

جودة الحياة الوظيفية على أداء أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعة: دراسة على عينة من أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الشلف

The impact of quality of work life on the performance of university faculty members on a sample from the Faculty of Humanities and Social Sciences at Chlef University

فلاق صليحة^{1*}، ججيق زكية²، زروخي فيروز³

¹جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، الجزائر، s.fellag@univ-chlef.dz

²جامعة محمد البشير الابراهيمي برج بوعرييج، الجزائر، zakia.djedjig@univ-bba.dz

³جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، الجزائر، f.zerroukhi@univ-chlef.dz

تاريخ النشر: 2020/08/30

تاريخ القبول: 2020/08/22

تاريخ الإرسال: 2020/06/03

ملخص:

هدفت الدراسة إلى اختبار إحصائي لتأثير جودة الحياة الوظيفية (الأمان والاستقرار الوظيفي، التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية، المشاركة في اتخاذ القرار، الأجور والمكافآت) في أداء أعضاء الهيئة التدريسية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الشلف على عينة حجمها 43 أستاذ، باستخدام المنهج الوصفي التحليلي واعتماد الاستبانة كأداة لجمع البيانات. ومن أبرز النتائج التي توصلت لها الدراسة توجد علاقة تأثير ذو دلالة إحصائية بين ممارسات جودة الحياة الوظيفية والأداء التدريسي للمبجوثين، بينما لا يوجد تأثير لممارسات جودة الحياة الوظيفية على الأداء التدريسي وخدمة المبجوثين لمجتمعهم.

الكلمات المفتاحية: جودة الحياة الوظيفية، عضو هيئة التدريس الجامعي، الأداء التدريسي، الأداء البحثي، الأداء المجتمعي.

تصنيفات JEL : M54 ,M12, A22, A20

Abstract:

The study aims to conduct a statistical test of the impact of the quality of career (security and career stability, balance between personal and career life, participation in decision-making, wages and rewards) on the performance of members of the faculty of the Faculty of Humanities and Social Sciences at Al-Shalf University on a sample of 43 professors. by Using the analytical descriptive approach and adopt the resolution as a data collection tool. Among the most notable findings of the study is a statistically significant influence relationship between the job quality practices and the pedagogical performance of the research, between no impact of the job quality practices on the teaching performance and the service of the research practitioners of their community.

Keywords : Quality of career, faculty member, pedagogical performance, research performance, community performance.

JEL Classification Codes: M54 ,M12, A22, A20

1. مقدمة:

تعتبر الجامعات من المؤسسات المعرفية التي لها دور أساسي في تزويد المجتمعات بكفاءات بشرية ومعارف علمية وعملية وسلوكية تساهم بشكل مباشر في تطويرها، وذلك من خلال ما تقدمه الفئة الفاعلة المتمثلة في أعضاء الهيئة التدريسية أو الأستاذ الجامعي والذي يتعدى دوره الأداء التدريسي إلى الأداء البحثي وخدمة المجتمع. ونظرا لأهمية أداء هذه الأدوار والتي تعكس صورة الجامعة ومكانتها المجتمعية، فإن هذا يتطلب توفير بيئة عمل صحية وظروف مواتية ترقى إلى جودة الحياة الوظيفية لحث أعضاء الهيئة التدريسية على تحقيق أفضل أداء في كل أدوارهم.

إن السياسات والإجراءات والظروف والعوامل التي تتخذها وتوفرها المنظمات باختلاف طبيعتها ونشاطها في سبيل تلبية احتياجات الأفراد وتطلعاتهم المهنية والشخصية من جهة وتحقيق أهدافها الإستراتيجية من جهة أخرى، تنعكس حتما على ادراك الفرد العامل للظروف التنظيمية والمادية الجيدة والعادلة فتتم لديه الشعور بالأمان الوظيفي والقدرة على تحقيق التوازن بين الحياة الخاصة والحياة الوظيفية. كما أن تبني المنظمة للإدارة التشاركية تشجع الموظفين عموما بما فيهم فئة الأساتذة الجامعيين على بذل كل طاقاتهم واستغلال كل مهاراتهم من أجل تحقيق أفضل أداء وقيمة، كما تضمن للمؤسسة الجامعية الحفاظ على كفاءاتها والاستثمار في مواردها وتحقيق أهداف وظائفها بكفاءة وفعالية.

1.1. مشكلة الدراسة:

بناء على الطرح السابق نأتي إلى التساؤل التالي:

ما أثر جودة الحياة الوظيفية على أداء أعضاء الهيئة التدريسية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الشلف؟

وينبثق عن هذا التساؤل الأسئلة الفرعية التالية:

- ما مستوى تقييم أعضاء الهيئة التدريسية لممارسات جودة الحياة الوظيفية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الشلف؟
- ما درجة تقييم أعضاء الهيئة التدريسية لمستوى الأداء المقدم من طرفهم؟
- هل توجد علاقة بين جودة الحياة الوظيفية ومستوى الأداء المقدم من طرف أعضاء الهيئة التدريسية؟
- هل توجد علاقة وتأثير بين جودة الحياة الوظيفية ومستوى الأداء الذي يقدمه أعضاء هيئة التدريس بالجامعة محل الدراسة؟

2.1. فرضيات الدراسة: من أجل معالجة إشكالية الدراسة يتم طرح الفرضيات الرئيسية التالية:

- مستوى ممارسات جودة الحياة الوظيفية مرتفع بالكلية محل الدراسة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية؛
- درجة تقييم أعضاء الهيئة التدريسية لمستوى الأداء المقدم من طرفهم مرتفع؛
- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية ومستوى أداء أعضاء الهيئة التدريسية؛
- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية ومستوى أداء أعضاء الهيئة التدريسية محل الدراسة؛

3.1. أهمية الدراسة:

تستمد الدراسة أهميتها من أهمية الموضوع، كون جودة الحياة الوظيفية تعد من المفاهيم الحديثة التي تسعى لتوفير حياة وظيفية أفضل للعاملين وإشباع حاجاتهم من خلال توفير بيئة عمل صالحة ومشاركتهم في اتخاذ القرارات في المؤسسة، وكذا توفير متطلبات الأمان والاستقرار الوظيفي وإتاحة الفرص الملائمة لهم بالشكل الذي ينعكس بالإيجاب على مستوى الأداء الذي يقدمونه.

