

درجة توافق أبعاد جودة الحياة الوظيفية وأثرها في أداء أعضاء هيئة

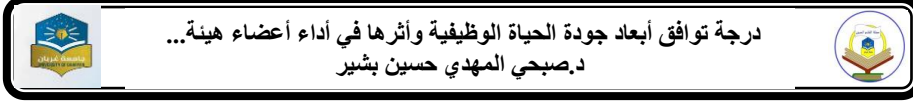
التدريس بالجامعات الليبية

د.صبحي المهدي حسين بشير

كلية المحاسبة الرجبان - جامعة الزنتان

المستخلص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة توافق أبعاد جودة الحياة الوظيفية (الرواتب والمكافآت، الأمان والاستقرار الوظيفي، التوازن بين الحياة الوظيفية والشخصية، فرص الترقى والنقد الوظيفي، المزايا والخدمات الاجتماعية) وأثرها في أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية لعام 2024م، وبلغت عينة الدراسة (147) عضو هيئة تدريس اختيروا بطريقة عشوائية، واستخدمت الاستبانة الإلكترونية لجمع بيانات الدراسة الميدانية، ولتحقيق أهداف الدراسة وتحليل فرضياتها استخدمت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وتحليل الانحدار الخطي المتعدد والبسيط، من خلال البرنامج الإحصائي (SPSS). توصلت الدراسة إلى أن تقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة توافق جودة الحياة الوظيفية لجميع الأبعاد جاءت بدرجة متوسطة، كما أوضحت النتائج أيضاً أن أبعاد جودة الحياة الوظيفية مجتمعة تؤثر بشكل إيجابي في أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية، بالإضافة إلى وجود تأثير موجب ذي دلالة



إحصائية بين كل بُعد من أبعاد جودة الحياة الوظيفية وبين الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس عدا بُعد التوازن بين الحياة الوظيفية والشخصية.
الكلمات المفتاحية: جودة الحياة الوظيفية، الأداء الوظيفي.

Abstract:

The study aimed to identify the degree of availability of dimensions of quality of work life (salaries and bonuses, job security and stability, work-life balance, opportunities for promotion and career advancement, and social benefits and services) and their impact on the performance of faculty members at Libyan universities. To achieve the study's objectives, the researcher employed a descriptive analytical approach, with the study population consisting of all faculty members at Libyan universities for the year 2024. The sample size was (147) faculty members selected randomly, and an electronic questionnaire was used to collect data for the field study. To analyze the hypotheses and achieve the study's objectives, means and standard deviations were used, along with multiple and simple linear regression analysis, utilizing the statistical program (SPSS). The study found that the estimates of the sample members regarding the degree of availability of quality of work life for all dimensions were at a moderate level. The results also indicated that the dimensions of quality of work life collectively have a positive effect on the

performance of faculty members at Libyan universities, in addition to a statistically significant positive impact between each dimension of quality of work life and the job performance of faculty members, except for the dimension of work–life balance.

Keywords: quality of work life, job performance.

المبحث الأول: الإطار العام للدراسة:

مقدمة: يعتبر المورد البشري من أهم موارد المنظمات، فعليه يتوقف إدارة وتوظيف جميع الموارد الأخرى في هذه المنظمات، وهذا ما يفرض عليها العديد من التحديات تتمثل في الاهتمام بالمورد البشري والعمل على توفير بيئة عمل مناسبة من خلال المشاركة في اتخاذ القرارات، وتوفير مرتبات عادلة ومنحها في وقتها. (محمد وآخرون، 2022)

كذلك أصبحت جودة الحياة الوظيفية من المفاهيم الإدارية الحديثة التي يجب أن تتوفر بشكل جيد في المنظمات لضمان استمرارها وتحقيق أهدافها، الأمر الذي يتطلب الاهتمام بتوفير أبعاد جودة الحياة الوظيفية في جميع المنظمات بصفة عامة والجامعات بصفة خاصة، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على زيادة رضا أعضاء هيئة التدريس الجامعي وزيادة ولائهم، مما يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي. (أبو جمعة، والتل، 2021)

وتعتمد الجامعات على الاستخدام الفعّال للموارد البشرية لتحقيق مخرجات عالية الجودة، لذا فإنها تهتم بكل ما من شأنه أن يؤثر في العاملين لديها والذي يزيد من مستوى رضاهم الوظيفي، ويرفع معنوياتهم ويحسن من مستوى أدائهم.

وفي ضوء التغيرات السريعة في بيئة العمل المحلية، والضعف المرتبطة بزيادة المنافسة بين مؤسسات التعليم العالي، حرصت الجامعات على تطوير سياسات واستراتيجيات لبناء الثقة مع العاملين لديها وتحفيزهم، الأمر الذي يؤدي إلى تحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية.



لذا جاءت هذه الدراسة لتركز على تأثير أبعاد جودة الحياة الوظيفية على أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية.

أولاً: مشكلة الدراسة: تعتمد الجامعات الليبية في نجاحها وتحقيق أهدافها على الكوادر الأكاديمية المؤهلة والقادرة على مواجهة التحديات التي تفرضها بيئة العمل من أجل الوصول إلى مخرجات كفؤة تخدم احتياجات سوق العمل، ويعتبر توفير بيئة عمل مناسبة داخل الجامعات مطلباً أساسياً لقيام أعضاء هيئة التدريس بواجباتهم، مما ينعكس إيجاباً على زيادة مستوى رضاهم ومن ثم تحسين أدائهم الوظيفي بكفاءة وفاعلية.

ومن خلال الواقع المعاش وباعتبار الباحث أحد أعضاء هيئة التدريس الجامعي، فإن أعضاء هيئة التدريس بالجامعات يعانون من العديد من المشاكل التي أصبحت تمثل تحدياً كبيراً لهم لأداء أعمالهم على أكمل وجه وبكفاءة وفاعلية، منها تدني المرتبات والتأخر في دفعها، وعدم العدالة والمساواة بينهم، والتأخر في حصولهم على الترقيات المستحقة، وعدم الاهتمام ببيئة العمل المادية، وعدم توفير الخدمات الصحية والمتمثلة في التأمين الصحي لهم ولأسرهم، وقلة الحوافز والمكافآت المادية التي يتحصل عليها أعضاء التدريس، بالإضافة إلى عدم استشارة أعضاء هيئة التدريس ومشاركتهم في صنع القرارات الخاصة بالجامعة، الأمر الذي ينم على وجود تدنٍ وانخفاض في جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية. وما يؤكد ذلك ما أشارت إليه دراسة السائح والوسيع (2023) من أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة طرابلس كانت بمستوى جودة ضعيفة في جميع المجالات، بالإضافة إلى ما توصلت إليه العديد من الدراسات السابقة سواءً محلياً أو عربياً من وجود انخفاض في جودة الحياة الوظيفية بالجامعات منها على سبيل المثال: دراسة (آل جمعان، 2022؛ تركمان وآخرون، 2022؛ عبد الله وحسين،



درجة توافق أبعاد جودة الحياة الوظيفية وأثرها في أداء أعضاء هيئة...
د.صباحي المهدي حسين بشير



2022؛ الراشدية وآخرون، 2024؛ زيد والعزيزي، 2022؛ الحربي، 2022؛ الطائي
وسلطان، 2020).

كما أوصت العديد من الدراسات السابقة بضرورة إجراء أبحاث حول جودة الحياة
الوظيفية، حيث أوصت دراسة الراشدية وآخرون (2024) بإجراء المزيد من الدراسات حول
جودة الحياة الوظيفية وربطه بالأداء الوظيفي. وفي السياق ذاته أوصت دراسة الحربي
(2022) بإجراء المزيد من الدراسات حول جودة الحياة الوظيفية، خصوصاً في البيئة
الجامعية الحديثة.

وبناءً على ما سبق، ومن نتائج الدراسات السابقة وتوصياتها؛ فقد جاءت هذه الدراسة لمعرفة
درجة توافق أبعاد جودة الحياة الوظيفية وأثرها في أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات
الليبية.

تتمثل مشكلة الدراسة في السؤال التالي:

س- ما درجة توافق أبعاد جودة الحياة الوظيفية وأثرها في أداء أعضاء هيئة التدريس
بالجامعات الليبية؟

ثانياً: فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لجودة الحياة الوظيفية في أداء
أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية.

ويتفرع عنها الفرضيات التالية:

الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للرواتب والمكافآت كأحد أبعاد
جودة الحياة الوظيفية في أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية.

الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأمان والاستقرار الوظيفي كأحد
أبعاد جودة الحياة الوظيفية في أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية.



الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتوازن بين الحياة الوظيفية والشخصية كأحد أبعاد جودة الحياة الوظيفية في أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية.

الفرضية الفرعية الرابعة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لفرص الترقى والتقدم الوظيفي كأحد أبعاد جودة الحياة الوظيفية في أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية.
الفرضية الفرعية الخامسة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمزايا والخدمات الاجتماعية كأحد أبعاد جودة الحياة الوظيفية في أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية.
الفرضية الرئيسية الثانية: درجة توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في الجامعات الليبية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس متوسطة.

