



مجلة كلية التربية

متطلبات تحسين الرضا الوظيفي لمعاوني أعضاء هيئة التدريس
بكلية التربية جامعة دمياط
بحث مستل من رسالة دكتوراه

إعداد

عمر صلاح شريف

مدرس مساعد بقسم أصول التربية

كلية التربية-جامعة دمياط

أ.د. أحمد عبد الفتاح الزكي

أستاذ أصول التربية

كلية التربية-جامعة دمياط

أ.د. علي صالح جوهر

أستاذ التخطيط التربوي المتفرغ

كلية التربية-جامعة دمياط

٢٠٢٤-١٤٤٦هـ-٢٠٢٤م

متطلبات تحسين الرضا الوظيفي لمعاوني أعضاء هيئة التدريس
بكلية التربية جامعة دمياط

مستلخص البحث:

هدفت الدراسة الحالية إلي محاولة التعرف علي واقع الرضا الوظيفي لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة دمياط، من خلال استبانة مكون من خمسة محاور تم تطبيقها علي عدد (٣٠) فردًا من معاوني أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة دمياط والذين يمثلون كل المجتمع الأصلي للدراسة، وأبرزت نتائج الدراسة توفر كل محاور أداة الدراسة بدرجة متوسطة، وتصدر محور "الرضا عن الوظيفة" ترتيب المحاور، بينما تذيّل الترتيب محور "الرضا عن الراتب والمكافآت"، واختتم البحث بمجموعة من المتطلبات التي يَومَل أن تسهم في تحسين الرضا الوظيفي لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة دمياط.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، معاوني أعضاء هيئة التدريس.

Requirements for improving teacher assistants' job satisfaction at faculty of education, Damietta university

Abstract:

The current study aimed to try to identify the reality of job satisfaction among faculty assistants at the Faculty of Education, Damietta University, through a questionnaire consisting of five axes that was applied to (30) individuals from faculty assistants at the Faculty of Education, Damietta University, who represent the entire original community of the study. The results of the study showed that all axes of the study tool were available to an average degree, and the axis of "job satisfaction" topped the ranking of the axes, while the axis of "satisfaction with opportunities for promotion and professional growth" came at the bottom of the ranking. The research concluded with a set of requirements that are hoped to contribute to improving job satisfaction among faculty assistants at the Faculty of Education, Damietta University.

Keywords: Job Satisfaction, Assistant Faculty Members

مقدمة:

تعتبر المؤسسات التعليمية -ولا سيما المؤسسات الجامعية- من أهم أنواع المؤسسات في المجتمع؛ باعتبارها مؤسسات تهتم بتربية وإعداد وتثقيف النشء وفق معايير وضوابط وثقافة المجتمع المحلي، وتزويده بما يحتاج من معارف ومهارات وقيم تسهم في تأهيله للمشاركة بشكل فعال في مجتمعه بما يتواءم مع أهداف واحتياجات وتطلعات هذا المجتمع، معتمدةً في ذلك على كادر بشري (تدريسي وإداري)، وعليه ومن هذا المنطلق تستمد المؤسسة التعليمية أهميتها في المجتمع وتتبوأ مكانة مرموقة بين مختلف أنواع المؤسسات الأخرى العاملة داخل المجتمع سواءً الحكومية أو الخاصة.

وتؤمن الدولة من خلال رؤيتها التنموية ٢٠٣٠ أن الاهتمام بمؤسسات التعليم هو اهتمام جوهري بكل مكونات العملية التعليمية علي مستوي التمويل والإصلاح الشامل للمؤسسات التعليمية الجامعية بغية الانتقال من وضعها الراهن إلي وضع الجودة والتميز (جوهر وجمعة، ٢٠٢٤، ٢)، ولعل ما يميز المؤسسات التعليمية كذلك ويجعلها متفردة من حيث طبيعة عملها كمؤسسة خدمية اعتمادها بشكل رئيس علي العنصر البشري في كافة العمليات والأنشطة والفعاليات والممارسات الحاصلة داخلها وخارجها، ليس هذا وحسب بل إن المنتج أو الخدمة التي تقدمها هي عنصر بشري أيضاً -الطلاب/ الخريجين-؛ لذا وباعتبار ما سبق يتوجب علي هذه المؤسسات ذات الطبيعة الخاصة جدًا الاهتمام بالعنصر البشري بشكل أكبر؛ باعتباره قوام المؤسسة داخليًا وخارجيًا فهو يمثل مدخلاتها ومخرجاتها كذلك، فهم الأصول القيمة جدًا التي يجب الاهتمام بها من أجل تقديم خدمات عالية الجودة، ومن أهم العناصر التي يجب الاهتمام بها من أجل راحة المورد البشري داخل المؤسسة رضاهم الوظيفي؛ لأن الموظفين الذين لا يشعرون بالراحة في العمل، لا يتم تقديرهم وبالتالي لا يمكنهم تطوير كل إمكانياتهم؛ لذلك لا يستطيع هؤلاء الموظفون التركيز بشكل كامل ومباشر على

عملهم، بالإضافة إلى ذلك يؤثر الرضا الوظيفي علي ولاء الموظف وعلى مستوى أدائه الوظيفي في تنفيذ أنشطة العمل داخل المؤسسة التعليمية، وعليه يتضح عمق الارتباط بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي والأداء الوظيفي داخل مؤسسة العمل التعليمية، فتحقق الرضا يعزز الولاء مما يدفع الموظف لرفع مستوى أدائه من أجل تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية التي ينتمي إليها.

وتعتبر الجامعة نموذج عمل مهم للغاية وفي نفس الوقت تتسم ببيئة عمل مميزة بشدة، الأمر الذي يجعل الجامعة كمؤسسة نموذج يجمع بين الأهمية والتميز، وعليه فمن المفيد ملاحظة أنه مع ذلك، فإن طبيعة وشخصية الجامعة كمؤسسة أكاديمية تستلزم أن يكون هناك بيئة مواتية لمجموعات الموظفين المختلفة وفريق الإدارة والكوادر التدريسية وقطاعات العمال؛ للعمل معًا لتحقيق المهام والأهداف المحددة من إنشاء الجامعة (Uzor & Chukwumeka, 2020, 1)، وبالحديث عن العنصر البشري الذي يعتبر أهم مقوم من مقومات المؤسسات بشكل عام والجامعات بشكل خاص، فتسعي المؤسسات للاهتمام بالجوانب ذات التأثير المباشر علي الأداء التنظيمي لمواردها البشرية بنفس درجة اهتمامها بالجوانب المادية، ومن هنا أصبحت تسعى لتوجيه أفرادها نحو الشعور بالرضا الوظيفي والولاء والانتماء، ومع مرور الوقت أصبح الرضا الوظيفي مطلبًا أساسيًا لبقاء ولاء الفرد لمنظمتة، وأساسًا لزيادة فعاليته وكفاءة أدائه، فالدور الأساسي للمنظمة هو تحقيق شعور أفرادها بالرضا الوظيفي -ولا سيما معاوني أعضاء هيئة التدريس- واستغلال كل العوامل التنظيمية المتاحة لتحقيق ذلك (بعجي وفدول، ٢٠٢٠، ١).

فالاهتمام بالرضا الوظيفي للعاملين داخل المؤسسات التعليمية ولا سيما معاوني أعضاء هيئة التدريس الذين يعول عليهم بشكل كبير في أداء وإنجاز كثير من المهام والأعباء من قبل المديرين والمشرفين التربويين له آثاره الإيجابية على كثير من الأمور مثل: المشاركة الفعالة في العمل-التطوع-التحسين المستمر للأداء-الانضباط العالي

في العمل-انخفاض معدل الدوران الوظيفي-انخفاض معدل الغياب-العمل الجماعي- المسؤولية التشاركية في العمل-...وغير ذلك من المظاهر المهمة للغاية في نجاح عمل المؤسسات التعليمية؛ وعليه يجب الاهتمام بعنصر الرضا الوظيفي دائماً؛ باعتباره عاملاً فيصلياً يؤثر علي شكل ومستوي والأداء بل ويتعدى ذلك بأنه حال توفره بشكل مرضٍ أو مرتفع يضمن ذلك استمرارية الأداء وتحسنه في المستقبل، فهناك حاجة دائمة إلى الموارد البشرية المتطورة داخل المؤسسات التعليمية؛ لأنها تدعم استدامة المؤسسة وحسن سير العمل داخلها، ويمكن ملاحظة ذلك من مستوى الرضا الوظيفي لدي الموظفين بداخلها الذي بدوره ينعكس علي مستوى الولاء التنظيمي والأداء الوظيفي للعاملين بها، فكلما ارتفع مستوى الرضا الوظيفي كلما كانت المؤسسة التعليمية أكثر تقدماً، وعليه تحتاج المؤسسات التعليمية إلى التركيز على راحة ورفاهية منتسبيها والتي يمكن أن تؤثر على رضا المنتسبين وولائهم بما ينعكس إيجابياً علي أدائهم الوظيفي حتى يتمكنوا من تقديم أقصى قدر من المساهمة للمؤسسة التعليمية.

مشكلة البحث:

بالنظر إلي الطبيعة الخاصة للمؤسسات الجامعية كمؤسسات خدمية فإنها تتمتع بطبيعة مميزة وهي اعتمادها علي العنصر البشري بشكل كبير، إضافةً لذلك إمكان اعتبار العنصر البشري مدخل هذه المؤسسات ومخرجها في نفس الوقت، ومن هذا المنطلق يمكن القول أن الاهتمام بالعنصر البشري داخل هذه المؤسسات متطلب ضروري لضمان تطورها وتحسينها، ويعد الرضا الوظيفي أحد أهم العناصر الواجب تحسينها لدي لعنصر البشري في الجامعات عند الحديث عن الرغبة في الاهتمام بالعناصر البشرية داخل المؤسسات الجامعية ومنهم معاوني أعضاء هيئة التدريس. ولقد أكدت مجموعة من الدراسات على أهمية تحقيق درجة مناسبة من الرضا الوظيفي لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بالمؤسسات التعليمية الجامعية؛ لما يقومون به من دور

مهم في إنجاز الكثير من الأعباء والمهام الأكاديمية والإدارية على حد سواء، فأشارت نتائج دراسة إدريس ومجد (٢٠١٠) إلى ضرورة زيادة مستوى الرضا الوظيفي لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية عن طريق رفع دافعيتهم بتحقيق وتلبية احتياجاتهم ومن أهمها: تحسين التسهيلات المالية اللازمة لأداء الوظيفية وتوفير الدعم الوظيفي لهم والوسائل الحديثة لعم تعلمهم ببرامج الدراسات العليا داخل كلياتهم، وكذا زيادة الاهتمام بتدريبهم وتنمية قدراتهم، وتتفق معها بنسبة كبيرة دراسة حليم (٢٠١٧) التي أكدت علي ضرورة التوجه نحو تعزيز الرضا الوظيفي لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزقازيق من خلال التمكين النفسي لهم عن طريق إقامة الندوات والدورات التدريبية لهم، وضرورة توفير مناخ تنظيمي مادي ومعنوي مناسب لمعاوني أعضاء هيئة التدريس من خلال تحسين نظام بيئة العمل الجامعية، والمشاركة في اتخاذ القرارات الجامعية، وتحسين أساليب الإشراف الأكاديمي وتنويعها.

