	يبين التعداد الفعلي للأساتذة الدائمين بكلية العلوم الإنسانية والعلوم الإسلامية والحضارة.
09	يبين التعداد الفعلي للأساتذة الدائمين بكلية الطب.
10	يبين التعداد الفعلي للأساتذة الدائمين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
11	يبين التعداد الفعلي للأساتذة الدائمين بمعهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضة.

# المدخل المنهجي للدراسة

## المقدمة:

موجة التحولات العالمية الكثيرة والمتعددة التخصصات الاقتصادية والتكنولوجيا والسياسية والاجتماعية والثقافية، أفرزت العديد من العوامل ذات الأهمية والتي لفتت الانتباه إلى قضية الجودة والضرورة شمولها كل القطاعات وأنشطة المؤسسات بمختلف أنواعها وأحجامها.

أن موضوع الجودة أصبح في العقود الأخيرة يحتل الأولوية من حيث الاهتمام كأقوى الطموحات التي تسعى لبلوغها مختلف المؤسسات. فإن كان أصل الجودة من أجاد وآثر بالجيد من قول أو عمل، وأجاد الشيء جوده، أي صار جيدا. ( سوسن شاكر، 2008، ص 20)

فالجودة مشتقة من كلمه لاتينية (qualités) التي يقصد بها طبيعة الشيء ودرجه صلاحه (رجاء قدار طاهر، 1998، ص 77)

لقد زاد الاهتمام بهذا المفهوم في العصر الحاضر من طرف المنظمات بمختلف تخصصاتها، ليس فقط في توفير سلع وخدمات ذات نوعية تحظى برضا وسعادة المستهلك، بل تعدى الأمر إلى أن شمل كل مكونات المنظمة، بالخصوص منها البشرية، لأنها تعتبر أحد الموارد الإستراتيجية لمالها من تأثير بارز وواضح على حياة المنظمة واستمرارها في السوق. وذلك من خلال الحرص على توفير البيئة النفسية والاجتماعية والمادية الآمنة لهم لتشجعهم على القيام بأعمالهم على أكمل وجه، فضلا على تحفيزهم في البقاء والاستمرار داخل المنظمة لأمد طويل للاستفادة من خبراتهم ومهاراتهم المتراكمة في صنع التميز والتفوق وبلوغ الريادة.

لقد مر هذا المفهوم بعدة مراحل:

**مرحلة ما قبل الثورة الصناعية:** تميزت بعدم وجود المصنع والإنتاج بالمعنى الحالي؛ بل كان عبارة عن ورشة يرأسها رب العمل باستخدام أدوات يدوية وفق معايير جودة بسيطة يحددها رب العمل حسب رغبته .

**مرحلة ما بعد الثورة الصناعية:** نتيجة لتوسيع المصانع والتخصص في العمل وظهور الصناعات الحديثة وتوزيع العمل على أكثر من عامل تطلب الأمر أن يكلف الرئيس العمل غيره بمسؤولية مراقبة الجودة في الإنتاج .

**مرحلة الإدارة العلمية:** بموجبها سحبت مسؤولية فحص الجودة المنتج من طرف المشرف المباشر وأسندت إلى مفتشين مختصين بالعمل الرقابي على الجودة للتأكيد من مستوى الجودة المطلوب قياسا لما مخطط له.

**مرحلة مراقبة الجودة:** من الناحية التاريخية كانت عام (1931) تمثل الخط الفاصل لحركة الجودة حيث نشر الإحصائي الشهير ستيرت كتابه عن مراقبة الجودة، الذي يمثل أول عطاء علمي في هذا المجال.

**مرحلة ضمان والتأكيد الجودة:** أصبح ضمان الجودة أحد الاستراتيجيات الأساسية التي تقوم عليها إدارة الجودة، فالإنتاج من دون أخطاء يعني إنتاج عالي الجودة وهو الجسر الذي تعبر من خلاله المؤسسة إلى تحقيق رضا لدى المستفيدين

**مرحلة إدارة الجودة:** في هذه المرحلة تم التركيز على الجودة كسلاح تنافسي بيد الإدارة لمواجهة الصراعات التنافسية، كما ركزت المنظمة على ثلاثة مقومات للجودة تحددت في الاستمرارية في تحسين وتطوير المنتج، العمل على تمكين كافة العاملين من المساهمة في تحقيق الجودة، العمل على تحقيق رضا العميل (المستهلك).

المسجل أنه خلال المرحلة الأخيرة من تطور مفهوم الجودة، تم الالتفات إلى أهم العناصر المحققة للجودة والمتمثلة في الموارد البشرية لأنها أصبحت من أهم الموارد وأثمنها لعمل المؤسسات فهي مصدر الجذب والتأثير والتي بإمكانها إن تم توظيفها التوظيف الجيد أن تلعب الدور الفعال في تخطيط نشاطات المؤسسة وتنفيذها، فضلا على تخطيط وإدارة عملية الجودة بما يحقق أهداف المنظمة والعاملين، بالإضافة إلى تحقيق رضا المستهلك واحتلال مركز الريادة في السوق.

ومما لاشك فيه أن تحقيق ذلك من قبل العاملين يتطلب مراعاة خاصة واهتمام متزايد بهم من قبل المنظمة التي ينتمون لها، من حيث السهر على إعدادهم إعدادا جيد من كافة النواحي سواء منها مهارية أو المعرفية، فضلا على توفير بيئة عمل لهم آمنة ومريحة، وجودة حياة مناسبة تعمل على زيادة الولاء التنظيمي لهم نحو المنظمة وتعمل على تحقيق التكامل والتفاعل بين أهداف العاملين والمنظمة (همام سمير حمادنة، 2019، ص106).

جودة الحياة الوظيفية تعد من المواضيع الإدارية المهمة في إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي لما لهذا المفهوم من تأثير مباشرة في الروح المعنوية للعنصر البشري وبالتالي على أداء المنظمة، ولقد حظي هذا الموضوع باهتمام المتخصصين بالعلاقات الإنسانية والهندسة البشرية لمدة تزيد عن خمسين عاما وينطلق هذا الاهتمام من مسلمة مفادها حاجة الأفراد العاملين في المنظمة إلى أجواء عمل جيدة من أجل أداء العمل بصورة مناسبة، ومن هنا فإن الهدف الأساسي من محاولات تحسين نوعية حياة العمل يتمثل في إعداد قوة عمل راضية ومندفة، ومحفزة وذات ولاء عال

لأعمالها وعلى درجة عالية وقدرة فائقة في الإبداع والابتكار ( إهيتي خالد: 2003، ص 276).

يرى sheelandothers إن الاهتمام بمفهوم جودة الحياة الوظيفية بدأ في أواخر الستينات من القرن العشرين كطريقة تهتم بتأثير العمل على الصحة والاحتياجات الإنسانية، وكطريقة تؤثر بشكل إيجابي على جودة خبرة العمل الشخصية. وأستمر الأمر في منتصف السبعينات من القرن العشرين إذ أصبح اهتمام أصحاب الأعمال يتركز على تصميم العمل فضلا على تحسين ظروف العمل ( وسام محمد حسن، 2016، ص 13).

أما في أواخر السبعينات وأوائل الثمانينات تراجع الاهتمام وانخفضت الأنشطة التي تمارسها المنظمات لتحقيق جودة الحياة الوظيفية، مما جعل برامج الجودة تأتي في المرتبة الثانوية خلال هذه الفترة، الأمر الذي أثر على كفاءة الأداء الاقتصادي للمنظمة، إلا أنه مع منتصف الثمانينات في القرن العشرين زاد الاهتمام مرة أخرى ببرامج جودة الحياة الوظيفية، يرجع ذلك إلى ضعف الموقف التنافسي للشركات الأمريكية والتأكيد من أن ولاء والتزام العاملين في أمريكا انخفض كثيرا عن غيره في باقي دول العالم،

المسجل أن برامج جودة الحياة الوظيفية خلال هذه الفترة الأخيرة ركزت على ضرورة تحقيق السعادة والرضا عن العمل الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة، فضلا على ضرورة تمتعهم بحياة مهنية عالية الجودة تسمح لهم بالمشاركة في إدارة أعمالهم واتخاذ القرارات.

وبما أن الأستاذ الجامعي بوصفه يعد الدعامة الأساسية التي تقوم عليه العملية التعليمية ، وبوصفه المسئول الأول على تجويد العملية التعليمية ، هو بحاجة أن يحظى من قبل المؤسسة الجامعية التي ينتمي إليها بالأهمية، من حيث ضرورة سعيها على تحقيق السعادة له في بيئة العمل، مع مساعدته على تحقيق التوافق بين آماله وطموحاته وأهداف المنظمة، فضلا على سعيها على توفير ظروف عمل جيدة وإشراف ملائم، مع ضرورة اهتمامها بالمزايا والمكافئات التي هو بحاجة إليها ويستحقها، والعمل كذلك على دعم علاقاته الاجتماعية في الوسط المهني الذي يتواجد فيه، مع إعطائه فرص أكبر للتأثير والمساهمة الفعالة على مستوى صنع واتخاذ القرار داخل المؤسسة الجامعية.

إن تحقيق المؤسسة الجامعية لمؤشرات الجودة الوظيفية للأستاذ حتماً تساهم في تحسين الحياة الوظيفية له بأبعادها النفسية والاجتماعية والفيزيقية، كما ستساهم كذلك في تحسين جودة العملية التعليمية، فضلاً على مساهمتها في تحقيق المؤسسة الجامعية لأهدافها الإستراتيجية.

### انطلاقاً مما سبق جاءت هذه الدراسة لتطرح التساؤل الآتي:

● بما أن جودة الحياة الوظيفية السائدة في المؤسسة الجامعة من مصادر تحقيق الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ومؤشر للمناخ التنظيمي الايجابي فما هو مستوى جودة الحياة الوظيفية لعضو هيئة التدريس في الجامعة الجزائرية بالعموم، وجامعة عمار تليجي بالأغواط خصوصاً؟.

### تحقيقاً لهذا المبتغى العلمي تنطلق الدراسة من التساؤلات الجزئية التالية:

● إن إتاحة الفرصة بالمشاركة الفعلية في اتخاذ القرارات أمام عضو هيئة التدريس في كافة مستويات الإدارية والبيداغوجية يعد عامل مهم في إيجاد مناخ عمل إيجابي والذي من شأنه أن يساهم في تحسين جودة الحياة الوظيفية له فما هو مستوى تمكين الأستاذ الجامعي محل الدراسة من هذه الفرصة داخل الجامعة محل الدراسة؟.

● توفير الجامعة لعوامل الاستقرار والأمان الوظيفي لعضو هيئة التدريس من شأنها أن تعمل على الرفع بمستويات وأداء الأستاذ والذي من شأنه كذلك أن يعمل على الرفع من جودة الخدمة التعليمية التي يقدمها للطلبة فما هو حال توفر وتطبيق هذه الشروط في الواقع الجامعي محل الدراسة؟.

● تطبيق نظم الترقية بموضوعية وعادلة بين أعضاء هيئة التدريس وتمكينهم من الوصول والحصول عليها بشفافية يساهم في إشباع حاجاتهم فما هو حال تطبيق هذه المسألة في الجامعة محل الدراسة؟.

● توفير ظروف عمل مادية صحية وآمنة يشكل تأثير إيجابي على صحة أعضاء هيئة التدريس وعلى نوعية الأداء الوظيفي فما هو مستوى ونوعية تلك الظروف المتوفرة داخل الجامعة محل الدراسة؟.

### تجسيدا لهذا المسعى العلمي انطلقت الدراسة من الفرضيات التالية:

#### ● الفرضية العامة للدراسة:

● أن جودة الحياة الوظيفية السائدة في المؤسسة الجامعة تعد من مصادر تحقيق الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ومؤشر للمناخ التنظيمي الايجابي .

الفرضيات الجزئية للدراسة:

- إن إتاحة الفرصة بالمشاركة الفعلية في اتخاذ القرارات أمام عضو هيئة التدريس في كافة مستويات الإدارية والبيداغوجية يعد عامل مهم في إيجاد مناخ عمل إيجابي والذي من شأنه أن يساهم في تحسين جودة الحياة الوظيفية له.
- توفير الجامعة لعوامل الاستقرار والأمان الوظيفي لعضو هيئة التدريس من شأنها أن تعمل على الرفع بمستويات وأداء الأستاذ والذي من شأنه كذلك أن يعمل على الرفع من جودة الخدمة التعليمية التي يقدمها للطلبة.
- تطبيق نظم الترقية بموضوعية وعادلة بين أعضاء هيئة التدريس وتمكينهم من الوصول والحصول عليها بشفافية يساهم في إشباع حاجاتهم .
- توفير ظروف عمل مادية صحية وأمنة يشكل تأثير إيجابي على صحة أعضاء هيئة التدريس وعلى نوعية الأداء الوظيفي .
- جودة الحياة الوظيفية السائدة في المؤسسة الجامعة تعد من مصادر تحقيق الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ومؤشر للمناخ التنظيمي الايجابي بداخلها.

أسباب الدراسة.

الأسباب الذاتية للدراسة تحددت في :

- الإحساس بوجود مشكلة تستدعي حقا الدراسة والبحث وخاصة في ظل ما تشهده الجامعة الجزائرية اليوم وخاصة (جامعة الأغواط) من تطور على مختلف الأصعدة والاتجاهات نحو الاهتمام بتنمية وتطوير الأستاذ كعنصر مهم في العملية البيداغوجية والتكوينية في المقابل يحتاج الأستاذ إلى جودة حياة مهنية لتحقيق الأهداف.
- ميلي الطبيعي ورغبتني للبحث والاستطلاع في موضوع واقع جودة الحياة الوظيفية للأستاذ الجامعي من وجهة نظره .

الأسباب الموضوعية للدراسة تحددت في:

- محاولة التعرف على درجة وعي أعضاء هيئة التدريس بأهمية توفر الجودة في حياتهم الوظيفية.
- العمل على كشف مزايا وأهمية جودة الحياة الوظيفية في حياة أعضاء هيئة التدريس.
- العمل على التعرف على الصعوبات من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس التي تحول دون تطبيقها بالشكل الصحيح والسليم في الواقع.

- العمل على التعرف على أثر نوعية جودة العمل التي يحياها في الحاضر الأستاذ الجامعي، ودرجة تأثيرها على حياته الصحية النفسية منها والجسدية.

### فضلا عن الوقوف على:

- معرفة مستوى تمكين الأستاذ الجامعي من المشاركة في صنع واتخاذ القرارات داخل مختلف الهياكل الإدارية والبيداغوجية للجامعة .
- معرفة حال تطبيق نظم الترقية وتمكين أعضاء هيئة التدريس من الحصول والوصول إليها من طرف الجامعة ودرجة مساهمتها في إشباع مختلف حاجاتهم. المادية والنفسية والاجتماعية والإنسانية.
- معرفة مستوى ونوعية ظروف العمل على اختلاقتها ( الفيزيائية، النفسية، الاجتماعية والتنظيمية) المتوفرة لعضو هيئة التدريس في الجامعة في كافة المستويات الإدارية والبيداغوجية داخل الجامعة.
- معرفة حال سعي الجامعة في توفير عوامل الاستقرار والأمان الوظيفي لعضو هيئة التدريس ودرجة مساهمة ذلك في الرفع من مستوى جودة الخدمة التعليمية التي يقدمها للطلبة.
- العمل على فتح مجال لدراسات لاحقة يجري فيها التساؤل عن جوانب جديدة أو تناول متغيرات أخرى أو القيام بأبحاث مماثلة ومكملة لها.

### بالإضافة إلى الكشف عن:

- الكشف عن أبعاد جودة الحياة الوظيفية لعضو هيئة التدريس.
- الكشف عن أهمية علاقة مؤشرات أبعاد جودة الحياة الوظيفية لعضو هيئة التدريس بجودة حياته.
- الكشف عن آثار استثمار جودة الحياة الوظيفية لعضو هيئة التدريس على مستوى أدائه الوظيفي والتزامه التنظيمي، ودرجة ولائه للمؤسسة الجامعية والذي هو عضو بداخلها.

### أهمية الدراسة: تمحورت حول:

- العمل على لفت نظر مسئولو الجامعة محل الدراسة لأهمية موضوع جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس، وضرورة العمل على تحسينها بما يساهم على ترقية الأداء الوظيفي له والأداء التنظيمي للمؤسسة الجامعية.

- العمل على تسخير نتائج الدراسة بما يساهم في نشر الوعي لدى الكل (إدارة، وأعضاء هيئة التدريس) بمتطلبات تحقيق الجودة في الحياة الوظيفية للأستاذ الجامعي، فضلا على العمل على كشف العقبات التي تحول دون تطبيقها بما يتفق وطبيعة عمل الأستاذ الجامعي.
- مفاهيم الدراسة.
- مفهوم الجودة
- المعنى اللغوي للجودة :
- يشير معجم الوجيز: إلى أن معنى الجودة يفيد إلى صيرورة الشيء إلى المستوى الجيد، والجودة تدل على الحسن أو الكرم، إذ يقال جودة الثوب أي حسنه وجماله، ويقال جواد أي سخي وكريم" (المعجم الوجيز، 2003، ص، 125).
- يرى ابن منظور: أن كلمة "الجودة من (جود) و(الجيد) نقيض الرديء، وصار الشيء جودة أي صار جيدا، وأحدث الشيء فجاد والتجديد مثله، وقد جاد جودة، وأجاد أي أتى بالجديد من القول والفعل" (ابن منظور 1998، ص، 72)
- مفهوم الجودة اصطلاحا:
- في قاموس ويسترن عرفت الجودة بأنها: صفة أو درجة تفوق يمتلكها شيء ما كما تعني درجة الامتياز لنوعية معينة من المنتج (عبد العاطي، 2009، ص 12 )
- يعتبر تعريف الجمعية الأمريكية : من أشهر التعريفات الجودة إذ عرفت بأنها "الهيئة والخصائص الكلية للمنتج (خدمة أو سلعة) التي تظهر وتعكس قدرة هذا المنتج على إشباع حاجات صريحة وأخرى ضمنية، أو هي مجموعة المواصفات والخصائص لمنتج أو خدمة والتي تولد القدرة لإشباع الحاجات المعلنة أو الضمنية. (العبادي والطائي، 2011، ص 122 )
- في حين يعرفها goran (جوران): "بأنها الملائمة للاستخدام" كما تعني الجودة "مقياس الكمال الذي يجب ممارسته في كل الأوقات، وهي جهد مستمر ومتطور بحيث يوجد حد معين للجودة تستطيع أن نصل إليه في أصغر الأعمال" ( جريز 1995، ص 15).
- وتعني: الجودة أيضا "توافر خصائص وصفات في المنتج (سلعة أو خدمة) بما يحقق إشباع في احتياجات وتوقعات العميل" ( جاري ديسلر، 2002، ص 206).
- ويعرفها (ر. ج مورتيبوي) R.jmortibay: المرادف لحاجات العميل وتوقعاته" ( coren.1999.p11).

### الجودة إجرائيا:

الدراسة تنظر لمفهوم الجودة على أنه كسب رضا العميل من خلال العمل على استمرارية التحسين المستمر للخدمة أو السلعة المقدمة له، والعمل على توفيرها له في المكان والزمان الذي هو بحاجة إليها بالشكل الصحيح والسليم من أول مرة وفي أقصر وقت ممكن وبأقل تكلفة.

### مفهوم الحياة الوظيفية:

#### اصطلاحا:

● يقصد بالحياة المهنية للموظف "مجموع المناصب التيبتقلدها منذ التحاقه بالوظيفة إلى غاية انتهاء العلاقة الوظيفية بالطرق القانونية، مثل التقاعد، التسريح، الوفاة. (بن كعكع ليلي ومحمد: 2018 ص، 299).

● عرفت بأنها: تتمثل في زيادة مشاركة الموظفين في القرارات وتحسين الإنتاجية من خلال الاستخدام الأمثل للموظفين بصورة أكثر من الأموال، إضافة إلى تحسين الصحة والسلامة المهنية والمشاركة في الأرباح وزيادة الرضا الوظيفي. (Carl r.anderson ;1988 ;pp373-374)

● وعرفت أيضا على أنها: بناء مفاهيمي متعدد الأبعاد يشمل الأمن والسلامة في العمل، وأنظمة مكافأة أفضل واجر عادل ومنصف ومجموعات عمل مشاركة ومتعاونة، وفرص أفضل للنمو. (بسام زاهر و آخرون : 2013ص72)

● وعرفت أيضا بأنها: بناء متعدد الأبعاد، يتألف من عدد من العوامل المترابطة التي تحتاج إلى دراسة متأنية وهي مرتبطة بالرضا الوظيفي والمشاركة في العمل، والإنتاجية، والصحة والسلامة و الأمن الوظيفي و تنمية الكفاءات و التوازن بين العمل والحياة غير المتعلقة بالعمل. (أيمن حسن ديوب: 2014ص208)

### التعريف الإجرائي للحياة الوظيفية:

الدراسة تقصد بالحياة الوظيفية أسلوب الحياة وطرائق المعيشة وأنماط السلوك المهني والعلاقات الاجتماعية المهنية التي يعقدها عضو هيئة التدريس خلال الفترة الزمنية التي يقضيها في وظيفة التعليم داخل الجامعة بكل ما فيها من تدرج وامتيازات قانونية منذ دخوله إلى الوظيفة وحتى الخروج منها بالطرق القانونية، وما يترتب عليها من حدوث تغيرات وظيفية وحياتية في حياة الموظف، والتي ترتبط بالتقدم الوظيفي والنجاح في العمل، وما يرافقه من الحصول على أجر أعلى أو مكانة وظيفية أفضل وتحمل أعباء ومسؤوليات أكبر.

مفهوم جودة الحياة الوظيفية:

اصطلاحاً:

- هي مجموعة من العمليات المتكاملة والمخططة 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. (بختاوي و ضيات، 2020، ص86)
- وتعرف أيضاً: بأنها "ظروف عمل جيدة وإشراف جيد، ومرتببات ومزايا ومكافآت جيدة وقدر من الاهتمام والتحدي بالوظيفة،. وتحقق جودة الحياة الوظيفية من خلال فلسفة علاقات العاملين التي تشجع استخدام جهود جودة الحياة الوظيفية لإعطاء العاملين فرص اكبر للتأثير على وظائفهم والمساهمة الفعالة على مستوى المنظمة ككل، (WERTHER.WILLIAM ;2002 ;P 502)
- وتعرف كذلك: بأنها درجة التميز التي أوجدت في العمل وشروط العمل التي تحدد العلاقة بين العامل وبيئته مضافا إليها البعد الإنساني، والتي تساهم بمجملها في الرضا العام وتحسين القدرات في أداء العمل على مستوى الفرد، ومن ثم على مستوى أداء المنظمة ككل. (Surya kumar.shani 2013 -2. p9)

التعريف الإجرائي لجودة الحياة الوظيفية :

مستوى السعادة والرضا الوظيفي الذي يشعر به أعضاء هيئة التدريس في المنظمة الجامعية ومقدرتهم على إشباع حاجاتهم من خلال تحسين وثراء بيئة ومناخ العمل ورفي الخدمات المادية والمعنوية التي تقدم لهم

تعريف الجامعة:

لغة:

- الجامعة: جمع، جوامع، جامعات، معهد للتعليم العالي والاختصاص يضم عددا من المعاهد والكليات/ طوق أو قيد من حديد يشد اليدين إلى العنق. (مسعود الرائد: 2001، ص425)
- والجامعة: هي الغل الذي يجمع اليدين إلى العنق "الكبلجة" والمدرسة أو الفروع لعلوم شتى. (اللحام وسعيد وعلوان: 2008، ص139)

اصطلاحاً:

• عرفها المشرع الجزائري: "أنها مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تساهم في تعميم نشر المعارف وإعدادها وتطويرها، وتكوين الإطارات اللازمة لتنمية البلاد، وهي تحت وصاية الدولة وفي خدمة الأهداف السياسية والاقتصادية والثقافية المحدودة من طرفها (مرسوم تنفيذي، رقم 544 - 83 سنة 1983)

• وتعرف على أنها: مؤسسة أو مجموعة أشخاص يجمعهم نظام ونسق خاصين، تستعمل وسائل وتتسق بين مهام مختلفة للوصول بطريقة ما إلى معرفة عليا". (MaciaManso, 1978,p79)

• كما تعرف الجامعة أيضا على أنها: "مؤسسة تعليمية ومركز للإشعاع الثقافي ونظاما ديناميكي متفاعل العناصر، تنطبق عليه مواصفات المجتمع البشري، حيث يؤثر مجتمع الجامعة في الظروف المحيطة ويتأثر بها في نفس الوقت، ومن هنا يمكن اعتبار الجامعة أنها المجال الذي يضم كل الشعب العلمية والعلوم الإنسانية والاجتماعية التي تدعم من طرف الدولة من أجل تنمية المجتمع اقتصاديا واجتماعيا ودفع البلاد نحو التقدم الثقافي والتكنولوجي". (أيمن يوسف 2008 - 2007 ص 29)

• ويرى مراد بن اشنهو أن الجامعة تعتبر: من "أهم المؤسسات التكوينية في المجتمع تؤثر وتتأثر به، من خلال احتكاكها بباقي المؤسسات الاقتصادية والاجتماعية الأخرى". (Ben achenhou, s.d.,p4)

التعريف الإجرائي للجامعة:

تنظر الدراسة لمفهوم الجامعة على أنها مؤسسة رسمية ذات طابع علمي، تتمثل وظائفها الرئيسية في نشر العلم والمعرفة عن طريق التعليم، وتتركز وظيفتها الثانية على إجراء البحوث الأساسية والتطبيقية، يقوم بها أساتذة وباحثين ومدرسين ومكونين تكوينا عاليا، أما وظيفتها الثالثة فهي خدمة المجتمع من خلال تقديم الاستشارات العلمية والخبرات لمختلف قطاعات المجتمع.

تعريف عضو هيئة التدريس (الأستاذ الجامعي):

الأستاذ لغة:

الأستاذ: كلمة فارسية ذكرها أبو منصور الجوالقي (المتوفى سنة 540) فقال "يقولون للماهر أستاذ، ولا توجد هذه الكلمة في الشعر الجاهلي" أما مجمع اللغة العربية في القاهرة فيقول: "الأستاذ، المعلم والماهر في الصناعة يعلمها غيره إذن فكلمة "الأستاذ" فارسية الأصل ومعناها الماهر في

عمله وحرفته، والحرفة موهبة كانت أم مهنة تتطلب إضافة إلى مهارات متخصصة ثابتة القدرة الذاتية على الصقل والتطوير، في انسجام بين الحفاظ على القواعد الأساسية المجددة للمهنة وإضافة تحسينات عليها (عبد الناصر: 2012-2011، ص 63)

### تعريف الأستاذ الجامعي اصطلاحيا:

• أنه كل من يعمل ويشغل وظيفة مدرس، أستاذ مساعد، أستاذ مشارك أو أستاذ في أحد الجامعات المعترف بها أو ما يعادل هذه المسميات في الجامعات التي تستعمل مسميات مغايرة. (حمودي إبراهيم: ب، ت، ص 198)

• ويعرف الأستاذ الجامعي: بأنه الشخص القائم بمهام التدريس والإشراف والبحث العلمي والمهام

العملية التي تسهم في تطوير التعليم والبحث العلمي بالجامعات (موفق أسماء، 2016 ص 10)

• ويعرف أيضا: انه احد الأعضاء القائمين بشؤون التدريس والإشراف على التعليم العالي من حملة درجة الدكتوراه والماجستير من ذوي الرتب : أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد ،محاضر مدرس ( احمد صالح دخيخ 1437هجري، ص 10)

### التعريف الإجرائي للأستاذ الجامعي:

تنظر الدراسة لمفهوم الأستاذ الجامعي على أنه الشخص المؤهل مهنيا وتربويا وسلوكيا ومعرفيا واجتماعيا وتقويميا وشخصيا، وهو الشخص الذي يكون مرشدا وموجها ومثيرا للتفكير وملهما لطلابه قادرا على الإثارة الفكرية والعقلية والاستفسار والتساؤل والتواصل والاستقصاء العلمي، والذي يولد أسئلة كثيرة وأفكارا جديدة بالتنقيب والبحث العلمي، والذي يكون قائدا للنشاط الفكري ومكون لشخصية طلابه معرفيا ومهاريا ووجدانيا والذي يعلم طلابه استعمال الآلة التعليمية، والذي يشركهم في تحقيق نمو ذاتي يصل إلى أعماق الشخصية ويمتد لأسلوب الحياة، ويقوم بمهمتي البحث والتدريب..

### • منهج الدراسة:

اتبعت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والذي يتيح إجراء دراسة مفصلة والكشف عن جوانب عديدة لموضوع الدراسة، وكذلك لملائمته لطبيعة البحث، وذلك لهدف التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم بجامعة عمار تليجي الاغواط محل الدراسة وموقفهم حول الحياة الوظيفية المكرسة في الجامعة محل الدراسة .

- **يعرف المنهج الوصفي:** منهج قائم على مجموعة من الإجراءات البحثية التي تعتمد على جمع الحقائق والبيانات، وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلًا كافيًا ودقيقًا لاستخلاص دلالاتها والوصول إلى نتائج أو تعميمات عن الظاهرة محل الدراسة، حيث يعتبر هذا المنهج الأنسب لإجراء مثل هذه الدراسة. (صالح دخيخ وآخرون، 1437 هجري، ص 25)
- **ويعرف المنهج الوصفي على أنه:** المنهج الذي يعتمد عليه الباحث قصد جمع الحقائق عن الموضوع، وتحليلها وتفسيرها لاستخلاص دلالاتها، ووضع مؤشرات وبناء تنبؤات مستقبلية ومن ثم الوصول إلى تعميم بشأن موضوع الدراسة ويعتمد في ذلك على طرق جمع البيانات كالمقابلات الشخصية، والملاحظة والاستبيان (عبيدات، 1999 ص 47)
- **ويمكن تعريفه بأنه:** "طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كميًا عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة " (سلاطنية بلقاسم والجيلاني حسان، 2004 ص 168).
- **عينة الدراسة:**
- **مجتمع الدراسة** "هو جميع الأفراد أو الأشخاص أو الأشياء الذين يكونون موضوع مشكلة" إذا هي كل الأفراد والأحداث أو المشاهدات موضوع البحث أو الدراسة. (عبد الرحمن عدس وآخرون، 1992 ص 109).
- وتشكل مجتمع هذه الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس العاملين الدائمين في جامعة عمار ثلجي الاغواط والبالغ عددهم (1034) عضو هيئة تدريس، وذلك خلال العام الدراسي 2020\_ 2021 موزعين عبر مختلف كليات الجامعة والبالغ عددها (10)، ولكن قد يجد الباحث صعوبة في التعامل مع كل أفراد المجتمع البحث لعدة أسباب مما سيضطره لإجراء الدراسة على مجموعة جزئية من مجتمع الدراسة وهذه المجموعة نسميها عينة الدراسة
- **تعرف عينة الدراسة بأنها:** جزء من مجتمع البحث أو الدراسة الذي تجمع منه البيانات الميدانية، وهي "تعتبر جزءًا من الكل، بحيث تكون ممثلة لمجتمع البحث، فالعينة هي جزء معين أو نسبة من أفراد المجتمع الأصلي (رشيد زرواتي 2007 ص 334)
- **وتعرف العينة على أنها:** "المجموعة الجزئية التي يقوم الباحث بتطبيق دراسته عليها وهي تكون ممثلة لخصائص مجتمع الدراسة الكلي". (سلاطنية بلقاسم والجيلاني حسان: 2004 ص 318-319)

• وفي هذه الدراسة تم استخدام العينة الحصصية وهي العينة التي يتم اختيارها من خلال تقسيم المجتمع إلى مجموعات أو مستويات واختيار عدد من الأفراد في كل مستوى بطريقة غير عشوائية، وتشبه العينة الحصصية العينة الطبقية في توزيع المجتمع إلى طبقات أو مستويات لكنها تختلف في طريقة اختيار الأفراد في كل مستوى حيث انه في العينة العشوائية الطبقية يختار الباحث الأفراد ضمن كل طبقة أو كل مستوى بطريقة عشوائية، أما في العينة الحصصية فيختار الباحث الأفراد كما يريد، دون استخدام الأسلوب العشوائي ودون وضع أي شرط، فالباحث له الحرية في اختيار من يريد من الأفراد في كل مستوى. (محمد خليل عباس واخرون: 2007ص231)

• وفي دراستنا الحالية التي تحمل عنوان واقع جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة الجزائرية من وجهة نظر الأستاذ الجامعي دراسة ميدانية جامعة عمار تليجي نموذجاً، اخترنا عينة غير عشوائية نوعها حصصية، وعند اختيارنا لعينة دراستنا اعتمدنا فيها على تقسيم مجتمع الدراسة إلى مجموعة من الحصص تبعاً لعدد كليات الجامعة محل الدراسة، وذلك بأخذ عينة حصصية من كل كلية يراعي فيها التمثيل الكلي لأفراد عينة الدراسة من خلال الأخذ بالاعتبارات لمتغيرات (السن، الجنس، المؤهل العلمي، الدرجة العلمية، التخصص)، كما يشترط في العينة المختارة إن تكون مفرداتها تتصف بما يلي: أساتذة جامعيين دائمين في جامعة عمار تليجي بالاغواط.

وتعرف الحصصية على أنها: سحب عينة من مجتمع البحث بانتقاء العناصر المفيدة طبقاً لنسبتهم في هذا المجتمع (موريس انجريس: 2004ص312).

