



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلا
معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير



المرجع :/2019

المهيدان: العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية

فروع: علوم التسيير

التخصص: إدارة أعمال

مذكرة بعنوان:

أثر جودة الحياة الوظيفية في الإنتاجية العلمية لهيئة
التدريس بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف
- ميلا -

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير (ل.م.د)
تخصص " إدارة أعمال "

تحت إشراف:
د/ أمال علي موسى

إعداد الطلبة:
- مريم حافي راسو
- نورالهدى اسطمبولي

لجنة المناقشة

الصفة	الجامعة	اسم ولقب الأستاذ
رئيسا	المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلا	أ. عبيدي سناء
مشرفا ومقررا	المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلا	أ. علي موسى أمال
مناقشا	المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلا	أ. العامري نجاة

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

۱۴۳۸

شكر و التقدير

قال رسول الله عليه الصلاة والسلام: " من اصطنع إليكم معروفاً فجازوه، فإن عجزتم عن مجازاته فادعوا له حتى تعلموا أنكم قد شكرتم، فإن الشاكر يحبه الشاكرين".

وعليه فإننا نتقدم بالشكر الخالص إلى أستاذتنا الفاضلة الدكتورة أمال علي موسى، على ما قدمته لنا من نصائح وتوجيهات ودعم معنوي لإتمام هذا العمل.

كما لا يفوتنا أن نتقدم بجزيل الشكر الأستاذ الدكتور ماشوري إبراهيم الذي لم يبخل علينا بنصائحه وتوجيهاته خيراً لله خيراً.

كما لا يفوتنا أن نتقدم بجزيل الشكر فائزة بوزراح الذي لم تبخل بتقديم المساعدة.

ونتقدم بالشكر الجزيل أيضاً للأساتذة الذين ساهموا بتكثيف الاستمارة، لما كان لإرشاداتهم من دور وفائدة في هذا البحث.

كما نتقدم بالشكر لكل أساتذة المركز الجامعي لميلة عبد الحفيظ بوالصوفى الذين قاموا بالتعاون وتفضلوا مشكورين بتعبئة الاستمارة.

-والحمد لله أولاً وأخراً-

الإهداء

أهدي ثمرة جهدي هذا:

إلى من حملتني وهنا على وهن وشفت وتعبت في تربية وتعليمي، وأمانتني بدعواتها، إلى الوالدة الحبيبة أطال
الله في عمرها.

إلى من أحمل بكل افتخار إلى الذي لطالما تمنى لي الأفضل إلى الوالد الكريم أطال الله عمره.

إلى من تحمل ويتحمل معي متاعب الحياة بكل ما فيها زوجي سدي في الحياة.

إلى من شاركوني في هذه الحياة إخوتي وأختي وزوجها وأولادها.

إلى أبنائي الأعبة محمد يونس وأبيك سراج الدين ومريم.

إلى كل أصدقاء والأحباب

إلى جميع زملاء وزميلات دفعة إدارة الأعمال 2019/2018 إلى كل من يسعى جاهدا في طلب العلم.

نور الهدى

الإهداء

أهدي ثمرة جسدي وعملي هذا

إلى من حملتني وهنا على وهن وشققت وتعبت في تربية وتعليمي، وأمانتني
بدعواتها،

إلى الوالدة الحبيبة أطال الله في عمرها.

إلى من أحمل بكل افتخار إلى الذي لطالما تمنى لي الأفضل إلى الوالد الكريم
أطال الله عمره.

إلى جميع زملاء وزميلات دفعة إدارة الأعمال 2019/2018 إلى كل من
يسعى جاهدا في طلب العلم.

مريم

المخلص

المخلص:

تناولت دراستنا "أثر جودة الحياة الوظيفية في الإنتاجية العلمية لهيئة التدريس بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلا " الإشكالية التالية :

➤ هل هناك أثر لجودة الحياة الوظيفية في الإنتاجية العلمية لهيئة التدريس بالمركز

الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف؟

للإحاطة بكل جوانب موضوع الدراسة تم طرح الأسئلة الفرعية التالية:

➤ ما مدى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في الإنتاجية العلمية لهيئة التدريس بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلا؟

➤ ما حجم (مستوى) الإنتاجية العلمية لهيئة التدريس بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلا؟

➤ هل هناك أثر لأبعاد جودة الحياة الوظيفية في الإنتاجية العلمية لهيئة التدريس بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلا ؟

كانت الفرضية الرئيسية للدراسة كالتالي :

➤ نعم هناك أثر لأبعاد جودة الحياة الوظيفية في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف.

أما الفرضيات الفرعية فكانت كالتالي:

➤ تتوافر أغلب أبعاد جودة الحياة الوظيفية في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلا

➤ تتميز هيئة التدريس بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف بمستوى مرتفع.

➤ نعم هناك أثر لأبعاد جودة الحياة الوظيفية في الإنتاجية العلمية لهيئة التدريس بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلا .

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي ، وتم تطبيقها على عينة قدرها 189 أستاذًا بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلا وقد تم الاعتماد على الاستمارة كأداة لجمع البيانات الميدانية للدراسة .

توصلت الدراسة الى النتائج التالية:

• توافر بعد نمط القيادة والإشراف وهذا بنسبة متوسط حسابي قدره (2.687) وانحراف معياري قدره (0.852) لكن بمستوى ضعيف .

• توافر بعد الأمان والاستقرار الوظيفي وهذا بمتوسط حسابي قدره(3.2108) وانحراف معياري قدره (0.81701) بمستوى متوسط .

• توافر بعد التقدم الوظيفي وهذا بنسبة متوسط حسابي قدره(3) وانحراف معياري قدره (0.81958) بمستوى متوسط.



المخلص

- توافر بعد الأجور والعلاوات وهذا بنسبة متوسط حسابي قدره (2.6635) وانحراف معياري قدره (0.89295) بمستوى ضعيف.
- يوجد اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لنمط القيادة و الإشراف على الإنتاجية العلمية لهيئة التدريس.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للامان والاستقرار على الإنتاجية العلمية لهيئة التدريس.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتقدم الوظيفي على الإنتاجية العلمية لهيئة التدريس
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للأجور والعلاوات على الإنتاجية العلمية لهيئة التدريس.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للعلاقات الاجتماعية على الإنتاجية العلمية لهيئة التدريس.

Abstract:

In our thesis, "The Effect of Quality of career life in the Scientific Productivity of the faculty members at the center university Abdelhafid Boussouf-Mila", we tried to study this main problem:

➤ **Is the quality of career life impact the scientific productivity of the faculty members at the center university Abdelhafid Boussouf?**

To address all aspects of the subject of the study, the following sub-questions were asked:

- To which extent the quality of career life is available in the center university Abdelhafid Boussouf?
- What's the size (level) of scientific productivity of faculty members at the center university Abdelhafid Boussouf?
- Is there an impact of the quality of career life dimensions on the scientific productivity of the teaching staff at the center university Abdelhafid Boussouf?

The main hypothesis of the study was:

➤ **Yes, there is an impact on the quality of career life in the university center Abdelhafid Boussouf.**

The sub-assumptions were as follows:

- Most of the dimensions of quality of life career are available at the center university Abdelhafid Boussouf.
- The faculty members of the center university Abdelhafid Boussouf is characterized by a high level.

- Yes, there is an impact of the quality of career life dimensions on the scientific productivity of the teaching staff at the center university Abdelhafid Boussouf.

The study was based on the analytical descriptive method and was applied to a sample of 189 professors at the center university Abdelhafid Boussouf. A questionnaire was used as a tool for collecting data for the study.

The study found the following results:

- The availability of the leading pattern and supervision dimension at an average of 2.687 and a standard deviation of (0.852) but at a weak level.
- The availability of security and functional stability dimension with an average of (3.2108) and a standard deviation of (0.81701) at an average level.
- The availability of career progression dimension at an average of 3 and a standard deviation of 0.81958 at an average level.
- The availability of wages and allowances is at a weighted average of (2.6635) and a standard deviation dimension of (0.89295) at a weak level.
- There is a significant statistical effect at a significant level ($0.05 \leq \alpha$) for the leadership pattern and supervision of the scientific productivity of the faculty members.
- There is a significant statistical effect at a significant level ($0.05 \leq \alpha$) of security and functional stability on the scientific productivity of the faculty members.
- There is no statistically significant effect at a significant level ($0.05 \leq \alpha$) of career progression on the scientific productivity of the faculty members.
- There is no statistically significant effect at a significant level ($0.05 \leq \alpha$) of wages and allowances on the scientific productivity of the faculty members.
- There is no statistically significant effect at a significant level ($0.05 \leq \alpha$) of Social relations on the scientific productivity of the faculty members.

القطاريس

فهرس المحتويات

الصفحة	العناوين
-	البسمة
II	الإهداء
III	الشكر
VI	فهرس المحتويات
V	فهرس الجداول
XIII	فهرس الأشكال
XIV	فهرس الملاحق
أ	المقدمة
الفصل الأول: الإطار النظري للدراسة	
11	تمهيد الفصل
12	أولاً: الإطار النظري جودة الحياة الوظيفية
12	1- مفهوم جودة الحياة الوظيفية
13	2- نشأة جودة الحياة الوظيفية
15-14	3- أهمية جودة الحياة الوظيفية
15	4- أهداف جودة الحياة الوظيفية
19-15	5- برامج تحسين جودة الحياة الوظيفية
17-15	5-1- البرامج التقليدية
19-17	5-2- البرامج المعاصرة
20-19	6-2- عوائق تطبيق جودة الحياة الوظيفية
22-20	7- طرق قياس جودة الحياة الوظيفية
27-22	8- أبعاد جودة الحياة الوظيفية
25-22	8-1- البعد التنظيمي لجودة الحياة الوظيفية
26-25	8-2- البعد الوظيفي لجودة الحياة الوظيفية
28-27	8-3- البعد الاجتماعي لجودة الحياة الوظيفية
29	ثانياً: الإطار النظري للإنتاجية العلمية لهيئة التدريس
30-29	1- مفهوم الإنتاجية العلمية

فهرس المحتويات

30	2- طرق قياس الإنتاجية العلمية لهيئة التدريس
31-30	2-1 لجنة الأقران أو الخبراء (Peers committee)
31-30	2-2 فهرس الإستشهادات المرجعي
31	3-3 الأساليب الإحصائية الكمية
32-31	34- مؤشرات الإنتاجية العلمية لهيئة التدريس
36-32	5- العوامل المؤثرة في الإنتاجية العلمية لهيئة التدريس
37-36	6- معوقات الإنتاجية العلمية لهيئة التدريس
41	خاتمة الفصل
الفصل الثالث: الدراسة الميدانية	
40	تمهيد
41	أولاً: تقديم المركز الجامعي عبد الحفيظ بو الصوف-ميلة-
41	1-تعريف المركز الجامعي عبد الحفيظ بو الصوف-ميلة-
41	2-مهام المركز الجامعي عبد الحفيظ بو الصوف-ميلة-
42	3-مخطط الهيكل التنظيمي للمركز الجامعي عبد الحفيظ بو الصوف-ميلة-
	ثانياً: تصميم الدراسة المنهجية
43	1-لإجراءات المنهجية دراسة
43	1-1-مجتمع الدراسة
	1-2-عينة الدراسة
44	1-3-مجالات الدراسة
45	3منهج الدراسة
46-45	3- أدوات الدراسة
47	4- أساليب المعالجة الإحصائية
48-47	4-1-معالجة الإحصائية المستخدمة
48	4-1-صدق وثبات أداة الدراسة
77-54	ثالثاً: عرض وتحليل نتائج الدراسة الخاصة بعينة الدراسة واختبار الفرضيات
58-54	1- عرض وتحليل البيانات الشخصية
69-59	2- عرض وتحليل بيانات محور جودة الحياة الوظيفية
77-69	3- عرض وتحليل بيانات محور الإنتاجية العلمية

فهرس المحتويات

78	4- مناقشة نتائج الدراسة
78	4-1- النتائج الوصفية لخصائص الدراسة
78	4-2- النتائج الخاصة بمحور جودة الحياة الوظيفية
78	4-3- النتائج الخاصة بمحور الانتاجية العلمية
79	5- مناقشة فرضيات الدراسة
79	5-1- الفرضيات الفرعية الأولى
79	5-2- الفرضية الفرعية الثانية
80	5-3- الفرضية الفرعية الثالثة
82	5-4- الفرضية الرئيسية
82	التوصيات
83	خلاصة الفصل
85	خاتمة
91-87	قائمة المراجع
130-93	قائمة الملاحق

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
34	مجتمع الدراسة	01
44	الاستمارات الموزعة	02
43	مقياس الإجابات على الفقرات (ليكارت الخماسي)	03
47	توزيع طول الفئات	04
49	معاملات ارتباط بيرسون لعبارات بعد نمط القيادة والإشراف بالدرجة الكلية	05
49	معاملات ارتباط بيرسون لعبارات بعد الأمان والاستقرار بالدرجة الكلية للبعد.	06
50	معاملات ارتباط بيرسون لعبارات بعد التقدم الوظيفي بالدرجة الكلية للبعد	07
50	معاملات ارتباط بيرسون لعبارات بعد الأجور والعلاوات بالدرجة الكلية للبعد	08
51	معاملات ارتباط بيرسون لعبارات بعد العلاقات الاجتماعية بالدرجة الكلية للبعد	09
51	معاملات ارتباط بيرسون لعبارات الإنتاجية العلمية المحكمة بالدرجة الكلية للمحور	10
52	معاملات ارتباط بيرسون لعبارات بعد الإنتاجية العلمية غير محكمة بالدرجة الكلية للمحور	11
53	نتائج اختبار التوزيع الطبيعي	12
54	حساب معامل الثبات (معامل ألفا كرونباخ)	13
54	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	14
55	توزيع مفردات العينة حسب متغير العمر	15
56	توزيع مفردات العينة حسب الخبرة المهنية	16
57	توزيع أفراد العينة حسب الرتبة العلمية	17
58	إجابات أفراد عينة الدراسة حول بعد نمط القيادة والإشراف	18
61	إجابات أفراد عينة الدراسة حول بعد الأمان والاستقرار الوظيفي	19
63	إجابات أفراد عينة الدراسة حول بعد التقدم الوظيفي	20
65	إجابات أفراد عينة الدراسة حول بعد الأجور والعلاوات	21

فهرس الجداول

67	إجابات أفراد عينة الدراسة حول بعد العلاقات الاجتماعية	22
59	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأبعاد جودة الحياة الوظيفية	23
70	الإنتاج العلمي	24
72	إجابات أفراد عينة الدراسة حول بعد الإنتاجية المحكمة	25
75	إجابات أفراد عينة الدراسة حول بعد الإنتاجية غير المحكمة	26
77	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأبعاد الإنتاجية العلمية	27
80	الانحدار البسيط.	28
81	نتائج تحليل تباين ANOVA لاختبار معنوية نموذج الانحدار المتعدد لعلاقة الإنتاجية العلمية بأبعاد جودة الحياة الوظيفية.	30
81	نتائج تحليل الانحدار المتعدد لعلاقة الإنتاجية العلمية و أبعاد جودة الحياة الوظيفية.	31

فهرس الأشكال

قائمة الأشكال:

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
6	نموذج الدراسة	01
43	الهيكل التنظيمي للمركز الجامعي عبد الحفيظ بالصوف - ميلة -	02
55	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	03
56	توزيع مفردات العينة حسب متغير العمر	04
57	توزيع المفردات العينة حسب الخبرة المهنية	05
59	توزيع مفردات العينة حسب الرتبة العلمية	06
69	الإنتاج العلمي لأفراد عينة الدراسة	07

فهرس الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	الرقم
96-101	استمارة الدراسة	01
102	قائمة الاساتذة المحكمين للاستمارة	02
103-129	مخرجات spss	03
130	توزيع الأساتذة حسب المعهد	04

المقدمة

مقدمة:

تعد جودة الحياة الوظيفية من مواضيع الإدارة المهمة، لما لها من تأثير مباشر على العنصر البشري حيث تعتبر من أهم مصادر رضا العاملين، والعنصر المميز لبيئة المنظمة.

يرجع التوجه نحوها كونها تمارس تأثيرها على الجانب السيكولوجي للموارد البشرية فتشعرهم بالانتماء، الاستقرار، الدافعية للعمل، بما يعزز من ثقتهم و رضاهم الوظيفي وينعكس على مستوى أدائهم وبالتالي على الأداء الكلي للمنظمة .

تناولت دراستنا اثر جودة الحياة الوظيفية في الإنتاجية العلمية لهيئة التدريس، هذا الموضوع لما له من اهمية ، فأعضاء هيئة التدريس هم من تلقى على عاتقهم مسؤولية البحث والتطوير ، حيث تستخدم حاليا الإنتاجية العلمية لهيئة التدريس كمعيار لتشكيل اللجان الدائمة للترقية، لذا تحرص مؤسسات التعليم العالي على تحقيق مستوى أفضل من جودة الحياة الوظيفية من أجل الرفع من الإنتاجية العلمية لهيئة التدريس .

تناولنا في هذا الموضوع من خلال فصلين: فصل نظري وفصل تطبيقي، على النحو التالي:

الفصل الأول: تضمن الجانبين هما:

أولاً: الإطار النظري لجودة الحياة الوظيفية.

ثانياً: الإطار النظري للإنتاجية العلمية لهيئة التدريس.

الفصل الثاني: خصص للدراسة الميدانية و جاء فيه تقديم المؤسسة محل الدراسة، تصميم الدراسة الميدانية وخطواتها الإجرائية، عرض وتحليل البيانات الخاصة بعينة الدراسة واختبار الفرضيات.

أنهينا دراستنا بخاتمة تناولنا فيها أهم النتائج المتوصل إليها وأتمناها بمجموعة المراجع والملاحق الخاصة بها.

1. إشكالية الدراسة:

خلال العقود الأخيرة تزايد اهتمام منظمات الأعمال بمختلف تخصصاتها بإدارة الموارد البشرية، فالعاملون هم حجر الأساس الذي تبني عليه المنظمة نجاحها، وهم المحرك الرئيسي لتحقيق أهدافها ومصدر الفكر والتطور وهم قادرون على تشغيل باقي الموارد المتاحة للمنظمة. وتتنوع الجوانب التي تغطيها إدارة الموارد البشرية، بدءا من التعامل مع الموظف منذ اختياره وتعيينه، وحتى بعد انتهائه من العمل مروراً بالجهود التي تستهدف تحقيق التفاعل بين العاملين وتطويرهم مهنياً وتحقيق التوازن بين مصلحة العاملين و المنظمة.

من أهم أوجه الاهتمام بالعاملين هو الاهتمام بجودة حياتهم الوظيفية وتوفير بيئة عمل مناسبة لهم تشجعهم على القيام بأعمالهم وتشعر المورد البشري بالانتماء، والاستقرار، والأمان، والاحترام مما يزيد من رضا الوظيفي ويرفع من الروح المعنوية ويعزز الثقة بنفسه، ويحقق الإشباع لحاجات و رغباته مما يسهم في تحسين أداءه و من ثمة أداء المنظمة، وتعد برامج جودة الحياة الوظيفية التي تتبناها الكثير من كبرى المنظمات في الدول المتقدمة أحد أقوى عناصر جذب واستبقاء العاملين حيث أن تطبيق هذه البرامج يستهدف في إشباع الحاجات ورغبات العاملين، ومن خلال أبعاد جودة الحياة الوظيفية التي تمس هي الأخرى بيئة العمل، التي تهتم بتكوين وتدريب وتهيئة ظروف العمل المادية، والمعنوية الملائمة لهم، وهو يجلى في البعد التنظيمي والذي يتضمن الهيكل التنظيمي ومدى مساهمة في تحقيق انسياب القرارات والأوامر والمشاركة في اتخاذ القرارات من خلال النمط القيادي المتبع، كما تلعب الثقافة التنظيمية دورا فعالا في جودة الحياة الوظيفية، فوجود كثافة تنظيمية مرنة و قوية تمد العاملين برؤية واضحة و فهم أعمق للطريقة أو الأسلوب الذي تؤدي بها الأعمال .

أما بخصوص البعد الوظيفي و الذي يضم كل نظم الحوافز والدور الذي يؤديه في المؤسسة ومدى الشعور بالعدالة والرضا من العاملين، كما أن طبيعة العمل داخل التنظيم مرآة عاكسة لنوعية الحياة داخل بيئة العمل الذي يعتبر عاملا محفزا للعاملين .

ويعتبر الشعور بالأمان الوظيفي من أبرز الأبعاد الاجتماعية في جودة الحياة الوظيفية من أهم مراكز نجاح في أية منظمة، يخلق جو من طمأنينة و الانتماء مما يدفع العاملين إلى الإبداع .

تؤدي المؤسسات الجامعية دورا هاما في صناعة وبناء الفكر الإنساني و تكوين المورد البشري، حيث نواتج الجهود الذي تؤديها هيئة التدريس تطوير العلوم الإنسانية و الاجتماعية من خلال المنشورات العلمية التي ينشرها، سواء تمثلت في إعداد البحوث و الدراسات العلمية أو نشر مقالات عامة أو تخصصية تتمثل في الإنتاجية العلمية و التي يقصد بها كل ما تنشره هيئة التدريس متمثلا في صورة أبحاث أو مقالات، أو كتب مؤلفة من خلال فترة زمنية محددة.

مما سبق نتضح الإشكالية الدراسة والتي تهدف إلى التعرف على تأثير جودة الحياة الوظيفية في الإنتاجية العلمية لهيئة التدريس بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميله والتي يمكن إبرازه من خلال التساؤل الرئيس التالي :

هل هناك أثر لجودة الحياة الوظيفية في الإنتاجية العلمية لهيئة التدريس بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميله ؟

من خلال التساؤل الرئيسي السابق ، تنتبئ الأسئلة الفرعية التالية :

- ما مدى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميله ؟
- ما حجم (مستوى) الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميله ؟
- هل هناك أثر لأبعاد جودة الحياة الوظيفية في الإنتاجية العلمية لهيئة التدريس بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميله ؟

2. الفرضيات:

لمعالجة إشكالية البحث المطروحة تم صياغة مجموعة من الفرضيات كالتالي :

1.2. الفرضية الرئيسية:

نعم هناك أثر لجودة الحياة الوظيفية في الإنتاجية العلمية لهيئة التدريس بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميله .

2.2. الفرضيات الفرعية

- تتوافر اغلب أبعاد جودة الحياة الوظيفية في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميله .
- تتميز هيئة التدريس بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميله بمستوى إنتاجية مرتفع .
- نعم هناك أثر لأبعاد جودة الحياة الوظيفية في الإنتاجية العلمية لهيئة التدريس بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميله .

3. أهمية الدراسة

تنتبئ أهمية الدراسة من أهمية متغيري البحث والمتمثلين في جودة الحياة الوظيفية والإنتاجية العلمية لهيئة التدريس ، وأهمية العلاقة التي تربط بينهما .

بالنسبة لجودة الحياة الوظيفية ، تكمن أهميتها في اعتبارها أهم العوامل الداعمة لنجاح المنظمات ، كونها مفهومتحسين بيئة وظروف العمل داخل المنظمة ، ما من شأنه أنه يعزز رضا العاملين ويرفع من معنوياتهم ودافعيتهم نحو العمل :والذي بدوره سينعكس إيجابا في مستويات أدائهم وأداء المنظمة ككل . أما بالنسبة إلى إنتاجية هيئة التدريس فهي تعتبر من أهم المواضيع التي تمثل الصدارة في اهتمامات الجامعات والأقسام العلمية في الوقت الحالي ، حيث ... عن كيفية تفعيل دور أعضاء هيئة التدريس في

الإعداد المهني والأكاديمي للكوادر البشرية والارتقاء بذلك والإعداد بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل الجزائري، ما أدى إلى تطلع القيادات الإدارية إلى الاهتمام بتقييم أعضاء هيئة التدريس من ناحية قياس البنية المعرفية التي يضيفونها للمجتمع

4. أهداف الدراسة:

يتمثل الهدف الجوهرى لهذه الدراسة في التعرف على واقع جودة الحياة الوظيفية بمؤسسة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ولاية ميلة وبيان مدى تأثيرها على إنتاجية هيئة التدريس، كما تهدف إلى بلوغ مجموعة من الأهداف الفرعية تتمثل في :

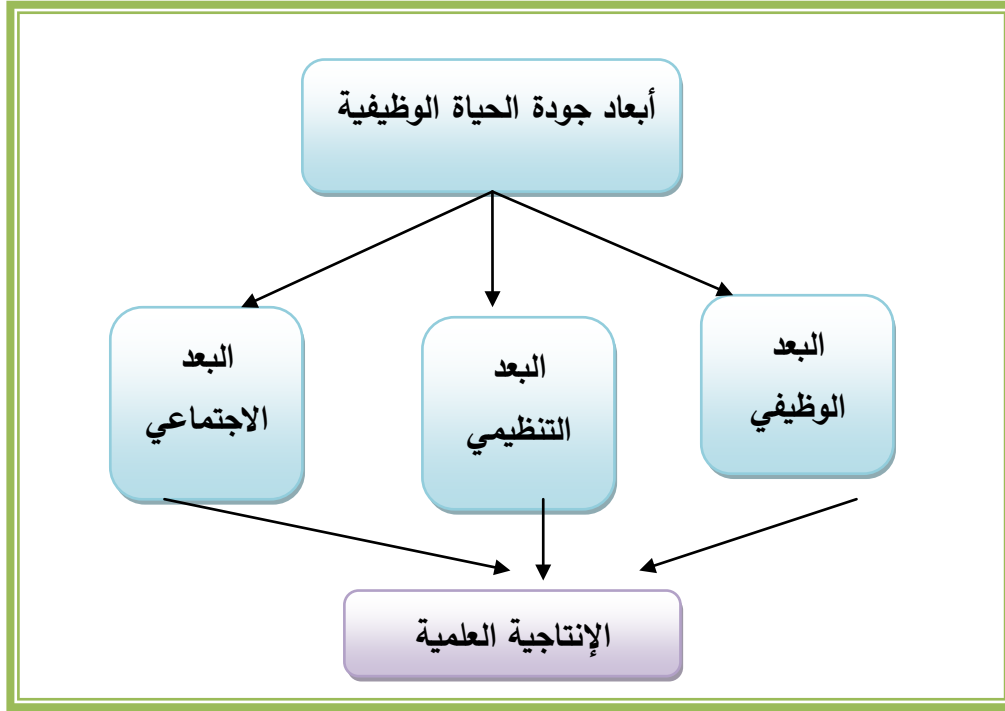
- الكشف عن واقع جودة الحياة الوظيفية بإنتاجية في المركز الجامعي لميلة .
- تقدير مستوى التأثير الذي يمارسه كل بعد من أبعاد جودة الحياة الوظيفية على إنتاجية هيئة التدريس .
- التعرف على مستوى الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في المركز الجامعي لميلة .
- استخلاص بعض النتائج وتقديم مجموعة من الاقتراحات التي قد تساهم في تحسين مستوى الحياة الوظيفية لهيئة التدريس.

5. أسباب اختيار الموضوع :

- الاهتمام بالموضوع و علاقة بالتخصص الذي أدرس.
- محاولة الوصول إلى دراسة تقدم أهمية جودة الحياة الوظيفية وتأثيراتها المختلفة .

6. أنموذج الدراسة:

الشكل رقم(01): أنموذج الدراسة.



المصدر: من إعداد الطالبتين.

7. صعوبات الدراسة

بشكل عام، تتمحور صعوبات الدراسة في النقاط التالية :

- قلة الكتب والمراجع المتخصصة بالإنتاجية العلمية .
- صعوبة توزيع واسترجاع الاستمارة الخاصة بالبحث نتيجة الظروف التي مر بها المركز الجامعي والجامعة الجزائرية ككل .
- ضيق الوقت والظروف الاستثنائية التي مر بها المركز الجامعي والتي انعكست سلبا على حسن سير العمل .

الدراسات السابقة

الدراسة الأولى:

أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية على فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى، للباحث هاشم جسيمي عبد الرحمان أبو حميد، 2007.

تمحورت مشكلة البحث: حول أثر أبعاد جودة حياة العمل على فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الاقتصاد غزة، وكانت تهدف الدراسة إلى:

- التعرف على مدى توفر أبعاد جودة حياة العمل في جامعة الأقصى بغزة .
- الكشف عن مستوى فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية لدى القيادات الإدارية في الجامعة .
- اختيار العلاقة بين أبعاد جودة الحياة العمل وفعالية اتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى.
- بيان اثر أبعاد جودة حياة العمل مجتمعة على فعالية القرارات الإدارية في جامعة الأقصى بغزة.
- تجديد أهم الفرقات بين المتوسطات استجابات الباحثين فيها تتعلق بأبعاد جودة الحياة الوظيفية .

اعتمدت الدراسة: على المنهج الوصفي لتلازمه مع الدراسة، وطبقت هذه الدراسة على جميع القيادات الإدارية من عمداء ونواب ورؤساء الأقسام ومدراء الدوائر الإدارية الأكاديمية في جامعة الأقصى

توصلت الدراسة:

وجود موافقة إلى حد ما من قبل أفراد مجتمع الدراسة على مجال أبعاد جودة الحياة العمل ككل في جامعة الأقصى بغزة، أيضا وجود موافقة إلى حد ما من قبل أفراد مجتمع الدراسة على مجال فعالية اتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى.

وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة حياة العمل فعالية اتخاذ القرارات الإدارية من وجهة نظر القيادات الإدارية (الأكاديميين الإداريين) في جامعة الأقصى بغزة.

عدم وجود نقابة للعاملين في جامعة الأقصى بغزة تساهم في حل مشكلاتهم الوظيفية .

عدم وجود برامج تدريبية في جامعة الأقصى بغزة تؤهل العاملين فيها للتقدم والترقي في مسارهم الوظيفي.

عدم وجود تسهيلات اللازمة لدعم تطوير العاملين في جامعة الأقصى لاستكمال دراستهم للحصول على الشهادات التعليمية.

استهدفت الدراسة: كما أشرنا سابقا ورغم الاختلاف مع عنوان دراستنا الحالية إلا أنها تتفق معها في أبعاد جودة الحياة الوظيفية.

إستفدنا من نتائج هذه الدراسة في تحليل ومناقشة النتائج التي تحصلت عليها جودة أبعاد جودة الحياة الوظيفية.

الدراسة الثانية:

جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين. جليل إسماعيل إبراهيم ماضي، 2014.

وتمحورت مشكلة البحث حول: هل توجد علاقة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية ومستوى الأداء الوظيفي وما هي درجة ونوعية هذه العلاقة؟

وكانت تهدف هذه الدراسة إلى:

-تأصيل مفهوم وواقع جودة الحياة الوظيفية وإظهار طبيعة كل المهام والنشاطات، والأبعاد والبرامج المختلفة لها، إضافة إلى التعرف على الأداء الوظيفي وطرق قياسه وأنواعه وعملية تقييم الأداء.

-التعرف على درجة تطبيق أبعاد جودة الحياة الوظيفية والجوانب الأساسية لها في الجامعات الفلسطينية وأثرها على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين، ومدى دعم إدارة الجامعات لذلك الأمر، والتعرف إلى جوانب القصور في أبعاد جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية .

-التعرف على تأثير أبعاد جودة الحياة الوظيفية مجتمعة على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بالجامعات الفلسطينية.

اختبار العلاقة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية الرئيسية والفرعية والأداء للعاملين في الجامعات الفلسطينية.

اعتمدت الدراسة على المنهج وصفي تحليلي لتلازمه مع الدراسة وطبقت هذه الدراسة على جميع العاملين(الأكاديميون، الإداريون والخدمات) في الجامعات الفلسطينية (الأزهر، الإسلامية الأقصى) والبالغ عددهم 3254موظف.

وتوصلت هذه الدراسة إلى نتائج:

أن العاملون يشعرون بالاستقرار والأمان الوظيفي ولا يرغبون بالبحث عن فرص عمل بديلة، ويرى الباحث أن هذه النسبة طبيعة وذلك نتيجة لصعوبة توفر فرص أخرى خارج فلسطين.

تدني درجة الموافقة على بعد التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة والشخصية للعاملين وأنهم لا يشعرون أن الجامعة توفر ما يحقق التوازن المطلوب بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية،

العاملين يجدون أن هناك رابطا بين الأجور والمكافئات وكفاءات الأداء في العمل.

أن أكثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية التي تحتاج إلى تدعيم من الإدارة العليا بجوانب، المالية والاقتصادية يليها الأبعاد المرتبطة بالجوانب التنظيمية.

استهدفت الدراسة كما أشرنا إليه سابقا، ورغم الاختلاف مع عنوان دراستنا الحالية، إلا أنها تتفق معها في عنصر جودة الحياة الوظيفية.