أما دراسة باتيتساس Patitsas (2012) فقد ركزت على أهم العوامل المؤثرة بالإيجاب والسلب على الرضا الوظيفي لمعاوني التدريس بجامعة كولومبيا البريطانية، وكان أهم العوامل السلبية هي انخفاض الأجور وقلة معينات التدريس والتجهيزات بالمعامل، في حين كانت العوامل الإيجابية هي وجود بيئة اجتماعية إيجابية وحسن العلاقات مع الزملاء والرؤساء ودعم تدريب المعاونين داخل المعامل.

وفي تأكيد علي مدي أهمية الرضا الوظيفي أجري جريف وزملاؤه Graeff, Leafman, Wallace & Stewart (2014) دراسة علي معاوني أعضاء هيئة التدريس في تخصصات الطب والفيزياء، وأكدت نتائج الدراسة علي أن انخفاض الرضا الوظيفي هو عامل أساسي في عجز الجامعات عن الاحتفاظ بمعاوني أعضاء هيئة التدريس بما يسبب ظواهر الدوران الوظيفي أو ترك الوظيفية بشكل نهائي، وعلي الصعيد المقابل فإن توفر قدر مناسب من الرضا الوظيفي لديهم يسهم بشكل ملحوظ في تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية، وتتفق معها دراسة موهاغيغي وهاتم نهجاء

Mohagheghi & Hatam Nejhad (2022) والتي أكدت علي أن ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لمساعدى الأطباء الأكاديميين في المراكز التعليمية في تبريز يساعد علي استمرارهم في وظيفتهم وتحسين أدائهم والعكس صحيح، وفي نفس السياق تؤكد دراسة تالور Talwar (2023) أنه يتحتم علي الجامعات الإبقاء علي معاوني أعضاء هيئة سعادة ومنخرطين في بيئة العمل؛ حتي يتسنى لها الحفاظ علي جودة أدائها وتحقيق الربح؛ حيث أنهم بجانب الأداء الأكاديمي مطالبين بالعمل الإداري والبحث العلمي والتعلم المستمر، فتحقيق قدر جيد من الرضا الوظيفي لديهم يحسبهم علي الأداء بل والإبداع داخل جامعاتهم مما يزيد من القدر التنافسية للجامعة، والعكس يؤدي لفقدان الجامعات لمواهبها الفريدة ويرفع معدل الدوران الوظيفي بها.

وأشارت دراسة ويندون Window (2017) أن الرضا الوظيفي لمعاوني التدريس ببرامج الإرشاد بجامعة ولاية أوهايو الأمريكية تتأثر بشكل كبير بعامل الأجر والترقيات، وأنه يجب علي المسؤولين الأكاديميين عن برامج الإرشاد البحث عن طرق بديلة لرفع الرضا الوظيفي لأولئك معاونين وتحسين الإجراءات التنظيمية المتعلقة بترقيتهم الوظيفية والأكاديمية.

وأشارت دراسة عبد الله وشعراوي ومتولي (٢٠١٩) إلى تأثير الرضا الوظيفي لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزقازيق بمجموعة من العوامل المهمة، وهي: نقص الإنجاز الشخصي والإنهاك الوظيفي، زيادة عدد التكاليف المطلوبة، انخفاض درجة الشعور بالامن والاستقرار الوظيفي، ضعف كفاية الراتب والحوافز والمكافآت، ضعف مستوى الخدمات الاجتماعية والصحية المقدمة.

في حين أكدت دراسة إدموند وسامي وماريانا Edmund, Sammy & Mariana (2020) أن الكفاءة الذاتية لمعاوني التدريس بالمؤسسات التعليمية في هونج كونج مرتبطة بمدى الرضا الوظيفي لديهم أثناء انخراطهم في العمل، وأنه يجب

تعزيز مستويات الرضا لديهم من خلال تقديم المساعدات اللازمة لهم ودورات التدريب المعينة علي التدريس.

وتأكيدًا لمشكلة البحث قام الباحث بإجراء دراسة استطلاعية قوامها عشرة (١٠) أعضاء من السادة معاوني أعضاء هيئة التدريس بالكلية بواقع عضوين من كل قسم من أقسام الكلية الخمسة بنسبة ٣٣% من المجتمع الأصلي، وهي عبارة عن استبانة تتضمن (١٥) عبارة ممثلة لخمس أبعاد رئيسة من أبعاد الرضا الوظيفي بواقع ثلاث عبارات لكل بعد، وجاءت نتائج الدراسة الاستطلاعية بحصول تسع (٩) مفردات من أصل خمس عشرة مفردة علي درجة ضعيف لذي كل أفراد العينة بما ينم عن قصور واضح في الرضا الوظيفي لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة دمياط، مما يحتم ضرورة البحث عن سبل وآليات لتحسين مستوى الرضا الوظيفي لديهم. ومن خلال نتائج وتوصيات الدراسات السابقة، ونتائج الدراسة الاستطلاعية، استشعر الباحث مشكلة الدراسة، والتي يمكن صياغتها في التساؤل الرئيس التالي: كيف يمكن تحسين الرضا الوظيفي لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة دمياط؟

ويتفرع عن التساؤل الرئيس الأسئلة الفرعية الآتية:

١. ما الإطار الفكري للرضا الوظيفي لمعاوني أعضاء هيئة التدريس؟
٢. ما واقع الرضا الوظيفي لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة دمياط؟
٣. ما أهم المتطلبات المقترحة لتحسين الرضا الوظيفي لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة دمياط؟

هدف البحث:

هدف البحث الحالي إلى تقديم مجموعة متطلبات مقترحة لتحسين الرضا الوظيفي لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة دمياط، وذلك عن طريق الإجابة عن التساؤل الرئيس للبحث والأسئلة الفرعية المنبثقة عنه.

أهمية البحث:**أولاً: الأهمية النظرية**

١. من المتوقع أن تكون هذه الدراسة إضافة إلى أدبيات العملية التربوية والمساهمة في إثراء الدراسات المتعلقة بالرضا الوظيفي وآليات تحسينه داخل بيئة العمل الجامعي.
٢. توفير معرفة نظرية حول الرضا الوظيفي ومستوياته وكيفية تحقيقه وإشباعه لدي معاوني أعضاء هيئة التدريس داخل بيئة العمل الجامعي.
٣. تستمد الدراسة أهميتها من أهمية المتغير الرئيس للدراسة وهو الرضا الوظيفي، وكذا الأهمية البالغة للمرحلة التعليمية التي تتناولها الدراسة في شقها الميداني وهي مرحلة التعليم الجامعي، مما يضيف على الدراسة الأهمية والاهتمام المطلوبين.

ثانياً: الأهمية التطبيقية

١. من المتوقع أن تساعد تلك الدراسة في تحسين مستوى الرضا الوظيفي داخل بيئة العمل الجامعي، من خلال التطبيق على كلية التربية جامعة دمياط كنموذج.
٢. من المؤمل أن تسهم تلك الدراسة في تحسين أداء معاوني أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة دمياط.
٣. من المؤمل أن تساعد تلك الدراسة في رفع الوعي لدي العاملين بالجامعة على الصعيد الأكاديمي والإداري بأبعاد الرضا الوظيفي وكيفية تحسينه.

٤. تعدد الجهات المستفيدة من الدراسة الحالية، منها: القيادات الأكاديمية والإدارية بالجامعة، القيادات الأكاديمية والإدارية بكليات الجامعة المختلفة، العاملين على الصعيدين الأكاديمي والإداري داخل كليات الجامعة المختلفة.

حدود البحث:

تمثلت حدود البحث فيما يلي:

١. الحد الموضوعي: ويشتمل على إطار فكري عن الرضا الوظيفي لمعاوني أعضاء هيئة التدريس.
٢. الحد البشري: معاوني أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة دمياط.
٣. الحد المكاني: كلية التربية جامعة دمياط.
٤. الحد الزمني: الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي ٢٠٢٣/٢٠٢٤م.

منهج البحث:

على ضوء مشكلة البحث وأهدافه، يستند البحث الحالي على المنهج الوصفي، ويتبين ذلك من خلال الخطوات التالي:

١. عرض إطار فكري عن متغير البحث من خلال الأدبيات المتاحة للتعرف على أهم الأسس النظرية المتعلقة بالرضا الوظيفي لمعاوني أعضاء هيئة التدريس.
٢. بناء أداة البحث على ضوء ما أسفر عنه تحليل الأدبيات، وهي استبانة يتم تطبيقها على معاوني أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة دمياط، للتعرف على واقع الرضا الوظيفي لديهم، ثم عرض نتائج الإطار الميداني للبحث.
٣. تقديم مجموعة من المتطلبات لتحسين الرضا الوظيفي لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة دمياط.

مصطلحات البحث:

١. من خلال عرض التعريفات في الإطار النظري، يعرف البحث الرضا الوظيفي لمعاوني أعضاء هيئة التدريس إجرائيًا على أنه: "شعور بالارتياح والقناعة يكونه معاون عضو هيئة التدريس عن عمله ينتج عن التصور الإيجابي الذي يكونه عن عمله وزملائه ومؤسسته، وهو ببساطة محصلة عامة لمجموعة من العوامل الفرعية المكونة له والمتمثلة في المحفزات المادية والمعنوية التي يتحصل عليها معاون عضو هيئة التدريس داخل بيئة عمله وخارجها".

