الرضا المهنى لأعضاء هيئة التدريس فى اطار ثقافة الجودة بمؤسسات التعليم العالى (كلية البنات نموذجًا)

الرضا المهنى لأعضاء هيئة التدريس فى اطار ثقافة الجودة بمؤسسات التعليم العالى (كلية البنات نموذجًا)

دينا مفيد *

ملخص الدراسة:

تهدف الدراسة إلى الكشف عن درجة الرضا المهنى بين أعضاء هيئة التدريس باعتباره دالة للعديد من المتغيرات التابعة كسلوك المواطنة التنظيمة، التطوير المهنى، الالتزام التنظيمى، وجودة الأداء. وقد تعرضت الدراسة لمفهومين الرضا المهني و ثقافة الجودة، كما اعتمدت على مدخل نظري مكون من إطارين نظريين هما: الثقافة التنظيمية والتوافق القيمي، واستخدمت الدراسة استبيان، ومقياس للرضا النفسي ومقابلات متعمقة لجمع بيانات الدراسة على عينة قوامها ٣٠٠ مفردة، توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: أن العمل يتميز بمجموعة من القيم التوافقية التي ترتبط بالمهنية والتي يسعى الأفراد لإشباعها وصولاً إلى الرضا المهني، احتلت القيم المهنية (حب المهنة، الايثار، الانجاز) المراتب الأولى فى معدلات الرضا المهني على التوالي، كما كشفت عن وجود انخفاض نسبي لمعدلات الرضا المهني بين أعضاء هيئة التدريس بصفة عامة.

كلمات مفتاحية: الرضا المهني، ثقافة الجودة، أعضاء هيئة التدريس، التعليم العالي.

مقدمة:

فى العقود القليلة الماضية، تعددت الأطراف المهتمة بدراسة الرضا عن العمل حيث كان ولايزال مثار اهتمام الباحثين من علماء الاجتماع وعلماء النفس الاجتماعى والإدارة باعتباره من الموضوعات البينية. وحتى مع بداية القرن الحادى والعشرين إذ يمثل موضوع الرضا عن العمل محورًا لاهتمام العديد من البحوث والدراسات العلمية فى مجال التنظيمات الحديثة، وفى مجال تنمية الموارد البشرية Human resources

* أستاذ علم الاجتماع المساعد بكلية البنات جامعة عين شمس

وكذلك الدراسات حول سلوك المواطنة التنظيمية Organizational citizenship behavior (OCB) كقضية حديثة التناول فى أدبيات علم الاجتماع التنظيمى. حيث أظهرت العديد من الدراسات الحديثة أن هناك علاقة ارتباطية ايجابية بين الرضا عن العمل وسلوك المواطنة التنظيمية (Warner,2007) فى التنظيمات الحديثة. وأكدت هذه الدراسات على أن الموظفين الراضيين عن وظائفهم تكون سلوكياتهم ايجابية بما يسهم بفعالية فى الأداء العام للمنظمة. وبالمثل فإن الموظفين الذين يكونوا أكثر ميلاً لممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية فإنهم يكونوا أكثر رضاءً عن وظائفهم (Bhutto,2012:553).

كما أثارت التطورات الأخيرة داخل بيئة العمل وخارجه تساؤلات بحثية عديدة حول سلوكيات العاملين وتوجهاتهم فى منظمات الأعمال اليوم، خاصة مع اشتداد المنافسة وتعقد المهام الوظيفية وتلاحق الابتكارات والابداعات السريعة، وسرعة تطور وسائل الاتصال، تلك التحديات فى مجملها استدعت الحاجة الماسة من منظمات الأعمال إلى الاهتمام بالمورد البشري وتوجهاته السلوكية والطوعية التى تذهب إلى أبعد من الدور المطلوب أدائه، والتى بدورها تعزز الكفاءة والقدرة التنافسية للمنظمة فى السوق العالمى، ومن ثم فإن الحفاظ على استمرارية المنظمة ونموها يتطلب الدعم المستمر من المنظمة وتبنيها الثقافة التنظيمية الايجابية التي تنعكس نتائجها ايجابيًا على مخرجات العاملين وسلوكياتهم الطوعية(محمد ناصر اسماعيل، ٢٠١٢: ٢٠٩). هذا هو السبب اليوم فى اهتمام معظم المنظمات بالموارد البشرية وجعلها أكثر حرصًا على تلبية احتياجات موظفيها على اعتبار أن الموظف الأكثر سعادة هو الأكثر رضاءً عن عمله، ويعنى ذلك أن لديه مواقف واتجاهات ومشاعر ايجابية تجاه عمله والذى يؤثر بدوره على الأداء الوظيفى والالتزام التنظيمي.

ولاسيما أن الجامعات ومؤسسات التعليم العالى بدورها تواجه العديد من المسئوليات والتحديات التى صاحبت عصر المعلومات بجانب مسئولياتها الأكاديمية، ففى كل يوم تظهر على مسرح الحياة معطيات جديدة تحتاج إلى خبرات جديدة ومهارات وآليات متطورة ومن أبرز تحديات هذا العصر موضوع جودة التعليم العالى الذى أصبح يشكل تحديًا يواجه مسؤولى التعليم فى مختلف أنحاء العالم. وأصبح

تحقيق الجودة فى التعليم العالى مطلبًا حيويًا لتطوير الثقافة التنظيمية التى تعتمد على القيم المشتركة والمهارات البشرية والمهنية المحدثة. ومن ثم ظهر فى العقد الماضى الاتجاه نحو تحديد أدوات ووسائل لمراقبة الجودة فى مختلف مؤسسات التعليم العالى، إلا أنه بدا التركيز فى الوقت الراهن بصورة أكبر على اتقان التغيير وتمكين المهنيين ونشر الوعى بثقافة الجودة فى مؤسسات التعليم العالى .

ومما لاشك فيه أن أعضاء هيئة التدريس يشكلون الموارد الأساسية التى تدور حولها مجمل العملية التعليمية ونواتجها؛ فهيئة التدريس هى التى تقرر مناهج التعليم ومعايير أداء الطلبة وجودة هذا الأداء، كما أنها تسهم بقدر كبير فى تحديد البرامج التى تقدمها مؤسسات التعليم العالى لمواكبة التقدم العلمى واحتياجات التنمية وأسواق العمل. فضلاً عن دورها الكبير فى البحث العلمى الذى يسهم فى التقدم العلمى وخدمة المجتمع.

