

## جودة الحياة الوظيفية في ظل بعض المتغيرات الديمغرافية لدى

### أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية بجامعة ابن خلدون تيارت

*La Qualité de la carrière professionnelle sous certaines variables démographiques des Professeurs de la faculté des sciences économiques, gestion et sciences commerciales à l'université Ibn Khaldoun tiaret*

*Quality of career under some demographic variables*

*Professors of the Faculty of Economic Sciences, Management and Commercial Sciences, Ibn Khaldun University*

بوادو فاطيمة	كلاخي لطيفة	نجلط براهيم
أستاذ مساعد	أستاذ محاضر	أستاذ محاضر
المركز الجامعي تيسمسيلت	جامعة ابن خلدون تيارت	المركز الجامعي تيسمسيلت
note22@hotmail.fr	kalakhilatifa@yahoo.fr	ladibr@gmail.com
0770982841	0770129780	0667937765

#### ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة ابن خلدون (تيارت) في ظل بعض المتغيرات الديمغرافية، ولتحقيق أهداف البحث، تم تطوير أداة القياس (الاستبيان) بالاعتماد على الدراسات السابقة. وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة قوامها 38 من الأساتذة الجامعيين (جامعة تيارت)، وبلغت نسبة الاستبيانات المستلمة 30. كما تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي spss لإدخال وتحليل البيانات. وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- ✓ يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط الذكور والإناث على مصدر فرص الترقى والتقدم الوظيفي؛
- ✓ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط الذكور والإناث في بعد المشاركة في اتخاذ القرار والالتزام التنظيمي
- الاستقرار والأمان الوظيفي، الأجور والمكافآت المالية، التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية، العلاقات الاجتماعية، وأبعاد جودة الحياة الوظيفية ككل؛
- ✓ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لمستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير العمر، الرتبة الأكاديمية، سنوات الخدمة.
- الكلمات المفتاحية: جودة الحياة الوظيفية، الأستاذ الجامعي.

#### Résumé :

L'objectif de cette étude était de connaître la qualité de la carrière des professeurs de la Faculté des sciences économiques de l'Université Ibn Khaldoun (Tiarat) à la lumière de certaines variables démographiques, et pour réaliser les objectifs de la recherche,

L'outil d'évaluation a été élaboré à partir d'études antérieures: un échantillon aléatoire simple de 38 professeurs d'université (Université Tiarat) a été sélectionné et le pourcentage de questionnaires reçus était de 30. Le programme d'analyse statistique a été utilisé pour saisir et analyser des données. L'étude a révélé les résultats suivants:

- ✓ Il existe des différences statistiquement significatives entre la moyenne des hommes et des femmes à la source des possibilités d'avancement et d'avancement professionnel;
- ✓ L'absence de différences statistiquement significatives entre la moyenne des hommes et des femmes à la prise de participation de décision et l'engagement organisationnel, la stabilité et la sécurité d'emploi, les salaires et les récompenses financières, l'équilibre

entre la vie personnelle et fonctionnelle, les relations sociales et les dimensions de la carrière dans son ensemble;

- ✓ Il n'y avait pas de différences statistiquement significatives entre les moyens des degrés de l'évaluation des membres de l'échantillon pour le niveau de qualité de vie en raison de la variable d'âge, du rang académique, des années de service.

Mots-clés: la qualité de la carrière professionnelle, professeur d'université.

#### Abstract:

The aim of this study was to identify the quality of the career life of the professors of the Faculty of Economic Sciences at Ibn Khaldun University (Tiaret) under some demographic variables. To achieve the research objectives, the survey tool was developed based on the previous studies. Of the university professors (University of Tiaret), and the percentage of questionnaires received 30. The statistical analysis program was used to enter and analyze data. The study found the following results:

There are statistically significant differences between the average male and female on the source of opportunities for advancement and career advancement;

There are no statistically significant differences between the average of males and females in the post-participation decision-making and organizational commitment stability and job security, wages and financial rewards, balance between personal and functional life, social relations, and the dimensions of the quality of career as a whole;

There were no statistically significant differences between the average scores of the sample members for the quality of life due to the variable of age, academic rank, years of service.

Keywords: quality of career, university professor.

#### مقدمة:

الكثير من المنظمات تقر بأن مواردها البشرية هي أعلى ما تمتلكها من أصول، ولكن عندما يوضع الفرد في وظيفة لا تتناسب مع مؤهلاته أو ميولاته فإنه يصاب بإحباط نتيجة عدم وجود فرص لنموه، ويصبح بذلك عبئاً على المنظمة من خلال أدائه الضعيف، لذلك فإنه من مصلحة المنظمة أن تساعد العاملين على تخطيط مساراتهم الوظيفية، والقيام بعملية التقييم الدقيق للاداء، وتقديم الإستشارات الوظيفية لتسهيل الإدارة الفعالة للحياة الوظيفية للعاملين.

