

تلبية متطلبات جودة الحياة

مدخل لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم الجديدة

د/ شيماء السيد محمد عطية عبدالهادي

مدرس أصول التربية

كلية التربية جامعة الزقازيق

Shimaa_sayed87@yahoo.com

ملخص البحث

تعصف بالمجتمعات في الآونة الأخيرة العديد من التحولات والمتغيرات والتي سرعان ما تفرض تداعياتها وانعكاساتها على كافة الأصعدة والميادين ، حيث أصبح مفهوم الجودة وتحسين نوعية الأشياء ومواصفاتها إحدى أهم متطلبات استمرارية وبقاء المنظمات ومن بينها الجامعات ، ويُعد أعضاء هيئة التدريس الرصيد الحقيقي والمستمر لرأس المال الفكري والذي يُعد الدعامة الرئيسة لتحقيق المزايا التنافسية للجامعة والمجتمع، غير أن البرامج الجامعية تفتقر للأنشطة الرياضية والترفيهية والتثقيفية لأعضاء هيئة التدريس، فالجامعات لا تعدو مجرد مراكز تقليدية للتعليم تغلب عليها الجوانب النظرية وإعلاء ثقافة الذاكرة وتغلغل البيروقراطية والنمطية في العديد من أنشطتها، وقلة رصد الحوافز والمكافآت المعززة للنشر العلمي الدولي وغيرها من المعوقات التي تحول دون تحقيق أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم الجديدة؛ ولذا استهدف البحث الحالي بلورة قائمة بمتطلبات جودة الحياة لأعضاء هيئة التدريس واستطلاع آراء وتوجهات عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات بشأنها، واعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي ، وانتهى البحث إلى تحديد جودة الحياة لأعضاء هيئة التدريس في ثمانية أبعاد تتمثل في: تدعيم الأمن الوظيفي، وتدعيم الأمن النفسي وتخفيف القلق حول المستقبل، وإدارة الوقت وتخفيف ضغوط العمل، وتطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس للتعاطي مع المستجدات التعليمية والتنظيمية، وبناء ثقافة التعلم المستمر ، واستشراف مسارات ومهارات العمل في

المستقبل، وهندسة الترويج عن النفس، وإتاحة الفرص للترقية والتنمية المهنية
المستدامة، وانتهى البحث لبلورة بعض المقترحات الداعمة لتلبية تلك المتطلبات.

الكلمات المفتاحية: جودة الحياة ، تحسين الأداء، الأدوار الجديدة لأعضاء هيئة
التدريس

Meet the requirements of quality of life An approach for improving the performance of faculty members for their new roles

Summary

Societies have recently been plagued by many transformations and variables, which quickly impose their repercussions and repercussions at all levels and fields, as the concept of quality and improving the quality of things and their specifications has become one of the most important requirements for the continuity and survival of organizations, including universities, and faculty members are the real and continuous balance of intellectual capital, which is considered The main pillar to achieve the competitive advantages of the university and society, However, university programs lack sports, recreational and educational activities for faculty members. Universities are nothing more than traditional centers of education dominated by theoretical aspects, the upholding of the culture of memory, the penetration of bureaucracy and stereotypes in many of their activities, and the lack of monitoring of incentives and rewards that promote international

scientific publishing and other obstacles that prevent the achievement of faculty members for their new roles; Therefore, the current research aimed to develop a list of the quality of life requirements for faculty members and to explore the opinions and trends of a sample of university faculty members regarding them,

The research relied on the descriptive analytical approach, and the research ended with defining the quality of life for faculty members in eight dimensions: strengthening job security, strengthening psychological security, relieving anxiety about the future, managing time and relieving work pressures, and developing faculty members' abilities to deal with educational developments. and organizational, building a culture of continuous learning, anticipating future work paths and skills, recreation engineering, providing opportunities for promotion and sustainable professional development, and the research ended with crystallizing some supportive proposals to meet those requirements.

Keywords: quality of life, improving performance, new roles for faculty members

مقدمة

تعصف بالمجتمعات في الآونة الأخيرة العديد من التحولات والمتغيرات والتي سرعان ما تفرض تداعياتها وانعكاساتها على كافة الأصعدة والميادين ، حيث أصبح مفهوم الجودة وتحسين نوعية الأشياء ومواصفاتها أحد أهم متطلبات استمرارية وبقاء المنظمات الانتاجية والخدمية والترفيهية وغيرها ؛ ولذلك فإن المنظمات على اختلاف أنواعها وأنشطتها في حالة سعي دائم للبحث عن طرائق وآليات جديدة للعمل، فتعتمد لتحقيق التشاركية الواسعة لجميع منتسبيها في عمليات التخطيط والتنفيذ والتحسين المستمر تمهيداً لكسب رضا المستفيدين في الحاضر والمستقبل،

تلبية متطلبات جودة الحياة مدخل لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم الجديدة د/ شيماء السيد محمد عطية عبدالعالي

وذلك من خلال تهيئة بيئات للعمل داعمة للتطوير والتحسين المستمر والشامل لأداءات أعضائها، وما يتطلبه ذلك من تبني ثقافة تنظيمية تستهدف تمكين الأفراد من تحقيق معايير الجودة والتميز.

وتعد الجامعة من أكثر المنظمات احتياجاً إلى تحقيق منظومة الجودة ، لتصبح أكثر قدرة على تقديم الخدمات التربوية والتعليمية للطلاب وتنمية شخصياتهم وقدراتهم، بما ينعكس إيجاباً على نجاحهم في اقتناص فرص العمل الملائمة مستقبلاً، وخاصة في إطار أسواق العمل التي تموج بالتغيير الدائم، واحتياجها إلى خريجين ذوي مهارات عالية من التميز والابداع تؤهلهم للتعاطي مع المستجدات التكنولوجية وريادة الأعمال فضلاً عن براعتهم الاجتماعية.

ويُعد أعضاء هيئة التدريس بالجامعات بمثابة المحرك الرئيس والفاعل في تطوير العمل الجامعي وتمكين خريجه من الكفايات المطلوبة آنياً ومستقبلاً، من خلال اضطلاعهم بتحقيق الوظائف الأساسية للجامعة بما تتضمنه من عمليات التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع وتنميته ورفاهيته، غير أن تقصي واقع أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية يُسفر عن تنامي العديد من الأدوار والمهام الجديدة التي توكل إليهم كنتيجة حتمية تفرضها العديد من المستجدات على الساحة الجامعية، حيث إنهم يقضون كثيراً من أوقاتهم في معالجة أعمال الكنترولات والامتحانات، وممارسة بعض المهام الإدارية التي تُوكل إليهم، ومهام الارشاد الأكاديمي والتعليم الالكتروني والانخراط في المشروعات البحثية وبرامج الحاضنات والتكنولوجية، فضلاً عن أدوارهم في إعداد ملفات الجودة واستيفاء متطلباتها واستمرارية الاعتماد الأكاديمي للبرامج الأكاديمية بالكليات والجامعات.

وفي المقابل تفتقر البرامج الجامعية للأنشطة الرياضية والترفيهية والتثقيفية لأعضاء هيئة التدريس، حيث محدودية الأدوات والأجهزة الملحقة بنواديها، وقلة الميزانيات المقررة للصرف على تنفيذ الأنشطة غير الموجودة بالنوادي ، وعدم اجراء

الصيانة الدورية لألعاب الأطفال ، وعدم وجود اخصائيين مسئولين عن تنفيذ الأنشطة الترويحية بالنادي (محمد، عبدالعال & سالم، ٢٠٢٠، ص ٥٤).

فالجامعات لا تعدو مجرد مراكز تقليدية للتعليم تغلب عليها الجوانب النظرية وإعلاء ثقافة الذاكرة وتغلغل البيروقراطية والنمطية في العديد من أنشطتها، إضافة إلى محدودية وضعف كفاءة بعض قاعات التدريس، وضعف كفاية بعض نُظم المعلومات وتكنولوجيا الاتصالات داخل الجامعة وكلياتها ووحداتها التنظيمية، وقلة رصد الحوافز والمكافآت المعززة للنشر العلمي الدولي، والافتقار - في كثير من الأحيان - لمعايير علمية وآليات معتمدة تضمن العدالة والمساواة بين أعضاء هيئة التدريس بمجتمع الجامعة، مما قد يُقلل من جودة حياتهم ومستويات الرضا الوظيفي لديهم، ويُحد بدوره من اندماجهم في حل المشكلات الجامعية وتجويد برامجها (البديوي، ٢٠١٩، ص ٣٣٨).

تأسيساً على ذلك يُمكن القول بأن اضطلاع الجامعة المصرية بتحقيق أهدافها وتبوأ مكانة لائقة بين نظيراتها على الساحتين المحلية والعالمية، يتطلب في الأساس تحقيق العديد من المتطلبات التي قد يؤدي توفيرها إلى مناخ إيجابي فعال يدعم قدرات أعضاء هيئة التدريس على القيام بأدوارهم الجديدة، ويرفع مستويات الرضا الوظيفي لديهم ويُضفي على حياتهم الأكاديمية والعملية والنفسية والاجتماعية والأسرية حالة من الجودة والمتعة؛ ولذا يسعى البحث الحالي لاقتراح مجموعة من الآليات لتلبية متطلبات جودة الحياة لأعضاء هيئة التدريس ليتمكنوا من أداء أدوارهم الجديدة على نحو جيد.

مشكلة البحث

تكتسب الجامعات أهميتها كونها مؤسسات علمية يقع عليها عبء كبير - وفق طبيعتها وأهدافها ووظائفها - في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية وغيرها ، من خلال ما تقوم به من عمليات تستهدف بناء الانسان القادر

على التعامل بإيجابية مع تحديات العصر وقيادة التغيير، وتختلف الجامعات في جاهزيتها وقدرتها على تحقيق ذلك الهدف باختلاف نوعية وكفاءة أعضاء هيئة التدريس بها، فهم يُعدون الرصيد الحقيقي والمستمر لرأس المال الفكري والذي يُعد الدعامه الرئيسية لتحقيق المزايا التنافسية للجامعة والمجتمع.

غير أن الجامعات المصرية لا تزال تُعاني زيادة الطلب المجتمعي المتنامي للالتحاق بها، وتسعى كذلك للالتزام بمعايير الجودة والاعتماد ، وتلك إشكالية كبيرة في خضم المتغيرات والتحولات العلمية والمعرفية والتكنولوجية والاجتماعية الهائلة التي تواجه الجامعات وتعصف بمنظومتها ومكوناتها ، والتي أثرت بدورها في قدرة أعضاء هيئة التدريس على القيام بأدوارهم وفرضت عليهم القيام بمجموعة جديدة من المهام والأداءات، حيث أكدت دراسة (محمد، ٢٠١٩) على تنوع وتعدد الأدوار الموكولة لأعضاء هيئة التدريس استجابة للتحديات المعاصرة ومن بينها: الدور التعليمي ، والدور البحثي ، والدور الإداري، والدور الإرشادي والتوجيهي ، ودوره تجاه نفسه، كما أكدت دراسة (Nasar, 2020) كذلك على تعدد الأدوار الجديدة لعضو هيئة التدريس بالجامعات العربية ومن بينها: التدريس والتعليم ، والبحث العلمي ، والمسئولية المجتمعية وخدمة المجتمع ، ورعاية وتنمية الابداع ، ومواجهة تحديات ومعضلات الثورة الصناعية الرابعة ، ومواجهة أزمات الواقع العربي ، ومواجهة تحديات جائحة كورونا.

أما دراسة (Sonna& Al Zboon, 2020) فقد تمحور اهتمامها حول أدوار أعضاء هيئة التدريس بالجامعات (الأردنية ، واليرموك، ومؤتة) لتتعاطى مع مستجدات الثورة الصناعية الرابعة وأكدت على أن أعضاء التدريس مطالبون بتحقيق الوظائف الأساسية للجامعة ولكن بآليات مختلفة، فهم مطالبون بتطبيق مبادئ الثورة الصناعية الرابعة وتعظيم الاستفادة من التطبيقات التكنولوجية التي تُتيحها، والاسهام في انتاج رأس مال بشري يتمتع بالكفاءة العلمية والمعرفية

والتكنولوجية وليس مجرد متلق للمعلومات، وذلك من خلال دعم شبكة العلاقات الانسانية و التفاعل الدينامي بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب ودعم آليات التواصل وتبادل الأفكار وتعزيز الثقة فيما بينهم، وزيادة حيوية الطلاب في الموقف التربوي وتعزيز قدرتهم على التعبير عن هياكلهم المعرفية في جو من الأمان النفسي.

ومما تجدر الإشارة إليه أن قيام أعضاء هيئة التدريس بأدوارهم الجديدة يستوجب الاهتمام بإشباع رغباتهم المعنوية والمادية، وتحقيق أعلى مستويات الرضا الوظيفي لديهم، بما ينعكس إيجاباً على زيادة دافعيتهم نحو تحقيق أعلى مستويات الأداء، وذلك من خلال دعم مشاركتهم في صنع واتخاذ القرارات وخاصة تلك المرتبطة بمجالات أعمالهم، مع ضرورة تدعيم ونشر القيم التنظيمية الإيجابية بين جميع أعضاء هيئة التدريس بالجامعة من خلال التعامل والتفاعل الواعي المثمر مع المعطيات التقنية والعلمية والمعرفية من أجل الإبداع والتميز في الأداء، ومحاولة توطئ عمليات إدارة المعرفة بتبادلها ونقلها بين أرجاء الجامعة من أجل الانتقال بالمؤسسة الجامعية إلى مؤسسة معرفية ، وهذا ما أكدته دراسة (ابراهيم، ٢٠١٤).

وتوافقاً مع ذلك أكدت دراسة (Desoky, 2015) على أن قدرة أعضاء هيئة التدريس على ممارسة المهارات الادارية (التخطيط واتخاذ القرار وتنفيذه) تعتمد بدرجة كبيرة على مستوى جودة حياة العمل ، فجودة الحياة تبعث في الأعضاء حالة من الرضا والانتماء الوظيفي ، ومن ثم تحقيق حالة من الاتزان الانفعالي وإدارة شئونهم العملية والأسرية على أكمل وجه.

أما دراسة (Ngcamu, 2017) فقد تمحور اهتمامها حول مراجعة الأدبيات المرتبطة بجودة حياة العمل في الجامعات ، وانتهت إلى أن مصطلح جودة الحياة يُعبر عن نموذج متعدد الأوجه يرتبط بالعديد من العوامل ، وتستهدف سيادة حالة من الرضا الوظيفي لدى الأعضاء، وتتأثر بالممارسات الادارية على المستويات (التكتيكية

والاستراتيجية) وكذلك بالقدرات الشخصية والمعرفية ، وتؤثر بدرجة كبيرة في أداء أعضاء هيئة التدريس وإنتاجيتهم.

ويتفق ذلك مع دراسة (Singh& Maini, 2020) التي استهدفت بحث العلاقة بين جودة الحياة العملية والأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في المؤسسات الفنية في ولاية البنجاب بالهند، حيث ميزت جودة الحياة لأعضاء هيئة التدريس من خلال أربعة أبعاد رئيسية وهي : سياسات الإدارة والأجر العادل وتصميم بيئة العمل والسياق الاجتماعي ، وانتهت الدراسة إلى أن العوامل الأربعة جميعها ذات تأثير كبير في الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، وأن تحسين الأداء والقيام بالمهام الجديدة مرهون باتخاذ التدابير الملائمة للارتقاء بتلك الأبعاد تحقيقاً لجودة حياة أعضاء هيئة التدريس.

واستناداً إلى نتائج بعض البحوث والدراسات السابقة يبدو جلياً أن أعضاء هيئة التدريس مكبلون بالعديد من المهام ومطالبون كذلك بمهام جديدة ، تلك التي لا يمكنهم القيام بها إلا إذا سادت لديهم حالة من المتعة والتشويق وجودة الحياة تدفعهم لمزيد من التفاني في العمل وابتكار آليات ابداعية للمهام الجديدة ، وهنا يبرز دور الجامعة في تحقيق ذلك الهدف.