ثالثاً: أهداف الدراسة: هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع جودة الحياة الوظيفية وأثرها في أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية وذلك من خلال تحقيق الأهداف التالية:
1- تحليل وقياس تأثير أبعاد جودة الحياة الوظيفية في أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية.

ويتفرع عنه الأهداف التالية:

- أ- تحليل وقياس تأثير الرواتب والمكافآت كأحد أبعاد جودة الحياة الوظيفية في أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية.
- ب- تحليل وقياس تأثير الأمان والاستقرار الوظيفي كأحد أبعاد جودة الحياة الوظيفية في أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية.
- ج- تحليل وقياس تأثير التوازن بين الحياة الوظيفية والشخصية كأحد أبعاد جودة الحياة الوظيفية في أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية.

د- تحليل وقياس تأثير فرص الترقى والتقدم الوظيفي كأحد أبعاد جودة الحياة الوظيفية في أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية.

ه- تحليل وقياس تأثير المزايا والخدمات الاجتماعية كأحد أبعاد جودة الحياة الوظيفية في أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية.

2- التعرف على درجة توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية.

رابعاً: أهمية الدراسة:

أ- الأهمية النظرية: تتضح أهمية الدراسة من خلال الكشف عن تأثير جودة الحياة الوظيفية في أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية، وما ينتج عنه من تحسين في أدائهم وزياد إنتاجيتهم. كذلك تُعتبر إضافة علمية للمكتبة العربية في مجال جودة الحياة الوظيفية، وأداء العاملين حيث مازالت المكتبة العربية بصورة عامة والليبية بصفة خاصة تُعاني نقص واضح للمصادر التي تناولت هذه الموضوعات، حيث يأمل الباحث من هذه الدراسة أن تسد بعض النقص الموجود في هذا المجال، وتفتح آفاقاً جديدة للباحثين لإجراء دراسات أخرى، كما تتبع أهمية الدراسة الحالية في كونها تُعتبر من الدراسات الأولى التي تناولت درجة توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية وأثرها في أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية.

ب- الأهمية التطبيقية: تتبع الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة من خلال تحديدها لأهم الأبعاد التي تُساهم في تنمية وتحسين جودة الحياة الوظيفية وكفاءة أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الليبية، وارتباطها بعدد من المتغيرات الشخصية والوظيفية منها العمر، الجنس، المؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة، ومن ثم إمداد المسؤولين في الجامعات الليبية بالطرق والوسائل التي من شأنها تعزيز أبعاد جودة الحياة الوظيفية، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات.



كذلك تكمن أهمية هذه الدراسة في البحث عن التأثيرات الدقيقة بين متغيرات الدراسة، ودراسة أثر كل عنصر من عناصر المتغير المستقل على المتغير التابع.

كما يأمل الباحث أن تُساعد نتائج هذه الدراسة القيادات العليا في الجامعات الليبية على اتخاذ الإجراءات المناسبة التي تزيد من مستوى جودة الحياة الوظيفية وتحسينها، مما ينعكس إيجاباً على مستويات الأداء لأعضاء هيئة التدريس وتحقيق الأهداف التنظيمية. بالإضافة إلى التوصيات التي سوف تقدمها هذه الدراسة والتي يأمل الباحث أن يستفيد منها صنّاع القرار في الجامعات الليبية تجاه الرفع من مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس من خلال وضع السياسات وتطوير البرامج واتخاذ القرارات المناسبة التي تساعد على تحسين جودة الحياة الوظيفية بها.

خامساً: حدود الدراسة: تناولت الدراسة درجة توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية وأثرها على أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية، واقتصرت هذه الدراسة على:

- 1- الحدود الزمنية: أجريت هذه الدراسة خلال عام 2024م.
- 2- الحدود المكانية: اقتصرت الدراسة على أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية.
- 3- حدود الموضوع: دراسة درجة توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية وأثرها في أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية، حيث تم دراسة المتغير المستقل "جودة الحياة الوظيفية" من خلال أبعادها والمتمثلة في (الرواتب والمكافآت، الأمان والاستقرار الوظيفي، التوازن بين الحياة الوظيفية والشخصية، فرص الترقى والتقدم الوظيفي، المزايا والخدمات الاجتماعية)، والمتغير التابع "الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس".

سادساً: منهجية الدراسة: بناءً على طبيعة هذه الدراسة والأهداف التي تسعى لتحقيقها أُستخدم المنهج الوصفي التحليلي، والذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما هي في الواقع،



ووصفها وصفاً دقيقاً، ولا يكتفي هذا المنهج عند جمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالظاهرة، بل يتعداه إلى التحليل والتفسير للوصول إلى استنتاجات يُبنى عليها التصور المقترح بحيث يزيد من رصيد المعرفة عن الموضوع. (ماضي، 2014، ص20)

سابعاً: مصادر جمع البيانات:

1- **البيانات الثانوية:** استعان الباحث في حصوله على البيانات والمعلومات الخاصة بالجانب النظري للدراسة من الكتب والدوريات والرسائل العلمية ومواقع الإنترنت التي لها علاقة بموضوع الدراسة.

2- **البيانات الأولية:** تم جمع البيانات المتعلقة بالدراسة الميدانية عن طريق الاستبانة الموجهة إلى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية.

سابعاً: مجتمع وعينة الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية، ونظراً لكبر مجتمع الدراسة وصعوبة الوصول إلى جميع أفرادها؛ أُختيرت عينة عشوائية بلغ حجمها (147) عضو هيئة تدريس.

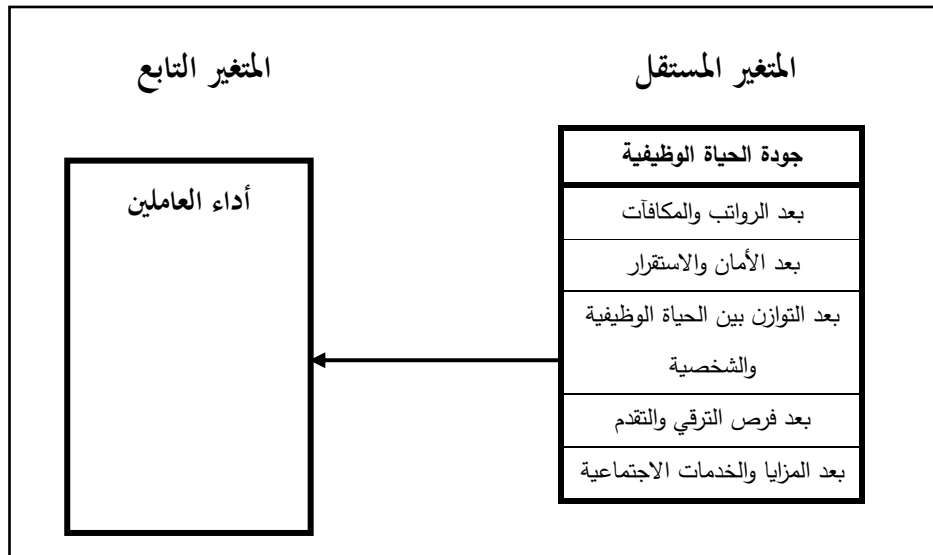
ثامناً: مصطلحات الدراسة:

جودة الحياة الوظيفية: هي الظروف والإجراءات والعمليات التي تقوم بها المنظمة من أجل توفير مناخ مناسب للعاملين في أوقات العمل أو خارجها؛ مما يؤدي إلى إشباع حاجاتهم، وبالتالي تحقيق أهداف المنظمة. (الدمرداش، 2018)

جودة الحياة الوظيفية إجرائياً: هي مجموعة السياسات والإجراءات والممارسات الإدارية التي تهدف إلى التحسين المستمر لمختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية والشخصية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، من أجل زيادة مستوى الأداء وتحقيق أهداف المنظمة والعاملين بها والمتعاملين معها.

الأداء الوظيفي: "هو الجهد البدني والذهني الذي يقوم به الفرد داخل المنظمة لأداء كلما يُكلف به من واجبات ومهام، لتحقيق أهداف المنظمة وأهدافه الشخصية". (الرميدي ومحمد، 2020، ص6)

الأداء الوظيفي إجرائياً: هو قدرة أعضاء هيئة التدريس الجامعي على أداء المهام والواجبات الموكلة إليهم بكفاءة وفاعلية.
 تاسعاً: نموذج الدراسة:



المصدر: من إعداد الباحث.

عاشراً: الدراسات السابقة: سعت دراسة السائح والوسيع (2023) إلى التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة طرابلس في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية، وتم اتباع المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات



من مجتمع الدراسة والذي تكون من جميع أعضاء هيئة التدريس (القارين) بجامعة طرابلس للعام الجامعي 2020-2021م، واختيرت عينة عشوائية بلغت (100) عضواً من أعضاء هيئة التدريس، وأظهرت النتائج أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة طرابلس كانت بمستوى جودة ضعيفة في جميع المجالات، ولا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات استجابات أعضاء هيئة التدريس حول مجالات جودة الحياة الوظيفية وفق متغير (الجنس، التخصص الأكاديمي، الدرجة العلمية).

