



مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة (JAAUTH)

الموقع الإلكتروني: <http://jaauth.journals.ekb.eg/>



جودة الحياة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لأعضاء 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

تعد مهنة عضو هيئة التدريس الجامعي من أرقى المهن وأرفعها في جميع المجتمعات، حيث يتوقف نجاح عضو هيئة التدريس على عدة عوامل منها ما يرتبط بطبيعة عملة ومنها ما يرتبط بشخصيته وكفائته المهنية، وقد تؤثر بعض هذه العوامل سلباً وإيجاباً على مستوى رضاه الوظيفي مما قد ينعكس ذلك على مستوي رضاه عن الحياة بشكل عام، لذا تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على مستوي جودة الحياة والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالمعاهد العليا للسياحة والفنادق بمدن القناة، وكذلك التحقق من العلاقة بين جودة الحياة والرضا الوظيفي، ولتحقيق هذه الأهداف تم استخدام المنهج الوصفي، واشتملت عينة الدراسة على (٦٠) عضو من هيئة التدريس بالمعاهد العليا للسياحة والفنادق بمدن القناة، ولقد تضمنت أدوات الدراسة على أسئلة موجهة لعينة الدراسة عن طريق المقابلة الشخصية المقننة لجمع المعلومات اللازمة لإجراء التحليل الإحصائي باستخدام حزم التحليل الإحصائي للعلوم الاجتماعية IBM SPSS Statistics ver.25، وقد أسفرت النتائج عن توافر أبعاد جودة الحياة لأعضاء هيئة التدريس بالمعاهد العليا للسياحة والفنادق بمدن القناة بدرجة متوسطة، وتوافر أبعاد الرضا الوظيفي بدرجة منخفضة، كما أظهرت النتائج وجود علاقة طردية موجبة بين جودة الحياة والرضا الوظيفي بمعنى أنه كلما ارتفعت جودة الحياة زاد مستوي الرضا الوظيفي، كما كشفت النتائج عن عدم وجود فروق معنوية في مستوي جودة الحياة والرضا الوظيفي وفقاً لمتغير النوع، ووجود فروق معنوية في مستوي جودة الحياة والرضا الوظيفي وفقاً لمتغير الدرجة العلمية لصالح الأساتذة، وتوصي الدراسة بالسعي إلى التعرف علي المشكلات التي تشكل ضغوطاً مهنية وحياتية بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس بالمعاهد العليا للسياحة والفنادق بمدن القناة ومساعدتهم على حلها وتجاوزها.

الكلمات المفتاحية
جودة الحياة؛
الرضا الوظيفي؛
مدن القناة.

(JAAUTH)
المجلد ٢٦،
العدد ٢،
(يونيه ٢٠٢٤)،
ص ٢٧٩ - ٣٠٢.

مقدمة

إن مصطلح جودة الحياة Quality Of Life ظهر في بداية القرن العشرين بالولايات المتحدة الأمريكية من قبل العلماء ثورنديك وهورني وسوليفان وفروم، وذلك للتأكيد على جودة الحياة في مجال العمل، حيث كان التركيز الأساسي على هذا المفهوم ينصب على أثر التوظيف على صحة العامل ومدى الجودة الحياة للفرد أثناء العمل وتأثيره على معدلات الأداء (وهبه، ٢٠٢١).

ولقد أوضح الكثير من العلماء أن مفهوم جودة الحياة يشير إلى درجة شعور الفرد بالراحة النفسية بعد القيام بإشباع حاجاته الأساسية (Samuel et al., 2023)، وهو كذلك تقبل الفرد لذاته ولأسلوب الحياة التي يحيها في المجال المحيط به، وتوافق الشخص مع ذاته وأسرته وسعادته في العمل، وتقبله لأصدقائه وزملائه، كما يتضمن تقبل الإنجازات الماضية، والتفاؤل بالمستقبل والقدرة على تحقيق الأهداف (محمود، ٢٠٢٠).

ويعد الاهتمام بجودة الحياة للعاملين من قبل المؤسسات التعليمية من الأمور التي تحقق العديد من الأهداف والمزايا الإيجابية على مستوى الأفراد العاملين في هذه المؤسسات، حيث يشكل العاملون قلب أي مؤسسة، لذلك برز الاهتمام الكبير بهم لضمان استمرارية ونجاح المؤسسة (إبراهيم وعبد الحميد ٢٠١٦)، كما أن جودة الحياة تعد وسيلة لتعزيز القدرات التنافسية للمؤسسات المعاصرة التي تسعى إلى تحقيق مزايا تنافسية معتمدة على مواردها البشرية وأن تجرى التحسينات المستمرة على بنيتها الداخلية معتمدة على المداخل الحديثة في تحسين جودة الحياة للعاملين بها، الأمر الذي يتحقق معه تلقائياً إحساس العاملين بالرضا الوظيفي مما يدفع إلى الارتقاء بمستوى أداء المورد البشري وإحداث التفاعل الجيد بينه وبين إدارة المؤسسة التعليمية، لذا فإن مؤشرات جودة الحياة ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس (Bima and Mega , 2023).

وفي هذا الصدد تعد مهنة عضو هيئة التدريس الجامعي من أرقى المهن وأرفعها في جميع المجتمعات، فهو الركيزة الأساسية التي يعتمد عليها في تحقيق أهداف الجامعة، والتي تتمثل في الإعداد الأكاديمي والمهني والثقافي لطلابها، فضلاً عن وظيفته بوصفه باحثاً علمياً ومشاركته في خدمة البيئة وتطوير المجتمع وحل مشكلاته، لذا تبذل المؤسسات التعليمية جهداً كبيراً في إعداد عضو هيئة التدريس الجامعي وتدريبه لسنوات طويلة لحصوله على أعلى الدرجات العلمية، ويتوقف نجاح عضو هيئة التدريس على عدة عوامل منها ما يرتبط بطبيعة عمله ومنها ما يرتبط بشخصيته وكفائته المهنية، وقد تؤثر بعض هذه العوامل سلباً وإيجاباً على مستوى رضاه الوظيفي وتتعاكس على مستوي رضاه عن الحياة بشكل عام (علام، ٢٠١٢).

وتوصف جودة الحياة لعضو هيئة التدريس الجامعي عن مدى شعوره بالرضا والسعادة أثناء أدائه لعمله وشعوره بالمسؤولية الشخصية والاجتماعية والتحكم في الذات بحياته وبيئته المحيطة به، بجانب إشباع حاجاته النفسية بطريقة فعالة، وقدرته على حل المشكلات التي تواجهه مع ارتفاع مستوي الدافعية والقدرة على اتخاذ القرارات بالبيئة الجامعية والتي يشعر فيها بالأمن النفسي وإمكانية النجاح والمساندة الاجتماعية من الزملاء (الدسوقي، ٢٠١٥).

فالشعور بجودة الحياة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي شئ نسبي يختلف من شخص إلى آخر، استناداً إلى مجموعة معايير يعتمدها لتقويم جودة الحياة مثل (القدرة على التفكير، اتخاذ القرارات، التحكم، إدارة الظروف المحيطة، الصحة الجسدية والنفسية، الظروف الاقتصادية والاجتماعية، المعتقدات الدينية، القيم الثقافية والحضارية) التي يحدد من خلالها الأعضاء الأشياء الهامة بالنسبة لهم والتي تحقق سعادتهم في الحياة (Mirkamali and Thani, 2011).

ويعد الرضاء الوظيفي job satisfaction لأعضاء هيئة التدريس من الموضوعات التي تمثل أهمية للمعاهد والجامعات على حد سواء، نظراً لأن تحقق التوافق النفسي والاجتماعي للأعضاء يساعدهم على تحسين الأداء بالمؤسسة التعليمية لإرتباطة بالنجاح في مجال العمل، كما يعد المعيار الموضوعي لنجاح الأعضاء في مختلف جوانب الحياتية (Mohamed et al, 2023).

ويتوقف نجاح المعاهد العليا للسياحة والفنادق على كفاءة عناصرها البشرية وقدراتهم ورغباتهم في العمل، ودرجة رضائهم عنه (هيبة، ٢٠٢٣)، حيث أن درجة الرضاء الوظيفي تتأثر بعدد من العوامل مثل (بيئة العمل، وطبيعة العلاقة بالزملاء والرؤساء، ونظم الحوافز والمكافآت) وغيرها من العوامل الأخرى، وذلك لتأثير تلك العوامل على معدل الإنتاجية ومستوي أداء أعضاء هيئة التدريس (حسن، ٢٠٢٢)، لذا فإن الاهتمام بالرضا الوظيفي من شأنه أن يطور الأداء بالعمل بالمعاهد العليا للسياحة والفنادق بمدن القناة.

