

## مؤشرات جودة الحياة وجودة أداء أعضاء هيئة التدريس الجامعي

### ”دراسة مقارنة تنبؤية“

ملخص البحث: استهدف البحث التحقق من مدى إمكانية التنبؤ بجودة الأداء من خلال مؤشرات جودة حياة أعضاء هيئة التدريس الجامعي على مجموعة من المشاركين تكونت من (١١٣) عضو هيئة تدريس من العاملين في كلية التربية بتفهن الأشراف جامعة الأزهر (ن=٥٥ عضواً) والمنتدبين للعمل بها (ن=٥٨ عضواً) طبق عليهم مقياسي جودة حياة عضو هيئة التدريس وجودة أداء عضو هيئة التدريس، كما تم إعادة صياغة مقياس جودة الأداء ووجه لعدد من الطلاب (ن=٥٦٥ طالباً) وتمت المقارنة بين تقييمات أعضاء هيئة التدريس لأدائهم وتقييمات الطلاب لأداء أعضاء هيئة التدريس واستخدم المنهج الوصفي الارتباطي المقارن واستخدمت المعالجات الإحصائية المناسبة، فخلصت النتائج إلى أنه لم توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس الجامعي على مقياسي جودة حياة وجودة أداء عضو هيئة التدريس الجامعي (الأبعاد والدرجة الكلية) وفقاً لمتغيرات: (التخصص: أكاديمي، تربوي)، (مكان العمل: عضو هيئة تدريس في تربية تفهن الأشراف، منتدب لتربية تفهن الأشراف من كلية أخرى)، في حين وجدت فروق عند مستوى ٠,٠١ تعزي لمتغير (الرتبة العلمية: أستاذ، أستاذ مساعد، مدرس)، كما وجدت فروق دالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١ بين تقدير عضو هيئة التدريس الجامعي لأدائه، وتقدير الطلاب لأدائه (الأبعاد والدرجة الكلية)، ووجدت علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١ بين درجات أعضاء هيئة التدريس الجامعي على مقياس جودة الحياة ودرجاتهم على مقياس جودة الأداء، ويمكن التنبؤ بجودة الأداء بمعلومية مؤشرات جودة حياة أعضاء هيئة التدريس الجامعي، وقد نوقشت النتائج في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة، وقدمت توصيات ومقترحات لبحوث تالية.

الكلمات المفتاحية: جودة الحياة - جودة الأداء - أعضاء هيئة التدريس الجامعي

### Quality of Life Indicators and the Quality of Performance of Faculty Members "Predictive-Comparative Study"

**Abstract:** This research aimed at verifying the predictability of performance quality through the indicators of the quality of life of faculty members on a group consisting of (113) participants, of which (55) are permanent faculty members at the Faculty of Education, Al-Azhar University in Tafahna Al-Ashraf, while (58) of the sample are non-permanent. Two scales, *The Quality of Faculty Member Life Scale* and *The Quality of Faculty Member Performance Scale*, were applied to the sample. The Quality of

Faculty Member Performance Scale was re-formulated and addressed to a number of students (N = 565 students). The ratings of faculty members for their performance and the students' evaluations were compared. The descriptive-comparative method has been used, as well as the appropriate statistical styles. The results revealed that there were no statistically significant differences among the average scores of faculty members on both scales (dimensions and total score) according to the variables of Specialization (Academic, Educational) and Workplace (Permanent, Non-permanent), while differences were found at the level of 0.01 according to the variable of Academic Rank (Professor, Assistant Professor, Lecturer). There were also statistically significant differences at the level of 0.01 among the university faculty members' assessment of their performance and the students' assessment (dimensions and total score). A statistically significant correlative relationship was found at the 0.01 level among university faculty members scores on the quality of life scale and their scores on the quality of performance scale, and the quality of performance can be predicted by the quality of life indicators of university faculty members. The results were discussed in light of the theoretical framework and previous studies, and recommendations and proposals for subsequent research were presented.

**Keywords:** quality of life , quality of performance , faculty members

#### مقدمة:

يعتبر جودة التعليم محوراً رئيساً لتحقيق النهضة لأي أمة، أرادت لنفسها الرقي والتقدم، ويأتي التعليم الجامعي على قمة منظومة التعليم، ومن ثم بات الاهتمام بجودته، دليلاً واضحاً على حرص الدولة على الرقي والتقدم، ويستلزم تحقيق ذلك توافر عدة متطلبات مهمة، يأتي على رأسها تحقيق جودة الأداء لأعضاء هيئة التدريس بصفة عامة، وأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بصفة خاصة، وذلك لأنهم مسئولون عن إعداد معلمي النشء، ومن ثم فالاهتمام بتحقيق جودة أدائهم ينعكس بدوره على طلابهم، الذين هم معلمو الغد، الأمر الذي قد يؤثر على أجيال عديدة يقوم المعلمون بإعدادهم وتربيتهم، وذلك يمثل الثمار المرجوة للتقدم والرقي في مصر.

ويأتي الاهتمام بالجودة في مقدمة اهتمامات المؤسسات الإنتاجية والخدمية، بهدف تحسين المنتج وتحسين الخدمات المقدمة للعميل، وذلك استجابة إلى الضرورة التي يفرضها التقدم العلمي والتقني وتزايد حدة المنافسة بين مؤسسات المجتمع، ويأتي الاهتمام بالجودة في مجال التعليم الجامعي، بهدف تحسين المنتج التعليمي بهدف مضاعفة الفائدة للمجتمع، فالتعليم أحد الأعمدة الرئيسة في تطور المجتمع، ولما كانت

كلية التربية هي المؤسسة التي تعنى بإعداد المعلم؛ فإن تحقيق الجودة فيها ينعكس إيجاباً على التعليم العام، ومن ثم يأتي الاهتمام بالبحث في تحقيق جودة أداء عضو هيئة التدريس الجامعي في كلية التربية من خلال مؤشرات جودة حياته.

وقد نال مفهوم جودة الحياة اهتمام الباحثين في مجالات مختلفة بما في ذلك الرعاية الصحية، وعلم الشيخوخة، والشئون العامة، والتنمية المجتمعية (Dardas & Ahmad, 2014: 2257; Schneider, Gue & Schroeder, 2013: 2) وخلال السنوات الأخيرة كان هناك اهتماماً متزايداً بهذا المفهوم وأصبح هدفاً رئيساً للبحث من علماء النفس وعلماء الاجتماع والأطباء والفلاسفة (Al-Zboon; Ahmad & Theeb, 2014: 93)

ويعد مفهوم جودة الحياة أحد المفاهيم الرئيسية لعلم النفس الإيجابي، التي حظيت باهتمام كبير في مجالات الطب وعلم الاجتماع والاقتصاد، وحديثاً في مجال علم النفس، وتعددت استخدامات مفهوم الجودة بصورة واسعة في السنوات الأخيرة، في جميع المجالات، مثل: جودة الحياة، وجودة الخدمات، وجودة الزواج، وجودة التعليم، وجودة آخر العمر، وجودة المستقبل، وأصبحت الجودة هدفاً للدراسة والبحث، باعتبارها الهدف الأسمى لأي برنامج من برامج الخدمات المقدمة للفرد (سامي محمد موسى هاشم، ٢٠٠١: ١٢٥).

وينظر البعض إلى أن توفير جودة الحياة، جزء من المسؤولية الاجتماعية للمنظمة تجاه عاملها، وهو ما يسهم في رفع أداء المنظمة (محمد جلال سليمان صديق، ٢٠٠٥: ١).

ولما كانت لكلية التربية مكانة متميزة، داخل النظام التعليمي، نظراً لما تضطلع به من مسؤولية مهمة إعداد المعلم، الذي يتولى بدوره إعداد النشء في مراحل التعليم المختلفة، بمختلف التخصصات، ومن ثم فإن الارتقاء بكلية التربية، هو أحد الأهداف الرئيسية للارتقاء بالنظام التعليمي، وبالتالي فإن الارتقاء بأداء عضو هيئة التدريس بكلية التربية، يتطلب البحث عن العوامل المرتبطة بأدائه، ومن هنا كانت نقطة الاهتمام في هذا البحث، حول مدى إمكانية استخدام مؤشرات جودة الحياة في التنبؤ بجودة أداء عضو هيئة التدريس الجامعي.

#### مشكلة البحث:

يعتبر التعليم الجامعي رافداً أساسياً في بناء الإنسان العصري، القادر على التعامل مع متغيرات العصر الحديث، الأمر الذي يدعو إلى الاهتمام بتجويد الأداء، وتحسين منظومة التعليم الجامعي، بما يؤدي إلى تهيئة مناخ تعليمي يسهم في بناء خريج متميز

يتعامل مع متغيرات المجتمع بصورة متزنة إيجابية، ولما كان عضو هيئة التدريس يمثل محوراً رئيساً في إعداد الطالب الجامعي، وهو الذي يناط به الدور الأكبر في إعداد الطالب، كان الاهتمام بجودة حياته كأحد العوامل المؤثرة في جودة أدائه أمراً ضرورياً.

وقد اهتمت العديد من البحوث بدراسة جودة الحياة لدى عضو هيئة التدريس (سحر فاروق علام، ٢٠١٢م؛ أماني عبد التواب صالح، ٢٠١٣؛ مريم شيخي، ٢٠١٤؛ إيمان إبراهيم الدسوقي أحمد، ٢٠١٥) (Ejechi, 2012; Schneider et al., 2013; Zare, Haghgooyan & Karimi, 2014) بينما اهتمت دراسات أخرى بجودة أدائه (جمال علي الدهشان، جمال أحمد السيسي، ٢٠٠٤؛ حاتم جاسم عزيز، ٢٠١٢؛ أحمد إبراهيم أحمد، ٢٠١٢؛ عبد العزيز بن رشيد العمرو، ٢٠١٤؛ عبد السلام يوسف الجعافرة، ٢٠١٥) (Campbell, 2005; Lester, 2010) في حين اهتم العديد من البحوث بدراسة العلاقة بين جودة أدائه وجودة حياته (خالد عبد القادر محمود عيد، أشرف يوسف سليم همام ٢٠١٤؛ حسني فؤاد الدحدوح، ٢٠١٥؛ إيهاب عبد الله محمد، ٢٠١٦)

ومن هنا كانت فكرة البحث في محاولة الكشف عن العلاقة بين جودة الحياة وجودة الأداء لدى عضو هيئة التدريس الجامعي، والكشف عن وجود فروق بين تقييم عضو هيئة التدريس لأدائه وتقييم الطلاب لأدائه، والكشف عن أبعاد جودة الحياة الأكثر إسهاماً في التنبؤ بجودة أدائه، ولما كان أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية يقع عليهم مسئولية إعداد الطالب المعلم، الذي يتولى مسئولية إعداد النشء بعد تخرجه من الجامعة، فكانوا هم الفئة المستهدفة بالبحث، ومن ثم يمكن صياغة مشكلة البحث في السؤال الآتي:

ويمكن القول إن مشكلة البحث تتمثل في محاولة الإجابة عن السؤال الرئيس

التالي:

ما مؤشرات جودة الحياة المنبئة بجودة أداء أعضاء هيئة التدريس الجامعي؟

ويتفرع من هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية:

- ١- هل تختلف جودة حياة عضو هيئة التدريس الجامعي باختلاف متغير التخصص: أكاديمي، تربوي؟
- ٢- هل تختلف جودة حياة عضو هيئة التدريس الجامعي باختلاف متغير مكان العمل: عضو هيئة تدريس في تربية تفهنا الأشراف، منتدب لتربية تفهنا الأشراف من كلية أخرى؟

- ٣- هل تختلف جودة حياة عضو هيئة التدريس الجامعي باختلاف متغير الرتبة العلمية: أستاذ، أستاذ مساعد، مدرس؟
- ٤- هل يختلف تقييم عضو هيئة التدريس لأدائه عن تقييم الطلاب له؟
- ٥- هل تختلف جودة أداء عضو هيئة التدريس الجامعي باختلاف متغير التخصص: أكاديمي، تربوي؟
- ٦- هل تختلف جودة أداء عضو هيئة التدريس الجامعي باختلاف متغيرات مكان العمل: عضو هيئة تدريس في تربية تفهنا الأشراف، منتدب لتربية تفهنا الأشراف من كلية أخرى؟
- ٧- هل تختلف جودة أداء عضو هيئة التدريس الجامعي باختلاف متغير الرتبة العلمية: أستاذ، أستاذ مساعد، مدرس؟
- ٨- هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين جودة الحياة وجودة الأداء لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي؟
- ٩- هل يمكن التنبؤ بجودة الأداء بمعلومية مؤشرات جودة حياة أعضاء هيئة التدريس الجامعي؟

أهداف البحث: يهدف البحث الحالي إلى:

- ١- الكشف عن وجود فروق دالة إحصائياً في جودة حياة عضو هيئة التدريس الجامعي وفقاً لمتغير التخصص: أكاديمي، تربوي.
- ٢- الكشف عن وجود فروق دالة إحصائياً في جودة حياة عضو هيئة التدريس الجامعي وفقاً لمتغير مكان العمل: عضو هيئة تدريس في تربية تفهنا الأشراف، منتدب لتربية تفهنا الأشراف من كلية أخرى.
- ٣- الكشف عن وجود فروق دالة إحصائياً في جودة حياة عضو هيئة التدريس الجامعي وفقاً لمتغير الرتبة العلمية: أستاذ، أستاذ مساعد، مدرس.
- ٤- الكشف عن وجود فروق بين تقييم عضو هيئة التدريس لأدائه وتقييم الطلاب له.
- ٥- الكشف عن وجود فروق دالة إحصائياً في جودة أداء عضو هيئة التدريس الجامعي وفقاً لمتغير التخصص: أكاديمي، تربوي.
- ٦- الكشف عن وجود فروق دالة إحصائياً في جودة أداء عضو هيئة التدريس الجامعي وفقاً لمتغير مكان العمل: عضو هيئة تدريس في تربية تفهنا الأشراف، منتدب لتربية تفهنا الأشراف من كلية أخرى.

- ٧- الكشف عن وجود فروق دالة إحصائية في جودة أداء عضو هيئة التدريس الجامعي وفقاً لمتغير الرتبة العلمية: أستاذ، أستاذ مساعد، مدرس.
- ٨- الكشف عن وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين جودة حياة أعضاء هيئة التدريس وجودة أدائهم.
- ٩- الكشف عن إمكانية التنبؤ بجودة الأداء من خلال مؤشرات جودة حياة أعضاء هيئة التدريس الجامعي.

#### أهمية البحث:

تبدو أهمية البحث في متغيري جودة الحياة، وجودة الأداء؛ وذلك لما لهذين المتغيرين من دور في تجويد المنتج المستهدف وهو الطالب الجامعي، وتتضح أهمية البحث من خلال محاولة الكشف عن العلاقة بينهما، لما قد تسهم به تلك النتائج من دور في تحسين أداء عضو هيئة التدريس الجامعي، ومن ثم تحسين وتطوير التعليم الجامعي.

وتزداد أهمية البحث وضوحاً من خلال الفئة المستهدفة بالبحث، وهم أعضاء هيئة التدريس الجامعي، في كلية التربية، وذلك لما يقع عليهم من أعباء مهنية مهمة ولما يرجى منهم من أدوار تتعلق بتخريج جيل قادر على تربية النشء بطريقة صحيحة إذ تقع عليهم مسئولية إعداد معلم الغد.

كما تتضح أهمية البحث في انتماء متغيري جودة الحياة إلى مجال علم النفس الإيجابي وهو من المجالات البحثية الحديثة في علم النفس، وحظى باهتمام الباحثين على المستويين العربي والعالمي، ويندرج جودة الحياة ضمن المفاهيم الإيجابية في علم النفس.

ومما يبرز أهمية البحث، ما قد تسهم به نتائجه من توصيات تفيد المسؤولين في مجال التعليم الجامعي، على اتخاذ القرارات التي من شأنها تحسين جودة حياة عضو هيئة التدريس ومن ثم تحسين أدائه، الأمر الذي قد يعود مردوده على طلابهم من الطلاب المعلمين، وبالتالي تمتد الفائدة لتلاميذ وطلاب المدارس، وهو ما يعطي للبحث فوائد آنية حيث تفيد الفئة المستهدفة بالبحث، وفوائد آجلة يستفيد منه تلاميذ المدارس الذين يتلقون العلم على أيدي خريجي كلية التربية وهو ما قد يعود على المجتمع بالنعيم والفائدة.

حدود البحث: يتحدد البحث بدراسة متغيري جودة الحياة وجودة الأداء بالإضافة إلى متغيرات (التخصص: أكاديمي، تربوي)، (مكان العمل: عضو هيئة تدريس في تربية

تفهننا الأشراف، منتدب لتربية تفهننا الأشراف من كلية أخرى)، (الرتبة العلمية: أستاذ، أستاذ مساعد، مدرس)، كما يتحدد بتطبيق أدواته على أعضاء هيئة التدريس والمنتدبين للتدريس في كلية التربية بتفهننا الأشراف جامعة الأزهر، بالإضافة إلى مجموعة من الطلاب في كلية التربية بتفهننا الأشراف تم اختيارهم عشوائياً.

#### التعريف الإجرائي لمصطلحات البحث:

**جودة الحياة Quality of Life:** ويعرفها الباحثان بأنها: "إدراك عضو هيئة التدريس الجامعي، لتحقيق درجة من الرضا والاستمتاع، بما تحقق من إشباع لحاجاته في مجال العمل وما لديه من مشاعر وما توافر من ظروف أسرية واجتماعية تشعره بالسعادة"، وتتحدد إجرائياً من خلال الدرجة التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس الجامعي، على مقياس جودة حياة عضو هيئة التدريس الجامعي، الذي أعده الباحثان.

**جودة الأداء Quality of Performance:** ويعرفها الباحثان بأنها: " إدراك عضو هيئة التدريس الجامعي لقدرته على القيام بالمهام الوظيفية المرتبطة بالجانب العلمي أو الاجتماعي أو الإداري في ضوء الإمكانيات المادية والبشرية داخل الكلية لتحقيق الأهداف المرجوة"، وتتحدد إجرائياً من خلال الدرجة التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس الجامعي، على مقياس جودة أداء عضو هيئة التدريس الجامعي، الذي أعده الباحثان.

#### المفاهيم الأساسية والإطار النظري للبحث:

١- جودة حياة عضو هيئة التدريس الجامعي: يعرض الباحثان لمفهوم جودة حياة عضو هيئة التدريس، ومؤشراته، والعوامل المؤثرة فيه، وقياسه، وذلك فيما يلي:

(أ) مفهوم جودة حياة عضو هيئة التدريس الجامعي: منذ عام ١٩٣٠ أعرب الباحثون من مختلف المجالات عن اهتمامهم بتعريف وقياس جودة الحياة باستخدام وجهات نظر مختلفة، وفي عام ١٩٣٣ قام عالم الاجتماع William Ogburn بإصدار تقرير حول المؤشرات الاجتماعية لجودة الحياة، وقد لعب هذا الجهد دوراً كبيراً في ظهور وتطوير المفهوم، وبحلول عام ١٩٧٠ كانت الحركة قد ازدهرت مع التقدم في مجال الحوسبة وإنشاء مجلات متخصصة مثل بحوث المؤتمرات الاجتماعية (Massam, 2002: 142-144).

وهناك اتفاق على أن مفهوم جودة الحياة من المفاهيم الغامضة التي يصعب تحديدها، وهناك عدد فائق من التعريفات الموجودة وليس هناك تعريف متفق عليه،

وهناك ما يوحي بأن الجميع يفترض أنهم يعرفون ما يعنيه المفهوم بينما في الواقع نجد اختلافاً بينهم في تحديد المفهوم (Al-Zboon et al., 2014: 93)

كما يعتبر جودة الحياة مفهوم صعب القياس والتحديد وهو مفهوم متعدد الأبعاد يؤكد على التصورات الذاتية لحالة الفرد الحالية، والواقع أن أحد التحديات الرئيسية في تحديد جودة الحياة قد يتمثل في استكشاف أيهما ينبغي إدراج النطاقات في التعريف العام لهذا البناء، غير أن التحقيقات تشير إلى أنه من الضروري من أجل الحصول على تفسير فعّال، أن يُنظر إلى جودة الحياة كمفهوم يتألف من عدد من القيم الاجتماعية والبيئية والنفسية والجسدية (Theofilou, 2013: 150) ولا يزال هناك عدم وجود اتفاق في آراء الباحثين حول تعريف جودة الحياة (Skevington, Lotfy & O`Connell, 2004: 299)

وفي السابق كان هذا المصطلح يعرف بالرضا عن الحياة Life Satisfaction أو مصطلح الهناء الشخصي Subjective Well-being وكانت هذه المصطلحات تستخدم بدلاً من جودة الحياة، لتعطي نفس المفهوم أي أنها كانت تعتبر مفاهيم مترادفة (Al-Zboon et al., 2014: 93) وقد يشار إليه على أنه الهناء النفسي Well-being واقترح سميث Smith أن الهناء النفسي يستخدم للإشارة إلى ظروف الحياة الشخصية التي تنطبق على السكان عموماً، في حين أن جودة الحياة تستخدم بصورة أكثر لتشير إلى تقييم الأفراد لحياتهم الشخصية بصورة فردية، وهناك محاولات لتطوير وتحديد المصطلحات (Theofilou, 2013: 150)

ويشير (Schneider et al., 2013: 2) إلى أن الاهتمام بجودة الحياة بدأ منذ عام ١٩٦٠م كمؤشر على الصحة والوظيفة وحالة الأفراد والمجتمع، وقد تم دراسة جودة الحياة في مختلف المجالات بما في ذلك الرعاية الصحية، وعلم الشيخوخة والشئون العامة والتنمية المجتمعية، ويتم التركيز مؤخراً على الهناء النفسي، والسعادة Happiness والرضا عن الحياة Life satisfaction ومستوى المعيشة Living standard بالتبادل في أبحاث جودة الحياة.

ويشير (العارف بالله محمد الغندور، ١٩٩٩: ١٦) إلى أن مفهوم نوعية الحياة من المفاهيم التي يتم الاتفاق على معنى محدد لها ويرجع ذلك لسببين، أولهما: حداثة المفهوم على مستوى تناول العلمي الدقيق، ويتمثل السبب الثاني في أن مفهوم نوعية الحياة حمال أوجه فهو يستخدم للتعبير عن الرقي في مستوى الخدمات المادية والاجتماعية المقدمة لأفراد المجتمع ويستخدم بمعنى آخر للتعبير عن إدراك الفرد لمدى قدرة الخدمات المقدمة له على تحقيق الإشباع لحاجاته المختلفة.

وقد يستخدم مصطلحا جودة الحياة وجودة الحياة الوظيفية **Functioning** بالتبادل كمصطلحات مترادفة إلا أنهما متميزان تماماً على الرغم مما بينهما من ترابط (Perry, Casey & Cotton, 2015: 468) كما يعتبر مفهوم جودة الحياة الأسرية **Family Quality of Life** من المفاهيم التي نالت اهتمام الباحثين في مجال جودة الحياة (Perry & Isaacs, 2015: 284).

ويشير مفهوم جودة الحياة إلى معنى أكثر شمولاً، ليشمل تقييم الفرد "الخير" **"Goodness"** من جوانب متعددة في حياتهم، وتشمل هذه التقييمات ردود الفعل العاطفية لأحداث الحياة، والتخلص، والشعور بالوفاء في حياتهم والرضا عن الحياة، والرضا عن العمل، والعلاقات الشخصية (Theofilou, 2013: 151)، وقد استخدم مصطلح نوعية الحياة كترجمة لمصطلح **Quality of life** في العديد من البحوث (نجوى خليل، ١٩٩١؛ هبة جمال الدين، ١٩٩١)، ويشير إلى الحياة الجيدة **Good Life** (Massam, 2002: 142) وهو مصطلح متعدد المفاهيم، ويمكن تعريفه وقياسه بطرق عديدة مختلفة (Vaez, Kristenson & Laflamme, 2004: 221).

ويشير (العارف بالله محمد الغندور، ١٩٩٩: ١٤٩) هناك ثلاثة اتجاهات رئيسية لتعريف جودة الحياة، أولها: الاتجاه الاجتماعي والأنثروبولوجي: ويستند لبعض المؤشرات الاجتماعية مثل مستوى الدخل والحالة الاجتماعية ومستوى المعيشة وعدد أفراد الأسرة ونوع وطبيعة العمل، والاتجاه الثاني الاتجاه النفسي: والذي ينظر أصحابه لجودة الحياة من خلال مفاهيم ذات صلة به مثل: الإدراك، والاتجاه، والقيم، ومستوى الطموح، والحاجات، ومستوى الرضا العام عن الحياة، ومستويات الرضا الخاص بجوانب الحياة المختلفة، أما الاتجاه الأخير فيتمثل في الاتجاه الطبي: والذي يتحدد من خلاله جودة الحياة وفق مستوى الصحة أو المرض ومدى قابلية الفرد للعلاج والحالة الجسمية والمزاجية للشخص، ومدى قدرته في حالة المرض على مواصلة أنشطة الحياة اليومية، ومستوى الخدمات العلاجية المقدمة للفرد.

وأشهر التعريفات المعترف بها لجودة الحياة هو تعريف منظمة الصحة العالمية، وقد وضعت منظمة الصحة العالمية تعريفاً على أنها تشمل جوانب البدنية والعقلية والاجتماعية ويقاس من حيث تصور الفرد ومستوى رضاه عن الحياة، وتشمل العوامل الأخرى الثقافة والقيم والأهداف والتوقعات (Henning, HawKen & Hill, 2009: 102; Al-Zboon et al., 2014: 93; Dardas & Ahmad, 2014: 2257; Perry et al., 2015: 467; ) وتعريف منظمة الصحة العالمية جودة الحياة بأنها: " تصورات الأفراد لموقفهم في الحياة في سياق الثقافة ونظم القيم التي يعيشون فيها والأهداف والتوقعات والمعايير والاهتمامات وهو مفهوم واسع النطاق يتضمن كلا من

الصحة البدنية للشخص والحالة النفسية ومستوى الاستقلال والعلاقات الاجتماعية والمعتقدات الشخصية والعلاقات مع السمات البارزة للبيئة التي يعيشون فيها" (World Health Organization, 1997: 1)

ويعرفها (Church, 2004:15) بأنها: " قياس مدى قدرة الفرد على الأداء الجيد في النواحي البدنية والانفعالية والاجتماعية، وذلك في سياق البيئة التي يعيش فيها بمستوى يتسق مع توقعاته الخاصة".

ويشير آن بولنج (٢٠٠٨: ٣٧-٣٨) إلى أنه يمكن تعريف مفهوم النوعية على أنها درجة من الجودة، وبالتالي فإنه يرى أن نوعية الحياة تعبر عن درجة من جودة الحياة، وأن مفهومي نوعية الحياة ونوعية الحياة المرتبطة بالصحة هما مفهومان متعددا المستوى وغير منظمين.

كما يشير مفهوم جودة الحياة، إلى الحياة الناجحة والجيدة، التي تعني أن الفرد يعيش حياة ذات جودة عالية، وهو مفهوم واسع النطاق يدمج بين الصحة البدنية للشخص، والحالة النفسية ومستوى الاستقلال والعلاقات الاجتماعية والمعتقدات الشخصية، وعلاقتها بالسمات البارزة للبيئة (Baceviciene & Reklaitiene, 2009: 493)

ويعرف محمود عبد الحليم منسي، علي مهدي كاظم (٢٠١٠: ) جودة الحياة بأنها: مدى شعور الفرد بالرضا والسعادة، وقدرته على إشباع حاجاته من خلال نوعية البيئة التي يعيش فيها، والخدمات التي تقدم له في المجالات الصحية والاجتماعية والتعليمية والنفسية، مع حسن إدارته للوقت والاستفادة منه.

وتعرف فادية رزق عبد الجليل، سناء محمد سليمان، رشاد علي عبد العزيز موسى (٢٠١٣) جودة الحياة بأنها: "حالة عامة إيجابية يشعر خلالها الفرد بالصفاء الذهني والنفسي والهدوء النسبي والطمأنينة والسعادة، والارتياح والرضا في ضوء تقييمه لجوانب حياته المختلفة التي تشمل الصحة النفسية، الصحة الجسمية "البدنية"، أنشطة الحياة اليومية، والعلاقات الاجتماعية، والسعادة والرضا عن الحياة".

ويرى لفا محمد العتيبي (٢٠١٤: ٢٥٢-٢٥٣) أن جودة الحياة مفهوم متعدد الأبعاد يشتمل على الجوانب المادية والمعنوية للحياة، وأن هناك عوامل متعددة تسهم في تحقيق جودة حياة الفرد، وتتضمن تلك العوامل كلاً من الصحة الجسمية والصحة العقلية والصحة النفسية بالإضافة إلى قدرة الفرد على التفكير واتخاذ القرارات والتعليم والدراسة، كما تتأثر بكل من الأحوال المعيشية والرضا عن الحياة وتحقيق الحاجات

والطموحات والتفاؤل بالمستقبل، وما لدى الفرد من معتقدات وقيم ثقافية والأوضاع المالية والاقتصادية، والتي عليها يحدد الفرد شعوره بالسعادة وإدارة الوقت.