4.1. أهداف الدراسة:

- تقديم إطار مفاهيمي لمتغيري الدراسة؛
- قياس مستوى جودة الحياة الوظيفية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الشلف من وجهة نظر الباحثين؛
- الوقوف على مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم بالمؤسسة محل الدراسة؛
- تحديد مدى وجود علاقة وتأثير لجودة الحياة الوظيفية على أداء أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة الشلف؛
- الخروج بتوصيات وحلول للمشكلات فيما إذا وجدت بمؤسسة الدراسة.

5.1. منهجية الدراسة:

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي من خلال الرجوع إلى الدراسات السابقة والاطلاع على أدبيات الموضوع التي تسمح ببناء إطار نظري للدراسة، إلى جانب استخدام أسلوب المسح الميداني لجمع البيانات بواسطة إستبانة وجهت لأساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الشلف، ليتم تحليلها إحصائياً باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية.

2. الإطار المفاهيمي لجودة الحياة الوظيفية:

سنعرض فيما يلي النقاط التالية:

1.2. المفهوم والأهمية:

ينظر إلى جودة الحياة الوظيفية كمجموعة متنوعة من الطرق والإجراءات والتدخلات التنظيمية المتعلقة بحياة عمل الموظفين، وبنية ديناميكية ومتعددة الأبعاد تتضمن مفاهيم حول الوظيفة وأنظمة المكافآت وفرص التدريب والتطوير الوظيفي والمشاركة في صنع القرار، كما ينظر إليها أنها تلك الأشياء المتمثلة في مزيج من الفوائد الواضحة والصريحة ذات طابع ملموس وغير ملموس الذي يقوم بها صاحب العمل ويضيفها إلى حياة الموظفين لجعل مكان العمل مكاناً جيداً. (Nasl Saraji & Dargahi, 2006, p. 8)

عرفها (Balaram Bora وآخرون) بأنها " الظروف والبيئات المواتية لمكان العمل التي تدعم وتعزز رضا الموظفين من خلال تزويدهم بالمكافآت، والأمن الوظيفي، وفرص النمو. وتعد الجهود المستمرة لتحقيق التعاون المتزايد في إدارة العمل من خلال حل المشكلات المشتركة لتحسين الأداء التنظيمي ورضا الموظفين من الجوانب الرئيسية في جودة الحياة الوظيفية." (Balaram, Soumendra, & Vishnu, 2015, p. 107)

عرفها (Shamir & Solomon) بأنها " بأنها بنية شاملة تتضمن الرفاهية المتعلقة بعمل الفرد والدرجة المرضية والمجزية التي تكافئ بها خبرات العمل، وتقليل الإجهاد." وأشار (Serey) أن جودة الحياة الوظيفية

"مرتبطة بعمل هادف ومرضي يتضمن فرصة لاستخدام مهارات الفرد وقدراته، لمواجهة التحديات والمواقف التي تتطلب المبادرة الذاتية والتوجيه الذاتي..." (Balaram, Soumendra, & Vishnu, 2015, p. 107)

كما تعرف بأنها "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." (حسن البربري، 2016، صفحة 18)

قدم مصطلح جودة الحياة الوظيفية لأول مرة عام 1972 خلال المؤتمر الدولي لعلاقات العمل، وزاد الاهتمام ببرامج جودة الحياة الوظيفية منذ منتصف الثمانينات إلى منتصف التسعينات في المؤسسات الأمريكية والعالمية نتيجة التركيز على حاجات العميل الداخلي والخارجي. (عبد الفتاح المغربي، 2004، صفحة 4) وبني مفهوم جودة الحياة الوظيفية على مقاربتين هما: (بن خالد و بوحفص، 2015، صفحة 122)

* مقارنة مدرسة الموارد البشرية : تركز على ضرورة إشباع متطلبات الأفراد وإحتياجاتهم، وتعتبر الوسط المهني فضاء للاندماج وتشئنة الفرد للانتماء إلى مجتمع المؤسسة وتحقيق علاقات اجتماعية.

* مقارنة التقنية/الاجتماعية: تركز على ضرورة إعادة بناء نماذج وطرق العمل التكيف التكنولوجي، تعديل النسق التنظيمي حيث لا تتحقق فعالية الأداء إلا باتحاد الجانب الاجتماعي والتقني لكل منظمة.

وتعد برامج جودة الحياة الوظيفية ذات أهمية وضرورة للمنظمات لأدائها في زيادة ثقة العاملين، المشاركة في حل المشاكل، زيادة الرضا الوظيفي، تحسين الصحة النفسية والجسدية للموظفين. (حسن البربري، 2016، صفحة 28) خلق منظمات وبيئات تنظيمية خالية من الخوف، دمج العاملين وتمكينهم، زيادة الالتزام والإخلاص المتبادل فيما بين العاملين وبين أصحاب العمل. (منسول و بن ملوكة، 2016، صفحة 5) كما تعد ضرورة لمواصلة جذب الموظفين والاحتفاظ بهم، وتعزيز التعلم ومساعدة الموظفين على تحسين أدائهم وتحقيق ولائهم وجعل منظماتهم أفضل مكان للعمل وتحقيق الفعالية التنظيمية لأصحاب العمل. (Nasl Saraji & Dargahi, 2006, p. 8)

كما أن اتخاذ المزيد من الإجراءات اللازمة لتحسين جودة الحياة الوظيفية، قد يكون مفيدا في نجاح المنظمة وتحقيق أهدافها التنظيمية المرتبطة مباشرة بالأفراد، والمتمثلة في مجموعة متنوعة من النتائج التنظيمية المرغوبة مثل انخفاض معدل التغيب، وانخفاض أداء ان العمل و وتيرة التأخير، وخفض تكاليف الرعاية الصحية، وزيادة الأداء الوظيفي. (Balaram, Soumendra, & Vishnu, 2015, p. 107)

2.2. أبعاد جودة الحياة الوظيفية: تنوعت أبعاد جودة الحياة الوظيفية بتنوع آراء الكتاب والباحثين في هذا المجال وأهمها:

***الأمان والاستقرار الوظيفي:** يعتبر الأمان و(الاستقرار) الوظيفي من المفاهيم المهمة في العمل، ويفهم عموما على انه " الأمن في البقاء في نفس الوظيفة مع نفس صاحب العمل." وهي فكرة سادت علاقات العمل حتى وقت قريب لتتحول إلى فكرة جديدة ويتم تفسيرها على أنها "إمكانية العثور بسهولة على وظيفة في كل مراحل الحياة النشطة." وميز الاتحاد الأوروبي أربعة عناصر للأمان الوظيفي وهي التوقع المتعلق بالحياة الوظيفية لوظيفة

