

أثر جودة حياة العمل على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي في ظل جائحة كورونا
- دراسة عينة من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة جيجل -

**Impact of Work Life Quality on Professor Job Performance in Corona
Pandemic – A Sample Study of Professors of Economic Sciences Faculty at
Jijel University**

بوقفدة فطيمة¹، بوهالي رتيبة²

BOUKEFDA Fatima¹, BOUHALI Ratiba²

¹ مخبر إقتصاد المنظمات والتنمية المستدامة، جامعة جيجل (الجزائر)،

fatima.boukefda@univ-jijel.dz

² مخبر ميكاترونيك، جامعة جيجل (الجزائر)،

rbouhali@univ-jijel.dz

تاريخ النشر: 2022/10/14

تاريخ القبول: 2022/07/17

تاريخ الاستلام: 2022/01/03

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر جودة حياة العمل على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي في ظل جائحة كورونا من وجهة نظر عينة من 47 أستاذ بكلية العلوم الاقتصادية بجامعة جيجل، بالاعتماد على الاستبانة. توصلت الدراسة إلى وجود مستوى مرتفع لجودة حياة العمل والأداء الوظيفي للأساتذة بكلية العلوم الاقتصادية بجامعة جيجل في ظل جائحة كورونا، كما وجد أثر إيجابي لأبعاد جودة الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي بكلية محل الدراسة.

كلمات مفتاحية: جودة حياة العمل، الأداء الوظيفي، الأستاذ الجامعي، جائحة كورونا.

تصنيف JEL: J28; M12

المؤلف المرسل: بوقفدة فطيمة، الإيميل: fatima.boukefda@univ-jijel.dz

Abstract :

This Study aimed to identify the impact of work life quality on professor job performance in light of the corona pandemic, according to the point of view of 47 professors sample from faculty of economics at jijel university by using a questionnaire .

The study concluded that there is a high level of work life quality and a positive impact of it dimensions on professors job performance at the Faculty of Economics of Jijel University in light of the Corona pandemic.

Keyword: Quality of career life, job performance, university professor, corona pandemic.

JEL Classification Codes: J28; M12

1. مقدمة:

اهتمت المنظمات في الآونة الأخيرة بالعنصر البشري الذي اعتبرته من أعلى الموارد التي تمتلكها ومصدرا مهما لتحقيق المزايا التنافسية لها، فهو لا يقل أهمية عن الموارد الأخرى بل وأصبح هو العنصر الرئيسي في استمرارية وبقاء أي منظمة ناجحة، لذا وجب الاهتمام بالموارد البشرية من أجل تحقيق أداء فعال وسليم يصل إلى غايات المنظمة بتوفير مجموعة من العوامل قد تكون مادية أو معنوية، وهذا لا يتم إلا من خلال إيجاد بيئة عمل مشجعة تشعر الفرد بالانتماء والاستقرار والأمان والاحترام لأن كل ذلك سيدفع الفرد لرفع روحه المعنوية وتوجيه سلوكه بما يخدم أهداف المنظمة باعتبار أن هذه الأهداف هي جزء لا يتجزأ من أهداف الفرد، ومن هنا جاء مفهوم جودة الحياة الوظيفية والذي يؤكد على إيجاد بيئة عمل يتوفر فيها دعم ومشاركة ودمج الموظفين في عمليات اتخاذ القرارات وحل المشكلات وتوفير حياة وظيفية أفضل لهم بما يساهم في رفع الأداء والإنتاجية وتحقيق الإشباع لحاجاتهم ورغباتهم.

1.1 إشكالية البحث:

تعتبر جودة الحياة الوظيفية من أكثر المجالات اهتماما وقيمة في المنظمات القائمة على المعرفة والموارد البشري لا سيما مؤسسات التعليم العالي وما تدرج في إطاره مختلف المعاهد المتخصصة والجامعات التي لها دور كبير في تنمية وتطوير الموارد البشرية وتوفير كفاءات عالية

أثر جودة حياة العمل على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي في ظل جائحة كورونا

-دراسة عينة من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة جيجل-

المستوى، غير أن تأثير جائحة كورونا في مختلف دول العالم أثر بشكل ملحوظ في أدائها الأكاديمي فالكثير من الجامعات قامت إما بتأجيل أو إلغاء جميع فعاليتها من دراسة وأنشطة ومحافل أكاديمية وبحثية بما في ذلك المؤتمرات العلمية، وتأسيسا على ما تقدم، تتبلور إشكالية الدراسة من خلال التساؤل التالي:

هل يوجد أثر لأبعاد جودة حياة العمل على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي في ظل جائحة

كورونا من وجهة نظر عينة من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة جيجل؟

2.1 فرضيات البحث:

كإجابة أولية على أسئلة الدراسة طرح الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية: "لأبعاد جودة حياة العمل أثر إيجابي على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي في ظل جائحة كورونا من وجهة نظر عينة من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة جيجل".
تتفرع عن هذه الفرضية للفرضيات الفرعية التالية:

- لظروف العمل المعنوية أثر إيجابي على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي في ظل جائحة كورونا من وجهة نظر عينة من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة جيجل؛
- لخصائص الوظيفة أثر إيجابي على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي في ظل جائحة كورونا من وجهة نظر عينة من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة جيجل؛
- للأجور والمكافآت أثر إيجابي على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي في ظل جائحة كورونا من وجهة نظر عينة من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة جيجل؛
- لجماعة العمل أثر إيجابي على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي في ظل جائحة كورونا من وجهة نظر عينة من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة جيجل؛
- لأسلوب الاشراف أثر إيجابي على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي في ظل جائحة كورونا من وجهة نظر عينة من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة جيجل.

3.1 أهداف البحث:

تهدف هذه الدراسة إلى:

- التعرف على مستوى جودة حياة العمل بكلية العلوم الاقتصادية بجامعة جيجل؛

- التعرف على مستوى الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاقتصادية بجامعة جيجل؛
 - التعرف على ما إذا كان هناك أثر إيجابي لأبعاد جودة حياة العمل على مستوى الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاقتصادية بجامعة جيجل.
- 4.1 أهمية البحث:

- تبرز أهمية هذه الدراسة في عدة جوانب أهمها ما يلي:
- تستمد هذه الدراسة أهميتها من قيمة الموارد البشرية في المنظمات بمختلف أنواعها إذ يعد أداؤها من بين المقومات الأساسية وعوامل النجاح المفتاحية لبقائها وضمان استمراريتها؛
 - إن المجال الذي تندرج في إطاره هذه الدراسة هو قطاع التعليم العالي والبحث العلمي الذي يكتسي درجة عالية من الأهمية، وعليه تبرز الضرورة الحتمية للاهتمام بتوفير جودة حياة العمل بمختلف أنواعها والعمل على تحسينها وفقا لتطلعات الموظفين بها وما تقتضيه المتغيرات البيئية؛
 - مواكبة التطور العلمي الحاصل في مجال دراسة السلوك التنظيمي بالاهتمام بموضوع جودة حياة العمل وأبعاده باعتبارها من بين المواضيع التي لم تحضى بالبحوث والدراسات الكافية؛
 - إن هذه الدراسة هي امتداد وتطوير لدراسات سابقة حول موضوع الدراسة فهي بذلك إثراء الرصيد المعرفي في هذا المجال ومرجع للقيام بدراسات أخرى.