في حين استهدفت دراسة عواد (2023) تقييم جودة الحياة الوظيفية للعاملين، وتحقيق الرضا الوظيفي، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات باستخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، وتكون مجتمع الدراسة من العاملين في هيئة السياحة العراقية بقسم سياحة نينوى، واستخدمت الدراسة أسلوب الحصر الشامل لكل مكونات مجتمع الدراسة البالغ عددهم (35) فرداً، وأظهرت النتائج وجود علاقة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية التي شملت (تطوير الموارد البشرية، المشاركة في اتخاذ القرارات، الأجور والحوافز، والأمان الوظيفي) وجودة الحياة الوظيفية للعاملين.

أما دراسة تونسي والبدوي (2022) فهدفت إلى إبراز واقع جودة الحياة الوظيفية وأهميتها في تحسين الأداء الوظيفي بقطاع الاتصالات، بناءً على دراسة حالة مؤسسة موبيليس بورقلة، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، وتكون مجتمع الدراسة من جميع الأفراد العاملين بمؤسسة موبيليس بورقلة والبالغ عددهم (313) موظفاً، وبلغت عينة الدراسة (50) تم اختيارها بطريقة عشوائية، وتوصلت الدراسة إلى أن مؤسسة موبيليس تهتم بجودة الحياة الوظيفية فيما يتعلق بالسلامة المهنية، ووضوح أهداف العمل والأمان الوظيفي بدرجات متفاوتة، وأن أكثر العناصر تأثيراً على الأداء هو عنصر الأمان والاستقرار الوظيفي.



أما دراسة الرميدي، ومحمد (2020) فحاولت استكشاف أثر جودة الحياة الوظيفية على أداء العاملين، وكذلك على الفاعلية التنظيمية في الشركات السياحية المصرية فئة (أ) في ظل وجود الإستهراق الوظيفي كمتغير وسيط، وتم توزيع (500) استمارة استقصاء على عينة عشوائية من مديري شركات السياحة المصرية فئة (أ) بالقاهرة، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج كان أهمها وجود تأثير إيجابي ومعنوي لجودة الحياة الوظيفية على كل من الإستهراق الوظيفي، وأداء العاملين، والفاعلية التنظيمية، كما توصلت الدراسة إلى أن الإستهراق الوظيفي يؤثر إيجاباً على أداء العاملين والفاعلية التنظيمية في شركات السياحة، كذلك توصلت إلى أن الإستهراق الوظيفي يلعب دوراً وسيطاً جزئياً في تعزيز العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وأداء العاملين، وبين جودة الحياة الوظيفية والفاعلية التنظيمية في شركات السياحة.

بينما دراسة أبو جمعة والتل (2020) فقد هدفت إلى التعرف على أثر العمل عن بعد كأحد عناصر جودة الحياة الوظيفية بأبعاده على أداء موظفي المركز الوطني لحقوق الإنسان في الأردن بناءً على الرضا الوظيفي بأبعاده، حيث اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين العاملين في المركز الوطني لحقوق الإنسان بالأردن، وتمثلت عينة الدراسة من الموظفين التنفيذيين في المركز والبالغ عددهم (30) موظفاً تنفيذياً، واستخدمت الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، وخلصت الدراسة إلى وجود أثر إيجابي للعمل عن بعد كأحد عناصر جودة الحياة الوظيفية على أداء الموظفين.

أما دراسة بن شميلان (2019) فقد تناولت تحسين وجود الحياة الوظيفية بالقطاع الحكومي، والتعرف على تأثير جودة الحياة الوظيفية على أداء القطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية، والتعرف على المتغيرات الشخصية المؤسسية، ودورها في



تحسين جودة الحياة الوظيفية، كما هدفت إلى التعرف على أفضل الممارسات التي تقوم المؤسسات الحكومية بالمملكة بتطبيقها لتحسين جودة الحياة الوظيفية، وأثر ذلك على أداء العاملين فيها. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من ثلاث مؤسسات حكومية سعودية؛ وهي وزارة العدل، وجامعة الملك فيصل، والهيئة الملكية بالجبيل، واستخدمت الاستبانة في جمع البيانات، وبلغت عينة الدراسة (482) مفردة، وزعت بطريقة العينة العشوائية البسيطة. وتوصلت الدراسة إلى بعض النتائج؛ منها أن العمل الوظيفي في القطاع الحكومي يعوقه الكثير من المعوقات، وأنه توجد مشكلات خاصة ببيئة العمل، تتمثل في سوء الإدارة، وكيفية التعامل مع المرؤوسين.

فيما هدفت دراسة الأخرس وخليل (2018) إلى إلقاء الضوء على مفهوم جودة الحياة الوظيفية وأبعادها ومعوقات تطبيقها بالشركات السياحية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من العاملين بشركات السياحة المصرية فئة (أ) في القاهرة، وتوصلت إلى أن هناك معتقدات خاطئة لدى الإدارة العليا والعاملين في مدى إدراكهم لمفهوم جودة الحياة الوظيفية، وعدم إحساس العاملين بالاستقرار والأمن الوظيفي مما يؤثر سلباً على أدائهم، بالإضافة إلى عدم رضا العاملين على الأجور الحالية، بالإضافة إلى عدم وجود نظام مكافآت عادل يرتبط بالأداء.

حاولت دراسة العمري ورندا (2017) Elomri & Randa التعرف على تأثير عناصر جودة العمل على أداء موظفي الخدمة المدنية، كما درست قياس الفرق بين العوامل الشخصية والأداء، والعلاقة بين الموظف وصاحب العمل، والحوافز المادية والمعنوية، وبيئة العمل. وتم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي باستخدام استبيان تم توزيعه على 2500 موظف حكومي في المملكة العربية السعودية، وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير لعناصر جودة العمل على الأداء الوظيفي، ومن هذه العناصر علاقة الموظف بالزملاء والمدير



والرضا الوظيفي والحوافز المادية. كذلك خلصت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي، وعلاقات الموظفين مع المدير والزملاء والعديد من المتغيرات الأخرى.

أما دراسة زمورن ومبيروك (2015) فهدفت إلى معرفة دور جودة الحياة الوظيفية في تحفيز العاملين في المؤسسة العمومية الاستشفائية جيجل والطاهير، معتمداً على منهج دراسة الحالة، وتم جمع البيانات باستخدام المقابلة والاستبانة، حيث أجريت الدراسة على عينة من المرضى بلغت (102) ممرضاً وممرضة أختيرت بطريقة عشوائية، وتمثل مجتمع الدراسة في المرضى والممرضات العاملين في كل من المؤسسة العمومية الاستشفائية جيجل والطاهير، وبينت النتائج وجود مستوى متوسط لجودة الحياة الوظيفية في المؤسستين محل الدراسة، كما كشفت الدراسة عن وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية وتحفيز العاملين، كما بينت أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات الباحثين فيما يتعلق بأرائهم حول دور جودة الحياة الوظيفية في تحفيز العاملين تُعزى إلى نوع المؤسسة، الجنس، السن، الحالة المدنية، المستوى التعليمي. بينما سجلت فروق في إجابات الباحثين حول دور جودة الحياة الوظيفية في تحفيز العاملين تُعزى إلى الأقدمية المهنية.

فيما هدف البحث الذي أجراه ماضي (2014) إلى التعرف على جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الفلسطينية، واتباع الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات من خلال الاستبانة، حيث بلغ حجم مجتمع البحث (3254)، فيما بلغت عينة الدراسة (344)، وتم استخدام أسلوب العينة العشوائية الطبقية، وتوصل البحث إلى نتائج أهمها وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي للعاملين، كذلك أظهرت النتائج وجود تأثير مهم ذو دلالة إحصائية



لأبعاد جودة الحياة الوظيفية وأن أهم الأبعاد تأثيراً في الأداء الوظيفي تتمثل في فرص الترقى والتقدم الوظيفي، العلاقات الاجتماعية، الاستقرار والأمان الوظيفي، المشاركة في اتخاذ القرارات، برامج التدريب والتعلم، التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية.

