



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عين تموشنت بلعاج بوشعيب

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

بعنوان

دور جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى
أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم
التجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت

تخصص: إدارة الموارد البشرية

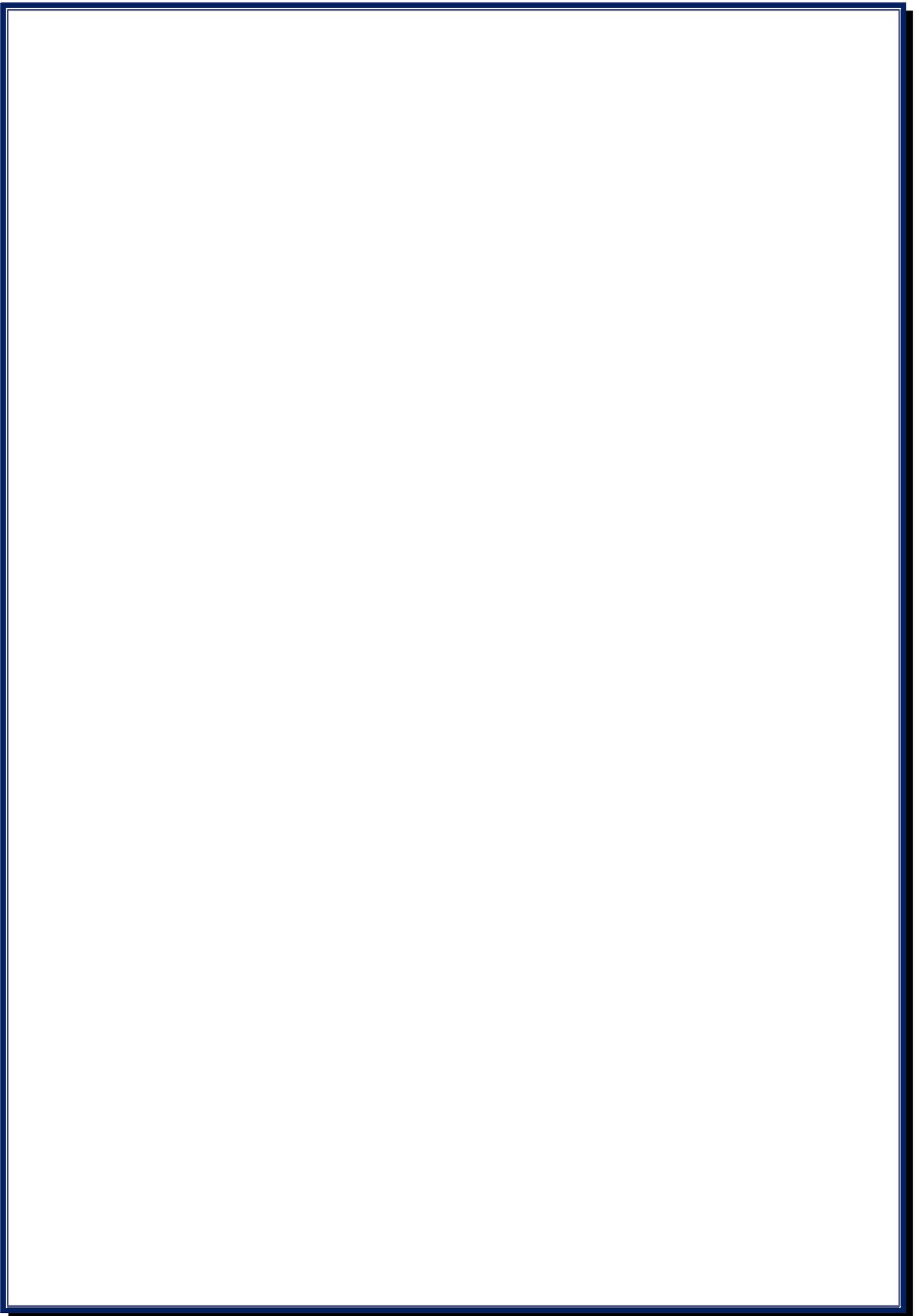
تحت إشراف الأستاذة: لواتي خاتمة

من إعداد الطالبة: عجوج رحاب

اعضاء لجنة المناقشة

رئيسا	ا. عمير فضيلة
مشرفا	ا. لواتي خاتمة
ممتحنا	هرباجي حمزة

السنة الجامعية: 2023 / 2024



الإهداء

أهدي ثمرة عملي المتواضع هذا إلى

إلى من سهرت الليالي وتعبت من أجلي وروتني من نبع حنانها وسقتني
عطفها

أميالعزيزة أطال الله في عمرها

إلى الغالي الذي تعب وضحي من أجلي أبي العزيز أطال الله في عمره

إلى الذين جمعني معهم ظلمة الرحم : إخوتي وأخواتي حفظهم الله ورعاهم
وأطال في عمرهم

إلى كل الاهل والاقارب كبيرا أو صغيرا

إلى رفيقات الدرب

إلى كل من عرفته من قريب أو من بعيد وشاركني الحياة حلوها ومرها

إلى كل عزيز لم يذكر اسمه من خلال هذا الاهداء ، فاسمه منقوش في
القلب

لا يحتاج إلى النقش بقلم قد يزول حبره بطول الوقت

الشكر والتقدير

يارب لك الحمد كما ينبغي لجلال وجهك وعظيم سلطانك تباركت يارب وتعاليت "سبحانك
لا علم لنا إلا ما علمتنا إنك أنت العليم الحكيم، ونصلي ونسلم على خير

الأنام سيدنا محمد عليه أزكى الصلاة والسلام وعلى آله وصحبه الطاهرين.

أتقدم بجزيل الشكر إلى الأستاذة المشرفة " لواتي خاتمة "

على توجيهاتها السديدة وإرشاداتها ونصائحها العلمية. كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى
أعضاء لجنة المناقشة لمنحهم لنا

جزء من وقتهم وقبولهم مناقشة هذه الدراسة. أتقدم كذلك بالشكر الجزيل إلى كل من مد
لي يد العون في إنجاز هذا العمل من أساتذة وزملاء.

المخلص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور جودة الحياة الوظيفية بأبعادها بأبعادها (الأجور والمكافآت، الأمان والاستقرار الوظيفي، خصائص الوظيفة، فرق وجماعات العمل، التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية، التمكين، نمط الإشراف) ، في تحقيق الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت، و من أجل الوصول إلى الهدف تم استخدام المنهج الوصفي والتحليلي، و الاعتماد على الاستبيان كأداة لجمع المعلومات، بحيث بلغ عدد أفراد العينة المدروسة مفردة موزعين بين الموظفين، وتم تحليل البيانات الواردة في الاستبيان عن طريق البرنامج الإحصائي (SPSS v)، وتم التوصل إلى جملة من النتائج أهمها وجود علاقة ارتباطية و أثر بين جودة الحياة الوظيفية و الرضا الوظيفي، كما أوصت الدراسة بضرورة اعتماد اللامركزية و سماع الآراء و الإقتراحات المقدمة من طرف أعضاء هيئة التدريس

وإعطائهم الحرية في عرضها، وإشراك الأساتذة الجامعيين في وضع الأهداف الوظيفية خاصة تلك المرتبطة بوظائفهم وتوفير الامكانيات المادية والمعنوية لأداء مهامهم.
الكلمات المفتاحية: جودة، حياة وظيفية، رضا وظيفي، هيئة التدريس.

Abstract:

This study aimed to identify the role of the quality of work life, in its dimensions (wages and rewards, job security and stability, job characteristics, work teams and groups, balance between personal and work life, empowerment, supervision style), in achieving job satisfaction among faculty members at the college. Economic sciences, commercial sciences and management sciences at Ain Temouchent University. In order to reach the goal, the descriptive and analytical approaches were used, and the questionnaire was relied upon as a tool for collecting information, so that the number of individuals in the studied sample was single, distributed among the employees, and the data contained in the questionnaire was analyzed by Through the statistical program (SPSS v), a number of results were reached, the most important of which is the existence of a correlation and impact between the quality of work life and job satisfaction. The study also recommended the necessity of adopting decentralization, hearing the opinions and suggestions presented by faculty members, giving them the freedom to present them, and involving University professors set career goals, especially those related to their jobs, and provide the material and moral capabilities to perform their tasks.

Keywords: quality, work life, job satisfaction, teaching staff.

VII	الإهداء.....
VII	الشكر والتقدير.....
VII	الملخص.....
VII	قائمة المحتويات.....
VII	قائمة الجداول.....
VII	قائمة الأشكال.....
VII	قائمة الملاحق.....
أ	مقدمة.....
الفصل الأول والأدبيات النظرية والتطبيقية لجودة الحياة الوظيفية و الرضا الوظيفي	
02	تمهيد
03	المبحث الأول والأدبيات النظرية لجودة الحياة الوظيفية و الرضا الوظيفي
03	المطلب الأول: الإطار المفاهيمي لجودة الحياة الوظيفية
11	المطلب الثاني: المراكز الأساسية للرضا الوظيفي
13	المطلب الثالث: العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية و الرضا الوظيفي
14	المبحث الثاني الأدبيات التطبيقية لجودة الحياة الوظيفية و الرضا الوظيفي
14	المطلب الأول: الدراسات السابقة
20	المطلب الثاني: مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة
21	المطلب الثالث: مجال الاستفادة من الدراسات السابقة
23	خلاصة الفصل الأول.
الفصل الثاني الدراسة الميدانية لدور جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت	
25	تمهيد
26	المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستعملة في الدراسة
26	المطلب الأول: الطريقة المعتمدة في الدراسة
27	المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة
29	المطلب الثالث: الأدوات المستخدمة في الدراسة و ثبات أداة الدراسة
35	المبحث الثاني: عرض مناقشة نتائج الدراسة
35	المطلب الأول: صدق و ثبات أداة الدراسة
37	المطلب الثاني: عرض تحليل نتائج الدراسة
49	المطلب الثالث: مناقشة النتائج و اختبار الفرضيات
62	خلاصة الفصل الثاني
63	الخاتمة.....
67	المراجع.....
71	الملاحق.....

قائمة الجداول		
الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
07	أبعاد جودة الحياة الوظيفية حسب الأدوار السابقة	(01-01)
21	مقارنة بين الدراسات السابقة و الدراسة الحالية	(02-01)
26	متغير الدراسة	(01-02)
27	الإحصائيات للاستبيانات الموزعة والمسترجعة على العينة	(02-02)
28	(03-02): سلم ليكرت الخماسي	(02-04)
30	معاملات ثبات أفكار ونباح لأداة الدراسة	(05-02)
30	الاتساق الداخلي لبعدي البعد الأول والأجور والمكافآت	(06-02)
31	الاتساق الداخلي لبعدي البعد الثاني لأمان الاستقرار الوظيفي	(07-02)
31	الاتساق الداخلي لبعدي البعد الثالث لخصائص الوظيفة	(08-02)
32	الاتساق الداخلي لبعدي البعد الرابع لفرق جماعات العمل	(09-02)
32	الاتساق الداخلي لبعدي البعد الخامس لتوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية	(10-02)
33	الاتساق الداخلي لبعدي البعد السادس لتمكين	(11-02)
33	الاتساق الداخلي لبعدي البعد السابع لنمط الإشراف	(12-02)
34	الاتساق الداخلي لبعدي البعد الثامن للرضا الوظيفي	(13-02)
35	اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات	(02-14)
36	توزيع عينة الدراسة حسب الجنس	(15-02)
36	توزيع عينة الدراسة حسب الفئة العمرية	(17-02)
37	توزيع عينة الدراسة حسب الدرجة العمية	(18-02)
37	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الخبرة	(19-02)
38	قياس المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعدي الأجور و المكافآت	(20-02)
39	قياس المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعدي الأمان و الاستقرار الوظيفي	(21-02)
40	قياس المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعدي خصائص الوظيفة	(22-02)
42	قياس المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعدي فرق و جماعات العمل	(23-02)
43	قياس المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتوازن بين الحياة والعمل	(24-02)
44	قياس المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعدي التمكين 44	(25-02)
45	قياس المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعدي نمط الإشراف	(26-02)
46	قياس المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور الرضا الوظيفي	(27-02)
49	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية	(28-02)
50	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور الرضا الوظيفي	(29-02)
51	نتائج معاملات الارتباط بين سونين جودة الحياة الوظيفية و الرضا الوظيفي	(30-02)
52	الارتباط الخطي بين المتغير المستقل والمتغير التابع	(31-02)
52	تحليل تباين خطأ الانحدار ANOVA	(32-02)
53	قيم معاملات خطأ الانحدار	(33-02)
56	نموذج الانحدار المتعدد	(34-02)
57	معامل الارتباط الخطي للمتغيرات المستقلة والمتغير التابع لنموذج الدراسة	(35-02)
57	تحليل تباين خطأ الانحدار المتعدد بطريقة Enter	(36-02)
58	قيم معاملات خطأ الانحدار المتعدد بطريقة Enter	(37-02)

قائمة الأشكال		
الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
ج	نموذج الدراسة	الشكل رقم 01
36	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس	(02-01)
36	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الفئة العمرية	(02-02)
37	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الدرجة العلمية	(03-02)
37	توزيع العينة حسب متغير الخبرة	(04-02)
54	منحنى الانحدار الخطي لجودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي	(06-02)
54	مدى ملاءمة خط الانحدار	(07 -02)

قائمة الملاحق		
الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
74	أداة الدراسة (الاستبيان)	ملحق رقم 01
77	قائمة الأساتذة المحكمين للاستبيان	ملحق رقم 02
78	مخرجات نظام SPSS	ملحق رقم 03

مقدمة

توطئة:

تعد الجامعات والمؤسسات التعليمية جزءا هاما من المجتمع، ويلعب التعليم دورا فريدا في حياة الشعوب وعليه سعت الدول، الحكومات والهيئات إلى الاهتمام بالتعليم بصفة عامة والتعليم الجامعي على وجه الخصوص، ورصدت لذلك الإمكانيات المادية والبشرية لتحقيق أهدافه، وهذا يتوقف على مجموعة من الأبعاد التنظيمية الاجتماعية والبيئية المتداخلة، يشكل أعضاء هيئة التدريس الدعامة الأساسية للتعليم الجامعي، والمكون الرئيس لأي تقدم وتطور يمكن أن تصل إليه أي جامعة في العالم، ونتيجة لذلك بدأت الجامعات المعاصرة في إطار سعيها نحو اكتساب الميزات التنافسية التي تضمن لها التآلق والنجاح في زيادة الاهتمام بحياة هذا المورد الهام في بيئة العمل وخارجها أيضا، حيث تعتبر جودة الحياة الوظيفي هي المحرك الأساسي والقوى الدافعة للعمل في كافة ميادين الأعمال التي تهتم بدعم مواردها البشرية وتلبية احتياجات الموظفين داخلها للرفع من شعور الاستقرار والأمان لديهم، وبالتالي توفير بيئة عمل سعيدة جاذبة وفعالة لهم يتحقق من خلالها الأهداف المنشودة، وبالنظر إلى واقعنا اليوم نجد معظم المؤسسات ومنظمات الأعمال بصفة عامة ومؤسسات التعليم العالي بصفة خاصة أصبحت تبذل قصارى جهدها من أجل بناء مؤسسات تمتلك القوة والقدرة على مواكبة متطلبات العصر ومواجهة التحديات والصعوبات التي من الممكن أن تعترض طريقها من خلال عدة أساليب حديثة من بينها تطبيق أبعاد جودة الحياة الوظيفية.

ويعتبر الرضا الوظيفي للعاملين من أهم مؤشرات الصحة والعافية للمؤسسة وبيان مدى فاعليتها على افتراض أن المؤسسة التي لا يشعر العاملون فيها بالرضا سيكون حظها قليلاً من النجاح مقارنة بالتي يشعر العاملون فيها بالرضا، فمن خلال توفير أبعاد جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة الجامعية، تضمن هذه الأخيرة تحقيق الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، وبالتالي الاستفادة من خبراتها، طاقاتها وكفاءاتها واستغلالها إيجابيا، وبما أن العمل وإنجاز المهام يمثل مظهورا هاما من حياة الأفراد فإن ما يحصل عليه الأستاذ من أجر، مكافآت وترقيات، وما يبينه من علاقات اجتماعية سليمة في ظروف عمل صحية، هي الوسيلة لإشباع حاجاته ورغباته والتي تشكل في محصلتها كذلك الرضا الوظيفي .

- إشكالية الدراسة:

قد انبثق موضوع هذا البحث من منطلق العديد من المشكلات التي تعوق نمو وتطور أعضاء هيئة التدريس في الجامعات عن عملهم، وبالتالي سينعكس هذا الرضا على العطاء والأداء على مستوى تقدم العملية التعليمية في الجامعات، فإن هذا الرضا انعكاس لما يحياه الموظف من حياة وظيفية، وقد تتأثر جودة الحياة الوظيفية بظروف عمله، وما يحصل عليه من دعم من قبل الآخرين، ويحتاج كأي إنسان للشعور بالأمان والاطمئنان في مكان عمله، والاحترام والتقدير من قبل الزملاء والرؤساء؛ فرضاه عن عمله له أهمية بالغة انطلاقا من أنه أساس لبناء الأجيال القادمة، ويتوقف عليه نجاح العملية التعليمية بأكملها، بناء على ما سبق يمكن صياغة مشكلة البحث في التساؤل الرئيسي التالي:

ما مدى تأثير جودة الحياة الوظيفية على تحقيق الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت؟

- الأسئلة الفرعية:

للإجابة على الإشكالية الرئيسية بشيء من الدقة والموضوعية استعنا بالأسئلة الفرعية التالية:

- ما مدى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت؟
- ما هو مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت؟
- هل توجد علاقة ارتباط بين جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت؟
- هل يوجد أثر لجودة الحياة الوظيفية بأبعادها على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت؟

- فرضيات الدراسة:

للإجابة على مختلف التساؤلات المتعلقة بموضوع البحث نعتمد على الفرضيات التالية:

- **الفرضية الأولى:** تتوافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت بنسبة متوسطة؛
- **الفرضية الثانية:** مستوى الرضا الوظيفي مرتفع لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت؛
- **الفرضية الثالثة:** توجد علاقة ارتباطية قوية بين جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت؛
- **الفرضية الرابعة:** يوجد أثر لجودة الحياة الوظيفية بأبعادها (الأجور والمكافآت، الأمان والاستقرار الوظيفي، خصائص الوظيفة، فرق وجماعات العمل، التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية، التمكين، نمط الإشراف) على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت؛

- **مبررات اختيار الموضوع :**

- 1- **المبررات الذاتية:**
 - الميل الشخصي والاهتمام بالمواضيع الحديثة والرغبة في البحث والاطلاع على هكذا مواضيع نظرا لأهميتها مع التطورات العلمية والتوجهات الحديثة التي يشهدها عصرنا الحالي؛
 - الرغبة في تزويد المكتبة الجامعية بمرجع إضافي، لأن الملاحظ هناك بعض النقص من حيث المصادر ذات الصلة بالموضوع؛
 - لزيادة فهم هذا موضوع البحث والتعمق والتحكم أكثر فيه.
- 2- **المبررات الموضوعية:**
 - الأهمية التي يحظى بها موضوع جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي؛
 - محاولة تشخيص مدى اهتمام الجامعات الجزائرية بتوفير أبعاد جودة الحياة الوظيفية.

- **أهداف الدراسة :**

- إن الهدف الأساسي لهذه الدراسة يتمثل في تشخيص واقع جودة الحياة الوظيفية داخل الكلية المعنية فضلا عن قياس وتحليل أثر جودة الحياة الوظيفية في الرضا الوظيفي لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت، وبشكل مفصل تكمن أهداف الدراسة فيما يلي:
- معرفة مستوى جودة الحياة الوظيفية، الرضا الوظيفي في الكلية قيد الدراسة؛
 - معرفة أكثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية تتوافر في الكلية المبحوثة؛
 - بيان درجة الارتباط بين جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي في الكلية المبحوثة؛
 - بيان أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في الرضا الوظيفي في الكلية المبحوثة؛
 - محاولة تقديم مجموعة من المقترحات التي من شأنها تعزيز مستوى المعرفة والتطبيق لدى العينة المبحوثة.

- **أهمية الدراسة:**

تكمن أهمية الدراسة من أهمية قطاع التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر والدور الكبير الذي يلعبه هذا القطاع في المرحلة الحالية، حيث تسعى البلاد إلى إنتقاله حقيقية في شتى المجالات ، يفترض أن يساهم القطاع في رسم معالمها الأساسية انطلاقا من البحوث العلمية الناجعة والفعالة، كما ترجع أهمية هذه الدراسة إلى أهمية الفئة التي تتناولها وهم أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت كونهم يشكلون ركيزة مهمة في العمل الجامعي، ويمثلون مع الطالب أهم عناصر النظام التعليمي الجامعي، وجوهر العملية التعليمية، وتتمثل الأهمية العلمية للدراسة في التعرف على موضوعي جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفيين خلال إبراز جوانبهما المختلفة والعلاقة بينهما.

- **حدود الدراسة:**

تتمثل حدود الدراسة في

- **الحدود الموضوعية:** لقد تم التركيز في دراستنا على جودة الحياة الوظيفية كمتغير مستقل بأبعاده (الأجور والمكافآت، الأمان والاستقرار الوظيفي، خصائص الوظيفة، فرقا وجماعات العمل، التوازن بين الحياة والعمل، التمكين، نمط الإشراف)، أما المتغير التابع فهو الرضا الوظيفي؛
- **الحدود المكانية:** كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت؛
- **الحدود الزمانية:** تم إجراء التبرص في المؤسسة محل الدراسة خلال الفترة الزمنية من 16-05 مارس 2024، أما الدراسة ككل كانت خلال السداسي الثاني من سنة 2024؛
- **الحدود البشرية:** هيئة التدريس في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت.
- **منهج الدراسة والأدوات المستخدمة:**

من أجل الإجابة على التساؤلات المطروحة واختبار صحة الفرضيات، اعتمدنا في الفصل الأول على المنهج الوصفي لدراسة الموضوع، أما الفصل الثاني فقد تم الاعتماد علنا المنهج التحليلي من خلال استخدام دراسة الحالة و الاعتماد علنا الاستبيان كأداة للدراسة ومعالجته الإحصائية عن طريق برنامج SPSS نسخة 26.

- **مرجعية الدراسة:**
- لجمع المعلومات حول موضوع الدراسة تم الاعتماد على مجموعة من الكتب والمجلات العلمية المحكمة وكذا المقالات والملتقيات ، ومذكرات الدكتوراه والماجستير، هذا في الفصل النظري أما في الفصل التطبيقي فقد تم الاعتماد على جمع البيانات من خلال الاستبيان كأداة رئيسية للدراسة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت.

- **صعوبات الدراسة:**
- من بين الصعوبات التي واجهتنا في الدراسة نذكر ما يلي:
- عدم توفر الوقت الكافي لإجراء الدراسة؛
- امتناع بعض أفراد العينة من الإجابة عن الاستبيان بحجة عدم توفر الوقت اللازم لهم؛
- صعوبة استعادة كل استمارات الاستبيان الموزعة.

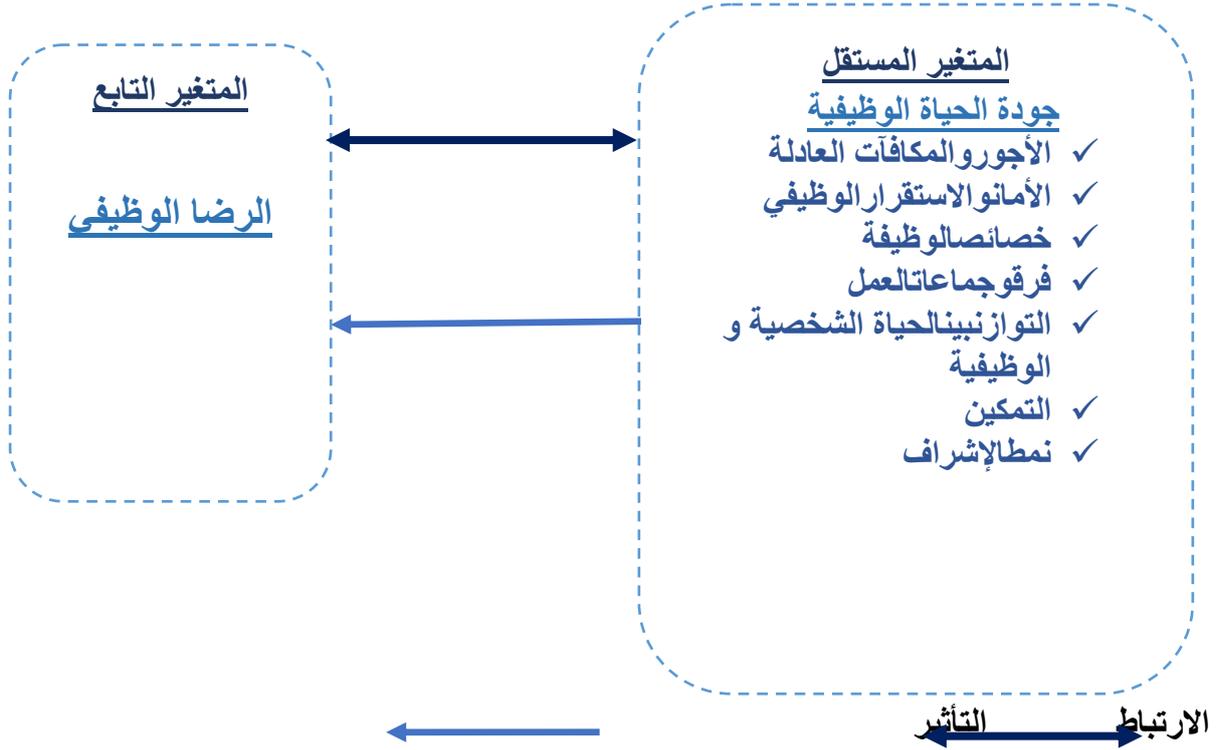
- **هيكل الدراسة:**
- تم تقسيم البحث وفق منهجية IMRAD (الفصلين):

الفصل الأول: الأدبيات النظرية لجودة الحياة الوظيفية و الرضا الوظيفي ، حيث حاولنا في هذا الفصل التعرف على مفهوم جودة الحياة الوظيفية و الرضا الوظيفي وذلك من خلال تقسيم الفصل إلى مبحثين أساسيين نظريين حيث تضمن المبحث الأول الإطار النظري للدراسة والذي تكون من الإطار المفاهيمي لجودة الحياة الوظيفية ، وكذا المرتكزات الأساسية للرضا الوظيفي ، كما تضمن المبحث الثاني الأدبيات التطبيقية وإجراء مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة. لدراسة والذي تم فيه عرض الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة.

الفصل الثاني : تناول هذا الفصل الدراسة الميدانية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت، وتم تقسيم الفصل إلى مبحثين، حيث تضمن المبحث الأول الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة. و المبحث الثاني فكان لعرض نتائج الدراسة والمناقشة.

- **نموذج الدراسة:**
- من أجل تحقيق غرض الدراسة والوصول إلى أهدافها المحددة، سوف نعتمد على نموذج خاص بنا، للتعرف فيما إذا كان هناك تأثير للمتغير المستقل على المتغير التابع وذلك وفق الشكل الموالي:
- المتغير المستقل: جودة الحياة الوظيفية كمتغير مستقل بأبعاده (الأجور والمكافآت، الأمان والاستقرار الوظيفي، خصائص الوظيفة، فرقا وجماعات العمل، التوازن بين الحياة والعمل، التمكين، نمط الإشراف)؛
- المتغير التابع: الرضا الوظيفي.

الشكل (01): نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد طالبة اعتمادا على الدراسات السابقة.

