

الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء
الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس
في الجامعات
(دراسة ميدانية تطبيقية على
جامعات شمال وشرق سوريا)
"Career Life and Its Impact on"
the Academic Performance of
University Faculty Members: An
Applied Field Study on
Universities in Northern and
"Eastern Syria

إعداد

د. عقبة عبد الجبار الحاج مصطفى
عضو هيئة التدريس في جامعة الشرق، سوريا
د. عبد الرحمن احمد عبدالحى عبدالغني
الأستاذ المساعد بجامعة الأمير سطاتم بن
عبد العزيز، السعودية



الملخص:

هدفت الدراسة الحالية إلى قياس أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية المتمثلة في (الأمان الوظيفي، الأجور والمكافآت، المشاركة في اتخاذ القرارات) على الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس المتمثلة في (الكفاءة التدريسية، البحث العلمي) في كل من جامعات شمال وشرق سوريا المتمثلة في (روج آفا، كوباني، الشرق)، حيث كان حجم عينة الدراسة (٧٤) مفردة من أعضاء هيئة التدريس، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي واعتمدت الاستبانة كأداة للدراسة، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها عدم وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية على الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في جامعات شمال وشرق سوريا، كما تبين عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات استجابات أعضاء هيئة التدريس حول أبعاد جودة الحياة الوظيفية تبعاً للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة)، في حين تبين وجود تأثير ذو دلالة إحصائية بين بُعد الأمان الوظيفي وبين البحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس في جامعات شمال وشرق سوريا.

كما توصي الدراسة بإعطاء الاهتمام الكافي من قبل إدارة جامعات شمال وشرق سوريا لعضو هيئة التدريس بأن يشعر بالاستقرار والأمان الوظيفي في الجامعة من خلال تأمين كافة المتطلبات التي يحتاجها لتحقيق مستوى مرتفع من جودة الحياة الوظيفية وبما ينعكس إيجاباً على أدائه الأكاديمي متمثلاً بالتدريس والبحث العلمي.

الكلمات المفتاحية: الحياة الوظيفية، هيئة التدريس، الأداء.

Abstract:

The current study aimed to measure the impact of the dimensions of quality of work life, represented by (job security, wages and rewards, participation in decision-making), on the academic performance of university faculty members, represented by (teaching efficiency, scientific research), in universities in Northern and Eastern Syria, including (Rojava, Kobani, Al-Sharq). The study sample consisted of (VE) faculty members. The descriptive-analytical approach was used, and a questionnaire was adopted as the study tool. The study reached a set of findings, the most important of which is the absence of a statistically significant impact of the dimensions of quality of work life on the academic performance of faculty members in universities in Northern and Eastern Syria. Additionally, no statistically significant differences were found between the mean scores of faculty members' responses regarding the dimensions of quality of work life according to demographic variables (gender, academic qualification, years of experience). However, there was a statistically significant impact between the dimension of job security and the scientific research of faculty members in universities in Northern and Eastern Syria.

The study recommends that the administration of universities in Northern and Eastern Syria should give adequate attention to ensuring that faculty members feel stable and secure in their jobs by providing all necessary requirements to achieve a high level of quality of work life, which would positively reflect on their academic performance, particularly in teaching and research.

Keywords: Quality of Work Life, Faculty Members, Academic Performance, Universities in Northern and Eastern Syria

مقدمة

يشهد عصرنا الحالي تحولاً كبيراً في المؤسسات التعليمية، حيث يجب على الجامعات توفير كوادر تدريسية ذات معرفة علمية وخبرة مهنية لتحقيق أهدافها. قوة الجامعات تقاس بأداء كادرها التدريسي، حيث يعتبر محور الارتكاز في العملية التعليمية (مقدم ومصباح، ٢٠٢١). تنمية وتطوير أداء عضو هيئة التدريس أصبحت أولوية، من خلال تأمين بيئة عمل صحية وآمنة، تقديم أجور ومكافآت مناسبة، وتحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية، وتعزيز المشاركة في اتخاذ القرارات (صليحة وآخرون، ٢٠٢٠، ص ١٣). بدأ الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية في الستينيات، وتم تقديم المصطلح رسمياً في ١٩٧٢م (Sundaray, et al, ٢٠١٣, p٦٩). الدراسة تسلط الضوء على جودة الحياة الوظيفية وأبعادها (الأمان الوظيفي، الأجور والمكافآت، المشاركة في اتخاذ القرارات) وتأثيرها على الأداء الأكاديمي (الكفاءة التدريسية، البحث العلمي) لأعضاء هيئة التدريس في جامعات شمال وشرق سوريا. مشكلة الدراسة: إن مشكلة الدراسة تتبلور وتكمن في الإجابة على التساؤل الرئيس التالي:

● ما هو تأثير جودة الحياة الوظيفية على الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في جامعات شمال وشرق سوريا.
وللإجابة على هذا التساؤل لابد من الإجابة على التساؤلات الفرعية التالية:

- ما هي أبعاد جودة الحياة الوظيفية المعمول بها في جامعات شمال وشرق سوريا؟
- ما هي أبعاد الأداء الأكاديمي الذي يؤديه عضو هيئة التدريس في جامعات شمال وشرق سوريا؟
- هل يوجد تأثير لأبعاد جودة الحياة الوظيفية التي يمارسها أعضاء هيئة التدريس في جامعات شمال وشرق سوريا على أدائه الأكاديمي؟
- هل توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات

درجات استجابات أعضاء هيئة التدريس حول أبعاد جودة الحياة الوظيفية تبعاً للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة).

أهداف الدراسة:

يكمّن الهدف الرئيسي للدراسة في قياس أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية على أداء أعضاء هيئة التدريس الأكاديمي في كل من جامعات (روح آفا، كوباني، الشرق). ويتضمن ذلك عدة أهداف فرعية تتمثل في النقاط التالية:

- التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات.
- تسليط الضوء على أبعاد جودة الحياة الوظيفية الأكثر تأثيراً على أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعات شمال وشرق سوريا.
- تحديد نوع وطبيعة العلاقة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية وأداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات.
- التوصل إلى بعض النتائج وتقديم التوصيات التي من الممكن أن تساعد إدارة الجامعات ومنتخذي قراراتها في فهم وإدراك أهمية تحقيق جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس، وانعكاس ذلك بشكل إيجابي على مستوى أدائهم وجودته والارتقاء به.

فروض الدراسة:

في ضوء مشكلة وأهداف الدراسة فإنه يمكن صياغة الفروضية الرئيسية التالية:

لا يوجد أثر لجودة الحياة الوظيفية في الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في جامعات شمال وشرق سوريا ويتفرع منها الفروض الفرعية التالية:

الفرض الأول: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأمان الوظيفي في الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في جامعات شمال وشرق سوريا.

الفرض الثاني: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأجور والمكافآت في

الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في جامعات شمال وشرق سوريا.

الفرض الثالث: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمشاركة في اتخاذ القرارات في الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في جامعات شمال وشرق سوريا.

أهمية الدراسة:

لدراسة أهمية بالغة من حيث كونها تتناول موضوعاً يشغل اهتمام الجامعات، ويعد عنصراً حاكماً في ظل تطور العلم في جميع البلدان، وإن هذه الدراسة تعد إضافة للأدب النظري في موضوع جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات، كما تتبع أهمية الدراسة للدور الذي يقوم به عضو هيئة التدريس في الجامعات من تدريس وأبحاث علمية حيث يمثلون العمود الفقري والأساس في تحقيق أهداف الجامعة ورسالتها، كما قد يساهم البحث في تقديم بعض المقترحات والتوصيات لمتخذي القرار ومسؤولي الجامعات العلمية في السعي إلى رفع وتحسين الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس من خلال تأمين حياة وظيفية ذات جودة مرتفعة.

متغيرات الدراسة:

تتمثل في المتغير المستقل وهو جودة الحياة الوظيفية ويشمل الأبعاد التالية (الأمان الوظيفي، الأجور والمكافآت، المشاركة في اتخاذ القرارات)، أما المتغير التابع فيتمثل في الأداء الأكاديمي ويشمل الأبعاد التالية (الكفاءة التدريسية، البحث العلمي).

أسباب اختيار موضوع الدراسة:

- الرغبة في اكتشاف والاطلاع على مدى تأثير جودة الحياة الوظيفية على الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في جامعات شمال وشرق سوريا، وإعطاء صورة واضحة عن ذلك.
- تسليط الضوء على دور وأهمية توفير سبل وإجراءات جودة الحياة

الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في جامعات شمال وشرق سوريا والتي ترفع من مستوى أدائهم.

تعد الدراسة الأولى من نوعها التي تتناول موضوع جودة الحياة الوظيفية والأداء الأكاديمي في جامعات شمال وشرق سوريا.

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: تمثلت في دراسة أبعاد جودة الحياة الوظيفية (الأمان الوظيفي، الأجور والمكافآت، المشاركة في اتخاذ القرارات) كمتغيرات مستقلة، على أبعاد الأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس و التي تمثلت في (الكفاءة التدريسية، البحث العلمي) كمتغيرات تابعة.

الحدود الزمنية: اقتصرت الدراسة على العام الدراسي ٢٠٢٣/٢٠٢٤ م.

الحدود المكانية: اقتصرت الدراسة على ثلاث جامعات تعمل في شمال وشرق سوريا وهي: (جامعة روج آفا، جامعة كوباني، جامعة الشرق).

الحدود البشرية: اقتصرت الدراسة على أعضاء هيئة التدريس من حملة شهادة (الماجستير، الدكتوراة) في الجامعات الثلاثة محل الدراسة.

الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: جودة الحياة الوظيفية

يمثل العنصر البشري ركيزة أساسية في الفكر الإداري المعاصر، مما دفع المؤسسات لزيادة الاهتمام بالموارد البشرية وتوفير بيئة عمل صحية وآمنة، ودعم مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات، وتلبية احتياجاتهم الشخصية والمهنية (نصر، ٢٠٢٠، ص ١٥). تشير جودة الحياة الوظيفية إلى رضا الموظفين عن بيئة العمل ومواردها، مما يعزز تفاعلهم مع الوظيفة وأهداف المؤسسة (Alzalabani, ٢٠١٧, p٢). تم تداول مفهوم جودة الحياة الوظيفية لأول مرة في مؤتمر نيويورك عام ١٩٧٢م (Horst, et al, ٢٠١٤, p٨٨).

مفهوم جودة الحياة الوظيفية:

تعددت تعريفات جودة الحياة الوظيفية وتتنوعت حسب وجهات النظر، لكنها تتفق على تحسين بيئة العمل وحيات العاملين (ماضي، ٢٠١٤، ص ١٩). عرف جاد الرب (٢٠٠٨، ص ٩) جودة الحياة الوظيفية بأنها «مجموعة العمليات المتكاملة لتحسين جوانب الحياة الوظيفية والشخصية». Zare, et al (٢٠١٤، pp ٤٣-٤٤) يعرفونها كـ «الشعور بالأمان، والرضا، وظروف العمل الآمنة». الحربي والشقران (٢٠١٨، ص ٢٢٢) يرونها «مجموعة من الإجراءات لتحسين الحياة الشخصية والعملية». هميمي (٢٠٢١، ص ٥) يعرفها بأنها «مجموعة الأنشطة لتحسين بيئة العمل وزيادة الرضا والأمان الوظيفي». ومما سبق، يمكن استخلاص أن جودة الحياة الوظيفية تعني «درجة السعادة التي تتحقق ويشعر فيها عضو هيئة التدريس من خلال ما تقدمه له الجامعة التي ينتمي إليها من (استقرار وأمان وظيفي، ومنحه الأجر الذي يستحقه ويتناسب مع ما يبذله من جهد في عمله، والآخذ بمشورته قبل إصدار أي قرارات تتعلق به وبعمله) مما يؤدي إلى كسب رضاه ويحقق له حياة كريمة تنعكس إيجاباً في رفع مستوى أدائه الأكاديمي». (obaid & et, ٢٠٢٣).

أهداف جودة الحياة الوظيفية:

إن الهدف الرئيسي من تحسين جودة الحياة الوظيفية هو تحقيق مستويات عالية من الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي للعاملين، من أجل أداء أفضل وإنتاجية أعلى، وخفض معدلات الغياب والدوران الوظيفي، وزيادة مستوى الإبداع والابتكار لديهم (العزيزي وزيد، ٢٠٢٢، ص ٣٦).

كما أشارت Zare et al (٢٠١٢، p.٣٤٧) إلى أن جودة الحياة الوظيفية تحقق أهدافاً لكل من العامل والمؤسسة كما يلي:

● **أهداف جودة الحياة الوظيفية للعامل:** شعور العامل بالثقة في المؤسسة نظراً لما توفره من ظروف عمل آمنة ومستقرة، والمحافظة على كرامة العامل، وإضفاء الطابع الإنساني بمجال العمل، وتوفير الأمان الوظيفي وفرص التنمية والنمو الوظيفي، وتوفير للعامل حرية التعبير الذاتي عن آرائه مما يساعد على زيادة إنتاجية العامل.

● **أهداف جودة الحياة الوظيفية للمؤسسة:** إيجاد قوة عمل أكثر مرونة وولاء ودافعية، ويعتبر ذلك ضرورياً لتعزيز القدرات التنافسية للمؤسسة، والجودة في تأدية الخدمات ووصولها للعملاء، والمرونة، والريادة التكنولوجية بالمقارنة بالمنافسين، بالإضافة إلى تراجع معدل الغياب عن العمل، ومعدل دوران العمل، وزيادة الرضا الوظيفي، مما ينعكس على أداء المؤسسة إلى الأفضل وزيادة القيمة المضافة التي تحققها.

ويتضح مما سبق، أن جودة الحياة الوظيفية تهدف بشكل أساسي إلى تعظيم وتطوير القدرات التنافسية للجامعة، وتطوير وتعزيز أدائها بشكل عام، وتنمية مواردها البشري بشكل خاص بصفته محور العملية الإنتاجية داخلها، كما تعطي للفرد العامل الشعور بالاستقرار، الاحترام، الانتماء للجامعة، الفخر في ما يفعله، القيام بأداء متميز، دعم الإستراتيجية التنظيمية، وتوجيه سلوكه بما يخدم أهداف الجامعة، مما يجعل بيئة العمل مصدر جذب للأعضاء الأكفاء، وزيادة

انتمائهم إلى الجامعة وعدم الهجرة إلى جامعة أخرى، وتحقيق التكامل والتفاعل بين أهداف الجامعة وأهداف العاملين بها (هميمي، ٢٠٢١، ص ٧).

أبعاد جودة الحياة الوظيفية:

تعتبر الجامعات من أهم المنظمات التي تساعد في رقي وتطوير المجتمع وتنشئة أجيال المستقبل وهي البوابة التي يخرج منها العديد من الموارد البشرية، وبالتالي عندما يحصل العاملين على جودة حياة العمل داخل أروقتها ينعكس ذلك على الأجيال، ومن هنا لا بد أن تحرص الجامعات على توفير كافة عناصر جودة حياة العمل للعاملين فيها لتحقيق أهدافها المنشودة (الحربي، ٢٠١٨، ص ٢١٧)، وقد ركزت الدراسة الحالية على الأبعاد التالية:

1 الأمان الوظيفي: تعتمد الجامعات بصورة رئيسية على أعضاء هيئة التدريس القادرين على تحقيق نموها ورفعتها وعلى مسانبتها في البقاء رغم ما حولها من منافسة، ويتطلب ذلك إحساس عضو هيئة التدريس بالأمن في وظيفته الجامعية (سليمان وعبدالمجيد، ٢٠٢٠، ص ٦٠٤)، حيث تقوم فكرة الأمان الوظيفي على رفع درجة الطمأنينة لدى الموظف على مستقبله الوظيفي وإنهاء جميع صور القلق على هذا المستقبل، ويعبر عنه بإحساس العامل بأنه غير مهدد في مستقبله، وغير معرض لتترك الوظيفة أو الاستغناء عنه من قبل المنظمة (جودة ونجم، ٢٠١٠، ص ٣٦٤)، وللإحساس بالأمان آثار إيجابية في الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، فكلما زادت درجة الإحساس بالأمان، زادت كفاءة أداء المهام وفعاليتها، وبالتالي تزداد كفاءة الجامعة وفعاليتها (الصرايرة، ٢٠٠٩، ص ٢).