ويشير مسعودي امحمد (٢٠١٥: ٢٠٥) إلى أن "جودة الحياة تتضمن الاستمتاع بالظروف المادية والإحساس بحسن الحال، وإشباع الحاجات، والرضا عن الحياة، والحياة العاطفية الإيجابية، إلى جانب الصحة الجسمية الإيجابية، وإحساسه بمعنى السعادة، وصولاً إلى عيش حياة متوافقة، بين جوهر الإنسان والقيم السائدة".

وينظر (Perry et al., 2015: 468) لمفهوم جودة الحياة على أنه مركب معقد متعدد الأبعاد يشتمل على العديد من المجالات العاطفية Emotional، والبدنية Physical، والأدائية Functional، والاجتماعية Social، والمالية Financial، والهناء الروحي Spiritual Well-being

ويلاحظ من خلال ما سبق أنه كان هناك خلطاً في مفهوم جودة الحياة واستخدامه بالترادف مع مصطلحات أخرى، إلا أن ذلك لم يستمر كثيراً، وتم التمييز بين مصطلح جودة الحياة وغيره من المصطلحات، فيما عدا مصطلح نوعية الحياة فمزال هذا المصطلح مرادفاً لجودة الحياة، ويعرف الباحثان جودة حياة عضو هيئة التدريس الجامعي بأنها: إدراك عضو هيئة التدريس الجامعي، لتحقيق درجة من الرضا والاستمتاع، بما تحقق من إشباع لحاجاته في مجال العمل، وما لديه من مشاعر وما توافر له من ظروف أسرية واجتماعية تشعره بالسعادة.

#### (ب) مؤشرات جودة حياة عضو هيئة التدريس الجامعي:

تتضمن جودة الحياة عناصر موضوعية وأخرى ذاتية، وبالتالي فإن النطاق الواسع للأدوات المستخدمة لقياس يميل إلى الوقوع في ثلاثة أقسام أولها المؤشرات الموضوعية: مثل الظروف الاقتصادية والسكن، والحالة الوظيفية، وثانيها المؤشرات التي تقيس جوانب ذاتية بحتة مثل: الأخلاق والسعادة والرضا عن الحياة، والمؤشر الأخير يتضمن جوانب موضوعية وذاتية معا كالصحة (Al-Zboon et al., 2014: 94)

ويتكون استبيان جودة الحياة الذي أعده (Fallowfield, 2002: 875) من أربعة أبعاد تناول البعد الأول الهناء المادية Physical well-being، وتناول البعد الثاني الهناء الأسرية/ الاجتماعية Social/family well-being، البعد الثالث الهناء الانفعالي Emotional well-being، وتناول البعد الأخير الهناء الوظيفي Functional well-being.

ويرى (Vaez et al., 2004: 221) أنه يوجد أربعة مكونات أساسية لجودة الحياة هي: الرضا عن الحياة Life Satisfaction، وتقدير الذات Self-esteem، والصحة Health، والأداء Functioning وقد اهتم الباحثون في جودة الحياة في المجال الطبي بمكونين من تلك المكونات هما: الصحة والأداء

في حين يشير (Henning et al., 2009: 102) إلى أن هناك ثلاثة مجالات تتعلق بمفهوم جودة الحياة، وهي الهناء الشخصي Well-being، والصحة، والرعاية، ويشير الهناء الشخصي إلى تصور الشخص لمواقف حياته، وتعرف الصحة بمصطلحات موضوعية وشخصية مما يعني ضمناً تقييم الحالة البدنية والعقلية، والرعاية هي مقياس للعوامل البيئية.

ويشير (Gomez, Arias, Verdugo & Navas, 2012: 82) إلى أن جودة الحياة تتكون من ثمانية مجالات والمؤشرات الأساسية التي تحدد تشغيلياً كل مجال من مجالات الحياة، وهذه المجالات الأساسية هي نفسها لجميع الناس على الرغم من أنها قد تختلف من حيث القيمة النسبية والأهمية ونوعية الحياة، وقد تم تقييمها على أساس مؤشرات حساسية ثقافية.

ويشير (Schneider et al., 2013: 8) إلى أن السلامة Safety والسلامة المرورية تستخدم كمؤشر من المؤشرات الدالة على جودة الحياة بالإضافة إلى وسائل النقل والمسافة إلى النقل والمشى وكثافة شبكة الشوارع ومؤشرات المشى مثل كثافة حارة الدراجة وكثافة شبكة الشوارع.

وتحدد مؤشرات جودة حياة عضو هيئة التدريس الجامعي في البحث الحالي في ثلاثة مؤشرات أولها: جودة حياة العمل: "ويشير إلى إدراك عضو هيئة التدريس الجامعي، لتحقيق درجة من الرضا والاستمتاع، بما تحقق من إشباع لحاجاته في مجال العمل، من حيث توافر الإمكانيات والتجهيزات التعليمية، والعلاقات مع الزملاء والرؤساء، والتطوير المهني، ومعايير الترقى، والمشاركة في اتخاذ القرار، والعائد المادي".

ويتمثل المؤشر الثاني في: جودة المشاعر، ويشير إلى إدراك عضو هيئة التدريس الجامعي، لتحقيق درجة من الرضا والاستمتاع، بما لديه من انفعالات تتعلق بتوافر درجة من السعادة لما لديه من قدرة على التحدي ومواجهة الصعاب وحل أية مشكلات تواجهه، والتوكيدية والرضا عن الحياة والثقة بالنفس".

أما المؤشر الأخير فقد تمثل في: جودة الحياة الأسرية والاجتماعية، ويشير إلى إدراك عضو هيئة التدريس الجامعي، لتحقيق درجة من الرضا والاستمتاع، بما لديه من حالة صحية جيدة، ومسكن لائق، ووسائل التنقل والمعيشة اللائقة وتقدير المجتمع له".

(ج) العوامل المؤثرة في جودة حياة عضو هيئة التدريس الجامعي:

ومن المتغيرات التي قد تؤثر على جودة الحياة الهناء النفسي Psychological Well-being، والفعالية الذاتية Self-efficacy وقد تم فحصها والتحقق منها (Perry et al., 2015: 468)

وأشارت الأدبيات التربوية إلى العديد من العوامل التي تؤثر على جودة الحياة مثل متغيرات التوظيف (سنوات الأقدمية، والدخل الشهري)، والعجز الشديد (النسبة المئوية للإعاقة) ومتغيرات أخرى (العمر، النوع، مستوى الإصابة، الأنشطة البدنية)، والتأهيل والتدريب المهني، السلالة Race، والوضع الاجتماعي الاقتصادي، والتحصيل الأكاديمي (Al-Zboon et al., 2014: 94)

وهناك عدة عوامل يمكن أن تؤدي إلى تأثير في خفض جودة الحياة، ومن ثم تؤدي إلى ظهور أعراض الاحتراق النفسي Burnout وتتضمن تلك العوامل: عدم وجود الدعم الاجتماعي، والاكنتاب، وعدم التمكين Disempowerment، والحرمان من النوم، وبالتالي فمن المرجح أن تكون مؤشرات الاحتراق النفسي ومؤشرات جودة الحياة قد تقيس كيانات متشابهة جداً وذات صلة ببعضها، وبالتالي يمكن النظر إلى الاحتراق النفسي على أنه أقصى نهاية متصل طرفه الآخر يتمثل في جودة الحياة (Henning et al., 2009: 103)، ويشير (Schalock, Verdugo, Gomez & Reinders, 2016:1) إلى أن للعوامل البيئية تأثير على جودة الحياة.

ويحاول الباحثان الكشف عن مدى وجود تأثير لبعض العوامل الديموغرافية (التخصص: أكاديمي، تربوي)، (مكان العمل: عضو هيئة تدريس في تربية تفهنا الأشراف، منتدب لتربية تفهنا الأشراف من كلية أخرى)، (الرتبة العلمية: أستاذ، أستاذ مساعد، مدرس) في جودة حياة عضو هيئة التدريس الجامعي.

(د) قياس جودة حياة عضو هيئة التدريس الجامعي:

وقد تم تطوير مقياس منظمة الصحة العالمية لجودة الحياة The World Health Organization Quality of Life (WHOQoL-100) في وقت واحد في (١٥) مركزاً ميدانياً حول العالم، وتم اختبارها لتقييم صلاحيتها ودرجة الموثوقية في كل المراكز الميدانية، وتمت المقارنة بين مختلف السكان والبلدان، وهناك نسخة أخرى مختصرة WHOQoL-BREF وتتكون من ٢٦ بنداً تم تطويرها من خلال النسخة الأصلية

للمقياس، ويتكون مقياس WHOQoL-100 من ستة مجالات واسعة من جودة الحياة، وأربعة وعشرون مجالاً فرعياً نتجت عن تلك المجالات، ويشتمل كل مجال فرعي على أربعة بنود لقياسه، فضلاً عن أربعة من البنود العامة ليصل عدد البنود إلى (١٠٠ بند) ويتم تقدير بنود المقياس على مقياس خماسي النقاط والزمن المرجعي للأسئلة هو في الأسبوعين الماضيين (3-1: World Health Organization, 1997)

وفي الوقت الحالي هناك أكثر من ١٠٠٠ أداة صممت خصيصاً لقياس جودة الحياة، بعضها يصلح لعموم السكان، وبعضها يمكن تطبيقه لحالات خاصة كالمرضى بنوع محدد من الأمراض، وتختلف كذلك باختلاف المجموعات الثقافية (Theofilou, 2013: 152)

وقد ركزت دراسة (Perry et al., 2015) على مرضى استئصال الحنجرة وتم قياس جودة الحياة من خلال مؤشرات تتعلق بالكلام والبلع والهناك النفسي والفعالية الذاتية.

وقد تم التحقق من صلاحية النسخة المختصرة من مقياس جودة الحياة لمنظمة الصحة العالمية WHOQoL-BREF للتطبيق على طلاب الكلية التاييلاندية وتم تقييم الخصائص السيكومترية وتبين أنها تتصف بدرجة مقبولة من الاتساق الداخلي، ونتائج مرضية في التحليل العاملي التأكيدي (Li, Kay & Nokkaew, 2009: 489)

وتعتبر النسخة المختصرة لمقياس جودة الحياة الذي أعدته منظمة الصحة العالمية Quality of Life-Bref والذي يرمز له (QoL-B) واحداً من مقياس جودة الحياة الأكثر شيوعاً، ويفوق في انتشاره النسخة الكاملة التي يرمز لها (QoL) وذلك لما تتصف به من نقاط قوة مفاهيمية والمنهجية والنفسية السليمة وتعتبر سليمة وصحيحة ثقافياً (Dardas & Ahmad, 2014: 2257)

وتقاس جودة الحياة من خلال تقييم الوضع المتصور بناء على التقرير الذاتي أو تقرير الآخرين، من مؤشرات الجودة (Schalock et al., 2016:1)

ويشير آن بولنج (٢٠٠٨: ٣٨١) إلى أن مقياس جودة الحياة لمنظمة الصحة العالمية WHOQOL تم تطويره من العبارات المجمع من المرضى والأصحاء واختبر صدقه وثباته، ويحتوي على ٣٠٠ فقرة في صورته الأصلية ثم خفضت في صورة أخرى إلى ١٠٠ فقرة، وهناك نسخة مختصرة تتكون من ٢٦ فقرة، ويمكن تطبيق المقياس بصورة ذاتية أو عن طريق المقابلات ويستغرق المقياس الكامل من ١٠-٢٠ دقيقة، وتم ترجمته إلى عشرين لغة، ويتكون WHOQOL-100 من ٦ أبعاد عريضة

لنوعية الحياة، ٢٤ وجه لنوعية الحياة (٤ فقرات لكل وجه)، ٤ فقرات عامة تغطي نوعية الحياة الشخصية والصحة العامة) كل هذا أنتج ١٠٠ فقرة في المجلد.

وتشير هبة جمال الدين (١٩٩١: ٧٠-٧٥) إلى أن قياس جودة الحياة يجب أن يضع في اعتباره العوامل الذاتية، التي تعني إدراك الفرد ومشاعره تجاه العوامل الموضوعية، فجودة الحياة تقاس بمؤشرات موضوعية بالإضافة للمؤشرات والعوامل الذاتية للفرد.

وقد حاول الباحثان قياس جودة حياة عضو هيئة التدريس الجامعي بصورة أكثر شمولاً لجوانب حياة الفرد، من خلال التقرير الذاتي لعضو هيئة التدريس وفق مؤشرات ثلاث تتضمن جوانب حياة العمل ومشاعر الفرد وحياته الأسرية والاجتماعية.

## ٢- جودة أداء عضو هيئة التدريس الجامعي:

يعرض الباحثان لمفهوم جودة أداء عضو هيئة التدريس الجامعي، ومؤشراته، والعوامل المؤثرة فيه، وقياسه، وذلك فيما يلي:

### (أ) مفهوم جودة أداء عضو هيئة التدريس الجامعي:

يعرف الأداء على أنه: "القيام بأعباء الوظيفة من مسئوليات وواجبات وفقاً للمعدل المفروض أدائه من العامل الكفاء المدرب" (زكريا سالم سليمان إبراهيم، ٢٠٠٨: ٨)

ويعرف أداء الأستاذ الجامعي بأنه: "تحديد القيمة الفعلية لكل ما يبذله الأستاذ الجامعي بين نشاطات وأدوار داخل كليته وخارجها، من أجل إحداث التغييرات المرغوبة في شخصيات الطلاب في ضوء أهداف ووظيفة الكلية من ناحية، وكذلك تحقيق أهداف المجتمع وتوقعاته من وظائف مجتمعية يؤديها الأستاذ الجامعي من ناحية أخرى" ويظهر أداء الأستاذ الجامعي من خلال ممارسته لأدواره المتعددة، حيث يتعدد أداء الأستاذ بتعدد أدواره وأنشطته، مما يترتب عليه قيامه بأداءات كثيرة ومتنوعة تتنوع بتنوع أهداف الجامعة التي يعمل فيها (نادية حسن السيد علي، ٢٠٠٥: ٣٣-٣٤).

ويمكن تعريف جودة الأداء على أنها: "استيفاء المعايير بالمستوى المنشود مع التوظيف الأمثل للموارد والإمكانات المتاحة" (أحلام الباز حسن الشربيني، سمير عبد الفتاح لاشين، ٢٠٠٨: ٦)

ويعرف الباحثان جودة أداء عضو هيئة التدريس الجامعي بأنها: إدراك عضو هيئة التدريس الجامعي لقدرته على القيام بالمهام الوظيفية المرتبطة بالجانب العلمي أو الاجتماعي أو الإداري في ضوء الإمكانيات المادية والبشرية داخل الكلية لتحقيق الأهداف المرجوة.

## (ب) مؤشرات جودة أداء عضو هيئة التدريس الجامعي:

وترى (نادية حسن السيد علي، ٢٠٠٥: ٥٥) أن أداء الأستاذ الجامعي يمكن تصنيفها إلى ثلاثة مجالات أولها: التدريس: ويهدف إلى نقل المعرفة بين الأجيال والمحافظة عليها، والمجال الثاني: البحث العلمي: ويهدف إلى إثراء المعرفة وتنميتها وهذا هو لب وظيفة الجامعة، ويتمثل المجال الأخير في تنمية المجتمع المحيط وتقديم الخدمات المتنوعة له.

ويرتبط أداء عضو هيئة التدريس بمجموعة من الخصائص والسمات التي تنعكس على مستوى أدائه الوظيفي، وتتحدد مؤشرات جودة أداء عضو هيئة التدريس في البحث الحالي في ثلاثة مؤشرات أولها: جودة الأداء العلمي، والمؤشر الثاني: جودة الأداء الاجتماعي، والمؤشر الأخير: جودة الأداء الإداري، ويمكن توضيح تلك المؤشرات فيما يلي:

١- جودة الأداء العلمي: ويعرفها الباحثان على أنها: مجموعة الخصائص التي تمكن عضو هيئة التدريس من التدريس والبحث العلمي ومتابعة التطورات العلمية في مجال تخصصه.

ويعتبر التدريس الوظيفة الأساسية لجميع مؤسسات التعليم العالي، نظراً لأنه يشغل قدراً كبيراً من وقت أعضاء هيئة التدريس وفكرهم، وله أثره البالغ على الطلاب في الجامعة من حيث تكوين شخصياتهم وتنمية قدراتهم، فضلاً عن إكسابهم كثيراً من المهارات والممارسات المهنية المتخصصة من ناحية أخرى (سلطان سعيد مقصود بخاري، ٢٠٠٦: ٦٦) كذلك ويعتبر البحث العلمي من الوظائف الرئيسية لمؤسسات التعليم العالي، ويهدف إلى تنمية المعرفة وتطويرها، وذلك من خلال اشتغال أعضاء هيئة التدريس بالبحث العلمي، وتدريب طلابهم عليه، والتدريس والبحث العلمي تربطهما علاقة قوية، فجودة التدريس مرتبطة بجودة البحث العلمي (محمد عبد الوهاب حامد بدر الصيرفي، ٢٠٠٧: ٤٥)

ولا يقف الدور العلمي عند مجرد التدريس وما يرتبط به من إعداد للمادة العلمية، وعمليات التقويم وغيرها، وإنما يتجاوزها ليشمل أدواراً أخرى، ربما تكون أكثر أهمية في بناء شخصية الطالب، حيث أنه مطالب بالتعامل مع الطلاب والإمام الواعي بحاجاتهم، وعوامل تنمية شخصياتهم، وتفهم مشاعرهم، والنظر إليهم على أنهم يشكلون مع هيئة التدريس، الركائز الأساسية للجامعة، وبدون أحدهما لا يمكن تصور وجودها كجامعة (محمد سكران، ٢٠٠١: ١٩١-١٩٢).

فالأستاذ الجامعي يقع عليه العبء الأكبر في تحقيق الأهداف المرجوة، فقد قامت الجامعة على الأستاذ، وأصبحت سمعة الجامعات تقاس بمستوى أداء ومكانة علمائها، وقد كان على رأس الجوانب الجامعية التي حظيت بالاهتمام لإحداث التطوير بالجامعات، تلك المتعلقة بأستاذ الجامعة نفسه، وإعداده وتكوينه وفاعليته (محمد عبد الوهاب حامد الصيرفي، ٢٠٠٧: ٣٦).

فمن خلال قيام الأستاذ الجامعي بالأداء البحثي المنوط به مستوى عال من الأداء، ووفقاً للمعايير القياسية، فسوف يصل بجامعته إلى مستوى الجودة والتميز في مجال البحث العلمي مما يجعلها تسهم بدور بارز في حركة البحث العلمي والاكتشافات العلمية الحديثة (نادية حسن السيد علي، ٢٠٠٥: ٥٩).

وأطلق عليه هاني محمود جرادات (٢٠١٥: ٩٢) الأداء التدريسي ويعرفه بأنه: " كل ما يقوم به عضو هيئة التدريس من أنشطة وعمليات وإجراءات وسلوكيات تعليمية تتعلق بعملية التدريس داخل قاعة التدريس أو خارجها".

وأطلق عليها عبد العزيز بن رشيد العمرو (٢٠١٤: ٥٩) الأداء التدريسي ويعرفها على أنها: "كل ما يصدر عن عضو هيئة التدريس في برنامج الدبلوم العام في التربية من أداءات سلوكية وممارسات تدريسية، ترتبط بمهارات التدريس المطلوبة منه بهدف تحقيق أهداف العملية التعليمية، ويمكن ملاحظتها وقياسها من خلال الاستبانة المعدة لهذا الغرض"، أما جودة الأداء التدريسي فيعرفها على أنها: " إتقان عضو هيئة التدريس في برنامج الدبلوم العام في التربية الأداءات السلوكية والممارسات والمهام التي يقوم بها أثناء تدريسه بأفضل صورة ممكنة".

ويعرف الأداء التدريسي بأنه: " كل ما يصدر عن المعلم من أداءات سلوكية ترتبط بمهارات التدريس المطلوبة منه، ويمكن ملاحظتها وقياسها" (أسامة محمد الحازمي، شعيب جمال صالح، هشام أنور خليفة، ٢٠١٢: ١٧٤).

٢- جودة الأداء الاجتماعي: ويمكن تعريفها بأنها: الخصائص التي تمكن عضو هيئة التدريس بحسن التصرف مع طلابه في المواقف الصعبة والقدرة على إقامة علاقات اجتماعية وإنسانية مع طلابه وزملائه وإدارة الكلية وأفراد المجتمع (حمدان أحمد الغامدي، ٢٠٠٣: ٥٥) حيث أن العلاقات الإنسانية الإيجابية تساهم في زيادة معدلات الرضا الوظيفي لديهم، بالإضافة إلى أنها تعمل على تحقيق الأهداف المرجوة بكفاءة، حيث تعتمد الحياة الجامعية بدرجة كبيرة على العلاقة بين الأستاذ الجامعي والطالب ويجب أن تكون هذه العلاقة إيجابية يسودها الود والعطف والاحترام المتبادل، كما أن هذه العلاقة تنعكس بالتالي على التحصيل الأكاديمي (أنيسة دوكم، ٢٠٠٧: ١٥٦)

٣- جودة الأداء الإداري: ويعرفها الباحثان بأنها: الخصائص التي تمكن عضو هيئة التدريس من ممارسة الأعمال الإدارية وقدرته على إدارة القسم أو الاجتماعات أو اللقاءات الطلابية.

ويحتم العمل داخل الجامعة مشاركة عضو هيئة التدريس في العمل الإداري، تحت أي مستوى من المستويات داخل القسم، أو الكلية أو الجامعة، وهذه المشاركة تتطلب منه القيام بالعديد من الأدوار الإدارية، خاصة تلك الأدوار المرتبطة بالأعمال الأكاديمية، كما تتطلب منه أن يكون على مستوى القيام بها من حيث توافر المهارات الإدارية، من تخطيط وتنظيم وقدرة على اتخاذ القرارات، واستثمار أمثل للقدرات والإمكانات المادية والبشرية للقسم أو الكلية أو الجامعة، التي يتولى مسئوليتها أو يشارك في هذه المسئولية (محمد سكران، ٢٠٠١: ١٩٣).

وتتعدد المهام الإدارية للأستاذ الجامعي ما بين عمادة أو وكالة الكلية بالإضافة إلى رئاسة القسم وعدد من اللجان سواء في مجال الطلاب ونشاطهم أو البحث العلمي أو الامتحانات... إلخ

ويرى الباحثان أنه قد أصبح من المسلم به ضرورة تقييم أداء عضو هيئة التدريس، وذلك لضمان تحقيق جودة أدائه، ومن ثم تحقيق جودة التعليم الجامعي.

ويشير همام بدرأوي زيدان (٢٠٠٥: ٨٣٣) إلى أن تأثيرات حركة الاعتماد وضمان الجودة في مجال أعضاء هيئة التدريس يتحقق بتنمية روح الفريق والعمل الجماعي، والتعاون فيما بينهم لإتجاز المهام الفردية والمشاركة، سواء أكانت تلك المهام تدريسية أم بحثية أم لخدمة المجتمع الجامعي والمجتمع الخارجي، بما يسهم في إظهار الطاقات الكامنة لديهم، واكتسابهم العديد من الخبرات والمهارات ذات العلاقة بمعايير ومؤشرات الجودة والاعتماد في مجال تخصصهم.

### (ج) العوامل المؤثرة في جودة أداء عضو هيئة التدريس الجامعي:

يحاول الباحثان الكشف عن مدى وجود تأثير لبعض العوامل الديموغرافية (التخصص: أكاديمي، تربوي)، (مكان العمل: عضو هيئة تدريس في تربية تفهنا الأشراف، منتدب لتربية تفهنا الأشراف من كلية أخرى)، (الرتبة العلمية: أستاذ، أستاذ مساعد، مدرس) في جودة أداء عضو هيئة التدريس الجامعي، بالإضافة إلى الكشف عن إمكانية التنبؤ بجودة الأداء من خلال مؤشرات جودة حياة أعضاء هيئة التدريس الجامعي.

#### (د) قياس جودة أداء عضو هيئة التدريس الجامعي:

يعتبر قياس الأداء منهجاً مهماً تستخدمه المنظمات في التعرف على مدى تحقيق أهدافها، ولكي يتم ذلك بكفاءة يجب أن يشتمل القياس على كافة المستويات داخل المنظمة، مع التوجه للتحسين المستمر لأهداف المنظمة، ويجب أن تراعي متطلبات قياس الأداء الجيد ما يلي: أن يتم اشتقاقها من الاستراتيجية وربطها بأهداف محددة، وأن يتم تعريفها بوضوح وتكون بسيطة في الفهم، وأن توفر تغذية مرتدة دقيقة وفي الوقت المناسب لتصبح جزء من الدورة الإدارية المغلقة، ويمكن أن تتأثر وتراقب من المستخدم وحده أو بالتعاون مع آخرين، وأن يكون لها هدف واضح ومناسب ومعادلة محددة ومصدر بيانات معلوم، وتوفر معلومات دقيقة ومحكمة عن الأمور التي سيتم قياسها (نادية راضي عبد الحليم، ٢٠٠٥: ٣-٤).

وتواجه عملية قياس مستوى الجودة في التعليم الجامعي العديد من الصعوبات ترجع إلى الخصائص التي يتميز بها النظام الجامعي، ومن هذه الصعوبات: إن موضوع قياس الجودة لم ينل الاهتمام الكافي من قبل الباحثين في المنظمات الخدمية بعمامة والجامعات بخاصة، وبالتالي لا توجد مؤشرات دقيقة متفق عليها من قبل الباحثين لقياس الجودة، وتتصف مخرجات النظام الجامعي من خريجين ونتاج علمي وخدمة المجتمع بالتنوع وعدم التجانس، وهذا ما يفرض الاعتماد على أعداد كبيرة من المؤشرات والخصائص في قياس الجودة، ومن الصعب معرفة الفائدة التي تحققها مخرجات الجامعة للمجتمع، لأن أعداد كبيرة من تلك المخرجات تبقى دون الاستفادة منها كحالات عدم التعيين، كما أن الفوائد قد لا تأتي مباشرة وقد تحتاج لسنوات طويلة لكي يظهر مردودها، وتأثر السلوك الإنساني بالعديد من العوامل التي تجعل من الصعب التحديد الدقيق لجودة هذا العنصر (محمد محجوب الحداد، حاتم عبد الله طاهر، ٢٠٠٩: ٦-٧)

وتقاس جودة أداء عضو هيئة التدريس الجامعي في البحث الحالي من خلال التقرير الذاتي لعضو هيئة التدريس الجامعي لتقييم أدائه، بالإضافة إلى تقييم الطلاب لأداء أستاذهم.

## دراسات سابقة:

يتم تصنيف الدراسات السابقة في ثلاثة محاور يتناول الأول منها مجموعة من الدراسات السابقة التي تناولت جودة حياة أعضاء هيئة التدريس الجامعي، أما المحور الثاني فيتناول الدراسات السابقة التي تناولت جودة أداء أعضاء هيئة التدريس الجامعي، وتناول المحور الأخير الدراسات السابقة التي تناولت جودة حياة أعضاء هيئة التدريس الجامعي في علاقتها بجودة أدائهم، ويتم عرض تلك الدراسات فيما يلي:

**المحور الأول: دراسات سابقة تناولت جودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي:**

أجريت العديد من البحوث العربية والأجنبية حول جودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس، ومن تلك البحوث دراسة (Sargent, Sotile, Sitile, Rubash, & Barrack, 2009) والتي سعت إلى تقييم جودة حياة أطباء وأعضاء هيئة تدريس قسم جراحة العظام، وذلك لتحديد العوامل المرتبطة بظروف العمل، ذات التأثير على جودة حياتهم، وتكونت عينة الدراسة من (٣٨٤) طبيباً، (٢٦٤) عضو هيئة تدريس، طبق عليهم مقياس الرضا عن العمل والحياة ومقياس التوافق النفسي واستبيان الصحة العامة ومقياس إدارة الضغوط ومقياس الاحتراق النفسي، وأظهرت النتائج ارتفاع مستوى الرضا عن العمل لدى الأطباء وأعضاء هيئة التدريس بالرغم من معاناتهم من ضغوط متعددة واحتراق نفسي، وانخفاض مستوى جودة الحياة.

وهدفت دراسة (Mirkamali & Thani, 2011) إلى الكشف عن واقع جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة طهران وشريف التكنولوجية، وطبقت استبانة البحث على عينة تكونت من ١٥٠ عضواً من أعضاء هيئة التدريس تم اختيارهم عشوائياً، وتوصلت النتائج إلى انخفاض مستوى جودة حياة العمل لديهم، كما بينت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعتين.