الفصل الأول

الأول

الأدبيات النظرية

والتطبيقية

جودة الحياة

الوظيفية و الرضا

:" " "

تمهيد:

يعتبر العمل أهم عنصر لمعيشة الأفراد باعتباره مصدر رزقهم، وهو عبارة عن نشاط إنساني هادف لسد الحاجات الشخصية بالنسبة للأفراد والعملية بالنسبة للمنظمات إن الأفراد يقضون معظم وقتهم في أماكن العمل، يسخرون طاقتهم وجهدهم للمنظمة، وبالتالي لابد من توفير مستوى عال من جودة الحياة الوظيفية بالشكل الذي يسمح للفرد من تحقيق طموحاته الشخصية، الاجتماعية، وحتى النفسية. إن جودة الحياة الوظيفية مجال معرفي حديث يهتم بمختلف متطلبات المورد البشري، بما يسمح بالاستغلال الأمثل لطاقت وقدرات هذا المورد، لذلك من مصلحة أي منظمة إتباع المنهج الإداري السليم الذي يعتمد على المنهجية العلمية في تبني سياسات وأنظمة أجور وحوافز وترقيات نموذجية اتجاه الأفراد العاملين لديها لخلق الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي لديهم فهذا يساعد المنظمة على الاحتفاظ بهؤلاء الأفراد ورفع معنوياتهم وبالتالي يزيد من إنتاجيتهم، وينعكس في النهاية على رفعة وفعالية المنظمة وتحقيق أهدافها النهائية.

وللأهمية البالغة التي أصبح يحظى بها موضوع جودة الحياة الوظيفية وكذا الرضا الوظيفي، سنحاول معالجة الإطار النظري للدراسة والاطلاع على الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع، وبناء على ذلك قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى المبحثين كالاتي:

- **المبحث الأول: الأدبيات النظرية لجودة الحياة الوظيفية و الرضا الوظيفي؛**
- **المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية لجودة الحياة الوظيفية و الرضا الوظيفي.**

المبحث الأول: الأدبيات النظرية لجودة الحياة الوظيفية و الرضا الوظيفي

تعتبر جودة الحياة الوظيفية في المنظمات مؤشرا للمناخ الخاص الذي تتميز به المنظمة عن غيرها، لذا فإن تحسين جودة الحياة الوظيفية بأبعادها تشكل مسؤولية اجتماعية و أخلاقية تتحملها المنظمات و يتفق ويهتم الباحثون في مجال ادارة الموارد البشرية، بدراسة وتحليل المكونات والأساليب التي تستند إليها الإدارة في المنظمات بقصد توفير حياة وظيفية أفضل للعاملين، بما يسهم في رفع أداء المنظمة و تحقيق أهدافها لتحق الرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي.

المطلب الأول: الإطار النظري لجودة الحياة الوظيفية:

الفرع الأول: مفهوم وتطور جودة الحياة الوظيفية:

أولاً: تعريف جودة الحياة الوظيفية:

اهتمت العديد من الأبحاث والدراسات بمفهوم جودة الحياة الوظيفية، واعتبرتها كمدخل مهم في قيادة الشركات وتسييرها، وبدأ الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية في أوائل السبعينيات، وكثيراً ما لدراسات الأبحاث التي تناولت جوانب عديدة لجودة الحياة الوظيفية وبدأت العديد من الإدارات

و الشر كاتفيتبني هذا المفهوم وتجسيد هفيمشاريعها الشاملة والمتكاملة من أجل تحسين الإنتاجية وقوة العمل، رغم وجود بعض الهواجس والتخوفات حول بعض الأمور الواجب تحقيقها من قبل القيادات الإدارية المختلفة مثل الأجر المحترم وساعات وظروف العمل والترقيات وأنظمة التقاعد ... ، حيث عرفها فيلدمان (1993) بأنها نوعية العلاقة بين موظفي بيئة العمل الإجمالية. (بنشيجة، 2023، صفحة 440)

يعرف Anderson

1988 جودة حياة الموظفين من خلال آثارها المترتبة، حيثير بأنها تمثل زيادة مشاركة العاملين في القرار التكتيكي وقومها المدير ونكمانتد عكس في صورته تحسين الإنتاجية من خلال الاستخداملأكثر للأفراد بصورة أكثر من الأموال، هذا إضافة للتحسينات الأمن والصحة الوظيفية ومشاركة العائدو تحسين الرضا الوظيفي. (المغربي، 2004، صفحة 4)

كما عرفها جاد الرب بعلناً بأنها مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضاً الذي يساهم بدور هفيت تحقيقاً لأهداف الاستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها. (جاد الرب، 2008، صفحة 11)

كما عرف مصطلح جودة الحياة الوظيفية منذ ظهور هداية سبعينيات القرن الماضي العديد من التعاريف التي فمضمونها نجد أن جودة الحياة الوظيفية هي جودة العلاقة بين الموظفين وبينهم الوظيفية، أي حالة من التوافق الذي يشعر به الفرد بما بين عمله وأهدافه الشخصية المتغيرة، حيث أنه في هذه الحالة تضيق الفجوة الفاصلة ما بين الفرد وتحقيقه هالأهداف، الأمر الذي يعكس إيجاباً وبشكل عام على حياة الفرد والأداء التذظيمي. (بوكدرون، 2021، صفحة 18)

ويستخدم مصطلح جودة الحياة الوظيفية للتعبير عن قيمته بالخدمات المادية والاجتماعية التي تقدم لأفراد المجتمع"، وهي احساساً لفرد بالسعادة والرضا في ضوء ظروفه والحياة السائدة. (يعقوب، 2021، صفحة 145)

و عرفها سوانيه swany بأنها: مدى رضا الموظف عن احتياجاته الشخصية والعملية. (الشنطي، 2016، صفحة 17)

كذلك تعرف بأنها مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة التي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضاً والذي يساهم بدوره في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها. (بن شهره، 2022، صفحة 44)

ويتضح مما سبق أن مفهوم جودة الحياة الوظيفية يختلف من حيث المبدأ والآخر كحسب تخصصه، إلا أنه في النهاية ينصب هذا المفهوم مضمونها على صالحو العالم وبيئة العمل التي يعمل بها.

ويمكن تعريف جودة الحياة الوظيفية من خلال التعاريف السابقة بأنها: مجموعة من الأنشطة والممارسات التي يتبادر المؤسسون بتنفيذها والتي تتمثل في مجموعة مختلفة من الأبعاد والعناصر لجودة الحياة الوظيفية للعاملين التي تهدف إلى إشباع احتياجاتهم وتحقيق الرضا الوظيفي وتحسين أدائهم ومن ثم الارتقاء بأداء أفضل وجودة عالية للمنظمة.

ثانياً: تطور جودة الحياة الوظيفية

اكتسبت جودة الحياة الوظيفية كمدخل في الموارد البشرية أهمية في الولايات المتحدة الأمريكية والدول الاسكندنافية خلال نهاية الستينيات وبداية السبعينيات تأثر ابتكولوجيا الكمبيوتر وزيادة الأتمتة مما أدى إلى انخفاض المهارات المتطلبين في العمل، مما أدى إلى انخفاض الإنتاجية وغياب الاهتمام بالاحتياجات الإنسانية والعزلة في مكان العمل بالرغم من التقدم الاقتصادي المتقدم وزيادة ثراء أصحاب المؤسسات، حيث واجه العمال أعباء ثقيلة وضغوط كبيرة وسيطرة أكبر من قبل المديرين ونقص الاستقلال الذاتي وأمنهم الوظيفي أقل، وترجع الجذور الأولى لجودة الحياة الوظيفية لأوائل القرن العشرين حيث تم نشر دعايات لحماية

موظفي القضاة والعمال الخطرة، تليها حركة النقابات في نهاية 1930 وبداية 1940

التي كانت الخطوة الأولى والتركيز على الأمن الوظيفي وتحسين بعض المكاسب للعمال في بداية الستينيات كان هناك ظهور لبعض النظريات العلمية التي سالت في اقتراح العلاقة الإيجابية بين الرضا والمعنوية والإنتاجية، أما جودة الحياة الوظيفية فقد تم تقديمها كمفهوم ملامر في المؤتمر لدول العلاقات العمال في نيويورك عام 1972

الذي هدف لتبادل المعرفة والشروع في النظرية وممارستها كحلول كيفية خلق الظروف والحياة العمال الإنسانية، ومنذ ذلك وقتا اكتسبت جودة الحياة الوظيفية أهمية كبيرة لدى الباحثين، وفي الوقت الحاضر جذبت المزيد من الاهتمام على المستوى العالمي حيث يفتتح الأفراد لثلاثياتهم فيمكن أن عملهم بالتالي فان ضرورة الاهتمام بجودة مكان العمل لنقاشها وتعتبر مؤشراً جيداً لاهتمام المؤسسة بموظفيها. (عيسى، 2020، الصفحات 185-186)

الفرع الثاني: أهمية وأهداف جودة الحياة الوظيفية

أولاً: أهداف تطبيق أبعاد جودة الحياة الوظيفية:

تطبيق أبعاد جودة الحياة الوظيفية منشأه تحقيق العديد من الأهداف علم مستو بالمنظمة ككل وكذلك بالنسبة للموظفين، إذ أن تطبيقها بالأبعاد يدعو بالفوائد على الموظف والمؤسسة كما يلي:

- أ. أهداف تطبيق جودة الحياة الوظيفية للموظف: تشمل الأهداف ما يلي: (ابو العينين، 2019، صفحة 92)
- ✓ شعور الموظف بالثقة في المنظمة نظر الماتوفر منظر وفعلاً أمنة ومستقرة و المحافظة على كرامة الموظف؛
 - ✓ توفير فرص للتنمية والنمو والتدرج الوظيفي والأمان الوظيفي، وتقلد المناصب تتناسب مع عالمؤ هلاتا العلمية والعملية ومواكبة لخير اتو القدر اتللموظفين؛
 - ✓ الحصول على مستو مناسب من الأجور والعلاوات وبقا المناصبو الجهود المبذولة في العمل؛
 - ✓ إشباع الحاجات الإنسانية الأساسية والأمنية والاجتماعية وحاجات المكانة والتقدير وتحقيق الذات.
- ب. أهداف تطبيق جودة الحياة الوظيفية للمؤسسة:
- تحقيق أداء أفضل وتعزيز التنافسية وخلق القيمة المضافة في إنتاجية المؤسسة الر فعمن كفاءتها، هو ماتحاولو تسعالمؤسسدة إلى تحقيقهم خلا لتطبيق أبعاد جودة الحياة الوظيفية، حيث أن تطبيق أبعاد جودة الحياة الوظيفية يحقق للمنظمة ما يلي: (بعجي، 2019، الصفحات 521-522)
- ✓ تنمية قدرة المنظمة على توظيف واستقطاب أشخاص أكفاء؛
 - ✓ تعظيم قدرة المؤسسة التنافسية وتعظيم الألفا على التنظيمية وتوفير قوة عملاً أكثر مرونة، ولاع ودافعية، وتوفير ظرو فعمل ملائمة؛
 - ✓ تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين من خلال المشاركة في صنع القرار واهتمام أفكارهم في إدارة المنظمة؛
 - ✓ التزامل لأفراد اتجاها المنظمة نتيجة الظروف والمحسنات والتأثير الإيجابي للممارسات الإدارية؛
 - ✓ خلق بيئة عمل مشجعة على الابتكار والتطوير والاهتمام بالاتصال بين العاملين والمشرفين المدراء مما يساهم في بلورة أفكار وتجسيدها في الواقع.

ثانياً: أهمية جودة الحياة الوظيفية:

تسعى مؤسسات اليوم والتي منها المؤسسات التعليمية نحو استخدام أساليب وطرق عمل جديدة من أجل مواجهة تحديات بيئة العمل والتي من شأنها تحقق أكبر قدر من رضا العاملين بالمدرسة، وكذلك تحقيق توقعات المجتمع الخارجي والمستفيدين من مخرجات هذه المؤسسات، ومن هنا رأت العديد من المؤسسات أن تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية للقيادات المدرسية أصبح حاجة ملحة، حيث تكمن هذه الأهمية فيما يلي: (العابد، 2021، الصفحات 387-388)

- تساعد على تهيئة بيئة عمل جيدة منرو اتبو مكافآت تجعل للعاملين أكثر رضاء عن عملهم و تحقق التوازن بين احتياجاتهم الشخصية والمهنية؛
- تحقق أهداف المؤسسة والعاملين وأصحاب المصالح المرتبطة بالعمل وهو ما يزيد من مستو بالولاء والانتماء والثقة بالمؤسسة؛
- تهيئ المناخ التنظيمي الذي تسود فيه روح التعاون والعلاقات الاجتماعية والإيجابية بين العاملين وتبادل الخبرات والمعرفة فيما بينهم، وهو ما يقلل من الصراعات، ويزيد من إنتاجية المؤسسة.

الفرع الثالث: خصائص وأبعاد جودة الحياة الوظيفية

أولاً: خصائص جودة الحياة الوظيفية

تتميز جودة الحياة الوظيفية بالعديد من الخصائص نذكر منها ما يلي: (الهيبي، 2003، الصفحات 277-278)

- العدالة في مكان العمل؛
- الارتياح من القهر والإكراه هو البيروقراطية؛
- العمل المهم والمفيد؛
- التحدي والرقابة على الذات والعمل في مكان العمل؛
- التنوع في النشاطات والتخصصات؛
- ظروف عمل نفسية واجتماعية وطبيعية جيدة؛
- علاقات عمل جيدة وإشراف جيد على العاملين؛
- قدرة عالية على التكيف مع الضغوط البيئية وبالذات التنافسية.

ثانياً: أبعاد جودة الحياة الوظيفية:

تختلف أبعاد جودة الحياة الوظيفية باختلاف الباحثين حيث يمكن تلخيصها لأبعاد الجدول التالي: (هزرشي، 2022، الصفحات 17-18)

الجدول (01-01): أبعاد جودة الحياة الوظيفية حسب الدراسات السابقة

اسم الباحث	الأبعاد
(Walton, 1890)	الاستقرار والأمن الوظيفي، الصحة والسلامة المهنية، التوازن بين الحياة والعمل، التدريب وتنمية القدرات، فرص الترقية والتقدم الوظيفي، الأجور والمكافآت العادلة، التكامل الاجتماعي.
(المعربي، 2004)	ظروف بيئة العمل المعنوية، خصائص الوظيفة، الأجور والمكافآت، جماعة العمل، أسلوب الرئيس في الإشراف، المشاركة في القرارات.
(جاد الرب، 2008)	تصميم الوظيفة وخصائصها، الاستقرار والأمن الوظيفي، الصحة والسلامة المهنية، التوازن بين الحياة والعمل، ظروف العمل المادية والمعنوية، المشاركة في اتخاذ القرارات، الأجور والمكافآت العادلة، إتاحة فرص الترقية والتدرج الوظيفي.
(العنزي وصاخ، 2009)	كفاية الراتب وعدالته، صحة ظروف العمل، التكامل الاجتماعي، الموازنة بين العمل والحياة، النمو الوظيفي، فرص استغلال القدرات بمبادرة العمل التنظيمي.
(Hamidi & Mohamadi, 2012)	فرص النمو والأمان الوظيفي، الحياة الاجتماعية للعمل، التكامل الاجتماعي في مكان العمل، الأجور والتعويضات العادلة، توفير بيئة عمل صحية و آمنة، التوازن بين العمل والحياة الأسرية، القدرة على التقدم والتطور الدستورية في تنظيم العمل.
(ماضي، 2016)	الأجور والمكافآت، المشاركة في اتخاذ القرار، الاستقرار والأمان الوظيفي، التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية.

المصدر: (بريكي، 2023، صفحة 541)

من خلال الجدول السابق تبيننا اتفاق كبير بين آراء الباحثين حول أبعاد جودة الحياة الوظيفية، رغم كثرتها وهي:

- بعد العلاقات الاجتماعية: إذ يشير الباحثون إلى أن طبيعة حياتهم الاجتماعية، كونها اجتماعية لا يمكنها العيش خارج جماعة، يتفاهلوا بغيرها حيث يعتمدون على الجماعة، لأنها العلاقات بين البشر هي أساس الحياة الاجتماعية. (بوجنان، 2021، صفحة 27)
- التمكين:

إن الأفراد العاملين بالمنظمة يميلون غالباً إلى دعم ومساندة القرارات التي اشتركوا في صنعها بالمنظمة، وهذا يتوقف على السياسات التنظيمية التي تتبعها المنظمة ومدى المساحة التي تسمح بها قيادتها وإدارة المنظمة في عمليات التمكين، فإذا كانت مشاركة بناءة قائمة على الممارسة الحقيقية من قبل المنظمة والعاملين معاً لتحديد الأهداف وحل المشكلات وإنجاز المهام وتحسين ظروف العمل ورفع كفاءة الأداء على مستوى الفرد والمنظمة، كذلك يشكل نقطة أساسية في نجاح منظمات الأعمال بغض النظر عن حجمها ونوعها،

وتعتبر إتاحة الفرص للعاملين للمشاركة في اتخاذ القرارات، من العوامل المهمة التي تؤدي إلى تفعيل دورهم وحالهم معنوية لديهم، وتعزز يرضوا عن أداءهم من خلال شعورهم بأنهم شركاء حقيقيون في صنع القرار، مما يجعلهم يبذلون كل ما في وسعهم لتطوير العمل والارتقاء بالمؤسسة إلى أفضل مستوي ممكن، كما تؤدي المشاركة في اتخاذ القرار إلى تقليص الصراعات داخل المؤسسة، وتطبيق هذا البعد من شأنه أن يحيد جهودهم ويأخذهم بعيداً عن أداء العاملين، فبإشرافهم في عملية اتخاذ القرار التي تعزز الولاء

و الانتماء، ويجعل العمال يحسون بأنهم مشركاء في المؤسسة،
ويصبح جهدهم يبدوا للمصلحة العامة للمؤسسة ككل، باعتبار أنها تعود عليهم بالفائدة حتى في مصالحهم الشخصية.
(بنشيجة، 2023، صفحة 442)

● جماعة وفرق العمل

تكنمقدرتو فاعلية المؤسسة في تحقيق قمع لجماعية متمكنة قادرة على انسجام وتوحيد الجهود وتوجيهها وفق ما يخدم
أهداف المؤسسة،

ويشير هذا البعد لمفهوم فرق العمل الذي يشمل مجموعة من الأفراد يتميزون بوجوه مهاراتهم متكاملة فيما بينهم، أفراد الفرقة
عها أهداف مشتركة وغرض واحد، بالإضافة للوجود داخل مشترك كالعاملين فيما بينهم،

ولذا فرق العمل هي جماعة تتبني إنشاء هاداً خلال الهيكل التنظيمي لتحقيق هدف أو مهمة محددة تتطلب التنسيق، والتفاعل التكامل بين أعضاء الفريق،

ويعتبر أعضاء الفرق يقسمون لونغ تحقيق هذا الأهداف، فسيكون المؤسسة الخلق وحالفر يقو الجماعة في العمل نشأتها تحقيقاً
تكاملاً للتناسق في توحيد الجهود والوصول إلى الأهداف المخطط لها. (روبي، 2019، صفحة 24)

● **بعد الأجور والمكافآت العادلة:** تهتم أغلب المؤسسات بالحوافز والمكافآت عدلته، فهي بمثابة العواامل الدافعة الذاتية
للعاملين لتبني الشعور الإيجابي لديهم، وتعطيهم فرصاً للتطور الشخصي مما يدفعهم لمزيد من العمل. (بريكي، 2023،
صفحة 542)

● الصحة والسلامة المهنية:

يمكن التعرف على السلامة المهنية على أنها مجموعة من الإجراءات التي تؤدى لتوفير الحماية المهنية للعاملين والحد من مخاطر
العمل المختلفة، وبذلك تحقيق الجو المهني السليم الذي يساهم في توفير بيئة عمل مناسبة
في المنظمة بشقيها البيئي والمادي والتشغيلي والمناخية السائدة في مكان العمل داخل المنظمة، كالتهدية، والإضاءة
، النظافة، ضغط العمل، مساحات العمل الملائمة، عدد ساعات العمل
...

الخ، وهذا يؤثر عليها انعكاساً يؤثر على سلامة وصحة المورد البشري في العمل فاعلية أداءه، أما الشكاوى التي تنبئها بيئة العمل
لأنفسية والاجتماعية التي تشمل المناخ الاجتماعي العام وطبيعته، وروابطه الاجتماعية والصراعات التنظيمية الموجودة
بين العاملين. (جبلو، 2022، صفحة 426)

● **بعد الأمان والاستقرار الوظيفي:** هو بقاء الفرد في خدمة المؤسسة لمدة أطول طوعاً أو غير طوعاً دون تركها حيث تتوفر لديها البدائل
، إذ يرتبط بظروف العمل الوظيفية الاجتماعية، المادية أو النفسية، حيث أنها من مظاهر هنجرة:
قلة الشكاوى، الراحة النفسية والانسجام مع جماعة العمل، قلة حوادث العمل، المواظبة على العمل والشعور بالأمان. (بريكي
ي، 2023، صفحة 542)

● **بعد التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية:** أي الممارسة التي تساهم في توفير حياة أفضل، وهي
سياسات تستجيب للأسرة والعائلة والعاملين نفساً ووقتاً، من خلال مستويات الرضا الذي يتحقق في أوقات متعددة في الحياة. (عيسى،
2020، صفحة 187)

● **خصائص الوظيفة:** تعرف خصائص الوظيفة بأنها الهيكل الواجبة لجهود الأفراد وفرق العمل في مكان العمل، حيث تساعد على تحديد
المهام الواجبة تنفيذها، وكيفية التنفيذ فهدف التصميم الوظيفي هو تطوير مهام العمل لتلبية متطلبات المنظمة والتكنولوجيا،
وفينفساً لمتطلبات تحقيق احتياجات طلبات الأفراد، فمناخ العمل الفعال وسهولة العمل داخل المؤسسة لا بد من توفر كالاتي
وطالملائمة لتحسين ديناميكية العمل للسرعة، وذلك من خلال توفير حوافز وحالات التعاون في إنجازات تحقيق مصالح الكل، فعلى سبيل
للمثال مساعدة الأستاذ الجامعي لقيامه بمهامه البيداغوجية وتوفير كالاتي صالمتاحة لديهم من أجل الإبداع والابتكار العلميوا
لتكنولوجيا، ومناخ العمل الفعال وسهولة العمل داخل المؤسسة لا بد من توفر كالاتي وطالملائمة لتحسين ديناميكية العمل
للسرعة، وذلك من خلال توفير حوافز وحالات التعاون في إنجازات تحقيق مصالح الكل، فعلى سبيل المثال مساعدة الأستاذ الجامعي لقيامه
بمهامه البيداغوجية وتوفير كالاتي صالمتاحة لديهم من أجل الإبداع والابتكار العلمي والتكنولوجيا. (جبلو، 2022،
صفحة 425)

● أسلوب الإشراف:

كلماتها وجد مشرفين قادرين على استيعابهم وسيرهم، كلما كان لديهم لاء المرؤوسين رضا كافياً عن أعمالهم، وبالتالي يستطيعون
تطوير أعمالهم وبدون تقاعص مما جاء من مشرفهم، حيث يتفق أغلب الباحثين على أن الإشراف بأنه

(المشرف)

"علاقة عمل رسمية بين شخص وموجه

و عدد من الأشخاص المشرف عليهم، يعملون مع جماعات وتهدف هذه العلاقة إلى مساعدة المشرف عليهم في تحقيق أهدافهم المسطرة. وهناك ثلاث أنماط رئيسية من الإشراف:

هيا الإشراف الفوضوي، الإشراف الأوتوقراطي، الإشراف الديمقراطي. (بوكدرون، 2021، صفحة 19)

الفرع الرابع: مؤشرات تحقيق قياس جودة الحياة الوظيفية:

أولاً: مؤشرات تحقيق جودة الحياة الوظيفية:

تتمثل أهم مؤشرات تحقيق جودة الحياة الوظيفية في النقاط التالية: (نعرورة، 2021، صفحة 107)

- مدى كفاية نظام الأجور والتعويضات وعدالتها، أي الرضا عن المردود المادي للعمل؛
- إتاحة فرص النمو والتطوير الوظيفي، ومشاركة أكبر في الثروة والعائد؛
- توافر فرص عمل صحية آمنة، وفرص تنمية العاملين وتدريبهم، وتحقيق ربحية عالية؛
- تحقيق مستوى عال من الرضا الوظيفي، وثقة الإدارة بالعاملين؛
- زيادة الإنتاجية والمشاركة في اتخاذ القرارات والمسؤولية الاجتماعية للمنظمة؛
- تبنى الجودة في نظام إنتاجي فعال وحل المشكلات عن طريق فرق العمل والإدارة الذاتية؛
- توافر نظام تغذية مرتدة فعال، وثقافة تنظيمية داعمة للعاملين؛
- تقليل معدلات الإضراب وزيادة الكفاءة التنظيمية وتحسين جودة المنتج، كما تقلل معدل دوران العمل، وتخفيض معدلات الشكاوى والحوادث.

ثانياً: مقاييس جودة الحياة الوظيفية:

يمكن الوقوف عند أربع مجموعات من مقاييس جودة حياة العمل تتمثل في: (الدمرداش، 2018، الصفحات 23-24)

1. مقياس الإنتاجية:

يمثل هذا النوع من المقاييس الجانب المادي للمؤسسة من مقاييس جودة الحياة الوظيفية التي تعتمد على بيانات مستخرجة من السجلات والبيانات المالية للمنظمة وتميز بأنها تعتمد على قياس الإنتاجية والجودة كمياً بالإضافة إلى قياسها النتائج النهائية لجودة الحياة الوظيفية. غمتمتعها بهذا المزايا إلا أنها تواجه مشكلة الاختلاف في التعريف المدخلات وطريقة القياس نفسها.

2. قياس درجة الرضا: تعتمد مقاييس الرضا على العمل على استقصاء آراء العاملين باستخدام مقوم استقصاء معدة بها أسئلة محددة يتم توزيعها على العاملين لجمع البيانات التي تستخدم في قياس الرضا العام للعاملين وعمكو نتائجها أو أدوات برنام جودة الحياة الوظيفية ولكن يعيب هذا المقياس أنها لا تعتمد على مقاييس موضوعية أو كمية.

3. مقياس الحركة وتدفع العمالة: تشير هذا المقياس إلى التنازل التنظيمي أو تباطؤ العمل في معالجة التمارض معدة لتأجيل التمارض معدة لتدوير العمل والحوادث المرضي الإضرابات وتوقف العمل

4. المراجعة الإدارية لجودة الحياة الوظيفية:

ويتم من خلالها الطريقة مراجعة ممارسات إدارة الموارد البشرية في المنظمة وقدرة على إدارة برام جودة الحياة الوظيفية ومدممقابلة هذا البرامجات الوظيفية.

الفرع الخامس: عوامل نجاح ومعوقات جودة الحياة الوظيفية:

أولاً: عوامل نجاح جودة الحياة الوظيفية

تستلزم برامج جودة الحياة الوظيفية توافر عدة عوامل لنجاحها، من أجل تجنب النفقات التي لا تحقق عوائد كما هو مخطط لها من قبل المنظمات، وعليه سيتم ذكر أهمها والعوامل التي تؤثر على النجاح: (ماحي، 2017/2016، الصفحات 32-33)

- **نظام الاتصالات:** تعتبر ضرورة لضمانسير العمل في الحياة الوظيفية، حيث تسمح للعاملين بالتعبير عن آرائهم وأفكارهم، وتستخدم كأداة لتحقيق الفهم المشترك بيننا وبيننا الفاعل في المنظمة، ونشر المعلومات في مختلف مستويات المنظمة لتوحيد الرؤية، وبناء علاقات اجتماعية جيدة.

- **نظام المقترحات:** إن جودة الحياة الوظيفية تتفرضا أنما للموظفين لديهم أفكار جديدة، وأن مسؤولي الإدارة هي المتابعة المستمر لهذه الأفكار من خلال ما يسمى

"، والتي تعد طريقة منظمة لجمع أفكار الموظفين، حيث يقومون بتقديم المقترحات للمشرفين وسيطو بعد ها يتم التعليق عليها هذا الأمر وحتم مناقشتها.

إن يجب علينا كمنظمة تسعاً إلى أن نحاجب امجودة الحياة الوظيفية أن تخلق بيئة عمل تحترم فيها كالفكر مطروحة وسواء مجدية أو غير مجدية.

