



**العوامل المؤثرة على مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس
المبعوثين للخارج**
**Factors affecting the level of job satisfaction for faculty
members sent abroad**

إعداد

أ.م.د/كريم حسن همام
أستاذ تنظيم المجتمع المساعد
كلية الخدمة الاجتماعية
جامعة حلوان

٢٠٢١م



العوامل المؤثرة على مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس المبعوثين للخارج

تاريخ الاستلام: ٢٠٢١/٩/٢٨ تاريخ النشر: ٢٠٢١/١٠/٢٩

مستخلص:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس المبعوثين للخارج في مهمات علمية، ولقد جاءت هذه الدراسة لتعكس مدى الاهتمام بهذه الظاهرة محاولة بذلك تحديد العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي والتي يمكن إجمالها في:

- التعرف على العوامل المؤثرة على مستوى الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بشكل عام.

- ترتيب العوامل المحددة لمستوى الرضا الوظيفي حسب أهميتها النسبية لأعضاء هيئة التدريس.

- قياس درجة الاختلاف بين أعضاء هيئة التدريس الراضين عن العمل، وبين فئة غير الراضين من حيث (الدرجة العلمية، الخبرة، السن).

وقد أجريت على أعضاء هيئة التدريس العاملين بالجامعات المصرية والمشاركين في الدورات التدريبية (البعثات العلمية) المؤهلة لسفرهم للخارج، وقد تضمنت الدراسة عينة قدرها (٣٧٧) مفردة، وقد استخدمت الدراسة مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة في طبيعة البيانات وفرض الدراسة مثل (النسب والتكرارات، المتوسط المرجح بالأوزان)، اختبار (test Z، اختبار (كا²)، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

١ -توجد مجموعة من العوامل ذات التأثير على مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس عن أعمالهم تمثلت في (الرضا عن علاقات العمل، إدارة الأقسام العلمية، الأمان الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، إدارة الكلية، نظام الترقية المعمول به بالجامعة، ظروف العمل لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة والمراكز البحثية، الراتب الذي يتقاضاه أعضاء هيئة التدريس بالجامعة والمراكز البحثية وملحقاته).

٢ -لا يوجد اتفاق بين أعضاء هيئة التدريس على ترتيب العوامل المحددة لدرجة الرضا الوظيفي (الراتب، إدارة الكلية، الترقية، ظروف العمل، العلاقات بين الزملاء، الأمان الوظيفي، إدارة القسم).

٣- لا يوجد فرق معنوي بين أعضاء هيئة التدريس من حيث الرضا عن العمل من عدمه حسب الخصائص الديمغرافية المميزة لهم (الدرجة العلمية، مستوى التعليم، الخبرة العملية، السن).

٤- هذا وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات الموضوعية في هذا المجال. الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، أعضاء هيئة التدريس، العوامل.

Abstract:

This study aims to identify the level of job satisfaction for faculty members who sent abroad on scientific missions, this study came to reflect the extent of interest in this phenomenon, in an attempt to identify the factors affecting job satisfaction, which can be summarized in:

- Identify the factors affecting the level of job satisfaction among faculty members in general.
- Arranging the factors determining the level of job satisfaction according to their relative importance to faculty members.
- Measuring the degree of difference between the faculty members who are satisfied with the work and the dissatisfied category in terms of (educational degree, experience, age).

It was conducted on faculty members working in Egyptian universities and participants in training courses (scientific missions) eligible for their travel abroad. The study included a sample of (377) singles. The study used a set of appropriate statistical methods in the nature of the data and hypothesis of the study such as (ratios, frequencies, average Weighted by weights, test (Z), test (Ka²), the study reached a set of results, the most important of which are:

1. There are a number of factors that affect the level of faculty members' satisfaction with their work represented in (satisfaction with work relations, management of scientific departments, job security for faculty members, college management, promotion system in force at the university, working conditions for faculty members at the university The salary received by faculty members at the university and its attachments).
2. There is no agreement among the faculty members on the arrangement of the determining factors for the degree of job satisfaction (salary, faculty management, and promotion, working conditions, relations between colleagues, job security, and department management).

3. There is no significant difference between faculty members in terms of job satisfaction or not, according to the demographic characteristics that distinguish them (educational degree, education level, work experience, age).

4. The study reached a set of objective recommendations in this field.

Keywords: Job satisfaction, Faculty members, factors.

أولاً: مدخل مشكلة الدراسة:

تضطلع مؤسسات التعليم العالي بدور مهم في تحقيق الأهداف التربوية المنشودة، ومن أبرز هذه المؤسسات الجامعة والمراكز البحثية، فهي مؤسسات مجتمعية تحتل مكانة العقل المفكر للمجتمع، ويقع علي عاتقها مهام عديدة في المجالات العلمية والمهنية والتكنولوجية، ولهم وظائف أساسية أهمها الإعداد الأكاديمي والمهني والثقافي للطلاب، ووظيفة البحث العلمي، وكذلك المشاركة في خدمة البيئة وتطوير المجتمع وحل مشكلاته (كمال، ٢٠٠٥، ص ٥).

والرضا الوظيفي هو مقدار أو درجة الإرضاء والرضا الذي يشعر به الموظف تجاه وظيفته الإجمالية، مع الأخذ في الاعتبار هذه المعادلة (رضاه عن الوظيفة نفسها، والعائد من الوظيفة، والمستويات الأعلى، وسياسات العمل). (Sreih, 2020, p 1).

تواجه المنظمات أيا كان نشاطها مشكلة هامة تتمثل في كيفية ضمان التعاون الإيجابي والولاء والانتماء من جانب العاملين لتحقيق أهدافها، وقد أدى هذا إلى زيادة الاهتمام بدراسة الرضاء الوظيفي كأحد الأدوات الهامة لتحقيق ما سبق، ويلاحظ أن معظم الدراسات التي تمت عن الرضاء الوظيفي تمت في القطاع الخاص، والقطاع العام (الحكومي) بشكل عام والمؤسسات الأكاديمية بشكل خاص لم تحظى بنصيب كافي في هذا المجال.

ومن هنا قام الباحث بدراسة استطلاعية اعتمد فيها على البيانات المنشورة المختلفة، والتقارير التي تصدرها وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، والبيانات الإحصائية بإدارة شؤون أعضاء هيئة التدريس، وكذلك المقابلات التي أجريت مع بعض أعضاء هيئة التدريس بصفة الباحث أحد أعضاء الهيئة التدريسية وأيضاً لعمله كمدير لمعهد إعداد القادة الذي تتم فيه إجراء دورات تدريبية مؤهلة لسفر أعضاء هيئة التدريس للخارج، بهدف التعرف على العوامل التي قد تحد من مستوى رضائهم عن العمل وأثر تلك العوامل على مستوى أدائهم.

واستنادا إلى هذه الدراسة الاستطلاعية توصل الباحث مبدئياً إلى التأكد من وجود المشكلة محل البحث، الأمر الذي دفع الباحث إلى محاولة إجراء هذه الدراسة الميدانية على

الجامعات المصرية للتعرف على أسباب هذه الظاهرة، ومحاولة اقتراح الأسلوب المناسب للقضاء عليها أو على الأقل التقليل من حدتها.

هذا ويشهد التعليم العالي في الوطن العربي إهتماماً متزايداً بقضايا الجودة الشاملة، وتمثل ذلك في حرص بعض الجامعات العربية على إنشاء وحدات أو إدارات متخصصة لضمان الجودة في التعليم الجامعي، والجودة الشاملة بمفهومها العام تشير إلى ضرورة الإهتمام بكل عناصر نظام التعليم الجامعي والذي يشمل المدخلات والعمليات والمخرجات والتغذية الراجعة؛ ولذلك فإن تطور منظومة التعليم في أى مؤسسة أكاديمية مرهون بتطور الجانب الأكاديمي والجانب الإداري وقدرة المؤسسة على توفير البيئة المناسبة للعاملين والأساتذة والتي تمكنهم من التفاعل والتعاون لإنجاز الأعمال بأعلى جودة ممكنة، وبما يكفل تقديم الخدمة التعليمية المتميزة للطلاب، ومن المؤشرات التي تستخدم لقياس جودة الخدمة في المؤسسات التعليمية هو تحقيق أعلى مستويات الرضا من قبل الطلاب عن كل ما تقدمه المؤسسة من خدمات، وكذلك رضا أفراد المجتمع عن الخدمات التي تقدمها المؤسسة للمجتمع ومنظماته ورضاهم عن مستوى الخريجين الذين يلتحقون بسوق العمل. وذلك لا يتحقق إلا عن طريق الأداء المتميز لأعضاء هيئة التدريس وللعاملين في المجال الإداري بالمؤسسات الأكاديمية، ويتحقق ذلك بتوفير مستويات مرتفعة من الرضا عن كل ما تقدمه المؤسسة (عكاشة، ٢٠٢٠، ص ٥).

وأن رضا عضو هيئة التدريس والهيئة المعاونة من العوامل المؤثرة في مدى كفاءتهم في العمل وانتمائهم للمهنة كما ان مستوى الرضا الوظيفي لعضو هيئة التدريس ينعكس على سلوكه وتصرفاته داخل قاعات المحاضرات وعلى تفاعله مع طلابه. ومن هذا المنطق تبرز أهمية قياس مستويات الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والتعرف على أبرز العوامل المؤدية الى ارتفاع مستوياته وتدنيها، يعد الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس من اهم العوامل ذات التأثير الايجابي نحو بذل المزيد من الجهود باتجاه تحسين وتطوير الاداء، وبالتالي تطوير العملية التعليمية (زرعة، ٢٠٠٩، ص ٢١).

هذا وقد شاع استخدام هذا المصطلح داخل المؤسسات العامة والخاصة، وفي معظم مجالات العمل والوظائف، وأعطى المدرء لهذا الموضوع اهتماما خاصا باعتباره عنصرا ومفهوما إداريا محفزا للعاملين، له اثر فعال على إنتاجية العمل وتطوره ويسهم في

التزام العاملين بمؤسساتهم ووفائهم لتعهداتهم نحوها وارتباطهم بعملهم وانجازه على أكمل وجه (عبدالقادر، ٢٠٠٦، ص ٣٨).

