



كلية التربية
المجلة التربوية

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إسهامات التكنولوجيا الحديثة في تحقيق معايير
جودة الحياة الوظيفية للمعلم الجامعي "دراسة تحليلية"

إعداد

د / محمد محمد أحمد عبد الخالق

المدرس بقسم أصول التربية

كلية التربية بنين بالقاهرة - جامعة الأزهر

DOI: 10.12816/EDUSOHAG. 2020.

المجلة التربوية. العدد الثامن والسبعون . أكتوبر ٢٠٢٠م

Print:(ISSN 1687-2649) Online:(ISSN 2536-9091)

مستخلص الدراسة :

هدفت الدراسة إلى صوغ بعض الآليات والإجراءات التي يمكن من خلالها توظيف مدخل التكنولوجيا الحديثة في تحقيق معايير جودة الحياة الوظيفية للمعلم الجامعي ، مستخدمة المنهج الوصفي التحليلي ، وذلك من خلال عرض الأسس النظرية لمجال جودة الحياة الوظيفية والأدبيات ذات الصلة ، وتحليل أبعادها المحددة لها ومعاييرها الحاكمة ومؤشراتها الدالة ، واستخلاص متطلبات التحقيق اللازمة ؛ توصلا في النهاية إلى كيفية إسهام التكنولوجيا الحديثة في تحقيق المعايير ذات الارتباط بالبعد المادي والاقتصادي ، والبعد النفسي والاجتماعي ، والبعد الإداري والتعليمي ، تبعا لوظائف الجامعة ومهام المعلم الجامعي فيها .

الكلمات المفتاحية : جودة الحياة الوظيفية- التكنولوجيا الحديثة - المعلم الجامعي - معايير - إسهامات.

The Contributions of Modern Technology in Achieving Quality of work Life of a faculty member "An Analytical Study"

ABSTRACT

The study aimed to formulate some mechanisms and procedures through which The Contributions of Modern Technology can be used in Achieving Quality of work Life of a faculty member, using the descriptive analytical approach, by presenting the theoretical foundations for the field of Quality of work Life and the relevant literature, and analyzing its specific dimensions and its governing standards and indicators, and extracting the necessary investigation requirements; finally reached how modern technology contributes in achieving standards related to the physical and economic dimension, the psychological and social dimension, and the administrative and educational dimension, depending on the functions of University and the tasks of the faculty member there.

Key words : *Quality of Work Life (QWL) - Modern technology – a faculty member - standards – contributions.*

مقدمة :

ظلت الجودة حقبة من الزمن موطنًا لأقلام كثير من الباحثين في مجال التربية ، ولا زالت محلا لاهتمام غالبية العاملين في حقولها ؛ بفضل ما حققته من إنجازات ووجهت إليه من غايات ، انعكست على المنتج التعليمي في مهاراته وعلى المعلم في ممارساته وعلى المسؤول في قراراته وعلى الموظف في أداؤه وعلى المنظمة بكفاءتها وعلى المجتمع بتميزه ؛ فافتحمت منظمات التعلم على إثرها جدار التنافسية ، وولجت بفضلها معايير التميز ، وحصدت في ضوئها مراكز الكفاءة ، وقفزت - بناء عليها - إلى مؤشرات التصنيف محليا وعالميا .

ويسهم المعلم الجامعي في تقدم المجتمع بحظ وافر لما له من أدوار منوطة ومتشابكة ذات فاعلية في خدمة التنمية المجتمعية المنشودة من خلال عملية التدريس والبحث العلمي وخدمة الجامعة والمجتمع ؛ لذا فإن كثيرا من المجتمعات تحرص على تطوير جامعاتها ، وتحقيق معايير الجودة فيها كما وكيفا باتخاذ تدابير من بينها أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعة بتقديم البرامج المهنية ؛ لإكسابهم كفايات معرفية وقدرات مهنية واتجاهات إيجابية ومهارات علمية تعود بالنفع والفائدة على المجتمع برمته .

وفي هذا الصدد تحرص كثير من الجامعات على توفير الوسائل والأدوات والتسهيلات للمعلم الجامعي باعتباره المدخل الرئيس في إحداث التغيير الإيجابي ، في ظل واقع يشعر الجميع بتدني مستوى المنتج التعليمي وغرقه في المشكلات التي تعيق مسيرة التقدم ؛ فعكفت تلك الجامعات على دراسة العلاقات الإنسانية للمعلم الجامعي ، والحالة الاجتماعية والاقتصادية له ، وطبيعة المهام التي يقوم بها خاصة بعد تحقيق مردود إيجابي على عمليتي التعليم والتعلم لدى كثير من الجامعات المتقدمة ، وثبوت صحة العلاقة الطردية بين جودة حياته الوظيفية وحياته الاجتماعية من جانب ، والإنجاز الأكاديمي لطلابه من جانب آخر(المخلافي ، ٢٠٠٨ ، ص ٣٦٦).

وتحظى قضية جودة الحياة الوظيفية للمعلم الجامعي بنصيب من الاهتمام في أروقة الجامعات وعلى صفحات البحث العلمي ؛ للوقوف على مستوياتها وبناء إطار مفاهيمي لها ، يسهم بشكل مباشر في وضع المعايير والمؤشرات الدالة بصدق عليه ؛ لما لها من تأثير قوي على جودة عملية التعلم بصفة عامة ، انطلاقا من مسلمة مؤداها التفاعل الإيجابي بين المتغيرات الداخلية والخارجية التي تحيط بمنظمة التعلم تؤثر في تحديد مستوى جودة الحياة الوظيفية لأفرادها (خوقير، ٢٠١٨ ، ص ٦٧٣) ، والتي تمثل الأساس الذي يحقق الرضا والتوافق النفسي والاجتماعي ويساعد على تحسين الأداء ؛ فنجاح المنظمة مرهون بجودة الحياة الوظيفية لأفرادها ، ورغباتهم وقدراتهم على العمل ، وكفاءتهم عند القيام به (علام ، ٢٠١٢ ، ص ٢٤٤).

ومع ظهور الأهمية الملحة في ترشيد الموارد البشرية في منظمات التعلم ؛ والذي أدى بدوره إلى ظهور الاستثمار في العصر البشري الذي اثبتق عن جودة الحياة الوظيفية في مجالات متعددة لا سيما مجال التعليم وبصفة خاصة المعلم سواء كان في المرحلة الجامعية أو ما دون التعليم الجامعي ، حيث كشفت بعض الدراسات أن القيمة الاستثمارية في رأس المال البشري تعدل ثلاثة أضعاف الاستثمار في الآلات والمعدات الفيزيائية من حيث المردود الإيجابي (خوقير ، ٢٠١٨ ، ص ص ٦٧٣-٦٧٤).

وعلى الرغم من أن جودة الحياة الوظيفية للمعلم الجامعي أمر في غاية الأهمية ؛ إلا أن الشعور بها يعد أمراً نسبياً نظراً لارتباطه بحالات الرضا والسعادة التي غالباً ما تتأثر بعوامل كثيرة ومتشابهة بعضها يرجع إلى الفرد ذاته ، والبعض الآخر يرجع إلى الظروف المحيطة به على مستوى المنظمة والمجتمع المحلي كليهما(علام ، ٢٠١٢ ، ص ٢٤٤).

وإذا كان هذا يشكل تحدياً للوقوف على مستوى جودة الحياة الوظيفية للمعلم الجامعي ؛ إلا أنه يدعونا إلى الخوض في تلك القضية للكشف عن ماهيتها ، والوقوف على محدداتها في ظل مداخل تسهم في تحقيقها تبعاً لوظائف المعلم الجامعي ، خاصة وأن كثيراً من البحوث والدراسات لاسيما العربية منها قد تعرضت إلى الواقع كاشفة عن جودة الحياة الوظيفية له من وجهة نظره ؛ والتي أسفرت عن تدني المستوى في بعضها أو عدم وصولها إلى المستوى المطلوب في البعض الآخر كدراسة علام ٢٠١٨ ، ودراسة علام ٢٠١٢ ، ودراسة المغربي ٢٠٠٤ وغيرها ؛ ومن ثم تعددت المداخل لتحقيق مستوى مرتفع أو مرضٍ في جودة الحياة الوظيفية ، كان من بينها الرضا الوظيفي ، وبرامج التنمية المهنية ، والاحترق الوظيفي ، والموارد البشرية ، والمقاربة التقنية الاجتماعية ، والعدالة التنظيمية ، وأنماط الإدارة ، والاستغراق الوظيفي وغيرها(خالد وبو حفص ، ٢٠١٥ ، ص ١٢١).

وقد اختارت الدراسة مدخل التكنولوجيا الحديثة لتوظيفه في تحقيق جودة الحياة الوظيفية للمعلم الجامعي ؛ لما لها من دور بارز في نقل وتداول المعرفة ؛ ففاعلية هذه التقنية أصبحت أمراً مؤكداً لا يمكن إغفاله ، كما أن التكنولوجيا الحديثة وتقنيات الاتصال تساعد في توفير الظروف البيئية المناسبة للعملية التعليمية وتوظيفها فيما يناسب الظروف المحيطة(حميدات ، ٢٠١٥ ، ص ٥٤٨). فضلاً عن أن لها دوراً بارزاً في زيادة الإتاحة العلمية التي يبني المعلم الجامعي من خلالها البحوث والدراسات التي يجريها أو يشترك في إعدادها ، وتزوده بالحديث والمعاصر في مجال تخصصه على المستويين النظري والتطبيقي في عملية التعليم ، وتوفر له الوقت والجهد عند الرغبة في خدمة الجامعة والمجتمع ؛ ومن ثم كانت تلك الدراسة لإبراز الدور المتوقع للتكنولوجيا الحديثة عند توظيفها في مهام الجامعة ومردودها على المعلم الجامعي بشكل تفصيلي يصف هذا الدور ، ويقف على آليات التوظيف ، ويتجاوز المعوقات ، ويخطط خطوات تقترب من جودة الحياة الوظيفية له بغض النظر عن تخصصه واهتماماته ، وفي ضوء وظائفه ومهامه.

مشكلة الدراسة :

يتسم الواقع المعاصر بتغير متسارع يشكل طبيعة الأمم ، ويراهن على مصير الأفراد باستجابتهم لمتطلباته ومواجهة مشكلاته ومسيرة منجزاته ومواكبة تطوراته ، والتي من بينها نمط التربية في ثوبه المتجدد ؛ لما له من موقع بارز ومكانة متميزة في إحداث النقلة المعرفية التي ينجم عنها بالضرورة نقلة مجتمعية ، ويعد التعليم الجامعي جزءا لا يتجزأ من التربية في المجتمع الذي شملته رياح التغيير والتجديد ؛ ليخرج من عباءة الثبات النسبي إلى فضاء متسع يمثل صيغاً متعددة ولغة للتواصل والعيش في الجامعة والمجتمع معاً .

ويشكل المعلم الجامعي ضلعاً رئيساً في الجامعة ؛ لما له من دور منوط به يتجاوز في تأثيره حدود المكان وبيئة العمل إلى المجتمع بأسره ، في مستويات متشعبة نظريا بالبحث العلمي وعمليا بالدراسة وخدميا بخدمة الجامعة والمجتمع وإداريا بشغل المناصب وإسناد المهام واتخاذ التدابير وصنع القرار ؛ ومن ثم فإن الجامعات المتقدمة تسعى بحرص شديد وخطى منتظمة نحو توفير جو مريح ومناخ ملائم لتحقيق جودة الحياة الوظيفية للمعلم الجامعي ؛ حتى يتسنى له القيام بالمهام ، فأخذت على عاتقها المعايير والمؤشرات ذات الارتباط بتلك القضية ؛ لتقف من خلالها أمام المرآة المعبرة عن مكانها من تلك المعايير واستيفائها لمؤشراتنا .

وتمثل التكنولوجيا الحديثة أداة فاعلة وعنصر قويا في تحقيق جودة الحياة الوظيفية للمعلم الجامعي ؛ لما تتمتع به من سيطرة عملية تتسم بالشمولية لكافة عناصر العملية التعليمية والتعلمية على حد سواء ، حيث فرضت التكنولوجيا الحديثة نفسها في الواقع بشكل أراح لها سنائر التقليدية ومكن لها في بيئة التعلم ؛ ومن ثم كانت هذه الدراسة الوصفية ؛ لتبرز دور التكنولوجيا الحديثة في تحقيق جودة الحياة الوظيفية للمعلم الجامعي تبعا لمنهج ارتباطي تظهر معه الإسهامات ويتحقق به التوظيف .

وعليه يمكن صوغ أسئلة الدراسة فيما يلي:

- ١- ما الأسس النظرية لجودة الحياة الوظيفية بالجامعة؟
- ٢- ما معايير جودة الحياة الوظيفية للمعلم الجامعي ومؤشراتها؟
- ٣- ما أهم متطلبات تحقيق معايير جودة الحياة الوظيفية للمعلم الجامعي؟
- ٤- ما دور التكنولوجيا الحديثة في البيئة الجامعية؟
- ٥- كيف يمكن أن تسهم التكنولوجيا الحديثة في تحقيق معايير جودة الحياة الوظيفية للمعلم الجامعي؟

هدف الدراسة :

استهدفت الدراسة صوغ بعض الآليات والإجراءات التي يمكن من خلالها توظيف مدخل التكنولوجيا الحديثة في تحقيق معايير جودة الحياة الوظيفية للمعلم الجامعي.

أهمية الدراسة :

تتبع أهمية الدراسة من الدور الاستراتيجي للمعلم الجامعي في إحداث النقلة النوعية والتنمية في المجتمع بوضع بصمته فيها ، استنادا إلى مسلماتها التأسيسية الإيجابية في أحد عناصر عملية التعلم يؤثر بالضرورة على العناصر الأخرى ؛ لما بينها من علاقة تلازمية ، خاصة إذا كان هذا العنصر يمثل المحرك الرئيس في الدائرة كلها بما تحويه من مدخلات وعمليات ومخرجات ؛ لذا كان من الأهمية بمكان النظر إلى ما يحقق له الجودة في الحياة الوظيفية والانسجام مع البيئة الجامعية باستخدام مدخل التكنولوجيا الحديثة.

ومن المتوقع للدراسة أن توافي المعنيين ببعض الآليات والإجراءات التي يتم بها توظيف التكنولوجيا الحديثة في تحقيق جودة الحياة الوظيفية للمعلم الجامعي ؛ كي ينظر إليها المجتمع بدقة عند الرغبة في بناء بيئة عمل جامعية فعالة تسهم التكنولوجيا بدور بارز فيها ولا تعتبرها عائقا أو تهديداً ، كما يأمل الباحث جراء الدراسة تحقيق أعلى فائدة مرجوة بكل عنصر من عناصر منظمة التعلم سواء كان ماديا أو بشريا مع الكشف عن أهمية التكامل بينهما.

وتعد الدراسة ذات صلة بالممارسة التربوية للمعلم الجامعي والتي تكوّن لديه ما يعرف بالرفاهة الأكاديمية والتوازن بين الواجبات الشخصية والواجبات الوظيفية ، كما أنها تسهم بتأثير غير قليل في صنع سياسات عامة في منظمات التعلم الجامعية ، وعلى نطاق أوسع يكون إرهافا لقرارات ولادة تغيير مسار الحياة الوظيفية والشخصية للمعلم الجامعي. وتأتي الدراسة استجابة طبيعية لتحفيز بعض الدراسات مثل (Sirgy & Lee, 2015, pp.1-2) (Ngcamu, 2017,p.123) على تناول الجانب بدقة وربطه بمتغيرات أخرى للتعرف على التداعيات.

حدود الدراسة :

وضعت الدراسة حدودًا بينت فيها الاقتصار على الدراسة الوصفية التحليلية التي تعنى بتكوين إطار مفاهيمي يشتمل على الأسس النظرية لجودة الحياة الوظيفية بالجامعة وأبعادها للمعلم الجامعي بصفة خاصة ، ومعايير تحقيقها ، والمتطلبات اللازمة لذلك ، وكيفية إسهام التكنولوجيا الحديثة في تحقيق تلك المعايير في صورة آليات وإجراءات مقترحة تنتهي عندها الدراسة.

مصطلحات الدراسة :

تعني " التكنولوجيا الحديثة " بالجامعة : المصادر الإلكترونية للمعرفة ووسائلها وأدوات الاتصال الذكية بتطبيقاتها وممارساتها ، والخدمات المتاحة للمورد البشري داخل الوسط الجامعي من خلالها ، والتي تم توفرها لتحقيق أهداف محددة ناتجة عن بحوث في مجال العلاقات الإنسانية والرفاهة العامة.

وتعرف الدراسة مصطلح " إسهامات التكنولوجيا الحديثة " إجرائيا بأنه: استخدام جملة من الآليات والإجراءات والتدابير المرتبطة بالجانب التطبيقي لمدخل التكنولوجيا الحديثة في بيئة العمل الجامعية.

ويُقصد بمصطلح " تحقيق جودة الحياة الوظيفية للمعلم الجامعي " إجرائيا : توفر المعايير والمؤشرات التي يستدل من خلالها وفي ضوئها على خاصية الانسجام والمواءمة بين المعلم الجامعي وبيئة العمل بجعل مظاهر تلك الخاصية واقعا منجزا.

منهج الدراسة :

تحقيقا لهدف الدراسة وللإجابة عن أسئلتها فإن الباحث استخدم المنهج الوصفي التحليلي باعتباره الأنسب لطبيعتها والملائم لها.

الدراسات السابقة :

أوضحت دراسة Osiban et al 2019 العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي بين التخصصات الأكاديمية في التعليم العالي حيث تناولت التقدم الوظيفي والأمن الوظيفي والمستحقات المالية للموظف والمشاركة في اتخاذ القرار كأبعاد للجودة ، واستخدمت المنهج الوصفي المسحي على عينة قوامها (٢٩٣) موظفا في الجامعة الخاصة بنيجيريا ، وأظهرت نتائج المسح وجود علاقة سلبية بين التقدم الوظيفي والأمن الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى العينة محل الدراسة ، ووجود علاقة إيجابية بين المشاركة في اتخاذ القرار والرضا الوظيفي لدى العينة والالتزام التنظيمي ، وأوصت بضرورة تحديد الأولويات في تلك الأبعاد المحددة لجودة الحياة الوظيفية لتطبيقها سريعا كجزء لا يتجزأ من الجودة الكلية للمنظمة مع عدم تغافل بقية الأبعاد لتحقيق أهداف المنظمة والمعايير العالمية المنشودة .

وجاءت دراسة Fontinha and Van Laar 2019 كتمديد لمعرفة الدور الذي يصنعه التوازن بين العمل والحياة في صورة مقارنة لتحليل العمل الإضافي وجودة الحياة الوظيفية بين الأكاديميين وغير الأكاديميين ، حيث تألفت عينة الدراسة من (١٤٧٤) أكاديميا من أعضاء هيئة التدريس و(١٩٥٣) من غير الأكاديميين العاملين في تسع مؤسسات للتعليم العالي في المملكة المتحدة ، وأظهرت النتائج أن جودة الحياة الوظيفية لدى الأكاديميين جاءت في مستوى منخفض عن غير الأكاديميين بسبب ارتفاع عدد ساعات

العمل الإضافية على مدار الأسبوع وضعف التنسيق بين المستلزمات الحياتية والمستلزمات الوظيفية والضغط النفسية في الترقيات من وجهة نظر الدراسة ، كما أن غير الأكاديميين الذين يعملون لمدة تصل إلى عشر ساعات إضافية في الأسبوع أكثر ارتياحا من الذين يعملون إضافيا أكثر من ذلك ؛ لعدم القدرة على التحكم في العمل لإحداث التوازن بين الواجبات الشخصية والواجبات الوظيفية.

وكشفت دراسة مها خوقير ٢٠١٨ عن مستوى جودة الحياة الوظيفية في جامعة الملك عبدالعزيز من منظور أعضاء هيئة التدريس والإداريين ، حيث استخدمت مدخلين من مداخل المنهج الوصفي وهما : المدخل الوثائقي ومدخل المسح الاجتماعي بالعينة ، وبناء عليه تم إعداد استبانة مكونة من ستة أبعاد لجودة الحياة الوظيفية طبقت على عينة قوامها (٢١٥) مفردة منهم (٨٣) إداريا ، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى جودة الحياة الوظيفية مرتفع ، كما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة لصالح الذكور ، ولصالح الأساتذة المشاركين ومديري الإدارات ، كذا من لديهم خبرة تتراوح ما بين (٥-١٠) سنوات ، بالإضافة إلى الذين شاركوا في ثلاث دورات تدريبية فأكثر مقارنة بنظرانهم ، وأوصت الدراسة بضرورة تبني الجامعة الجودة في الأداء وتقليل الأخطاء.

وقدمت دراسة Chatteriee 2018 تحليلا اجتماعيا لأبعاد جودة الحياة الوظيفية في كليات التدريس الجامعي بجامعة كالكوفا Calcutta بالهند حيث استهدفت فئة المعلم الجامعي من أجل تحقيق التوازن بين حياته العملية وحياته الشخصية خاصة بعد شيوع ظاهرة الضغوط النفسية وتساعد حالات الإجهاد الأمر الذي أثر سلبا على المنتج التعليمي بالجامعة ، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الذي أفضى إلى وجود علاقة تلازمية بين الإجهاد الناتج عن الضغوط النفسية وضغوط العمل مع الأداء التدريسي للمعلم الجامعي ومن ثم ضعف في مستوى جودة الحياة الوظيفية لديه، فأوصت بوجود تغيير أنماط العمل لتحقيق جودة الحياة الوظيفية على النحو الأمثل والتخفيف من حدة الضغوط والتوتر، وذلك من خلال التفاعل من جانب السلطات الإدارية مع المعلم الجامعي وتعزيز الأنشطة الترفيهية وغير المنهجية والسير في طريق التنمية الشاملة.

ووضعت دراسة علام ٢٠١٨ قائمة بمتطلبات تفعيل جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر ، وكيفية تطبيقها من خلال تحديد درجة توافر وأهمية أبعاد جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر عينة الدراسة التي بلغت (١٢٠) عضوا ، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي بأداتها الاستبانة للتعرف على الواقع واستخلاص المتطلبات ، وتوصلت إلى جملة من النتائج منها التواضع الشديد في متطلبات تفعيل جودة الحياة الوظيفية المتاحة من حيث توافرها على الرغم من التأكيد على أهميتها ، وفي ضوء ذلك تم وضع مجموعة من التوصيات كي تؤخذ في الاعتبار.

وهدفت دراسة **Al-Shawabkeh and Hijjawi, 2018** إلى تطوير نموذج تأثير جودة الحياة الوظيفية على الأداء التنظيمي (باستخدام بطاقة الأداء المتوازن). واعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي ، وتم تطبيقه في الجامعات الأردنية الخاصة الموجودة في عمان ، حيث تم تطبيق أداة الاستبانة على عينة عشوائية طبقية متساوية من (١٤٠) مديرا . توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها أن هناك تأثيراً إحصائياً مهماً لجودة حياة العمل على الأداء التنظيمي في الجامعات الأردنية الخاصة ، وأوصت بضرورة تعديل البعد الإداري للحصول على تأثير أكبر من جودة الحياة الوظيفية على الأداء ، وإنفاق المزيد من الوقت والجهد في التطوير والتدريب والتحفيز لجميع العاملين حتى يصلوا إلى مرحلة التمكين .

وتوجهت دراسة الصليبي ٢٠١٨ نحو الكشف عن واقع جودة الحياة الوظيفية ودورها في الحد من الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في جامعة القدس مستخدمة المنهج الوصفي التحليلي ، حيث استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة قدرها (١١٥) مفردة ، والتي أفضت إلى نتائج منها أن مستوى جودة الحياة الوظيفية متوسط بصفة عامة ، كما أنه يوجد بدرجة أعلى بين الأكاديميين منه إلى الإداريين ، فأوصت من أجل ذلك بضرورة تعزيز الأبعاد برمتها المادية منها والنفسية والاجتماعية والتعليمية وتنشيط البحث العلمي .