التعقيب على الدراسات السابقة وتحديد أوجه الاختلاف بينها وبين الدراسة الحالية:

من خلال استعراض الباحث للدراسات السابقة سواء العربية أو الأجنبية والتي ربطت بين جودة الحياة الوظيفية، والأداء الوظيفي يلاحظ الباحث أن بعض الدراسات سعت إلى التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة طرابلس في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية مثل دراسة السائح والوسيع (2023)، في حين استهدفت دراسة عواد (2023) تقييم جودة الحياة الوظيفية للعاملين وتحقيق الرضا الوظيفي، أما دراسة تونسي والبدوي (2022) فهدفت إلى إبراز واقع جودة الحياة الوظيفية وأهميتها في تحسين الأداء الوظيفي بقطاع الاتصالات، بينما دراسة الرميدي ومحمد (2020) فحاولت استكشاف أثر جودة الحياة الوظيفية على أداء العاملين، وكذلك على الفاعلية التنظيمية في الشركات السياحية المصرية، في حين هدفت دراسة أبو جمعة والتل (2020) إلى التعرف على أثر العمل عن بعد كأحد عناصر جودة الحياة الوظيفية بأبعاده على أداء موظفي المركز الوطني لحقوق الإنسان في الأردن بناءً على الرضا الوظيفي بأبعاده، أما دراسة بن شميلان (2019) فقد تناولت تحسين وجود الحياة الوظيفية بالقطاع الحكومي، والتعرف على تأثير جودة الحياة الوظيفية على أداء القطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية، فيما هدفت دراسة الأخرس وخليل (2018) إلى إلقاء الضوء على مفهوم جودة الحياة الوظيفية وأبعادها ومعوقات تطبيقها بالشركات السياحية المصرية، وسعت دراسة العمري ورندا (2017) Elomri & Randa إلى التعرف على تأثير عناصر جودة العمل على أداء موظفي الخدمة المدنية بالمملكة السعودية، كما درست قياس الفرق بين العوامل



الشخصية والأداء، والعلاقة بين الموظف وصاحب العمل، والحوافز المادية والمعنوية، وبيئة العمل، أما دراسة زمورن، ومبيروك (2015) فهدفت إلى معرفة دور جودة الحياة الوظيفية في تحفيز العاملين في المؤسسة العمومية الاستشفائية جيجل والطاهير، فيما هدف البحث الذي أجراه ماضي (2014) إلى التعرف على جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الفلسطينية. فيما هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على درجة توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية وأثرها على أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية.

وانتقدت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة العربية والأجنبية في استخدامها للمنهج الوصفي التحليلي باعتباره المنهج الملائم للدراسات الإنسانية، مثل دراسة السائح والوسيع (2023)؛ عواد (2023)؛ تونسوي والبدوي (2022)؛ الرميدي ومحمد (2020)؛ أبو جمعة والتل (2020)؛ بن شميلان (2019)؛ الأخرس وخليل (2018)؛ ماضي (2014)؛ Elomri & Randa (2017).

فيما اختلفت مع بعض الدراسات السابقة والتي استخدمت منهج دراسة الحالة مثل دراسة زمورن ومبيروك (2015).

كما استخدمت الدراسة الحالية الاستبانة أداة للدراسة، وقد اتفقت مع أغلبية الدراسات السابقة العربية والأجنبية كأداة رئيسية للدراسة.

كذلك اختلفت الدراسة الحالية كلياً مع الدراسات السابقة من حيث مجتمع وعينة الدراسة، حيث اشتمل مجتمع وعينة الدراسة الحالية على أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية، وهو ما لم تتناوله أي دراسة من الدراسات التي ذكرت سابقاً سواء كانت عربية أو أجنبية.

أوجه التميز للدراسة الحالية: أهم ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة أنها تُعد أولى الدراسات في البيئة المحلية على حد علم الباحث والتي تتناول درجة توافر أبعاد جودة

الحياة الوظيفية وأثرها على أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية، وهو ما لم تتناوله أي من الدراسات السابقة.

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة: مما سبق يمكن القول إن الدراسات السابقة لها دور مهم في تعزيز الدراسة الحالية وتحقيق أهدافها، رغم وجود بعض الاختلافات سواء في الأهداف أو الأدوات أو الأساليب الإحصائية المستخدمة أو مجتمع وعينة الدراسة، ويرى الباحث إن لتتبع الدراسات السابقة وتناولها جوانب متعددة، يُعطي الباحث إلماماً أكثر حول موضوع الدراسة الحالية سواء فيما يتعلق بالمتغير المستقل (جودة الحياة الوظيفية)، أو فيما يتعلق بالمتغير التابع (الأداء الوظيفي)، حيث تمت الاستفادة من الدراسات السابقة في اختيار منهج الدراسة المستخدم، وبناء أداة الدراسة، والنتائج التي تم التوصل إليها في كل دراسة من الدراسات السابقة والتي سيتم ربطها بنتائج الدراسة الحالية.

المبحث الثاني: الإطار النظري للدراسة:

أولاً: جودة الحياة الوظيفية: مفهوم جودة الحياة الوظيفية ليس مجرد مصطلح يتم تداوله في أدبيات الإدارة الحديثة، بل يمثل منظومة متكاملة ومنهج من خلاله يمكن تحسين وتنمية وتطوير أداء العاملين داخل المنظمة.

1- مفهوم جودة الحياة الوظيفية: اختلف الكتاب والباحثون وتعددت آرائهم ووجهات نظرهم حول مفهوم جودة الحياة الوظيفية بسبب تنوع أبعاد المفهوم وحدائته، والذي يطلق عليه اختصاراً (QWL).

فقد عرفتها سمارن بأنها شعور الموظفين بالسعادة نتيجة اهتمام المنظمة بجودة حياتهم الوظيفية من خلال تقديم البرامج والخدمات التي تحقق الرفاهية لهم وتهتم بصحتهم الوظيفية ورضاهم عن العمل.



بينما ترى السديري والشماسي (2023) بأنها مجموعة الإجراءات والعمليات المتكاملة لتحسين بيئة العمل للارتقاء بها من خلال تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية للعاملين وزيادة انتمائهم ولحسب ولوائحهم المؤسسي لتحقيق أهداف المنظمة وزيادة إنتاجيتها وضمان استمرارها.

2- أبعاد جودة الحياة الوظيفية: اختلف الكتاب والباحثون في تحديد أبعاد جودة الحياة الوظيفية باختلاف موضوع الدراسة وأهدافها، لذا؛ سوف يتناول الباحث الأبعاد التي حُدِّدَت كمُتغيّرات مستقلة في هذه الدراسة، وذلك لعلاقتها الوثيقة ببيئة العمل الجامعي لأعضاء هيئة التدريس.

أ- الأمان والاستقرار الوظيفي: ويقصد به بقاء الموظف في نفس المنظمة، وعدم شعوره بالخوف من الاستغناء عنه في أي وقت، ويساعد الأمان والاستقرار الوظيفي في تقوية الشعور بالولاء والانتماء الوظيفي للعاملين، مما يحفزهم لبذل المزيد من الجهد والوقت لتحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفاعلية. (آل جمعان، 2022)

ب- الرواتب والمكافآت: يطمح العاملون في المنظمات إلى الحصول على عوائد مجزية لقاء جهودهم التي يبذلونها في سبيل القيام بواجباتهم ومسؤولياتهم لتحقيق أهداف المنظمة التي يعملون بها، كما يُقارن العاملون بين المكافآت التي يحصلون عليها مع المكافآت التي يحصل عليها العاملون في المنظمات الأخرى المشابهة، لذا يجب أن يتم توزيع المكافآت بشكل عادل بناءً على معايير محددة مسبقاً كالمعرفة والمهارة والجهد المبذول وحجم المهام والمسؤوليات الملقاة على عاتقهم ومستوى أدائهم. (حمدوش، 2022)

ج- التوازن بين الحياة الوظيفية والشخصية: من أكبر التحديات التي تواجه المنظمات والعاملين على حد سواء التوازن بين الحياة الوظيفية والشخصية للعاملين، حيث يُحاول العاملون القيام بواجباتهم في العمل دون التقصير في التزاماتهم الشخصية والأسرية، وللتوازن



بين الحياة الوظيفية والشخصية تأثير إيجابي على المنظمة والموظفين بها، حيث يؤدي إلى الالتزام في العمل، ويقلل من معدلات الغياب ودوران العمل، كما يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي وزيادة الإنتاجية وتحسين الأداء. (الكاديكي، 2021)

د- فرص الترقّي والتقدم الوظيفي: يرى السائح والوسيع (2021) أن الترقّيات تعتبر من الحوافز التي تدفع أعضاء هيئة التدريس الجامعي للتدرج في مناصب إدارية، وتمكنه من نقل خبراته للزملاء والطلبة، وأن الترقية لها أثر كبير في رفع معنويات الموظفين. وقد عرف عسيري (2019) الترقية بأنها انتقال الموظف من مرتبته الحالية إلى مرتبة أعلى تتطلب تحديد واجباته ومسؤولياته الجديدة.

ويرى الباحث أنه يجب أن تمنح الترقّيات بشكل عادل لمن يستحقها مما يسهم في خلق بيئة تنافسية بين العاملين في سبيل الحصول على الترقية.

هـ- المزايا والخدمات الاجتماعية: هي تلك الخدمات التي تقدمها المنظمة لموظفيها بهدف إشباع حاجاتهم الاجتماعية، والتي تهدف إلى الرفع من المستوى المادي والمعنوي والصحي لهم، من خلال تقديم مجموعة من الخدمات مثل خدمات السكن حيث توفر السكن المجاني للعاملين وهذه الميزة شائعة في الأعمال الموجودة في مناطق نائية، أو من خلال منحهم مخصصات لدفع نفقات استئجار السكن للعاملين الذين لا يمكنهم تأجير أو شراء مساكن خاصة بهم، كذلك يتم توفير التأمين الصحي للعاملين وأسرهم حيث تقدم لهم خدمات الرعاية الصحية بشكل مجاني. (عميور وكرامش، 2018)

كذلك توفير النوادي الاجتماعية للعاملين وأسرهم لممارسة النشاطات المختلفة في أوقات الراحة.