٢. يعرف البحث معاوني أعضاء هيئة التدريس إجرائيًا بأنهم: "الأعضاء الذين لم يحصلوا على درجة "مدرس" (الدكتوراه) طبقًا لقانون تنظيم الجامعات لجمهورية مصر العربية، وينقسموا إلى فئتين: أ-المعيدون وهم أولئك الخريجون الحاصلون على درجه البكالوريوس أو الليسانس في أحد التخصصات العلمية وتم تعيينهم، ب-المدرسون المساعدون وهم الحاصلون على درجة (الماجستير) في أحد التخصصات العلمية بالكلية".

إجراءات البحث:

سار البحث وفق ما يلي:

أولاً: الإطار النظري، ويشتمل على إطار فكري حول الرضا الوظيفي لمعاوني أعضاء هيئة التدريس، وأهم الأسس النظرية المرتبطة، ويجب هذا الجزء عن السؤال الأول من أسئلة البحث.

ثانيًا: الإطار الميداني للوقوف على واقع الرضا الوظيفي لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة دمياط، ويجب هذا الجزء عن السؤال الثاني من أسئلة البحث.

ثالثاً: عرض أهم المتطلبات المقترحة لتحسين الرضا الوظيفي لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة دمياط، ويجب هذا الجزء عن السؤال الأول من أسئلة البحث.

وفيما يلي تفصيل ما سبق:

أولاً: الإطار النظري (إطار فكري حول الرضا الوظيفي لمعاوني أعضاء هيئة التدريس في المؤسسات التعليمية)

تعتبر المؤسسات التعليمية - ولا سيما المؤسسات الجامعية - من أهم أنواع المؤسسات في المجتمع؛ باعتبارها مؤسسات تهتم بتربية وإعداد وتنقيف النشء وفق معايير وضوابط وثقافة المجتمع المحلي، وتزويده بما يحتاج من معارف ومهارات وقيم تسهم في تأهيله للمشاركة بشكل فعال في مجتمعه بما يتواءم مع أهداف واحتياجات وتطلعات هذا المجتمع، معتمدةً في ذلك على كادر بشري (تدريسي وإداري)، وعليه ومن هذا المنطلق تستمد المؤسسة التعليمية أهميتها في المجتمع وتتبوأ مكانة مرموقة بين مختلف أنواع المؤسسات الأخرى العاملة داخل المجتمع سواءً الحكومية أو الخاصة.

فالاهتمام بالرضا الوظيفي لمعاوني أعضاء هيئة التدريس داخل المؤسسات التعليمية من قبل المديرين والمشرفين التربويين له آثاره الإيجابية على كثير من الأمور مثل: المشاركة الفعالة في العمل - التطوع - التحسين المستمر للأداء - الانضباط العالي في العمل - انخفاض معدل الدوران الوظيفي - انخفاض معدل الغياب - العمل الجماعي - المسؤولية التشاركية في العمل - ... وغير ذلك من المظاهر المهمة للغاية في نجاح عمل المؤسسات التعليمية؛ وعليه يجب الاهتمام بعنصر الرضا الوظيفي دائماً؛ باعتباره عامل فيصلي يؤثر علي شكل ومستوي والأداء، بل ويتعدى ذلك بأنه حال توفره بشكل مرضٍ أو مرتفع يضمن ذلك استمرارية الأداء وتحسنه في المستقبل، فهناك حاجة دائمة

إلى الموارد البشرية المتطورة داخل المؤسسات التعليمية؛ لأنها تدعم استدامة المؤسسة وحسن سير العمل داخلها، ويمكن ملاحظة ذلك من مستوى الرضا الوظيفي لدي معاوني أعضاء هيئة التدريس بداخلها الذي بدوره ينعكس علي مستوى الولاء التنظيمي والأداء الوظيفي لديهم ، فكلما ارتفع مستوى الرضا الوظيفي كلما كانت المؤسسة التعليمية أكثر تقدماً.

١- مفهوم الرضا الوظيفي لمعاوني أعضاء هيئة التدريس في المؤسسات التعليمية:

تتعدد وتتنوع التعريفات التي تناولت مصطلح الرضا الوظيفي في المؤسسات التعليمية، ومنها:

عرفه صاحب زادا وخاروين (Sahibzada& Kharwin, 2023, 74-75) على أنه: "مشاعر الموظفين ومواقفهم الإيجابية تجاه المؤسسة التعليمية التي يعملون بها؛ حيث أنهم يعملون بطريقة إيجابية ويحصلون على ما يكفي من المحفزات الداخلية والخارجية"، ومن ناحية أخرى عرفه فوترر وآخرون (Futterer, Waveren,) (Hubner, Fischer& Salzer, 2023, 2) بشكل مبسط للغاية علي أنه: "شعور الفرد بارتياح ناتج عن كونه عضو هيئة تدريس أو كونه يمتهن وظيفة تعليمية محددة داخل المؤسسة التعليمية"، كذلك عرفه إبراهيم (٢٠٢٢، ٣٦٢) علي أنه: "الشعور بالرضا والإحساس بالإنجاز الذي يستمده الفرد من خلال عمله بالجامعة، وهو يساعد في تحديد درجة انتماء الفرد إلي عمله وحبه له".

كما يعرفه بوزاز وزملاؤه (Pozas, Alt& Schawab, 2023,2-3) علي أنه: "شعور الفرد بالدافعية والإنجاز المستمد من ممارسة الأنشطة اليومية المتعلقة بمهنة التدريس"، في حين عرفه براسيتيا وآخرون (Prasetya, Putra& Sultan, 2023,) (21) من وجهة نظر شمولية علي أنه: "موقف الموظف تجاه عمله داخل الجامعة والذي يظهر من خلال المواقف العاطفية الإيجابية أو السلبية عندما يقوم الموظف بعمله"، ويتفق مع هذا التوجه في تعريف الرضا الوظيفي بالمؤسسات التعليمية هدي

وزملاؤها (Huda, Putri & Anock, 2023, 2-3) واللذين عرفوا الرضا الوظيفي بالمؤسسات التعليمية علي أنه: "مشاعر الشخص تجاه عمله ككل أو تجاه جانب من هذا العمل، وعليه فالشخص الذي يتمتع بدرجة عالية من الرضا الوظيفي لديه شعور إيجابي تجاه وظيفيته، بينما الشخص ذو المستوي المنخفض لديه شعور سلبي".

ومن خلال ما سبق يمكن القول أن الرضا الوظيفي لمعاوني أعضاء هيئة التدريس ما هو إلا شعور إيجابي لديهم تجاه وظيفتهم، ويكون هذا الشعور محصلة لعدة عوامل كالأجر وعدد ساعات العمل وطريقة التفاعل مع الرؤساء والزملاء.. وغيرها.

٢- خصائص الرضا الوظيفي لمعاوني أعضاء هيئة التدريس في المؤسسات التعليمية:

أما فيما يتعلق بخصائص الرضا الوظيفي بالمؤسسات التعليمية، فقد اتفق كل من: الرشود وألفهاد (٢٠٢٣، ٣٦)، والعزام (٢٠٢٣، ٧-٨)، والحاج وشريان (٢٠٢٢، ٢٠٦)، وأبو كريشة (٢٠٢٢، ٧٢-٧٣) على مجموعة من الخصائص الرئيسة للرضا الوظيفي يمكن تلخيصها فيما يلي:

أ. تعدد المفاهيم وطرق القياس: فقد أشار كثير من الباحثين في مجال الرضا الوظيفي إلى تعدد التعريفات وتباينها حول الرضا الوظيفي؛ وذلك لاختلاف وجهات النظر بين العلماء والباحثين والتي تختلف بحسب المداخل التي يقفون عليها عند تحديد طبيعة هذا المفهوم ومعناه.

ب. النظر إلى الرضا الوظيفي على أنه موضوع فردي: فغالبًا ما يُنظر إلى الرضا الوظيفي على أنه موضوع فردي؛ حيث إن ما يمكن أن يمثل رضا لشخص ما قد يمثل عدم رضا لشخص آخر، فالإنسان مخلوق معقد لديه حاجات ودوافع متعددة ومختلفة من وقت لآخر.

ج. الرضا الوظيفي يتعلق بالعديد من الجوانب المتداخلة للسلوك الإنساني: نظرًا لتعدد وتعدد وتداخل جوانب السلوك الإنساني تتباين أنماطهم، وبالتالي تظهر نتائج

متناقضة ومتضاربة في الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي بالمؤسسات التعليمية؛ لأنها تصور الظروف المتباينة التي أجريت في ظلها تلك الدراسات.

د. الرضا الوظيفي حالة من القناعة والقبول: يتميز الرضا الوظيفي بأنه حالة من القناعة والقبول ناشئة عن تفاعل الفرد مع العمل نفسه ومع بيئة العمل، وعن إشباع الحاجات والرغبات والطموحات، ويؤدي هذا الشعور إلى الثقة في العمل والولاء والانتماء له وزيادة الفاعلية في الأداء والإنتاج وتحقيق أهداف العمل وغاياته.

هـ. للرضا الوظيفي ارتباط بسياق تنظيم العمل والنظام الاجتماعي: حيث يعد الرضا الوظيفي محصلة للعديد من الخبرات المحببة وغير المحببة المرتبطة بالعمل، والذي يتضح في تقدير الفرد للعمل وإدارته، ويستند هذا التقدير بدرجة كبيرة إلى النجاح الشخصي أو الفشل في تحقيق الأهداف الشخصية، وكذلك على الأسلوب المتبع في الإدارة داخل المؤسسة.

و. الرضا الوظيفي نسبي: حيث إن رضا الفرد عن عنصر معين لا يمثل دليلاً كافياً لرضاه عن باقي العناصر الأخرى، كما أن ما قد يؤدي لرضا فرد معين ليس بالضرورة أن يكون له نفس قوة التأثير بالنسبة لباقي الأفراد داخل المؤسسة التعليمية؛ وذلك نتيجة لاختلاف حاجات الأفراد وتوقعاتهم.

