

## جودة الحياة الأكاديمية وعلاقتها بجودة مخرجات التعليم العالي لدى عينة من أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الوادي

Quality of academic life and its relationship to the quality of higher education outcomes

عمار حمامة

جامعة الوادي(الجزائر)، ammar2609@gmail.com

تاريخ النشر: 2020-04-26

تاريخ القبول: 2020-01-16

تاريخ الاستلام: 2019-12-21

**ملخص:** تهدف الدراسة إلى معرفة أثر جودة الحياة الأكاديمية على جودة مخرجات التعليم العالي لدى أساتذة جامعة الوادي، كما هدفت إلى معرفة أثر كل من الجنس والرتبة الأكاديمية والأقدمية في العمل على جودة مخرجات التعليم العالي.

وللتحقق من فرضيات الدراسة، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم أسلوب المسح الشامل لجميع مجتمع الدراسة والذي تكون من 126 أستاذاً وأستاذة، كما استعمل الباحث استبيان جودة الحياة الأكاديمية (المصري والأغا، 2014)، واستبيان جودة مخرجات التعليم العالي. (الزيادي، 2012).

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- دلّ معامل الارتباط ( $R^2$ ) على قوة المتغيرات: أبعاد جودة الحياة الأكاديمية مجتمعة ومجالات كل من البيئة المادية، والتقنيات المستخدمة، والتعويضات، والعلاقات، والبوابة الأكاديمية في التنبؤ بجودة مخرجات التعليم العالي.
  - كشفت الدراسة عن عدم وجود فروق بين الأساتذة في تقديرهم لمستوى جودة مخرجات التعليم العالي بالجامعة تبعاً لمتغيرات كل من الجنس ومدة الخدمة والرتبة الأكاديمية.
- بناء على النتائج المتوصل إليها تم وضع مجموعة من التوصيات التي تخدم موضوع البحث وتحدد المساهمات العلمية للبحث.

**الكلمات المفتاحية:** جودة الحياة الأكاديمية؛ جودة مخرجات التعليم العالي؛ الأستاذ الجامعي.

**Abstract:** The study aims to know the effect of academic quality of life on the quality of higher education outputs for El-Oued University professors. It also aimed to know the effect of gender, academic rank, and seniority on work on the quality of higher education outputs.

To verify the study hypotheses, the researcher used the descriptive analytical method, and used the comprehensive survey method for all study society, which consisted of 126 professors and professors. The researcher used the academic quality of life questionnaire (Al-Masry & Aga, 2014), and the quality of higher education outputs questionnaire (Al-Ziyadi, 2012).

The study reached the following results:

- Correlation coefficient ( $R^2$ ) indicates the strength of the variables: the dimensions of the academic quality of life combined and the fields of each of the physical environment, the techniques used, compensation, relationships, and the academic

**1- مقدمة**

يمثل التعليم العالي أهم دعائم تطوير المجتمعات البشرية وأدوات النهوض بها وذلك لما يحتله من مكانة في تهيئة وإعداد الأطر الفنية والعلمية المؤهلة لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية. وتكمن أهمية الجامعات كمنظمات التعليم العالي في إعداد أجيال قادرة على مواجهة التحديات الاقتصادية والاجتماعية، والسياسية، والفكرية في عالم يكتنفه التغيير المستمر، وذلك من خلال تطوير التعليم العالي ومؤسساته، والذي أصبح ضرورة تفرضها متغيرات الحاضر والمستقبل، وذلك بالمراجعة المستمرة لفلسفته، وأهدافه، وتنظيماته، ومناهجه، وطرائقه وأساليبه تدريسه، لأجل استشراف آفاق المستقبل والتوافق معه ضماناً لإقامة نظام تعليمي يتوقع المستقبل، هذا وقد أصبح التوجه نحو تحقيق جودة التعليم العالي ومنظّماته وبرامجه مدخلاً رئيسياً ومتطلباً ضرورياً لتطوير التعليم وتجويد مخرجاته حتى تفي باحتياجات المجتمع التعليمية والمهنية واحتياجات سوق العمل.

كما يعدّ التعليم العالي منظومة ترتبط بعدة عناصر منها الأساتذة والطلبة والمناهج وإدارات الجامعات وتتداخل كل هذه العناصر معاً، لتؤثر على نوعية جودة التعليم العالي سلباً أو إيجاباً وبقدر توافر متطلبات الجودة في كل هذه العناصر بقدر ما تتحقق جودة التعليم العالي

(الكبيسي، عبد الواحد، والكبيسي، راضي، والفلاحي، 2014، 215).

ويعتبر التعليم العالي كذلك من أهم مراحل التعليم التي تعمل على إعداد الكوادر العلمية المدربة والمؤهلة لقيادة مؤسسات المجتمع؛ وعليه لا بد أن تكون مدخلاته ومخرجاته ذات نوعية مميزة لتحقيق الأهداف الجامعية المنشودة المتمثلة في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع وتنميته، ولبلوغ هذه الغايات فإن على مؤسسات التعليم العالي توفير بيئة أكاديمية مقبولة تؤدي للحصول على مخرجات قادرة لإثبات جدارتها وقدرتها على التفاعل مع معطيات العصر الحديث ومتغيراته.

**1-1. مشكلة الدراسة:**

تسهم الجامعات في مختلف دول العالم في تطوير وتنمية بلدانها ومجتمعاتها، وقد شهدت الجزائر على غرار العديد من الدول نمواً في التعليم العالي (عدد الجامعات، عدد التخصصات الأكاديمية، عدد الطلبة المسجلين...)، ويتفق المختصون في مجال التعليم والتعلم على أن العملية التعليمية فيها عملية هادفة ومنظمة وتسعى برمتها لتحقيق أهداف محددة في المتعلمين، وتنمية قدراتهم في مجالات معينة لتحقيق مخرجات تعليمية واضحة ومحددة. حيث تجتهد مؤسسات التعليم العالي لضمان الجودة في الخدمات التعليمية والبحثية وخدمة المجتمع، لتكون مخرجاتها متميزة ومتوائمة مع متطلبات السوق المحلي والدولي، ولأن جودة مخرجات التعليم العالي تتطلب جودة الأستاذ باعتباره عضواً فعالاً في تحقيق الجودة، كان لزاماً على مؤسسات التعليم العالي الاهتمام بالتنمية المهنية للأعضاء هيئة التدريس (التدريب، تحقيق نظام عادل للأجور والمكافآت والحوافز) للرفع من جودة الحياة الأكاديمية لديهم، ولأنه لم توجد دراسات سابقة جزائرية تربط بين جودة الحياة الأكاديمية وجودة مخرجات التعليم العالي، فقد جاءت هذه الدراسة للوقوف على مشكلة الدراسة من خلال التساؤلات التالية:

- هل تؤثر جودة الحياة الأكاديمية (الدرجة الكلية والأبعاد) في جودة مخرجات التعليم العالي من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لجودة مخرجات التعليم العالي تعزى لمتغيرات (الجنس، ومدة الخدمة والرتبة الأكاديمية) والتفاعل بينها؟  
وللإجابة عن هذه التساؤلات صاغ الباحث الفرضيات الآتية:

### 2-1. فرضيات الدراسة:

- يمكن التنبؤ بجودة مخرجات التعليم العالي لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية تنبؤاً دالاً إحصائياً من خلال أبعاد جودة الحياة الأكاديمية.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لمستوى جودة الحياة الأكاديمية تعزى لمتغيرات الجنس، ومدة الخدمة، والرتبة الأكاديمية والتفاعل بينها.

### 3-1. أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة من أهمية متغيراتها فقد أكد العديد من الباحثين على أهمية إجراء المزيد من الدراسات حول المتغيرات الحالية ومن بين هذه الدراسات دراسة (Shore et al 1990)، ودراسة (Saks & Gruman, 2011, 398).

كما تأتي أهمية هذه الدراسة من كونها تناولت بالدراسة قطاع التعليم العالي في الجزائر والذي يحتل مكانة بارزة في البلاد نظير الخدمات التي يقدمها للمجتمع، وكذلك من أهمية العينة التي تناولتها بالبحث وهم الأساتذة الجامعيين.

وتتضح أهمية البحث أيضاً من خلال:

- أن الدراسة تتناول تحليل العلاقة بين متغيرين، جودة الحياة الأكاديمية الذي يعتبر من أحدث أدبيات السلوك التنظيمي وجودة مخرجات التعليم العالي الذي يعتبر مؤشراً هاماً على الجودة في التعليم العالي مع أهمية تطبيق هذه المفاهيم في جامعاتنا.

- قلة البحوث والدراسات التي تناولت موضوع جودة الحياة الأكاديمية وجودة مخرجات التعليم العالي في الجزائر وذلك لحدثة الموضوعين.

- أن موضوع البحث يساعد على التعرف على أفضل الأساليب والاستراتيجيات التي يمكن للمؤسسات التعليمية الاعتماد عليها في تطبيق جودة الحياة الأكاديمية ومن ثم تحسين ورفع أداء أساتذتها.

- الاهتمام بدراسة جودة الحياة الأكاديمية وجودة مخرجات التعليم العالي يؤدي إلى محاولة فهم وحل العديد من المشاكل الأكاديمية في بيئة الإدارة الجامعية، من خلال توفير فهم أوسع لطبيعتها إضافة إلى المساهمة ببناء قاعدة علمية للتعامل معها.

### 4-1. أهداف الدراسة:

يتمثل الهدف الجوهري لهذه الدراسة في التعرف على طبيعة جودة الحياة الأكاديمية وبيان أثرها على جودة مخرجات التعليم العالي لأساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الوادي، ولتحقيق هذا الهدف قام الباحث بصياغة مجموعة من الأهداف الفرعية على النحو التالي:

● التعرف على مستوى جودة الحياة الأكاديمية لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الوادي وتحديد درجة التباين والاختلاف بينهم حول تلك الأبعاد.

● تحديد أثر أبعاد جودة الحياة الأكاديمية في تنمية جودة مخرجات التعليم العالي لأساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الوادي.

● تحديد طبيعة العلاقة والتأثير بين أبعاد جودة الحياة الأكاديمية وجودة مخرجات التعليم العالي والتعرف على الأبعاد المؤثرة.