- **مجهودات المنظمة في تطوير جودة الحياة الوظيفية:** إن جهود المنظمة ضرور يلجأ وجود الحياة الوظيفية، وذلك من خلال لاستخدام الأمتلقدرة التنظيمية والإدارية لتسيير وترشيد سبل التوفيق بين أهداف العاملين وأهداف المنظمة، وتركز الجهود المبذولة لتحقيق جودة الحياة الوظيفية علماً بالأبعاد والعناصر التالية:
 - توفير بيئة عمل صحية وأمنة؛
 - إتاحة الظروف والبيئية والمعنوية الدائمة لأداء العاملين؛
 - المشاركة الفعلية بمفهومها الواسع؛
 - توفير متطلبات الاستقرار والأمان الوظيفي؛
 - إعادة تصميم إثراء الوظائف لمواكبة التغييرات البيئية وتلبية تطلعات العاملين؛
 - عدالة النظام الأجور والمكافآت والحوافز المادية والمعنوية؛
 - إتاحة فرص للتقدم الوظيفي؛
 - إتاحة الظروف والملائمة لتحسين الإنتاجية؛
 - توفير فرص عمل متكاملة؛
 - العدالة الاجتماعية والحفاظ على كرامة العاملين خصوصياتهم.

ثانياً: معوقات تطبيق جودة الحياة الوظيفية:

- بالرغم من أهمية تطبيق جودة الحياة الوظيفية إلا أن هناك معوقات تحول دون تطوير هذه الفلسفة نظراً للنظرة القصيرة الأمد الهادفة فقط إلى تحقيق العوائد والإيرادات وأن كانت على حساب العاملين وسلامتهم وصحتهم، وبالتالي هناك عوامل ساهمت في تدني جودة الحياة الوظيفية واعتبر تكعواقونها: (الوافي، 2018، صفحة 126)
- ✓ ضعف ثقافة المنظمة والتي تصنف جودة الحياة الوظيفية كفسلفة ثانوية أي غير أساسية وذلك يجعل الإدارة العليا النقصال توعية والمركزية وعدم الاستعداد لتفويض السلطة؛
 - ✓ ارتفاع تكلفتها وتوفير بيئة مناسبة محفزة للعمل تعد أيضاً عائق، بالنظر إلى ارتفاع تكلفتها تهئية الظروف والمادية وكذلك زيادة الأجور والمكافآت التي قد تزيد من أجمالي التكاليف؛
 - ✓ عدم التوافق بين فلسفة جودة الحياة الوظيفية وتعلم الأفراد وذلك لانفتقادهم للتدريب والتطوير؛
 - ✓ هياكل تنظيمية معقدة وقيادة تقليدية غير داعمة للفلسفة الجديدة.

المطلب الثاني: الإطار النظري للرضا الوظيفي:

الفرع الأول: تعريف الرضا الوظيفي:

يعرف الرضا الوظيفي علماً بهذا الشعور الذي يعبر عنها الفرد العامل عندما يتفاد علمه ببيئتها العملية من خلال المظاهر المختلفة المرتبطة بتم وقفالعمل والرضا عن الأجر، عن العلاقة مع الزملاء ومع رؤساء العمل عن التدرج والنمو الشخصي، عن الاتصال بالقيم وسوسة العمل عن الأمل. نفي العمل، عن المشاركة في موضوعاً أهدافاً وطرق العمل عن الاستقلالية في التفكير والتنفيذ وتحقيق الذات. (إسماعيل، 2020، صفحة 51)

كما يعرف الرضا الوظيفي هو الإحساس الداخلي للفرد المتمثل بشعوره بالارتياح والسعادة نتيجة لإشباع رغباته وحاجاته من خلال زاولته للوظيفة التي يعمل بها. (الطراونة، 2020، صفحة 428)

وعرفه (Brayer, 2018) بأنه المشاعر التي يملكها العامل اتجاه وظائفهم. ويلعب الرضا الوظيفي دوراً هاماً في تحديد مدى رغبة العاملين في الاستمرار في العمل من عدمه، لأن الرضا الوظيفي يمكن أن يؤثر على الرفاهية الجسدية والعقلية والنفسية لهم.

عرف Lock الرضا الوظيفي بأنه حالة عاطفية إيجابية سارة ناتجة عن تقييم الفرد لوظيفته أو خبرته في تلك الوظيفة. (Thiyagaraj، 2017، صفحة 465)

ولذلك تم تحديد عدد من الشروط الواجب توافرها التي تعد سوابق للرضا الوظيفي مثل مدى مناسبة الأجور والرواتب وزملاء العمل والإشراف، وفرص الترقيّة وطبيعة العمل، وبذلك فالعامل قد يكون راضياً عن بعض جوانب وظيفته ولكن غير راضٍ عن بعض الجوانب الأخرى، مما سبق يمكن القول بأن الرضا الوظيفي هو مفهوم متعدد الأبعاد يتمثل في الشعور الإيجابي الذي يحمله الفرد اتجاه وظيفته أو العناصر المكونة لها.

- المظهر الأول: وهو الرضا عن جانب، أو بعدمه عن جانب الحياة العمل؛
- المظهر الثاني: يشير للرضا الإجمالي للفر د عن عمله.

وهذا يعني أنه ليس من الضروري توقّر الأبعاد المرتبطة بالعمل كفاءة، والتي تؤثر على الرضا الوظيفي حتى يحدث ذلك الرضا، إذ أن اختفاء بعضها قد لا يؤثر على النتائج، فالمظهر الأول يعبر عن ميل الفرد لأن يكون أكثر، أو أقل رضا حول بعد، أو أكثر من أبعاد العمل. أما المظهر الثاني فهو عبارة عن مؤشّر إجمالي و مختصر لاتجاهات الفرد تجاه عمله، أي أنه محصلة أبعاد متنوعة. (عبد المحسن، 2001، صفحة 56)

و على العموم، إن جودة الحياة الوظيفية تتعلق بكافة جوانب العمل و تشار ك فيها جميعا لإدارة أو الأقسام الموجودة داخل المنظمة و تتميز با لاستمرارية و ترا عيالتواز ن بين الحياة العامل للشخصية و الحياة الوظيفية و من أهم خصائص المنظمات المشهور ة بتطبيقها موجود ة ال حياة الوظيفية كالتالي: (بوكدرون، 2021، الصفحات 21-22)

✚ مشاركة أكبر للعاملين؛

✚ حساسية أعلى لقضايا العملو العائلة؛

✚ اتصال داخلي فعال؛

✚ مشاركة أكبر فيالثروة و العائد؛

✚ رفا هية و متعة أكبر في العمل.

و منها بما يمكن القول، تحقّق بر امجودة الحياة الوظيفية مستوى عال ية من الرضا الوظيفي للعاملينو هذا يعتبر أحد أهم مصادر الميزة التنا فسية لأن تحقيق جودة الخدمة تتحقق من خلال العمالة الراضية و الملزمة و هذا ما يبرز حتما ل ترا بطو التكامليينبر امجالجودة الداخلية و جودة الحياة الوظيفية و بر امجسياساتالتسويقالداخليو بالتالي تحقيق الرضا الشامل، و في الأخير، نجد أن جودة الحياة الوظيفية و الر ضا الوظيفيهما عاملا ن ضروريان لتحقيقا ياتجميعا لأطر ا فدا خا لجامعة، حيث أن نوعي ة العلاقة التي تربط بينهما هي علاقة تكاملية إذ أن كل بعد من أبعاد جودة الحياة الوظيفية السالفة الذكر تؤثر و بصورة مباشرة في الرضا الوظيفي الذي يحققها الأستاذ، كما أن أي مؤ سسة مهما ك انت طبيعة نشاطها اقتصاديا و اجتماعيا و حتتعليمي تسعجها دة من أجل توفير مناخ عمل مناسب لمتطلبات و ايا ت العامل، و بالتالي هذا ما يحق ق نتائج ايجابية تستخدم مصلحة العاملو كذا المؤ سسة بشكل عام. (بوكدرون، 2021، صفحة 22)

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية لجودة الحياة الوظيفية و الرضا الوظيفي

يستهدف هذا المبحث استعراض أهم الدراسات السابقة المجر اة باللغات العربية و الأجنبية في مجال جودة الحياة الوظيفية و الرضا الوظيفي، و بيان الاختلافات بين هذه الدراسات و اسة التي تحبصدد اعدادها، إضافة إلى إبراز مجالات الاستفادة من الدراسات السابقة.

المطلب الأول: الدراسات السابقة

الفرع الأول: الدراسات السابقة المتعلقة بالمتغير المستقل:

1. دراسة بوطالب جهيد، نجيمي عيسى (2020)، بعنوان أثر جودة الحياة الوظيفية في التشارك المعرفي دراسة تطبيقية على عينة من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير بجامعة جيجل، مجلة الاستراتيجية و التنمية، المجلد 10 / العدد 1.

هدفت هذه الدراسة لاختبار طبيعة أثر جودة الحياة الوظيفية في التشارك المعرفي لدى عينة من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير بجامعة جيجل، حيث تم الاعتماد على الاستبيان الجمع البيانات من أفراد العينة البالغ عددهم 35 أستاذ و التي حددت بطريقة العينة غير العشوائية الهدافية. توصلت نتائج الدراسة التطبيقية أنه لجودة الحياة الوظيفية أثر إيجابي في التشارك المعرفي لدى أساتذة الكلية راجع لتأثير التوازن بين الحياة الوظيفية و الشخصية، كما توصلت الدراسة أنه ليس لكل من العدالة التنظيمية و التمكين و الأمن الوظيفي أثر في التشارك المعرفي.

2. دراسة العابد رشيدة (2021)، بعنوان: أثر جودة الحياة الوظيفية على الالتزام التنظيمي لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير في جامعة حمه لخضر الوادي، مجلة العلوم الإدارية و المالية، المجلد 05 العدد 02

هدف البحث إلى معرفة درجة (QWL) التي يتمتع بها الأساتذة و تأثيرها على التزامهم التنظيمي و لتحقيق أهداف البحث تم بناء استبانة مكونة من 44 فقرة و استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي بالاستعانة بالبرنامج

الإحصائي (SPSS) وتوصل البحث إلى عدة نتائج أهمها توجد علاقة ارتباطية موجبة وقوية بين (QWL) والالتزام التنظيمي.

3. دراسة بن عزة محمد أمين، صحراوي بن شيحة (2023)، بعنوان: أبعاد جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي في الجامعة الجزائرية، دراسة حالة هيئة التدريس بجامعة سعيدة، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية. المجلد 09، العدد 02.

هدفت هذه الدراسة إلى محاولة معرفة تأثير تطبيق أبعاد جودة الحياة الوظيفية على تحسين أداء الموظفين في الجامعة الجزائرية ، حيث اعتمدنا على حالة كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير بجامعة مولاي الطاهر بسعيدة ، من خلال استخدام استبيان الجمع المعلوماتو البيانات ، حيث قدرت عينة الدراسة بـ 37 مفردة من أعضاء هيئة التدريس ، توصلت هذه الدراسة إلى أنه لا يوجد تأثير الأبعاد المكافئات والأجور و الصحة و المشاركة في اتخاذ القرارات على الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ، على خلاف بعدين الترقية الوظيفية وفرق وجماعة العمل يؤثران في الأداء الوظيفي ، إذ توصى هذه الدراسة بالاهتمام بالأداء الوظيفي لهيئة التدريس.

4. دراسة ديمه بنت سلطان أحمد السديري، أريج بنت عبد الرحمن الشماسي (2023)، بعنوان: دور جودة الحياة الوظيفية في تحقيق السعادة المؤسسية" دراسة ميدانية على الموظفين الإداريين في جامعة جدة (محافظة جدة)، المجلة العربية للسلام العلمي، الإصدار السادس – العدد 54.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور جودة الحياة الوظيفية في تحقيق السعادة المؤسسية بجامعة جدة من وجهة نظر الموظفين الإداريين بها، ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، كما اعتمدت أداة الاستبانة لجمع البيانات، وقد تم توزيعها على عينة عشوائية بلغ عددها (303) مفردة. وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها : أن أبرز نتائج مستوى جودة الحياة الوظيفية بأبعادها في جامعة جدة تمثلت في بعد برامج التدريب ، يليها بعد الاستقرار والأمان ، يليها بعد التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية ، وأخيراً جاء بعد المشاركة في اتخاذ القرارات ، كما أن بعد الاستقرار والأمان الوظيفي له الدور الأكبر في تحقيق السعادة المؤسسية بجامعة جدة من وجهة نظر الموظفين الإداريين بها ، وأوصت الدراسة بضرورة تشجيع كافة إدارات جامعة جدة لمشاركة موظفيها في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل بالإضافة إلى تبني طرق وأساليب جديدة تضمن زيادة مستوى السعادة المؤسسية لموظفيها.

5. دراسة سمية دربال، وفاء بنين، روضة جديدي (2023)، بعنوان: أثر جودة الحياة الوظيفية على سلوك المواطنة التنظيمية دراسة إحصائية تحليلية باستخدام برنامج Smart-PLS، مجلة الاقتصاد والتنمية المستدامة، المجلد: 06 العدد: 02.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر جودة الحياة الوظيفية على سلوك المواطنة التنظيمية. وقد تم الاستعانة بالاستبيان لجمع البيانات من (143) مستجيب من الموظفين العاملين بمؤسسة روائح الورود بالوادي ليتم فيما بعد معالجتها باستخدام برنامج smart –PLS ، وقد بينت نتائج الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية الجودة الحياة الوظيفية على سلوك المواطنة التنظيمية كما توصلنا إلى إن للنموذج قدرة تنبؤية مقبولة داخل العينة قدرت بـ 51.2%، وقدرة تنبؤية خارج العينة قدرت بـ 34.60%.

6. دراسة أمينة بنت محمد بن ناصر الراشدي، وحيد شاه بور حماد، خلف بن مرهون العبري (2024)، بعنوان: جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها ببعض المتغيرات دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس بجامعة السلطان قابوس، كلية التربية، إدارة البحوث والنشر العلمي (المجلة العلمية)، المجلد الأربعون - العدد الأول.

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية بأبعادها المختلفة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة السلطان قابوس، ولتحقيق هذه الأهداف اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وتم تطبيق استبانة موزعة على سبعة أبعاد الرضا عن المهنة والرفاهية العامة، والتكامل بين الأسرة والعمل، وضغط العمل، والإدارة في العمل، وظروف العمل، والارتباط بالوظيفة على عينة الدراسة المكونة من (239) عضواً من أعضاء هيئة التدريس، وأسفرت نتائج الدراسة على أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة السلطان قابوس جاء بدرجة مرتفعة في جميع الأبعاد ما عدا بعد ضغط العمل فقد الدراسة، وفقاً لمتغير الجنس لصالح الذكور، ووفقاً لمتغير الجنسية لصالح غير العمانيين.

الفرع الثاني: الدراسات السابقة المتعلقة بالمتغير التابع:

1. دراسة Westhuizen, J (2015) بعنوان: Job satisfaction amongst teachers at Special

Needs Schools. South African Journal of Education, 1 (1).

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن الرضا الوظيفي لدى المعلمين العاملين في مدارس التربية الخاصة في جنوب أفريقيا. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي الارتباطي، وتمثلت الأداة في استبانة من محور واحد مقياس الرضا الوظيفي، وتكونت عينة الدراسة من (101) معلماً ومعلمة من معلمي التربية الخاصة، وأظهرت نتائج الدراسة إلى وجود مستوى متوسط في الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة، وأشارت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة، وفقاً لمتغيرات المؤهل العلمي والخبرة والجنس.

2. دراسة Baluyos, G., Rivera, H., & Baluyos, E. (2019) بعنوان: Teachers job

satisfaction and work performance. Open Journal of Social Sciences, 7 (30)

هدف هذه الدراسة إلى التعرف على علاقة الرضا الوظيفي للمعلمين بأدائهم الوظيفي في الفلبين، ولتحقيق أهداف الدراسة، استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي الارتباطي، وتمثلت الأداة في استبانة من محورين مقياس الرضا الوظيفي، ومقياس الالتزام بالأداء الوظيفي، تكونت عينة الدراسة من (104) مديراً ومديرة و (313) معلماً ومعلمة، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين وأدائهم الوظيفي كان مرتفعاً، ووجود أثر لمستوى الرضا الوظيفي للمعلمين على أدائهم الوظيفي.

3. دراسة ناصر طامي البقمي، جنادي كريم (2021)، بعنوان: أثر تطبيق إدارة الجودة الشاملة على تحقيق

الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم

التسيير بجامعة الجزائر 3، مجلة المنتدى للدراسات والأبحاث الاقتصادية، المجلد 05 / العدد 02

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر تطبيق إدارة الجودة الشاملة على تحقيق الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة الجزائر 3، وفي إطار ذلك تم دراسة 146 عضو هيئة تدريس كعينة عشوائية تمثل مجتمع الدراسة بنسبة 18%، أظهرت الدراسة عدة نتائج أهمها وجود علاقة إيجابية قوية بين متغيري الدراسة، ووجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) لتطبيق إدارة الجودة الشاملة في الكلية من خلال أبعادها على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة الجزائر 3.

4. دراسة ياسر عبد الرحمان، رضا بوغرزة، يوسف حديد (2021)، عنوان: أثر الرضا الوظيفي في تعزيز

الانغماس الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة

الجزائرية، مجلة الشامل للعلوم التربوية والاجتماعية، المجلد 04، العدد، 02

هدفت هذه الدراسة إلى محاولة التعرف على أثر الرضا الوظيفي بمختلف أبعاده محتوى العمل، ظروف العمل، نظام الأجور الترقيات العلاقة بين زملاء العمل، نمط الإشراف في تعزيز الانغماس الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الجزائرية، ومن أجل تحقيق هذا الهدف تم الاعتماد على استبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات اللازمة من أفراد عينة الدراسة والتي بلغ حجمها 420 أستاذاً دائماً من مختلف جامعات الوطن، وتم معالجة البيانات المجمعة إحصائياً باستخدام برنامج SPSS، و أظهرت نتائج الدراسة أنه يوجد أثر للرضا الوظيفي في تعزيز الانغماس الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الجزائرية، أما بالنسبة لأبعاد الرضا الوظيفي فقد تأكد وجود أثر لكل من بعد محتوى العمل، بعد نظام الأجور الترقيات، وبعد العلاقة بين زملاء العمل في تعزيز الانغماس الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس.

الفرع الثالث: الدراسات السابقة المتعلقة بالمتغيرين معاً:

1. دراسة Christodoulou, P., Soulis, G., Fotiadou, E., Stergiou, A (2014) بعنوان:

Quality of Professional Life of Special Educators in Greece: The Case of

First- degree Education- Education, 4 (2)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على جودة الحياة لمعلمي التربية الخاصة باليونان وعلاقتها بالرضا عن العمل والاحترق النفسي في ضوء كلا من الجنس العمر، سنوات الخبرة، الحالة العائلية، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي الارتباطي وتمثلت الأداة في استبانة من ثلاث محاور مقياس الرضا

الوظيفي، ومقياس جودة الحياة، ومقياس الاحتراق النفسي، تكونت عينة الدراسة من (118) معلم ومعلمة من مدارس التربية الخاصة باليونان، وكشفت النتائج انه كلما انخفضت جودة حياة المعلم انخفض الرضا الوظيفي و زاد مستوى الاحتراق النفسي، وأظهرت النتائج ايضا انخفاض في مستوى جودة الحياة لدى الذكور أكثر من الإناث، وحصولهم على احتراق نفسي أعلى ورضاء أقل عن العمل يعزى لمتغير الجنس وعدم وجود فروق دالة في متغير العمر وسنوات الخبرة.

2. دراسة Fatmasari،Tri Wulida (2018)، بعنوان: The Effect of Quality of Work life and Motivation on Employee Engagement with Job Satisfaction An Intervening Variable Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences, 74(2),

هدفت الدراسة إلى تحليل تأثير جودة الحياة العملية والتحفيز على تفاعل الموظف مع الرضا الوظيفي متغير تدخلي، جودة الحياة العملية هي الأساس الذي يحدد مستوى الرضا والمشاركة في المنظمة، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الكمي، وتم تطبيقها على مجتمع جامعة Merdeka University of Malang، وبلغت العينة (74) من المستجيبين، واستخدمت أداة الاستبانة لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى أن جودة الحياة الوظيفية هي شرط نتيجة التفاعل بين الفرد والعمل، وفي حال كان هذا التفاعل جيداً فسيؤثر ذلك على الدافعية بالعمل والرضا الوظيفي.

3. دراسة عيسصابر (2019). الرضا الوظيفي وجودة الحياة لدى استاذة التربية البدنية والرياضية اطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة محمد خيضر – بسكرة، الجزائر.

هدفت إلى التعرف على العلاقة الارتباطية بين الرضا الوظيفي وجودة الحياة لدى أستاذة التربية البدنية والرياضية للمرحلة الثانوية بولاية بسكرة في الجزائر، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي الارتباطي، وتمثلت الأداة في استبانة من محورين مقياس الرضا الوظيفي، ومقياس جودة الحياة، وتكونت عينة الدراسة من (124) أستاذاً، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي وجودة الحياة لدى أستاذة التربية البدنية والرياضية.

4. دراسة سامر أحمد محمد طلبه النجار، (2020) بعنوان: أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية على مستوى الرضا الوظيفي - دراسة ميدانية على المرأة العاملة بقطاع ريادة الأعمال بمنطقة الحدود الشمالية ، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، المجلد 11، العدد 01، جامعة قناة السويس، مصر.

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية (خصائص وظروف العمل، الأجور والمكافآت والمزايا، الاستقرار والأمان الوظيفي، تطوير القدرات البشرية، التوازن بين الحياة، المشاركة في اتخاذ القرار) على مستوى الرضا الوظيفي بقطاع ريادة الأعمال، كما توصلت إلى أن اتجاه العاملات نحو جودة الحياة الوظيفية كان متوسطاً واتجاههن نحو التوازن بين الحياة الأسرية والحياة الوظيفية كان مرتفعاً، بينما كان اتجاههن إلى بعد المشاركة في اتخاذ القرارات منخفضاً على غرار اتجاههن لباقي الأبعاد كان متوسطاً، في حين كان الاتجاه نحو الرضا الوظيفي متوسطاً.

5. دراسة خالد خالفي، يوسف بوكديرون (2021) بعنوان: دور جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة تدريس كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة خميس مليانة في الجزائر، مجلة الريادة لاقتصاديات الأعمال، المجلد 07، العدد 03، جامعة الشلف الجزائر.

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد دور جودة الحياة الوظيفية من خلال أسلوب الإشراف الأجور والحوافز المشاركة بالقرارات، مكان العمل وخصائص الوظيفة في عملية تعزيز الرضا الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي، كما توصلت هذه الدراسة إلى وجود فروقات ذات دلالة إحصائية حول أبعاد جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغيري السن وسنوات الخبرة، وأن بعد المشاركة بالقرارات هو الأكثر تأثيراً على رضا أفراد العينة.

6. دراسة هاله جبريل ابنيه التخاينه(2022)، بعنوان: مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته بجودة الحياة لدى مديري المدارس في مديرية تربية الكرك من وجهة نظرهم، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد (6)، العدد (33)

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته بجودة الحياة لدى مديري المدارس في مديرية تربية الكرك من وجهة نظرهم في المملكة الأردنية الهاشمية، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي الارتباطي، وتمثلت الأداة في استبانة تم توزيعها على عينة عشوائية بلغت (80) مديراً ومديرة. توصلت نتائج الدراسة إلى حصول محور الرضا الوظيفي لدى المديرين على متوسط (2.89) من (5) أي بدرجة (متوسطة) فيما حصل محور جودة الحياة لدى المديرين على متوسط (2.82) أي بدرجة (متوسطة)، كما تبين وجود علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي وجودة الحياة، حيث بلغ معامل الارتباط الكلي بينهما (0.90) وتعني ارتباطاً قوياً جداً).

7. دراسة محمد بريكي(2023)، بعنوان: أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية على تحقيق الرضا الوظيفي لدى الموظفين بديوان الترقية والتسيير العقاري (OPGI) بولاية المسيلة، مجلة إضافات اقتصادية، المجلد : 07 / العدد 01

هدفت هذه الدراسة لاختبار طبيعة أثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى الموظفين بديوان الترقية والتسيير العقاري بولاية المسيلة، حيث تم الاعتماد على أداة الاستبيان الجمع بيانات أفراد عينة الدراسة البالغ عددها 30 موظف، والتي حددت بطريقة عشوائية. كما توصلت نتائج الدراسة التطبيقية إلى وجود أثر لأبعاد جودة الحياة الوظيفية (العلاقات الاجتماعية، الأجور والمكافآت العادلة، التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية) في تحقيق الرضا الوظيفي لدى موظفي ديوان الترقية والتسيير العقاري بالمسيلة، كما توصلت إلى أنه ليس لبعد الأمان والاستقرار الوظيفي أثر في تحقيق الرضا الوظيفي.

المطلب الثاني: مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة

حاولنا في هذا المطلب تلخيص أوجه المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة سواء باللغة العربية أو الأجنبية حيث سنوضح نقاط التشابه ونقاط الاختلاف، كما سنتطرق لأهم النقاط التي استفدنا منها خلال اطلاعنا عليها.

الجدول رقم(01-02): مقارنة بين الدراسات السابقة و الدراسة الحالية

الدراسات السابقة	الدراسات الحالية
من حيث الزمان والمكان	أنجزت دراساتنا خلال السداسي الثاني من السنة الجامعية 2024/2023. بالنسبة للحدود المكانية تمت في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت.
ن	بيئة عربية وأجنبية وكانت من (2014،2024) بالنسبة للإطار المكاني الجزائر، جيجل، بسكرة، أم البواقي، المسيلة، فلسطين، الأردن، العراق، مصر،

	المملكة العربية السعودية، روسيا، اليونان، الفلبين، جنوب إفريقيا .	
ركزت دراستنا على العينة غير العشوائية الهدفية تمثلت في أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت.	ركزت الدراسات السابقة على عينات عشوائية و قصدية من موظفي المؤسسات بين القطاع الخاص والعام	عينة الدراسة
استهدفت الدراسة القطاع العام (المؤسسات العلمية)، حيث كانت في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت	تنوعت الدراسات السابقة بين القطاع الخاص والعام (خدماتية، صناعية، علمية)	من حيث نوع القطاع
اعتمدت دراستنا على متغيرين هما : لجودة الحياة الوظيفية كمتغير مستقل بأبعادها (الأجور والمكافآت، الأمان والاستقرار الوظيفي، خصائص الوظيفة، فرق جماعات العمل، التوازن بين الحياة والعمل، التمكين، نمط الإشراف)، و الرضا الوظيفي كمتغير تابع.	تناولت الدراسات السابقة متغيرات مختلفة منها: ✓ جودة الحياة الوظيفية؛ ✓ التثاقل ك المعرفي؛ ✓ الالتزام	متغيرات الدراسة

	<p>التنظيم ي؛ ✓ البراءة التنظيم ية؛ ✓ الأداء الوظيفي ي؛ ✓ سلوك المواطن نة التنظيم ية.</p>	
استخدمنا في دراستنا الاستبيان كأداة للدراسة وتدعيمها.	استخدمت كل الدراسات الاستبيان، و بعض الدراسات أضافت المقابلة لتدعيم دراستهم.	منهج الدراسة
استخدمنا البرنامج الإحصائي spss26 كأداة لتحليل البيانات	تم استخدام البرنامج الإحصائي، و spss و برنامج smart - PLS كأدوات لتحليل البيانات.	أداة تحليل المعلومات

المصدر : من اعداد الطالبة اعتمادا على الدراسات السابقة

المطلب الثالث: مجال الاستفادة من الدراسات السابقة

أهم مجالات الاستفادة من الدراسات السابقة :

- ساهمت الدراسات السابقة في ضبط و اختيار المتغيرات التي كان من اللازم أن تتبناها الدراسة الحالية، و بالتالي تعد المنطلق والمدخل الأولي لدراستنا؛
- تعتبر الدراسات السابقة قاعدة أساسية في البحث و انطلاقة جيدة لإعداد الدراسة الحالية حيث مكنت الباحثين من إعطاء فكرة أولية وكاملة لموضوع الدراسة مما سهل الانطلاق في الدراسة الحالية؛
- تحديد أبعاد الدراسة لإعداد الجانب التطبيقي؛
- تساعد في تصميم الاستبيان لمتغيري الدراسة؛
- ساهمت في التعمق في موضوع الدراسة من خلال فتح مجال الاطلاع عليه من عدة اتجاهات وجوانب مختلفة؛

- تساهم في تحديد المنهجية الدراسة ؛
- ساعدت في صياغة فرضيات الدراسة وتحديد الأداة المناسبة لاختبار صحة هذه الفرضيات.