ولقد تنبّهت العديد من الجامعات المصرية إلى أهمية فحص جودة الحياة لأعضائها كما يتبين من خططها الاستراتيجية، فعلى سبيل المثال أسفر التحليل البيئي للخطة الاستراتيجية (٢٠١٣ - ٢٠٢٢) لجامعة الزقازيق عن قصور في الخدمات المقدمة لأعضاء هيئة التدريس والموارد المالية والتكنولوجية المخصصة للعملية التعليمية ، وتلك المخصصة للبحث العلمي ، وقصور مراكز التميز البحثي ، وتناقص البعثات الخارجية ، وعدم وجود آلية لدعم وترقية أعضاء هيئة التدريس ،

وقصور معدلات التطوير الأكاديمي والتنظيمي ، وقصور الخدمات الاجتماعية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس (جامعة الزقازيق، ٢٠١٣، ص ١٥٤).

ولم تكن جامعة دمنهور من ذلك ببعيد، حيث أسفر التحليل البيئي لخطتها الاستراتيجية (٢٠١٦ - ٢٠٢٠) عن ضعف آلية تقييم الأداء المؤسسي لأعضاء هيئة التدريس ، وقصور خدمات الرعاية الاجتماعية ، وضعف ربط تقييم الأداء والانتاجية بنظام الحوافز، وضعف القدرة على تسويق الأبحاث والخدمات الجامعية ؛ ولذا استهدفت دعم برامج الرعاية الاجتماعية والاسهام في تجويد حياة أعضاء هيئة التدريس وتوفير بعض الحاجات المادية من خلال: انشاء وحدة متخصصة لتسويق البحوث، وتأسيس جمعية للاسكان ومصيف ودار ضيافة ودار حضانة ، والتعاقد مع مراكز طبية ومعامل متميزة ، فضلاً عن سعيها الحثيث لبلورة واعلان سياسات تتسم بالنزاهة والشفافية (جامعة دمنهور، ٢٠١٦، ص ٥٢، ص ٧٨).

وتؤشر تلك النتائج إلى السعى الحثيث للجامعات المصرية لتحقيق مستويات مناسبة من جودة الحياة لأعضاء هيئة التدريس، كما أنها تضع المبادرات والخطط والبرامج الهادفة لتنمية الموارد البشرية واستثمارها بشكل جيد ، غير أن تلك المبادرات والخطط والبرامج المتنوعة لا يُمكنها تحقيق أهدافها إلا من خلال منظومة شاملة ومتكاملة ومتوازنة لتحقيق جودة الحياة لأعضاء هيئة التدريس، مما قد يؤدي إلى تحسين أداءاتهم وتعزيز قيامهم بأدوارهم الجديدة ، وبما يحفظ للجامعات مكانتها ويوفر لها عوامل الجذب على الصعيدين المحلي والعالمي؛ ولذا سعى البحث الحالي لاقتراح مجموعة من متطلبات جودة الحياة لأعضاء هيئة التدريس وآليات تحقيقها ليتمكنوا من أداء أدوارهم الجديدة التي تُعد أساساً للتميز والتنافسية الجامعية عالمياً، وذلك من خلال محاولة الاجابة عن الأسئلة البحثية الآتية:

١. ما الاطار الفكري لجودة الحياة لأعضاء هيئة التدريس ؟

تلبية متطلبات جودة الحياة مدخل لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم الجديدة د/ شيماء السيد محمد عطية عبدالعالي

٢. ما أبرز الصعوبات والتحديات التي استدعت تطبيق مفهوم جودة الحياة

بالجامعة؟

٣. ما أهم الأدوار الجديدة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة ؟

٤. ما المردود التربوي والاجتماعي والنفسي لتوطين مفهوم جودة الحياة

بالجامعة؟

٥. ما أهم متطلبات جودة الحياة بالجامعات من وجهة نظر أعضاء هيئة

التدريس ؟

٦. ما المقترحات التي يُمكن أن تُسهم في تلبية متطلبات جودة الحياة لأعضاء

هيئة التدريس بالجامعات؟

هدف البحث

استهدف البحث الحالي التوصل إلى قائمة بالمتطلبات المقترحة لتحسين جودة الحياة كما عكستها أدبيات التربية ، والتعرف على تصورات ووجهات نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية حول مدى ملاءمتها واسهامها في تحسين أدائهم للأدوار الجديدة الموكلة اليهم .

أهمية البحث

تتأتى أهمية البحث الحالي من خلال ما يلي :

١. التأكيد على الدور المحوري لأعضاء هيئة التدريس في تحقيق أهداف الكليات والجامعات وتحقيق منظومة الجودة ، ومن ثم فإن احساس أعضاء هيئة التدريس بجودة الحياة والرضا الوظيفي يُمكن أن يُسهم في تحسين مستوى الأداء وتحسين جودة العملية التعليمية.

٢. مواكبة سعي الجامعات المصرية نحو اكتساب ميزات تنافسية مستدامة من خلال الاهتمام بتنمية واستثمار رأس مالها الفكري المتمثل في أعضاء هيئة التدريس.

٣. تزداد أهمية البحث الحالي من خلال تناوله لمفهوم جودة الحياة ، ذلك المفهوم النفسي الإيجابي الذي يُضفي على بيئات التعليم والتعلم قيمة مضافة يُمكن أن يُفيد في تطوير التعليم الجامعي وعملياته ومخرجاته.

٤. قد تُسهم نتائج البحث ومقترحاته في مساعدة قادة التعليم الجامعي في صناعة واتخاذ القرارات الإدارية والأكاديمية المعززة لجودة الحياة لأعضاء هيئة التدريس ، وتحسين قدرتهم على القيام بأدوارهم الجديدة، ومن ثم تحقيق الأهداف الاستراتيجية للجامعات، والاسهام الفعال في إعداد الكوادر والخبرات البشرية الضرورية لأنشطة التنمية الشاملة والمستدامة.

منهجية البحث وخطواته

اتساقاً مع طبيعة البحث ومشكلته وأهدافه ، اعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي التحليلي ، وذلك من خلال تحليل أدبيات البحث التربوي ذات الصلة بموضوع جودة الحياة لأعضاء هيئة التدريس لمناقشة مآلات ذلك المفهوم وخصائصه ، والمردود التربوي والنفسي والاجتماعي المتوقع لتطبيقه، والصعوبات والتحديات التي استوجبت ضرورة الأخذ به، واقتراح مجموعة من آليات تلبية متطلبات جودة الحياة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية لتمكينهم من أداء أدوارهم الجديدة على نحو جيد.

هذا وتقتضي منهجية البحث السير في معالجة جوانبه المختلفة وفق الخطوات الآتية:

أولاً: الخلفية النظرية للبحث

يُعد مفهوم جودة الحياة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات من الموضوعات البحثية المهمة التي لا تزال تحظى بعناية الباحثين في مجال إدارة الأعمال، والتربية والتعليم وتنمية الموارد البشرية ، ومن أهم مؤشرات تحقيقها إحساس أعضاء هيئة التدريس بمجتمع الجامعة بالرضا عن الوظيفة ، مما يُعني جودة وتطوير الأداء الجامعي وتحسين أداء الجامعة لأدوارها المتنوعة والمشاركة الفاعلة في أنشطة التنمية المستدامة للمجتمع ، فالجامعات المصرية تمتلك الكفاءات والكوادر العلمية والبحثية ، كما تمتلك بعض الموارد المادية التي قد تُؤهلها لحياة أكاديمية جيدة، ومناخ تعليمي وتربوي ملائم مما قد يُحقق بعض درجات الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، ويُمكن تعميق الوعي بدلالة مفهوم جودة الحياة لأعضاء هيئة التدريس وخصائصه وأبعاده وأهم الدواعي التي أفضت لضرورة الأخذ به من خلال العرض التالي.

الاطار الفكري لجودة الحياة لأعضاء هيئة التدريس

ليس ثمة اتفاق حول تعريف محدد لجودة الحياة لأعضاء هيئة التدريس فتُعرف على أنها "منظومة متكاملة تضم مجموعة من العمليات المخططة والمستمرة ، التي تعتبر أعضاء هيئة التدريس المورد الأساسي في الجامعة، وتستهدف تحسين الجوانب التي تؤثر على حياتهم الوظيفية والشخصية كافة؛ بما يساهم في تحسين الأداء المؤسسي للجامعة" (هلال، ٢٠١٦، ص ٢٩٣)

ويُقصد بها كذلك " ما تنفذه المؤسسة من سياسات واجراءات وعمليات بهدف تحسين وتطوير الحياة الشخصية للعاملين فيها ، مما ينعكس بصورة إيجابية على أداء الأفراد ومن ثم أداء المنظمة ، وبالتالي تُحقق المنظمة أهدافها وتطلعاتها ، وفي

الجانب الآخر ثلبي وتُشبع رغبات العاملين فيها ، مما يضمن الاستمرارية بنجاح ، والقدرة على مجابهة الأزمات والعقبات التي تعترض طريقها" (الطيب، ٢٠١٩، ص ١٩٩).

كما تُعرف بأنها "مجموعة من العمليات المتكاملة المستمرة التي تهدف إلى تحقيق رضا أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية عن مختلف الجوانب التي تؤثر على حياتهم الوظيفية بالكلية؛ من حيث الأجور والمكافآت والترقية والتقدم الوظيفي والاشراف والمشاركة في الادارة والتوازن بين العمل والحياة والاستقرار الوظيفي والسلامة المهنية" (عبدالستار، ٢٠١٩، ص ٥٢٨).

وتُعرف كذلك بأنها " مجموعة من العمليات المتكاملة والمخططة والمستمرة التي تقوم بها الجامعة ، والتي يتم بمقتضاها توفير بيئة عمل مناسبة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة لمساعدتهم على بناء علاقات طيبة والنهوض بمختلف جوانب الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس وتحقيق الرفاهية لهم وتنمية كفاءاتهم ، واشباع احتياجاتهم الاقتصادية والاجتماعية والنفسية تحقيقاً لمستوى عال من الرضا الوظيفي يضمن استمرارية نجاح الجامعة" (علي، ٢٠٢٠، ص ٥٢٠).

ومن خلال عرض التعريفات السابقة يُمكن القول بأن تطبيق مفهوم جودة الحياة في بيئة العمل - وخاصة في الجامعات - يستهدف سيادة حالة من الرضا وشعور بالرفاهية لدى الأعضاء العاملين، من خلال اشباع احتياجاتهم ورغباتهم النفسية والاجتماعية والتنظيمية، وتتطلب منظومة متكاملة من السياسات والاستراتيجيات والممارسات التي ينبغي أن تتخذها كل جامعة لتحقيق ذلك الهدف، وإن كانت في مجملها تتمحور حول إدارة الأفراد وتنظيم العمل وملاحقة المتغيرات النفسية والاجتماعية ، وما يستتبعه ذلك من زيادة دافعية أعضاء هيئة التدريس للعمل والانجاز.

ويُعرف البحث الحالي جودة الحياة لأعضاء هيئة التدريس على أنها " جملة السياسات والاجراءات التي تتخذها الادارات الجامعية لاشباع الاحتياجات الاقتصادية

والاجتماعية والنفسية لأعضاء هيئتها التدريسية ، بهدف تنمية قدراتهم المهنية وتقليل ضغوط العمل وتوفير فرص الترقى ، وتمكينهم من مهارات العمل في المستقبل وإدارة الوقت، وتبني ثقافة التعلم المستمر، وما يستتبعه ذلك من سيادة شعور بالأمن الوظيفي والنفسي يدفعهم للقيام بأدوارهم الجديدة على نحو جيد".

بعض الصعوبات والتحديات التي استدعت الاهتمام بجودة حياة أعضاء هيئة

التدريس

لقد توالى التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية على كل المجتمعات في مطلع القرن الحادي والعشرين، والتي أدت إلى حدوث تغييرات جوهرية في بنية ووظائف المؤسسات الاجتماعية المختلفة ، تلك التحولات التي فرضت بدورها أدواراً وممارسات جديدة في بيئة المؤسسات على اختلاف أنواعها ومناشطها ، وشكلت تحدياً أمام منتسبيها وأثرت على درجة تمتعهم بجودة الحياة، ويُمكن للبحث الحالي لقاء مزيد من الضوء على أبرز الصعوبات والتحديات المحلية والعالمية والتي أثرت على بيئة العمل الجامعية واستدعت بدورها تحقيق متطلبات جودة الحياة لديهم لتمكين أعضاء هيئة التدريس من أداء أدوارهم الجديدة بالصورة المنشودة، من خلال ما يأتي:

١ - السرعة الفائقة في توالي الاكتشافات والمنجزات العلمية والمعرفية

وتطبيقاتها: والتي أحدثت تغييراً كبيراً في بيئات التعليم والتعلم وسياقاتها الاجتماعية والتنموية، فجعلت وتيرة الحياة أكثر سرعة وتعقيداً وغيرت طريقة حياة الناس؛ ولذا يتطلب التعاطي معها امتلاك الأفراد لمنظومة من المهارات لإدارة وتنظيم الوقت والاستفادة من المنجزات وترك آثارها السلبية ، مما يفرض بدوره أدوراً جديدة لعضو هيئة التدريس لا يُمكنه القيام بها إلا إذا كان متمتعاً بمنظومة جودة حياتية هائلة.

٢ - **التحول الرقمي**: تستهدف المجتمعات الساعية إلى التقدم تحويل المنظمات التعليمية والانتاجية والخدمية والترفيهية إلى منظمات متقدمة ذات قدرة فائقة على تلبية مطالب الأفراد ومصالحهم وتسهيل الخدمات المتنوعة وتقليل الجهد والوقت من خلال تفعيل أنظمة عمل وتقنيات رقمية قادرة على تحسين الأداء والوصول به إلى المستوى الأفضل ، وابتكار مزيد من المنتجات (vial , 2019,p.36)، وبذلك أضحت التحول الرقمي مجموعة من التطبيقات التكنولوجية كالأجهزة الذكية وأجهزة الاستشعار عن بُعد ، وانترنت الأشياء ، ومنصات التواصل الاجتماعي ، والطباعة ثلاثية الأبعاد وغيرها، إلى بروز معالم الثورة الصناعية الرابعة التي راحت تتغلغل في البنى التحتية للشركات والمؤسسات التعليمية والخدمية والترفيهية، وفرضت على شتى المنظمات -ومن بينها الجامعات - تحديات معقدة وغير مسبقة في ذات الوقت، حيث استحدثت مهن جديدة واندثار أخرى ، وتغيير الأنظمة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية غالباً بطرق غير متوقعة وثرورية وسريعة، وتساعد عمليات القرصنة لتحويل الأموال والتلاعب بأسعار الأسهم، وقرصنة البرامج، والحرب البيولوجية، وضعف الجوانب الانسانية والاجتماعية نتيجة الاعتماد الأساسي على التكنولوجيا (Nyagaza ,B, etal.,2022)، الأمر الذي يُفرض على أدوار وممارسات جديدة لأعضاء هيئة التدريس ، تلك التي لا يُمكنهم القيام بها في ظل سيادة بعض مشاعر الحرمان من الحاجات المادية والنفسية والاجتماعية وغيرها .

٣ - **بزوغ نمط اقتصادي جديد تُعد المعرفة أهم موارده**: شهدت الآونة الأخيرة اهتماماً كبيراً بالمعرفة كأهم مورد اقتصادي، واستتبع ذلك سيادة مجموعة من التحديات التي فرضت نفسها بشدة على بيئة الجامعات حيث إنها معنية في الأساس بقضية انتاج المعرفة ونشرها، وفرضت عليها ضرورة التحول إلى مراكز متقدمة لإعداد الباحثين والمخترعين والعلماء القادرين على المنافسة العالمية وليس مجرد نقل المعرفة، وتسويق البحوث والمنتجات ، وإعادة تشكيل القوى العاملة

، وتبني ثقافة ريادة الأعمال ومكافأة الابتكار، وجذب واستبقاء أفضل الأساتذة وتهيئة بيئة تضمن عوامل التمكين والشفافية وتدعم التفاهم والثقة المتبادلة بين أعضائها (Bejinaru , R., 2017 , P.265)، ويتطلب ذلك إعادة هيكلة الأجور والحوافز المشجعة على ممارسة البحث العلمي والبحوث الابتكارية ورعايتها وتطبيقها ، وتعزيز الاستقلالية والحرية الأكاديمية ، والشراكة مع المجتمع المحيط وسوق العمل ، واستحداث موارد تمويلية جديدة واستقطاب الوافدين ، ودعم الروابط الانسانية والاجتماعية وسيادة أجواء مفعمة بالحب والاحترام المتبادل ، وهذه كلها أبعاد متضمنة في جودة حياة أعضاء هيئة التدريس.