تعتبر جودة الحياة الوظيفية من الموضوعات الهامة لنجاح أي مؤسسة وذلك من خلال توفير جو عمل يتسم بالوضوح والشفافية في العمل وروح الفريق بين الأفراد والتشاور في اتخاذ القرارات وتبادل المعلومات من أجل زيادة وتنمية القدرات المعرفية وكسب الثقة، وتتمين جهود العاملين جراء اهتمام الإدارة بأفكارهم واقتراحاتهم لأن تحقيق أهداف المنظمة يستوجب أن تحقق أهداف عاملها. فكلما تميزت بيئة العمل بالقبول والرضا من طرف العاملين زاد ولائهم وتفانهم في العمل بما يسهم في النهاية الحصول على أداء أفضل.

كما تحظى جودة الحياة الوظيفية في الجامعات بأهمية كبيرة، نظراً لأن حصيلتها لها انعكاسات كبيرة على أداء أعضاء هيئة التدريس، ومما لا شك فيه أن الحفاظ على أداء تلك الجامعات هو بمثابة هدف استراتيجي في أي دولة.

الإشكالية: جودة الحياة الوظيفية لها علاقة بالعديد من المتغيرات ذات الصلة بالسلوك التنظيمي في مختلف المنشآت، ولذلك تتمثل مشكلة دراستنا في التحقق من طبيعة العلاقة الموجودة بين جودة الحياة الوظيفية وبعض المتغيرات الديمغرافية لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية، التسيير والعلوم التجارية بجامعة ابن خلدون تيارت أي:

هل توجد فروقاً في متوسط درجات إدراك الأساتذة لمستوى جودة حياة العمل في ظل بعض المتغيرات الديمغرافية بكلية

العلوم الاقتصادية، التسيير والعلوم التجارية بجامعة ابن خلدون تيارت؟

فرضيات الدراسة: تندرج الدراسة ضمن مجموعة من الفرضيات تتمثل في:

- ✓ توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لمستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير الجنس.

- ✓ توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لمستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير العمر.
- ✓ توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لمستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية.
- ✓ توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لمستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير سنوات الخدمة.

أهداف الدراسة: انسجاماً مع أسئلة الدراسة فإن الدراسة الحالية تسعى ل:

- ✓ تأصيل مفهوم وواقع جودة الحياة الوظيفية.
- ✓ الكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لمستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى للمتغيرات الديمغرافية التالية: الجنس، العمر، الرتبة الأكاديمية، سنوات الخدمة.
- ✓ معرفة مستوى جودة الحياة لدى فئة الأساتذة الجامعيين.

محاور الدراسة: تم تقسيم هذه الدراسة إلى محورين:

المحور الأول: الجانب النظري

المحور الثاني: الجانب التطبيقي

أولاً: الجانب النظري:

#### 1-1- ماهية جودة الحياة الوظيفية

لقد ظهر موضوع جودة حياة العمل لأول مرة سنة 1972 خلال المؤتمر الدولي لعلاقات العمل، وحظي هذا الموضوع بمزيد من الاهتمام بعدما أطلقت شركة جنرل موتور برامج نوعية لتحسين وإصلاح العمل<sup>1</sup>. وتعددت التعريفات التي تناولت موضوع جودة الحياة الوظيفية، فيرى Frederick أنها: هي أقصى مستوى يستطيع أعضاء منظمة الأعمال الوصول إليه في تلبية الإحتياجات الشخصية الهامة من خلال خبرتهم في المؤسسة<sup>2</sup>. بينما يعرفها Lau & May بأنها الأوضاع وبيئة العمل المميزة والمفضلة للعاملين والتي تدعم وتعزز رضا الموظفين من خلال منحهم العلاوات والأمن الوظيفي وفرص النمو في المنظمة<sup>3</sup>. بينما عرفها جاب الرب وسيد محمد بأنها مجموعة من العمليات المتكاملة والمخططة والمستمرة والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضاً، والذي يساهم بدوره في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها<sup>4</sup>. وعرفها Pizam على أنها مدخل يشتمل على مجموعة من قضايا المكافآت والوقت الممتع الذي يقضيه العاملون في بيئة العمل<sup>5</sup>.