استفدنا من نتائج هذه الدراسة: في تحليل ومناقشة النتائج التي تحصلنا عليها في مؤشر جودة الحياة الوظيفية.

الدراسة الثالثة:

واقع استخدام أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية لشبكة الأنترنت في البحث العلمي، زياد بركات، 2008.

تمحورت مشكلة البحث حول: ما واقع استخدام أعضاء هيئات التدريس في بعض الجامعات الفلسطينية لشبكة الأنترنت من أجل البحث العلمي .

وكانت تهدف هذه الدراسة إلى:

-التعرف على أهمية الأنترنت في البحث العلمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس .

-التعرف على معوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية عند استخدام الأنترنت كمصدر للمعلومات.

-التعرف على مستوى ثقة الأستاذ الجامعي بالمعلومة التي يحصل عليها من الأنترنت.

-التعرف على حجم تعامل أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية مع شبكة الأنترنت من أجل البحث العلمي.

اعتمدت هذه الدراسة على:المنهج الوصفي تحليلي لملاءمته طبيعة هذه الدراسة وأغراضها، اقتصرت الدراسة على بعض الجامعات الفلسطينية،وذلك باستطلاع وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس ممن يحملون درجة الدكتوراه.

توصلت إلى:

الارتفاع بمستوى أعضاء هيئة التدريس في مجال استخدام التكنولوجيا سواء في البحث العلمي أم من أجل استخدامها في التدريس.

-اعتماد البحث العلمي المنشور على الأنترنت كمثيله بالشكل التقليدي من أجل الترقية الأكاديمية في الجامعات

-توفير شبكة الأنترنت ملائمة يمكن الاتصال بها في كل الأوقات والأماكن .

الدراسات الرابعة:

الإنتاجية العالمية لأعضاء هيئة التدريس لأقسام المكتبات والمعلومات في الجامعات السعودية : دراسة تنمية للعوامل المؤثرة فيها، 2008، سوسن طه ضليمي.

تمحورت مشكلة البحث: حول ما مدى إسهام أعضاء هيئة التدريس في الإنتاجية العلمية بأقسام المكتبات والمعلومات بالجامعات السعودية؟ وما هي عوامل الاختلاف المؤثرة على تلك الإنتاجية بين أعضاء هيئة التدريس السعوديين وغير السعوديين من الذكور والإناث.

عينة البحث: تكونت من 33 مفردة من السعوديين من بينهم 10 إناث مقابل 23 ذكور، وتكونت كذلك من 10 مفردات غير سعوديين من بينهم 6 إناث و4 ذكور.

توصلت الدراسة إلى :

- الحصول على منح دراسية من القسم العلمي بعد الدكتوراه يزيد من دافعية القيام بالبحوث العلمية لكونها تؤدي إلى التطور والتميز.
- ضرورة تحديد ساعات البحث العلمي من قبل أعضاء هيئة التدريس والأفضل أن تكون يومية أو أسبوعية أكثر من كونها شهرية أو سنوية .
- ضرورة تشجيع أعضاء هيئة التدريس خاصة في البحوث المدعمة على تطبيق الأبحاث التطبيقية لمعالجة المشكلات المحلية فإن ذلك يزيد من رغبتهم لمحاكاة الواقع والتفاعل مع البيئة المحيطة ومشكلاتها ما يزيد من قدرتهم على تشخيص تلك المشكلات وتحليلها وبالتالي معالجتها.
- زيادة الشعور بالانتماء الأكاديمي من خلال وضع القسم العلمي للفرد في المؤسسة العلمية، بالإضافة إلى زيادة الدافعية للبحث العلمي والرغبة والتميز عن طريق عقد الندوات والدورات تدريبية وورش العمل.

الفصل الأول: الإطار النظري للدراسة

أولاً: الإطار النظري لجودة الحياة الوظيفية

ثانياً: الإطار النظري للإنتاجية العلمية لهيئة التدريس

تمهيد:

تعد جودة الحياة الوظيفية من مواضيع الإدارة المهمة، لما لهذا المفهوم من تأثير مباشر على العنصر البشري حيث تعتبر من أهم مصادر رضا العاملين، والعنصر المميز لبيئة المنظمة ما عن غيرها يرجع التوجه نحو برامج جودة الحياة الوظيفية (QWL) لكونها تمارس تأثيرها على الجانب السيكولوجي للموارد البشرية (تسهرهم بالانتماء، الاستقرار، الدافعية...)، مما لاشك فيه أن التعليم العالي في العالم يسهم بدرجة كبيرة في تنمية الموارد البشرية، بما يمتلكه من قوى بشرية، وكوادر مؤهلة لدفع عملية التنمية ويمثل عضو هيئة التدريس في المؤسسات التعليمية حجر الزاوية في العملية التعليمية لرفعه وبناء المجتمع وتنمية موارده من خلال تنمية أفرادها، بما يعزز من ثقتهم و رضاهم الوظيفي بما ينعكس على مستوى أدائهم وبالتالي على الأداء الكلي للمنظمة .

لذا تحرص مؤسسات التعليم العالي على تحقيق المستوى الأفضل من الجودة في جميع مجالات عملها، ذلك أن استمرار حيوية هذه المؤسسات رهن بمدى مواكبة الجديد، وتمثل إنتاجية أعضاء هيئة التدريس بالجامعة مدخلا مهما لتحقيق ما ينتظر من الجامعات، وذلك ما يعزز من ثقتهم و رضاهم الوظيفي بما ينعكس على مستوى أدائهم وبالتالي على الأداء الكلي للمنظمة .

و للإلمام بموضوع الدراسة جاء تقسيم هذا الفصل إلى :

أولاً: الإطار النظري لجودة الحياة الوظيفية

ثانياً: الإطار النظري للإنتاجية العلمية لهيئة التدريس.

أولاً: الإطار النظري جودة الحياة الوظيفية

1. مفهوم جودة الحياة الوظيفية

يعد مفهوم جودة الحياة الوظيفية من المفاهيم الحديثة في المنظمات الأعمال، وقد تعددت وتتنوعت المفاهيم وتعارف جودة الحياة الوظيفية حسب وجهة نظر العلماء والباحثين في هذا المجال، ونورد بعضاً من تعاريف جودة الحياة الوظيفية إلى النحو التالي :

عرف جاد الرب (1999) جودة الحياة الوظيفية بأنها: " العمليات المتكاملة المخططة و المستمرة، والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية ، والذي يسهم بدوره في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها .(جاد الرب، 1999، ص 335)

من خلال التعريف أعلاه: نجد أن الجودة هي مجموعة عمليات مستمرة التي تهدف إلى تحسين الحياة الوظيفية للعامل .

عرفت على أنها " من المفاهيم المتعددة الأبعاد ، والتي شملت تحسين بيئة العمل ، وتوفير ظروف العمل المعنوية، وعدالة نظام الأجور و المكافآت، والمشاركة في اتخاذ القرارات، فضلاً عن الجماعات العمل وفرق العمل ، الذي بدوره يؤدي إلى تحسين الوضع التنافسي .(هاشم عيسى عبد الرحمان، 2017، ص12)

من خلال التعريف أعلاه: جودة الحياة الوظيفية على أنها متعددة الأبعاد التي بدورها تؤدي إلى تحسين الوضع التنافسي.

أما المغربي فيرى بأن جودة الحياة الوظيفية تعني " توفير العوامل وأبعاد حياة الوظيفية أفضل للعاملين بها ،يتطلب ذلك إنتاج سياسات الموارد البشرية التي تمكن من توفير حياة وظيفية تشبع حاجاتهم ،وتحقق أداء أفضل للمنظمة.(عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، 2004، ص4)

وعرفها اشتيوي بأنها: "حالة رضا العاملين تجاه ما توفره المنظمة من بيئة مادية ومعنوية ". (اشتيوي، 2014، ص21)

من خلال التعريف أعلاه:جودة الحياة الوظيفية هي جميع ما توفره المنظمة من أجل إرضاء للعاملين . وعرفها البلبيسي: "إن جودة الحياة الوظيفية ما هي إلا سياسات والإجراءات والعمليات التي تنفذها المنظمة بهدف تطوير وتحسين الحياة الوظيفية، والشخصية للعاملين فيها، والذي ينعكس بدوره على أداء المنظمة والأفراد إيجاباً وبذلك تحقق المنظمة أهدافها وتطلعاتها، وفي نفس الوقت تلبى وتشبع رغبات عاملها، مما يضمن استمرارية نجاح وحصانتها ضد الكثير من الأزمات .(البلبيسي، 2012، ص7)

من خلال التعريف أعلاه: أن جودة الحياة الوظيفية هي مختلف السياسات والاجراءات والعمليات التي تقوم بتطبيقها المنظمة.

من خلال التعاريف السابقة يمكن استنتاج ان جودة الحياة الوظيفية " هي مختلف الإجراءات المتكاملة والعمليات المخططة التي تنفذها المنظمة ، من أجل خلق بيئة عمل مادية ومعنوية مناسبة لتحقيق رضا عمالها واستمرارية ونجاح المنظمة ."

2. نشأة جودة الحياة الوظيفية

لقد مر مصطلح جودة الحياة الوظيفية بمراحل زمنية وهذا منذ نشأته في منظمات الولايات المتحدة الأمريكية وتتمثل هذه المراحل في: (soudhanshu pandiya,2015,P42-43)

1.2. مرحلة نهاية الستينات وبداية السبعينات :

استخدم مصطلح جودة الحياة الوظيفية بشكل متزايد على مدى العقود الماضية ،حيث خصصت له الكثير من البحوث والدراسات في شتى المجالات لتحسين مستوى اقتصادياتها وتفعيل كفاءتها البشرية والإدارية للرفع من المستوى المعرفي وتكنولوجي للرأس المال البشري الذي يعد القوة الأساسية للتطور ومسايرة المستجدات البيئية .

ففي فترة التسعينات شهدت تنمية مختلف علماء النفس العلاقة الايجابية من بين معنويات الموظفين وانتجاتهم، وإمكانية تحسين العلاقات الإنسانية التي من شأنها تعزيز الإنتاجية في عام 1970 تم وضع فكرة QWL في مجلة الأبحاث الأمريكية وكانت ذلك بمساهمة كل من Mashow ، Herzberg و Hebrregor حيث عملوا على تحسين جودة الحياة الوظيفية.في الوقت نفسه في بلدان الشمال الأوروبي ثم تطوير شتى طرائق والأساليب لتحسين تنظيم العمل وتحسين جودة الحياة الوظيفية .

2.2. المرحلة الثانية منتصف السبعينات وبداية الثمانينات :

في هذه المرحلة وبالضبط في عام 1972 في نيويورك عقد مؤتمر دولي حيث من خلاله عالجت بالتفصيل على الصعيدين العلمي و النظري إشاعة الديمقراطية في مكان العمل ، حيث اهتم ها المؤتمر بتحسين جودة الحياة الوظيفية، في عام 1980 في كندا جودة الحياة الوظيفية تكتسب اهتماما خاصا إذ تم تنظيم اجتماع لمناقشة IC QWL في عام 1981 مؤتمر آخر في تورينو في أغسطس بشأن جودة الحياة الوظيفية وقد حضر عدد كبير من المديرين وممثلي النقابات والأكاديميين ولاحظوا خلاله تزايد أهمية جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات واهتمام بتحسين جودة الحياة الوظيفية للموظفين .

3.2. مرحلة الثالثة في نهاية التسعينات :

في نهاية التسعينات تم الاهتمام مرة أخرى بجودة الحياة الوظيفية حيث أصبح لجدة الحياة الوظيفية برامج وهذا من خلال مساهمة الإتحاد الأوروبي بتحديث وتطوير النموذج الاجتماعي والاقتصادي (p18, karolin korrvesh, nd)

3. أهمية جودة الحياة الوظيفية :

لجودة الحياة الوظيفية أهمية كبيرة في تطوير وتعزيز أداء المنظمة حيث بلغ الاهتمام بها في تسعينات القرن الماضي وهي الفترة التي شهدت ارتفاع معدلات التضخم والكساد في العالم ،التوسع الاقتصادي ،زيادة الموارد وكلها كظروف صعبة حيث الإدارة على الاهتمام والتوجه نحو العاملين ،والسعي نحو تحسين نوعية

حياتهم في موقع العمل كوسيلة لتحسين الإنتاجية وزيادتها، ولقد انعقد أول مؤتمر دولي حول أهمية جودة الحياة الوظيفية عام 1972، وذلك بحضور أكثر من 55 متخصصا أغلبهم من الأكاديميين، وتلاه بعدها المؤتمر الثاني والمنعقد عام 1982، والذي حضره ما يقارب أكثر من 150 متخصصا فكان نتيجة هذا المؤتمرات هو تعزيز الدعم المتزايد ، لاسيما من الأجهزة الحكومية والنقابات والإدارات لبرامج جودة الحياة الوظيفية ، من خلال الاهتمام بما يلي : (سعد العنزي وسما سعد خير الله الفضل ، 2007، ص70)

1. جعل ظروف العمل أكثر إنسانية .
 2. خلق بيئة عمل توفر القناة الشخصية لدى العاملين فضلا عن إشباع الجانب الاقتصادي .
- إن جودة حياة الوظيفية تكتسب أهمية كبيرة في القرن الحادي والعشرين وتؤثر في نتائج أعمال المنظمة من عدة جوانب أهمها : (محفوظ أحمد جودة ، 2014، ص 307)

1. التفوق على المنافسين من خلال حرص العاملين على تحسين الإنتاجية والجودة في آن واحد ؛
2. فرصة أكبر للحصول على نوعيات كفئة مهاريا ومعرفيا من الموارد البشرية والمحافظة عليها .
3. فرصة أكبر للإيفاء بالمسؤولية الاجتماعية والأخلاقية تجاه المجتمع .
4. فرصة أكبر لوقوف العاملين إلى جانب الإدارة في حالة تعرض المنظمة لمشاكل قد تعرقل من نشاطاتها و تعطل برامجها.
5. الحصول على ولاء عال من قبل المستهلكين فلا يخفى على المستهلكين مل يدور داخل المنظمة من مشاكل و أمور .

6. زيادة الفرص النمو والتطور ، إذ أثبتت الدراسات الميدانية بأن استقرار الموارد البشرية للمنظمة يمكن أن يسهم في تحقيق فرص النمو والتطور من خلال البحث ، والتوصل إلى طرق جديدة وأساليب تسويق متميزة .

ويمكن القول بأن اهتمام إدارة المنظمة ودعمها لجهود تحسين جودة الحياة الوظيفية يؤدي إلى تفوق المنظمة على مثيلاتها من المنظمات الأخرى ، ويعد المنظمة لفرص أكبر للتطور و النمو مما يعتبر ميزة تنافسية هامة في يد المنظمة .

ويشير المغربي إلى أن هناك الكثير من الأسباب التي دعت المنظمات إلى الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية ، كانهخفاض الجودة وازدياد شدة المنافسة ، الحرص الشديد للمحافظة على عملاء المنظمة ، هروب العمال من العمل ، انخفاض العوامل الاجتماعية والإنسانية في جو العمل ، التصميم التقليدي للوظائف والذي لم يعد كافيا لإشباع حاجات الأفراد ، تغيير احتياجات وطموح الأفراد حيث أصبح الأفراد أكثر تعليما ووعيا ... إلخ . (عبد الحميد عبد الفتاح المغربي ، 2004، ص6)

4. أهداف جودة الحياة الوظيفية

تهدف برامج جودة الحياة الوظيفية إلى : (رسام محمد العبد الحسني ، 2016، ص16)

- تحقيق مستويات عالية من الرضا والولاء التنظيمي للعاملين

- تحقيق مستويات عالية من الرضا العاملين والبيئة الخارجية للمنظمة
 - تحقيق مستويات عالية من رضا أصحاب الأعمال
- إن الهدف الأساسي من جودة الحياة الوظيفية يتمثل في إعداد قوة عمل راضية ومندفعة ومحفزة وذات ولاء عالي لأعمالها وعلى درجة عالية وقدرة فائقة في الإبداع والابتكار (خالد عبد الرحيم الهيتي، 2003، ص276)

5. برامج تحسين جودة الحياة الوظيفية

تتوفر أمام المنظمة نوعين من البرامج الخاصة بتحسين جودة الحياة الوظيفية هما : (الهيتي، 2003، ص280)

1.5 البرامج التقليدية Traditional Program :

ويقصد بالتقليدية مجموعة البرامج التي اعتادت المنظمات على استخدامها منذ الخمسينات من هذا القرن والتي تأثرت بالإرث الفكري والإداري للمدارس الإدارية ممثلة بمبادئها المعروفة . كما يقصد بالتقليدية معرفة كل أو أغلب المنظمات بهذه البرامج. وتشمل هذه البرامج على الآتي :

- برامج إنسانية تتمثل في :

1. برامج الصيانة Human Maintenance

يتضمن برنامج الصيانة البشرية مجموعة من الإجراءات التي تستهدف عدم تآكل المهارات وخبرات العاملين إضافة إلى تطوير قابليتهم ومعارفهم لأغراض الإبداع والابتكار، فتبرز في مقدمة هذه الإجراءات الاهتمام ببرامج التدريب والتطوير إضافة إلى إعادة النظر بسياسات الأجور والحوافز .

2. توفير برامج الرعاية الصحية Health Programme

كزن الإدارة مسؤولو عن صحة العاملين في المنظمة فقد تلعب الرعاية دورا مهما في تحسين نوعية حياة العاملين ، لا بل أن التشريعات القانونية في الكثير من الدول تقوض التزام صحي على المنظمة لتلتزم من خلاله بتقديم خدمات صحية تستهدف الاهتمام بالناحية الجسدية والنفسية والعقلية للعاملين .

3. توفير برامج الرفاهية الاجتماعية Welfare Programme

تشكل الحوافز المعنوية الأساس الذي تستند إليه برامج الرفاهية الاجتماعية إذ أن اعتماد نظام الحوافز المالية فقط لا يدفع العاملين إلى تحسين رضاهم وأدائهم في العمل ، اعتمادا فإن نظام الحوافز المعنوية ذات الطابع الاجتماعي كالنوادي والأسواق ودور الحضارة... الخ ويمكن أن تحسن من جودة حياة العمل وتدفع العاملين نحو الأداء الأفضل خاصة عندما تكون مطلوبة من قبل العاملين أنفسهم ، ويشترط في هذه الحوافز أن تكون مشتركة وشاملة لأكبر عدد ممكن .

4. الاهتمام بالعلاقات الإنسانية في العمل Humen Relation

إن العلاقات الإنسانية تعني وضع أسس عدالة للتعامل مع الموارد البشرية تقوم على تنظيم جيد كما يمكن النظر إلى العلاقات الإنسانية على أنها عملية حفز الأفراد لتكوين مجموعات عمل تحقق حاجاتهم وتسهم في الوقت نفسه في تحقيق أهداف المنظمة ، كما يمكن القول بأن العلاقات الإنسانية تبنى أساسا على

المعاملة الإنسانية وهي طريقة من طرق التعامل بين الإدارة والعاملين لتسعى من خلالها الإدارة لتسعى من خلالها الإدارة إلى زيادة درجة انتماء العاملين للمنظمة. (محمد عبد الفتاح الصيرفي، 2010، ص245) و تظهر أهمية برامج العلاقات الإنسانية لتحسين جودة حياة العمل في كون تلك البرامج تستهدف إرساء أسس علاقات صحيحة ما بين الإدارة والعاملين وفيما بين مجموعات العمل والعاملين أنفسهم .

- برامج إدارية تتمثل في :

1. تحسين بيئة وظروف العمل Improving Work Condition Environlent

يجب على المنظمات المعاصرة اليوم على توفير برنامج عمل يستهدف تحسين ظروف ومناخ العمل المادي والاهتمام بها، وهذا تأثير الظروف النفسية العاملين وعلى قدرتهم الإنتاجية ،تتمثل ظروف ومناخ العمل المادي في: (محمد هاني محمد :2014،ص2013)

- المناخ غير صحي :الذي يفتقر إلى فتحات كافية تسمح بدخول الهواء وأشعة الشمس للبناء، ضيق المساحات والممرات مما يسبب ازدحام ،عدم وجود منافذ للنجدة.
- الإضاءة: عند تصميم الإضاءة لابد أن يدرس توزيع الضوء بشكل متناسب على مكان العمل بحيث لا تكون هناك مساحات لا يصلها الضوء بشكل جيد، ومساحات أخرى ليصلها الضوء بشدة وبوجه عام يمكن القول أن الإضاءة الجيدة تزيد من المقدرة على العمل والإنتاج.
- عند تصميم الإضاءة لابد أن يدرس توزيع الضوء بشكل متناسب على مكان العمل ،بحيث لا تكون هناك مساحات لا يصلها الضوء بشكل جيد، ومساحات أخرى ليصلها الضوء بشدة ،وبوجه عام يمكن القول أن الإضاءة الجيدة تزيد من المقدرة على العمل والإنتاج.
- الضوضاء: لاشك أن الضوضاء المرتفعة تؤثر تأثيرا مباشرا في المقدرة على العمل و الإنتاج وخاصة بالنسبة للأعمال التي تعتمد على المجهود الذهني، إذ تؤدي الأصوات المرتفعة التي تشتت الذهن وعدم تركيزه وإلى الإجهاد العصبي.
- تصميم جيد لمكان العمل :إن تصميم الجيد لمكان العمل من حيث المساحة والتأثيرات بحيث يتلاءم عدد العاملين ،وطبيعة العاملين وطبيعة النشاط فيه ،وكذا توفير أدوات المكتبية الكافية ،والتوزيع الجيد للمعدات و الأجهزة ،وترتيبها بطريقة تسمح بالمرونة في حركة ،لتجنب حالات الإرباك والإصابات العضلية والتنقل دون وجود عائق كل هذا من شأنه أن يساهم في رفع مستويات رضا العاملين، ومن ثم زيادة الكفاءة الإنتاجية .(عبد الرحمن، سمية عباس حديد،2012، ص18)

2. إعادة النظر بساعات العمل المطلوبة Work Hours

يشمل برنامج ساعات العمل على أنماط القيادة لاستخدام غير التقليدية عن طريق اعتماد مبدأ حاجة العاملين إلى الراحة وتجديد النشاط ،لذا تلجأ المنظمة إلى استخدام ساعات عمل مرنة أو استخدام أسبوع العمل المضغوط والذي يتضمن أشغال العاملين لساعات العمل المطلوبة بخمسة أو أربعة أيام بدلا من ستة أيام عمل أسبوعيا .

3. التركيز على برامج الصحة والسلامة المهنية Safety Programme

تستأثر الجوانب المتعلقة بصحة وسلامة وحقوق العاملين باهتمامات الحكومات في مختلف بلدان العالم ،فقبل أن تصبح هذه الأمور من مسؤوليات أرباب العمل ، لم يكن بوسع العامل الحصول على تعويضات عن الأضرار و الحوادث التي يتعرض لها،أثناء تأديته لأعماله في المنظمة فقد تكون احتمالات وقوع الحوادث التي يتعرض لها شديدة أو قليلة نسبيا حسب نوع العمل الذي يؤديه العامل، أو قد تقع الحوادث نتيجة إهمال زميل في العمل أو إهمال الإدارة في توضيح أساليب السلامة المهنية وتوفير مستلزمات أساليب تجنب الحوادث مما قد ينجم عنه تعرض العامل للوفاة أو بتر أحد أعضائه أو الإعاقة الجزئية المؤقتة أو الدائمة ، دون أن تلتزم المنظمة بأية تعويضات له حيث أن سلامة وصحة العامل هما من مسؤولياته. (حنا نصر الله، 2009،ص 343)

• برامج الصحة المهنية :

تعني ردود أفعال اتجاه أفعال بيئة العمل الخاصة بهم (نادر أبو شيخة، 2013،ص 485) ويقصد بالصحة المهنية حماية الموارد البشرية من الأمراض الجسدية و النفسية المحتمل الإصابة بها في مكان العمل. (بوخمخ عبد الفتاح ، على موسى حنان، 2009، ص20)

• برامج السلامة المهنية

تعرف السلامة المهنية على أنها حماية عناصر الإنتاج من الضرر الذي تسببه لهم حوادث العمل وفي مقدمها العنصر البشري (بوخمخ عبد الفتاح وعلي موسى حنان ، 2009،ص2) إن برنامج الصحة المهنية يعتبر من المهام الأساسية التي توليها إدارة الموارد البشرية اهتماما استثنائيا إطار انجاز أهدافها الإدارية و التنظيمية ،ولكي تحقق ذلك بالشكل السليم لابد وأن تحدد بوضوح مصادر الحوادث والإصابات التي ترافق أداء العاملين.(خضير كامل حمود وياسين خرشة ، 2007،ص230)

وتستهدف البرامج اعلاه إحداث تأثير في السلوك الإنساني وبما يزيد من رضا الأفراد العاملين ويدفعهم باتجاه تحقيق أهداف المنظمة .ويتضمن برامج تحسين بيئة العمل الاهتمام بالظروف الطبيعية لمكان العمل وذلك لتأثير تلك الظروف على نفسية العاملين و اتجاهاتهم وموافقتهم التي تؤثر بدورها على قدرتهم الإنتاجية.

5.2. البرامج المعاصرة (الحديثة):

يقصد بتلك البرامج النشاطات التي تمارسها المنظمات و بما يتلاءم مع طبيعة التغيرات في أعمالها ،وخصائص الأفراد العاملين فيها ، وخصائص البيئة التي تعمل في إطارها، فالمنتج للإرث الإداري يجد بأن مرحلة السبعينات والثمانينات والتسعينات من هذا القرن شهدت الكثير من التغيرات على الأصعدة التالية: (الهييتي :2003،ص280)

1. تنوع أعمال المنظمات ،فبدلا من ممارستها لعمل واحد وإنتاج منتج واحد أضحت خطوط الإنتاج

متعددة وأصبح التنوع بالمزيج المنتج سمة ملازمة لعمل تلك المنظمات

2. تعدد حاجات ورغبات وتطلعات الأفراد العاملين وتنوع مهاراتهم

3. شيوع حالة عدم التأكد البيئي وزيادة حدة المنافسة فيما بين المنظمات في الصناعة الواحدة ،او فيما بين الصناعات .

ألزمت مثل هذه التغيرات المنظمات بإعادة النظر ببرامج جودة الحياة الوظيفية التقليدية ، عدى الأمر المنظمات إلى الولوج والتفكير ببرامج تتعدى حدود زيادة الرضا والدافعية لدى العاملين وخلق شعور الانتماء والولاء العالي لمنظمتهم ،لذا أصبحت برامج تحسين جودة الحياة الوظيفية تؤثر بهدف استراتيجي يوجه لإنماء الشعور بالمصير المشترك للفرد العامل والمنظمة على حد سواء . لتحقيق ها الهدف اتجهت المنظمات نحو استخدام البرامج الآتية : (هاشم حمدي رضا،2014،ص120)

1. **الإثراء الوظيفي** : الذي يستهدف الإحساس بمتعة إنجاز العمل عن طريق تنويع صفة الإبداع فيه

2. **الإدارة بالمشاركة**: يمكن تحديدها بأنها نظام تحدد المنظمة به طريقها، وما تريد أن تصل إليه وقياس النتائج التي تحققها، أما بدايات هذه التقنية ترجع إلى بيتر دراكر في كتابه *the preece of management* الذي نشره عام 1954 وهذا النمط من الإدارة عبارة عن مجموعة من العمليات يشرك في تنفيذها كل من الرئيس والمؤوسين، وتتضمن هذه العمليات تحديد الأهداف المطلوب تحقيقها تحديدا واضحا وتحديد مجالات المسؤولية الرئيسة لكل فرد في التنظيم على ضوء النتائج المتوقعة، واستعمال هذه المقاييس المعايير لتنظيم سير العملية الإدارية

يقوم أسلوب الإدارة بالمشاركة أساسا على فكرة إشراك العاملين في صنع القرار عن طريق الأخذ برأيهم ومقترحاتهم في الأمور التي تؤثر على وظائفهم .فهذا النمط من الإدارة التشاركية لا ينظر للعاملين كمجرد منفذي للتعليمات التي تصدر من المستويات العليا بل كأشخاص قادرين على تحمل المسؤوليات والمشاركة في التصدي للمشكلات ووضع الحلول المناسبة لها.

وتوجد عدة أنماط وأساليب تضمن مشاركة العاملين في الإدارة من بينها:(العايشي عنصر 1997،ص ص 2-3)

المؤتمرات والاجتماعات :تعتبر من أساليب الإدارة التشاركية المباشرة، تعطي فرصة للمؤوسين للتعبير عن وجهات نظرهم مباشرة دون أي وسيط حيث يعتمد متخذ القرار على ما يسمى بالمؤتمرات لحل المشكلة التي تهدف لمنح فرصة المبادرة لكل العاملين للتعبير عن وجهات نظرهم مما يشعرهم بأن مقترحاتهم وأرائهم مهمة ولها قيمة في خلق الرضا لديهم وينمي لديهم الرغبة والقدرة على التعامل والمساهمة تحديث والتطوير .

3. **فرق عمل المدراء ذاتيا**: يدور مفهوم فرق العمل المدارة حول نفس الهدف إلي يستند إليه أسلوب الإدارة بالمشاركة والمتمثل بتوسيع جهود مشاركة العاملين في وضع أهداف المنظمات، وتصميم الخطط اللازمة لتحقيق هذه الأهداف.(خالد عبد الرحيم الهيتي ،2003،ص285)

4. **جداول العمل البديلة**: يستهدف إضافة إلى منح الحرية للفرد العامل في تحديد أوقات جداول العمل ،زيادة رضا العاملين وزيادة كفاءتهم وتقليل تأخيراتهم وغاباتهم، فقد شاع استخدامه في سويسرا وألمانيا الغربية وفرنسا والولايات المتحدة وفي المنظمات الصناعية التي يتميز بطابع المرونة .

5. **حلقات النوعية**: تعرف حلقات النوعية بأنها تشكيل، أو تنظيم أو فريق عمل أو مجموعة من العاملين يحكمون أنفسهم ذاتياً، ويجتمعون اختياريًا بشكل منتظم لغرض توضيح وتحليل وحل مشكلات العمل. استخدمت حلقات النوعية في اليابان لأول مرة من قبل الإتحاد الهندسي العالمي الياباني، هناك العديد من الأهداف التي يمكن لبرنامج حلقات النوعية أن يحققها حيث يمكن حصر الأهداف على النوع الآتي: (خالد عبد الرحيم، 2003، ص ص 286، 288)

- تطوير شخصية العاملين المنتسبين.
 - رفع درجة وعي العاملين بأهمية النوعية
 - تحسين الروح المعنوية للعاملين .
 - تطوير القابليات الإدارية لقادة الحلقات
 - تحسين الاتصالات العملية داخل المنظمة
 - رفع مستوى الإنتاجية
 - رفع نوعية المنتجات
 - تحسين فرص حل المشكلات
 - خفض الهدر في الوقت والجهد
 - تقويم روح العمل الجماعي فإن المشاركة تلعب عنصراً مهماً لنجاح برنامج لتحسين جودة .
6. **إدارة الجودة الشاملة**: لقد تطور مفهوم إدارة جودة الجودة الشاملة ابتداءً من التركيز على أن الجودة تعني الفحص والسيطرة على المواصفات والتي كانت أساسيات جودة الجودة حتى نهاية القرن العشرين تقريباً، أما في العالم اليوم فإن الجودة تعني (عبد الستار العلي: 2008، ص 21)

6. عوائق تطبيق جودة الحياة الوظيفية

توجد ثلاث عوائق تطبيق جودة الحياة والوظيفية وهي كالتالي: (البليسي: 2013، ص 14)

1. موقف الإدارة السلبي من إضفاء المناخ الديمقراطي في مكان العمل ومنح فرصة التعبير عن آرائهم .
 2. موقف الاتحادات والنقابات العمالية من أن برنامج تحسين وتطوير جودة الحياة الوظيفية هدفها فقط الربحية دون دفع عوائد الربحية للعمال.
 3. خشية الإدارة العليا من تكلفة المالية العالية لبرنامج تجسيد وتطوير جودة الحياة الوظيفية دون وجود أي ضمان لنجاح هذه البرامج.
- ويرى السويطي بأن المعوقات التي تقف حائلاً أمام تطبيق جودة حياة العمل في المنظمات كثيرة ومتنوعة، خاصة بأن الإدارة والموظفين، والنقابات المهنية، والعمالية لهم وجهات نظر مختلفة حول جدوى هذا التطبيق، وأهم هذه المعوقات هي: (نهاد عبد الرحمن، 2016، ص 29)

- تخوف الإدارة العليا بمستوياتها المختلفة ومشاركة مستويات تنظيمية دنيا في صناعة قرارات ومعارضتهم لهذا الأمر.
- تقدير الإدارة العليا المستويات الإدارية بأن برامج المشاركة للعاملين ضمن برامج ومعايير جودة حياة الوظيفية قد لا تعمل على تحقيق الأهداف الإستراتيجية، والمستدامة للمؤسسة، بل تهتم وتعمل على تحقيق الأهداف ذات المدى القصير جدا، ونتيجة لذلك فإن المستويات الدنيا تصاب بالإحباط مما يؤدي لآثار سلبية على المؤسسة.
- فشل بعض الإدارات بقياس أثر التطبيق جودة الحياة الوظيفية على نفسيات ورضا العاملين عن العمل، وإهمالها للمقترحات التي يتقدم بها الموظفين، وعدم أخذها بعين الاعتبار.
- اعتقاد بعض الإدارات بأنه لا حاجة لإجراء المزيد من التحسين في هذه المؤسسات من خلال تطبيق المزيد من عناصر جودة الحياة الوظيفية فيها.
- عدم الإدراك الصحيح من جانب الموظفين لأهداف وأهمية برامج جودة الحياة الوظيفية والقيمة المتبادلة التي يمكن أن تحققها هذه البرامج لكل من الإدارة والموظفين.
- نظرة بعض الإدارات المالية إلى التكاليف العالية التي يحتاجها تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية في أي مؤسسة، والتي لا يمكن للمؤسسة تحملها، خاصة أنهم يرون بأنه لا يوجد ضمانة بنتائج تطبيق هذه البرامج والمردودات هذا التطبيق.
- عدم قيام المؤسسات بتقدير الاحتياجات التدريبية للمستويات الإدارية المختلفة لديها، وما يحتاجونه من تعليم وتدريب ، ليكونون قادرين على التفاعل مع هذه البرامج بما يحقق الأهداف للمؤسسات والعاملين على حد سواء.