كما أن الرضا الوظيفي يسهم في تحسين صحة الموظف النفسية والجسمية و الذهنية ونوعية الحياة داخل وخارج بيئة العمل. لذا " يسلم معظم الباحثين بأن مفهوم الرضا الوظيفي هو من المفاهيم التي يصعب تعريفها أو قياسها وذلك داخل شعور الإنسان إلا أن هناك من اهتم بالموضوع وأطلقوا التفسيرات والتعريفات للرضا الوظيفي عام أو جزئي يرتبط بنوع العمل" هذا وبرغم اختلاف الباحثين حول تحديد ال عناصر التفصيلية للإدارة إلا أنه يمكن إجمالها في عنصرين - العنصر التنظيمي والعنصر البشري. فعنصر التنظيم يتكون من الهياكل والوظائف التي يمكن تغييرها وإعادة تشكيلها، بحيث تصبح أكثر كفاءة وفاعلية وأكثر ملائمة للظروف البيئية المتغيرة والمتطورة. أما العنصر البشري فيتعلق اهتمامه بالجانب الإنساني عن طريق عوامل مستمرة منها التدريب المستمر للموظفين والإداريين، وإكسابهم المهارات المناسبة لطبيعة عملهم، وتنمية الإحساس بالمسؤولية والثقة بالنفس وتحفيزهم وزيادة ولائهم للعمل. بالإضافة إلى تلبية احتياجاتهم الوظيفية والشخصية، وتوفير الخدمات العامة لهم من خلال المؤسسة والتي من شأنها أن تعزز من أواصر الألفة والانتماء عند العاملين نحو مؤسساتهم، وهو ما ينسجم ويتوافق مع الهدف الأساسي الذي من أجله وجدت الإدارة. (Straiter L, 2004, p 6)

وانطلاقاً من اهتمام الأمم بالتعليم سواء المتقدمة منها أو النامية وجعله أهم قضاياها لإيمانها بأن الاستثمار في رأس المال البشري هو الاستثمار الفعلي والحقيقي للتنمية بجميع مجالاتها الذي يعود عليها بمردود اقتصادي كبير سيظل على فترات طويلة، وذلك إيماناً بالمقولة السائدة ("إذا كان من الصعب قياس العائد من وظيفة التنمية البشرية ذاتها عندئذ يصبح من المستحيل قياس العائد من الاستثمار البشري للأنشطة الأخرى")، وانطلاقاً من ذلك فإن الهدف من قياس الرضا الوظيفي هو تعظيم الاستفادة من العنصر البشري في مؤسسات التعليم العالي المتمثلة في الجامعات والمراكز البحثية والتي تشكل العمود الفقري لنمو وتطور المجتمعات، وتحتل رأس الهرم التعليمي والتي تتأثر إلى حد كبير بنوع الإدارة والخدمات التي تقدمها.

وبما أنها تخضع إلى مجموعته من القوانين والأنظمة والتعليمات والتي يفترض أن لا تعمل على تنفيذها فقط، بل وتعمل من خلال إدارتها على رفع مستوى التشريعات قلباً وقالباً

من أجل خدمه وتحسين أوضاع العاملين فيها ورفاهيتهم وذلك بالاستجابة لاحتياجاتهم وتوفير الخدمات لهم.

وفى إطار ما تقدم ولرغبة الباحث فى الكشف عن العوامل التي تؤثر عن الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في الجامعات والمراكز البحثية، قام بالإطلاع على مجموعة من الدراسات السابقة والمرتبطة بموضوع دراسته لتساعده فى تحديد وصياغة مشكلة بحثه وفروضة.

حيث جاءت دراسة (نواف بن عبد الله، ٢٠٠١) ، بهدف التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات مدارس التعليم العام التابعة لوزارة المعارف والرئاسة العامة لتعليم البنات، وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا بين مديري ومديرات مدارس التعليم العام في البعد الكلي وفي جميع مجالات الدراسة ما عدا (مجال المكانة الاجتماعية) حيث وجدت فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المديرات، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا بين مديري ومديرات مدارس التعليم العام في البعد الكلي وفي مجال (ظروف العمل، وفرص النمو والتقدم الوظيفي) تعزى للمرحلة التعليمية وذلك لصالح مديري ومديرات المرحلة الابتدائية، كما أن هناك مجموعة من العوامل يرى مديرو ومديرات المدارس أنها معوقات للرضا الوظيفي لديهم أهمها: (عدم أخذ المسؤولين برأي مديري ومديرات المدارس أثناء تعيين معلمين ومعلمات جدد في المؤسسة، عدم استنطة مديرى ومديرات المدارس توفير قسط كبير من الراتب لتلبية احتياجات المستقبل، عدم توفر المتطلبات المادية اللازمة في العمل، المكافآت المادية والامتيازات المرتبطة بالعمل، عدم تعاون أولياء الأمور في خدمة أهداف المؤسسة، وعدم العدالة في استحقاقية منح الترقية.

بينما ذهبت دراسة (هيفاء نجيب محمد ٢٠٠٢م)، إلى التعرف على آراء أعضاء هيئة التدريس عن الخدمات التربوية التي تقدمها الإدارة في جامعة اليرموك، بالإضافة إلى دراسة أثر بعض المتغيرات (الديموغرافية) كالجنس والسن والمؤهل العلمي والخبرة على درجات الرضا. هذا وأوضحنت نتائج الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء وانطباعات هيئة التدريس في الجامعة حول الخدمات التي تقدمها الجامعة.

وهدفنت دراسة (سعاد عبد الله عبد الرحمن، ٢٠٠٢)، إلى معرفة العوامل الرئيسية لضغوط العمل التنظيمية التي تتعرض لها المشرفات الإداريات العاملات في مكاتب الإشراف التربوي، والتعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى المشرفات الإداريات العاملات في مكاتب

الإشراف التربوي كما يراها أفراد الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أن كمية العمل الذي تقوم به المشرفة الإدارية تعد من عوامل ضغوط العمل التنظيمية التي تتعرض لها المشرفات الإداريات، كما يعد غموض الدور الذي تتعرض له المشرفة الإدارية أحد عوامل ضغوط العمل التنظيمية، كما يعتبر التطور والنمو المهني في مجال الإشراف التربوي أحد عوامل ضغوط العمل التنظيمية.

وأكدت دراسة (Barry.A David ٢٠٠٢)، التي هدفت إلى قياس العلاقة بين الرضا الوظيفي ونوع القيادة لدى مدراء المدارس الثانوية في ولاية متشيجن الأمريكية، وتوصلت الدراسة إلى نتائج منها: (إن رضا المدراء الذكور عن الترقيات كان أكثر من رضا المدراء الإناث، وإن رضا المدراء في المدارس الكبيرة كان أكثر من رضا المدراء في المدارس الصغيرة، والرضا الوظيفي كان أكبر عند المدراء الذين يتقاضون رواتب أعلى، كما كان الرضا أكبر عند المدراء الأكبر سناً، وأن هناك رضا وظيفي أكبر عند المدراء الذين يستخدمون الحوافز المعنوية).

وأشارت دراسة (Fred Kofi Asiedu ٢٠٠٢)، إلى قياس تأثير الخصخصة والراتب على الرضا الوظيفي بالتطبيق على شركات غانا الإفريقية. ولقد أظهرت النتائج أنه ليس هناك علاقة مباشرة بين الرضا الوظيفي وعملية الخصخصة، ففي ظل الخصخصة لم يزداد الأمان الوظيفي ولا فرص التدريب، بينما كانت هذه الفرص متاحة أكثر في ظل القطاع العام.

بينما أوضحت دراسة (أحمد عثمان إبراهيم، ٢٠٠٣)، اثر نظم الحوافز على درجة الرضا الوظيفي للموظفين، والخروج بمقترحات وتوصيات تساهم في وضع نظام للحوافز ينال رضا الموظفين في الجامعة، وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: إن الموظفين غير راضين بالأغلبية عن نظام الحوافز المطبق في الجامعة، ومن النتائج الهامة أيضاً إجماع الموظفين على أن هناك عديد من السلبيات في نظام الحوافز المطبق في الجامعة مثل (الشعور بعدم وجود حوافز، عدم وجود معايير ثابتة لتقييم أداء الموظفين، عدم تطبيق الحوافز بالعدل، وجود عوامل شخصية في تطبيق الحوافز) ومن النتائج أيضاً أن غالبية الموظفين يرون أن الحوافز الممنوحة لهم غير كافية وإن هناك أنواعاً أخرى من الحوافز يجب أن يحصلوا عليها، لذلك توصل البحث إلى أن الحرمان من الحافز يؤدي إلى (التأثير على درجة التعاون بين

الزملاء، زيادة حدة الصراع داخل الجامعة، التأثير على درجة الولاء للجامعة وعلى درجة الاستقرار فيها).

وتناولت دراسة (عبد الله عامر، ٢٠٠٤)، التعرف على واقع المناخ التنظيمي وما يتسم به من خصائص إيجابية أو سلبية، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين وضوح الدور الوظيفي للموظف وبين الرضا الوظيفي لديه وأن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين فهم محتوى الوظيفي من قبل الموظف وبين الرضا الوظيفي لدى ذلك الموظف، كما أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين النمط القيادي في المعهد وبين الرضا الوظيفي لدى موظفيه كما يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين طبيعة المكافآت المعمول بها وبين الرضا الوظيفي لدى الموظفين، كما يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين طبيعة العلاقات السائدة بين الأفراد وبين رضاهم الوظيفي، كما أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين ظروف العمل المادية (المكان، الإضاءة، التهوية، الأثاث) وبين الرضا الوظيفي لدى الموظفين.

وأكدت دراسة (إنتصار محمد طه، ٢٠٠٤)، على معرفة مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينها لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات، كما وهدفت إلى تحديد دور كل من متغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، الرتبة العلمية، الخبرة الإدارية، المركز الوظيفي، الجامعة على مستوى الانتماء المهني، والرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطيه موجبة بين مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي، كما أن مستوى الرضا الوظيفي يتأثر ببعض المتغيرات وهي المؤهل العلمي والخبرة والمركز الوظيفي.