٣- أهمية الرضا الوظيفي لمعاوني أعضاء هيئة التدريس في المؤسسات التعليمية:

يعد تحقيق الرضا الوظيفي من الركائز الرئيسية التي تعتمد عليها إدارة المؤسسات التعليمية؛ حيث إن العنصر البشري في المؤسسات التعليمية يعد بمثابة حجر الأساس الذي يقوم عليه أي عمل أو نشاط ينتسب لهذه المؤسسة، ومن هنا يمكن القول إن حسن الاستثمار في هذه القوى البشرية يكون انعكاسات إيجابية على درجة جودة

مخرجات العمل سواءً كانت منتجات "الخريجين" أو خدمات تقيم بالنهاية مدى فاعلية خطط العمل التي وُضعت لتحقيق الأهداف التي تطمح لها الإدارة.

ويؤكد الهروط (٢٠٢٣، ٥) على تعدد الأسباب التي تدعو المؤسسات التعليمية للاهتمام بمستوى الرضا الوظيفي ورفع درجته لدى العاملين؛ إذ أن مستوى الرضا الوظيفي المرتفع يؤدي إلى رفع مستوى طموح العاملين في المؤسسات ورفع مستوى مهارات العمل لديهم، وعلى الجانب الآخر فإن انخفاض مستوى الرضا الوظيفي سوف يؤثر بالسلب على المؤسسة؛ فالفرد ذو مستوى الرضا الوظيفي المنخفض يكون أداءه منخفضًا وبالتالي ينخفض مستوى الإنتاج وجودة العمل، ويتفق معه كل من الغامدي (٢٠٢٣، ٥٠٥) ومصباح (٢٠٢٢، ٣٤-٣٥) واللذان يريان أن الرضا الوظيفي يؤدي إلى زيادة الإنتاجية، كما أنه يعتقد به في الأغلب كمقياس لمدي فاعلية الأداء داخل المؤسسة التعليمية، فكلما كان الرضا الكلي مرتفعًا كلما أدى ذلك إلى تحقيق نتائج مرغوب فيها والتي أحيانا قد تفوق ما تتطلع له المؤسسة التعليمية، ويشكل الرضا الوظيفي للمشرفين التربويين قوة إيجابية نحو تطوير أدوارهم الإشرافية والإدارية لتحقيق غايات المؤسسة التعليمية، ويتوقع أن ينتج عنه قدرة أكبر لقيامهم بواجباتهم بمستوى أعلى من الكفاءة والإبداع.

وفي نفس الموضوع وفقًا لعبد الحليم (٢٠٢٣، ٦٦٨) والعزام (٢٠٢٣، ٧) وأبو كريشة (٢٠٢٢، ٧٣) يرون أن الأفراد الراضين وظيفيًا يعيشون أطول من الأفراد غير الراضين، كما أنهم أقل عرضةً للقلق النفسي، وأكثر تقديرًا للذات، وأكثر قدرةً على التكيف الاجتماعي، كما يؤكدون أن هناك علاقة وثيقة بين الرضا الوظيفي والرضا عن الحياة، بمعنى أن الراضين وظيفيًا راضين عن حياتهم والعكس، كما يشيرون بالاتفاق مع الحاج وشريان (٢٠٢٢، ٢٠٥) إلى ارتباط الرضا الوظيفي ارتباطًا عكسيًا بالغياب وبدوران العمل، أي أن ارتفاع الرضا الوظيفي يؤدي إلى تقليل معدل الغياب ودوران العمل، وأن وجود أفراد راضيين عن العمل يؤدي إلى خفض تكاليف الاستقدام، ومن

ناحية أخرى فإن ضعف الرضا يسهم في التغيب عن العمل، ويؤدي إلى كثرة الحوادث في العمل والتأخر عنه، كذلك يؤدي إلى ترك العاملين للمؤسسة التعليمية التي يعملون بها والانتقال إلى مؤسسات أخرى، وإلى زيادة المشكلات والشكاوي من أوضاع العمل، كما ينجم عن ضعف الرضا الوظيفي مناخ تنظيمي غير صحي، بالإضافة إلى ذلك فإن للرضا الوظيفي قدرة جيدة للغاية وهي التنبؤ ببعض سلوكيات العمل المهمة، ومن هذا المنطلق قامت العديد من المؤسسات بقياس معدلات الرضا الوظيفي لدى موظفيها؛ في محاولة منها للتنبؤ بسلوكياتهم ذات الأهمية لها، مثل: سلوك ترك العمل، و سلوك المراقبة الصالحة في العمل، و سلوك التغيب غير المبرر عن العمل، فضلاً عن التميز في إدارة الأعمال.

٤- أنواع الرضا الوظيفي لمعاوني أعضاء هيئة التدريس في المؤسسات التعليمية:

تعددت الآراء التي تقسم أنواع الرضا الوظيفي داخل المؤسسات التعليمية؛ حيث تم تقسيم أنواع الرضا الوظيفي إلى عدة أنواع وفقاً لعدة محددات، من أهمها: بيئة العمل ودرجة التحقق، ويمكن تقسيم الرضا الوظيفي إلى خمسة أنواع رئيسية، وذلك عن النحو التالي (إبراهيم، ٢٠٢٢، ٣٦٣-٣٦٤)، الحاج وشريان (٢٠٢٢، ٢٠٥):

أ. الرضا الوظيفي الداخلي: يرتبط هذا النوع من الرضا بما يشعر به الموظف تجاه عمله داخل المؤسسة التعليمية، كما يتعلق بالجوانب الذاتية للموظف مثل: التعبير عن الذات، الاعتراف، التقدير، والقبول.

ب. الرضا الوظيفي الخارجي: يرتبط هذا النوع من الرضا بما يحيط بالفرد في بيئة عمله داخل المؤسسة التعليمية، ويتعلق بالجوانب الخارجية للموظف مثل: رئيسته المباشر، زملائه داخل المؤسسة التعليمية، اللوائح والأنظمة، وطبيعة العمل بالمؤسسة التعليمية.

ج. الرضا الوظيفي المتوقع: هذا النوع مرتبط بواجبات الموظف داخل عمله بالمؤسسة التعليمية، ودرجة الرضا الوظيفي المتوقع تحقيقه من الإدارة بعد إنجاز مهامه.

د. الرضا الوظيفي الفعلي: هذا النوع من الرضا مرتبط بدرجة الرضا الوظيفي الفعلي المتحقق من قبل الموظف، أو المتوقع الحصول عليه بعد أدائه لعمله ولواجباته ولمهامه داخل المؤسسة التعليمية.

هـ. الرضا الوظيفي الكلي: وهو إجمالي الشعور الكلي لدى الموظف تجاه العوامل الداخلية والخارجية معاً، وكذلك كيفية تأثير تلك العوامل على درجة الرضا الوظيفي المتحقق لديه.

٥- العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لمعاوني أعضاء هيئة التدريس في المؤسسات التعليمية:

تتعدد العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لمعاوني أعضاء هيئة التدريس، وفقاً لكل من الغامدي (٢٠٢٣، ٥٠٥) وإكسو وزملائه (Xu, Guo, Zheng & Zhang, 2023, 6-9) يتأثر الرضا الوظيفي بكل من النمو الذاتي والمهني، ومدى توفير الدعم من المجتمع والمؤسسة التعليمية، وكذلك العائد المادي والمعنوي على الفرد العامل داخل المؤسسة، وعليه يمكن القول أن العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي للعاملين داخل المؤسسات عموماً والمؤسسات التعليمية خصوصاً تتضمن: النمو الذاتي والمهني المحدود، الخصائص الوظيفية والأمان الوظيفي، والدعم المؤسسي والعلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة التعليمية، وتجدر الإشارة إلى أن كل من الضغوط الوظيفية التي تؤثر بشكل سلبي على مشاعر العاملين، وتدني مستويات التواصل التي قد تؤدي إلى سوء الفهم، والانخفاض النسبي في الأجور، تعد من أسباب انخفاض مستوى الرضا الوظيفي، كما يرتبط الرضا الوظيفي لدى العاملين داخل المؤسسات التعليمية والتربوية بعدة عناصر أخرى كذلك، مثل: قدرة الموظف على استيعاب التغيير، ومدى قيامه بإنجاز المهام المتعلقة بمسؤولياته داخل المؤسسة التعليمية.

ويشير هان وزملاؤه (Han, Yin & Zhang 2020, 323) إلى وجود أربعة أنواع

من العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسات التعليمية، وهي كالتالي:

- أ. عوامل مرتبطة بالمهنة: كالمكانة الاجتماعية ودعمها الاجتماعي، شعور الفرد بالإنجاز داخل مؤسسته، ومستوى استثمار الفرد لمهاراته وقدراته.
- ب. عوامل مرتبطة بالوظيفة: كالراتب، والتطور الوظيفي، وشعور الفرد بالأمن والاستقرار داخل المؤسسة التعليمية.
- ج. عوامل تتعلق بالتنظيم داخل المؤسسة: كحجم العمل وظروفه، وما يترتب عليه من مسؤوليات، بالإضافة إلى ثقافة الإدارة وأسلوبها في التعامل مع الموظفين، وتعد ثقافة زملاء العمل وأوضاعهم الشخصية من العوامل التنظيمية المؤثرة على الرضا الوظيفي.
- د. عوامل ذاتية: تتعلق بعمر الفرد، والاستقرار العائلي والاجتماعي لديه، وخبرة الفرد، ومؤهله العلمي.