محددة، التوقع المتعلق بالبقاء في العمل وليس بالضرورة مع نفس صاحب العمل، تأمين الدخل ودرجة حماية الدخل في حالة توقف عن العمل المدفوع الأجر، القدرة على الجمع بين العمل بأجر مع القطاع الخاص وغيرها من الأنشطة اجتماعية. (Zekic, 2016, p. 1)

ويعد الإحساس بالأمان من العوامل الهامة التي تؤدي إلى الشعور بالراحة والاستقرار والانتماء والاطمئنان لبيئة العمل، ويعتبر من الحاجات التي تقف وراء استمرار السلوك البشري واستقراره ورفع الروح المعنوية وزيادة الأداء... حيث ثبات الفرد واستقراره في عمله له انعكاسات ايجابية عليه وعلى المؤسسة التي يعمل فيها، مثل التكيف والتطبع بطباع جماعة العمل وأساليبها، التقدم المهني وبلوغ أعلى السلم التدريجي، إمكانية المؤسسة الاحتفاظ بمواردها البشرية صاحبة الخبرة، والتخلص من تكاليف الإحلال والبحث عن الخبرات وتقليص تكاليف التعيين والتدريب. (سعيد البياري، 2018، صفحة 20)

كما أن تحقيق الأمان الوظيفي أمر يتضمن جملة من المزايا للفرد والمؤسسة والمتمثلة أساسا في توفير قدر جيد من الاستقرار العام والقدرة على تحقيق أهداف المؤسسة، بالإضافة إلى تعزيز قدرة المؤسسة على مواجهة المشاكل. (عدم، 2008، صفحة 79) وقد أشار الرئيس السابق لشركة جنيرال إلكترونيك (جاك ويلش) إلى أهمية الأمان والاستقرار الوظيفي بقوله "عندما تستخدم الشركات الأمان الوظيفي للتهديد بدلا من استخدام أسلوب التحفيز فإن ذلك يؤدي إلى نتائج عكسية؛ لأن الموظفين يفقدون شعورهم بالالتزام". ويمكن لهذا الأسلوب أن يدمر الثقة في مكان العمل.

*التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية: تعرف (منظمة الأمم المتحدة) التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية بأنها " مجموعة من ترتيبات العمل المختلفة الهادفة إلى إيجاد بيئة عمل تتسم بمرونة أكبر، وتتمثل الأهداف النهائية في إيجاد التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية مع محاولة الإسهام في زيادة كفاءة المنظمة، وبعض أكثر الخيارات شعبية لتحقيق هذا التوازن هي ساعات العمل المرنة، إجازة الأمومة، إجازة الأبوة، الإجازة العائلية " (ساخي، 2015-2016، صفحة 98)

وهناك من الباحثين من يرى أن جودة الحياة الوظيفية ما هي إلا امتداد لجودة الحياة بصفة عامة من خلال تحسين ظروف العمل...وأغلب دراسات جودة الحياة تركز في تناولها الموضوع على أساس مقاربتين، إحداها تركز على التوازن والتوافق بين الحياة العملية والحياة خارج العمل وتتضمن هذه الأخيرة مؤشرات الرضا على الحياة بشكل عام، التوافق الأسري والارتياح النفسي. (بن خالد و بوحفص، 2015، صفحة 124)

وبينت بعض الدراسات وجود تسربا سلبيا من العمل إلى الحياة الأسرية بسبب عدم توفر الوقت الكافي لقضائه مع أسرته علاوة على أن ضغوط العمل تؤثر على نوعية الحياة الأسرية. عكس بعض الممارسات مثل المرونة في الوقت، وتوفير مرافق لرعاية الأطفال في مكان العمل، وتوفير خيار العمل بدوام جزئي، سوف تقطع شوطا طويلا نحو تحسين الإنتاجية وتحسين نوعية العمل والحياة الأسرية. وبالتالي يعد بناء بيئة عمل داعمة مبادرة مهمة يجب معالجتها. (Balaram, Soumendra, & Vishnu, 2015, p. 108)

ويعتبر التوازن بين الحياة الشخصية للموظف وحياته الوظيفية أهم أكبر التحديات التي تواجه كل من أصحاب العمل والموظفين على حد سواء، وتحتاج إلى تبني إستراتيجية مميزة خاصة بالتوازن بين الحياة والعمل، ومن أهم

برامج تحقيق التوازن بين الحياة والعمل: وجود برامج المساعدة التعليمية لدعم وتطوير الموظفين نحو الحصول على مؤهلات وشهادات تعليمية في المستقبل، دعم الموظفين من خلال تقديم الخدمات، توفير برامج الرفاهية الاجتماعية للموظفين ولعائلاتهم، برنامج الإذن بالغياب وبرنامج الإجازات الدينية والعطلات الرسمية والإجازات العادية مدفوعة الأجر. (سعيد البياري، 2018، صفحة 16)

* **المشاركة في اتخاذ القرار:** تعرف عملية اتخاذ القرارات بأنها "عملية اختيار بدائل للتوصل إلى اختيار البديل المناسب بشأن موضوع أو مشكلة معينة، أو أنها "عملية اختيار من بين البدائل وفق معايير محددة استجابة لموقف معين" وبالتالي فعلية اتخاذ القرارات ما هي إلا مواقف للتأمل والمفاضلة والمناظرة والمراجعة والنظرة للنتائج التي قد تترتب عن قرار ما دون الآخر. (غول، 2008، صفحة 163)

وينظر إلى عملية المشاركة على أنها "عملية تفاعل الأفراد عقليا ووجدانيا مع جماعات العمل في التنظيم وبطريقة تمكن هؤلاء من تعبئة الجهود والطاقات اللازمة لتحقيق الأهداف التنظيمية." وتحظى عملية المشاركة من قبل الأفراد العاملين في عمليات اتخاذ القرار بأهمية كبيرة نظرا لمساهماتها في تحقيق الأهداف، لأنه قرار يتم تصنيعه بشكل جماعي ونتيجة للمناقشات وتبادل الآراء. (اللوزي، 2003، صفحة 238)

إن الدراسات الميدانية أثبتت أن إشراك المرؤوسين في اتخاذ القرارات التي تمسهم مباشرة عند التنفيذ يساعدهم على فهم وقبول القرار والذي من شأنه الإسهام في إنجاحه، وكشفت مجموعة من الدراسات في هذا المجال مزايا المشاركة في اتخاذ القرارات أهمها: (الويجري و البرعي، 1997، صفحة 24)

- تتيح للموظفين المجال للتعبير عن آرائهم والإسهام باقتراحاتهم، ومن خلال ذلك يطلع المرؤوسون على المشكلات ويفهمونها إضافة إلى شعورهم بان اقتراحاتهم محل تقدير واهتمام، وكل ذلك يؤدي إلى تحسين علاقاتهم مع الإدارة والرفع من روحهم المعنوية.