وحاولت دراسة **Tamini and senior 2018** التأكد من وجود علاقة بين الذكاء العاطفي وجودة الحياة الوظيفية لدى العاملين بالجامعة ، حيث أجريت مقارنة بين موظفي الجامعة الإيرانية والجامعة الهندية ، وكانت عينة الدراسة (٤٠٠) موظفاً بالجامعة من جامعة سيستان **sistan** وبالوشستان **Baluchistan** وعددهم (٢٠٠) ومن جامعة دلهي **Delhi** (٢٠٠) أيضاً ، تم اختيارهم عشوائياً وتطبيق الاستبانة الخاصة بالذكاء العاطفي ، ومقاييس جودة الحياة الوظيفية ، وأظهرت النتائج ارتباطاً عالية من الذكاء العاطفي مع ارتفاع جودة الحياة الوظيفية التي تتمثل في طبيعة الوظيفة وظروف العمل والجودة الشاملة لبيئة العمل ، لكن الذكاء العاطفي لم يكن مرتبطاً بشكل واضح بالرفاهية العامة والإجتهاد في العمل والتحكم فيه والمقاييس الفرعية والوجاهة الاجتماعية للوظيفة والعمل المنزلي ، كما أظهرت النتائج وجود فروق بين موظفي الجامعة في إيران عن موظفي جامعة الهند لصالح الأولى من حيث النتائج الإجمالية في الذكاء العاطفي .

واهتمت دراسة **Dahie and others, 2017** بالتعرف على العوامل المؤثرة على جودة الحياة الوظيفية بالنسبة للمحاضرين في جامعة الصومال بمقديشيو، حيث حاولت التوصل إلى مستوى الرفاهية العامة التي يعيشها المحاضرون بجامعة الصومال، ومدى الرضا الوظيفي لهؤلاء المحاضرين، والتعرف على تأثير ظروف العمل عليهم. وتم تطبيق أداة الاستبانة على (٩٥) محاضراً بجامعة الصومال بمقديشيو، وكان الهدف من الاستبانة قياس مستوى الرفاهية، ومدى الرضا الوظيفي، وظروف العمل، وتوصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها أن مستوى الرفاهية وكذلك تحقيق الرضا الوظيفي للمحاضرين والعمل في ظروف

مواتية كان له تأثير كبير على المناخ العام لدى هؤلاء المحاضرين. كما توصلت الدراسة إلى ضرورة أن توفر جامعة الصومال فرصة للنمو الوظيفي في بيئتها قد تؤدي إلى أداء أفضل وبالتالي كفاءة أفضل. علاوة على ذلك ، ستزيد إدارة المشاركة من حماسة المحاضرين حيث تتاح لهم الفرصة للمشاركة بأفكارهم. أيضا هناك حاجة لتحسين بيئة العمل من توفير عمل الموظفين في ظل ظروف آمنة وصحية. ويمكن تحقيق ذلك من خلال تطوير سياسات مهنية وصحية عالية المستوى تضمن سلامة جميع الموظفين في العمل، وتزويدهم بالأدوات المناسبة التي ستمكنهم من أداء عملهم بكفاءة.

وركزت دراسة كسنة وقهيري ٢٠١٨ على العلاقة بين العدالة التنظيمية بجوانبها الثلاث العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية والعدالة التعاملية ، وجودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الجلفة ، فتم تصميم استبانة طبقت على عينة قوامها (٥٢) مفردة ، أثبتت في نتائجها تلك العلاقة الجوهرية بصفة عامة على الرغم من عدم وجود أثر في جانب العدالة التوزيعية.

وبينت دراسة Ngcamu, 2017 أن جودة الحياة الوظيفية موضوع حيوي في الجامعات في هذه الحقبة الإدارية التي أثرت بشكل مباشر على بيئات مكان العمل. فقد ركزت معظم البحوث الموجودة على تطوير العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس. حتى الآن بذلت محاولات قليلة في مراجعة الأدبيات المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية كمفهوم وأبعادها وتأثيرها على الجوانب المتنوعة للموظفين. لذا هدفت هذه الدراسة إلى وضع إطار تفسيري من منظور فلسفي لهذا الموضوع ، وقد أشارت مراجعة الأدبيات الخاصة بجودة الحياة الوظيفية في الجامعات إلى أن جودة الحياة الوظيفية هي نموذج متعدد الأوجه مبني على جوانب أصيلة وجوانب فرعية مختلفة تهدف إلى ضمان رفاهية الموظفين. كما أن جودة الحياة الوظيفية مرتبطة بتعدد العوامل التي تنطبق على الموظفين بما في ذلك رضاهم عن العمل والتقدم الوظيفي والالتزام التنظيمي والولاء والاحتفاظ بالموظفين والكفاءة والتطوير الوظيفي وزيادة الأداء والاستقلالية وعبء العمل والإنتاجية.

ويرتبط توازن الحياة الوظيفية بالحفاظ على الاستقرار في كل من الحياة المهنية والشخصية، حيث يعد ذلك مفتاح الحصول على الرفاهية والرضا الوظيفي، في ضوء هذا الفهم استطلعت دراسة Adebayo, 2016 الطريقة التي ينظر بها أعضاء هيئة التدريس بجامعة لاجوس إلى توازن الحياة الوظيفية بجامعة لاجوس. واتبعت الدراسة منهج دراسة الحالة. وتم جمع البيانات باستخدام المقابلات. وقد تم اختيار عينة عشوائية مكونة من (٢٦) من الأساتذة والمحاضرين بجامعة لاجوس، وأظهرت النتائج أن مخرجات الموظفين غالباً ما تتضاءل عندما يشعرون بالملل من أداء وظائف روتينية. وقد وجد أن معظم المحاضرين تعبوا من القيام بنفس الأداءات الوظيفية ، وهذا يمكن أن يؤدي إلى انخفاض جودة الخدمة وزيادة معدل الخطأ. وأوصت الدراسة بضرورة أن تقدم جامعة لاجوس سياسة التناوب في

الدورات في مختلف مجالات الكفاءة وذلك لتمكين المحاضرين من أن يكونوا أكثر كفاءة وحدائثة في وظائفهم. مع ضرورة أن تقوم الجامعة بمساعدة أعضاء هيئة التدريس في تحقيق التوازن بين عملهم والحياة خارج العمل ، حيث ينبغي للجامعات أن تسعى إلى مكافأة موظفيها وترقيتهم عند الاستحقاق، الأمر الذي يحقق الرضا الوظيفي لدى هؤلاء العاملين بالجامعة.

وبناء على مراجعة الأدبيات حدد كل من Sirgy and Lee, 2015 أربعة عوامل تلعب دورا مهما في تحقيق التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية الذي هدفت إليه الدراسة ، وهذه العوامل هي : الالتزام بالدور ، والامتداد الإيجابي في الوظيفة والترقي ، ومدى تضارب الأدوار ، والاغتراب الاجتماعي ؛ وفي ضوء التحليل تم وضع نموذج متكامل من وجهة نظر الدراسة لتحقيق التوازن بين العمل والحياة.

وأجرى Srivastava and Kanpur 2014 دراسة عن جودة الحياة الوظيفية من خلال التعرض إلى العناصر الرئيسية التي يحويها الموضوع مثل الأمن الوظيفي والأداء الوظيفي ورضا الموظف مؤكدة على أن جودة الحياة الوظيفية كقضية لا بد وأن تشغل الجميع لأن الجميع يعمل والكل يحتاج إلى الراحة والبعد عن مصادر الإجهاد والتعب. وتوصلت الدراسة التحليلية إلى أن تحديد مقاييس جودة الحياة هو في الواقع عملية صعبة على الرغم من وجود قواسم مشتركة من بينها الرفاهة للعاملين، كما أن هناك عوامل كثيرة تلعب دورا مؤثرا في القضية كالعوامل السياسية وأسلوب الإدارة والعوامل الاقتصادية والتصميم الفيزيقي للمنظمة بهيكلها ووحداتها.

وحاولت دراسة Pandey and Jha, 2014 التعرف على جودة الحياة الوظيفية وإعادة التعريف لها بمؤسسات التعليم العالي ، وتقديم تصور عن الموظفين في مؤسسة التعليم العالي نحو ظروف عملهم داخل تلك المؤسسات ، وقياس الواقع الحالي لمدى جودة الحياة الوظيفية في التعليم العالي. واعتمدت الدراسة على طريقة البحث المكتبي لمراجعة وإعادة تعريف الأدبيات المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية للعاملين في المجال التعليمي. واستمدت البيانات الثانوية من الكتب والمجلات والتقارير المختلفة التي تنشرها الوكالات العاملة في هذا المجال. وتوصلت الدراسة إلى أن جودة الحياة الوظيفية ضرورية لتعزيز ثقافة العمل القوية، كذا المناخ الجيد للموارد البشرية ، لما في ذلك من تحفيز وتشجيع الموظفين على أداء واجباتهم وبذل أقصى جهد ممكن، وهذا بالضرورة سيحقق الرضا الوظيفي . وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من المقترحات أهمها: ضرورة أن تتمتع البيئة التي يعمل بها الموظفون بالاستقلالية والمحاسبية ، وتبادل الزيارات بين المؤسسات التعليمية والصناعية لفهم المتطلبات الجديدة للصناعة، وتعزيز العمل البحثي ، والاهتمام ببرامج تعزيز التأهيل مثل ورشة العمل والتدريب للمعلمين والموظفين على التقنيات والمعايير والعمليات الجديدة ، والتركييز على برامج تبادل الخبرات بين الموظفين في الجامعات المحلية والدولية لفهم

الاحتياجات العالمية والمتطلبات والاختلافات الثقافية. وأوضحت الدراسة أن المنظمات تفتقر إلى عملية تقييم عادلة وشفافة لفهم حاجة الموظفين، والمكافآت ، وخطط الترقية، ومعالجة المظالم وآليات المشورة الشخصية.

وسعت دراسة Zare and others 2014 إلى التعرف على مكونات جودة الحياة الوظيفية وقياسها لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة طهران بإيران، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي بتطبيق (استقصاء) يشتمل على معايير ومؤشرات جودة الحياة الوظيفية على عينة قوامها (٢٣٥) عضو هيئة تدريس ، وتوصلت إلى نتائج من بينها : التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية بدرجة متوسطة ، والعوامل الاقتصادية غير مرغوب فيها لأنها حصلت على درجة ضعيفة ، والعوامل ذات الارتباط بمحتوى الوظيفة والعوامل الاجتماعية حصلت على درجة مرتفعة ، وفي ضوء ذلك أوصت بإعادة النظر في رواتب أعضاء هيئة التدريس وإصلاح النظام الاقتصادي المعمول به في الجامعة.

وأرادت دراسة AFŞAR,2014 أن تقف على الارتباط بين جودة الحياة الوظيفية والمسمى الأكاديمي والأجور وإجمالي عدد سنوات المؤسسة ، إجمالي عدد سنوات الوظيفة ، نوع العمل ، نوع ترتيب العمل (دوام كامل ، بدوام جزئي ، وما إلى ذلك) ، العمل الإضافي ، والتصورات حول الطبيعة الوقائية للمنظمة ، كذلك الخصائص الديموجرافية مثل العمر والجنس والحالة الاجتماعية ، وتأثير هذه المتغيرات على جودة الحياة الوظيفية. وقد تم استخدام مقياس تم تصميمه بواسطة سيرجي عام ٢٠٠١م طبق على عينة من (٥٧٠) أكاديمياً من أربع جامعات في أنقرة من أعضاء هيئة التدريس العاملين في كليات العلوم والآداب والتعليم والهندسة والاقتصاد والعلوم الإدارية، وكشفت نتائج الدراسة عن وجود علاقة إيجابية قوية بين جودة الحياة الوظيفية والمسمى الأكاديمي ، إجمالي عدد سنوات المؤسسة ، إجمالي عدد السنوات في الوظيفة والأجور والعمر والجنس ، كما أظهرت وجود علاقة سلبية كبيرة بين جودة الحياة الوظيفية ونوع العمل والحالة الاجتماعية والطبيعة الوقائية للمنظمة.

وسارت دراسة Mejbil, et.al , 2013 نحو الموجهات الرئيسة لجودة الحياة الوظيفية والتي تتمثل في المكافآت والمزايا والتعويضات ، والرضا الوظيفي ، والتطوير الوظيفي ، ومشاركة الإدارة في صنع واتخاذ القرار ، والاتصالات ، والتماسك بين الموظفين ، والسلامة والأمن ، وعليه فإن هذه الموجهات تتطلب جهداً منتظماً للسير فيها على بصيرة من قبل المنظمات من خلال تقديم الدعم والمساندة للموظفين ؛ كي تحتفظ بهم داخل المنظمة وتحقق لهم التنمية الشاملة باعتبار أن ذلك وسيلة فعالة لجذب الكفاءات ، وتوصلت الدراسة إلى أن كثيراً من المنظمات ما زالت تحبو في طريق جودة الحياة الوظيفية لكثير من العاملين بها خاصة وأن الذين يتقدمون في وظيفتهم هم غالباً ما يحصلون على المكافآت ويتحقق لديهم الرضا الوظيفي ويشاركون في القرارات ويتواصلون مع الآخرين ؛ وهؤلاء ثلة قليلة بالنسبة لأقرانهم على مستوى المنظمة ككل.

وأظهرت دراسة Boas and Morin,2013 كيفية مقارنة جودة الحياة الوظيفية للأساتذة العاملين في الجامعات العامة في بلد ناشئ مثل البرازيل مع الأساتذة العاملين في بلد متقدم مثل كندا؟ حيث هدف المسح إلى تقييم جودة الحياة الوظيفية للأساتذة العاملين في الجامعات العامة في هاتين الدولتين واختبار اختلافاتهم، وتكونت العينة من ٣٥٤ أستاذًا برازيليًا و٣١٧ أستاذًا كنديًا. تم جمع البيانات من خلال استبانة أيضا عبر الإنترنت لتقييم مؤشرات جودة الحياة الوظيفية التالية: الهدف من وراء العمل، العوامل السيكلوجية المتعلقة بمستوى الرفاهية والشعور بالضيق ، والإجهاد المرتبط بالعمل والالتزام ، والشعور العاطفي والاستمراري تجاه الجامعة، والتوازن بين العمل والحياة ، وأظهرت النتائج أنه بشكل عام يشعر الأساتذة بأنهم يتمتعون بنوعية جيدة من الحياة الوظيفية. يجد الأساتذة البرازيليون معنى أكبر في العمل ، وهم ملتزمون بشكل أكثر فاعلية مع مؤسساتهم الخاصة ، ولديهم توازن في تأدية الحياة الوظيفية أعلى من الكنديين. ومن ناحية أخرى فإنهم أقل في الإجهاد المرتبط بالعمل ، والالتزام العاطفي والاستمراري مقارنة بالزملاء الكنديين على حد زعم نتائج الدراسة.

وفي ضوء تطبيقات الأيزو في المؤسسات التعليمية هدف بحث الزعير ٢٠١٢ إلى التعرف على مدى فعالية التنمية المهنية من خلال برنامج لتحسين جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة بالسعودية ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي - شبه التجريبي- من خلال مجموعتين الأولى ضابطة والثانية تجريبية بإجمالي (٣٠) مفردة تبعا لأداتين هما برنامج التنمية المهنية ومقياس جودة الحياة الوظيفية ، وتوصلت الدراسة إلى نتائج من بينها وجود فرق دال إحصائيا بين المجموعتين في القياس البعدي بمقياس جودة الحياة الوظيفية لصالح المجموعة التجريبية ، وأوصت الدراسة بضرورة استمرارية التحسن في جودة الحياة الوظيفية بأبعادها المتعددة.

وحللت دراسة Kaur and Sharma,2012 العوامل التي تؤثر على جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس العاملين في القطاعين العام والخاص بجامعات بنجاب. واعتمدت الدراسة على أداة الاستبانة التي طبقت على أعضاء هيئة تدريس بست جامعات بولاية البنجاب الهندية (ثلاث جامعات حكومية وثلاث جامعات خاصة)، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من بينها أن هناك بعض العوامل التي تحفز موظفي القطاعين على العمل بكفاءة هي الرواتب والمكافآت وخطط الإجازات الأفضل وساعات العمل المعقولة وفرص الترقية. وهناك بعض العوامل التي تخلق نفورًا بين الموظفين ؛ منها الكثير من عبء العمل ، وسلوك الإدارة العليا ، وساعات السفر الطويلة والسياسة الداخلية غير المرنة.

إجراءات الدراسة:

- تتمثل إجراءات الدراسة في خمسة محاور:
- الأسس النظرية لجودة الحياة الوظيفية بالجامعة.
- معايير جودة الحياة الوظيفية للمعلم الجامعي ومؤشراتها.
- المتطلبات اللازمة لتحقيق معايير جودة الحياة الوظيفية للمعلم الجامعي.
- التكنولوجيا الحديثة ودورها في البيئة الجامعية.
- إسهامات التكنولوجيا الحديثة في تحقيق معايير جودة الحياة الوظيفية للمعلم الجامعي.

المحور الأول : الأسس النظرية لجودة الحياة الوظيفية بالجامعة

تتضمن الأسس النظرية لجودة الحياة الوظيفية بالجامعة ما يلي:

أولاً : ماهية جودة الحياة الوظيفية بالجامعة

لم يعد مفهوم منظمة العمل الجيدة يعتمد بشكل رئيس على الإنتاجية فقط بقدر اعتماده على إشاعة جو من الارتياح الوظيفي والرضا عن العمل ؛ ومن ثم زيادة الإنتاج بصورة طبيعية عندما يصبح العنصر البشري أكثر مبادرة وإيجابية ، ويغدو قادراً على الدخول في معترك التنافسية وجذب العملاء والمستفيدين وتعبئة العاملين والمنتجين في بيئة عمل تحوي بداخلها كل عناصر الأمن والسلامة المهنية نفسياً وجسدياً ، ويربط أعضائها ميثاقُ الالتزام الذي يكفل لها صفة البقاء والاستمرارية في عمرة الحياة المتغيرة والمعاصرة ، ويساعدها على إيجاد ميزة تنافسية تحطم بها أرقاماً قياسية عن قريناتها ، وتمكنها من الرفاهة الأكاديمية لأعضائها (Arif and Ilyas ,2013 ,p.293).

والجامعة كهيئة للعمل تحوي في عناصرها أعضاء لهم وظائف معينة ومهام محددة يناط بهم القيام بها ؛ أولى أن يشيع فيها مبدأ الحياة الوظيفية الآمنة والمستقرة لأعضائها جميعاً ، في زمن يزداد فيه الاهتمام بالريادة والتميز والتصنيف العالمي للجامعات على ضوء معايير تضع في اعتبارها جودة الحياة الوظيفية والرضا عن العمل ، وبعض المزايا الاجتماعية التي لها مردود إيجابي ومؤثر بشكل مباشر على التزام العاملين ، وترشيد الاستهلاك واستثمار الموارد البشرية لا سيما المعلم الجامعي الذي يقع على عاتقه مهمة التدريس والبحث العلمي وخدمة الجامعة والمجتمع المحيط ، فضلاً عن المهمات الإدارية التي تُسند إليه ، وبالتالي فإن الاهتمام به ليس من قبيل الفضل أو الرفاهة بل من قبيل الإلزام نظراً للتأثير الشديد في العمل برمته سلباً أو إيجاباً.

وتعج كثير من الأدبيات في مجالات العلم وفروعه بالحديث عن جودة الحياة Quality of life منها علوم الطب والاقتصاد والسياسة والاجتماع لتتسع الدائرة حديثا فيدخل في مجال علم النفس والتربية والإدارة التربوية بمسميات مختلفة منها جودة التعليم ، وجودة حياة العمل ، وجودة العمل ، والرضا الوظيفي ، والالتزام التنظيمي ، والمناخ التنظيمي ، وأخيرا جودة الحياة الوظيفية ؛ وإن كانت جميعها تهدف إلى أمر واحد وهو قلة التوتر وخفض حدته بين العاملين في المنظمة ، والبحث عن مستوى الانسجام ودرجة الارتياح فيها وإشباع الرغبات المعنوية والمادية لهم (الزعيير، ٢٠١٢، ص ١٩).

وترجع جذور البحث في مجال جودة الحياة الوظيفية إلى الفلسفة الإنسانية في علم الإدارة بالمنظمة والتي انطلقت مع التيار الإنساني بمدرسة العلاقات الإنسانية لإلتون مايو (Mayo 1933) ولاقت رواجًا كبيرًا مع المدرسة السلوكية لماجريجور (McGregor) (1960) ، وهو ما يمثل الحركة الأولى في بلورة البحث في موضوع جودة الحياة الوظيفية والاهتمام به ، وهذا ما لخصه Bergeron 1982 في رسالة الدكتوراه بعنوان (Qualité de vie au travail, p. 21) حيث ذكر أن هناك محاور تعالجها جودة الحياة في العمل ، أما الحركة الثانية فقد ظهرت في الولايات المتحدة الأمريكية على أساس النظريات الاجتماعية التي تهتم بإنسانية المحيط المهني ، ومع بداية عام ١٩٧٠ كانت هناك محاولات بحثية متواترة للتفتيح عن مفهوم واضح له قواعد مسطرة عن جودة الحياة ، والتي بلغت تلك المحاولات ذروتها في الاجتماع الدولي الذي انعقد في سبتمبر ١٩٧٠ بالولايات المتحدة الأمريكية ؛ حيث وضع ضمن توصياته تنسيق الجهود وتوحيدها قبل الباحثين والمنظمات المعنية لبناء إطار نظري قوي حول جودة الحياة الوظيفية ؛ مما تمخض عن الاجتماع في إجراءاته العملية تأسيس مجلس دولي معنى بجودة الحياة الوظيفية مهمته الرئيسية الإشراف وتشجيع البحث وتبادل المعارف في مجال الصحة العقلية في العمل باعتباره محورًا من محاور جودة الحياة فيه (خالد وبو حفص ، ٢٠١٥ ، ص ١١٩).

توالى المحاولات تترى لوضع تعريف شامل لمفهوم جودة الحياة الوظيفية منذ السبعينات حتى الثمانينات ، ولكن تعذر الأمر على الكثير نظرًا للشروط التي يشترطها المفهوم من حيث شموله لجوانب عدة ، واتسامه بخصائص فضفاضة ، وافتقار قياسه بوسائل وقواعد مسطرة ودقيقة ، وتشابك علاقاته مع جوانب وبرامج أخرى ؛ مما حدا بالجميع في تلك الفترة المذكورة اعتباره مذهبًا أو عقيدة أو طريقة ومنهجًا في حياة العمل يتعذر مع طبيعته الوصول إلى تعريف متوافق ولو نسبيًا ، ومنذ منتصف الثمانينات وحتى منتصف التسعينات تقريبا زاد الاهتمام ببرامج جودة حياة العمل في الشركات والمؤسسات الأمريكية لأسباب بعضها داخلي يرتبط بحالة العاملين والقوانين الفيدرالية السائدة في أمريكا ، وبعضها خارجي يعد استجابة للنجاح الذي حققته بعض النظم الإدارية في اليابان وبعض دول أوروبا من باب التأسّي بها (المغربي ، ٢٠٠٤ ، ص ٤).

وأخذ المفهوم يجد رواجًا في جعبة الباحثين ، ومن ثم تطبيق برامجه وبعض أساليبه في الواقع من بعض النظم الإدارية ؛ لارتباطه بالموارد البشرية التي يقف خلف دواعي الاهتمام بها كثير من الأسباب والمبررات والتي من بينها كثرة الشكاوى وارتفاع نسب الغياب بين العاملين وانقطاعهم عن العمل ، ومشكلات الجودة في المنتج ومطابقته للمواصفات ورضا المستفيدين ، وانخفاض معدلات الإنتاج ، وتدني الأداء ، وطغيان العولمة الاقتصادية وزيادة التنافسية بين القراء ، والتحول الاقتصادي ، ودخول التكنولوجيا والأدوات الحديثة في العمل ؛ والذي أثر بشكل أو بآخر على طبيعته ، والنظرة الجديدة والمتجددة إلى العاملين على أنهم أفراد ذوو احتياجات فريدة من نوعها وخاصة للغاية تحتاج إلى تلبية ومزيد من الاهتمام ، وتغييرات ثقافة العمل ذاته ، والتركيبية السكانية للقوى العاملة ، والتغيير في تعريف معنى التقدم الوظيفي (Li, Jessica And Yeo, 2011 , p.203).