ثانياً: الأداء الوظيفي:

1- مفهوم الأداء الوظيفي: يُعتبر الأداء الوظيفي عاملاً مهماً في نجاح المنظمات وتحقيق أهدافها، لذلك يجب على المنظمات أن تهتم بتوفير بيئة مناسبة للموظفين لأداء وظائفهم على أحسن وجه.

ويعرف الأداء الوظيفي بأنه مستوى النجاح الذي يؤديه الموظفون وفقاً لجهودهم في أداء المهام الموكلة إليهم. (Hanisham, et al. 2023)

كما يُعرف بأنه: السلوك المحدد الذي يُمكن الأفراد من تحقيق أهداف المنظمة. (Zeb, et al., 2024 بينما يعرف أبوحميد (2020، ص638) الأداء الوظيفي بأنه "المخرجات والنتائج والإنجازات التي يتم تحقيقها بواسطة فرد أو جماعة أو منظمة".

2- أهمية الأداء الوظيفي: تبرز أهمية الأداء الوظيفي في الرفع من مستوى جودة المدخلات والمخرجات للعملية الإنتاجية في المنظمة، ويساهم في تحديد نقاط القوة والضعف للعاملين، وتخفيض التكاليف، كما يساعد أيضاً في استثمار القدرات الكامنة للموظفين وتوظيفها في تحقيق أهداف المنظمة، ومساعدة القيادات العليا في المنظمة على إيجاد نظام للأجور والترقيات يتناسب مع مستويات الأداء المختلفة بالمنظمة، بالإضافة إلى أن الأداء الوظيفي المتميز يساعد في تحقيق أهداف المنظمة والعاملين بها. (ماضي، 2014، ص77)

3- مكونات وعناصر الأداء الوظيفي: يتكون الأداء الوظيفي من عدة عناصر أهمها: (البوص، 2024، ص266)

1- جودة العمل: والتي تُعبر عن درجة إدراك الموظف لمتطلباته وظيفته، والعمل الذي يؤديه، وقدرته على إنجاز المهام المكلف بها بمهارة عالية.



- 2- كمية أو عبء العمل: ويقصد بها كمية أو مقدار العمل الذي يمكن للموظف إنجازه والقيام به ضمن الظروف الاعتيادية للعمل، ومقدار السرعة في تحقيق هذا الإنجاز.
- 3- معرفة متطلبات العمل والالتزام بها: وتشمل كافة المهارات والمعارف سواء كانت علمية أم مهنية، وما يمتلكه العامل من خلفية وثقافة عن الوظيفة التي يشغلها.

المبحث الثالث: الجانب العملي للدراسة:

أدوات الدراسة: اعتمد الباحث على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات والمعلومات الخاصة بالدراسة، وقد تكوّنت الاستبانة من ثلاثة أجزاء على النحو التالي:

الجزء الأول: البيانات الشخصية والوظيفية: حيث تضمنت المتغيرات الشخصية والوظيفية لأفراد الدراسة وعددها (3) وهي (الجنس، المؤهل العلمي، العمر).

الجزء الثاني: محور جودة الحياة الوظيفية: ويتضمن خمسة أبعاد تقيسها (18) عبارة.

الجزء الثالث: محور الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس: يُقاس من خلال (11) عبارة وفق مقياس ليكرت الخماسي (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة).

ولأغراض الدراسة الحالية احتسب الباحث درجة توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية، على النحو التالي:

الحد الأعلى للبدائل (5) والحد الأدنى للبدائل (1) وبطرح الحد الأعلى من الحد الأدنى يساوي (4) ومن ثم قسمة الفرق بين الحدين على ثلاثة مستويات؛ وهكذا تصبح الأوزان على النحو الآتي:

جدول رقم (1) سلم المقياس المستخدم في البحث

المستوى	طول الفترة
منخفض	من (1 - 2.33)
متوسط	من (2.34 - 3.67)
مرتفع	من (3.68 - 5)



أما تحليل البيانات، فاستخدم الباحث برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية والمعروف اختصاراً ببرنامج (SPSS)، كما استخدمت التكرارات والنسب المئوية للتعرف على خصائص عينة الدراسة وتحديد استجاباتهم حسب الخصائص الشخصية والوظيفية، واستخدم أيضاً المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للتعرف على درجة توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية، بالإضافة إلى استخدام معامل كرونباخ ألفا للتحقق من مقدار الاتساق الداخلي وثبات أداة الدراسة، وكذلك اختبار معامل الالتواء والتفرطح، بالإضافة إلى اختبار تضخم التباين (VIF) للتأكد من عدم وجود ارتباط عالٍ بين المتغيرات المستقلة (مشكلة الأزواج الخطي).

ثبات المقياس: تمّ حساب الثبات لكل مقياس على حدا بطريقة كرونباخ ألفا Cronbach's Alpha، حيث يتراوح معامل ألفا بين الصفر والواحد، وأظهرت نتيجة الثبات لمقياس جودة الحياة الوظيفية بأنّ الاستبانة اتسمت بالاتساق الداخلي الجيد حيث تراوح معامل كرونباخ ألفا لكل بُعد من أبعاد جودة الحياة الوظيفية ما بين (0.62 - 0.87)، كما هو موضح في الجدول رقم (2)، مما يؤكد ثبات المقياس.

جدول رقم (2) معاملات الثبات لمقياس جودة الحياة الوظيفية

المحور	الأبعاد	معامل ألفا كرونباخ
جودة الحياة الوظيفية	الرواتب والمكافآت	0.794
	الأمان والاستقرار الوظيفي	0.822
	التوازن بين الحياة الوظيفية والشخصية	0.627
	فرص الترقّي والتقدم الوظيفي	0.738
	المزايا والخدمات الاجتماعية	0.712
	جودة الحياة الوظيفية بجمع أبعادها	0.876



ويُتضح من الجدول رقم (2) أنّ قيم معاملات الثبات لمتغير جودة الحياة الوظيفية تُعتبر مرتفعة مما يُشير إلى إمكانية ثبات النتائج التي يمكن الحصول عليها من خلال أداة الدراسة عند تطبيقها.

كما تمّ أيضاً حساب الثبات لمقياس الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بطريقة كرونباخ ألفا أيضاً، وأظهرت النتيجة أنّ الاستبانة اتسمت بالاتساق الداخلي الجيد حيث بلغ معامل ألفا (0.72) كما هو موضح في الجدول رقم (3)، مما يؤكد ثبات المقياس.

جدول رقم (3) معاملات الثبات لمقياس الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي

المحور	معامل ألفا كرونباخ
الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس	0.728

ويُتضح من الجدول رقم (3) أنّ قيم معاملات الثبات لمتغير الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس تُعتبر مرتفعة مما يشير إلى إمكانية ثبات النتائج التي يمكن الحصول عليها من خلال أداة الدراسة عند تطبيقها.

صدق المقياس (الصلاحية):

الصدق الظاهري (صدق المحكّمين): بعد التأكد من خلو أسئلة الاستبانة من الأخطاء اللغوية، عرّض الباحث الاستبانة في صورتها الأولية على عدد من الأساتذة، لإبداء ملاحظاتهم حول أسئلة الاستبانة من ناحية وضوحها ومدى ملاءمتها لمقياس محوري الدراسة جودة الحياة الوظيفية، والأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، وتم تعديل بعض الفقرات التي أوصى بها الأساتذة المحكّمين.

وللتأكد من مدى ملاءمة بيانات الدراسة للطرق الإحصائية التي سوف يستخدمها الباحث في اختبار فرضيات الدراسة وهي الانحدار الخطي المتعدد والبسيط، قام بحساب قيمة الالتواء والتفرطح للبيانات واللذين يدلان على التوزيع الاعتدالي والطبيعي للبيانات



المستخدمة، وتُشير النتائج إلى عدم وجود أي انحرافات في البيانات، حيث إن قيمة الالتواء والتفرطح تراوحت ما بين (-2 و +2) أنظر الجدول رقم (4).

جدول رقم (4) التوزيع الطبيعي للبيانات

المتغيرات	الالتواء	التفرطح
الرواتب والمكافآت	-0.136	-0.805
الأمان والاستقرار الوظيفي	0.202	-0.637
التوازن بين الحياة الوظيفية والشخصية	0.114	-0.184
فرص الترقى والتقدم الوظيفي	-0.166	-0.286
المزايا والخدمات الاجتماعية	0.628	0.274
جودة الحياة الوظيفية ككل	0.161	-0.498

أما بالنسبة لخطية البيانات، للتأكد من عدم وجود مشكلة الازدواج الخطي بين المتغيرات المستقلة أو التفسيرية (الرواتب والمكافآت، الأمان والاستقرار الوظيفي، التوازن بين الحياة الوظيفية والشخصية، فرص الترقى والتقدم الوظيفي، المزايا والخدمات الاجتماعية) فتم استخدام معامل تضخم التباين (VIF)، والذي يجب أن لا تزيد قيمته عن (5)، وأظهرت النتائج أن جميع قيم معامل تضخم التباين (VIF) أقل من (5)، حيث تراوحت ما بين (1.237 - 2.583) مما يدل على عدم وجود التعدد الخطي لها، كما تراوحت قيم اختبار التباين المسموح (Tolerance) ما بين (0.387 - 0.809) وهي قيم يجب أن تكون أكبر من (0.05).

