



متطلبات تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس  
في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي  
"دراسة ميدانية"

اعداد

أ. م. د/ عزه أحمد صادق علي

أستاذ أصول التربية المساعد

كلية التربية بقنا - جامعة جنوب الوادي

مجلة جامعة جنوب الوادي الدولية للعلوم التربوية

المعرف الرقمي للبحث DOI

[10.21608/MUSI.2023.312048](https://doi.org/10.21608/MUSI.2023.312048)

الترقيم الدولي الموحد الالكتروني

[2636-2899](https://www.2636-2899)

موقع المجلة عبر بنك المعرفة المصري

[musi.journals.ekb.eg](https://musi.journals.ekb.eg)



١٤٤٤هـ / ٢٠٢٣م

## مستخلص البحث:

هدف البحث إلى تقديم تصور مقترح لاستيفاء متطلبات تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي، استخدم البحث المنهج الوصفي، تم تطبيق استبانة على عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي قوامها (٣٠٥) من أعضاء هيئة التدريس، توصل البحث إلى مجموعة من النتائج من أهمها: جاءت درجة استيفاء المتطلبات الخاصة بالمشاركة في اتخاذ القرار وأنشطة التطوير في المرتبة الأولى بمتوسط وزني قدره (٣.٤٦)، تلاها على التوالي درجة استيفاء المتطلبات الخاصة بـ: تحديد الاختصاصات والمسؤوليات بمتوسط وزني قدره (٣.٤٠)، تهيئة البيئة البحثية وتوافر مقوماتها بمتوسط وزني قدره (٣.١٨)، قيم العمل وأخلاقياته بالجامعة بمتوسط وزني قدره (٣.٠٨)، التنمية المهنية وتقييم الأداء بمتوسط وزني قدره (٣.٠٢)، تهيئة البيئة التعليمية وتوافر مقومات الأمن والسلامة والصحة المهنية بها بمتوسط وزني قدره (٢.٩٦)، ثم جاءت درجة استيفاء المتطلبات الخاصة باستقصاء الرضا الوظيفي في المرتبة السابعة والأخيرة بمتوسط وزني قدره (٢.٧١)، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة تعزى لاختلاف متغيرات (الخبرة في مجال الجودة لصالح من لديه خبرة في مجال الجودة، حصول الكلية على الاعتماد لصالح الكليات التي تقدمت للاعتماد، الرتبة الأكاديمية لصالح فئة المعيد)، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة تعزى لاختلاف متغير طبيعة الكلية باستثناء: المحور الثاني الخاص بقيم العمل وأخلاقياته بالجامعة، والمحور السابع الخاص باستقصاء الرضا الوظيفي؛ حيث كان الفارق لصالح أعضاء هيئة التدريس الذين ينتمون للكليات العملية.

**الكلمات الرئيسية:** جودة الحياة الوظيفية، أعضاء هيئة التدريس، الاعتماد الأكاديمي.

## مقدمة البحث:

تعد جودة الحياة الوظيفية للعاملين المحرك الرئيس والقوى الدافعة للعمل في كافة ميادين الأعمال، التي تهتم بدعم مواردها البشرية، وتلبية احتياجات العاملين داخلها؛ للرفع من شعور الاستقرار والأمان لديهم، وبالتالي توفير بيئة عمل سعيدة جاذبة وفعالة لهم، تتحقق من خلالها الأهداف المنشودة؛ لذا أصبحت منظمات العمل بصفة عامة، والجامعات خاصة تبذل قصارى جهدها من أجل بناء مؤسسات جامعية، تمتلك القدرة على مواكبة متطلبات العصر، ومواجهة التحديات التي من الممكن أن تعترض طريقها، من خلال عدة مداخل من بينها مدخل الاعتماد الأكاديمي، الذي يسهم في تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بها.

وإذا كانت معظم الجامعات في ظل التصنيفات العالمية تسعى سعيًا حثيثًا للوصول إلى الاعتماد والتميز والريادة في أعمالها ومنتجاتها، ومكانة علمية بين نظرائها؛ فإن ذلك يُلزم القيام بمهام ومسؤوليات ووظائف متجددة على مستوى الكفاءة والفعالية؛ الأمر الذي يجعل الجامعة تضطلع إلى الوصول إليه من خلال العنصر البشري فيها لاسيما أعضاء هيئة التدريس؛ لارتباط جميع معايير الاعتماد والتميز والريادة ارتباطًا مباشرًا بمهامهم ووظائفهم المسندة من عملية التدريس، وتأهيل الطلاب وإعدادهم للحياة العملية في شتى المجالات، وعملية البحث العلمي إعدادًا ونشرًا وتسويقًا وإبداعًا، وما يرتبط بها من اقتصاد المعرفة، وعملية خدمة الجامعة والمجتمع المحيط، ووضع بصمة من التغيير الإيجابي فيه، بتقديم الاستشارات والتأليف والترجمة في مجال التخصص، والمشاركة في اتخاذ القرارات؛ لدفع عجلة التقدم إلى الأمام وفي المسار الصحيح (عبد الخالق، ٢٠٢٠، ١٠٨١ - ١١٣٧).

ويشكل أعضاء هيئة التدريس الدعامة الأساسية للتعليم الجامعي، والمكون الرئيس لأي تقدم وتطور يمكن أن تصل إليه أية جامعة في العالم؛ ونتيجة لذلك بدأت الجامعات المعاصرة في إطار سعيها نحو اكتساب الميزات التنافسية التي تضمن لها البقاء والاستمرار في زيادة الاهتمام بحياة هذا المورد المهم في بيئة العمل وخارجها أيضًا، فبدأت في الاهتمام بالبرامج التي من شأنها دراسة التوازن بين الحياة الوظيفية

والأسرية لعضو هيئة التدريس، حتى تكفل له العوامل التي تمكنه من الابتكار والتميز في الأداء، والذي سينعكس بالضرورة على التميز الأكاديمي للجامعة (عبد المطلب، ٢٠١٦، ٢٨٥ - ٣٣٤).

وفي هذا الصدد تحرص كثير من الجامعات على توفير الوسائل والأدوات، والتسهيلات لعضو هيئة التدريس باعتباره المدخل الرئيس في إحداث التغيير الإيجابي المنشود، في ظل واقع يشعر الجميع بتدني المنتج التعليمي، وغرقه في المشكلات التي تعيق مسيرة التقدم؛ فعكفت تلك الجامعات على دراسة العلاقات الإنسانية لعضو هيئة التدريس والحالة الاجتماعية والاقتصادية له، وطبيعة المهام التي يقوم بها خاصة بعد تحقيق مردود إيجابي على عمليتي التعليم والتعلم لدى كثير من الجامعات، وثبوت صحة العلاقة الطردية بين جودة حياته الوظيفية وحياته الاجتماعية من جانب، والإنجاز الأكاديمي لطلابه من جانب آخر (المخلافي، ٢٠٠٨، ٣٣٦).

وتحظى قضية جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بنصيب من الاهتمام في أروقة الجامعات وعلى صفحات البحث العلمي؛ للوقوف على مستوياتها وبناء إطار مفاهيمي لها؛ يسهم بشكل مباشر في وضع المعايير والمؤشرات الدالة بصدق عليها؛ لما لها من تأثير قوي على جودة عملية التعلم بصفة عامة، انطلاقاً من مسلمة مؤداها التفاعل الإيجابي بين المتغيرات الداخلية والخارجية التي تحيط بمنظمة التعلم، تؤثر في تحديد مستوى جودة الحياة الوظيفية لأفرادها (خوقير، ٢٠١٨، ٦٧٣)، والتي تمثل الأساس الذي يحقق الرضا والتوافق النفسي والاجتماعي، ويساعد في تحسين الأداء؛ فنجاح المنظمة مرهون بجودة الحياة الوظيفية لأفرادها، ورغبتهم وقدراتهم على العمل، وكفاءتهم عند القيام به (علام، ٢٠١٢، ٢٤٤).

كما تحوي الجامعة في عناصرها - كبيئة للعمل - أعضاء لهم وظائف معينة ومحددة يناط بهم القيام بها، أولى أن يشيع فيها مبدأ الحياة الوظيفية الآمنة والمستقرة لأعضائها جميعاً، في زمن يزداد فيه الاهتمام بالاعتماد والتميز والريادة والتصنيف العالمي للجامعات على ضوء معايير تضع في اعتبارها جودة الحياة الوظيفية والرضا عن العمل، وبعض المزايا الاجتماعية التي لها مردود إيجابي ومؤثر بشكل مباشر على التزام العاملين، وترشيد الاستهلاك واستثمار الموارد البشرية، لاسيما المعلم الجامعي

الذي يقع على عاتقه مهمة التدريس والبحث العلمي وخدمة الجامعة والمجتمع المحيط، فضلاً عن المهمات الإدارية التي تُسند إليه، وبالتالي فإن الاهتمام به ليس من قبيل الفضل أو الرفاهة، بل من قبيل الإلزام نظرًا للتأثير الشديد في العمل برمته سلبًا أو إيجابًا (عبد الخالق، ٢٠٢٠، ١٠٨١ - ١١٣٧).

ويؤكد ما سبق نتائج الدراسات والبحوث، التي اهتمت بجودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس، سواء على المستوى العالمي أو الإقليمي أو المحلي.

فعلى المستوى العالمي استهدفت دراسة (Fontinho and Vanlaar, 2019, 173- 183) التعرف على الدور الذي يصنعه التوازن بين العمل والحياة، في صورة مقارنة لتحليل العمل الإضافي وجودة الحياة الوظيفية بين الأكاديميين وغير الأكاديميين، وأظهرت نتائج الدراسة أن جودة الحياة الوظيفية لدى الأكاديميين جاءت في مستوى منخفض عن غير الأكاديميين بسبب ارتفاع عدد ساعات العمل الإضافية على مدار الأسبوع، وضعف التنسيق بين المستلزمات الحياتية والمستلزمات الوظيفية والضغط النفسية في الترقيات من وجهة نظر الدراسة، كما أن غير الأكاديميين الذين يعملون لمدة تصل إلى عشر ساعات إضافية في الأسبوع أكثر ارتياحًا من الذين يعملون إضافيًا أكثر من ذلك؛ لعدم القدرة على التحكم في العمل لإحداث التوازن بين الواجبات الشخصية والواجبات الوظيفية.

وأوضحت دراسة (Osibango etal, 2019, 418- 430) العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي بين التخصصات الأكاديمية في التعليم العالي، وتناولت الدراسة: التقدم الوظيفي، الأمن الوظيفي، المستحقات المالية للموظف، والمشاركة في اتخاذ القرار كأبعاد للجودة، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية بين المشاركة في اتخاذ القرار والرضا الوظيفي لدى العينة والالتزام التنظيمي، وأوصت الدراسة بضرورة تحديد الأولويات في تلك الأبعاد المحددة لجودة الحياة الوظيفية لتطبيقها سريعًا كجزء لا يتجزأ من الجودة الكلية للمنظمة مع عدم إغفال بقية الأبعاد لتحقيق أهداف المنظمة والمعايير العالمية المنشودة.

وقدمت دراسة (Chatteriee, 2018, 38- 42) تحليلًا لأبعاد جودة الحياة الوظيفية في كليات التدريس الجامعي بجامعة كالكوتا Calcutta بالهند حيث استهدفت

فئة المعلم الجامعي، من أجل تحقيق التوازن بين حياته العملية وحياته الشخصية، خاصة بعد شيوع ظاهرة الضغوط النفسية، وتساعد حالات الإجهاد، الأمر الذي أثر سلبًا على المنتج التعليمي بالجامعة، أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة تلازمية بين الإجهاد الناتج عن الضغوط النفسية وضغوط العمل مع الأداء التدريسي للمعلم الجامعي؛ ومن ثم ضعف في مستوى جودة الحياة الوظيفية لديه، فأوصت بوجود تغيير أنماط العمل لتحقيق جودة الحياة الوظيفية على النحو الأمثل، والتخفيف من حدة الضغوط والتوتر، من خلال التفاعل بين السلطات الإدارية مع المعلم الجامعي، وتعزيز الأنشطة الترفيهية وغير المنهجية والسير في طريق التنمية المستدامة.

وعلى المستوى الإقليمي فقد هدفت دراسة (الصليبي، ٢٠١٨، ١٤ - ٢٧) الكشف عن واقع جودة الحياة الوظيفية ودورها في الحد من الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في جامعة القدس، وتوصلت نتائجها إلى أن مستوى جودة الحياة الوظيفية متوسط بصفة عامة، كما أنه يوجد بدرجة أعلى بين الأكاديميين منه إلى الإداريين، وأوصت من أجل ذلك بضرورة تعزيز أبعاد جودة الحياة الوظيفية برمتها المادية منها والنفسية والاجتماعية والتعليمية وتنشيط البحث العلمي.

وركزت دراسة (كسنة؛ قهيري، ٢٠١٧، ١٧١ - ١٨٩) على العلاقة بين العدالة التنظيمية بجوانبها الثلاثة: التوزيعية والإجرائية والتعاملية، وجودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الجلفة، أثبتت نتائج الدراسة العلاقة الجوهرية بصفة عامة، على الرغم من عدم وجود أثر في جانب العدالة التوزيعية.

وهدف دراسة (الدسوقي، ٢٠١٥، ٣٦١ - ٣٩٦) الكشف عن واقع جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الدمام، وأظهرت نتائجها وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة الحياة الوظيفية تعزي لمتغيرات الدراسة، وأكدت الدراسة على ضرورة اتخاذ كافة الإجراءات التي من شأنها مراعاة العبء التدريسي للأعضاء، ومعرفة الأسباب التي أدت إلى تأكيد معظم الأعضاء على زيادة ضغوط العمل لديهم، والعمل على تحسين جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس من الذكور ودراسة الأسباب التي تقف وراء ذلك، أيضًا يجب على المسؤولين عن تخطيط وتصميم مصفوفة

برامج التنمية المهنية بالكلية والجامعة، تخصيص برامج تساهم في الارتقاء بمستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس.

وهدف دراسة (الزعبير، ٢٠١٢، ١-٧٠) التعرف على مدى فعالية التنمية المهنية من خلال برنامج لتحسين جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة بالسعودية، توصلت نتائج الدراسة إلى وجود فرق دال إحصائياً بين المجموعتين في القياس البعدي بمقياس جودة الحياة الوظيفية لصالح المجموعة التجريبية، وأوصت الدراسة بضرورة استمرارية التحسين في جودة الحياة الوظيفية بأبعادها المتعددة.

أما على المستوى المحلي فقد استهدفت دراسة (عبد الخالق، ٢٠٢٠، ١٠٨١-١١٣٧) صياغة بعض الآليات والإجراءات، التي يمكن من خلالها توفير مدخل التكنولوجيا الحديثة في تحقيق المعايير ذات الارتباط بالبُعد المادي والاقتصادي، والبُعد النفسي والاجتماعي، والبُعد الإداري والتعليمي لجودة الحياة الوظيفية للمعلم الجامعي وتبعاً لوظائفه بالجامعة.

كما استهدفت دراسة (عبد المطلب، ٢٠١٦، ٢٨٥-٣٣٤) تقديم مجموعة من الآليات المقترحة لتحسين جودة الحياة الوظيفية بجامعة عين شمس في ضوء الاستفادة من مقارنة جودة الحياة الوظيفية في جامعتي كورنيل الأمريكية، وتورنتو الكندية، وجامعة عين شمس.

وعلى ضوء ما سبق أصبح الاهتمام بتحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس ليس من باب الرفاهية، وإنما متطلب ضروري ينبغي على الجامعة أن تحققه لتحسين الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس ومن ثم تحسين الأداء المؤسسي للجامعة ككل.

ومن ثم تعددت المداخل لتحقيق مستوى مرتفع أو مرض في جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي كان من بينها: الرضا الوظيفي، العدالة التنظيمية، برامج التنمية المهنية، أنماط الإدارة، والاعتماد الأكاديمي، الذي يسعى لاستيفاء المؤسسة أو البرنامج التعليمي مستوى محدد من الجودة التي أثبتت عديد من

الدراسات علاقتها ودورها في تحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملين عامة، وأعضاء هيئة التدريس خاصة.

فقد استهدفت دراسة (ميرة، ٢٠١٩، ١-٣٤) توضيح العلاقة بين أبعاد الجودة الشاملة وجودة الحياة الوظيفية، وأوضحت نتائجها وجود علاقة طردية بين التزام الإدارة العليا بإدارة الجودة الشاملة وجودة الحياة الوظيفية بالكليات عينة الدراسة.

وتناولت دراسة (فواتيح؛ مباركي، ٢٠١٦، ٣٣٧-٣٧٧) جودة حياة العمل في ظل إدارة الجودة الشاملة، وأظهرت نتائجها وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين إدارة الجودة الشاملة والمؤشر العام لجودة حياة العمل، وخلصت الدراسة إلى أن تنفيذ إدارة الجودة الشاملة يؤدي إلى ارتفاع مستوى جودة حياة العمل، وإذا كان هناك خلل في تنفيذ إدارة الجودة الشاملة سوف يترتب عليه انخفاض مستوى جودة حياة العمل للعاملين.

كما كشفت دراسة (خوقير، ٢٠١٨، ٦٧٠-٧٠٠) عن مستوى جودة الحياة الوظيفية في جامعة الملك عبد العزيز من منظور أعضاء هيئة التدريس والإداريين، وأظهرت نتائجها وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة لصالح الذين شاركوا في ثلاث دورات تدريبية فأكثر مقارنة بنظرائهم، وأوصت الدراسة بضرورة تبني الجامعة لمدخل الجودة في الأداء وتقليل الأخطاء.

ويمثل الاعتماد الأكاديمي مدخلاً فاعلاً في تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي؛ لما يشمله من مؤشرات وممارسات وردت بـ: دليل اعتماد كليات ومعاهد التعليم العالي (الإصدار الثالث، يوليو ٢٠١٥)، معايير اعتماد الجامعات (الإصدار الثاني، إبريل ٢٠١٧)، معايير اعتماد برامج التعليم العالي (إصدار يوليو ٢٠٢٢) والصادرة عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، والتي تعد الجهة المنوطة باعتماد مؤسسات التعليم عامة والتعليم العالي خاصة، والتي غطت كافة عناصر العملية التعليمية بالجامعة خاصة أعضاء هيئة التدريس.

فالهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد تعي تماماً أهمية العنصر البشري الذي يمثل أعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي، وقد تضمنت كل الأدلة والمعايير الصادرة عنها والخاصة باعتماد مؤسسات وبرامج التعليم العالي معياراً رئيساً لهم،



يتضمن مجموعة من المؤشرات والممارسات التي تستهدف في مجملها تحسين جودة الحياة الوظيفية لهم، هذا بالإضافة إلى بعض المؤشرات والممارسات الواردة في بعض المعايير الأخرى، والتي تستهدف أيضًا تحسين بعض أبعاد جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس.

ومن ثم أصبح من الضروري استيفاء متطلبات تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي سواء المتطلبات الخاصة ب: المشاركة في اتخاذ القرار، وأنشطة التطوير، قيم العمل وأخلاقياته بالجامعة، تحديد الاختصاصات والمسؤوليات، التنمية المهنية وتقييم الأداء، تهيئة البيئة التعليمية وتوافر مقومات الأمن والسلامة والصحة المهنية بها، تهيئة البيئة البحثية وتوافر مقوماتها، استقصاء الرضا الوظيفي.

### مشكلة البحث

يعد العنصر البشري القوة الكامنة وراء نجاح أية منظمة بصفة عامة والجامعات خاصة؛ على اعتبارها معقل العلم والمعرفة، ومصدر رئيس للثروات البشرية، وركيزة أساسية للتنمية الاقتصادية للأمم.

وفي زمن الجودة والاعتماد الأكاديمي والتميز بات من الضروري الاهتمام بأعضاء هيئة التدريس لتحقيق ميزة تنافسية للجامعات لتجاوز تحديات العصر وتغييراته، ولما لهم من دور منوط بهم يتجاوز في تأثيره حدود المكان وبيئة العمل إلى المجتمع بأسره، في مستويات متشعبة نظريًا بالبحث العلمي، وعمليًا بالدراسة، وخدميًا بخدمة الجامعة والمجتمع، وإداريًا بشغل المناصب، وإسناد المهام والمشاركة في صنع القرار. ومن ثم تسعى الجامعات المتقدمة بحرص شديد وخطى منتظمة نحو توفير مناخ ملائم، وبيئة عمل مناسبة؛ لتحقيق جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس، حتى يتسنى لهم القيام بالمهام، فأخذت على عاتقها المعايير والمؤشرات ذات الارتباط بتلك القضية؛ لتحديد مكانها من تلك المعايير ومدى استيفائها لمؤشرات وممارساتها.

وإذا كان هذا يشكل تحديًا للوقوف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي؛ وذلك لتعدد أبعادها، وتأثيرها وارتباطها بعوامل كثيرة متغيرة، إلا أنه يدفع الباحثين إلى الخوض في تلك القضية للكشف عن ماهيتها، والوقوف على أبعادها في ظل مداخل تسهم في تحقيقها تبعًا لوظائف أعضاء هيئة التدريس، خاصة

وأن كثيراً من البحوث والدراسات، لاسيما العربية منها قد تعرض إلى الواقع كاشفة عن جودة الحياة الوظيفية لهم من وجهة نظرهم، والتي أسفرت عن تدني المستوى في بعضها أو عدم وصولها إلى المستوى المطلوب في البعض الآخر.

فقد وضعت دراسة (علام، ٢٠١٨) قائمة بمتطلبات تفعيل جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية، جامعة الأزهر، وكيفية تطبيقها من خلال تحديد درجة توافر وأهمية أبعاد جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر عينة الدراسة، وتوصلت إلى مجموعة من النتائج من أهمها: التواضع الشديد في متطلبات تفعيل جودة الحياة الوظيفية المتاحة من حيث توافرها، على الرغم من التأكيد على أهميتها.

كما توصلت نتائج دراسة (السيد، ٢٠٢٠، ٥٠٧ - ٥٧٨) إلى أن واقع جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية جاء بدرجة متوسطة، اتفاق أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية بدرجة كبيرة على آليات تحسين جودة الحياة الوظيفية لديهم باستخدام مدخل التمكين نظراً لما يوفره لهم من آليات مهمة.

ومن خلال عمل الباحثة بمركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد بجامعة جنوب الوادي، وبصفتها مسؤول لجنة المراجعة والمتابعة ضمن قطاع الاعتماد، اتضح وجود بعض جوانب القصور والضعف في استيفاء كليات الجامعة للمؤشرات والممارسات الخاصة بتحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس والمتضمنة في الأدلة والمعايير الصادرة عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، والتي تمثلت في بعض الجوانب منها: التحديد الدوري لاحتياجات أعضاء هيئة التدريس، قياس مردود أثر التدريب على أعضاء هيئة التدريس، تحديد وإعلان اختصاصات ومسؤوليات بعض الوظائف التي لم ينص عليها قانون تنظيم الجامعات، استفادة الجامعة من آراء ومقترحات أعضاء هيئة التدريس، الاستفادة من نتائج تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس، الاستقصاء الدوري لرضا أعضاء هيئة التدريس وأوجه الاستفادة من نتائج هذا الاستقصاء في تحسين مستوى رضاهم، هذا بالإضافة إلى بعض الجوانب المتعلقة بتوافر مقومات البيئة التعليمية والبحثية الداعمة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

كما أن هذا القصور يؤكد انخفاض نسبة الكليات المعتمدة (١٩,٠٥%)، والكليات التي تقدمت للاعتماد (٩,٥٢%) إلى الكليات غير المعتمدة بالجامعة

(٧١,٤٣٪)؛ لذا جاءت فكرة هذا البحث في محاولة للتغلب على جوانب القصور والضعف؛ وذلك بتقديم تصور مقترح لاستيفاء متطلبات تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي.

### تساؤلات البحث

تحددت مشكلة البحث الحالي في التساؤل الرئيس التالي:

ما التصور المقترح لاستيفاء متطلبات تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي؟

ويتفرع منه التساؤلات التالية:

- ١- ما الأسس النظرية لجودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس؟
- ٢- ما مؤشرات وممارسات تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي؟
- ٣- ما متطلبات تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي؟
- ٤- ما واقع استيفاء متطلبات تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي؟
- ٥- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة تعزي لاختلاف متغيرات: طبيعة الكلية، الخبرة في مجال الجودة، حصول الكلية على الاعتماد، الرتبة الأكاديمية؟
- ٦- ما التصور المقترح لاستيفاء متطلبات تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي؟

### أهداف البحث

سعى البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

- ١- التعرف على الأسس النظرية لجودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس.
- ٢- إلقاء الضوء على مؤشرات وممارسات تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي.

٣- تحديد متطلبات تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي.

٤- إلقاء الضوء على واقع استيفاء متطلبات تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي.

٥- التعرف على ما إذا كانت توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة تعزى إلى اختلاف متغيرات: طبيعة الكلية، الخبرة في مجال الجودة، حصول الكلية على الاعتماد، الرتبة الأكاديمية.

٦- تقديم تصور مقترح لاستيفاء متطلبات تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي.

### أهمية البحث

نبعت أهمية البحث الحالي من عدة اعتبارات أهمها:

١- سعي البحث الحالي لمواكبة التوجهات الحديثة، وسعي الجامعات المصرية نحو اكتساب ميزات تنافسية مستدامة من خلال الاهتمام بتنمية رأس المال الفكري المتمثل في أعضاء هيئة التدريس وتحسين جودة الحياة الوظيفية لهم، بالإضافة إلى تناوله لمدخل الاعتماد الأكاديمي الذي يعد غاية تسعى كل الجامعات المصرية للحصول عليها وتحقيق ميزة تنافسية.

٢- تعد جودة الحياة الوظيفية بمثابة دعامة يمكن للمنظمات كافة والجامعات خاصة الاعتماد عليها في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس من خلال: زيادة الرضا الوظيفي لديهم، وإشباع احتياجاتهم من جانب، وتحقيق أهدافها، وتعظيم إنتاجيتها بما يزيد من تميزها الأكاديمي من جانب آخر.

٣- توجد حقيقة تقول: أن التأثير الإيجابي في أحد عناصر عملية التعلم يؤثر بالضرورة على العناصر الأخرى؛ لما بينهما من علاقة تلازمية، خاصة إذا كان هذا العنصر يمثل المحرك الرئيس في الدائرة كلها بما تحويه من مدخلات وعمليات ومخرجات؛ لذا كان من الأهمية بمكان البحث عن المداخل التي يمكن بها تحسين

جودة الحياة الوظيفية للعنصر البشري عامة، وأعضاء هيئة التدريس، خاصة في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي.

٤- يفيد البحث الحالي القائمين على تطوير التعليم الجامعي في تقديم تصور مقترح يسهم في تحسين واقع استيفاء متطلبات تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي.

### منهج البحث

استخدم البحث المنهج الوصفي بشقيه المسح والتحليل؛ وذلك بتحليل نتائج البحوث والدراسات حول جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس، وتحليل مؤشرات وممارسات تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس والواردة في: دليل اعتماد كليات ومعاهد التعليم العالي (الإصدار الثالث، يوليو ٢٠١٥)، معايير اعتماد الجامعات (الإصدار الثاني، إبريل ٢٠١٧)، معايير اعتماد برامج التعليم العالي (إصدار يوليو ٢٠٢٢)، والصادرة عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد؛ لتحديد متطلبات تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء تلك المعايير، وإلقاء الضوء على واقع استيفاء تلك المتطلبات من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي؛ وذلك لتقديم تصور مقترح لاستيفاء متطلبات تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي.

### أداة البحث

اعتمد البحث في إطاره الميداني على استبانة للتعرف على واقع استيفاء متطلبات تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي. (إعداد الباحثة)

### حدود البحث

اقتصر البحث على الحدود التالية:

#### ١- حدود الموضوع:

اقتصر البحث في تناوله لمتطلبات تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس على المتطلبات الخاصة بالأبعاد التالية لجودة الحياة الوظيفية: المشاركة في اتخاذ القرار وأنشطة التطوير، قيم العمل وأخلاقياته بالجامعة، تحديد الاختصاصات

والمسؤوليات، التنمية المهنية وتقييم الأداء، تهيئة البيئة التعليمية وتوافر مقومات الأمن والصحة والسلامة المهنية بها، تهيئة البيئة البحثية وتوافر مقوماتها، استنصاء الرضا الوظيفي؛ وذلك في ضوء تحليل المؤشرات والممارسات الخاصة بتحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس والمتضمنة في بعض الأدلة والمعايير الصادرة عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد باعتبارها الجهة المنوطة باعتماد مؤسسات التعليم عامة، والجامعي منها خاصة (أحدث إصدارات الهيئة)، والمتمثلة في:

- ١- دليل اعتماد كليات ومعاهد التعليم العالي (الإصدار الثالث، يوليو ٢٠١٥).
  - ٢- معايير اعتماد الجامعات (الإصدار الثاني، إبريل ٢٠١٧).
  - ٣- معايير اعتماد برامج التعليم العالي (إصدار يوليو ٢٠٢٢).
- ٢- الحدود الجغرافية:

اقتصر البحث في تطبيق الاستبانة على بعض الكليات التابعة لجامعة جنوب الوادي والتي روعي في اختيارها التركيز على:

١- الكليات التي حصلت على الاعتماد الأكاديمي (مؤسسي-برامجي) من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد وتمثلت في كليات: الزراعة والطب البشري والتربية النوعية (مؤسسي)، الآداب (برامجي).

٢- الكليات التي تقدمت بالفعل أو في المراحل النهائية للتأهيل وتمثلت في كليتي: العلوم، التمريض.

٣- الكليات التي لم تتقدم للاعتماد وتسعى بخطى سريعة ناحية التقدم للاعتماد وتمثلت في كليات: الإعلام، الطب البيطري، التربية بقنا، التجارة؛ وذلك على اعتبار أن استيفاء المؤشرات والممارسات الخاصة بتحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس هو من متطلبات الجودة والحصول على الاعتماد الأكاديمي.

### ٣- الحدود البشرية:

اقتصر البحث في تطبيق الاستبانة على عينة عشوائية بسيطة من أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة جنوب الوادي تقدر بـ (٣٠٥) من أعضاء هيئة التدريس بنسبة (٢٠.٧٩)% من المجتمع الأصلي للبحث البالغ عدده (١٤٦٧) عضواً وفقاً لبيانات الإدارة العامة للموارد البشرية بجامعة جنوب الوادي ٢٠٢٢/٢٠٢٣م (ملحق ٢).

## ٤- الحدود الزمنية:

تم تطبيق الاستبانة في نهاية العام الجامعي ٢٠٢٢/٢٠٢٣.

## مصطلحات البحث

فيما يلي تعريف بمصطلحات البحث إجرائياً:

### ١- جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس: Quality of Work Life for University Staff

يقصد بها إجرائياً: مجموعة الإجراءات التي تحسن بها الجامعة مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية والشخصية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة؛ وتنعكس على أدائهم، والخاصة ب: المشاركة في اتخاذ القرار وأنشطة التطوير، قيم العمل وأخلاقياته بالجامعة، تحديد الاختصاصات والمسؤوليات، التنمية المهنية وتقييم الأداء، تهيئة البيئة التعليمية وتوافر مقومات الأمن والسلامة والصحة المهنية بها، تهيئة البيئة البحثية وتوافر مقوماتها، استقصاء الرضا الوظيفي، والتي يستدل عليها ويتم تحديدها من خلال بعض المؤشرات والممارسات الواردة في: دليل اعتماد كليات ومعاهد التعليم العالي (الإصدار الثالث، يوليو ٢٠١٥)، معايير اعتماد الجامعات (الإصدار الثاني، إبريل ٢٠١٧)، معايير اعتماد برامج التعليم العالي (إصدار يوليو ٢٠٢٢) والصادرة عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، كما يمكن تنفيذها عن طريق استيفاء تلك المؤشرات والممارسات بنسب تجعلها مستوفاة.

### ٢- الاعتماد الأكاديمي: The Academic Accreditation

يُعرف الاعتماد الأكاديمي إجرائياً على أنه: الشهادة التي تمنحها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد لمؤسسات التعليم العالي وبرامجها، بعد التأكد من استيفائها مستوى معين (الحد الأدنى) من المعايير المتضمنة مجموعة مؤشرات يمكن اعتبارها أطرًا مرجعية- استرشادية- لتحديد الممارسات والإجراءات اللازمة لتحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس، وتعمل على تقويمها؛ بحيث تحقق الأهداف المطلوبة.

## خطوات السير في البحث

حتى يحقق البحث أهدافه وللإجابة عن تساؤلاته فإنه سار وفق الخطوات التالية:

١- تم تحديد الإطار العام للبحث، واشتمل على العناصر الآتية: مقدمة، مشكلة البحث، أهداف البحث، أهمية البحث، منهج البحث، أداة البحث، حدود البحث، مصطلحات البحث، خطوات السير في البحث.

٢- للإجابة عن التساؤل الأول: تم تخصيص المحور الأول بعنوان: الأسس النظرية لجودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس، والذي تضمن: مفهوم جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس، أهداف جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس، أهمية جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس، ودواعي الاهتمام بها، أبعاد جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس.

٣- للإجابة عن التساؤل الثاني: تم تخصيص المحور الثاني بعنوان: مؤشرات وممارسات تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي، والذي تضمن عرضًا تحليليًا للمؤشرات والممارسات الخاصة بتحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس، والمتضمنة في: دليل اعتماد كليات ومعاهد التعليم العالي (الإصدار الثالث، يوليو ٢٠١٥)، معايير اعتماد الجامعات (الإصدار الثاني، إبريل ٢٠١٧)، معايير اعتماد برامج التعليم العالي (إصدار يوليو ٢٠٢٢) والصادرة عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.

٤- للإجابة عن التساؤل الثالث: تم تخصيص المحور الثالث بعنوان: متطلبات تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي، والذي تضمن: عرضًا تحليليًا لمتطلبات تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس والخاصة بالأبعاد التالية: المشاركة في اتخاذ القرار وأنشطة التطوير، قيم العمل وأخلاقياته بالجامعة، تحديد الاختصاصات والمسؤوليات، التنمية المهنية وتقييم الأداء، تهيئة البيئة التعليمية وتوافر مقومات الأمن والسلامة والصحة المهنية بها، تهيئة البيئة البحثية وتوافر مقوماتها، استقصاء الرضا الوظيفي.

٥- للإجابة عن التساؤل الرابع والخامس تناول البحث في إطاره الميداني: واقع استيفاء متطلبات تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي، الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول واقع استيفاء



متطلبات تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي، والتي تعزى لاختلاف متغيرات: طبيعة الكلية، الخبرة في مجال الجودة، حصول الكلية على الاعتماد، الرتبة الأكاديمية.

٦- للإجابة عن التساؤل السادس المتعلق بالتصور المقترح، قدم البحث في محوره الرابع والأخير تصورًا مقترحًا لاستيفاء متطلبات تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي، والدراسات المستقبلية المقترحة.

**وفيما يلي توضيح ذلك:**

### **الإطار النظري للبحث**

تم تناول الإطار النظري للبحث على النحو التالي:

المحور الأول: الأسس النظرية لجودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس  
تناول هذا المحور: مفهوم جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس، أهداف جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس، أهمية جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس، ودواعي الاهتمام بها، أبعاد جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس؛ وذلك على النحو التالي:

### **أولاً: مفهوم جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس**

تعددت الكتابات التربوية والدراسات والبحوث التي تناولت ماهية جودة الحياة الوظيفية، واختلفت باختلاف وجهات النظر، إلا أن جميعها اتفق على أن جودة الحياة الوظيفية تعني تحسين بيئة العمل وحياة العاملين فيها أيًا كانت الأبعاد والإجراءات اللازمة لتحقيقها.

فجودة الحياة الوظيفية تمثل أمرًا نسبيًا يختلف من شخص لآخر من الناحيتين النظرية والتطبيقية، ويعتمد ذلك على معيار الفرد نفسه لتقييم حياته ومتطلباتها ونوعيتها؛ حيث تنوعت تعريفات الباحثين لمفهوم جودة الحياة الوظيفية (QWL) وإن كان في مضمونها واحد يصب في تحسين بيئة العمل، وحياة العاملين فيها؛ فركز علماء الاقتصاد على التعويضات الاقتصادية مثل: الأجور والدخل السنوي، في حين ركز علماء الاجتماع على نفوذ العاملين المهني، واستقلاليتهم وسيطرتهم في وظائفهم،

بينما ركز علماء النفس على المظاهر غير الاقتصادية في العمل كالرضا الوظيفي، والرفاهية ( Guillen& Dahi, 2009, 22 ).

وتُعرّف جودة الحياة الوظيفية بأنها: مستوى الرضا والسعادة الذي يشعر به العاملون في المؤسسات، ومقدرتهم على إشباع حاجاتهم؛ من خلال تهيئة بيئة العمل ورفي الخدمات المادية والمعنوية التي تقدم لهم (حمادنة، ٢٠١٩، ١٠٣ - ١٣٠).

كما تُعرّف جودة الحياة الوظيفية بأنها: مجموعة الأنشطة والبرامج التي تهدف إلى تطوير وتحسين مختلف الظروف الحياتية التي تخص العاملين في المنظمة وحتى الشخصية، والتي تنعكس إيجاباً على أدائهم وولائهم التنظيمي (سعاد، ٢٠١٩، ٥٢٠). وعرفها ( Kumar, 2013, 2 ) بأنها: درجة التميز التي أُوجدت في العمل، وشروط العمل التي تحدد العلاقة بين العامل وبيئته، مضافاً إليها البعد الإنساني، والتي تساهم بمجملها في الرضا وتحسين القدرات في أداء العمل على مستوى الفرد، ومن ثم على مستوى أداء المؤسسة ككل.