### 5-1. التعريف الإجرائي لمتغيرات الدراسة:

**1-5-1. جودة الحياة الأكاديمية:** مجموعة المؤشرات التي ينبغي أن تتوفر في جميع عناصر العملية التعليمية، والتي تتعلق بالمكونات الرئيسية لأي نظام تعليمي، وتحقيق تلك المؤشرات من خلال الاستفادة الجيدة والاستخدام الفعال لجميع العناصر البشرية والمادية

ويعبر عنها في الدراسة الحالية بالدرجة التي يحصل عليها الأستاذ على استبيان جودة الحياة الأكاديمية.

**1-5-2. جودة مخرجات التعليم العالي:** هي تلك المواصفات والمؤشرات التي يجب توفرها في مخرجات التعليم العالي والمتمثلة في المستوى النوعي للخريجين، البرامج التدريبية لمؤسسات المجتمع، الاستشارات العلمية، المشاريع العلمية، الكتب والمؤلفات العلمية الموجهة إلى خدمة المجتمع، البحث العلمي، المؤتمرات والندوات، وسمعة الجامعة ورضا المستفيد. والتي من خلال توفرها يمكننا أن نحكم على نجاح العملية التعليمية الجامعية، وكذلك يمكننا إشباع حاجات المجتمع ككل.

ويعبر عنها في الدراسة الحالية بالدرجة التي يحصل عليها الأستاذ على استبيان جودة مخرجات التعليم العالي.

### 6-1. حدود الدراسة:

تحددت الدراسة بالمجالات الآتية:

- **الحد الأكاديمي:** تتناول الدراسة الحالية موضوع علاقة جودة الحياة الأكاديمية بجودة مخرجات التعليم العالي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الوادي.
- **الحد البشري:** شملت عينة الدراسة 82 أستاذاً وأستاذة جامعية.
- **الحد المكاني:** اقتصرت الدراسة على أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الوادي.
- **الحد الزمني:** طبقت الدراسة خلال السداسي الثاني من الموسم الدراسي 2019/2018.

## 2-الإطار النظري للدراسة:

### 1.2. جودة الحياة الأكاديمية:

نظراً لحدائثة مفهوم جودة الحياة في مجال البحث التربوي والنفسي فهناك اختلاف وتتنوع وتعدد في تعريفات جودة الحياة، فقد عرف علام (2012، 244) جودة الحياة الأكاديمية بأنها: مدى شعور الأستاذ الجامعي بالرضا، والسعادة أثناء أدائه لعمله، وللأعمال التي تتميز بالجودة، وشعوره بالمسؤولية الشخصية والاجتماعية، والتحكم الذاتي والفعال في حياته وبيئته، وإشباع حاجاته النفسية بطرق فعالة ومسؤولة، وقدرته على حل مشكلاته، مع ارتفاع مستويات الدافعية الداخلية، والقدرة على اتخاذ القرارات، وذلك نتيجة تفاعل الأستاذ مع البيئة الجامعية الجيدة، التي يشعر فيها بالأمن النفسي وإمكانية النجاح، والإدارة الحكيمة، وعلاقات تتسم بالجودة، يشعر خلالها بالمساندة الاجتماعية من الزملاء.

أما الزعبي (2012، 9) فقد عرفها بأنها مقدار الشعور بالسعادة في جوانب الحياة التي ترتبط بالرضا الوظيفي، وأنشطة المشاركة المجتمعية والمهام والعمل والعلاقات الاجتماعية والتعلم والتدريب لدى أعضاء هيئة التدريس بالمؤسسات الجامعية.

وعرفتها (عبد الرزاق، 2018) بأنها نوعية الحياة داخل البيئة الأكاديمية على مستوى الكلية أو الجامعة ومدى الرضا عنها ودرجة إشباعها لرغبات وطموح المنتسبين إليها من أعضاء هيئة تدريس وطلبة وإداريين.

### 1.1.2- قياس جودة الحياة الأكاديمية:

يمكن أن تقاس جودة الحياة الأكاديمية لعضو هيئة التدريس في ضوء المؤشرات التالية: الأعباء التدريسية الملقاة على عاتقه، والدخل المادي، وفعالية مجالس الأقسام، وحدثة المكتبة، وآلية توزيع الإشراف على الرسائل العلمية ونظام الترقيات والرعاية الصحية والدعم المالي للبحث العلمي، والرضا عن العمل والمشاركة في اتخاذ القرارات والأمان الوظيفي والاستقلالية والعلاقات الاجتماعية وتحقيق الذات والأوضاع المالية والاقتصادية والعوامل الأكاديمية المرتبطة بالرضا الوظيفي (عبد الرزاق، 2018، 500)، أما في الدراسة الحالية فقد اعتمد الباحث في قياسه لجودة الحياة الأكاديمية على الأبعاد التالية: الجودة في البيئة المادية، الجودة في الحوافز (التعويضات)، الجودة في التقنيات المستخدمة، الجودة في البوابة الأكاديمية، والجودة في العلاقات.

### 2.1.2. دواعي الاهتمام بجودة الحياة الأكاديمية:

لقد دعت العديد من الأسباب إلى الاهتمام بجودة الحياة الأكاديمية، وتتمثل هذه الأسباب في الآتي: (المغربي، 2004، 258) و(حسين وآخرون، 2010، 198)

1. انخفاض الجودة، وشدة المنافسة، والحرص الشديد على إيجاد مستفيد دائم.
2. هروب العمال من العمل (الانسحاب الجسدي أو النفسي).
3. انخفاض العوامل الاجتماعية والإنسانية في جو العمل.
4. التصميم التقليدي للوظائف لم يعد يكفي لإشباع حاجات الأفراد، خاصة في ظل ازدياد طموحات الأفراد ورغبتهم في إشباع حاجات تقدير الذات من خلال العمل، وليس مجرد كسب قوتهم من أجل المعيشة.
5. تغير احتياجات وطموح الأفراد، فلقد أصبح الأفراد أكثر استنارة وتعلماً ووعياً، مما حدا بهم ليسمعوا للحصول على الحاجات العليا أيضاً، وليس مجرد كسب قوتهم من أجل المعيشة.

### 3.1.2. أهمية تطبيق مفهوم جودة الحياة الأكاديمية:

1. يعمل على إسعاد العاملين وزيادة إنتاجيتهم، وعند التطبيق على الأكاديميين فإن جودة الحياة الأكاديمية، تؤدي إلى إسعاد الأكاديميين، وتحسين الخدمات المقدمة للطلبة سواء في التدريس أو المجال البحثي.
2. يعمل على زيادة إنتاج المؤسسات كماً ونوعاً، وخفض التكاليف من جهة أخرى. فالجامعات إنتاجها يتمثل في نوعية خريجها، وأبحاثها وإبداعاتها وابتكاراتها (Bruning, 2004, 91).
3. استقطاب والحفاظ على العاملين الأكفاء ورأس المال الفكري بالمؤسسة، فالجامعات رأس مالها الفكري يتمثل في الأكاديميين.
4. تحفيز الأكاديميين وزيادة إنتاجهم.
5. زيادة قدرة المؤسسات على تنمية ميزة تنافسية لها والحفاظ عليها لمدة طويلة.
6. تقليل معدلات الغياب.
7. الشعور بالأمان الوظيفي.

8. احترام العامل لنفسه من خال الرضا الوظيفي والعمل الإنساني.
9. زيادة حرية التعبير عن الذات.
10. تنمية قوة عمل محفزة منتمية ومرنة (نصار، 2013، 12).

#### 4.1.2. أهداف تطبيق برامج جودة الحياة الأكاديمية:

يهدف تحقيق برامج جودة الحياة الأكاديمية إلى تحقيق الرضا والاستقرار والأمن الوظيفي للأكاديميين، فالهدف الأساسي من محاولات تحسين جودة الحياة الوظيفية بشكل عام يتمثل في إعداد قوة عمل راضية ومدفعة ومحفزة وذات ولاء عال لأعمالها، وعلى درجة عالية وقدرة فائقة في الإبداع والابتكار (عبد الرحمن، 2013، 43).

ويمكن تحديد أهداف تحقيق جودة الحياة الأكاديمية ضمن الأهداف التي وضعها (نصار، 2013، 13) لجودة الحياة الوظيفية وهي:

1. تحسين الرضا الوظيفي، لأن جودة الحياة الأكاديمية تحقق رضا للأكاديميين عن العمل من حيث المهام والأنشطة والأداء.
  2. تحسين الصحة النفسية والجسدية للموظفين مما ينمي لديهم مشاعر إيجابية، فجودة الحياة الأكاديمية تمنح للأكاديميين راحة نفسية.
  3. تحسين إنتاجية العاملين، لأنه بفضل جودة الحياة الأكاديمية نصل إلى أداء أفضل للأكاديميين.
  4. تعزيز التعلم في بيئة العمل.
  5. تكوين الصورة الأفضل عن المؤسسة في الاستقطاب والاحتفاظ بالعاملين وتحفيزهم.
- ويرى (المصري والآغا، 2014) أن الجامعات التي تسعى إلى تحقيق أهداف جودة الحياة الأكاديمية تحقق المزايا التالية:

1. التميز في أداء الجامعات من حيث الخريجين والأبحاث العلمية.
2. تنمية كادر أكاديمي ذي انتماء وولاء للجامعة التي يعمل فيها.
3. تنمية كادر أكاديمي قادر على العطاء والتدريب والعمل ضمن فريق العمل.
4. استغلال البيئة التسويقية القريبة والبعيدة بشكل أفضل لصالح الجامعة.
5. إدارة قوى بشرية ذات تأثير إيجابي على الأكاديميين من حيث الحوافز والتدريب والتنمية.
6. تنمية جيل من القادة ذوي كفاءة عالية.

#### 5.1.2 . معوقات تطبيق جودة الحياة الأكاديمية:

يرى (المصري والآغا، 2014) بأن أهم معوقات تطبيق جودة الحياة الأكاديمية هي:

1. عدم تحديد كيفية التواصل بين الأكاديميين بطرق رسمية.
2. عدم إتباع الشفافية والكفاءة عند توظيف الأكاديميين.
3. عدم توفر موارد أخرى للجامعات.
4. عدم إعطاء الأكاديميين حرية التعبير.
5. عدم متابعة الأكاديميين بعد توظيفهم بخصوص أبحاثهم وترقياتهم.
6. عدم وجود نظام فعال للتدريب والتنمية.