- تعمل على تنمية وتطوير وتدريب القيادات في المنظمات في المستويات الإشرافية وإشعارها بأهميتها وفعاليتها في التنظيم.

- تؤدي إلى تحقيق الثقة المتبادلة بين الإدارة والموظفين في التنظيم وبين التنظيم والجمهور، كما تؤدي إلى تحسين نوعية القرار.

* **الأجور والمكافآت:** تعتبر الأجور والرواتب والمكافآت والامتيازات وأي بنود مالية أخرى يستحقها الفرد تعويضا عن الجهود التي يبذلها في العمل الذي اختاره، والقصد من وراء أي نظام تعويضي هو لمكافأة الفرد بشكل منصف، بالإضافة إلى الاعتماد على النظام كوسيلة لجذب العاملين المحتملين والمحافظة على القدامى منهم، وتستثمر المنظمات عموما الدراسات الخاصة بالأجور والرواتب لتحديد معدلات مستويات التعويض والمكافأة، ومثل هذه الدراسات تعكس مستويات الأجور والرواتب في البيئات المختلفة والصناعات المتماثلة. (جواد، 2010، صفحة 305) وعلى إدارة الموارد البشرية مراعاة المبادئ التالية عند تحديد الأجور والرواتب للعاملين: (ابراهيم درة و الصباغ، 2010، صفحة 349)

- مبدأ العدالة: يشير هذا المبدأ إلى ضرورة أن يكون الأجر أو الراتب عادلاً، أي أن يركز على أسس ثابتة وموضوعية تسري على كافة العاملين دون التفرقة، ويمثل هذا المبدأ الجانب النفسي للأجور والرواتب.
- مبدأ المساواة: يعني أن هناك مساواة في تحديد الأجور والرواتب للوظائف والأعمال التي تتساوى أو تتشابه في المسؤوليات والواجبات، مما يتطلب اعتماد أسس موضوعية لتحديد قيمة وأهمية كل وظيفة بالمقارنة مع الوظائف الأخرى، ويمثل هذا المبدأ الجانب الموضوعي للأجور والرواتب.
- مبدأ الكفاية: يعني هذا المبدأ أن تكون الأجور والرواتب كافية لمساعدة الفرد في مواجهة متطلبات الحياة والتزاماته المتعددة، مما يتطلب أن يؤخذ في الاعتبار بعض الأسس عند وضع الأجور والرواتب، مثل مستوى المعيشة ومعدل الأسعار وغيرها من الأسس بحيث يتحقق مبدأ الكفاية، ويمثل هذا المبدأ الجانب الاقتصادي في الأجور والرواتب.

3. أداء عضو هيئة التدريس الجامعي:

يعد عضو هيئة التدريس بالجامعة العنصر الفاعل في تحقيق هاته الأخيرة لأهدافها حيث يقوم بأدوار مختلفة منها بحثية، تربوية وكذا خدمة المجتمع الذي ينشط فيه، ونحن ومن خلال هذا الجزء من الدراسة سنتعرض للنقاط التالية:

1.3 مفهوم عضو هيئة التدريس بالجامعة:

عضو هيئة التدريس في الجامعة هو الشخص الذي يقوم بأنشطة متنوعة تتسم بالطابع الذهني والفكري مثل إلقاء المحاضرات والإشراف على الطلبة وانجاز البحوث العلمية وتقديم الاستشارات... (دخيج، علي حسين، و علي عبد اللطيف، 2017، صفحة 6)

ويتطلب أن يتسم عضو هيئة التدريس بكفاءات معينة منها كفاءات معرفية مثل المعرفة في مجال التخصص، الإلمام بتكنولوجيا المعلومات والاتصال الثراء اللغوي، المعرفة التربوية؛ إضافة إلى كفاءات شخصية مثل الرغبة في التعليم، المهارات الاتصالية، مهارات التخطيط وإدارة الوقت؛ وكفاءات سلوكية مثل الاستماع للطلبة، احترام التنوع والانفتاح، تشجيع المنافسة والتغيير، تشجيع التعليم النشط، تقبل أفكار الطلبة، إعطاء وقت كاف للتفكير، تنمية ثقة الطلبة بأنفسهم، إعطاء تغذية راجعة ايجابية. (نور، 2011-2012، صفحة 71)

ويجب أن تتوفر في عضو هيئة التدريس مجموعة من المواصفات ليحقق أهداف نشاطاته المتنوعة، مثل مراعاة مستوى وقدرات واتجاهات الطلاب، المرونة والتكيف مع الظروف البيئية والإدارية والتنظيمية، استخدام أكثر من وسيلة تعليمية، مراعاة الوقت المخصص للحصص والرفع من جودتها، اختيار الأسلوب المناسب مع الأعداد الكبيرة من الطلاب.

2.3 أداء عضو هيئة التدريس بالجامعة:

تشمل مهام عضو هيئة التدريس بالجامعة مجموعة من النشاطات المتنوعة منها ما يرتبط بالتدريس ومنها ما يرتبط بالبحث العلمي، ومنها ما يرتبط بخدمة المجتمع.

* الأداء التدريسي: يعرف التدريس بأنه "مجموعة النشاطات وكافة الظروف والإمكانات التي يؤديها ويوفرها المدرس وكافة الإجراءات التي يتخذها في موقف تدريسي معين في سبيل مساعدة الطلاب على تحقيق الأهداف

المحددة. " ويعد التدريس الجامعي نوع من أنواع التعليم المتخصص، حيث الخطط الدراسية للكليات الجامعية لا يحتوي على مواد عامة كما في الدراسة المدرسية، إذ يعتمد عضو هيئة التدريس على تزويده بمجموعة من الكتب والمؤلفات المتخصصة في العديد من المجالات الدراسية.