وعرفها ( Davis& Werther, 2002, 502 ) بأنها: ظروف عمل جيدة، وإشراف جيد، ومرتببات ومزايا ومكافآت جيدة، وقدر من الاهتمام والتحدي بالوظيفة، وتحقيق جودة حياة العمل من خلال فلسفة علاقات العاملين التي تشجع على استخدام جهود جودة الحياة الوظيفية لإعطاء العاملين فرص أكبر للتأثير على وظائفهم، والمساهمة الفعالة على مستوى المنظمة ككل.

كما عرفها (السالم، ٢٠٠٩، ٣٥٠) بأنها: الصفات أو الجوانب الإيجابية أو غير الإيجابية المرتبطة ببيئة العمل كما يراها أو يدركها العاملون.

ومن ثم تعني جودة الحياة الوظيفية: البرامج التي تستهدف تحسين بيئة العمل وحياة العاملين بالشكل الذي يحسن مستوى الرضا لديهم، وينعكس على تحسين أداء الفرد والمؤسسة.

وعلى جانب آخر عرفها: (جاد الرب، ٢٠٠٨، ٩) بأنها: مجموعة من العمليات المتكاملة والمخططة والمستمرة، التي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضاً، الذي يساهم بدوره في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة والعاملين فيها والمتعاملين معها.

ويتفق معه (ماضي، ٢٠١٤، ٦٣) في تعريفها بأنها: مجموعة من الأنشطة والبرامج المرتبطة بتحسين وتطوير مختلف الجوانب الخاصة برأس المال البشري للمنظمة، والتي من شأنها أن تؤثر على حياة العمل للأفراد وبيئتهم الاجتماعية والثقافية والصحية، والذي بدوره ينعكس إيجابياً على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين، ومن ثم يساهم في تحقيق أهداف المنظمة والفرد وكافة الأطراف ذات العلاقة.

ويعد مفهوم جودة الحياة الوظيفية مفهوماً حديثاً نسبياً في أدبيات الإدارة التربوية (الزعبير، ٢٠١٢، ١٩) قياساً إلى غيره من المفاهيم الأخرى، وإن كان له جذوره في أدبيات الإدارة بمجالات العلم الأخرى، كما أنه مفهوم واسع الانتشار يستوعب بداخله توفير بيئة آمنة وصحية للعاملين؛ ليصل بهم إلى المشاركة في اتخاذ القرار وإدارة المنظمة، مع الحفاظ على كرامتهم وخصوصياتهم، وشيوع العدل في نظام الأجور والمكافآت.

فقد عرفها ( Alqami, 2016, 123 ) بأنها: العملية التي تستجيب بها المنظمة لاحتياجات العاملين عن طريق وضع آليات تسمح بالمشاركة الكاملة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل.

ويخلص مفهوم جودة الحياة الوظيفية إلى المعنى المركب من عدة أبعاد تشير في بعض الأحيان إلى العوامل المترابطة التي تحتاج إلى فحص دقيق من أجل بناء شق مفاهيمي قابل للقياس والمتعلق بالرضا المهني، والمشاركة في العمل والتحفيز والإنتاجية، السلامة والأمن في العمل والراحة والسعادة، والخصائص الشخصية للعاملين ضمن محيط المنظمة، وتطوير القدرات، والتوافق بين الحياة في العمل وخارجها (خالد؛ بو حفص، ٢٠١٥، ١١٩) ( Muindi& Kobonyo, 2015, 225 ).

وعلى مستوى الجامعات يُعرّف مفهوم جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس على أنه: مدى شعور عضو هيئة التدريس بالرضا والسعادة أثناء أدائه لعمله ولأعمال التي تتميز بالجودة، وشعوره بالمسؤولية الشخصية والاجتماعية والتحكم الذاتي والفعال في حياته وبيئته، واشباع حاجاته النفسية بطرق فعالة ومسؤولة، وقدرته على حل مشكلاته، وارتفاع مستوى الدافعية الداخلية والقدرة على اتخاذ القرارات (علام، ٢٠١٢، ٢٤٤).

كما يُعرّف مفهوم جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس على أنه: منظومة متكاملة تضم مجموعة من العمليات المخططة والمستمرة، التي تعتبر أعضاء هيئة التدريس المورد الأساسي في الجامعة، وتستهدف تحسين الجوانب التي تؤثر على حياتهم الوظيفية والشخصية كافة؛ مما يساهم في تحسين الأداء المؤسسي للجامعة (عبد المطلب، ٢٠١٦، ٢٨٥ - ٣٣٦).

في ضوء ما سبق يتضح أن مفهوم جودة الحياة الوظيفية بالجامعة:

- يستهدف أعضاء هيئة التدريس ويرتبط بكافة السياسات المتعلقة بهم.
- يضم مجموعة من الإجراءات والعمليات المتكاملة والمخططة والمستمرة، التي يساهم فيها العاملون بالجامعة كافة.
- يستهدف تحسين كافة الجوانب المرتبطة بحياة أعضاء هيئة التدريس الوظيفية والشخصية معاً؛ عن طريق إيجاد بيئة عمل تمثل مصدر جذب لأعضاء هيئة التدريس، والتي تؤدي إلى زيادة انتمائهم للجامعة؛ ومن ثم تحسين قدراتهم ورغبتهم في العمل؛ وبالتالي تطوير وتحسين أدائهم.
- يساهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للجامعة.

والبحث الحالي يُعرف مفهوم جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس إجرائياً على أنه: مجموعة الإجراءات التي تحسن بها الجامعة مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية والشخصية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة؛ وتنعكس على أدائهم، والتي يستدل عليها ويتم تحديدها من خلال بعض المؤشرات والممارسات الواردة في: دليل اعتماد كليات ومعاهد التعليم العالي (الإصدار الثالث، يوليو ٢٠١٥)، معايير اعتماد الجامعات (الإصدار الثاني، إبريل ٢٠١٧)، معايير اعتماد برامج التعليم العالي (إصدار يوليو ٢٠٢٢) والصادرة عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، كما يمكن تنفيذها عن طريق استيفاء تلك المؤشرات والممارسات بنسب تجعلها مستوفاة.

### ثانياً: أهداف جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس

يتحدد الهدف الرئيس لجودة الحياة الوظيفية في إحداث التوازن والانسجام قدر الإمكان بين الحياة الوظيفية داخل العمل للأفراد وبين حياتهم الشخصية والعائلية

خارجه؛ وبالتالي ينعكس ذلك على مبدأ الثقة بين العاملين، والانخراط في حل مشكلات الجامعة بكل أريحية، وينمي الدافعية والفعالية لتحسين أداء الخريجين، وزيادة وتقليص المشكلات الفردية والتنظيمية سواء بسواء، بتحقيق مستوى عال ومرض من الرضا الوظيفي، يضمن المشاركة وينمي ويفعل الاتصال، ويقوي الروابط، ويشعر بالمسؤولية ويحقق الرفاهة (خوقير، ٢٠١٨، ٦٧٧).

وقد حددت دراسة ( Abdullah & Noor, 2012, 740 ) أهداف جودة الحياة

الوظيفية في التالي:

- زيادة الرضا الوظيفي للعاملين.
- زيادة الالتزام التنظيمي.
- زيادة الفاعلية التنظيمية.
- تحقيق أهداف المؤسسة.
- المشاركة في حل المشكلات.
- تعظيم قدرة المؤسسة التنظيمية.
- إحداث التوازن والانسجام بين الحياة الوظيفية للعاملين وبين حياتهم الشخصية والعائلية.

كما أن أهداف جودة الحياة الوظيفية تُحدد في: زيادة الإنتاجية الفردية والمساءلة والالتزام، تحسين العمل الجماعي، ودعم التواصل، تحسين معنويات الموظفين، تقليل الضغوط لديهم، تحسين العلاقات داخل المنظمة وخارجها، تحسين مقومات العمل من الأمن والسلامة والصحة المهنية، توفير برامج كافية للتطوير وتنمية الموارد البشرية، زيادة الرضا وتعزيز التعلم في مكان العمل، إدارة التغيير والانتقال المستمر، والتشاركية الإدارية في المستويات والمهام بالمنظمة ( Srivastava, and Kanpur, 2014, 56 ).

في ضوء ما سبق يتضح تعدد وتنوع الأهداف الخاصة بجودة الحياة الوظيفية

لأعضاء هيئة التدريس، والتي يحددها البحث الحالي في التالي:

- زيادة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس وتحسين معنوياتهم.
- تقليل أعباء وضغوط العمل.

- تحسين العلاقات الداخلية والخارجية.
- توفير برامج التنمية المهنية والتطوير المستمر.
- إحداث التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية.
- توفير مقومات الصحة والسلامة المهنية.
- زيادة الإنتاجية الفردية والمسؤولية والالتزام التنظيمي.
- مشاركة إدارة الجامعة في اتخاذ القرارات وحل المشكلات والمساهمة في تحقيق الأهداف.

ثالثاً: أهمية جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس، ودواعي الاهتمام بها

تعد جودة الحياة الوظيفية أحد مصادر رضا الأفراد العاملين، ومؤشراً للمناخ الخاص الذي تتميز به أية منظمة عن غيرها من المنظمات؛ لذا فإن تحسين جودة الحياة الوظيفية بأبعادها النفسية والاجتماعية والطبيعية تشكل مسؤولية اجتماعية وأخلاقية تتحملها المنظمات.

ويتفق الباحثون في مجال إدارة الموارد البشرية على أن كفاءة المنظمة في تحمل هذه المسؤولية، يمكن أن ينعكس بنتائج ملموسة على جهود المنظمة، من حيث: النمو، والازدهار، التكيف للمتطلبات البيئية؛ فنجاح المنظمة في تهيئة جودة مناسبة من الحياة الوظيفية يمكن أن يساعدها في إطلاق طاقات العاملين، تحقيقاً لهدف زيادة الإنتاجية كما ونوعاً (ميرة، ٢٠١٩، ٩)

وتكمن أهمية جودة الحياة الوظيفية من خلال تحقيق التوازن والانسجام بين الحياة الشخصية وحياة العمل، وشيوع العدل بين الأفراد، والبحث عن سبل الراحة في جو ديمقراطي ومرن بعيداً عن الخلافات وبمعزل عن الصراعات، مع إعطاء مساحة من الحرية والتعبير عن الذات كافية لإبراز المشاعر والأحاسيس والاتجاهات وداعمة للأداء وحافزة لثقافة العمل (Raj, and et, 2010).

وتتبلور أهمية جودة الحياة الوظيفية في: توفير ظروف عمل بيئية صحية وأمنة، تملؤها قيم الوفاء، والرضا، والولاء، والانتماء، وحسن التعامل مع الآخر، وتقديره، واحترامه، والتسامح، وتبادل المنافع، والحرية في حدود المسؤولية دون المساس بحرية الآخرين، أو إلحاق الضرر بهم، سواء كان الآخر شخصاً أو منظمة؛ وبناء عليه يمكن

القول أن نقطة الانطلاق في المنظمة وبذرة النجاح لها وجذر الميزة التنافسية بعد الخوض في معتركها هو تحقيق جودة الحياة الوظيفية لأفرادها على مستوى الذات والمنظمة، وإضفاء الجانب الإنساني بمجال العمل داخل المنظمة، وتوفير مناخ لعلاقات عمل وبيئة داعمة لحل المشكلات (السيد، ٢٠١٨، ٢٥٦) ( Zare, et. Al, 2014, ) (43- 44).

هذا بالإضافة إلى الدور الذي يؤديه بُعد الاستقرار والأمان الوظيفي كُبعد من أبعاد جودة الحياة الوظيفية في تحقيق السعادة المؤسسية، مما يعني أنه كلما زاد الاستقرار والأمان الوظيفي لدى الفرد كلما زاد إحساسه بالسعادة المؤسسية (السديري؛ الشماسي، ٢٠٢٢، ١- ٣٧).

وفي ضوء ذلك أصبح برنامج جودة الحياة الوظيفية مهماً في مكان العمل لأسباب كثيرة منها: زيادة المطالب في العمل، فقدان ضمانات الموظفين على المدى الطويل، الحاجة الملحة إلى تعزيز مهارات مكان العمل، وزيادة المنافسة على المواهب؛ مما يستدعي تسريع وتيرته والبحث في قضايا جودة الحياة الوظيفية على المستوى المحلي والإقليمي والعالمي، كما يؤدي تطبيق البرنامج إلى التنمية البشرية وتطوير عمل المنظمة، وزيادة الميزة التنافسية لها في معترك التنافس بين القراء، وتحقيق الشراكة النقابية بين التخصصات المناظرة، والقيام بعمل جيد وتحسين وتوجيه أعمال الجودة بها، وزيادة درجة الانتماء والولاء للمنظمة، وترسيخ عملية التطوير في أذهان أعضاء المنظمة وتطبيقها فكرياً وممارسة ( Srivastava, and Kanpur, 2014, ) (56- 57).

وتظهر أهمية تحقيق جودة الحياة الوظيفية بين الجوانب الأكاديمية والمهنية في مجال التعليم خاصة التعليم الجامعي؛ حيث إن كثيراً من الجامعات يعمل فيها أعضاء هيئة التدريس عملاً إضافياً غير مدفوع الأجر أكثر من غيرهم، كما أن أعداد الطلاب بالجامعات في حالة تزايد، ينم عن حاجتها إلى قطع شوط كبير في هذا الموضوع تجنباً لحدوث عواقب وخيمة لهم ( Fontinha, 2019, 7 ).

ولجودة الحياة الوظيفية للجامعات المعاصرة فوائد كبيرة لا يمكن إغفالها، وتتمثل هذه الأهمية في: إسعاد أعضاء هيئة التدريس، زيادة إنتاجيتهم، تحسين جودة المناخ

العام للعمل الجامعي، إحداث تحسينات في اتجاهات أعضاء هيئة التدريس، وتحقيق التوازن بين حياة عضو هيئة التدريس في العمل ومتطلباته العائلية، وهذا من شأنه يجعل الجامعة/ الكلية التي تهتم بجودة الحياة الوظيفية مكانًا جاذبًا سواء للعمل أو التعليم، ويساعد عضو هيئة التدريس على تحقيق مستويات عالية من التميز في الأداء (عبد المطلب، ٢٠١٦، ٢٨٥ - ٣٣٦).

وفي هذا الصدد أكدت دراسة ( Pandey and Jha, 2014, 34- 41 ) على أن جودة الحياة الوظيفية بمؤسسات التعليم العالي ضرورية لتعزيز ثقافة العمل القوية، كذا المناخ الجيد للموارد البشرية لما في ذلك من تحفيز وتشجيع للموظفين على أداء واجباتهم، وبذل أقصى جهد ممكن، وهذا بالضرورة سيحقق الرضا الوظيفي، وقدمت الدراسة مجموعة من المقترحات أهمها: ضرورة أن تتمتع البيئة التي يعمل بها الموظفون بالاستقلالية والمحاسبية، وتبادل الزيارات بين المؤسسات التعليمية والصناعية لفهم المتطلبات الجديدة للصناعة، وتعزيز العمل البحثي، والاهتمام ببرامج تعزيز التأهيل والتركيز على برامج تبادل الخبرات بين الموظفين في الجامعات المحلية والدولية لفهم الاحتياجات العالمية والمتطلبات والاختلافات الثقافية، وأوضحت الدراسة أن المنظمات تقتدر إلى عملية تقييم عادلة وشفافة لفهم حاجات الموظفين، والمكافآت، وخطط الترقية، ومعالجة المظالم، وآليات المشورة الشخصية.

كما أكدت دراسة (علام، ٢٠١٨، ٣٠ - ٣٢) على أنه لكي يتم تحسين جودة الحياة الوظيفية للمعلم الجامعي بعد تحقيقها لديه؛ فإنه لا بد من تنفيذ البرامج التي تمكنه من روح المشاركة، والالتزام والتعاون والعمل الجماعي، وتقديم المشورة المهنية، وتطبيق مبادئ العدالة، أو الإنصاف والنزاهة والشفافية في كافة الإجراءات، والجمع بين تحسين كل من البيئة المادية والبيئة المعنوية له وليس لأحدهما دون الأخرى لتشابكهما وتأثير وتأثر كل منهما بالأخرى.

في ضوء ما سبق تتضح أهمية تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في إسعادهم وتحسين اتجاهاتهم وأدائهم، مما ينعكس على المناخ العام للجامعة؛ الأمر الذي يستلزم تهيئة البيئة المادية والمعنوية، التزام الممارسات العادلة وعدم التمييز، والشفافية في كافة السياسات والإجراءات بالجامعة.



وعلى ضوء هذه الأهمية ودواعي الاهتمام بها لأعضاء هيئة التدريس الذين يتحملون أعباء عمل إضافية نتيجة التزايد المستمر في أعداد الطلاب، يتطلب الأمر تحديد واستيفاء متطلبات تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بالصورة التي تضمن تحسين الأداء مع الالتزام بمعايير جودة التعليم والاعتماد.

رابعاً: أبعاد جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس

اختلفت وتعددت آراء الباحثين والتربويين في تحديد أبعاد جودة الحياة الوظيفية، وذلك باختلاف أهداف كل دراسة وطبيعة عمل الباحث ووجهة نظره الخاصة.

فقد حددت دراسة (فواتيح؛ مبارك، ٢٠١٦، ٣٣٧-٣٧٧) سبعة أبعاد رئيسة لجودة حياة العمل تمثلت في: حاجات الصحة والأمان، الحاجات الاقتصادية، الحاجات الاجتماعية، حاجات تقدير الذات، حاجات تحقيق الذات، الحاجات المعرفية، الحاجات الجمالية والإبداع.

وحددت دراسة (السيد، ٢٠١٨، ٢٣٧-٢٧٩) أبعاد جودة الحياة الوظيفية في: العلاقات الإنسانية، المشاركة في اتخاذ القرار، الشعور بالرضا الوظيفي، البيئة المادية والصحية.

وأشارت دراسة (أبو عودة، ٢٠١٨) إلى مجموعة من الأبعاد لجودة الحياة الوظيفية تمثلت في: الأجور والمكافآت العاجلة، الاستقرار والأمان الوظيفي، التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية، ظروف العمل، المشاركة في اتخاذ القرارات، التقدم والترقي الوظيفي، برامج التدريب، والتكنولوجيا المستخدمة.

وحددت دراسة (نصر، ٢٠٢٠، ٩٧-١٣) أبعاد جودة الحياة الوظيفية في: التوازن بين الحياة والعمل، الرضا الوظيفي والإجهد المهني، التمكين واتخاذ القرارات، الأمان الوظيفي، فرص تطوير القدرات البشرية.

وحددت دراسة (محمد؛ عبد الفتاح، ٢٠٢٠، ١٠٢-١) أبعاد جودة الحياة الوظيفية في خمسة أبعاد رئيسة هي: البعد المهني، البعد الاقتصادي، البعد الاجتماعي، بُعد الأمان والسلامة المهنية، بُعد الرفاهية في مكان العمل.

كما حددت دراسة (سعد، ٢٠٢١، ١٩٣-٢٥٤) مجموعة من الأبعاد لجودة الحياة الوظيفية تمثلت في: الأمان والصحة المهنية، العلاقات الاجتماعية، الأجور

والرواتب، الإشراف ومشاركة العاملين في الإدارة، الأمان والاستقرار الوظيفي، الترقية والتقدم الوظيفي، والتوازن بين الحياة الشخصية والعمل.

وحددت دراسة (السديري؛ الشماسي، ٢٠٢٢، ١-٣٧) أبعاد جودة الحياة الوظيفية في: الاستقرار والأمان الوظيفي، التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية، المشاركة في اتخاذ القرارات، وبرامج التدريب.

كما حددت دراسة (ميرة، ٢٠١٩، ١-٣٤) أبعاد جودة الحياة الوظيفية في: ظروف العمل المعنوية، الأجور والمكافآت، المزايا المقدمة للعاملين، معالجة الشكاوى، والمشاركة في اتخاذ القرار.

وبمطالعة الأدبيات في مجال جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة تبين وجود بعض الأبعاد التي ترتبط بهم ارتباطاً وثيقاً أكثر من غيرهم من بقية أعضاء المجتمع الجامعي، مع التأكيد على تداخل تلك المحددات أو بعضها مع أعضاء المنظمة ككل تبعاً للتفكير المنظومي وفي إطار منظومة التكامل.

فقد أكدت دراسة (عبد المطلب، ٢٠١٦، ٢٨٥-٣٣٤) على أن جودة الحياة الوظيفية مفهوم واسع وكبير، يضم مجموعة من الأبعاد التي من شأنها التأثير في حياة أعضاء هيئة التدريس سواء داخل نطاق العمل أو خارجه؛ من خلال: تحقيق العدالة والمساواة في الأعباء الوظيفية، الأجور والمكافآت، المزايا المالية التي يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس؛ بما يساعد ويحفز على تميز الأداء، وكذلك في توفير بيئة عمل آمنة وصحية، وظروف عمل مواتية للإنجاز والابتكار، وتوفير فرص للتنمية المهنية والذاتية، الشعور بالسعادة والرضا، الالتزام بالمبادئ الدستورية في تنظيم العمل، وتوفير فرص الترقى الوظيفي.

وصنفت دراسة (عبد الخالق، ٢٠٢٠، ١٠٨١-١١٣٧) أبعاد جودة الحياة الوظيفية للمعلم الجامعي تبعاً لوظيفته وطبيعة عمله ومهامه المسندة إليه في الجامعة من حيث: البعد المادي والاقتصادي له، البعد النفسي والاجتماعي، البعد الإداري والتعليمي.

كما حددت دراسة (الحربي، ٢٠٢٢، ٥٤-٨٨) أبعاد جودة الحياة الوظيفية بالجامعات في ثمانية أبعاد رئيسة هي: الأجور والمكافآت العادلة، الاستقرار والأمان

الوظيفي، التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية، ظروف العمل، المشاركة في اتخاذ القرارات، التقدم والترقي الوظيفي، برامج التدريب، التكنولوجيا المستخدمة. وفي ضوء التحليل السابق من واقع الدراسات والبحوث التربوية التي تناولت أبعاد جودة الحياة الوظيفية للموارد البشرية عامة وأعضاء هيئة التدريس خاصة، ركز البحث الحالي على الأبعاد ذات الارتباط بجودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس من واقع مهامهم ووظائفهم الإدارية والتعليمية والبحثية بالجامعة من جانب، وعلاقة تلك الأبعاد بمعايير الاعتماد الأكاديمي من جانب آخر، والتي حددها في الأبعاد الخاصة بـ: المشاركة في اتخاذ القرار وأنشطة التطوير، قيم العمل وأخلاقياته بالجامعة، تحديد الاختصاصات والمسؤوليات، التنمية المهنية وتقييم الأداء، تهيئة البيئة التعليمية وتوافر مقومات الأمن والسلامة والصحة المهنية بها، تهيئة البيئة البحثية وتوافر مقوماتها، استقصاء الرضا الوظيفي.

ويمكن تعريف أبعاد جودة الحياة الوظيفية التي اقتصر عليها البحث الحالي

على النحو التالي:

#### ١- المشاركة في اتخاذ القرار وأنشطة التطوير

يعد إشراك العاملين بالمنظمة في اتخاذ القرارات على جانب كبير من الأهمية؛ حيث إن هذه المشاركة سوف تجعل القرارات معبرة تعبيراً صادقاً عن هؤلاء العاملين، وهذا بدوره يؤدي إلى احتضانهم لهذه القرارات وتبنيهم لها والحرص على تنفيذها، كما أن المشاركة في هذه القرارات تجعلهم يتقبلونها ويتقبلون كل ما يترتب عنها من تغيرات وتطورات، وتتوقف مشاركة العاملين بالمنظمة في اتخاذ القرارات على أسلوب الإدارة في اتخاذ القرارات وعلى مدى استجابة إدارة المنظمة وتجاوبها وتقبلها لمقترحات العاملين (حندي، ٢٠١٤، ٤١).

ويؤكد هذا البعد على التزام الإدارة العليا بمتطلبات التغيير الهيكلي؛ لضمان بيئة تؤمن بروح الفريق والتعاون بين الوحدات في الاتجاهين الرأسي والأفقي، وتوسيع صلاحيات العاملين وإثراء معلوماتهم، وصقل خبراتهم لتنمية قدراتهم على المشاركة في اتخاذ القرار وحل المشكلات (البحيص، ٢٠١٤، ١٣).

ومن ثم تعد مشاركة أعضاء هيئة التدريس في اتخاذ القرارات وأنشطة التطوير المختلفة بالجامعة على جانب كبير من الأهمية في: تعزيز قيم التعاون والعمل بروح الفريق، تمكين أعضاء هيئة التدريس وتنمية قدراتهم على حل المشكلات، هذا بالإضافة إلى تقبلهم لما يتم اتخاذه من قرارات، ومشاركتهم البناءة في تنفيذها، وتنفيذ الأنشطة التطويرية المترتبة عليها، ومن ثم تحسين جودة الحياة الوظيفية لديهم.

وهذا يتطلب من الجامعة إتاحة الفرص لأعضاء هيئة التدريس للمشاركة في اتخاذ القرارات وأنشطة التطوير المختلفة بالجامعة، إتاحة المعلومات الكافية التي يعتمد عليها أعضاء هيئة التدريس في اتخاذ القرارات المختلفة، إشراكهم في تقييم أداء القيادات الأكاديمية والإدارية بالجامعة، تمثيل الكوادر منهم في وحدات ضمان الجودة بالكليات، ومركز ضمان الجودة بالجامعة، والاستفادة من آرائهم ومقترحاتهم في أنشطة التطوير المختلفة بالجامعة.

ومن ثم يمكن تعريف هذا البُعد إجرائياً بـ: مجموعة الإجراءات التي تهيئ الجامعة بها الفرص لأعضاء هيئة التدريس للمشاركة في: اتخاذ القرار والحصول على المعلومات، تقييم أداء القيادات بالجامعة، إبداء الآراء والملاحظات والاستفادة منها في أنشطة التطوير المختلفة، ومن خلال تمثيلهم بالمجالس واللجان الرسمية، ووحدات ضمان الجودة بالكليات، ومركز ضمان الجودة بالجامعة.

## ٢- قيم العمل وأخلاقياته بالجامعة

يساعد وجود قيم وأخلاقيات للعمل بالجامعة- محددة وواضحة- أعضاء هيئة التدريس على الالتزام بها، وإحاطة كافة أنشطتهم التعليمية والبحثية والخدمية بإطار أخلاقي سليم؛ مما يعزز ثقتهم ورضاهم عن بيئة العمل المعنوية بالجامعة، ومن ثم تحسين جودة الحياة الوظيفية لديهم.

فالعادلة- على سبيل المثال- في توزيع الجداول الدراسية لأعضاء هيئة التدريس والاشتراك في وضع الخطة التدريسية، والقيام بمهام الوظيفة وساعات العمل ومقدارها بالنسبة للأجر المتقاضى، والمرونة في الجداول الدراسية، وقلة الرتبة؛ كل ذلك يعد مؤشراً من مؤشرات تحقيق جودة الحياة الوظيفية أو عدم تحقيقها (كسنة؛ قهيري، ٢٠١٧، ١٧٤).

ومن ثم يمكن تعريف هذا البُعد إجرائياً بـ: مجموعة الإجراءات التي تحدد الجامعة بها قيم العمل وأخلاقياته التي تتضمن: الشفافية- الممارسات العادلة وعدم التمييز- عدم تعارض المصالح- إجراءات الشكاوى والتعامل مع التظلمات- آليات التحفيز والمساءلة والمحاسبة، وسبل إتاحتها وإعلانها لأعضاء هيئة التدريس.

### ٣- تحديد الاختصاصات والمسؤوليات

تلتزم الجامعات المصرية بقانون تنظيم الجامعات فيما يتعلق باختصاصات ومسؤوليات أعضاء هيئة التدريس كما ورد بالمواد: ٩٥ - ١٠٤، والمواد: ١٤٨ - ١٥٢ (جمهورية مصر العربية- وزارة التعليم العالي، ٢٠١٨، ٣٨ - ٤٩)، إلا أن هذه المواد تحتاج إلى تعديل في ضوء التحديات التي تواجه التعليم الجامعي، هذا بالإضافة إلى أن هناك اختصاصات ومسؤوليات تتعلق بوظائف لم ينص عليها قانون تنظيم الجامعات (مديرو المراكز على مستوى الجامعة، ومديرو الوحدات على مستوى الكليات- على سبيل المثال).

وهذا يتطلب من الجامعة اعتماد توصيف وظيفي يحدد لأعضاء هيئة التدريس بها جميع الاختصاصات والمسؤوليات بدقة، مع تعدد سبل إتاحتها وإعلانه لهم، ويعد هذا التزاماً بأحد أبعاد جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس، وهو تحديد الاختصاصات والمسؤوليات.

ومن ثم يمكن تعريف هذا البُعد إجرائياً بـ: مجموعة الإجراءات التي تحدد الجامعة بها اختصاصات ومسؤوليات ومهام وأدوار أعضاء هيئة التدريس بدقة، وإعلامهم بها، وكذلك الالتزام بها في حالات التعيين والنقل والانتداب من قبل الجامعة.

### ٤- التنمية المهنية وتقييم الأداء

تعد التنمية المهنية أحد أهم أبعاد جودة الحياة الوظيفية للعاملين؛ حيث يؤدي التدريب الذي تقوم عليه برامج التنمية المهنية دوراً أساسياً في تنمية المهارات البشرية وتطويرها والارتقاء بها، من خلال التدريب المستمر والمنظم وغير العشوائي، مع العلم بأن التدريب يجب أن يتم تنفيذه بناءً على التخطيط لهذا التدريب المهني على أساس الاحتياجات الفعلية للعاملين في المنظمة، والتي تعد من أكثر الاستثمارات نجاحاً في تحقيق الإنجاز المستهدف (حمود، ٢٠٠٢، ١٦).

ومن ثم يتطلب هذا البُعد التحديد الدوري لاحتياجات أعضاء هيئة التدريس الفعلية، ومن ثم تخطيط وتنفيذ البرامج التدريبية التي تلبي تلك الاحتياجات، هذا بالإضافة إلى التقييم الدوري لأداء أعضاء هيئة التدريس وفق معايير موضوعية محددة ومعلنة لهم، والاستفادة من نتائج التقييم في تحسين الأداء سواء بالمحاسبة أو التدريب. ومن ثم يمكن تعريف هذا البُعد إجرائياً بـ: مجموعة الإجراءات التي تتخذها الجامعة في تحديد الاحتياجات الفعلية لأعضاء هيئة التدريس، ووضع خطط وبرامج التنمية المهنية المناسبة، وكذلك إجراءات التقييم الدوري لأداء أعضاء هيئة التدريس، والاستفادة من النتائج في تحسين الأداء.

#### ٥- تهيئة البيئة التعليمية وتوافر مقومات الأمن والسلامة والصحة المهنية بها

لتوفير المكونات المادية والأجهزة الفنية والتكنولوجية دور كبير في نجاح عضو هيئة التدريس بالجامعة في هذا البُعد لانعكاسها مباشرة على العملية التعليمية والتعلمية برمتها، مع تيسير سبل ووسائل الاتصال وإتاحتها داخل قاعات الدرس وفي الحرم الجامعي بل وخارجه، كما أن الأماكن غير الرسمية وفضاءات التعلم لها دور بارز في عملية التعلم مثل: المكتبات ومقاهي الإنترنت وأماكن المأكولات والمشروبات والخدمات الطلابية والمعامل وغرف مصادر التعلم والتجهيزات الإلكترونية وعناصر الأمن والسلامة والصحة للجميع (علام، ٢٠١٨، ٣٣-٤٤).

فالتطورات التكنولوجية من العناصر المهمة في بيئة العمل، ومن أكثر العوامل توفيراً لحياة وظيفية ملائمة للأفراد العاملين في المنظمات؛ فهي تؤدي إلى تغيير في حياة الأفراد، وكذلك حياة التنظيمات الإدارية من حيث البقاء والاستمرارية ومواكبة المستجدات والتطورات في البيئات المحيطة للعمل (جاد الرب، ٢٠٠٦، ١٠٢).

ومن ثم فإن تهيئة البيئة التعليمية، وتوافر مقومات الأمن والسلامة والصحة المهنية بها، بالإضافة إلى توافر التكنولوجيا المناسبة والمريحة؛ يساعد أعضاء هيئة التدريس في أداء مهامهم وتحسينها، ويسهم في توفير الوقت والجهد مما ينعكس إيجاباً على كمية وجودة إنتاجيتهم، والمساهمة في رفع أدائهم، ومن ثم زيادة إنتاجية الجامعة وأدائها.

وعليه يمكن تعريف هذا البُعد إجرائياً بـ: مجموعة الإجراءات التي تهيئ الجامعة بها بيئة العمل الفيزيقية سواء على مستوى التدريس داخل البيئة أو إدارتها أو الإشراف عليها، والجوانب المادية والتكنولوجية التي تخدمها، وكذلك توافر مقومات الأمن والسلامة والصحة المهنية بها.

#### ٦- تهيئة البيئة البحثية وتوافر مقوماتها

من الأدوار المهمة التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس بالجامعة تلك التي تتعلق بمجال البحث العلمي، الذي يحتاج إلى تهيئة البيئة المناسبة والمريحة، والمناخ الداعم لها، الذي ينعكس على نشاط أعضاء هيئة التدريس البحثي، ويحسن إنتاجيتهم ومن ثم تحسين جودة الحياة الوظيفية لديهم.

ويمكن تعريف هذا البُعد إجرائياً بـ: مجموعة الإجراءات التي تهيئ الجامعة بها البيئة الداعمة لممارسة الأنشطة البحثية، وزيادة الإنتاجية البحثية، وتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس البحثية، ودعم مشاركتهم في الأنشطة والمشروعات والمؤتمرات على المستوى المحلي والإقليمي والدولي.

#### ٧- استقصاء الرضا الوظيفي

يشكل الرضا الوظيفي بُعداً مهماً من أبعاد جودة الحياة الوظيفية؛ حيث يعد أحد العناصر المهمة في تحقيق الأمن والاستقرار النفسي والفكري والوظيفي للأفراد العاملين بمختلف المستويات الإدارية، وبالتالي زيادة وتحسين النمو المهني لهم (السيد، ٢٠١٨، ١٢).

ويتطلب هذا البُعد اهتمام الجامعة بالاستقصاء الدوري لرضا أعضاء هيئة التدريس بها عن جميع الجوانب المادية والمعنوية لبيئة العمل، والاستفادة من نتائج الاستقصاء في تحسين مستوى الرضا الوظيفي لديهم.

ومن ثم يمكن تعريف هذا البُعد إجرائياً بـ: مجموعة الإجراءات الدورية التي تستقصي الجامعة بها رضا أعضاء هيئة التدريس (على سبيل المثال: بيئة العمل، العدالة في توزيع الأعباء الوظيفية)، والاستفادة من النتائج في تحسين مستوى الرضا الوظيفي لديهم.

ويتناول البحث في محوره التالي عرضًا تحليليًا لمؤشرات وممارسات تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس المرتبطة بهذه الأبعاد من واقع أدلة ومعايير الاعتماد الأكاديمي، ويضمن الالتزام بها- إلى حد كبير- زيادة مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس وتحسين مستوى أداءهم، مع الحفاظ على جودة عملية التعليم والاعتماد؛ وذلك على النحو التالي:

### المحور الثاني: مؤشرات وممارسات تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي

يقصد بالاعتماد الأكاديمي تلك العملية المنهجية التي تستهدف تمكين المؤسسات التعليمية من الحصول على صفة متميزة، وهوية معترف بها محليًا ودوليًا، والتي تعكس بوضوح نجاحها في تطبيق استراتيجيات وسياسات وإجراءات فعالة لتحسين الجودة في عملياتها وأنشطتها ومخرجاتها، بما يقابل أو يفوق توقعات المستفيدين، ويحقق مستويات عالية من رضاهم.

وعلى ضوء ذلك يُعرّف الاعتماد الأكاديمي للمؤسسات التعليمية في مصر على أنه: إقرار الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد استيفاء المؤسسة التعليمية أو البرنامج التعليمي مستوى معين من معايير الجودة استنادًا إلى معايير الاعتماد بالهيئة ووفقًا لأحكام قانون الهيئة (الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، الإصدار الثالث يوليو ٢٠١٥، ١٤٤).

كما تُعرّف معايير الاعتماد الأكاديمي على أنها: المعايير المعدة من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد لتقييم واعتماد المؤسسات التعليمية، وتعد الأداة الرئيسية التي يتم الاستعانة بها في إعداد الدراسة الذاتية من قبل المؤسسة، وتستخدم بواسطة المراجعين من الهيئة كأساس لعملية التقييم والاعتماد للمؤسسة (الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، الإصدار الثالث يوليو ٢٠١٥، ١٤٥).

ومن ثم تعد الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد في مصر هي الجهة المنوط بها منح المؤسسة التعليمية، التي يتوافر لها الأهلية الكافية لذلك شهادة الاعتماد سواء كان هذا الاعتماد مؤسسي أو برامجي أو اعتماد جامعات؛ وذلك بعد استيفائها



لمعايير الاعتماد المحددة من قبل الهيئة، والتي تتضمن مجموعة من المؤشرات، والممارسات التي تقاس أثناء عملية التقييم والاعتماد.

وعلى ضوء ذلك يعرف البحث الحالي الاعتماد الأكاديمي إجرائياً على أنه: الشهادة التي تمنحها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد للمؤسسة التعليمية أو البرنامج التعليمي بعد التأكد من استيفائهما مستوى معين (الحد الأدنى) من المعايير المتضمنة مجموعة من المؤشرات التي يمكن اعتبارها أطرًا مرجعية- استرشادية- يمكن من خلالها تحديد الممارسات والإجراءات اللازمة لتحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس، وتعمل على تقييمها؛ بحيث تحقق الأهداف المطلوبة.