٤ - تأكيد أهمية بناء مجتمعات التعلم والابتكار بالجامعات: تُعد مجتمعات

التعلم والابتكار إعادة تشكيل للممارسات التربوية والتعليمية، حيث إن التعلم يقود إلى فعل وينمو هذا الفعل ويتطور من خلال الممارسة والخبرة مما يقود إلى الابداع والابتكار، وتتشكل مجتمعات التعلم من مجموعة من أعضاء هيئة التدريس من تخصصات مختلفة يجتمعون حول هدف محدد، ويدعمون بعضهم في تحفيز الأفكار وغيرها، وهنا يجب أن يتسم أعضاء هيئة التدريس بانفتاح الذهن والعمل الجاد والعاطفة الصادقة وتبني ثقافة التعلم والعمل في فريق، وكل ما من شأنه تعزيز فرص التلاقح الفكري والاستفادة من المعارف المضمره لدى كل منهم ، وبذلك يُعد تطبيق فكر مجتمعات التعلم تحولاً عميقاً في بيئة العمل الجامعي لا يُمكن له أن يحدث إلا إذا توافرت الرغبة والارادة القوية من قبل أعضاء هيئة التدريس أنفسهم ، ولن تتحقق تلك الرغبة في ظل ما يُعانون به من أوضاع اقتصادية ونفسية واجتماعية متردية ، Engin, M. & Hallam , S. (2015, P.165)

٥ - التعليم الإلكتروني: لقد تنامي الاهتمام بتطبيق نظام التعليم الإلكتروني في

بيئة الجامعات المصرية ، لما له من دور كبير في الحد من بعض المشكلات التي يئن منها النظام التقليدي، حيث يتميز بقله التكاليف ويلبي بذلك الطلب المجتمعي

المتزايد على التعليم الجامعي ، ويلبي الاحتياجات الفردية للمتعلمين، ويُتيح كذلك البرامج التعليمية للمتعلمين في أي وقت وأي مكان باستخدام تقنيات المعلومات والاتصالات التفاعلية ، ويُتيح فرصة التفاعل غير المتزامن مع أعضاء التدريس ويتميز كذلك بعوامل الجذب والتشويق ، مما يُزيد من دافعية الطلاب للتعلم الذاتي والمستمر، وغيرها من العوامل التي استدعت ضرورة الأخذ بنمط التعليم الإلكتروني (Górska, D. ,2016, P.43) ، غير أن نجاح هذا النمط من التعليم يتطلب تلبية العديد من حاجات ورغبات أعضاء هيئة التدريس سواء المادية أو التكنولوجية أو ما يرتبط بالتنمية المهنية وهذه كلها متطلبات ضمن منظومة جودة حياة أعضاء هيئة التدريس.

٦ - **قلة فرص العمل الملائمة بالخارج:** ينص قانون تنظيم الجامعات ضمن مواده (٨٩، ٩٠، ٩١، ٩٢) على الترخيص لعضو هيئة التدريس بإجازة خاصة بدون مرتب للعمل بالخارج بشرط أن يكون أمضى ثلاث سنوات بعد حصوله على الدكتوراه، بحيث لا تزيد هذه الاعارات عن عشر سنوات ، ويتم التقديم لها بعد الانتهاء من أعمال الامتحانات لنهاية العام وقبل بدء العام الدراسي الجديد (بكري & ثروت، ٢٠٠٦، ص٢٣)

ولقد كانت تلك المواد داعماً لأعضاء هيئة التدريس ، فتمنحهم فرصة السفر للخارج وتحسين أوضاعهم الاقتصادية والمعيشية والمجتمعية ، غير أن البلدان العربية في الآونة الأخيرة فرضت مجموعة من العراقيل التي تُحد من فرص الاعارات لأعضاء هيئة التدريس من الجامعات المصرية ، ومن بينها: حصول العضو على درجة الدكتوراه من احدى الجامعات العالمية المشهود لها بالتميز ، والتمكن من قدرات ومهارات اللغة الانجليزية وتحقيق معدلات عالية في اختباراتهما ، كما أن بعض الدول سعت لتحقيق حالة من الاكتفاء الذاتي من أبنائها ، وخاصة في ظل دعمهم للبحث العلمي وابتعاث أبنائهم للجامعات المرموقة عالمياً ، هذا وغيره من العوامل التي أفضت إلى محدودية فرص التنمية الاقتصادية لأعضاء هيئة التدريس ، فضلاً عن المطالبة بالنشر الدولي وغيره من آليات التنمية التي تتطلب مخصصات مالية كبيرة يعجز

تلبية متطلبات جودة الحياة مدخل لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم الجديدة د/ شيماء السيد محمد عطية عبدالعالي

كثير من أعضاء هيئة التدريس عن تلبيتها ، وفي خضم تلك الأوضاع الجديدة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية تبرز أهمية التطوير من داخل الجامعات ذاتها ومحاولة تهيئة عوامل داعمة لجودة حياة أعضاء هيئة التدريس ليتمكنهم القيام بأدوارهم الجديدة على نحو جيد .

ومن خلال عرض أبرز الصعوبات والتحديات التي فرضت نفسها على الجامعات رغمًا عنها ، هنا تبرز أهمية تمكين أعضاء هيئة التدريس من آليات التعامل والتعاطي مع تلك التغييرات وإدارتها ، ومحاولة ابداع آليات جديدة لممارسة الوظائف الأساسية للجامعة (التعليم ، البحث العلمي، وخدمة المجتمع)، فضلاً عن ضرورة تبني أدوار وممارسات جديدة لا تقل أهمية عن سابقتها .

❖ الأدوار الجديدة لأعضاء هيئة التدريس

يُنَاط بالجامعات - في ضوء ما حددته القوانين واللوائح المنظمة - تحقيق ثلاث وظائف أساسية تتمثل في التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع ، ولقد استطاع أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في فترات سابقة القيام بأدوارهم والاضطلاع بمهامهم بشكل مُرضٍ ، غير أن بدايات القرن الحادي والعشرين أفرزت العديد من التحولات والمتغيرات التي تشهد حالة من الاندماج والتعقيد والاعتماد المتبادل فيما بينها فضلاً عن تغلغلها في كل مؤسسات المجتمع، ولم تكن الجامعات بمنأى عن تلك التحولات فهي مطالبة بالتحول نحو منظومة الجودة والتنافسية ، واستثمار رأس المال الفكري والبشري ، والتعاطي مع مستجدات الثورة الصناعية الرابعة، الأمر الذي يفرض على أعضاء هيئة التدريس ضرورة التخلي عن العمليات التقليدية أثناء قيامهم بالوظائف الثلاث واستبدالها بأخرى أكثر تقدمية فضلاً عن بروز العديد من الأدوار والمهام الجديدة ، ويُمكن للبحث الحالي اقتراح مجموعة من الأدوار الجديدة لأعضاء هيئة التدريس من خلال ما يأتي:

أ- الأدوار الجديدة لأعضاء هيئة التدريس في إطار وظيفة التعليم والتعلم

من خلال معايشة الباحثة لواقع الجامعات المصرية ، يُمكن الإشارة إلى مجموعة من الأدوار الجديدة لأعضاء هيئة التدريس في إطار وظيفة التعليم والتعلم على النحو التالي:

- توظيف التكنولوجيا ووسائل التواصل الاجتماعي لدعم التعلم التعاوني، حيث إن طلاب الجامعة على اتصال دائم ببعضها مثل Whatsapp & Facebook ؛ ولذا يُمكن استغلالها في احراز التقدم الأكاديمي ، وخاصة في ظل ما أكد عليه من أى زيادة استخدام الوسائط بنسبة ١٠٪ يتبعه زيادة بنسبة ٢,١٪ في تفاعل الأقران ، وما نسبته ٩,٧٢٪ من التحصيل، فضلاً عن أنها تُيسر استرداد المعلومات والتغلب على حالات الخجل وبعض الاعاقات الجسدية (Ansari, J.A. & Khan, N.,A.,2020, p.p.5-7)
- تصميم المواقف التعليمية وليس مجرد نقل المعلومات
- ممارسة الارشاد والتوجيه النفسي ومساعدة الطلاب لتخطي المشكلات التي قد تعترضهم
- ممارسة مهمة الارشاد الأكاديمي ومتابعة الطلاب المتميزين والمتعثرين ودعمهم المستمر
- تهيئة بيئات تعلم جاذبة للطلاب
- ممارسة عملية التفكير في الممارسات المهنية ومحاولة تجويدها لصالح العملية التعليمية باستمرار .
- تشكيل مجتمعات التعلم بين صفوف الطلاب والانخراط فيها ودعمها المستمر.
- العمل في فرق متعاونة ومتآزرة مع زملائهم لتحقيق التكامل بين التخصصات
- التعلم والتدريب أثناء العمل والاندماج في برامج التنمية المهنية

تلبية متطلبات جودة الحياة مدخل لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم الجديدة د/ شيماء السيد محمد عطية عبدالعالي

- رعاية الطلاب المبدعين والموهوبين والوصول بهم لأقصى مستوى ممكن
- استشراف مهارات العمل في المستقبل وتنظيم المناهج الدراسية وفقاً لها
- تأسيس ثقافة التعلم المستمر وتدعيم قدرات الطلاب لمسايرتها
- تأصيل ثقافة الحوار وتقبل النقد البناء
- تمثل القيم الدينية وتعميق المبادئ الخلقية فكراً وممارسة بحيث يكونوا قدوة لطلابهم

- ممارسة الديمقراطية داخل وخارج قاعات الدرس

ب- الأدوار الجديدة لأعضاء هيئة التدريس في إطار وظيفة البحث العلمي

يقود أعضاء هيئة التدريس ناصية البحث العلمي وانتاج المعرفة في المجتمع ؛ ولذا يُراعى ضرورة قيامهم بمجموعة من الأدوار الجديدة تحقيقاً لتلك الوظيفة على النحو المنشود، ومن بين تلك الأدوار ما يلي:

- تكثيف عمليات البحث في المجالات الحديثة ذات الارتباط بالتخصص الدقيق
- الاندماج في العديد من المشروعات البحثية داخل مصر وخارجها
- الانخراط في مجتمعات تعلم عبر تخصصية وإجراء العديد من البحوث المشتركة
- التوسع في عدد الأبحاث المنشورة دولياً
- المشاركة الفاعلة في المؤتمرات الدولية لما لها من دور بارز في اثراء الخبرات البحثية
- تجويد الأبحاث العلمية كمنطلق لزيادة الاستشهادات منها، مما يدعم السمعة الأكاديمية للجامعة.
- تكوين شراكات بحثية وعلاقات وطيدة مع أساتذة من بعض الجامعات المتميزة ، ومحاولة الاستفادة من ذلك في الارتقاء بتصنيف الجامعات.

ج- الأدوار الجديدة لأعضاء هيئة التدريس في إطار وظيفة خدمة المجتمع

يقع على كاهل الجامعة مسؤولية تنمية المجتمع المحيط ، فيُنظر إليها على أنها مركز اشعاع تسيير على هديه سائر المؤسسات بل والمجتمع بأسره ، ويُمكن للبحث الحالي اقتراح مجموعة من الأدوار الجديدة لأعضاء هيئة التدريس في هذا الاطار من خلال ما يلي:

- استشعار المشكلات التي يئن منها المجتمع آنياً ومستقبلاً ومحاولة بحث أسبابها وحلها.
- تنظيم مجموعة من البرامج التوعوية لفئات الشباب تُبين خلالها طبيعة التكنولوجيا الحديثة وتأثيرها على هيكل الوظائف ، ومن ثم تهيئتهم لامكانية تبوأ أماكن وظيفية أخرى جديدة غير تلك التي أُعدوا للقيام بها.
- الاسهام في محو الأمية الأبجدية والتكنولوجية لضمان انخراط جميع أعضاء المجتمع في عمليات التنمية.
- تنظيم العديد من الندوات الهادفة لتأصيل ثقافة التنمية المستدامة بين فئات المجتمع المختلفة وتأكيد دورهم الرائد في تلبية متطلباتها.
- التحليل الدقيق لمتطلبات سوق العمل من القوى العاملة ومحاولة تضمين المهارات المطلوبة في البرامج التدريبية المتنوعة.
- تزويد المجتمع بالكادر العلمي والتربوي المؤهل والتمكن من آليات التعااطي مع مستجدات الثورة الصناعية الرابعة وتداعياتها، بل وقيادة التغيير.

د- أدوار أخرى جديدة لأعضاء هيئة التدريس

- يضطلع أعضاء هيئة التدريس بمجموعة أخرى من الأدوار يُمكن اجمال أهمها في يلي:
- أدوار إدارية وتنظيمية: تتمثل فيما يوكل إليهم من أعمال إدارية تخص القسم العلمي أو الكلية، وتنظيم المؤتمرات والندوات ، ودعم شبكة التعليم الالكتروني وغيرها.

تلبية متطلبات جودة الحياة مدخل لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم الجديدة د/ شيماء السيد محمد عطية عبدالعالي

- **الاسهام في بناء مجتمع المعرفة:** الذي يتطلب تفعيل دور المعرفة من حيث انتاج ونشر وتوظيف المعرفة وليس مجرد نقلها، وذلك على مستوى جميع منسوبي الجامعة والمجتمع المحيط، لتتمحور جل الأنشطة حول المعرفة باعتبارها أهم مورد اقتصادي
- **المشاركة في منظومة الجودة والاعتماد:** وتتعدد أدوار أعضاء هيئة التدريس في هذا الشأن سواء من خلال الاسهام في انجاز المعايير والدراسة الذاتية ، أو الأنشطة التي تُوكل للقسم والكلية .
- **استثمار رأس المال الفكري:** يُمكن لأعضاء هيئة التدريس تدبير موارد تمويلية للأنشطة البحثية والتعليمية وذلك من خلال تسويق العديد من المنتجات المرتبطة بمجال التخصص، مستفيدين في ذلك بفكرريادة الأعمال.
- **استقطاب الوافدين والاسهام في تدويل التعليم:** يقوم بعض أعضاء هيئة التدريس بجذب الطلاب والباحثين لجامعاتهم لأنهم يتمتعون بسمعة أكاديمية طيبة أو لانتاجهم العلمي والبحثي المشهود له بالكفاءة.
- ومن خلال عرض الأدوار الجديدة المقترحة لأعضاء هيئة التدريس يتبين مدى تنوعها وشمولها للوظائف الثلاث للجامعة ، بل وتتعداها لأدوار أخرى ، مما يعني أنها تتطلب مجهوداً ذهنياً وعملياً كبيراً ، وتتطلب مخصصات مالية ودعم تنظيمي وقيادة واعية ومستنيرة ، وهنا تكمن أهمية تجويد حياة أعضاء هيئة التدريس وتوفير احتياجاتهم الأساسية ليتسنى لهم الابداع في أداء المهام الجديدة.