ولمواكبة التحديات التى يواجهها التعليم العالى بات من الضرورى السعى باتجاه تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس وتلبية احتياجاتهم المهنية على النحو الذى يمكنهم من أداء أدوارهم بما يتوافق مع متطلبات العصر، إضافة إلى تعزيز دورهم الفاعل فى تحقيق جودة التعليم. وفى هذا السياق يعد الرضا المهنى لدى أعضاء هيئة التدريس ذو أهمية كبرى لما له من تأثير على دافعيتهم وتمكينهم ومن ثم فى تحقيق جودة الخدمات التعليمية والوصول إلى الأهداف المنشودة.

وحيث أن الخصائص المهنية للأكاديمين من أعضاء هيئة التدريس تختلف عن خصائص أصحاب المهن الأخرى؛ إذ تتميز كمهنة profession بالاستقلالية والمرونة والمسؤولية والصراع فى مجالى(التدريس، والبحث العلمى)، فإنه كما أشار بلامى Bellamy (١٩٩٩)، مورلىMorlly (٢٠٠٣) أن الأكاديميين لديهم دوافع داخلية للعمل (كالاستقلالية، المبادرة، التحديات الفكرية) أكثر من الدوافع الخارجية (المكافآت المادية والاجتماعية). وأشار مايروايفانز Meyer& Evans (٢٠٠٣) أن هذه الدوافع الداخلية ترتبط بخصائص المهنة الأكاديمية وهى الأكثر أهمية. من ناحية أخرى أظهرت العديد من النتائج الامبريقية أن الأكاديميين من أعضاء هيئة التدريس هم الأقل رضاء نحو السياسات المالية، والمكافآت، ومعايير التقييم الذاتى. وبشكل عام فإن هناك إجماع

من الباحثين فى هذا المجال على أن الدوافع والعوامل الداخلية المرتبطة بالعمل هى التى تحدد الرضا الوظيفى للأكاديميين أكثر من العوامل الديموغرافية والمؤسسية والشخصية (Platisidou, 2009:2).

فى هذا السياق يمكن تحديد أهمية الدراسة ومبررات اجرائها فى محاولة الكشف عن درجة الرضا المهنى بين أعضاء هيئة التدريس(العنصر البشري الرئيسى فى مؤسسات التعليم العالى والمحور الأساسي فى تحقيق جودة التعليم) باعتباره دالة للعديد من المتغيرات التابعة كسلوك المواطنة التنظيمة، التطوير المهنى، الالتزام التنظيمى، وجودة الأداء. وكأحد متطلبات الجودة والتأهيل للاعتماد فى مؤسسات التعليم العالى هذا فيما يتعلق بالأهمية الأولى للدراسة.

وعن الأهمية الثانية للدراسة، الكشف عن أهمية المدخل القيمى فى دراسات الرضا المهنى؛ حيث أن هناك مجموعة من القيم المهنية التى يعد اشباعها وتحققها فى بيئة العمل مطلبًا أساسيًا لتحقيق منظومة الانسجام والتوافق والرضا والذى يسهم فى التأثير ايجابيًا على نجاح المنظمة وتحقيق أهدافها المنشودة.

وتتمثل الأهمية التطبيقية للدراسة فى محاولة تصميم مقياس scale يسهم فى قياس الرضا المهنى لدى أعضاء هيئة التدريس العاملين فى مؤسسات التعليم العالى كجماعة مهنية لها خصوصية وتتسم بعدد من السمات والخصائص المهنية التى تميزها عن غيرها من الجماعات المهنية الأخرى، مما يسهم فى إثراء المكتبة العربية حيث يصلح هذا المقياس للتطبيق فى بيئات مهنية أخرى وفى مختلف البيئات العربية؛ حيث أن غالبية المقاييس المصممة لقياس الرضا الوظيفى أو الرضا عن العمل كانت مصممة فى بيئات غير مصرية خلال الستينيات من القرن الماضى، فضلاً عن عدم تركيزها على الخصائص والسمات المهنية للجماعات المهنية بصفة خاصة (وذلك فى حدود علم الباحثة).

أولاً: مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

تأتى الدراسة الراهنة كمحاولة للكشف عن درجة الرضا المهنى لأعضاء هيئة التدريس باحدى مؤسسات التعليم العالى (كلية البنات – جامعة عين شمس) نحو

عدد من القيم التوافقية المشتركة (الإنجاز، حب المهنة، الاستقلال الذاتى، القيمة الاجتماعية، الايثار) وموضوعات ذات صلة بالمهنية Professionalizm والظروف البيئية التى ترتبط بسياسات العمل(المسئولية، العدالة الاجتماعية، التقدم والانتاج العلمى، بيئة العمل، الجودة) وذلك فى اطار الثقافة التنظيمية السائدة وما تفرضه من قيم ومعايير مهنية مشتركة؛ والتى تعد بمثابة أداة لتحقيق الاندماجية والرضا عن العمل. ووفقًا لكل من الرؤية الموضوعية والذاتية لأعضاء هيئة التدريس؛ حيث يمثل الرضا المهنى أحد بل أهم العوائد والمخرجات المتوقعة لمشروع ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد والذى انخرطت فيه كلية البنات على مدى ثمان سنوات (٢٠٠٩- ٢٠١٧) والتى تسعى للحصول على الاعتماد الأكاديمى فى الآونة الراهنة.ويمكن صياغة مشكلة الدراسة فى التساؤلات الآتية :

هل هناك فروق جوهرية ذات دلالة احصائية بين أعضاء هيئة التدريس فى درجات الرضا المهنى حسب (الدرجة العلمية، التخصص العلمى) ؟

إلى أى مدى تتباين الأهمية النسبية للقيم المهنية المرتبطة بمجالات المهنية وبيئة العمل وفقًا للرؤية الموضوعية لهذه القيم على السلم القيمى ؟

ما عوامل الرضا / عدم الرضا المهنى حسب الرؤية الذاتية لأعضاء هيئة التدريس؟

إلى أى مدى تعد ثقافة الجودة متغيرًا أساسيًا فى تحقيق الرضا المهنى لأعضاء هيئة التدريس؟

ثانيًا: الاطار النظري والمفاهيمى:

أ- المفاهيم الأساسية :

- الرضا المهنى Professional Satisfaction :

من خلال الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة تبين أن هناك تداخل فى التعريفات المرتبطة بالرضا المهنى، والرضا الوظيفى، وكذلك الرضا عن العمل، حيث يتم تعريف المفهومات الثلاثة بمعنى واحد. ويعد هوبك Hoppock من أوائل الباحثين فى مجال الرضا الوظيفي حيث يعرفه على أنه "مجموعة من العوامل النفسية والوظيفية والأوضاع البيئية التى تجعل الفرد راضيًا عن عمله". وقد حدده لوك Locke (١٩٨٣) بأنه " يمثل حالة عاطفية ايجابية والناتجة من تقييم الفرد لتجربته

