

أثر جودة حياة العمل على الأداء الوظيفي: دراسة قياسية لعينة من أساتذة جامعة أم البواقي

a standard study of a sample of professors from Oum El :The impact of the quality of work life on job performance

Bouaghi University

سامية معتوق

مخبر الابتكار والهندسة المالية

جامعة أم البواقي – الجزائر

etude001@hotmail.fr

تاريخ النشر: 2022/05/10

شوقي مرداسي*

مخبر المحاسبة والمالية والضرائب والتأمين

جامعة أم البواقي – الجزائر

chaouki.merdaci@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2022/04/04

تاريخ القبول للنشر: 2022/04/28

ملخص:

هدف البحث للكشف عن أثر جودة حياة العمل على الأداء الوظيفي في جامعة أم البواقي من وجهة نظر الهيئة التدريسية. ولتحقيق هذا الهدف تم صياغة استبانة مكونة من محورين أساسيين: محور خاص بجودة حياة العمل ومحور خاص الأداء الوظيفي، إذ تكونت عينة البحث من (326) أستاذ، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وأشارت نتائج البحث إلى أن مستوى جودة حياة العمل في الجامعة ضعيف، كما تبين وجود معالم الأداء الوظيفي بنسبة ضعيفة باتفاق كبير بين الأساتذة دون تشتت في الإجابات. أما عن تأثير جودة حياة العمل على الأداء الوظيفي فقد كان تأثيرا ضعيفا في بعض الأبعاد إلى معدوم في أغلبها إلا أن بعد الاستقرار والأمن الوظيفي الذي حضي بموافقة ضعيفة كان له تأثير قريب من المتوسط على كل ابعاد الاداء الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: جودة حياة العمل؛ الأداء الوظيفي؛ الاستقرار؛ الأمن الوظيفي.

تصنيف JEL: j08j81; j53; j28.

Abstract:

The aim of the research is to reveal the impact of the quality of work life on job performance at OumElBouaghiUniversity from the point of view of the faculty. To achieve this goal, a questionnaire was formulated consisting of two main axes: a special axis on the quality of work life and a special axis on job performance, as the research sample consisted of (326) professors, who were chosen by random method, and the results of the research indicated that the level of quality of work life at the university is weak. It was found that there are indicators of job performance in a weak percentage, with great agreement among the professors, without dispersion in the answers. As for the impact of the quality of work life on job performance, it was weak in some dimensions to non-existent in most of them, but the dimension of stability and job security that received weak approval had a close to average effect on all dimensions of job performance.

Keywords: Quality of work life; functionality; stability; job security.

Jel Classification Codes: j28; j53; j08, j81.

* المؤلف المراسل.

يعد موضوع جودة حياة العمل وتأثيرها على الأداء الوظيفي من الموضوعات الجوهرية التي حظيت باهتمام العديد من الباحثين والمفكرين والمهنيين خاصة في جزء الأداء الوظيفي، كونه يلعب دور محوريا في تحقيق أهداف المنظمة، كما يحتل مكانة خاصة لدى المنظمات باعتباره وسيلة مهمة تساعدها على إنجاز أعمالها، لارتباطه بالعديد من الجوانب الإدارية المتعلقة بتميزها، ولأنه الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة فيها.

فقد أجمع أغلب المفكرون على أن الاهتمام بأداء الفرد في المنظمة وإعطائه العناية اللازمة ليصل بالمؤسسة إلى أسعى أهدافها، حيث إن مستوى الأداء الوظيفي مؤشر يعكس الأداء الكلي للمنظمة، بالتالي يتحتم على الموظفين السعي لامتلاك المعرفة ذات الصلة والمهارة والقدرات اللازمة لتنفيذ أعمالهم ومسؤولياتهم، كما وأن هؤلاء الموظفين من المفترض أن يسعوا بكل جدية إذ يتوجب عليهم أداء المهام المطلوبة لإنجاز الأعمال، بما يتجاوز التوقعات منهم في أحسن صورة، وممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية من أجل الوفاء بتقديم الخدمات بالجودة العالية، الأداء الوظيفي لموظفي للقطاع العام يتعلق بعوامل تعزى لخصائص الوظيفة وللعوامل التنظيمية التي تتعلق بالمنظمات التي ينتمون إليها، ولأجل هذا جاءت هاته الدراسة محاولة لفهم تأثير جودة حياة العمل على الأداء الوظيفي للعاملين في القطاع العام، متمثلا في سلك التعليم العالي والبحث العلمي من مختلف الجوانب والأبعاد.

1.1. مشكلة الدراسة:

من خلال التوطئة السابقة نصل لمشكلة الدراسة والمتمثلة في مدى تأثير جودة حياة العمل على الأداء الوظيفي في القطاع العام، متمثلا في سلك التعليم العالي بصفة عامة وموظفي جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي بصفة خاصة، وعلى هذا جاء التساؤل الرئيس لهذا البحث حول: ما هو أثر جودة حياة العمل على الأداء الوظيفي لأساتذة جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي.

2.1. فرضيات الدراسة: يمكن تحديد فرضيات الدراسة في الآتي:

تم بناء الفرضيات بالاعتماد على دراسات سابقة لذلك تم تحديدها بفرضيات عدمية.

- ❖ لا تؤثر أبعاد جودة حياة العمل في الأداء الوظيفي لأساتذة في جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي.
- ❖ لا توجد جودة حياة العمل بأبعادها (فرص الترقية، الأجور، العلاقات الاجتماعية، التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية، المشاركة في اتخاذ القرارات، الاستقرار والأمان الوظيفي) في المؤسسة محل الدراسة.
- ❖ لا يوجد أداء وظيفي جيد بأبعاده (المهارات الإدارية، التخطيط، اتخاذ القرار) في المؤسسة محل الدراسة.

3.1. منهجية الدراسة:

إن كل دراسة لا بد وإن تتبع منهجا معيناً يحدد على أساس الظاهرة المدروسة، لذلك تم استخدام المنهج التحليلي الوصفي الملائم لهذه الدراسة.

4.1. أهمية الدراسة:

تهدف هذه الدراسة لقياس أثر جودة حياة العمل بمختلف أبعاده (ست أبعاد) على الأداء الوظيفي بأبعاده الثلاثة وذلك بإبراز مختلف الجوانب النظرية لجودة حياة العمل والأداء الوظيفي بمختلف أبعادهما، ودراسة التفاعل الحاصل بين هاذين المتغيرين من خلال دراسة إستبائية في جامعة أم البواقي مست مختلف الموظفين.

5.1. أهداف الدراسة:

بناء على مشكلة الموضوع وفرضياته، تهدف هذه الدراسة إلى ما يلي:

- ❖ معرفة ماهية جودة حياة العمل ومختلف أبعادها؛
- ❖ معرفة مفهوم الأداء الوظيفي بمختلف أبعاده؛
- ❖ معرفة أثر جودة حياة العمل على الأداء الوظيفي.

2. الإطار النظري للبحث:

2.1. جودة حياة العمل:

يعد مفهوم جودة حياة العمل من المفاهيم الحديث نوعاً ما في منظمات الأعمال، وفي مجال إدارة الموارد البشرية، إذ تعود بداياته إلى نهاية الستينيات وبداية السبعينيات من القرن العشرين (ديوب، 2014، صفحة 194).