ووفقًا للعلاقة بين تحسين ظروف المعيشة والعمل الذي يقوم به الفرد أو الوظيفة التي يشغلها فإنها تعرف بأنها: وظائف أفضل وطرق أكثر توازنا للجمع بين الحياة العملية مع الحياة الشخصية (Connell and Hannif, 2009, p.365)، ويؤكد كل من Rathamani and Ramchandra على أن مفهوم جودة الحياة الوظيفية يعني التوافق أو عدم التوافق بين الفرد وبيئة العمل التي يعمل فيها ، كما يشير إلى مدى تمتع الموظفين بالرضا في حياتهم الشخصية أثناء تواجدهم في المنظمة (Rathamani and Ramchandra, 2013, p.55). وبالنظر إلى ذلك تضيق مساحة القضية لتتحدد في بيئة العمل ، رغم أن دائرة المصطلح توحى بتضمين الجوانب المادية والتكنولوجية والنفسية والاجتماعية للعمل المقابلة لمبادئ المنظمات الصحية ، إنها نظرة مستقبلية للمنظمة فيما يتعلق بضمان الرفاهة الكلية للموظفين نحو تحقيق مستدام في الأداء التنظيمي (Osibango and others, 2019, p.419).

وعلى إثر ذلك يمكن القول بأن مفهوم جودة الحياة الوظيفية مفهوم حديث نسبيًا في أدبيات الإدارة التربوية (الزعيبر، ٢٠١٢، ص١٩)، قياسًا إلى غيره من المفاهيم الأخرى ، وإن كان له جذور في أدبيات الإدارة بمجالات العلم الأخرى ، كما أنه مفهوم واسع الانتشار يستوعب بداخله توفير بيئة آمنة وصحية للعاملين ؛ ليصل إلى مشاركتهم في اتخاذ القرار وإدارة المنظمة ، مع الحفاظ على كرامتهم وخصوصياتهم ، وشيوع العدل في نظام الأجور والمكافآت ؛ ومن ثم يمكن تعريف جودة الحياة الوظيفية بأنها : مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة والتي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين بالمنظمة ، وتسهم بدورها في تحقيق أهداف المنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها (خوقير ، ٢٠١٨ ، ص٦٧٧) ، كما أنها : العملية التي تستجيب بها المنظمة لاحتياجات العاملين عن طريق وضع آليات تسمح بالمشاركة الكاملة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل (Alqarni, 2016, p.123).

وتعرف جودة الحياة الوظيفية عند (Afsar 2014) بأنها بناء دينامي متعدد الأبعاد يتضمن مفاهيم مثل الأمن الوظيفي والرضا عن العمل وأنظمة المكافآت وفرص التدريب والتطوير الوظيفي والمشاركة في صنع القرار (p.7). وعند تخصيص المفهوم لعضو هيئة التدريس بالجامعة يمكن تعريف جودة الحياة الوظيفية بأنها: مدى شعور عضو هيئة التدريس بالرضا والسعادة أثناء أدائه لعمله وللأعمال التي تتميز بالجودة ، وشعوره بالمسئولية الشخصية والاجتماعية والتحكم الذاتي والفعال في حياته وبيئته ، وإشباع حاجاته النفسية بطرق فعالة ومسئولة ، وقدرته على حل مشكلاته ، وارتفاع مستوى الدافعية الداخلية ، والقدرة على اتخاذ القرارات.(علام ، ٢٠١٢ ، ص ٢٤٤).

ويشير المفهوم أيضًا إلى حالة التوافق التي يشعر بها عضو هيئة التدريس ما بين عمله وتحقيق أهدافه الشخصية المتغيرة ، وهذه الحالة تضيق الفجوة الحاصلة بين عضو هيئة التدريس وتحقيق هذه الأهداف ؛ الأمر الذي ينعكس إيجابا بشكل عام على حياة الفرد والأداء التنظيمي ؛ وبالتالي زيادة رفاة المجتمع (Martel and Dupuis , 2006,) (p.133).

ويخلص مفهوم جودة الحياة الوظيفية إلى المعنى المركب من عدة أبعاد تشير في بعض الأحيان إلى العوامل المترابطة التي تحتاج إلى فحص دقيق من أجل بناء نسق مفاهيمي قابل للقياس والمتعلق بالرضا المهني ، والمشاركة في العمل والتحفيز ، والإنتاجية ، والسلامة والأمن في العمل والراحة والسعادة والخصائص الشخصية للعاملين ضمن محيط المنظمة ، وتطوير القدرات ، والتوافق بين الحياة في العمل وخارجها(خالد و ابو حفص ، ٢٠١٥ ، ص ١١٩)(Muindi & K'Obonyo, 2015, p.225). وهذا المعنى المركب من الأبعاد المتشابهة والعوامل المترابطة قد تبنته الدراسة في تناولها جودة الحياة الوظيفية للمعلم الجامعي لتشرح المفهوم وتحديد الأبعاد.

ثانياً : أهداف جودة الحياة الوظيفية بالجامعة وأهميتها

تشير جل الدراسات والبحوث في مجال جودة الحياة الوظيفية إلى أن الهدف الرئيس لها هو إحداث التوازن والانسجام قدر الإمكان بين الحياة الوظيفية داخل العمل للأفراد وبين حياتهم الشخصية والعائلية خارجه ؛ وبالتالي ينعكس ذلك على مبدأ الثقة بين العاملين ، والانسخاط في حل مشكلات المنظمة بكل أريحية ، وينمي الدافعية والفعالية لتحسين المنتج وزيادته وتقليل المشكلات الفردية والتنظيمية سواء بسواء بتحقيق مستوى عالٍ ومرضٍ من الرضا الوظيفي يضمن المشاركة وينمي ويفعل الاتصال ويقوي الروابط ويشعر بالمسئولية ويحقق الرفاهة (خوقير ، ٢٠١٨ ، ص ٦٧٧) ، ويعزز التعلم المتبادل و يتيح الفرص للانطلاق والرقي، ويوفر مستوى من العدالة ، ويحسن الأداء ، ويرفع الروح المعنوية ، وينمي

القدرات ويستثمر المهارات ، ويزيد من فرص المشاركة في اتخاذ القرار (علام ، ٢٠١٨ ، ص ٢٧-٢٨).

ويرى Srivastava, and Kanpur أن أهداف جودة الحياة الوظيفية تكمن في: زيادة الإنتاجية الفردية والمساءلة والالتزام ، وتحسين العمل الجماعي ودعم التواصل ، وتحسين معنويات الموظفين ، وتقليل الضغط لديهم ، وتحسين العلاقات داخل المنظمة وخارجها ، وتحسين مقومات العمل من الأمن والسلامة والصحة المهنية ، وتوفير برامج كافية للتطوير وتنمية الموارد البشرية ، وزيادة الرضا وتعزيز التعلم في مكان العمل ، وإدارة التغيير والانتقال المستمر ، والتشاركية الإدارية في المستويات والمهام بالمنظمة (Srivastava, and Kanpur, 2014, p.56).

وتظهر أهمية تحقيق جودة الحياة الوظيفية بعد النظر في أهدافها من خلال التوازن والانسجام بين الحياة الشخصية وحياة العمل ، وشيوع العدل بين الأفراد ، والبحث عن سبل الراحة لهم في جو ديمقراطي ومرن بعيداً عن الخلافات وبمعزل عن الصراعات ، مع إعطاء مساحة من الحرية والتعبير عن الذات كافية وكافئة لإبراز المشاعر والأحاسيس والاتجاهات ، وداعمة للأكفاء وحافزة لثقافة العمل (Raj, and et . al, 2010 , pp . 64-69).

وتتبلور أهمية تحقيق جودة الحياة الوظيفية في توفير ظروف عمل بيئية صحية وأمنة تملؤها قيم الوفاء والرضا والولاء والانتماء وحسن التعامل مع الآخر وتقديره واحترامه والتسامح ، وتبادل المنافع والحرية في حدود المسؤولية دون المساس بحرية الآخرين أو إلحاق الضرر بهم سواء كان الآخر شخصاً أو منظمة ؛ وبناء عليه يمكن القول أن نقطة الانطلاق في المنظمة وبذرة النجاح لها وجذر الميزة التنافسية بعد القدرة على الخوض في معتزكها هو تحقيق جودة الحياة الوظيفية لأفرادها على مستوى الذات والمنظمة ، وإضفاء الطابع الإنساني بمجال العمل داخل المنظمة ، وتوفير مناخ لعلاقات عمل وبيئة داعمة لحل المشكلات (السيد ، ٢٠١٨ ، ص ٢٥٦) (Zare, et.al,2014, pp.43-44).

وتبعاً لكتابات Fontinha تظهر أهمية تحقيق جودة الحياة الوظيفية بين الجوانب الأكاديمية والمهنية في مجال التعليم خاصة التعليم العالي ، حيث إن كثيراً من الجامعات يعمل فيها أعضاء هيئة التدريس عملاً إضافياً Over time غير مدفوع الأجر أكثر من غيرهم ، كما أن أعداد الطلاب بالجامعات في حالة تزايد ينم عن حاجتها إلى قطع شوط كبير في هذا الموضوع تجنباً لحدوث عواقب وخيمة لهم (Fontinha, 2019, p.7).

وفي ضوء ذلك أصبح برنامج جودة الحياة الوظيفية مهماً في مكان العمل لأسباب منها : زيادة المطالب في العمل ، وفقدان ضمانات الموظفين على المدى الطويل ، والحاجة الملحة إلى تعزيز مهارات مكان العمل ، وزيادة المنافسة على المواهب ، وزيادة النساء في قوة العمل ؛ مما يستدعي تسريع وتيرته والبحث في قضايا جودة الحياة الوظيفية على

المستوى المحلي والدولي والإقليمي والعالمي ، كما يعرج على الفوائد جراء التطبيق للبرنامج مبيّنًا أنه يؤدي إلى التنمية البشرية وتطوير عمل المنظمة ، وزيادة الميزة التنافسية لها في معترك التنافس بين القراء ، وتحقيق الشراكة النقابية بين التخصصات المناظرة ، والقيام بعمل جيد وتحسين وتوجيه أعمال الجودة بها ، وزيادة درجة الانتماء والولاء للمنظمة ، وترسيخ عملية التطوير في أذهان أعضاء المنظمة وتطبيقها فكريًا وممارسة (Srivastava, and Kanpur, 2014, pp.56-57).

ثالثًا : أبعاد جودة الحياة الوظيفية للمعلم الجامعي

بمطالعة الأدبيات في مجال جودة الحياة الوظيفية بصفة عامة وجودة الحياة الوظيفية للمعلم الجامعي بصفة خاصة تبين أن هناك بعض المحددات التي ترتبط به ارتباطًا وثيقًا أكثر من غيره من بقية أعضاء المجتمع الجامعي ، مع التأكيد على تداخل تلك المحددات أو بعضها مع أعضاء المنظمة ككل تبعًا للتفكير المنظومي وفي إطار منظومة التكامل ، وتركز الدراسة الحالية على تلك المحددات ذات الارتباط بجودة الحياة الوظيفية للمعلم الجامعي فقط من جانب وعلاقة تلك المحددات بالتكنولوجيا الرقمية من جانب آخر ، وعليه يمكن حصر تلك المحددات لقياس مدى تحقيقها بعد عرض الدراسات والبحوث التي تناولت محددات جودة الحياة الوظيفية.

فقد أجريت دراسة لكل من Royuela, Lopez and Surinach وتوصلت إلى أن أبعاد جودة الحياة الوظيفية في الجامعة عشرة هي : القيمة المتأصلة للعمل ، والتدريب ، والتطوير ، وصحة وسلامة الموظفين ، والشمولية في التنمية ، والاتصال الشبكي ، والحوار الاجتماعي ، واستثمارات الموظفين ، والتنوع وعدم التمييز ، وإدارة الأداء (Royuela, Lopez and Surinach, 2007, pp.4-5). ويقر كل من Mirkamalia & Thanib أن جودة الحياة الوظيفية لديها هيكل متعدد الأوجه والأبعاد يتكون من مصطلحات مثل : الأمان الوظيفي ، وأنظمة التعويض ، وسير العمل ، وفرص التنمية للمهارات ، والمشاركة في صنع القرار (Mirkamalia and Thanib, 2011, p.180). وأوضح " الزعبيير " أن أبعاد جودة الحياة الوظيفية كما يراها أعضاء هيئة التدريس في دراسة استطلاعية حول تصوراتهم نحوها تتمثل في : الرضا الوظيفي ، وأنشطة المشاركة المجتمعية ، والمهام والعمل ، والعلاقات الاجتماعية ، والتعلم والتدريب (الزعبيير ، ٢٠١٢ ، ص ص ٢٥-٢٦).

وتشتمل أبعاد جودة الحياة الوظيفية بالجامعة على الاستقلالية في مكان العمل ، والقدرة على ممارسة الحرية الأكاديمية ، وأهمية القرارات ، وآفاق التعلم ، والاستفادة من المهارات ، ومعايير إدارة الأداء ، والعقبات في مكان العمل ، والمسئوليات المتنوعة ، والعلاقات الشخصية ، والتقدير والاعتراف بالأداء ، وإنجاز الأنشطة والمهام ، والمساهمة الوظيفية في تحقيق أهداف المنظمة ، وإشراك الجميع في عملية صنع واتخاذ القرار (Boas

and Morin, 2013,p.68). بينما يحدد كل من " خالد و بو حفص " أبعاد ومؤشرات جودة الحياة الوظيفية في أربعة أبعاد هي : نوعية العلاقات الاجتماعية ، ونوعية منظمة العمل ، وإمكانية الإنجاز والتطور المهني ، والتوافق بين حياة العمل وساعات العمل ، وتم وضع بعض المؤشرات والأدلة والشواهد على تحقيق تلك الأبعاد (خالد و بو حفص ، ٢٠١٥ ، ص١٢٢). ويذكر " كسنة وقهيري " أبعاد جودة الحياة الوظيفية في ستة هي : الأجور والمكافآت ، وخصائص الوظيفة ، وفرق وجماعات العمل ، وظروف بيئة العمل المعنوية ، ونمط الإشراف ، والمشاركة في القرارات (كسنة وقهيري ، ٢٠١٧ ، ص ص ١٧٤-١٧٥).

وتصب دراسة Ngcamu Ngtتبعية كامل جهدها في تحديد الأبعاد منذ القرن الثامن عشر حتى بداية القرن الحادي والعشرين ؛ لتبين أن من خصائص القرن الثامن عشر في تناوله للأبعاد أنه تم ربطها بالأمان الوظيفي وثقة الإدارة في العاملين ، بينما ركز القرن التاسع عشر على بُعد السلامة والصحة في مكان العمل ، وفي القرن العشرين هيمنت التنمية المهنية المستدامة والإدارة الذاتية والمشاركة في القرارات ومعايير الأداء على كتابات الباحثين ، ومع بداية القرن الحادي والعشرين ظهرت قضايا التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية والعلاقات الإنسانية والظروف المادية والمعنوية لتطفو في هذا المجال على الساحة التربوية. وتشمل الأبعاد أيضا استخدام العاملين للمهبة ، والقدرة على مواجهة التحديات التي تتطلب الإبداع والاستقلال الذاتي ، والمشاركة الفردية في الأنشطة ، وفهم الدور والمسؤوليات التي يجب أن يقوم بها الفرد لتحقيق الأهداف التنظيمية ، والاعتزاز عند القيام بمتطلبات الوظيفة وممارسة المهام (Ngcamu, 2017,p.120).

ويحصر " علام " أبعاد جودة الحياة الوظيفية الجامعية في خمسة هي : ظروف العمل المادية والمعنوية ، وتحقيق الذات ، وعلاقات العمل ، والتوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية ، والأمن والسلامة المهنية(علام ، ٢٠١٨ ، ص ص ٣٥-٥٧). وتشير كل من " برويس ونجاة " إلى أبعاد جودة الحياة الوظيفية إجمالاً في : الاستقرار والأمان الوظيفي ، والتوازن بين العمل والحياة ، والنمط القيادي والإشرافي ، والتقدم والترقي الوظيفي (برويس ونجاة ، ٢٠١٨ ، ص ص ٢٣٩ - ٢٤٠). ويرى " الصليبي " أن أبعاد جودة الحياة الوظيفية بالجامعة تتمثل في : الوضع الاقتصادي (أجور ورواتب ومكافآت نهاية الخدمة ، الأمن الصحي) ، والوضع الاجتماعي ، والوضع الإداري (القرارات - سبل المعلومات - المشاركة في اتخاذ القرارات) ، العدالة في الترقيات والمراكز الإدارية ، والأمن الوظيفي ، والعمل الجماعي (الصليبي ، ٢٠١٨ ، ص ١٦). وتتبنى "سماح السيد" تقسيماً لأبعاد جودة الحياة الوظيفية يتكون من أربعة أبعاد: العلاقات الإنسانية ، والمشاركة في اتخاذ القرار ، والشعور بالرضا الوظيفي ، وتوفير بيئة مادية وصحية بالمنظمة (السيد ، ٢٠١٨ ، ص ص ٢٥٧ - ٢٥٩).

وإذا كانت معظم الجامعات في ظل التصنيفات العالمية تسعى سعياً حثيثاً للوصول إلى درجة من التميز والريادة في أعمالها ومنتجاتها ومكانة علمية بين نظرائها ؛ فإن ذلك يلزم القيام بمهام ومسئوليات ووظائف جديدة ومتجددة بأعلى مستوى من الكفاءة والفعالية ؛ الأمر الذي يجعل الجامعة تضطلع إلى الوصول إليه من خلال العنصر البشري فيها لا سيما أعضاء هيئة التدريس لارتباط جميع معايير التميز والريادة ارتباطاً مباشراً بمهامهم ووظائفهم المسندة من عملية التدريس وتأهيل الأفراد وإعدادهم للحياة العملية في شتى المجالات ، وعملية البحث العلمي إعداداً ونشرًا وتسويقاً وإبداعاً وما يرتبط بها من اقتصاد المعرفة ، وعملية خدمة الجامعة والمجتمع المحيط ووضع بصمة من التغيير الإيجابي فيه بتقديم الاستشارات والتأليف والترجمة في مجال التخصص والمشاركة في القرارات المصيرية ؛ لدفع عجلة التقدم إلى الأمام وفي المسار الصحيح.

ومن ثم تحولت الأنظار والأفلام إلى الحديث عن هيئة التدريس مركزة عليها في إطار من الاهتمام على المستوى النظري على الأقل إن لم يكن على المستوى العملي خاصة في الدول العربية ، وإن كانت الدول المتقدمة قد اهتمت بالمستويين على حد سواء فوصلت إلى درجة مرضية من جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعاتها ، انعكست على مكانة الجامعة ومنزلتها ككل بين التصنيفات العالمية فصحت من أوضاعهم المادية والاقتصادية ، والنفسية والاجتماعية ، والإدارية والتعليمية تبعاً لتوجهات جديدة ومداخل حديثة من بينها مدخل التكنولوجيا بتطبيقاته المعاصرة التي أدت إلى إحداث نقلة معرفية وتطبيقية في بيئة العمل والتنظيمات الجماعية فيها وطبيعة العلاقات وتوحيد الجهود وغير ذلك من الإسهامات الفعالة ذات الصلة ؛ والتي تسهم بشكل ملحوظ في تحقيق أبعاد جودة الحياة الوظيفية.

وانطلاقاً مما سبق فإن الدراسة تتناول أبعاد جودة الحياة الوظيفية للمعلم الجامعي تبعاً لوضعيته وطبيعته عمله ومهامه المسندة إليه في الجامعة من حيث البعد المادي والاقتصادي له ، والبعد النفسي والاجتماعي ، والبعد الإداري والتعليمي على النحو التالي:

(أ) البعد المادي والاقتصادي

يمثل هذا البعد كل الجوانب المادية والاقتصادية للمعلم الجامعي من حيث الأجور والمكافآت والحوافز المادية والاستحقاقات المالية في ترقياته وتقدمه الوظيفي تبعاً للدرجات الوظيفية المتبعة والمتعارف عليها ، والخصائص المالية ذات الارتباط بطبيعة العمل بالجامعة كالإشراف على الرسائل العلمية ومناقشتها والمستحقات المالية للجان الفرعية والمجالس والدعم المالي لبعض البحوث المنشورة والإعارات والبعثات العلمية وغيرها .

وتعد الأجور أهم البنود ذات الصلة بالبعد المادي والاقتصادي نظراً لأنها تمثل أهمية كبرى في تحديد أداء العاملين بالمنظمة وتوجيهه وزيادة دافعيته نحو اتجاه معين في الإنتاج

سلبًا أو إيجابًا ، بل يعد الأجر المتقاضى مقومًا رئيسيًا لدى العاملين في البقاء بالمنظمة أو الانتقال منها والإعراض عنها والبحث عن بدائل غيرها ؛ لاحتلاله مكانة بالنسبة للفرد تكمن خلفها أسباب عدة من بينها ما يلي:(برويس ونجاة ، ٢٠١٨ ، ص ٢٣٢ - ٢٣٣)

- يشكل الأجر المصدر الأساسي للأفراد وأسرهم خاصة في البلدان النامية (دول العالم الثالث) لارتفاع نسبة الإعالة مما يجعل الأجر محددًا رئيسيًا لمستوى الفرد الاقتصادي غالبًا.
- يعبر الأجر المتقاضى في العمل عن المركز الاجتماعي للفرد داخل منظومة المجتمع الذي ينتمي إليه ؛ وذلك تبعًا لتلبية الاحتياجات له.
- للأجر دور مهم في ارتفاع الحالة المعنوية والنفسية للفرد أو انخفاضها كما أنه مقياس لقيمة الفرد وتقدير مادي لعمله بالمنظمة.

ومن ثم يجب مراعاة العدالة الداخلية والخارجية للأجور وربطها مباشرة بالجهد المبذول وإلا فستفقد الجامعة كمنظمة عددًا كبيرًا من الكفاءات البشرية التي لها دور مسهم في تميزها وريادتها وهو ما يعرف بهجرة العقول البشرية ؛ فليس هناك مبرر يجعل الكفاءات والمتخصصين في مجال معين وأصحاب المهارات يكتفون في العمل داخل الجامعة دون عائد مادي مرضٍ ومناسب للجهد والإمكانات التي يتمتعون بها . وفي ضوء المهارات المكتسبة والقدرات الفائقة والاجتهاد في العمل والكفاءة والفاعلية تكون الحوافز إضافة إلى الأجور لمن يمتلكون ذلك والجزاءات للمقصرين في واجباتهم كي تتحقق التنافسية الشريفة والمشاركة الإيجابية تجاه العمل ذاته ، فالمقابل المادي المقدم إلى الفرد في عمله كتعويض للأداء المتميز هو الحافز المادي ، في حين أن ما يقدم له كتعويض للأداء فقط هو الأجر (ماهر ، ٢٠١٠ ، ص ٢٤٨).

(ب) البعد النفسي والاجتماعي

يندرج تحت هذا البعد كل الجوانب النفسية والاجتماعية التي تتعلق بعضو هيئة التدريس بالجامعة من حيث المكانة الاجتماعية التي يتمتع بها داخل الجامعة وخارجها بين أفراد المجتمع الذي يعيش فيه ، ومدى التوافق النفسي بين الوظيفة والمعيشة ، والعوامل النفسية جراء التقدم الوظيفي والترقيات ، والاحساس بالعدالة الاجتماعية والتنظيمية ، والخصائص الاجتماعية والنفسية لوظيفته وأدواره ومهامه ، والظروف الاجتماعية والنفسية ببيئة العمل ، والعلاقات بينه وبين الإدارة وزملاء والطلاب والموظفين وجميع أعضاء منظمة التعلم ، والشعور بقيمته عند المشاركة في القرارات والإشراف العلمي والإمكانات النفسية والاجتماعية التي تسهم في الإنجاز الأكاديمي في الجوانب الثلاث (التدريس- البحث العلمي- خدمة الجامعة والمجتمع) والتطور المهني ووسائل تحقيق الذات ، ودرجة الدافعية ومستواها ودرجة الإحساس بالأمان الوظيفي والاهتمامات والرغبات والحاجات ومدى إشباعها من خلال

الوظيفة ، ودرجة الولاء و الانتماء المؤسسي ، وروح الألفة والمودة وعلاقات العمل الجماعي والتواصل ، والصحة النفسية والفخر والاعتزاز بالوظيفة التي يشغلها بالمجتمع.