• تقنيات الدراسة (أدوات جمع البيانات):

الاستبيان:

تعتبر الاستمارة تقنية منهجية مباشرة في البحث، تساعد الباحث في الحصول على المعلومات المناسبة واللازمة لموضوع دراسته والتي تسمح أيضاً بجمع المعلومات وإجراء الدراسة في اقرب وقت ممكن وبتكاليف اقل وجهد أوفر.

تعرف الاستمارة على أنها: مجموعة من الأسئلة المكتوبة والتي تعد بقصد الحصول على المعلومات او على اراء المبحوثين حول ظاهرة او موقف معينين . (عطوي، 2007، ص 88 )

**وتعرف أيضا:** بأنها أداة تتضمن مجموعة من الفقرات أو العبارات التقريرية حول مسألة ما تتطلب من الفرد الإجابة عنها بطريقة يحددها الباحث بحسب أغراض البحث. (الشايب عبد الحافظ، 2012ص70)

**والغرض من استخدام الاستبيان:** هو توجيه أسئلة إلى المبحوثين و المراد منها الوقوف على إجابة تساعد في جمع المعلومات واختبار الفرضيات حول موضوع الدراسة واقع جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر الأستاذ الجامعي

● **حدود الدراسة :**

**الحدود البشرية:**

عينة أعضاء هيئة التدريس بجامعة عمار ثلجي بالأغواط

**الحدود المكانية:**

يقتصر البحث الحالي على أعضاء هيئة التدريس بجامعة عمار ثلجي بالأغواط تبعا لعدد كلياتها.

**الحدود الزمنية:**

خلال الموسم الجامعي 2021/2020.

**الحد الموضوعي:**

واقع جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة الجزائرية من وجهة نظر الأستاذ الجامعي دراسة ميدانية عمار ثلجي

● **المقاربة السوسولوجية للموضوع:**

**نظرية تدرج الحاجات لإبراهام ماسلو :** والتي يتحدث فيها عن تنوع حاجات الفرد بعدد مستوياته، فعبر عليها أبراهام ماسلو أبسط نموذج يبرز تقسيم الدوافع المؤثرة على الفرد المستهلك بتوجيه سلوكه من الحاجات الضرورية إلى الحاجات الكمالية، فهي تخضع لنموذج هرمي وترتقي وفقا لراقي الإنسان، كما اعتبر الحاجات الفيزيولوجية قاعدة الهرم باعتبارها أقوى الحاجات، فمن أهم الحاجات الضرورية للفرد المستهلك هي الأكل والشرب واللباس والسكن فبمجرد الحصول عليها يبدأ المستهلك في التفكير والتحرك وبذل جهد اكبر لإشباع الحاجات ذات المستوى الأعلى وتشمل حاجات الأمن، الحب والاحترام بتكوين أسرة وبذلك يحقق الاستقرار العائلي، ثم ينتقل إلى الحاجات الاجتماعية حيث يتجه سلوك المستهلك إلى التأثر بمحيطه وسلوك الآخرين وتقليدهم في سلوكهم

الشرائية مثل جماعة الرفاق والأصدقاء والجيران وبهذا يسعى إلى الانتماء إلى طبقة اجتماعية أرقى يأخذ بها في تفكيره، وفي سلوكه الشرائي وحتى مستواه التعليمي والثقافي، يتيح له فرصة اكتساب مكانة مهنية عالية تمكنه من توسيع دائرة اهتمامه وحاجاته إلى نطاق التميز، وتحقيق الذات والوصول بها إلى أعلى المستويات والى الارتقاء به إلى طموحات أكبر.

**الحاجات الطبيعية أو الفيزيولوجية** : تكون مرتبطة بشكل مباشر ببقاء واستمرارية حياة الفرد والتمثلة في الأكل والشرب والسكن .

**الحاجة إلى الأمن والاستقرار العائلي** : والتي تتضمن الحماية من مختلف الأخطار التي يمكن أن تلحق بالفرد في حياته اليومية وفي هذا المستوى نجد أن هناك عدد من السلع التي من خلال استخدامها يمكن أن يتفادى الأخطار. **الحاجات الاجتماعية** : التميز بالانتماء إلى الجماعة حيث لا يستطيع الفرد العيش بمفرده ويلجأ دائماً إلى بيئة محددة يتعامل معها كالأُسرة والمؤسسات والجمعيات وذلك لإشباع مجموعة من الحاجات المتعلقة بالانتماء الاجتماعي.

**التمييز** : الاعتبار والاحترام والتقدير ( المكانة الاجتماعية، المركز الاجتماعي)

**تحقيق الذات** : والوصول إلى أعلى المستويات في المجتمع والتي تعني قمة ما يسعى إليه كل إنسان فبعد أن يشبع مختلف حاجاته السابقة يعمل على استغلال كل إمكانياته وطاقته الشخصية وفي هذا المستوى نجد الفرد يلجأ إلى تحسين مستواه العلمي والثقافي .نلاحظ من خلال أعمال ماسلو أن الحاجات مرتبطة بخمس مستويات، لا يمكن إشباع حاجة مستوى ما قبل حاجة المستوى الذي يسبقه، فحسب ماسلو الفرد لا يبحث عن إشباع حاجة مستوى ما قبل حاجة المستوى الذي يسبقه، فحسب ماسلو الفرد لا يبحث عن إشباع حاجة الأمان قبل أن يشبع حاجاته الفيزيولوجية. وبعبارة أكثر تحديدا تركز نظرية أبراهام ماسلو على إشباع مستوى معين من الحاجات يعتبر دافعا لظهور حاجات جديدة. (بكري، 2006، ص 85)

**نظرية هيرزبورغ**: تقول هذه النظرية أن هناك مجموعتين من العوامل:

**المجموعة الأولى** : يسميها هيرزبورغ عوامل دافعة تدفع إلى الأداء العالي والإخلاص المنظمة والولاء لها كالتقدير والإنجاز والتحدي والمسؤولية وكذلك العوامل الصحية (أجور، العلاقات بين الأشخاص، ظروف العمل والأمن الوظيفي) وحسب النظرية فإن هذه العوامل ليست محفزات بل أن

نقصها يعد عامل مثبط ومصدر إحباط وبالعكس عند توفرها يجعل العامل راضيا وليس محفزا، أي هذه الأشياء لابد من تلبيتها ولكنها وحدها غير كافية. **المجموعة الثانية** : هي التي يسميها هيرزبورغ **مجموعة الحوافز** أو عامل الحوافز وتشمل:

**العمل المثير** : أي العمل الذي يرضى اهتمامات العامل وقدراته  
**التقدير** : أي التقدير من الرؤساء والزملاء.

**فرص النمو** : أي الشعور بوجود فرص للتقدم والتطور وزيادة الدخل  
**تحمل المسؤولية** : أي وجود فرص لتحمل مسؤوليات واتخاذ قرارات وقيادة الآخرين. (السالم، 1991، ص 85)

#### الإدارة بالتمكين:

يعتبر تمكين العاملين احد المداخل التي لها تأثير واضح على جودة الحياة الوظيفية بالمؤسسات ، ويعرف التمكين بأنه نقل المسؤولية والسلطة بشكل متكافئ من المديرين إلى المرؤوسين ، ودعوة العاملين للمشاركة في سلطة اتخاذ القرار ، ليصبح المرؤوس مسئولا عن جودة ما يقرر أو ما يؤديه من أعمال ، مما يؤدي إلى نقل السيطرة من الرئيس إلى المرؤوس نفسه. (جاد الرب: 2008ص57)

**و للتمكين كمدخل لجودة الحياة الوظيفية هدف رئيس يتمثل في:** رفع مستوى جودة الحياة الوظيفية وتحسينها وتحقيق التميز ، وتحقيق ميزة تنافسية ، وزيادة الانتماء الداخلي، تطوير مستوى الأداء، رفع الجودة و زيادة الإنتاجية تحقيق أهداف المنظمة (المعافي و آخرون : 2011ص187)

**ومن أهم مزايا استخدام مدخل التمكين في جودة الحياة الوظيفية:** أنها تتمثل في سرعة اتخاذ القرارات، وإسعاد العاملين وزيادة درجة الرضا لديهم بوظائفهم ومهامهم، ارتفاع انتماء والتزام الفرد تجاه المنظمة، ارتفاع الدافعية الذاتية للفرد، تنمية الشعور بالمسؤولية، انخفاض معدلات الغياب والإهمال ، وزيادة الإنتاجية والاتجاه نحو التحسين المستمر وتحقيق التميز التنافسية .

**يعد مدخل التمكين:** احد المداخل المؤثرة والمهمة في المنظمة لدوره في إعداد الأطر البشرية المؤهلة في مختلف المجالات الإدارية والفنية، مما يساهم في جعلهم أكثر قدرة

وسلطة ومرونة في أداء مهامهم والقيام بأعمالهم وتحقيق أفضل النتائج مما يحقق جودة الحياة الوظيفية في المنظمة. (محمد السيد سماح: 2017ص249)

الإدارة بالمشاركة: يعتبر مفهوم المشاركة من المفاهيم الهامة للمنظمات لما ينطوي عليه من فوائد مشتركة للمنظمات والأفراد على حد سواء، وتطبيق هذا المفهوم يتيح تحقيق أهداف المنظمة بفاعلية وكفاءة من جهة، ومن جهة أخرى يشجع رغبات المرؤوسين ويحقق طموحاتهم بالتطبيق الصحيح والمنهج لعملية المشاركة

يعرفها (Nadeem): بأنها مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات و تشجيع كل أصحاب المصالح في كل المستويات في المنظمة على حل المشاكل ووضع الاستراتيجيات وتطبيق الحلول .

وعرفتها العمري: بأنها إسهام المرؤوسين في اتخاذ القرارات الإدارية بأشكال ودرجات متفاوتة من المساهمة في صنع القرارات .

يتضح من ذلك إن مفهوم الإدارة بالمشاركة يعتمد بشكل أساسي على عملية اشتراك العاملين في عملية صنع واتخاذ القرارات، وإنها أسلوب إداري ممنهج يتم فيه مشاركة كل الأفراد في كل المستويات التنظيمية في عملية إدارة المنظمة من أجل تحقيق أهداف المنظمة ورغبات العاملين. (نفس المرجع السابق ص 253)

ومن فوائد ومزايا الإدارة بالمشاركة:

زيادة إلى الفوائد التي يمكن إن تتحقق من تفجير طاقات العاملين الفكرية والفنية، وزيادة دافعيتهم نحو العمل وزيادة رضاهم الوظيفي، فإن هناك مجموعة من الفوائد والتي يمكن تحقيقها على مستوى الجامعة ككل وهي كالتالي :

• وضوح الرؤية والأهداف.

• حل الخلافات بشكل فعال .

• القدرة على التكيف مع المتغيرات في البيئة المحيطة .

• القدرة على التجديد.

أنماط وأشكال الإدارة بالمشاركة: تتعدد أشكال الإدارة بالمشاركة وتختلف من منظمة

لأخرى وهي كالتالي:

• المشاركة في عملية صنع واتخاذ القرارات .

- المشاركة في إبداء الاقتراحات والتشجيع على الابتكار والإبداع وتنمية الأفكار.
- المشاركة في الاستشارات.
- المشاركة في الاجتماعات .

ومنه يتضح إن مدخل الإدارة بالمشاركة له دور في ترسيخ التعاون بين الإدارة والعاملين وزيادة ارتباط العاملين بالمنظمة، وتقارب أهدافهم مع أهدافها، مما يؤدي إلى تحسين مستوى المعيشة وظروف العمل، وتحقيق الرضا النفسي لكل العاملين، حيث يزيل فكرة إن العامل يجب إن ينفذ فقط ما يؤمر به بل يعطيه شعور ا وثقة بنفسه ويكسبه مهارات وخبرات جديدة إدارية وقيادية وفنية مما يساهم في تحسين وتطوير المنظمة ( محمد السيد سماح:2017ص ص 253-256)

#### التعليق على المقاربات السوسولوجية وتبرير اختيارها:

تم اعتمادنا على هذه المقاربات السوسولوجية للوقوف على واقع جودة الحياة الوظيفية في الجامعة الجزائرية، وجامعة عمار ثليجي نموذجاً، وكيف إن لهذا الواقع أهمية وتأثير على إشباع حاجات أعضاء هيئة التدريس، حيث سعت الدراسة الى افتراض إن أعضاء هيئة التدريس لديهم احتياجات أساسية يسعون نحو إشباعها من خلال عملهم و تحقيقهم لمستوى عالي في الأداء والانجاز عند المستوى الذي تشبع فيه الوظيفة احتياجاتهم، والوقوف على تأثير كل من الإدارة بالمشاركة والتمكين في قوة التحفيز و زيادة الدافعية نحو العمل، واعتبارهم نخبة ذات طاقات ومعارف وخبرة لبد من استغلالها الاستغلال الأفضل وذلك من خلال المساواة والعدالة في الفرص، والتي توفر لهم الرضا الوظيفي .

- تصميم الدراسة: الدراسة الحالية مقسمة إلى: قسمين الأول منه نظري والثاني تطبيقي.

#### القسم النظري من الدراسة ضم الفصول التالية:

الفصل الأول: خصص لاستعراض مختلف الدراسات السابقة حول الموضوع ومقارنتها بأبعاد دراستنا من خلال:

- استعراض الهدف الأساسي لكل دراسة.
- استعراض التساؤل الرئيسي والأسئلة الجزئية لكل دراسة.

- استعراض الفرضية الرئيسية و الفرضيات الجزئية لكل دراسة.
- الوقوف على طبيعة المنهج والعينة وأدوات جمع البيانات لكل دراسة.
- الوقوف على طبيعة المجال المكاني والزمني لكل دراسة.
- استعراض مجمل النتائج التي توصلت إليها كل دراسة.
- تحديد أوجه الاختلاف والتشابه بينها وبين دراستنا الحالية.
- تحديد أوجه الاستفادة منها في الجوانب الفكرية والمنهجية.

### الفصل الثاني: خصص لاستعراض " أساسيات جودة الحياة الوظيفية " من حيث:

- مفهوم جودة الحياة الوظيفية
- أهمية جودة الحياة الوظيفية
- أبعاد جودة الحياة الوظيفية
- أهداف جودة الحياة الوظيفية
- طرق قياس جودة الحياة الوظيفية
- عوامل نجاح جودة الحياة الوظيفية
- تحديات تطبيق جودة الحياة الوظيفية
- تحسين جودة الحياة الوظيفية

### الفصل الثالث: خصص لاستعراض "جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس " من حيث:

- مفهوم عضو هيئة التدريس
- الأبعاد الموضوعية لجودة الحياة الوظيفية لعضو هيئة التدريس
- طرق تحسين جودة الحياة الوظيفية لعضو هيئة التدريس
- قياس جودة الحياة الوظيفية لعضو هيئة التدريس

### القسم الميداني للدراسة ضم الفصول التالية:

### الفصل الأول: جاء تحت عنوان مجالات وإجراءات الدراسة والذي تضمن العناصر

#### التالية:

- تحديد المجال المكاني العام والخاص للدراسة.
- تحديد المجال الزمني العام والخاص للدراسة.
- تحديد المجال البشري العام والخاص للدراسة.

- تحديد الإجراءات المنهجية للدراسة من حيث: نوع المنهج المستخدم وكيفية استخدامه في الدراسة، نوع العينة المستخدمة في الدراسة وكيفية اختيارها وتطبيقها في الميدان، نوعية تقنيات جمع البيانات المستخدمة في الدراسة وكيفية استخدامها.

### الفصل الثاني: جاء تحت عنوان تفرغ وتحليل بيانات الدراسة والذي تضمن العناصر التالية:

- تفرغ بيانات الدراسة إحصائياً.
- تحليل بيانات الدراسة سوسولوجياً.
- استخلاص نتائج الدراسة.
- تحليل نتائج الدراسة في ضوء فرضياتها.

### فضلاً عن ذلك الدراسة تضمنت مدخل منهجي كافتتاحية احتوى على العناصر التالية:

- التساؤل الرئيسي للدراسة.
- الأسئلة الجزئية للدراسة.
- الفرضية العامة للدراسة.
- الفرضيات الجزئية للدراسة.
- مفاهيم الدراسة.
- منهج الدراسة.
- عينة الدراسة.
- تقنية الدراسة.
- المقاربة السوسولوجية للدراسة.

**الفصل الأول:**

**الدراسات السابقة**

**تمهيد:**

تلعب الدراسات السابقة دورا مهما في معرفة المناهج والأدوات والنتائج التي توصلت إليها، كما تمكن الباحث من ربط بحثه بدراسات سابقة ومعرفة الجوانب التي يستفيد منها، خاصة من حيث صياغة الفروض وضبط المفاهيم، حيث أن كثير من الدراسات النظرية نقطة بداية للبحوث اللاحقة.

كما تمكن من تجنب الصعوبات التي واجهها غيره في البحث، وفيما يلي سنوجز أهم الدراسات المشابهة التي تناولت موضوع البحث الحالي أو أحد متغيراته والتي ساهمت كثيرا في بلورته . نسجل أن الدراسات السابقة التي تم الاستناد عليها تتناول محور الدراسة المتمثل في:

- جودة الحياة الوظيفية
- يبقى أن نشير أن تناولنا العلمي للدراسات السابقة كان على الشكل الآتي:
- استعراض الهدف الأساسي لكل دراسة.
- استعراض التساؤل الرئيسي والأسئلة الجزئية لكل دراسة.
- استعراض الفرضية الرئيسية و الفرضيات الجزئية لكل دراسة.
- الوقوف على طبيعة المنهج والعينة وأدوات جمع البيانات لكل دراسة.
- الوقوف على طبيعة المجال المكاني والزمني والموضوعي لكل دراسة.
- استعراض مجمل النتائج التي توصلت إليها كل دراسة.

**وفي الأخير:**

- استعراض نقاط الاختلاف والتشابه بين هذه الدراسات والدراسة الحالية فيما سبق من النقاط الأنفة الذكر.
- استعراض درجة الاستفادة من هذه الدراسات السابقة في بناء دراستنا الحالية في كل من الجوانب الفكرية والمنهجية.

عرض بعض الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى: دراسة محمود سيد علي أبو سيف 2017: "مقال" دور جودة حياة العمل في العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الطائف بالمملكة العربية السعودية "المجلة الدولية للبحوث في العلوم التربوية، المجلد رقم 1 العدد رقم 4 سنة 2018،

هدف الدراسة: هدفت الدراسة إلى التعرف على الدور الوسيط لجودة حياة العمل في العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الالتزام التنظيمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الطائف.

منهج الدراسة: استخدم الباحث المنهج الوصفي.

مجتمع الدراسة والعينة: تمثل مجتمع الدراسة في كل أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الطائف والبالغ عددهم (120) وتم تحديد حجم العينة ب: (100) مفردة اختيرت طبقاً لما أورده ROSCOE(1975) إن من 30-500 مفردة ملائم لمعظم الأبحاث كما انه يفضل إن لا تقل مفردات العينة عن عشرة أضعاف عدد متغيرات الدراسة، ومتغيرات الدراسة حالياً 3 وبالتالي العينة الأفضل لها أعلى من 30 فهي طبقاً لهذا تعد مناسبة ،

أداة الدراسة: تمثلت في الاستبانة حيث تم توزيع (100) استبانة، وتم استرجاع (55) منها واستبعاد (4) لعدم قابليتها للتحليل لتبقى (51) صالحة للتحليل بنسبة (72) .

حدود الدراسة :

الحدود المكانية: طبقت الدراسة في كلية التربية بجامعة الطائف، بمحافظة الطائف في المملكة العربية السعودية

الحدود الزمنية: في الفترة ما بين 15 فبراير إلى 13 أبريل 2017 خلال الفصل الدراسي الثاني.

الحدود البشرية: تم تطبيق الدراسة على أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الطائف .

الحدود الموضوعية: اقتصر البحث على رصد الدور الوسيط لجودة حياة العمل في العلاقة بين رأس المال النفسي و الالتزام التنظيمي.

التساؤل الرئيسي للدراسة: ما اثر جودة حياة العمل في العلاقة بين رأس المال النفسي السائد لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الطائف ومستوى التزامهم التنظيمي من وجهة نظرهم؟

الأسئلة الفرعية للدراسة:

1. ما مستوى رأس المال النفسي وأبعاده الأربعة لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الطائف؟
2. ما مستوى جودة حياة العمل وأبعاده الخمسة لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الطائف؟
3. ما مستوى الالتزام التنظيمي وأبعاده الثلاثة لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الطائف؟
4. ما علاقة رأس المال النفسي وأبعاده الأربعة لدى أعضاء هيئة التدريس بمستوى التزامهم التنظيمي؟
5. ما علاقة رأس المال النفسي وأبعاده الأربعة لدى أعضاء هيئة التدريس بمستوى جودة حياة العمل؟
6. ما علاقة جودة حياة العمل وأبعاده الخمسة بمستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس؟

الفرضية الرئيسية للدراسة: لا تتوسط جودة حياة العمل العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الطائف،

فرضيات الدراسة:

- يوجد ارتباط طردي معنوي بين رأس المال النفسي السائد بجودة حياة العمل، أبعادهما لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الطائف.
- يوجد ارتباط طردي معنوي بين مستوى جودة حياة العمل وأبعاده بمستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الطائف .
- يوجد ارتباط طردي معنوي بين مستوى رأس المال النفسي وأبعاده مع مستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الطائف .

نتائج الدراسة:

توجد علاقة طردية لرأس المال النفسي بمستوى شعور عضو هيئة التدريس بجودة حياة العمل بمعامل تأثير قيمته (70)، كما يتوحد علاقة طردية لجودة حياة العمل بمستوى الالتزام التنظيمي بمعامل ارتباط (62)، فيما لا يوجد دور مباشر لرأس المال النفسي في التنبؤ بمستوى الالتزام التنظيمي حيث بلغت قيمته (03)، كما تتوسط جودة حياة العمل العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الالتزام التنظيمي بمعامل (0.44)، كما يوجد دور غير مباشر لأبعاد رأس المال النفسي في التنبؤ بمستوى الالتزام التنظيمي .

الدراسة الثانية: دراسة محمد الأمين أحمد فواتيح وبوحفص مباركي 2015: "مقال" "جودة حياة العمل في ظل إدارة الجودة الشاملة" - دراسة ميدانية - كلية العلوم الاجتماعية جامعة وهران، مجلة تنمية الموارد البشرية، العدد 12، جوان 2016 .

هدف الدراسة: هدفت الدراسة إلى التعرف على جودة حياة العمل في ظل إدارة الجودة الشاملة في مؤسستين تابعتين للقطاع العام الجزائري حاصلتين على شهادة الأيزو 9001: 2008. الحدود الزمنية والمكانية للدراسة:

تم إجراء الدراسة الميدانية من يوم 02 نوفمبر 2015 إلى غاية 15 ديسمبر 2015 بمؤسستين عموميتين ذات طابع خدماتي بولاية وهران تابعتين للقطاع الاقتصادي الجزائري حاصلتين على شهادة الأيزو 9001: 2008 وهما شركة " هيبروك " للنقل البحري وشركة المياه والتطهير لولاية وهران "سيور"

منهج الدراسة: استخدم الباحث منهج الوصفي التحليلي .

عينة الدراسة: بلغ عدد أفراد الدراسة الميدانية (100) فرد من إطارات عليا وإطارات ومتحكمين تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية البسيطة من مختلف المصالح المؤسستين محل الدراسة.

أدوات الدراسة: تمثلت في استبيانين، وهما استبيان إدارة الجودة الشاملة يحتوي على (83) فقرة، استبيان جودة حياة العمل يحتوي على (75) فقرة

السؤال الرئيسي للدراسة: هل توجد علاقة ارتباطيه بين إدارة الجودة الشاملة والمؤشر العام لجودة حياة العمل في المؤسستين محل الدراسة؟

الأسئلة الفرعية للدراسة :

1. هل توجد علاقة ارتباطيه بين إدارة الجودة الشاملة وحاجات الصحة والأمان في المؤسسات محل الدراسة؟
2. هل توجد علاقة ارتباطيه بين إدارة الجودة الشاملة والحاجات الاقتصادية والعائلية في المؤسسات محل الدراسة ؟
3. هل توجد علاقة ارتباطيه بين إدارة الجودة الشاملة والحاجات الاجتماعية في المؤسسات محل الدراسة؟
4. هل توجد علاقة ارتباطيه بين إدارة الجودة الشاملة وحاجات تقدير الذات في المؤسسات محل الدراسة؟
5. هل توجد علاقة ارتباطيه بين إدارة الجودة الشاملة وحاجات تحقيق الذات في المؤسسات محل الدراسة؟
6. هل توجد علاقة ارتباطيه بين إدارة الجودة الشاملة والحاجات المعرفية في المؤسسات محل الدراسة؟
7. هل توجد علاقة ارتباطيه بين إدارة الجودة الشاملة والحاجات الجمالية والإبداع في المؤسسات محل الدراسة؟

فرضيات الدراسة:

الفرضية العامة: توجد علاقة ارتباطيه بين إدارة الجودة الشاملة والمؤشر العام لجودة حياة العمل في المؤسسات محل الدراسة.

الفرضيات الفرعية للدراسة:

1. توجد علاقة ارتباطيه بين إدارة الجودة الشاملة وحاجات الصحة والأمان في المؤسسات محل الدراسة
2. توجد علاقة ارتباطيه بين إدارة الجودة الشاملة وحاجات الاقتصادية والعائلية في المؤسسات محل الدراسة.
3. توجد علاقة ارتباطيه بين إدارة الجودة الشاملة والحاجات الاجتماعية في المؤسسات محل الدراسة.
4. توجد علاقة ارتباطيه بين إدارة الجودة الشاملة وحاجات تقدير الذات في المؤسسات محل الدراسة .

5. توجد علاقة ارتباطيه بين إدارة الجودة الشاملة وحاجات تحقيق الذات في المؤسستين محل الدراسة .
6. توجد علاقة ارتباطيه بين إدارة الجودة الشاملة والحاجات المعرفية في المؤسستين محل الدراسة .
7. توجد علاقة ارتباطيه بين إدارة الجودة الشاملة والحاجات الجمالية والإبداع في المؤسستين محل الدراسة.

**نتائج الدراسة:** أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطيه موجبة دالة إحصائيا بين إدارة الجودة الشاملة والمؤشر العام لجودة حياة العمل، كما بينت النتائج أن إدارة الجودة الشاملة لها علاقة ارتباطيه موجبة دالة إحصائيا مع الأبعاد السبعة لجودة حياة العمل (حاجات الصحة والأمان والحاجات الاقتصادية والعائلية، والحاجات الاجتماعية وحاجات تقدير الذات، وتحقيق الذات، والمعرفية، والحاجات الجمالية والإبداع) وخلصت الدراسة إلى أن تنفيذ إدارة الجودة الشاملة يؤدي إلى ارتفاع مستوى جودة حياة العمل، وإذا كان هناك خلل في تنفيذ إدارة الجودة الشاملة سوف يترتب عليه انخفاض مستوى جودة حياة العمل للموظفين.

**الدراسة الثالثة: دراسة عزة جلال مصطفى نصر 2019: "مقال" "تحسين جودة الحياة الوظيفية لقادة مدارس التعليم العام بمصر: آليات مقترحة، مجلة الإدارة التربوية، العدد 26- ابريل 2020 .**

**هدف الدراسة:** هدفت الدراسة إلى اكتشاف المنطلقات الفكرية لجودة الحياة الوظيفية لدى القيادات المدرسية، والوقوف على الوضع الراهن لدى قيادات المدارس، بالإضافة إلى التوصل إلى مجموعة من الآليات المقترحة التي تساعد على تحسين جودة الحياة الوظيفية لدى القيادات المدرسية بالتعليم المصري

**منهج الدراسة:** استعملت الدراسة المنهج الوصفي .

**أداة الدراسة:** استعان الباحث بأسلوب المجموعة البؤرية والتي تضمنت مجموعة من مديري المدارس والوكلاء وبعض أعضاء نقابة المعلمين

**السؤال الرئيسي للدراسة:** كيف يمكن التوصل إلى آليات مقترحة لتحسين جودة الحياة الوظيفية لقادة مدارس التعليم العام بمصر؟

الأسئلة الفرعية للدراسة:

1. ما المنطلقات النظرية لجودة الحياة الوظيفية في الفكر الإداري التربوي المعاصر؟
2. ما الوضع الراهن لجودة حياة الوظيفية لدى قادة مدارس التعليم العام بمصر؟
3. ما الآليات المقترحة لتحسين جودة الحياة الوظيفية لدى قادة مدارس التعليم العام بمصر؟

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: تناولت الدراسة جودة الحياة الوظيفية وأبعادها ركزت الأبعاد على التوازن بين الحياة والعمل، الرضا الوظيفي، الإجهاد المهني، التمكين واتخاذ القرارات، والأمان الوظيفي، فرص تطوير القدرات البشرية،

الحدود البشرية: تمثلت في القيادات المدرسية: مدير المدرسة والوكلاء

الحدود المرحلية: تناول البحث قادة مدارس التعليم العام .

الحدود الزمنية: تم إجراء المجموعة البؤرية في شهر أغسطس تحديدا في (2019/8/6)

عينة للدراسة: الباحثة اختارت عينة متنوعة من قادة المدارس بالتعليم المصري لجميع المراحل التعليمية، والتي شملت 3 من مديري المدارس و3 من الوكلاء بالإضافة إلى نقيب المعلمين وأمين صندوق النقابة وأمين النقابة و3 معلمي خبير و2 اساتذة مساعدين من المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية بإجمالي عدد (14)

نتائج الدراسة: تمثلت أهم النتائج فيما يلي:

فيما يخص السؤال الموجه نحو واقع جودة الحياة الوظيفية للقيادات المدرسية في مصر من وجهة نظرهم فقد تمثلت التعليقات فيما يلي:

الرضا الوظيفي: بعدم شعورهم بالرضا الوظيفي والذي يرجع لضعف الأجور والحوافز والمكافآت ولعدة أسباب أخرى. الإجهاد المهني: شعورهم دوما بالإجهاد المهني والذي يرجع إلى المشاكل مع الطلاب وأولياء الأمور وتخبط القرارات في غير صالح الطلاب، والإجهاد الذهني، ضعف الحوافز المادية والمعنوية؛ تجاهل آرائهم والعمل المستمر طوال العام وعدة أسباب أخرى .

**الأمان الوظيفي:** عدم شعورهم بالأمان الوظيفي بسبب ضعف دور النقابات التعليمية، كثرة لجان المتابعة، عدم توافر الأمان من جهة الأجر الوظيفي والعلاقات داخل العمل وضعف قدرته على مسايرة عملية التطوير في التعليم وعدة أسباب أخرى

**التمكين اتخاذ القرارات:** أسفر الواقع عما يلي: المركزية الشديدة التي تضعف قدرتهم على اتخاذ القرار وضعف المعلومات المتوافرة والمضللة والمغلوبة لدى القيادات المدرسية تحد من قدرتهم على اتخاذ القرارات الرشيدة وعدم الاستعانة بالقيادات المتميزة في المدارس للمشاركة في صنع القرارات التعليمية وأسباب أخرى

**تنمية القدرات البشرية:** كشف الواقع على بعض القصور قدرات القيادات وسبل تنميتها والراجع إلى نظام الترقية وصورية وحدة التدريب داخل المؤسسة وقلة الوقت وقلة التحفيز المعنوي والمادي، وضعف مشاركتهم.... وأسباب أخرى

**التوازن بين الاحتياجات الشخصية والمهنية:** ضعف القدرة على تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية والذي يرجع إلى حزمة من الأسباب مثل: الضغوط والاحتياجات الأسرية، ضعف الشعور بالأمان الوظيفي، ضعف التقدير الاجتماعي، كثرة الأعباء الوظيفية، قلة برامج التنمية وضعف الأجور والحوافز .

#### فيما يتعلق بالآليات المقترحة:

**والتي تحقق الرضا الوظيفي والاستقرار الوظيفي:** توفير نظام عادل للأجور والحوافز والتخفيف من حجم المسؤوليات الرعاية الصحية-التقدير والاعتراف من قبل المجتمع الخارجي -توفير الأمان الوظيفي والاجتماعي والاقتصادي .

**والتي تحقق عدم الإجهاد المهني:** توفير الاحتياجات المادية بالمدارس، سد العجز بالمدارس، قيام الإعلام بإعادة الهبة والاحترام للمعلم والمدير، اقتراح اجتماع شهري لتوزيع الأدوار، منح بعض القيادات بعض السلطات لعمل اتفاقيات ،وعدة اقتراحات أخرى

**والتي تحقق مشاركتهم في صنع القرارات التعليمية:** عمل اجتماعيات دورية لاتخاذ القرارات المدرسية المهمة، منح القيادات المدرسية المزيد من الاستقلالية لاتخاذ القرارات الرشيدة- .

والتي تحقق الأمان الوظيفي للقيادات المدرسية من واقع خبراتهم المهنية والميدانية: تمثلت في تفعيل دور النقابات، وتشريع نصوص لحماية مدير المدرسة، العدل والمساواة بين العاملين في المؤسسة، تأسيس مستشفيات لائقة لعلاج المعلمين، وضع ضوابط للتوجيه الفني بالمدارس، وهناك اقتراحات أخرى.