وهدفت دراسة سحر فاروق علام (٢٠١٢) إلى التعرف على مستوى ومدى انتشار جودة الحياة لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة عين شمس، بالإضافة إلى التحقق من وجود علاقة بين متغيري جودة الحياة والرضا الوظيفي لديهم، والتعرف على مدى وجود اختلاف في مستوى جودة الحياة والرضا الوظيفي باختلاف المتغيرات الديموغرافية (الجنس، الدرجة العلمية، التخصص)، وتكونت عينة الدراسة من (١٠٢) عضواً، طبق عليهم مقياس جودة الحياة لمنظمة الصحة العالمية، ومقياس الرضا الوظيفي، وقد أسفرت النتائج عن انخفاض مستوى جودة الحياة بأبعادها المختلفة فيما

عدا بعد العلاقات الاجتماعية، ووجدت علاقة موجبة بين جودة الحياة والرضا الوظيفي، ولم يوجد اختلاف بين أفراد العينة في مستوى جودة الحياة وفقاً لمتغير الجنس والتخصص بينما وجدت فروق على متغير الدرجة العلمية لصالح الأساتذة.

وأجريت دراسة (Ejechi, 2012) بهدف الكشف عن جودة الحياة لدى الأكاديميين المتقاعدين في بعض الجامعات النيجيرية، باستخدام مقياسين لجودة الحياة، وطبقت تلك الأدوات على عينة تكونت من (٢٢٦) عضواً من أعضاء هيئة التدريس، أشارت النتائج إلى أن الرضا عن جودة الحياة كانت مؤشراً لحوالي ٥٠% من النقاط بينما كانت الصحة البدنية كمؤشر بنسبة نقل عن ٣٠%، ووجدت فروق تعزى للنوع والعمر والعيش مع أو دون الزوج، إلزامية أو التقاعد الطوعي، والرتبة في بعض مؤشرات الجودة، حيث كانت النساء أعلى من الذكور فيما يتعلق بالمؤشرات الجسدية لجودة الحياة بينما لم تكن هناك فروق بين الجنسين في المؤشرات الأخرى، وفيما يتعلق بالعمر فقد كانت الصحة البدنية للفئات التي تقل أعمارهم عن ٦٥ عاماً أفضل من نظرائهم الأكبر سناً، وكانت مؤشرات جودة لدى المتزوجين أفضل من غير المتزوجين في جميع المجالات باستثناء الصحة البدنية حيث لم يوجد بينهما فرق في ذلك، وكانت مؤشرات جودة الحياة لدى المتقاعدين طوعية أعلى من نظرائهم المتقاعدين إلزامياً، وكانت الفروق في جودة الحياة في اتجاه الرتبة الأعلى، كما كانت علاقة موجبة بين جودة الحياة والسعادة الذاتية.

وهدفت دراسة (Tabassum, 2012) إلى قياس مستوى جودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة في بنجلاديش، وطبقت استبانة لقياس مستوى جودة الحياة لدى عينة تكونت من ٧٢ عضواً من أعضاء هيئة التدريس، وقد تبين من خلال النتائج ارتباط جودة الحياة الوظيفية بدرجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس.

وهدفت دراسة أماني عبد التواب صالح (٢٠١٣) إلى التعرف على واقع جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بجامعة سلمان بن عبد العزيز، وأيضاً التعرف على تأثير بعض المتغيرات الديموغرافية مثل التخصص والمرتبة الأكاديمية وسنوات الخبرة في الجامعة على مستوى جودة حياة العمل، وطبقت استبانة جودة حياة العمل على عينة تكونت من (٩٠) عضواً، وأظهرت النتائج أن مستوى الشعور بجودة حياة لدى أفراد العينة متوسط، ولم توجد فروق دالة إحصائية بين أفراد العينة تعزى إلى التخصص (أدبي، علمي)، الدرجة العلمية (محاضر، أستاذ مساعد)، سنوات الخبرة بالجامعة.

وأجريت دراسة (Schneider et al., 2013) بهدف تحديد العوامل المهمة في جودة الحياة وشمل البحث ثلاث مراحل ما بين عامي ٢٠١٠، ٢٠١١م وأرسل الاستبيان بالبريد الإلكتروني لعينة طبقية ممثلة لسكان ولاية مينسوتا Minnesota تكونت من ٧٤٨٨ فرداً أرسل إليهم استبانة البحث بالبريد الإلكتروني وعاد منها ٣٤٨٤ أي بنسبة ٤٥% من الاستبيانات، وأشارت النتائج إلى أن أفراد عينة الدراسة كانوا راضون عن جودة حياتهم وكان متوسط الرضا تقريباً ٦,١٥ على مقياس من ١-٧ مما يشير إلى درجة عالية من الرضا لديهم "راض جداً" وتم فحص أحد عشر مجالاً لجودة الحياة هي: التعليم، العمالة، المالية، البيئة، الإسكان، الأسرة، الأصدقاء، الجيران، الصحة، المرافق المحلية، الترفيه، السلامة، الروحانية، الإيمان والسكينة، وسائل النقل.

وهدفت دراسة مريم شيخي (٢٠١٤) إلى الكشف عن طبيعة العلاقة التي تربط بين جودة الحياة ومصادر استبيان طبيعة العمل عند الأستاذ الجامعي، والتعرف على مستويات جودة الحياة المدركة عند الأستاذ الجامعي، والكشف عن الفروق في مصادر طبيعة العمل وجودة الحياة بين أفراد العينة تعزى لمتغير الجنس، الحالة الاجتماعية، سنوات الأقدمية، واختلاف الكلية المنتسب لها الأستاذ الجامعي، وتكونت عينة الدراسة من ١٠٠ أستاذ جامعي بجامعة تلمسان، طبق عليهم استبيان يقيس مصادر طبيعة العمل، ومقياس جودة الحياة، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية بين مصادر طبيعة العمل الخاصة بالأستاذ الجامعي وجودة الحياة بمختلف مجالاتها، ولم توجد فروق دالة إحصائية في مصادر طبيعة العمل في متوسطات الأستاذ الجامعي تعزى لمتغير الجنس ما عدا بعد الحوافز والترقية لصالح الذكور، ولم تثبت فروق في مصادر طبيعة العمل في متوسطات الأساتذة تعزى لمتغير الأقدمية والتخصص والفئة.

وهدفت دراسة (Erdem, 2014) إلى تحديد مستوى جودة حياة العمل لدى معلمي المدارس الابتدائية والنتيؤ من خلاله باعتراب العمل، وتم تطبيق مقياس جودة حياة العمل، مقياس اغتراب العمل، على ٣٤٦ معلماً ومعلمة، وأشارت النتائج إلى تفوق الإناث على الذكور في الاغتراب الوظيفي، وكان مجموع مجالات الحياة لدى المتزوجين أفضل من غير المتزوجين، وكانت القدرة على العمل أكبر لدى المعلمين الذين تراوحت سنوات الخبرة لديهم بين ٦-١٠ سنوات، كما وجدت أبعاد فرعية لجودة الحياة تعطي تنبؤات مهمة.

وأجريت دراسة (Zare et al., 2014) بهدف قياس مستوى جودة الحياة لدى عينة تكونت من ٢٣٥ عضواً من أعضاء هيئة التدريس بجامعة طهران، وأظهرت النتائج وجود مستوى متدن من جودة الحياة لديهم وأوصت بضرورة اهتمام المسؤولين بالتخطيط لتحسين مستوى جودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس.

وهدفت دراسة إيمان إبراهيم الدسوقي أحمد (٢٠١٥) إلى التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية، وتكونت عينة الدراسة من (١٠٦) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب في جامعة الدمام، طبق عليهم استبانة جودة الحياة الوظيفية، وأظهرت النتائج أن مستوى جودة الحياة الوظيفية جيدة بالنسبة لبعض الأبعاد، ومتوسط بالنسبة للأبعاد الأخرى، ووجدت فرق دال إحصائياً في مستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير النوع لصالح الإناث، ووجود فروق دالة في جودة الحياة تعزى لمتغير الخبرة لصالح مجموعة (١٠ سنوات فأكثر)، وأظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطي درجة الأستاذ المشارك والمساعد في جودة الحياة ككل والأبعاد الفرعية لصالح الأستاذ المشارك، ولم توجد فروق دالة إحصائياً تعزى لمتغير الجنسية.

**المحور الثاني: دراسات سابقة تناولت جودة أداء أعضاء هيئة التدريس الجامعي:**

وهدفت دراسة عبد الرحمن إبراهيم المحبوب (٢٠٠٠) إلى التعرف على الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك فيصل من خلال تقديرات الطلبة للممارسات التدريسية، واشتملت الدراسة على عينة قوامها ٢٧٣ طالباً وطالبة، طلب منهم الإجابة على استبانة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي، وخلصت نتائج الدراسة إلى أن تقديرات الطلاب للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس تختلف عن تقديرات الطالبات، حيث كان الطلاب أكثر استفادة من ممارسات عضو هيئة التدريس لمهاراته التدريسية من الطالبات، كما جاء ترتيبهم لفقرات الأداء التدريسي الأكثر أهمية بين طلاب وطالبات التخصص الأدبي.

واستهدفت دراسة جمال علي الدهشان، جمال أحمد السيسي (٢٠٠٤) إلى التعرف على آراء أعضاء هيئة التدريس في درجة أهمية بعض جوانب الأداء الأكاديمي - خاصة الجانب التدريسي منه - ودرجة ممارستهم لها، والتحقق من اختلاف آرائهم باختلاف بعض خصائصهم الشخصية كالنوع، وطبيعة الإعداد، والرتبة الأكاديمية، ومكان الحصول على الدكتوراه، واستخدمت الدراسة أداة لمسح آراء عينة من أعضاء هيئة التدريس، من مختلف كليات الجامعة، بلغت ٢٤٥ عضواً بجامعة المنوفية، وأشارت النتائج إلى أن أفراد العينة يرون كل جوانب الأداء التدريسي التي تناولتها الدراسة على درجة كبيرة من الأهمية، وأنهم يمارسون جوانب تهيئة الطلاب لدراسة المقرر، والتفاعل مع الطلاب، وأساليب التدريس بدرجة متوسطة، ويمارسون جانبي الاستعداد للتدريس وتقييم الطلاب بدرجة كبيرة.

وسعت دراسة جمال أحمد السيسي، محمد عباس محمد عبد الرحيم (٢٠٠٤) إلى التعرف على آراء أعضاء هيئة التدريس حول مستوى أداء رؤساء الأقسام الأكاديمية

لمسئولياتهم المهنية (التعليمية، والعلمية، والخاصة بخدمة المجتمع، والقيادية، والإدارية، والاجتماعية)، واستخدمت استبانة طبقت على عينة تكونت من ٢٦٢ عضو هيئة تدريس بجامعة الأزهر، وتوصلت الدراسة لعدة نتائج أهمها: أن مستوى أداء رؤساء الأقسام الأكاديمية لمسئولياتهم المهنية من وجهة نظر أفراد العينة جاء متوسطاً، وكم الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس جاء منخفضاً مقارنةً بجامعات الدول المتقدمة، لكنه مناسب مقارنةً بالإنتاج المحلي، ولم توجد علاقة دالة إحصائية بين مستوى أداء رؤساء الأقسام الأكاديمية لمسئولياتهم المهنية، وكم الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة نفسها.

وهدفت دراسة جمال علي الدهشان، جمال أحمد السيسي (٢٠٠٥) إلى التعرف على آراء أعضاء هيئة التدريس، حول درجة أداء رؤساء الأقسام لوظائفهم ومسئولياتهم المهنية، وعلاقة ذلك بدرجة رضا أعضاء هيئة التدريس عن عملهم، وتمثلت أداة الدراسة في استبانة طبقت على عينة تكونت من ١٦٠ عضو هيئة تدريس بجامعة المنوفية، وأشارت النتائج إلى أن المسئوليات العلمية والتعليمية والإدارية والسياسية والاجتماعية لرؤساء الأقسام ذات أهمية كبرى من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، إلا أنهم يرون أن مسئوليات رؤساء الأقسام في خدمة المجتمع غير مهمة، ويعتقدون أن رؤساء أقسامهم يقصرون في أداء مسئولياتهم العلمية والتعليمية، ويؤدون مسئولياتهم الإدارية والسياسية والاجتماعية بدرجة متوسطة، ويقصرون في أداء مسئولياتهم الخاصة بخدمة المجتمع، كما خلصت الدراسة إلى وجود علاقة موجبة دالة إحصائية بين أداء رؤساء الأقسام لمسئولياتهم المهنية ورضا أعضاء هيئة التدريس عن عملهم.

واهتمت دراسة نادية حسن السيد علي (٢٠٠٥) بتقييم أداء الأستاذ الجامعي، في ضوء معايير الجودة، وعالجت الدراسة ذلك بصورة نظرية، وقدمت الدراسة رؤية مقترحة لأهم معايير تقييم أداء الأستاذ الجامعي انطلاقاً من مسلمة أساسية، وتم تحديد المجالات الرئيسية لأداء الأستاذ الجامعي بمجال الأداء التدريسي ومجال الأداء البحثي ومجال الأداء المرتبط بخدمة المجتمع وتنميته، وتحديد أهم المهام الفرعية لكل مجال منها، وتم صياغة مجموعة من المعايير الخاصة بكل مهمة فرعية داخل كل مجال بالإضافة إلى ترجمة كل معيار من تلك المعايير المقترحة إلى عدد من المؤشرات التي تدل عليه.

وهدفت دراسة (Campbell, 2005) إلى تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس التعليمي وأساليب تقييم التحصيل وذلك من وجهة نظر طلاب كليات المجتمع في ولاية فلوريدا الأمريكية، طبقت استبانة الدراسة على عينة من الطلاب تكونت من ٣٠٢ طالباً،

وأظهرت النتائج وجود أثر إيجابي لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس من قبل طلابهم، وخصوصاً فيما يتعلق بكل من: التنوع في طرق التدريس، وتحسين بيئة التعلم.

واستهدفت دراسة فاطمة عبد القادر بهنسي (٢٠٠٦) التعرف على واقع أداء هيئة التدريس لمهامهم، وتحديد درجة اختلاف واقع أداء أعضاء هيئة التدريس باختلاف طبيعة الكليات (نظرية - عملية - تطبيقية) واستخدمت استبانتان إحداهما تتعلق بمهام عضو هيئة التدريس، والأخرى لتحديد المعوقات التي تحول دون تحقيق الأداء الجيد، وبلغ عدد أفراد العينة ١٢٨ فرداً من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، وأشارت النتائج إلى انخفاض في واقع أداء أعضاء هيئة التدريس بصفة عامة بالنسبة للمهام المرتبطة بالتدريس، وفيما يتعلق باختلاف الأداء باختلاف التخصصات جاءت درجة التوافر متقاربة بالنسبة لمحور التدريس، وأشارت النتائج إلى انخفاض أداء أعضاء هيئة التدريس في المهام المرتبطة بالبحث العلمي، وكان هناك انخفاض في أداء أعضاء هيئة التدريس في المهام المرتبطة بخدمة المجتمع.

وهدفت دراسة فائقة عباس محمد (٢٠٠٧) إلى التعرف على واقع الممارسات التربوية لعضو هيئة التدريس من الإناث بجامعة أم القرى من وجهة نظر عضو هيئة التدريس نفسه، ومن وجهة نظر طلابه، والتعرف على الفروق بين آراء عضوات هيئة التدريس وبين آراء الطالبات في فاعلية الممارسات التربوية، تكونت العينة من (٢٠) عضوة و(٢٠) طالبة ممن يدرسن الإعداد التربوي ومرحلة الماجستير، وزع عليهن جميعاً استبيان الدراسة، وخلصت الدراسة إلى وجود فروق بين آراء عضوات هيئة التدريس في تقويمهن لأنفسهن وبين آراء الطالبات في تقويمهن لفاعلية تدريس عضوات هيئة التدريس لهن، حيث اعتبرت عضوات هيئة التدريس أنفسهن من ذوات الفاعلية التربوية، في حين كان تقييم الطالبات لهن أقل من ذلك.

وهدفت دراسة إيهاب السيد أحمد محمد (٢٠٠٩) إلى التعرف على أهم أساليب تقويم الأداء التعليمي لأعضاء هيئة التدريس، والوقوف على ممارستهم لأدوارهم التعليمية من وجهة نظر طلابهم، وطبقت استبانة الدراسة على عينة من الطلاب بكلية التربية جامعة الأزهر قوامها ٨٠٩ طالباً، وأشارت النتائج إلى أن أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر يؤدون دورهم التعليمي بدرجة متوسطة على خمسة معايير من الاستبانة وبدرجة ضعيفة على معيار التمكن من مهارات التقويم وذلك وفقاً لاستجابات أفراد العينة من طلابهم، وجاء ترتيب الأداء التعليمي لهم على النحو الآتي: تمكن المعلم من المحتوى العلمي لمجال تخصصه، التمكن من مهارات التعامل مع الطلاب وإدارة الموقف التعليمي، التمكن من طرق ومهارات التعليم المختلفة، التمكن من التخطيط الجيد لعملية التعليم والتعلم، التمكن من مهارات ووسائل الدعم الأكاديمي والاجتماعي للطلاب، التمكن من مهارات عملية التقويم.

وهدفت دراسة رمضان حسن عمر غلام (٢٠٠٩) إلى التعرف على مستوى جودة الأداء الإداري في كليات إعداد المعلمين في جامعة الجبل الغربي، والتعرف على وجود فروق دالة إحصائية ترجع لمتغيرات (الجنسية، الوضع الوظيفي، المؤهل العلمي، الدرجة العلمية، مدة الخبرة). وأجريت الدراسة على عينة تكونت من (٨١) عضو هيئة تدريس، طبقت عليهم استبانة الدراسة فأشارت النتائج إلى أن مستوى جودة الأداء الإداري كما يدركه أعضاء هيئة التدريس كانت مرتفعة، ولم توجد فروق دالة إحصائية في إدراك أعضاء هيئة التدريس لمستوى جودة الأداء الإداري ترجع للمتغيرات الديموغرافية.

وأجرى عواد حماد الحويطي (٢٠١٠) دراسة هدفت إلى تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس، وتكونت عينة البحث من (٤٠) عضو هيئة تدريس في كلية التربية والآداب جامعة تبوك ذكورا وإناثا، طبق عليهم استبانة الأداء التدريسي، وتوصلت النتائج إلى أن أغلب أفراد عينة البحث لم تصل بمستوى أدائها إلى النسبة المعيارية المحددة، وأن هناك تفاوتاً في الأداء بين أعضاء هيئة التدريس بين مجالات التقويم الثلاثة وبين مؤشرات نفس المجال، تحقق بعض المؤشرات بنسبة مطلقة في عدد محدود من المؤشرات ولم تتحقق بعض المؤشرات بنسبة مطلقة، تبين أن مجال تنفيذ المحاضرة هو أكثر المجالات تحققاً من حيث درجة الأداء لعضو هيئة التدريس يليه مجال التقويم ثم مجال التخطيط.

وهدفت دراسة فهد خلف اللميع، وعمار أحمد العجمي، وفوزي عبد اللطيف الدوخي (٢٠١٠) إلى تقييم مستوى الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر عينة من الطالبات، طبقت استبانة آراء الطالبات على عينة عشوائية قوامها ٢٩١ طالبة من تخصصات ومستويات مختلفة بكلية التربية الأساسية بدولة الكويت، وخلصت النتائج إلى أن طالبات التخصصات المساندة (تكنولوجيا التعليم، علوم المكتبات، التصميم الداخلي) ترين أن أداء الأساتذة في مستوى أعلى مما يراه طالبات التخصصات الأخرى، أن طالبات التخصصات العلمية هن أكثر عينة الدراسة اللاتي يشعرن بنوع من السلبية تجاه مستوى أعضاء هيئة التدريس في أبعاد الدراسة الثلاثة، أظهرت نتائج هذه الدراسة أن آراء الطلبة بصورة عامة تتفق على المستوى المتدني للدعم الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس.

وهدفت دراسة (Lester, 2010) إلى تصميم أداة لتقييم أداء رؤساء الجامعات الحكومية في الولايات المتحدة الأمريكية من وجهة نظر الرؤساء أنفسهم، ومن وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وتمت مقابلة (١٥) رئيس جامعة طبق عليهم استبانة الدراسة، بالإضافة لتطبيق الاستبانة على (٣٨٦) عضو هيئة تدريس في جامعة ولاية نيو مكسيكو **New Mexico State University** وأشارت النتائج إلى أن جودة أداء رئيس الجامعة يستدل عليها من خلال: جودة الطلبة ونسبة نجاحهم، والبحوث والمنح،

وحصول كليات الجامعة على الاعتماد الأكاديمي، وإنتاجية الكليات، وجودة الحياة الجامعية، وزيادة التمويل، والتنوع الثقافي، والعلاقة مع المجتمع، وإجراء تحديث في البنية التحتية لكليات الجامعة.

وأجريت دراسة صالح أحمد أمين عباينة (٢٠١١) بهدف تحديد درجة ممارسة مؤشرات جودة الأداء الجامعي بكلية الآداب مصراتة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، والتحقق من وجود اختلاف لدرجة أدائهم الجامعي تبعاً لبعض المتغيرات، وتم توزيع استبانة الدراسة على ٦٠ عضو هيئة تدريس، وتوصلت النتائج إلى أن درجة توفر مؤشرات جودة الأداء الجامعي في كلية الآداب مصراتة متوسطة، كانت هناك ١٥ فقرة تمارس بدرجة كبيرة و ٢٠ فقرة تمارس بدرجة متوسطة و ١١ فقرة تمارس بدرجة منخفضة، ولم توجد فروق دالة إحصائياً بين استجابات عينة الدراسة تبعاً لمتغيرات الرتبة الأكاديمية والمؤهل والجنسية، في حين وجدت فروق دالة إحصائياً بالنسبة لعدد سنوات الخبرة كانت الفروق في اتجاه ذوي الخبرة القصيرة ١-٣ سنوات.

وهدفت دراسة أحمد إبراهيم أحمد (٢٠١٢) تقويم أداء الأستاذ الجامعي وطريقة التدريس، وتم استطلاع آراء ١٤١٠ طالباً من طلاب كلية الهندسة بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، علاوة على استطلاع آراء (٣٣) أستاذ تم تقويم موادهم الدراسية بواسطة الطلاب باستخدام استبيانات معدة لذلك في دليل التقويم الذاتي المعتمد بالجامعة، وتوصلت النتائج إلى أن آراء الطلاب يمكن مقارنتها مع آراء الأساتذة للتأكد من جديتها، معظم طلاب المستويات المتقدمة يحرصون على الإلقاء بآراء تعتبر قيمة، بعض الأساتذة أكدوا أن آراء الطلاب ساعدتهم للوقوف على بعض نقاط الضعف، وأن الضعف في الأداء أحياناً يكون مرتبط بعوامل لا ترتبط بهم.

وهدفت دراسة برهان نمر إبراهيم بابية، محمد نمر إبراهيم بابية (٢٠١٢) إلى تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الطائف في ضوء استراتيجيات التدريس المتمركزة حول الطالب ومتطلباتها، واستخدم استبيان على عينة تكونت من ١٣٥ عضواً تم اختيارهم عشوائياً من أعضاء هيئة التدريس الذكور العاملين في كليات جامعة الطائف وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية إن ممارسة أعضاء هيئة التدريس لمعظم الاستراتيجيات التدريسية المتمركزة حول الطالب كانت متدنية باستثناء استراتيجية المناقشة والتطبيق العملي، إن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو ممارسة استراتيجيات التدريس المتمركزة حول الطالب في الجامعة كانت إيجابية ولديهم رغبة في تعلمها.

وهدفت دراسة حاتم جاسم عزيز (٢٠١٢) إلى تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس، وتكونت عينة البحث من ٧٥ طالباً وطالبة من طلبة الدراسات العليا في جامعة ديالى،

طبق عليهم استبانة تقويم أداء عضو هيئة التدريس من وجهة نظر الطلبة، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها تسجيل ضعف واضح في أداء التدريسيين من وجهة نظر الطلبة.

وهدفت دراسة أمل بنت فيصل مبارك الفريخ (٢٠١٣) إلى الكشف عن العلاقة الارتباطية بين وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلبات نحو أداء عضو هيئة التدريس للمهام التدريسية، واستخدمت استبانة طبقت على عينة تكونت من (٢٢٣) عضوة هيئة تدريس (٣٥١) طالبة من جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، وأظهرت النتائج أن واقع اهتمام أعضاء هيئة التدريس جاء في المرتبة الأولى للمهام التدريسية وجاءت التنمية المهنية في المرتبة الثانية وجاءت مهام البحث العلمي في المرتبة الثالثة وجاء الاهتمام بخدمة المجتمع في المرتبة الرابعة والأخيرة.

وهدفت دراسة فيصل محمد عبد الوهاب سعيد، هالة إبراهيم حسن أحمد (٢٠١٣) إلى تقييم الأداء المهني لعضو هيئة التدريس بكلية التربية جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، من وجهة نظر طلاب المستوى الرابع بكلية التربية، وطبقت استبانة الدراسة على عينة تكونت من (١٤٦) طالباً وطالبة، واستخلصت النتائج التي كان من أهمها: تحقق جميع معايير تقييم الأداء المهني، تحقق معايير استخدام تكنولوجيا التعليم والوسائل التعليمية والمهارات التدريسية بدرجة عالية، أما معيار تخطيط عضو هيئة للمحاضرة وتنفيذها ومعايير الأنشطة الصفية واللاصفية ومعايير أساليب التقييم للطلاب فتحققت بدرجة متوسطة.

وجاءت دراسة عبد العزيز بن رشيد العمرو (٢٠١٤) بهدف تقييم جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس، وطبقت استبانة الدراسة على عينة تكونت من (٦١٣) طالباً وطالبة من طلبة برنامج الدبلوم العام في التربية بجامعة حائل، وبينت النتائج أن مستوى جودة الأداء التدريسي لمؤشرات معيار (التخطيط للتدريس - المهارات الأدائية لتنفيذ التدريس - والتقويم) لدى عضو هيئة التدريس من وجهة نظر طلاب وطالبات برنامج دبلوم التربية العام جاءت بدرجة (جيد جداً)، وكذلك رضا المتعلمين العام عن البرنامج أيضاً بدرجة (جيد جداً).

وهدفت دراسة عبد السلام يوسف الجعافرة (٢٠١٥) إلى تقييم فاعلية أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة الزرقاء من وجهة نظر طلاب الجامعة وفقاً لمعايير جودة التعليم، ولتحقيق ذلك طبقت استبانة على عينة تكونت من (٦٠٠ طالب ٣١٠ طالبة) من طلبة الكليات الإنسانية والعلمية، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى تقييم الطلبة لأداء أعضاء هيئة التدريس في المستوى المرتفع، وجاءت المتوسطات الحسابية للمجالات جميعها في المستوى المرتفع عدا مجال تقويم تعلم الطلبة، في المستوى المتوسط.

وهدفت دراسة هاني محمود جرادات (٢٠١٥) إلى تعرف آراء الطلاب في الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب والعلوم بجامعة سلمان بن عبد العزيز، وطبقت استبانة على عينة تكونت من (١٤٨) طالباً، وأشارت النتائج إلى أن مجال عمليات التقويم جاء في المرتبة الأولى، ومجال عمليات الأداء التدريسي في المرتبة الثانية، وجاء مجال عمليات التواصل والسمات الشخصية لعضو هيئة التدريس في المرتبة الأخيرة، وأشارت النتائج إلى أن تقييم الطلاب لأداء عضو هيئة التدريس تأثر بالمتغيرات التالية: جنسية عضو هيئة التدريس، ورتبته الأكاديمية، المقرر الدراسي للطلاب، وموعد تقديم استبانة التقويم.

**المحور الثالث: دراسات سابقة تناولت جودة حياة أعضاء هيئة التدريس الجامعي في علاقتها بجودة أدائهم:**

اهتمت دراسة (Henning et al., 2009) بجودة حياة الأطباء الجراحين بنيوزلندا والتحقق من قدرتهم على تجنب الضغوط التي تواجههم والتي من شأنها أن تؤثر على جودة حياتهم، ومدى انعكاس ذلك على جودة التعليم لطلاب كلية الطب، واستخدم مقياس جودة الحياة لمنظمة الصحة العالمية، وأشارت النتائج إلى انخفاض مستوى جودة حياة الأطباء، وكان لذلك الانخفاض تأثيراً سلبياً على البيئة التعليمية لطلاب كلية الطب، كما أظهرت النتائج أن الأطباء الشباب أكثر عرضة للضغوط والقلق والاكنتاب؛ الذي يرجع للإرهاق وضغوط العمل، وعدم انتظام مواعيد النوم، مما يعكس بدوره على انخفاض مستوى جودة حياتهم.

