



## تقييم أثر جودة الحياة الوظيفية علي تحسين مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس بالمعاهد

### العليا للسياحة والفنادق : بالتطبيق علي مدن القناة

ندا محسن فريد نيفين جلال عيد هبة الله عاطف الأخرس

قسم الدراسات السياحية- كلية السياحة والفنادق - جامعة قناة السويس

### معلومات المقالة الملخص

هدفت الدراسة تقييم أثر جودة الحياة الوظيفية علي تحسين مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس بالمعاهد العليا للسياحة والفنادق بمدن القناة، وذلك من خلال التعرف على مدى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية (المادية، الاجتماعية، التنظيمية)، وكذلك التعرف على مدى توافر أبعاد مستوى الأداء (التدريسي، البحثي، خدمة المجتمع) لدي أعضاء هيئة التدريس بالمعاهد العليا للسياحة والفنادق بمدن القناة، ولتحقيق هذه الأهداف تم استخدام المنهج الوصفي بنوعية التحليلي والإرتباطي، حيث اشتملت عينة الدراسة على (٨٠) عضو من هيئة تدريس مقسمين وفقا لدرجاتهم العلمية إلى (مدرس وأستاذ مساعد وأستاذ)، ولقد تضمنت أدوات الدراسة استبانة مقننة ومحكمة، كما تم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS الإحصائي، وكانت أبرز النتائج التي تم التوصل إليها هناك علاقة ارتباطية طردية موجبة دالة إحصائيا عند مستوى معنوية  $\alpha \leq 0.05$ ، بين جودة الحياة الوظيفية وبين مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس بالمعاهد العليا للسياحة والفنادق بمدن القناة، حيث أنه كلما زادت ممارسات جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس من النواحي (المادية، الاجتماعية، التنظيمية) كلما زاد بالتبعية مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس من النواحي (التدريسية، البحثية، خدمة المجتمع) بدرجة قوية، وتوصي الدراسة بضرورة الاهتمام برفع جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بالمعاهد العليا للسياحة والفنادق بمدن القناة عن طريق السعي إلى التعرف علي المشكلات التي تشكل ضغطاً مهنية وحياتية ومساعدتهم على حلها وتجاوزها لزيادة مستوى الأداء التدريسية والبحثية وخدمة المجتمع، وكذلك توفير نظام للأجور يتسم بالعدالة والكفاية والشفافية على أن يتناسب الراتب التي يتقاضاها عضو هيئة التدريس مع متطلباتهم واحتياجاتهم الحياتية والمهنية لعدم بحث عضو الهيئة عن مصدر دخل آخر وتشتيت تركيزهم عند أداء مهامهم الوظيفية بالتدريس والإنتاج والبحث العلمي وخدمة المجتمع.

الكلمات

المفتاحية

جودة الحياة

الوظيفية؛

مستوي الأداء؛

مدن القناة.

(JAAUTH)

المجلد ٢٦،

العدد ٢،

(يونيه ٢٠٢٤)،

ص ٢٥١-٢٧٨.

## مقدمة

يعد مفهوم جودة الحياة الوظيفية من القضايا الإدارية والمفاهيم الحديثة بمنظمات الأعمال، والتي احتلت مكانة مميزة في أدبيات إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، وقد ظهر هذا المفهوم ليواكب سياسات التغيير والتطوير التنظيمي، ويخفف من حالات التوتر والقلق التي سادت بين العاملين في الغرب خوفاً من الاستغناء عنهم، أو تخفيض الخدمات والمزايا الاجتماعية المقدمة لهم، أو تخفيض معدلات أجورهم (الدسوقي، ٢٠١٥).

وفي هذا الصدد يتفق كل من وهبه (٢٠٢١)، إبراهيم وعبد الحميد (٢٠١٦) أن مفهوم جودة الحياة الوظيفية يحتوي على العديد من المؤشرات التي تهتم بتطور رأس المال البشري وتحسين بيئة العمل والحياة الوظيفية للعاملين وتعزيز الأداء المؤسسي وتوفير الأمان الوظيفي للعاملين لتحقيق التنمية المهنية المستدامة، لذلك من الضروري على مؤسسات التعليم العالي الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس عن طريق توفير بيئة عمل صالحة، وتلبية رغباتهم وإشباع احتياجاتهم وزيادة مشاركتهم في اتخاذ القرارات، وتقدير جهودهم وطاقاتهم، والتحسين المستمر للأمن والاستقرار الوظيفي والعاطفي.

ولقد أضاف (Abirami, et al (2023) أن توفير الظروف المادية والمعنوية اللازمة والضرورية من شأنها أن تزيد من الولاء والالتزام التنظيمي تجاه المؤسسة التعليمية وبالتالي إتاحة الفرص الملائمة لتحسين الأداء المهني. وتعد السياسات والإجراءات والظروف والعوامل التي تتخذها وتوفرها مؤسسات التعليم العالي في سبيل تلبية احتياجات أعضاء هيئة التدريس وتطلعاتهم المهنية والشخصية من جهة وتحقيق أهدافها الإستراتيجية من جهة أخرى، لانعكاساتها الكبيرة على إدراك العضو فتنمي لديه الشعور بالأمان الوظيفي والقدرة على تحقيق التوازن بين الحياة الخاصة والحياة الوظيفية، وبذل كل طاقاتهم واستغلال كل مهاراتهم من أجل تحقيق أفضل أداء، كما تضمن للمؤسسة الحفاظ على كفاءتها والاستثمار في مواردها وتحقيق أهدافها ووظائفها بكفاءة وفعالية (محمود، ٢٠٢٠)، ومن دون شك فالحفاظ على مستوى أداء مؤسسات التعليم العالي ورفع مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس فيها هو بمثابة هدف استراتيجي لأي دولة مهما كان مستوى تقدمها (Baburam, 2021).

فالتركيز على تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس من أهم المغيرت المرتبطة بتحسين مستوى الأداء وزيادة فاعليته والذي ينعكس على قدراتهم في الإسهام في بناء شخصية الطلبة وتنميتها من جميع الجوانب وتزويدهم بالمعارف والسلوكيات الإيجابية والمهارات العلمية والعملية اللازمة لتأهيلهم لسوق العمل ليصبحوا أعضاء فعالين في المجتمع (Al Thuaini, 2023).

كما يقع على عاتق الجامعات والمعاهد العليا مسؤوليات كثيرة يتكفل بتنفيذها أعضاء هيئة التدريس، باعتبارهم الركيزة الأساسية التي يتم الاعتماد عليها لتحقيق وظائفها النبيلة والمتمثلة في الإعداد الأكاديمي والمهني والثقافي للطلاب إلى البحث العلمي إلى المشاركة في خدمة البيئة وتطوير المجتمع، ونظراً لأهمية أداء هذه الأدوار بالنسبة لعضو هيئة التدريس، فإنه يتطلب توافر بيئة عمل صحية وظروف مواتية بمستوى مقبول ترقى إلى جودة

الحياة الوظيفية لتعزيز الاتجاهات الإيجابية نحو العمل، ولحث أعضاء الهيئة التدريسية على تحقيق أفضل ما لديهم من أداء في كل أدوارهم المكلفين بها (الحربي، ٢٠٢٢).

ويعد مستوى جودة الحياة الوظيفية السائدة في المعاهد العليا للسياحة والفنادق بمصر، مؤشراً على المناخ الخاص الذي يميز معهد عن غيره من المعاهد، على يعتبر مؤشراً على مدى نجاح السياسات المتبعة في تلك المعاهد، ومدى فعالية برامجها لتحقيق أهدافها، والحفاظ على مواردها وممتلكاتها، لذا فإن تحسين جودة الحياة الوظيفية بأبعادها المادية والاجتماعية والتنظيمية تشكل مسؤولية اجتماعية وأخلاقية تتحملها تلك المعاهد (هيبه، ٢٠٢٣).

### مشكلة الدراسة

ظهرت مشكلة الدراسة بناء على لما توصلت إليه نتائج الدراسات السابقة مثل دراسة كل من محمود (٢٠٢٠)، (Hamadne (2019)، Dhana and Thiyaga (2018)، العامري (٢٠١٤)، علام (٢٠١٢) والتي أشارت إلى وجود العديد من المشكلات التي يعاني منها أعضاء هيئة التدريس في بيئة عملهم بالمعاهد والجامعات وتتمثل في وجود ضعف شديد بالمرتببات والمكافآت والحوافز بما لا يلبي احتياجاتهم الحياتية والبحثية، وكثرة الأعباء الوظيفية وكثرة الضغوط النفسية والاقتصادية والاجتماعية والأسرية عليهم، ولعل نقاط الضعف هذه قد تنعكس سلباً على مستوى جودة الحياة الوظيفية وتؤثر بالتبعية على مستوى أداء عضو هيئة التدريس بالمعاهد العليا للسياحة والفنادق بمدن القناة، ومن هنا جاءت فكرة الدراسة الحالية المتمثلة في محاولة الكشف عن طبيعة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية ومستوى أداء عضو هيئة التدريس بالمعاهد العليا للسياحة والفنادق بمدن القناة.

### أهمية الدراسة

١- تستمد الدراسة أهميتها من أهمية الموضوع كونها تتناول فئة هامة بالمجتمع وهم أعضاء هيئة التدريس التي يقع على عاتقهم مهمة بناء مجتمعهم، ولذا وجب التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم كونه مفهوم من المفاهيم الحديثة التي تسعى لتوفير حياة وظيفية أفضل وإشباع احتياجاتهم من خلال توفير بيئة عمل صالحة ومشاركتهم في اتخاذ القرارات، وكذا توفير متطلبات الأمان والاستقرار الوظيفي وإتاحة الفرص الملائمة لهم بالشكل الذي ينعكس بالإيجاب على مستوى الأداء التدريسي والبحثي وخدمة المجتمع الذي يقدمونه.

٢- قد تفيد نتائج تحليل العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية ومستوى أداء أعضاء هيئة التدريس بالمعاهد العليا للسياحة والفنادق بمدن القناة في توفير المعلومات والبيانات اللازمة حول واقع جودة الحياة الوظيفية ومستويات أداء أعضاء هيئة التدريس، لحث المسؤولين والمهتمين بالعملية التعليمية بسرعة اتخاذ الإجراءات اللازمة لإزالة كافة المعوقات والمشكلات الخاصة بالحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس، بما يسهم في زيادة مستوى أدائهم وتحقيق مزيد من الرضاء الوظيفي.

## أهداف الدراسة

تسعي الدراسة الحالية إلى تحقيق ما يلي:

- ١- تقديم إطار مفاهيمي لمتغيري الدراسة (جودة الحياة الوظيفية، مستوى الأداء).
- ٢- قياس مستوى التقييم الذاتي لممارسات جودة الحياة الوظيفية (المادية، الاجتماعية، التنظيمية) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالمعاهد العليا للسياحة والفنادق بمدن القناة.
- ٣- الوقوف على مستوى التقييم الذاتي للأداء (التدريسي، البحثي، خدمة المجتمع) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالمعاهد العليا للسياحة والفنادق بمدن القناة.
- ٤- تحديد طبيعة العلاقة الارتباطية بين جودة الحياة الوظيفية ومستوى أداء أعضاء هيئة التدريس بالمعاهد العليا للسياحة والفنادق بمدن القناة.