ثانياً: الإطار الميداني

عينة البحث:

اعتمد البحث الحالي على عينة أساسية بلغ قوامها (٣٠) عضواً من معاوني أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة دمياط ممثلين كل المجتمع الأصلي للدراسة (كلية التربية-جامعة دمياط، ٢٠٢٤)، ويبين جدول (١) توصيف أفراد الدراسة، كالتالي:

جدول (١)

توصيف أفراد الدراسة

المتغير	التصنيف	التكرار	النسبة المئوية
النوع	ذكور	٤	%١٣,٣
	إناث	٢٦	%٨٦,٧
القسم العلمي	أصول التربية	٤	%١٣,٣
	المناهج وطرق التدريس	٤	%١٣,٣
	تكنولوجيا التعليم	١٣	%٤٣,٣
	علم النفس التربوي والصحة النفسية	٥	%١٦,٧
	رياض الأطفال	٤	%١٣,٣
	معيد	١٧	%٥٦,٧
الدرجة الوظيفية	مدرس مساعد	١٣	%٤٣,٣
سنوات الخبرة	من ١ إلى ٥ سنوات	١٩	%٦٣,٣
	أكثر من ٥ سنوات	١١	%٣٦,٧

المعالجة الإحصائية:

تضمن الأسلوب الإحصائي المستخدم في تحليل النتائج ما يلي:

١. حساب التكرارات المقابلة لكل عبارة.
٢. حساب المتوسط الحسابي لكل عبارة.
٣. التعرف على مستوى الدلالة باستخدام معادلة (كا Chi-Square) التالية:

$$\text{كا} = \frac{\sum (T - E)^2}{E}$$

٤. حساب الوزن النسبي لكل عبارة باستخدام المعادلة التالية:

$$100 \times \frac{1 \text{ ص} \times 1 \text{ ك} + 2 \text{ ص} \times 2 \text{ ك} + 3 \text{ ص} \times 3 \text{ ك} + 4 \text{ ص} \times 4 \text{ ك} + 5 \text{ ص} \times 5 \text{ ك}}{\text{مجموع التكرارات}}$$

الوزن النسبي =

٥. حساب الأهمية النسبية لكل عبارة وذلك لترتيب العبارات تنازلياً حسب أهميتها،

حيث أن:

$$\frac{\text{الوزن النسبي}}{\text{عدد البدائل}} = \text{الأهمية النسبية}$$

٦. مقياس ليكرت الخماسي كما يوضحه الجدول (٢) التالي:

جدول (٢)

مقياس ليكرت الخماسي

الرأي	تتوفر بدرجة مرتفعة جداً	تتوفر بدرجة مرتفعة	تتوفر بدرجة متوسطة	تتوفر بدرجة منخفضة	تتوفر بدرجة منخفضة جداً
الوزن	٥	٤	٣	٢	١
المتوسط المرجح	أكثر من ٤,٢ : ٥	أكثر من ٣,٤ : ٤,٢	أكثر من ٢,٦ : ٣,٤	أكثر من ١,٨ : ٢,٦	١,٨ : ١

نتائج تحليل الاستبانة وتفسيرها:

فيما يلي عرض تفصيلي لنتائج الاستبانة:

المحور الأول: واقع الرضا عن الوظيفة لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة دمياط.

جدول (٣)

التكرارات والمتوسطات الحسابية واختبار كا^٢ والأهمية النسبية لاستجابات أفراد العينة حول واقع

الرضا عن الوظيفة لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة دمياط

م	عبارات الاستبانة	مستويات الرأي					المتوسط الحسابي	كا ^٢	الدلالة مستوى	النسبية الأهمية	درجة التحقق	الترتيب
		جداً مرتفعة	مرتفعة	متوسطة	منخفضة	جداً منخفضة						
١	أشعر بالمتعة والسعادة أثناء أدائي لعملي بالجامعة.	٥	١٤	٨	٢	١	١٨,٣٣٣	٠,٠١	٧٣,٣٣	مرتفعة	٥	
٢	أشعر بأهمية العمل الذي أقوم به داخل الجامعة.	٩	١٢	٧	١	١	١٦,٠٠	٠,٠١	٧٨,٠٠	مرتفعة	٣	
٣	أشعر بالرضا عن إنجازاتي وأدائي الوظيفي.	٥	١٦	٨	١	٠	١٦,١٣٣	٠,٠١	٧٦,٦٦	مرتفعة	٤	
٤	تتسم المهام المكلف بها بالوضوح والدقة والتواؤم مع طبيعة وظيفتي.	٢	٧	١٧	٢	٢	٢٨,٣٣٣	٠,٠١	٦٣,٣٣	متوسطة	٧	

م	عبارات الاستبانة	مستويات الرأي					المتوسط الحسابي	كا	الدلالة مستوى	النسبة الأهمية	درجة التحقق	الترتيب
		مرتفعة	مرتفعة	متوسطة	مخفضة	جداً						
٥	توفر الجامعة التسهيلات والوسائل المعينة لتحقيق أداء وظيفي متميز.	٢	٥	١٣	٨	٢	١٤,٣٣٣	٠,٠١	٥٨,٠٠	متوسطة	١٠	
٦	تتناسب مهام وأعباء الوظيفة مع عدد ساعات العمل التي أقوم بها.	٤	٦	١٤	٤	٢	١٤,٦٦٧	٠,٠١	٦٤,٠٠	متوسطة	٣	
٧	أشعر بالأمن والسلامة والاستقرار في العمل.	٢	٩	١٢	٥	٢	١٣,٠٠٠	٠,٠١	٦٢,٦٦	متوسطة	٨	
٨	توفر لي وظيفتي خدمات اجتماعية جيدة مثل: (التأمين الصحي-السكن- وسائل المواصلات- أنشطة ترويحية).	٤	٣	١٥	٦	٢	١٨,٣٣٣	٠,٠١	٦٠,٦٦	متوسطة	٩	
٩	عملي داخل الجامعة يحقق لي مكانة اجتماعية جيدة.	١٠	١٣	٥	٢	٠	٩,٧٣٣	٠,٠٥	٨٠,٦٦	مرتفعة	١	
١٠	أرغب في الاستمرار بالوظيفة الحالية التي أشغلها.	١٢	٨	٩	٠	١	٨,٦٦٧	٠,٠٥	٨٠,٠٠	مرتفعة	٢	

وباستقراء الجدول (٣) يتضح أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة حيث جاءت قيمة كا دالة إحصائياً لصالح البديل (تتوافر بدرجة مرتفعة) في العبارات (١ - ٢ - ٣ - ٩ - ١٠)، ولصالح البديل (تتوافر بدرجة متوسطة) في العبارات (٤ - ٥ - ٦ - ٧ - ٨)، وهذا يؤكد على أهمية تنمية مستوى الرضا عن الوظيفة لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة دمياط، وباستقراء الجدول السابق يتضح تصدر العبارات رقم (٩-١٠-٢) الترتيب، بينما تزلت العبارات

رقم (٧-٨-٥) الترتيب، وتتفق هذه النتائج إي حد كبير مع دراسة (بعجي وفدول ٢٠٢٠)، ودراسة (عبد الله وشعراوي ومتولي، ٢٠١٩)، ودراسة جريف وزملانه (Graeff, Leafman, Wallace & Stewart, 2014)، ودراسة موهاغيغي وهاتم (Mohagheghi & Hatam Nejhad, 2022)، ويمكن تفسير ذلك بأن معاوني أعضاء هيئة التدريس بالكلية يشعرون بمدي أهمية الدور الذي يقومون به بالفعل وأنه دور مهم وحيوي، لكن علي الرغم من ذلك يعانون من قصور نسبي في بعض من الامتيازات والخدمات التي من المفترض أن يتمتعوا بها بحكم وظيفتهم، وهو ما يمكن أن يعزي للقصور النسبي في موارد الجامعة وإمكاناتها المادية والبشرية وضعف اكتمال بعض القطاعات الداخلية بها باعتبارها جامعة ناشئة.

المحور الثاني: واقع الرضا عن الراتب والمكافآت لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة دمياط.

جدول (٤)

التكرارات والمتوسطات الحسابية واختبار كا ٢ والأهمية النسبية لاستجابات أفراد العينة حول واقع الرضا عن الراتب والمكافآت لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة

م	عبارات الاستبانة	مستويات الرأي					المتوسط الحسابي	كا	مستوى الدلالة	الأهمية النسبية	درجة التحقق	الترتيب
		منخفضة جداً	منخفضة	متوسطة	مرتفعة	مرتفعة جداً						
١	يتناسب الراتب مع تكاليف المعيشة الخاصة بي.	٠	٥	١٤	٧	٤	٢,٦٦	٨,١٣٣	٠,٠٥	٥٣,٣٤	متوسطة	٦
٢	تعتبر الزيادة السنوية علي راتبي الوظيفي مناسبة لي.	١	٦	١١	٩	٣	٢,٧٦	١١,٣٣٣	٠,٠٥	٥٥,٣٣	متوسطة	٤

م	عبارات الاستبانة	مستويات الرأي					الحسابي المتوسط	٢٤	مستوى الدلالة	الأهمية النسبية	درجة التحقق	الترتيب
		مرتفعة جداً	مرتفعة	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً						
٣	يتناسب راتبي مع أدائي المهني والعلمي.	١	٢	١٣	٧	٣	٢,٨٣	١٤,٠٠	٠,٠١	٥٦,٦٦	متوسطة	٣
٤	توفر الجامعة حلولاً لمشاكل تأخر أو انقطاع الحوافز والمكافآت.	١	٥	١١	١٠	٣	٢,٧٠	١٢,٦٦٧	٠,٠١	٥٤,٠٠	متوسطة	٥
٥	يتناسب راتبي الوظيفي مع درجتي العلمية وسنوات خبرتي بالجامعة.	١	٨	١٢	٦	٣	٢,٩٣	١٢,٣٣٣	٠,٠١	٥٨,٦٦	متوسطة	٢
٦	أستطيع ادخار جزء معقول من راتبي الوظيفي.	١	١	٩	١٠	٩	٢,١٦	١٤,٠٠	٠,٠١	٤٣,٣٣	منخفضة	٩
٧	يحقق لي راتبي الوظيفي مستوى جيداً من الرفاهية.	٠	٢	١٣	٩	٦	٢,٣٦	٨,٦٦٧	٠,٠٥	٤٧,٣٣	منخفضة	٨
٨	توجد عدالة وشفافية في توزيع المكافآت.	١	٧	١٣	٨	١	٢,٩٦	١٧,٣٣	٠,٠١	٥٩,٣٣	متوسطة	١
٩	المكافآت الإضافية التي أحصل عليها مجزية.	٠	٢	١٠	١٦	٢	٢,٦٠	١٨,٥٣٣	٠,٠١	٥٢,٠٠	منخفضة	٧

وباستقراء الجدول (٤) يتضح أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة حيث جاءت قيمة كا^٢ دالة إحصائياً لصالح البديل (تتوافر بدرجة متوسطة) في جميع العبارات، عدا العبارات (٦-٧-٩) حيث جاءت الفروق ولصالح البديل (تتوافر بدرجة منخفضة)، هذا يؤكد على أهمية تنمية مستوى الرضا عن الراتب والمكافآت لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة دمياط وباستقراء الجدول السابق يتضح تصدر العبارات رقم (٨-٥-٣) الترتيب، بينما تزيلت العبارات رقم (٦-٧-٩) الترتيب، وتتفق هذه النتائج مع دراسة (إدريس ومحمد، ٢٠١٠)، ودراسة باتيتساس (Patitsas, 2012)، ودراسة ويندون (Window. 2017)، ويمكن تفسير ذلك بأن هناك رضا نسبي لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بالكلية عما يتقاضوه من راتب ومكافآت إضافية، مع الأخذ في عين الاعتبار أن هذه العبارات جاءت بدرجة متوسطة -مع كونها الأعلى في الترتيب-، إلا أن رضاهم منخفض بشكل ملحوظ تجاه كفاية ما يتقاضونه علي المدى الطويل أي أن ما يحصلون عليه بالكاد يكفيهم، إضافة للنقص الواضح فيما يحصلون عليه من مكافآت وحوافز إضافية من الإدارة، ويرجع ذلك للضعف النسبي في موارد الجامعة المالية وما تحصل عليه من امتيازات، وكذا للضغوط الاقتصادية محليا ودولياً.