وقد تعددت وتنوعت التعاريف المتعلقة بمفهوم الأمان الوظيفي وذلك وفقاً لاختلاف آراء الكتاب والباحثين ونذكر منها كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول رقم (١) تعاريف الأمان الوظيفي

الأمان الوظيفي	(المؤلف، السنة، الصفحة)
إحساس الموظف بالطمأنينة على مصدر دخله وعلى استقراره في العمل، وعدم تعرضه للصراعات التنظيمية والشخصية وضغوط العمل.	(الخراب، 2006، ص 7)
درجة إحساس عضو هيئة التدريس في الجامعة بالرضا عن النفس وتقبل الآخرين له والإستقرار الاجتماعي والعاطفي	(الصرابرة، 2009، ص 4)
اعتقاد الفرد بأن عمله في المنظمة مضمون حالياً وفي المستقبل بغض النظر عن الظروف المستقبلية.	(Hitesh, 2015, p.1)
شعور العاملين بالأمان في بيئة عملهم وبالأستقرار والأستمرار لوجودهم على رأس عملهم مع الحوافز والترقيات المناسبة لمجهودهم.	(القحطاني، 2017، ص 9)
شعور الموظف بأن المنظمة لا يمكن أن تستغني عنه.	(محمود وآخرون ، 2018، ص 287)
توقعات الموظفين لمواصلتهم واستمراريتهم في عملهم، والذي يتضمن عناصر مهمة مثل فرص الترقية وظروف العمل العامة وفرص العمل طويلة الأجل.	(Wahyuni, Musnadi, & Nurdin, 2020, p.38)
ثقة يتمتع بها الموظفين أثناء القيام بمهام أعمالهم، والتي تعبر عن ما تحققه لهم الوظيفة من إشباع الحاجات.	(آل عزام، 2022، ص 578)
إحساس العاملين بالحماية والأمان من التصرفات التعسفية والتسريح من العمل، وبما يوفر الرضا الوظيفي نتيجة إحساسهم بالاحترام والتقدير من قبل رؤوسائهم.	(آل عزام، الجالي ، 2023، ص 407)
المواصلة والأستمرار في الحفاظ على علاقة العمل بين الموظفين وصاحب العمل والنتيجة عن رضا الموظفين عن مجموعة من العوامل والمتغيرات ذات العلاقة في بيئة عملهم	(بن زرب ومحروق ، 2023، ص 10)

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على الدراسات السابقة

◆ **أهمية الأمان الوظيفي:** يشير الحنجوري (٢٠١٨، ص ٢٠) إلى أن أهمية الأمان الوظيفي يمكن إجمالها في النقاط التالية: (مساعدة العاملين على إشباع بعض الحاجات الإنسانية وتحسين نوعية حياتهم الاجتماعية، المساهمة في استقرار العاملين وثباتهم في وظائفهم، عامل حافز للعاملين وتعزيز الروح المعنوية، تعزيز اهتمام العاملين بمسارهم الوظيفي والتخطيط له، تحقيق مستويات مرضية من الرضا الوظيفي لدى العاملين، تعزيز أداء العاملين وتحسين إنتاجيتهم،

خفض مستويات قلق وخوف العاملين وانحصر التهديدات بحقهم، تجنب تردي الأحوال الصحية للعاملين والنتيجة عن القلق والخوف والتهديدات، تحسن مناخ علاقات برؤسائهم وزملائهم في العمل وانخفاض المشاكل والاضطرابات، خفض نسبة تعرض العاملين لحوادث وإصابات العمل، دافع العاملين للإبداع والتجديد في العمل، محفز للعاملين لتبني سلوكيات مفيدة للمنظمات كالمواظبة والانتماء التنظيمي)

ومما سبق، يتضح أنه لكي يقوم عضو هيئة التدريس في الجامعة بعمله على أكمل وجه، يجب أن تُهيأ له الظروف المناسبة التي يتطلع إليها ليتمتع بمعيشة طيبة وينعم بالحرية والأمان، ويعد الإحساس بالأمان أساساً للنجاح والإبداع والابتكار في العمل (Michailidis, 2002, p141).

2 الأجر والمكافآت: يعد نظام الأجر والمكافآت من أهم أبعاد جودة الحياة الوظيفية، فكلما كان المرتب متناسب مع التخصص، والخبرات العملية، ومستوى العمل المنجز كلما ساهم ذلك في شعور العاملين بعدالة الأجر والمكافآت، وفي بث الارتياح في نفسيتهم مما يرفع من معنوياتهم، وبالتالي تحفيزهم على زيادة الإنتاجية وتحسين العمل المستهدف (هاجر وفهيمه، ٢٠١٦، ص ٢٢١)، وإنها مصدر دخل واستقرار العاملين داخل المنظمات، وكونها تساعد على الاستقرار النفسي للعاملين مما يساعدهم على الإبداع في أعمالهم (العزيري وزيد، ٢٠٢٠، ص ٢٦).

وتعتبر الأجر أحد العوامل المؤثرة على رغبة الأفراد في العمل، حيث يعرف الأجر بأنه: «عبارة عن المقابل المادي للزمن الذي يكون فيه الفرد تحت تصرف المؤسسة، ويعكس مجهود العامل خلال العملية الإنتاجية» (Colin, 2016, p17)، كما يشير إلى: «المكافأة التي يحصل عليها الفرد من المؤسسة، والتي تأخذ بعين الاعتبار عند تحديد مبلغ التعويضات، خصائص الفرد: الأداء، القدرة المثبتة أو المتوقعة أو مجموع كل هذه المتغيرات» (Messeghe, et al, 2009, p121) وتشكل المكافآت العادلة والمشجعة جزء من سياسة إدارة المؤسسة، وهي

تقوم على أساس الأهداف التنفيذية وتتضمن المادية منها مثل: الأجر، المكملات المدفوعة للأجر، وغير المادية مثل الشكر والتقدير وهي ترتبط بتلقي التغذية العكسية عن العمل المنتج (Barlund, 2013, p.26).

حيث تمثل الأجر والمكافآت التي يحصل عليها الأفراد العاملين المدى الذي يمكن من خلاله إشباع حاجات الفرد ومتطلباته، والذي يجعل الأفراد يشعرون أن المؤسسة التي يعملون بها هي المكان الأنسب للعمل والمصدر الاقتصادي، الذي من خلاله يتمكنون من تغطية تكاليف المعيشة (العنزي وخير الله، 2007، ص 80).

ولذلك، فإن الأجر والمكافآت تعتبر أحد أكثر الأبعاد تأثيراً على مستوى جودة الحياة الوظيفية، نظراً لأنها تسهم في تشكيل رفاهية الأفراد العاملين، واستمتاعهم بالعمل، وتزيد من دافعيتهم للإنجاز (Ronald, 2011, p.39)، ويرى ماضي (2010، ص 362) أن الأجر والمكافآت بأشكالها المختلفة الجديدة والتقليدية هامة جداً لنجاح المنظمة، وتعد وسيلة فاعلة لإشباع الحاجات المادية والاجتماعية للعاملين في المنظمة، وهناك علاقة تبادلية بين الأجر والمكافآت المادية والمعنوية من جانب، والأداء الوظيفي وإنتاجية العاملين من جانب آخر، ففي بعض الأوقات تحتاج المنظمة إلى إتباع سياسة الأجر المرتبطة بالأداء، وفي أوقات أخرى تحتاج إلى زيادة الأجر أملاً منها في تحسين مستوى الأداء، وهذا يتوقف على طبيعة عمل المنظمة والبيئة التنافسية التي تعمل بها.

ومما سبق، يتضح أن الأجر والمكافآت التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس هي العامل الأساسي الذي يمكن من خلاله تلبية احتياجاته الشخصية والاجتماعية وكذلك البحثية، فكلما انخفض معدل الأجر والمكافآت التي يحصل عليها، كلما أدى ذلك إلى قصور أدائه داخل الكلية، نظراً لانشغاله بالبحث عن الطرق التي يمكن من خلالها توفير مصدر لزيادة دخله، حتى يتمكن من تلبية احتياجاته، والوفاء بالتزاماته (عبد الستار، 2019، ص 544).

3 المشاركة في اتخاذ القرارات: وجدت الإدارة في المنظمات

الحديث أن هناك ضرورة للأخذ بمبدأ المشاركة في صنع القرار مع توسيع دائرة المشاركين كلما أمكن وعدم تركيز القرار في يد فرد واحد، حيث تعتبر إتاحة الفرصة للعاملين المشاركين في اتخاذ القرارات أحد العوامل المهمة التي ترفع من الروح المعنوية لديهم، وتعميق انتمائهم للمنظمة من خلال شعورهم بأنهم شركاء حقيقيون في صنع القرار داخل المنظمة، 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 والمركزية في اتخاذها، وبهذا المنحى قد تكون الإدارة حققت للموظفين جودة حياة وظيفية من الناحية الاجتماعية (البربري، ٢٠١٦، ص ٢٤).

حيث يقصد بالمشاركة في اتخاذ القرارات درجة مشاركة العاملين في الجامعة في اتخاذ القرارات إزاء المشكلات التي تواجههم في العمل، أي درجة منح الجامعة حرية وفرصة للعاملين بطرح آرائهم ومقترحاتهم، واتخاذ قراراتهم، وذلك لحل المشكلات المختلفة التي تواجههم في بيئة العمل (العزيزي وزيد، ٢٠٢٠، ص ٢٦-٢٧).

كما تعد مشاركة أعضاء هيئة التدريس في اتخاذ القرارات وأنشطة التطوير المختلفة بالجامعة على جانب كبير من الأهمية في: تعزيز قيم التعاون والعمل بروح الفريق، تمكين أعضاء هيئة التدريس وتنمية قدراتهم على حل المشكلات، هذا بالإضافة إلى تقبلهم لما يتم اتخاذه من قرارات، ومشاركتهم البناءة في تنفيذها، وتنفيذ الأنشطة التطويرية المترتبة عليها، ومن ثم تحسين جودة الحياة الوظيفية لديهم، وهذا يتطلب من الجامعة إتاحة الفرص لأعضاء هيئة التدريس للمشاركة في اتخاذ القرارات وأنشطة التطوير المختلفة بالجامعة، إتاحة المعلومات الكافية التي يعتمد عليها أعضاء هيئة التدريس في اتخاذ القرارات المختلفة، إشراكهم في تقييم أداء القيادات الأكاديمية والإدارية بالجامعة، تمثيل الكوادر منهم في وحدات ضمان الجودة بالكليات، ومركز ضمان الجودة بالجامعة، والاستفادة من آرائهم ومقترحاتهم في أنشطة التطوير المختلفة

بالجامعة (علي، ٢٠٢٣، ص ٣٣٦).

ثانياً: الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات

■ **مقدمة:** لقد ارتبطت مكانة الجامعة منذ نشأتها الأولى بمكانة أعضائها، وأصبحت سمعة الجامعات تقاس بارتفاع أدائهم ومكانة علمائه (زاهر، ٢٠٠٤)، وإن أي محاولة للارتقاء بالمستوى الجامعي لا بد أن تمر بركائز أساسية من أهمها عضو هيئة التدريس، إذ يعد أعضاء هيئة التدريس في الجامعات عماد العملية التربوية وهم الذين يقومون بإجراء البحوث التطويرية ويقع عبء التدريس على عاتقهم، من إعداد للبرامج وتخطيطها وتنفيذها من أجل معلم الغد الذي يخدم المجتمع والتعليم (العازمي والعازمي، ٢٠٠٨).

كما يمثل عضو هيئة التدريس الجامعي العنصر الأساسي والجوهري في العملية التعليمية لأنه يقود العمل التربوي والتعليمي ويتعامل مع الطلاب مباشرة فيؤثر في تكوينهم العلمي والاجتماعي ويعمل على تقدم المؤسسات وتطويرها وحمل أعباء رسالتها العلمية والعملية في خدمة المجتمع وتحقيق أهدافه (سكر، ٢٠١٣، ص ٤٤) وعضو هيئة التدريس هو معلم وإنسان يربي ويرشد ويوجه، وكلما كان واعياً ومدركاً بخبرات المتعلمين عرف رغباتهم وعلم بآمالهم واهتماماتهم، وهو الذي يعمل على نقل تراث الأجيال الحاضرة ويبنى الأمة ويصل على حفظ قيمها وعاداتها ويشكل رجل المستقبل (سعيد، ٢٠١٥).

وقد أشار راجح حرب (٢٠١٨، ص ١١٨) إلى أن الاهتمام بأعضاء هيئة التدريس وتطويرهم وتجويد أدائهم أساساً للتقدم والرقى، فهم من أهم المدخلات الرئيسية والعنصر الفعال في المنظومة التعليمية، والركيزة الأساسية التي يتوقف عليها تحقيق الأهداف التعليمية الجامعية، فسمعة المؤسسات التعليمية تنبثق من سمعة ورفعة شأن أعضاء هيئة التدريس وحسن أدائهم، ومدى قدرتهم على تنفيذ أدوارهم الأكاديمية والمهنية بمستوى عالٍ..

■ أبعاد الأداء الأكاديمي:

أصبح اهتمام الجامعات الأكبر يدور حول الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس لكونه محور الارتكاز والعمود الفقري في المؤسسة التعليمية، ونجاحها يعتمد على كفاءة وجودة أدائه (الخلف، ٢٠٢٢، ص ٨)، ويعمل على تحسين نوعية التعليم وتطويره وفقاً للمستجدات العلمية وحاجات المجتمع، وكذلك المساهمة الفعالة في بناء الفرد فكرياً وأخلاقياً (اسماعيل، ٢٠١٥)، وقد تنوعت تعاريف الأداء الأكاديمي وفقاً لآراء الباحثين والعلماء والأكاديميين، نذكر بعضها في الجدول التالي:

جدول رقم (٢) تعاريف الأداء الأكاديمي

الأداء الأكاديمي	(المؤلف، السنة، الصفحة)
ما يقوم به عضو هيئة التدريس من مهام ونشاطات داخل جامعته أو خارجها، لتحقيق أهداف الجامعة، وتوقعات المجتمع.	(أمين وآخرون، 2014، ص98)
الخصائص الأكاديمية التي تتعلق بتمكين الأستاذ من مادته العلمية، والاعتماد على المنهج العلمي في نقل أفكاره لطلابه، والمتتبع للتطورات العلمية الجديدة في مجال تخصصه وقياسه بالبحوث والدراسات حولها.	(بارة والإمام، 2017، ص126)
مجموع الأقوال والأفعال التي يقوم بها عضو هيئة التدريس لإنجاز المهام والوظائف الجامعية التي تشمل التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع.	(عاشوري وآخرون، 2018، ص180)
عملية قيام عضو هيئة التدريس بمهامه الجامعية المطلوب قيامة بها، وتشمل التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، وذلك من أجل تحقيق أهداف التعليم الجامعي وتحقيق التنمية الشاملة.	(سلطان وهاشم، 2022، ص69)
مجموعة المهارات الأكاديمية والعلمية والشخصية والأفعال التي يمتلكها عضو هيئة التدريس لإنجاز مهامه ووظائفه الجامعية في جميع نواحيها التدريسية والبحثية وخدمة المجتمع.	(أبو خربشيق، 2023، ص11)

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على الدراسات السابقة
ومما سبق يمكن استنتاج أن الأداء الأكاديمي هو: « كل ما يبذله عضو هيئة التدريس في مجال الأداء المهني والتعليمي في قاعة التدريس وخارجها، وكذلك ممارسته لعمله من خلال قيامه بالدراسات والأبحاث العلمية التي تخدمه وتحقق أهدافه وأهداف الجامعة التي ينتمي إليها والارتقاء بسمعتها ومكانتها».

1 الكفاءة التدريسية: يعد التدريس الجامعي من أهم الوظائف التي تؤديها الجامعات وهي أكثرها فاعلية وتأثيراً في إعداد الطلبة للحياة المستقبلية، إذ تزودهم بالمعارف التخصصية والاتجاهات السلوكية الإيجابية والقيمة وكل المهارات العلمية والعملية اللازمة لتأهيلهم كي يصبحوا أعضاء فاعلين في خدمة المجتمع (نصار، ٢٠٢٠، ص ٩).