## فرضية الدراسة

هناك علاقة ارتباطية بين جودة الحياة الوظيفية (المادية، الاجتماعية، التنظيمية) ومستوى الأداء (التدريسي، البحثي، خدمة المجتمع) لأعضاء هيئة التدريس بالمعاهد العليا للسياحة والفنادق بمدن القناة.

## الإطار النظري للدراسة

### أولاً : جودة الحياة الوظيفية

يعرف الباسط (٢٠١١، ص ٤٥) جودة الحياة الوظيفية بأنها مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة التي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر علي الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضاً، والذي يساهم بدوره في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها، كما يعرفها الزياى (٢٠١٥، ص ٢٧) بأنها توقعات الموظفين تجاه منظمات العمل من حيث العدالة والأجور والتعويضات ووجود بيئة آمنة وصحية وتنمية القدرات البشرية ووجود الاستقرار والأمان الوظيفي والتوازن بين الحياة الشخصية والعمل، في حين يعرفها Baburam (2021, p2) بأنها مجموعة من الأنظمة والبرامج المرتبطة لتحسين وتطوير مختلف الجوانب الخاصة برأس المال البشري للمنظمة، والتي من شأنها أن تؤثر على حياة الوظيفة للأفراد وبيئتهم الاجتماعية والثقافية والصحية، والذي بدوره ينعكس إيجابياً على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين، ومن ثم يساهم في تحقيق أهداف المنظمة والفرد وكافة الأطراف ذات علاقة بالمنظمة.

وفي ضوء ما سبق، يمكن تعريف جودة حياة الوظيفية على أنها "قدرة المسؤولين بالمعاهد العليا للسياحة والفنادق في تنفيذ سياسات وإجراءات لتطوير وتحسين الحياة العملية والشخصية لأعضاء هيئة التدريس وتوفير بيئة عمل مناسبة والتي تسهم في إشباع حاجاتهم الأساسية، مما ينعكس ذلك إيجابياً عليهم فيشعرون بالرضاء والأمن الوظيفي، ويبدلون أقصى جهد ممكن للوصول إلى مستويات أداء أفضل ومن ثم تحقيق أهداف ورؤية ورسالة وتطلعات هذه المعاهد وفي الوقت نفسه تلبية وتشبع رغبات موظفيها".

يذكر محروق ويولي (٢٠٢٠) أنه يوجد مجموعة من الخصائص للوصول للجودة العالية بالحياة الوظيفية في مؤسسات التعليم العالي أهمها ما يلي: (العدالة في مكان العمل، الارتياح من القهر والإكراه و البيروقراطية، العمل المهم والمفيد، التنوع في النشاطات والتخصصات، التحدي والرقابة على الذات والعمل ومكان العمل)، ويضيف المالكي (٢٠٢٢) أن للوصول لمظاهر جودة عالية بالحياة الوظيفية يجب توافر (ظروف عمل نفسية واجتماعية وطبيعية جيدة، علاقات عمل جيدة، قدرة عالية على التكيف مع الضغوط البيئية وبالذات التنافسية).

في حين يري (Dhana and Thiyaga (2018) أن أهداف برامج جودة الحياة الوظيفية تهدف إلى زيادة ثقة العاملين، والمشاركة في حل مشكلات العمل، وزيادة الرضاء الوظيفي، وزيادة الفاعلية التنظيمية، وتقليل معدل دوران العمل عند الموظفين، وزيادة الإنتاجية والأرباح، وتحقيق أهداف المنظمة، ولقد أضاف Mohamed et al (2023) بأن مؤسسات التعليم العالي تسعى إلى تحقيق العديد من المزايا بتبنيها لبرامج جودة الحياة الوظيفية وهي كالآتي: تنمية قدرات المنظمة على توظيف أشخاص أكفاء، وتعظيم قدرات المنظمة التنافسية، الإسهام في توفير قوة عمل أكثر مرونة وولاء ودافعية، توفير ظروف عمل محسنة ومطورة من وجهة نظر العاملين.

ويؤدي نجاح تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية إلى تحقيق عدد من المزايا للمنظمة حيث تساهم في تحفيز العاملين وتحسين الإنتاجية وتشجيع عمليات توفير وإنتاج وتبادل المعرفة، والتوازن والانسجام بين الحياة الوظيفية والشخصية للعاملين، وزيادة المرونة والرضاء الوظيفي وجذب العاملين المتميزين، واستدامة الميزة التنافسية، وتوفير المناخ الملائم لتطبيق إدارة الجودة الشاملة، وتحسين جودة المنتجات والخدمات وكفاءة أداء العاملين، وإعادة هيكلة الأنشطة ليصبح العمل أكثر متعة، وزيادة مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات (إبراهيم، ٢٠١٦).

ولقد اختلف العلماء والباحثون في تحديد أبعاد جودة الحياة الوظيفية حسب الأهداف التي أنشئت من أجلها دراسة كل منهم والبيئة التي أجريت فيها، ولكن أوضحت الدراسات السابقة أن أبعاد جودة الحياة الوظيفية التي تمس بيئة العمل في مؤسسات التعليم العالي والأكثر شيوعاً، والتي يمكن تطبيقها على أعضاء هيئة التدريس بالمعاهد العليا للسياحة والفنادق وهي (البعد المادية، البعد الاجتماعية، البعد التنظيمية) كونها الأكثر تأثيراً علي الحياة الوظيفية أعضاء هيئة التدريس (الحربي، ٢٠٢٢)، ويمكن توضيحها كالتالي:

#### ١- البعد المادي لجودة الحياة الوظيفية

تعتبر أبعاد جودة الحياة الوظيفية المرتبطة بالعوامل المادية من أكثر الأبعاد أهمية لما لها من دور أساسي في تقبل عضو هيئة التدريس لعمله ورضائه عنه، حيث تحتل الأجور الصدارة من بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية (المالكي، ٢٠٢٢).

حيث تحظى الأجور والرواتب باهتمام أعضاء هيئة التدريس لأنها وسيلة أساسية لإشباع رغباتهم وتلبية حاجاتهم المادية والاجتماعية، كما أنها تشكل أهم دوافع العمل والانتماء للمؤسسة التعليمية، حيث إن وجود نظام

فعال للأجور والرواتب يؤثر تأثيراً بالغاً على الكفاءة الإنتاجية لعضو هيئة التدريس ويحفزه على العمل ويوفر روح الإبداع والمبادرة لديهم (مرداسي، ٢٠٢٢).

لهذا يتعين على الإدارة الأكاديمية التي تضع الأجور والرواتب أن تحقق الموازنة بين مصالح المؤسسة التعليمية من جهة ومصالح وحاجات أعضاء هيئة التدريس من جهة أخرى، لأن أي اختلال في هذه المعادلة ينعكس سلباً على مستويات الأداء، ويؤدي في ذات الوقت إلى هدر في طاقاتها وإمكاناتها المادية والبشرية، وذلك لأن الأجور المتدنية تخلق حالة من عدم العدالة كما تشيع روح التذمر، وتدفع العاملين إلى مغادرة المؤسسة، والبحث عن فرص عمل أخرى بديلة، كما أن منح الموظف أجوراً أكثر مما يستحق يضر بالمؤسسة ويؤدي إلى هدر في أموالها ومواردها المادية (علام، ٢٠١٢).

## ٢- البعد الاجتماعي لجودة الحياة الوظيفية

من أهم الأبعاد تحقيقاً لجودة الحياة الوظيفية هي الأبعاد المرتبطة بالعوامل الاجتماعية نظراً لتأثيرها الإيجابي في أعضاء هيئة التدريس، فكلما كان هناك اهتمام ومراعاة لظروف العضو الخاصة كلما زادت درجة ولائه تجاه المؤسسة التعليمية (Aarthy and Nandhini, 2016).

حيث تعد المسؤولية الاجتماعية عنصراً مهماً لتحقيق جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس، وهذا نتيجة التأثير الإيجابي الذي ينتج عن ازدياد ولاء الأعضاء لمنظمتهم وشعورهم بالانتماء والالتزام التنظيمي أكثر من المؤسسات التعليمية الأخرى التي لا تطبق مفهوم المسؤولية الاجتماعية (Bima, 2023).

كما أن عملية الإشراف والتوجيه والرقابة على كل ما يدور في مجال العمل من أنشطة إدارية وتنفيذية بأقل قدر من التكلفة بالموارد البشرية أو المادية لتحقيق أكبر قدر ممكن من إنجاز العمل كماً وكيفاً، يسهم في إيجاد حلقة وصل بين العاملين وبين خطط المنظمة، والسيطرة على مشكلات العمل وحلها، وحسم الخلافات والترجيح بين الآراء، وتدعيم القوى الإيجابية في المنظمة وتقليص الجوانب السلبية قدر الإمكان، ورعاية الأفراد وتمييزهم باعتبارهم أهم مورد للمنظمة (محمود، ٢٠٢٠).

كما تتسم العلاقات الإنسانية بين الأفراد في مكان العمل مثل العلاقات بين الأفراد وبعضهم البعض، والعلاقات بين الرؤساء، العلاقات بين الرؤساء والأفراد بالتعقيد، لذا فإن مهمة الإدارة هي تنسيق جهود هؤلاء الأفراد بحيث يعملون معاً نحو تحقيق أهداف مشتركة (الدسوقي، ٢٠١٥).

في حين يعد التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية من القضايا الهامة والحساسة لدى الموظف والمنظمة فكلاهما لديه متطلبات عديدة تحتاج إلى أسس محددة لضبط التوازن بينهما، فالموظف يواجه تحدياً في تلبية المستلزمات الشخصية له ولعائلته، والمنظمة تواجه العديد من التحديات في تلبية واجبات الموظف في العمل

وتحديد الأجور العادلة التي تلي احتياجاته المختلفة واحتياجات أسرته في إطار الإمكانيات التي تملكها بما يحقق أهدافها المرجوة (Samuel et al, 2023).

### ٣- البعد التنظيمي لجودة الحياة الوظيفية

إن جودة الحياة تتوقف بشكل كبير على خصائص العمل التنظيمية وانعكاساتها على الأفراد، فلا بد أن تهتم المنظمة بتوفير وإيضاح الشروط التنظيمية اللازمة في الوظيفة لجعل الأفراد أكثر تحكماً وتنظيماً وسيطرة عليه، بالإضافة إلى مساعدتهم على تطوير أنفسهم من خلال إخضاعهم لبرامج تدريب تساهم في تنمية مهاراتهم، إضافة إلى إتاحة فرص الترقى أمامهم وجعلهم يساهمون بفعالية في نجاح المنظم (سعود، ٢٠١٩).

فتنظيم العمل هو عملية تحديد المهام والواجبات والأنشطة الموكلة إلى عضو هيئة التدريس أو مجموعة من الأعضاء، كما يقصد به عملية تحديد الطريقة التي يجب أن يؤدي بها العمل والمهام المطلوبة للقيام به، وبالتالي تتحدد المسؤوليات والأساليب المستخدمة في أداء العمل وتحديد طبيعة العلاقات الناجمة عن هذا التنظيم بما يلائم المتطلبات التنظيمية والتكنولوجية والبشرية في المؤسسات التعليمية (Emami, 2012).