7. عدم مشاركة الأكاديميين في اتخاذ القرارات.
8. عدم وجود نظام إداري فعال.
9. عدم الاهتمام باستراتيجيات تطوير وتنمية الأكاديميين من قبل قادة الجامعات.
10. شعور الأكاديميين بعدم الاستقرار الوظيفي، يترتب عليه انخفاض في أدائهم وإنتاجيتهم وكل ذلك يؤثر سلباً على جودة الحياة الأكاديمية لديهم.
11. عدم وجود بيئة عمل مادية مناسبة للأكاديميين تتعلق بالتهوية والإضاءة والرطوبة والضوضاء، وعدم وجود الأجهزة والشبكات والانترنت، وكثرة الضغوط الشخصية أو الاجتماعية أو ضغوط العمل.

## 2.2- جودة مخرجات التعليم العالي:

### 1.2.2- مفهوم الجودة في التعليم العالي:

ينظر إلى الجودة في التعليم على أنه مجموعة المعايير والخصائص التي ينبغي أن تتوفر في جميع عناصر العملية التعليمية، سواء منها ما يتعلق بالمدخلات أو العمليات أو المخرجات والتي تلبى احتياجات المجتمع ومتطلباته ورغبات المتعلمين وحاجاتهم وتحقيق تلك المعايير من خلال الاستخدام الفعال لجميع العناصر المادية والبشرية (المصري، 2017).

وقد عرفها (سعيد، 2007، 233) بأنها مدخل لتحسين وتطوير العملية التعليمية بوجه عام بما تحتويه من بيئة جامعية من هيئة التدريس والطلبة ومناهج ومقررات وبرامج وتخصصات علمية، تقويم وقياس المكتبات والبنى الأساسية والإدارات، والدعم المالي والتكنولوجيا بما يسهم في تحسين وتطوير مخرجات التعليم بصورة مستمرة ويحقق رضا تام لجمهور المنظمة الداخلي والخارجي ويوافق توقعاتهم على وفق رسالة الجامعة وأهدافها، كما عرفها (صبري، 2009، 153) بأنها التميز في التعليم وفي نوعية الخريجين والهيئة التدريسية والعملية التعليمية والبحوث العلمية وفق معايير معتمدة تؤهلها لنيل رضا المجتمع وذوي العلاقة مع الجامعة والمنظمات الأكاديمية.

### 2.2.2- جودة مخرجات التعليم:

هي الإستراتيجية التي تهدف إلى توظيف المعلومات والمهارات والقدرات لتحقيق التحسين المستمر بما يسهم في الارتقاء بقيمة مؤسسات المجتمع، والجودة بذلك تبرز من خلال التفاعل المتكامل بين ما تحتويه مخرجات العملية التعليمية من تخصصات وخبرات ومعارف متراكمة وبين الآليات والعمليات التي تؤديها المنظمات والقطاعات المختلفة وفقاً لتوجهها وفلسفتها (Haksen & others, 2000, 7).

كما تعرفها (المصري، 2017) بأنها: إدخال خصائص التعلم المرغوبة على نواتج العملية التعليمية من خلال عملية معالجة مستندة على أعضاء هيئة التدريس الأكفاء الملمين بعلم أصول التدريس، ومناهج تعليمية متكاملة ومناسبة في ظل نظام حوكمة عادل ومنصف.

### 3.2.2- مخرجات النظام التعليمي:

تعد مؤسسات التعليم العالي من المؤسسات ذات المخرجات المتنوعة والمتعددة إلى حد كبير باعتبارها الوسيلة الأساسية لتقدم وازدهار أي مجتمع في العالم، كما يلاحظ أن مخرجات العملية التعليمية تتسع أطرها وفقاً لمتطلبات البيئة الخارجية السريعة التغير مما جعلها أكثر تنوعاً وشمولية، وقد جاء التركيز على ثمانية أنواع فقط من المخرجات والتي أُنشئت في هذه الدراسة وهي كالآتي: (الظالمي وآخرون، 2012).



## 1. المستوى النوعي للخريجين:

يعتبر الخريج أحد أهم عناصر مخرجات العملية التعليمية، ولكي تضمن المؤسسة التعليمية الجودة في هذا العنصر يتوجب عليها تفعيل العلاقة بين الطلبة ومؤسسات المجتمع قبل الخروج إلى سوق العمل، والتنسيق مع مؤسسات الدولة وأسواق العمل لتوفير فرص العمل لخريجها، والسعي الحثيث لتحسين مستوى الخريجين باعتبارهم إنتاج نهائي يمكن من خلاله الحكم على جودة العملية التعليمية برمتها. (الحاج وآخرون، 2008، 55)

## 2. البرامج التدريبية الموجهة لمؤسسات المجتمع:

يركز هذا النوع من المخرجات على المهارات والخصائص المميزة ذات التأثير المباشر في تحسين السلوك والأداء للأفراد والمؤسسات بشكل عام، وتعد البرامج التدريبية التي تقدمها المؤسسة التعليمية من الأولويات المهمة لتحسين وتطوير مهارات الكوادر الوظيفية لمختلف المستويات التعليمية والتخصصية وانطلاقاً من دور الجامعة كمؤسسة ريادية لتطوير المجتمع فإنها مدعوة إلى تبني مفهوم الجامعة كمركز لخدمة مؤسسات المجتمع.

## 3. الاستشارات العلمية:

تعد الاستشارات العلمية أحد أهم المخرجات التي تتميز بها المؤسسات التعليمية الكفؤة، وهي بذات الوقت مقياساً مهماً من مقاييس جودة تلك المؤسسات وضرورة من ضرورتها، وتتنوع صور وآليات الاستشارات العلمية تبعاً لنوعها وطبيعتها، ومهما اختلفت فإنها تجسد نافذة علمية مفتوحة تجاه المجتمع ومؤسسات سوق العمل لتقدم لهم الدعم والمساعدات المعرفية والإرشاد والدراسات النظرية والتطبيقية وغيرها، فضلاً عن القدرات العلمية التي تتميز بها النواذ الاستشارية فإن نجاحها يعتمد على مستوى وعي وثقافة المجتمع ومؤسساته المختلفة.

## 4. المشاريع العلمية:

يقصد بالمشاريع العلمية ببساطة قيام جهة علمية (قسم علمي أو بعضاً من التدريسيين) بدراسة مستفيضة لظاهرة معينة في مكون واحد أو أكثر من مكونات البيئة ذات العلاقة المباشرة أو غير المباشرة بالمجتمع، ووضع الخطط الكفيلة لتطويرها وتحسينها أو للتخلص من مساوئها الحالية والمتوقعة، ومهما يكن حجم المشاريع العلمية فإنها تعد من أهم الثمار العلمية التي تنتجها المؤسسات التعليمية والبحثية، حيث يلعب المختصون في المؤسسة التعليمية الدور الريادي في المشروع العلمي ويتوجب عليهم إثبات ذلك بشكل واضح ومقنع لجميع المؤسسات المجتمعية الأخرى، لذا فإن المشروع العلمي تتوقف جودته بناءً على عمق العلاقة بين المؤسسة التعليمية والمجتمع وقدرة تلك المؤسسة على متابعتها لمعطيات البيئة المحيطة بكافة مكوناتها.

## 5. الكتب والمؤلفات العلمية الموجهة إلى خدمة المجتمع:

يركز هذا العنصر من عناصر المخرجات على التفوق النوعي للمعرفة الذي تتميز به المؤسسة التعليمية على غيرها من المؤسسات المنتجة للمعرفة بما يمكن من تطوير وأدراك المستويات العلمية والثقافية التي يحتاجها أفراد المجتمع، ويجب أن يميز المؤلفين والباحثين في المؤسسة التعليمية بين الكتب والمؤلفات الموجهة إلى خدمة المجتمع عن تلك الموجهة إلى المستفيدين من داخل المؤسسة التعليمية، إذ أن المجتمع عادة ما يتميز بتنوعه الفكري وتفاوت المستويات الإدراكية لأفراده في حين أن المستفيدين من داخل المؤسسة التعليمية عادة ما يكونوا من المتعلمين والمهتمين وذوي الاختصاص، وعموماً فإن ما يوجه إلى المجتمع من كتب ومؤلفات يجب أن يضمن تحقيق الأبعاد الآتية لكي يضمن تحقيق جودة خدمة المجتمع:

1- الإبداع والابتكار، فالمجتمع يبحث دائماً عن التجديد ولا ينجذب إلى المنتج التقليدي.

2- المرونة العقلية والذهنية التي تمكن من جذب أكبر قدر ممكن من المستويات الفكرية إلى المنتج.



- 3- الاهتمام المتوازن بتعلم الثقافات والعادات، فالاستجابة المطلوبة من المجتمع إلى المنتج الفكري تتطلب القدرة على تكيف المنتج بحسب رغبات وطموحات أفراد المجتمع.
- 4- المعرفة الذاتية بالحاجة الفعلية لمواصفات المنتج الفكري.

#### 6. البحث العلمي:

يحتل البحث العلمي أولوية من أولويات المؤسسة التعليمية، ويمكن القول بان جودة البحث العلمي تشكل خاصية رئيسية تميز المؤسسة التعليمية عن غيرها من المؤسسات الأخرى (الحاج وآخرون، 2008، 55)، وتأتي علاقة البحث العلمي بمؤسسات سوق العمل من ارتكازه على الدراسات النظرية والتطبيقية ذات العلاقة بمشكلات المجتمع وحاجاته الفعلية، وبما إن البحث العلمي احد عناصر مخرجات العملية التعليمية فان مؤشرات الجودة المرتبطة به تعتمد على ما يلي:

- توفر أجواء البحث العلمي وتشجيع هيئة التدريس على تنفيذ البحوث العلمية المتصلة بحاجات المجتمع وسوق العمل.
- وجود أولوية للأبحاث العلمية الميدانية ذات المردود المادي والاقتصادي لمؤسسات المجتمع.
- إسهام فرق العمل البحثية في خدمة قطاعات الإنتاج المختلفة بالمجتمع.
- توفر موازنة مالية خاصة لدعم البحث العلمي ونشره.
- توسيع دائرة العلاقات مع مؤسسات البحث العلمي المختلفة أينما وجدت.

#### 7. المؤتمرات والندوات:

تلعب المؤتمرات والندوات دورا مهما في تبادل المعرفة وتحديث المعلومات وتلاقح الأفكار وتوضيح الرؤى في كافة التخصصات، وهي مقياس مهم من مقاييس كفاءة المؤسسة التعليمية ، لذا فهي تعد من أهم مخرجات المؤسسة التعليمية الموجهة إلى المستفيد الداخلي والخارجي بنفس الوقت، ويلعب التخطيط السليم والدقيق للمؤتمرات والندوات دورا هاما يتوقف عليه نجاح أهدافها وغاياتها، ولضمان تحقيق ذلك ينبغي على المختصين في المؤسسة التعليمية ايلاء احتياجات مؤسسات المجتمع المختلفة ومشكلاتها المعرفية والثقافية اهتماما كبيرا، وأن تفعيل أو تطبيق نتائج مثل هذه البرامج يقدم دليلا واضحا لضمان جودتها.