وفي هذا الصدد يؤكد "علام" على أنه لكي يتم تحسين جودة الحياة الوظيفية للمعلم الجامعي بعد تحقيقها لديه ؛ فإنه لابد من تنفيذ البرامج التي تمكنه من روح المشاركة والالتزام والتعاون والعمل الجماعي ، وتقدير المشورة المهنية وتطبيق مبادئ العدالة أو الإنصاف والنزاهة والشفافية في كافة الإجراءات ، والجمع بين تحسين كل من البيئة المادية والبيئة المعنوية له وليس لإحداهما دون الأخرى لتشابكهما وتأثير وتأثر كل منهما بالأخرى (علام ، ٢٠١٨ ، ص ص ٣٠-٣٢).

ويشكل الاستقرار النفسي والأمان الوظيفي عنصراً رئيساً ومقوماً من مقومات هذا البُعد لأن فكرة الأمان الوظيفي تقوم على رفع مستوى الطمأنينة والراحة تجاه مستقبل عضو هيئة التدريس مما ينتج عنه تركيز كامل الطاقة الفكرية ومنتهى الجهد العقلي له واستفراغه في مهام وظيفته ، مع تقليل حالات التوتر والصراع النفسي والضغط ، ورفع الروح المعنوية والرضا الداخلي وإزالة هاجس ودرجات الخوف على المستقبل التي تنتاب أغلب الموظفين في القطاع العام ومن بينهم عضو هيئة التدريس بالجامعة (برويس ونجاة ، ٢٠١٨ ، ص ٢٣٩).

وتشير جل البحوث في طبيعة العلاقات بين الزملاء بعضهم بعضاً وبينهم وبين رؤسائهم في العمل إلى أن العلاقات تبادلية تنشأ وتتطور تبعاً لطبيعتها فإذا قامت على الاحترام والتقدير والثقة والولاء والالتزام بين كافة الأطراف المعنية فإنها تنعكس على الأفراد العاملين من خلال الدعم والثقة والتشجيع والتقدير الأدبي (المعنوي) من الرؤساء ؛ مما يحقق الرضا الوظيفي ويسهم في جودة الحياة الوظيفية. وجدير بالذكر أن ظروف بيئة العمل المعنوية بالجامعة تتضمن اتجاهات نفسية لها مردودها على عضو هيئة التدريس من حيث تحقيق مناخ تنظيمي أسري يتسم بعلاقات تسودها الصداقة والحرية (العمرى واليافي ، ٢٠١٧ ، ص ٦٩).

(ج) البعد الإداري والتعليمي

يشير هذا البعد إلى الجوانب الإدارية لعضو هيئة التدريس من حيث تمثيله في المجالس (مجلس القسم - مجلس الكلية) وتقلده للمناصب الإدارية واللجان الفرعية المنبثقة عن مجلس القسم أو مجلس الكلية ، ومشاركته الرسمية في القرارات بالمنظمة على مستوى القسم والكلية والتفويضات الإدارية منه وله ، وإشراكه في إدارة المنظمة ، كما أنه يشمل الجانب التعليمي وهو التدريس للطلاب وتبادل المعارف والمعلومات مع زملائه والتأليف والترجمة وإعداد الكتب والمحاضرات ، والمشاركة في الدورات العلمية التي من شأنها تنمية المهارات المهنية والتدريسية لديه ، وأنماط الإشراف على الرسائل العلمية ومناقشتها وتحكيمه

للبحوث العلمية ، والإرشاد الأكاديمي للطلاب ، فكل ما يتعلق ببيئة العمل الفيزيائية بالجامعة يندرج ضمناً تحت هذا البُعد سواء على مستوى ممارسة العمل (التدريس) داخل البيئة أو إدارتها والإشراف فيها ، كذلك الجوانب التكنولوجية التي تخدمها .

والمدقق في وظائف عضو هيئة التدريس بالجامعة يجدها هي المحرك الأساس لوظائف الجامعة ذاتها فبغير عضو هيئة التدريس لا يكون هناك جامعة بكل ما تشمله من عملية التدريس والبحث العلمي وخدمة الجامعة والمجتمع ، وكما هو معلوم لدى الجميع أن عضو هيئة التدريس يقوم بالدور الأساس في التعليم ويساعد طلابه على اكتساب المعارف والمعلومات والمهارات التي يتطلبها سوق العمل الخارجي ، ويؤهلهم للمستقبل الذي يدفعهم إلى المجتمع تبعاً لاحتياجاته (آل ناجي ، ١٩٩٩ ، ص ٥٤).

ولعل تمكن عضو هيئة التدريس من مادته العلمية والمهارات الفنية والتكنولوجية هو أولى خطوات النجاح له ولطلاب الذين يتلقون عنه ويقومون بالأنشطة ويتشاركون المعرفة ويتبادلونها ؛ لذا فإنه لا نبالغ عند التأكيد مراراً على أن البعد التعليمي والإداري هو أهم الأبعاد رغم أهميتها جميعاً ؛ ومن ثم تعالت الصيحات ونادت البحوث والدراسات بتمكين عضو هيئة التدريس أكاديمياً وإدارياً ومهنياً للانطلاق وفقاً للمتطلبات الملموسة ووفاء للاحتياجات المطلوبة واستجابة للتحديات المفروضة علاجاً ووقاية ؛ فظهرت مفاهيم عدة كالمعلم الجيد ، وخصاله ، ومعلم القرن الحادي والعشرين ، والتمكين المعرفي في عصر التعلم الرقمي وتحول المعرفة وغيرها مما يدعم التنمية المهنية المستدامة لعضو هيئة التدريس .

ولتوفير المكونات المادية والأجهزة الفنية والتكنولوجية دور كبير في نجاح عضو هيئة التدريس بالجامعة في هذا البُعد لانعكاسها مباشرة على العملية التعليمية والتعلمية برمتها مع تيسير سبل ووسائل الاتصال وإتاحتها داخل قاعات الدرس وفي الحرم الجامعي بل وخارجه ، كما أن الأماكن غير الرسمية وفضاءات التعلم لها دور بارز في عملية التعلم مثل المكتبات ومقاهي الإنترنت وأماكن المأكولات والمشروبات والخدمات الطلابية والمعامل وغرف مصادر التعلم والتجهيزات الإلكترونية وعناصر الأمن والسلامة والصحة للجميع (علام ، ٢٠١٨ ، ص ٤٣-٤٤).

وتجدر الإشارة إلى أن العدالة في توزيع الجدول الدراسي لعضو هيئة التدريس والاشتراك في وضع الخطة التدريسية والقيام بمهام الوظيفة وساعات العمل ومقدارها بالنسبة للأجر المتقاضى والمرونة في الجداول الدراسية وقلة الرتبة ؛ كل ذلك من صميم الجانب التعليمي والإداري لعضو هيئة التدريس ، ويعد مؤشراً من مؤشرات تحقيق هذا البُعد أو عدم تحقيقه في المنظمة (كسنة وقهيري ، ٢٠١٧ ، ص ١٧٤).

المحور الثاني : معايير جودة الحياة الوظيفية للمعلم الجامعي ومؤشراتها

اجتهد كثير من الباحثين في مجال جودة الحياة الوظيفية والمعنيين بها في تصميم مقاييس تتمتع بالصدق والثبات المقبول إحصائياً لقياس مستوى جودة الحياة الوظيفية من خلال معايير معينة تنبثق منها مؤشرات تدل عليها ، ويندرج تحت كل مؤشر مجموعة من البنود التي تمثل الشواهد والأدلة على المؤشر ذاته من بينها : مؤشر الولاء التنظيمي ، والرضا الوظيفي ، والرضا الاجتماعي والنفسي ، ومعدلات الأداء ، وكفاءة جماعة العمل والرضا عنها ، والتعاون مع أعضاء مجتمع التعلم المهني ومنظمات العمل وبيئته وما تحويه من ساعات العمل والعبء الوظيفي ، والاستقلالية للعاملين والتمكين المعرفي والوظيفي لهم ، والأمان الوظيفي ونظام المكافآت والعقاب والجزاء والصراع الوظيفي ، ورفاهة العاملين ودرجة الالتزام والخصائص التنظيمية للوظيفة ، والخصائص النفسية والاجتماعية لشاغليها وصحتهم وسلامتهم المهنية ، وبيئة العمل الفيزيائية والبرامج الإضافية المقدمة ، والضغط المهنية ودرجة الانضباط في العمل(خوقير ، ٢٠١٨ ، ص ص ٦٧٨-٦٧٩).

ففي هذا الصدد أشار Schalock إلى أن هناك تحليلاً جديداً لجودة الحياة يتكون من (٨) معايير ولكل معيار منها (٣) مؤشرات هي كما يلي: (عراقي ورمضان ، ٢٠٠٥ ، ص ٤٧٨)

- السعادة الانفعالية : الرضا / مفهوم الذات / انخفاض الضغوط .
- العلاقات الشخصية : التفاعلات / العلاقات / المساندة .
- السعادة المادية : الحالة المالية / العمل / السكن .
- النمو الشخصي : التعليم / الكفاءة الشخصية / الأداء .
- السعادة البدنية : الصحة / أنشطة الحياة اليومية / وقت الفراغ .
- تقرير المصير : الاستقلالية / الأهداف والقيم الشخصية / الاختيارات .
- الاندماج الاجتماعي : التكامل والترابط الاجتماعي والمشاركة / الأدوار المجتمعية / المساندة الاجتماعية .
- الحقوق البشرية : القوانين / الحقوق / الواجبات .

ويحكم Rose وزملاؤه مؤشرات جودة الحياة الوظيفية في ثلاثة عناصر هي : الرضا الوظيفي ، والإنجاز الوظيفي ، والرصيد الوظيفي حيث أضفى عنصراً جديداً للمكونات وهو الخبرة السابقة التي تمثل رصيداً لدى المنظمة والأفراد العاملين فيها خاصة منظمات التعلم (Rose and others, 2006,p.62).

ويجري Mirkamali and thani دراسة مقارنة بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة طهران وجامعة شريف للتكنولوجيا اعتمد فيها على ثمانية فئات مفاهيمية تتعلق بجودة الحياة الوظيفية وهي : الكفاءة والعدالة في التعويضات ، وظروف العمل الأمنية والصحية ، وأن

تتيح المنظمة فرصاً فورية وحقيقية لاستخدام وتطوير القدرات البشرية ، وفرصاً للنمو والأمان المستمر ، والاندماج الاجتماعي في العمل لدى الهيئة التدريسية والدستورية في تنظيم العمل ، وإجمالي مساحة الحياة مقارنة بالعمل ، وأهمية العمل الاجتماعية ، وهو ما يسمى بالمكانة الاجتماعية للوظيفة (Mirkamali and thani, 2011,p.181). ويعتمد نفس التقسيم Chatterjee عام ٢٠١٨ (Chatterjee, 2018,p.39).

وتقسم معايير جودة الحياة إلى: مهمة متعلقة بالعمل ومؤشراتها استقلالية العمل ، أهمية المهام ، التغذية الراجعة على العمل ، أهمية العمل ، والبيئة التنظيمية ومؤشراتها: روح الفريق ، العلاقات الشخصية ، أسلوب الإدارة ، وعلم النفس الاجتماعي ومؤشراته : الدعم الاجتماعي ، الدعم النفسي ، الاحترام المتبادل ، الصورة الاجتماعية في المؤسسة ، الوضع الاقتصادي للأفراد (swamy,2012, p.1055).

وقام " الزعبير " ٢٠١٢ بإعداد مقياس لجودة الحياة الوظيفية يشتمل على خمسة محاور وهي : الرضا الوظيفي ، والمشاركة المجتمعية ، والمهام والعمل ، والعلاقات الاجتماعية ، والتعلم والتدريب بإجمالي (٢٣) عبارة في المقياس كاملا في صورته النهائية بعد تحكيمة من لدن الخبراء وعددهم (١٠) محكمين(الزعبير، ٢٠١٢، ص ص ٢٥-٢٦). وبهذه المعايير وما تشمله من مؤشرات وشواهد وأدلة يود الباحث الإشارة إلى أنها تشتمل على جميع جوانب جودة الحياة الوظيفية على مستوى العموم وإن كان كل منها يصلح لأن يكون محلا للبحث من حيث التعمق في محور واحد بما يحويه من مؤشرات يمكن من خلال شواهد وأدلتها الاستدلال عليها ؛ ومن ثم قياس مدى تحقق المعايير الجامعة له ؛ وبناء عليه فقد استندت الدراسة إلى ذلك التقسيم وتبنته منضمة إياه في أبعاد جودة الحياة الوظيفية للمعلم الجامعي تبعاً لمهامه ووفقاً لطبيعة عمله بالمزج بين محاور المقياس ووظائف الجامعة.

والمدقق في تلك المعايير بمؤشراتها المصاحبة لها والمعبرة عنها يرى ويجد أن للتكنولوجيا الحديثة نصيباً وافراً فيها حيث إن تحقيق السعادة الانفعالية من خلال الرضا وانخفاض الضغوط خاصة تلك الضغوط الناجمة عن الأعمال الكتابية للمعلم الجامعي ربما يتم من خلال التكنولوجيا الحديثة ، كما أن العلاقات الشخصية تنمو وتتطور وتزداد دائرتها في ظل التكنولوجيا بوسائل الاتصال الحديثة التي تتميز بها ، فضلا عن توفير كثير من الجهد والوقت والكلفة ؛ الأمر الذي يحقق سعادة مادية للمعلم الجامعي ويزيد من كفاءته ويحقق له صحة عامة ويستثمر تبعاً لها أوقات الفراغ ويقرر مصيره في ضوءها من خلال بيانات وإحصاءات دقيقة وواضحة ، بالإضافة إلى أن التكنولوجيا الحديثة تسهم في انخراطه بالمجتمع وتحقيق الاندماج والمشاركة والترابط والشراكة بكل ما تحمله الأخيرة من حقوق وواجبات ومسئوليات وقوانين منظمة ومبادئ حاكمة.

وينوه Zare وآخرون إلى أن قياس جودة الحياة الوظيفية من خلال معايير أربعة : المشاركة في حل المشكلات وإعادة هيكلة العمل وأنظمة المكافآت المبتكرة وتحسين بيئة العمل أو تحديثها ، ويستطرد مبينا أنه يمكن تقسيم المعايير إلى فئتين هما : الاحتياجات المنخفضة وتتألف من احتياجات الصحة والسلامة والاحتياجات الاقتصادية واحتياجات الأسرة ، والاحتياجات العليا وهي المعنية بالاحتياجات الاجتماعية واحتياجات التقدير والاحتياجات النفسية واحتياجات التنفيذ والاحتياجات المعرفية والاحتياجات الجمالية ، باختصار يمكن القول بقاعدة عامة مؤداها أن تأسيس التكامل الاجتماعي في المنظمة وحراسة الحقوق الفردية بين أعضائها من مؤشرات الجودة الوظيفية فيها. وتنزوي تلك الاحتياجات في عوامل عامة كشواهد لها هي : محتوى الوظيفة وساعات العمل والتوازن بين العمل والحياة الأسرية ، وأسلوب الإدارة والإشراف والاستراتيجيات (Connell & Hannif, 2009, pp.364-365) (Zare, et.al, 2014, p.47).

ويدمج تلك العناصر مع بعضها البعض ووضعها في منظومة واحدة وإسقاطها على المعلم الجامعي يمكن القول بأنها تشتمل على جميع عناصر الدعم والمساندة والتمكين له في مجال العمل وخارجه كالدعم المادي (المالي) ، والدعم العلمي (التخصص) ، والدعم الإداري (القيادة) ، والدعم الفني (برامج التنمية المهنية المستدامة) ، والدعم التكنولوجي (قاعات الدرس والمحاضرات) ، والدعم النفسي (التوافق والتوازن بين وظيفته وحياته الشخصية) ، والدعم الاجتماعي (الرفاهة الاجتماعية ونظرة المجتمع) ، وهو ما أكد عليه كل من Dupuis and Martel منذ زمن ؛ لما له من أهمية عظيمة في تحقيق جودة الحياة الوظيفية للمعلم الجامعي تحديداً (Dupuis and Martel, 1994, pp.4-6).

وبالتالي لا يمكن قياس جودة الحياة الوظيفية من جانب وإهمال الجوانب الأخرى لذا تعددت المداخل التي في ضوئها يتم قياس جودة الحياة الوظيفية منها ما ركز على البيئة المعنوية فنظر إلى الولاء والانتماء والالتزام والرفاهة والتوافق والتوازن والصحة النفسية والصراع والرضا ، ومنها ما ركز على البيئة المادية كساعات العمل والمكافآت والجزاء والرواتب والبيئة الفيزيائية والتكنولوجيا المتاحة رغم أن الفصل بين الجانبين غير مقبول منطقياً - وإن قبل بحثاً - لتأثير وتأثر كل منهما بالآخر.

وإذا كانت الدراسة قد اختارت التكنولوجيا الحديثة للتعرف على مدى إسهاماتها في تحقيق جودة الحياة الوظيفية للمعلم الجامعي وكيفية توظيفها بتطبيقاتها المتعددة وتوجهاتها الجديدة والمتجددة ؛ فلا يعني ذلك الفصل بين الجوانب والأبعاد أو الاعتراف ببعض المعايير دون بعض ؛ وإنما للتعقيد في هذا الأمر تحديداً وإلقاء الضوء عليه ، فضلاً عن أن تأثير التكنولوجيا يتعدى بُعداً بعينه ليوثر في جميع الأبعاد لما له من علاقة وثيقة بها جميعاً وطرقه لأبوابها ؛ لأنه مدخل متكامل المنظومة يجسد الجوانب الثلاث البيئة الفيزيائية والعنصر

البشري الذي يستخدمها والمنتج النهائي القادر على استثمارها والذي من أجله وجدت البيئة والعنصر البشري معاً.

ومما يؤكد علاقة الترابط بين الجوانب مقياس Nimalathasan ,et.al الذي اشتمل على شواهد أكثر إجرائية وهي : الشعور بالأمان البدني في العمل ، وتوفير الوظيفة لفوائد صحية جيدة ، وبذل قصارى الجهد للبقاء على اللياقة البدنية أثناء العمل ، والرضا عن الأجر المتقاضى مقابل العمل المبذول ، والإحساس بأن الوظيفة مضمونة مدى الحياة ، والتوازن بين الرواتب واحتياجات الأسرة ، ووجود أصدقاء أحماء داخل المنظمة ، والاستمتاع ببعض الأشياء في وقت الفراغ المتاح ، والاحترام المتبادل بين الأشخاص ، والخبرة العالية في مجال العمل ، وسماح الوظيفة بتحقيق كامل الضرورات وبعض الطموحات ، وتعلم أشياء جديدة طوال فترة العمل وباستمرار وصقل المهارات الفنية ، ووجود الإبداعات في فترة العمل الخارجي بناء على ما يتلقاه الفرد من معلومات ومهارات داخل العمل (Nimalathasan ,et.al , 2009, pp.16-17).

وتجدر الإشارة إلى أن التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية ينبثق من حقيقة مفادها مشاركة الأفراد على قدم المساواة في العمل وخارجه ، ووجود وقت فراغ للقيام بمهام أخرى أو الترويح عن النفس والأسرة دون إنهاك في مقتضيات العمل ، والتوافق بين قيم الفرد الوظيفية والقيم الشخصية ، وتطبيق فقه الأولويات والارتياح النسبي للأسرة من شغل الفرد تلك الوظيفة ، وتكريس الجهود في المجالات الحياتية المختلفة دون تعارض (Sirgy & Lee, 2015, pp.1-2).

وفي مقياس فريد من نوعه أعده كل من Easton and laar, 2018 لمقياس جودة الحياة الوظيفية ، وتم ترجمته إلى لغات عدة كالفارسية والصينية والإسبانية والتركية والرومانية والفرنسية والبرتغالية والتايلاندية (68-76 pp) لقوته علمياً ودلالته الواضحة على شواهد تعبر بصدق عن مؤشرات جودة الحياة الوظيفية وهي : القدرة على التعبير عن الآراء والتأثير على التغييرات في مجال الوظيفة ، وإتاحة الفرص لاستخدام القدرات ، والحالة الجيدة وقت شغل الوظيفة ، وتوفير الإمكانيات والتسهيلات الإدارية والمرونة الكافية التي تناسب حياة الفرد المهنية والعائلية معاً ، وأنماط الشخصية التي يتعامل معها ، وقلة الضغوط النفسية والشعور بالارتياح عند تقديم الخدمة المطلوبة ، والإحاطة المعرفية بالإنجازات والمشاركة فيها ، والتشجيع على اكتساب مهارات جديدة وفريدة ، والفعالية في القرارات المعنية بالمنظمة والمشاركة فيها ، والمرونة في أنماط العمل والجدول التشغيلية ، وقرب الحياة عامة من النمط المثالي أو النموذجي ، والبيئة الآمنة ، والسير اليومي بشكل جيد من الجميع ، وإتاحة الفرص ، والرضا عن التدريب أثناء الخدمة والبرامج المقدمة ، والاشتراك في قرارات معنية بالتعامل مع المستفيدين وأعضاء المجتمع المحلي ، وأخيراً الرضا عن الجودة

الشاملة للحياة الوظيفية والإحساس بالفخر والاعتزاز كعضو في المنظمة (Easton & laar, 2018, p.62).

وهناك بعض العوامل ذات الارتباط بالتكنولوجيا تسهم في نجاح جودة الحياة الوظيفية وجني ثمارها سريعاً يصلح أن تكون مؤشرات لتحقيقها من أهمها : نظم الاتصالات الرسمية منها وغير الرسمية ، ونظم المقترحات الرقمية وكيفية إدارتها والاستماع إليها وأخذها في الاعتبار ومدى تنفيذها وآليات التعبير عنها ، وجهود المنظمة التي تتمثل في تحديد المسارات التكنولوجية والميكنة وتطبيق هندسة الحاسبات ومقومات الذكاء الاصطناعي ، والعمل على الإصلاحات وتنفيذ المشروعات وتوحيد الجهود والكشف للعاملين عن عوامل النجاح والفشل ، والمقومات المتاحة وكيفية الاستثمار الأمثل للموارد واتخاذ التدابير حيالها(خالد ويو حفص ، ٢٠١٥ ، ص١٢٣).

ويثبت Dahie وزملاؤه التأثير الإيجابي لجودة الحياة الوظيفية وتقليل ضغوط العمل ؛ وبالتالي الإنتاج الأفضل من خلال ورش العمل التدريبية أثناء الخدمة ، وخطط التنمية الشخصية بالجامعة ، والتقدم الوظيفي بناء على معايير واضحة ودقيقة (Dahie, et.al, 2017, p.75).

ويعرض swamy بعض العناصر التي تدل بقوة على سوء الحياة الوظيفية كمؤشرات من بينها : بيئات العمل الفقيرة ، والعدوان والعلاقات السيئة بين أفراد منظمة التعلم ، وعبء العمل ، وعدم القدرة على تقديم نوعية رعاية مفضلة للأعضاء أو المستفيدين ، وصعوبة التوازن بين العمل والأسرة ، وطبيعة التناوب داخل المنظمة ، وعدم المشاركة في صنع القرار ، والعزلة المهنية ، وعدم اعتراف البعض بالبعض ، والعلاقات السيئة بين الأفراد والرؤساء المباشرين ، والتضارب في الأدوار ، وعدم وجود فرصة لتعلم مهارات جديدة ، ويضيف عليها البعض بيئة العمل ، والمكافآت ، وطبيعة العمل ، والتطوير والتدريب وأسلوب القيادة ، والاتصالات ، واللوائح التنظيمية والمناخ الثقافي داخل المنظمة ، والوقت أي ساعات العمل مقارنة بالأجور (swamy,2012,p.1054).

