

أبعاد جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي في الجامعة الجزائرية
- دراسة حالة هيئة التدريس بجامعة سعيدة -

Dimensions of the quality of work life and its role in improving job performance at the Algerian University –

A case study of the teaching staff at the Saida University

Les dimensions de la qualité de vie au travail et leur rôle dans l'amélioration de la performance au travail dans l'université algérienne

Une étude de cas du personnel enseignant de l'Université de Saida-

بن عزة محمد أمين¹، صحراوي بن شيحة²

تاريخ النشر: 2023/12/15

تاريخ القبول: 2023/10/12

تاريخ الإرسال: 2023/06/16

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى محاولة معرفة تأثير تطبيق أبعاد جودة الحياة الوظيفية على تحسين أداء الموظفين في الجامعة الجزائرية، حيث اعتمدنا على حالة كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير بجامعة مولاي الطاهر بسعيدة، من خلال استخدام استبيان لجمع المعلومات و البيانات، حيث قدرت عينة الدراسة بـ 37 مفردة من أعضاء هيئة التدريس، توصلت هذه الدراسة إلى أنه لا يوجد تأثير لأبعاد المكافآت و الأجور و الصحة و المشاركة في اتخاذ القرارات على الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، على خلاف بعدين الترقية الوظيفية و فرق و جماعة العمل يؤثران في الأداء الوظيفي، إذ توصي هذه الدراسة بالاهتمام بالأداء الوظيفي لهيئة التدريس. الكلمات المفتاحية: الجودة، الأداء، الوظيفة، الترقية، العمل، الجماعة، الهيئة، التدريس.

Abstract :

The aim of this study is to try to find out the effect of applying the dimensions of the quality of work life on improving the performance of employees at the Algerian University. With 37 members of the faculty, this study concluded that there is no effect of the dimensions of rewards, wages, health, and participation in decision-making on the job performance of faculty members, in contrast to the two dimensions of job promotion and teams and the work group that affect job performance. This study recommends paying attention to the job performance of the teaching staff.

Keywords: quality, performance, job, promotion, work, group, staff, teaching.

Résumé :

L'objectif de cette étude est d'essayer de connaître l'effet de l'application des dimensions de la qualité de vie au travail sur l'amélioration de la performance des employés de l'Université algérienne. Avec 37 membres du corps enseignant, cette étude a conclu qu'il n'y a pas d'effet des

¹Benazza Mohamed Amine . Saida University. Algeria. e-mail : benazza98@yahoo.fr

²Sahraoui Benchiha.Labo MIM .Sidi Bel Abbès University.Algérie.e-mail : sbenchiha@yahoo.fr

dimensions des récompenses, des salaires, de la santé et de la participation à la prise de décision sur la performance professionnelle des membres du corps enseignant contrairement aux deux dimensions de la promotion professionnelle et des équipes. et le groupe de travail qui affectent le rendement au travail. Cette étude recommande de prêter attention à la performance professionnelle du personnel enseignant.

Mots clés : qualité, performance, emploi, promotion, travail, groupe, personnel, enseignement.

مقدمة :

تعمل الجامعة الجزائرية على تحسين أداء الموظفين من أجل تحسين القدرات التدريسية و التكوينية و التأطيرية لهيئة التدريس ، و التوسيع في مشاركتها و إعطائها صلاحيات و مسؤوليات واسعة في إدارة الجامعة ، و من أجل ذلك تحاول تبني العديد من الاتجاهات و النظريات التي يمكن من خلالها رفع و تحسن أداء الهيئة التدريسية ، و تمثل أبعاد جودة الحياة الوظيفية مدخل هام للمساهمة في ذلك إذا ما تم العمل بمفهومها و تجسيد أبعادها و نموذجها في الواقع المؤسسي الجامعي . و قد اهتمت العديد من الدراسات بهذا الموضوع مؤكدة على نجاحه في تحسين الأداء الوظيفي، إذا تم الاعتماد عليه كمنهج في تسيير المؤسسات و تطبيقه بأبعاده المختلفة , فجودة الحياة الوظيفية تفرض الاهتمام بأبعاده الأساسية : ككفاية الأجور و المكافآت، الاستقرار والأمان الوظيفي، الصحة والسلامة المهنية، المشاركة في اتخاذ القرارات، بالإضافة للعمل الجماعي و فرق العمل، وهذه الأبعاد تتفق مختلف الدراسات على أنها تمثل مدخل رئيسي لتجسيد جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات .

و من هذا المنطلق نحاول في هذه الدراسة الإحاطة بهذا النموذج و المفهوم و طرح الإشكالية الرئيسية التالية: ما مدى تأثير تطبيق أبعاد جودة الحياة الوظيفية على تحسين الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير بجامعة الدكتور مولاي الطاهر بسعيدة ؟

فرضيات الدراسة

للإجابة على الإشكالية الرئيسية نطلق من الفرضية الرئيسية و الفرضيات الفرعية التالية :

الفرضية الرئيسية :

➤ يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية على تحسين الأداء الوظيفي .

الفرضيات الفرعية :

- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لبعده المكافآت والأجور على تحسين الأداء الوظيفي .
- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لبعده الترقية والاستقرار الوظيفي على تحسين الأداء الوظيفي .
- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لبعده الصحة والسلامة المهنية على تحسين الأداء الوظيفي .
- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لبعده المشاركة في اتخاذ القرارات على تحسين الأداء الوظيفي .

➤ يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لبعدها الجماعة و فرق العمل على تحسين الأداء الوظيفي .

الهدف من الدراسة :

معرفة وتحديد أثر كل بعد من أبعاد جودة الحياة الوظيفية على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة محل الدراسة، وكذلك الإلمام بالخلفية الفكرية لمفهوم جودة الحياة الوظيفية وعناصرها و مفهوم الأداء و طبيعته علاقته بجودة الحياة الوظيفية .

متغيرات الدراسة :

موضوع دراستنا يقتضي منا تحديد المتغيرات على النحو التالي:

المتغير المستقل: جودة الحياة الوظيفية.

1. المكافآت والأجور.
2. الترقية والاستقرار الوظيفي.
3. الصحة والسلامة المهنية.
4. المشاركة في اتخاذ القرارات.
5. الجماعة و فرق العمل.

المتغير التابع: تحسين الأداء الوظيفي.

عينة الدراسة:

- تكونت عينة الدراسة من مجموعة أساتذة بكلية علوم التسيير بجامعة مولاي الطاهر ولاية سعيدة، حيث قمنا بتوزيع 37 استبياناً و استرجعنا 37 و منه أصبحت عينة الدراسة المطبقة 37.