المحور الثالث: واقع الرضا عن أسلوب القيادة والإشراف لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة دمياط.

جدول (٥)

التكرارات والمتوسطات الحسابية واختبار كا ٢ والأهمية النسبية لاستجابات أفراد العينة حول واقع الرضا عن أسلوب القيادة والإشراف لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة دمياط

الترتيب	درجة التحقق	الأهمية النسبية	مستوى الدلالة	كا	المتوسط الحسابي	مستويات الرأي					عبارات الاستبانة	م
						منخفضة جداً	منخفضة	متوسطة	مرتفعة	مرتفعة جداً		
١	متوسطة	٦٧,٣٣	٠,٠١	٢٧,٦٦٧	٣,٣٦	٢	١	١٢	١٤	١	يعاملني رؤسائي باحترام واهتمام.	١
٢	متوسطة	٦٤,٠٠	٠,٠١	١٦,٤٠٠	٣,٢٠	٢	٢	١٤	١٢	٠	يساعدني رؤسائي في العمل عند مواجهة مشكلات أو معوقات أثناء العمل.	٢
٣	متوسطة	٦٠,٠٠	٠,٠١	١٢,٦٦٧	٣,٠٠	٢	٧	١١	٩	١	يراعى رؤسائي النواحي الإنسانية في العمل.	٣
٤	متوسطة	٥٨,٠٠	٠,٠١	١٤,٠٠٠	٢,٩٠	٣	٤	١٦	٧	٠	يتغاضى عن أخطائي البسيطة رؤسائي في العمل.	٤
٥	متوسطة	٥٧,٣٣	٠,٠٥	٩,٦٦٧	٢,٨٦	٤	٦	١١	٨	١	يساوي رؤسائي في المعاملة بيني وبين زملائي.	٥

م	عبارات الاستبانة	مستويات الرأي					المتوسط الحسابي	٢ك	مستوى الدلالة	الأهمية النسبية	درجة التحقق	الترتيب
		مرتفعة جداً	مرتفعة	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً						
٦	تؤخذ أفكارى ومقترحاتى أنا وزملاي بعين الاعتبار من قبل رؤسائى عند اتخاذ القرارات.	٠	٥	١٦	٧	٢	٢,٨٠	١٤,٥٣٣	٠,٠١	٥٦,٠٠	متوسطة	٩
٧	يقوم رؤسائى بتفويضى لأداء بعض المهام.	١	١١	١٤	٢	٢	٣,٢٣	٢٤,٣٣٣	٠,٠١	٦٤,٦٦	متوسطة	٢
٨	يتم توزيع الأعباء والمهام من قبل رؤسائى بعدالة.	١	٧	١٥	٤	٣	٢,٩٦	٢٠,٠٠٠	٠,٠١	٥٩,٣٣	متوسطة	٥
٩	يفقد رؤسائى فى العمل ما أقوم به وزملاي من جهود.	٠	٦	١٩	٢	٣	٢,٩٣	٢٤,٦٦٧	٠,٠١	٥٨,٦٦	متوسطة	٦
١٠	يوفر رؤسائى فى العمل ما يلزمنى وزملاي للقيام بأعبائنا على نحو جيد.	٠	٤	١٧	٦	٣	٢,٧٣	١٦,٦٦٧	٠,٠١	٥٤,٦٦	متوسطة	١٠

وباستقراء الجدول (٥) يتضح أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة حيث جاءت قيمة كا ٢ دالة إحصائياً لصالح البديل (تتوافر بدرجة متوسطة)، هذا يؤكد على أهمية تنمية مستوى الرضا عن أسلوب القيادة والإشراف لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة دمياط، وباستقراء الجدول السابق يتضح تصدر العبارات رقم(١-٧-٢) الترتيب، بينما تزيلت العبارات رقم (١٠-٦-٥) الترتيب، وتتفق هذه النتائج مع دراسة (حليم، ٢٠١٧)، ودراسة تالور (Talwar, 2023)، ويمكن تفسير ذلك بأن القيادة الأكاديمية والإدارية تعامل معاوني أعضاء هيئة التدريس بالكلية معاملة حسنة وذلك في ضوء التوجه الرحيم الذي تتبناه القيادة بكلية التربية والذي يعكس إيجاباً علي أداء باقي القيادات بالكلية.

المحور الرابع: واقع الرضا عن مجموعة العمل والعلاقات مع الزملاء لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة دمياط.

جدول (٦)

التكرارات والمتوسطات الحسابية واختبار كا ٢ والأهمية النسبية لاستجابات أفراد العينة حول واقع الرضا عن مجموعة العمل والعلاقات مع الزملاء لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة دمياط

م	عبارات الاستبانة	مستويات الرأي					الحسابي المتوسط	كا	الدلالة مستوى	النسبية الأهمية	التحقق درجة	الترتيب
		جداً	معتدلة	معتدلة	معتدلة	جداً						
١	أشعر بالموودة والتفاهم المتبادل بيني وبين زملائي.	١	٠	١٤	١١	٤	٣,٥٦	١٤,٥٣٣	٠,٠١	٧١,٣٣	مرفعة	٢
٢	أقبادل الاتصالات والمجاملات الاجتماعية مع زملائي خارج الجامعة.	٢	١	١٣	٨	٦	٣,٥٠	١٥,٦٦٧	٠,٠١	٧٠,٠٠	مرفعة	٢

م	عبارات الاستبانة	مستويات الرأي					المتوسط الحسابي	كا	الدلالة مستوى	النسبية الأهمية	التحقق درجة	الترتيب
		مرتفعة جداً	مرتفعة	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً						
٣	أحافظ على علاقتي الشخصية بزملائي حتى لو اختلفت آراؤنا أحياناً في العمل.	٦	١٢	١١	١	٠	٣,٧٦	١٠,٢٦٧	٠,٠١	٧٥,٣٣	١	مرتفعة
٤	تحرص الجامعة على توفير فرص لبناء علاقات اجتماعية صحية مع الزملاء.	٠	١٠	١٤	٥	١	٣,١٠	١٢,٩٣٣	٠,٠١	٦٢,٠٠	٨	متوسطة
٥	يتعاون معي زملائي في إنجاز المهام الخاصة بالعمل.	١	١١	١٦	١	١	٣,٣٣	٣٣,٣٣٣	٠,٠١	٦٦,٦٦	٥	متوسطة
٦	يساعدني زملائي في العمل على إيجاد حلول للمشاكل التي تواجهني في العمل.	١	٩	١٥	٤	١	٣,١٦	٢٤,٠٠٠	٠,٠١	٦٣,٣٣	٧	متوسطة
٧	أقوم بتبادل الخبرات والمعلومات مع زملائي في العمل.	١	١٥	١١	٢	١	٣,٤٣	٢٨,٦٦٧	٠,٠١	٦٨,٦٦	٤	متوسطة
٨	أشعر باعتراف وتقدير زملائي تجاه ما أقوم به من عمل بالجامعة.	٢	٩	١٦	٢	١	٣,٣٠	٢٧,٦٦٧	٠,٠١	٦٦,٠٠	٦	متوسطة

وباستقراء الجدول (٦) يتضح أن هناك فروقًا ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة حيث جاءت قيمة كا ٢ دالة إحصائيًا لصالح البديل (تتوافر بدرجة متوسطة) في جميع العبارات، عدا العبارات (٣-١-٢) حيث جاءت الفروق لصالح البديل (تتوافر بدرجة مرتفعة)، هذا يؤكد على أهمية تنمية مستوى الرضا عن مجموعة العمل والعلاقات مع الزملاء لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة دمياط، وباستقراء الجدول السابق يتضح تصدر العبارات رقم (٣-١-٢) الترتيب، بينما تزيلت العبارات رقم (٤-٦-٨) الترتيب، وتتفق هذه النتائج بصورة كبيرة مع دراسة إدموند وسامي وماريانا (Edmund, Sammy & Mariana, 2020)، ودراسة (حليم، ٢٠١٧)، ويمكن تفسير ذلك بأن معاوني أعضاء هيئة التدريس بالكلية حريصون علي الحفاظ علي علاقاتهم مع زملائهم وأقرانهم؛ ويرجع ذلك غالبًا لطبيعة مرحلتهم العمرية للانخفاض النسبي في العوامل التي قد تؤدي لمشاحنات ونزاعات بينهم، لكن من ناحية أخرى لا تبذل لجامعة جهودًا كافية لتدعيم مثل هذه العلاقات؛ وقد يكون ذلك بسبب التركيز بشكل أكبر علي المناحي الأكاديمية أكثر من الاجتماعية، كما أنه -من المرجح- بسبب نقص الخبرة بفعل عامل السن لا يستطيع معاوني أعضاء هيئة التدريس مساعدة ودعم وتقدير بعضهم البعض بصورة كافية داخل بيئة العمل بالكلية.

المحور الخامس: واقع الرضا عن فرص النمو والترقي المهني لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة دمياط.