وقد أصدرت الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد NAQAAE واستكمالاً للجهود التي تقوم بها لإعداد نظام متكامل لضمان الجودة والتطوير المستمر للتعليم في مصر بإصدار مجموعة من الأدلة والمعايير الخاصة باعتماد مؤسسات وبرامج التعليم العالي لنشر ثقافة الجودة بالمؤسسات التعليمية والمجتمع، ولتكون عوناً لجميع مؤسسات التعليم العالي والقائمين عليها لتحقيق معايير ضمان الجودة، وبما يضمن الارتقاء بمنظومة التعليم والبحث العلمي، وتحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بها.

وهذه الأدلة والمعايير يمكن عرضها على النحو التالي:

#### ١- دليل اعتماد كليات ومعاهد التعليم العالي (الإصدار الثالث، يوليو ٢٠١٥):

تتمحور عملية تقييم واعتماد كليات ومعاهد التعليم العالي في جمهورية مصر العربية وفقاً لدليل اعتماد كليات ومعاهد التعليم العالي (الإصدار الثالث، يوليو ٢٠١٥) حول مجموعة من المعايير عددها (١٢) معياراً، لكل منها عددًا من المؤشرات يتراوح ما بين (٤ - ١١) مؤشرًا بإجمالي (٨٩) مؤشرًا، مرتبة كالتالي حسب ورودها بالدليل:

معيار ١: التخطيط الاستراتيجي.

معيار ٢: القيادة والحوكمة.

معيار ٣: إدارة الجودة والتطوير.

معيار ٤: أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.

معيار ٥: الجهاز الإداري.

معيار ٦: الموارد المالية والمادية.

معيار ٧: المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية.

معيار ٨: التدريس والتعلم.

معيار ٩: الطلاب والخريجون.

معيار ١٠: البحث العلمي والأنشطة العلمية.

معيار ١١: الدراسات العليا.

معيار ١٢: المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة.

كما تضمن الدليل ممارسات التقويم الذاتي لكل مؤشر من مؤشرات معايير الاعتماد السابقة للاسترشاد بها، إضافة إلى ما تراه المؤسسة من ممارسات أخرى لاستيفاء معايير الاعتماد والارتقاء بأدائها، وكذلك التحسين المستمر لجودة مخرجاتها. وتحليل المؤشرات الخاصة بمعايير الاعتماد الواردة بهذا الدليل، تبيين ورود الممارسات الخاصة بتحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في (٧) معايير من إجمالي (١٢) معيارًا ويمكن تصنيفها وفقًا لأبعاد جودة الحياة الوظيفية، التي حددها البحث الحالي على النحو التالي (الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، الإصدار الثالث يوليو ٢٠١٥، ١٠٠ - ١٣١):

**معيار ١: التخطيط الاستراتيجي، والذي تضمن بعض المؤشرات التالية الخاصة بالمشاركة في اتخاذ القرار وأنشطة التطوير:**

١/١ رسالة ورؤية المؤسسة معتمدتان ومعلنتان، وشارك في وضعهما الأطراف المعنية. وقد تضمن هذا المؤشر الممارسة:

١/١/١ يشارك مختلف الأطراف داخل المؤسسة وخارجها في صياغة الرؤية والرسالة.  
٤/١ التحليل البيئي شمل البيئة الداخلية والخارجية، وشارك فيه الأطراف المعنية، وتعددت الوسائل المستخدمة في إجرائه، بما يضمن ملاءمة الوسيلة لموضوع التحليل والفئة المستهدفة.

وقد تضمن هذا المؤشر الممارسات:

٢/٤/١ تستخدم المؤسسة وسائل مناسبة ومتعددة عند إجراء التحليل البيئي (مثل الاستبانات والمقابلات والمناقشات والملاحظات وغيرها) وتراعي ملاءمة الوسيلة مع

موضوع التحليل والفئة المستهدفة (مثل المقابلات تناسب القیادات، والاسـتـبـانـات تناسب الطلاب والإداريين وأعضاء هيئة التدريس وغيرها).

٣/٤/١ يشارك مختلف الأطراف داخل المؤسسة وخارجها في التحليل البيئي.

في ضوء هذا المعيار تتضح بعض الممارسات الخاصة بأحد أبعاد جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس المتمثلة بمشاركتهم في: صياغة رؤية الجامعة ورسالتها، وإجراء التحليل البيئي كصورة من صور المشاركة في اتخاذ القرار وأنشطة التطوير.

**معيار ٢: القيادة والحوكمة، والذي تضمن بعض المؤشرات التالية الخاصة بـ:**  
**المشاركة في اتخاذ القرار وأنشطة التطوير، قيم العمل وأخلاقه بالجامعة، تحديد الاختصاصات والمسؤوليات:**

٣/٢ معايير تقييم أداء القیادات موضوعية، وتشارك الأطراف المعنية في عملية التقييم، وتستخدم النتائج لتحسين الأداء المؤسسي.

وقد تضمن هذا المؤشر الممارسات:

١/٣/٢ تقوم المؤسسة بتقييم أداء القیادات وفق معايير ومؤشرات تقييم موضوعية (مثل استطلاع آراء الأطراف المعنية عن أداء ونمط القيادة المتبع وغيرها) وبمشاركة الأطراف المعنية في عملية التقييم. ٢/٣/٢ تحلل المؤسسة تلك الآراء وتستفيد من نتائج التقييم (مع ذكر أمثلة من أوجه الاستفادة).

٥/٢ للمؤسسة قيم جوهرية معلنة ومتاحة للمعنيين، وآليات فاعلة لضمان الشفافية والممارسات العادلة وعدم التمييز وتطبيق الأخلاقيات المهنية بين أفراد المؤسسة.

وقد تضمن هذا المؤشر الممارسات:

١/٥/٢ توفر المؤسسة وثيقة خاصة بها تشمل قيمها الجوهرية وأخلاقيات المهنة من ضوابط ضمان العدالة وعدم التمييز وعدم تعارض المصالح وحماية حقوق الملكية الفكرية والنشر ونظام التظلمات والشكاوى وغيرها وآليات ضمان الالتزام بتلك الضوابط. ٢/٥/٢ تعلن المؤسسة القيم الجوهرية والأخلاقيات المهنية الخاصة بها وتتيحها للأطراف المعنية.

٣/٥/٢ تفعل المؤسسة أخلاقيات المهنة وتتخذ الإجراءات في حالة عدم الالتزام بها وتتابع تنفيذها.

٦/٢ المعلومات المعلنة عن المؤسسة شاملة وتغطي سائر أنشطتها، وتضمن المؤسسة مصداقيتها وتحديثها.

وقد تضمن هذا المؤشر الممارسات:

١/٦/٢ تتيح المؤسسة المعلومات الكافية عنها في الوسائل المختلفة (مثل: الموقع الإلكتروني، والأدلة، والكتيبات وغيرها).

٢/٦/٢ تحرص المؤسسة على تنوع هذه المعلومات وتحديثها بصفة دورية.

٣/٦/٢ تتحرى المؤسسة المصداقية في الإعلانات والمعلومات المنشورة.

٨/٢ التوصيف الوظيفي معتمد ومعلن، ويحدد المسؤوليات والاختصاصات وفقاً للهيكل التنظيمي ويحقق التكافؤ بين السلطات والمسؤوليات، ويستخدم في حالات التعيين والنقل والانتداب للوظائف المختلفة.

وقد تضمن هذا المؤشر الممارسات:

١/٨/٢ تعد المؤسسة توصيفاً وظيفياً لجميع وظائف المؤسسة يحدد المسؤوليات والاختصاصات بدقة.

٢/٨/٢ تستخدم المؤسسة وسائل إعلان مناسبة ويتم إتاحة التعرف على التوصيف الوظيفي للأطراف المعنية.

٣/٨/٢ تلتزم المؤسسة بالتوصيف الوظيفي في حالات التعيين والنقل والانتداب للوظائف المختلفة.

وفي ضوء هذا المعيار تتضح بعض الممارسات الخاصة بالمشاركة في اتخاذ القرار وأنشطة التطوير والمتمثلة في: مشاركة أعضاء هيئة التدريس في تقييم أداء القيادات، تنوع سبل تحصيل المعلومات التي تتيحها الجامعة لأعضاء هيئة التدريس وإجراءات تحديثها، وضمان مصداقيتها.

كما تتضح بعض الممارسات الخاصة بقيم العمل وأخلاقياته بالجامعة والمتمثلة في: اعتماد وثيقة القيم الجوهرية وأخلاقيات العمل بالجامعة، وسبل إتاحتها وضمان التزام أعضاء هيئة التدريس بها.

وتتضح كذلك بعض الممارسات الخاصة بتحديد الاختصاصات والمسؤوليات والتمثلة في: اعتماد توصيف وظيفي يحدد لأعضاء هيئة التدريس الاختصاصات والمسؤوليات بدقة، وسبل إتاحتها والالتزام به.

**معيار ٣: إدارة الجودة والتطوير، والذي تضمن بعض المؤشرات التالية الخاصة بالمشاركة في اتخاذ القرار وأنشطة التطوير:**

١/٣ المؤسسة وحدة لضمان الجودة يتوفر بها الكوادر المؤهلة والتجهيزات الملائمة، ويشترك فيها ممثلون من مختلف الفئات بالمؤسسة ويراعى تباين الخبرات والمهارات لتغطية المهام المتعددة.

وقد تضمن هذا المؤشر الممارسة:

٢/١/٣ تكلف إدارة المؤسسة بالعمل في هذا الكيان كوادر من مختلف فئات المؤسسة (مثل أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والإداريين وغيرها).

٥/٣ نتائج تقييم أنشطة المؤسسة تناقش مع المعنيين وفي مجالسها الرسمية، ويستفاد منها في توجيه التخطيط واتخاذ الإجراءات التصحيحية والتطوير.

وقد تضمن هذا المؤشر الممارسات:

١/٥/٣ تعرض المؤسسة نتائج التقييم الذاتي على الأطراف المعنية وعلى مستوى المجالس الرسمية لمناقشتها وإبداء المقترحات.

٢/٥/٣ تستفيد المؤسسة من النتائج في إعداد خطط التحسين والتعزيز (نماذج من التطوير والإجراءات التصحيحية التي اتخذت بناءً على نتائج التقييم).

وفي ضوء هذا المعيار تتضح بعض الممارسات الخاصة بالمشاركة في اتخاذ القرار وأنشطة التطوير والتمثلة في: تمثيل أعضاء هيئة التدريس بوحدة ضمان الجودة بالكليات، مشاركتهم في مناقشة نتائج التقييم الذاتي، والاستفادة من آرائهم ومقترحاتهم في عملية التطوير.

**معيار ٤: أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة، والذي تضمن بعض المؤشرات التالية الخاصة ب: قيم العمل وأخلاقياته بالجامعة، التنمية المهنية وتقييم الأداء، استقصاء الرضا الوظيفي:**

٤/٤ أعباء العمل تتيح لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة القيام بالمهام التدريسية والبحثية والإدارية وغيرها بكفاءة.

وقد تضمن هذا المؤشر الممارسة:

١/٤/٤ تحدد المؤسسة متوسط عبء العمل لعضو هيئة التدريس وعضو الهيئة المعاونة على مستوى الأقسام العلمية وعلى مستوى المؤسسة، بما يتيح لهم أداء كافة المهام بكفاءة، والمشاركة في الأنشطة الطلابية وريادة الأعمال وغيرها.

٥/٤ الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة تحدد بصورة دورية، وتتخذ الإجراءات الملائمة لتنفيذ البرامج التي تلبى الاحتياجات التدريبية لكل فئة.

وقد تضمن هذا المؤشر الممارسات:

١/٥/٤ تستخدم المؤسسة وسائل ملائمة لتحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بصفة دورية.

٢/٥/٤ تنفذ المؤسسة برامج أو خطط لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.

٣/٥/٤ تعد المؤسسة بيانًا بعدد البرامج المنفذة وعدد ونسبة المتدربين سنويًا من كل فئة إلى العدد الإجمالي.

٤/٥/٤ تقوم المؤسسة بقياس مردود التدريب على الأداء بوسائل مناسبة.

٦/٤ معايير تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة موضوعية، وتُخطرهم القيادة بنتائج التقييم، وتناقشهم فيها عند الضرورة، وتستخدم النتائج لتحسين الأداء.

وقد تضمن هذا المؤشر الممارسات:

١/٦/٤ تتبع المؤسسة معايير موضوعية وآليات لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة (مثل: الأداء التعليمي والبحثي والخدمي، والمشاركة في أعمال ضمان الجودة والأنشطة الطلابية وغيرها). ٢/٦/٤ تقوم المؤسسة بإخطار أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بنتائج تقييمهم وتناقشهم فيها عند اللزوم.

٣/٦/٤ تحدد المؤسسة أوجه الاستفادة من نتائج التقييم (مثل: المحاسبة ووضع خطط تنمية المهارات وتطوير الأداء وغيرها).

٧/٤ للمؤسسة وسائل مناسبة لقياس آراء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة واتخاذ الإجراءات اللازمة لدراستها، والاستفادة من النتائج في اتخاذ الإجراءات التصحيحية. وقد تضمن هذا المؤشر الممارسات:

١/٧/٤ تقوم المؤسسة بقياس آراء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة باستخدام الوسائل المناسبة (مثل: استبانات ولقاءات وغيرهما) متضمنة على سبيل المثال: استقصاء عن بيئة العمل، والعدالة في توزيع العبء التدريسي والإشراف وغيرها).  
٢/٧/٤ تحلل المؤسسة وتقيم آراء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.  
٣/٧/٤ تستفيد المؤسسة من النتائج وتتخذ الإجراءات التصحيحية المناسبة.

وفي ضوء هذا المعيار تتضح بعض الممارسات الخاصة بقيم العمل وأخلاقياته بالجامعة والمتمثلة في: العدالة في توزيع أعباء العمل على أعضاء هيئة التدريس بالصورة التي تتيح لهم أداء كافة المهام المنوطة بهم.

كما تتضح بعض الممارسات الخاصة بالتنمية المهنية وتقييم الأداء والمتمثلة في: التحديد الدوري لاحتياجات أعضاء هيئة التدريس، وتخطيط وتنفيذ برامج التنمية المهنية في ضوءها، هذا بالإضافة إلى التقييم الدوري لأداء أعضاء هيئة التدريس وفق معايير موضوعية معتمدة ومعلنة، والاستفادة من نتائج التقييم في تحسين الأداء وتطويره.

وتتضح كذلك بعض الممارسات الخاصة باستقصاء الرضا الوظيفي والمتمثلة في: الاستقصاء الدوري لرضا أعضاء هيئة التدريس، والاستفادة من نتائجه في تحسين مستوى الرضا لديهم.

**معيار ٦: الموارد المالية والمادية، والذي تضمن المؤشرات التالية الخاصة ب: تهيئة البيئة التعليمية، وتوافر مقومات الأمن والسلامة والصحة المهنية بها، تهيئة البيئة البحثية وتوافر مقوماتها، المشاركة في اتخاذ القرار وأنشطة التطوير:**

٣/٦ مباني المؤسسة وقاعات المحاضرات والفصول الدراسية والمعامل والورش وخلافه، وتجهيزاتها ملائمة لطبيعة نشاط المؤسسة ولأعداد الطلاب، ويتوافر المناخ الصحي بالمباني.

وقد تضمن هذا المؤشر الممارسات:

١/٣/٦ تعد المؤسسة وثيقة دليل الأبنية والمنشآت (وثيقة التقدير الكمي للمباني) تتضمن مباني المؤسسة وأعداد القاعات الدراسية والمعامل وتجهيزاتها وغيرها.

٢/٣/٦ تحدد المؤسسة مدى تناسب ذلك مع أعداد الطلاب من حيث: التصميم والمساحة والتجهيزات وفق المواصفات القياسية للهيئة.

٣/٣/٦ تحصر المؤسسة وتحدد مدى ملائمة التسهيلات الداعمة للبرامج التعليمية إن وجدت (مثل: مستشفيات تعليمية وورش وملاعب وفنادق ومطاعم وحقول تجريبية ومزارع وغيرها).

٤/٦ صيانة القاعات والمعامل والآلات والمعدات والبنية التحتية والمرافق يتم بصورة دورية.

#### وقد تضمن هذا المؤشر الممارسة:

١/٤/٦ تتخذ المؤسسة إجراءات فاعلة لصيانة البنية التحتية والقاعات والأجهزة والمعدات والمعامل وغيرها بصفة دورية (مثل: خطة صيانة، عقود صيانة وغيرها).

٥/٦ إجراءات الأمن والسلامة المتبعة في المؤسسة مناسبة.

#### وقد تضمن هذا المؤشر الممارسات:

١/٥/٦ تتخذ المؤسسة الممارسات المناسبة للمحافظة على الأمن والسلامة وتوفير التجهيزات الملائمة (مثل: أمن المعامل والورش والتعامل مع المواد الخطرة والأمراض المعدية وغيرها).

٢/٥/٦ تعد المؤسسة خطة الإخلاء وإدارة الأزمات والكوارث وتنفذ تجربة إخلاء بغرض التدريب.

٦/٦ وسائل الاتصال والموارد والنظم التكنولوجية المستخدمة حديثة وملائمة للنشاط الأكاديمي للمؤسسة وللعمليات الإدارية بها، وللمؤسسة موقع إلكتروني فاعل ويحدث دوريًا.

#### وقد تضمن هذا المؤشر الممارسات:

١/٦/٦ توفر وتحديث المؤسسة البنية التكنولوجية متضمنة على سبيل المثال: المكتبة الإلكترونية المركزية، ونظم ميكنة إدارة المعلومات MIS وشبكة سلكية ولاسلكية للإنترنت وغيرها.



٢/٦/٦ توفر المؤسسة عدد حاسبات كافية وفق طبيعة نشاط المؤسسة.  
٣/٦/٦ توفر المؤسسة وتحديث موقعها على شبكة الإنترنت وتنوع الخدمات المتوافرة من خلاله.

٧/٦ المكتبة ملائمة لنشاط المؤسسة من حيث: توافر الكتب والمراجع والتجهيزات والخدمات التي تلبي احتياجات الطلاب والباحثين، والمكتبة الرقمية متاحة للمعنيين.  
وقد تضمن هذا المؤشر الممارسة:

١/٧/٦ توفر المؤسسة مكتبة ملائمة من حيث: التجهيزات والمراجع والخدمات المقدمة بالمكتبة (مثل: الاستعارة، والتصوير، والإنترنت وغيرها).

وفي ضوء هذا المعيار تتضح بعض الممارسات الخاصة بالمشاركة في اتخاذ القرار وأنشطة التطوير والمتمثلة في: حداثة الموقع الإلكتروني للجامعة، وتنوع المعلومات والخدمات المقدمة لأعضاء هيئة التدريس من خلاله.

كما تتضح بعض الممارسات الخاصة بتهيئة البيئة التعليمية وتوافر مقومات الأمن والسلامة والصحة المهنية بها والمتمثلة في: مناسبة مباني الجامعة وتجهيزاتها وتسهيلات الداعمة، اعتماد إجراءات فاعلة للصيانة الدورية، مناسبة إجراءات الأمن والسلامة المتبعة بالجامعة، توافر وحدات البنية التكنولوجية.

وتتضح كذلك بعض الممارسات الخاصة بتهيئة البيئة البحثية وتوافر مقوماتها والمتمثلة في: ملائمة المكتبة من حيث التجهيزات والمراجع والخدمات المقدمة لأعضاء هيئة التدريس من خلالها.

**معيار ١٠: البحث العلمي والأنشطة العلمية، والذي تضمن المؤشرات التالية الخاصة بتهيئة البيئة البحثية وتوافر مقوماتها:**

٣/١٠ الموارد المتاحة كافية لأنشطة البحث العلمي، وتعمل المؤسسة على تنمية مصادر التمويل، وتسعى للمشاركة في مشروعات بحثية ممولة من مؤسسات محلية وإقليمية ودولية.

وقد تضمن هذا المؤشر الممارسات:

١٠/٣/١ توفر المؤسسة الموارد المالية للبحث العلمي من مصادر تمويل مختلفة (مثل: مشروعات بحثية ممولة، ونسبة من دخل الوحدات ذات الطابع الخاص، تسويق البحوث وغيرها).

١٠/٣/٢ تعد المؤسسة بياناً بالوحدات المعنية بالبحث العلمي وتتحقق من أن الموارد المادية والتجهيزات والتسهيلات التي توفرها للعملية البحثية ملائمة (مثل: موارد التعلم والبحث المتاحة لطلاب الدراسات العليا والباحثين).

١٠/٣/٣ تعد المؤسسة بياناً بالمشروعات البحثية الممولة من مؤسسات محلية وإقليمية ودولية خلال الأعوام الثلاثة الماضية.

١٠/٤/٤ توافر مناخ وأساليب لدعم البحث العلمي وتحفيزه، ولتنمية قدرات الباحثين ولتشجيع ودعم الأبحاث المشتركة بين التخصصات المختلفة والأبحاث التطبيقية. وقد تضمن هذا المؤشر الممارسات:

١٠/٤/١ تستخدم المؤسسة أساليب لدعم وتحفيز البحث العلمي (مثل: استحداث وحدات أو إدارات لدعم البحث العلمي وتسويق البحوث، وحاضنات المشروعات، ومراكز نقل التكنولوجيا، وزيادة الأعمال والابتكار وغيرها).

١٠/٤/٢ تضع المؤسسة في خطتها التدريبية برامج لتنمية قدرات الباحثين. ١٠/٤/٣ تدعم المؤسسة الأبحاث التطبيقية والمشروعات البحثية المشتركة بين تخصصات مختلفة في ذات المؤسسة أو مع جهات خارجية.

١٠/٦/٦ أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب يشاركون في الأنشطة والمشروعات والمؤتمرات العلمية والبحثية. وقد تضمن هذا المؤشر الممارسة:

١٠/٦/١ تستخدم المؤسسة وسائل فعالة لتشجيع ودعم مشاركة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب في الأنشطة والمشروعات والمؤتمرات العلمية المحلية والإقليمية والدولية.

وفي ضوء هذا المعيار تتضح بعض الممارسات الخاصة بتهيئة البيئة البحثية وتوافر مقوماتها والمتمثلة في: كفاية الموارد المتاحة لأنشطة أعضاء هيئة التدريس

البحثية، توافر الأساليب الداعمة للبحث العلمي، وتشجيع مشاركة أعضاء هيئة التدريس في الأنشطة والمشروعات والمؤتمرات البحثية المختلفة.

**معيار ١١: الدراسات العليا، والذي تضمن المؤشرات التالية الخاصة ب: تهيئة البيئة التعليمية والبحثية، قيم العمل وأخلاقياته بالجامعة:**

٦/١١ الموارد والإمكانات والتسهيلات اللازمة للعملية التعليمية والبحثية في برامج الدراسات العليا ملائمة لتحقيق نواتج التعلم.

وقد تضمن هذا المؤشر الممارسة:

١/٦/١١ توفر المؤسسة الموارد المادية والتجهيزات والتسهيلات للدراسات العليا والعملية البحثية التي تحقق نواتج التعلم (تعد قائمة بموارد التعلم والبحث العلمي المتاحة لطلاب الدراسات العليا والباحثين ويوضح مدى ملائمتها لتحقيق نواتج التعلم).

١٠/١١ آليات التسجيل والإشراف في الدراسات العليا محددة ومعلنة ويتم مراجعتها دوريًا بغرض تطويرها، وتوجد ضمانات موضوعية وعادلة لتوزيع الإشراف العلمي على الرسائل وفقًا للتخصص.

وقد تضمن هذا المؤشر الممارسات:

١/١٠/١١ تطبق المؤسسة إجراءات محددة تضمن موضوعية وعدالة التسجيل، وتوزيع الإشراف والمتابعة لطلاب الدراسات العليا.

٢/١٠/١١ تعلن المؤسسة تلك الإجراءات بوسائل مناسبة ومتعددة.

٣/١٠/١١ تقوم المؤسسة بمراجعة تلك الإجراءات دوريًا وتطورها وفق التغذية الراجعة من الأطراف المعنية.

وفي ضوء هذا المعيار تتضح بعض الممارسات الخاصة بتهيئة البيئة التعليمية والبحثية، وتوافر مقوماتها والمتمثلة في: كفاية الموارد المتاحة للعملية التعليمية والبحثية بالجامعة.

كما تتضح بعض الممارسات الخاصة بقيم العمل وأخلاقياته بالجامعة والمتمثلة في: عدالة وموضوعية إجراءات التسجيل، وتوزيع الإشراف والمتابعة على طلاب الدراسات العليا، وسبل تحديثها وإعلانها.

وعلى ضوء ما سبق وبتحليل مؤشرات وممارسات المعايير السابقة، والمتعلقة بأبعاد جودة الحياة الوظيفية التي حددها البحث الحالي، يمكن تحديد مجموعة من المتطلبات اللازمة لتحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس وفقاً لهذه الأبعاد على النحو التالي:

**(أولاً) - المتطلبات الخاصة بالمشاركة في اتخاذ القرار وأنشطة التطوير، وتتضمن:**

- مشاركة أعضاء هيئة التدريس في صياغة الرؤية والرسالة.
- مشاركة أعضاء هيئة التدريس في التحليل البيئي.
- ملاءمة الوسائل التي تستخدمها الجامعة مع أعضاء هيئة التدريس عند إجراء التحليل البيئي.
- مشاركة أعضاء هيئة التدريس في تقييم أداء القيادات، وتحليل آرائهم والاستفادة من نتائج التقييم.
- كفاية وتنوع المعلومات المنشورة عن الجامعة وإجراءات تحديثها وضمان مصداقيتها.
- مشاركة أعضاء هيئة التدريس في إدارة وحدات ضمان الجودة بالكليات.
- مشاركة أعضاء هيئة التدريس في مناقشة نتائج تقييم أنشطة الجامعة، والاستفادة من مقترحاتهم في إعداد خطط التحسين والتعزيز.
- توفير وتحديث الموقع الإلكتروني للجامعة على شبكة الإنترنت، وتنوع الخدمات المتوفرة من خلاله لأعضاء هيئة التدريس.

**(ثانياً) - المتطلبات الخاصة بقيم العمل وأخلاقياته بالجامعة، وتتضمن:**

- اعتماد وثيقة خاصة بالجامعة تشمل قيمها الجوهرية وأخلاقيات المهنة، من ضوابط ضمان العدالة وعدم التمييز وعدم تعارض المصالح وحماية حقوق الملكية الفكرية والنشر ونظام التظلمات والشكاوى وغيرها، وآليات ضمان الالتزام بتلك الضوابط.
- إتاحة وإعلان القيم الجوهرية والأخلاقيات المهنية لأعضاء هيئة التدريس.
- تفعيل أخلاقيات المهنة واتخاذ الإجراءات في حالة عدم الالتزام بها ومتابعة تنفيذها.
- ملاءمة متوسط عبء العمل لعضو هيئة التدريس على مستوى الأقسام العلمية وعلى مستوى الكليات بما يتيح لهم أداء كافة المهام بكفاءة والمشاركة في الأنشطة الطلابية وريادة الأعمال وغيرها.

- موضوعية وعدالة إجراءات وآليات التسجيل وتوزيع الإشراف والمتابعة على طلاب الدراسات العليا، وإعلانها بوسائل مناسبة ومتعددة.

- دورية مراجعة تلك الإجراءات وتطويرها وفق التغذية الراجعة من الأطراف المعنية.

### (ثالثاً) - المتطلبات الخاصة بتحديد الاختصاصات والمسؤوليات، وتتضمن:

- اعتماد توصيف وظيفي للوظائف الأكاديمية، يحدد لأعضاء هيئة التدريس الاختصاصات والمسؤوليات بدقة.

- إعلان التوصيف الوظيفي الأكاديمي بوسائل مناسبة وإتاحته لأعضاء هيئة التدريس.

- الالتزام بالتوصيف الوظيفي في حالات التعيين والنقل والانتداب.

### (رابعاً) - المتطلبات الخاصة بالتنمية المهنية وتقييم الأداء، وتتضمن:

- القياس والتحديد الدوري لاحتياجات أعضاء هيئة التدريس التدريبية بوسائل ملائمة.

- تنفيذ البرامج/ الخطط لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس وتحديد نسب المستفيدين سنوياً.

- قياس مردود أثر التدريب على أداء أعضاء هيئة التدريس بوسائل مناسبة.

- تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس وفق معايير وآليات موضوعية.

- إعلام أعضاء هيئة التدريس بنتائج تقييم أدائهم ومناقشهم فيها عند اللزوم.

- الاستفادة من نتائج تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس.

### (خامساً) - المتطلبات الخاصة بتهيئة البيئة التعليمية وتوافر مقومات الأمن والسلامة

#### والصحة المهنية بها، وتتضمن:

- إعداد وثيقة دليل الأبنية والمنشآت (وثيقة التقدير الكمي للمباني) متضمنة مباني الجامعة وأعداد القاعات الدراسية والمعامل وتجهيزاتها وغيرها، ومدى تناسب ذلك مع أعداد الطلاب من حيث: التصميم والمساحة والتجهيزات وفق المواصفات القياسية للهيئة.

- ملاءمة التسهيلات الداعمة للبرامج التعليمية إن وجدت.

- اتخاذ إجراءات فاعلة للصيانة الدورية للبنية التحتية والقاعات والأجهزة والمعدات والمعامل وغيرها.

- اتخاذ ممارسات مناسبة للمحافظة على الأمن والسلامة وتوفير التجهيزات الملائمة.

- إعداد خطة الإخلاء وإدارة الأزمات والكوارث وتنفيذ تجربة إخلاء بغرض تدريب أعضاء هيئة التدريس.

- توفير وتحديث البنية التكنولوجية متضمنة على سبيل المثال: المكتبة الإلكترونية المركزية، ونظم ميكنة إدارة المعلومات MIS وشبكة سلكية ولاسلكية للإنترنت وغيرها.

- كفاية عدد الحاسبات لأعضاء هيئة التدريس ووفق طبيعة نشاط الجامعة.

**(سادساً) - المتطلبات الخاصة بتهيئة البيئة البحثية وتوافر مقوماتها، وتتضمن:**

- ملاءمة المكتبة لأنشطة أعضاء هيئة التدريس من حيث: توافر الكتب والمراجع والتجهيزات والخدمات التي تقدمها.

- توافر الموارد المالية للبحث العلمي من مصادر تمويل مختلفة.

- ملاءمة الموارد المادية والتجهيزات والتسهيلات التي توفرها الوحدات المعنية بالبحث العلمي للعملية البحثية.

- مشروعات بحثية ممولة من مؤسسات محلية وإقليمية ودولية.

- توافر مناخ وأساليب داعمة للبحث العلمي وتحفزه.

- تنفيذ البرامج التدريبية لتنمية القدرات البحثية لأعضاء هيئة التدريس.

- دعم الأبحاث التطبيقية والمشروعات البحثية المشتركة بين تخصصات مختلفة في ذات المؤسسة أو مع جهات خارجية.

- دعم مشاركة أعضاء هيئة التدريس في الأنشطة والمشروعات والمؤتمرات العلمية والبحثية محلياً وإقليمياً ودولياً.

- توافر الموارد المادية والتجهيزات والتسهيلات للدراسات العليا والعملية البحثية التي تحقق نواتج التعلم.

**(سابعاً) - المتطلبات الخاصة باستقصاء الرضا الوظيفي، وتتضمن:**

- استخدام وسائل مناسبة في استطلاع آراء أعضاء هيئة التدريس. متضمنة على سبيل المثال: استقصاء عن بيئة العمل، والعدالة في توزيع العبء التدريسي والإشراف وغيرها.

- تحليل وتقييم آراء أعضاء هيئة التدريس.

- الاستفادة من النتائج واتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة.

**٢- معايير اعتماد الجامعات (الإصدار الثاني، إبريل ٢٠١٧):**

تتمحور عملية تقويم واعتماد الجامعات في جمهورية مصر العربية وفقاً لها حول مجموعة من المعايير عددها (١٠) معايير لكل منها عدد من المؤشرات يتراوح ما بين (٧ - ١٩) مؤشراً بإجمالي (١٢٩) مؤشراً، مرتبة كالتالي حسب ورودها بالدليل:

معييار ١: التخطيط الاستراتيجي.

معييار ٢: القيادة والحوكمة والإدارة الذاتية.

معييار ٣: الجهاز الإداري.

معييار ٤: الموارد المالية والمادية والبنية التكنولوجية.

معييار ٥: أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.

معييار ٦: الطلاب والخريجون.

معييار ٧: التعليم.

معييار ٨: البحث العلمي والأنشطة العلمية.

معييار ٩: المسؤولية المجتمعية والتنمية المستدامة.

معييار ١٠: إدارة الجودة والتطوير.

وبتحليل معايير الاعتماد السابقة تبين ورود المؤشرات الخاصة بتحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في (٦) معايير من إجمالي (١٠) معايير، ويمكن تصنيفها وفقاً لأبعاد جودة الحياة الوظيفية التي حددها البحث الحالي على النحو التالي (الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، الإصدار الثاني إبريل ٢٠١٧، ص ١-١٢):

**معييار ١: التخطيط الاستراتيجي، والذي تضمن بعض المؤشرات التالية الخاصة بالمشاركة في اتخاذ القرار وأنشطة التطوير:**

١/١ رسالة ورؤية الجامعة معتمدتان ومعلنتان، وتوجد آلية لمراجعتهما دورياً بمشاركة الأطراف المعنية.

٤/١ الخطة الاستراتيجية للجامعة معتمدة، وشارك في وضعها الأطراف المعنية، وتتوافق مع أهداف التنمية المستدامة.

**معيار ٢: القيادة والحوكمة، والذي تضمن بعض المؤشرات التالية الخاصة بـ:**  
**المشاركة في اتخاذ القرار وأنشطة التطوير، قيم العمل وأخلاقياته بالجامعة، تحديد الاختصاصات والمسؤوليات:**

٣/٢ التوصيف الوظيفي معلى ويحدد المسؤوليات والاختصاصات وفقاً للهيكل التنظيمي، ويحقق التكافؤ بين السلطات والمسؤوليات، ويستخدم في حالات التعيين والنقل والانتداب للوظائف المختلفة.

٩/٢ مؤشرات تقييم أداء القيادات موضوعية وتشارك الأطراف المعنية في عملية التقييم، وتستخدم النتائج لتحسين الأداء المؤسسي.

١٤/٢ للجامعة قيم جوهرية وميثاق للأخلاقيات المهنية معلى ومتاح للمعنيين، وتراقب تطبيقه.

١٥/٢ توجد آليات وإجراءات فاعلة لضمان الشفافية، وعدم تضارب المصالح والممارسات العادلة، وعدم التمييز بين أفراد المؤسسة.

١٦/٢ يوجد نظام فاعل للمساءلة والمحاسبة.

**معيار ٤: الموارد المالية والمادية والبنية التكنولوجية، والذي تضمن المؤشرات التالية الخاصة بتهيئة البيئة التعليمية وتوافر مقومات الأمن والسلامة والصحة المهنية بها، تهيئة البيئة البحثية وتوافر مقوماتها:**

٦/٤ مساحة الجامعة ومبانيها ملائمة لطبيعة دورها ونشاطها.

١٠/٤ توافر نظم ووسائل الأمن والسلامة في مباني الجامعة.

١١/٤ توجد خطة سنوية مفعلة لصيانة وتنمية البنية الأساسية والمرافق وآليات محددة للتطبيق والمتابعة.

١٢/٤ وسائل الاتصال والنظم التكنولوجية المستخدمة بالجامعة حديثة وملائمة للنشاط الأكاديمي والبحثي وللعمليات الإدارية.

١٣/٤ للجامعة موقع إلكتروني متنوع المعلومات والخدمات يتم تحديثه دورياً، ويخدم الأطراف المعنية المختلفة.

١٤/٤ المكتبات المركزية ملائمة للأنشطة والبرامج المقدمة بالجامعات.



معيار ٥: أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة، والذي تضمن بعض المؤشرات التالية الخاصة ب: قيم العمل وأخلاقياته بالجامعة، التنمية المهنية وتقييم الأداء، استقصاء الرضا الوظيفي:

٦/٥ الاستعانة بخبرات خارجية محلية/ دولية لتنوع وإثراء المناخ الأكاديمي.  
٧/٥ سياسة الجامعة في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة فاعلة ويتوافر لها الموارد الملائمة.  
٨/٥ نظام الابتعاث بالجامعة يخدم تحقق رسالتها ورؤيتها ويتسم بالشفافية وتكافؤ الفرص.

٩/٥ للجامعة آليات لضمان موضوعية وشمولية عملية تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس داخل المؤسسات التابعة لها.

١٠/٥ للجامعة أدوات مناسبة لقياس آراء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة، والاستفادة من النتائج في اتخاذ الإجراءات التصحيحية.

معيار ٨: البحث العلمي والأنشطة العلمية، والذي تضمن المؤشرات التالية الخاصة بتهيئة البيئة البحثية وتوافر مقوماتها:

٥/٨ المعامل المركزية للجامعة ملائمة من حيث التجهيزات والخدمات المعملية لاحتياجات الباحثين وأعضاء هيئة التدريس.

٦/٨ للجامعة سياسة وآليات لدعم البحث العلمي وتحفيزه.

٩/٨ للجامعة سياسة وآليات للتوعية بحقوق الملكية الفكرية وتطبيقها.

١٠/٨ للجامعة قواعد بيانات للبحوث العلمية محدثة ومتاحة للمعنيين.

١١/٨ يوجد مناخ علمي داعم (تنظيم المؤتمرات العلمية، إصدار دورية علمية، دعم مشاركة أعضاء هيئة التدريس بالمؤتمرات بالخارج).

١٣/٨ للجامعة شراكات بحثية مع مؤسسات عالمية ومع هيئات الصناعة.