والتي تحقق التوازن بين الحياة الشخصية والاجتماعية للقيادات المدرسية من ناحية ومهام عملهم من ناحية أخرى: تحقيق العدالة الاقتصادية، تخفيف الأعباء الوظيفية، تشجيع قيادات المدارس والإدارات التعليمية، تحقيق العدالة والمساواة في الأجور والحوافز كي لا يبحث عن وسائل وطرق أخرى لتلبية احتياجات الأسرة، اقتراحات أخرى

والتي تحقق فرص تحسين قدرات ومهارات القيادات المدرسية لضمان جودة حياتهم الوظيفية: أهم المقترحات: إعداد برامج تدريبية عن بعد بواسطة خبراء في الإدارة توفير للوقت والجهد، منح القيادات المدرسية المزيد من الاستقلالية لإطلاق قدراتهم الإبداعية، تفعيل التدريب المهنية على الواقع من خلال الاحتياجات التدريبية، تفعيل وحدة التدريب بالمدرسة، الربط بين نتائج رسائل الماجستير والدكتوراه داخل كليات التربية والواقع العملي داخل العملية التعليمية.

الدراسة الرابعة: دراسة هاشم عيسى عبد الرحمان أبو حميد 2017: "أثر جودة حياة العمل على فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى بغزة" ماجستير منشورة، قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة، 2017.

هدف الدراسة: هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر أبعاد جودة حياة العمل على فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى بغزة

منهج الدراسة: استخدم الباحث خلال هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي .

أداة الدراسة: تمثلت في الاستبانة .

عينة الدراسة: استخدم الباحث الحصر الشامل من مجتمع الدراسة والمتمثل في جميع القيادات الإدارية في الوظائف الإشرافية بجامعة الأقصى بغزة (الأكاديميين، الإداريين ) من نواب رئيس الجامعة ومساعديه و عمداء الأقسام الأكاديمية و الإدارية ورؤساء ومدراء الدوائر والبالغ عددهم ( 185 ) موظفا وتم استرداد ( 166 ) استبانته بنسبة ( 89.7 % )

السؤال الرئيسي للدراسة: ما أثر أبعاد جودة حياة العمل على فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى بغزة؟

### فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين أبعاد جودة حياة العمل وفاعلية اتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى بغزة

وتفرعت عن هذه الفرضية عدة إلى فرضيات هي:

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين الأمان الوظيفي و فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية
2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين التوازن بين الحياة والعمل وفاعلية اتخاذ القرارات الإدارية .
3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين النمط القيادي والإشراف وفاعلية اتخاذ القرارات الإدارية.
4. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين التقدم والترقي الوظيفي وفاعلية اتخاذ القرارات الإدارية.

الفرضية الرئيسية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) لأبعاد جودة حياة العمل مجتمعة على فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى بغزة

الفرضية الرئيسية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) حول أثر أبعاد جودة حياة العمل على فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى بغزة تعزى إلى البيانات الشخصية (الجنس، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخبرة).

### حدود الدراسة :

الحدود الموضوعية: تناولت الدراسة أثر أبعاد جودة حياة العمل على فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية.

**الحدود المكانية:** طبق الباحث هذه الدراسة في جامعة الأقصى بفروعها المختلفة وهي (جامعة الأقصى غزة، كلية مجتمع الأقصى غزة، جامعة الأقصى خانيونس، كلية مجتمع الأقصى خانيونس).

**الحدود الزمنية:** خلال الفترة الزمنية من يناير 2017 وحتى أغسطس 2017 م.

**الحدود البشرية:** جميع القيادات الإدارية من عمداء ونواب ورؤساء الأقسام ومدراء الدوائر الإدارية والأكاديمية في جامعة الأقصى بغزة.

### نتائج الدراسة:

- وجود موافقة إلى حد ما من قبل أفراد مجتمع الدراسة على مجال أبعاد جودة حياة العمل ككل في جامعة الأقصى بغزة ،بوزن نسبي(57.33 %) ،أيضا وجود موافقة إلى حد ما من قبل أفراد مجتمع الدراسة على مجال فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى بغزة بوزن(58.33%)
- وجود علاقة بين أبعاد جودة حياة العمل و فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى بغزة .
- وجود تأثير إيجابي لأبعاد جودة حياة العمل على فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى بغزة.

**الدراسة الخامسة:** دراسة زهرة بختاوى وجهيدة ضيات 2019: " مقال " جودة الحياة في المجال المهني من خلال قياس بعض المؤشرات. دراسة ميدانية ببنك الفلاحة والتنمية الريفية بولاية أدرار- أعمال الملتقى الوطني الأول: جودة الحياة والتنمية المستدامة في الجزائر- الأبعاد

### والتحديات 04-05 فيفري 2020

**هدف الدراسة:** هدفت الدراسة إلى التعرف على قياس جودة حياة العمل بأبعادها المختلفة(المشاركة في اتخاذ القرار، التكوين، الأجور والمزايا والمكافآت، الموازنة بين الحياة والعمل، العلاقات الاجتماعية ) من خلال التطرق إلى مستويات إدارتها من طرف العاملين ببنك الفلاحة والتنمية الريفية بولاية أدرار

**أداة الدراسة:** تمثلت في الاستبانة متكونة من 36 عبارة تقيس خمسة أبعاد .

**مجتمع وعينة الدراسة:** كل عمال بنك الفلاحة الذي قدر عددهم ب78 عامل بعد حذف ما قدر ب: 14 عامل استعملوا في الدراسة الاستطلاعية

**منهج الدراسة:** اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي القائم على وصف الظاهرة كما هي في الواقع

**تساؤلات الدراسة:** جاءت هذه الورقة البحثية للكشف عن مستويات إدراك العاملين لجودة حياتهم الوظيفية من خلال الإجابة على التساؤلات التالية:

ما مستوى إدراك العمال لجودة حياتهم الوظيفية؟

ماهي الأبعاد الأكثر تأثير في إدراك العمال لجودة حياتهم الوظيفية؟

**حدود الدراسة البشرية** عمال بنك الفلاحة والتنمية الريفية بولاية ادرار

**حدود الدراسة المكانية** بنك الفلاحة والتنمية الريفية بولاية ادرار

**حدود الدراسة الزمنية:** 15 . 3 . 2019 إلى 28 . 4 . 2019

**النتائج:** إن مستوى إدراك المبحوثين لجودة حياتهم الوظيفية كان بدرجة فوق المتوسط وإن العناية بتحسين أبعاد تسهم في تحسين مستويات الأداء وتطوير الإنتاجية.

إن مستوى إدراك المبحوثين لجودة حياة العمل بالبنك كانت فوق المتوسط، وبذلك فهي توافق نتائج دراسة الدحوح وتختلف عن النتائج التي توصل إليها المغربي الذي توصل إلى مستويات جودة حياة العمل كانت منخفضة بالمؤسسة محل الدراسة، وكذا البيبلسي الذي توصل إلى أن جودة حياة العمل بالمنظمة المدروسة كانت مرتفعة .

مستوى رضا المبحوثين عن التكوين مرتفعة جدا ومرتفعة بالنسبة للعلاقات الاجتماعية، في حين ان رضاهم عن الأجور والمزايا والمكافآت كانت منخفضة نوعا ما .

مستوى رضا المبحوثين عن كل من المشاركة في اتخاذ القرار والموازنة بين الحياة والعمل كان فوق المتوسط .

جاءت مستويات إدراك جودة حياة العمل بالنسبة للمبحوثين على الترتيب التالي: التكوين العلاقات الاجتماعية، الموازنة بين الحياة والعمل، المشاركة في اتخاذ القرار، الأجور والمزايا والمكافآت، بينما جاءت في دراسة الدحدوح كما يلي: العلاقات الإنسانية، الرضا الوظيفي المشاركة في اتخاذ القرار، البيئة المدرسية المادية والصحية، وبهذا فإن المشاركة في اتخاذ القرار جاءت في نفس الرتبة في الدراستين مع وجود تباين بالنسبة للإبعاد الأخرى.

**الدراسة السادسة:** دراسة همام سمير حمادنة 2019: "مقال " مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية- المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي- المجلد 12 العدد ( 39 ) 2019.

**هدف الدراسة:** هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية

**أداة الدراسة:** تمثلت في الاستبانة متكونة من 35 فقرة موزعة إلى ستة مجالات هي النمط القيادي والاستقرار والأمن الوظيفي والترقية الوظيفية والرواتب والمكافآت والتوازن بين العمل الجامعي والحياة الاجتماعية والتنمية المهنية

**عينة الدراسة:** تكونت من 440 عضو هيئه تدريس من مجموع 452 مختارة بطريقة العينة العشوائية الطبقية- . **منهج الدراسة:** اعتمدت الدراسة المنهج المسحي الوصفي

**حدود الدراسة:**

**الحدود الموضوعية:** التعرف إلى مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية وفي ضوء الفقرات ومجالات وأداة الدراسة المعدة لهذا الغرض.

**الحدود المكانية:** جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية، محافظة إربد، الأردن.

**الحدود الزمنية:** خلال الفصل الأول من العام الدراسي الجامعي (2019- 2018).

**الحدود البشرية:** عينة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية ممن هم برتبة (أستاذ، أستاذ مشارك، وأستاذ مساعد

السؤال الرئيسي للدراسة: ما مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية؟

الأسئلة الفرعية للدراسة :

ما مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية؟

هل توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات تقديرات مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية تعزى إلى متغير الجنس؟

هل توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات تقديرات مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية تعزى إلى متغير الرتبة الأكاديمية؟

نتائج الدراسة: إن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية كان كبيراً جداً لجميع مجالات الدراسة والأداة ككل، ووجود فروق دالة إحصائية تعزى إلى متغير الجنس لجميع مجالات الدراسة و الأداة ككل لصالح (الإناث) باستثناء مجال الاستقرار والأمان الوظيفي ومجال التوازن بين العمل الجامعي والحياة الاجتماعية، ووجود فروق دالة إحصائية تعزى إلى متغير الرتبة الأكاديمية لجميع مجالات الدراسة و الأداة ككل لصالح (أستاذ مشارك وأستاذ مساعد)، وقد أوصت الدراسة بإجراء المزيد من الدراسات حول موضوع جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في باقي الجامعات الأردنية وبمتغيرات مستقلة أخرى

الدراسة السابعة: دراسة سمر سعيد البياري، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية في قطاع غزة، (ماجستير منشورة)، في إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، الجامعة الإسلامية، غزة ، فلسطين، 2018.

هدف الدراسة:

- هدفت الدراسة إلى التعرف على جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية في قطاع غزة.
- المنهج المستخدم: تم استخدام خلال هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي.

**التقنية:** تم خلال هذه الدراسة تصميم استبانة كوسيلة لجمع البيانات اللازمة.

**عينة لدراسة:** تم توزيع خلال هذه الدراسة 200 استبانة على موظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية في قطاع غزة، وتم استرداد نسبة 89.5%، وتم استخدام البرنامج الإحصائي SPSS لتحليل البيانات.

**التساؤل الرئيسي:** ما واقع جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية بقطاع غزة ؟

**الأسئلة الفرعية:**

- ما مستوى توفر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية بقطاع غزة؟
- ما مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين في وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية بقطاع غزة ؟
- هل يوجد علاقة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية ومستوى الالتزام التنظيمي في وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية بقطاع غزة ؟
- ما اثر جودة الحياة الوظيفية على الالتزام التنظيمي لدى العاملين في وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية بقطاع غزة ؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات العاملين في وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية بقطاع غزة حول جودة الحياة الوظيفية تعزى للمتغيرات الشخصية (مكان العمل، الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخبرة) ؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات العاملين في وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية بقطاع غزة حول الالتزام التنظيمي تعزى للمتغيرات الشخصية (مكان العمل، الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخبرة) ؟

**فرضيات الدراسة:**

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha 0.05) \leq$  بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية ومستوى الالتزام التنظيمي، وتتفرع منها الفرضيات التالية.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha 0.05) \leq$  بين ظروف العمل المادية ومستوى الالتزام التنظيمي
- توجد علاقة ذات دلالة عند مستوى  $(\alpha 0.05) \leq$  بين التوازن بين الحياة والعمل ومستوى الالتزام التنظيمي.

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha 0.05 \leq$ ) بين الأجور والمكافآت ومستوى الالتزام التنظيمي.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha 0.05 \leq$ ) بين العدالة والمساواة ومستوى الالتزام التنظيمي.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha 0.05 \leq$ ) بين إتاحة الفرص للتقدم المهني، ومستوى الالتزام التنظيمي.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha 0.05 \leq$ ) بين المشاركة في اتخاذ القرار ومستوى الالتزام التنظيمي .
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha 0.05 \leq$ ) بين الأمان والاستقرار الوظيفي، ومستوى الالتزام التنظيمي.
- تؤثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية (ظروف العمل المادية، التوازن بين الحياة والعمل، الأجور والمكافآت، العدالة والمساواة إتاحة الفرص للتقدم المهني والمشاركة في اتخاذ القرار والأمان والاستقرار الوظيفي ) تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha 0.05 \leq$ ) على مستوى الالتزام التنظيمي.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha 0.05 \leq$ ) بين متوسطات استجابات المبحوثين حول دور جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية بقطاع غزة تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (مكان العمل، الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخدمة) .

#### حدود الدراسة:

**الحدود الموضوعية:** اقتصرت الدراسة على جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية بقطاع غزة.

**الحدود البشرية:** جميع العاملين في وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية .

**الحدود المكانية:** وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية بقطاع غزة.

**الحدود الزمنية:** الفترة الزمنية التي تم فيها جمع البيانات العام 2018.

نتائج الدراسة:

- أن المتوسط الحسابي لمستوى جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية في قطاع غزة هو 4.84 بوزن نسبي 48.44% وهي درجة متوسطة.
- أن المتوسط الحسابي لمستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية في قطاع غزة هو 7.05 بوزن نسبي 70.53 وهي درجة كبيرة.
- توجد علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\infty \leq 0.005$ ) بينأبعاد جودة الحياة الوظيفية ومستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية في قطاع غزة.

- أن المتغيرات المؤثرة في الالتزام التنظيمي هي (ظروف العمل المادية، التوازن بين الحياة والعمل، الأجر والمكافآت، الأمان الوظيفي، الاستقرار الوظيفي، وكل هذا التأثير ذو دلالة إحصائية).

- توجد فروق ذات دلالة إحصائيةبين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول جودة الحياة المهنية وأثرها على الالتزام التنظيمي تعزى إلى البيانات الشخصية، (مكان العمل لصالح وزارة العمل، العمر لصالح من هم أقل من 50 سنة فأكثر، المسمى الوظيفية لصالح مدير عام، ما عدا الجنس ، والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة).

الدراسة الثامنة: دراسة بوزورين فيروز "دور إدارة الحياة الوظيفية في تحفيز العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة-دراسة ميدانية بشركة مامي للمشروبات الغازية بسطيف(ماجستير منشورة) في العلوم الاقتصادية، تخصص: اقتصاد وتسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف ، الجزائر، 2009/2010

هدف الدراسة:هدفت الدراسة إلى الكشف عن دور إدارة الحياة الوظيفية في تحفيز العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

التساؤل الرئيسي تحدد في:

- ما هو دور إدارة الحياة الوظيفية في تحفيز العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؟  
وانطلاقا من هذا التساؤل تفرعت الأسئلة الجزئية التالية:
- هل أن برامج التدريب المستمرة تؤدي إلى تحفيز العاملين؟
- هل أن كلا من الترقية المعتمدة في المؤسسة والنقل الوظيفي يؤدي إلى تحفيز العاملين؟

- هل يوجد توافق وانسجام بين مؤهلات الأفراد ومتطلبات منصب العمل؟
- هل يتكفل الأفراد بتخطيط مساراتهم الوظيفية؟

### الفرضية الرئيسية للدراسة تحددت في:

- إدارة الحياة الوظيفية كنشاط من أنشطة إدارة الموارد البشرية يؤدي إلى تحفيز العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

### تم إدراج الفرضيات الفرعية التالية في الدراسة:

- تؤدي برامج التدريب المستمرة إلى تحفيز العاملين.
- إن كلا من الترقية المعتمدة والنقل الوظيفي يؤدي إلى تحفيز العاملين.
- يوجد انسجام وتوافق بين مؤهلات الأفراد و متطلبات منصب العمل.
- يتكفل الأفراد في المؤسسة بتخطيط مساراتهم الوظيفية.
- توجد اختلافات في آراء العاملين حول تأثير إدارة الحياة الوظيفية في تحفيزهم تبعاً لخصائص العينة.

المنهج: اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي خلال المراحل المختلفة للبحث، حيث تم استغلال البيانات المحصل عليها في تحليل ووصف الخلفية النظرية للموضوع.

عينة الدراسة: تمثل مجتمع البحث من جميع العاملين بالشركة رؤساء ومرؤوسين وبلغ عددهم 246 عامل وتم تحديد العينة بعد الحسابات ب70 عامل دائم ما يعادل 28.45.

أدوات جمع البيانات: استخدمت الدراسة الملاحظة والمقابلة، السجلات والوثائق والاستمارة.

### مجالات الدراسة:

- المكانية: شركة مامي للمشروبات الغازية بسطيف.
- الزمانية: تمثلت في المدة التي استغرقتها الدراسة بدءاً من الزيارة الأولى للتعرف عليها والاتصال بمسئوليها والمدة المستغرقة في ملاءمة البحث والحصول على الوثائق الضرورية والتي امتدت ما بين 13 أكتوبر 2009 إلى غاية 09 فيفري 2010

- البشرية: جميع عمال شركة مامي للمشروبات الغازية .

### نتائج الدراسة : توصلت الدراسة إلى:

- عدم وجود اختلافات في آراء العاملين حول أثر البرامج التدريبية في تحفيزهم، حيث أن العاملين من الجنسين وحسب مختلف فئات أعمارهم يؤكدون على إن البرامج التدريبية تحفزهم.

- وجود اختلافات في آراء العاملين حول أثر البرامج التدريبية في تحفيزهم حسب المستوى التعليمي منخفضا، كان تأثير البرامج التدريبية أكبر في تحفيزهم .
- عدم وجود اختلافات في الآراء تبعا لخاصتي الجنس والسن، حيث أجمع العاملون على أن كلا من النقل الوظيفي والترقية يؤثران في تحفيزهم.
- تأكيد العاملين سواء الإطارات، أعوان التحكم وأعوان التنفيذ، أنه يوجد توافق وانسجام بين مؤهلاتهم وقدراتهم ومتطلبات وظائفهم رغم اختلاف عدد سنوات الخبرة لدى العاملين إلا أنهم يؤكدون وجود التوافق بين متطلبات الوظيفة وقدراتهم.
- وجود اختلافات في آراء العاملين حسب السن حول وجود تخطيط للمسار الوظيفي الفردي، حيث أنه كلما كان سن العاملين منخفضا، كان اهتمامهم أكبر بالتخطيط لمساراتهم الوظيفية الفردية
- تأكيد العاملين باختلاف وظائفهم، بأنهم يقومون بالتخطيط لمساراتهم الوظيفية الفردية سواء كانوا إطارات، أعوان تحكم أو أعوان تنفيذ.
- عدم وجود اختلافات في آراء العاملين تبعا لخصائص العينة فيما يتعلق بالجنس، السن، الوظيفة وسنوات الخبرة، حيث أكدوا تأثير إدارة الحياة الوظيفية في تحفيزهم .
- وجود اختلافات في الآراء تبعا لخاصية المستوى التعليمي، حيث توجد علاقة طردية بين المستوى التعليمي للعاملين ودرجة تأثير إدارة الحياة الوظيفية في تحفيزهم، حيث يظهر هذا التأثير أكثر على العاملين ذوي المستوى الجامعي وينخفض عند المستوى الثانوي ثم المتوسط ثم المستوى الابتدائي.

#### التعليق على الدراسات السابقة قياسا لدراستنا الحالية :

من حيث هدف الدراسة : المسجل على الدراسات السابقة والدراسة الحالية حول هذه النقطة الآتي :

هدف الدراسة الأولى تحدد في : : هدفت الدراسة التعرف على الدور الوسيط لجودة حياة العمل في العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الالتزام التنظيمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الطائف.

**هدف الدراسة الثانية تحدد في :** هدفت الدراسة إلى التعرف على جودة حياة العمل في ظل إدارة الجودة الشاملة في مؤسستين تابعتين للقطاع العام الجزائري حاصلتين على شهادة الأيزو 9001:2008

**هدف الدراسة الثالثة تحدد في :** هدفت الدراسة إلى اكتشاف المنطلقات الفكرية لجودة الحياة الوظيفية لدى القيادات المدرسية، والوقوف على الوضع الراهن لدى قيادات المدارس، بالإضافة إلى التوصل إلى مجموعة من الآليات المقترحة التي تساعد على تحسين جودة الحياة الوظيفية لدى القيادات المدرسية بالتعليم المصري

**هدف الدراسة الرابعة:** التعرف على أثر أبعاد جودة حياة العمل على فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى بغزة

**هدف الدراسة الخامسة تحدد في:** هدفت الدراسة إلى التعرف على قياس جودة حياة العمل بأبعادها المختلفة (المشاركة في اتخاذ القرار، التكوين، الأجور والمزايا والمكافآت، الموازنة بين الحياة والعمل، العلاقات الاجتماعية) من خلال التطرق إلى مستويات إدارتها من طرف العاملين بينك الفلاحة والتنمية الريفية بولاية أدرار

**هدف الدراسة السادسة تحدد في :** التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية

**هدف الدراسة السابعة تحدد في:** التعرف على جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية في قطاع غزة

**هدف الدراسة الثامنة تحدد في:** الكشف عن دور إدارة الحياة الوظيفية في تحفيز العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

**في حين هدف دراستنا** لا يكاد يخرج عن مضمون هذه الدراسات واشتراكها في حقيقة واحدة وهي ماهية جودة الحياة الوظيفية إذ تهدف دراستنا بالتحديد إلى الوقوف على واقع جودة الحياة الوظيفية لعضو هيئة التدريس في الجامعة الجزائرية من وجهة نظر الأستاذ الجامعي من خلال دراسة ميدانية بجامعة عمار ثليجي بالاغواط كنموذج، بصرف النظر عن مختلف تخصصاتهم العلمية والدرجات الأكاديمية و اختلاف الصفات الشخصية كالسن والجنس والمؤهل العلمي .

المسجل انه بالنظر إلى مجمل أهداف الدراسات السابقة ودراستنا الحالية نجدها تعمل جميعا على توضيح ماهية جودة الحياة الوظيفية وواقعها في المنظمة فضلا عن الجامعة، من حيث محاولة التعرف على أبعادها و طرق تحسينها ومدى أهميتها للأستاذ الجامعي والوقوف على معيقات تطبيقها التطبيق الشامل في واقع الجامعة .

**من حيث المعالجة المنهجية :** المسجل حول هذه الفكرة أن معظم الدراسات اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي وهو نفس المنهج التي استخدمته الدراسة الحالية لأنه يساعد في تقديم شرح للظاهرة محل الدراسة، وكونه يساعد الباحث في جمع المعلومات و تحديد تقنيات الضرورية المناسبة لجمع البيانات وإيجاد وسائل لتفسير الظاهرة ، ماعدا الدراسة السادسة استعملت المنهج المسحي الوصفي، كما ان معظم الدراسات استخدمت الاستبانة كأداة للبحث .

من حيث المجال المكاني : اختلفت الدراسات التي تم الاعتماد عليها من ناحية المجال المكاني فنجد الدراسة الأولى و الرابعة والسادسة كانت تطبيقيا في الجامعة، أما الدراسة الثالثة تمت تطبيقيا في مدارس التعليم العام، أما الدراسة الثانية والخامسة والثامنة تم تطبيقها في مؤسسات خدمتية اقتصادية، أما الدراسة السابعة تم تطبيقها في وزارتي العمل والتنمية، مقارنة بدراستنا الحالية تم تطبيقها بالجامعة، فتوافقت مع ثلاث دراسات واختلفت مع خمس آخرين

مما يوضح أن موضوع جودة الحياة الوظيفية لها علاقة بجميع الموظفين وعلى اختلاف المنظمات التي ينتمون اليها ولا تقتصر على الأستاذ الجامعي والجامعة فقط

من حيث النتائج المسجلة بالإجمال حول الدراسات السابقة والدراسة الحالية يمكن الوقوف عليها فيما يلي :

نتائج الدراسة الأولى تحددت في :

**نتائج الدراسة الأولى تحددت في** توجد علاقة طردية لرأس المال النفسي بمستوى شعور عضو هيئة التدريس بجودة حياة العمل بمعامل تأثير قيمته (70)، كما يتوحد علاقة طردية لجودة حياة العمل بمستوى الالتزام التنظيمي بمعامل ارتباط (62)، فيما لا يوجد دور مباشر لرأس المال النفسي في التنبؤ بمستوى الالتزام التنظيمي حيث بلغت قيمته (03)، كما تتوسط جودة حياة العمل العلاقة

بين رأس المال النفسي ومستوى الالتزام التنظيمي بمعامل (0.44)، كما يوجد دور غير مباشر لأبعاد

**نتائج الدراسة الثانية تحددت في:** أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطيه موجبة دالة إحصائيا بين إدارة الجودة الشاملة والمؤشر العام لجودة حياة العمل، كما بينت النتائج أن إدارة الجودة الشاملة لها علاقة ارتباطيه موجبة دالة إحصائيا مع الأبعاد السبعة لجودة حياة العمل (حاجات الصحة والأمان والحاجات الاقتصادية والعائلية، والحاجات الاجتماعية وحاجات تقدير الذات، وتحقيق الذات، والمعرفية، والحاجات الجمالية والإبداع) وخلصت الدراسة إلى أن تنفيذ إدارة الجودة الشاملة يؤدي إلى ارتفاع مستوى جودة حياة العمل، وإذا كان هناك خلل في تنفيذ إدارة الجودة الشاملة سوف يترتب عليه انخفاض مستوى جودة حياة العمل للموظفين.

**نتائج الدراسة الثالثة تحددت في:** تمثلت أهم النتائج فيما يلي:

فيما يخص السؤال الموجه نحو **واقع جودة الحياة الوظيفية للقيادات المدرسية في مصر** من وجهة نظرهم فقد تمثلت التعليقات فيما يلي:

**الرضا الوظيفي:** بعدم شعورهم بالرضا الوظيفي والذي يرجع لضعف الأجور والحوافز والمكافآت ولعدة أسباب أخرى. الإجهاد المهني: شعورهم دوما بالإجهاد المهني والذي يرجع إلى المشاكل مع الطلاب وأولياء الأمور وتخطب القرارات في غير صالح الطلاب، والإجهاد الذهني، ضعف الحوافز المادية والمعنوية؛ تجاهل آرائهم والعمل المستمر طوال العام وعدة أسباب أخرى .

**الأمان الوظيفي:** عدم شعورهم بالأمان الوظيفي بسبب ضعف دور النقابات التعليمية، كثرة لجان المتابعة، عدم توافر الأمان من جهة الأجر الوظيفي والعلاقات داخل العمل وضعف قدرته على مسايرة عملية التطوير في التعليم وعدة أسباب أخرى

**التمكين اتخاذ القرارات:** أسفر الواقع عما يلي: المركزية الشديدة التي تضعف قدرتهم على اتخاذ القرار وضعف المعلومات المتوافرة والمضللة والمغلوطة لدى القيادات المدرسية تحد من قدرتهم على اتخاذ القرارات الرشيدة وعدم الاستعانة بالقيادات المتميزة في المدارس للمشاركة في صنع القرارات التعليمية وأسباب أخرى

تنمية القدرات البشرية: كشف الواقع على بعض القصور قدرات القيادات وسبل تنميتها والراجع إلى نظام الترقية وصورية وحدة التدريب داخل المؤسسة وقلة الوقت وقلة التحفيز المعنوي والمادي، وضعف مشاركتهم.... وأسباب أخرى

التوازن بين الاحتياجات الشخصية والمهنية: ضعف القدرة على تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية والذي يرجع إلى حزمة من الأسباب مثل: الضغوط والاحتياجات الأسرية، ضعف الشعور بالأمان الوظيفي، ضعف التقدير الاجتماعي، كثرة الأعباء الوظيفية، قلة برامج التنمية وضعف الأجور والحوافز .

#### نتائج الدراسة الرابعة تحددت في :

- وجود موافقة إلى حد ما من قبل أفراد مجتمع الدراسة على مجال أبعاد جودة حياة العمل ككل في جامعة الأقصى بغزة ،بوزن نسبي(57.33 %) ،أيضا وجود موافقة إلى حد ما من قبل أفراد مجتمع الدراسة على مجال فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى بغزة بوزن (58.33%)
- وجود علاقة بين أبعاد جودة حياة العمل و فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى بغزة .
- وجود تأثير إيجابي لأبعاد جودة حياة العمل على فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى بغزة.

نتائج الدراسة الخامسة تحددت في: إن مستوى إدراك المبحوثين لجودة حياتهم الوظيفية كان بدرجة فوق المتوسط وإن العناية بتحسين أبعاد تسهم في تحسين مستويات الأداء وتطوير الإنتاجية.

- ان مستوى ادراك المبحوثين لجودة حياة العمل بالبنك كانت فوق المتوسط،وبذلك فهي توافق نتائج دراسة الدحدوح وتختلف عن النتائج التي توصل اليها المغربي الذي توصل الى مستويات جودة حياة العمل كانت منخفضة بالمؤسسة محل الدراسة ،وكذا البيبلسي الذي توصل الى ان جودة حياة العمل بالمنظمة المدروسة كانت مرتفعة.
- مستوى رضا المبحوثين عن التكوين مرتفعة جدا ومرتفعة بالنسبة للعلاقات الاجتماعية ،في حين ان رضاهم عن الأجور والمزايا والمكافآت كانت منخفضة نوعا ما .

- مستوى رضا المبحوثين عن كل من المشاركة في اتخاذ القرار والموازنة بين الحياة والعمل كان فوق المتوسط .
- جاءت مستويات إدراك جودة حياة العمل بالنسبة للمبحوثين على الترتيب التالي :التكوين ،العلاقات الاجتماعية ،الموازنة بين الحياة والعمل ،المشاركة في اتخاذ القرار ،الأجور والمزايا والمكافآت، بينما جاءت في دراسة الدحوح كما يلي :العلاقات الإنسانية ، الرضا الوظيفي ،المشاركة في اتخاذ القرار،البيئة المدرسية المادية والصحية ،وبهذا فان المشاركة في اتخاذ القرار جاءت في نفس الرتبة في الدراستين مع وجود تباين بالنسبة للإبعاد الأخرى.

**نتائج الدراسة السادسة تحددت في :** إن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية كان كبيرا جدا لجميع مجالات الدراسة والأداة ككل، ووجود فروق دالة إحصائية تعزى إلى متغير الجنس لجميع مجالات الدراسة و الأداة ككل لصالح(الإناث) باستثناء مجال الاستقرار والأمان الوظيفي ومجال التوازن بين العمل الجامعي والحياة الاجتماعية، ووجود فروق دالة إحصائية تعزى إلى متغير الرتبة الأكاديمية لجميع مجالات الدراسة و الأداة ككل لصالح(أستاذ مشارك وأستاذ مساعد )،وقد أوصت الدراسة بإجراء المزيد من الدراسات حول موضوع جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في باقي الجامعات الأردنية وبمتغيرات مستقلة أخرى

#### **نتائج الدراسة السابعة تحددت في :**

- أن المتوسط الحسابي لمستوى جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية في قطاع غزة هو 4.84 بوزن نسبي 48.44% وهي درجة متوسطة.
- أن المتوسط الحسابي لمستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية في قطاع غزة هو 7.05 بوزن نسبي 70.53 وهي درجة كبيرة.
- توجد علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\infty \leq 0.005$ ) بينأبعاد جودة الحياة الوظيفية ومستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية في قطاع غزة.
- أن المتغيرات المؤثرة في الالتزام التنظيمي هي (ظروف العمل المادية، التوازن بين الحياة والعمل، الأجر والمكافآت، الأمان الوظيفي، الاستقرار الوظيفي، وكل هذا التأثير ذو دلالة إحصائية.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول جودة الحياة المهنية وأثرها على الالتزام التنظيمي تعزى إلى البيانات الشخصية، (مكان العمل لصالح وزارة العمل، العمر لصالح من هم أقل من 50 سنة فأكثر، المسمى الوظيفية لصالح مدير عام، ما عدا الجنس، والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة).
- أس المال النفسي في التنبؤ بمستوى الالتزام التنظيمي .

### نتائج الدراسة الثامنة تحددت في :

- عدم وجود اختلافات في آراء العاملين حول أثر البرامج التدريبية في تحفيزهم، حيث أن العاملين من الجنسين وحسب مختلف فئات أعمارهم يؤكدون على إن البرامج التدريبية تحفزهم.
- وجود اختلافات في آراء العاملين حول أثر البرامج التدريبية في تحفيزهم حسب المستوى التعليمي منخفضا، كان تأثير البرامج التدريبية أكبر في تحفيزهم .
- عدم وجود اختلافات في الآراء تبعا لخاصتي الجنس والسن، حيث أجمع العاملون على أن كلا من النقل الوظيفي والترقية يؤثران في تحفيزهم.
- تأكيد العاملين سواء الإطارات، أعوان التحكم وأعوان التنفيذ، أنه يوجد توافق وانسجام بين مؤهلاتهم وقدراتهم ومتطلبات وظائفهم رغم اختلاف عدد سنوات الخبرة لدى العاملين إلا أنهم يؤكدون وجود التوافق بين متطلبات الوظيفة وقدراتهم.
- وجود اختلافات في آراء العاملين حسب السن حول وجود تخطيط للمسار الوظيفي الفردي، حيث أنه كلما كان سن العاملين منخفضا، كان اهتمامهم أكبر بالتخطيط لمساراتهم الوظيفية الفردية
- تأكيد العاملين باختلاف وظائفهم، بأنهم يقومون بالتخطيط لمساراتهم الوظيفية الفردية سواء كانوا إطارات، أعوان تحكم أو أعوان تنفيذ.
- عدم وجود اختلافات في آراء العاملين تبعا لخصائص العينة فيما يتعلق بالجنس، السن، الوظيفة وسنوات الخبرة، حيث أكدوا تأثير إدارة الحياة الوظيفية في تحفيزهم .
- وجود اختلافات في الآراء تبعا لخاصية المستوى التعليمي، حيث توجد علاقة طردية بين المستوى التعليمي للعاملين ودرجة تأثير إدارة الحياة الوظيفية في تحفيزهم، حيث يظهر هذا التأثير أكثر على العاملين ذوي المستوى الجامعي وينخفض عند المستوى الثانوي ثم المتوسط ثم المستوى الابتدائي.