#### 8. سمعة المؤسسة ورضا المستفيد:

تسعى المؤسسات التعليمية عموما إلى المحافظة على سمعتها وتحقيق رضا المستفيد الذي يمثل رأيه قرارا مهما لا بد وان يؤخذ في الحسبان عند قياس جودة المخرجات، وهذا يتطلب المتابعة الدقيقة لاحتياجات المستفيدين وترجمتها بالشكل السليم لتتوافق مع المعايير المحددة، وعلى أن تمارس المؤسسات التعليمية مسؤوليتها تجاه المجتمع من خلال المتابعة الدورية والمستمرة لسمعتها والمحافظة على المؤشرات الايجابية واعتمادها وفقا لمنظور استراتيجي، فضلا عن معالجة مكامن التصدع في هذه العلاقة واعتماد الحلول الكفيلة باستبعاد المؤشرات السلبية.

#### 3- الطريقة والأدوات:

#### منهج الدراسة:

اتبع الباحث في دراسته هذه المنهج الوصفي التحليلي الذي يصف الظاهرة المدروسة وصفاً كمياً وكيفياً من خلال

جمع المعلومات وتصنيفها، ومن ثم تحليلها وكشف العلاقة بين أبعادها المختلفة من أجل تفسيرها تفسيراً كافياً والوصول إلى استنتاجات عامة تسهم في فهم الحاضر وتشخيص الواقع وأسبابه.  
مجتمع وعينة الدراسة:

استعمل الباحث الحصر الشامل (recensement complet) وهو جمع البيانات من جميع المفردات المشمولة بالبحث، حيث أن عدد الأساتذة الكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية (126) أستاذا وأستاذة كما هو مبين في الجدول الآتي:

جدول (01) يوضح العدد الإجمالي لأساتذة كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية.

المجموع	الإناث	الذكور	كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية الوادي
126	27	99	

وزع الباحث 126 اسبينا وتم استرجاع 82 استبيانا من بين التي وزعت، أي ما نسبته (65.07%).  
من بين الخصائص التي تتصف بها عينة الدراسة، ما توضحه الجداول الآتية:

- من حيث الجنس: يتوزع أفراد عينة الدراسة حسب جنسهم على الشكل الموضح في الجدول الآتي:

جدول (02) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب جنسهم.

النسبة المئوية	عدد الأساتذة	الجنس
% 68.29	56	الذكور
% 31.70	26	الإناث
% 100	82	المجموع

- من حيث مدة الخدمة في التدريس: يتوزع أفراد عينة الدراسة حسب مدة الخدمة التي قضوها في التدريس كما هو مبين في الجدول الآتي:

جدول (03) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب أقدميتهم في التدريس.

النسبة المئوية	عدد الأساتذة	مدة الخدمة
% 19.51	16	أقل من 5 سنوات
% 47.56	39	من 5 إلى 10 سنوات
% 32.92	27	أكثر من 10 سنوات

- من حيث الرتبة الأكاديمية للأستاذ: يتوزع أفراد عينة الدراسة حسب رتبتهم الأكاديمية كما هو مبين في الجدول الآتي:

## جدول (04) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب رتبهم الأكاديمية.

النسبة المئوية	عدد الأساتذة	الرتبة الأكاديمية
8.53 %	7	أستاذ التعليم العالي
60.97 %	50	أستاذ محاضر
30.48 %	25	أستاذ مساعد
100 %	82	المجموع

## أدوات جمع البيانات:

## جدول (05) يبين توزيع فقرات استبيان جودة الحياة الأكاديمية على الأبعاد.

الرقم	الأبعاد	الفقرات
1	الجودة في البوابة الأكاديمية	8 – 1
2	الجودة في البيئة المادية.	17 – 9
3	الجودة في الحوافز (التعويضات)	25 – 18
4	الجودة في التقنيات المستخدمة	32 – 26
5	الجودة في العلاقات	40 – 33

الجدول الآتي: وهو عبارة عن أبعاد جودة مخرجات التعليم العالي، وتتكون من 40 فقرة موزعة على 8

أبعاد كما هو مبين في

## جدول (06) يبين توزيع فقرات استبيان جودة مخرجات التعليم العالي على الأبعاد.

الرقم	الأبعاد	البنود
1	جودة المستوى النوعي للخريجين	5 – 1
2	البرامج التدريبية لمؤسسات المجتمع	10 – 6
3	الاستشارات العلمية	15 – 11
4	المشاريع العلمية	20 – 16
5	الكتب و المؤلفات العلمية الموجهة لخدمة المجتمع	25 – 21
6	البحث العلمي	30 – 26
7	المؤتمرات و الندوات و البرامج الموجهة للمجتمع	35 – 31
8	سمعة الجامعة و رضا المستفيد	40 – 36

وفيما يخص تصحيح الأداة فقد تم إعطاء الدرجات من 1 إلى 5 لأوزانها التي صيغت وفق طريقة

ليكرت كما هو مبين في الجدول الآتي:

## جدول (07) يمثل مفتاح تصحيح الأداة.

الدرجة	1	2	3	4	5
الاختيار	غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما

## 1. صدق جودة الحياة الأكاديمية :

## - صدق التمييز (المقارنة الطرفية) لجودة الحياة الأكاديمية:

اعتمد الباحث في قياس الصدق التمييزي لمقياس جودة الحياة الأكاديمية على طريقة المقارنة الطرفية بعد تفرغ بيانات العينة الاستطلاعية، تم جمع درجاتهم الكلية وترتيبها ترتيبا تنازليا، ثم تقسيم العينة لفتنتين فئة عليا وفئة دنيا بنسبة 27 % في كل مجموعة تم استعمال نظام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية ( SPSS<sub>25</sub> ) لحساب قيمة T لعينتين مستقلتين، تحصلنا على النتائج المدونة في الجدول التالي:

## جدول (08) صدق التمييز (المقارنة الطرفية) لجودة الحياة الأكاديمية

عدد أفراد المجموعة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة التجانس F	مستوى دلالة F	قيمة T	درجة حرية T	مستوى دلالة T
8	160.3	23.89	8	0.36	7	7	0.01
8	96.63	5.23	8	0.01	7	7	0.01

من خلال جدول رقم (08) ، نجد أن المتوسط الحسابي للمجموعة العليا يساوي 160.38 وانحرافها المعياري يساوي 23.89، وأن المتوسط الحسابي للمجموعة الدنيا يساوي 96.63 وانحرافها المعياري يساوي 5.23 في حين نجد قيمة اختبار التجانس F تساوي 80.36 وهي دالة إحصائيا عند مستوى دلالة 0.01، مما يدل على أن المجموعة العليا والمجموعة الدنيا غير متجانستين، وعليه نجد أن قيمة T تساوي 7.37 عند درجة حرية 7.73 وهي دالة إحصائيا عند مستوى دلالة 0.01، بناء على ذلك نقول توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين العليا والدنيا، وعليه فمقياس جودة الحياة الأكاديمية يمكننا من التمييز بين المجموعتين، وبذلك يمكن القول بأنه يتمتع بالصدق التمييزي.

## - صدق المحتوى (الاتساق الداخلي) لمقياس جودة الحياة الأكاديمية:

قام الباحث بحساب صدق المحتوى لمقياس جودة الحياة الأكاديمية بطريقة الاتساق الداخلي وذلك بحساب معامل ارتباط كل بعد من الأبعاد الخمسة للمقياس عن الدرجة الكلية للمقياس تم استعمال نظام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية ( SPSS<sub>25</sub> ) لحساب قيمة r لكل بعد، فتحصل على النتائج المدونة في الجدول التالي:

## جدول (09) صدق المحتوى (الاتساق الداخلي) لجودة الحياة الأكاديمية

مستوى الدلالة	قيمة معامل الارتباط R	عدد أفراد العينة	البعد
دالة عند 0.01	0.72	30	الجودة في البوابة الأكاديمية
دالة عند 0.01	0.74	30	الجودة في البيئة المادية.
دالة عند 0.01	0.87	30	الجودة في الحوافز (التعويضات)
دالة عند 0.01	0.85	30	الجودة في التقنيات المستخدمة
دالة عند 0.01	0.82	30	الجودة في العلاقات

من خلال جدول رقم (09) نجد أن قيمة معامل الارتباط  $r$  للأبعاد الخمسة لمقياس جودة الحياة الأكاديمية تتراوح بين 0.72 و 0.87 وهي دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01، مما يؤكد على أن محتوى المقياس متنسق من خلال ارتباط جميع الأبعاد مع بعدها الكلي، وعليه يمكن القول بأن مقياس جودة الحياة الأكاديمية يتمتع بدرجة عالية من الصدق من حيث المحتوى أو المضمون .

## 2. ثبات جودة حياة الأكاديمية:

## - التناسق الداخلي للبنود ( ألفا كرونباخ ) لجودة الحياة الأكاديمية:

قام الباحث بحساب ثبات مقياس جودة الحياة الأكاديمية بطريقة التناسق الداخلي للبنود (ألفا كرونباخ ) بواسطة نظام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية ( SPSS<sub>25</sub> )، النتائج مدونة في الجدول التالي :

## جدول (10) التناسق الداخلي للبنود ( ألفا كرونباخ ) لجودة الحياة الأكاديمية

المقياس	عدد البنود	قيمة معامل ألفا كرونباخ	القرار
الجودة في البوابة الأكاديمية	8	0.85	دال
الجودة في البيئة المادية.	9	0.81	دال
الجودة في الحوافز (التعويضات)	8	0.88	دال
الجودة في التقنيات المستخدمة	7	0.83	دال
الجودة في العلاقات	8	0.89	دال
الكلي	40	0.9	دال

من خلال جدول رقم (10) نجد أن قيمة ألفا كرونباخ لأبعاد المقياس تتراوح بين 0.81 و 0.89 وهي دالة، وما يؤكد ذلك نجد أن درجة الكلية للتناسق الداخلي بين البنود تساوي 0.9، وبذلك يمكن القول بأن مقياس جودة الحياة الأكاديمية يتمتع بدرجة عالية من الثبات.