الوظيفية " وصوره بورتر Porter ولوك Locke على أنه يمثل الفرق فى إدراك العلاقة بين ما يتوقع الفرد الحصول عليه من وظيفته، وبين ما هو متحصل عليه بالفعل(جواد الشيخ، عزيزة عبد الله، ٢٠٠٨: ٦٨٤). وقد عرفه جبسون، ودوننلى Gebson and Donnelly (٢٠٠٣) بأنه " اتجاه الأفراد نحو وظائفهم، وهو نتاج لتوقعات الأفراد من وظائفهم فيما يتعلق بالعوامل المرتبطة ببيئة العمل كأسلوب الرؤساء، سياسات وإجراءات العمل، وظروف العمل، والمزايا الإضافية ".

كما عرفه أبل Appel (٢٠٠٦) بأنه " اتجاه ايجابي للعاملين نحو وظائفهم، والذى يكون نتيجة لإرضاء(إشباع) حاجاتهم ومتطلباتهم داخل بيئة العمل"، وعرفه أوشاجمى Oshagbemi (٢٠٠٠) بأنه " استجابة عاطفية تحدث نتيجة التفاعل بين القيم التى تهم العامل فى عمله والمكاسب التى يحصل عليها من هذا العمل". أما روبنز Robbins (٢٠٠٠) فقد عرف الرضا المهنى بأنه الشعور العام أو الاتجاهات الكلية نحو المهنة التى يمارسها الفرد" (David,2011: 323) .

ويتضح مما سبق أن مفهوم الرضا الوظيفى Job Satisfaction، يشير إلى موقف العامل الايجابى أو السلبى تجاه عمله أو تجاه أحد مجالات العمل كالأجر، ساعات العمل، ظروف بيئة العمل، العلاقة بالزملاء، سياسات العمل،...الخ).

أما الرضا المهنى Professional Satisfaction فهو تصور الفرد أو تقييمه الذاتى نحو المهنة التى ينتمى إليها والجوانب المرتبطة بالمهنية، والمكاسب التى يتوقعها من هذه المهنة (كالاستقلالية ، الأخلاقيات المهنية، المكانه والهيبة، المسؤولية، ...).

فالمحامى مثلاً هو مهنى متخصص فى مهنة المحاماة ويعمل كمستشار قانونى فى جهة وظيفية معينة ومن ثم فان درجة الرضا الوظيفى لديه تعكس درجة الرضا نحو عدد من المجالات المرتبطة بالوظيفة (كالرضا عن ساعات العمل، الاجازات، العلاقة بالإدارة، والزملاء، الراتب والحوافز المادية، سياسات العمل ...الخ) بينما الرضا المهنى يشير إلى درجة الرضا عن المكاسب التى يتوقعها المهنى من ارتباطه بهذه المهنه (الهيبة والمكانة الاجتماعية، المسؤولية، الاستقلالية،...). وسيتم تعريف الرضا المهنى لأعضاء هيئة التدريس اجرائيًا فى الدراسة الراهنة، بأنه تقييم عضو هيئة التدريس الذاتى والموضوعى نحو مجموعة من القيم المهنية (الإنجاز، حب المهنة، الاستقلال الذاتى،

القيمة الاجتماعية، الايثار) وموضوعات ذات صلة بالمهنية (المسئولية، العدالة الاجتماعية، التقدم والانتاج العلمى، بيئة العمل، الجودة). وسيتم تعريف هذه المؤشرات وتحديد مؤشرات قياس كل منها فى مقياس الرضا المهنى لاحقًا.

-ثقافة الجودة :

تمثل ثقافة الجودة QualityCulture الثقافة التنظيمية الجديدة NewOrganizational Culture، وهى تشير إلى مجموعة من القيم التى توجه كيف يتم إجراء التحسينات فى ممارسات واجراءات العمل اليومية والمخرجات التى تترتب عليها. ويعرفها Goetsch and Stanley (١٩٩٤) بأنها "مجموعة من القيم والتقاليد والاجراءات الناتجة عن المشاركة والتى تؤدى إلى التحسين المستمر والارتقاء بمستوى الجودة داخل التنظيم" (Harvey,2004: 1,2) .

وأشار كل من هارفى Harvey وجرين Green (١٩٩٣) إلى ثقافة الجودة على أنها تمثل أحد الوظائف الحيوية فى التنظيم وأن كل فرد فى التنظيم مسئول عن تحقيق الجودة وليس المسئولين عنها فقط، ومن أهم سماتها سيادة العمل الجماعى ووجود فرق عمل فى جميع المهام والأنشطة، إضافة إلى الربط بين العميل الداخلى والمجتمع الخارجى. وأشار أيضًا روبنزRobins (٢٠٠١) إلى أن:" ثقافة الجودة هى جزء من الثقافة التنظيمية وهى بمثابة الصمغ الاجتماعى Social Glue التى تساعد على توافق وترابط جميع مكونات التنظيم والعمل معًا كنسيج واحد". ويعرفها راب Rapp (٢٠١١) بأنها " تتكون من القيم المشتركة والمعتقدات والتوقعات والهياكل البنائية والإدارية". كما يعرفها Goetsch and Stanley (١٩٩٤) بأنها نمط من الثقافة التنظيمية والتى تشمل القيم والتقاليد والاجراءات والتوقعات الناتجة من المشاركة والتى تؤدى إلى التحسين المستمر والارتقاء بمستوى الجودة " (اعتماد علام، ٢٠١٥: ٤١٦، ٤١٧) .

وتنعكس ثقافة الجودة فى رؤية ورسالة التنظيم وأهدافه الاستراتيجية، الهيكل التنظيمى الذى يتسم بالمرونة لمواكبة المستجدات ومتطلبات سوق العمل، ونظم الاتصالات والمعلومات، والتكنولوجيا المستخدمة، ووجود توصيف واضح للوظائف والمناصب والمهام التنظيمية، والمشاركة فى صنع القرارات من قبل جميع الأطراف

المعنية، والمشاركة المجتمعية كل ذلك فى اطار منظومة القيم المشتركة السائدة والمعايير الحاكمة والموجهة للسلوك.