في حين نتائج دراستنا لا تكاد تخرج عن مضامين هذه الدراسات إذ توصلت:

من اجل واقع جيد ذو مستوى عال لجودة الحياة الوظيفية في الجامعة يحتاج الى بذل الكثير من الجهد والعمل على تطبيق برامجها من طرف ادارة الجامعة كطرف مخول لذلك في التعليم العالي والعمل على تحسين ابعادها التنظيمية والاجتماعية والنفسية. ونتائج دراستنا تتضح في النقاط التالية:

- على إن واقع جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس واقعا ضعيفا ولم يعتمد إلى تحسين ملأئم
  - أن مجمل أعضاء هيئة التدريس في الجامعة محل الدراسة عمدوا إلى التأكيد على غياب دور الإدارة وتقصيرها في أداء مهامها
  - أن مجمل أعضاء هيئة التدريس في الجامعة محل الدراسة عمدوا إلى التأكيد أن الثقة غير موجودة في مكان عملهم مما يساهم في غياب الالتزام والرضا والولاء للمؤسسة .
  - أن مجمل أعضاء هيئة التدريس في الجامعة محل الدراسة عمدوا إلى التأكيد وجود المحسوبة داخل المؤسسة مما يؤثر على جودة الحياة التعليمي
- درجة الاستفادة من الدراسات السابقة في دراستنا الحالية :

- ساعدتنا في الانطلاق مما انتهى منه غيرنا من الباحثين وتجنب التكرار .
- ساعدتنا في مختلف التعاريف للمفاهيم التي استخدمتها والتي تشترك مع الدراسة الحالية .
- تساعد في استثمارها كمراجع متعلقة بالموضوع .
- تساعد في ربح الوقت .
- تساعد في انتقاء المقاربات النظرية وعرضها التي لها علاقة بالبحث.
- تساعد في تحديد الاطار النظري والمنهجي للدراسة كتحديد الابعاد والمفاهيم والمؤشرات وفي طريقة بناء الاشكالية والفرضيات والتساؤلات، كذلك ادوات البحث وترتيب عناصره .
- كما انها تساعد الباحث على القراءة السوسولوجية .
- تساعد في تذليل الصعوبات التي قد وقع فيها الباحثين

**الفصل الثاني:**  
**ماهية جودة**  
**الحياة الوظيفية**

**تمهيد:**

تعد جودة الحياة الوظيفية من المواضيع الإدارية الهامة في إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي ' لما هذا المفهوم من تأثير مباشر على الروح المعنوية للعنصر البشري ' وبالتالي على أداء المؤسسة. فالأفراد الذين يتمتعون بجودة حياة وظيفية مميزة يكون لديهم أداء عالي ، ولديهم القدرة على مساعدة المؤسسة في تحقيق أهدافها الإستراتيجية وفي المقابل المؤسسات التي تسعى إلى الاهتمام بالعنصر البشري كونه يمثل احد المؤثرات القوية التي تقوم عليها الميزة التنافسية بين تلك المؤسسات من خلال توفير برامج جودة حياة وظيفية تتسم بالجودة والفاعلية للعاملين فإنها تمتلك الأدوات القادرة على تحقيق الميزة التنافسية ، ومستوى عالي من الإنتاج.

**1- مفهوم جودة الحياة الوظيفية:**

تعددت تعريفات الباحثين لمفهوم جودة الحياة الوظيفية كنتيجة لتتوع أبعاد المفهوم وان كل مضمونها يصب في تحسين البيئة الوظيفية حيث نورد منها ما يلي:

- انها مجموعة الأنشطة التي تمارسها الادارة بهدف تحقيق الرضا الوظيفي للموظفين ،وبالتالي تحقيق الفعالية التنظيمية للمنظمة وهي العملية التي تستجيب بها المؤسسات لحاجات ورغبات الموظفين فيها ،وذلك عن طريق تطوير وايجاد الآليات التي تسمح لهم بالمشاركة في اتخاذ القرار وصياغة حياتهم في العمل وكذلك تمثل الجهود التي تبذلها المنظمات لتحسين الحياة الوظيفية فيها،مما تتطلب إجراء التغييرات التي تركز بالبحث عن أفضل الطرق لتحسين بيئة الحياة الوظيفية ،وتخفيض القلق والضغط لدى العاملين(السويطي،2017، ص 132)
- وعرفت جودة الحياة الوظيفية بأنها: أقصى مدى يستطيع الموظف الوصول إليه من تلبية احتياجاتهم الشخصية الهامة في العمل (geet and deshbook2009,p 212)
- تعني توفير ظروف عمل جيدة وإشراف جيد ومرتببات ومزايا ومكافآت جيدة وقدر من الاهتمام والتحدي بالوظيفة ،وتدعيم العلاقات الجيدة بين العاملين لإعطاء العاملين فرص اكبر للتأثير على وظائفهم والمساهمة الفعالة على مستوى المنظمة ككل .(محمد ابراهيم وحسن الشركسي ،2017،ص193 )

- وعرفت (normal doud ,2010,p77)جودة الحياة الوظيفية على إنهاء مدى توافر الظروف وبيئة العمل المناسبة للموظفين من عدة جوانب تشمل النمو والتطور الوظيفي والمشاركة في اتخاذ القرارات وتوافر بيئة مادية مناسبة صحية والإشراف.
- وتعرف بأنها الصفات أو الجوانب الايجابية او غير الايجابية المرتبطة ببيئة العمل كمال يراها أو يدركها العاملون. (السالم:2009ص350)
- تبدو جودة الحياة الوظيفية في الممارسات التي تبادر بها الادارة من خلال الانشطة الادارية المتعددة لتحسين كفاءة التنظيم وزيادة الرضا الوظيفي للعاملين (عيطاني وابو سلمى ،2014، ص390)

من خلال هذه المفاهيم السابقة لهذا المفهوم يمكن الوقوف على نقاط التالية :

هي عبارة عن توفير الظروف وبيئة العمل الملائمة التي تعزز الرضا الوظيفي , من خلال توفير المكافآت , والأمن الوظيفي , وفرض النمو , والسماح للعاملين بالمشاركة في اتخاذ القرارات , وتعزيز التعاون , وتحقيق العدالة بنظام الأجور فضلا عن سلامة بيئة العمل , مما يؤدي إلى إتباع حاجات العاملين و رغباتهم , وبما يحقق ردود على ايجابية تتمثل بسعيهم لزيادة الإنتاجية

## 2-أهمية جودة الحياة الوظيفية : تكمن أهمية جودة الحياة الوظيفية بالاتي :

- قدرة المؤسسة على استقطاب الكفاءات والاحتفاظ بها وبناء قدراتها لخدمة أهدافها .
- استثمار الكفاءات والتي تعتبر ميزة تنافسية على المدى البعيد خصوصا بحالة ازدياد معدل رضا الموظفين مما يحقق الأهداف التنظيمية للمؤسسة.
- القدرة على ربط الأهداف الشخصية للموظفين بأهداف المؤسسة لتحقيق التوازن بينهم.
- توفير بيئة عمل وسياسات وإجراءات عمل مناسبة للموظفين لزيادة الإنتاجية بالعمل والولاء والرغبة بالبقاء بالمؤسسة مما يؤدي إلى جودة الإنتاج والخدمات المقدمة .
- زيادة الرضا الموظفين يؤدي إلى تقليل معدلات حوادث العمل والإصابات والغياب وكذلك تقليل معدل دوران العمل وتحسين أداء الموظفين , وزيادة ولاءهم للمؤسسة(جاد الرب 2008 ص 10)

## 3-إبعاد جودة الحياة الوظيفية : تتضمن عناصر الحياة الوظيفية إبعادا ومعاني مختلفة طبقا

لاختلاف طبيعة العمل والباحثين معا وتتمثل هذه الإبعاد في :

وضح جاد الرب : ابعاد جودة الحياة الوظيفية هي "بيئة عمل صحية وامنة ،المشاركة في اتخاذ القرارات ،العدالة الاجتماعية ، الاستقرار والامان الوظيفي ،تصميم واثراء الوظائف ،العدالة في نظم

الاجور والمكافآت والحوافز المادية والمعنوية ،فرص التقدم والرقى الوظيفي ،التوازن والانسجام بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية للعاملين .(جاد الرب ،2008 ،ص8 )

**وضح البلبيسي :** ان ابعاد جودة الحياة الوظيفية تتضمن مايلي " ظروف العمل المادية ،بيئة عمل صحية وامنة ،عوامل وظيفية (التصميم والامان الوظيفي ،وفرص الترقية وجداول عمل مرنة )،وعوامل مالية (عوامل مالية ومكافآت وتعويضات عادلة )،مشاركة العاملين في الادارة ،رفاهية العاملين ، اجراءات تقويم المظالم ،التوازن في الحياة .(البلبيسي ،2012 ،ص 13)

**وضح نصار:** ابعاد ، جودة الحياة الوظيفية كما يلي "ظروف العمل المادية وغير المادية ( الاجور والمكافآت ،بيئة العمل ،الاستقرار والامان الوظيفي ) تحقيق الذات (المشاركة في اتخاذ القرار،اتاحة الفرصة للتقدم المهني ) علاقات العمل (القيادة والاشراف ،فرق العمل )،التوازن بين الحياة والعمل ،والتعاون بين الادارة والنقابات العمالية ، التقليل من الضغوط المهنية .(نصار ،2013 ،ص 17)

اما بالنسبة لابعاد جودة الحياة الوظيفية التي تضمنتها معظم الدراسات السابقة منها تتمثل في:  
**دراسة سمر سعيدالبياري 2018:** (ظروف العمل المادية،التوازن بين الحياة والعمل ،الأجور والمكافآت ، والعدل والمساواة ،إتاحة الفرص للتقدم المهني و المشاركة في اتخاذ القرار، الامان الوظيفي )

**دراسة همام سمير حمادنة 2019:** (النمط القيادي ،المشاركة في صنع واتخاذ القرارات ،الاستقراروالامان الوظيفي ،الترقية الوظيفية ، الرواتب والمكافآت ،التوازن بين العمل الجامعي والحياة الاجتماعية ،التنمية المهنية التعليم والتدريب )

**زهرة بختاوي جهيدة 2019:** (المشاركة في اتخاذ القرار،التكوين الاجور والمزايا و المكافآت ،التوازن بين الحياة الشخصية والحياة المهنية )

**عزة جلال مصطفى 2019:** (الرضا الوظيفي ،الاجهاد المهني ،تمكين العاملين واتخاذ القرارات ،الامان الوظيفي ، توازن العمل والحياة فرص استخدام وتطوير القدرات البشرية )

**هشام ابو حميد 2017:**(الاستقرار و الامان الوظيفي ،التوازن بين العمل والحياة ،النمط القيادي الاشرافي ،برامج الامن والسلامة والصحة ،التقدم والترقي الوظيفي )

**دراسة احمد فواتيحبوحفص مباركي 2015:**رتب ابعاد الحياة الوظيفية حسب اولوية الحاجات كالتالي :

حاجات في المرتبة الاولى: الحاجات الجمالية والابداع ،الحاجات المعرفية ،حاجات تحقيق الذات وحاجات تقدير الذات .

حاجات المرتبة في مستوى ادنى: الحاجات الاقتصادية والعائلية وحاجات الصحة والامان .

#### 4-أهداف جودة الحياة الوظيفية:

تحقق جودة الحياة الوظيفية مايلي:

- تحقيق مستويات عالية من الرضا والولاء التنظيمي للأساتذة.
- تحقيق مستويات عالية من رضا العملاء والبيئة الخارجية للمنظمة.
- تحقيق مستويات عالية من رضا أصحابالأعمال

كماأنها تحقق المزايا والأهداف المتعددة:

- ✓ توفير ظروف عمل محسنة ومطورة من وجهة نظر الأستاذة .
- ✓ التأثير الايجابي على الأداءللأساتذة البيداغوجيعلی ممارسات إدارة الموارد البشرية مثل التدريب وانتقاء فريق العمل واستقطاب الأستاذة( الحسني، 2016\_ ص 16).

#### 5- طرق قياس جودة الحياة الوظيفية:

##### قياس جودة الحياة الوظيفية:

هناك العديد من الدراسات تؤكد على استعمال وثيقة الجرد الكلي للجودة الحياة الوظيفية وتتضمن مكوناتها ما يلي :**المكافآت عن العمل**: الأجر، ارباح ، ضمان مكافأة .

- **المسار المهني**: إمكانية التطور، التحويل من مكان العمل، التكوين والإتقان.
- **أوقات العمل**: ساعات العمل، الساعات الإضافية ، التغيب.
- **الجو السائد مع زملاء العمل**: الشعور بالانتماء، المنافسة، صراع الأدوار .
- **العلاقة مع رؤساء العمل**: العلاقة السائدة مع رئيس العمل،العلاقة المتبادلة مع المرؤوسين، العلاقة مع العمال الآخرين، الملاحظات والتقييم، الاتصال وتلقي المعلومات.
- **الخصائص الفيزيائية لمحيط بيئة العمل**: مكان العمل، معدات ووسائل العمل الاضاءة والتهوية،الرطوبة، الضجيج .

- **العوامل المؤثرة في تقييم الوظائف:** فعالية العمل، نوع الوظيفة، الكفاءة والعمل، الاستقلالية، تنوع المهام، تبادل الأحاسيس والمشاعر، الإنجاز على أرض الواقع، المشاركة في اتخاذ القرار.
- **العوامل الداعمة للعاملين:** التكفل أثناء الغياب، تقسيم المهام، العلاقة مع النقابة، مصادر المساعدة المتاحة لدى العاملين. (مؤيد محمد وعلى محمد، 2016، ص 202)

### 6- عوامل نجاح جودة الحياة الوظيفية:

عوامل نجاح جودة الحياة الوظيفية: تتناول جودة حياة المهنية 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 إنجاح الجودة المهنية في المنظمات ومن مجمل هذه العوامل كما وردت لدى الباحثين في المجال التنظيمي

**نظام الاتصالات:** تعتبر المؤسسة بيئة حيوية لمختلف الأنشطة الاتصالية الرسمية والتي يعرفها (Stéohane. O 2002) 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

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

### مجهودات المنظمة:

إن جهود المنظمة عامل ضروري لنجاح الجودة الوظيفية وذلك من خلال الاستخدام الأمثل

لقدراتها التنظيمية و الإدارية لتسيير وترشيد سبل التوفيق بين أهداف العاملين وأهداف المنظمة كما يشير الباحثين في المجال التنظيمي (عبد الكريم وبوحفص: 2015 ص 122 )

### 7-تحديات تطبيق جوده الحياة الوظيفية :

المعيقات التي تقف حائلا أمام تطبيق جوده حياه العمل في المنظمات كثيرة ومتنوعة خاصة بأن الإدارة والموظفين والنقابات المهنية والعمالية لهم وجهات نظر مختلفة حول جدوى هذا التطبيق وأهم هذه المعوقات هي :

- تخوف الإدارة العليا بمستوياتها المختلفة من مشاركته مستويات تنظيمي دنيا في صناعه القرارات ومعارضتهم لهذا الأمر .
- تقدير الإدارة العليا المستويات الإدارية بأن برامج المشاركة للعاملين ضمن برامج ومعايير جوده حياه العمل قد لا تعمل على تحقيق الأهداف ذات المدى القصير جدا ونتيجة لذلك فإن المستويات الدنيا تصاب بالإحباط مما يؤدي لأثار سلبية على المؤسسة .
- فشل بعض الإدارات بأنه لا حاجة لإجراء المزيد من التحسين في هذه المؤسسات من خلال تطبيق المزيد من عناصر جوده حياه العمل فيها ،
- عدم الإدراك الصحيح من جانب الموظفين لأهداف وأهميه برامج جوده الحياة العمل والقيمة المتبادلة التي يمكن أن تحققها هذه البرامج لكل من الإدارة والموظفين .
- عدم قيام المؤسسات بتقدير الاحتياجات التدريبية للمؤسسات الإدارية المختلفة لديها، وما يحتاجونه من تعليم وتدريب، ليكونوا قادرين على التفاعل مع هذه البرامج مما يحقق الأهداف المؤسسات والعاملين على حد سواء .
- نظره بعض الإدارات للتكاليف المالية العالية التي يحتاجها تطبيق برامج جوده حياه العمل في المؤسسات والتي لا يمكن للمؤسسة من تحملها خاصة بأنهم يرون بأنه لا يوجد ضمانه بنتائج تطبيق هذه البرامج والمردودات جراء هذا التطبيق. ( أبو حميد 2017 \_ ص 21\_20)

### 8-تحسين جودة الحياة الوظيفية:

#### مفهوم تحسين جودة الحياة الوظيفية :

هي أي نشاطمارسه المنظمة بهدف تعزيز الكرامة الانسانية والنمو والتقدم ،و هي عملية يتعلم من

خلالها الافراد العاملين والادارة والمالكين كيف يمكن ان يكونوا قوة مقابلة لقوة المنافسين بهدف تحسين الوضع التنافسي للمنظمة، (الهيبي ، 2003 ، ص 275 )

هناك جوانب إذا تم تحسينها والارتقاء كان لذلك عظيم الأثر في النهوض بالمؤسسة ومن ثم الارتقاء بمستوى الحياة الوظيفية، حيث أن بعضها ينتج تحت محور ( تحسين في أداء الموظف) والثاني يقع ضمن ما يمكن (تحسينه في مهام الموظف) وأما الأخير فيتمثل في (المناخ الذي يعمل فيه الموظف) وتفصيل ذلك على النحو التالي:

**تحسين أداء الموظف:** إن هذا المدخل أكثر مداخل تحسين لأداء صعوبة لارتباطه المباشر بالموارد البشرية فهو يركز في تحليله للعوامل المؤثرة في الأداء الكلي للمؤسسة، على تلك العوامل البشرية المتعلقة برغبة الموظف في العمل وقدرته على أدائه وما يرتبط بهما بإشباع حاجاته الإنسانية الموجودة من وراء العمل، و هذه العوامل تتمثل في المعرفة والتعليم والخبرة والتدريب والمهارة الفنية والمهنية، والتي تعبر عن كفاءة الموظف بمتطلبات العمل الموكل اليه، مما يساعده في بلوغه للاهداف المسطرة عدم الوقوع في الخطا.

**تحسين مهام الوظيفة:** يركز هذا المدخل في تحليله للعوامل المؤثرة في الأداء الكلي للمؤسسة على مجموعة من العوامل الفنية تتمثل أساسا في نوعية المواد المستخدمة للإنتاج وكذا طرائق العمل وأساليبه، حيث كانت الإدارات التقليدية تعتقد بأن العوامل الفنية هي العوامل الوحيدة التي تحدد كفاءة المؤسسة في الإنتاج ، فالمواد الأولية تعتبر من أهم العناصر المؤثرة على نشاط المؤسسة وتوفرها كما ونوعا، وبشكل كاف ومستمر وبنوعية جيدة سيي بعدها من الاصطدام بعراقيل مفاجئة في الإنتاج مما يؤثر على كفاءة الإدارة في التسيير لمختلف المواد الأولية التي تحتاجها المؤسسة في الوقت المناسب ،

تعتمد كفاءة الأداء البشري على ما يتصف به طبيعة العمل من متطلبات، فكفاءته في العملية الإنتاجية مرتبطة بمدى تطور وسائل الإنتاج وأدواته وتقنياته المطلوبة، حيث تظهر كفاءة الأداء أثناء تنفيذ عملية الإنتاجية .

و من الجوانب المؤدية إلى تحسين مهام الوظيفة تهيئة وتوفير وتحسين مناخ وظيفي. (بن شباب بن شمالان :2019ص ص 222-223)

تحسين المناخ الوظيفي:

و يقصد بالمناخ الوظيفي (التنظيمي) مجموعة الخصائص التي تتصف بها المنظمة والتي تميزها عن غيرها من المنظمات وتؤثر على سلوك منسوبيها ، ويعرف بأنه المكونات او الصفات الموجودة في بيئة العمل والتي تنتج من التصرفات التي تتم بطريقة ارادية او لا ارادية والتي تمارسها المنظمة ويكون لها تاثيرات تالية على السلوك . (حلاص القحطاني ، 2013، ص571)

تعطي البيئة التي تؤدي فيها الموارد البشرية وظيفتها فرضا لتحسين مستويات الأداء، لهذا يركز هذا المدخل في تحليله للعوامل المؤثرة في الأداء الكلي للمؤسسة على مجموعة من العوامل الثقافية والتي تتضمن نوعين من العوامل منها مايتعلق بشخصية الموارد البشرية ومنها مايتعلق بالمناخ التنظيمي السائد في المؤسسة فالأولى:

**العوامل الثقافية الذاتية:** التي يتحدد على ضوءها سلوك الموارد البشرية في الجانب الأخلاقي، ستعكس سلبا على مستوى أدائها للأعمال الموكلة إليها، مما يجعل الموارد البشرية بحاجة للإرشاد والتوجيه المستمر من قبل الرئيس المشرف عليها،

قد يتطلب العمل الوظيفي احيانا بعض السلوكيات التي لا تتفق مع قيم واخلاقيات الموظف ، مما تخلق لديه شعورا بالذنب وتصيبه بحالة من القلق الدائم وتانيب الضمير مما ينعكس سلبا على انتاجه .(شامي صليحة ، 2009، ص49 )

**العوامل الثقافية التنظيمية:** فتتحدد على ضوءها ثقافة المؤسسة بكل أبعادها المادية والفنية والتنظيمية والتي لها أثر واضح على مستوى الأداء البشري ، فالموارد البشري يكون ادائه متسقا مع قيمه الشخصية ، وعند تشابهها مع القيم السائدة في المنظمة ، تكون دافعا للتفاعل مع مجموعة العمل بطريقة ايجابية ، فتؤدي الى تحسين الاداء الفعال وعند اختلافها مع القيم السائدة في المنظمة ، تؤدي الى خلق صراع وعدم تفاعل ، ويقلل الانجذاب لجماعة العمل ، فتعكس على الاداء بالسلب على مستوى الفرد وعلى مستوى المنظمة (عبد اللطيف وحيد، 2001، ص 60 ) .

## خلاصة الفصل :

من خلال هذا الفصل اتضح لنا وبعد التعرف على جودة الحياة الوظيفية والعناصر المتعلقة بها نجد أن جودة الحياة الوظيفية تعتبر من المؤشرات الهامة التي تستهدف حياة العاملين داخل المنظمة حيث تهدف إلى تحقيق التوازن بين متطلبات العامل ومتطلبات الوظيفة .

# الفصل الثالث:

جودة الحياة الوظيفية  
لأعضاء هيئة التدريس

تمهيد:

تعد جودة الحياة الوظيفية السائدة في الجامعة احد مصادر رضا الافراد العاملين من الاساتذة ومؤشرا للمناخ الخاص الذي تتميز به جامعة عن غيرها من الجامعات الاخرى ،حيث ان لهذا الرضا تأثيرا على الجانب النفسي والاجتماعي والمهني للاستاذ الجامعي لما له من انعكاس على ادائه الوظيفي وكفاءته ، كما ان كفاءة الجامعة ونجاحها في تحسين جودة الحياة الوظيفية للاستاذ الجامعي تنعكس بنتائج ومؤشرات ملموسة من خلال طاقات اعضاء هيئة التدريس في تحقيق هدف الجامعة كما ونوعا .

جودة الحياة الوظيفية لاعضاء هيئة التدريس :1- مفهوم عضو هيئة التدريس(الأستاذ الجامعي):

يعتبر عضو هيئة التدريس في الجامعة احد الركائز الرئيسية التي تتقدم افراد المجتمع ليشكلوا هذا العقل الواعي والفكر المستتير ،حيث يعهد للاستاذ الجامعي بتعليم شباب المجتمع والاسهام في اعدادهم تربويا واجتماعيا و مهنيا ،فعضو هيئة التدريس اهم عنصر من عناصر العملية التعليمية بوصفها نظاما ،فهو المسير والمنظم والمطور لعملية التعليم وهو القائم مباشرة على تنفيذ مهمة تدريس المواد والمساقات الدراسية من اجل احداث التغير المرغوب فيه في أي نمط من انماط السلوك لدى المتعلمين(علي حسانيين و آخرون،2017، ص5 )

تعريف الأستاذ الجامعي: هو مختص يستجيب لطلب اجتماعي يتحكم في عدد لأبأس به من المعرفة، والمعرفة العلمية،وهو عامل حر في اختياراته البيداغوجية، مع الحرص على جعل حرية المبادرة والاستقلالية توافق وبحساسية منفعة المستخدمين .يعرف أيضا:على أنه خبير إذا اتجه إلى الخارج،وباحث إذا اتجه إلى داخل الجامعة .يعرف أيضا:على أنه خبير إذا اتجه إلى الخارج،وباحث إذا اتجه إلى داخل الجامعة .ويعرف: مدرس وباحث و مفكر ومشرف على أبحاث الطلبة،وعضو فاعل في خدمة المجتمع ومرشد ومربي للطلبة. في هذا التعريف تم تحديد الأدوار الأساسية للأستاذ،والتي تتمثل في التدريس والبحث والإشراف على أبحاث الطلبة،والإرشاد والتربية. ويعرف: على أنه المدرس والمفكر الذي يسعى إلى تهيئة الطالب معرفيا ونظريات،وصقل قدراته ومهاراته والإشراف على إنجاز مذكراته وتكوين آرائه الخاصة في الظواهر المعالجة،والبحث المنتج

للمعرفة والمربي الناقل للأخلاق الصفات العلمية والمهنية التي يجب على الطالب التحلي بها. (بسمه بن صالح 2016-2017 ص35 ص36)

كما يمكن تعريفه: بأنه كل من يحمل رتبة استاذ او استاذ مشارك او استاذ مساعد او مدرس او كان محاضرا متفرغا يحمل تلك الرتب (الجراح والشريفين ، 2010، ص 97)

كما يمكن تعريفه كذلك: بأنه المدرس الذي يقوم بالتدريس والبحث ضمن معاهد الدراسات العليا وبرامجها المختلفة ،وهم متفرغون للعمل في الجامعة ويحملون احدى الرتب العلمية من رتبة محاضر و أعلى . (كيال ، 2011، ص 13 )

وتكمن جودة عضو هيئة التدريس: في مجموعة الخصائص الواجب توفرها في عضو هيئة التدريس مما يجعل منه أستاذا جيدا وكفاء وفعال وقد صنفت هذه الخصائص فيما يلي:

الخصائص الأكاديمية: وهي مجموعة من الخصائص تتعلق بتمكنه من المادة العلمية والاعتماد على المنهج العلمي في نقل أفكاره و متابعة التطورات العلمية الجديدة في مجال تخصصه

الخصائص المهنية: هي مجموعة من الخصائص تتعلق بتمكن عضو هيئة التدريس من مهارات تخطيط عملية التعليم وتنفيذها،والعناية بإعداد الدروس، واستخدام طرق تربوية تساعد على تطور مهارات التعلم الذاتية لدى طلابه

الخصائص الشخصية: هي مجموعة من الخصائص تتعلق بتمكن عضو هيئة التدريس في التمتع بمظهر شخصي جذاب،والجدية والإخلاص في أداء عمله، و أين يكون قدوة حسنة لطلابه في قوله وفعله داخل الجامعة

الخصائص الاجتماعية: هي مجموعة من الخصائص تتعلق بتمكن عضو هيئة التدريس من الاطلاع على ثقافة مجتمعه والتمتع بحسن التصرف مع طلابه في المواقف الصعبة والقدرة على إقامة علاقات اجتماعية وإنسانية مع طلابه وزملائه والإدارة(سناني عبد الناصر 2011-2012 ص62-63)

ونجد في دراسة احمد فلوح ان جودة عضو هيئة التدريس ونجاحه وفعاليتته تكمن لما يتصف به من مواصفات وهي :

المواصفات الشخصية: تتمثل في الصفات الجسمية مثل سلامة الحواس والجسد وخلوه من العيوب وحسن المظهر ،والصفات الأخلاقية تتمثل في الالتزام بالمبادئ والقيم والقنوة الحسنة ،والصفات المزاجية تتمثل في الانضباط والمرونة والصبر والتحمل والشعور بالمسؤولية ،والصفات الانفعالية كالحماس والالتزان والتحكم ،والصفات النفسية كقوة الشخصية والحزم في ادارة القسم .

المواصفات المعرفية : كالمعرفة الأكاديمية لمادة التدريس ، واتساع المعرفة والاهتمامات والمعرفة المتوافرة عن الطلاب

المواصفات المهنية: كالمهيبأسس المهنة ومبادئها وأخلاقياتها.

المواصفات اجتماعية : تتمثل في صفاته الاتصالية والقيادية والتفاعلية .

المواصفات الثقافية : كالاندماج الثقافي والإبداع والإيمان بالتغير والتفتح على الغير والتمسك بالثقافة الوطنية وسعة الميول والاهتمامات .(فلوح احمد ،2006-2007 ،ص54 )

كما يؤكد احمد فلوح ان هذه المواصفات والشروط تضمن جودة اداء الاستاذ لوظائفه وواجباته المختلفة والأساسية وهي التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع وتحدد هذه الوظائف بمجموعة من المهام والمسؤوليات والادوار وهي:

مهام التدريس : كالتحضير والإلقاء والتقويم والإرشاد

مهام البحث العلمي : كانجاز البحوث ونشرها والإشراف على الرسائل العلمية والتأليف .