#### 2-1- أبعاد جودة الحياة الوظيفية

1-2-1. الجوانب التنظيمية: وتتمثل في:

- ✓ المشاركة في اتخاذ القرارات: تعد إتاحة الفرصة للعاملين للمشاركة في اتخاذ القرارات، أحد العوامل الهامة التي تؤدي إلى رفع الروح المعنوية لديهم، وتعميق انتمائهم للمؤسسة، من خال شعورهم بأنهم شركاء حقيقيون في صنع القرار داخل المؤسسة، مما يجعلهم يبذلون كل جهد مستطاع لتطوير العمل والارتقاء بالمؤسسة إلى أفضل مستوى ممكن، كما تؤدي المشاركة في اتخاذ القرارات إلى تقليص الصراع داخل المؤسسة، والذي ينشأ نتيجة تضارب القرارات، والمركزية في اتخاذها<sup>6</sup>.
- ✓ الإستقرار والأمان الوظيفي: يعد الأمان الوظيفي أمر حيوي للعاملين، حيث تعتبر الوظيفة وسيلة لتحقيق الذات والمكانة الإجتماعية وليس فقط مصدراً للدخل، وهو مجموعة من الضمانات والمنافع الوظيفية التي يتطلّبها العاملون مثل الأمان من فقدان الوظيفة من دون أسباب شرعية، الأمان من إجراءات إدارية تعسفية الأمر الذي يؤدي إلى الإستقرار النفسي ورفع الروح المعنوية وبالتالي تحسين الاداء وتوثيق الولاء<sup>7</sup>.

✓ الإلتزام التنظيمي: يعد الإلتزام التنظيمي من المفاهيم السلوكية والتنظيمية التي أخذت أبعادا واتجاهات واسعة، حيث يعد احد المفاهيم التي استعملت بطريقة مختلفة لتشير إلى الفرد الملتزم الذي يحرص على أن تظهر نماذج سلوكية معينة كالدفاع عن المنظمة والشعور بالفخر والإعتزاز بالإنتماء إليها والرغبة في البقاء فيها لأطول مدة ، كما أنه يبرز مستويات عالية من سلوك الدور المتميز والتي تنصب نحو الأداء المتميز والمطلوب<sup>8</sup>.

1-2-2. بيئة العمل المادية والمعنوية: وتتمثل في :

✓ التوازن بين الحياة الشخصية والعمل: إن التوازن بين النجاح في العمل والقيام بالمسؤوليات الأسرية هو الذي يحدد جودة الحياة الوظيفية، حيث إن بعض الناس لديه القدرة على تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والأسرية، بينما لا يستطيع البعض الآخر القيام بذلك، بل يتعرضون للضغوط والتوتر، ولقد ذكر Mat Zin تأثير ظروف العمل والحياة والأسرة على الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة (مالينز) في كليات وأقسام عديدة، إذ إن الأستاذ الجامعي يقوم بالعديد من الأدوار تحت ضغوط كبيرة، سواء المهنية (إجراء البحوث العلمية، التدريس، الإرشاد الأكاديمي ... وغيرها)، أم الأسرية (رعاية الأسرة، تربية الأطفال، القيام بالمسؤولية تجاه الأسرة بشكل مرض تحت العديد من الضغوط) سواء بالنسبة للرجال أم النساء، مما يؤدي إلى حدوث صراع بين العمل والأسرة، نتيجة لعدم القدرة على القيام بأدوارهم بكفاءة، مما يترتب عليه الشعور بعدم الرضا عن الحياة الوظيفية<sup>9</sup>.

✓ الامن والصحة المهنية في بيئة العمل: تؤثر الصحة والسلامة المهنية في العمل تأثيرا مباشرا على صحة العاملين وحالتهم بصفة خاصة، وعلى الاداء والكفاءة التنظيمية بصفة عامة.

وبالرغم من أن إدارة الموارد البشرية هي المسؤولة عن وضع البرامج الخاصة بتحسين إدارة بيئة العمل، إلا أن تعاون الغدارات الأخرى في صيانة وتحسين بيئة العمل لا يمكن تجاهله، وبالتالي هي مسؤولة شاملة لجميع أقسام المنظمة، وذلك لانعكاساتها على سلامة وصحة الموارد البشرية وفعالية أدائها<sup>10</sup>.

1-2-3. الجوانب المالية والاقتصادية: تتمثل في:

✓ فرص الترقى والتقدم الوظيفي: يمثل هذا البعد مدى وجود مجال لتطوير قدرات الفرد أو الحصول على القيمة الاجتماعية الحقيقية من خلال التميز فيها، كما يمثل الفرصة الكبرى لظهور مهارات الفرد، فضلا عن الارتقاء بمستويات أعلى بالتنظيم داخل المنظمة كلا على أساس مهاراته فيها، وبالتالي فهذا البعد يوفر الفرص للنمو والارتقاء داخل المنظمة من خلال تحفيز العاملين وتشجيعهم لإظهار مهاراتهم فيها.

✓ الأجور والمكافآت المالية: تعتبر أنظمة الأجور والمكافآت من أهم الأنظمة وأكثرها تقريبا في استقرار الفرد واندماجه في عمله وتحقيق الرضا الوظيفي لديه، فتقوم الأجور والرواتب التي يحصل عليها العامل بدور كبير في تحقيق مستوى الرضا لديه مما ينعكس في السلوك العام للأداء في المنظمة مثل الاستقرار بالعمل وتقليل الغيابات والانتظام بالعمل<sup>11</sup>.