7. طرق قياس جودة الحياة الوظيفية

اهتمت مجموعة من الدراسات والبحوث في قياس جودة الحياة الوظيفية، إن كانت قد اختلفت كل دراسة عن أخرى في معايير قياس جودة الحياة الوظيفية في المنظمات الأعمال. (خليل اسماعيل ابراهيم ، 2014، صص 70-71)

اعتبرت دراسة (Islam.M, Z, ET Siengthai) أنه يمكن قياس جودة الحياة الوظيفية في المنظمة من خلال هيرزبرغ الصحية والتمثلة بالمقاييس التالية :

1. معدلات الأداء الوظيفي.
2. درجة الرضا الوظيفي للعاملين .
3. سياسة الأجور .
4. مدى نجاح نقابات واتحادات العاملين .

بينت دراسة (Garg .C.P..et al 2012) إلى أنه يمكن قياس جودة الحياة الوظيفية من خلال كمية من جانب ومقاييس من جانب آخر ،وكانت هذه المقاييس على النحو التالي:

- معدل دوران العمل.
- معدل الغياب الطويل.
- إنتاجية العاملين.
- درجة الرضا الوظيفي.

تشير دراسة (Kalayanee Koonmee) إلى أنه يمكن قياس جودة الحياة الوظيفية خلال المقاييس

التالية:

- ✓ الالتزام التنظيمي.
- ✓ الرضا الوظيفي.
- ✓ سيادة روح الفريق .

في حين ترى دراسة (Elise Ramstad) أن قياس جودة الحياة الوظيفية يتم من خلال المقاييس:

- ❖ إنتاجية العمل .
- ❖ جودة السلع والخدمات المقدمة .
- ❖ جودة العمليات .
- ❖ المرونة في خدمة العملاء .
- ❖ سهولة وسلاسة العمليات.
- ❖ مدى مرونة في أساليب العمل .
- ❖ تطوير نمط العمليات.
- ❖ تم الجودة تطوير المهارات المتعددة.

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

غير المرغوب فيها ويعظم من المعايير المرغوب فيها، وشملت هذه المعايير لقياس جودة الحياة الوظيفية

على ما يلي : .(جاد الرب :1999، ص 254)

- (1) معدلات حوادث العمل.
- (2) معدلات الشكاوي .
- (3) معدلات الإضراب والتجمهر والامتناع عن العمل.
- (4) معدلات الغياب والتغيب.
- (5) معدلات دوران العمل.
- (6) معدلات الجزاءات .
- (7) معدلات نمو الأداء الاقتصادي والمالي من خلال :
 - معدل العائد على الاستثمار .
 - معدل العائد على الأصول .

- معدل العائد حق الملكية .
- معدل نمو المبيعات .
- سعر السوقي للسهم.
- معدلات الدوران.

يرى البحث أن معايير قياس جودة الحياة الوظيفية اختلفت من باحث إلى آخر طبقا للهدف الذي تسعى دراسة كل باحث للوصول إليه والنتائج المراد الحصول عليها، ولطبيعة عمل كل منظمة تجري بها الدراسة والتي يتوقف عليه استخدام المقاييس الكمية الوصفية في قياس جودة الحياة الوظيفية.

9. أبعاد جودة الحياة الوظيفية

اختلفت وتعددت أبعاد جودة الحياة الوظيفية في المنظمة باختلاف الباحثون والمهتمون في هذا الموضوع حيث اختلفوا في تحديد عددها وطبيعتها وهذا كل حسب وجهة نظر ، في هذا الصدد قدمت العديد من التصنيفات لتلك الأبعاد ،ومن أبرز تلك التقسيمات هي ثلاثة أبعاد رئيسية لتساؤلاتها وهي :

البعد التنظيمي ،البعد الوظيفي ،البعد الاجتماعي .

1.9. البعد التنظيمي لجودة الحياة الوظيفية

تتمثل في العوامل والمؤشرات المرتبطة بسياسات المنظمة ،وتمثل كل من أنظمة وإجراءات وسياسات العمل ،الهيكل التنظيمي ،الثقافة التنظيمية ، نمط القيادة المتبع ، نمط الاتصالات ،تكنولوجيا مستور المركزية واللامركزية ...الخ .

• الهيكل التنظيمي:

يشار إلى الهيكل التنظيمي في بعض أدبيات الإدارة البناء التنظيمي باعتبار هذا الأخير يشبه إلى حد كبير البنين العادي (بشير العلق :2008، ص202)

حيث يلعب البناء التنظيمي دورا هاما وحيويا في أداء المنظمات وذلك عن طريق التأثير في طبيعة المناخ التنظيمي الذي ينعكس في سلوك العاملين فيها ،إن البناء التنظيمي للمؤسسة يحدد الأنماط الإدارية الخاصة بالأدوار المتكاملة التي يؤديها الأفراد ضمن المستويات الإدارية المختلفة. (موسى خير الدين ،محمود احمد نجار :2012، ص7)

يعتبر الهيكل التنظيمي من أهم العوامل المؤثرة في جودة الحياة داخل المنظمة ،كلما كانت الهياكل التنظيمية مرنة ومفتوحة ومستوعبة للظروف ومتفهمة للموقف ،كلما ساهم هذا في خلق بيئة تنظيمية ملائمة وحيوية وظيفية أفضل تساعد العاملين على رفع مستوى الإبداع والابتكار والمشاركة ،بخلاف الهيكل التنظيمي الجامد أو المتصلب الذي ينعكس سلبا على جودة الحياة داخل بيئة العمل بسبب الجمود الذي يميز هذه البيئة . والمركزية في اتخاذ القرارات و الرسمية في الإجراءات وأداء الوظائف إضافة إلى الهرمية وكثرة المستويات الإدارية التي تجعل الهرم أكثر تعقيدا . (قريشي هاجر ،2018،ص14)

تمثل العدالة التنظيمية من مرتكزات المهمة في جودة الحياة الوظيفية ، وذلك بسبب تأثيرها الفعال العمل وفي الإنتاجية إن إحساس العاملين بعدم العدالة يمكن أن يؤدي إلى تراجع مستويات الأداء التنظيمي بشكل خطير مهما بلغت تأثيرات بقية عناصر العملية الإدارية ، وعلى العكس في زيادة إحساسهم بالعدالة التنظيمية يمكن أن يؤدي إلى حدوث طفرة كبيرة في مستويات الأداء التنظيمي .(محمود أحمد جودة ، 2014 ، ص 307)

يعتبر الهيكل التنظيمي من أهم العناصر المؤثرة في جودة حياة المنظمة ، حيث يعمل على استيعاب مختلف احتياجات المنظمة من وظائف ، وقدرته في تبسيط إجراءات العمل وتحقيق انسياب القرارات وصدور الأوامر وتوجيهات ما بين الإدارات .

• النمط القيادي

تعتبر القيادة عنصراً مهماً وحيوياً في منظمات الأعمال حتى أن البعض يفضل إطلاق الإدارة حيث يرى Bonow أن سرا لقيادة الفعالة ليس في إمرة المرؤوسين ولكن في خلق البيئة أو المناخ حيث ينفذون المهام المسندة إليهم لرغبتهم في إنجازها .(عبد الرزاق الرحاملة ، زكرية أحمد العزم ، 2011، ص 333)

وللقيادة أنواع منها القيادة الديمقراطية حيث تسعى إلى ضرورة مشاركة كل من الجماعة في نشاطها في تحديد أهداف ويصمم ويرسم خططها ويجدد الوسائل ويعمل على توزيع السلطة والمسؤولية على جميع أعضاء وكما يعمل على تشجيع إقامة العلاقات بين أعضاء الجماعة ويحل المشكلات عن طريق المناقشات جماعية وبعد قرارات جماعية ، ومنها القيادة الأوتوقراطية وتسمى أيضاً بالقيادة الاستبدادية والتسلطية وهي عكس القيادة الديمقراطية حيث في هذا النوع من القيادة يتميز القائد الأوتوقراطي بتسلط والتحيز والحياسة على قيادة الجماعة وتحكم في زمام الأمور في شؤون تحسين تسيير الجماعة (أحمد قوراية ، 2007، ص 72-75)

تعتبر القيادة الإدارية من أهم العناصر في حياة و استمرارية المنظمة ، ومن أهم العوامل الرئيسية في تحديد نوعية الحياة داخل بيئة العمل في المنظمة ، فالقيادة التسلطية تجلب بيئة عمل سلبية وغير ملائمة للعمل ، أما القيادة اللامركزية تلعب دوراً مهماً في تحسين جودة حياة في بيئة العمل داخلية وتحقيق الرضا والولاء في العمل.

• التكنولوجيا

تعتبر التكنولوجيا من العناصر الأساسية في بيئة العمل، ومن أهم العوامل التي توفر حياة وظيفية جيدة وبيئة عمل ملائمة للأفراد والمنظمة معاً، فهي تضمن البقاء والاستمرارية ومواكبة المستجدات والابتكارات في بيئة تتسم بسرعة التغيير ، كما أن وجود التكنولوجيا المناسبة يؤثر إيجاباً على تخفيض الوقت وتخفيض الجهد المبذول .

هي مجموعة المجالات المعرفية والعلمية وتقنية والهندسية ، الاجتماعية ، إنسانية والإجراءات الإدارية والتقنيات المختلفة المستخدمة والجهود البشرية المبذولة في جمع المعلومات المختلفة ، وتخزينها ومعالجتها ونقلها وبنائها واسترجاعها ، مما ينشئ تفاعلات بين هذه التقنيات والإنسان المتعامل معها بكافة حواسه .(أسامة خيري : 2012، ص)

كما عرفت أيضا على أنها: "التطبيق العلمي للجان العلمية وهي وسيلة للوصول لأفضل التطبيقات لهذه البحوث، وهي طريقة صنع الأشياء والقيام بعمل معين، علم الصناعات الماكينات والآلات والمهام العلمية (سيد سالم عرفة، 2011، ص 99).

إن نو التكنولوجيا المستخدمة في المنظمات لها تأثيرات إيجابية أو سلبية، منها انخفاض الروح المعنوية والدافعية لدى العاملين في المنظمات التي تستعمل تكنولوجيا معقدة، مقارنة بزملائهم العاملين في تكنولوجيا أقل تعقيدا.

كما أن الرضا و التفاعل بين العاملين قد تتدنى في المنظمات معقدة التكنولوجيا، كما أن التغير الذي يؤخذ من الجانب التكنولوجي دون مراعاة الآثار والعوالم النفسية المجتمعة، بولد أضرار وأمراضا تفوق فوائدها وإيجابيتها، وعلى العكس، فإن التغير الذي يوفق بين النظم الاجتماعية والتقنية معا، ويستحضر المتغيرات المؤثرة والمتأثرة قبل التحول للتغير التقني المستحدث أو المستورد لا قد يجلب فوائد ملموسة. (سعد الدين القبطاني، 2012، ص 16-17)

• نمط الاتصال

يعد الاتصال أحد أبرز العناصر الأساسية في التفاعل الإنساني والواقع الذي ينبغي التركيز عليه وإدراكه حيث برزت معالمه في العلاقات التجارية، والاقتصادية، والسياسية، وبين الأفراد والمنظمات على حد سواء. عرفه أنجل باركنسون: "يقول أن الاتصال هو عملية منظمة وتنظيمية، وعفوية أيضا تتطوي على إرسال وتحويل المعلومات والبيانات والمعلومات المحولة ومفهومة ومتسارعة من قبل المستهدفين بها". (حميد الطائي، بشير العلق، 2009، ص 18)

تعرف الجمعية الأمريكية للتدريب الاتصالات التنظيمية على أنها: "عملية تبادل الأفكار والمعلومات من أجل إيجاد فهم مشترك وثقة بين العناصر الأساسية في المنظمة". (بلال خلف سكارنة، 2015، ص 24)

يعتبر الاتصال من العناصر الحيوية والذي يخلق حياة وظيفية ذات جودة عالية كما يخلق جو صالحا للعمل نظرا للتداخل والتفاعل الذي يحدثه في العلاقات من تبادل المعلومات وتدفعها داخل التنظيم كما يساهم في خلق جو من الثقة والاحترام في العلاقة بين المدير والمرؤوسين.

• الثقافة التنظيمية

تتلخص الثقافة التنظيمية في منظمات الأعمال في التركيز على دمج الأدوار بالمشاعر، بحيث يشعر العامل داخل الجماعة بأنه جزء لا يتجزأ من الكل والكل لا يتجزأ منه.

تعرف على أنها: "عبارة عن افتراضات وقيم أساسية التي تطورها جماعة معينة من التكيف والتعامل مع المؤثرات الداخلية والخارجية للعاملين الجدد في التنظيم". (عاطف لطفي خصاونة، 2014، ص 88)

كما عرفت على أنها: "مجموعة المعتقدات والقيم والسلوكيات المشتركة، وأيضا الطرق السائدة للتفكير بين أفراد المجتمع، أما على مستوى الثقافة التنظيمية فإنها لاختلف كثيرا عما سبق، فهي تعنى بالقيم والمعتقدات والفهم المشترك بين أعضاء المنظمة". (بلال خلف سكارنة، 2011، ص 331)

2.9. البعد الوظيفي جودة الحياة الوظيفية

تتعلق الأبعاد الوظيفية بكل ما هو مرتبط بالعاملين من أجور و رواتب وحوافز مادية ومعنوية، والمكافآت وفرص الترقية المتاحة كما تتعلق بطبيعة الوظيفة نفسها ودرجة إثرائها وتتضمن الأبعاد الوظيفية: طبيعة العمل، نظام الحوافز، فرص الترقية، التكوين، غموض الدور .

• طبيعة العمل :

من العوامل التي تلعب دورا هاما في تحديد الرضا الوظيفي محتوى الوظيفة نفسها من حيث تنوع مهامها والتنسيق التي تسير عليه، فبعض الأعمال تحتاج إلى الدقة وسرعة التنفيذ فربما يكون مستوى الرضا فيها منخفض مقارنة بالأعمال التي يمكن أن يقوم فيها بمهام متعددة ويوجد فيها إثراء وظيفي و إمكاناته وخبراته وإبداعاته (محمد موسى أحمد، 2014، ص ص 83-84) .

• نظام الحوافز والأجور:

يعد نظام الحوافز من أكثر الأبعاد أهمية وهذا لتأثيرها في جودة الحياة الوظيفية داخل العمل ، ومن أكثر الأنظمة التي تلعب دورا هاما في المحافظة على ولاء المورد البشري، تتمثل أهمية تحفيز الموارد البشرية في أنها أحد العوامل الرئيسية التي تؤثر على الأداء المتميز، فوجود أنظمة مرفقة ومطبقة لتحفيز العاملين وتشجيعهم على تقديم المزيد من الجهود والعطاء .(فيصل حسونة، 2008، ص ص 42-43)

حيث الحوافز هي تمديد العوامل التي تهدف إلى إثارة القوى الكامنة في الفرد والتي تحدد نمط السلوك أو التصرف المطلوب عن طريق إشباع كافة احتياجاته الإنسانية حيث هذه الأخيرة تعتبر المصدر لدوافع الأفراد والمحدد الرئيسي لسلوكهم في المنظمة. (زاهد محمد ديري، 2011، ص 299)

ومن هذا فلا بد أن تكون أنظمة الحوافز المطبقة في المنظمة مدروسة دراسة دقيقة ومعمقة بغرض تلبية حاجات العاملين وهذا لخلق لديهم الشعور بالولاء والانتماء وحب العمل وأدائه في صورة جيدة .

• فرص الترقية:

تمثل الترقية جزءا مهما من طموحات العاملين التي يسعى إلى تحقيقها في حياته الوظيفية، حيث تعرف الترقية بأنها عملية إعادة تخصيص الفرد على وظيفته ذات مستوى أعلى، وعادة ما تتطوي مثل هذه الوظيفة على واجبات ومسؤوليات وسلطات أكبر وأكثر صعوبة من واجباته ومسؤولياته وسلطاته في الوظيفية الحالية كما أنها مادة قد ترتبط بزيادة في الراتب أو الأجر (نادر أحمد أبو شيخة، 2013، ص 283)

وبهذا فإن نظام الترقية داخل المنظمة يعتبر إحدى الوسائل المساعدة على توفير مناخ عمل إيجابي وتوفير حياة وظيفية ذات جودة عالية وهذا من خلال تعزيز روح التفاؤل بين موظفين وزيادة ثقتهم بالمستقبل، وشعور الموظفين بالأمان والاستقرار نتيجة تحقيقهم للتقدم المستمر في عملهم ومستوى معيشتهم بالإضافة لأن الترقية هي حق من حقوق العاملين فهي تساهم في تشجيع العاملين على الابتكار والتجديد من خلال إيجاد جو من التنافس بين العاملين بما يساهم في دفعهم وتحفيزهم لبدل أقصى ما يستطيعون من جهد لتحقيق أهداف المنظمة .

• التكوين

يعتبر على أنه وسيلة تستعملها المنظمة لتنمية مواردها البشرية الفردية والجماعية لغرض تهيئتهم لتعود الفائدة عليها وعلى موظفيها، حيث يعد التكوين بأنواعه المختلفة من المقومات التنموية الاجتماعية التي أصبحت مطلباً حضارياً في عصرنا الحاضر ، حيث يدل التكوين على أحداث التغيير إرادي في سلوك الراشدي في أعمال ذات طبيعة مهنية. (عمار عشي: 2006، ص 56)

يؤثر التكوين في جودة الحياة الوظيفية فهو يعمل على تنمية مهارات الفرد العامل وتزويده بالخبرات والمعارف والقدرات الإبداعية ويحقق الرضا الوظيفي وهذا ينعكس إيجاباً على أدائه وإنتاجيته داخل المنظمة .

• غموض الدور الوظيفي

عرفه عليّات على أنه نقص المعلومات التي يحتاجها الفرد لأداء عمله وعدم وضوح سلطاته وصلاحياته ،مما ينجم عنه حالة من عدم التأكد والتوتر، في هذه الحالة لما يكون على دراية تامة بأهداف العمل والإجراءات المتبعة فيه أو ربما يكون غير متأكد بخصوص المجالات والمسؤوليات المتعلقة بعمله .(يوسف عطية بحر، 2017، ص9)

وقد عرفه عمار على أنه الافتقار إلى المعلومات التي يحتاجها الفرد في أداء دوره في المنظمة، مثل المعلومات الخاصة بحدود سلطته ومسؤولياته ،والمعلومات الخاصة بسياسات وقواعد المنظمة ،وطرق لتقييم الأداء وغيرها ، ويترتب على ذلك أن أصبح الفرد غير متأكد من متطلبات وظيفته مثل عدم معرفته بالتوقعات المطلوبة منه للأداء وكيفية تحقيق هذه التوقعات .(مراد سامي عاطف قنديل ،2016، ص30)

غموض الدور الذي يقوم به الفرد داخل المنظمة وعدم كفاية المعلومات المتعلقة بوظائف العاملين ،أو تقديم معلومات مغلوطة وغير واضحة للفرد يؤدي إلى زيادة التوتر والشعور بعدم الجدوى والأهمية وانخفاض الرضا والثقة بالنفس .

3.9 . البعد النفسي والاجتماعي لجودة الحياة الوظيفية : (نهاد عبد الرحمان ، 2016، ص23)

تتمثل الأبعاد الاجتماعية والنفسية في مجموع المؤشرات التي تؤثر على الحالة النفسية والاجتماعية للفرد داخل المنظمة وتشمل الأمن الوظيفي ،جماعات العمل ،العلاقات السائدة داخل المنظمة التوازن بين العمل والحياة الخاصة ،ظروف العمل المادية...إلخ

• الأمن الوظيفي

إن شعور الفرد بالأمان الوظيفي من أبرز الآثار التي تترتب على القرارات المتعلقة بالتغيرات الرئيسية في المنظمة وهو يشكل البيئة السليمة والمناسبة للإنتاجية ويعد الأمن الوظيفي من أهم الركائز النجاح في أية مؤسسة كانت فلا توجد مؤسسة ناجحة ذات إنتاجية مرتفعة إلا وكان الأمن الوظيفي قد تم تحقيقه فيها ويتمتع به جميع موظفيها ولها فن تكريس الأهمية للأمن الوظيفي في المنظمة يعد أمراً مهماً لتحقيق جودة حياة الوظيفية.

• جماعات العمل

جماعات يتم إنشاؤها داخل الهيكل التنظيمي لتحقيق هدف أو مهمة محددة تتطلب التنسيق والتفاعل والتكامل بين أعضاء الفرق، ويعتبر أعضاء الفريق المسؤولين عن تحقيق هذه الأهداف، كما أن هناك قدر كبير لتمكين الأفراد من العمل الجماعي المنسجمة كقوة متجانسة وغالبا ما يستخدم لفظ الجماعة عندما نتحدث عن ديناميكية الجماعة ولكن الحديث عن التطبيقات العملية فإننا نستخدم لفظ فرق العمل. (خيسرا كاظم حمود، 2010، ص161)

• العلاقات السائدة داخل المنظمة

إن العلاقات السائدة داخل المنظمة تلعب دورا هاما في الحياة الوظيفية فهذه العلاقات تتيح للأفراد إشباع الحاجات النفسية والاجتماعية لها كالتقدير الاحترام الصداقة وغيرها كما توفر مناخا تنظيميا ومكانا مناسباً للتنافس الشريف بينهم لاستخدام القدرات العقلية والابتكارات (فيليه فاروق عبد السيد محمد عبد المجيد، 2005، ص300)

من خلال هذه العلاقات يحقق العامل الحاجات الفيزيولوجية والتقدير الاجتماعي بصفته عنصرا من جماعات العمل، هذا ما إذا أحسن توظيف هذه العلاقات، في مقابل قد تكون هذه العلاقات نتائجها سلبية في بيئة العمل وتدني جودة الحياة الوظيفية في حالة عدم استغلالها بصفة جيدة.

ثانيا: الإطار النظري للإنتاجية العلمية لهيئة التدريس

قبل التطرق الى مختلف التعاريف الخاصة بالإنتاجية العلمية لابد وان نشير إلى مصطلح عضو هيئة التدريس والذي يطلق عليه أيضا بتسمية الأستاذ الجامعي الذي يعتبر من أهم موارد مؤسسات التعليم العالي كما هو في باقي المؤسسات التعليمية الأخرى وهذا راجع إلى دوره الكبير في العملية التعليمية.

تعددت وتوعدت تعاريفه لكنها ركزت في مجملها على خصائص ووظائف وأهميته في العملية التعليمية فهو بهذا " الشخص القائم بمهام التدريس والإشراف والبحث العلمي، والإنتاج العلمي والمهام العلمية التي تسهم في تطوير التعليم والبحث العلمي بالجامعات وقد يكون على إحدى الرتب: أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد. " (علي بن ناصر آل مقل، 2011، 1767)

فهيئة التدريس بالتعليم العالي هي " جميع الأشخاص المستخدمين في مؤسسات وبرامج التعليم العالي للقيام بالتدريس، الاضطلاع بأنشطة التعمق العلمي وتقديم خدمات تعليمية للطلاب والمجتمع. (نوال نمور، 2012، 56، 58)

إذا كانت مؤسسات التعليم العالي تحتاج لأداء وظيفتها بطرق تنظيمية تتميز بالمرونة والقابلية للتطور ومراعاة البعد الإنساني في العلاقات الاجتماعية، و الطرق الأكثر أهمية هي بدون شك هيئة التدريس بمختلف فئاتها، فالجامعة لا تضع الخبرة بواسطة الهيكل الإداري والتشريعات فحسب، بل لابد أن تجتمع في مدرجاتها ومخابرها عددا من المدرسين والباحثين الذين لا يكتفون بتلقين طلابهم مجموعة من المعلومات المعروفة سابقا في الكتب ، أو بمجرد نقل الخبرة الموجودة في البلاد الأجنبية، ولكنهم يتعاونون معهم على اكتشاف الطريق الأمثل لاستخدام تلك المعلومات وتمثيلها وإعادة صياغتها .

فعضو هيئة التدريس هو ذلك الذي يدرّب طلابه (على استخدام الأدوات العلمية، وليس الذي يتعلم بالنيابة عنهم، هو الذي يشترك مع طلابه في تحقيق نمو ذاتي يصل إلى أعماق الشخصية ويمتد إلى أسلوب الحياة) فأهميته تمكن في: (نوال نمور، 2012، ص 58، 56)

- **ربط العلم بالعلم والنظري بالتطبيقي:** فمن أهم عوامل التخلف الذهني والاجتماعي، هو تلك النزعة الموروثة من عهود الاستعمار، والتي تفضل بين العلم وترسخ الأذهان أن العلم يعني الحصول على الشهادات فقط وهي تؤدي بدورها إلى "الوقاية من العمل وتعتبر ترخيص للكسل وكأن الذي يتعلم يحصل على جواز مرور إلى جماعة من النخبة الذين يسمح لهم المجتمع بأن يعيشوا عالة على كاهله. لتصحيح هذه الوضعية ينبغي أن يكون هناك معيار أدق وأصدق من المردود العلمي للمتعلم مهما كان موقعه في ساحة الإنتاج، وتستطيع المؤسسة الجامعية، من خلال هيئة التدريس، إذا انطلقت من هذا المبدأ أن تنمي المردد الوطني من الخبرة، وأن تقدم للمجتمع الإنسان المتكامل، أي الإنسان الذي يفكر ليعمل، ويجيد ما يعمل.

• تهيئة الجيل الجيد لاستلام الراية ومواصلة المسيرة التي بدأها أسلافه، ومنع كل ما يؤدي إلى الصراع والتباعد بين الأجيال فليس هناك أخطر وأدهى من القطيعة م أجيال تنتمي لمجتمع دفع ثمننا باهظا في سبيل الحفاظ على وحدته، واجتياز أقصى المحن للبرهنة عليها طوال تاريخه الحافل بالنضال، ولا تعني هذه الوحدة نقلا آليا لأساليب الفكر والسلوك، وتزامنا يجعل الجيل الجديد نسخة باهتة من أسلافه، بل تعني مساعدته على اكتشاف طريقة لخدمة الوطن في ضوء أفضل ما في الماضي من مثل وقيم، وأنبئ ما في الحاضر من آمال وطموحات .

تتمثلوظيفتان الأساسيتان لعضو هيئة التدريس بالتعليم العالي في: (نرمان حسين الهمص، 2015، ص12)

- **التدريس:** لعضو هيئة التدريس دور معرفي، ولكن اختلفت طبيعة هذا الدور المعرفي عما كانت عليه في الماضي، بحيث يكون التركيز على إكساب الطلبة المعارف والحقائق والمفاهيم المناسبة للتدفق المعرفي المستمر للعلم ، وما يرتبط بهذه المعارف من مهارات علمية وقيم واتجاهات، بحيث تمكنهم من التعامل الصحيح مع هذا التدفق المعرفي، والتقنيات المرتبطة به لأن ذلك يعين هؤلاء الطلبة على فهم الحاضر بتفصيلاته وتصور المستقبل باتجاهاته والمشاركة في صياغته، وبذلك يتم اكتساب الطلبة ثقافة معلوماتية تمكنهم من التعايش في مجتمع المعلوماتية الذي هو مجتمع المستقبل.
- **البحث:** بالإضافة على النهوض بالأعباء التدريسية، فإنه من المتوقع أن تواصل هيئة التدريس جهودها في ميدان البحث (القيام بأبحاث خاصة بهم أو الإشراف على بحوث الطلبة) وفي الكثير من الأحيان، تكون الغاية من البحوث هي النشر .

هاتانوظيفتان مرتبطتان مع بعضهما البعض، فهناك علاقة بين البحث ومستوى التدريس في الجامعات، فنوعية البحوث التي ينتجها أعضاء هيئة التدريس تعتبر مؤشرا على مكانة الجامعة العلمية بين الجامعات الأخرى، هذا ويخضع المنهاج الجامعي لعمليات التنقيح والمراجعة من خلال الأبحاث التي يجريها أعضاء هيئة التدريس في الجامعة المعنية.

1- مفهوم الإنتاجية العلمية .

لقد وردت تعاريف كثيرة للإنتاجية العلمية ، ويرجع السبب إلى ذلك إلى اختلاف وجهات نظر الباحثين واهتماماتهم البحثية من جهة وطبيعة المؤسسات التي يعملون بها من جهة أخرى ويقصد بها " كل ما ينتجه عضو هيئة التدريس أو يشارك في إنتاجه من كتب مؤلفة، وأبحاث علمية منشورة، والإشراف على رسائل الدراسات العليا، وأوراق العمل في الندوات والمؤتمرات العلمية والمشاريع العلمية والفنية.(عواد حماد الحويطي،2017،ص416)

كما تعرف على أنها: "الأعمال المنشورة من بحوث ومقالات وكتب، التي تسهم في نمو المعرفة وتقدم

العلم إصلاح المجتمع".(مشاعل عبد الله محمد الحارثي،1432هـ،ص25)

يلاحظ من التعاريف السابقة بأن الإنتاجية العلمية هي ما ينتجه الأستاذ الجامعي من مواد بحثية وتأليف، بالإضافة إلى مشاركته في المؤتمرات والندوات العلمية، وإشرافه على الرسائل والأطروحات الجامعية باعتباره مسؤولاً عن مدى جودتها، مع ذكر دوره في العملية التعليمية باعتباره مصدراً للتطوير الفكري للطلاب وهو الذي سنعتمده في دراستنا الحالية ، فالمتأمل للأدبيات في مجال الدراسة، يلاحظ أن هناك اتجاهين رئيسيين لتحديد الإنتاجية العلمية لعضو هيئة التدريس :.(عواد حماد الحويطي،2017،ص416)

• الاتجاه الأول:

يهتم بتحديد إنتاجية عضو هيئة التدريس من خلال وظائف الجامعة الثلاث، إذ يرى فريق من الباحثين، أن الإنتاجية العلمية تعني الأعمال والجهود التي يؤديها عضو هيئة التدريس في مجال التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، والتي يستدل عليها بما يقرره عضو هيئة التدريس نفسه من خلال ما يؤديه بالفعل في هذه المجالات وقد يختلف حجم وكفاءة مساهمة عضو هيئة التدريس من نشاط لآخر، ولكن تكامل محصلة هذه الأنشطة لتبين مدى فاعلية عضو هيئة التدريس في مجتمعه الجامعي.