ويشير كل من هبيته وغنامي (٢٠١٧، ص ١٥) إلى أن التدريس الجامعي هو الوظيفة الرئيسية في أغلب الجامعات المرموقة في العالم والذي يعمل على إعداد الطلبة بالشكل الذي يسهم في تمكينهم من مواجهة المستقبل بكل تحدياته إذ يعتبر الأستاذ المحرك للعملية التعليمية والعامل الرئيسي في تحقيق وظائف الجامعة، كما يشير (الطويبي وسامرة، ٢٠١٤) إلى أن التدريس الجامعي يتأثر بالعديد من العوامل منها ما يتعلق بالأستاذ الجامعي من حيث: إعداده علمياً وتربوياً، خصائصه الشخصية والمهنية، صلاته وعلاقاته بطلابه، أساليب تدريسه، طرق تقييمه وتقويم طلابه. ومنها ما يتصل بالطالب الجامعي من حيث: خصائصه الشخصية، قدراته، ميوله، استعداداته، ومنها ما يتصل بالمنهج والمقررات والخطط الدراسية والبرامج من حيث طبيعتها، وأهدافها، ومحتواها، وتقويمها، ومتطلباتها.

حيث تعتبر هذه الوظيفة من أهم الأدوار التي يقوم بها عضو هيئة التدريس لنقل المعرفة وإكسابها لطلبته وإثرائهم بما هو جديد في تخصصه وتوجيه السلوك والتفكير لديهم، ومن معايير الجودة للأداء التدريسي: تمكنه من إدارة الموقف التعليمي، والتفاعل مع الطلبة واستشارة الدافعية والحماس للتعلم، والتنوع في أساليب التدريس وتوظيف المصادر التعليمية المختلفة لتلاءم مع المقرر الذي يدرسه، وتمكنه من عملية التقويم واستخدامه أساليب متنوعة من التقويم، وامتلاك مهارات التخطيط والتطوير، والإسهام في تحقيق أهداف الجامعة (الغيل، ٢٠١٩، ص ١٦٢).

فلم يعد يكفي الإلمام بالأساليب التقليدية في التدريس، بل لا بد من إتقان الوسائل الحديثة في التعليم الجامعي، ومعرفة مصادر التعلم المختلفة وكيفية التعامل معها (التميمي، ٢٠١١، ص ١٩٧).

كما لم تعد المحاضرة هي الوسيلة الوحيدة أو الوسيلة الفضلى لشرح المعلومة، بل برزت تقنيات للتعليم جديدة تعتمد على الحاسب الآلي هدفها توسيع مدارك الطالب وإتاحة الفرصة له لتحري جوانب عدة للمعلومة غير متاحة له بطرائق التعليم التقليدية (غالب وعالم، ٢٠٠٨، ص ١٧٧)، وبالتالي يجب أن يكون عضو هيئة التدريس الجامعي قادراً على اختيار الاستراتيجيات التدريسية التي تلائم موضوع المحاضرة والتي تحقق أكبر قدر من أهداف التعلم سواء كانت أهدافاً معرفية، وجدانية، ومهارية (السر، ٢٠٠٣، ص ٢٨٨)، كما يجب أن يتجنب الأسلوب التقليدي في التدريس لما له من آثار سلبية ومنها (الشورطي، ٢٠٠٩، ص ١١): (يقلل من ميل الطلاب نحو المادة العلمية، يعتمد على التردد والحفظ، مما يضعف قدرة الطالب على الابتكار والإبداع والتعلم الذاتي، يشجع على الاتكالية والسلبية بدلاً من الإيجابية وكشف المواهب وتحقق الاستقلالية، يحصر دور الطالب في الاستمتاع ويحرمه من المشاركة في المواقف التعليمية المختلفة، يهمل حاجات الطلاب واهتماماتهم، ولا يراعي الفروق الفردية بينهم).

وقد أشار السبيعي (٢٠١٠) إلى أن العملية التدريسية عملية مشتركة بين المدرس الجامعي والطلبة، لذلك يجب إشراك الطلبة ومساعدتهم في اكتساب الطرق التحليلية والمهارات الضرورية التي تساعدهم على رؤية الأشياء كما يجب، وتشجيعهم على الإنتاج العلمي المتميز، وجعل عملية التعلم أكثر متعة بربط موضوعات المادة بالحياة العملية والقضايا المحلية والدولية، وإشراكهم في المناقشات بهدف تشجيعهم على إبداء وجهات نظرهم. فالعملية التعليمية الحديثة تتطلب التبادل بين الطرفين الأساسيين لهذه العملية الطلبة والمدرس الجامعي، فالطلبة يجب أن يمارسوا العملية التعليمية التعلمية كتمارين يومية ممتعة.

2 البحث العلمي: إن الجامعات هي المحرك الأساسي لعملية التنمية، والبحث العلمي يعد أحد المعايير الأساسية للتقدم والارتقاء الأكاديمي، ولذلك نجد غالبية دول العالم قد ألزمت نفسها بضرورة تقوية ودعم التوجه البحثي للجامعة، فوضعت السياسات لتشجيع

هيئة التدريس على البحث (نصار، ٢٠٢٠، ص ١١)، لذلك حرصت العديد من إدارات الجامعات على دعم الأبحاث العلمية التي يقوم بإنجازها أعضاء هيئة التدريس بشكل فردي أو جماعي، أو بالتعاون مع طلبتهم في الدراسات العليا، والتي تعمل على نشر هذه الأبحاث بعد العمل على تقييمها من قبل عدد من المختصين في مجلات علمية محكمة تصدرها الجامعة (أبو عيشة، ٢٠١٢).

ويشير كل من Sweileh, Zyoud, Al-Khalil, Al-Jabi & Sawalha (٢٠١٤) إلى أن البحث العلمي أحد أهم الوظائف الرئيسية في الجامعات والعمود الفقري لمعايير تصنيفها، كما أنه أحد أهم المؤشرات التي يتم من خلالها توفير التمويل والدعم المالي، كما إن إنتاجية البحوث العلمية هي عنصر أساسي للحصول على الترقية وتولي منصب معين، كما وهي عنصر مهم للعمل يهدف لتحسين السمعة الأكاديمية للجامعات، التي يتم من خلالها مقارنة الكليات في الجامعة الواحدة أو عبر الجامعات أو عبر البلدان أيضاً.

يرى كلاً من Mantikatan & Abdulgani (٢٠١٨) أن إنتاج البحوث العلمية من قبل أعضاء هيئة التدريس يتأثر بمجموعة من العوامل الأخرى التي تتمثل بتوفير الوقت الكافي للتمكن من إجراء البحوث العلمية، والحصول على المكافآت المالية، والتمويل لحضور المؤتمرات، وامتلاك الرغبة والاهتمام بعملية البحث العلمي، وتوفير الكفاءة لدى عضو هيئة التدريس، والحصول على التوجيه والدعم اللازم لإجراء البحوث العلمية، ووجود الفضول العلمي لدى عضو هيئة التدريس، وامتلاكه الرغبة لأن يساهم في المجتمع، وتوفير البرامج التي تعمل على تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس، وتعزيز المشاركة في عملية البحث العلمي، وتشجيع أعضاء هيئة التدريس على القيام بها، والأعباء التدريسية، ومدى الإلمام بعملية البحث العلمي، وتوفير التمويل الكافي لإجراء البحوث العلمية.

■ **أهمية البحث العلمي:** يعتبر البحث العلمي من أهم الأدوات لتحقيق التنمية في عالمنا المعاصر إن لم يكن أهمها جميعاً، حيث يلعب دور فعّال في تطوير المجتمعات على اختلاف مواقعها في

السلم الحضاري، بالإضافة إلى فتح مجالات للإبداع والتميز لدى الأفراد والمجتمعات (ياقوت، ٢٠٠٧، ص ١٧)، كما تزداد أهميته بازدياد اعتماد الدول عليه خاصة المتقدمة، لتزايد الحاجة لإنتاج معرفة جديدة لاقتصاد المعرفة وتوظيفها في شتى أوجه حياة المجتمعات المعاصرة، ولإدراكها أهميته في استمرار تقدمها وتطويرها، والمحافظة على مكانتها الدولية وأمنها القومي (بن عودة وعلي، ٢٠١٨، ص ٩-١٠).

والجامعات تعتبر من أهم المؤسسات التعليمية التي يلقي على عاتقها الكثير من المسؤوليات والمهام، فإلى جانب التعليم وخدمة المجتمع تضطلع بمهمة أخرى وهي البحث العلمي والذي يعتبر عنصراً هاماً وضرورياً لتقدم المجتمعات، فقد أولت الدول المتقدمة الجامعات وبرامج البحث والتطوير اهتماماً خاصاً، وذلك بتوفير البيئة العلمية المناسبة التي يمكن أن تنمو فيها البحوث العلمية وتزدهر، فالبحث العلمي يعد أحد أهم وظائف الجامعات، فإنه دون بحث علمي تصبح الجامعة مجرد مركز تعليمي، وليس مركزاً للإبداع العلمي وإنماء المعرفة وإثرائها وتوظيفها لحل مشكلات المجتمع المختلفة. (Smeby and Sverre, ٢٠٠٥)، فهو الأساس في تكوين العلم وتطوره وتراكم المعرفة الإنسانية، كما يعتبر من الوسائل الهامة في تطوير كفاءة أداء أعضاء الهيئة التدريسية لمواكبة التطورات الحديثة التي تطرأ على سوق العمل (Enk, ٢٠٠٤، ص ١٣٣)، كما يسهم البحث العلمي الجيد في التنمية المهنية الأصيلة والمستمرة، ذلك أن الغالبية العظمى من الاكتشافات العلمية قد تحققت من خلال إجراء البحوث في بيئة التعليم الجامعي (محفوظ، ٢٠١٩، ص ٧٠).

وكذلك يساعد البحث العلمي على تنشيط عقل الأستاذ الجامعي ونموه، وعندما تكون أبحاثه في مجال تخصصه الذي يدرسه، فإن هذا البحث يعمق فهمه لموضوعه، ويزوده ببصيرة تجعل استجابته نشطة، كما أنه أحد المعايير الأساسية التي يؤخذ بها عند تعيين أو ترقية (البرغوثي وأبو سمرة، ٢٠٠٧، ص ١١٣٤-١١٣٥)

وبالتالي فإن نجاح أي تعليم جامعي يعتمد - إلى حد كبير - على ما يتوافر له من عناصر جيدة من أعضاء هيئة التدريس، حيث يعد عضو

هيئة التدريس في الجامعة الطاقة المحركة لمؤسسة الجامعة، ومحوور رسالتها، وأصبح من الواضح أن الدور الأكاديمي للجامعات لم يعد يقتصر على التدريس وواجباته، وإنما أصبح يشمل فضلاً عن ذلك جميع الجوانب الأكاديمية وعلى رأسها البحث العلمي (العمائرة والسرابي، ٢٠٠٨، ص ٢٩٧).

مما سبق، نستنتج أن الجامعات تحتاج إلى نوعية خاصة من أعضاء هيئة التدريس بها حتى تقوم بمهامها بكفاءة، إذ هم عماد العملية التدريسية، ولكي يقوم عضو هيئة التدريس بدوره كاملاً يجب أن تكون الظروف المحيطة به مهياًة حتى يتمكن من أداء مهامه، ومن هنا ظهرت أهمية جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس، لما لها من دور في تهيئة المناخ الذي يهيئ لأعضاء هيئة التدريس الظروف المناسبة للتعبير عن طاقاتهم والوصول إلى أعلى مستوى من الإنتاجية، بالإضافة لتحقيق طموحاتهم العلمية، ورفع مستوى رضاهم الوظيفي، مما يسهم في إضفاء الجودة والفعالية على مخرجات نظام الجامعة وتحقيق أهدافها الاستراتيجية (سليمان، ٢٠١٦، ص ١٥٦).

العوامل المؤثرة في الأداء الأكاديمي:

لقد حدد Abed al Mohsen (٢٠٠٢) مجموعة من العوامل التي تؤثر في الأداء الأكاديمي وهي:

- حجم العمل والذي قد يؤثر في الأداء الأكاديمي للعاملين في المؤسسة التي تعالج بطبيعة وجودها حجماً كبيراً من العمل، فاحتياجات الوحدة الإدارية قد تزيد أو تقل عن بعض الوحدات داخل المؤسسة.
- إنجاز العمل المتأخر أو المؤجل بطريقة أكثر من المعتاد يمكن أن يسبب تعجلاً ومعدلاً أعلى للإنتاج، ومثل هذا التعجل أو السرعة في إنجازه يتولد عنه انخفاض في نوعية المنتج النهائي، في حين يسبب النقص في العمل المتاح انخفاضاً في معدل الإنتاج.
- العوامل الفنية وهي المتابعة والاستمرار في إدخال التكنولوجيا

الحديثة من أجهزة ومعدات تقييم وبرمجيات، وذلك لأن أداء العاملين يتحدد بمستوى التكنولوجيا المتوافرة ونوعيتها. ■ الهيكلية التنظيمية والإجرائية ذات أثر مباشر في الأداء الأكاديمي، ويتمثل ذلك بأن معدل الإنتاج يتوقف على عدة عوامل عدة منها: ملائمة الترتيبات التنظيمية الذي يغير من تدفق العمل وتتابعه عادة ما يترتب عليه تغيير في معدل الإنجاز، واختصار خطوات العمل بما يقلل من الموارد المطلوبة لإنهاء العمل (غيضان وبطاح، ٢٠٢٠، ص ١٩٣).

كما أوضح Jameel & Ahmed (٢٠٢١، p.٢٦٠) أن أبعاد أداء العاملين من أعضاء هيئة التدريس الأداء التدريسي والأداء البحثي والأداء المجتمعي. كما أن أعضاء هيئة التدريس في الجامعات يتحملون مسؤولية التدريس والبحث العلمي، وهما حجر أساس عملية التطور المستمر التي تسعى كل المجتمعات لتحقيقها (الوهيبي، ٢٠٢٠، ص ٤٤). أما في الدراسة الحالية فتم الاعتماد على كل من الكفاءة التدريسية، والبحث العلمي كأبعاد للأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في جامعات شمال وشرق سوريا.

الدراسات السابقة

1 الدراسات العربية:

■ دراسة (الراشدية وآخرون، ٢٠٢٤): هدفت لدراسة جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة السلطان قابوس، ووجدت مستوى مرتفعاً في معظم الأبعاد باستثناء ضغط العمل. أوصت الدراسة بتحسين البيئة والتقدير (الراشدية وآخرون، ٢٠٢٤).

■ دراسة (مقدم ومصباح، ٢٠٢٣): درست أثر الإدارة الإلكترونية على جودة الحياة الوظيفية في جامعة خميس مليانة، وأظهرت نتائج متوسطاً في كل من الإدارة الإلكترونية والجودة الوظيفية (مقدم ومصباح، ٢٠٢٣).

■ دراسة (الخلف، ٢٠٢٢): هدفها تقييم الأداء الأكاديمي لعضو هيئة

التدريس من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا، ووجدت عدم وجود فروق دالة إحصائية وفقاً لجنس الطالب أو المستوى الدراسي (الذلف، ٢٠٢٢).

■ **دراسة (هلال وآخرون، ٢٠٢٠):** سعت لفهم إيجابيات وسلبيات جودة الحياة الوظيفية وتأثيرها على معدل دوران العمل، وأوصت بوضع نظام عادل للأجور وتعزيز بيئة العمل (هلال وآخرون، ٢٠٢٠).

■ **دراسة (حمادنة، ٢٠١٩):** قيمت جودة الحياة الوظيفية في جامعة العلوم والتكنولوجيا بالأردن، ووجدت مستوى مرتفعاً بشكل عام مع فروق دالة إحصائية لصالح الإناث (حمادنة، ٢٠١٩).

2 الدراسات الأجنبية:

■ **دراسة (Abebe and Assemie, ٢٠٢٣):** درست العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في إثيوبيا، وجدت أن التعويضات والتوازن بين العمل والحياة يرتبطان إيجابياً بالالتزام التنظيمي (Abebe & Assemie, ٢٠٢٣).

■ **دراسة (Akram and Amir, ٢٠٢٠):** قاست جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات العامة والخاصة في بنجاب، ووجدت اختلافاً في جودة الحياة بين الجامعات العامة والخاصة بناءً على الثقافة التنظيمية والتجهيزات المادية (Akram & Amir, ٢٠٢٠).