إذ عرف جاد الرب 1999 مفهوم جودة الحياة الوظيفية بأنها: "العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة، والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية، والذي يسهم بدوره في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها. فيما يرى آخرون أن جودة الحياة الوظيفية تعني: "ظروف عمل جيدة وإشرافاً جيداً، ومرتباً ومزايا ومكافئات جيدة، وقدرًا من الاهتمام والتحدي بالوظيفة،

وتتحقق جودة الحياة الوظيفية من خلال فلسفة علاقات العاملين التي تشجع استخدام جهود جودة الحياة الوظيفية لإعطاء العاملين فرصاً أكبر للتأثير على وظائفهم، والمساهمة الفعالة على مستوى المنظمة ككل" (الرب، 2012، صفحة 293) ويرى (Khosrowpour، 2001، صفحة 378) أنها: "تمثل الإيفاء بالاحتياجات البشرية في العمل، من خلال درجة التناغم العالية بين واجبات العمل ومجموعة محددة من الاحتياجات الصحية والاجتماعية، والتي تؤدي إلى تحسين الحياة الوظيفية للعاملين، وزيادة ربحية وكفاءة المنظمة".

ويرى Gibson وآخرون، بأن جودة الحياة الوظيفية، هي: "فلسفة الإدارة التي تؤكد على كرامة العاملين، وتطور التغيرات في ثقافة المنظمة، وتحسين الجوانب المعنوية والجسمانية للعاملين عن طريق إتاحة فرص النمو والتطوير" (الرب، 2012، صفحة 300)

ويشير البعض إلى أن جودة الحياة الوظيفية هي التوجه الذي يعتبر الموظفين أحد أصول المنظمة بدلاً من اعتبارهم تكلفة عليها، ويفترض هذا التوجه أن أداء الموظفين يكون أفضل عند السماح لهم بإدارة عملهم بأنفسهم، والمساهمة في اتخاذ القرار وهذا التوجه يحفز الموظفين إلى تلبية احتياجاتهم الفسيولوجية إلى جانب احتياجاتهم (Indumathr، 2012، p. 265) وعرفت بأنها: "المدى الذي يكون فيه أعضاء المؤسسة قادرين على إشباع حاجاتهم الشخصية من خلال خبراتهم في المؤسسة، وهي تغطي مشاعر الشخص حول كل جانب من جوانب العمل بما في ذلك المكافئات الاقتصادية والفوائد والأمان والعدالة الداخلية والخارجية، وشروط العمل والعلاقات التنظيمية والشخصية الداخلية، والتي لها جميعاً مع ان كبيرة في حياة الأشخاص" (الدحود، 2015، صفحة 10)

كما عرفت جودة الحياة الوظيفية بأنها: "أقصى مدى يستطيع الموظف من الوصول إليه لتلبية احتياجاته الشخصية المهمة في العمل" (Geet، 2009، p. 212)

وعرفها (خليل، 2014) أنها: "مجموعة من الأنظمة والبرامج المرتبطة بتحسين وتطوير مختلف الجوانب الخاصة برأس المال البشري للمنظمة، والتي من شأنها أن تؤثر على الحياة الوظيفية للأفراد وبيئتهم الاجتماعية والثقافية والصحية والذي بدوره ينعكس إيجاباً على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين، ومن ثم يساهم في تحقيق أهداف المنظمة والفرد والأطراف كافة ذات العلاقة بالمنظمة.

وعرفها (اشتوي، 2014، صفحة 21) بأنها: "حالة رضا العاملين تجاه ما توفره المنظمة من بيئة عمل مادية ومعنوية"، وذكر (زياد، 2012، صفحة 7) أنها: "السياسات والإجراءات والعمليات التي تنفذها المؤسسة بهدف تطوير وتحسين جودة الحياة

الوظيفية، والشخصية للعاملين فيها، الذي ينعكس بدوره على أداء المؤسسة، والأفراد إيجابيا، وبذلك تتحقق أهدافها وتطلعاتها، وفي الوقت نفسه تلبى وتشبع رغبات عاملها، مما يضمن استمرارية نجاح المؤسسة، وحصانتها ضد الكثير من الأزمات".

وفي إطار ما سبق يمكن للباحث وضع تعريف إجرائي لجودة الحياة الوظيفية أنه: "بيئة العمل التي تتوافر فيها العوامل المادية والمعنوية بمختلف أبعادها بشكل جيد والتي عددها الباحث في هاته الدراسة في ست (06) أبعاد (فرص الترقية والتقدم الوظيفي، الأجور والمكافئات المالية، العلاقات الاجتماعية، التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية، المشاركة في اتخاذ القرارات، الاستقرار والأمان الوظيفي)، مما ينعكس ذلك إيجابا على الموظف فيشعر بالرضا والأمان الوظيفي، فيبذل أقصى جهد ممكن في خدمة المؤسسة".

2.2. الأداء الوظيفي

يُعد موضوع الأداء الوظيفي من الموضوعات الجوهرية التي حظيت باهتمام العديد من الباحثين والمفكرين والمهنيين، كونها تلعب دور محوريا في تحقيق أهداف المنظمة. كما يحتل مكانة خاصة لدى المنظمات باعتباره وسيلة مهمة تساعد على إنجاز أعمالها؛ لارتباطه بالعديد من الجوانب الإدارية المتعلقة بتميزها، ولأنه الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة فيها.

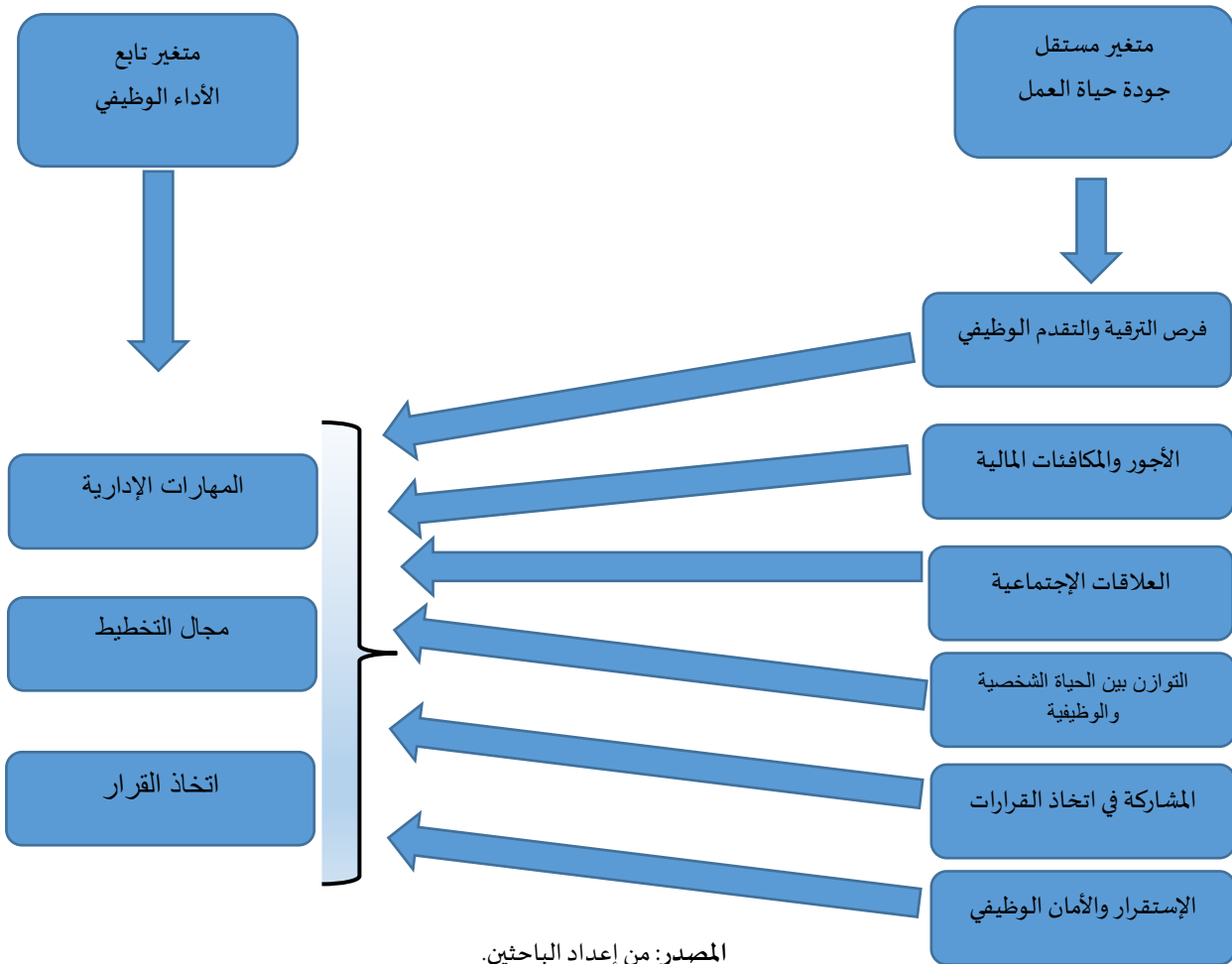
فقد أجمع أغلب المفكرون على أن الاهتمام بأداء الفرد في المنظمة واعطائه العناية اللازمة يصل بالمؤسسة إلى أسى أهدافها، حيث إن مستوى الأداء الوظيفي مؤشر يعكس الأداء الكلي للمنظمة، بالتالي يتحتم على الموظفين السعي لامتلاك المعرفة ذات الصلة والمهارة والقدرات اللازمة لتنفيذ أعمالهم ومسؤولياتهم، كما وأن هؤلاء الموظفين من المفترض أن يسعوا بكل جدية إذ يتوجب عليهم أداء المهام المطلوبة، لإنجاز الأعمال بما يتجاوز التوقعات منهم في أحسن صورة، وممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية من أجل الوفاء بتقديم الخدمات بالجودة العالية، الأداء الوظيفي لموظفي للقطاع العام يتعلق بعوامل تعزى لخصائص الوظيفة وللعوامل التنظيمية التي تتعلق بالمنظمات التي ينتمون إليها، ولأجل هذا جاءت هاته الدراسة محاولة لفهم تأثير جودة حياة العمل على الأداء الوظيفي للعاملين في القطاع العام، متمثلا في سلك التعليم العالي والبحث العلمي من مختلف الجوانب و الأبعاد متمثلة في (مجال المهارات الإدارية، مجال التخطيط، المجال في اتخاذ القرار) المعتمدة من قبل الباحث في هاته الدراسة، وتؤكد نتائج الدراسات أن العوامل التنظيمية أكثر قوة وتأثير على الأداء الوظيفي بالمقارنة بالعوامل الأخرى، بما يعني أنها أكثر قدرة على التنبؤ بالأداء الوظيفي (الحلبي، 2011، صفحة 23).