ب - القضايا النظرية التى توجه البحث:

استعانت الدراسة الراهنة ببعض القضايا النظرية المستمدة من مداخل دراسة الثقافة التنظيمية، ونظرية التوافق القيمى كمداخل نظرية للدراسة، والتى يمكن توضيحها فيما يلي:

١) الثقافة التنظيمية Organizational Culture :

الثقافة التنظيمية كما يعرفها Shafaitz بأنها " تلك الموجودة فى المنظمة، وهى شئ متجانس مع الثقافة المجتمعية فهى تشمل القيم والمعتقدات والافتراضات والمدركات الحسية وأنماط سلوكية، وهى القوة غير المرئية التى تكمن وراء الأنشطة المؤسسية والتى يمكن ملاحظتها" أما شاين Schein فيعتبرها بمثابة : الممارسات السلوكية الناجمة عن تفاعل الأفراد واستخدامهم للغة والطقوس حول ماهية السلوك والأعراف التى تبدو فى جماعات العمل، والقيم السائدة داخل المؤسسة، والفلسفة التى توجه سياستها والمناخ السائد داخل المنظمة ". ومن ثم فإن سلوكيات العاملين تعتبر– على حد قول شاين (١٩٩٢) انعكاسًا واضحًا للثقافة التنظيمية (اعتماد علام، ٢٠٠٧، ٩٥).

ويعرفها هوفستيد Hofsted (١٩٩١) بأنها " برمجة جمعية للعقل والتى تميز الأعضاء فى تنظيم ما عن الآخر، وبصفة عامة يمكن تعريفها بدلالة القيم والمعتقدات المشتركة لأعضاء التنظيم (أو لوحدة فرعية من هذا التنظيم).

كما عرفها العديد من الباحثين بأنها مجمل الممارسات والقيم المشتركة بين العاملين فى التنظيم، وهى نظام من القواعد التى تحدد سلوكهم داخل بيئة العمل. كما أنها تشير إلى مجموعة من الخصائص التى تميز منظمة عن غيرها من المنظمات الأخرى، وتتسم هذه الخصائص بالاستمرارية والثبات النسبي .

وفى النموذج الوظيفى تعرف الثقافة التنظيمية بدلالة القيم والمعايير المشتركة Shared values داخل التنظيم، والتى تتشكل وبشكل مستمر فى اطار البيئة المحيطه

فى عملية لاتنتهى من التكيف وتؤدى إلى تحقيق التكامل والتماسك بين الجماعات على اختلاف أحجامها داخل تنظيمات العمل، ومن ثم فإن أى تنظيم له قيم مشتركة يجتمع عليها معظم العاملين فى التنظيم أو جميعهم من أجل تحقيق الاندماجية والرضا عن العمل(اعتماد علام ، اجلال حلمى،٢٠١٣: ٢٦).

وبصورة عامة، وكما ذهب شاين إن الثقافة التنظيمية Organizational Culture والثقافة المهنيةOccupational Culture هى عوامل القوة powerful forces التى تقود التنظيمات وأعضاءها. حيث أن أي تنظيم يضم مجموعات مختلفة من الأفراد والتى تمثل كل منها ثقافات فرعية داخل هذا التنظيم، وعندما تكون هذه الجماعة هى جماعة مهنية يربطهم تاريخ مشترك من التعلم والخبرات المشتركة والعضوية المستقرة فيكون لديها مستوى معين من الثقافة والتى تتشكل من مجموعة من الافتراضات (المسلمات) المشتركة والقيم المعتنقة والتى يتم تعليمها للأعضاء الجدد فى عملية التنشئة الاجتماعية المستمرة، والتى تعد فى حد ذاتها انعكاسًا للثقافة التنظيمية (Schein,2004: 20-22) .

وحيث أن الجامعة أو الكلية كنسق اجتماعى وفقًا لرؤية فايك E.W.Weick تكاد تكون الروابط الرسمية واهية بين أنساقها الفرعية نظرًا لما تتمتع به من استقلال نسبي على مستوى كل نسق فرعى(مثال: الأقسام العلمية على مستوى الكلية والادارات المختلفة بالكلية، والتى تتباين فى رؤيتها وأهدافها) إلا أن جميع هذه الأنساق الفرعية تربطهم علاقات اعتمادية من أجل خدمة رؤية ورسالة الكلية والجامعة ككل، ويطلق عليها اصطلاح Loose Coupling Organization والذى يشير إلى التنظيمات التى تتسم بالاستقلال الذاتى Loose من ناحية والاعتمادية والتساند Coupling بين الأقسام الفرعية من ناحية أخرى(Weick,1976: 1-3) . وقد أوضح الكثير من علماء التنظيم أن اتصاف تنظيم الجامعة بالضعف فى الارتباط بين الأنساق الفرعية لا يعنى عدم اتصافها بالفاعلية؛ لأن هناك آليات داخلية تدفع بأعضاء هيئة التدريس ورؤساء الجامعات والعمداء إلى تحقيق التماسك والتناغم والتواؤم بين الأنساق الفرعية للتنظيم، كما أن الاستقلال الذاتى للجامعة يعد من الخصائص المميزة للجامعة والعاملين بها من الأكاديمين عن غيرها من التنظيمات

الأخرى (اعتماد علام، ٢٠١٥: ٤٠٠، ٤٠١). ومن ثم تعد ثقافة المهنة أداة مهمة فى تجقيق التساند والتناغم وخلق لغة مشتركة بين الأنساق الثقافية الفرعية لتنظيم الجامعة/ الكلية وأعضاء هيئة التدريس والادارة، ودعم قيم الثقة Trust، والتعاون والمودة بين العاملين ،كما تسهم فى تحقيق التوافق والإتساق بين قيم العاملين، وقيم التنظيم وأهدافه.

(٢) **نظرية التوافق القيمي:**

التوافق فى القيم هو درجة الاتساق أو التماثل أو التشابه بين قيم الأفراد داخل المنظمة خلال فترة زمنية محددة، وبقدر وحدة القيم وتناسقها يكون تماسك المنظمة واستمرارها، وبقدر التفاوت والتباين فى هيكل القيم يكون تفككها وعدم قدرتها على تحقيق أهدافها. وعدم التوافق هو عدم الاتساق أو الانسجام داخل القيم الأمر الذى يترتب عليه تغاير واختلاف كل قيمة منها وتعارضها مع وظائف وغايات وقيم الآخرين. واتساق القيم هو مجموعة القيم المتساندة بنائيًا والمتباينة وظيفيًا داخل إطار ينظمها ويرسم لها تدرجًا خاصًا. ويتطلب التوافق أن يشترك الفرد مع باقى أفراد التنظيم فى قدر معين من القيم والأفكار والمعتقدات ويتأثر ذلك بكل من : البيئة، والفرد نفسه حيث يتبادلان عمليات التأثير والتأثر.