■ **دراسة (Gull & Arshad, ٢٠١٨):** حددت عوامل تأثير الإنتاجية البحثية لأعضاء هيئة التدريس، ووجدت أن أعباء العمل والخبرة تؤثران على الإنتاجية البحثية (Gull & Arshad, ٢٠١٨).

■ **دراسة (Al-Daibat, ٢٠١٨):** قيمت جودة الحياة الوظيفية في الجامعات الأردنية، ووجدت تقديرات متوسطة لجودة الحياة، دون فروق ذات دلالة إحصائية بناءً على الجنس والعمر والرتبة الأكاديمية (Al-Daibat, ٢٠١٨).

■ **دراسة (Fernandes, ٢٠١٧):** حلت اتساق أدوات تقييم جودة الحياة الوظيفية، ووجدت أن التعويضات العادلة وظروف العمل الدستورية تعد من أهم الأبعاد (Fernandes, ٢٠١٧).

■ **دراسة (Aarthy and Nandhini, ٢٠١٦):** قيمت جودة الحياة الوظيفية

لأعضاء هيئة التدريس في كلية الهندسة بجامعة كارباغام، ووجدت مستوى متوسط لجودة الحياة مع عدم وجود فروق إحصائية بناءً على الجنس (Aarthy & Nandhini, ٢٠١٦).

■ **دراسة (Farid et al, ٢٠١٥):** درست العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي في جامعة في ماليزيا، ووجدت علاقة قوية بينهما مع تأثير ملحوظ للأبعاد المختلفة على جودة الحياة (Farid et al, ٢٠١٥).

التعليق على الدراسات السابقة

■ تم الاطلاع على (١٢) من الدراسات السابقة، منها عدد (٥) دراسات باللغة العربية، وعدد (٧) دراسات باللغة الأجنبية في مجال الدراسة، حيث أجريت بين الأعوام ٢٠١٥، ٢٠٢٤، كما ركزت الدراسات السابقة المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية على كل من المتغيرات التابعة التالية: (الإدارة الإلكترونية، الالتزام التنظيمي، الأداء الوظيفي، معدل دوران العمل) كل على حدا، أما الدراسات السابقة المتعلقة بالأداء الأكاديمي، فركزت على المتغيرات التابعة التالية (الإنتاجية البحثية، المناخ التنظيمي) كل على حدا، وكذلك ركزت الدراسات السابقة على قطاعات مختلفة مثل (البنوك القطاع العام، قطاع الخدمات الجامعات)، بينما ركزت الدراسة الحالية على قطاع الجامعات ضمن مناطق الإدارة الذاتية في شمال وشرق سوريا، وإن هناك اختلاف لدى الكتاب والباحثين حول الاتفاق على تصنيف موحد لأبعاد جودة الحياة الوظيفية يحظى بقبولهم، وأن تحديد أبعاد جودة الحياة الوظيفية يتوقف على طبيعة نشاط المنظمة المقدمة للخدمة .

■ تعد هذه الدراسة مكملة للبحوث والدراسات السابقة في هذا المجال، وبالتالي فإن نتائجها تدعم نتائج تلك الدراسات، كما تعد إسهاماً نظرياً وعملياً لأدبيات إدارة الأعمال في هذا الموضوع.

■ وقد تبنت الدراسة وجهة النظر المتعلقة بأبعاد جودة الحياة الوظيفية (الأمان الوظيفي، الحوافز والمكافآت، المشاركة في اتخاذ القرارات) لدى كل من (Farid and al, ٢٠١٥)، (Al-Daibat, ٢٠١٨)، (Akram)

and Amir, 2020, (حمادنة، 2019)، بنسبة كبيرة، ومن ثم فإن وجهة النظر هذه تتفق مع الهدف من الدراسة الحالية.

■ ركزت الدراسات السابقة على بيئات مختلفة مثل: الأردن، عُمان، الجزائر، مصر، السودان كلها من الدول العربية، وكذلك ماليزيا، الهند، باكستان، أثيوبيا، أمريكا من الدول الأجنبية، أما الدراسة الحالية فتم تطبيقها في سوريا.

■ مدى الاستفادة من الدراسات السابقة: لقد تمت الاستفادة من استقراء الدراسات السابقة في كل مما يلي: (تحديد مشكلة الدراسة الحالية، تحديد أهم أبعاد جودة الحياة الوظيفية التي تم تطبيقها في المنظمات بشكل عام والجامعات على وجه الخصوص، تبني متغيرات الدراسة الحالية وتوضيح مفهوماها، صياغة فروض الدراسة التي تحاول الدراسة التأكد من صحتها من عدمه، اختيار الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات الأولية، صياغة عبارات الاستبانة).

جهات التطبيق: جامعات شمال وشرق سوريا

إن جامعات شمال وشرق سوريا عددها (3) وهي: جامعة روج آفا، جامعة كوباني، جامعة الشرق، حيث تقع جميعها ضمن الإدارة الذاتية لإقليم شمال وشرق سوريا، وهي تسعى إلى بناء العلاقات مع الجامعات الدولية والشخصيات الأكاديمية من مختلف أنحاء العالم، وقد تم عقد عدة اتفاقيات بين الجامعات في المنطقة وجامعات في دول أخرى.

■ **جامعة روج آفا:** هي جامعة كردية تقع في مدينة القامشلي في سوريا وتتبع الإدارة الذاتية لشمال وشرق سوريا، وتأسست في 20 نوفمبر 2016م، وتضم (12) كلية، و(3) معاهد، وتضم عدد (44) من أعضاء هيئة التدريس من حملة درجة الماجستير والدكتوراه.

■ **جامعة كوباني:** تقع جامعة كوباني في مدينة كوباني على بعد (30) كم شرقي نهر الفرات، وقد تأسست عام 2017م، وتضم عدد (3) كليات، و(5) معاهد، وتضم عدد (9) من أعضاء هيئة التدريس من

حملة درجة الماجستير والدكتوراه.

■ **جامعة الشرق:** هي مؤسسة أكاديمية مستقلة، غير تابعة لأحد، وليس هناك سلطة أعلى منها أو جهة موازية لها تُملّي عليها أو تتدخل في قراراتها، حيث أن أعلى سلطة فيها هي مجلس الجامعة، وتنفذ قراراتها الهيئة الإدارية التي تتكون من رئاسة مشتركة وأربعة نواب، وتأسست عام ٢٠٢١م في مدينة الرقة بدعم وجهود محلية وقد اعتمدت الجامعة النظام البحثي في التدريس بدلاً من نظام المقررات، وتضم جامعة الشرق (٨) كليات، و(٤) معاهد، ومخابر، ومجلة بحوث جامعة الشرق وهي مجلة محكمة تصدرها جامعة الشرق، وتلتزم بالمعايير الأكاديمية، وهي نصف سنوية، وتنشر في سلسلتين هما: (سلسلة الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية ، سلسلة العلوم التطبيقية والحيوية)، وتضم عدد (٣١) من أعضاء هيئة التدريس من حملة درجة الماجستير والدكتوراه.

منهجية الدراسة وإجراءاتها

أولاً: منهج الدراسة:

هو المنهج الوصفي التحليلي، وهو منهج قائم على مجموعة من الإجراءات البحثية التي تعتمد على جمع الحقائق والبيانات، وتصنيفها ومعالجتها، وتحليلها تحليلاً كافياً ودقيقاً لاستخلاص دلالتها، والوصول إلى نتائج أو تعميمات عن الظاهرة محل الدراسة، وذلك لأن هذا المنهج هو الأنسب لإجراء مثل هذه الدراسة.

مصادر البيانات:

وقد تطلبت هذه الدراسة الحصول على نوعين من البيانات هما: البيانات الثانوية، البيانات الأولية، حيث تم الاعتماد على مصدرين أساسيين للحصول على تلك البيانات والتي تتعلق بتحقيق أهداف الدراسة وهما:

■ **المصادر الثانوية:** وشملت دراسة مكتبية مكثفة للدراسات

السابقة التي تعرضت لمفهوم جودة الحياة الوظيفية، ومفهوم الأداء الأكاديمي من أجل تحديد وتطوير الإطار النظري للدراسة في كل من: الكتب والدوريات العربية والأجنبية، الرسائل العلمية، بحوث المؤتمرات، المقالات والتقارير، شبكة المعلومات الدولية (الإنترنت).
■ **المصادر الأولية:** لقد تم الاعتماد في جمع البيانات الأولية والمتعلقة بالدراسة الميدانية إلى الاستبانة كأداة للدراسة والتي تم توجيهها إلى أفراد العينة، وكذلك إلى الملاحظة حيث يعمل الباحث ضمن جامعات شمال وشرق سوريا كعضو هيئة تدريس فيها.

طرق جمع البيانات:

أما فيما يتعلق بجمع البيانات، فقد تم الاعتماد في جمع البيانات الثانوية على طريقة المسح الشامل، أما البيانات الأولية فتم الاعتماد في جمعها على الاستبانة.

لقد الاعتماد في جمع البيانات الأولية والمتعلقة بالدراسة الميدانية إلى الاستبانة، والتي تم توجيهها إلى أفراد عينة الدراسة، حيث شملت الاستبانة على عدد من العبارات التي تعكس أهداف الدراسة وأسئلتها، وذلك للإجابة عليها من قبل المبحوثين باستخدام مقياس ليكرت (Likert Scale) الخماسي. وقد تم إعطاء وزن مرجح للإجابات كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (٣) مقياس ليكرت الخماسي

المقياس	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	لا أوافق بشدة
الوزن المرجح	5	4	3	2	1

المصدر: إعداد الباحث خلال ٢٠٢٤م.

يتضح من الجدول السابق، بأن العبارة التي يتم الإجابة عليها «موافق بشدة» تأخذ الدرجة (٥)، و العبارة التي يتم الإجابة عليها «موافق» تأخذ الدرجة (٤)، أما العبارة التي تكون نتيجة الإجابة عليها «محايد» تأخذ الدرجة (٣)، في حين أن العبارة التي تكون الإجابة عليها «غير موافق» تأخذ الدرجة (٢)، وكذلك العبارة التي تكون الإجابة عليها «لا أوافق

بشدة» تأخذ الدرجة (١)، ولتحديد مستوى الموافقة على كل عبارة من العبارات وكل بعد وكل مجال ضمن الاستبانة، تم الاعتماد على قيمة المتوسط الحسابي والجدول (٤) أدناه يوضح مستويات الموافقة لخمس مستويات (ضعيف جداً، ضعيف، متوسطة، مرتفعة، مرتفعة جداً).

جدول (٤) مستويات الموافقة على عبارات وأبعاد مجالات الدراسة

مستوى الموافقة	ضعيف جداً	ضعيف	متوسطة	مرتفعة	مرتفعة جداً
المتوسط الحسابي	أقل من 1.80	1.80 - 2.59	2.60 - 3.39	3.40 - 4.19	أكثر من 4.20

المصدر: إعداد الباحث

وهذا دلالة واضحة على أن المتوسطات التي تقل عن (١,٨٠) تدل على وجود مستوى ضعيف جداً من الموافقة أو البعد أو المجال بمعنى وجود مستوى مرتفع جداً من عدم الموافقة، أما المتوسطات التي تتراوح بين (١,٨٠ - ٢,٥٩) فهي تدل على وجود مستوى ضعيف من الموافقة بمعنى مستوى مرتفع من عدم الموافقة على العبارات أو الأبعاد أو المجال، بينما المتوسطات التي تتراوح بين (٢,٦٠ - ٣,٣٩) فهي تدل على وجود مستوى متوسط من الموافقة أو وجود مستوى متوسط تجاه العبارة أو البعد أو المجال المقصود، كما أن المتوسطات التي تتراوح بين (٣,٤٠ - ٤,١٩) تدل على وجود مستوى مرتفع من الموافقة، في حين أن المتوسطات التي تساوي وتزيد عن (٤,٢٠) تدل على وجود مستوى مرتفع جداً من الموافقة، وهذا التقسيم تم تحديده وفق مقياس ليكرت الخماسي الذي تم اعتماده في الاستبانة.

مجتمع الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في كافة أعضاء هيئة التدريس العاملين في الجامعات العاملة بمناطق الإدارة الذاتية لشمال وشرق سوريا وهي كل من جامعة (روج آفا، كوباني، الشرق)، وذلك خلال العام الدراسي ٢٠٢٣/٢٠٢٤م موزعين على مختلف كليات وأقسام الجامعات والمقدر عددهم (٨٤) عضو هيئة تدريس، موزعين كما يوضحه الجدول التالي:

جدول رقم (0) توزيع مجتمع الدراسة في الجامعات وفقاً للمؤهل العلمي

م	الجامعة	عدد أعضاء هيئة التدريس الذين يعملون بنظام الدوام الكامل وذلك وفقاً لمؤهلهم العلمي		الإجمالي
		ماجستير	دكتوراه	
1	روج آفا	27	17	44
2	كوباني	5	4	9
3	الشرق	16	15	31
	الإجمالي	48	36	84

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على الإحصائية الخاصة بعدد الأعضاء في كل جامعة خلال الفصل الأول ٢٠٢٣/٢٠٢٤

من الجدول السابق، يتبين أن عدد أعضاء هيئة التدريس في جامعة روج آفا، هناك ٤٤ عضو هيئة تدريس، ٢٧ منهم يحملون شهادة الماجستير و١٧ يحملون شهادة الدكتوراه. في جامعة كوباني، هناك ٩ أعضاء، ٥ يحملون الماجستير و٤ يحملون الدكتوراه. في جامعة الشرق، هناك ٣١ عضو، ١٦ يحملون الماجستير و١٥ يحملون الدكتوراه. وإجمالي حاملي شهادة الماجستير في الجامعات الثلاث هو ٤٨ عضواً، بينما إجمالي حاملي شهادة الدكتوراه بلغ ٣٦ عضواً. ونظراً لمحدودية مجتمع الدراسة فقد تم اعتماد أسلوب المسح الشامل لدراسة ٨٤ عضو هيئة تدريس في جامعات شمال وشرق سوريا. تم استبعاد ١٠ استبانة غير صالحة، ليصبح العدد الصالح ٧٤ استبانة، وهو ما يعادل ٨٨٪ من المجتمع الدراسي.

أدوات الدراسة:

لغرض التحقق من أهداف الدراسة تم اعتماد الاستبانة كأداة للدراسة، وحيث أن الاستبانة كانت مكونة من (٥٢) عبارة، وقد تم الاعتماد على بعض الأساليب الإحصائية في تحليل البيانات الأولية واختبار صحة

فروض الدراسة، وذلك من خلال استخدام البرنامج الإحصائي (SPSS ٢٦.٧)، وهي على النحو التالي:

- التكرارات والنسب المئوية، وذلك لوصف خصائص عينة الدراسة وتحديد استجاباتهم تجاه عبارات كل بعد من أبعاد وعناصر جودة الحياة الوظيفية وكذا الأداء الأكاديمي.
- المتوسطات الحسابية، لتحديد الأهمية النسبية لاستجابة عينة الدراسة تجاه أبعاد متغيري الدراسة.
- الانحراف المعياري، للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيري الدراسة ولكل محور من المحاور الرئيسية عن متوسطها الحسابي.
- اختبار (Cronbach's Alpha)، وذلك لتحديد معامل ثبات أداة القياس المستخدمة في الدراسة.
- معامل الارتباط بيرسون: للتحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة.
- اختبار كولموغوروف-سمرنوف (Kolmogorov-Smirnov Test): لمعرفة ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا.
- تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression): لدراسة كل من أثر المتغيرات المستقلة على حدي على المتغير التابع.
- تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Linear Regression): لدراسة أثر المتغيرات المستقلة على المتغير التابع.
- اختبار ستيودنت لعينتين مستقلتين (T-test of two Independent Samples): لمعرفة ما إذا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات استجابات أعضاء هيئة التدريس حول أبعاد جودة الحياة الوظيفية تبعاً لمتغيري (الجنس والمؤهل العلمي).
- اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA): لمعرفة ما إذا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات استجابات أعضاء هيئة التدريس حول أبعاد جودة الحياة الوظيفية تبعاً لمتغير

(عدد سنوات الخبرة).

