

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



كلية التربية
المجلة التربوية

رؤية مقترحة لتحسين جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة
التدريس بكلية الدراسات العليا للتربية- جامعة القاهرة

إعداد

د/ أيسم سعد محمدي محمود

أستاذ مساعد بقسم أصول التربية

كلية الدراسات العليا للتربية- جامعة القاهرة

DOI: 10.12816/EDUSOHAG. 2020.

المجلة التربوية. العدد الثامن السبعون . أكتوبر ٢٠٢٠م

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

ملخص الدراسة :

سعت الدراسة الحالية إلى تقديم رؤية مقترحة لتحسين جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الدراسات العليا للتربية - جامعة القاهرة ، واعتمدت الدراسة لتحقيق أهدافها على المنهج الوصفي من خلال تطبيق استبانة لتعرف آراء أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس حول درجة توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية، والتي تمثلت في خمسة أبعاد : جودة بيئة وظروف العمل ، جودة الخدمات التي تقدمها الجامعة والكلية، جودة العلاقات القائمة داخل بيئة العمل مع الزملاء ورؤساء العمل والإدارة، جودة نظم الرواتب والمكافآت، تحقيق الرضا الوظيفي.

حرصت الدراسة على أن تكون العينة ممثلة لمجتمع الدراسة، حيث أرسل الباحث استبانة إلكترونية لجميع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالكلية والبالغ عددهم (١٦٧) ، وبلغ عدد المستجيبين (٨٧) عضو هيئة تدريس وهيئة معاونة من مختلف الأقسام العلمية والرتب الأكاديمية بالكلية.

وخلصت الدراسة إلي أن درجة موافقة أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس على توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الدراسات العليا للتربية في الاستبانة ككل كانت بدرجة متوسطة ، وحصل البعد الخامس الخاص بتحقيق الرضا الوظيفي علي المرتبة الأولى في الترتيب من درجة التوافر لأبعاد جودة الحياة الوظيفية تبعا لاستجابات أفراد العينة بدرجة متوسطة، كما حصل كل من البعد الرابع الخاص بجودة نظم الرواتب والمكافآت ، والبعد الثاني الخاص بجودة الخدمات التي تقدمها الجامعة والكلية على درجة ضعيفة، وجاء في الترتيب الأخير من درجة توافر الأبعاد .

كما خلصت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس حول توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية تعزي لمتغير الرتبة الأكاديمية في الاستبانة ككل إلا في البعد الثالث "جودة العلاقات القائمة داخل بيئة العمل مع الزملاء ورؤساء العمل والإدارة" فقد كانت هناك فروق دالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ بين أعضاء هيئة التدريس "الأساتذة المساعدين والمدرسين" لصالح المدرسين، ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس حول توافر جودة الحياة الوظيفية تعزي لمتغير القسم العلمي في الاستبانة ككل ، إلا أنه في الأبعاد الخاصة بجودة العلاقات القائمة داخل بيئة العمل مع الزملاء ورؤساء العمل والإدارة، وجودة نظم الرواتب والمكافآت، وتحقيق الرضا الوظيفي لم توجد فروق دالة إحصائية، وأخيرا قدمت الدراسة رؤية مقترحة لتحسين أبعاد جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بالكلية.

الكلمات المفتاحية : جودة الحياة الوظيفية - أعضاء هيئة التدريس - كلية الدراسات

العليا للتربية.

The quality of the work life of the faculty members at the Faculty of Graduate Studies for Education - Cairo University.

Dr. Aysam Saad Mohamady Mahmoud
Assistant Professor in foundations of education
Faculty of Graduate Studies for Education Cairo University

Abstract:

The current study sought to present a proposed vision for improving the quality of work life of the faculty members at the Faculty of Graduate Studies of Education - Cairo University, To achieve its goals, the study relied on the descriptive approach through applying a questionnaire to know the opinions of the sample faculty members about the degree of availability of the dimensions of the quality of work life, Which were represented in five dimensions: the quality of the work environment and conditions, the quality of services provided by the university and the college, the quality of the existing relationships within the work environment with colleagues and heads of work and administration, the quality of payroll and compensation systems, achieving job satisfaction.

The study made sure that the sample is representative of the study community, where the researcher sent an electronic questionnaire to all members of the teaching staff and the faculty assisting the college, which number (167), and the number of respondents (87) was a faculty member and an assisting body from various departments and degrees in the college.

The study concluded that the degree of approval of the sample members of the faculty on the availability of the dimensions of The quality of the work life of the faculty members of the College of Higher Studies for Education in the questionnaire as a whole was a moderate degree, and the fifth dimension of achieving job satisfaction was ranked first in the arrangement from the degree of availability to quality dimensions work life according to the responses of the sample with an average degree, as did each of the fourth dimension of the quality of the salary and bonus system, and the second dimension of the quality of services provided by the university and the college on a weak degree, and came in the last order of the degree of availability of dimensions.

The study also concluded that there are no statistically significant differences between the averages of the responses of faculty members about the availability of dimensions of quality of work life attributable to the variable of the academic rank in the questionnaire as a whole except in the third dimension "the quality of the existing relationships within the work environment with colleagues and heads of work and management" there were differences Statistically significant at the level of 0.05 among the faculty members "assistant professors and teachers" for the benefit of teachers, and there were statistically significant differences between the averages of the responses of faculty members about the availability of quality work life due to the variable of the scientific section in the questionnaire as a whole, except that in the dimensions of the quality of the existing relationships within Work environment with colleagues, heads of work and administration, the quality of salary and bonus systems, and achieving job satisfaction There were no statistically significant differences, and finally the study provided a suggested vision to improve the dimensions of the quality of work life in the faculty members.

Key Words : Quality of work Life - faculty Members - Faculty of Graduate Studies for Education.

مقدمة :

شهد العصر الحالي اهتماما كبيرا من المؤسسات الإنتاجية والخدمية بتحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملين بها ، لأنها أدركت دورها الفعال في جعل الموظفين أكثر دافعية للعمل والتزاما وإنتاجا، ومن ثم بدأت في تهيئة البيئة المناسبة للعمل واتخاذ السياسات والإجراءات التي من شأنها الارتقاء بمستوى جودة الحياة الوظيفية بها.

ويرى المنظرون لمفهوم جودة الحياة الوظيفية أنها تتمثل في الجهود والممارسات التي تبذلها الإدارة في المنظمات المختلفة لحل كافة المشكلات التي يعاني منها العاملون والموظفون لتحقيق الرضا الوظيفي لديهم من خلال الاستجابة لحاجاتهم ومتطلباتهم، ووضع آليات تشجعهم على المشاركة الكاملة في صنع القرارات التي تسهم في جودة حياتهم الوظيفية، والبعض الآخر يراها أنها تنعكس في زيادة المشاركة في صنع القرارات، والارتقاء بمستوى إنتاجية المنظمة، وزيادة درجة الرضا الوظيفي، وسعادة أفراد المنظمة وشعورهم بالراحة النفسية، والارتباط ببيئة العمل (إيمان إبراهيم الدسوقي أحمد، ٢٠١٥، ٣٦٨-٣٦٩)

وبناء على ما سبق، فجودة الحياة الوظيفية يمكن اعتبارها استراتيجية إدارية موجهة نحو تهيئة بيئة العمل للموظفين لتعزيز قدراتهم وإمكاناتهم (omotayo ,et

al.,2019,419)فهى أمر ضروري للمنظمات ، للاحتفاظ بما لديها من موظفين أكفاء، واستقطاب الأفراد المميزين، وتحقيق معدلات ربحية عالية، وزيادة الولاء التنظيمي

للمنظمة(محمد سعيد عبد المطلب هلال، ٢٠١٦، ٢٨٧، ٢٨٨) Bharathi,et

(al.,2011,48)

ويرتكز جوهر جودة الحياة الوظيفية على أن العاملين بالمنظمات والمؤسسات هم من أهم العناصر بها ، والاهتمام بمعاملتهم بكرامة واحترام يحقق مزيدا من الرضا لديهم ، ويحسن من إنتاجيتهم، ويساعدهم على التكيف مع العمل(Bora,2017,1474)،

(Tabassum,2012,79)،(Kritika,2015,218).

وانطلاقا من أن الجامعة مؤسسة من مؤسسات المجتمع ، ولها دور حاسم في تطوير المجتمع وتقدمه من خلال ما تقوم به من حل كثير من مشكلاته وتطوير إنتاجيته وزيادة موارده، فإن الاهتمام بجودة عناصرها البشرية لا سيما أعضاء هيئة التدريس بها ، لم يعد

من قبيل الترف بل أصبح ضرورة تقتضيها المرحلة الحالية والتي تتنافس فيها الجامعات لتحقيق ميزات تنافسية وترتيبات عالمية.

وليس من المبالغة أن نعتبر عضو هيئة التدريس هو الطاقة المحركة للمؤسسة الجامعية، ومن العناصر الأساسية في العملية التعليمية ، كما يعد عضو هيئة التدريس الركيزة الأساسية لتحقيق أهداف الجامعة، والتي تتمثل في الإعداد الأكاديمي والمهني والثقافي لطلابها، هذا فضلاً عن وظيفته كباحث، ومشاركته في خدمة البيئة والمجتمع، ولن يستطيع عضو هيئة التدريس تحقيق أهداف الجامعة ووظائفها في ظل حياة وظيفية تحيط بها المشكلات أو يشوبها النقص والضعف.

ومن ثم فإن الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات ومؤسسات التعليم العالي أصبح من الأهمية بمكان للارتقاء بمستوي الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس، وإسهاماتهم الأكاديمية، علاوة على تحسين مستوي الصحة النفسية لديهم ودافعيتهم إلى الإنجاز (إيمان إبراهيم الدسوقي أحمد، ٢٠١٥، ٣٦٣).

وتؤكد دراسة (محمد سعيد عبد المطلب هلال، ٢٠١٦، ٢٩٦-٣٢١) على أهمية تحسين جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات من خلال تطبيق مجموعة من البرامج لتحسين جودة الحياة الوظيفية لديهم كما تفعل الجامعات الأمريكية مثل جامعة كورنيل والتي تقدم برامج عديدة لأعضاء هيئة التدريس تساعد على تحقيق التوازن بين العمل والحياة الأسرية، ومن هذه البرامج برنامج متابعة صحة العاملين، وبرنامج للرواتب يستهدف توضيح الفرص المتاحة لأعضاء هيئة التدريس لزيادة أجورهم، وبرنامج يتعلق بتقديم خدمات اجتماعية وترفيهية لأعضاء هيئة التدريس، وهذه البرامج والخدمات التي تقدمها الجامعات تسهم بقوة في زيادة الرضا لدى أعضاء هيئة التدريس، وزيادة إنتاجيتهم، وتحقيق مستويات عالية من التميز في الأداء.

وتؤكد دراسة كل من (سحر فاروق علام ، ٢٠١٢، ٢٤٥)، (وفاء يسري إبراهيم ، ٢٠٠٧، ٦٩٠) إلى أن أعضاء هيئة التدريس في جامعاتنا يعانون من مجموعة من المشكلات تتعلق بحياتهم الوظيفية تجعلهم غير راضين عن عملهم، مما ينعكس على عطائهم وإنتاجيتهم، ومن هذه المشكلات: قصور المرتبات والحوافز، وعدم توافر قاعات تدريسية كافية، وافتقار مكاتب كلياتهم للمراجع والدوريات الحديثة، وضعف الخدمات المقدمة لهم،

وعدم توافر الأجهزة المناسبة للتدريس، وكثرة الأعباء الوظيفية، وضعف تعاون العاملين بالجهاز الإداري معهم لإنجاز مهامهم.

وبمراجعة الدراسات السابقة المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية فى الجامعات ، اتضح أن العديد منها يؤكد على ضرورة تحسين الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس من خلال معالجة القصور وإزالة العقبات التى تحول دون ذلك ، فدراسة (محمود أبو النور عبد الرسول، ٢٠٢٠، ٩٢) توصلت إلى ضعف جودة الحياة الوظيفية بكلية التربية النوعية-جامعة القاهرة ، وقد ارتبط ذلك ارتباطا وثيقا بقلّة الحوافز والمكافآت المخصصة لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، وعدم وجود آلية معتمدة أو معلنة لضمان عدالة توزيع المكافآت بين العاملين بالكلية، وندرة الاهتمام بقياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، ومحدودية تشجيع المتميزين منهم.

وأكدت دراسة (إيمان إبراهيم الدسوقي أحمد، ٢٠١٥، ٣٧٨-٣٧٩) أن هناك قصورا فيما يتعلق ببُعديّ الأمن والسلامة ، والرواتب والمكافآت لدي أعضاء هيئة التدريس بجامعة الدمام كمكونين أساسيين من مكونات الحياة الوظيفية بالجامعة.

كما أكدت نتائج دراسة (Zare ,et al.,2014,64) على وجود ضعف فيما يتعلق بالعوامل الاقتصادية، والعوامل المتعلقة بمحتوي الوظيفة، والعوامل الاجتماعية الخاصة بالعمل، كمكونات أساسية لجودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة طهران. وأشارت نتائج دراسة (Mirkamali,Thani,2011,185-186) أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس فى جامعتي طهران وجامعة شريف للتكنولوجيا كان دون المستوى وكان تحت المتوسط.

كما أكدت دراسة (Rasak ,et al.,2019,177) والتي تناولت جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة بالمنطقة الوسطى الشمالية من نيجيريا، أنه على الرغم من اهتمام إدارة هذه الجامعات بتحقيق مستوى عال من جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بها إلا أن بعض أفراد العينة أشاروا إلى بعض التحديات التى تواجه الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات النيجيرية والتي منها: كثرة الأعباء الوظيفية الملقاة على أعضاء هيئة التدريس، وعدم كفاية الموارد بالجامعات النيجيرية، وضعف جاذبية بيئة العمل للاحتفاظ بذوي الكفاءة العالية من أعضاء هيئة التدريس.

ومما يؤكد على أهمية قياس مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات ، وضرورة تحسينها ، ما أظهرته نتائج بعض الدراسات السابقة من أن تحسين مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس من شأنه أن يسهم في الارتقاء بمستوى الأداء الوظيفي (omotayo ,et al.,2019,418) والتميز في الأداء المنظمي (نشوان محمد عبد العال، ٢٠١٩، ٦٧) وزيادة الإنتاجية، والدافعية للعمل، والقدرة على التكيف وقبول تغييرات بيئة العمل (Horst ,et al.,2014,92) والتقدم المهني Parsa (et al.,2014,110)، وتحسين درجة الرضا الوظيفي (Kermansaravi , et al., 2015,228 – 234) (Tabassum,2012,80,85),(Bhavani,Jegadeeshwaran,2014,9) وبناء على ما سبق ، تتضح الحاجة الماسة لضرورة تحسين جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ، حتى يستطيعوا القيام بأدوارهم ، فيرتقوا بكلياتهم وجامعتهم.

مشكلة الدراسة :

تتمثل مشكلة الدراسة استنادا لما أكدته نتائج الدراسات السابقة إلى وجود مجموعة من المشكلات التي يعاني منها أعضاء التدريس في بيئة عملهم الجامعية، والتي منها : قصور المرتبات والحوافز، وعدم توافر قاعات تدريسية كافية، وإفتقار مكتبات كلياتهم للمراجع والدوريات الحديثة، وضعف الخدمات المقدمة لهم، وعدم توافر الأجهزة المناسبة للتدريس، وكثرة الأعباء الوظيفية، وضعف تعاون العاملين بالجهاز الإداري معهم لإنجاز مهامهم.

ولما كانت كلية الدراسات العليا للتربية من كليات جامعة القاهرة ، ذات السمعة العلمية المتميزة على مستوى مصر والعالم العربي والتي تستقطب أكثر الوافدين بين كليات جامعة القاهرة ،فضلا عن انتمائها لجامعة عريقة وكبيرة ، وما تظلع به هذه الكلية من مسئولية إعداد المعلم الذى بدوره يتولى إعداد النشء فى المراحل التعليمية المختلفة ،وما تقدمه الكلية من درجات علمية بداية من الدبلوم العامة فى التربية وانتهاء بدكتور الفلسفة فى التربية، فإن الاهتمام بتقييم وتحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بها أصبح ضرورة ملحة، فى إطار توجه الجامعة لاعتماد كلياتها والالتزام بمعايير الجودة ، وعلى الرغم من الجهود المبذولة بالكلية لتحقيق الجودة من خلال وحدة الجودة، وحصول الكلية على شهادة الأيزو بتاريخ ١٤-٦-٢٠١٧، إلا أن الباحث من خلال عمله كأستاذ مساعد

بكلية الدراسات العليا للتربية-جامعة القاهرة ، وجد العديد من الشكاوى من أعضاء هيئة التدريس بالكلية فيما يتعلق بجودة الحياة الوظيفية خاصة فيما يتعلق بالمرتبات والمعاشات وعدم كفايتها للقيام بالأعباء الحياتية والبحثية ، كذلك يشتكي البعض من ضعف الخدمات الصحية والعلاجية ، والبعض الآخر يشتكي من العلاقات القائمة مع الزملاء ورؤساء الأقسام ، وقد انعكس ذلك كله على مستوى الرضا الوظيفي لدى هؤلاء الأساتذة من أعضاء هيئة التدريس كمكون من مكونات جودة الحياة الوظيفية ، حيث يذكر البعض عدم دافعيته للعمل ، والبعض الآخر يرى أن ظروف العمل لا تشعره بتحقيق ذاته ولا تساعد على تحقيق طموحاته ، ولعل نقاط الضعف هذه التي ذكرها بعض أعضاء هيئة التدريس بالكلية فيما يتعلق بجودة الحياة الوظيفية، هي ما ذكرته وأكدت عليه الخطة الاستراتيجية لجامعة القاهرة (الخطة الاستراتيجية لجامعة القاهرة ٢٠١٥/٢٠٢٠ ، ٥٥-٦١) كأبرز نقاط الضعف في كليات جامعة القاهرة ومعاهدها والتي منها :

- هجرة العديد من أعضاء هيئة التدريس للعمل في الجامعات الخاصة أو الجامعات العربية.
- عدم وجود آليات في بعض الكليات والمعاهد للمتابعة والتعامل مع معوقات التنفيذ المختلفة للجودة.
- زيادة العبء التدريسي على أعضاء هيئة التدريس في بعض الكليات والمعاهد .
- عدم كفاية أعضاء هيئة التدريس في بعض التخصصات مما يشكل عبئا تدريسيا على الموجودين منهم .
- عدم كفاية الأنشطة الخاصة بإجراءات الأمان الحيوي والبيئي لمنشآت الجامعة.
- ضعف الميزانية المعتمدة للجامعة من الدولة، مما يعيق تنفيذ خطط رفع كفاءة الأداء.
- ضعف مشاركة الهيئة المعاونة وعدد كبير من أعضاء هيئة التدريس المختلفة للكليات ولو بشكل جزئي للتعبير عن رأيهم في عملية اتخاذ القرار الجامعي.
- عدم وجود هيكل تنظيمي ولوائح مالية وإدارية معتمدة لبعض وحدات الجودة بكليات الجامعة ومعاهدها .
- تجاهل بعض الكليات والمعاهد نتائج تقييم المراجعات الخارجية .

وبناء على ما سبق تتضح الحاجة الماسة لقياس وتقييم جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بكلية الدراسات العليا للتربية-جامعة القاهرة من وجهة نظرهم ، ورصد نقاط الضعف فى الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بالكلية ، ووضع رؤية مقترحة لتحسينها ومعالجتها ، خاصة وأنه لم توجد دراسة سابقة لتقييم جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بالكلية، سوى الدراسة الحالية التى قام بها الباحث، وعليه فيمكن تحديد مشكلة الدراسة فى التساؤل التالي:

كيف يمكن تحسين جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الدراسات العليا للتربية-جامعة القاهرة ؟

ويتفرع عن هذا التساؤل الأسئلة الفرعية التالية :

١- ما مفهوم جودة الحياة الوظيفية ، وما الأبعاد المكونة لها، وما المفاهيم ذات الصلة بمفهوم جودة الحياة الوظيفية؟

٢- ما مفهوم جودة الحياة الوظيفية لعضو هيئة التدريس بالجامعة، وما الأبعاد المكونة لها؟ وما الآليات اللازمة لتحسينها ؟

٣- ما مستوى جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بكلية الدراسات العليا للتربية من وجهة نظرهم ؟

٤- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس حول مدى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية تبعاً لمتغيري الرتبة الأكاديمية والقسم العلمي ؟

٥- ما ملامح الرؤية المقترحة لتحسين جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الدراسات العليا للتربية ؟

أهداف الدراسة :

تهدف تلك الدراسة إلى تقديم رؤية مقترحة لتحسين جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الدراسات العليا للتربية ، وذلك من خلال استعراض مفهوم جودة الحياة الوظيفية ، والأبعاد المكونة لها، والمفاهيم ذات الصلة بمفهوم جودة الحياة الوظيفية ، وجودة الحياة الوظيفية لعضو هيئة التدريس بالجامعة، والآليات اللازمة لتحسينها ، وتحديد

مستوى جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بكلية الدراسات العليا للتربية من وجهة نظرهم.

أهمية الدراسة ومبرراتها :

تستمد الدراسة الحالية أهميتها من النقاط التالية:

١- تنطلق أهمية الدراسة الحالية من مواكبتها لسعي الجامعات المصرية للاهتمام بتنمية واستثمار رأس مالها الفكري المتمثل في عضو هيئة التدريس ، سعياً منها للحصول على ميزات تنافسية تحتل بها مركزاً متقدماً بين الجامعات على المستوى الإقليمي والعالمى، ولن تصل الجامعات المصرية لتحقيق ذلك إلا من خلال توفير بيئة جيدة لعضو هيئة التدريس يستطيع فى إطارها أن يبدع ويبتكر.

٢- قد تساعد هذه الدراسة فى لفت نظر المسؤولين بالجامعة وكلية الدراسات العليا للتربية على وجه الخصوص إلى أهمية اتخاذ الإجراءات اللازمة لإزالة المعوقات ومعالجة المشكلات الخاصة بالحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس، بما يساهم فى تحقيق مزيد من الرضا لديهم ، ويحسن من إنتاجيتهم، ويساعدهم على التكيف مع العمل.

٣- إن تجاهل تحسين جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة والكلية ، ربما أدى إلى ضعف دافعيتهم للعمل وشعورهم بعدم الانتماء لمؤسستهم الجامعية ، بما ينعكس سلباً على أدائهم وإنتاجيتهم الوظيفية.

منهج الدراسة وأداتها :

اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي لفهم وتحليل الإطار المفاهيمي لجودة الحياة الوظيفية، والأبعاد الرئيسية المكونة لها، والمفاهيم ذات الصلة بمفهوم جودة الحياة الوظيفية ، ومفهوم جودة الحياة الوظيفية لعضو هيئة التدريس بالجامعة، والأبعاد المكونة لها، والآليات اللازمة لتحسين جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وذلك لوضع رؤية مقترحة لتحسين جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الدراسات العليا للتربية .

كما أن الدراسة اعتمدت على أحد أدوات المنهج الوصفي وهو الاستبانة لتعرف آراء عينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية الدراسات العليا للتربية حول أبعاد جودة الحياة الوظيفية لعضو هيئة التدريس بالكلية، والتي تمثلت فى خمسة أبعاد : جودة بيئة وظروف العمل ،

جودة الخدمات التي تقدمها الجامعة والكلية، جودة العلاقات القائمة داخل بيئة العمل مع الزملاء ورؤساء العمل والإدارة، جودة نظم الرواتب والمكافآت، تحقيق الرضا الوظيفي، وتم تطبيق استبانة إلكترونية على أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية الدراسات العليا للتربية، لقياس مستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم، وذلك خلال الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي ٢٠١٩/٢٠٢٠.

حدود الدراسة :

اقتصرت الدراسة في حدها الموضوعي على أبعاد جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، والتي تمثلت في خمسة أبعاد : جودة بيئة وظروف العمل ، جودة الخدمات التي تقدمها الجامعة والكلية، جودة العلاقات القائمة داخل بيئة العمل مع الزملاء ورؤساء العمل والإدارة، جودة نظم الرواتب والمكافآت، تحقيق الرضا الوظيفي. واقتصرت في حدها المكاني على كلية الدراسات العليا للتربية-جامعة القاهرة ، وهي كلية تنتمي لجامعة القاهرة وهي من الجامعات العريقة والكبيرة، ومع ذلك فالكلية تعاني من نقص في الخدمات المقدمة لأعضاء هيئة التدريس ، ويعاني أعضاء التدريس بها من ضعف في مستوى جودة الحياة الوظيفية ، وقد توصل الباحث لهذه النتيجة المبدئية من خلال عمل الباحث بالكلية كعضو هيئة تدريس ، ومن خلال لقاءات الباحث مع زملائه من أعضاء هيئة التدريس ، ومن ثم ارتأت الدراسة الاقتصار في حدودها البشرية على عينة من أعضاء هيئة التدريس بالكلية ، أما عن الحد الزمني للدراسة فقد تم تطبيقها في الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي ٢٠١٩/٢٠٢٠.