## - التجزئة النصفية لجودة الحياة الأكاديمية:

قام الباحث بحساب معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية، حيث تم تقسيم بنود المقياس إلى نصفين متكافئين ( زوجي/ فردي )، ثم حساب معامل الارتباط بيرسون بين النصفين باستعمال نظام الحزمة الإحصائية (SPSS<sub>25</sub>)، النتائج مدونة بالجدول التالي:

## جدول (11) التجزئة النصفية لجودة الحياة الأكاديمية

المؤشرات الإحصائية	قيمة R المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
قبل التعديل بيرسون	0.89	28	دالة عند 0.01
بعد التعديل سبيرمان براون	0.94		

من خلال جدول رقم (11) نلاحظ أن قيمة  $r$  المحسوبة قبل التعديل بيرسون تساوي **0.89**، وفي الحقيقة قيمة  $r$  المعبر عنها تعبر عن قيمة معامل الارتباط بين نصفي الاستبيان توجب تصحيح معادلة الطول فتحصلنا على قيمة  $r$  الحقيقية بعد التعديل سبيرمان تساوي **0.94** وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، وعليه يمكن القول بأن مقياس جودة الحياة الأكاديمية يتمتع بدرجة عالية من الثبات.

## 3. صدق جودة مخرجات التعليم العالي:

## - صدق التمييز (المقارنة الطرفية) لجودة مخرجات التعليم العالي:

اعتمد الباحث في قياس الصدق التمييزي لمقياس جودة مخرجات التعليم العالي على طريقة المقارنة الطرفية بعد تفريغ بيانات العينة الاستطلاعية، تم جمع درجاتهم الكلية وترتيبها ترتيباً تنازلياً، ثم تقسيم العينة لفئتين فئة عليا وفئة دنيا بنسبة 27 % في كل مجموعة تم استعمال نظام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS<sub>25</sub>) لحساب قيمة T لعينتين مستقلتين، تحصلنا على النتائج المدونة في الجدول التالي:

## جدول (12) صدق التمييز (المقارنة الطرفية) لجودة مخرجات التعليم العالي

عدد أفراد المجموعة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة التجانس F	مستوى دلالة F	قيمة دلالة T حرية	مستوى دلالة T
8	144.88	5.2	3.0	غير دالة	4	دالة عند 0.01
8	88.75	8.7	4	دالة		
		3				

من خلال جدول (12)، نجد أن المتوسط الحسابي للمجموعة العليا يساوي **144.88** وانحرافها المعياري يساوي **5.22**، وأن المتوسط الحسابي للمجموعة الدنيا يساوي **88.75** وانحرافها المعياري يساوي **8.73** في حين نجد قيمة اختبار التجانس F تساوي **3.04** وهي غير دالة إحصائياً، مما يدل على أن المجموعة العليا والمجموعة الدنيا متجانستين، وعليه بلغت قيمة T **15.16** عند درجة حرية **14** وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة **0.01**، بناءً على ذلك نقول توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين العليا والدنيا، وعليه فمقياس جودة مخرجات التعليم العالي يمكننا من التمييز بين المجموعتين، وبذلك يمكن القول بأنه يتمتع بالصدق التمييزي.

## 4. ثبات جودة مخرجات التعليم العالي:

## - التناسق الداخلي للبنود (ألفا كرونباخ) لجودة مخرجات التعليم العالي:

قام الباحث بحساب ثبات مقياس جودة مخرجات التعليم العالي بطريقة التناسق الداخلي للبنود (ألفا كرونباخ) بواسطة نظام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS<sub>25</sub>)، النتائج مدونة في الجدول التالي:

## جدول (13) التناسق الداخلي للبنود ( ألفا كرونباخ ) لجودة مخرجات التعليم العالي

المقياس	عدد البنود	قيمة معامل ألفا كرونباخ	القرار
جودة مخرجات التعليم العالي	40	0.89	دال

من خلال جدول (13) نجد أن قيمة ألفا كرونباخ لمقياس جودة مخرجات التعليم العالي الكلية أي لتناسق الداخلي بين البنود تساوي 0.89، وبذلك يمكن القول بأن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات.

- التجزئة النصفية لجودة مخرجات التعليم العالي:

قام الباحث بحساب معامل الثبات لمقياس جودة مخرجات التعليم العالي بطريقة التجزئة النصفية ، حيث تم تقسيم بنود المقياس إلى نصفين متكافئين ( زوجي / فردي )، ثم حساب معامل الارتباط بيرسون بين النصفين باستعمال نظام الحزمة الإحصائية (SPSS<sub>25</sub>)، النتائج مدونة بالجدول التالي:

## جدول (14) التجزئة النصفية لجودة مخرجات التعليم العالي

المؤشرات الإحصائية	قيمة R المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
قبل التعديل بيرسون	0.95	28	دالة عند 0.01
بعد التعديل سبرمان براون	0.98		

من خلال جدول (14) نلاحظ أن قيمة r المحسوبة قبل التعديل بيرسون تساوي 0.95، وفي الحقيقة قيمة r المعبر عنها تعبر عن قيمة معامل الارتباط بين نصفي الاستبيان توجب تصحيح معادلة الطول فتحصلنا على قيمة r الحقيقية بعد التعديل سبرمان تساوي 0.98 وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، وعليه يمكن القول بأن مقياس جودة مخرجات التعليم العالي يتمتع بدرجة عالية من الثبات.

- الأساليب الإحصائية المعتمدة في الدراسة:

لمعالجة البيانات تم استخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS 21)، حيث تم استخدام الأدوات الإحصائية التالية: النسب المئوية والتكرارات والمتوسط الحسابي.

- معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)، لمعرفة ثبات فقرات مقاييس الدراسة.
- معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية
- معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) للتحقق من صدق الاتساق الداخلي بين فقرات المقياس والدرجة الكلية للمقياس ولقياس درجة الارتباط.
- اختبار T في حالة عينة واحدة (T-Test) لمعرفة ما إذا كان متوسط درجة الاستجابة قد وصل إلى الدرجة المتوسطة وهي 3 أو زاد أو قل عن ذلك، وتم استخدامه كذلك للتأكد من دلالة المتوسط لكل فقرة من فقرات الاستبيان.
- اختبار التحليل الأحادي ANOVA (One Way Analysis of Variance)، لمعرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين 3 مجموعات أو أكثر من البيانات.
- تحليل التباين الثلاثي.
- تحليل الانحدار الخطي البسيط.



- اختبار تحليل الانحدار المتعدد، لتحديد أهم متغيرات جودة الحياة الأكاديمية المؤثرة في جودة مخرجات التعليم العالي، وكذلك حساب معامل التحديد لقياس قدرة المتغير المستقل على تفسير التغيرات التي تطرأ على المتغير التابع.

### 3- النتائج ومناقشتها:

#### 3-1. الفرضية الأولى:

تنص الفرضية الأولى على أنه: يمكن التنبؤ بجودة مخرجات التعليم العالي لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية تنبؤاً دالاً إحصائياً من خلال أبعاد جودة الحياة الأكاديمية: تم قياس هذه الفرضية باستخدام اختبار تحليل الانحدار المتعدد التدريجي، بواسطة نظام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS25، تحصلنا على النتائج المبينة في الجدول التالي:

جدول (15) يوضح ملخص تحليل الانحدار.

النموذج	معامل الارتباط	مربع معامل الارتباط R2	معامل الارتباط المعدل	الخطأ المعياري المقدر
1	0.800	0.640	0.617	17.120

يظهر جدول (15) أن معامل الارتباط بين المتغير التابع (جودة مخرجات التعليم العالي) والمتغيرات المستقلة أبعاد جودة الحياة الأكاديمية (الجودة في البوابة الالكترونية، الجودة في التعويضات، الجودة في البيئة المادية، الجودة في العلاقات، الجودة في التقنيات المستخدمة) قد بلغ **0.800**، مما يدل على أن العلاقة بين هذه المتغيرات كانت موجبة، بمعنى أن زيادة جودة مخرجات التعليم العالي يزيد بزيادة أبعاد جودة الحياة الأكاديمية (الجودة في البوابة الالكترونية، الجودة في التعويضات، الجودة في البيئة المادية، الجودة في العلاقات، الجودة في التقنيات المستخدمة)، حيث تشير قيمة  $R^2$  البالغة **0.640**، والتي تدل على قدرة متغيرات أبعاد جودة الحياة الأكاديمية في التنبؤ بجودة مخرجات التعليم العالي.

جدول (16) يوضح نتائج تحليل انحدار التباين لأثر أبعاد جودة الحياة الأكاديمية (الجودة في البوابة الالكترونية، الجودة في التعويضات، الجودة في البيئة المادية، الجودة في العلاقات، الجودة في التقنيات المستخدمة)، على جودة مخرجات التعليم العالي.

جدول (16) يوضح نتائج تحليل انحدار التباين لأثر أبعاد جودة الحياة الأكاديمية

مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجة الحرية	قيمة (F)	مستوى الدلالة
الانحدار	93679.124	7935.825	5		
البواقي	22274.254	293.082	76	27.077	دال عند 0.01
الكلية	61953.378		81		

يتضح من خلال جدول (16)، أن قيمة اختبار F التي بلغت (27.077) دالة إحصائياً عند مستوى **0.01**، والتي تبين مقدرة متغير أبعاد جودة الحياة الأكاديمية (الجودة في البوابة الالكترونية، الجودة في التعويضات، الجودة في البيئة المادية، الجودة في العلاقات، الجودة في التقنيات المستخدمة)، على التنبؤ بجودة مخرجات التعليم العالي.

كما حسبت قيمة  $\alpha$  و  $\beta$  اللتين تظهران في جدول تحليل الانحدار (21) التالي:

## جدول (17) معادلة خط الانحدار لتأثير أبعاد جودة الحياة الأكاديمية على جودة مخرجات التعليم العالي.

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	المعاملات		المصدر	
		المعاملات المعيارية	غير المعيارية		
		Beta	الخطأ المعياري	B	
0.000	4.298	—	9.305	99.39	الثابت
0.0492	0.691	0.062	0.383	0.265	الجودة في البوابة الإلكترونية
0.035	0.941	0.095	0.363	0.341	الجودة في البيئة المادية
0.004	3.008	0.35	0.429	1.289	الجودة في الحوافز (التعويضات)
0.012	2.573	0.259	0.41	1.056	الجودة في التقنيات المستخدمة
0.003	3.033	0.322	0.387	1.174	الجودة في العلاقات

ويتبين من بيانات النتائج المذكورة سابقاً أن أبعاد جودة الحياة يمكن من خلالها التنبؤ بمخرجات التعليم العالي لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية تنبؤاً دالاً إحصائياً بمعنى أن أبعاد جودة الحياة مجتمعة معاً تساهم في تفسير نسبة التباين بنسبة 64%، كما أسهمت كل الأبعاد في التنبؤ ونسب متفاوتة سجلت وفق الترتيب التالي :

بعد الجودة في الحوافز والتعويضات ساهم في التنبؤ بنسبة 35 % .