3. الجانب التطبيقي:

1.3. الأنموذج الفرضي للدراسة:

تبنت الدراسة النموذج التالي، ويتكون من: المتغير المستقل، والمتغير التابع. والشكل 01 يوضح نموذج الدراسة.

الشكل رقم(01): أنموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الباحثين.

يظهر من الشكل (01)، أن متغير جودة حياة العمل يتم قياسه من خلال: (فرص الترقية والتقدم الوظيفي، الأجور والمكافئات المالية، العلاقات الاجتماعية، التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية، المشاركة في اتخاذ القرارات الاستقرار والأمان الوظيفي) وهو متغير مستقل، والأبعاد الخاصة بالأداء الوظيفي هي (المهارات الإدارية، مجال التخطيط، اتخاذ القرار) يتم اعتمادها في الأداء الوظيفي كمتغير تابع. والجدول الموالي يبين الأبعاد بالتفصيل.

الجدول رقم (01): أبعاد محاور الدراسة

المتغيرات	الأبعاد	الفقرات	المقياس
جودة حياة العمل	فرص الترقية والتقدم الوظيفي	5	Michigan QWL Questionnaire
	الأجور والمكافئات المالية	5	
	العلاقات الإجتماعية	5	
	التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية	5	
	المشاركة في اتخاذ القرارات	5	
	الإستقرار والأمان الوظيفي	5	
	مجموع العبارات للمحور الأول	30	
الأداء الوظيفي	المهارات الإدارية	7	الحلي، 2011
	مجال التخطيط	5	
	اتخاذ القرار	5	
	مجموع العبارات للمحور الثاني	17	
المجموع الكلي للاستمارة		47	

المصدر: من إعداد الباحثان اعتماداً على استمارة الإستبيان

2.3. مقاييس الدراسة:

تم الاعتماد على عدد من المقاييس استخدمت سابقا، إذ تمتاز بالثبات والمصدقية العالية، مع بعض التعديلات على الفقرات بما يخدم توجهات هذه الدراسة، وبالنسبة لمقياس جودة حياة العمل، استخدم مقياس ميشيغان (MichiganQWLQuestionnaire) لجودة حياة الوظيفة. أما مقياس الأداء الوظيفي، فتم الاعتماد على نموذج (الحلي، 2011، صفحة 23)

واستخدم مقياس ليكرت المتدرج ذي النقاط الخمس، لقياس فقرات الدراسة، بحيث أخذ هذا المقياس الشكل التالي: 5 علامات للاختيار موافق بشدة؛ 4 علامات للاختيار موافق؛ 3 علامات للاختيار موافق لحد ما؛ علامتين للاختيار غير موافق؛ وعلامة واحدة للاختيار غير موافق بشدة. وتمثل هذه الأرقام مساحة من المقياس كنسبة مئوية، هي: للرقم 1 تكون أقل من 20%؛ للرقم 2 تكون أقل من 40%؛ للرقم 3 هي أقل من 60%؛ للرقم 4 هي أقل من 80%؛ للرقم 5 هي حتى 100%. ومن خلالها يمكن الحكم على إجابات عينة الدراسة. ولتحديد طول خلايا مقياس ليكرت الخماسي (الحدود الدنيا والعليا)، تم حساب المدى (5-1=4)، ومن ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية أي (4÷5=0.80). وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (بداية المقياس، وهي واحد صحيح)، وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية وهكذا أصبح طول الخلايا كما يلي: من 1 إلى أقل من 1.80؛ من 1.80 إلى أقل من 2.60؛ من 2.60 إلى أقل من 3.40؛ من 3.40 إلى أقل من 4.20؛ من 4.20 إلى 5.

3-3- أداة الدراسة:

اعتمدت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وقد قسمت إلى قسمين القسم الأول خاص بالبيانات الديموغرافية، والقسم الثاني قسم الى محورين رئيسيين هما: المحور الأول يقيس متغير جودة حياة العمل، ويتكون من 30 فقرة وفيه 6 أبعاد كالتالي: فرص الترقية والتقدم الوظيفي، الأجور والمكافئات المالية، العلاقات الاجتماعية، التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية، المشاركة في اتخاذ القرارات الاستقرار والأمان الوظيفي. ويقيس المحور الثاني متغير الأداء الوظيفي، ويتكون من 17 فقرة وثلاثة محاور هي: المهارات الإدارية، مجال التخطيط، اتخاذ القرار. وزعت الاستبانة على الأساتذة والعاملين الإداريين في جامعة أم البواقي، وقد تم توزيع الاستبيان 350 استمارة استرجع منها 341 استمارة فيها 326 استمارة قابلة للتحليل أما البقية تم استبعادها لأنها تحتوي الكثير من الاجابات المفقودة ولو كان عدد البيانات المفقودة قليل لتم تعويضها بالأساليب الإحصائية المناسبة مع العلم انه كانت هناك بعض الاستثمارات التي احتوت على إجابة او اجابتين مفقودتين الا انه تم اعتمادهم في التحليل وتعويض البيانات المفقودة وحسابها احصائيا.