مصطلحات الدراسة :

تم استعراض المفاهيم المختلفة للدراسة الحالية في إطارها النظري ، وفيما يلي عرض للتعريفات الإجرائية :

١- جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس : **The quality of the work life of the faculty members**

تعرف جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في الدراسة الحالية إجرائيا بأنها عبارة عن مجموعة العمليات والممارسات المخططة والمتكاملة والمستمرة التي تبذلها الجامعة والكلية، والتي تهدف من خلالها إلى تحسين الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة

التدريس على نحو ينعكس على إنتاجية المؤسسة الجامعية بصورة إيجابية، ويسهم في تحقيق أهداف الجامعة والوصول بها للتنافسية المحلية والإقليمية والعالمية.

٢- كلية الدراسات العليا للتربية: Faculty of Graduate Studies for Education.

تبنيت الدراسة الحالية إجرائيا التعريف التالي لكلية الدراسات العليا للتربية ، بأنها كلية أنشئت بجامعة القاهرة في بدايتها تحت مسمى معهد الدراسات والبحوث التربوية بموجب القرار الجمهوري رقم ٢٧٨ لسنة ١٩٨١ ، وصدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٣٩٨ لسنة ٢٠١٥ باستبدال مسمى معهد الدراسات والبحوث التربوية إلى كلية الدراسات العليا للتربية ، وتمنح جامعة القاهرة ، بناء على طلب الكلية الدرجات العلمية التالية: الدبلوم العامة في التربية - الدبلوم المهنية في التربية - الدبلوم الخاصة في التربية - الماجستير في التربية- دكتور الفلسفة في التربية.(كلية الدراسات العليا للتربية - جامعة القاهرة، دليل الطالب للدراسات العليا، نظام الساعات المعتمدة للعام الجامعي ٢٠١٨/٢٠١٩، ١٣، ٢٤).

الدراسات السابقة :

يمكن تقسيم الدراسات السابقة التي تناولت جودة الحياة الوظيفية إلى دراسات تناولت جودة الحياة الوظيفية بالتعليم العالي والجامعي، ودراسات تناولت جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس، ودراسات تناولت جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها ببعض متغيرات بيئة العمل، ودراسات تناولت العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي في الجامعات ، ودراسات تناولت العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ، وفيما يلي استعراض لهذه الدراسات :

١ -دراسات تناولت جودة الحياة الوظيفية بالتعليم العالي والجامعي : وتتمثل فيما يلي :

- دراسة(محمود أبو النور عبد الرسول،٢٠٢٠): تناولت الدراسة جودة الحياة الوظيفية بكلية التربية النوعية-جامعة القاهرة ، واعتمدت على المنهج الوصفي، وتوصلت إلى أن ضعف جودة الحياة الوظيفية بالكلية قد ارتبط ارتباطا وثيقا بمجموعة من العوامل والتي ظهرت بوضوح في العوامل التالية: قلة الحوافز والمكافآت المخصصة لأعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم، عدم وجود آلية معتمدة أو معلنة لضمان عدالة توزيع المكافآت بين العاملين بالكلية، ندرة الاهتمام بقياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة

التدريس ومعاونيهم، محدودية تشجيع المتميزين من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.

- دراسة (Ramasamy,2017): تناولت الدراسة جودة الحياة الوظيفية فى قطاع التعليم العالي من خلال ما رصدته الدراسات السابقة ، واعتمدت على المنهج الوصفي، وكان من أهم النتائج التي توصلت إليها أن جودة الحياة الوظيفية فى قطاع التعليم العالي تؤثر تأثيرا كبيرا على درجة الرضا الوظيفي والالتزام الوظيفي بهذا القطاع، وإذا أردنا أن نحسن من جودة الحياة الوظيفية بالتعليم العالي ينبغي أن نحسن من مكوناتها ، وأكثر هذه المكونات أهمية تتمثل فى بيئة العمل وظروفه، وفرص النمو المهني، والمشاركة فى صنع القرار .

- دراسة (محمد سعيد عبد المطلب هلال، ٢٠١٦): تناولت الدراسة جودة الحياة الوظيفية فى جامعتي كورنيل الأمريكية و تورنتو الكندية وإمكانية الإفادة منها فى جامعة عين شمس ، واعتمدت على المنهج المقارن، وتوصلت إلى أن الاهتمام بتحقيق التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الأسرية للعاملين بالجامعة -لا سيما أعضاء هيئة التدريس- وتقدير الأجور والمكافآت المناسبة لهم ، وتعزيز الأداء المتميز وتقدير المبدعين والمبتكرين منهم ، كل ذلك ينعكس على بيئة العمل بزيادة الإنتاجية والرضا الوظيفي ، وتحقيق التنمية المستدامة لبيئة العمل الجامعي.

- دراسة (Kritika,2015): هدفت الدراسة إلى تحديد مستوى جودة الحياة الوظيفية بجامعة تشاران سينغ هاريانا الزراعية بالهند ، واعتمدت على المنهج الوصفي، وخلصت الدراسة إلى أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي الجامعة كان مرتفعا جدا وفقا لتصورات المستجيبين ، وقد أكدت نتائجها أن من أهم العوامل المؤثرة فى جودة الحياة الوظيفية بالجامعة- والتي لها علاقة بشعور موظفي الجامعة بالرضا والأمن الوظيفي- السياسة التي تتبعها الجامعة فى ترقية موظفيها، وأسلوب قيادتها ، ومدى توافر وسائل الترفيه والرعاية الصحية للعاملين، ومدى توافر مرافق النقل والإقامة لهم.

- ٢ - دراسات تناولت جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس : وتتمثل فيما يلي :
- دراسة (Rasak ,et al.,2019) : هدفت الدراسة إلى تحديد مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة بالمنطقة الوسطى الشمالية من نيجيريا، واعتمدت على المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من ٢٤٥ عضو هيئة تدريس، وكان من نتائج الدراسة أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى العينة كان مرتفعاً، مما يشير إلى أن معظم الجامعات الخاصة في شمال نيجيريا تسعى جاهداً لتلبية متطلبات أعضاء هيئة التدريس بها، بما يؤهلها للمنافسة بين الجامعات الأخرى.
- دراسة (Cantina, Carreon Jr.,2016) : هدفت الدراسة إلى تحديد العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وإنتاجية أعضاء هيئة التدريس لدى مؤسسات التعليم العالي العامة والخاصة في زامبوانجا ديل نورتي بالفلبين خلال العام الدراسي ٢٠١٣-٢٠١٤، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، واستخدمت أبعاد جودة الحياة الوظيفي لواتون وطبقته على عينة عددها ٢٠٩ من أعضاء هيئة تدريس، كما قامت بعمل استبانة آخر تقيس به إنتاجية أعضاء هيئة التدريس، وخلصت الدراسة إلى أن جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس كانت مرضية للغاية، واحتل الترتيب الأول تطوير القدرات البشرية، والترتيب الأخير التعويض المناسب والعادل، وكشفت الدراسة كذلك أن مستوى إنتاجية أعضاء هيئة التدريس كان مرتفعاً فيما يتعلق بالتدريس وخدمة المجتمع، وكان متوسطاً فيما يتعلق بالبحث العلمي، والمستوى العام للإنتاجية كان في المتوسط، وكشفت الدراسة عن وجود علاقة كبيرة بين جودة الحياة الوظيفية وإنتاجية مؤسسات التعليم العالي في التدريس وخدمة المجتمع في حين لم تكن هناك علاقة كبيرة بين جودة الحياة الوظيفية والإنتاجية في البحث العلمي.
- دراسة (إيمان إبراهيم الدسوقي أحمد، ٢٠١٥) : هدفت الدراسة إلى تحديد مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الدمام، واعتمدت على المنهج الوصفي، وكان من أهم النتائج التي توصلت إليها أن مستوى جودة الحياة الوظيفية كان جيداً لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الدمام، وكان في مقدمة مكونات الحياة

الوظيفية: العلاقة مع الإدارة، ودعم جماعة العمل، والمشاركة في صنع القرارات، إلا أن بُعدَي الأمن والسلامة، والرواتب والمكافآت، قد حصلتا على مرتبة متوسطة، وكانت هناك فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات الأستاذ والأستاذ المشارك والمساعد لصالح "الأستاذ المشارك"، وكذلك لصالح الإنث في مستوي جودة الحياة الوظيفية بالجامعة.

- دراسة (Zare ,et al.,2014): هدفت الدراسة إلى تحديد مكونات جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة طهران وقياسها لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة طهران، واعتمدت على المنهج الوصفي، وتبين من نتائجها وجود ضعف فيما يتعلق بالعوامل الاقتصادية "الرواتب والخدمات العلاجية والتأمين والأمن الوظيفي"، والعوامل المتعلقة بمحتوي الوظيفة " فرص النمو الوظيفي، العمل بروح الفريق، الاستقلالية، الإبداع في العمل"، والعوامل الاجتماعية الخاصة بالعمل "الاندماج الاجتماعي، الاحترام المتبادل، الشعور بالذات"، أما فيما يتعلق بالتوازن بين العمل والحياة "المساحة المتاحة للعلاقات العائلية والأسرية، الأضرار الجسدية والنفسية" فحصل على درجة متوسطة.

- دراسة (أماني عبد التواب صالح، ٢٠١٣): هدفت الدراسة إلى قياس معدل جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في جامعة سلمان بن عبد العزيز، وتعرف مقترحات أعضاء هيئة التدريس لزيادة مستوى جودة حياة العمل بكلياتهم، وتقصد الدراسة بحياة العمل "الحياة الوظيفية" إلا ان الدراسة آثرت استخدام مصطلح "حياة العمل"، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وطبقت استبانة مكونة من سبعة أبعاد على عينة مكونة من ٩٠ عضوا بكليات التربية بالخرج بجامعة سلمان بن عبد العزيز، وكان مستوى الأبعاد بين المستوى المتوسط والضعيف، فالأبعاد التي احتلت المستوى المتوسط تمثلت في الرضا عن العمل، الاستقلالية، العلاقات الاجتماعية، تحقيق الذات، أما الأبعاد التي احتلت المستوى الضعيف فهي المشاركة في اتخاذ القرار، الأمان الوظيفي، الأوضاع المالية والاقتصادية، واتضح من تحليل النتائج أن جودة حياة العمل على مستوى الأبعاد كلها لدى أفراد العينة كانت في المستوى المتوسط، ولا توجد فروق دالة إحصائية تعزى للتخصص ولا للرتبة الأكاديمية، وكان

من أهم مقترحات العينة : تحسين الرواتب ، ووضع نظام للمكافآت، والاهتمام بالبحث العلمي.

- دراسة (إبراهيم بن عبد الله بن عبد الرحمن الزعير، ٢٠١٢):هدفت الدراسة إلى تعرف مدى فعالية برنامج للتنمية المهنية قائم على تطبيقات الأيزو بالمؤسسات التعليمية في تحسين جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة بالمملكة العربية السعودية، واعتمدت على المنهج الوصفي، وتمثلت عينة الدراسة فى أعضاء هيئة التدريس بكلية المجتمع ، وكلية العلوم والدراسات الإنسانية، واستخدمت الدراسة أدواتين : برنامج للتنمية المهنية قائم على تطبيقات الأيزو بالمؤسسات التعليمية، ومقياس جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة بالمملكة العربية السعودية، وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات المجموعة التجريبية والضابطة فى القياس البعدي فى أبعاد مقياس جودة الحياة الوظيفية لصالح أعضاء هيئة التدريس بالمجموعة التجريبية.

- دراسة (Bharathi,et al.,2011): قامت الدراسة بقياس مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس فى الكليات التابعة لجامعة باهارا ثيداسان بالهند فى إطار تصورات أعضاء هيئة التدريس عن جودة الحياة الوظيفية، واعتمدت على المنهج الوصفي ، وبلغت العينة ٢٣٩ عضوا من مجموع ١٢٧٩ عضوا فى ١٢ كلية، واستخدمت الدراسة استبياناً قسمته لقسمين : قسم خاص بجودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس ، وقسم يتعلق بالجودة الشاملة لحياة العمل فى بيئة التدريس، وخلصت الدراسة إلى انخفاض مستوى جودة الحياة الوظيفية والجودة الشاملة لحياة العمل فى بيئة التدريس لدى أعضاء هيئة التدريس، ووجدت الدراسة أنه ليس هناك فروق دالة إحصائية حسب الرتبة الأكاديمية، ولا مستويات الدخل.

- دراسة (Mirkamali,Thani,2011) : قامت الدراسة بقياس مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى عينة أعضاء هيئة التدريس فى جامعتي طهران وجامعة شريف للتكنولوجيا، واعتمدت على المنهج الوصفي ، وبلغت العينة (١٥٠) عضو هيئة تدريس ، بنسبة ٥% من مجموع أعضاء هيئة التدريس بالجامعتين والبالغ(٢٩٤٤)، وتبين من نتائج الدراسة أن مستوى جودة الحياة الوظيفية بكلتا الجامعتين دون المستوى

وكان تحت المتوسط، ولا توجد فروق دالة إحصائية فى مستوى جودة الحياة الوظيفية بين أعضاء هيئة التدريس فى الجامعتين فيما عدا البعد الخاص بالتماسك والتكامل الاجتماعى، وكانت الفروق لصالح جامعة شريف للتكنولوجيا.

٣ - دراسات تناولت جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها ببعض متغيرات بيئة العمل: وتتمثل فيما يلي:

- دراسة (omotayo ,et al.,2019): تناولت الدراسة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام الوظيفي فى التعليم العالى بنيجيريا، واعتمدت على المنهج الوصفي ، وتمثلت العينة فى ٢٩٣ من الأكاديميين بإحدى الجامعات النيجيرية، وأكدت نتائج الدراسة على وجود علاقة إيجابية بين مشاركة الموظفين فى صنع القرارات التنظيمية ورضاهم والتزامهم الوظيفي ، كما توصلت الدراسة لوجود علاقة سلبية بين التقدم الوظيفي والأمن الوظيفي والالتزام الوظيفي.

- دراسة (نشوان محمد عبد العال، ٢٠١٩): قامت بدراسة جودة حياة العمل وأثرها على الأداء المنظمي فى المعهد التقني بنينوى بجامعة الموصل، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي ، والتي أظهرت نتائجها وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين جودة الحياة الوظيفية وبين التميز فى الأداء المنظمي.

- دراسة (Horst ,et al.,2014): تناولت الدراسة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والإنتاجية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، والتي أظهرت نتائجها أن جودة الحياة الوظيفية لها تأثيرها الإيجابي على المواقف والسلوكيات الشخصية ذات الصلة بالإنتاجية الفردية والجماعية، مثل الدافعية للعمل، والقدرة على التكيف وقبول تغييرات بيئة العمل.

- دراسة (Parsa ,et al.,2014): تناولت العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والتقدم المهني لدى عينة من الأكاديميين الإيرانيين فى جامعتين بمدينة همدان الإيرانية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وكشفت نتائجها عن وجود علاقة إيجابية بين جودة الحياة الوظيفية والتقدم المهني لدي العينة ، حيث تزداد فعالية الأداء فى ظل وجود فرص للتعليم وفرص للتواصل المستمر والمتبادل بين الإدارة والعاملين.

٤ - دراسات تناولت العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي في الجامعات: مثل دراسة (محمد إبراهيم كامل صويص، ٢٠١٨) : والتي تناولت جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحقيق الرضا الوظيفي في الجامعات الفلسطينية، واعتمدت على المنهج الوصفي، وتمثلت عينة الدراسة في ٦٠ موظفا إداريا من الجامعات الفلسطينية، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى جودة الحياة الوظيفية بالجامعات الفلسطينية احتل درجة متوسطة لدى العينة، وكذلك مستوى الرضا الوظيفي، وكان معامل الارتباط بينهما إيجابيا ودالا إحصائيا، واحتل بعد عدالة الأجور والمكافآت الترتيب الأول، وفي الترتيب الأخير كان بعد الالتزام التنظيمي.

٥ - دراسات تناولت العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة: وتتمثل فيما يلي:

- دراسة (Kermansaravi , et al., 2015) : تناولت الدراسة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة زاهدان بإيران للعلوم الطبية، واعتمدت على المنهج الوصفي، وأكدت نتائج الدراسة على أن جودة الحياة الوظيفية لها قدرة على التنبؤ بالرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، كما أن لها تأثيراً كبيراً بالسلب والإيجاب في مستوى الرضا الوظيفي، وقد أسفرت نتائج الدراسة عن وجود ارتباط إيجابي بين جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة زاهدان بإيران للعلوم الطبية، وقد أظهرت نتائج الدراسة كذلك عدم رضا أعضاء هيئة التدريس عن مساحة حياة العمل حيث لا يتيح العمل لهم إحداث التوازن المطلوب بين حياة العمل والحياة الأسرية، كما أنهم غير راضين كذلك عن جوانب أخرى تتعلق بضعف العمل الجماعي، وضعف مشاركتهم في صنع القرار، وضعف مايتعلق بالتعويض المناسب، مما يستدعي إسراع الجامعة في دمج أعضاء هيئة التدريس وإشراكهم في صنع القرار والعمل الجماعي والشعور بالمسئولية الاجتماعية، وتحفيزهم بالتعويض المناسب والعدل، وخلق الفرص للاستخدام الأمثل لقدراتهم ومهاراتهم.

- دراسة (Bhavani,Jegadeeshwaran,2014) : تناولت الدراسة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي لعضوات هيئة التدريس بجامعة ميسور بالهند

،واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وأظهرت نتائجها وجود علاقة إيجابية بين جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي لعضوات هيئة التدريس بجامعة ميسور بالهند، ودرجة الرضا الوظيفي احتلت مرتبة متوسطة لدى عضوات هيئة التدريس، وقد تأثر رضاهم الوظيفي بضعف ما يرتبط ببيئة العمل والأجر والأمن الوظيفي، واحتلت بيئة العمل المرتبة الأولى في العوامل المؤثرة على جودة الحياة الوظيفية يليها في المرتبة الثانية الأجور والأمن الوظيفي.

- دراسة (Tabassum,2012): هدفت الدراسة إلى تحديد العلاقة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة في بنجلاديش، واعتمدت على المنهج الوصفي، وشملت عينة الدراسة إحدى عشر جامعة خاصة، وأظهرت نتائجها وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة في بنجلاديش، وهذا بدوره يحفز أعضاء هيئة التدريس لأداء أعمالهم بطريقة أفضل، وينعكس في ارتفاع معنوياتهم ودافعيتهم للعمل وعدم تغيبهم واستمتاعهم به وزيادة إنتاجيتهم، وعلى النقيض فإن عدم الرضا عن جودة الحياة الوظيفية يثير حالة من الغضب والإحباط لدى أعضاء هيئة التدريس بما يؤثر على أدائهم الوظيفي تجاه جامعاتهم.

التعليق على الدراسات السابقة :

- بعد الاطلاع على الدراسات السابقة اتضح أن هناك اهتماما كبيرا بجودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في المجتمعات العربية والأجنبية، واتفقت العديد من الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية على أهمية تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات نظرا لارتباطه الإيجابي وتأثيره الواضح على درجة رضاهم الوظيفي،وتقدمهم المهني،وارتفاع دافعيتهم للعمل ، ومستوى إنتاجيتهم وأدائهم الوظيفي، كما اتفقت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة في استخدامها للمنهج الوصفي، فيما عدا دراسة(محمد سعيد عبد المطلب هلال،٢٠١٦) والتي استخدمت المنهج المقارن.

- تختلف الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تطبيقها على كلية الدراسات العليا للتربية -جامعة القاهرة ، فبالرغم من وجود دراسات عن جودة الحياة الوظيفية بالجامعات المصرية والعربية والعالمية إلا أن جامعة القاهرة تفتقر لمثل هذه الدراسات -على حد علم الباحث وما رصده من دراسات سابقة- ولم توجد سوى دراسة واحدة تناولت جودة الحياة الوظيفية بكلية التربية النوعية-جامعة القاهرة ، وهي دراسة(محمود أبو النور عبد الرسول، ٢٠٢٠) .

- استفادت الدراسة الحالية بشكل كبير من الدراسات السابقة العربية والأجنبية في الإطار النظري للدراسة ، وفي اختيار أداة الدراسة والأساليب الإحصائية المناسبة ، وتفسير نتائج الدراسة.

إجراءات الدراسة :

تمثلت إجراءات الدراسة الحالية فيما يلي:

- مراجعة الأدب التربوي فيما يتعلق بجودة الحياة الوظيفية عموماً، وبالجامعات المصرية والعربية والعالمية على وجه الخصوص، من أجل إعداد الإطار النظري للدراسة والذي اشتمل على بحثين هما: المبحث الأول: الإطار المفاهيمي لجودة الحياة الوظيفية ، والمبحث الثاني : مفهوم جودة الحياة الوظيفية لعضو هيئة التدريس بالجامعة، والأبعاد المكونة لها، والآليات اللازمة لتحسينها ، بالإضافة إلى مراجعة نتائج الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية.

- إجراءات الإطار الميداني للدراسة لتعرف آراء أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس حول درجة توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية لدي أعضاء هيئة التدريس بكلية الدراسات العليا للتربية -جامعة القاهرة ، وقد استخدمت الدراسة لذلك أداة الاستبانة وتم تقنينها وتطبيقها، ثم تحليل نتائجها وتفسيرها.

- تقديم رؤية مقترحة لتحسين جودة الحياة الوظيفية لدي أعضاء هيئة التدريس بكلية الدراسات العليا للتربية- جامعة القاهرة .

وبعد هذا العرض التفصيلي للإطار المحدد للدراسة ، يمكن فيما يلي تناول الإطار النظري للدراسة بشيء من التفصيل.

ثانياً: الإطار النظري للدراسة : ويشمل المبحثين التاليين :

المبحث الأول: مفهوم جودة الحياة الوظيفية ، والأبعاد المكونة لها، وبعض المفاهيم ذات الصلة بمفهوم جودة الحياة الوظيفية.

المبحث الثاني : مفهوم جودة الحياة الوظيفية لعضو هيئة التدريس بالجامعة، والأبعاد المكونة لها، والآليات اللازمة لتحسينها، ويمكن تناول هذين المبحثين فيما يلي بشيء من التفصيل.

المبحث الأول: مفهوم جودة الحياة الوظيفية، والأبعاد المكونة لها، وبعض المفاهيم ذات الصلة بمفهوم

جودة الحياة الوظيفية : ويمكن تناول هذا المبحث من خلال العناصر التالية :

مفهوم جودة الحياة الوظيفية :

بدأت الفكرة الأولية لهذا المفهوم تُطرح للمناقشة في الولايات المتحدة الأمريكية منذ الستينيات (Zare , et al., 2014, 42)، ويعد الرئيس الأمريكي ليندون جونسون من أوائل من أشاروا لمفهوم جودة الحياة الوظيفية وذلك في عام ١٩٦٤ (Monkevicius,2014,4) ، وفي عام ١٩٧٢ بنيويورك عقد المؤتمر الدولي الأول لجودة الحياة الوظيفية للعمال والذي كان يناقش كيفية تهيئة الظروف لحياة وظيفية إنسانية (Horst ,et al.,2014,88) ، وفي ذات العام تم تأسيس المجلس الدولي لجودة الحياة الوظيفية، وفي عام ١٩٨١ عقد مؤتمر جودة الحياة في تورنتو والذي شارك فيه ١٥٠٠ من النقابيين والأكاديميين والمسؤولين الحكوميين ، وقد ساعد ذلك على انتشار المفهوم وتداوله لا سيما بين الباحثين ، (Bharathi, et al.,2011,48)ومن أوائل الباحثين والمنظرين لهذا المفهوم (Taylor, (Hackman and Oldham, 1976), (Monkevicius, 2014) (1978) حيث أكدوا على أهمية جودة الحياة الوظيفية للعاملين والموظفين ودورها في زيادة قدرة المؤسسات على تحقيق أهدافها وتحسين مستوى أدائها وكفاءتها (إيمان إبراهيم الدسوقي أحمد، ٢٠١٥، ٣٦٤).