مشكلة الدراسة

ظهرت الإحساس بمشكلة الدراسة استناداً لما توصلت إليه نتائج الدراسات السابقة مثل دراسة كل من علام (٢٠١٢)، العامري (٢٠١٤)، (Dhana and Thiyaga 2018)، Hamadne (2019)، محمود (٢٠٢٠)، والتي أشارت إلى وجود العديد من المشكلات التي يعاني منها أعضاء هيئة التدريس في بيئة عملهم بالمعاهد والجامعات وتتمثل في:

- وجود ضعف شديد بالمرتبات والمكافآت والحوافز بما لا يلبي احتياجاتهم الحياتية والبحثية.
- ضعف الخدمات الصحية والعلاجية والاجتماعية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس.
- عدم توافر الأجهزة الحديثة المناسبة للتدريس.
- كثرة الأعباء الوظيفية.
- ضعف تعاون العاملين بالجهاز الإداري معهم لانجاز مهامهم الوظيفية.
- كثرة الضغوط النفسية والاقتصادية والاجتماعية والأسرية عليهم والتي تؤثر بشكل مباشر على جودة الحياة ومعدلات الرضاء الوظيفي لديهم.
- الشكوى من طبيعة العلاقة مع الزملاء والرؤساء.
- ضعف مشاركة أعضاء هيئة التدريس ولو بشكل جزئي في التعبير عن آرائهم عند اتخاذ القرارات.

ولعل نقاط الضعف هذه قد تنعكس سلباً على مستوى جودة الحياة ومستوى الرضاء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، وبناء على ذلك تتضح الحاجة الماسة لقياس مستوى جودة الحياة ومستوى الرضاء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالمعاهد العليا للسياحة والفنادق بمدن القناة من وجهة نظرهم، خاصة أن الدراسات السابقة تكاد تخلو من وجود تقييم لمتغيرات الدراسة على أعضاء هيئة التدريس بالمعاهد العليا للسياحة والفنادق بمدن القناة.

أهمية الدراسة

تتطلب أهمية الدراسة الحالية من منطلق سعى المعاهد العليا للسياحة والفنادق للاهتمام بتنمية واستثمار رأس مالها الفكري المتمثل في أعضاء هيئة التدريس والتي يقع عليهم العبء الأكبر في تحقيق أهداف تلك المعاهد والحصول على ميزات تنافسية تحتل بها مركزاً متقدماً على المستوى الإقليمي والعالمي، ولن تصل تلك المعاهد لذلك إلا من خلال توفير بيئة جديدة لعضو هيئة التدريس يستطيع في إطارها أن يبدع ويبتكر.

قد تفيد نتائج هذه الدراسة في لفت نظر المسؤولين والمهتمين بالعملية التعليمية بالمعاهد العليا للسياحة والفنادق بسرعة اتخاذ الإجراءات لإزالة كافة المعوقات والمشكلات الخاصة بالحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس العاملين لديهم، بما يسهم في زيادة مستوى جودة الحياة وتحقيق مزيد من الرضاء الوظيفي، ويسهم كذلك في تحسين مستوى الأداء وزيادة فاعليتهم في تطوير أدائهم ويساعدهم على التكيف مع العمل، والذي قد ينعكس على قدراتهم على بناء شخصية الطلاب وتنميتها من جميع الجوانب وتزويدهم بالمعارف والمعلومات والسلوكيات والخبرات والمهارات العلمية والعملية الأزمة لتأهيلهم لسوق العمل لكي يصبحوا أعضاء فاعلين في خدمة المجتمع، حيث إن تجاهل مستوى جودة الحياة ومستوى الرضاء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالمعاهد العليا للسياحة والفنادق ربما يؤدي إلى ضعف دوافعهم للعمل وشعورهم بعدم الانتماء لمؤسستهم التعليمية بما ينعكس سلباً على أدائهم الوظيفي.

أهداف الدراسة

تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق ما يلي:

- ١- تقديم إطار مفاهيمي لمتغيري الدراسة (جودة الحياة ، الرضاء الوظيفي).
- ٢- قياس مستوى جودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس بالمعاهد العليا للسياحة والفنادق بمدن القناة.
- ٣- قياس مستوى الرضاء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالمعاهد العليا للسياحة والفنادق بمدن القناة.
- ٤- تحديد طبيعة العلاقة الارتباطية بين جودة الحياة والرضاء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالمعاهد العليا للسياحة والفنادق بمدن القناة.

تساؤلات الدراسة

- ١- ما هو مستوى جودة الحياة الصحية والنفسية والاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس بالمعاهد العليا للسياحة والفنادق؟

- ٢- ما هو مستوى الرضاء الوظيفي عن نظام الرواتب وطبيعة العمل والعلاقة مع الزملاء والرؤساء لأعضاء هيئة التدريس بالمعاهد العليا للسياحة والفنادق؟
- ٣- ما هي طبيعة العلاقة بين جودة الحياة والرضاء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالمعاهد العليا للسياحة والفنادق؟

الإطار النظري للدراسة

أولاً : مفهوم جودة الحياة Quality of life

يهتم علم النفس بكافة الجوانب الإنسانية سواء كانت إيجابية أو سلبية، ولقد زاد اهتمام الباحثين بمفهوم جودة الحياة كمفهوم مرتبط بعلم النفس الإيجابي والذي جاء استجابة إلى أهمية النظرة الإيجابية إلى حياة الأفراد كبديل للتركيز الكبير الذي أولاه علماء النفس للجوانب السلبية من حياة الأفراد، لتحقيق الصحة النفسية لدي الأفراد، وأن هذين الجانبين لا يمثلان بالضرورة اتجاهين متعاكسين، وإنما يتحرك السلوك الإنساني بينهما طبقاً لعوامل كثيرة مرتبطة بهذا السلوك (علام، ٢٠١٢).

ولقد كان لاستشراف المستقبل وتطلعات الفرد أثراً كبيراً في اهتمام المختصون بجودة الحياة، فالحياة الحديثة مليئة بالضغوط والتغيرات المادية والنفسية والاجتماعية، ويعد تكيف الفرد والتعامل مع تلك الضغوط والتغيرات في المجتمع المحيط به مظهراً من مظاهر جودة الحياة لديه، ويتضمن الزملاء والأصدقاء ورؤساء العمل والأسرة وغيرهم، لذا تتفاوت العوامل النفسية والاجتماعية والبيئية المؤثرة في جودة الحياة من فرد لآخر (Manoharan, 2023).

ويرتبط مفهوم جودة الحياة بصورة وثيقة بعدة مفاهيم أخرى مثل مستوى الرفاهية والتنعم، التنمية والتقدم، والتحسين، وإشباع الحاجات، وقد أهتم الكثير من علماء النفس بدراسة الخبرات الذاتية الإيجابية والسمات الشخصية الإيجابية لأنها تؤدي إلى تحسين مستوى جودة الحياة، وتجعل للحياة قيمة وتحول دون الأعراض المرضية التي تنشأ عندما لا يكون للحياة معني (Swamy, et al, 2015).

كما يرتبط مفهوم جودة الحياة بالعديد من الجوانب المتداخلة مثل مستوى العلاقات التي يكونها الفرد مع الآخرين ودرجة إحساسه بالتحسن المستمر لجوانب شخصيته في النواحي النفسية والمعرفية والإبداعية والثقافية والشخصية والجسمية والتنسيق بينها، مع تهيئة المناخ المزاجي والانفعالي المناسبين للعمل والإنجاز والتعلم المتصل بالعادات والمهارات والاتجاهات، وكذلك تعلم حل المشكلات وأساليب التوافق والتكيف وتبني منظور التحسن المستمر للأداء كأسلوب حياة، وتلبية الفرد لاحتياجاته ورغباته بالقدر المتوازن واستمراره في توليد الأفكار والاهتمام بالإبداع والابتكار، بما ينمي مهارته النفسية والاجتماعية (المالكي، ٢٠٢٢).

ويري محروق وبويلي (٢٠٢٠) أن العلماء ينظرون لمفهوم جودة الحياة من خلال أربعة اتجاهات رئيسية وتتمثل في:

١- **الاتجاه الفلسفي:** ويشير هذا الاتجاه إلى تحقيق السعادة المأمولة التي لا يمكن للإنسان الحصول عليها إلا إذا حرر نفسه من أسر الدوافع والواقع الخائق والتجاهل التام لآلام ومصاعب الحياة.

٢- **الاتجاه الاجتماعي:** ويشير هذا الاتجاه إلى تحسين جودة الحياة للأفراد من خلال بعض المؤشرات مثل طبيعة العلاقات مع الآخرين، ونوعية السكن، والمستوي التعليمي، ومستوي الدخل، وهذه المؤشرات تختلف من مجتمع إلي آخر، وترتبط جودة الحياة بطبيعة العمل الذي يقوم به الفرد وما يجنيه من عائد مادي من وراء عمله ومكانته المهنية وتأثيره علي الحياة.