وتتمثل أهمية التوافق القيمي بالنسبة للأفراد والمنظمات فيما يلي :

تحقيق درجة عالية من الرضا عن العمل .

زيادة درجة الالتزام بالسياسات والأهداف ونظم العمل .

زيادة كفاءة الاتصالات وعملية اتخاذ القرارات وتبادل المعلومات .

زيادة فعالية البرامج التدريبية .

انخفاض معدلات الصراع بين الأفراد والجماعات .

تماسك المنظمة وعدم انهيارها .

زيادة الكفاءة فى العمل ورفع معدلات الأداء .

المساعدة فى تنفيذ الاستراتيجيات التنظيمية .

وينقلنا هذا إلى التركيز على نظرية التوافق المهنى وعلاقته بالرضا عن العمل ووضعها كلاً من داويس، لوفكس وانجلاند Dawis & Lofquist & England (١٩٦٤) وتشير هذه النظرية فى مضمونها إلى أن قدرات الشخص المتمثلة فى :(المهارات والخبرات، والاتجاه، والسلوك ، والقيم...) عندما تتوافق مع متطلبات الدور أو التنظيم فمن المتوقع أن يتم أداء مهام العمل بصورة جيدة ويتم النظر إليها بصورة مُرضية من قبل الفرد. وفى ذات الوقت فعندما تكون معززات الدور أو مكافآت العمل التى يقدمها التنظيم تتوافق مع القيم التى يسعى الشخص لارضائها واشباعها، فان الشخص يكون أكثر رضاءً عن عمله(Dawes,1994:33, 34) ،(Winter:1-2).

وتنبثق هذه النظرية من عدة فرضيات أساسية وهى:(Waskiewicz,1999: 8,9)

العمل Work هو علاقة تفاعلية ديناميكية بين الفرد وبيئة العمل .

بيئة العمل Work Environment تتطلب أداء مهام محددة، والفرد يأتى إلى العمل ولديه مهارات وإمكانات لأداء المهام المطلوبة .

يتطلب الفرد لأداء عمله توفر ظروف عمل ملائمة، و تحقيق التوازن Compensation بين ما يتوقعه من عمله وبين ما هو متاح واقعيًا .

من أجل استمرار التفاعل بين الفرد وبيئة العمل، لابد أن يستمر كل منهما فى تلبية مطالب الطرف الآخر وتوقعاته .

وهناك ستة قيم تمثل قيم توافقية ترتبط بمجالات العمل والتى يسعى الأفراد لاشباعها وصولاً إلى الرضا المهنى، وهى:(Waskiewicz,1999: 8,9)

الانجاز(الظروف والفرص التى تشجع على التقدم والنمو المهنى) .

ب. الراحة (ظروف العمل التى تقلل من الاجهاد) .

القيمة الاجتماعية (الاعتراف والتقدير والاحترام والهيبة).

الايثار (مساعدة الآخرين والوئام والتعاون والعمل فى اطار أخلاقى) .

هـ. السلامة والأمان(السياسات الحمائية لمكان العمل والقدرة على ادارة الازمات والتنبؤ).

و. الاستقلال الذاتى (حرية التعبير والابداع والمسؤولية والضبط الذاتى).

ومن ثم اتخذت الباحثة من هذه القيم التوافقية أبعادًا أساسية للدراسة فى مقياس الرضا المهنى والتى تعد قيم مهنية يسعى الفرد إلى تحقيقها واشباعها وصولاً للرضا المهنى فى مختلف مجالات العمل، مع إضافة عدد من الموضوعات المرتبطة بالطبيعة المهنية لأعضاء هيئة التدريس وخصوصية العمل الأكاديمى لعضو هيئة التدريس كالمسئولية الاجتماعية، حب المهنة، التقدم والانتاج العلمى، العدالة الاجتماعية، الجودة.

ثالثًا: الدراسات السابقة (رؤية تحليلية):

تعددت البحوث والدراسات التى تناولت العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالى - التى سيتم التركيز عليها بصفة خاصة تماشيًا مع موضوع الدراسة والهدف منه - ولكن كانت النتائج المرتبطة بهذه العوامل متناقضة أحياناً ومضللة أحيانًا أخرى، فبالنسبة للعوامل الديموجرافية وتأثيرها على الرضا الوظيفى للأكاديميين (كالنوع، العمر، سنوات الخبرة) فقد أظهرت نتائج كثير من الدراسات أن أعضاء هيئة التدريس الأكاديميين الذكور لديهم مستوى أعلى من الرضا الوظيفى أكثر من أقرانهم الإناث خاصة بدلالة مزايا العمل الإضافية وفرص الترقية والمزايا المادية. ومن هذه الدراسات دراسة Jamie X. Castillo and Jamie Cano(٢٠٠٤) " محددات الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس"، فى مقابل أخرى أكدت على ارتفاع معدلات الرضا المهنى بين أعضاء هيئة التدريس الإناث بالمقارنة بزملائهن من الذكور كدراسة A.Solucis&Alam (٢٠٠٥)" الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس فى الجامعات الخاصة بماليزيا" والتى أوضحت أن أعضاء هيئة التدريس الإناث كُنَّ أكثر رضاءً عن غيرهن من الذكور .

أما دراسة Platsidou and Diamantopulou (٢٠٠٩) حول:" الرضا الوظيفي لأساتذة الجامعة اليونانيين : هل يتأثر بالعوامل الديموجرافية، والدرجة الأكاديمية، ومشكلات التعليم العالى؟ " وكذلك دراسة سلمى خليل سعيد، جمال سالم أحمد(٢٠٠٩)، حول:" الرضا الوظيفى لدى التدريسيين فى كلية التربية الأساسية "

فقد أظهرت النتائج أنه ليس هناك تأثير ذو دلالة لمتغير النوع على الرضا الوظيفى ككل بين الأكاديميين .