وعليه فإن تنظيم العمل هو التحديد الإجمالي لأهداف وخصائص وواجبات كل وظيفة من الوظائف التي يشملها الهيكل التنظيمي بالمؤسسة التعليمية، وهو الذي يحدد القاعدة التي على أساسها يتم تنفيذ الأعمال، وحتى يتم بطريقة تضمن نجاحه في تأدية مهمته، لذا لا بد من مراعاة مجموعة عوامل نلخصها فيما يلي:

- **المشاركة في اتخاذ القرارات:** حيث أن الإدارة الناجحة في المنظمات الحديثة هي من تقوم بإشراك العاملين لديها في صنع القرار مع توسيع دائرة المشاركين كلما أمكن، وعدم تركيز القرار في يد فرد واحد، حيث تعتبر إتاحة الفرصة للمشاركة في اتخاذ القرارات أحد العوامل الهامة التي تؤدي إلى رفع الروح المعنوية لدى العاملين، وتعميق انتمائهم للمنظمة، كما تحفظ الموظف من أي قرارات عشوائية قد تطل مستقبلاً وأمنه الوظيفي، عن طريق ضمان المشاركة في صنعها والتصويت عليها، مما يجعلهم يبذلون كل جهد مستطاع لتطوير العمل والارتقاء بالمنظمة إلى أفضل مستوى ممكن، كما تؤدي المشاركة في اتخاذ القرارات إلى تقليص الصراع داخل المنظمة، والذي ينشأ نتيجة تضارب القرارات (Bima, 2023).
- **الاستقرار والأمن الوظيفي:** وهو شعور الفرد بتقبل الآخرين له وحبهم إياه وأنهم يعاملونه بشفافية، وشعوره بالانتماء إلى الجماعة وأن له دوراً فيها، وإحساسه بالسلامة، وندرة شعوره بالخطر والتهديد والقلق، ويسهم الإحساس بالاستقرار والأمن الوظيفي لدى العاملين بمؤسسات التعليم العالي في تحسين صحتهم النفسية وتجويد حياتهم الوظيفية، حيث أن عدم رضا الفرد عن عمله في المنظمة يعزى إلى واحد أو أكثر من العوامل الآتية: سياسة المنظمة وإدارتها، والإشراف، وظروف العمل، والعلاقات السائدة في المنظمة مع الرؤساء، والمرؤوسين، والزملاء، والأجور، والمركز الاجتماعي، والأمن الوظيفي والحياة الشخصية (Samuel et al, 2023).

- **الالتزام التنظيمي** : ترجع أهميته كونه ذات مستويات متعددة التأثيرات، فعلى المستوى الفردي يساهم في رفع مستوى الرضاء الوظيفي والذي ينعكس على انخفاض معدل دوران العمل ومستويات غيابهم، والشعور بالاستقرار الوظيفي، أما على مستوى المؤسسة فنجد أنه يزيد من ولاء وانتماء الفرد للمؤسسة وزيادة الإنتاجية وتقليل التكلفة الناتجة عن تغيب العاملين وعن عدم أدائهم للأعمال المكلفين بها بكفاءة وفاعلية، أما على المستوى الاجتماعي فيؤدي الالتزام التنظيمي إلى خلق جو من الترابط والعلاقات الاجتماعية بين العاملين في المؤسسات المختلفة (هيئة، ٢٠٢٣)، وعلى الجانب الآخر فإن ضعف الالتزام التنظيمي يترتب عليه تحمل كلفة الغياب، انخفاض مستوى الإبداع والدافعية للعمل، وترك العمل وانخفاض السلوك التطوعي (Al Thuaini, 2023).

#### ثانياً : مستوى أداء عضو هيئة التدريس

إن مستوى التعليم العالي ونوعيته ونجاح المعاهد العليا للسياحة والفنادق في تحقيق أهدافها يتحدد من خلال نوعية أعضاء هيئة التدريس باعتبارهم قادة التعليم، ولهم دور بارز ومسئوليات متعددة الجوانب في نقل المعلومات والتكنولوجيا إلى مجتمعهم، ليلحقوا بالتقدم العلمي السريع على المستوى العالمي، حيث تشمل مهام عضو هيئة التدريس مجموعة من النشاطات المتنوعة منها ما يرتبط بالتدريس ومنها ما يرتبط بالبحث العلمي ومنها ما يرتبط بخدمة المجتمع الإنساني (هيئة، ٢٠٢٣)، ويمكن توضيح ذلك على النحو التالي:

#### ١- الأداء التدريسي

يرى صالح وآخرون (٢٠١٧) أن وظيفة التدريس تعد الوظيفة التي تشترك فيها جميع مؤسسات التعليم العالي من جامعات ومعاهد على اختلاف أنماطها وأشكالها، حيث يعد التدريس العنصر الأهم عند تقييم نشاط عضو هيئة التدريس ويحتل المكانة الأولى على سلم الأولويات، ويشمل هذا الجزء الخطة التدريسية خلال العام متضمناً، المقررات الدراسية التي سيقوم عضو هيئة التدريس بتدريسها أو التي سيشارك في تطويرها مع إيضاح أوجه التطوير والتحديث في كل مقرر، وكذلك الأنشطة التي ينوي القيام بها لتحسين طرق وكفاءة التدريس وفاعليته أو لتحديث استخدام التقنيات والوسائل التعليمية أو أية بيانات لها علاقة مباشرة بكفاءة عملية التدريس، لذا فإن وظيفة التدريس تأتي في مقدمة الوظائف الرئيسية للجامعة والمعاهد العليا.

كما يشير عبد الجواد (٢٠٢٠) أن التدريس عملية نقل معارف واتجاهات في إطار أكاديمي حيث يتم إكساب المهارات بأسلوب يمكن الطالب من الاستخدام والتطبيق، ويركز على مدى إدراك الطالب للمادة العلمية ومدى القدرة على التطبيق، وينحصر دور عضو هيئة التدريس في التشجيع والمساعدة في تفسير الجوانب النظرية والعلمية والإفادة من التغذية الراجعة وتصويب الأخطاء.

ويعتبر التدريس من الوظائف الأساسية التي تشغل قادراً كبيراً من وقت وفكر عضو هيئة التدريس، وله الأثر البالغ على الطلبة من حيث تكوين شخصياتهم وتنمية قدراتهم ومواهبهم، فضلاً عن إكسابهم كثيراً من المعارف والمعلومات والمهارات المتخصصة، لذا فإن المجتمع الحديث يستلزم توافر كفاءات ومهارات عالية لأعضاء هيئة



التدريس، فلم يعد يكفي الإلمام بالأساليب التقليدية في التدريس، بل لابد من إتقان الوسائل الحديثة في التعليم ومعرفة مصادر التعلم المختلفة وكيفية التعامل معها (Esen and Esen, 2015).

ويعرف عبد العال (٢٠١٨، ص ٧) التدريس بأنه جميع الأنشطة وكافة الإجراءات التي يؤديها عضو هيئة التدريس في موقف تدريسي معين في سبيل مساعدة الطلاب على تحقيق الأهداف المحددة.

## ٢- الأداء البحثي

يمثل البحث العلمي عنصراً أساسياً من عناصر تقييم نشاطات عضو هيئة التدريس، إذ أن البحث العلمي الأصيل يساعده على الرقي بممارساته المهنية في ميدان تخصصه واهتماماته، كما أن التدريس الجامعي وثيق الصلة بالبحث العلمي وتشكل الأفكار الجديدة والاكتشافات والابتكارات والتي لهم دوراً هام في تحفيز الطلبة لحب المادة العلمية، ويوضح هذا الجزء الإسهامات الفكرية لعضو هيئة التدريس التي تضيف إلى قاعدة المعارف والتطبيقات في مجال التخصص شاملاً الأبحاث المنشورة في المجالات العلمية المتخصصة، والمؤتمرات المحكمة، والمذكرات الفنية، وأوراق العمل (إبراهيم وعبد الحميد، ٢٠١٦).

كما يعد البحث العلمي الجاد أحد واجبات عضو هيئة التدريس ليس لغرض النمو المهني فقط بل لتعزيز واجباته الأخرى في مجالي نقل المعرفة وخدمة المجتمع، ولما كان البحث العلمي يعتمد على الإبداع والابتكار وخلق معرفة جديدة، فعلى الإدارة الأكاديمية توفير الموارد والمناخ الملائم المؤدي إلى الارتقاء بحركة البحث العلمي والاهتمام به، لكون عضو هيئة التدريس يتصف بأنه مدرساً وباحثاً ومفكراً ومريباً ومشرفاً على أبحاث الطلاب وعضواً فاعلاً في خدمة المجتمع (مسعود، ٢٠١٥)، لذا يجب إتباع الخطوات التالية لتحسين وتطوير الأداء لأعضاء هيئة التدريس (العمل على توفير الموارد المالية سنوياً سواء من إعانة الدولة ومخصصات الميزانية، أو التبرعات والمنح، أو إيرادات البحوث والاستشارات، تجهيز المعامل والمختبرات والورش بأحدث المعدات والتقنيات المتطورة وصيانتها دورياً، تعيين فنيين ومساعدين وباحثين أكفاء لمساعدة أعضاء هيئة التدريس في إنجاز أبحاثهم، توفير أساليب وأدوات تقنية المعلومات المتطورة، دعم البحوث المبتكرة التي تفتح آفاقاً علمية أو تطبيقية جديدة ووضع نظام لمنح جائزة لأفضل بحث، تشجيع أعضاء هيئة التدريس على الحضور والمشاركة البحثية في المؤتمرات الدولية لإبراز اسم المعهد في المحافل الدولية المتخصصة، وكذلك تشجيعهم على نشر أبحاثهم في مجلات دولية محكمة) (برقاوي، ٢٠١٦).

ويؤكد (Shah et al (2020) أن عملية تقييم عضو هيئة التدريس في مجال البحث العلمي يستند على معيارين هما النشاط البحثي المستمر والإنتاج البحثي، وفي هذا الصدد تتعدد أشكال البحوث العلمية فمنها على سبيل المثال البحوث المنشورة في المجلات المحكمة، والبحاث قيد النشر والإعداد، والبحاث المقدمة لمؤتمرات دولية، والكتب والترجمات والتعليقات وتحقيق الوثائق والمخطوطات، كما تشمل اقتراحات الأبحاث ومنحها، والجوائز العلمية، ورئاسة المنتديات العلمية، وتقديم الاستشارات التطوعية للباحثين، وتطوير المرافق البحثية.

ومن هنا تتضح أهمية دور عضو هيئة التدريس في مجال البحث العلمي والإنتاج الفكري، فهذه المهمة تقع على عاتقه بصفته الشخص الذي يمتلك المؤهلات العلمية والمهارات الفنية والقدرة البحثية على الإنتاج العلمي (Arnăutu and Raluca, 2015).

### ٣- خدمة المجتمع

يشكل إسهام عضو هيئة التدريس في خدمة المجتمع واحداً من العناصر الثلاثة الهامة في تقييم أدائه، والمقصود بالخدمة هنا ما يقدمه عضو هيئة التدريس تكليفاً أو تطوعاً من خدمات في مجال اختصاصه أو حسب إمكانياته وخبراته، لرقى المجتمع الذي ينتمي إليه (بريني، ٢٠١٨).