ويعتبر التدريس من الوظائف الأساسية التي تشغل قدرا كبيرا من وقت الأستاذ الجامعي وفكره، وله الأثر البالغ على الطلبة من حيث تكوين شخصياتهم وتنمية قدراتهم ومواهبهم، فضلا عن إكسابهم كثيرا من المعارف والمعلومات والمهارات المتخصصة، لذا فإن المجتمع الحديث يستلزم توافر كفاءات ومهارات عالية للأستاذ الجامعي، فلم يعد يكفي الإلمام بالأساليب التقليدية في التدريس، بل لا بد من إتقان الوسائل الحديثة في التعليم الجامعي ومعرفة مصادر التعلم المختلفة وكيفية التعامل معها. (حمودي ابراهيم، 2011، صفحة 197)

ويمكن تلخيص الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي في: (حمودي ابراهيم، 2011، صفحة 199)

- يؤثر تأثيرا بالغا على التحصيل العلمي والمعرفي والنمو الفكري والاجتماعي لطلاب الجامعة؛
- إعداد الطلاب إعدادا مهنيا متخصصا عاليا حسب ما يتفق مع متطلبات القطاعات الإنتاجية المختلفة؛
- التفاعل الفكري والمعرفي بين طلبة الجامعة وأعضاء هيئة التدريس سواء داخل أو خارج قاعات التدريس،
- مساعدة الطلاب على طرق التفكير والنضج الاجتماعي والتعبير عن الآراء والأفكار بكل صراحة.

* **الأداء البحثي:** يعرف البحث العلمي بأنه " استعمال التفكير البشري بأسلوب منظم لمعالجة المشكلات التي لا تتوفر لها حلول أو للكشف عن حقائق جديدة أو لتتقيد وإعادة النظر في نتائج صار مسلما بها. " (قدي، 2009، صفحة 11) وقد أصبح البحث العلمي وإنتاج المعرفة الجديدة من أهم وظائف أستاذ التعليم العالي حيث أن الجمع بين التدريس والبحث هو ما أدى إلى ظهور الجامعة الحديثة وهاتان الوظيفتان 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. (نمور، 2011-2012، الصفحات 31-58)

ويظهر الأداء البحثي للأستاذ الجامعي من خلال إجراء ونشر البحوث العلمية التطبيقية في مجال تخصصه، إجراء بحوث ودراسات حول القضايا التي تواجه المجتمع، التعاون مع مراكز البحوث والمؤسسات الصناعية، توجيه بحوث الدراسات العليا لحل بعض من مشكلات المجتمع، الاشتراك في مجموعات الربط بين المجال الأكاديمي والمجال التطبيقي. (ان حضيض البلادي، 2015، الصفحات 53-54) وقد تكون الدوافع هي الرغبة في خدمة المجتمع، الرغبة في مواجهة التحدي وفي اكتشاف المجهول، الرغبة في الحصول على درجة علمية أكاديمية، استعراض المعرفة الحالية وتحليلها وإعادة تنظيمها لتدريب طلاب البحث، بناء أو تكوين نموذج جديد. (ربحي و غنيم، 2000، صفحة 22)

* **خدمة المجتمع:** تعد خدمة المجتمع من الأساليب التي رسخت من أجل خدمة الإنسان ومساعدته والعمل على زيادة وتنمية قدرته والوقوف إلى جانب مؤسسات المجتمع ومساعدتها على اختلاف أنظمتها وذلك من أجل تحسين قدرتها على القيام بأدوارها المنوطة بها. وتعرف بأنها " الخدمة التي تعمل على تقديم العديد من التغييرات

جودة الحياة الوظيفية على أداء أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعة: دراسة على عينة من أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الشلف

الاجتماعية داخل المجتمع بشكل عام مع إحداث تغييرات أيضا على أشكال تنمية المجتمع المختلفة وأفراده. " (بنت عبد العزيز الفايز، 2017، صفحة 61)

وتعتبر مهمة خدمة المجتمع بالنسبة للأستاذ الجامعي مهمة طليعية وقيادية، إذ يقع على عاتقه مهمة تثقيف الأجيال الصاعدة ... تقديم وإلقاء الدروس العامة والخاصة في المناسبات، رئاسة اللجان والجمعيات والمؤسسات، التحاقه كاستشاري وخبير بمواقع العمل المختلفة، الإسهام في مراكز الخدمة العامة لنشر الثقافة ورفع المستوى التقني والعلمي لأفراد المجتمع. (فلوح، 2016، الصفحات 225-256)

وليتمكن الأستاذ الجامعي من تأدية أداء فاعلا في خدمة المجتمع، فيجب أن يكتسب بعض المؤهلات مثل أن يكون متحمسا لعمله ومخلصا وملتقنا له... أن يكون قادرا على عرض أفكاره بوضوح وإحترام وجهات النظر المختلفة، أن تكون لديه القدرة في تحليل وتقديم الحلول المبتكرة لمشكلات المجتمع، وان يكون ملما باستراتيجيات وسياسات الفلسفة العامة للمجتمع. (ان حضيض البلادي، 2015، صفحة 48)

4. الطريقة والأدوات:

1.4. مجتمع وعينة الدراسة: تمثل مجتمع دراستنا في مجموع أساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة الشلف حيث وزعنا عليهم 50 استمارة استبيان، واسترجعنا منها 44 استمارة، وكانت 43 استمارة قابلة للمعالجة الإحصائية.

2.4. بناء أداة القياس وثباتها: يعتبر الاستبيان من أهم المصادر المعتمد عليها للحصول على المعلومات المتعلقة بالجانب التطبيقي من الدراسة، تضمنت استمارة الاستبيان ثلاث أجزاء:

الجزء الأول: يشمل المعلومات الشخصية ممثلة في: الجنس وعدد سنوات الخبرة في الجامعة والرتبة.

الجزء الثاني: يشمل 16 عبارة وهي تتعلق بأبعاد جودة الحياة الوظيفية ممثلة في: الأمان والاستقرار الوظيفي، التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية، المشاركة في اتخاذ القرار، الأجور والمكافآت.

الجزء الثالث: يشمل 29 عبارة تتعلق بأدوار عضو الهيئة التدريسية بالجامعة وهي الأداء التدريسي، الأداء البحثي وخدمة المجتمع.

ولبناء الاستبانة تم الاعتماد على مجموعة من المراجع، وللتأكد من صدقها الخارجي تم عرضها على عدد من الأكاديميين المتخصصين . وكذلك تم التأكد من الاتساق الداخلي للمقياس عن طريق اختبار ألفا كرونباخ كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (1): قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ

متغيرات الدراسة	معامل الثبات (%)
-----------------	------------------

87.2	جودة الحياة الوظيفية
79.8	الأداء التدريسي
85.9	الأداء البحثي
81.7	خدمة المجتمع
88.8	أداء أعضاء الهيئة التدريسية
0.80	الاستبيان

المصدر: مخرجات برنامج SPSS مع إعادة التنظيم.