الدراسات السابقة :

تناولت العديد من الدراسات موضوع أبعاد جودة الحياة الوظيفية و الأداء و منها:

- دراسة بعنوان (أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية على تحسين نوعية الخدمة العمومية المقدمة من قبل الجماعات المحلية لولاية قسنطينة) (قريشي و قريشي، 2019) تمثل محور وغاية هذه الدراسة في التعرف على واقع أبعاد جودة الحياة الوظيفية بالجماعات المحلية لولاية قسنطينة، و مدى تطبيقها و مساهمتها في تحسين الخدمة العمومية المقدمة للمواطنين، و تم اعتماد المنهج الوصفي في الدراسة النظرية و الإحصائية في الجانب التطبيقي، حيث شملت الدراسة عينة قدرت ب391 من مجتمع قدره 9168 بطريقة عشوائية من مستخدمي الجماعات المحلية للولاية، و أشارت الدراسة إلى وجود تفاوت في تطبيق أبعاد جودة الحياة الوظيفية في الجماعات المحلية للولاية، كما أشارت إلى أن هنالك أثر لتطبيق أبعاد جودة الحياة الوظيفية على تحسين الخدمة العمومية المقدمة في الولاية من وجهة نظر عينة الدراسة .
- دراسة بعنوان (جودة الحياة الوظيفية كمدخل لتحسين الأداء في المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة شركة سونلغاز فرع ولاية المدية) (سحنون و روجي، 2019) هدفت هذه الدراسة لمعرفة و تبيان دور جودة الحياة الوظيفية كمدخل

لتحسين أداء عمال شركة سونلغاز فرع المدينة، و تم الإحاطة بالجانب النظري لمفهوم و أبعاد جودة الحياة الوظيفية، و كذلك مفهوم الأداء، و في الجانب التطبيقي تم الاستعانة بالاستبيان وزع على عينة قدرت بـ30 عامل في الشركة محل الدراسة، و أشارت الدراسة من خلال مختلف المؤشرات إلى وجود علاقة إيجابية و لكن متوسطة بين جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي للعمال، كما تبين وجود أثر لجودة الحياة الوظيفية على تحسين الأداء الوظيفي .

● دراسة بعنوان (Quality of Work Life: Scale Development and Validation) (Swamy, 2015) أشارت هذه الدراسة إلى القضايا المتعلقة بالموارد البشرية من حيث استقرار العامل ونوعية حياة العمل، و تمت الدراسة الاستقصائية في الشركات المتوسطة و الصغيرة في كارناتاكا في دولة الهند، و من خلال توزيع الاستبيان على عينة قدرت بـ 1092 من عمال هذه الشركات، توصلت الدراسة إلى تحديد الأبعاد التسعة الرئيسية لجودة حياة العمل، و أوضحت أن 82% من إجمالي التباين و الفرق، وحددت هذه الأبعاد في بيئة العمل، ثقافة المنظمة ومناخها، العلاقة والتعاون، التدريب والتطوير، التعويض والمكافآت، التسهيلات، الرضا الوظيفي والأمن الوظيفي، استقلالية العمل وكفاية الموارد.

منهجية الدراسة : من أجل الإجابة على هذه الإشكالية المطروحة و الإلمام بالمفاهيم الفكرية و النظرية اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي لمعالجة و تحليل و تفسير المعطيات والنتائج، و أداة الدراسة تمثلت في الاستبيان الذي تكون من محورين رئيسيين:

✓ المحور الأول: جودة الحياة الوظيفية كمتغير مستقل يتكون من خمسة أبعاد.

✓ المحور الثاني: الأداء الوظيفي كمتغير تابع.

1 - الإطار النظري لجودة الحياة الوظيفية

سنحاول في هذا الإطار التطرق إلى تقديم تعريف لجودة الحياة الوظيفية وتحديد أبعادها الأساسية و كذا الأهداف الناجمة عن تطبيقها سواء بالنسبة للموظف أو المؤسسة التي ينتمي إليها.

1-1 تعريف جودة الحياة الوظيفية

اهتمت العديد من الأبحاث و الدراسات بمفهوم جودة الحياة الوظيفية، واعتبرته كمدخل مهم في قيادة الشركات و تسييرها، و بدأ الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية في أوائل السبعينيات، و كثرت الدراسات و الأبحاث التي تناولت جوانب عديدة لجودة الحياة الوظيفية، و بدأت العديد من الإدارات و الشركات في تبني هذا المفهوم و تجسيده في مشاريعها الشاملة و المتكاملة من أجل تحسين الإنتاجية و قوة العمل، رغم وجود بعض الهواجس و التخوفات حول بعض الأمور الواجب تحقيقها من قبل القيادات الإدارية المختلفة مثل الأجور المحترمة، ساعات وظروف العمل، الترقيات وأنظمة التقاعد ... ، وقد قامت العديد من الدول المتقدمة بنقل تجارب مختلفة مرتبطة بهذا المفهوم إلى قطاع أعمالها العام و الحكومي والمؤسساتي محاولة بذلك الاستفادة من التوصيات و الدراسات الناتجة عن التجارب المحققة في هذا الميدان، كما يعرفها فيلدمان (1993) بأنها "نوعية العلاقة بين الموظفين و بيئة العمل الإجمالية" (Swamy, 2015, p. 282) وتشير الكثير من الدراسات إلى مفهوم جودة الحياة الوظيفية على أنه توفير وخلق الظروف وبيئة العمل الملائمة التي تدعم

و تعزز الرضا الوظيفي من خلال توفير المكافآت المناسبة، والأمن الوظيفي، والسماح للعاملين بالمشاركة في اتخاذ القرارات و تعزيز التعاون وتحقيق العدالة، فضلا عن سلامة بيئة العمل مما يؤدي إلى إشباع حاجات و رغبات العاملين المختلفة ، وبالتالي يحقق ردود فعل ايجابية تتمثل في سعيهم لزيادة الإنتاج (حداد، زديرة، و عسول، 2020، صفحة 293) ، وتعتبر جودة الحياة الوظيفية مؤشر جيد لتعزيز صورة المؤسسة في الاستقطاب و المحافظة على الموارد البشرية ، و هذا أمر مهم لأنه يؤكد على أن المؤسسة قادرة على خلق بيئة عمل محفزة و مشجعة ، الأمر الذي يزيد من التزام وولاء الموظفين للمؤسسة و يوثق صلتهم بها، و بالتالي تخفيض التكاليف التي تتكبدها المؤسسة نتيجة لارتفاع مستوى التوتر لدى الموظفين ، لأن جودة الحياة الوظيفية تساهم في زيادة الإنتاجية و فرص النمو للمنظمة. (البادري، 2019، صفحة 110).

من خلال التعاريف السابقة نجد أن جودة الحياة الوظيفية مفهوم يتمحور حول قدرة المؤسسات في خلق بيئة عمل مثالية ومحفزة للمورد البشري و قادرة على خلق الرضا الوظيفي الذي يرفع و يحسن الأداء والكفاءة الإنتاجية للمؤسسات .