بعد الجودة في العلاقات ساهم في التنبؤ بنسبة 32 % .

بعد الجودة في التقنيات المستخدمة ساهم في التنبؤ بنسبة 25 % .

بعد الجودة في البيئة المادية ساهم في التنبؤ بنسبة 9 % .

بعد الجودة في البوابة الإلكترونية ساهم في التنبؤ بنسبة 6 % .

ويمكن صياغة معادلة خط الانحدار المتعدد التدريجي بالشكل التالي :

مخرجات التعليم العالي = 39.99 + (0.265) × الجودة في البوابة الإلكترونية + (0.341) × الجودة في البيئة المادية + (0.289) × الجودة في الحوافز والتعويضات + (1.056) × الجودة في التقنيات المستخدمة + (1.174) × الجودة في العلاقات.

وهذه المعادلة تدل على أن الزيادة في أبعاد جودة الحياة الأكاديمية يرافقها زيادة في جودة مخرجات التعليم العالي، ولكن ليس من السهل تفسير أثر متغير أبعاد جودة الحياة الأكاديمية من خلال معامل (β) البالغ (0.265، 0.341، 1.289، 1.056، 1.174)، ويكون تفسير الأثر أسهل عندما يتم حساب المعامل باستخدام الدرجة المعيارية Z-scores، لكل من المتغير التابع والمتغيرات المستقلة، ويكون هذا المعامل في هذه الحالة مساوياً لقيمة معامل الارتباط بين هذه المتغيرات وهو ما يسمى Beta، وتستخدم للتنبؤ بالقيم المعيارية لمتغير جودة مخرجات التعليم من خلال القيم المعيارية لمتغير أبعاد جودة الحياة الأكاديمية (الجودة في البوابة الإلكترونية، الجودة في التعويضات، الجودة في البيئة المادية، الجودة في العلاقات، الجودة في التقنيات المستخدمة).

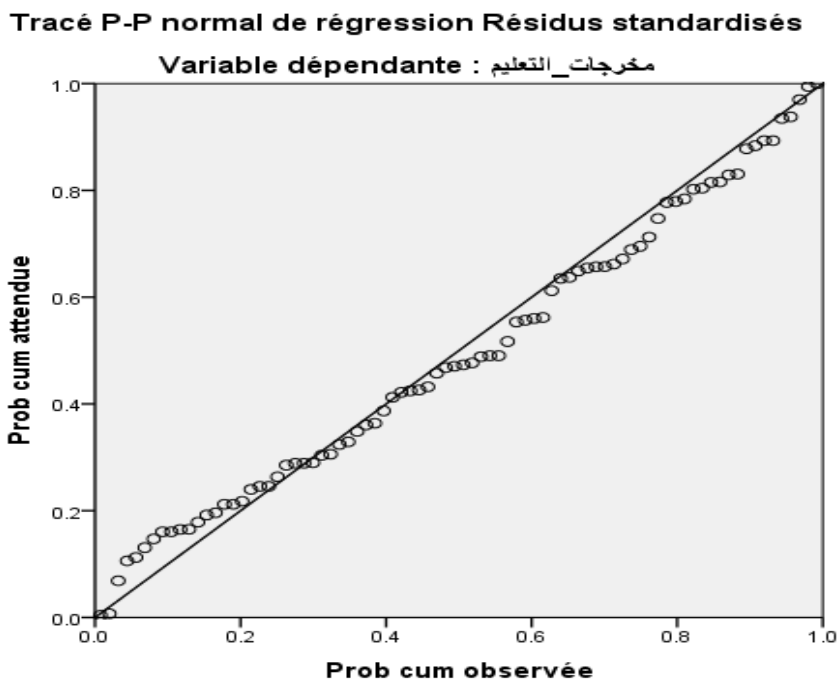
وتظهر القيم المعيارية أن أكبر تأثير كان لمتغير الجودة في الحوافز في متغير جودة مخرجات التعليم العالي، يليه الجودة في العلاقات، ثم متغير الجودة في التقنيات المستخدمة، ويليه متغير الجودة في البيئة المادية، وأخيراً متغير الجودة في البوابة الإلكترونية.

فكلما زادت درجات الجودة في الحوافز بدرجة واحدة كلما أدى ذلك إلى ارتفاع مستوى جودة مخرجات التعليم العالي بـ **0.35** درجة والعكس صحيح، كذلك كلما ارتفع مستوى جودة العلاقات بدرجة واحدة كلما أدى ذلك إلى ارتفاع مستوى جودة مخرجات التعليم العالي بـ **0.322** درجة والعكس صحيح، وكلما زادت درجات جودة التقنيات المستخدمة بدرجة واحدة كلما أدى ذلك إلى ارتفاع مستوى جودة مخرجات التعليم العالي بـ **0.259** درجة والعكس صحيح، وكلما زادت درجات جودة البيئة المادية بدرجة واحدة كلما أدى ذلك إلى ارتفاع مستوى جودة مخرجات التعليم العالي بـ **0.095** درجة والعكس صحيح، وكلما زادت درجات جودة البوابة الالكترونية بدرجة واحدة كلما أدى ذلك إلى ارتفاع مستوى جودة مخرجات التعليم العالي بـ **0.062** درجة والعكس صحيح.

ويوضح الجدول السابق قيمة الإحصائي (T)، ومستوى الدلالة الخاصة باختبار دلالة قيمة Beta، والذي يفحص دلالة القيمة الثابتة Constant، ومعامل المتغيرات المستقلة ( $\beta$ )، حيث تشير إلى أن قيمة Sig المقابلة لكل من متغيرات الجودة في البوابة الالكترونية، الجودة في التعويضات، الجودة في البيئة المادية، الجودة في العلاقات، الجودة في التقنيات المستخدمة أقل من **0.05**، فهذا يعني أن هذه المتغيرات لها أثر ذو دلالة إحصائية على جودة مخرجات التعليم العالي.

كما يمكن اختبار مدى تحقق شروط تحليل الانحدار من خلال رسم لوحة الانتشار بين القيم المتنبأ بها وأخطاء التقدير.

الشكل (01) رسم لوحة الانتشار بين القيم المتنبأ بها وأخطاء التقدير



يظهر الشكل (01) أن معظم النقاط في الرسم البياني تتمركز حول خط الانحدار وبالتالي فإن قدرة أبعاد جودة الحياة الأكاديمية جيدة للتنبؤ بجودة مخرجات التعليم العالي، كما يشير شكل الانتشار العشوائي حول خط الانحدار، بأن جميع شروط تحليل الانحدار قد تحققت ومنها (الاعتدالية والخطية).

يرجع الباحث ذلك إلى توفر مستوى ملائم من أبعاد جودة الحياة الأكاديمية، من خلال سعي إدارة الجامعة إلى تجويد الحياة الأكاديمية للأستاذ وذلك من خلال توفير مناخ تنظيمي ملائم، وإتاحة فرصة أكبر للأساتذة للمشاركة في صنع واتخاذ القرارات وتوفير فرص للتنمية المهنية والترقيات وفقاً لقوانين وأنظمة واضحة ومحددة والخضوع لنظام عادل في التعويضات، والعمل على خلق بيئة عمل تمتاز بالتواصل الفعال بين الأساتذة بعضهم ببعض وبينهم وبين الإدارة، وكذلك دعم العلاقات الاجتماعية بين الأساتذة في الجامعة، والعمل على الموازنة بين الحياة الخاصة والأكاديمية للأساتذة، يجعلهم يقدمون عملهم بصورة مرضية، ويسهم في تحقيق أهداف الجامعة وتجويد مخرجاتها، والمتمثلة في خريجها من الطلبة والبحث العلمي والبرامج الموجهة لخدمة المجتمع.

واتفقت هذه النتائج مع دراسة ( بوزورين، 2010)، التي طبقت على شركة "مامي" للمشروبات الغازية بمدينة سطيف، والتي توصلت إلى أن إدارة الحياة الوظيفية والمتمثلة في برامج التدريب المستمرة، وأسلوب الترقية والنقل المعتمد، وتوافق وانسجام مؤهلات عاملي الشركة ومتطلبات مناصبهم، وتخطيط مساراتهم الوظيفية، تؤثر على تحفيز العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

ودراسة ( المغربي، 2004) والتي طبقت على موظفي جامعة المنصورة بمصر، وتوصلت لوجود تأثير معنوي لعوامل جودة حياة العمل المتمثلة في ظروف العمل المعنوية، وعامل خصائص الوظيفة، والأجور والمكافآت وجماعة العمل، وأسلوب الرئيس في الإشراف، والمشاركة في اتخاذ القرارات وجودة حياة العمل بصورة كلية على الاستغراق الوظيفي للعاملين في المراكز الطبية المتخصصة محل الدراسة.

ودراسة (Irfan & Aitzaz, 2014) والتي طبقت على أكبر ثلاثة بنوك في مدينة لاهور الباكستانية، وتوصلت إلى أن أبعاد جودة الحياة الوظيفية والمتمثلة بالتعويضات المقدمة على أساس التميز والأداء الوظيفي للعاملين، والشفافية في الاختيار والتعيين، وبرامج التدريب، تؤثر في الأداء الوظيفي للعاملين. ودراسة (البربري، 2016) والتي خلصت إلى أن أبعاد جودة الحياة الوظيفية والمتعلقة ببيئة العمل التنظيمية والوظيفية، وهي بعد الإشراف ومشاركة العاملين في الإدارة، والأمان والاستقرار الوظيفي، والترقية والتقدم الوظيفي لها دور بارز في الحد من الاحتراق الوظيفي.

### 3-2. الفرضية الثانية:

تنص الفرضية الثانية على: "نتوقع وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات الأساتذة لجودة مخرجات التعليم العالي تعزى لمتغيراتهم (الجنس، مدة الخدمة، الرتبة الأكاديمية)".