وتنبئ بعض الأدبيات بأن الإحساس بالغبية في العمل سبب في تدني مستوى جودة الحياة الوظيفية كما أن تدني مستوى جودة الحياة الوظيفية سبب في الإحساس بالغبية في العمل لدى مقاومي التغيير ، فعلى سبيل المثال عندما دخلت التكنولوجيا الحديثة في عمليات الصناعة باليابان شعر بعض الموظفين بأن المنظمة ربما تستغني عنهم خاصة وأن التكنولوجيا أدت إلى وجود بدائل وجودة عالية وتكلفة منخفضة وإنتاج أكثر فانخفضت جودة الحياة الوظيفية لدى البعض ، أما من تلقى المنجزات العلمية وآلات الصناعة بإيجابية وتدرّب عليها فقد أخذها كوسيلة لزيادة الكفاءة في العمل وتحقيق أرباح وجعلها مصدراً للحصول على المكافآت والحوافز المادية وبالتالي جودة الحياة الوظيفية (Erdem, 2014, p.536).

وظفت بعض الحكومات على سبيل المثال دولة الهند تتخذ تدابير في جودة الحياة الوظيفية كعلامة متميزة في التعليم تدل من خلال معاييرها ومؤشراتها على مؤشر جودة التعليم بشكل عام ؛ فاتخذت خطوات للتحسين متسارعة ومتواترة في جودة الحياة الوظيفية من خلال التدريب على التكنولوجيا الحديثة للهيئة التدريسية ، وبرامج التطوير للعاملين في منظمات التعلم ، وتطبيق نظام الإدارة بالمشاركة والاعتراف بالأعمال الجماعية ، وإدارة التغيير ، وحرية الاتصال ، ووضع آليات معالجة الشكاوى وغيرها من المؤشرات التي أخذتها الحكومات ووضعتها موضع الأولويات في أعمالها ؛ من أجل إصلاح منظومة التعليم كاملة .(Pandey & Jha, 2014, p.40).

ومما سبق يتبين بإلحاح شديد دور الحكومات في دعم قضية جودة الحياة الوظيفية للهيئة التدريسية في منظمات التعلم ، خاصة إذا كان من بينها ولعل أهمها جودة الحياة الوظيفية للمعلم الجامعي في منظمات التعلم الجامعية التي تُعنى مباشرة بتخريج جيل يسهم في عملية التقدم ويشغل وظائف في المجتمع تخدم الأفراد والأجيال المتعاقبة على اختلاف أعمارها وقدراتها.

المحور الثالث : المتطلبات اللازمة لتحقيق معايير جودة الحياة الوظيفية للمعلم الجامعي

تستدعي جودة الحياة الوظيفية للمعلم الجامعي متطلبات من أهمها : قيادة رشيدة تدعم المعلم وتسانده كي يشعر بالثقة في النفس كمورد بشري لا يمكن الاستغناء عنه ، وتقديم مساهمات ذات قيمة معنوية ومادية له ، ومعاملته بكرامة واحترام وتقدير ، وقياس الرضا الوظيفي لديه باستمرار لتدارك الأمر عند شعوره بالتضجر أو التذمر ، ويُستدل على ذلك بقلّة الغياب والجزاءات وكثرة المكافآت والحوافز ، والتحفيز الشديد له والمشاركة الفعالة للإدارة ، والاتصالات بين الزملاء، وتماسك العمل والتوازن في الحياة ، والسلامة والأمن للإدارة (meibel and others,2013,p399). كما أن العدالة التوزيعية والعدالة التفاعلية تعد مؤشرا دالاً على تحقيق الجودة لدى المعلم الجامعي مع مشاركته الإيجابية ، ويرجع البعض تحقيق الجودة إلى المؤشرات المالية للعاملين بالمنظمة جنباً إلى جنب مع المؤشرات النفسية لتأثير وتأثر كل منهما بالآخر (Sinha,2012,pp.36-37).

ولمزيد من الاهتمام حول متطلبات تحقيق جودة الحياة الوظيفية للمعلم الجامعي لتحقيق التوازن في حياته الاجتماعية والمهنية معا فقد تم دمج الحركات المتعاقبة لتطوير رأس المال البشري ورأس المال الاجتماعي لدى المنظمات المعنية بالجودة ليتفق معظمها حول جودة الحياة الوظيفية ؛ لتحقيق نوع من التوازن لدى المشتغلين والعاملين في مجال التعليم ، حيث صار ذلك تحديا يواجه الأفراد والمنظمات في عصر يتسم بسرعة التغير في كافة القطاعات مما يؤدي إلى صعوبة إدارة الوقت ؛ لذا كان لا بد من التدريب على كيفية إدارة الأنشطة المهمة في الحياة للحفاظ على الشعور بالجودة والتوازن ، وتتطلب هذه الإدارة

الفعالة تشكيل المواقف والتحكم فيها أكثر من تعلم مهارات جديدة حيث إن تعلم المهارات فقط لا يؤدي إلى اللحاق لأن رياح التغيير أسرع من عملية التعلم ؛ ومن ثم توفر لنا جودة الحياة الوظيفية بمشتقاتها ومكوناتها منظورًا والمأمًا كليًا يُجلي لنا حقيقة كائنة وهي عدم القدرة على الفصل بين المسؤوليات الشخصية والعمل في مواقف واقعية (Arif & Ilyas, 2013, p.283).

ولتطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية فإن ذلك يتطلب بيئة مواتية يتوفر فيها العدالة الإدارية والتنظيمية والأمن الوظيفي ونظام واضح للاقتراح وإجراءات التظلم وجدارة الترتيبات وكفاية الموارد والمرونة في جداول العمل ومشاركة الموظفين في القرار واختيار المصير (Srivastava & Kanpur, 2014, p.58). وتظهر أبعاد تلك البيئة في : البعد المادي والبعد الاجتماعي ، والدعم الاجتماعي من زملاء العمل وكبار الإداريين وذوي الخبرة ، والهياكل التنظيمية اللامركزية والعمل الجماعي والهياكل الموازية ودوائر الجودة وثقافة الشراكة الأخلاقية ، وساعات العمل والتعويض والاستفادة ، والموارد المادية والمعرفية والعاطفية كمتطلبات لإنجاز العمل. ولكي تتحقق جودة الحياة الوظيفية فلا بد من اشتغال البيئة على تلك الأبعاد بصورة إيجابية جملة وتفصيلا (Abdul Razak, et. Al,2016,p. 521).

وفي ذات الجانب ذكر Nimalathasan, et.al أنه لكي تكون عملية التحسين شاملة بالجامعات لتتحقق جودة الحياة الوظيفية لأعضائها فإنه يجب تطوير ظروف عمل جيدة لأن ذلك سوف يُسهل على المهنيين الأكاديميين القيام بعملهم بشكل فعال ، وتحفيز الموظفين من خلال الأداء الجيد من خلال المكافآت والدوافع والمزايا الأخرى ، والتدريب الجيد على اعتماد تكنولوجيا جديدة أو تطوير الحياة المهنية ، وتقديم عروض غير متحيزة في نمط الترقية كي تتسم بالموضوعية والشفافية ، وتوفير بيئة عمل مناسبة تصميمًا وتنفيذًا مثل المعدات وفواصل العمل وغيرها (Nimalathasan, et.al , 2009, p.13).

ولا ترتبط جودة الحياة الوظيفية بجانب واحد أو مكون فريد حتى وإن كان هذا هو المكون المادي ، ودليل ذلك وجود كثير من المنظمات في بلاد متقدمة اقتصاديًا ومزدهرة صناعيًا وتجاريًا وعند قياس جودة الحياة الوظيفية بها كشفت عن ضعف في مستواها ؛ وقد يعزى ذلك إلى كثرة الإجهاد وتكثيف العمل والسيطرة المتفشية والتحكم الزائد وضعف الاستقلالية ، وافتقار الأمن الوظيفي ، وتناقص السلامة العقلية والجسدية أو غير ذلك من التفسيرات (Hannif, et.al, 2008, p.272) ؛ ولعل هذا يضع بصمة واضحة في أهمية المكونات جميعها دون إهمال لأحدها.

بتسليط الضوء على ما تم عرضه سلفًا من متطلبات ، وتبعًا لما تم تناوله من معايير ومؤشرات؛ فإنه يمكن للدراسة أن تضع قائمة بالمتطلبات اللازم توفرها لتحقيق جودة الحياة الوظيفية للمعلم الجامعي على النحو التالي:

{ قائمة المتطلبات }

- توفر التسهيلات لتحسين الذات والتنمية المستدامة لها.
- إتاحة الفرص للمعلم الجامعي لإنتاج وتسويق وترويج المعرفة التي يمتلكها.
- تحديث المرفقات الجامعية وفضاءات التعلم الرسمية وغير الرسمية.
- اتصاف برامج التشغيل والخطط بالإنصاف والشفافية.
- الاطلاع والمشاركة في العمليات الإدارية بحيث يصبح القرار جماعيا.
- شيوع الموقف الإيجابي من الإدارة تجاه المعلم الجامعي وعدم تصيد الأخطاء.
- الإشادة بالجهد المبذول دون بخس أو إحفاف.
- إرجاع البصر مرارا في رواتب الهيئة التدريسية.
- الاهتمام بقضايا التحسين والتطوير بحيث تتم بشكل فردي وجماعي.
- إزالة أنواع التوتر والضغط النفسي في ترقية المعلم الجامعي وأعمال الكنترول.
- العمل على تحسين السلامة الجسدية والصحية بتوفير مقوماتها.
- وضوح المهام لدى جميع أعضاء منظمة التعلم الجامعية ومن بينهم عضو هيئة التدريس.
- شيوع الاحترام المتبادل بين عضو هيئة التدريس والإدارة والزملاء والموظفين والطلاب.
- الثقة في القيادة الجامعية نحو موضوعية التقييم ونزاهتها ، وتنوع وسائل التحفيز.
- متابعة القيادة الجامعية لعمليات التحديث المستمر للبيئة الجامعية التي يعمل بها المعلم الجامعي.
- توفر الخدمات العامة والمتكاملة داخل الحرم الجامعي.
- الأخذ بعين الاعتبار كل الاقتراحات والتعليقات دون تسفيه لأصحابها أو التقليل من شأنها.
- خلو بيئة العمل من الخلافات الشخصية التي تؤثر سلبًا على الأداء والتشاركية.
- تكريس الجهود لتعزيز المكانة الاجتماعية للمعلم الجامعي.

المحور الرابع : التكنولوجيا الحديثة ودورها في البيئة الجامعية

تمتزج التكنولوجيا بمفهوم العلم لارتباطها بالميدان التطبيقي له حيث إن التكنولوجيا تعبر عن الكيف أو الوسيلة ، بينما العلم صياغة للأسباب والنظريات والقوانين العامة التي تترجم إلى تطبيق ، وتتحول إلى ممارسة في مختلف النشاطات ؛ فالعلم مصدر المعرفة الأساسية ومرتكز التكنولوجيا (سيفون وعيادي ومهداوي ، ٢٠١٩ ، ص ٩١).

وفي مجال تحديد العلاقة بين العلم والتكنولوجيا ، يعرف العلم بأنه المعرفة المنسقة التي تنشأ عن الملاحظة والدراسة والتدريب الأكاديمي ، أي أنه الناتج الفكري للمعارف ، في حين أن التكنولوجيا هي الاستخدام التطبيقي لتلك المعارف ، أي هي مجموعة من المعارف

والخبرات والمهارات التي تجسدت لصناعة إنتاج معين ؛ وعليه فإن العلم يمثل معرفة العلة والسبب ، في حين تمثل التكنولوجيا معرفة وتحديد الوسيلة ، وفي الوقت الذي يؤدي فيه العلم إلى نتاج المعلومات المعرفية ، فإن التكنولوجيا تساعد على إنتاج الثروة ؛ ومن هنا تظهر العلاقة الوثيقة بين العلم والتكنولوجيا ، حيث إن العلم يعد مصدرا للمعرفة الأساسية والفهم ، ومن ثم يمثل المرتكز الأساس للتكنولوجيا (علي وحמיד ، ٢٠١٠ ، ص ٣٥٧).

فالعلم يمثل المعرفة المنظمة التي تهدف إلى اكتشاف الحقائق العامة ، في حين تتناول التكنولوجيا تطبيق النتائج العلمية في مجالات الحياة المختلفة لخدمة الأغراض العملية ؛ وعليه يتعلق العلم بفهم ظواهر الأشياء ، بينما التكنولوجيا تتناول الاستعمال العملي والتطبيقي لها ، وبهذا يعني أن المعرفة العلمية بحد ذاتها لا يمكن أن تعكس أية نتائج اقتصادية واجتماعية ملموسة إلا إذا تم ترجمتها إلى استخدامات تكنولوجية ، وفي كثير من الأحيان لا يوجد هناك حد فاصل بين العلم والتكنولوجيا فالنقطة التي ينتهي عندها العلم لكي تبدأ التكنولوجيا قد لا تكون واضحة نظرا لتواتر الاثنين مع امتزاجهما وتفاعلهما في ميدان التطبيق (علي وحמיד ، ٢٠١٠ ، ص ص ٣٥٧-٣٥٨).

وتجدر الإشارة إلى أن العلم في العصر الراهن يمكن إتاحتها للجميع ببسر ، في حين أن التكنولوجيا لا يمكن حيازتها أو اقتنائها بسهولة لارتباطها باقتصاد البلاد ومقدرات العباد (علي وحמיד ، ٢٠١٠ ، ص ٣٥٨)، لذلك فالعلم يتغير عالمياً بينما تظل التكنولوجيا خاضعة لاقتصاد الأفراد والدول إنتاجاً واستخداماً ، وهجرة العقول والكفاءات البشرية برهان واضح على ذلك. وتكمن متطلبات التكنولوجيا وراء تطور العلم الطبيعي وتنعكس النتائج العملية للعلم في التكنولوجيا ، ومن ناحية أخرى تمد التكنولوجيا العلم بالمعدات والأدوات التجريبية ، ويحدد تطور التكنولوجيا والقوى الإنتاجية بوجه عام البناء الاقتصادي الاجتماعي للمجتمع ، فالعمل ينظم ويوزع طبقاً لماهية الأدوات التي يمتلكها المجتمع (روزنتال ويودين، ب ت ، ص ١٣٩).

والتكنولوجيا كلمة أصلها إغريقي من شقين تكنو أو تكنيك وتعني الطريقة أو الوسيلة ولوجي أو لوجيا وتعني العلم وهي بذلك تضم معنى علم الوسيلة والذي يستطيع الإنسان به أن يبلغ ما يرنو إليه من أهداف (سيفون وعيادي ومهداوي ، ٢٠١٩ ، ص ٩١). وعرفت الموسوعة الفلسفية السوفيتية التكنولوجيا بأنها : مجموع الآلات والآليات والأنظمة ووسائل السيطرة والتجميع والتخزين ونقل الطاقة والمعلومات كل تلك التي تُصنع لأغراض الإنتاج والبحث والحرب (روزنتال ويودين، ب ت ، ص ١٣٩).

ويمكن تعريف التكنولوجيا بأنها: مجموعة من النظم والقواعد التطبيقية وأساليب العمل التي تستقر لتطبيق المعطيات المستحدثة لبحوث أو دراسات مبتكرة في مجالات الإنتاج والخدمات ، كونها التطبيق المنظم للمعرفة والخبرات المكتسبة التي تمثل مجموع الوسائل والأساليب الفنية التي يستعملها الإنسان في مختلف نواحي حياته العملية ؛ وبالتالي فهي مركب قوامه المعدات والمعرفة الإنسانية (النجار ، ٢٠٠٩ ، ص ٤٩٤) (عبد الغني ، ٢٠١٠ ،

ص ٢٤). كما تم تعريف التكنولوجيا كعملية على أنها : التطبيق المنظم للمحتوى العلمي أو المعلومات ، بغرض أداء محدد يؤدي في النهاية إلى حل مشكلة معينة . والتكنولوجيا كمنتج : محصلة تطبيق الأساليب العلمية ويظهر في إنتاج الآلات والخامات ، والتكنولوجيا كمزيج للعملية والمنتج تتضح في عملية الاختراع التي تصاحبها عملية الإنتاج ؛ وبالتالي لا يمكن فصل التكنولوجيا كعملية عنها كمنتج ، وأوضح مثال على ذلك هو الحاسب الآلي فنفس الجهاز يصاحب دائما بتطور في إنتاج البرامج وتوسع كبير فيها (بولعيدات ، ٢٠٠٨ ، ص ١٩) (عبد الغني ، ٢٠١٠ ، ص ٢٥).

فالتكنولوجيا باختصار هي مجموع الوسائل التي يستخدمها الإنسان لسيط سلطته على البيئة المحيطة به لتطويع ما فيها من مواد وطاقة لخدمته وإشباع احتياجاته المتمثلة في الغذاء والكساء والتنقل ، ومجموع السبل التي توفر له حياة رغبة متحضرة آمنة. هذه الوسائل تشتمل على معارف وأدوات ومهارات لازمة لتحقيق إنجاز معين تشكل أسس أو قواعد التكنولوجيا وهي بطبيعتها متعددة ومتباينة حتى عندما يكون الإنجاز المستهدف محدوداً ، ولكن من الأفضل إجمالها والنظر إليها كما لو كانت شيئاً واحداً مميزاً ، والأدوات أيضاً تختلف كثيراً في درجة تعقيدها وتطورها (عبد السلام ، ١٩٨٢ ، ص ٥٤-٥٥).

وإذا كان الجميع يعترف بأن الزمن لن يعود إلى الوراء والعالم يتغير من حولنا والتاريخ لن يعيد نفسه وإنما الأحداث هي التي تتشابه ؛ فإن العالم والأحداث تتغير سريعاً في الوقت الراهن عن ذي قبل لأنها تنبع من تطور تكنولوجي يتجدد ويتمدد .

وماهية التكنولوجيا قديمة قدم المخترعات البشرية نفسها حيث كانت وسيلة من الوسائل التي اكتشفها الإنسان عند تطويعه البدائي للطبيعة ، وما فتئت حتى غدت أداة يستعملها لخدمته ومساعدته لقضاء حاجياته المتنامية ، ثم تطور استعمالها إلى درجة أصبحت مهمة جداً في حياته العامة والخاصة، مما حدا ببعض المفكرين أن يعتقدوا بأنها المسئولة عن معظم التغيرات التي تحدث داخل المجتمع المعاصر (زمام وسليمان ، ٢٠١٣ ، ص ١٦٥). وهذا سر وصفها في الدراسة بالحديثة نظراً لجذورها الممتدة عبر التاريخ.

ولقد تبوأ التكنولوجيا مكانة منذ زمن عتيق ، وها هي قد أصبحت الآن عموداً في العملية التربوية لا يمكن الاستغناء عنه أو عن مكوناته كي يظل الطالب والمعلم على دراية بمجريات الأمور في ساحة العلم بالمجتمع العالمي كله ؛ وعليه فإن التكنولوجيا الحديثة قادرة على إيجاد نمط من العلاقة بين التعليم والتعلم يجعل الأخيرة نتيجة لسابقتها ويضفي سمة التفاعلية على كل منهما (بوكريسة ، ٢٠٠٨ ، ص ٢٢٥).

فالتكنولوجيا فكر وأداء وحلول للمشكلات قبل أن تكون مجرد اقتناء معدات ، كما أنها ليست مجرد علم أو تطبيق لنظريته أو مجرد أجهزة بل هي أعم وأشمل من ذلك بكثير ،

فهي نشاط إنساني يشمل الجانب النظري والجانب التطبيقي ، وفي ضوء ذلك يمكن تعريفها بأنها: جهد إنساني وطريقة للتفكير في استخدام المعلومات والمهارات والخبرات والعناصر البشرية وغير البشرية المتاحة في مجال معين ، وتطبيقها في اكتشاف وسائل لحل مشكلات الإنسان وإشباع حاجياته وزيادة قدراته (زمام وسليمانى ، ٢٠١٣ ، ص ١٦٥).

وتتأرجح التكنولوجيا بين العلوم الطبيعية والعلوم الإنسانية فيرى البعض أنها تطبيق للأولى ويرى الآخر أنها تطبيق للثانية لاعتنائها بالمبادئ الأساسية من التعليم وفن التعلم ، ولكن التكنولوجيا منظومة متكاملة من الأجهزة والبرمجيات والإجراءات والعمليات التي تؤدي إلى تحقيق الأهداف المنشودة بكفاءة وفعالية ، ولها مقومات عدة هي : ازدياد مستوى التقيد للمشكلات التي تواجه الإنسان ، وتنامي الاستثمار غير المادي ، والاعتماد على الإلكترونيات وإمكاناتها الفائقة ، واندلاع ثورة الذكاء الاصطناعي ، وتحقيق ثقافة الإبداع وبقظة الفكر بأنماطه المتعددة ، وإعطاء الأولوية لما هو مكتسب عما هو موروث (عباس ، ٢٠٠٤ ، ص ١٤٩).

وأخذ مفهوم التكنولوجيا أبعادًا عدة منها البعد الاجتماعي فعرفت بأنها : مجموع المعرفة المستخدمة والخبرة المكتسبة في إنتاج السلع وتقديم الخدمات في نطاق اجتماعي واقتصادي معين من أجل إشباع حاجة المجتمع (عبد الغنى ، ٢٠١٠ ، ص ٢٥).

ويظهر البعد الاجتماعي والثقافي جليًا في تعريفها بأنها : إفراز لحالة اجتماعية ولثقافة قائمة ، تعبر عن منظومة من القيم سائدة لحالة ذهنية ما لخاصية لغوية ، وهي تعبير عن مستوى محقق من التمدن والحضارة ؛ لذا قيل عن التنمية هي التكنولوجيا عندما تصبح ثقافة (عبد الغنى ، ٢٠١٠ ، ص ٢٥).

والبعد الأنثروبولوجي يبرز في تعريف التكنولوجيا بأنها : مساق ثقافي رئيس في حياة الناس كالفلسفة والدين والتنظيم الاجتماعي والنظم السياسية ، وبالمعنى الواسع جميع الجوانب الإنسانية هي نواح تكنولوجية ، كما أنها طريقة نظامية تسير وفق المعارف المنظمة ، وتستخدم جميع الإمكانيات المتاحة مادية كانت أو غير مادية بأسلوب فعال لإنجاز العمل المرغوب فيه بدرجة عالية من الإتقان أو الكفاية (عبد الغنى ، ٢٠١٠ ، ص ٢٥).

ويظهر البعد الإداري للتكنولوجيا في تعريفها بأنها : تلك الأدوات التي تستخدم لبناء نظم المعلومات التي تساعد الإدارة على استخدام تلك المعلومات في دعم وتلبية احتياجاتها في اتخاذ القرارات ، والقيام بمختلف العمليات التشغيلية في المنظمة ، وتتضمن البرامج الفنية والبرامج الجاهزة وقواعد البيانات وشبكات الربط بين الأجهزة محليًا وعالميًا (سيفون وعبادي ومهداوي ، ٢٠١٩ ، ص ص ٩١-٩٢).

وعلى كل فالتكنولوجيا ليست خيرًا خالصًا ولا شرًا تامًا ؛ وإنما العبرة بتوظيف إمكانياتها الهائلة وقدراتها الفائقة لصالح الأفراد والمجتمعات ، ومما لا شك فيه أن أسلوب

حياتنا سوف يتغير أكثر وأكثر نتيجة استخدام التكنولوجيا بإطلالها المتجدد ، والأمل أن يكون التغيير نحو الأفضل (مكاوي ، ١٩٩٧ ، ص ٢٨٧) ؛ ومن ثم فلا غرابة في نشوء علاقة قوية بين التكنولوجيا وقضية علمية أخرى لم تكن تلك العلاقة واضحة من قبل أو وقفت عليها أقلام الباحثين في العلوم البينية ، أو سبر أغوارها البعيدة عن كثر أحد من المتخصصين الذين يتعجبون عند ظهور العلاقة في وضوح النهار ظناً منهم أن حدوث ذلك ضرب من الخيال ؛ لأن البون بين القضيتين شاسع والشقة بعيدة.