٣- **الاتجاه الطبي:** ويشير هذا الاتجاه إلى تحسين جودة الحياة للأفراد الذين يعانون من أمراض جسيمة ونفسية مختلفة.

٤- **الاتجاه النفسي:** ويشير هذا الاتجاه إلى تحسين جودة الحياة للأفراد عن طريق إشباع الحاجات الأساسية للأفراد الذين يعيشون في نطاق هذه الحياة، حيث أنه كلما انتقل الفرد إلي مرحلة جديدة من النمو فرضت عليه متطلبات وحاجات جديدة لهذه المرحلة تلح عليه إشباعها، مما يجعل الفرد يشعر بضرورة مواجهة متطلبات الحياة في المرحلة الجديدة فيظهر الرضاء في حالة الإشباع أو عدم الرضاء في حالة عدم الإشباع نتيجة لتوافر مستوي من جودة الحياة.

فجود الحياة في النهاية هي تعبير عن الإدراك الذاتي للفرد للمتغيرات المؤثرة علي جودة حياته، فالحياة بالنسبة للإنسان هي ما يدركه منه (Abirami, et al, 2023).

وتعرف منظمة الصحة العالمية (World Health Organization, 2012) جودة الحياة علي أنها قدرة الفرد علي الاستمتاع بالإمكانيات المتاحة لديه في الحياة وشعوره بالأمن والرضا والسعادة والرفاهية حتى لو كان لديه ما يعوقه ذلك، كما يعرف (Aarthy and Nandhini, 2016, p54) جودة الحياة بأنها "إدراك الفرد لوضعه المعيشي في سياق أنظمة الثقافة والقيم في المجتمع الذي يعيش فيه، وعلاقة هذا الإدراك بأهدافه وتوقعاته ومستوي اهتمامه"، وأيضاً يعرف حمزة (٢٠١٨، ص ١٧) جودة الحياة علي أنها "الدرجة التي يستمتع بها الفرد بالإمكانات ذات الأهمية المتاحة له في حياته وذلك في ثلاثة مجالات حياتية وهي الأسرة، العمل، الصحة"، بينما يري وهبه (٢٠٢١، ص ٧٨) أن جودة الحياة تعني "الإحساس الإيجابي بحسن الحال كما يرصد بالمؤشرات السلوكية التي تدل علي ارتفاع مستويات رضا الفرد عن ذاته وعن حياته".

ومن خلال العرض السابق نستخلص أن مفهوم جودة الحياة يعتبر مصطلحاً ومفهوماً نسبياً يتأثر بعدة عوامل أهمها: توقعات الفرد، وأهدافه وطموحه، ولقد كانت معظم التعريفات تشير علي أن جودة الحياة هو شعور لدي الفرد يتعلق بجوانب عديدة منها النفسية والجسمية والمادية والاجتماعية والروحية وغيرها من العوامل، وعليه يمكن تعريف جودة الحياة لأعضاء هيئة التدريس بالمعاهد العليا للسياحة والفنادق بأنه "ممارسة الأنشطة اليومية

والاجتماعية والبيئية كماً وكيفاً بدرجة عالية من التوفيق والنجاح وبرضا نفسي عن الحياة بشكل عام وشعوره بالإيجابية والصحة النفسية وتخطي العقبات والضغط النفسية التي تواجهه بقصد إنجاز الأعمال الوظيفية المكلف بها بنشاط وفعالية واقتدار، من خلال ثلاث مكونات أساسية هي :

- الإحساس الداخلي بحسن الحال والرضاء عن الحياة الفعلية التي يعيشها.
- القدرة علي رعاية الذات والالتزام والوفاء بالأدوار الاجتماعية المكلفين بها.
- القدرة علي الاستعادة من مصادر البيئة المتاحة وتوظيفها بشكل إيجابي.

أبعاد جودة الحياة

اختلف العلماء حول تحديد أبعاد جودة الحياة، حيث أنه لا ترتبط بمحدداته الشخصية فقط، ولا بمجالات وموضوعات الحياة المختلفة، وإنما أيضا بمتغيرات الأفراد الذين يكونون في مجال إدراكه الشخصي كالأباء والأمهات والأقارب، والأصدقاء، فمكونات جودة الحياة تشمل كافة جوانب الحياة التي يدركها الفرد (مرداسي، ٢٠٢٢).

حيث يتفق كل الزبدي (٢٠١٥)، حمزة (٢٠١٨) أن جودة الحياة تتمثل في ثلاث أبعاد رئيسية مثل:

١- **جودة الحياة الموضوعية:** وتشمل الجوانب الاجتماعية لحياة الأفراد في البيئة المحيطة به من تفاعلات وأنشطة يومية والتي يوفرها الاندماج والاختلاط بالمجتمع وتشمل علي المستلزمات والمكونات التالية : الصحة البدنية، مستوى المعيشة، العلاقات الاجتماعية، العلاقات الأسرية، الأنشطة المجتمعية، الصحة النفسية، العمل، فلسفة الحياة، الحقوق، الجوانب المادية، حق تقرير المصير، التعليم، المسكن.

٢- **جودة الحياة الذاتية:** وهي عبارة عن (الإدراك الذاتي، وخصائص شخصية الفرد)، ويقصد بها مدي التقييم الشخصي للفرد عن الرضاء والسعادة بالحياة، وشعور الفرد بجودة الحياة.

٣- **جودة الحياة الوجودية:** وتمثل الحد المثالي لإشباع حاجات الفرد، واستطاعته العيش بتوافق روحي ونفسي مع ذاته ومع مجتمعه.

بينما يري (Baburam 2021) بأن جودة الحياة يتضمن ستة أبعاد أساسية ويمكن قياس جودة الحياة لدي الأفراد من خلالها وهي:

- ١- **التفاؤلية:** توقع الأفضل في المستقبل.
- ٢- **تقدير الذات:** وتشر إلي تصورات الفرد لقدراته وتقديره لذاته وكفاءته.
- ٣- **الرضا عن المهنة:** أي الرضاء عن كافة متطلبات المهنة، سواء الراتب، أو المكانة الاجتماعية، العلاقات الإنسانية، نمط القيادة، وغيرها.

- ٤- التوقعات المستقبلية: وهي مجموعة تصورات يتوقعها الفرد ويرجوها في المستقبل.
- ٥- الممارسات الدينية: وهي تشمل كافة الجوانب العقائدية والمرتبطة بالنواحي الروحانية.
- ٦- الحالة الصحية العامة: وتمثل الجانب الصحي بشكل عام، والسلامة البدنية.
- في حين يري (Pavithra and Barani (2012) بأن جودة الحياة عبارة عن ثمانية أبعاد هي :
- ١- السعادة الانفعالية: الرضاء، مفهوم الذات، انخفاض الضغوط.
- ٢- العلاقات بين الشخصية: التفاعلات، العلاقات، المساندة.
- ٣- السعادة المادية: الحالة المادية، العمل، المسكن.
- ٤- النمو الشخصي: التعليم، الكفاءة الشخصية، الأداء.
- ٥- السعادة البدنية: الصحة، أنشطة الحياة اليومية، وقت الفراغ واستغلال وإدارته.
- ٦- تقرير المصير: الاستقلالية، الأهداف، والقيم والاختيارات.
- ٧- الاندماج والمشاركة الاجتماعية: التكامل، الترابط الاجتماعي، المشاركة الاجتماعية، الأدوار المجتمعية، المساندة الاجتماعية.
- ٨- الحقوق البشري: الإنسانية والقانونية والعمليات الواجبة.

فيما أشار علام (٢٠١٢) إلي أن جودة الحياة يمكن تفسيره علي تصنيف بعض المتغيرات وهي موزعة علي بعدين:

- ١- بعد المحددات الداخلية: وتشمل علي تقدير الذات، الصحة العامة، فعالية الذات، التفوق الدراسي/ المهني، القوام البدني.
- ٢- بعد المحددات الخارجية: وتشمل علي التوافق الأسري، الرضا عن الصداقات، العلاقات مع الآخرين، الدخل الشهري، نوعية المسكن.