حيث تعد خدمة المجتمع من الأساليب التي رسخت من أجل خدمة الإنسان ومساعدته والعمل على زيادة وتنمية قدرته والوقوف إلى جانب مؤسسات المجتمع ومساعدتها على اختلاف أنظمتها، وذلك من أجل تحسين قدرتها على القيام بأدوارها المكلفة بها (Ghahrani et al, 2015).

وتعرف خدمة المجتمع بأنها "الخدمة التي تعمل على تقديم العديد من التغييرات الاجتماعية داخل المجتمع بشكل عام مع إحداث تغييرات أيضاً على أشكال تنمية المجتمع المختلفة وأفراده" (بريني، ٢٠١٨).

وتتعدد المهام التي يقوم بها عضو هيئة التدريس لخدمة المجتمع، إذ يقع على عاتقه مهمة تثقيف الأجيال الصاعدة، وإلقاء الدروس العامة والخاصة في المناسبات، والمشاركة في أعمال التعليم والتدريب المستمر، واقتراح البرامج، وإعداد المواد التعليمية، والتدريس والتدريب في الدورات التي تقام لخدمة أعضاء المجتمع، وتزويد أفراد المجتمع بالمعارف وتنمية مهاراتهم وكفاءاتهم المهنية، وتقديم الاستشارات والمشاركة في تخطيط مشروعات التنمية والخدمات المجتمعية، واقتراح وتنظيم المؤتمرات والندوات والورش التي تخدم قضايا المجتمع والتنمية وأفراد المجتمع والمشاركة في أعمالها ببحوثه ومدخلاته (السمحان، ٢٠١٧).

كما يضيف (Amjad, et al (2013 أن من إسهامات عضو هيئة التدريس في خدمة المجتمع تتمثل في تسجيل براءات الاختراع، التحاقه كاستشاري وخبير بمواقع العمل المختلفة، ونقل التكنولوجيا، وتنظيم المؤتمرات والندوات والإسهام فيها، وعضوية هيئات تحرير المجلات المهنية وعضوية الجمعيات المهنية وتنظيم حلقات التعليم المستمر والتدريب أو المشاركة في تنفيذها وتقديم المشورة للقطاعين العام والخاص والقيام بمهام الممتحن الخارجي وتحكيم مقترحات الأبحاث المقدمة للنشر وحالات الترقية وتقديم العون والمشورة لجمعيات النفع العام المهنية، والإسهام في مراكز الخدمة العامة لنشر الثقافة ورفع المستوى التقني والعلمي لأفراد المجتمع.

وليتمكن عضو هيئة التدريس من تأدية عملة بفاعلية في خدمة المجتمع، فيجب أن يكتسب بعض المؤهلات مثل أن يكون لديه الدوافع هي الرغبة في خدمة المجتمع، وأن يكون متحمساً لعمله ومخلصاً وملتزماً له، وأن يكون لديه الرغبة في مواجهة التحدي وفي اكتشاف المجهول، وأن يكون قادراً على عرض أفكاره بوضوح واحترام وجهات النظر المختلفة، وأن تكون لديه القدرة في تحليل وتقديم الحلول المبتكرة لمشكلات المجتمع، إضافة إلى أن يكون ملماً باستراتيجيات وسياسات الفلسفة العامة للمجتمع (السمحان، ٢٠١٧).

## منهج الدراسة

تم استخدام المنهج الوصفي بنوعية التحليلي والارتباطي وذلك لملائمته لتحقيق أهداف وفروض الدراسة وطبيعة إجراءاتها.

## مجتمع وعينة الدراسة

تضمن مجتمع الدراسة الحالية جميع أعضاء هيئة التدريس (مدرس، أستاذ مساعد، أستاذ دكتور) بالمعاهد العليا للسياحة والفنادق والبالغ عددهم (١٨) معهد بإجمالي (٨٤٦) عضو، ولكبر حجم المجتمع وصعوبة الوصول إليه فيتم التركيز على عينة منه تمثله والتي يمكن الوصول إليها، وذلك لجمع البيانات والذي يعتبر جزءاً ممثلاً للمجتمع المستهدف ويلبي حاجات الدراسة وأهدافها، حيث تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية الطبقية من أعضاء هيئة التدريس بالمعاهد العليا للسياحة والفنادق بمدن القناة فقط والبالغ عددهم (٨٠) عضو، حيث بلغ أعضاء هيئة التدريس بالمعهد العالي للسياحة والفنادق (ايجوث) بالإسماعيلية (٤٩) عضو، كما بلغ أعضاء هيئة التدريس بمعهد سيناء العالي للدراسات النوعية بالعريش (٣١) عضو، ولقد تم تحددت عينة الدراسة بثلاث بيانات ديموجرافية تمنح العينة مزيداً من الشمولية تمثلت في (النوع، العمر، الدرجة العلمية) والتي تم تضمينها لأغراض منهجية ومعرفية والموضحة على النحو التالي:

## جدول (١) التوزيع التكراري والنسبة المئوية لتوصيف عينة الدراسة

## بالمعاهد العليا للسياحة والفنادق بمدن القناة

النسبة المئوية % Percentage	التكرار Frequency	توصيف عينة الدراسة	
٥٣.٧٥%	٤٣	ذكر	النوع
٤٦.٢٥%	٣٧	أنثي	
١٠٠%	٨٠	إجمالي العينة	
٤٦.٢٥%	٣٧	أقل من ٣٥ عام	العمر
٣١.٢٥%	٢٥	من ٣٦ : ٤٥ عام	
٢٢.٥٠%	١٨	أكثر من ٤٥ عام	
١٠٠%	٨٠	إجمالي العينة	
٤٢.٥٠%	٣٤	مدرس	الدرجة العلمية
٣٦.٢٥%	٢٩	أستاذ مساعد	
٢١.٢٥%	١٧	أستاذ دكتور	
١٠٠%	٨٠	إجمالي العينة	

يتضح من جدول السابق أن النسبة المئوية الأكبر وفقاً للنوع كانت لصالح فئة (الذكور) حيث بلغت نسبة مقدارها (٥٣.٧٥%) يليها فئة (الإناث) بنسبة مقدارها (٤٦.٢٥%)، كما أن النسبة المئوية الأكبر وفقاً للفئة العمرية كان لصالح فئة (أقل من ٣٥ عام) بنسبة مقدارها (٤٦.٢٥%)، يليها الفئة العمرية (من ٣٦ : ٤٥ عام) بنسبة مقدارها (٣١.٢٥%)، وجاء بالمركز الأخير الفئة العمرية (أكثر من ٤٥ عام) بنسبة مقدارها (٢٢.٥٠%)، في حين أن النسبة المئوية الأكبر وفقاً للدرجة العلمية كانت لصالح فئة الدرجة العلمية (مدرس) بنسبة (٤٢.٥٠%)، يليهم الدرجة العلمية (أستاذ مساعد) بنسبة (٣٦.٢٥%)، وجاء بالمركز الأخير فئة الدرجة العلمية (أستاذ دكتور) بنسبة (٢١.٢٥%)، وهذا التنوع في النوع والعمر والدرجة العلمية يدل على شمولية عينة الدراسة ومدى تنوع أفكارهم وآرائهم والذي قد يسهم بشكل كبير في إعطاء مصداقية ودقة بالنتائج حول متغيرات الدراسة.

### أدوات الدراسة

اعتمدت الدراسة على استمارة استبيان كأداة لجمع البيانات مقدمة إلى أعضاء هيئة التدريس بالمعاهد العليا للسياحة والفنادق بمدن القناة للتقييم الذاتي، حيث تم تقنينها لتطبيقها على عينة الدراسة الأساسية لتحقيق أهداف الدراسة، وقد اشتملت الاستبانة في صورتها النهائية على قسمين هما:

- **القسم الأول:** يضم البيانات الديموجرافية للمبحوثين ويشتمل على متغيرات (النوع، العمر، الدرجة العلمية).
- **القسم الثاني:** يضم محاور وأبعاد الاستبانة، والتي تتكون من محورين رئيسيين يندرج أسفلها (٣٠) عبارة فرعية في صورتها النهائية، وهما كالآتي:
- **المحور الأول: ممارسات جودة الحياة الوظيفية:** يضم المحور (١٥) عبارة مقسمة (٣) أبعاد هما:
  - البعد الأول: جودة الحياة الوظيفية المادية : ويضم هذا البعد على (٥) عبارات.
  - البعد الثاني: جودة الحياة الوظيفية الاجتماعية : ويضم هذا البعد على (٥) عبارات.
  - البعد الثالث: جودة الحياة الوظيفية التنظيمية : ويضم هذا البعد على (٥) عبارات.
- **المحور الثاني: مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس:** يضم المحور (١٥) عبارة مقسمة (٣) أبعاد هما:
  - البعد الأول: مستوى الأداء التدريسي : ويضم هذا البعد على (٥) عبارات.
  - البعد الثاني: مستوى الأداء البحثي : ويضم هذا البعد على (٥) عبارات.
  - البعد الثالث: مستوى أداء خدمة المجتمع: ويضم هذا البعد على (٥) عبارات.

### صدق الاتساق الداخلي لعبارات الاستبيان

تم تطبيق الاستبانة يدوياً على عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة الأساسية والتي تكونت من (٢٠) عضو هيئة تدريس بهدف حساب صدق الاتساق الداخلي لعبارات الاستبيان عن طريق استخدام معامل ارتباط بيرسون Pearson Coefficient:

## جدول (٢) قيمة معامل الارتباط الداخلي بين درجة العبارة والمجموع الكلي لدرجات المحور الخاصة به

ن=٢٠

الدرجة الكلية	أرقام العبارات					محاور وأبعاد الاستبانة
	٥	٤	٣	٢	١	
*٠.٨٤٦	*٠.٩٠٤	*٠.٨٨٧	*٠.٨٠١	*٠.٨٥٩	*٠.٧٧٩	البعد الأول: جودة الحياة الوظيفية المادية
*٠.٨٦٨	*٠.٨٢٥	*٠.٩١١	*٠.٩٠٠	*٠.٨٩٦	*٠.٨٠٩	البعد الثاني: جودة الحياة الوظيفية الاجتماعية
*٠.٨٥١	*٠.٨٣٢	*٠.٧٦٩	*٠.٨٣٢	*٠.٩٢٤	*٠.٩٠١	البعد الثالث: جودة الحياة الوظيفية التنظيمية
*٠.٨٤٣	*٠.٨٦٥	*٠.٨٣٣	*٠.٧٦٩	*٠.٨٨٩	*٠.٨٥٢	البعد الأول: مستوى الأداء التدريسي
*٠.٨٦٩	*٠.٨٤١	*٠.٨٠٢	*٠.٨٦٩	*٠.٩٣٥	*٠.٩٠١	البعد الثاني: مستوى الأداء البحثي
*٠.٨٤١	*٠.٩٠٧	*٠.٩٢٧	*٠.٨١٤	*٠.٧٦٠	*٠.٧٩٨	البعد الثالث: مستوى أداء خدمة المجتمع

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ \*  $\alpha$  دال

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات ارتباط بيرسون موجبا ودالة عند مستوى معنوية ٠.٠٥  $\alpha$  بين جميع درجات كل عبارة والبعد الخاص به، وبين درجة كل بعد ودرجة الارتباط الكلية للاستبانة، حيث تراوحت معاملات ارتباط أبعاد محور ممارسات جودة الحياة الوظيفية كالتالي (بعد جودة الحياة الوظيفية المادية تراوح من ٠.٧٧٩ إلى ٠.٩٠٤ بارتباط كلي للمحور بلغ ٠.٨٤٦، وبعد جودة الحياة الوظيفية الاجتماعية تراوح من ٠.٨٠٩ إلى ٠.٩١١ بارتباط كلي للمحور بلغ ٠.٨٦٨، وبعد جودة الحياة الوظيفية التنظيمية تراوح من ٠.٧٦٩ إلى ٠.٩٢٤ بارتباط كلي للمحور بلغ ٠.٨٥١)، كما تراوحت معاملات ارتباط أبعاد محور مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس كالتالي (بعد مستوى الأداء التدريسي تراوح من ٠.٧٦٩ إلى ٠.٨٨٩ بارتباط كلي للمحور بلغ ٠.٨٤٣، وبعد مستوى الأداء البحثي تراوح من ٠.٨٠٢ إلى ٠.٩٠١ بارتباط كلي للمحور بلغ ٠.٨٦٩، وبعد مستوى أداء خدمة المجتمع تراوح من ٠.٧٦٠ إلى ٠.٩٢٧ بارتباط كلي للمحور بلغ ٠.٨٤١)، مما يدل على صدق الاتساق الداخلي بين كل عبارة مع البعد الخاص به، وبالتالي صدق العبارات في التعبير عن هذا البعد وقياسه.

## معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ

## جدول (٣) قيمة معامل ألفا كرونباخ لبيان ثبات الاستبانة

$$n = 20$$

المحاور	الأبعاد	عدد العبارات	قيمة معامل ألفا كرونباخ	الدلالة sig
ممارسات جودة الحياة الوظيفية	البعد الأول: جودة الحياة الوظيفية المادية	٥	*٠.٩٠٢	٠.٠٠٠
	البعد الثاني: جودة الحياة الوظيفية الاجتماعية	٥	*٠.٨٣٢	٠.٠٠٠
	البعد الثالث: جودة الحياة الوظيفية التنظيمية	٥	*٠.٨٥١	٠.٠٠٠
مستوي أداء أعضاء هيئة التدريس	البعد الأول: مستوى الأداء التدريسي	٥	*٠.٨٦٩	٠.٠٠٠
	البعد الثاني: مستوى الأداء البحثي	٥	*٠.٩٣٤	٠.٠٠٠
	البعد الثالث: مستوى أداء خدمة المجتمع	٥	*٠.٩١٧	٠.٠٠٠
إجمالي قيمة معامل ألفا كرونباخ للاستبانة			*٠.٩١٠	٠.٠٠٠

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الثبات بطريقة معامل ألفا كرونباخ لمحاور وأبعاد الاستبانة تراوحت قيمها ما بين (٠.٨٣٢ إلى ٠.٩٣٤) بينما بلغ إجمالي معامل ألفا للاستبانة ككل بلغ (٠.٩١٠) وهي قيم مرتفعة ومقبولة جداً وتدل على تمتع الاستبانة بدرجة ثبات عالية وجاهزيتها للتطبيق.

## تطبيق الاستبانة

تم تطبيق الاستبانة إلكترونياً من بداية شهر يناير سنة ٢٠٢٤م وحتى نهاية شهر فبراير سنة ٢٠٢٤م، والتي وجهت لأعضاء هيئة التدريس بالمعاهد العليا للسياحة والفنادق بمدن القناة والبالغ عددهم (٨٠) عضو لاستطلاع آرائهم حول أثر جودة الحياة الوظيفية علي تحسين مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس، ولقد أجاب إجمالي العينة عن جميع العبارات الواردة باستمارة الاستبيان بشكل صحيح ولا يوجد نسبة خطأ ولم يتم استبعاد أي استمارة، نظراً لأنه عند إعدادات الاستبانة الإلكترونية تم ضبطها بأن تكون جميع الأسئلة "مطلوبة" أي يستلزم الإجابة على جميع الأسئلة ولا يتم الانتقال إلى السؤال التالي إلا إذا تم الإجابة على السؤال السابق، وبذلك فإن الاستجابات التي تم تجميعها فعليا (٨٠) استجابة بنسبة (١٠٠%) والتي استغرقت شهرين في تجميعها، وذلك للحصول على الإجابات لعبارات الاستبانة لجمع المعلومات اللازمة لإجراء التحليل الإحصائي.

## متطلبات التحليل الإحصائي

تم معالجة البيانات الخاصة بمتغيرات الدراسة عن طريق برنامج حزم التحليل الإحصائي للعلوم الاجتماعية IBM SPSS Statistics ver.25؛ وقد تم اختيار مستوى معنوية عند  $\alpha \leq 0.05$  للتأكد من معنوية النتائج الإحصائية، وتضمنت خطة المعالجات الإحصائية الأساليب التالية :

- المتوسط الحسابي Average .
- الانحراف المعياري Standard Deviation .
- معامل ارتباط بيرسون Pearson Coefficient .
- معامل ألفا كرونباخ Alfa Cronbach .
- النسبة المئوية للتكرارات Percentage .

كما تم قياس عبارات الاستبانة باستخدام مقياس ليكرت الخماسي (Likert Scale) والذي تضمن اختيار إحداي الاستجابات التالية : حيث تعطي (موافق بشدة) خمس درجات، و(موافق) أربع درجات، و(محايد) ثلاث درجات، و(غير موافق) درجتين، و(غير موافق بشدة) درجة واحدة وذلك لاستجابات المبحوثين، كما تم تقسيم استجابات ليكرت الخماسي إلى ثلاث مستويات للتحقق وذلك كالتالي:

- المستوى = القيمة العليا لبدائل الاستجابات - القيمة الدنيا لبدائل الاستجابات / عدد المستويات
- المستوى =  $1-5 = 3/1-5 = 1.33$  (المستوي النسبي لإيجاد المستويات الثلاثة للمتوسط الحسابي) وبذلك يكون مدى كل مستوى على النحو التالي :
- المستوى التحقق بدرجة منخفضة يتراوح من (١ : ٢.٣٣)
- المستوى التحقق بدرجة متوسطة يتراوح من (٢.٣٤ : ٣.٦٧)
- المستوى التحقق بدرجة كبيرة يتراوح من (٣.٦٨ : ٥) والجدول التالي يوضح ذلك :

## جدول (٤)

تقدير درجات العبارات وفقا مقياس ليكرت الخماسي لبيان استجابة المبحوثين لعبارات الاستبيان

الاستجابة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
العبارات الإيجابية	١	٢	٣	٤	٥
المتوسط المرجح	١ : ١.٧٩	١.٨٠ : ٢.٥٩	٢.٦٠ : ٣.٣٩	٣.٤٠ : ٤.١٩	٤.٢٠ : ٥
مستوى التحقق	٢.٣٣ : ١		٢.٣٤ : ٣.٦٧		٣.٦٨ : ٥
	متحقق بدرجة منخفضة	متحقق بدرجة متوسطة	متحقق بدرجة كبيرة		

## تحليل ومناقشة نتائج محاور وأبعاد الدراسة الميدانية:

يهدف تحليل ومناقشة نتائج الدراسة الميدانية إلى تناول مخرجات البرنامج الإحصائي بالشرح لبيان نتائج الدراسة من خلال تحليل إجابات المستقصى منهم لعبارات الاستبانة، ويتم استخراج نتائج التحليل والتعليق عليها باستخدام الإحصاء الاستدلالي والتي من خلالها يتم الإجابة على أسئلة وفرضيات الدراسة.

أولاً : ممارسات جودة الحياة الوظيفية

البعد الأول : جودة الحياة الوظيفية المادية

## جدول (٥)

ن = ٨٠

## متوسطات وانحرافات جودة الحياة الوظيفية المادية

م	عبارات البعد الأول جودة الحياة الوظيفية المادية	المتوسط الحسابي س-	الانحراف المعياري ع+	درجة التحقق	ترتيب العبارات
١-	تلبية مرتبات أعضاء هيئة التدريس متطلباتهم الحياتية والمهنية.	٢.٢٥	١.٤٢٠	منخفض	٣
٢-	تناسب أجور أعضاء هيئة التدريس مع المسؤوليات والواجبات الملقاة على عاتقهم.	٢.١٤	١.٤٦٩	منخفض	٤
٣-	يحصل أعضاء هيئة التدريس على مرتبات تتناسب مع زيادة معدلات الأسعار.	٢.١١	١.٥٧٠	منخفض	٥
٤-	تحقق مرتبات أعضاء هيئة التدريس مستوى معيشة مرتفع يساعدهم على زيادة الإنتاج العلمي.	٢.٤٤	١.٣٢٤	متوسط	٢
٥-	توفر المعاهد العليا لأعضاء هيئة التدريس المستلزمات المادية اللازمة للنهوض بالبحث العلمي.	٢.٥٩	٠.٩٦٣	متوسط	١
النتيجة الكلية لجودة الحياة الوظيفية المادية		٢.٣٠	١.٣٤٩	منخفض	

يتضح من الجدول أعلاه أن عبارات البعد الأول الخاص بجودة الحياة الوظيفية المادية، قد تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا البعد ما بين (٢.١١ إلى ٢.٥٩) وأن الانحرافات المعيارية قد تراوحت ما بين (٠.٩٦٣ إلى ١.٥٧٠)، وأن هناك اختلاف في وجهة نظر المبحوثين حول عبارات هذا البعد والتي تم ترتيبها تنازلياً كما يلي: احتلت المركز الأول عبارة (توفر المعاهد العليا لأعضاء هيئة التدريس المستلزمات المادية اللازمة للنهوض بالبحث العلمي) بمتوسط حسابي بلغ (٢.٥٩) وانحراف معياري بلغ (٠.٩٦٣) وكان درجة التحقق للعبارات يميل نحو (متحقق بدرجة متوسطة)، ثم تباينت باقي العبارات من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس حسب درجة التحقق كما هو موضح بالجدول أعلاه، وقد احتلت المركز الخامس والأخير عبارة (يحصل أعضاء هيئة التدريس على مرتبات تتناسب مع زيادة معدلات الأسعار) بمتوسط حسابي بلغ (٢.١١) وانحراف معياري بلغ (١.٥٧٠) وكان درجة التحقق للعبارات يميل نحو (متحقق بدرجة منخفضة)، هذا وقد جاء إجمالي النتيجة الكلية للبعد الأول الخاص بجودة الحياة الوظيفية المادية بمتوسط حسابي (٢.٣٠) وانحراف معياري (١.٣٤٩) وأن درجة التحقق للمحور ككل يميل نحو (متحقق بدرجة منخفضة) وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الدسوقي، ٢٠١٥)، ودراسة (المالكي، ٢٠٢٢).