5.1 منهج البحث والأدوات المستخدمة:

1.5.1 مجتمع وعينة البحث:

لمعرفة أثر جودة حياة العمل على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي في ظل جائحة كورونا قمنا بإجراء دراسة ميدانية على عينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية بجامعة جيجل حيث قدر عددهم 146 عضو هيئة تدريس وهو ما يمثل مجتمع الدراسة الحالي، اخترنا منه عينة عشوائية بسيطة بلغ حجمها 55 أستاذ وأستاذة، وقد تم استرجاع 47 استبانة صالحة للتحليل الإحصائي.

2.5.1 منهج البحث:

تماشياً مع الإشكالية المطروحة وطبيعة الموضوع، تم اعتماد المنهج الوصفي الذي يهتم بوصف وتحليل الظاهرة المدروسة كفيها وكمياً، وذلك من خلال المدخل الوثائقي (المسح المكتبي)، وهذا بالرجوع إلى مجموعة من الدراسات النظرية المتعلقة بجودة حياة العمل والأداء الوظيفي والمتمثلة أساساً في (الكتب والمقالات العلمية والرسائل الجامعية) بالإضافة إلى مدخل المسح بالعينة، والذي يشمل جزء من المجتمع الإحصائي المشمول بالدراسة ممثل في عينة من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة جيجل أين تم تطوير استبيان بناء على دراسات سابقة تناولت متغيرات الدراسة، وقد قمنا بتقسيم الاستبانة لثلاثة محاور حيث تضمن المحور الأول البيانات الشخصية والوظيفية من حيث (الجنس، السن الشهادة المتحصل عليها، الرتبة الوظيفية والأقدمية)، أما المحور الثاني فخصص لعبارات أبعاد جودة حياة العمل والمتمثلة في الأبعاد (خصائص الوظيفة، ظروف العمل المعنوية، الأجور والمكافآت، فرق العمل وأسلوب الإشراف)، أما المحور الثالث فخصص لعبارات الأداء الوظيفي والذي تضمن (8) عبارات.

من أجل معالجة وتحليل البيانات فقد تم الاستعانة ببرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) بالإضافة إلى مجموعة من الأساليب الإحصائية متمثلة في معامل ألفا كرونباخ، معاملي التفلطح والالتواء، معامل التضخم والتباين المسموح، المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية إضافة إلى معامل الانحدار المتعدد.

6.1 هيكل البحث:

تم تقسيم البحث إلى ثلاثة أقسام، أولها لعرض المفاهيم الأساسية حول جودة حياة العمل، وثانيها للمفاهيم الأساسية حول الأداء الوظيفي، في حين خصص القسم الثالث للدراسة التطبيقية.

7.1 الدراسات السابقة :

هناك عدة دراسات سابقة تطرقت لموضوعي جودة حياة العمل والأداء الوظيفي حيث يتم توضيح النتائج التي توصلت إليها فيما يلي:

1.7.1 دراسة أبو يوسف (2018) بعنوان: "دور جودة حياة العمل في العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الطائف بالمملكة العربية السعودية".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الدور الوسيط لجودة حياة العمل في العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الالتزام التنظيمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الطائف بالمملكة العربية السعودية، وتم الاعتماد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات والتي وزعت على عينة مكونة من (51) عضو هيئة التدريس وخلصت الدراسة إلى كما توجد علاقة طردية لجودة حياة العمل بمستوى الالتزام التنظيمي بمعامل الارتباط (0.62)، وأن جودة حياة العمل تتوسط العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الالتزام التنظيمي بمعامل ارتباط (0.44).

2.7.1 دراسة الفقعاوي (2017) بعنوان: "استراتيجيات إدارة الصراع التنظيمي وأثرها على الأداء الوظيفي لدى العاملين في المنظمات الأهلية الفلسطينية في قطاع غزة".

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر استراتيجيات إدارة الصراع على الأداء الوظيفي لدى العاملين في المنظمات الأهلية الفلسطينية في قطاع غزة، وقد تم الاعتماد على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات والتي وزعت على عينة عشوائية طبقية مكونة من (371) فرد، وخلصت الدراسة إلى وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين استراتيجيات إدارة الصراع التنظيمي والأداء الوظيفي لدى العاملين في المنظمات الأهلية الفلسطينية في قطاع غزة.

3.7.1 دراسة الرميدي و أبو زيد (2020) بعنوان: "أثر جودة الحياة الوظيفية على الأداء والفاعلية التنظيمية في شركات السياحة المصرية فئة أ: الاستغراق الوظيفي كمتغير وسيط".

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف أثر جودة الحياة الوظيفية على أداء العاملين وكذلك الفاعلية التنظيمية في شركات السياحة المصرية في ظل وجود الاستغراق الوظيفي كمتغير وسيط، وقد اعتمد الباحثان على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات والتي وزعت على عينة عشوائية مكونة من (471) فرد، وخلصت الدراسة إلى وجود تأثير إيجابي لجودة الحياة الوظيفية في شركات السياحة المصرية فئة أ على كل من الاستغراق الوظيفي وأداء العاملين والفاعلية التنظيمية.

4.7.1 دراسة (2019) Mebarki & al بعنوان:

"Quality Of Work Life And Difference In Demographic Characteristics Among Managerial Staffin Algerian Tertiary Sector"

أثر جودة حياة العمل على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي في ظل جائحة كورونا

-دراسة عينة من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة جيجل-

هدفت هذه الدراسة إلى قياس مستوى جودة حياة العمل والاختلافات الديمغرافية بين الموظفين الإداريين في التعليم العالي الجزائري، و تم الاعتماد على الاستبانة كأداة لجمع بيانات الدراسة، والتي وزعت على عينة مكونة من (252) موظف، وخلصت الدراسة إلى أن جودة حياة العمل تحتاج لمزيد من الاهتمام من قبل المستويات الإدارية في القطاع العام الجزائري.

5.7.1 دراسة Marjani & Alizadeh (2014) بعنوان:

" The Impact of Empowerment on Employees Performance in Standards Office of Tehran".

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر التمكين على الأداء الوظيفي في مكتب المقاييس بطهران، وطبقت المنهج الوصفي وطريقة المسح الكلي حيث بلغ عدد المبحوثين (111) فرد، وخلصت الدراسة إلى أن مكتب المقاييس بطهران على استعداد مرتفع لتنفيذ عملية التمكين وأن المكونات النفسية لهذا المتغير كانت مرتفعة مما أدى إلى التأثير الإيجابي على أداء الموظفين من خلال تنفيذ عملية التمكين على نطاق واسع وخلق بيئة عمل صحية وآمنة والعمل على تطوير التمكين.