العوامل المؤثرة على جودة الحياة

يذكر وهبه (٢٠٢١) أن العوامل المؤثرة على جودة الحياة تختلف من فرد لآخر عن طريق درجة تقديرهم لمدي رضائهم عن الحياة، ويمكن تفسير الاختلاف في هذا الشعور بين الأفراد بعدة عوامل منها:

- ١- تأثير الظروف الحياتية : تؤثر ظروف الحياة علي جودة الحياة والشعور بالرضاء، فلا شك أن الأشخاص الذين يتمتعون بصحة جيدة، والمستقرين في زواجهم، والذين يعملون عملا ممتعا، يشعرون بالسعادة أكثر من الآخرين، ولكن ليست هذه الظروف الحياتية لوحدها التي تؤثر علي الشعور

بالرضاء، فهناك الكثير من الشعور بالرضاء الذي يتكون نتيجة القيام بنشاطات مشوقة غير مرتبطة بإشباع الحاجات.

٢- **الطموح والإنجاز**: عندما تتباعد الطموحات عن الإنجازات يشعر الفرد برضاء أقل، ويكون الشعور أكبر بالرضاء عندما تقترب منها، وتقوم الطموحات علي المقارنة بالآخرين أو تجربة الفرد السابقة.

٣- **خبرة الأحداث السارة**: إن الأحداث السارة تولد مشاعر إيجابية، وتبين أن وجود الفرد في حالة مزاجية سعيدة يزيد من تعبيره عن الشعور بالرضاء عن الحياة ككل.

٤- **المقارنة مع الآخرين**: من المحتمل أن تعتمد تقديراته الفرد الذاتية بالرضاء عن الحياة علي المقارنة مع الآخرين، بينما إذا أراد الفرد أن يقوم بتقدير سعاده فلا بد أن يعتمد علي حالته المزاجية الحالية دون أن يقوم بمقارنة نفسه مع الآخرين.

ثانياً : مفهوم الرضاء الوظيفي Job Satisfaction

اختلف العلماء حول تحديد مفهوم الرضاء الوظيفي والسبب يرجع إلى ارتباطه بمشاعر الفرد التي غالباً يصعب تفسيرها لأنها متغيرة بتغير مشاعر الأفراد في المواقف المختلفة، حيث أن النفس البشرية تميل للعمل، وبناء على ذلك فهو إما أن يكون راضياً عن عمله وإما غير راضي عنه (عمر، ٢٠١٨).

ويشير مفهوم الرضاء الوظيفي بدرجة الشعور النفسي بالقناعة والارتياح والسعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه وبيئة العمل المحيطة به، مع الثقة والولاء والانتماء للعمل ومع العوامل والمؤثرات البيئية الداخلية والخارجية (Bataneh, 2019).

ويعرف الباسط (٢٠١١، ص ٣٢) الرضاء الوظيفي بأنه يمثل "حصيلة لمجموعة العوامل ذات الصلة بالعمل الوظيفي والتي تقاس بمدى قبول الفرد لذلك العمل بارتياح ورضاء النفس وفاعلية بالإنتاج نتيجة للشعور الوجداني الذي يمكن للفرد من القيام بعمله دون ملل أو ضيق.

كما يعرف عمر (٢٠١٨، ص ٩٥) الرضاء الوظيفي بأنه "شعور الفرد بالسعادة والارتياح أثناء أدائه لعمله ويتحقق ذلك بالتوافق بين ما يتوقعه الفرد من عمله ومقدار ما يحصل عليه فعلاً في هذا العمل وأن الرضاء الوظيفي يتمثل في المكونات التي تدفع الفرد للعمل والإنتاج".

ويعتبر الرضاء الوظيفي أحد الموضوعات التي حظيت باهتمام الكثير من العلماء وذلك لأن معظم الأفراد يقضون جزءاً كبيراً من حياتهم في العمل، وبالتالي من الأهمية بمكان أن يبحثوا عن الرضاء الوظيفي ودوره في حياتهم الشخصية والمهنية، كما أن هنالك وجهة نظر مفادها أن الرضاء الوظيفي قد يؤدي إلى زيادة الإنتاجية ويترتب علي ذلك فائدة كبيرة بالنسبة للمؤسسات التعليمية والعاملين بها (علام، ٢٠١٢).

أهمية الرضاء الوظيفي

لقد كشفت بعض نتائج الدراسات والبحوث مثل دراسة كل من Bat- Erden, et al. (2006)، علام (٢٠١٨)، حسن (٢٠٢٢)، Bima, et al (2023) عن أهمية الرضاء الوظيفي للأفراد حيث أن الأفراد الراضين وظيفياً يعيشون حياة وظيفية أطول من الأفراد غير الراضين وهم أقل عرضة للقلق النفسي وأكثر تقديراً للذات وأكبر قدرة على التكيف الاجتماعي.

في حين يري (Mohamed , et al. (2023) أن ارتفاع شعور أعضاء هيئة التدريس بالرضاء الوظيفي في بيئة العمل يؤدي إلى:

- ١- القدرة على التكيف مع بيئة العمل: حيث أن الوضعية النفسية المريحة تعطيها إمكانية أكبر للتحكم في عملها وما يحيط به.
- ٢- الرغبة في الإبداع والابتكار: فعندما تشعر الفرد بأن جميع حاجاتها المادية من أكل، شرب، سكن إلخ، وغير المادية من تقدير واحترام وأمان وظيفي إلخ، مشبعة بشكل كافي تزيد لديها الرغبة في تأدية الأعمال بطريقة مميزة.
- ٣- زيادة مستوى الطموح والتقدم: حيث أن الأفراد الذين يتمتعون بالرضاء الوظيفي يكونون أكثر رغبة في تطوير مستقبلهم الوظيفي.
- ٤- الرضا عن الحياة: حيث أن المزايا المادية وغير المادية التي توفرها الوظيفة للفرد تساعد على تلبية متطلبات الحياة.

ويضيف حسن (٢٠٢٢) أن ارتفاع شعور أعضاء هيئة التدريس بالرضاء الوظيفي ينعكس بالإيجاب على المؤسسة التعليمية في صورة:

- ١- ارتفاع في مستوى الفعالية: فالرضاء الوظيفي يجعل الفرد أكثر تركيزاً على عمله.
- ٢- ارتفاع الإنتاجية: فالرضاء الوظيفي يخلق الرغبة في الإنجاز وتحسين الأداء.
- ٣- تخفيض تكاليف الإنتاج: فالرضاء الوظيفي يسهم بشكل كبير في تخفيض معدلات الغياب عن العمل والإضرابات والشكاوى.
- ٤- ارتفاع مستوى الولاء للمؤسسة التعليمية: فعندما يشعر الفرد بأن وظائفه قد أشبعت حاجاته المادية وغير المادية يزداد من تعلقه بالمؤسسة التعليمية التابع لها.

أسباب الاهتمام بالرضاء الوظيفي

- ١- ارتفاع درجة الرضاء الوظيفي يؤدي إلى انخفاض نسبة الغياب بالعمل.
- ٢- ارتفاع درجة الرضاء الوظيفي يؤدي إلى ارتفاع مستوى الطموح لدى العاملين بالمؤسسات المختلفة.
- ٣- الأفراد الذين يتمتعون بدرجة رضاء الوظيفي مرتفعة يكونون أكثر رضاء عن الحياة بصفة عامة.
- ٤- العاملين الأكثر رضاء عن عملهم يكونون أقل عرضة لحوادث العمل.

٥- كلما كان هناك درجة عالية من الرضاء الوظيفي أدى ذلك إلى زيادة الإنتاج (عمر، ٢٠١٨).

أنواع الرضاء الوظيفي

يوضح محمود (٢٠١٨) أن أنواع الرضاء الوظيفي نوعان هما :

- ١- الرضا الكلي: ويمثل رضاء الموظف عن جميع جوانب ومكونات العمل، وهنا يكون الموظف قد وصل لأقصى درجة من الرضاء عن عمله، ولكن ليس من الضروري أن يتوافر في هذا العمل كل عناصر الرضاء التي سبق ذكرها، حيث أن هذا يتوقف على طبيعة الموظف نفسه، فهو ربما لا يعتبر جميع تلك العناصر مهمة وبالتالي الموظف وحده من يستطيع أن يحدد تلك العناصر التي تتوافق معه.
- ٢- الرضا الجزئي: ويمثل شعور الفرد الوجداني عن بعض أجزاء ومكونات العمل، وهنا يكون الموظف قد وصل لدرجة رضاء كافية عن بعض جوانب العمل وبالتالي أكتفي بها أو ربما لازال الاستياء موجوداً لكنه لازال يؤدي أعماله.