## البعد الثاني : جودة الحياة الوظيفية الاجتماعية

## جدول (٦)

## متوسطات وانحرافات جودة الحياة الوظيفية الاجتماعية

ن = ٨٠

م	عبارات البعد الثاني جودة الحياة الوظيفية الاجتماعية	المتوسط الحسابي س-	الانحراف المعياري ع+	درجة التحقق	ترتيب العبارات
١-	يلتزم أعضاء هيئة التدريس بمسؤولياتهم تجاه المجتمع من خلال الحرص على التعاون والترابط مع المؤسسات المختلفة.	٣.٢٤	١.٣٦٦	متوسط	٣
٢-	يدعم أعضاء هيئة التدريس الباحثين من خلال النمط الإشرافي الديمقراطي.	٢.٧٧	١.٧٠٠	متوسط	٥
٣-	يهتم أعضاء هيئة التدريس بالعلاقات الإنسانية وإيجاد مناخ إيجابي وبيئة عمل محفزة.	٣.٧١	٠.٩٠٧	كبيرة	٢
٤-	يوازن أعضاء هيئة التدريس بين الحياة الشخصية والوظيفية والاجتماعية.	٣.١٤	١.٥٣٢	متوسط	٤
٥-	يعمل أعضاء هيئة التدريس على تحسين صورة المعاهد العليا ودورها في خدمة المجتمع.	٣.٨٢	٠.٨٩٦	كبيرة	١
النتيجة الكلية لجودة الحياة الوظيفية الاجتماعية		٣.٣٣	١.٢٨٠	متوسط	

يتضح من الجدول أعلاه أن عبارات البعد الثاني الخاص بجودة الحياة الوظيفية الاجتماعية، قد تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا البعد ما بين (٢.٧٧ إلى ٣.٨٢) وأن الانحرافات المعيارية قد تراوحت ما بين (٠.٨٩٦ إلى ١.٧٠٠)، وأن هناك اختلاف في وجهة نظر المبحوثين حول عبارات هذا البعد والتي تم ترتيبها تنازلياً كما يلي: احتلت المركز الأول عبارة (يعمل أعضاء هيئة التدريس على تحسين صورة المعاهد العليا ودورها في خدمة المجتمع) بمتوسط حسابي بلغ (٣.٨٢) وانحراف معياري بلغ (٠.٨٩٦) وكان درجة التحقق للعبارات يميل نحو (متحقق بدرجة كبيرة)، ثم تباينت باقي العبارات من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس حسب درجة التحقق كما هو موضح بالجدول أعلاه، وقد احتلت المركز الخامس والأخير عبارة (يدعم أعضاء هيئة التدريس الباحثين من خلال النمط الإشرافي الديمقراطي) بمتوسط حسابي بلغ (٢.٧٧) وانحراف معياري بلغ (١.٧٠٠) وكان درجة التحقق للعبارات يميل نحو (متحقق بدرجة متوسطة)، هذا وقد جاء إجمالي النتيجة الكلية للبعد الثاني الخاص بجودة الحياة الوظيفية الاجتماعية بمتوسط حسابي (٣.٣٣) وانحراف معياري (١.٢٨٠) وأن درجة التحقق للمحور ككل يميل نحو (متحقق بدرجة متوسطة) وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Aarthy and Nandhini, 2016)، ودراسة (محروق وبويلي، ٢٠٢٠).

## البعد الثالث : جودة الحياة الوظيفية التنظيمية

## جدول (٧)

## متوسطات وانحرافات جودة الحياة الوظيفية التنظيمية

ن = ٨٠

م	عبارات البعد الثالث جودة الحياة الوظيفية التنظيمية	المتوسط الحسابي س-	الانحراف المعياري ع+	درجة التحقق	ترتيب العبارات
١-	يحرص أعضاء هيئة التدريس على تحديد المهام والنشاطات الموكلة إليهم.	٣.٠٣	١.١٢٠	متوسط	٤
٢-	يشارك أعضاء هيئة التدريس في اتخاذ القرارات عند ممارسة المهام المختلفة.	٢.٩١	١.١٩٣	متوسط	٥
٣-	يحرص أعضاء هيئة التدريس على المشاركة في برامج التدريب والترقية.	٣.٢٤	١.٠٧١	متوسط	٢
٤-	يعمل أعضاء هيئة التدريس على تنمية قدراتهم المهنية.	٣.٨٨	٠.٩٦٢	كبيرة	١
٥-	يقوم أعضاء هيئة التدريس بالأدوار المنوطة منهم في أفضل صورة ممكنة.	٣.١٧	١.١١٥	متوسط	٣
النتيجة الكلية لجودة الحياة الوظيفية التنظيمية		٣.٢٤	١.٠٩٢	متوسط	

يتضح من الجدول أعلاه أن عبارات البعد الثالث الخاص بجودة الحياة الوظيفية التنظيمية، قد تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا البعد ما بين (٢.٩١ إلى ٣.٨٨) وأن الانحرافات المعيارية قد تراوحت ما بين (٠.٩٦٢ إلى ١.١٩٣)، وأن هناك اختلاف في وجهة نظر الباحثين حول عبارات هذا البعد والتي تم ترتيبها تنازلياً كما يلي: احتلت المركز الأول عبارة (يعمل أعضاء هيئة التدريس على تنمية قدراتهم المهنية) بمتوسط حسابي بلغ (٣.٨٨) وانحراف معياري بلغ (٠.٩٦٢) وكان درجة التحقق للعبارات يميل نحو (متحقق بدرجة كبيرة)، ثم تباينت باقي العبارات من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس حسب درجة التحقق كما هو موضح بالجدول أعلاه، وقد احتلت المركز الخامس والأخير عبارة (يشارك أعضاء هيئة التدريس في اتخاذ القرارات عند ممارسة المهام المختلفة) بمتوسط حسابي بلغ (٢.٩١) وانحراف معياري بلغ (١.١٩٣) وكان درجة التحقق للعبارات يميل نحو (متحقق بدرجة متوسطة)، هذا وقد جاء إجمالي النتيجة الكلية للبعد الثالث الخاص بجودة الحياة الوظيفية التنظيمية بمتوسط حسابي (٣.٢٤) وانحراف معياري (١.٠٩٢) وأن درجة التحقق للمحور ككل يميل نحو (متحقق بدرجة متوسطة)، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Samuel et al, 2023).

ثانياً : مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس  
البعد الأول : مستوى الأداء التدريسي

## جدول (٨)

## متوسطات وانحرافات مستوى الأداء التدريسي

ن = ٨٠

م	عبارات البعد الأول مستوى الأداء التدريسي	المتوسط الحسابي س-	الانحراف المعياري ع+	درجة التحقق	ترتيب العبارات
١-	أصنف أهداف التعليم وفقاً للجوانب المعرفية والمهارية والوجدانية	٤.٦٣	٠.٥٢١	كبيرة	٢
٢-	أراعي الربط بين المادة الدراسية وتطبيقاتها العملية بما يحتاجه سوق العمل	٤.٤١	٠.٦٨٩	كبيرة	٤
٣-	استخدم أساليب تدريسية حديثة ومتنوعة تلائم قدرات الطلاب المختلفة	٤.٥٥	٠.٦٣٢	كبيرة	٣
٤-	استخدم مصادر متعددة عند تدريس المادة العلمية	٤.٣٦	٠.٧٢١	كبيرة	٥
٥-	التزم بمضمون الخطة الدراسية والزمنية لتوزيع المادة العلمية	٤.٧٤	٠.٤٥٦	كبيرة	١
النتيجة الكلية للأداء التدريسي		٤.٥٣	٠.٦٠٣	كبيرة	

يتضح من الجدول أعلاه أن عبارات البعد الأول الخاص بمستوى الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس، قد تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا البعد ما بين (٤.٣٦ إلى ٤.٧٤) وأن الانحرافات المعيارية قد تراوحت ما بين (٠.٤٥٦ إلى ٠.٧٢١)، وأن هناك اختلاف في وجهة نظر الباحثين حول عبارات هذا البعد والتي تم ترتيبها تنازلياً كما يلي: احتلت المركز الأول عبارة (التزم بمضمون الخطة الدراسية والزمنية لتوزيع المادة العلمية) بمتوسط حسابي بلغ (٤.٧٤) وانحراف معياري بلغ (٠.٤٥٦) وكان درجة التحقق للعبارات يميل نحو (متحقق بدرجة كبيرة)، ثم تباينت باقي العبارات من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس حسب درجة التحقق كما هو موضح بالجدول أعلاه، وقد احتلت المركز الخامس والأخير عبارة (استخدم مصادر متعددة عند تدريس المادة العلمية) بمتوسط حسابي بلغ (٤.٣٦) وانحراف معياري بلغ (٠.٧٢١) وكان درجة التحقق للعبارات يميل نحو (متحقق بدرجة كبيرة)، هذا وقد جاء إجمالي النتيجة الكلية للبعد الأول الخاص بمستوى الأداء التدريسي بمتوسط حسابي (٤.٥٣) وانحراف معياري (٠.٦٠٣) وأن درجة التحقق للمحور ككل يميل نحو (متحقق بدرجة كبيرة)، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (صالح وآخرون، ٢٠١٧).

## البعد الثاني : مستوى الأداء البحثي

## جدول (٩)

## متوسطات وانحرافات مستوى الأداء البحثي

ن = ٨٠

م	عبارات البعد الثاني مستوى الأداء البحثي	المتوسط الحسابي س-	الانحراف المعياري ع+	درجة التحقق	ترتيب العبارات
١-	احرص على نشر أبحاث علمية متميزة للترقي لدرجة علمية أعلى	٤.٤٥	٠.٦٣٧	كبيرة	١
٢-	أقوم بواجبي على أكمل وجه عند الإشراف الأكاديمي على الأبحاث العلمية	٤.٣٠	٠.٨٤٢	كبيرة	٣
٣-	انشر أبحاثي العلمية في مجلات ودوريات مصنفة ضمن معامل التأثير	٤.٤٢	٠.٧٦٠	كبيرة	٢
٤-	اسعي إلى الاطلاع على الأدبيات المرتبطة بمجال تخصصي	٤.٢١	٠.٨٩٦	كبيرة	٤
٥-	أقوم بإنجاز المهام البحثية بشكل إبداعي بكل بدقة وفي الوقت المحدد	٤.١٣	٠.٩٣٢	كبيرة	٥
<b>النتيجة الكلية للأداء البحثي</b>		<b>٤.٣٠</b>	<b>٠.٨١٣</b>	<b>كبيرة</b>	

يتضح من الجدول أعلاه أن عبارات البعد الثاني الخاص بمستوى الأداء البحثي لأعضاء هيئة التدريس، قد تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا البعد ما بين (٤.١٣ إلى ٤.٤٥) وأن الانحرافات المعيارية قد تراوحت ما بين (٠.٦٣٧ إلى ٠.٩٣٢)، وأن هناك اختلاف في وجهة نظر المبحوثين حول عبارات هذا البعد والتي تم ترتيبها تنازلياً كما يلي: احتلت المركز الأول عبارة (احرص على نشر أبحاث علمية متميزة للترقي لدرجة علمية أعلى) بمتوسط حسابي بلغ (٤.٤٥) وانحراف معياري بلغ (٠.٦٣٧) وكان درجة التحقق للعبارات يميل نحو (متحقق بدرجة كبيرة)، ثم تباينت باقي العبارات من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس حسب درجة التحقق كما هو موضح بالجدول أعلاه، وقد احتلت المركز الخامس والأخير عبارة (أقوم بإنجاز المهام البحثية بشكل إبداعي بكل بدقة وفي الوقت المحدد) بمتوسط حسابي بلغ (٤.١٣) وانحراف معياري بلغ (٠.٩٣٢) وكان درجة التحقق للعبارات يميل نحو (متحقق بدرجة كبيرة)، هذا وقد جاء إجمالي النتيجة الكلية للبعد الثاني الخاص بمستوى الأداء البحثي بمتوسط حسابي (٤.٣٠) وانحراف معياري (٠.٨١٣) وأن درجة التحقق للمحور ككل يميل نحو (متحقق بدرجة كبيرة)، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (إبراهيم وعبد الحميد، ٢٠١٦).