جدول رقم (6) أدلة الارتباط الداخلي بين المتغيرات

المتغيرات المستقلة	تضخم التباين VIF	التباين المسموح Tolerance
الرواتب والمكافآت	1.962	0.510
الأمان والاستقرار الوظيفي	2.583	0.387



0.809	1.237	التوازن بين الحياة الوظيفية والشخصية
0.566	1.765	فرص الترقى والتقدم الوظيفي
0.631	1.586	المزايا والخدمات الاجتماعية

واستناداً إلى النتائج السابقة يمكن القول إن هناك توزيعاً اعتدالياً للبيانات فضلاً عن صلاحيتها مما يُبرر استخدام الطريقة البارامترية في هذه الدراسة.
تحليل البيانات الشخصية والوظيفية: قام الباحث بحساب التكرارات والنسب المئوية للتعرف على الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة والمتمثلة في (الجنس - المؤهل العلمي - العمر)، وذلك من خلال البرنامج الإحصائي (SPSS).

يتضح من الجدول رقم (7) لتحليل البيانات الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة أن نسبة الذكور بلغت (54.4%)، في حين بلغت نسبة الإناث (45.5%)، أما فيما يتعلق بالفئة العمرية، فقد بلغت نسبتهم (47.6%) من أفراد عينة الدراسة تراوحت أعمارهم بين (41-50) سنة، ثم يأتي بعد ذلك الأفراد الذين تزيد أعمارهم عن 50 سنة حيث بلغت نسبتهم (27.2%)، بينما الأفراد الذين تتراوح أعمارهم بين (30-40) فكانت نسبتهم (25.2%)، أمّا فيما يخص المؤهل العلمي فيتضح أن حوالي (50.3%) من أفراد العينة يحملون درجة ماجستير، بينما (49.7%) مؤهلهم العلمي دكتوراه.

جدول رقم (7) التوزيع التكراري والنسب المئوية للبيانات الأولية لأفراد العينة

المتغير	الفئة	التكرارات	النسبة المئوية
الجنس	الذكور	80	54.4 %
	الإناث	67	45.5 %
المؤهل العلمي	ماجستير	74	50.3 %
	دكتوراه	73	49.7 %
السن (الفئة العمرية)	أقل من 30 سنة	0	0 %
	من 30 - 40 سنة	37	25.2 %



درجة توافق أبعاد جودة الحياة الوظيفية وأثرها في أداء أعضاء هيئة...
د.صباحي المهدي حسين بشير



% 47.6	70	من 41 - 50 سنة
% 27.2	40	من 51 سنة فما فوق

اختبار فرضيات الدراسة ومناقشة النتائج:

النتائج المتعلقة بالفرضية الرئيسية الأولى: تنص الفرضية الرئيسية الأولى على أنه (لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لجودة الحياة الوظيفية في أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية).

للتحقق من هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد لتقدير أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية مجتمعة في الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية. من خلال الجدول رقم (8) الذي يمثل نتائج نموذج الانحدار الخطي المتعدد لتقدير أثر جودة الحياة الوظيفية في أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية، يتضح أن أبعاد جودة الحياة الوظيفية (الرواتب والمكافآت، الأمان والاستقرار الوظيفي، التوازن بين الحياة الوظيفية والشخصية، فرص الترقى والتقدم الوظيفي، المزايا والخدمات الاجتماعية) مجتمعة ذات تأثير كبير في أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية؛ حيث كان التأثير دالاً من الناحية الإحصائية، وذلك لأن قيمة (f) المحسوبة بلغت (7.177)، والقيمة الاحتمالية المقابلة لها تساوي (0.000) وهي أقل من (0.05)، وبناءً عليه يتم رفض الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لجودة الحياة الوظيفية في أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية، وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية لجودة الحياة الوظيفية في أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية، وبلغت قيمة معامل الارتباط (45%)، مما يدل على وجود علاقة طردية موجبة بين جودة الحياة الوظيفية بجميع أبعادها وبين الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات

الليبية، مما يدل على أن توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية بشكل جيد يزيد من مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس بشكل أفضل.

وتفسر أبعاد جودة الحياة الوظيفية مجتمعة ما نسبته (20.3%) من التباين في أداء أعضاء هيئة التدريس، وتعود النسبة الباقية إلى متغيرات عشوائية أخرى لا يمكن السيطرة عليها، أو أنها ترجع لعوامل أخرى لم يتم تناولها في هذه الدراسة.

وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع النتائج التي توصلت إليها العديد من الدراسات مثل دراسة الرميدي ومحمد (2020)؛ زمورن ومبيروك (2015)؛ ماضي (2014)؛ أبو جمعة والتل (2020)؛ تونسي والبدوي (2022)؛ Elomri & Randa (2017).

جدول رقم (8) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر جودة الحياة الوظيفية في الأداء

الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس

Sig (t)	t	β	Sig (f)	F	R ²	R	المتغيرات المستقلة
0.418	0.812	0.053	0.000	7.177	0.203	0.450	الرواتب والمكافآت
0.272	1.103	0.068					الأمان والاستقرار الوظيفي
0.728	-0.348	-0.022					التوازن بين الحياة الوظيفية والشخصية
0.450	0.757	0.046					فرص الترقى والتقدم الوظيفي
0.006	2.782	0.185					المزايا والخدمات الاجتماعية

النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الأولى:

تنص الفرضية الفرعية الأولى على أنه (لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للرواتب والمكافآت كأحد أبعاد جودة الحياة الوظيفية في أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية).



حيث يظهر من الجدول (9) ارتفاع قيمة (t) المحسوبة لبعده الرواتب والمكافآت والتي بلغت (4.165) بمستوى دلالة (0.000)، وهي أقل من (0.05)، وبناءً عليه نرفض الفرضية الصفرية والتي تنص على عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية للرواتب والمكافآت كأحد أبعاد جودة الحياة الوظيفية في أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية، ونقبل الفرضية البديلة والتي تنص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية لبعده الرواتب والمكافآت في أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية.

ويفسر بُعد الرواتب والمكافآت ما نسبته (32.7%) من التباين في أداء أعضاء هيئة التدريس، وتعود النسبة الباقية إلى متغيرات عشوائية أخرى لا يمكن السيطرة عليها، أو أنها ترجع لعوامل أخرى لم يتم تناولها في هذه الدراسة.

الجدول (9) نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار أثر الرواتب والمكافآت في

الأداء الوظيفي

المتغير المستقل	R	R ²	Beta	β	t	Sig (t)
الرواتب والمكافآت	0.327	0.107	0.327	0.202	4.165	0.000

النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الثانية: تنص الفرضية الفرعية الثانية على أنه (لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأمان والاستقرار الوظيفي كأحد أبعاد جودة الحياة الوظيفية في أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية).

يظهر من الجدول (10) ارتفاع قيمة (t) المحسوبة لمتغير الأمان والاستقرار الوظيفي حيث بلغت (4.862) بمستوى دلالة (0.000)، وهي أقل من (0.05)، وبناءً عليه نرفض الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية للأمان والاستقرار الوظيفي كأحد أبعاد جودة الحياة الوظيفية في أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية،



ونقبل الفرضية البديلة والتي تنص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية للأمان والاستقرار الوظيفي كأحد أبعاد جودة الحياة الوظيفية في أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية. ويفسر بُعد الأمان والاستقرار الوظيفي ما نسبته (14%) من التباين في أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية، وتعود النسبة الباقية إلى متغيرات عشوائية أخرى لا يمكن السيطرة عليها، أو أنها ترجع لعوامل أخرى لم يتم تناولها في هذه الدراسة.

الجدول (10) نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار أثر الأمان والاستقرار

الوظيفي في الأداء الوظيفي

Sig (t)	t	β	Beta	R ²	R	المتغير المستقل
0.000	4.862	0.192	0.374	0.140	0.374	الأمان والاستقرار الوظيفي

النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الثالثة: تنص الفرضية الفرعية الثالثة على أنه (لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتوازن بين الحياة الوظيفية والشخصية كأحد أبعاد جودة الحياة الوظيفية في أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية).

فقد تبين من الجدول (11) أن قيمة (t) المحسوبة لمتغير التوازن بين الحياة الوظيفية والشخصية بلغت (1.960) بمستوى دلالة (0.52)، وهي أكبر من (0.05)، وبناءً عليه نقبل الفرضية الصفرية والتي تنص على أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتوازن بين الحياة الوظيفية والشخصية كأحد أبعاد جودة الحياة الوظيفية في أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية.

ويفسر بُعد التوازن بين الحياة الوظيفية والشخصية ما نسبته (2.6%) من التباين في أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية، وتعود النسبة الباقية إلى متغيرات عشوائية أخرى لا يمكن السيطرة عليها، أو أنها ترجع لعوامل أخرى لم يتم تناولها في هذه الدراسة.



الجدول (11) نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار أثر التوازن بين الحياة

الوظيفية والشخصية في الأداء الوظيفي

المتغير المستقل	R	R ²	Beta	β	t	Sig (t)
التوازن بين الحياة الوظيفية والشخصية	0.161	0.026	0.161	0.122	1.960	0.52

النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الرابعة: تنص الفرضية الفرعية الرابعة على أنه (لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لفرص الترقى والتقدم الوظيفي كأحد أبعاد جودة الحياة الوظيفية في أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية).