6.7.1 دراسة Hayrol & al (2010) بعنوان:

"Can Quality of Work Life Affect Work Performance among Government Agriculture Extension Officers? A Case from Malaysia".

هدفت هذه الدراسة إلى اكتشاف ما إذا كان هناك تأثير لجودة حياة العمل على الأداء الوظيفي لموظفي الإرشاد الزراعي الحكومي في ماليزيا، وقد تم الاعتماد على الاستبانة التي تم توزيعها على (180) موظف، وقد تم تحليلها بواسطة برنامج PASW، وخلصت الدراسة إلى أن جميع أبعاد جودة حياة العمل لها أثر على الأداء الوظيفي، كما أظهرت نتائج الانحدار المتعدد أن الأبعاد الخمسة الأولى سابقة الذكر هي التي لها الأثر الرئيسي على الأداء الوظيفي.

7.7.1 التعقيب على الدراسات السابقة:

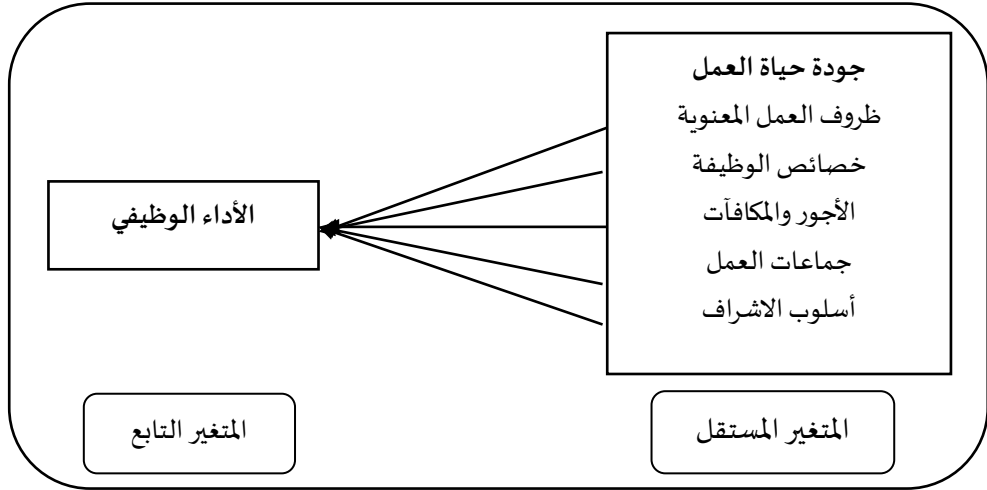
من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة توصلنا إلى أنها تتقاطع مع دراستنا الحالية في دراستها لمتغيري جودة حياة العمل والأداء الوظيفي، واعتمادها على نفس الأداة لجمع البيانات وهي الاستبانة التي تم معالجتها ببرنامج الحزمة الإحصائية (SPSS) ومجموعة أساليب الإحصائية الأخرى، في حين ما يميز دراستنا كونها تهدف لمعرفة أثر جودة حياة العمل على الأداء الوظيفي

للأستاذ الجامعي في ظل جائحة كورونا باعتمادها على خمسة أبعاد هي (خصائص الوظيفة، الظروف المادية، الأجور والمكافآت، جماعة العمل، وأسلوب الإشراف)، والتي ركزت على قطاع التعليم العالي الذي هو من القطاعات الحساسة نظرا لطبيعة النشاط والعديد من التحديات التي يواجهها في هذه الفترة التي تشهد تفشي وباء كورونا.

8.1 نموذج الدراسة:

من خلال الإطلاع على مختلف الدراسات السابقة المتعلقة بمتغيرات الدراسة تم وضع النموذج الفرضي للدراسة الموضح في الشكل التالي:

الشكل 1: نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على الدراسات السابقة.

2. مفاهيم أساسية حول جودة حياة العمل

1.2 مفهوم جودة حياة العمل:

حظي مفهوم جودة حياة العمل باهتمام العديد من الباحثين لذلك كان هناك اختلاف حول هذا المفهوم وذلك لاختلاف الزوايا التي تم من خلالها تناول الموضوع، وقبل التطرق إلى تعريف جودة حياة العمل ينبغي إعطاء تعريف للمصطلحات المكونة لهذا المفهوم.

الجودة: تعد الجودة من المفاهيم المعاصرة التي تتماشى مع محاولة التغيير والتطوير المستمر في البيئة لاسيما في ظل حالة المنافسة القائمة بين المنظمات حيث وردت في هذا المجال عدة تعاريف نذكر منها تعريفين اثنين، حيث عرفها Ladislav Sojka بأنها: مجموعة من المواصفات

والخصائص الموجودة في المنتج التي تلبى الاحتياجات المتوقعة والمرغوب فيها من طرف الزبون ما يؤدي إلى تحقيق رضاه (Sojka, 2014)، كما تعني القدرة على اتقان عمل الأشياء فهي تختص بالحصول على منتج أو خدمة تحتوي مجموعة صفات تلبى حاجات ورغبات وتوقعات المستفيدين الظاهرة والضمنية عن طريق منتجات وعمليات خالية من العيوب أو بأقل قدر ممكن منها (المسعودي، 2010).

جودة الحياة: تعرف بأنها درجة الرضا التي يشعر بها الفرد اتجاه المظاهر المختلفة للحياة ومدى سعادته بالوجود الإنساني والتي تشمل على عوامل داخلية ترتبط بأفكار الفرد حول حياته وعوامل خارجية كتلك التي تقيس سلوكيات الاتصال الاجتماعي، النشاطات أو مدى إنجاز الفرد لمواقف (عناد، 2006).

جودة حياة العمل: تعددت تعريفات الباحثين لمفهوم جودة حياة العمل نتيجة لتنوع أبعاد المفهوم وإن كان مضمونها يصب في تحسين البيئة الوظيفية حيث نورد منها ما يلي:

عرف المغربي جودة حياة العمل بأنها تلك الجهود التي يبذلها ممثلو النقابات وإدارة المنظمة بدفع العاملين للمشاركة في اتخاذ القرارات اليومية في بيئة العمل (المغربي، 2007)، أما Swany فيعرفها بأنها مدى رضا الموظف عن الاحتياجات الشخصية والعملية من خلال المشاركة في العمل من أجل تحقيق أهداف المنظمة (الشنطي، 2016)، كما عرفها كل من Saraji & Dragali على أنها عملية ديناميكية وتركيبية متعددة الأبعاد تتضمن عدة جوانب متعلقة بالأمان الوظيفي، نظام الأجور التكويني، فرص الترقية الوظيفية، إضافة إلى المشاركة في اتخاذ القرارات (swaraswamy, 2013). وبصفة عامة يمكن القول بأن جودة حياة العمل هي مجموعة من العمليات والبرامج والتقنيات والأساليب التي تنفذها المنظمة والتي تهدف إلى تطوير وتحسين وتعديل مختلف جوانب الحياة العملية والشخصية للعاملين بصفة مستمرة ودائمة والذي ينعكس على أداء المنظمة والعاملين وبالتالي تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة والأهداف الشخصية للعاملين.