• الاتجاه الثاني:

فينظر للإنتاجية العلمية لعضو هيئة التدريس باعتبارها مرادفاً للجهد العلمي أو الأداء البحثي، إذ يؤكد أنصار هذا الاتجاه على أن البحث العلمي هو أساس الإنتاجية العلمية، وأن المهمة البحثية تمثل المدخل الذي من خلاله هي قدم الأستاذ الجامعي ذاته للمجتمع من خلال نظريات وأفكار علمية التي توصل إليها والتي يسهم بها في حل مشكلات مجتمعه.(نرمان حسين عبد الحميد الهمص، 2015، صص 11-12)

2- طرق قياس الإنتاجية العلمية لهيئة التدريس

تتعدد طرق قياس الإنتاجية العلمية، ومن أبرزها الطرق الثلاث التالية: (نرمان حسين الهمص، 2015، ص13)

2-1- لجنة الأقران أو الخبراء (Peers committee)

هي لجنة منتقاة من كبار علماء التخصص علمي ويطلب إليها تقدير قيم الدراسات، حيث تعتمد هذه الطريقة على التقويم للحكم على النوعية لا على الكمية، ويقوم هذا النوع من القياس على أساس عرض الإنتاج العلمي على مجموعة من الخبراء والمتخصصين (لجنة منتقاة من كبار العلماء) في مجال معين للحكم على نوعية هذا الإنتاج، وتحديد مدى الجودة والأصالة فيه، ومدى إسهامه في البناء المعرفي للتخصص المدروس على أساس أن العلماء والزملاء في اختصاص ما هم أصدق وأدق في الحكم على زملائهم في التخصص نفسه من أي عناصر أخرى خارج التخصص. (نرمان حسين عبد الحميد الهمص، 2015، ص13)

ومن أهم ما يوجه لهذا الأسلوب من نقد: (الفيومي ميسون، 2004، ص131)

- تدخل العوامل الذاتية التي تؤثر في حكم الخبراء والمتخصصين على الأبحاث العلمية حيث يتأثر حكم الخبراء بمدى علاقاتهم مع الزملاء .
- ضرورة مراعاة الدقة في اختبار الخبراء، وهذا أمر يصعب ضبطه.
- استحالة تطبيق هذا الأسلوب في مجال الأعداد الكبيرة من العلماء والبحوث .
- تأثير الهالة يعتبر أيضا أهم ما يوجه لهذا الأسلوب حيث أن العالم يشغل مكانا مرموقا في جامعة مرموقة، أو لها شهرة عالمية سوف يضيف ذلك هالة عليه ومن ثم يرفع من شأن بحثه.
- لا يمكن الاعتماد على هذا الأسلوب بمفرده في تقييم الإنتاجية العلمية بل أن يستخدم كأسلوب معاون.

2-2- فهرس الاستشهادات المرجعي:

تقوم هذه الطريقة على افتراض مواده أن عدد الاستشهادات تمثل الأهمية العلمية في حقل من حقول المعرفة، فكلما كثر عدد مرات الاستشهاد بدراسة أو بحث ما دل ذلك على أهمية هذه الدراسة من حيث النوع: (مجدي عزيز، 2002، ص327)

يؤخذ على هذه الطريقة أن كثيرا من الباحثين قد يستشهد بدراسة معينة لا لأنهم يوافقون عليها وإنما يستشهدون بها لنقدها ، كما يحدث في كثير من الدراسات النقدية، بالإضافة إلى صعوبة قياس الإنتاجية العلمية وفق هذه الطريقة، لأنه من الصعوبة يمكن تتبع مجمل الدراسات والأبحاث التي استشهدت بها الدراسة، أو البحث محل التقييم.

2-3- الأساليب الإحصائية الكمية :

تعتمد تلك الأساليب في قياسها للإنتاجية العلمية على أساس إجراء حسابات بسيطة أو معقدة للمنشورات العلمية (أبحاث، أوراق عمل، كتب ومقالات) لعضو هيئة التدريس خلال فترة زمنية معينة بالإضافة إلى ذلك رسائل الماجستير والدكتوراه التي أشرف عليها أو حكمها وأجيزت والمحاضرات العامة في مجال التخصص والبرامج التدريبية التي اشترك في إعدادها، وذلك عن طريق عدد من الأسئلة موجهة لعضو هيئة التدريس. (منور عدنان محمد نجم وآخرون، 2014، ص ص 25-26) .

3- مؤشرات الإنتاجية العلمية لهيئة التدريس :

توجد العديد من المؤشرات الدالة على الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس ومن أهم هذه المؤشرات مايلي: (مشاعل عبد الله محمد، محمد الحارثي، 1436، ص 27)

1.3. المنشورات العلمية:

يتمثل المحك الرئيس للإنتاجية العلمية في مجموعة المنشورات التي يتم نشرها، على أن الأخذ بهذا المحك أو المؤشر، قد أثار جدلا شديدا بشأن مسألتين:
أولهما: طبيعة العلاقات بين كم المنشورات وكيفية.

ثانيهما: معايير النشر العلمي المعتمدة، ومدى تدخل العوامل غير الموضوعية في النشر.

2.3. التقدير والاعتراف العلمي:

يرتبط هذا المؤشر بثلاثة أمور هي الإنجاز ومكانته في جامعة كبرى ومعرفة العالم بالعلماء في جامعات أخرى، كما يشير التقدير إلى عدد الجوائز الشرفية العليا التي يحصل العالم والتي تنتهي بجائزة نوبل، وإلى جانب هذين الأمرين الأمر الثالث وهو العضوية الشرفية في بعض الجمعيات العلمية أو رئاسة مؤسسات مهنية وظيفية.

3.3. مؤشرات أخرى هناك بعض المؤشرات الأخرى من أهمها:

✓ براءات الاختراع

✓ المؤتمرات العلمية بكافة صورها ، وهي تعد مؤشرا أساسيا للتعرف على الإنتاجية .

4- العوامل المؤثرة في الإنتاجية العلمية لهيئة التدريس

باستقراء الأدبيات التي تناولت الإنتاجية العلمية، نلاحظ أن معظم البحوث والدراسات تكاد تتفق على أنه توجد عوامل تؤثر في البحث العلمي وفي الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، وقد اتفقت معظم الدراسات على أنه هذه العوامل عديدة ومتشابهة ويمكن تصنيفها في ثلاث فئات ومجتمعية شخصية، أكاديمية، وهي تؤثر مجتمعة على الإنتاجية العلمية باعتبارها ظاهرة متشابكة ومتداخلة ولكن طبيعة البحث تتطلب الفصل بين كل منها. ولذا يتسم الحديث عن تأثير كل هذه العوامل على حدا.

وهذا على النحو التالي:

1.4. العوامل الشخصية:

• تتأثر الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة بعدد كبير من العوامل الشخصية حيث بينت نتائج عدة دراسات أن من بين هذه العوامل القدرات الفطرية كالذكاء والجنس، العمر، هذا فضلا عن التأثيرات البيئية الشخصية ومنها نوعية التدريب الذي يحصل عليه عضو هيئة التدريس ، والثقافة السائدة في الجامعة التي يعمل فيها. وفيما يلي بعض العوامل الشخصية ذات التأثير المباشر في الإنتاجية العلمية لعضو هيئة التدريس مثل: العمر، الجنس، الاتصالات العلمية. (نرمان حسين عبد الحميد الهمص، 2015، ص 16)

• الجنس:

هناك تفسيرات لأسباب الاختلاف الكائن في الإنتاجية العلمية بين الرجل والمرأة والتي يتم إجمالها في: (زاهر ضياء الدين، 2001، ص 713)

1. التحيزات التاريخية ضد المرأة المبدعة والمنتجة في المجالات الأكاديمية ما يحجم من قدرها وإنتاجيتها العلمية.
2. ظروف التنشئة الاجتماعية والتوقعات المرتبطة بظروف كل المرأة والرجل، وجود اختلاف في القدرات العقلية للمرأة عن الرجل مما يؤثر على أدائها وجودة هذا الأداء في المجال الأكاديمي.
3. وجود خصائص شخصية مميزة للنساء الأكاديميات اللاتي وصلت إلى قمة إنتاجها العلمي في مجالات تخصصاتهن.
4. الأعباء الأسرية للمرأة العاملة في مجال العلم تؤثر في إنتاجيتها العلمية .

• **العمر:** (نرمان حسين عبد الحميد الهمص، 2015، ص 18)

تعتبر العلاقة بين الإنتاجية العلمية لعضو هيئة التدريس وعمره من الأمور المثيرة للجدل، إذ أن هناك انقسام بين العلماء حول مدى تأثير العمر على إنتاج أعضاء هيئة التدريس للبحوث حيث أشارت بعض الدراسات إلى أن أداء البحثي لعضو هيئة التدريس ينخفض مع تقدم العمر وذلك لأسباب عديدة أهمها قلة الوقت الذي ينفقه العضو في البحث العلمي مع تقدم العمر نتيجة لاستثماره معظم وقته في المشاركة في العمل الإداري، الإشراف على طلبة الدراسات العليا أو تقديم الاستشارات المهنية خارج الجامعة... الخ هذا فضلا عن أن عضو هيئة التدريس مع تقدم العمر عادة ما يكون أكثر عرضة للإصابة بأمراض ومشكلات صحية مرتبطة بالسن مما قد يعيق أو يبطئ مشاركته في البحث العلمي.

• **الاتصالات العلمية:** (محاسن إبراهيم ثمرن 2004، ص 135)

حظي موضوع الاتصالات العلمية وتأثيرها في الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بمكانة بين الباحثين والعلماء ، حيث يرى محاسن إبراهيم ثمر أن الاتصال العلمي يتم من خلال: المناقشات الرسمية: التي تحدث في المؤتمرات والندوات والتي تعتبر مصدرا من مصادر الحصول على المعلومات العلمية عند إجراء البحوث، أن هناك ارتباطا كبيرا بين عدد المؤتمرات التي يحضرها سنويان وانه من الصعب القيام بأبحاث علمية تساعد على نشر والاكتشافات الجديدة.

النشر العلمي: والذي يعتبر من أهم وسائل التخاطب والتواصل بين الباحثين وذلك لكونه ذلك وسيلة سريعة وملائمة لجعل العلماء على دراية بالأعمال الجديدة المهمة في المجتمع العلمي، مما يؤثر في إنتاجيتهم العلمية، حيث أن الأعمال الفكرية التي يطلع عليها العلماء تؤدي إلى تولد أعمال أخرى بدرجة ما، فلا يمكن أن يكون هناك أي تكاثر معلوماتي بدون استقبال معلوماتي.

الزيارات العلمية: والتي تساعد على تبادل المعلومات و الخبرات بين العملاء مما يؤثر على إنتاجيتهم العلمية

يلاحظ مما سبق أن الاتصالات العلمية تساعد على زيادة وجود الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس وهذا من خلال معرفة المعلومات الجديدة والاستفادة منها بالإضافة إلى تبادلها عبر منافذ الاتصال المختلفة كما أنها تتيح فرصة التبادل الفكري بين أعضاء هيئة التدريس في التخصص الواحد، أو بالتخصصات المختلفة.

2.4. العوامل الأكاديمية:

تتمثل العوامل الأكاديمية في التخصص والرتبة العلمية، ومناخ العمل حيث هذا الأخير يدل على المحيط أو بيئة العمل المحيطة بعضو هيئة التدريس، وتلعب دوراً أساسياً في الإنتاجية العلمية. حيث أن عضو هيئة التدريس لا يمكن أن تزيد إنتاجيته إلا إذا توفرت له ظروف عمل مناسبة وقد تتمثل (مادية، نفسية، ومهنية) وكذلك ظروف أو محيط علمي يمكن من خلاله أن ينتج أو يبدع. فيما يلي ندرج أهم العوامل الأكاديمية التي تؤثر في الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس: (زاهر ضياء الدين، 2001، ص714)

• التخصص:

تتجه معظم الدراسات إلى تأكيد الاختلاف بين الإنتاجية العلمية في العلوم الطبيعية والعلوم الاجتماعية والإنسانية حيث يرون أن الباحثين في العلوم الجامدة يكونون أعلى إنتاجية الغالب من نظرائهم في المجالات أو العلوم الاجتماعية أو الإنسانية فالعلوم الطبيعية ترابط فيها المعرفة وتوجز وتضغط ويسهل تعلمها بسرعة على العكس من الميادين العلمية الأقل تنسيقاً وتصنيفاً لا تتربط فيها المعرفة ولا توجزها ولا تضغط. (سليمان بن ناصر المسلم، 2008، ص13)

• المناخ التنظيمي للعمل:

يجب أن تتوفر عدد من العوامل والظروف الذي إذا توفر وجودها في الباحثين أو البيئة التي يعملون بها فإنها تنشط عملية البحث العلمي وتزيد من فعاليته ومن هذه العوامل: (محمد عبود الحراشة، 2013، ص24)

• المؤهلات العلمية و الشخصية للباحث :

يجب أن يكون الباحث معداً إعداداً جيداً من الناحية الأكاديمية في ميدان اختصاصه إضافة إلى ضرورة تدريبه على أصول البحث وطرائقه، ويمكن القول بأن المعرفة الغنية والتدريس الجيد على أساليب البحث وطرائقه من بين الشروط التي يجب توفرها في الباحث، لذلك لا بد من عضو هيئة التدريس الجامعي أن يبقى على اتصال مستمر في مجال اختصاصه من خلال الاطلاع على الأبحاث والدراسات والنظريات المستجدة في ميدان اختصاصه وان يحاول الاستفادة منها في أبحاثه وتدرسه كلما أمكن ذلك.

• توفر المناخ العلمي المناسب للباحث:

من المعروف غرض الباحث في المقام الأول هو اكتشاف المعرفة والبحث عن الحقيقة، وان سهولة وصوله إلى كل ذلك يعتمد على نوعية العوائق التي تصادفه، وعلى التسهيلات التي يتلقاها إضافة إلى

المناخ العلمي الذي يحيط به، فالباحث يحتاج إلى الإحساس بأنه يعمل في ظروف يسودها الشعور بالاطمئنان النفسي.

ومن الأمور التي تعمل على توفير المناخ العلمي السليم في الجامعة لتشجيع أعضاء هيئة التدريس فيها على القيام بأبحاثهم العلمية وتسهيل مهمة اشتراكهم في المؤتمرات العلمية في مجال اختصاصهم سواء ما يعقد منها في البلد الواحد ذاته أو في بلدان أخرى ففي هذه المؤتمرات يقوم أعضاء هيئة التدريس عادة يعرض أبحاثهم و انتجاتهم العلمية على زملائهم ضمن الاختصاص الواحد، وبذلك يتاح لعضو هيئة التدريس الذي يشارك في هذه المؤتمرات أن يطلع على ما أنجزه الآخرون من ناحية وان يتناول معهم الرأي والفكر من ناحية أخرى.

• توفير الوقت لدى عضو هيئة التدريس للقيام بالأبحاث:

إن عضو هيئة التدريس في أي جامعة ينظر لنفسه على انه باحث في المقام الأول إلا أن الجزء الأكبر من وقته يصرف على عملية التدريس والتحضير لها وقليل من وقته على عمليات البحث العلمي وخدمة المجتمع، وتقوم بعض الجامعات بتحديد الوقت الذي ينتظر من عضو هيئة التدريس أن يقضيه في القيام بكل دور من الأدوار الثلاثة إلا أن الكثير من الجامعات تترك ذلك لحكمة عضو هيئة التدريس، ولكنها في الوقت نفسه تطالبه بدور نشط مستمر في مجال البحث العلمي والنشر منطلقاً من القول الشائع في الأوساط الجامعية (Puphish or Perish) فترفع عضو هيئة التدريس من رتبة أكاديمية إلى أخرى، وكذلك شهرته العلمية بين أقرانه على المستوى المحلي أو العالمي تستند في المقام الأول إلى ما ينشره من بحوث وإلى أصالة هذه البحوث وغيرها.

• توفير التمويل الكافي:

يحتاج البحث العلمي إلى تمويل مرتفع ولاسيما البحث العلمي في ميادين التكنولوجيا والعلوم الطبيعية.

• تقسيم الأبحاث العلمية ونشرها:

بعد أن يفرغ الباحث من إعداد بحثه فانه يحتاج إلى نشره حتى يطلع عليه الآخرون ويتفاعلون معه، ومسألة النشر هي من بين أكبر الصعوبات التي يواجهها الباحثون ولاسيما المستخدمون منهم.

3.4. العوامل المجتمعية:

فيما يلي بعض العوامل المجتمعية التي تؤثر في الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس: (نرمان حسين الهمص، 2015، ص 25)

• التقدير الاجتماعي:

لقد أكدت معظم الدراسات على وجود علاقة ايجابية بين درجة تقدير المجتمع لعضو هيئة التدريس وإنتاجيته العلمية، إذ أن المكانة الاجتماعية التي يحتلها الأستاذ الجامعي في المجتمع تزيد من دافعيته للإنتاج وتجعله يشعر بقيمته ودوره في هذا المجتمع، في حين نجد أن تدني الإحساس بقيمة الأستاذ الجامعي ودوره ومكانته وفعالته في المجتمع يجعله غير قادر على أداء مهامه التدريسية والبحثية بجدية وإتقان. وليس ذلك فحسب بل إن تقدير المجتمع لأعضاء هيئة التدريس يأخذ أشكالاً متعددة من أهمها:

- الحوافز الشرفية التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس
- توفر المناخ العلمي المتمثل في توفير الأجهزة والمكتبات وتوفير التسهيلات الإدارية.

4.4. الحرية الأكاديمية :

هي من أهم العوامل التي تؤثر في الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس أيضاً، حيث عرفت الموسوعة الدولية للعلوم الاجتماعية الحرية الأكاديمية للأستاذ الجامعي على أنها "السعي لتوفير مناخ الحرية للكاتب والحديث عن الحقيقة كما يراها بلا قيود والخاصة من قبل الإدارة الأكاديمية العليا (رئاسة الجامعة أو مجلس الجامعة مثلا) أو من قبل السلطة السياسية للبلاد. (محمد عبود الحراشة، 2013، ص 24)

يتأثر أداء الأستاذ بهذا العامل الحيوي ذلك أن شعور الأستاذ بالاستقلالية في عمله والحرية في أداء مختلف مهامه المتعلقة بالتدريس كتنفيذ المنهج الدراسي وتقويم الطلبة، أو تلك المتعلقة بالبحث العلمي كحرية المشاركة في المؤتمرات والندوات التي تعقد للباحثين كل هذا من شأنه أن يرفع من مستوى إنتاجيته العلمية.

هذا ما أشار إليه التقرير العربي الثالث للتنمية الثقافية حول إسهام الجامعات في تقديم المعرفة الذي يتطلب التأكيد على التلازم بين دوري التعليم والبحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس وإحداث التوازن بين مهامهم البحثية، وتزداد الحاجة إلى التأكيد نظراً لأن أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي، يشكلون الكتلة الأساسية للبحث العلمي. (عظيمي مسعودة، 2017، ص 21)

5. معوقات الإنتاجية العلمية لهيئة التدريس

يمثل البحث العلمي مرتعاً هاماً ضمن مسؤوليات عضو هيئة التدريس في الجامعات، الذي يتطلب منه أن يقوم بجهد علمي منظم يهدف إلى تنمية المعرفة الإنسانية في حقل اختصاصه بالإضافة إلى التدريس، وقد يواجه أعضاء هيئة التدريس بعض المعوقات التي تحد من الإنتاجية لديهم وقد تم توزيعها ضمن ثلاث مجالات رئيسية هي: (عواد حماد الحويطي، 2017، ص ص 450-451)

1.5. المعوقات المرتبطة بالباحثين أنفسهم :

ترتبط هذه المعوقات بالمهارات البحثية لدى عضو هيئة التدريس، وبالدرجة العلمية لعضو هيئة التدريس، وعدد سنوات الخبرة، حيث تزداد غزارة الإنتاج لعضو هيئة التدريس بتغير العمر المني بالإضافة إلى المعوقات الشخصية الآتية:

- كثرة الأعباء التدريسية،
- كثرة الأعباء، الإدارية
- ضعف المهارات البحثية،
- عدم الاقتناع بجدوى البحوث العلمية،
- الفتور والتكاسل بعد الترقية الأخيرة،
- ضعف التعاون بين الباحثين في إجراء بحوث مشتركة.

5-2- المعوقات المرتبطة بالبنية التحتية في الجامعات :

ترتبط هذه المعوقات بضعف الإمكانيات المادية والأجهزة والأدوات، كما ترتبط بضعف نسبة الإنفاق على البحث والتطوير، عدم وجود صناديق متخصصة في تمويل البحث العلمي، كما ترتبط هذه المعوقات بعدم توفير خدمات الانترنت داخل الكلية، ضعف في توفير الأجهزة والمعدات التقنية التي يتطلبها البحث العلمي إضافة إلى هذا قلة الدعم المالي لإجراء البحوث ، عدم وجود مراكز متخصصة للبحوث العلمية داخل الجامعة، عدم توافر المساعدة الضرورية للبحث العلمي، قلة توفر المراجع والمصادر الحديثة الضرورية للبحث العلمي.

5-3- المعوقات المرتبطة بالأنظمة والتعليمات ومناخ الجامعة :

ترتبط هذه المعوقات بضعف التشريعات والقوانين المحفزة على إجراء البحوث العلمية، كما تتعلق بعدم تفعيل قانون حماية حقوق الباحث، كذلك عدم توافر المناخ العلمي المناسب للبحث العلمي وقصور تطبيق خطة مركزية للبحوث العلمية على مستوى الجامعات، ضعف التشريعات التي تؤطر للتعاون بين الجامعات في مجال البحث العلمي.

خلاصة الفصل

موضوع جودة الحياة الوظيفية يهتم بدراسة وتحليل المكونات و الأساليب التي تستند إلى الإدارة في المنظمات بقصد توفير حياة وظيفية أفضل للعاملين بما يسهم في رفع أداء المنظمة ويحقق الإشباع لحاجاتهم ورغباتهم ، باعتبار أعضاء هيئة التدريس هم من يلقي على عاتقهم مسؤولية ومهمة تطوير البحث العلمي والنهوض به، ، حيث أن حجم مساهمة الجامعة في خدمة مجتمعها وتنمية بيئتها يرتبط بمدى إتقان هيئة التدريس لمهامهم البحثية إلى جانب قدرتهم على تنفيذ مهامهم التدريسية، فكلما تميزت بيئة العمل بالقبول والرضا من العاملين ساهم ذلك في جعل الأفراد مستغرقين بشكل كامل في وظائفهم مما يؤدي إلى الحصول على الأهداف.

تناولنا في هذا الفصل مفهوم جودة الحياة الوظيفية وبرامجها حيث تتضمن جودة الحياة الوظيفية ثلاث أبعاد رئيسية وهي البعد التنظيمي والبعد الوظيفي والبعد النفسي والاجتماعي، ويشمل البعد التنظيمي على مؤشرات تتمثل في نمط القيادة المتبع والتكنولوجيا، نمط الاتصال، والثقافة التنظيمية، أما فيما يخص البعد الوظيفي من أهم مؤشرات نظام الحوافز والأمن والاستقرار الوظيفي والتكوين ، وفي الأخير فإن مؤشرات البعد النفسي والاجتماعي تتمثل في العلاقات في العمل التوازن بين العمل والحياة الخاصة. كما تناولنا في هذا الفصل الإنتاجية العلمية لهيئة التدريس دراسة وتحديد العوامل والمعوقات المؤثرة في إنتاجيتهم تنال أهمية بالغة في مسيرة العمل الأكاديمي، علاوة على ذلك فإن هذه الإنتاجية تعد المعيار الأول في التمكين الأكاديمي.

الفصل الثالث: دراسة ميدانية

أولاً: تقديم المؤسسة محل الدراسة

ثانياً: تصميم الدراسة الميدانية وخطواتها الإجرائية

ثالثاً: عرض وتحميل البيانات الخاصة بعينة الدراسة واختبار الفرضيات.

تمهيد:

يأتي هذا الفصل لعرض الإجراءات التي اعتمدت للانتقال بالبحث من المستوى النظري إلى المستوى التطبيقي حيث تم تقسيمه إلى إلى ثلاثة أجزاء هي كالآتي:

01: تقديم المؤسسة محل الدراسة.

02: تصميم الدراسة الميدانية وخطواتها الإجرائية.

03: عرض وتحميل البيانات الخاصة بعينة الدراسة واختبار الفرضيات.

أولاً: تقديم المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف -ميلة-

يعتبر المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميلة- من مؤسسات التعليم العالي الوحيدة في المنطقة و الذي توجد فيه مختلف مرافق ومعاهد وهيكلها التنظيمي، ومختلف المصالح.

1.تعريف المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف -ميلة-

المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميلة - هو مؤسسة عمومية ذات طابع علمي وثقافي يتمتع باستقلال مالي ومعنوي، تم إنشاؤه بموجب مرسوم تنفيذي رقم 08-204 المؤرخ في 09/07/2008 فتح أبوابه خلال الموسم الجامعي 2008 / 2009 لأكثر من 1000 طالب ليكون بذلك أول مؤسسة جامعية ينطلق بها التعليم العالي والبحث العلمي في الولاية، حيث يتربع على مساحة إجمالية قدرها 87 هكتار على الطريق الرابط بين ميلة وزغاية إذ يبعد بخمس كيلومترات عن وسط المدينة.

2.مهام المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميلة-

للمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف-ميلة- عدة مهام يمكن تقسيمها إلى قسمين كالآتي:

- المهام الأساسية للمركز الجامعي في مجال التكوين العالي والتي تتمثل فيما يلي :
 - تكوين الإطارات الضرورية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للبلاد؛
 - تلقين الطلبة مناهج البحث وترقية التكوين عن طريق البحث؛
 - المساهمة في إنتاج ونشر مكثف للعلم والمعارف وتحصيلها وتطويرها؛
 - المشاركة في التكوين المتواصل .
- المهام الأساسية للمركز الجامعي في مجال البحث العلمي والتطوير التكنولوجي وتتمثل في:
 - المشاركة في دعم القدرات العلمية والوطنية؛
 - المساهمة في الجهد الوطني للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي؛
 - المساهمة في ترقية الثقافة العلمية والوطنية؛
 - تثمين نتائج البحوث ونشر الإعلام العلمي والثقافي.

3. مخطط الهيكل التنظيمي للمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف-ميلة-

للمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف عدة مديريات ومصالح، ولكل مديرية ومصحة مهام خاصة بها تساعد في عمل المركز بسهولة ومرونة. والشكل التالي يوضح ذلك:

الشكل رقم (2): الهيكل التنظيمي للمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف-ميلة



المصدر: إعداد الطلبة بناء على منشور دليل الطالب، المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميلة، جويلية 2015، ص

ثانيا: تصميم الدراسة الميدانية وخطواتها الإجرائية.

تشكل منهجية الدراسة جزءا مهما وضروريا لأي بحث علمي كونه يمثل الإطار المنهجي للبحث، ونوضحها كما يلي :

1-الإجراءات المنهجية للدراسة :

1-1- مجتمع الدراسة

مجتمع الدراسة هو مجموع المفردات التي تتوفر فيها خصائص الدراسة لذا مجتمع دراستنا الحالية يتمثل في مجموع الأساتذة الدائمين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة والذي بلغ عددهم ، خلال الموسم الجامعي 2018-2019، 378 أستاذ جامعيًا. - حسب الإحصائيات الرسمية المقدمة من إدارة المركز الجامعي -

الجدول رقم(1): مجتمع الدراسة .

العدد	المعهد
185	معهد العلوم والتكنولوجيا
84	معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
109	معهد الأدب
378	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على وثائق إدارية

1-2- عينة الدراسة:

نظرا لكبر حجم مجتمع الدراسة وتعذر القيام بعملية المسح الشامل وكذا الصعوبات التي واجهتنا أثناء القيام بالدراسة ، لجانا إلى أسلوب المعاينة ونظرا لكون مجتمع دراستنا مجتمعا طبقيًا- المعاهد- قمنا بأخذ عينة عشوائية طبقية باحتساب نسبة 50% من كل طبقة مكونة لمجتمع الدراسة، ليكون عدد مفردات العينة 189 أستاذا.

تم توزيع (189) استمارة على المعاهد الثلاث للمركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف والجدول التالي يوضح الاستمارات الموزعة على مجتمع الدراسة :

الجدول رقم(2): الاستثمارات الموزعة في مجتمع الدراسة .

العدد	الاستثمار
170	الاستثمارات المستخدمة
11	الاستثمارات الغير مسترجعة
08	الاستثمارات المرفوضة
189	الاستثمارات الكلية

المصدر: من إعداد الطالبتين.

3.1. لتتلاة الدراسة :

تتمثل مجالات الدراسة في المجال المكاني و المتمثلة في المؤسسة موضوع الدراسة وهي المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف -ميلة-، إما الحدود زمنية فتتمثل في الفترة الزمنية التي استوفتها الدراسة الميدانية .

- المجال المكاني : لقد وقع الاختيار لإجراء الدراسة الميدانية على المركز الجامعي لميلة عبد الحفيظ بوصوف و الذي يعتبر من أهم المراكز الجامعية على المستوى الوطني.
- المجال الزمني: تمثلت الحدود الزمنية لدراستنا كما يلي:

الإطار النظري وكان في الفترة الممتدة من (فيفري/2019 إلى أفريل/2019)، حيث تم فيها انجاز الإطار النظري للدراسة حيث قمنا بتقسيمها إلى فصلين هما: الفصل الأول جودة الحياة الوظيفية "تعريفها وبرامج وأبعاد جودة الحياة الوظيفية"، كما تناولنا في الفصل الثاني الإنتاجية العلمية لهيئة التدريس " مفهوم، والعوامل المؤثرة على الإنتاجية العلمية ومعوقاتها"

الدراسة الميدانية في الفترة الممتدة من (2019/05/6 إلى 2019/05/25) تم في هذه الفترة تحديد مكان إجراء الدراسة الميدانية والعينة التي ستجرى عليها الدراسة، بعدها نقوم بتحديد محاور الاستثمار بعد الشروع في جمع المعلومات حول كل محور، ثم القيام بعرضه على أساتذة من اجل تحكيم الاستثمار، بعد ذلك إجراء تعديلات حسب النصائح والاقتراحات الأساتذة المحكمين لها، وهذا تحت تصرف الأساتذة المشرفة، تم توزيع الاستثمار من (2019/05/10) إلى (2019/05/20).

- المجال البشري: يتمثل المجال البشري للدراسة في أساتذة المركز الجامعي عبد الحفيظ بو الصوف -ميلة- والذين بلغ عددهم 378 أستاذ موزعين على مستوى ثلاث معاهد حيث بلغ عدد أساتذة معهد علوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير 84 أستاذ، ومعهد الآداب و اللغات الأجنبية 109 أستاذ، ومعهد العلوم التكنولوجية 185 أستاذ.

2. منهج الدراسة :

كي تصل أي دراسة علمية إلى تحقيق أهدافها المرجوة لابد وأن تتبع المنهج العلمي المناسب للإشكالية المطروحة في تلك الدراسة و الذي يتوافق كذلك مع الفرضيات المقترحة لها، و دراسة اثر جودة الحياة الوظيفية في الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس، من الدراسات الوصفية التي تهدف إلى التعرف على مدى تأثير جودة الحياة الوظيفية على إنتاجية هيئة التدريس، انطلاقاً من هذا اتبعنا المنهج الوصفي التحليلي لكونه الأكثر تناسبا مع نوع الدراسة.

3.. أدوات الدراسة :

يرى العديد من الباحثين انه من المفيد في الدراسات الميدانية استخدام أكثر من أداة، فتعدد أدوات الدراسة و تكاملها يوفر للباحث الماما بموضوع الدراسة، ويمكن من خلالها التوصل إلى بيانات يكون من الصعب الحصول عليها باستخدام أداة واحدة.

استخدمنا في دراستنا بغية الوصول إلى النتائج المرجوة "استمارة البحث" كأداة رئيسية كما تم الاستعانة بالمقابلة لتحصيل بعض المعطيات التي تتطلبها الدراسة ،أما الملاحظة فلا يخلو منها أي بحث علمي، فالباحث عادة ما يلاحظ ميدان دراسته وما يقدمه من معطيات مالم تتطلب الدراسة نوعاً من الضبط و التقنين (الملاحظة المنظمة).

مر استخدام الاستمارة كأداة لهذه الدراسة بعدة مراحل نبينها كالتالي:

3-1. مرحلة إعداد الاستمارة: تم اعتماد الاستمارة كأداة أساسية بوصفها من أهم وسائل البحث العلمي في جمع البيانات حيث وضعنا نموذج الاستمارة المبين في ملاحق الدراسة والذي كان مقسماً إلى ثلاث محاور رئيسية نوضحها كما يلي:

المحور الأول : يتعلق بالمعلومات الشخصية للمبحوثين و قد تم التعبير عنه من خلال :

الجنس، السن، سنوات الخبرة، الرتبة العلمية، والإنتاج العلمي.