يبين الجدول ان قيمة معامل الثبات (ألفا كرونباخ) لكل من متغيرات وأبعاد الدراسة فاقت 60%. وبلغت قيمته للاستبانة ككل 80% لذا يمكن القول أن البيانات التي تم الحصول عليها تخضع لدرجة اعتمادية عالية.

3.4. أساليب المعالجة الإحصائية: تم الاعتماد على برنامج (SPSS) لمعالجة البيانات المجمعة من اجابات المبحوثين والمحددة في خمسة احتمالات للإجابة (غير موافق بشدة، غير موافق، محايد، موافق، موافق بشدة) باستخدام الاساليب الإحصائية التالية:

- الوسط الحسابي والانحراف المعياري لتحديد الأهمية النسبية لاستجابات أفراد عينة الدراسة تجاه محاور وأبعاد أداة الدراسة؛

- معامل ألفا كرونباخ لتحديد معامل ثبات أداة الدراسة؛

- تحليل التباين الأحادي ونموذج الانحدار الخطي البسيط لاختبار تأثير عناصر المتغير المستقل على المتغير التابع.

5. اختبار فرضيات الدراسة وتفسير النتائج:

سنوضح فيما يلي النتائج التي توصلت إليها الدراسة الميدانية بعد استخدام برنامج SPSS في عملية التحليل الإحصائي واستخدام الأساليب الإحصائية الملائمة، ومن خلال ذلك سنقوم باختبار مدى صحة فرضيات البحث على النحو التالي:

1.5. اختبار الفرضية الرئيسية الأولى: نصت هذه الفرضية على أن " مستوى ممارسات جودة الحياة الوظيفية مرتفع بكلية العلوم الانسانية و الاجتماعية بجامعة الشلف من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية ". وتم تلخيص نتائج الإجابات في الجدول التالي:

الجدول رقم (2): واقع ممارسات جودة الحياة الوظيفية بمؤسسة الدراسة

جودة الحياة الوظيفية على أداء أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعة: دراسة على عينة من أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الشلف

ممارسات جودة الحياة الوظيفية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاستجابة
الأمان والاستقرار الوظيفي	2.372	1.197	منخفض
التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية	2.867	1.212	متوسط
المشاركة في اتخاذ القرار	2.487	1.223	منخفض
الأجور والمكافآت	2.26	1.312	منخفض
المتوسط العام	2.496	1.236	منخفض

المصدر: مخرجات برنامج SPSS مع إعادة التنظيم.

يتبين لنا من الجدول رقم 2 أن درجة تقييم المستجوبين لجودة الحياة الوظيفية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الشلف جاء منخفضاً، يدل هذا على أن تلك الممارسات لا ترقى للتطلعات المهنية والشخصية لأعضاء هيئة التدريس مما ينعكس على مستوى أدائهم إذ نجدهم يقومون بواجباتهم فقط دون اللجوء لأدوار إضافية خارجة عن نطاق الأدوار الرسمية، لأنهم يفتقدون لمختلف الاجراءات والظروف التي تفعل أدوارهم الإضافية خصوصاً الأجور والمكافآت المجزية، أخذ رأيهم في كل القرارات التي تخص الجامعة والتي تعد تحفيزاً لهم و توفير ظروف مادية وتنظيمية جيدة للعمل، إشعارهم بالاستقرار والأمان الوظيفي كلها عوامل وجب إعادة النظر فيها من أجل تحقيق أفضل أداء.

والنتائج المحصل عليها تقتضي رفض الفرضية الرئيسية الأولى القائلة " مستوى ممارسات جودة الحياة الوظيفية مرتفع بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الشلف من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية " وقبول الفرضية العدمية.

2.5. إختبار الفرضية الرئيسية الثانية: نصت هذه الفرضية على أن " درجة تقييم المبحوثين لمستوى الأداء المقدم من طرفهم مرتفع. " وتم تلخيص نتائج الإجابات في الجدول التالي:

الجدول رقم (3): مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية المدروسة

مستوى أداء عضو هيئة التدريس	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاستجابة
الأداء التدريسي	4.61	0.531	مرتفع جداً
الأداء البحثي	4.43	0.656	مرتفع جداً
خدمة المجتمع	3.81	0.833	مرتفع
المتوسط العام	4.28	0.673	مرتفع جداً

المصدر: مخرجات برنامج SPSS مع إعادة التنظيم

يتبين لنا من الجدول السابق أن درجة تقييم المبحوثين لمستوى أدائهم بشكل عام مرتفع وتبين ذلك قيمة الوسط الحسابي والمقدرة بـ 4.28 والتي جاءت محصورة في المجال 4.21-5 ويتضح لنا كذلك أن الأداء

التدريسي جاء في المرتبة الأولى ويدل هذا على أن التدريس من الوظائف الأساسية لعضو هيئة التدريس بالجامعة والتي تشغل وقتا كبيرا من وقته من أجل تحضير الدروس، تنمية مهارات الطلبة، الحرص على تقييمهم ومتابعتهم، إعطائهم الوقت الكافي للتفكير، تنمية ثقتهم بأنفسهم كل هذا وغيره يقع في إطار قاعة الدرس، ثم جاء الأداء البحثي في المرتبة الثانية هذا الأداء الذي يعد مهما في المسار الوظيفي لعضو هيئة التدريس خصوصا في إطار الحصول على درجات علمية عليا، والرغبة في اكتشاف المجهول، كما أن هاته الأبحاث تلعب أداء مهما في حل مشاكل المجتمع وخدمته رغم أن هذا الأخير جاء في المرتبة الأخيرة مقارنة بباقي الأدوار، وما على الجامعة إلا تفعيل كافة السياسات من أجل تعزيزه ولعل أهمها الرقي بجودة الحياة لعضو هيئة التدريس.