إن الاهتمام بجودة حياة العمل في المنظمات راجع إلى المزايا التي تتحقق من تطبيق برامجها ومساهمتها المعتبرة في تحقيق أهداف المنظمة حيث تساهم في (الرميدي وأبو زيد، 2020): تحفيز العاملين وتحسين الإنتاجية وتشجيع عمليات خلق وإنتاج وتبادل المعرفة، وكذا التوازن والانسجام

بين الحياة الوظيفية والشخصية للعاملين، زيادة المرونة والرضا الوظيفي وجذب العاملين المتميزين، استدامة الميزة التنافسية إضافة إلى إعادة هيكلة الأنشطة ليصبح العمل أكثر متعة.

2.2 أبعاد جودة حياة العمل:

اختلف العلماء والباحثون في تحديد أبعاد جودة حياة العمل حسب الأهداف التي أنشأت من أجلها دراسة كل منهم، وكذا السياق الذي تمت فيه الدراسة وطبيعة ومجتمع الدراسة وعليه يمكن إبراز أهم هذه الأبعاد فيما يلي (عبد الله بشير، 2019):

1.2.2 ظروف العمل المعنوية: اقترن هذا البعد بمصطلح العلاقات الإنسانية التي أثبتت من خلالها أن دوافع العمل ليست فقط مادية وأن زيادة الإنتاجية تعتمد أساسا على العوامل النفسية والاجتماعية أكثر من المادية.

2.2.2 خصائص الوظيفة: إن تحسين جودة الحياة الوظيفية يتطلب تصميم جيد لخصائص العمل بهدف إحداث التكيف والانسجام والتوافق بين قدرات ومهارات ورغبات الأفراد الوظيفية وأيضا متطلبات ومهام ومسؤوليات أداء العمل وهذا شأنه أن يحقق الدفع والتحفيز للأفراد ويوفر لهم مزيدا من النمو والإنجاز والاستقلالية الذاتية.

3.2.2 الأجور والمكافآت: يسهم شعور الفرد بعدالة ما يتلقاه من أجر أو راتب أو حافز في زيادة الالتزام بمهام وأعباء العمل المكلف بها وتتجلى مظاهر ذلك في المواظبة على الحضور في وقت الدوام الرسمي وعدم التأخر، وكذلك الالتزام بوقت الانصراف والحرص على إنجاز أعباء العمل اليومي دون تأخير والعكس صحيح.

4.2.2 جماعات العمل: تسهم جماعات العمل في تشكيل قوة ضغط لا يستهان بها سواء كانت هذه الجماعات رسمية أو غير رسمية، فجماعات العمل تجلب مناخ تنظيمي خاص بها وهي تؤثر بشكل مباشر على الالتزام التنظيمي لكل من يخالفها بل تشكل وسيلة ضغط قوية على مراكز اتخاذ القرار خاصة إذا كانت القرارات المتخذة تتعارض مع مصالحها .

5.2.2 أسلوب الرئيس في الإشراف: إن العلاقة بين الرئيس ومرؤوسيه من خصائص بيئة العمل المهمة التي لها تأثير في رضا العاملين واستعدادهم للعمل بالتوجيهات والأوامر على أحسن وجه.

3. مفاهيم أساسية في الأداء الوظيفي

1.3 مفهوم الأداء الوظيفي:

تعددت واختلفت التعاريف التي أوردها الكتاب والمهتمون بهذا الموضوع ويرجع هذا الاختلاف والتباين في التعاريف إلى البعد الذي يتناولون فيه موضوع الأداء، إذ يرجع أصل مصطلح الأداء إلى اللغة اللاتينية لكن اللغة الإنجليزية هي التي اشتقت مصطلح Performance والتي تعني إنجاز العمل أو الكيفية التي يبلغ بها التنظيم أهدافه (مزهودة، 2001)، إذ يمكن الفرد من إنجاز المهمة أو الهدف المخصص له بنجاح (عبد الله، 2018).

أما الأداء الوظيفي عرف حسب Haynes بالنتائج الذي يحققه الموظف عند قيامه بأي عمل من الأعمال (الصريرة، 2011)، كما عرف Heneman الأداء الوظيفي بالسلوك الذي يتمخض عند إنجاز الموظفين للمهام الموكلة لهم في ضوء المتطلبات (عبد باقر، 2012).

وعليه يمكن القول أن الأداء الوظيفي يتمثل في النتائج المتحصل عليها إثر قيام الموظف بمهمة أو عمل ما وكذا مختلف الجهود التي يتم بذلها وهو يعكس مدى القدرة على تحقيق الأهداف الوظيفية وأهداف المنظمة في ظل العوامل البيئية أو الموقفية المحيطة.

تكمن أهمية الأداء الوظيفي في أنه سبب نجاح المنظمات وهو من أهم الأنشطة التي تعكس الأهداف والوسائل اللازمة لتحقيقها ويساهم كذلك في تحديد مدى نجاح إدارة الموارد البشرية في المنظمة ومدى سلامة برامجها التي تعدها وتحديد نقاط القوة والضعف لدى العاملين (عودة رشيد، 2018).

2.3 محددات الأداء الوظيفي:

إذا أخذنا بالتعريف الذي ينظر إلى الأداء بأنه الأثر الصافي لجهود العامل التي تعتمد على القدرات وإدراك الدور نجد أن الأداء يتوقف بالدرجة الأولى على الجهود التي يبذلها العامل والتي يستمدّها من القدرات التي يتمتع بها إضافة إلى مستوى إدراكه للمهام الموكلة له، وبناءً عليه فإن الأداء الوظيفي يتحدد بتفاعل ثلاث عناصر هي (لحمر، 2013): القدرات وهي ما يبديه العامل من استعدادات قبلية للقيام بعمله حالياً ومستقبلاً للتعليم وإمكانية اكتساب مهارات جديدة، وإدراك الدور وهو مدى إلمام العامل بقواعد وأصول ممارسة عمله وذلك من كافة الجوانب، بحيث يوظف قدراته وفقاً لمستوى إدراكه لدوره بمعنى أن درجة وعي العامل بمتطلبات عمله تسمح له باستغلال

قدراته استغلالاً أمثل يترجم في شكل مجهود عضلي أو فكري، وكذا الجهد و يعبر الجهد عن الطاقة الجسمية والذهنية التي يبذلها العامل في أداء عمله فهو عبارة عن حصيلة التفاعل بين قدرات العامل وإدراكه لدوره بفعل مجموعة من المحفزات.

3.3 العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي:

يمكن تلخيص أهم العوامل التي تؤثر على الأداء الوظيفي في (مشعلي، 2011):

1.3.3 العوامل المتعلقة بالعامل: تتعلق بقدرات العمال ومهاراتهم والتي يمكن قياسها وتحديد

عن طريق تحليل الخصائص والسمات التي يتصف بها كل عامل وتميزه عن غيره من العمال.