❖ عينة الدراسة: قبل البدء في الدراسة الميدانية لابد من تسليط الضوء على مجتمع الدراسة، حيث يتكون مجتمع الدراسة من أساتذة وإداريي جامعة أم البواقي، والتي تحتوي 7 كليات وثلاثة معاهد وكلها تضم 27 قسما، وقد تم توزيع الاستبيان على كل هذه الكليات والمعاهد، حتى يتم تحديد مدى وجود فروق بين هذه الكليات، وحتى يتم تحديد حجم العينة الكافي للدراسة سيتم تطبيق المعادلات التالية مع العلم أن العدد الكلي للمجتمع هو 962 أستاذا (نيابة المديرية المكلفة بالتنمية، 2019).

❖ معادلة ستيفن ثامبسون

$$n = \frac{N \times p(1-p)}{[(N-1) \times (d^2 \div z^2)] + p(1-p)}$$

N: حجم المجتمع

Z: الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة 0.95 وتساوي 1.96

d: نسبة الخطأ وتساوي 0.05

P: نسبة توفر الخاصية والمحايدة = 0.50

بعد التعويض في المعادلة مع العلم أن قيمة المجتمع 962، نجد أن العدد الموافق للعينة يكون 317 بين عامل وأستاذ

❖ معادلة روبيرت ماسون لتحديد حجم العينة:

$$n = \frac{M}{[(S^2 \times (M - 1)) \div pq] + 1}$$

M: حجم المجتمع

S: قسمة الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة 0.95 أي قسمة 1.96 على معدل الخطأ 0.05

P: نسبة توفر الخاصية والمحايدة = 0.50

q: النسبة المتبقية للخاصية وهي 0.50

بعد التعويض في المعادلة مع العلم أن قيمة المجتمع 962، نجد أن العدد الموافق للعينة يكون 317 أستاذ.

❖ معادلة ريتشارد جيجر

$$n = \frac{\left(\frac{z}{d}\right)^2 \times (0.50)^2}{1 + \frac{1}{N} \left[\left(\frac{z}{d}\right)^2 \times (0.50)^2 - 1\right]}$$

N: حجم المجتمع

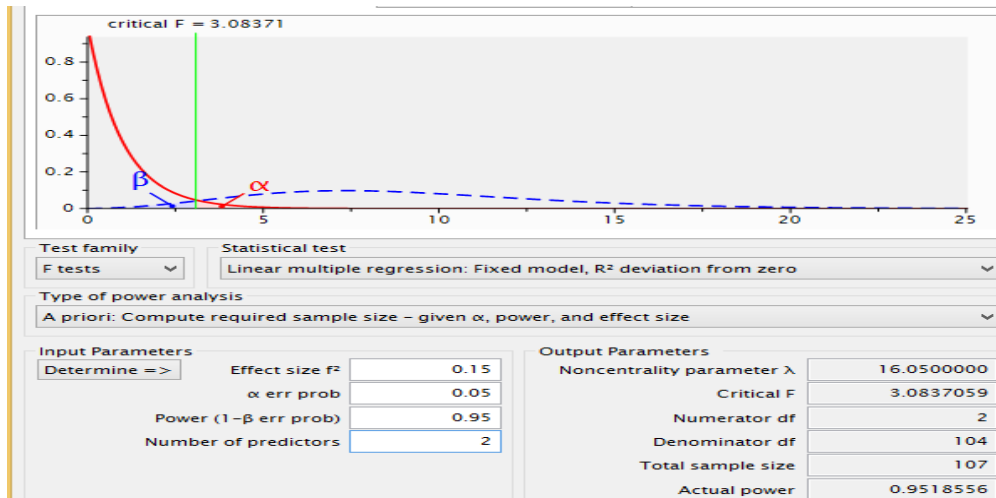
Z: الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة 0.95 وتساوي 1.96

d: نسبة الخطأ

بعد التعويض في المعادلة مع العلم أن قيمة المجتمع 962، نجد أن العدد الموافق للعينة يكون 317 بين عامل وأستاذ،

كما يمكن أيضا تحديد الحد الأدنى للعينة بالاستعانة ببرمجية G*POWER. والشكل 02 يوضح ذلك:

الشكل رقم (02): تحديد الحد الأدنى للعينة G*POWER



المصدر: مخرجات برمجية G*POWER

يظهر من مخرجات برنامج G*POWER في الشكل رقم (02) أن الحجم الأدنى للعينة اللازم لإجراء الاختبار يساوي 107

مفردة، (total sample size=107)، عند قوة تأثير كبيرة، تساوي 95 بالمائة. وقد كان حجم عينة الدراسة يساوي 341.

4-3- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

من أجل تحليل استبانة الدراسة، والوصول إلى نتائج من شأنها أن تفسر الظاهرة المدروسة، تم الاستعانة ببرنامج الحزم

الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS-Statistical Product and Service Statistical Package for Social Sciences -Solutions-)، إذ تم ترميز معطيات الاستبيان وإدخالها للبرنامج ومن ثم القيام بالعمليات الآتية:

- ❖ حساب التكرارات والنسب المئوية للتعرف على الخصائص الشخصية للموظفين في العينة المبحوثة:
- ❖ تطبيق تحليل المسار لدراسة الأثر.

3-5- صدق وثبات أداة الدراسة:

قبل الشروع في عملية تحليل واستخلاص النتائج، يجب التأكد من مدى صدق وثبات العبارات التي تضمنتها الاستبانة، حتى تكون النتائج ذات مصداقية وأكثر واقعية، فصدق أداة الدراسة يعني أن تكون الاستبانة شاملة لكل البيانات التي تدخل في عملية التحليل، وأن تقيس ما صممت لقياسه، وتكون كل مفرداتها واضحة وسلسة يمكن للمبحوث أن يجيب عليها دون عناء يذكر.

❖ **الصدق الظاهري:** ويقصد به صدق التحكيم؛ أي بعد بناء الاستبانة تم عرضها على مجموعة من المتخصصين والأساتذة الذين لهم خبرة في مجال بناء الاستبانة البحثية، وذلك لتحديد مدى وضوح العبارات ومدى قدرتها على تحقيق أهداف الدراسة، وبناء على ذلك تم تعديل بعض العبارات لتخرج في صورتها النهائية مع العلم أن مقياس الاستبانة وترجمتها، ومن المعروف أن الترجمة يمكن أن تخون المعنى لذا كان لا بد من عرضها على مختصين.

❖ **قياس ثبات أداة الدراسة:** يمكن تلخيص أنواع معاملات ثبات درجات الاختبارات، وطرق قياسها فيما يلي:

- (أ) معامل الاستقرار Stability-Coefficient يتم الحصول عليه عن طريق إعادة تطبيق الاختبار.
- (ب) معامل التكافؤ Equivalent - Coefficient يتم الحصول عليه عن طريق الاختبارات المتكافئة.
- (ج) معامل الاتساق الداخلي Internal Consistency يتم الحصول عليه عن طريق التجزئة النصفية Split-half.
- (د) معامل تجانس المفردات Coefficient Homogeneity لعينة الاختبار ويتم الحصول عليه باستخدام:

- معادلة كيودر ريدشارسون KR20 ، KR21

- معادلة ألفا لكرونباخ Alpha-Cronbach

ولدراسة الثبات في هذا البحث تم استخدام اختبار ألفا لكرونباخ، واستخدام كما تم استخدام استبيان مكافئ لقياس

الثبات وأيضا إعادة توزيع حوالي خمسين استمارة بعد شهرين من توزيع الاستمارات الأولى وقياس الارتباط بينها.

❖ **ثبات الدراسة باستخدام الاستبيان المكافئ:** بعد توزيع الاستبيان المكافئ تم دراسة الارتباط بين نتائجه ونتائج الاستبيان الفعلي وجد أن معامل الارتباط كبير جدا 95 بالمائة مما يبين أن هناك نسبة ثبات عالية في تفريغ الاستمارات بالنسبة للمستجوبين.