❖ **المردود التربوي والنفسي والاجتماعي لتوطين مفهوم جودة الحياة بالجامعة**

تنامي الاهتمام بجودة الحياة لأعضاء هيئة التدريس داخل الجامعة وخارجها من خلال التركيز على توفير مجموعة من المتطلبات التي تُحقق لهم مستويات عالية من الأداء والابتكار والتميز الأكاديمي والاجتماعي ، كما تُحقق لهم كذلك تسهيل أداء المهام العلمية الموكلة إليهم ، وتنظيم بيئات العمل بما يُحقق جودة الكليات والجامعات ، ويُمكن أن يُسهم توطين مفهوم جودة الحياة بالجامعات المصرية

في تحقيق العديد من المزايا الداعمة لأعضاء هيئة التدريس تربوياً نفسياً واجتماعياً ،
ويُمكن تبين ذلك من خلال ما يأتي:

١- مؤشرات المردود التربوي والتعليمي لتوطين مفهوم جودة الحياة لأعضاء التدريس

قد يكون لتحقيق جودة الحياة لأعضاء هيئة التدريس مردود تربوي يُمكن أن
ينعكس على تحسين أدائهم لأدوارهم الجديدة في بيئات التعليم والتعلم ، وتتمثل
أهم مؤشرات المردود التربوي من خلال ما يلي: (حمادة، ٢٠٢٠، ص ١٣٠) (Lysenko &
E.M.& Zharinova, Y.N. , 2021, P.6)

- تحسين قدرة عضو هيئة التدريس على التفكير في الممارسات التربوية ، والتعلم
أثناء العمل واتخاذ القرارات الصحيحة في الأوقات المناسبة، حيث إن تحقيق
جودة الحياة لأعضاء هيئة التدريس يجعلهم أكثر انغماساً في حياتهم
المهنية.
- تحسين قدرة أعضاء هيئة التدريس على التخطيط الجيد لاستثمار الوقت
 وإدارته والاستفادة منه لأقصى مستوى .
- المشاركة في تحقيق جودة مخرجات التعليم الجامعي من حيث: المستوى
النوعي للخريجين وتوافقه مع متطلبات سوق العمل ، وزيادة الانتاجية
العلمية والبحثية من خلال الاستشارات العلمية والمشاريع البحثية والكتب
والمؤلفات وغيرها
- الاسهام في تحقيق الميزة التنافسية للكلية والجامعة من خلال نشر أبحاث
علمية جديدة ومبتكرة في مجلات لها تصنيف دولي متميز.
- سيادة ثقافة التعلم من الآخرين والتعلم من الفشل والاختافات، مما قد
يُسهم في حل بعض مشكلات العمل واتخاذ القرارات التنظيمية الصحيحة.
- تحقيق التنوع والثراء المعرفي والتوجه نحو مزيد من رعاية الابتكار وتقاسم
المعرفة ،

٢- المردود النفسي لتوطين مفهوم جودة الحياة لأعضاء التدريس

قد يكون لتحقيق جودة الحياة لأعضاء هيئة التدريس مردود نفسي يُمكن أن ينعكس على تحسين أدائهم لأدوارهم الجديدة في بيئات التعليم والتعلم ، وتتمثل أهم مؤشرات المردود النفسي من خلال ما يلي: (علام، ٢٠١٢ ، ص ٢٩٥) & (أبوسيف، ٢٠١٨، ص ١٢٣).

- تحقيق حالة من السعادة والرفاهية والاستمتاع بالحياة داخل الجامعة وخارجها ، مما قد ينعكس على تحسين جودة الأداء وتسهيل القيام بالمهام التعليمية والتنظيمية والارشادية والتوعوية.
- تحقيق الرضا الوظيفي والرضا عن الحياة ، وتقدير وتحقيق الذات ، والصحة الجسمية والروحية ، وجودة أدائه لمهامه وأدواره المتنوعة ، والاحساس بالرفاهية .
- تحسين قدرة عضو هيئة التدريس على التحدي وبناء التوقعات العالية ، ومواجهة الأزمات والصعوبات ، وحل المشكلات ، وإدارة الأزمات.
- سيادة مشاعر إيجابية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة تدفعهم نحو مزيد من العمل والقيام بالأدوار الجديدة .
- تعميق ولاء عضو هيئة التدريس وتمائله مع هوية الجامعة وانتماءه لها واقتناع تام برسالة الجامعة وقيمها ، والسعى الدؤوب لتحقيق رؤيتها في إطار من الشغف والأداء المتقن.

٣- المردود الاجتماعي لتوطين مفهوم جودة الحياة لأعضاء التدريس

قد يكون لتحقيق جودة الحياة لأعضاء هيئة التدريس مردود اجتماعي يُمكن أن ينعكس على تحسين أدائهم لأدوارهم الجديدة في بيئات التعليم والتعلم ، وتتمثل أهم مؤشرات المردود الاجتماعي من خلال ما يلي:

- استثمار العلاقات الانسانية والاجتماعية الفعالة والإيجابية في تأسيس بيئات عمل جاذبة لأعضاء هيئة التدريس ، مما يؤدي إلى مزيد من التشاركية والتعاون ، وتبني الأهداف الاستراتيجية للكلية والجامعة ومن ثم ابتكار آليات ابداعية لانجاز المهام والأدوار الجديدة ، ومن ثم تحقيق التميز الأكاديمي.
 - تخفيف ضغوط العمل واستثمار بعض الأوقات في تحقيق أنشطة التنمية المجتمعية ، والاسهام في أنشطة خدمة المجتمع والتخفيف من بعض المشكلات كالفقر والامية وغيرها .
 - وتقبل التنوع والاختلاف ، بل وتحويله لفرص ملائمة لحل المشكلات في بيئات العمل وإدارة الأزمات بشكل أفضل.
 - تقليل أسباب الصراع والتوتر بين أعضاء هيئة التدريس داخل القسم العلمي الواحد ، وبين الأقسام العلمية وبعضها البعض، وكذلك داخل مجتمع الجامعة.
 - تهيئة بيئات عمل يسودها قيم الألفة والتواد والتعاطف والاحترام المتبادل والتآزر والتعاون في العمل الخيري والتطوعي.
 - إدارة الاختلاف والتنوع بين أعضاء هيئة التدريس بشكل يحقق مستويات عالية من المساواة والعدالة والشفافية ، وبما يحقق الغايات العليا للأقسام العلمية والكلية والجامعة.
- ومن خلال العرض السابق يتبين أهمية جودة الحياة لأعضاء هيئة التدريس ومردودها المتوقع على كل من الجوانب التربوية والنفسية والاجتماعية ، غير أن تحقيق تلك الحالة من الشعور بالمتعة والرفاهية قد يعترىها بعض العوائق والمؤثرات ، ويُمكن للبحث الحالي الاشارة لبعض العوامل المؤثرة في جودة حياة أعضاء هيئة التدريس من خلال النقطة البحثية التالية.

❖ بعض العوامل المؤثرة في جودة حياة أعضاء هيئة التدريس

ثمة مجموعة من المتغيرات والعوامل التي قد تؤثر في جودة الحياة فترتقي ويزداد الرضا الوظيفي والتميز الأكاديمي والبحثي ، أو تنخفض بمستوى جودة الحياة فتصيب الفرد بحالات الاكتئاب والقلق والاحتراق النفسي والعجز الاجتماعي ، ويمكن تحديد أهم هذه المتغيرات من خلال ما يلي:

١ - عوامل شخصية وأسرية: تتأثر جودة حياة أعضاء هيئة التدريس بنوع

العضو وطبيعة المهام الموكلة إليه، وسماته الشخصية والانفعالية وقدرته على تحقيق الاتزان الانفعالي وضبط النفس، أو وجود حالة من العجز الجسمي أثرت بدورها على قدرته الفكرية والابداعية، وقدرته على احداث نوع من التوازن بين الحياة والعمل واستثمار الوقت، ومن بين العوامل الأسرية التأخر في الزواج والانجاب، وعدد أفراد الأسرة وضعف قدرته المادية لتلبية الاحتياجات، للمسكن اللائق ، ووسائل التنقل والمعيشة.

٢ - عوامل نفسية : يتأثر مستوى جودة حياة عضو هيئة التدريس بدرجة

تفهمه وتقييمه لأحداث الحياة العاطفية وتصوراته عن الحياة، ومواقفه المتنوعة في سياق ثقافة المجتمع ومنظومة القيم التي تحكم تصرفاته وسلوكياته، ويبنى في ضوءها أهدافه وطموحاته واهتماماته، وتقدير المجتمع له ، والرضا عن مستوى الخدمات الصحية والعلاجية، والخدمات الترفيهية والترفيهية وتلبية الاحتياجات المعيشية وتأمين مستقبل أسرته.

(Senthilkumar, Chandrakumaramangalam& Umasankar, 2015,

P.P.2714-2717)

٣ - الدعم التنظيمي في بيئة العمل: يؤثر مستوى الدعم الذي تُقدمه الجامعة لأعضائها على الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي لديهم ، فقد يؤثر في سرعة الترقى ، وسيادة شعور لدى الأعضاء بأنهم أقل أهمية لأنهم منتدبون، أو أن التخصص النظري أقل أهمية من العملي ، ودرجة ممارستهم للحرية الأكاديمية وسهولة الوصول إلى مكان العمل وغيرها من العوامل التي قد تُصيب الفرد بالروتين والرتابة ، تلك التي يمكن التغلب عليها من خلال الدعم البناء للأعضاء لأداء عملهم بشكل أكثر فعالية وتقليل مشاكل العمل

(Ruževičius, J. ,2014, p.p.331-332)

٤ - بيئة التعليم والتعلم: تؤثر البيئة التعليمية بتنظيماتها المادية وعناصرها المعنوية تأثيراً كبيراً في تحديد جودة الحياة لأعضاء هيئة التدريس ، فالمرافق وقاعات التدريس والبنية التحتية والتكنولوجية وشبكة العلاقات الاجتماعية في السياق الجامعي تزيد من فرص التعلم وتنمية كفايات وقدرات الأعضاء باستمرار ، مما يقلل بدوره من حالات الاجهاد الوظيفي ومن ثم تحسين الانتاجية وسيادة حالة من الرضا الوظيفي.

٥ - العامل الاقتصادي: إذا كانت القوة الدافعة الأساسية وراء العمل هي كسب لقمة العيش فإن جودة الحياة تتأثر بمستوى الدخل ومدى توافقه مع تلبية الاحتياجات الأساسية ، فيُفترض تحديد الأجور في ضوء المسؤولية والمهارة والأداء ، ولما كانت المهمة البحثية لعضو هيئة التدريس تنطوي على ابداع أفكار ورؤى جديدة ، فإنه حتماً لا يمكنه القيام بها في ظل سيطرة الجانب الاقتصادي على جُل تفكيره.

٦ - **نمط القيادة الجامعية:** تُعد القيادة القوية والفعالة منبئاً بجودة الحياة لأعضاء هيئة التدريس، فتضمن سيادة الثقة والالتزام والتعاون والعمل الجماعي وحل المشكلات وفرض المنازعات بشكل فعال، وتتبدى القيادة كذلك خلال معاملة المشرفين لطلابهم، حيث يؤدي الإشراف بشكل مباشر وغير مباشر إلى تشكيل خبرات الأكاديميين، فالقادة الذين يتواصلون بشكل فعال ينمون شعور الأفراد بالانتماء والقبول. (Leitão, J., Pereira, D., & Gonçalves, Â., 2019).

٧ - **العلاقات المهنية:** تشير العلاقة المهنية إلى جميع الجوانب التي تنطوي على ديناميات العمل المشتركة، وما تتضمنه من العلاقات الرسمية وغير الرسمية مع الزملاء أو مع الرؤساء، وتؤثر بدرجة كبيرة في جودة الحياة لأعضاء هيئة التدريس، وهنا يجب على الإدارة التركيز على ديناميات العلاقات داخل المجموعة ودعم العلاقة بين الزملاء وفيما بينها لتقليل الآثار السلبية، حيث إن تحسين ظروف العمل يساهم في تحسين نوعية الحياة (Senthilkumar, Chandrakumaramangalam & Umasankar, 2015, P.P.2714-2717).

ومن خلال العرض السابق يتبين أن جودة حياة أعضاء هيئة التدريس تتأثر بالعديد من العوامل التي تختلف في درجة تأثيرها، وتتطلب العمل وفق منظومة شاملة متكاملة بحيث لا تُركز على عامل دون الآخر، وتوافقاً مع ذلك تتعدد أبعاد جودة حياة أعضاء هيئة التدريس، وهذا ما تتمحور حوله النقطة البحثية التالية.

❖ أبعاد جودة الحياة لأعضاء هيئة التدريس

تؤكد الكثير من الدراسات والبحوث العلمية على أهمية جودة الحياة لأعضاء هيئة التدريس ومردودها على كل من الأداء الفردي والتنظيمي، غير أنه ليس ثمة إجماع بين الباحثين حول الأبعاد المميزة لجودة الحياة؛ حيث إنها تُعبر عن مفهوم نسبي متعدد الأبعاد يعتمد على عدد من العوامل المتكاملة، ومن هنا سعى

البحث الحالي لعرض بعض تصنيفات أبعاد جودة الحياة لأعضاء هيئة التدريس ، والتي تتنوع وفقاً لموضوع الدراسة وأهميتها وأهدافها .

انتهت احدى الدراسات إلى تسطير أبعاد جودة الحياة لأعضاء هيئة التدريس في ثمانية أبعاد أساسية تتمثل في : الرضا الوظيفي ، والمشاركة في أداء العمل ، والتحفيز ، والكفاءة والإنتاجية ، والصحة والسلامة ، والرفاهية في العمل ، والإجهاد ، وعبء العمل والإنهاك (Ruževicius, J. ,2014, p.p.331-332)، في حين حدد المصري والأغا أبعاد جودة الحياة امكانية في خمسة أبعاد رئيسة تمثلت في: التنمية والتدريب والتطوير للأكاديميين ، وتوافر مبدأ العدالة في التعامل مع الأكاديميين داخل الجامعة ، وإمكانية الترقية للأكاديميين ، وظروف العمل المحيطة ، والحوافز المادية والمعنوية (المصري والأغا، ٢٠١٤، ص ١٠٩)

ومن خلال التحليل الدقيق للأدب التربوي ونتائج المسوح الميدانية وآراء الأكاديميين ، لقياس جودة الحياة العملية ، انتهت احدى الدراسات إلى تضمين أبعاد جودة الحياة لأعضاء هيئة التدريس في ثمانية أبعاد أساسية، وتشمل : بيئة التعليم والتعلم ، التعويضات والمكافآت ، خدمات دعم الأعضاء ، التوازن بين العمل والحياة الشخصية ، الدعم التنظيمي ، فرصة التعلم ، وأساليب القيادة ، والتغذية المرتدة على الأداء ، والعلاقة المهنية الرسمية وغير الرسمية.

(Senthilkumar, Chandrakumaramangalam& Umasankar, 2015, P.P.2714-2717)

وأكد (Ngcamu, 2017) على أن جودة حياة أعضاء هيئة التدريس يُمكن التعبير عنها من خلال: التقدم الوظيفي، والالتزام والولاء التنظيميين ، والاحتفاظ بالموظفين ، والكفاءة ، والتطوير الوظيفي ، وزيادة الأداء ، والاستقلالية ، والتوظيف والترقي والمزايا والتعويضات وتنمية المهارات ، والصحة والسلامة ، وتستهدف سيادة حالة من الرضا الوظيفي لدى الأعضاء.

تلبية متطلبات جودة الحياة مدخل لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لأدواتهم الجديدة د/ شيماء السيد محمد عطية عبدالعالي

ومن جهة أخرى لخص حمادنة أبعاد جودة الحياة لأعضاء هيئة التدريس في كل من : النمط القيادي ، والاستقرار والأمان الوظيفي، والترقية الوظيفية، والرواتب والمكافآت ، والتوازن بين العمل الجامعي والحياة الاجتماعية ، والتنمية المهنية / التدريب والتعليم (حمادنة ، ٢٠١٩، ص ١٠٨)، أما حمادة فقد حدد أبعاد جودة الحياة الأكاديمية بالجامعة في أربعة أبعاد رئيسية : البوابة الالكترونية ، والتعويضات ، والبيئة المادية ، والعلاقات ، والتقنيات المستخدمة (حمادة، ٢٠٢٠، ص ١٣٠)

وهناك من حدد جودة حياة أعضاء هيئة التدريس من خلال خمسة أبعاد أساسية : جودة بيئة وظروف العمل ، وجودة الخدمات التي تقدمها الجامعة والكلية ، وتحسين جودة العلاقات القائمة داخل بيئة العمل مع الزملاء والإدارة ، وتحسين جودة نُظم الرواتب والمكافآت، وتحسين مستوى الرضا الوظيفي (محمود، ٢٠٢٠، ص ص ١٧٢٤- ١٧٢٨)

واقترحت دراسة أخرى ثمانية أبعاد رئيسية لتقييم جودة الحياة لأعضاء هيئة التدريس ، وهي: التعويض العادل والمناسب ، والصحة والسلامة في ظروف العمل ، وفرص الاستخدام وتنمية القدرات (الاستقلالية ، مجموعة متنوعة من المهارات ، معنى المهمة ، هوية المهمة ، وردود الفعل) ، وفرص الأمن الوظيفي ، والدعم الاجتماعي في العمل وغياب التحيز، والدستورية في تنظيم العمل (حقوق وواجبات، الخصوصية وحرية التعبير والمعاملة المتساوية والقواعد والروتين) ، ومساحة العمل والمعيشة الكلية، والأهمية الاجتماعية للحياة في العمل أي المسؤولية الاجتماعية والفوائد التي توفرها للمجتمع حولها. Sabonete, S., A., Lopes, H., Rosado, D., and Reis, J., 2021, (P. 4)

ومن خلال عرض الرؤى والتوجهات والتصنيفات السابقة لأبعاد جودة الحياة لأعضاء هيئة التدريس ، فقد انتهى البحث الحالي إلى اجمال تلك الأبعاد في ثمانية أبعاد رئيسية تتمثل في : تدعيم الأمن الوظيفي، وتدعيم الأمن النفسي وتخفيف القلق حول المستقبل، وإدارة الوقت وتخفيف ضغوط العمل، وتطوير قدرات أعضاء

هيئة التدريس للتعاطي مع المستجدات التعليمية والتنظيمية، وبناء ثقافة التعلم المستمر، واستشراف مسارات التحول نحو جامعة المستقبل، وممارسة هندسة الترويج عن النفس، واتاحة الفرص للترقية والتنمية المهنية المستدامة، وتدعيم الأمن الوظيفي، ويمكن توضيح كل بعد بشكل أكثر تفصيلاً فيما يلي:

١. تدعيم الأمن الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس: تسود الأوساط الجامعية نقاشات متعددة حول جودة أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات ومقارنته بنظرائهم في الجامعات الأخرى مما أحدث لدى البعض نوعاً من التهديد بضعف الأمان الوظيفي، ومن هنا تجدر الإشارة إلى أن جودة حياة أعضاء هيئة التدريس تتأثر بدرجة كبيرة بتوفير الدعم ونظم الحماية الإدارية والتنظيمية وتخفيف الضغوط المهنية وتحقيق التوازن بين المسؤوليات المهنية والالتزامات الشخصية، وما يستتبعه ذلك من سيادة شعور بالأمن الوظيفي يدفع العضو للتفكير في الممارسات المهنية وابداع آليات مبتكرة لأداء الأدوار الجديدة.