1-2 أبعاد جودة الحياة الوظيفية

تعددت الدراسات التي تناولت موضوع أبعاد جودة الحياة الوظيفية، حيث اختلفت في تحديد هذه الأبعاد من حيث الأولوية و ترتيب الأهمية في التأثير على المورد البشري ، و من خلال العديد من الدراسات و الأبحاث قمنا بترتيب هذه الأبعاد حسب ما يلي في هذه الدراسة :

➤ المكافآت و الأجور: تعتبر أنظمة الأجور و المكافآت أداة من أدوات التحفيز التي تستخدمها منظمات الأعمال في تحسين الأداء ، وتعتبر عامل هام في دفع العاملين للتميز ، و كذا توفير البيئة التنافسية التي تدفع العاملين لبذل أقصى جهد لنيل المكافآت بأشكالها المادية و المعنوية (سحنون و روجي، 2019، صفحة 24) و تكمن قدرة هذا البعد في خلق التحفيز و الرضا الوظيفي من خلال العدالة في ما يقدمه الشخص من جهد ، و ما يحصل و يعود عليه نظير ذلك، كما يحكم الأفراد على عدالة التعويضات و المكافآت من خلال مقارنة جهودهم و أداءهم مع أداء الآخرين. (أبو عودة، 2018، صفحة 13)

➤ الترقية و الاستقرار و الأمان الوظيفي : يركز هذا البعد على أهمية الإحساس بالأمان باعتباره يحقق الشعور بالراحة و الاطمئنان و الاستقرار و الانتماء لبيئة العمل ،فهو من الحاجات التي تقف وراء تحفيز الأفراد على المساهمة في زيادة الإنتاجية و تحسين نوعية العمل ، و بالتالي تحقيق أهداف الأفراد و إشباع حاجاتهم ، فالاستقرار و الشعور بالاطمئنان يساعد الموظف على الإتقان و التفاني في العمل و بذلك يصل إلى تحقيق طموحاته الوظيفية، مما ينعكس على المنظمة بالإيجاب من خلال الاحتفاظ بالأيدي العاملة المدربة صاحبة الخبرة ، و يعفيها من تكاليف البحث و التدريب للكفاءات البديلة و الجديدة. (البياري، 2018، الصفحات 20-21)

➤ الصحة و السلامة المهنية: يمكن تعريف السلامة و الصحة المهنية على أنها مجموعة من الإجراءات التي تؤدي إلى توفير الحماية المهنية للعاملين و الحد من مخاطر العمل المختلفة، و بذلك يتحقق الجو المهني السليم الذي يساعد الموظفين على العمل (خان و جغبلو، 2020، صفحة 426) و يشير هذا البعد إلى توفير بيئة عمل مناسبة في المنظمة بشقيها

أي بيئة العمل المادية و التي تشمل الظروف المناخية السائدة في مكان العمل داخل المنظمة ،كالتهوية ،والإضاءة ، النظافة ،ضغط العمل ،مساحات العمل،الضجيج ،عدد ساعات العمل ... الخ، وهذه الظروف لها انعكاس و تأثير في سلامة و صحة المورد البشري في العمل و فاعلية أداءه، أما الشق الثاني فيتمثل في بيئة العمل النفسية و الاجتماعية و التي تشمل المناخ الاجتماعي العام و طبيعته ، و روابط الاجتماعية و الصراعات التنظيمية الموجودة بين العاملين. (بعجي، 2019، الصفحات 520-521)

➤ المشاركة في اتخاذ القرارات : تعتبر إتاحة الفرصة للعاملين للمشاركة في اتخاذ القرارات ، من العوامل المهمة التي تؤدي إلى رفع الروح المعنوية لديهم ، و تعزيز ولاءهم و انتماءهم للمؤسسة من خلال شعورهم بأنهم شركاء حقيقيون في صنع القرار، مما يجعلهم يبذلون كل ما في وسعهم لتطوير العمل و الارتقاء بالمؤسسة إلى أفضل مستوى ممكن ، كما تؤدي المشاركة في اتخاذ القرارات إلى تقليص الصراعات داخل المؤسسة . (البياري، 2018، الصفحات 19-20) و تطبيق هذا البعد من شأنه توحيد جهود مما يساعد في رفع أداء العاملين ،فإشراك العمال في عملية اتخاذ القرارات يغزز الولاء و الانتماء، و يجعل العمال يحسون بأنهم شركاء في المؤسسة، و يصبح جهودهم يبذل في المصلحة العامة للمؤسسة ككل، باعتبار أنها تعود عليهم بالفائدة حتى في مصالحهم الشخصية .

➤ جماعة و فرق العمل : تكمن قدرة و فاعلية المؤسسات في مهمة تحقيق فرق عمل جماعية متمكنة قادرة على انسجام و توحيد الجهود و توجيهها وفق ما يخدم أهداف المؤسسة ، و يشير هذا البعد لمفهوم فريق العمل الذي يشمل مجموعة من الأفراد يتميزون بوجود مهارات متكاملة فيما بينهم ، أفراد الفريق تجمعهم أهداف مشتركة و غرض واحد، بالإضافة إلى وجود مدخل مشترك للعمل فيما بينهم، و لذا فرق العمل هي جماعات يتم إنشائها داخل الهيكل التنظيمي لتحقيق هدف أو مهمة محددة تتطلب التنسيق ، و التفاعل و التكامل بين أعضاء الفريق ، و يعتبر أعضاء الفريق مسؤولون عن تحقيق هذه الأهداف. (سحنون و رويحي، 2019، صفحة 24) فسعي المؤسسة إلى خلق روح الفريق و الجماعة في العمل من شأنه تحقيق التكامل و التناسق في توحيد الجهود و الوصول إلى الأهداف المخطط لها .

1-3 أهداف تطبيق أبعاد جودة الحياة الوظيفية

تطبيق أبعاد جودة الحياة الوظيفية من شأنه تحقيق العديد من الأهداف على مستوى المنظمة ككل و كذلك بالنسبة للموظفين، إذا تطبيق هذه الأبعاد يعود بالفوائد على الموظف و المؤسسة كما يلي :

- I. أهداف تطبيق جودة الحياة الوظيفية للموظف : تشمل الأهداف ما يلي :
- شعور الموظف بالثقة في المنظمة نظرا لما توفره من ظروف عمل آمنة و مستقرة و المحافظة على كرامة الموظف.
 - توفير فرص التنمية و النمو و التدرج الوظيفي و الأمان الوظيفي ، و تقلد المناصب متناسب مع المؤهلات العلمية و العملية و مواكبة الخبرات و القدرات للموظفين .
 - الحصول على مستوى مناسب من الأجور و العلاوات وفق المناصب و الجهود المبذولة في العمل .
 - إشباع الحاجات الإنسانية الأساسية و الأمنية و الاجتماعية و حاجات المكانة و التقدير و تحقيق الذات. (أبو العينين، 2019، صفحة 92)

II. أهداف تطبيق جودة الحياة الوظيفية للمؤسسة: تحقيق أداء أفضل و تعزيز التنافسية و خلق القيمة المضافة في إنتاجية المؤسسة و الرفع من كفاءتها، هو ما تحاول و تسعى المؤسسة إلى تحقيقه من خلال تطبيق أبعاد جودة الحياة الوظيفية، و يشير (بعجي، 2019، الصفحات 521-522) أن تطبيق أبعاد جودة الحياة الوظيفية يحقق للمنظمة مايلي :

- تنمية قدرة المنظمة على توظيف و استقطاب أشخاص أكفاء .
- تعظيم قدرة المؤسسة التنافسية و تعظيم الفاعلية التنظيمية و توفير قوة عمل أكثر مرونة ، و ولاء و دافعية ، و توفير ظروف عمل ملائمة .
- تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين من خلال المشاركة في صنع القرار و اهتمام بأفكارهم في إدارة المنظمة .
- التزام الأفراد اتجاه المنظمة نتيجة الظروف المحسنة و التأثير الإيجابي للممارسات الإدارة.
- خلق بيئة عمل مشجعة على الابتكار و التطوير و الاهتمام و الاتصال بين العاملين و المشرفين و المدراء مما يساهم في بلورت الأفكار و تجسيدها في الواقع .