2.3.3 العوامل المتعلقة بالوظيفة: يمكن تقسيمها إلى عوامل مرتبطة بطبيعة تصميم الوظيفة

وعوامل مرتبطة بإنجاز العامل وتشمل كل ما يحصل عليه الفرد من الأجر، الحوافز المادية والمعنوية، الشعور بالسلامة المهنية.

3.3.3 عوامل متعلقة بالمؤسسة: وهذه العوامل تنشأ من حقيقة أن العامل يعمل في إطار جماعي

وهذا الإطار ينتمي إلى تنظيم أكبر هو المؤسسة وتشمل مدة وتوقيت العمل الرسمي ظروف العمل ونظم الاتصال والتكنولوجيا الحديثة، نمط الإشراف والقيادة، والإجراءات والقواعد القانونية والتنظيمية للعمل.

4.3.3 عوامل متعلقة بالبيئة: أغلب هذه العوامل خارجية تتعلق بالمحيط الخارجي للمؤسسة

الذي يؤثر على العامل بالصورة التي تؤثر في أدائه الوظيفي، منها مدى رضا العامل عن الحياة عامة، نظرة المجتمع إلى العامل في هذه المؤسسة، الانتماء الديمغرافي والاختلاف في الجنسية.

4. الدراسة التطبيقية

لمعرفة أثر جودة حياة العمل على الأداء الوظيفي للأستاذ في ظل جائحة كورونا قمنا بإجراء

دراسة ميدانية على عينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية بجامعة جيجل.

1.4 اختبار ثبات أداة الدراسة:

للتأكد من ثبات الاستبانة قمنا بحساب معاملات ألفا كرونباخ لمحاور الاستبانة باعتباره

المقياس الأكثر شيوعاً لموثوقية الاتساق الداخلي (mcneish, 2017)، والنتائج المتحصل عليها يوضحها الجدول التالي:

أثر جودة حياة العمل على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي في ظل جائحة كورونا
-دراسة عينة من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة جيجل-

الجدول 1: معامل الثبات ألفا كرونباخ لمحاور الاستبانة

| معامل ألفا كرونباخ | عدد العبارات | محاور الدراسة |
|--------------------|--------------|-------------------------------|
| 0.811 | 25-1 | المحور الأول: جودة حياة العمل |
| 0.894 | 33-26 | المحور الثاني: الأداء الوظيفي |

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss.

أظهرت النتائج أعلاه أن قيم معامل ألفا كرونباخ لمحوري الدراسة محصور بين (0.811 و 0.894) حيث تشير هذه القيم إلى أن الاستبيان يتمتع بالمصدقية والثبات ويمكننا الاعتماد عليه في هذه الدراسة.

2.4 صدق أداة الدراسة:

وللتأكد من مدى قدرة أداة الدراسة على قياس ما وضعت من أجله تم حساب معاملات بيرسون، والنتائج المتحصل عليها يوضحها الجدول التالي:

1.2.4 الاتساق البنائي لأبعاد المحور الأول: يوضح الجدول التالي معدل معامل الارتباط بين كل بعد من أبعاد المحور الأول والمعدل الكلي لفقراته.

الجدول 2: نتائج اختبار معامل بيرسون

| مستوى الدلالة | معاملات الارتباط | متغيرات الدراسة |
|---------------|------------------|----------------------------------|
| 0.000 | 0.706** | البعد الأول: ظروف العمل المعنوية |
| 0.000 | 0.807** | البعد الثاني: خصائص الوظيفة |
| 0.002 | 0.439** | البعد الثالث: الأجور والمكافآت |
| 0.000 | 0.766** | البعد الرابع: جماعة العمل |
| 0.000 | 0.640** | البعد الخامس: أسلوب الاشراف |

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

أوضحت النتائج أن مستوى الدلالة أقل من (0.05)، كما أن معامل الارتباط محصور بين (0.439 و 0.807)، وهي قيم موجبة مما يدل على وجود ارتباط موجب ومعنوي بين عبارات كل بعد مع متوسط مجموع العبارات المكونة للمحور الأول.

2.2.4 الاتساق البنائي لفقرات المحور الثاني: ينحصر معامل الارتباط بين كل فقرة لفقرات المحور الثاني والمعدل الكلي لفقراته بين (0.451 و 0.910) بمستوى دلالة أقل من (0.05) مما يدل

على وجود ارتباط قوي بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لجميع فقرات المحور ، ومنه يمكن القول إن الأداة صادقة لما وضعت لقياسه.

3.4 اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات:

للتأكد من أن البيانات تخضع أو تقترب من التوزيع الطبيعي تم حساب معاملات الالتواء والتفطح لمتغيرات الدراسة، وفي هذا الإطار يشير (Kline, 2016) إلى أن الحصول على قيمة مطلقة لمعامل الالتواء أقل من أو تساوي 3، وقيمة مطلقة لمعامل التفطح أقل أو يساوي 10 يعني خضوع بيانات الدراسة للتوزيع الطبيعي، والنتائج المتحصل عليها موضحة في الجدول أدناه، أين نلاحظ أن قيم معامل الالتواء محصورة بين (-0,211، و0.039) وهي أقل من (3)، وكذلك معامل التفطح محصور بين (-0.292، و4.658) وهو أقل من (10)، وبالتالي فإن بيانات الدراسة تخضع للتوزيع الطبيعي ومن ثم إمكانية استخدام الاختبارات المعلمية.

الجدول 3: نتائج معاملي الالتواء والتفطح

| المتغيرات | معامل الالتواء | معامل التفطح |
|----------------------------------|----------------|--------------|
| المحور الأول: جودة حياة العمل | -0.863 | 0.413 |
| البعد الأول: ظروف العمل المعنوية | -1.420 | 3.429 |
| البعد الثاني: خصائص الوظيفة | -1.309 | 4.094 |
| البعد الثالث: الأجور والمكافآت | -0.594 | 1.547 |
| البعد الرابع: جماعة العمل | -0.211 | -0.515 |
| البعد الخامس: أسلوب الإشراف | 0.039 | -0.292 |
| المحور الثاني: الأداء الوظيفي | -1.532 | 4.658 |

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

4.4 تحليل معامل تضخم التباين والتباين المسموح:

يتم اعتماد مؤشري معامل تضخم التباين والتباين المسموح للتأكد من أن متغيرات الدراسة مستقلة غير مرتبطة فيما بينها، بحيث تظهر مشكلة وجود ارتباط إذا كان معامل تضخم التباين أكبر من (10) والتباين المسموح أصغر من (0.1)، والجدول الموالي يوضح النتائج المتحصل عليها:

أثر جودة حياة العمل على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي في ظل جائحة كورونا
-دراسة عينة من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة جيجل-

الجدول 4: معامل تضخم التباين والتباين المسموح

| المتغيرات | معامل تضخم التباين | التباين المسموح |
|---------------------|--------------------|-----------------|
| ظروف العمل المعنوية | 2.119 | 0.472 |
| خصائص الوظيفة | 2.296 | 0.436 |
| الأجور والمكافآت | 1.019 | 0.981 |
| جماعة العمل | 2.033 | 0.492 |
| أسلوب الاشراف | 1.537 | 0.651 |

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

نلاحظ من الجدول أن معامل تضخم التباين لجميع المتغيرات المستقلة محصورة بين (1.019 و 2.296) وهي أقل من (10)، كما أن التباين المسموح محصور بين (0.436 و 0.981) وهي أكبر من (0.1)، الأمر الذي يفسر غياب التعدد الخطي، وأن مشكلة ارتباط المتغيرات المستقلة لن تظهر في هذه الحالة، وعليه فإن نتائج اختبار عدم ارتباط المتغيرات المستقلة جيدة وصالحة لاختبار الفرضيات.