٢. تدعيم الأمن النفسي وتخفيف القلق حول المستقبل: ويمكن أن يتحقق ذلك البعد من خلال توفير الحماية القانونية لأعضاء هيئة التدريس وضمان حرية التعبير عن الرأي والحرية الأكاديمية، ودعم مشاركتهم في اتخاذ القرارات، وتدريبهم على إدارة المخاطر والأزمات وتقليل الصراعات في بيئات العمل، وكل ما من شأنه سيادة حالة من الهناء النفسي والاستمتاع بالحياة تدفعهم لتجويد أداءاتهم.

٣. إدارة وتنظيم الوقت وتخفيف ضغوط العمل: تتسم الجامعة كغيرها من مؤسسات المجتمع بسرعة وتيرة التغيرات وتعدد المسؤوليات والمهام، مما يؤدي إلى اتباع سياسات ونظم إدارية تؤدي إلى تكرار الجهود وضياع الأوقات، مما قد يترتب عليه صعوبة في تنفيذ الأنشطة والمهام المتنوعة، وبذلك فإن أعضاء هيئة التدريس في حاجة ماسة لممارسة مهارة إدارة وتنظيم الوقت في بيئات

تلبية متطلبات جودة الحياة مدخل لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لأدواتهم الجديدة د/ شيماء السيد محمد عطية عبدالعالي

التعليم والتعلم وتقويم أداء الطلاب ، وإدارة وتنظيم الامتحانات، وتدعيم بيئات التعليم والعمل بالتسهيلات التربوية والامكانيات المادية التي تجعلها أكثر جاذبية لكل من الطلاب وأعضاء هيئة التدريس على السواء.

٤. تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس للتعاطي مع المستجدات التعليمية والتنظيمية: في إطار تعقد المهام وتسارع المتغيرات يحتاج أعضاء هيئة التدريس إلى تطوير قدراتهم بشكل مستمر للإضطلاع بالمهام الجديدة والمتجددة ، من خلال اشباع الاحتياجات الشخصية والاجتماعية، وتوفير الاستشارات العلمية والقانونية في بيئات العمل ، والتشارك في إدارة وتنظيم الأنشطة المتنوعة بالكلية، وتقليل أسباب توتر الصراعات في بيئات العمل.

٥. بناء ثقافة التعلم المستمر: أصبحت ثقافة التعلم المستمر مطلباً حيوياً لبقاء واستمرار المنظمات ؛ ولذا فإنه ينبغي تهيئة بيئات العمل لتوطين ثقافة التعلم المستمر في الكليات والجامعات من خلال تهيئة بيئات داعمة للتعلم من الأخطاء ، وإعطاء الفرص المناسبة لتقاسم المعرفة وتبادل الخبرات، وتقبل التغيير وإدارته بشكل جيد، وتقديم المكافآت والحوافز المادية والمعنوية للمتميزين من أعضاء هيئة التدريس ، والتخفيف من حدة العقوبات والجزاءات عند الخطأ.

٦. استشراف مسارات التحول نحو المستقبل: مع ضغوط التغيير المتسارع في مهارات العمل في المنظمات التعليمية لابد من استشراف مسارات متنوعة للتحول بالكليات والجامعات إلى مراكز متقدمة للتعلم والابداع، وذلك من خلال استحداث برامج تعليمية تلبي احتياجات المجتمع في الوقت الراهن وفي المستقبل، وانشاء روابط وتحالفات تُحقق المنافع المتبادلة بين الكليات والجامعات من ناحية وبين منظمات العمل والانتاج والخدمات من ناحية أخرى، وتهيئة بيئات تمكينية لتدعيم الابتكار وريادة الأعمال.

٧. هندسة الترويح عن النفس: في خضم تدافع ضغوط الحياة وتعدد المهام والمسئوليات المطلوبة تبدو الحاجة الملحة لأعضاء هيئة التدريس لممارسة هندسة الترويح عن النفس من خلال إثراء بيئات العمل بالتسهيلات المادية والجمالية، واحترام حقوق أعضاء هيئة التدريس، وتدعيم ملكيتهم الفكرية ، وبناء جدارات الألفة والاحترام المتبادل في بيئات العمل، وإثراء بيئات العمل الجامعية بالأشجار المثمرة وروائح الزهور الفواحة التي تُعزز تذوق الجمال وتؤسس لبيئات جامعية جاذبة لأعضاء هيئة التدريس.

٨. إتاحة الفرص للترقية والتنمية المهنية المستدامة: يحتاج أعضاء هيئة التدريس إلى تخفيف إجراءات التقدم للترقية وتقليل الضغوط ، حتى تتحول عملية الترقية إلى إجراءات سلسلة تُهيء لتحقيق تنمية مهنية مستدامة من خلال اعلاء مبدأ الشفافية والمعيارية الحاكمة لإجراءات التعيين والترقي ، وتحسين قدرة أعضاء هيئة التدريس على تحقيق متطلبات الاحتراف الأكاديمي، وتهيئة بيئات عمل قادرة على جذب واستقطاب الكوادر والعلماء.

ومن خلال العرض السابق يتبدى جلياً أهمية جودة الحياة لأعضاء هيئة التدريس حيث أضحت مطلباً ملحاً لدعم استمرارية أعضاء هيئة التدريس في أداء أدوارهم الجديدة ، كما تتنوع أبعادها وآليات تحقيقها ؛ ولذا سعى البحث الحالي من خلال الجزء الميداني إلى استطلاع آراء وتصورات وتوجهات أعضاء هيئة التدريس حول أهمية تلبية متطلبات جودة الحياة في تحسين قدراتهم على التعاطي مع المستجدات وأداء الأدوار الجديدة على نحو متميز.



ثانياً : إجراءات الدراسة الميدانية ونتائجها

يتناول هذا الجزء عرضاً لمنهجية وإجراءات الدراسة الميدانية ، ويشمل كذلك عرضاً لهدف الجزء الميداني، وخطواته ، وعينة البحث وتوزيعها ، وبناء أداة البحث ، وإجراءات تطبيقها ، وأساليب المعالجة الإحصائية .

هدف الجزء الميداني للبحث

استهدف الجزء الميداني للبحث التعرف على تصورات أعضاء هيئة التدريس حول أهمية متطلبات جودة الحياة في تحسين أدائهم للأدوار الجديدة والمستحدثة بالجامعة ، وذلك من خلال تطبيق أداة البحث على عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات

مجتمع وعينة البحث

تم تطبيق الاستبانة بصورتها النهائية إلكترونياً في خلال الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي ٢٠٢٢/٢٠٢١م بطريقة عشوائية على أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعات (الزقازيق - الأزهر - جنوب الوادي)، حيث كان المردود منها احدى وثمانين استجابة من أعضاء كلية التربية بالجامعات المذكورة سلفاً. ويمكن توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير الدرجة العلمية كما بالجدول الآتي:



جدول (١)

توصيف عينة البحث

الدرجة	العدد	نسبة المئوية	الدرجة	العدد	نسبة المئوية
أستاذ	٤٠	٤٩,٤	مدرس	٢٠	٢٤,٧
أستاذ مساعد	٢١	٢٥,٩	الإجمالي	٨١	١٠٠

يتضح من الجدول (١) أن نسبة أفراد العينة من درجة أستاذ أكبر من درجتي أستاذ مساعد ومدرس ، حيث بلغت النسب على الترتيب (٤٩,٤)، (٢٥,٩)، (٢٤,٧)، وفي ذلك دلالة على أن الأساتذة كانوا أكثر حرصاً على المشاركة في تطبيق الاستبانة أكثر مما كانت عليه بين فئتي أستاذ مساعد ومدرس، كما يؤكد من جهة أخرى على ثراء الاستجابات ودقتها لما لهم من خبرات علمية ومهنية وإدارية عبر مراحل عملهم المتعمقة طولاً وعرضاً.

١ - المعاملات العلمية للاستبانة

– **الصدق:** استخدمت الباحثة صدق الاتساق الداخلي من خلال إيجاد معامل الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية لكل محور، ومعامل الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية للاستبانة، ومعامل الارتباط بين محاور الاستبانة وبعضها البعض، ومعامل الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للاستبانة، كما هو موضح بالجدول التالية:

تلبية متطلبات جودة الحياة مدخل لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لأدواتهم الجديدة
د/ شيماء السيد محمد عطية عبدالعالي

جدول (٢)

معامل الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية للاستبانة (ن=٨١)

الدرجة	م	الدرجة	م	الدرجة	م	الدرجة	م
♦♦٠,٨٨١	٤٩	♦٠,٤٧٩	٣٣	♦٠,٤٩٤	١٧	♦♦٠,٨١٤	١
♦♦٠,٧٩٩	٥٠	♦٠,٥٢١	٣٤	♦٠,٤٥٨	١٨	♦♦٠,٦٧	٢
♦♦٠,٨٨٥	٥١	♦٠,٤٦١	٣٥	♦♦٠,٥٨٥	١٩	♦♦٠,٧٠٥	٣
♦♦٠,٨٤	٥٢	♦٠,٤٧٢	٣٦	♦٠,٥٠٧	٢٠	♦♦٠,٦٧	٤
♦♦٠,٥٩٩	٥٣	♦♦٠,٥٧٩	٣٧	♦♦٠,٥٧٩	٢١	♦♦٠,٨٢	٥
♦٠,٤٩٨	٥٤	♦٠,٥٤٧	٣٨	♦♦٠,٨٦٢	٢٢	♦٠,٥٦	٦
♦♦٠,٨٢٤	٥٥	♦٠,٤٥٢	٣٩	♦♦٠,٥٦٥	٢٣	♦♦٠,٨٧٢	٧
♦♦٠,٦٨١	٥٦	♦♦٠,٦٠١	٤٠	♦٠,٤٤١	٢٤	♦♦٠,٧٠٤	٨
♦♦٠,٦١٥	٥٧	♦♦٠,٥٦٧	٤١	♦٠,٤٦٤	٢٥	♦♦٠,٧٧٣	٩
♦♦٠,٦٩٣	٥٨	♦♦٠,٦٩٩	٤٢	♦٠,٤٤٩	٢٦	♦٠,٤٤٥	١٠
♦♦٠,٨٣٩	٥٩	♦٠,٤٩٥	٤٣	♦♦٠,٦١١	٢٧	♦♦٠,٨١	١١
♦٠,٤٥٦	٦٠	♦٠,٥٢٦	٤٤	♦٠,٤٩٦	٢٨	♦♦٠,٧٩	١٢
♦٠,٤٨٢	٦١	♦♦٠,٥٧٢	٤٥	♦♦٠,٥٦٣	٢٩	♦♦٠,٥٨٥	١٣
♦٠,٤٩٦	٦٢	♦٠,٥٠١	٤٦	♦♦٠,٦٦٥	٣٠	♦٠,٥٢٥	١٤
♦٠,٤٨٥	٦٣	♦♦٠,٦١٢	٤٧	♦٠,٥١	٣١	♦♦٠,٨٦٥	١٥
		♦٠,٤٥٥	٤٨	♦♦٠,٦٤٢	٣٢	♦♦٠,٦١١	١٦

♦ قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) = (٠,٣٠٤)

يتضح من الجدول (٢) وجود ارتباط دال إحصائياً بين المفردات والدرجة الكلية للاستبانة، حيث إن قيمة (ر) المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية عند مستوى

معنوية (٠,٠٥)، وذلك بالنسبة لجميع عبارات الاستبانة، مما يُؤشر إلى صدق الاستبانة لقياس ما وضعت لقياسه.

جدول (٣)

معامل الارتباط بين محاور الاستبانة وبعضها (ن=٨١)

م	المحاور	مجموع الاستبانة
١	الأول	♦♦٠,٧٩٤
٢	الثاني	♦♦٠,٦٦٦
٣	الثالث	♦♦٠,٦٥٨
٤	الرابع	♦♦٠,٧٤٥
٥	الخامس	♦♦٠,٦٨٢
٦	السادس	♦♦٠,٧٥٤
٧	السابع	♦♦٠,٦٥٩
٨	الثامن	♦♦٠,٧٣٦

♦♦ قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية (٠,٠١) = (٠,٣٠٤)

يتضح من الجدول (٣) وجود ارتباط دال إحصائياً بين الدرجة الكلية لكل محور مع الدرجة الكلية للاستبانة، حيث يتراوح ما بين (٠,٦٥٨) إلى (٠,٧٩٤)، حيث إن قيمة (ر)

تلبية متطلبات جودة الحياة مدخل لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لأدواتهم الجديدة
د/ شيماء السيد محمد عطية عبدالعالي

المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية (٠,٠١)، مما يدل علي صدق الاستبانة، وصلاحيته لقياس ما وضعت من أجله ، فضلاً قوة الارتباط بين محاورها .

- الثبات: استخدمت الباحثة لإيجاد قيمة الثبات معامل ألفا كرونباخ لمحاور الاستبانة، كما موضح بالجدول التالي:

جدول(٤) قيم الثبات للاستبانة ومحاورها (ن=٨١)

م	المحاور	عدد العبارات	قيمة ألفا كرونباخ
١	الأول	١١	٠,٧٧٩
٢	الثاني	١٠	٠,٧٨٥
٣	الثالث	٦	٠,٧٤٣
٤	الرابع	٧	٠,٧٤٥
٥	الخامس	٨	٠,٧٩٩
٦	السادس	٧	٠,٨٢٢
٧	السابع	٧	٠,٨٠٣
٨	الثامن	٧	٠,٧٦٨
إجمالي الاستبانة		٦٣	٠,٨٤٦

❖ قيمة مرتفعة

يتضح من الجدول (٤) ارتفاع قيمة ثبات الاستبانة ومحاورها، حيث بلغت في الاستبانة ككل (٠,٨٤٦) وتراوحت في محاور الاستبانة بين (٠,٧٤٣) في المحور الثالث والخاص ب ممارسة مهارة إدارة وتنظيم الوقت وتخفيف ضغوط العمل إلى (٠,٨٢٢) في المحور السادس والمرتبط ب استشراف مسارات التحول نحو جامعة المستقبل ، مما يدل علي درجة ثبات عالية ومقبولة احصائياً؛ ولذلك جاءت درجة صدق الاستبانة عالية، ويؤكد ذلك صلاحية الاستبانة لقياس ما وضعت لقياسه ، وثبات النتائج التي يمكن أن تسفر عنها .