أجريت دراسة حسن منصور السيد عوض (٢٠١٢) لتحديد العلاقة بين بيئة العمل الجامعي وجودة الحياة الوظيفية وتحديد العوامل التي يتوقف عليها مستوى إدراك عضو هيئة التدريس ومعاونه لجودة الحياة الوظيفية في الجامعات المصرية الحكومية والخاصة، وتحديد العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية في بيئة العمل الجامعي وكفاءة الأداء الجامعي من حيث (الأداء التدريسي، البحث العلمي، جودة واعتماد الكلية)، وتقديم نموذج لتقييم جودة الحياة الوظيفية في بيئة العمل الجامعية الحكومية والخاصة. استخدمت قوائم الاستقصاء والمقابلات الشخصية والملاحظة لجمع البيانات، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة دالة إحصائياً بين تحقيق أبعاد جودة الحياة الوظيفية وكفاءة الأداء الجامعي.

وأجريت دراسة أيمن السيد غنيمي إبراهيم (٢٠١٤) بهدف الكشف عن دور جودة الحياة الوظيفية في تحقيق التميز في الأداء بالمؤسسات الجامعية، وتم تطبيق ثلاث استمارات استقصاء موجهة إلى كل من السادة أعضاء هيئة التدريس واستمارة إلى الموظفين بالجامعة بالإضافة إلى استمارة الطلاب، وتكونت العينة الممثلة من ٣٨٤ فرداً

تضم السادة أعضاء هيئة التدريس والموظفين بالجامعة بالإضافة إلى الطلاب بجامعات عين شمس وجامعة القاهرة وجامعة حلوان، وقد أسفرت الدراسة عن عدة نتائج كان منها: أن هناك اتجاهاً عاماً بالموافقة على متغيري جودة الحياة الوظيفية، والتميز في الأداء الجامعي، ووجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين متغير جودة الحياة الوظيفية ومتغير خصائص التميز في الأداء الجامعي داخل الجامعة، ووجود تأثير معنوي لجودة الحياة الوظيفية على خصائص التميز في الأداء الجامعي داخل الجامعة، ووجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين متغير جودة الحياة الوظيفية ومتغير التطبيق الفعال للأداء داخل الجامعة، ووجود تأثير معنوي لجودة الحياة الوظيفية على التطبيق الفعال للأداء داخل الجامعة.

وأجريت دراسة خالد عبد القادر محمود عيد، أشرف يوسف سليم همام (٢٠١٤) بهدف التعرف مدى تأثير أبعاد جودة الحياة الوظيفية في أداء أعضاء هيئة التدريس، وطبقت قائمة الاستقصاء واستخدم أسلوب المقابلة الشخصية على عينة تكونت من ١٤٢ عضو هيئة تدريس من الجامعات السعودية بمنطقة مكة المكرمة وهي جامعة الطائف وجامعة أم القرى وجامعة الملك عبد العزيز، وتوصلت النتائج إلى أن أبعاد جودة الحياة الوظيفية تفسر ٤١,٥ % من التباين في مستوى الأداء الوظيفي، والعلاقة بينهم وبين الأداء الوظيفي موجبة.

#### تعقيب على الدراسات السابقة:

تبين من خلال ما تم عرضه من دراسات سابقة في المحور الأول أن معظم الدراسات تناولت عينات من أعضاء هيئة التدريس الجامعي ولم توجد سوى دراسة واحدة اهتمت بأعضاء هيئة التدريس من كلية التربية (أمانى عبد التواب صالح، ٢٠١٣) وقد سعت معظم الدراسات إلى تقييم جودة حياة عضو هيئة التدريس الجامعي (سحر فاروق علام، ٢٠١٢؛ أمانى عبد التواب صالح، ٢٠١٣؛ مريم شيخي، ٢٠١٤) (Sargent et al., 2009; Mirkamali & Thani, 2011; Tabassum, 2012; Erdem, 2014; Zare et al., 2014) وأجريت بعض الدراسات بهدف التعرف على تأثير بعض المتغيرات الديموغرافية على مستوى جودة حياة عضو هيئة التدريس الجامعي (سحر فاروق علام، ٢٠١٢؛ أمانى عبد التواب صالح، ٢٠١٣؛ مريم شيخي، ٢٠١٤) (Schneider et al., 2013)) وركزت بعض الدراسات على جودة حياة العمل أو ما يطلق عليها جودة الحياة الوظيفية (إيمان إبراهيم الدسوقي أحمد، ٢٠١٥) (Mirkamali & Thani, 2011; Erdem, 2014) ولم توجد فيما تم عرضه من دراسات في المحور الأول دراسة اهتمت بجودة حياة أعضاء هيئة التدريس الجامعي في جامعة الأزهر، ولذا فقد تصدى البحث الحالي لتناول تلك الفئة بالدراسة.

أما فيما يتعلق بالمحور الثاني للدراسات السابقة فقد اهتمت في معظمها على الأداء العلمي (التدريسي)، وهناك دراسات تناولت جوانب أخرى لأداء الأستاذ الجامعي، لتشمل الأداء التدريسي والبحث العلمي وخدمة المجتمع والتنمية المهنية (فاطمة عبد القادر بهنسي، ٢٠٠٦؛ أمل بنت فيصل مبارك الفريخ، ٢٠١٣) ومنها من تناول الأول الإداري لعضو هيئة التدريس (رمضان حسن عمر غلام، ٢٠٠٩) وهناك دراسة عالجت جودة الأداء بأسلوب نظري (نادية حسن السيد علي، ٢٠٠٥) وقد عالجت بعض الدراسات السابقة جودة الأداء لعضو هيئة التدريس الجامعي من خلال التقييم الذاتي لعضو هيئة التدريس الجامعي لأدائه (جمال علي الدهشان، جمال أحمد السيسي، ٢٠٠٤؛ جمال أحمد السيسي ومحمد عباس محمد عبد الرحيم، ٢٠٠٤) وبعضها من خلال تقييم الطلاب لأداء أستاذهم (عبد الرحمن إبراهيم المحبوب، ٢٠٠٠) (Campbell, 2005) وقارنت دراسة (فائقة عباس محمد، ٢٠٠٧) بين تقييم الأستاذ لأدائه وتقييم الطلاب لأداء أستاذهم، وقد استفاد الباحثان من ذلك في بناء أداء تضم جوانب متعددة لأداء لتشمل الأداء العلمي والأداء الاجتماعي والأداء الإداري، واختيار أسلوب يجمع بين تقييم عضو هيئة التدريس الجامعي لأدائه وتقييم الطلاب لأداء أستاذهم.

وفي المحور الأخير ركزت معظم ما تم عرضه من دراسات سابقة على تأثير جودة الحياة الوظيفية على أداء عضو هيئة التدريس الجامعي (حسن منصور السيد عوض، ٢٠١٢؛ أيمن السيد غنيمي إبراهيم، ٢٠١٤؛ خالد عبد القادر محمود عيد، أشرف يوسف سليم همام، ٢٠١٤) ولم توجد فيما تم عرضه من دراسات سابقة، سوى دراسة واحدة ركزت على الجوانب الأخرى لجودة الحياة (Henning et al., 2009) ولذا فقد تصدى البحث الحالي لتلك المشكلة.

وقد استفاد الباحثان مما تم عرضه من دراسات سابقة في صياغة فروض البحث وبناء أدواته وتفسير نتائجه.

### فروض البحث:

في ضوء ما تم الاطلاع عليه من مفاهيم ونظريات تتعلق بموضوع البحث وفي ضوء ما تم عرضه من دراسات سابقة، صاغ الباحث فروض البحث على النحو التالي:

١- " لا توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس الجامعي على مقياس جودة حياة عضو هيئة التدريس الجامعي (الأبعاد والدرجة الكلية) وفقاً لمتغير التخصص: أكاديمي، تربوي".

- ٢- " لا توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس الجامعي على مقياس جودة حياة عضو هيئة التدريس الجامعي (الأبعاد والدرجة الكلية) وفقاً لمتغير مكان العمل: عضو هيئة تدريس في تربية تفهنا الأشراف، منتدب لتربية تفهنا الأشراف من كلية أخرى".
- ٣- " لا توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس الجامعي على مقياس جودة حياة عضو هيئة التدريس الجامعي (الأبعاد والدرجة الكلية) وفقاً لمتغير الرتبة العلمية: أستاذ، أستاذ مساعد، مدرس".
- ٤- "لا توجد فروق دالة إحصائياً بين تقدير عضو هيئة التدريس الجامعي لأدائه، وتقدير الطلاب لأدائه".
- ٥- " لا توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس الجامعي على مقياس جودة أداء عضو هيئة التدريس الجامعي (الأبعاد والدرجة الكلية) وفقاً لمتغير التخصص: أكاديمي، تربوي".
- ٦- " لا توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس الجامعي على مقياس جودة أداء عضو هيئة التدريس الجامعي (الأبعاد والدرجة الكلية) وفقاً لمتغير مكان العمل: عضو هيئة تدريس في تربية تفهنا الأشراف، منتدب لتربية تفهنا الأشراف من كلية أخرى".
- ٧- " لا توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس الجامعي على مقياس جودة أداء عضو هيئة التدريس الجامعي (الأبعاد والدرجة الكلية) وفقاً لمتغير الرتبة العلمية: أستاذ، أستاذ مساعد، مدرس".
- ٨- "توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين درجات أعضاء هيئة التدريس الجامعي على مقياس جودة الحياة ودرجاتهم على مقياس جودة الأداء".
- ٩- " يمكن التنبؤ بجودة الأداء بمعلومية مؤشرات جودة حياة أعضاء هيئة التدريس الجامعي".

منهج البحث وإجراءاته:

منهج البحث:

استخدم البحث المنهج الوصفي الارتباطي المقارن، وذلك في الكشف عن العلاقة بين الأبعاد والدرجة الكلية لجودة حياة عضو هيئة التدريس لجامعي، والأبعاد والدرجة الكلية لجودة أداء عضو هيئة التدريس الجامعي، والتحقق من وجود فروق في الأبعاد والدرجة الكلية لمقاييس جودة حياة عضو هيئة التدريس وجودة أداء عضو هيئة

التدريس الجامعي وفقاً لمتغيرات التخصص (أكاديمي، تربوي)، مكان العمل (عضو هيئة تدريس في كلية التربية بتفهننا الأشراف، منتدب للتدريس في كلية التربية بتفهننا الأشراف)، الرتبة العلمية (أستاذ، أستاذ مساعد، مدرس)، بالإضافة إلى التحقق من إمكانية التنبؤ بالأبعاد والدرجة الكلية لجودة أداء عضو هيئة التدريس الجامعي من خلال مؤشرات (أبعاد مقياس) جودة حياة عضو هيئة التدريس الجامعي.

المشاركون: تضمنت مجموعة المشاركين في البحث مجموعتين إحداهما من أعضاء هيئة التدريس والأخرى من الطلاب وكانت على النحو الآتي:

(أ) مجموعة المشاركين من أعضاء هيئة التدريس الجامعي: تضمنت ١١٣ عضواً من أعضاء هيئة التدريس الجامعي المنتسبون لكلية التربية بتفهننا الأشراف جامعة الأزهر وبلغ عددهم ٥٥ عضواً، بالإضافة إلى ٥٨ عضواً ممن تم انتدابهم للعمل بالكلية وينتسبون لكليات أخرى في جامعة الأزهر، وقد روعي فيمن تم التطبيق عليهم أن يكونوا جميعاً من المنتسبين لجامعة الأزهر، وطلب منهم جميعاً الاستجابة لبند مقياسي جودة حياة عضو هيئة التدريس وجودة أداء عضو هيئة التدريس، وأخذت موافقتهم على تطبيق مقياس جودة الأداء على خمسة من طلابه يتم التطبيق عليهم بمعرفة الباحثان، ويتم اختيارهم بصورة عشوائية، ويمكن توصيف المشاركين من أعضاء هيئة التدريس وفقاً للمتغيرات الديموغرافية في الجدول (١) التالي:

جدول (١) توصيف المشاركين من أعضاء هيئة التدريس وفقاً للمتغيرات الديموغرافية

م	متغير البحث	فئات المتغير	العدد (١١٣)	النسبة المئوية
١	التخصص	أكاديمي	٤٢	٣٧,٢ %
		تربوي	٧١	٦٢,٨ %
٢	مكان العمل	عضو هيئة تدريس في تربية تفهننا الأشراف	٥٥	٤٨,٧ %
		منتدب لتربية تفهننا الأشراف من كلية أخرى	٥٨	٥١,٣ %
٣	الرتبة العلمية	أستاذ	٢٦	٢٣ %
		أستاذ مساعد	٣٧	٣٢,٧ %
		مدرس	٥٠	٤٤,٢ %

(أ) مجموعة المشاركون من الطلاب: شارك في البحث ٥٦٥ طالباً تم اختيارهم في مجموعات تكونت كل مجموعة منها من خمس طلاب تم اختيارهم بطريقة عشوائية، من الشعب التي يقوم عضو هيئة التدريس بالتدريس لهم، وطلب منهم الاستجابة على

مقياس جودة أداء عضو هيئة التدريس الجامعي، بحيث تعنى كل مجموعة منهم بتقييم أداء عضو هيئة تدريس واحد، وتم حساب المتوسط لتقييم كل مجموعة منهم.

#### أدوات البحث:

تمثلت أدوات البحث في مقياسي جودة حياة عضو هيئة التدريس، وجودة أداء عضو هيئة التدريس، وكلاهما من إعداد الباحثين، وفيما يلي وصف لهما:

#### ١- مقياس جودة حياة عضو هيئة التدريس الجامعي:

هدف المقياس: تقييم درجة جودة حياة عضو هيئة التدريس الجامعي من خلال ثلاثة مؤشرات: جودة حياة العمل، جودة المشاعر، جودة الحياة الأسرية والاجتماعية.

خطوات بناء المقياس: تم الاطلاع على بعض الدراسات والأبحاث السابقة التي تناولت جودة الحياة، ومن المقاييس التي اطلع عليها الباحثان مقياس جودة أسلوب الحياة، لدى المرأة المصرية والذي أعده عمرو محمد مصطفى (٢٠٠٧)، وقد وجد الباحثان أن هذا المقياس استهدف قياس جودة حياة المرأة المصرية وبالتالي لا يتناسب مع عينة الدراسة، كما اطلع الباحثان على مقياس تشخيص معايير جودة الحياة للعاديين وغير العاديين إعداد زينب محمود شقير (٢٠٠٩) إلا أن الباحثين لم يستخدموا هذا المقياس واستفادوا منه في تحديد أبعاد المقياس وبناء بنوده، وتم الاطلاع على مقياس جودة الصحة النفسية الذي أعده مصطفى خليل الشرفاوي (١٩٩٩)، بالإضافة إلى ذلك فقد اطلع الباحثان على مقياس جودة الحياة والذي أعده حسن مصطفى عبد المعطي (٢٠٠٧)، واطلع الباحثان على النسخة المختصرة لمقياس جودة الحياة والذي أعدته منظمة الصحة العالمية (World Health Organization, 2004).

كما اطلع الباحثان على مقياس جودة الحياة لدى طلبة الجامعة في سلطنة عمان، والذي أعده محمود عبد الحليم منسي، علي مهدي كاظم (٢٠١٠)، ومقياس جودة الحياة الأكاديمية لطلاب الجامعة والذي أعده (لغا محمد العتيبي، ٢٠١٤) ومقياس الشعور بجودة الحياة للمراهقات المعاقات بصريا والذي أعده كلا من فادية رزق عبد الجليل وآخرون (٢٠١٣)، واطلع الباحثان على استبيان جودة الحياة الذي أعده (Fallowfield, 2002: 875)

وفي ضوء ما سبق أعد الباحثان المقياس في ثلاثة أبعاد: جودة حياة العمل (٢٧ بند)، جودة المشاعر (٢٧ بنداً)، جودة الحياة الأسرية والاجتماعية (٢٦ بنداً) يمثل كل منها مؤشراً لجودة حياة عضو هيئة التدريس الجامعي، وتم عرض المقياس على

مجموعة من المحكمين، ثم اختبرت خصائصه السيكومترية على مجموعة من أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بتفهما الأشراف جامعة الأزهر.

**الخصائص السيكومترية لمقياس جودة حياة عضو هيئة التدريس الجامعي:**

تم التحقق من الخصائص السيكومترية لمقياس جودة حياة عضو هيئة التدريس الجامعي من خلال حساب الصدق والثبات والاتساق الداخلي للمقياس بعدة طرق وذلك كما يلي:

أ- صدق مقياس جودة حياة عضو هيئة التدريس: تم التأكد من صدق المقياس بطريقتين هما:

(أ-١) صدق المحتوى: حيث تم عرض المقياس الذي تكون من ٨٠ بنداً، (٢٧ بنداً لمؤشر جودة حياة العمل، ٢٧ بنداً لمؤشر جودة المشاعر، ٢٦ بنداً لمؤشر جودة الحياة الأسرية والاجتماعية) على مجموعة من المحكمين المتخصصين في الصحة النفسية وعلم النفس والإدارة التربوية، وذلك بهدف التحقق من ملائمة بنود المقياس للبعد الذي تنتمي إليه، ومناسبتها لمجموعة المشاركين وصلاحياتها لقياس جودة حياة عضو هيئة التدريس الجامعي، وروعت ملاحظات السادة المحكمين حول تعديل صياغة بعض العبارات، واتخذ الباحثان محك نسبة اتفاق ٨٠% للإبقاء على البند، فحذف إحدى عشر بنداً من المقياس وصارت بنود المقياس ٦٩ بنداً في صورته الأولى.

(أ-٢) صدق بنود مقياس جودة حياة عضو هيئة التدريس:

تم التحقق من صدق بنود مقياس جودة حياة عضو هيئة التدريس من خلال حساب معاملات ارتباط بيرسون بين درجات أفراد العينة الاستطلاعية (ن = ٤٦ عضو هيئة تدريس) على كل بند من بنود المقياس ومجموع درجات البعد الذي تنتمي إليه، وذلك بعد حذف درجة هذا البند، وذلك كما هو موضح في الجدول (٢) التالي:

جدول (٢) صدق بنود مقياس جودة حياة عضو هيئة التدريس

البعد الثالث: جودة الحياة الأسرية والاجتماعية		البعد الثاني: جودة المشاعر		البعد الأول: جودة حياة العمل	
معامل الارتباط	رقم البند	معامل الارتباط	رقم البند	معامل الارتباط	رقم البند
**٠,٦٢٥	٤٩	*٠,٣٦٥	٢٨	**٠,٦٣٤	١
**٠,٨٦٥	٥٠	**٠,٤٣٧	٢٩	**٠,٥٩٠	٢
**٠,٦٢٤	٥١	*٠,٣٠٥	٣٠	**٠,٥٩٨	٣
٠,٢٧١	٥٢	٠,٠٠٦	٣١	**٠,٦٢٧	٤
**٠,٤٧٩	٥٣	**٠,٥٤١	٣٢	**٠,٤٧٤	٥
**٠,٥٩٣	٥٤	**٠,٧٥٠	٣٣	*٠,٣٥٧	٦
**٠,٦٣٩	٥٥	**٠,٣٨٨	٣٤	*٠,٢٩١	٧
**٠,٣٨٠	٥٦	**٠,٦١٠	٣٥	*٠,٣١٩	٨
*٠,٣١٤	٥٧	**٠,٦٥١	٣٦	٠,٢٦٤	٩
**٠,٩١٤	٥٨	**٠,٦٣١	٣٧	*٠,٣٣٣	١٠
**٠,٥٠٧	٥٩	**٠,٤٧١	٣٨	٠,٠٨٠	١١
*٠,٣٣٨	٦٠	**٠,٥١٧	٣٩	٠,١٦١-	١٢
٠,١٨٧-	٦١	**٠,٥٤٧	٤٠	٠,٢٣٥	١٣
**٠,٨٤٢	٦٢	**٠,٤٥٢	٤١	**٠,٤٧٨	١٤
**٠,٥٤٢	٦٣	**٠,٧٢٥	٤٢	**٠,٥٠٣	١٥
٠,٠٠٦	٦٤	**٠,٧٣٦	٤٣	**٠,٦٢٦	١٦
**٠,٤٦٢	٦٥	**٠,٦٢٩	٤٤	**٠,٦٢٢	١٧
٠,١٨٠	٦٦	**٠,٧٣٢	٤٥	**٠,٥٧٥	١٨
٠,٢٥٣-	٦٧	**٠,٨٢١	٤٦	**٠,٦١٤	١٩
**٠,٤٣٦	٦٨	**٠,٧١٨	٤٧	**٠,٥٦٣	٢٠
*٠,٣٧٤	٦٩	**٠,٩٩٦	٤٨	**٠,٥٩٥	٢١
				**٠,٥٣٣	٢٢
				**٠,٤٥٧	٢٣
				**٠,٣٩٢	٢٤
				**٠,٥٠٨	٢٥
				٠,٢٨٥	٢٦
				**٠,٥٠٢	٢٧

ن = ٤٦ عضو هيئة تدريس \* دال عند مستوى ٠,٠٥ \*\* دال عند مستوى ٠,٠١

وتشير نتائج الجدول (٢) إلى أن هناك بنوداً ترتبط بالبعد الذي تنتمي له بمعاملات تراوحت بين (٠،٢٩١) إلى (٠،٩٩٦) ومستوى دلالتها يتراوح بين (٠،٠٥) إلى (٠،٠١) وهو ما يعني صدقها، وقد تم الإبقاء عليها في المقياس، في حين حذفت البنود (٩، ١١، ١٢، ١٣، ٢٦، ٣١، ٥٢، ٦١، ٦٤، ٦٦، ٦٧) نظراً لانخفاض معاملات ارتباطها بالبعد الذي تنتمي له بحيث لم تصل إلى مستوى الدلالة الإحصائية، وبذلك أصبح المقياس مكوناً من (٥٨) بنداً منهم: (٢٢) بنداً للبعد الأول جودة حياة العمل، (٢٠) بنداً للبعد الثاني جودة المشاعر، (١٦) بنداً للبعد الثالث جودة الحياة الأسرية والاجتماعية.

ب- ثبات مقياس جودة حياة عضو هيئة التدريس: تم التأكد من ثبات المقياس كما يلي:

(ب-١) التجزئة النصفية: تم حساب معامل الارتباط بين نصفي كل بعد من أبعاد المقياس وكذلك لنصفي المقياس، وذلك بعد حذف البنود غير الصادقة وفقاً لما جاء في الجدول (٢) السابق، فكانت معاملات الثبات كما بالجدول (٣) الآتي:

جدول (٣) يوضح معاملات الثبات لمقياس جودة حياة عضو هيئة التدريس بطريقة التجزئة النصفية

الدرجة الكلية (عدد البنود=٥٨)	البعد الثالث: جودة الحياة الأسرية والاجتماعية (عدد البنود=١٦)	البعد الثاني: جودة المشاعر (عدد البنود=٢٠)	البعد الأول: جودة حياة العمل (عدد البنود=٢٢)	
٠،٦٨٠	٠،٧٦٠	٠،٨٨٠	٠،٧٤٣	معامل الارتباط بين النصفين
٠،٨٠٩	٠،٨٦٤	٠،٩٣٦	٠،٨٥٢	معامل سبيرمان براون
٠،٨٠٧	٠،٨٦٣	٠،٩٣٤	٠،٨٥٠	معامل التجزئة النصفية بطريقة جتمان

ن = ٤٦ عضو هيئة تدريس

تشير نتائج الجدول (٣) السابق إلى أن معامل الارتباط بين نصفي الأبعاد الثلاثة ونصفي المقياس الدرجة الكلية كانت على الترتيب (٠،٧٤٣، ٠،٨٨٠، ٠،٧٦٠)، وكان معامل الثبات بعد التعديل بمعامل سبيرمان براون لأبعاد المقياس الثلاثة

وللدرجة الكلية كانت على الترتيب (٠،٨٥٢، ٠،٩٣٦، ٠،٨٦٤، ٠،٨٠٩) وبمعامل جتمان (٠،٨٥٠، ٠،٩٣٤، ٠،٨٦٣، ٠،٨٠٧) وهذا يدل على أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات.

(ب-٢) الثبات بطريقة معامل " ألفا كرونباخ " (Cronbach Alpha): تم تقدير معامل الثبات باستخدام معامل " ألفا كرونباخ " للأبعاد والدرجة الكلية لمقياس جودة حياة عضو هيئة التدريس، وذلك بعد حذف البنود غير الصادقة وفقاً لما جاء في الجدول (٢)، فكانت النتائج كما في الجدول (٤) الآتي:

جدول (٤) معاملات ألفا كرونباخ لمقياس جودة حياة عضو هيئة التدريس

الأبعاد	معامل الثبات
البعد الأول: جودة حياة العمل (٢٢ بند)	٠،٨٩٧
البعد الثاني: جودة المشاعر (٢٠ بند)	٠،٩١٣
البعد الثالث: جودة الحياة الأسرية والاجتماعية (١٦ بند)	٠،٨٩٦
الدرجة الكلية (٥٨ بند)	٠،٩٣٤

ن = ٤٦ عضو هيئة تدريس

تشير نتائج الجدول (٤) السابق إلى أن معاملات الثبات لأبعاد المقياس والدرجة الكلية، كانت على الترتيب (٠،٨٩٧، ٠،٩١٣، ٠،٨٩٦، ٠،٩٣٤) وهي معاملات ثبات مقبولة ومرتفعة، وتشير النتائج في مجملها إلى ثبات المقياس.

ج - الاتساق الداخلي لمقياس جودة حياة عضو هيئة التدريس:

تم التحقق من الاتساق الداخلي لمقياس جودة حياة عضو هيئة التدريس من خلال حساب معاملات ارتباط بيرسون بين درجات أفراد العينة الاستطلاعية (ن = ٤٦) على كل بند من بنود المقياس ومجموع درجات البعد الذي تنتمي إليه، وذلك بعد حذف البنود غير الصادقة وفقاً لما جاء في الجدول (٢)، فكانت النتائج كما هو موضح في الجدول (٥) التالي:

جدول (٥) الاتساق الداخلي لمقياس جودة حياة عضو هيئة التدريس

البعد الأول: جودة حياة العمل		البعد الثاني: جودة المشاعر		البعد الثالث: جودة الحياة الأسرية والاجتماعية	
رقم البند	معامل الارتباط	رقم البند	معامل الارتباط	رقم البند	معامل الارتباط
١	**٠,٦٩٧	٢٣	**٠,٤١٣	٤٣	**٠,٧٠٠
٢	**٠,٦٥٦	٢٤	**٠,٥٠٤	٤٤	**٠,٨٨١
٣	**٠,٦٦٥	٢٥	**٠,٣٨٢	٤٥	**٠,٧٠٥
٤	**٠,٦٨٠	٢٦	**٠,٥٧٩	٤٦	**٠,٥٤٥
٥	**٠,٥٢١	٢٧	**٠,٨٠٠	٤٧	**٠,٦٤٩
٦	**٠,٤٣٦	٢٨	**٠,٤٣٢	٤٨	**٠,٧٠٧
٧	**٠,٣٢٣	٢٩	**٠,٦٨٨	٤٩	**٠,٤٧٥
٨	**٠,٣٦٣	٣٠	**٠,٧٠٨	٥٠	**٠,٤١٦
٩	**٠,٤١٥	٣١	**٠,٦٩٠	٥١	**٠,٩٢٣
١٠	**٠,٥٣٦	٣٢	**٠,٥٤١	٥٢	**٠,٥٦٨
١١	**٠,٥٤٠	٣٣	**٠,٧١٢	٥٣	**٠,٤٣٠
١٢	**٠,٦٤٤	٣٤	**٠,٥٣٢	٥٤	**٠,٨٦٩
١٣	**٠,٦٤٨	٣٥	**٠,٥٦١	٥٥	**٠,٥٧٩
١٤	**٠,٦٣٦	٣٦	**٠,٤٦٦	٥٦	**٠,٥٢١
١٥	**٠,٦٨١	٣٧	**٠,٧٣٤	٥٧	**٠,٥٩٤
١٦	**٠,٥٩٥	٣٨	**٠,٧٥٣	٥٨	**٠,٤٧٣
١٧	**٠,٦٣٩	٣٩	**٠,٦٣١		
١٨	**٠,٦٣٧	٤٠	**٠,٧٣٣		
١٩	**٠,٥٥٠	٤١	**٠,٨٥٠		
٢٠	**٠,٤٩٠	٤٢	**٠,٧٠٨		
٢١	**٠,٥٩٤				
٢٢	**٠,٥٦٨				

ن = ٤٦ \* دال عند مستوى ٠,٠٥ \*\* دال عند مستوى ٠,٠١

يتضح من نتائج الجدول (٥) السابق أن معاملات ارتباط بنود المقياس بالبعد الذي تنتمي له تراوحت بين (٣٢٣) إلى (٠,٩٢٣) وجميعها كانت دالة عند مستويات دلالة (٠,٠١) فيما عدا البندين (٧، ٨) فكانت دلالتهم عند مستوى (٠,٠٥) وهو ما يشير إلى تحقق الاتساق الداخلي لجميع بنود المقياس.