2- الأداء الوظيفي

سنحاول في هذا المحور التطرق إلى مفهوم الأداء الوظيفي و العناصر المكونة له، كما سنلقي الضوء على عملية تقييم أداء العاملين و كذا أبعاد أداء العاملين.

2-1 مفهوم الأداء الوظيفي

قبل تعريف مفهوم الأداء الوظيفي نوضح مصطلح الأداء :

لغة: إتمام، إجراء، إنجاز، تحقيق، تنفيذ، عمل، قيام إن هذه المعاني تستند في الأصل إلى تشير إلى الأداء المستند من كلمة الإنجليزية perform و الذي اشتق بدوره من الكلمة الفرنسية القديمة performer و الذي يعني تنفيذ المهمة أو تأدية العمل. (الكرخي، 2017، صفحة 30)

أما اصطلاحاً: يعني النتائج العملية، أو الإنجازات أو ما يقوم به الأفراد من أعمال أو تنفيذ لأعمال .
"الأداء هو تنفيذ أمر أو واجب أو عمل ما أسند إلى شخص أو مجموعة للقيام به" (بوالشرش، 2015، صفحة 83) ، و يشير مفهوم الأداء إلى عملية تنفيذ مهام أو عمليات في المؤسسة أو انجاز محقق وفق أوامر و تكليف معين، وهو يعرف بأنه " قيام الفرد بالأنشطة و المهام المختلفة التي يتكون منها عمله، و الكيفية التي يؤدي بها العاملون مهامهم أثناء عمليات الإنتاجية و العمليات المرافقة لها باستخدام وسائل الإنتاج و الإجراءات التحويلية الكمية و الكيفية" (بوالشرش، 2015، صفحة 84) ، و يشير هذا المفهوم إلى أن الأداء مرتبط بإنجاز عمل أو عملية أو مهمة مرتبطة بالوظيفة التي يشغلها العامل و هي التي تحدد الإنجاز المحقق وفق ما يظهر من نتائج مخطط لها في المؤسسة ، و في تعريف شامل لمفهوم الأداء الأثر الصافي للجهود التي تبدأ بالقدرات و إدراك الدور و الذي يشير إلى إتمام مهمة الفرد في وظيفة ما ، كما يدل الأداء على

تأدية عمل أو انجاز نشاط أو تنفيذ مهمة بمعنى القيام بفعل يساعد على الوصول إلى الأهداف المسطرة و المرجوة فتجسيده يظهر في الأعمال و الأنشطة و المهارات المحقق للغايات و الأهداف. (شلقود، 2020، صفحة 146) وعموما يمكن القول أن الأداء الوظيفي هو نتيجة لمجموعة من السلوكيات الهادفة، و متناسقة و متكاملة، و النتائج المحققة من طرف العامل عند قيامه بمهامه و ممارسته لمسؤوليات محددة على مستوى الوظيفة التي يشغلها في المؤسسة. (سحنون و روجي، 2019، صفحة 25)

2-2 العناصر المكونة للأداء الوظيفي

إن الأداء الوظيفي هو تفاعل لمجموعة من العوامل المكونة له و تتمثل في:

- القدرة: يقصد بها قدرة العامل على أداء العمل بالدرجة المطلوبة من الإتقان وفق المعايير الموضوعية مسبقا، و تعتبر القدرة بدرجاتها المختلفة هي حصيلة التفاعل بين متغيرين هامين هما: المعرفة و المهارة .
- المهارة: هي تطبيق ما يعرفه الإنسان في العمل نتيجة خبرة أو موهبة مكتسبة .
- الرغبة: تتمثل في الدوافع و انطلاقات العامل اتجاه العمل و يصعب التنبؤ بها و تكوينها و معالجتها، و تتكون الرغبة من ثلاثة عناصر و هي:

- ✓ الاتجاهات: هي حالة الفكرية أو مجموعة الآراء التي تتكون في ذهن الفرد نحو الأشياء التي تحيط به مثل: العمل، الزملاء، المجتمع، الوسط العملي..... الخ
- ✓ مناخ العمل: بيئة العمل في المؤسسة .

- ✓ المناخ العائلي: البيئة العائلية التي تربي فيها الفرد. (الكرخي، 2017، صفحة 31)

2-3 عملية تقييم الأداء العاملين

تشير هذه العملية إلى مفهوم يقصد به قياس الأداء الفعلي، و مقارنة النتائج المحققة بالنتائج المطلوب تحقيقها، أو الممكن الوصول إليها حتى تتكون صورة حية لما يحدث، وهي عملية مستمرة الهدف منها التقييم الذاتي الوقائي و نظرة متعمقة للنتائج الفعلية، بما لها من المقارنات و العلاقات المستنتجة و المستنبطة تساعد في تحديد معرفة فرص التطوير لتقويتها و تحديد البدائل المتاحة في اتخاذ القرارات، و الخطط العلاجية وفق التقييم الذي حصل (رضوان، 2014، صفحة 11) ويشير التعريف التالي لعملية التقييم بأنها "خطوة رئيسية في العملية الرقابية، و يكمن جوهر عملية الرقابة في التقييم و مقارنة الأداء الفعلي بمؤشرات محددة، و الوقوف على الانحرافات و تبريرها، و تحديد المسؤولية المالية و الإدارية عنها، ثم اتخاذ الخطوات التصحيحية كلما أمكن ذلك" (بوالشرش، 2015، صفحة 118) و هذا يقود إلى أن التقييم هو عملية مهمة و أساسية في عملية الرقابة التي تمثل خطوة من خطوات العملية الإدارية الكاملة.

2-4 أبعاد أداء العاملين

تشمل أبعاد الأداء العاملين مجموع من الأدوات و المقاييس التي يمكن من خلالها قياس الأداء و الحكم عليه، و يمكن مناقشتها على النحو التالي:

- وحدة التحليل: و تمثل الوحدة أو الجهة التي تخضع للتحليل و القياس و تكون متمثلة في الفرد أو التنظيم أو الجماعة والفرق الصغيرة أو المؤسسة .
- مقاييس الأداء: هي معايير تحديد مستوى الأداء في مجالات عمل المنظمة التي يشرف و يقوم العاملين بها و تشمل: الإنتاجية، الفاعلية، الكفاءة، الجودة، تحقيق الربح، النمو، رضا الزبائن.
- قياس الأداء: هو تحديد مستوي الأداء وفق المقاييس و المعايير الموضوعية سواء كانت كمية أو محددة وفق معيار معين يظهر النتيجة المحققة.
- الإطار الزمني للأداء : إن طول المدى أو متوسطه أو قصره قد يكون إطار الاهتمام أو القياس وفق نوع العمل المراد إنجازه.
- مجال الاهتمام أو التركيز أو الأداء : وهنا يكون التركيز إما على بقاء مستوى الأداء عند حد معين أو تسريع الأداء أو تطويره. (شلقود، 2020، صفحة 148)

3- الإطار التطبيقي للدراسة

المنهج المستخدم في الدراسة :

المنهج المتبع في دراستنا هذه هو المنهج الإحصائي الوصفي الذي يركز على وصف وتلخيص الأرقام المجمعة حول موضوع معين (مؤسسة أو مجتمع معين) واستخدام الطرق الرقمية والرياضية في معالجة وتحليل البيانات وإعطاء التفسيرات المنطقية المناسبة لها وتفسيرها في صورة نتائج.