خلاصة الفصل الأول:

من خلال ما سبق نجد أن ضرورة خلق جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين من خلال برامج خاصة وذات فعالية يعتبر مسؤولية المؤسسة، خاصة وإن كان هدف هذه الأخيرة هو تحقيق الفعالية التنظيمية، فقد أثبتت العديد من الدراسات الميدانية خاصة الدراسات سالفه الذكر أن جودة الحياة الوظيفية تعمل على زيادة دافعية ومرونة والتزام القوى العاملة مما يحقق الرضا الوظيفي، والتي تعتبر كقيمة ضرورية لضمان النجاح في البقاء ضمن المنافسة بين المؤسسات المختلفة، هذه الدراسات توصلت من خلال خطوات البحث العلمي وتحليل وتفسير مختلف العوامل التنظيمية إلى تحسين نوعية الحياة الوظيفية بالاعتماد على برامج تركز على تطوير مختلف أبعادها إضافة إلى أن تحسينها سيزيد مما لا شك فيه من تعزيز الالتزام التنظيمي والارتقاء بمستوى الرضا والولاء والاندماج ضمن قيمة وأهداف المنظمة، كل بعد من أبعاد جودة الحياة الوظيفية له دور مباشر في خلق الرضا الوظيفي، ولذا ففي الفصل الموالي سنحاول الكشف عن مدى مساهمة جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت.

**الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لدور جودة
الحياة الوظيفية في تحقيق الرضا الوظيفي
لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم
الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
في جامعة عين تموشنت**

تمهيد:

تعد الدراسة الميدانية جانب تكميلي للجانب النظري، وذلك من أجل الإحاطة بكل جوانب موضوع الدراسة، والإجابة على إشكالية الدراسة والتحقق من فرضياتها، وعليه سيتم خلال هذا الفصل التطرق للدراسة التطبيقية للموضوع، وذلك بوضع الجانب النظري واقعياً على أفراد عينة الدراسة والمتمثلين في أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت لتعرف على أثر جودة الحياة الوظيفية على الرضا الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة.

عليه قد تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين هما:

- **المبحث الأول:** الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة (وستتطرق فيه إلى منهج الدراسة، متغيرات الدراسة، وكذا الأدوات المستعملة).
- **المبحث الثاني:** عرض ومناقشة نتائج الدراسة.

المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة

سنتطرق في هذا المبحث لتوضيح طريقة إنجاز الدراسة الميدانية، وتقديم كيفية اختيار مجتمع الدراسة والعينة، وعرض منهج الدراسة، بالإضافة إلى الطريقة جمع المعطيات والأدوات المستخدمة في الجمع، ووصف كيفية تلخيص المعطيات والأدوات الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات واختبار الفرضيات.

المطلب الأول: الطريقة المعتمدة في الدراسة

بغية التعرف على أثر الثقافة التنظيمية على التجديد التكنولوجي في كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت، سيتم

التعرف على مجتمع وعينة الدراسة والأدوات المستخدمة وتحليل البيانات بواسطة برنامج الإحصائي SPSS النسخة 26.

الفرع الأول: منهج الدراسة

لتحقيق الأهداف المرجوة في بحثنا سوف نستخدم المناهج التالية:

المنهج الوصفي والتحليلي: يمكننا المنهج الوصفي التحليلي من جمع البيانات الظاهرة المدروسة ووصف النتائج التي نتجت عنها. وهو تحليلها وتفسيرها.

المنهج الاستقصائي: ومن أجل جمع البيانات الميدانية تم تصميم استمارة تتضمن مجموعة من الأسئلة المتعلقة بالموضوع ومحاولة الب ر هنة عدداً من الفرضيات المطروحة.

المنهج الإحصائي: والذي يتم بواسطتها اختبار صحة الفرضيات باستخدام الأساليب الإحصائية في تحليل البيانات، لإيجاد أثر جودة الحياة الوظيفية على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت، وذلك باختيار العينة قصدية مكونة من أعضاء هيئة التدريس في المؤسسة محل الدراسة. **الفرع الثاني: متغير ات الدراسة**

الجدول رقم (01-02): متغير ات الدراسة

المتغير المستقل	جودة الحياة الوظيفية
المتغير التابع	الرضا الوظيفي

المصدر: من إعداد الطالبة

الفرع الثالث: مجتمع عينة الدراسة.
➤ **مجتمع الدراسة:**

تم إجراء الدراسة التطبيقية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة عين تموشنت، حيث تمثل مجتمع الدراسة في جميع الأساتذة بالكلية محل الدراسة والبالغ عددهم 96 أستاذ ،
➤ **عينة الدراسة:**

قد تم أخذ عينة غير عشوائية هدفية متمثلة في أعضاء عينة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة عين تموشنت وقد تم توزيع 50 استبانة وقد تم استرجاع 47 استبانة صالحة للمعالجة الإحصائية. ، والجدول التالي يبين عينة الدراسة.

جدول رقم (02-02): الإحصائيات للاستبيانات الموزعة والمسترجعة على العينة

البيانات	العدد
الاستبيانات الموزعة	50
الاستبيانات المسترجعة	47
الاستبيانات المرفوضة	00
الاستبيانات المعتمدة (الصالحة للتحليل)	47

المصدر: من إعداد الطالبة

➤ **مصادر بيانات الدراسة:** لأجل تحقيق أهداف الدراسة واختبار فرضياتها استخدمنا مصادر أولية ومصادر ثانوية للحصول على البيانات والمعلومات الآتية:

1. **مصادر أولية:**
تم الاعتماد على الاستبيانات والوثائق والسجلات الرسمية الخاصة بالمؤسسة محل الدراسة، والتمكين من الاطلاع على التعمير ورفع مؤشرات أداءها؛
2. **مصادر ثانوية:** تم الحصول عليها من خلال مراجعتنا للكتب الدوريات والمنشورات الإلكترونية ورسائل الجا معية والملفات والمقالات المتعلقة بالموضوع قيد البحث.

المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة
الفرع الأول: الأدوات المستخدمة في جمع البيانات

الاستبيان: بناء على طبيعة البيانات التي أجمعها، وصعوبة الحصول على المعلومات الأساسية المر تبطة بموضوع الدراسة عن طريق المقابلات الشخصية أو الزيارات الميدانية أو الملاحظات الشخصية، تم اللجوء إلى أداة أكثر دقة في تحقيق أهدافه هذا هو الاستبيان (الملحق رقم 01)

، وقد تم الاستعانة بإعداد الاستبيان بمجموعة من البحوث والدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع بالإضافة إلى توجيهات الأستاذة المشد

رفقو التعديلات تقصد ملامسة العلاقة للموضوع محل الدراسة بالإضافة للأساتذة المحكمين، حيث تم تصميم هذا الاستبيان وتقسيمه إلى جزئين كما يلي:

الجزء الأول: يتعلق بالمعلومات الشخصية لعينة الدراسة أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت (الجنس، الفئة العمرية، الدرجة العلمية، الخبرة).

الجزء الثاني: يتعلق بمحاور الدراسة:

- **المحور الأول:** يتعلق بأبعاد جودة الحياة الوظيفية (الأجور والمكافآت، الأمان والاستقرار الوظيفي، خصائص الوظيفة، فرق وجماعات العمل، التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية، التمكين، نمط الإشراف) لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت حتى على 35 عبارة؛
- **المحور الثاني:** يتعلق بالرضا لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت حتى على 17 عبارة. تكون نسلا لاستجابة عن فقرات الاستبيان من (05) استجابات حسب تدرج سلم ليكرت الخماسي (غير موافقة بشدة، غير موافق، محايد، موافق، موافقة بشدة) كما هو موضح في الجدول الموالي :

الجدول (02-03): سلم ليكرت الخماسي

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
5	4	3	2	1

المصدر: من إعداد الطالبة

بعد اختيار عينة الدراسة سلمتوز عتالأداة عنأفر ادعينة الدراسة، تمتتوبياالبياناتوترميزهاومعالجتهاإحصائيا؛ ولتحديد مستوى اتالموافقة استخدمناالأدواتالإحصائيةالتالية:

- المتوسط الحسابي: التعرف على متوسط إجابات الباحثين حول عبارات الاستبيان ومقارنتها؛
- والانحراف المعياري: يوضح التشتت في استجابات أفراد الدراسة كلما اقتربت قيمته من الصفر فهذا يعني تركيز الإجابات حول درجة المتوسط الحسابي عدم تشتتها؛
- المعدل: تحديد طول لفئة - أعل درجة تفق بشدة - أدنى درجة لا تفق بشدة / عدد المستويات، وهذا التحديد اتجاهاتهم نحو كل عبارة هل هو: (مرتفع، منخفض، متوسط)؛
- تحديد طول لفئة باستخدام المدى = أكبر قيمة - أقل قيمة = 5 - 1 = 4
- ثم قسما المدى على عدد الفئات $4/5 = 0,8$ ، وبعد ذلك يضاف إليها (0,8) إلى الحد الأدنى للمقياس فتصبح كالآتي :

الجدول رقم (02-04): مجال المتوسط الحسابي لمستوى حسب مقياس ليكرت الخماسي

المستوى	الوزن	البديل	مجال المتوسط الحسابي المرجح	الفئة
مرتفع جدا	5	موافق بشدة	من (2,4 إلى 5)	الفئة الخامسة
مرتفع	4	موافق	من (3,4 إلى 4,2)	الفئة الرابعة
متوسط	3	محايد	من (2,6 إلى 3,4)	الفئة الثالثة
منخفض	2	غير موافق	من (1,8 إلى 2,6)	الفئة الثانية
منخفض جدا	1	غير موافق بشدة	من (1 إلى 1,8)	الفئة الأولى

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على (عز عبد الفتاح، 2008، صفحة 538)

الفرع الثاني: الأدوات الإحصائية المستخدمة:

من أجل الإجابة على تساؤلات الدراسة واختبار فرضياتها تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي، حيث تم ترميز وإدخال المعطيات إلى جهاز الحاسوب باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss النسخة (26) بعد تفريغ الاستبيانات في برنامج Excel، وتم استخدام الأدوات الإحصائية التالية:

1. معامل ألفا كرونباخ لتحديد معامل ثبات الأداة؛

2. معامل سبيرمان لدراسة الاتساق الداخلي لمحاور الدراسة؛

3. إختبار كولوموجروفسميرنوف: Smirnov – Kolmogorov لمعرفة إذا ما كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا؛

4. مقياس الإحصاء الوصفي، وذلك لوصف عينة الدراسة وإظهار خصائصها، وهذه الأساليب تمثلت في: المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري واستخدمت للإجابة على أسئلة ترتيب العبارات لكل محور من محاور الاستبيان تنازليا؛

5. مصفوفة الارتباطات لمعامل الارتباط بيرسون لمعرفة العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة؛

6. تحليل الانحدار الخطي البسيط؛

7. تحليل الانحدار المتعدد التدريجي لاختبار صلاحية نموذج الدراسة وتأثير المتغيرات المستقلة على التابع؛

8. اختبار T - test للاختبار تأثير المتغير المستقل الجنس على المتغير التابع؛

9. اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لاختبار تأثيرات المتغيرات المستقلة (السن، المستوى التعليمي، الخبرة، المسمى الوظيفي) على المتغير التابع.

المطلب الثالث: صدق وثبات أداة الدراسة:

لقد تم إجراء العديد من الاختبارات لتأكيد مصحتها وثباتها، مستخدمين في ذلك كتحكيم الاستبيان.

➤ **أولاً: صدق أداة الدراسة :**

ولغرض معرفة مدى وضوح أسئلة الاستبيان فقد تم عرضها على الأساتذة المشرفين لفرقة للتعرف على آرائهم واقتراحاتهم في هذا المجال من أجل تحسينها وبالتالي جعلها أكثر وضوحاً.

3 أساتذة في مجال تخصصنا، وقد تم أخذ مقترحاتهم بعين الاعتبار للحصول على الشكل النهائي للاستبيان والذويوز على أفراد العينة محل الدراسة.

➤ **ثانياً: ثبات أداة الدراسة :**

سيتم من خلال هذه النقطة التأكد من مدى موثوقية أداة القياس المستخدمة وتمثلية في الاستبيان، حيث تعكس الموثوقية هنا درجة ثبات أداة الدراسة والنتائج التي يقصد بها مدى استقرارها وعدم تناقضها مع نفسها، أي أنها تعطينا نفس النتائج إذا أعيدت تطبيقها على نفس العينة تحت نفس الظروف.

ف، وقد تم استخدام في ذلك معامل الثبات وهو معامل ألفا كرونباخ وذلك باستخدام برنامج SPSS

v26 وقد تم التوصل للنتائج التالية :

الجدول رقم (02-05): معامل الثبات ألفا كرونباخ وأداة الدراسة

البيان	عدد العبارات	قيمة معامل alpha Cronbach
المحور الأول: جودة الحياة الوظيفية	35	0,921
المحور الثاني: الرضا الوظيفي	17	0,927
جميع عبارات الاستبيان	52	0,953

المصدر: من أعداد الطالبة بناء على معطيات SPSS

ونلاحظ من خلال الجدول (5-2) من خلال الجدول نلاحظ أن معامل ألفا كرونباخ يقدر بـ **0,953** وهي قيمة أكبر (0,6)، و قريبة من الواحد مما يدل على أن أداة القياس تمتاز بثبات عال جداً فيما يخص عينة الدراسة وهي قيمة جيدة ويمكن قبولها لأغراض التحليل إذ أنها تجاوزت الحد الأدنى المعتمد في مثل هذه الدراسات ، وهذا يعني في حالة إعادة توزيع الاستبيان لنفس العينة في نفس الظروف فإن 95,3% منهم يعيدون نفس الإجابة وهي تعرب عن نسبة ثبات عالية من شأنها أن تعطي مصداقية للنتائج التي يمكن استخراجها

ثالثاً: الاتساق الداخلي لأداة الدراسة:

بغية التحقق من صدق الاتساق الداخلي لعبارات الاستبيان تم حساب معاملات الارتباط Spearman لكل عبارة من محورها عند مستوى الدلالة 5%.

الجدول (02-06): الاتساق الداخلي لعبارات البعد الأول الأجرور والمكافآت

العبارة	معامل Spearman	القيمة الاحتمالية sig
---------	----------------	-----------------------

0,000	,786**	01
0,000	,767**	02
0,000	,772**	03
0,000	,562**	04
0,002	,439**	05

المصدر: من إعداد الطالبة اعتماداً على مخرجات SPSS v26

يتضح من الجدول أعلاه أن جميع معاملات الارتباط لعبارات البعد الأول للمحور الأول وتمتاز بالاتساق الداخلي حيث أن معاملات ارتباط كل عبارة من عبارات المحور الأول وإحصائياً، إذ أن قيمة Sig مستوياً بالمعنوية للقياس لإحصائية لمعاملات الارتباط المحسوبة في كل بعد هي أقل من مستوياً بالدلالة 0.05 ومنه عبارات البعد الأول صادقة ومتسقة، لما وضعت لقياسه.

الجدول (07-02): الاتساق الداخلي لعبارات البعد الثاني الأمان والاستقرار الوظيفي

العبارة	معامل Spearman	القيمة الاحتمالية Sig
06	,702**	0,000
07	,715**	0,000
08	,569**	0,000
09	,514**	0,000
10	,608**	0,000

المصدر: من إعداد الطالبة اعتماداً على مخرجات SPSS v26

يتضح من الجدول أعلاه أن جميع معاملات الارتباط لعبارات البعد الثاني وتمتاز بالاتساق الداخلي حيث أن معاملات ارتباط كل عبارة من عبارات البعد الثاني وإحصائياً، إذ أن قيمة Sig مستوياً بالمعنوية للقياس لإحصائية لمعاملات الارتباط المحسوبة في كل بعد هي أقل من مستوياً بالدلالة 0,05 ومنه عبارات البعد الثاني صادقة ومتسقة، لما وضعت لقياسه.

الجدول (08-02): الاتساق الداخلي لعبارات البعد الثالث خصائص الوظيفة

العبارة	معامل Spearman	القيمة الاحتمالية sig
11	,543**	0.000
12	,447**	0,002
13	,731**	0,000
14	,624**	0,000
15	,562**	0.000

المصدر: من إعداد الطالبة اعتماداً على مخرجات SPSS v26

يتضح من الجدول أعلاه أن جميع معاملات الارتباط لعبارات البعد الثالث للمحور الثالث وتمتاز بالاتساق الداخلي حيث أن معاملات ارتباط كل عبارة من عبارات البعد الثالث

دالة إحصائية، إذ أن قيمة Sig مستو بالمعنوية للقيمة الإحصائية لمعاملات الارتباط المحسوبة في كل بعد هي أقل من مستو بالدلالة 0.05 ومن ههنا تبعد الثالث صادقة ومتسقة، لما وضعت لقياسه.

الجدول (02-09): الاتساق الداخلي لعبارات البعد الرابع فرقو جماعات العمل

العبارة	معامل Spearman	القيمة الاحتمالية Sig
16	,410**	0,004
17	,545**	0,000
18	,709**	0,000
19	,725**	0,000
20	,796**	0,000

المصدر: من إعداد الطالبة اعتماداً على مخرجات SPSS v26

يتضح من الجدول أعلاه أن جميع معاملات الارتباط لعبارات البعد الرابع متمتاز بالاتساق الداخلي حيث أن معاملات الارتباط لكل عبارة من عبارات البعد الرابع دالة إحصائية، إذ أن قيمة Sig مستو بالمعنوية للقيمة الإحصائية لمعاملات الارتباط المحسوبة في كل بعد هي أقل من مستو بالدلالة 0,05 ومن ههنا تبعد الرابع صادقة ومتسقة، لما وضعت لقياسه.

الجدول (02-10): الاتساق الداخلي لعبارات البعد الخامس التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية

العبارة	معامل Spearman	القيمة الاحتمالية Sig
21	,571**	0,000
22	,880**	0,000
23	,790**	0,000
24	,924**	0,000
25	,761**	0,000

المصدر: من إعداد الطالبة اعتماداً على مخرجات SPSS v26

يتضح من الجدول أعلاه أن جميع معاملات الارتباط لعبارات البعد الخامس متمتاز بالاتساق الداخلي حيث أن معاملات الارتباط لكل عبارة من عبارات البعد الخامس دالة إحصائية، إذ أن قيمة Sig مستو بالمعنوية للقيمة الإحصائية لمعاملات الارتباط المحسوبة في كل بعد هي أقل من مستو بالدلالة 0,05 ومن ههنا تبعد الرابع صادقة ومتسقة، لما وضعت لقياسه.

الجدول (02-11): الاتساق الداخلي لعبارات البعد السادس التمكين

العبارة	معامل Spearman	القيمة الاحتمالية Sig
26	,651**	0,000
27	,656**	0,000
28	,789**	0,000
29	,676**	0,000
30	,748**	0,000

المصدر: من إعداد الطالبة اعتماداً على مخرجات SPSS v26

يتضح من الجدول أعلاه أن جميع معاملات الارتباط لعبارات البعد السادس متمتاز بالاتساق الداخلي حيث أن معاملات الارتباط لكل عبارة من عبارات البعد السادس دالة إحصائية، إذ أن قيمة Sig مستو بالمعنوية للقيمة الإحصائية لمعاملات الارتباط المحسوبة في كل بعد هي أقل من مستو بالدلالة 0,05 ومن ههنا تبعد السادس صادقة ومتسقة، لما وضعت لقياسه.

قيماً إحصائية لمعاملات الارتباط المحسوبة في كل بعد هي أقل من مستوى الدلالة 0,05 ومنه جباراً البعد الرابع صادقاً ومتسقاً، لما وضعت لقياسه.

الجدول (02-12): الاتساق الداخلي لعبارات البعد السابع نمط الإشراف

العبارة	معامل Spearman	القيمة الاحتمالية Sig
31	,497*	0,002
32	,437**	0,002
33	,476**	0,001
34	,411**	0,004
35	,421**	0,003

المصدر: من إعداد الطالبة اعتماداً على مخرجات SPSS v26

يتضح من الجدول أعلاه أن جميع معاملات الارتباط لعبارات البعد السابع ممتازة بالاتساق الداخلي حيث أن معاملات الارتباط لكل عبارة من جباراً البعد السابع إحصائياً، إذ أن قيمة Sig مستوياً بالمعنوية للقياس الإحصائية لمعاملات الارتباط المحسوبة في كل بعد هي أقل من مستوى الدلالة 0,05 ومنه جباراً البعد الرابع صادقاً ومتسقاً، لما وضعت لقياسه.

الجدول (02-13): الاتساق الداخلي لعبارات المحور الثاني الرضا الوظيفي

العبارة	معامل Spearman	القيمة الاحتمالية sig
36	,493**	0.000
37	,422**	0,003
38	,571**	0,000
39	,631**	0,000
40	,656**	0.000
41	,485**	0,000
42	,675**	0,000
43	,661**	0,000
44	,677**	0.000
45	,755**	0,000
46	,747**	0,000
47	,597**	0,000
48	,722**	0,000
49	,719**	0,000
50	,632**	0,000
51	,696**	0,000
52	,652**	0,000

المصدر: من إعداد الطالبة اعتماداً على مخرجات SPSS v26

يتضح من الجدول أعلاه أن جميع معاملات الارتباط لعبارات المحور الثاني ممتازة بالاتساق الداخلي حيث أن معاملات الارتباط لكل عبارة من جباراً البعد الثاني إحصائياً، إذ أن قيمة Sig مستوياً بالمعنوية للقياس الإحصائية لمعاملات الارتباط المحسوبة في كل بعد هي أقل من مستوى الدلالة 0,05، ومنه جباراً المحور الثاني التجديد التكنولوجي صادقاً ومتسقاً، لما وضعت لقياسه.

رابعاً: اختبار التوزيع الطبيعي:

قصد اختبار إذا ما كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي مع عدم متهمة استخدام اختبار كولموروف وفسر نواف، و الجدول التالي يوضح النتائج كمايلي :

الجدول رقم (14-2): اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Statistic	Df	Sig.
جودة الحياة الوظيفية	,109	47	,200*
الرضا الوظيفي	,179	47	,066*

المصدر: من إعداد الطالبة اعتماداً على مخرجات SPSS v26

يوضح الجدول أعلاه أن القيمة الاحتمالية Sig لجميع محاور الدراسة كانت أكبر من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ وهذا يعني أن توزيع البيانات لهذه المحاور يتبع التوزيع الطبيعي، و عليه فسيتم استخدام الاختبار المعلمية للإجابة عن فرضيات الدراسة.

المبحث الثاني: عرض مناقشة نتائج الدراسة

تم في هذا المبحث إحصاء الوصف لم تغيرات الدراسة من خلال عرض تحليل للبيانات العامة والوظيفية لعينة الدراسة من حيث العمر، الجنس، المستوى التعليمي، الخبرة، المسمى بالإضافة إلى عرض تحليل محاور الدراسة، ومناقشة النتائج بعد اختبار الفرضيات.

المطلب الأول: عرض تحليل الجزء الأول من الاستبيان

سناو لم نخلل هذا المطلب التطرق لغير عرض تحليل الخصائص العامة والوظيفية لعينة الدراسة كمايلي:

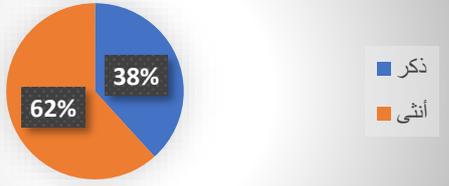
سناو لم نخلل هذا المطلب التطرق لغير عرض تحليل الخصائص العامة والوظيفية لعينة الدراسة كمايلي:

أ- الجنس:

يبين الجدول رقم (02-15)

توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس، حيث أظهرت النتائج أن أغلبية أفراد العينة كانوا من فئة إناث حيث بلغت نسبتهم 61,7%، في حين بلغت نسبة فئة الذكور 38,3% وهذا يعكس تمثيلاً جيداً لكلا الجنسين في عينة الدراسة، وراجع طبيعة العمل في الكلية والذيل يتطلب جهد عضليو ميل الإناث لمهنة التدريس.

الجدول رقم (02-15): توزيع عينة الدراسة حسب الجنس بالشكل رقم (02-01): توزيع عينة الدراسة حسب الجنس



الجنس	التكرار	النسبة %
ذكر	18	38,3
أنثى	29	61,7
المجموع	47	100,0

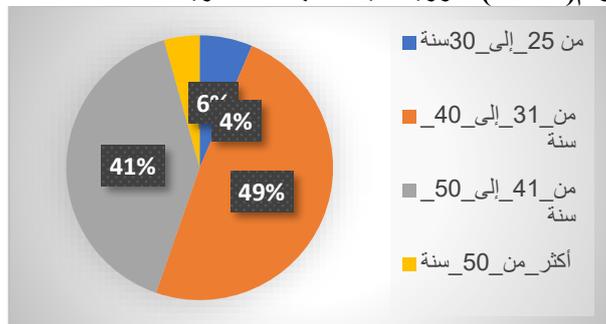
المصدر: من إعداد الطالبة اعتماداً على مخرجات SPSS v26

ب- الفئة العمرية

نلاحظ من نتائج الجدول رقم (02-17) أن أغلبية الفئات العمرية التي تتعامل مع المؤسسة محل الدراسة هي الفئتين العمرية بين 31 إلى 40 سنة بعدد 23 وبنسبة 48,9%، وتليها الفئة العمرية من 41 سنة إلى 50 سنة بعدد 19 ونسبة 40,4%، حيث يعتبر أنها الفئة الشابية التي تستطيع القيام بالأعمال والقدرة علنا لتعلمو البحث كما أنها تستطيع القيام بالأعمال الموكلة إليها بالشكل المطلوب، كما أنه مؤشر جيد حيث أنهما الفئتين الأكثر حاجة لتحسين جودة الحياة الوظيفية، ثم أقل من 30 سنة بعدد 3 ونسبة 6,4%

4,3 %، ثم فئة أكثر من 50 سنة، بعدد 2 ونسبة 4,3 %، وبالتالي جميع الفئات العمرية الموضوع كانت محققة وهو ما يمكن أن يقدم بالإضافة المناسبة للدراسة.

الجدول رقم (02-17): توزيع العينة حسب الفئة العمرية الشكر رقم (02-02): توزيع العينة حسب الفئة العمرية

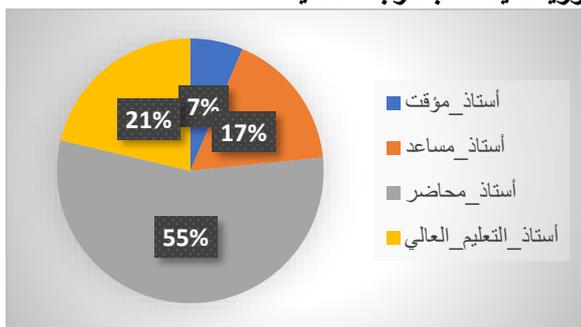


الفئة العمرية	التكرار	النسبة %
من 25 إلى 30 سنة	3	6,4
من 31 إلى 40 سنة	23	48,9
من 41 إلى 50 سنة	19	40,4
أكثر من 50 سنة	2	4,3
المجموع	47	100%

المصدر: من أعداد الطلبة اعتمادا على نتائج SPSS V26

ج- الدرجة العلمية: تشير معطيات الجدول (02-18) أن أغلبية عينة الدراسة أساتذة دائمين، حيث كانت نسبة الأساتذة المؤقتين تمثل أقل نسبة بـ 6,4% وبعدها 3، وكانت فئة الأساتذة المحاضرين هي الأولى ونسبة 55,3%، ثم تليها كل من فئة أساتذة التعليم العالي بنسبة 21,3%، بعدها فئة الأساتذة المساعدين والتي تمثل فئة الأساتذة حديثي التوظيف بالكلية بنسبة 17,0%، يمكن تفسير هذه النتائج أن العينة المدروسة تتميز بتوزيع متوازن للدرجات العلمية المختلفة.