وبدأت المؤسسات والمنظمات تدرك أهمية جودة الحياة الوظيفية ودورها في جعل الموظفين أكثر التزاماً وإنتاجاً (Horst ,et al.,2014, 95)، حيث إنها تقوم بشحذ السلوك الإيجابي في مكان العمل، وتعمل على تحقيق الرضا الوظيفي، وتقلل من ظاهرة التغيب عن العمل (Bora,2017,1474).

وليس هناك اتفاق بين المنظرين والمتخصصين حول مفهوم جودة الحياة الوظيفية، فالبعض يُعرفها من خلال آثارها المترتبة عليها حيث يراها تنعكس في زيادة المشاركة في صنع القرارات، والارتقاء بمستوى إنتاجية المنظمة، وزيادة درجة الرضا الوظيفي، وسعادة أفراد المنظمة وشعورهم بالراحة النفسية، والارتباط ببيئة العمل (إيمان إبراهيم الدسوقي أحمد، ٢٠١٥، ٣٦٨)، ومن هذه التعريفات:

- تعريف (Ramasamy,2017,64): حيث يرى أن جودة الحياة الوظيفية تعني بالنسبة للموظفين : مدى قدرتهم على تلبية احتياجاتهم الأساسية الشخصية ، والمشاركة في ممارسات تنظيمية، وإحساسهم بالاستقرار والأمن والرضا الوظيفي، وإتاحة الفرصة لهم لتنمية قدراتهم البشرية.

- تعريف (Monkevicius,2014,11): حيث يرى أن جودة الحياة الوظيفية مُحصلة لنظام مؤلف من الجودة الموضوعية للعمل، والرضا الذاتي والشعور بالسعادة في العمل.

- تعريف (Bora,2017,1470): والذي يرى أن جودة الحياة الوظيفية مفهوم يشير إلى مدى ملاءمة بيئة العمل للعاملين أو عدم ملاءمتها.

- تعريف (Kritika,2015,210): حيث يرى أن جودة الحياة الوظيفية تتمثل في إشباع الاحتياجات الشخصية المهمة للفرد من خلال العمل في مؤسسته.

- تعريف (Horst ,et al.,2014,88): والذي يرى أن جودة الحياة الوظيفية مفهوم يشير إلى الأجواء والاعتبارات الضرورية للموظف والمرتبطة بمكان العمل وتحسين ظروفه والتي تعمل على تحسين الرضا الوظيفي لدى الموظفين.

وهكذا نجد أن التعريفات السابقة لجودة الحياة الوظيفية تركز على الآثار المترتبة عليها خاصة ما يتعلق بشعور العاملين والموظفين ورضاهم الوظيفي.

وهناك من التعريفات لجودة الحياة الوظيفية ما يركز على الجهود والممارسات التي تبذلها الإدارة في المنظمات المختلفة لحل كافة المشكلات التي يعاني منها العاملون والموظفون لتحقيق الرضا الوظيفي لديهم من خلال الاستجابة لاحتياجاتهم ومتطلباتهم، ووضع آليات تشجعهم على المشاركة الكاملة في صنع القرارات التي تسهم في جودة حياتهم الوظيفية (إيمان إبراهيم الدسوقي أحمد، ٢٠١٥، ٣٦٩)، ومن هذه التعريفات:

- تعريف (Tabassum,2012,,79) : حيث يعرف جودة الحياة الوظيفية بأنها عملية تستجيب بها المنظمة لاحتياجات الموظفين من خلال تطوير آليات تسمح لهم بالمشاركة بشكل كامل فى اتخاذ القرارات المتعلقة بحياتهم الوظيفية، ويمكن تعريفها كذلك بأنها مجموعة من الاستراتيجيات والعمليات التي تعزز وتحافظ على تحقيق الرضا الوظيفي من خلال تحسين ظروف العمل وفاعليته التنظيمية.
 - تعريف (نشوان محمد عبد العال، ٢٠١٩، ٥١-٥٢): والذي يرى أن مفهوم جودة الحياة الوظيفية مفهوم متعدد الأبعاد ويتمثل فى اتخاذ الإجراءات والسياسات التي تتيح للعاملين الاستقلال الذاتي والتقدير والانتماء والتطوير من أدائهم فى العمل فضلا عن توفير ظروف العمل المناسبة وتحسين بيئة العمل.
 - تعريف (Mirkamali, Thani, 2011,181) : حيث يرى كلاهما أن جودة الحياة الوظيفية تتمثل في فعالية بيئة العمل ومراعاتها للاحتياجات الشخصية للعاملين، وما يتعلق بتحسين الرضا الوظيفي، وتطوير كفاءات العاملين، وتوفير بيئة آمنة وصحية، وتحقيق العدالة في المكافآت بصورة كافية وملئمة، وتحقيق الأمن والاستقرار الوظيفي للعاملين.
 - تعريف (Kermansaravi, et. al., 2015,228) : حيث يرون أن جودة الحياة الوظيفية مفهوم يركز على كيفية تحسين بيئة العمل من خلال تلبية احتياجات الأفراد الشخصية والوظيفية والنفسية.
- وهكذا نجد التعريفات السابقة تركز على مجموعة من الممارسات والآليات التي من خلالها تستطيع الإدارة في المنظمات المختلفة الوصول بالعاملين فيها لمستوى الرضا الوظيفي وتحقيق أهداف المنظمة بأريحية وسعادة وتفاني في العمل، وفي حقيقة الأمر، ترى الدراسة أن مفهوم جودة الحياة الوظيفية مفهوم يستوعب وجهتي النظر السابقة ، تلك التي تركز على الآثار المترتبة على جودة الحياة الوظيفية، والأخرى التي تركز على الممارسات والعمليات التي تؤدي لجودة الحياة الوظيفية.

الأبعاد المكونة لجودة الحياة الوظيفية :

تعددت وجهات نظر الباحثين في تحديد الأبعاد المكونة لجودة الحياة الوظيفية، ويمكن فيما يلي استعراض وجهات نظرهم ، والتي قد تتفق وقد تختلف في تحديد هذه الأبعاد: يرى (Monkevicius, 2014,16-17) أن الأبعاد المكونة لجودة الحياة الوظيفية تتمثل فيما يلي:

- التقييم الذاتي لأهمية العمل وتحديد مستوى الرضا من حيث المكافآت، والشعور بالأمان، والعلاقات القائمة، والنمو الوظيفي، والضمان الاجتماعي وفرص تحقيق الذات.
- قيم الموظف وسماته الشخصية (الانبساطية، العصبية، الانفتاح، الالتزام) والتي لها دور كبير في عملية تقييم جودة الحياة الوظيفية.
- السعادة الشخصية في العمل وفي الحياة بشكل عام.
- جودة ظروف العمل الفعلية من حيث الأجور ، وساعات العمل والعمل الإضافي، والحصول على الأجازات.

ويرى (Zare, et. al, 2014,49) أن معايير الجودة العالية للحياة الوظيفية تتمثل

في الآتي:

- أجور عادلة ومناسبة.
- شروط عمل آمنة وصحية.
- إمكانية التعلم المستمر وممارسة مهارات جديدة.
- مراعاة الحقوق الفردية.
- تحقيق التوازن في تقسيم أوقات العمل والراحة.
- وضع نظام للعمل يتسم بالالتزام والتنظيم.

أما (Mirkamali, Thani, 2011,181) فيرى كلاهما أن جودة الحياة الوظيفية

بناء متعدد الأبعاد ، ويتمثل في:

- تعويضات ومكافآت عادلة وكافية وملائمة.
- ظروف عمل آمنة وصحية.
- فرص لتطوير القدرات البشرية.
- توافر الأمن والاستقرار الوظيفي للعاملين.

ويرى (Kermansaravi, et. al., 2015,228) أن جودة الحياة الوظيفية تتألف

من العناصر التالية:

- مقابل مادي مناسب وعادل.
- بيئة آمنة وصحية.
- توافر فرصة للنمو المستمر والأمن.
- وضع اجتماعي مقبول لحياة العمل.
- وجود مساحة لممارسة الحياة الطبيعية خارج العمل.

ويرى (محمد إبراهيم كامل صويص، ٢٠١٨، ٤٩٩-٥٠٠) أن جودة الحياة الوظيفية

تشمل ما يلي:

- ظروف صحية وآمنة في العمل.
 - ظروف تشجع على نمو الفرد.
 - توافر العدالة الاجتماعية وحفظ كرامة وخصوصية العاملين.
 - توافر متطلبات الاستقرار والأمن الوظيفي.
 - عدالة الأجور والمكافآت والحوافز المادية والمعنوية.
- ويرى كل من (Tabassum,2012,80),(Horst ,et al.,2014,89) أن الأبعاد المكونة لجودة الحياة الوظيفية تتمثل في ثمانية أبعاد : تعويض مناسب وعادل، ظروف عمل آمنة وصحية، فرصة لتطوير القدرات البشرية، فرصة للنمو المستمر والأمن، التكامل والاندماج الاجتماعي في تنظيم العمل،التنظيم في العمل ودستوريته، مساحة الحياة العامة التي يوفرها العمل،الأهمية الاجتماعية للعمل.

وترى (إيمان إبراهيم الدسوقي أحمد، ٢٠١٥، ٣٧٠) أن الأبعاد المكونة لجودة الحياة

الوظيفية تتمثل في:

- عدالة نظام الرواتب والمكافآت.
- إتاحة الفرص الجيدة لتنظيم وتنمية الطاقات البشرية.
- توفير بيئة عمل آمنة وصحية.
- إتاحة المشاركة والتفاعل الإيجابي في بيئة العمل، والمشاركة في صنع القرار.
- تحقيق الأمن والاستقرار الوظيفي.

- تقليل الضغط والإرهاق الوظيفي عن العاملين.
- العدالة في توزيع ساعات العمل.
- احترام وتقدير العاملين.
- تقديم الخدمات الصحية الملائمة للعاملين.

وقامت دراسة (Bora,2017,1474) باستعراض مكونات جودة الحياة الوظيفية في الدراسات السابقة والأدبيات في القطاع الأكاديمي، وخلصت الدراسة إلى أن أكثر المكونات اتفاقاً بين الباحثين تتمثل في كفاية الموارد، التعويض الكافي والعاقل، استقلالية العمل، الذكاء العاطفي، جودة المرافق، التحديات الوظيفية، الرضا الوظيفي، أنماط القيادة، طبيعة العمل، الإجهاد المهني، فرص النمو والتقدم، التدريب والتطوير، موقف الموظف من بيئة العمل.

بعض المفاهيم المرتبطة بجودة الحياة الوظيفية:

ارتبط مفهوم جودة الحياة الوظيفية بما يسمى بجودة الحياة، والسعادة، ولعله من المفيد إلقاء بعض الضوء على هذين المفهومين بشيء من التفصيل فيما يلي:

- مفهوم جودة الحياة:

اعتمد مفهوم جودة الحياة في بداية ظهوره على المفاهيم الاقتصادية حيث كان مفهوم جودة الحياة يرتبط بشكل أساسي بالدخل القومي وحسابات الناتج والتي كانت الأكثر شيوعاً في قياس تقدم المجتمعات وجودة الحياة، ثم تغير مفهوم جودة الحياة -بحلول القرن الحادي والعشرين- ليشمل الجوانب الاجتماعية والبيئية والنفسية (نجوى يوسف جمال الدين، ٢٠٢٠، ١٣٩)، وظهرت وجهات نظر مختلفة في تعريف هذا المفهوم، حيث كان هناك صعوبة لوجود تعريف موحد يتفق عليه الباحثون على المستوى التنظيري، حيث إن مفهوم جودة الحياة، مفهوم يتغير بتغير الزمن والحالة النفسية والعمرية للإنسان، ويتغير بتغير الخلفيات الاجتماعية للأفراد (سحر فاروق علام، ٢٠١٢، ٢٥٥-٢٥٦).

ومن الملاحظ أن مفهوم جودة الحياة أحياناً يستخدمه الباحثون والمتخصصون للتعبير عن الرقي في مستوى الخدمات المادية والاجتماعية التي تُقدم لأفراد المجتمع (محمد السعيد أبو حلاوة، ٢٠١٠، ٥)، ومن ذلك: تعريف (وضئبة أبو سعدة، إلهام محمود مرسي، مهري أمين دياب، ٢٠١٣، ٨٥) حيث يرون مفهوم جودة الحياة يتمثل في درجة التحسن والرقي

في مُجمل الأوضاع المادية وغير المادية التي تعمل على إشباع الحاجات الأساسية والكمالية للأفراد، والتي تتمثل في الأوضاع الاقتصادية (تحسين مستوى الدخل، ومستوى المعيشة، وتوافر فرص العمل)، والأوضاع الاجتماعية (تحسين مستوى التعليم والصحة والأمن والسكن)، والأوضاع البيئية (توافر المرافق العامة بالمجتمع، والبيئة النظيفة).

ولعل هذا الاستخدام السابق لمفهوم جودة الحياة وتركيزه على مستوى الرقي في الخدمات هو جُلُّ اهتمام علماء الاجتماع والسياسة كما يشير لذلك (Monkevicius, 2014,5) حيث يرى أن علماء الاجتماع والسياسة يهتمون بجودة الحياة على مستوى المجتمع بأسره، بينما يركز علماء النفس والطب على جودة الحياة على مستوى الفرد، ولعل ذلك ينقلنا لوجهة النظر الأخرى أو الاستخدام الثاني لمفهوم جودة الحياة، حيث يستخدمه البعض الآخر من الباحثين للتعبير عن إدراك الأفراد لمدى قدرة الخدمات المقدمة لهم على إشباع حاجاتهم المختلفة، ومن أصحاب هذا الاستخدام كما يرى (محمد السعيد أبو حلاوة، ٢٠١٠، ١٥-١٧) أصحاب الاتجاه الفلسفي، وأصحاب الاتجاه النفسي أو علماء النفس، فأما أصحاب الاتجاه الفلسفي فيؤكدون على أن جودة الحياة مفهوم يرتبط بمدى شعور الإنسان بالسعادة والرفاهية الشخصية، وهذا يمكن أن يتحقق على مستوى الفلسفة البرجماتية بالحصول على قيمة فورية تحقق السعادة للإنسان، وعلى المستوى المثالي، فيمكن للإنسان أن يحصل على السعادة بمفارقتة للواقع ومصاعبه والذويان في صفاء روعي مفارق لكل قيمة مادية، بينما يرى أصحاب الاتجاه الواقعي والاجتماعي أن الشعور بالسعادة يرتبط بعلاقات الفرد بأسرته ومجتمعه وعمله ووظيفته.

وأما أصحاب الاتجاه النفسي أو علماء النفس فيركزون في مفهوم جودة الحياة على إدراكات الفرد كمحدد أساسي للمفهوم، ومن ثمّ فالعنصر الأساسي لجودة الحياة عندهم يرتبط بالعلاقة الانفعالية بين الفرد وبينته وما يرتبط بمستوى طموح الفرد وتحقيقه لذاته ومشاعره وأحاسيسه وإدراكاته، ومن تعريفات الأدبيات النفسية لجودة الحياة كما ذكرها (علي مهدي كاظم، عبد الخالق نجم البهادلي، ٢٠٠٧، ٣) ما يلي:

- الشعور الشخصي بالكفاءة الذاتية وإجادة التعامل مع التحديات.
- السعادة والرضا عن الذات والحياة الجيدة.
- القدرة على تبني أسلوب حياة يشبع الرغبات والاحتياجات لدى الفرد.

ويعرف (إبراهيم بن عبد الله الحسينان، ٢٠١٥، ٨) جودة الحياة بأنها مدى شعور الفرد بالرضا والسعادة وقدرته على إشباع حاجاته من خلال بيئته التي يعيش فيها والخدمات التي تقدم له في المجالات الصحية والاجتماعية والتعليمية والنفسية مع حسن إدارته للوقت والاستفادة منه.

وتعرف دراسة (وضئبة أبو سعدة، إلهام محمود مرسي، مهري أمين دياب، ٢٠١٣، ٨٧) جودة الحياة بأنها وعي الفرد بتحقيق التوازن بين الجوانب الجسمية والنفسية والاجتماعية لتحقيق الرضا عن الحياة والاستمتاع بها وتحقيق الطموحات والاهتمامات، وهذا التعريف منقول عن علماء علم النفس، وهو يركز على التوافق النفسي للأفراد كنتاج لتقييم الفرد لظروفه المعيشية.

وتعرف دراسة (تجلاء شعبان محمد الولاني، وآخرون، ٢٠١٦، ٥٧٦) جودة الحياة بأنها شعور الفرد بالسعادة والرضا عن الحياة وقدرته على تحقيق ما يهدف إليه من إشباع حاجاته الصحية والاجتماعية والتعليمية والنفسية، بما يجعله متفانلاً بحاضره ومستقبله. ولا يختلف التعريف التي تبنته منظمة الصحة العالمية كثيراً عن مفهوم جودة الحياة عند أصحاب الاتجاه النفسي، حيث عرفته بأنه إدراك الفرد لوضعه في الحياة في سياق الثقافة والأنساق القيمية التي يعيش فيها، ومدى تطابق ذلك أو عدمه مع أهدافه، وتوقعاته، وقيمه، واهتماماته المتعلقة بصحته البدنية، وحالته النفسية، ومستوى استقلاليتها، وعلاقاته الاجتماعية، واعتقاداته الشخصية، وعلاقته بالبيئة، وبالتالي فإن جودة الحياة بهذا المعنى تشير إلى تقييمات الفرد الذاتية لظروف حياته. (ربيع زعيمة، ٢٠١٨، ٣٦١)، (سحر فاروق علام، ٢٠١٢، ٢٥٧).

وينضح مما سبق من تعريفات لجودة الحياة كما يراها أصحاب الاتجاه الفلسفي و النفسي، أن مفهوم جودة الحياة مفهوم متعدد الجوانب يختلف من فرد لآخر وفقاً لأسلوب إدراكه لجوانب الحياة المختلفة، وقد يبدو من خلال وجهتي النظر السابقة في تعريف جودة الحياة أن هناك تعارضاً بينهما، ولكن الأمر على خلاف ذلك، بل إن هناك تلاقيًا وتكاملاً يجعلنا أمام بُعدين أساسيين لجودة الحياة وهما البُعد الموضوعي والبُعد الذاتي، ولعل ذلك يدفعنا للحديث عن أبعاد أو مكونات مفهوم جودة الحياة، والتي يمكن تناولها فيما يلي من سطور.

أبعاد مفهوم جودة الحياة:

إن مفهوم جودة الحياة مفهوم له بعدان : بعد شخصي وبعد اجتماعي(نجوى يوسف جمال الدين، ٢٠٢٠، ١٣٨)، وترى دراسة(علي مهدي كاظم، عبد الخالق نجم البهادلي، ٢٠٠٧، ٣) أن مفهوم جودة الحياة يرتبط ببعدين أو مؤشرين أساسيين هما: المؤشرات الموضوعية، والمؤشرات الذاتية، فالمؤشرات الموضوعية أو البُعد الموضوعي يتمثل في نظافة البيئة، وتوافر السلع، وسهولة المواصلات، وزياد الدخل، وتوافر فرص العمل والتعليم، وتوافر الخدمات الصحية المناسبة، وحرية التعبير والاعتقاد، والعدالة الاجتماعية وتكافؤ الفرص ، ويرى (ربيع زعيمة، ٢٠١٨، ٣٦٢) أن هذا البُعد - (البُعد الموضوعي لجودة الحياة)- هو ما يركز عليه أغلب الباحثين؛ لأنه يتضمن مجموعة من المؤشرات القابلة للقياس المباشر والملاحظة مثل أوضاع العمل، ومستوى الدخل، والمكانة الاجتماعية والاقتصادية، وحجم المساندة الاجتماعية.

أما فيما يتعلق بالمؤشرات الذاتية أو البُعد الذاتي لجودة الحياة، فيرى(علي مهدي كاظم، عبد الخالق نجم البهادلي، ٢٠٠٧، ٦٧-٨٧) أنها تتمثل في الشعور بالسعادة والرضا عن الذات وعن الآخرين، كما يتمثل في العلاقات الاجتماعية الإيجابية، والتوافق الشخصي والاجتماعي والصحي والأسري والمهني، والشعور بالمسؤولية الاجتماعية والولاء والانتماء.

وهناك من الباحثين (سحر فاروق علام، ٢٠١٢، ٢٥٧) من زاد على البُعد الموضوعي والبعد الذاتي لجودة الحياة، بُعدًا ثالثًا، أطلقت عليه هذه الدراسة، جودة الحياة الوجودية وعرفته بأنه مستوى عمق الحياة الجيدة داخل الفرد والتي من خلالها يمكن للفرد أن يعيش حياة متناغمة ، ويصل للحد المثالي في إشباع حاجاته النفسية والروحية والدينية.

وعند التدقيق في البُعد الثالث الذي زادته الدراسة السابقة وهو جودة الحياة الوجودية، يتبين أنه يدخل في نطاق البُعد الذاتي، وعليه فأبعاد جودة الحياة تتمثل في بعدين أساسيين هما: البعد الموضوعي، والبعد الذاتي.

وقبل الانتقال من الحديث عن جودة الحياة للحديث عن مفهوم آخر يرتبط بمفهوم جودة الحياة الوظيفية، ينبغي التأكيد هنا على العلاقة القائمة بين جودة الحياة الوظيفية وجودة الحياة على العموم من خلال ما تم عرضه آنفا من مفاهيم وأبعاد، حيث يتضح أن مفهوم جودة الحياة هو المفهوم الأعم والأشمل حيث يتضمن تحسين الخدمات المقدمة للفرد

لا على مستوى الوظيفة والعمل فحسب بل على مستوى الأسرة والمجتمع بأسره، ويلتقي المفهومان في البُعد الذاتي والذي يعكس مدى وصول الفرد إلى درجة من الرضا وشعوره بالسعادة عندما يستطيع أن يلبي احتياجاته ومتطلباته.

مفهوم السعادة:

يعتبر مفهوم السعادة من المفاهيم المرتبطة بجودة الحياة عمومًا، وجودة الحياة الوظيفية على وجه الخصوص ، ومن التعريفات التي ذكرتها دراسة (ربيع زعيمة، ٢٠١٨، ٣٦٠-٣٦٢) عن السعادة ما يلي:

- هي شعور عام بالرضا والإشباع، وطمأنينة النفس، وتحقيق الذات.
 - هي انعكاس لدرجة الرضا عن الحياة، وتختلف من فرد لآخر تبعًا لخصائصه الشخصية وعلاقاته الاجتماعية، ودرجة تعامله مع الصراعات الداخلية.
 - هي مدلول لجودة الحياة الإيجابية، والشعور بأن للحياة مغزى وجديرة بالاهتمام، ومن ثم فالسعادة هي جودة الحياة، ويلعب البُعد الاجتماعي والاختلافات الثقافية والتاريخية دورا مهما في تحديد مفهوم السعادة لدى الأفراد في كل مجتمع على حدة.
- وتعرف دراسة(نجلء شعبان محمد الولاني، وآخرون، ٢٠١٦، ٥٧٦)السعادة بأنها حالة من الشعور الإيجابي تنشأ من إحساس الفرد بالرضا والطمأنينة والبهجة والاستمتاع وتحقيق الذات وقدرته على حل المشاكل وتخطي الصعوبات.
- ومن التعريفات السابقة يتضح أن هناك علاقة بين جودة الحياة والسعادة، حيث يتم استخدامهما بمعنى واحد، وإن كان يفضل استبدال مصطلح السعادة بجودة الحياة، حيث مصطلح جودة الحياة يتميز بالقابلية للقياس وأكثر وضوحًا من مصطلح السعادة الذي يتميز بالذاتية والتغير.

وإذا ثبت أن ثمة علاقة بين السعادة وجودة الحياة عمومًا ، فإن العلاقة بين السعادة وجودة الحياة الوظيفية قائمة بالتبعية على اعتبار أن جودة الحياة أعم من جودة الحياة الوظيفية .

وتوجد علاقة أخرى بين السعادة والرضا الوظيفي للأفراد كما يرى (Monkevicius, 2014,7-8)، حيث وجد أن الأشخاص الأكثر سعادة هم الأشخاص الذين لديهم رضا عن أعمالهم ويكونون أكثر إبداعًا وإنتاجية من غيرهم.