5.4 عرض وتحليل اتجاهات أفراد العينة نحو متغيرات الدراسة:

وفيما يلي عرض للنتائج المتوصل إليها من خلال حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري.

الجدول 5: اتجاهات أفراد العينة نحو متغيرات الدراسة

| المتغيرات | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الأهمية | درجة الموافقة |
|-------------------------------|-----------------|-------------------|---------|---------------|
| المحور الأول: جودة حياة العمل | 3.530 | 0.379 | -- | عالية |
| ظروف العمل المعنوية | 3.931 | 0.567 | 02 | عالية |
| خصائص الوظيفة | 3.983 | 0.556 | 01 | عالية |
| الأجور والمكافآت | 2.931 | 0.653 | 05 | متوسطة |
| جماعة العمل | 3.268 | 0.474 | 04 | متوسطة |
| أسلوب الاشراف | 3.536 | 0.621 | 03 | عالية |
| المحور الثاني: الأداء الوظيفي | 4.276 | 0.536 | -- | عالية جدا |

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

من خلال قراءة النتائج الواردة في الجدول أعلاه يمكننا القول أن أفراد العينة يوافقون على تطبيق مقومات وأبعاد جودة حياة العمل بدرجة عالية، حيث قدر المتوسط الحسابي لهذا المحور (3.530) وهو يقع ضمن الفئة الرابعة من مقياس Likert الخماسي المحصورة بين [2.4-3.4] والتي تشير إلى موافق بدرجة عالية، أما من حيث درجة الأهمية لأبعاد هذا المحور فقد جاءت فقرات البعد الثاني المتعلق بخصائص الوظيفة في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدر بـ(3.983) وانحراف معياري قدره (0.556) وبدرجة موافقة عالية على مضمونه من قبل أفراد العينة، يليه مباشرة بعد ظروف العمل المعنوية بمتوسط حسابي(3.931) وانحراف معياري قدر بـ(0.567) ودرجة موافقة عالية ثم يليه البعد الخامس المتعلق بأسلوب الاشراف بمتوسط حسابي قدره(3.536) وانحراف معياري قدر بـ(0.621) وبدرجة موافقة عالية، وفي المرتبة الرابعة يأتي بعد جماعة العمل بمتوسط حسابي قدر بـ(3.268) وانحراف معياري (0.474) وبدرجة موافقة متوسطة، ليأتي في المرتبة الأخيرة بعد الأجور والمكافآت بمتوسط حسابي قدره(2.931) وانحراف معياري قدر بـ(0.653) ودرجة موافقة متوسطة.

فيما يخص المحور الثاني المرتبط بالمتغير التابع والمتمثل في الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي فنلاحظ أن المتوسط الحسابي قدر بـ(4.276) وهو يقع ضمن الفئة الخامسة من مقياس Likert الخماسي المحصورة بين [4.2-5] والتي تشير إلى موافق بدرجة عالية جدا، كما يتضح من خلال الجدول وجود اتساق مقبول في حكم أفراد العينة حول المحور الأول المتعلق بجودة حياة العمل ومختلف أبعادها، والمحور الثاني المتعلق بالأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي، حيث نلاحظ أن معدلات الانحراف لم تتجاوز الواحد 01 الصحيح.

6.4 اختبار ملائمة النموذج وفرضيات الدراسة:

من أجل اختبار صحة الفرضية الرئيسية تم الاعتماد على تحليل الانحدار المتعدد:

الجدول 6: نتائج تحليل الانحدار لاختبار الفرضية الرئيسية

| النموذج | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة F المحسوبة | مستوى دلالة F | معامل التحديد R ² | معامل الارتباط R |
|---------------|----------------|--------------|----------------|-----------------|---------------|------------------------------|------------------|
| الانحدار | 3.009 | 13 | 0.231 | 2.111 | 0.041 | 0.305 | 0.552 |
| الخطأ المتبقي | 3.617 | 33 | 0.110 | - | - | - | - |
| المجموع | 6.625 | 46 | - | - | - | - | - |

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

أثر جودة حياة العمل على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي في ظل جائحة كورونا

-دراسة عينة من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة جيجل-

نلاحظ من الجدول أعلاه أن مستوى الدلالة ($f=0.041$) وهو أقل من مستوى الدلالة (0.05) حيث تشير هذه النتائج إلى أن نموذج الدراسة دال إحصائياً وبالتالي وجود أثر إيجابي لأبعاد جودة حياة العمل على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي، وعليه يمكن القول أن الفرضية الرئيسية التي تنص على أنه "يوجد أثر إيجابي لأبعاد جودة حياة العمل على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي في ظل جائحة كورونا من وجهة نظر عينة من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة جيجل" مقبولة.

انطلاقاً من قبولنا للفرضية الرئيسية بعد التأكد من وجود أثر للمتغير المستقل المتمثل في جودة حياة العمل على المتغير التابع المتعلق بالأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي، فإن أبعاد جودة حياة العمل تؤثر إيجاباً على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي، والجدول الموالي يوضح نتائج تحليل التباين للانحدار المتعدد لاختبار الفرضيات الفرعية التي تعكس أثر أبعاد جودة حياة العمل على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي:

الجدول 7: نتائج تحليل الانحدار المتعدد

| مستوى T دلالة T | قيمة T المحسوبة | المعاملات النمطية Beta | المعاملات غير النمطية | | النموذج |
|-----------------------|--------------------|------------------------------|-----------------------|--------|---------------------|
| | | | الخطأ المعياري | B | |
| | | -- | 0.581 | 1.664 | ثابت constant |
| 0.007 | 2.865 | | 0.158 | 0.052 | ظروف العمل المعنوية |
| 0.743 | 0.331 | 0.055 | 0.168 | 0.502 | خصائص الوظيفة |
| 0.005 | 2.983 | 0.520 | 0.095 | -0.097 | الأجور والمكافآت |
| 0.315 | -1.018 | -0.118 | 0.186 | -0.011 | جماعة العمل |
| 0.954 | -0.058 | -0.010 | 0.123 | 0.206 | أسلوب الاشراف |
| 0.102 | 1.675 | 0.239 | | | |

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

من خلال قراءة وتحليل الجدول أعلاه نتوصل إلى ما يلي:

ليس لظروف العمل المعنوية أثر على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي في ظل جائحة كورونا - بكلية العلوم الاقتصادية بجامعة جيجل لأن مستوى الدلالة ($sig=0.743$) أكبر من (0.05)، وعليه فإن الفرضية الفرعية الأولى التي تنص على أنه: " لظروف العمل المعنوية أثر إيجابي

على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي في ظل جائحة كورونا من وجهة نظر عينة الدراسة " مرفوضة.