كما تم التحقق من الاتساق لمقياس جودة حياة عضو هيئة التدريس من خلال حساب معاملات الارتباط بين أبعاد المقياس والدرجة الكلية كما بالجدول (٦) الآتي:

جدول (٦) مصفوفة معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس جودة حياة عضو هيئة التدريس

الأبعاد	جودة حياة العمل	جودة المشاعر	جودة الحياة الأسرية والاجتماعية
جودة حياة العمل	-----	-----	-----
جودة المشاعر	*٠,٣٦٧	-----	-----
جودة الحياة الأسرية والاجتماعية	**٠,٦٦٤	*٠,٣٣١	-----
الدرجة الكلية	**٠,٨٤٩	**٠,٥٩٥	**٠,٨٠٤

ن = ٤٦ \* دال عند مستوى ٠,٠٥ \*\* دال عند مستوى ٠,٠١

يتضح من نتائج الجدول (٦) السابق أن معاملات ارتباط أبعاد المقياس مع بعضها ومع الدرجة الكلية للمقياس قد تراوحت بين (٠,٣٣١) إلى (٠,٣٦٧) وجميعها دالة عند مستويات دلالة تراوحت بين (٠,٠٥) إلى (٠,٠١).

## ٢- مقياس جودة أداء عضو هيئة التدريس:

مراجعة الدراسات والبحوث التي تناولت جودة الأداء للاستفادة منها في تحديد أسلوب قياس أداء عضو هيئة التدريس، وتحديد أبعاد المقياس، والإطلاع على النموذج الذي أعده كلاً من عماد أبو الرب وعيسى قدارة (٢٠٠٨) لتقييم جودة أداء عضو هيئة التدريس، كما تم الإطلاع على استبانة تقويم أداء عضو هيئة التدريس من وجهة نظر الطلبة إعداد حاتم جاسم عزيز (٢٠١٢)، وتم الإطلاع على الأدوات التي استخدمت في دراسة أحمد إبراهيم أحمد (٢٠١٢)، كما اطلع الباحثان على المقترح الذي قدمته دراسة نادية حسن السيد علي (٢٠٠٥) واستبانة تقييم أداء الجامعات التي اقترحتها عبد الحسين الجبوري (٢٠٠٦) نقلاً عن صالح أحمد أمين عباينة (٢٠١١).

وفي ضوء ما سبق قام الباحثان ببناء مقياس لجودة أداء عضو هيئة التدريس الجامعي في ثلاثة أبعاد (جودة الأداء العلمي، جودة الأداء الاجتماعي، جودة الأداء

الإداري) وتضمن كل بعد (١٠) بنود وبذلك صارت بنود المقياس ٣٠ بنداً، وتم صياغة المقياس في صورتين إحداهما لعضو هيئة التدريس والأخرى للطلاب وتتضمن نفس البنود مع تعديل الصياغة، ثم اختبرت الخصائص السيكومترية للصورة الأولى على مجموعة من أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بتفهننا الأشراف جامعة الأزهر، واخترت الخصائص السيكومترية للصورة الثانية على مجموعة من طلاب كلية التربية بتفهننا الأشراف جامعة الأزهر.

**الخصائص السيكومترية لمقياس جودة أداء عضو هيئة التدريس الجامعي:**

تم التحقق من الخصائص السيكومترية لمقياس جودة أداء عضو هيئة التدريس الجامعي من خلال حساب الصدق والثبات والاتساق الداخلي للمقياس وذلك كما يلي:

أ- صدق مقياس جودة أداء عضو هيئة التدريس: تم التأكد من صدق المقياس في صورتيه بطريقتين هما:

(أ-١) صدق المحتوى: حيث تم عرض المقياس في صورتيه (صورة عضو هيئة التدريس، وصورة الطالب) الذي تكون من ٣٠ بنداً، (١٠ بنود لبعد جودة الأداء العلمي، ١٠ بنود لبعد الأداء الاجتماعي، ١٠ بنود لبعد جودة الأداء الإداري) على مجموعة من المحكمين المتخصصين في الصحة النفسية وعلم النفس والإدارة التربوية، وذلك بهدف التحقق من ملائمة بنود المقياس للبعد الذي تنتمي إليه، ومناسبتها لمجموعة المشاركين وصلاحتها لقياس الأداء، وروعت ملاحظات السادة المحكمين حول تعديل صياغة بعض العبارات، واتخذ الباحثان محك نسبة اتفاق ٨٠% للإبقاء على البند، فلم تحذف من المقياس أية بنود.

(أ-٢) صدق بنود مقياس جودة أداء عضو هيئة التدريس: تم حساب صدق بنود المقياس في صورتيه على النحو الآتي:

- صدق بنود مقياس جودة أداء عضو هيئة التدريس من وجهة نظر عضو هيئة التدريس: تم التحقق من صدق بنود مقياس جودة أداء عضو هيئة التدريس من وجهة نظر عضو هيئة التدريس من خلال حساب معاملات ارتباط بيرسون بين درجات أفراد العينة الاستطلاعية (ن = ٤٦ عضو هيئة تدريس) على كل بند من بنود المقياس ومجموع درجات البعد الذي تنتمي إليه، وذلك بعد حذف درجة هذا البند، وذلك كما هو موضح في الجدول (٧) التالي:

جدول (٧) صدق بنود مقياس جودة أداء عضو هيئة التدريس من وجهة نظر عضو هيئة التدريس

البعد الأول:		البعد الثاني:		البعد الثالث:	
رقم البند	معامل الارتباط	رقم البند	معامل الارتباط	رقم البند	معامل الارتباط
١	٠,٢٣٤	١١	**٠,٦٥٨	٢١	**٠,٦٦٩
٢	**٠,٦٤٠	١٢	**٠,٥٩١	٢٢	**٠,٦٩٣
٣	**٠,٥٣٤	١٣	**٠,٥٧٦	٢٣	**٠,٣٩٠
٤	**٠,٧١٩	١٤	**٠,٤٧٧	٢٤	**٠,٦٠١
٥	**٠,٥٦٥	١٥	**٠,٥٦٨	٢٥	**٠,٥١١
٦	٠,١٥٧	١٦	**٠,٤٤٥	٢٦	**٠,٥٧٣
٧	**٠,٦٣٥	١٧	**٠,٦٥٩	٢٧	**٠,٧٠١
٨	**٠,٦٤٠	١٨	**٠,٦٩٨	٢٨	**٠,٥٠٣
٩	**٠,٥٩٨	١٩	**٠,٤٣٥	٢٩	**٠,٧١٦
١٠	**٠,٦٢٤	٢٠	**٠,٦٩٠	٣٠	**٠,٦٨٣

ن = ٤٦ عضو هيئة تدريس \* دال عند مستوى ٠,٠٥ \*\* دال عند مستوى ٠,٠١

وتشير نتائج الجدول (٧) السابق، إلى أن هناك بنوداً ترتبط بالبعد الذي تنتمي له بمعاملات تراوحت بين (٠,٣٩٠) إلى (٠,٧١٩) ومستوى دلالتها يصل إلى (٠,٠١) وهو ما يعني صدقها، وقد تم الإبقاء عليها في المقياس، في حين حذف بندين رقمي (١، ٦) نظراً لانخفاض معاملات ارتباطهما بالبعد الذي تنتمي له بحيث لم تصل إلى مستوى الدلالة الإحصائية، وبذلك أصبح المقياس مكوناً من (٢٨) بنداً منهم: (٨) بنود للبعد الأول جودة الأداء العلمي، (١٠) بنود للبعد الثاني جودة الأداء الاجتماعي، (١٠) بنود للبعد الثالث جودة الأداء الإداري.

- صدق بنود مقياس جودة أداء عضو هيئة التدريس من وجهة نظر الطالب:

تم التحقق من صدق بنود مقياس جودة أداء عضو هيئة التدريس من وجهة نظر الطالب من خلال حساب معاملات ارتباط بيرسون بين درجات أفراد العينة

الاستطلاعية ( ن = ٨٧ ) على كل بند من بنود المقياس ومجموع درجات البعد الذي تنتمي إليه، وذلك بعد حذف درجة هذا البند، وذلك كما هو موضح في الجدول (٨) التالي:

جدول (٨) صدق بنود مقياس جودة أداء عضو هيئة التدريس من وجهة نظر الطالب

البعد الأول:		البعد الثاني:		البعد الثالث:	
رقم البند	معامل الارتباط	رقم البند	معامل الارتباط	رقم البند	معامل الارتباط
١	٠,١٨٢	١١	**٠,٥٨٥	٢١	**٠,٤٨٥
٢	**٠,٥٣١	١٢	**٠,٦٠٢	٢٢	**٠,٤١٥
٣	**٠,٢٨٥	١٣	**٠,٤٥٧	٢٣	**٠,٤٤٤
٤	**٠,٤٧٠	١٤	**٠,٣١٦	٢٤	**٠,٥٣٧
٥	**٠,٥٤٨	١٥	**٠,٤٤٢	٢٥	**٠,٣٦٠
٦	**٠,٥٤٥	١٦	**٠,٦٧٧	٢٦	**٠,٥٠١
٧	**٠,٦٨٠	١٧	**٠,٦٤٩	٢٧	**٠,٣١٥
٨	**٠,٦٤٣	١٨	**٠,٦٠٧	٢٨	**٠,٥٥٠
٩	**٠,٤٨١	١٩	**٠,٧٣٥	٢٩	**٠,٥٤٧
١٠	**٠,٧٧٢	٢٠	**٠,٣٢٢	٣٠	**٠,٦٠٦

ن = ٨٧ طالبا \* دال عند مستوى ٠,٠٥ \*\* دال عند مستوى ٠,٠١

وتشير نتائج الجدول (٨) السابق، إلى أن جميع بنود ترتبط بالبعد الذي تنتمي له بمعاملات تراوحت بين (٠,٢٨٥) إلى (٠,٧٧٢) ومستوى دلالتها يصل إلى (٠,٠١) وهو ما يعني صدقها، فيما عدا البند الأول فقد كان معامل ارتباطه بالبعد (٠,١٨٢) غير دال إحصائياً، وبذلك حذف من المقياس، ونظراً لحاجة البحث إلى المقارنة بين تقييم عضو هيئة التدريس لأدائه، وتقييم الطالب لأداء عضو هيئة التدريس، ومن ثم الحاجة لأداة تتضمن نفس البنود، فقد تم حذف البندين رقمي (١، ٦)، وبذلك أصبح المقياس مكوناً من (٢٨) بنداً منهم: (٨) بنود للبعد الأول جودة الأداء العلمي، (١٠) بنود للبعد الثاني جودة الأداء الاجتماعي، (١٠) بنود للبعد الثالث جودة الأداء الإداري.

ب- ثبات مقياس جودة أداء عضو هيئة التدريس: تم التأكد من ثبات المقياس في صورتيه بعدة طرق هي:

(ب-١) التجزئة النصفية: تم حساب ثبات التجزئة النصفية لصورتى المقياس على النحو الآتي:

ثبات التجزئة النصفية للصورة الأولى للمقياس: مقياس جودة أداء عضو هيئة التدريس من وجهة نظر عضو هيئة التدريس: تم حساب معامل الارتباط بين نصفي كل بعد من أبعاد المقياس وكذلك لنصفي المقياس، وذلك بعد حذف البنود غير الصادقة، فكانت معاملات الثبات كما بالجدول (٩) الآتي:

جدول (٩) التجزئة النصفية للصورة الأولى لمقياس جودة أداء عضو هيئة التدريس

الدرجة الكلية (عدد البنود ٢٨)	البعد الثالث: الأداء الإداري (عدد البنود ١٠)	البعد الثاني: الأداء الاجتماعي (عدد البنود ١٠)	البعد الأول: الأداء العلمي (عدد البنود ٨)	
٠،٨٧٩	٠،٨٣٠	٠،٦٩٢	٠،٧٧٩	معامل الارتباط بين النصفين
٠،٩٣٥	٠،٩٠٧	٠،٨١٨	٠،٨٧٦	معامل سييرمان براون
٠،٩٣٥	٠،٩٠٤	٠،٧٩٢	٠،٨٧٦	معامل التجزئة النصفية بطريقة جتمان

ن = ٤٦ عضو هيئة تدريس

تشير نتائج الجدول (٩) السابق إلى أن معامل الارتباط بين نصفي الأبعاد الثلاثة ونصفي المقياس الكلية كانت على الترتيب (٠،٧٧٩، ٠،٦٩٢، ٠،٨٣٠، ٠،٨٧٩)، وكان معامل الثبات بعد التعديل بمعامل سييرمان براون لأبعاد المقياس الثلاثة وللدرجة الكلية كانت على الترتيب (٠،٨٧٦، ٠،٨١٨، ٠،٩٠٧، ٠،٩٣٥) وبمعامل جتمان (٠،٧٩٢، ٠،٨٧٦، ٠،٩٠٤، ٠،٩٣٥) وهذا يدل على أن المقياس في صورته الأولى يتمتع بدرجة عالية من الثبات.

ثبات التجزئة النصفية للصورة الثانية للمقياس: مقياس جودة أداء عضو هيئة التدريس من وجهة نظر الطلاب: تم حساب معامل الارتباط بين نصفي كل بعد من أبعاد المقياس وكذلك لنصفي المقياس، وذلك بعد حذف البنود غير الصادقة، فكانت معاملات الثبات كما بالجدول (١٠) الآتي:

جدول (١٠) التجزئة النصفية للصورة الثانية لمقياس جودة أداء عضو هيئة التدريس

الدرجة الكلية (عدد البنود ٢٨)	البعد الثالث: الأداء الإداري (عدد البنود ١٠)	البعد الثاني: الأداء الاجتماعي (عدد البنود ١٠)	البعد الأول: الأداء العلمي (عدد البنود ٨)	
٠،٧٤٧	٠،٦٥١	٠،٦٩٩	٠،٥٠٧	معامل الارتباط بين النصفين
٠،٨٥٥	٠،٧٨٨	٠،٨٢٣	٠،٦٧٣	معامل سييرمان براون
٠،٨٥٤	٠،٧٨٨	٠،٨٠٣	٠،٦٦٧	معامل التجزئة النصفية بطريقة جتمان

ن = ٨٧ طالب

تشير نتائج الجدول (١٠) السابق إلى أن معامل الارتباط بين نصفي الأبعاد الثلاثة ونصفي المقياس الدرجة الكلية كانت على الترتيب (٠،٥٠٧، ٠،٦٩٩، ٠،٦٥١، ٠،٧٤٧)، وكان معامل الثبات بعد التعديل بمعامل سييرمان براون لأبعاد المقياس الثلاثة وللدرجة الكلية كانت على الترتيب (٠،٦٧٣، ٠،٨٢٣، ٠،٧٨٨، ٠،٨٥٥) وبمعامل جتمان (٠،٦٦٧، ٠،٨٠٣، ٠،٧٨٨، ٠،٨٥٤) وهذا يدل على أن المقياس في صورته الأولى يتمتع بدرجة عالية من الثبات.

(ب-٢) الثبات بطريقة معامل " ألفا كرونباخ " (Cronbach Alpha): تم حساب ثبات التجزئة النصفية لصورتي المقياس على النحو الآتي:

الثبات بطريقة معامل ألفا كرونباخ للصورة الأولى للمقياس: مقياس جودة أداء عضو هيئة التدريس من وجهة نظر عضو هيئة التدريس: تم تقدير معامل الثبات باستخدام معامل " ألفا كرونباخ " للأبعاد والدرجة الكلية للصورة الأولى من مقياس جودة أداء عضو هيئة التدريس، وذلك بعد حذف البنود غير الصادقة، فكانت النتائج كما في الجدول (١١) الآتي:

جدول (١١) الثبات بطريقة معامل ألفا كرونباخ للصورة الأولى جودة أداء عضو هيئة التدريس

الأبعاد	معامل الثبات
البعد الأول: الأداء العلمي	٠,٨٦٢
البعد الثاني: الأداء الاجتماعي	٠,٨٥٥
البعد الثالث: الأداء الإداري	٠,٨٦٦
الدرجة الكلية	٠,٩٤٢

ن = ٤٦ عضو هيئة تدريس

تشير نتائج الجدول (١١) السابق إلى أن معاملات الثبات لأبعاد المقياس والدرجة الكلية، كانت على الترتيب (٠,٨٦٢، ٠,٨٥٥، ٠,٨٦٦، ٠,٩٤٢) وهي معاملات ثبات مقبولة، وتشير النتائج في مجملها إلى ثبات المقياس.

الثبات بطريقة معامل ألفا كرونباخ للصورة الثانية للمقياس: مقياس جودة أداء عضو هيئة التدريس من وجهة نظر الطلاب: تم تقدير معامل الثبات باستخدام معامل " ألفا كرونباخ " للأبعاد والدرجة الكلية للصورة الثانية من مقياس جودة أداء عضو هيئة التدريس، وذلك بعد حذف البنود غير الصادقة، فكانت النتائج كما في الجدول (١٢) الآتي:

جدول (١٢) الثبات بطريقة معامل ألفا كرونباخ للصورة الأولى جودة أداء عضو هيئة التدريس

الأبعاد	معامل الثبات
البعد الأول: الأداء العلمي	٠,٧٢٥
البعد الثاني: الأداء الاجتماعي	٠,٨٤٦
البعد الثالث: الأداء الإداري	٠,٧٩٤
الدرجة الكلية	٠,٨٩٥

ن = ٨٧ طالب

تشير نتائج الجدول (١٢) السابق إلى أن معاملات الثبات لأبعاد المقياس والدرجة الكلية، كانت على الترتيب (٠,٧٢٥، ٠,٨٤٦، ٠,٧٩٤، ٠,٨٩٥) وهي معاملات ثبات مقبولة، وتشير النتائج في مجملها إلى ثبات المقياس

ج - الاتساق الداخلي لمقياس جودة أداء عضو هيئة التدريس الجامعي: تم حساب الاتساق الداخلي لصورتي المقياس على النحو الآتي:

- الاتساق الداخلي للصورة الأولى من مقياس جودة أداء عضو هيئة التدريس:

تم التحقق من الاتساق الداخلي لمقياس جودة أداء عضو هيئة التدريس (الصورة الأولى للمقياس: من وجهة نظر عضو هيئة التدريس الجامعي) من خلال حساب معاملات ارتباط بيرسون بين درجات أفراد العينة الاستطلاعية (ن = ٤٦) على كل بند من بنود المقياس ومجموع درجات البعد الذي تنتمي إليه، وذلك بعد حذف البنود غير الصادقة، فكانت النتائج كما هو موضح في الجدول (١٣) التالي:

جدول (١٣) الاتساق الداخلي لمقياس جودة أداء عضو هيئة التدريس من وجهة نظر عضو هيئة التدريس

البعد الثالث: جودة الأداء الإداري		البعد الثاني: جودة الأداء الاجتماعي		البعد الأول: جودة الأداء العلمي	
معامل الارتباط	رقم البند	معامل الارتباط	رقم البند	معامل الارتباط	رقم البند
**٠,٧٤٩	٢١	**٠,٧٣٣	١١	-----	١
**٠,٨١٢	٢٢	**٠,٦٦٠	١٢	**٠,٧٠٤	٢
**٠,٥٠١	٢٣	**٠,٦٤٩	١٣	**٠,٦٨٢	٣
**٠,٦٦٨	٢٤	**٠,٥٦٠	١٤	**٠,٧٦٧	٤
**٠,٦٠٢	٢٥	**٠,٦٦١	١٥	**٠,٧٣٣	٥
**٠,٦٦٥	٢٦	**٠,٥٤٦	١٦	-----	٦
**٠,٧٨١	٢٧	**٠,٧٥٢	١٧	**٠,٦٧٨	٧
**٠,٥٩٩	٢٨	**٠,٧٨١	١٨	**٠,٧٣٤	٨
**٠,٧٦٥	٢٩	**٠,٦١٢	١٩	**٠,٧٩٣	٩
**٠,٧٤١	٣٠	**٠,٧٦٦	٢٠	**٠,٧٨٥	١٠

ن = ٤٦ عضو هيئة تدريس \* دال عند مستوى ٠,٠٥ \*\* دال عند مستوى ٠,٠١

يتضح من نتائج الجدول (١٣) السابق أن معاملات ارتباط بنود المقياس بالبعد الذي تنتمي له تراوحت بين (٠,٥٠١) إلى (٠,٨١٢) وجميعها كانت دالة عند مستويات دلالة (٠,٠١) وهو ما يشير إلى تحقق الاتساق الداخلي لجميع بنود المقياس.

كما تم التحقق من الاتساق لمقياس جودة أداء عضو هيئة التدريس من وجهة نظر عضو هيئة التدريس من خلال حساب معاملات الارتباط بين أبعاد المقياس والدرجة الكلية كما بالجدول (١٤) الآتي:

جدول (١٤) مصفوفة معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس جودة أداء عضو هيئة التدريس من وجهة نظر عضو هيئة التدريس

الأبعاد	أداء علمي	أداء اجتماعي	أداء إداري
أداء علمي	-----	-----	-----
أداء اجتماعي	**٠,٦٨٣	-----	-----
أداء إداري	**٠,٧٨٧	**٠,٨٢٠	-----
الدرجة الكلية	**٠,٨٩٢	**٠,٩٠٩	**٠,٩٣٩

ن = ٤٦ \* دال عند مستوى ٠,٠٥ \*\* دال عند مستوى ٠,٠١

يتضح من نتائج الجدول (١٤) السابق أن معاملات ارتباط أبعاد المقياس مع بعضها ومع الدرجة الكلية للمقياس قد تراوحت بين (٠,٦٨٣) إلى (٠,٩٣٩) وجميعها دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١). وهو ما يشير إلى تحقق تجانس مقياس جودة أداء عضو هيئة التدريس الجامعي وصلاحيته للمقياس.

- الاتساق الداخلي للصورة الثانية من مقياس جودة أداء عضو هيئة التدريس: تم التحقق من الاتساق الداخلي لمقياس جودة أداء عضو هيئة التدريس (الصورة الثانية للمقياس: من وجهة نظر الطلاب) من خلال حساب معاملات ارتباط بيرسون بين درجات أفراد العينة الاستطلاعية (ن = ٨٧ طالبًا) على كل بند من بنود المقياس ومجموع درجات البعد الذي تنتمي إليه، وذلك بعد حذف البنود غير الصادقة، فكانت النتائج كما هو موضح في الجدول (١٥) التالي:

جدول (١٥) الاتساق الداخلي لمقياس جودة أداء عضو هيئة التدريس من وجهة نظر الطالب

البعد الأول: جودة الأداء العلمي		البعد الثاني: جودة الأداء الاجتماعي		البعد الثالث: جودة الأداء الإداري	
رقم البند	معامل الارتباط	رقم البند	معامل الارتباط	رقم البند	معامل الارتباط
١	-----	١١	**٠,٦٨٦	٢١	**٠,٦١١
٢	**٠,٦٢٢	١٢	**٠,٦٩٥	٢٢	**٠,٥٩٨
٣	**٠,٣٤٤	١٣	**٠,٥٥٧	٢٣	**٠,٥٤٦
٤	**٠,٤٧٠	١٤	**٠,٤٢٨	٢٤	**٠,٦٥٤
٥	**٠,٦٢٥	١٥	**٠,٥٤٦	٢٥	**٠,٤٧٤
٦	-----	١٦	**٠,٧٥٩	٢٦	**٠,٦١١
٧	**٠,٧٣٣	١٧	**٠,٧٤٧	٢٧	**٠,٤٨١
٨	**٠,٧٣٨	١٨	**٠,٧١١	٢٨	**٠,٦٥٨
٩	**٠,٦١٢	١٩	**٠,٨١٠	٢٩	**٠,٦٥٧
١٠	**٠,٧٥٦	٢٠	**٠,٤٤٣	٣٠	**٠,٦٩٩

ن = ٨٧ طالب \* دال عند مستوى ٠,٠٥ \*\* دال عند مستوى ٠,٠١

يتضح من نتائج الجدول (١٥) السابق أن معاملات ارتباط بنود المقياس بالبعد الذي تنتمي له تراوحت بين (٠,٣٤٤) إلى (٠,٨١٠) وجميعها دالة عند مستويات دلالة (٠,٠١) وهو ما يشير إلى تحقق الاتساق الداخلي لجميع بنود المقياس.

كما تم التحقق من الاتساق لمقياس جودة أداء عضو هيئة التدريس من وجهة نظر الطالب من خلال حساب معاملات الارتباط بين أبعاد المقياس والدرجة الكلية كما بالجدول (١٦) الآتي:

جدول (١٦) مصفوفة معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس جودة أداء عضو هيئة التدريس من وجهة نظر الطالب

الأبعاد	أداء علمي	أداء اجتماعي	أداء إداري
أداء علمي	----	----	----
أداء اجتماعي	**٠,٥١١	----	----
أداء إداري	**٠,٥٧٧	**٠,٦٢٢	----
الدرجة الكلية	**٠,٨١٥	**٠,٨٥٩	**٠,٨٥٩

ن = ٨٧ طالب \* دال عند مستوى ٠,٠٥ \*\* دال عند مستوى ٠,٠١

يتضح من نتائج الجدول (١٦) السابق أن معاملات ارتباط أبعاد المقياس مع بعضها ومع الدرجة الكلية للمقياس قد تراوحت بين (٠,٥١١) إلى (٠,٨٥٩) وجميعها دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١)، وهو ما يشير إلى تحقق الاتساق الداخلي لجميع بنود المقياس.

الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث: استخدم الباحثان الأساليب الإحصائية التالية: المتوسطات والانحرافات المعيارية، معاملات ارتباط بيرسون، معامل ألفا كرونباخ، اختبار "ت"، تحليل التباين أحادي الاتجاه، تحليل الانحدار.

#### نتائج البحث وتفسيرها:

نتائج اختبار الفرض الأول: ينص هذا الفرض على أنه: "لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس الجامعي على مقياس جودة حياة عضو هيئة التدريس الجامعي (الأبعاد والدرجة الكلية) وفقاً لمتغير (التخصص: أكاديمي، تربوي)". وللتحقق من صحة هذا الفرض، تم استخدام اختبار "ت" "t-test" وهو ما يوضحه الجدول (١٧) الآتي:

جدول (١٧) اختبار "ت" الفروق في جودة حياة أعضاء هيئة التدريس الجامعي وفقاً  
لمتغير التخصص

قيمة "ت" ودالاتها الإحصائية	تخصص تربوي (ن = ٧١)		تخصص أكاديمي (ن = ٤٢)		
	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
١،٨٠٢	١٢،٤١٣	٥٩،٣٢٤	١٣،٩٥٤	٥٤،٧٦٢	جودة حياة العمل
١،٢٥١	١٢،٦٣٧	٦٠،٥٠٧	١٢،٦٤٨	٥٧،٤٢٩	جودة المشاعر
٠،٢٨٩	٩،١٧١	٥٣،٧٦١	٩،٥٠٧	٥٣،٢٣٨	جودة الحياة الأسرية والاجتماعية
١،٥٠٩	٣١،٨١	١٧٨،٧٣	٢٧،٢٩٣	١٦٩،٨٦	الدرجة الكلية لجودة الحياة

ن = ١١٣ عضو هيئة تدريس \* دال عند مستوى ٠،٠٥ \*\* دال عند مستوى ٠،٠١

ويتضح من نتائج الجدول (١٧) السابق أن جميع قيم "ت" كانت (١،٨٠٢) لجودة حياة العمل، (١،٢٥١) لجودة المشاعر، (٠،٢٨٩) لجودة الحياة الأسرية والاجتماعية، (١،٥٠٩) للدرجة الكلية لجودة الحياة، وكانت جميعها قيماً غير دالة إحصائياً، وهو ما يشير إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في جودة حياة عضو هيئة التدريس الجامعي وفقاً لمتغير التخصص (أكاديمي، تربوي)، وهو ما يعني قبول الفرض الصفري، وبذلك تتحقق صحة الفرض الأول.

وتتفق نتائج الفرض الحالي مع نتائج العديد من الدراسات السابقة (دراسة سحر فاروق علام، ٢٠١٢؛ أماني عبد التواب صالح، ٢٠١٣) التي أشارت نتائجها إلى أن جودة حياة عضو هيئة التدريس لا تختلف باختلاف التخصص.

ويفسر الباحثان تلك النتيجة بأن جودة حياة عضو هيئة التدريس ربما ترتبط بالظروف الاجتماعية والاقتصادية والسمات الشخصية لعضو هيئة التدريس أكثر من ارتباطها بتخصصه، ومن ثم فلا تختلف جودة حياة عضو هيئة التدريس باختلاف التخصص، وربما يعزى اختفاء الفروق في جودة الحياة بين التخصص الأكاديمي والتربوي إلى أن كلاهما يؤدي مهام مهنية متشابهة فعضو هيئة التدريس يقوم بنفس

المهام بغض النظر عن تخصصه ولا يختلف الأداء بينهما إلا في محتوى المحاضرات، كما أنهما يعطيان نفس العائد المادي وبالتالي تختفي أية مؤثرات تؤدي لاختلاف جودة الحياة بينهما.