المبحث الثاني : مفهوم جودة الحياة الوظيفية لعضو هيئة التدريس بالجامعة ، والأبعاد المكونة لها ،
والآليات اللازمة لتحسينها ، ويمكن تناول هذا المبحث من خلال العناصر

التالية :

مفهوم جودة الحياة الوظيفية لعضو هيئة التدريس بالجامعة :

يرتبط مفهوم جودة الحياة الوظيفية لعضو هيئة التدريس بالجامعة بالمفهوم العام لجودة الحياة الوظيفية ، وبمراجعة الدراسات السابقة التي تناولت جودة الحياة الوظيفية لعضو هيئة التدريس بالجامعة، تبين أن لكل دراسة رؤيتها التي تختلف عن الأخرى فى المفهوم تبعاً لما تتبناه من مكونات وأبعاد تقيس بها جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس، ويمكن فيما يلي استعراض بعض هذه المفاهيم والتعريفات:

- تعريف (Zare, et al., 2014,43-44) : حيث يرى أن جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة طهران تعني : الشعور بالأمان، والرضا الوظيفي، وتوافر ظروف عمل آمنة وصحية، وإتاحة فرص مناسبة لتنمية القدرات البشرية، والتكافل الاجتماعي، وحرية التعبير والمشاركة.

- تعريف (إبراهيم بن عبد الله بن عبد الرحمن الزعبي، ٢٠١٢، ٩): حيث يرى أن جودة الحياة الوظيفية بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعنة بالملكة العربية السعودية تتمثل في الشعور بالسعادة في جوانب الحياة التي ترتبط بالرضا الوظيفي، وأنشطة المشاركة المجتمعية والعلاقات الاجتماعية والتعلم والتدريب.

- تعريف (إيمان إبراهيم الدسوقي أحمد، ٢٠١٥، ٣٦٧) : حيث ترى أن جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب جامعة الدمام تتمثل في مجموعة العمليات والجهود التي تبذلها الجامعة، والتي تهدف من خلالها إلى تحسين الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس على نحو يعكس على إنتاجية المؤسسة الجامعية بصورة إيجابية.

- تعريف (محمد إبراهيم كامل صويص، ٢٠١٨، ٤٩٩) : حيث يرى أن جودة الحياة الوظيفية فى الجامعات الفلسطينية تتمثل فى العمليات المخططة والمتكاملة والمستمرة لتحسين مختلف الجوانب المؤثرة على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية،

والذي يسهم بدوره في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها.

- وفي إطار تعريف الدراسة لجودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس، ترى الدراسة الحالية أن جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بكلية الدراسات العليا للتربية تتمثل في مجموعة العمليات والممارسات المخططة والمتكاملة والمستمرة التي تبذلها الجامعة والكلية، والتي تهدف من خلالها إلى تحسين الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس على نحو ينعكس على إنتاجية المؤسسة الجامعية بصورة إيجابية، ويسهم في تحقيق أهداف الجامعة والوصول بها للتنافسية المحلية والإقليمية والعالمية.

الأبعاد المكونة لجودة الحياة الوظيفية لعضو هيئة التدريس بالجامعة:

تتشابه الأبعاد المكونة لجودة الحياة الوظيفية لعضو هيئة التدريس بالجامعة في كثير منها مع الأبعاد المكونة لجودة الحياة الوظيفية على وجه العموم، وهذا يظهر جليا عند استعراض هذه الأبعاد من خلال الدراسات السابقة التي تناولت جودة الحياة الوظيفية لعضو هيئة التدريس بالجامعة ، ومع ذلك فقد اختلفت الدراسات السابقة فيما بينها وتلاقى بعضها فيما تبنته من هذه الأبعاد ، وهذا ما يمكن بيانه فيما يلي بشيء من التفصيل:

تبنت دراسة (Tabassum,2012,83-84) والتي تناولت جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة في بنجلاديش ، ودراسة (Mirkamali, 2011,182-183) والتي تناولت جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في جامعتي طهران وجامعة شريف للتكنولوجيا، ودراسة (Cantina, Carreon Jr.,2016,70) والتي تناولت جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي العامة والخاصة بالفلبين الأبعاد الثمانية المكونة لجودة الحياة الوظيفية لريتشارد والتون كأبعاد رئيسية ومكونات أساسية لقياس جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وتتمثل هذه الأبعاد في الأبعاد التالية:

- تعويض مناسب وعادل
- العمل الآمن والصحي
- فرص النمو الآمن والمستمر
- الدستورية في تنظيم العمل

- الأهمية الاجتماعية لحياة العمل
- مساحة الحياة العامة التي يوفرها العمل
- التكامل والاندماج الاجتماعي
- فرص لتطوير القدرات البشرية.

وترى دراسة (Bharathi,et al.,2011,50) والتي تناولت جودة الحياة الوظيفية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس فى الكليات التابعة لجامعة باهارا ثيداسان بالهند، أن الأبعاد المكونة لجودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس تتمثل فى : تعويض مناسب وعادل، ظروف عمل آمنة وصحية، فرصة لتطوير القدرات البشرية، فرصة للنمو المستمر والامن، التكامل والاندماج الاجتماعي فى تنظيم العمل،التنظيم فى العمل ودستوريته،مساحة الحياة العامة التى يوفرها العمل،الأهمية الاجتماعية للعمل،الشعور تجاه مستوى جودة الحياة الوظيفية، جوانب خاصة بالمناهج الدراسية،التدريس والتعلم والتقييم،البنية التحتية وموارد التعليم، دعم الطلاب وتقديمهم التعليمي،التنظيم والإدارة والصحة.

كما ترى دراسة (Rasak ,et al.,2019,180-183) أن مكونات جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة بالمنطقة الوسطى الشمالية من نيجيريا تتمثل فى الأبعاد التالية : بيئة العمل، ثقافة المنظمة، مناخ العمل،العلاقات والتعاون فى العمل، التدريب، التطوير، التعويضات والمكافآت والتسهيلات،الرضا الوظيفي،الامن الوظيفي،استقلالية العمل، كفاية الموارد.

وتشير دراسة (Zare, et al., 2014,57) إلى أن مكونات جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة طهران تتمثل فى الأبعاد التالية :

١- التوازن بين العمل والحياة : ويشمل ذلك عدالة ومناسبة ساعات العمل، وجود وقت لممارسة العبادات، وجود بيئة مريحة، قلة الأضرار الجسدية والنفسية، مناسبة المسافة بين المنزل والعمل.

٢- العوامل الاجتماعية للعمل: وتشمل مكانة وأهمية العمل فى المجتمع،الاندماج الاجتماعي فى المنظمة،العلاقات الاجتماعية فى بيئة العمل،التعامل الإنساني،الشعور بالذات،الاحترام المتبادل فى المنظمة بين الأفراد.

٣- العوامل الاقتصادية للعمل: وتشمل الرواتب، الخدمات العلاجية، الخدمات الترفيهية، التأمين على الحياة، التقاعد، الأمن الوظيفي.

٤- العوامل المتعلقة بمحتوى الوظيفة: وتشمل العمل بروح الفريق، الاستقلالية، المشاركة، العمل الهادف، العمل التنافسي، الشعور بحرية التعبير في العمل، الحاجة للإبداع في العمل، فرص النمو الوظيفي.

وقامت دراسة (Ramasamy,2017,67) بتحديد مكونات الحياة الوظيفية في قطاع التعليم العالي من خلال تحليل ما رصدته الدراسات السابقة في العناصر التالية: بيئة وظروف العمل، استقلالية الأستاذ، المشاركة في صنع القرارات، فرص النمو المهني، الراتب والتعويضات، فرص استخدام وتطوير القدرات البشرية، التفاعل المهني، الاندماج الاجتماعي في المنظمة، الأمن الوظيفي، ضغوط العمل، التوازن بين العمل والحياة، الانضباط دخل المؤسسة.

ويتضح مما سبق عرضه من وجهات نظر متعددة فيما يتعلق بالأبعاد المكونة لجودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، والأبعاد المكونة لجودة الحياة الوظيفية على وجه العموم أن هذه المكونات والأبعاد تدور حول الأبعاد التالية:

البعد الأول: جودة بيئة وظروف العمل، وهذا يشمل: ساعات العمل ومدى مراعاتها لأوقات الراحة وعدم إرهاق العاملين، والأجازات التي يحصل عليها العاملون ومدى ملامتها للقيام بالعلاقات الاجتماعية والأسرية، ومدى ما يحققه العمل من استقرار وظيفي للعاملين، ومدى ما يوفره من فرص لتحقيق النمو الوظيفي والترقي وتطوير المهارات، ومدى توافر عنصري الأمن والسلامة فيه، ومدى مراعاته لتحقيق العدالة في توزيع ساعات العمل والمهام الموكلة بالعاملين.

البعد الثاني: جودة الخدمات التي يقدمها العمل، ومدى ما يقدمه العمل من خدمات صحية وترفيهية وتعليمية للعاملين به.

البعد الثالث: جودة العلاقات القائمة داخل بيئة العمل مع الزملاء ورؤساء العمل والإدارة، ومدى ما يتيح العمل من مشاركة في صنع القرار، وما يتيح من التفاعل الإيجابي مع الزملاء في العمل في المناسبات المختلفة وما يتضمنه من احترام وتقدير متبادل.

البعد الرابع: جودة نظم الرواتب والمكافآت ، ومدى عدالة المكافآت والرواتب وملاءمتها وكفايتها لتلبية الاحتياجات والمتطلبات.

البعد الخامس: تحقيق الرضا الوظيفي، والشعور بالرضا والسعادة في العمل والحياة بشكل عام.

وقد تبنت الدراسة الحالية هذه الأبعاد لقياس الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الدراسات العليا للتربية -جامعة القاهرة.

الآليات اللازمة لتحسين جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة: يمكن للجامعة أن تحسن من جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بها من خلال اتباع الآليات التالية وتنفيذها :

١. توفير نظام للأجور يتسم بالعدالة والكفاية والشفافية(محمد سعيد عبد المطلب هلال، ٢٠١٦، ٣٢١-٣٢٢)،(Ramasamy , 2017,68).

٢. وضع أنظمة عادلة وموضوعية للحوافز والمكافآت بعيدا عن الوساطة والمحسوبية، بقصد تحفيز العاملين لتوظيف قدراتهم ومهاراتهم على النحو الذى يخدم المنظمة.)،(Kritika ,2015,218)نشوان محمد عبد العال، ٢٠١٩، ٦٨).

٣. تحسين بيئة وظروف عمل أعضاء هيئة التدريس (محمد إبراهيم كامل صويص، ٢٠١٨، ٥٢٢)،(Mirkamali, Thani, 2011,186) ويمكن أن يتم ذلك من خلال اتباع الآتي:

- توفير ظروف عمل آمنة وصحية(Ramasamy , 2017,69)،(محمد سعيد عبد المطلب هلال، ٢٠١٦، ٣٢٣).

- توفير بيئة عمل خالية من التوتر، وأكثر جاذبية لأعضاء هيئة التدريس (Rasak,et al.,2019,183).

- توفير فرص التنمية المهنية المستدامة لعضو هيئة التدريس من خلال توفير برامج ودورات تدريبية تتلاءم مع احتياجاتهم ومتغيرات العصر.

- توفير المناخ التنظيمي الذى يتيح لعضو هيئة التدريس حرية الرأي والاستقلالية، والنقد البناء، وتحقيق الذات.

- زيادة الفرص الخاصة بالبعثات العلمية، والمنح الدراسية، من خلال زيادة عدد الشراكات والاتفاقيات وبيروتوكولات التعاون مع الجامعات المتميزة (محمد سعيد عبد المطلب هلال، ٢٠١٦، ٣٢٢-٣٢٤).

٤. الاهتمام بالخدمات المقدمة لأعضاء هيئة التدريس (أماني عبد التواب صالح، ٢٠١٣، ١٨٧)، ومن هذه الخدمات :

- توفير المستلزمات المادية والفنية بمكاتب أعضاء هيئة التدريس
- توفير التجهيزات اللازمة لقاعات التدريس والمكتبات
- تطوير العمل بسكرتارية الأقسام، بما يفيد جميع أعضاء هيئة التدريس (Rasak et al.,2019,183).

- عقد دورات تدريبية مكثفة لأعضاء هيئة التدريس عن الأساليب الحديثة في التدريس

- حل المشكلات التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في بيئة العمل، وتوفير الإمكانيات التي تساعدهم على أداء مهامهم بشكل إيجابي وفعال. (وفاء يسري إبراهيم، ٢٠٠٧، ٦٩٥).

- مساعدة أعضاء هيئة التدريس على تحقيق التوازن بين عملهم وحياتهم الأسرية، من خلال توفير مزايا وخدمات اجتماعية وترفيهية مميزة لأعضاء هيئة التدريس وأسرتهم، وإتاحة ساعات عمل مرنة ومناسبة لكي يمارس عضو هيئة التدريس حياته بصورة طبيعية (محمد سعيد عبد المطلب هلال، ٢٠١٦، ٣٢٥)، (تشوان محمد عبد العال، ٢٠١٩، ٦٨)

- تنفيذ أنشطة خارجية لأعضاء هيئة التدريس لممارسة الرياضة والترفيه (Zare et al.,2014,64)، بما يساعد على تعزيز علاقات العمل بين الزملاء ويشجع على العمل الجماعي (Bin Saleh,2015,58)

- توفير التمويل اللازم والمناسب للبحوث العلمية التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس، (Ramasamy,2017,70) وهذا ما أوصت به دراسة Cantina, (Carreon Jr.,2016,77) بضرورة توفير مؤسسات التعليم العالي لأعضاء هيئة التدريس برنامجاً شاملاً لدعمهم وتوفير التمويل اللازم لأنشطتهم البحثية، كما

أوصت الدراسة بضرورة عمل مؤسسات التعليم العالي شراكات مع المنظمات البحثية التي يمكن أن تساعد على بناء فريق بحث قوي ، وأداء مسؤوليتها الاجتماعية في خدمة المجتمع .

- زيادة الحوافز التشجيعية للتأليف والترجمة والنشر العلمي.
- زيادة المخصصات المالية لحضور المؤتمرات العلمية محليا ودوليا(وفاء يسري إبراهيم، ٢٠٠٧، ٦٩٧)

٥. تدعيم التعاون والتفاعل في مكان العمل ، لتبادل الخبرات والمشورة، ومناقشة القضايا المشتركة.

٦. تشجيع التكافل الاجتماعي بين الزملاء في العمل، بما يساعد على التقليل من النزاعات، وتحقيق الاندماج الاجتماعي (Ramasamy,2017,68)

٧. تحقيق فرص المشاركة في صنع القرارات على مستوى القسم العلمي.

٨. توفير المناخ التنظيمي الذي تسوده العلاقات الإنسانية بين قيادات الكلية والهيئات التدريسية والإدارية والفنية. (Ramasamy,2017,69)

٩. الاهتمام بعقد اللقاءات المفتوحة مع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة ، كأن تقوم إدارة الكلية بعقد مؤتمر عام للكلية لتعرف آرائهم ومتطلباتهم ومقترحاتهم في تطوير العمل بكليتهم(محمود أبو النور عبد الرسول، ٢٠٢٠، ١٠١).

ثالثا: الإطار الميداني للدراسة :

تعرف واقع جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بكلية الدراسات العليا للتربية ، ويمكن تناول ذلك من خلال العناصر التالية:

١ - هدف الجانب الميداني للدراسة:

استهدفت الدراسة في جانبها الميداني تعرف آراء أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية الدراسات العليا للتربية حول مستوى جودة حياتهم الوظيفية بالكلية، ومعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس حول مدى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية تبعا لمتغيري الرتبة الأكاديمية ، والقسم العلمي.

٢ - إجراءات الجانب الميداني للدراسة :

اتبعت الدراسة فى جانبها الميداني الإجراءات التالية:

أ - عينة الدراسة :

تمثلت عينة الدراسة الحالية في أعضاء هيئة التدريس بكلية الدراسات العليا للتربية - جامعة القاهرة ، والتي بلغت (٨٧) عضو هيئة تدريس وهيئة معاونة من مختلف الأقسام والرتب الأكاديمية بالكلية، بواقع تمثيل ٥٣% من المجتمع الأصلي لأعضاء هيئة التدريس والبالغ ١٧٦ عضواً ، طبقاً للإحصائيات الواردة بدليل الطالب للدراسات العليا، نظام الساعات المعتمدة للعام الجامعي ٢٠١٨/٢٠١٩ والصادر عن كلية الدراسات العليا للتربية - جامعة القاهرة ، وتم تصميم الاستبانة بشكل إلكترونية علي برنامج Google Drive وتطبيقها علي العينة بطريقة عشوائية عن طريق الإيميل وعن طريق الواتس آب، وبلغ عدد المستجيبين (٨٧) عضو هيئة تدريس وهيئة معاونة من مختلف الأقسام والرتب الأكاديمية بالكلية ، وقد يرجع عدم استجابة جميع أعضاء هيئة التدريس إلى انشغالهم بالمهام الأكاديمية والبحثية ، وفيما يلي توضيح لخصائص هذه العينة بكلية الدراسات العليا للتربية.

جدول (١)

عدد أفراد عينة مجتمع أعضاء هيئة التدريس بكلية الدراسات العليا للتربية، والنسب المئوية موزعة تبعاً للقسم العلمي

مسلسل	القسم العلمي	التكرار	النسبة المئوية التقريبية
١	أصول التربية	٢٧	٣١,٠
٢	مناهج وطرائق التدريس	١٩	٢١,٨
٣	تعليم عالي ومستمر	٧	٨,٠
٤	تكنولوجيا التعليم	٨	٩,٢
٥	دراسات طفولة	٦	٦,٩
٦	علم نفس تربوي	١١	١٢,٦
٧	إرشاد نفسي	٧	٨,٠
٨	تربية خاصة	٢	٢,٣
	المجموع	٨٧	%١٠٠

باستقراء الجدول رقم (١) يتضح أن عينة مجتمع أعضاء هيئة التدريس بكلية الدراسات العليا للتربية شملت كافة الأقسام العلمية الموجودة بالكلية، وكان أكثر التخصصات تمثيلاً على الترتيب "أصول التربية" و "مناهج وطرائق التدريس"، "علم نفس تربوي".

جدول (٢)

عدد أفراد عينة مجتمع أعضاء هيئة التدريس بكلية الدراسات العليا للتربية، والنسب المئوية موزعة تبعا للرتبة الأكاديمية

النسبة المئوية التقريبية	التكرار	الرتبة الأكاديمية	مسلسل
١٧,٢	١٥	أستاذ دكتور	١
٢٥,٣	٢٢	أستاذ مساعد	٢
٤٠,٢	٣٥	مدرس	٣
١٧,٢	١٤	هيئة معاونة	٤
%١٠٠	٨٧	المجموع	

باستقراء الجدول رقم (٢) يتضح أن عينة مجتمع أعضاء هيئة التدريس بكلية الدراسات العليا للتربية شملت كافة الرتب الأكاديمية الموجودة بالكلية، وكانت أكثر الرتب الأكاديمية تمثيلا في العينة على الترتيب "مدرس" و"أستاذ مساعد"، "أستاذ"، "هيئة معاونة".

ب - أداة الدراسة :

قام الباحث بإعداد استبانة لتعرف آراء أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية الدراسات العليا للتربية - جامعة القاهرة حول درجة توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية لديهم.

- بناء أداة الدراسة :

قام الباحث بإعداد استبانة إلكترونية موجه لعينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية الدراسات العليا للتربية - جامعة القاهرة، في الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي ٢٠١٩/٢٠٢٠، بغرض جمع البيانات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة الميدانية.

وقد تطلب ذلك الرجوع إلى الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع، وتم إعداد الاستبانة في صورتها الأولية، وتم عرضها على مجموعة من (٨) محكمين من ذوي الخبرة والاختصاص في المجال للتأكد من مدى مناسبة المفردات والمحتوى مع أهداف الدراسة، وقد أعطى المحكمون ملاحظاتهم والتي أخذت بعين الاعتبار في إعادة بناء الاستبانة، من قبيل حذف بعض العبارات، وتعديل وإعادة صياغة البعض الآخر، واشتملت الاستبانة في صورتها النهائية على الأبعاد التالية:

البعد الأول: جودة بيئة وظروف العمل ، واشتمل هذا البعد على (٨) عبارات.
 البعد الثاني: جودة الخدمات التي تقدمها الجامعة والكلية، واشتمل هذا البعد على (١١) عبارة ،
 وتم تقسيم هذا البعد إلى قسمين : خدمات شخصية ، وتضمنت (٥) عبارات،
 وخدمات تعليمية ، وتضمنت (٦) عبارات.
 البعد الثالث: جودة العلاقات القائمة داخل بيئة العمل مع الزملاء ورؤساء العمل والإدارة،
 واشتمل هذا البعد على (١٠) عبارات.
 البعد الرابع: جودة نظم الرواتب والمكافآت ، واشتمل هذا البعد على (٧) عبارات.
 البعد الخامس: تحقيق الرضا الوظيفي، واشتمل هذا البعد على (١٢) عبارة.
 واقتضت الاستجابة على هذه العبارات وضع علامة (√) أمام البديل الذي يعبر عن
 درجة التوافر.

وتم التأكد من صدق الاستبانة وثباتها عن طريق:

١- صدق المحكمين : عرضت الاستبانة على مجموعة من المحكمين وعددهم (٨) من تخصص أصول التربية، مناهج وطرائق التدريس ، علم النفس التربوي، وتم إجراء الحذف والإضافة والتعديل في عبارات الاستبانة وفقاً لآراء المحكمين ، وبعد حساب نسب الاتفاق بين المحكمين كانت نسبة اتفاق بقيمة ٨٠%.

٢- صدق الاتساق الداخلي : تم حساب الصدق الداخلي للاستبانة من خلال إيجاد معاملات الارتباط لأبعاد الاستبانة كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (٣)

صدق الاتساق الداخلي لأبعاد الاستبانة

مسلسل	البعد	معامل ارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
١	جودة بيئة وظروف العمل	٠,٨٤٠	دال عند مستوى دلالة (٠,٠١)
٢	جودة الخدمات التي توافرها الجامعة والكلية	٠,٨٢٧	دال عند مستوى دلالة (٠,٠١)
٣	جودة العلاقات القائمة داخل بيئة العمل مع الزملاء ورؤساء العمل والإدارة	٠,٨٠٤	دال عند مستوى دلالة (٠,٠١)
٤	جودة نظام الرواتب والمكافآت	٠,٨٣٠	دال عند مستوى دلالة (٠,٠١)
٥	تحقيق الرضا الوظيفي	٠,٨٥٩	دال عند مستوى دلالة (٠,٠١)

يتضح من الجدول السابق (٣) أنه تم حساب معامل الارتباط 'بيرسون' بين درجة كل بعد من الأبعاد والدرجة الكلية للاستبانة، وبالرجوع لمستوى الدلالة يتضح أن أبعاد الاستبانة تتمتع بمعاملات ارتباط دالة إحصائياً، وهذا يدل على تمتعها بمعاملات صدق عالية، وأن الاستبانة تتميز بصدق مرتفع وأنها قابلة للتطبيق.

٣- ثبات الاستبانة : تم حساب ثبات الاستبانة عن طريق معامل ألفا لكرونباخ، كما هو موضح بالجدول التالي :

جدول (٤)

حساب الثبات بطريقة ألفا كرونباخ لأبعاد الاستبانة

م	محاور الاستبانة	معامل Cronbach's Alpha	
		القيمة	عدد العبارات
١	جودة بيئة وظروف العمل	٠,٨٩٩	٨
٢	جودة الخدمات التي توافرها الجامعة والكلية	٠,٨٢٣	١١
٣	جودة العلاقات القائمة داخل بيئة العمل مع الزملاء ورؤساء العمل والإدارة	٠,٨٧٣	١٠
٤	جودة نظام الرواتب والمكافآت	٠,٨٩٦	٧
٥	تحقيق الرضا الوظيفي	٠,٨٧٢	١٢
	جميع عبارات الاستبانة	٠,٩٥٥	٤٨

يتضح من الجدول السابق رقم (٤) أن قيمة معامل الثبات (ألفا كرونباخ) في الاستبانة ككل كانت ٠,٩٥٥ وهي قيمة مقبولة إحصائياً وتشير إلى تجانس عبارات الاستبانة، وأن الاستبانة تتمتع بقيمة ثبات عالية تجعلنا على ثقة في صلاحيتها للتطبيق. كما تم حساب ثبات الاستبانة من خلال طريقة التجزئة النصفية ، كما هو موضح بالجدول التالي :

جدول (٥)
حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية

م	محاور الاستبانة	معامل Guttman للتجزئة النصفية	
		القيمة	عدد العبارات
١	جودة بيئة وظروف العمل	٠,٨٧٣	٨
٢	ودة الخدمات التي توافرها الجامعة والكلية	٠,٦٩٤	١١
٣	جودة العلاقات القائمة داخل بيئة العمل مع الزملاء ورؤساء العمل والإدارة	٠,٨٠٩	١٠
٤	جودة نظام الرواتب والمكافآت	٠,٨٥٨	٧
٥	تحقيق الرضا الوظيفي	٠,٨٤٧	١٢
	جميع عبارات الاستبانة	٠,٩١٠	٠,٩١٠

يتبين من الجدول السابق رقم (٥) أن قيمة معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية في الاستبانة ككل كانت ٠,٩١٠ وهى قيمة مقبولة إحصائياً وتشير إلى تجانس عبارات الاستبانة، وأن الاستبانة تتمتع بقيمة ثبات عالية تجعلنا على ثقة فى صلاحيتها للتطبيق. المعالجة الإحصائية:

تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية "SPSS" في معالجة بيانات الجانب الميداني للدراسة لحساب ما يلي:

- تكرارات استجابات أفراد عينة الدراسة لكل عبارة من عبارات الاستبانة، والنسب المئوية لهذه التكرارات.
- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، لترتيب عبارات الاستبانة وفقاً لأهميتها.
- T- test اختبار لحساب الفروق بين متوسطات درجات المجموعات، تحليل التباين أحادي الاتجاه (One way Anova) لحساب الفروق بين مجموع مربعات متوسطات درجات المجموعات، اختبار توكي (Tukey Test) لتحديد اتجاه الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة إن وجدت.
- تم تفسير قيمة المتوسط الحسابي وفقاً لاستجابات أعضاء هيئة التدريس للحكم عليها من خلال المعايير التالية: من ٥ إلى ٤.٢١ متوافرة بدرجة كبيرة، من ٤.٢٠ إلى ٣.٤١ متوافرة بدرجة متوسطة، من ٣.٤٠ إلى ٢.٦١ متوافرة بدرجة ضعيفة، من ٢.٦٠ إلى ١.٨١ غير متوافرة، من ١.٨٠ إلى ١ لا أعرف

٣ - نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها :

بعد إجراء المعالجات الإحصائية لبيانات الدراسة، تم عرض النتائج وفق تساؤلاتها وأهدف الجانب الميداني منها، وذلك على النحو التالي:

أولاً : النتائج الخاصة بآراء أفراد العينة حول مدى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الدراسات العليا للتربية .