المحور الثاني: و يشتمل هذا المحور على 29 عبارة تتعلق بجودة الحياة الوظيفية مقسمة إلى خمسة أبعاد تتمثل في:

- **البعد الأول:** نمط القيادة والإشراف ويشتمل هذا البعد على (7) عبارات من العبارة 6 إلى العبارة 12؛
- **البعد الثاني:** الأمان والاستقرار الوظيفي ويشتمل هذا البعد على (6) عبارات من العبارة 13 إلى عبارة 18 ؛
- **البعد الثالث:** التقدم الوظيفي ويشتمل هذا البعد على (5) عبارات، من العبارة 19 إلى العبارة 23؛

- **البعد الرابع:** الأجور والعلاوات ويشتمل هذا البعد على (5) عبارات، من العبارة 24 إلى العبارة 28.
- **البعد الخامس:** العلاقات الاجتماعية ويشتمل هذا البعد على (6) عبارات، من العبارة 29 إلى عبارة 34.

المحور الثالث: يتعلق بالإنتاجية العلمية و قد تضمن 18 عبارة مقسمة إلى بعدين والمتمثلين في:

- **البعد الأول:** الإنتاجية العلمية المحكمة ويشتمل هذا البعد على (10) عبارات من العبارة 35 إلى 44؛
- **البعد الثاني:** الإنتاجية العلمية غير المحكمة ويشتمل هذا البعد على (8) عبارات من العبارة 45 إلى العبارة 47.

وقد عرضت جميعها باستخدام مقياس ليكارت الخماسي الذي يتكون من الأوزان التالية:

الجدول رقم(3): مقياس الإجابات على الفقرات (ليكارت الخماسي)

التصنيف	غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما
الوزن	1	2	3	4	5

المصدر: محفوظ جودة، التحليل الإحصائي الأساسي باستخدام spss، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى،

ص:23

- 3-2- مرحلة تحكيم الاستمارة:** حتى يتم التأكد من صدق أداة الدراسة، لجأنا إلى عرض الاستمارة في شكلها الأولي على مجموعة من الأساتذة المحكمين الذين قاموا بإبداء ملاحظاتهم واقتراحاتهم حول استمارة الدراسة من حيث مدى ملائمة المحاور ووضوح الأسئلة التي تنتمي إليها وكذا طريقة صياغتها، والملحق رقم (2) يوضح أسماء المحكمين ووظائفهم.
- 3-3- مرحلة توزيع الاستمارة:** تم توزيع الاستمارة على المبحوثين من طرف الطالبتين وذلك للوقوف على جميع الملاحظات التي يبديها المبحوثين والإجابة عليها في حينها.
- 3-4- مرحلة جمع الاستمارة:** تم جمع الاستمارات الموجهة للدراسة بعد ترك الوقت الكافي للمبحوثين من أجل الإجابة، مع التأكد من عدم وجود أية استفسارات، بعد عملية الجمع قمنا بفحص الاستمارات حيث لم تستبعد أية استمارة لتحضرها فيما بعد للتفريغ والتحليل.

2. أساليب المعالجة الإحصائية

من أجل تحقيق أهداف الدراسة تم تحليل البيانات المجمعة واحتساب كافة النتائج باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية " *Statistique For Social Sciences* " والذي يرمز له *SPSS* طبعة 20 وهو عبارة عن نظام يقوم بالتحليلات الإحصائية البسيطة منها والمعقدة.

1.2. الأساليب الإحصائية المستخدمة:

الجدول رقم(4): توزيع طول الفئات .

المستوى	الرمز	الفئة	درجة الموافقة
غير موافق تماما	1	من 1 إلى 1.80	منخفضة جدا
غير موافق	2	من 1.80 إلى 2.60	منخفضة
محايد	3	من 2.60 إلى 3.40	متوسطة
موافق	4	من 3.4 إلى 4.20	مرتفعة
موافق تماما	5	من 4.20 إلى 5	مرتفعة جدا

المصدر: عز الدين حسن عبد الفتاح، مقدمة في الإحصاء الوصفي الاستدلالي باستخدام SPSS، دار خوازم القليمة، الرياض، 2008، ص 540.

- وفيما التوزيع الطبيعي: لمعرفة ما إذا البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا باستخدام (sampleks)
- معامل الارتباط بيرسون: استخدم هذا المعامل لمعرفة مدى ارتباط درجة كل عبارة من عبارات الاستمارة مع الدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه (الإشراف الداخلي لأداة الدراسة).
- اختبار ألفا كرونباخ: وذلك لقياس ثبات فقرات أداة الدراسة (الاستمارة).
- النسب المئوية والتكرارات لمختلف الأمثلة المتعلقة بالمتغيرات الشخصية والوظيفية .
- المتوسط الحسابي: يعتبر المتوسط الحسابي مقياس من مقاييس الاتجاه المركزي وقد استعملناه لمعرفة أين تتمركز إجابات أفراد العينة.
- الانحراف المعياري: نستخدم الانحراف المعياري لمعرفة مدى تشتت إجابات أفراد العينة ي فكما كان الانحراف المعياري صغير كلما كان التشتت في الإجابات صغير.
- تحليل الانحدار البسيط: لاختبار الفرضيات الموضوعية للدراسة.

2.2. صدق وثبات أداة الدراسة

تم اختبار صدق وثبات أداة الدراسة (الاستمارة) وفق الخطوات التالية:

• الصدق الظاهري للاستمارة:

للتأكد من صدق الاستمارة تم عرضها على 5 محكمين من ذوي الاختصاص وهم أساتذة بمعهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف، (أنظر الملحق رقم 2)، لإبداء رأيهم في مدى دقة ووضوح العبارات لتغطية كل محور من محور متغيرات الدراسة وقد تم إجراء أهم التعديلات بناء على آرائهم وملاحظاتهم، وقد استجبنا لآراء الأساتذة المحكمين في ظل التوجيهات والملاحظات التي أبدوها لنا، وقد قمنا بإجراء التعديلات في فقرات ومحاور الاستبيان وبعد إجراء التعديلات تم التوصل إلى الاستمارة في صورتها النهائية كما هو موضح (أنظر ملحق رقم 2).

• الصدق الداخلي للاستمارة:

من أجل التأكد من صدق الاستمارة، قمنا بحساب معامل الارتباط "بيرسون" لمعرفة درجة الارتباط بين كل عبارة من عبارات الاستمارة مع الدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، كما هو موضح في الجداول التالية:

الجدول رقم(5): معاملات ارتباط بيرسون لعبارات بعد نمط القيادة والإشراف بالدرجة الكلية للبعد.

رقم العبارة	درجة الارتباط بالبعد	مستوى الدلالة
6	0.599**	0.000
7	0.802**	0.000
8	0.755**	0.000
9	0.770**	0.000
10	0.677**	0.000
11	0.727**	0.000
12	0.741**	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS.

**دال عند مستوى دلالة 0.01 فأقل.

* دال عند مستوى دلالة 0.05 فأقل.

يتضح من الجدول أعلاه أن: جميع معاملات ارتباط كل عبارة من العبارات للبعد نمط القيادة والإشراف مع الدرجة الكلية، وأنها كلها دالة إحصائية عند مستوى 0.05 حيث أن مستوى الدلالة لكل فقرة أقل من 0.05، وأن معامل الارتباط للعبارات ذات الدلالة المعنوية كان محصورا بين 0.599 و 0.802 و هذا يعني إن معامل الارتباط قوي بين العبارات.

الجدول رقم(6): معاملات ارتباط بيرسون لعبارات بعد الأمان والاستقرار بالدرجة الكلية للبعد.

رقم العبارة	درجة الارتباط بالبعد	مستوى الدلالة
13	0.730**	0.000
14	0.646**	0.000
15	0.740**	0.000
16	0.687**	0.000
17	0.719**	0.000
18	0.705**	0.000

المصدر: من إعدادا لطلبتين اعتمادا على مخرجات نظام SPSS.

**دال عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل.

يتضح من الجدول أعلاه أن: جميع معاملات ارتباط كل عبارة من العبارات للبعد الأمان والاستقرار مع الدرجة الكلية ، وأنها كلها دالة إحصائية عند مستوى 0.05 حيث أن مستوى الدلالة لكل فقرة أقل من 0.05، معامل الارتباط للعبارات ذات الدلالة المعنوية كان محصورا بين 0.646 و 0.730 و هذا يعني ان معامل الارتباط قوي بين العبارات.

الجدول رقم(7): معاملات ارتباط بيرسون لعبارات بعد التقدم الوظيفي بالدرجة الكلية للبعد

رقم العبارة	درجة الارتباط بالبعد	مستوى الدلالة
19	0.718**	0.000
20	0.761**	0.000
21	0.648**	0.000
22	0.778**	0.000
23	0.718**	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات نظام SPSS.

**دال عند مستوى معنوية 0.01 فأقل.

يتضح من الجدول أعلاه أن: جميع معاملات ارتباط كل عبارة من العبارات للبعد التقدم الوظيفي مع الدرجة الكلية، وأنها كلها دالة إحصائية عند مستوى 0.05 حيث أن مستوى الدلالة لكل فقرة أقل من 0.05. معامل الارتباط للعبارات ذات الدلالة المعنوية كان محصورا بين 0.648 و 0.778 و هذا يعني ان معامل الارتباط قوي بين العبارات.

الجدول رقم(8): معاملات ارتباط بيرسون لعبارات بعد الأجور والعلاوات بالدرجة الكلية

رقم العبارة	درجة الارتباط بالبعد	مستوى الدلالة
24	0.560**	0.000
25	0.820**	0.000
26	0.871**	0.000
27	0.863**	0.000
28	0.744**	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات نظام SPSS. **دال عند مستوى معنوية 0.01 فأقل.

يتضح من الجدول أعلاه أن: جميع معاملات ارتباط كل عبارة من العبارات لبعد الأجور والعلاوات مع الدرجة الكلية ، وأنها كلها دالة إحصائية عند مستوى 0.05 حيث أن مستوى الدلالة لكل فقرة أقل من 0.05. معامل الارتباط للعبارات ذات الدلالة المعنوية كان محصورا بين 0.560 و 0.871 و هذا يعني ان معامل الارتباط قوي بين العبارات.

الجدول رقم(9): معاملات ارتباط بيرسون لعبارات بعد العلاقات الاجتماعية بالدرجة الكلية للبعد

رقم العبارة	درجة الارتباط بالبعد	مستوى الدلالة
29	0.701**	0.000
30	0.842**	0.000
31	0.816**	0.000
32	0.628**	0.000
33	0.747**	0.000
34	0.658**	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات نظام SPSS.

**دال عند مستوى معنوية 0.01 فأقل.

يتضح من الجدول أعلاه أن: جميع معاملات ارتباط كل عبارة من العبارات لبعد العلاقات الاجتماعية مع الدرجة الكلية ، وأنها كلها دالة إحصائية عند مستوى 0.05 حيث أن مستوى الدلالة لكل فقرة أقل من 0.05. معامل الارتباط للعبارات ذات الدلالة المعنوية كان محصورا بين 0.628 و 0.842 و هذا يعني ان معامل الارتباط قوي بين العبارات.

الجدول رقم(10): معاملات ارتباط بيرسون لعبارات الإنتاجية العلمية المحكمة بالدرجة الكلية للمحور

لرقم العبارة	درجة الارتباط بالبعد	مستوى الدلالة
35	0.573**	0.000
36	0.604**	0.000
37	0.597**	0.000
38	0.526**	0.000
39	0.606**	0.000
40	0.603**	0.000
41	0.620**	0.000
42	0.671**	0.000
43	0.720**	0.000
44	0.655**	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات نظام SPSS.

**دال عند مستوى معنوية 0.01 فأقل.

يتضح من الجدول أعلاه أن: جميع معاملات ارتباط كل عبارة من العبارات لبعد الإنتاجية المحكمة مع الدرجة الكلية ، وأنها كلها دالة إحصائية عند مستوى 0.05 حيث أن مستوى الدلالة لكل فقرة أقل من 0.05. معامل الارتباط للعبارات ذات الدلالة المعنوية كان محصورا بين 0.603 و 0.720 و هذا يعني إن معامل الارتباط قوي بين العبارات.

لجدول رقم(11): معاملات ارتباط بيرسون لعبارات بعد الإنتاجية العلمية غير محكمة بالدرجة الكلية

للمحور

رقم العبارة	درجة الارتباط بالبعد	مستوى الدلالة
45	0.288**	0.000
46	0.518**	0.000
47	0.612**	0.000
48	0.760**	0.000
49	0.739**	0.000
50	0.626**	0.000
51	0.454**	0.000
52	0.684**	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات نظام SPSS.

**دال عند مستوى معنوية 0.01 فأقل.

يتضح من الجدول أعلاه أن: جميع معاملات ارتباط كل عبارة من العبارات لبعده الانتاجية محكمة مع الدرجة الكلية ، وأنها كلها دالة إحصائية عند مستوى 0.05 حيث أن مستوى الدلالة لكل فقرة أقل من 0.05. معامل الارتباط للعبارات ذات الدلالة المعنوية كان محصورا بين 0.288 و 0.760 و هذا يعني ان معامل الارتباط قوي بين العبارات.

3.2. اختبار التوزيع الطبيعي:

تتمثل اعتدالية التوزيع فيه إتباع بيانات التوزيع الطبيعي، وللقيام بهذا الاختبار تم استعمال اختبار كولموغروف- سمرتوف والذي يعد من الاختبارات المعلمية للتوزيع الطبيعي.

والجدول الموالي يوضح النتائج التي أسفر عنها هذا الاختبار

الجدول رقم(12): نتائج اختبار التوزيع الطبيعي

اسم المتغير	عدد الفقرات	قيمة z	قيمة مستوى الدلالة (sig)
الاستمارة ككل	47	0.057	0.2

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على نتائج مخرجات برنامج spss

اعتمادا على الجدول رقم () والذي يبين نتائج الاختبار (1 sampl k_ s) للتوزيع الطبيعي أن نتيجة الاختبار للاستمارة ككل تقدر ب (0.2) وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمدة (0.05). وهذا يشير الى أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي وبالتالي يمكن استخدام الاختبارات المعملية لاختبار فرضيات الدراسة.

3.3. ثبات الاستمارة:

للوصول إلى نتائج دقيقة قمنا بحساب ألفا كرونباخ للمحور الرئيسية وفي الأخير معامل الثبات الكلي .

ضعيفا إذا كانت ألفا أقل من (60 %).

مقبولا إذا كانت ألفا تقع بين (60% و70%).

جيد إذا كانت ألفا تقع بين (70% و80%).

ممتازا إذا كانت ألفا أكبر من (80%) .

والجدول أدناه يبين معاملات ألفا كرونباخ للمحاور الرئيسية بالإضافة إلى معامل الثبات الكلي

الجدول رقم(13): حساب معامل الثبات(معامل ألفا كرونباخ)

اسم المتغير	محور جودة الحياة الوظيفية	محور الإنتاجية العلمية	الاستمارة ككل
Aمعامل الثبات	0.917	0.898	0.895
مستوى الدلالة	ممتاز	ممتاز	ممتاز

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول رقم() يتضح إن معامل ألفا كرونباخ بلغ في عبارات محور جودة الحياة الوظيفية(0.917) وهو ما يدل على أن هذه الاستمارة مقبولة، بينما بلغ معامل ألفا كرونباخ في عبارات محور الإنتاجية العلمية (0.898) مما يعني قبول عبارات هذا المحور واعتماده في تحليل نتائج الدراسة ، ومن هذا نستنتج أن قيم ألفا كرونباخ جاءت ممتازة مما يدل على أن إجابات الأساتذة تتمتع بدرجة عالية من المصدقية، كما بلغ معامل الثبات العام للاستمارة ككل (0.895) لعدد العبارات المقدر ب (47)عبارة موزعة على (194) استمارة، وبناء عليه فإن هذه الأداة تتمتع بدرجة ممتازة من الثبات.

ثالثاً : عرض وتحليل نتائج الدراسة:

سيتم عرض وتحليل نتائج الدراسة المتحصل عليها من خلال مخرجات برنامج SPSS.

1- عرض وتحليل البيانات الشخصية

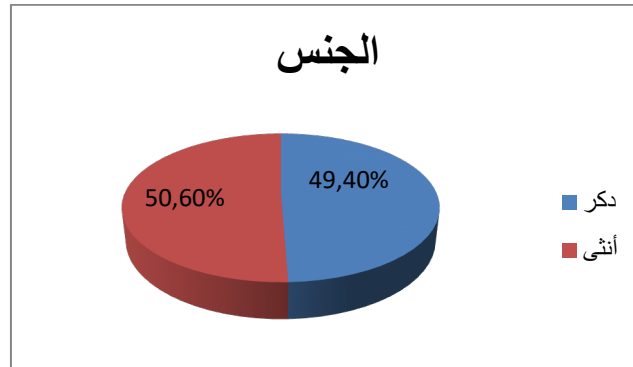
1-1- الجنس: يتوزع أفراد العينة الدراسة كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (14): توزيع افراد العينة حسب الجنس

الجنس	ذكر	أنثى	المجموع
التكرارات	84	86	170
النسبة %	49.4	50.6	100

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتماداً على مخرجات برنامج spss

الشكل رقم (3): توزيع أفراد العينة حسب الجنس



المصدر: من إعداد الطالبتين اعتماداً على مخرجات برنامج spss

من الجدول والشكل أعلاه يتضح إن (49.4) بالمائة من العينة هم ذكور و (50.6) بالمائة هم إناث.

1-2- العمر: توزيع مفردات العينة حسب متغير العمر:

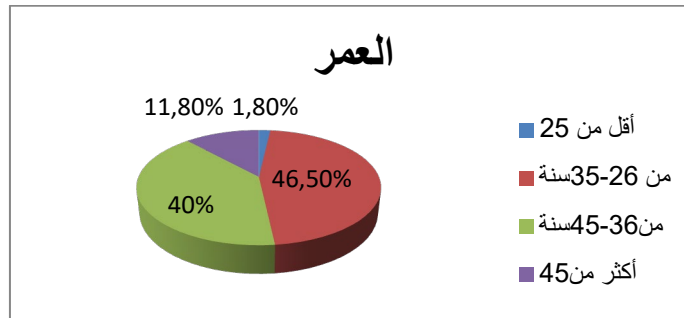
يشير الجدول التالي إلى توزيع العينة حسب العمر من خلال التكرارات و النسب المئوية

الجدول رقم(15): توزيع مفردات العينة حسب متغير العمر

النسبة %	التكرارات	الفئة
1.8	3	أقل من 25
46.5	79	من 26-35 سنة
40	68	من 36-45 سنة
11.8	20	أكثر من 45
100	170	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات برنامج spss

الشكل رقم(4): توزيع مفردات العينة حسب متغير العمر



المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات برنامج spss

من الجدول والشكل أعلاه نجد أن فئة و (من 26 إلى 35) احتلت المرتبة الأولى بنسبة (46.5%) تليها (من 36 إلى 45) بنسبة (40%) تليها فئة (أكثر من 45 سنة) بنسبة (46.5%)، تليها (أقل من 25 سنة) بنسبة (1.8%) وهي تحتل المرتبة الأخيرة.

3.1- الخبرة المهنية :

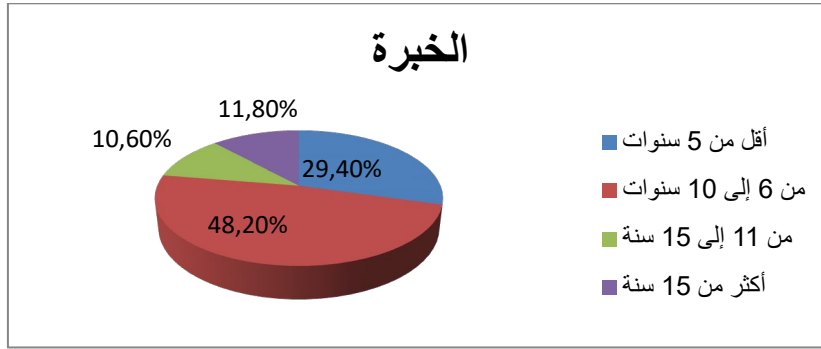
يمكن أن نحدد توزيع أفراد العينة وفق لسنوات الخبرة حسب الجدول التالي:

الجدول رقم (16): توزيع مفردات العينة حسب الخبرة المهنية

النسبة %	العدد	الخبرة المهنية
29.4	50	أقل من 5 سنوات
48.2	82	من 6 إلى 10 سنوات
10.6	18	من 11 إلى 15 سنة
11.8	20	أكثر من 15 سنة
100	170	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات برنامج spss

الشكل رقم (5): توزيع مفردات العينة حسب الخبرة المهنية



المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات برنامج spss

من الجدول والشكل أعلاه نجد أن فئة و (من 6 إلى 10 سنوات) احتلت المرتبة الأولى بنسبة (48.2%) تليها (أقل من 5 سنوات) بنسبة (40%) تليها فئة (أكثر من 15 سنة) بنسبة (11.8%)، تليها (من 11 إلى 15 سنة) بنسبة (10.6%) وهي تحتل المرتبة الأخيرة.

4.1. الرتبة العلمية :

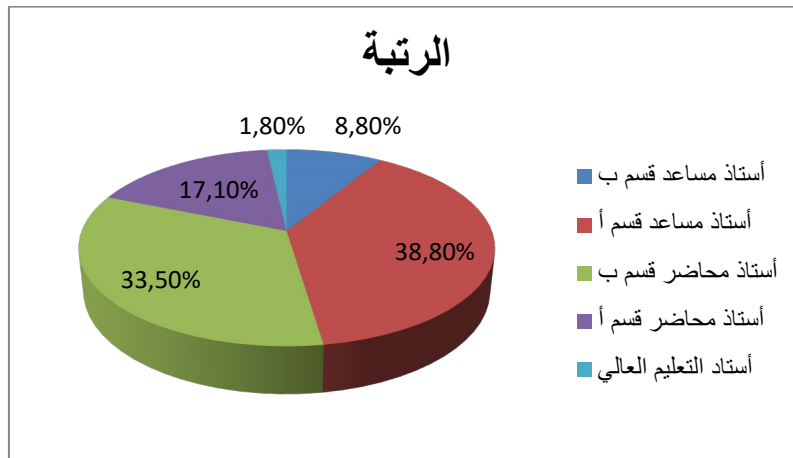
يحدد الجدول التالي توزيع العينة المدروسة وفقا للرتب العلمية

جدول رقم(17):توزيع أفراد العينة حسب الرتبة العلمية

الرتبة	التكرار	النسبة%
أستاذ مساعد قسم ب	15	8.8
أستاذ مساعد قسم أ	66	38.8
أستاذ محاضر قسم ب	57	33.5
أستاذ محاضر قسم أ	29	17.1
أستاذ التعليم العالي	3	1.8
المجموع	170	100

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات برنامج spss

الشكل رقم(6): توزيع أفراد العينة حسب الرتبة العلمية



المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات برنامج spss

من الجدول والشكل أعلاه نجد أن أستاذ مساعد "أ" احتل المرتبة الأولى بنسبة (38.8%)، يليه أستاذ محاضر قسم "ب" بنسبة (33.5%) يليه أستاذ محاضر قسم "أ" بنسبة (17.1%) يليه أستاذ مساعد قسم "ب" بنسبة (8.8%) و يحتل أستاذ التعليم العلي المرتبة الأخيرة بنسبة (1.8%).

2- عرض و تحليل البيانات المتعلقة بإجابات أفراد العينة حول محور جودة الحياة الوظيفية

1.2. بعد نمط القيادة والإشراف

جدول رقم(18) : إجابات أفراد عينة الدراسة حول بعد نمط القيادة والإشراف

الرقم	العبارات	درجة الموافقة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	رتبة العبارة	مستوى القبول
		موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما				
1	/تتبنى إدارتي نمط التشاركي في القيادة والإشراف	تك	13	35	37	61	24	1.168	3	متوسط
		%	7.6	20.6	21.8	35.9	14.1			
2	/إدارتي تشجعي على تنمية مهاراتي الوظيفية والإدارية	تك	9	33	29	59	40	1.198	4	متوسط
		%	5.3	19.4	17.1	34.7	23.5			
3	يسود في بيئة عملي التعامل العادل دون تمييز	تك	10	29	24	67	40	1.10	6	متوسط
		%	5.9	17.1	14.1	39.4	23.5			
4	تقدم لي الإدارة التسهيلات اللازمة لانجاز مهماتي البحثية والتدريبية	تك	8	31	25	71	35	1.146	5	متوسط
		%	4.7	18.2	14.7	41.8	20.6			
5	تشجعي الإدارة على المشاركة في اتخاذ القرارات	تك	4	35	21	63	47	1.155	7	ضعيف
		%	2.4	20.6	12.4	37.1	27.6			
6	إدارتي لا تمنع تقديم الاقتراحات والآراء خلال الاجتماعات واللقاءات المختلفة	تك	16	87	24	27	16	1.143	1	متوسط
		%	9.4	51.2	14.1	15.9	9.4			
7	توفر لي الإدارة المعلومات اللازمة لأداء مهماتي	تك	16	66	20	48	20	1.234	2	ضعيف
		%	9.4	38.8	11.8	28.2	11.8			
		المتوسط العام والانحراف المعياري العام لبعيد نمط القيادة والإشراف					2.687	0.852	-	متوسط

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات spss

يتضح من الجدول أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارات المتعلقة بنمط القيادة و الإشراف في المركز الجامعي ،حيث بلغ متوسط الموافقة على هذا البعد (2.687)بانحراف معياري قدره (0.852) ،و يدخل هذا المتوسط ضمن الفئة (2.61الى3.40) بانحراف معياري على ان نمط القيادة و الإشراف الموجود

في المركز الجامعي مناسب لتأدية الأعمال بكل مرونة و هذا بدرجة متوسطة من وجهة نظر المستجوبين، ثم ترتيب العبارات حسب درجة موافقة المستجوبين كالآتي:

➤ جاءت العبارة رقم (6): (إدارتي لا تمنع تقديم الاقتراحات والآراء خلال الاجتماعات واللقاءات المختلفة) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.35) وهو يقع ضمن الفئة الرابعة من فئات سلم لكارث الخماسي و التي تشير إلى الخيار " موافق"والذي يدل على درجة الموافقة "مرتفعة"،وقد قدر الانحراف المعياري ب(1.143).

➤ جاءت العبارة رقم (7): (توفر لي الإدارة المعلومات اللازمة لأداء مهامتي) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.06) وهو يقع ضمن الفئة الرابعة من فئات سلم لكارث الخماسي و التي تشير إلى الخيار " موافق"والذي يدل على درجة الموافقة "مرتفعة"،وقد قدر الانحراف المعياري ب(1.234).

➤ جاءت العبارة رقم (1): (تتبنى إدارتي نمط التشاركي في القيادة والإشراف) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2.72) وهو يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات سلم لكارث الخماسي و التي تشير إلى الخيار " غير موافق"والذي يدل على درجة الموافقة "متوسطة"،وقد قدر الانحراف المعياري ب(1.168).

➤ جاءت العبارة رقم(2): (إدارتي تشجعي على تنمية مهاراتي الوظيفية والإدارية) في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (2.48) وهو يقع ضمن الفئة الثانية من فئات سلم لكارث الخماسي و التي تشير إلى الخيار "غير موافق"والذي يدل على درجة الموافقة "منخفضة"،وقد قدر الانحراف المعياري ب(1.198).

➤ جاءت العبارة رقم (4): (تقدم لي الإدارة التسهيلات اللازمة لانجاز مهامي البحثية والتدريسية) في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي قدره (2.45) و هو يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات سلم لكارث الخماسي و التي تشير إلى الخيار "محايد"والذي يدل على درجة الموافقة "متوسطة"،وقد قدر الانحراف المعياري ب (1.146)

➤ جاءت العبارة رقم (3): (يسود في بيئة عملي التعامل العادل دون تمييز) في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي قدره (2.42) و هو يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات سلم لكارث الخماسي و التي تشير إلى الخيار "محايد"والذي يدل على درجة الموافقة "متوسطة"،وقد قدر الانحراف المعياري ب (1.10).

➤ جاءت العبارة رقم (5): (تشجعي الإدارة على المشاركة في اتخاذ القرارات) في المرتبة السابعة بمتوسط حسابي قدره (2.33) و هو يقع ضمن الفئة الثانية من فئات سلم لكارث الخماسي و التي تشير إلى الخيار "غير موافق"والذي يدل على درجة الموافقة "منخفضة"،وقد قدر الانحراف المعياري (1.155).

2.2. بعد الأمان والاستقرار الوظيفي

الجدول رقم (19): إجابات أفراد عينة الدراسة حول بعد الأمان والاستقرار الوظيفي

مستوى القبول	رتبة العبارة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					العبارات
				موافق تماماً	غير موافق تماماً	محايد	موافق	موافق تماماً	
ضعيف	1	1.196	3.56	12	26	24	70	38	تك % اشعر بالاستقرار بمنصب عملي (عدم وجود تهديد بالاستغناء)
				7.1	15.3	14.1	41.2	22.4	
مرتفع	2	1.253	3.42	13	36	25	59	37	تك % لا أفكر في البحث عن فرص عمل أخرى
				7.6	21.2	14.7	34.7	21.8	
متوسط	6	1.158	2.49	17	18	23	89	23	تك % اشعر بالراحة والثقة المتبادلة مع زملائي في العمل .
				10	10.6	13.5	52.4	13.5	
متوسط	5	1.198	2.51	41	52	34	35	8	تك % /شعر بالأمان لان مؤسستي تمتلك الموارد المالية اللازمة (لا يوجد تهديد مالي)
				24.1	30.6	20	20.6	4.7	
متوسط	4	1.135	2.93	24	38	40	62	6	تك % توفر لي الإدارة المناخ الآمن للعمل
				14.1	22.4	23.5	36.5	3.5	
مرتفع	3	1.023	3.35	11	24	41	82	12	تك تك % تضمن لي القوانين - التي تحكم عملك - حق التعويض في حال التعرض للحوادث.
				6.5	14.1	24.1	48.2	7.1	
مرتفع		0.8170 1	3.210 8	المتوسط العام والانحراف المعياري العام لبعده الأمان والاستقرار الوظيفي					

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

يتضح من الجدول (19) أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارات المتعلقة ببعده الأمان والاستقرار في المركز الجامعي ،حيث بلغ متوسط الموافقة على هذا البعد (3.2108) بانحراف معياري قدره (0.81701) ،و يدخل هذا المتوسط ضمن الفئة (2.61 إلى 3.40) بانحراف معياري على أن الأمان و الاستقرار الموجود

في المركز الجامعي مناسب لتأدية الأعمال بكل مرونة و هذا بدرجة متوسطة من وجهة نظر المستجوبين، ثم ترتيب العبارات حسب درجة موافقة المستجوبين كالآتي:

➤ جاءت العبارة رقم (1): (اشعر بالاستقرار بمنصب عملي (عدم وجود تهديد بالاستغناء) في المرتبة السابعة بمتوسط حسابي قدره (3.56) و هو يقع ضمن الفئة الرابعة من فئات سلم لكارث الخماسي و التي تشير إلى الخيار "موافق"والذي يدل على درجة الموافقة "مرتفعة"،وقد قدر الانحراف المعياري (1.196).

➤ جاءت العبارة رقم (2): (لا أفكر في البحث عن فرص عمل أخرى) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره (3.42) و هو يقع ضمن الفئة الرابعة من فئات سلم لكارث الخماسي و التي تشير إلى الخيار "موافق"والذي يدل على درجة الموافقة "مرتفعة"،وقد قدر الانحراف المعياري1.253.

➤ جاءت العبارة رقم (3): (اشعر بالراحة والثقة المتبادلة مع زملائي في العمل) في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي قدره (2.49) و هو يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات سلم لكارث الخماسي و التي تشير إلى الخيار "محايد"والذي يدل على درجة الموافقة "مرتفعة"،وقد قدر الانحراف المعياري (1.158).

➤ جاءت العبارة رقم (4): (شعر بالأمان لان مؤسستي تمتلك الموارد المالية اللازمة (لا يوجد تهديد مالي)) في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي قدره (2.51) و هو يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات سلم لكارث الخماسي و التي تشير إلى الخيار "محايد"والذي يدل على درجة الموافقة "مرتفعة"،وقد قدر الانحراف المعياري (1.198).

➤ جاءت العبارة رقم (5): (توفر لي الإدارة المناخ الآمن للعمل) في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي قدره (2.93) و هو يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات سلم لكارث الخماسي و التي تشير إلى الخيار "غير موافق"والذي يدل على درجة الموافقة "متوسط"،وقد قدر الانحراف المعياري (1.135).

➤ جاءت العبارة رقم (6): (تضمن لي القوانين-التي تحكم عملي- حق التعويض في حال التعرض للحوادث) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدره (3.35) و هو يقع ضمن الفئة الرابعة من فئات سلم لكارث الخماسي و التي تشير إلى الخيار "موافق"والذي يدل على درجة الموافقة "مرتفعة"،وقد قدر الانحراف المعياري (1.023).