وتناولت دراسة (فؤاد العاجز وجميل نشوان ٢٠٠٤م)، معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين، هذا وقد توصلت الدراسة إلى نتائج مهمة والتي دلت على أن أكثر عوامل الرضا الوظيفي والتي تسهم في تطوير فعالية أداء المعلمين هي سلامة النظام والانضباط ومراعاة احتياجات المعلمين المهنية وتوفير الأمن والأمان والحرية والديمقراطية للمعلمين، واستخدام أساليب متنوعة وحديثة في الإشراف التربوي، هذا وقد دلت النتائج على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين ولصالح الذكور، وطبقا للمرحلة التعليمية لصالح المرحلة الإعدادية، وطبقا للمؤهل لصالح الشهادات العليا، كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لسنوات الخدمة.

وذهبت دراسة (نجوى نعيم درويش ٢٠٠٤م)، إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي للعاملين في الجامعات الفلسطينية من خلال المتغيرات التالية (ظروف العمل، الاستقرار الوظيفي، العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين، الحوافز والرواتب) وذلك طبقاً لمتغيرات شخصية كالجنس والعمر والحالة الاجتماعية وسنوات الخبرة ومكان العمل وطبيعة العمل. هذا وأظهرت النتائج أن هناك مس توى متوسط من الرضا لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية وبشكل عام في جميع مجالات الرضا التي حددتها الدراسة بلغت نسبته ٥٨%، وأشارت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير (العمر، طبيعة العمل، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة) في حين أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور والحالة الاجتماعية لصالح المتزوجين ومكان العمل لصالح الجامعة الإسلامية.

بما هدفت دراسة (Kristin Straiter.L ٢٠٠٤)، إلى معرفة العلاقة بين الثقة الممنوحة من الرؤساء للمرؤوسين وبين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، وطبقت هذه الدراسة على ١١٧ مدير مبيعات يعملون في مستودع للأدوية، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقة الممنوحة بين الرؤساء والمرؤوسين وبين الرضا الوظيفي، كما توصلت نتائج هذه الدراسة إلى أن هناك علاقة قوية بين الثقة الممنوحة وبين الالتزام التنظيمي.

وأيضاً دراسة (Jessie L.Grant ٢٠٠٦)، هدفت هذه الدراسة إلى قياس الرضا أو عدم الرضا الوظيفي لدى العاملين بقسم شؤون الطلاب في اتحاد الكليات المتوسطة الأمريكية، كما هدفت إلى معرفة تأثير العوامل التالية (الاعتراف بالجهد والترقية والإشراف الجيد والعلاقة مع الزملاء والسياسة التي تضعها المؤسسة وظروف العمل والراتب والأمان) على الرضا الوظيفي من عدمه. وقد أظهرت النتائج أن هناك نسبة ٨٣% من موظفي الكليات راضيين عن عملهم.

وتناولت دراسة (محمد خليل عيسى، ٢٠٠٧)، التعرف على مستوى الرضا المهني لدى معلمي ومعلمات المدارس الخاصة، وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأثر الرضا الوظيفي للموظفين و المعلمات تبعاً لمتغير الجنس، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأثر الرضا الوظيفي للموظفين والمعلمات تبعاً لمتغير المؤهل العلمي،

وإلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأثر الرضا الوظيفي للموظفين و المعلمات تبعا لمتغير سنوات الخبرة.

وأشارت دراسة (جواد محمد خليل وعزيزة شيرير، ٢٠٠٨)، معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي وبعض المتغيرات الديموغرافية (لدى الموظفين من حيث (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المرحلة الدراسية)، وقد تكونت عينة الدراسة من (٣٦٠) مفردة، وتم إعداد استبانة لقياس الرضا الوظيفي خاصة بالدراسة، وقد أسفرت نتائج الدراسة عن وجود فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي ككل لصالح الإناث، بينما لم توجد فروق في الرضا عن المادة، وبالنسبة لتحقيق المهنة للذات فكانت الفروق لصالح الإناث أيضاً، وبالنسبة لطبيعة العمل وظروفه، والعلاقة بالمسؤولين كانت الفروق لصالح الذكور، أما سنوات الخبرة فلا يوجد لها أي أثر على الرضا الوظيفي.

وحددت دراسة (سوسن محمد زرعه، ٢٠٠٩)، درجة الرضا الوظيفي (الداخلي، الخارجي) وكذلك مستوى الاداء الوظيفي في مجالات العمل (العمل الحالي، الاشراف، زميلات العمل، الراتب والبدلات، فرص الترقية، العمل بشكل عام) وأيضا (درجة الرضا الوظيفي بحسب الخبرة، العمر، التخصص الدرجة العلمية) لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن بالرياض وتوصلت الدراسة الى عدة نتائج منها: أن درجة الرضا الوظيفي الداخلي أعلى من الرضا الوظيفي الخارجي وأن عينة الدراسة تبدي مستويات عالية عن الرضا الوظيفي بشكل عام كما توصلت الدراسة الى وجود فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة، واختلاف العمر لصالح الفئة العمرية الاكثر من (٤٠ سنة) ولمتغير التخصصات العلمية.

يتضح للباحث من خلال استعراض ما سبق من الدراسات السابقة التي تناولت المحاور المختلفة وبالرغم من تعددها حول موضوع الرضا الوظيفي إلا أن معظمها يدور حول:

- ١- رضا العاملين بالقطاع الأكاديمي عن بعض المتغيرات وعدم إتفاقهم في الأخرى.
- ٢- تناولت تلك الدراسات في مجملها متغيرات عديدة ذات علاقة بالرضا الوظيفي مثل (الجنس - الخبرة - العمر - الراتب - المؤهل العلمي وغيرها)، وقد إستخدمت مقاييس مختلفة لقياس الرضا الوظيفي.

٣- أشارت إلى وجود أثر للجنس والراتب والمرحلة والمؤهل والثقة الممنوحة والانتماء المهني وظروف العمل على الرضا الوظيفي، كما لم تشر النتائج على وجود أثر للعمر على الرضا الوظيفي، وبعضها لم يجد أثرا للخبرة أيضا.

وقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في تحديد المتغيرات التي تمت دراستها، وفي تحديد وصياغة فرضيات الدراسة.

هذا وبعد استعراض الدراسات التي أجريت في البيئة العربية والتي تخص المؤسسات الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس نلاحظ أنها وعلى العموم نادرة.

لذلك كان بالأحرى إجراء مثل هذه الدراسة لمحاولة الوقوف على أهم العوامل والمستجدات ومحاولة أيضا لتلافي أوجه القصور في البيئة الأكاديمية في جمهورية مصر العربية بشكل عام وللأسادة المبعوثين من أعضاء هيئة التدريس إلى الخارج بشكل خاص.

ثانياً: الموجهات النظرية للدراسة:

هناك العديد من النظريات التي تفسر ظاهرة الرضا أو عدم الرضا الوظيفي ، وتُعد النظريات التي تناولت موضوع الدافعية والحوافز نظريات مُفسرة للرضا الوظيفي حيث يوضح العدلي أن كلا من الرضا الوظيفي والدوافع والحوافز تعتبر عملية واحدة متداخلة الأبعاد لارتباطها جميعا بمشاعر الموظف وميوله وتوقعاته(العدلي، ٢٠٢٠).

ومن أهم هذه النظريات التي نتعرض لها ما يلي:

١/ نظرية ماسلو سلم الحاجات (Maslow's Need Hierarchy Theory)
(Kaur,2013, pp.1061-1064)

لقد ركزت نظرية ماسلو على الحاجات الانسانية مرتبة هرميا حسب أهميتها وهي:

١- الحاجات الفسيولوجية.

٢- حاجات الأمن والحماية.

٣- الحاجات الاجتماعية (أو الحاجة إلى الانتماء والحب).

٤- حاجات التقدير والاحترام.

٥- حاجات تقدير الذات.

وتستند هذه الهرمية أو تدرج الحاجات الى افتراضين أساسيين هما:

١- الحاجة غير المشبعة هي التي تدفع السلوك.

٢- وعندما يتم إشباع الحاجة فإنها تكون دافعه للسلوك، ولهذا فإن الحاجات العليا عند غالبية الناس تكون هي الأقل اشباعاً بالمقارنة مع الحاجات الدنيا. وقام عالم النفس إبراهيم ماسلو بتفسير سلوك الإنسان على أساس حاجاته الإنسانية وطبقاً لهذه النظرية فإن الحاجات غير المشبعة تصبح المحدد الرئيسي للسلوك الفردي لحين إشباعها، فهي تؤدي إلى عدم اتزان الفرد وتدفعه إلى الاتيان بسلوك يؤدي إلى خفض حالة التوتر هذه وإعادة حالة التوازن الداخلي والسيولوجي؛ ولا يزول التوتر إلا من خلال إشباع الحاجة.

والحاجات المهمة في أي وقت من الاوقات تكون تلك الحاجات غير المشبعة ولا يستطيع أحد أن يرقى لإشباع حاجة من الحاجات الأخرى إلا عن طريق اشباع الحاجات الأهم ثم الأقل أهمية وفقاً للتسلسل الهرمي؛ فمثلاً عدم اشباع الحاجات الفسيولوجية يجعلها الأهم من الحاجات العليا حتى يتم إشباعها ثم يرتقي الفرد علي درجات سلم الحاجات ليصبح الحاجات تبعا لتسلسلها.