عوامل الرضاء الوظيفي

تنقسم عوامل الرضاء الوظيفي إلى عدة عوامل وهي:

- ١- عوامل داخلية أو خاصة بالفرد: مثل (إشباع احتياجات الفرد، انقاع العمل مع قيم الفرد، الشعور باحترام الذات، خصائص شخصية الفرد وقدراته واستعداداته وطموحه) وكل هذه العوامل إذا توافرت بقدر مناسب تسهم في إنجاز الفرد للعمل والقيام بمسؤولياته الوظيفية وبالتالي توفر درجة من الرضاء المناسب.
- ٢- عوامل خاصة بمحتوى الوظيفة: حيث أن لكل وظيفة مهامها ونسقتها التي تسير عليه، فبعض الأعمال تحتاج إلى الدقة وسرعة التنفيذ والبعض الآخر يحتاج إلى التركيز والإبداع، وقد تتناسب طبيعة هذه الأعمال مع شخص ولا تتناسب مع آخر وبالتالي تخلف درجة الرضاء الوظيفي لديهم.
- ٣- عوامل خاصة بالأداء: حيث أن درجة الرضاء عن العمل تتحقق نتيجة لارتباط الأداء بمكافآت وحوافز العمل وإدراكه بالعدالة في التوزيع بالنسبة لمكافآت العمل وشعوره بأن قدراته تساعده على تحقيق الأداء المطلوب بما يتواءم مع الأهداف المحددة.
- ٤- عوامل خاصة بمستوى الإنجاز الذي يحققه الفرد: وهو مدى ما يترتب على الجهد الذي يبذله الفرد من خلال أداء لعمله والنتائج التي يتوصل إليها، والذي يسهم في درجة من الرضاء الوظيفي، فكلما كانت درجة الطموح مساوية أو قريبة من الأهداف التي تم تحقيقها كلما كان الرضاء الوظيفي بصورة جيدة وأكبر.
- ٥- عوامل تنظيمية: وتشمل الأنظمة والإجراءات والرواتب والحوافز المادية والمعنوية ونوع القيادة وأساليب اتخاذ القرار ونمط الإشراف السائد ودرجة الرقابة التي يتم فرضها على طبيعة العمل والعلاقات بين

الزملاء وفرص للتقني وعلاقة كل ذلك مع البيئة والظروف ونوع العمل، حيث تسهم اختلاف تلك العوامل في درجة الرضاء الوظيفي لدى العاملين بالإيجاب أو السلب (البارودي، ٢٠٢٠).

النتائج المترتبة على عدم الرضاء الوظيفي

إن تحقيق درجة من الرضاء الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسات التعليمية يعد هدف أساسي تسعى إليه كل مؤسسة، نظراً لما له من أهمية بالغة في تحقيق أهداف المؤسسة ونجاحها وفعاليتها، ولكن تحقيق درجة الرضاء الوظيفي التي تسعى إليها كل مؤسسة تعليمية قد لا ينتج عنه التأثيرات والانعكاسات المتوقعة، حيث تكون في كثير من الأحيان دون المتوقعة ولذلك من المهم بحث النتائج المترتبة عن الشعور بعدم الرضاء الوظيفي ويمكن إيضاحها فيما يلي:

١- **الانسحاب من العمل:** وينتج لعدم الشعور بالرضاء لدى العاملين، ويؤدي بهم إلى القيام ببعض السلوكيات والأفعال من أجل رد الاعتبار لأنفسهم مثل الابتعاد أو الانسحاب من العمل و الذي يأخذ أحد الشكليات التاليين (كثرة الغياب، ترك العمل).

٢- **التمارض:** وتعد من وسائل الانسحاب غير المباشر من العمل عن طريق اتخاذ الذرائع والحجج، كإدعاء المرض نتيجة للضغط النفسي الذي يواجهه داخل المنظمة أو خارجها وهي ظاهرة تعبر في الغالب عن عدم رضاء العاملين للابتعاد عن محيط العمل تهرباً من الواقع أو للتقليل من الانعكاسات السلبية التي يواجهها أثناء عمله.

٣- **التظلمات والشكاوى:** وتعتبر مؤشر يدل على عدم الرضاء، حيث أن كثرة الشكاوى تمثل مواقف يشعر فيها العاملون بعدم العدالة، فهي في هذه الحالة تعتبر مؤشراً مباشراً لانخفاض الروح المعنوية الفردية، وتتصب غالباً معظم الشكاوى على ساعات العمل الزائدة والترقيات، ونظام الإشراف والأجور والمكافآت (Emami, 2012).

منهج الدراسة

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

مجتمع وعينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة الحالية من (٦٠) عضو هيئة تدريس بالمعاهد العليا للسياحة والفنادق بمدن القناة مقسمين كالتالي: المعهد العالي للسياحة والفنادق (إيجوث) بالإسماعيلية بلغ عددهم (٤٨) عضو، معهد سيناء العالي للدراسات النوعية بالعريش بلغ عددهم (٢٢) عضو، ولقد تم تحددت عينة الدراسة باثنين من البيانات الديموجرافية تمنح العينة مزيداً من الشمولية تمثلت في (النوع، الدرجة العلمية) والتي تم تضمينها لأغراض منهجية ومعرفية والموضحة على النحو التالي:

جدول (١)

توصيف عينة الدراسة وفقا لبياناتهم الأساسية بالمعاهد العليا للسياحة والفنادق بمدن القناة

م	توصيف عينة الدراسة	التكرار Frequency	النسبة المئوية % Percentage
١-	النوع	ذكر	٣٦ ٦٠%
		أنثي	٢٤ ٤٠%
	إجمالي العينة		٦٠ ١٠٠%
٢-	الدرجة العلمية	مدرس	٣٢ ٥٣.٣٣%
		أستاذ مساعد	١٧ ٢٨.٣٣%
		أستاذ دكتور	١١ ١٨.٣٤%
	إجمالي العينة		٦٠ ١٠٠%

يتضح من جدول السابق أن النسبة المئوية الأكبر وفقا للنوع كانت لصالح فئة (الذكور) حيث بلغت نسبة مقدارها (٦٠.٠٠%) يليها فئة (الإناث) بنسبة مقدارها (٤٠.٠٠%)، كما أن النسبة المئوية الأكبر وفقاً للدرجة العلمية كانت لصالح فئة الدرجة العلمية (مدرس) بنسبة (٥٣.٣٣%)، يليهم الدرجة العلمية (أستاذ مساعد) بنسبة (٢٨.٠٠%)، وجاء بالمركز الأخير فئة الدرجة العلمية (أستاذ دكتور) بنسبة (١٨.٣٤%)،
الدراسة الاستطلاعية

استهدفت الدراسة الاستطلاعية حساب معامل الثبات وصدق الأسئلة قيد الدراسة، حيث تم إيجاد معامل الثبات عن معامل ارتباط بيرسون لقياس مدى الارتباط بين التطبيق الأول وإعادة التطبيق مرة أخرى (Test - Re Test) ويفارق زمني أسبوع بين التطبيق الأول والثاني، على عينة من مجتمع الدراسة ومن خارج عينة الدراسة الأساسية والبالغ عددهم (٦) أعضاء هيئة تدريس من المعاهد العليا للسياحة والفنادق بمدن القناة، وكذلك تم إيجاد معامل الصدق الذاتي من خلال علاقته بمعامل الثبات وذلك بتطبيق القانون التالي (معامل الصدق الذاتي = جذر معامل الثبات)، كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (٢)

معامل ثبات وصدق أسئلة أعضاء هيئة تدريس من المعاهد العليا للسياحة والفنادق

$$r = 0.699$$

معامل الصدق الذاتي	معامل ارتباط بيرسون	التطبيق الثاني		التطبيق الأول		الأسئلة الموجهة للعينة الاستطلاعية
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
*٠.٩١٢	*٠.٨٣٣	٠.٦٣٠	٢.٤٢	٠.٥٣٦	٢.٣٨	السؤال الأول
*٠.٩٣٢	*٠.٨٦٩	٠.٦٩٨	٢.٤٩	٠.٦٣٨	٢.٤٥	السؤال الثاني
*٠.٩١٩	*٠.٨٤٥	٠.٥٦٣	٢.٣١	٠.٤٩٨	٢.٢٧	السؤال الثالث

*قيمة (r) الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = ٠.٦٩٩

يتضح من الجدول السابق أن هناك ارتباط موجب ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ بين كل من متوسطات درجات قياسات التطبيق الأول والثاني لأسئلة الدراسة والمطبقة على عينة الدراسة الاستطلاعية حيث تراوحت معاملات الارتباط ما بين (٠.٨٣٣ إلى ٠.٨٦٩) مما يدل على ثبات أسئلة المقابلة الشخصية، كما تراوح معامل الصدق الذاتي ما بين (٠.٩١٩ إلى ٠.٩٣٢) مما يدل على الصدق الذاتي للأسئلة قيد الدراسة.