ثانياً: إجراءات وأساليب تحليل البيانات

صدق أداة الدراسة:

تكون أداة الدراسة صادقة إذا تمكنت من قياس ما صممت لقياسه من متغيرات مع خلوها من أخطاء القياس الشائعة المتمثلة في (ضعف الربط بين أهداف الدراسة ومحتوى الاستبانة، عدم الاتساق في الصياغة اللغوية، استخدام مفاهيم علمية متعددة، عدم توافر إرشادات توضيحية لأفراد العينة).

ثبات أداة الدراسة:

يقصد بثبات أداة الدراسة أنه سوف يعطي نفس النتائج لو تم إعادة توزيعه تحت نفس الظروف، أو بعبارة أخرى أنه يعني الاستقرار في نتائج الأداء لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية مختلفة، حيث تم الاعتماد على معامل ألفا كرونباخ في حساب ثبات الاستبانة كما يوضحه الجدول التالي:

جدول رقم (٦) معامل ثبات ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة

المتغير	الأبعاد	عدد العبارات	قيمة معامل ألفا كرونباخ
جودة الحياة الوظيفية	الأمان الوظيفي	10	0.868
	الأجور والمكافآت	9	0.898
	المشاركة في اتخاذ القرارات	9	0.927
الأداء الأكاديمي	الكفاءة التدريسية	12	0.855
	البحث العلمي	12	0,814
الثبات العام للإستبانة		52	0.938

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS v.٢٦)

وقد تبين من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه، أن كل قيم ألفا كرونباخ أكبر من (٠,٧٠) بالنسبة لكل الأبعاد، حيث تبين أن بُعد المشاركة في اتخاذ القرارات كان ترتيبه الأول بقيمة معامل ألفا كرونباخ (٠,٩٢٧)، بينما بُعد البحث العلمي فقد كان ترتيبه الأخير بقيمة (٠,٨١٤)، أما معامل الثبات العام لأداة الدراسة (الاستبانة) فقد بلغ (٠,٩٣٨)، وبالتالي فإن الاستبانة تتمتع بدرجة ثبات عالية تجعلنا على ثقة في صلاحيتها للتطبيق وتتيح تحقيق أهداف الدراسة.

نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها التحليل الوصفي:

توزيع عينة الدراسة حسب الجامعة التي ينتسب إليها عضو هيئة التدريس:

جدول رقم (٧) توزيع العينة حسب متغير الجامعة التي ينتسب إليها

الجامعة	التكرارات	النسبة المئوية
روح آفا	35	47,3%
كوباني	8	10,8%
الشرق	31	41,9%
الإجمالي	74	100%

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات برنامج (SPSS v.٢٦) من خلال الجدول السابق نجد أن نسبة أعضاء هيئة التدريس في جامعة روح آفا يمثلون ما نسبته (٤٧,٣%) من عينة الدراسة، فيما يمثل نسبة أعضاء هيئة التدريس في جامعة كوباني (١٠,٨%) من عينة الدراسة، أما جامعة الشرق فإن نسبة أعضاء هيئة التدريس فيها يمثلون ما نسبته (٤١,٩%) من عينة الدراسة، وبالتالي فإن أكبر نسبة أعضاء هيئة التدريس في جامعات شمال وشرق سوريا كانت في جامعة روح آفا تليها جامعة كوباني ثم جامعة الشرق.

توزيع عينة الدراسة حسب الجنس: جدول رقم (٨) توزيع العينة حسب متغير الجنس

النسبة المئوية	الإجمالي	الجامعة						الجنس
		الشرق		كوباني		روج آفا		
		نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	
83,8 %	62	40,3 %	62	11,3 %	7	48,4 %	30	ذكر
16,2 %	12	50 %	6	8 %	1	42 %	5	أنثى
100 %	74	31		8		35		الإجمالي

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات برنامج (v.SPSS.٢٦) من خلال الجدول السابق نجد أن نسبة الذكور من أعضاء هيئة التدريس في جامعات شمال وشرق سوريا كانت (٨٣,٨ %) من عينة الدراسة، فيما كانت نسبة الإناث من أعضاء هيئة التدريس في جامعات شمال وشرق سوريا (١٦,٢ %) وبالتالي فإن نسبة الذكور في جامعة روج آفا هي الأكبر تليها جامعة الشرق ومن ثم جامعة كوباني، فيما كانت نسبة الإناث في جامعة الشرق هي الأكبر تليها جامعة روج آفا ومن ثم جامعة كوباني.

توزيع عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي: جدول رقم (٩) توزيع العينة حسب متغير المؤهل العلمي

النسبة المئوية	الإجمالي	الجامعة						المؤهل العلمي
		الشرق		كوباني		روج آفا		
		نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	
55,4 %	41	39 %	16	14,7 %	6	46,3 %	19	ماجستير
44,6 %	33	45,5 %	15	6 %	2	48,5 %	16	دكتوراه
100 %	74	31		8		35		الإجمالي

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات برنامج (v.SPSS.٢٦)

من خلال الجدول السابق، نجد أن نسبة حملة الماجستير من أعضاء هيئة التدريس في جامعة روج آفا تبلغ ٤٦,٣% من إجمالي حملة الماجستير في العينة، ونسبة حملة الدكتوراه فيها ٤٨,٥% من إجمالي حملة الدكتوراه. في جامعة كوباني، تمثل نسبة حملة الماجستير ١٤,٧% وحملة الدكتوراه ٦%. في جامعة الشرق، تمثل نسبة حملة الماجستير ٣٩% وحملة الدكتوراه ٤٥,٥%. نسبة حملة الماجستير في جامعات شمال وشرق سوريا ٥٥,٤% وحملة الدكتوراه ٤٤,٦%.

توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة في الجامعة:

جدول رقم (١٠) توزيع العينة حسب متغير سنوات الخبرة في الجامعة

النسبة المئوية	الإجمالي	الجامعة						سنوات الخبرة
		الشرق		كوباني		روج آفا		
		نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	
16.2%	12	66.7%	8	-	-	33.3%	4	أقل من سنة
17.6%	13	61.5%	8	15.4%	2	23.1%	3	من سنة واحدة وأقل من 2 سنة
33.8%	25	60%	15	4%	1	36%	9	من 2 سنة وأقل من 3 سنوات
32.4%	24	-	-	21%	5	79%	19	أكثر من 3 سنوات
100%	74		31		8		35	الإجمالي

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات برنامج (SPSS v. ٢٦) من خلال الجدول، يظهر أن نسبة أعضاء هيئة التدريس بجامعة روج آفا الذين لديهم خبرة أقل من سنة تبلغ ٣٣,٣%، بينما الذين لديهم خبرة بين سنة وسنتين يمثلون ٢٣,١%. في جامعة كوباني، ١٥,٤% لديهم خبرة بين سنة وسنتين، و٤% بين سنتين وثلاث سنوات. أما جامعة الشرق، فتصل نسبة من لديهم خبرة أقل من سنة إلى ٦٦,٧%.

التحليل الاستدلالي

جدول رقم (١١) استجابات أفراد عينة الدراسة فيما يتعلق بأبعاد جودة الحياة الوظيفية



البيد	م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الأهمية النسبية
الأمان الوظيفي	1	تمنح الجامعة كادرها التدريسي فرص تطوير مهني متكافئة	3,55	0,98	3	متوسطة
	2	تعتبر الوظيفة وسيلة لتحقيق الذات والمكانة الاجتماعية لعضو هيئة التدريس في الجامعة وليست فقط مصدر للدخل	4,15	1,07	1	مرتفعة
	3	يعمل أعضاء هيئة التدريس في بيئة عمل تنظيمية تتسم بالأمان والثقة المتبادلة بين كافة الأطراف في الجامعة	3,38	1,13	5	متوسطة
	4	تتكفل الجامعة بتوفير خدمات الرعاية الصحية والاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس وأسرهم	2,24	1,28	10	منخفضة
	5	تمتلك الجامعة الإمكانيات المادية والمعنوية اللازمة لتوفير الاستقرار الوظيفي لعضو هيئة التدريس لديها	2,96	1,24	8	متوسطة
	6	تحرص الجامعة على توفير بيئة عمل تتسم بالعدالة والموضوعية في المعاملة وعدم التمييز بين كادرها التدريسي	3,32	1,11	7	متوسطة
	7	تعتبر الجامعة أعضاء هيئة التدريس بمثابة رأس مالها الفكري	3,5	1,18	4	متوسطة
	8	توفر الجامعة السكن المجاني لأعضاء هيئة التدريس ودور الحضانة لأبنائهم وفقاً للقواعد المنصوص عليها	3,35	1,31	6	متوسطة
	9	يشعر عضو هيئة التدريس بالاستقرار في عمله ولا تتوفر لديه رغبة مستقبلية بالبحث عن فرصة بديلة	2,45	1,25	9	متوسطة
	10	يشعر عضو هيئة التدريس بأنه جزء من أسرة الجامعة	3,6	1,18	2	متوسطة
المتوسط الحسابي العام لبيد الأمان الوظيفي			3.25	1.173	متوسطة	
الأجور والمكافآت	11	تُمنح زيادة على الأجر بشكل دوري تتماشى مع غلاء المعيشة وارتفاع الأسعار	2,62	1,17	7	متوسطة
	12	يغطي الراتب الذي أحصل عليه الاحتياجات الأساسية لي ولأسرتي	2,35	1,19	9	متوسطة
	13	أنتقضى راتباً مناسباً مقارنة بما تمنحه الجامعات الأخرى	2,97	1,20	3	متوسطة
	14	يشجع نظام الحوافز المعمول به على رفع الروح المعنوية وتعزيز المنافسة الإيجابية بين الكادر التدريسي	2,84	1,34	5	متوسطة
	15	تعمل الجامعة على ترسيخ العدالة والإنصاف في منح المكافآت والابتعاد عن المحسوبية و المحاباة	3,15	1,15	2	متوسطة
	16	يتم تقدير أعضاء هيئة التدريس الذين لهم مشاركة في الفعاليات الأكاديمية والأنشطة الجامعية	3,31	1,13	1	متوسطة

متوسطة	8	1,26	2,59	يُعد الأجر الذي أتقاضاه عادلاً مقارنة مع الجهد المبذول	17	الأجور والمكافآت
متوسطة	6	1,20	2,73	تقدر الجامعة مساهمتي بتطوير العمل وتكافئني على ذلك	18	
متوسطة	4	1,23	2,96	توجد حوافز ومكافآت تشجيعية للتأليف والترجمة والنشر العلمي	19	
متوسطة		1,20	2,84	المتوسط الحسابي العام لبعء الأجر والمكافآت		
مرتفعة	2	1,07	3,68	يتم تعثيل أعضاء هيئة التدريس في لجان تطوير المناهج التعليمية	20	المشاركة في اتخاذ القرارات
متوسطة	8	1,09	3,27	تصغي إدارة الجامعة لأرائي ومقترحاتي وتأخذ بها قبل إصدار أي قرار يتعلق بتخصص عملي	21	
مرتفعة	1	0,86	3,80	تفعل الجامعة دور اللجان ضمن الكليات والأقسام لإتاحة الفرصة أمام كادرها التدريسي بإبداء الملاحظات والآراء حول العملية التعليمية	22	
متوسطة	4	1,05	3,46	تلقي المبادرات والأفكار الجيدة والبناءة التي يطرحها الكادر التدريسي بالترحيب والقبول لدى إدارة الجامعة	23	
متوسطة	6	1,21	3,30	تتبع إدارة الجامعة سياسة اللامركزية في عملية صنع قراراتها	24	
متوسطة	9	1,23	3,12	يتم إصدار القرارات بعد الأخذ بمشورة أعضاء هيئة التدريس من ذوي الكفاءة والخبرة العلمية والإدارية	25	
متوسطة	7	1,14	3,29	تتبع إدارة الجامعة عدة أساليب للمشاركة في صنع القرار من خلال (صندوق الشكاوى والمقترحات، اللجان، الاجتماعات، المقابلات)	26	
متوسطة	5	1,12	3,40	تعمل الجامعة على توسيع دائرة المشاركة من خلال إفساح المجال في صياغة رؤية الجامعة ورسالتها وأهدافها المنشودة	27	
متوسطة	3	1,12	3,54	أمتلك سلطة اتخاذ القرار في حدود وظيفتي	28	
مرتفعة		1,12	3.42	المتوسط الحسابي العام لبعء المشاركة في اتخاذ القرارات		

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات برنامج (SPSS v. 26) يتضح من الجدول أن المتوسطات الحسابية لبعء الأمان الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الثلاث تراوحت بين (٢٤,٢، ١٥,٤)، بمتوسط عام (٢٥,٣)، ما يعكس درجة متوسطة. أما ببعء الأجر والمكافآت، فقد تراوحت المتوسطات بين (٣٥,٢، ٣١,٣) بمتوسط عام (٢٨,٤)، ما يدل على درجة متوسطة أيضاً. بينما ببعء المشاركة

في اتخاذ القرارات تراوح بين (٣,١٢، ٣,٨٠) بمتوسط عام (٣,٤٢)، ما يشير إلى درجة مرتفعة. العبارات الأكثر تأثيراً كانت العبارة (٢) للأمان الوظيفي، العبارة (٦) للأجور، والعبارة (٣) للمشاركة. جدول رقم (١٢) استجابات أفراد عينة الدراسة فيما يتعلق بأبعاد الأداء الأكاديمي

العدد	م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الأهمية النسبية
الكفاءة التدريسية	1	ألتزم بدقة مواعيد بدء وإنهاء المحاضرة	4,53	0,53	5	مرتفعة
	2	أتقيد بالخطة الدراسية لتوصيف المقررات	4,55	0,58	3	مرتفعة
	3	أتبع أساليب تعليمية متنوعة وحديثة تتناسب مع قدرات الطلاب	4,41	0,52	8	مرتفعة
	4	أحرص على مناقشة الطلاب والتفاعل معهم أثناء المحاضرة	4,55	0,50	2	مرتفعة
	5	أحرص على بناء علاقات جيدة مع جميع الطلاب داخل وخارج قاعة التدريس	4,35	0,69	9	مرتفعة
	6	أخصص وقتاً محدداً للرد على استفسارات الطلاب خارج قاعة التدريس من خلال مواقع التواصل	4,04	0,93	11	مرتفعة
	7	أفسح المجال لكافة الطلاب للمشاركة في الإجابة على التساؤلات التي أطرحها عليهم أثناء المحاضرة	4,57	0,50	1	مرتفعة
	8	لدي القدرة على تسلسل وربط أفكار المحاضرة بشكل جيد	4,47	0,50	6	مرتفعة
	9	أوجه الطلاب لإتباع دورات داخل الجامعة أو خارجها لتنمية قدراتهم وإكسابهم الخبرة وفق متطلبات سوق العمل	3,74	1,00	12	مرتفعة
	10	أمتلك القدرة على ضبط وإدارة الموقف التعليمي داخل القاعة	4,45	0,53	7	مرتفعة
	11	أجتهد في توصيل المعلومة للطلاب بكل الوسائل المتاحة	4,54	0,50	4	مرتفعة
	12	أعمل على تحسين أدائي التدريسي تبعاً لنتائج تقييم الطلاب	4,28	0,80	10	مرتفعة
المتوسط الحسابي العام لبعء الكفاءة التدريسية			4.37	0.63		مرتفعة

مرتفعة	5	0,91	4,22	أحرص على حضور الورشات والملتقيات العلمية التي تعقدها الجامعة بما يخص البحث العلمي وآليات إجرائه	13
مرتفعة	8	0,93	4	أقوم بالاطّلاع على أحدث الأبحاث المنشورة العربية والأجنبية	14
مرتفعة	9	0,90	3,93	أتعاون مع زملائي من داخل الكلية أو خارجها في إجراء البحوث العلمية المشتركة	15
متوسطة	12	1,07	3,43	لديّ الوقت الكافي لعمل الدراسات والأبحاث العلمية	16
مرتفعة	4	0,63	4,28	أوظف إمكانياتي العلمية والمعرفية في الإنتاج الفكري والبحث العلمي والنهوض به داخل الجامعة	17
مرتفعة	10	1,10	3,77	أقوم بمناقشة وتقييم أبحاث التخرج للطلاب في الجامعة	18
مرتفعة	3	0,72	4,30	أوافق على المشاركة بالإشراف على مناقشة الرسائل العلمية في مجال تخصصي	19
مرتفعة	7	0,89	4,20	أحرص على إنجاز بحث واحد سنويّاً على الأقل	20
مرتفعة	11	1,00	3,70	أهتم بتطوير مهاراتي في التحليل الإحصائي	21
مرتفعة	2	0,60	4,43	أمتلك المعرفة الكافية بأساليب كتابة البحث العلمي	22
مرتفعة	1	0,60	4,46	ألتزم بأخلاقيات البحث العلمي عند إعداد الدراسات والمقالات العلمية والأوراق البحثية	23
مرتفعة	6	0,78	4,21	أعمل على ربط الأبحاث العلمية التي أنجزها بالواقع التنموي للمجتمع	24
مرتفعة		0,84	4,08	المتوسط الحسابي العام لبعث البحث العلمي	

البحث العلمي

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات برنامج (SPSS v. 26) يتضح من الجدول أن بُعد الكفاءة التدريسية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الثلاث تراوح بين (٣,٧٤، ٤,٥٧) بمتوسط عام (٤,٣٧)، مما يدل على درجة مرتفعة جداً. العبارة رقم (٧) كانت الأبرز بمتوسط (٤,٥٧)، بينما جاءت العبارة رقم (٩) في المرتبة الأخيرة بمتوسط (٣,٧٤). أما بُعد البحث العلمي، فقد تراوح بين (٣,٤٣، ٤,٤٦) بمتوسط عام (٤,٠٨)، مما يعكس درجة مرتفعة. العبارة رقم (١١) كانت الأبرز

بمتوسط (٤,٤٦)، والعبارة رقم (٤) جاءت في المرتبة الأخيرة بمتوسط (٣,٤٣).