ويمثل مصطلح " الحديثة " وصفا نسبياً للتكنولوجيا لا يمكن القطع بمستواه أو البت في طبيعته حيث ما زال الغموض ينتابه واللبس يكتنفه ؛ لأنه يرتبط بطبيعة المجتمع وإمكاناته البشرية والفيزيائية والاقتصادية ؛ فما هو حديث لدينا ربما يكون قديماً عند غيرنا ، وما هو حديث في زمن ما سيصير حتماً قديماً في زمن آخر والماضي والحاضر والمستقبل رهان على ذلك ، وتعني الحدثة في التكنولوجيا لدى الدراسة الحالية : المصادر الرقمية للمعرفة ووسائلها وأدوات الاتصال الإلكترونية بتطبيقاتها الخدمية وممارساتها التفاعلية في العصر الراهن والقرن المنصرم.

والتكنولوجيا الحديثة هي : مختلف التقنيات التي تستعمل حالياً في إنتاج المعلومة (عبد الغني ، ٢٠١٠ ، ص ٢١). كما أنها : كل ما هو جديد أو مستحدث من الوسائل والأجهزة والبرمجيات وأساليب العمل وزيادة فاعليتها وكفاءتها على أساس علمي لخدمة الإنسان ورفاهته (نوري ومهدي ، ٢٠١٩ ، ص ١٣٠).

ووفقاً لنتائج مراجعة الأدب الدولي حول التكنولوجيا الناشئة في التعليم بين عامي ٢٠٠٦ ، ٢٠١٦ ؛ فإن معظم الدراسات تهدف بالأساس إلى تحسين العمليات التعليمية المختلفة من خلال دمجها في عمليتي التعليم والتعلم دون الخروج عن هذا المسار إلا ما ندر ، حيث كان البحث النوعي هو الأكثر شيوعاً (Neira, Salinas, Crosetti, 2017, p.131). ثم اهتمت البحوث خلال الحقبة الماضية والبحوث الآنية أيضاً بمدى استخدام التكنولوجيا الحديثة ، والتركيز على عمليات التواصل والإفادة منها في عملية التعلم ، والمشاركة في القرارات وصناعة الرأي العام عن المنظمة ، والتعرف على رضا المستفيدين ، وأي البرامج أكثر استخداماً لدى شرائح مختلفة والأسباب الكامنة خلف تفضيلها عن غيرها في زمن الإنترنت وكثرة البرامج واستحدثاتها (Vaculikova, 2019, pp.162-163).

ولقد أثرت التكنولوجيا الحديثة في حياتنا اليومية وأصبحنا نعتمد عليها في جميع شئون الحياة حيث أتحدثنا بهدايا لا تقدر بثمن في مجال التعليم والصحة والتواصل والنظافة والزراعة والصناعة والنقل والسياسة ؛ بتوفير الوقت والجهد ، ومواجهة التلوث ، وتحقيق النظافة العامة ، والاتصال مع الآخرين ، وأداء المهام وإنجازها وزيادة الإنتاج ، والخدمات التنموية وعمل المشاريع القومية (Naikoo, Thakur, Guroo, Lone, 2018, p.7). وتمثل التكنولوجيا القطاع الرابع للاقتصاد بالإضافة إلى الزراعة والصناعة والخدمات حيث

يؤثر فيها جميعاً (Zoran, 2018, p.26). وتساعد التكنولوجيا الحديثة على تقوية المؤهلات العقلية مثل القدرة على التفكير والبرهنة وحل المشكلات والقدرة على التعلم والإنتاج ، كما أنها تساعد الإنسان في تفسير وتحليل الخبرة التي في عقله وإعادة استخدامها لتوليد خبرة جديدة ، وتناقل المعلومات والبيانات بين المستويات المختلفة في المنظمة (عزيز وجاسم ، ٢٠١٣ ، ص ٢٢٢).

وتقتصر النظرة الضيقة لاستفادة التربية من التكنولوجيا الحديثة وتزوجهما في وليد متمخض يسمى تكنولوجيا التعليم الذي يكتسب من كليهما خصائص ومكونات ، على الرغم من اتساع المجالين الذي يجعل الإفادة تتجاوز حدود علم مجرد أو تطبيق محدد.

والحقيقة أن التكنولوجيا الحديثة لا تقتصر على مجال بعينه داخل المنظومة التربوية ؛ بل يتم توظيفها في الجانب التعليمي لمساندة التعليم وتعزيز التعلم بما يحقق الأهداف العامة ، وفي الجانب الإداري بأداء المهمات الإدارية لتعزيز الإدارة الإلكترونية ، وفي الجانب الفني بالتدريب والتعليم المستمر لتعزيز التعلم مدى الحياة ، وفي الجانب الأكاديمي بتوفير فرص التعلم الذاتي (الجمالان ، ٢٠٠٤ ، ص ص ١٠٣-١٠٤).

ويعد استخدام التكنولوجيا الحديثة سمة من سمات العصر الراهن واهتمامات الجيل المعاصر الذي يكاد لا يستطيع الاستغناء عنها في كافة أوقاته أثناء العمل أو في وقت الراحة ؛ فالتطور المعرفي الهائل الذي شهدته الألفية الثالثة أدلى بدلوه وأسهم بتأثيره في إحداث تطورات هائلة على المجتمعات في مختلف الميادين ، ومنها بطبيعة الحال الميدان التعليمي الذي تأثر بهذا التطور لاسيما منظمة التعلم الجامعية (العليان، ٢٠١٩ ، ص ٢٧٢).

وفي ظل التكنولوجيا الحديثة تغيرت فلسفة التعليم ليصبح متاحا للجميع وباختيار المتعلم وفق قدراته الأكاديمية واستعداداته النفسية ؛ مما نتج عن الفلسفة الحديثة تغيير في دور المعلم والمتعلم وتحديث المناهج والمقررات الدراسية وتجويد المعالجات وتطوير الوسائل والاستراتيجيات (سليم ، ٢٠١٧ ، ص ص ٢٥٤-٢٥٥).

حيث أسفرت نتائج دراسة سليم (٢٠١٧) عن إمكانية توظيف التكنولوجيا الحديثة في مجال التعليم في صور مختلفة كعرض النتائج ومعدلاتها ، وسجلات الحضور ، ونتائج التقييمات ، وخطط التعلم ، كما أنها تتيح خارج نطاق المنظمة الدخول عن بعد للبريد الإلكتروني الخاص بالمنظمة ، والدخول على الوثائق الخاصة بالفرد ، وبيانات الطلاب ، والتعرف على البرامج ، بالإضافة إلى النشر الإلكتروني وتحرير الصور والرسومات وبرامج العروض والتقديم ومواقع التواصل الاجتماعي ، وإعداد نصوص مكتوبة ، وإنشاء صور وخرائط ورسومات بيانية ، وتعلم المهارات الحاسوبية على الكمبيوتر ، والمشاركة في المدونات ، وإجراء التجارب والقياسات ، وتحليل البيانات إحصائياً على الكمبيوتر ، والتواصل الفردي

والجماعي من خلال (group) وبرامج إعداد المعلم والتنمية المهنية والتعلم الذاتي وغيرها (سليم، ٢٠١٧، ص ص ٢٥٦-٢٦٩).

والتكنولوجيا الحديثة من أهم السبل لتطوير العملية التعليمية بالجامعة حيث تمثل البنية التحتية لتحديث البيئة فيها ، ورأس الذكاء الاصطناعي لها ، وقاطرة التحول الرقمي بها ، وأساس الميزة التنافسية ومتطلبًا من متطلباتها ، حيث شجعت على استخدام طرائق مبتكرة ومتجددة من شأنها توفر المناخ التربوي الفعال الذي يمكّن المعلم الجامعي من تحقيق نواتج التعلم وتطويرها (الزين ، ٢٠١٤ ، ص ١٣٣).

ويبين Tantry أن التكنولوجيا الحديثة تتميز بالفاعلية عن غيرها من التكنولوجيا التي ظهرت مع بداية القرن العشرين ، فالتكنولوجيا الحديثة تحسّن من عمليتي التعليم والتعلم ، وتسطيع الوصول إلى المستفيدين في المناطق جميعها القريبة منها والناحية (Tantry, 2017, pp.986-987).

كما أسهمت التكنولوجيا الحديثة في تحويل المحتوى التعليمي إلى محتوى إلكتروني يتيح للجميع وفي كل مكان ، وعقد الدورات التدريبية عن بُعد خاصة في التعليم العالي ؛ لذا فإن هناك دعوات ملحة على الساحة لتسخير الجزء الأكبر من الميزانية بالجامعات الناشئة في التحول الرقمي (Javadekar, 2019, p.291). والرقمنة تعني تحويل المعرفة والمعلومات من شكلها الطبيعي (صوتي - ضوئي - حركي) إلى إشارات كهربائية في صورة أكواد للإرسال ، يستقبلها الآخر على هيئتها الكودية ثم يقوم بفك الأكواد التي تفصل الإشارات الطبيعية عن نظام الإرسال الكودي لتعود إلى صورتها الأولى كي يتمكن من قراءتها والتفاعل معها ، ويطلق على التكنولوجيا الحديثة التكنولوجيا الرقمية من خلال حالة التحكم في التشغيل والإيقاف (On / off) لتتحول المعلومات المتمثلة في النبضات الكهربائية إلى أرقام أو رموز كودية تعتمد على رقمي (الواحد والصفري) في تكوين الكود ذاته (مكاوي ، ١٩٩٧ ، ص ١٤٤). وآثرت الدراسة مصطلح التكنولوجيا الحديثة على التكنولوجيا الرقمية لعمومية الأول وشموليته للثاني من جانب ، ولطبيعة الدراسة وهدفها من جانب آخر.

ومما لا شك فيه أن تطبيق ونشر التكنولوجيا الحديثة في المجتمع المعاصر قد حقق كثيرا من الإنجازات كالحكومة الإلكترونية والخدمات الرقمية العامة وتدوير المستندات وتبادلها والبريد الإلكتروني ؛ مما سمح بتحسين الأنشطة والهياكل التنظيمية ، وصارت عمليات التحديث إحدى الموارد الرئيسية للتنمية فأدى ذلك إلى زيادة الإنتاجية وتشكيل مهن جديدة كالمحللين والمبرمجين ومصممي المواقع الإلكترونية ومعالجي البيانات إحصائيا ، وتوفير الوقت والموارد ، وأدى ذلك دورًا ملحوظًا في الاستقرار النسبي بالمنظمة والتنمية المستدامة والرفاهة العامة للوظيفة (Isachenko, 2018, p.6).

وتذكر الأدبيات في مجال التكنولوجيا الحديثة كوسائل تعليمية بأنها قد انتشرت على نطاق متسع مما أدى إلى اضمحلال التعليم التقليدي كعملية وتلاشي وسائله ، واستبدالها بوسائل تعتمد على التكنولوجيا في المقام الأول ؛ لما للأخيرة من دور واضح في إعداد المهام وكتابة التقارير وإجراء البحوث وتدوين الملحوظات وتشارك المعرفة واستحداثها باستمرار (Abdullah, Abdul Muait, Ganefri, 2019, p41) (Sivalingam,) (Subbaiyan, 2018, p.s3).

ويزداد تأثير التكنولوجيا الحديثة في علاقتها بجودة المنتج التعليمي من خلال التعرف على متطلبات سوق العمل وتعليم الطلاب في ضوءها وتحسين المستوى العام ؛ فالجودة والقدرة نقطة انطلاق ونهاية في ذات الوقت للتعليم فالتعليم الجيد هو نتيجة لنظرية التكنولوجيا الحديثة والنظرية بتضميناتها هي نهج ووسيلة التعليم الجيد (Lei,) (2017,p.289).

لقد غيرت التكنولوجيا الحديثة ثقافة التعليم العالي فأملت على المعلم الجامعي أدواراً منوطة ومهام مرتقبة لم تكن في الدور التقليدي الذي أحنى عليه الدهر ؛ كالتوجيه والإرشاد والاستماع والمشاركة والنقد والتحليل والتفسير والإبداع والبحث والاستقصاء ، ولا يعني ذلك معرفة كل شيء إنما يراد به القدرة على معرفة مصادر التعلم والدراسة بكيفية حدوثة بوسائل عدة ووسائل شتى (مهدي والعاصي ، ٢٠٠٧ ، ص ٢٥٢).

وفي هذا الصدد يجب على الجامعة أن تعي جيداً أن توظيف التكنولوجيا الحديثة في البيئة الجامعية من أجل تقديم خدمة أفضل للمعلم الجامعي والطالب على حد سواء ومن ثم جودة الحياة الوظيفية ؛ ليس ذلك من باب النافلة أو الاستهلاك وإنما هو استثمار في المقام الأول انطلاقاً من أن التعليم عملية استثمارية وتحقيق الجودة فيه عملية إلزامية إلا أن العائد لا يظهر أثره إلا على المدى البعيد كما أنه يمثل فرعاً من فروع المنظومة التي ينتمي إليها طبقاً للمدخل المنظومي (العنقري ، ٢٠٠٨ ، ص ص ٤٤٥-٤٤٦).

وتتميز التكنولوجيا الحديثة بتغلغلها حول العالم وتعويضها فالحهاز المتصل بالشبكة العنكبوتية يقوم بعمليات متعددة ومعقدة ومختلفة تتجاوز حدود الزمان والمكان وتقفز إلى العالمية وتنحي المحلية جانباً ؛ مما يجعل المعلم الجامعي يقوم من خلالها بعمليات إنتاج المعرفة وصقلها وتبادلها ونشرها وتسويقها على مستوى ونطاق متسع من خلال الاتصال وتبادل الآراء العلمية وإرسال الوثائق ، والإشراف الإلكتروني على الرسائل العلمية ، وإنجاز مشروعات بحثية مشتركة أو جماعية ، والنشر الإلكتروني بالمجلات ، وعقد الدورات والندوات والمؤتمرات والتحضير لها ، بالإضافة إلى التحكيم والتطبيق الإلكتروني لأدوات البحث العلمي (سيفون وعيادي ومهداوي ، ٢٠١٩ ، ص ص ٩٤-٩٦).

ولقد وضع صاحب كتاب التكنولوجيا الرقمية في المقدمة تخيلاً في المستقبل مفاده أن الكوكب الرقمي للناس سيبدو صغيراً جداً مثل رأس دبوس ، وكلما تم زيادة التواصل فيما بيننا فإن كثيراً من القيم الخاصة بالوطن وقضاياها سوف تختفي لتحل محلها قيم مجتمعات الاتصالات الإلكترونية وساعتها يلعب الزمن دوراً مختلفاً (نيجروبونت ، ١٩٩٨ ، ص ١٤).

ويعرض " العنقري " أسباب ومبررات توظيف المستحدثات التكنولوجية في التعليم العالي مبيناً أن من أهمها التغيير الذي طرأ على التركيبة الاجتماعية ونظرة المجتمع إلى الوظيفة القومية للتعليم ، والتغيير في تكوين مجتمع الطلاب مما يتطلب تغييراً في الأهداف والمناهج وطرائق التعليم والوسائل والأنشطة التربوية ، وتطور المعارف التربوية والنفسية وتدفق المعلومات والتحول في نظريات التعليم والتعلم ، وظهور وتوليد نظريات مستحدثة ، وتطور البحث وأدواته ، وتشابك المشكلات التعليمية وتعددتها ، والتغيير في متطلبات سوق العمل وظهور وظائف جديدة ، وحاجة الأفراد إلى التعليم مدى الحياة والتنمية المستدامة ، وانخفاض مستوى التعليم في الدول العربية مقارنة بالدول المتقدمة (العنقري ، ٢٠٠٨ ، ص ٤٢٤-٤٢٥).

وتجدر الإشارة إلى أن نجاح المنظمات يتوقف على مواجهة التحدي التعليمي والتربوي نتيجة لانتشار المستحدثات التكنولوجية ، وما سنتخذه من خيارات مصيرية إزاء ما يتاح من فرص هائلة من أجل التطوير ورفع الكفاءة والإنتاجية للمعلم الجامعي وزيادة فاعلية إدارته للموقف التعليمي وتعظيم عائدته (العنقري ، ٢٠٠٨ ، ص ٤٢٦).

ويظهر مؤشر الجانب التعليمي في جودة الحياة الوظيفية ودور التكنولوجيا الحديثة من خلال ميل غالبية الطلاب إلى النشاط التكنولوجي اللاصفي فكيف يستطيع المعلم الجامعي أن يحتوي اهتمامات ورغبات المتعلمين أثناء عملية التعلم لهم ويحقق الجودة في التعليم دون أن يربط ذلك بميولهم التكنولوجية (Soobik, 2012, p.300).

وتبرز عملية توظيف المعلم الجامعي للتكنولوجيا في الجانب التعليمي أيضاً من خلال مواكبة النظرة التربوية الحديثة التي تعد المتعلم محور العملية التعليمية ، ومعالجة مشكلة الكم الهائل من المعرفة الإنسانية المتدفقة (خير ، ٢٠١٤ ، ص ٢٤). كما أنها تؤثر في الترجمة للبحوث والدراسات ؛ ومن ثم ينعكس ذلك على البعد الاقتصادي بتقليل الكلفة التي يتحملها المعلم الجامعي في الترجمة التقليدية ، والبعد الاجتماعي بالتواصل مع الآخرين والمتعددين ثقافياً ولغوياً ، والبعد الإداري بالعمل مع أعضاء المنظمة وخارجها (Patience, 2016, p.1120). فضلا عن أنها تدعم الجمع بين التعلم والترفيه من خلال التعليم الترفيهي الذي لا يشعر فيه المعلم والمتعلم بالانتماء الساذجة ؛ فالتكنولوجيا تساعد في تجسير الهوة بين التعليم التقليدي والتعليم الحديث (Anikina& Yakimenko, 2015, p.478).

وتطالب التكنولوجيا الحديثة جميع المعلمين أن يتعلموا كيفية استخدامها في حياتهم الوظيفية ؛ مما جعلها تفتح مجالاً وتشق لنفسها طريقاً لم يكن من قبل هو تدريب المعلمين على التكنولوجيا وباستخدام التكنولوجيا ؛ كي نصل إلى أن يكون التدريب ذاته عن بُعد في أغلب موافقه وورش العمل الداعمة له (Raja& Nagasubramani, 2018, p.s34).

ويتركز الدراسة على توظيف التكنولوجيا فإن " الشامان والقحطاني والشريف" قد بينوا أن إدارة الجامعة من الممكن أن تدعم استخدام تكنولوجيا التعليم من خلال توفر متطلبات استخدام الإدارة الإلكترونية في الجامعة ، ووضع امتيازات خاصة لمستخدميها أثناء العمل كتحفيز لهم ، وتوفير الوسائل المساعدة على التطبيق الرقمي ، والعمل على تزايد الخدمة المقدمة لأعضاء هيئة التدريس ، وحث المجتمع المحلي على الاستفادة من التكنولوجيا ، ونشر ثقافة الوعي بأهمية التكنولوجيا في عملية التعلم ، وتستطرد الدراسة موضحة أن التدريب لإدارة تكنولوجيا التعليم يسهم في توفر الدعم الفني بإعداد الكوادر الفنية لصيانة الأجهزة والوسائل (الشامان والقحطاني والشريف ، ٢٠١٦ ، ص ص ٢٢١-٢٢٣).

وعلى الرغم من السعي الحثيث لبعض القيادات الجامعية والجهد المبذول من أجل تحسين عمليتي التعليم والتعلم إلا أن عملية التوظيف للتكنولوجيا الحديثة ما زالت تحبو على أرض الواقع وتسير ببطء لدى بعض أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعة والعاملين فيها ؛ لافتقارها إلى معايير الاستيعاب التكنولوجي والتمكن في استخدام أدواته ووسائله (الهاشمي ، ٢٠٠٨ ، ص ١٥٠).

ويؤكد "حميدات" على أن هناك معوقات إدارية وتنظيمية وأكاديمية تحول دون توظيف التقنيات الحديثة في الجامعات ؛ فأوصى باتخاذ التدابير اللازمة للتغلب على العقبات وضرورة رفد الجامعة بالتقنيات الحديثة واللازمة للارتقاء بمستوى التعليم فيها ووضع الخطط والاستراتيجيات الكفيلة بالبدء في عملية التحول التدريجي تبعا لنظام التدريس الحديث (حميدات ، ٢٠١٠ ، ص ص ٥٥٧-٥٦٣).

المحور الخامس : إسهامات التكنولوجيا الحديثة في تحقيق معايير جودة الحياة الوظيفية للمعلم الجامعي

يرتبط رهان أية منظمة خاصة منظمة التعلم بكفاءة العنصر البشري فيها ، ومهاراته التي يمتلكها ، وقدرته على أداء العمل باقتدار من خلال استثمار الموارد المتاحة والإمكانات التي تسهم في تحقيق الأهداف بفاعلية ؛ لذلك سعت قيادات منظمات التعلم في توفير بيئة مناسبة للقيام بالدور المنوط بالعنصر البشري فيها ، وتقديم الخدمة وإرضاء المستفيد قدر الإمكان لا سيما إذا كان العنصر البشري هو المعلم الجامعي والمستفيد هو المجتمع والمنتج هو الطالب الجامعي ؛ فبرزت مداخل التحسين للأداء ، وانتشرت لتوفير بيئة تعلم تتجاوز

المعنى الضيق والأسلوب التقليدي ؛ لتهتم بأبعاد العنصر البشري وجميع جوانبه وخصائصه قبل وأثناء وبعد ممارسة العمل ، وركزت على الصفات البشرية الواجب معرفتها والاعتناء بها ووضعها في الاعتبار. وتسهم التكنولوجيا بحظ عظيم ونصيب وافر في تلك البيئة وتزود مجتمع التعلم الجامعي بالصفات الفيزيائية كمعطيات للاعتناء بالفرد داخل الجامعة كمنظمة تعلم وخارجها لتحقيق جودة الحياة الوظيفية له في جوانبه المتعددة مع المواءمة والتكامل فيما بينها.

وإذا كانت الدراسة قد اتفقت على تقسيم أبعاد جودة الحياة الوظيفية للمعلم الجامعي إلى ثلاثة أبعاد : البعد المادي والاقتصادي ، والبعد النفسي والاجتماعي ، والبعد الإداري والتعليمي ؛ فإنها تتطرق في السطور التالية إلى إسهامات التكنولوجيا في تحقيق معايير جودة الحياة الوظيفية من خلال تلك الأبعاد سالفة الذكر على النحو التالي:

▪ **إسهامات التكنولوجيا الحديثة في تحقيق المعايير ذات الارتباط بالبعد المادي والاقتصادي للمعلم الجامعي :**

هناك مجموعة من الإجراءات والآليات والتدابير التي يمكن من خلالها توظيف التكنولوجيا الحديثة في تحقيق المعايير ذات الارتباط بالبعد المادي والاقتصادي للمعلم الجامعي من بينها:

- صناعة الواقع الافتراضي للمعلم الجامعي بتوفير مكان له على الشبكة العنكبوتية والمواقع الإلكترونية ؛ للتواصل مع الجامعات والكليات التي يقوم بالتدريس فيها خارج مقر العمل ، وكذا المناقشات العلمية (ماجستير - دكتوراه - الترقيات) أو حلقات النقاش العلمي (سيمنار) بالجامعات المناظرة والكليات القريبة ، دون تحمله لأعباء مالية أو حدوث التعب والمشقة له نتيجة الجهد المبذول ، وتغادياً لتواضع الخدمات المقدمة في وسائل المواصلات والسفر والتنقل.

- وضع معايير إلكترونية من خلال أجهزة التكنولوجيا لتقدير الأجور والمستحقات المالية للمعلم الجامعي تبعاً لساعات العمل وطبيعة الوظيفة ، وربط الأجر بعملية التدريس بأنماط معينة غير تقليدية في جميع الأحوال ، وزمن المحاضرات ، وتقييم الأنشطة التي يقوم بها مع الزملاء أو الطلاب أو الإدارة أو المجتمع الجامعي.

- تخفيف العبء المادي على المعلم الجامعي في إعداد البحوث العلمية ونشرها ؛ حيث إنه من خلال التكنولوجيا يمكن توفير أدوات الإعداد والنشر للبحث العلمي باعتبارها من مقومات العمل ومكوناته.