معيار ١٠: إدارة الجودة التطوير، والذي تضمن المؤشرات التالية الخاصة بالمشاركة في اتخاذ القرار وأنشطة التطوير:

٣/١٠ مركز ضمان الجودة يتوفر له الكوادر المؤهلة والتجهيزات الملائمة، ويشارك فيه ممثلون عن مختلف الفئات، ويراعي تباين الخبرات والمهارات لتغطية المهام المتعددة.

٨/١٠ نتائج تقييم أنشطة الجامعة تناقش مع المعنيين، ويستفاد منها في توجيه التخطيط وصنع القرار واتخاذ الإجراءات التصحيحية والتطوير.

على ضوء ما سبق وتحليل مؤشرات المعايير السابقة والمتعلقة بأبعاد جودة الحياة الوظيفية التي حددها البحث الحالي، يمكن تحديد مجموعة من المتطلبات اللازمة لتحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس وفقاً لهذه الأبعاد على النحو التالي:

(أولاً) - المتطلبات الخاصة بالمشاركة في اتخاذ القرار وأنشطة التطوير، وتتضمن:

- مشاركة أعضاء هيئة التدريس في وضع/مراجعة وتحديث رؤية الجامعة ورسالتها.  
- مشاركة أعضاء هيئة التدريس في الخطة الاستراتيجية للجامعة.  
- مشاركة أعضاء هيئة التدريس في تقييم أداء القيادات، واستخدام النتائج لتحسين الأداء.

- مشاركة الكوادر المؤهلة من أعضاء هيئة التدريس بمركز ضمان الجودة.  
- مشاركة أعضاء هيئة التدريس في مناقشة نتائج تقييم أنشطة الجامعة، والاستفادة من مقترحاتهم في توجيه التخطيط، وصنع القرار، واتخاذ الإجراءات التصحيحية والتطوير.

- التنوع والتحديث الدوري للمعلومات والخدمات التي يتيحها موقع الجامعة الإلكتروني لأعضاء هيئة التدريس.

(ثانياً) - المتطلبات الخاصة بقيم العمل وأخلاقياته بالجامعة، وتتضمن:

- قيم جوهرية، وميثاق للأخلاقيات المهنية معن ومتاح لأعضاء هيئة التدريس ومراقبة تطبيقه.

- آليات وإجراءات فاعلة لضمان الشفافية، وعدم تضارب المصالح، والممارسات العادلة، وعدم التمييز بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.  
- نظام فاعل للمساءلة والمحاسبة.

- شفافية نظام الابتعاث بالجامعة، وتحقيقه لتكافؤ الفرص بين أعضاء هيئة التدريس.  
(ثالثاً) - المتطلبات الخاصة بتحديد الاختصاصات والمسؤوليات، وتتضمن:

- توصيف وظيفي معن لأعضاء هيئة التدريس، يحدد الاختصاصات والمسؤوليات وفقاً للهيكل التنظيمي ويحقق التكافؤ بين السلطات والمسؤوليات، ويستخدم في حالات التعيين والنقل والانتداب للوظائف المختلفة.

(رابعاً) - المتطلبات الخاصة بالتنمية المهنية وتقييم الأداء، وتتضمن:

- فاعلية سياسة الجامعة في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، وتوافر الموارد الملائمة لها.

- آليات لضمان موضوعية وشمولية عملية تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس داخل الجامعة.

(خامساً) - المتطلبات الخاصة بتهيئة البيئة التعليمية وتوافر مقومات الأمن والسلامة والصحة المهنية بها، وتتضمن:

- ملاءمة مساحة الجامعة ومبانيها لطبيعة دورها ونشاطها.

- توافر نظم ووسائل الأمن والسلامة في مباني الجامعة.

- خطة مفعلة لصيانة وتنمية البنية الأساسية والمرافق، وآليات محددة للتطبيق والمتابعة الدورية.

- حداثة وملاءمة وسائل الاتصال والنظم التكنولوجية المستخدمة بالجامعة لنشاط أعضاء هيئة التدريس الأكاديمي والبحثي وللعمليات الإدارية.

- الاستعانة بخبرات خارجية محلية/ دولية لتتبع المناخ التعليمي وإثرائه.

(سادساً) - المتطلبات الخاصة بتهيئة البيئة البحثية وتوافر مقوماتها، وتتضمن:

- ملاءمة المكتبات المركزية لأنشطة أعضاء هيئة التدريس التعليمية والبحثية.

- ملاءمة المعامل المركزية للجامعة من حيث؛ التجهيزات والخدمات المعملية لاحتياجات أعضاء هيئة التدريس.

- سياسات وآليات داعمة للبحث العلمي وتحفيزه.

- سياسات وآليات للتوعية بحقوق الملكية الفكرية وتطبيقها.

- إتاحة قواعد بيانات البحوث العلمية المحدثة لأعضاء هيئة التدريس.

- مناخ علمي داعم لأنشطة أعضاء هيئة التدريس البحثية (تنظيم المؤتمرات العلمية، إصدار دورية علمية، دعم مشاركة أعضاء هيئة التدريس بالمؤتمرات بالخارج).

- شراكات بحثية مع مؤسسات عالمية ومع هيئات الصناعة.
- (سابعًا) - المتطلبات الخاصة باستقصاء الرضا الوظيفي، وتتضمن:
- أدوات مناسبة لقياس آراء أعضاء هيئة التدريس.
- الاستفادة من النتائج في اتخاذ الإجراءات التصحيحية.
- ٣- معايير اعتماد برامج التعليم العالي (إصدار يوليو ٢٠٢٢):

تتمحور عملية تقويم واعتماد برامج التعليم العالي بجمهورية مصر العربية وفقاً لها حول مجموعة من المعايير عددها (٧) معايير، ولكل منها عدد من المؤشرات يتراوح ما بين (٦ - ٨) مؤشراً إجمالي (٥١) مؤشراً، مرتبة كالتالي حسب ورودها بالدليل:

معييار ١: رسالة وإدارة البرنامج.

معييار ٢: تصميم البرنامج.

معييار ٣: التعليم والتعلم والتقييم.

معييار ٤: الطلاب والخريجون.

معييار ٥: أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.

معييار ٦: الموارد ومصادر التعلم والتسهيلات الداعمة.

معييار ٧: ضمان الجودة وتقويم البرنامج.

ويتحليل معايير الاعتماد السابقة تبين ورود المؤشرات الخاصة بتحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في (٥) معايير من إجمالي (٧) معايير، ويمكن تصنيفها وفقاً لأبعاد جودة الحياة الوظيفية التي حددها البحث الحالي على النحو التالي (الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، إصدار يوليو ٢٠٢٢، ص ص ١ - ٢٧):

معييار ١: رسالة وإدارة البرنامج، والذي تضمن المؤشرات التالية الخاصة بالمشاركة

في اتخاذ القرار وأنشطة التطوير، قيم العمل وأخلاقياته بالجامعة:

١/١ للبرنامج رسالة واضحة ومعتمدة ومعلنة، تتسق مع رسالة المؤسسة ومع احتياجات المجتمع، اشترك في إعدادها الأطراف المعنية، وتتم مراجعتها وتحديثها بشكل دوري لمواكبة المستجدات.

وقد تضمن هذا المؤشر مجموعة من الإرشادات والتوجيهات منها:

- تحديد الأطراف المشاركة داخل وخارج المؤسسة ذوي العلاقة بالبرنامج في وضع/ مناقشة/ صياغة الرسالة.

٥/١ يطبق البرنامج اللوائح والسياسات المعتمدة من المؤسسة ويتخذ الإجراءات اللازمة فيما يخص: الالتزام بأخلاقيات المهنة والنزاهة الأكاديمية- أخلاقيات البحث العلمي- حقوق الملكية الفكرية والنشر- ضمان العدالة وعدم التمييز- الشكاوى والتظلمات- المساءلة والمحاسبة.

وقد تضمن هذا المؤشر مجموعة من الإرشادات والتوجيهات منها:

- تحديد اللوائح والسياسات المؤسسية المطبقة بالبرنامج.  
- أمثلة من الإجراءات التي يتم اتخاذها عند التطبيق.  
- تحديد إجراءات التحفيز والمساءلة والمحاسبة في البرنامج، ومدى فعاليتها، مع ذكر أمثلة على تفعيلها وأوجه الإفادة.

٦/١ يستخدم البرنامج وسائل متنوعة لإتاحة معلومات شاملة عنه، تبرز سماته التنافسية، وتعمل على التسويق له محلياً وإقليمياً ودولياً.

وقد تضمن هذا المؤشر مجموعة من الإرشادات والتوجيهات منها:

- للبرنامج موقع إلكتروني ضمن المؤسسة، يحدث دورياً.  
**معياري ٢: تصميم البرنامج، والذي تضمن المؤشرات التالية الخاصة بـ: المشاركة في اتخاذ القرار وأنشطة التطوير:**

٤/٢ للبرنامج استراتيجية للتعليم والتعلم والتقييم؛ معتمدة ومعلنة، تتسق مع المعايير الأكاديمية المتبناة، وتدعم تحقق المخرجات التعليمية للبرنامج، ويتم مراجعتها دورياً وفقاً لنتائج التقييم المستمر.

وقد تضمن هذا المؤشر مجموعة من الإرشادات والتوجيهات منها:

- تحديد آليات وتوقيت/ دورية المراجعة المتبعة في ضوء نتائج الامتحانات/ ونتائج استقصاء آراء الطلاب وأعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم والأطراف المجتمعية ذات العلاقة/ والتطورات العلمية والمجتمعية/ إدخال نظام التعليم الهجين (مع ذكر أمثلة تدل على المراجعة الدورية).

٥/٢ للبرنامج توصيف معتمد ومعلن طبقاً للائحته المعتمدة.

وقد تضمن هذا المؤشر مجموعة من الإرشادات والتوجيهات منها:

- مدى مشاركة وإحاطة الأطراف المعنية بالتوصيف.
- ٧/٢ للبرنامج توصيف معتمد ومعلن لجميع مقرراته طبقاً للائحته المعتمدة.
- وقد تضمن هذا المؤشر مجموعة من الإرشادات والتوجيهات منها:
- مدى مشاركة وإحاطة الأطراف المعنية بالتوصيف.
- ٨/٢ يتم تصميم/ تطوير البرنامج بمشاركة جميع الأطراف المعنية/ المستفيدين طبقاً لإجراءات معتمدة تأخذ في الاعتبار: رسالة وأهداف البرنامج- متطلبات سوق العمل- البرامج المماثلة في التخصص، ويتم تحديث لائحته دورياً طبقاً للمتغيرات المحلية والدولية وفي ضوء نتائج التقييم المستمر.

وقد تضمن هذا المؤشر مجموعة من الإرشادات والتوجيهات منها:

- وسائل مشاركة الأطراف المعنية في تصميم/ تطوير البرنامج وفعاليتها (التغذية الراجعة من الطلاب والهيئة التدريسية والخريجين وأصحاب سوق العمل).
- معايير ٥: أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة، والذي تضمن المؤشرات التالية الخاصة ب: قيم العمل وأخلاقياته بالجامعة، التنمية المهنية وتقييم الأداء:
- ١/٥ يتوافر للبرنامج الأعداد الكافية من أعضاء هيئة التدريس، التي تسمح بتنفيذ الأنشطة التعليمية بصورة فعالة لضمان جودة التعليم والاعتماد، وبما يسمح بعبء وظيفي مناسب تبعاً للوائح والقوانين.

وقد تضمن هذا المؤشر مجموعة من الإرشادات والتوجيهات منها:

- تناسب العبء التدريسي من واقع الجداول الدراسية المعتمدة والمعلنة، بما يلائم أعباء الإرشاد والدعم الأكاديمي والأنشطة الإدارية والبحثية والمجتمعية وأنشطة التنمية المهنية المستدامة.
- ٢/٥ يتوافر للبرنامج الأعداد الكافية من الهيئة المعاونة، التي تسمح بتنفيذ الأنشطة التعليمية بصورة فعالة طبقاً للمعدلات المرجعية للهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، وبما يسمح بعبء وظيفي مناسب تبعاً للوائح والقوانين.

وقد تضمن هذا المؤشر مجموعة من الإرشادات والتوجيهات منها:

- تناسب العبء التدريسي من واقع الجداول الدراسية المعتمدة والمعلنة، بما يلائم قواعد التفريغ العلمي والمهام الإدارية.
- ٥/٥ يشارك أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالبرنامج بشكل دوري في أنشطة التنمية المهنية المستمرة، وذلك لضمان مواكبة الاتجاهات الحديثة للتعليم والتعلم والتقييم والبحث العلمي ومستجدات التخصص المهني، ويتم توثيق ذلك في قواعد بيانات البرنامج.

وقد تضمن هذا المؤشر مجموعة من الإرشادات والتوجيهات منها:

- تحديد نوعية وأعداد الدورات التدريبية التي حصل عليها أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم خلال السنوات الخمس الماضية.
- عدد ونسبة المتدربين من كل فئة إلى العدد الإجمالي.
- ملائمة وفاعلية تنمية قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس/ الهيئة المعاونة.
- ٧/٥ يوجد تقييم دوري لأداء أعضاء هيئة التدريس بالبرنامج والهيئة المعاونة طبقاً لمعايير وإجراءات معتمدة ومعلنة، ويتم إخطارهم ومناقشتهم بنتائج التقييم، وتتوافر آليات لتشجيع تحسين الأداء ومواجهة القصور.

وقد تضمن هذا المؤشر مجموعة من الإرشادات والتوجيهات منها:

- تحديد وسائل إعلان المعايير والإجراءات ومدى دراية أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بها.
- ملاءمة وموضوعية معايير التقييم (الكفاءة في التدريس - الإرشاد الأكاديمي - تدريب الطلاب - توصيف وتطوير المقررات - النشاط البحثي - التفاعل مع المجتمع - التنمية المهنية المستمرة وغيرها).
- تحديد أساليب التقييم والأطراف المشاركة به.
- توضيح دورية التقييم خلال الخمس سنوات الأخيرة.
- وسائل إخطار العضو بنتائج التقييم ومناقشتها مع الأطراف المعنية.
- أوجه الاستفادة من نتائج تقييم الأداء.

معيار ٦: الموارد ومصادر التعلم والتسهيلات الداعمة، والذي تضمن المؤشرات التالية الخاصة ب: المشاركة في اتخاذ القرار وأنشطة التطوير، تهيئة البيئة التعليمية وتوافر مقومات الأمن والسلامة والصحة المهنية بها، تهيئة البيئة البحثية وتوافر مقوماتها: ٢/٦ يتوافر للبرنامج الأعداد الكافية من أعضاء هيئة التدريس، التي تسمح بتنفيذ الأنشطة التعليمية بصورة فعالة لضمان جودة التعليم والاعتماد، وبما يسمح بعبء وظيفي مناسب تبعاً للوائح والقوانين.

وقد تضمن هذا المؤشر مجموعة من الإرشادات والتوجيهات منها:

- تحديد مدى كفاية قاعات التدريس، وملاءمة تجهيزاتها للعملية التعليمية ولعدد الطلاب.

- تحديد مدى كفاية المعامل والكنترول، والتسهيلات الفنية الداعمة (ورش/ مستشفيات/ فنادق/ محطات تجارب/ معامل حاسبات آلية وغيرها وملاءمة تجهيزاتها لطبيعة المقررات).

- تحديد مدى ملائمة الكنترول وتجهيزاته المادية.

- توافر المناخ الصحي في المباني، والمعامل المخصصة للبرنامج (التهوية، الإضاءة الطبيعية، النظافة).

٣/٦ تتوافر متطلبات وتجهيزات الأمن والصحة والسلامة المهنية، بما يتوافق مع طبيعة البرنامج واحتياجات الطلاب، ويتم تطبيق الإجراءات الاحترازية تبعاً للظروف الطارئة.

وقد تضمن هذا المؤشر مجموعة من الإرشادات والتوجيهات منها:

- تحديد كفاية وكفاءة وسائل تحقيق الأمن والسلامة: العلامات الإرشادية/ أجهزة إطفاء الحريق والتدريب عليها/ خطط الاخلاء/ السلامة المهنية/ منع العدوى/ التعامل مع جائحة كوفيد- ١٩/ وغيرها.

٤/٦ تتوفر للبرنامج بنية رقمية (تقنية تكنولوجية) مناسبة وكافية لاحتياجاته ولأعداد الهيئة التدريسية ولأعداد الطلاب، وتتضمن: أجهزة ومعامل الحاسب الآلي والبرمجيات المرخصة، خدمات الإنترنت، وسائل الاتصال الملائمة (مثل البريد الإلكتروني الرسمي ومواقع التواصل الاجتماعي الرسمية)، الخوادم ومنصات التعلم الإلكترونية، وسائل



وبرامج التعلم الافتراضي، والتعلم عن بعد، والوسائط الإلكترونية، ملفات الإنجاز الإلكترونية للطلاب، وغيرها.

وقد تضمن هذا المؤشر مجموعة من الإرشادات والتوجيهات منها:

- تحديد عدد الحاسبات الآلية المتاحة لطلاب البرنامج، وملاءمتها لخدمة أغراض التعليم والتعلم، وتوضيح الإجراءات التي تم اتخاذها في حالة عدم الكفاية.
- إتاحة خدمة الإنترنت لطلاب البرنامج داخل المؤسسة.
- توافر وسائل الاتصالات الحديثة (مثل البريد الإلكتروني، ومواقع التواصل الاجتماعي).
- ملاءمة التسهيلات الداعمة الخاصة بالبنية الإلكترونية لجزء التعلم عن بعد (مثل: الخادم- البريد الإلكتروني- إعداد المادة العلمية للتعلم غير المتزامن- خدمات الإنترنت- منصة التعليم الإلكتروني- تطبيقات الفصول الافتراضية للتعلم المتزامن- برامج المعامل الافتراضية- الدعم التقني والفني).
- ٥/٦ يوجد بالبرنامج نظم رقمية/ إدارة المعلومات MIS، وقواعد بيانات متكاملة تحدث دوريًا، وبما يتيح حفظ واستدعاء، وتداول الوثائق بطريقة آمنة.

وقد تضمن هذا المؤشر مجموعة من الإرشادات والتوجيهات منها:

- تحديد قواعد البيانات المستخدمة الخاصة بأنشطة البرنامج (ورقية وإلكترونية): (أعداد وأسماء الطلاب- هيكل ومحتويات ومقررات البرنامج- عدد ونسب الناجحين والراسبين إلى أعداد ونسب الخريجين- أعداد وأسماء أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم).
- تحديد دورية وفعالية تحديث قواعد البيانات.
- تحديد طرق تأمين الوثائق الورقية والإلكترونية.
- ٦/٦ يتاح للبرنامج مكتبة مجهزة، يتوفر بها المصادر المتنوعة الملائمة والكافية لطبيعة البرنامج واحتياجات الطلاب وأعضاء هيئة التدريس من: الكتب، والمراجع الحديثة، والمصادر الإلكترونية المتخصصة، وقواعد البيانات العالمية، ويتم الاستفادة منها من قبل الهيئة التدريسية والطلاب.

وقد تضمن هذا المؤشر مجموعة من الإرشادات والتوجيهات منها:

- تقييم المكتبة (توافر المراجع والدوريات الحديثة ذات العلاقة بالبرنامج- الاشتراك في الدوريات الإلكترونية- بنك المعرفة- نسبة المستفيدين من خدمات المكتبة إلى العدد الإجمالي لطلاب البرنامج).

٧/٦ يتم بصفة دورية ومستمرة صيانة وتحديث القاعات والمعامل والتجهيزات والمعدات والتسهيلات الداعمة والمرافق والبنية التحتية والإلكترونية المستخدمة من قبل البرنامج. قد تضمن هذا المؤشر مجموعة من الإرشادات والتوجيهات منها:

- تحديد خطط الصيانة ومدى تفعيلها.
- توافر الموارد المالية والبشرية للقيام بأنشطة الصيانة المختلفة.
- بيان ما تم تحديثه من بنية تحتية أو تجهيزات أو معدات تخص البرنامج خلال الخمس سنوات الأخيرة.

**معياري ٧: ضمان الجودة وتقييم البرنامج، والذي تضمن المؤشرات التالية الخاصة بـ: المشاركة في اتخاذ القرار وأنشطة التطوير، واستقصاء الرضا الوظيفي:**

٢/٧ توجد تغذية راجعة دورية من الطلاب والهيئة التدريسية لقياس رضاهم عن البرنامج والعملية التعليمية، يتم تحليلها والاستفادة منها في التطوير المستمر. وقد تضمن هذا المؤشر مجموعة من الإرشادات والتوجيهات منها:

- قياس وتقييم رضا أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم سنويًا عن العملية التعليمية وبيئة العمل.
- نسب المشاركة من كل فئة للعدد الإجمالي والوسائل المستخدمة.
- نتائج تحليل التغذية الراجعة، ووسائل مناقشتها مع الأطراف/ المجالس المعنية.
- دورية القياس خلال الخمس سنوات الأخيرة.
- أوجه الاستفادة من التغذية الراجعة لكل فئة خلال آخر خمس سنوات.
- ٦/٧ يتم مناقشة ومتابعة مردود عملية التعزيز والتحسين بالبرنامج وتحديد أوجه الاستفادة من عملية التقييم الذاتي بصفة دورية.

وقد تضمن هذا المؤشر مجموعة من الإرشادات والتوجيهات منها:

- مناقشة نتائج المراجعة الداخلية السنوية للبرنامج مع الأطراف المعنية وفي المجالس الحاكمة، وتحديد الإجراءات التصحيحية المناسبة واعتمادها بالمجالس الرسمية.

- تحديد نسب تنفيذ الإجراءات التصحيحية الناتجة من المراجعات الداخلية السنوية السابقة خلال الخمس سنوات الماضية.
- أمثلة فعلية توضح أوجه الاستفادة من نتائج التقييم الذاتي على تطوير العملية التعليمية بالبرنامج خلال الخمس سنوات الماضية.
- وعلى ضوء ما سبق وبتحليل مؤشرات وممارسات المعايير السابقة والمتعلقة بأبعاد جودة الحياة الوظيفية التي حددها البحث الحالي، يمكن تحديد مجموعة من المتطلبات اللازمة لتحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي وفقاً لهذه الأبعاد على النحو التالي:

(أولاً) - المتطلبات الخاصة بالمشاركة في اتخاذ القرار وأنشطة التطوير، وتتضمن:

- مشاركة أعضاء هيئة التدريس في وضع/ مناقشة/ صياغة رسالة البرنامج.
- إتاحة المعلومات الشاملة عن البرنامج لأعضاء هيئة التدريس بوسائل متنوعة.
- التحديث الدوري للموقع الإلكتروني للبرنامج.
- مشاركة أعضاء هيئة التدريس في المراجعة الدورية لاستراتيجية التعليم والتعلم والتقييم بالبرنامج.
- مشاركة أعضاء هيئة التدريس في توصيف البرنامج ومقرراته.
- مشاركة أعضاء هيئة التدريس في تصميم/ تطوير البرنامج.
- إتاحة قواعد بيانات متكاملة لأعضاء هيئة التدريس بالبرنامج ورقية وإلكترونية.
- فاعلية التحديث الدوري لقواعد البيانات بالبرنامج.
- تأمين الوثائق الورقية والإلكترونية بالبرنامج.
- مشاركة أعضاء هيئة التدريس في مناقشة نتائج المراجعة الداخلية السنوية للبرنامج والاستفادة من النتائج واتخاذ الإجراءات التصحيحية واعتمادها وتنفيذها (أوجه الاستفادة).

(ثانياً) - المتطلبات الخاصة بقيم العمل وأخلاقياته بالجامعة، وتتضمن:

- إجراءات معتمدة لتطبيق لوائح وسياسات البرنامج فيما يخص الالتزام بـ: أخلاقيات المهنة والنزاهة الأكاديمية- أخلاقيات البحث العلمي- حقوق الملكية الفكرية والنشر- ضمان العدالة وعدم التمييز- الشكاوى والتظلمات.

- فاعلية إجراءات التحفيز والمساءلة والمحاسبة لأعضاء هيئة التدريس بالبرنامج وأوجه الاستفادة منها.

- تناسب العبء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بالبرنامج بما يلائم أعباء الإرشاد والدعم الأكاديمي والأنشطة الإدارية والبحثية والمجتمعية وأنشطة التنمية المهنية المستدامة.

#### (ثالثاً) - المتطلبات الخاصة بالتنمية المهنية وتقييم الأداء، وتتضمن:

- ملاءمة وفاعلية تنمية قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس بالبرنامج ونسب المتدربين إلى العدد الإجمالي.

- ملاءمة وموضوعية معايير تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بالبرنامج.

- إعلان معايير تقييم الأداء وإتاحتها لأعضاء هيئة التدريس بأساليب ووسائل متعددة.

- تعدد الأطراف المشاركة في عملية تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بالبرنامج.

- دورية التقييم لأداء أعضاء هيئة التدريس بالبرنامج.

- إخطار أعضاء هيئة التدريس بنتائج التقييم ومناقشتها مع الأطراف المعنية والاستفادة من النتائج.

#### (رابعاً) - المتطلبات الخاصة بتهيئة البيئة التعليمية وتوافر مقومات الأمن والسلامة

#### والصحة المهنية بها، وتتضمن:

- كفاية قاعات التدريس، وملاءمة تجهيزاتها لأغراض العملية التعليمية بالبرنامج.

- كفاية المعامل والكنترولوات والتسهيلات الفنية الداعمة.

- توافر المناخ الصحي في المباني والمعامل المخصصة للبرنامج.

- كفاية وكفاءة وسائل تحقيق الأمن والسلامة بالبرنامج.

- إتاحة خدمة الإنترنت لأعضاء هيئة التدريس بالبرنامج.

- توافر وسائل الاتصالات الحديثة لأعضاء هيئة التدريس بالبرنامج.

- ملاءمة التسهيلات الداعمة الخاصة بالبنية الإلكترونية لجزء التعلم عن بعد.

- خطط فاعلة للصيانة والتحديث الدوري للقاعات والمعامل والتجهيزات والمعدات

والتسهيلات الداعمة والمرافق والبنية التحتية والإلكترونية المستخدمة من قبل أعضاء

هيئة التدريس بالبرنامج، وتوافر الموارد المالية والبشرية للقيام بأنشطة الصيانة المختلفة.

(خامساً) - المتطلبات الخاصة بتهيئة البيئة البحثية وتوافر مقوماتها، وتتضمن:

- ملاءمة المكتبة لاحتياجات أعضاء هيئة التدريس بالبرنامج (توافر المراجع والدوريات الحديثة ذات العلاقة بالبرنامج- الاشتراك في الدوريات الإلكترونية- بنك المعرفة- نسبة المستفيدين من خدمات المكتبة إلى العدد الإجمالي).

(سادساً) - المتطلبات الخاصة باستقصاء الرضا الوظيفي، وتتضمن:

- القياس الدوري لرضا أعضاء هيئة التدريس عن العملية التعليمية وبيئة العمل، وباستخدام الوسائل المناسبة.

- مناقشة نتائج قياس الرضا مع المجالس المعنية، والاستفادة من التغذية الراجعة. المحور الثالث: متطلبات تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي

تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بالصورة التي تضمن تحقيق الأهداف المرجوة، مع الحفاظ على جودة عملية التعليم والاعتماد؛ يحتاج إلى أطر مرجعية، يمكن من خلالها تحديد الممارسات والإجراءات الخاصة بتحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس؛ كما يحتاج إلى مجموعة من المتطلبات، يمكن تحديدها في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي، ووفقاً لأبعاد جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس، التي حددها البحث الحالي على النحو التالي:

أولاً: المتطلبات الخاصة بالمشاركة في اتخاذ القرار وأنشطة التطوير في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي، ويحددها البحث الحالي في التالي:

١- مشاركة أعضاء هيئة التدريس في صياغة/مراجعة وتحديث الرؤية والرسالة.  
٢- مشاركة أعضاء هيئة التدريس في إجراء التحليل البيئي.  
٣- ملاءمة الوسائل المستخدمة مع أعضاء هيئة التدريس عند مشاركتهم في التحليل البيئي.

٤- مشاركة أعضاء هيئة التدريس في تقييم أداء القيادات الأكاديمية/الإدارية.  
٥- تحليل آراء أعضاء هيئة التدريس في تقييم أداء القيادات الأكاديمية/الإدارية.  
٦- الاستفادة من نتائج تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس للقيادات الأكاديمية/الإدارية في تحسين الأداء.

٧- مشاركة الكوادر المؤهلة من أعضاء هيئة التدريس في إدارة وحدات ضمان الجودة بالكليات.

٨- مشاركة أعضاء هيئة التدريس في إعداد الخطة الاستراتيجية.

٩- مشاركة الكوادر المؤهلة من أعضاء هيئة التدريس في أنشطة مركز ضمان الجودة بالجامعة.

١٠- مشاركة أعضاء هيئة التدريس في المراجعة الدورية لاستراتيجيات التعليم والتعلم والتقييم.

١١- مشاركة أعضاء هيئة التدريس في توصيف البرامج والمقررات.

١٢- مشاركة أعضاء هيئة التدريس في تصميم/ تطوير البرامج.

١٣- إتاحة قواعد بيانات متكاملة محدثة عن البرامج الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بوسائل متنوعة ورقية وإلكترونية.

١٤- كفاية وتنوع المعلومات التي تتيحها الجامعة لأعضاء هيئة التدريس.

١٥- إجراءات محددة لتحديث المعلومات دورياً وضمان مصداقيتها.

ثانياً: المتطلبات الخاصة بقيم العمل وأخلاقياته بالجامعة في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي، ويحددها البحث الحالي في التالي:

١- اعتماد وثيقة خاصة بالقيم الجوهرية وأخلاقيات المهنة متضمنة: ضوابط ضمان العدالة وعدم التمييز وعدم تعارض المصالح ونظام التظلمات والشكاوى وغيرها، وآليات ضمان التزام أعضاء هيئة التدريس بتلك الضوابط.

٢- إتاحة وإعلان القيم الجوهرية والأخلاقيات المهنية لأعضاء هيئة التدريس.

٣- تفعيل أخلاقيات المهنة، واتخاذ الإجراءات في حالة عدم الالتزام بها ومتابعة تنفيذها.

٤- ملاءمة متوسط عبء العمل لعضو هيئة التدريس على مستوى الأقسام العلمية، وعلى مستوى الكلية بما يتيح له أداء كافة المهام بكفاءة، والمشاركة في الأنشطة الطلابية وريادة الأعمال وغيرها.

٥- موضوعية وعدالة إجراءات وآليات التسجيل وتوزيع الإشراف والمتابعة على طلاب الدراسات العليا، وإعلانها بوسائل مناسبة ومتعددة.

٦- دورية مراجعة إجراءات وآليات التسجيل والإشراف على طلاب الدراسات العليا وفق التغذية الراجعة من الأطراف المعنية.

٧- نظام فاعل للتحفيز والمساءلة والمحاسبة لأعضاء هيئة التدريس.

٨- سياسات وآليات للتوعية بحقوق الملكية الفكرية وتطبيقها.

٩- شفافية نظام الابتعاث بالجامعة، وتحقيقه لتكافؤ الفرص بين أعضاء هيئة التدريس.

**ثالثاً: المتطلبات الخاصة بتحديد الاختصاصات والمسؤوليات في ضوء مدخل الاعتماد**

**الأكاديمي، ويحددها البحث الحالي في التالي:**

١- اعتماد توصيف وظيفي للوظائف الأكاديمية، يحدد لأعضاء هيئة التدريس الاختصاصات والمسؤوليات بدقة، سواء التي نص عليها قانون تنظيم الجامعات، أو تلك التي لم ينص عليها القانون.

٢- إعلان التوصيف الوظيفي الأكاديمي بوسائل مناسبة، وإتاحته لأعضاء هيئة التدريس بوسائل متعددة.

٣- الالتزام بالتوصيف الوظيفي في حالات التعيين والنقل والانتداب.

**رابعاً: المتطلبات الخاصة بالتنمية المهنية وتقييم الأداء في ضوء مدخل الاعتماد**

**الأكاديمي، ويحددها البحث الحالي في التالي:**

١- القياس والتحديد الدوري لاحتياجات أعضاء هيئة التدريس التدريبية بوسائل ملائمة.

٢- تنفيذ البرامج/ الخطط لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس وتحديد نسب المستفيدين سنوياً.

٣- قياس مردود أثر التدريب على أداء أعضاء هيئة التدريس بوسائل مناسبة.

٤- التقييم الدوري لأداء أعضاء هيئة التدريس وفق معايير وآليات موضوعية وشاملة (مثل: الأداء التعليمي والبحثي والخدمي، والمشاركة في أعمال ضمان الجودة والأنشطة الطلابية وغيرها).

٥- إعلان معايير تقييم الأداء وإتاحتها لأعضاء هيئة التدريس بأساليب ووسائل متعددة.

٦- إعلام أعضاء هيئة التدريس بنتائج تقييم أدائهم ومناقشهم فيها عند اللزوم.

٧- الاستفادة من نتائج تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس (مثل: المحاسبة ووضع خطط تنمية المهارات وتطوير الأداء وغيرها).

خامسًا: المتطلبات الخاصة بتهيئة البيئة التعليمية وتوافر مقومات الأمن والسلامة والصحة المهنية بها في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي، ويحددها البحث الحالي في التالي:

١- إعداد وثيقة دليل الأبنية والمنشآت (وثيقة التقدير الكمي للمباني) متضمنة مباني الجامعة وأعداد القاعات الدراسية والمعامل وتجهيزاتها وغيرها، ومدى تناسب ذلك مع أعداد الطلاب من حيث: التصميم والمساحة والتجهيزات وفق المواصفات القياسية للهيئة.

٢- توافر المناخ الصحي في المباني والمعامل المخصصة للبرامج (التهوية- الإضاءة الطبيعية- النظافة).

٣- ملاءمة التسهيلات الداعمة للبرامج التعليمية إن وجدت (مثل: مستشفيات تعليمية وورش وملاعب وفنادق ومطاعم وحقول تجريبية ومزارع وغيرها).

٤- خطط فاعلة للصيانة والتحديث الدوري للقاعات والمعامل والتجهيزات والمعدات والتسهيلات الداعمة والمرافق والبنية التحتية والإلكترونية المستخدمة من قبل أعضاء هيئة التدريس بالبرامج، وتوافر الموارد المالية والبشرية للقيام بأنشطة الصيانة المختلفة.

٥- كفاية وكفاءة وسائل تحقيق الأمن والسلامة بمباني الجامعة (العلامات الإرشادية/ أجهزة إطفاء الحريق والتدريب عليها/ خطط الإخلاء/ السلامة المهنية/ منع العدوى/ التعامل مع جائحة كوفيد- ١٩/ وغيرها).

٦- كفاية وملاءمة عدد الحاسبات لأعضاء هيئة التدريس ووفق طبيعة نشاطهم.

٧- التحديث الدوري للموقع الإلكتروني للجامعة على شبكة الإنترنت، وتنوع الخدمات المتوافرة من خلاله لأعضاء هيئة التدريس.

٨- حداثة وملاءمة وسائل الاتصال والنظم التكنولوجية المستخدمة بالجامعة لنشاط أعضاء هيئة التدريس.

٩- ملاءمة التسهيلات الداعمة الخاصة بالبنية الإلكترونية لجزء التعلم عن بعد (مثل الخادم- البريد الإلكتروني- إعداد المادة العلمية للتعلم غير المتزامن- خدمات الإنترنت- منصة التعليم الإلكتروني- تطبيقات الفصول الافتراضية للتعلم المتزامن- برامج المعامل الافتراضية- الدعم التقني والفني).



- ١٠- الاستعانة بخبرات خارجية محلية/ دولية لتنوع المناخ التعليمي وإثرائه.
- سادسًا: المتطلبات الخاصة بتهيئة البيئة البحثية وتوافر مقوماتها في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي، ويحددها البحث الحالي في التالي:
- ١- ملاءمة المكتبة لأنشطة أعضاء هيئة التدريس من حيث: توافر الكتب والمراجع والتجهيزات والخدمات التي تقدمها (مثل: الاستعارة، والتصوير، والإنترنت وغيرها).
  - ٢- ملاءمة المكتبات المركزية لأنشطة أعضاء هيئة التدريس.
  - ٣- توافر الموارد المالية للبحث العلمي من مصادر تمويل مختلفة (مثل: مشروعات بحثية ممولة، ونسبة من دخل الوحدات ذات الطابع الخاص، تسويق البحوث وغيرها).
  - ٤- ملاءمة الموارد المادية والتجهيزات، والتسهيلات التي توفرها الوحدات المعنية بالبحث العلمي للعملية البحثية (مثل: موارد التعلم والبحث المتاحة لطلاب الدراسات العليا والباحثين).
  - ٥- توافر سياسات وآليات داعمة للبحث العلمي وتحفزه (مثل: استحداث وحدات أو إدارات لدعم البحث العلمي وتسويق البحوث، وحاضنات المشروعات، ومراكز نقل التكنولوجيا، وريادة الأعمال والابتكار وغيرها).
  - ٦- تنفيذ البرامج التدريبية لتنمية القدرات البحثية لأعضاء هيئة التدريس.
  - ٧- دعم الأبحاث التطبيقية والمشروعات البحثية المشتركة بين تخصصات مختلفة داخل الجامعة أو مع جهات خارجية.
  - ٨- ملاءمة المعامل المركزية للجامعة من حيث التجهيزات والخدمات المعملية لاحتياجات أعضاء هيئة التدريس.
  - ٩- إتاحة قواعد بيانات البحوث العلمية المحدثة لأعضاء هيئة التدريس.
  - ١٠- دعم أنشطة أعضاء هيئة التدريس البحثية (تنظيم المؤتمرات العلمية، إصدار دورية علمية، دعم مشاركة أعضاء هيئة التدريس بالمؤتمرات بالخارج).
  - ١١- عقد شراكات بحثية مع مؤسسات عالمية ومع هيئات الصناعة.
- سابعًا: المتطلبات الخاصة باستقصاء الرضا الوظيفي في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي، ويحددها البحث الحالي في التالي:

- ١- الاستقصاء الدوري لرضا أعضاء هيئة التدريس باستخدام وسائل مناسبة (مثل: استبيانات ولقاءات وغيرها) متضمنة على سبيل المثال: استقصاء عن بيئة العمل، والعدالة في توزيع العبء التدريسي والإشراف وغيرها).
- ٢- مناقشة نتائج استقصاء رضا أعضاء هيئة التدريس مع المجالس المعنية.
- ٣- الاستفادة من نتائج استقصاء رضا أعضاء هيئة التدريس واتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة.