في دراستنا هذه استعملنا الاستمارة لأنها الأنسب لجمع المعلومات، وقد قسمت إلى ثلاثة أجزاء هي كالتالي :

الجزء الأول: شمل المعلومات العامة عن الأفراد ، وتمثلت في المتغيرات الديمغرافية وهي الجنس ، السن ، المؤهل العلمي ، الخبرة المهنية.

الجزء الثاني: شمل العبارات المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية (المتغير المستقل) بأبعاده التالية : المكافآت و الأجور، الترقية و الاستقرار الوظيفي، الصحة و السلامة المهنية، المشاركة في اتخاذ القرارات، الجماعة و فرق العمل.

الجزء الثالث: وشمل العبارات الخاصة بتحسين الأداء الوظيفي (المتغير التابع).

*مقياس ليكرت الخماسي: اعتمدنا في الدراسة على مقياس ليكرت ، حيث يطلب فيه من المبحوث أن يحدد درجة موافقته على خيارات محددة ، وهو مكون من خمسة خيارات متدرجة على النحو التالي :

الجدول رقم -01-: مقياس ليكرت الخماسي.

| أوافق بشدة | أوافق | محايد | لا أوافق | لا أوافق أبدا |
|------------|-------|-------|----------|---------------|
|------------|-------|-------|----------|---------------|

*مجتمع الدراسة: مجتمع الدراسة هو كافة أساتذة كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير بجامعة الدكتور مولاي الطاهر بسعيدة ، أما عينة الدراسة فهي 37 فرد وهي تمثل عدد الاستثمارات الصالحة للدراسة بعد استرجاعها .

نسعى من خلال هذا الجانب التعرف على الخصائص و السمات لأفراد الدراسة ، و من ثم قياس درجة ثبات أداة الدراسة ، و من ثم قمنا بتحليل بيانات الدراسة من خلال برنامج SPSS، و عمل اختبار الفرضيات للدراسة المطروحة و تحليل النتائج واستخلاص نتائج الصدق الذاتي (الاتساق الداخلي): وللقيام بهذا الاختبار قمنا بحساب معامل الارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة من فقرات كل محور والدرجة الكلية لجميع فقرات كل محور وقد تحصلنا على النتائج التالية:

الجدول -02- يبين معاملات الارتباط بين درجات فقرات المحور الأول مع الدرجة الكلية لهذا المحور.

| بعد المكافآت | | بعد الترقية | | بعد الصحة | | بعد المشاركة | |
|--------------|----------------|----------------|----------------|------------|----------------|--------------|----------------|
| رقم الفقرة | معامل الارتباط | رقم الفقرة | معامل الارتباط | رقم الفقرة | معامل الارتباط | رقم الفقرة | معامل الارتباط |
| 01 | 0.691 | 01 | 0.595 | 01 | 0.463 | 01 | 0.624 |
| 02 | 0.703 | 02 | 0.587 | 02 | 0.800 | 02 | 0.805 |
| 03 | 0.633 | 03 | 0.619 | 03 | 0.711 | 03 | 0.801 |
| 04 | 0.554 | 04 | 0.746 | 04 | 0.727 | 04 | 0.628 |
| 05 | 0.680 | 05 | 0.789 | 05 | 0.631 | 05 | 0.697 |
| بعد الجماعة | | الأداء الوظيفي | | | | | |
| 01 | 0.723 | 01 | 0.528 | 06 | 0.611 | | |
| 02 | 0.794 | 02 | 0.586 | 07 | 0.557 | | |
| 03 | 0.639 | 03 | 0.419 | 08 | 0.668 | | |
| 04 | 0.562 | 04 | 0.492 | 09 | 0.444 | | |
| | | 05 | 0.442 | 10 | 0.714 | | |

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS .

يتضح من الجدول (01) أن معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة و الدرجة الكلية لجميع فقرات المحور الخاص بجودة الحياة الوظيفية موجبة و تراوحت بين (0.463)، في حدها الأدنى أمام الفقرة (11)، وبين (0.805)، في حدها الأعلى أمام الفقرة (17)، بينما فقرات المحور الخاص بالأداء الوظيفي فقد كانت موجبة و تراوحت بين (0.442)، في حدها الأدنى أمام الفقرة (05)، وبين (0.714) في حدها الأعلى أمام الفقرة (10) و أن معظم الفقرات كانت دالة إحصائيا عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، وبذلك تعتبر صادقة لما وضعت لقياسه أي أن هناك اتساق داخلي بين الفقرات والمحاور التي تنتمي إليها.

الجدول -03- يبين معاملات الارتباط بين درجات فقرات المحور الثاني مع الدرجة الكلية لهذا المحور.

| أداء المؤسسات | | | |
|---------------|----------------|-------------|----------------|
| رقم العبارة | معامل الارتباط | رقم العبارة | معامل الارتباط |
| 09 | 0.678 | 12 | 0.669 |
| 10 | 0.753 | 13 | 0.698 |
| 11 | 0.671 | 14 | 0.751 |

دالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS .

يتضح من الجدول (02) أن معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة و الدرجة الكلية لجميع فقرات المحور الخاص بأداء المؤسسات موجبة و تراوحت بين (0.671)، في حدها الأدنى أمام الفقرة (11)، وبين (0.753)، في حدها الأعلى أمام الفقرة (10)، و أن جميع الفقرات كانت دالة إحصائيا عند مستوى معنوية يساوي $(\alpha \leq 0.05)$ ، وبذلك تعتبر صادقة لما وضعت لقياسه أي أن هناك اتساق داخلي بين الفقرات والمحاور التي تنتمي إليها.

ثبات أداة الدراسة

إن ثبات أداة البحث (الاستبانة) الذي يعني: التأكد من أن الإجابة ستكون واحدة إذا تكرر تطبيقها على الأشخاص ذاتهم.

ويتم قياسه بثلاث طرق:

- الطريقة الأولى الاختبار و إعادة الاختبار.
- الطريقة الثانية فهي الثبات عن طريق التجزئة النصفية.
- الطريقة الثالثة الثبات عن طريق معامل ألفا كرونباخ .

ولقياس مدى ثبات أداة البحث (الاستبانة) استخدم معامل (ثبات ألفا كرونباخ cronbach's alpha)، الذي يعتبر أفضل الطرق للدلالة على تقدير الثبات .

الجدول - 04 -: يبين معاملات الثبات لمحاور الدراسة باستخدام طريقة ألفا كرونباخ.

| محاور الدراسة | عدد العبارات | ثبات المحور |
|--------------------|--------------|-------------|
| جودة الحياة | 24 | 0.886 |
| الاداء الوظيفي | 10 | 0.731 |
| معامل الثبات العام | 34 | 0.882 |

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج spss.

حساب معامل الثبات: حيث قمنا باحتسابه لأداة الدراسة ككل ولكل متغير على حدى، ومن ثم احتسابه لكل بعد من أبعاد الدراسة، وهذا ما نبرزه في الجدول.

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن معامل ثبات المحور الأول ككل " جودة الحياة الوظيفية " بلغت قيمته (0.886)، وهي قيمة ممتازة.

كما يتضح من خلال الجدول أعلاه أن معامل الثبات للمحور الثاني ككل الخاصة أداء الوظيفي بلغت قيمته (0.731)، وهي قيمة عالية.