نتائج اختبار الفرض الثاني: ينص هذا الفرض على أنه: " لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس الجامعي على مقياس جودة حياة عضو هيئة التدريس الجامعي (الأبعاد والدرجة الكلية) وفقاً لمتغير (مكان العمل: عضو هيئة تدريس في تربية تفهنا الأشراف، منتدب لتربية تفهنا الأشراف من كلية أخرى) ". وللتحقق من صحة هذا الفرض، تم استخدام اختبار "t-test" وهو ما يوضحه الجدول (١٨) الآتي:

جدول (١٨) اختبار "ت" الفروق في جودة حياة أعضاء هيئة التدريس الجامعي وفقاً لمتغير مكان العمل

قيمة "ت" ودلالاتها الإحصائية	منتدب لتربية تفهنا الأشراف من كلية أخرى (ن= ٥٨)		عضو هيئة تدريس في تربية تفهنا الأشراف (ن=٥٥)		
	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
٠,٢٣٦	١٤,١٤٤	٥٧,٩١٤	١٢,٠٩٩	٥٧,٣٢٧	جودة حياة العمل
٠,٨٦٠	١٣,٤٩٧	٦٠,٣٦٢	١١,٧٧٢	٥٨,٣٠٩	جودة المشاعر
١,٢٦٧	٩,٢٠٩	٥٤,٦٣٨	٩,٢٥٩	٥٢,٤٣٦	جودة الحياة الأسرية والاجتماعية
٠,٩١٥	٢٩,٤٨١	١٧٧,٩٨	٣١,٣٦٩	١٧٢,٧٥	الدرجة الكلية لجودة الحياة

ن = ١١٣ عضو هيئة تدريس \* دال عند مستوى ٠,٠٥ \*\* دال عند مستوى ٠,٠١

ويتضح من نتائج الجدول (١٨) السابق أن جميع قيم "ت" تساوي (٠,٢٣٦) لجودة حياة العمل، وتساوي (٠,٨٦٠) لجودة المشاعر، وتساوي (١,٢٦٧) لجودة الحياة الأسرية والاجتماعية، وتساوي (٠,٩١٥) للدرجة الكلية لجودة الحياة، وكانت

جميعها قيماً غير دالة إحصائياً، وهو ما يشير إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في جودة حياة عضو هيئة التدريس الجامعي وفقاً لمتغير مكان العمل (عضو هيئة تدريس في تربية تفهنا الأشراف، منتدب لتربية تفهنا الأشراف من كلية أخرى)، وهو ما يعني قبول الفرض الصفري، وبذلك تتحقق صحة الفرض الثاني.

وتتفق نتائج الفرض الفرعي الحالي مع نتائج دراسة (Mirkamali & Thani, 2011) والتي أشارت نتائجها إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس باختلاف الجامعة، ويفسر الباحثان نتائج الفرض الحالي بأن الظروف التي يعيشها عضو هيئة التدريس بالكلية أو المنتدب لها لا تختلف كثيراً وبالتالي لا يكون للكلية أثر في اختلاف جودة الحياة بينهما.

نتائج اختبار الفرض الثالث: ينص هذا الفرض على أنه: " لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس الجامعي على مقياس جودة حياة عضو هيئة التدريس الجامعي (الأبعاد والدرجة الكلية) وفقاً لمتغير ( الرتبة العلمية: أستاذ، أستاذ مساعد، مدرس)". وللتحقق من صحة هذا الفرض، تم استخدام اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه، لحساب دلالة الفروق بين المجموعات، وهو ما يوضحه الجدول (١٩) الآتي:

جدول (١٩) تحليل التباين أحادي الاتجاه لدلالة الفروق في جودة حياة أعضاء هيئة التدريس الجامعي وفقاً لمتغير الرتبة العلمية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف" ومستوى دلالتها
جودة حياة العمل	بين المربعات	٢	١٠٨٢،٨٦٦	**٦،٩٤٤
	داخل المجموعات	١١٠	١٥٥،٩٣٣	
	المجموع	١١٢		
جودة المشاعر	بين المربعات	٢	١٥٨٣،٢١٤	**١١،٧٥١
	داخل المجموعات	١١٠	١٣٤،٧٢٥	
	المجموع	١١٢		
جودة الحياة الأسرية والاجتماعية	بين المربعات	٢	٧٨٥،٨٦٢	**١٠،٧٦٨
	داخل المجموعات	١١٠	٧٢،٩٨٢	
	المجموع	١١٢		
الدرجة الكلية لجودة الحياة	بين المربعات	٢	٢١٠٣٢،٤٨٣	**١٤،٠٣٦
	داخل المجموعات	١١٠	٧٤٩،٢٤٨	
	المجموع	١١٢		

ن = ١١٣ عضو هيئة تدريس \* دال عند مستوى ٠،٠٥ \*\* دال عند مستوى ٠،٠١

أظهرت نتائج الجدول (١٩) السابق، وجود فروق دالة إحصائية في الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس جودة حياة عضو هيئة التدريس، حيث كانت قيم ف لأبعاد المقياس والدرجة الكلية الكلية ٦،٩٤٤، ١١،٧٥١، ١٠،٧٦٨، ١٤،٠٣٦ وجميعها دالة عند مستوى ٠،٠١ وهو ما يشير إلى وجود تأثير لرتبة عضو هيئة التدريس الجامعي (أستاذ، أستاذ مساعد، مدرس) على جودة حياته، وهذا يعني رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل، وبذلك لم تتحقق صحة الفرض الثالث.

ولمعرفة اتجاه الفروق في الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس جودة حياة عضو هيئة التدريس الجامعي وفقاً لمتغير الرتبة العلمية (أستاذ، أستاذ مساعد، مدرس)، فقد اختار الباحثان اختبار شيفيه Scheffe، وبعد أن تم إجراء الاختبار، كانت النتائج كما هو موضح في الجدول (٢٠) التالي:

جدول (٢٠) نتائج اختبار شيفيه لاتجاه الفروق في جودة حياة أعضاء هيئة التدريس الجامعي وفقاً لمتغير الرتبة العلمية

المتوسط الحسابي	المجموعات	أستاذ ن = ٢٦	أستاذ مساعد ن = ٣٧	مدرس ن = ٥٠	
٦٤،٠٣٩	أستاذ	----	٤،٨٤٩	* ١٠،٨٩٩	جودة حياة العمل
٥٩،١٨٩	أستاذ مساعد	----	----	٦،٠٤٩	
٥٣،١٤	مدرس	----	-----	----	
٦٧،٣٤٦	أستاذ	----	٦،٤٠٠	* ١٣،٣٠٦	جودة المشاعر
٦٠،٩٤٦	أستاذ مساعد	----	-----	* ٦،٩٠٦	
٥٤،٠٤	مدرس	----	-----	-----	
٥٧،٨٤٦	أستاذ	----	١،٧١١	* ٨،٤٠٦	جودة الحياة الأسرية والاجتماعية
٥٦،١٣٥	أستاذ مساعد	----	-----	* ٦،٦٩٥	
٤٩،٤٤	مدرس	----	-----	-----	
١٩٤،٤٢	أستاذ	----	١٢،٩٣٧	* ٣٣،٣٤٣	الدرجة الكلية لجودة الحياة
١٨١،٤٩	أستاذ مساعد	----	-----	* ٢٠،٤٠٧	
١٦١،٠٨	مدرس	----	-----	-----	

\* دال عند مستوى ٠،٠٥ \*\* دال عند مستوى ٠،٠١

تشير نتائج الجدول (٢٠) السابق إلى وجود فروق في جودة حياة العمل تعزى لمتغير الرتبة العلمية وكانت الفروق دالة إحصائياً عند المقارنة بين رتبتي الأستاذ والمدرس في اتجاه الأستاذ، بينما لم تصل الفروق إلى الدلالة الإحصائية عند المقارنات الأخرى: بين الأستاذ والأستاذ المساعد، أو بين الأستاذ المساعد والمدرس، وفيما يتعلق بجودة المشاعر فقد وصلت الفروق إلى الدلالة الإحصائية عند المقارنة بين رتبتي الأستاذ والمدرس وكانت في اتجاه الأستاذ، كما كانت الفروق دالة إحصائياً عند المقارنة

بين الأستاذ المساعد والمدرس وكانت في اتجاه الأستاذ المساعد، ولم تكن الفروق جوهرية عند مقارنة رتبتي الأستاذ المساعد والأستاذ معاً، وفيما يتعلق بجودة الحياة الأسرية والاجتماعية فقد كانت الفروق دالة إحصائياً عند مقارنة رتبتي الأستاذ والمدرس معاً وكانت الفروق في اتجاه الأستاذ، كما كانت الفروق جوهرية عند مقارنة رتبة الأستاذ المساعد بالمدرس وكانت تلك الفروق في اتجاه الأستاذ المساعد، ولم توجد دلالة إحصائية للفروق بين الأستاذ والأستاذ المساعد، وفيما يتعلق بالدرجة الكلية لجودة حياة عضو هيئة التدريس الجامعي، فقد كانت الفروق دالة إحصائياً عند المقارنة بين رتبتي الأستاذ والمدرس وكانت الفروق في اتجاه الأستاذ، كما كانت الفروق دالة إحصائياً عند المقارنة بين الأستاذ المساعد والمدرس وكانت تلك الفروق في اتجاه الأستاذ المساعد بينما لم تكن للفروق بين الأستاذ والأستاذ المساعد أية دلالة إحصائية.

وتتفق نتائج الفرض الحالي مع نتائج العديد من الدراسات (سحر فاروق علام، ٢٠١٢؛ إيمان إبراهيم الدسوقي أحمد، ٢٠١٥) (Ejechi, 2012) والتي أشارت إلى وجود فروق في جودة الحياة تعزى للرتبة العلمية في اتجاه الأساتذة، في حين تختلف مع نتائج دراسة أماني عبد التواب صالح، ٢٠١٣؛ التي أشار نتائجها إلى أن جودة حياة عضو هيئة التدريس لا تختلف باختلاف الدرجة العلمية (محاضر، أستاذ مساعد)

ويقسّر الباحثان نتائج الفرض الحالي بأن اختلاف جودة الحياة باختلاف الرتبة العلمية يعزى للتحسن الاجتماعي والوظيفي والاقتصادي الذي يلقاه الأساتذة حيث يؤدي الترفي إلى الشعور بالأمان الوظيفي وتحسن مستوى المعيشة الأمر الذي يلقي ظلاله على حياة الفرد فيعطي تحسناً في جودة حياته، بينما تكون هناك أعباء علمية ووظيفية على المدرس نتيجة لما لديه من طموحات علمية ووظيفية ومخاوف تتعلق بالترقي ولديه من الأعباء الحياتية الذي يجدها في بداية مشواره العلمي مما يلقي تأثيراً سلباً على مشاعره الحياتية فتتخفف لديه جودة الحياة.

نتائج اختبار الفرض الرابع: ينص هذا الفرض على أنه: "لا توجد فروق دالة إحصائية بين تقدير عضو هيئة التدريس الجامعي لأدائه، وتقدير الطلاب لأدائه" وللتحقق من صحة هذا الفرض، تم استخدام اختبار "ت" "t-test" لدرجات أعضاء هيئة التدريس الجامعي على مقياس جودة الأداء (ن = ١١٣ عضو هيئة تدريس من العاملين في كلية التربية بتفهننا الأشراف والمنتدبين من كليات أخرى للعمل فيها) ومتوسط تقدير الطلاب لأدائه (ن = ٥٦٥ طالباً من طلاب كلية التربية بواقع ٥ طلاب لكل عضو)، وهو ما يوضحه الجدول (٢١) الآتي:

جدول (٢١) اختبار "ت" الفروق بين تقدير عضو هيئة التدريس لأدائه وتقدير الطالب لأداء أستاذه

قيمة "ت" ودلالاتها الإحصائية	تقدير الطالب لأداء أستاذه (ن= ٥٦٥ طالب بواقع ٥ طلاب لكل عضو )		تقدير عضو هيئة التدريس لأدائه (ن=١١٣ عضو هيئة تدريس)		
	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
**١٢،٤٦٤	٢،٨٤٢	٢٧،٨٠٦	٤،١٥٥	٣٣،٧٠٨	جودة الأداء العلمي
**١١،٧٤٣	٣،٦٣٠	٣٧،٦٩٥	٤،٢٧٩	٤٣،٨٩٤	جودة الأداء الاجتماعي
**١١،٦٧٢	٢،٥٩٤	٣٩،٤٥٢	٤،٣٥٥	٤٥،٠١٨	جودة الأداء الإداري
**١٩،٠٤١	٧،٨٧٤	١٠،٤٩٥	١٢،٠٧٢	١٣٠،٧٧	الدرجة الكلية لجودة الأداء

ن = ١١٣ عضو هيئة تدريس، ن= ٥٦٥ طالب بواقع ٥ طلاب لكل عضو \* دال عند مستوى ٠،٠٥ \*\* دال عند مستوى ٠،٠١

ويتضح من نتائج الجدول (٢١) السابق أن جميع قيم "ت" للفروق بين تقدير عضو هيئة التدريس لأدائه وتقدير الطلاب لأدائه كانت (١٢،٤٦٤) للأداء العلمي، وكانت (١١،٧٤٣) للأداء الاجتماعي، وكانت (١١،٦٧٢) للأداء الإداري وكانت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى ٠،٠٠١، وهو ما يشير إلى وجود فروق جوهرية بين تقدير عضو هيئة التدريس الجامعي لأدائه وتقدير الطالب لأداء أستاذه، وكانت الفروق في اتجاه عضو هيئة التدريس، وذلك في جميع أبعاد المقياس، والدرجة الكلية للمقياس، حيث تشير النتائج إلى ارتفاع تقديرات عضو هيئة التدريس لأدائه عن تقدير طلابه لأدائه، وهو ما يدل على أن لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي لديهم تصوراً على أداءهم مرتفعاً، وهذا مؤشر لتوقعات عالية لديهم، في حين كان تقييم الطلاب لأدائهم أقل من ذلك، وبذلك يتم رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل، وهو ما يعني عدم تحقق صحة الفرض الرابع للبحث.

وتتفق تلك النتائج مع دراسة فائقة عباس محمد (٢٠٠٧) التي أشارت في نتائجها إلى أن أعضاء هيئة التدريس الجامعي يعطون لأنفسهم تقييمات ترتفع عن تقييمات الطلاب لأدائهم، وكذلك مع العديد من الدراسات (فهد خلف اللميع وآخرين، ٢٠١٠؛ حاتم جاسم عزيز، ٢٠١٢) التي تشير نتائجها إلى أن آراء الطلبة بصورة عامة تتفق على المستوى المتدني في الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس، وتختلف مع العديد من الدراسات (دراسة عبد العزيز بن رشيد العمرو، ٢٠١٤؛ دراسة عبد السلام يوسف الجعافرة، ٢٠١٥) التي أشارت في نتائجها إلى أن الطلاب يعطون تقييمات مرتفعة لأداء عضو هيئة التدريس

ويفسر الباحثان تلك النتيجة بأن عضو هيئة التدريس يعطي تقيماً دقيقاً لأدائه وفق الإمكانيات والتجهيزات المتاحة له، وأنه يبذل جهداً ويقوم بأداء قد يبدو للطلاب بصورة نقل عما هي عليه نتيجة ضعف الإمكانيات والتجهيزات في قاعات الدراسة، بما ينعكس سلباً على تقييم الطلاب لأداء أعضاء هيئة التدريس، ونظراً لأهمية تقييمات الطلاب لأداء عضو هيئة التدريس، باعتبارهم الفئة المستهدفة لإحداث أية تطوير أو تجويد في العملية التعليمية، ويدعم ذلك ما أشارت إليه نتائج دراسة (Campbell, 2005) بوجود أثر إيجابي لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس من قبل طلابهم، فقد اعتمد الباحثان في تقدير أداء عضو هيئة التدريس من خلال مجموع تقدير عضو هيئة التدريس لأدائه مع متوسط تقديرات طلابه لأدائه، ويتفق ذلك مع ما أشارت إليه دراسة إيهاب السيد أحمد محمد (٢٠٠٩) إلى أن أهم أساليب تقويم الأداء التعليمي لأعضاء هيئة التدريس، والوقوف على ممارستهم لأدوارهم التعليمية من وجهة نظر طلابهم، كما يدعم ذلك دراسة أحمد إبراهيم أحمد (٢٠١٢) والتي أشارت إلى أن معظم الطلاب يحرصون على الإدلاء بآراء تعتبر قيمة، وتساعد الأساتذة في الوقوف نقاط الضعف لديهم وتطوير أدائهم.

**نتائج اختبار الفرض الخامس:** ينص هذا الفرض على أنه: " لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس الجامعي على مقياس جودة أداء عضو هيئة التدريس الجامعي (الأبعاد والدرجة الكلية) وفقاً لمتغير (التخصص: أكاديمي، تربوي)". وللتحقق من صحة هذا الفرض، تم استخدام اختبار "t-test" لدرجات أعضاء هيئة التدريس الجامعي على مقياس جودة الأداء والتي تم الحصول عليها من خلال جمع درجات تقدير عضو هيئة التدريس لأدائه (ن = ١١٣ عضو هيئة تدريس من العاملين في كلية التربية يتفهننا الأشراف والمنتدبين من كليات أخرى للعمل فيها) ومتوسط تقدير الطلاب لأدائه (ن = ٥٦٥ طالباً من طلاب كلية التربية بواقع ٥ طلاب لكل عضو)، وهو ما يوضحه الجدول (٢٢) الآتي:

جدول (٢٢) اختبار "ت" الفروق في جودة أداء أعضاء هيئة التدريس الجامعي وفقاً لمتغير التخصص

قيمة "ت" ودلالاتها الإحصائية	تخصص تربوي (ن= ٧١)		تخصص أكاديمي (ن= ٤٢)		
	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
١،٢٤٧	٤،٨٤٢	٦١،٩٦٩	٥،٣٦٢	٦٠،٧٤٥	جودة الأداء العلمي
١،٤٢٩	٥،٢١٦	٨٢،١٦٢	٦،٠٧٣	٨٠،٦١٩	جودة الأداء الاجتماعي
١،٢٧٣	٥،٠٣٧	٨٤،٩٦٣	٥،٨٦٤	٨٣،٦٣٦	جودة الأداء الإداري
١،٤٨٧	١٣،٦٣٦	٢٢٩،٠٩	١٤،٩٧١	٢٢٥،٠٠	الدرجة الكلية لجودة الأداء

ن = ١١٣ عضو هيئة تدريس، ن=٥٦٥ طالب بواقع ٥ طلاب لكل عضو \* دال عند مستوى ٠،٠٥ \*\* دال عند مستوى ٠،٠١

ويتضح من نتائج الجدول (٢٢) السابق أن قيم "ت" للفروق في جودة أداء أعضاء هيئة التدريس (للأبعاد والدرجة الكلية) وفقاً لمتغير التخصص (أكاديمي، تربوي) كانت (١،٢٤٧) للأداء العلمي، (١،٤٢٩) للأداء الاجتماعي، وكانت (١،٢٧٣) للأداء الإداري، وكانت (١،٤٨٧) للدرجة الكلية في الأداء وكانت جميعها غير دالة إحصائياً، وهو ما يشير إلى عدم وجود فروق جوهرية فيما يتعلق بأداء أعضاء هيئة التدريس ترجع لمتغير التخصص وهذا يعني قبول الفرض الصفري، وبذلك يتحقق صحة الفرض الخامس.

وتتفق نتائج الفرض الحالي مع دراسة صالح أحمد أمين عباينة (٢٠١١) والتي أشارت إلى أنه لم توجد فروق دالة إحصائية في الأداء لأعضاء هيئة التدريس الجامعي تبعاً لمتغيرات المؤهل، وتتفق تلك النتائج كذلك مع نتائج دراسة فاطمة عبد القادر بهنسي (٢٠٠٦) والتي أشارت نتائجها إلى أن الأداء لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، لا يختلف باختلاف التخصصات، كما تتفق نتائج الفرض الحالي فيما يتعلق بجودة الأداء الإداري مع نتائج دراسة رمضان حسن عمر غلام (٢٠٠٩) والتي أشارت إلى أنه لم توجد فروق دالة إحصائية في إدراك أعضاء هيئة التدريس لمستوى جودة الأداء الإداري ترجع إلى المؤهل العلمي.

ويفسر الباحثان نتائج الفرض الحالي بأن عضو هيئة التدريس يؤدي مهامه بصورة دقيقة بحيث لا يختلف أدائه من تخصص لآخر، أي أن الطالب لا يجد فرقاً في ذلك بين عضو هيئة التدريس الأكاديمي أو التربوي، كما أن تقييم أداء عضو هيئة

التدريس لم يختلف من تخصص لآخر، سواء في الأداء العلمي أو الاجتماعي أو الإداري أو الدرجة الكلية للأداء.

نتائج اختبار الفرض السادس: ينص هذا الفرض على أنه: " لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس الجامعي على مقياس جودة أداء عضو هيئة التدريس الجامعي (الأبعاد والدرجة الكلية) وفقاً لمتغير (مكان العمل: عضو هيئة تدريس في تربية تفهنا الأشراف، منتدب لتربية تفهنا الأشراف من كلية أخرى) ". وللتحقق من صحة هذا الفرض، تم استخدام اختبار "ت" "t-test" لدرجات أعضاء هيئة التدريس الجامعي على مقياس جودة الأداء والتي تم الحصول عليها من خلال جمع درجات تقدير عضو هيئة التدريس لأدائه (ن = ١١٣ عضو هيئة تدريس من العاملين في كلية التربية بتفهنا الأشراف والمنتدبين من كليات أخرى للعمل فيها) ومتوسط تقدير الطلاب لأدائه (ن = ٥٦٥ طالباً من طلاب كلية التربية بواقع ٥ طلاب لكل عضو)، وهو ما يوضحه الجدول (٢٣) الآتي:

جدول (٢٣) اختبار "ت" الفروق في جودة أداء أعضاء هيئة التدريس الجامعي وفقاً لمتغير مكان العمل

قيمة "ت" ودلالاتها الإحصائية	متدب لتربية تفهنا الأشراف من كلية أخرى (ن = ٥٨)		عضو هيئة تدريس في تربية تفهنا الأشراف (ن = ٥٥)		جودة الأداء العلمي
	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
٠,٥٥٦	٥,٣٢٦	٦١,٧٧٢	٤,٧٨٢	٦١,٢٤٢	جودة الأداء
٠,٧٥٠	٥,٩٥٧	٨١,٩٧٢	٥,١٦٢	٨١,١٨٤	اجتماعي
١,١٠٦	٥,٥٨٨	٨٥,٠١٤	٥,١٢٢	٨٣,٨٩٦	جودة الأداء الإداري
٠,٩١٠	١٤,٨٨	٢٢٨,٧٦	١٣,٥١٢	٢٢٦,٣٢	الدرجة الكلية لجودة الأداء

ن = ١١٣ عضو هيئة تدريس، ن = ٥٦٥ طالب بواقع ٥ طلاب لكل عضو \* دال عند مستوى ٠,٠٥ \*\* دال عند مستوى ٠,٠١

تشير نتائج الجدول (٢٣) السابق، إلى أن قيم "ت" للفروق في جودة أداء أعضاء هيئة التدريس (للأبعاد والدرجة الكلية) وفقاً لمتغير مكان العمل (عضو هيئة تدريس في تربية تفهنا الأشراف، منتدب لتربية تفهنا الأشراف) بلغت قيمة مقدارها (٠,٥٥٦) للأداء العلمي، وقيمة (٠,٧٥٠) للأداء الاجتماعي، وكانت (١,١٠٦) للأداء الإداري، وقيمة (٠,٩١٠) للدرجة الكلية للأداء، وكانت جميعها غير دالة إحصائية، وهو ما يشير إلى عدم وجود فروق جوهرية فيما يتعلق بأداء أعضاء هيئة التدريس الجامعي، ترجع

لمتغير مكان العمل، سواء للأبعاد أو الدرجة الكلية، وهذا يعني قبول الفرض الصفري، وبذلك يتحقق صحة الفرض السادس.

ويفسر الباحثان تلك النتيجة بأن عضو هيئة التدريس لا يختلف في أدائه لمهامه وفقاً لانتمائه للكلية التي يعمل فيها، فعضو هيئة التدريس يؤدي مهامه المهنية وفقاً لما تتطلبه المهنة من أداء، ووفق ضميره المهني، دون أن يكون هناك تمييز بين أدائه في الكلية التي يعمل بها والمنتدب للعمل فيها، كما أن الظروف الاجتماعية لعضو هيئة التدريس لا تختلف فيما بين أعضاء هيئة التدريس العاملون بالكلية والمنتدبون لها، فمعظمهم يقيم بعيداً عنها.

نتائج اختبار الفرض السابع: ينص هذا الفرض على أنه: " لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس الجامعي على مقياس جودة أداء عضو هيئة التدريس الجامعي (الأبعاد والدرجة الكلية) وفقاً لمتغير ( الرتبة العلمية: أستاذ، أستاذ مساعد، مدرس)". وللتحقق من صحة هذا الفرض، تم استخدام اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه، لحساب دلالة الفروق بين المجموعات، لدرجات أعضاء هيئة التدريس الجامعي على مقياس جودة الأداء والتي تم الحصول عليها من خلال جمع درجات تقدير عضو هيئة التدريس لأدائه (ن = ١١٣ عضو هيئة تدريس من العاملين في كلية التربية بتفهننا الأشراف والمنتدبين من كليات أخرى للعمل فيها) ومتوسط تقدير الطلاب لأدائه (ن = ٥٦٥ طالباً من طلاب كلية التربية بواقع ٥ طلاب لكل عضو)، وهو ما يوضحه الجدول (٢٤) الآتي:

جدول (٢٤) تحليل التباين أحادي الاتجاه لدلالة الفروق في جودة أداء أعضاء هيئة التدريس الجامعي وفقاً لمتغير الرتبة العلمية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف" ومستوى دلالتها
جودة الأداء العلمي	بين المربعات	٢	٣٣١,٢٣٥	**١٦,٥٨٣
	داخل المجموعات	١١٠	١٩,٩٧٥	
	المجموع	١١٢		
جودة الأداء الاجتماعي	بين المربعات	٢	١٩٥,٨٦٨	**٦,٩٧٩
	داخل المجموعات	١١٠	٢٨,٠٦٧	
	المجموع	١١٢		
جودة الأداء الإداري	بين المربعات	٢	٤٠٤,٣٦٦	**١٨,٣٥٥
	داخل المجموعات	١١٠	٢٢,٠٣٠	
	المجموع	١١٢		
الدرجة الكلية لجودة الأداء	بين المربعات	٢	٢٦٩٨,٩٩٩	**١٧,٢١٢
	داخل المجموعات	١١٠	١٥٦,٨١٠	
	المجموع	١١٢		

ن = ١١٣ عضو هيئة تدريس، ن = ٥٦٥ طالب بواقع ٥ طلاب لكل عضو \* دال عند مستوى ٠,٠٥ \*\* دال عند مستوى ٠,٠١

أظهرت نتائج الجدول (٢٤) السابق، وجود فروق دالة إحصائية في الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس جودة أداء عضو هيئة التدريس، حيث كانت قيم "ف" كانت قيمتها (١٦,٥٨٣) للأداء العلمي، (٦,٩٧٩) للأداء الاجتماعي، (١٨,٣٥٥) للأداء الإداري، (١٧,٢١٢) للدرجة الكلية للأداء وجميعها دالة عند مستوى ٠,٠٥ وهو ما يشير إلى وجود تأثير لرتبة عضو هيئة التدريس الجامعي (أستاذ، أستاذ مساعد، مدرس) على جودة أدائه، وهذا يعني رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل، وبذلك لم تحقق صحة الفرض السابع.