## البعد الثالث : مستوى أداء خدمة المجتمع

## جدول (١٠)

## متوسطات وانحرافات مستوى أداء خدمة المجتمع

ن = ٨٠

م	عبارات البعد الثاني مستوى أداء خدمة المجتمع	المتوسط الحسابي س-	الانحراف المعياري ع+	درجة التحقق	ترتيب العبارات
١-	أشارك في الأنشطة والندوات وورش العمل لإيجاد حلول لقضايا المجتمع المحلي	٣.١٧	٠.٨٦٩	متوسط	٣
٢-	أنشر ملخصات أبحاثي لتوعية وتنقيف أفراد المجتمع	٤.٣٥	٠.٥٩٣	كبيرة	١
٣-	أخاطب مؤسسات المجتمع المحلي لتطبيق وتعميم نتائج الأبحاث العلمية	٢.٠٩	١.٨٦٤	منخفض	٥
٤-	أقوم بتدريس القيم الدينية والاجتماعية والمهنية ورفع الحس الوطني وتحمل المسؤولية في نفوس الطلاب تجاه مجتمعهم	٤.٢٢	٠.٦٣٧	كبيرة	٢
٥-	أشارك في أعمال التدريب والتعليم لخدمة المجتمع	٢.٦١	١.٦٥٧	متوسط	٤
<b>النتيجة الكلية لمستوى أداء خدمة المجتمع</b>		<b>٣.٢٨</b>	<b>١.١٢٤</b>	<b>متوسط</b>	

يتضح من الجدول أعلاه أن عبارات البعد الثالث الخاص بمستوي أداء خدمة المجتمع لأعضاء هيئة التدريس، قد تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا البعد ما بين (٢.٠٩ إلى ٤.٣٥) وأن الانحرافات المعيارية قد تراوحت ما بين (٠.٥٩٣ إلى ١.٨٦٤)، وأن هناك اختلاف في وجهة نظر الباحثين حول عبارات هذا البعد والتي تم ترتيبها تنازلياً كما يلي: احتلت المركز الأول عبارة (أنشر ملخصات أبحاثي لتوعية وتنقيف أفراد المجتمع) بمتوسط حسابي بلغ (٤.٣٥) وانحراف معياري بلغ (٠.٥٩٣) وكان درجة التحقق للعبارات يميل نحو (متحقق بدرجة كبيرة)، ثم تباينت باقي العبارات من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس حسب درجة التحقق كما هو موضح بالجدول أعلاه، وقد احتلت المركز الخامس والأخير عبارة (أخاطب مؤسسات المجتمع المحلي لتطبيق وتعميم نتائج الأبحاث العلمية) بمتوسط حسابي بلغ (٢.٠٩) وانحراف معياري بلغ (١.٨٦٤) وكان درجة التحقق للعبارات يميل نحو (متحقق بدرجة منخفضة)، هذا وقد جاء إجمالي النتيجة الكلية للبعد الثالث الخاص بمستوي الأداء لخدمة المجتمع بمتوسط حسابي (٣.٢٨) وانحراف معياري (١.١٢٤) وأن درجة التحقق للمحور ككل يميل نحو (متحقق بدرجة متوسطة)، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (السمحان، ٢٠١٧).

### ■ التحقق من فروض الدراسة

تنص فرضية الدراسة الرئيسية على أنه توجد علاقة وتأثير معنوي بين جودة الحياة الوظيفية (المادية، الاجتماعية، التنظيمية) ومستوى الأداء (التدريسي، البحثي، خدمة المجتمع) لأعضاء هيئة التدريس بالمعاهد العليا للسياحة والفنادق بمدن القناة، وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام معامل ارتباط بيرسون، وذلك على النحو الموضح بالجدول التالي :

#### جدول (١١)

معامل ارتباط بيرسون بين جودة الحياة الوظيفية وبين مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس بالمعاهد العليا للسياحة والفنادق بمدن القناة

المحور	الإحصاءات	مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس (المتغير التابع Dependent)
جودة الحياة الوظيفية (المتغير المستقل Independent)	معامل ارتباط بيرسون R	*.٨٥٤
	مستوى الدلالة (Sig)	٠.٠٠٠٠
	حجم العينة N	٨٠

\* دال عند مستوى معنوية  $\alpha \leq 0.05$

يتضح من الجدول أعلاه أن هناك علاقة ارتباطية طردية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية  $\alpha \leq 0.05$ ، بين جودة الحياة الوظيفية وبين مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس بالمعاهد العليا للسياحة والفنادق بمدن القناة حيث أن قيمة معامل ارتباط بيرسون المحسوبة "R" بلغت (٠.٨٥٤) عند مستوى دلالة (٠.٠٠٠٠) وهذه القيمة أقل من مستوى الدلالة  $\alpha \leq 0.05$ ، مما يدل على قوة وارتفاع العلاقة الطردية بين المتغيرين، ويفسر ذلك بأنه كلما زادت ممارسات جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس من النواحي (المادية، الاجتماعية، التنظيمية) كلما زاد بالتبعية مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس من النواحي (التدريسية، البحثية، خدمة المجتمع)، وبهذا يتحقق صحة الفرضية الأولى.

#### النتائج

في ضوء أهداف الدراسة وفروضها وفي حدود عينة الدراسة وخصائصها والمنهج المستخدم واعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي المستخدم تم التوصل إلى الاستنتاجات التالية:

- أظهرت النتائج إجمالي محور جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بالمعاهد العليا للسياحة والفنادق بمدن القناة جاء بدرجة تحقق متوسطة، وأن ترتيب الأبعاد تنازلياً هي بعد جودة الحياة الوظيفية الاجتماعية والذي جاء بالمركز الأول بمتوسط حسابي بلغ (٣.٣٣) وبدرجة تحقق متوسطة،

يليه بالمركز الثاني بعد جودة الحياة الوظيفية التنظيمية بمتوسط حسابي بلغ (٣.٣٣) وبدرجة تحقق متوسطة، يليه بالمركز الثالث والأخير بعد جودة الحياة الوظيفية المادية بمتوسط حسابي بلغ (٢.٣٠) وبدرجة تحقق منخفضة.

- كما أظهرت النتائج إجمالي محور مستوي أداء أعضاء هيئة التدريس بالمعاهد العليا للسياحة والفنادق بمدن القناة جاء بدرجة تحقق كبيرة، وأن ترتيب الأبعاد تنازليا هي بعد مستوى الأداء التدريسي والذي جاء بالمركز الأول بمتوسط حسابي بلغ (٤.٥٣) وبدرجة تحقق كبيرة، يليه بالمركز الثاني بعد مستوى الأداء البحثي بمتوسط حسابي بلغ (٤.٣٠) وبدرجة تحقق كبيرة، يليه بالمركز الثالث والأخير بعد مستوى أداء خدمة المجتمع بمتوسط حسابي بلغ (٣.٢٨) وبدرجة تحقق متوسطة.
- هناك علاقة ارتباطية طردية موجبة دالة إحصائيا عند مستوى معنوية  $0.05 \leq \alpha$ ، بين جودة الحياة الوظيفية وبين مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس بالمعاهد العليا للسياحة والفنادق بمدن القناة، حيث أنه كلما زادت ممارسات جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس من النواحي (المادية، الاجتماعية، التنظيمية) كلما زاد بالتبعية مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس من النواحي (التدريسية، البحثية، خدمة المجتمع) بدرجة قوية.

### التوصيات

استنادا إلي النتائج التي تم التوصل إليها توصي الدراسة بالآتي :

#### أولاً : توصيات موجهة لإدارة المعاهد العليا للسياحة والفنادق

- الاهتمام برفع جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بالمعاهد العليا للسياحة والفنادق بمدن القناة عن طريق السعي إلى التعرف علي المشكلات التي تشكل ضغوطا مهنية وحياتية ومساعدتهم على حلها وتجاوزها لزيادة مستوى الأداء التدريسية والبحثية وخدمة المجتمع.
- توفير نظام للأجور يتسم بالعدالة والكفاية والشفافية على أن يتناسب الراتب التي يتقاضاها عضو هيئة التدريس مع متطلباتهم واحتياجاتهم الحياتية والمهنية، في ظل الظروف الاقتصادية الحالية لعدم بحث عضو الهيئة عن مصدر دخل آخر وتشتيت تركيزهم عند أداء مهامهم الوظيفية بالتدريس والإنتاج والبحث العلمي وخدمة المجتمع.
- توفر المستلزمات المادية اللازمة من قبل المعاهد العليا للسياحة والفنادق لنهوض أعضاء هيئة التدريس بالبحث العلمي.
- توفير بيئة عمل صحية خالية من التوتر والضغوط المهنية والنفسية لتكون أكثر جاذبية.
- توفير فرص التنمية المهنية المستدامة لعضو هيئة التدريس من خلال توفير برامج ودورات وورش عمل تدريبية تتلاءم مع احتياجاتهم ومتغيرات العصر على الإبداع والابتكار.
- عدم إقبال أعضاء هيئة التدريس بالمهام والأعباء الوظيفية الإضافية وإتاحة لهم الوقت الكافي للتوازن بين العمل وممارسة حياتهم الأسرية والاجتماعية.

- السماح لأعضاء الهيئة بالمشاركة في صنع واتخاذ القرارات الخاصة بالمعهد وعلى مستوى القسم العلمي وذلك بتوسيع دائرة المشاركة وتحقيق اللامركزية الإدارية وتفويض بعض الصلاحيات لهم.
- السماح لأعضاء هيئة التدريس بالمشاركة في الأنشطة والندوات وورش العمل لإيجاد حلول لقضايا المجتمع المحلي.

#### ثانياً : توصيات موجهة لأعضاء هيئة التدريس

- العمل على التطوير الذاتي من خلال الاطلاع المستمر عن أحدث الأبحاث العلمية بمجال التخصص بما يعزز مستويات الأداء بالعمل.
- ضرورة الشعور بالمسئولية تجاه طلاب وإدارة المعهد في انجاز المهام الموكلة لعضو هيئة التدريس.
- العمل بروح الجماعة وتشجيع الأعضاء لبعضهم على تبادل وتشارك المعارف والخبرات.
- التركيز على العنصر التطبيقي والعمل بالمقررات الدراسية.

#### ثالثاً : توصيات موجهة لوزارة التعليم العالي

- توفير بعثات علمية ومنح دراسية للمتميزين من أعضاء هيئة التدريس من خلال إجراء شراكات واتفاقيات وبروتوكولات تعاون مشترك مع المعاهد الأخرى داخل وخارج مصر.
- توفير إدارة التدريب بالوزارة دورات ثقل للتعرف على أحدث التقنيات التكنولوجية المستخدمة في التدريس للارتقاء بالجانب المهني بما يمكنهم من تحسين مستوى الأداء.
- طرح مشاريع ومسابقات بحثية بالمجال السياحي والفندقي تشجع أعضاء هيئة التدريس على التنافس على المستوى الوطني والإقليمي والعالمي مما يعزز من مستويات الأداء المهني.