٢/ نظرية هيرزبرج الثنائية (Alshmemri, Herzberg Two –Factor theory) (2017, p14)

تسمى هذه النظرية بنظرية العاملين وتُعد محاولة للتعرف على المؤثرات المحفزة للعمل، وتستند هذه النظرية إلى عدة افتراضات أهمها: إن تبني الأفراد لسلوكيات معينة تدفعهم إلى إشباعاً على مستويات الحاجات، وبالرجوع إلى نظرية ماسلو للحاجات فإن (مستوى الحاجات السفلي) و يطلق على المستويات الثلاثة الأولى والثاني والثالث أي الحاجات الأساسية وحاجة الأمن والحاجات الاجتماعية من هرم ماسلو وهذا يقابل العوامل الصحية أو الوقائية لدى هيرزبرج، أما (المستوى العلوي للحاجات) ويضم حاجات تقدير الذات وتحقيق الذات أي المستويين الرابع والخامس من هرم ماسلو في مقابل العوامل الدافعة لدى هيرزبرج، حيث رأي هيرزبرج أن هناك مجموعتان من العوامل أحدهما تعتبر بمثابة دوافع تؤدي الى رضا العاملين عن أعمالهم واطلق عليها عوامل مرتبطة بالوظيفة أو العمل نفسه، وقد حصرها في إحساس الفرد بالإنجاز، وتحمل المسؤولية، وتوفير فرص الترقيّة للوظائف الأعلى والمشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل، أما المجموعة الأخرى من العوامل بمثابة دوافع تؤدي الى عدم رضا العمال عن أعمالهم، وأطلق عليها عوامل محيطة بالوظيفة أو العمل وقد حصرها في تلك الظروف التي تحيط بالعمل كالرئاسة أو الإدارة أو الاشراف أو نمط القيادة

وطبيعة العلاقات بين الفرد وزملائه ، وبينه وبين رؤسائه، وظروف البيئة المحيطة بالعمل، وتعد هذه النظرية من أهم النظريات التي عالجت موضوع الدافعية وأثره في الرضا الوظيفي. ٣/نظرية التوقع لفروم: (Chopra,2018, (Vroom's Expectancy Theory) pp.105 -120)

وهي تفسر قيام الفرد باختيار سلوك معين دون غيره، أي أن سلوك الفرد يكون نتيجة اختيار واع بين عدة بدائل، وترى هذه النظرية أن دافعية الفرد لاختيار سلوك معين تتحدد باعتقاد الفرد أن لديه القدرة على القيام بذلك السلوك، وأن القيام به سيؤدي إلى نتيجة معينة، وأن هذه النتيجة ذات أهمية للفرد وهذا يعني أن الحافز للفرد يعتمد على توقعات الفرد والتوقع يكون كالتالي:

الأول: أن الجهد المبذول سيؤدي إلى الانجاز المطلوب.

الثاني: أن الانجاز المطلوب سيققق المكافأة المرغوبة من قبل الفرد التي بدورها تشبع حاجاته وبالتالي تحقق الرضا، وهذا يعني أن الفرد لن يختار سلوكا يتوقع أن له مكافأة منخفضة، كما أنه لن يختار سلوكا يحقق له مكافأة لا تشبع حاجاته.

وتتضمن نظرية التوقع العناصر التالية:

- ١- التوقع (Expectancy): هو اعتقاد الفرد أن اتجاها أو سلوكا معيناً في العمل سيتبعه نتيجة ايجابية.
- ٢- القيمة (Valence): هي درجة الجاذبية التي يعطيها الفرد للمكافأة.
- ٣- النفع (Instrumentality): هو الاعتقاد بأن تحقيق أداء معين يعد أساساً للحصول على مكافأة ما، أي أن مبدأ النفع هو الارتباط المتصور بين القيام بعمل جيد والحصول على المكافأة.

ويشير (Vroom) الى أن على المديرين معرفة الجوانب التي يهتم بها الأفراد إذا رغبوا في الحصول على أداء أفضل وعليهم توضيح العلاقة بين الأداء الجيد والمكافأة التي يمكن أن يحصلوا عليها نتيجة أدائهم الجيد.

بمعنى أن نظرية التوقع تتطلب من القائد الإداري أن يعمل جاهداً على الربط بين أداء الأفراد وتوقعاتهم والمكافآت بحيث تتوافق توقعاتهم مما يؤدي إلى تحقيق مستوى أعلى من الرضا وبالتالي دفعهم للعمل.

نموذج بورترولولر (١٩٨٦): (Bushi, 2021, pp.8-12)

طور بورترولولر (١٩٨٦) نموذج فروم حيث ربطا الرضا بكل من الانجاز والعائد، فهم يضعون حلقة وسيطة بين الانجاز والرضا، وبموجب هذا النموذج يتحدد رضا الفرد بمدى تقارب العوائد الفعلية مع العوائد التي يعتقد الفرد أنها عادلة ومنسجمة مع الانجاز أو الجهد المبذول، فإذا كانت العوائد الفعلية مقابل الانجاز تعادل أو تزيد على العوائد التي يعتقد الفرد أنها عادلة فإن الرضا المتحقق سيدفع الفرد إلى تكرار الجهد، أما إذا كانت العوائد الفعلية أقل من المتوقع فسينتج عن ذلك حالة عدم رضا يقلل من الدافعية وبالتالي الجهد وعلى ذلك فإن اضافة نموذج بورتر ولولر إلى نظرية فروم هو استمرار الاداء يعتمد على قناعة العامل ورضاه وأن القناعة والرضا تتحدد بمدى التقاربين العوائد الفعلية التي تم الحصول عليها والعوائد التي يعتقد الفرد أنها عادلة.

ثالثاً: مشكلة الدراسة:

من التراث النظري الذي تم عرضه ومن نتائج الدراسات السابقة المرتبطة بأعضاء هيئة التدريس المبعوثين للخارج والمرتبطة أيضاً بالرضا الوظيفي، ومن منطلق الإهتمام المجتمعي بتلك القضية كأحد القضايا الهامة بالمجتمع والتي يعول عليها المضي قدماً في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للدولة وبالتالي تحقيق التنمية الشاملة، كان لازماً على الباحث التطرق إلى قضية العوامل المؤثرة على مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في المؤسسات الأكاديمية، خاصة وأن الدولة قد أعهدت إليهم جزء من تطوير المنظومة التعليمية وذلك كونهم من المبعوثين للخارج.

رابعاً: أهمية الدراسة: حيث تتحدد أهمية الدراسة الحالية في التالي:

- ١- تبرز أهمية هذه الدراسة كونها تتعرض لأهم عنصر من عناصر العملية الأكاديمية ألا وهو عضو هيئة التدريس والذي يعتبر حجر الزاوية في هذه العملية.
 - ٢- تكشف عن مدى الرضا الوظيفي للعاملين بالجامعة والمراكز البحثية، والتعرف على العوامل التي تؤثر على الرضا أو عدم الرضا الوظيفي بين الأعضاء العاملين.
 - ٣- قله الدراسات المماثلة لبعض الدول العربية بشكل عام وفي جمهورية مصر العربية بشكل خاص.
 - ٤- تتعامل مع فئة هامة من أعضاء هيئة التدريس وهم المبتعثين للخارج.
- خامساً: أهداف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية، هذا ولقد جاءت هذه الدراسة لتعكس مدى الاهتمام بهذه الظاهرة محاولة بذلك تحديد العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي والتي يمكن إجمالها في:

١- التعرف على العوامل المؤثرة على مستوى الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس المبعوثين للخارج.

٢- ترتيب العوامل المحددة لمستوى الرضا الوظيفي حسب أهميتها النسبية لأعضاء هيئة التدريس.

٣- قياس درجة الاختلاف بين أعضاء هيئة التدريس الراضيين عن العمل، وبين فئة غير الراضيين من حيث (الدرجة العلمية، الخبرة، السن، الجامعة).

٤- محاولة اقتراح أساليب وطرق التغلب على التأثير السلبي لبعض العوامل على مستوى كفاءة أعضاء هيئة التدريس ومستوى رضاهم عن العمل.

٥- على ضوء النتائج التي يتم التوصل إليها يمكن الخروج بالعديد من التوصيات التي يمكن الخروج بالعديد من التوصيات التي يمكن للمخططين بالجامعات أن يسترشدوا بها عند اتخاذ القرارات المتعلقة بذلك.

سادساً: فروض الدراسة.

١- توجد مجموعة من العوامل ذات التأثير على مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس عن أعمالهم (الراتب، الأمان الوظيفي، الترقية، إدارة الكلية، إدارة القسم، علاقات العمل، ظروف العمل).

٢- لا يوجد اتفاق جوهري بين أعضاء هيئة التدريس على ترتيب العوامل المحددة لدرجة الرضا عن العمل.

٣- يوجد اختلاف بين فئة الراضيين عن العمل وبين فئة غير الراضيين حسب الخصائص المميزة لهم (الدرجة العلمية، التعليم، الخبرة، السن، جهة العمل).

سابعاً: مفاهيم الدراسة:

الرضا الوظيفي:

نال مفهوم الرضا الوظيفي اهتمام واسع منذ فترة طويلة، ومن الدراسات المبكرة في هذا المجال دراسة هوبك حيث عرف الرضا الوظيفي بأنه "مجموعة من الظروف النفسية

والاجتماعية والبيئية والتي تجعل الفرد يقول "أنا راضي عن عملي" (Hoppock, 1935, p.38).

ويعرف فروم (vroom) الرضا الوظيفي بأنه شعور الفرد نحو وظيفته فالشعور الإيجابي يتبعه رضا وظيفي بينما الشعور السلبي يتبعه عدم رضا وظيفي (Goff, 2004, p.27).

ويشير سبكتر (Spector) إلى أنه يمكن إرجاع تحقيق الرضا إلى أحد التصنيفات التالية (Spector, P.E, 1997, p.56):

الأول: بيئة العمل (Job environment) وأي عوامل أخرى متعلقة بالعمل نفسه ومن الأمثلة على ذلك كيف يعامل الناس في العمل، نوع المهام المتعلقة بالعمل، العلاقات بين الأفراد في مكان العمل، والمكافآت والبدلات الممنوحة.

الثاني: الشخصيات والخبرات السابقة (Personalities and previous experiences) والتي يحملها الفرد معه الى مكان العمل.

ويعرف الباحث الرضا الوظيفي بأنه "مجموعة العوامل والظروف الاجتماعية و المهنية وال نفسية التي يترتب عليها حالة رضا عضو هيئة التدريس عن عمله بحيث يقبل على عمله بكل حماس ونشاط"

ومن هنا يمكننا تعريف الرضا الوظيفي تعريفاً إجرائياً:

مشاعر واتجاهات أعضاء هيئة التدريس المبعوثين للخارج نحو عملهم (وظيقتهم) حيث يؤدي الرضا إلى الشعور بالسعادة ويؤدي عدم الرضا إلى نقصان الرغبة في العمل وذلك يرتبط بمجموعة من العوامل المختلفة منها الخبرة والسن والدور المنوط به داخل عمله ونظرتة لعمله وفهمه لدوره المطلوب منه القيام به والقيادة الأعلى ودورها في التشجيع والتحفيز والتوجيه.

ثامناً: الإجراءات المنهجية:

(١) نوع الدراسة:

يتحدد نوع الدراسة علي ضوء طبيعة الموضوع المراد دراسته والهدف المراد تحقيقه ولأن هذه الدراسة تهدف تحديد العوامل المؤثرة على مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس المبعوثين للخارج كمحاولة للتوصل إلي أهم المقترحات والنتائج والتوصيات التي تساهم في تحقيق الرضا الوظيفي.