3.2. بعد التقدم الوظيفي

الجدول رقم (20): إجابات أفراد عينة الدراسة حول بعد التقدم الوظيفي

الرقم	العبارات	درجة الموافقة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	رتبة العينة	مستوى القبول
		موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما				
1	يوجد في مؤسسة عملي فرص مستقبلية متاحة للتقدم الوظيفي	تك	12	97	7	38	16	1.146	1	متوسط
		%	7.1	57	4.1	22.4	9.4			
2	تتوفر في مؤسستي برامج تدريبية تؤهل العاملين للتقدم في مساراتهم الوظيفية	تك	28	65	10	47	20	1.089	5	متوسط
		%	16.5	38.2	5.9	27.6	11.8			
3	تبرمج في مؤسسة عملي دورات تكوينية وتعليمية تسمح للعاملين بالتقدم الوظيفي	تك	25	79	8	40	18	1.092	4	متوسط
		%	14.7	46.5	4.7	23.5	10.6			
4	تعتمد أنظمة الترقية في مؤسسة عملي على معايير إدارية واضحة	تك	33	87	12	20	18	1.176	3	متوسط
		%	19.4	51.2	7	11.8	10.6			
5	يوجد توافق بين المؤهلات العلمية والدرجات الوظيفية للعاملين في مؤسسة عملي	تك	29	95	6	25	15	1.146	2	متوسط
		%	17.1	55.9	3.5	14.7	8.8			
							3	0.81958		

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

يتضح من الجدول (20) أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارات المتعلقة بالتقدم الوظيفي في المركز الجامعي، حيث بلغ متوسط الموافقة على هذا البعد (3) بانحراف معياري قدره (0.81958)، و يدخل هذا المتوسط ضمن الفئة (2.61 إلى 3.40) بانحراف معياري على أن التقدم الوظيفي الموجود في المركز الجامعي مناسب لتأدية الأعمال بكل مرونة و هذا بدرجة متوسطة من وجهة نظر المستجوبين، ثم ترتيب العبارات حسب درجة موافقة المستجوبين كالآتي:

➤ جاءت العبارة رقم (1): (يوجد في مؤسسة عملي فرص مستقبلية متاحة للتقدم الوظيفي) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (3.19) و هو يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات سلم لكارث الخماسي و التي تشير إلى الخيار "محايد"والذي يدل على درجة الموافقة "متوسطة"،وقد قدر الانحراف المعياري (1.149).

➤ جاءت العبارة رقم (2): (تتوفر في مؤسستي برامج تدريبية تؤهل العاملين للتقدم في مساراتهم الوظيفية) في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي قدره (2.69) و هو يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات سلم لكارث الخماسي و التي تشير إلى الخيار "محايد"والذي يدل على درجة الموافقة "متوسطة"،وقد قدر الانحراف المعياري (1.089).

➤ جاءت العبارة رقم (3): (تبرمج في مؤسسة عملي دورات تكوينية وتعليمية تسمح للعاملين بالتقدم الوظيفي) في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي قدره (2.82) و هو يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات سلم لكارث الخماسي و التي تشير إلى الخيار "محايد"والذي يدل على درجة الموافقة "متوسطة"،وقد قدر الانحراف المعياري (1.092).

➤ جاءت العبارة رقم (4): (تعتمد أنظمة الترقية في مؤسسة عملي على معايير إدارية واضحة) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدره (3.14) و هو يقع ضمن الفئة الرابعة من فئات سلم لكارث الخماسي و التي تشير إلى الخيار محايد"والذي يدل على درجة الموافقة "مرتفعة"،وقد قدر الانحراف المعياري (1.092).

➤ جاءت العبارة رقم (5): (يوجد توافق بين المؤهلات العلمية والدرجات الوظيفية للعاملين في مؤسسة عملي) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره (3.17) و هو يقع ضمن الفئة الرابعة من فئات سلم لكارث الخماسي و التي تشير إلى الخيار "محايد"والذي يدل على درجة الموافقة "مرتفعة"،وقد قدر الانحراف المعياري (1.146)

4.2. بعد الاجور والعلاوات

يتضح وفق الجدول التالي :

الجدول رقم(21): إجابات أفراد عينة الدراسة حول بعد الأجور والعلاوات

الرقم	العبارات	درجة الموافقة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	رتبة العبارة	مستوى القبول
		موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما				
1	يوجد في مؤسستي نظام واضح للأجور والعلاوات	تك	28	98	9	25	10	3.64	1	مرتفع
		%	16.5	57.6	5.3	14.7	5.9			
2	الأجور والعلاوات التي أتحصل عليها تشعرني بالرضا	تك	8	46	17	69	30	2.61	2	متوسط
		%	4.7	27.1	10	40.6	17.6			
3	يعد الأجر الذي أتحصل عليه عادلا مقارنة بما ابذله من جهد	تك	5	37	1	63	46	2.36	4	منخفض
		%	2.9	21.8	11.2	37.1	27.1			
4	يعد الأجر الذي أتحصل عليه عادلا مقارنة بما امتلكه من مهارات	تك	5	31	29	63	42	2.38	3	منخفض
		%	2.9	18.2	17.1	37.1	24.7			
5	الأجر الذي أتحصل عليه يشبع احتياجاتي المختلفة	تك	5	33	23	61	48	2.33	5	منخفض
		%	2.9	19.4	13.5	35.9	28.2			
متوسط	المتوسط العام والانحراف المعياري العام لبعده الأجور والعلاوات						2.6635	0.89295	/	متوسط

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

يتضح من الجدول أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارات المتعلقة الأجور والعلاوات في المركز الجامعي، حيث بلغ متوسط الموافقة على هذا البعد (2.687) بانحراف معياري قدره (0.852)، و يدخل هذا المتوسط ضمن الفئة (2.61 إلى 3.40) بانحراف معياري على ان نمط القيادة و الإشراف الموجود في المركز الجامعي مناسب لتأدية الأعمال بكل مرونة و هذا بدرجة متوسطة من وجهة نظر المستجوبين، ثم ترتيب العبارات حسب درجة موافقة المستجوبين كالآتي:

➤ جاءت العبارة رقم (1): (يوجد في مؤسستي نظام واضح للأجور والعلاوات) في المرتبة لأولى بمتوسط حسابي قدره (3.64) و هو يقع ضمن الفئة الرابعة من فئات سلم لكارتر الخماسي و التي تشير إلى الخيار "موافق" والذي يدل على درجة الموافقة "مرتفعة"، وقد قدر الانحراف المعياري (1.102).

➤ جاءت العبارة رقم (2): (الأجور والعلاوات التي أتحصل عليها تشعرني بالرضا) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره (2.61) و هو يقع ضمن الفئة الرابعة من فئات سلم لكارث الخماسي و التي تشير إلى الخيار "موافق"والذي يدل على درجة الموافقة "مرتفعة"،وقد قدر الانحراف المعياري (1.193).

➤ جاءت العبارة رقم (3): (يعد الأجر الذي أتحصل عليه عادلا مقارنة بما ابذله من جهد) في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي قدره (2.36) و هو يقع ضمن الفئة الرابعة من فئات سلم لكارث الخماسي و التي تشير إلى الخيار "غيرموافق"والذي يدل على درجة الموافقة "منخفضة"،وقد قدر الانحراف المعياري (1.180).

➤ جاءت العبارة رقم (4): (يعد الأجر الذي أتحصل عليه عادلا مقارنة بما امتلكه من مهارات) في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي قدره (2.38) و هو يقع ضمن الفئة الثانية من فئات سلم لكارث الخماسي و التي تشير إلى الخيار "غير موافق"والذي يدل على درجة الموافقة "منخفضة"،وقد قدر الانحراف المعياري (1.130).

➤ جاءت العبارة رقم (5): (الأجر الذي أتحصل عليه يشبع احتياجاتي المختلفة) في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي قدره (2.33) و هو يقع ضمن الفئة الثانية من فئات سلم لكارث الخماسي و التي تشير إلى الخيار "غير موافق"والذي يدل على درجة الموافقة "منخفضة"،وقد قدر الانحراف المعياري (1.165).

بصفة عامة: يشير هذا البعد إلى عدم وجود رضا لدى أغلب الأساتذة عن الأجور التي يتقاضونها حيث يرى الأساتذة بأن ما يحصلون عليه من مقابل مادي لا يرقى لمستوى المجهودات التي يبذلونها أثناء العمل.

يعد العلاقات الاجتماعية

يتضح وفق الجدول التالي :

الجدول رقم(22):إجابات أفراد عينة الدراسة حول بعد العلاقات الاجتماعية

الرقم	العبارات	درجة الموافقة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	رتبة العبارة	مستوى القبول	
		موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما					
1	لدي علاقات طيبة مع زملائي في العمل	تك	51	91	18	3	7	4.04	0.922	1	مرتفع
		%	30	53.5	10.6	1.8	4.1				
2	تتميز العلاقات مع زملائي بالثقة المتبادلة	تك	37	85	34	9	5	3.82	0.932	2	مرتفع
		%	21.8	50	20	5.3	2.9				
3	تتميز العلاقات مع زملائي بالتعاون والتساند.	تك	28	77	36	20	9	3.56	1.066	5	مرتفع
		%	16.5	45.3	21.2	11.8	5.3				
4	أ تبادل الزيارات الاجتماعية مع زملائي في العمل (في المناسبات، أفرح ، تعزية..)	تك	24	61	37	32	16	3.26	1.194	6	متوسط
		%	14.1	35.9	21.8	18.8	9.4				
5	تتميز علاقاتي برؤساء الأقسام بالتقدير والاحترام	تك	31	92	24	11	12	3.70	1.065	3	مرتفع
		%	18.2	54.1	14.1	6.5	7.1				
6	تتميز علاقاتي بمديري بالتقدير والاحترام	تك	32	71	44	12	11	3.59	1.074	4	مرتفع
		%	18.8	41.8	25.9	7.1	6.5				
		المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام لبعد العلاقات الاجتماعية									
							3.6629	0.75868	/		مرتفع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

يتضح من الجدول أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارات المتعلقة العلاقات الاجتماعية في المركز الجامعي، حيث بلغ متوسط الموافقة على هذا البعد (3.6629) بانحراف معياري قدره (0.75868) ،و يدخل هذا المتوسط ضمن الفئة (2.61 إلى 3.40) بانحراف معياري على أن العلاقات الإنسانية الموجود في المركز الجامعي مناسب لتأدية الأعمال بكل مرونة و هذا بدرجة متوسطة من وجهة نظر المستجوبين، ثم ترتيب العبارات حسب درجة موافقة المستجوبين كالآتي:

- جاءت العبارة رقم (1): (لدي علاقات طيبة مع زملائي في العمل) في المرتبة لأولى بمتوسط حسابي قدره (4.04) و هو يقع ضمن الفئة الرابعة من فئات سلم لكارث الخماسي و التي تشير إلى الخيار "موافق"والذي يدل على درجة الموافقة "مرتفعة"،وقد قدر الانحراف المعياري (0.922).
- جاءت العبارة رقم (2): (تتميز العلاقات مع زملائي بالثقة المتبادلة) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره (3.82) و هو يقع ضمن الفئة الرابعة من فئات سلم لكارث الخماسي و التي تشير إلى الخيار "موافق"والذي يدل على درجة الموافقة "مرتفعة"،وقد قدر الانحراف المعياري (0.932).
- جاءت العبارة رقم (3): (تتميز العلاقات مع زملائي بالتعاون والتساند.) في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي قدره (3.56) و هو يقع ضمن الفئة الرابعة من فئات سلم لكارث الخماسي و التي تشير إلى الخيار "موافق"والذي يدل على درجة الموافقة "مرتفعة"،وقد قدر الانحراف المعياري (1.66).
- جاءت العبارة رقم (4): (أ تبادل الزيارات الاجتماعية مع زملائي في العمل (في المناسبات، أفراح ، تعزية..)) في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي قدره (3.26) و هو يقع ضمن الفئة الرابعة من فئات سلم لكارث الخماسي و التي تشير إلى الخيار "موافق"والذي يدل على درجة الموافقة "مرتفعة"،وقد قدر الانحراف المعياري (1.194).
- جاءت العبارة رقم (5): (تتميز علاقتي برؤساء الأقسام بالتقدير والاحترام) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدره (3.70) و هو يقع ضمن الفئة الرابعة من فئات سلم لكارث الخماسي و التي تشير إلى الخيار "موافق"والذي يدل على درجة الموافقة "مرتفعة"،وقد قدر الانحراف المعياري (1.065).
- جاءت العبارة رقم (6): (تتميز علاقتي برؤساء الأقسام بالتقدير والاحترام) في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي قدره (3.59) و هو يقع ضمن الفئة الرابعة من فئات سلم لكارث الخماسي و التي تشير إلى الخيار "موافق"والذي يدل على درجة الموافقة "مرتفعة"،وقد قدر الانحراف المعياري (0.932).
- بصفة عامة:** كانت درجة المرافقة على البعد الاجتماعي لجودة الحياة الوظيفية جاءت مرتفعة ، هذا ما يدل على توفر حالة التعاون بين الأساتذة وتشجيع أسلوب العمل الجماعي.

الجدول رقم(23): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأبعاد جودة الحياة الوظيفية .

الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	رتبة العبارة	مستوى القبول
نمط القيادة والإشراف	2.687	0.852	4	ضعيف
الأمان والاستقرار الوظيفي	3.2108	0.81701	2	متوسط
التقدم الوظيفي	3	0.81958	3	متوسط
الأجور والعلاوات	2.6635	0.89295	5	ضعيف
العلاقات الاجتماعية	3.6629	0.75868	1	مرتفع
المجموع	3.0473	0.6229	/	متوسط

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات spss

يتضح من الجدول أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارات المتعلقة بمحور جودة الحياة الوظيفية جاءت موافقة ،حيث بلغ متوسط الموافقة على هذا المحور (3.0473) بانحراف معياري قدره (0.6229)، ويدخل هذا المتوسط ضمن الفئة من 2.61 إلى 3.44، مما يدل على توافر ابعاد جودة الحياة الوظيفية وهذا بدرجة متوسطة من وجهة نظر المستجوبين ، حيث:

جاء بعد العلاقات الاجتماعية في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.6629) وبانحراف معياري قدره(0.75868) ، أما بعد الأمان والاستقرار الوظيفي فقد جاء في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي(3.2108) وبانحراف معياري قدره (0.81958) ،في حين حصل بعد تقدم الوظيفي على المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي(3) و بانحراف معياري قدره (0.81958)، وحصل بعد نمط القيادة والإشراف على المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (2.687) وبانحراف معياري(0.852) ، وقد حل بعد الأجور والعلاوات في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.6635) وبانحراف معياري (0.89295) .

(3)-عرض وتحليل بيانات محور الإنتاجية العلمية

يختص هذا الجزء بعرض وتحليل آراء عينة الدراسة تجاه واقع الإنتاجية العلمية ، ولأجل تحقيق هذا الغرض سنقوم باستخدام التكرارات النسب المؤوية المتوسط الحسابي الانحراف المعياري وترتيب إجابات المبحوثين وفقا لدرجة موافقتهم وقبل هذا نستعرض مستوى الإنتاجية العلمية لعينة الدراسة وفق الجدول التالي:

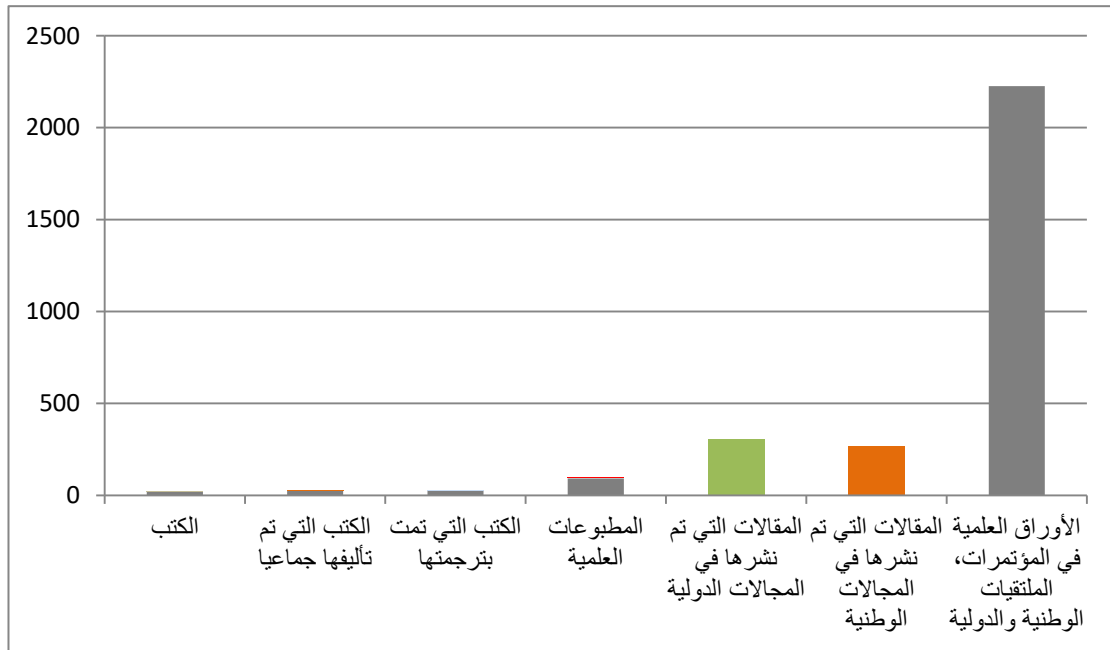
1.3. حجم الإنتاجية العلمية لعينة الدراسة خلال الخمس (5) سنوات الاخيرة

الجدول رقم (24): الإنتاج العلمي لعينة الدراسة خلال الخمس (5) سنوات الاخيرة .

الترتيب	النسبة المئوية %	العدد	نوع الإنتاج
7	0.67	20	الكتب
5	0.93	28	الكتب التي تم تأليفها جماعيا
6	0.85	25	الكتب التي تمت بترجمتها
4	3.18	92	المطبوعات العلمية
2	10.26	304	المقالات التي تم نشرها في المجالات الدولية
3	9.06	268	المقالات التي تم نشرها في المجالات الوطنية
1	75.05	2226	الأوراق العلمية في المؤتمرات، الملتقيات الوطنية والدولية
8	00	/	براءات الاختراع
/	100	2963	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات sp

الشكل رقم (7) : الإنتاج العلمي لعينة الدراسة خلال الخمس (5) سنوات الاخيرة



المصدر: من إعداد الطالبتين

من خلال الجدول والشكل أعلاه نلاحظ أن: الأوراق العلمية في المؤتمرات، والملتقيات الدولية تحتل المرتبة الأولى من الإنتاجية العلمية لعينة الدراسة وهذا بنسبة قدرت ب(75.05%)، ثم تليها المقالات التي تم نشرها في المجالات الدولية بنسبة (10.26%)، تأتي في المرتبة الثالثة المقالات التي تم نشرها في المجالات الوطنية بنسبة (9.06%)، وفي المرتبة الرابعة جاءت المطبوعات العلمية بنسبة (3.18%)، أما الكتب التي تم تأليفها جماعيا احتلت المرتبة الخامسة بنسبة (0.93%)، واحتلت الرتبة السادسة الكتب التي تمت ترجمتها بنسبة (0.84%)، جاءت الكتب في المرتبة السابعة بنسبة (0.67%)، مع انعدام براءات الاختراع .

يمكن اعتبار النتائج السابقة معتبرة في ظل الصعوبات المعتبرة التي تلاقيها البحوث في عمليات النشر وبشكل خاص في مجال العلوم و

2.3. الإنتاجية العلمية المحكمة لدى أفراد عينة الدراسة .

الجدول رقم(25) :إجابات أفراد عينة الدراسة حول بعد الإنتاجية المحكمة .

الرقم	العبارات	درجة الموافقة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	رتبة العبارة	مستوى القبول
		موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما				
1	خلال فترة العمل بمؤسستي قمت بتأليف كتب في تخصصي	تك	13	22	29	69	37	2.44	6	متوسط
		%	7.6	12.9	17.1	40.6	21.8			
2	خلال فترة العمل بمؤسستي اشتركت في تأليف جماعي للكتب في تخصصي	تك	12	23	25	73	37	2.41	4	متوسط
		%	7.1	13.5	14.7	42.9	21.8			
3	خلال فترة العمل بمؤسستي قمت بانجاز مطبوعات علمية في تخصصي	تك	20	48	20	52	30	2.86	5	متوسط
		%	11.8	28.2	11.8	30.6	17.2			
4	خلال فترة العمل بمؤسستي قمت بترجمة كتب في تخصصي	تك	10	20	31	69	40	2.36	8	منخفض
		%	5.9	11.8	18.2	40.6	23.5			
5	خلال فترة العمل بمؤسستي قمت بكتابة ونشر مقالات علمية في مجلات وطنية	تك	36	68	11	32	23	3.36	3	مرتفع
		%	21.2	40	6.5	18.8	13.5			
6	خلال فترة العمل بمؤسستي قمت بكتابة ونشر مقالات علمية في مجلات دولية	تك	36	66	19	34	15	3.44	2	مرتفع
		%	21.2	38.8	11.2	20	8.8			
7	خلال فترة العمل بمؤسستي		38	82	11	27	12	3.63	1	مرتفع

				7.1	15.9	6.5	48.2	22.4	%	قمت بانجاز وعرض مداخلات في ملتقيات وطنية	
مرتفع	2	1.139	3.44	18	30	18	67	37	تك	8	خلال فترة العمل بمؤسستي
				10.6	17.6	10.6	39.4	21.8	%	قمت بانجاز وعرض مداخلات في المؤتمرات/ملتقيات دولية	
مرتفع	4	1.374	3.26.	24	37	13	62	34		9	خلال فترة عملي بمؤسستي
				14.1	21.8	7.6	36.5	20	%	قمت بإنجاز وعرض مداخلات في أيام دراسية	
مرتفع	3	1.391	3.36	22	36	13	57	42		10	خلال فترة العمل بمؤسستي
				12.9	21.2	7.6	33.5	24.7	%	قمت بانجاز وعرض مدخلات وندوات دولية	
متوسط	/	0.85802	3.0565	المتوسط العام والانحراف المعياري العام لبعد الإنتاجية المحكمة							

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

يتضح من الجدول (25) أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارات المتعلقة بالإنتاجية المحكمة في المركز الجامعي، حيث بلغ متوسط الموافقة على هذا البعد (2.687) بانحراف معياري قدره (0.852) ، و يدخل هذا المتوسط ضمن الفئة (2.61 إلى 3.40) بانحراف معياري، ثم ترتيب العبارات حسب درجة موافقة المستجوبين كالآتي:

➤ جاءت العبارة رقم (1): (خلال فترة العمل بمؤسستي قمت بتأليف كتب في تخصصي) في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي قدره (2.44) و هو يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات سلم لكارث الخماسي و التي تشير إلى الخيار "محايد" والذي يدل على درجة الموافقة "متوسطة"، وقد قدر الانحراف المعياري (1.186).

➤ جاءت العبارة رقم (2): (خلال فترة العمل بمؤسستي اشتركت في تأليف جماعي للكتب في تخصصي) في المرتبة السابعة بمتوسط حسابي قدره (2.41) و هو يقع ضمن الفئة الرابعة من فئات سلم لكارث الخماسي و التي تشير إلى الخيار "محايد" والذي يدل على درجة الموافقة "متوسطة"، وقد قدر الانحراف المعياري (1.175).

➤ جاءت العبارة رقم (3): (خلال فترة العمل بمؤسستي قمت بانجاز مطبوعات علمية في تخصصي) في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي قدره (2.86) و هو يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات سلم لكارث الخماسي و التي تشير إلى الخيار "محايد" والذي يدل على درجة الموافقة "متوسطة"، وقد قدر الانحراف المعياري (1.325).

➤ جاءت العبارة رقم (4): (خلال فترة العمل بمؤسستي قمت بترجمة كتب في تخصصي) في المرتبة الثامنة بمتوسط حسابي قدره (2.36) و هو يقع ضمن الفئة الثانية من فئات سلم لكارث الخماسي و التي تشير إلى الخيار "غير موافق"والذي يدل على درجة الموافقة "منخفضة"،وقد قدر الانحراف المعياري (1.139).

➤ جاءت العبارة رقم (5): (خلال فترة العمل بمؤسستي قمت بكتابة ونشر مقالات علمية في مجلات وطنية) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدره (3.36) و هو يقع ضمن الفئة الرابعة من فئات سلم لكارث الخماسي و التي تشير إلى الخيار "موافق"والذي يدل على درجة الموافقة "مرتفعة"،وقد قدر الانحراف المعياري (1.362).

➤ جاءت العبارة رقم (6): (خلال فترة العمل بمؤسستي قمت بكتابة ونشر مقالات علمية في مجلات دولية) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره (3.44) و هو يقع ضمن الفئة الرابعة من فئات سلم لكارث الخماسي و التي تشير إلى الخيار "موافق"والذي يدل على درجة الموافقة "مرتفعة"،وقد قدر الانحراف المعياري (1.268).

➤ جاءت العبارة رقم (7): (خلال فترة العمل بمؤسستي قمت بانجاز وعرض مداخلات في ملتقيات وطنية .) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (3.63) و هو يقع ضمن الفئة الرابعة من فئات سلم لكارث الخماسي و التي تشير إلى الخيار "موافق"والذي يدل على درجة الموافقة "مرتفعة"،وقد قدر الانحراف المعياري (1.196).

➤ جاءت العبارة رقم (8): (الفترة العمل بمؤسستي قمت بانجاز وعرض مداخلات في المؤتمرات/ملتقيات دولية) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره (3.44) و هو يقع ضمن الفئة الرابعة من فئات سلم لكارث الخماسي و التي تشير إلى الخيار "موافق"والذي يدل على درجة الموافقة "مرتفعة"،وقد قدر الانحراف المعياري (1.139).

➤ جاءت العبارة رقم (9): (خلال فترة عملي بمؤسستي قمت بإنجاز وعرض مداخلات في أيام دراسية) في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي قدره (3.26) و هو يقع ضمن الفئة الرابعة من فئات سلم لكارث الخماسي و التي تشير إلى الخيار "موافق"والذي يدل على درجة الموافقة "مرتفعة"،وقد قدر الانحراف المعياري (1.374).

➤ جاءت العبارة رقم (6): (خلال فترة العمل بمؤسستي قمت بانجاز وعرض مداخلات وندوات دولية) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدره (3.36) و هو يقع ضمن الفئة الرابعة من فئات سلم لكارث الخماسي

و التي تشير إلى الخيار "موافق" والذي يدل على درجة الموافقة "مرتفعة"، وقد قدر الانحراف المعياري (1.391).

بصفة عامة: يبرز هذا البعد من وجهة نظر الأساتذة المركز الجامعي ، للإنتاجية العلمية المحكمة إن الجامعة لا تضع أي قيود على نشر أعضاء هيئة التدريس لبحوثهم، ولا تضع قيودا على موضوعات البحوث التي يجريها أعضاء هيئة التدريس ، بالإضافة إلى دعائها هيئة التدريس بانجاز مطبوعات علمية ونشر مقالات.

3.3. الإنتاجية العلمية المحكمة لدى أفراد عينة الدراسة .

الجدول رقم(26): إجابات أفراد عينة الدراسة حول بعد الإنتاجية غير المحكمة

الرقم	العبارات	درجة الموافقة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	رتبة العبارة	مستوى القبول
		موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما				
1	خلال فترة عملي بمؤسسي قمت بالإشراف على الرسائل الجامعية	تك	63	56	15	25	11	3.79	1	مرتفع
		%	37.1	32.9	8.8	14.7	6.5			
2	خلال فترة العمل بمؤسستي قمت بالإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراه	تك	17	17	31	65	40	2.45	8	متوسط
		%	10	10	18.2	38.2	23.5			
3	خلال فترة العمل بمؤسستي قمت بمناقشة رسائل الماجستير والدكتوراه	تك	19	22	25	64	40	2.51	6	متوسط
		%	11.2	12.9	14.7	37.6	23.5			
4	خلال فترة العمل بمؤسستي قمت بتحكيم الأبحاث العلمية للمجلات العلمية المحكمة	تك	17	32	25	61	35	2.62	5	متوسط
		%	10	18.8	14.7	35.9	20.6			
5	خلال العمل بمؤسستي قمت بتحكيم الأبحاث العلمية الملتقيات الوطنية والمؤتمرات الدولية	تك	25	32	20	52	34	2.74	4	متوسط
		%	14.7	18.8	11.8	34.7	20			
6	خلال فترة العمل بمؤسستي قمت بتحكيم الأبحاث العلمية المقدمة للترقية	تك	15	21	31	65	38	2.47	7	متوسط
		%	8.8	12.4	18.2	38.2	22.4			
7	خلال فترة العمل بمؤسستي قمت بالمشاركة في وضع وتطوير المناهج والمقررات	تك	18	40	20	59	32	2.79	3	متوسط
		%	10.6	23.5	11.8	34.7	18.8			
8	خلال فترة العمل بمؤسستي	تك	33	40	25	51	21	3.1021	2	مرتفع

				12.4	30	14.7	23.5	19.4	%	كنت عضوا في مختلف اللجان العلمية (اللجنة ملتقى، لجنة خبرة، لجنة قراءة، لجان دكتوراه
متوسط	/	0.88404	2.8038	المتوسط العام والانحراف العام لبعيد الإنتاجية عبر محكمة						

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS

يتضح من الجدول (26) أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارات المتعلقة بالإنتاجية المحكمة في المركز الجامعي، حيث بلغ متوسط الموافقة على هذا البعد (2.8038) بانحراف معياري قدره (0.88404)، و يدخل هذا المتوسط ضمن الفئة (2.61 إلى 3.40) بانحراف معياري، ثم ترتيب العبارات حسب درجة موافقة المستجوبين كالآتي:

➤ جاءت العبارة رقم (6): (خلال فترة عملي بمؤسسي قمت بالإشراف على الرسائل الجامعية (ليسانس، ماستر) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (3.79) و هو يقع ضمن الفئة الرابعة من فئات سلم لكارث الخماسي و التي تشير إلى الخيار "موافق" والذي يدل على درجة الموافقة "مرتفعة"، وقد قدر الانحراف المعياري (1.263).

➤ جاءت العبارة رقم (2): (خلال فترة العمل بمؤسستي قمت بالإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراه) في المرتبة الثامنة بمتوسط حسابي قدره (2.45) و هو يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات سلم لكارث الخماسي و التي تشير إلى الخيار "محايد" والذي يدل على درجة الموافقة "متوسطة"، وقد قدر الانحراف المعياري (1.236).

➤ جاءت العبارة رقم (3): (خلال فترة العمل بمؤسستي قمت بمناقشة رسائل الماجستير والدكتوراه (داخل مؤسستك أو خارجها) في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي قدره (2.51) و هو يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات سلم لكارث الخماسي و التي تشير إلى الخيار "محايد" والذي يدل على درجة الموافقة "متوسطة"، وقد قدر الانحراف المعياري (1.882).

➤ جاءت العبارة رقم (4): (خلال فترة العمل بمؤسستي قمت بتحكيم الأبحاث العلمية للمجلات العلمية المحكمة) في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي قدره (2.62) و هو يقع ضمن الفئة الثانية من فئات سلم لكارث الخماسي و التي تشير إلى الخيار "محايد" والذي يدل على درجة الموافقة "متوسطة"، وقد قدر الانحراف المعياري (1.278).

➤ جاءت العبارة رقم (5): (خلال العمل بمؤسستي قمت بتحكيم الأبحاث العلمية الملتقيات الوطنية والمؤتمرات الدولية) في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي قدره (2.74) و هو يقع ضمن الفئة الثانية من فئات سلم لكارث الخماسي و التي تشير إلى الخيار "محايد" والذي يدل على درجة الموافقة "منخفضة"، وقد قدر الانحراف المعياري (1.365).

➤ جاءت العبارة رقم (6): (خلال فترة العمل بمؤسستي قمت بتحكيم الأبحاث العلمية المقدمة للترقية) في المرتبة السابعة بمتوسط حسابي قدره (2.47) و هو يقع ضمن الفئة الثانية من فئات سلم لكارث الخماسي و التي تشير إلى الخيار "محايد"والذي يدل على درجة الموافقة "متوسطة"،وقد قدر الانحراف المعياري (1.217).

➤ جاءت العبارة رقم (7): (خلال فترة العمل بمؤسستي قمت بالمشاركة في وضع وتطوير المناهج والمقررات) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدره (2.79) و هو يقع ضمن الفئة الثانية من فئات سلم لكارث الخماسي و التي تشير إلى الخيار "محايد"والذي يدل على درجة الموافقة "متوسطة"،وقد قدر الانحراف المعياري (0.932).