مناقشة النتائج وتفسيرها:

فيما يلي عرض لنتائج الدراسة وتفسيرها وفقاً لتساؤلاتها:
أولاً: الإجابة عن تساؤلات الدراسة:

■ **الإجابة عن تساؤل الدراسة الرئيسي:** ما هو تأثير جودة الحياة الوظيفية على الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في جامعات شمال وشرق سوريا؟ وللإجابة عن تساؤل الدراسة الرئيسي، تم تطبيق اختبار تحليل الانحدار الخطي البسيط كما يلي:
جدول رقم (١٣) نتائج اختبار تحليل الانحدار البسيط لدراسة تأثير جودة الحياة الوظيفية على الأداء الأكاديمي

المتغير التابع	المتغير المستقل	معامل الارتباط R	معامل التحديد [٢٨]	معامل الانحدار B	قيمة F	قيمة Sig
الأداء الأكاديمي	جودة الحياة الوظيفية	0.171	0.029	0.089	2.176	0.145

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (٢٦.SPSS v) يوضح الجدول السابق، قيمة معامل ارتباط بيرسون حيث بلغت $R=0.171$ ، وهو ما يبين وجود علاقة ارتباطية طردية ضعيفة بين المتغير التابع الذي يمثل (الأداء الأكاديمي) والمتغير المستقل الذي يمثل (جودة الحياة الوظيفية)، وبلغت قيمة معامل التحديد $R^2=0.029$ ، وهو يدل على أن ٢,٩٪ من التغيرات التي تطرأ على الأداء الأكاديمي كانت نتيجة لجودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في جامعات شمال وشرق سوريا.

كما أظهرت النتائج أن نموذج الانحدار غير معنوي، وذلك من خلال قيمة معامل فيشر $F=2.176$ وقيمة الدلالة الإحصائية $sig=0.145$ أكبر من مستوى المعنوية $\alpha=0.05$ ، وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية القائلة بأنه لا يوجد تأثير لجودة الحياة الوظيفية على الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في جامعات شمال وشرق سوريا.

■ **الإجابة عن تساؤل الدراسة الفرعي الأول:** ما هي أبعاد جودة

الحياة الوظيفية المعمول بها في جامعات شمال وشرق سوريا؟ للإجابة على تساؤل الدراسة الفرعي الأول، تم تحليل أبعاد جودة الحياة الوظيفية، وذلك بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل من المحاور الأول والثاني والثالث لأداة الدراسة. جدول رقم (١٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة على أبعاد جودة الحياة الوظيفية

أبعاد جودة الحياة الوظيفية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
الأمان الوظيفي	3.25	0.794	2	متوسطة
الأجور والمكافآت	2.83	0.898	3	متوسطة
المشاركة في اتخاذ القرارات	3.42	0.878	1	متوسطة
الدرجة الكلية لجودة الحياة الوظيفية	3.17	0.785		متوسطة

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS v.26) يشير المتوسط العام للإجابات على أبعاد جودة الحياة الوظيفية إلى تقييم متوسط (٣,١٧) لأعضاء هيئة التدريس في جامعات شمال وشرق سوريا. الأبعاد بالترتيب هي: المشاركة في اتخاذ القرارات (٣,٤٢)، الأمان الوظيفي (٣,٢٥)، الأجور والمكافآت (٢,٨٣).

■ **الإجابة عن تساؤل الدراسة الفرعي الثاني:** ما هي أبعاد الأداء الأكاديمي الذي يؤديه عضو هيئة التدريس في جامعات شمال وشرق سوريا؟ للإجابة على تساؤل الدراسة الفرعي الثاني، تم تحليل أبعاد الأداء الأكاديمي، وذلك بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل من المحاورين الرابع والخامس لأداة الدراسة. جدول رقم (١٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة على أبعاد الأداء الأكاديمي

أبعاد الأداء الأكاديمي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
الكفاءة التدريسية	4.37	0.63	1	مرتفعة جداً
البحث العلمي	4.07	0.84	2	مرتفعة
الدرجة الكلية لأبعاد الأداء الأكاديمي	4.22	0.735		مرتفعة جداً

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (v SPSS.26) يبين الجدول أن المتوسط العام لإجابات عينة الدراسة على أبعاد الأداء الأكاديمي بلغ (٤,٢٢)، مما يشير إلى أن أعضاء هيئة التدريس يرون أن الأداء الأكاديمي مرتفع جداً. وجاءت الكفاءة التدريسية في المرتبة الأولى بمتوسط (٤,٣٧)، تلتها الأبحاث العلمية بمتوسط (٤,٠٧).-الإجابة عن تساؤل الدراسة الفرعي الثالث: هل يوجد تأثير لأبعاد جودة الحياة الوظيفية التي يمارسها أعضاء هيئة التدريس في جامعات شمال وشرق سوريا على أدائه الأكاديمي؟، لمعرفة تأثير أبعاد جودة الحياة الوظيفية التي يمارسها أعضاء هيئة التدريس في جامعات شمال وشرق سوريا على أدائهم الأكاديمي تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد للتأكد من وجود أثر أو عدمه.

جدول رقم (١٦) نتائج اختبار تحليل الانحدار المتعدد لدراسة تأثير أبعاد الجودة على أدائهم الأكاديمي

اختبار التأثير (الانحدار)	اختبار معنوية النموذج (Anova) F test		معامل التحديد R square	معامل الارتباط R Pearson	المتغيرات المستقلة (المفسرة)	المتغير التابع
	Sig	Value				
	0.054	0.1962	0.115		الأمان الوظيفي	الأداء الأكاديمي
	0.748	0.323-		0.120	الأجور والمكافآت	
	0.157	1.432-	0.129-		المشاركة في اتخاذ القرارات	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (v SPSS.26) تم تطبيق نموذج الانحدار الخطي المتعدد والذي اعتبر فيه متغيرات (الأمان الوظيفي، الأجور والمكافآت، المشاركة في اتخاذ القرار) كمتغيرات مستقلة (تفسيرية) ومتغير الأداء الأكاديمي كمتغير تابع،

وتمت ملاحظة أن نموذج الانحدار غير معنوي وذلك من خلال قيمة معامل فيشر ($F=10.2$) وقيمة الدلالة الإحصائية sig أكبر من مستوى المعنوية $\alpha = 0.05$ وبالتالي:

نقبل الفرضية الصفرية القائلة بأنه لا يوجد تأثير لأبعاد جودة الحياة الوظيفية التي يمارسها أعضاء هيئة التدريس في جامعات شمال وشرق سوريا على أدائه الأكاديمي.

■ **الإجابة عن تساؤل الدراسة الفرعي الرابع:** هل توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات استجابات أعضاء هيئة التدريس حول أبعاد جودة الحياة الوظيفية تبعاً للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة)؟

1 **حسب الجنس:** لمعرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات استجابات أعضاء هيئة التدريس حول أبعاد جودة الحياة الوظيفية تبعاً لمتغير الجنس، تم استخدام اختبار ستودنت لعينتين مستقلتين.

جدول رقم (IV) نتائج اختبار ستودنت لعينتين مستقلتين بين متوسطات درجات استجابات أعضاء هيئة التدريس حول أبعاد جودة الحياة الوظيفية تبعاً لمتغير الجنس

المحاور	النوع الاجتماعي	عدد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	القيمة الاحتمالية Sig (2-tailed)	الدلالة الإحصائية
الأمان الوظيفي	ذكر	62	3.23	0.804	-0.491	0.630	غير دال إحصائياً
	أنثى	12	3.35	0.764			
الأجور والمكافآت	ذكر	62	2.79	0.915	-1.006	0.329	غير دال إحصائياً
	أنثى	12	3.05	0.806			
المشاركة في اتخاذ القرارات	ذكر	62	3.40	0.893	-0.588	0.564	غير دال إحصائياً
	أنثى	12	3.55	0.817			
جودة الحياة الوظيفية ككل	ذكر	62	3.14	0.794	-0.710	0.471	غير دال إحصائياً
	أنثى	12	3.32	0.750			

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS v. 26) تشير النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور

والإناث في محاور الأمان الوظيفي، الأجور والمكافآت، والمشاركة في اتخاذ القرارات. متوسط جودة الحياة الوظيفية للذكور (٣,١٤) وللإناث (٣,٣٢). وعليه يقرر الباحث قبول الفرضية الصفرية بأنه لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات استجابات أعضاء هيئة التدريس حول أبعاد جودة الحياة الوظيفية تبعاً لمتغير الجنس عند مستوى الدلالة (٠,٠٥).

2 حسب المؤهل العلمي: لمعرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات استجابات أعضاء هيئة التدريس حول أبعاد جودة الحياة الوظيفية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، تم استخدام اختبار ستيودنت لعينتين مستقلتين. جدول رقم (١٨) نتائج اختبار ستيودنت لعينتين مستقلتين بين متوسطات درجات استجابات أعضاء هيئة التدريس حول أبعاد جودة الحياة الوظيفية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

المحاور	المؤهل العلمي	عدد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	القيمة الاحتمالية Sig (2-tailed)	الدلالة الإحصائية
الأمان الوظيفي	ماجستير	41	3.38	0.708	1.556	0.125	غير دال إحصائياً
	دكتوراه	33	3.08	0.873			
الأجور والمكافآت	ماجستير	41	2.93	0.835	1.036	0.304	غير دال إحصائياً
	دكتوراه	33	2.71	0.971			
المشاركة في اتخاذ القرارات	ماجستير	41	3.63	0.770	2.349	0.022	غير دال إحصائياً
	دكتوراه	33	3.16	0.942			
جودة الحياة الوظيفية ككل	ماجستير	41	3.32	0.685	1.775	0.081	غير دال إحصائياً
	دكتوراه	33	2.99	0.869			

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS v 26) تشير نتائج الجدول إلى أن متوسط استجابات الحاصلين على الماجستير على محور الأمان الوظيفي بلغ (٣,٣٨) والدكتوراه (٣,٠٨)، دون دلالة إحصائية. في محور الأجور، كان متوسط الماجستير (٢,٩٣) والدكتوراه (٢,٧١)، دون دلالة إحصائية. أما المشاركة في اتخاذ القرارات، فبلغ متوسط الماجستير (٣,٦٣) والدكتوراه (٣,١٦) مع دلالة إحصائية

(٠,٠٢٢). في جودة الحياة الوظيفية، بلغ متوسط الماجستير (٣,٣٢) والدكتوراه (٢,٩٩)، دون دلالة إحصائية. وعليه يقرر الباحث قبول الفرضية الصفرية بأنه لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات استجابات أعضاء هيئة التدريس حول أبعاد جودة الحياة الوظيفية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي عند مستوى الدلالة (٠,٠٥).

3 حسب عدد سنوات الخبرة: لمعرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات استجابات أعضاء هيئة التدريس حول أبعاد جودة الحياة الوظيفية تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA). جدول رقم (١٩) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي بين متوسطات درجات استجابات أعضاء هيئة التدريس حول أبعاد جودة الحياة الوظيفية تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة.

المحاور	التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	قيمة sig
الأمان الوظيفي	بين المجموعات	0.677	3	0.226	0.348	0.791
	داخل المجموعات	45.388	70	0.648		
	المجموع	46.065	73			
الأمان الوظيفي	بين المجموعات	2.223	3	0.741	0.914	0.439
	داخل المجموعات	56.745	70	0.811		
	المجموع	58.968	73			
الأمان الوظيفي	بين المجموعات	0.413	3	0.138	0.172	0.915
	داخل المجموعات	55.933	70	0.799		
	المجموع	56.346	73			
الأمان الوظيفي	بين المجموعات	0.682	3	0.227	0.359	0.783
	داخل المجموعات	44.309	70	0.633		
	المجموع	44.991	73			

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (26.SPSS v) ومنه جاءت نتيجة محور الأمان الوظيفي لاختبار تحليل التباين الأحادي فيشر (0,348) بقيمة احتمالية (0,791) وهي أعلى من مستوى الدلالة (α) والتي تساوي (0,05) وهي غير دالة إحصائياً. وجاءت نتيجة محور الأجور والمكافآت لاختبار تحليل التباين الأحادي فيشر (0,914) بقيمة احتمالية (0,639) وهي أعلى من مستوى الدلالة (α) والتي تساوي (0,05) وهي غير دالة إحصائياً. وجاءت نتيجة محور المشاركة في اتخاذ القرارات لاختبار تحليل التباين الأحادي فيشر (0,172) بقيمة احتمالية (0,915) وهي أعلى من مستوى الدلالة (α) والتي تساوي (0,05) وهي غير دالة إحصائياً. وجاءت نتيجة محور جودة الحياة الوظيفية ككل لاختبار تحليل التباين الأحادي فيشر (0,359) بقيمة احتمالية (0,783) وهي أعلى من مستوى الدلالة (α) والتي تساوي (0,05) وهي غير دالة إحصائياً. وعليه يقرر الباحث قبول الفرضية الصفرية بأنه لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات استجابات أعضاء هيئة التدريس حول أبعاد جودة الحياة الوظيفية تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة عند مستوى الدلالة (0.05).

ثالثاً- اختبار صحة فرضيات الدراسة:

● بالنسبة لفرضية الدراسة الأولى القائلة: «لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الأمان الوظيفي والأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات»، للتأكد من وجود أثر بين الأمان الوظيفي والأداء الأكاديمي أو عدمه تم اختبار هذه الفرضية من خلال تحليل الانحدار الخطي البسيط.

جدول رقم (٢٠) نتائج اختبار تحليل الانحدار البسيط لدراسة الأثر بين الأمان الوظيفي وكل من (الأداء الأكاديمي، الكفاءة التدريسية، البحث العلمي)

قيمة Sig	قيمة F	معامل الانحدار B	معامل التحديد $[R^2]$	معامل الارتباط R	المتغير المستقل	المتغير التابع
0.054	3.848	0.115	0.051	0.225	الأمان الوظيفي	الأداء الأكاديمي
0.186	1.786	0.080	0.024	0.156		الكفاءة التدريسية
0.037	4.510	0.151	0.059	0.243		البحث العلمي

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS v.26) من خلال الجدول السابق نلاحظ أن نموذج الانحدار غير معنوي وذلك من خلال قيمة معامل فيشر ($F=3,848$) وقيمة الدلالة الإحصائية sig أكبر من مستوى المعنوية $\alpha = 0.05$ وبالتالي: نقبل فرضية الدراسة الأولى القائلة بأنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الأمان الوظيفي والأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات. كذلك نلاحظ أن نموذج الانحدار غير معنوي وذلك من خلال قيمة معامل فيشر ($F=1.786$) وقيمة الدلالة الإحصائية sig أكبر من مستوى المعنوية $\alpha = 0.05$ وبالتالي نقبل فرضية الدراسة الفرعية الأولى القائلة بأنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الأمان الوظيفي والكفاءة التدريسية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات. كما نلاحظ أن قيمة معامل ارتباط بيرسون حيث بلغت ($R=0.243$)، وهو ما يبين وجود علاقة ارتباطية طردية ضعيفة بين المتغير التابع الذي يمثل (البحث العلمي) والمتغير المستقل الذي يمثل (الأمان الوظيفي).