وقد تباينت نتائج بعض الدراسات السابقة وفقًا لمنطلقاتها النظرية فكثير منها انطلقت من نظرية ذات العاملين لهرزبرج، ومن هذه الدراسات على سبيل المثال – لا الحصر- دراسة فوزى العكش، أحمد حسين (٢٠٠٨) حول:" الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس فى الجامعات الخاصة والحكومية فى الأردن: دراسة مقارنة لأعضاء هيئة التدريس فى كليات العلوم الإدارية " ودراسة شولز S.Schulze (٢٠٠٦) بعنوان "العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي للأكاديميين فى التعليم العالى". وكذلك دراسة A.Solucis & Alam (٢٠٠٥) بماليزيا، ودراسة باتريك ايجيل Patrick E.Egbule (٢٠٠٣) حول:" العوامل المرتبطة بالرضا الوظيفي للهيئة الأكاديمية فى جامعات نيجيريا " حيث اهتمت هذه الدراسات فى مجملها بتحديد العوامل التى تسبب الرضا الوظيفي انطلاقًا من نظرية ذات العاملين لهرزبرج. وأفادت النتائج بأن هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة بين الرضا الوظيفي والظروف الفيزيقية للعمل فى مقابل عدم وجود فروق فى نظرة أعضاء هيئة التدريس للعديد من العوامل الوقائية والتى تمثلت فى :المكافآت المالية، الإجراءات الإدارية والبحث العلمى، المناخ الأكاديمي، تقييم الأداء، الخدمات الاجتماعية، وسائل التدريس. وجاء "العمل نفسه " فى مقدمة العوامل الدافعية للعمل (المسببة للرضا) والأقل دافعية كانت "ظروف العمل ". فضلاً عن وجود تباين بين أعضاء هيئة التدريس فى مستويات الرضا الوظيفي فيما يتعلق بالعوامل الآتية : التقدير، الإشراف، العلاقات الاجتماعية.

كما أظهرت النتائج الإمبريقية ارتفاع مستوى الرضا الوظيفى لأعضاء هيئة التدريس فى الجامعات الخاصة أكثر من الجامعات الحكومية الأردنية فى دراسة فوزى العكش، مصطفى حسين (٢٠٠٨) فى مقابل ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لدى الهيئة التدريسية فى الجامعات الحكومية عن هؤلاء فى الجامعات الخاصة فى دراسة باتريك (٢٠٠٣)،ويمكن تفسير ذلك باختلاف ظروف بيئة العمل والسياسات العامة للمجتمع.

وعن العوامل التنظيمية فقد كانت محورًا لاهتمام الكثير من البحوث والدراسات فى مجال الرضا الوظيفى، وهى تلك العوامل التى تتعلق بالمؤسسة الأكاديمية ذاتها وما

يسودها من أوضاع ونظم وأساليب وإجراءات العمل، والمزايا المادية وسبل الترقية وظروف العمل نفسه، والعلاقة بالرؤساء. ومن هذه الدراسات على سبيل المثال – لا الحصر- نجد دراسة بندر كريم أبو تايه وآخرين،(٢٠١٢) حول : " العلاقة بين المناخ التنظيمى والرضا الوظيفي فى بعض منظمات الأعمال الأردنية " وشملت الدراسة الأبعاد التالية : اللامركزية، الانتماء، المخاطرة، التدريب، الحوافز.

وفى دراسة أيمن أحمد العمرى وآخرين (٢٠٠٩)، بعنوان: "مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس عن المناخ الجامعى الأكاديمي والتطبيقى المهنى فى الجامعات الأردنية : دراسة مقارنة" وشملت عينة الدراسة ٢٧٠ عضو هيئة تدريس فى الجامعة الهاشمية وجامعة البلقاء التطبيقية، واشتملت على ستة مجالات للمناخ التنظيمى وهى: الرضا عن أحوال العمل، والرضا عن أحوال التدريس، والتقدير لأعضاء هيئة التدريس، والرضا عن العلاقة مع الزملاء، وفرص النمو والتقدير للتنوع، والرضا عن المصادر المتوافرة. وأيضًا دراسة محمد عبد القادر عابدين وآخرين (٢٠٠١) بعنوان" المناخ التنظيمى فى جامعة القدس كما يراه أعضاء هيئة التدريس فيها – دراسة حالة " هدفت الدراسة إلى التعرف على تصورات أعضاء هيئة التدريس فى جامعة القدس للمناخ التنظيمى السائد فيها بشكل عام، ولأبعاده الستة : الأسلوب الإدارى والقيادى ،العلاقات والاتصالات، اتخاذ القرارات والصلاحيات، الإجراءات والسياسات، التقدم والنمو المهنى، حوافز العمل. وكذلك دراسة زياد يوسف المعشر (٢٠٠١)، حول :" المناخ التنظيمى فى الجامعات الأردنية دراسة مقارنة بين الجامعات الرسمية والجامعات الخاصة لبعض أبعاد المناخ التنظيمى السائد" بهدف تقييم المناخ التنظيمى السائد فى الجامعات الأردنية الرسمية والجامعات الخاصة من وجهة نظر الإداريين. وشملت الدراسة ٣٢٧ موظفًا من أفراد الأجهزة الإدارية العاملين، فى هذه الجامعات. وتم تصميم صحيفة استبانة شملت البيانات الشخصية وتقييم لبعض أبعاد المناخ التنظيمى وهى: اتخاذ القرارات، والبيئة التنظيمية، والانتماء، والعلاقات الاجتماعية.

وأكدت هذه الدراسات فى مجملها على وجود علاقة ايجابية بين الرضا الوظيفى والمناخ التنظيمى / الجامعى وأبعاده المختلفة مع وجود فروق فى مستوى الرضاعن المناخ الجامعى بين أعضاء هيئة التدريس والتى تعزو إلى الرتبة الأكاديمية والخبرة فى

التعليم العالى. وفيما يتعلق بالولاء التنظيمى والرضا الوظيفى نجد دراسة عبد الفتاح صالح خليفات، منى خلف الملاحة ،(٢٠٠٩) عن : "الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفى لدى أعضاء هيئة التدريس فى الجامعات الخاصة الأردنية ". ودراسة يوسف غنيم (٢٠٠٦)عن :" العلاقة بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس فى جامعة النجاح الوطنية " وأكدت النتائج على أن مستوى الرضا الوظيفى والولاء التنظيمى لدى أعضاء هيئة التدريس مرتفع وأن هناك فروق فى مستوى الرضا الوظيفى تعزو إلى الرتبة الأكاديمية والكلية.