الدراسة الأساسية

تم تطبيق الدراسة الميدانية من بداية شهر ديسمبر سنة ٢٠٢٣م وحتى نهاية شهر فبراير سنة ٢٠٢٤م، عن طريق توجيه بعض الأسئلة لأعضاء هيئة التدريس بالمعاهد العليا للسياحة والفنادق بمدن القناة بالمقابلة الشخصية الموضوعية Interview والبالغ عددهم (٦٠) عضو لاستطلاع آرائهم حول جودة الحياة وعلاقتها بالرضا الوظيفي، ولقد أجاب إجمالي العينة عن جميع العبارات الواردة بالاستبانة بشكل صحيح ولا يوجد نسبة خطأ، وذلك للحصول على إجابات الأسئلة لجمع المعلومات اللازمة لإجراء التحليل الإحصائي.

المعالجات الإحصائية المستخدمة:

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 ٠.٠٥ للتأكد من معنوية النتائج الإحصائية، وتضمنت خطة المعالجات الإحصائية الأساليب التالية (التوزيع التكراري Frequency، النسبة المئوية Percentage، المتوسط الحسابي Average، الانحراف المعياري Standard Deviation، معامل ارتباط بيرسون Pearson coefficient).

عرض وتفسير نتائج الدراسة الميدانية

١- عرض وتفسير نتائج التساؤل الأول : والذي ينص على "ما هو مستوى جودة الحياة الصحية والاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس بالمعاهد العليا للسياحة والفنادق؟".

جدول (٣)

استجابات المبحوثين عن جودة الحياة الصحية والنفسية

م	الاستجابات	التكرارات Frequency	النسبة المئوية Percentage	ترتيب العبارات
١-	أشعر بالتوتر والضغط النفسي أثناء ساعات العمل	٨	١٣.٣٣%	٤
٢-	استطيع مواجهة الضغوط المهنية داخل بيئة العمل	١٣	٢١.٦٧%	٢
٣-	أشعر بحالة من تقلب المزاج باستمرار أثناء العمل	٧	١١.٦٧%	٥
٤-	أشعر بالرضا عن وضعي الصحي	١٧	٢٨.٣٣%	١
٥-	أري أن حالتي الصحية أثرت على طموحي المستقبلي	٦	١٠.٠٠%	٦
٦-	أجد أن الخدمات الصحية المقدمة لي غير كافية	٩	١٥.٠٠%	٣
النتيجة الكلية		٦٠	١٠٠%	

يتضح من الجدول السابق أن استجابات عينة الدراسة نحو التساؤل الأول الخاص بجودة الحياة الصحية والنفسية جاءت بالترتيب التالي احتلت المركز الأول عبارة (أشعر بالرضا عن وضعي الصحي) حيث بلغ عدد التكرارات (١٧) تكرار بنسبة ٢٨.٣٣%، يليها بالمركز الثاني عبارة (استطيع مواجهة الضغوط المهنية داخل بيئة العمل) حيث بلغ عدد التكرارات (١٣) تكرار بنسبة ٢١.٦٧%، يليها بالمركز الثالث عبارة (أجد أن الخدمات الصحية المقدمة لي غير كافية) حيث بلغ عدد التكرارات (٩) تكرار بنسبة ١٥.٠٠%، يليها بالمركز الرابع عبارة (أشعر بالتوتر والضغط النفسي أثناء ساعات العمل) حيث بلغ عدد التكرارات (٨) تكرار بنسبة ١٣.٣٣%، يليها بالمركز الخامس عبارة (أشعر بحالة من تقلب المزاج باستمرار أثناء العمل) حيث بلغ عدد التكرارات (٧) تكرار بنسبة ١١.٦٧%، يليها بالمركز السادس والأخير عبارة (أري أن حالتي الصحية أثرت على طموحي المستقبلي) حيث بلغ عدد التكرارات (٦) تكرار بنسبة ١٠.٠٠%، وتتفق هذه النتائج مع دراسة (إبراهيم وعبد الحميد، ٢٠١٦).

جدول (٤)

استجابات المبحوثين عن جودة الحياة الاجتماعية

م	الاستجابات	التكرارات Frequency	النسبة المئوية Percentage	ترتيب العبارة
١-	لدى القدرة على تكوين علاقات وصدقات جديدة وناجحة مع الآخرين	١١	١٨.٣٣%	٣
٢-	أقبل الآخرين وأتعاش معهم كما هم	٩	١٥.٠٠%	٤
٣-	يتسم سلوكي مع الآخرين بالتسامح والمرح	٧	١١.٦٧%	٥
٤-	أهتم بالعلاقات الإنسانية وإيجاد مناخ إيجابي وبيئة عمل محفزة	١٢	٢٠.٠٠%	٢
٥-	أستطيع الموازنة بين الحياة الشخصية والوظيفية والاجتماعية	٦	١٠.٠٠%	٦
٦-	أعمل على تحسين صورة المعهد ودوره في خدمة المجتمع	١٥	٢٥.٠٠%	١
النتيجة الكلية		٦٠	١٠٠%	

يتضح من الجدول السابق أن استجابات عينة الدراسة نحو التساؤل الأول الخاص بجودة الحياة الاجتماعية جاءت بالترتيب التالي احتلت المركز الأول عبارة (أعمل على تحسين صورة المعهد ودوره في خدمة المجتمع) حيث بلغ عدد التكرارات (١٥) تكرار بنسبة ٢٥.٠٠%، يليها بالمركز الثاني عبارة (أهتم بالعلاقات الإنسانية وإيجاد مناخ إيجابي وبيئة عمل محفزة) حيث بلغ عدد التكرارات (١٢) تكرار بنسبة ٢٠.٠٠%، يليها بالمركز الثالث عبارة (لدى القدرة على تكوين علاقات وصدقات جديدة وناجحة مع الآخرين) حيث بلغ عدد التكرارات (١١) تكرار بنسبة ١٨.٣٣%، يليها بالمركز الرابع عبارة (أقبل الآخرين وأتعاش معهم كما هم) حيث بلغ عدد التكرارات (٩) تكرار بنسبة ١٥.٠٠%، يليها بالمركز الخامس عبارة (يتسم سلوكي مع الآخرين بالتسامح

والمرح) حيث بلغ عدد التكرارات (٧) تكرار بنسبة ١١.٦٧%، يليها بالمركز السادس والأخير عبارة (أستطيع الموازنة بين الحياة الشخصية والوظيفية والاجتماعية) حيث بلغ عدد التكرارات (٦) تكرار بنسبة ١٠.٠٠%، وتتفق هذه النتائج مع دراسة (الدسوقي، ٢٠١٥).

٢- عرض وتفسير نتائج التساؤل الثاني : والذي ينص على "ما هو مستوى الرضاء الوظيفي عن نظام الرواتب وطبيعة العمل والعلاقة مع الزملاء والرؤساء لأعضاء هيئة التدريس بالمعاهد العليا للسياحة والفنادق؟".

جدول (٥)

استجابات المبحوثين للرضاء الوظيفي عن نظام الرواتب

م	الاستجابات	التكرارات Frequency	النسبة المئوية Percentage	ترتيب العبارة
١-	لا تلبي الرواتب التي يتقاضاها عضو هيئة التدريس متطلباتهم واحتياجاتهم الحياتية والمهنية	١٧	٢٨.٣٣%	١
٢-	عدم مراعاة نظام الرواتب والمكافآت متطلبات عضو هيئة التدريس عند حضور مؤتمرات وندوات وأبحاث علمية	١١	١٨.٣٣%	٣
٣-	ضعف الربط بين المكافآت الإضافية وبين كفاءة الأداء في العمل وانجاز المهام المطلوبة	٩	١٥.٠٠%	٤
٤-	ضعف اللوائح والسياسات المادية الخاصة لتشجيع المتميزين من أعضاء هيئة التدريس.	١٥	٢٥.٠٠%	٢
٥-	معاشات أعضاء هيئة التدريس لا تناسب متطلباتهم الصحية والأسرية	٨	١٣.٣٤%	٥
النتيجة الكلية		٦٠	١٠٠%	

يتضح من الجدول السابق أن استجابات عينة الدراسة نحو التساؤل الثاني الخاص بنظام الرواتب جاءت بالترتيب التالي احتلت المركز الأول عبارة (لا تلبي الرواتب التي يتقاضاها عضو هيئة التدريس متطلباتهم واحتياجاتهم الحياتية والمهنية) حيث بلغ عدد التكرارات (١٧) تكرار بنسبة ٢٨.٣٣%، يليها بالمركز الثاني عبارة (ضعف اللوائح والسياسات المادية الخاصة لتشجيع المتميزين من أعضاء هيئة التدريس) حيث بلغ عدد التكرارات (١٥) تكرار بنسبة ٢٥.٠٠%، يليها بالمركز الثالث عبارة (عدم مراعاة نظام الرواتب والمكافآت متطلبات عضو هيئة التدريس عند حضور مؤتمرات وندوات وأبحاث علمية) حيث بلغ عدد التكرارات (١١) تكرار بنسبة ١٨.٣٣%، يليها بالمركز الرابع عبارة (ضعف الربط بين المكافآت الإضافية وبين كفاءة الأداء في العمل وانجاز المهام المطلوبة) حيث بلغ عدد التكرارات (٩) تكرار بنسبة ١٥.٠٠%، يليها بالمركز الخامس والأخير عبارة (معاشات أعضاء هيئة التدريس لا تناسب متطلباتهم الصحية والأسرية) حيث بلغ عدد التكرارات (٨) تكرار بنسبة ١٣.٣٤%، وتتفق هذه النتائج مع دراسة (علام، ٢٠١٢).