ثانياً: النتائج الخاصة بدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس حول مدى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الدراسات العليا للتربية تبعاً لمتغيري الرتبة الأكاديمية والقسم العلمي.

أولاً : النتائج الخاصة بآراء أفراد العينة حول مدى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الدراسات العليا للتربية ، وسيتم عرض هذه النتائج وفق مستويين:

١ - عرض النتائج الخاصة باستجابات أفراد العينة حول بنود الاستبانة ككل وأبعادها الخمسة.

٢ - عرض النتائج الخاصة باستجابات أفراد العينة حول عبارات كل بعد من أبعاد الاستبانة.

١ - عرض النتائج الخاصة باستجابات أفراد العينة حول بنود الاستبانة ككل وأبعادها الخمسة، حيث تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية والترتيب ودرجة التوافق لمجموع عبارات كل بعد والاستبانة ككل ، والجدول التالي يعرض تلك النتائج وذلك على النحو التالي :

جدول (٦)

المتوسط والانحراف المعياري والترتيب ودرجة التوافق لأبعاد جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الدراسات العليا للتربية

مسلسل	البعد	متوسط	انحراف معياري	ترتيب	درجة التوافق
١	جودة بيئة وظروف العمل	٤.٠٧١	١,٢٤٤	٢	متوافر بدرجة متوسطة
٢	جودة الخدمات التي توافرها الجامعة والكلية	٣,٣٣١	٠.٥٢٩	٤	متوافر بدرجة ضعيفة
٣	جودة العلاقات القائمة داخل بيئة العمل مع الزملاء ورؤساء العمل والإدارة	٣.٩٨٦	٠.٦٢٠	٣	متوافرة بدرجة متوسطة
٤	جودة نظام الرواتب والمكافآت	٢.٦٠٦	٠.٨٢٧	٥	متوافرة بدرجة ضعيفة
٥	تحقيق الرضا الوظيفي	٤.٠٨٥	٠.٥٢٦	١	متوافرة بدرجة متوسطة
الاستبانة ككل					متوافرة بدرجة متوسطة
		٣.٦١٦	٠.٧٤٩		

يتضح من خلال الجدول السابق رقم (٦) أن درجة موافقة أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس على توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الدراسات العليا للتربية في الاستبانة ككل كانت بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول الاستبانة ككل (٣.٦١٦) وهو متوسط يقع ضمن الفئة الثانية لمقياس لكرت الخماسي ٤.٢٠ - ٣.٤١ وهي الفئة التي تشير إلى الاستجابة المتوسطة، مما يشير إلى أن أفراد العينة يجمعون على توافر جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بكلية الدراسات العليا للتربية بدرجة متوسطة، وهذا يشير إلى وجود خلل أو قصور فيما يتصل بأبعاد جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بالكلية، مما يتطلب إلى التدخل السريع من قبل المسؤولين والقائمين على أمر الكلية والجامعة لتحسين جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بالكلية ، لئلا يؤثر ذلك سلبا على إنتاجيتهم العلمية ودافعيتهم في العمل وولائهم التنظيمي لكليتهم وجامعتهم، وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (أماني عبد التواب صالح، ٢٠١٣ ، ١٥٩-١٨٦)، ودراسة Bharathi,et (63-47,2011,al.)، ودراسة (Mirkamali,Thani,2011,185-186).

كما يتضح من الجدول أن البعد الخامس الخاص بتحقيق الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الدراسات العليا للتربية ، حصل على المرتبة الأولى في الترتيب من درجة التوافر لأبعاد جودة الحياة الوظيفية تبعا لاستجابات العينة بمتوسط حسابي (٤.٠٨٥) بدرجة متوسطة، ويتفق ذلك مع نتائج دراسة (Bhavani,Jegadeeshwaran,2014,9) ودراسة (Kermansaravi , et al., 2015,228 – 234)، وقد يرجع انخفاض مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس إلى المستوى المتوسط إلى تأثره بضعف مستوى جودة نظام الرواتب والمكافآت ، وضعف مستوى جودة الخدمات التي تقدمها الجامعة والكلية.

كما تؤكد الاستجابات كذلك ، أن البعد الرابع الخاص بجودة نظام الرواتب والمكافآت ، والبعد الثاني الخاص بجودة الخدمات التي تقدمها الجامعة والكلية ، قد حصل على درجة ضعيفة، وجاء في الترتيب الأخير من درجة توافر الأبعاد ، وذلك كما عبر عنه المتوسط الحسابي لكلا البعدين على الترتيب (٢.٦٠٦)، (٣,٣٣١)، ويشير ذلك إلى اتفاق عينة الدراسة على تدني مستوى الخدمات الصحية والتعليمية والترفيهية المقدمة لهم ، وكذلك ضعف ما يتقاضونه من مرتبات ومكافآت والتي لا تتناسب مع متطلباتهم الحياتية ولا

الوظيفية، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Cantina, Carreon Jr.,2016,70-77) والتي توصلت إلى ضعف ما يتعلق بالرواتب والخدمات المقدمة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة طهران، كما تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Kermansaravi , et al., 2015,228 - 234) ودراسة (Zare ,et al.,2014,60-64) ودراسة (إيمان إبراهيم الدسوقي أحمد، ٢٠١٥، ٣٧٨-٣٩١) ، ودراسة (أماني عبد التواب صالح، ٢٠١٣، ١٥٩-١٨٦) ، ودراسة (محمود أبو النور عبد الرسول، ٢٠٢٠، ٩٢) فيما يتعلق بضعف الرواتب والمكافآت والتعويضات العادلة والمناسبة لأعضاء هيئة التدريس.

٢ - عرض النتائج الخاصة باستجابات أفراد العينة حول عبارات كل بعد من أبعاد الاستبانة :
وفيما يلي عرضٌ لنتائج التحليل الإحصائي لعبارات هذه الأبعاد، وتفسير وتحليل هذه النتائج، حيث تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية والترتيب للعبارات الخاصة بكل بعد.

- البعد الأول: النتائج الخاصة باستجابات أفراد العينة حول جودة بيئة وظروف العمل، ويشتمل هذا البعد على (٨) عبارات ، وكانت نتائجه كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (٧)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة التوافر لاستجابات أفراد العينة حول عبارات البعد الأول: جودة بيئة وظروف العمل.

درجة التوافر	المتوافر بدرجة كبيرة	المتوافر بدرجة متوسطة	لا أعرف		غير متوافرة		ضعيفة		متوسطة		كبيرة		العبارات	
			%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك		
متوافرة بدرجة كبيرة	٢	٧٤٧٠٠	٣٥٦٠٤	%٠	٠	%٣,٤	٣	%٥,٧	٥	%٤٢,٥	٣٧	%٤٨,٣	٤٢	١-توافر بيئة العمل الأمن والاستقرار الوظيفي.
متوافرة بدرجة كبيرة	١	٧٦٠٠٠	٤٨٣٠٤	%٠	٠	%٣,٤	٣	%٥,٧	٥	%٢٩,٩	٢٦	%٦٠,٩	٥٣	٢- يتم توزيع ساعات العمل على أعضاء هيئة التدريس تبعاً لما حدده قانون العمل.
متوافرة بدرجة متوسطة	٦	٨٢١٠٠	٩٧٧٠٣	%٠	٠	%٥,٧	٥	%١٧,٢	١٥	%٥٠,٦	٤٤	%٢٦,٤	٢٣	٣- يُتيح نظام العمل قدراً من الحرية والاستقلالية في اتخاذ القرارات، والتعامل مع المشكلات الخاصة بالعمل.
متوافرة بدرجة متوسطة	٨	٨٥٩٠٠	٧٧٠٣	%٠	٠	%٨,٠	٧	%٢٦,٤	٢٣	%٤٦,٠	٤٠	%١٩,٥	١٧	٤- تشجع بيئة العمل أعضاء هيئة التدريس على الإبداع والابتكار.
متوافرة بدرجة متوسطة	٧	٨٣٧٠٠	٧٩٣٠٣	%٠	٠	%٦,٩	٦	%٢٦,٤	٢٣	%٤٧,١	٤١	%١٩,٥	١٧	٥- يُتيح العمل لأعضاء هيئة التدريس فرصاً مناسبة لتنمية قدراتهم ومهاراتهم.
متوافرة بدرجة متوسطة	٣	٨٠٥٠٠	١٦١٠٤	%٠	٠	%٣,٤	٣	%١٤,٩	١٣	%٤٣,٧	٣٨	%٣٧,٩	٣٣	٦- تتسم بيئة العمل بأنها آمنة وصحية.
متوافرة بدرجة متوسطة	٥	٨٧٦٠٠	٠٠٠٠٤	%١,١	١	%١,١	١	%٢٧,٦	٢٤	%٣٦,٨	٣٢	%٣٣,٣	٢٩	٧- يتيح العمل مساحة مناسبة لممارسة الحياة العامة وما بها من علاقات أسرية واجتماعية.
متوافرة بدرجة متوسطة	٤	٧٨٤٠٠	٠٣٤٠٤	%٠	٠	%٢,٣	٢	%٢١,٨	١٩	%٤٦,٠	٤٠	%٢٩,٩	٢٦	٨- يوفر العمل فرصاً مناسبة لتحقيق النمو الوظيفي والترقي لعضو هيئة التدريس.
متوافر بدرجة متوسطة	١,٢٤٤	٤٠٠٧١												البعد ككل

يتضح من الجدول السابق رقم (٧) ما يلي :

- أن مستوى جودة بيئة وظروف العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الدراسات العليا للتربية جاء بمتوسط حسابي (٤٠٠٧١) ، وكانت درجة التوافر لهذا البعد بدرجة متوسطة، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن أفراد العينة يرون بيئة وظروف العمل لا

تلتقي مع توقعاتهم وطموحاتهم، ويتطلعون لمستوى أعلى يتناسب مع مكانتهم الوظيفية وما يقومون به من أدوار.

- جاءت العبارة (٢) " يتم توزيع ساعات العمل على أعضاء هيئة التدريس تبعاً لما حدده قانون العمل" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤,٤٨٣) وهي درجة توافر كبيرة، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن أفراد العينة يرون أن المسؤولين في العمل يلتزمون بما تنص عليه لوائح وقوانين العمل فيما يخص توزيع ساعات العمل على أعضاء هيئة التدريس.

- جاءت الاستجابة على العبارة (٤) " تشجع بيئة العمل أعضاء هيئة التدريس على الإبداع والابتكار"، في المرتبة الأخيرة في درجة التوافر، بمتوسط حسابي (٣,٧٧) وهي درجة توافر متوسطة، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Zare, et al.,2014,60-64)، وفي هذا دلالة على ضعف تشجيع بيئة العمل لأعضاء هيئة التدريس على الإبداع والابتكار، على الرغم من تأكيد الدراسات السابقة والتي منها دراسة (محمد سعيد عبد المطلب هلال، ٢٠١٦، ٣٢٠) على أهمية تعزيز الأداء المتميز وتقدير المبدعين والمبتكرين من أعضاء هيئة التدريس، لأن ذلك ينعكس على بيئة العمل بزيادة الإنتاجية والرضا الوظيفي، وتحقيق التنمية المستدامة لبيئة العمل الجامعي.

- البعد الثاني: النتائج الخاصة باستجابات أفراد العينة حول جودة الخدمات التي تقدمها الجامعة والكلية، ويشتمل هذا البعد على (١١) عبارة، وكانت نتائجه كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (٨)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة التوافر
لاستجابات أفراد العينة حول عبارات البعد الثاني: جودة الخدمات التي تقدمها الجامعة
والكلية.

درجة التوافر	المتوافر	المتوافر بدرجة متوسطة	المتوافر بدرجة متوسطة	لا اعرف		غير متوافرة		ضعيفة		متوسطة		كبيرة		العبرة
				%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
متوافرة بدرجة متوسطة	٥	٠,٩١٣	٦٥٥,٣	%١,١	١	%٩,٢	٨	%٢٩,٩	٢٦	%٤٢,٥	٣٧	%١٧,٢	١٥	١- يوفر العمل الخدمات العلاجية والصحية المناسبة لعضو هيئة التدريس وأسرته.
متوافرة بدرجة ضعيفة	٨	٠,٨٣٧	٣٦٨,٣	%١,١	١	%١٢,٦	١١	%٤١,٤	٣٦	%٣٧,٩	٣٣	%٦,٩	٦	٢- يوفر العمل خدمات ترفيهية لأعضاء هيئة التدريس وأسرهم.
متوافرة بدرجة متوسطة	٧	١,٠٧٦	٥٤٠,٣	%٤,٦	٤	%١٠,٣	٩	%٣٢,٢	٢٨	%٣٢,٢	٢٨	%٢٠,٧	١٨	٣- يوفر العمل مرافق صحية مناسبة، ويراعى فيها الخصوصية لأعضاء هيئة التدريس.
غير متوافرة	١١	٠,٦٨٩	١١٥,٢	%١١,٥	١٠	%٧١,٣	٦٢	%١٢,٦	١١	%٣,٤	٣	%١,١	١	٤- يوفر العمل وسائل النقل المناسبة لأعضاء هيئة التدريس.
غير متوافرة	١٠	٠,٨٢٨	٣٢٢,٢	%١١,٥	١٠	%٥٦,٣	٤٩	%٢٠,٧	١٨	%١١,٥	١٠	٠	٠	٥- يوفر العمل فرصا للحصول على سكن مناسب وبأسعار مناسبة.
متوافرة بدرجة متوسطة	٣	٠,٩٠٤	٧٩٣,٣	%٠	٠	%٨,٠	٧	%٢٨,٧	٢٥	%٣٩,١	٣٤	%٢٤,١	٢١	٦- يوفر العمل الوسائل التكنولوجية اللازمة لقيام أعضاء هيئة التدريس بمهامهم التدريسية والبحثية.
متوافرة بدرجة متوسطة	٢	٠,٨٣٦	٨٩٧,٣	%٠	٠	%٢,٣	٢	%٣٣,٣	٢٩	%٣٦,٨	٣٢	%٢٧,٦	٢٤	٧- يخصص العمل لعضو هيئة التدريس أماكن مناسبة ومجهزة

رؤية مقترحة لتحسين جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس

													لمقابلة طلابه من الدارسين والباحثين.
متوافرة بدرجة متوسطة	٤	٠,٨٦٤	٧٠١,٣	%١,١	١	%٦,٩	٦	%٢٨,٧	٢٥	%٤٧,١	٤١	%١٦,١	١٤ ٨- تتوافر مكتبة مجهزة بأحدث وسائل التكنولوجيا، ومزودة بأحدث الدوريات في تخصصات أعضاء هيئة التدريس المختلفة.
متوافرة بدرجة متوسطة	١	٠,٧٩١	٩٥٤,٣	%١,١	١	%١,١	١	%٢٣,٠	٢٠	%٥٠,٦	٤٤	%٢٤,١	٢١ ٩- تتوافر قاعات للتدريس مجهزة بالآلات والوسائل التكنولوجية الحديثة.
متوافرة بدرجة متوسطة	٦	٠,٨٦٦	٦٢١,٣	%١,١	١	%٦,٩	٦	%٣٥,٦	٣١	%٤١,٤	٣٦	%١٤,٩	١٣ ١٠- توجد تدريبات بصفة دورية لأعضاء هيئة التدريس على أحدث الوسائل التكنولوجية في التدريس.
متوافرة بدرجة ضعيفة	٩	١,٠١٧	٦٧٨,٢	%٢,٣	٢	%٥٧,٥	٥٠	%١٨,٤	١٦	%١٣,٨	١٢	%٨,٠	٧ ١١- توجد سكرتارية في كل قسم بالكلية للقيام بالمهام التي قد يحتاجها أعضاء هيئة التدريس مثل استلام التكاليفات من الطلاب، طباعة وتصوير الامتحانات، كتابة محاضر الأقسام.
متوافر بدرجة ضعيفة		٠,٥٢٩	٣٣١,٣										البعد ككل

يتضح من الجدول السابق رقم (٨) ما يلي :

- أن مستوى جودة الخدمات التي تقدمها الجامعة والكلية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الدراسات العليا للتربية ، جاء بمتوسط حسابي (٣,٣٣١) وكانت درجة التوافر لهذا البعد بدرجة ضعيفة ، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن أفراد العينة يفتقدون العديد من الخدمات التي ينتظرون أن تقدم لهم من جامعتهم و كليتهم كالخدمات الترفيهية والخدمات الخاصة بوسائل النقل والمواصلات والخدمات الخاصة بتوفير السكن المناسب لهم، وتوفير سكرتارية خاصة بكل قسم لمساعدة أعضاء التدريس على أعبائهم الوظيفية، بالإضافة إلى أن الخدمات المتوافرة لهم كالخدمات الصحية والتعليمية يعتبرونها دون المستوى المناسب والتي لا تساعد ولا تحفز عضو هيئة التدريس على أداء مهامه الوظيفية، وهذا ما أكدته دراسة(Kritika,2015,210,218).
- جاءت العبارة (٩) " تتوافر قاعات للتدريس مجهزة بالأدوات والوسائل التكنولوجية الحديثة " في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي(٣,٩٥٤) بدرجة متوسطة، وهي درجة توافر متوسطة ، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن أفراد العينة يرون أن هناك قصورا فيما يتعلق بتجهيز قاعات التدريس بالوسائل التكنولوجية الحديثة.
- جاءت العبارتان (٤) " يوفر العمل وسائل النقل المناسبة لأعضاء هيئة التدريس "،(٥) " يوفر العمل فرصا للحصول على سكن مناسب وبأسعار مناسبة "، في المرتبة الأخيرة على الترتيب بمتوسط حسابي (٢,١١٥)،(٢,٣٢٢) وكان اتجاه دالتهما "غير متوافرة"، ويليهما في المرتبة الأخيرة على الترتيب العبارتان (١١) " توجد سكرتارية في كل قسم بالكلية للقيام بالمهام التي قد يحتاجها أعضاء هيئة التدريس مثل استلام التكاليفات من الطلاب ، طباعة وتصوير الامتحانات، كتابة محاضر الأقسام"،(٢) " يوفر العمل خدمات ترفيهية لأعضاء هيئة التدريس وأسره" بمتوسط حسابي (٢,٦٧٨)،(٣,٣٦٨)، وكان اتجاه دالتهما "درجة ضعيفة". وهذا ما أكدته دراسة(سحر فاروق علام ، ٢٠١٢،٢٤٥)،ودراسة(وفاء يسري إبراهيم، ٢٠٠٧، ٦٩٠)من أن أعضاء هيئة التدريس في جامعاتنا يعانون من مجموعة من المشكلات تتعلق بحياتهم الوظيفية تجعلهم غير راضين عن عملهم، مما ينعكس على عطائهم وإنتاجيتهم، ومن هذه المشكلات عدم توافر قاعات تدريسية كافية، وافتقار مكاتب كلياتهم للمراجع والدوريات

الحديثة، وضعف الخدمات المقدمة لهم، وعدم توافر الأجهزة المناسبة للتدريس وكثرة الأعباء الوظيفية، وضعف تعاون العاملين بالجهاز الإداري معهم لإنجاز مهامهم. ويدل ما سبق من نتائج على ضعف مستوى جودة الخدمات التي تقدمها الجامعة والكلية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الدراسات العليا للتربية على وجه العموم سواء أكانت تلك الخدمات شخصية (علاجية، ترفيهية، مرافق صحية مناسبة، وسائل نقل، سكن مناسب) أم تعليمية (أماكن مناسبة لمقابلة الباحثين، مكتبة مجهزة، أدوات ووسائل تكنولوجية مناسبة ويتم التدريب عليه ، سكرتارية لمعاونة أعضاء هيئة التدريس فى مهامهم الدراسية)، وقد أكدت نتائج دراسة (Kritika,2015,218) أن من أهم العوامل المؤثرة فى جودة الحياة الوظيفية بالجامعة ما يتعلق بمدى توافر وسائل الترفيه والرعاية الصحية للعاملين، ومدى توافر مرافق النقل والإقامة لهم.