### الإطار الميداني للبحث

#### أولاً: أهداف الإطار الميداني للبحث

هدف الإطار الميداني للبحث الحالي إلى:

- ١- إلقاء الضوء على واقع استيفاء المتطلبات الخاصة بالمشاركة في اتخاذ القرار وأنشطة التطوير في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي.
- ٢- إلقاء الضوء على واقع استيفاء المتطلبات الخاصة بقيم العمل وأخلاقياته بالجامعة في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي.
- ٣- إلقاء الضوء على واقع استيفاء المتطلبات الخاصة بتحديد الاختصاصات والمسؤوليات في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي.
- ٤- إلقاء الضوء على واقع استيفاء المتطلبات الخاصة بالتنمية المهنية وتقييم الأداء في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي.
- ٥- إلقاء الضوء على واقع استيفاء المتطلبات الخاصة بتهيئة البيئة التعليمية وتوافر مقومات الأمن والسلامة والصحة المهنية بها في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي.

٦- إلقاء الضوء على واقع استيفاء المتطلبات الخاصة بتهيئة البيئة البحثية وتوافر مقوماتها في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي.

٧- إلقاء الضوء على واقع استيفاء المتطلبات الخاصة باستقصاء الرضا الوظيفي في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي.

٨- التعرف على ما إذا كانت توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول واقع استيفاء متطلبات تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي تعزى لاختلاف متغيرات (طبيعة الكلية، الخبرة في مجال الجودة، حصول الكلية على الاعتماد، الرتبة الأكاديمية).

ثانياً: إجراءات الإطار الميداني للبحث

لتحقيق أهداف الإطار الميداني للبحث الحالي تمت الإجراءات التالية:

- ١- تحديد مجتمع وعينة البحث.
- ٢- إعداد أداة البحث (الاستبانة).
- ٣- إجراءات تطبيق الاستبانة والحصول على الاستجابات إلكترونياً بغية المعالجة الإحصائية.

ويمكن توضيح ذلك بالتفصيل كما يلي:

١- تحديد مجتمع وعينة البحث

جامعة جنوب الوادي South Valley University هي إحدى الجامعات المصرية العريقة التي تغطي نطاقاً جغرافياً واسعاً يمتد عبر محافظتي قنا والبحر الأحمر، ويقع الحرم الرئيس لها في مدينة قنا التي تقع على بعد ٦٠٠ كيلو متر من جنوب القاهرة، وهي تضم (٢١) كلية، كما تضم عدد (٢) معهد صحي، ومدرسة فنية، منها: (٣) كليات حاصلة على الاعتماد المؤسسي، وكلية واحدة حاصلة على الاعتماد البرامجي من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، وبها كذلك بعض الكليات التي تقدمت للاعتماد وفي المراحل النهائية للتأهيل، وبعض الكليات الأخرى التي لم تتقدم للاعتماد، وتقوم جامعة جنوب الوادي- كغيرها من الجامعات المصرية-

بجهود كبيرة في مجال تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس محاولة الالتزام بمؤشرات وممارسات معايير الاعتماد الخاصة به.

وتكمن مبررات اختيار جامعة جنوب الوادي كمجتمع للبحث في أنها تتبنى خطى متسارعة للحصول على الاعتماد في معظم كلياتها ومعاهدها، وللحصول على معلومات دقيقة، من خلال مجال عمل الباحثة في الجامعة، وفي مجال الجودة تحديداً؛ باعتبارها مسؤول لجنة المراجعة والمتابعة على مستوى الجامعة بمركز ضمان الجودة، وأحد أعضاء مجلس الإدارة التنفيذي للمركز، وتم اختيار الكليات عينة البحث لتجمع ما بين الكليات العملية والإنسانية، وكذلك الجمع بين الكليات المعتمدة، والتي تقدمت للاعتماد وفي المراحل النهائية للتأهيل، والكليات التي لم تتقدم بعد للحصول على الاعتماد، كما تكمن مبررات اختيار مجتمع البحث من أعضاء هيئة التدريس بحكم مشاركتهم في أعمال الجودة واستيفاء المؤشرات والممارسات الخاصة بمعايير الاعتماد بما فيها مؤشرات وممارسات تحسين جودة الحياة الوظيفية داخل كليات الجامعة؛ ومن ثم هم الأجدر بتقييم واقع استيفاء متطلبات تحسين جودة الحياة الوظيفية لهم في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي.

تم اختيار عينة البحث بطريقة عشوائية بسيطة وفقاً لبيانات الإدارة العامة للموارد البشرية بالجامعة ٢٠٢٢/٢٠٢٣ م (ملحق ٢) والجدول التالي يوضح ذلك.

## جدول (١)

توزيع مجتمع البحث بجامعة جنوب الوادي للعام الجامعي ٢٠٢٢/٢٠٢٣

المجموع الكلي	أعضاء الهيئة المعاونة			أعضاء هيئة التدريس				الكلية		
	مجموع	معيد	مدرس مساعد	مجموع	مدرس	أستاذ مساعد	أستاذ			
٣٨٤	٢٣٥	٤٤	١٩١	١٤٩	٨٩	٤٢	١٨	الطب البشري	عملية	معمدة
٧٦	٤١	٢١	٢٠	٣٥	١٣	٨	١٤	الزراعة		معمدة
٢٨٩	١٢٥	٦٣	٦٢	١٦٤	٨٦	٤٧	٣١	العلوم		معمدة
٥٥	٣٦	٢٣	١٣	١٩	١٣	٥	١	التمريض		معمدة
١٠٢	٣٥	١٧	١٨	٦٧	٢٥	٢٦	١٦	الطب البيطري		لم تتقدم للاعتماد
٩٠٦	٤٧٢	١٦٨	٣٠٤	٤٣٤	٢٢٦	١٢٨	٨٠	المجموع		
١٠٥	٤٦	٣١	١٥	٥٩	٢٨	١٤	١٧	التربية بقنا	إنسانية	لم تتقدم للاعتماد
١٢١	٥٧	٢٦	٣١	٦٤	٣٥	١٤	١٥	التربية النوعية		معمدة
٢١٧	٧٧	٤٩	٢٨	١٤٠	٩٥	٣٠	١٥	الآداب		معمدة
٥٠	٢٤	١٦	٨	٢٦	٢١	٣	٢	الإعلام		لم تتقدم للاعتماد
٦٨	٣٩	٣٠	٩	٢٩	٢١	٥	٣	التجارة		لم تتقدم للاعتماد
٥٦١	٢٤٣	١٥٢	٩١	٣١٨	٢٠٠	٦٦	٥٢	المجموع		
١٤٦٧	٧١٥	٣٢٠	٣٩٥	٧٥٢	٤٢٦	١٩٤	١٣٢	المجموع الكلي لعينة البحث		
٧٧,٥٤ %	٣٧,٧٩ %	١٦,٩١ %	٢٠,٨٨ %	٣٩,٧٥ %	٢٢,٥٢ %	١٠,٢٥ %	٦,٩٨ %	النسبة من المجموع الكلي للمجتمع		

يتضح من جدول (١) ما يلي:

- شملت الكليات عينة البحث عدد (١٠) كليات، (٥) كليات إنسانية هي: التربية بقنا، التربية النوعية، الآداب، التجارة، الإعلام وتكنولوجيا الاتصال منها: كلية الآداب حاصله على الاعتماد البرامجي (برنامج علم النفس)، وكلية التربية النوعية حاصله على الاعتماد المؤسسي، أما كليات: التربية بقنا، والإعلام، والتجارة فلم تتقدم للاعتماد بعد، كما شملت العينة عدد (٥) كليات عملية هي: الطب البشري، التمريض، الزراعة، العلوم، الطب البيطري، منها كلية الطب البشري وكلية الزراعة حصلتا على الاعتماد المؤسسي، والعلوم والتمريض تقدمتا للاعتماد، بينما لم تتقدم كلية الطب البيطري بعد للحصول على الاعتماد.

- بلغ عدد أعضاء هيئة التدريس بمجتمع البحث (١٤٦٧) بنسبة بلغت (٧٧,٥٤٪) من إجمالي العدد الكلي لمجتمع البحث (١٨٩٢)، منهم: عدد (٧٥٢) عضو هيئة تدريس (أستاذ، أستاذ مساعد، مدرس) بنسبة ٣٩,٧٥٪، وعدد (٧١٥) هيئة معاونة (معيد، مدرس مساعد) بنسبة ٣٧,٧٩٪.

- بلغ عدد أفراد عينة التطبيق (٣٠٥) من إجمالي (١٤٦٧) عضوًا يمثلون العينة بنسبة (٢٠,٧٩٪) وتم حساب حجمها من خلال استخدام معادلة ريتشارد جيجر:

$$n = \frac{\left(\frac{Z}{d}\right)^2 \times (0.05)^2}{1 + \frac{1}{N} \left[\left(\frac{Z}{d}\right)^2 \times (0.05)^2 - 1\right]}$$

(n) حجم عينة الدراسة

(N) حجم مجتمع الدراسة

(Z) الدرجة المعيارية المقابلة لمستوي الدلالة ٩٥,٠

(d) نسبة الخطأ وهي عند ٠,٠٥ .

(1) رقم ثابت في المعادلة

(0.٠5) رقم ثابت في المعادلة

$$n = (1.96 / 0.05)^2 (0.05)^2 \div 1 + 1 / 1467 ((1.96 / 0.05)^2 ((0.05 - 1)) = 305$$

والجدول التالي يوضح وصف لعينة التطبيق وفقاً للبيانات الأولية:

### جدول (٢)

توزيع عينة البحث بجامعة جنوب الوادي للعام الجامعي ٢٠٢٢/٢٠٢٣ وفقاً للبيانات الأولية

عينة البحث			المتغيرات			م
النسبة من حجم المجتمع الكلي (١٤٦٧)	النسبة من حجم العينة (٣٠٥)	العدد				
٩,٩٥٪	٤٧,٨٧٪	17	الطب البشري	عملية	الكلية وطبيعتها	١
		41	الزراعة			
		47	العلوم			
		٢٢	التمريض			
		19	الطب البيطري			

عينة البحث			المتغيرات	م	
النسبة من حجم المجتمع الكلي (١٤٦٧)	النسبة من حجم العينة (٣٠٥)	العدد			
		146	المجموع		
٪١٠,٨٤	٪٥٢,١٣	52	التربية بقنا		إنسانية
		39	التربية النوعية		
		11	التجارة		
		44	الأداب		
		١٣	الإعلام وتكنولوجيا الاتصال		
		١٥٩	مجموع		
٪٢٠,٧٩	٪١٠٠	٣٠٥	المجموع	٢	
٪٤,٩١	٪٢٣,٦١	72	معيد		الرتبة الأكاديمية
٪٢,٩٣	٪١٤,١	43	مدرس مساعد		
٪٧,٩٨	٪٣٨,٣٦	117	مدرس		
٪٢,٨٦	٪١٣,٧٧	42	أستاذ مساعد		
٪٢,١١	٪١٠,١٦	31	أستاذ		
٪٢٠,٧٩	٪١٠٠	٣٠٥	المجموع		
٪١٧,٨٦	٪٨٥,٩٠	262	لدي خبرة	الخبرة في مجال الجودة	
٪٢,٩٣	٪١٤,١	43	ليس لدي خبرة		
٪٢٠,٧٩	٪١٠٠	٣٠٥	المجموع	٣	
٪٩,٦١	٪٤٦,٢٣	141	الكلية معتمدة		الاعتماد
٪٤,٧	٪٢٢,٦٢	69	الكلية تقدمت للاعتماد		
٪٦,٤٨	٪٣١,١٥	95	الكلية لم تتقدم للاعتماد		
٪٢٠,٧٩	٪١٠٠	٣٠٥	المجموع	٤	

### يتضح من جدول (٢) ما يلي:

- شملت عينة البحث (٣٠٥) عضو هيئة تدريس، بنسبة (٢٠,٧٩٪) من المجتمع الأصلي للبحث، وهي تمثل نسبة كبيرة توفر الثقة في عينة البحث، وتعطي نتائج يمكن تعميمها.

- طبيعة الكلية لأفراد العينة كانت أكبر في الكليات النظرية (الإنسانية) عنها في الكليات العملية؛ حيث بلغ عدد أعضاء هيئة التدريس بالكليات النظرية (١٥٩) بنسبة (٥٢,١٣٪) من إجمالي حجم عينة التطبيق، ونسبة (١٠,٨٤٪) من إجمالي المجتمع الكلي للبحث، أما في الكليات العملية فقد بلغ عدد أعضاء هيئة التدريس بالكليات

العملية (١٤٦) بنسبة (٤٧,٨٧٪) من إجمالي حجم عينة التطبيق، ونسبة (٩,٩٥٪) من إجمالي المجتمع الكلي للبحث.

- الرتبة الأكاديمية لأفراد العينة جاءت متنوعة، وتتراوح ما بين عدد (٣١) لفئة أستاذ بنسبة (١٠,١٦٪) من إجمالي عينة التطبيق، وبنسبة (٢,١١٪) من إجمالي المجتمع الكلي لعينة البحث، وعدد (١١٧) لفئة المدرسين بنسبة (٣٨,٣٦٪) من إجمالي عينة التطبيق، وبنسبة (٧,٩٨٪) من إجمالي المجتمع الكلي للبحث.

- متغير الخبرة في مجال الجودة مثله عدد (٢٦٢) بنسبة (٨٥,٩٠٪) من إجمالي عينة التطبيق، وبنسبة (١٧,٨٦٪) من إجمالي المجتمع الكلي لعينة البحث، بينما متغير عدم الخبرة في مجال الجودة مثله عدد (٤٣) من أفراد العينة بنسبة (١٤,١٪) من إجمالي عينة التطبيق، وبنسبة (٢,٩٣٪) من إجمالي المجتمع الكلي للبحث.

- متغير حصول الكلية على الاعتماد مثله عدد (١٤١) بنسبة (٤٦,٢٣٪) من إجمالي عينة التطبيق، وبنسبة (٩,٦١٪) من إجمالي المجتمع الكلي لعينة البحث، بينما متغير تقدم الكلية للحصول على الاعتماد مثله عدد (٦٩) من أفراد العينة بنسبة (٢٢,٦٢٪) من إجمالي عينة التطبيق، وبنسبة (٤,٧٪) من إجمالي المجتمع الكلي للبحث، كما أن متغير عدم تقدم الكلية للحصول على الاعتماد مثله عدد (٩٥) من أفراد العينة بنسبة (٣١,١٥٪) من إجمالي عينة التطبيق، وبنسبة (٦,٤٨٪) من إجمالي المجتمع الكلي للبحث، حيث بلغ عدد الكليات المعتمدة (٤) كليات، من إجمالي الـ (١٠) كليات عينة التطبيق.

٢- إعداد أداة البحث (الاستبانة):

تم إعداد أداة البحث (الاستبانة) في ضوء التالي:

- الإطار النظري للبحث والمتعلق بجودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس.  
- تحليل المؤثرات والممارسات والتوجيهات والإرشادات الخاصة بتحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس، والمتضمنة في: دليل اعتماد كليات ومعاهد التعليم العالي (الإصدار الثالث، يوليو ٢٠١٥)، معايير اعتماد الجامعات (الإصدار الثاني، إبريل ٢٠١٧)، معايير اعتماد برامج التعليم العالي (إصدار يوليو ٢٠٢٢) والصادرة عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.



- الدراسات والبحوث السابقة في مجال جودة الحياة الوظيفية.

وتم تقنين الاستبانة للتأكد من صدقها وثباتها؛ وذلك على النحو التالي:

أ- صدق أداة البحث:

يعد الصدق الخاصية الأولى التي يجب أن تتوفر في وسيلة القياس، بل إن الصدق يعد من أفضل الأساليب التي تستخدم لتقييم فاعلية الأدوات المستخدمة، وصدق الاستبانة يعني: "مقدرتها على قياس ما وضعت لأجله" (دالين، ١٩٩٤، ٤١٠)؛ أي تقيس الاستبانة فعلاً الوظيفة التي يفترض أن تقيسها.

ومن ثم تعد الاستبانة صادقة إذا استطاعت قياس الظاهرة التي وضعت من أجلها، ويدل صدق الاستبانة على مدى تحقيقها للهدف الذي وضعت من أجله والسمة المراد قياسها، وعندما تحقق الأداة ما تنبأ به الإطار النظري، وتكون النتائج التي يتم الحصول عليها من أداة الدراسة منسجمة مع توقعات الإطار النظري، فتصبح الأداة صادقة البناء (عطوان؛ مطر، ٢٠١٨، ١١٠)، وتم التأكد من صدق الاستبانة بالطرق التالية:

(١)- صدق المحكمين (صدق المحتوى):

تعتمد طريقة صدق المحتوى بوجه عام على تقديرات المحكمين، ويعد من أهم أنواع الصدق في الاختبارات بوجه عام للكشف عن مدى الاتفاق في تقديراتهم (أبو ناهية، ١٩٩٤، ٣٤٠).

وفي البحث الحالي تم إعداد الاستبانة في صورتها الأولية التي تضمنت (٧١) عبارة، ثم عرضها على بعض أساتذة كليات التربية تخصص أصول التربية، وبعض الخبراء في مجال الجودة والاعتماد\*، لتحكيم العبارات والتأكد من سلامتها ودقتها وكذلك إعادة صياغتها إذا كانت الصياغة غير ملائمة، ثم أعيد تصميم الاستبانة بعد الإفادة من آراء المحكمين سواء بالحذف أو إعادة الصياغة أو الإضافة، حتى أخذت صورتها النهائية مع الأخذ في الاعتبار أن درجة الاتفاق بين هؤلاء المحكمين ألا تقل عن ٨٠٪ على كل بند من بنود الاستبانة.

\* ملحق (١).

وبعد التأكد من الصورة النهائية للاستبانة من خلال صدقها أصبحت الاستبانة تتكون من (٧٨) عبارة، تضمنت سبعة محاور هي:

المحور الأول: واقع استيفاء المتطلبات الخاصة بالمشاركة في اتخاذ القرار وأنشطة التطوير في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي، وهذا المحور اشتمل على (١٤) عبارة.

المحور الثاني: واقع استيفاء المتطلبات الخاصة بقيم العمل وأخلاقياته بالجامعة في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي، وهذا المحور اشتمل على (١٢) عبارة.

المحور الثالث: واقع استيفاء المتطلبات الخاصة بتحديد الاختصاصات والمسؤوليات في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي، وهذا المحور اشتمل على (٩) عبارات.

المحور الرابع: واقع استيفاء المتطلبات الخاصة بالتنمية المهنية وتقييم الأداء في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي، وهذا المحور اشتمل على (١٢) عبارة.

المحور الخامس: واقع استيفاء المتطلبات الخاصة بتهيئة البيئة التعليمية وتوافر مقومات الأمن والسلامة والصحة المهنية بها في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي، وهذا المحور اشتمل على (١١) عبارة.

المحور السادس: واقع استيفاء المتطلبات الخاصة بتهيئة البيئة البحثية وتوافر مقوماتها في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي، وهذا المحور اشتمل على (١٠) عبارات.

المحور السابع: واقع استيفاء المتطلبات الخاصة باستقصاء الرضا الوظيفي في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي، وهذا المحور اشتمل على (١٠) عبارات.

## (٢) - الصدق المنطقي:

وهو قياس لمدى تمثيل الاستبانة لنواحي الجوانب المقاسة، حيث تم صياغة عبارات محاور الاستبانة بناءً على الإطار النظري للبحث، ومحاولة أن تغطي العبارات جميع متطلبات تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس الخاصة بـ: المشاركة في اتخاذ القرار وأنشطة التطوير، قيم العمل وأخلاقياته بالجامعة، تحديد الاختصاصات والمسؤوليات، التنمية المهنية وتقييم الأداء، تهيئة البيئة التعليمية وتوافر مقومات الأمن والسلامة والصحة المهنية بها، تهيئة البيئة البحثية وتوافر مقوماتها، استقصاء الرضا لوظيفي؛ وذلك في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي التي تضمنتها

حدود البحث، كما روعي في صياغة العبارات أن تكون سهلة وواضحة ومفهومة ولا تحتمل التأويل وأن تكون قابلة للقياس.

### (٣) - صدق الاتساق الداخلي للاستبانة:

تم كذلك التحقق من صدق الاستبانة عن طريق صدق الاتساق الداخلي، وذلك باستخدام معامل ارتباط بيرسون في حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة ودرجة المحور المنتمية إليه العبارة، وذلك للتأكد من مدى تماسك وتجانس عبارات كل محور فيما بينها، فكانت معاملات الارتباط كما يوضحها الجدول التالي:

### جدول (٣)

قيم معاملات ارتباط بيرسون بين المحاور والعبارات

م	المحور	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
١	الأول	١	.726**	٦	.859**	١١	.662**
		٢	.737**	٧	.781**	١٢	.665**
		٣	.740**	٨	.729**	١٣	.738**
		٤	.752**	٩	.756**	١٤	.573**
		٥	.799**	١٠	.769**		
٢	الثاني	١	.787**	٥	.647**	٩	.715**
		٢	.836**	٦	.800**	١٠	.842**
		٣	.841**	٧	.826**	١١	.829**
		٤	.809**	٨	.828**	١٢	.810**
٣	الثالث	١	.412**	٤	.550**	٧	.700**
		٢	.866**	٥	.557**	٨	.830**
		٣	.848**	٦	.687**	٩	.791**
٤	الرابع	١	.843**	٥	.820**	٩	.872**
		٢	.826**	٦	.832**	١٠	.833**
		٣	.689**	٧	.745**	١١	.821**
		٤	.811**	٨	.882**	١٢	.821**
		١	.775**	٥	.797**	٩	.804**
		٢	.769**	٦	.881**	١٠	.703**

.561**	١١	.771**	٧	.883**	٣	الخامس	٥
		.648**	٨	.822**	٤		
.789**	٩	.804**	٥	.780**	١	السادس	٦
.693**	١٠	.778**	٦	.740**	٢		
		.786**	٧	.758**	٣		
		.811**	٨	.784**	٤		
.942**	٩	.856**	٥	.902**	١	السابع	٧
.817**	١٠	.917**	٦	.911**	٢		
		.929**	٧	.856**	٣		
		.862**	٨	.897**	٤		

(\*\*) توجد دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١)

يتضح من جدول (٣) أن معاملات الارتباط بين درجات عبارات الاستبانة والدرجة الكلية للمحور المنتمية إليه العبارة أغلبها معاملات ارتباط مرتفعة وموجبة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، وهو ما يؤكد اتساق وتجانس عبارات كل محور فيما بينها، وتماسكها.

#### (٤) - صدق المحك:

كذلك تم التأكد من صدق تجانس وتماسك المحاور مع بعضها البعض بحساب معامل الارتباط بين درجات المحاور، والدرجة الكلية للاستبانة فكانت معاملات الارتباط كما هي موضحة بالجدول التالي:

#### جدول (٤)

قيم معامل الارتباط بين درجات المحاور والدرجة الكلية للاستبانة

م	المحور	قيم معامل الارتباط
.١	الأول	.827**
.٢	الثاني	.888**
.٣	الثالث	.842**
.٤	الرابع	.935**
.٥	الخامس	.855**
.٦	السادس	.826**
.٧	السابع	.821**

(\*\*) توجد دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١)

يتضح من جدول (٤) أن معاملات الارتباط بين درجات المحاور المختلفة للاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة جميعها معاملات ارتباط مرتفعة وموجبة ودالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) وهو ما يؤكد اتساق وتجانس المحاور المختلفة للاستبانة فيما بينها، وتماسكها مع بعضها البعض.

ب- ثبات أداة البحث:

يقصد بثبات الاستبانة أنها "تعطي نفس النتائج إذا طبقت عدة مرات تحت ظروف متماثلة" (جابر؛ كاظم، ١٩٩٦، ٢٧٦-٢٧٧).

وقد تم التحقق من ثبات درجات الاستبانة والمحاور الفرعية باستخدام معامل ثبات ألفا كرونباخ فكانت معاملات الثبات كما هي موضحة بالجدول التالي:

#### جدول (٥)

معاملات ثبات ألفا كرونباخ للاستبانة ومحاورها المختلفة

المحور الأول	المحور الثاني	المحور الثالث	المحور الرابع
.93	.94	.84	.95
المحور الخامس	المحور السادس	المحور السابع	الاستبانة ككل
.92	.91	.97	.98

يتضح من جدول (٥) أن جميع معاملات ثبات محاور الاستبانة لها قيمة مرتفعة، مما يشير إلى قوة ثبات محاور الاستبانة، وأيضاً ثبات الاستبانة ككل، ومن ثم صلاحيتها للتطبيق.

كما يتضح أن للاستبانة مؤشرات إحصائية جيدة (الصدق، الثبات) ويتأكد من ذلك صلاحية استخدامها في البحث الحالي.

٣- إجراءات تطبيق الاستبانة والحصول على الاستجابات إلكترونياً بغية المعالجة الإحصائية:

بعد أن أصبحت الاستبانة في صورتها النهائية، تم اتباع الإجراءات التالية في عملية التطبيق:

- الحصول على خطاب تسهيل مهمة الباحثة من كلية التربية بقنا جامعة جنوب الوادي (ملحق ٣).

- تم تصميم الاستبانة إلكترونياً ومشاركتها مع أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة ببعض كليات جامعة جنوب الوادي على الرابط:

<https://forms.gle/Ste8L6tLeYaLxCZX7>

وتضمنت المشاركة خمس كليات إنسانية هي: التربية بقنا، الآداب، التربية النوعية، التجارة، الإعلام وتكنولوجيا الاتصال، وخمس كليات عملية وهي: الطب البشري، العلوم، الزراعة، التمريض، الطب البيطري؛ وذلك من خلال التواصل المباشر مع إدارة كل كلية ممثلة في السادة العمداء، ووكلاء الكليات للدراسات العليا والبحوث. - تم توضيح أهداف الاستبانة، وبيان أهميتها، كما تم توضيح طريقة الاستجابة من خلال التعليمات المتضمنة في الاستبانة والطلب من أفراد العينة الإجابة عن عباراتها بصدق وموضوعية.

- تم التطبيق بالكليات عينة الدراسة قبل انتهاء الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي ٢٠٢٢/٢٠٢٣م، حيث تم مشاركة رابط الاستبانة واستقبال الاستجابات.

- تم تحليل النتائج باستخدام برنامج الرزم الإحصائية في العلوم الاجتماعية (SPSS) Statistical Package For The Social Sciences الإصدار (25).

### ثالثاً: الأساليب والمعالجات الإحصائية المستخدمة

استخدم البحث الحالي في المعالجة الإحصائية عدة أساليب إحصائية تتناسب مع طبيعة البحث تحددت في:

١- الإحصاء الوصفي Descriptive Statistics استخدم البحث الاختبارات التالية:

- اختبارات مقاييس النزعة المركزية لإيجاد التكرارات والمتوسطات الحسابية لاستجابات عينة البحث.

- اختبار مقاييس التشتت لإيجاد الانحرافات لاستجابات عينة البحث.

٢- الإحصاء الاستدلالي Statistical Inference استخدم البحث الاختبارات التالية:

- اختبار معامل ارتباط سبيرمان (Spearman Correlation) لإيجاد معامل صدق المحك للاستبانة.

- اختبار معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لإيجاد معامل صدق الاتساق الداخلي للاستبانة.

- اختبار معامل ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach) لإيجاد معامل الثبات.
- اختبار T-Test في حالة عينتين مستقلتين لمعرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين مجموعتين من البيانات المستقلة، تم استخدامه للفروق التي تعزى لمتغير طبيعة الكلية، و متغير الخبرة في مجال الجودة.
- اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance- ANOVA) لمعرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين ثلاث مجموعات أو أكثر من البيانات، تم استخدامه للفروق التي تعزى لمتغير حصول الكلية على الاعتماد، والرتبة الأكاديمية.
- طريقة (Scheffe) لمعرفة عائدة الفروق التي تعزى لمتغير حصول الكلية على الاعتماد، والرتبة الأكاديمية.
- ٣- تفرغ بيانات أداة البحث (الاستبانة)

تمت الاستجابة لعبارات الاستبانة من خلال الاختيار من خمسة اختيارات تعبر عن درجة استيفاء متطلبات تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي، وهي (مستوف بدرجة كبيرة، مستوف، مستوف جزئي، غير مستوف، غير مستوف بدرجة كبيرة)، لتقابل الدرجات (١، ٢، ٣، ٤، ٥) على الترتيب، والدرجة المرتفعة في أية عبارة أو محور تعبر عن درجة عالية من الاستيفاء، ويجب ملاحظة أنه تم الاعتماد على المحكات التي يوضحها الجدول التالي في تحديد درجة الاستيفاء بناءً على المتوسطات الحسابية للعبارات والمتوسطات الوزنية للمحاور:

### جدول (٦)

#### محكات الحكم على استجابات أفراد العينة

التقدير العام	التقدير في أداة البحث	النسبة المئوية	فئات الدرجات
درجة عالية جداً	يتحقق بدرجة عالية جداً	من ٨٤ إلى ١٠٠٪	من ٤.٢ إلى ٥
درجة عالية	يتحقق بدرجة عالية	من ٦٨ إلى أقل من ٨٤٪	من ٣.٤ إلى أقل من ٤.٢
درجة متوسطة	يتحقق بدرجة متوسطة	من ٥٢ إلى أقل من ٦٨٪	من ٢.٦ إلى أقل من ٣.٤
درجة منخفضة	يتحقق بدرجة منخفضة	من ٣٦ إلى أقل من ٥٢٪	من ١.٨ إلى أقل من ٢.٦
درجة منخفضة جداً	يتحقق بدرجة منخفضة جداً	من ٣٠ إلى أقل من ٣٦٪	من ١ إلى أقل من ١.٨

تم تحديد المحكات الموضحة في جدول (٦) بقسمة المدى الكلي بين درجات الاستجابة (٥-١=٤) على عدد الاستجابات لكي نحصل على سعة المحك (٥-١) ÷ ٠.٨ = ٠.٨.

#### ٤- جمع البيانات:

اتبع البحث الإجراءات التالية:

- الحصول على جميع البيانات المتعلقة بالاستبانة إلكترونياً في صورة ملف Excel  
- تحليل البيانات إحصائياً بما يناسب تساؤلات البحث من الإجراءات الإحصائية باستخدام برنامج Excel، وبرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS, ) (25).

#### رابعاً: نتائج الإطار الميداني للبحث وتفسيرها

يمكن تناول نتائج الإطار الميداني للبحث وتفسيرها وفقاً لتساؤلات البحث

التالية:

#### ١- نتائج الإجابة عن التساؤل الرابع للبحث:

نص التساؤل الرابع للبحث الحالي على: "ما واقع استيفاء متطلبات تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي؟".

للإجابة عن هذا التساؤل تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث عن كل عبارة من عبارات محاور الاستبانة، وذلك لتحديد واقع استيفاء متطلبات تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي لكل عبارة من تلك العبارات، فكانت النتائج كما هي موضحة في التالي:

نتائج المحور الأول: واقع استيفاء المتطلبات الخاصة بالمشاركة في اتخاذ القرار وأنشطة التطوير في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي، ويوضحها الجدول التالي:

جدول (٧)



التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لاستجابات أفراد العينة المتعلقة بواقع استيفاء المتطلبات الخاصة بالمشاركة في اتخاذ القرار وأنشطة التطوير في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي.

م	العبارة	تكرارات واقع الاستيفاء					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاستيفاء	الترتيب
		مستوف	مستوف جزئي	غير مستوف	غير مستوف بدرجة كبيرة	مستوف بدرجة كبيرة				
١	تُشرك الجامعة أعضاء هيئة التدريس في صياغة/مراجعة وتحديث رؤيتها ورسالتها.	٧٤	١٥٠	٧٠	٨	٣	٣,٩٣	٠,٨١٤	عالية	٤
٢	تُشرك الجامعة أعضاء هيئة التدريس في إجراء التحليل البيئي.	٧٣	١٧٢	٤٠	١٨	٢	٣,٩٧	٠,٨١٧	عالية	٣
٣	تستخدم الجامعة أساليب ملائمة (الاستبانة- مقابلات ولقاءات) مع أعضاء هيئة التدريس عند إجراء التحليل البيئي.	٣٠	٧٩	١٧٢	١٩	٥	٣,٣٦	٠,٨٠٨	متوسطة	٩
٤	تُشرك الجامعة أعضاء هيئة التدريس في إعداد الخطة الاستراتيجية.	٥٨	١٨٣	٤٣	١٧	٤	٣,٩٠	٠,٣١٥	عالية	٥
٥	تُشرك الجامعة أعضاء هيئة التدريس في تقييم أداء القيادات.	٥٢	١٢٦	٥٠	٥٠	٢٧	٣,٤١	١,٢٠	عالية	٨
٦	تحلل الجامعة آراء أعضاء هيئة التدريس في تقييم أداء القيادات.	٣٧	٥٥	١٣٧	٥٠	٢٦	٣,٠٩	١,٠٨	متوسطة	١١
٧	تستفيد الجامعة من نتائج تقييم أعضاء هيئة التدريس للقيادات (الإجراءات التصحيحية).	٣٣	٢٥	٤٨	١٦٧	٣٢	٢,٥٤	١,١٢	منخفضة	١٤
٨	تستعين الجامعة بالكوادر من أعضاء هيئة التدريس في إدارة وحدات ضمان الجودة بالكليات.	٦٩	١٩٣	٢٨	١١	٤	٤,٠٢	٠,٧٦٣	عالية	٢
٩	تستعين الجامعة بالكوادر من أعضاء هيئة التدريس في تنفيذ أنشطة مركز ضمان الجودة بها.	١٠٥	١٦٩	٢٤	٥	٢	٤,٢١	٠,٧١٠	عالية	١
١٠	تُشرك الجامعة أعضاء هيئة	٥١	١٦٥	٧٤	١١	٤	٣,٨١	٠,٨٠٠	عالية	٦

									التدريس في المراجعة الدورية لاستراتيجيات التعليم والتعلم والتقييم.	
٧	عالية	١,٠٧	٣,٧٤	٢	١٣	٩٧	١٤٢	٥١	تُشارك الجامعة أعضاء هيئة التدريس في تصميم/ تطوير البرامج الأكاديمية.	١١
١٢	متوسطة	١,٠٤	٢,٦٥	١	١١	١٦١	٩١	٤١	تُنوع الجامعة سبل تحصيل المعلومات التي تُتيحها لأعضاء هيئة التدريس (ورقية وعبر موقعها الإلكتروني).	١٢
١٠	متوسطة	١,٧٤٧	٣,٣٥	٢	١٦	١٨٨	٧١	٢٨	تُحدث الجامعة المعلومات التي تُتيحها لأعضاء هيئة التدريس بصفة دورية.	١٣
١٣	منخفضة	١,٢٤	٢,٥٨	٦٤	١١٠	٤٩	٥٥	٢٧	تعتمد الجامعة إجراءات محددة لضمان مصداقية المعلومات المنشورة عنها.	١٤
عالية		١,٠٧	٣,٤٦	الدرجة الكلية للمحور						

يتضح من جدول (٧) أن درجة استيفاء عبارات المحور الأول المتعلق بواقع استيفاء المتطلبات الخاصة بالمشاركة في اتخاذ القرار وأنشطة التطوير في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاءت (عالية)، وتراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (٤.٢١ - ٢.٥٤)، أما بالنسبة لعبارات المحور فجاءت كالتالي:

- تحققت العبارات (٩، ٨، ٢، ١، ٤، ١٠، ١١، ٥) بدرجة استيفاء (عالية)، والعبارات (٣، ١٣، ٦، ١٢) تحققت بدرجة استيفاء (متوسطة)، والعبارتان (١٤، ٧) تحققتا بدرجة استيفاء (منخفضة).

- جاءت العبارات (٩)، (٨)، (٢)، (١)، (٤)، (١٠)، (١١)، (٥) في المراتب الأولى، والثانية، والثالثة، والرابعة، والخامسة، والسادسة، والسابعة، والثامنة، بمتوسطات حسابية (٤.٢١)، (٤.٠٢)، (٣.٩٧)، (٣.٩٣)، (٣.٩٠)، (٣.٨١)، (٣.٧٤)، (٣.٤١) على الترتيب، وبدرجات استيفاء عالية، وهو ما يفسر حرص جامعة جنوب الوادي على:

الاستعانة بالكوادر من أعضاء هيئة التدريس في تنفيذ أنشطة مركز ضمان الجودة بها، وفي إدارة وحدات ضمان الجودة بالكليات، إشراك أعضاء هيئة التدريس في: إجراء التحليل البيئي، صياغة/مراجعة وتحديث رؤيتها ورسالتها، إعداد الخطة الاستراتيجية، المراجعة الدورية لاستراتيجيات التعليم والتعلم والتقييم، تصميم/ تطوير البرامج الأكاديمية، وتقييم أداء القيادات.