علي ضوء هذا تنتمي هذه الدراسة إلي الدراسات الوصفية التي تستهدف تقرير خصائص ظاهرة معينة أو موقف معين تغلب عليه صفة التحديد، وتعتمد علي جمع الحقائق وتحليلها وتفسيرها لإستخلاص دلالتها، وتصل عن طريق ذلك إلى إصدار تعميمات بشأن الموقف أو الظاهرة التي يقوم الباحث بدراستها(الخواجة، ٢٠١١، ص ٤٦).

وتتميز هذه النوعية من البحوث الوصفية بدقتها واتساع مضمونها ونطاقها، وقد تكون كمية أو كفية أو الأثنين معا حيث أنه بواسطة الكلمة والرقم يمكن تحقيق فهم أدق للموضوع فكلاهما لازم للأخر ومكمل له (أبو النصر، ٢٠٠٤، ص ١٣٢).

(٢) منهج الدراسة:

اتساقا مع نوع الدراسة اعتمدت هذه الدراسة علي منهج المسح الإجتماعي بإعتباره أحد المناهج الرئيسية التي تستخدم في البحوث الوصفية، حيث يهتم منهج المسح الإجتماعي بدراسة الظواهر الموجودة في جماعة ما وفي مكان معين، ويتناول أشياء موجودة بالفعل وقت إجراء المسح(حمزاوي، ١٩٩٣، ص ١٤٠).

وتعتمد هذه الدراسة علي المسح الاجتماعي بأسلوب العينة العشوائية لأعضاء هيئة التدريس، بالتخصصات المختلفة من مختلف الجامعات المصرية الحكومية والمراكز البحثية.

(٣) مجالات الدراسة:

أ. المجال المكاني:

حيث تم تطبيق هذه الدراسة على أعضاء هيئة التدريس من مختلف الجامعات الحكومية والمراكز البحثية، وذلك بمعهد إعداد القادة - التابع لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي، وسبب الإختيار ما يلي:

- تعاون عينة الدراسة مع الباحث.
- تجمع أعضاء هيئة التدريس من كافة الجامعات والمراكز البحثية للحصول على الدورات التدريبية المؤهلة لسفرهم للخارج في مهام علمية.
- سهولة إجراء وتطبيق إستبانة إلكترونية علي العينة المتاحة.

ب. المجال البشري:

أجريت الدراسة على عينة قوامها (٣٧٧) عضو هيئة تدريس من الجامعات والمراكز البحثية المصرية (ذكورا وإناثاً) الذين هم سوف يبتعثوا للخارج في مهام علمية (ماجستير - دكتوراه - تدريب).

ج.المجال الزمني: تحدد المجال الزمني للدراسة في فترة إجراء الدراسة على الجانبين النظري والتطبيقي.

(٤) أدوات الدراسة: تمثلت أدوات جمع البيانات في:

- استمارة إستبيان لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة:

وذلك بشكل إستمارة إلكترونية، وقد روعي في تصميمها القواعد الخاصة بوضع الأسئلة وصياغتها، واستخدام أسئلة من النوع المغلق والمفتوح.

كما تم قياس الإجابة على بعض الأسئلة على المقياس المتدرج (ليكرت) بحيث تعني النقطة (١) اتجاها أو ميلا ضعيفا نحو العنصر محل القياس، و تدل النقطة (٥) على اتجاها أو ميلا قويا للعنصر، وقد اتسمت الأسئلة بالسهولة وروعيته النواحي الشكلية الخاصة بتصميم إستمارات الاستبيان.

وقد تم إجراء اختبار مسبق (Pre - Test) للإستبانة بعد الانتهاء من تصميمها للتأكد من صلاحيتها لجمع البيانات المطلوبة على عينة صغيرة من الزملاء قبل توزيعها بشكل نهائي وقد نتج عن ذلك إدخال بعض التعديلات عليها حتى ظهرت بشكلها الأخير. هذا وقد اعتمد جمع البيانات على أسلوب المقابلات الشخصية مع الاستقصاء المكتوب، وقد بلغ عدد الاستبيانات التي أجاب عنها أعضاء هيئة التدريس (٢٣٧) وبالتالي بلغ معدل الردود (٦٣%) من حجم العينة.

البيانات الثانوية (النظرية):تم الحصول عليها من خلال الاطلاع على المراجع العلمية والمجلات والدراسات والأبحاث والدوريات العربية منها والأجنبية التي لها صلة بالموضوع محل البحث.

البيانات الأولية (الميدانية): وذلك من خلال رابط استمارات الاستبيان على عينه الدراسة وذلك للوقوف على آرائهم حول معرفه الرضا الوظيفي لأعضاء هيئته التدريس في الجامعات المصرية.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

لقد تم استخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) في تحليل البيانات واستخراج النتائج حيث تم تطبيق الاختبارات الإحصائية المناسبة لطبيعة البيانات وتفسيرها كما استخدمت النسب والتكرارات، والمتوسط المرجح بالأوزان، واختبار (Z Test) واختبار (كا²) في عملية التحليل واختبار الفروض.

تاسعاً: اختبار فروض الدراسة:

اختبار صحة الفرض الأول: ينص الفرض الأول من فروض الدراسة على:
(توجد مجموعة من العوامل ذات التأثير على مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس عن أعمالهم كالراتب، الأمان الوظيفي، الترقية، إدارة الكلية، إدارة القسم، علاقات العمل، ظروف العمل).
ولاختبار صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار (Test Z) والجدول التالي رقم (١) يوضح النتائج التي تم التوصل إليها في هذا المجال.

جدول (١) العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي (الراتب - الأمان الوظيفي- الترقية - إدارة الكلية - إدارة القسم - علاقات العمل - ظروف العمل)

٠	المتغير	المتوسط	الإحتراف المعياري	Z	مستوى المعنوية	النتيجة
البعد الأول: الراتب الذي يتقاضاه عضو هيئة التدريس						
	إشباع الطموحات لعضو هيئة التدريس	٣,١٩	١,٠٠٨	٢,٨٣٥	٠,٠٥	معنوي
	الراتب الذي تحصل عليه من عملك	٣,٠٧	١,٠٤١	١,٠٦١	٠,٢٩٠	غير معنوي
	ملائمة الراتب مع الجهد الذي تبذله	٢,٨١٠	١,١٦١٦	٢,٥١٦-	٠,٠١٣	معنوي
	الحوافز والمكافآت التي تحصل عليها	٢,٣٥	١,١٢٤	٨,٩٠٣-	٠,٠٠٠	معنوي
	إجمالي المتوسط العام	٢,٨٥٥٠	٠,٣٧٢١٦	٠,٧٧٩	٠,٤٩٣	غير معنوي
البعد الثاني: الأمان الوظيفي						
	ضمان الإستمرارية في العمل	٣,٢٨	٠,٩٩٦	٤,٣٧٠	٠,٠٠٠	معنوي
	تساعد الوظيفة في تأمين مستقبلك	٣,٥٩	٠,٩٤٧	٩,٥٣٨	٠,٠٠٠	معنوي
	إجمالي المتوسط العام	٣,٤٣٥٠	٠,٢١٩٢٠	٢,٨٠٦	٠,٢١٨	غير معنوي
البعد الثالث: الترقية						
	فرص الترقية المتاحة أمامك	٣,٠٩	١,٠١٧	١,٤٠٦	٠,١٦١	غير معنوي
	عدالة أسلوب الترقية	٣,٠٣	١,٠٠٢	٠,٤٥٤	٠,٦٥٠	غير معنوي
	لائحة الترقية المعمول بها	٢,٩٨	٠,٩٤٣	٠,٢٧٥-	٠,٧٨٣	غير معنوي
	إجمالي المتوسط العام	٣,٠٣٣٣	٠,٥٥٠٨	١,٠٤٨	٠,٤٠٥	غير معنوي
البعد الرابع: إدارة الكلية						
	تقدير وإحترام الإدارة	٣,٧٠	٠,٩٨٧	١٠,٩٢٩	٠,٠٠٠	معنوي
	مشاركة عضو هيئة التدريس	٣,١٢	٠,٩٨٤	١,٨٤٨	٠,٠٦٦	غير معنوي
	أسلوب الإدارة في حل المشكلات	٣,٣٦	٠,٩٤٨	٥,٦١١	٠,٠٠٠	معنوي
	إجمالي المتوسط العام	٣,٣٩	٠,٢٩١٤٣	٢,٣٣٨	٠,١٤٤	غير معنوي
البعد الخامس: إدارة القسم						
	نمط القيادة	٣,٢٧	٠,٨٧٣	١٢,٦٤٢	٠,٠٠٠	معنوي
	أسلوب رئيس القسم	٣,٤٩	٠,٩٠٠	٨,٤٤٣	٠,٠٠٠	معنوي
	مراعاة العدالة	٣,٤٠	٠,٩٨٩	٦,١٧٥	٠,٠٠٠	معنوي
	إجمالي المتوسط العام	٣,٤٥	٠,١٦٥	٥,٦٣	٠,٠٣	معنوي
البعد السادس: علاقات العمل						
	علاقة رئيس القسم بزملاء العمل	٤,٠٨	٠,٨١٢	٢٠,٤٨٨	٠,٠٠٠	معنوي
	علاقة الأعضاء بعضهم البعض	٣,٧٥	٠,٨٩٤	١٢,٨٥٤	٠,٠٠٠	معنوي
	درجة التعاون بين الأعضاء	٣,٦٣	١,٠١٥	٩,٥٣٢	٠,٠٠٠	معنوي
	إجمالي المتوسط العام	٣,٨٢٠٠	٠,٠٢٣٣٠٢	٦,٠٩٥	٠,٠٢٦	معنوي

النتيجة	مستوى المعنوية	Z	الإنحراف المعياري	المتوسط	المتغير	٠
البعد السابع: ظروف العمل						
غير معنوي	٠,٢٥٧	١,١٣٧	١,٣٧١	٣,١٠	القاعات والتجهيزات الأساسية	
معنوي	٠,٠٣٩	٢,٠٧٩-	١,٣١٣	٢,٨٢	الوسائل التعليمية المستخدمة	
غير معنوي	٠,٥٣٣	٠,٦٢٤-	١,٤٥٧	٢,٩٤	المكاتب الخاصة بأعضاء هيئة التدريس	
غير معنوي	٠,٦٢٣	٠,٧٥٧-	٠,١٤٠٤٨	٢,٩٥	إجمالي المتوسط العام	
معنوي	٠,٠٥	٢,٩٩١	٠,٤٠١٢١	٣,٢٦١٩	(إجمالي المتوسط العام) للمتوسطات من (٥ - ٢٥)	

*نظرا لأن اختبار الفروض يتم باستخدام مستوى معنوية (٠,٠٥) فإن النتائج تعتبر معنوية قيمة Z إذا ما كان هذا المستوى أقل من أو يساوي (٠,٠٥).