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على المقياس ككل حسب متغير (الجنس، مدة الخدمة، الرتبة الأكاديمية)، وذلك كما هو مبين في جدول (18)

جدول (18) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة

الرتبة الأكاديمية	مدة الخدمة	الجنس			
		أنثى		ذكر	
		المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية
أستاذ التعليم العالي	أقل من 5 سنوات				
	من 05 - 10 سنوات	110.74	33.197	112.29	29.943
	أكثر من 10 سنوات	117.30	27.656	112.29	29.943
	الكلية				
أستاذ محاضر	أقل من 5 سنوات	121.00	31.847	128.25	-
	من 05 - 10 سنوات	124.31	22.181	121.73	22.064
	أكثر من 10 سنوات	117.38	34.997	106.71	37.403
	الكلية	121.76	27.383	118.14	27.602
أستاذ مساعد	أقل من 5 سنوات	117.45	26.767	108.20	25.007
	من 05 - 10 سنوات	112.70	24.491	126.50	24.604
	أكثر من 10 سنوات	81.50	15.927	81.50	15.927
	الكلية	109.80	26.814	113.43	27.346
الكلية	أقل من 5 سنوات	118.56	27.499	117.11	26.044
	من 05 - 10 سنوات	121.33	23.043	122.46	23.704
	أكثر من 10 سنوات	110.74	33.197	106.71	34.591
	الكلية	117.30	27.656	117.00	28.339

جدول (19) يوضح اختبار ليفين (Leven's Test) للتجانس بين المجموعات.

مستوى الدلالة	حجم العينة	عدد المجموعات	قيمة F	جودة مخرجات التعليم العالي
0.357	70	11	1.123	

ومن الملاحظ أن قيمة ف في اختبار (Leven's Test) بلغت **1.123** بدلالة قدرها **Sig = 0.357** وهي أكبر من قيمة  $\alpha = 0.05$ ، أي أنها غير دالة إحصائياً، لذا سوف نقبل فرض العدم وهو تجانس المجموعات، لذلك يمكن استكمال اختبار تحليل التباين. وللتعرف على الفروق بين الأساتذة في تقديرهم لجودة مخرجات التعليم العالي، تم إجراء تحليل التباين الثلاثي لبيان التفاعل بين (الجنس، مدة الخدمة، الرتبة الأكاديمية).

## جدول (20) يوضح تحليل التباين الثلاثي للتفاعل بين متغيرات (الجنس، والرتبة الأكاديمية، ومدة الخدمة).

م الدلالة	الدلالة الإحصائية	قيمة "ف"	متوسطات المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
غ دالة	0.979	0.001	0.520	1	0.520	الجنس
غ دالة	0.326	1.139	831.788	2	1663.577	الرتبة الأكاديمية
غ دالة	0.051	3.099	2262.313	2	4524.626	مدة الخدمة
غ دالة	0.449	0.580	423.579	1	423.579	الجنس × الرتبة الأكاديمية
غ دالة	0.203	1.633	1192.459	2	2384.919	الجنس × مدة الخدمة
غ دالة	0.071	2.747	2005.044	2	4010.088	الرتبة الأكاديمية × مدة الخدمة
غ دالة	0.078	3.159	2332.108	1	2332.108	الجنس × الرتبة الأكاديمية × المدة
			730.003	70	51100.200	الخطأ
				82	1190309.000	المجموع الكلي
				81	61953.378	المجموع المصحح

تشير النتائج الموضحة في جدول (20) إلى عدم تحقق فرضية البحث، فلا وجود للفروق في تقديرات الأساتذة لجودة مخرجات التعليم العالي إحصائياً، تبعاً لمتغير الجنس، أو مدة الخدمة أو الرتبة الأكاديمية، أو التفاعل بينها ثنائياً كان أو ثلاثياً. حيث نجد أن قيمة المعنوية مستوى الدلالة أقل من 0.05.

3-2-1. بالنسبة لمتغير الجنس المستقل:

قيمة ف لمتغير الجنس تساوي 0.015 وهي غير دالة إحصائياً أي أنه لا توجد فروق بين الأساتذة والأستاذات في تقديراتهم لجودة مخرجات التعليم العالي.

ويرجع الباحث ذلك إلى أن أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية كلهم مروا بنفس خطوات التأهيل الأكاديمي، كما أنهم يعملون في نفس الأوضاع والبيئة، فقانون الوظيفة العمومي يسري على الجميع، بمعنى أن الأستاذات والأساتذة يتقاضون نفس الراتب في حال شغلهم لنفس المنصب ويستفيدون من نفس الحوافز والمزايا ويعانون في ذات الوقت من نفس المشاكل كضغوط العمل، لذلك تشابهت إجابات أفراد العينة من الجنسين ونتج عن ذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس.

اتفقت النتائج التي توصلت إليها الدراسة مع بعض الدراسات كدراسة (المصدر، 2012) والتي توصلت إلى عدم وجود فروق في مدى توافر معايير إدارة الجودة الشاملة في كلية التربية بجامعة الأزهر بغزة من وجهة نظر أعضاء هيئتها التدريسية تبعاً لمتغير الجنس، ودراسة (العباسي، 2005) والتي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة من الطلبة نحو واقع نظام التعليم في جامعة القدس في ضوء معايير إدارة الجودة الشاملة تُعزى لمتغير الجنس.

واختلفت مع بعض الدراسات، كدراسة المزين وسكيك (2013) التي أبانت عن وجود فروق في تقديرات أفراد العينة، لمؤشرات إدارة الجودة الشاملة في الجامعات الفلسطينية، تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث.

### 3-2-2. بالنسبة للمتغير المستقل الرتبة الأكاديمية:

قيمة ف تساوي 3.5 وهي دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 أي أنه لا توجد فروق بين الأساتذة المساعدين والأساتذة المحاضرين والأساتذة الجامعيين في تقديراتهم لجودة مخرجات التعليم العالي. ويعزو الباحث ذلك إلى كون جميع الأساتذة باختلاف رتبهم الأكاديمية (أستاذ التعليم العالي، أستاذ محاضر، أستاذ مساعد) إنما يدركون أهمية برامج جودة التعليم العالي، كما يدركون بنفس القدر أهمية تطبيقها في جامعتهم والتي ستنعكس بصفة آلية على مخرجات قطاع التعليم العالي ذات الصلة أولاً بالطلبة وتتعلق أساساً بالخريجين باعتبارهم منتجاً يجب أن تتوفر فيه خصائص معينة مثل أن يكون مزوداً بالمهارات والمعارف والكفايات التي تجعله قادراً على الاندماج بسرعة في سوق العمل وأن يكون قادراً على التكيف مع ما يستجد من أحداث وتغيرات في عالم العمل. وكذلك في صلتها بالمجتمع والتي تتمثل أساساً في الاستجابة المثلى لحاجيات المجتمع الحقيقية وفي توظيف قدرات كل فرد في تحقيق النماء الاقتصادي والاجتماعي.

واتقتت دراستنا مع دراسة (العباسي، 2005) والتي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة من الطلبة نحو واقع نظام التعليم في جامعة القدس في ضوء معايير إدارة الجودة الشاملة تُعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية.

واختلفت مع دراسة (جريس، 2004) التي أظهرت أنه توجد فروق في تطبيق مجالات إدارة الجودة الشاملة تُعزى للرتبة الأكاديمية في مجال النظام المالي بين رتبة الأستاذ المشارك ورتبة المحاضر لصالح الأستاذ المشارك.

### 3-2-3. بالنسبة للمتغير المستقل سنوات الخدمة:

نجد قيمة ف تساوي 4.006 وهي دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 أي أنه لا توجد فروق بين الأساتذة في تقديراتهم لجودة مخرجات التعليم العالي تعزى لمتغير سنوات الخدمة.

ويرجع ذلك إلى أن :

- أفراد عينة الدراسة وباختلاف عدد سنوات الخدمة، يعملون بذات بيئة العمل وما تشمله من لوائح وأنظمة تسري عليهم جميعاً، بغض النظر عن سنوات خدمتهم.
- المناخ السائد في الجامعة والكليات والقائم على التعاون، والحرص على الانجاز يجعل الأساتذة يهتمون ويتنافسون للرفع من مستوى جودة المخرجات التعليمية، ويجعلهم على نفس درجة الاهتمام بتجويد المخرجات بصفة عامة.
- تطبيق برامج الجودة في التعليم العالي في الجامعات ( وما لها من أثر على جودة مخرجات هذا القطاع ) عادة ما يواجه مقاومة باعتباره تغييراً قد يتقبله البعض في حين قد يرفضه البعض الآخر، وأن أكثر فئة من المفروض أنها تواجه هذا التغيير هي الأساتذة الذين مدة خدمتهم تفوق الخمسة عشر سنة وهم فئة أساتذة التعليم العالي وجزء من الأساتذة المحاضرين، لكن في هذا المستوى من التعليم أي التعليم العالي تذوب هذه الفروق ويصبح الكل ينشد هذا التغيير الإيجابي وما يحمله من آثار إيجابية على نوعية الخريجين وكذا جودة البحث العلمي وجودة الخدمات المقدمة للمجتمع، لذلك لم يكن هناك فروق في استجابات المشاركين.



وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة (بدرخان، 2013) التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تطبيق جامعة عمان الأهلية لمعايير النوعية وضمان الجودة تعزى لمتغير سنوات الخبرة، كما تتفق مع نتيجة دراسة (القاضي، 2009) التي أظهرت أن تقديرات أعضاء هيئة التدريس لدرجة تطبيق مفاهيم إدارة الجودة الشاملة لا تتأثر بمتغير سنوات الخبرة. في حين تختلف النتيجة الحالية مع نتيجة دراسة (درادكه، 2005) التي بينت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تطبيق إدارة الجودة الشاملة تعزى إلى متغير سنوات الخبرة ولصالح فئة (6 سنوات فأكثر).