- البعد الثالث: النتائج الخاصة باستجابات أفراد العينة حول جودة العلاقات القائمة داخل بيئة العمل مع الزملاء ورؤساء العمل والإدارة ، ويشتمل هذا البعد على (١٠) عبارات ، وكانت نتائجه كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (٩)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة التوافر لاستجابات أفراد العينة حول عبارات البعد الثالث: جودة العلاقات القائمة داخل بيئة العمل مع الزملاء ورؤساء العمل والإدارة

درجة التوافر	متوسط التوافر	الانحراف المعياري	التكرار	لا أعرف		غير متوافرة		ضعيفة		متوسطة		كبيرة		العبارات
				%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
متوافرة بدرجة كبيرة	١	٠.٦٨	٤.٤٨	%٠	٠	%١,١	١	%٦,٩	٦	%٣٤,٥	٣٠	%٥٧,٥	٥٠	١- يوجد احترام متبادل داخل بيئة العمل بين أعضاء هيئة التدريس.
متوافرة بدرجة متوسطة	٦	٠.٨٣٥	٤.٠٢	%٠	٠	%٣,٤	٣	%٢٣,٠	٢٠	%٤١,٤	٣٦	%٣٢,٢	٢٨	٢- يعمل أعضاء هيئة التدريس في الكلية بروح الفريق فيما يسند إليهم من أعمال.
متوافرة بدرجة متوسطة	٨	٠.٨١٩	٣.٦٦	%١,١	١	%٨,٠	٧	%٢٥,٣	٢٢	%٥٥,٢	٤٨	%١٠,٣	٩	٣- يتبادل ويتشارك أعضاء هيئة التدريس بالكلية المعارف والخبرات
متوافرة بدرجة متوسطة	٥	٠.٨١٨	٤.١٣	%١,١	١	%٣,٤	٣	%١٠,٣	٩	%٥١,٧	٤٥	%٣٣,٣	٢٩	٤- تسود العلاقات الإنسانية بين أعضاء هيئة التدريس بالكلية،
متوافرة بدرجة متوسطة	٧	١.٠٤٤	٣.٨	%٥,٧	٥	%٣,٤	٣	%٢٠,٧	١٨	%٤٤,٨	٣٩	%٢٥,٣	٢٢	٥- يوجد تكافل اجتماعي بين أعضاء هيئة التدريس بالكلية في المناسبات المختلفة.
متوافرة بدرجة كبيرة	٢	٠.٧١٩	٤.٣٨	%٠	٠	%١,١	١	%١٠,٣	٩	%٣٧,٩	٣٣	%٥٠,٦	٤٤	٦- تسود علاقات من الاحترام المتبادل بين أعضاء هيئة التدريس ورؤسائهم في العمل.
متوافرة بدرجة كبيرة	٤	٠.٩٧٦	٤.٢٤	%٣,٤	٣	%٢,٣	٢	%١٠,٣	٩	%٣٤,٥	٣٠	%٤٩,٤	٤٣	٧- تتاح الفرصة لأعضاء هيئة التدريس في مشاركة رئيس مجلس القسم في صنع القرارات الخاصة بالقسم.
متوافرة بدرجة كبيرة	٣	٠.٨٦٤	٤.٣٧	%١,١	١	%٤,٦	٤	%٤,٦	٤	%٣٥,٦	٣١	%٥٤,٠	٤٧	٨- يُراعى رؤساء الأقسام توزيع الأعمال والأعباء الوظيفية بطريقة عادلة بين أعضاء هيئة التدريس.
متوافرة بدرجة ضعيفة	١٠	١.٠٣٩	٣.٢٦	%٦,٩	٦	%١٤,٩	١٣	%٣١,٠	٢٧	%٣٩,١	٣٤	%٨,٠	٧	٩- تخصص إدارة الكلية لقاءات مستمرة مع أعضاء هيئة التدريس للمشاركة في صنع بعض القرارات الخاصة بالكلية، ومناقشة مشكلاتهم ومقترحاتهم.
متوافرة بدرجة متوسطة	٩	١.١٧	٣.٥٢	%٩,٢	٨	%١٠,٣	٩	%١٧,٢	١٥	%٤٦,٠	٤٠	%١٧,٢	١٥	١٠- تتقبل إدارة الكلية النقد البناء من أعضاء هيئة التدريس.
متوافرة بدرجة متوسطة		٠.٦٢	٣.٩٨٦	البعد ككل										

يتضح من الجدول السابق رقم (٩) ما يلي :

- أن مستوى جودة العلاقات القائمة داخل بيئة العمل مع الزملاء ورؤساء العمل والإدارة لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الدراسات العليا للتربية جاء بمتوسط حسابي (٣.٩٨٦) ، وكانت درجة التوافق لهذا البعد بدرجة متوسطة، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن أفراد العينة يرون أن هناك خلافاً في مستوى جودة العلاقات القائمة داخل بيئة العمل مع الزملاء ورؤساء العمل والإدارة ، خاصة فيما يتعلق بالتكافل الاجتماعي ، والتبادل المعرفي والتشارك في الأبحاث العلمية، والعمل بروح الفريق بين أعضاء هيئة التدريس، كما أن هناك قصوراً فيما يتعلق بمحدودية ما تخصصه إدارة الكلية من لقاءات دورية مع أعضاء هيئة التدريس للمشاركة في صنع بعض القرارات الخاصة بالكلية، ومناقشة مشكلاتهم ومقترحاتهم، وهذا ما أكدته دراسة (أماني عبد التواب صالح، ٢٠١٣ ، ١٥٩ - ١٨٦)، ، ودراسة. (Kermansaravi , et al., 2015,228 – 234)
- جاءت العبارة (١) " يوجد احترام متبادل داخل بيئة العمل بين أعضاء هيئة التدريس" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤.٤٨) وهي درجة توافق كبيرة ، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن أفراد العينة يجمعون على سيادة الاحترام المتبادل داخل بيئة العمل بين أعضاء هيئة التدريس بالكلية ، وقد اختلفت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (Zare ,et al.,2014,60-64) حيث احتل الاحترام المتبادل بين أعضاء هيئة التدريس درجة توافق ضعيفة.
- جاءت العبارة (٩) " تخصص إدارة الكلية لقاءات مستمرة مع أعضاء هيئة التدريس للمشاركة في صنع بعض القرارات الخاصة بالكلية، ومناقشة مشكلاتهم ومقترحاتهم "، في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٣.٢٦) وهي درجة توافق ضعيفة، وفي هذا مؤشر على قلة اللقاءات التي تعقدها إدارة الكلية مع أعضاء هيئة التدريس للمشاركة في صنع بعض القرارات الخاصة بالكلية، ومناقشة مشكلاتهم ومقترحاتهم، وقد اتفقت النتيجة السابقة مع نتائج دراسة (محمد إبراهيم كامل صويص، ٢٠١٨، ٥٠٧) بالجامعات الفلسطينية ، في وجود خلل وضعف في مستوى المشاركة في القرارات جاء بوزن نسبي (٦٥.٩٤٤%) ، وقد أكدت دراسة (Ramasamy,2017,70): على أن المشاركة في صنع القرار في قطاع التعليم العالي تؤثر تأثيراً كبيراً على درجة الرضا الوظيفي والالتزام

الوظيفي بهذا القطاع، وإذا أردنا أن نحسن من جودة الحياة الوظيفية بالتعليم العالي ينبغي أن نحسن من المشاركة في صنع القرار.

- البعد الرابع: النتائج الخاصة باستجابات أفراد العينة حول جودة نظم الرواتب والمكافآت ، ويشتمل هذا البعد على (٧) عبارات، وكانت نتائجه كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (١٠)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة التوافق لاستجابات أفراد العينة حول عبارات البعد الرابع: جودة نظام الرواتب والمكافآت

درجة التوافق	البيان	النسبة	لا أعرف		غير متوافرة		ضعيفة		متوسطة		كبيرة		العبرة	
			%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك		
متوافرة بدرجة ضعيفة	٢	٠.٨٣٧	٢.٧٩	%١,١	١	%٤٠,٢	٣٥	%٤٠,٢	٣٥	%١٤,٩	١٣	%٣,٤	٣	١- تتناسب الرواتب التي يتقاضاها أعضاء هيئة التدريس بالجامعة مع متطلباتهم واحتياجاتهم الشخصية والأسرية.
متوافرة بدرجة ضعيفة	٤	١.٠٠٤	٢.٦١	%٦,٩	٦	%٥١,٧	٤٥	%١٩,٥	١٧	%١٧,٢	١٥	%٤,٦	٤	٢- يُراعى في نظام الرواتب والمكافآت ما هو مطلوب من عضو هيئة التدريس من حضور لمتومات وندوات والقيام بأبحاث وخدمة المجتمع.
متوافرة بدرجة ضعيفة	٣	١.٠١٦	٢.٦١	%٨,٠	٧	%٤٩,٤	٤٣	%٢٠,٧	١٨	%١٧,٢	١٥	%٤,٦	٤	٣- يتم الربط بين الأجر والمكافآت لأعضاء هيئة التدريس وبين كفاءة أدائهم في العمل وإنجازهم للمهام المنوطة بهم.
متوافرة بدرجة ضعيفة	١	١.٤٤٧	٣.٠٢	%٢٠,٧	١٨	%١٩,٥	١٧	%١٧,٢	١٥	%٢١,٨	١٩	%٢٠,٧	١٨	٤- تُوزع المكافآت بصورة موضوعية وعادلة، بعيداً عن المحسوبية والمجاملة.
غير متوافرة	٧	١.٠٨٧	٢.١٣	%٣١,٠	٢٧	%٤٢,٥	٣٧	%١٣,٨	١٢	%٨,٠	٧	%٤,٦	٤	٥- يُراعى في مخصصات

													معاشات أعضاء هيئة التدريس ومكافأة خدمتهم متطلباتهم الصحية والأسرية.
غير متوافرة	٦	٠.٨٦	٢.٥٣	%٢,٣	٢	%٦٢,١	٥٤	%١٨,٤	١٦	%١٤,٩	١٣	%٢,٣	٦- يتناسب ما يتقاضاه عضو هيئة التدريس من راتب مع مكانة وظيفته في المجتمع.
غير متوافرة	٥	١.٠٠٩	٢.٥٥	%١١,٥	١٠	%٤٦,٠	٤٠	%٢٠,٧	١٨	%١٩,٥	١٧	%٢,٣	٧- يوجد نظام لتشجيع المتميزين من أعضاء هيئة التدريس من خلال الحوافز والمكافآت.
متوافرة بدرجة ضعيفة		٠.٨٢٧	٢.٦٠٦										البعد ككل

يتضح من الجدول السابق رقم (١٠) ما يلي :

- أن مستوى جودة نظام الرواتب والمكافآت لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الدراسات العليا للتربية ، جاء بمتوسط حسابي (٢.٦٠٦)، وكانت درجة التوافر لهذا البعد بدرجة ضعيفة ، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن أفراد العينة يتفقون على ضعف نظام الرواتب والمكافآت التي يتقاضاها أعضاء هيئة التدريس وعدم تناسبها مع متطلباتهم الوظيفية والبحثية واحتياجاتهم الشخصية والأسرية، وهذا ما تؤكد دراسة (Kermansaravi, et al., 2015,228 – 234) ، ودراسة (Zare ,et al.,2014,60-64) ، ودراسة (إيمان إبراهيم الدسوقي أحمد، ٢٠١٥، ٣٧٨-٣٩١) ، ودراسة (أمانى عبد التواب صالح، ٢٠١٣، ١٥٩-١٨٦) ، ودراسة (محمود أبو النور عبد الرسول، ٢٠٢٠، ٩٢).
- جاءت العبارة (٤) " تُوزع المكافآت بصورة موضوعية وعادلة، بعيداً عن المحسوبية والمجاملة " في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (١.٤٤٧) وهي درجة توافر ضعيفة، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن أفراد العينة يجمعون على تدخل المحسوبية والمجاملات في توزيع المكافآت الخاصة بأعضاء هيئة التدريس، بغض النظر عن كفاءة الأداء في العمل وإنجاز المهام، ويمكن إرجاع ذلك لعدم وجود آلية معتمدة أو معلنة لضمان عدالة توزيع المكافآت بين أعضاء هيئة التدريس، وقد أكد ذلك دراسة (محمود أبو النور عبد الرسول، ٢٠٢٠، ٩٢).

- جاءت العبارات على التوالي (٥) "يراعى في مخصصات معاشات أعضاء هيئة التدريس ومكافأة خدمتهم متطلباتهم الصحية والأسرية." (٦) " يوجد نظام لتشجيع المتميزين من أعضاء هيئة التدريس من خلال الحوافز والمكافآت" (٧) " يتناسب ما يتقاضاه عضو هيئة التدريس من راتب مع مكانة وظيفته في المجتمع " فى المرتبة الأخيرة ، بمتوسطات حسابية على الترتيب (٢.١٣)(٢.٥٣)(٢.٥٥) ، وكانت درجة التوافر "غير متوافرة"، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن أفراد العينة يرون أنه مع المكانة الوظيفية لهم فى المجتمع كعلماء وباحثين ، إلا أنهم لا يتمتعون ببعض المزايا المالية والاقتصادية والتأمينية التى يتمتع بها آخرون فى وظائف مماثلة أو أقل مكانة فى المجتمع ،بل عندما يصل عضو هيئة التدريس لسن المعاش يتناقص راتبه لدرجة أنه ربما لا يكفيه لتلبية متطلباته المعاشية فضلا عن متطلباته العلمية ،كما يفتر نظام العمل إلى وجود آليات لتشجيع المتميزين من أعضاء هيئة التدريس من خلال الحوافز والمكافآت ، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة(محمود أبو النور عبد الرسول، ٢٠٢٠، ٩٢)، والتي أكدت على قلة الحوافز والمكافآت المخصصة لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، ومحدودية تشجيع المتميزين من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، وكذلك أكدت نتائج دراسة (Zare ,et al.,2014,64) على وجود ضعف فيما يتعلق بالعوامل الاقتصادية ومرتببات أعضاء هيئة التدريس بجامعة طهران، كما أكدت نتائج دراسة (محمد إبراهيم كامل صويص، ٢٠١٨، ٥٠٧) فى الجامعات الفلسطينية ، على وجود خلل وضعف فى مستوى جودة عدالة نظم الأجور والمكافآت، والذي جاء بوزن نسبي (٦٦.٣٧٥%) .
- البعد الخامس: النتائج الخاصة باستجابات أفراد العينة حول تحقيق الرضا الوظيفي، ويشتمل هذا البعد على (١٢) عبارة ، وكانت نتائجه كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (١١)

التكرارات والنسب المنوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة التوافر لاستجابات أفراد العينة حول عبارات البعد الخامس: تحقيق الرضا الوظيفي

درجة التوافر	المتوسط	الانحراف المعياري	التكرار	لا اعرف		غير متوافرة		ضعيفة		متوسطة		كبيرة		العبارات	
				%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك		
متوافرة بدرجة كبيرة	٤.٥٥	٠.٦٩	٢	٠%	٠	١%	١	٨%	٧	٢٥%	٣	٢٢%	٦٥%	٥٧	١- أفخر دائما بوظيفتي لما تحققت لي من مكانة وتقدير في المجتمع.
متوافرة بدرجة كبيرة	٤.٤	٠.٧٢	٥	٠%	٠	١%	١	١٠%	٩	٣٥%	٦	٥٢%	٤٦	٢- أشعر أن ما أقوم به من مهام وظيفية تتناسب مع قدراتي ومهاراتي.	
متوافرة بدرجة كبيرة	٤.٣٣	٠.٨٢	٦	٠%	٠	٤%	٤	٨%	٧	٣٦%	٨	٥٠%	٤٤	٣- أشعر بالأمن والاستقرار الوظيفي في عملي.	
متوافرة بدرجة متوسطة	٣.٧٢	٠.٨٣	١٠	٠%	٠	٨%	٧	٢٧%	٢٤	٤٨%	٣	١٦%	١٤	٤- أجد الوقت الكافي لممارسة حياتي الأسرية والاجتماعية.	
متوافرة بدرجة كبيرة	٤.٢٨	٠.٧٩	٧	١%	١	١%	١	١٠%	٩	٣٧%	٧	٤٣%	٣٨	٥- يحقق لي عملي الشعور بالرضا عن الذات.	
متوافرة بدرجة كبيرة	٤.٧٢	٠.٦٢	١	١%	١	٠%	٠	٢%	٣	١٨%	٤	٧٨%	٦٨	٦- يتملكني الشعور بالمسؤولية تجاه عملي وكليتي وجامعتي.	
متوافرة بدرجة كبيرة	٤.٥٥	٠.٧٧	٤	١%	١	١%	١	٦%	٩	٢٣%	٠	٦٧%	٥٩	٧- أفخر دائما بكليتي وأتباهي بها في المحافل المختلفة.	
متوافرة بدرجة متوسطة	٣.٧٦	٠.٨٩	٩	١%	١	٦%	٦	٢٦%	٤	٤٦%	٠	١٩%	١٧	٨- أشعر بالرضا عن الخدمات التي تقدمها لي كليتي وجامعتي.	
متوافرة بدرجة كبيرة	٤.٦	٠.٦٢	٣	٠%	٠	١%	١	٣%	٤	٢٩%	٩	٦٥%	٥٧	٩- تتسم علاقاتي مع زملائي وروؤسائي في العمل بالتعاون والاحترام المتبادل.	
متوافرة بدرجة متوسطة	٤.١٧	٠.٨١	٨	١%	١	٢%	٣	١١%	٥	٤٨%	٣	٣٦%	٣٢	١٠- تتاح لي حرية التعبير عن رأيي فيما يتعلق بمشكلات العمل.	
متوافرة بدرجة ضعيفة	٢.٨٢	٠.٨٤	١٢	٠%	٠	٤٤%	٨	٢٩%	٩	٢٤%	١	١%	١	١١- يتناسب راتبي الذي أتقاضاه مع احتياجاتي واحتياجات أسرتي.	
متوافرة بدرجة متوسطة	٣.١١	١.٢١	١١	٨%	٧	٢٧%	٦	٢٥%	٣	٢٣%	٠	١٦%	١٤	١٢- أشعر بالرضا فيما يتعلق بتوزيع مكافآت وحوافز العمل.	
متوافرة بدرجة متوسطة	٤.٠٨٥	٠.٥٢٦												البعد ككل	

يتضح من الجدول السابق رقم (١١) ما يلي :

- أن مستوى تحقيق الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الدراسات العليا للتربية جاء بمتوسط حسابي (٤.٠٨٥)، وكانت درجة التوافر لهذا البعد بدرجة متوسطة، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن أفراد العينة لم يصلوا إلى درجة الرضا الكاملة عن كل أبعاد جودة الحياة الوظيفية بالكلية، خاصة فيما يتعلق بالراتب الذي يتقاضونه، والذي لا يتناسب مع احتياجاتهم واحتياجات أسرهم، وتوزيع مكافآت وحوافز العمل، والخدمات التي تقدمها الكلية والجامعة لعضو هيئة التدريس، والمساحة المتاحة لحرية التعبير عن الرأي فيما يتعلق بمشكلات العمل، والوقت الكافي لممارسة حياتهم الأسرية والاجتماعية ، وهذا ما أكدته دراسة (Bhavani, Jegadeeshwaran, 2014, 9)، ودراسة (Kermansaravi , et al., 2015, 228 – 234).

- جاءت العبارة (٦) " يمتلكني الشعور بالمسؤولية تجاه عملي وكيأتي وجامعتي " في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤.٧٢)، وهي درجة توافر كبيرة، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن أفراد العينة ترتفع عندهم درجة الشعور بالمسؤولية تجاه عملهم وكيأتيهم وجامعتهم، ولكن هذا الشعور بالمسؤولية إذا لم تستفد منه الكلية لتحويله إلى طاقة عمل من خلال تحسين أبعاد الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس، فإن ذلك سيثير حالة من الغضب والإحباط لدى أعضاء هيئة التدريس بما يؤثر على أدائهم الوظيفي تجاه كليتيهم وجامعاتهم ، وقد أكدت ذلك دراسة (Tabassum, 2012, 80, 85)

- جاءت العبارة (١١) " يتناسب راتبي الذي أتقاضاه مع احتياجاتي واحتياجات أسرتي"، في المرتبة الأخيرة ، بمتوسط حسابي (٢.٨٢) وهي درجة توافر ضعيفة ، وفي هذا مؤشر على اتفاق العينة من أعضاء هيئة التدريس على عدم الرضا عن رواتبهم، مما يستلزم ضرورة زيادة الرواتب التي يتقاضاها أعضاء هيئة التدريس لتتناسب مع مكانة وظيفتهم في المجتمع، ومتطلباتهم واحتياجاتهم الشخصية والأسرية، وقد أكدت ذلك دراسة (Kermansaravi , et al., 2015, 228 – 234).

ثانيا : النتائج الخاصة بوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة حول مدي توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية تبعا لمتغيري الرتبة الأكاديمية والقسم العلمي: وسوف يتم تناول هذه النتائج كما يلي:

١- النتائج الخاصة بوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة حول مدي توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية تبعا لمتغير الرتبة الأكاديمية (أستاذ - أستاذ مساعد - مدرس - هيئة معاونة): وسوف يتم عرض هذه النتائج من خلال الجدول التالي:

جدول (١٢)

قيمة(ف) ودلالاتها الإحصائية لاستجابة أفراد العينة حول توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية وفق متغير الرتبة الأكاديمية (أستاذ - أستاذ مساعد - مدرس - هيئة معاونة)

الدلالة	ف	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	الابعاد	
غير دالة	٠.٧٠٩	٠.٤٦٣	١١.٦٨٠	٣	٣٥.٠٣٩	بين المجموعات
	-	-	٢٥.٢٣٢	٨٣	٢٠٩٤.٢٢٥	دخل المجموعات
	-	-	-	٨٦	٢١٢٩.٢٦٤	الاجمالي
غير دالة	٠.٣١٦	١.١٩٨	٤٠.٣١٩	٣	١٢٠.٩٥٧	بين المجموعات
	-	-	٣٣.٦٥١	٨٣	٢٧٩٢.٩٩٧	دخل المجموعات
	-	-	-	٨٦	٢٩١٣.٩٥٤	الاجمالي
دالة عند مستوى ٠.٠٥	٠.٠١٥	٣.٦٨٠	١٢٩.٥٢٩	٣	٣٨٨.٥٨٧	بين المجموعات
	-	-	٣٥.٢٠٢	٨٣	٢٩٢١.٧٥٨	دخل المجموعات
	-	-	-	٨٦	٣٣١٠.٣٤٥	الاجمالي
غير دالة	٠.٣٢٥	١.١٧٣	٣٩.١٠٧	٣	١١٧.٣٢١	بين المجموعات
	-	-	٣٣.٣٣٣	٨٣	٢٧٦٦.٦١٠	دخل المجموعات
	-	-	-	٨٦	٢٨٨٣.٩٣١	الاجمالي
غير دالة	٠.٣٧٧	١.٠٤٦	٤١.٥٧٨	٣	١٢٤.٧٣٥	بين المجموعات
	-	-	٣٩.٧٥٠	٨٣	٣٢٩٩.٢١٩	دخل المجموعات
	-	-	-	٨٦	٣٤٢٣.٩٥٤	الاجمالي
غير دالة	٠.٢١٥	١.٥٢١	٨٧٥.٢٣٧	٣	٢٦٢٥.٧١٢	بين المجموعات
	-	-	٥٧٥.٦١٤	٨٣	٤٧٧٧٥.٩٤٣	دخل المجموعات
	-	-	-	٨٦	٥٠٤٠١.٦٥٥	الاجمالي

يتضح من الجدول السابق رقم (١٢) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس حول توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية في الاستبانة ككل ، حيث قيمة (ف) تتراوح بين ٠.٤٦٣ - ١.٥٢١ وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠٥ وهذا يعني أن درجة توافر جودة الحياة الوظيفية لا تختلف باختلاف الرتبة الأكاديمية، إلا أنه في البعد الثالث "جودة العلاقات القائمة داخل بيئة العمل مع الزملاء ورؤساء العمل والإدارة" كانت هناك فروق دالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ حيث كانت قيمة (ف) ٣.٦٨ ، وللكشف عن اتجاه الفروق تم استخدام اختبار توكي كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (١٣)

نتائج اختبار توكي للكشف عن الفروق بين استجابات أفراد العينة حول توافر البعد الثالث "جودة العلاقات القائمة داخل بيئة العمل مع الزملاء ورؤساء العمل والإدارة" من أبعاد جودة الحياة الوظيفية

المحور	الفئة الأولى	المتوسط	الفئة الثانية	المتوسط	الفرق بين المتوسطات	مستوى الدلالة
أبعاد جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الدراسات العليا للتربية- جامعة القاهرة	أستاذ	٣٨.٧٣	أستاذ مساعد	٣٧.٦٤	١.٠٩٧	غير دالة
			مدرس	٤٢.٤٠	٣.٦٦٧-	غير دالة
			هيئة معاونة	٣٨.٣٣	٠.٤٠٠	غير دالة
أستاذ مساعد	٣٧.٦٤	٣٨.٣٣	مدرس	٤٢.٤٠	٤.٧٦٤-*	دالة عند مستوى ٠.٠٥ لصالح المدرسين
			هيئة معاونة	٣٨.٣٣	٠.٦٩٧-	غير دالة
مدرس	٤٢.٤٠	٣٨.٣٣	هيئة معاونة	٣٨.٣٣	٤.٠٦٧	غير دالة

يتضح من الجدول السابق رقم (١٣) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 حول توافر "جودة العلاقات القائمة داخل بيئة العمل مع الزملاء ورؤساء العمل والإدارة" بين أعضاء هيئة التدريس "الأساتذة المساعدين والمدرسين" لصالح المدرسين ، وقد يرجع ذلك إلى أن الأساتذة المساعدين بعد الترقى قد تسوء علاقاتهم مع زملائهم ورؤسائهم في العمل بسبب بعض الأمور المتعلقة بالإشراف على الرسائل ، ومناقشتها، وتولي بعض المناصب الإدارية كرئاسة القسم، وما شابه ذلك من أمور تولد بعض الصراعات الداخلية داخل الأقسام العلمية ،وقد تعارضت هذه النتائج مع دراسة -Bharathi,et al.,2011,47

(63) والتي توصلت لعدم وجود فروق دالة إحصائية تبعا للرتبة الأكاديمية، بينما اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة (إيمان إبراهيم الدسوقي أحمد، ٢٠١٥، ٣٧٨-٣٩١) في وجود فروق دالة إحصائية تبعا للرتبة الأكاديمية، ولكنها اختلفت في أن هذه الفروق كانت لصالح "الأستاذ المشارك".