** تم استخدام مقياس من (٥) نقاط يتراوح ما بين (١ - ٥) بحيث يشير (١) إلى عدم الرضا مطلقا و (٥) إلى الرضا التام.

ومن بيانات الجدول السابق يتضح لنا أن المتوسط العام لإجمالي عوامل الرضا بلغ (٣,٢٦) وهو بذلك أعلى من المتوسط المتوقع حيث اعتبرت النقطة (٣) على منتصف المقياس هي المتوسط المتوقع مما يشير اتجاه المستقصى منهم من أعضاء هيئة التدريس على الموافقة لأن هذه العوامل (سאלفة الذكر) هي التي تؤثر في مستوى رضاهم عن العمل.

وبالرجوع إلى قيمه (Z) نجد أنها (٢,٩٩) بمستوى معنوية يبلغ (٠,٠٥) الأمر الذي يشير إلى وجود اختلاف معنوي بين المستقصى منهم بهذا الخصوص، وبالرغم من اتجاه المستقصى منهم نحو الموافقة على أن تلك العوامل هي التي تؤثر على مستوى رضاهم عن العمل إلا أنه يوجد اختلاف بينهم بالنسبة لكل عامل على حدى.

هذا وقد جاء في المرتبة الأولى من حيث تلك العوامل (الرضا عن علاقات العمل) بمتوسط عام يبلغ (٣,٨٢) وتبلغ قيمة (Z) لهذا العنصر (٦,٠٩) بمستوى دلالة يبلغ (٠,٠٢) بما يعني وجود معنوية في إجابة المستقصى منهم.

يلي ذلك عنصر الرضا عن (إدارة القسم) بمتوسط عام يبلغ (٣,٥٤) وتبلغ قيمة (Z) المحسوبة للفرق بين المتوسط العام والمتوسط الفعلي (٥,٦٣) بمستوى دلالة يبلغ (٠,٠٣).

يلي ذلك في المرتبة الثالثة عنصر الرضا عن (الأمان الوظيفي) والذي حصل على متوسط عام (٣,٤٣) وقيمة (Z) لهذا العنصر بلغت (٢,٨٠) بمستوى دلالة يبلغ (٠,٢١) وهو غير معنوي، في حين كان ترتيب العنصر الخاص ب (إدارة الكلية) في المستوى الرابع من حيث الترتيب بمتوسط يبلغ (٣,٣٩) وبمستوى دلالة يبلغ (٠,١٤).

أما في المرتبة الخامسة كان عنصر رضا أعضاء هيئة التدريس عن (الترقية) والذي حصل على متوسط عام (٣,٠٣) بما يعني أنه يساوي تقريبا المتوسط المتوقع على المقياس (٣) بما يدل في الإجابة على هذا العنصر وربما يرجع ذلك إلى أن عنصر الترقية وإن كان معلوم لأعضاء هيئة التدريس إلا أنهم لا يعلمون الشروط الخاصة به بدقة، لذلك كان مستوى المعنوية لهذا العنصر (٠,٤٠).

أما في المرتبة قبل الأخيرة كان عدم رضا أعضاء هيئة التدريس المستقصى منهم عن عنصر (ظروف العمل) حيث حصل على متوسط عام (٢,٩٥) وهو أقل من المتوسط المتوقع على المقياس مما يشير إلى اتجاه الإجابات نحو عدم الموافقة، هذا وكانت قيمة (Z) لهذا العنصر (٠,٥٧) بمستوى معنوية غير دال إحصائيا يبلغ (٠,٢٦).

أما في المرتبة الأخيرة فقد كانت عدم رضا أعضاء هيئة التدريس عن (الراتب وملحقاته) حيث حصل على متوسط عام يبلغ (٢,٨٥) وهو أقل من المتوسط المتوقع (٣) على المقياس، وبالتالي كانت قيمة (Z) المحسوبة للفرق بين المتوسطين لهذا العنصر تبلغ (٠,٧٧) بمستوى دلالة غير داله إحصائيا (٠,٤٩) الأمر الذي يشير إلى عدم رضا أعضاء هيئة التدريس المستقصى منهم عن هذا العنصر.

هذا ومن إجمالي النتائج السابق الإشارة إليها يمكن الإقرار بثبات صحة الفرض الأول من فروض الدراسة والذي ينص على ما يلي (توجد مجموعة من العوامل ذات التأثير على مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس عن أعمالهم مثل الراتب، الأمان الوظيفي، الترقية، إدارة الكلية، إدارة القسم، علاقات العمل، ظروف العمل).

اختبار صحة الفرض الثاني: ينص الفرض الثاني على: (لا يوجد اتفاق جوهري بين أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة على ترتيب العوامل المحددة لدرجة الرضا عن العمل)، هذا الفرض يناقش مدى الاتفاق بين أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة على ترتيب العوامل المحددة للرضا للوظيفة.

جدول (٢) ترتيب العوامل المحددة للرضا عن العمل حسب الأهمية بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.

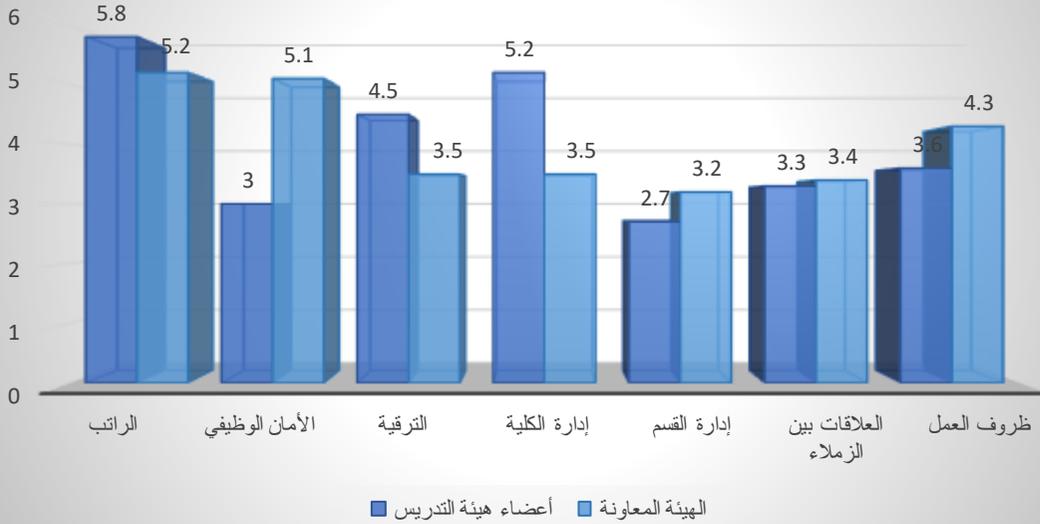
الهيئة المعاونة		أعضاء هيئة التدريس		أبعاد وعوامل الرضا
الترتيب	متوسط الأهمية	الترتيب	متوسط الأهمية	
٧	٨,٢٤	٧	٥,٨٢	الراتب
٦	٥,٠٥	٢	٢,٩٩	الأمان الوظيفي
٤	٣,٥٣	٥	٤,٥١	الترقية
٣	٣,٤٧	٦	٥,٢٤	إدارة الكلية
١	٣,٢٤	١	٢,٦٩	إدارة القسم
٢	٣,٤٢	٣	٣,٣٣	العلاقات بين الزملاء
٥	٤,٣١	٤	٣,٥٩	ظروف العمل

المقياس متدرج من ٧ نقاط: ٧ للأعلى أهمية ؛ ٦ للذي يليه ؛ وهكذا حتى نقطة رقم واحد لأقل العوامل أهمية.

ويوضح الجدول أعلاه رقم (٢) و شكل رقم (١) ترتيب هذه العوامل حسب أهميتها النسبية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة، وللكشف عن مدى وجود اتفاق بين العاملين من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة على ترتيب عوامل الرضا عن العمل تم حساب ارتباط الرتب (لكيندال) حيث بلغ (٠,٦١) وحسبت قيمة (T) لاختبار معنوية هذا المعامل فكانت (٠,٠٥) وهي أقل من قيمة (T) الجدوليه وتساوي (٠,٠٥) مما يعني عدم وجود اتفاق بين أعضاء هيئة التدريس على ترتيب أهمية العوامل المحدد للرضا عن العمل وان كانت كل فئة لها ترتيبها الذي يختلف عن الفئة الأخرى.

هذا ويظهر الجدول رقم (٢) أن عضو هيئة التدريس يولي أهمية أكبر للراتب (٥,٨٢) يليه إدارة الكلية (٥,٢٤) ثم الترقية (٤,٥١) يلي ذلك ظروف العمل (٣,٥٩) فعلاقات العمل (٣,٣٣) ثم الأمان الوظيفي كان في المرتبة قبل الأخيرة (٢,٩٩) وأخيرا جاء إدارة القسم (٢,٢٩).

شكل رقم (١) الأهمية النسبية للعوامل المحددة للرضا



أما أعضاء الهيئة المعاونة فقد أشارت بيانات نفس الجدول سالف الذكر أنهم يولون أهمية أكبر للراتب أيضا (٥,٢٤) يليه في الأهمية الأمان الوظيفي (٥,٠٥) ثم ظروف العمل (٤,٣١) يليها الترقية (٣,٥٣) فإدارة الكلية (٣,٤٧) ثم يأتي في المرحلة قبل الأخيرة علاقات العمل بين الزملاء (٣,٤٢) وأخيرا جاء إدارة القسم (٣,٢٤).

يلاحظ مما سبق أن الراتب احتل الأهمية الأكبر لدى الفئتين وهو هدف رئيسي يسعى إليه كلا الفئتين لذلك كان له أهمية مرتفعة لدى كل منهما. هذا وفي ضوء التحليل السابق لنتائج الفرض الثاني يمكن القول بقبول صحة هذا الفرض.