- جاءت العبارات (٣، ١٣، ٦، ١٢) في الترتيب: التاسع، العاشر، الحادي عشر، الثاني عشر بمتوسطات حسابية: (٣.٣٦)، (٣.٣٥)، (٣.٠٩)، (٢.٦٥) على الترتيب، وبدرجات استيفاء متوسطة، وهو ما يفسر حاجة جامعة جنوب الوادي إلى: استخدام أساليب ملائمة (الاستبانة- مقابلات ولقاءات) مع أعضاء هيئة التدريس عند إجراء التحليل البيئي، التحديث الدوري للمعلومات التي تُتيحها لأعضاء هيئة التدريس، تحليل آراء أعضاء هيئة التدريس في تقييم أداء القيادات، تنوع سبل تحصيل المعلومات التي تُتيحها لأعضاء هيئة التدريس (ورقية وعبر موقعها الإلكتروني).

- جاءت العبارتان (١٤، ٧) في الترتيب: الثالث عشر، والرابع عشر، بمتوسطات حسابية: (٢.٥٨)، (٢.٥٤)، على الترتيب، وبدرجات استيفاء منخفضة، وهو ما يفسر قلة: توافر إجراءات محددة ومعتمدة لضمان مصداقية المعلومات المنشورة عن الجامعة، استفادة الجامعة من نتائج تقييم أعضاء هيئة التدريس للقيادات (الإجراءات التصحيحية).

**نتائج المحور الثاني: واقع استيفاء المتطلبات الخاصة بقيم العمل وأخلاقياته بالجامعة في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي، ويوضحها الجدول التالي:**

جدول (٨)

التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتبة لاستجابات أفراد العينة المتعلقة بواقع استيفاء المتطلبات الخاصة بقيم العمل وأخلاقياته بالجامعة في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي

م	العبارة	تكرارات واقع الاستيفاء					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاستيفاء	الترتيب
		مستوف بدرجة كبيرة	مستوف	مستوف جزئي	غير مستوف	غير مستوف بدرجة كبيرة				
١	تعتمد الجامعة لأعضاء هيئة التدريس وثيقة	٣٤	٤٥	١٩٨	١٨	١٠	٣,٢٥	٨٥٢	متوسطة	٥

									خاصة بالقيم الجوهرية والأخلاقيات المهنية متضمنة: ضوابط ضمان العدالة وعدم التمييز وعدم تعارض المصالح معهم.	
٨	متوسطة	٠,٩٢٤	٣,١٩	٥	٥٥	١٥٧	٥٢	٣٦	تعتمد الجامعة آليات محددة لضمان التزام أعضاء هيئة التدريس بالقيم والأخلاقيات المهنية.	٢
٦	متوسطة	٠,٧٩٢	٣,٢٠	٣	٣٤	١٩٥	٤٥	٢٨	تتيح الجامعة وثائق الأخلاقيات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بوسائل متعددة.	٣
١١	منخفضة	٠,٢٦٧	٢,٥٣	٦٤	١٢٢	٤٧	٣٧	٣٥	تتابع الجامعة التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات المهنة.	٤
٢	متوسطة	٠,٧١٤	٣,٣٢	١٤	٣٣	١٩٥	٤١	٢٢	يلانم متوسط العبء التدريسي أعضاء هيئة التدريس على مستوى الأقسام العلمية وعلى مستوى الكليات بما يتيح لهم أداء كافة المهام بكفاءة ومشاركهم في الأنشطة الطلابية وأنشطة وحدات ضمان الجودة.	٥
١	متوسطة	٠,١٤١	٣,٣٧	٦	١٣	١٩٠	٥٥	٤١	تعتمد الجامعة إجراءات/ آليات محددة عادلة وموضوعية للتسجيل وتوزيع الإشراف والمتابعة	٦

									لأعضاء هيئة التدريس على طلاب الدراسات العليا.	
٣	متوسطة	٠,٩١٩	٣,٣٠	٨	٣٤	١٥٨	٦٧	٣٨	تُعلن الجامعة لأعضاء هيئة التدريس إجراءات/ آليات التسجيل والإشراف والمتابعة لطلاب الدراسات العليا بوسائل مناسبة ومتعددة.	٧
١٢	منخفضة	١,١٣	٢,٤٣	٥٦	١٤١	٥٤	٣٠	٢٤	تُراجع الجامعة بصفة دورية إجراءات/ آليات التسجيل والإشراف والمتابعة وفق التغذية الراجعة من أعضاء هيئة التدريس وطلاب الدراسات العليا.	٨
١٠	متوسطة	٠,٨٢٢	٢,٩٢	١٥	٥٤	١٩١	٢٩	١٦	يُوجد بالجامعة نظام فاعل ومعلن لتحفيز أعضاء هيئة التدريس.	٩
٤	متوسطة	٠,٨٣٤	٣,٢٨	٩	١٤	١٩٩	٤٩	٣٤	يُوجد بالجامعة نظام فاعل ومعلن للمساءلة والمحاسبة خاص بأعضاء هيئة التدريس.	١٠
٩	متوسطة	٠,٨٧٢	٣,٠٦	١٣	٤٥	١٨١	٤٣	٢٣	يُوجد بالجامعة نظام فاعل ومعلن للتعامل مع شكاوى وتظلمات أعضاء هيئة التدريس.	١١
٧	متوسطة	٠,٨٢٦	٣,٢٠	٥	٣٩	١٧٥	٦١	٢٥	تعتمد الجامعة لأعضاء هيئة التدريس سياسات/ آليات للتوعية بحقوق الملكية	١٢

								الفكرية وتطبيقها.
متوسطة	٠,٨١	٣,٠٨	الدرجة الكلية للمحور					

يتضح من جدول (٨) أن درجة استيفاء عبارات المحور الثاني المتعلق بواقع استيفاء المتطلبات الخاصة بقيم العمل وأخلاقياته بالجامعة في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاءت (متوسطة)، وتراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (٣.٣٧ - ٢.٤٣)، أما بالنسبة لعبارات المحور فجاءت كالتالي:

- تحققت العبارات (٦، ٥، ٧، ١٠، ١، ٣، ١٢، ٢، ١١، ٩) بدرجة استيفاء (متوسطة)، كما تحققت العبارتان (٤، ٨) بدرجة استيفاء ضعيفة.

- جاءت العبارات (٦)، (٥)، (٧)، (١٠)، (١)، (٣)، (١٢)، (٢)، (١١)، (٩) في الترتيب: الأول، الثاني، الثالث، الرابع، الخامس، السادس، السابع، الثامن، التاسع، والعاشر، بمتوسطات حسابية: (٣.٣٧)، (٣.٣٢)، (٣.٣٠)، (٣.٢٨)، (٣.٢٥)، (٣.٢٠)، (٣.٢٠)، (٣.١٩)، (٣.٠٦)، (٢.٩٢) على الترتيب، وبدرجات استيفاء متوسطة، وهو ما يفسر حاجة جامعة جنوب الوادي إلى: اعتماد إجراءات/ آليات محددة عادلة وموضوعية للتسجيل وتوزيع الإشراف والمتابعة لأعضاء هيئة التدريس على طلاب الدراسات العليا، ملائمة متوسط العبء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس على مستوى الأقسام العلمية وعلى مستوى الكليات بما يتيح لهم أداء كافة المهام بكفاءة ومشاركتهم في الأنشطة الطلابية وأنشطة وحدات ضمان الجودة، إعلان إجراءات/ آليات التسجيل والإشراف والمتابعة لطلاب الدراسات العليا لأعضاء هيئة التدريس بوسائل مناسبة ومتعددة، اعتماد نظام فاعل ومعلن للمساءلة والمحاسبة خاص بأعضاء هيئة التدريس، اعتماد وثيقة خاصة بالقيم الجوهرية والأخلاقيات المهنية لأعضاء هيئة التدريس متضمنة: ضوابط ضمان العدالة وعدم التمييز وعدم تعارض المصالح معهم، إتاحة وثائق الأخلاقيات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بوسائل متعددة، اعتماد سياسات/ آليات للتوعية بحقوق الملكية الفكرية وتطبيقها، اعتماد آليات محددة لضمان التزام أعضاء هيئة التدريس بالقيم والأخلاقيات المهنية، اعتماد نظام فاعل ومعلن

للتعامل مع شكاوى وتظلمات أعضاء هيئة التدريس، اعتماد نظام فاعل ومعلن لتحفيز أعضاء هيئة التدريس.

- جاءت العبارتان (٤، ٨) في الترتيب الحادي عشر، والثاني عشر، بمتوسطات حسابية (٢.٥٣)، (٢.٤٣)، وبدرجة استيفاء ضعيفة، وهو ما يفسر ندرة: متابعة الجامعة التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات المهنة، المراجعة الدورية لإجراءات/ آليات التسجيل والإشراف والمتابعة وفق التغذية الراجعة من أعضاء هيئة التدريس وطلاب الدراسات العليا.

**نتائج المحور الثالث: واقع استيفاء المتطلبات الخاصة بتحديد الاختصاصات والمسؤوليات في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي، ويوضحها الجدول التالي:**

#### جدول (٩)

التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لاستجابات أفراد العينة المتعلقة بواقع استيفاء المتطلبات الخاصة بتحديد الاختصاصات والمسؤوليات في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي.

م	العبرة	تكرارات واقع الاستيفاء					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاستيفاء	الترتيب
		مستوف	مستوف جزئي	غير مستوف	غير مستوف بدرجة كبيرة	مستوف بدرجة كبيرة				
١	تلتزم الجامعة بنص قانون تنظيم الجامعات فيما يتعلق باختصاصات ومسؤوليات أعضاء هيئة التدريس.	١٧٢	٩٣	٣٣	٦	١	٤,٤١	٠,٧٨٦	عالية جداً	١
٢	تعتمد الجامعة توصيف وظيفي يحدد لأعضاء هيئة التدريس ومسؤولياتهم واختصاصاتهم بدقة.	٣٨	٨٩	١٦٠	١٢	٦	٣,٤٦	٠,٨٣٥	متوسطة	٤
٣	تفتح الجامعة التوصيف الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بوسائل مناسبة ومتعددة.	٣٠	٧٤	١٦٩	٢٦	٦	٣,٣١	٠,٨٣٩	متوسطة	٥
٤	تلتزم الجامعة بالتوصيف الوظيفي في حالات التعيين لأعضاء هيئة التدريس.	١٤٥	٩٧	٤٠	١٣	١٠	٤,٢٨	٠,٢٣٥	عالية جداً	٢
٥	تلتزم الجامعة بالتوصيف الوظيفي في حالات النقل/ والانتداب لأعضاء هيئة التدريس.	١٤٣	٩٦	٤٢	١٤	١٠	٤,١٤	١,٠٣	عالية جداً	٣
٦	تحدد الجامعة لأعضاء هيئة التدريس اختصاصات ومسؤوليات	٣٢	٣٤	٤٤	١٥٢	٤٣	٢,١٨	١,٤١	منخفضة	٩

									الوظائف التي لم ينص عليها قانون تنظيم الجامعات (مديري المراكز على مستوى الجامعة ومديري الوحدات على مستوى الكليات).	
٨	منخفضة	١,٣٠	٢,٢٨	٦٨	١١٩	٥٥	٤٠	٢٣	تعلم الجامعة لأعضاء هيئة التدريس اختصاصات ومسؤوليات الوظائف التي لم ينص عليها قانون تنظيم الجامعات.	٧
٦	متوسطة	٠,٨٠٩	٣,٢٨	٧	٢١	١٨٥	٦٥	٢٧	تمتع الجامعة لأعضاء هيئة التدريس صلاحيات التمكين والاستقلالية في ممارسة مهامهم.	٨
٧	متوسطة	٠,٨٤١	٣,٢٦	٩	٢٤	١٧٧	٦٨	٢٧	تشجع الجامعة مبدأ تفويض السلطات والصلاحيات بين أعضاء هيئة التدريس.	٩
عالية		٠,٨٩	٣,٤	الدرجة الكلية للمحور						

يتضح من جدول (٩) أن درجة استيفاء عبارات المحور الثالث المتعلق بواقع استيفاء المتطلبات الخاصة بتحديد الاختصاصات والمسؤوليات في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاءت (عالية)، وتراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (٤.٤١ - ٢.١٨)، أما بالنسبة لعبارات المحور فجاءت كالتالي:

- تحققت العبارات (١، ٤، ٥) بدرجة استيفاء (عالية جداً)، والعبارات (٢، ٣، ٨، ٩) تحققت بدرجة استيفاء (متوسطة)، وتحققت العبارتان (٧، ٦) بدرجة استيفاء منخفضة.
- جاءت العبارات (١)، (٤)، (٥) في المراتب: الأولى، الثانية، الثالثة، بمتوسطات حسابية: (٤.٤١)، (٤.٢٨)، (٤.١٤)، على الترتيب، وبدرجة استيفاء عالية جداً، وهو ما يفسر حرص جامعة جنوب الوادي الشديد على الالتزام بـ: نص قانون تنظيم الجامعات فيما يتعلق باختصاصات ومسؤوليات أعضاء هيئة التدريس، التوصيف الوظيفي في حالات التعيين، والنقل/الانتداب لأعضاء هيئة التدريس.
- جاءت العبارات: (٢)، (٣)، (٨)، (٩) في الترتيب: الرابع، والخامس، والسادس، والسابع، بمتوسطات حسابية: (٣.٤٦)، (٣.٣١)، (٣.٢٨)، (٣.٢٦)، على الترتيب، ودرجات استيفاء متوسطة، وهو ما يفسر حاجة جامعة جنوب الوادي إلى: اعتماد



توصيف وظيفي يحدد لأعضاء هيئة التدريس مسؤولياتهم واختصاصاتهم بدقة، إتاحة التوصيف الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بوسائل مناسبة ومتعددة، منح صلاحيات التمكين والاستقلالية لأعضاء هيئة التدريس في ممارسة مهامهم، تشجيع مبدأ تفويض السلطات والصلاحيات بين أعضاء هيئة التدريس.

- جاءت العبارتان: (٧)، (٦) في الترتيب: الثامن، والتاسع، بمتوسطات حسابية: (٢٠٢٨)، (٢٠١٨)، على الترتيب، وبدرجات استيفاء منخفضة، وهو ما يفسر ندرة تحديد وإعلان اختصاصات ومسؤوليات الوظائف التي لم ينص عليها قانون تنظيم الجامعات (مديري المراكز على مستوى الجامعة ومديري الوحدات على مستوى الكليات) لأعضاء هيئة التدريس.

### نتائج المحور الرابع: واقع استيفاء المتطلبات الخاصة بالتنمية المهنية وتقييم الأداء في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي، ويوضحها الجدول التالي:

#### جدول (١٠)

التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لاستجابات أفراد العينة المتعلقة بواقع استيفاء المتطلبات الخاصة بالتنمية المهنية وتقييم الأداء في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي

م	العبرة	تكرارات و اقع الاستيفاء					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاستيفاء	الترتيب
		مستوف بدرجة كبيرة	مستوف جزئي	مستوف	غير مستوف	غير مستوف بدرجة كبيرة				
١	تحدد الجامعة بشكل دوري احتياجات أعضاء هيئة التدريس.	٢٢	٣٤	١٩٠	٤٣	١٦	٣,٠١	متوسطة	٨	
٢	تحدد الجامعة احتياجات أعضاء هيئة التدريس بوسائل ملائمة.	٢٠	٤٠	١٩٢	٣٨	١٥	٣,٠٤	متوسطة	٧	
٣	تُنفذ الجامعة البرامج/ الخطط التدريبية لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس.	٤١	١٨٠	٦٦	١٣	٥	٣,٧٨	عالية	١	
٤	تُحدد الجامعة نسب المستفيدين من البرامج التدريبية من أعضاء هيئة التدريس سنوياً.	٣١	٤٩	١٧٩	٣٧	٩	٣,١٨	متوسطة	٣	
٥	تقيس الجامعة مردود أثر التدريب على أعضاء هيئة التدريس بوسائل مناسبة.	٢٣	٣٨	٣١	١٣٨	٧٥	٢,٣٣	منخفضة	١٢	
٦	توفر الجامعة فرصاً لأعضاء هيئة	٢٢	٤٥	١٨٠	٤٦	١٢	٣,٠٦	متوسطة	٦	

الدرجة الكلية للمحور	متوسطة	متوسطة	متوسطة	متوسطة	متوسطة	متوسطة	متوسطة	متوسطة	متوسطة	التدريس لتطبيق المهارات المهنية المكتسبة.
٧	٣٦	٧٥	١٧٧	١٢	٥	٣,٤١	٠,١١١	متوسطة	٢	تدعم الجامعة فرص الترتي لأعضاء هيئة التدريس.
٨	٢٠	٥٩	١٦٩	٣٩	١٨	٣,٠١	٠,٩٠٣	متوسطة	٥	تعلن الجامعة لأعضاء هيئة التدريس معايير تقييم أدائهم بأساليب ووسائل مناسبة ومتنوعة.
٩	٢٤	٥٣	١٦٦	٤٩	١٣	٣,٠٩	٠,٩٠٣	متوسطة	٤	تقيم الجامعة بشكل دوري أداء أعضاء هيئة التدريس وفق معايير وآليات موضوعية وشاملة (الأدوار التعليمية والبحثية والخدمية- المشاركة في أعمال الجودة والأنشطة الطلابية).
١٠	٢٥	٤٨	١٥٧	٥٥	٢٠	٣,٠١	٠,٩٦٥	متوسطة	٩	تعلم الجامعة أعضاء هيئة التدريس بنتائج تقييم أدائهم.
١١	٢١	٤٢	١٥٧	٥٨	٢٧	٢,٩١	٠,٩٧٦	متوسطة	١٠	تناقش الجامعة أعضاء هيئة التدريس في نتائج تقييم أدائهم إن اقتضى الأمر.
١٢	١٩	٤١	٤٠	١٤١	٦٤	٢,٣٨	١,١٤	منخفضة	١١	تستفيد الجامعة من نتائج تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس (الإجراءات التصحيحية).
		الدرجة الكلية للمحور				٣,٠٢	٠,٩٢	متوسطة		

يتضح من جدول (١٠) أن درجة استيفاء عبارات المحور الرابع المتعلق بواقع استيفاء المتطلبات الخاصة بالتنمية المهنية وتقييم الأداء في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاءت (متوسطة)، وتراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (٣.٧٨ - ٢.٣٣)، أما بالنسبة لعبارات المحور فجاءت كالتالي:

- تحققت العبارة (٣) بدرجة استيفاء (عالية)، وتحققت العبارات (٧، ٤، ٩، ٨، ٦، ٢، ١، ١٠، ١١) بدرجة استيفاء (متوسطة)، كما تحققت العبارتان (١٢، ٥) بدرجة استيفاء منخفضة.

- جاءت العبارة (٣) في المرتبة الأولى، وبمتوسط حسابي (٣.٧٨)، وبدرجة استيفاء عالية، ونصها: "تتخذ الجامعة البرامج/ الخطط التدريبية لتنمية قدرات أعضاء هيئة

التدريس"، وهو ما يفسر حرص جامعة جنوب الوادي على التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس من خلال تنفيذ البرامج/ الخطط التدريبية لتنمية قدراتهم وتحسين أدائهم. - جاءت العبارات: (٧)، (٤)، (٩)، (٨)، (٦)، (٢)، (١)، (١٠)، (١١) في الترتيب: الثاني، الثالث، الرابع، الخامس، السادس، السابع، الثامن، التاسع، والعاشر، وبمتوسطات حسابية: (٣.٤١)، (٣.١٨)، (٣.٠٩)، (٣.٠٨)، (٣.٠٦)، (٣.٠٤)، (٣.٠١)، (٣.٠١)، (٢.٩١) على الترتيب، وبدرجات استيفاء متوسطة، وهو ما يفسر حاجة جامعة جنوب الوادي إلى: دعم فرص الترقى لأعضاء هيئة التدريس، تحديد نسب المستفيدين من البرامج التدريبية من أعضاء هيئة التدريس سنويًا، التقييم الدوري لأداء أعضاء هيئة التدريس وفق معايير وآليات موضوعية وشاملة (الأدوار التعليمية والبحثية والخدمية- المشاركة في أعمال الجودة والأنشطة الطلابية)، إعلان معايير تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بأساليب ووسائل مناسبة ومتنوعة، توفير الفرص لأعضاء هيئة التدريس لتطبيق المهارات المهنية المكتسبة، التحديد الدوري لاحتياجات أعضاء هيئة التدريس، وبوسائل ملائمة، إعلام أعضاء هيئة التدريس بنتائج تقييم أدائهم، ومناقشتهم فيها إن اقتضى الأمر.

- جاءت العبارتان: (١٢)، (٥) في الترتيب: الحادي عشر، والثاني عشر، بمتوسطات حسابية: (٢.٣٨)، (٢.٣٣)، وبدرجة استيفاء منخفضة، وهو ما يفسر ندرة: استفادة الجامعة من نتائج تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس (الإجراءات التصحيحية)، قياس الجامعة لمرود أثر التدريب على أعضاء هيئة التدريس بوسائل مناسبة.

نتائج المحور الخامس: واقع استيفاء المتطلبات الخاصة بتهيئة البيئة التعليمية، وتوافر مقومات الأمن والسلامة والصحة المهنية بها في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي، ويوضحها الجدول التالي:

#### جدول (١١)

التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لاستجابات أفراد العينة المتعلقة بواقع استيفاء المتطلبات الخاصة بتهيئة البيئة التعليمية، وتوافر مقومات الأمن والسلامة والصحة المهنية بها في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي

٢	العبارة	تكرارات و اقع الاستيفاء			
---	---------	-------------------------	--	--	--

الترتيب	درجة الاستيفاء	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	غير مستوف بدرجة كبيرة	غير مستوف	مستوف جزئي	مستوف	مستوف بدرجة كبيرة	
٣	متوسطة	٠,٩١١	٣,٢٥	١٣	٢٦	١٧٢	٦١	٣٣	تناسب مباني الجامعة وأعداد القاعات الدراسية والمعامل وتجهيزاتها وغيرها، العملية التعليمية لأعضاء هيئة التدريس من حيث: التصميم والمساحة والتجهيزات وفق المواصفات القياسية للبيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
٤	متوسطة	٠,٨٢٢	٣,١٥	١١	٤٣	١٧٥	٤٢	٣٤	يتوافق المناخ الصحي في مباني الجامعة والمعامل المخصصة للبرامج (التهوية- الإضاءة الطبيعية- النظافة).
٦	متوسطة	٠,٨٤٣	٣,٠٥	١٣	٤٤	١٨١	٤٩	١٨	تعتمد الجامعة خطط فاعلة للصيانة والتحديث الدوري للقاعات والمعامل والتجهيزات والمعدات والتسهيلات الداعمة والبنية التحتية والإلكترونية المستخدمة من قبل أعضاء هيئة التدريس في العملية التعليمية.
٨	متوسطة	٠,٧٠٥	٣,٠١	١٠	٣٥	٢١١	٤٠	٩	تتوافر بالجامعة الموارد المالية للقيام بأنشطة الصيانة المختلفة.
٧	متوسطة	٠,٧٣٦	٣,٠٣	١١	٣٤	٢٠٦	٤٣	١١	تتوافر بالجامعة الموارد البشرية للقيام بأنشطة الصيانة المختلفة.
٢	متوسطة	٠,٨٤٥	٣,٣٧	٦	٢٠	١٦٩	٧٥	٣٥	تتوافر بالجامعة وسائل تحقيق الأمن والسلامة بمباني الجامعة (العلامات الإرشادية/ أجهزة إطفاء الحريق والتدريب عليها/ خطط الإخلاء/ السلامة المهنية/ منع العدوى وغيرها).
١٠	منخفضة	١,١٨	٢,٥٣	٢٣	١٠٨	٧٦	٧٧	٢١	تقيم الجامعة كفاءة وسائل تحقيق الأمن والسلامة بمبانيها.
٩	متوسطة	٠,٨٠٧	٢,٩٤	١٧	٤٩	١٨٥	٤٣	١١	توفر الجامعة لأعضاء هيئة التدريس حاسبات آية كافية وتلائم طبيعة نشاطهم التعليمي.
٥	متوسطة	٠,٧٨١	٣,٠٩	١٣	٢٥	٢٠٤	٤٧	١٦	توفر الجامعة لأعضاء هيئة التدريس وسائل الاتصال والنظم التكنولوجية التي تناسب نشاطهم التعليمي.
١١	منخفضة جدا	١,١٣	١,٧٧	١٧٤	٧٨	١٧	٢٢	١٤	توفر الجامعة لأعضاء هيئة التدريس التسهيلات الداعمة الخاصة بالبنية الإلكترونية لجزء التعلم عن بعد (الخادم- البريد الإلكتروني- خدمات الإنترنت- منصة التعليم الإلكتروني- تطبيقات الفصول الافتراضية للتعلم المتزامن- برامج المعامل الافتراضية- الدعم التقني والفني وغيرها).

١	عالية	٠,٨٤٩	٣,٤٥	١٢	١٦	١٢١	١٣٦	٢٠	توفر الجامعة الرعاية الصحية لأعضاء هيئة التدريس من خلال المستشفيات الجامعية.	١١
متوسطة		٠,٨٧	٢,٩٦	الدرجة الكلية للمحور						

يتضح من جدول (١١) أن درجة استيفاء عبارات المحور الخامس المتعلق بواقع استيفاء المتطلبات الخاصة بتهيئة البيئة التعليمية وتوافر مقومات الأمن والسلامة والصحة المهنية بها في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاءت (متوسطة)، وتراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (٣.٤٥ - ١.٧٧)، أما بالنسبة لعبارات المحور فجاءت كالتالي:

- تحققت العبارة (١١) بدرجة استيفاء (عالية)، وتحققت العبارات (٦)، (١)، (٢)، (٩)، (٣)، (٥)، (٤)، (٨) بدرجة استيفاء (متوسطة)، كما تحققت العبارة (٧) بدرجة استيفاء منخفضة، وتحققت العبارة (١٠) بدرجة استيفاء منخفضة جدًا.

- جاءت العبارة (١١) في المرتبة الأولى، وبمتوسط حسابي (٣.٤٥)، وبدرجة استيفاء عالية، ونصها: "توفر الجامعة الرعاية الصحية لأعضاء هيئة التدريس من خلال المستشفيات الجامعية"، وهو ما يفسر حرص جامعة جنوب الوادي على تقديم خدمات الرعاية الصحية لأعضاء هيئة التدريس من خلال المستشفيات الجامعية بها.

- جاءت العبارات: (٦)، (١)، (٢)، (٩)، (٣)، (٥)، (٤)، (٨) في الترتيب: الثاني، الثالث، الرابع، الخامس، السادس، السابع، الثامن، التاسع، بمتوسطات حسابية: (٣.٣٧)، (٣.٢٥)، (٣.١٥)، (٣.٠٩)، (٣.٠٥)، (٣.٠٣)، (٣.٠١)، (٢.٩٤) على الترتيب، وبدرجات استيفاء متوسطة، وهو ما يفسر حاجة جامعة جنوب الوادي إلى: توافر وسائل تحقيق الأمن والسلامة بالمباني (العلامات الإرشادية/ أجهزة إطفاء الحريق والتدريب عليها/ خطط الإخلاء/ السلامة المهنية/ منع العدوى وغيرها)، تناسب المباني وأعداد القاعات الدراسية والمعامل وتجهيزاتها وغيرها مع العملية التعليمية لأعضاء هيئة التدريس من حيث: التصميم والمساحة والتجهيزات وفق المواصفات القياسية للهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، توافر المناخ الصحي في مباني الجامعة والمعامل المخصصة للبرامج (التهوية- الإضاءة الطبيعية- النظافة)، توفير وسائل الاتصال والنظم التكنولوجية التي تناسب النشاط التعليمي لأعضاء هيئة التدريس،

اعتماد خطط فاعلة للصيانة والتحديث الدوري للقاعات والمعامل والتجهيزات والمعدات والتسهيلات الداعمة والبنية التحتية والإلكترونية المستخدمة من قبل أعضاء هيئة التدريس في العملية التعليمية، توافر الموارد البشرية والمالية للقيام بأنشطة الصيانة المختلفة، توفير حاسبات آلية كافية لأعضاء هيئة التدريس وتلائم طبيعة نشاطهم التعليمي.

- جاءت العبارة (٧) في الترتيب العاشر، بمتوسط حسابي (٢.٥٣)، وبدرجة استيفاء منخفضة، وهو ما يفسر ندرة تقييم الجامعة لكفاءة وسائل تحقيق الأمن والسلامة بمبانيها.

- جاءت العبارة (١٠) في الترتيب الحادي عشر، بمتوسط حسابي (١.٧٧)، وبدرجة استيفاء منخفضة جدًا، وهو ما يفسر ندرة توفير التسهيلات الداعمة لأعضاء هيئة التدريس والخاصة بالبنية الإلكترونية لجزء التعلم عن بعد (الخادم- البريد الإلكتروني- خدمات الإنترنت- منصة التعليم الإلكتروني- تطبيقات الفصول الافتراضية للتعلم المتزامن- برامج المعامل الافتراضية- الدعم التقني والفني وغيرها).

نتائج المحور السادس: واقع استيفاء المتطلبات الخاصة بتهيئة البيئة البحثية وتوافر مقوماتها في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي، ويوضحها الجدول التالي:

#### جدول (١٢)

التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لاستجابات أفراد العينة المتعلقة بواقع استيفاء المتطلبات الخاصة بتهيئة البيئة البحثية وتوافر مقوماتها في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي

م	العبارة	تكرارات و واقع الاستيفاء					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاستيفاء	الترتيب
		مستوف بدرجة كبيرة	مستوف	مستوف جزئي	غير مستوف	غير مستوف بدرجة كبيرة				
١	توفر الجامعة لأعضاء هيئة التدريس على مستوى الكليات مكثبات تلائم أنشطتهم البحثية من حيث: توافر الكتب والمراجع والتجهيزات والخدمات التي تقدمها (الاستعارة- التصوير- الإنترنت وغيرها).	٢٢	٥٩	١٩٤	٢٤	٦	٣,٢٢	٠,٧٧٠	متوسطة	٤

٧	متوسطة	٠,٨٢٨	٣,١٦	٨	٤١	١٧٠	٦٧	١٩	تلائم محتويات المكتبات المركزية والخدمات التي تقدمها أنشطة أعضاء هيئة التدريس المحفية بالجامعة.
١٠	متوسطة	٠,٧٢٢	٣,٠٤	١١	٣١	٢٠٩	٤٤	١٠	توفر الجامعة لأعضاء هيئة التدريس الموارد المالية للبحث العلمي من مصادر تمويل مختلفة (مشروعات بحثية ممولة- تسويق البحوث- نسبة من دخل الوحدات ذات الطابع الخاص).
٦	متوسطة	٠,٧٢٨	٣,١٦	٨	٢٥	١٩٣	٦٨	١١	تعتمد الجامعة سياسات/اليات/ إجراءات داعمة للبحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس (إدارات لدعم البحث العلمي وتسويق البحوث- حاضنات المشروعات- مراكز نقل التكنولوجيا وريادة الأعمال والابتكار- تنظيم المؤتمرات العلمية- إصدار دورية علمية- دعم مشاركتهم بالمؤتمرات العلمية محليا وإقليميا ودوليا).
١	متوسطة	٠,٧١٤	٣,٣٢	٤	١٨	١٧٢	٩٧	١٤	تنفذ الجامعة البرامج التدريبية لتنمية القدرات البحثية لدى أعضاء هيئة التدريس.
٢	متوسطة	٠,٧٣٠	٣,٢٩	٦	١٣	١٩٣	٧٤	١٩	تدعم الجامعة الأبحاث التطبيقية لأعضاء هيئة التدريس والمشروعات البحثية البيئية سواء من داخل الجامعة أو مع جهات خارجية (جوائز النشر العلمي- المسابقات البحثية).
٥	متوسطة	٠,٦٣٥	٣,١٨	٥	١٦	٢١٢	٦٤	٨	توفر الجامعة لأعضاء هيئة التدريس معاملة مركزية تلائم احتياجات أعضاء هيئة التدريس البحثية من حيث: التجهيزات- الخدمات العملية.
٣	متوسطة	٠,٧٤٣	٣,٢٨	٥	١٧	١٩١	٧١	٢١	تتيح الجامعة لأعضاء هيئة التدريس قواعد بيانات محدثة للبحوث العلمية.
٩	متوسطة	٠,٧٦٧	٣,٠٩	٨	٣٥	٢٠٢	٤٢	١٨	تتيح الجامعة فرصا لأعضاء هيئة التدريس للدخول في شركات بحثية مع مؤسسات عالمية ومع هيئات الصناعة.
٨	متوسطة	١,١١	٣,١٤	٣٤	٤٣	١٠٥	٩٨	٢٥	تدعم الجامعة حرية البحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس.
متوسطة		٠,٧٧	٣,١٨	الدرجة الكلية للمحور					

يتضح من جدول (١٢) أن درجة استيفاء عبارات المحور السادس المتعلق بواقع استيفاء المتطلبات الخاصة بتهيئة البيئة البحثية وتوافر مقوماتها في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاءت (متوسطة)، وتراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (٣.٣٢ - ٣.٠٤)، أما بالنسبة لعبارات المحور فجاءت كالتالي:

- جاءت عبارات المحور (٥، ٦، ٨، ١، ٧، ٤، ٢، ١٠، ٩، ٣) في الترتيب: الأول، الثاني، الثالث، الرابع، الخامس، السادس، السابع، الثامن، التاسع، والعاشر، بمتوسطات حسابية: (٣.٣٢)، (٣.٢٩)، (٣.٢٨)، (٣.٢٢)، (٣.١٨)، (٣.١٦)، (٣.١٦)، (٣.١٤)، (٣.٠٩)، (٣.٠٤) على الترتيب، وبدرجات استيفاء متوسطة، وهو ما يفسر حاجة جامعة جنوب الوادي إلى: تنفيذ البرامج التدريبية لتنمية القدرات البحثية لدى أعضاء هيئة التدريس، دعم الأبحاث التطبيقية لأعضاء هيئة التدريس والمشروعات البحثية البيئية سواء من داخل الجامعة أو مع جهات خارجية (جوائز النشر العلمي- المسابقات البحثية)، إتاحة قواعد بيانات محدثة للبحوث العلمية لأعضاء هيئة التدريس،

توفير مكنتات لأعضاء هيئة التدريس على مستوى الكليات ثلاثم أنشطتهم البحثية من حيث: توافر الكتب والمراجع والتجهيزات والخدمات التي تقدمها (الاستعارة- التصوير- الإنترنت وغيرها)، توفير معامل مركزية ثلاثم احتياجات أعضاء هيئة التدريس البحثية من حيث: التجهيزات- الخدمات المعملية، اعتماد سياسات/ آليات/ إجراءات داعمة للبحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس (إدارات لدعم البحث العلمي وتسويق البحوث- حاضنات المشروعات- مراكز نقل التكنولوجيا وريادة الأعمال والابتكار- تنظيم المؤتمرات العلمية- إصدار دورية علمية- دعم مشاركتهم بالمؤتمرات العلمية محلياً وإقليمياً ودولياً)، ملائمة محتويات المكنتات المركزية والخدمات التي تقدمها لأنشطة أعضاء هيئة التدريس البحثية، دعم حرية البحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس، إتاحة الفرص لأعضاء هيئة التدريس للدخول في شراكات بحثية مع مؤسسات عالمية ومع هيئات الصناعة، توفير الموارد المالية للبحث العلمي من مصادر تمويل مختلفة (مشروعات بحثية ممولة- تسويق البحوث- نسبة من دخل الوحدات ذات الطابع الخاص).

نتائج المحور السابع: واقع استيفاء المتطلبات الخاصة باستقصاء الرضا الوظيفي في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي، ويوضحها الجدول التالي:

#### جدول (١٣)

التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتبة لاستجابات أفراد العينة المتعلقة بواقع استيفاء المتطلبات الخاصة باستقصاء الرضا الوظيفي في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي

الترتيب	درجة الاستيفاء	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	تكرارات واقع الاستيفاء					العبارة	م
				غير مستوف بدرجة كبيرة	غير مستوف	مستوف جزئي	مستوف	مستوف بدرجة كبيرة		
٢	متوسطة	١,٠٣	٣,٠٦	٣١	٤٢	١٢٨	٨٥	١٩	تستقصي الجامعة رضا أعضاء هيئة التدريس عن بيئة العمل.	١



٢	تستقصي الجامعة رضا أعضاء هيئة التدريس عن العدالة في توزيع العبء التدريسي.	٢٠	٩٦	١١١	٤٤	٣٤	٣,٠٨	١,٠٧	متوسطة	١
٣	تستقصي الجامعة رضا أعضاء هيئة التدريس عن العدالة في توزيع الإشراف العلمي ومناقشة الرسائل العلمية.	١٩	٨٧	١١٠	٥٥	٣٤	٣,٠١	١,٠٧	متوسطة	٣
٤	تستقصي الجامعة رضا أعضاء هيئة التدريس عن عدالة نظم الأجور والحوافز والمكافآت.	١٧	٢٠	١٥٤	٧١	٤٣	٢,٦٦	٠,٩٨٧	متوسطة	٦
٥	تستقصي الجامعة رضا أعضاء هيئة التدريس عن المزايا والخدمات الاجتماعية والترفيهية التي تقدمها لهم.	١٦	١٣	١٦١	٦٩	٤٦	٢,٦٢	٠,٩٧٠	متوسطة	٨
٦	تستقصي الجامعة رضا أعضاء هيئة التدريس عن نمط العلاقات الاجتماعية السائد بها.	١٦	١٨	١٥٢	٧٤	٤٥	٢,٦٣	٠,٩٨٢	متوسطة	٧
٧	تستقصي الجامعة رضا أعضاء هيئة التدريس باستخدام وسائل ملائمة.	١٦	٢٠	١٧٥	٥١	٤٣	٢,٧٢	٠,٩٦٥	متوسطة	٤
٨	تستقصي الجامعة رضا أعضاء هيئة التدريس بشكل دوري.	١٥	١٥	٩٢	١٣١	٥٢	٢,٣٨	٠,٩٨٦	منخفضة	٩
٩	تناقش الجامعة نتائج استقصاء رضا أعضاء هيئة التدريس في المجالس المعنية.	١٤	٢٠	١٧٩	٤٦	٤٦	٢,٧٠	٠,٩٥٩	متوسطة	٥
١٠	تستفيد الجامعة من نتائج استقصاء رضا أعضاء هيئة التدريس (الإجراءات التصحيحية).	١٤	١٨	٥٩	١٦٦	٤٨	٢,٢٩	٠,٩٥٨	منخفضة	١٠
الدرجة الكلية للمحور		متوسطة								
		٢,٧١	٠,٩٩							

يتضح من جدول (١٣) أن درجة استيفاء عبارات المحور السابع المتعلق بواقع استيفاء المتطلبات الخاصة باستقصاء الرضا الوظيفي في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاءت (متوسطة)، وتراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (٣.٠٨ - ٢.٢٩)، أما بالنسبة لعبارات المحور فجاءت كما يلي:

- تحققت العبارات (٢، ١، ٣، ٧، ٩، ٤، ٦، ٥) بدرجة استيفاء (متوسطة)، كما تحققت العبارتان (٨، ١٠) بدرجة استيفاء منخفضة.