جدول (٧)

التكرارات والمتوسطات الحسابية واختبار كا ٢ والأهمية النسبية لاستجابات أفراد العينة حول واقع الرضا عن فرص النمو والترقي المهني لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس

بكلية التربية جامعة دمياط

م	عبارات الاستبانة	مستويات الرأي					المتوسط الحسابي	كا	مستوى الدلالة	الأهمية النسبية	درجة التحقق	الترتيب
		مرتفعة جداً	مرتفعة	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً						
١	أشعر دائماً بوجود مستقبل وظيفي زاهر لي بالجامعة.	٤	١١	١٢	٢	١	١٧,٦٦٧	٠,٠١	٧٠,٠٠	مرتفعة	١	
٢	تضع الجامعة خططاً مستدامة لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.	٢	٨	١٤	٦	٠	١٠,٠٠٠	٠,٠١	٦٤,٠٠	متوسطة	٤	
٣	يقوم رؤسائي بتقييم أدائي باستمرار.	١	٩	١٦	٤	٠	١٧,٢٠٠	٠,٠١	٦٤,٦٦	متوسطة	٣	
٤	توفر الجامعة فرصاً لزيارة الجامعات المرموقة (أستاذ زائر).	٠	٣	٩	١٥	٣	١٣,٢٠٠	٠,٠١	٤٨,٠٠	منخفضة	٩	
٥	توفر الجامعة آخر إصدارات المجلات العلمية المتخصصة المحلية والعربية والدولية.	٠	٥	١٧	٥	٣	١٦,٤٠٠	٠,٠١	٥٦,٠٠	متوسطة	٧	

م	عبارات الاستبانة	مستويات الرأي					الحسابي المتوسط	كا	مستوى الدلالة	الأهمية النسبية	درجة التحقق	الترتيب
		مرتفعة جداً	مرتفعة	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً						
٦	تدعم الجامعة فرص المشاركات في المؤتمرات والنشر البحثي المتميز.	٢	٣	١٧	٦	٢	٢٧,٠٠٠	٠,٠١	٥٨,٠٠	متوسطة	٥	
٧	تتم عملية الترقية بعدالة وشفافية وفق نظام واضح ومعلن.	٢	٨	١٦	٤	٠	١٥,٣٣٣	٠,٠١	٦٥,٣٣	متوسطة	٢	
٨	تعتمد ترقية عضو هيئة التدريس على كفاءته وعمله داخل الجامعة.	١	٨	١١	٥	٥	٩,٣٣٣	٠,٠٥	٥٦,٦٦	متوسطة	٣	
٩	توفر الترتيبات بالجامعة زيادة مجزية على الراتب الذي حصل عليه.	١	٤	١٢	٧	٦	١١,٠٠٠	٠,٠٥	٥١,٣٣	منخفضة	٨	

وباستقراء الجدول (٧) يتضح أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة حيث جاءت قيمة كا ٢ دالة إحصائياً لصالح البديل (تتوافر بدرجة متوسطة) في جميع العبارات، عدا العبارة (١) حيث جاءت الفروق ولصالح البديل (تتوافر بدرجة مرتفعة)، والعبارات (٤ - ٩) جاءت الفروق ولصالح البديل (تتوافر بدرجة منخفضة)، هذا يؤكد على أهمية تنمية مستوى الرضا عن فرص النمو والترقي المهني لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة دمياط، وباستقراء الجدول السابق يتضح تصدر العبارات رقم (١-٧-٣) الترتيب، بينما تزيلت العبارات رقم (٤-٩-٥) الترتيب، وتتفق هذه النتائج مع دراسة دراسة ويندون (Window. (٤-٩-٥) الترتيب، وتتفق هذه النتائج مع دراسة باتيتساس (Patitsas, 2012)، ويمكن (2017)، ودراسة (حليم، ٢٠١٧)، ودراسة باتيتساس (Patitsas, 2012)، ويمكن

تفسير ذلك بأن معاوني أعضاء هيئة التدريس بالكلية يشعرون بمدى أهمية وظائفهم وأنها سوف تضمن لهم مستقبلاً واعداً، بفضل تدعيم رؤسائهم لترقيهم المهني بحيادية وموضوعية ومتابعتهم باستمرار علي مستوى الدبلومات والماجستير والدكتوراه، في حين يواجهون بعض المصاعب المتعلقة بهذا المحور والتي يمكن إرجاع أسبابها لمحدودية موارد الجامعة المالية الحالية وتوجهها نحو الإنشاءات والتجهيزات وعدم تمام باقي مقومات التميز الأكاديمي للجامعة باعتبارها جامعة ناشئة لا زالت في طور النمو والتقدم.

ويتضح من خلال ما سبق ترتيب واقع محاور الرضا الوظيفي لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة دمياط، على النحو التالي:

جدول (٨)

التكرارات والمتوسطات الحسابية واختبار كا ٢ والأهمية النسبية لاستجابات أفراد العينة حول واقع الرضا الوظيفي لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة دمياط

الترتيب	درجة التحقق	الأهمية النسبية	مستوى الدلالة	كا	المتوسط الحسابي	مستويات الرأي					محاور الرضا الوظيفي
						منخفضة جداً	منخفضة	متوسطة	مرتفعة	مرتفعة جداً	
١	متوسطة	٦٩,٧٣	٠,٠١	١٠٧,٨٠	٣,٤٨	١٣	٣١	١٠٨	٩٣	٥٥	المحور الأول: الرضا عن الوظيفة
٥	متوسطة	٥٢,٨٨	٠,٠١	١١٧,٣٣	٢,٦٤	٣٤	٨٢	١٠٦	٤٢	٦	المحور الثاني: الرضا عن الراتب والمكافآت
٢	متوسطة	٦٠,٠٠	٠,٠١	٢٠٤,٩٣	٣,٠٠	٢٦	٤١	١٤٥	٨٣	٥	المحور الثالث: الرضا عن أسلوب القيادة والإشراف

الترتيب	درجة التحق	الأهمية النسبية	مستوى الدلالة	٢كا	المتوسط الحسابي	مستويات الرأي					محاور الرضا الوظيفي
						منخفضة جدًا	منخفضة	متوسطة	مرتفعة	مرتفعة جدًا	
٢	متوسطة	٦٧,٩١	٠,٠١	١٧٨,٤٥	٣,٣٩	٨	١٦	١١٠	٨٥	٢١	المحور الرابع: الرضا عن مجموعة العمل والعلاقات مع الزملاء
٤	متوسطة	٥٩,٣٣	٠,٠١	١٤٣,٧٤	٢,٩٦	٢٠	٥٤	١٢٤	٥٩	١٣	المحور الخامس: الرضا عن فرص النمو والترقي المهني
	متوسطة	٨٥٥,٢	٠,٠١	٦٢٣,٨٧	٣,٠٩	١٠١	٢٢٤	٥٩٣	٣٦٢	١٠٠	الأداة ككل

وباستقراء الجدول (٨) يتضح أن هناك فروقًا ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة حيث جاءت قيمة كا ٢ دالة إحصائيًا لصالح البديل (تتوافر بدرجة متوسطة)، هذا يؤكد على أهمية تنمية مستوى الرضا الوظيفي لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة دمياط، وعليه فاتجاه كل محاور الاستبانة متوسطة مما يدل على أن الرضا الوظيفي بشكل عام لدي معاوني أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية ما زال في حاجة لمزيد من الاهتمام والرعاية من قبل الرؤساء والقيادات الإدارية والأكاديمية بالكلية والجامعة وخاصةً فيما يتعلق بنواحي الحوافز والمكافآت والترقي المهني والأكاديمي، فيجب علي متخذي القرار أن يولوا أهمية لهذين المحورين بشكل خاص ولباقي المحاور كذلك؛ لرفع مستوي الرضا الوظيفي لهذه الفئة الفعالة للغاية داخل بيئة العمل الأكاديمي بالكلية والجامعة، الأمر الذي سيكون له بالغ الأثر علي مستوي الأداء الأكاديمي والبحثي بالكلية والجامعة.

ثالثاً: المتطلبات المقترحة

انطلاقاً من أهمية الدور الخاص بمعاوني أعضاء هيئة التدريس في المؤسسات الجامعية عامة-ومنها كليات التربية-؛ فإنه يتعين علي القادة والمشرفين التربويين الأكاديميين والمهنيين السعي لرفع مستوى الرضا الوظيفي لهذه الفئة؛ لما له من بالغ الأثر في رفع مستوى الولاء التنظيمي لديهم تجاه مؤسساتهم، ولمساهمته في الفعالة في زيادة الأداء والإنتاج والإبداع لديهم بما يحقق النمو المنشود علي مستوى المؤسسة والأفراد، وفي ضوء نتائج الدراسة الميدانية ونتائج الدراسات السابقة ذات الصلة، يقترح البحث مجموعة من المتطلبات التي يمكن أن تسهم في تحسين الرضا الوظيفي لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية، ويمكن إجمالها علي النحو التالي:

١. زيادة الاهتمام بدافعية معاوني أعضاء التدريس في العمل من خلال تحقيق أولويات احتياجاتهم والمتمثلة في زيادة المرتبات والحوافز والمكافآت المرتبطة بنظام الجودة الداخلية بالكلية، ودعم تكاليف العلاج بما يتلاءم مع متطلبات طبيعة وظائفهم ونظم معايير الجودة من ناحية، ومع التزايد السريع في ارتفاع تكاليف المعيشة والرعاية الصحية من ناحية أخرى.

٢. تحسين القدرة المؤسسية من خلال توفير المتطلبات الأساسية أو تطوير ما هو متاح منها والتي تمكّن معاوني أعضاء هيئة التدريس من الممارسة الفعالة للعملية التعليمية والبحث العلمي، ومن بين هذه المتطلبات: أماكن معامل مناسبة، قاعات ومعامل مجهزة، الأجهزة والمعدات والخامات المطلوبة لإجراء التدريبات العملية، دوريات علمية حديثة، شبكة إنترنت مجهزة.

٣. الاهتمام بالمناخ التنظيمي الذي يتيح لمعاوني أعضاء هيئة التدريس حرية الرأي والاستقلالية والنقد البناء وتحقيق الذات، إضافةً إلى إتاحة الفرصة لهم ولو بشكل نسبي للمشاركة في اتخاذ القرارات وخاصةً تلك المتعلقة بهم؛ بما يساعد على تحسين جودة الأداء الجامعي والشعور بالإنجاز والتقدير والاعتراف.