وقد بلغت قيمة معامل التحديد ($R^2=0.059$)، وهو يدل على أن 5,9% من التغيرات التي تطرأ على البحث العلمي كانت نتيجة للأمان الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات. أما قيمة معامل الانحدار فقد بلغت (0,101) وهذا يعني أن الزيادة في بُعد الأمان الوظيفي يؤدي إلى زيادة بُعد البحث العلمي بمقدار 0,101، كما أكدت قيمة معامل فيشر المحسوبة معنوية الأثر، حيث بلغت ($F=4.510$) ونلاحظ أن قيمة الدلالة الإحصائية sig = 0,037 أقل من مستوى المعنوية $\alpha = 0.05$ ، وبالتالي نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل القائل بأنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الأمان

الوظيفي وبين البحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات.

- بالنسبة لفرضية الدراسة الثانية القائلة: «لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الأجور والمكافآت وبين الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات»، للتأكد من وجود أثر بين الأجور والمكافآت والأداء الأكاديمي أو عدمه تم اختبار هذه الفرضية من خلال تحليل الانحدار الخطي البسيط.

جدول رقم (٢١) نتائج اختبار تحليل الانحدار البسيط لدراسة الأثر بين الأجور والمكافآت وكل من (الأداء الأكاديمي، الكفاءة التدريسية، البحث العلمي).

المتغير التابع	المتغير المستقل	معامل الارتباط R	معامل التحديد (R ²)	معامل الانحدار B	قيمة F	قيمة Sig
الأداء الأكاديمي	الأجور والمكافآت	0.161	0.026	0.073	1.907	0.172
الكفاءة التدريسية		0.078	0.006	0.035	0.444	0.507
البحث العلمي		0.200	0.040	0.110	3.004	0.087

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS v.26) وكذلك نلاحظ أن نموذج الانحدار غير معنوي وذلك من خلال قيمة معامل فيشر ($F=1.907$) وقيمة الدلالة الإحصائية sig أكبر من مستوى المعنوية $\alpha=0.05$ وبالتالي: نقبل فرضية الدراسة الثانية القائلة بأنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الأجور والمكافآت و بين الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات.

وأيضاً نلاحظ أن نموذج الانحدار غير معنوي وذلك من خلال قيمة معامل فيشر ($F=0.444$) وقيمة الدلالة الإحصائية sig أكبر من مستوى المعنوية $\alpha=0.05$ وبالتالي: نقبل فرضية الدراسة الفرعية الأولى المتعلقة بالفرضية الثانية القائلة بأنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الأجور والمكافآت و بين الكفاءة التدريسية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات.

كما نلاحظ أن نموذج الانحدار غير معنوي وذلك من خلال قيمة معامل فيشر ($F=3.004$) وقيمة الدلالة الإحصائية sig أكبر من

مستوى المعنوية $\alpha = 0.05$ وبالتالي: نقبل فرضية الدراسة الفرعية الثانية المتعلقة بالفرضية الثانية القائلة بأنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الأجور والمكافآت والبحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات.

● بالنسبة لفرضية الدراسة الثالثة القائلة: «لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين المشاركة في اتخاذ القرارات والأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات»، للتأكد من وجود أثر بين المشاركة في اتخاذ القرارات والأداء الأكاديمي أو عدمه تم اختبار هذه الفرضية من خلال تحليل الانحدار الخطي البسيط.

جدول رقم (٢٢) نتائج اختبار تحليل الانحدار البسيط لدراسة الأثر بين المشاركة في اتخاذ القرارات وكل من (الأداء الأكاديمي، الكفاءة التدريسية، البحث العلمي)

المتغير التابع	المتغير المستقل	معامل الارتباط R	معامل التحديد $[R^2]$	معامل الانحدار B	قيمة F	قيمة Sig
الأداء الأكاديمي	المشاركة في اتخاذ القرارات	0.086	0.007	0.040	0.531	0.468
الكفاءة التدريسية		0.038	0.001	0.018	0.103	0.749
البحث العلمي		0.110	0.012	0.062	0.879	0.352

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS v.26) من خلال الجدول السابق نلاحظ أن نموذج الانحدار غير معنوي وذلك من خلال قيمة معامل فيشر ($F=0.531$) وقيمة الدلالة الإحصائية sig أكبر من مستوى المعنوية $\alpha = 0.05$ وبالتالي: نقبل فرضية الدراسة الثالثة القائلة بأنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين المشاركة في اتخاذ القرارات وبين الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات. وأيضاً نلاحظ أن نموذج الانحدار غير معنوي وذلك من خلال قيمة معامل فيشر ($F=0.103$) وقيمة الدلالة الإحصائية sig أكبر من مستوى المعنوية $\alpha = 0.05$ وبالتالي: نقبل فرضية الدراسة الفرعية الأولى المتعلقة بالفرضية الثالثة القائلة بأنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين المشاركة في اتخاذ القرارات وبين الكفاءة التدريسية لأعضاء هيئة



التدريس في الجامعات.

كما نلاحظ أن نموذج الانحدار غير معنوي وذلك من خلال قيمة معامل فيشر ($F=0.879$) وقيمة الدلالة الإحصائية sig أكبر من مستوى المعنوية $\alpha = 0.05$ وبالتالي: نقبل فرضية الدراسة الفرعية الثانية المتعلقة بالفرضية الثالثة القائلة بأنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين المشاركة في اتخاذ القرارات وبين البحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات.

تفسير نتائج الدراسة

أولاً: تفسير النتائج المتعلقة بتساؤلات الدراسة:

- 1 تأثير جودة الحياة الوظيفية على الأداء الأكاديمي: لا يوجد تأثير لجودة الحياة الوظيفية على الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في جامعات شمال وشرق سوريا.
- 2 أبعاد جودة الحياة الوظيفية: أبعاد جودة الحياة الوظيفية المعمول بها هي: المشاركة في اتخاذ القرارات، الأمان الوظيفي، الأجور والمكافآت، مما يزيد من رضا المدرسين.
- 3 أبعاد الأداء الأكاديمي: تشمل الكفاءة التدريسية والبحث العلمي، حيث تعزز الكفاءة التدريسية تجربة التعلم، بينما يسهم البحث العلمي في تطوير المعرفة الأكاديمية.
- 4 تأثير أبعاد جودة الحياة الوظيفية على الأداء الأكاديمي: لا يوجد تأثير لأبعاد جودة الحياة الوظيفية على الأداء الأكاديمي، حيث يُعزى الأداء للكفاءة والخبرة وليس للظروف الوظيفية.
- 5 الفروق بين متوسطات الاستجابات: لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً للجنس، المؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة.

ثانياً: تفسير النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة:

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الأمان الوظيفي والأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات: قد يكون السبب اختلاف استجابات الأفراد للأمان الوظيفي، مع تأثير عوامل أخرى مثل التمويل والبيئة البحثية على الأداء الأكاديمي.
- الأمان الوظيفي والكفاءة التدريسية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الأمان الوظيفي والكفاءة التدريسية، حيث تُعزى الكفاءة لعوامل أخرى مثل بيئة العمل.
- الأمان الوظيفي والبحث العلمي: الأمان الوظيفي يؤثر إيجاباً على البحث العلمي، مما يزيد من رضا المدرسين وثقتهم بأدائهم

- الأكاديمي ويسهم في تطوير مهاراتهم.
- الأجور والمكافآت والأداء الأكاديمي: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الأجور والمكافآت والأداء الأكاديمي، حيث يُعزى الأداء إلى الشغف بالتدريس والبحث العلمي.
- الأجور والمكافآت والكفاءة التدريسية: لا يوجد أثر للأجور والمكافآت على الكفاءة التدريسية، حيث الأولويات الشخصية والدوافع الفردية تختلف بين أعضاء هيئة التدريس.
- الأجور والمكافآت والبحث العلمي: لا يوجد تأثير للأجور والمكافآت على البحث العلمي، حيث يركز المدرسون على الممارسات البحثية بدلاً من الاهتمام بالمكافآت المالية.
- المشاركة في اتخاذ القرارات والأداء الأكاديمي: لا يوجد أثر للمشاركة في اتخاذ القرارات على الأداء الأكاديمي، حيث التقييد بالإجراءات الإدارية قد يحد من تأثير القرارات على الأداء.
- المشاركة في اتخاذ القرارات والكفاءة التدريسية: لا يوجد تأثير للمشاركة في اتخاذ القرارات على الكفاءة التدريسية، حيث تعتمد الكفاءة على قدرات المدرس في تقديم المادة بشكل فعال.
- المشاركة في اتخاذ القرارات والبحث العلمي: لا يوجد أثر للمشاركة في اتخاذ القرارات على البحث العلمي، حيث يركز البحث على توسيع المعرفة بعيداً عن اتخاذ القرارات الجماعية.

النتائج العامة للدراسة:

- بعد معالجة البيانات إحصائياً، والتحقق من فرضيات وتساؤلات البحث، توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:
- مستوى ممارسات جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس منخفض في الأمان الوظيفي، الأجور، والمشاركة في القرارات.
 - أهم أبعاد جودة الحياة الوظيفية: المشاركة في القرارات، الأمان الوظيفي، الأجور والمكافآت حسب التحليل الإحصائي.
 - لا توجد فروق معنوية بين استجابات أعضاء هيئة التدريس لأبعاد جودة الحياة الوظيفية وفق المتغيرات الديموغرافية.

- هناك علاقة ارتباط طردية ضعيفة بين الأمان الوظيفي كمتغير مستقل والبحث العلمي كمتغير تابع.
- الأمان الوظيفي يؤثر إيجابياً على الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس باعتبارهم جزءاً من رأس المال الفكري.
- الأجور والمكافآت مقبولة ولا تؤثر على الأداء الأكاديمي، حيث يُقدّر أعضاء هيئة التدريس جهودهم.
- حرية التعبير والمشاركة في القرارات لم تؤثر على التدريس أو البحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس.

توصيات الدراسة

من خلال النتائج التي تم التوصل إليها في الدراسة الحالية، يمكن للباحث اقتراح بعض التوصيات والتي قد تفيد القائمين على إدارة جامعات شمال وشرق سوريا ومنها:

- المحاولة الجادة للعمل على توفير خدمات الرعاية الصحية والاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس ولعائلاتهم.
- تأمين أجور جيدة تلبى احتياجات أعضاء هيئة التدريس الأساسية لعدم اضطرارهم للبحث عن عمل إضافي بعد دوامهم في الجامعة.
- العمل على خلق مناخ جيد وعادل في الجامعة من حيث المعاملة بعيداً عن التمييز بين أعضاء هيئة التدريس وفق للعرق أو الجنس أو ما شابه.
- محاولة تقديم سكن مجاني لأعضاء هيئة التدريس ممن حالتهم المادية لا تسمح لهم بدفع تكلفة الإيجار.
- تقليل الصراعات داخل الجامعة والعمل في بيئة تسودها روح التعاون والثقة بين الأطراف جميعاً.
- العمل على رفع مستوى جودة الحياة التي يشعر بها أعضاء هيئة التدريس في جامعات شمال وشرق سوريا، لما له النفع الكبير في الارتياح النفسي والشعور بالاستقرار والتقدير من قبل إدارة الجامعة، وذلك ما يجعل أعضاء هيئة التدريس يبذلون

أقصى إمكانيتهم التدريسية والبحثية بهدف رفعة سمعة ومكانة جامعتهم .

- إعادة النظر بسياسة المكافآت الممنوحة لأعضاء هيئة التدريس في جامعات شمال وشرق سوريا بحيث تكون عادلة وتشكل حافزاً نحو رفع مستوى أدائهم في العملية التعليمية.
- تصميم برامج عاجلة للنهوض بمستوى جودة الحياة الوظيفية في جامعات شمال وشرق سوريا.
- التوزيع العادل لعبء العمل الجامعي، ومحاولة تطبيق التفرغ العلمي لأعضاء هيئة التدريس مما يسهم بإجراء أبحاثهم العلمية ومقالاتهم.
- رصد جائزة مادية أو معنوية لأعضاء هيئة التدريس المتميزين في أدائهم الأكاديمي بشكل سنوي على مستوى الجامعة، وتقليد من يحصل عليها بتكريم الأستاذ المثالي.
- تخصيص ميزانية كافية لمجال تشجيع البحث العلمي في جامعات شمال وشرق سوريا.
- المحافظة على المستوى المرتفع من الأمان والاستقرار الوظيفي الذي يشعر به أعضاء هيئة التدريس من خلال توفير كافة احتياجاتهم وتأمين سبل الراحة والطمأنينة.

مقترحات الأبحاث المستقبلية:

- أثر المشاركة في اتخاذ القرارات على الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات.
- أثر جودة الحياة الوظيفية في تطوير الأداء في البنوك.
- واقع الأداء الأكاديمي في الجامعات: دراسة مقارنة بين الجامعات الحكومية والخاصة
- أثر التدريب في تحسين أداء العاملين في الجامعات.

قائمة المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

- خالد خميس السر، «تقويم مهارات التدريس الجامعي لدى أساتذة جامعة الأقصى في غزة»، ٢٠٠٣.
- سيد محمد جاد الرب، «جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية»، مصر، القاهرة: دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، ٢٠٠٨.
- عبد المحسن جودة، عبد الكريم نجم، «السلوك التنظيمي»، المنصورة: مكتبة المنصورة، ٢٠١٠.
- محمد مسعد ياقوت، «أزمة البحث العلمي في مصر والوطن العربي»، دار النشر للجامعات، مصر، ٢٠٠٧، ص ١٧.
- يزيد عيسى الشورطي، «السلطوية في التربية العربية»، الكويت، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، ٢٠٠٩.
- إبراهيم عاشوري، نعيمة خالدي، مريم بوعمامة، «القيادة التنظيمية لتحسين الأداء الأكاديمي بالجامعات الجزائرية: دراسة ميدانية»، مجلة الاقتصاد الدولي والعولمة، المجلد (١)، العدد (١)، ٢٠١٨، ص ١٧٦-١٩٥.
- أحمد عيسى الطويسى، نواف أحمد سمارة، «اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة نحو تقييم أدائهم التدريسي من قبل الطلبة ومدى الرضا عن نتائجهم»، مجلة جامعة النجاح للأبحاث للعلوم الإنسانية، المجلد (٢٨)، العدد (١)، ٢٠١٤، ص ١٢٧-١٥٦.
- آمال مقدم، فوزية مصباح، «أثر الإدارة الإلكترونية على جودة الحياة الوظيفية للأستاذ الجامعي من وجهة نظر الأساتذة أنفسهم»، مجلة التنظيم والعمل، المجلد (١٢)، العدد (٢)، ٢٠٢٣، ص ١٥٧-١٧١.
- أمل علي محمود سلطان، غادة فوزي هاشم، «تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في ضوء مدخل التوأمة الجامعية»، المجلة العلمية لكلية التربية، المجلد (٣٨)، العدد (١٢)، ديسمبر ٢٠٢٢، ص ٦١-١٧٩.
- خالد أحمد الصرايرة، «الإحساس بالأمن لدى أعضاء الهيئات

التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقته بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر رؤساء أقسامهم»، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، المجلد (٢)، العدد (٣)، ٢٠٠٩، ص ١-٣٦.

● خليل إسماعيل ماضي، «الأجور والمكافآت والمشاركة في صنع القرارات ودورها في تنمية وتطوير الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الفلسطينية»، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، المجلد (٦)، العدد (٣)، حزيران ٢٠١٥، ص ٣٥٥-٣٨٢.

● راندا رفعت محمد محفوظ، «اتجاهات حديثة في تقييم الانتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس وسبل الاستفادة منها»، المجلة التربوية لتعليم الكبار، كلية التربية، جامعة أسيوط، المجلد (١)، العدد (٢)، أبريل ٢٠١٩، ص ٥٨-١١٨.