➤ جاءت العبارة رقم (6): (خلال فترة العمل بمؤسستي كنت عضوا في مختلف اللجان العلمية(لجنة ملتقى،لجنة خبرة،لجنة قراءة ،لجان دكتوراه) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره (3.59) و هو يقع ضمن الفئة الرابعة من فئات سلم لكارث الخماسي و التي تشير إلى الخيار "موافق"والذي يدل على درجة الموافقة "مرتفعة"،وقد قدر الانحراف المعياري (0.932).

بصفة عامة: يبرز من وجهة نظر أساتذة المركز الجامعي للإنتاجية العلمية غير المحكمة أن الجامعة تشجع أعضاء هيئة التدريس في تحكيم الأبحاث، كما أنها تشجع على وضع وتطوير المناهج المقررة بالإضافة إلى الإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراه ومناقشتها.

الجدول رقم (27):المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأبعاد الإنتاجية العلمية

الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	رتبة العبارة	مستوى القبول
الإنتاجية المحكمة	3.0565	0.85802	1	متوسط
الأنتاجية غير المحكمة	2.8038	0.88404	2	متوسط
المجموع	2.9450	0.78170	/	متوسط

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

يتضح من الجدول أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارات المتعلقة بمحور الإنتاجية العلمية جاءت موافقة ،حيث بلغ متوسط الموافقة على هذا المحور (2.9450) بانحراف معياري قدره (0.78170)، ويدخل هذا المتوسط ضمن الفئة من 2.61 إلى 3.44، مما يدل على توافر الإنتاجية العلمية لأفراد عينة الدراسة، من وجهة نظر المستجوبين جاء بعد الإنتاجية المحكمة في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.0565) وبانحراف معياري قدره(0.85802) ، وقد حل بعد الإنتاجية غير المحكمة في الثانية بمتوسط حسابي (2.8038) وبانحراف معياري (0.88404).

ثالثا : مناقشة نتائج الدراسة:

1- النتائج الوصفية لخصائص أفراد العينة: بعد عرض وتفسير البيانات لأفراد العينة توصلنا إلى نتائج التالية:

- إن المجتمع المبحوث أغلبيته من جنس إناث بنسبة قدرت ب 50.6%
- أغلبية الأساتذة المبحوثين يتركزون في الفئة العمرية (من 26 إلى 35) سنة، بنسبة قدرت 46.5% وهو مؤشر يدل على فئة عمرية تتمتع بالحيوية والنشاط .
- إن أغلبية الأساتذة المبحوثين تتراوح خبرتهم ما بين (6 و10) سنوات هذا يعني أنهم يتمتعون بخبرة كافية تجعلهم قادرين على إدراك أهمية جودة الحياة الوظيفية و أثرها الإنتاجية العلمية .
- توزع الأساتذة المبحوثين على الرتب التالية: رتبة أستاذ مساعد قسم "أ" بنسبة 38.8% ، تليها أستاذ محاضر قسم "ب" بنسبة 33.5% ، تأتي بعده رتبة أستاذ محاضر قسم "أ" بنسبة 17.1% ، ثم أستاذ مساعد "ب" بنسبة 8.8%، وجاء أستاذ التعليم العالي في المرتبة الأخيرة بنسبة 1.8%.

2 . النتائج الخاصة بحور جودة الحياة الوظيفية:

توصلت دراستنا في هذا المحور إلى :

- توفر بعد نمط القيادة والإشراف بمستوى ضعيف وهذا بمتوسط حسابي قدره (2.687).
- توفر بعد الأمان والاستقرار الوظيفي بمستوى و بمتوسط بمتوسط حسابي قدره (3.2108).
- توفر بعد التقدم الوظيفي بمستوى متوسط و بمتوسط حسابي (3).
- توفر بعد الأجور والعلاوات بمستوى متوسط و بمتوسط حسابي (2.6635).
- توفر العلاقات الإنسانية بمستوى مرتفع وهذا بمتوسط حسابي (3.662).

3. النتائج الخاصة بمحور الإنتاجية العلمية:

توصلت دراستنا إلى أن :

- مستوى مرتفع من الإنتاجية العلمية المحكمة كانت أهمها النشر العلمي للمقالات في الجلة الدولية و الوطنية المحكمة والمشاركة بأبحاث في المؤتمرات والملتقيات .
- توافر الإنتاجية العلمية المحكمة لدى أفراد عينة الدراسة خلال الفترة التي عملوا بها والتي تم بحث مستوى جودتها الوظيفية.

- توافر الإنتاجية العلمية الغير المحكمة لدى أفراد عينة الدراسة خلال الفترة التي عملوا بها والتي تم بحث مستوى جودتها الوظيفية.

رابعاً مناقشة فرضيات الدراسة:

الفرضية الفرعية الأولى: كانت النتائج المحصل عليها بخصوص هذه الفرضية كما يلي:

- توافر بعد نمط القيادة والإشراف وهذا بنسبة متوسط حسابي قدره (2.687) وانحراف معياري قدره (0.852) لكن بمستوى ضعيف .
- توافر بعد الأمان والاستقرار الوظيفي وهذا بمتوسط حسابي قدره (3.2108) وانحراف معياري قدره (0.81701) بمستوى متوسط .
- توافر بعد التقدم الوظيفي وهذا بنسبة متوسط حسابي قدره (3) وانحراف معياري قدره (0.81958) بمستوى متوسط .
- توافر بعد الأجور والعلاوات وهذا بنسبة متوسط حسابي قدره (2.6635) وانحراف معياري قدره (0.89295) بمستوى ضعيف .
- توافر بعد الأمان والاستقرار الوظيفي وهذا بنسبة متوسط حسابي قدره (3.2108) وانحراف معياري قدره (0.81958) بمستوى مرتفع .
- من النتائج السابقة يمكن قبول الفرضية الأولى . تتوافر اغلب أبعاد جودة الحياة الوظيفية في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة.
- الفرضية الفرعية الثانية تتميز هيئة التدريس بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بو الصوف ميلة بمستوى إنتاجية مرتفع .

كانت النتائج المحصل عليها بخصوص هذه الفرضية كما يلي:

- توافر الإنتاجية العلمية المحكمة وهذا بمتوسط حسابي قدره (3.0565) وانحراف معياري قدره (0.8502) .
- توافر الإنتاجية العلمية الغير المحكمة وهذا بمتوسط حسابي قدره (2.9450).
- تعددت وتنوعت الإنتاجية العلمية للمبجوثين : حيث جاءت الأوراق العلمية في المؤتمرات، الملتقيات الوطنية والدولية في المرتبة الأولى بنسبة (75.05)، بعدها المقالات التي تم نشرها في المجالات الدولية بنسبة (10.26) ، تليها المقالات التي تم نشرها في المجالات الوطنية بنسبة (9.06%) ، وجاءت

المطبوعات العلمية في المرتبة الرابعة بنسبة (3.18%) ، ثم الكتب التي تم تأليفها جماعيا بنسبة (0.93%)، تم الكتب التي تم تأليفها جماعيا بنسبة (0.85%)، وفي الأخير جاءت الكتب بنسبة (0.67).

• **وبالتالي يمكن قبول الفرضية الفرعية الثانية:** تتميز هيئة التدريس بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بو الصوف ميلة بمستوى إنتاجية مرتفع .

• **الفرضية الفرعية الثالثة:** نعم هناك أثر لأبعاد جودة الحياة الوظيفية في الإنتاجية العلمية لهيئة التدريس بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بو الصوف ميلة.

قمنا باختبار هذه الفرضية باستخدام نموذج الانحدار المتعدد وفق طريقة enter في اختيار المتغيرات، بين: المتغير التابع: الإنتاجية العلمية، والمتغيرات المستقلة الخمسة: أبعاد جودة الحياة الوظيفية. وكانت النتائج كالتالي :

الجدول رقم(28):معامل الانحدار .

النموذج	R	R ²	R ² المعدلة	الخطأ المعياري للتقدير
أبعاد جودة الحياة الوظيفية	0.308	0.095	0.067	0.754

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS.

من خلال الجدول السابق، نلاحظ أنه توجد علاقة موجبة معنوية بين متغير أبعاد جودة الحياة الوظيفية والإنتاجية العلمية، حيث بلغ معامل الارتباط (0.308) بين المتغيرين، وتشير قيمة هذا الارتباط إلى أن التغير في قيمة المتغير المستقل بوحدة واحدة يقابله تغير بمقدار 30.8% في المتغير التابع (الإنتاجية العلمية)، كما تشير قيمة معامل التحديد والبالغة ($R^2=0.095$) بأن متغير أبعاد جودة الحياة الوظيفية يفسر ما نسبته 9.5% من التغيرات التي تطرأ على متغير الإنتاجية العلمية.

الجدول رقم(29): نتائج تحليل تباين ANOVA لاختبار معنوية نموذج الانحدار المتعدد لعلاقة

الإنتاجية العلمية بأبعاد جودة الحياة الوظيفية.

النموذج	المتغيرات المستقلة	البيان	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
1	أبعاد جودة الحياة الوظيفية	الانحدار	9.817	5	1.963	3.446	0.005
		الباقي	93.451	164	0.570		
		المجموع	103.268	169			

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS.

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن مستوى المعنوية (0.005) وهو أقل من (0.05)، وبالتالي توجد علاقة انحدارية معنوية بين المتغير التابع الإنتاجية العلمية لدى هيئة التدريس، وأبعاد جودة الحياة الوظيفية، وتؤكد قيمة F المحسوبة التي تقدر (3.446) وهي دالة عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، كما أن مستوى المعنوية (sig=0.005) أقل من مستوى الدلالة المعتمد وبالتالي فإن النموذج يلئم البيانات المعطاة.

الجدول رقم (30): نتائج تحليل الانحدار المتعدد لعلاقة الإنتاجية العلمية و أبعاد جودة الحياة الوظيفية.

النموذج	المتغيرات	قيمة β	الخطأ المعياري	معامل β	قيمة t	مستوى الدلالة
1	نمط القيادة و الإشراف	0.192	0.092	0.209	2.080	0.039
2	الأمان والاستقرار	0.221	0.108	0.231-	0.2056-	0.041
3	التقدم الوظيفي	0.037-	0.090	0.038-	0.408-	0.684
4	الأجور والعلاوات	0.101-	0.087	0.116-	1.116-	0.245
5	العلاقات الاجتماعية	0.245	0.094	0.238	2.614	0.010

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS.

من خلال الجدول السابق، فإن نمط القيادة و الإشراف يؤثر معنويا على الإنتاجية العلمية لهيئة التدريس، حيث بلغت قيمة β ما يعادل 0.192 ومستوى معنوية (0.03) وهي أقل من مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)، ويؤثر أيضا بعد الأمان والاستقرار معنويا على الإنتاجية العلمية لهيئة التدريس بمستوى (0.04) وهي أقل من مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$).

كما يؤثر كذلك بعد العلاقات الاجتماعية على الإنتاجية العلمية لهيئة التدريس حيث بلغت قيمة β 0.245 وهي أكبر قيمة ومستوى معنوية (0.01) وهي أقل من مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)، في حين أن باقي أبعاد جودة الحياة الوظيفية لا تمارس أي تأثير معنوي على الإنتاجية العلمية لهيئة التدريس.

وعليه وعلى ضوء ما سبق :

- يوجد اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لنمط القيادة و الإشراف على الإنتاجية العلمية لهيئة التدريس.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للامان والاستقرار على الإنتاجية العلمية لهيئة التدريس.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتقدم الوظيفي على الإنتاجية العلمية لهيئة التدريس
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للأجور والعلاوات على الإنتاجية العلمية لهيئة التدريس.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للعلاقات الاجتماعية على الإنتاجية العلمية لهيئة التدريس.

من خلال النتائج السابقة نتوصل إلى قبول الفرضية حيث يوجد اثر لأغلب أبعاد جودة الحياة الوظيفية لهيئة التدريس بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة . بالتالي قبول الفرضية الرئيسية " نعم هناك اثر لجودة الحياة الوظيفية في الإنتاجية العلمية لهيئة التدريس بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بو الصوف ميلة " والإجابة على السؤال الذي انطلقنا منه هل هناك اثر لجودة الحياة الوظيفية في الإنتاجية العلمية لهيئة التدريس بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة ؟

التوصيات:

- الاهتمام بموضوع جودة الحياة الوظيفية والمعرفة بكافة أبعادها من قبل إدارة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف.
- ضرورة قيام المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف بتحسين نمط القيادة المتبع الذي يدعم تطبيق جودة الحياة الوظيفية داخل المركز الجامعي.
- إتاحة الفرص للأساتذة بالمركز الجامعي بالتقدم الوظيفي لإبراز طاقاتهم وتطوير مهاراتهم وتمكينهم من القيام بأعمالهم في الوقت المناسب من أجل الرفع من إنتاجيتهم العلمية.

خلاصة الفصل:

تم التعرض في هذا الفصل إلى مختلف المعالجات المنهجية و الإحصائية للدراسة الميدانية حيث تمت معالجة البيانات باستخدام spss، حيث وضعت أساليب إحصائية وضعية و أخرى استدلالية تناسب فرضيات الدراسة ومتغيراتها، كما تم تحديد مجتمع وعينة الدراسة حيث أظهرت نتائج معالجة البيانات الديموغرافية لعينة الدراسة بأن هناك تقارب بين الذكور و الإناث حيث بلغت نسبة الإناث 50.6% ونسبة الذكور 49.6%، كما أن الفئة العمرية الشائعة بين مفردات العينة هي التي تقع بين (26-35)، بما نسبته 46.5% ، أما بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي فأظهرت النتائج أن المستوى التعليمي لأغلب مفردات العينة هي أستاذ مساعد قسم أ حيث بلغت نسبة 38.8% أما بخصوص الفئات المهنية فأغلبية أفراد العينة هم من فئة من (6 إلى 10 سنوات) بنسبة 48.2%.

الخطبة

الخاتمة

حاولنا في هذه الدراسة تناول اثر جودة الحياة الوظيفية في الإنتاجية العلمية لهيئة التدريس حيث تم الاعتماد على مختلف الأدبيات التي تناولت الموضوعين، وخلصت الدراسة إلى أن موضوع أبعاد جودة الحياة الوظيفية موضوع متشعب الجوانب ومتداخل بين الجانب النفسي والجانب المادي، وأن جودة الحياة الوظيفية بمختلف أبعادها تشكل مسؤولية اجتماعية ومعنوية تتحملها التنظيمات الإدارية، بل بات لزاما عليها وضع هذا الهدف ضمن أسبقيات الأهداف الإستراتيجية، مما ينعكس بنتائج ملموسة على جهودها من حيث النمو والازدهار. فالاهتمام بالعاملين هو الاهتمام بجودة حياتهم الوظيفية وتوفير بيئة عمل مناسبة لهم تشجعهم على القيام بأعمالهم وتشعر المورد البشري بالانتماء، والاستقرار، والأمان، والاحترام مما يزيد من الرضا الوظيفي و يرفع من الروح المعنوية ويعزز الثقة مما يسهم في تحسين أداءه و من ثمة أداء المنظمة .

قائمة المراجع

1. الكتب:

1. أحمد قوراية : فن القيادة "المرتكزة على المنظور النفسي و الاجتماعي والثقافي"، ديوان المطبوعات الجامعية، السام المركزية - بن عكنون - الجزائر، 2007.
2. بشير العلاق: الإدارة الحديثة " نظريات ومفاهيم "، الطبعة العربية، دار اليازوري، عمان الأردن-، 2008.
3. بلال خلف السكارنة: الإبداع الإداري، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، 2011.
4. جاد الرب محمد: جودة الحياة الوظيفية في المنظمات الأعمال العصرية، دار الفكر العربي للنشر، الإسماعيلية، 2008.
5. حنا نصر الله: إدارة الموارد البشرية، دون طبعة، دار زهران للنشر والتوزيع، الاردن، 2009.
6. خالد عبد الرحيم الهيتي: إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي دار وائل للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، 2003.
7. خيضر كاظم حمود، ياسين كامب خرشة: إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار المسيرة، الأردن، 2007.
8. خيضر كامل حمود هايل يعقوب فاخوري: إدارة الإنتاج والعمليات، الطبعة الأولى، دار الصفاء للنشر والتوزيع ، الأردن، 2009.
9. زاهد محمد ديربي: إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2011.
10. عبد الستار العلي: تطبيقات إدارة الجودة الشاملة، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2008.
11. فريد فهمي زيادة: وظائف الإدارة، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الاردن-عمان-، 2009.
12. فليه فاروق عبدة: السيد محمد عبد المجيد، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، الطبعة الأولى ،دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2005.
13. فيصل حسونة: إدارة الموارد البشرية ، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن، 2008 .
14. محفوظ أحمد جودة: إدارة الموارد البشرية، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان - الأردن -، 2014.
15. محفوظ عبد الرزاق الرحاحلة: زكريا أحمد العزام، السلوك التنظيمي في المنظمات، الطبعة الأولى، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان-الأردن-، 2011.
16. محمد عبد الفتاح الصيرفي: إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، الطبعة الأولى، دار القنديل للنشر والتوزيع، الأردن، 2010.

قائمة المراجع

17. محمد هاني محمد: إدارة الموارد البشرية ، الطبعة الأولى، دار المعز للنشر والتوزيع ، الأردن، 2011.
18. نادر أحمد أبو شيخة، إدارة الموارد البشرية "إطار نظري وحالات علمية"، الطبعة الثانية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، الأردن، 2013.
19. هاشم حمدي رضا: الإدارة بالأهداف، طبعة الأولى، دار الريا للنشر والتوزيع، الأردن، 2014.

20. الكتب باللغة أجنبية

Soudhansh Pandiya, Quality of the wor lifae—an overview banking book, corizon 2015.

2. المجلات:

1. سرمد غانم صالح: إسراء طارق حسين، رغبات العاملين من الاستفادة من ساعات العمل المرنة دراسة في جامعة الموصل، مجلة تكريت للعلوم الإدارية الاقتصادية، المجلد 6، العدد 17، جامعة تكريت، 2010.
2. سرمد غانم صالح، إسراء طارق حسني: رغبات العاملين من الاستفادة من ساعات العمل المرنة دراسة في جامعة الموصل، مجلة تكريت للعلوم الإدارية و الاقتصادية ،مجلد 6، العدد 17، جامعة تكريت ، 2010.
3. سعد العنزي : سما سعد خير الله الفضل، فلسفة نوعية حياة العمل في المنظمات الألفية الثالثة، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 13، العدد45، بغداد، 2017.
4. سليمان بن ناصر المسلم: معوقات الترقية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالكلبات التقنية خلال مسارهم الوظيفي، رسالة الخليج العربي، مجلد 29، العدد110، 2008.
5. عبد الفتاح المغربي: جودة الحياة الوظيفية وأثرها في تنمية الإ... الوظيفي-دراسة ميدانية- ، مجلة الدراسات والبحوث التجارية، العدد الثاني، جامعة الزقازيق"كلية التجارة" محافظة الشرقية، 2004.
6. علي بن ناصر آل مقبل: الأستاذ الحامعي وتوازن الأداء بين الأعباء الإدارية والمتطلبات الأكاديمية "دراسة تحليلية" ، مجلد 38، ملحق 5، 2011.
7. عواد حماد الحويطي، معوقات الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس، مجلة بكلية التربية، جامعة الأزهر، عدد 174 الجزء الثاني، 2017.
8. مجدي عزيز إبراهيم: مجلة البحث التربوي " البحث العلمي التربوي كمنشأ ابداع في عصر العولمة"، المجلد الأول، العدد الأول، جانفي 2002.

قائمة المراجع

9. محاسن إبراهيم ثمور: دراسة استطلاعية لأراء عينة من عضوات هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك عبد العزيز حول حلقات النقاش العلمية، مجلد مركز البحوث التربوية جامعة قطر، المجلد 13، العدد 25، 2004.
 10. محمد عبود الحراشة: معوقات البحث العلمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة آل البيت، مجلة اتجاه الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، مجلد 11، العدد 3، 2013.
 11. مسعودة عظيمي: المحددات التنظيمية للإنتاج العلمي لدى الأستاذ الجامعي، مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية، دراسة استطلاعية بجامعة سطياف 1 و2، العدد 7، ديسمبر 2017.
 12. منور عدنان محمد نجم وآخرون: الإنتاحية العلمية لعضوات هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي في قطاع غزة، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، العدد 32، 2014.
 13. موسى خير الدين، محمود نجار: أثر البيئة الداخلية على الالتزام التنظيمي في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في المملكة الأردنية الهاشمية، مجلة علمية، جامعة الملك فيصل السعودية، عدد 14، 2012.
- 3. الرسائل الجامعية :**
1. أسامة زياد يوسف البلبيسي: جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي في المنظمات الحكومية قطاع غزة، رسالة مكملة لنيل للحصول على درجة ماجستير، تخصص إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية غزة، 2012.
 2. سعد بن سعيد القحطاني: بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بمعنويات العاملين بمعهد الجوازات بالرياض، رسالة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2012.
 3. عبد الحميد الهمص: الإنتاحية العلمية لأعضاء هيئة التدريس وعلاقتها بجهود الجامعات في تدويل البحث العلمي، رسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في أصول التربية من كلية التربية، جامعة الأزهر غزة، 2015.
 4. عمار بن عشي: دور تقسيم أداء العاملين في تحديد احتياجات التدريب، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجستير، جامعة بوضياف، المسيلة، 2006.
 5. الفيومي ميسون: تصور مقترح لتنمية الإنتاحية العلمية لأعضاء هيئة التدريس لكليات التربية في مصر، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة عين الشمس، 2004.

قائمة المراجع

6. قرشي هاجر: جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحسين الخدمة العمومية "دراسة حالة الإدارات المحلية لولاية قسنطينة"، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه ل م د ، جامعة عبد الحميد مهري قسنطينة2، 2018.
 7. محمد حامد حسين عامور، أثر غموض الدور الوظيفي اتخاذ القرارات "دراسة تطبيقية على مراكز الرعاية الإدارية رسالة ماجستير" ، رسالة مكملة لنيل ماجستير، 2017.
 8. مشاعل عبد الله محمد الحارثي: الحرية الأكاديمية وعلاقتها بالإنتاجية العلمية لدى عضوات هيئة التدريس لجامعة أم القرى، دراسة مقدمة كمتطلب للحصول على درجة ماجستير في الإدارة التربوية والتخطيط ،1432هـ.
 9. نرمان حسين عبد الحميد الهمص: الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس وعلاقتها بجهود الجامعات في تدويل البحث العلمي، رسالة مكملة لمتطلبات الحصول على درجة ماجستير في أصول التربية، جامعة الأزهر غزة، 2015.
 10. نوال نمور: كفاءة أعضاء هيئة التدريس وأثرها على جودة التعليم العالي - دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية -،مذكرة مقدمة ضمن متطلبات شهادة الماجستير، 2014.
 11. وسام محمد لعبد الحسني: أثر جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الالتزام التنظيمي للباحثين الاجتماعيين في وزارة الشؤون الاجتماعية بقطاع غزة، مذكرة ماجستير في الاقتصاد والعلوم الإدارية تخص إدارة أعمال، -جامعة الأزهر - غزة، 2016.
- 4. الملتيقيات :**
1. بوخمخ عبد الفتاح، علي موسى حنان: أثر الصحة والسلامة المهنية على الكفاءة الإنتاجية في مؤسسة هنكل الجزائر، الملتيقى العلمي الدولي حول أداء وفعالية المنظمة في ظل التنمية المستدامة ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التجارية ،جامعة لمسيلا، 2009.
 2. زاهر ضياء الدين: المرأة في الإنتاج الأكاديمي " إطار للتأمل"، مؤتمر "تنمية المرأة العربية الإشكاليات وآفاق المستقبل في الفترة من 5-7 فيفري، مركز دراسات الجنوب، جامعة جنوب الوادي والمركز العربي للتعليم والتنمية، 2001.
 3. العياشي عنصر: الإدارة بالمشاركة رهان المستقبل في المؤسسة الجزائرية، الملتيقى العلمي حول المدينة والمؤسسة غدا من تنظيم مركز البحوث في الأنتر بولوجيا الاجتماعية والثقافية ، وهران، ديسمبر 1997.

فَلْيَمِزْ لَكُمْ
الْعُلَمَاءَ الْمَلَاحِقَ

الملحق رقم(01): استمارة الدراسة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلا

قسم العلوم الاقتصادية وتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

استمارة دراسة بعنوان

**أثر جودة الحياة الوظيفية في الإنتاجية العلمية لهيئة التدريس بالمركز
الجامعي ميلا .**

دراسة على عينة من اعضاء هيئة التدريس بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلا

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر -تخصص إدارة أعمال -

إشراف الدكتورة

أمال علي موسى

إعداد الطالبتين:

*إسطمبولي نور الهدى

*حافي راسو مريم

الأساتذة الأفاضل تحية طيبة

تم إعداد هذا الاستبيان في إطار دراسة تتعلق بأثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية على الإنتاجية العلمية للأستاذ الجامعي، وفي سبيل تحقيق ذلك نأمل منكم التكرم بتخصيص جزء من وقتكم الثمين لملا الاستمارة وهذا بالإجابة على العبارات المناسبة لرأيكم، من خلال وضع العلامة (X) في الخانات المناسبة، علما أن المعلومات التي سيتم تجميعها ستستعمل بسرية تامة، و للأغراض البحث العلمي.

2019/2018

قائمة الملاحق

المحور الأول : البيانات الشخصية

1.الجنس:

نكر أنثى

2.العمر:

أقل من 25 من 26 إلى 35
من 36 إلى 45 أكثر من 45

3.الرتبة

أس عد قسم ب
أس نر قسم ب
أس ساعد قسم أ
أس حاضر أ
أس عليم العالي

4. الخبرة المهنية :

أقل من 5سنوات من 6إلى 10سنوات
من 11 إلى 15 سنة أكثر من 15

5.الإنتاج العلمي :

الرقم	نوع الإنتاج العلمي	العدد <u>الخمس سنوات الأخيرة</u>
1	الكتب التي تم تأليفها فرديا	
2	الكتب التي تم تأليفها جماعيا	
3	الكتب التي تمت ترجمتها	
4	المطبوعات العلمية	
5	المقالات التي تم نشرها في المجلات الدولية	
6	المقالات التي تم نشرها في المجلات الوطنية	
7	الأوراق العلمية في المؤتمرات ، الملتقيات الوطنية والدولية	

قائمة الملاحق

	براءات الاختراع	8
--	-----------------	---

المحور الثاني : جودة الحياة الوظيفية

البعد الأول: نمط القيادة والإشراف

الرقم	العبارات	موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما
6	تتبنى إدارتي النمط التشاركي في القيادة والإشراف .					
7	إدارتي تشجعني على تنمية مهاراتي الوظيفية والإدارية .					
8	يسود في بيئة عملي التعامل العادل دون تمييز					
9	تقدم لي الإدارة التسهيلات اللازمة لانجاز المهامي البحثية والتدريسية .					
10	تشجعني الإدارة على المشاركة في اتخاذ القرارات .					
11	إدارتي لا تمنع تقديم الاقتراحات والآراء خلال الاجتماعات واللقاءات المختلفة .					
12	توفر لي الإدارة المعلومات اللازمة لأداء مهامي .					

البعد الثاني : الأمان والاستقرار الوظيفي .

الرقم	العبارات	موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما
13	اشعر بالاستقرار بمنصب عملي (عدم وجود تهديد بالاستغناء)					
14	لا أفكر في البحث عن فرص عمل أخرى .					
15	اشعر بالراحة والثقة المتبادلة مع زملائي في العمل .					
16	اشعر بالأمان لان مؤسستي تمتلك الموارد					

قائمة الملاحق

					المالية اللازمة (لا يوجد تهديد مالي)
					17 توفر لي الإدارة المناخ الآمن للعمل .
					18 تضمن لي القوانين-التي تحكم عملك- حق التعويض في حال التعرض للحوادث.

البعد الثالث : التقدم الوظيفي .

الرقم	العبارات	موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما
19	يوجد في مؤسسة عملي فرص مستقبلية متاحة للتقدم والنمو الوظيفي .					
20	تتوفر في مؤسستي برامج تدريبية للعاملين للتقدم في مساراتهم الوظيفية.					
21	تبرمج في مؤسسة عملي دورات تكوينية وتعليمية تسمح للعاملين بالتقدم الوظيفي .					
22	تعتمد أنظمة الترقية في مؤسسة عملي على معايير إدارية واضحة .					
23	يوجد توافق بين المؤهلات العلمية والدرجات الوظيفية للعاملين في مؤسسة عملي .					

البعد الرابع : الأجور والعلاوات .

الرقم	العبارات	موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما
24	يوجد في مؤسستي نظام واضح للأجور والعلاوات .					
25	الأجور والعلاوات التي أتحصل عليها تشعرني بالرضا .					
26	يعد الأجر الذي أتحصل عليه عادلا مقارنة بما ابذله من جهد .					
27	يعد الأجر الذي أتحصل عليه عادلا مقارنة بما امتلكه من مهارات .					
28	الأجر الذي أتحصل عليه يشبع احتياجاتي المختلفة .					

قائمة الملاحق

البعد الخامس : العلاقات الاجتماعية

الرقم	العبارات	موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما
29	لدي علاقات طيبة مع زملائي في العمل .					
30	تتميز العلاقات مع زملائي بالثقة المتبادلة .					
31	تتميز العلاقات مع زملائي بالتعاون والتساند.					
32	أتبادل الزيارات الاجتماعية مع زملائي في العمل (في المناسبات، أفرح ، تعزية)					
33	تتميز علاقاتي برؤساء الأقسام بالتقدير والاحترام .					
34	تتميز علاقاتي بمديري بالتقدير والاحترام .					

المحور الثالث : الإنتاجية العلمية

الرقم	العبارات	موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما
35	خلال فترة العمل بمؤسستي قمت بتأليف كتب في تخصصي .					
36	خلال فترة العمل بمؤسستي اشتركت في تأليف جماعي للكتب في تخصصي .					
37	خلال فترة العمل بمؤسستي قمت بانجاز مطبوعات علمية في تخصصي .					
38	خلال فترة العمل بمؤسستي قمت بترجمة كتب في تخصصي .					
39	خلال فترة العمل بمؤسستي قمت بكتابة ونشر مقالات علمية في مجلات وطنية .					
40	خلال فترة العمل بمؤسستي قمت بكتابة ونشر مقالات علمية في مجلات دولية .					
41	خلال فترة العمل بمؤسستي قمت بانجاز وعرض مداخلات في ملتقيات وطنية .					
42	خلال فترة العمل بمؤسستي قمت بانجاز وعرض مداخلات في مؤتمرات/ملتقيات دولية					
43	خلال فترة العمل بمؤسستي قمت بانجاز وعرض					

قائمة الملاحق

					مداخلات في أيام دراسية	
					44 خلال فترة العمل بمؤسستي قمت بانجاز وعرض مداخلات في ندوات علمية .	
					45 خلال فترة العمل بمؤسستي قمت بالإشراف على الرسائل الجامعية (ليسانس، ماستر)	
					46 خلال فترة العمل بمؤسستي قمت بالإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراه .	
					47 خلال فترة العمل بمؤسستي قمت بمناقشة رسائل الماجستير والدكتوراه . (داخل مؤسستك او خارجها)	
					48 خلال فترة العمل بمؤسستي قمت بتحكيم الأبحاث العلمية للملتقيات الوطنية والمؤتمرات الدولية .	
					49 خلال فترة العمل بمؤسستي قمت بتحكيم الأبحاث العلمية للمجلات العلمية المحكمة	
					50 خلال فترة العمل بمؤسستي قمت بتحكيم الأبحاث العلمية المقدمة للترقية .	
					51 خلال فترة العمل بمؤسستي قمت بالمشاركة في وضع وتطوير المناهج والمقررات .	
					52 خلال فترة العمل بمؤسستي كنت عضوا في مختلف اللجان العلمية (لجنة ملتقى، لجنة خبرة ، لجنة قراءة ، لجان الدكتوراه ...)	

شكرا على صبركم و كرم تعاونكم معنا

قائمة الملاحق

الملحق رقم(02): قائمة الأساتذة المحكمين للاستمارة
2/قائمة المحكمين:

الرقم	اسم ولقب المحكم	مؤسسة العمل
1	ربيع قرين	المركز الجامعي ميله
2	أبو بكر بوسالم	المركز الجامعي ميله
3	لينده لبيض	المركز الجامعي ميله
4	محمود سمايلي	المركز الجامعي ميله
5	إبراهيم علشوري	المركز الجامعي ميله

الملحق رقم (03): مخرجات برنامج spss.