- لخصائص الوظيفة أثر على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي في ظل جائحة كورونا بكلية العلوم الاقتصادية بجامعة جيجل لأن مستوى الدلالة ($\text{sig}=0.005$) وهو أقل من (0.05)، وعليه فإن الفرضية الفرعية الثانية التي تنص على أنه: " لخصائص الوظيفة أثر إيجابي على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي في ظل جائحة كورونا من وجهة نظر عينة الدراسة " مقبولة.

- ليس للأجور والمكافآت أثر على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي في ظل جائحة كورونا بكلية العلوم الاقتصادية بجامعة جيجل لأن مستوى الدلالة ($\text{sig}=0.315$) أكبر من (0.05)، وعليه فالفرضية الفرعية الثالثة التي تنص على أنه: " للأجور والمكافآت أثر إيجابي على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي في ظل جائحة كورونا من وجهة نظر عينة الدراسة " مرفوضة.

- ليس لجماعة العمل أثر على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي في ظل جائحة كورونا بكلية العلوم الاقتصادية بجامعة جيجل لأن مستوى الدلالة ($\text{sig}=0.954$) وهو أكبر من (0.05)، وعليه فإن الفرضية الفرعية الرابعة التي تنص على أنه: " لجماعة العمل أثر إيجابي على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي في ظل جائحة كورونا من وجهة نظر عينة الدراسة " مرفوضة.

- ليس لأسلوب الاشراف أثر على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي في ظل جائحة كورونا بكلية العلوم الاقتصادية بجامعة جيجل لأن مستوى الدلالة ($\text{sig}=0.102$) وهو أكبر من (0.05)، وعليه فالفرضية الفرعية الخامسة التي تنص على أنه: " لأسلوب الاشراف أثر إيجابي على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي في ظل جائحة كورونا من وجهة نظر عينة الدراسة " مرفوضة.

7.4 تفسير نتائج الدراسة:

بعد القيام بعرض وتحليل البيانات، يمكن تقديم تفسير لنتائج الدراسة التي تم التوصل

إليها على النحو التالي:

- جودة حياة العمل بكلية العلوم الاقتصادية بجامعة جيجل بمختلف أبعادها الخمسة (ظروف العمل المعنوية، خصائص الوظيفة، الأجور والمكافآت، جماعة العمل، أسلوب الاشراف)، تمارس بدرجة عالية وهذا ما يعكسه المتوسط الحسابي لهذا المحور والمقدر ب (3.530)، والذي يقع ضمن الدرجة العالية حسب مقياس Likert الخماسي، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن الكلية تولي اهتماما بتوفير حياة وظيفية للأساتذة بمختلف أبعادها ومقوماتها خصوصا في ظل الأزمة الراهنة التي يعيشها قطاع التعليم العالي والبحث العلمي نتيجة انتشار جائحة كورونا وتأثيره على كافة مناحي الحياة، وذلك بتخصيص ميزانية معتبرة موجهة للاستثمار في مجال الموارد البشرية من أجل إنجاح برامج جودة حياة العمل، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة الرميدي وأبو زيد (2020)، في حين تختلف مع دراسة كل من أبو يوسف (2018)، و Mobarki & al (2019) التي توصلت إلى أن مستوى جودة حياة العمل يقع ضمن المستوى المتوسط.

- يتمتع الأساتذة بالكلية بمستوى عال من الأداء وفقا لمقياس الدراسة، حيث قدر المتوسط الحسابي لهذا المحور ب (4.276). فتميز الأساتذة بهذا المستوى العالي يعد مؤشرا هاما وإيجابيا لأن الأداء الجيد يعتبر ميزة متلازمة للمؤسسات الجامعية خاصة في ظل انتشار جائحة كورونا وتبني استراتيجية التعليم عن بعد باستخدام مختلف المنصات الرقمية وتعويض الدروس والمحاضرات الحضورية بدروس ومحاضرات عن بعد كل ذلك لم يؤثر على الأداء الأكاديمي للأستاذ الجامعي بسبب التوافق والانسجام بين ما يتمتع به من خصائص نوعية وبين الوظائف التي يمارسونها، الأمر الذي يجعلهم قادرين على تنفيذ الأعمال الموكلة إليهم وتحقيق الأهداف الوظيفية ، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من الفقعاوي (2017)، والرميدي وأبو زيد (2020)، والتي تشير إلى وجود مستوى مرتفع للأداء الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة.

- ليس لظروف العمل المعنوية أثر على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن الكلية لا تولي اهتماما بالعوامل النفسية والاجتماعية للأستاذ، ومختلف العلاقات التي تتيح للأساتذة فرص إشباع حاجاتهم النفسية والاجتماعية كحاجة الأمن

والتقدير الاجتماعي والاحترام والصداقة مما يخلق بيئة تتسم بالعداء والكراهية وانفصال الأستاذ أو ما يشبه حالة اغتراب مما ينعكس سلبا على أدائه؛

- لخصائص الوظيفة أثر على الأداء الوظيفي للأستاذ ، حيث هناك تطابق وانسجام بين مؤهلات ومعارف وقدرات الأستاذ مع متطلبات وظيفته، الأمر الذي يحقق الدفع والتحفيز ويوفر المزيد من النمو والانجاز والاستقلالية الذاتية مما يؤثر على اتجاهات الأساتذة ووطريقة أداء الأعمال؛

- ليس للأجور والمكافآت أثر على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي، ويمكن تفسير هذه النتيجة بعدم كفاية وإشباع الراتب أو الأجر أو الحافز لاحتياجات الأساتذة الأساسية مما يترتب عليه عدم الالتزام بوقت الدوام واهمال العمل واللامبالاة بإنجازه في الوقت المحدد؛

- ليس لجماعة العمل أثر على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن الكلية لا تهتم بتنمية وتشجيع العلاقات الإيجابية التي تجمع الأساتذة مع فرق عملهم ولا تتيح فرص التفاعل والاتصال مع الأساتذة أنفسهم؛

- ليس لأسلوب الاشراف أثر على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن تصرفات وسلوك رئيس القسم البيروقراطية اتجاه الأساتذة لا تؤثر بشكل سلبي ومباشر على أداءهم وبالتالي انتاجيتهم.