وقد جاء فى السنوات الأخيرة الاهتمام بالعوامل الأكاديمية والمهنية وتأثيرها على الرضا الوظيفى للمهنيين بصفة عامة والأكاديميين بصفة خاصة، كالاستقلال المهنى، الحرية الأكاديمية، الإنتاج العلمى، النشاط العلمى، وأعباء وضغوط العمل، وكذلك التطور المهنى ، البحث العلمى. ومن هذه الدراسات نجد دراسة Bajracharya Hinai & (٢٠١٤) حول:" دراسة العوامل التى تؤثر على الرضا الوظيفى بين أعضاء هيئة التدريس فى مؤسسات التعليم العالى" واهتمت هذه الدراسة بالتعرف على العوامل الأكثر تأثيرًا على الرضا الوظيفى بين أعضاء هيئة التدريس فى احدى الجامعات بسلطنة عمان، واهتمت بستة عوامل أساسية وهى: الأجور، التطوير، دعم الادارة، الطلاب والزملاء، أعباء العمل، الوضع الوظيفى. وكشفت النتائج عن أن جميع العوامل لها علاقة ايجابية مع الرضا الوظيفى. واهتمت دراسة عبده أحمد محمد حسين (٢٠٠٦)، حول: "الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس وعلاقته بإنتاجيتهم العلمية فى جامعة عدن" بإلقاء الضوء على الظروف والعوامل المحيطة بأعضاء هيئة التدريس بجامعة عدن عن طريق التعرف على مستوى الرضا الوظيفي وكذا مستوى الإنتاجية العلمية لديهم بجامعة عدن والعلاقة بينهما. وتم إجراء الدراسة على عينة من أعضاء هيئة التدريس وبلغ حجم العينة ٢٠٥ مفردة. وتوصلت النتائج إلى أن المستوى العام للرضا الوظيفى متوسط ، كما أن محور العلاقات الإنسانية كان مصدرًا أساسيًا للرضا فى مقابل أن خصائص بيئة العمل كانت أقل مصادر الرضا الوظيفي .

وفى دراسة سناء أحمد كمال عبد السلام (٢٠٠٥) بعنوان: " العوامل الأكاديمية المرتبطة بالرضا الوظيفي لأستاذ الجامعة : دراسة ميدانية على كليات التربية " حيث عنيت بالعوامل الأكاديمية المرتبطة بطبيعة عمل عضو هيئة التدريس والتى تشمل : التدريس، الإنتاج العلمى، النشاط العلمى وأخيرًا الحرية الأكاديمية ومدى ارتباطها بمستوى رضاه عن وظيفته. بلغ حجم العينة ١٩٠عضو هيئة تدريس بكليات التربية التابعة لثلاث عشرة جامعة مصرية. وتوصلت النتائج إلى أن محور التدريس يأتى فى المرتبة الأولى بين المحاور الأربعة فى علاقته بمستوى الرضا الوظيفي، يليه الإنتاج العلمى ثم النشاط العلمى وأخيرًا الحرية الأكاديمية، وأوصت الدراسة بضرورة تفعيل العوامل الأكاديمية لرفع مستوى الرضا الوظيفى لعضو هيئة التدريس.

رابعًا: منهجية الدراسة:

أ - نوع البحث ووحدة التحليل:

تعد الدراسة الراهنة من الدراسات الوصفية التحليلية التى تجمع بين أسلوبى التحليل الكمى والكيفى، وتتخذ من عضو هيئة التدريس وحدة أساسية للتحليل Unit of analysis. وذلك من خلال استخدام صحيفة استبانة ومقياس الرضا المهنى الذى يضم عشرة أبعاد أساسية تكشف فى مجملها عن الثقافة المؤسسية. كما تم الاستعانة بالأساليب الكيفية فى جمع البيانات من خلال دليل للمقابلة المقننة؛ بهدف الكشف عن الرؤية الذاتية لأعضاء هيئة التدريس نحو مشروع الجودة بالكلية، فضلاً عن نقاط القوة والضعف السائدة ببيئة العمل، وسياسات العمل والتى قد تسهم بلاشك فى مستوى الرضا المهنى لأعضاء هيئة التدريس .

ب - مجتمع البحث:

تم اختيار كلية البنات للآداب والعلوم والتربية التابعة لجامعة عين شمس مجتمعًا أساسيًا للبحث، وذلك حيث إنها كلية تجمع بين القطاعات العلمية الثلاثة (العلمية والأدبية والتربوية)، كما أن الباحثة تنتمى لمجتمع الدراسة وتعد أحد الأعضاء المشاركين فى مشروعات وأنشطة الجودة داخل الكلية؛ مما يجعلها أكثر قدرة على

التعرف على جميع خصائص بيئة العمل بأبعادها المختلفة كما هى بالفعل. فضلاً عن سهولة التواصل مع مفردات العينة ومقابلتهم وإعادة مقابلتهم أكثر من مرة .

وعن كلية البنات هى كلية للطالبات فقط حيث كان الهدف الأول من إنشائها هو تخريج القيادات النسائية فى المجالات المختلفة؛ لذا تتكون من تخصصات متنوعة فهى تضم العلوم والآداب والتربية. وقد حصلت كلية البنات للآداب والعلوم والتربية على مشروع الجودة QAAP فى الفترة من عام ٢٠٠٤ إلى٢٠٠٩، ثم مشروع CIQAP من ٢٠٠٩ إلى ٢٠١٤، والذى سيؤهلها للحصول على الاعتماد الدولى(٢٠١٤)؛ بهدف تحقيق التطوير المستمر والجودة العالية والقدرة التنافسية فى مجالات التعليم والتعلم، والبحث العلمى، وخدمة المجتمع .وذلك من خلال ايجاد بيئة تنافسية لدعم التطوير المستمر للأقسام العلمية والارتقاء بالقدرة المؤسسية للكلية ومن ثم حرصت الكلية على انشاء نظام داخلى للجودة ونشر ثقافة الجودة فى البيئة الداخلية للكلية سواء على مستوى أعضاء هيئة التدريس، الطلاب، العاملين، والاداريين وجميع الجهات المعنية داخل وخارج الكلية.

وتمثلت أبرز مخرجات المراحل الأولى للمشروع فى:إعداد خطة استراتيجية للكلية خاصة بها ويتم تحديثها حاليًا، تطوير النظام الادارى للكلية واستحداث معامل جديدة، وإصدار تقرير عن الدراسة الذاتية للكلية، وزيادة الوعي بفكر الجودة لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإداري، وكذلك تجديد بعض قاعات الدراسة. فضلاً عن تبني المعايير الأكاديمية للبرامج التعليمية من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد وتوظيفها لتوصيف معظم برامج ومقررات المرحلة الجامعية الأولى والدراسات العليا. وتنظيم ملتقي التوظيف السنوى لتعريف جهات العمل بخريجات الكلية. وكذلك أتمتة حضور وانصراف الموظفين (الكارت الممغنط والبصمة الإلكترونية).