مهام خدمة المجتمع : مثل تقديم النصيحة والاستشارات لافراد امته والطلبة ،والمشاركة الكتابية بالمقالات والصحف والكتب ،والمشاركة في الندوات والملتقيات والنشاطات العامة والخاصة في المجتمع ،والمشاركة الاعلامية في القنوات السمعية والمرئية ،ورئاسة اللجان والجمعيات ،وتقوية احساس المجتمع المحلي بدور الجامعة كمؤسسة تربوية للمساندة في تحقيق اهدافها.(احمد فلوح ،2012،ص52 )

## 2- أبعاد جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس :

بما أن الجامعة مؤسسة عمومية فإنها تخضع لمجموعة من القوانين و التشريعات لضبط وتوجيه مختلف الأنشطة الموجودة بها سواء كانت إدارية أو علمية أو تربوية، ولضبط وتوجيه مختلف

العاملين بها بما فيهم الأساتذة الجامعيين، الذين يعملون لموجب قوانين وأنظمة تحدد أدوارهم، ومن خلال إلقاء نظرة على القوانين الجزائرية المتعلقة بعضو هيئة التدريس سواء كانت عامة أو خاصة تمكننا من الوقوف على أبعاد ومحددات جودة الحياة الوظيفية المتعلقة بمهنة الأستاذ، والتي تترجم المؤشرات الموضوعية أو القانونية لجودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس:

## 2-1- الأبعاد المادية لجودة الحياة الوظيفية لعضو هيئة التدريس :

- الأجور و الرواتب والمكافآت : تمثل الرواتب والاجور اهمية كبرى في تحديد اداء الموظفين والعاملين وتوجيه هذا الاداء ، وبالتالي توجه دافعية اعضاء هيئة التدريس في اتجاه معين ،حيث ان العلاقة بين اتجاه الدافعية والرواتب والاجور قوية ،تؤدي الى نتائج على مستوى الانتاج والنتائج المتوقع تحقيقها على مستوى الجامعة ،وكذلك على مستوى الخدمة التي تقدمها الجامعة ،فقصور هذه الاجور عن تلبية الاحتياجات الاساسية للاساتذة ،يدفعهم نحو اتجاه السلوك السلبي للاداء ،مما يترتب عليه نتائج خطيرة وسلبية على الجامعة ،لأنها تشكل المصدر الرئيس لحياة الاساتذة ولاسرهم ،والمحدد لمستوى المعيشة لهذه الاسرة وافرادها ، لذا تعتبر الاجور اهم الحوافز المادية التي تحث الاساتذة لبذل الجهد والعمل ،اذ انه كلما زاد الاجر، زاد حافز العامل على بذل الجهد وتحسين الاداء . ( حسن عسييري ، 2018،ص 145 )

-السكن :إن أزمة السكن أزمة عامة يعاني منها معظم الأفراد في المجتمع الجزائري بما في ذلك الأستاذ الجامعي نتيجة للظروف الاجتماعية والاقتصادية التي تمر بها البلاد، فإن الأستاذ الجامعي لا يستطيع في غالب الأحيان توفير مسكن خاص به يحوي مختلف متطلبات الحياة العصرية، التي تسمح له بأداء مهامه على أكمل وجه، على اعتبار أن السكن هو المقر الذي يلجأ إليه الإنسان ليقضي فيه جزءا معتبرا من يومه، لينعم بالسكينة والاستقرار، باعتبارها شرطا ضروريا للإنسان من أجل تجديد نشاطه وبالتالي القدرة على مجابهة أعباء الحياة ومن هنا يمكن القول إنأي عجز سيسجل في ميدان السكن تنتج عنه عواقب وخيمة، تؤثر سلبيا على الرضا والأداء المهني للأستاذ الجامعي وبالتالي ممارسة الأنشطة المختلفة(براهمي وريدة:2004-2005ص123)

-بيئة العمل :سعت العديد من الجامعات إلى إجراء تغييرات في بيئة العمل لتجعلها أكثر راحة للعمال ،وتتكون بيئة العمل في الجامعة من شقين هما :بيئة العمل المادي والتي تشمل الظروف المناخية السائدة في مكان العمل داخل الجامعة ، كالتهووية ،والإضاءة ،النظافة ،ضغط العمل ،مساحات العمل ،الضجيج ،عدد ساعات العمل ... الخ ،هذه الظروف لها انعكاس وتأثير في

سلامة وصحة عضو هيئة التدريس في العمل وفاعلية ادائها ،اما الشق الثاني فيتمثل في بيئة العمل النفسية والاجتماعية والتي تشتمل على المناخ الاجتماعية العام وطبيعته ،والروابط الاجتماعية والصراعات التنظيمية الموجودة بين العاملين اعضاء هيئة التدريس .(عقيلي ،2005 ،ص-ص 569 - 570 )

## 2-2- الأبعاد الذاتية لجودة الحياة الوظيفية لعضو هيئة التدريس:

-المشاركة في صنع واتخاذ القرارات(التمكين): إناشارك أعضاء هيئة التدريس العاملين بالجامعة في صنع واتخاذ القرارات على جانب كبير من الاهمية ،حبت ان هذه المشاركة سوف تنمي لدى الاساتذة الشعور بالاهمية وبالانتماء للمنظمة الجامعية كما ان هذه المشاركة ستجعل القراراتمعبرة تعبيراً صادقاً عن هؤلاء الاساتذة ،وهذا بدوره يؤدي الى احتضانهم لهذه القرارات وتبنيهم لها والحرص على تنفيذها ،كما ان المشاركة وفي هذه القرارات تجعلهم يتقبلونها و يتقبلون كل ما يترتب عنها من تغيرات وتعديلات ،وتتوقف مشاركة اعضاء هيئة التدريس على اسلوب الادارة في اتخاذ القرارات وعلى مدى استجابة ادارة الجامعة وتجاوبها وتقبلها لمقترحات اعضاء هيئة التدريس (ابو عجيبة ،2018، ص11 )

-اتاحة الفرصة للتقدم المهني : تعد الترقية عاملاً هاماً من عوامل تحقيق الرضا الوظيفي،فأي موظف عندما ينتمي الى أي عمل فانه يتطلع دائماً إلى المراكز العليا ،رغبة منه في التقدم والنمو ، وكلما كانت فرص الترقية اقل من طموح الفرد قل رضاه الوظيفي والعكس صحيح ،حيث يعد المجال المهني من المجالات المهمة في حياة الفرد والمجتمع ، و يعد المجال التربوي من المجالات التي يقع عليها العبء الأكبر في تطوير المجال المهني ،ومواجهة تحديات الحياة المهنية ،هذا يتطلب كوادراً علمية على درجة عالية من الأداء المهني ،الذي يتضمن مجموعة من المعايير والأسس ، التي يجب الالتزام بها حتى نصل تحقيق الجودة في حياة الأستاذ الجامعي ،التي تكفل له تحسين جودة الحياة المعيشية ،و النفسية والاجتماعية ،حيث أن الشعور بالنقص والقصور في تحقيقها ،ينعكس مباشرة على الأداء المهني في العملية التعليمية التربوية (المصري،واحمد الأغا،2013، ص111 )

-الاستقرار والأمان الوظيفي:يعتبر الاستقرار الوظيفي من المواضيع المهمة مجال الادارة ،وتزداد اهميته بازدياد اهمية الدور البشري الذي يلعب دوراً محورياً في المنظمة ،فالاحساسبالامان من العوامل المهمة التي تؤدي الى الشعور بالراحة والاستقرار والانتماء لبيئة العمل والاطمئنان ،وهو

من الحاجات التي تقف وراء استمرار السلوك البشري واستقراره ،وتساهم في رفع الروح المعنوية ،وتحسين مستوى الاداء ،وزيادة الانتاجية ،وتحسين نوعية الخدمة المقدمة .(بعجي سعاد، 2019 ،ص 521 )

-التنمية المهنية التدريب والتعليم: إن توفر برامج التنمية المهنية لأعضاءهيئة التدريس في الجامعة سوف يؤدي ويساهم في تطوير كفايات أعضاءهيئة التدريس ، ومن ثم تحسين المقومات الأساسيةللأداء من السرعة ، والمهارة ، والإنتاجية ، وغيرها من معدلات الأداء المختلفة . ( سمير حمادنة: ، 2019 ، صص 210- )

### 2-3-أبعاد علاقات العمل لجودة الحياة الوظيفية لعضو هيئة التدريس :

-النمط القيادي: يؤثر النمط القيادي بشكل كبير على أداء أعضاء هيئة التدريس وإرضاءهم وإنتاجيتهم في العمل حيث إن أعضاء هيئة التدريس في الجامعات بحاجة دائمة إلى الثقة والتشجيع والى دعم رؤساءهم ليتأكدوا أنهم يسيرون على الطريق الصحيح ، وهذا بالتأكيد سينعكس على رضاهم وأداءهم الوظيفي ، وليس هناك ما يقتل إمكانات أعضاء هيئة التدريس كشعورهم بان رؤوسهم غير مبالين بما يقومون به من وظائف ومهام ، بالتالي يتوجب على رؤساء إتباع أسلوب تشاركي في القيادة والإشراف على العمل ، فهناك علاقة قوية ما بين نمط القيادة ورضا هيئة التدريس وأداءهم الأعمال المطلوبة منهم ، فالرئيس الذي يتبع الأسلوب البيروقراطي في قيادة مرؤوسيه لا يكسب ولاءهم ويؤدي إلى تعزيز مشاعر الاستياء اتجاهه ، أما الرئيس يعتمد على الأسلوب الديمقراطي في القيادة ويجعل المرؤوسين موضع اهتمامه في القرارات التي يتخذها يؤدي إلى تطوير علاقات الدعم والولاء بينهم للعمل والمؤسسة وهذا له تأثير على رضاهم وأداءهم في العمل(نفس المرجع، 2019 ، ص 110)

-فرق العمل: هي مجموعة من الافراد لديهم مهارات وتخصصات متنوعة ،حيث يتمتع الفريق بدرجة كبيرة من التمكين فتتعلم هذه الفرق وتشارك في الوظائف التي غالبا ما يؤديها المديرون ،وتتمتع بالحرية في اتخاذ القرارات في المجالات التالية :

تحديد مستوى الاداء .

وضع جداول العمل .

تحديد الموازنات المطلوبة .

حل المشاكل التي تواجهها اثناء التنفيذ .

تدريب العاملين على المهارات .

اختبار الاعضاء الجدد.

الرقابة على الجودة .

والغرض من استخدام هذا النوع من الفرق يكون لتحقيق الابتكار والسرعة والجودة وخفض التكلفة واشباع حاجات تحقيق الذات والنمو والاحاجات الاجتماعية لدى العاملين .(حمدي نصر الدين ،2008، ص 54 )

## 2-4- الأبعاد الاجتماعية لجودة الحياة الوظيفية لعضو هيئة التدريس :

-التوازن بين والحياة الاجتماعية والعمل الاجتماعي: إن التوازن بين النجاح في العمل والقيام بالمسؤوليات الأسرية هو الذي يحدد جودة الحياة الوظيفية ،حيث أن بعض الناس لديه القدرة على تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والأسرية بينما لا يستطيع البعض الآخر القيام بذلك ،بل يتعرضون للضغوط والتوتر ولقد ذكر (MAT ZIN) تأثير ظروف العمل والحياة والأسرة على الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة (مالينر ) في كليات وأقسام عديدة ،إذ إن الأستاذ الجامعي يقوم بالعديد من الأدوار تحت ضغوط كبيرة ،سواء المهنية (إجراء البحوث العلمية التدريس ،الإرشاد الأكاديمي ....وغيرها) أو الأسرية (رعاية الأسرة ،تربية الأطفال ،القيام بالمسؤولية تجاه الأسرة بشكل مرض تحت العديد من الضغوط ) سواء بالنسبة للرجال أو النساء ،مما يؤدي إلى حدوث صراع بين العمل والأسرة ، نتيجة لعدم القدرة على القيام بأدوارهم بكفاءة ،مما يترتب عليه الشعور بعدم الرضا عن الحياة الوظيفية .(علام فاروق ،2012، ص 250 )

هذا التوازن يعود على:

عضو هيئة التدريس: زيادة انتاجية الاستاذ ،تخفيف حدة ضغوط العمل والاجهاد الوظيفي ،المزيد من القيمة والتوازن في حياة الفرد اليومية ،الالتزام الوظيفي ،زيادة الروابط والعلاقات الاجتماعية خارج وداخل دائرة العمل.

المنظمة الجامعية: زيادة انتاجية الجامعة ،مناخ تنظيمي جيد ومحفز لاطلاق القدرات الابتكارية ،تحسين بيئة العمل ،زيادة المحاسبية والالتزام التنظيمي ،التوجه نحو العمل الجماعي . (عزة نصر، 2019، ص 15 )

-العلاقات الاجتماعية: عرفت العلاقات الاجتماعية بأنها تشمل تنمية وبناء علاقات مترابطة داخل العمل لبناء منظمة متكاملة يملك العاملون فيها الحرية بالعمل وسط علاقات تتمثل بالتعاون

والثقة المتبادلة فيها تساهم على انجاز أعمالهم والشعور بمغزى انجازاتهم (العنزي و صالح 2009 ص 54).

تتمثل أساسيات العلاقات الاجتماعية على الأسس التالية :

- ✓ وجود الرغبة لدى الأساتذة في التعاون من اجل صالح العمل
  - ✓ توفر الثقة بالنفس لدى جميع الأساتذة بالمنظمة الجامعة
  - ✓ إيمان كلأستاذ في الجامعة بقيمة الأساتذة الآخرين واحترام رغباتهم
  - ✓ التصرف بوضوح في ضوء أهداف العمل
  - ✓ تدبيرالمواقف والظروف التي تساعد الأساتذة على نجاح العمل بما يحقق الأهداف المنشودة
- ( عامر وقنديل 2010 , ص 171 ) .

تتمثل الآثار الإيجابية للعلاقات الاجتماعية فيما يلي :

- ✓ رفع الروح المعنوية لدى الأساتذة.
  - ✓ إشاعة روح الاطمئنانوالاستقرار .
  - ✓ أداء العمل بروح الفريق الواحد .
  - ✓ سيادة الاتجاهات الموجهة بين الأساتذة.
  - ✓ إنكاء روح التنافس الشريف بين الأساتذة .
- تحاول إدارة الجامعة من خلال العلاقات الاجتماعية اكتشاف الروابط التي تقوم بين الأساتذة وبالتالي قدرة التعامل معهم , وهذا من اجل خلق مناخ عمل محفز للأساتذة والى دمج كامل لكل أستاذ في وسط عمله , لان صلابة وفعالية المؤسسة (الجامعة) , مبنية على أساس الثقة المتبادلة بين الأساتذة وإدارة الجامعة ما يؤدي إلى الاستفادة المشتركة لكليهما ( نوري و كوزنل 2011 , ص 90).

3- طرق تحسن جودة الحياة الوظيفية لعضو هيئة التدريس:

3-1- مفهوم تحسين جودة الحياة الوظيفية :

يذهب البعض: إلى ربط جودة الحياة الوظيفية بظروف العمل الاجتماعية الطبيعية، النفسية وممارسات إدارة المنظمة فيعرف هؤلاء جودة الحياة الوظيفية بالتنوع العالية لحياة العمل وتحقق

من خلال خلق جو عمل ملائم واستخدام إجراءات ونظم عمل تشعر الفرد بأهميته في المنظمة وتحفزه باتجاه الأداء الأفضل .

**ويذهب البعض:** الآخر إلى قرن جودة الحياة الوظيفية بتأثير ظروف العمل على استمرار الفرد العامل مع المنظمة، فيقيس هذا التيار المفهوم بالاستغراق الوظيفي للموارد البشرية في المنظمة ومن المفهومين السابقين يتضح أن برامج تحسين جودة الحياة الوظيفية هي أي نشاط تمارسه المنظمة بهدف تعزيز الكرامة الإنسانية والنمو والتقدم.

**ويجتمع آخرون:** إلى أن اعتبار تحسين جودة الحياة الوظيفية هي عملية يتعلم من خلالها الأفراد العاملين والإدارة والمالكين والأطراف الأخرى المرتبطة بالمنظمة كيف يمكن أن يكونوا قوة مقابلة لقوة المنافسين تستهدف تحسين الوضع التنافسي للوحدة. ( إلهيتي خالد عبد الرحمان: 2003، ص 277)

### 3-2- طرق تحسين جودة الحياة الوظيفية :

يوجد نوعين من الطرق أو البرامج الخاصة بتحسين جودة الحياة الوظيفية وهما البرامج التقليدية و البرامج العصرية.

**-البرامج التقليدية:** ويقصد بالبرامج التقليدية مجموعة البرامج التي اعتادت المنظمات على استخدامها منذ الخمسينات من القرن الماضي والذي تأثرت بالإرث الفكري للمدارس الإدارية ممثلة بمبادئها المعروفة كما يقصد بمعنى التقليدية معرفة كل أو اغلب المنظمات بهذه البرامج، وتستهدف هذه الأخيرة أحداث تأثير في السلوك الإنساني بما يزيد ويضمن رضا أفراد العاملين ويدفعها باتجاه تحقيق أهداف المنظمة. **وتشمل هذه البرامج على:**

- تحسين بيئة العمل وظروفه.
- برامج الصيانة البشرية
- برنامج إعادة النظر بساعات العمل المطلوبة.
- توفير برامج الرفاهية الاجتماعية.
- توفير برامج الرعاية الصحية.
- التركيز على برامج الأمن والسلامة المهنية.

- برامج الاهتمام بالعلاقات الإنسانية في العمل. (صالح ال ياسين و داغر امين ، 2019، ص29-31)

### -البرامج الحديثة:

يقصد بالبرامج الحديثة في مجال جودة الحياة الوظيفية تلك البرامج والنشاطات التي تمارسه المنظمات بما يتلاءم مع طبيعة التغيرات في أعمالها، وخصائص الأفراد العاملين فيها، وخصائص البيئة التي تعمل في إطارها، فقد شهدت مرحلة السبعينات وحتى نهاية هذا القرن الكثير من التغيرات أنمت المنظمات بإعادة النظر في برامج تحسين جودة الحياة الوظيفية التقليدية وأصبحت هذه البرامج تُوَطر بهدف استراتيجي يوجه لإنماء الشعور بالمصير المشترك للفرد العامل والمنظمة على حد سواء،

### ولتحقيق هذا التطوع اتجهت المنظمات نحو استخدام البرامج الآتية:

- الإثراء الوظيفي : أي الوظائف التي تتمتع بالثراء الوظيفي أي الإشباع الرأسي ويتيح لهم مقدار كبير من الحرية والاستقلال عند أداء العمل.
- الإدارة بالمشاركة : المشاركة هي تفاعل الفرد عقليا مع الجماعة التي يعمل معها بما يمكنه من تعبئة جهوده وطاقاته لتحقيق أهدافها وتحمل مسؤوليته إزاءها بوعي وحماس
- ظروف العمل المدارة ذاتيا : هي مجموعة من الأفراد لديهم مهارات وتخصصات متنوعة حيث يتمتع الفريق بدرجة كبيرة من التمكين فتتعلم هذه الفرق و تشارك في الوظائف والفرص هو تحقيق الابتكار والسرعة والجودة وخفض التكلفة وإشباع حاجات لتحقيق الذات والنمو والحاجات الاجتماعية لدى العاملين
- جداول العمل البديلة : استهدف هذا الأسلوب إضافة إلى منح الحرية للفرد العامل في تحديد أوقات جداول العمل زيادة رضا العاملين وكفاءتهم وتقليل تأخيراتهم ورغباتهم. (المغربي امينة، 2010، ص16)
- حلاقات الجودة : هي أسلوب لعقد الاجتماعات بين الموظفين بشكل تطوعي لمناقشة احد مشاكل المنظمة التي تعيق التطور أو تحتاج إلى تصحيح والتوصية بالحلو المناسبة، ويشير

عدد حلقات الجودة المنعقدة في زمن معين إلى مدى ولاء الموظفين اتجاه منظماتهم ومدى التزام المنظمة بتطبيق مفهوم الجودة. (مدوخ نصر الدين، 2008، ص، 57)

### 3-3- أهمية تحسين جودة الحياة الوظيفية :

تكتسب برامج تحسين جودة حياة الوظيفية أهميتها كونها تقود الجامعة حسب ما يلي :

التفوق النوعي على المنافسين من الجامعات ،من حرص الاساتذة على تحسين الانتاجية والجودة في ان واحد .

الحصول على نوعيات كفاءة من المخرجات الطلابية كإطارات والاحتفاظ بها ،يساهم في تحقيق فرص النمو والتطور لارتباطها الطويل بالجامعة .

فرصة الاساتذة في القضاء على مشاكل قد تعرقل نشاط الجامعة وتعطل برامجها .(بومجان و جوهرة و الوافي، 2018، ص 12 )

### 4- قياس جودة الحياة الوظيفية لعضو هيئة التدريس :

اهتمت العديد من الدراسات والأبحاث بقياس جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الجامعية وتعتبر المؤشرات التالية ابرز ما يقاس به جودة الحياة الوظيفية :الإنتاجية، الأداء الوظيفي، الرضا الوظيفي ، الاستغراق الوظيفي ، الالتزام التنظيمي،الولاء.

4-1- الإنتاجية : يمثل هذا النوع من المقاييس الجانب المادي الملموس من مقاييس جودة الحياة الوظيفية، حيث تعتمد هذه المقاييس على بيانات مشتقة من السجلات والقوائم المالية للمؤسسة وتتميز هذه المقاييس في أنها تعتمد على قياس الإنتاجية والجودة في شكل كمي، بالإضافة إلى قياسها للنتائج النهائية لجودة الحياة الوظيفية وتعرف الإنتاجية بأنها النسبة بين الكمية المنتجة والعمل المستخدم في إنتاج هذه الكمية، حيث أن عنصر العمل هو الممثل لكل عوامل الإنتاج الأخرى وان أي تغير في عنصر العمل بصحبه تغير مماثل وفي نفس الاتجاه في عوامل الإنتاج الأخرى، وهي النسبة بين المدخلات والمخرجات (إطارات و كفاءات) وهي العلاقة بين كمية الموارد المستخدمة في العملية الإنتاجية وبين النتائج، والإنتاجية هي مقياس كمي وكيفي يأخذ في الاعتبار القدرة على تحقيق الأهداف عن طريق تحويل المدخلات إلى مخرجات بأقل تكلفة ممكنة، فهي مقياس لنجاح أو فشل إدارة المنظمة الجامعية في إنتاج الكفاءات والإطارات والبحوث

والخدمات الأكاديمية من حيث الكمية والجودة والاستخدام الأمثل للأستاذ الجامعي وبناء على ذلك نجد أن الإنتاجية تشمل جانبين أساسيين هما : فعالية الأداء وكفاءة الأداء .ونستخلص أن عضو هيئة التدريس هو العنصر الفاعل في زيادة الإنتاجية، وتوفر أبعاد جودة الحياة الوظيفية من شأنها أن تزيد من الإنتاجية، وبالتالي فالإنتاجية ماهي إلا انعكاس برامج جودة الحياة الوظيفية.

**4-2- الأداء الوظيفي:** يلعب الأداء الوظيفي دورا هاما وأساسيا في تحديد وقياس أداء الأستاذ الجامعي، فالأستاذة أصحاب الأداء العالي تكون لديهم القدرة على مساعدة الجامعة في تحقيق أهدافها الإستراتيجية وبالتالي تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة والحفاظ عليها. ( قهيري ، 2018 - 2019 ، ص، ص 98 - 99 )

على الرغم من تعدد تعاريف لمصطلح الأداء الوظيفي إلا أن جلها لا تخرج عن كونه عبارة عن الأثر الصافي لجهود الموظف التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور أو المهام .أن برامج جودة الحياة الوظيفية أصبحت عاملا مؤثرا في نتائج الأداء لكونها تلعب دورا كبيرا في تحسين مناخ العمل وتوفير البيئة المفضلة التي تحض برضا الموظفين الذي ينعكس إيجابيا على أدائهم وإنتاجيتهم .

**4-3- الرضا الوظيفي :** هناك مظهرين يميزان العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي يتجلى المظهر الاول في التعبير عن ميل أي استاذ لان يكون اكثر ،او اقل رضا حول بعد او اكثر من ابعاد الوظيفية ،اما المظهر الثاني فهو عبارة عن مؤشر اجمالي او مختصر لاتجاهات الاستاذ تجاه وظيفته .

فالرضا هو الدرجة التي يقيم فيها الشخص حياته على أنها ايجابية ،وهو القدر الذي يستمتع به الاستاذ بما يقوم به من أعمال وشعوره حيالها، وتحقيق توقعاته ،وان الرضا الشامل للحياة ككل ،بما في ذلك الرضا عن الحياة الوظيفية كالاندماج في الوظيفة والرضا عن الجوانب المادية والمعنوية المحيطة ببيئة العمل ،ودوره في عملية اتخاذ القرارات التي تمس القرارات التي يتخذها اتجاه مساره المهني .(خالفي و بوكرون ، 2021 ص 21 )

**4-4- الاستغراق الوظيفي:** يمكن التعبير عنهما خلال الاندماج الداخلي للفرد في العمل ،او التطابق والتجاوب النفسي مع العمل بما ينعكس في صورة تحقيق لذاتية الفرد او التزامه نحو عمله .فهو يعني ان يحب الاستاذ عمله وان يكون مهتما بالعمل المرتبط به ، فالاستغراق في العمل يعبر عن مدى تجاوب الاستاذ مع جودة حياة العمل داخل الجامعة التي يعمل بها وعن مدى

اندماجه فيها ما يضمن تحقيق اهداف الجامعة و السعي من اجل افتكاك رضا الاساتذة عن ادائهم للاعمال الاكاديمية بدرجة عالية من الاستحقاق وتنمية ذلك الاندماج بالقدر الذي يحقق الاستغراق الايجابي والفعال ، وبذلك يكون الاستغراق الوظيفي يمثل الدرجة التي يندمج فيها الاستاذ الجامعي مع الوظيفة التي يمارسها ويستشعر اهميتها . ( حرايرية و زوينةبوساق ، 2018 ص 205 )

**4-5-الالتزام التنظيمي:** ويعبر على اندماج الفرد الأستاذ وانتمائه للمنظمة الجامعة التي يعمل بها وتبني أهدافها وقيمها، وان مدى اندماج الأستاذ مع الجامعة مبني على ثلاثة أبعاد : عنه

- ✓ الاعتقاد القوي بقيم الجامعة وأهدافها وقبولها.
- ✓ الاستعداد التام لتقديم الجهد وبذله لمصلحة الجامعة .
- ✓ الرغبة القوية والأكيدة للاستمرار في العمل داخل الجامعة. ( شياع علي الجميلي ، 2012، ص 296 )

**4-6-الولاء:**من اهم تعاريفه انه قوة تطابق الاستاذ الفرد مع منظمته وارتباطه بها وان الفرد الاستاذ الذي يظهر مستوى عاليا من الولاء التنظيمي تجاه المنظمة الجامعة التي يعمل فيها يكون لديه رؤيتين :

- ✓ **الرؤية الفكرية:**وتعبر عن مدى وجود علاقة بين الاستاذ الموظف والمنظمة الجامعة التي يعمل فيها ،وان ارتفاع درجة الولاء التنظيمي لدى الاستاذ الجامعي تعني ايمانه العميق باهداف وقيم الجامعة ، واستعداده لبذل جهد كبير في سبيل الجامعة .
- ✓ **الرؤية السلوكية:**وترى ان الاستاذ الجامعي يعمل جهده للحفاظ على كل شئ ذي قيمة كالنقود ،او الوقت الذي يخسره نتيجة تركه للجامعة لذا فانه يحاول الحفاظ على كل التصرفات التي تضمن له استمرارية هذه الاشياء القيمة (علي الصالح السالم ، 2014-2015، ص 46 )

## خلاصة الفصل :

من خلال هذا الفصل يتضح لنا أن العمل على تحسين جودة الحياة الوظيفية من طرف المنظمة وذلك عبر طرقها التقليدية والحديثة وإيمانها بمبادئها المعروفة، يكون له انعكاس ايجابي على جودة الحياة الوظيفية لعضو هيئة التدريس، والتي تجعل منه عنصر فعال ذو كفاءة وجودة، كما أن الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية تعمل على تعزيز الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي والولاء، مما تنعكس على المنظمة الجامعية بالإيجاب.

# الجانب التطبيقي للدراسة

الفصل الأول:

مجالات وإجراءات

الدراسة

**تمهيد**

تعتبر منهجية الدراسة وإجراءاتها محورا رئيسيا يتم من خلاله انجاز الجانب التطبيقي من الدراسة وعن طريقها يتم الحصول على البيانات المطلوبة لإجراء التحليل الإحصائي للتوصل إلى النتائج التي يتم تفسيرها في ضوء أدبيات الدراسة المتعلقة بموضوع الدراسة، وبالتالي تحقق الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها .

وبناء على ذلك تناول هذا الفصل مجالات وإجراءات الدراسة من حيث :

**تحديد مجالات الدراسة:**

الموضوعية منها والبشرية والمكانية والزمنية ،ووصفا للمنهج المتبع ومجتمع وعينة الدراسة وكذلك أداة الدراسة المستخدمة وطريقة إعدادها ،وكيفية بناءها.

**تحديد المجال العام للدراسة :**

أجريت الدراسة الميدانية في جامعة عمار ثليجي بجميع الاغواط وبجميع كلياتها العشرة.

**تحديد المجال المكاني للدراسة:**

تمثل المجال المكاني للدراسة في الكليات العشرة لجامعة عمار ثليجي بالاغواط .

**لمحة موجزة عن جامعة عمار ثليجي بالاغواط:**

أنشئت جامعة الاغواط لأول مرة كمدرسة عليا لأساتذة التعليم التقني سنة 1986، بموجب المرسوم التنفيذي رقم 86-165 المؤرخ في 05-08-1986، لتضمن تكوين أساتذة التعليم الثانوي والتقني في التخصصات التالية :

- هندسة ميكانيكية
- هندسة مدنية
- هندسة كهربائية.

وفي سنة 1997 تمت تحويل المدرسة العليا إلى مركز جامعي بموجب المرسوم التنفيذي رقم 97-157 المؤرخ في 10-05-1997 ليضمن تكوين في مهندس الدولة ،ليسانس الدراسات الجامعية التطبيقية في التخصصات التالية :

العلوم الدقيقة- الإعلام الآلي -هندسة ميكانيكية - هندسة كهربائية - هندسة مدنية -كيمياء صناعية - بيولوجيا - علوم اقتصادية وعلوم التسيير - لغة وأدب عربي - علم النفس والارطفونيا - والحقوق .

وفي سنة 2001 تمت إعادة هيكلة المركز الجامعي ليصبح جامعة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 01-270 المؤرخ في 25-08-2010 لتضم ثلاث كليات وهي :

- كلية العلوم والتكنولوجيا
- كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير
- كلية الحقوق والعلوم الاجتماعية

ومع التحول الذي عرفه نظام التكوين بقطاع التعليم العالي بالجزائر،تم اعتماد النظام الجديد وفتح تخصصات جديدة في مرحلة ليسانس ل م د مع انطلاقة الموسم الجامعي 2006-2007 وهي:علوم المادة - علوم وتكنولوجيا رياضيات وإعلام إلي -علوم و تقنيات الرياضة - علوم اقتصادية وعلوم التسيير- لغة فرنسية - علوم اجتماعية ،ومع تطبيق السياسة الرامية الى تعميم نظام ل م د فقد تم فتح تخصصات مكملة الماستر مع بداية الموسم الجامعي 2009-2010

بلغ عدد التخصصات المفتوحة 156 تخصصا في مرحلة التدرج -ليسانس وماستر -

ووصل عدد مشاريع تكوين في مرحلة الدكتوراه في النظام القديم 363 و286 مشروع في النظام ل م د .

استفادت جامعة الاغواط برسم ميزانية 2014 من توظيف 83 استاذ مساعد قسم "ب" و22 موظفا ليصل بذلك عدد الأساتذة 915 منهم 135 مصف الرتب العليا .

استلمت المؤسسة الجامعية 2000 مقعد بيداغوجي جديد لاحتضان كلية الطب ليصل العدد الإجمالي للمقاعد البيداغوجية 24153 مقعد. (lagh-univ.dz.23-06-2021)

تحتوي الجامعة خلال السنة الجامعية الحالية 2020-2021 على 10 كليات: كلية العلوم، وكلية الطب، كلية الهندسة المدنية والهندسة المعمارية، كلية الآداب واللغات، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الإسلامية والحضارة، كلية العلوم الاجتماعية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، كلية التكنولوجيا و معهد علوموتقنيات النشاطات البدنية والرياضية .

يبلغ عدد الأساتذة الدائمين حاليا: 1034 أستاذا حسب ما تم جمعه من مختلف مصالح الموظفين الموزعة عبر مختلف الكليات، في حين العدد المعلن عنه في الموقع الرسمي للجامعة لا يتعدى 971 استاذ، وهذا مرده الى عدم تحيين الرقم من قبل الجهات المعنية بتسيير وتنظيم هذا الموقع .

في حين يبلغ عدد الطلبة فيها حاليا 36430 طالب حسب ذات الموقع (-23.lagh-univ.dz) (2021-06)

المجال البشري العام للدراسة: تحدد في جميع أعضاء هيئة التدريس بجامعة الاغواط.

المجال البشري الخاص للدراسة: تحددت في 124 عضو تدريس بجامعة الاغواط محل الدراسة.

المجال الزمني العام للدراسة: تحدد في السنة الجامعية 2020-2021

المجال الزمني الخاص للدراسة تحدد في الخطوات التالية :

الخطوة الأولى فترة الاطلاع على التراث النظري للدراسة: والتي بدأت تحديدا بعد تاريخ قبول اللجنة العلمية للموضوع يوم 24-01-2021.

- العمل على تفصي مجمل ما كتب حول الموضوع من مختلف المصادر (الكتب، المواقع الالكترونية، الرسائل، المجلات، المقالات.....) لغرض جمع المادة العلمية الأولية حول الموضوع، والتي ستمكننا مع مرور الوقت في تحديد أبعاد المشكلة فضلا على صياغة فرضيات الدراسة .
- الشروع في تجهيز البيانات والمعلومات وتصنيفها قصد الاستفادة منها في إعداد الجانب النظري للدراسة .
- الاستفادة من تلك البيانات والمعلومات في تحديد طبيعة المنهج الملائم للدراسة، فضلا على تحديد طبيعة مصادر البيانات وطبيعة الأداة البحثية الممكن استعمالها في جمع تلك البيانات والمعلومات من تلك المصادر.

الخطوة الثانية فترة الشروع في الدراسة الاستطلاعية: والتي بدأت تحديداً بعد تاريخ قبول اللجنة بأيام قليلة بعد اعتماد الموضوع من قبل اللجنة العلمية، وبالأخص بعد الخطوة الأولى وذلك في 2021-01-30

خلال هذه المرحلة تم القيام بالإجراءات التالية :

- العمل على التعرف على ميدان الدراسة (الجامعة) من خلال القيام بزيارات لمختلف الكليات ،مع الحرص على التواصل مع مصلحة الموظفين وذلك لإمدادنا بالإحصائيات المتعلقة بالتعداد الكلي لأعضاء هيئة التدريس بالأخص الدائمين منهم .
- العمل على التعرف قدر الإمكان بطبيعة الموضوع لعدد من الأعضاء الذين تم الالتقاء بهم .
- العمل على تكوين نظرة حول طبيعة مجتمع الدراسة من حيث العدد والنوع من خلال الوثائق الرسمية المقدمة لنا من قبل مختلف مصالح الموظفين.