ثانيا: الجانب التطبيقي

1-2-1- منهجية الدراسة وإجراءاتها

● منهج الدراسة: اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي التحليلي لدراسة الظاهرة، وذلك لكونه أكثر المناهج استخداماً في دراسة الظواهر الاجتماعية والإنسانية، ولأنه يناسب الظاهرة موضوع الدراسة. فعلى صعيد المنهج الوصفي تم الرجوع إلى الدراسات السابقة والبحوث النظرية التي تعزز الإطار النظري الذي تقوم عليه الدراسة، أما من الناحية التحليلية فقد تم جمع المعلومات من خلال الاستبانة التي تم تطويرها وتحليلها لاستنتاج الأثر المتوقع بين المتغيرات المستقلة والتابعة وتفسير العلاقة بينها. وتم الاعتماد على البيانات الثانوية لتكوين الإطار النظري وخاصة الدراسات السابقة والدوريات العلمية المتخصصة والكتب العربية والأجنبية، وتم الاعتماد على البيانات الأولية من خلال قوائم الاستقصاء لجمع البيانات اللازمة.

● مجتمع وعينة الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من جميع أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية بجامعة ابن خلدون تيارت تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من مجتمع الدراسة حجمها 38 أستاذ، وتم استرداد 30 استبانة، وبعد فحص الإستبيانات لم يتم استبعاد أي منها نظرا لتحقيق الشروط المطلوبة للإجابة على الإستبيان، وبذلك يكون عدد الإستجابات الخاضعة للدراسة 30 استبانة.

• أداة الدراسة: تم إعداد استبانة حول " جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية،التسيير والعلوم التجارية في ظل بعض المتغيرات الديمغرافية"، من خلال اطلاع الباحثين على مجموعة كبيرة من قوائم الإستقصاء التي تناولتها الدراسات السابقة، وذلك من أجل تقييم جودة الحياة الوظيفية مستخدمة 27 سؤال يتناول مجموعة كبيرة من الأبعاد موزعة على كافة الجوانب السلوكية والتنظيمية والوظيفية والمالية للمنظمة.

• تتكون استبانة البحث من قسمين رئيسين:

القسم الاول: وهو عبارة عن المعلومات العامة عن المستجيب ( الجنس، العمر، الرتبة الأكاديمية، سنوات الخدمة)

القسم الثاني: وهو عبارة عن أبعاد جودة الحياة الوظيفية المتوفرة في الجامعة، ويتكون من 27 فقرة موزعة على ثلاث مجالات:

المجال الاول: أبعاد جودة الحياة الوظيفية المرتبطة بالجوانب التنظيمية، وتتكون من 11 فقرة مقسمة إلى 3 أبعاد:

✓ المشاركة في اتخاذ القرارات: ويتكون من 3 فقرات:

✓ الإلتزام التنظيمي: ويتكون من 4 فقرات:

✓ الإستقرار والأمان الوظيفي: ويتكون من 4 فقرات.

المجال الثاني: أبعاد جودة الحياة الوظيفية المرتبطة بالجوانب المالية والإقتصادية، ويتكون من 8 فقرات مقسمة إلى بعدين:

✓ الاجور والمكافآت المالية: ويتكون من 4 فقرات:

✓ فرص الترقى والتقدم الوظيفي : ويتكون من 4 فقرات.

المجال الثالث: أبعاد جودة الحياة الوظيفية المرتبطة بالجوانب المادية والمعنوية، ويتكون من 8 فقرات مقسمة إلى بعدين:

✓ التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية: وتتكون من 4 فقرات:

✓ العلاقات الإجتماعية: وتتكون من 4 فقرات.

تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابات المبحوثين لفقرات الإستبانة حسب الجدول رقم (01):

الجدول رقم01: درجات مقياس ليكرت الخماسي

الاستجابة	موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما
الدرجة	1	2	3	4	5

المصدر: من إعداد الباحثين

• ثبات الاستمارة:

- معامل " ألفا كرونباخ: فقد تم استخدام طريقة الاتساق الداخلي بحساب معامل " ألفا كرونباخ"، الذي يعتبر مؤشرا احصائيا دقيقا على مدى الاعتمادية، وقد بلغت قيمته 0.934، وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عالية، تشير إلى وجود ترابط عال بين عبارات الاستبيان، وإلى إمكانية الحصول على نفس النتائج فيما لو تكرر القياس في ظلّ أوضاع مختلفة ومع مرور الوقت. وقد كانت معاملات الثبات الخاصة بكل محور مثلما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (01): معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة

المجال	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
أبعاد جودة الحياة الوظيفية المرتبطة بالجوانب التنظيمية	11	0.862
أبعاد جودة الحياة الوظيفية المرتبطة بالجوانب المالية والإقتصادية	08	0.87
أبعاد جودة الحياة الوظيفية المرتبطة بالجوانب المادية والمعنوية	08	0.838

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج SPSS<sub>v24</sub>

يتضح من النتائج أن قيمة معامل ألفا كرونباخ مرتفعة لكل مجال، حيث تتراوح ما بين (0.838 و 0.87) بينما بلغت لجميع فقرات الإستبانة 0.934 وهذا يعني أن الثبات مرتفع.