إن النتائج المحصل عليها من الجدول أعلاه تقتضي قبول الفرضية الرئيسية الثانية القائلة " درجة تقييم المبحوثين لمستوى الأداء المقدم من طرفهم مرتفع "

3.5. اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة: نصت هذه الفرضية على أنه " توجد علاقة و تأثير ذي دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية ومستوى أداء أعضاء الهيئة التدريسية المبحوثين." ولاختبار هذه الفرضية تم تقسيمها إلى ثلاث فرضيات فرعية :

* اختبار الفرضية الفرعية الأولى: توجد علاقة وتأثير ذي دلالة احصائية بين جودة الحياة الوظيفية ومستوى الأداء التدريسي لأعضاء الهيئة التدريسية المستجوبين." وتم استخدام اختبار (F): One Way Anova كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (4): اختبار التباين الأحادي بين متوسطات ممارسات جودة الحياة الوظيفية ومستوى الأداء

التدريسي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	قيمة F الجدولية	معامل الارتباط	معامل التحديد	مستوى الدلالة
الانحدار	,192	1	,192	1,900	4.019	,184 ^a	,034	,174 ^b
الخطأ	5,469	54	,101					
المجموع	5,661	55	/					

المصدر: مخرجات برنامج SPSS مع إعادة التنظيم

من الجدول نلاحظ وجود علاقة ارتباط موجبة بين متغيري الدراسة إلا أنها جاءت ضعيفة، حيث أن 3.4% من التغير الحاصل في مستوى الأداء التدريسي لأعضاء الهيئة التدريسية المستجوبين يرجع لممارسات جودة الحياة الوظيفية. كما تشير نتائج الجدول كذلك أن مستوى الدلالة يساوي 0.174 (أكبر من 0.05)، كما أن قيمة F الجدولية أكبر من قيمتها المحسوبة، هذه النتائج تقتضي رفض الفرضية الفرعية الأولى القائلة: " توجد علاقة وتأثير ذي دلالة احصائية بين جودة الحياة الوظيفية ومستوى الأداء التدريسي لأعضاء الهيئة التدريسية المستجوبين" وقبول الفرضية العدمية.

جودة الحياة الوظيفية على أداء أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعة: دراسة على عينة من أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الشلف

* اختبار الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة وتأثير ذي دلالة احصائية بين جودة الحياة الوظيفية ومستوى الأداء البحثي لأعضاء الهيئة التدريسية المستجوبين". تم استخدام اختبار (F): One Way Anova كما هو موضح في الجدول:

الجدول رقم (5): اختبار التباين الأحادي بين متوسطات ممارسات جودة الحياة الوظيفية ومستوى الأداء

البحثي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	F المحسوبة	F الجدولية	معامل الارتباط	معامل التحديد	مستوى الدلالة
الانحدار	2,948	1	2,948	19,119	4.019	,511	,261	,000 ^b
الخطأ	8,326	54	,154					
المجموع	11,274	55	/					

المصدر: مخرجات برنامج spss مع إعادة التنظيم

يتضح من الجدول أعلاه أنه هناك علاقة ارتباط موجبة بين متغيري الدراسة، كما تبين النتائج المحصل عليها أن ممارسات جودة الحياة الوظيفية تساهم بما نسبته 26.1% في تحسين مستوى الأداء البحثي لأعضاء هيئة التدريس المبحوثين.

كما تشير نتائج الجدول أعلاه أن مستوى الدلالة يساوي 0.000 (أقل من 0.05)، كما أن قيمة F الجدولية أقل من قيمتها المحسوبة، هذه النتائج تقتضي قبول الفرضية الفرعية الثانية القائلة "توجد علاقة وتأثير ذي دلالة احصائية بين جودة الحياة الوظيفية ومستوى الأداء البحثي لأعضاء الهيئة التدريسية المستجوبين". والجدول الموالي يعطينا نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر ممارسات جودة الحياة الوظيفية في تحسين مستوى الأداء البحثي لأعضاء الهيئة التدريسية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

الجدول رقم (6): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط.

المتغيرات	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة t المحسوبة	مستوى الدلالة
الثابت	5,234	,189	,511	27,669	,000
الأداء البحثي	,318	,073		4,373	,000

المصدر: مخرجات برنامج spss مع إعادة التنظيم.

من الجدول يمكن صياغة نموذج العلاقة بين المتغيرين كما يلي: (الأداء البحثي) = 0.318 جودة الحياة الوظيفية + 5.234

أي أنه كلما زادت ممارسات التفكير الرشيق لإدارة الموارد البشرية بوحدة واحدة زاد مستوى الإبداع الإداري بـ 71.9% والنتائج المحصل عليها تشير إلى وجود علاقة تأثير معنوية بين كل من ممارسات جودة الحياة الوظيفية ومستوى ومستوى الأداء البحثي لأفراد عينة الدراسة.

* اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة وتأثير ذي دلالة احصائية بين جودة الحياة الوظيفية وخدمة التدريسيين لمجتمعهم"

ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار (F): One Way Anova كما هو موضح في الجدول التالي:
الجدول رقم (7): اختبار التباين الأحادي بين متوسطات ممارسات جودة الحياة الوظيفية وخدمة أعضاء هيئة

التدريس لمجتمعهم

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	قيمة F الجدولية	معامل الارتباط	معامل التحديد	مستوى الدلالة
الانحدار	,157	1	1,146	,537	4.019	,099 ^a	,010	,467 ^p
الخطأ	15,804	54	,206					
المجموع	15,961	55	/					

المصدر: مخرجات برنامج SPSS مع إعادة التنظيم

يتضح من الجدول وجود علاقة ارتباط موجبة بين متغيري الدراسة إلا أنها ضعيفة جداً، كما تبين النتائج المحصل عليها أن ممارسات جودة الحياة الوظيفية تساهم بما نسبته 1% فقط في خدمة أعضاء الهيئة التدريسية المستجوبين لمجتمعهم. كما تشير النتائج إلى أن مستوى الدلالة يساوي 0.467 وقيمة F الجدولية أكبر من قيمتها المحسوبة، وعليه يقضي رفض الفرضية الفرعية الثالثة القائلة: "توجد علاقة وتأثير ذي دلالة احصائية بين جودة الحياة الوظيفية وخدمة التدريسيين لمجتمعهم"

6. خاتمة:

تمثل الجامعة محور الاتصال المعرفي والتقدم الثقافي والوعي العلمي والراقي الاجتماعي إذ يقع على عاتقها تهيئة الكفاءات المهنية وترقية المناخ الأكاديمي ومساندة الرغبات التعليمية ودفع الكفاءات العلمية إلى درجات الإبداع والإتقان والكشف والابتكار بما يعود على المجتمعات بالنفع، ولن يتأتى هذا إلا من خلال الأداء المحوري الذي يؤديه عضو هيئة التدريس بالجامعة والذي يجب ان يكون مدعماً بجودة الحياة الوظيفية.