❖ **ثبات الدراسة باستخدام الاستبيان المعاد توزيعه:** تم إعادة توزيع عينة من الاستبيانات الموزعة والمستخدم في الدراسة إلى نفس العينة تقريبا وكان عدد الاستمارات الموزعة 55 استمارة استرجع منها 51 ، وتم حساب الارتباط بينها وبين الاستمارات الفعلية فوجد أن الارتباط يساوي 91 بالمائة وهي نسبة كبيرة تبين أن هناك ثبات كبير في تفريغ الاستمارات.

❖ **ثبات الدراسة باستخدام ألفا لكرونباخ (Alpha Cronbach):** يعد أحد أهم الاختبارات الإحصائية لتحليل بيانات الاستبانة، لإضفاء الشرعية عليها، وعلى ضوء نتائج هذا الاختبار يتم تعديل الاستبانة أو قبولها. ويستخدم هذا الاختبار فيما إذا كانت أسئلة الاستبانة متناسقة فيما بينها (البياتي، 2005)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_i^2} \right] \quad \diamond \text{ يحسب من المعادلة:}$$

K: عدد مفردات الاختبار؛ $(\sum s_i^2)$: تباين درجات كل مفردة من مفردات الاختبار؛ (s_i^2) : التباين الكلي لمجموع مفردات الاختبار، الجدول 02 يبين قيمة الفا كرونباخ المحسوبة باستخدام مقياس الفا كرونباخ.

الجدول رقم (02): معامل كرونباخ ألفا لقياس ثبات الاستمارة

المحور	الأبعاد	عدد العبارات	قيمة ألفا
جودة حياة العمل	فرص الترقية والتقدم الوظيفي	5	,517
	الأجور والمكافئات المالية	5	,534
	العلاقات الاجتماعية	5	,708
	التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية	5	,632
	المشاركة في اتخاذ القرارات	5	,577
	الإستقرار والأمان الوظيفي	5	,566
	مجموع العبارات للمحور الأول	30	,754
الأداء الوظيفي	المهارات الإدارية	7	,673
	مجال التخطيط	5	,728
	اتخاذ القرار	5	,601
	مجموع العبارات للمحور الثاني	17	,699
المجموع الكلي للاستمارة		47	,701

المصدر: مخرجات برمجية (SPSS. VER. 25)

قبل تحليل نتائج قيمة ألفا كرونباخ يجب أن ننوه إلى أن القيم المقبولة لألفا كرونباخ كممثل لثبات المقياس يتم تحديدها على أساس عدد العبارات للاستمارة كالتالي:

- قبول قيمة ألفا كرونباخ يتوقف على عدد عبارات المقياس فإذا كان 3 عبارات فقط فيمكن قبول القيمة 0.5.
 - إذا كان المقياس مكون من 10 عبارات فأكثر فهنا يجب على القيمة ألا تقل عن 0.7. بما يعني يمكن قبول قيمة ألفا كرونباخ تتراوح بين 0.5-0.7 في حالة تراوح عدد عبارات المقياس بين 3-10 عبارات.
 - قيمة 0.6 يمكن اعتبارها قيمة مقبولة لألفا كرونباخ بغض النظر عن عدد عبارات المقياس.
 - هناك معلومة مهمة جداً وهي أن قيمة ألفا 0.9 فما فوق تعتبر مؤشر سلبى للثبات، وبالتالي فهي قيمة غير مقبولة لأنها تعني أن العبارات مكررة redundant، ومن ثم إذا حصلنا على هذه القيمة فيجب حذف العبارات المكررة واختصار المقياس.
- يتضح من نتائج الجدول أعلاه أن قيمة ألفا كرونباخ لكامل الاستمارة تساوي 0,701، وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات؛ أي أنه في حالة إعادة نفس الاستبيان للاستطلاع مرة أخرى، فإن الاستجابة ستكون ثابتة بنسبة 70%، وهذه النسبة مقبولة جداً في الدراسة. أما بالنسبة لمعامل الصدق (Validity Coefficient) والذي يمثل الجذر التربيعي لمعامل الثبات، فإن قيمته تساوي 0.883؛ وهذا يعني أنه عند استخدام نفس الاستبانة لاستطلاع الآراء مرة أخرى، فإن هذه الاستبانة سيكون لها القدرة على القياس بنسبة بين 88%.

♦ التجزئة النصفية: هناك طريقتان معتمدتان في التجزئة النصفية هما: التجزئة باستخدام معادلة سيرمان براون والتجزئة باستخدام ثبات قوتمان، لكن الاختبار الأول (سيرمان براون) يشترط تساوي قيمة كرونباخ الفا وتساوي التباين، أما اختبار قوتمان لا يشترط ذلك، أي أنه سوف يتم اختيار الاختبار المستخدم على أساس نتائج الدراسة تعتمد طريقة

التجزئة النصفية على تجزئة الاستبيان إلى نصفين، ومن ثم إيجاد معامل الارتباط بين نصفي الاختيار بطريقة بيرسون r_{12} . وبعد ذلك يتم تصحيح معامل الارتباط بواسطة معادلة (سبيرمان براون).

$$\text{spearman Brown coefficient} = \frac{2r_{12}}{1 + r_{12}}$$

وبالنسبة لمعامل ثبات GUTTMAN للتجزئة النصفية، فهو لا يتطلب أن يكون التباين فيها متساوي لكلا المجموعتين كما لا يتطلب أن يكون معامل الفا كرومباخ متساوي للنصفين، ويحسب من خلال القانون التالي:

$$\text{Guttman formula} = 2 \left(1 - \frac{\sigma_1^2 + \sigma_2^2}{\sigma^2} \right)$$

وباستخدام برمجية SPSS وتجزئة العبارات الخاصة بالدراسة إلى قسمين الزوجي والقسم الفردي تم الحصول على النتائج المبينة في الجدول التالي:

الجدول رقم (03): نتائج اختبار التجزئة النصفية لمعامل قوتمان ومعامل سبيرمان براون

معامل ألفا كرونباخ		القسم الأول للعبارات	معامل ألفا كرونباخ للقسم الأول	
.710	عدد العبارات	24 ^a	معامل ألفا كرونباخ للقسم الأول	
.735	عدد العبارات	23 ^b	معامل ألفا كرونباخ للقسم الثاني	
47	العدد الإجمالي للعبارات			
الارتباط بين القسم الأول والثاني				
.452	القسم الأول		معامل سبيرمان براون	
.623	القسم الثاني			
.623	معامل قوتمان			
.710				
عدد العبارات	الانحراف المعياري	التباين	المتوسط	
24 ^a	8,256	68,165	65,63	القسم الأول
23 ^b	10,572	111,770	73,04	القسم الثاني
47	16,088	258,834	138,68	العدد الإجمالي

المصدر: مخرجات برمجية (SPSS. VER. 25)

من خلال النتائج المبينة في الجدول رقم (03) يتبين أن قيمة التباين وقيمة الفا كرومباخ ليست متساوية للقسمين. وبالتالي سيتم اعتماد قيمة غوتمان، والتي وجد أنها 0.71؛ أي أن قيمة الثبات حسب اختبار غوتمان بلغت 71 بالمائة وهي مقبولة جدا.