وبذلك يكون الباحثان قد تأكدا من صدق وثبات استبانة الدراسة، مما يجعلهما على ثقة تامة بصحة الإستبانة وصلاحيتهما لتحليل النتائج والإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها.

• الأسلوب الإحصائي المستخدم: أجرى التحليل الإحصائي، بواسطة الحاسوب ضمن الحزم الإحصائية للعلوم الإنسانية النسخة SPSS<sub>v24</sub> وذلك للتحقق من الفرضيات، لذلك لجأ الباحثان إلى استعمال الأساليب الإحصائية التالية:

✓ التكرارات: حساب تكرارات استجابات أفراد العينة والنسب المئوية.

✓ اختبار (T-test) من أجل:

✓ استخراج دلالة الفروق لمتغير الجنس والعمر والرتبة الأكاديمية والخبرة لكل بعد وللأداة ككل.

✓ ONE WAY ANOVA

2-2- عرض نتائج الدراسة ومناقشتها:

• وصف خصائص عينة الدراسة: يبين الجدول رقم (03) توزيع أفراد العينة الذين تم تحليل استجاباتهم حسب خصائصهم الشخصية. ويوضح الجدول أن عدد الذكور المشاركين بلغ ما نسبته 53.3% وهي نسبة أعلى من الإناث والتي سجلت 46.7%، وهذه النتيجة تعكس انخفاض مشاركة الإناث في القوى العاملة في جامعة ابن خلدون مقارنة بالذكور. وكانت الغالبية من أفراد العينة تقع في الفئة العمرية ما بين 30- أقل من 40 ونسبتهم 76.7%، تلتها الفئة العمرية ما بين 40- أقل من 50 بنسبة 13.3%، وكانت أقل الفئات هي الفئة ما بين 20- أقل من 30.

أما فيما يتعلق بالرتبة الأكاديمية فيلاحظ أن 50% من أفراد العينة هم أساتذة محاضرين و50% هم أساتذة مساعدين. كما يوضح الجدول أن نسبة من لديهم سنوات خدمة أقل من 10 سنوات تساوي 80%.

الجدول رقم (03): توزيع أفراد العينة

النسبة%	التكرارات	المستوى	الخصائص الشخصية
53.3	16	ذكر	الجنس
46.7	14	أنثى	
10	3	20- أقل من 30	العمر
76.7	23	30- أقل من 40	
13.3	4	40- أقل من 50	
50	15	أستاذ محاضر	الرتبة الأكاديمية
50	15	أستاذ مساعد	
80	24	أقل من 10 سنوات	سنوات الخدمة
20	6	من 10- 20 سنة	

المصدر: من إعداد الباحثين

• عرض وتفسير النتائج المتعلقة بالفرضيات:

• عرض وتفسير النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى: وتنص هذه الفرضية على الآتي: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لمستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير الجنس.

من أجل فحص هذه الفرضية استخدم اختبار t لمجموعتين مستقلتين والنتائج مبينة في الجدول الموالي.

جودة الحياة الوظيفية في ظل بعض المتغيرات الديمغرافية لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية بجامعة ابن خلدون تيارت

الجدول رقم (04): نتائج اختبار دلالة الفروق الإحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لمستوى جودة الحياة الوظيفية

باختلاف الجنس

الابعاد	العينة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة t	القيمة الاحتمالية sig
المشاركة في اتخاذ القرارات	ذكر	16	3	0.96	0.44	0.613
	أنثى	14	3.16	1.09		
الالتزام التنظيمي	ذكر	16	2.17	0.72	1.85	0.805
	أنثى	14	2.66	0.71		
الاستقرار والأمان الوظيفي	ذكر	16	3.14	0.99	0.24	0.136
	أنثى	14	3.05	0.91		
الاجور والمكافآت المالية	ذكر	16	2.84	0.95	0.06	0.150
	أنثى	14	2.82	0.83		
فرص الترتي والتقدم الوظيفي	ذكر	16	3.04	0.91	0.8	0.009
	أنثى	14	3.32	0.95		
التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية	ذكر	16	3.18	0.98	0.02	1.002
	أنثى	14	3.17	0.68		
العلاقات الاجتماعية	ذكر	16	2.70	0.77	2.35	0.861
	أنثى	14	3.46	0.99		
الدرجة ككل	ذكر	16	2.86	0.74	0.88	0.449
	أنثى	14	3.09	0.65		