الجدول (02-18): توزيع العينة حسب الدرجة العلمية الشكل (02-03): توزيع العينة حسب الدرجة العلمية

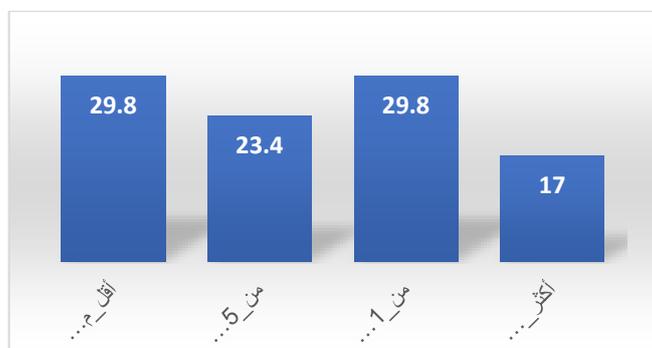


الدرجة العلمية	التكرار	النسبة %
أستاذ مؤقت	3	6,4
أستاذ مساعد	8	17,0
أستاذ محاضر	26	55,3
أستاذ التعليم العالي	10	21,3
المجموع	47	100,0

المصدر: من أعداد الطلبة اعتمادا على نتائج SPSS V26

د- الخبرة: نلاحظ من الجدول (02-19) أن عينة الدراسة ذو خبرة مهنية من 11 إلى 20 سنة بنسبة 29,8% وبعدها 14، كما جاءت فئة ثم أقل من 5 سنوات في نفس المستوى مع الفئة السابقة بنسبة 29,8% وبعدها 14 بسبب قيام الكلية بالتوظيف كسنة، ثم فئة من 05 إلى 10 سنوات بـ 23,4%، ثم أكثر من 20 سنة كانت بنسبة 17% و عدد 8 مما يدل على أن العينة المدروسة تتميز بتوزيع متوازن للدرجات العلمية المختلفة.

الجدول (02-19): توزيع العينة حسب متغير الخبرة الشكل (02-05): توزيع العينة حسب متغير الخبرة



عدد سنوات الخبرة	التكرار	النسبة %
أقل من 5 سنوات	14	29,8
من 5 إلى 10 سنوات	11	23,4
من 11 إلى 20 سنة	14	29,8
أكثر من 20 سنة	8	17,0
المجموع	47	100%

المصدر: من أعداد الطلبة اعتمادا على نتائج SPSS V26

المطلب الثاني: عرض و تحليل الجزء الثاني من الاستبيان

أولاً: قياس متغير جودة الحياة الوظيفية:

لقياس مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت ننظر قيمي إيليا لمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد المحور الأول.

✓ البعد الأول: الأجور و المكافآت

سوف يتم عرض نتائج العبارات التي تقيس بعد الأجور و المكافآت ثم تحليلها.

الجدول رقم (02-20): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد الأجور و المكافآت

رقم العبارة	فقرات القياس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب الأهمية	درجة الاستجابة
1	الأجر الذي أتقضاه عادل مقارنة بالمستوى الأكاديمي.	2,43	1,156	4	منخفض
2	الأجر الذي احصل عليه من الكلية عادل مقارنة بمجهوداتي ومهاراتي.	2,68	1,045	2	متوسط
3	تتوافق العلاوات الفردية المتضمنة في نظام الاجور مع الجهد المبذول.	2,87	1,035	1	متوسط
4	تقدم إدارة الكلية حوافز متنوعة ومناسبة.	2,04	0,779	5	منخفض
5	تتوفر إدارة الكلية على الموارد المالية التي تمكنها من الإيفاء بالتزاماتها.	2,45	0,996	3	منخفض
مجموع عبارات البعد الأول		2,493	0,691		منخفض

المصدر: مناعداد الطلبة اعتمادا على نتائج SPSS V26

يظهر الجدول أن نتائجها تعينة الدراسة منخفضة المكافآت، حيث بلغ المتوسط الحسابي 2,49 و الذي يعينين وأقل من (2,6)، أي الفئة الثانية منفذات ليكار الخماسي، وهي الفئة التي تشير إلى درجة غير موافقة أغلبية أفراد العينة حول تطبيق بعد المكافآت في الكلية محل الدراسة، وهذا يؤكد أنها الانحراف المعياري بالذي يظهر درجته ونسبة التقارب في الأجور بمتأفراد العينة حيث بلغ الانحراف المعياري العام 0,691، حيث نتوء النتائج الغرض البحثي الهدف الذي يبرر الوصول إليها من حيث تحليلها حسابياً وأهمية حسب توجهها أغلبية أفراد العينة والاستجابات التي تعكسها لنا المتوسطات الحسابية، وهي كالآتي:

- المرتبة الأولى بلغ فيها المتوسط الحسابي أعلى قيمة له وهي 2,87، بانحراف معياري بلغ 1,035 للعبارة رقم (4) مما يدل على عدم توافق العلاوات الفردية المتضمنة في نظام الاجور مع الجهد المبذول من طرف الأساتذة في الكلية المدروسة؛
- المرتبة الثانية بلغ فيها المتوسط الحسابي 2,68، بانحراف معياري بلغ 1,045 للعبارة رقم (02) مما يدل على الأجر الذي يحصل عليه أعضاء هيئة التدريس غير عادل مقارنة بمجهوداتهم ومهاراتهم؛
- المرتبة الثالثة بلغ فيها المتوسط الحسابي 2,45، بانحراف معياري بلغ 0,996 للعبارة رقم (01) مما يدل على عدم توفر الموارد المالية لإدارة الكلية حيث تتمكن من الإيفاء بالتزاماتها؛

- المرتبة الرابعة بلغ فيها المتوسط الحسابي 2,43، بانحراف معياري بلغ 1,156، للعبارة رقم (05) مما يعني أن الأجر الذي يتقاضاه أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت غير عادل مقارنة بالمستوى الأكاديمي؛
- المرتبة الخامسة بلغ فيها المتوسط الحسابي 2,04، بانحراف معياري بلغ 0,779، للعبارة رقم (03) مما يدل أن إدارة الكلية لا تقدم الحوافز الكافية و المتنوعة والمناسبة لأعضاء هيئة التدريس؛

✓ **البعد الثاني: الأمان والاستقرار الوظيفي**

سوف يتم عرض نتائج العبارة التي تقيس بعد الأمان والاستقرار الوظيفي وتحليلها

الجدول رقم (02- 21): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعدي الأمان والاستقرار الوظيفي

رقم العبارة	فقرات القياس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية الترتيب حسب	درجة الاستجابة
06	تهتم الكلية بتوفير بيئة عمل صحية مريحة ومناسبة للعلماء.	2,74	1,031	4	متوسط
07	أعمال مناخ العمل يتسم بالثقة المتبادلة بين جميع أطرافه.	2,83	1,167	3	متوسط
08	تجهيزات الكلية وتقنياتها كافية لاداء العملية التدريسية على أكمل وجه.	2,11	,961	5	منخفض
09	يمنحني العمل في الكلية المكانة الاجتماعية المناسبة.	3,38	1,012	2	متوسط
10	أنا مستقر في عملي و لا تتوفر لدي رغبة مستقبلية في البحث عن فرصة عمل بديلة.	3,55	1,248	1	مرتفع
	مجموع عبارات البعد الثاني	2,9234	,7313		متوسط

المصدر: من إعداد الطالبة اعتماداً على مخرجات SPSS v26

يظهر الجدول أن نتائجها تعكس الدراسة متوسطة ونحو جميع العبارات المتعلقة ببعدي الأمان الوظيفي، حيث بلغ المتوسط الحسابي درجة متوسطة بقيمة 2,92، والذيقعيين (2,60) وأقل من (3,40)، أي في الفئة الثالثة من نتائج تالخماسي، وهي الفئة التي تؤكد حيادية أغلبية أفراد العينة حول تطبيق هذا البعد في المؤسسة محل الدراسة، وهذا يؤكد كمال انحراف المعيار بالذي يظهر درجته ونسبة التقارب بفيها لأجوبة متناهراً من أفراد العينة حيث بلغ الانحراف المعياري بالعام 0,731، و

حتتتو ديال نتائج الغرض بالبحثيو الهدف الذبير ادا الوصل لاليه قمنابتحليلها حسب الأهمية وحسبتو جهأ غلبية أفراد العينة والاستجابات التي تعكسها لنا المتوسطات الحسابية، وهي كالتالي:

- المرتبة الأولى بلغ فيها المتوسط الحسابي أعلى قيمة له و هي 3,55، بانحراف معياري بلغ 1,248، للعبارة رقم (08) مما يعني أن أفراد العينة مستقرين في عملهم و لا تتوفر لديهم رغبة مستقبلية في البحث عن فرصة عمل بديلة، أنا الفئة التي أجابت السلب تتمثل في الأساتذة المؤقتين؛
- المرتبة الثانية بلغ فيها المتوسط الحسابي 3,38، بانحراف معياري بلغ 1,012، للعبارة رقم (09) مما يدل على أن أفراد العينة يرون أن العمل في الكلية لا يحقق لهم المكانة الاجتماعية المناسبة التي يتوقون لها؛
- المرتبة الثالثة بلغ فيها المتوسط الحسابي 2,83، بانحراف معياري بلغ 1,167، للعبارة رقم (06) مما يدل على حيادية أفراد العينة، و أغلبهم يجد أن مناخ العمل لا يتسم بالثقة المتبادلة بين جميع أطرافه؛
- المرتبة الرابعة بلغ فيها المتوسط الحسابي 2,74، بانحراف معياري بلغ 1,031، للعبارة رقم (07) مما يعني أن الكلية لا تهتم بتوفير بيئة عمل صحية مريحة ومناسبة للعمل؛

- المرتبة الخامسة بلغ فيها المتوسط الحسابي 2,11، بانحراف معياري بلغ 0,961 للعبارة رقم (08) مما يدل أنه تجهيزات الكلية وتقنياتها غير كافية لأداء العملية التدريسية على أكمل وجه؛
- ✓ **البعد الثالث: خصائص الوظيفة**
سوف يتم عرض نتائج العبارة التي تقيس بعد خصائص الوظيفة، ثم تحليلها.

الجدول رقم (02-22): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعدها خصائص الوظيفة

رقم العبارة	فقرات القياس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب الأهمية	درجة الاستجابة
11	تتميز مهام عمل وأبعاد وظيفتي بأهمية كبيرة.	4,11	,814	3	مرتفع
12	أتحمل لمسؤولية عن كل ما أقوم به في الكلية.	4,34	,891	1	مرتفع جدا
13	لدي الوقت الكافي لأداء عملي بشكل جيد.	3,68	1,086	4	مرتفع
14	أمتلك المهارات اللازمة لأداء وظيفتي.	4,17	,761	2	مرتفع
15	لدي حرية التصرف في تقرير كل شيء يتعلق بوظيفتي.	3,26	1,132	5	متوسط
مجموع عبارات البعد الثالث		3,910	,6349		مرتفع

المصدر: مناوعداد الطلبة اعتمادا على نتائج SPSS V26

يظهر الجدول أن نتائجها تعينة الدراسة إيجابية نحو جميع عبارات المتعلقة ببعدها خصائص الوظيفة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3,91 والذيقعيين 3,6 وأقل من (4.2)، كما أن هذا المتوسط يقيس فعليا الفئة الرابعة من فئة التقييم، وهي الفئة التي تشير إلى درجة متفوق التي تؤكد رضاها موافقة أغلبية أفراد العينة حول تطبيق البعد في المؤسسة محل الدراسة، وهذا ما يؤكد أنها الانحراف المعياري الذي يظهر درجته ونسبة التقارب فيها لأجوبة من أفراد العينة حيث بلغ الانحراف المعياري العام 0,634، وحتتو ديال النتائج الغرض من البحث هو الهدف الذي يبرر الوصول إليه من حيث تحليلها حسب الأهمية وحسب توجهها أغلبية أفراد العينة والاستجابات التي تعكسها لنا المتوسطات الحسابية، وهي كالآتي:

- المرتبة الأولى بلغ فيها المتوسط الحسابي أعلى قيمة له وهي 4,34، بانحراف معياري بلغ 0,891 للعبارة رقم (12) مما يدل على أن أعضاء هيئة التدريس بالكلية يتحملون مسؤولية كل ما يقومون به في الكلية؛
- المرتبة الثانية بلغ فيها المتوسط الحسابي 4,17، بانحراف معياري بلغ 0,761 للعبارة رقم (14) مما يدل على أن أعضاء هيئة التدريس بالكلية المهارات اللازمة لأداء وظيفتهم؛
- المرتبة الثالثة بلغ فيها المتوسط الحسابي 4,11، بانحراف معياري بلغ 0,814 للعبارة رقم (11) مما يدل على تميز مهام العمل وأبعاد وظيفة التدريس بأهمية كبيرة؛
- المرتبة الرابعة بلغ فيها المتوسط الحسابي 3,68، بانحراف معياري بلغ 1,086 للعبارة رقم (13) مما يعني أنه لأعضاء هيئة التدريس بالكلية الوقت الكافي لأداء عملهم بشكل جيد؛
- المرتبة الخامسة بلغ فيها المتوسط الحسابي 3,26، بانحراف معياري بلغ 1,132 للعبارة رقم (15) مما يدل على أن أعضاء هيئة التدريس بالكلية لديهم حرية التصرف في تقرير كل شيء يتعلق بوظيفتهم؛

✓ **البعد الرابع: فرق وجماعات العمل**

✓ سوف يتم عرض نتائج العبارة التي تقيس بعد فرق وجماعات العمل ثم تحليلها

الجدول رقم (02- 23): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعدي فرق وجماعات العمل

رقم العبارة	فقرات القياس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب الأهمية	درجة الاستجابة
16	انا جزء هام من جماعة العمل في الكلية.	3,66	,891	3	مرتفع
17	تمتلك جماعة العمل مخبراً مختلفاً ومتكاملة فيما بينها.	3,68	,837	1	مرتفع
18	يشارك أعضاء الفريق في القرارات التي تهمهم.	3,19	,992	5	متوسط
19	يوجد قدر كبير من الانسجام والتعاون بيني وبين زملائي.	3,28	1,097	4	متوسط
20	انا راض عن مستوى علاقتي مع الآخرين.	3,66	1,027	2	مرتفع
مجموع عبارات البعد الرابع		3,453	,7195		مرتفع

المصدر: من إعداد الطالبة اعتماداً على مخرجات SPSS v26

يظهر الجدول لأنتاجها تعينة الدراسة ايجابية نحو جميع العبارات المتعلقة ببعدي فرق و جماعات العمل، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3,45 و الذي يقين (4,20)، كما ان هذا المتوسط يعنى الفئة الرابعة من فئات ليكار تا الخماسي، و هي الفئة التي تشير إلى درجة موافق التيتو كدر ضاوم وافقة ا غلبية افر ا د العينة حول تطبيق البعد في المؤسسة محل لدراسة، و هذا ما يؤكدها لانحراف المعيار بالذي يظهر در جة و نسبة التقار بفي الأجوبة من افر ا د العينة حيث بلغ الانحراف المعيار بالعام 0,719 ، و حثتو ديا لنتائج البعد في البحث و الهدف الذي ا د الوصلو لايه قمناب تليلها حسب الأهمية و حسب توجه ا غلبية افر ا د العينة و الاستجابات التي تعكسها لنا المتوسطات الحسابية، و هي كالتالي:

- المرتبة الأولى بلغ فيها المتوسط الحسابي أعلى قيمة له و هي 3,68، بانحراف معياري بلغ 0,837 للعبارة رقم (17) مما يدل على امتلاك جماعة العمل مخبراً مختلفاً ومتكاملة فيما بينها؛
- المرتبة الثانية بلغ فيها المتوسط الحسابي 3,66، بانحراف معياري بلغ 1,027 للعبارة رقم (20) مما يدل على رضا أعضاء هيئة التدريس في الكلية عن مستوى علاقاتهم مع الآخرين؛
- المرتبة الثالثة بلغ فيها المتوسط الحسابي 3,66، بانحراف معياري بلغ 0,891 للعبارة رقم (16) مما يدل على ان كل عضو من أعضاء هيئة التدريس في الكلية يرى نفسه جزء هام من جماعة العمل في الكلية؛
- المرتبة الرابعة بلغ فيها المتوسط الحسابي 3,28 بانحراف معياري بلغ 1,097 للعبارة رقم (19) مما يعني وجود قدر متوسط من الانسجام والتعاون بين أعضاء هيئة التدريس في الكلية؛
- المرتبة الخامسة بلغ فيها المتوسط الحسابي 3,19، بانحراف معياري بلغ 0,992 للعبارة رقم (18) مما يدل على عدم اشتراك أعضاء هيئة التدريس في الكلية في القرارات التي تهمهم.

✓ البعد الخامس: التوازن بين الحياة والعمل

الجدول رقم (02- 24): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعدي التوازن بين الحياة والعمل

رقم العبارة	فقرات القياس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب الأهمية	درجة الاستجابة
21	أنا قادر على تحقيق توازن سليم بين عملي والحياة الشخصية.	3,40	1,155	1	مرتفع
22	تأخذ الكلية بعين الاعتبار الظروف الشخصية للموظفين عند النظر لتقييم أدائهم.	2,94	1,131	5	متوسط
23	توفر الكلية جداول عمل مرنة لتأدية المهام المطلوبة.	3,30	1,140	2	متوسط
24	توفر لي الكلية تسهيلات ومرونة كافية ليتلاءم العمل مع حياتي الأسرية.	3,13	1,154	4	متوسط
25	تناسب ساعات العمل الحالية ونمطه مع ظروف الشخصية.	3,30	1,061	3	متوسط
مجموع عبارات البعد الخامس		3,212	9216,		متوسط

المصدر: من إعداد الطالبة اعتماداً على مخرجات SPSS v26

يظهر الجدول أن اتجاهات عينة الدراسة متوسطة نحو جميع عبارات المتعلق ببعدها التوازن بين الحياة والعمل الوظيفي، حيث بلغ المتوسط الحسابي درجة متوسطة بقيمة 3,21 والذيقعين (2,60) وأقل من (3,40)، أي الفئة الثالثة من فئات ليكار الخماسي، وهي الفئة التي تؤكد حيادية أغلبية أفراد العينة حول تطبيق هذا البعد في المؤسسة محل الدراسة، وهذا ما يؤكدها لانحراف المعيار بالذي يظهر درجة ونسبة التقارب بفيلاً أجوبة متناثرة إذ العينة حيث بلغ الانحراف المعيار العام 0,921، وحتتو ديالنتائج الغرض بالبحث والهدف الذبير ادا الوصول لاليهق منابت تحليلها حسب الأهمية وحسب توجهها أغلبية أفراد العينة والاستجابات التي عكسها لنا المتوسطات الحسابية، وهي كالآتي:

- المرتبة الأولى بلغ فيها المتوسط الحسابي أعلى قيمة له وهي 3,40، بانحراف معياري بلغ 1,155 للعبارة رقم (21) مما يدل على أن أعضاء هيئة التدريس في الكلية قادرين على تحقيق توازن سليم بين عملهم والحياة الشخصية؛
- المرتبة الثانية بلغ فيها المتوسط الحسابي 3,30، بانحراف معياري بلغ 1,140 للعبارة رقم (23) مما يدل على حيادية أعضاء هيئة التدريس على أن الكلية توفر جداول عمل مرنة لتأدية المهام المطلوبة؛
- المرتبة الثالثة بلغ فيها المتوسط الحسابي 3,30، بانحراف معياري بلغ 1,061 للعبارة رقم (25) مما يدل على حيادية أعضاء هيئة التدريس في الكلية حول تناسب ساعات العمل الحالية مع ظروفهم الشخصية؛
- المرتبة الرابعة بلغ فيها المتوسط الحسابي 3,13، بانحراف معياري بلغ 1,154 للعبارة رقم (24) مما يعني أن الكلية لا توفر التسهيلات والمرونة الكافية ليتلاءم العمل مع الحياة الأسرية أعضاء هيئة التدريس في الكلية؛
- المرتبة الخامسة بلغ فيها المتوسط الحسابي 2,94، بانحراف معياري بلغ 1,131 للعبارة رقم (22) مما يدل على أن الكلية لا تأخذ بعين الاعتبار الظروف الشخصية للموظفين عند تقييم أدائهم.

✓ البعد السادس: التمكين

الجدول رقم (02-25): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعدها التمكين

رقم العبارة	فقرات القياس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب الأهمية	درجة الاستجابة
26	أشارك في اتخاذ القرارات التي تمس عملي في الكلية.	2,77	890,	4	متوسط
27	أشارك برأيي في حل مشكلات العمل.	2,87	947,	2	متوسط

متوسط	3	,978	2,85	تحرص إدارة الكلية على سماع مقترحات أعضاء هيئة التدريس قبل اتخاذ أي قرار يتعلق بالعملية التدريسية.	28
متوسط	1	1,100	3,09	يساهم أساتذة الكلية في تطوير المناهج التعليمية.	29
متوسط	5	,852	2,72	توجد شفافية في كيفية صنع القرارات عبر كافة مستويات إدارة الكلية.	30
متوسط		,6939	2,859	مجموع عبارات البعد السادس	

المصدر: من إعداد الطالبة اعتماداً على مخرجات SPSS v26

يظهر الجدول أن نتائج العينة الدراسة متوسطة نحو جميع العبارات المتعلقة ببعد التمكين، حيث بلغ المتوسط الحسابي درجة متوسطة بقيمة 2,859 والذيقعين (2,60) وأقل من (3,40)، أي في الفئة الثالثة منفئات ليكار الخامس، وهي الفئة التي تؤكد حيادية أغلبية أفراد العينة حول تطبيق هذا البعد في المؤسسة محل الدراسة، وهذا ما يؤكد أنها لا تحرف المعيار بالذي يظهر درجة ونسبة التقارب في الأوجه متناظرًا مع العينة حيث بلغ الانحراف المعياري العام 0,693 و

حتنتؤديالنتائجالغرضالبحتيوالهدفالذييرادالوصولإليهفمنابتحليلهاحسبالأهميةوحسبتوجهأغلبيةأفرادالعينةوالاستجاباتالتيهعكسهاالمتوسطاتالحسابية،وهيكالتالي:

- المرتبة الأولى بلغ فيها المتوسط الحسابي أعلى قيمة له و هي 3,09، بانحراف معياري بلغ 1,100 للعبارة رقم (29) مما يدل على أن أساتذة الكلية لا يساهم في تطوير المناهج التعليمية بشكل دائم؛
- المرتبة الثانية بلغ فيها المتوسط الحسابي 2,87، بانحراف معياري بلغ 0,947 للعبارة رقم (27) مما يدل على حيادية أعضاء هيئة التدريس في الكلية حول المشاركة برأيهم في حل مشكلات العمل؛
- المرتبة الثالثة بلغ فيها المتوسط الحسابي 2,85، بانحراف معياري بلغ 0,978 للعبارة رقم (28) مما يدل على أن إدارة الكلية لا تحرص على سماع مقترحات أعضاء هيئة التدريس قبل اتخاذ أي قرار يتعلق بالعملية التدريسية؛
- المرتبة الرابعة بلغ فيها المتوسط الحسابي 2,77، بانحراف معياري بلغ 0,890 للعبارة رقم (26) مما يعني عدم مشاركة أعضاء هيئة التدريس في الكلية في اتخاذ القرارات التي تتخذ في الكلية؛
- المرتبة الخامسة بلغ فيها المتوسط الحسابي 2,72، بانحراف معياري بلغ 0,852 للعبارة رقم (30) مما يدل على أنه لا توجد شفافية تامة في كيفية صنع القرارات عبر كافة مستويات إدارة الكلية.

✓ البعد السابع: نمط الإشراف

الجدول رقم (02-26): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد نمط الإشراف

رقم العبارة	فقرات القياس	المتوسط الحسابي	المتغير المعياري	الترتيب حسب الأهمية	درجة الاستجابة
31	تتبنى إدارتي النمط التشاركي في القيادة والإشراف.	2,62	,990	5	متوسط
32	يعاملني رئيسي بعدالة وانصاف.	3,57	,994	3	مرتفع
33	تقدم لي الإدارة التسهيلات اللازمة لإنجاز مهامي البحثية والتدريسية.	3,30	1,041	4	متوسط
34	إدارتي لا تمنعني في تقديم الاقتراحات والآراء خلال الاجتماعات واللقاءات المختلفة.	3,68	,862	2	مرتفع
35	هناك سهولة في التواصل مع عمادة الكلية.	3,81	,876	1	مرتفع
	مجموع عبارات البعد السابع	3,570	1,421		مرتفع

المصدر: من إعداد الطالبة اعتماداً على مخرجات SPSS v26

يظهر الجدو لأنتاجها تعينة الدراسة ايجابية نحو جميع العبار ات المتعلقة ببعدهم

الإشراف، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3,57 و الذي يقعون (3,60) وأقل من (4,20)، كما أن هذا المتوسط يقع في الفئة الرابعة منفناً تليكار الخامسي، و هي الفئة التي تشير إلى درجة موافقو التي تؤكد رضا موافقاً غلبة أفراد العينة حول تطبيق البعد في المؤسسة محل الدراسة، وهذا ما يؤكد لها الانحراف المعياري الذي يظهر درجة ونسبة التقارب في الأجود. أما أفراد العينة حيث بلغ الانحراف المعياري العام 1,421 و تحتنؤ ديال نتائج الغرض بالبحثيو الهدف الذي يراد الوصول إليه من حيث تحليلها حسب الأهمية و حسب توجهها غلبة أفراد العينة والاستجابات التي تعكسها لنا المتوسطات الحسابية، و هي كالآتي:

- المرتبة الأولى بلغ فيها المتوسط الحسابي أعلى قيمة له و هي 3,81، بانحراف معياري بلغ 0,876 للعبارة رقم (35) مما يدل على أن هناك سهولة في التواصل مع عمادة الكلية؛
- المرتبة الثانية بلغ فيها المتوسط الحسابي 3,68، بانحراف معياري بلغ 0,862 للعبارة رقم (34) مما يدل على أن الإدارة لا تمنع في تقديم الاقتراحات والآراء خلال الاجتماعات واللقاءات المختلفة؛
- المرتبة الثالثة بلغ فيها المتوسط الحسابي 3,57، بانحراف معياري بلغ 0,994 للعبارة رقم (32) مما يدل على أن كل أعضاء هيئة التدريس يتم معاملتهم بعدالة وانصاف من طرف رئيس القسم الذين يتبعون له؛
- المرتبة الرابعة بلغ فيها المتوسط الحسابي 3,30 بانحراف معياري بلغ 1,041 للعبارة رقم (33) مما يعني أن الإدارة تقدم التسهيلات اللازمة لإنجاز المهام البحثية والتدريسية لأعضاء هيئة التدريس و لكن بدرجة متوسطة؛
- المرتبة الخامسة بلغ فيها المتوسط الحسابي 2,62، بانحراف معياري بلغ 0,990 للعبارة رقم (31) مما يدل على أن الإدارة لا تتبنى النمط التشاركي في القيادة والإشراف.

ثانياً: قياس متغير الرضا الوظيفي:

لقياس مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت ننظر قيمها ليلاً بالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمحور الثاني.