❖ **صدق الاتساق الداخلي:** لمعرفة مدى اتساق عبارات الاستبانة وصدقها (اتساق عبارات الاستبانة وصدقها يقصد به مدى انسجام عبارات الاستبانة وملائمتها لتفسير وقياس ما أعدت لقياسه، ومدى ملائمة كل عبارة للمحور الذي تنتهي إليه) تم حساب معامل ارتباط بيرسون (يستخدم معامل الارتباط لبيرسون **Pearson Corrélation** لإيجاد العلاقة بين متغيرين أو أكثر، ويكون الارتباط كبير إذا كان مستوى المعنوية أقل من 0.01). بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتهي إليه، وبالدرجة الكلية للاستبانة. (البياتي، 2005) وكانت النتائج كالتالي:

تم حساب معامل ارتباط بيرسون لعبارات المحور الأول بالدرجة الكلية للمحور، والنتائج موضحة في الجدول الموالي:

الجدول رقم (04): معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور بالدرجة الكلية للمحور

المحور الأول					
العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
1	,565**	11	,608**	21	,296**
2	,734**	12	,488**	22	,647**
3	,440**	13	,421**	23	,457**
4	,408**	14	,264**	24	,405**
5	,357**	15	,169**	25	,451**
6	,327**	16	,535**	26	,406**
7	,468**	17	,512**	27	,460**
8	,281**	18	,584**	28	,540**
9	,566**	19	,467**	29	,456**
10	,565**	20	,475**	30	,517**

المحور الثاني					
العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
1	,506**	7	,639**	13	,457**
2	,540**	8	,507**	14	,288**
3	,312**	9	,527**	15	,414**
4	,366**	10	,650**	16	,577**
5	,464**	11	,595**	17	,438**
6	,505**	12	,465**		

المصدر: مخرجات برمجية (SPSS. VER. 24) ** دال عند مستوى دلالة 0.01 فأقل.

من الجدول رقم 04 يتضح أن قيم معامل ارتباط بيرسون لكل عبارة من العبارات مع المحور دالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل، مما يبين أن جميعها تتمتع بدرجة صدق مرتفعة، ويؤكد قوة الارتباط الداخلي بين جميع عبارات المحور. وهذا بدوره دليل على صدق الاتساق الداخلي لهذه العبارات وقدرتها على قياس ما أعدت لقياسه، وما يجدر الإشارة إليه هو أنه ليس من المهم أن يكون الارتباط قويا، بل الأساس هو ان يكون ذو دلالة إحصائية، وذلك لأن صغر وكبر قيمة الارتباط لا يعني السببية.

❖ **الصدق التمييزي:** يتم قياس الصدق التمييزي بترتيب درجات الإجابة على عبارات المقياس إلى مجموعتين متساويتين، ثم تأخذ نسبة 27% من أعلى الدرجات (من أجابوا على فقرات المقياس بشكل مرتفع) والنسبة نفسها من أدناها (من أجابوا على فقرات المقياس بشكل متدني) وقد كانت نسبة 27% هي حوالي 88 من العدد الإجمالي 326. ثم يحسب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمجموعتين، واختبارهما عن طريق T-test. ويكون المقياس صادقا إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين¹ والجدولان 05 و 06 يوضحان النتائج.

الجدول رقم (05): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمجموعتين العليا والدنيا

الحدود	N	Moyenne	Ecart type
المجموعة الدنيا	TOTAL	88	2,4115
المجموعة العليا	TOTAL	88	3,2531

المصدر: مخرجات برمجية SPSS. VER. 25

الجدول رقم (06): اختبار t-test للمجموعتين العليا والدينا

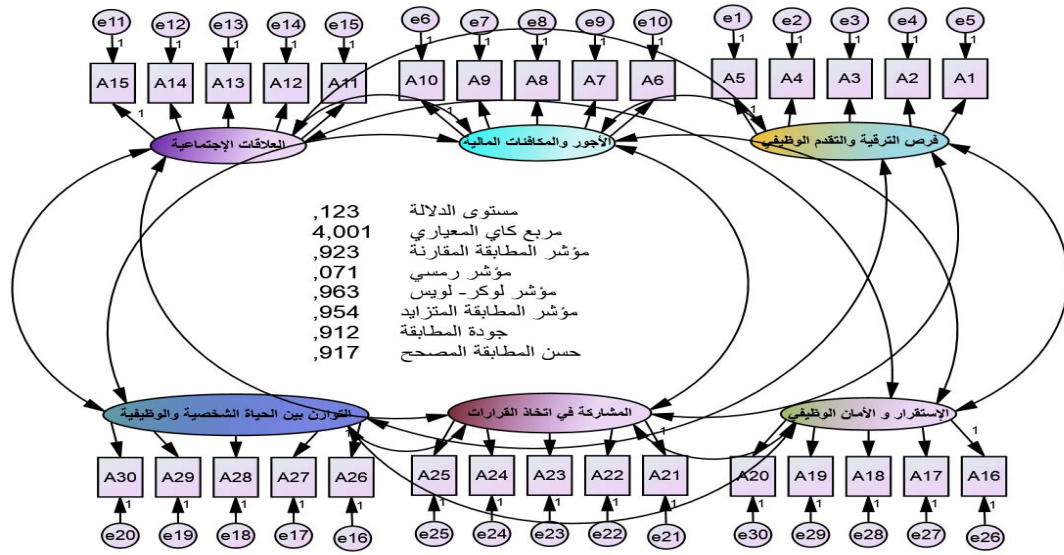
Hypothèse	Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes		
	F	Sig.	T	Ddl	Sig.
variances égales	2,170	,143	30,434	174	,000
variances inégales			30,434	162,041	,000

المصدر: مخرجات برمجية SPSS. VER. 25

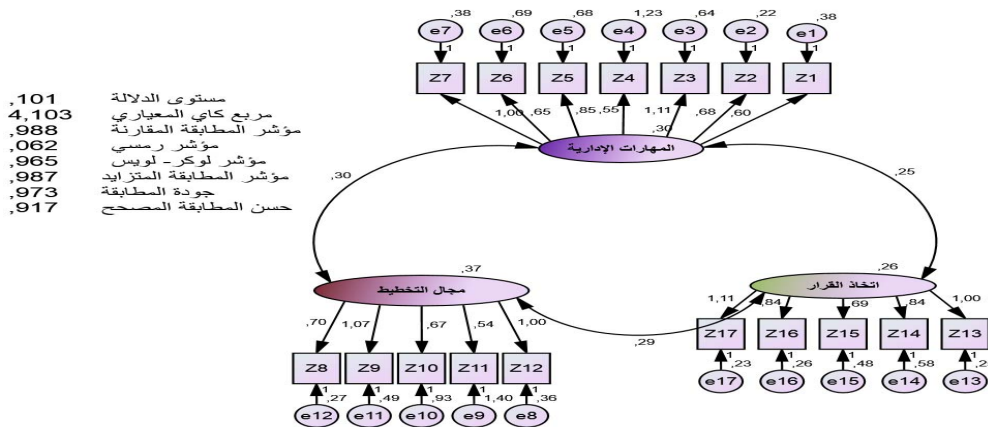
يظهر من الجدولين 05 و06 أنّ قيمة المتوسط الحسابي للمجموعة العليا كان 3,25 بانحراف معياري قدره 15، في حين بلغ المتوسط الحسابي للمجموعة الدنيا 2,41، بانحراف معياري مقداره 20. كما أنّ هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.01 فأقل، بين المجموعتين، وعلى ذلك يكون المقياس صادق، ويمكن الاعتماد عليه في هذه الدراسة.

❖ الصدق البنائي (العالمي): يهتم بتحليل الصفة المقاسة إلى عناصر لمعرفة مدى قياسها لما أعدت لقياسه، وقد تم استخدام التحليل العاملي التوكيدي، لقياس صدق البناء لمقاييس البحث، وكانت النتائج كما يلي:

الشكل رقم (02): التحليل العاملي التوكيدي لمحور جودة حياة العمل



الشكل (03): التحليل العاملي التوكيدي لمحور الأداء الوظيفي



يتضح من مؤشرات جودة المطابقة المستخرجة، والموضحة في الأشكال (3.2) أعلاه، بأنّ النماذج الخاصة بالمحورين قد حازت على قيم جيدة لمؤشرات جودة المطابقة (مقارنة بمؤشرات جودة المطابقة في الجدول 1). كما أنّ قيم معاملات التنبّع تفيد

بالقبول والصدق للفقرات، أي انها قد حققت الشرط، ممّا يدل على أنّ فقرات كل محور من المحاور الثلاثة صادقة لما أعدت لقياسه.