٤. التوسع في تنمية قدرات ومهارات معاوني أعضاء هيئة التدريس من خلال التدريب الفعال الذي يتلاءم مع احتياجاتهم الفعلية من التدريب وتفضيلاتهم الوظيفية، وذلك من خلال توفير برامج تدريبية متطورة من خلال خبراء متخصصين ومتميزين في مجالات التدريب ذات الصلة وعن طريق خطة تدريبية مخططة وموضوعة بعناية تتبناها إدارة الكلية.
٥. توفير الدعم الوظيفي لمعاوني أعضاء هيئة التدريس وتوفير الوسائل الحديثة الكافية لهم لتدعيم التنمية المهنية في برامج الدراسات العليا فيما يتعلق بالمراجع العلمية، وخدمات الإنترنت، والدوريات العلمية الإلكترونية، وكل الأجهزة والمواد اللازمة للبحث العلمي.
٦. ضرورة تعزيز الاستقرار والأمان الوظيفي لمعاني أعضاء هيئة التدريس من خلال زيادة المرتبات والمكافآت، وتطوير نظم وإجراءات التسجيل والإشراف العلمي، وزيادة الفرص الخاصة بالبعثات الداخلية والخارجية والمنح الدراسية.
٧. معرفة ورصد الظواهر السلبية باستمرار والعمل على تحديد أسبابها وتحليل مصادرها وحلها.
٨. تحفيز وتشجيع معاوني أعضاء هيئة التدريس على التعبير عن آرائهم ومقترحاتهم وفق قنوات اتصال رسمية وغير رسمية.
٩. أن يكون هناك مركز للإرشاد النفسي أو توفير أو الاستفادة مما يشبهه من مراكز وتدعيمها؛ لتعزيز دور القيادة في تحسين الرضا الوظيفي لمعاوني أعضاء هيئة التدريس.
١٠. العمل على تحقيق العدالة الوظيفية بين معاوني أعضاء هيئة التدريس من خلال حصولهم على الترقبات ضمن معايير (الإنجاز-التقييم-الكفاءة).

١١. العمل على تعزيز قوة العلاقات الإنسانية بين معاوني أعضاء هيئة التدريس وبعضهم البعض من جهة وبينهم وبين أعضاء هيئة التدريس من جهة أخرى عن طريق المعاملة العادلة والتقدير والاحترام من قبل القيادة بالكلية.
١٢. تحسين وتطوير النمط القيادية بالكلية، وتعزيز تطبيق أنماط قيادة سوية تراعي مستويات واحتياجات معاوني أعضاء هيئة التدريس وقدراتهم ومؤهلاتهم؛ من أجل زيادة رضاهم الوظيفي.

بحوث ودراسات مقترحة

يقترح البحث أنه يمكن إجراء البحوث المستقبلية التالية ذات الصلة بموضوعه، وهي:

١. تصور مقترح لتفعيل دور القيادة التربوية في تعزيز الرضا الوظيفي لمعاوني أعضاء هيئة التدريس.
٢. دور الرضا الوظيفي في تحسين الأداء المهني الوظيفي لمعاوني أعضاء هيئة التدريس.
٣. متطلبات تحسين الرضا الوظيفي لمعاوني أعضاء هيئة التدريس في ضوء مبادئ العدالة التنظيمية.
٤. التخطيط لتحسين الرضا الوظيفي لمعاوني أعضاء هيئة التدريس في ضوء مدخل القيادة التحويلية.

المراجع:

أولاً: مراجع عربية

- إبراهيم، محمد عبد المنعم. (٢٠٢٢). الصمت التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي للعاملين بجامعة المجمعبة بالمملكة العربية السعودية. *المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية*. ٣٦(٢)، ٣٩٧-٣٤٧.

أبو كريشة، نهي مصطفى. (٢٠٢٢). الرضا الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين: دراسة مقارنة للجامعات الحكومية وغير الحكومية. *مجلة البحث العلمي في الآداب*. ٢٣(٢). ١١١-٥٥. إدريس، ثابت عبد ارحمن ومحمد، دعاء محمد. (٢٠١٠). تحليل الرضا الوظيفي لكل من أعضاء هيئة التدريس وأعضاء الهيئة المعاونة في الجامعات الحكومية المصرية: دراسة تطبيقية على جامعة المنوفية. *آفاق جديدة للدراسات التجارية*. ٢٢(٤)، ٩-٤٦.

بعجي، على وفدول، عبد العزيز. (٢٠٢٠). أثر الصراع التنظيمي على الرضا الوظيفي للعاملين مديرية التربية بالجلفا نموذجًا. *رسالة ماجستير غير منشورة*، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة الجلفا، الجزائر.

جوهر، علي صالح وجمعة، محمد حسن. (٢٠٢٤). كليات التربية في مصر رؤية جديدة للشراكة. *مجلة كلية التربية-جامعة دمياط*. ٣٨(٨٦)، ١-٨٦، استرجع بتاريخ ٢٧ سبتمبر من: <https://doi.org/10.21608/jsdu.2023.305171>

الحاج، بشير أحمد وشريان، أمين مهيب. (٢٠٢٢). مستوى ممارسة القيادة الأخلاقية لدى رؤساء الأقسام العلمية في الكليات التأسيسية لجامعة عدن وعلاقتها بالرضا الوظيفي. *مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية*. (٩٥)، ١٩٥-٢٣٥.

حليم، شيري مسعد. (٢٠١٧). التمكين النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق وعلاقته بالرضا الوظيفي لديهم. *مجلة كلية التربية بالزقازيق*. ٣٢(٩٥)، ٥٧-١١٨. الرشود، البندري بنت سعود والفهاد، لولوة أحمد. (٢٠٢٣). العلاقات الإنسانية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمات المدارس المتوسطة بمدينة الرياض. *مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانية والاجتماع*. (٨٨)، ٢٧-٥٠.

عبد الحليم، علي رجب. (٢٠٢٣). أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في تحقيق الرضا الوظيفي: دراسة تحليلية لأراء عينة من رؤساء الاقسام العلمية في جامعة بغداد. *مجلة الجامعة العراقية*. ٥٨(٢)، ٦٦٢-٦٨٠.

عبد الله، هشام إبراهيم وشعراوي، هبة محمود ومتولى، محمد متولى. (٢٠١٩). التنبؤ بالرضا الوظيفي من بعض أبعاد الاحتراق النفسي لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بالجامعة. *المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية*. ٣٠(١٠)، ١٥٥-١٧٨.

العزام، ميسم فوزي. (٢٠٢٣). واقع القيادة الخادمة وعلاقتها بالرضا الوظيفي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة حائل. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*. ٧(١٦)، ١-١٩.

- الغامدي، علي بن مرزوق. (٢٠٢٣). درجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في إدارتي الإشراف التربوي ومكاتب التعليم بمدينة الرياض وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين. مجلة العلوم التربوية. ٩(٣)، ٤٩٥-٥٣٠.
- الكادر الخاص (٢٠٢٤). بيان بعدد معاوني أعضاء هيئة التدريس بالكلية. دمياط الجديدة: كلية التربية-جامعة دمياط. (بدون رقم نشر).
- مصباح، علي رمضان. (٢٠٢٢). الرضا الوظيفي وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية بجامعة الزيتونة. مجلة جامعة الزيتونة. (٤١)، ٥٥-٢٥.
- الهروط، معاذ محمود. (٢٠٢٣). الصراع التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى موظفي وزارة الشباب. مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإدارية والاقتصادية. ٨(١٩). ٧-١.

ثانياً: مراجع أجنبية

- Prasetya, A. S. E., Putra, R., & Sultan, F. M. M. (2023). Cyberloafing, Work Environment, and Leadership on Performance and Job Satisfaction of Education Personnel at Sultan Syarif Kasim State Islamic University Riau. *Journal of Applied Business and Technology*. 4(1), 17-29.
- Chan, E. S., Ho, S. K., Ip, F. F., & Wong, M. W. (2020). Self-efficacy, work engagement, and job satisfaction among teaching assistants in Hong Kong's inclusive education. *Sage Open*. 10 (3), 1-11.
- Fütterer, T., van Waveren, L., Hübner, N., Fischer, C., & Sälzer, C. (2023). I can't get no (job) satisfaction? Differences in teachers' job satisfaction from a career pathways perspective. *Teaching and Teacher Education*. 121, 1-15.
- Graeff, E. C., Leafman, J. S., Wallace, L., & Stewart, G. (2014). Job satisfaction levels of physician assistant faculty in the United States. *The Journal of Physician Assistant Education*. 25(2), 15-20.
- Han, J., Yin, H., Wang, J., & Zhang, J. (2020). Job demands and resources as antecedents of university teachers' exhaustion, engagement and job satisfaction. *Educational Psychology*. 40 (3), 318-335.
- Huda, N., Putri, D. K., & Ancok, D. (2023). Mediation role of work life balance on the effect of perceived organization support on lecturer job satisfaction at private university in Jakarta during Covid-19 pandemic. *Asian Social Work Journal*. 8(1), 1-7.
- Mohagheghi, A., & Hatam Nejhad, S. J. (2022). Evaluation of job satisfaction and hopelessness in medical assistants of Tabriz University of Medical

Sciences. *Medical Journal of Tabriz University of Medical Sciences*. 43(6), 554-559.

- Patitsas, E. (2012, September). A case study of environmental factors influencing teaching assistant job satisfaction. *In Proceedings of the ninth annual international conference on International computing education research, Auckland, New Zealand*. (pp. 11-16).
- Pozas, M., Letzel-Alt, V., & Schwab, S. (2023). The effects of differentiated instruction on teachers' stress and job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*. 122, 1-15.
- Sahibzada, A., & Khawrin, M. (2023). The relationship between salary and recognition on job satisfaction: a study of Paktia university lecturers. *Vidya-a journal of Gujarta University*. 2(1), 74-78.
- Talwar, P. (2023). The Strategic Use of Virtual Teacher Assistants to Increase Faculty Engagement and Job Satisfaction. (*Doctoral Disseretation*), Trident University International, Arizona, U.S.A.
- Uzor, N. & Chukwuemeka, E.O. (2020). Labour Conflict Management and Performance of Federal Universities in South East, *Nigeria. International Journal of Academic Accounting, Finance & Management Research*. 4(2). 1-17.
- Windaon, S. R. (2019). Predictors of job satisfaction among extension program assistants. *Journal of Agricultural Education*. 60(3), 232-245.
- Xu, L., Guo, J., Zheng, L., & Zhang, Q. (2023). Teacher Well-Being in Chinese Universities: Examining the Relationship between Challenge—Hindrance Stressors, Job Satisfaction, and Teaching Engagement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 20(2), 1523.