- تقليص نسبة الهدر في الأموال والميزانية بالجامعة فيما يتعلق بنشر البحوث العلمية في الخارج بالمجلات العلمية العالمية والدولية أو بدلات الانتقال والسفر ؛ حيث تسهم التكنولوجيا في توفير بنية تحتية داخل الجامعة أثناء تصميم المباني فيها ، ومزودة

بسبل الاتصال والتواصل مع الآخر بأحدث أنواع التقنية ووسائل التكنولوجيا المتقدمة بدلا من التواصل بشكل تقليدي.

- التقليل من النفقات المالية التي يتحملها المعلم الجامعي في أعمال الامتحانات وإعدادها والتصحيح لأوراق الإجابة ونماذجها ؛ بتزويد منظمة التعلم (الجامعة) بالحاسبات الآلية وما يلزمها من الاتصال بشبكة الإنترنت مما يجعل عملية كتابة الامتحانات ونماذج الإجابة سهلة وميسورة كما أن التصحيح ينتقل من الشكل التقليدي إلى صورة إلكترونية.

- الحفاظ على بعض المقدرات المالية من الميزانية المرتبطة بالحضور التقليدي للمعلم الجامعي ؛ حيث توفر التكنولوجيا فصولا افتراضية تتيح فرصا للتواصل بدلا من الحضور التقليدي ، مع الانسيابية والمرونة في الأداء.

- تقليل الكلفة المالية للمعلم الجامعي في تجميع المادة العلمية للبحث العلمي الذي يقوم به ؛ بتزويد المنظمة بقاعدة بيانات ومعلومات ومعارف وإحصاءات ، وإتاحتها للمعلم الجامعي وأعضاء منظمة التعلم في كل وقت وفي أية مكان.

- تحقيق عائد مادي وأرباح مالية للمعلم الجامعي من خلال التسويق الإلكتروني والرقمي للبحوث العلمية التي يقوم بإعدادها وتنفيذ المشروعات البحثية التي تتميز بالإبداع والابتكار ؛ فمهمة التكنولوجيا توفير بيئة مواتية لتسويق البحوث وعرضها في صورة جاذبة من خلال وسائلها التي تُعنى بالتصميم والتنفيذ والتقييم والمتابعة والدقة والإثارة.

- توفير ماكينات وأجهزة لصرف المكافآت المالية والشيكات والحوافز والبدلات دون جهد مادي أو كلفة ؛ باستخدام الأدوات والوسائل الحديثة (الفيزا - الحسابات البنكية - تحويل الأموال - الحوالات البريدية) وغيرها.

- الحد من إصابات العمل التي قد تحدث للمعلم الجامعي أثناء القيام بمهامه الوظيفية ، والتقليل من التعويضات المقابلة لتلك الإصابات ، لما للتكنولوجيا من مزايا عدة يتمثل أهمها في : تعدد أجهزتها ووسائل التقنية فيها ، وكثرة أنشطتها دون حاجة إلى الاتصال المباشر أو الوجود بالفعل.

- قيام المعلم الجامعي بوظيفة خدمة الجامعة والمجتمع دون تحمل أعباء مالية في الانتقال والتواصل ؛ وذلك من خلال تحكيم أدوات البحث العلمي والإجابة عن التساؤلات وتلقي الاستجابات إلكترونياً من خلال شبكة الإنترنت العالمية ، وتوفر بنية تحتية مزودة بها ، وإلحلال الإلكتروني بدلا من الطباعة الورقية لأدوات البحث.

- ترشيد استهلاك الأدوية والوقاية من الأمراض التي قد يسببها العمل في المعامل العلمية كمعمل الكيمياء ومعامل الزراعة ؛ حيث تضع التكنولوجيا بواقعها الافتراضي مواصفات أكثر دقة ووضوحاً وأقل خطورة لكيفية استخدام الأجهزة والآلات داخل المعامل ، مع

تحديد الشروط والإجراءات الوقائية الواجب اتباعها لدى المستخدم ، وكيفية العلاج منها إذا تمت الإصابة من خلال دليل المستخدم (الكتالوج).

- خفض التكاليف المالية التي يتحملها المعلم الجامعي عند التقدم والمشاركة في المؤتمرات العلمية خارج الجامعة سواء كانت مؤتمرات دولية أو محلية ؛ حيث إن المشاركة بالبحث تكون إلكترونية في ضوء التكنولوجيا المتوفرة ، كما أن أغلب الفعاليات والإجراءات تكون من خلال الشبكة العنكبوتية ، أيضاً خفض التكاليف المالية له في إجراءات الإعارة والبعثات العلمية في الكليات والأقسام الأكاديمية المناظرة.

- رفع القيمة العلمية في مجال التخصص لدى المعلم الجامعي والذي يعقبه رفع القيمة المالية لأنشطته وأدائه ؛ من خلال التمكين المعرفي والإتاحة في التنمية المهنية المستدامة التي تتوفر مقوماتها ومكوناتها بفضل التكنولوجيا الحديثة.

- إشراك المعلم الجامعي وانضمامه إلى منظمات خدمية غير هادفة للربح أو اجتماعية مقابل عائد مادي للاستشارات والخدمات التي يقدمها ، تلك المنظمات التي تهتم بزيادة الأعمال وإعداد المدربين (TOT) وإدارة الموارد البشرية والعلاقات الإنسانية (HR) والصحة العامة للعاملين ؛ وهذا كله قد صار متاحاً وميسوراً في ضوء التكنولوجيا الرقمية والمنجزات الحديثة.

- مساعدة المعلم الجامعي على التأليف والترجمة وإعداد الكتب والمذكرات التي تعود بالنفع المادي عليه ، وتحسن من مستوى الدخل من خلال توفير ماكينات الطباعة وآلات التصوير والنسخ (Scanner) ذات القدرات الفائقة والتكنولوجيا الحديثة تصميمًا وتشغيلًا وإنتاجًا في ضوء مدخل الهندسة البشرية.

- خفض المبالغ المالية المستهلكة في علاج المعلم الجامعي نتيجة انحسار الأمراض الجسمية التي قد تنتج عن الضوضاء وسوء التهوية وعدم اتساق الألوان ودرجة حرارة قاعات المحاضرات التقليدية والاتصال المباشر ؛ حيث تسهم التكنولوجيا في تصميم بيئة العمل وقاعات الدرس لإنشائها تبعاً لمعايير الصحة العالمية والسلامة المهنية.

- زيادة الإنتاجية العلمية التي يقوم بها المعلم الجامعي من البحوث المدعومة ماليًا ، والبحوث التي يتقدم بها في المسابقات والمؤتمرات ذات الجوائز المادية والأدبية لتشجيع الإبداع والاهتمام بالبحث العلمي وتحسينه.

■ إسهامات التكنولوجيا الحديثة في تحقيق المعايير ذات الارتباط بالبعد النفسي والاجتماعي للمعلم الجامعي:

ثمة تدابير تسهم بها التكنولوجيا الحديثة حيال المعايير ذات الصلة بالبعد النفسي والاجتماعي للمعلم الجامعي وظيفتها الأساسية توفير بيئة مواتية اجتماعيًا ومتوافقة نفسيًا

مع شخصيته ؛ يمكن ترجمة تلك التدابير في صورة إجراءات وآليات بشكل أكثر تفصيلاً على النحو التالي:

- توفير حالة من التوافق النفسي للمعلم الجامعي تسهم في قيامه بالمهام بعيداً عن حالات التوتر أو الصراع النفسي ، أو الاكتئاب الذي ينتاب الإنسان عند الإحساس بتدني الخدمة أو تواضع الإمكانيات وانحسارها أو وجودها بالكاد.
- إزالة العوامل النفسية الناتجة عن الاتجاه السلبي نحو عمليات التدريس والبحث العلمي وخدمة الجامعة والمجتمع ؛ والتي من الممكن أن تتسبب في عزوف المعلم الجامعي عن القيام بها على الوجه الأمثل ؛ حيث إن التكنولوجيا بوسائل التواصل الاجتماعي التي تتضمنها تدعم بقوة العلاقات الإيجابية ، وتحقق الذات البشرية ، وترفع من مستوى الإحساس الاجتماعي ، ويجد فيها الفرد نافذة للتعبير عن آرائه ومنبراً لعرض وجهات نظره.
- تحقيق العدالة التنظيمية في توزيع الجداول الدراسية والمستحقات المالية والأعباء الوظيفية ؛ حيث تسهم التكنولوجيا في توفير اتصال جيد ومناخ ملائم بين رئيس القسم وأعضاء الهيئة التدريسية به.
- الرفع من مستوى إحساس المعلم الجامعي بقيمته في المنظمة والمجتمع ككل ؛ من خلال توفير التكنولوجيا المتقدمة لوسائل السلامة وإجراءات الأمن والصحة المهنية ذات المستوى العالي داخل منظمة التعلم.
- رفع مستوى الدافعية لدى المعلم الجامعي تجاه الوظيفة ذاتها ؛ من خلال وضوح الرؤية حول المهام والأدوار تبعاً للتكنولوجيا المتاحة وباستخدامها.
- تنمية روح الفخر والاعتزاز والولاء والانتماء المؤسسي لدى المعلم الجامعي بوصفه عضواً في منظمة التعلم ؛ من خلال إشراك الجميع في صنع القرارات واتخاذها ببسر وسهولة.
- تنأى التكنولوجيا عن تسريح العاملين حتى وإن كانوا ضعافاً - لأنها تضع لهم خطة للتنمية يسهل معها تنفيذها - مما يحقق لدى المعلم الجامعي وغيره درجة من الاستقرار النفسي.
- تعظيم الاستفادة من الآلات والأدوات والأجهزة التي يستخدمها المعلم الجامعي داخل قاعات الدرس وفي مكتبه تبعاً للاحتياجات البشرية واهتمامات أو رغبات المستفيدين ؛ مما ينعكس إيجاباً على المنتج ككل ؛ وبالتالي يكون له مردود إيجابي ونفسي على المعلم الجامعي.

- إتاحة فرص التنمية الذاتية والتمكين المعرفي للمعلم الجامعي إلى جانب التنمية الجماعية ومساندتها بتوفير الإمكانيات الفيزيائية ؛ الأمر الذي ينعكس إيجاباً على اتزانه نفسياً قبل إحساسه به على أرض الواقع.

- تساعد التكنولوجيا المعلم الجامعي في إتاحة مستوى من الترفيه له ولأسرته سواء كان ذلك داخل الحرم الجامعي أو خارجه ؛ لاسيما الأندية الثقافية والاجتماعية كنادي أعضاء هيئة التدريس وغيره من الأندية التي يشارك فيها على المستوى الفردي والأسري.

■ إسهامات التكنولوجيا الحديثة في تحقيق المعايير ذات الارتباط بالبعد الإداري والتعليمي للمعلم الجامعي:

يحظى البعد الإداري والتعليمي بنصيب الأسد في تأثير التكنولوجيا الحديثة فيه لارتباطه المباشر والوثيق بالبيئة الفيزيائية وقاعات الدرس وكيفية تصميمها ومعايير إنشائها وقواعدها ؛ ولذلك فهناك كثير من الآليات والإجراءات التي يمكن أن تبرهن على إسهاماتها في تحقيق معايير هذا البعد من بينها ما يلي:

- تقليص كثير من الجهد والكلفة والتعب لدى المعلم الجامعي ؛ ومن ثم تحقيق الراحة له من خلال تزويد فضاءات التعلم والأماكن غير الرسمية كالمطاعم والمقاهي وغرف المصادر والمعامل العلمية بوسائل التقنية الحديثة والمتطورة ، ووضع ذلك في الاعتبار عند التصميم والإنشاء أو الهدنة أو إعادة الهيكلة.

- دعم عملية الأمان لدى المعلم الجامعي أثناء القيام بمهامه الوظيفية من تدريس أو بحث علمي أو حضور ومشاركات للاجتماعات على اختلاف أنواعها ؛ وذلك من خلال أجهزة الأمان الصناعي والسلامة المهنية ، والتحكم في إدارة حالات الطوارئ أو الأزمات على اختلاف مستوياتها وأنواعها بشكل علمي.

- التشجيع على عملية التأليف والترجمة وإعداد الكتب والمذكرات العلمية والمحاضرات الإلكترونية التي يقوم بها المعلم الجامعي ؛ من خلال توفير كافة الإمكانيات والأدوات والأجهزة اللازمة لذلك ، وإتاحتها على المواقع الإلكترونية لتعظيم الاستفادة ونشرها على أوسع نطاق.

- توفر بنية تحتية بمنظمة التعلم ذات مواصفات معينة ووسائط ووسائل معينة وشبكات اتصال حديثة ؛ مما يساعد المعلم الجامعي في عملية التواصل البناء ، والاتصال بينه وبين طلابه كمشرف ومرشد أكاديمي لهم ، وبين طلابه بعضهم بعضا ، وبين الطلاب والإدارة الجامعية.

- يحقق تصميم البيئة الفيزيائية المعتمدة على التكنولوجيا والنظريات والمداخل الحاكمة لها خاصة قاعات المحاضرات التي يعمل بها المعلم الجامعي ، ودرجة التهوية والإضاءة والضوضاء والمساحة ودرجة الحرارة ، وعدد الطلاب ونصيب كل طالب من المساحة الإجمالية للقاعة ، ودرجة الصوت عند الشرح ووضوحه للجميع ، وكيفية استخدام مكبرات الصوت والتعامل معها ودرجة وضوحها ؛ كل ذلك يحقق البيئة المثالية فيزيائياً للجميع ومنهم المعلم الجامعي.
- لا يمكن إغفال الدور البارز للتكنولوجيا في تحقيق مواصفات الورقة الامتحانية المثالية من حيث نمط الخط المستخدم فيها ، وأدوات الكتابة الرقمية ووضوح الأسطر وتباعدتها ، ومساحة الهوامش والحواشي ، وطبيعة الورقة ذاتها ، ودرجة اللون واختلاف الخطوط للأسئلة الرئيسية عن الأسئلة الفرعية ، كذلك نماذج الإجابة ؛ حيث تساعد التكنولوجيا الإدارة الجامعية والمعلم الجامعي على تطبيق المعايير العالمية والمواصفات الجيدة والمثالية ، وتوفير كافة المتطلبات اللازمة لذلك.
- تدلو التكنولوجيا في المؤسسات المعنية بالجودة والاعتماد المؤسسي والبرامجي (ومنها الاعتماد الأكاديمي للمعلم الجامعي) بنصيب وافر ؛ حيث إنه لا يمكن التغاضي عن تطبيقاتها في منظمة التعلم باعتبارها مقوماً من مقومات الجودة والاعتماد الأكاديمي ، ومكوناً من مكونات التميز والريادة في المجال.
- تسهم التكنولوجيا في التقليل من الأعباء الكتابية الخاصة بالمعلم الجامعي عند تقلده منصباً إدارياً بالجامعة أو الأعباء المرتبطة بوظيفة عضو هيئة التدريس من حيث إعداد الامتحانات وتصحيحها ، والرد على المكاتبات ؛ وذلك من خلال البيئة المزودة بالوسائل الحديثة في الاتصال والتواصل ، والتوجهات الحديثة في بعض الامتحانات الإلكترونية المعتمدة عليها.
- تنمي عملية الوعي بأهمية التكنولوجيا في منظمات التعلم لدى المسؤولين بالعمل الجامعي خاصة الإدارة الجامعية مبدأ الصيانة الدورية للأجهزة والآلات والتجهيزات المعملية كإجراء وقائي لها قبل التلف أو التعطيل ، وعلاجها عند حدوث ذلك ، وتزويدها بالحديث والجديد مما يدعم عملية ترشيد الاستهلاك وتقليل الهدر المادي والمعنوي.
- يتضمن استخدام التكنولوجيا في منظمة التعلم الأسلوب العلمي المناسب في تدريب المعلم الجامعي وعقد الدورات العلمية تبعاً لطبيعة وظيفته ، منذ اختيار موعد عقد الدورات وحتى عملية التقويم لها ؛ والتي تشتمل - أي الأخيرة - على عنصر فيزيقي يؤخذ في الاعتبار؛ ومن ثم تحقيق التنمية المهنية المستدامة.
- يعالج استخدام التكنولوجيا في عملية التدريس لدى المعلم الجامعي كثيراً من مشكلات الفئات الخاصة من الطلاب أو الضعاف بسبب وجود إعاقات لديهم ؛ حيث يتم تصميم

قاعة ذات طابع خاص لتعزيز المهارات والقدرات لذوي الاحتياجات الخاصة (الموهوبين - المتفوقين - الضعاف - المعاقين) كغرفة المصادر أو غرفة الوسائط المتعددة والمزودة بمستوى عالٍ من الإمكانيات أكثر من غيرها.

- يقدم المعلم الجامعي للمجتمع داخل الجامعة وخارجها (المجتمع الخارجي) استشارات علمية في مجال التخصص ، ويخدم المجتمع بناء على الخلفية العلمية التي يمتلكها ؛ وذلك في جو مفعم من الراحة التامة مع المجتمع الذي يعيش فيه لتصميم تلك الأماكن على أسس علمية (كقاعات الاجتماعات في الجمعيات الأهلية - مراكز الاستشارات - دور العبادة - المؤسسات الخدمية) تجعل من التكنولوجيا عموداً في التصميم والبناء.

- لا تترك التكنولوجيا المعلم الجامعي عند بلوغه سنًا معينة أو عمرًا محددًا ؛ بل يمتد تأثيرها الإيجابي بامتداد وظيفة عضو هيئة التدريس بالجامعة ، والتي لا تقف مع الزمن أو ترتبط بالمعاش / التفرغ ؛ وذلك باقتناء الأدوات والأجهزة التي تساعده على أداء المهام رغم كبر السن مثل المصاعد الكهربائية - أجهزة العرض الإلكترونية - التحكم عن بُعد أثناء القيام بعملية التدريس وغير ذلك.

- تساعد التكنولوجيا الحديثة المعلم الجامعي بشكل أصيل في تطبيق التعليم عن بعد مع طلابه ؛ من خلال تطبيق برامجه التفاعلية مثل Zoom و Microsoft teams وغير ذلك من البرامج والمنصات الإلكترونية التي أفرزتها الثورة الصناعية الرابعة ، والتي تدعم التواصل بين عناصر العملية التعليمية أو تستخدم في تخزين المادة العلمية في سحابة رقمية لجميع المستفيدين في العصر الرقمي.

- لا يتسنى للمعلم الجامعي أن يقوم بتنفيذ برامج المحاكاة مع طلابه في العصر الراهن ؛ كي تكون عالية المستوى ومثالية تحاكي الواقع جملة وتفصيلاً إلا باستخدام التكنولوجيا الحديثة.

- تسهم التكنولوجيا في تسهيل عملية التفويض الإداري للمعلم الجامعي سواء كانت الأعمال المنبثقة عنه إلكترونية أو ورقية بتوفير الأجهزة والآلات المستخدمة ، وتسهيل المشاركة في اتخاذ القرار ، وتيسير إدارة العمل من خلال الشبكات Network.

- تساعد التكنولوجيا الحديثة المعلم الجامعي في القيام ببعض المهام الإدارية بشكل صحيح في ضوء متطلبات الجودة والتميز المحلي والعالمي ؛ ككتابة التقارير على الكمبيوتر وتدوين الملحوظات والإدارة الإلكترونية على مستوى المنظمة.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

آل ناجي ، محمد بن عبد الله (١٩٩٩) . خصال الأستاذ الجامعي المرتبطة بدعم التحصيل الدراسي للطلاب كما يراها أعضاء هيئة التدريس والطلاب الجامعيون ، *المجلة العربية للتربية* : المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (تونس) - إدارة التربية ، العدد (١) ، المجلد (١٩) ، يونيو ١٩٩٩م ، ص ص ٥٢-٧٧.

برويس ، وردة وهادف ، نجاه ساسي (٢٠١٨) . أبعاد جودة حياة العمل وعلاقتها بفاعلية اتخاذ القرارات الإدارية بالمؤسسة ، *المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية* : المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب ، العدد (٥) ، أكتوبر ٢٠١٨ ، ص ص ٢٢٣-٢٤٤.

بوكريسة ، عائشة (٢٠٠٨) . توظيف التكنولوجيا الحديثة في الإعلام التربوي ، *مجلة العلوم التربوية* : كلية الدراسات العليا للتربية ، جامعة القاهرة ، المجلد (١٦) ، العدد (٣) ، يوليو ٢٠٠٨ ، ص ص ٢٢٠-٢٣٠.

بولعويادات ، حورية (٢٠٠٨) . استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية . دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز فرع تسيير شبكة نقل الغاز بالشرق GRTG قسنطينة ، *رسالة ماجستير غير منشورة* ، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية ، جامعة منتوري - قسنطينة (الجزائر).

الجمالان ، معين حلمي (٢٠٠٤) . مدى إمكانية دمج تكنولوجيا التعليم والمعلومات الحديثة في نظام التعليم بمملكة البحرين من وجهة نظر الدارسين ببرنامج بكالوريوس تكنولوجيا التعليم والمعلومات بجامعة البحرين ، *مجلة العلوم التربوية والنفسية* : مركز النشر العلمي ، جامعة البحرين ، المجلد (٥) ، العدد (٢) ، يونيو ٢٠٠٤ ، ص ص ٩٦-١٢٧.

حميدات ، محمود أحمد (٢٠١٥) . معوقات توظيف التقنيات الحديثة في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس: جامعة البلقاء التطبيقية نموذجاً ، *مجلة العلوم التربوية والنفسية* : مركز النشر العلمي- جامعة البحرين ، المجلد (١٦) ، العدد (٤) ، ديسمبر ٢٠١٥ ، ص ص ٥٤٥-٥٦٥.

خالد ، عبد الكريم ويو حفص ، مباركي (٢٠١٥) . فلسفة إدارة جودة الحياة الوظيفية في المجال المهني ، *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية* : جامعة قاصدي مرباح - ورقلة (الجزائر) ، العدد (٢٠) ، سبتمبر ٢٠١٥ ، ص ص ١١٧ - ١٢٩.

خوقير ، مها بنت جميل (٢٠١٨) . جودة الحياة الوظيفية في جامعة الملك عبد العزيز من منظور أعضاء هيئة التدريس والإداريين ، *مجلة كلية التربية* : كلية التربية ، جامعة طنطا ، العدد (١) ، المجلد (٦٩) ، الجزء (١) ، يناير ٢٠١٨ ، ص ص ٦٧٠ - ٧٠٠.

خير ، النور عبد الرحمن محمد (٢٠١٤) . توظيف تقنيات التعليم في معالجة بعض مشكلات التربية المعاصرة ، *مجلة جامعة بحري للآداب والعلوم الإنسانية* : جامعة بحري - السودان ، المجلد (٣) ، العدد (٦) ، ديسمبر ٢٠١٤ ، ص ص ١-٢٨.

روزنتال ، إم ويودين ، بي (ب.ت) . الموسوعة الفلسفية : وضع لجنة من العلماء والأكاديميين السوفياتيين ، سمير كرم (مترجم) ، مراجعة : صادق جلال العظم ، جورج طرابيشي ، بيروت : دار الطليعة للطباعة والنشر .

الزعيبر ، إبراهيم بن عبدالله بن عبدالرحمن (٢٠١٢) . فعالية برنامج للتنمية المهنية قائم على تطبيقات الايزو بالمؤسسات التعليمية في تحسين جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة بالمملكة العربية السعودية ، *مجلة دراسات تربوية ونفسية* ، كلية التربية ، جامعة الرقازيق ، العدد (٧٦) ، يوليو ٢٠١٢م ، ص ص ١-٧٠ .

زمام ، نور الدين وسليمان ، صباح (٢٠١٣) . تطور مفهوم التكنولوجيا واستخداماته في العملية التعليمية ، *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية* : جامعة قاصدي مرباح - ورقلة (الجزائر) ، العدد (١١) ، يونيو ٢٠١٣ ، ص ص ١٦٣ - ١٧٤ .