٢ - المعالجات والمعاملات الإحصائية:

بعد تطبيق الاستبانة وتجميعها، تم تفريغها في جداول لحصر التكرارات ومعالجة بياناتها إحصائياً من خلال برنامج الحزم الإحصائية (SPSS) Statistical Package for Social Sciences الإصدار الخامس والعشرين. وقد استخدمت الباحثة مجموعة من الأساليب الإحصائية التي تستهدف القيام بعملية التحليل الوصفي والاستدلالي لعبارات الاستبانة ومحاورها، وهي: معامل ارتباط بيرسون، ومعامل الفا كرونباخ، والنسب المئوية في حساب التكرارات، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

وحددت الباحثة درجة القطع والتي تحدد درجة الأهمية للعبارة، وأن المتوسطات الحسابية ونسبها المئوية هي الحد الفاصل بين مستوى الاستجابات في أداة البحث.



تلبية متطلبات جودة الحياة مدخل لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم الجديدة
د/ شيما السيد محمد عطية عبدالعالي

جدول (٥)

درجة القطع لمستويات استجابة عينة البحث

م	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	المستوى
١	١,٦٦ : ١	٣٣,٣٣ : ٥٥,٣٣ %	ضعيف
٢	٢,٣٣ : ١,٦٧	٥٥,٦٧ : ٧٧,٦٧ %	متوسط
٣	٣ : ٢,٣٤	٧٨ : ١٠٠ %	كبير

٣ - عرض وتفسير ومناقشة النتائج:

تحقيقاً لهدف البحث ومحاولة الاجابة عن السؤال البحثي والذي مضاه ما أهم متطلبات جودة الحياة بالجامعات من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ؟ تعرض الباحثة أهم ما توصلت إليه من نتائج مصنفة على النحو التالي:

أولاً: عرض ومناقشة نتائج أفراد العينة حول محاور الاستبانة الخاصة بتلبية متطلبات جودة الحياة كمدخل لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم الجديدة

أ - عرض ومناقشة نتائج المحور الأول الخاص بأهمية تدعيم الأمن الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس:

جدول (٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ومستوى أهمية تدعيم الأمن

الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس (ن=٨١)

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	مستوى الأهمية
١	توفير الدعم المتنوع لأداء الأعمال والمهام بشكل صحيح سواء كان ذلك الدعم استشارات أو ماليات أو مساعدات قانونية وإدارية.	٢,٨٣٩٥	٠,٤٠١٨	٩٤,٦٥٠	كبير
٢	تقليل الضغوط المهنية والأعباء الوظيفية كلما أمكن ذلك.	٢,٧١٦٠	٠,٥٣٠٠	٩٠,٥٣٥	كبير
٣	دعم شعور عضو هيئة التدريس بحاجة العمل إلى جهوده وابداعاتهم.	٢,٧٠٣٧	٠,٥٣٤٩	٩٠,١٢٣	كبير
٤	توفير نُظم حماية إدارية وتنظيمية لعضو هيئة التدريس.	٢,٧٥٣١	٠,٤٨٨١	٩١,٧٧٠	كبير
٥	ضمان بقاء واستمرار عضو هيئة التدريس في أدائه لمهامه وأدواره مدى الحياة.	٢,٨٠٢٥	٠,٤٥٨٨	٩٣,٤١٦	كبير
٦	تقليل نُظم وآليات العقوبات والجزاءات لتظل في الإطار التربوي والأكاديمي.	٢,٥٤٣٢	٠,٥٧١٢	٨٤,٧٧٤	كبير
٧	استحداث نُظم بنىوية وتنظيمية لاستشراق حجم المخاطر والتحديات التي تُواجه أعضاء هيئة التدريس	٢,٥٩٢٦	٠,٦٠٧٨	٨٦,٤٢٠	كبير

تلبية متطلبات جودة الحياة مدخل لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم الجديدة
د/ شيماء السيد محمد عطية عبدالعالي

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	مستوى الأهمية
٨	توفير بيئات للعمل والتعلم داعمة للصحة والسلامة المهنية وقليلة المخاطر	٢,٧٩٠١	٠,٤٩٢٩	٩٣,٠٠٤	كبير
٩	اعتماد استراتيجيات للعمل تُحقق التوازن بين مسؤولياته المهنية والتزاماته الشخصية والاجتماعية.	٢,٧٤٠٧	٠,٥٤٢٦	٩١,٣٥٨	كبير
١٠	عدالة توزيع المهام والمسؤوليات وتقييم الأداء بين الزملاء في بيئات العمل	٢,٨٣٩٥	٠,٤٨٦٢	٩٤,٦٥٠	كبير
١١	اتاحة المعلومات والبيانات الجامعية للأفراد وفرق العمل في مجتمع الجامعة	٢,٧٥٣١	٠,٤٨٨١	٩١,٧٧٠	كبير
	إجمالي أهمية المحور الأول	٢,٧٣٤		٩١,١٣٤	كبير

يتضح من الجدول (٦) أن مستوى الأهمية لإجمالي عبارات المحور الأول الخاص بتدعيم الأمن الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، جاء (كبيراً) بنسبة مئوية (٩١,١٣٤)٪، حيث تراوحت النسبة المئوية لأهمية العبارات ما بين (٨٤,٧٧٤)٪ إلى (٩٤,٦٥٠)٪، وكانت العبارات رقم (١) توفير الدعم المتنوع لأداء الأعمال والمهام بشكل صحيح سواء كان ذلك الدعم استشارات أو ماليات أو مساعدات قانونية وإدارية، ورقم (١٠) عدالة توزيع المهام والمسؤوليات وتقييم الأداء بين الزملاء في بيئات العمل، ورقم (٥) ضمان بقاء واستمرار عضو هيئة التدريس في أدائه لمهامه وأدواره مدى الحياة، ورقم (٨) توفير بيئات للعمل والتعلم داعمة للصحة والسلامة المهنية وقليلة المخاطر، أعلى العبارات من حيث النسبة المئوية للتكرارات، وفي ذلك تأكيد من

قبل عينة البحث على أن بيئة العمل لها دور كبير في استمتاعهم بالحياة وقيامهم بأدوارهم الجديدة ، فهم بحاجة لبيئات عمل تدعم أعضائها مالياً وقانونياً وإدارياً وئراعي الصحة والسلامة وأداء الأعمال على نحو صحيح، وتتسم بالعدالة في توزيع المهام والمسؤوليات وعدم التمييز بين الزملاء كمطلقات أساسية للبحث عن آليات ابداعية للقيام بالأدوار الجديدة بما يحفظ للجامعة مكانتها وتنافسيتها.

ب. عرض ومناقشة نتائج المحور الثاني الخاص بأهمية تدعيم الأمن النفسي وتخفيف القلق حول المستقبل الوظيفي:

جدول (٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ومستوى أهمية تدعيم الأمن النفسي وتخفيف القلق حول المستقبل (ن=٨١)

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	مستوى الأهمية
١٢	توفير الحماية القانونية لأعضاء هيئة التدريس عند ممارسة حرية التعبير ومناقشة القضايا العلمية.	٢,٧٧٧٨	٠,٥٠٠٠	٩٢,٥٩٣	كبير
١٣	توفير حوافز اجتماعية ومعنوية في بيئات التعليم والعمل.	٢,٧٩٠١	٠,٤٩٢٩	٩٣,٠٠٤	كبير
١٤	اتاحة الفرص لممارسة الحرية الأكاديمية في التعليم والتعلم والبحث العلمي	٢,٧٦٥٤	٠,٥٠٦٧	٩٢,١٨١	كبير
١٥	تدعيم قدرة أعضاء هيئة التدريس على الاستجابة للمتغيرات المتسارعة	٢,٧٤٠٧	٠,٤٦٨٤	٩١,٣٥٨	كبير
١٦	تدعيم التشاركية في صناعة واتخاذ القرارات الأكاديمية	٢,٧٢٨٤	٠,٥٠٠٣	٩٠,٩٤٧	كبير

تلبية متطلبات جودة الحياة مدخل لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم الجديدة
د/ شيماء السيد محمد عطية عبدالعالي

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	مستوى الأهمية
١٧	تدعيم التشاركية في حل المشكلات التنظيمية في بيئات العمل	٢,٧٠٣٧	٠,٥٣٤٩	٩٠,١٢٣	كبير
١٨	توفير بيئات عمل قادرة على جذب أعضاء هيئة التدريس لممارسة أدوارهم المتنوعة.	٢,٨١٤٨	٠,٤٧٧٣	٩٣,٨٢٧	كبير
١٩	بناء جدارات التواصل الاجتماعي والعلاقات الانسانية الجيدة في بيئات التعليم والعمل.	٢,٨٠٢٥	٠,٤٣٠٧	٩٣,٤١٦	كبير
٢٠	تقليل الاختلافات والصراعات في بيئات العمل وإدارتها بشكل يحقق زيادة الانتاجية وفرص النجاح.	٢,٨١٤٨	٠,٤٥٠٣	٩٣,٨٢٧	كبير
٢١	تدريب أعضاء هيئة التدريس على إدارة المخاطر والأزمات في بيئات العمل	٢,٧١٦٠	٠,٥٧٥٢	٩٠,٥٣٥	كبير
	إجمالي أهمية المحور الثاني	٢,٧٦٥		٩٢,١٨١	كبير

يتضح من الجدول (٧) أن مستوى الأهمية لإجمالي عبارات المحور الثاني الخاص بتدعيم الأمن النفسي وتخفيف القلق حول المستقبل ، جاء (كبيراً) بنسبة مئوية (٩٢,١٨١٪)، حيث تراوحت النسبة المئوية لأهمية العبارات ما بين (٩٠,١٢٣٪) إلى (٩٣,٨٢٧٪)، وكانت العبارات رقم (١٨) توفير بيئات عمل قادرة على جذب أعضاء هيئة التدريس لممارسة أدوارهم المتنوعة، والعبارة رقم (٢٠) تقليل الاختلافات والصراعات في بيئات العمل وإدارتها بشكل يحقق زيادة الانتاجية وفرص النجاح، والعبارة رقم (١٩) بناء جدارات التواصل الاجتماعي والعلاقات الانسانية الجيدة في بيئات التعليم والعمل الأعلى من حيث النسبة المئوية للتكرارات ، ويؤكد ذلك أنه على الرغم من اتفاق عينة البحث حول الأهمية الكبيرة لعبارات المحور ككل ، إلا أنها تولى اهتماماً أكبر بسياق بيئة العمل فتأكد أهمية العلاقات الانسانية والاجتماعية كعامل جذب في بيئة العمل الجامعي

من ناحية ، وداعم للتعليم من الآخرين والاستفادة من خبراتهم السابقة والمعارف المضمرة والعصف الذهني للتوصل لآليات ابداعية تحسن من قدرتهم على القيام بالأدوار المستحدثة لديهم.

ج - عرض ومناقشة نتائج المحور الثالث الخاص بأهمية ممارسة مهارة إدارة وتنظيم الوقت وتخفيف ضغوط العمل:
جدول(٨)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ومستوى أهمية ممارسة مهارة إدارة وتنظيم الوقت وتخفيف ضغوط العمل (ن=٨١)

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	مستوى الأهمية
٢٢	تقديم التسهيلات التربوية والمادية الداعمة لبيئات تعليم وتعلم جاذبة لأعضاء هيئة التدريس والطلاب.	٢,٧٧٧٨	٠,٤٧٤٣	٩٢,٥٩٣	كبير
٢٣	تحسين قدرة أعضاء هيئة التدريس على إدارة وتنظيم الوقت في بيئات التعليم والعمل.	٢,٧٤٠٧	٠,٥٤٢٦	٩١,٣٥٨	كبير
٢٤	توفير آليات محددة وعلمية للتعرف على الاحتياجات المتغيرة للمستفيدين من خدمات الكلية ومنسوبيها.	٢,٦٧٩٠	٠,٥٢٠٣	٨٩,٣	كبير
٢٥	تلبية الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في التوقيت الملائم وبالكيفية التي تتناسب مع قدراتهم.	٢,٧٥٣١	٠,٥٣٦٩	٩١,٧٧	كبير

تلبية متطلبات جودة الحياة مدخل لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لأدواتهم الجديدة
د/ شيماء السيد محمد عطية عبدالعالي

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	مستوى الأهمية
٢٦	تحليل القضايا والممارسات الرئيسية ذات التأثير في دافعية أعضاء هيئة التدريس لأداء المهام المتنوعة .	٢,٧٢٨٤	٠,٥٢٤٧	٩٠,٩٤٧	كبير
٢٧	تقليل أسباب ضياع الوقت والمجهودات في بيئات التعليم والعمل عند تقويم الطلاب وإدارة وتنظيم الامتحانات.	٢,٧٦٥٤	٠,٥٣٠٨	٩٢,١٨١	كبير
	إجمالي أهمية المحور الثالث	٢,٧٤١		٩١,٣٥٨	كبير

يتضح من الجدول (٨) أن مستوى إجمالي عبارات المحور الثالث الخاص بأهمية ممارسة مهارة إدارة وتنظيم الوقت وتخفيف ضغوط العمل ، جاء (كبيراً) بنسبة مئوية (٩١,٣٥٨٪)، حيث تراوحت النسبة المئوية لأهمية العبارات ما بين (٨٩,٣٪) إلى (٩٢,٥٩٣٪)، وكانت العبارة رقم (٢٢) تقديم التسهيلات التربوية والمادية الداعمة لبيئات تعليم وتعلم جاذبة لأعضاء هيئة التدريس والطلاب، والعبارة رقم (٢٧) تقليل أسباب ضياع الوقت والمجهودات في بيئات التعليم والعمل عند تقويم الطلاب وإدارة وتنظيم الامتحانات، والعبارة رقم (٢٥) تلبية الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في التوقيت الملائم وبالكيفية التي تتناسب مع قدراتهم، أعلى عبارات المحور أهمية بحسب ما أدلت به العينة المستفتاة ، وتؤشر تلك النتيجة إلى افتقار الواقع الجامعي للعديد من التسهيلات الداعمة ، كما أن كثير من الأوقات تضيق في أعمال الكنترولات وتقييم الطلاب ، كما أن البرامج التدريبية التي يلتحقون بها قد لا تُعبر في كثير من الأحيان عن احتياجاتهم الفعلية ؛ ولذا أكدت عينة البحث على أهمية وجود تسهيلات واتباع آليات جديدة للتقويم لا

تستغرق وقتاً كبيراً، فضلاً عن أهمية التحديد الدقيق للاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بحيث تُوجه فعلاً لدعم قدراتهم على أداء الأدوار الجديدة.

د - عرض ومناقشة نتائج المحور الرابع الخاص بأهمية تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس في التعاطي مع المستجدات التعليمية والتنظيمية:

جدول (٩)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ومستوى أهمية تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس في التعاطي مع المستجدات التعليمية والتنظيمية (ن=٨١)

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	مستوى الأهمية
٢٨	تدريب أعضاء هيئة التدريس على ممارسة أدوار جديدة ومتجددة وفق نماذج تطويرية حديثة .	٢,٨١٤٨	٠,٤٧٧٣	٩٣,٨٢٧	كبير
٢٩	توفير بيئات عمل قادرة على إشباع الاحتياجات الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس .	٢,٧٥٣١	٠,٥٣٦٩	٩١,٧٧٠	كبير
٣٠	توفير أجواء اجتماعية مفعمة بالاحترام المتبادل والثقة والألفة والتعاون لتبادل المنافع الفردية والجماعية والتنظيمية.	٢,٧٧٧٨	٠,٥٢٤٤	٩٢,٥٩٣	كبير
٣١	تدعيم التنافسية المحمودة بين الأفراد وفرق العمل بالجامعة .	٢,٧٠٣٧	٠,٥٣٤٩	٩٠,١٢٣	كبير
٣٢	توفير الاستشارات العلمية والاجتماعية والقانونية في بيئات العمل .	٢,٦٧٩٠	٠,٥٦٦٣	٨٩,٣	كبير

تلبية متطلبات جودة الحياة مدخل لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم الجديدة
د/ شيماء السيد محمد عطية عبدالعالي

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	مستوى الأهمية
٣٣	تدريب أعضاء هيئة التدريس على تقليل أسباب التوتر والصراعات في بيئات العمل .	٢,٦٦٦٧	٠,٥٧٠١	٨٨,٨٨٩	كبير
٣٤	تعزيز أنظمة التشارك في إدارة وتنظيم الكلية من خلال تفويض القيادات لبعض صلاحياتهم.	٢,٦٢٩٦	٠,٥٧٩٨	٨٧,٦٥٤	
	إجمالي أهمية المحور الرابع	٢,٧١٨		٩٠,٥٩٤	كبير

يتضح من الجدول (٩) أن مستوى إجمالي عبارات المحور الرابع الخاص بأهمية تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس في التعاطي مع المستجدات التعليمية والتنظيمية، جاء (كبيراً) بنسبة مئوية (٩٠,٥٩٤٪)، حيث تراوحت النسبة المئوية لأهمية العبارات ما بين (٨٧,٦٥٤٪) إلى (٩٣,٨٢٧٪)، وكانت العبارة رقم (٢٨) تدريب أعضاء هيئة التدريس على ممارسة أدوار جديدة ومتجددة وفق نماذج تطويرية حديثة ، والعبارة رقم (٣٠) توفير أجواء اجتماعية مفعمة بالاحترام المتبادل والثقة والألفة والتعاون لتبادل المنافع الفردية والجماعية والتنظيمية، والعبارة رقم (٢٩) توفير بيئات عمل قادرة على اشباع الاحتياجات الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس أعلى عبارات المحور من حيث النسبة المئوية للتكرارات ، وتؤكد تلك النتيجة على حاجة أعضاء هيئة التدريس التوجيه والارشاد المستمر للتعاطي مع طبيعة التحولات المتسارعة في بيئة العمل ومتطلباتها المتواترة ، ويدعم تحقيق ذلك سيادة أجواء مفعمة بالعلاقات الانسانية والاحترام المتبادل ، وتوافق الجميع لأداء الأعمال على نحو متميز لتحقيق رؤية الجامعة وضمان تنافسيتها في العالم الجديد .