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج SPSS<sub>v24</sub>

تبين من الجدول:

✓ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط الذكور والإناث في بعد المشاركة في اتخاذ القرار والالتزام التنظيمي الإستهقرار والأمان الوظيفي، الاجور والمكافآت المالية، التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية، العلاقات الاجتماعية، وأبعاد جودة الحياة الوظيفية ككل ، ويفسر هذا أن إدراك جودة الحياة يشعر بها جميع الناس سواء كانوا ذكور أو إناث بالإضافة إلى عدم وجود تمييز في تعامل إدارة الجامعة مع الأساتذة على أساس الجنس، وأن كلا الجنسين يستفيدان من نفس المزايا التي تمنحها الجامعة وكذا يعانون من نفس المشاكل.

✓ يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط الذكور والإناث على مصدر فرص الترتي والتقدم الوظيفي، وتفسر ذلك لعدة عوامل منها: المسؤولية الأسرية التي تلقى على عاتق الذكر مما يتطلب كفاية في الناحية المالية، حيث يرى الأساتذة فئة الذكور أن الحوافز سواء المادية أو المعنوية لا تتماشى مع كفاءات الأستاذ ولا تلبى احتياجاته الأساسية كما يشكون من قوانين فرص الترقية.

● عرض وتفسير النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية: وتنص هذه الفرضية على الآتي: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لمستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير العمر. من أجل فحص هذه الفرضية استخدم تحليل التباين الأحادي ANOVA لاستجابات الأفراد على أداة الدراسة حسب متغير العمر والنتائج مبينة في الجدول الموالي.

الجدول رقم (05): نتائج تحليل التباين الأحادي ANOVA لاستجابات أفراد عينة الدراسة على أداة الدراسة حسب متغير العمر

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة f	مستوى الدلالة
المشاركة في اتخاذ القرارات	بين المجموعات	1.67	2	0.83	0.801	0.459
	داخل المجموعات	28.25	27	1.04		
	المجموع	29.93	29			
الالتزام التنظيمي	بين المجموعات	0.003	2	0.002	0.003	0.997
	داخل المجموعات	16.322	27	0.605		

جودة الحياة الوظيفية في ظل بعض المتغيرات الديمغرافية لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية بجامعة ابن خلدون تيارت

نجاة براهيم، كلاخي لطيفة، بوادو فاطيمة

المجموع	16.325	29	المجموع	29
بين المجموعات	2.47	2	1.23	0.259
داخل المجموعات	23.47	27	0.86	1.423
المجموع	25.95	29		
بين المجموعات	1.70	2	0.85	0.349
داخل المجموعات	21.08	27	0.78	1.094
المجموع	22.79	29		
بين المجموعات	0.64	2	0.32	0.705
داخل المجموعات	24.37	27	0.90	0.355
المجموع	25.01	29		
بين المجموعات	1.88	2	0.94	0.273
داخل المجموعات	18.72	27	0.69	1.361
المجموع	20.61	29		
بين المجموعات	2.01	2	1	0.338
داخل المجموعات	24.07	27	0.89	1.129
المجموع	26.08	29		
بين المجموعات	1.014	2	0.507	0.369
داخل المجموعات	13.224	27	0.490	1.035
المجموع	14.238	29		

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج SPSS<sub>v24</sub>

تبين من خلال الجدول عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لمستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير العمر في: بعد المشاركة في اتخاذ القرار، الالتزام التنظيمي، الاستقرار والأمان الوظيفي والاجور والمكافآت المالية، فرص الترقى والتقدم الوظيفي، التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية، العلاقات الاجتماعية، وأبعاد جودة الحياة الوظيفية ككل، وهذا راجع إلى عدم وجود تمييز في تعامل إدارة الجامعة مع الأساتذة على أساس العمر، وأن كل الفئات العمرية تستفيد من نفس المزايا التي تمنحها الجامعة وكذا يعانون من نفس المشاكل، بالإضافة إلى أن إدارة الجامعة تعمل على توفير جودة حياة وظيفية لجميع الأساتذة باختلاف أعمارهم.

● عرض وتفسير النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة: وتنص هذه الفرضية على الآتي: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لمستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية. من أجل فحص هذه الفرضية استخدم تحليل التباين الأحادي ANOVA لاستجابات الأفراد على أداة الدراسة حسب متغير الرتبة الأكاديمية والنتائج مبينة في الجدول الموالي.