اختبار صحة الفرض الثالث: ينص الفرض الثالث من فروض الدراسة على: (لا يوجد اختلاف بين فئة الراضين عن العمل وبين فئة غير الراضين حسب الخصائص المميزة لهم: الدرجة العلمية، التعليم، الخبرة، السن، جهة العمل). ولاختبار صحة هذا الفرض تم الاعتماد على اختبار (كا^٢).

جدول (٣) درجة الاختلاف بين فئة الراضين وفئة غير الراضين حسب خصائصهم

المتغير	أعداد فئة الراضين	أعداد فئة غير الراضين	العدد الإجمالي	χ^2 (كا ^٢)	مستوى المعنوية	النتيجة
الدرجة العلمية						
أستاذ وأستاذ مساعد	٢٢	٣	٥	٥,٢٦٣	١٥٤.	غير معنوي
مدرس	٥٣	١٣	٦			
مدرس مساعد	٨٣	٢٢	٥			
معيد	٢٧	١٤	١			
الإجمالي	١٨٥	٥٢	٣٧			
مستوى التعليم						
دكتوراه	١٤٢	٣٦	٧٨	١,٤٧٦	٧٨	غير معنوي
ماجستير	١٩	٦	٥			
بكالوريوس	٢٤	١٠	٤			
الإجمالي	١٨٥	٥٢	٣٧			
الخبرة العملية						
أقل من ٥ سنوات	٤٢	١٩	١	١٠,٠٣٤	١٨	غير معنوي
من ٥ - ١٠ سنة	٨٦	١٦	٠,٢			
المتغير						
من ١١ - ٢٠	٤٥	٩	٤	٢	مستوى المعنوية	النتيجة
أكثر من ٢٠ سنة	١٢	٨	٠			
الإجمالي	١٨٥	٥٢	٣٧			
السن						
أقل من ٢٥ سنة	٦	٤	٠	٧,٢٠٩	١٢٥	غير معنوي
من ٢٥ - ٣٥ سنة	٣٨	١٧	٥			
من ٣٦ - ٤٥ سنة	٩٢	١٨	١٠			
من ٤٦ - ٥٥ سنة	٤٥	١٠	٥			
أكبر من ٥٥ سنة	٤	٣	٠			
الإجمالي	١٨٥	٥٢	٣٧			
جهة العمل						
جامعة	٧٢	٢١	٣	٠,٠٣٧	٨٤٨.	غير معنوي
مراكز بحثية	١١٣	٣١	٤٤			
الإجمالي	١٨٥	٥٢	٣٧			

١ - بالنسبة للدرجة العلمية:

اتضح أن نسبة الراضين من فئة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بصفة عامة أعلى من نسبة غير الراضين و التي قدرت بنحو (٧٨%) كما يلاحظ أن نسبة الراضين من فئة معاوني هيئة التدريس بلغت الأقل إذا ما قورنت بالدرجات العلمية الأخرى حيث بلغت (٦٦%) مقابل (٨٠% و ٨٨%) لكل من درجة الأستاذ، المدرس و المدرس المساعد على التوالي، الأمر الذي يوضح أنه لا يوجد اختلاف بين فئة الراضين وفئة غير الراضين بالنسبة للدرجة العلمية.

ولعل ما يؤكد هذا أن قيمة (كا²) بلغت (٢,٢٦%) بمستوى معنوية يبلغ (٠,١٢٤%) وهذا أكبر من (٠,٠٥%) الأمر الذي يعكس عدم المعنوية بين الفئتين.

٢- بالنسبة للمستوى التعليمي:

بالنسبة للحاصلين على مستوى تعليمي أعلى من الشهادة الجامعية (دكتوراه، ماجستير) كانت نسب الراضيين (٧٨%) في المتوسط، أما بالنسبة للحاصلين على الشهادة الجامعية (بكالوريوس) فكانت نسبة الراضين (٧١%) كما بلغت قيمة (كا²) حوالى (١,٤٧%) بمستوى معنوية (٠,٤٧%) وهو أكبر من (٠,٠٥%) بما يعني أن الفرق غير معنوي بالنسبة للمستوى التعليمي، الأمر الذي يوضح عدم وجود اختلاف معنوي بينهم وهذا ما يؤكد النتيجة السابقة الخاصة بالدرجة العلمية.

٣- بالنسبة لمستوى الخبرة في العمل:

بالرجوع لبيانات نفس الجدول السابق يتضح أن نسبة الراضين عن العمل لأصحاب الخبرات الأقل من ٥ سنوات و الأكثر من ٢٠ سنة بلغت (٦٩%) و(٦٠%) على التوالي، بينما أصحاب الخبرات من ٥- ١٠ سنوات و ١١- ٢٠ سنة قدرت بحوالى (٨٤%) فى المتوسط، وبالرجوع إلى قيمة (كا²) نجد أنها تبلغ (١٠,٠٣%) ومستوى معنوية بلغ (٠,٠١%)، الأمر الذي يدل على وجود اختلافًا معنويًا بين الفئتين.

٤- بالنسبة للسن:

بالرجوع إلى بيانات نفس الجدول السابق يتضح لنا أن نسبة الراضين عن العمل لمن هم أعمارهم أقل من ٢٥ سنة و أكبر من ٥٥ سنة بلغت أدنى نسبة و التى قدرت بنحو (٦٠%) و (٥٧%) على التوالي، بينما بلغت تلك النسبة (٦٩%) لمن هم فى الفئة العمرية من ٢٥- ٣٥ سنة، فى حين سجلت نسبة الرضا أقصى قيمة للفئات العمرية من ٣٦- ٤٥ سنة و ٤٦- ٥٥ سنة قدرت بحوالى (٨٣%) فى المتوسط، كما أن اختبار (كا²) الإحصائى يدل على انه لا يوجد اختلاف بين الفئتين بالنسبة لمستوى الرضا من عدمه، وما يؤكد ذلك أن قيمة (كا²) بلغت بمستوى (٧,٢٠%) معنوية بلغ (٥,١٢%) وهي بذلك أكبر من (٠,٠٥%)، الأمر الذي يعني عدم وجود اختلاف معنوي بينهم.

٥- بالنسبة لجهة العمل:

وبالرجوع إلى بيانات الجدول السابق رقم (٣) نجد أنه بالنسبة لجهة العمل للمبحوث، انه لا يوجد اختلافًا بين فئة الراضين وغير الراضين بين جهات العمل حيث بلغت نسبة الرضا

(٧٧%)، (٧٨%) على التوالي، الأمر الذي يوضح عدم وجود اختلاف بين الفئتين بالنسبة لمستوى الرضا، ويؤكد هذا انه بالرجوع إلى قيمة (كا²) في الجدول سالف الذكر نجد أنها بلغت (٠,٠٣٧%) وبمستوى معنوية يبلغ (٠,٨٤%)، الأمر الذي يوضح عدم وجود اختلاف معنويًا بين الفئتين وربما يرجع ذلك إلى تشابه طبيعة العمل بين الفئتين.

ومن إجمالي النتائج السابقة يتبين لنا عدم وجود اختلاف بين فئة الراضيين وفئة غير الراضيين حسب الخصائص المميزة لكل فئة الأمر الذي يعكس بوضوح صحة الفرض الثالث من فروض الدراسة والذي ينص على انه لا يوجد اختلاف بين فئة الراضيين عن العمل وفئة غير الراضيين حسب الخصائص المميزة لكل منهم (الدرجة العلمية - التعليم - السن - جهة العمل).

عاشراً: النتائج والتوصيات:

(١) النتائج:

من خلال استعراض التحليل السابق للدراسة محل البحث، اتضح وجود مجموعه من النتائج يمكن تلخيص أهمها في الآتي:

أ - نتائج عامة:

- ١- ندرة الأبحاث والدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي في المؤسسات التعليمية بشكل عام والجامعات والمراكز البحثية بشكل خاص.
- ٢- الرضا الوظيفي من العوامل المؤثرة على الكفاءة الخدمية والإنتاجية لعضو هيئة التدريس.
- ٣- تحظى المؤسسات التعليمية بدعم القيادات العليا من خلال الاستثمار المتواصل في تلك المؤسسات.
- ٤- يعتبر الاستثمار في العملية التعليمية بشكل عام وعضو هيئة التدريس بشكل خاص أحد عناصر الاستثمار في رأس المال البشري لما له من مردود ايجابي على التنمية المتواصلة في جمهورية مصر العربية.
- ٥- يعتبر عضو هيئة التدريس حجر الزاوية في العملية التعليمية ومحدد أساسي في جودة مخرجاتها مما يتطلب ذلك المزيد من الاهتمام بالدراسات والأبحاث التي تناولت عضو هيئة التدريس والعوامل التي لها دور في تحقيق الرضا الوظيفي له.
- ٦- إن الرضا عن نوع العمل يحقق الرضا الوظيفي.

ب - نتائج خاصة باختبارات الفروض:

١- وجود مجموعة من العوامل ذات التأثير على مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس عن أعمالهم تمثلت في

١-١ الرضا عن علاقات العمل

٢-١ إدارة الأقسام العلمية

٣-١ الأمان الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس

٤-١ إدارة الكلية

٥-١ نظام الترقية المعمول به بالمؤسسة التعليمية

٦-١ ظروف العمل لأعضاء هيئة التدريس

٧-١ الراتب الذي يتقاضاه أعضاء هيئة التدريس

٢ - أنه لا يوجد اتفاق بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعات والمراكز البحثية على ترتيب العوامل المحددة لدرجة الرضا الوظيفي حيث اتضح ما يلي:

١-٢ بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات فكان ترتيب عوامل الرضا لديهم (الراتب، إدارة الكلية، الترقية، ظروف العمل، العلاقات بين الزملاء، الأمان الوظيفي، إدارة القسم).

٢-٢ أما بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس بالمراكز البحثية فقد كان ترتيبهم لعوامل الرضا كالتالي (الراتب، الأمان الوظيفي، ظروف العمل، الترقية، إدارة الكلية، العلاقات بين الزملاء، إدارة القسم).

٣ - لا يوجد اختلاف بين أعضاء هيئة التدريس (الجامعات - المراكز البحثية) من حيث الرضا عن العمل من عدمه حسب الخصائص الديمغرافية المميزة لهم (الدرجة العلمية، مستوى التعليم، الخبرة العملية، السن، جهة العمل).