الجدول رقم (02-27): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور الرضا الوظيفي

رقم العبارة	فقرات القياس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية حسب الترتيب	درجة الاستجابة
36	أحصل على راتب يوفر قسطاً من الرفاهية الاجتماعية التي أتمناها.	2,98	1,151	17	متوسط
37	أنا راض عن العلاوات التي تضاف للراتب سنوياً.	3,17	1,049	14	متوسط
38	أصرف الراتب الشهري بانتظام ولا يوجد تأخير في صرف الرواتب.	3,53	1,120	9	مرتفع
39	أجد المتعة في ممارسة وظيفتي.	3,91	1,060	3	مرتفع
40	مناخ العمل السائد في الكلية إيجابي ويدفعني لتطوير مهاراتي وتقديم الأفضل اتجاه مهنتي.	3,09	1,100	16	متوسط
41	أنا راض عن الطريقة التي ينظم بها العمل بهذه الكلية.	3,13	,969	15	متوسط
42	أتمتع بحرية العمل في وظيفتي.	3,62	,922	8	مرتفع
43	أشعر بالفخر والانتماء لمكان عملي.	3,87	,924	4	مرتفع

44	علاقتهم المسؤولين وتمتيز بالاحترام والثقة المتبادلين.	3,94	942,	2	مرتفع
45	أجد تقدير المنظر والمسؤولين إجراء قيامهم بعمل إضافي.	3,43	994,	11	مرتفع
46	تتيح لي وظيفتي الفرصة لتحقيق الإنجازات.	3,34	1,089	12	متوسط
47	تتيح لي وظيفتي فرص الإبداع والتطور في مجال العمل.	3,26	1,093	13	متوسط
48	يسود الاحترام والتقدير العلاقة بين أعضاء هيئة التدريس بالكلية.	3,85	978,	5	مرتفع
49	أنا راض عن فرص التعاون مع زملائي في القسم.	3,64	1,072	7	مرتفع
50	أحظى بالتقدير العالي من زملائي نظير أدائي في العمل.	3,70	976,	6	مرتفع
51	يقدر المسؤولون في الكلية أو القسم جهود الأكاديمية.	3,49	1,040	10	مرتفع
52	لا يوجد أي مشاكل بيني وبين إدارة الكلية.	4,00	0,511	1	مرتفع
	مجموع عبارات المحور الثاني	3,525	0,686		مرتفع

المصدر: من إعداد الطالبة اعتماداً على مخرجات SPSS v26

حتتؤديالنتائجالغرضالبحتيوالهدفالذييرادالوصولإليهقمنابتحليلهاحسبأهميةوحسبتوجهاًغالبيةأفرادالعينةوالاستجاباتالتي تعكسهاالناالمتوسطاتالحسابية،وهيكالتالي:

- المرتبة الأولى بلغ فيها المتوسط الحسابي أعلى قيمة له و هي 4,00، بانحراف معياري بلغ 0,511، للعبارة رقم (52) مما يدل على إجماع أعضاء هيئة التدريس على عدم وجود أي مشاكل بينهم وبين إدارة الكلية؛
- المرتبة الثانية بلغ فيها المتوسط الحسابي 3,94، بانحراف معياري بلغ 0,942، للعبارة رقم (44) مما يدل على أن علاقة أعضاء هيئة التدريس مع المسؤولين وتمتيز بالاحترام والثقة المتبادلين ؛
- المرتبة الثالثة بلغ فيها المتوسط الحسابي 3,91، بانحراف معياري بلغ 1,060، للعبارة رقم (39) مما يدل على أن أعضاء هيئة التدريس يجدون المتعة في ممارسة وظيفتهم ؛
- المرتبة الرابعة بلغ فيها المتوسط الحسابي 3,87، بانحراف معياري بلغ 0,924، للعبارة رقم (43) مما يعني أن شعور أعضاء هيئة التدريس بالفخر والانتماء لمكان عملهم ؛
- المرتبة الخامسة بلغ فيها المتوسط الحسابي 3,85، بانحراف معياري بلغ 0,978، للعبارة رقم (48) مما يدل على أن يسود الاحترام والتقدير العلاقة بين أعضاء هيئة التدريس بالكلية؛
- المرتبة السادسة بلغ فيها المتوسط الحسابي 3,70، بانحراف معياري بلغ 0,976، للعبارة رقم (50) مما يدل على أن الأستاذ يحظى بالتقدير العالي من زملائه نظير أدائه في العمل؛
- المرتبة السابعة بلغ فيها المتوسط الحسابي 3,64، بانحراف معياري بلغ 1,072، للعبارة رقم (49) مما يدل على رضا أعضاء هيئة التدريس عن فرص التعاون مع زملائهم في القسم ؛
- المرتبة الثامنة بلغ فيها المتوسط الحسابي 3,62، بانحراف معياري بلغ 0,922، للعبارة رقم (42) مما يدل على تمتع أعضاء هيئة التدريس بحرية العمل ؛
- المرتبة التاسعة بلغ فيها المتوسط الحسابي 3,53، بانحراف معياري بلغ 1,120، للعبارة رقم (38) مما يدل على أن صرف الراتب الشهري يتم بانتظام ولا يوجد تأخير في صرف الرواتب؛
- المرتبة العاشرة بلغ فيها المتوسط الحسابي 3,49، بانحراف معياري بلغ 1,040، للعبارة رقم (51) مما يعني أن المسؤولين في الكلية أو القسم يقدرن الجهود الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس ؛
- المرتبة رقم 11 بلغ فيها المتوسط الحسابي 3,43، بانحراف معياري بلغ 0,994، للعبارة رقم (45) مما يدل على أن أعضاء هيئة التدريس يحضون بالتقدير المنظر والمسؤولين إجراء قيامهم بعمل إضافي؛

- المرتبة رقم 12 بلغ فيها المتوسط الحسابي 3,34، بانحراف معياري بلغ 1,089 للعبارة رقم (46) مما يدل علأن وظيفة التدريس الجامعي تتيح الفرصة لتحقيق الإنجازات ؛
- المرتبة رقم 13 بلغ فيها المتوسط الحسابي 3,26، بانحراف معياري بلغ 1,093 للعبارة رقم (47) مما يدل أن وظيفة التدريس الجامعي تتيح فرص الإبداع والتطور في مجال العمل.؛
- المرتبة رقم 14 بلغ فيها المتوسط الحسابي 3,17، بانحراف معياري بلغ 1,049 للعبارة رقم (37) مما يدل علأن أعضاء هيئة التدريس غير راضين تمام الرضا عن العلاوات التي تضاف للراتب سنويا ؛
- المرتبة رقم 15 بلغ فيها المتوسط الحسابي 3,13، بانحراف معياري بلغ 0,969 للعبارة رقم (41) مما يدل علعدم الرضا التام عن الطريقة التي ينظم بها العمل في الكلية ؛
- المرتبة رقم 16 بلغ فيها المتوسط الحسابي 3,09، بانحراف معياري بلغ 1,100 للعبارة رقم (40) مما يدل علأن مناخ العمل السائد في الكلية إيجابي نوها ما ويدفع أعضاء هيئة التدريس لتطوير مهاراتهم وتقديم الأفضل اتجاه مهنتهم؛
- المرتبة رقم 17 بلغ فيها المتوسط الحسابي 2,98، بانحراف معياري بلغ 1,151 للعبارة رقم (36) مما يدل علأن الراتب الذي يحصل عليه أعضاء هيئة التدريس يوفر فقط قسطاً من الرفاهية الاجتماعية التي يتمنونها.

المطلب الثالث: مناقشة واختبار صحة الفرضيات

أولاً: اختبار صحة الفرضية الأولى: سنحاول من خلال هذه النقطة مناقشة الفرضية الأولى ولنو التيكانتكالتالي : " تتوافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت بنسبة متوسطة"

باستخدام برنامج spss تمكننا من حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمحور الأول كما هو موضح في الجدول التالي:
الجدول (2-28): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية

البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية
الأجور و المكافآت	2,493	0,6913	متوسط
الأمان و الاستقرار الوظيفي	2,923	0,7313	متوسط
خصائص الوظيفة	3,910	0,6349	مرتفع
فرق و جماعات العمل	3,453	0,7195	مرتفع
التوازن بين الحياة والعمل	3,212	0,9216	متوسط
التمكين	2,859	0,6939	متوسط
نمط الإشراف	3,570	1,4215	مرتفع
محور جودة الحياة الوظيفية	3,209	0,5852	متوسطة

المصدر: من إعداد الطالبة اعتماداً على مخرجات SPSS v26

ومنا الجدول رقم (28-02) نلاحظ أن نتائجها تعينة الدراسة حيادية نحو فقرات متغير جودة الحياة الوظيفية بأبعادها (الأجور و المكافآت، الأمان و الاستقرار الوظيفي، خصائص الوظيفة، فرق و جماعات العمل، التوازن بين الحياة الشخصية و الوظيفية، التمكين، نمط الإشراف)، حيث بلغ المتوسط الحسابي لجودة الحياة الوظيفية 3,209، والذي يعنى الفئة الثالثة من فئات المقياس الخماسي ليكار توهي الفئة التي تشير إلى خيار محايد وهو بدرجته أهمية متوسطة، في حين بلغ تقدير الانحراف المعياري للبعد 0,585 والذي يدل علعدم وجود تباين و تشتت في إراء العينة اتجاه المحور وهذا ما يؤكده صحة الفرضية الأولى و يفرض علينا قبولها أي أن:

" تتوافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة عين

تموشنت بنسبة متوسطة "

ثانياً: اختبار صحة الفرضية الثانية: سنحاول من خلال هذه النقطة مناقشة الفرضية الثانية و التيكانتكالتالي:

" مستوى الرضا الوظيفي مرتفع لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت "

باستخدام برنامج spss تمكننا من حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمحور الثاني كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول (2-29): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور الرضا الوظيفي

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
الرضا الوظيفي	3,525	0,686	مرتفع

المصدر: من إعداد الطالبة اعتماداً على مخرجات SPSS v26

ومنا الجدول رقم (29-02) نلاحظ أن اتجاهات عينة الدراسة إيجابية نحو فقر امتداد الرضا الوظيفي، حيث بلغ المتوسط الحسابي للتجديد التكنولوجي 3,525، والذي يعكس الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي ليكار توهي الفئة التي تشير الخيار موافق، وهو بدرجة أهمية مرتفع، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية في فقرات هذا المتغير ما بين 3,60-

4,2، حيث تميزت فيها حساباً لأهمية ما يبين وجود مستوى مرتفع للرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت، في حين بلغت قيمة الانحراف المعياري للبعد 0,686 والذي يدل على عدم وجود تباين أو تشتت في آراء العينة اتجاه المحور وهذا ما يؤكد صحة الفرضية الثانية ويفرض علينا قبولها أي أنه:

" مستوى الرضا الوظيفي مرتفع لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت "

• ثالثاً: اختبار صحة الفرضية الثالثة: والتي تنص على أنه:

➤ توجد علاقة ارتباطية قوية بين جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت.

ومنا جلالاً لتحقيقنا للفرضية سيتم حساب معامل الارتباط بيرسون بين محور جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي لعينة الدراسة، والنتائج المتحصلة عليها مودونة في الجدول التالي:

الجدول (2-30): نتائج معامل الارتباط بيرسون بين جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي

جودة الحياة الوظيفية	نمط الإشراف	التمكين	التوازن بين الحياة والعمل	فرق وجماعات العمل	خصائص الوظيفة	الأمان والاستقرار الوظيفي	الأجور والمكافآت	معامل الارتباط	الرضا الوظيفي
737**	461**	270	490**	567**	630**	743**	561**	معامل الارتباط	
0,000	0,001	0,066	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	مستوى المعنوية	
47	47	47	47	47	47	47	47	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبة بناءً على نتائج معطيات SPSS v26

يتضمن الجدول الارتباط بين المتغير المستقل جودة الحياة الوظيفية و أبعاده والمتغير التابع الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت، وجود علاقة ارتباطية قوية بين بعد التوازن والاستقرار الوظيفي والمتغير التابع، و علاقة ارتباطية متوسطة بين كل من الأجور و المكافآت، خصائص الوظيفة، التوازن بين الحياة و العمل، نمط الإشراف، فرق و جماعات العمل مع المتغير التابع الرضا الوظيفي، و عدم وجود علاقة ارتباطية بين بعد لتمكين والمتغير التابع.

و يظهر من الجدول وجود علاقة ارتباطية طردية قوية بين المتغير المستقل جودة الحياة الوظيفية والمتغير التابع الرضا الوظيفي لأن مستوى الدلالة (sig) $0.000 < 0.05$ ، حيث أن معاملات ارتباط بيرسون قدر ب 0,737 وهو قريب من 1، مما يعني أن المتغير ينمر تبطين بدرجته مرتفعة ونسبة 73,7%، هذا ما يؤيد صحة الفرضية الثالثة، ويفرض علينا قبولها، أي أنه: " توجد علاقة ارتباطية قوية بين جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت "

رابعاً: اختبار صحة الفرضية الرابعة: والتيتنص على أنه:

➤ يوجد أثر لجودة الحياة الوظيفية بأبعادها على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت:

- H0: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لجودة الحياة الوظيفية على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت عند مستوى معنوية 5%.

➤ H1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لجودة الحياة الوظيفية على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت عند مستوى معنوية 5%.

أولاً: تحليل الانحدار الخطي البسيط لدراسة أثر جودة الحياة الوظيفية على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت:

تم استخدام تحليل الانحدار الخطي من أجل اختبار العلاقة الارتباطية واستخدام المربعات الصغرى (Entry) عند مستوى الدلالة (0,05)، حيث أن المتغير المستقل هو جودة الحياة الوظيفية والمتغير التابع هو الرضا الوظيفي، والجدول الموالي يبين العلاقة الارتباطية بين متغيري الدراسة.

جدول رقم (31-02): الارتباط الخطي بين المتغير المستقل والمتغير التابع

نموذج	الارتباط R معامل	معامل التحديد R-deux	معدلة R-deux	الخطأ المعياري للتقدير
1	,737 ^a	,543	,533	,46895

a. Predictors: (Constant), الوظيفية_الحياة_جودة

b. Dependent Variable: الرضا_الوظيفي

المصدر: منا عداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات SPSS v26

نلاحظ من الجدول (31-02) أن معاملات الارتباط الخطي بين جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي هي 0,737 (73,7%) وهي قيمة إيجابية تثبت وتؤكد على الدور المهم لجودة الحياة الوظيفية في التأثير الإيجابي على قيم الرضا الوظيفي، وبلغت نسبة اختبار (R-deux) 54,3% والتي تبين مدى جودة الحياة الوظيفية في تحقيق جودة الحياة الوظيفية، أي أن (54,3%) من الرضا الوظيفي يرجع لجودة الحياة الوظيفية، والنسبة المتبقية تتركز على عوامل أخرى أو عوامل عشوائية.

▪ تحليل تباين خط الانحدار ANOVA:

يوضح الجدول الموالي تحليل تباين خط الانحدار والذي يدرس "مدى ملائمة خط الانحدار للمعطيات"

الجدول رقم (32-02) تحليل تباين خط الانحدار ANOVA

نموذج	مجموع مربعات	درجة حرية Ddl	معدل مربعات	قيمة اختبار تحليل التباين F	مستوى دلالة الاختبار Sig
الانحدار	11,781	1	11,781	53,572	,000 ^b
البواقي	9,896	45	,220		

			46	21,678	المجموع
--	--	--	----	--------	---------

ANOVA^a

a. Dependent Variable: الرضا الوظيفي

b. Predictors: (Constant), الرضا الوظيفي_جودة الحياة

المصدر: من أعداد الطلبة بناءً على نتائج معطيات SPSS v26

من الجدول السابق نلاحظ ما يلي:

- ✓ مجموع عمر بعاتالانحدار يساوي 11,781 ومجموع عمر بعاتالباقي هو 9,896، ومجموع عالمربعاتالكلي يساوي 21,678؛
- ✓ درجة حرية الانحدار هي 1 ودرجة حرية البواقي 45؛
- ✓ معدل مربعات الانحدار هو 11,781 ومعدل مربعات البواقي 0,220؛
- ✓ قيمة اختبار تحليل التباين F الخطأ الانحدار هو 53,572؛
- ✓ مستوى دلالة الاختبار 0,000 أقل من مستوى دلالة المعتمد في الدراسة 0,05، مما يعني أن النموذج معنوي ويمكننا الاعتماد على نتائجه، وبالتالي الخطأ الانحدار يلائم المعطيات.

■ دراسة معاملات خط الانحدار:

الجدول الموالي يوضح قيم معاملات الخطأ الانحدار:

جدول رقم (33-02): قيم معاملات الخطأ الانحدار

المعاملات^a

نموذج	معامل B الانحدار	خطأ معياري	معامل Bêta	قيمة T	Sig قيمة الدلالة
الثابت	,750	,385		1,948	,058
جودة الحياة الوظيفية	,865	,118	,737	7,319	,000

a. Dependent Variable: الرضا الوظيفي

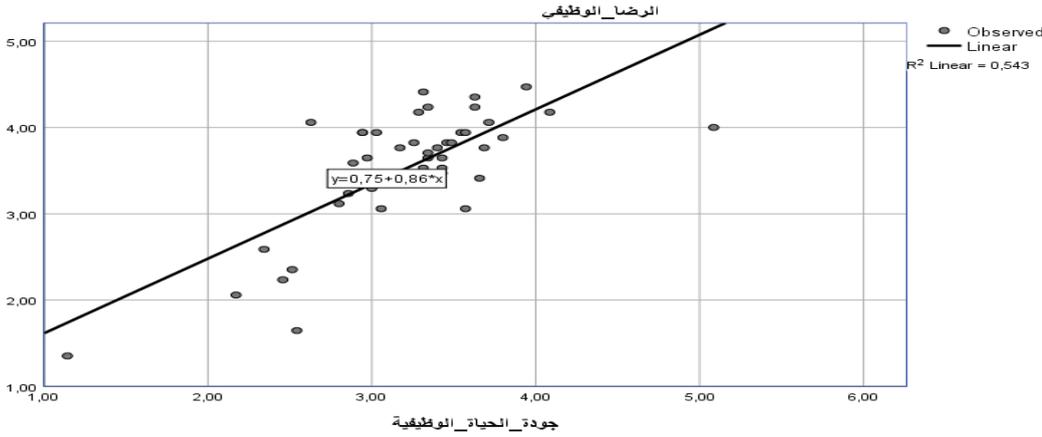
المصدر: من أعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات SPSS v26

من خلال الجدول السابق نلاحظ ما يلي:

- ✓ مقطع الخطأ الانحدار يساوي 0,750 الذي يمثل a من معادلة المستقيم $Y = a + Bx$ ، أما ميل الخطأ الانحدار b في الجدول هو 0,865 بحيث Y متغير تابع و X متغير مستقل؛
- ✓ نتيجة اختبار t على فرضيات ميل الخطأ الانحدار للمتغير المستقل 7,319، ومقطع الخطأ الانحدار 1,948؛
- ✓ كما نلاحظ أن إشارة معامل Bêta هي موجبة للدلالة على العلاقة الطردية بين جودة الحياة الوظيفية و الرضا الوظيفي، وهيتعني أن كلما زاد الرضا الوظيفي كلما زاد الرضا الوظيفي؛
- ✓ أما مستوى الدلالة يبلغ 0,05 < 0,000، وهو أصغر من مستوى المعنوية 0,05 وعليه نرفض الفرضية العدمية ونقبل الفرضية البديلة، و عليه نثبت صحة الفرضية الرئيسية الرابعة أي أنه: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لجودة الحياة الوظيفية على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت عند مستوى معنوية 5%" فتصبح معادلة الخطأ الانحدار:

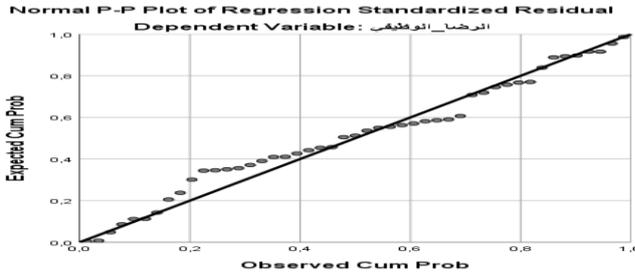
$$(Y + 0,750 = 0,865X) \text{ (الحوافز)}$$

الشكل (06-02): منحنى الانحدار الخطي لجودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي



المصدر: منا عدد الطالبات بالاعتماد على مخرجات SPSS v26

الشكل (02-07): مدى ملائمة خط الانحدار



المصدر: منا عدد الطالبات بالاعتماد على مخرجات SPSS v26

من خلال الرسم يتضح أن لا وجود لمشكلة فالنتائج تتوزع عوفاً للنزوع بالطبيعي.

ثانياً: تحليل النتائج باستخدام الانحدار المتعدد

سنستخدم الانحدار المتعدد بطريقة **Enter** لدراسة أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية على الرضا الوظيفي، الهدف من هذا التحليل هو معرفة تأثير كل بعد من أبعاد جودة الحياة الوظيفية وأهميته للمتغير التابع الرضا الوظيفي، ومعرفة أكثر الأبعاد (الأجور والمكافآت، الأمان والاستقرار الوظيفي، خصائص الوظيفة، فرق وجماعات العمل، التوازن بين الحياة والعمل، التمكين، نمط الإشراف)؛ تأثيراً على المتغير التابع.

لهذا تم صياغة سبعة فرضيات فرعية لدراسة هذا الموضوع :

- الفرضية الفرعية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأجور والمكافآت على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت:

➤ H0: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأجور والمكافآت على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت عند مستوى معنوية 5%؛

➤ H1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأجور والمكافآت على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت عند مستوى معنوية 5%.

- الفرضية الفرعية الثانية: يوجد أثر للأمان والاستقرار الوظيفي على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت:

➤ H0: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية يوجد أثر للأمان والاستقرار الوظيفي على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت عند مستوى معنوية 5%؛

➤ H1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية يوجد أثر للأمان والاستقرار الوظيفي على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت عند مستوى معنوية 5%.

- الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد أثر ذودلالة إحصائية لخصائص الوظيفة على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت:
- H0: لا يوجد أثر ذودلالة إحصائية لخصائص الوظيفة على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت عند مستوى معنوية 5%؛
- H1: يوجد أثر ذودلالة إحصائية لخصائص الوظيفة على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت عند مستوى معنوية 5%.
- الفرضية الفرعية الرابعة: يوجد أثر لفرق وجماعات العمل على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت:
- H0: لا يوجد أثر ذودلالة إحصائية يوجد أثر لفرق وجماعات العمل الوظيفي على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت عند مستوى معنوية 5%؛
- H1: يوجد أثر ذودلالة إحصائية يوجد أثر لفرق وجماعات العمل على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت عند مستوى معنوية 5%.
- الفرضية الفرعية الخامسة: يوجد أثر ذودلالة إحصائية للتوازن بين الحياة والعمل على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت:
- H0: لا يوجد أثر ذودلالة إحصائية للتوازن بين الحياة والعمل على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت عند مستوى معنوية 5%؛
- H1: يوجد أثر ذودلالة إحصائية للتوازن بين الحياة والعمل على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت عند مستوى معنوية 5%.
- الفرضية الفرعية السادسة: يوجد أثر للتمكين على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت:
- H0: لا يوجد أثر ذودلالة إحصائية يوجد أثر للتمكين على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت عند مستوى معنوية 5%؛
- H1: يوجد أثر ذودلالة إحصائية يوجد أثر للتمكين على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت عند مستوى معنوية 5%.
- الفرضية الفرعية السابعة: يوجد أثر ذودلالة إحصائية لنمط الإشراف على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت:
- H0: لا يوجد أثر ذودلالة إحصائية لنمط الإشراف على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت عند مستوى معنوية 5%؛
- H1: يوجد أثر ذودلالة إحصائية لنمط الإشراف على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت عند مستوى معنوية 5%.
1. نموذج الدراسة:
- سيتم توضيح هذا النموذج لعلاقة المتغير المستقلة الحوافز المادية، الحوافز المعنوية، معالم تغير التابع (قيم الثقافة التنظيمية).

الجدول (2-34): نموذج الانحدار المتعدد

إدخال المتغيرات / إزالتها			
النموذج	إدخال المتغيرات	المتغيرات المستبعدة	الطريقة
1	نمط_الإشراف, التمكين , الأجور_و_المكافآت , خصائص_الوظيفة , التوازن_بين_الحياة_و_العمل , الأمان_و_الإستقرار_الوظيفي , فرق_و_جماعات_العمل ^b		Enter
a. Dependent Variable: الرضا_الوظيفي			
b. All requested variables entered.			

المصدر: منا عداد الطالبية بالاعتماد على مخرجات SPSS v26

نلاحظ من الجدول أن نموذج الدراسة لم يستبعد أي متغير مستقل.

2. معامل الارتباط الخطي:

والجدول الموالي يبين معاملا الارتباط المتغير في النموذج المتغير التابع

الجدول رقم (2-35): معاملا الارتباط الخطي للمتغيرات المستقلة والمتغير التابع لنموذج الدراسة

نموذج	معامل R الارتباط	R-deux معامل التحديد	R-deux معدلة	الخطأ المعياري للتقدير
1	,826 ^a	,682	,625	,42036

a. Predictors: (Constant), الرضا الوظيفي، الإستقرار، الأمان، العمل، الحياة، التوازن، الوظيفة، خصائص، المكافآت، والأجور، التمكين، الإشراف، نمط،

b. Dependent Variable: الرضا الوظيفي

المصدر: منا عداد الطالبية بالاعتماد على مخرجات SPSS v26

نلاحظ من الجدول (2-35) أنه من خلال استخدام طريقة الانحدار الخطي المتعدد،

بلغ معاملا الارتباط الخطي بين المتغير المستقلة والمتغير التابع (الرضا الوظيفي)

نسبة 82,6% وهو ما يدل على ارتباط قوي بينهما، وبلغت نسبة اختبار (2,68، R-deux (%، أي أن 2,68،

% من المتغير المستقلة التي حصلت فيها الرضا الوظيفي تعود لأبعاد جودة

الوظيفية (الأجور والمكافآت، الأمان والاستقرار الوظيفي، خصائص الوظيفة، فرق جماعات العمل، التوازن بين الحياة والعمل، التمكن، نمط الإشراف)؛، والنسبة المتبقية 1,8% ترجع لمتغير آخر.

3. تحليل تباني خط الانحدار المتعدد بطريقة Enter:

يوضح الجدول الموالي تحليل تباني خط الانحدار المتعدد الذي يدرس "مدى ملائمة خط الانحدار للمعطيات"

الجدول رقم (36-02) تحليل تباني خط الانحدار المتعدد بطريقة Enter

ANOVA^a

نموذج	مجموع المربعات	درجة حرية Ddl	معدل مربعات	قيمة اختبار تحليل التباين F	مستوى دلالة الاختبار Sig
1	الانحدار	7	2,112	11,954	,000 ^b
	البواقي	39	,177		
	المجموع	46	21,678		

a. Dependent Variable: الرضا الوظيفي

b. Predictors: (Constant), الرضا الوظيفي، الإستقرار، الأمان، العمل، الحياة، التوازن، الوظيفة، خصائص، المكافآت، والأجور، التمكين، الإشراف، نمط،

المصدر: منا عداد الطالبية بناء على نتائج معطيات SPSS v26

من الجدول السابق نجد ما يلي:

- مجموع مربعات الانحدار يساوي 14,786 ومجموع مربعات البواقي هو 6,891، ومجموع مربعات الكل يساوي 21,678؛

- درجة حرية الانحدار هي 7 ودرجة حرية البواقي 39؛

- معدل مربعات الانحدار هو 2,112 ومعدل مربعات البواقي 0,177؛

- قيمة اختبار تحليل التباين F لخط الانحدار هو 11,954؛

- مستوى دلالة الاختبار

0,000 أقل من مستوى دلالة المعتمد في الدراسة 0,05، مما يعني أن النموذج معنوي ويمكننا الاعتماد على نتائجه، أي يوجد

تأثير للمتغيرات المستقلة على المتغير التابع، وبالتالي خط الانحدار يلائم المعطيات.

4- معاملات تخطا الانحدار المتعدد بطريقة Enter:

سيتم عرض النتائج الخاصة بدرجات معاملات تخطا الانحدار، والجدول التالي يوضح قيم معاملات تخطا الانحدار بطريقة Enter:

جدول رقم (57-02): قيم معاملات تخطا الانحدار المتعدد بطريقة Enter

المعاملات^a

النموذج	معامل الانحدار B	خطأ معياري	معامل Bêta	قيمة T	Sig	Tolerance	VIF
1	,237	,467		,508	,614		
الثوابت							
الأجور و المكافآت	,299	,108	,301	2,764	,009	,688	1,454
الأمان و الإستقرار الوظيفي	,421	,126	,448	3,344	,002	,453	2,206
خصائص الوظيفة	,283	,139	,261	2,036	,049	,495	2,021
فرق و جماعات العمل	,124	,148	,130	,839	,406	,341	2,935
التوازن بين الحياة و العمل	,032	,092	,042	,343	,734	,530	1,885
التمكين	,151	,111	,153	1,370	,178	,653	1,531
نمط الإشراف	,028	,056	,058	,505	,616	,611	1,637

a. Dependent Variable: الوظيفي_الرضا

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS v26

✓ من الجدول نلاحظ أن معاملات التضخم vif أقل من 3 ، و بالتالي لا وجود لمشكلة التعددية الخطية بين المتغيرات ، كما أن معاملات التسامح tolerance أقل من 1 .
تتم إجراء وتحليل الانحدار المتعدد لتحديد أثر أهمية كل متغير مستقل على حد بويتضخ من الجدول أعلاه الذي يبين تأثير المتغير المستقل لجودة الحياة الوظيفية في معادلة الانحدار:

• قيمة Beta لبعدا الأجور و المكافآت بلغت (0,301) هي موجبة للدلالة على العلاقة الطردية، وقيمة (2,764) =

T، دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05) ، حيث مستوى الدلالة sig=0,009 وهو أقل من 0,05.