● راجح سعدي راجح حرب، «احتياجات أعضاء هيئة التدريس من المهارات الخاصة والمعارف التقنية في عمادة البرامج التحضيرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في ضوء معايير الجودة الأكاديمية: دراسة استباقية لوضع برنامج تدريبي مبني على الاحتياجات»، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، المجلد (٧)، العدد (٥)، أيار ٢٠١٨، ص ١١٧-١٣٤.

● ردمان محمد سعيد غالب، توفيق علي عالم، «التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس مدخل للجودة الشاملة في التعليم الجامعي»، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، المجلد (١)، العدد (١)، ٢٠٠٨، ص ١٦٠-١٨٨.

● رشا عويس حسين أمين، يوسف عبد المعطي مصطفى، عبير أحمد محمد علي، «تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم على ضوء خبرات بعض الجامعات الأجنبية»، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، المجلد (٤)، العدد (٢)، يوليو ٢٠١٤، ص ٨٩-١٤٧.

● سالمة الإمام، سمير بارة، «مستوى جودة معايير تطوير الأداء التدريسي في جامعة ورقة الجزائرية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها»، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي،

- المجلد (١٠)، العدد (٣١)، ٢٠١٧، ص ١٢١-١٤٣.
- سامية عبد الفتاح أحمد محمد هميمي، «تحقيق الالتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء مدخل جودة الحياة الوظيفية»، مجلة كلية التربية بأسوان، المجلد (٣٦)، العدد (٣٦)، ديسمبر ٢٠٢١، ص ١-١٦.
 - سعد العنزى، سما سعد خير الله، «فلسفة نوعية حياة العمل في منظمات الألفية الثالثة»، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد (١٣)، العدد (٤٥)، ٢٠٠٧، ص ٦٨-٨٥.
 - سعد ناصر آل عزام، «أثر الأمان الوظيفي على الالتزام التنظيمي: دراسة تطبيقية على موظفي أمانة منطقة عسير»، مجلة شعاع للدراسات الاقتصادية، المجلد (٦)، العدد (١)، ٢٠٢٢، ص ٥٧٦-٥٨٩.
 - سعد ناصر آل عزام، عبد الله مهدي الجالي، «أثر أخلاقيات المهنة على الأمان الوظيفي في القطاع البلدي (أمانة منطقة عسير)»، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، المجلد (١٩)، العدد (٣١)، ٢٠٢٣، ص ٤١٦-٤٠٣.
 - سميرة مرشد الحربي، رامي عبد الرحمن إبراهيم الشقران، «مستوى جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى»، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، المجلد (١٠٢)، العدد (١٠٢)، ٢٠١٨، ص ٢١٣-٢٨٥.
 - شريف عبد الله سليمان، «جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي التربية جامعة عين شمس وجامعة الملك سعود»، مجلة الإدارة التربوية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، المجلد (٣)، العدد (٩)، ٢٠١٦، ص ١٥٦.
 - صلاح محمد سامي اسماعيل، «الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة تدريس الخدمة الاجتماعية في مصر والسعودية»، مجلة الخدمة الاجتماعية، المجلد (٥٣)، العدد (٥٣)، يناير ٢٠١٥، ص ٣٦٩-٤٢٨.
 - طارق عبد الله هلال، سهى أرباب عبد الرحمن، ضياء الدين عمر عبد القادر، «أثر جودة الحياة الوظيفية في معدل دوران العمل بالتطبيق على العاملين في بنك التضامن الإسلامي (الرئاسة)»،

مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات، المجلد رقم (٩)، العدد (٢)، ديسمبر ٢٠٢٠، ص ص ١٠٥-١٢٩.

● عبد الله سالم العازمي، بدر حمد العازمي، عيد صقر الهيم، «الصعوبات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الأساسية بدول الكويت»، مستقبل التربية العربية، المجلد (١٤)، العدد (٥١)، يونيو ٢٠٠٨، ص ص ٢٩٩-٣٦٨.

● عبد الله محمد علي الوهبي، «دور أعضاء هيئة التدريس في الأداء في الجامعات السعودية»، المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال، المجلد (٨)، العدد (١)، ٢٠٢٠، ص ص ٤٤-٥٩.

● عزة أحمد صادق علي، «متطلبات تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي»، مجلة جامعة جنوب الوادي الدولية للعلوم التربوية، المجلد (٦)، العدد (١٠)، يونيو ٢٠٢٣، ص ص ٣٠٩-٤٤١.

● عزة جلال مصطفى نصر، «تحسين جودة الحياة الوظيفية لقادة مدارس التعليم العام بمصر: آليات مقترحة»، مجلة الإدارة التربوية، المجلد (٢٦)، العدد (٢٦)، إبريل ٢٠٢٠، ص ص ١٣-٩٧.

● عماد أحمد البرغوثي، محمود أحمد أبو سمرة، «مشكلات البحث العلمي في العالم العربي»، مجلة الجامعة الإسلامية، المجلد (١٥)، العدد (٢)، يونيو ٢٠٠٧، ص ص ١١٣٣-١١٥٥.

● غسان الخلف، «دراسة تقييمية للأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس في كلية التربية من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا»، مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية والنفسية، المجلد (٣٨)، العدد (١)، ٢٠٢٢، ص ص ٦-٤٠.

● فلاق صليحة، ججيق زكية، زروخي فيروز، «جودة الحياة الوظيفية على أداء أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعة: دراسة على عينة من أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الشلف»، مجلة أبحاث ودراسات التنمية، المجلد (٧)، العدد (١)، يونيو ٢٠٢٠، ص ص ٥-٢٠.

● فيصل محمد عبد الوهاب سعيد، «دور عضو هيئة التدريس الجامعي في تعزيز القيم الخلقية لدى طلبة مؤسسات التعليم

العالى»، مجلة القراءة والمعرفة، العدد (١٦٦)، ٢٠١٥، ص ٢٢٧-٢٥٩.
● قريشي هاجر، باديسي فهيمه، «جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي: دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير»، مجلة دراسات اقتصادية، المجلد (٣)، العدد (٣)، ديسمبر ٢٠١٦، ص ٢١١-٢٥٤.

● ليث حمودي إبراهيم التميمي، «مدى ممارسة الأستاذ الجامعي لأدواره التربوية والبحثية وخدمة المجتمع بصورة شاملة»، مجلة البحوث التربوية والنفسية، المجلد (٨)، العدد (٣٠)، سبتمبر ٢٠١١، ص ١٩٣-٢٢٠.

● محمد حسن العمارة، سهام محمد السرابي، «البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسراء الخاصة»، مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية، المجلد (٢٤)، العدد (٢)، ٢٠٠٨، ص ٢٩٥-٣٣٢.

● محمود عبده حسن محمد العزيزي، مبارك ياسر غيلان زيد، «جودة الحياة الوظيفية وأثرها في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي: دراسة حالة على جامعة آزال للتنمية البشرية»، مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد (٧)، العدد (٢٧)، يناير - مارس ٢٠٢٠، ص ٦-٤٣.

● محمود عبده حسن محمد العزيزي، جمال درهم أحمد زيد، «جودة الحياة الوظيفية وأثرها في الإبداع الإداري لدى موظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية»، مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد (٩)، العدد (٦١)، ديسمبر ٢٠٢٢، ص ٦-٧٦.

● منى عبد الغني عبد الستار، «تحقيق جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية - جامعة بني سويف - باستخدام مدخل التحسين المستمر (جيمبا كايزن) - آليات مقترحة»، مجلة كلية التربية، المجلد (٢)، العدد (٨٧)، يوليو ٢٠١٩، ص ٥١٩-٥٩٢.

● ميساء وليد غيطان، وأحمد محمد بطاح، «درجة جودة الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة في الأردن من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس»، المجلة التربوية الأردنية، المجلد (٥)، العدد (٢)، يونيو ٢٠٢٠، ص ٢٣٧-٢٦٠.

- ناصر الغيل، «إدارة الجودة الشاملة وأثرها على كفاءة الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأهلية اليمنية»، مجلة الجامعة الوطنية، المجلد (١)، العدد (٧)، أبريل ٢٠١٩، ص ١٥٣-١٩٠.
- نصر الدين بن عودة، مقداد علي، «معوقات البحث العلمي الجامعي في الجزائر»، مجلة الحكمة للدراسات الفلسفية، المجلد (٦)، العدد (١)، آذار ٢٠١٨، ص ٨-٢١.
- نور الدين محمد نصار، «الأدوار المستجدة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات العربية في ضوء الثورة الصناعية الرابعة»، مجلة جامعة جنوب الوادي الدولية للعلوم التربوية، المجلد (٣)، العدد (٥)، ديسمبر ٢٠٢٠، ص ١-٥٣.
- هالة عبد المنعم سليمان، أشرف عبد المجيد، «الأمن الوظيفي وعلاقته بالأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر- القاهرة، المجلة التربوية لكلية التربية بسوهاج، المجلد (٧٢)، العدد (٧٢)، إبريل ٢٠٢٠، ص ٦٠١-٦٥٨.
- همام سمير حمادنة، «مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية»، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، المجلد (١٢)، العدد (٣٩)، ٢٠١٩، ص ١٠٣-١٣٠.
- أحمد رياض سكر، «دور أعضاء هيئة التدريس في كليات الإعلام ونظيرتها بالجامعات الفلسطينية في تعزيز ثقافة الحوار لدى طابقتهم وسبل تطويره»، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم أصول التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، غزة، ٢٠١٣.
- أماني كمال أبو عيشة، «مساهمة إدارتي الجامعة الأردنية وجامعة اليرموك في تعزيز البحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس: مقترحات للتطوير»، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة اليرموك، كلية التربية، ٢٠١٢.
- حيان بن عبد حمود القحطاني، «دور النمط القيادي في تعزيز الأمن الوظيفي للعاملين في الحرس الوطني»، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، ٢٠١٧.

- خليل اسماعيل ماضي، «جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية»، رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية التجارة، جامعة قناة السويس، ٢٠١٤.
- شهر زاد بن زرب، أماني محروق، «أثر الأمان الوظيفي في الالتزام التنظيمي لدى العاملين: دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر»، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد الصديق - جيجل، ٢٠٢٣.
- صفاء عز الدين خلوي أبو خرشيق، «جودة الأداء الأكاديمي لجامعة فلسطين التقنية - في ضوء منهجية ستة سيجم Six Sigma من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس: دراسة حالة»، كلية التربية، جامعة الخليل، رسالة ماجستير غير منشورة، ٢٠٢٣.
- صوفيا هبيته، هدى غنامي، «مساهمة تقويم أداء الأستاذ الجامعي في تحسين جودة التعليم العالي»، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشيد حمه لخضر بالوادي، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، ٢٠١٧.
- علي آل زاهر، «برامج التطوير المهني لعضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية: مجالاتها وطرق تنفيذها ومعوقاتها ومقومات نجاحها»، رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، ٢٠٠٤.
- محمد بن عبد الله بن حمد الخرب، «الصراعات الشخصية وانعكاساتها على الأمان الوظيفي: دراسة مسحية لاتجاهات العاملين في ديوان وزارة التربية والتعليم بمدينة الرياض»، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، ٢٠٠٦.
- مروان حسن البربري، «دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في شبكة الأقصى للإعلام والإنتاج الفني»، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، جامعة الأقصى، غزة، ٢٠١٦.
- منى بنت حميد السبيعي، «واقع المهارات التدريسية لعضوات

هيئة التدريس بكلية العلوم التطبيقية في ضوء معايير الجودة الشاملة من وجهة نظر طالبات جامعة أم القرى»، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة طيبة، المدينة المنورة، السعودية، ٢٠١٠.

● مؤزر محمد رمضان الحنجوري، «أثر الأمان الوظيفي على الالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية على العاملين في مستشفيات وزارة الصحة»، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر، ٢٠١٨.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Abd al Mohsen, T. (2002). Evaluation of performance, new entries for a new world, 1 st ed, Alexandria: Arab Renaissance House.
- Amold Enk, (2004) Eevaluating research and policy: a systems worldneeds systems evaluations, Research Evaluate, p.133.
- Barlund, H. (2013). Strategy based H.R management in practice, Human resources management and training, p.26.
- Colin, F. (2016), La gestion des ressources humaines dans la fonction publique. France: Cualino, p.77.
- Messeghem, K, Noguera, F, & Bories-Azeau, I. (2009). GRH, PME, Transmission- De nouvelles perspectives. Paris: EMS Edition, p.121.
- Aarthy, M, & Nandhini, M.» A Study on Quality of Work Life Among the Engineering College Faculty Members in Coimbatore District», international Journal of Management Research & Review, 2016 ,1057-1051 ,(7)6.
- Abraham Abebe, Atalay Assemie, « Quality of work life and organizational commitment of the academic staff in Ethiopian universities», Heliyon, Vol. 9 No 4, April 2023.
- Ahmad, A. R., & Jameel, A., S. (2021)" Effect of Organizational

Justice Dimensions on Performance of Academic Staff in Developing Countries", Annals of The Romanian Society for Cell Biology, Vol.25, No.3, Pp.270-259.

- Alzalabani, Abdulmonem Hamdan (2017) A Study on Perception of Quality of Work Life and Job Satisfaction: Evidence from Saudi Arabia, Arabian Journal of Business and Management Review, 2)7), p.2.
- Fernandes, Renato Borges et al., "Quality of Work Life: an evaluation of Walton model with analysis of structural equations», ESPACTION, 3) 38), p.5,2017.
- Gull, F. & Arshad, M., « Factors Affecting Research Productivity of Faculty in Higher Education Institutions", International Congress on Politic, economic and social studies, (,2018,(4 10-1...
- Hidi Farid, Zahra Izadi, Ismi Arif Ismail, Farhad Alipour,» Relationship between quality of work life and organizational commitment among lecturers in a Malaysian public research university «, The Social Science Journal, 61,2015–54, 52.
- Horst, Diogo José et al., (2014) Quality of Working Life and Productivity: An Overview of the Conceptual Framework, International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR), 5)2), p.88.
- Mantikatan, J. & Abdulgani, M. (2018). Factors Affecting Faculty Research Productivity: Conclusions from a Critical Review of the Literature. JPAIR Multidisciplinary Research is produced,21-31,1.
- Muhammad Akram, Muhammad Amir, « Comparing the Quality of Work Life among University Teachers in Punjab ", Bulletin of Education and Research, Vol. 42, No. 2, pp.-219



234, August 2020.

- Michailidis, M. & Asimenos, A. (2002). Occupational Stress as in relates to higher education, individuals and organizations, Work, Volume (19), Number (2002 ,(2, p.147-137.
- Obaid.S.Hanan,almusawiAmohammedAbdelwahabNasser. (2023). The reality of the responsibility of the digital media marketing and its role in enhancing societal security for students of Jordanian public universities and development methods, INTERNATIONAL MINNESOTA JOURNAL OF ACADEMIC STUDIES, (VOL,1), (ISSUE,2), PP:40-15.
- Ronald, K. Yeo and Jessical, Li (2011). Working out the Quality of Working Life: A career Development Perspective with insight for Human Resources, Human Resources management International Digest, Vol. 19, No. 3, p. 39.
- Smeby Jans and Sverre Try (2005). Departmental Contexts and Faculty Research Activity in Nowrway. Research in Higher Education, Vol .46, No. 6, September, pp.619-593.
- Zare, H., et al, «Determining and Prioritizing the Criteria and Scales of Quality of Work Life (QWL) by AHP Method», European Journal of Social Sciences, Vol. (27), No. (2012 ,(3, pp 359 -346.
- Zare, H., Haghgooyan, z., and Karimi, Z. (2014). Identification the components of quality of work Life and measuring them in faculty members of Tehran University, Iranian Journal of Management studies (IJMS), vol. (7), No. (1), January, pp. 66-41.
- Sweileh, W., Zyoud, S., Al-Khalil, S., Al-Jabi, S. & Sawalha, A. (2014). Assessing the Scientific Research Productivity of the Palestinian Higher Education Institutions: A Case Study



at An-Najah National University. SAGE.



الجامعة الإسلامية بمينيسوتا
Islamic University of Minnesota
المركز الرئيسي IUM