5. خاتمة

من خلال دراسة أثر جودة حياة العمل على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي في ظل

جائحة كورونا لعينة أساتذة من كلية العلوم الاقتصادية بجامعة جيجل توصلنا للنتائج التالية:

- يوجد مستوى مرتفع لجودة حياة العمل بكلية العلوم الاقتصادية بجامعة جيجل؛
- يتمتع الأساتذة بكلية العلوم الاقتصادية بجامعة جيجل بمستوى مرتفع جدا من الأداء وهناك أثر إيجابي لأبعاد جودة حياة العمل على الأداء الوظيفي لعينة الدراسة ؛
- ليس هناك أثر لظروف العمل المعنوية على الأداء بل يوجد أثر لخصائص الوظيفة على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاقتصادية بجامعة جيجل؛
- ليس هناك أثر للأجور والمكافآت أو أثر لجماعة العمل على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاقتصادية بجامعة جيجل؛

أثر جودة حياة العمل على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي في ظل جائحة كورونا

-دراسة عينة من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة جيجل-

● ليس هناك أثر لأسلوب الاشراف على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاقتصادية بجامعة جيجل؛

استنادا إلى النتائج التي تم التوصل إليها، يمكن تقديم بعض الاقتراحات التالية:

● تنظيم ندوات وملتقيات علمية من أجل توعية وتحسيس متخذي القرار بأهمية توافر بيئة العمل بمختلف أبعادها وبخصائص وشروط نوعية إضافة إلى توضيح كيفية الممارسة الصحيحة لتطبيق جودة الحياة الوظيفية مع تحديد واضح لمختلف الطرق والامكانيات اللازمة لإنجاحها؛

● تفعيل العمل بنظام المقترحات لأنه يسمح بالتعرف على مختلف انشغالات الأساتذة وكذا وجهات نظرهم التي تتضمن أحكاما تعكس الواقع الفعلي حول شروط بيئة العمل ومدى توافرها وتوافقها مع توقعاتهم ورغباتهم؛

● تفعيل دور رئيس القسم بالعمل فيما يخص تطوير الحياة الوظيفية للأساتذة لأن دوره لا يقل أهمية عن الممارسات المتبعة في هذا الصدد، فهو الأدرى بالكفاءات التي يمتلكها الأساتذة؛

● تحسين بيئة العمل المادية من خلال الحرص على ربط ما يحصل عليه الأساتذة من راتب ومكافآت مع مستوى أدائهم وذلك مع الأخذ بعين الاعتبار الفروق الفردية في جهودهم المبذولة مع عدم إهمال تأثيرات المتغيرات البيئية وبالأخص الاقتصادية منها وذلك كله من أجل دفع تعويضات مناسبة تحقق على الأقل الاكتفاء الذاتي للأساتذة وتمكنهم من الوفاء بالتزاماتهم المادية؛

● تعزيز الاستفادة من المستوى المرتفع لوجود علاقات إنسانية جيدة في العمل من خلال عقد اجتماعات وندوات فكرية وتظاهرات ثقافية تسمح بتبادل المعلومات والمعارف والمهارات إضافة إلى جعلهم يتعاملون إنسانيا وتنظيميا واجتماعيا من أجل تحقيق المصلحة العامة والمشاركة وهذا كله بغرض التحسين المستمر للأداء الوظيفي للأساتذة.

6. قائمة المراجع

1.6 المراجع باللغة العربية:

- المسعودي، حيدر علي. (2010). إدارة تكاليف الجودة: استراتيجيات. عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- المغربي، عبد الحميد عبد الفتاح. (2007). المهارات السلوكية والتنظيمية لتنمية الموارد البشرية. الإسكندرية: المكتبة المصرية للنشر والتوزيع.
- أبوسيف، محمود سيد علي. (2018). دور جودة حياة العمل في العلاقة بين راس المال النفسي ومستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الطائف بالمملكة العربية السعودية. المجلة الدولية للبحوث في علوم التربية، 4(1)، 109-183.
- الرميدي وأبو زيد، بسام سمير ورضا محمود محمد. (2020). أثر جودة الحياة الوظيفية على الأداء والفاعلية التنظيمية في شركات السياحة المصرية الاستغراق الوظيفي كمتغير وسيط. مجلة كلية السياحة والفنادق، 4(1)، 1-25.
- الصرايرة، خالد أحمد. (2011). الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها. مجلة جامعة دمشق 27(2)، 601-652.
- عبد باقر، ندى. (2012). المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الأساسية. مجلة كلية التربية الأساسية (73)، 537-567.
- عناد، مبارك بشري. (2006). جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالسلوك الاجتماعي لدى النساء المتأخرات عن الزواج. مجلة الكلية للآداب (99)، 714-771.
- عودة رشيد، بلال كامل. (2018). أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين. مجلة الدراسات العليا، 11(43)، 124-143.
- مزهدة، عبد المليك. (2001). الأداء بين الكفاءة والفعالية: مفهوم وتقييم. مجلة العلوم الإنسانية، 1(1)، 85-100.

أثر جودة حياة العمل على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي في ظل جائحة كورونا

-دراسة عينة من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة جيجل-

- الشنطي، نهاد عبد الرحمان. (2010). واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الحكومية وعلاقتها بأخلاقيات العمل: دراسة تطبيقية على وزارة الأشغال العامة والإسكان. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الأقصى، غزة.
- عبد الله بشير، عمار حسن. (2019). أثر جودة حياة العمل على الاستغراق الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية: دراسة تطبيقية على عينة من العاملين بالشركات الخدمية بولاية الخرطوم. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان.
- عبد الله، معن أحمد صالح. (2018). أثر التمكين الإداري على الأداء الوظيفي. رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الافتراضية السورية، المملكة العربية السعودية.
- الفقعاوي، ميسون إسماعيل محمد. (2017). استراتيجيات إدارة الصراع التنظيمي وأثرها على الأداء الوظيفي لدى العاملين في المنظمات الأهلية الفلسطينية في قطاع غزة. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الأزهر، فلسطين.
- لحر، سلمي. (2013). تحليل أثر تهيئة ظروف العمل على أداء هيئة التمريض بالمؤسسة الاستشفائية العمومية محمد الصديق بن يحيى جيجل. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة منتوري، قسنطينة.
- مشعلي، بلال. (2011). دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة فرحات عباس سطيف.

2.6 المراجع باللغات الأجنبية:

- Hayrol,M,S,A. Jegak,M. Asiah,A. Azman,N. Bahaman,A,S. Jamilah,O. Thomas,K. (2010). Quality of work Life affect Work Performance among Government agriculture extension officers a case from Malaysia. Journal of Social Siences, 6(1), 64-73.
- Kline,R.B. (2016). Principles and Practice of Structural equation modeling (4th ed.). New york: The Guilford Press.

- Marjani, A,B. Alizadeh, F. (2014). The impact of empowerment on employees Performance in Standards office of Tehran. International journal of eacademic research in economic and management siences, 3(4), 36-43.
- Mebarki, B. Foriatih,M,A. Mokdad, M. (2019). Quality of work Life and differences in demographic characteristic among management Staffin Algerian Tertiary Sector. IOS Press(62), 435-442.
- Sojka, L. (2014). Specification of the Quality of work Life Characteristics in the Slovak economic environment. SOCIALOGIA, 46(3), 283-299.
- Swaraswamy, N. (2013). Quality of work Life of employees in Private Technical institution. International journal for Quality Research, 7(3), 431-442.
- Mcneish, D. (2017). Tanks Coefficient Alpha We'll Take it From Here. Psychological Methods, 23(3), 1-54.