أما فيما يخص معامل الثبات العام بالدراسة ككل فقد بلغت قيمته (0.882)، وهي تدل على أن الدراسة تتمتع بثبات ممتاز.

والجدول الأتي يبرز قيمة معامل الثبات كرونباخ ألفا عند حذف أي فقرة وبقاء باقي الفقرات.

الجدول - 05: يبين معامل ثبات كل فقرات محاور الدراسة.

| بعد المشاركة | | بعد الصحة | | بعد الترقية | | بعد المكافآت | |
|----------------|------------|--------------|------------|--------------|------------|--------------|------------|
| معامل الثبات | رقم الفقرة | معامل الثبات | رقم الفقرة | معامل الثبات | رقم الفقرة | معامل الثبات | رقم الفقرة |
| 0.887 | 01 | 0.88 | 01 | 0.88 | 01 | 0.87 | 01 |
| 0.875 | 02 | 0.87 | 02 | 0.88 | 02 | 0.88 | 02 |
| 0.877 | 03 | 0.87 | 03 | 0.87 | 03 | 0.88 | 03 |
| 0.878 | 04 | 0.88 | 04 | 0.87 | 04 | 0.89 | 04 |
| 0.844 | 05 | 0.88 | 05 | 0.88 | 05 | 0.88 | 05 |
| الاداء الوظيفي | | | | بعد الجماعة | | | |
| 0.69 | 06 | 0.71 | 01 | 0.885 | | 01 | |
| 0.71 | 07 | 0.70 | 02 | 0.880 | | 02 | |
| 0.68 | 08 | 0.73 | 03 | 0.877 | | 03 | |
| 0.72 | 09 | 0.71 | 04 | 0.885 | | 04 | |
| 0.67 | 10 | 0.74 | 05 | | | | |

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج spss.

حيث نلاحظ من خلال الجدول 04 أن قيم معامل الثبات لفقرات الاستبانة يتراوح ما بين القيم (0.888-0.844) في محور جودة الحياة الوظيفية وما بين (0.731-0.679) في محور الأداء الوظيفي ، ما يدل على أن أغلب فقرات الاستبانة مهمة و مؤثرة في قيمة معامل الثبات، و أن حذف أي منها يؤدي إلى انخفاض قيمتها الإجمالية كما نلاحظ وجود بعض الفقرات التي قد يؤدي حذفها إلى زيادة معدل الثبات ، لذا يمكننا الاحتفاظ بها مع باقي الفقرات، ليتم بناء التحليل العام على أساسها , نظرا لكون معامل الثبات العام للدراسة ممتازا.

تشخيص وتحليل البيانات الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة

يهدف الإمام بجميع جوانب موضوع الدراسة سنقوم بعرض تفصيلي لأهم الخصائص الشخصية و الوظيفية لدى المؤسسة محل الدراسة ، من خلال أربعة أبعاد تمثلت في الجنس، العمر، الخبرة، و المستوى التعليمي وبعد تفرغ الاستمارات تحصلنا على النتائج التالية :

الجدول - 06 -: بين توزيع عينة الدراسة من خلال أربعة أبعاد (النوع الاجتماعي,العمر,المستوى التعليمي,الخبرة)

| النوع الاجتماعي (الجنس) | التكرار | النسب المئوية |
|-------------------------|---------|---------------|
| ذكر | 19 | 51.4% |
| أنثى | 18 | 48.6% |
| المجموع | 37 | 100% |
| العمر | التكرار | النسب المئوية |
| اقل من 30 سنة | 14 | 37.8% |
| 30-40 سنة | 21 | 56.8% |
| 40-50 سنة | 02 | 5.4% |
| المجموع | 37 | 100% |

| المؤهل | التكرار | النسبة المئوية |
|--------------------|---------|----------------|
| ماجستير | 12 | 32.4% |
| دكتوراه | 25 | 67.6% |
| المجموع | 37 | 100% |
| الخبرة المهنية | التكرار | النسب المئوية |
| أقل من 5 سنوات | 5 | 13.5% |
| من 06 إلى 10 سنوات | 13 | 35.1% |
| من 11 إلى 15 سنوات | 6 | 16.2% |
| أكبر من 15 سنة | 13 | 35.1% |
| المجموع | 37 | 100% |

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج spss.

أولا: توزيع عينة الدراسة حسب النوع الاجتماعي: يلخص الجدول (05) النتائج المتحصل عليها بخصوص توزيع عينة الدراسة حسب النوع الاجتماعي.

يتضح من خلال الجدول (05) أن عينة الدراسة تتشكل في أغلبها من الذكور بنسبة بلغت (51.4%)، في حين كانت نسبة الإناث في عينة الدراسة (48.6%)، ويرجع ذلك لطبيعة العمل .

ثانيا: توزيع عينة الدراسة حسب العمر: يلخص الجدول (05) النتائج المتحصل عليها بخصوص توزيع عينة الدراسة حسب العمر.

يتضح من خلال الجدول (05) أن الفئة العمرية الغالبة على أفراد عينة الدراسة هي الفئة (30-40 سنة)، بنسبة مئوية بلغت (56.8%)، تليها الفئة العمرية بين (أقل من 30 سنة)، بنسبة مئوية بلغت (37.8%)، ومن ثمة فئة (41-50 سنة)، بنسبة (5.4%)، وتفسر هذه النسب يعود لحداثة نشأة الكلية وكذا حساسية القطاع وصعوبته، إذ يستقطب في الغالب فئة الشباب ذوي المستوى التعليمي العالي.

ثالثا: توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل: يلخص هذا الجدول (05) النتائج المتحصل عليها بخصوص توزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي.

يتضح من خلال الجدول (05) أن المؤهل العلمي الغالب على أفراد عينة الدراسة هو الدكتوراه حيث بلغت نسبة حاملها في عينة الدراسة 67.6%، بينما نسبة 32.4% للمستوى ماجستير ، وهو مؤشر يدل على أن نسبة عالية من أفراد مجتمع الدراسة مؤهلين بمستوى عال، وبالتالي لديهم الكفاءة والقدرة العالية على إنجاز الأعمال، ويمكنهم فهم وإدراك موضوع الدراسة، والإجابة عن أسئلة الدراسة بالكفاءة المطلوبة.

رابعا : توزيع عينة الدراسة حسب الخبرة المهنية: يلخص الجدول (05) النتائج المتحصل عليها بخصوص توزيع عينة الدراسة حسب الخبرة المهنية:

يتضح من خلال الجدول (05) أن فئة الخبرة الأكثر بين أفراد عينة الدراسة هي (6-10 سنة) و(أكبر من 15 سنة) بنسبة مئوية بلغت 35.1%، تليها فئة (11-15 سنة) بنسبة 16.2% والفئة (أقل من 5 سنوات) بنسبة 13.5%، ويعود ذلك إلى استقطاب العديد من أفراد من جيل الجديد كما يوجد عدد معتبر من الأفراد الذين تتوفر لديهم خبرة معتبرة أو طويلة.

اختبار فرضيات الدراسة و علاقات التأثير بين المتغيرات.

لاختبار فرضيات البحث قمنا باستخدام معامل الارتباط لقياس شدة العلاقة بين المتغير المستقل و التابع ، بالإضافة إلى استخدام تحليل الانحدار لقياس درجة التأثير بين المتغيرين .