الجدول رقم (06) : نتائج تحليل التباين الأحادي لاستجابات أفراد عينة الدراسة على أداة الدراسة حسب متغير الرتبة الأكاديمية

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة f	مستوى الدلالة
المشاركة في اتخاذ القرارات	بين المجموعات	0.18	1	1.181	0.171	0.683
	داخل المجموعات	29.74	28	1.06		
	المجموع	29.93	29			
الالتزام التنظيمي	بين المجموعات	0.13	1	0.133	0.231	0.635
	داخل المجموعات	16.19	28	0.578		
	المجموع	16.32	29			
الاستقرار والأمان الوظيفي	بين المجموعات	0.40	1	0.408	0.448	0.509
	داخل المجموعات	25.54	28	0.912		
	المجموع	25.95	29			
الاجور والمكافآت المالية	بين المجموعات	0.83	1	0.833	1.06	0.311

جودة الحياة الوظيفية في ظل بعض المتغيرات الديمغرافية لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية بجامعة ابن خلدون تيارت

نجلاط براهيم، كلاخي لطيفة، بوادو فاطيمة

المتغير	المتغير	المتوسط	28	21.95	داخل المجموعات	
			29	22.79	المجموع	
0.962	0.002	0.002	1	0.002	بين المجموعات	فرص الترقى والتقدم الوظيفي
			28	25.017	داخل المجموعات	
		0.893	29	25.019	المجموع	
			1	1.008	بين المجموعات	
0.743	0.110	28	25.98	داخل المجموعات		
		29	26.08	المجموع		
0.728	0.124	0.063	1	0.063	بين المجموعات	الدرجة ككل
			28	14.175	داخل المجموعات	
		0.506	29	14.238	المجموع	
			1	0.10	بين المجموعات	
0.743	0.110	0.928	28	25.98	داخل المجموعات	العلاقات الاجتماعية
			29	26.08	المجموع	
0.240	1.44	1.008	1	1.008	بين المجموعات	التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية
			28	19.60	داخل المجموعات	
		0.70	29	20.61	المجموع	
			1	0.102	بين المجموعات	
0.743	0.110	0.928	28	25.98	داخل المجموعات	العلاقات الاجتماعية
			29	26.08	المجموع	
0.728	0.124	0.063	1	0.063	بين المجموعات	الدرجة ككل
			28	14.175	داخل المجموعات	
		0.506	29	14.238	المجموع	
			1	0.10	بين المجموعات	
0.743	0.110	0.928	28	25.98	داخل المجموعات	العلاقات الاجتماعية
			29	26.08	المجموع	

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج SPSS<sub>v24</sub>

تبين من خلال الجدول أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لمستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية، وهذا يعني أن جميع الأساتذة باختلاف رتبهم، يعملون في بيئة وظيفية واحدة وأن إدارة الجامعة تعمل على توفير جودة حياة وظيفية لجميع الأساتذة باختلاف رتبهم الأكاديمية.

• عرض وتفسير النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية: وتنص هذه الفرضية على الآتي: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لمستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير سنوات الخدمة. من أجل فحص هذه الفرضية استخدم تحليل التباين الأحادي ANOVA لاستجابات الأفراد على أداة الدراسة حسب متغير سنوات الخدمة والنتائج مبينة في الجدول الموالي.

الجدول رقم (07) : نتائج تحليل التباين الأحادي لاستجابات أفراد عينة الدراسة على أداة الدراسة حسب متغير سنوات الخدمة

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة f	مستوى الدلالة
المشاركة في اتخاذ القرارات	بين المجموعات	0.13	1	0.133	0.125	0.726
	داخل المجموعات	29.79	28	1.064		
	المجموع	29.93	29			
الالتزام التنظيمي	بين المجموعات	0.088	1	0.088	0.152	0.700
	داخل المجموعات	16.23	28	0.580		
	المجموع	16.32	29			
الاستقرار والأمان الوظيفي	بين المجموعات	0.005	1	0.005	0.005	0.944
	داخل المجموعات	25.94	28	0.927		
	المجموع	25.95	29			
الاجور والمكافآت المالية	بين المجموعات	0.013	1	0.013	0.016	0.900
	داخل المجموعات	22.77	28	0.814		
	المجموع	22.79	29			
فرص الترقى والتقدم الوظيفي	بين المجموعات	0.501	1	0.501	0.572	0.456
	داخل المجموعات	24.51	28	0.876		
	المجموع	25.01	29			
التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية	بين المجموعات	1.15	1	1.151	1.655	0.209
	داخل المجموعات	19.46	28	0.695		
	المجموع	20.61	29			
العلاقات الاجتماعية	بين المجموعات	0.005	1	0.005	0.005	0.944

جودة الحياة الوظيفية في ظل بعض المتغيرات الديمغرافية لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية بجامعة ابن خلدون تيارت

نجلاط براهيم، كلاخي لطيفة، بوادو فاطيمة

		0.931	28	26.08	داخل المجموعات	
			29	26.08	المجموع	
		0.119	1	0.119	بين المجموعات	
0.631	0.236	0.504	28	14.119	داخل المجموعات	الدرجة ككل
			29	14.238	المجموع	

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج SPSS<sub>v24</sub>

تبين من خلال الجدول أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لمستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير سنوات الخدمة، وهذا يعني أن جميع الأساتذة يعملون في بيئة وظيفية واحدة وأن إدارة الجامعة تعمل على توفير جودة حياة وظيفية لجميع الأساتذة باختلاف سنوات أقدميتهم.