➤ لهذا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة أي أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأجور والمكافآت على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت عند مستوى معنوية 5%.

، وعليه نثبت صحة الفرضية الفرعية الأولى و التي تنص على: وجود أثر للأجور والمكافآت على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت.

• قيمة Beta لبعدا دخلت (0,448) (

هي موجبة للدلالة على العلاقة الطردية، و ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) فهو يمثل أكبر قيمة إحصائية

(T= 3,344)، حيث مستوى الدلالة sig=0,002 وهو أقل من 0,05؛

لهذا نرفض الفرضية الصفرية و نقبل الفرضية البديلة أي يوجد أثر ذو دلالة إحصائية يوجد أثر للأمان والاستقرار الوظيفي على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت عند مستوى معنوية 5%، وعليه نثبت صحة الفرضية الفرعية الثانية و التي تنص على أنه:

يوجد أثر للأمان والاستقرار الوظيفي على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت.

• قيمة Beta لبعده خصائص الوظيفة قد بلغت (0,261) هي موجبة للدلالة على العلاقة الطردية، وقيمة (2,036) = T، دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05)، حيث مستوى الدلالة sig=0,049 وهو أقل من 0,05. لهذا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة أي أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لخصائص الوظيفة على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت عند مستوى معنوية 5%.

، وعليه نثبت صحة الفرضية الفرعية الثالثة و التي تنص على: وجود أثر لخصائص الوظيفة على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت.

• قيمة Beta لبعده فرق و جماعات العمل قد بلغت (0,130) هي موجبة للدلالة على العلاقة الطردية، وقيمة (8,390) = T، غير دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05)، حيث مستوى الدلالة sig=0,406 وهو أكبر من 0,05. لهذا نقبل الفرضية الصفرية و نرفض الفرضية البديلة أي أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لفرق و جماعات العمل على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت عند مستوى معنوية 5%.

، وعليه نثبت صحة الفرضية الفرعية الرابعة و التي تنص على: وجود أثر لفرق و جماعات العمل على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت.

• قيمة Beta لبعده التوازن بين الحياة و العمل قد بلغت (0,042) هي موجبة للدلالة على العلاقة الطردية، وقيمة (0,343) = T، بلغ أقل قيمة له، غير دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05)، حيث مستوى الدلالة sig=0,734 وهو أكبر من 0,05.

➤ لهذا نقبل الفرضية الصفرية و نرفض الفرضية البديلة أي أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعده التوازن بين الحياة و العمل على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت عند مستوى معنوية 5%.

، وعليه نثبت صحة الفرضية الفرعية الخامسة و التي تنص على: وجود أثر للتوازن بين الحياة و العمل على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت.

• قيمة Beta لبعده التمكين قد بلغت (0,153) هي موجبة للدلالة على العلاقة الطردية، وقيمة (T = 1,370)، بلغ أقل قيمة له، غير دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05)، حيث مستوى الدلالة sig=0,178 وهو أكبر من 0,05. لهذا نقبل الفرضية الصفرية و نرفض الفرضية البديلة أي أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتمكين على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت عند مستوى معنوية 5%.

، وعليه نثبت صحة الفرضية الفرعية السادسة و التي تنص على: وجود أثر للتمكين على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت.

• قيمة Beta لبعده نمط الإشراف قد بلغت (0,058) هي موجبة للدلالة على العلاقة الطردية، وقيمة (T = 0,505)، بلغ أقل قيمة له، غير دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05)، حيث مستوى الدلالة sig=0,616 وهو أكبر من 0,05.

➤ لهذا نقبل الفرضية الصفرية و نرفض الفرضية البديلة أي أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنمط الإشراف على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت عند مستوى معنوية 5%.

، وعليه نثبت صحة الفرضية الفرعية السابعة و التي تنص على: وجود أثر لنمط الإشراف على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت.

ومن ههنا يمكن تحديد خط الانحدار a ميل خط الانحدار و قالمعادلة التالية:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

$$Y = 0,237 + 0,299X_1 + 0,421X_2 + 0,283X_3$$

Y: المتغير التابع (الرضا الوظيفي)

X1: المتغير المستقل لأجور و المكافآت

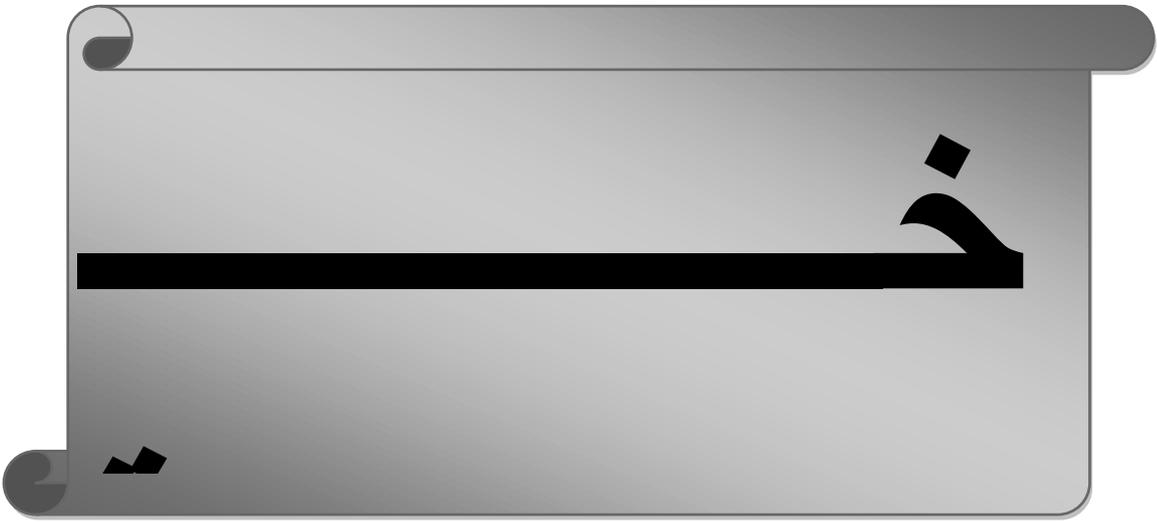
X2: المتغير المستقل لتوازن و الاستقرار الوظيفي

X3: المتغير المستقل خصائص الوظيفية

حيث يمثل البعد الأكثر تأثيرا على الرضا الوظيفي في المتغير المستقل لتوازن و الاستقرار الوظيفي

خلاصة الفصل الثاني :

لقد تناولنا في هذا الفصل الدراسة الميدانية لأثر جودة الحياة الوظيفية على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت من خلال إعداد استبيان صمم لهذا الغرض، وقد اقتصرت عملية التوزيع على عينة قدرت ب (47) أستاذ، حيث تم تحليل البيانات الواردة من الاستبانة باستخدام البرنامج الإحصائي spssv26، وقد تطرقنا في هذا الفصل إلى الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة، كما تطرقنا إلى عرض النتائج وتحليلها وفي الأخير مناقشتها بغية التوصل إلى إثبات أو نفي فرضيات الدراسة، وتوصلنا إلى عدة نتائج أهمها وجود علاقة ارتباطية طردية و وجود أثر لجودة الحياة الوظيفية على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت.



الخاتمة العامة

سعيًا من خلال هذه الدراسة للتعرف على أثر جودة الحياة الوظيفية على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت وذلك عبر الإجابة عن التساؤلات التي تمثل إشكالية البحث و الأسئلة الفرعية، ومنه قمنا بتقسيم بحثنا إلى فصلين رئيسيين يتمثلان القسم الأول في الجانب النظري الذي تطرقنا فيه إلى الأدبيات النظرية لجودة الحياة الوظيفية و الرضا الوظيفي ، وبعض الدراسات السابقة التي تدرج تحت سياق هذا الموضوع، أما القسم الثاني فخصص للدراسة التطبيقية فقد أردنا دعم مضمون هذا البحث والتعمق في الإشكالية وذلك من خلال الدراسة الميدانية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت، ومن خلال إجرائنا للدراسة توصلنا إلى مجموعة من النتائج والتوصيات المتمثلة فيما يلي:

1. نتائج الدراسة :

أ- النتائج النظرية:

- تعتبر جودة الحياة الوظيفية من المفاهيم الإدارية الحديثة والمعاصرة في مجال إدارة الموارد البشرية، وقد بدأ الاهتمام بها داخل المؤسسات عام 1970م؛
- لا يوجد مفهوم موحد لمعنى جودة الحياة الوظيفية، حيث كل باحث يضع لها مفهوماً من وجهة نظرها الخاصة ينسبها على أساس معطيات ومبررات معينة؛
- جودة الحياة الوظيفية هي مفهوم متعدد الأبعاد يشمل كل من التوازن بين الحياة والعمل، الأجور والمكافآت، الأمان والاستقرار الوظيفي، فرق و جاعات العمل، خصائص الوظيفة، التمكين، نمط الإشراف، إتاحة الفرص للتقدم المهني الأمان والاستقرار الوظيفي؛
- إن تطبيق مفهوم جودة الحياة الوظيفية يساهم في تحقيق العديد من المزايا للمؤسسات، فهو يعمل على إسعاد العاملين وزيادة إنتاجيتهم ودافعيتهم وولائهم من جهة، وزيادة إنتاج المؤسسات كما ونوعاً، وخفض التكاليف من جهة أخرى؛
- يرتكز نجاح جودة الحياة الوظيفية على ثلاث عوامل وهي : مجهودات المؤسسة ،نظم المقترحات، و نظام الاتصالات؛
- يعتبر الرضا الوظيفي من الوسائل المهمة لرفع مستوى الأداء كما ونوعاً، كما يساهم في تخفيض معدلات الغياب ودوران العمل وحوادث العمل في المؤسسة؛
- وجود ارتباط قوي بين جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي تعمل على تحقيق فعالية إيجابية للمؤسسة؛

ب- النتائج التطبيقية:

- كانت اتجاهات عينة الدراسة منخفضة نحو جميع العبارات المتعلقة ببعدها الأجور و المكافآت، حيث بلغ المتوسط الحسابي 2,49 والذيقعيين (1,8) وأقل من (2,6)، أي في الفئة الثانية منفئات ليكار تاخماسي؛
- كانت اتجاهات عينة الدراسة إيجابية نحو جميع العبارات المتعلقة ببعدها الأمان والاستقرار الوظيفي، حيث بلغ المتوسط الحسابي درجة متوسطة بقيمة 2,92 والذيقعيين (2,60) وأقل من (3,40)، أي في الفئة الثالثة منفئات ليكار تاخماسي؛
- كانت اتجاهات عينة الدراسة إيجابية نحو جميع العبارات المتعلقة ببعدها خصائص الوظيفة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3,91 والذيقعيين 3,6 وأقل من (4,2)، كما أنه هذا المتوسط يقع في الفئة الرابعة منفئات ليكار تاخماسي؛
- كانت اتجاهات عينة الدراسة إيجابية نحو جميع العبارات المتعلقة ببعدها فرق و جماعات العمل، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3,45 والذيقعيين (3,60) وأقل من (4,20)، كما أنه هذا المتوسط يقع في الفئة الرابعة منفئات ليكار تاخماسي؛
- كانت اتجاهات عينة الدراسة متوسطة نحو جميع العبارات المتعلقة ببعدها التوازن بين الحياة والعمل الوظيفي، حيث بلغ المتوسط الحسابي درجة متوسطة بقيمة 3,21 والذيقعيين (2,60) وأقل من (3,40)، أي في الفئة الثالثة منفئات ليكار تاخماسي؛

الخاتمة العامة

- كانت اتجاهات عينة الدراسة إيجابية نحو جميع العبارات المتعلقة بعبء التمكين، حيث بلغ المتوسط الحسابي درجة متوسطة بقيمة 2,859 والذيقعين (2,60) وأقل من (3,40)، أي الفئة الثالثة منفئات ليكار الخامس؛
- كانت اتجاهات عينة الدراسة إيجابية نحو جميع العبارات المتعلقة بعبء منط الإشراف، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3,57 والذيقعين (3,60) وأقل من (4,20)، كما أن هذا المتوسط يقع في الفئة الرابعة منفئات ليكار الخامس؛
- تتوافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت بنسبة متوسطة : حيث كانت اتجاهات عينة الدراسة حيادية نحو فقرات متغير جودة الحياة الوظيفية بأبعادها (الأجور والمكافآت، الأمان والاستقرار الوظيفي، خصائص الوظيفة، فرق جماعات العمل، التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية، التمكين، نمط الإشراف)، حيث بلغ المتوسط الحسابي لجودة الحياة الوظيفية 3,209؛
- مستوى الرضا الوظيفي مرتفع لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت : حيث كانت اتجاهات عينة الدراسة إيجابية نحو فقرات متغير الرضا الوظيفي، حيث بلغ المتوسط الحسابي للتجديد التكنولوجي 3,525، والذيقع في الفئة الرابعة منفئات المقياس لسيكار ت وهيا الفئة التيسير الخيار موافق؛
- توجد علاقة ارتباطية قوية بين جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت ، لأن مستوى الدلالة (sig) $0.000 < 0.05$ ، حيث أن معامل ارتباط بيرسون يقرب 0,737 ؛
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لجودة الحياة الوظيفية على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت بمستوى معنوية 5% ؛
- يوجد أثر للأجور والمكافآت على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت؛
- يوجد أثر للأمان والاستقرار الوظيفي على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت؛
- يوجد أثر لخصائص الوظيفة على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت؛
- لا يوجد أثر لفرق وجماعات العمل على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت؛
- لا يوجد لبعدها التوازن بين الحياة والعمل على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت؛
- لا يوجد أثر للتمكين على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت؛
- لا يوجد أثر لنمط الإشراف على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت؛
- تمثل البعد الأكثر تأثيراً على الرضا الوظيفي في المتغير المستقل لتوازن والاستقرار الوظيفي

2. توصيات الدراسة:

- على ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، يمكن تقديم مجموعة من التوصيات على النحو الآتي:
- ضرورة إعادة النظر في الأجور والحوافز المقدمة للأساتذة الجامعيين خاصة المادية منها نظراً لتعدد المتطلبات والاحتياجات الوظيفية والاجتماعية الخاصة بالأساتذة الجامعي في ظل الأجور التي يتحصلون عليها ؛
- يجب أن تعتمد إدارة الكلية جداول العمل المرنة لتأدية المهام المطلوبة وذلك من خلال توجيه هذه إدارات الأقسام لوضع جداول مرنة للعمل ومراجعة هذه الجداول وتعديلها بما يدعم مرونتها؛

الخاتمة العامة

- على إدارة الكلية أن تدعم مشاركة موظفيها في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل لما ينعكس عنها من سرعة في تنفيذ تلك القرارات لاقتناعهم التام بأهميتها؛
- على إدارة الكلية أن تقوم بتحسين ظروف العمل المادية من خلال توفير الإمكانيات المريحة للعمل وتوفير عناصر السلامة والصحة المهنية؛
- بناء شبكة علاقات اجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس في الكلية من خلال مشاركتهم في مناسباتهم الاجتماعية، وعمل رحلات ترفيهية؛
- إعتداد اللامركزية وسماع الآراء والإقتراحات المقدمة من طرف أعضاء هيئة التدريس وإعطائهم الحرية في عرضها؛
- إشراك الأساتذة الجامعيين في وضع الأهداف الوظيفية خاصة تلك المرتبطة بوظائفهم وتوفير الإمكانيات المادية والمعنوية لأداء مهامهم؛
- العمل على تحسين الخدمات الاجتماعية المقدمة للأساتذة الجامعيين وتوفير العناية والرعاية الصحية اللازمة لهم من أجل تشجيعهم على الأداء الجيد؛
- وضع نظام مرن وعادل للمكافآت والتقدير يشمل المكافآت المادية والتي تزيد من الدافع لديهم لاستثمار المزيد من الوقت والطاقة في وظيفته، إضافة إلى المكافآت النفسية التي تشعرهم بالإحترام والتقدير؛
- أهمية العمل الجماعي في تحسين أداء الأستاذ فيجب على ضرورة اهتمام إدارة الكلية بتشجيعه ودعمه، وعدم تجاهله واعتباره نتيجة حتمية لوجود فرق بحث علمية أو التدريس المشترك للمقاييس والتخصصات؛
- اكتساب الأساتذة للخبرة والمعرفة من التربصات الكثيرة التي يحصل عليها الأساتذة قد تضيع ولا نلمس أي فائدة لهذه التخصصات إذا لم يتم تقديم الحرية والاستقلالية بل وحتى الدعم اللازم لاستغلالها؛
- ربط الحوافز والمكافآت بأداء الأستاذ وجهده المقدم وبمستوى مهاراته يعزز من مستواه ويدفعه للإبداع؛
- يجب العمل على دعم رضا أعضاء هيئة التدريس بما يدعم تحقيق جودة الحياة الوظيفية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت وضع السياسات التحفيزية المناسبة؛
- إجراء تقييم دوري لمستوى جودة الحياة الوظيفية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت من خلال إعداد التقارير الدورية في هذا الجانب؛
- يجب العمل على اختيار السياسات والإجراءات المناسبة لدعم جهود تحسين جودة الحياة الوظيفية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة عين تموشنت وذلك من خلال الاطلاع على التجارب في الجامعات المنافسة المتميزة والاستفادة من تجربتها.

3. آفاق الدراسة:

في ضوء أهداف بحثنا والنتائج المتوصل إليها استكمالاً لها يمكن اقتراح البحوث المستقبلية التالية:

1. أثر تحقيق السعادة المؤسسية على الخدمات المقدمة من موظفي جامعة عين تموشنت؛
2. دور جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الميزة التنافسية في المؤسسة؛
3. معوقات تطبيق جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات العمومية والخاصة؛
4. دور جودة حياة الوظيفية في تنمية مهارات العاملين الابتكارية والإبداعية؛
5. دور جودة الحياة الوظيفية في تنمية الاستغراق الوظيفي.

المراجع

Références

1. Bass, B. (1985). .Leadership and Performance Beyond Exception. *Free Press*.
2. Brayer, A. &. (2018). Job satisfaction of nurses with master of nursing degrees in Poland: quantitative and qualitative analysis. *BMC health services research*, 18 (1), 201-239.
3. إبراهيم, ب. ي. (2017). أداء المورد البشري في ظل إدارة الجودة الشاملة. *مجلة الاقتصاد الصناعي*, العدد 12.
4. إبراهيم, ع. ع. (2015). دور السلوك والتنظيم في أداء منظمات الأعمال. *أطروحة دكتوراه في الفلسفة، قسم إدارة الأعمال، كلية الدراسات العليا، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، الخرطوم*.
5. ابو العينين, م. ع. (2019). أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على جودة الحياة الوظيفية - دراسة ميدانية على قطاع المصارف الإسلامية في مصر. *أطروحة دكتوراه. كلية التجارة*.
6. إسماعيل, ب. م. (2020). الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنغازي : دراسة مسحية على كلية التربية. *مجلة الإبراهيمية للعلوم الاجتماعية والإنسانية*. (07)
7. التخايين, ه. ج. (2022). مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته بجودة الحياة لدى مدير بالمدراس سفي مدير يتنربية الكركمن وجهة نظرهم. *مجلة العلوم والتربية والنفسية، المجلد 6، العدد 33*.
8. الدمرداش, أ. م. (2018). *جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي، ط 1*. دار الحكمة، القاهرة.
9. الرزاق, ر. ع. (2011). *السلوك والتنظيم في المنظمات* (Vol. الأولى). (عمان: مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع).
10. الشنطي, ن. ع. (2016). واقع جودة الحياة الوظيفية في وزارة الأشغال العامة والإسكان وعلاقتها بأخلاقيات العمل لدى موظفي وزارة الأشغال العامة والإسكان. *مذكرة ماجستير في إدارة الدول والحوكمة الرشيدة*. جامعة الأقصى، غزة.
11. الضويان, ح. ع. (2020, 10). استراتيجيات مقترحة لإدارة الصراعات وتطوير المناخ التنظيمي بالمؤسسات التعليمية في المملكة العربية السعودية. *مجلة كلية التربية*. (112)
12. الطراونة, ر. خ. (2020). الرضا الوظيفي عند معلمات غير فمصادر الطلبة ذوي صعوبات التعلم في الأردن. *مجلة علوم الإنسان والمجتمع، المجلد 9، العدد 4*.
13. الطعمنة, ع. أ. (2003). *الاتجاهات الحديثة في إدارة المستشفيات المفاهيم والتطبيقات*. مصر: منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
14. العابد, ر. (2021). أثر جودة الحياة الوظيفية على الالتزام التنظيمي لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية في جامعة حمه لخذ. *مجلة العلوم الإدارية والمالية، المجلد 05 العدد 02*.
15. العمري, ز. س. (2017). أثر عناصر جودة الحياة الوظيفية على أداء الموظفين العام. *المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 13، العدد 1*.
16. العميان, م. س. (2004). *السلوك والتنظيم في منظمات الأعمال* (Vol. الطبعة 02). (الأردن: دار زهر للنشر والتوزيع).
17. المعشر, ز. ي. (2005). الصراعات التنظيمية : دراسة تطبيقية لاتجاهات المرؤوسين نحو أساليب إدارة الصراعات في محافظات الجنوب في الأردن، *المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، عمادة البحث العلمي وضمان الجودة، المجلد 01 العدد 02*.
18. المغربي, ع. أ. (2004). جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الإستغراق الوظيفي. *مجلة الدراسات والبحوث التجارية، العدد الثاني، جامعة الزقازيق، كلية التجارة*.
19. الهيتي, خ. ع. (2003). *إدارة الموارد البشرية : مدخل استراتيجي الطبعة الأولى*. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
20. الوافي, ع. ب. (2018). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي : دراسة حالة كلية العلوم والتكنولوجيا بجامعة بسكرة. *عادل بوجمان، أقطب جوهرة، خالد الوافي*.

21. بروم، ه. (2021). دور الحوافز في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين في منظمات الأعمال المنخلة من دمج ترو لولر في الادفعية. مجلة طبنة للدراسات العلمية الأكاديمية (01) 04.
22. بريكي، م. (2023). أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية على تحقيق الرضا الوظيفي لدى الموظفين بنديوانا الترقية والتسيير العقاري (OPGI) بولاية المسيلة، مجلّة إضافاتاقتصادية، المجلد: 07 / العدد 01.
23. بعجي، س. (2019). دور متطلبات جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الأداء المتميز للعاملين في مؤسسة الإقتصادية الجزائرية دراسة حالة المؤسسة أركو ديميديا. مجلة البشائر الإقتصادية، 05.. (02).
24. بنشهر، ز. (2022). واقع وأبعاد جودة الحياة الوظيفية في مديريات توزع الكهرباء والغاز لولاية البيض من وجهة نظر العمال. مجلة اقتصاد المال والعمال، العدد 4.
25. بنشيرة، ب. (2023). أبعاد جودة الحياة الوظيفية دورها في تحسين أداء الموظفين في الجامعة الجزائرية، دراسة حالة هيئة التدريس بجامعة سعيدة، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، المجلد 09، العدد 02.
26. بوجنان، ن. أ. (2021). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على أداء الموارد البشرية في الجزائر - دراسة حالة مؤسسة CERTAF بمغنية. مجلة عال الانسانية الاجتماعية، 07. (02).
27. بوري، ب. ب. (2017). علاقة التحفيز بمستوى أداء العاملين، دراسة ميدانية بمؤسسة الوطنية للدهن لحدوة هران. مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، السداسي الثاني، العدد، 17.
28. بوقالطة، م. س. (2009). أثر الاتصال التنظيمية علم مستوى الأداء الوظيفي. مذكرة ماجستير. جامعة العربي بالتبسي، تبسة.
29. بوكرون، خ. (2021). دور جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة تدريسي كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة خميس مليانة في الجزائر. مجلة الريادة لاقتصاديات الأعمال، المجلد 07، العدد 03.
30. جاد الرب، س. م. (2008). جودة الحياة الوظيفية QWL في منظمات الأعمال المعاصرة. القاهرة، مصر: دار النهضة العربية.
31. جغبلو، أ. خ. (2022). جودة الحياة الوظيفية كمدخل لتحسين جودة الخدمة العمومية دراسة ميدانية بمؤسسة للصحة الجوارية سيدي عقيبة - بسكرة. مجلة أبحاثاقتصادية وإدارية، المجلد 14، العدد 2.
32. جنادياكرام، ن. (2021). أثر تطبيق إدارة الجودة الشاملة على تحقيق الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة الجزائر 3، مجلة المنتد للدراسات والبحاثاقتصادية، المجلد 05 / العدد 02.
33. حمد، م. ب. (2018). العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي. مجلة الأصيل للبحوثاقتصادية والإدارية، العدد الثالث.
34. دبلّة، و. (2022). دراسة استكشافية حول مؤشر اتقياس أداء وظيفة الموارد البشرية لدى مؤسسة علمية مختارة منشركة الفتاح لصناعة الا سفنج. مجلة طبنة للدراسات العلمية الأكاديمية، المجلد: 05 العدد 02، 622-645.
35. رشيد، م. ع. (2020). أثر التدرج في تحسين الأداء الوظيفي لدى المؤسسة التطبيقية في عدد من كليات جامعة تكريت. مجلة تكريت للعلوم والإدارية الاقتصادية، المجلد: 16، العدد: 49.
36. رويحي، م. س. (2019). جودة الحياة الوظيفية كمدخل لتحسين الأداء الوظيفي في مؤسسة الإقتصادية دراسة حالة شركة سونلغاز فرع ولاية المدية. مجلة المنهل للإقتصادي، المجلد 2، العدد 2.
37. عبدالمحسن، ن. (2001). أثر تفاعل المتغير التنظيمية و الفرديّة مع الرضا الوظيفي على الانتماء التنظيمي للتطبيق على المستشفيات الجامعية بالقاهرة الكبرى. رسالة دكتوراه غير منشورة جامعة عين شمس. القاهرة.
38. عز عبدالفتاح. (2008). قدمة في الاحصاء الوصفي الاستدلال لبياس استخدام SPSS، الطبعة الأولى. مكتبة خوارزمية العلمية، جدة، السعودية.
39. عوض، ا. (2003). ضغوط العمل والولاء التنظيمي للأداء والرضا الوظيفي: دراسة مقارنة

40. عيسى، ب. مجلة المحاسبة والإدارة والتأمين العدد الواحد والستون السنة الثانية أبريل. جامعة القاهرة. ج. (2020).
41. عيسى، م. أثر جودة الحياة الوظيفية في انتشار كالمعرفيد راسة تطبيقية على عينات من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل. مجلة الاستراتيجية والتنمية، المجلد 10 / العدد 1. ع. (2014).
42. عيشي، ع. ب. دور تقييم أداء العاملين في تحديد احتياجات التدريب. مذكرة ماجستير في علوم تجارية، جامعة محمد بن يوسف المرسية. (2006).
43. قهيري، ف. أثر الأنماط القيادية الحديثة على جودة الحياة الوظيفية من خلال توظيف العدالة التنظيمية. أطروحة دكتوراه إدارة منظمات غير منشورة، الجلفة، جامعة الجلفة. ك. ردي. (2011).
44. ماحي، إ. جودة حياة العمل وأثرها على تنمية الثقافة التنظيمية لدى موظفي القطاع الصحي. أطروحة دكتوراه في علوم مفعلمالنفسا لعملو التنظيم، كلية العلوم والاجتماعية. جامعة وهران. (2017/2016).
46. نعرورة، أ. ت. أثر جودة الحياة الوظيفية على الاستغراق الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسة الاقتصادية - دراسة ميدانية بشركة سونلغاز بالوادي. النجلة الجزائرية لاقتصاد التسيير، المجلد 15، العدد 01. (2021).
47. هزوشي، أ. جودة الحياة الوظيفية المدر كتمو علاقتها بالسلوك الأخلاقي لدى العاملين بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بالادريسية. مجلة الريادة لاقتصاديات ا لعمال، 01، (2022).
48. يعقوب، س. آليات المناخ التنظيمي لتحقيق جودة الحياة الوظيفية في المنظمات. مجلة السراج في التربية وقضايا المجتمع، 04. (2021).