حيث لاختبار الفرضية الرئيسية نضع :

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 لتطبيق أبعاد جودة الحياة الوظيفية على تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسة الجامعية بالجزائر من وجهة نظر هيئة التدريس .
- و تنبثق من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية :
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند المستوي دلالة 0.05 لتطبيق بعد المكافآت و الأجور على تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسة الجامعية بالجزائر من وجهة نظر هيئة التدريس .
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند المستوي دلالة 0.05 لتطبيق بعد فرص الترقية و التقدم الوظيفي على تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسة الجامعية بالجزائر من وجهة نظر هيئة التدريس .
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند المستوي دلالة 0.05 لتطبيق بعد الصحة و السلامة المهنية على تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسة الجامعية بالجزائر من وجهة نظر هيئة التدريس .
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند المستوي دلالة 0.05 لتطبيق بعد المشاركة في اتخاذ القرارات على تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسة الجامعية بالجزائر من وجهة نظر هيئة التدريس .
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند المستوي دلالة 0.05 لتطبيق بعد جماعة و فرق العمل على تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسة الجامعية بالجزائر من وجهة نظر هيئة التدريس .

اختبار القدرة التفسيرية للنموذج (تحليل التباين ANOVA) .

معاملات معادلة الانحدار المتعدد .

الجدول -07- : تحليل التباين .

| مصدر التباين | درجة الحرية | مجموع المربعات | متوسط المربعات | قيمة (F) | مستوى الدلالة (0.05) |
|--------------|-------------|----------------|----------------|----------|----------------------|
| الإنحدار | 427.98 | 05 | 85.59 | 0.432 | ,004b |
| الخطأ | 613.6 | 31 | 19.7 | | |
| المجموع | 1041. | 36 | | | |

المصدر: من إعداد الباحثين بناءً على مخرجات (spss).

معاملات معادلة الانحدار المتعدد .

الجدول -08-: نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد التدريجي لاختبار أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية مجتمعة على الاداء الوظيفي مجتمعة.

| المتغير المستقل | (B) | قيمة(T) المحسوبة | الارتباط (R) | معامل التحديد (R2) | مستوى الدلالة (T) | وجود الأثر |
|--------------------|--|------------------|--------------|--------------------|-------------------|-------------|
| الثابت | 15.68 | 4.66 | / | / | 000,0 | / |
| المكافآت | 0.305 | 1.25 | 0.641 | 0,4110 | 0.22 | لا يوجد أثر |
| الترقية | 0.54 | 2.09 | | | 0.04 | يوجد أثر |
| الصحة | 0.40 | 1.46 | | | 0.15 | لا يوجد أثر |
| المشاركة | 0.41 | 1.55 | | | 0.13 | لا يوجد اثر |
| الجماعة | 1.10 | 2.92 | | | 0.006 | يوجد اثر |
| (E) الخطأ المعياري | (*ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$) | | | | | |

المصدر: من إعداد الباحثين بناءً على مخرجات (spss).

نلاحظ من الجدول (06) أن قيمة F بلغت 0.432، وهي تفسر على نحو عام ما مقداره (43.2%) من التباين في المتغير التابع (الأداء) وهي قوة تفسيرية ضعيفة .
 وقيمة مستوى الدلالة 0.004 و هي اقل من $a=0.05$ وهذا معناه نرفض فرضية (H0) و نقبل الفرضية الأساسية البديلة (H1) التي تنص على انه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأداء الوظيفي وجودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر العينة.

يتضح من خلال الجدول رقم (07)، انه لا يوجد اثر بين الأبعاد (المكافآت وبعد الصحة وبعد المشاركة) وبين الأداء الوظيفي وذلك استنادا إلى أن قيمة الدلالة المعنوية للأبعاد على التوالي (0.22 و 0.15 و 0.13) وهي قيم اكبر من مستوى الدلالة 0.05، بينما توجد علاقة تأثير بين كل من بعد الترقية وبعد الجماعة وبين الأداء الوظيفي حيث بلغت قيمة الدلالة المعنوية على التوالي 0.04 و 0.006 وهي قيم اقل من 0.05 .
 مما يوضح :

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند المستوي دلالة 0.05 لتطبيق بعد المكافآت و الأجور على تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسة الجامعية بالجزائر من وجهة نظر هيئة التدريس .
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند المستوي دلالة 0.05 لتطبيق بعد فرص الترقية و التقدم الوظيفي على تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسة الجامعية بالجزائر من وجهة نظر هيئة التدريس .

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند المستوي دلالة 0.05 لتطبيق بعد الصحة و السلامة المهنية على تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسة الجامعية بالجزائر من وجهة نظر هيئة التدريس.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند المستوي دلالة 0.05 لتطبيق بعد المشاركة في اتخاذ القرارات على تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسة الجامعية بالجزائر من وجهة نظر هيئة التدريس.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند المستوي دلالة 0.05 لتطبيق بعد جماعة و فرق العمل على تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسة الجامعية بالجزائر من وجهة نظر هيئة التدريس.

4- تحليل النتائج المتوصل إليها :

- من خلال تحليل النتائج الإحصائية وإجابات عينة الدراسة توصلنا إلى مايلي :
- ✓ وجود اهتمام كبير من طرف أعضاء هيئة التدريس بأبعاد جودة الحياة الوظيفية و قدرتها في التأثير على الأداء الوظيفي في الجامعة .
 - ✓ أبعاد جودة الحياة الوظيفية تمثل تأثير قوي و مباشر على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي .
 - ✓ أبعاد جودة الحياة الوظيفية الممتلئة في الأجور والترقية والصحة والمشاركة والجماعة تعتبر أهم العناصر المطلوبة من قبل الأساتذة وتحقيقها يساهم في الرفع من مستوى جودة الحياة الوظيفية في الحياة العملية لأعضاء هيئة التدريس.
 - ✓ بعد الأجور والمكافآت لا يؤثر في الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس كعنصر من عناصر أبعاد جودة الحياة الوظيفية، وللنتيجة تحليلين أساسيين من وجهة نظرنا أولهما أن العينة محل الدراسة قد وصلت لمرحلة الإشباع المادي من حيث مستوى الأجور والكفاءات وبالتالي انعكست هذه الأيجابية على مستوى معين لأداء الموظفين باعتبار أن استقرار العمل يكاد يكون مضمونا إلى حد ما هذا من جهة ، ومن جهة أخرى قد تفسر هذه النتيجة على عدم مصداقية الإجابة على الاستبيان فيما يتعلق بهذا المحور (الإجابة بطريقة عشوائية)، مع العلم أن النتائج الإحصائية تبقى نسبية خاصة إذا تعلق الأمر بالمواضيع ذات البعد الاجتماعي وبالتالي النتيجة تبقى حكرا على العينة محل الدراسة ولا يمكن تعميمها.
 - ✓ بعد الصحة والسلامة لا يؤثر في الأداء الوظيفي لدى هيئة التدريس بالجامعة، وقد يعود ذلك للتحسين المستمر لظروف العمل مع تقديم وتنوع خدمات الضمان الاجتماعي، وتطوير المرافق الرياضية والترفيهية ، وتوفير المعقمات وأدوات السلامة المهنية،... وغيرها خاصة في الآونة الأخيرة بعد مرور جائحة كورونا.
 - ✓ بعد المشاركة في اتخاذ القرارات لا يؤثر في الأداء الوظيفي لدى هيئة التدريس بالجامعة، وهو أمر يكاد يكون بديهيا، فالأمر لا يتعلق مباشرة بعدم المشاركة في اتخاذ القرار بقدر ما يتعلق بعدم الأخذ بعين الاعتبار للآراء عند اتخاذ القرار وهو ما يسبب تلقائيا العزوف عن المشاركة في اتخاذ القرارات إن كان الأمر شكليا لا أكثر.
 - ✓ بعد الترقية والاستقرار الوظيفي يؤثر في الأداء الوظيفي حسب هيئة التدريس في الجامعة، وهذا ما يفسر اهتمام العينة بتقلد مناصب سلطوية عليا رغم أن بعد الترقية يمزج فيه الحافز المادي والمعنوي.