الزين ، حنان بنت أسعد (٢٠١٤) . معايير تصميم عروض تقديمية فعالة في التعليم الجامعي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية ، *مجلة التربية* : كلية التربية ، جامعة الأزهر ، العدد (١٥٧) ، الجزء (٣) ، يناير ٢٠١٤ ، ص ص ١٣١-١٦٢ .

سليم ، رانية يوسف صدقة (٢٠١٧) . واقع توظيف معلمات المرحلة الثانوية لمستحدثات تقنيات التعليم في ضوء معايير الجودة الشاملة في مدينة جدة ، *مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس (ASEP)* : رابطة التربويين العرب ، العدد (٩٠) ، أكتوبر ٢٠١٧ ، ص ص ٢٢٦-٢٧٧ .

السيد ، سماح السيد محمد (٢٠١٨) . تحسين جودة الحياة الوظيفية لمعلمي مدارس التعليم الثانوي في ضوء مدخل الإدارة بالمشاركة ، *مجلة كلية التربية* : كلية التربية ، جامعة المنوفية ، العدد (١) ، المجلد (٣٣) ، ص ص ٢٤٨ - ٢٩٠ .

سيفون ، بادية وعيادي ، منير ومهداوي ، نصر الدين (٢٠١٩) . إسهامات تكنولوجيا الاتصال الحديثة في الرقي بالتعليم الرقمي في المؤسسة الجامعية الجزائرية : دراسة وصفية لعينة من الأساتذة الجامعيين الجزائريين ، *المجلة العربية للإعلام وثقافة الطفل* : المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب ، العدد (٦) ، فبراير ٢٠١٩ ، ص ص ٨٧-١٠٩ .

سيفون ، باية وعيادي ، منير ومهداوي ، نصر الدين (٢٠١٩) . إسهامات تكنولوجيا الاتصال الحديثة في الرقي بالتعليم الرقمي في المؤسسة الجامعية الجزائرية - دراسة وصفية لعينة من الأساتذة الجامعيين الجزائريين ، *المجلة العربية للإعلام وثقافة الطفل* : المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب ، العدد (٦) ، فبراير ٢٠١٩ ، ص ص ٨٧-١٠٩ .

الشامان ، أمل سلامة ، والشريف ، عمر أبو هاشم ، والقحطاني ، ضحى (٢٠١٦) . دور التعليم العالي في توظيف تكنولوجيا التعليم في تنمية المجتمع : جامعة تبوك أنموذجاً ، *مجلة جرش للبحوث والدراسات* : جامعة جرش - الأردن ، المجلد (١٧) ، العدد (١) ، ٢٠١٦ ، ص ص ٢٠٩-٢٣٥ .

الصليبي ، عمر جبرائيل جبر (٢٠١٨) . واقع جودة الحياة الوظيفية ودورها في الحد من الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في جامعة القدس ، *مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية* : جامعة زيان عاشور بالجلفة - الجزائر ، المجلد (١١) ، العدد الاقتصادي - ٣٥ (٠٢) ، ملحق ، يوليو ٢٠١٨ ، ص ص ١٤-٢٧ .

عباس ، طارق محمود (٢٠٠٤) . مجتمع المعلومات الرقمي ، القاهرة : المركز الأصلي للطبع والنشر والتوزيع .

عبد السلام ، محمد السيد (١٩٨٢) . التكنولوجيا الحديثة والتنمية الزراعية في الوطن العربي ، *عالم المعرفة* : المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب (الكويت) ، العدد (٥٠) ، فبراير ١٩٨٢ .

عبد الغني ، زغنونف (٢٠١٠) . المعلومة في ظل التكنولوجيا الحديثة للإعلام والاتصال " التلفزيون الجزائري أمودجا"، *رسالة ماجستير غير منشورة* ، كلية العلوم السياسية والإعلام ، جامعة الجزائر (بن يوسف بن خدة).

عراقي ، صلاح الدين ورمضان ، مصطفى علي (٢٠٠٥) . فعالية برنامج إرشادي لتحسين جودة الحياة لدى الطلاب المكتبيين ، *مجلة كلية التربية : كلية التربية* ، جامعة طنطا ، العدد (٣٤) ، ٢٠٠٥م ، ص ص ٤٦٨-٥٠٩ .

عزيز ، إيناس فائق ، وجاسم ، وفاء محمود (٢٠١٣) . واقع توظيف التقانات الحديثة في المناهج الدراسية وفق معايير الجودة الشاملة ، *مجلة تنمية الرافدين : كلية الإدارة والاقتصاد* ، جامعة الموصل ، المجلد (٣٥) ، العدد (١١٤) ، ٢٠١٣ ، ص ص ٢١٥-٢٣٠ .

علام ، سحر فاروق (٢٠١٢) . جودة الحياة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ، *مجلة دراسات عربية في علم النفس : رابطة الأخصائيين النفسيين المصرية* ، العدد (٢) ، المجلد (١١) ، إبريل ٢٠١٢ ، ص ص ٢٤٣ - ٣٠٦ .

علام ، ممدوح علام معوض (٢٠١٨) . متطلبات تفعيل جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر ، *رسالة ماجستير غير منشورة* ، كلية التربية ، جامعة الأزهر بالقاهرة .

علي ، فياض عبد الله وحמיד ، عذاب مزهر (٢٠١٠) . نقل وتوطين التكنولوجيا وأثرها في تنمية الموارد البشرية دراسة نظرية تطبيقية ، *مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة* : كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة بالعراق ، العدد (٢٥) ، ٢٠١٠ ، ص ص ٣٥٣-٣٧٥ .

العلي ، يسري يوسف (٢٠١٦) . واقع الأداء الإداري لدى رؤساء الأقسام في كليات العلوم التربوية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية ، *مجلة دراسات - العلوم التربوية* : عمادة البحث العلمي - الجامعة الأردنية ، المجلد (٤٣) ، العدد (١) ، ٢٠١٦ ، ص ص ٤٩-٦٦ .

العليان ، نرجس قاسم مرزوق (٢٠١٩) . استخدام التقنية الحديثة في العملية التعليمية ، *مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية* : جامعة بابل ، العدد (٤٢) ، فبراير ٢٠١٩ ، ص ص ٢٧١-٢٨٨ .

العمرى ، محمد بن سعيد واليافي ، ردة سلامة (٢٠١٧) . أثر عناصر جودة الحياة الوظيفية على أداء الموظف العام : دراسة تطبيقية على موظفي الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية ، *المجلة الأردنية في إدارة الأعمال* : عمادة البحث العلمي - الجامعة الأردنية ، العدد (١) ، المجلد (١٣) ، ٢٠١٧م ، ص ص ٦٥-٩٤ .

العنقري ، عبد العزيز بن سلطان عبد الرحمن (٢٠٠٨) . تطوير التعليم العالي السعودي على ضوء بعض المستحدثات التكنولوجية ، *المؤتمر القومي السنوي الخامس عشر- العربي السابع (نحو خطة استراتيجية للتعليم الجامعي العربي)* ، مركز تطوير التعليم الجامعي : جامعة عين شمس ، ٢٣-٢٤ نوفمبر ٢٠٠٨ ، ص ص ٤١٦-٤٥٦ .

كسنة ، محمد وقهيري ، فاطنة (٢٠١٧) . أثر العدالة التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية: من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الجلفة ، *مجلة دفاتر اقتصادية : كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير* ، جامعة عاشور زيان الجلفة - الجزائر ، العدد (١٥) ، المجلد (٨) ، سبتمبر ٢٠١٧م ، ص ص ١٧١-١٨٩

ماهر ، أحمد (٢٠١٠) . نظم الأجور والتعويضات "دليلك إلى الرواتب والحوافز ومزايا وخدمات العاملين" ، الإسكندرية : الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع .

المخلافي ، سلطان سعيد عبده (٢٠٠٨) . المشكلات التي تؤثر على الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز ، *مجلة كلية التربية : جامعة أسيوط* ، المجلد (٢٤) ، العدد (١) ، الجزء (١) ، يناير ٢٠٠٨ ، ص ص ٣٦٤-٤٠٦ .

المغربي ، عبد الحميد عبد الفتاح (٢٠٠٤) . جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي (دراسة ميدانية) ، *مجلة الدراسات والبحوث التجارية : كلية التجارة* ، جامعة الزقازيق .

مكاوي ، حسن عماد (١٩٩٧) . تكنولوجيا الاتصال الحديثة في عصر المعلومات ، القاهرة : الدار المصرية اللبنانية ، الطبعة الثانية ، ١٩٩٧ .

مهدي ، حسن ربحي والعاصي ، وائل عبد الهادي (٢٠٠٧) . توظيف التكنولوجيا الحديثة في تعليم الكبار كمدخل لضمان الجودة : أنموذج مقترح ، *المؤتمر السنوي الخامس (اقتصاديات تعليم الكبار)* : مركز تعليم الكبار ، جامعة عين شمس ، إبريل ٢٠٠٧ ، ص ص ٢٤٢-٢٧٦ .

النجار ، حسن رضا (٢٠٠٩) . تكنولوجيا الاتصال .. المفهوم والتطور ، جامعة البحرين : *أبحاث المؤتمر الدولي للإعلام الجديد : تكنولوجيا جديدة .. لعالم جديد* ، ٧-٩ إبريل ٢٠٠٩ ، ص ص ٤٩٣-٥١٠ .

نوري ، زينب حمودي ومهدي ، ضياء صالح (٢٠١٩) . معوقات استخدام التكنولوجيا الحديثة في التعليم الثانوي من وجهة نظر المدرسين ، *المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية : المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب* ، العدد (٨) ، مارس ٢٠١٩ ، ص ص ١٢٧-١٤٣ .

نيجروبونت ، نيكولاس (١٩٩٨) . التكنولوجيا الرقمية. ثورة جديدة في نظم الحاسبات والاتصالات ، سمير إبراهيم شاهين (مترجم) ، مؤسسة الأهرام : مركز الأهرام للترجمة والنشر .

الهاشمي ، حمود بن ناصر (٢٠٠٨). نظريات التعليم والتعلم وعلاقتها باستخدام تكنولوجيا التعليم ،
مجلة القراءة والمعرفة : الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة ، كلية التربية ، جامعة عين شمس
، العدد (٧٦) ، مارس ٢٠٠٨ ، ص ص ١٤٨-١٦٩ .

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Abdul Razak, Norfadzilah , Ma'amor, Hairunnisa, Hassan, Narehan (2016). Measuring Reliability and Validity Instruments of Work Environment towards Quality Work Life, *fifth international conference on marketing and retailing*, (5th incomm) 2015, Procedia Economics and Finance 37 (2016), pp. 520 – 528.
- Abdullah, Raja Nazim., Abdul Muait, Junaidah., Ganefri (2019). Students' Perception Towards Modern Technology as Teaching Aids, *Asian Journal of Assessment in Teaching and Learning*, Vol 9, Issue 2, 2019, pp.37-42.
- Adebayo, Ayotunde (2016). Work-Life Balance among Academic Staff of the University of Lagos, *East African School of Higher Education Studies & Development Makerere Journal of Higher Education* ISSN: 1816-6822; 8 (2) (2016) 153 - 164 DOI: <http://dx.doi.org/10.4314/majohe.v8i2.6>, pp. 153-164.
- AFŞAR, Selda Taşdemir (2014). What Affects the Quality of Work Life Most?: Turkey Example, *Sosyoloji Derneği, Türkiye Sosyoloji Araştırmaları Dergisi* Cilt: 17 Sayı: 2 - Güz 2014, Sociological Association, *Turkey Journal of Sociological Research*, Vol.:17 Nr.: 2 - Fall 2014, pp.1-35.
- Alqarni, Saleh Ali . (2016). Quality of Work Life as a Predictor Of Work Engagement Among The Teaching Faculty Of King Abdul Aziz University , *International Journal of Humanities And Social Science* , Vol.6 , No.8 , August 2016 , pp.118-135
- Al-Shawabkeh, Khaled Mahmoud and Hijjawi, Ghufran Saed (2018). Impact of Quality of Work-Life (QWL) on Organizational Performance: An Empirical Study in the Private Jordanian Universities, *Asian Social Science*; Vol. 14, No. 6; 2018 ISSN 1911-2017 E-ISSN 1911-2025 Published by Canadian Center of Science and Education, pp.145-156.
- Anikina, Oksana V. and Yakimenko, Elena V.(2015). Edutainment as a modern technology of education, *International Conference on Research Paradigms Transformation in Social Sciences* 2015, Procedia - Social and Behavioral Sciences 166 (2015), pp. 475 – 479.
- Arif , Seema and Ilyas, Maryam(2013).Quality of Work Life Model for Teachers of Private Universities in Pakistan, *Quality Assurance in Education* , Vol. 21 , No. 3 , 2013, PP.282-300.
- Boas, Ana Alice Vilas and Morin, Estelle M.(2013). Quality of Working Life in Public Higher Education Institutions: the perception of Brazilian and Canadian professors, *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 4, No. 12 [Special Issue – September 2013], pp.67-77.
- Chatterjee, Pujasree (2018). Changing Dimensions of Quality of Work Life of the University Teaching Faculties: A Sociological Analysis, *International*

Journal of Humanities and Social Science Invention (IJHSSI), ISSN (Online): 2319 – 7722, ISSN (Print): 2319 – 7714, Volume 7 Issue 03 Ver. IV, March. 2018 , PP.38-42.

- Connell, Julia & Hannif, Zeenobiyah, (2009). Call centers, quality of work life and HRM practices An in-house/outsourced comparison, *Employee Relations*, Vol. 31 No. 4, 2009, pp.363-381.
- Dahie, Abdulkadir Mohamud , Aligees, Ali Abdi Mohamed and Khalif, Hassan Bedel (2017). Examining factors affecting the quality of work life of lecturers: Case study from University of Somalia in Mogadishu, Somalia, *Australian Journal of Science and Technology* , Volume 1; Issue 2; December 2017 , ISSN Number (2208-6404), pp.72-79.
- De Paula , Alessandro Vinicius and Boas, Ana Alice Vilas (2017). Well-being and Quality of Working Life of University Professors in Brazil, Additional information is available at the end of the chapter, chapter (10), *Selection of our books indexed in the Book Citation Index in Web of Science™ Core Collection (BKCI)*, Interested in publishing with us?, Contact book.department@intechopen.com, pp.186-210, Available at: <http://dx.doi.org/10.5772/intechopen.70237>.
- Dupuis ,Gilles and Martel J. P, (1994). La Qualite De Vie Au Travail, bilan De Connaissance, *L'Inventaire Systemique De Qualite De Vie Au Travail (ISQVT) Centre De Liaison Sur L' Intervention et La Prevention Psychosociales*, Juillet , 1994 , pp. 4-6.
- Easton, Simon and Laar,Darren Van (2018). User Manual for the Work-Related Quality of Life (WRQoL) Scale, *A Measure of Quality of Working Life*, Second edition, University of Portsmouth, Portsmouth, United Kingdom, (0) 44 2392 84 6306, ISBN: 978-1-86137-662-6.
- Erdem, Mustafa (2014). The Level of Quality of Work Life to Predict Work Alienation, *Educational Sciences: Theory & Practice*, 14(2) ,pp. 534-544 ©2014 Educational Consultancy and Research Center www.edam.com.tr/estp DOI: 10.12738/estp.2014.2.2126.
- Fontinha, R., Easton, S. and Van Laar, D. (2019). Overtime and quality of working life in academics and non-academics: the role of perceived work-life balance. *International Journal of Stress Management*, 26 (2). pp. 173-183.
- Hannif, Zeenobiyah & et.al, (2008). Call Centers and the Quality of Work Life: Towards a Research Agenda, *Journal of Industrial Relations*, 50 (2), pp. 271–284.
- Isachenko, Nadezhda N.(2018). The Role of Information and Informational and Communication Technologies in Modern Society, *Utopia y Praxis Latino Americana*, 2018, Vol. 23(82), pp. 1-8.
- Javadekar, Prakash(2015). Draft National Education Policy 2019, Government of India, *ministry of human resource development*, pp. 201-238.
- Kaur, Kawaljit and Sharma, Dhiraj (2012). A Comparative Study of QWL among University Teachers, *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)* e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319–7668, Special Issue - AETM'16, pp. 106-120.

- Lei, Qiaojuan(2017). Modern Educational Technology Theory and University Quality Education, *Advances in Intelligent Systems Research*, volume 156, *7th International Conference on Management, Education and Information (MEICI 2017)*, pp. 287-291.
- Li, Jessica And Yeo, Roland. K. (2011) . Quality Of Work Life And Career Development : Perceptions Of Part – Time MBA Students , *Employee Relations Emerald* , Vol.33 , issue.3 , 2011 , pp.201-221
- Martel, Jean Pierre and Dupuis , Gilles (2006) . Quality of Work Life : Theoretical and methodological Problems and Presentation Of A New Model And Measuring Instrument , *Social Indicators Research* , Vol.77 , 2006 , pp. 333-368.
- Mejbel, Anwar Abd ullah, Almsafir, Mahmoud Khalid, Siron, Rusinah and Alnaser, Ahmad Salih Mheidi. (2013). The Drivers Of Quality Of Working Life (QWL) : A Critical Review , *Australian Journal Of Basic and APPLIED Sciences*, Vol . 7 , No (10) , 2013 , PP.398-405.
- Mirkamali, Seyed Mohammad and Thani, Fatemeh Narenji (2011) . A Study on the Quality of Work Life (QWL) among faculty members of University of Tehran(UT) and Sharif university of Technology (SUT), *International Conference on Education and Educational Psychology (ICEEPSY 2011)*, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 29 (2011), pp. 179 – 187.
- Muindi, Florence & K’Obonyo, Peter (2015). Quality of work Life, personality , job satisfaction, competence, and job performance : acritical review of literature, *European Scientific Journal*, September 2015 edition vol.11, No.26 ISSN: 1857 – 7881 (Print) e - ISSN 1857- 7431, pp.223-240.
- Naikoo, Aasif Ali , Thakur, Shashank Shekhar , Guroo, Tariq Ahmad, Lone, Aadil Altaf (2018). Development of Society under the Modern Technology- A Review, *Scholedge International Journal of Business Policy & Governance*, ISSN 2394-3351, Vol.05, Issue 1 (2018) P.1-8.
- Neira, E. A. S., Salinas, J. and Crosetti, B. de B. (2017). Emerging Technologies (ETs) in Education: A Systematic Review of the Literature Published between 2006 and 2016, *International Journal of Emerging Technologies in Learning*, Vol. 12, No. (5), may 2017, pp. 128-149.
- Ngcamu, Bethuel Sibongiseni (2017). Quality of Work Life Dimensions in Universities: A Systematic Review, *Global Journal of Health Science*; Vol. 9, No. 10; 2017 ISSN 1916-9736 E-ISSN 1916-9744 Published by Canadian Center of Science and Education, pp.118-126.
- Nimalathasan, Balasundaram and Ather, Syed Mohammad (2009). Quality of Work life (QoWL) and Job Satisfaction (JS): A Study of Academic Professionals of Private Universities in Bangladesh, pp.1-17 <https://www.researchgate.net/publication/205019610>.
- Osibango, Omotayo A., Oyewunmi, Adebukola E., Abiodun, Abolaji J., Oyewunmi, Olabode A. (2019). Quality of Work - Life and organizational commitment among academics in tertiary education, *International Journal of Mechanical Engineering and Technology (IJMET)*, Volume 10, Issue 02, February 2019, pp. 418-430, Article ID: IJMET_10_02_044.

- Pandey, Archana and Jha, B.K. (2014). Review and Redefine: Quality of Work Life for Higher Education, *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*, Volume 14 Issue 11 Version 1.0 Year 2014, Type: Double Blind Peer Reviewed International Research Journal, Publisher: Global Journals Inc. (USA), pp.34-41.
- Patience, Agwu Uzoma(2016). Modern Technology in Translation: Contributions and Limits, *World Applied Sciences Journal*, 34 (8): 2016, pp. 1118-1123.
- Raj, Adhikari , Dev et.al .(2010). Decent Work And Work Life Quality In Nepal : An Observation , *Employee Relations* , Emerald, Vol.34 , Issue : 1 , 2010 , PP.61-79
- Raja, R. and Nagasubramani, P.C(2018). Impact of modern technology in education, Proceedings of the Conference on “Recent Trend of Teaching Methods in Education” Organised by Sri Sai Bharath College of Education Dindigul-624710, Tamil Nadu, India, *Journal of Applied and Advanced Research*, 2018: 3(Suppl. 1) S33–S35.
- Rathamani, P., & Ramchandra, R., (2013). A Study on Quality of Work Life of Employees in Textile Industry – Sipcot, Perundurai. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 8(3), 54-59.
- Rose, Raduan Che, Beh, LooSee, Jegak Uli and Khairuddin Idris,(2006). Quality Of Work Life: Implications Of Career Dimensions, University of Malaya, Malaysia, *Journal of Social Sciences 2* (2), 2006, pp. 61-67.
- Royuela, V., Lopez-Tamayo J. & Surinach, J. (2007). The institutional vs. the academic definition of the quality of work life. What is the focus of the European commission? *Research Institute of Applied Economics 2007*, Working Papers 2007/13, 15 pages, pp. 1-15.
- Sinha, C., (2012) . Factors Affecting Quality of Work Life: Empirical Evidence From Indian Organizations. *Australian Journal of Business and Management Research*, 1(11): 31-40.
- Sirgy, M. Joseph and Lee, Dong-Jin (2015). Work-Life Balance: A Quality-of-Life Model, Applied Research Quality Life, DOI 10.1007/s11482-015-9419-6, *Springer Science+Business Media Dordrecht and The International Society for Quality-of-Life Studies (ISQOLS)*, July, 2015,pp.1-24.
- Sivalingam, Dhavidan., Subbaiyan, Murugan(2018). The modern technology are using education for adolescents, Proceedings of the Conference on “Recent Trend of Teaching Methods in Education” Organized by Sri Sai Baharat College of Education Dindigul-624710, Tamil Nadu, India, *Journal of Applied and Advanced Research*, 2018: 3(Suppl. 1) S1–S3.
- Soobik, Mart (2012). Modern Design of Technology Education: Interplay Between Creativity, Intellect, and Handiwork, *The 5th Intercultural Arts Education Conference: Design Learning, Procedia - Social and Behavioral Sciences* 45 (2012), pp. 296 – 305.
- Srivastava, Shefali and Kanpur, Rooma (2014). A Study On Quality Of Work Life: Key Elements & It’s Implications, *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 16, Issue 3. Ver. I (Mar. 2014), PP 54-59.*

- Swamy, Nanjundeswaraswamy(2012). A Literature review on quality of work life and leadership styles , *International Journal of Engineering Research and Applications* (IJERA) , Vol. 2, Issue 3, May-Jun 2012, pp.1053-1059.
- Tamini, Bahman Kord, Senior, Narendra K. Chadha(2018). Emotional Intelligence and Quality of Work Life between Iranian and Indian University Employees: A Cross–Cultural Study, *International Journal of Psychology*, Vol. 12, No. 1, Winter & Spring 2018, pp.91-117.
- Tantry, Javaid Ahmad (2017) . Role of Modern Technological learning aids in Education and learning of English Language, *International journal of English language Literature in humanities* (IJELLH),Volume V, Issue XI, November 2017, indexed, peer reviewed refereed journal , pp.986-996.
- Taylor, Eric S.(2018). New technology and teacher productivity, *JEL*, No. 12, J2, M5, O33, January 2018, pp.1-60.
- Vaculikova, Jitka (2019). Modern Technology and Internet Use In Learning in the Czech Population, *Vision 2020: Sustainable Economic development, Innovation Management, and Global Growth*, April 2019, pp.160-172, See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/332370082>.
- Zare, Hamid, Haghgooyan, Zolfa and Asl, Zahra Karimi (2014). Identification the components of quality of work life and measuring them in faculty members of Tehran University, *Iranian Journal of Management Studies (IJMS)*, Vol. 7, No. 1, January 2014, pp. 41-66.
- Zoran, Avramović (2018). Spirit and body in the world of modern technology, Physical education and sport through the centuries, *Original research article*, 2018, 5(2), pp. 24-35.