ه - عرض ومناقشة نتائج المحور الخامس الخاص بأهمية بناء ثقافة التعلم المستمر في بيئات العمل:

جدول (١٠)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ومستوى أهمية بناء ثقافة التعلم المستمر في بيئات العمل (ن=٨١)

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	مستوى الأهمية
٣٥	إتاحة تشارك المعرفة وتبادل الخبرات مع أعضاء الجامعات المتنوعة محلياً وإقليمياً ودولياً.	٢,٧٥٣١	٠,٥١٣١	٩١,٧٧٠	كبير
٣٦	تهيئة بيئة داعمة للتعلم من الأخطاء أثناء العمل.	٢,٧٠٣٧	٠,٥٣٤٩	٩٠,١٢٣	كبير
٣٧	إتاحة الفرص لممارسة التجريب والمخاطرة في بيئات آمنة تراعي قواعد الصحة والسلامة المهنية .	٢,٧٤٠٧	٠,٥١٩١	٩١,٣٥٨	كبير
٣٨	تقديم مكافآت وحوافز مادية لتعزيز التعلم المستمر تطبيقاً وممارسة.	٢,٧٢٨٤	٠,٥٤٨٠	٩٠,٩٤٧	كبير
٣٩	بناء توقعات عالية لأعضاء هيئة التدريس في بيئات العمل.	٢,٦٦٦٧	٠,٥٩١٦	٨٨,٨٨٩	كبير
٤٠	بناء ثقافة تفاعلية لتعزيز التعلم المستمر من أجل العمل والعمل المستمر لاستدامة التعلم	٢,٧١٦٠	٠,٥٥٣٠	٩٠,٥٣٥	كبير

تلبية متطلبات جودة الحياة مدخل لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لأدواتهم الجديدة
د/ شيماء السيد محمد عطية عبدالعالي

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	مستوى الأهمية
٤١	المشاركة بفعالية في تحقيق معايير جودة الكلية والجامعة	٢,٧٠٣٧	٠,٥٣٤٩	٩٠,١٢٣	كبيرة
٤٢	تقبل ثقافة التغيير وتحقيق متطلباتها	٢,٧٢٨٤	٠,٥٠٠٣	٩٠,٩٤٧	كبيرة
	إجمالي أهمية المحور الخامس	٢,٧١٨		٩٠,٥٨٦	كبير

يتضح من الجدول (١٠) أن مستوى أهمية إجمالي عبارات المحور الخامس الخاص ببناء ثقافة التعلم المستمر في بيئات العمل، جاء (كبيراً) بنسبة مئوية (٩٠,٥٨٦٪)، حيث تراوحت النسبة المئوية لأهمية العبارات ما بين (٨٨,٨٨٩٪) إلى (٩١,٧٧٪)، وكانت العبارة رقم (٣٥) إتاحة تشارك المعرفة وتبادل الخبرات مع أعضاء الجامعات المتنوعة محلياً وإقليمياً ودولياً، والعبارة رقم (٣٧) إتاحة الفرص لممارسة التجريب والمخاطرة في بيئات آمنة تراعي قواعد الصحة والسلامة المهنية، والعبارة رقم (٣٦) تهيئة بيئة داعمة للتعلم من الأخطاء أثناء العمل أعلى عبارات المحور من حيث النسبة المئوية لاستجابات عينة البحث، وتؤشر تلك النتيجة إلى وعي عينة البحث وإدراكهم لأهمية تشارك المعرفة والتعلم من الأخطاء وخاصة إذا كانت البيئة الجامعية آمنة ومعززة للتجريب والمخاطرة، ولم لا والأدوار الجامعية تتغير باستمرار للدرجة التي قد يعجز عندها عضو هيئة التدريس بمفرده لاقتراح آليات إبداعية للتعاطي معها، وإنما يسعون جميعاً لتشكيل ما يُسمى بالعقل الجمعي من خلال الالتفاف حول رؤية مشتركة للجامعة وتبادل المعارف والخبرات فيما بينهم، ويُمكن كذلك الاستفادة من خبرات زملائهم بالجامعات الأخرى محلياً وعالمياً.

و - عرض ومناقشة نتائج المحور السادس الخاص بأهمية استشراف مسارات

التحول نحو جامعة المستقبل:

جدول (١١)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ومستوى أهمية استشراف مسارات ومهارات العمل للتحول نحو جامعة المستقبل (ن=٨١)

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	مستوى الأهمية
٤٣	استحداث برامج تربوية وتعليمية تلبي احتياجات المجتمع الفكرية والمعرفية	٢,٨٠٢٥	٠,٥١٠٤	٩٣,٤١٦	كبير
٤٤	تضمين مهارات العمل المتوقعة في المستقبل في البرامج التعليمية الحديثة	٢,٧٥٣١	٠,٥١٣١	٩١,٧٧	كبير
٤٥	انشاء روابط وتحالفات تحقق المنافع المتبادلة بين الجامعة ومجتمع الصناعة	٢,٦٦٦٧	٠,٦١٢٤	٨٨,٨٨٩	كبير
٤٦	بناء مجتمعات التعلم التقدمية المتمركزة على تنمية المهارات العاطفية والبراعة الاجتماعية.	٢,٦٢٩٦	٠,٦٠٠٩	٨٧,٦٥٤	كبير
٤٧	تهيئة بيئات تمكينية ملائمة لتحسين الابتكار وريادة الأعمال.	٢,٧٠٣٧	٠,٥٧٩٨	٩٠,١٢٣	كبير
٤٨	ابتكار المعرفة اللازمة لمواجهة التحديات الاجتماعية وتنمية رأس المال الاجتماعي.	٢,٦٩١٤	٠,٥٨٤٠	٨٩,٧١٢	كبير
٤٩	انغماس أفراد مجتمع الجامعي في حوارات تفكيرية تركز على تحسين بيئات التعلم	٢,٦٦٦٧	٠,٥٩١٦	٨٨,٨٨٩	

تلبية متطلبات جودة الحياة مدخل لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم الجديدة
د/ شيماء السيد محمد عطية عبدالعالي

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	مستوى الأهمية
	والعمل.				
	إجمالي أهمية المحور السادس	٢,٧٠٢		٩٠,٠٦٥	كبير

يتضح من الجدول (١١) أن مستوى أهمية إجمالي عبارات المحور السادس الخاص باستشراف مسارات التحول نحو جامعة المستقبل، جاء (كبيراً) بنسبة مئوية (٩٠,٠٦٥٪)، حيث تراوحت النسبة المئوية لأهمية العبارات ما بين (٨٧,٦٥٤٪) إلى (٩٣,٤١٦٪)، وكانت العبارة رقم (٤٣) استحداث برامج تربوية وتعليمية تلبي احتياجات المجتمع الفكرية والمعرفية، والعبارة رقم (٤٤) تضمين مهارات العمل المتوقعة في المستقبل في البرامج التعليمية الحديثة، والعبارة رقم (٤٧) تهيئة بيئات تمكينية ملائمة لتحسين الابتكار وريادة الأعمال أعلى عبارات المحور أهمية من حيث النسبة المئوية لاستجابات عينة البحث، وقد ترجع تلك النتيجة إلى سيادة حالة من البطالة الصارخة بين خريجي الجامعات في الآونة الأخيرة، حيث يتم اعدادهم بالجامعات لأداء وظائف معينة ولكن بآليات تقليدية تخطاها سوق العمل واستبدلها بآليات جديدة لا يقدر عليها خريجي الجامعات في كثير من الأحيان، وخاصة في ظل تربع أنظمة الذكاء الاصطناعي وانتشرت الأشياء وغيرها من تقنيات الثورة الصناعية الرابعة والتي استدعت بدورها خريجين بمواصفات جديدة؛ ولذا كانت استجابات عينة البحث معبرة عن الواقع، ومستشعرة أهمية استحداث برامج تعليمية وتربوية جديدة تتوافق واحتياجات العصر الراهن، وأكدت كذلك بأنه يمكن الانطلاق من فحص قوائم مهارات العمل في المستقبل وتهيئة البيئات الجامعية لتلبيتها من خلال اعداد خريجين أكفاء.

ز - عرض ومناقشة نتائج المحور السابع الخاص بأهمية هندسة الترويج عن النفس

فكرًا وممارسة في بيئات التعليم والعمل:

جدول (١٢)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ومستوى أهمية هندسة الترويح عن

النفس فكرًا وممارسة في بيئات التعليم والعمل (ن=٨١)

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	مستوى الأهمية
٥٠	تنظيم سياقات لتذوق الجمال في بيئات العمل.	٢,٥٩٢٦	٠,٥٨٦٩	٨٦,٤٢	كبير
٥١	بناء جدارات الثقة والألفة في بيئات العمل .	٢,٦٧٩	٠,٥٦٦٣	٨٩,٣	كبير
٥٢	إثراء المحيط الجامعي بالنباتات والأشجار المثمرة وروائح الزهور المعززة للاستمتاع بالطبيعة الجذابة .	٢,٦٩١٤	٠,٥٦٢٢	٨٩,٧١٢	كبير
٥٣	اثارة دوافع التشويق والجذب لممارسة الأعمال والمهام.	٢,٦٦٦٧	٠,٥٧٠١	٨٨,٨٨٩	كبير
٥٤	اثراء بيئات العمل بحيث تقود إلى تحسين الرفاهية.	٢,٦٤٢	٠,٦٣٨٥	٨٨,٠٦٦	كبير
٥٥	بناء بيئات للعمل تُعزز احترام حقوق الفرد وكرامته.	٢,٧١٦	٠,٥٣	٩٠,٥٣٥	كبير
٥٦	اثراء بيئات العمل بأنظمة مرنة توازن بين متطلبات العمل وتلبية الاحتياجات النفسية	٢,٧١٦	٠,٥٣٠٧	٩٠,٥٣٥	كبير

تلبية متطلبات جودة الحياة مدخل لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم الجديدة
د/ شيماء السيد محمد عطية عبدالعالي

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	مستوى الأهمية
	والاجتماعية.				
	إجمالي أهمية المحور السابع	٢,٦٧٢		٨٩,٠٦٥	كبير

يتضح من الجدول (١٢) أن مستوى أهمية إجمالي عبارات المحور السابع الخاص بهندسة الترويج عن النفس فكرياً وممارسة في بيئات التعليم والعمل، جاء (كبيراً) بنسبة مئوية (٨٩,٠٦٥٪)، حيث تراوحت النسبة المئوية لأهمية العبارات ما بين (٨٦,٤٢٪) و (٩٠,٥٣٥٪)، وكانت العبارة رقم (٥٥) بناء بيئات للعمل تُعزز احترام حقوق الفرد وكرامته، والعبارة رقم (٥٦) إثراء بيئات العمل بأنظمة مرنة توازن بين متطلبات العمل وتلبية الاحتياجات النفسية والاجتماعية، والعبارة رقم (٥٢) إثراء المحيط الجامعي بالنباتات والأشجار المثمرة وروائح الزهور المعززة للاستمتاع بالطبيعة الجذابة، أعلى عبارات المحور أهمية من حيث النسبة المئوية لاستجابات العينة المستفتاه، وتؤكد تلك النتيجة على أهمية بيئة العمل وتعزيز شعور عضو هيئة التدريس بأهميته وتمكينه من حقوقه الأساسية، وخاصة في ظل الأدوار الجديدة والكثيرة التي توكل إليه وتستحوذ على كثير من الوقت المخصص للأنشطة الاجتماعية والأسرية؛ ولذا تؤكد عينة البحث على أهمية احداث نوع من التوازن بين تلبية متطلبات العمل والاحتياجات النفسية والاجتماعية، كما تؤكد من زاوية أخرى على أهمية الجانب الجمالي للجامعة واثرائها بالنباتات والأشجار المثمرة التي تُضفي على السياق الجامعي رونقاً جميلاً وجذاباً وداعماً لأعضاء هيئة التدريس لأداء الأدوار الجديدة على أكمل وجه.

ح - عرض ومناقشة نتائج المحور الثامن الخاص بأهمية إتاحة الفرص للترقية والتنمية المهنية المستدامة:

جدول (١٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ومستوى أهمية اتاحة الفرص للتربية
والتنمية المهنية المستدامة (ن=٨١)

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	مستوى الأهمية
٥٧	تطبيق معايير واضحة ومحددة حاكمة للتعيين والترقي	٢,٨٢٧٢	٠,٥١٩٤	٩٤,٢٣٩	كبير
٥٨	رصد حوافز مادية ومعنوية مناسبة لتدعيم استمرارية أعضاء هيئة التدريس في الترقية لوظائف جديدة.	٢,٧٤٠٧	٠,٦٠٧٨	٩١,٣٥٨	كبير
٥٩	التوصيف الدقيق للمهام والأدوار المنوطة بأعضاء هيئة التدريس	٢,٧٢٨٤	٠,٥٤٨٠	٩٠,٩٤٧	كبير
٦٠	تحسين قدرة أعضاء هيئة التدريس على ممارسة الاحتراف الأكاديمي	٢,٧٠٣٧	٠,٥٣٤٩	٩٠,١٢٣	كبير
٦١	تهيئة عوامل جذب واستقطاب الكوادر التدريسية والبحثية لتحقيق السمعة الأكاديمية للكلية.	٢,٦٩١٤	٠,٥٨٤٠	٨٩,٧١٢	كبير
٦٢	تحسين قدرة أعضاء هيئة التدريس على التعلم أثناء العمل	٢,٧٠٣٧	٠,٥١١٠	٩٠,١٢٣	كبير
٦٣	إدارة التغيير المستهدف لأعضاء هيئة التدريس	٢,٧٤٠٧	٠,٤٩٤٤	٩١,٣٥٨	

تلبية متطلبات جودة الحياة مدخل لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم الجديدة
د/ شيماء السيد محمد عطية عبدالعالي

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	مستوى الأهمية
	بما يُحقق نواتج التعلم ورؤية ورسالة الكلية				
	إجمالي أهمية المحور الثامن	٢,٧٣٤		٩١,١٢٣	كبير

يتضح من الجدول (١٣) أن مستوى إجمالي أهمية عبارات المحور الثامن الخاص بإتاحة الفرص للترقية والتنمية المهنية المستدامة، جاء (كبيراً) بنسبة مئوية (٩١,١٢٣٪)، حيث تراوحت النسبة المئوية لأهمية العبارات ما بين (٨٩,٧١٢٪) إلى (٩٤,٢٣٩٪)، وكانت العبارة رقم (٥٧) تطبيق معايير واضحة ومحددة حاکمة للتعين والترقي، والعبارة رقم (٥٨) رصد حوافز مادية ومعنوية مناسبة لتدعيم استمرارية أعضاء هيئة التدريس في الترقية لوظائف جديدة، والعبارة رقم (٦٣) إدارة التغيير المستهدف لأعضاء هيئة التدريس بما يُحقق نواتج التعلم ورؤية ورسالة الكلية أعلى عبارات المحور أهمية من حيث النسبة المئوية للاستجابات، وتؤكد تلك النتيجة على أهمية وجود معايير واضحة ومعلنة لترقي أعضاء هيئة التدريس للدرجات الأعلى، وأهمية الدعم المادي والمعنوي من قبل الجامعات، وخاصة في ظل الاهتمام بالنشر الدولي الذي يتطلب مخصصات مالية قد يعجز كثير من الأعضاء عن تلبيتها، وخاصة أنه يرفع من رصيد الجامعة في التصنيف العالمي، وتؤكد كذلك على أهمية قيادة أعضاء هيئة التدريس لعمليات التغيير المخطط بما يضمن تحقيق رؤية الكلية والجامعة، وذلك انطلاقاً من كون أعضاء هيئة التدريس بمثابة العقل المفكر ورأس المال الفكري للجامعة.