ولمعرفة اتجاه الفروق في الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس جودة أداء عضو هيئة التدريس الجامعي وفقاً لمتغير الرتبة العلمية (أستاذ، أستاذ مساعد، مدرس)، فقد اختار الباحثان اختبار شيفيه Scheffe، نظراً لما يتمتع به هذا الاختبار من دقة وشهرة في الاستخدام للمقارنات البعدية، ولمناسبته للبحث الحالي لعدم تأثره بعدم تساوي

المجموعات، بالإضافة إلى عدم تأثره بمخالفة افتراضية اعتدالية التوزيع وتجانس التباين، ويدعم ذلك ما أشار إليه عزت عبد الحميد محمد حسن (د. ت: ٣٣٩-٣٤٠) وبعد أن تم إجراء الاختبار، كانت النتائج كما هو موضح في الجدول (٢٥) التالي:

جدول (٢٥) نتائج اختبار شيفيه لاتجاه الفروق في جودة أداء أعضاء هيئة التدريس الجامعي وفقاً لمتغير الرتبة العلمية

المتوسط الحسابي	المجموعات	أستاذ ن ٢٦=	أستاذ مساعد ن= ٣٧	مدرس ن= ٥٠
٦٤،٠٩٨	أستاذ	-----	٠،٧٥١	*٥،٢٨٤
٦٣،٣٤٧	أستاذ مساعد	-----	-----	*٤،٥٣٣
٥٨،٨١٤	مدرس	-----	-----	-----
٨٤،٢٩٦	أستاذ	-----	٢،٠٢١	*٤،٦٢٤
٨٢،٢٧٦	أستاذ مساعد	-----	-----	٢،٦٠٤
٧٩،٦٧٢	مدرس	-----	-----	-----
٨٧،٦٩٨	أستاذ	-----	١،٥٢٩	*٦،١٦٤
٨٦،١٦٩	أستاذ مساعد	-----	-----	*٤،٦٣٥
٨١،٥٣٤	مدرس	-----	-----	-----
٢٣٦،٠٠٩	أستاذ	-----	٤،٣٠٠	*١٦،٠٧٢
٢٣١،٧٩	أستاذ مساعد	-----	-----	*١١،٧٧٢
٢٢٠،٠٠٢	مدرس	-----	-----	-----

\* دال عند مستوى ٠،٠٥ \*\* دال عند مستوى ٠،٠١

تشير نتائج الجدول (٢٥) السابق إلى وجود فروق في جودة الأداء العلمي لعضو هيئة التدريس الجامعي تعزى لمتغير الرتبة العلمية (أستاذ، أستاذ مساعد، مدرس) وكانت الفروق دالة إحصائياً عند المقارنة بين رتبتي الأستاذ والمدرس في اتجاه الأستاذ، وكذلك بين رتبتي الأستاذ المساعد والمدرس، وكانت الفروق في اتجاه الأستاذ المساعد، بينما لم تكن الفروق دالة إحصائياً عند المقارنة بين رتبتي الأستاذ والأستاذ المساعد في جودة الأداء العلمي لعضو هيئة التدريس، وفيما يتعلق بالفروق في جودة الأداء الاجتماعي لعضو هيئة التدريس الجامعي وفقاً لمتغير الرتبة العلمية (أستاذ، أستاذ

مساعد، مدرس)، فكانت الفروق دالة إحصائياً عند المقارنة بين رتبتي الأستاذ والمدرس وكانت في اتجاه الأستاذ في حين لم تكن الفروق جوهرياً عند مقارنة الفروق في الأداء الاجتماعي بين رتبتي الأستاذ والأستاذ المساعد، وكذلك بين رتبتي الأستاذ المساعد والمدرس، وبالنسبة للفروق في جودة الأداء الإداري لعضو هيئة التدريس وفقاً لمتغير الرتبة العلمية (أستاذ، أستاذ مساعد مدرس) فقد كانت هناك فروقاً دالة إحصائياً عند مقارنة رتبتي الأستاذ والمدرس وكانت الفروق في اتجاه الأستاذ كما كانت الفروق دالة إحصائياً عند مقارنة الأستاذ المساعد والمدرس في اتجاه الأستاذ المساعد، بينما لم تكن هناك فروق دالة إحصائياً في جودة الأداء الإداري بين رتبتي الأستاذ والأستاذ المساعد، وفيما يتعلق بالفروق في الدرجة الكلية لجودة أداء عضو هيئة التدريس الجامعي وفقاً لمتغير الرتبة العلمية فقد كانت هناك فروقاً دالة إحصائياً بين رتبتي الأستاذ والمدرس في اتجاه الأستاذ وكذلك بين رتبتي الأستاذ المساعد والمدرس في اتجاه الأستاذ المساعد في حين لم تكن الفروق دالة إحصائياً بين الأستاذ والأستاذ المساعد.

ويلاحظ من نتائج الجدول (٢٥) السابق أن هناك فروقاً في الأداء لعضو التدريس الجامعي بين رتبتي الأستاذ والمدرس في الأبعاد (الأداء العلمي، الأداء الاجتماعي، الأداء الإداري) والدرجة الكلية وكانت الفروق في اتجاه الأستاذ وهذا يعني تفوق أداء الأستاذ على أداء المدرس، كما كانت هناك فروقاً في الأداء لعضو هيئة التدريس الجامعي بين رتبتي الأستاذ المساعد والمدرس في بعدي الأداء العلمي والأداء الإداري والدرجة الكلية وكانت الفروق في اتجاه الأستاذ المساعد وهو ما يشير إلى تفوق الأستاذ المساعد على المدرس، بينما لم تكن هناك فروقاً دالة إحصائياً في الأداء الاجتماعي بين رتبتي الأستاذ المساعد والمدرس، ولم توجد فروقاً دالة إحصائياً في جودة الأداء لعضو هيئة التدريس الجامعي بين رتبتي الأستاذ والأستاذ المساعد سواء الأبعاد (الأداء العلمي، الأداء الاجتماعي، الأداء الإداري) أم في الدرجة الكلية، وهذا يعني أن أداء الأستاذ لم يختلف عن أداء الأستاذ المساعد سواء في الأبعاد أم الدرجة الكلية.

وتتفق نتائج الفرض الحالي مع نتائج دراسة (Erdem, 2014) التي خلصت إلى أن القدرة على العمل تزداد مع زيادة سنوات الخبرة في العمل، في حين تختلف نتائج الفرض الحالي مع نتائج دراسة وهدفت دراسة رمضان حسن عمر غلام (٢٠٠٩) والتي أشارت في نتائجها إلى أنه لم توجد فروق دالة إحصائياً في إدراك أعضاء هيئة التدريس لمستوى جودة الأداء الإداري ترجع للدرجة العلمية، كما تختلف نتائج الفرض الحالي مع دراسة صالح أحمد أمين عباينة (٢٠١١) والتي أشارت إلى أنه لم توجد فروق دالة إحصائياً في الأداء لأعضاء هيئة التدريس الجامعي تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية.

ويفسر الباحثان نتائج الفرض الحالي بأن الترقى لرتبة أستاذ مساعد يتم بعد مرور سنوات تمكن عضو هيئة التدريس من اكتساب مهارات تصقل أداءه العلمي والاجتماعي والأكاديمي، مما يجعل هناك فروقاً بين الأستاذ المساعد والمدرس وكذلك بين الأستاذ والمدرس، أما اختفاء الفروق بين رتبتي الأستاذ والأستاذ المساعد فربما يرجع إلى أن معظم الأساتذة المساعدين المشاركين في البحث تمت ترفيتهم للدرجة منذ عدة سنوات بما يكسبهم خبرات تجعل أداءهم لا يختلف كثيراً عن الأستاذ، كما أن البحث الحالي لم يضع معيار البحث العلمي في المقارنة بينهما، ومن ثم اختفت الفروق بينهما.

نتائج اختبار الفرض الثامن: ينص هذا الفرض على أنه: "توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين درجات أعضاء هيئة التدريس الجامعي على مقياس جودة الحياة ودرجاتهم على مقياس جودة الأداء" وللتحقق من صحة هذا الفرض، تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات أعضاء هيئة التدريس الجامعي (ن = ١١٣ عضو هيئة تدريس من العاملين في كلية التربية بتفهننا الأشراف والمنتدبين من كليات أخرى للعمل فيها) على مقياس جودة حياة عضو هيئة التدريس الجامعي والدرجة على مقياس جودة الأداء لعضو هيئة التدريس الجامعي والتي تم الحصول عليها من خلال جمع درجات تقدير عضو هيئة التدريس لأدائه (ن = ١١٣ عضو هيئة تدريس من العاملين في كلية التربية بتفهننا الأشراف والمنتدبين من كليات أخرى للعمل فيها) ومتوسط تقدير الطلاب لأدائه (ن = ٥٦٥ طالباً من طلاب كلية التربية بواقع ٥ طلاب لكل عضو)، وكانت معاملات الارتباط كما هو موضح في الجدول (٢٦) التالي:

جدول (٢٦) معاملات الارتباط بين جودة الحياة وجودة الأداء لعضو هيئة التدريس الجامعي

جودة الحياة	جودة حياة العمل	جودة المشاعر	جودة الحياة الأسرية والاجتماعية	الدرجة الكلية لجودة الحياة
جودة الأداء العلمي	**٠,٧٣٨	**٠,٧٢٣	**٠,٧٤٢	**٠,٦٦٩
جودة الأداء الاجتماعي	**٠,٦١٠	**٠,٦٨٠	**٠,٦٨٣	**٠,٦٧٣
جودة الأداء الإداري	**٠,٧٠٥	**٠,٧٥٦	**٠,٧٩٤	**٠,٧٤١
الدرجة الكلية لجودة الأداء	**٠,٧٦٨	**٠,٨٠٩	**٠,٨٣١	**٠,٧٨١

ن = ١١٣ عضو هيئة تدريس، ٥٦٥ طالباً بواقع ٥ طلاب لكل عضو \* دال عند مستوى ٠,٠٥ \*\* دال عند مستوى ٠,٠١

يتضح من نتائج الجدول (٢٦) السابق ارتباط جميع أبعاد (مؤشرات) جودة الحياة والدرجة الكلية بجميع الأبعاد والدرجة الكلية لجودة الأداء لعضو هيئة التدريس بمعاملات ارتباط موجبة تراوحت بين (٠,٦١٠) إلى (٠,٨٣١) وكانت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٠١) وهو ما يشير إلى ارتباط جميع مؤشرات (أبعاد) جودة حياة عضو هيئة التدريس الجامعي بجميع أبعاد جودة أدائه، وبذلك يتم رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل، وبذلك تتحقق صحة الفرض الثامن للبحث.

وتتفق نتائج الفرض الحالي مع نتائج العديد من الدراسات التي أشارت إلى ارتباط جودة الحياة بجودة الأداء (حسن منصور السيد عوض، ٢٠١٢، أيمن السيد غنيمي إبراهيم، ٢٠١٤) (Henning et al., 2009)

ويفسر الباحثان الارتباط الإيجابي بين جميع المؤشرات والدرجة الكلية لجودة حياة عضو التدريس بالمؤشرات (الأبعاد) والدرجة الكلية لجودة الأداء لعضو هيئة التدريس الجامعي، بأن جودة الحياة تجعل عضو هيئة التدريس يشعر بالسعادة الذاتية، ويدعم ذلك ما أشار إليه (Ejechi, 2012) بوجود علاقة موجبة بين جودة الحياة والسعادة الذاتية، كما أن جودة الحياة تجعل عضو هيئة التدريس يشعر بدرجة من الرضا الوظيفي، ويدعم ذلك دراسة (Tabassum, 2012) والتي أشارت نتائجها إلى ارتباط جودة الحياة الوظيفية بدرجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، وعندما يشعر عضو هيئة التدريس الجامعي بالرضا الوظيفي يتحسن أدائه ويسعى للتميز في الأداء الجامعي، وهذا ما يدعمه نتائج دراسة أيمن السيد غنيمي إبراهيم (٢٠١٤).

نتائج اختبار الفرض التاسع: ينص هذا الفرض على أنه: "يمكن التنبؤ بجودة الأداء بمعلومية مؤشرات جودة حياة أعضاء هيئة التدريس الجامعي". وللتحقق من صحة هذا الفرض تم إجراء تحليل الانحدار المتعدد التدريجي **Stepwise Regression Analysis** بحيث تكون الأبعاد والدرجة الكلية على مقياس جودة أداء عضو هيئة التدريس الجامعي متغيرات تابعة والتي تم الحصول عليها من خلال جمع درجات تقدير عضو هيئة التدريس لأدائه (ن = ١١٣ عضو هيئة تدريس من العاملين في كلية التربية بتفهننا الأشراف والمنتدبين من كليات أخرى للعمل فيها) ومتوسط تقدير الطلاب لأدائه (ن = ٥٦٥ طالباً من طلاب كلية التربية بواقع ٥ طلاب لكل عضو)، وتكون مؤشرات (أبعاد مقياس) جودة حياة عضو هيئة التدريس الجامعي، بمثابة متغيرات مستقلة، وبعد إجراء تحليل الانحدار كانت نتائج تحليل التباين لانحدار جودة حياة عضو هيئة التدريس الجامعي على جودة أدائه كما يوضحه الجدول (٢٧) الآتي:

جدول (٢٧) تحليل التباين لانهيار جودة حياة عضو هيئة التدريس الجامعي على جودة أدائه

المتغير	النموذج	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف" ودلالاتها	مربع معامل الارتباط <sup>٢</sup>
جودة الأداء العلمي	الأول	الانهيار	١٥٧٤,٧١٦	١	١٥٧٤,٧١٦	*١٣٦,٠٢٧	٠,٥٥١
		اليواقي	١٢٨٤,٩٩١	١١١	١١,٥٧٦		
		المجموع	٢٨٥٩,٧٠٧	١١٢			
جودة الأداء الاجتماعي	الثاني	الانهيار	١٨٠٦,٣٧٢	٢	٩٠٣,١٨٦	**٩٤,٣٢٠	٠,٦٣٢
		اليواقي	١٠٥٣,٣٣٦	١١٠	٩,٥٧٦		
		المجموع	٢٨٥٩,٧٠٧	١١٢			
جودة الأداء الإداري	الأول	الانهيار	١٦٢٠,٧٢٧	١	١٦٢٠,٧٢٧	**٩٦,٨٠٥	٠,٤٦٦
		اليواقي	١٨٥٨,٣٨٨	١١١	١٦,٧٤٢		
		المجموع	٣٤٧٩,١١٥	١١٢			
الدرجة الكلية لجودة الأداء	الثاني	الانهيار	١٧٨٧,٣٢٢	٢	٨٩٣,٦٦١	**٥٨,١٠٦	٠,٥١٤
		اليواقي	١٦٩١,٧٩٣	١١٠	١٥,٣٨٠		
		المجموع	٣٤٧٩,١١٥	١١٢			
جودة الأداء الإداري	الأول	الانهيار	٢٠٣٨,٢٩٦	١	٢٠٣٨,٢٩٦	*١٨٩,٥٢٩	٠,٦٣١
		اليواقي	١١٩٣,٧٥٢	١١١	١٠,٧٥٥		
		المجموع	٣٢٣٢,٠٤٨	١١٢			
الدرجة الكلية لجودة الأداء	الثاني	الانهيار	٢١٥٩,٨٦٩	٢	١٠٧٩,٩٣٤	*١١٠,٧٩٦	٠,٦٦٨
		اليواقي	١٠٧٢,١٧٩	١١٠	٩,٧٤٧		
		المجموع	٣٢٣٢,٠٤٨	١١٢			
الدرجة الكلية لجودة الأداء	الأول	الانهيار	١٥٦٤٧,١١٨	١	١٥٦٤٧,١١٨	*٢٤٨,١١٨	٠,٦٩١
		اليواقي	٧٠٠٠,٠٠٧	١١١	٦٣,٠٦٣		

المتغير	النموذج	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف" ودلالاتها	مربع معامل الارتباط ر <sup>٢</sup>
		المجموع	٢٢٦٤٧،١٢٥	١١٢			
	الثاني	الانحدار	١٦٨٨٠،١٨٣	٢	٨٤٤٠،٠٩١	*١٦٠،٩٨٨	٠،٧٤٥
		اليواقي	٥٧٦٦،٩٤٢	١١٠	٥٢،٤٢٧		
		المجموع	٢٢٦٤٧،١٢٥	١١٢			
	الثالث	الانحدار	١٧١٩٧،٠٩٧	٣	٥٧٣٢،٣٦٦	*١١٤،٦٤٧	٠،٧٥٩
		اليواقي	٥٤٥٠،٠٢٨	١٠٩	٥٠،٠٠٠		
		المجموع	٢٢٦٤٧،١٢٥	١١٢			

ن=١١٣ عضو هيئة تدريس، ٥٦٥ طالب بواقع ٥ طلاب لكل عضو \* دال عند مستوى ٠،٠٥ \*\* دال عند مستوى ٠،٠١

يتضح من خلال الجدول (٢٧) أن نسب التباين المفسر التي ترجع لتأثير مؤشرات جودة حياة عضو هيئة التدريس الجامعي في جودة أدائه (جودة الأداء العلمي، جودة الأداء الاجتماعي، جودة الأداء الإداري، الدرجة الكلية لجودة الأداء) كانت على الترتيب التالي: ( ٦،٣٢%، ٥،١٤%، ٦،٦٨%، ٧،٥٩%) وكانت النسب الفائية لتحليل التباين لانحدار مؤشرات جودة حياة عضو هيئة التدريس الجامعي على جودة أدائه قد بلغت القيم التالية: ( ٩٤،٣٢٠، ٥٨،١٠٦، ١١٠،٧٩٦، ١١٤،٦٤٧) وكانت جميعها دالة عند مستوى ٠،٠١ وهو ما يشير لأهمية مؤشرات جودة حياة عضو هيئة التدريس الجامعي في التأثير على جودة أداء عضو هيئة التدريس الجامعي (الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس)؛ وقد بعزى التباين غير المفسر (٩٣،٦٨%، ٩٤،٨٦%، ٩٣،٣٢%)، إلى تأثير عوامل أخرى مرتبطة بعضو هيئة التدريس الجامعي قد تكون ذات علاقة بالمناخ الجامعي، وقد تكون مرتبطة بالسمات الشخصية لعضو هيئة التدريس الجامعي، وقد تكون مرتبطة بظروف مجتمعية وأسرية أخرى.

وللكشف عن مؤشرات جودة حياة عضو هيئة التدريس الجامعي ذات التأثير في التنبؤ بجودة أدائه؛ فقد أجرى الباحثان تحليل الانحدار، الذي كانت نتائجه في الجدول (٢٨) التالي

جدول (٢٨) نتائج تحليل الانحدار الخاص بمربع معامل الارتباط الدال على العلاقة بين جودة حياة عضو هيئة التدريس الجامعي وجودة أدائه

المتغير	النموذج	مصدر الانحدار	معامل الانحدار غير المعياري (B)	الخطأ المعياري	معامل الانحدار المعياري Beta	قيمة (ت) ومستوى دلالتها
جودة الأداء العلمي	الأول	الثابت	٣٩،٨١٩	١،٨٨٧	-----	**٢١،٠٩٦
		جودة الحياة الأسرية والاجتماعية	٠،٤٠٥	٠،٠٣٥	٠،٧٤٢	**١١،٦٦٣
	الثاني	الثابت	٣٩،٥١٧	١،٧١٨		**٢٣،٠٠٥
		جودة الحياة الأسرية والاجتماعية	٠،٢٣٧	٠،٠٤٦	٠،٤٣٥	**٥،١٠٤
		جودة حياة العمل	٠،١٦١	٠،٠٣٣	٠،٤١٩	**٤،٩١٩
		الثابت	٥٩،٥٧٩	٢،٢٧٠		**٢٦،٢٤٧
جودة الأداء الاجتماعي	الأول	جودة الحياة الأسرية والاجتماعية	٠،٤١١	٠،٠٤٢	٠،٦٨٣	**٩،٨٣٩
		الثابت	٥٩،٥٦٢	٢،١٧٦		**٢٧،٣٧٧
	الثاني	جودة الحياة الأسرية والاجتماعية	٠،٢٣٠	٠،٠٦٨	٠،٣٨٢	**٣،٣٨٦
		جودة المشاعر	٠،١٦٣	٠،٠٥٠	٠،٣٧٢	**٣،٢٩١
		الثابت	٥٩،٧٨٧	١،٨١٩		**٣٢،٨٦٣
		جودة الحياة الأسرية والاجتماعية	٠،٤٦١	٠،٠٣٣	٠،٧٩٤	**١٣،٧٦٧
جودة الأداء الإداري	الأول	الثابت	٥٩،٧٧٢	١،٧٣٢		**٣٤،٥١٢
		جودة الحياة الأسرية والاجتماعية	٠،٣٠٦	٠،٠٥٤	٠،٥٢٨	**٥،٦٦٢
	الثاني	جودة المشاعر	٠،١٤٠	٠،٠٤٠	٠،٣٢٩	**٣،٥٣٢
		الثابت	١٥٩،١٨٥	٤،٤٠٥		**٣٦،١٣٤
الدرجة الكلية لجودة	الأول	جودة الحياة	١،٢٧٧	٠،٠٨١	٠،٨٣١	**١٥،٧٥٢

المتغير	النموذج	مصدر الانحدار	معامل الانحدار غير المعياري (B)	الخطأ المعياري	معامل الانحدار المعياري Beta	قيمة (ت) ومستوى دلالتها
الأداء	الثاني	الأسرية والاجتماعية	١٥٩،١٣٨	٤،٠١٧		**٣٩،٦١٩
		الثابت				
	الثاني	جودة الحياة الأسرية والاجتماعية	٠،٧٨٥	٠،١٢٥	٠،٥١١	**٦،٢٥٤
		جودة المشاعر	٠،٤٤٥	٠،٠٩٢	٠،٣٩٦	**٤،٨٥٠
الثالث	الثالث	الثابت	١٥٨،٧٢٠	٣،٩٢٦		**٤٠،٤٢٦
		جودة الحياة الأسرية والاجتماعية	٠،٧٢٢	٠،١٢٥	٠،٤٧٠	**٥،٧٧٨
		جودة المشاعر	٠،٢٨٣	٠،١١٠	٠،٢٥٢	**٢،٥٦٣
		جودة حياة العمل	٠،٢٣٢	٠،٠٩٢	٠،٢١٤	**٢،٥١٨

ن=١١٣ عضو هيئة تدريس، ٥٦٥ طالب بواقع ٥ طلاب لكل عضو \* دال عند مستوى ٠،٠٥ \*\* دال عند مستوى ٠،٠١

يمثل جدول (٢٨) النموذج المفضل للتأثيرات النسبية للمتغير المستقل والمتمثل في مؤشرات جودة حياة عضو هيئة التدريس الجامعي (أبعاد مقياس جودة حياة عضو هيئة التدريس الجامعي: جودة حياة العمل، جودة المشاعر، جودة الحياة الأسرية والاجتماعية)، المنبئة بالمتغير التابع والمتمثل في الأبعاد والدرجة الكلية لجودة أداء عضو هيئة التدريس الجامعي (جودة الأداء العلمي، جودة الأداء الاجتماعي، جودة الأداء الإداري، الدرجة الكلية لجودة الأداء).

وقد تبين من خلال نتائج تحليل الانحدار المتضمنة بالجدولين (٢٧)، (٢٨) وجود مؤشرات منبئة بجودة أداء عضو هيئة التدريس الجامعي في عدة نماذج يمكن عرضها على النحو الآتي:

### أولاً: التنبؤ بجودة الأداء العلمي لعضو هيئة التدريس الجامعي:

كشفت النتائج عن وجود نموذجين يمكن من خلالهما التنبؤ بجودة الأداء العلمي لعضو هيئة التدريس الجامعي هما:

النموذج الأول: يمكن من خلاله التنبؤ بجودة الأداء العلمي لعضو هيئة التدريس الجامعي من خلال مؤشر جودة الحياة الأسرية والاجتماعية، حيث بلغت نسبة التباين المفسر (٥٠،٥١%)، وكانت النسبة الفائية لتحليل التباين قيمتها (١٣٦،٠٢٧) دالة إحصائياً عند مستوى ٠،٠١ مما يشير إلى وجود تأثير لمؤشر جودة الحياة الأسرية والاجتماعية لعضو هيئة التدريس الجامعي في التنبؤ بجودة أدائه العلمي، وكان تأثيره إيجابياً ودال إحصائياً عند مستوى ٠،٠١ حيث بلغت قيمة ت (١١،٦٦٣)، ولم يكن لباقي مؤشرات جودة حياة عضو هيئة التدريس الجامعي أية تأثير دال للتنبؤ بجودة أدائه العلمي وفقاً لهذا النموذج، وربما تكون لها تأثيرات غير مباشرة.

النموذج الثاني: يمكن من : يمكن من خلاله التنبؤ بجودة الأداء العلمي لعضو هيئة التدريس الجامعي من خلال مؤشري جودة الحياة الأسرية والاجتماعية، وجودة حياة العمل، حيث بلغت نسبة التباين المفسر (٦،٣٢ % )، وكانت النسبة الفائية لتحليل التباين قيمتها (٩٤،٣٢٠) دالة إحصائياً عند مستوى ٠،٠١ مما يشير إلى وجود تأثير لمؤشري جودة الحياة الأسرية والاجتماعية وجودة حياة العمل لعضو هيئة التدريس الجامعي في التنبؤ بجودة أدائه العلمي، وكان تأثيرهما إيجابياً ودال إحصائياً عند مستوى ٠،٠١ حيث بلغت قيمة "ت" لهما (٥،١٠٤ ، ٤،٩١٩) على الترتيب، ولم يكن لباقي مؤشرات جودة حياة عضو هيئة التدريس الجامعي أية تأثير دال للتنبؤ بجودة أدائه العلمي وفقاً لهذا النموذج، وربما تكون لها تأثيرات غير مباشرة.

وفي ضوء ما سبق ومع مراعاة قيمة نسبة التباين المفسرة (مربع معامل الارتباط ٢)، فقد تم اختيار النموذج الثاني في صياغة معادلة الانحدار التنبؤية لجودة الأداء العلمي لعضو هيئة التدريس الجامعي وفقاً لما يلي:

$$\text{جودة الأداء العلمي لعضو هيئة التدريس الجامعي} = ٣٩،٥١٧ + ٠،٢٣٧ \times \text{جودة الحياة الأسرية والاجتماعية} + ٠،١٦١ \times \text{جودة حياة العمل}$$

### ثانياً: التنبؤ بجودة الأداء الاجتماعي لعضو هيئة التدريس الجامعي:

كشفت النتائج عن وجود نموذجين يمكن من خلالهما التنبؤ بجودة الأداء الاجتماعي لعضو هيئة التدريس الجامعي هما:

النموذج الأول: يمكن من خلاله التنبؤ بجودة الأداء الاجتماعي لعضو هيئة التدريس الجامعي من خلال مؤشر جودة الحياة الأسرية والاجتماعية، حيث بلغت نسبة التباين المفسر (٤٠,٦٦%)، وكانت النسبة الفائية لتحليل التباين قيمتها (٩٦,٨٠٥) دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠٠١ مما يشير إلى وجود تأثير لمؤشر جودة الحياة الأسرية والاجتماعية لعضو هيئة التدريس الجامعي في التنبؤ بجودة أدائه الاجتماعي، وكان تأثيره إيجابياً حيث بلغت قيمة ت (٩,٨٣٩) ودال إحصائياً عند مستوى ٠,٠٠١، ولم يكن لباقي مؤشرات جودة حياة عضو هيئة التدريس الجامعي أية تأثير دال للتنبؤ بجودة أدائه الاجتماعي وفقاً لهذا النموذج، وربما تكون لها تأثيرات غير مباشرة.

النموذج الثاني: يمكن من : يمكن من خلاله التنبؤ بجودة الأداء الاجتماعي لعضو هيئة التدريس الجامعي من خلال مؤشري جودة الحياة الأسرية والاجتماعية، وجودة المشاعر، حيث بلغت نسبة التباين المفسر (٥٠,١٤ % )، وكانت النسبة الفائية لتحليل التباين قيمتها (٥٨,١٠٦) دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠٠١ مما يشير إلى وجود تأثير لمؤشري جودة الحياة الأسرية والاجتماعية وجودة المشاعر لعضو هيئة التدريس الجامعي في التنبؤ بجودة أدائه الاجتماعي، وكان تأثيرهما إيجابياً حيث بلغت قيمة "ت" لهما (٣,٣٨٦، ٣,٢٩١) على الترتيب، ودال إحصائياً عند مستوى ٠,٠٠١، ولم يكن لباقي مؤشرات جودة حياة عضو هيئة التدريس الجامعي أية تأثير دال للتنبؤ بجودة أدائه الاجتماعي وفقاً لهذا النموذج، وربما تكون لها تأثيرات غير مباشرة.