(٢) التوصيات:

بعد اكتمال جوانب الدراسة والقيام بتحليل البيانات والاستمارات إحصائياً تم وضع مجموعة من التوصيات التي من شأنها أن ترفع من مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس العاملين بالجامعات والمراكز البحثية وتحثهم على المثابرة والرقي بالمستوى التعليمي، هذا وإن من أبرز هذه التوصيات ما يلي:

أ - توصيات خاصة بـعضو هيئة التدريس:

- (١) التقييم الذاتي لعضو هيئة التدريس.
- (٢) التطوير المستمر للكفايات المعرفية والمهارية لعضو هيئة التدريس.
- (٣) التواصل والبحث المستمر وإعداد المزيد من البحوث والمؤتمرات في هذا المجال التفاعل والتواصل مع البيئة التدريسية وتفعيل خدمة المجتمع.
- (٤) ضرورة تطوير مهارات الاتصال لدى أعضاء هيئة التدريس وتعزيز الاتصالات الرسمية.
- (٥) المشاركة في اتخاذ القرارات خاصة تلك التي لها علاقة بهم.

ب - توصيات خاصة بالبيئة التدريسية:

- (١) تحسين بيئة العمل بما يتناسب مع العوامل المؤثرة في تحسين أداء العاملين
- (٢) الاهتمام بالعلاقات الإنسانية داخل المنظمة فيما بين الرئيس والمرؤوسين وعلاقة الزملاء بعضهم البعض وذلك من أجل خلق جو علمي فعال يشجع على زيادة الأداء والإنتاجية في العمل.
- (٣) تحقيق الشعور بالأمن والرضا الوظيفي حتى يتفرغ عضو هيئة التدريس لرسالته وعدم الاندفاع لممارسة أعمال أخرى.
- (٤) تحقيق مبدأ المساواة وتحديد الأنظمة الوظيفية في العمل.
- (٥) تعزيز فاعلية عضو هيئة التدريس وتشجيعه على اكتساب معارف ومهارات وخبرات جديدة تؤهله للقيام بواجبه على أكمل وجه.

ج - توصيات خاصة بالقيادات الإدارية العليا:

- (١) منح أعضاء هيئة التدريس حوافز على أساس الكفاءة الخدمية وتقديم الحوافز والمكافآت المادية لتنمية دافعية عضو هيئة التدريس وحبه لمهنته والانتماء إليها
- (٢) منح عضو هيئة التدريس الثقة والتعاون معه على تحقيق رسالته السامية ورفع روحه المعنوية وتقدير جهوده
- (٣) إعطاء الفرصة لعضو هيئته التدريسية للتخطيط لنفسه
- (٤) يجب أن تهتم الجامعة بالراتب بحيث يتناسب مع ظروف الحياة ويشبع رغبات الموظفين فهو العنصر الأساسي المنفق عليه لإشباع رغبات العاملين

(٥) يجب الاهتمام بفرص الترقى وأن تكون الترقية بقواعد تتسم بالمساواة والعدالة والكفاءة.

(٦) يجب الاهتمام بضمانات الوظيفة وتحقيق الاستقرار للعاملين.

الدراسات المستقبلية:

نظرا لما لمفهوم الرضا الوظيفي من تأثيرات كبيرة على الكثير من السلوكيات التنظيمية كان لابد من إعطائها الاهتمام الكبير والكافي الذي يعكس أهميتها ودورها في رفع مستوى الأداء التنظيمي داخل المؤسسات، لذا يقترح الباحث إجراء المزيد من الدراسات حول العديد من الأمور المتعلقة بموضوع الدراسة، فعلى سبيل المثال لا الحصر يمكن إجراء بعض الدراسات المستقبلية كالتالي:

- (١) محددات الرضا الوظيفي في المؤسسات الأكاديمية.
- (٢) إجراء دراسات مقارنة حول الرضا الوظيفي بين الجامعات الحكومية والخاصة.
- (٣) دراسة الرضا عن العمل لأعضاء هيئة التدريس وعلاقته ببعض المتغيرات الأخرى مثل (الولاء التنظيمي - الصراع - غموض الدور - الحوافز).
- (٤) دراسة واختبار العلاقة السببية بين الرضا الوظيفي والانتماء التنظيمي.
- (٥) علاقة الرضا الوظيفي بالصراع التنظيمي والإنتاجية.

مراجع الدراسة:

أولاً: المراجع العربية:

- إبراهيم، أحمد عثمان (٢٠٠٣). نظم الحوافز وأثرها على الرضا الوظيفي، دراسة حالة كلية التجارة بجامعة النيلين، رسالة ماجستير، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، كلية الدراسات التجارية.
- أبو النصر، مدحت محمد (٢٠٠٤). قواعد ومراحل البحث العلمي، دليل استرشادي في كتابة البحوث وإعداد رسائل الماجستير والدكتوراه، (القاهرة، مجموعة النيل العربية).
- الخواجة، محمد ياسر (٢٠١١). البحث الاجتماعي أسس منهجية ونماذج تطبيقية، ط١، (القاهرة، العربية للنشر والتوزيع).
- الرويلي، نواف بن عبدالله جدعان المدهرش (٢٠٠١). الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات مدارس التعليم العام الحكومي بمنطقة الحدود الشمالية (دراسة ميدانية). جامعة الملك عبدالعزيز، كلية التربية، رسالة ماجستير.

الشهري، عبد الله محمد عامر (٢٠٠٤). أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي، كلية الإقتصاد والإدارة جامعة الملك عبد العزيز، رسالة ماجستير.
العاجز، فؤاد ونشوان، جميل (٢٠٠٤). عوامل الرضا وتطوير فاعلية أداء المعلمين بمدارس وكالة الغوث الدولية بغزة، بحث مقدم إلى المؤتمر التربوي الأول، كلية التربية، الجامعة الإسلامية.

العديلي، ناصر محمد (٢٠٢٠). الدوافع والحوافز والرضا الوظيفي في الأجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية، بحث ميداني، معهد الإدارة العامة.

حمزاوي، رياض أمين (١٩٩٣). البحث في الخدمة الاجتماعية كفكر وتطبيق، (القاهرة، دار الحكيم للطباعة والنشر).

خليل، جواد محمد وشيرير، عزيزة (٢٠٠٨). الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات (الديموغرافية) لدى الموظفين، مجلة الجامعة، المجلد السادس عشر، الدراسات الإنسانية، العدد الأول.

درويش، نجوى نعيم (٢٠٠٤). قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.

زرعة، سوسن محمد (٢٠٠٩). الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن بالمملكة العربية السعودية، مجلة العلوم التربوية، جامعة القاهرة، المجلد ١٧، العدد ٤.

طه، انتصار محمد (٢٠٠٤). مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، رسالة ماجستير في الإدارة التربوية.

عبدالرحمن، سعاد عبدالله (٢٠٠٢). عوامل ضغوط العمل التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمشرفات الإداريات. جامعة الملك عبدالعزيز، كلية التربية، رسالة ماجستير.

عبدالقادر، عبد الله (٢٠٠٦). اختبار العلاقة بين صراع الدور وغموض الدور والرضا الوظيفي والصفات الديموغرافية للمهنيين العاملين في مجال الحاسوب، دراسة تحليلية، المجلة العربية للعلوم الإدارية، المجلد الثالث، العدد الثاني.

عكاشة، محمود فتحي (٢٠٢٠). الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة العلوم والتكنولوجيا وعلاقته ببعض المتغيرات المهنية والديموغرافية، مجلة إتحاد الجامعات العربية.

عيسى، محمد خليل (٢٠٠٧). مستوى الرضا المهني لدى معلمي ومعلمات المدارس الخاصة في مدارس نور الهدى التطبيقية في بلدة بيتونيا، رسالة ماجستير، جامعة القدس المفتوحة. كمال، سناء احمد (٢٠٠٥). العوامل الاكاديمية المرتبطة بالرضا الوظيفي لأستاذ الجامعة، دراسة ميدانية على كليات التربية "رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس، القاهرة.

محمد، هيفاء نجيب (٢٠٠٢). (بعض العوامل المؤثرة في مستوى الرضا لدى أعضاء هيئة التدريس عن الخدمات المقدمة لهم في الجامعات)، مجله كلية التربية، العدد ٣٠.

ثانياً: المراجع الإنجليزية:

Avneet Kaur (2013). Maslow's Need Hierarchy Theory: Applications and Criticisms, Global Journal of Management and Business Studies, Volume 3, Number 10

Barry.A David (2002). "Job Satisfaction and Leadership Style Study of Michigan High School Principal", Dissertation Abstract, Western Michigan University.

Donald Goff (2004) Job Satisfaction of Community College Academic Deans, University of South Florida.

Fari Bushi (2021). An Overview of Motivation Theories: The Impact of Employee Motivation on Achieving Organizational Goals, Access la Success, Bucharest, Vol., ISSP.138.

Jessie L. Grant (2006). "An Examination of the Job Satisfaction of Mid-Level Manager in Student Affair Administration", Dissertation Abstract, Western Michigan University.

Josiane Fahed-Sreih (2020). Career Development and Job Satisfaction, published in London, United Kingdom, Intec Open press.

Kofi Fred Asiedu (2002). Privatization Wages and Job Satisfaction: The case of Ghana, Dissertation Abstract, and Wageningen University.

Komal Chopra (2018). Vroom's expectancy theory to motivate academic library users in India using grounded theory approach, Symbiosis Institute of Management Studies, Symbiosis International (Deemed University), Pune, India.

Kristin Straiter L. (2004). Study of the Effect of Supervisors Trust of Subordinates and Their Organization and Job Satisfaction and Organizational Commitment, Dissertation Abstract, Regent University.



Kristin Straiter.L, (2004) Study of the Effect of Supervisors Trust of Subordinates and Their Organization and Job Satisfaction and Organizational Commitment, Dissertation Abstract, Regent University.

Mohammed Alshmemri (2017).Herzberg is Two-Factor Theory, School of Health Sciences (Nursing and Midwifery), RMIT University, Melbourne Australia, and Life Science Journal.

Robert Hoppock (1935).Job Satisfaction, National Occupational Conference (UNITED STATES OF AMERICA).

Spector,P.E.(1997).Job satisfaction: Application ,assessment ,causes ,and consequences, Thousand Oaks, CA: Sage.