- جاءت العبارات: (٢)، (١)، (٣)، (٧)، (٩)، (٤)، (٦)، (٥) في الترتيب: الأول، الثاني، الثالث، الرابع، الخامس، والسادس، والسابع، والثامن، بمتوسطات حسابية: (٣.٠٨)، (٣.٠٦)، (٣.٠١)، (٢.٧٢)، (٢.٧٠)، (٢.٦٦)، (٢.٦٣)، (٢.٦٢)، على الترتيب، وبدرجات استيفاء متوسطة، وهو ما يفسر حاجة جامعة جنوب الوادي إلى:

استقصاء رضا أعضاء هيئة التدريس عن العدالة في توزيع العبء التدريسي، وعن بيئة العمل، وعن العدالة في توزيع الإشراف العلمي ومناقشة الرسائل العلمية، استقصاء رضا أعضاء هيئة التدريس باستخدام وسائل ملائمة، مناقشة نتائج استقصاء رضا أعضاء هيئة التدريس في المجالس المعنية، استقصاء رضا أعضاء هيئة التدريس عن عدالة نظم الأجور والحوافز والمكافآت، وعن نمط العلاقات الاجتماعية السائد بها، وعن المزايا والخدمات الاجتماعية والترفيهية التي تقدمها الجامعة لهم.

- جاءت العبارتان (٨)، (١٠) في الترتيب التاسع، والعاشر، بمتوسط حسابي (٢.٣٨)، (٢.٢٩)، على الترتيب، وبدرجة استيفاء منخفضة، وهو ما يفسر ندرة: الاستقصاء الدوري لرضا أعضاء هيئة التدريس من قبل الجامعة، الاستفادة من نتائج استقصاء رضا أعضاء هيئة التدريس (الإجراءات التصحيحية).

ومجمل ما تم التوصل إليه من نتائج في الإجابة عن التساؤل الرابع للبحث الحالي والمتعلق ب: "واقع استيفاء متطلبات تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي" يمكن تلخيصه في الجدول التالي:

#### جدول (١٤)

واقع استيفاء متطلبات تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي

الترتيب	درجة الاستيفاء	الانحراف المعياري	المتوسط الوزني	واقع استيفاء متطلبات تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي
١	عالية	٠.٨٧	٣.٤٦	واقع استيفاء المتطلبات الخاصة بالمشاركة في اتخاذ القرار وأنشطة التطوير في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي
٤	متوسطة	٠.٨١	٣.٠٨	واقع استيفاء المتطلبات الخاصة بقيم العمل وأخلاقياته في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي
٢	عالية	٠.٨٩	٣.٤٠	واقع استيفاء المتطلبات الخاصة بتحديد الاختصاصات والمسؤوليات في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي

٥	متوسطة	٠.٩٢	٣.٠٢	واقع استيفاء المتطلبات الخاصة بالتنمية المهنية وتقييم الأداء في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي
٦	متوسطة	٠.٨٧	٢.٩٦	واقع استيفاء المتطلبات الخاصة بتهيئة البيئة التعليمية وتوافر مقومات الأمن والسلامة والصحة المهنية بها في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي
٣	متوسطة	٠.٧٧	٣.١٨	واقع استيفاء المتطلبات الخاصة بتهيئة البيئة البحثية وتوافر مقوماتها في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي
٧	متوسطة	٠.٩٩	٢.٧١	واقع استيفاء المتطلبات الخاصة باستقصاء الرضا الوظيفي في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي
	متوسطة	٠.٨٧	٣.١١	واقع استيفاء المتطلبات ككل

يتضح من جدول (١٤) أن الدرجة الكلية لاستيفاء متطلبات تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاءت (متوسطة)، إذ بلغ المتوسط الوزني لها (٣.١١) بانحراف معياري قدره (٠.٨٧)، وتراوحت المتوسطات الوزنية لمحاور استيفاء المتطلبات ما بين (٣.٤٦ - ٢.٧١)، وبدرجة استيفاء تراوحت بين المتوسطة والعالية، وجاءت درجة استيفاء المتطلبات الخاصة بالمشاركة في اتخاذ القرار وأنشطة التطوير في المرتبة الأولى بمتوسط وزني قدره (٣.٤٦)، تلاها درجة استيفاء المتطلبات الخاصة بتحديد الاختصاصات والمسؤوليات في المرتبة الثانية بمتوسط وزني قدره (٣.٤٠)، ثم جاءت درجة استيفاء المتطلبات الخاصة بتهيئة البيئة البحثية وتوافر مقوماتها في المرتبة الثالثة بمتوسط وزني قدره (٣.١٨)، تلاها درجة استيفاء المتطلبات الخاصة بقيم العمل وأخلاقياته في المرتبة الرابعة بمتوسط وزني قدره (٣.٠٨)، تلاها درجة استيفاء المتطلبات الخاصة بالتنمية المهنية وتقييم الأداء في المرتبة الخامسة بمتوسط وزني قدره (٣.٠٢)، تلاها درجة استيفاء المتطلبات الخاصة بتهيئة البيئة التعليمية وتوافر مقومات الأمن والسلامة والصحة المهنية بها في المرتبة السادسة بمتوسط وزني قدره (٢.٩٦)، ثم جاءت درجة استيفاء المتطلبات الخاصة باستقصاء الرضا الوظيفي في المرتبة السابعة والأخيرة بمتوسط وزني قدره (٢.٧١)، وربما يعود ذلك إلى وعي جامعة جنوب الوادي بأهمية مبدأ المشاركة وتحديد الاختصاصات والمسؤوليات في تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي،

ولكنها تحتاج إلى استيفاء المتطلبات الخاصة ب: بتهيئة البيئة البحثية وتوافر مقوماتها، قيم العمل وأخلاقياته بالجامعة، التنمية المهنية وتقييم الأداء، تهيئة البيئة التعليمية وتوافر مقومات الأمن والسلامة والصحة المهنية بها، استقصاء الرضا الوظيفي؛ وذلك في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي.

## ٢- نتائج الإجابة عن التساؤل الخامس:

ينص التساؤل الخامس للبحث الحالي على: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة تعزي لاختلاف متغيرات (طبيعة الكلية، الخبرة في مجال الجودة، حصول الكلية على الاعتماد، الرتبة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس)؟"، وتمت الإجابة عن هذا التساؤل على النحو التالي:

أ- بالنسبة لمتغير طبيعة الكلية:

تم استخدام اختبار "ت" للمجموعات المستقلة Independent Samples T-Test في الكشف عن دلالة الفروق حول استيفاء متطلبات تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي ترجع لاختلاف طبيعة الكلية (إنسانية نظرية، عملية) ويوضحها الجدول التالي:

### جدول (١٥)

دلالة الفروق حول استيفاء متطلبات تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي باختلاف متغير طبيعة الكلية

مستوى الدلالة	قيمة ت	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	طبيعة الكلية	استيفاء المتطلبات
.102	-1.641-	.739	3.50	159	إنسانية	المحور الأول الخاص بالمشاركة في اتخاذ القرار وأنشطة التطوير
		.512	3.62	146	عملية	
.000	4.038	.801	3.28	159	إنسانية	المحور الثاني الخاص بقيم العمل وأخلاقياته
		.554	2.96	146	عملية	

.806	-.246-	.835	3.45	159	إنسانية	المحور الثالث الخاص بتحديد الاختصاصات والمسؤوليات
		.458	3.47	146	عملية	
.722	.357	.862	3.09	159	إنسانية	المحور الرابع الخاص بالتنمية المهنية وتقييم الأداء
		.578	3.06	146	عملية	
.250	1.153	.824	3.11	159	إنسانية	المحور الخامس الخاص بتهيئة البيئة التعليمية وتوافر مقومات الأمن والسلامة
		.478	3.02	146	عملية	
.001	3.223	.751	3.29	159	إنسانية	المحور السادس الخاص بتهيئة البيئة البحثية وتوافر مقوماتها
		.319	3.07	146	عملية	
.000	-3.698-	.945	2.53	159	إنسانية	المحور السابع الخاص باستقصاء الرضا الوظيفي
		.780	2.90	146	عملية	
.736	.337	.708	3.19	159	إنسانية	المجموع
		.465	3.17	146	عملية	

#### يتضح من جدول (١٥) أنه:

- بشكل عام لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط استيفاء متطلبات تحسين جودة الحياة الوظيفية في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي ما بين أعضاء هيئة التدريس بالكليات العملية والكليات الإنسانية.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط استيفاء جميع المحاور ما بين أعضاء هيئة التدريس بالكليات العملية والكليات النظرية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) باستثناء المحور الثاني الخاص بقيم العمل وأخلاقياته والمحور السابع الخاص باستقصاء الرضا الوظيفي حيث كان الفارق لصالح أعضاء هيئة التدريس من الكليات العملية بمستوى دلالة (٠.000) ويمكن تفسير ذلك إلى أن الكليات العملية المعتمدة والتي تقدمت للاعتماد تمثل النسبة الأكبر من الكليات عينة التطبيق.

#### ب- بالنسبة لمتغير الخبرة في مجال الجودة:

تم استخدام اختبار "ت" للمجموعات المستقلة Independent Samples T-Test في الكشف عن دلالة الفروق حول استيفاء متطلبات تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي والتي ترجع لاختلاف متغير الخبرة في مجال الجودة (لدي خبرة، ليس لدي خبرة)، ويوضحها الجدول التالي:

#### جدول (١٦)

دلالة الفروق حول استيفاء متطلبات تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي باختلاف متغير الخبرة في مجال الجودة

مستوى الدلالة	قيمة ت	الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	الخبرة في مجال الجودة	استيفاء المتطلبات
.000	-5.565-	.599	3.48	262	لدي خبرة	المحور الأول الخاص بالمشاركة في اتخاذ القرار وأنشطة التطوير
		.695	4.04	43	ليس لدي خبرة	
.090	-1.702-	.667	3.10	262	لدي خبرة	المحور الثاني الخاص بقيم العمل وأخلاقياته
		.928	3.30	43	ليس لدي خبرة	
.000	-5.529-	.658	3.38	262	لدي خبرة	المحور الثالث الخاص بتحديد الاختصاصات والمسؤوليات
		.588	3.97	43	ليس لدي خبرة	
.000	-4.841-	.689	3.00	262	لدي خبرة	المحور الرابع الخاص بالتنمية المهنية وتقييم الأداء
		.800	3.56	43	ليس لدي خبرة	
.000	-5.676-	.665	2.98	262	لدي خبرة	المحور الخامس الخاص بهيئة البيئة التعليمية وتوافر مقومات الأمن
		.535	3.59	43	ليس لدي خبرة	
.001	-3.384-	.616	3.14	262	لدي خبرة	المحور السادس الخاص بهيئة البيئة البحثية وتوافر مقوماتها
		.333	3.46	43	ليس لدي خبرة	
.000	-4.414-	.854	2.62	262	لدي خبرة	المحور السابع الخاص باستقصاء الرضا الوظيفي
		.916	3.25	43	ليس لدي خبرة	
.000	-5.186-	.572	3.11	262	لدي خبرة	المجموع
		.622	3.61	43	ليس لدي خبرة	

يتضح من جدول (١٦) أنه:

- بشكل عام توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط استيفاء متطلبات تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي بناءً على عامل الخبرة في مجال الجودة لصالح ممن لديهم خبرة.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط استيفاء جميع المحاور بناءً على عامل الخبرة في مجال الجودة لصالح ممن لديهم خبرة لجميع المحاور حيث كانت جميع قيم مستوى الدلالة أقل من مستوى معنوية (٠.٠٥)، وذلك على اعتبار أن الكليات التي لديها خبرة في مجال الجودة هي التي تسعى جاهدةً لاستيفاء متطلبات تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي

ملتزمة بمعايير الاعتماد الصادرة عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد والتي أصدرتها الهيئة لمساعدة الكليات على استيفاء هذه المتطلبات للحصول على الاعتماد الأكاديمي.

### ج- بالنسبة لمتغير حصول الكلية على الاعتماد:

تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance- ANOVA) في الكشف عن دلالة الفروق في استيفاء متطلبات تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي والتي ترجع لاختلاف متغير حصول الكلية على الاعتماد (معتمدة، تقدمت للاعتماد، لم تتقدم)، ويوضحها الجدول التالي:

جدول (١٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودلالة الفروق لدرجة استيفاء متطلبات تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي تبعاً لمتغير حصول الكلية على الاعتماد

مستوى الدلالة	قيمة ف	اختبار ف			الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	حصول الكلية على الاعتماد	مجموع محاور الاستبانة
		متوسط المربعات	درجات الحرية	مصدر التباين					
.025	3.755	8179.743	2	بين	.386	1.75	141	معتمدة	الدرجة الكلية للاستبانة
		2178.589	302	داخل	.397	3.49	69	تقدمت للاعتماد	
			304	مجموع	.533	2.75	95	لم تتقدم	
					.154	2.66	305	المجموع	

### يتضح من جدول (١٧) أنه:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط استيفاء متطلبات تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي بناءً على متغير حصول الكلية على الاعتماد حيث إن مستوى الدلالة أقل من مستوى معنوية (٠.٠٥) والجدول التالي يوضح عائديه الفروق:

جدول (١٨)

نتائج الاختبارات البعدية (Shefee) لدرجة استيفاء متطلبات تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي تبعاً لمتغير حصول الكلية على الاعتماد

المحور	حصول الكلية على الاعتماد	الفرق بين المتوسطين	مستوى الدلالة
	معتمدة	14.43879	.111
	تقدمت للاعتماد		

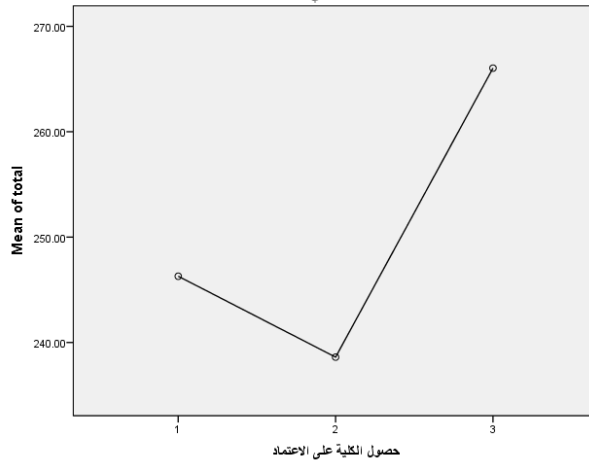
الدرجة الكلية للاستبانة	تقدمت للاعتما د معتمدة	لم تتقدم	19.81617*	.028
		لم تتقدم	5.37738	.686

### يتضح من جدول (١٨) أنه:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط استيفاء متطلبات تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي ما بين أعضاء هيئة التدريس بالنسبة للكليات التي تقدمت للاعتماد وأعضاء هيئة التدريس الذين ينتمون للكليات المعتمدة حيث بلغ مستوى الدلالة (0.111) أكبر من مستوى معنوية (0.05).
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط استيفاء متطلبات تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي ما بين أعضاء هيئة التدريس بالنسبة للكليات التي تقدمت للاعتماد وأعضاء هيئة التدريس الذين ينتمون للكليات التي لم تتقدم بعد لصالح الكليات التي تقدمت للاعتماد حيث بلغ مستوى الدلالة (0.028) أقل من مستوى معنوية (0.05).
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط استيفاء متطلبات تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس الذين ينتمون للكليات المعتمدة وأعضاء هيئة التدريس الذين ينتمون للكليات التي لم تتقدم حيث بلغ مستوى الدلالة (0.686) أكبر من مستوى معنوية (0.05).



رسم استيفاء متطلبات تحسين جودة الحياة الوظيفية في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي بناءً على متغير حصول الكلية على الاعتماد



شكل (١)

رسم المتوسطات لاستيفاء متطلبات تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي بناءً على متغير حصول الكلية على الاعتماد

حيث: (١) يشير إلى الكليات المعتمدة، (٢) يشير إلى الكليات التي لم تتقدم، (٣) يشير إلى الكليات التي تقدمت للاعتماد.

يتضح من شكل (١) أن:

- قيمة متوسط استيفاء متطلبات تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس الذين ينتمون إلى كليات تقدمت للاعتماد أكبر بشكل ملحوظ من قيم المتوسط للكليات المعتمدة والكليات التي لم تتقدم للاعتماد.
- لا يوجد فارق كبير في قيم المتوسط للكليات المعتمدة والكليات التي لم تتقدم. وهذا يشير إلى أن الكليات التي تقدمت للاعتماد هي الأكثر التزاماً بمعايير الاعتماد وتسعى جاهدةً لاستيفاء متطلبات تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي، ومنها بالفعل كليتي العلوم، والتمريض.

د- بالنسبة لمتغير الرتبة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس:

تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance- ANOVA) في الكشف عن دلالة الفروق في استيفاء متطلبات تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي والتي

ترجع لاختلاف متغير الرتبة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس، ويوضحها الجدول التالي:

## جدول (١٩)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودلالة الفروق لدرجة استيفاء متطلبات تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية

مجموع محاور الاستبانة	الرتبة الأكاديمية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار ف		
					مصدر التباين	درجات الحرية	متوسط المربعات
الدرجة الكلية للاستبانة	معيد	72	3.69	.58	بين	4	13114.441
	مدرس مساعد	43	5.21	.42	داخل	300	2072.785
	مدرس	117	2.15	.38	مجموع	304	
	أستاذ مساعد	42	5.76	1.5			
	أستاذ	31	7.68	1.60			
	المجموع	305	4.89	.15			
			6.327				.000

يتضح من جدول (١٩) أنه:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط استيفاء متطلبات تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية حيث إن قيمة مستوى الدلالة أقل من مستوى معنوية (0.01)، والجدول التالي يوضح عائديه الفروق:

## جدول (٢٠)

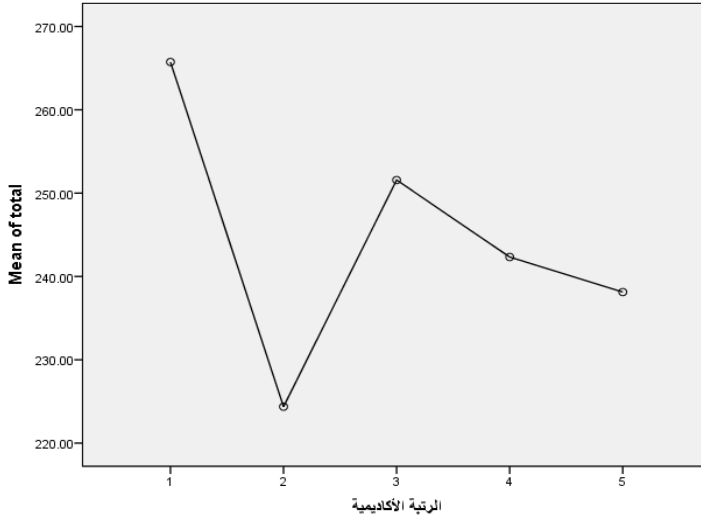
نتائج الاختبارات البعدية (Sheffe) لدرجة استيفاء متطلبات تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية

المحور	الرتبة الأكاديمية		الفرق بين المتوسطين	مستوى الدلالة
	معيد	مدرس مساعد		
الدرجة الكلية للاستبانة	معيد	مدرس مساعد	41.36402	.000
	معيد	مدرس	14.16346	.367
	معيد	أستاذ مساعد	23.40278	.138
	معيد	أستاذ	27.60708	.096
	مدرس مساعد	معيد	-41.36402-	.000
	مدرس مساعد	مدرس	-27.20056-	.026
	مدرس مساعد	أستاذ مساعد	-17.96124-	.509
	مدرس مساعد	أستاذ	-13.75694-	.801
	أستاذ مساعد	أستاذ	4.20430	.997

### يتضح من جدول (٢٠) أنه:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط استيفاء متطلبات تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية ما بين المعيد وبقية الفئات حيث تراوحت قيم الفرق بين المتوسطين ما بين (14.16346 إلى 41.36402) لصالح فئة المعيد، وبلغت قيم مستوى الدلالة (0.000) وهي بذلك أقل من معنوية (0.05)، وربما يعود ذلك إلى أن هذه الفئة هي التي تعول عليها معظم الكليات في أعمال الجودة واستيفاء الممارسات الخاصة بمعايير الاعتماد الأكاديمي بما فيها الممارسات الخاصة بتحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس.
- بالنسبة لفئة المدرس والمدرس المساعد والأستاذ المساعد والأستاذ، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أي زوج من بين تلك الفئات حيث بلغت قيم مستوى الدلالة والتي تراوحت ما بين (0.509 إلى 0.997) وهي بذلك أكبر من مستوى معنوية (0.05) باستثناء فئة المدرس المساعد والمدرس لصالح فئة المدرس المساعد حيث بلغت قيم مستوى الدلالة (0.026) وهي بذلك أقل من معنوية (0.05).

رسم المتوسطات لاستيفاء متطلبات تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية



شكل (٢)

رسم المتوسطات لاستيفاء متطلبات تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي بناءً على متغير الرتبة الأكاديمية

حيث: يشير رقم (١) إلى فئة معيد، (٢) إلى فئة مدرس مساعد، (٣) إلى فئة مدرس، (٤) إلى فئة أستاذ مساعد، (٥) إلى فئة أستاذ.

يتضح من شكل (٢) أن:

- قيمة متوسط استيفاء متطلبات تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي للمعيدين أكبر بشكل ملحوظ من قيم المتوسط لبقية الفئات من أعضاء هيئة التدريس.
- لا يوجد فارق كبير في قيم المتوسط لفئات المدرس المساعد والمدرس والأستاذ المساعد والأستاذ.

**المحور الرابع: التصور المقترح، والدراسات المستقبلية المقترحة.**

تناول البحث في هذا المحور:

**أولاً: التصور المقترح لتحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي**

في ضوء ما أسفر عنه البحث الحالي من نتائج، يمكن تقديم تصور مقترح لاستيفاء متطلبات تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مدخل

الاعتماد الأكاديمي، يقوم هذا التصور على مجموعة من الأسس ويسعى إلى تحقيق بعض الأهداف من خلال مجموعة من الإجراءات التي تحدد ملامحه، وذلك على النحو التالي:

#### (أ) مفهوم التصور المقترح:

في ظل سعي الجامعات المتقدمة بحرص شديد وخطى منتظمة نحو توفير مناخ ملائم، وبيئة عمل مناسبة لتحقيق جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس حتى يتسنى لهم القيام بالمهام، أصبح من الضروري استيفاء المتطلبات الخاصة بتحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي، وذلك عن طريق تقديم تصور مقترح لاستيفاء متطلبات هذا التحسين. ويقصد بالتصور المقترح أنه: إطار ونموذج يوضح كيفية استيفاء متطلبات تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي.

#### (ب) أهمية التصور المقترح:

تمثلت أهمية التصور المقترح في التالي:

- ١- أداة مساعدة في تكوين إطار منهجي يساعد في استيفاء متطلبات تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي.
- ٢- أداه لازمة لحث المسؤولين عن منظومة التعليم الجامعي في مصر على البحث عن المداخل المختلفة التي يمكن تبنيها والاعتماد عليها في تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس.
- ٣- أداة فعالة في توضيح أهمية تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس، مع الحفاظ على جودة العملية التعليمية، والحصول على الاعتماد؛ وذلك عن طريق اعتماد معايير موضوعية تتضمن ممارسات إجرائية لتحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس.
- ٤- الاعتماد عليه في التنبؤ بطبيعة العلاقة بين تبني مدخل الاعتماد الأكاديمي، ومواجهة مشكلات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، والتنبؤ بالنتائج المترتبة على الأخذ بهذا المدخل في تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس.

## (ج) فلسفة التصور المقترح ومنطلقاته:

أصبحت جودة الحياة الوظيفية للعنصر البشري عنصر تميز للمنظمات التربوية بصفة عامة، والجامعات خاصة، ويمكن عن طريقها تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس؛ ومن ثم تحسين الأداء الجامعي؛ لذا تسعى الجامعات إلى البحث عن مداخل لتحسينها، الأمر الذي يستلزم تحديد متطلبات تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس سواء المتطلبات الخاصة ب: المشاركة في اتخاذ القرار وأنشطة التطوير، قيم العمل وأخلاقياته بالجامعة، تحديد الاختصاصات والمسؤوليات، التنمية المهنية وتقييم الأداء، تهيئة البيئة التعليمية وتوافر مقومات الأمن والسلامة والصحة المهنية بها، تهيئة البيئة البحثية وتوافر مقوماتها، استنصاء الرضا الوظيفي؛ وذلك في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي.

استنادًا إلى ما سبق انطلق التصور المقترح من عدة منطلقات تحددت في:

١- تعاضد أهمية جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في ظل التوجه العالمي نحو تحسينها لمواجهة عديد من التحديات التي تواجه الجامعات بصفة عامة، وأعضاء هيئة التدريس خاصة.

٢- الجامعة كبيئة عمل يقع على عاتقها دور كبير في تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس، الأمر الذي يتطلب من الجامعة أن تأخذ على عاتقها المعايير والمؤشرات ذات الارتباط بتلك القضية؛ لتحديد مكانها من تلك المعايير ومدى استيفائها لمؤشرات وممارساتها.

٣- إصدار الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد أدلة لمعايير اعتماد مؤسسات التعليم العالي وبرامجها، والتي تتمكن من خلالها الجامعات من إجراء التقييم الذاتي بشكل علمي وعملي محدد، وتتضمن جميع المؤشرات والممارسات الخاصة بتحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس.

من هذه المنطلقات تحددت فلسفة التصور المقترح الذي يسعى إلى استيفاء متطلبات تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي.

**(د) أسس التصور المقترح:**

ارتكز التصور المقترح على عديد من الأسس من أهمها:

١- يعد دليل اعتماد كليات ومعاهد التعليم العالي (الإصدار الثالث، يوليو ٢٠١٥)، والذي أصدرته الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد NAQAAE المرشد الرئيس لجامعة جنوب الوادي لاستيفاء المؤشرات والممارسات الخاصة بتحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس.

٢- تعد معايير اعتماد الجامعات (الإصدار الثاني، إبريل ٢٠١٧)، والتي أصدرتها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد NAQAAE المرشد الرئيس لجامعة جنوب الوادي لاستيفاء المؤشرات الخاصة بتحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس.

٣- تعد معايير اعتماد برامج التعليم العالي (إصدار يوليو ٢٠٢٢)، والتي أصدرتها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد NAQAAE المرشد الرئيس لجامعة جنوب الوادي، لاستيفاء المؤشرات والتوجيهات والإرشادات الخاصة بتحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس.

٤- الإطار النظري للبحث، والدراسات السابقة ذات العلاقة.

**(هـ) أهداف التصور المقترح:**

في ضوء الفلسفة التي انطلق منها التصور المقترح، والأسس التي ارتكز عليها،

تحددت أهداف التصور المقترح في الأهداف التالية:

١- تحليل المؤشرات والممارسات الخاصة ب: المشاركة في اتخاذ القرار وأنشطة التطوير، قيم العمل وأخلاقياته بالجامعة، تحديد الاختصاصات والمسؤوليات، التنمية المهنية وتقييم الأداء، تهيئة البيئة التعليمية وتوافر مقومات الأمن والسلامة والصحة المهنية بها، تهيئة البيئة البحثية وتوافر مقوماتها، استقصاء الرضا الوظيفي الواردة في دليل اعتماد كليات ومعاهد التعليم العالي (الإصدار الثالث، يوليو ٢٠١٥)، والذي أصدرته الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد NAQAAE، وتحديد متطلبات تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في ضوءها.

٢- تحليل المؤشرات الخاصة بـ: المشاركة في اتخاذ القرار وأنشطة التطوير، قيم العمل وأخلاقياته بالجامعة، تحديد الاختصاصات والمسؤوليات، التنمية المهنية وتقييم الأداء، تهيئة البيئة التعليمية وتوافر مقومات الأمن والسلامة والصحة المهنية بها، تهيئة البيئة البحثية وتوافر مقوماتها، استقصاء الرضا الوظيفي الواردة في معايير اعتماد الجامعات (الإصدار الثاني، إبريل ٢٠١٧)، والتي أصدرتها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد NAQAAE، وتحديد متطلبات تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في ضوءها.

٣- تحليل المؤشرات والتوجيهات والإرشادات الخاصة بـ: المشاركة في اتخاذ القرار وأنشطة التطوير، قيم العمل وأخلاقياته بالجامعة، تحديد الاختصاصات والمسؤوليات، التنمية المهنية وتقييم الأداء، تهيئة البيئة التعليمية وتوافر مقومات الأمن والسلامة والصحة المهنية بها، تهيئة البيئة البحثية وتوافر مقوماتها، استقصاء الرضا الوظيفي والواردة في معايير اعتماد برامج التعليم العالي (إصدار يوليو ٢٠٢٢) التي أصدرتها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد NAQAAE، وتحديد متطلبات تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في ضوءها.

٤- تحليل الإطار النظري للبحث، والدراسات السابقة ذات الصلة، وتحديد متطلبات تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس الخاصة بـ: المشاركة في اتخاذ القرار وأنشطة التطوير، قيم العمل وأخلاقياته بالجامعة، تحديد الاختصاصات والمسؤوليات، التنمية المهنية وتقييم الأداء، تهيئة البيئة التعليمية وتوافر مقومات الأمن والسلامة والصحة المهنية بها، تهيئة البيئة البحثية وتوافر مقوماتها، استقصاء الرضا الوظيفي في ضوءها.

#### (و) إجراءات التصور المقترح:

لتحقيق أهداف التصور المقترح يتطلب ذلك مجموعة من الإجراءات التي يمكن عن طريقها استيفاء متطلبات تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي، وتتمثل هذه الإجراءات في التالي:



(أولاً): إجراءات استيفاء المتطلبات الخاصة بـ: المشاركة في اتخاذ القرار وأنشطة التطوير في ضوء

### مدخل الاعتماد الأكاديمي

- ١- تمثيل أعضاء هيئة التدريس المتميزين بمجلس الجامعة.
- ٢- تمثيل أعضاء هيئة التدريس في لجان التطوير بالجامعة حتى تأتي القرارات من الواقع واحتياجاته.
- ٣- وضع آليات تسمح بالمشاركة الكاملة لأعضاء هيئة التدريس في اتخاذ القرارات وحل المشكلات والمساهمة في تحقيق الأهداف.
- ٤- استخدام أساليب ملائمة (الاستبانة- مقابلات ولقاءات) مع أعضاء هيئة التدريس عند إجراء التحليل البيئي.
- ٥- تنوع سبل تحصيل المعلومات التي تتيحها الجامعة لأعضاء هيئة التدريس في صورة ورقية (أدلة- كتيبات- نشرات...).
- ٦- تحديث الموقع الإلكتروني للجامعة بما يتيح المعلومات الشاملة عنها.
- ٧- اعتماد إجراءات محددة لضمان مصداقية المعلومات المنشورة عن الجامعة.
- ٨- اعتماد آليات للتحديث الدوري للمعلومات التي تتيحها الجامعة لأعضاء هيئة التدريس.
- ٩- اعتماد آليات لتأمين الوثائق الورقية والإلكترونية المتاحة عن الجامعة.
- ١٠- تحليل آراء أعضاء هيئة التدريس في تقييم أداء القيادات.
- ١١- استفادة الجامعة من نتائج تقييم أعضاء هيئة التدريس للقيادات (الإجراءات التصحيحية).

(ثانياً): إجراءات استيفاء المتطلبات الخاصة بـ: قيم العمل وأخلاقياته بالجامعة في ضوء مدخل

### الاعتماد الأكاديمي

- ١- اعتماد إجراءات/ آليات محددة عادلة وموضوعية للتسجيل وتوزيع الإشراف والمتابعة لأعضاء هيئة التدريس على طلاب الدراسات العليا.
- ٢- ملائمة متوسط العبء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس على مستوى الأقسام العلمية وعلى مستوى الكليات، بما يتيح لهم أداء كافة المهام بكفاءة ومشاركتهم في الأنشطة الطلابية وأنشطة وحدات ضمان الجودة.

- ٣- إعلان إجراءات/ آليات التسجيل والإشراف والمتابعة لطلاب الدراسات العليا لأعضاء هيئة التدريس بوسائل مناسبة ومتعددة.
- ٤- اعتماد نظام فاعل للمساءلة والمحاسبة خاص بأعضاء هيئة التدريس، وإعلانه بوسائل متعددة.
- ٥- اعتماد وثيقة خاصة بالقيم الجوهرية والأخلاقيات المهنية لأعضاء هيئة التدريس متضمنة: ضوابط ضمان العدالة وعدم التمييز وعدم تعارض المصالح معهم.
- ٦- إتاحة وثائق الأخلاقيات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بوسائل متعددة.
- ٧- اعتماد سياسات/ آليات للتوعية بحقوق الملكية الفكرية وتطبيقها.
- ٨- اعتماد آليات محددة لضمان التزام أعضاء هيئة التدريس بالقيم والأخلاقيات المهنية وبما يتوافق مع التشريعات والقوانين.
- ٩- اعتماد نظام فاعل للتعامل مع شكاوى وتظلمات أعضاء هيئة التدريس، وإعلانه بوسائل متعددة.
- ١٠- اعتماد نظام فاعل لتحفيز أعضاء هيئة التدريس، وإعلانه بوسائل متعددة.
- ١١- توفير موارد مالية كافية لمكافأة وتحفيز المتميزين من أعضاء هيئة التدريس.
- ١٢- صياغة معايير محددة ومعلنة لأداء أعضاء هيئة التدريس المتميز يتم وضعها في ضوء نظم متابعة الأداء الفعال.
- ١٣- متابعة الجامعة التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات المهنة.
- ١٤- المراجعة الدورية لإجراءات/ آليات التسجيل والإشراف والمتابعة وفق التغذية الراجعة من أعضاء هيئة التدريس وطلاب الدراسات العليا.
- ١٥- سيادة قيم الحرية والعدالة والمسؤولية، ومعاملة جميع الأفراد بكرامة واحترام ونزاهة؛ بحيث تصبح جزءاً من القيم الأساسية للجامعة.
- ١٦- الالتزام بالتشريعات والقوانين التي تضمن حقوق أعضاء هيئة التدريس.
- ١٧- تحقيق الاستقلالية الجامعية والحرية الأكاديمية المسؤولة على المستويات كافة.

(ثالثاً): إجراءات استيفاء المتطلبات الخاصة ب: تحديد الاختصاصات والمسؤوليات في ضوء مدخل

### الاعتماد الأكاديمي

١- اعتماد توصيف وظيفي يحدد لأعضاء هيئة التدريس مسؤولياتهم واختصاصاتهم بدقة.

٢- إتاحة التوصيف الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بوسائل مناسبة ومتعددة.

٣- منح صلاحيات التمكين والاستقلالية لأعضاء هيئة التدريس في ممارسة مهامهم.

٤- تشجيع مبدأ تفويض السلطات والصلاحيات بين أعضاء هيئة التدريس.

٥- تحديد اختصاصات ومسؤوليات الوظائف التي لم ينص عليها قانون تنظيم الجامعات (مديرو المراكز على مستوى الجامعة ومديرو الوحدات على مستوى الكليات) لأعضاء هيئة التدريس.

٦- إعلان اختصاصات ومسؤوليات الوظائف التي لم ينص عليها قانون تنظيم الجامعات لأعضاء هيئة التدريس بوسائل متعددة.

٧- إدراج الحقوق بجانب المسؤوليات في التوصيف الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس.

٨- تبني سياسات جديدة في النقل والترقية والتعيين وفق الحاجات الفعلية للجامعة وفي إطار خطة مستقبلية طموحة تعتمد على الاستثمار الأمثل للموارد.

(رابعاً): إجراءات استيفاء المتطلبات الخاصة ب: التنمية المهنية وتقييم الأداء في ضوء مدخل

### الاعتماد الأكاديمي

١- إعداد استمارات مقننة ومعتمدة لتحديد احتياجات أعضاء هيئة التدريس بصفة دورية.

٢- توزيع استمارات تحديد الاحتياجات على أعضاء هيئة التدريس، لحصرها وترتيبها حسب الأولويات.

٣- إعداد خطة تنفيذية معتمدة ومعلنة لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ووفقاً لاحتياجاتهم الآنية والمستقبلية، وبما يتناسب مع متغيرات العصر، ومنها: التكنولوجيا، والحداثة، والتقدم العلمي.