7-3- عرض نتائج الدراسة: يتناول هذا الجزء اختبار الفرضيات وعرض النتائج التي تم التوصل اليها.

1-7-3- التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة (الإجابة على أسئلة الدراسة)

للإجابة على أسئلة الدراسة، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأبعاد المحاور، وكذلك الوسط الحسابي الكلي والانحراف المعياري الكلي للمحاور، والجدول رقم (07) يوضح النتائج.

الجدول رقم (07) : المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأبعاد الدراسة.

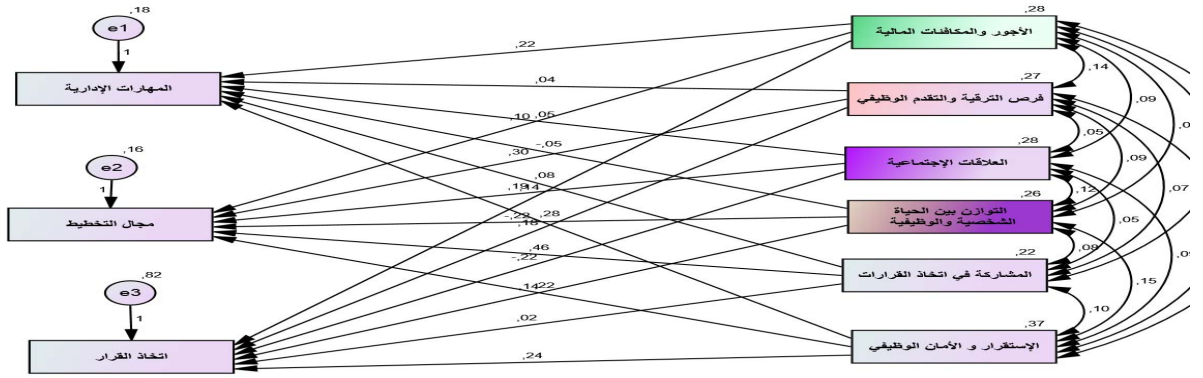
المحور	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اتجاه الإجابة
جودة حياة العمل	فرص الترقية والتقدم الوظيفي	2,6699	,34433	موافق الى حد ما
	الأجور والمكافئات المالية	2,4270	,53044	غير موافق
	العلاقات الاجتماعية	2,8031	,52202	موافق الى حد ما
	التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية	2,5031	,52658	غير موافق
	المشاركة في اتخاذ القرارات	2,8337	,50953	موافق الى حد ما
	الإستقرار و الأمان الوظيفي	2,7577	,47299	موافق الى حد ما
	مجموع العبارات للمحور الأول	2,66	,350	موافق الى حد ما
الأداء الوظيفي	المهارات الإدارية	3,2305	,49432	موافق الى حد ما
	مجال التخطيط	3,1454	,55898	موافق الى حد ما
	اتخاذ القرار	3,1963	,94396	موافق الى حد ما
	مجموع العبارات للمحور الثاني	3,19	,498	موافق الى حد ما
المجموع الكلي للاستمارة		2,8573	,34433	

المصدر: مخرجات برمجية SPSS. VER. 25

تم خلال اعداد الاستبيان استبعاد عبارة محايد وذلك لانها تعطي فرصة للمجيب بعدم تحديد موقفه والهروب من الإجابة لذا فقد تم استبدالها بعبارة موفق الى حد ما وهذا ما يوصي به العديد من الباحثين خاصة في مجال المنهجية واعداد الدراسات السيكومترية الخاصة بالاستبيان خاصة وان ثقافة الإجابة على الاستبيان عندنا لا يزال يكتنفها العديد من المشاكل اهمها الخوف من ان تكون هذه الاستمارات عبارة عن دراسة من طرف المسؤولين بهدف توريط المستجيبين، وهذه العبارة اي موافق الى حد ما هي موافقة بصورة ضعيفة مما يتبين ان هناك توفر ضعيف لمتغري الاداء الوظيفي وجودة حياة العمل في الجامعة خاصة في بعدي الاجور والمكافئات والتوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية، حيث نجد ان هناك اتفاق كلي على غياب المكافئات وتحسين الاجور وهذا ما يؤكد ترتيب اجر الاستاذ الجامعي الجزائري بين الدول، أما بالنسبة للتوازن بين الحياة الشخصية والاعلوية يؤكد غيابها بسبب عدم توفر اهم المتطلبات للاستاذ الجامعي خاصة السكن اللائق،

❖ تحليل المسار لاختبار أثر جودة حياة العمل على الأداء الوظيفي: يوضح الشكل (4) أثر جودة حياة العمل الأداء الوظيفي.

الشكل رقم (4): النموذج البنائي لأثر جودة حياة العمل على الأداء الوظيفي



من خلال الشكل (4) نلاحظ أن تأثير جودة حياة العمل على الأداء الوظيفي إيجابي في بعض أبعاده وسلب في الأخرى ولتحليل النتائج لابد من التأكد من صلاحية التقدير من حساب مؤشرات النموذج وهي في الجدول 08:

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
المهارات الإدارية	<---	الأجور والمكافئات المالية	,223	,055	4,061	***	
مجال التخطيط	<---	الأجور والمكافئات المالية	,103	,052	1,990	,047	
اتخاذ القرار	<---	الأجور والمكافئات المالية	,135	,117	1,158	,247	
اتخاذ القرار	<---	فرص الترقية والتقدم الوظيفي	,182	,123	1,482	,138	
مجال التخطيط	<---	فرص الترقية والتقدم الوظيفي	,300	,054	5,510	***	
المهارات الإدارية	<---	فرص الترقية والتقدم الوظيفي	,044	,058	,765	,444	
المهارات الإدارية	<---	العلاقات الاجتماعية	,053	,053	,999	,318	
مجال التخطيط	<---	العلاقات الاجتماعية	,187	,050	3,723	***	
اتخاذ القرار	<---	العلاقات الاجتماعية	-,223	,114	-1,959	,050	
اتخاذ القرار	<---	التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية	,145	,127	1,144	,253	
مجال التخطيط	<---	التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية	-,223	,056	-3,978	***	
المهارات الإدارية	<---	التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية	-,053	,059	-,888	,375	
اتخاذ القرار	<---	المشاركة في اتخاذ القرارات	,021	,117	,183	,855	
مجال التخطيط	<---	المشاركة في اتخاذ القرارات	,460	,052	8,865	***	
المهارات الإدارية	<---	المشاركة في اتخاذ القرارات	,082	,055	1,498	,134	
اتخاذ القرار	<---	الإستقرار والأمان الوظيفي	,236	,099	2,383	,017	
مجال التخطيط	<---	الإستقرار والأمان الوظيفي	,222	,044	5,080	***	
المهارات الإدارية	<---	الإستقرار والأمان الوظيفي	,283	,046	6,105	***	

المصدر: من مخرجات برمجية AMOS V.24

4-تحليل النتائج: من خلال نتائج التقدير المبينة في الجدول اعلاه يتبين ما يلي:

❖ بالنسبة لبعده الأجور والمكافئات المالية له تأثير ايجابي ضعيف عى بعدي المهارات الإدارية ومجال التخطيط حيث قدر هذا الاثر بـ 223, و 103, على الترتيب ويمكن ارجاع سبب ضعف هذا الاثر الى أن الاجور والمكافئات نادرة ولا يوجد اي رضا عنها على مستوى الجامعة وبالتالي تأثيره يكون ضعيف، كما انه لا يؤثر على بعد اتخاذ القرار اي ان ضعف الاجر وقلت المكافئات يجعل تأثيره على اتخاذ القرار غير ظاهر.