الملاحق



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عين شمس شنتبهل حاجبو شعيب
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير

استبيان

السادة والسيدات أساتذة الكلية

بههدف استكمال متطلبات الحصول على شهادة الماجستير في إدارة الموارد البشرية تحت عنوان "أثر جودة الحياة الوظيفية على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة عين شمس" تم إعداد هذا الاستمارة من أجل جمع البيانات اللازمة. لذا نرجو من سيادتكم الإجابة على أسئلة الاستمارة ونحيطكم معلماً أن البيانات سرية وتستخدم لأغراض البحث العلمي.

ملاحظة الإجابة تكون بوضع إشارة (x) أمام العبارة المناسبة.

تقبلوا منا فائق التقدير والاحترام

الجزء الأول: المعلومات الشخصية

		أنثى	ذكر	الجنس
أكثر من 50 سنة	من 41 إلى 50 سنة	من 31 إلى 40 سنة	من 20 إلى 30 سنة	الفئة العمرية
أستاذ التعلم العالي	أستاذ محاضر	أستاذ مساعد	أستاذ مؤقت	الدرجة العلمية
أكثر من 15 سنة	من 11 إلى 15 سنة	من 05 إلى 10 سنوات	أقل من 05 سنوات	الخبرة

الجزء الثاني: محاور الدراسة

المحور الأول: جودة الحياة الوظيفية

الرقم	العبارة	سلم القياس				
	البعد الأول: الأجور والمكافآت	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
01	الأجر الذي أتقاضاه عادل مقارنة بالمستوى الأكاديمي.					
02	الأجر الذي أحصل عليه من الكلية عادل مقارنة بمجهوداتي ومهاراتي.					
03	تتوافق العلاوات الفردية المتضمنة في نظام الأجور مع الجهد المبذول.					

					أشارك في اتخاذ القرارات التي تمس عملي في الكلية.	26
					أشارك برأيي في حل مشكلات العمل.	27
					تحرص إدارة الكلية على سماع مقترحات أعضاء هيئة التدريس قبل اتخاذ أي قرار يتعلق بالعملية التدريسية.	28
					يساهم أساتذة الكلية في تطوير المناهج التعليمية.	29
					توجد شفافية في كيفية صنع القرارات عبر كافة مستويات إدارة الكلية.	30
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	البعد السابع: نمط الإشراف	
					تتبنى إدارتي النمط التشاركي في القيادة والإشراف.	31
					يعاملني رئيسي بعدالة وانصاف.	32
					تقدم لي الإدارة التسهيلات اللازمة لإنجاز مهامي البحثية والتدريسية.	33
					إدارتي لا تمنع في تقديم الاقتراحات والآراء خلال الاجتماعات واللقاءات المختلفة.	34
					هناك سهولة في التواصل مع عمادة الكلية.	35

المحور الثاني: الرضا الوظيفي

سلم القياس					العبرة	الرقم
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة		
					أحصل على راتب يوفر قسطاً من الرفاهية الاجتماعية التي أتمناها.	36
					أنا راض عن العلاوات التي تضاف للراتب سنوياً.	37
					أصرف الراتب الشهري بانتظام ولا يوجد تأخير في صرف الرواتب.	38
					أجد المتعة في ممارسة وظيفتي.	39
					مناخ العمل السائد في الكلية إيجابي ويدفعني لتطوير مهاراتي وتقديم الأفضل اتجاه مهنتي.	40
					أنا راض عن الطريقة التي ينظم بها العمل بهذه الكلية.	41
					أتمتع بحرية العمل في وظيفتي.	42
					أشعر بالفخر والانتماء لمكان عملي.	43
					علاقتي مع المسؤولين تتميز بالاحترام والثقة المتبادلين.	44
					أجد تقدير من طرف المسؤولين جراء قيامي بعمل إضافي.	45
					تتيح لي وظيفتي الفرصة لتحقيق الإنجازات.	46
					تتيح لي وظيفتي فرص الإبداع والتطور في مجال العمل.	47
					يسود الاحترام والتقدير العلاقة بين أعضاء هيئة التدريس بالكلية.	48
					أنا راض عن فرص التعاون مع زملائي في القسم.	49
					أحظى بالتقدير العالي من زملائي نظير أدائي في العمل.	50
					يقدر المسؤولون في الكلية أو القسم جهودي الأكاديمية.	51
					لا يوجد أي مشاكل بيني وبين إدارة الكلية.	52

في الأخير تشكر لكم حسن تعاونكم ونقدر لكم الجهد والوقت المبذول في ملء هذه الاستمارة

الملحرقم (02) قائمة الأساتذة الأعضاء المحكمين للاستبيان

الرقم	الأستاذ	الرتبة	القسم/ الكلية / الجامعة
01	رجم خالد	أستاذ التعليم العالي	كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير / قسم علوم التسيير جامعة فرحات عباس سطيف 1
02	منقوري منال	محاضرة أ	كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير / قسم علوم التسيير جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت
03	عمير فضيلة	محاضرة أ	كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير / قسم علوم التسيير جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت

الملحرقم (03): مخرجات spss

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,953	52

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,927	17

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,921	35

Correlations

	الأجر الذي أتقضاها عدالمقارنته بالمستوى الأكاديمي	الأجر الذي حصلعليه منالكلية عادلمقارنته بمهاراتي	فردية المتضد
Spearman's rho	الأجر الذي أتقضاها عدالمقارنته بالمستوى الأكاديمي	الأجر الذي حصلعليه منالكلية عادلمقارنته بمهاراتي	الأجر الذي حصلعليه منالكلية عادلمقارنته بمهاراتي
	Correlation Coefficient	1,000	,637**
	Sig. (2-tailed)	.	,000
	N	47	47
الأجر الذي حصلعليه منالكلية عادلمقارنته بمهاراتي			
	Correlation Coefficient	,637**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	.
	N	47	47
تنو افعالعلوا اتالفردية المتضمنة فينظام الاجور معال			
	Correlation Coefficient	,525**	,479**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001
	N	47	47
تقدم ادارة الكلية حوافز متنوعه ومناسبة			
	Correlation Coefficient	,248	,382**
	Sig. (2-tailed)	,093	,008
	N	47	47
تنو فر ادارة الكلية علالموارد المالية التيتمكنها منالاي	تنو فر ادارة الكلية علالموارد المالية التيتمكنها منالاي	تنو فر ادارة الكلية علالموارد المالية التيتمكنها منالاي	تنو فر ادارة الكلية علالموارد المالية التيتمكنها منالاي
	Correlation Coefficient	,169	,047
	Sig. (2-tailed)	,257	,755
	N	47	47

المكافآت_و_الأجور	Correlation Coefficient	,786**	,767**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	47	47

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		تهتما الكلية بتوفير بيئة عمل صالحة حيث يمرر يحتمو مناسبة للعمل	أعمل في مناخ عمل يتسم بالثقة المتبادلة بين جميع أطرافه	تقنياتها كافية دراسة عنك جه
Spearman's rho	تهتما الكلية بتوفير بيئة عمل صالحة حيث يمرر يحتمو مناسبة للعمل	Correlation Coefficient	1,000	,554**
	مل.	Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	47	47
	أعمل في مناخ عمل يتسم بالثقة المتبادلة بين جميع أطرافه	Correlation Coefficient	,554**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	47	47
	تجهيز اتا الكلية تقنياتها كافية لأداء العملية التدرسية	Correlation Coefficient	,303*	,293*
	علنا كلوجه	Sig. (2-tailed)	,039	,046
		N	47	47
	يمنحني العمل في الكلية المكانة الاجتماعية المناسبة	Correlation Coefficient	,122	,119
		Sig. (2-tailed)	,412	,427
		N	47	47
	أنا مستقر في عملي لا تتوفر لدي رغبة مستقبلي في البحث	Correlation Coefficient	,281	,235
	فرصة عملي بدلة	Sig. (2-tailed)	,056	,113
		N	47	47
	الوظيفي_الإستقرار_و_الأمان	Correlation Coefficient	,702**	,715**
		Sig. (2-tailed)	,000	,000
		N	47	47

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		تتميز مهام عملي أبعاد وظيفتي بأهمية كبيرة	أتحمل المسؤولية عن كل ما أقوم به في الكلية	أداء عملي بشكل جيد
Spearman's rho	تتميز مهام عملي أبعاد وظيفتي بأهمية كبيرة	Correlation Coefficient	1,000	,175
		Sig. (2-tailed)	.	,241
		N	47	47
	أتحمل المسؤولية عن كل ما أقوم به في الكلية	Correlation Coefficient	,175	1,000
		Sig. (2-tailed)	,241	.
		N	47	47
	لدي الوقت الكافي لأداء عملي بشكل جيد	Correlation Coefficient	,429**	,278

	Sig. (2-tailed)	,003	,059
	N	47	47
أمتلاك المهارات اللازمة لأداء وظيفتي	Correlation Coefficient	,198	,356*
	Sig. (2-tailed)	,183	,014
	N	47	47
لديجربة التصرف في تقرير كلشي ويتعلق بوظيفتي	Correlation Coefficient	,107	-,045
	Sig. (2-tailed)	,473	,762
	N	47	47
الوظيفة_خصائص	Correlation Coefficient	,543**	,447**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002
	N	47	47

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

		Correlations		الفريق بالقرار مهم
		أنجزه همام جماعة العمل في كلية	تمتلك جماعة العمل خبرات مختلفة توتمتلكها جميعا بينها	
Spearman's rho	أنجزه همام جماعة العمل في الكلية	Correlation Coefficient	1,000	,478**
		Sig. (2-tailed)	.	,001
		N	47	47
	تمتلك جماعة العمل خبرات مختلفة توتمتلكها جميعا بينها	Correlation Coefficient	,478**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,001	.
		N	47	47
	يشتر كأعضاء الفريق بالقرار اتالتبهمهم	Correlation Coefficient	,164	,398**
		Sig. (2-tailed)	,270	,006
		N	47	47
	يوجد قدر كبير من الانسجام والتعاون بيني وبين زملائي	Correlation Coefficient	,049	,139
		Sig. (2-tailed)	,746	,351
		N	47	47
	أنا اضع من مستوي العلاقات مع الآخرين	Correlation Coefficient	,123	,367*
		Sig. (2-tailed)	,408	,011
		N	47	47
	العمل جماعات و فرق	Correlation Coefficient	,410**	,545**
		Sig. (2-tailed)	,004	,000
		N	47	47

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		أنقادرنلتنحقيققتواز نسللمببعمليوالحياتالشخصية	أنقادرنلتنحقيققتواز نسللمببعمليوالحياتالشخصية	تأخذالكليةبعينالاعتبارالظر والشخصيةللموظفينعندالذ نظر لتقييمأدائهم	تأخذالكليةبعينالاعتبارالظر والشخصيةللموظفينعندالذ نظر لتقييمأدائهم	لعملمرنقأتأد المطلوبة
Spearman's rho	أنقادرنلتنحقيققتواز نسللمببعمليوالحياتالشخصية	Correlation Coefficient	1,000	,325*	,325*	
		Sig. (2-tailed)	.	,026	,026	
		N	47	47	47	
	تأخذالكليةبعينالاعتبارالظر والشخصيةللموظفين عندالنظر لتقييمأدائهم	Correlation Coefficient	,325*	1,000	1,000	
		Sig. (2-tailed)	,026	.	.	
		N	47	47	47	
	توفرالكليةجدوالعملمرنقأتأديةالمهامالمطلوبة	Correlation Coefficient	,215	,760**	,760**	
		Sig. (2-tailed)	,147	,000	,000	
		N	47	47	47	
	توفرليالكليةتسهيلاتومرونةكافيةليتلاءمالمعلمعد ياتياأسرية	Correlation Coefficient	,344*	,845**	,845**	
		Sig. (2-tailed)	,018	,000	,000	
		N	47	47	47	
	تنناسبمساعاتالعملالحاليةونمطهمعظروفيالشخصي ة	Correlation Coefficient	,469**	,548**	,548**	
		Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	
		N	47	47	47	
	العملوالحياتبينالتوازن	Correlation Coefficient	,571**	,880**	,880**	
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
		N	47	47	47	

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		أشاركفياتخاذالقرار اتالتيتمسد عمليفيالكلية	أشاركبر أيفيحلمشكلاتالعم ل.	الكليةعلسماع اءهيةالتدريس يتعلقبالعملية يسية
Spearman's rho	أشاركفياتخاذالقرار اتالتيتمسدعمليفيالكلية	Correlation Coefficient	1,000	,747**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	47	47
	أشاركبر أيفيحلمشكلاتالعمل	Correlation Coefficient	,747**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	47	47
	تحرصإدارةالكليةعلسماعمقترحاتأعضاءهيةال تدريسقبلاأخذأقرا ريتعلقبالعمليةالتدريسية	Correlation Coefficient	,306*	,325*
		Sig. (2-tailed)	,036	,026
		N	47	47
	يساهمأساتذةالكليةفبتطوير المناهجالتعليمية	Correlation Coefficient	,168	,199
		Sig. (2-tailed)	,259	,179

	N	47	47
توجد شفافية في كيفية صنع القرار اعتبار كافة مستويات إدارة الكلية.	Correlation Coefficient	,252	,197
	Sig. (2-tailed)	,087	,185
	N	47	47
التمكين	Correlation Coefficient	,651**	,656**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	47	47

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

		Correlations			
		تتبن إدارتي النمط التشاركي في القيادة والإشراف	يعامل مديرني نسبة التوازن	تقدم لإدارة التسهيلات اللازمة لإنجاز مهام البحث والتدريس	إدارة تيلت مانع تقديم الاقتراحات والأعمال الاجتماعية واللقاءات المختلفة
تتبن إدارتي النمط التشاركي في القيادة والإشراف	Pearson Correlation	1	,427**	,556**	,414
	Sig. (2-tailed)		,003	,000	,00
	N	47	47	47	4
يعامل مديرني نسبة التوازن	Pearson Correlation	,427**	1	,461**	,345
	Sig. (2-tailed)	,003		,001	,01
	N	47	47	47	4
تقدم لإدارة التسهيلات اللازمة لإنجاز مهام البحث والتدريس	Pearson Correlation	,556**	,461**	1	,423
	Sig. (2-tailed)	,000	,001		,00
	N	47	47	47	4
إدارة تيلت مانع تقديم الاقتراحات والأعمال الاجتماعية واللقاءات المختلفة	Pearson Correlation	,414**	,345*	,423**	
	Sig. (2-tailed)	,004	,017	,003	
	N	47	47	47	4
هناك سهولة في التوافق مع معاداة الكلية	Pearson Correlation	,365*	,603**	,422**	,608
	Sig. (2-tailed)	,012	,000	,003	,00
	N	47	47	47	4
الإشراف_ نمط	Pearson Correlation	,297*	,437**	,476**	,411
	Sig. (2-tailed)	,002	,002	,001	,00
	N	47	47	47	4

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Kolmogorov-Smirnov ^a		
Statistic	df	Sig.
الوظيفية_ الحياة_ جودة	47	,200*

الوظيفي_الرضا	,179	47	,010*
---------------	------	----	-------

		الجنس			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	18	38,3	38,3	38,3
	أنثى	29	61,7	61,7	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

		الفئة العمرية			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	سنة_30_إلى_25_من	3	6,4	6,4	6,4
	سنة_40_إلى_31_من	23	48,9	48,9	55,3
	سنة_50_إلى_41_من	19	40,4	40,4	95,7
	سنة_50_من_أكثر	2	4,3	4,3	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

		الدرجة العلمية			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	مؤقت_أستاذ	3	6,4	6,4	6,4
	مساعد_أستاذ	8	17,0	17,0	23,4
	محاضر_أستاذ	26	55,3	55,3	78,7
	العالِي_التعليم_أستاذ	10	21,3	21,3	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

		الخبرة			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	سنوات_5_من_أقل	14	29,8	29,8	29,8
	سنوات_10_إلى_5_من	11	23,4	23,4	53,2
	سنة_15_إلى_11_من	14	29,8	29,8	83,0
	سنة_15_من_أكثر	8	17,0	17,0	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
الأجر الذي أتقضاها بعد لمقارنته بالمستوى الأكاديمي.	47	1	5	2,43	1,156
الأجر الذي حصل عليه من الكلية عاد لمقارنته بمجه ودائمه مهاراتي.	47	1	4	2,68	1,045
تتوافق العلاء ان الفردي المتضمنة في نظام الاجور. مع الجهد المبذول.	47	1	5	2,87	1,035
تقدم إدارة الكلية حواراً متتو عمو مناسبة.	47	1	4	2,04	,779
تتوفر إدارة الكلية على الموارد المالية التي تمكنها من الإيفاء بالتزاماتها.	47	1	4	2,45	,996
المكافآت_ و_ الأجور	47	1,00	3,80	2,4936	,69138
Valid N (listwise)	47				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
تهتم الكلية بتوفير بيئة عمل صحية مريحة ومناسبة للعمل.	47	1	4	2,74	1,031
أعمل في مناخ عمل يسمو بالثقة المتبادلة بين جميع أطرافه.	47	1	5	2,83	1,167
تجهيز اتا الكلية وتكنولوجياها كافية لأداء العملية التدرسية على أكمل وجه.	47	1	4	2,11	,961
يمنحني العمل في الكلية المكانة الاجتماعية المناسبة.	47	1	5	3,38	1,012
أنا مستقر في عملي ولا تتو فر لدي رغبة مستقبلي في الترقية.	47	1	5	3,55	1,248
الوظيفي_ الإستقرار_ و_ الأمان	47	1,00	4,20	2,9234	,73135
Valid N (listwise)	47				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
تتميز مهام عملي أبعاداً وظيفية بأهمية كبيرة.	47	1	5	4,11	,814
أتحمل مسؤولية عن كل ما أقوم به في الكلية.	47	1	5	4,34	,891
لدي الوقت الكافي لأداء عملي بشكل جيد.	47	1	5	3,68	1,086
أمتلك المهارات اللازمة لأداء وظيفتي.	47	1	5	4,17	,761
لدي حرية التصرف في تقرير كل شيء يتعلق بوظيفتي.	47	1	5	3,26	1,132
الوظيفة_ خصائص	47	1,00	5,00	3,9106	,63494
Valid N (listwise)	47				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
أناجزء هاممنجماعة العمل في الكلية	47	1	5	3,66	,891
تمتلك جماعة العمل خبرات مختلفة ومتكاملة في ما بين نها	47	1	5	3,68	,837
يشتر كأعضاء الفريق في القرار التي تهمهم	47	1	5	3,19	,992
يوجد قدر كبير من الانسجام والتعاون بينو بينزم لاني	47	1	5	3,28	1,097
أناضعنمستوعلاقتي مع الآخرين	47	1	5	3,66	1,027
العمل جماعات و فرق	47	1,00	4,67	3,4539	,71955
Valid N (listwise)	47				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
أناقدر على تحقيق توازن سليم بين عملي والحياة الش خصية	47	1	5	3,40	1,155
أأخذ الكلية بعين الاعتبار والخصيصة للمو ظفين عند النظر لتقييم أدائهم	47	1	5	2,94	1,131
توفر الكلية جدا ولعمل منة لتأدية المهام المطلوب ية	47	1	5	3,30	1,140
توفر لي الكلية تسهيلا تومرونه كافية لتتلاءم مع ملمعحياتنا الأسرية	47	1	5	3,13	1,154
تناسب ساعات العمل الحالية ونمطهم عظم وفي الش خصية	47	1	5	3,30	1,061
العمل و الحياة بين التوازن	47	1,00	5,00	3,2128	,92163
Valid N (listwise)	47				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
أشار كفاية اتخاذ القرار التي تمس عملي في الكلية	47	1	4	2,77	,890
أشار كبر أي في حل مشكلات العمل	47	1	4	2,87	,947
تحرص إدارة الكلية على سماع مقترحات أعضاء هيئة التدريس قبل اتخاذ أي قرار يتعلق بالعملية التدر يسية	47	1	4	2,85	,978
يساهم أساتذة الكلية في تطوير المناهج التعليمية	47	1	5	3,09	1,100

توجد شفافية في كيفية صنع القرار وتعبر كافة مستويات الإدارة الكلية.	47	1	4	2,72	,852
التمكين	47	1,00	4,20	2,8596	,69397
Valid N (listwise)	47				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
تتنبأ إدارتي بالنمو التشاركي في القيادة والإشراف.	47	1	5	2,62	,990
يعاملني رئيسي بعد التواضع.	47	1	5	3,57	,994
تقدم لي الإدارة التسهيلات اللازمة لإنجاز مهامها.	47	1	5	3,30	1,041
بحيثي التدرسية.					
إدارة تبتلعني تقديما لا قدر احتوا الأراء خلا لا.	47	1	5	3,68	,862
ل اجتماعاتو اللقاءات المختلفة.					
هناك سهولة في التواضع مع عمادة الكلية.	47	1	5	3,81	,876
الإشراف_ نمط	47	1,00	11,80	3,5702	1,42156
Valid N (listwise)	47				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
أحصل على انبؤ فر قسطاً من الفاهية الاجتماعية.	47	1	5	2,98	1,151
أنا راض عن العلاء والتبني تضال انبؤنا.	47	1	5	3,17	1,049
أصر فالر انبؤ الشهر بين انبؤنا لا يوجد تأخير في.	47	1	5	3,53	1,120
صرف فالر واتب.					
أجد المتعة في ممارستي وظيفتي.	47	2	5	3,91	1,060
مناخ العمل لسان في الكلية إيجابيو يدفعني لتطوي.	47	1	5	3,09	1,100
ر مهار انبؤ تقديما لأفضل اتجاه مهنتي.					
أنا راض عن الطريقة التي ينظم بها العمل بهذه الكلية.	47	1	5	3,13	,969
.					
أتمتع بحرية العمل في وظيفتي.	47	1	5	3,62	,922
أشعر بالفخر والانتماء لمكان عملي.	47	1	5	3,87	,924
علاقتي مع المسؤولين تتميز بالاحترام والثقة المتبادلين.	47	1	5	3,94	,942
أجد تقدير المنظر والمسؤولين لقيامهم بعملهم.	47	1	5	3,43	,994
تتبع لي وظيفتي الفرصة لتحقيق الإنجازات.	47	1	5	3,34	1,089
تتبع لي وظيفتي فرصاً للإبداع والتطور في مجال العمل.	47	1	5	3,26	1,093

يسود الاحترام والتقدير العلاقة بين أعضاء هيئة التدريس بالكلية	47	1	5	3,85	,978
أثار اضعف صالتعاون معز ملائيفيا القسم	47	1	5	3,64	1,072
أحظبالتقدير العاليمنز ملائينظير أدائيفيا العمل	47	1	5	3,70	,976
يقدر المسؤولو نفيالكليةأو القسمجهديا لأكادي مية	47	1	5	3,49	1,040
لا يوجد أيمشاكلينيو بين إدارة الكلية	47	1	5	4,00	,511
الوظيفي_الرضا	47	1,35	4,47	3,5257	,68648
Valid N (listwise)	47				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
الوظيفية_الحياة_جودة	47	1,14	5,09	3,2091	,58521
المكافآت_و_الأجور	47	1,00	3,80	2,4936	,69138
الوظيفي_الإستقرار_و_الأمان	47	1,00	4,20	2,9234	,73135
الوظيفة_خصائص	47	1,00	5,00	3,9106	,63494
العمل_جماعات_و_فرق	47	1,00	4,67	3,4539	,71955
العمل_و_الحياة_بين_التوازن	47	1,00	5,00	3,2128	,92163
التمكين	47	1,00	4,20	2,8596	,69397
الإشراف_نمط	47	1,00	11,80	3,5702	1,42156
Valid N (listwise)	47				

Correlations

	الوظيفية_الحياة_جودة	المكافآت_و_الأجور	الإستقرار_و_الأمان_الوظيفي	الوظيفة_خصائص
الوظيفية_الحياة_جودة	Pearson Correlation	1	,568**	,786**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	47	47	47
المكافآت_و_الأجور	Pearson Correlation	,568**	1	,405**
	Sig. (2-tailed)	,000		,005
	N	47	47	47
الوظيفي_الإستقرار_و_الأمان	Pearson Correlation	,786**	,405**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,005	
	N	47	47	47
الوظيفة_خصائص	Pearson Correlation	,706**	,414**	,590**
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,000
	N	47	47	47
العمل_جماعات_و_فرق	Pearson Correlation	,837**	,385**	,655**
	Sig. (2-tailed)			,635**
	N	47	47	47

	Sig. (2-tailed)	,000	,008	,000	,000
	N	47	47	47	47
العمل_و_الحياة_بين_التوازن	Pearson Correlation	,781**	,315*	,543**	,446**
	Sig. (2-tailed)	,000	,031	,000	,002
	N	47	47	47	47
التمكين	Pearson Correlation	,391**	-,104	,355*	,111
	Sig. (2-tailed)	,007	,485	,014	,458
	N	47	47	47	47
الإشراف_نمط	Pearson Correlation	,776**	,387**	,451**	,447**
	Sig. (2-tailed)	,000	,007	,001	,002
	N	47	47	47	47
الوظيفي_الرضا	Pearson Correlation	,737**	,561**	,743**	,630**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
	N	47	47	47	47

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,737 ^a	,543	,533	,46895

a. Predictors: (Constant), الوظيفية_الحياة_جودة

b. Dependent Variable: الوظيفي_الرضا

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11,781	1	11,781	53,572	,000 ^b
	Residual	9,896	45	,220		
	Total	21,678	46			

a. Dependent Variable: الوظيفي_الرضا

b. Predictors: (Constant), الوظيفية_الحياة_جودة

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,750	,385		1,948	,058
	الوظيفية_الحياة_جودة	,865	,118	,737	7,319	,000

a. Dependent Variable: الوظيفي_الرضا

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	الإشراف_نمط, التمكين, المكافآت_و_الأجور, الوظيفة_خصائص و_الحياة_بين_التوازن _العمل, _الإستقرار_و_الأمان الوظيفي, _جماعات_و_فرق العمل ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: الوظيفي_الرضا

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,826 ^a	,682	,625	,42036

a. Predictors: (Constant), الإشراف_نمط, التمكين, الأجور_و_المكافآت, الوظيفة_خصائص, العمل_و_الحياة_بين_التوازن, الوظيفة_الإستقرار_و_الأمان, العمل_جماعات_و_فرق

b. Dependent Variable: الوظيفي_الرضا

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14,786	7	2,112	11,954	,000 ^b
	Residual	6,891	39	,177		
	Total	21,678	46			

a. Dependent Variable: الوظيفي_الرضا

b. Predictors: (Constant), الإشراف_نمط, التمكين, الأجور_و_المكافآت, الوظيفة_خصائص, العمل_و_الحياة_بين_التوازن, الوظيفة_الإستقرار_و_الأمان, العمل_جماعات_و_فرق

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	V
1	(Constant)	,237	,467		,508	,614		
	المكافآت_و_الأجور	,299	,108	,301	2,764	,009	,688	
	الوظيفي_الإستقرار_و_الأمان	,421	,126	,448	3,344	,002	,453	
	الوظيفة_خصائص	,283	,139	,261	2,036	,049	,495	
	العمل_جماعات_و_فرق	,124	,148	,130	,839	,406	,341	
	العمل_و_الحياة_بين_التوازن	,032	,092	,042	,343	,734	,530	
	التمكين	,151	,111	,153	1,370	,178	,653	
	الإشراف_نمط	,028	,056	,058	,505	,616	,611	

a. Dependent Variable: الوظيفي_الرضا