#### المراجع

##### أولاً: المراجع العربية

- إبراهيم، السيد إبراهيم وعبد الحميد، أحمد محمد (٢٠١٦): مؤشرات جودة الحياة وجودة أداء أعضاء هيئة التدريس الجامعي "دراسة مقارنة تنبؤية"، مجلة كلية التربية، المجلد ٣٥، العدد ١٧٠، الجزء ٤، جامعة الأزهر.
- الباسط، عباس أنس (٢٠١١): إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.
- الحربي، أفراج محمد علي سعد (٢٠٢٢): أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الميزة التنافسية لجامعة جدة، رسالة ماجستير، جامعة جدة، المملكة العربية السعودية.
- الدسوقي، إيمان إبراهيم (٢٠١٥): واقع جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الدمام، مجلة العلوم التربوية، مجلد ٢٣، العدد ٤، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة.
- الزيايدي، مها عادل رمضان (٢٠١٥): جودة الحياة الوظيفية في المنظمات المعاصرة: مدخل نظري، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، العدد ٢، كلية التجارة، جامعة عين شمس.



- السمحان، منى عبد الله صالح (٢٠١٧): دور عضو هيئة التدريس الجامعي في مجال خدمة المجتمع : تصور مقترح، مجلة كلية التربية، المجلد ١٧، العدد ١، جامعة كفر الشيخ.
- العامري، عبد العزيز عبد الهادي (٢٠١٤): المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات اليمنية من وجهة نظرهم، مجلة الدراسات الاجتماعية، العدد ٤١، جامعة العلوم والتكنولوجيا، الجماعة اليمنية.
- المالكي، فهد بن عبد الرحمن (٢٠٢٢): مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جدة، مجلة العلوم التربوية والنفسية، مجلد ٢٣، العدد ١، جامعة البحرين.
- بريني، دحمان (٢٠١٨): دور الجامعة في خدمة المجتمع، مجلة آفاق للعلوم، العدد ١٣، جامعة زيان عاشور الجلفة، الجزائر.
- برقاي، باسم (٢٠١٦): إطار نموذج لتقويم جودة أداء عضو هيئة التدريس، بحوث المؤتمر العربي الدولي السادس: لضمان جودة التعليم العالي LACQ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
- سعود، أنوار ناصر عبد الله (٢٠١٩): فلسفة الثقافة التنظيمية ودورها في تحسين الأداء من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت، مجلة كلية التربية، المجلد ٣٠، العدد ١١٩، جامعة بنها.
- صالح، أحمد صالح وصفوت، على حسين وتامر، على عبد اللطيف (٢٠١٧): أساليب التدريس الجامعي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، مجلة العلوم التربوية، العدد الأول، الجزء ٣، كلية التربية، جامعة الباحة، المملكة العربية السعودية.
- عبد الجواد، عودة (٢٠٢٠): تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة من وجهة نظر الطلبة، مجلة دراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد ٣، العدد ٢، مركز البحث وتطوير الموارد البشرية، رماح، الأردن.
- عبد العال، عنتر محمد احمد (٢٠١٨): دراسة مقارنة لأساليب تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات الأمريكية وكيفية الاستفادة منها بالجامعات المصرية، مجلة كلية التربية، المجلد ١٥، العدد ٨١، جامعة سوهاج.
- علام، سحر فاروق (٢٠١٢): جودة الحياة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، مجلة دراسات عربية، مجلد ١١، العدد ٢، رابطة الأخصائيين النفسيين المصرية.
- محروق، سمر وبويلي، حليلة (٢٠٢٠): أثر جودة الحياة الوظيفية في الاستغراق الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد الصديق بن يحيى، الجزائر.
- مسعود، الطاهر محمد (٢٠١٥): تحسين جودة الأداء لعضو هيئة التدريس الجامعي : ليبييا نموذجا، المجلة العلمية لكلية التربية، المجلد ٢، العدد ٣، كلية التربية، جامعة مصراته، ليبيا.

- مرداسي، شوقي (٢٠٢٢) : أثر جودة حياة العمل على الأداء الوظيفي: دراسة قياسية لعينة من أساتذة جامعة أم البواقي، مجلة المنهل الإقتصادي، المجلد ٥، العدد ١، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، الجزائر.
- محمود، أيسم سعد محيي (٢٠٢٠) : رؤية مقترحة لتحسين جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الدراسات العليا للتربية - جامعة القاهرة، المجلة التربوية، الجزء ٧٨، كلية التربية، جامعة سوهاج.
- هيبه، مروة حسام إسماعيل (٢٠٢٣): تطوير الأداء المؤسسي بمعاهد السياحة والفنادق في مصر على ضوء متطلبات التحول الرقمي، رسالة دكتوراه، كلية التربية بالگردقة، جامعة جنوب الوادي.
- وهبه، زين العابدين محمد (٢٠٢١): مقياس جودة الحياة المهنية، دار الفكر العربي، القاهرة.

#### ثانياً: المراجع الأجنبية

- Aarthy, M., and Nandhini, M (2016): **A study on quality of work life among the engineering college faculty members in Coimbatore district international**, journal of management research & review, 6 (7), 1051- 1057.
- Abirami. A and Arun Vijay Subbarayalu and R Balamourougane (2023): **Faculty Member Perspectives on the Quality of Work Life in India**, Journal of Southwest Jiaotong University 58(4):493-505, From DOI:10.35741/issn.0258-2724.58.4.38
- Al Thuaini, Yousef Mohammed (2023):**The Relationship of the Quality of Working Life with Organizational Citizenship, A survey Study for Faculty Members of Hail University**, Journal of the Association of Arab Universities for Research in Higher Education.: Vol. 43: Iss. 4, Article 23.
- Amjad, Imran and Ur Rehman, Syed Shakil and Khan, Asghar and Danish, Khalid (2013): **evaluation of overall performance of faculty members by using peer assessment, students, and self-assessment method**, Riphah International University.
- Arnăutu, Elena and Raluca, Ioana (2015): **Evaluation Criteria for Performance Appraisal of Faculty Members**, TituMaiorescu University, Procedia - Social and Behavioral Sciences 203:386-392, From DOI:10.1016/j.sbspro.2015.08.313
- Azam, Mahmoud (2024): **Evaluation of Teaching Performance in the Light of the Information, Media and Technology Skills of Faculty Members at the College of Education**, King Khalid University, Information Sciences Letters 16(6):2373-2385 DOI:10.18576/isl/120614
- Baburam, Lamichhane (2021) : **Quality of Work-life Perception among Faculty Members of Tribhuvan University**, Management Dynamics 24(1):1-14 DOI:10.3126/md.v24i1.47537
- Bima, Olga and Mega, AsriZona (2023): **Job Crafting on Job Satisfaction: the mediating role of Work Engagement**, From DOI:10.24036/hrms.v3i3.263
- Dhana, Lakshmi and Thiyaga, Rajan (2018) : **Analysis of Quality of Work Life Through Emotional Intelligence Among College Faculty Members**, Innovative Food Science & Emerging Technologies 5(5), Ayya Nadar Janaki Ammal College

- 
- Emami, M. (2012): **The relationship between job Involvement, Job Satisfaction and Organizational Commitment among lower-level Employees**. Asian Journal of Social and Economic Science. 1(1).23-33.
  - Esen, Murat and Esen, Dilek (2015): **An Investigation of the Attitudes of the Faculty Members to the Performance Evaluation System**, Journal of Higher Education and Science 5(1):52, From DOI:10.5961/jhes.2015.109
  - Ghahrani, Nassim and Siamian, Hasan and Balaghafari, Azita and Aligolbandi, Kobra (2015) : **The Opinion of Students and Faculty Members about the Effect of the Faculty Performance Evaluation**, Materia Socio Medica 27(4):267 DOI:10.5455/msm.2015.27.267-271
  - Hamadne, Hammam Samir (2019) : **The Quality of Work Life for Faculty Members at Jordan University of Science and Technology**,The Arab Journal For Quality Assurance In Higher Education 12(39):103-130, DOI:10.20428/ajqahe.v12i39.1490
  - Mohamed, Mohamed Rabiou and Musa, Muhammad Sani and Abdullahi, Faisal Mohammed (2023) : **Effect of Employees' Job Status On Job Satisfaction And Job Engagement: A Study of The Federal Polytechnics Bauchi**, Federal Polytechnic Bauchi
  - Samuel Jayaraman and HesilJerda George and Mariadoss Siluvaimuthu and Satyanarayana Parayitam (2023) : **Quality of Work Life as a Precursor to Work–Life Balance: Collegiality and Job Security as Moderators and Job Satisfaction as a Mediator**, University of Massachusetts Dartmouth. DOI:10.3390/su15139936
  - Shah, Santosh and Kumar, Anand and Pokharel, Nabaraj (2020) : **Evaluation of Overall Performance of Faculty Members by Using Self-Assessment Method**, Journal of Universal College of Medical Sciences 8(02):87-89 DOI:10.3126/jucms.v8i02.34311



**Journal of Association of Arab Universities  
for Tourism and Hospitality (JAAUTH)**

journal homepage: <http://jaauth.journals.ekb.eg/>



## **Evaluating The Impact Of The Quality Of Work Life On Improving The Level Of Performance Of Faculty Members At Higher Institutes For Tourism And Hotels Applied To Canal Cities**

Nada Mohsen Fareed    Nevien Galal Eid    Hebat Allah Atef Al-Akhras

Tourist Studies Department    Faculty of Tourism and Hotels    Suez Canal University

### **ARTICLE INFO    ABSTRACT**

#### **Keywords:**

Quality of life;  
job satisfaction;  
Canal cities.

(JAAUTH)  
Vol. 26, No. 2,  
(June 2024),  
PP.251 -278.

The study aimed to evaluate the impact of the quality of work life on improving the level of performance of faculty members in the higher institutes of tourism and hotels in the canal cities, by identifying the extent of the availability of the dimensions of the quality of work life (physical, social, organizational), as well as identifying the extent of the availability of the dimensions of the level of performance. (Teaching, research, community service) I have faculty members at the Higher Institutes of Tourism and Hotels in the Canal Cities, To achieve these objectives, a descriptive approach of analytical and correlational type was used. The study sample included (80) members of the teaching staff at the Higher Institutes of Tourism and Hotels in the Canal Cities, divided according to their academic degrees into (teacher, assistant professor, and professor), The study tools included a standardized and precise questionnaire, and the data was analyzed using the SPSS statistical program. The most prominent results that were reached were that there was a positive, statistically significant correlation at a significance level of  $\geq \alpha 0.05$ , between the quality of work life and the level of performance of faculty members in higher institutes. For tourism and hotels in the Canal cities, the more the quality of work life practices of faculty members increase in terms of (material, social, and organizational) the level of performance of faculty members in terms of (teaching, research, community service) will consequently increase to a strong degree, The study recommends the need to pay attention to raising the quality of work life for faculty members in the higher institutes of tourism and hotels in the Canal cities by seeking to identify the problems that constitute professional and life pressures and helping them to solve and overcome them to increase the level of teaching and research performance and community service, as well as providing a wage system that is characterized by fairness, adequacy and transparency. The salary received by the faculty member should be proportional to their requirements and life and professional needs, so that the faculty member does not search for another source of income and distracts their focus when performing their job duties in teaching, production, scientific research, and community service.