- ❖ بالنسب لبعدهم الترقية والتقدم الوظيفي نلاحظ أن تأثيره منعدم على اتخاذ القرار وبعدهم المهارات الإدارية وذلك له مبرر وهو عدم رضا الأساتذة على طرق وأساليب الترقية والتقدم الوظيفي بسبب عدم تأثيره على اتخاذ القرار الذي يحتاج إلى وجود قوانين ترقى إلى تطلعات الهيئة التدريسية. كما أن أثر بعد الترقية والتقدم الوظيفي إيجابي على مجال التخطيط ولو بدرجة ضعيفة وذلك لأن هناك هيئات علمية تشترط رتبا وظيفية بعينها مما يدل على أن الأساتذة رغم عدم رضاهم على بدرجة كلية على قوانين الترقية والتقدم خاصة في المناصب الوظيفية التي تفتقد إلى التدوير الوظيفي إلا أنهم يساهمون في مجال التخطيط لإحساسهم بالدور المنوط لهم.
- ❖ بالنسب لبعدهم العلاقات الاجتماعية، نلاحظ أنه يؤثر فقط على بعد مجال التخطيط ويرجع ذلك إلى أن الهيئة التدريسية لديها تطلعات في مجال التخطيط حسب التطور الاجتماعي كونهم فد من المجتمع.
- ❖ بالنسب لبعدهم التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية نلاحظ أن له تأثير سلبي على مجال التخطيط وذلك راجع لعدم موافقة أفراد العينة على وجود توازن بين الحياة الشخصية والوظيفية.
- ❖ بالنسب لبعدهم المشاركة في اتخاذ القرارات نلاحظ أن أثره قريب من المتوسط 0,46 على بعد مجال التخطيط وذلك كون أفراد العينة أبدوا موافقة بتحفظ على كونهم يشاركون في القرارات وبالتالي يؤثرون تأثير معنوي على اتخاذ القرارات وهذا ما نلاحظه مؤخرا في تانشاء لجان متكونة من الأساتذة لإعادة تقييم البرامج وإعادة تقييم قوانين الدكتوراه وهذا بالرجوع إلى استشارة الأساتذة المختصين.
- ❖ بالنسب لبعدهم الإستقرار والأمان الوظيفي فنلاحظ أن تأثيره معنوي وضعيف على كل الأبعاد كون الإستقرار والأمان له أهمية كبيرة في العمل خاصة وأن أغلب أفراد العينة أبدوا قبولهم بدرجة ضعيفة على مجرد استقرار بمعنى أنه ربما استقرار مؤقت أو مرهون بتطلعات معينة لذا كان تأثيره على أبعاد الأداء ضعيف

5. خاتمة:

- في هذا البحث تم دراسة أثر جودة حياة العمل على الأداء الوظيفي في جامعة أم البواقي، حيث تم إعداد استبيان وتوزيعه على عينة من الأساتذة وقد تم تحديد العينة من خلال مجموعة من الاختبارات الإحصائية الخاصة بذلك، وقد تم اعتماد عينة عشوائية دون تحديد، وبعد أن وُزع الاستبيان واسترجع، تم القيام بدراسته وتحليل نتائجه من خلال مجموعة من الأساليب الإحصائية وذلك بالاستعانة ببرمجية SPSS و AMOS، ومن خلال الدراسة تم التوصل إلى:
- ✓ اجتازت محاور الدراسة بأبعادها (التي تم تحويلها إلى نموذج وفق أسلوب نمذجة المعادلات الهيكلية (SEM) كل اختبارات الصدق البنائي، وجودة المطابقة المطلوبة، إذ تراوحت قيمة المؤشرات بين قبول وقبول مثالي، مما يعني قبول النموذج هيكلياً واحصائياً.
 - ✓ عدم موافقة الأساتذة على وجود تحسن الأجور والمكافآت المالية والتوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية كما أن الأبعاد الأخرى لجودة حياة العمل (فرص الترقية والتقدم الوظيفي، العلاقات الاجتماعية، المشاركة في اتخاذ القرارات، الاستقرار والأمان الوظيفي) حظيت بموافقة ضعيفة من طرف الأساتذة وبتوافق شبه كلي كون قيم الانحراف المعياري الذي يحدد مدى تشتت الإجابات كان ضعيفا مما يؤكد تقارب وجهات النظر، أما الإجابات على العموم بالنسبة لمحور لجودة حياة العمل فقد كانت تدل على قبول ضعيف لتوفر جودة حياة العمل في الجامعة.
 - ✓ بالنسبة لبعدهم الأداء الوظيفي فقد كانت أغلب الإجابات عليه بالقبول الضعيف وما يؤكد توافق العينة هو ضعف الانحراف المعياري بمعنى أن أغلب الإجابات كانت في اتجاه واحد تقريبا وهو موافقة ضعيفة على توفر أبعاد الأداء الوظيفي.
 - ✓ أما بالنسبة لأثر جودة حياة العمل على الأداء الوظيفي فقد كان غير معنوي في أغلب الأبعاد عدى بعد الاستقرار والأمان الوظيفي الذي كان تأثيره إيجابيا بنسبة قريبة من المتوسط على كل أبعاد الأداء مما يؤكد أن بعد الأمان مهم جدا وله أثر

كبير على الاداء خاصة وان الجامعة تعاني مؤخرًا من نوع من الانفلات وهذا ما نلاحظه في لحواث التي حدثت بعض الاساتذة مع الطلبة خاصة اثناء تأدية مهام الحراسة في الامتحانات.

6. قائمة المراجع:

2. أحمد محمود خالد الحلبي. (2011). أثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي في البنوك الإسلامية بالأردن، مذكرة ماجستير غير منشورة. (جامعة الشرق الأوسط، المحرر) عمان.
3. البليسي، اسامة زياد. (2012). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة"، رسالة ماجستير غير منشورة. غزة.
4. الدحدوح حسني. (2015). "جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية بمحافظة غزة وعلاقتها، رسالة ماجستير غير منشورة. غزة، فلسطين: الجامعة الإسلامية.
5. الإستشراف والتوجيه نيابة المديرية المكلفة بالتنمية. (2019, 10 30). تم الاسترداد من <http://www.univ-oeb.dz/ar>
6. أيمن حسن ديوب. (2014). تمكين العاملين كمدخل لتحسين جودة الحياة الوظيفية في قطاع الاتصالات (دراسة ميدانية). مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية المجلد 30 العدد الأول، 197.
7. سيد محمد جاد الرب. (2012). تقييم جودة الحياة الوظيفية في بيئة العمل الجامعية دراسة ميدانية مقارنة ملخص رسالة مقدمة للحصول على. المجلة العلمية كلية التجارة جامعة قناة السويس المجلد الثالث بعدد ، 293*307.
8. ماضي خليل. (2014). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على المستوى الأداء الوظيفي للعاملين: دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية، رسالة دكتوراه غير منشورة. مصر: جامعة قناة السويس.
9. محمد اشتهوي. (2014). اتجاهات العاملين نحو جودة حياة العمل في بلدية غزة"، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة القدس المفتوحة. غزة.
10. محمود مهدي البياتي. (2005). تحليل البيانات الإحصائية باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS: معالجة البيانات مع اختبار شروط التحليل وتفسير النتائج. عمان، الأردن: دار الحامد للنشر والتوزيع.
11. Geet, S. D. (2009). Human resource management.
12. Khosrowpour, M. (2001). "Managing information technology in a global economy. Idea Group Publishing (IGP), 378.
13. M Khosrowpour" (2001). Managing information technology in a global economy. Idea Group Publishing (IGP).378 .(
14. R&.,Kamalraj,S Indumathr. (2012). A Study on Quality of Work Life Among Workers with Special Preference to Textile Industry in Tirupur District- A Textile Hub .International Journal of Multidisciplinary Research, Vol.2, No.4.265 .
15. S., Deshpande, A& .,Deshpande, A. Geet .(2009). Human resource management.