1/معامل الارتباط بيرسون لعبارات بعد نمط القيادة والإشراف

Corrélations

		نمط القيادة والإشراف	تتبنى إدارتي نمط التشاركي في القيادة والإشراف	إدارتي تشجعني على تنمية مهاراتي الوظيفية والإدارية	يسود في بيئة عملي التعامل العادل دون تمييز	تقدم لي الإدارة التسهيلات اللازمة لانجاز مهامي البحثية والتدريسية	تشجعني الإدارة على المشاركة في اتخاذ القرارات	إدارتي لا تمنع تقديم الاقتراحات والآراء خلال الاجتماعات واللقاءات المختلفة	توفر لي الإدارة المعلومات اللازمة لأداء مهامي
نمط القيادة والإشراف	Corrélation de Pearson	1	,599**	,802**	,755**	,770**	,677**	,727**	,741**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	170	170	170	170	170	170	170	170
تتبنى إدارتي نمط التشاركي في القيادة والإشراف	Corrélation de Pearson	,599**	1	,513**	,333**	,342**	,324**	,332**	,200**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,009
	N	170	170	170	170	170	170	170	170
إدارتي تشجعني على تنمية مهاراتي الوظيفية والإدارية	Corrélation de Pearson	,802**	,513**	1	,582**	,540**	,428**	,484**	,509**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	170	170	170	170	170	170	170	170
يسود في بيئة عملي التعامل العادل دون تمييز	Corrélation de Pearson	,755**	,333**	,582**	1	,550**	,376**	,516**	,466**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	170	170	170	170	170	170	170	170
تقدم لي الإدارة التسهيلات اللازمة لانجاز مهامي البحثية والتدريسية	Corrélation de Pearson	,770**	,342**	,540**	,550**	1	,460**	,434**	,584**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	170	170	170	170	170	170	170	170
تشجعني الإدارة على المشاركة في اتخاذ القرارات	Corrélation de Pearson	,677**	,324**	,428**	,376**	,460**	1	,404**	,451**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	170	170	170	170	170	170	170	170
إدارتي لا تمنع تقديم الاقتراحات والآراء خلال الاجتماعات واللقاءات المختلفة	Corrélation de Pearson	,727**	,332**	,484**	,516**	,434**	,404**	1	,526**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	170	170	170	170	170	170	170	170
توفر لي الإدارة المعلومات اللازمة لأداء مهامي	Corrélation de Pearson	,741**	,200**	,509**	,466**	,584**	,451**	,526**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,009	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	170	170	170	170	170	170	170	170

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations

		الامان والاستقرار الوظيفي	اشعر بالاستقرار (بمنصب عملي) عدم وجود تهديد بالاستغناء)	لا أفكر في البحث عن فرص عمل أخرى.	اشعر بالراحة والثقة المتبادلة مع زملائي في العمل.	اشعر بالأمان لان مؤسستي تمتلك الموارد المالية اللازمة (لا يوجد تهديد مالي)	توفر لي الإدارة المناخ الآمن للعمل	تضمن لي القوانين-التي تحكم عملك - حق التعويض في حال التعرض للحوادث.
الامان والاستقرار الوظيفي	Corrélation de Pearson	1	,730**	,646**	,740**	,687**	,719**	,705**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	170	170	170	170	170	170	170
اشعر بالاستقرار بمنصب عملي (عدم وجود تهديد بالاستغناء)	Corrélation de Pearson	,730**	1	,469**	,466**	,313**	,364**	,455**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	170	170	170	170	170	170	170
لا أفكر في البحث عن فرص عمل أخرى.	Corrélation de Pearson	,646**	,469**	1	,324**	,298**	,245**	,332**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000	,000	,001	,000
	N	170	170	170	170	170	170	170
اشعر بالراحة والثقة المتبادلة مع زملائي في العمل.	Corrélation de Pearson	,740**	,466**	,324**	1	,433**	,471**	,443**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	170	170	170	170	170	170	170
اشعر بالأمان لان مؤسستي تمتلك الموارد المالية اللازمة) لا يوجد تهديد مالي)	Corrélation de Pearson	,687**	,313**	,298**	,433**	1	,504**	,339**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	170	170	170	170	170	170	170
توفر لي الإدارة المناخ الآمن للعمل	Corrélation de Pearson	,719**	,364**	,245**	,471**	,504**	1	,484**

	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,001	,000	,000		,000
	N	170	170	170	170	170	170	170
تضمن لي القوانين-التي تحكم	Corrélacion de	,705**	,455**	,332**	,443**	,339**	,484**	1
عملك -حق التعويض في حال	Pearson							
التعرض للحوادث.	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	170	170	170	170	170	170	170

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations

3/معامل الارتباط بيرسون لعبارات بعد التقدم الوظيفي

	التقدم الوظيفي	يوجد في مؤسسة عملي فرص مستقبلية متاحة للتقدم والتقدم الوظيفي	تتوفر في مؤسستي برامج تدريبية تؤهل العاملين للتقدم في مساراتهم الوظيفية	تبرمج في مؤسسة عملي دورات تكوينية وتعليمية تسمح للعاملين بالتقدم الوظيفي	تعتمد أنظمة الترقية في مؤسسة عملي على معايير إدارية واضحة	يوجد توافق بين المؤهلات العلمية والدرجات الوظيفية للعاملين في مؤسسة عملي
التقدم الوظيفي	Corrélacion de	1	,718**	,761**	,648**	,718**
	Pearson					
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	170	170	170	170	170
يوجد في مؤسسة عملي فرص مستقبلية متاحة للتقدم والنقد الوظيفي	Corrélacion de	,718**	1	,464**	,222**	,439**
	Pearson					
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,004	,000	,000
	N	170	170	170	170	170
تتوفر في مؤسستي برامج تدريبية تؤهل العاملين للتقدم في مساراتهم الوظيفية	Corrélacion de	,761**	,464**	1	,624**	,299**
	Pearson					
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	170	170	170	170	170
تبرمج في مؤسسة عملي دورات تكوينية وتعليمية	Corrélacion de	,648**	,222**	,624**	1	,228**
	Pearson					

تسمح للعاملين بالتقدم الوظيفي	Sig. (bilatérale)	,000	,004	,000	,000	,000	,003
	N	170	170	170	170	170	170
تعتمد أنظمة الترقية في مؤسسة عملي على معايير إدارية واضحة	Corrélation de Pearson	,778**	,464**	,403**	,314**	1	,610**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	170	170	170	170	170	170
يوجد توافق بين المؤهلات العلمية والدرجات الوظيفية للعاملين في مؤسسة عملي	Corrélation de Pearson	,718**	,439**	,299**	,228**	,610**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,003	,000	
	N	170	170	170	170	170	170

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations

		الاجور والعلاوات	يوجد في مؤسستي نظام واضح للأجور والعلاوات.	الأجور والعلاوات التي أتحصل عليها تشعرني بالرضا	يعد الأجر الذي أتحصل عليه عادلا مقارنة بما ابذله من جهد	يعد الأجر الذي أتحصل عليه عادلا مقارنة بما امتلكه من مهارات	الأجر الذي أتحصل عليه يشبع احتياجاتي المختلفة
الاجور والعلاوات	Corrélation de Pearson	1	,560**	,820**	,871**	,863**	,744**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	170	170	170	170	170	170
يوجد في مؤسستي نظام واضح للأجور والعلاوات.	Corrélation de Pearson	,560**	1	,418**	,333**	,318**	,125
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000	,000	,105
	N	170	170	170	170	170	170
الأجور والعلاوات التي أتحصل عليها تشعرني بالرضا	Corrélation de Pearson	,820**	,418**	1	,666**	,589**	,477**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	170	170	170	170	170	170
يعد الأجر الذي أتحصل عليه عادلا مقارنة بما ابذله من جهد	Corrélation de Pearson	,871**	,333**	,666**	1	,757**	,592**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	170	170	170	170	170	170
يعد الأجر الذي أتحصل عليه عادلا مقارنة بما امتلكه من مهارات	Corrélation de Pearson	,863**	,318**	,589**	,757**	1	,664**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	170	170	170	170	170	170

الأجر الذي أتصل عليه	Corrélation de Pearson	,744**	,125	,477**	,592**	,664**	1
يشبع احتياجاتي المختلفة	Sig. (bilatérale)	,000	,105	,000	,000	,000	
	N	170	170	170	170	170	170

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

معامل الارتباط بيرسون لعبارات بعد العلاقات الإجتماعية

Corrélations

	العلاقات الاجتماعية	لدي علاقات طيبة مع زملائي في العمل	تتميز العلاقات مع زملائي بالثقة المتبادلة	تتميز العلاقات مع زملائي بالتعاون والتساند.	أتبادل الزيارات الاجتماعية مع زملائي في العمل (في المناسبات، أفراح ، تعزية..)	تتميز علاقاتي برؤساء الأقسام بالتقدير والاحترام	تتميز علاقاتي بمديري بالتقدير والاحترام
العلاقات الاجتماعية	Corrélation de Pearson	,701**	,842**	,816**	,628**	,747**	,658**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	170	170	170	170	170	170
لدي علاقات طيبة مع زملائي في العمل	Corrélation de Pearson	1	,641**	,498**	,228**	,517**	,295**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,003	,000	,000
	N	170	170	170	170	170	170
تتميز العلاقات مع زملائي بالثقة المتبادلة	Corrélation de Pearson	,842**	1	,797**	,473**	,477**	,360**

	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	170	170	170	170	170	170	170
تتميز العلاقات مع زملائي بالتعاون والتساند.	Corrélation de Pearson	,816**	,498**	,797**	1	,474**	,425**	,401**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	170	170	170	170	170	170	170
أ تبادل الزيارات الاجتماعية مع زملائي في العمل) في المناسبات، أفراح ، تعزية(.	Corrélation de Pearson	,628**	,228**	,473**	,474**	1	,267**	,209**
	Sig. (bilatérale)	,000	,003	,000	,000		,000	,006
	N	170	170	170	170	170	170	170
تتميز علاقتي برؤساء الأقسام بالتقدير والاحترام	Corrélation de Pearson	,747**	,517**	,477**	,425**	,267**	1	,596**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	170	170	170	170	170	170	170
تتميز علاقتي بمديري بالتقدير والاحترام	Corrélation de Pearson	,658**	,295**	,360**	,401**	,209**	,596**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,006	,000	
	N	170	170	170	170	170	170	170

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations

		محكمة	العمل بمؤسستي خلال فترة العمل بمؤسستي قمت بكتابة ونشر مقالات علمية في مجلات وطنية	العمل بمؤسستي خلال فترة العمل بمؤسستي قمت بترجمة كتب في تخصصي	العمل بمؤسستي خلال فترة العمل بمؤسستي قمت بانجاز مطبوعات علمية في تخصصي	العمل بمؤسستي خلال فترة العمل بمؤسستي قمت بتأليف كتب في تخصصي	العمل بمؤسستي خلال فترة العمل بمؤسستي قمت بتأليف كتب في تخصصي
خلال فترة العمل بمؤسستي قمت بتأليف كتب في تخصصي	Corrélacion de Pearson Sig. (bilatérale) N	,587** ,000 170	,156* ,042 170	,452** ,000 170	,522** ,000 170	,693** ,000 170	1
خلال فترة العمل بمؤسستي اشتركت في تأليف جماعي للكتب في تخصصي	Corrélacion de Pearson Sig. (bilatérale) N	,667** ,000 170	,342** ,000 170	,530** ,000 170	,505** ,000 170	1	,693**
خلال فترة العمل بمؤسستي قمت بانجاز مطبوعات علمية في تخصصي	Corrélacion de Pearson Sig. (bilatérale) N	,634** ,000 170	,399** ,000 170	,324** ,000 170	,505** ,000 170	1	,522**
خلال فترة العمل بمؤسستي قمت بترجمة كتب في تخصصي	Corrélacion de Pearson Sig. (bilatérale) N	,573** ,000 170	,270** ,000 170	1 ,000 170	,530** ,000 170	,324** ,000 170	,452**
خلال فترة العمل بمؤسستي قمت بكتابة ونشر مقالات علمية في مجلات وطنية	Corrélacion de Pearson Sig. (bilatérale) N	,699** ,000 170	1 ,000 170	,270** ,000 170	,399** ,000 170	,342** ,000 170	,156*
محكمة	Corrélacion de Pearson	1	,699**	,573**	,634**	,667**	,587**

Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	
N	170	170	170	170	170	170

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

معامل الارتباط بيرسون لعبارات بعد غير المحكمة

Corrélations

	غير محكمة	خلال فترة العمل بمؤسستي كنت عضوا في مختلف اللجان العلمية (اللجنة ملتقى، لجنة خبرة، لجنة قراءة، لجان دكتوراه	خلال فترة العمل بمؤسستي قمت بالمشاركة في وضع وتطوير المناهج والمقررات	خلال فترة العمل بمؤسستي قمت بتحكيم الأبحاث العلمية المقدمة للترقية	خلال فترة العمل بمؤسستي قمت بتحكيم الأبحاث العلمية للمجلات العلمية المحكمة الوطنية والمؤتمرات الدولية	خلال فترة عملي بمؤسستي قمت بمناقشة رسائل الماجستير والدكتوراه	خلال فترة العمل بمؤسستي قمت بالإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراه	خلال فترة عملي بمؤسستي قمت بالإشراف على الرسائل الجامعية (ليسانس، ماستر
Corrélacion de Pearson	,355**	,249**	,045	,002	,196*	,075	,109	1
Sig. (bilatérale)	,000	,001	,556	,981	,010	,329	,159	
N	170	170	170	170	170	170	170	170
Corrélacion de Pearson	,678**	,292**	,387**	,556**	,439**	,649**	1	,109
Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,159
N	170	170	170	170	170	170	170	170
Corrélacion de Pearson	,761**	,336**	,423**	,647**	,513**	,544**	,649**	,075
Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,329
N	170	170	170	170	170	170	170	170
Corrélacion de Pearson	,758**	,571**	,317**	,424**	,660**	,544**	,327**	,270**

الملتقيات الوطنية والمؤتمرات الدولية	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	170	170	170	170	170	170	170	170	170
خلال فترة العمل بمؤسستي	Corrélation de Pearson	,196*	,439**	,513**	,660**	1	,615**	,380**	,537**	,792**
قمت بتحكيم الأبحاث العلمية للمجلات العلمية المحكمة	Sig. (bilatérale)	,010	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	170	170	170	170	170	170	170	170	170
خلال فترة العمل بمؤسستي	Corrélation de Pearson	,002	,556**	,647**	,424**	,615**	1	,486**	,444**	,755**
قمت بتحكيم الأبحاث العلمية المقدمة للترقية	Sig. (bilatérale)	,981	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	170	170	170	170	170	170	170	170	170
خلال فترة العمل بمؤسستي	Corrélation de Pearson	,045	,387**	,423**	,317**	,380**	,486**	1	,528**	,652**
قمت بالمشاركة في وضع وتطوير المناهج والمقررات	Sig. (bilatérale)	,556	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	170	170	170	170	170	170	170	170	170
خلال فترة العمل بمؤسستي	Corrélation de Pearson	,249**	,292**	,336**	,571**	,537**	,444**	,528**	1	,729**
كنت عضوا في مختلف اللجان العلمية (لجنة ملتنقى، لجنة خبرة، لجنة قراءة، لجان دكتوراه)	Sig. (bilatérale)	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	170	170	170	170	170	170	170	170	170
غير محكمة	Corrélation de Pearson	,355**	,678**	,761**	,758**	,792**	,755**	,652**	,729**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	170	170	170	170	170	170	170	170	170

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

ألفا كرونباخ للمحور جودة الحياة الوظيفية

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,895	47

ثبات محور جودة الحياة الوظيفية

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,917	29

ألفا كرونباخ للمحور الإنتاجية العلمية

ثبات محور الإنتاجية العلمية

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,898	18

الملحق رقم (5): التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

التكرارات والنسب المئوية للبيانات الشخصية

الجنس

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valid e	ذكر	84	49,4	49,4
	أنثى	86	50,6	100,0
	Total	170	100,0	100,0

العمر

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
أقل من 25	3	1,8	1,8	1,8
من 26 إلى 35	79	46,5	46,5	48,2
Valid من 36 إلى 45	68	40,0	40,0	88,2
أكثر من 45	20	11,8	11,8	100,0
Total	170	100,0	100,0	

الرتبة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
أستاذ مساعد ب	15	8,8	8,8	8,8
Valid أستاذ مساعد أ	66	38,8	38,8	47,6
أستاذ محاضر ب	57	33,5	33,5	81,2
أستاذ محاضر أ	29	17,1	17,1	98,2
أستاذ التعليم العالي	3	1,8	1,8	100,0
Total	170	100,0	100,0	

الخبرة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
أقل من 5 سنوات	50	29,4	29,4	29,4
من 6 إلى 10 سنوات	82	48,2	48,2	77,6
من 11 إلى 15 سنة	18	10,6	10,6	88,2
أكثر من 15 سنة	20	11,8	11,8	100,0
Total	170	100,0	100,0	

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري بعد نمط القيادة والإشراف

Statistiques

	نمط القيادة والإشراف	تتبنى إدارتي نمط التشاركي في القيادة والإشراف	إدارتي تشجعني على تنمية مهاراتي الوظيفية والإدارية	يسود في بيئة عملي التعامل العادل دون تمييز	تقدم لي الإدارة التسهيلات اللازمة لانجاز المهامي البحثية والتدريسية	تشجعني الإدارة على المشاركة في اتخاذ القرارات	إدارتي لا تمنع تقديم الاقتراحات والآراء خلال الاجتماعات واللقاءات المختلفة	توفر لي الإدارة المعلومات اللازمة لأداء مهامي
Valide	170	170	170	170	170	170	170	170
N Manquante	0	0	0	0	0	0	0	0
Moyenne	2,6874	2,72	2,48	2,42	2,45	2,33	3,35	3,06
Médiane	2,7143	2,50	2,00	2,00	2,00	2,00	4,00	3,00
Ecart-type	,85262	1,168	1,198	1,190	1,146	1,155	1,143	1,234

تتبنى إدارتي نمط التشاركي في القيادة والإشراف

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valid e	غير موافق تماما	24	14,1	14,1
	غير موافق	61	35,9	50,0
	محايد	37	21,8	71,8
	موافق	35	20,6	92,4
	موافق تماما	13	7,6	100,0
	Total	170	100,0	100,0

إدارتي تشجعني على تنمية مهاراتي الوظيفية والإدارية

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valid e	غير موافق تماما	40	23,5	23,5
	غير موافق	59	34,7	58,2
	محايد	29	17,1	75,3
	موافق	33	19,4	94,7
	موافق تماما	9	5,3	100,0
	Total	170	100,0	100,0

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق تماما	40	23,5	23,5
	غير موافق	67	39,4	62,9
	محايد	24	14,1	77,1
	موافق	29	17,1	94,1
	موافق تماما	10	5,9	100,0
	Total	170	100,0	100,0

تقدم لي الإدارة التسهيلات اللازمة لانجاز مهامى البحثية والتدريسية

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق تماما	35	20,6	20,6
	غير موافق	71	41,8	62,4
	محايد	25	14,7	77,1
	موافق	31	18,2	95,3
	موافق تماما	8	4,7	100,0
	Total	170	100,0	100,0

تشجعتني الإدارة على المشاركة في اتخاذ القرارات

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق تماما	47	27,6	27,6
	غير موافق	63	37,1	64,7
	محايد	21	12,4	77,1
	موافق	35	20,6	97,6
	موافق تماما	4	2,4	100,0
	Total	170	100,0	100,0

توفر لي الإدارة المعلومات اللازمة لأداء مهامي

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
غير موافق تماما	20	11,8	11,8	11,8
Valid e	48	28,2	28,2	40,0
محايد	20	11,8	11,8	51,8
موافق	66	38,8	38,8	90,6
موافق تماما	16	9,4	9,4	100,0
Total	170	100,0	100,0	

إدارتي لا تمنع تقديم الاقتراحات والآراء خلال الاجتماعات واللقاءات المختلفة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
غير موافق تماما	16	9,4	9,4	9,4
Valid e	27	15,9	15,9	25,3
محايد	24	14,1	14,1	39,4
موافق	87	51,2	51,2	90,6
موافق تماما	16	9,4	9,4	100,0
Total	170	100,0	100,0	

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري بعد بعد الأمان والاستقرار

Statistiques

	الامان والاستقرار الوظيفي	اشعر بالاستقرار (بمنصب عملي) عدم وجود تهديد بالاستغناء)	لا أفكر في البحث عن فرص عمل أخرى.	اشعر بالراحة والثقة المتبادلة مع زملائي في العمل.	اشعر بالأمان لان مؤسستي تمتلك الموارد المالية اللازمة (لا يوجد تهديد مالي)	توفر لي الإدارة المناخ الآمن للعمل	تضمن لي القوانين-التي تحكم عملك - حق التعويض في حال التعرض للحوادث.
N	170	170	170	170	170	170	170
Manquante	0	0	0	0	0	0	0
Moyenne	3,2108	3,56	3,42	3,49	2,51	2,93	3,35
Médiane	3,2500	4,00	4,00	4,00	2,00	3,00	4,00
Ecart-type	,81701	1,196	1,253	1,158	1,198	1,139	1,023

اشعر بالاستقرار بمنصب عملي (عدم وجود تهديد بالاستغناء)

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valid e	غير موافق تماما	12	7,1	7,1
	غير موافق	26	15,3	22,4
	محايد	24	14,1	36,5
	موافق	70	41,2	77,6
	موافق تماما	38	22,4	100,0
	Total	170	100,0	100,0

لا أفكر في البحث عن فرص عمل أخرى.

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valid e	غير موافق تماما	13	7,6	7,6
	غير موافق	36	21,2	28,8
	محايد	25	14,7	43,5
	موافق	59	34,7	78,2
	موافق تماما	37	21,8	100,0
	Total	170	100,0	100,0

تضمن لي القوانين-التي تحكم عملك -حق التعويض في حال التعرض للحوادث.

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
--	-----------	-------------	--------------------	--------------------

Valid e	غير موافق تماما	11	6,5	6,5	6,5
	غير موافق	24	14,1	14,1	20,6
	محايد	41	24,1	24,1	44,7
	موافق	82	48,2	48,2	92,9
	موافق تماما	12	7,1	7,1	100,0
	Total	170	100,0	100,0	

توفر لي الإدارة المناخ الآمن للعمل

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
غير موافق تماما	24	14,1	14,1	14,1
غير موافق	38	22,4	22,4	36,5
محايد	40	23,5	23,5	60,0
موافق	62	36,5	36,5	96,5
موافق تماما	6	3,5	3,5	100,0
Total	170	100,0	100,0	

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري التقدم الوظيفي

Statistiques

	التقدم الوظيفي	يوجد في مؤسسة عملي فرص مستقبلية متاحة للترقي والتقدم الوظيفي	تتوفر في مؤسستي برامج تدريبية تؤهل العاملين للتقدم في مساراتهم الوظيفية	تبرمج في مؤسسة عملي دورات تكوينية وتعليمية تسمح للعاملين بالتقدم الوظيفي	تعتمد أنظمة الترقية في مؤسسة عملي على معايير إدارية واضحة	يوجد توافق بين المؤهلات العلمية والدرجات الوظيفية للعاملين في مؤسسة عملي
N	170	170	170	170	170	170
Manquante	0	0	0	0	0	0
Moyenne	3,0000	3,19	2,69	2,82	3,14	3,17
Médiane	3,0000	4,00	2,00	3,00	3,00	3,50
Ecart-type	,81958	1,146	1,089	1,092	1,176	1,146

يوجد في مؤسسة عملي فرص مستقبلية متاحة للترقي والتقدم الوظيفي

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
غير موافق تماما	16	9,4	9,4	9,4
Valid	38	22,4	22,4	31,8
e	26	15,3	15,3	47,1
موافق	78	45,9	45,9	92,9
موافق تماما	12	7,1	7,1	100,0
Total	170	100,0	100,0	

تتوفر في مؤسستي برامج تدريبية تؤهل العاملين للتقدم في مساراتهم الوظيفية

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
غير موافق تماما	20	11,8	11,8	11,8
Valid e				
غير موافق	67	39,4	39,4	51,2
محايد	37	21,8	21,8	72,9
موافق	38	22,4	22,4	95,3
موافق تماما	8	4,7	4,7	100,0
Total	170	100,0	100,0	

تبرمج في مؤسسة عملي دورات تكوينية وتعليمية تسمح للعاملين بالتقدم الوظيفي

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
غير موافق تماما	18	10,6	10,6	10,6
Valid e				
غير موافق	57	33,5	33,5	44,1
محايد	41	24,1	24,1	68,2
موافق	46	27,1	27,1	95,3
موافق تماما	8	4,7	4,7	100,0
Total	170	100,0	100,0	

تعتمد أنظمة الترقية في مؤسسة عملي على معايير إدارية واضحة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
غير موافق تماما	18	10,6	10,6	10,6
Valid e				
غير موافق	38	22,4	22,4	32,9
محايد	32	18,8	18,8	51,8
موافق	67	39,4	39,4	91,2
موافق تماما	15	8,8	8,8	100,0
Total	170	100,0	100,0	

يوجد توافق بين المؤهلات العلمية والدرجات الوظيفية للعاملين في مؤسسة

عملي

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
غير موافق تماما	15	8,8	8,8	8,8
Valid	40	23,5	23,5	32,4
e محايد	30	17,6	17,6	50,0
موافق	71	41,8	41,8	91,8
موافق تماما	14	8,2	8,2	100,0
Total	170	100,0	100,0	

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري بعد بعد الأجور والعلاوات

Statistiques

	الاجور والعلاوات	يوجد في مؤسستي نظام واضح للأجور والعلاوات.	الأجور والعلاوات التي أتحصل عليها تشعرنني بالرضا	يعد الأجر الذي أتحصل عليه عادلا مقارنة بما ابذله من جهد	يعد الأجر الذي أتحصل عليه عادلا مقارنة بما امتلكه من مهارات	الأجر الذي أتحصل عليه يشبع احتياجاتي المختلفة
Valide	170	170	170	170	170	170
N Manquante	0	0	0	0	0	0
Moyenne	2,6635	3,64	2,61	2,36	2,38	2,33
Médiane	2,6000	4,00	2,00	2,00	2,00	2,00
Ecart-type	,89295	1,102	1,193	1,180	1,130	1,165

يوجد في مؤسستي نظام واضح للأجور والعلاوات.

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
غير موافق تماما	10	5,9	5,9	5,9
غير موافق	25	14,7	14,7	20,6
محايد	9	5,3	5,3	25,9
موافق	98	57,6	57,6	83,5
موافق تماما	28	16,5	16,5	100,0
Total	170	100,0	100,0	

الأجور والعلاوات التي أتحصل عليها تشعرني بالرضا

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
غير موافق تماما	30	17,6	17,6	17,6
غير موافق	69	40,6	40,6	58,2
محايد	17	10,0	10,0	68,2
موافق	46	27,1	27,1	95,3
موافق تماما	8	4,7	4,7	100,0
Total	170	100,0	100,0	

يعد الأجر الذي أتحصل عليه عادلا مقارنة بما ابذله من جهد

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
غير موافق تماما	46	27,1	27,1	27,1
غير موافق	63	37,1	37,1	64,1
محايد	19	11,2	11,2	75,3
موافق	37	21,8	21,8	97,1
موافق تماما	5	2,9	2,9	100,0
Total	170	100,0	100,0	

يعد الأجر الذي أتحصل عليه عادلا مقارنة بما امتلكه من مهارات

الأجر الذي أتحصل عليه يشبع احتياجاتي المختلفة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
غير موافق تماما	42	24,7	24,7	24,7
Valid	63	37,1	37,1	61,8
غير موافق	29	17,1	17,1	78,8
Valid	31	18,2	18,2	97,1
موافق	5	2,9	2,9	100,0
موافق تماما	170	100,0	100,0	
Total				

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
غير موافق تماما	48	28,2	28,2	28,2
Valid	61	35,9	35,9	64,1
غير موافق	23	13,5	13,5	77,6
Valid	33	19,4	19,4	97,1
موافق	5	2,9	2,9	100,0
موافق تماما	170	100,0	100,0	
Total				

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري بعد العلاقات الاجتماعية

Statistiques

	العلاقات الاجتماعية	لدي علاقات طيبة مع زملائي في العمل	تتميز العلاقات مع زملائي بالثقة المتبادلة	تتميز العلاقات مع زملائي بالتعاون والتساند.	أبادل الزيارات الاجتماعية مع زملائي في العمل (في المناسبات، أفراح، تعزية..)	تتميز علاقتي برؤساء الأقسام بالتقدير والاحترام	تتميز علاقتي بمديري بالتقدير والاحترام
N	170	170	170	170	170	170	170
Manquante	0	0	0	0	0	0	0
Moyenne	3,6627	4,04	3,82	3,56	3,26	3,70	3,59
Médiane	3,6667	4,00	4,00	4,00	3,50	4,00	4,00
Ecart-type	,75868	,922	,932	1,066	1,194	1,065	1,074

لدي علاقات طيبة مع زملائي في العمل

تتميز العلاقات مع زملائي بالثقة المتبادلة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
غير موافق تماما	7	4,1	4,1	4,1
غير موافق	3	1,8	1,8	5,9
Valid e محايد	18	10,6	10,6	16,5
موافق	91	53,5	53,5	70,0
موافق تماما	51	30,0	30,0	100,0
Total	170	100,0	100,0	

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
غير موافق تماما	5	2,9	2,9	2,9
غير موافق	9	5,3	5,3	8,2
Valid e محايد	34	20,0	20,0	28,2
موافق	85	50,0	50,0	78,2
موافق تماما	37	21,8	21,8	100,0
Total	170	100,0	100,0	

تتميز العلاقات مع زملائي بالتعاون والتساند.

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
غير موافق تماما	9	5,3	5,3	5,3
غير موافق	20	11,8	11,8	17,1
Valid e محايد	36	21,2	21,2	38,2
موافق	77	45,3	45,3	83,5
موافق تماما	28	16,5	16,5	100,0
Total	170	100,0	100,0	

أ تبادل الزيارات الاجتماعية مع زملائي في العمل) في المناسبات، أفراح ،
تعزية)..

	Effectif	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
غير موافق تماما	16	9,4	9,4	9,4
Valid e غير موافق	32	18,8	18,8	28,2
Valid e محايد	37	21,8	21,8	50,0
Valid e موافق	61	35,9	35,9	85,9
Valid e موافق تماما	24	14,1	14,1	100,0
Total	170	100,0	100,0	

تتميز علاقاتي بمديري بالتقدير والاحترام

	Effectif	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
غير موافق تماما	11	6,5	6,5	6,5
Valid e غير موافق	12	7,1	7,1	13,5
Valid e محايد	44	25,9	25,9	39,4
Valid e موافق	71	41,8	41,8	81,2
Valid e موافق تماما	32	18,8	18,8	100,0
Total	170	100,0	100,0	

اختبار الفرضيات :

تحليل الانحدار البسيط للفرضية الرئيسية

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,032 ^a	,001	-,005	,78362

a. جودة الحياة. Valeurs prédites : (constantes),

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1	Régression	,106	1	,106	,173	,678 ^b
	Résidu	103,162	168	,614		
	Total	103,268	169			

a. Variable dépendante : الإنتاجية العلمية

b. جودة الحياة. Valeurs prédites : (constantes),

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		A	Erreur standard			
1	(Constante)	2,822	,301		9,377	,000
	جودة الحياة	,040	,097	,032	,416	,678

a. Variable dépendante : الإنتاجية العلمية

الانحدار المتعدد للفرضية الثالثة:

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	9,817	5	1,963	3,446	,005 ^b
1 Résidu	93,451	164	,570		
Total	103,268	169			

Variable dépendante : الإنتاجية العلمية

b. Valeurs prédites : (constantes), العلاقات الاجتماعية, الأجر والعلاوات ,

التقدم الوظيفي, نمط القيادة والإشراف, الأمان والاستقرار الوظيفي

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,308 ^a	,095	,067	,75487

a. العلاقات الاجتماعية, الأجر والعلاوات, Valeurs prédites : (constantes),

التقدم الوظيفي, نمط القيادة والإشراف, الأمان والاستقرار الوظيفي

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard			
(Constante)	2,622	,320		8,191	,000
1 نمط القيادة والإشراف	,192	,092	,209	2,080	,039
1 الأمان والاستقرار الوظيفي	-,221	,108	-,231	-2,056	,041
1 التقدم الوظيفي	-,037	,090	-,038	-,408	,684
1 الأجر والعلاوات	-,101	,087	-,116	-1,166	,245
1 العلاقات الاجتماعية	,245	,094	,238	2,614	,010

a. Variable dépendante : الإنتاجية العلمية