بالإضافة إلى الاستفادة من الدراسة الاستطلاعية من خلال :

- التعرف على موقف أعضاء هيئة التدريس من واقع جودة الحياة الوظيفية بالجامعة التي يعمل بها محل الدراسة .
- التعرف على آراء أعضاء هيئة التدريس لأهمية جودة الحياة الوظيفية وأين تظهر أثارها .
- التعرف من خلال آراء أعضاء هيئة التدريس على متطلبات جودة الحياة الوظيفية .
- التعرف من خلال آراء أعضاء هيئة التدريس على نوعية البيئة المطلوبة من جودة حياة وظيفية ملائمة .
- التعرف من خلال آراء أعضاء هيئة التدريس على مساهمة المنظمة الجامعية من توفير جودة حياة وظيفية لهم ومساعدتها في خلق الرضا الوظيفي لديهم.
- التعرف من خلال آراء أعضاء هيئة التدريس من تمكين الجامعة لهم في المشاركة في اتخاذ القرارات.
- التعرف من خلال آراء أعضاء هيئة التدريس على طبيعة العلاقات بينهم وبين رؤسائهم وبين زملائهم.
- التعرف من خلال آراء أعضاء هيئة التدريس على الطرق المثلى لتحسين جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظرهم

- التعرف من خلال آراء أعضاء هيئة التدريس على أهمية وأساليب المكافآت والحوافز المتوفرة لهم.
- الخطوة الثالثة فترة الشروع في إعداد الاستبيان الخاص بالموضوع:** والتي بدأت بعد الانتهاء من إعداد الفصول النظرية والتي أتاحت لنا الفرصة في تكوين جملة من الأفكار حول طبيعة الموضوع، وطبيعة المصادر التي يمكن اللجوء إليها لتحصيل البيانات والمعلومات منها، فضلاً على طبيعة الأسئلة التي يمكن اللجوء إليها لتحصيل ما نريد من معلومات حول الموضوع .
- بعد القيام بهذه الخطوة وعرض نموذج أولي على الأستاذ المشرف، وبعد عدد من التعديلات التي قام بها المشرف تم اعتماد أسئلة الاستبيان للشروع في عملية تطبيقه ميدانياً.
- الاستبيان الذي تم تطبيقه هو من نوع الاستبيان شبه مفتوح، إذ تضمن طرح الأسئلة المغلقة التي لا تحتاج إلا لإجابة بالنفي أو التأكيد ، مع منح هامش للمبحوث لتبرير إجابته .
- استخدام هذا النوع من الأسئلة اقتضته طبيعة الموضوع والتي تتحدد في الوقوف على رأي وموقف أعضاء هيئة التدريس من واقع الحياة الوظيفية المكرسة في الجامعة محل الدراسة.
- تضمن الاستبيان محورين الأول منه خصص لاستعراض البيانات الشخصية لمفردات عينة الدراسة من حيث (السن، الجنس، المؤهل العلمي، الدرجة العلمية، الخبرة المهنية، التخصص الدراسي) وقد احتوى سبعة أسئلة بينما المحور الثاني خصص لاستعراض موقف أعضاء هيئة التدريس من واقع الحياة الوظيفية المكرسة في الجامعة محل الدراسة وقد تضمن 22 سؤالاً بمجموع كلي 29 سؤالاً .

**الخطوة الرابعة وهي فترة الشروع في توزيع الاستبيان الخاص بالموضوع:** إذ تم توزيع الاستبيان على مختلف مفردات الدراسة بعد اختيارها بشكل عشوائي عن طريق الصدفة في جميع كليات الجامعة، فضلاً على معهد علوم تقنيات النشاطات البدنية والرياضية .

تم هذا التوزيع بتاريخ 09-05-2021 إذ تم توزيع 147 استمارة لأجل الحصول على 124 استبيان والذي يشكل التعداد الكلي لمفردات الدراسة، بما إن التعداد العام لمجتمع الدراسة يساوي 1034، بأخذ نسبة 12%.

و تحددت حجم العينة تبعاً للحسابات التالية: بما أن جامعة عمار ثلجي بالأغواط تتشكل من الكليات الآتية: كلية الطب، كلية العلوم الإجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الإسلامية، كلية

الحقوق ، كلية علوم المادة ، كلية الهندسة المدنية والهندسة المعمارية، كلية التكنولوجيا، كلية الآداب واللغات الأجنبية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، معهد التربية البدنية، فقد كان حجم عينة الدراسة يقدر ب: 100 موزعة على الشكل الآتي:

- كلية الطب: حجم العينة بها قدر ب:  $48x = 100/12\% = 6$  مفردات.
  - كلية العلوم الاجتماعية: حجم العينة بها قدر ب:  $110 = 100/12\% = 13$  مفردة.
  - كلية العلوم الإنسانية والعلوم الإسلامية: حجم العينة بها قدر ب:  $63 = 100/12\% = 8$  مفردات.
  - كلية الحقوق والعلوم السياسية: حجم العينة بها قدر ب:  $88 = 100/12\% = 11$  مفردات.
  - كلية العلوم: حجم العينة بها قدر ب:  $172 = 100/12\% = 21$  مفردة.
  - كلية الهندسة المدنية والهندسة المعمارية: حجم العينة بها قدر ب:  $91 = 100/12\% = 11$  مفردة.
  - كلية التكنولوجيا: حجم العينة بها قدر ب:  $220 = 100/12\% = 26$  مفردة.
  - كلية الآداب واللغات الأجنبية: حجم العينة بها قدر ب:  $100 = 100/12\% = 12$  مفردة.
  - كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير: حجم العينة بها قدر ب:  $104 = 100/12\% = 12$  مفردات.
  - معهد التربية البدنية: حجم العينة بها قدر ب:  $56 = 100/12\% = 7$  مفردات
- طريقة تسليم الاستثمارات كانت باليد للأساتذة، فضلا عن إجرائنا مقابلة بالاستمارة مع عدد كبير من الأساتذة بالنظر لجملة من الاعتبارات: كتحجج عدد من الأساتذة بعدم إتقان اللغة العربية، وآخرين لعدم انشغالهم وعدم توفر الوقت لديهم للإجابة عنها بأنفسهم .
- فترة استرجاع الاستبيان:** اختلفت من كلية لأخرى ومن أستاذ لآخر ،إلى أنها دامت أكثر من 6 ايام 15-06-2021 وفي بعض الكليات أكثر من الأسبوع بكثير.
- نسجل هنا بعض العوائق التي حالت دون تجميع العدد المطلوب والمقدر ب 124 استبيان ،اذ قدر العدد النهائي الذي تمكنا من جمعه ب 100 استبيان رغم أننا وزعنا 147 استبيان .
- عدد من الأساتذة انتهجوا معن سياسة التجاهل وعدم التجاوب الايجابي رغم استلامهم الاستبيان .
  - عدد منهم انتهجوا معن سياسة التماطل في تسليم الاستبيان .

- عدد منهم لم يتجاوب ايجابيا مع عدد كبير من الأسئلة إما بحجة العدد الكبير للأسئلة وهو غير مطروح بالمرّة
- وإما لأنهم يعتقدون أنها تسبب لهم إحراج أمام الإدارة العليا ،وهو أمر لم نتمكن من استيعابه رغم إن بيانات الاستبيان لا يمكن إن تشير لشخص معين (كلية عم السياسية)
- عدد منهم استهان بالإجابة على معظم الأسئلة ب (لا ادري) أو (لم أرى ذلك) أو (مشكل إداري) وهذا يعتبر استهانة بمجهودنا الخاص.
- لكن يبقى عدد آخر منهم ابدوا تعاوننا منقطع النظير بالنظر إلى طبيعة الموضوع المستجد،فضلا على الاستقبال والترحيب الجيد والروح العلمية (كلية التكنولوجيا والعلوم الاقتصادية وكلية الآداب وعلوم الانسانية وعلوم الاجتماعية)

الخطوة الخامسة فترة الشروع في تفرغ الاستبيانات: بعد الانتهاء من جمع الاستبيانات بدأنا مباشرة بالتفرغ وكان ذلك بتاريخ 15-06-2021.

أفرزت هذه المرحلة في البداية على :

تحديد خصائص مفردات عينة الدراسة :

- إذ سجل عدد الذكور النسبة الأعلى في عينة الدراسة 82% من مجموع 100 والسبب يعود إلى: أن مجمل من تصادفنا معهم خلال فترة التوزيع هم من الذكور، فضلا على إبداء الرفض الصريح من عدد من الإناث اللواتي التقين بهن لأسباب متعددة، وهو يصنف في خانة الكبر والاستعلاء. مع تسجيل امتناع ستة مفردات على الإدلاء بهذا المتغير حول بياناتهم الشخصية.
- وسجلنا أن الفئة العمرية المميزة لمفردات الدراسة تحددت بين 25-35 والفئة العمرية 36 فما فوق حيث لم يسجل على أي ممتنع عن الإجابة على الإدلاء بهذا المتغير حول بياناتهم الشخصية.
- كما سجلنا أن الدرجة العلمية المهيمنة بين مفردات الدراسة تنحصر بين أستاذ مساعد درجة أ- بنسبة 32 % وأستاذ محاضر درجة ب- بنسبة 22 % ثم أستاذ محاضر درجة أ- بنسبة 21 % ثم أستاذ مساعد ب- بنسبة 17 % ، ثم أستاذ تعليم عالي بنسبة 8 % ، حيث لم يسجل أي امتناع عن الإجابة على هذا المتغير .

- في حين سجلت الدراسة أن معدل الخبرة المهنية بين أعضاء هيئة التدريس محل الدراسة تتحدد بين 6- 20 سنة بالدرجة الأولى وبين اقل من 5سنوات بالدرجة الثانية وبين 20سنة فما فوق بالدرجة الثالثة مع عدم تسجيل أي امتناع على الإدلاء بهذا المتغير حول بياناتهم الشخصية .
  - أما بخصوص التخصص العلمي المهيم بين أعضاء هيئة التدريس محل الدراسة فتحدد في كل من فرع العلوم المادة بالدرجة الأولى و فروع التكنولوجيا بالدرجة الثانية والعلوم الاجتماعية بالدرجة الثالثة بسبب العدد الهائل لهذا الطاقم قياسا لعدد آخر من الفروع، والذي يمكن أن يفسر بتوجه الجامعة لإعلاء من قيمة هذه التخصصات اعتقادا منها أنها الأكثر مساهمة في تنمية المجتمع بالخصوص في الجانب الاقتصادي.مع عدم تسجيل امتناع أية مفردة على الإدلاء بهذا المتغير حول بياناتهم الشخصية.
  - أما بخصوص المؤهل العلمي المهيم بين أعضاء هيئة التدريس محل الدراسة فتحدد بشكل كبير في مؤهل دكتوراه علوم بنسبة 68%.مع عدم تسجيل اي امتناع على الإدلاء بهذا المتغير حول بياناتهم الشخصية
- إجراءات الدراسة المنهجية : بالنظر لقيامنا بتعريف إجراءات الدراسة المنهجية في المدخل المنهجي للدراسة، سنكتفي في هذه الخطوة بتوضيح كيفية استخدامها في الدراسة**
- من حيث استخدام المنهج الوصفي التحليلي في دراستنا تمثل في:**
- من الناحية النظرية: تم استخدامه:**
- في الاطلاع على الأدبيات النظرية حول الموضوع على اختلافها.
  - في تحديد وحصر أبعاد الدراسة.
  - في تحديد وحصر فرضيات الدراسة.
- من الناحية الميدانية: تم استخدامه:**
- في الاطلاع على ميدان الدراسة وتحديد مجالات مجتمع الدراسة المكانية والزمنية والبشرية.
  - في الاطلاع وحصر حجم وخصائص عينة الدراسة.( أعضاء هيئة التدريس).
  - في الاطلاع وحصر أدوات جمع بيانات الدراسة.
  - في حصر بيانات الدراسة.
  - في تحليل بيانات الدراسة.
  - في استخلاص نتائج الدراسة.
  - في الوقوف على درجة تحقق فرضيات الدراسة في ضوء نتائج الدراسة.

من حيث استخدام العينة الحصصية في دراستنا تمثل في:

• تحديد وحصر أفراد المجتمع الأصلي للدراسة من حيث العدد والخصائص. (المجموع الكلي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة).

• تقسيم المجتمع الأصلي إلى مجموعات متميزة. (عدد من الكليات).

• القيام باختيار مفردات العينة بتطبيق طريقة الصدفة. (من كل الكليات).

من حيث استخدام تقنية الاستبيان في دراستنا تمثل في:

• الحرص على تضمين محتوى الاستبيان على الحقائق الميدانية للدراسة.

• العمل على صياغة أسئلة الاستبيان بشكل يراعي فيه الموضوعية، فضلا على السهولة والمنطقية.

• العمل على إخراج الاستبيان بصورة مرتبة ترشد المبحوث إلى الطريقة الصحيحة لتعبئته.

• العمل على توزيع الاستبيان على المبحوثين بالطريقة التي تحقق الفائدة المرجوة من الدراسة.

• العمل على استرداد الحجم الفعلي للعينة إن أمكن لإعطاء التمثيل الصحيح لمجتمع الدراسة.

• العمل على إفراغ الإجابات بالشكل الصحيح وإجراء العمليات الإحصائية اللازمة، فضلا على

إجراء التحليل السوسيولوجي المناسب لاستخلاص الحقائق الموضوعية حول موضوع الدراسة.

الفصل الثاني:

تفريغ وتحليل  
بيانات الدراسة

- **1 تفريغ وتحليل بيانات الدراسة:**
- **1-1 تفريغ وتحليل بيانات المحور الأول المتعلق ب: البيانات الشخصية لمفردات الدراسة.**
- **الجدول رقم 1: يبين توزيع مفردات عينة الدراسة حسب متغير السن.**

السن	التكرار	% النسبة
من 25 إلى 35 سنة	17	17%
36 فما فوق	77	77%
الممتنعين عن الإجابة	06	06%
المجموع الفعلي	100	100%
المجموع الأصلي	124	

من خلال الجدول نلاحظ أن هناك تفاوت كبير بين نسب الفئات العمرية حيث ان الفئة التي حازت على أكثر نسبة يتراوح عمرها 36 سنة فما فوق، حيث ان هذه المرحلة تتطلب المثابرة والنشاط المتزايد، ما يرجح أنها فئة شبابية في مقتبل أشدها تمتاز بالنضج والرشد وكفاءة عالية وقادرة على العطاء والتحكم في مختلف العمليات البيداغوجية كالتدريس والإشراف والبحث ولها رؤية مستقبلية لتنمية وتطوير المجتمع، والتي من شأنها أن تساهم في تطوير جودة الحياة الوظيفية للأساتذة.

**الجدول رقم 2 : يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس**

الجنس	التكرار	% النسبة
ذكر	82	82%
أنثى	18	18%
المجموع الفعلي	100	100%
المجموع الأصلي	124	

من خلال الجدول المتعلق بخصائص أفراد العينة حسب متغير الجنس نلاحظ أن النسبة الذكور تفوق نسبة الإناث مما يعني أن فئة الذكور تفوق فئة الإناث في عينة الدراسة الممثلة في أعضاء هيئة التدريس في جامعة عمار تليجي بالاغواط وهذا يرجع إلى الهيمنة الذكورية وهذا راجع لطبيعة المجتمع الاغواطى، إن جنس الذكور يتطلع أكثر من الإناث إلى حيازة المناصب العليا التي تحرز أجرا جيدا ، والذي يسعى بدوره الي الترقية والذي يتبعه الزيادة في الأجر.

**الجدول رقم 3: يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي**

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة %
ماجستير	13	13%
دكتوراه علوم	68	68%
دكتوراه LMD	19	19%
المجموع الفعلي	100	100%
المجموع الأصلي	124	

من الواضح أن المؤهل العلمي المسيطر بين أعضاء هيئة التدريس عال بالمرّة، إذ يتحدد في درجة دكتوراه، وهو ما يعكس درجة غنى الجامعة من هذا الجانب الذي نرى أنه سيكون له الأثر البالغ في المستقبل على سمعتها ونوعية الجودة الحياتة الوظيفية بها بشرط إن عملت على توفير مجمل الشروط التحفيزية التي تجعل من هؤلاء يقدمون الأجود الذي لديهم.

**الجدول رقم 4: يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الدرجة العلمية**

الدرجة العلمية	التكرار	النسبة %
أستاذ مساعد ب	17	17%
أستاذ مساعد أ	32	32%
أستاذ محاضر ب	22	22%
أستاذ محاضر أ	21	21%
أستاذ تعليم عالي	08	08%
المجموع الفعلي	100	100%
المجموع الأصلي	124	

من خلال الجدول يتبين أن هناك تنوع في الدرجات العلمية بين أعضاء هيئة التدريس، إلا أننا بحكم الخبرة التي قضيناها في الجامعة خلال الخمس سنوات الأخيرة، قليلا ما نجد فوارق بين الجميع، إذ عدد قليل من الأعضاء تجد لهم حضورا في الدرس من حيث قيمة العمل والنشاط الذي يبذلونه، قياسا لغيرهم الذين يزيدون عنهم خبرة ودرجة، لكن رغم ذلك نجد أن هذا التنوع في الدرجات العلمية قد سيكون له الأثر الجيد أن تم استغلاله الاستغلال الجيد، إن تم التعرف عن المحفزات الحقيقية التي تدفع بهؤلاء إلى الخروج من مرحلة الاسترخاء الحالية التي يتواجدون فيها بما يخدم أهدافهم وأهداف الجامعة ككل.

**الجدول رقم 5: يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية**

الخبرة المهنية	التكرار	% النسبة
أقل من 5 سنوات	29	29%
من 6 إلى 20 سنة	59	59%
20 فما فوق	12	12%
المجموع الفعلي	100	100%
المجموع الأصلي	124	80.64%

يتضح من الجدول أن معدل الخبرة المهنية بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعة محل الدراسة ضئيل إذ لا يتعدى في أحسن الحالات 20 سنة، وهذا يعكس سياسية التجديد التي بدأت تأخذ منحى تصاعدي خلال العشر سنوات الأخيرة في الجامعة، تجديد العنصر البشري في هيئة أعضاء هيئة التدريس وإن كان محبب ومطلوب، إلا أنه قد يكون له الأثر السلبي إن لم تراعى الشروط الموضوعية لتحسين الحياة الوظيفية لهؤلاء الاساتذة فضلا أن تواجد هذا المتغير (قلة سنوات الخبرة) نرى أنه قد سيكون له الأثر السلبي في عملية تكوين الاساتذة .

الجدول رقم 6: يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير التخصص الدراسي

التخصصات	التكرار	% النسبة
علوم المادة	20	20%
طب	06	06%
كلية الهندسة المعمارية	05	05%
كلية الأدب واللغات	12	12%
كلية الحقوق	06	06%
كلية العلوم الإنسانية	08	08%
كلية العلوم الاجتماعية	13	13%
كلية الاقتصاد	07	07%
كلية التكنولوجيا	19	19%
كلية النشاطات البدنية	04	04%
المجموع الفعلي	100	100%
المجموع الأصلي	124	80.64%

الكليات التي تنتمي إلى الجامعة

توزيع مفردات الدراسة حسب التخصص العلمي يعكس تنوع ميادين التكوين المفتوحة أمام الطلبة، فضلا أنها تعمل على تلبية مختلف احتياجات المنطقة المختلفة، إلا أن المسجل ليس فقط في هذه الجامعة بل تقريبا في كل جامعات البلد، الميل الشديد في إعطاء الأهمية الكبرى لعدد من التخصصات التي يقال عنها أنها علمية، والدليل التواجد الهائل لأعضاء هيئة التدريس لحملة هذه التخصصات العلمية كما يقال قياسا لغيرهم الذي يقال عنهم أديبون، توجه غير صحيح بالمرّة لأن عناصر التنمية متعددة، وخدمتها تحتاج إلى تنوع في الاهتمام بكل التخصصات وإعطائها ذات الأهمية.

**1-2 تفريغ وتحليل بيانات المحور الثاني المتعلق ب:الوقوف على موقف أعضاء هيئة**

**التدريس من واقع جودة الحياة الوظيفية المكرسة في الجامعة محل الدراسة**

**الجدول رقم7: يبين موقف شعور عضو هيئة التدريس بالسعادة في الجامعة التي تتواجد بها**

**حاليا**

النسبة %	التكرار	
67%	67	نعم
33%	33	لا
100%	100	المجموع الفعلي
80.64%	124	المجموع الأصلي

يتضح من خلال الجدول أن هناك شبه إجماع من قبل أعضاء هيئة التدريس بموافقتهم على شعورهم بالسعادة في الجامعة التي يتواجدون بها حاليا ،وهذا راجع لتوفر بيئة سليمة وعملية للأساتذة كما تعمل على تحقيق حاجاتهم ك : الحاجة إلى نموالفسولوجي الجسدي والانفعالي والحاجات مرتبطة بالنموالسيكو اجتماعي وأخيرا الحاجات المرتبطة بالنموالشخصي والفكري

وهذا ما تقتقر إليه الجامعة الجزائرية بسبب نقص الامكانيات وعدم توفرها داخل محيط العمل الذي يعتبر مهما لان الاستاذ يقضي معظم وقته داخله ،كما ان البيئة السليمة غير متوفرة فالأستاذ بدوره يتعرض لضغوطات ومشاكل نفسية واجتماعية ،وغياب التكوين لمعظم الاساتذة يشكل عائقا لهم لما يتحملونه من تكاليف وجهد وعناء ...

وكل هذه الاسباب تعمل على عدم ارتباط الاستاذ بمحيطه وعدم تحقيق الرضا الوظيفي عندهم

**الجدول رقم8: يبين موقف عضو هيئة التدريس من الجامعة التي يعمل بها على إقامة حياة**

**عمل جيدة لأعضاء هيئة التدريس**

النسبة %	التكرار	
48%	48	نعم
52%	52	لا
100%	100	المجموع الفعلي
80.64%	124	المجموع الأصلي

يتضح من خلال الجدول أن أكثر من نصف العينة اجمعوا بان الجامعة لا تعمل على إقامة حياة عمل جيدة ، يعد مستوى الأداء لعضو هيئة التدريس الجامعي حجر الزاوية للحكم على مدى جودة الخدمات التي تقدمها المؤسسات التعليمية، لذا فإن عضو هيئة التدريس يجب أن يكون ملماً و متمكناً من المجالات العلمية التالية:

1. مجال التعلم والتعليم :

- إلمام وتمكن عضو هيئة التدريس من المحتوى العلمي لمجال تخصصه .
- إلمام وتمكن عضو هيئة التدريس من التخطيط الجيد للعملية التعليمية .
- إلمام وتمكن عضو هيئة التدريس من طرق التعلم والتعليم المختلفة
- إلمام وتمكن عضو هيئة التدريس من مهارات التعلم والتعليم المختلفة .
- إلمام وتمكن عضو هيئة التدريس من مهارات عملية التقييم

2 . المجال الثاني : تخطيط وإدارة البرامج التعليمية وتطويرها

- إلمام وتمكن عضو هيئة التدريس من تخطيط وإدارة البرامج التعليمية وتطويرها

3 . المجال الثالث: دعم الطلاب الأكاديمي والاجتماعي

- إلمام وتمكن عضو هيئة التدريس من مهارات ووسائل دعم الطلاب الأكاديمي والاجتماعي ومشاركته بكفاءة وفاعلية

وهذا ما ينعكس بدوره علي اقامة حياة عمل جيدة مع توافق كل وحدات العملية التعليمية

الجدول رقم 9: يبين اجابات السؤال 9 هل تجد أن الجامعة التي تتواجد بها تعمل على إقامة بيئة صحية مريحة ومناسبة للعمل (الإضاءة، النظافة، الحرارة، التهوية)؟

النسبة %	التكرار	
36%	36	نعم
64%	64	لا
100%	100	المجموع الفعلي
80.64%	124	المجموع الأصلي

يتضح من خلال الجدول أن هناك شبه اتفاق على أن الجامعة لا تعمل على إقامة بيئة صحية مريحة وهذا هو الواقع ، لان بيئة العمل تشمل جميع الظروف والعناصر المادية والنفسية التي:

- بدورها يمكن أن تؤثر مشاعر الموظف
- تأثر على علاقاته وتعاونه مع زملائه في مكان عمله،
- تأثر على كفاءته وصحته أيضاً ،
- كما تؤثر ظروف وعناصر بيئة العمل على إنتاجية الموظف اليومية ،وعلى تطوير حياته المهنية؛ فبيئة العمل المريحة تعزز نجاح الشخص وتحفزه على التقدم والإبداع في عمله ،كما ان للأستاذ دور في خلق بيئة العمل المناسبة له رغم نقص الامكانيات التي تتوفر عليها الجامعة

الجدول رقم 10: يبين موقف عضو هيئة التدريس من الجامعة التي يعمل بها على إقامة شروط الحماية من الإصابة بحوادث العمل والأمراض المهنية

النسبة %	التكرار	
44%	44	نعم
56%	56	لا
100%	100	المجموع الفعلي
80.64%	124	المجموع الأصلي

يتضح من خلال الجدول أن هناك أيضا شبه إجماع على أن الجامعة لا تعمل على إقامة شروط الحماية من الإصابة بحوادث العمل ،ويعتبر كحادث العمال حادثا لواقعا أثناء:

- القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع إستثنائي أو دائم طبق لتعليمات المستخدم.
- ممارسة عهدة إنتخابية أو بمناسبة ممارستها.
- مزاولة الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل.

ويتعرض اغلب الاحيان لحوادث العمل داخل الجامعة التخصصات العلمية والتي هي عرضة للتجارب والتعامل مع المعدات المختلفة ككلية التكنولوجيا التي هي حقل دائم للتجارب ،كما ان

غياب ادوات الحماية داخل الوسط يشكل عائق لكل من الاستاذ والطالب اي يكون هناك خوف من التقدم والتطور ،اما بالنسبة للأمراض المهنية التي يمكن ان يتعرض لها الاستاذ الجامعي :

• من الأمراض النفسية:

الإنهيار العصبي- الوسواس- التعب والإرهاق- الشخير أثناء النوم- الأرق-الهذيان - فقدان الذاكرة - الجنون

• من الأمراض الجسمانية:

أمراض القلب - الضغط الدموي - الأحيال الصوتية -الحساسية بمختلف أنواعها - السرطان

- الشلل الجزئي والكلي - مرض السكري - مرض الدوالي

الجدول رقم 11: يبين موقف عضو هيئة التدريس من الجامعة التي يعمل بها على إقامة بيئة عمل معنوية جيدة وايجابية (توطيد العلاقات الايجابية بين أعضاء هيئة التدريس )

النسبة %	التكرار	
38%	38	نعم
62%	62	لا
100%	100	المجموع الفعلي
80.64%	124	المجموع الأصلي

رغم أن الأغلبية تتفق على أن الجامعة لا تعمل على إقامة بيئة عمل معنوية جيدة وايجابية ، وهذا يرجع لغياب عدة عناصر التي تكون سببا في خلق بيئة عمل معنوية جيدة وايجابية للأستاذ داخل المحيط الذي يتواجد به :

- المصداقية : يقيس بعد المصداقية القدر الذي يرى به الموظفون الادارة صادقة ، وجديرة بالثقة وذلك بتقييم إدراك الموظفين لممارسات الاتصال التي تجريها الادارة، وأهليتها، ونزاهتها
- الاحترام: يقيس مقدار شعور الموظفين باحترام الادارة لهم، وذلك بتقييم مستويات الدعم، والتعاون والرعاية التي يحظى بها الموظفون
- العدالة: يقيس مدى إدراك الموظفين عدالة ممارسات وسياسات الإدارة

- الفخر: يقيس مدى شعور الموظفين بالفخر بعملهم، وذلك بتقييم مشاعرهم تجاه وظائفهم، وتجاه الفريق أو مجموعة العمل، ومكان العمل التابع للمؤسسة،
  - الزمالة: يقيس شعور الموظفين بالزمالة في مكان العمل، وذلك بتقييم جودة الالفة، وكرم الضيافة، والمجتمع في مكان العمل التابع للمؤسسة
- وغياب هذه العناصر المهمة داخل محيط العمل سوف تؤدي الى غياب وعدم تشكيل علاقات ناجحة مبنية على عدم وجود مصالح

**الجدول رقم 12: يبين موقف عضو هيئة التدريس من الجامعة التي يعمل بها على إقامة التوافق والتطابق بين مؤهلات أعضاء هيئة التدريس ومتطلبات المقاييس التي يشغلونها**

النسبة %	التكرار	
41%	41	نعم
59%	59	لا
100%	100	المجموع الفعلي
80.64%	124	المجموع الأصلي

من خلال الجدول نلاحظ أن أكثر من نصف العينة المبحوثة أجمعت على أن الجامعة لا تعمل على إقامة التوافق بين مؤهلات أعضاء هيئة التدريس ومتطلبات المقاييس التي يشغلونها، إن الأستاذ الجامعي لابد أن يمتلك مهارات وسمات لمعايشة التجديد والتطور ليطور نفسه ويسهم في تطوير مهنته ومجتمعه، بحيث يجب ان يتمتع بمجموعة من :

- الجانب العقلي المعرفي
- الرغبة الطبيعية في التعليم
- الجانب النفسي والاجتماعي
- الجانب التكويني والجسمي
- بالإضافة الى تمتعه بخصائص الشخصية والخصائص المعرفية

وهذا حتى يكون على استعداد في تعامل مع متغيرات العمل حتى وان لم تقم الادارة بعملها حيث هو من يخلق هذا التوافق بين المؤهلات ومقياس الذي يدرسه .

**الجدول رقم 13: يبين موقف عضو هيئة التدريس من الجامعة التي يعمل بها على تقديم الدعم والمساعدة لأعضاء هيئة التدريس في حل المشاكل المتعلقة بالعمل**

النسبة %	التكرار	
38 %	38	نعم
62%	62	لا
100%	100	المجموع الفعلي
80.64%	124	المجموع الأصلي

رغم أن السؤال كان واضحاً إلا أن معظم التبريرات تدل على عدم فهمه ،فالكثير ذهب إلى أنها مشاكل متعلقة بالتوظيف .

من خلال الجدول هناك إجماع شبه كلي على أن الجامعة لا تعمل على تقديم الدعم والمساعدة لأعضاء بصفة عامة وبالتدريس الجامعي بصفة خاصة صعوبات متعددة المصادر، فقد تكون هذه الصعوبات نابعة من الاستاذ ذاته ،وقد تكون نابعة من الطالب،كما قد تكون نابعة من المنهاج الدراسي، أو من الجهاز الإداري بالمؤسسة العلمية، أو من مناخ العمل السائد.

ويمكن تحديدهذه الصعوبات حسبما يرى إلى ما يلي:

- عبء العمل والتدريس لمدرسي الجامعات
- الافتقار إلى برامج الإعداد والتأهيل التربوي للأستاذ الجامعي
- طبيعة إعداد هيئة التدريس
- الافتقار إلى التقويم والمتابعة لأعضاء هيئة التدريس
- عدم توفر مهارات استخدام التكنولوجيا الحديثة

• الاعتداد بالنفس على اعتبار أن الأستاذ الجامعي يمثل قمة أهرم التعليم العالي

لذا وجب على الجامعة تذليل العقبات امام الاساتذة وتقديم الدعم والمساعدة من اجل صيرورة العمل

الجدول رقم 14: يبين موقف عضو هيئة التدريس من الجامعة التي يعمل بها على إقامة حلقات للإصغاء لإنشغالات هيئة التدريس بما يكفل إيجاد حلول جديّة لها

النسب %	التكرار	
35%	35	نعم
65%	65	لا
100%	100	المجموع الفعلي
80.64 %	124	المجموع الأصلي

من النتائج الموضحة في الجدول يتضح أن الأغلبية أجمعت بان الجامعة لا تعمل على إقامة حلقات إصغاء لإنشغالات أعضاء هيئة التدريس بما يكفل إيجاد حلول جديّة لها، وهذا يعود لعدم وجود علاقات طيبة مبنية من اجل مصلحة المؤسسة، بحيث:

- لا توجد حلقات للإصغاء وانعدام هذا الشكل من التواصل بسبب الحساسية الموجودة بين الاستاذ والادارة.
  - كثرة المشاكل داخل التنظيم .
  - حلقات منحصرة في بداية السنة ونهايتها واستثناءا خلال السنة .
  - الإصغاء لبعض الانشغالات فلا يعني إيجاد حلول بالضرورة.
  - آخر الاهتمامات هي انشغالات هيئة التدريس .
- توجد صراعات داخلية داخل التنظيم الجامعي وقد تعددت وتفاقمت وهذا كان سبب في عدم التواصل مع الادارة والتي بدورها لا تسعى لتغيير الوضع الذي يعاني منه الاستاذ والتي كان سبب في تقصير عملها اتجاههم .

جدول رقم 15: موقف عضو هيئة التدريس من الجامعة التي يعمل بها على خلق وتعزيز الثقة بين الإدارة وأعضاء هيئة التدريس

النسبة %	التكرار	
36%	36	نعم
64%	64	لا
100%	100	المجموع الفعلي
80.64%	124	المجموع الأصلي

من النتائج الموضحة في الجدول أعلاه نجد معظم العينة أدلت بان الجامعة لا تعمل على خلق وتعزيز الثقة بين الإدارة وأعضاء هيئة التدريس، توصف الثقة التنظيمية بأن إيمان الفرد بأهداف وقرارات والسياسات التنظيمية والقائد التنظيمي وبجميع الأفراد العاملين معه في المنظمة وذلك بما يعكس رضا والتزام الفرد تجاه المنظمة، فالالتزام لا يمكن تحقيقه إلا بوجود الثقة.

لان الثقة بالتنظيم هي آخر مرحلة من مراحل الالتزام التنظيمي وتبدأ تقريبا من السنة الخامسة من التحاق الفرد بالمنظمة وتستمر إلى ما لا نهاية، حيث يزداد ولاؤه وتقوى علاقته بالتنظيم والانتقال لمرحلة النضج. إن بعض الدراسات أشارت بأن الأفراد الذين يتقنون بالمنظمة يكون لديهم مستوى عال من الالتزام والولاء اتجاهها.

ولأنه لا توجد ثقة بين الإدارة والأستاذ فطبيعي لا تخلق لديه الالتزام الذي يعتبر اساس استمرار العلاقة بين الاستاذ والجامعة

الجدول رقم 16: يبين موقف عضو هيئة التدريس من الجامعة التي يعمل بها على تحسين العلاقة بين أعضاء هيئة التدريس

النسبة %	التكرار	
34%	34	نعم
66%	66	لا
100%	100	المجموع الفعلي
80.64%	124	المجموع الأصلي

من خلال نتائج النسب الموضحة في الجدول أعلاه نلاحظ شبه إجماع على أن الجامعة لا تعمل على تحسين العلاقة بين أعضاء هيئة التدريس ورغم عدم تبرير الإجابات و وجود القليل منها وهذا حسب آراء المبحوثين بإدلاء الإجابات المتفرقة فهناك من ينسبها للجامعة وهناك من ينسبها للأستاذ نفسه كالآتي :

- العلاقات السلبية والاتصال غير الجيد بين أعضاء هيئة التدريس
  - عدم الإحساس بالأمن الوظيفي
  - الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس
  - الافتقار إلى الرضا الوظيفي
  - الافتقار إلى القيم وأخلاقيات العمل والمهنة
  - عدم توفر القيادات الأكاديمية القادرة على حمل تبعات البرامج التأهيلية للأستاذ الجامعي وتهيئتها
- ان الجامعة تعاني وبشكل كبير من حساسية الاساتذة من بعضهم البعض سواء كان لها داعي او بدون داعي ، بحيث اصبحت مصلحة الجامعة وتقدمها لا يعني للكثير منهم أي ان كل ما يهمهم مصالحهم الشخصية التي تعلقوا علوا مهم لديهم .