جدول (٦)

استجابات المبحوثين للرضاء الوظيفي عن طبيعة العمل

م	الاستجابات	التكرارات Frequency	النسبة المئوية Percentage	ترتيب العبارات
١-	تتسم بيئة العمل بأنها آمنة وصحية وتوفر الاستقرار الوظيفي.	١٤	٢٣.٣٤%	١
٢-	تشجع بيئة العمل على الإبداع والابتكار.	٩	١٥.٠٠%	٤
٣-	يوفر العمل فرص عادلة بين أعضاء هيئة التدريس لتحقيق النمو الوظيفي والترقي.	٨	١٣.٣٣%	٥
٤-	يتيح العمل مساحة مناسبة لأعضاء هيئة التدريس لممارسة الحياة العامة.	٦	١٠.٠٠%	٦
٥-	يتوافر في بيئة العمل الأدوات والأجهزة المناسبة والحديثة لإنجاز العمل بكفاءة.	١٢	٢٠.٠٠%	٢
٦-	يتناسب حجم الأعمال المكلف به العضو مع الوقت المحدد لانجازه.	١١	١٨.٣٣%	٣
النتيجة الكلية		٦٠	١٠٠%	

يتضح من الجدول السابق أن استجابات عينة الدراسة نحو التساؤل الثاني الخاص بطبيعة العمل جاءت بالترتيب التالي احتلت المركز الأول عبارة (تتسم بيئة العمل بأنها آمنة وصحية وتوفر الاستقرار الوظيفي) حيث بلغ عدد التكرارات (١٤) تكرر بنسبة ٢٣.٣٤%، يليها بالمركز الثاني عبارة (يتوافر في بيئة العمل الأدوات والأجهزة المناسبة والحديثة لإنجاز العمل بكفاءة) حيث بلغ عدد التكرارات (١٢) تكرر بنسبة ٢٠.٠٠%، يليها بالمركز الثالث عبارة (يتناسب حجم الأعمال المكلف به العضو مع الوقت المحدد لانجازه) حيث بلغ عدد التكرارات (١١) تكرر بنسبة ١٨.٣٣%، يليها بالمركز الرابع عبارة (تشجع بيئة العمل على الإبداع والابتكار) حيث بلغ عدد التكرارات (٩) تكرر بنسبة ١٥.٠٠%، يليها بالمركز الخامس عبارة (يوفر العمل فرص عادلة بين أعضاء هيئة التدريس لتحقيق النمو الوظيفي والترقي) حيث بلغ عدد التكرارات (٨) تكرر بنسبة ١٣.٣٣%، يليها بالمركز السادس والأخير عبارة (يتيح العمل مساحة مناسبة لأعضاء هيئة التدريس لممارسة الحياة العامة) حيث بلغ عدد التكرارات (٦) تكرر بنسبة ١٠.٠٠%، وتتفق هذه النتائج مع دراسة (مرداسي، ٢٠٢٢).

جدول (٧)

استجابات المبحوثين للرضاء الوظيفي عن العلاقة مع الزملاء والرؤساء

ن = ٦٠

م	الاستجابات	التكرارات Frequency	النسبة المئوية Percentage	ترتيب العبارات
١-	يوجد احترام متبادل داخل بيئة العمل بين أعضاء هيئة التدريس بعضهم البعض وبين الرؤساء.	١٦	٢٦.٦٧%	١
٢-	يعمل أعضاء هيئة التدريس داخل المعهد بروح الفريق عندما يسند إليهم أعمال.	٨	١٣.٣٣%	٤
٣-	يتبادل ويشارك أعضاء هيئة التدريس بالمعهد المعارف والخبرات.	٧	١١.٦٧%	٥
٤-	يوجد نظام تكافل اجتماعي بين أعضاء هيئة التدريس في المناسبات المختلفة.	٥	٨.٣٣%	٦
٥-	تتاح الفرصة لأعضاء هيئة التدريس في المشاركة الرأي عند اتخاذ القرارات والتعامل مع المشكلات الخاصة بالعمل بالمعهد.	١٤	٢٣.٣٣%	٢
٦-	يراعي رؤساء الأقسام توزيع الأعمال والأعباء بطريقة عادلة بين أعضاء هيئة التدريس.	١٠	١٦.٦٧%	٣
	النتيجة الكلية	٦٠	١٠٠%	

يتضح من الجدول السابق أن استجابات عينة الدراسة نحو التساؤل الثاني الخاص بالعلاقة مع الزملاء والرؤساء جاءت بالترتيب التالي احتلت المركز الأول عبارة (يوجد احترام متبادل داخل بيئة العمل بين أعضاء هيئة التدريس بعضهم البعض وبين الرؤساء) حيث بلغ عدد التكرارات (١٦) تكرار بنسبة ٢٦.٦٧%، يليها بالمركز الثاني عبارة (تتاح الفرصة لأعضاء هيئة التدريس في المشاركة الرأي عند اتخاذ القرارات والتعامل مع المشكلات الخاصة بالعمل بالمعهد) حيث بلغ عدد التكرارات (١٤) تكرار بنسبة ٢٣.٣٣%، يليها بالمركز الثالث عبارة (يراعي رؤساء الأقسام توزيع الأعمال والأعباء بطريقة عادلة بين أعضاء هيئة التدريس) حيث بلغ عدد التكرارات (١٠) تكرار بنسبة ١٦.٦٧%، يليها بالمركز الرابع عبارة (يعمل أعضاء هيئة التدريس داخل المعهد بروح الفريق عندما يسند إليهم أعمال) حيث بلغ عدد التكرارات (٨) تكرار بنسبة ١٣.٣٣%، يليها بالمركز الخامس عبارة (يتبادل ويشارك أعضاء هيئة التدريس بالمعهد المعارف والخبرات) حيث بلغ عدد التكرارات (٧) تكرار بنسبة ١١.٦٧%، يليها بالمركز السادس والأخير عبارة (يوجد نظام تكافل اجتماعي بين أعضاء هيئة التدريس في المناسبات المختلفة) حيث بلغ عدد التكرارات (٥) تكرار بنسبة ٨.٣٣%، وتتفق هذه النتائج مع دراسة (محمود، ٢٠٢٠).

٣- عرض وتفسير نتائج التساؤل الثالث : والذي ينص على "ما هي طبيعة العلاقة بين جودة الحياة والرضاء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالمعاهد العليا للسياحة والفنادق؟".

جدول (٨)

معامل ارتباط بيرسون بين جودة الحياة والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس
بالمعاهد العليا للسياحة والفنادق

المحور	الإحصاءات	الرضا الوظيفي (المتغير التابع)
جودة الحياة (المتغير المستقل)	معامل ارتباط بيرسون	٠.٨٤٢**
	مستوي الدلالة (Sig)	٠.٠٠٠
	حجم العينة	٦٠

* دال عند ٠.٠٥

يتضح من الجدول السابق أن هناك علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ٠.٠٥، بين جودة الحياة والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالمعاهد العليا للسياحة والفنادق، وهذا يدل أنه يوجد ارتباط طردي قوي جداً وموجب بين متغيري الدراسة، حيث أن قيمة معامل ارتباط بيرسون المحسوبة "ر" بلغت (٠.٨٤٢) عند مستوى دلالة (٠.٠٠٠)، ويفسر ذلك بأن كلما زاد مستوى جودة الحياة زاد بنسبة قوية مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس

النتائج

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

- يوجد شعور بالرضا عن الوضع الصحي العام لدى أعضاء هيئة التدريس على الرغم من عدم كفاية الخدمات الصحية المقدمة لهم.
- لدي عضو هيئة التدريس القدرة على مواجهة الضغوط المهنية داخل بيئة العمل.
- يعمل عضو هيئة التدريس على تحسين صورة المعهد ودوره في خدمة المجتمع.
- يهتم الأعضاء بالعلاقات الإنسانية وإيجاد مناخ إيجابي وبيئة عمل محفزة.
- لدى العضو القدرة على تكوين علاقات وصدقات جديدة وناجحة مع الآخرين، حيث يوجد احترام متبادل داخل بيئة العمل بين أعضاء هيئة التدريس بعضهم البعض وبين الرؤساء.
- لا تلبي الرواتب التي يتقاضاها عضو هيئة التدريس متطلباتهم واحتياجاتهم الحياتية والمهنية.
- ضعف اللوائح والسياسات المادية الخاصة لتشجيع المتميزين من أعضاء هيئة التدريس.
- عدم مراعاة نظام الرواتب والمكافآت متطلبات عضو هيئة التدريس عند حضور مؤتمرات وندوات وأبحاث علمية.
- تتسم بيئة العمل بأنها آمنة وصحية وتوفر الاستقرار الوظيفي.
- يتوافر في بيئة العمل الأدوات والأجهزة المناسبة والحديثة لإنجاز العمل بكفاءة.