خاتمة: توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- ✓ يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط الذكور والإناث على مصدر فرص الترقى والتقدم الوظيفي؛
- ✓ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط الذكور والإناث في اتخاذ القرار والالتزام التنظيمي الاستقرار والأمان الوظيفي، الأجور والمكافآت المالية، التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية، العلاقات الاجتماعية، وأبعاد جودة الحياة الوظيفية ككل؛
- ✓ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لمستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير العمر؛
- ✓ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لمستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية؛
- ✓ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لمستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير سنوات الخدمة.

التوصيات:

- ✓ العمل على إعادة دراسة وهيكلة نظام الحوافز ليصبح أكثر فعالية بما يسمح للأساتذة بالحصول على المردود المناسب لما يبذلونه من جهد وفكر ويُسهّم في توفير حياة وظيفية كريمة.
- ✓ العمل على تعزيز الوعي بمفاهيم الدراسة من خلال عقد ملتقيات ومنتديات تثقيفية، ودورات تكوينية وإعداد منشورات للتعريف بتلك المفاهيم وأبعادها المختلفة.
- ✓ العمل على تهيئة الجو المناسب للعمل داخل الكلية .

#### المراجع:

1. الأكلبي، عائض المبيضين صفوان، التوظيف والمحافظة على الموارد البشرية، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، 2012.
2. بحر، يوسف وأبو سويح، أيمن، أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في الجامعة الإسلامية بغزة، مجلة الجامعة الإسلامية، فلسطين، المجلد 18، العدد 2، 2010.
3. جاب الرب، سيد محمد، جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية، القاهرة، 2008.
4. حمامة عمار والشايب محمد الساسي، جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي في ظل بعض المتغيرات الديمغرافية، مجلة العلوم النفسية والتربوية، المجلد 21، العدد 4، جوان 2017.
5. السالم مؤيد سعيد، إدارة الموارد البشرية المعاصرة، مدخل استراتيجي تكاملي، دار إثراء للنشر، عمان، 2009.
6. علام، سحر فاروق، جودة الحياة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة)، دراسات عربية في علم النفس، مصر، المجلد 11، العدد 2.
7. Frederick, R. (Ed.). A companion to business ethics. (2002).

8. Gayathri R., and Ramakrishnan L. 2013. Quality of Work Life- Linkage with Job satisfaction and Performancell, International Journal of Business and Management invention, 2 (1).
9. Lau, R.S., & May B.E.). A win-win paradigm for quality of work life and business performance. Human Resource Development Quarterly, (1998).
10. Pizam, A (Ed.). International encyclopedia of hospitality management. (2nd ed.). Burlington, USA: Elsevier Ltd (2010).

#### الهوامش والإحالات:

- 1- Gayathri R., and Ramakrishnan L. 2013. Quality of Work Life- Linkage with Job satisfaction and Performancell, International Journal of Business and Management invention, 2 (1). pp 01-08.
- 2- Frederick, R. (Ed.). A companion to business ethics. (2002).pp 272-273.
- 3- Lau, R.S., & May B.E.). A win-win paradigm for quality of work life and business performance. Human Resource Development Quarterly, (1998). p 213.
- 4 - جاب الرب ،سيد محمد، جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية، القاهرة، 2008، ص ص 4-9 بتصرف.
- 5- Pizam, A (Ed.). International encyclopedia of hospitality management. (2nd ed.). Burlington, USA: Elsevier Ltd (2010). p 551.
- 6 - بحر، يوسف وأبوسويح، أيمن، أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في الجامعة الإسلامية بغزة، مجلة الجامعة الإسلامية، فلسطين، المجلد 18، العدد2، 2010، ص ص 1147 - 1214
- 7- حمامة عمار والشايب محمد الساسي، جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية بجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي في ظل بعض المتغيرات الديمغرافية، مجلة العلوم النفسية والتربوية، المجلد 21، العدد 4، جوان 2017، ص 371.
- 8- الأكلبي، عائض المبيضين صفوان.التوظيف والمحافظة على الموارد البشرية، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان. 2012، ص.ص184-186.
- 9- علام، سحر فاروق، جودة الحياة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة)، دراسات عربية في علم النفس، مصر، المجلد 11، العدد 2، ص25.
- 10- السالم مؤيد سعيد ، إدارة الموارد البشرية المعاصرة، مدخل استراتيجي تكاملي، دار إثراء للنشر، عمان، 2009، ص 350 .
- 11- حمامة عمار والشايب محمد الساسي، مرجع سابق، ص373.