الجدول رقم 17: يبين موقف عضو هيئة التدريس من الجامعة التي تعمل بها على المحافظة على هيئة التدريس المؤهلين وذوي الكفاءة لأطول وقت ممكن

النسبة %	التكرار	
46	40	نعم
54	60	لا
100	100	المجموع
80.64%	124	المجموع الأصلي

من خلال الجدول ونتائجه نلاحظ أغلبية المبحوثين اجمعوا على أن الجامعة لا تعمل على المحافظة لأعضاء هيئة التدريس، والقليل جدا تم تبرير إجاباتهم، وهو ما يحاكي الواقع، فمن خلال خمس سنوات تم ملاحظة غياب بعض الأساتذة عن المحاضرات لأسباب نجهلها نحن الطلبة لكن لم نرى رقابة على حضورهم أو غيابهم الطويل ودون تعويض الحصص، مما يدل على عدم الأهمية بهم أو بالطالب وعدم الاهتمام بالانتفاع بكفاءتهم وخبرتهم، وحسب آراء المبحوثين:

- مغادرة بعض الكوادر من الجامعة، وهروب وتسرب في بعض الكليات بسبب تهميش الكفاءات المحافظة على أعضاء هيئة التدريس ليس على أساس الكفاءة وإنما على أساس معايير أخرى واعتبارات مختلفة كخدمة مصالحهم الشخصية
- إسناد بعض المهام إلى غير أهله وحالة من الافتزاز لبعض الكفاءات كالمعاملة بالفرقة و عدم وجود محفزات مادية ومعنوية تمكن من ذلك

نستخلص ان :

- ان الجامعة لا تولي الاهتمام بما يتعلق بجودة الاستاذ كاحد مرتكزات التعليم الجامعي من خلال تنمية قدراته والاضطلاع بدوره المنسجم مع متطلبات العصر وتعزيز دوره الفاعل
- لاتولي الاهتمام بما يتعلق بجودة العملية التعليمية من خلال جودة البرامج التعليمية وطرق التدريس ، جودة المباني التعليمية والتجهيزات والبيئة التعليمية التي توفر له الامان من كل التدخلات
- كذلك لا تولي الاهتمام الى جودة الادارة والتشريعات واللوائح، وجودة التمويل والانفاق التعليمي

- ان الجامعة لا تولي الاهتمام بما يتعلق بالأستاذ لوجود نظام الاختيار المتميز وتوخي الحياد والموضوعية في اختيار الأستاذ، وإحاقه بدورة تدريبية في طرق التدريس،
- لا تولي الاهتمام الى استعمال نظام فعال لتقييم اداء الاستاذ

الجدول رقم18: يبين موقف عضو هيئة التدريس من الجامعة التي يعمل بها على الاستفادة من خبرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس في التفكير والإبداع الخلاق

النسبة %	التكرار	
29%	29	نعم
71%	71	لا
100%	100	المجموع
80.64%	124	المجموع

من خلال الجدول تظهر أغلبية النسب على أن الجامعة لا تعمل على الاستفادة من خبرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس في التفكير والإبداع الخلاق، وان كانت هناك بعض الندوات والملتقيات ، وذلك لان الجامعة مؤسسة متميزة للتعليم العالي تسهم بإعداد قادة المستقبل في مختلف مجالات المعرفة الإنسانية وتطبيقاتها، وفي إثراء الفكر الإنساني وتطويره ،وتستخدم في تحقيق ذلك آخر ماتوصل إليه الإبداع الإنساني من أساليب وتقنيات،وهي مؤسسة تعليمية تستلهم روح العصر وتستشرف المستقبل،وتستند على المعرفة الإنسانية والتقدم العلمي والتقني في تأهيل وإعداد كوادر بشرية في مختلف مجالات المعرفة، وهي إضافة أكاديمية إلى الوضع القائم في التعليم العالي، وذلك من خلال طرح برامج تعليمية مبتكرة ،وتبني وسائل تعليمية حديثة بعيدة عن التقليدية، لهذا على الجامعة العمل من الاستفادة من القدرات داخل محيطها وإتاحة الفرصة أمامهم من اجل المنافسة والتقدم واستثمارها من اجل تقدمها.

**الجدول رقم 19: يبين موقف عضو هيئة التدريس من الجامعة التي يعمل بها على زيادة بناء الإحساس لدى أعضاء هيئة التدريس بالانتماء والالتزام اتجاه المنظمة الجامعية والولاء لها**

النسبة %	التكرار	
33%	33	نعم
67%	67	لا
100%	100	المجموع الفعلي
80.64%	124	المجموع الأصلي

من خلال الجدول هناك شبه إجماع على أن الجامعة لا تعمل على زيادة بناء الإحساس لدى أعضاء هيئة التدريس بالانتماء والالتزام والولاء اتجاه المنظمة الجامعية، مقارنة بالواقع نجد أن هناك مجهودات مبدولة من اجل ذلك ، إذ يترتب على الجامعات والمؤسسات التعليمية في توفير شروط خلق الولاء التنظيمي لدى العاملين، وفهم العوامل التي تساعد على ذلك، سواء كانت عوامل شخصية أم عوامل تنظيمية فمن شأنها أن تزيد من درجة الولاء التنظيمي ، ومن العوامل الشخصية مايمثل بخلفية الموظف وثقافته ونظراته الايجابية، ومدى أهمية العمل بالنسبة له. أما العوامل التنظيمية تتمثل بمحتوى العمل وطبيعته وخصائصه ، وبيئة التنظيم، والمناخ التنظيمي.

ولهذا يجب على الإدارة المحافظة على علاقات طيبة وفردية مع العاملين هذا بالإضافة إلى مشاركة الإدارة العليا للعاملين في المعلومات الخاصة بالعمل والحياة الاجتماعية ،حتى تتعرف الإدارة على التفاصيل الخاصة بحياة العاملين في الحياة الاجتماعية، وأن يعرف العاملون تفاصيل المعلومات المتعلقة بالعمل وإنجازه .

كما ان من اجل تحقيق الالتزام و الولاء يجب ان تتوفر الثقة التي هي شبه معدومة داخل المحيط الجامعي .

الجدول رقم 20: يبين موقف عضو هيئة التدريس من الجامعة التي يعمل بها على إتاحة فرص الترقى والتطوير والنمو الوظيفي لجميع أعضاء هيئة التدريس على قدم المساواة

النسبة %	التكرار	
41%	41	نعم
59%	59	لا
100%	100	المجموع الفعلي
80.64%	124	المجموع الأصلي

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أكثر من نصف العينة تقر بعدم عمل الجامعة على إتاحة فرص الترقى والتطوير والنمو الوظيفي لجميع الأساتذة ، حيث تعد الترقية العلمية من أهم الحوافز التي يهتم بها أعضاء هيئة التدريس من خلال ارتباط الترقية العلمية بزيادة الحوافز المالية والمعنوية ، كما تعتبر الترقية العلمية هي التي تنظم العلاقة بين عضو هيئة التدريس والجامعة أو البرنامج العلمي الذي يُدرسه، حيث تستند الترقية إلى مجموعة من الشروط والمعايير المرتبطة بالمدة الزمنية وعدد البحوث التي يفترض أن يقدمها عضو هيئة التدريس

يعتبر النمو الوظيفي الأكثر اتساقاً مع متطلبات مجتمع المعرفة هي التيتؤسس على النمو المهنية الذاتية والتنمية المهنية المؤسسية والتنمية المهنية البعدية، لأن ذلك ييسر عملية الدمج بين المعرفة الضمنية لدى أعضاء هيئة التدريس التعليم العالي والمعرفة الصريحة لمؤسسات هذا التعليم، الأمر الذي يفيد في استثمار رأس المال الفكري في التعليم العالي على نحو أفضل.

كما ان الترقية لا تحدث في الجامعة إلا على اساس سلم المهني الذي يقيد كل استاذ ومرتب به وان النمو الوظيفي عامل اساسي للأستاذ في تطوره وتقدمه.

الجدول رقم 21: يبين موقف عضو هيئة التدريس من الجامعة التي يعمل بها على تحقيق العدالة لجميع أعضاء هيئة التدريس في طريقة تقييم أدائهم

النسبة %	التكرار	
43%	43	نعم
57%	57	لا
100%	100	المجموع الفعلي
80.64%	124	المجموع الأصلي

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن أكثر من نصف العينة أجمعت على أن الجامعة لا تعمل على تحقيق العدالة لجميع أعضاء هيئة التدريس في طريقة تقييم أدائهم ، حيث يعد عضو هيئة التدريس الركن الأساس في التعليم الجامعي لذا تحرص الجامعات على التقييم المستمر و الموضوعي والواقعي السليم لكل من يعمل بالجامعة، يعد عضو هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي العنصر الفاعل والرئيس في جودة البرامج والأنشطة التعليمية على الكفاءة الداخلية والخارجية للبرامج على اختلاف أهدافها، فوجود عضو هيئة تدريس متميز ينعكس إيجاباً على الكفاءة الداخلية والخارجية للبرامج الأكاديمية.

هناك أساليب شائعة تستخدم لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس تستخدم كلها أو بعضها في الجامعات مثل:

- تقييم أداء الأستاذ الجامعي عن طريق عمداء الكليات ورؤساء الأقسام وزملاء العمل.

- تقييم أداء الأستاذ الجامعي لنفسه عن طريق حث الأستاذ الجامعي على أن يقيم نفسه بنفسه.

في تقييم عمل

- تقييم أداء الأستاذ الجامعي عن طريق تقييم الطالب لأساتذتهم، ويعتبر هذا الأسلوب أكثرها استخداماً لأستاذ الجامعي ومهاراته المهنية والفنية.

وتعاني الجامعة من تقييم أداء الاساتذة حيث تعتبر الادارة هي من تقيم الاستاذ ولا توجد عدالة في تقييم ادائه .

الجدول رقم 22: يبين موقف عضو هيئة التدريس من الجامعة التي تعمل على تشجيع أعضاء هيئة التدريس على التعبير عن آراءهم بكل حرية

النسبة %	التكرار	
29%	29	نعم
71%	71	لا
100%	100	المجموع الفعلي
80.64%	124	المجموع الأصلي

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ شبه إجماع على أن الجامعة لا تعمل على تشجيع أعضاء هيئة التدريس على التعبير عن آراءهم، والجامعات لا يمكن أن تتقدم أو تزدهر إذالم يتم حماية حق كل باحث أو عضو هيئة تدريس في إنتاج المعرفة ونشرها وتدريسها، والتعبير عن رأيه، وعرضاً لأسئلة التي تفتح المجالات لتطوير البحث العلمي.

وهناك علوم معينة مثل السياسة والإعلام والاجتماع والحقوق والآداب لا يتم إنتاجاً لمعرفة فيها، أو تأهيلاً لطلاب وإعدادهم ليكونوا قادة للمجتمعات إذاتم تقييد حرية لأساتذة في التدريس وفرض الرقابة عليهم وإثارة الخوف في نفوسهم؛ فماذا يمكن أن يقول أستاذ الإعلام لطلابه في المدرجات إذ شعر أن أمنه مهدد عندما يتحدث عن حرية الإعلام وأخلاقياته، وماذا يدرّس أستاذ السياسة لطلابه وهو لا يستطيع أن يتحدث عن النظام السياسي أو الديمقراطية وخطورة الاستبداد والدكتاتورية على المجتمعات.

الجدول رقم 23: يبين موقف عضو هيئة التدريس من الجامعة التي يعمل بها على تمكين أعضاء هيئة التدريس من المشاركة في اتخاذ القرارات الإستراتيجية المهمة بداخلها

النسبة %	التكرار	
36%	36	نعم
64%	64	لا
100%	100	المجموع الفعلي
80.64%	124	المجموع الأصلي

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن أغلبية المبحوثين تجمع على أن الجامعة لا تعمل على تمكين أعضاء هيئة التدريس من المشاركة في اتخاذ القرارات الإستراتيجية المهمة بداخلها ، وتمثل

عملية اتخاذ القرار الحركة الديمقراطية في الجامعة ، والتي يمكن من خلالها تحقيق العديد من المتغيرات التنظيمية القيمة التي تحتاجها الجامعة للنجاح في عملها وتحقيق أهدافها ومن هذه المتغيرات زيادة الرضا الوظيفي والمشاركة التنظيمية ورفع الروح المعنوية لأعضاء الهيئة التدريسية ، كذلك تكوين تصورات إيجابية لديهم نحو العمل والشعور بالمسؤولية وغيرها من المتغيرات الإيجابية ، بالمقابل تسهم في التقليل من الشعور بالاغتراب ضمن الجامعة والصراع التنظيمي... الخ ، وبالتالي ترفع من درجة الولاء لها من خلال مشاركة عضوية التدريس الجامعي في تحديد قيم وأهداف جامعتهم وخططها ، تتكون لديه رغبة قوية في الانتماء للجامعة التي يعمل بها كما أنه يصبح على استعداد لتكريس أقصى إمكاناته وجهده لمواجهة المعوقات التي تعترض عمل جامعتهم وبالتالي تحقيق المزيد من سلوك الولاء التنظيمي

الجدول رقم 24: يبين موقف عضو هيئة التدريس من الجامعة التي يعمل بها على تدعيم الانجازات الجيدة لأعضاء هيئة التدريس وتشجيعها

النسبة %	التكرار	
34%	34	نعم
66%	66	لا
100%	100	المجموع الفعلي
80.64%	124	المجموع الأصلي

من خلال الجدول نلاحظ إجماع معظم العينة على أن الجامعة لا تعمل على تدعيم الانجازات الجيدة لأعضاء هيئة التدريس وتشجيعها، حيث أكدوا على ان الجامعة لا تعمل :

- تشجيع أعضاء هيئة التدريس الجدد لتحقيق طموحاتهم وأفكارهم البحثية.
  - تشجيع المقترحات البحثية التي يبادر بها الباحثون الجدد انطلاقاً من اهتماماتهم البحثية.
  - ضمان استمرارية العمل البحثي لأعضاء هيئة التدريس حديثي التعيين.
  - توفير بيئة بحثية داعمة وجاذبة لأعضاء هيئة التدريس.
  - تطوير القدرات البحثية التنافسية لأعضاء هيئة التدريس الجدد من خلال المنح سريعة الاستجابة للتطورات العلمية.
  - تشجيع أعضاء هيئة التدريس الجدد على الحصول على الترقية الأكاديمية في وقت مبكر.
- وبغياب هذه العوامل يبقى عضو هيئة التدريس ضحية استبدال وغياب الرقابة في تأثير على مساره المهني الذي يسعى الى تطويره وتحسين في وضعه.

**الجدول رقم 25: يبين موقف عضو هيئة التدريس من الجامعة التي يعمل بها على الآمال الوظيفية لمختلف أعضاء هيئة التدريس وتحقيقها**

النسبة %	التكرار	
31%	31	نعم
69%	69	لا
100%	100	المجموع الفعلي
80.64%	124	المجموع الأصلي

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن الجامعة لا تعمل على التعرف على الآمال الوظيفية لمختلف أعضاء هيئة التدريس ،وذلك ما يجب أن يكون ،لان الآمال الوظيفية للأستاذ هي الرؤية المستقبلية للجامعة من اجل تحقيق هدفها ، وتلعب كفاءة الخصائص المعرفية والمهنية والانفعالية لشخصية المعلم دورا مهما في العملية التعليمية .حيث أن مرتفعي الكفاءة من المعلمين أقل عرضة للضغوط النفسية عموما والمهنية خصوصا من ذوي الكفاءة المنخفضة كأعراض الإجهاد والتوتر،ولديهم القدرة على مواجهة الصعاب وتجريب أساليب جديدة في التدريس، بحيث على الأستاذ التحلي بالارادة والصبر لتحقيق أماله الوظيفية على رغم من غياب العوامل المساهمة في نجاحه واستقراره واستمراريته والوصول إلى أعلى الرتب واسما المراكز .

**الجدول رقم 26: يبين موقف عضو هيئة التدريس من الجامعة التي يعمل بها على تحقيق مستوى عال من الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس**

النسبة %	التكرار	
38%	38	نعم
62%	62	لا
100%	100	المجموع الفعلي
80.64%	124	المجموع الأصلي

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن معظم العينة تقر على أن الجامعة لا تعمل على تحقيق مستوى عال من الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ،حيث يعد الرضا الوظيفي بأنه شعور

داخلي لدى الموظفين يتولد من خلال توفر الشروط البيئية والتنظيمية لإنجاز مهامهم وإحساسهم بأهمية وظائفهم وتحقيق أهدافهم في منظماتهم، و للرضا الوظيفي أهمية كبرى لدى الموظفين والمنظمة على حد سواء، أن الشعور بإرتياح والرضا الوظيفي لا يتحقق فقط مع العمل ولكن يتحقق أيضا من خلال السياق التنظيمي الذي يوجد في العمل وبالتالي يمكننا أن نستنتج أن الرضا الوظيفي يرتبط أيضا بالسياق التنظيمي المتعلق بالوظيفة، كما أن الموظف الذي يشعر برضا وظيفي منخفض قد يسبب نتائج غير مرغوبة في المنظمة كانهخفاض الإنتاجية والأداء وكذلك ارتفاع معدات التغيب التي تؤدي في النهاية بالموظف لإنسحاب السلبي من الشؤون التنظيمية للمنظمة

**الجدول رقم 27: يبين موقف عضو هيئة التدريس من الجامعة التي يعمل بها على تقديم نظام تغذية مرتدة وفعالة من حيث توفير كافة المعلومات التي يحتاج إليها أعضاء هيئة التدريس في مهامهم الوظيفية**

النسبة %	التكرار	
37%	37	نعم
63%	63	لا
100%	100	المجموع
80.64%	124	المجموع الأصلي

من خلال الجدول نلاحظ أن معظم أفراد العينة اجمع أن الجامعة لا تعمل على تقديم نظام تغذية مرتدة وفعالة من حيث توفير كافة المعلومات التي يحتاج إليها هيئة التدريس في مهامهم الوظيفية وذلك لان العضو بما لديه من علم في تخصصه فقط ولكنها تقاس كذلك بقدرته التدريسية وقدرته على توصيل المعلومة، واستمرار بحثه وإشرافه لطلابه وتوجيههم ،و معالجة المواقف المعقدة ،وامتلاك القدرة على اتخاذ القرارات المتعلقة بعملية التعلم مع الطالب بالإضافة إلى قدرته على خدمة المجتمع والبيئة ،التزامه بالقيم الخلقية والضوابط الجامعية وضوابط البحث العلمي وأخلاقياته.

الجدول رقم 28: يبين موقف عضو هيئة التدريس من الجامعة التي يعمل بها على توفير الوقت الكاف لأعضاء هيئة التدريس للاستمتاع بالحياة الشخصية والعائلية

النسبة %	التكرار	
37%	37	نعم
63%	63	لا
100%	100	المجموع الفعلي
80.64%	124	المجموع الأصلي

من خلال نتائج الجدول أعلاه نلاحظ أن الجامعة لا تعمل على توفير الوقت الكاف لأعضاء هيئة التدريس للاستمتاع بالحياة الشخصية والعائلية، على رغم من سعي المؤسسة التعليمية على توفير كل السبل التي هي عامل أساسي لعضو هيئة التدريس سواء كان سكن لو غيره وبرغم من ان عضو هيئة التدريس لديه برنامج غير مكثف إلا انه يسعى دائما في تحسين مؤهلاته العلمية وبحث عن درجات اعلى من اجل استمرارية عطائه

### نتائج الدراسة :

من خلال المعالجة الميدانية لبيانات ومعلومات الدراسة أمكننا التوصل إلى النتائج التالية:

- نعم يشعر عضو هيئة التدريس بالسعادة في الجامعة التي تتواجد بها حاليا بنسبة 67%
- لا تعمل حسب رأي عضو هيئة التدريس الجامعة التي يعمل بها على إقامة حياة عمل جيدة لأعضاء هيئة التدريس بنسبة 52%
- لا تجد أن الجامعة التي تتواجد بها تعمل على إقامة بيئة صحية مريحة ومناسبة للعمل (الإضاءة، النظافة، الحرارة، التهوية) بنسبة 64%
- لا تعمل حسب رأي عضو هيئة التدريس الجامعة التي بها على إقامة شروط الحماية من الإصابة بحوادث العمل والأمراض المهنية بنسبة 56%
- لا تعمل حسب رأي عضو هيئة التدريس الجامعة التي يعمل بها على إقامة بيئة عمل معنوية جيدة وإيجابية (توطيد العلاقات الايجابية بين أعضاء هيئة التدريس ) بنسبة 62%
- لا تعمل حسب رأي عضو هيئة التدريس الجامعة التي يعمل بها على إقامة التوافق والتطابق بين مؤهلات أعضاء هيئة التدريس ومتطلبات المقاييس التي يشغلونها بنسبة 59%

- لا تعمل حسب رأي عضو هيئة التدريس الجامعة التي يعمل بها على تقديم الدعم والمساعدة لأعضاء هيئة التدريس في حل المشاكل المتعلقة بالعمل بنسبة 62%.
- لا تعمل حسب رأي عضو هيئة التدريس الجامعة التي بها على إقامة حلقات للإصغاء لانشغالات هيئة التدريس بما يكفل إيجاد حلول جديدة لها بنسبة 65%
- لا تعمل حسب رأي عضو هيئة التدريس الجامعة التي يعمل بها على خلق وتعزيز الثقة بين الإدارة وأعضاء هيئة التدريس بنسبة 64%
- لا تعمل حسب رأي عضو هيئة التدريس الجامعة التي يعمل بها على تحسين العلاقة بين أعضاء هيئة التدريس بنسبة 66%
- لا تعمل حسب رأي عضو هيئة التدريس الجامعة التي تعمل بها على المحافظة على هيئة التدريس المؤهلين وذوي الكفاءة لأطول وقت ممكن بنسبة 60%
- لا تعمل حسب رأي عضو هيئة التدريس الجامعة التي يعمل بها على الاستفادة من خبرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس في التفكير والإبداع الخلاق بنسبة 71%
- لا تعمل حسب رأي عضو هيئة التدريس من الجامعة التي يعمل بها على زيادة بناء الإحساس لدى أعضاء هيئة التدريس بالانتماء والالتزام اتجاه المنظمة الجامعية والولاء لها بنسبة 67%
- لا تعمل حسب رأي عضو هيئة التدريس من الجامعة التي يعمل بها على إتاحة فرص الترقى والتطوير والنمو الوظيفي لجميع أعضاء هيئة التدريس على قدم المساواة بنسبة 59%
- لا تعمل حسب رأي عضو هيئة التدريس من الجامعة التي يعمل بها على تحقيق العدالة لجميع أعضاء هيئة التدريس في طريقة تقييم أدائهم بنسبة 57%
- لا تعمل حسب رأي عضو هيئة التدريس من الجامعة التي يعمل بها على تشجيع أعضاء هيئة التدريس على التعبير عن آراءهم بكل حرية بنسبة 71%
- لا تعمل حسب رأي عضو هيئة التدريس من الجامعة التي يعمل بها على تمكين أعضاء هيئة التدريس من المشاركة في اتخاذ القرارات الإستراتيجية المهمة بداخلها بنسبة 64%
- لا تعمل حسب رأي عضو هيئة التدريس من الجامعة التي يعمل بها على تدعيم الانجازات الجيدة لأعضاء هيئة التدريس وتشجيعها بنسبة 66%
- لا تعمل حسب رأي عضو هيئة التدريس من الجامعة التي يعمل بها على الآمال الوظيفية لمختلف أعضاء هيئة التدريس وتحقيقها بنسبة 69%

- لا تعمل حسب رأي عضو هيئة التدريس من الجامعة التي يعمل بها على تحقيق مستوى عال من الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بنسبة 62%
- لا تعمل حسب رأي عضو هيئة التدريس من الجامعة التي يعمل بها على تقديم نظام تغذية مرتدة وفعالة من حيث توفير كافة المعلومات التي يحتاج إليها أعضاء هيئة التدريس في مهامهم الوظيفية بنسبة 63%
- لا تعمل حسب عضو هيئة التدريس من الجامعة التي يعمل بها على توفير الوقت الكاف لأعضاء هيئة التدريس للاستمتاع بالحياة الشخصية والعائلية بنسبة 63%

### قراءة في نتائج الدراسة:

- من خلال نتائج الدراسة يمكن القول أن واقع جودة الحياة الوظيفية لعضو هيئة التدريس في الجامعة محل الدراسة لم يكن بالمستوى المطلوب ولا يزال ضعيفا وذلك بالنظر إلى ما تعانيه وتعيشه هيئة التدريس من عراقيل تحول بين إدارة الجامعة وبين تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية وتحسينها، وان العمل على واقع جودة حياة وظيفية عال وبالشكل اللازم الذي يرضي أعضاء هيئة التدريس يحتاج إلى :
- العمل على مراعاة عضو هيئة التدريس والاهتمام به كونه من اهم واثمن الموارد البشرية في الجامعة، من خلال توفير بيئة ومناخ عمل مناسب يساهم في توفير جودة حياة وظيفية ذات مستوى عال .
- العمل على اعتبار جودة الحياة الوظيفية وسيلة وطريقة فعالة من شأنها ان تؤثر على اداء وولاء وانتماء والتزام ورضا الاستاذ للجامعة
- العمل على تحسين جودة الحياة الوظيفية لعضو هيئة التدريس بابعادها النفسية والاجتماعية والتنظيمية
- على الجامعة ان تعتبر ان جودة الحياة الوظيفية لها علاقة في تحقيق اهداف المنشودة للجامعة من حيث التكيف والانتاجية كما ونوعا
- على الجامعة ان تعمل جاهدة على تقويم وتوفير بيئة عمل سليمة وصحية امنة للاستاذ لمزاولة عمله وادائه على احسن حال .
- العمل على توفير مختلف التجهيزات والوسائل التكنولوجية العصرية المتطورة المساعدة على اتمام ادوار ومهام الاستاذ الجامعي بنوعية تتماشى مع العصر .

- العمل على تعزيز الكرامة والنمو والتقدم وذلك بتوفير بيئة معنوية تعمل على تفجير طاقاتهم والاستفادة منهم .
- العمل على دراسة ومتابعة احتياجات الاستاذ بمختلفها وتحديد الاهداف والوسائل لتلبيتها.
- العمل على اعداد دورات تكوينية تدريبية لتجديد المعارف وتطويرها لتزويدهم بالكفاءات المهنية التي تتوافق ومعايير الجودة
- العمل على إتاحة فرص مشاركة أعضاء هيئة التدريس في صنع واتخاذ القرارات التي تمس أعمالهم وتشجيعهم على ذلك لضمان تنفيذها وإشعارهم بالمسؤولية تجاه تنفيذ هذه القرارات.
- العمل على إتاحة الفرصة لأعضاء هيئة التدريس في اختيار المقررات الدراسية ومتابعتها التي يرغبون في تدريسها
- العمل على خلق حلقات للإصغاء ودية لمشاركة القرارات والاقتراحات من جميع الأساتذة
- العمل على خلق ابواب مفتوحة لأعضاء هيئة التدريس لمساعدة ادارة الكلية في حل المشاكل للاقسام التابعة لها
- العمل على إتاحة فرص تمكين أعضاء هيئة التدريس إداريا ومنحهم حرية اكبر في أداء أعمالهم مما يحفز على تحقيق أداء فعال كتفويض السلطة والعمل الجماعي والاتصال الفعال .
- العمل على نظام واضح وملائم للترقيات والتقدم الوظيفي من خلال إتاحة فرص مستقبلية للترقي لوظائف أعلى تؤهلهم للتقدم في مساهم الوظيفي .
- العمل على تحسين البيئة المادية والمعنوية وتوفير مناخ تسوده الثقة بين الأساتذة والذي من شأنه ان يساعد في خلق الأمان والاستقرار الوظيفي والشعور بالاطمئنان .

#### توصلت الدراسة بالمجمل إلى النتائج التالية :

- على إن واقع جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس واقعا ضعيفا ولم يرتقي إلى تحسين ملائم
- أن مجمل أعضاء هيئة التدريس في الجامعة محل الدراسة عمدوا إلى التأكيد على غياب دور الإدارة وتقصيرها في أداء مهامها
- أن مجمل أعضاء هيئة التدريس في الجامعة محل الدراسة عمدوا إلى التأكيد أن الثقة غير موجودة في مكان عملهم مما يساهم في غياب الالتزام والرضا والولاء للمؤسسة.

- أن مجمل أعضاء هيئة التدريس في الجامعة محل الدراسة عمدوا إلتأكيد وجود المحسوبة داخل المؤسسة مما يؤثر على جودة الحياة التعليمية  
فرضيات الدراسة في ضوء نتائج الدراسة :

الفرضية العامة للدراسة القائلة بان :

- أن جودة الحياة الوظيفية السائدة في المؤسسة الجامعة تعد من مصادر تحقيق الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ومؤشر للمناخ التنظيمي الايجابي .  
والفرضيات الجزئية لها القائلة بان:

- إن إتاحة الفرصة بالمشاركة الفعلية في اتخاذ القرارات أمام عضو هيئة التدريس في كافة مستويات الإدارية والبيداغوجية يعد عامل مهم في إيجاد مناخ عمل إيجابي والذي من شأنه أن يساهم في تحسين جودة الحياة الوظيفية له

- توفير الجامعة لعوامل الاستقرار والأمان الوظيفي لعضو هيئة التدريس من شأنها أن تعمل على الرفع بمستويات وأداء الأستاذ والذي من شأنه كذلك أن يعمل على الرفع من جودة الخدمة التعليمية التي يقدمها للطلبة

- تطبيق نظم الترقية بموضوعية وعادلة بين أعضاء هيئة التدريس وتمكينهم من الوصول والحصول عليها بشفافية يساهم في إشباع حاجاتهم،

- توفير ظروف عمل مادية صحية وأمنة يشكل تأثير إيجابي على صحة أعضاء هيئة التدريس وعلى نوعية الأداء الوظيفي،

- جودة الحياة الوظيفية السائدة في المؤسسة الجامعة تعد من مصادر تحقيق الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ومؤشر للمناخ التنظيمي الايجابي بداخلها،

كلها محققة، الأمر الذي يدفعنا لتقديم جملة من التوصيات والتي من شأنها ان تساعد على تحسين واقع جودة الحياة الوظيفية من طرف الجامعة الجزائرية بالعموم والجامعة محل الدراسة بالخصوص وهي :

- تحسين ظروف العمل المعنوية من خلال المشاركة في إبداء الرأي وصنع واتخاذ القرار لأعضاء هيئة التدريس

- العمل على متابعة الأساتذة تكوينيا وتدريبيا بطريقة متواصلة ومستمرة من اجل التحسين الدائم لمؤهلاتهم التي تساعدهم في أداء مهامهم
- تحسين ظروف العلاقات بين الأعضاء من خلال تحديدها مع مختلف الجهات كالرؤساء والكلية والزملاء في إطار الطاعة وتنفيذ الأوامر ،الإسهام في تقويم المسؤولين في العمل بروح ايجابية ،والإدراك الكامل بقيمة السلم الجامعي وأهميته مع احترام قانون الكلية والمحافظة على السرية
- تعزيز نظام الاختيار حسب الكفاءة والقدرة المعرفية
- تعزيز سياسة التحفيز من خلال إشباع حاجاتهم الانتمائية كالترقية العادلة والمنصفة ومزايا المكافآت
- تحسين بيئة العمل المادية من خلال توفير عناصر السلامة والصحة المهنية

الختامة

من خلال الجانب النظري والتطبيقي الذي تناول موضوع دراستنا عن واقع جودة الحياة الوظيفية للأستاذ الجامعي من وجهة نظر هيئة التدريس ، نخلص بما يجب إن تعمل من أجل توفيره المنظمة الجامعية من مبادئ تشجع وتعزز جودة الحياة الوظيفية ندرجها النقاط التالية :

- على المنظمة الجامعية إن تعمل على تحسين ظروف العمل المادية من خلال توفير الإمكانيات المريحة للعمل وتوفير السلامة والصحة المهنية.
- على المنظمة الجامعية أن تعمل على تمكين عضو هيئة التدريس في مشاركة اتخاذ القرارات، وتعزيز مبادئ علاقات العمل بين أعضاء هيئة التدريس.
- على المنظمة الجامعية أن تعمل على نظام عادل ومنصف للترقية بناء على اساس الكفاءة في الاداء.
- على المنظمة الجامعية أن تعمل على سياسة التحفيز للاحتفاظ بكوادرها من اصحاب الكفاءات والخبرات وتطوير برامج تدريبية وتعليمية تؤهله للنقدم في مساراتهم الوظيفية.

# قائمة المراجع

1. ابن منظور جمال الدين محمد ،لسان العرب ، ج 2 ، دار صادر للطباعة والنشر ، بيروت 1984.
2. اللحام، محمد هادي وسعيد، وعلوان، زهير، قاموس عربي، دار الكتب العلمية بيروت لبنان، طبعة 2008.
3. مسعود الرائد، جبران، المعجم اللغوي الأحداث والأسهل، دار العلم، لبنان، طبعة ثانية، 2001
4. المعجم الوجيز ،مجمع اللغة العربية ،الهيئة العامة ،شؤون المطابع الاسرية ، جمهورية مصر العربية 2003.