#### 4-الخلاصة:

أبرزت النتائج التي توصلت إليها الدراسة مجموعة من الاستنتاجات نجملها في ما يلي:

- أن زيادة مستوى جودة مخرجات التعليم العالي يزيد بزيادة أبعاد جودة الحياة الأكاديمية.
- أن أكبر تأثير في متغير مخرجات التعليم العالي كان لمتغير الحوافز.
- توصلت نتائج البحث إلى أن كل من متغيرات التالية (الجودة في البوابة الالكترونية، الجودة في التعويضات، الجودة في البيئة المادية، الجودة في العلاقات، الجودة في التقنيات المستخدمة) لها أثر على مخرجات التعليم العالي.
- توصلت نتائج البحث إلى أن لأبعاد جودة الحياة الأكاديمية قدرة جيدة للتنبؤ بجودة مخرجات التعليم العالي.
- يرى الأساتذة بأن الإدارة يجب عليها تجويد الحياة الأكاديمية للأستاذ وذلك من خلال توفير بيئة عمل ملائمة، والخضوع لنظام عادل في التعويضات، والعمل على خلق بيئة عمل تمتاز بالتواصل الفعال بين الأساتذة بعضهم ببعض وبينهم وبين الإدارة، وكذلك دعم العلاقات الاجتماعية بين الأساتذة في الجامعة.
- أن أكثر أبعاد جودة الحياة الأكاديمية التي تحتاج إلى تدعيم من قبل الإدارة على الترتيب هي المرتبطة بالبوابة الالكترونية تليها الأبعاد المرتبطة بالبيئة المادية وتليها الأبعاد المرتبطة بالتقنيات المستخدمة، قم تليها الأبعاد المرتبطة بالعلاقات وتليها الأبعاد المرتبطة بالحوافز والتعويضات.
- لا وجود للفروق في تقديرات الأساتذة لمستوى جودة مخرجات التعليم العالي إحصائياً، تبعاً لمتغيرات الجنس، أو مدة الخدمة أو الرتبة الأكاديمية، أو التفاعل بينها ثنائياً كان أو ثلاثياً.

#### آفاق الدراسة:

في ضوء ما توصل إليه الباحث

- إعطاء قدر أكبر من الحرية للإدارة والأساتذة خاصة في التعامل مع البوابات الإلكترونية وربطها بجامعات أخرى خارج وداخل الوطن.
- جلب تقنيات حديثة ومتطورة تساعد الأكاديمي من جهة في البحث العلمي ومن جهة تمكن الطالب من تنمية قدراته.
- فتح أبواب الجامعة على مصراعها للباحثين والمختصين وخلق علاقات أكاديمية بينها وبين كل فئات المجتمع.
- تخصيص دورات تكوينية ودراسية حول مواضيع تتعلق بالمجتمع.

- لم تتوصل الدراسة إلى وجود فروق في تقديرات الأساتذة لجودة الحياة الأكاديمية تبعاً لمتغيرات الجنس، مدة الخدمة أو الرتبة الأكاديمية، لذا يقترح الباحث إجراء دراسات تبحث في جودة الحياة الأكاديمية لدى الأساتذة الجامعيين وفق متغيرات أخرى كالسن والحالة الاجتماعية والكلية التي يعمل بها الأستاذ.
- إجراء المزيد من الدراسات حول موضوع جودة مخرجات التعليم العالي مع ربطها بمتغيرات أخرى مثل المثل والقيم الدينية وأخلاقيات المهنة والعمل.

### الإحالات والمراجع:

- بدرخان، سوسن سعد الدين (2013). مدى تطبيق جامعة عمان الأهلية لمعايير النوعية وضمان الجودة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية. *البلقاء للبحوث والدراسات*. 16(1). 59-87.
- البربري، مروان حسن. (2015). "دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في شبكة الأقصى للإعلام والإنتاج الفني". رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأقصى - غزة : فلسطين.
- البلبيسي، أسامة زياد يوسف (2012). *جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة*. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية: فلسطين.
- جريس، إيمان. (2004). *إدارة الجودة الشاملة وإمكانياتها التطبيقية في جامعة بيرزيت*. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس، القدس: فلسطين.
- حسين، منال زكريا ومحمد، سعد محمد وبدر، خالد عبد المحسن (2010). *كفاءة الذات العامة المدركة كمتغير معدل للعلاقة بين نوعية حياة العمل والاحتراق النفسي*. *مجلة دراسات نفسية، مصر*. 20(2). 197-225.
- حمامة، عمار (2019). *علاقة جودة الحياة الوظيفية بالاستغراق الوظيفي لدى عينة من أساتذة جامعة الوادي*. أطروحة دكتوراه، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة: الجزائر.
- حمامة، عمار. (2017). *جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الوادي في ظل بعض المتغيرات الديمغرافية*. *مجلة العلوم النفسية والتربوية، الوادي - الجزائر*. 4 (2). 368-380.
- درادكه، أمجد. (2005). *درجة تطبيق إدارة الجودة الشاملة في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظر القادة التربويين فيها*. أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد: الأردن.
- ديوب، أيمن حسن. (2014). *تمكين العاملين كمدخل لتحسين جودة الحياة الوظيفية في قطاع الاتصالات، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية*. 30(1). 195-224.
- الزعيبر، إبراهيم بن عبد الله بن عبد الرحمن (2012). *فعالية برنامج للتنمية المهنية قائم على تطبيقات الأيزو بالمؤسسات التعليمية في تحسين جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة بالمملكة العربية السعودية*. *مجلة دراسات تربوية ونفسية، كلية التربية، جامعة الزقازيق*. العدد (76). 1-70.
- الشنطي، نهاد عبد الرحمان. (2016) "واقع جودة الحياة الوظيفية في وزارة الأشغال العامة والإسكان وعلاقتها بأخلاقيات العمل لدى موظفي وزارة الأشغال العامة والإسكان". رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، غزة: فلسطين.
- صبري، هالة عبد القادر (2009) *جودة التعليم العالي ومعايير الاعتماد الأكاديمي: تجربة التعليم الجامعي الخاص في الأردن*. *المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي*. 2(4). جامعة العلوم والتكنولوجيا، صنعاء: الجمهورية اليمنية.

العباسي، عمر موسى داود (2005). واقع نظام التعليم في جامعة القدس في ضوء معايير إدارة الجودة الشاملة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلبة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس، القدس: فلسطين.  
عبد الرحمن، ماجدة محسن (2013) جودة حياة العمل وتأثيرها في الأسبقيات التنافسية: دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في معمل متين للمياه المعدنية لمحافظة دهوك. مجلة تنمية الرافدين، 35 (112). 39-56.

عبد الرزاق، فاطمة زكريا محمد (2018). تطوير الجامعات المصرية لتحقيق جودة الحياة الأكاديمية على ضوء بعض المؤشرات المعاصرة، ورقة مقدمة للمؤتمر الدولي الثاني لقطاع الدراسات العليا والبحوث بكلية البنات للآداب والعلوم والتربية بجامعة عين شمس بعنوان "البحث العلمي من منظور إستراتيجية 2030 (آفاق وتحديات)"، إصدار خاص لمجلة البحث العلمي. 482-528.

علام، سحر فاروق (2012). جودة الحياة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة. دراسات عربية في علم النفس، مصر. 11 (2). 243-306.

القاضي، علاء (2009). درجة تطبيق مفاهيم إدارة الجودة الشاملة في عمادات شؤون الطلبة في الجامعات الأردنية الرسمية. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان: الأردن.

الكبيسي، عبد الواحد حميد، والكبيسي، راضي محمد، والفلاحي، حسن حمود (2014). أخلاقيات ومتطلبات التأهيل التربوي للأستاذ الجامعي. عمان، الأردن: مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع.

محمد سعيد، عماد الدين محمد زين، (2007) تجربة إدارة الجودة والتميز بجامعة القرآن الكريم والعلوم الإسلامية بالسودان. بحث عمل، المؤتمر العربي الأول المنعقد في جامعة الشارقة بدولة الإمارات العربية المتحدة بعنوان جودة الجامعات ومتطلبات الترخيص والاعتماد.

المزين، سليمان وسكيك، سامية (2013). مؤشرات إدارة الجودة الشاملة في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا في ضوء بعض المتغيرات. ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر الدولي للتعليم العالي في الوطن العربي - آفاق مستقبلية. إتحاد الجامعات العربية والشؤون الأكاديمية في الجامعة الإسلامية - غزة: فلسطين.

المصري، حكمت عايش (2017). أثر تطبيق معايير التميز للتعليم التقني على جودة مخرجات التعليم العالي الفلسطيني. ورقة عمل مقدمة لمؤتمر الاستدامة والبيئة الإبداعية في قطاع التعليم التقني: فلسطين 6-7 ديسمبر 2017.

المصري، نضال حمدان، والأغا، محمد أحمد. (2014). إطار مقترح لتطبيق منهجية Six Sigma ، كمدخل لتحسين جودة الحياة الأكاديمية في الجامعات الفلسطينية، بحث مقدم لنيل جائزة الخليفة التربوية في مجال البحوث التربوية العامة في الدورة السابعة، بدولة الإمارات العربية المتحدة.

المصدر، عبد العظيم (2012). مدى توافر معايير إدارة الجودة الشاملة في كلية التربية بجامعة الأزهر بغزة في ضوء بعض المتغيرات. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية. 20 (2). 379-41.

المغربي، عبد الحميد عبد الفتاح (2004). جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي: دراسة ميدانية، مجلة البحوث التجارية، كلية التجارة، جامعة الزقازيق. 26(2). 253-318.

نصار، إيمان حسن جمعة (2013). جودة حياة العمل وأثرها على تنمية الاستغراق الوظيفي: دراسة مقارنة بين دائرة التربية والتعليم في وكالة الغوث ووزارة التربية والتعليم الحكومي. رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة: فلسطين.

Bruning, K. L. (2004) "Quality of World-Life Issues The Needs of The Dual career Couple Employee Perceptions of Personnel Practices: A Study Of Rural America Barometer For Human Resource Managers", *Journal of Organizational Culture, Communication And Conflict* , Vol 8, No 1.

Haksen & others, 2000, "*Service management and operations*", 2ns edition, prentice-hall upper saddle river, new jersey (USA).

John K. Layer, Waldemar Karwowski. (2009). "The effect of cognitive demands and perceived quality of work life on human performance in manufacturing environments *International Journal of Industrial*.

Saks, Alan M. & Gruman, Jamie A. (2014). "What Do We Really Know About Employee Engagement?", *Human Resource Development Quarterly*, Vol.25, Iss .2: 155–182.

#### كيفية الاستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA:

حمامة، عمار (2020). جودة الحياة الأكاديمية وعلاقتها بجودة مخرجات التعليم العالي-لدى عينة من أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الوادي-. *مجلة العلوم النفسية والتربوية*. 6(1)، الجزائر: جامعة الوادي، الجزائر. 108-133.