✓ بعد الجماعة و فرق العمل يؤثر في الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، وهذا يدل على درجة التنسيق والانسجام في العمل مع تبادل الأفكار والمعلومات والمستجدات بين أعضاء الفريق، وهو ما يوفر بيئة عمل مريحة تتميز بالتعاون وتضافر الجهود لتحقيق أحسن أداء.

خاتمة

تمثل أبعاد جودة الحياة الوظيفية مدخل مهم و أساسي في تحقيق و نجاح و تحسين الأداء الوظيفي في الجامعة لدى هيئة التدريس ، و منه وجب على الجامعة و الجهات الوصية وضع برنامج و الخطة اللازمة لتحقيق و تطبيق أبعاد الجودة الحياة الوظيفية ، و السعي إلى توفير الأجور و المكافآت المناسبة و بناء نظام الصحة و السلامة المهنية جيد و مناسب ، و وضع سلم للترقية الوظيفية يلي طموح و تطلعات هيئة التدريس، و الحرص على الاستقرار الوظيفي لأهميته في الأداء الوظيفي و تطويره ، كما يتطلب منها أخذ بعين الاعتبار بعد المشاركة و الجماعة و فرق العمل كأسلوب في التسيير من خلال المشاورة و تجميع الأهداف و الآراء في عملية اتخاذ القرارات اتجاه غايات محددة تخدم الجامعة ككل تصل من خلالها إلى أهدافها المسطرة محققة بذلك إنتاجية عالية و فاعلية في الأداء .

إن جودة الحياة الوظيفية لها دور فعال في تحسين الأداء الوظيفي للأفراد و فرق العمل في المنظمات، باعتبار أنها تمس الحياة المهنية و العملية للموظف مهما كان تخصصه و قطاعه و وظيفته و تأخذ جزء كبير من عمره الوظيفي، و جودتها له تأثير مباشر على مساره ككل لذا يتطلب تحسينها و العناية بأبعادها .

توصيات الدراسة

من خلال الدراسة و النتائج المتحصل عليها نقترح التوصيات التالية :

- ✓ تبني مفهوم جودة الحياة الوظيفية كبرنامج و منهج يطبق بأبعاده في إدارة البيئة العملية للمؤسسة الجامعية .
- ✓ الاهتمام ببعده الترقية الوظيفية لتأثيره و أهميته لدى الأساتذة في تحسين الأداء الوظيفي حسب الدراسة.
- ✓ تقوية و تفعيل العمل الجماعي و فرق العمل لتأثيره في الأداء لدى أساتذة الجامعة .
- ✓ الإدارة مطالبة بالعمل وفق برامج و منهجية وأسس علمية محددة الأهداف والغايات ومشاركة الجميع في رسم الخطط و تبني النظم التي من شأنها رفع الأداء و تحسين المخرجات العملية التكوينية و التأطير للجامعة.

قائمة المراجع:

- Swamy, D. R. (2015). Quality of Work Life: Scale Development and Validation. *International Journal of Caring Sciences*, 08 (02).
- أحلام خان، و وسيلة جغبلو. (2020). جودة الحياة الوظيفية كمدخل لتحسين جودة الخدمة العمومية - دراسة ميدانية بالمؤسسة للصحة الجوارية سيدي عقبة - بسكرة. *مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية* ، 14 (02)، 440-421.
- سعاد بعجي. (2019). دور متطلبات جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الأداء المتميز للعاملين في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية -دراسة حالة المؤسسة أركوديم ميديا-. *مجلة البشائر الاقتصادية* ، 05 (02).
- سعود بن مبارك البادري. (2019). جودة الحياة الوظيفية و تأثيرها على الإغتراب لدى المعلمين المغتربين في بعض المحافظات بسلطنة عمان. *مجلة الواحات للبحوث و الدراسات* ، 12 (01).
- سمر سعيد البياري. (2018). جودة الحياة الوظيفية و أثرها على الالتزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل و التنمية الاجتماعية في قطاع غزة - أطروحة ماجستير-. *كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية* ، غزة : الجامعة الإسلامية.
- سهام شلقود. (2020). واقع التدريب في تحسين أداء العاملين في المؤسسات. *مجلة مدارات للعلوم الاجتماعية و الإنسانية* (01).
- عمار حداد، شرف الدين زديرة، و محمد الامين عسول. (2020). تحليل أبعاد جودة الحياة الوظيفية بمستوى تطبيق مشروع المؤسسة الصحية -دراسة حالة المؤسسة العمومية للصحة الجوارية قايس ولاية خنشلة -. *مجلة الاقتصاد الصناعي -خزارتك* ، 10 (02).
- فاطنة قهيري، و محمد كسنة. (2018). دراسة و تحليل أبعاد جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة الخدمية -أم و الطفل بولاية الجلفة -. *دراسات و أبحاث المجلة العربية في العلوم الإنسانية و الاجتماعية* ، 10 (03).
- كمال بوالشرش. (2015). *الثقافة التنظيمية و الأداء في العلوم السلوكية و الإدارية* . عمان : دار الأيام للنشر و التوزيع.
- مجيد الكرخي. (2017). *مدخل إلى قياس الأداء المؤسساتي*. عمان، دار المناهج للنشر و التوزيع.
- محمد عبد الوهاب محمد أبو العينين. (2019). أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على جودة الحياة الوظيفية - دراسة ميدانية على قطاع المصارف الإسلامية في مصر -اطروحة دكتوراه-. *كلية التجارة، عين الشمس: جامعة عين الشمس*.

- محمود اسماعيل اسماعيل أبو عودة. (2018). أثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق التميز المؤسسي - دراسة تطبيقية على منظمات المجتمع المدني في قطاع غزة - أطروحة ماجستير. - كلية التجارة ، غزة : الجامعة الإسلامية .
- محمود عبد الفتاح رضوان. (2014). تقييم أداء المؤسسات في ظل معايير الأداء المتوازن (المجلد 01). القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- مصطفى سحنون، و عمر فيسة روجي. (2019). جودة الحياة الوظيفية كمدخل لتحسين الأداء الوظيفي في المؤسسة الاقتصادية -دراسة حالة شركة سونلغلز فرع ولاية المدية. - مجلة المنهل الإقتصادي ، 02 (02)، 21-32.
- هاجر قريشي، و محمد صالح قريشي. (2019). أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية على تحسين نوعية الخدمة العمومية المقدمة من قبل الجماعات المحلية لولاية قسنطينة. مجلة الأصيل للبحوث الاقتصادية والإدارية ، 03 (02)، 15-36.