٢- النتائج الخاصة بوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة حول مدي توافر جودة الحياة الوظيفية تبعا لمتغير القسم العلمي (أصول التربية - مناهج وطرائق التدريس- التعليم العالي والمستمر - تكنولوجيا التعليم -دراسات الطفولة - علم نفس تربوي-إرشاد نفسي - تربية خاصة) ، وسوف يتم عرض هذه النتائج من خلال الجدول التالي :

جدول (١٤)

قيمة (ف) ودلالاتها الإحصائية لاستجابة أفراد العينة حول توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية تبعا لمتغير القسم العلمي (أصول التربية - مناهج وطرائق التدريس- التعليم العالي والمستمر - تكنولوجيا التعليم -دراسات الطفولة- علم نفس تربوي-إرشاد نفسي - تربية خاصة)

الأبعاد	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	ف	الدلالة
البعد الأول : جودة بيئة وظروف العمل	بين المجموعات	٧	٥٥.٧٨١٧	٢.٥٣٤٤	٠.٠٢٠٩
	دخل المجموعات	٧٩	٢٢.٠١٠٠	-	-
	الاجمالي	٨٦	-	-	-
البعد الثاني : جودة الخدمات التي توافرها الجامعة والكلية	بين المجموعات	٧	٩٩.٧٩٢٥	٣.٥٥٨٥	٠.٠٠٢٢
	دخل المجموعات	٧٩	٢٨.٠٤٣١	-	-
	الاجمالي	٨٦	-	-	-
البعد الثالث : جودة العلاقات القائمة داخل بيئة العمل مع الزملاء ورؤساء العمل والإدارة	بين المجموعات	٧	٤٨.٠٣٦١	١.٢٧٦٠	٠.٢٧٣٠
	دخل المجموعات	٧٩	٣٧.٦٤٦٧	-	-
	الاجمالي	٨٦	-	-	-
البعد الرابع : جودة نظام الرواتب والمكافآت	بين المجموعات	٧	٦٥.١٧٠٣	٢.١٢٠٧	٠.٠٥٠٨
	دخل المجموعات	٧٩	٣٠.٧٣٠٩	-	-
	الاجمالي	٨٦	-	-	-
البعد الخامس : تحقيق الرضا الوظيفي	بين المجموعات	٧	٤٦.٥١٢٧	١.١٨٥٩	٠.٣٢٠٥
	دخل المجموعات	٧٩	٣٩.٢١٩٨	-	-
	الاجمالي	٨٦	-	-	-
الاستبانة ككل	بين المجموعات	٧	١١٥٧.٣٢٠١	٢.١٦١٤	٠.٠٤٦٦
	دخل المجموعات	٧٩	٥٣٥.٤٤٨٣	-	-
	الاجمالي	٨٦	-	-	-

يتضح من الجدول السابق رقم (١٤) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس حول توافر جودة الحياة الوظيفية تعزي لمتغير القسم العلمي في الاستبانة ككل ، وفي كل من البعد الأول والثاني حيث قيمة (ف) تتراوح بين (٢.١٦١ - ٣.٥٥٨) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى ٠.٠٥ وهذا يعني أن درجة توافر جودة الحياة الوظيفية يختلف باختلاف القسم العلمي ، إلا أنه في البعد الثالث : جودة العلاقات القائمة داخل بيئة العمل مع الزملاء ورؤساء العمل والإدارة ، والبعد الرابع : جودة نظام الرواتب والمكافآت، البعد الخامس: تحقيق الرضا الوظيفي ، كان لا يوجد فروق دالة إحصائيا حيث تراوحت قيمة (ف) بين (١.١٨٥ - ٢.١٢٠) وهي قيمة غير دالة إحصائيا ، وللكشف عن اتجاه الفروق تم استخدام اختبار توكي كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (١٥)

نتائج اختبار توكي للكشف عن الفروق بين استجابات أفراد العينة حول توافر البعد الأول "جودة بيئة وظروف العمل" والثاني "جودة الخدمات التي توافرها الجامعة والكلية" وإجمالي الاستبانة من أبعاد جودة الحياة الوظيفية

البعد	الفئة الاولى	المتوسط	الفئة الثانية	المتوسط	الفرق بين المتوسطات	مستوى الدلالة
البعد الأول : جودة بيئة وظروف العمل	أصول	٣٤.٤٤	مناهج	٣١.٨٤	2.602	غير دالة
			تعليم عال	٣٤.٢٩	.159	غير دالة
			تكنولوجيا	٣٢.٠٠	2.444	غير دالة
			دراسات طفولة	٣٥.٦٧	-1.222	غير دالة
			علم نفس	٣٠.٠٩	4.354	غير دالة
			ارشاد	٢٨.٧١	5.730	دالة
			تربية خاصة	٢٨.٥٠	5.944	غير دالة
مناهج	٣١.٨٤	تعليم عال	تعليم عال	٣٤.٢٩	-2.444	غير دالة
			تكنولوجيا	٣٢.٠٠	-.158	غير دالة
			دراسات طفولة	٣٥.٦٧	-3.825	غير دالة
			علم نفس	٣٠.٠٩	1.751	غير دالة
			ارشاد	٢٨.٧١	3.128	غير دالة
			تربية خاصة	٢٨.٥٠	3.342	غير دالة
			تكنولوجيا	٣٢.٠٠	2.286	غير دالة
تعليم عال	٣٤.٢٩	دراسات طفولة	دراسات طفولة	٣٥.٦٧	-1.381	غير دالة
			علم نفس	٣٠.٠٩	4.195	غير دالة
			ارشاد	٢٨.٧١	5.571	غير دالة

غير دالة	5.786	٢٨.٥٠	تربية خاصة			
غير دالة	-3.667	٣٥.٦٧	دراسات طفولة	٣٢.٠٠	تكنولوجيا	
غير دالة	1.909	٣٠.٠٩	علم نفس			
غير دالة	3.286	٢٨.٧١	ارشاد			
غير دالة	3.500	٢٨.٥٠	تربية خاصة			
غير دالة	5.576	٣٠.٠٩	علم نفس	٣٥.٦٧	دراسات طفولة	
غير دالة	6.952	٢٨.٧١	ارشاد			
غير دالة	7.167	٢٨.٥٠	تربية خاصة			
غير دالة	1.377	٢٨.٧١	ارشاد	٣٠.٠٩	علم نفس	
غير دالة	1.591	٢٨.٥٠	تربية خاصة			
غير دالة	.214	٢٨.٥٠	تربية خاصة	٢٨.٧١	ارشاد	
غير دالة	3.741	٣٥.٠٠	مناهج	٣٨.٧٤	أصول	
غير دالة	2.884	٣٥.٨٦	تعليم عال			
غير دالة	4.366	٣٤.٣٨	تكنولوجيا			
غير دالة	-4.926	٤٣.٦٧	دراسات طفولة			
غير دالة	3.195	٣٥.٥٥	علم نفس			
غير دالة	7.026	٣١.٧١	ارشاد			
غير دالة	.741	٣٨.٠٠	تربية خاصة			
غير دالة	-8.57	٣٥.٨٦	تعليم عال			
غير دالة	.625	٣٤.٣٨	تكنولوجيا			
دالة	-8.667 [*]	٤٣.٦٧	دراسات طفولة			
غير دالة	-5.45	٣٥.٥٥	علم نفس	٣٥.٠٠	مناهج	
غير دالة	3.286	٣١.٧١	ارشاد			
غير دالة	-3.000	٣٨.٠٠	تربية خاصة			
غير دالة	1.482	٣٤.٣٨	تكنولوجيا	٣٥.٨٦	تعليم عال	
غير دالة	-7.810	٤٣.٦٧	دراسات طفولة			
غير دالة	.312	٣٥.٥٥	علم نفس			
غير دالة	4.143	٣١.٧١	ارشاد			
غير دالة	-2.143	٣٨.٠٠	تربية خاصة			
دالة	-9.292 [*]	٤٣.٦٧	دراسات طفولة	٣٤.٣٨	تكنولوجيا	
غير دالة	-1.170	٣٥.٥٥	علم نفس			
غير دالة	2.661	٣١.٧١	ارشاد			
غير دالة	-3.625	٣٨.٠٠	تربية خاصة			
غير دالة	8.121	٣٥.٥٥	علم نفس			٤٣.٦٧

البعد الثاني : جودة الخدمات التي توافرها الجامعة والكلية

دالة	11.952 ²	٣١.٧١	ارشاد		طفولة	
غير دالة	5.667	٣٨.٠٠	تربية خاصة			
غير دالة	3.831	٣١.٧١	ارشاد	٣٥.٥٥	علم نفس	
غير دالة	-2.455	٣٨.٠٠	تربية خاصة			
غير دالة	-6.286	٣٨.٠٠	تربية خاصة	٣١.٧١	ارشاد	
غير دالة	11.17544	١٧٣.١٦	مناهج			
غير دالة	5.61905	١٧٨.٧١	تعليم عال			
غير دالة	13.20833	١٧١.١٣	تكنولوجيا			
غير دالة	-11.16667	١٩٥.٥٠	دراسات طفولة	١٨٤.٣٣	أصول	
غير دالة	14.78788	١٦٩.٥٥	علم نفس			
غير دالة	27.19048	١٥٧.١٤	ارشاد			
غير دالة	25.83333	١٥٨.٥٠	تربية خاصة			
غير دالة	-5.55639	١٧٨.٧١	تعليم عال			
غير دالة	2.03289	١٧١.١٣	تكنولوجيا			
غير دالة	-22.34211	١٩٥.٥٠	دراسات طفولة	١٧٣.١٦	مناهج	
غير دالة	3.61244	١٦٩.٥٥	علم نفس			
غير دالة	16.01504	١٥٧.١٤	ارشاد			
غير دالة	14.65789	١٥٨.٥٠	تربية خاصة			
غير دالة	7.58929	١٧١.١٣	تكنولوجيا			
غير دالة	-16.78571	١٩٥.٥٠	دراسات طفولة	١٧٨.٧١	تعليم عال	الاستبانتة ككل
غير دالة	9.16883	١٦٩.٥٥	علم نفس			
غير دالة	21.57143	١٥٧.١٤	ارشاد			
غير دالة	20.21429	١٥٨.٥٠	تربية خاصة			
غير دالة	-24.37500	١٩٥.٥٠	دراسات طفولة			
غير دالة	1.57955	١٦٩.٥٥	علم نفس	١٧١.١٣	تكنولوجيا	
غير دالة	13.98214	١٥٧.١٤	ارشاد			
غير دالة	12.62500	١٥٨.٥٠	تربية خاصة			
غير دالة	25.95455	١٦٩.٥٥	علم نفس			
دالة	38.35714 ²	١٥٧.١٤	ارشاد	١٩٥.٥٠	دراسات طفولة	
غير دالة	37.00000	١٥٨.٥٠	تربية خاصة			
غير دالة	12.40260	١٥٧.١٤	ارشاد			
غير دالة	11.04545	١٥٨.٥٠	تربية خاصة	١٦٩.٥٥	علم نفس	
غير دالة	-1.35714	١٥٨.٥٠	تربية خاصة	١٥٧.١٤	ارشاد	

يتبين من الجدول السابق رقم (١٥) أنه في البعد الأول "جودة بيئة وظروف العمل" يوجد فرق دال إحصائيا بين متوسطى القسم العلمى "أصول التربية وإرشاد نفسى" عند مستوى ٠.٠٥ لصالح قسم الأصول ، وقد يرجع ذلك لقلّة أعداد هيئة التدريس بقسم الإرشاد النفسى مقارنة بقسم أصول التربية ، مما يتسبب فى تحمل أعضاء هيئة التدريس بقسم الإرشاد أعباء وظيفية أكثر مما يتحملة الأعضاء بقسم أصول التربية، وهذا لا يترك مساحة مناسبة لهم لممارسة الحياة العامة وما بها من علاقات أسرية واجتماعية ، كما لا يساعدهم ذلك على تحقيق النمو الوظيفي والترقى فى الوقت المناسب.

وفى البعد الثانى: جودة الخدمات التي توافرها الجامعة والكلية ، يوجد فرق دال إحصائيا بين متوسطى القسم العلمى "المناهج ودراسات الطفولة" عند مستوى ٠.٠٥ لصالح قسم دراسات الطفولة ، كما يوجد فرق دال إحصائيا بين متوسطى القسم العلمى "تكنولوجيا ودراسات الطفولة" عند مستوى ٠.٠٥ لصالح قسم دراسات الطفولة ، كما يوجد فرق دال إحصائيا بين متوسطى القسم العلمى "إرشاد نفسى ودراسات الطفولة" عند مستوى ٠.٠٥ لصالح قسم دراسات الطفولة ، ويمكن تفسير ذلك : أنه فى ظل الأعداد القليلة لأعضاء هيئة التدريس بقسم دراسات الطفولة حيث يتاح لكل عضو التمتع بالخدمات التي لا يتمتع به الأعضاء الآخرون فى الأقسام الأخرى خاصة المناهج وتكنولوجيا وإرشاد نفسى.

أما بالنسبة لنتيجة الاستبانة ككل ، فيوجد فرق دال إحصائيا بين متوسطى القسم العلمى "إرشاد نفسى ودراسات الطفولة" عند مستوى ٠.٠٥ لصالح قسم دراسات الطفولة ، نظرا لوجود اختلافات وفروق بين قسم دراسات الطفولة وأقسام أخرى فى البعد الثانى والذى أثر على نتيجة إجمالى الاستبانة.

رابعا: الرؤية المقترحة لتحسين جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الدراسات

العليا للتربية :

يهدف المحور الرابع من البحث الحالى إلى تقديم رؤية مقترحة لتحسين جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الدراسات العليا للتربية ، وتقوم الرؤية المقترحة على عدد من المنطلقات ، وتسعى إلى تحقيق عدد من الأهداف من خلال تنفيذ الإجراءات اللازمة ، ومحاولة الوقوف على معوقات تنفيذ الرؤية وسبل التغلب عليها ، وهذا ما يمكن بيانه فيما يلي بشيء من التفصيل.

أولا : صياغة الرؤية المقترحة :

تتمثل الرؤية المقترحة لتحسين جودة الحياة الوظيفية لدي أعضاء هيئة التدريس بكلية الدراسات العليا للتربية في توفير حياة وظيفية لأعضاء هيئة التدريس تساعدهم على الارتقاء بأنفسهم وبكليتهم وبجامعتهم ، بما يحقق للجامعة ميزات تنافسية تحتل بها مركزا متقدما بين الجامعات على المستوى الإقليمي والعالمي.

ثانيا : هدف الرؤية المقترحة:

تهدف الرؤية المقترحة إلى توفير أعلى مستويات الجودة في الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بكلية الدراسات العليا للتربية ، سواء فيما يتعلق ببيئة وظروف العمل، أو ما يقدم لهم من خدمات تعليمية واجتماعية وصحية وترفيهية ،أو ما يتصل بعلاقات العمل مع الزملاء والإدارة ، أو ما يرتبط بتحسين المرتبات والمكافآت ، أو ما يتعلق بتحقيق رضاهم الوظيفي، بما يساعدهم على القيام بواجباتهم ووظائفهم الجامعية التدريسية والبحثية وخدمة المجتمع ، ويعمل على تحسين مستوى الصحة النفسية لديهم ودافعيتهم إلى الإنجاز.

ثالثا : منطلقات الرؤية المقترحة :

تستند الرؤية المقترحة إلى مجموعة من المنطلقات الأساسية ، والتي هي نتاج لما توصلت إليه الدراسات السابقة في الإطار النظري، وما توصلت إليه الدراسة الميدانية الحالية، ومن أهم هذه المنطلقات :

- إذا سلمنا بأن عضو هيئة التدريس هو الركيزة الأساسية لكي تحقق الجامعة أهدافها، وبدونه لن تستطيع الجامعة أن تقوم بوظائفها ، فإن الاهتمام بتحسين الحياة الوظيفية لديه بات ضرورة ملحة لا مفر منها، ومن ثم فعلى الجامعة إذا أرادت من عضو هيئة التدريس أن يعطى ويعمل بأريحية ومستوى عال من الدافعية والإنجاز أن تلبى له متطلباته واحتياجاته الوظيفية.
- إن أوضاع الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعاتنا المصرية بمستواها الحالي وما يحيط بها من مشكلات لم تعد تتناسب مع متطلبات العصر ولا مع متطلبات المرحلة الجديدة والتي تتنافس فيها الجامعات لتحقيق ميزات تنافسية على المستوى القومي والإقليمي والدولي ، فما زال أعضاء هيئة التدريس يعانون في مجال عملهم من مجموعة من المشكلات تجعلهم غير راضين عن عملهم، وعدم

الرضا هذا ينعكس على عطائهم وإنتاجيتهم، ومن هذه المشكلات: قصور المرتبات والحوافز، وعدم توافر قاعات تدريسية كافية، وافتقار مكتبات كلياتهم للمراجع والدوريات الحديثة، وضعف الخدمات المقدمة لهم، وكثرة الأعباء الوظيفية، ولعل ما سبق من أوجه قصور في بيئة العمل التي يعمل بها عضو هيئة التدريس خاصة في الجامعات المصرية يدفع البعض منهم إلى ترك العمل بالجامعات والالتحاق بالمؤسسات الاقتصادية والصناعية ، أو التعاقد مع إحدى الجامعات العربية خاصة الخليجية .

- إن تحسين جودة أبعاد الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس له جوانبه الإيجابية في تعزيز العملية التعليمية، وله مردوده على الإعداد الأكاديمي والمهني والثقافي للمتعلمين ، وكذلك له مردوده على المستوى البحثي، ومدى المساهمة الإيجابية في خدمة المجتمع.

- أظهرت نتائج الجانب الميداني للدراسة الحالية أن درجة موافقة أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس على توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الدراسات العليا للتربية في الاستبانة ككل كانت بدرجة متوسطة، مما يعنى أن هناك قصورا ومشكلات لدى أعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بحياتهم الوظيفية ، وانطلاقا من هذه النتيجة وما استندت إليه الدراسة من مسلمات سابقة ، وضعت الدراسة الحالية رؤيتها المقترحة.

رابعا : خصائص الرؤية المقترحة :

لكي تحقق الرؤية المقترحة هدفها ، فمن المرجح أن تتصف بعدد من الخصائص تسهم في إنجاحها وتجعلها أكثر فعالية، ومن هذه الخصائص ما يلي:

- 1- الواقعية: ويقصد بها إمكانية تطبيقها في ظل الظروف والموارد المتاحة للكلية والجامعة.
- 2- المرونة: ويقصد بها القدرة علي تطبيقها في ظل المتغيرات والظروف الطارئة.
- 3- الاستمرارية: ويقصد بها استمرارية متابعة مستوى جودة أبعاد الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس ، واستمرارية تحسينها.
- 4- الشمولية: ويقصد بها أن تشمل كافة أبعاد الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس.

5- المشاركة: ويقصد بها مشاركة جميع الأطراف المعنية والمهتمين بالتعليم الجامعي عند التطبيق.

خامسا : أبعاد أو مكونات الرؤية المقترحة :

في ضوء ما أسفر عنه البحث الحالي من نتائج، وفي ضوء أهداف الرؤية المقترحة ومنطلقاتها، تتمثل مكونات الرؤية المقترحة لتحسين جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الدراسات العليا للتربية قى خمسة أبعاد وهي كما يلي:

١- تحسين جودة بيئة وظروف العمل :

يتطلب تحسين جودة بيئة وظروف العمل توافر المتطلبات التالية :

- توافر إدارة تتسم بالمرونة على مستوى الكلية والأقسام العلمية ، وتتيح لأعضاء هيئة التدريس القدر الكافي من الحرية والاستقلالية في اتخاذ القرارات، والتعامل مع المشكلات الخاصة بالعمل.

- وضع إدارة الكلية والجامعة آليات لتشجيع أعضاء هيئة التدريس على الإبداع والابتكار.

- توظيف مراكز التنمية المهنية بالكلية والجامعة لتنمية مهارات وقدرات أعضاء هيئة التدريس ، بما يتناسب مع احتياجاتهم ومتطلباتهم الوظيفية.

- توفير الكلية المساحة المناسبة لأعضاء هيئة التدريس لممارسة الحياة العامة وما بها من علاقات أسرية واجتماعية.

- توفير الكلية الفرص المناسبة لأعضاء هيئة التدريس لتحقيق النمو الوظيفي ، والترقي الوظيفي.

٢- تحسين جودة الخدمات التي تقدمها الجامعة والكلية:

يتطلب تحسين جودة الخدمات التي تقدمها الجامعة والكلية توافر المتطلبات

التالية :

- توافر الخدمات العلاجية والصحية المناسبة لأعضاء هيئة التدريس وأسرههم بالجامعة.

- توافر الخدمات الترفيهية المناسبة لأعضاء هيئة التدريس وأسرههم بالجامعة.

- تجهيز المباني الجامعية بالمرافق الصحية المناسبة لأعضاء هيئة التدريس، والتي يُراعى فيها الخصوصية لهم.

- توافر وسائل النقل المناسبة لأعضاء هيئة التدريس، سواء في الحضور للجامعة أو عند مغادرتها .
 - توافر فرص الحصول على سكن مناسب وبأسعار مناسبة ، تتناسب مع ما يتقاضاه عضو هيئة التدريس.
 - توافر الأدوات والوسائل التكنولوجية اللازمة لقيام أعضاء هيئة التدريس بمهامهم التدريسية والبحثية.
 - توافر أماكن مناسبة ومجهزة لعضو هيئة التدريس ، لمقابلة طلابه من الدارسين والباحثين .
 - توافر مكتبة مجهزة بالوسائل التكنولوجية الحديثة ، وأحدث الدوريات في تخصصات أعضاء هيئة التدريس المختلفة.
 - تبنى الكلية خطة استراتيجية لتنمية قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس في التعامل مع أحدث الوسائل التكنولوجية في التدريس، والتي تساعدهم على التواصل مع طلابهم بفاعلية خاصة في أوقات الأزمات "وباء كورونا نموذجاً".
 - توافر عناصر إدارية تتمتع بكفاءة عالية في كل قسم بالكلية لمعاونة أعضاء هيئة التدريس في أعباء مهامهم الوظيفية.
- ٣- تحسين جودة العلاقات القائمة داخل بيئة العمل مع الزملاء ورؤساء العمل والإدارة:
- يتطلب تحسين جودة العلاقات القائمة داخل بيئة العمل مع الزملاء ورؤساء العمل والإدارة توافر المتطلبات التالية :
- اهتمام قيادات الكلية بتشجيع أعضاء هيئة التدريس على العمل الجماعي و التعاون فيما بينهم .
 - تشجيع إدارة الكلية أعضاء هيئة التدريس على تبادل وتشارك المعارف والخبرات.
 - تعزيز إدارة الكلية للعلاقات الإنسانية والتكافل الاجتماعي بين أعضاء هيئة التدريس.
 - تعميق وإفشاء روح المحبة والتسامح والاحترام المتبادل بين أعضاء هيئة التدريس ورؤسائهم في العمل.
 - تقبل إدارة الكلية للنقد البناء من أعضاء هيئة التدريس، بما يخدم مصلحة الكلية.

٤- تحسين جودة نظم الرواتب والمكافآت:

- يتطلب تحسين جودة نظم الرواتب والمكافآت توافر المتطلبات التالية :
- إعادة النظر فى أنظمة الأجور والمرتبات والمكافآت الخاصة بأعضاء هيئة التدريس لتتناسب مع مكانة وظيفتهم فى المجتمع، ومتطلباتهم واحتياجاتهم الشخصية والأسرية ، وما هم مطالبون به من حضور لمؤتمرات وندوات والقيام بأبحاث وخدمة المجتمع.
 - وضع إدارة الكلية آليات مناسبة وعادلة وموضوعية ومعلنة، لتوزيع المكافآت على أعضاء هيئة التدريس.
 - مراعاة المتطلبات الصحية والأسرية فى مخصصات معاشات أعضاء هيئة التدريس ومكافأة خدمتهم.
 - اهتمام إدارة الكلية بتوفير الخدمات المرتبطة بأنظمة المرتبات والخدمات المالية لأعضاء هيئة التدريس.

٥- تحسين مستوى الرضا الوظيفي:

- يتطلب تحسين مستوى الرضا الوظيفي توافر المتطلبات التالية :
- توفير الكلية المساحة المناسبة لأعضاء هيئة التدريس لممارسة الحياة العامة وما بها من علاقات أسرية واجتماعية.
 - اهتمام الجامعة والكلية برفع مستوى الخدمات المقدمة لعضو هيئة التدريس، سواء أكانت خدمات صحية أو تعليمية أو ترفيهية أو اجتماعية.
 - تشجيع إدارة الكلية أعضاء هيئة التدريس على المساهمة الفعالة فى حل مشكلات الكلية وتقبل آرائهم ومقترحاتهم.
 - اهتمام إدارة الجامعة بإعادة النظر فى أنظمة الأجور والمرتبات والمكافآت الخاصة بأعضاء هيئة التدريس لتتناسب مع متطلباتهم الشخصية والأسرية والتدريسية والبحثية.