ومن خلال عرض اجراءات الجزء الميداني للبحث وأهم النتائج التي أفرزها، يُمكن القول بأن ثمة اجماعاً تام لعينة البحث حول أهمية أبعاد ومتطلبات جودة الحياة كمنطلق رئيس لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم الجديدة؛ ولذا

يسعى البحث الحالي لبلورة مجموعة من المقترحات التي يُمكنها أن تدعم تلبية متطلبات جودة الحياة لأعضاء هيئة التدريس.

بعض المقترحات الداعمة لتلبية متطلبات جودة الحياة لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم الجديدة

استناداً لما أسفر عنه البحث في شقه النظري من تأكيد أهمية جودة الحياة لأعضاء هيئة التدريس ، وتأثيرها الفاعل في جودة أدائهم ونتاجيتهم وتحقيق الرؤى والأهداف الجامعية من جهة ، وطبيعة التحولات والتغيرات التي تشهدها الساحة العالمية التي أفرزت بدورها صيغة اجتماعية جديدة لم تكن معهودة من قبل ، كما أنها في طريقها للتغير المستمر ، فالنظم التعليمية تُعد الأفراد لمستقبل لم تتحدد معالمه بعد ، مما يتطلب بدوره تزويد المجتمع بنوعية من الخريجين مغايرة لخريجي النظم التقليدية ، وهنا يبدو دور أعضاء هيئة التدريس في تحقيق تلك الغاية -وهي ليست بالأمر اليسير - والتي تفرض عليهم مجموعة جديدة وكثيرة من الأدوار والمهام التي ينفردون بها، ومن هنا تزداد أهمية وخطورة الأدوار التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس في الآونة الأخيرة ؛ ولذا تبدو أهمية اتخاذ مجموعة من التدابير والممارسات الجامعية التي تكفل لهم تحقيق احتياجاتهم المادية والاجتماعية والنفسية والأسرية وسيادة شعور بالجودة والاستمتاع بالحياة ، ويُمكن للبحث الحالي بلورة مجموعة من المقترحات الداعمة لتلبية متطلبات جودة الحياة كمنطلق لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم الجديد من خلال ما يلي:

- دعم مشاركة أعضاء هيئة التدريس في صياغة وبلورة رؤية وأهداف الكلية والجامعة ، وبحث سبل تحقيقها، وتنويع وسائل وآليات نشرها ورقياً وإلكترونياً .

تلبية متطلبات جودة الحياة مدخل لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم الجديدة د/ شيماء السيد محمد عطية عبدالعالي

- تنظيم العديد من الندوات وورش العمل والحلقات النقاشية الهادفة لبحث سُبُل وآليات تحقيق الرؤى الجامعية ، وطبيعة الأدوار الجديدة لأعضاء هيئة التدريس.
- اعداد سيناريوهات مختلفة استباقية لأي ظروف قد تطرأ على الجامعة انطلاقاً من أن التغيير بشدته وسرعته ومداه أهم ما يميز الوقت الراهن.
- نشر وتعزيز ثقافة التعلم المستمر والتعلم من الأخطاء والتعلم من خبرات الآخرين في السياق الجامعي، ومن ثم الاستفادة من تجارب الجامعات الأخرى سواء من الناحية الإدارية أو المالية أو غيرها.
- تعبئة موارد مالية جديدة لكل جامعة تُخصص لمكافحة المتميزين من أعضاء هيئة التدريس في أداء أدوارهم الجديدة ، مما يسهم في سيادة روح التنافسية فيما بينهم.
- التحديد الجيد للاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وتضمينها في الدورات التي يُقدمها مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بكل جامعة.
- قيام مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بتخصيص دورة تدريبية تحت مسمى "جودة الحياة لأعضاء هيئة التدريس وسُبُل تحقيقها" بحيث يتم خلالها استطلاع رؤى أعضاء كل جامعة وتصوراتهم عن الوضع الراهن وما يطمحون إليه ومناقشة ذلك مع القيادات الجامعية باستمرار.
- دعم المشاركة الفعلية لأعضاء هيئة التدريس في اتخاذ القرارات الجامعية، وخاصة تلك التي تتعلق بعملهم وأدوارهم الجديدة.
- تنظيم العديد من الدورات التدريبية والندوات على مستوى كل كلية وقسم أكاديمي لمناقشة التطورات الجديدة في التخصص ومقارنة المناهج والأداءات الحالية بتلك المرغوبة ، ومن ثم محاولة المقاربة فيما بينها.
- تخصيص موارد مالية لأعضاء هيئة التدريس مقابل الأدوار الجديدة التي يضطلعون بها كالارشاد الأكاديمي والعبء الإضافي وغيرها.

- تهيئة بيئة مادية وتكنولوجية تتضمن الأثاث اللائق والوسائل التكنولوجية والاتصال الدائم بشبكة الانترنت لدعم قدرة أعضاء هيئة التدريس على التواصل باستمرار مع المستجدات العالمية ، ومحاولة التعاطي معها .
- تأسيس مجتمعات التعلم المهنية على مستوى كل قسم علمي وعلى مستوى الكلية والجامعة لدعم تبادل الخبرات ومشاركة المعرفة .
- تطوير البنية التحتية والتكنولوجية لقاعات التدريس بحيث تضمن تعلم الالكتروني وتعظيم الاستفادة من التكنولوجيا الجديدة .
- تعزيز برامج التنمية المهنية الشاملة والمستدامة لأعضاء هيئة التدريس ، بحيث تهتم بكل من التخصص وطرق التدريس الحديثة والتكنولوجيا المستحدثة .
- تخطيط الأعباء التدريسية والأكاديمية بما يضمن التوزيع العادل لمهام ومسئوليات العمل بين أعضاء كل قسم بالتساوي ، وطرح معايير واضحة لتوزيع المهام والأدوار (الساعات المكتبية وساعات الإرشاد الأكاديمي والأعمال الإدارية وأعمال الجودة) تبعاً للدرجة الوظيفية لعضو هيئة التدريس ، وخبراته السابقة
- تخصيص بعض الدورات التدريبية لتمكين أعضاء هيئة التدريس من المستجدات التكنولوجية وتزويد الطلاب بها، والتدريس من خلالها .
- إعداد مطبوعات تعرف أعضاء هيئة التدريس باللوائح والإجراءات المنظمة للعمل وكذلك نظم وضع الرواتب والحوافز والمكافآت ومعايير تقييم الأداء
- ربط الحوافز بمستويات الأداء لأعضاء هيئة التدريس، وتشجيعهم على إجراء أبحاث ابتكارية
- تنظيم كل جامعة للعديد من المعارض التي يقدم خلالها أعضاء هيئة التدريس مبدعاتهم وابداعاتهم ، مما يزيد الثقة لديهم ويدفعهم لمزيد من الابداع .

تلبية متطلبات جودة الحياة مدخل لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لأدواتهم الجديدة
د/ شيماء السيد محمد عطية عبدالعالي

- وضع آلية لتكريم الهيئة الأكاديمية على مستوى الكليات والجامعات (أفضل محاضر - أفضل باحث - أفضل رسالة علمية).
- تجويد الخدمات الصحية والاجتماعية والترفيهية لأعضاء هيئة التدريس مثل التأمين صحي، ووسائل الانتقال ، ونوادي أعضاء هيئة التدريس وغيرها.



قائمة المراجع

ابراهيم، أيمن السيد غنيمي(٢٠١٤). تأثير جودة الحياة الوظيفية على التميز في الأداء الجامعي "دراسة ميدانية على الجامعات المصرية" . رسالة دكتوراه، كلية التجارة ، جامعة عين شمس.

أبو سيف، محمود سيد علي(٢٠١٨). دور جودة حياة العمل في العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الطائف بالملكة العربية السعودية ، المجلة الدولية للبحوث في العلوم التربوية، مج(١)، ع(٤)، ص ص ١٠٩ - ١٨١.

البدوي، محمد جابر أحمد(٢٠١٩، مارس). معوقات الانتاجية العلمية وأثرها على الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس(دراسة تطبيقية بجامعة الاسكندرية)، مجلة الادارة التربوية، ع (٢١)، ص ص ٢٨١ - ٤٢٧.

الطيب، عبدالله عبد الخالق (٢٠١٩، سبتمبر). أثر جودة الحياة الوظيفية في ترقية الأداء الوظيفي : دراسة حالة جامعة إفريقيا العالمية للفترة من ٢٠١٣ إلى ٢٠١٨ . مجلة الأندلس ، جامعة حسنية بن بو علي الشلف - مخبر نظرية اللغة الوظيفية ، مج ٥، ع ١٨، ص ص ١٨٥ - ٢١٨ .

المصري، نضال حمدان & الأغا، محمد أحمد (٢٠١٤). إطار مقترح لتطبيق منهجية Six Sigma كمدخل لتحسين جودة الحياة الأكاديمية في الجامعات الفلسطينية. مطبوعات جائزة خليفة التربوية الكتاب رقم (١٤)، المجلس الوطني للإعلام ، الامارات العربية المتحدة.

تلبية متطلبات جودة الحياة مدخل لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لأدواتهم الجديدة
د/ شيماء السيد محمد عطية عبدالعالي

بكري، عادل عبدالنواب & زغلول، ثروت سعد (٢٠٠٦). قانون تنظيم الجامعات ولائحته التنفيذية وفقاً لآخر التعديلات، الطبعة الرابعة والعشرون المعدلة. الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية. وزارة التجارة والصناعة.

جامعة الزقازيق (٢٠١٣). الخطة الاستراتيجية لجامعة الزقازيق (٢٠١٣- ٢٠٢٢)، الزقازيق، جمهورية مصر العربية.

جامعة دمنهور (٢٠١٦). الخطة الاستراتيجية لجامعة دمنهور في ضوء توكيد الجودة والاعتماد (٢٠١٦ - ٢٠٢٠)، دمنهور، جمهورية مصر العربية

حمادنة، همام سمير (٢٠١٩). مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية . المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، مج (١٢)، ع(٣٩)، ص ص ١٠٣ - ١٣٠.

حمادة ، عمار (٢٠٢٠). جودة الحياة الأكاديمية وعلاقتها بجودة مخرجات التعليم العالي لدى عينة من أساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة الوادي، مجلة العلوم النفسية والتربوية، مج (٦)، ع(١)، ص ص ١٠٨ - ١٣٣.

عبد الستار، منى عبد الغني (٢٠١٩) . تحقيق جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية - جامعة بني سويف، باستخدام مدخل التحسين المستمر "جيمبا كايزن": آليات مقترحة . مجلة كلية التربية ، جامعة بني سويف مج ١٦، ع ٨٧، ص ص ٥١٩ - ٥٩٢.

علام، سحر فاروق. (٢٠١٢). (جودة الحياة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، مجلة دراسات عربية، مج ١١، ع ٢، ص ص ٢٤٣-٣٠٦.

علي، أسماء فتحي السيد (يناير ٢٠٢٠). تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية باستخدام مدخل التمكين. *مجلة كلية التربية . جامعة بنها*. مج ٣١، ع ١٢١، ص ص ٥٠٧ - ٥٧٨.

محمد، بهاء الدين عبدالرحمن، عبدالعال، رمضان محمود & سالم، سحر توني (٢٠٢٠). معوقات ممارسة الأنشطة الترويحية للمتريدين على بعض أندبة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية ، *المجلة العلمية ، كلية التربية الرياضية ، جامعة المنيا* ، ع (٣٣) ، ج (١) ، ص ص ٢٧ - ٥٥.

محمد، ثناء هاشم محمد (٢٠١٩). أدوار مستجدة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية في ضوء التحديات المعاصرة . *مجلة كلية التربية، جامعة المنوفية .* مج ٣٤، ع ٣٤، ص ص ٥٦ - ٩٢.

هلال ، محمد سعيد عبد المطلب (٢٠١٦). دراسة مقارنة لجودة الحياة الوظيفية في جامعتي كورنيل الأمريكية وتورنتو الكندية وإمكانية الاستفادة منها في جامعة عين شمس . *مجلة الإدارة التربوية ، العدد العاشر*، ص ص ٢٨٥ - ٣٣٤.

Ansari, J.A. & Khan, N.,A.(2020).Exploring the role of social media in collaborative learning the new domain of learning, **Smart Learning Environments** , 7:9 , P.P.1-16. <https://doi.org/10.1186/s40561-020-00118-7>.

Bejinaru,R.(2017). Universities in the Knowledge economy, Management dynamics in knowledge economy , Vol.(5), No.(2), P.P. 251-271

Desoky , N. M.(2015). Effect Quality of Working Life on Managerial Skills among Academic Staff, **Alex. J. Agric. Res.** Vol. 60, No. 2, pp. 317-331, 2015 (Arabic)

- Engin, M. & Hallam , S. (2015). Faculty Learning Communities: A Model for Supporting Curriculum Changes in Higher Education, **International Journal of Teaching and Learning in Higher Education**, Vol.(27), No.(2), 164-174.
- Górska, D. (2016). E-learning in Higher Education, **The Person and the Challenges** Vol.(6), NO.(2), P.P. 35–43
DOI: <http://dx.doi.org/10.15633/pch.1868>
- Hashim, M.,A. , Tlemsani, I & Matthews,R.(2022). Higher education strategy in digital transformation, **Education and information technology**, no.(27), 3171-3195.
- Leitão, J., Pereira, D., & Gonçalves, Â. (2019). Quality of Work Life and Organizational Performance: Workers' Feelings of Contributing, or Not, to the Organization's Productivity, **International journal of environmental research and public health**, Vol.(16), No.(20), 3803.
<https://doi.org/10.3390/ijerph16203803>
- Lysenko E.M.& Zharinova, Y.N. (2021)Quality of education as an indicator of the quality of life, **SHS Web of Conferences** 101, P.P.1-7
<https://doi.org/10.1051/shsconf/202110103045>
- Nasar, N.(2020). The Emerging Roles of Faculty Staff in Arab Universities of The Requirements of the Fourth Industrial Revolution, **SVU-Journal of abstract** 2020, 2 (1) (retrieved from the SVU-International Journal Of Educational Sciences,2020, No 5).

- Ngcamu, B.,S.(2017).Quality of Work Life Dimensions in Universities: A Systematic Review, **Global Journal of Health Science**; Vol. 9, No. 10, Canadian Center of Science and Education, P.P. 118-126.
- Nyagadza, B, et al.(2022). Digital technologies, fourth industrial Revolutrion(4IR)&Global value chains(GVCs)nexus with emerging economies future industrial innovation dynamics, **cogent economics& finance**, vol.10, No.1 retreived from <https://doi.org>
- Ruževičius, J. (2014). Quality of Life and of Working Life: Conceptions and Research, **17th Toulon-Verona International Conference Excellence in Services Liverpool John Moores University**, Liverpool (England) August 28-29, 2014, P.P. 317-334.
- Sabonete, S., A., Lopes,H., Rosado, D., and Reis, J.(2021). Quality of Work Life According to Walton's Model: Case Study of the Higher Institute of Defense Studies of Mozambique. **Social Sciences** , vol.(10), No.(244), P.P. 1-14 . <https://doi.org/10.3390/socsci10070244>
- Senthilkumar, K.G., Chandrakumaramangalam, S. & Umasankar,M. (2015). Factors related to quality of work life of faculty members: Indian perspective , **I J A B E R** , Vol. 13, No. 5, (2015), P.P. 2699-2721
- Sonna , N. & Al Zboon , M.S.(2020). The Role of Jordanian Universities in Applying Fourth Industrial Revolution Principles, **Journal of Education and Practice** , Vol.(11) , No.16, P.P. 62-70.
- Vial, G.(2019). Understanding digital transformation: A review and a research agenda , **journal of strategic information systems Review**, Elsevier, p.p.1-69.