وفي ضوء ما سبق ومع مراعاة قيمة نسبة التباين المفسرة (مربع معامل الارتباط ر<sup>٢</sup>)، فقد تم اختيار النموذج الثاني في صياغة معادلة الانحدار التنبؤية لجودة الأداء الاجتماعي لعضو هيئة التدريس الجامعي وفقاً لما يلي:

$$\text{جودة الأداء الاجتماعي لعضو هيئة التدريس الجامعي} = ٥٩,٥٦٢ + (٠,٢٣٠ \times \text{جودة الحياة الأسرية والاجتماعية}) + (٠,١٦٣ \times \text{جودة المشاعر})$$

### ثالثاً: التنبؤ بجودة الأداء الإداري لعضو هيئة التدريس الجامعي:

كشفت النتائج عن وجود نموذجين يمكن من خلالهما التنبؤ بجودة الأداء الإداري لعضو هيئة التدريس الجامعي هما:

النموذج الأول: يمكن من خلاله التنبؤ بجودة الأداء الإداري لعضو هيئة التدريس الجامعي من خلال مؤشر جودة الحياة الأسرية والاجتماعية، حيث بلغت نسبة التباين المفسر (٦,٣١%)، وكانت النسبة الفائية لتحليل التباين قيمتها (١٨٩,٥٢٩) دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ مما يشير إلى وجود تأثير لمؤشر جودة الحياة الأسرية والاجتماعية لعضو هيئة التدريس الجامعي في التنبؤ بجودة أدائه الإداري، وكان تأثيره إيجابياً حيث بلغت قيمة ت (١٣,٧٦٧) ودال إحصائياً عند مستوى ٠,٠١، ولم يكن لباقي مؤشرات جودة حياة عضو هيئة التدريس الجامعي أية تأثير دال للتنبؤ بجودة أدائه الإداري وفقاً لهذا النموذج، وربما تكون لها تأثيرات غير مباشرة.

النموذج الثاني: يمكن من : يمكن من خلاله التنبؤ بجودة الأداء الإداري لعضو هيئة التدريس الجامعي من خلال مؤشري جودة الحياة الأسرية والاجتماعية، وجودة المشاعر، حيث بلغت نسبة التباين المفسر (٦,٦٨%)، وكانت النسبة الفائية لتحليل التباين قيمتها (١١٠,٧٩٦) دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ مما يشير إلى وجود تأثير لمؤشري جودة الحياة الأسرية والاجتماعية وجودة المشاعر لعضو هيئة التدريس الجامعي في التنبؤ بجودة أدائه الإداري، وكان تأثيرهما إيجابياً حيث بلغت قيمة "ت" لهما (٣,٥٣٢، ٥,٦٦٢) على الترتيب، ودال إحصائياً عند مستوى ٠,٠١، ولم يكن لباقي مؤشرات جودة حياة عضو هيئة التدريس الجامعي أية تأثير دال للتنبؤ بجودة أدائه الإداري وفقاً لهذا النموذج، وربما تكون لها تأثيرات غير مباشرة.

وفي ضوء ما سبق ومع مراعاة قيمة نسبة التباين المفسرة (مربع معامل الارتباط ر<sup>٢</sup>)، فقد تم اختيار النموذج الثاني في صياغة معادلة الانحدار التنبؤية لجودة الأداء الإداري لعضو هيئة التدريس الجامعي وفقاً لما يلي:

$$\text{جودة الأداء الإداري لعضو هيئة التدريس الجامعي} = ٥٩,٧٧٢ + (٠,٣٠٦ \times \text{جودة الحياة الأسرية والاجتماعية}) + (٠,١٤٠ \times \text{جودة المشاعر})$$

#### رابعاً: التنبؤ بالدرجة الكلية لجودة الأداء لعضو هيئة التدريس الجامعي:

كشفت النتائج عن وجود ثلاثة نماذج يمكن من خلالها التنبؤ بالدرجة الكلية لجودة الأداء لعضو هيئة التدريس الجامعي هم:

النموذج الأول: يمكن من خلاله التنبؤ بالدرجة الكلية لجودة الأداء لعضو هيئة التدريس الجامعي من خلال مؤشر جودة الحياة الأسرية والاجتماعية، حيث بلغت نسبة التباين المفسر (٦٠،٩١%)، وكانت النسبة الفائية لتحليل التباين قيمتها (٢٤٨،١١٨) دالة إحصائياً عند مستوى ٠،٠١ مما يشير إلى وجود تأثير لمؤشر جودة الحياة الأسرية والاجتماعية لعضو هيئة التدريس الجامعي في التنبؤ بالدرجة الكلية لجودة الأداء لعضو هيئة التدريس الجامعي، وكان تأثيره إيجابياً حيث بلغت قيمة ت ودال إحصائياً عند مستوى ٠،٠١، ولم يكن لباقي مؤشرات جودة حياة عضو هيئة التدريس الجامعي أية تأثير دال للتنبؤ بالدرجة الكلية لجودة الأداء لعضو هيئة التدريس الجامعي وفقاً لهذا النموذج، وربما تكون لها تأثيرات غير مباشرة.

النموذج الثاني: يمكن من خلاله التنبؤ بالدرجة الكلية لجودة الأداء لعضو هيئة التدريس الجامعي من خلال مؤشري جودة الحياة الأسرية والاجتماعية، وجودة المشاعر، حيث بلغت نسبة التباين المفسر (٧٠،٤٥ % )، وكانت النسبة الفائية لتحليل التباين قيمتها (١٦٠،٩٨٨) دالة إحصائياً عند مستوى ٠،٠١ مما يشير إلى وجود تأثير لمؤشري جودة الحياة الأسرية والاجتماعية وجودة المشاعر لعضو هيئة التدريس الجامعي في التنبؤ بالدرجة الكلية لجودة أدائه، وكان تأثيرهما إيجابياً حيث بلغت قيمة "ت" لهما (٤،٨٥٠، ٦،٢٥٤) على الترتيب، ودال إحصائياً عند مستوى ٠،٠١، ولم يكن لباقي مؤشرات جودة حياة عضو هيئة التدريس الجامعي أية تأثير دال للتنبؤ بالدرجة الكلية لجودة أدائه وفقاً لهذا النموذج، وربما تكون لها تأثيرات غير مباشرة.

النموذج الثالث: يمكن من خلاله التنبؤ بالدرجة الكلية لجودة الأداء لعضو هيئة التدريس الجامعي من خلال ثلاثة مؤشرات لجودة الحياة وهم: جودة الحياة الأسرية والاجتماعية، وجودة المشاعر وجودة حياة العمل، حيث بلغت نسبة التباين المفسر (٧٠،٥٩%)، وكانت النسبة الفائية لتحليل التباين قيمتها (١١٤،٦٤٧) دالة إحصائياً عند مستوى ٠،٠١ مما يشير إلى وجود تأثير للمؤشرات الثلاثة لجودة حياة عضو هيئة التدريس الجامعي (جودة الحياة الأسرية والاجتماعية، وجودة المشاعر، وجودة حياة العمل) في التنبؤ بالدرجة الكلية لجودة أدائه، وكان تأثيرهم إيجابياً حيث بلغت قيمة ت جميع مؤشرات جودة حياة عضو هيئة التدريس الجامعي ذات تأثير دال للتنبؤ بالدرجة الكلية لجودة أدائه وفقاً لهذا النموذج.

وفي ضوء ما سبق ومع مراعاة قيمة نسبة التباين المفسرة (مربع معامل الارتباط ر<sup>٢</sup>)، فقد تم اختيار النموذج الثالث في صياغة معادلة الانحدار التنبؤية للدرجة الكلية لجودة الأداء لعضو هيئة التدريس الجامعي وفقاً لما يلي:

$$\begin{aligned} & \text{الدرجة الكلية لجودة الأداء لعضو هيئة التدريس الجامعي} = ١٥٨,٧٢٠ + \\ & (٠,٧٢٢ \times \text{جودة الحياة الأسرية والاجتماعية}) + (٠,٢٨٣ \times \text{جودة المشاعر}) + \\ & (٠,٢٣٢ \times \text{جودة حياة العمل}) \end{aligned}$$

وبذلك يتم رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل، ومن ثم تحقق صحة الفرض التاسع للبحث، وتتفق نتائج الفرض الحالي مع نتائج دراسة خالد عبد القادر محمود عيد، أشرف يوسف سليم همام (٢٠١٤) والتي خلصت نتائجها إلى أن أبعاد جودة الحياة الوظيفية تنبئ بمستوى الأداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس الجامعي.

ويفسر الباحثان نتائج الفرض الحالي في ضوء نتائج الفرض الثامن للبحث، حيث ترتبط جميع مؤشرات جودة حياة عضو هيئة التدريس بجميع المؤشرات (الأبعاد) والدرجة الكلية لجودة أداء عضو هيئة التدريس الجامعي، بمعاملات ارتباط مرتفعة، مما يجعل بعض مؤشرات جودة الحياة منبئة بجودة الأداء، ولم تكن لبعض مؤشرات جودة الحياة إسهاماً في التنبؤ ببعض مؤشرات جودة الأداء لانخفاض معاملات الارتباط بدرجة لا تصل للتنبؤ.

#### توصيات البحث:

- ١- إلقاء المزيد من الاهتمام بالبحوث والدراسات التي تتناول جودة الحياة والعوامل المسهمة في تحقيقها لأعضاء هيئة التدريس الجامعي.
- ٢- ضرورة الاهتمام بتحقيق وتحسين جودة حياة أعضاء هيئة التدريس وذلك من خلال تحسين الرواتب وتقديم خدمات تضمن حياة كريمة لعضو هيئة التدريس الأمر الذي يكون له الأثر الطيب في تحسين الأداء.
- ٣- تقديم دورات تدريبية تنموية لتنمية وتحسين التقدير الذاتي لجودة حياة عضو هيئة التدريس.
- ٤- ضرورة وجود برامج لتحسين جودة حياة أعضاء هيئة التدريس الجامعي.
- ٥- ضرورة إنشاء مركز يعني بتطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس، ويهتم بحل المشكلات الموجودة في الممارسات التدريسية وكذلك إقامة برامج تدريبية متكاملة في استراتيجيات التدريس الجامعي بالتعاون مع خبراء قسم المناهج وطرائق التدريس في الجامعة بحسب التخصصات المختلفة.

- ٦- توفير المناخ المناسب ( الموارد المادية - القاعات الدراسية ) بالكلية لتحقيق جودة أداء عضو هيئة التدريس
- ٧- أن يشغل الوظائف القيادية بالكلية وفقا للكفاءة في العمل، وأن تكون الترقية على أسس موضوعية .
- ٨- أن يشارك عضو هيئة التدريس في اتخاذ القرارات بالكلية، وأن توفر الجامعة الخدمات الصحية المتميزة له .

#### البحوث المقترحة:

- ١- برنامج إرشادي لتحسين جودة حياة أعضاء هيئة التدريس وأثره في تحسين جودة أدائهم.
- ٢- المشكلات النفسية المرتبطة بجودة أداء أعضاء هيئة التدريس.
- ٣- العلاقة بين جودة حياة أعضاء هيئة التدريس وجودة الحياة الأكاديمية لطلابهم.
- ٤- برنامج إرشادي لتحسين جودة حياة أعضاء هيئة التدريس وأثره على تحسين جودة الحياة الأكاديمية لطلابهم.
- ٥- جودة الحياة الأسرية وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي.

## المراجع

- أحلام الباز حسن الشربيني، سمير عبد الفتاح لاشين (٢٠٠٨). فعالية برنامج تدريبي في تحقيق معايير جودة الأداء الشامل لمعلمي الرياضيات والعلوم ولتلاميذهم بالمرحلة الابتدائية. مجلة البحث في التربية وعلم النفس، كلية التربية، جامعة المنيا، ٢١(٤)، ١-٤٤.
- أحمد إبراهيم أحمد (٢٠١٢). دراسة تقويمية لأداء الأستاذ الجامعي والمادة التدريسية من وجهة نظر الطالب الجامعي. بحوث المؤتمر العربي الدولي الثاني لضمان جودة التعليم العالي. في الفترة من ٤-٥ ابريل. الجامعة الخليجية، مملكة البحرين، ٧٥٧-٧٦٨.
- أسامة محمد الحازمي، شعيب جمال صالح، هشام أنور خليفة (٢٠١٢). تقويم الأداء التدريسي لطلاب كلية التربية بجامعة طيبة في ضوء معايير إعداد المعلم. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، ٢٨(٢)، ١٦٩-٢٢٠.
- أماتي عبد التواب صالح (٢٠١٣). واقع جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة سلمان بن عبد العزيز. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، ٣٩(٢)، ١٥٨-١٨٩.
- أمل بنت فيصل مبارك الفريخ (٢٠١٣). الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة في ضوء معايير الجودة الشاملة: دراسة مطبقة على عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس وطالبات الجامعة. المؤتمر العلمي الدولي السادس والعشرون للخدمة الاجتماعية: الخدمة الاجتماعية وتطوير العشوائيات، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٢٨٠٩-٢٨٩٣.
- آن بولنج (٢٠٠٨). قياس الصحة: عرض لمقاييس جودة الحياة. (ترجمة: حسين حشمت). القاهرة: مجموعة النيل العربية.
- أنيسة دوكم (٢٠٠٧). مدى ممارسة أعضاء هيئة التدريس في جامعة تعز لأدوارهم الإرشادية من وجهة نظرهم ومن وجهة نظر الطلبة. مجلة دراسات في التعليم الجامعي، ١٤، ١٥٢-١٩٤.
- إيمان إبراهيم الدسوقي أحمد (٢٠١٥). واقع جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الدمام. العلوم التربوية، ٢٣(٤)، ٣٦١-٣٩٦.

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

إيهاب السيد أحمد محمد (٢٠٠٩). الأداء التعليمي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر من وجهة نظر طلابهم في ضوء معايير الجودة. مجلة كلية التربية جامعة الأزهر، ١٤٣(٢)، ٤٣٥-٥٠٨.

إيهاب عبد الله محمد (٢٠١٦). أثر جودة الحياة الوظيفية على الأداء التنظيمي: دراسة تطبيقية على قطاع البنوك. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، ١، ٣٣١-٣٥١.

برهان نمر إبراهيم بابية، محمد نمر إبراهيم بابية (٢٠١٢). تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف في ضوء استراتيجيات التدريس المتمركزة حول الطالب ومتطلباتها. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، ٢٥(١)، ١١-٤٠.

جمال أحمد السيسى، محمد عباس محمد عبد الرحيم (٢٠٠٤). أداء رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة الأزهر لمسئولياتهم وعلاقته بالإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس. التربية المعاصرة، ٢١(٦٨)، ٢٠٩-٢٧٨.

جمال علي الدهشان، جمال أحمد السيسى (٢٠٠٤). تقويم بعض جوانب الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية من خلال آرائهم. مجلة البحوث النفسية والتربوية بكلية التربية جامعة المنوفية، ١٩(٣)، ٣٨١-٤٥٢.

جمال علي الدهشان، جمال أحمد السيسى (٢٠٠٥). أداء رؤساء الأقسام الأكاديمية لمسئولياتهم المهنية وعلاقته برضا أعضاء هيئة التدريس عن عملهم. المؤتمر القومي السنوي الثاني عشر: تطوير أداء الجامعات العربية في ضوء معايير الجودة الشاملة، مركز تطوير التعليم الجامعي وجامعة عين شمس، ٢، ٧٨-١٢٥.

حاتم جاسم عزيز (٢٠١٢). تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعة من وجهة نظر الطلبة: دراسة ميدانية في جامعة ديالى. مجلة الفتح، ٥٠، ١٠٣-١٢٢.

حسن مصطفى عبد المعطي (٢٠٠٧). المقاييس النفسية المقننة. القاهرة: مكتبة زهراء الشرق.

حسن منصور السيد عوض (٢٠١٢). تقييم جودة الحياة الوظيفية في بيئة العمل الجامعية دراسة ميدانية مقارنة. (ملخص رسالة مقدمة للحصول على درجة دكتوراه الفلسفة في إدارة الأعمال، كلية التجارة بالإسماعيلية، جامعة قناة السويس). المجلة العلمية بكلية التجارة جامعة قناة السويس، ٣، ٢٩٣ - ٣٠٧.

حسني فؤاد الدحدوح (٢٠١٥). جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية بمحافظة غزة وعلاقتها بمستوى أدائهم. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية، الجامعة الإسلامية-غزة.

حمدان أحمد الغامدي (٢٠٠٣). خصائص عضو هيئة التدريس التي يفضلها الملتحقون بكليات المعلمين في المملكة العربية السعودية. مجلة كليات المعلمين بوزارة التربية والتعليم السعودية. ٣(٢)، ٤٤ - ١١٦.

خالد عبد القادر محمود عيد، أشرف يوسف سليم همام (٢٠١٤). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على أداء أعضاء هيئة التدريس بكليات الشريعة والأنظمة في جامعات المملكة العربية السعودية. إدارة الأعمال: مجلة المدير الناجح، ١٤٧، ٤٩ - ٦٢.

رمضان حسن عمر غلام (٢٠٠٩). مستوى جودة الأداء الإداري كما يدركها أعضاء هيئة التدريس في كليات إعداد المعلمين بجامعة الجبل الغربي. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم درمان الإسلامية.

زكريا سالم سليمان إبراهيم (٢٠٠٨). تطوير الأداء الإداري بالمدارس الثانوية العامة بمصر في ضوء مدخل إدارة المعرفة: تصور مقترح. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية البنات، جامعة عين شمس.

زينب محمود شقير (٢٠٠٩). مقياس تشخيص معايير جودة الحياة للعاديين وغير العاديين: كراسة التعليمات. القاهرة: دار النهضة العربية.

سامي محمد موسى هاشم (٢٠٠١). جودة الحياة لدى المعوقين جسمياً والمسنين وطلاب الجامعة. مجلة الإرشاد النفسي، ٩(١٣)، ١٢٥ - ١٨٠.

سحر فاروق علام (٢٠١٢). جودة الحياة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة. دراسات عربية في علم النفس، ١١(٢)، ٢٤٣ - ٣٠٦.

سلطان سعيد مقصود بخاري (٢٠٠٦). تقويم عضو هيئة التدريس في جامعة أم القرى. مجلة عالم التربية، ٦(٢٠)، ٦٤ - ١٤٠.

صالح أحمد أمين عبينة (٢٠١١). تقييم جودة الأداء الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب/ جامعة مصراتة-ليبيا. المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، ٤(٨)، ١-٢٤.

العارف بالله محمد الغندور (١٩٩٩). أسلوب حل المشكلة وعلاقته بنوعية الحياة دراسة نظرية. المؤتمر الدولي السادس لمركز الإرشاد النفسي (جودة الحياة توجه قومي للقرن الواحد والعشرين)، مركز الإرشاد النفسي، جامعة عين شمس، ١-١٧٧.

عبد الرحمن إبراهيم المحبوب (٢٠٠٠). تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل من وجهة نظر طلبة الجامعة. مجلة جامعة الملك سعود- العلوم التربوية والدراسات الإسلامية، ١٢(٢)، ٢٤١-٢٦٦.

عبد السلام يوسف الجعافرة (٢٠١٥). فاعلية أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة الزرقاء من وجهة نظر طلبتها في ضوء معايير جودة التعليم. دراسات العلوم التربوية، ٤٢(١)، ١٣٩-١٥٥.

عبد العزيز بن رشيد العمرو (٢٠١٤). جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في برنامج الدبلوم العام في التربية بجامعة حائل من وجهة نظر المتعلمين أنفسهم: دراسة تقييمية. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، ٥٠، ٥٥-٨٣.

عزت عبد الحميد محمد حسن (د. ت). الإحصاء النفسي والتربوي: تطبيقات باستخدام برنامج SPSS18. القاهرة: دار الفكر العربي.

عماد أبو الرب وعيسى قدارة (٢٠٠٨). تقويم جودة أداء أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي. المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، ١(١)، ٦٩-١٠٧.

عمرو محمد مصطفى (٢٠٠٧). النموذج السببي للعلاقة بين المتغيرات النفسية والاجتماعية وجودة أسلوب حياة الأسرة المصرية. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة حلوان.

عواد حماد الحويطي (٢٠١٠). تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية والآداب-جامعة تبوك في ضوء الجودة الشاملة. مجلة القراءة والمعرفة، ١٠٦، ١٥٨-١٩٩.

فادية رزق عبد الجليل، سناء محمد سليمان، رشاد علي عبد العزيز موسى (٢٠١٣).  
الخصائص السيكومترية لمقياس الشعور بجودة الحياة للمراهقات المعاقات  
بصرياً. مجلة البحث العلمي في التربية، ١٤ (٤)، ٤٧٣-٥٠٠.

فاطمة عبد القادر بهنسي (٢٠٠٦). تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة لتحقيق  
جودة التعليم الجامعي في عصر المعلومات. مجلة كلية التربية جامعة  
الزقازيق، ٥٣، ٣٩-١٦٠.

فائقة عباس محمد (٢٠٠٧). تقويم الممارسات التربوية لأعضاء هيئة التدريس (جامعة  
أم القرى: دراسة حالة). مجلة دراسات في التعليم الجامعي، ١٥، ٣١٢-  
٣٣٦.

فهد خلف اللميع، وعمار أحمد العجمي، وفوزي عبد اللطيف الدوخي (٢٠١٠). تقويم  
مستوى الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الأساسية بدولة  
الكويت من وجهة نظر عينة من الطالبات. العلوم التربوية، ١٨ (٣)، ٣٦٢-  
٣٨٣.

فيصل محمد عبد الوهاب سعيد، هالة إبراهيم حسن أحمد (٢٠١٣). تقييم الأداء المهني  
لعضو هيئة التدريس بكلية التربية جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا في  
ضوء المعايير الوطنية لضمان جودة مؤسسات التعليم العالي في السودان.  
مجلة كلية التربية جامعة الأزهر، ١٥٢ (٢)، ٥٨١-٦١٤.

لفا محمد العتيبي (٢٠١٤). تصميم مقياس جودة الحياة الأكاديمية لطلاب الجامعة.  
مجلة القراءة والمعرفة، ١٤٨، ٢٤١-٢٨٠.

محمد جلال سليمان صديق (٢٠٠٥). جودة حياة العمل كمتغير وسيط بين مصادر قوة  
المديرين والأداء دراسة تطبيقية على الوحدات ذات الطابع الخاص بجامعة  
المنصورة. المجلة المصرية للدراسات التجارية، ٢٩ (٢)، ٤٦-١.

محمد سكران (٢٠٠١). الطالب والأستاذ الجامعي: سلسلة بحوث ودراسات تربوية.  
(ج-٣). القاهرة: دار الثقافة للنشر والتوزيع.

محمد عبد الوهاب حامد بدر الصيرفي (٢٠٠٧) واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة  
التدريس المصريين المعارين لبعض دول الخليج العربية. دراسة ميدانية. مجلة  
دراسات في التعليم الجامعي، ١٤، ٣٤-٧٦.

- محمود عبد الحليم منسي، علي مهدي كاظم (٢٠١٠). تطوير وتقنين مقياس جودة الحياة لدى طلبة الجامعة في سلطنة عمان. مجلة الأكاديمية الأمريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا، ١(١)، ٤١-٦٠.
- مريم شيخي (٢٠١٤). طبيعة العمل وعلاقته بجودة الحياة: دراسة ميدانية في ظل بعض المتغيرات. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية، جامعة أبي بكر بلقايد، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.
- مسعودي امحمد (٢٠١٥). بحوث جودة الحياة في العالم العربي: دراسة تحليلية. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ٢٠، ٢٠٣-٢٢٠.
- مصطفى خليل الشرقاوي (١٩٩٩). مقياس جودة الصحة النفسية: كراسة التعليمات. القاهرة: مصر للخدمات العلمية.
- نادية حسن السيد علي (٢٠٠٥). تقييم أداء الأساتذ الجامعي في ضوء معايير الجودة: بحث مرجعي. دراسات في التعليم الجامعي، ٨، ٢٨-٨٧.
- نادية راضي عبد الحليم (٢٠٠٥). دمج مؤشرات الأداء البيئي في بطاقة الأداء المتوازن لتفعيل دور منظمات الأعمال في التنمية المستدامة. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، ٢١(٢)، ١-٣٤.
- نجوى خليل (١٩٩١). مؤشرات نوعية الحياة بين مدخل العلم الواحد ومدخل تكامل العلوم. المجلة الاجتماعية القومية، ٢٨(٢)، ٨٥-١٠٥.
- هاني محمود جرادات (٢٠١٥). تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي من وجهة نظر طلاب قسم الرياضيات بجامعة سلمان بن عبد العزيز. مجلة الأكاديمية الأمريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا، ١٨(١)، ٨٧-١١٠.
- هبة جمال الدين (١٩٩١). مؤشرات نوعية الحياة بين البعد الموضوعي والبعد الذاتي. المجلة الاجتماعية القومية، ٢٨(٣)، ٦٧-٨٧.
- همام بدرابي زيدان (٢٠٠٥). دور نظم الاعتماد في تجويد الأداء الجامعي. المؤتمر التربوي الخامس لجودة التعليم الجامعي في البحرين. ٢(٢)، ٨١٨-٨٣٨.

- Al-Zboon, E.; Ahmad, J.& Theeb, R. (2014). Quality of life of students with disabilities attending Jordanian university. *International Journal of Special Education*, 29(3), 93-100.
- Baceviciene, M. & Reklaitiene, R. (2009). Psychometric properties of the world health organization quality of life 100 questionnaire in the middle-aged Lithuanian population of Kaunas city. *Medicine Kaunas*, 45( 6), 493-500.
- Campbell, J. (2005). Evaluating teacher performance in higher education: The value of student ratings. A dissertation submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Education, The College of Education , The University of Central Florida .
- Lester, D. (2010). Developing an effective instrument for assessing the performance of public university presidents. *Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy, Organizational Learning and Instructional Technology*, The University of New Mexico.
- Church, M. (2004). The conceptual operational difinition of quality of life: A systematic vevie of the literature. *Unpublished Master Degree*, The Office of Graduate Studies of Texas University.
- Dardas, L. & Ahmad, M. (2014). Validation of the world health organization`s quality of life questionnaire with parents of children with autistic disorder. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 44(9), 2257-2263.
- Ejechi, E. (2012). The quality of life of retired reengaged academics in Nigeria. *Educational Gerontology*, 38, 328-337.
- Erdem, M. (2014). The level of quality of work life to predict work alienation, *Educational Sciences: Theory & Practice*, 14(2), 534-544.
- Fallowfield, L.(2002). Quality of life: A new perspective for cancer patients. *Nature Reviews*, 2, 873-879.
- Gomez, L.; Arias, B.; Verdugo, M. & Navas, P. (2012). An outcomes-based assessment of quality of life in social services. *Social Indicators Research*, 106, 81-93.
- Henning, M.; HawKen, S. & Hill, A. (2009). The quality of life of New Zealand doctors and medical students: What can be done to avoid burnout?. *The New Zealand Medical Journal. Journal of The New Zealand Medical Association*, 122(1307), 102-110.

- Li, K.; Kay, N. & Nokkaew, N. (2009). The performance of the world health organization's WHOQOL-BREF in assessing the quality of life of Thai college students. *Social Indicators Research*, 90, 489-501.
- Massam, B. (2002). Quality of life: Public planning and private living. *Progress in planning*, 58, 141-227.
- Mirkamali, S. and Thani, F. (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.
- Perry, A. & Isaacs, B. (2015). Validity of the family quality of life: Survey-2006. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 28, 584-588.
- Perry, A.; Casey, E. & Cotton, S. (2015). Quality of life after total laryngectomy: Functioning, psychological well-being and self-efficacy. *International Journal of Language & Communication Disorders*, 50(4), 467-475.
- Sargent, M., Sotile, W., Sitile, M., Rubash, H. & Barrack, R. (2009). Quality of life during orthopaedic Training and academic practice: Part1: Orthopaedic surgery residents and faculty. *The Journal of Bone and Joint Surgery*, 91-A (10), 2395-2405.
- Schalock, R.; Verdugo, M.; Gomez, L. & Reinders, H. (2016). Moving us toward a theory of individual quality of life. *American Journal On Intellectual and Developmental Disabilities*, 121(1), 1-12.
- Schneider, I; Gue, T. & Schroeder. (2013). *Quality of Life: Assessment for Transportation Performance Measures - Final Report*. University of Minnesota: Minnesota Department of Transportation Research Services.
- Skevington, S. ; Lotfy, M. & O'Connell, K. (2004). The world health organization's WHOQOL-Bref quality of life assessment: Psychometric properties and results of the international field trial a report from the WHOQOL-group. *Quality of Life Research*, 13, 299-310.
- Tabassum, A. (2012). Interrelations between quality of work life dimensions and faculty member job satisfaction in the private universities of Bangladesh . *European Journal of Business and Management*, 4(2), 78-89.
- Theofilou, P. (2013). Quality of life: Definition and measurement. *Europe's Journal of Psychology*, 9(1), 150-162.

- Vaez, M.; Kristenson, M. & Laflamme, L. (2004). Perceived quality of life and self-rated health among first-year university students: A comparison with their working peers. *Social Indicators Research*, 68(2), 221-234.
- World Health Organization (1997). *Whoqol Measuring Quality of Life*. World Health Organization. Division of Mental Health and Prevention of Substance Abuse.
- World Health Organization (2004). *The World Health Organization Quality of Life(WHOQOL)-BREF*. World Health Organization.
- 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*, 7(1), 41-66.