سادسا : آليات واجراءات تنفيذ الرؤية المقترحة :

تحقيق أهداف الرؤية المقترحة ، فإن ذلك يتطلب تنفيذ عدد من الإجراءات المقترحة تتمثل في

خمسة أبعاد تتسق مع أهداف ومكونات الرؤية المقترحة وهي كما يلي :

١- إجراءات تحسين جودة بيئة وظروف العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الدراسات

العليا للتربية: وتتمثل هذه الإجراءات فيما يلي:

- إشراك إدارة الكلية أعضاء هيئة التدريس في عملية اتخاذ القرارات الخاصة بالكلية لتوسيع دائرة المشاركة وتحقيق اللامركزية الإدارية.

- إتاحة القيادات الإدارية لأعضاء هيئة التدريس القدر الكافي من الحرية والاستقلالية في التعامل مع المشكلات الخاصة بالعمل.

- دعم القيادات الإدارية للمبدعين والمبتكرين من أعضاء هيئة التدريس من خلال الحوافز المادية والمعنوية.

- تنظيم القيادات الإدارية الدورات وورش العمل التي تتناسب مع احتياجات ومتطلبات أعضاء هيئة التدريس الوظيفية.

- إتاحة القيادات الإدارية المساحة المناسبة لأعضاء هيئة التدريس لممارسة الحياة العامة وما بها من علاقات أسرية واجتماعية، من خلال عدم إقبالهم بالأعباء الوظيفية.

- دعم القيادات الإدارية بالكلية أعضاء هيئة التدريس لتحقيق النمو والترقي الوظيفي ، من خلال توفير الوقت الكافي لعضو هيئة التدريس لإنجاز أبحاثه العلمية وعدم إقباله بمهام وظيفية أخرى ، وتذليل ما يقابله من عقبات في إنجاز أبحاثه ودراساته العلمية.

٢- إجراءات تحسين جودة الخدمات التي توفرها الجامعة والكلية لأعضاء هيئة التدريس

بكلية الدراسات العليا للتربية، وتتمثل هذه الإجراءات فيما يلي:

- تحسين الخدمات العلاجية والصحية لأعضاء هيئة التدريس وأسره، من خلال إعادة النظر في اللوائح والقوانين المنظمة لهذه الخدمات ، وتبسيط الإجراءات الإدارية

البيروقراطية، وعدم إرهاق أعضاء هيئة التدريس بالروتين أو بتكاليف علاجية زائدة

- لا يستطيع تحملها عضو هيئة التدريس خاصة بعد وصوله لسن المعاش وانخفاض ما يتقاضاه من مرتب.
- تنظيم الرحلات ووسائل الترفيه المناسبة لأعضاء هيئة التدريس وأسرتهم، بما يساعد عضو هيئة التدريس على تجديد نشاطه وإقباله على العمل بجد ونشاط، وبما يساعد على تعزيز العلاقات الإنسانية بين أعضاء هيئة التدريس خاصة عندما يتلاقون في مناسبات غير رسمية .
 - تخصيص مرافق صحية مناسبة لأعضاء هيئة التدريس، والتي يُراعى فيها الخصوصية بحيث لا يتشارك الطلاب معهم نفس المرافق ، مما يسبب الحرج للطلاب وعضو هيئة التدريس.
 - تخصيص وسائل نقل مناسبة لأعضاء هيئة التدريس، سواء داخل الجامعة للتنقل بين كلياتها، أو فى الحضور للجامعة أو عند مغادرتها ، خاصة وأن معظم أعضاء هيئة التدريس بالكلية ينصرفون من السيمينار فى أوقات متأخرة.
 - تمكين عضو هيئة التدريس من فرصة الحصول على سكن مناسب وبأسعار مناسبة وبأقساط معقولة، تتناسب مع ما يتقاضاه عضو هيئة التدريس، بداية من المعيد وحتى الأستاذ ، مع مراعاة متطلبات عضو هيئة التدريس الأسرية والبحثية والاجتماعية.
 - تجهيز قاعات التدريس بالتقنيات التكنولوجية الحديثة اللازمة لقيام أعضاء هيئة التدريس بمهامهم التدريسية ، مع متابعة الصيانة الدورية لهذه الأدوات والتأكد من سلامتها وصلاحياتها.
 - تخصيص أماكن مناسبة ومجهزة لعضو هيئة التدريس ، لمقابلة طلابه من الدارسين والباحثين .
 - تحسين بنية الخدمات الموجودة بمكتبة الكلية ، وتجهيزها بالوسائل التكنولوجية الحديثة ، وأحدث الدوريات فى تخصصات أعضاء هيئة التدريس المختلفة، وتوفير الخدمات البحثية المناسبة للباحثين والدارسين .

- تنظيم ورش عمل و دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس لتنمية مهاراتهم في استخدام الأساليب التكنولوجية الحديثة في التدريس، من خلال إنشاء وحدات تكنولوجية للتأهيل التكنولوجي لأعضاء هيئة التدريس.
- تخصيص سكرتارية في كل قسم بالكلية للقيام بالمهام التي قد يحتاجها أعضاء هيئة التدريس مثل استلام التكاليفات من الطلاب ، طباعة وتصوير الامتحانات، كتابة محاضر الأقسام.
- ٣- إجراءات تحسين جودة العلاقات القائمة داخل بيئة العمل مع الزملاء ورؤساء العمل والإدارة لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الدراسات العليا للتربية، وتتمثل هذه الإجراءات فيما يلي:
- تشجيع إدارة الكلية أعضاء هيئة التدريس للعمل بروح الفريق فيما يسند إليهم من أعمال، من خلال متابعة الأعمال وإثابة المحسن في عمله من خلال المكافآت ، وحرمان المقصر المتكاسل عن العمل من هذه المكافآت.
- تشجيع الكلية أعضاء هيئة التدريس على تبادل وتشارك المعارف والخبرات، من خلال الدورات وورش العمل والأبحاث المشتركة والمشروعات التي يمكن أن تقيمها الكلية، والتي تعمل على تبادل الخبرات بين الأساتذة والهيئة المعاونة في الأقسام العلمية المختلفة.
- تقوية الكلية العلاقات الإنسانية بين أعضاء هيئة التدريس ، من خلال تعزيز التكافل الاجتماعي بين أعضاء هيئة التدريس بالكلية ،وتعزيز التواصل الاجتماعي بينهم من خلال تنظيم الرحلات الترفيهية التي تجمع أعضاء هيئة التدريس وأسرتهم في المناسبات المختلفة.
- إفشاء روح المحبة والتسامح والاحترام المتبادل بين أعضاء هيئة التدريس ورؤسائهم في العمل، من خلال احترام رؤساء العمل لوجهات نظر أعضاء هيئة التدريس وتقبلهم للنقد البناء ، وعدم انفرادهم بالرأي ،والتزام العدالة في توزيع المهام عليهم ، وفي المقابل التزام أعضاء هيئة التدريس بما يتم الاتفاق عليه من قرارات تخدم مصلحة العمل .

- عقد إدارة الكلية لقاءات دورية مع أعضاء هيئة التدريس، لتعرف متطلباتهم وحل ما يواجهونه من مشكلات.

- وضع إدارة الكلية مقترحات أعضاء هيئة التدريس لتطوير الكلية وحل مشكلاتها في الاعتبار، وتقبلها للنقد البناء.

٤- إجراءات تحسين جودة نظام الرواتب والمكافآت لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الدراسات العليا للتربية، وتتمثل هذه الإجراءات فيما يلي:

- زيادة الرواتب التي يتقاضاها أعضاء هيئة التدريس لتناسب مع مكانة وظيفتهم في المجتمع، ومتطلباتهم واحتياجاتهم الشخصية والأسرية ، وما هم مطالبون به من حضور لمؤتمرات وندوات والقيام بأبحاث وخدمة المجتمع.

- الربط بين الأجور والمكافآت لأعضاء هيئة التدريس وبين كفاءة أدائهم في العمل وإنجازهم للمهام المنوطة بهم.

- تحديث أنظمة الحوافز والمكافآت لمكافأة المتميزين والمبتكرين والمبدعين.

- استحداث إدارة الكلية خدمات جديدة إلكترونية مرتبطة بأنظمة المرتبات والخدمات المالية لأعضاء هيئة التدريس، بحيث يتاح لعضو هيئة التدريس معرفة المواعيد الفعلية لصرف الراتب وما يتعلق بمستحققاته المالية كلها، هذا فضلا عن خدمات أخرى تتعلق بالطرق والوسائل المتاحة في الجامعة والكلية ، لكي يحسن عضو هيئة التدريس من مستوى دخله بطريقة لا تتعارض مع اللوائح والقوانين المتبعة في الجامعة.

- زيادة مخصصات معاشات أعضاء هيئة التدريس ومكافأة خدمتهم لتناسب مع متطلباتهم الصحية والأسرية.

- تحسين مستوى دخل عضو هيئة التدريس من خلال دخول الجامعة وكلياتها في شراكات مع مؤسسات المجتمع المدني، وتوظيف أعضاء هيئة التدريس كخبراء ومستشارين في تلك المؤسسات، وتعديل اللوائح التي تمنع ذلك.

- إنشاء الكلية قاعدة بيانات بالبحوث العلمية الجادة والقابلة للتطبيق، وإتاحتها للمؤسسات المعنية ، بحيث يعود جزء من هذا العائد على الكلية وأعضاء هيئة التدريس.

- إنشاء مركز بالكلية مهمته تسويق خدمات الكلية وإدارة مشروعاتها، ويكون هذا المركز بمثابة الممثل القانوني للكلية في كافة المشروعات القائمة بين الكلية ومؤسسات المجتمع المستفيدة، ومن مسئوليات هذا المركز بناء شبكة من المستفيدين ورجال الأعمال؛ لتمويل المشروعات والمبتكرات والبرامج الهادفة بالكلية.
- ٥- إجراءات تحسين مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الدراسات العليا للتربية ، وتتمثل هذه الإجراءات فيما يلي:
 - عدم إقبال أعضاء هيئة التدريس بالمهام والأعباء الوظيفية ، وإتاحة الوقت الكافي لهم لممارسة حياتهم الأسرية والاجتماعية.
 - تحسين الخدمات التي تقدمها الكلية والجامعة لعضو هيئة التدريس.
 - زيادة المساحة المتاحة لأعضاء هيئة التدريس للتعبير عن الرأي فيما يتعلق بمشكلات العمل.
 - تحسين الراتب الذى يتقاضاه عضو هيئة التدريس، ووضع ضوابط تتسم بالعدالة والموضوعية فيما يتعلق بتوزيع الحوافز والمكافآت.

سابعاً: معوقات تطبيق الرؤية المقترحة :

- قد يواجه تنفيذ الرؤية المقترحة على أرض الواقع بعض المعوقات ، والتي يمكن فيما يلي عرضها ، وعرض سبل وإجراءات التغلب عليها بشيء من التفصيل:
١. ضعف الإمكانيات المخصصة فى الكلية لتحسين بيئة وظروف العمل، ويمكن التغلب على ذلك من خلال تخصيص جزء أو نسبة من إيرادات الوحدات الخاصة بالكلية لتحسين أوضاع وظروف بيئة العمل ، بالإضافة إلى الاستعانة بدعم من الجامعة، فضلاً عن تبرعات رجال الأعمال ومؤسسات المجتمع المدني.
 ٢. عدم توافر العدد الكافي لأعضاء هيئة التدريس فى بعض الأقسام العلمية بالكلية، مما يضطر أعضاء التدريس بهذه الأقسام إلى تحمل الكثير من الأعباء الوظيفية مما يحول بينهم وبين ممارسة حياتهم الاجتماعية والأسرية بشكل طبيعى ، بل قد يؤثر ذلك عليهم بالسلب فى تأخرهم عن إنجاز أبحاثهم العلمية فى الوقت المحدد لهم، ويمكن التغلب على ذلك من خلال تعيين أعضاء هيئة تدريس جدد، أو انتداب بعضهم من كليات مناظرة، أو الاستعانة بأعضاء هيئة التدريس من الأقسام العلمية الأخرى بالكلية.

٣. جمود القوانين والتشريعات الخاصة بالخدمات العلاجية والصحية لأعضاء هيئة التدريس والتي ترهقهم بسبب ما يصاحبها من روتين قاتل في إجراءات الكشف والعلاج، بالإضافة إلى تحديد هذه القوانين لنسب محددة من صرف الأدوية والعلاجات مما يجعل عضو هيئة التدريس يضطر في كثير من الأحيان إلى تحمل تكاليف علاجية إضافية كان من الممكن أن تتحملها عنه الجامعة خاصة وأنه يتم خصم هذه الخدمة العلاجية من راتبه الشهري ، ويعاني كذلك عضو هيئة التدريس من ناحية تكاليف علاج أسرته ، حيث يجد العراقيين الروتينية والإجراءات المعقدة والتي تضطره أيضا في كثير من الأحوال إلى الذهاب بأسرته إلى مستشفيات أخرى غير تابعة لعمله والتي تقدم خدمة علاجية أفضل ولكن بمقابل مادي أعلى، ويمكن التغلب على ذلك من خلال تعديل بل تغيير القوانين الخاصة بالخدمات العلاجية والصحية لأعضاء هيئة التدريس بحيث يتاح لعضو هيئة التدريس وأسرته العلاج في المستشفيات الخاصة بالجامعة وفي غيرها من المستشفيات التي تقدم خدمات أفضل أو غير موجودة بمستشفيات الجامعة دون أن يتحمل عضو هيئة التدريس أية تكاليف أو مصاريف علاجية إضافية ، بل تتحمل الجامعة هذه التكاليف.

٤. عدم وجود مكتب أو وحدة بالكلية توفر خدمات ترفيهية أو اجتماعية لأعضاء هيئة التدريس، ويمكن التغلب على ذلك من خلال إنشاء مكتب بالكلية يتبع وكالة شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة ، وتكون مهمته تنظيم الخدمات الترفيهية وتقديم الخدمات الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس.

٥. وجود بعض الصراعات والتحيزات داخل بعض الأقسام العلمية والتي لا تساعد على سيادة روح التسامح والعلاقات الإنسانية الإيجابية ، ويمكن التغلب على ذلك من خلال التدخل السريع والحاسم من إدارة الكلية لتقريب وجهات النظر ورأب الصدع ، وتحديد أطراف الصراع، وحل الخلافات بطريقة موضوعية وعادلة ترضي كافة الأطراف.

٦. ضعف الموازنة المخصصة من جهة الجامعة للأجور والمكافآت الخاصة بأعضاء هيئة التدريس، ويمكن التغلب على ذلك من خلال إعادة الجامعة النظر في تعديل أنظمة الأجور والمكافآت بما يتناسب ومكانة ومتطلبات عضو هيئة التدريس في المجتمع، كما يمكن للكلية أن تسهم بنصيب في التعويض المالي لعضو هيئة التدريس من خلال

صناديقها الخاصة ، وعوائد الوحدات الخاصة بها ، ويمكن للكلية كذلك أن تقوم بشراكات ومشروعات مع قطاعات ومؤسسات المجتمع المدني ، والاستعانة فيها بخبرات أعضاء هيئة التدريس بحيث تخصص نسبة من عوائد هذه الشراكات والمشروعات لعضو هيئة التدريس، كما يمكن إنشاء وحدة تسويقية بالكلية تكون مسئوليتها تسويق الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس بالكلية ، ويخصص جزء من العائد للكلية والنصيب الأكبر لعضو هيئة التدريس.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- الخطة الاستراتيجية لجامعة القاهرة ٢٠١٥/٢٠٢٠ : استراتيجية المستقبل، مركز جامعة القاهرة للطباعة والنشر.
- أماني عبدالنواب صالح (٢٠١٣): واقع جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بجامعة سلمان بن عبدالعزيز، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، رابطة التربويين العرب، عدد ٣٩، ج ٢، يوليو، ص ص ١٥٨-١٨٩.
- إبراهيم بن عبد الله الحسينان (٢٠١٥): جودة حياة الطالب الجامعية وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموجرافية: دراسة على عينة من طلاب جامعة المجمعة، المجلة التربوية، جامعة سوهاج، كلية التربية، ج(٤١)، يوليو، ص ص ١٧٨ - ٢٣٣.
- إبراهيم بن عبد الله بن عبد الرحمن الزعيير (٢٠١٢): فعالية برنامج للتنمية المهنية قائم على تطبيقات الأيزو بالمؤسسات التعليمية في تحسين جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة بالمملكة العربية السعودية، دراسات تربوية ونفسية، جامعة الزقازيق، ع(٧٦)، يوليو، ص ص ١-٧٠.
- إيمان إبراهيم الدسوقي أحمد (٢٠١٥): واقع جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الدمام، العلوم التربوية، مج (٢٣)، ع(٤)، الجزء (٢) ، أكتوبر، ص ص ٣٦١ - ٣٩٦.
- ربيع زعيمة (٢٠١٨): مفهوم السعادة وعلاقته بجودة الحياة، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة، الجزائر ، العدد ٥٠، ص ص ٣٥٣ - ٣٦٥.
- سحر فاروق علام (٢٠١٢): جودة الحياة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، مجلة دراسات عربية، مج(١١)، ع(٢)، أبريل، ص ص ٢٤٣ - ٣٠٦.
- علي مهدي كاظم، عبد الخالق نجم البهادلي (٢٠٠٧): جودة الحياة لدى طلبة الجامعة العُمانيين والليبيين "دراسة ثقافية مقارنة"، مجلة الأكاديمية العربية المفتوحة، الدنمارك، ص ص ٦٧ - ٨٧، متاح على: <http://road.net/print.php?id=761./28-12-2019>
- كلية الدراسات العليا للتربية - جامعة القاهرة، دليل الطالب للدراسات العليا، نظام الساعات المعتمدة للعام الجامعي ٢٠١٨/٢٠١٩.
- محمد إبراهيم كامل صويص (٢٠١٨): واقع جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الرضا الوظيفي: دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، كلية التجارة بالإسماعيلية، جامعة قناة السويس، مج (٩)، ع(٢)، ص ص ٤٩٠ - ٥٢٤.

- محمد السعيد أبو حلاوة (٢٠١٠) : جودة الحياة : المفهوم والأبعاد، المؤتمر العلمي السنوي لكلية التربية، جامعة كفر الشيخ، ص ص ١-٣٠. متاح على: <https://4irshaad.blogspot.com/2017/06/blog-post-14.htm> 1 28-12-2019
- محمد سعيد عبد المطلب هلال (٢٠١٦):دراسة مقارنة لجودة الحياة الوظيفية فى جامعتي كورنيل الأمريكية و تورنتو الكندية وإمكانية الإفادة منها فى جامعة عين شمس،مجلة الإدارة التربوية،الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، السنة ٣، عدد ١٠، سبتمبر ، ص ص ٢٨٥-٣٣٤.
- محمود أبو النور عبد الرسول(٢٠٢٠):تصور مقترح لتحسين جودة الحياة الوظيفية بكلية التربية النوعية،جامعة القاهرة،المؤتمر العلمي الدولي السابع:التعليم النوعي وتحسين جودة الحياة فى الفترة من ١٨-١٩ نوفمبر،عدد خاص من مجلة بحوث فى التربية النوعية،كلية التربية النوعية،جامعة القاهرة،عدد ٣٧،ص ص ٩١-١٠٨.
- نجلاء شعبان محمد الولاني، حنان محمود زكي، سناء محمد سليمان(٢٠١٦): برنامج تدريبي لتنمية السعادة كمدخل لتحسين جودة الحياة لدى طالبات الجامعة،مجلة البحث العلمي فى التربية،كلية البنات للآداب والعلوم والتربية،جامعة عين شمس،عدد ١٧، جزء ٤، ص ص ٥٧٣-٦٠٦.
- نجوى يوسف جمال الدين(٢٠٢٠): جودة الحياة والتنمية المستدامة"المفاهيم والمضامين التربوية"، المؤتمر العلمي الدولي السابع:التعليم النوعي وتحسين جودة الحياة فى الفترة من ١٨-١٩ نوفمبر،عدد خاص من مجلة بحوث فى التربية النوعية،كلية التربية النوعية،جامعة القاهرة،عدد ٣٧،ص ص ١٣١-١٦٨.
- نشوى محمد عبد العال(٢٠١٩): جودة حياة العمل وأثرها على الأداء المنظمي:دراسة استطلاعية فى المعهد التقني-نينوى، تنمية الرافدين، كلية الإدارة والاقتصاد،جامعة الموصل،مجلد ٣٨،عدد١٢١،ص ص ٤٩-٧٠.
- وضيئة محمد أبو سعدة، إلهام محمود مرسي إبراهيم، مهري أمين دياب(٢٠١٣): دور التعليم فى تحقيق جودة الحياة بالمجتمع المصري: دراسة تحليلية، مجلة المعرفة التربوية - الجمعية المصرية لأصول التربية. بنها، مجلد (١)، عدد (١)، يناير، ص ص ٧٩-١١٩.
- وفاء يسري إبراهيم(٢٠٠٧): مؤشرات تخطيطية لتحقيق الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس،المؤتمر القومي السنوي الرابع عشر،آفاق جديدة فى التعليم الجامعي العربي،مركز تطوير التعليم الجامعي،جامعة عين شمس،مجلد ٢، فى الفترة من ٢٥-٢٦ نوفمبر ، ص ص ٦٣٤-٧٠٨.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Bin Saleh, H., Wahjono, S., I., Ismail, A., F., Aman, O., Muthu, K., M. (2015). Work Life Balance Relationship with Employees Satisfaction: An Evidence from Malaysia Higher Education Institution, International Journal of Science Commerce and Humanities, vol.3, No.2, March, pp.50-60.
- Bhavani M., Jegadeeshwaran M. (2014). Job Satisfaction and Quality of Work Life - A Case Study of Women Teachers in Higher Education, SDMIMD Journal of Management, Vol. 5, Issue 2, September, pp.1-12.
- Bora, Balaram (2017). Quality of Work Life Components: A literature Review in Academic Sector, International Journal of Creative Research Thoughts, vol.5, No.4, November, pp.1470-1476.
- Cantina, Jovelyn M., Carreon Jr, Wilfredo D.(2016). Quality of Work Life and Faculty Productivity:Their Relationship International Review of Humanities and Scientific Research,pp.70-78.https://www.researchgate.net/scientific-contributions/2137522824_Jovelyn_Cantina-30-5-2020.
- Horst, D., j., Broday, E., E., Bondarick, R., Serpe, L., F., Pilatti, L., A. (2014). Quality of working life and productivity :An overview of the conceptual Framework, International Journal of Managerial Studies and Rsearch vol.2, No.5, June, pp.87-98.
- Kermansaravi, F., Navidian, A., Navara Rigi, S., & yaghoubinia, F. (2015). The Relation between Quality of work life and job satisfaction of faculty Members in Zahedan university of Medical sciences, Global Journal of Health science, vol. (7), No. (2), pp. 228 – 234.
- Kritika (2015). Analyzing Quality of Work life of universities of Haryana: Evidence from Descriptive statistics, International Research Journal of Management Sociology and Humanity, v ol.6, No.6, pp.210-219.
- Mirkamali, S., M., Thani, F., N. (2011). A study on the Quality of work life (QWL) among faculty members of university of Tahrn (ut) and Sharif university of Technology (sut), International conference on Education and Educational psychology, procedia – social and Behavioral Sciences 29, pp.179 – 187.
- Monkevicius, A. (2014). Quality of working life concept and empirical Indicators, January, Pp. 1-22. Available At:<https://www.researchgate.net/publication/269627/68./27-12-2019>.
- Omotayo, A., O., adebukola, E., O., Abolaji, J., A., Olabode.A., O. (2019). Quality of Work Life and organizational commitment among academics in Tertiary Education, International Journal of Mechanical Engineering and Technology, vol.10, No.2, February, pp.418-430.

- Parsa, B., Bin Idris, Kh., Bin Abu Samah, B., Binti Abdul Wahat, N., Parsa, P. (2014). Relation between quality of work life and work advancement among Iranian academics, *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 152, pp.108-111.
- Bharathi, Subburethina Pugalandhi and Umaselvi, M. and kumar, Nakkeeran Senthil (2011). Quality of work life: Perception of college teachers. Published in: *Indian Journal of Commerce & Management Studies*, Vol. 02, No. 01, January, pp. 47-65.
- Ramasamy (2017). Quality of work life of the Higher Education Sector: Towards an integrated outlook, *International Research Journal of Management*, vol.8, No.1, January-February, pp.62-72.
- Rasak, B., Oyekola, I., Asamu, F., Ben-Caleb & Egbide (2019). Quality of work life of Academic Staff in private universities in North Central Nigeria , *International Journal of Civil Engineering and Technology*, vol.10, No.3, March, pp.177-187.
- Tabassum, Ayesha (2012). Interrelation between Quality of work Life Dimensions and Faculty Member Job satisfaction in the private universities of Bangladesh, *European Journal of Business and Management*, vol.4, No.2, pp.78-90.
- Zare, H., Haghgooyan, z., ASL, Z., K. (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, pp. 41-66.