أبرزت الدراسة أثر مستوى توفير ابعاد جودة الحياة الوظيفية المحددة في الأمان والاستقرار الوظيفي، التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية، المشاركة في اتخاذ القرارات، الأجور والمكافآت على أداء أعضاء الهيئة التدريسية بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة الشلف، وتوصلت إلى جملة النتائج التالية:

- مستوى ممارسات جودة الحياة الوظيفية منخفض بكلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية بجامعة الشلف من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية.

- درجة تقييم أعضاء هيئة التدريس بمؤسسة الدراسة لمستوى الأداء المقدم من طرفهم مرتفع جداً.

- تساهم ممارسات جودة الحياة الوظيفية بما نسبته 3.4% في تحسين مستوى الأداء التدريسي للمبحوثين.

- تساهم ممارسات جودة الحياة الوظيفية بما نسبته 26.1% في تحسين مستوى الأداء البحثي للمستجوبين.

- تساهم ممارسات جودة الحياة الوظيفية بما نسبته 1% في تعزيز خدمة أفراد عينة الدراسة لمجتمعهم.

وبناء على النتائج المتحصل عليها نقترح جملة التوصيات التالية:

- إعادة النظر في نظام الأجور والمكافآت وجعلها تتلائم مع كفاءة الأداء الحقيقي لأعضاء الهيئة التدريسية

بالجامعة مع الحرص على تشجيع المتميزين منهم؛

جودة الحياة الوظيفية على أداء أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعة: دراسة على عينة من أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الشلف

- اعتماد اللامركزية وسماع الآراء والاقتراحات المقدمة من طرف أعضاء الهيئة التدريسية وإعطائهم الحرية في عرضها؛

- تطوير آليات واضحة لتبادل المعلومات والسماح لأعضاء الهيئة التدريسية بالمشاركة في اتخاذ القرارات باعتبارهم عضو فعال في تحقيق التقدم و الرقي للجامعة؛

- توفير كافة الامكانيات المادية والمعنوية لتعزيز شعور أعضاء الهيئة التدريسية بالاستقرار والأمان الوظيفي مما ينعكس ايجابا على مستوى آدائهم سواء البحثي أو التدريسي منه.

7.المراجع:

- Balaram, B., Soumendra, D., & Vishnu, M. (2015). Quality of work life. (s. foundation, Éd.) international journal in management and social science , 3 (3).
- Nasl Saraji, G., & Dargahi, H. (2006). Study of quality of milk life (QWL). Iranian J publ Health , 35 (4).
- Zekic, N. (2016). Job security or employment. European Labour Law Journal , 7 (4).
- أحمد فلوح، (2016)، أداء الجامعة في خدمة المجتمع، مجلة علوم الانسان والمجتمع (18).
- بوبكر ساخي. (2015-2016)، تمكين العاملين وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية في ضوء الثقة التنظيمية كمتغير وسيطي، مذكرة ماجستير، قسم علم النفس والارطوفونيا، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران 2.
- سمر سعيد البياري، (2018)، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام التنظيمي لموظفي وزارة العمل والتنمية الاجتماعية في قطاع غزة، مذكرة ماجستير إدارة أعمال، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، الجامعة الاسلامية غزة.
- شوقي ناجي جواد، (2010)، المرجع المتكامل في إدارة الأعمال منظور كلي، دار حامد للنشر والتوزيع.
- صالح بن أحمد صالح دخيخ، صفوت علي حسين، و تامر علي عبد اللطيف، (جانفي، 2017). أساليب التدريس الجامعي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، مجلة العلوم التربوية ، 3 (1).
- صالح منسول، و اسماعيل بن ملوكة، (2016)، جودة الحياة الوظيفية رؤيا استراتيجية لتحسين الأداء الوظيفي للمنظمات، مجلة دراسات اقتصادية (3).
- ضحى بنت عبد العزيز الفايز، (2017)، واقع مساهمة جامعة شقراء في برنامج خدمة المجتمع، المجلة العربية للدراسات والبحوث التربوية والانسانية (7).
- عبد الباري ابراهيم درة، و زهير نعيم الصباغ، (2010)، إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين، الأردن، دار وائل للنشر.
- عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، (2004)، جودة حياة العمل وأداءها في تنمية الاستغراق الوظيفي: دراسة ميدانية،مجلة الدراسات والبحوث التجارية (2).
- عبد الكريم بن خالد، و مباركي بوحفص، (2015)، فلسفة جودة الحياة الوظيفية في المجال المهني، مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية (20).

- عبد المجيد قدي، (2009)، أسس البحث العلمي في العلوم الاقتصادية والإدارية: الرسائل والأطروحات. الجزائر، دار الأبحاث للترجمة والنشر والتوزيع.
- فرحات غول، (2008)، الوجيز في اقتصاد المؤسسة، الجزائر، دار الخلدونية للنشر والتوزيع.
- ليث حمودي ابراهيم، (2011)، مدى ممارسة الأستاذ الجامعي لأدواره التربوية، البحثية وخدمة المجتمع بصورة شاملة، مجلة البحوث التربوية والنفسية ، 8 (30).
- محمد بن ابراهيم الويجري، و محمد بن عبد الله البرعي، (1997)، الأسلوب القويم في صنع القرار السليم، الرياض، مكتبة العبيكان.
- مروان حسن البربري، (2016)، أداء جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في شبكة الأقصى للاعلام الآلي والانتاج الفني، ماجستير ، غزة، جامعة الأقصى.
- مريزق عدمان، (2008)، تسيير الموارد البشرية: دراسة حالات، الجزائر، جسر للنشر والتوزيع.
- مصطفى عليان ربحي، و عثمان غنيم، (2000)، مناهج وأساليب البحث العلمي النظرية والتطبيق، عمان، دار صفاء للنشر والتوزيع.
- منى بنت سعد ان حضيض البلادي، (2015)، أداء الأستاذ الجامعي في خدمة المجتمع من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية بمنطقة مكة المكرمة: الواقع والمأمول، دكتوراه في الأصول الاسلامية للتربية، كلية التربية، جامعة أم القرى.
- موسى اللوزي، (2003)، التطوير التنظيمي مفاهيم وأساسيات حديثة، الأردن، دار وائل للنشر والتوزيع.
- نوال نمور، (2011-2012)، كفاءة أعضاء هيئة التدريس وأثرها على جودة التعليم العالي، ماجستير إدارة الموارد البشرية، علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قسنطينة.