حيث يظهر الجدول رقم (12) إن قيمة (t) المحسوبة لبعد فرص الترقى والتقدم الوظيفي قد بلغت (3.942) بمستوى دلالة (0.000)، وهي أقل من (0.05)، وبناءً عليه يتم رفض الفرضية الصفرية والتي تنص على عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لفرص الترقى والتقدم الوظيفي كأحد أبعاد جودة الحياة الوظيفية في أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية، وتُقبل الفرضية البديلة والتي تنص على أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لفرص الترقى والتقدم الوظيفي كأحد أبعاد جودة الحياة الوظيفية في أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية.

ويفسر بُعد فرص الترقى والتقدم الوظيفي ما نسبته (9.7%) من التباين أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية، وتعود النسبة الباقية إلى متغيرات عشوائية أخرى لا يمكن السيطرة عليها أو أنها ترجع لعوامل أخرى لم يتم تناولها في هذه الدراسة.



الجدول (12) نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار أثر فرص الترقى والتقدم

الوظيفي في الأداء الوظيفي

المتغير المستقل	R	R ²	Beta	β	t	Sig (t)
فرص الترقى والتقدم الوظيفي	0.311	0.097	0.311	0.188	3.942	0.000

النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الخامسة: تنص الفرضية الفرعية الرابعة على أنه (لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمزايا والخدمات الاجتماعية كأحد أبعاد جودة الحياة الوظيفية في أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية).

حيث يظهر الجدول رقم (13) إن قيمة (t) المحسوبة لبعء المزايا والخدمات الاجتماعية قد بلغت (5.300) بمستوى دلالة (0.000)، وهي أقل من (0.05)، مما يدل على وجود أثر للمزايا والخدمات الاجتماعية في أداء أعضاء هيئة التدريس، وبناءً عليه نرفض الفرضية الصفرية التي تنص على أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمزايا والخدمات الاجتماعية كأحد أبعاد جودة الحياة الوظيفية في أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية، ونقبل الفرضية البديلة والتي تنص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية للمزايا والخدمات الاجتماعية كأحد أبعاد جودة الحياة الوظيفية في أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية. ويفسر بُعد المزايا والخدمات الاجتماعية ما نسبته (16.2%) من التباين في أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية، وتعود النسبة الباقية إلى متغيرات عشوائية أخرى لا يمكن السيطرة عليها، أو أنها ترجع لعوامل أخرى لم يتم تناولها في هذه الدراسة.



الجدول (13) نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار أثر المزايا والخدمات

الاجتماعية في الأداء الوظيفي

المتغير المستقل	R	R ²	Beta	β	t	Sig (t)
المزايا والخدمات الاجتماعية	0.403	0.162	0.403	0.283	5.300	0.000

النتائج المتعلقة بالفرضية الرئيسية الثانية: تنص الفرضية الرئيسية الثانية على أنه (درجة توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في الجامعات الليبية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس متوسطة).

للتحقق من هذه الفرضية تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لدرجة توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في الجامعات الليبية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

يتبين من الجدول رقم (14) أن تقديرات أفراد العينة لدرجة توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في الجامعات الليبية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس لجميع الأبعاد جاءت بدرجة متوسطة، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي (2.87) وانحراف معياري (0.623)، فيما تحصل بُعد الرواتب والمكافآت على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.04) وانحراف معياري (0.840) وبدرجة توافر متوسطة، بينما تحصل بُعد فرص الترقى والتقدم الوظيفي على المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2.97)، وانحراف معياري (0.859)، وبدرجة توافر متوسطة أيضاً، وجاء في المرتبة الثالثة بُعدي الأمان والاستقرار الوظيفي، والتوازن بين الحياة الوظيفية والشخصية بمتوسط حسابي (2.81) وانحراف معياري (1.009، 0.680) على التوالي وبدرجة توافر متوسطة كذلك، وجاء في المرتبة الأخيرة بُعد المزايا والخدمات الاجتماعية بمتوسط حسابي (2.10)، وانحراف معياري



(0.738) وبدرجة توافر منخفضة، وبذلك تكون جميع أبعاد جودة الحياة الوظيفية جاءت بدرجة متوسطة عدا بُعد المزايا والخدمات الاجتماعية جاء بدرجة منخفضة. ونظراً لأن درجة أبعاد جودة الحياة الوظيفية جاءت بدرجة متوسطة، عليه نقبل الفرضية الرئيسية الثانية والتي تنص على أن (درجة توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في الجامعات الليبية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس متوسطة). وهذا الأمر لا يتماشى مع أهداف وسياسات وخطط وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بليبيا نحو توفير بيئة عمل مناسبة في الجامعات الليبية تزيد من أداء أعضاء هيئة التدريس، الأمر الذي يتطلب منها تشخيص الوضع الراهن بكل دقة وحيادية للوقوف على الأسباب الحقيقية التي أدت إلى انخفاض جودة الحياة الوظيفية بالجامعات الليبية وما ينتج عنها من تأثيرات سلبية على أداء أعضاء هيئة التدريس بها.

وانتقلت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة الكاديكي (2021) والتي جاءت بدرجة توافر متوسطة، كذلك انتقلت مع دراسة زمورن ومبيروك (2015)، حيث جاءت جودة الحياة الوظيفية ككل بدرجة متوسطة، كما انتقلت معها في بُعد التوازن بين الحياة الوظيفية والشخصية حيث جاءت بدرجة متوسطة، بينما اختلفت معها في بُعد الرواتب والمكافآت والذي جاء بدرجة منخفضة، بينما في هذه الدراسة جاءت بدرجة متوسطة.

كذلك انتقلت مع دراسة محمد وآخرون (2022) فيما يخص بُعد الرواتب والمكافآت والتي جاءت بدرجة متوسطة، واختلفت معها فيما يخص بُعد فرص الترقى والتقدم الوظيفي والتي جاءت بدرجة عالية.

بينما اختلفت مع دراسة الرميدي ومحمد (2020)؛ ودراسة محمد وآخرون (2022) والتي جاءت بدرجة توافر عالية، كذلك اختلفت مع دراسة السائح والوسيع (2023) والتي جاءت بدرجة منخفضة.



جدول رقم (14) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور جودة الحياة الوظيفية

م	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوافق
1	الرواتب والمكافآت	3.04	0.840	متوسطة
2	الأمان والاستقرار الوظيفي	2.81	1.009	متوسطة
3	التوازن بين الحياة الوظيفية والشخصية	2.81	0.680	متوسطة
4	فرص الترقى والنقد الوظيفي	2.97	0.859	متوسطة
5	المزايا والخدمات الاجتماعية	2.10	0.738	منخفضة
	محور جودة الحياة الوظيفية ككل	2.87	0.623	متوسطة

النتائج والتوصيات:

أولاً: النتائج: من خلال التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية، توصل الباحث إلى النتائج التالية:

- 1- تبين من خلال تحليل الانحدار الخطي المتعدد وجود تأثير معنوي لأبعاد جودة الحياة الوظيفية مجتمعة في أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية، مما يُشير إلى أن توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية يساهم في زيادة أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية.
- 2- أظهرت نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط وجود أثر ذو دلالة إحصائية للرواتب والمكافآت كأحد أبعاد جودة الحياة الوظيفية في أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية.
- 3- أظهرت نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط أيضاً وجود أثر ذو دلالة إحصائية للأمان والاستقرار الوظيفي كأحد أبعاد جودة الحياة الوظيفية في أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية.



4- تبين من نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط عدم وجد أثر ذو دلالة إحصائية للتوازن بين الحياة الوظيفية والشخصية كأحد أبعاد جودة الحياة الوظيفية في أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية

5- أظهرت نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط وجود أثر ذو دلالة إحصائية لفرص الترقى والتقدم الوظيفي كأحد أبعاد جودة الحياة الوظيفية في أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية.

6- أظهرت نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط وجود أثر ذو دلالة إحصائية للمزايا والخدمات الاجتماعية كأحد أبعاد جودة الحياة الوظيفية في أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية.

7- أظهرت نتائج الدراسة أن تقديرات أفراد العينة لدرجة توافر جميع أبعاد جودة الحياة الوظيفية مجتمعة جاء بدرجة متوسطة، فيما تحصل بُعد الرواتب والمكافآت على المرتبة الأولى، بينما تحصل بُعد الترقى والتقدم الوظيفي على المرتبة الثانية، وتحصل بُعد الأمان والاستقرار الوظيفي والتوازن بين الحياة الوظيفية والشخصية على المرتبة الثالثة، وجاء في المرتبة الأخيرة بُعد المزايا والخدمات الاجتماعية.

ثانياً: التوصيات: من خلال عرض ومناقشة النتائج تم التوصل إلى التوصيات التالية:

1- توفير مستويات كافية وعادلة تتناسب مع الجهود المبذولة من قبل أعضاء هيئة التدريس، لتلبية متطلبات الحياة ومراجعتها وفقاً للتطورات الحاصلة في مستويات المعيشة.