الكتب:

5. إلهيتي خالد، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان، الأردن 2003.
6. ثامر بكري، التسويق ( أسس ومفاهيم معاصرة)، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان 2006.
7. جاد الرب ،سيد محمد ،جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية، د،ط القاهرة، دار النهضة، العربية لنشر والتوزيع، 2008.
8. جاري ديسلر ، إدارة الموارد البشرية ، ترجمة محمد سيد احمد عبد المتعال ،مراجعة عبد المحسن عبد المحسن جودة ،دون طبعة ،دار المريخ للنشر ،الرياض السعودية ،2002.
9. ديان بوك ،ريك جريجز،الجودة في العمل دليلك الشخصي لتأسيس وتطبيق معايير الجودة الكلية،د. ط ،دار افاق الابداع للنشر.
10. رجاء قدار طاهر،المدخل الى الادارة الجودة الشاملة والايزو 9000 ،طبعة 1 ،دار الحصاد ، دمشق 1998.
11. زرواتي رشيد ، مناهج وادوات البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ط 1، دار الهدى عين مليلة، الجزائر 2007.

12. السالم، مؤيد سعيد، إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي تكاملي، ط1، دار اثراء للنشر والتوزيع، عمان 2009.
13. سلاطينة بلقا سموالجلاني حسان، منهجية العلوم الإجتماعية، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر 2004.
14. سوسن مجيد شاكر، عواد الزدات : جودة الاعتماد الاكاديمي لمؤسسات التعليم العام والجامعي ، طبعة 1، دار الصفاء للنشر والتوزيع ،عمان ،2008.
15. الشايب عبد الحافظ، أسس البحث التربوي، ط2، دار وائل للنشر، الأردن 2012.
16. عامر سامح عبد المطالب قنديل وعلا محمد سيد، التطوير التنظيمي، ط1، دار الفكر للنشر، عمان 2010
17. العبادي هاشم فوزي ، الطائي ،يوسف حجيم ، التعليم الجامعي من منظور اداري ، دون طبعة ،دار اليزوري للنشر والتوزيع ،عمان ،المملكة الاردنية الهاشمية 2011.
18. عبد العاطي احمد حسين ،الاعتماد الاكاديمي والمهني للمؤسسات التعليمية قراءة معاصرة في ضوء تجارب وخبرات بعض الدول الرائدة ، دون طبعة ،دار السحاب للنشر ،مصر ، القاهرة 2009.
19. عبيدات، محمد أبو نصار، منهجية البحث العلمي، طبعة 2، دار وائل للطباعة والنشر، الأردن 1999.
20. عدس عبد الرحمان و آخرون، البحث العلمي (مفهومه، أدواته وأساليبه) ، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان 1992.
21. عزت عطوي جودت ، اساليب البحث العلمي ،مفاهيمه ،ادواته ،طرقه الاحصائية ، د . ط ،دار العلم والثقافة للنشر والتوزيع ،عمان ، الاردن ،2007.
22. عمر وصفي عقيلي "ادارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي . طبعة الاولى ، دار وائل للنشر ،عمان ، الاردن 2005
23. العنزري سعد علي وصالح، أحمد علي، إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال، عمان، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن 2009.
24. محمد خليل عباس واخرون ، مدخل الى مناهج البحث في التربية وعلم النفس ، طبعة 1، دار المسيرة عمان ، الاردن ،2007.

25. المعافي ،احمد و اخرون ،قضايا ادارية معاصرة ، د . ط ، دار وائل للنشر والتوزيع ،عمان ،2011.
26. موريس انجرس ،منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية تدريبات عملية ،ترجمة بوزيد صحراوي وكمال بوشرف وسعيد سبعون ومصطفى ماضي، د. ط ، دار القصبه للنشر، الجزائر2004.
27. نوري منير وكورتل، فريد، إدارة الموارد البشرية، ط1، مكتبة المجمع العربي للنشر والتوزيع، الجزائر2011.
28. وحيد ،احمد عبد اللطيف : علم النفس الاجتماعي ، دون طبعة ،دار المسيرة . عمان . الاردن .2001.

#### المجلات العلمية

29. ابوعجيلة علي ميرة 2018: " مقال " الجودة الشاملة ودورها في تحسين جودة الحياة الوظيفية ، دراسة ميدانية في الكليات التقنية بمدينة طرابلس ، مجلة كلية الاقتصاد والبحوث العلمية ، جامعة الزاوية ،المجلد(09)/العدد (04)/تاريخ النشر:2019/12/01.
30. أيمن حسن ديوب :تمكين العاملين كمدخل لتحسين جودة الحياة الوظيفية في قطاع الاتصالات ،دراسة ميدانية ،مجلة العلوم الاقتصادية والقانونية ،العراق جامعة دمشق ،المجلد (30) العدد (01)2014
31. بسام زاهر واخرون : "مقال " تقويم واقع جودة حياة العمل الداعمة لتطبيق ادارة الجودة الشاملة في المؤسسات التعليمية ،دراسة ميدانية على المدارس الثانوية الحكومية في مدينة اللاذقية ،مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية ،سوريا ،جامعة تشرين ،المجلد(35) العدد(03) 2013.
32. بعجي سعاد 2019: " مقال " دور متطلبات جودة الحياة الوظيفية تحقيق الاداء المتميز للعاملين في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية ، دراسة حالة مؤسسة (اركوديم) ميديا ، مجلة البشائر الاقتصادية ، جامعة البشير الابراهيمي ، برج بوعريريج ،الجزائر، المجلد (05) / العدد (02) / اوت 2019 . تاريخ الاستلام : 2018/10/15 ، تاريخ القبول : 2019 /07/01.

33. بن كعكع ليلي ويعقوب محمد " مقال "تأثير الحركة المهنية الداخلية على المسار المهني للموظف- دراسة حالة بمديرية التربية لولاية معسكر-، مجلة اقتصاديات شمال أفريقيا، المجلد 14، العدد، 19، 2018.
34. التميمي ليث حمودي ابراهيم ، مقال: "مدى ممارسة الأستاذ الجامعي لأدواره التربوية والبحثية وخدمة المجتمع بصورة شاملة " مجلة البحوث التربوية والنفسية ، كلية التربية للبنات ،جامعة بغداد ،العدد 30، 2011.
35. حسن محمد حسن عسيري 2018/1439 "مقال " دور القيادة الخادمة كمدخل لجودة الحياة الوظيفية لمعلمي التعليم العام بالمملكة العربية السعودية ،المجلة الدولية التربوية المتخصصة ، المجلد (08)/العدد(01) كانون الثاني 2019.
36. خالد خالفي ويوسف بوكدرن 2020: " مقال " دور جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الرضا الوظيفي لدى اعضاء هيئة تدريس كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ،بجامعة خميس مليانة في الجزائر . مجلة الريادة لاقتصاديات الاعمال . المجلد (07) . العدد (03) . جوان 2021، تاريخ الارسال : 2021/02/25 ، تاريخ القبول 2021/06/01 ، تاريخ النشر: 2021/06 /20 .
37. سرمد غانم صالح آل ياسين وحلا فازع داغر امين 2019: "مقال " واقع تطبيق برامج جودة حياة العمل ( QWL ) من وجهة نظر القيادات الادارية في مستشفى السلام التعليمي بالموصل . دراسة استطلاعية كلية الادارة والاقتصاد . جامعة الموصل ،مجلة جامعة كركوك للعلوم الادارية والاقتصادية . المجلد (09) /العدد (01) 2019.تاريخ استلام البحث : 2017/03/08 . تاريخ قبول النشر: 2017/05/09.
38. سماح السيد محمد السيد ، "مقال " تحسين جودة الحياة الوظيفية لمعلمي مدارس التعليم الثانوي العام في ضوء مدخل الادارة بالمشاركة ، مجلة كلية التربية ،جامعة المنوفية ، مجلد (33) ، العدد الاول ، 2018.
39. شبلي اسماعيل مرشد السويطي 2016"مقال" جودة حياة العمل وعلاقتها بالولاء العاطفي لدى موظفي الوزارات الفلسطينية،مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الادارية والاقتصادية، المجلد 2 ، العدد 8، كانون اول 2017، تاريخ التسليم: 2016-3-23 / تاريخ القبول : 2016-04-02.

40. صالح بن احمد صالح دخيخ ، صفوت احمد علي حسانين ، ثامر علي عبد اللطيف المصري، 2015 "مقال" اساليب التدريس الجامعي لدى اعضاء هيئة التدريس بالجامعات ، مجلة العلوم التربوية ، العدد الاول ، جزء 3 ، يناير 2017
41. عادل بومجان ، اقطي جوهره ، خالد الوافي 2018: "مقال " جودة الحياة الوظيفية واثرها على الاداء الوظيفي . دراسة حالة كلية العلوم و التكنولوجيا بجامعة بسكرة ، الجزائر ، مجلة العلوم الانسانية، المجلد (18) / 1 العدد (02) / 2018 . تاريخ القبول : 2018/05/13 . تاريخ النشر : 2018/12/31.
42. عبد الكريم بن خالد ومباركي بوخفص " مقال" فلسفة إدارة جودة الحياة الوظيفية في المجال المهني، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 20 سبتمبر 2015.
43. عبد الله بن حسن بن حلاص القحطاني 2013: "مقال" المناخ التنظيمي في كليتي الهيئة الملكية بالجبيل في المملكة العربية السعودية ، كلية معتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم ، ادارة البحوث والنشر العلمي ، المجلة العلمية لكلية التربية ، جامعة اسبوط ، المجلد (36) العدد (02) فبراير 2020.
44. عبد الناصر ذياب الجراح ونضال كمال الشريفين 2007 / 2008: "مقال " السمات المميزة لعضو هيئة التدريس الفعال في جامعة اليرموك من وجهة نظر الطلبة في ضوء بعض المتغيرات مجلة الجامعات العربية للتربية وعلم النفس . المجلد 8 العدد 3 . 2010.
45. عبد الوهاب بن شباب بن شميلان "مقال" كيفية تحسين الحياة الوظيفية في القطاع الحكومي السعودي وقياس أثرها عل أداء العاملين، المجلة العربية للإدارة، العربية السعودية، مجلد 39، العدد 02، يونيو حزيران 2019 .
46. عتيقة حرايرية و زوينة بوساق : 2018 ، ورقة بحثية " جودة الحياة الوظيفية ودورها في تنمية الاستغراق الوظيفي ، مجلة هيرودوت، جامعة الجزائر 2 ابو القاسم سعد الله ، ، العدد 8 / ديسمبر 2018.
47. عزة جلال مصطفى نصر ، " مقال "تحسين جودة الحياة الوظيفية لقادة مدارس التعليم العام بمصر . اليات مقترحة . مجلة الادارة التربوية ، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية ، شعبة بحوث التخطيط التربوي ، قسم الادارة التربوية ، العدد (26) / ابريل 2020.

48. علام ،سحر فاروق 2012: " مقال "جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى اعضاء هيئة التدريس بالجامعة ، مجلة دراسات عربية في علم النفس ،مصر ،المجلد(11)/ العدد(02)/2012.
49. علي مؤيد محمد ومحمود علي محمد :2016 ، "مقال " ، ظروف بيئة العمل التربوية وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية ،دراسة ميدانية لدى المعلمين في مرحلة التعليم الثانوي بمدارس محافظة دمشق ،مجلة جامعة حماة ، المجلد الاول -العدد 3 ، 2018، (الايدياع 11 شباط 2018، القبول 3 حزيران 2018).
50. عيطاني ،مراد سليم ،وابو سلمى ،عبد الله جميل : "مقال " اثر ممارسة اخلاقيات ادارة الموارد البشرية على تحقيق رضا العاملين دراسة ميدانية في شركات الاتصالات الخلوية في الاردن . مجلة دراسات العلوم الادارية - عدد 41 جزء 2 الجامعة الاردنية ، عمان ، الاردن 2014.
51. محمد ابراهيم ،وحسن الشركسي : مارس 2017،"مقال " جودة حياة العمل واثرها على الابداع الاداري - دراسة ميدانية على الجامعة الاسمية الاسلامية . مجلة العلوم الاقتصادية والسياسية العدد 9 يونيو 2017.
52. مخلص شياع علي الجميلي ، "مقال" العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي . دراسة تحليلية لاراء العاملين في المعهد التقني الانبار. مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية و الادارية . دون مكان البلد . المجلد (04) / العدد (09) / السنة 2012.
53. همام سمير حمادنة "مقال" مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، مجلد 12، العدد 31، السنة 2019.

الملتقيات والمطبوعات :

54. زهرة بختاوي ، جهيدة ضيات :2019 ، " مقال " جودة الحياة في المجال المهني من خلال قياس بعض المؤشرات ، دراسة ميدانية بينك الفلاحة والتنمية الريفية بولاية ادرار، اعمال الملتقى الاول :جودة الحياة والتنمية المستدامة في الجزائر، الابعاد والتحديات 04 - 05 - فيفري 2020 بجامعة الوادي .

55. نضال حمدان المصري ،محمد احمد الاغا " اطار مقترح لتطبيق منهجية **SIX SIGMA** كمدخل لتحسين جودة الحياة الاكاديمية في الجامعات الفلسطينية . بحث في مجال البحوث التربوية العامة في الدورة السابعة لجائزة خليفة التربوية 2014/2013 . مطبوعات جائزة خليفة ،الكتاب رقم (14) ابو ظبي الامارات العربية المتحدة ، 2014/2013.

الرسائل الجامعية:

56. احمد فلوح : مواصفات اساتذة التعليم الثانوي من وجهة نظر طلبة التلاميذ الثانوي . دراسة ميدانية مقارنة بين الجنس والتخصص الدراسي والمستوى التعليمي، على خمس ثانويات من مدينة مستغانم (تادلس ،عشعاشة ، عين النويسي ،زروقي ،5 جويلية )، ماجستير منشورة في علوم التربية ،بناء وتقويم المناهج، كلية العلوم الاجتماعية ، قسم علم النفس وعلوم التربية ،جامعة وهران 2007/2006.

57. أحمد، فلوح "مواصفات أساتذة الجامعة من وجهة نظر الطلبة" (رسالة دكتوراه منشورة)، قسم علم النفس وعلوم التربية، كلية العلوم الإجتماعية، جامعة وهران، الجزائر، السنة 2013/2012.

58. امينة تحسين احمد المغربي : جودة حياة العمل في شركة جوال الفلسطينية وعلاقتها بآداء العاملين،ماجستير منشورة ،معهد التنمية المستدامة جامعة القدس فلسطين ، 1431هـ/2010 . نوقشت في : 2010/06/05.

59. براهيم وريده، المعوقات الاجتماعية للأستاذ الجامعي وأثرها على أهداف المؤسسة الجامعية، دراسة ميدانية بجامعة باتنة، مذكرة ماجستير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإسلامية، قسم علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، جامعة الحاج لخضر \_باتنة، الجزائر 2004\_2005.

60. البليبي اسامة زياد يوسف ، جودة الحياة الوظيفية وأثرها الاداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة ،ماجستير منشورة ،كلية التجارة ،قسم ادارة الاعمال . جامعة الاسلامية ، بقطاع غزة ، فلسطين 2012.

61. بن صالح بسمة، مدى تكيف الأستاذ الجامعي مع أهداف نظام LMD من خلال التدريس والتقييم، رسالة دكتوراه منشورة، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة العربي بن مهيدي ام البواقي، الجزائر 2016، 2017 .
62. الحسني وسام محمد، أثر جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى الباحثين الاجتماعيين في وزارة الشؤون الاجتماعية بقطاع غزة، مذكرة ماجستير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، قسم إدارة الأعمال، جامعة الأزهر، غزة 2016.
63. سناني عبد الناصر، الصعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدئ في السنوات الأولى من مسيرته المهنية، -دراسة ميدانية كلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة باجي مختار، عناية-، رسالة دكتوراه منشورة، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، قسم علم النفس والعلوم التربوية والارطوفونيا، جامعة منتوري محمود، قسنطينة، الجزائر 2011\_2012 .
64. شامي صليحة : "المناخ التنظيمي وتأثيره على الاداء الوظيفي للعاملين . دراسة حالة . جامعة احمد بوقرة بومرداس" ، الجزائر ، ماجستير منشورة في العلوم الاقتصادية تخصص تسيير المنظمات ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير 2009 / 2010 .
65. قهيري فاطنة، أثر الأنماط القيادية الحديثة على جودة الحياة الوظيفية من خلال توسيط العدالة التنظيمية، دراسة حالة مديرية توزيع الكهرباء والغاز بولاية الجلفة، رسالة دكتوراه منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، سنة ، جامعة زيان عاشور الجلفة، الجزائر 2018 2019 .
66. ماهر علي صالح السالم : "مقال " الولاء التنظيمي لدى مدرسي التعليم الثانوي العام وعلاقته بالمشاركة في اتخاذ القرار"، رسالة ماجستير منشورة ،كلية التربية ،قسم التربية المقارنة والادارة التربوية ، جامعة دمشق ، سوريا 2014/2015.
67. مدوخ نصر الدين حمدي سعيد، معوقات تطبيق إدارة الجودة الشاملة الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة وسبل التغلب عليها، مذكرة ماجستير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين 2008.
68. موفق أسماء ،جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلبة ،دراسة ميدانية بجامعة باتنة 01، ماجستير منشورة ،في علوم التربية، تخصص جودة التربية

والتكوين،شعبة علم النفس ،قسم العلوم الاجتماعية ،كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ،جامعة باتنة 01 الحاج لخضر ،الجزائر 2015-2016.

69. نادية صالح عويضة كيال : إراء طلبة الدراسات العليا نحو اساليب التقويم المستخدمة من قبل اعضاء هيئة التدريس في جامعة بيرزيت ، بيرزت فلسطين ماجستير منشورة كلية الدراسات العليا في جامعة بيرزت . فلسطين ، تاريخ المناقشة : 21 نيسان 2011 .

70. نصار ، ايمان حسن جمعة: جودة حياة العمل واثرها على تنمية الاستغراق الوظيفي . دراسة مقارنة بين دائرة التربية والتعليم في وكالة الغوث ووزارة التربية والتعليم الحكومي ،ماجستير منشورة ،كلية التجارة ،قسم ادارة الاعمال ،جامعة الاسلامية ،غزة فلسطين 1434/2013 هـ .

71. هاشم عيسى عبد الرحمان ابو حميد " اثر ابعاد جودة حياة العمل على فاعلية اتخاذ القرارات الادارية في جامعة الاقصى بغزة ، ماجستير منشورة ،قسم ادارة الاعمال ، كلية التجارة ، جامعة الاسلامية بغزة ،فلسطين 2017.

72. يوسف أيمن، تطور التعليم العالي والإصلاح و الآفاق السياسية، مذكرة ماجستير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، قسم علم الاجتماع، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2007,2008.

مرسوم وزاري:

73. مرسوم تنفيذي رقم 544\_83 سنة 1983 المؤرخ في 24 \_ 09 \_ 1983 من الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية

المراجع الاجنبية:

74. Geet, s, Deshpande, A, D, & Deshpande, A, A, (2009) **Hunanresource management uk: publishing asprenticeHall.**
75. Carl r.anderson .**monagemen,skils ,functions. and organisation performance**,britainHuyu et bacon 1988,pp373-374.

76. . Normala, D, (2010) **In vestigating the relationship between quality of worklife and or gaizationalcomnitamonstenemployees in malaaysian firms,** ihternational journal of business and management, 5 (10) ;75.
77. Surya.kunar.shani.**astudy on quality of work life among the employees at metroengineering private limited.** International journal of management .vol4 issue1 ,january –february (2013) .
78. Werther ,William ,B,JR,ET Davis .Keith , **H uman Resources and personnel Management** New York :M c Graw–Hill Inc .2002/p502
79. Mourad ben achenhou **ver l’Université algérienne Alger.**(s d :L )
80. R.Maciaanso ,**Université y démocracia** ;Madrid ;CUPSA,1978 .

# قائمة الملاحق

جامعة عمار ثليجي بالأغواط.  
كلية العلوم الاجتماعية.  
قسم علم الاجتماع والديمغرافيا.  
استبيان حول موضوع:

واقع جودة الحياة الوظيفية للأستاذ الجامعي في الجامعة الجزائرية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.  
دراسة ميدانية بجامعة عمار ثليجي بالأغواط.

تهدف هذه الدراسة إلى الوقوف ميدانيا على واقع الحياة الوظيفية التي يتواجد فيها عضو هيئة التدريس من خلال آراء زملائه في الجامعة الجزائرية بالعموم والجامعة محل الدراسة (جامعة الأغواط) .

أستاذي الكريم نود منك التفضل بالإجابة على أسئلة هذا الاستبيان، لاستخدامها في انجاز مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل ، علما أن كل ما تدلو به يبقى محل السرية ولا يستخدم إلا لأغراض علمية بحتة.

اشراف الدكتور: عبدالله جوزه

اعداد الطالبة: امال بن شاعة

### المحور الأول: البيانات الشخصية:

- السن: من 25 الى 35 سنة  36 سنة فما فوق
- الجنس: ذكر  أنثى
- المؤهل العلمي: ماجستير كتوراه علوم دكتوراه LMD
- الدرجة العلمية:أستاذ مساعد ب أستاذ مساعد أ  أستاذ محاضر ب
- أستاذ محاضر أ  أستاذ التعليم العالي
- الخبرة المهنية: اقل من 5 سنوات  من 6 الى 20 سنة  20 سنة فما فوق
- التخصص الدراسي: علوم المادة  الطب  الحقوق  لاقتصاد  التكنولوجيا
- الهندسة المعمارية  الأدب واللغات  العلوم الإنسانية  العلوم الاجتماعية
- النشاطات البدنية

### المحور الثاني: موقف أعضاء هيئة التدريس من واقع الحياة الوظيفية المكرسة في الجامعة محل

#### الدراسة.

- 1- هل تشعر بالسعادة في الجامعة التي تتواجد بها حاليا؟ نعم  لا
- في كل حالة وجب التبرير:
- 2- هل تجد أن الجامعة التي تتواجد بداخلها تعمل على إقامة حياة عمل جيدة لأعضاء هيئة التدريس؟ نعم  لا
- في كل حالة وجب التبرير:
- 3- هل تجد أن الجامعة التي تتواجد بداخلها تعمل على إقامة بيئة صحية مريحة ومناسبة للعمل(الاضاءة، النظافة، الحرارة ، التهوية...) نعم  لا
- في كل حالة وجب التبرير:
- 3- هل تجد أن الجامعة التي تتواجد بداخلها تعمل على إقامة شروط الحماية من الاصابة بحوادث العمل والامراض المهنية؟ نعم  لا
- في كل حالة وجب التبرير:

4- هل تجد أن الجامعة التي تتواجد بداخلها تعمل على إقامة بيئة عمل معنوية جيدة وإيجابية (توطيد العلاقات الايجابية بين أعضاء هيئة التدريس) نعم  لا  في كل حالة وجب التبرير:

5- هل تجد أن الجامعة التي تتواجد بداخلها تعمل على إقامة التوافق والتطابق بين مؤهلات أعضاء هيئة التدريس ومتطلبات المقاييس التي يشغلونها؟ نعم  لا  في كل حالة وجب التبرير:

6- هل تجد أن الجامعة التي تتواجد بداخلها تعمل على تقديم الدعم والمساعدة لأعضاء هيئة التدريس في حل المشاكل المتعلقة بالعمل؟ نعم  لا  في كل حالة وجب التبرير:

7- هل تجد أن الجامعة التي تتواجد بداخلها تعمل على اقامة حلقات للإصغاء لانشغالات أعضاء هيئة التدريس بما يكفل ايجاد حلول جدية لها؟ نعم  لا  في كل حالة وجب التبرير:

8- هل تجد أن الجامعة التي تتواجد بداخلها تعمل على خلق وتعزيز الثقة بين الإدارة وأعضاء هيئة التدريس؟ نعم  لا  في كل حالة وجب التبرير:

9- هل تجد أن الجامعة التي تتواجد بداخلها تعمل على تحسين العلاقة بين أعضاء هيئة التدريس؟ نعم  لا  في كل حالة وجب التبرير:

10- هل تجد أن الجامعة التي تتواجد بداخلها تعمل على المحافظة على أعضاء هيئة التدريس المؤهلين وذوي الكفاءة لأطول وقت ممكن؟ نعم  لا

في كل حالة وجب التبرير:

12- هل تجد أن الجامعة التي تتواجد بداخلها تعمل على الاستفادة من خبرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس في التفكير والابداع الخلاق؟ نعم  لا

في كل حالة وجب التبرير:

13- هل تجد أن الجامعة التي تتواجد بداخلها تعمل على زيادة بناء الاحساس لدى أعضاء هيئة التدريس بالانتماء والالتزام اتجاه المنظمة الجامعية والولاء لها؟ نعم  لا

في كل حالة وجب التبرير:

14- هل تجد أن الجامعة التي تتواجد بداخلها تعمل على اتاحة فرص الترقى والتطوير والنمو الوظيفي لجميع أعضاء هيئة التدريس على قدم المساواة؟ نعم  لا

في كل حالة وجب التبرير:

15- هل تجد أن الجامعة التي تتواجد بداخلها تعمل على تحقيق العدالة لجميع أعضاء هيئة التدريس في طريقة تقييم أدائهم؟ نعم  لا

في كل حالة وجب التبرير:

16- هل تجد أن الجامعة التي تتواجد بداخلها تعمل على تشجيع أعضاء هيئة التدريس على التعبير عن آراءهم بكل حرية؟ نعم  لا

في كل حالة وجب التبرير:

17- هل تجد أن الجامعة التي تتواجد بداخلها تعمل على تمكين أعضاء هيئة التدريس من المشاركة في اتخاذ القرارات الاستراتيجية المهمة بداخلها؟ نعم  لا  في كل حالة وجب التبرير:

18- هل تجد أن الجامعة التي تتواجد بداخلها تعمل على تدعيم الانجازات الجيدة لأعضاء هيئة التدريس وتشجيعها؟ نعم  لا  في كل حالة وجب التبرير:

19- هل تجد أن الجامعة التي تتواجد بداخلها تعمل على التعرف على الآمال الوظيفية لمختلف أعضاء هيئة التدريس وتحقيقها؟ نعم  لا  في كل حالة وجب التبرير:

20- هل تجد أن الجامعة التي تتواجد بداخلها تعمل على تحقيق مستوى عال من الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس؟ نعم  لا  في كل حالة وجب التبرير:

21- هل تجد أن الجامعة التي تتواجد بداخلها تعمل على تقديم نظام تغذية مرتدة وفعالة من حيث توفير كافة المعلومات التي يحتاج إليها أعضاء هيئة التدريس في مهامهم الوظيفية؟ نعم  لا  في كل حالة وجب التبرير:

22- هل تجد أن الجامعة التي تتواجد بداخلها تعمل على توفير الوقت الكاف لأعضاء هيئة التدريس للاستمتاع بالحياة الشخصية والعائلية؟ نعم  لا  في كل حالة وجب التبرير:



وضعية التعداد الفعلي للأساتذة الباحثين بكلية العلوم  
حسب الرتب و توزيعهم على مستوى الأقسام إلى غاية  
2020/12/31

المجموع		الأساتذة الباحثين												الأقسام	
		"أ" مساعد		"ب" محاضر		"ج" محاضر		"د" استاذ		"هـ" استاذ		"و" استاذ			
إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور
13	41	00	00	08	17	04	08	01	07	00	09	00	00	00	09
16	29	02	05	07	13	03	04	03	04	01	03	00	00	01	03
09	23	00	00	04	14	02	04	03	00	00	05	00	00	00	05
16	25	01	01	08	04	04	08	02	08	01	04	02	08	01	04
54	118	03	06	27	48	13	37	09	19	02	21	09	19	02	21
المجموع الكلي															
172															

الأمين العام  
مصلحة المستخدمين

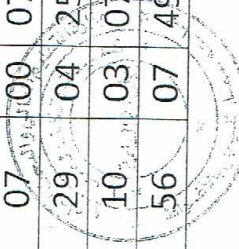
الأمين العام  
مصلحة المستخدمين

الوضعية إقليمية لأساتذة كلية التكنولوجيا



الاقسام	الهندسة الميكانيكية			هندسة الطرائق			الالكترو وتقني			الاقسام			الرتبة
	الهندسة الميكانيكية			هندسة الطرائق			الالكترو وتقني			الاقسام			
	المجموع	أناث	ذكور	المجموع	أناث	ذكور	المجموع	أناث	ذكور	المجموع	أناث	ذكور	
01	00	01	12	04	00	04	09	03	06	10	03	07	أستاذ
09	00	00	08	03	00	03	11	00	11	06	00	06	محاضر قسم "أ"
07	00	01	03	11	06	05	07	02	05	07	02	05	محاضر قسم "ب"
29	04	00	13	17	09	08	08	01	07	20	04	16	مساعد "أ"
10	03	01	01	06	04	02	02	00	02	03	01	02	مساعد "ب"
56	07	03	37	41	19	22	37	06	31	46	10	36	المجموع

تكنولوجيا  
علوم و  
تكنولوجيا



وضعية التعداد الفعلي للأساتذة الباحثين بكلية الآداب واللغات حسب وتوزيعهم على مستوى الأقسام إلى غاية 2020/12/31



المجموع	قسم الإسبانية		قسم الفرنسية		قسم الإنجليزية		قسم الأدب واللغة		الأقسام
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	
22	00	00	00	00	00	01	02	19	أستاذ
17	00	00	01	02	00	01	03	10	أستاذ محاضر "أ"
08	01	01	02	00	00	01	00	03	أستاذ محاضر "ب"
42	00	04	08	08	08	09	01	04	أستاذ مساعد "أ"
11	00	01	02	01	04	02	00	01	أستاذ مساعد "ب"
	01	06	13	11	12	14	06	37	المجموع

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عمارة تليجي الاغواط

الوضعية الفعلية للأساتذة الدائمين حسب الرتب التابعين

لكلية الهندسة المدنية والهندسة المعمارية



المناصب المالية			الرتب	المنصب العالي الاسلاك
المناصب المالية الشاغرة	المناصب المالية المشغولة	المناصب المالية المفتوحة		
00	16	16	قسم فرعي 7	أستاذ
00	09	09	قسم فرعي 6	أستاذ محاضر قسم "أ"
00	17	17	قسم فرعي 4	أستاذ محاضر قسم "ب"
00	45	45	قسم فرعي 3	أستاذ مساعد قسم "أ"
00	05	05	قسم فرعي 2	أستاذ مساعد قسم "ب"
00	01	01	قسم 13	أستاذ معيد
0	91	91	مجموع الكلي للأساتذة	



التعداد الحقيقي حسب الرتب التابعين لكلية الحقوق والعلوم السياسية

القسم	الرتبة الحالية	ذكور	إناث	ملاحظات
حقوق	أستاذ التعليم العالي	14	00	
	أستاذ محاضر قسم أ	21	07	
	أستاذ محاضر قسم ب	03	03	
	أستاذ مساعد قسم أ	08	03	
	أستاذ مساعد قسم ب	03	02	
مجموع أساتذة قسم الحقوق		49	15	
علوم سياسية	أستاذ التعليم العالي	02	01	
	أستاذ محاضر قسم أ	05	00	
	أستاذ محاضر قسم ب	10	00	
	أستاذ مساعد قسم أ	06	00	
	أستاذ مساعد قسم ب	00	00	
مجموع أساتذة قسم العلوم السياسية		23	01	
المجموع الكلي لكلية		72	16	88 أستاذ بكلية الحقوق والعلوم السياسية





## أساتذة كلية العلوم الانسانية والعلوم الإسلامية والحضارة

المجموع الكلي لكل قسم	المجموع		استاذ		استاذ محاضر قسم (أ)		استاذ محاضر قسم (ب)		استاذ مساعد قسم (أ)		استاذ مساعد قسم (ب)		الأقسام	
	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور		
21	03	18		05	02	02			03		04	01	04	العلوم الإسلامية
07		07						02					01	جذع مشترك العلوم الإنسانية
20	03	17		01	01	06		04		06	02			التاريخ
15	02	13			01	03		06	01	04				علوم الإعلام والاتصال
<b>63</b>														المجموع الكلي



أساتذة كلية الطب ب											
المجموع	استاذ محاضر قسم ب		استاذ محاضر قسم أ		استاذ مساعد استشفائي جامعي		استاذ محاضر استشفائي جامعي قسم ب		استاذ محاضر استشفائي جامعي قسم أ		القسم
	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	
01	00	00	00	01	23	19	00	00	01	03	الطب
48											المجموع الكلي

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
République Algérienne Démocratique et Populaire

Ministère de l'Enseignement Supérieur  
et de la Recherche Scientifique  
Université Amar Têlidji - Laghouat

Faculté des Sciences Economiques,  
Commerciales et des Sciences  
de Gestion  
Doyenné



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي  
جامعة عمار تليجي - الأغواط

كلية العلوم الإقتصادية  
و التجارية و علوم التسيير  
العمادة

العدد	البيان
23	أستاذ
38	أستاذ محاضر قسم - أ-
20	أستاذ محاضر قسم - ب-
20	أستاذ مساعد قسم - أ-
03	أستاذ مساعد قسم - ب-
104	المجموع

التوزيع في الأقسام :

- قسم علوم تسيير : 34  
قسم علوم تجارية : 27  
قسم علوم اقتصادية : 21  
قسم المالية والمحاسبة : 22