٤- توفير التسهيلات المادية والإمكانات اللازمة لدعم وتنفيذ البرامج والخطط التدريبية.

٥- إعداد استمارات تقييم مقننة ومعتمدة لقياس مردود أثر تدريب أعضاء هيئة التدريس.

- ٦- تقديم حوافز تشجع أعضاء هيئة التدريس على حضور الدورات التدريبية.
- ٧- التخفيف من مهام أعضاء هيئة التدريس أثناء فترة التحاقهم بالدورات التدريبية.
- ٨- تضمين الخطط والبرامج التدريبية ممارسات فعلية بدلاً من التدريبات النظرية التي تستهدف حصول أعضاء هيئة التدريس على الشهادة فقط.
- ٩- تحديد نسب أعضاء هيئة التدريس المستفيدين من البرامج التدريبية سنوياً ومقارنتها بالعدد الإجمالي لأعضاء هيئة التدريس.
- ١٠- التوسع في المهام والبعثات العلمية التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس؛ من خلال زيادة عدد الشراكات، والاتفاقيات، وبروتوكولات التعاون مع الكليات والجامعات المتميزة.
- ١١- زيادة الانفتاح على الجامعات الأخرى المناظرة محلياً وإقليمياً ودولياً؛ بما يؤدي إلى زيادة تبادل وتنوع المعارف والخبرات والثقافات.
- ١٢- إتاحة الفرص لظهور القدرات والمهارات الفردية الخاصة لأعضاء هيئة التدريس، التي تؤهلهم للارتقاء إلى مستويات أعلى داخل الجامعة؛ من خلال إسناد مهام ومسؤوليات معينة إليهم.
- ١٣- توفير فرص للتعلم وتطبيق المهارات المهنية المكتسبة، وتبادل المعرفة والأفكار والمبادرات الجديدة؛ من خلال توفير فرص التدريب، والتطوير، وبرامج التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس، التي تسهم في إثراء تخصصاتهم.
- ١٤- إعلان المهارات والكفايات اللازمة لتولي أعضاء هيئة التدريس المناصب القيادية في الجامعة، والكليات، والأقسام، والمراكز والوحدات الموجودة فيها.
- ١٥- تقديم البرامج والدورات التدريبية لتنمية المهارات والكفايات القيادية لأعضاء هيئة التدريس لتولي المناصب.
- ١٦- تحفيز أعضاء هيئة التدريس ودعمهم ومساعدتهم على التقدم إلى اللجان العلمية للترقي العلمي والوظيفي.
- ١٧- مساعدة أعضاء هيئة التدريس المتعثرين في الترقّي من خلال دراسة مشكلاتهم وتقديم المساعدة في العلاج، وتوفير مزيد من الدعم والتحفيز المادي والمعنوي للترقي إن تطلب الأمر.

١٨- تشكيل لجنة لصياغة معايير موضوعية لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس، واعتمادها بالمجالس الحاكمة.

١٩- نشر وإعلان المعايير المعتمدة لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بوسائل متعددة.

٢٠- إعداد استمارات مقننة ومعتمدة لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء المعايير الموضوعية، وتطبيقها بشكل دوري.

٢١- تحليل نتائج تطبيق استمارات تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس.

٢٢- إعلام أعضاء هيئة التدريس بنتائج تقييم أدائهم.

٢٣- إعداد خطة تحسين معتمدة لأداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء تحليل نتائج استمارات تقييم الأداء.

**(خامساً) : إجراءات استيفاء المتطلبات الخاصة ب: تهيئة البيئة التعليمية وتوافر مقومات الأمن والسلامة والصحة المهنية بها في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي**

١- توافر وسائل تحقيق الأمن والسلامة بمباني الجامعة (العلامات الإرشادية/ أجهزة إطفاء الحريق والتدريب عليها/ خطط الإخلاء/ السلامة المهنية/ منع العدوى وغيرها).

٢- تفعيل وحدات إدارة الأزمات والكوارث بالجامعة وعلى مستوى الكليات للقيام بأدوارها في:

- إعداد خطط الحماية والإخلاء مع تنفيذ سيناريوهات تحاكي كيفية التصرف حال وجود أزمة.

- التأكد من صلاحية نظم مكافحة الحريق ومطابقتها للمواصفات.

- التواصل المستمر مع وحدة الدفاع والحماية المدنية بالجامعة.

- نشر التوعية بأمر السلامة والأمن من خلال الندوات والمحاضرات التثقيفية.

- إعداد البرامج الوقائية والعلاجية الأولية في حال حدوث كارثة ما.

- التنسيق مع المستشفيات الجامعية لوضع آلية لكيفية التعامل أثناء الأزمات.

٣- عمل صيانة دورية لأدوات التعامل مع المخاطر والأزمات (طفايات الحريق، أدوات مشتعلة في المعامل، أسلاك كهربائية، زجاج، مواد كيميائية،.....).

٤- تبني برنامج رسمي لإدارة المخاطر والأزمات بالجامعة، يلتزم بأفضل الممارسات التي اتبعتها الجامعات الرائدة في إدارة المخاطر، من حيث:

- توافر إرشادات السلامة في بيئة العمل داخل الجامعة وعبر الموقع الإلكتروني بها.
- تقديم المساعدة الشخصية لضمان بيئة العمل المناسبة لأعضاء هيئة التدريس.
- إطلاق تطبيق مجاني للإعلام بإجراءات السلامة وحالات الطوارئ، وكيفية الوصول الفوري إلى موارد الطوارئ في الجامعة.
- ٥- تحديد وتحليل مخاطر العمل وإعداد تقارير عنها شهرياً بجميع الكليات.
- ٦- إجراء فحص دوري للوصلات الكهربائية لضمان سلامة أعضاء هيئة التدريس.
- ٧- توفير طفايات حريق صالحة للاستخدام في كل مكتب لأعضاء هيئة التدريس، مع إجراء فحص دوري لها للتأكد من صلاحيتها للاستخدام.
- ٨- تقديم تدريب إلزامي لجميع أعضاء هيئة التدريس حول مواضع السلامة في بيئة العمل بالجامعة، مثل: كيفية استخدام طفاية الحريق، التعامل مع المخاطر الطارئة.
- ٩- التقييم الدوري من قبل الجامعة لكفاءة وسائل تحقيق الأمن والسلامة بمبانيها.
- ١٠- إعداد وثيقة دليل الأبنية والمنشآت (وثيقة التقدير الكمي (NORMS)) تتضمن مباني الجامعة وأعداد القاعات الدراسية والمعامل وتجهيزاتها وغيرها ومقارنة ذلك بأعداد الطلاب وفق المواصفات القياسية للهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
- ١١- توافر المناخ الصحي في مباني الجامعة والمعامل المخصصة للبرامج (التهوية- الإضاءة الطبيعية- النظافة).
- ١٢- صيانة ونظافة دورات المياه، ومرافق الصرف الصحي في الجامعة من خلال المتابعة المستمرة.
- ١٣- توفير وسائل الاتصال والنظم التكنولوجية التي تناسب النشاط التعليمي لأعضاء هيئة التدريس.
- ١٤- اعتماد خطط فاعلة للصيانة والتحديث الدوري للقاعات والمعامل والتجهيزات والمعدات والتسهيلات الداعمة والبنية التحتية والإلكترونية المستخدمة من قبل أعضاء هيئة التدريس في العملية التعليمية.
- ١٥- تأمين الموارد البشرية والمالية للقيام بأنشطة الصيانة المختلفة.
- ١٦- توفير حاسبات آلية كافية لأعضاء هيئة التدريس، وتلائم طبيعة نشاطهم التعليمي.

١٧- توفير التسهيلات الداعمة لأعضاء هيئة التدريس والخاصة بالبنية الإلكترونية لجزء التعلم عن بعد (الخادم- البريد الإلكتروني- خدمات الإنترنت- منصة التعليم الإلكتروني- تطبيقات الفصول الافتراضية للتعلم المتزامن- برامج المعامل الافتراضية- الدعم التقني والفني وغيرها).

(سادساً): إجراءات استيفاء المتطلبات الخاصة ب: تهيئة البيئة البحثية وتوافر مقوماتها في ضوء

### مدخل الاعتماد الأكاديمي

١- إعداد استمارات مقننة ومعتمدة لتحديد الاحتياجات البحثية لأعضاء هيئة التدريس، وتطبيقها بشكل دوري.

٢- توزيع استمارات تحديد الاحتياجات البحثية على أعضاء هيئة التدريس، لحصرها وترتيبها حسب الأولويات.

٣- إعداد خطة تنفيذية معتمدة ومعلنة لتنمية القدرات البحثية لأعضاء هيئة التدريس.

٤- إعداد استمارات تقييم مقننة ومعتمدة لقياس مردود أثر تدريب أعضاء هيئة التدريس في مجال البحث العلمي.

٥- توافر أساليب داعمة للأبحاث التطبيقية لأعضاء هيئة التدريس والمشروعات البحثية البينية سواء من داخل الجامعة أو مع جهات خارجية (جوائز النشر العلمي- المسابقات البحثية).

٦- إتاحة قواعد بيانات محدثة للبحوث العلمية لأعضاء هيئة التدريس.

٧- توفير مكاتب لأعضاء هيئة التدريس على مستوى الكليات تلائم أنشطتهم البحثية من حيث: توافر الكتب والمراجع والتجهيزات والخدمات التي تقدمها (الاستعارة- التصوير- الإنترنت وغيرها).

٨- توفير معامل مركزية تلائم احتياجات أعضاء هيئة التدريس البحثية من حيث: التجهيزات- الخدمات المعملية.

٩- اعتماد سياسات/ آليات/ إجراءات داعمة للبحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس (تنظيم المؤتمرات العلمية- إصدار دورية علمية- دعم مشاركتهم بالمؤتمرات العلمية محلياً وإقليمياً ودولياً).

١٠- ملائمة محتويات المكتبات المركزية والخدمات التي تقدمها لأنشطة أعضاء هيئة التدريس البحثية.

١١- دعم حرية البحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس.

١٢- إتاحة الفرص لأعضاء هيئة التدريس للدخول في شراكات بحثية مع مؤسسات عالمية ومع هيئات الصناعة.

١٣- تأمين الموارد المالية للبحث العلمي من مصادر تمويل مختلفة (مشروعات بحثية ممولة- تسويق البحوث).

١٤- تخصيص نسبة من دخل الوحدات ذات الطابع الخاص لدعم أبحاث أعضاء هيئة التدريس.

١٥- استحداث كيانات مفعلة وداعمة للبحث العلمي وتسويق البحوث بالجامعة مثل (حاضنات المشروعات- مراكز نقل التكنولوجيا وريادة الأعمال والابتكار).

١٦- إطلاق جائزة بحثية سنوية لأفضل أبحاث أعضاء هيئة التدريس.

١٧- استحداث أوعية لنشر الإنتاج البحثي لأعضاء هيئة التدريس.

**(سابعاً): إجراءات استيفاء المتطلبات الخاصة ب: استقصاء الرضا الوظيفي في ضوء مدخل**

### **الاعتماد الأكاديمي**

١- استقصاء رضا أعضاء هيئة التدريس عن العدالة في توزيع العبء التدريسي.

٢- استقصاء رضا أعضاء هيئة التدريس عن بيئة العمل.

٣- استقصاء رضا أعضاء هيئة التدريس عن العدالة في توزيع الإشراف العلمي ومناقشة الرسائل العلمية.

٤- استقصاء رضا أعضاء هيئة التدريس باستخدام وسائل ملائمة.

٥- استقصاء رضا أعضاء هيئة التدريس عن عدالة نظم الأجور والحوافز والمكافآت.

٦- استقصاء رضا أعضاء هيئة التدريس عن نمط العلاقات الاجتماعية السائد بها.

٧- استقصاء رضا أعضاء هيئة التدريس عن المزايا والخدمات الاجتماعية والترفيهية التي تقدمها الجامعة لهم.

٨- الاستقصاء الدوري لرضا أعضاء هيئة التدريس من قبل الجامعة.



٩- وضع رابط على الصفحة الرئيسية للجامعة لاستطلاع آراء أعضاء هيئة التدريس بشكل دوري.

١٠- تحليل استمارات استقصاء رضا أعضاء هيئة التدريس.

١١- مناقشة نتائج استقصاء رضا أعضاء هيئة التدريس في المجالس المعنية.

١٢- استفادة الجامعة من نتائج استقصاء آراء أعضاء هيئة التدريس في تحسين مستوى الرضا الوظيفي لديهم.

#### (ز) - معوقات تنفيذ التصور المقترح

من المتوقع أن تواجه جامعة جنوب الوادي بعض المعوقات التي قد تؤثر على أدائها في استيفاء متطلبات تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي، ويمكن إجمال هذه المعوقات في التالي:

١- حداثة مفهوم جودة الحياة الوظيفية في الأوساط الجامعية المصرية.

٢- نقص الموارد المادية والمالية لدعم البنية التحتية وتحسين بيئة العمل بالجامعة.

٣- ضعف مهارات التخطيط والتنظيم الخاصة بتحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي.

٤- قلة الوعي الكافي من قبل بعض القيادات الجامعية بمفهوم جودة الحياة الوظيفية، وأهميتها، ودواعي الاهتمام بها، ومتطلبات تحسينها لدى أعضاء هيئة التدريس في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي.

٥- تزايد أعداد الطلاب بالجامعات سنويًا والذي يزيد من أعباء العمل التدريسية.

#### ح - سبل التغلب على معوقات تنفيذ التصور المقترح

يمكن التغلب على معوقات تنفيذ التصور المقترح من خلال الإجراءات التالية:

١- تخصيص جزء كاف من الدعم المالي المقدم للجامعة لرفع مستوى البنية التحتية وتحسين بيئة العمل بها.

٢- تفعيل دور الموارد الذاتية للجامعة (الوحدات والمراكز ذات الطابع الخاص) في سد النقص في الميزانيات العامة لدعم البنية التحتية وتحسين بيئة العمل بها.

٣- تدعيم قنوات التواصل مع القطاع الخاص لتوفير التمويل اللازم لدعم البنية التحتية وتحسين بيئة العمل بالجامعة.

- ٤- نشر ثقافة جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وصياغة المعايير والمؤشرات الدالة عليها.
- ٥- نشر ثقافة الاعتماد الأكاديمي ومعاييره ومؤشراته الخاصة بتحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.
- ٦- تعزيز التعاون بين الجامعات المصرية من خلال تبادل الخبرات في مجال تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي.
- ٧- الاستفادة من خبرات جامعات بعض الدول الأجنبية والعربية في مجال تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي.
- ٨- مراعاة العدالة في توزيع الجداول الدراسية لأعضاء هيئة التدريس.

### ثانياً: الدراسات المستقبلية المقترحة

- ١- تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس مدخل لتطوير الأداء بالجامعات المصرية.
- ٢- متطلبات تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء خبرات بعض الدول.
- ٣- أثر تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس على مستوى جودة التعليم الجامعي.
- ٤- تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء بعض المداخل الحديثة.
- ٥- تحسين جودة الحياة الوظيفية للقيادات الجامعية في ضوء معايير الاعتماد.



## المراجع

## أولاً: المراجع العربية

- ١- أبو عودة، محمود إسماعيل محمود. (٢٠١٨). أثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق التميز المؤسسي: دراسة تطبيقية على منظمات المجتمع المدني في قطاع غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، فلسطين (قطاع غزة).
- ٢- أبو ناهية، صلاح الدين محمد. (١٩٩٤). القياس التربوي، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- ٣- البحيص، عبد المعطي محمود. (٢٠١٤). دور تمكين العاملين في تحقيق التميز المؤسسي: دراسة ميدانية، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر، غزة، تم الاسترجاع من: [http:// www. Pdf drive. Com- d44047561. Pdfl](http://www.Pdfdrive.Com-d44047561.Pdf)
- ٤- الحربي، أفراح محمد علي سعد. (٢٠٢٢). "أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الميزة التنافسية لجامعة جدة"، المجلة العربية للنشر العلمي، تصدر عن مركز البحث وتطوير الموارد البشرية رماح، الأردن، ع(٣٤)، ص ٢٠٢٢، ص ٥٤ - ٨٨.
- ٥- الدسوقي، إيمان إبراهيم. (٢٠١٥). "واقع جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الدمام"، مجلة العلوم التربوية، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة، مج(٢٣)، ع(٤)، ص ٣٦١ - ٣٩٦.
- ٦- الزعبي، إبراهيم بن عبدالله بن عبد الرحمن. (٢٠١٢). "فعالية برنامج للتنمية المهنية قائم على تطبيقات الأيزو بالمؤسسات التعليمية في تحسين جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة بالمملكة العربية السعودية"، مجلة دراسات تربوية ونفسية، كلية التربية، جامعة الزقازيق، ع(٧٦)، يوليو ٢٠١٢، ص ١ - ٧٠.
- ٧- السالم، مؤيد. (٢٠٠٩). إدارة الموارد البشرية (مدخل استراتيجي تكاملي)، الأردن: دار إثراء للنشر والتوزيع.
- ٨- السديري، ديمة بن سلطان أحمد؛ الشماسي، أريج بنت عبد الرحمن. (٢٠٢٢). "دور جودة الحياة الوظيفية في تحقيق السعادة المؤسسية: دراسة ميدانية على الموظفين والإداريين في جامعة جدة بمحافظة جدة"، المجلة العربية للنشر العلمي، تصدر عن مركز البحث وتطوير الموارد البشرية رماح، الأردن، ص ١ - ٣٧.

- ٩- السيد، أسماء فتحي. (٢٠٢٠). "تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية باستخدام مدخل التمكين"، مجلة كلية التربية، جامعة بنها، مج(٣١)، ع(١٢١)، ص ص ٥٠٧ - ٥٧٨.
- ١٠- السيد، سماح السيد محمد. (٢٠١٨). "تحسين جودة الحياة الوظيفية لمعلمي مدارس التعليم الثانوي العام في ضوء مدخل الإدارة بالمشاركة"، مجلة كلية التربية بالمنوفية، جامعة المنوفية، مج (٣٣)، ع(١)، ص ص ٢٣٧ - ٢٧٩.
- ١١- الصليبي، عمر جبرائيل جبر. (٢٠١٨). "واقع جودة الحياة الوظيفية ودورها في الحد من الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في جامعة القدس"، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية: جامعة زيان عاشور بالجلفة- الجزائر، العدد الاقتصادي- مج (١٢)، ع (٣)، يوليو ٢٠١٨، ص ص ١٤ - ٢٧.
- ١٢- المخلافي، سلطان سعيد عبده. (٢٠٠٨). "المشكلات التي تؤثر على الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز"، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، مج(٢٤)، عدد(١)، ج(١)، يناير ٢٠٠٨، ص ص ٣٦٤ - ٤٠٦.
- ١٣- الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد. (إصدار يوليو ٢٠٢٢). معايير اعتماد برامج التعليم العالي، رئاسة الوزراء، جمهورية مصر العربية.
- ١٤- الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد. (الإصدار الثالث، يوليو ٢٠١٥). دليل اعتماد كليات ومعاهد التعليم العالي، رئاسة الوزراء، جمهورية مصر العربية.
- ١٥- الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد. (الإصدار الثاني، إبريل ٢٠١٧). معايير اعتماد الجامعات، رئاسة الوزراء، جمهورية مصر العربية.
- ١٦- جابر، جابر عبد الحميد؛ كاظم، أحمد خيرى. (١٩٩٦). مناهج البحث في التربية وعلم النفس، القاهرة: دار النهضة العربية.
- ١٧- جاد الرب، سيد محمد. (٢٠٠٨). جودة الحياة الوظيفية (QWL) في منظمات الأعمال العصرية، القاهرة: دار الفكر العربي للنشر.
- ١٨- جمهورية مصر العربية- وزارة التعليم العالي. (٢٠١٨). قانون تنظيم الجامعات ولوائحه التنفيذية وفقاً لأخر التعديلات، القاهرة: دار العربي للنشر والتوزيع.
- ١٩- حمادنة، همام. (٢٠١٩). "مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية"، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، تصدر عن

- الأمانة العامة لاتحاد الجامعات العربية، الجمهورية اليمنية، صنعاء، مج (١٢)، ع (٣٩)، ص ص ١٠٣ - ١٣٠.
- ٢٠- حمود، خضير كاظم. (٢٠٠٢). السلوك الإداري، عمان: دار الصفاء للنشر والتوزيع.
- ٢١- حند، محمد العيد. (٢٠١٤). مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات وعلاقته بالرضا الوظيفي: دراسة ميدانية على الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال فرع ولاية الوادي، رسالة ماجستير، جامعة الشهيد حمه لخضر، الجزائر.
- ٢٢- خالد، عبد الكريم؛ بو حفص، مبارك. (٢٠١٥). "فلسفة إدارة جودة الحياة الوظيفية في المجال المهني"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية: جامعة قاصدي مرباح- وقله (الجزائر)، ع(٢٠)، سبتمبر ٢٠١٥، ص ص ١١٧ - ١٤٩.
- ٢٣- خوقير، مها بنت جميل. (٢٠١٨). "جودة الحياة الوظيفية في جامعة الملك عبد العزيز من منظور أعضاء هيئة التدريس والإداريين"، مجلة كلية التربية: كلية التربية، جامعة طنطا، مج(٦٩)، ع(١)، ج(١)، يناير ٢٠١٨، ص ص ٦٧٠ - ٧٠٠.
- ٢٤- دالين، ديو بولد فان. (١٩٩٤). مناهج البحث في التربية وعلم النفس، ترجمة: محمد نبيل نوفل، آخري، ط٥، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- ٢٥- سعاد، بعجي. (٢٠١٩). "دور متطلبات جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الأداء المتميز للعاملين في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، دراسة حالة مؤسسة (أركوديم) ميديا، مجلة البشائر الاقتصادية، تصدر عن كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة طاهري محمد، بشار (الجزائر)، مج (٥)، ع(٢)، ص ص ٥١٤ - ٥٣٤.
- ٢٦- سعد، أمينة خير توفيق. (٢٠٢١). "واقع جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين بمكتبات جامعة الإسكندرية، دراسة ميدانية"، المجلة العلمية للمكتبات والوثائق والمعلومات، قسم المكتبات والوثائق وتقنية المعلومات بكلية الآداب، جامعة القاهرة، مجلد (٣)، عدد (٥)، ص ص ١٩٣ - ٢٥٤.
- ٢٧- عبد الخالق، محمد محمد أحمد. (٢٠٢٠). "اسهامات التكنولوجيا الحديثة في تحقيق معايير جودة الحياة الوظيفية للمعلم الجامعي: دراسة تحليلية"، المجلة التربوية: كلية التربية، جامعة سوهاج، ع(٧٨)، ص ص ١٠٨١ - ١١٣٧.
- ٢٨- عبد المطلب، محمد سعيد. (٢٠١٦). "دراسة مقارنة لجودة الحياة الوظيفية في جامعتي كورنيل الأمريكية وتورنتو الكندية وإمكانية الإفادة منها في جامعة عين شمس"، مجلة الإدارة

- التربوية، تصدر عن الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، ع(١٠)،  
سبتمبر ٢٠١٦، ص ص ٢٨٥ - ٣٣٦.
- ٢٩- عطوان، أسعد حسين؛ مطر، يوسف خليل. (٢٠١٨): مناهج البحث العلمي، لبنان، بيروت:  
دار الكتب العلمية.
- ٣٠- علام، سحر فاروق. (٢٠١٢). "جودة الحياة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة  
التدريس بالجامعة"، دراسات عربية في علم النفس: رابطة الأخصائيين النفسيين  
المصرية، مج (١١)، ع(٢)، إبريل ٢٠١٢، ص ص ٢٤٣ - ٣٠٦.
- ٣١- علام، ممدوح علام معوض. (٢٠١٨). متطلبات تفعيل جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة  
التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الأزهر،  
القاهرة.
- ٣٢- فواتيح، محمد الأمين أحمد؛ مبارك، بو حفص. (٢٠١٦). "جودة حياة العمل في ظل إدارة  
الجودة الشاملة- دراسة ميدانية"، مجلة تنمية الموارد البشرية، تصدر عن وحدة بحث  
تنمية الموارد البشرية بجامعة محمد لمين دباغين سطيف 2، الجزائر، ع(١٢)، ٢٠١٦،  
ص ص ٣٣٧ - ٣٧٧.
- ٣٣- كسنة، محمد؛ قهيري، فاطنة. (٢٠١٧). "أثر العدالة التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية: من  
وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير  
بجامعة الجلفة"، مجلة دفاتر اقتصادية: كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم  
التسيير، جامعة عاشور زيان الجلفة- الجزائر، مج (٨)، ع(١٥)، سبتمبر ٢٠١٧، ص  
ص ١٧١ - ١٨٩.
- ٣٤- ماضي، خليل إسماعيل. (٢٠١٤). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي  
للعاملين، "دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية"، رسالة دكتوراه، جامعة قناة  
السويس، مصر.
- ٣٥- محمد، عبير أحمد؛ عبد الفتاح، هدى معوض. (٢٠٢٠). "تحسين جودة الحياة الوظيفية  
للإداريين بكلية التربية جامعة المنوفية كأحد متطلبات جائزة المؤسسة الحكومية المتميزة  
بالاستفادة من الخبرة الكندية"، مجلة دراسات تربوية واجتماعية، كلية التربية، جامعة  
حلوان، مج(٢٦)، عدد ديسمبر ٢٠٢٠، ج(٢)، ص ص ١ - ١٥٢.

- ٣٦- ميرة، أبو عجيلة علي. (٢٠١٩). "الجودة الشاملة ودورها في تحسين جودة الحياة الوظيفية، دراسة ميدانية في الكليات التقنية بمدينة طرابلس"، مجلة كلية الاقتصاد للبحوث العلمية، المستودع الرقمي لجامعة الزاوية، ع(٤)، ص ص ١ - ٣٤.
- ٣٧- نصر، عزه جلال مصطفى. (٢٠٢٠). "تحسين جودة الحياة الوظيفية لقادة مدارس التعليم العام بمصر: آليات مقترحة"، مجلة الإدارة التربوية، تصدر عن الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، مج (٢٦)، ع(٢٦)، إبريل ٢٠٢٠، ص ص ١٣ - ٩٧.

### ثانياً: المراجع الأجنبية

- 38- Aqarni, Saleh Ali. (2016). Quality of Work Life as predictor of work Engagement Among the Teaching Faculty of King Abdul Aziz University, International Journal of Humanities and Social, vol.6, no.8, August 2016, pp. 118- 135.
- 39- Chatterjee, Pujasree (2018). Changing Dimensions of Quality of working life of the university Teaching Faculties: A Sociological Analysis, international Journal of Humanities and Social Science Invention (IJHSSI), Issn (online): 2319- 7722, Issn (print): 2319-7714, Volume7, Issue 03 ver. Iv, March. 2018, pp. 38- 42.
- 40- Dahi, Seven- Age& Guillen, Anam.(2009). Quality of Work in the European: Concept, Data and Debates form A transnational.
- 41- Fontinha, R., Easton, S. and Voulaar, D. (2019). Over time and Quality of working life in academics and non- academics: the Role of perceived Work- Life balance. International Journal of stress Management, 26(2). Pp. 173- 183.
- 42- Kumar, Surya.(2013). A Study on Quality of Work Life Among the Employees at Metro Engineering private limited. International Journal of Management, vol.4, Issu,1.
- 43- Muindi, Florence& Kobonyo, Peter(2015). Quality of Work Life, Personality Job Satisfaction, Competence, and Job Performance: a critical review of literature, European Scientific, Journal,

September 2015 edition vol.11, no.26, Issn:1857- 7881 (print)e-  
Issn 1857- 7431, pp. 223- 240.

- 44- Noor, Sarnia Muhammad& Abdullah, Mohamed Adli (2012). Quality of Work Life Among Factory Workers in Malaysia. Journal of Social and Behavioral Sciences. Vol. 35.
- 45- Osibango, Omotayo A., Oyewunmi, Adebukola E., Abiodun, Abolaji J., Oyewunmi, Olabode A., (2019). Quality of work- Life and Organizational Commitment among academics in tertiary education, International Journal of Mechanical Engineering and Technology (IJMET), Volume 10, Issue 02, February 2019, pp. 418- 430, Article ID: IJMET- 10- 02- 044.
- 46- Pandey, Archana and Jha, B. K. (2014). Review and Redefine: Quality of Work Life for Higher Education, Global Journal of Management and Business Research: Administration and Management, volume 14, Issue11, ver. 1.0 Year, Type: Double Blind Peer Reviewed International Research Journal, Publisher: Global Journal Inq. (USA), pp34- 41.
- 47- Raj, Adhikari, Dev. et.al. (2010). Decent Work And Work Life Quality In Nepal: An observation, Employee Relations, Emerald, vol.34, Issue; 1, 2010, pp.61- 79.
- 48- Srivastava, Shefali and Kanpur, Rooma (2014). A study on Quality of Work Life: Key Elements& It is Implications, IOSR Journal of Business and Management (IOSR- JBM) e- ISSN: 2278- 487x, p- ISSN: 2319- 7668. Vol.16, Issue3, ver.1 (Mar.2014). pp54- 59.
- 49- Werther, William. B, Jr& Davis, Keith (2002). Human Recourses and Persomel Management, New York. McGraw- Hill Inc.



- 50- Zare, Hamid, Haghgooyan, Zolfa and Asl, Zahra Karimi (2014). Identification the Components of Quality of Work Life and measuring them in faculty members of Tehran University, Iranian Journal of Management Studies (IJMS), vol.7, no.1, January 2014, pp.35- 41.

## ملحق (١)

## قائمة بأسماء السادة المحكمين

م	الاسم	الوظيفة
١	أ. د/ خديجة عبد العزيز علي إبراهيم	أستاذ أصول التربية، كلية التربية، جامعة سوهاج.
٢	أ. د/ صلاح الدين محمد توفيق	أستاذ أصول التربية والتخطيط التربوي، كلية التربية، جامعة بنها.
٣	أ. د/ عماد صمونيل وهبة جرجس	أستاذ أصول التربية، كلية التربية، جامعة سوهاج.
٤	أ. د/ محمد سيد محمد السيد	أستاذ أصول التربية، كلية التربية بقنا، جامعة جنوب الوادي.
٥	أ. د/ ناجي عبد الوهاب هلال	أستاذ أصول التربية، كلية التربية بقنا، جامعة جنوب الوادي.
٦	أ. د/ هويدا محمود الإتربي	أستاذ أصول التربية، كلية التربية، جامعة طنطا.
٧	أ. م. د/ منى عرفه حامد عمر	أستاذ أصول التربية المساعد- كلية التربية- جامعة أسوان.
٨	د/ أماني عبد المنعم محمد	نائب مدير مركز ضمان الجودة لشئون الأيزو الأسبق، جامعة جنوب الوادي.
٩	د/ منى محمد شحات	نائب مدير مركز ضمان الجودة لشئون الاعتماد، جامعة جنوب الوادي.

ملحوظة: تم الترتيب وفقاً للدرجة أولاً ثم الترتيب الأبجدي.

ملحق (٢)

## الإحصائية والمواقفات الإدارية

07/10/23, 10:09 AM

about:blank

IC TP

إحصائية أعداد أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم  
المعتمدين حتى تاريخ 10/6/2023  
القائمون والغير قائمين على العمل جامعة جنوب الوادي

الإدارة العامة لشؤون المعلمين  
مستودع الوثائق - حضانة - صفوط ابتدائية - إعداد

مقام التقارير لوزراء التربية المصرية - 10/06/2023

الاسم	الاسم	أستاذ		أستاذ مساعد		مدرس		مدرس مساعد		مفتحة		الإجمالي
		أ	ب	أ	ب	أ	ب	أ	ب	أ	ب	
1	كلية الطب البيطري بغنا	13	3	18	8	16	9	5	13	12	5	102
2	كلية الحقوق بغنا	2		4						7	1	33
3	كلية التربية بغنا	15	3	11	5	69	29	69	13	5	18	55
4	كلية الفنون بغنا	5		13		6	16	6	16	5	15	304
5	كلية الهندسة بغنا	5		13		3	6	26	13	7	2	92
6	كلية طب العم والأسيان	3		3		2	12	2	12	4	9	47
7	كلية التربية الرياضية بغنا	6		4		2	12	5	1	2	1	53
8	كلية الإعلام وتكنولوجيا الاتصال	1	1	1	1	7	11	1	7	1	2	50
9	كلية المنطق الطبيعي	2		3		7	4	3	7	4	3	41
10	كلية الصيدلة	1		2		4	3	2	4	3	2	40
11	كلية الحاسبات والمعلومات	2		2		3	2	2	3	2	5	20
12	كلية التربية النوعية بغنا	10	5	10	3	25	10	11	23	10	28	121
13	كلية الآداب بغنا	14	1	11	7	43	21	7	52	3	5	217
14	كلية التربية بغنا	15	1	8	6	8	5	3	12	8	8	105
15	كلية التربية بغنا	11	3	5	3	5	3	3	31	31	4	76
16	كلية التربية بغنا	11	3	5	3	5	3	3	31	31	4	209
17	كلية العلوم بغنا	27	4	15	15	43	15	15	43	15	15	68
18	كلية التجارة بغنا	3		5		6	15	4	6	15	4	38
19	كلية الآثار	3	1	6	1	4	7	1	4	5	2	37
20	كلية التربية بالهردهة	4	1	3	3	8	1	3	8	1	4	13
21	كلية الألسن											11
22	كلية الحاسبات والذكاء الاصطناعي											11
الإجمالي		131	24	161	76	286	270	200	297	123	324	1892
الإجمالي		901	991									

المدرسة  
كلية التربية  
0.04/16

د. محمد -

- مسك الختام
- تسجيل الدخول
- دخول لأول مرة
- الصفحة الرئيسية
- موقع الجامعة



## تفاصيل معاملة



الناشر: محمد طابع محمود الطيب  
الإدارة: ماجستير ودكتوراه قسم الأصول

كود المعاملة: 212123/29441

تاريخ النشر: 2023/6/4

العنوان : استبانة خاصة ببحث تربوي بعنوان ( متطلبات تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء  
الموضوع : استبانة خاصة ببحث تربوي بعنوان ( متطلبات تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي " دراسة  
ميدانية"

خاص بالدكتورة عزة احمد صادق علي استاذ أصول التربية المساعد بكلية التربية

الملفات المرفقة:

الرقم	الجهة الناشرة	وصف الملف	عرض
1	كلية التربية بقنا/ ماجستير ودكتوراه قسم الأصول	استبانة خاصة ببحث تربوي بعنوان ( متطلبات تحسين جو	عرض الملف

معاملات مرتبطة بهذه المعاملة لا يوجد

تتبع مسار المعاملة

الرقم بتاريخ	مرسل من	الاجراء	الناشرة	مرسل الى	تم الاستلام؟
05/06/2023	عميد كلية التربية بقنا	إحالة	السيد أ.د / رئيس قسم أصول التربية لابلاغ السيدة الدكتورة عزة احمد صادق	رئيس قسم أصول التربية	لا
04/06/2023	نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث	رد	الموافقة	- عميد كلية التربية بقنا	نعم
04/06/2023	عميد كلية التربية بقنا	إحالة	معالي أ.د / نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث للتكرم بالموافقة	نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث	نعم
04/06/2023	إدارة الدراسات العليا	إحالة	استبانة خاصة ببحث تربوي بعنوان ( متطلبات تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء	- عميد كلية التربية بقنا	نعم
04/06/2023	ماجستير ودكتوراه قسم الأصول	إرسال		- ادارة الدراسات العليا	نعم

## لوحة الإدارة

- حسابي الشخصي
- تحديث البيانات الشخصية
- تقديم طلب شخصي
- تقديم تظلم
- البريد الشخصي الوارد
- أرشف طلبات السفر السابقة
- أرشفيد الوارد الشخصي

١) يتم تزويد الباحثة بالبيانات الإحصائية المطلوبة  
٢) تسهيل مهمة الباحثة في تنظيم الوثائق من أجل كتابة البحث

مع التحية  
أهلاً بك  
٢٠٢٢ / ١٦ / ٨

UNIVERSITY - FACULTY OF EDUCATION  
10  
10  
UNIVERSITY  
جامعة جنوب الوادي

السيد الأستاذ الدكتور/ عميد الكلية

تحية طيبة وبعد .....

تقوم الباحثة بدراسة ميدانية ضمن متطلبات استكمال بحث تربوي بعنوان: متطلبات تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي: دراسة ميدانية، وتهدف إلى: التعرف على واقع استيفاء متطلبات تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بكليات: الطب- الزراعة- التربية النوعية- الآداب- التمريض- العلوم- الإعلام- الطب البيطري- التربية بقتا- التجارة.

وفي إطار ذلك الرجاء من سيادتكم التكرم بالموافقة على/ واتخاذ ما يلزم بشأن الحصول على إحصائية تفصيلية للعام الجامعي ٢٠٢٢/٢٠٢٣ عن أعداد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بكليات الجامعة عينة الدراسة.

وإذ نشكر سعادتكم على حسن تعاونكم الصادق معنا .....

معالي الأستاذ الدكتور/ نائب رئيس الجامعة  
لدراسة العليا والعلوم  
الرياض المنكوش بالمرافقة لاستكمال متطلبات  
البحث للسيدة الدكتورة/ عزة أحمد هادي  
مع فائق تحياتي  
١٦/٨  
٢٠٢٢

أ.م. د/ عزة أحمد صادق علي  
أستاذ أصول التربية المساعد

مرافقه

١) إبداء الموافقة على إعداد البحث  
أ.م. د/ عزة أحمد صادق علي  
تسهيل مهمة الباحثة

٢) الموارد البشرية لتزويد  
البيانات المطلوبة  
مع التحية  
أهلاً بك  
٢٠٢٢ / ١٦ / ٨