2- توفير فرص عادلة للترقيات والتقدم الوظيفي، وأن تكون معايير الترقية واضحة للجميع.

3- توفير التأمين الطبي والرعاية الصحية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس وأسرهم.

4- الاهتمام برفع مستوى جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية مما ينعكس إيجاباً على أدائهم الوظيفي.



- 5- العمل على تحقيق الأمان والاستقرار الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس.
- 6- الحرص على تحقيق التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية لأعضاء هيئة التدريس مما يؤدي لزيادة مستوى أدائهم.
- 7- إجراء الدراسات والبحوث العلمية لتحديد أوجه القصور والضعف التي تحول دون توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية بشكل جيد، ووضع الخطط واتخاذ القرارات المناسبة لتوفيرها.

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: المراجع العربية:

- أبو جمعة، محمود حسين، والتل، أمينة أحمد. (2021). أثر العمل عن بعد كأحد عناصر جودة الحياة الوظيفية على أداء الموظف العام "بناءً على الرضا الوظيفي" في المركز الوطني لحقوق الإنسان - الأردن. مجلة رماح للبحوث والدراسات. العدد (57). أغسطس. 2021. ص207-231.
- أبوحميد، محمد بن سعد. (2020). أثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء العاملين. المجلة العربية للنشر العلمي. العدد الواحد والعشرون. ص631-654.
- الأخرس، هبة الله عاطف، وخلييل، رشا أحمد. (2018). أبعاد جودة الحياة الوظيفية وتأثيرها على تحسين أداء العاملين في الشركات السياحية. المجلة الدولية للتراث والسياحة والضيافة. كلية السياحة والفنادق. جامعة الفيوم. المجلد (12). العدد (2/1). سبتمبر 2018. ص358-384.
- آل جمعان، شادن بنت عبد الله. (2022). مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض. مجلة الفنون والآداب وعلوم الانسانيات والاجتماع. العدد (82). أغسطس 2022. ص53-88.
- بن شمیلان، عبد الوهاب بن شباب. (2019). كيفية تحسين جودة الحياة الوظيفية بالقطاع الحكومي السعودي وقياس أثرها على أداء العاملين. المجلة العربية للإدارة. المجلد (39). العدد (2) يونيو. 2019. ص215-235.



- البوص، فالح سعد. (2024). تأثير الالتزام التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين في وزارة التربية الكويتية: دراسة حالة. المجلة العلمية للتجارة والتمويل. المجلد (44). العدد (3). ص255-283.
- تركمان، حنان وآخرون. (2022). تقويم واقع جودة الحياة الوظيفية للعاملين في جامعة تشرين. مجلة جامعة تشرين. العلوم الاقتصادية والقانونية. المجلد (44). العدد (4). ص411-429.
- تونسي، جيهان، والبدوي، سلسبيلا. (2022). جودة الحياة الوظيفية وأثرها في تحسين الأداء الوظيفي. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم تسيير. جامعة قاصدي مرباح. الجزائر.
- الحربي، أفراح محمد. (2022). أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الميزة التنافسية لجامعة جدة. المجلة العربية للنشر العلمي. العدد (43). أيار 2022م. ص54-88.
- حمدوش، رشا. (2022). واقع تطبيق جودة الحياة الوظيفية في المستشفيات العامة في ظل جائحة كورونا- دراسة ميدانية في مدينة طرطوس. مجلة جامعة تشرين للعلوم الاقتصادية والقانونية. المجلد (44). العدد (4). ص139-156.
- الدمرداش، أحمد. (2018). جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي. القاهرة: دار الحكمة.
- الراشدية، آمنة بنت محمد وآخرون. (2024). جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها ببعض المتغيرات: دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس بجامعة السلطان قابوس. المجلة العلمية. كلية التربية. جامعة أسيوط. المجلد الأربعون. العدد الأول. يناير 2024م. ص265-304.
- الرميدي، بسام سمير، ومحمد، رضا محمود. (2020). أثر جودة الحياة الوظيفية على الأداء والفاعلية التنظيمية في شركات السياحة المصرية: الإستغراق الوظيفي كمتغير وسيط. مجلة كلية السياحة والفنادق. جامعة مدينة السادات. المجلد الرابع. العدد (1/1) يونيو. 2020. ص1-25.



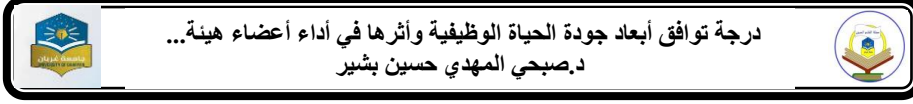
- زمور، حنان، ومبيروك، محمد البشير. (2015). دور جودة الحياة الوظيفية في تحفيز العاملين في المؤسسة الخدمية "دراسة حالة المؤسسات العموميتين الإستشفائيتين جيغل - الطاهير. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير. جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيغل. الجزائر.
- زيد، جمال درهم، والعزيري، محمود عبده. (2022). جودة الحياة الوظيفية وأثرها في الإبداع الإداري لدى موظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية. مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية. المجلد (9). العدد (61). أكتوبر - ديسمبر 2022م. ص 6-76.
- السائح، صبحية سالم، والوسيع، نجية ناجي. (2021). مستوى جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة طرابلس في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية. المؤتمر العلمي الرابع والثاني لقسم التربية وعلم النفس "التعليم العالي الواقع والطموح". ص 29-59.
- السديري، ديمه بنت سلطان، والشماسي، أريج بنت عبد الرحمن. (2023). دور جودة الحياة الوظيفية في تحقيق السعادة المؤسسية، دراسة ميدانية على الموظفين الإداريين في جامعة جدة. المجلة العربية للنشر العلمي. الإصدار السادس. العدد (54). ص 1-37.
- سمارن، سندس محمد. (2023). مستوى جودة الحياة الوظيفية بقطاعات عمل منطقة المدينة المنورة. المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات. المجلد (4). الإصدار السابع والأربعون. ص 225-264.
- الطائي، عادل محمد، وسلطان، محمد مشعل. (2020). تأثير جودة حياة العمل (QWL) في الاندماج الوظيفي: دراسة مسحية في كلية الحداثة الجامعة. مجلة تنمية الرافدين. المجلد (39). العدد (128). كانون الأول 2020م. ص 9-30.
- عبد الله، محمد علي، وحسين، أحمد علي. (2022). أبعاد جودة الحياة الوظيفية وأثرها في تعزيز متطلبات التمكين النفسي "دراسة استطلاعية لآراء الملاكات التدريسية في كليات جامعة تكريت". مجلة اقتصاديات الأعمال للبحوث التطبيقية. المجلد (3). العدد (5). ص 147-170.



- عسيوي، حسن. (2019). دور القيادة الخادمة كمدخل لجودة الحياة الوظيفية لمعلمي التعليم العام بالملكة العربية السعودية. المجلة الدولية التربوية المتخصصة. 8. (1). ص 137-150.
- عميور، خديجة وكرامش، بلال. (2018). أثر جودة حياة العمل في الولاء التنظيمي، دراسة حالة شركة مواني دبي العالمية بجيجل. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة محمد الصديق بن يحيى. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. الجزائر.
- عواد، شاكر محمود. (2023). علاقة جودة الحياة الوظيفية للعاملين في تحقيق الرضا الوظيفي "دراسة استطلاعية لعينة في هيئة السياحة العراقية - قسم سياحة نينوى. مجلة اقتصاديات الأعمال. المجلد (4). العدد (2). ص 287-304.
- الكاديكي، فتحية إحطبية. 2021. جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى معلمي المدارس الثانوية في مدينة بنغازي. مجلة كلية التربية. العدد التاسع. فبراير. ص 21-60.
- ماضي، خليل إسماعيل. (2014). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين "دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية". أطروحة دكتوراه غير منشورة. كلية التجارة - قسم إدارة الأعمال. جامعة قناة السويس. مصر.
- محمد، حسين علي وآخرون. (2022). درجة توافق جودة الحياة الوظيفية من خلال أبعادها من وجهة نظر الموظفين "دراسة حالة على صندوق الضمان الاجتماعي - بنغازي". المجلة العلمية للجامعة المفتوحة - بنغازي. المجلد الثالث. العدد الأول. يناير 2022م. ص 9-34.
- ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Elomri, M., & Randa, S. (2017). The Effect of Quality of Career on the Performance of the Public Employee: An Empirical Study on Civil Service Employees in Saudi Arabia. The Jordanian Journal of Business Administration, 13, 1-18.

- Hanisham, Q. M., Wahab, S. R. A., Shaari, R., Saidi, M. I., Nordin, N. A., & Yoo, D. (2023). Determinant of Job Performance among



Lower-Level Employees: A Case in the Central Region of Malaysia.13.
(11). 1879-1893.

- Zeb, A., Othayman, M., Goh, G. & Shah, S. (2024). Exploring The Mediating Role of Psychological Factors in The Relationship Between Supervisor Support and Job Performance. Journal of Modelling in Management, 174. (5664),1-19