- يتناسب حجم الأعمال المكلف به العضو مع الوقت المحدد لانجازه.
- تتاح الفرصة لأعضاء هيئة التدريس في المشاركة الرأي عند اتخاذ القرارات والتعامل مع المشكلات الخاصة بالعمل بالمعهد
- يراعي رؤساء الأقسام توزيع الأعمال والأعباء بطريقة عادلة بين أعضاء هيئة التدريس
- وجود علاقة طردية موجبة بين جودة الحياة والرضا الوظيفي بمعنى أنه كلما ارتفعت جودة الحياة زاد مستوى الرضا الوظيفي بنسبة قوية.

التوصيات

- استناداً إلى النتائج التي تم التوصل إليها توصي الدراسة بالآتي :
- السعي إلى التعرف على المشكلات التي تشكل ضغوطاً مهنية وحياتية بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس بالمعاهد العليا للسياحة والفنادق بمدن القناة ومساعدتهم على حلها وتجاوزها وذلك من خلال تحديد متطلباتهم واحتياجاتهم.
 - العمل على توفير بيئة عمل ومناخ جيد بعيداً عن التوتر والضغوط النفسية بين أعضاء هيئة التدريس بما يسمح لهم بالإبداع والابتكار وإنجاز المهام الوظيفية.
 - ضرورة تفهم إدارة المعاهد العليا للسياحة والفنادق للظروف الشخصية لأعضاء هيئة التدريس بما يسمح لهم بالتوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية والاجتماعية.
 - إتاحة الفرصة لأعضاء هيئة التدريس للمشاركة في صنع واتخاذ القرارات.
 - ضرورة تناسب الرواتب التي يتقاضاها عضو هيئة التدريس مع متطلباتهم واحتياجاتهم الحياتية والمهنية.
 - توفير الدعم المالي المناسب لأعضاء هيئة التدريس عند نشر أبحاثهم العلمية.
 - مراعاة أن تتم توزيع المكافآت يتم بصورة موضوعية وعادلة بعيداً عن التحيز والمجاملة.
 - العمل على وضع لوائح وسياسات مادية خاصة لتشجيع المتميزين من أعضاء هيئة التدريس وتلبية المتطلبات الصحية والأسرية للأعضاء على المعاش.
 - توفير فرص عادلة بين أعضاء هيئة التدريس لتحقيق النمو الوظيفي والترقي.
 - مراعاة أن يتناسب حجم الأعمال المكلف به العضو مع الوقت المحدد لانجازه.
 - ضرورة تعزيز الاحترام المتبادل داخل بيئة العمل بين أعضاء هيئة التدريس بعضهم البعض وبين الرؤساء لمردودة على رفع مستوى التعاون وتبادل الخبرات والعمل بروح الفريق بين الأعضاء

المراجع

أولاً: المراجع العربية

- إبراهيم، السيد إبراهيم و عبد 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.
- البارودي، منال (٢٠٢٠): الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء والمرؤوسين، الطبعة الثالثة، دار الكتب المصرية، القاهرة.
- 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.
- 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.
- حسن، أحمد إبراهيم (٢٠٢٢): الرضاء الوظيفي بالجامعات السعودية لدى أعضاء هيئة التدريس غير السعوديين : دراسة تطبيقية بكلية إدارة الأعمال جامعة الحدود الشمالية، المجلة العربية للإدارة، مجلد ٤٢، العدد ١، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية.
- حمزة، فاطيمة (٢٠١٨): تقنين مقياس جودة الحياة المختصر الصادر عن منظمة الصحة العالمية (WHOQOL-BREF) على عينات من البيئة الجزائرية، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد ٧، العدد ٣١، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الأغواط، الجزائر.
- عمر، عصام عبد اللطيف (٢٠١٨): الرضا الوظيفي ومهارات إدارة ضغوط العمل، نيولنك لتتشر والتدريب، القاهرة.

- 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 & بويلي، 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.
- 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، إسماعيل على (٢٠١٨) : الرضا الوظيفي، مؤسسة طبية للنشر والتوزيع، القاهرة.
- محمود، أيسم سعد مجدي (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.
- محمود، أيسم سعد مجدي (٢٠٢٠): جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، مجلة بحوث في التربية النوعية، العدد ٣٧، كلية التربية النوعية، جامعة القاهرة.
- هيبية، مروة حسام إسماعيل (٢٠٢٣): تطوير الأداء المؤسسي بمعاهد السياحة والفنادق في مصر على ضوء متطلبات التحول الرقمي، رسالة دكتوراه، كلية التربية بالغردقة، 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.DOI:10.35741/issn.0258-2724.58.4.38
- 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
- Bat- Erden and Mash- Ariun, (2006): **Faculty participation in decision making and their job satisfaction in Mongolian public universities, published doctoral dissertation, Indiana: purdue university- UMI No: 3239789.**

- Bataineh, Khaled adnan (2019) : **Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance**, International Business Research 12(2):99, Irbid National University.
- Bima, Olga and Mega, Asri Zona (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.
- 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
- Manoharan, Daniel Solomon (2023): **Job Involvement and Job Stress Perceived by the Employees– An Empirical Study**, Bishop Heber College
- Mirkamali, S., M. and Thani, F. N. (2011): **A study on the quality of work life (QWL) among faculty members of university of Tehran (UT) and Sharif university of technology (SUT)**, Procedia- social and Behavioral sciences, 29, 179- 187.
- 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
- Pavithra, S. and Barani, G., (2012): **A study on quality of work life of Lowyers in Coimbatore district**, Indian streams research Journal, vol 2, Issi8.
- Samuel.J and Hesil Jerda George and Mariadoss Siluvaimuthu, 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
- Sim, Pek Sia and Muhammad, Idris Bahari and Hajah, Siti Rafidah (2023) : **The Role of Tenure as a Moderator to job Satisfaction and work Engagement**, University Malaysia Sabah.
- Swamy, Devappa and et al (2015): **Quality of Work Life: Scale Development and Validation**, International Journal of Caring Sciences, vol.8.No.2: 281- 300.

World Health Organization (Who) (2012) : WHOQOL: Measuring Quality of Life, MARCH .<https://www.who.int/tools>.(access on 17/12/2023).



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

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



**Quality of life and its Relationship to job Satisfaction for Faculty
Members at Higher Institutes of tourism and hotels
Applied to Canal Cities**

Nada Mohsen Fareed Nevien Galal Eid Heba 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.279 -302.

The profession of a university faculty member is considered one of the most prestigious and prestigious professions in all societies. The success of a faculty member depends on several factors, including those related to the nature of his work and others related to his personality and professional competence. Some of these factors may negatively or positively affect the level of his job satisfaction, which may be reflected in this. On the level of satisfaction with life in general, so the current study aims to identify the level of quality of life and job satisfaction for faculty members at the higher institutes of tourism and hotels in the canal cities, as well as to verify the relationship between quality of life and job satisfaction, To achieve these goals, the descriptive approach was used, and the study sample included (60) members of the teaching staff at the Higher Institutes of Tourism and Hotels in the Canal Cities. The study tools included questions directed to the study sample through a standardized personal interview to collect the information necessary to conduct statistical analysis using statistical analysis packages. For social sciences IBM SPSS Statistics ver.25, The results resulted in the availability of quality of life dimensions for faculty members at the Higher Institutes of Tourism and Hotels in the Canal Cities to a moderate degree, and the availability of job satisfaction dimensions to a low degree. The results also showed that there is a positive direct relationship between quality of life and job satisfaction, meaning that the higher the quality of life, the higher the level of job satisfaction. The results also revealed that there were no significant differences in the level of quality of life and job satisfaction according to the gender variable, and that there were significant differences in the level of quality of life and job satisfaction according to the academic degree variable in favor of professors, The study recommends seeking to identify the problems that constitute professional and life pressures for faculty members at the higher institutes of tourism and hotels in the canal cities and helping them to solve and overcome them.