جـ - العينة البحثية وأدوات جمع البيانات:

(١)صحيفة الاستبانة : تكونت الاستبانة من ثلاثة محاور وهى: (البيانات الأساسية – مقياس الرضا المهنى – الجودة فى بيئة العمل) وتم ارسالها بالبريد الالكترونى عبر الموقع الالكترونى للكلية، وتم الانتظار لفترة تصل إلى شهرين إلا أن عدد الاستجابات

كان قليل للغاية، ومن ثم قامت الباحثة بتوزيع الاستبانة على جميع الأقسام بالكلية فى القطاعات الثلاثة (أدبي– علمى – تربوي) للحصول على أكبر عدد من الاستجابات الممكنة. ووصل حجم الاستجابات الكاملة النهائية إلى (٣٠٠) مفردة وذلك بنسبة تصل إلى ٥٤% من إجمالى أعضاء هيئة التدريس البالغ عددهم (٥٥٥) عضوًا (٣٧ ذكور، ٥١٨ إناث) فى القطاعات الثلاثة للعام الجامعى ٢٠١٣/ ٢٠١٤م. وقد تنوعت خصائصهم الديموجرافية وفقًا لعدة أبعاد كالنوع (ذكور، إناث)، التخصص المهنى / القطاع (آداب، علوم، تربية)، الدرجة العلمية (مدرس، أستاذ مساعد، أستاذ)، وكذلك المنصب الإدارى (يوجد سابقاً، يوجد حالياً، لا يوجد). ويبين الجدول رقم (١) الخصائص الديموجرافية لمفردات العينة البحثية ..

جدول رقم (١)

الخصائص الديموجرافية لعينة الدراسة

المتغير		التكرار	النسبة المئوية
النوع	ذكور	٧٢	٠,٢٤
	إناث	٢٢٨	٠,٧٦
القطاع	الآداب	٩٢	٣٠,٧
	العلوم	١٤٨	٤٩,٣
	التربية	٦٠	٢٠,٠
الدرجة العلمية	مدرس	٩٦	٣٢,٠
	أستاذ مساعد	١٤٠	٤٦,٧
	أستاذ	٦٤	٢١,٣
المنصب الادارى	يوجد سابقًا	٣٤	١١,٣
	يوجد حاليًا	٢٢	٧,٣
	لايوجد	١٦٢	٥٤,٠
	غير مبين	٨٢	٢٧,٣

بالنسبة للنوع، انخفض عدد أعضاء هيئة التدريس الذكور عن الإناث حيث بلغ (٧٢) مفردة بنسبة ٢٤% من إجمالى حجم العينة، فى مقابل(٢٢٨) مفردة من الإناث بنسبة ٧٦% ؛ نظرًا لطبيعة الكلية ذاتها فهى كلية للبنات فقط ومن ثم فإن الإناث

أكبر من الذكور بدرجة ملحوظة. وعن توزيع أعضاء هيئة التدريس حسب القطاع فقد جاء القطاع العلمى فى المرتبة الأولى من حيث نسبة التمثيل التى بلغت ٤٩,٣ % من إجمالى حجم العينة. وفى المرتبة الثانية جاء قطاع الآداب بنسبة ٣٠,٧%، وأخيرًا القطاع التربوي بنسبة ٢٠% (أنظر الجدول رقم ١).

وعن توزيع أعضاء هيئة التدريس حسب درجاتهم العلمية فقد تنوعت مابين مدرس بنسبة ٣٢%، أستاذ مساعد بنسبة ٤٦,٧%، وكذلك أستاذ بنسبة ٢١,٣% من إجمالى حجم العينة البحثية. وكان منهم من يحتل حاليًا أحد المناصب الوظيفية الإدارية كرئيس قسم أو وكيل للكلية أو عميد سابق. وذلك بنسبة ٧,٣%، ومنهم من سبق له العمل بأحد هذه المناصب ١١,٣%، فى مقابل النسبة الأكبر التى لم يسبق لها العمل بأى من المناصب الإدارية ٥٤%.

(٢) مقياس الرضا المهنى: اشتمل مقياس الرضا المهنى على عشرة مقاييس فرعية (يشتمل كل منها على تسع عبارات) تقيس كل منها درجة الرضا المهنى لأحد القيم المهنية المرتبطة ببعض المجالات المهنية وبيئة العمل، وفيما يلى التعريف الاجرائى للمقاييس الفرعية ومؤشرات القياس لكل منها . وسيتم تعريف الرضا المهنى إجرائيًا من خلال مقياس الرضا المهنى .

١- الإنجاز: ويشير إلى مدى حرص الفرد على استخدام قدراته ومهاراته فى أداء عمله، ومدى انشغاله بعمله طوال وقت العمل، وحرصه على المشاركة فى أنشطة مهنية مختلفة وانخراطه المستمر فى العمل واستعداده للعمل باستمرار. وتمثلت مؤشرات القياس فى: الفخر بمهام العمل ،الانشغال بالعمل طوال الوقت والاستمتاع به.

٢- الاستقلال الذاتى : ويشير إلى حرية الفرد واستقلاليته فى أداء مهام عمله وبالطريقة التى تناسبه، والمرونة فى مواعيد العمل. فضلاً عن قدرته على المشاركة فى اتخاذ القرارات الإدارية .

٣- التقدم المهنى: يتناول هذا المقياس الفرص المتاحة للتقدم / الترقى فى هذه المهنة، ومدى حرص عضو هيئة التدريس على تنمية قدراته ومهاراته العلمية فى

مجال تخصصه من خلال المشاركة فى المؤتمرات العلمية، والاهتمام بالبحث العلمى .

٤- المسئولية: تعرف المسئولية اجرائيًا بمدى قدرة عضو هيئة التدريس على أن يكون مسئولاً عن جميع مهام عمله (الطلاب ،البحث العلمى)، فضلاً عن مسئوليته عن المشاركة المجتمعية.

٥- حب المهنة والاعتزاز بها : هو مدى حب عضو هيئة التدريس لمهنته واعتزازه بها، والمزايا التى يحققها له عمله على المستوى الشخصى والمهنى .

٦- القيمة الاجتماعية : تشير إلى الاعتراف والتقدير والاحترام والهيبة Prestige التى يتمتع بها عضو هيئة التدريس بسبب المهنة التى ينتمى إليها، وكذلك المكاسب الاجتماعية التى يتمتع بها فيما يتعلق بعلاقاته الاجتماعية مع الآخرين.

٧- الايثار: ويشير إلى مساعدة الآخرين والوئام والتعاون والعمل فى اطار أخلاقى، ومدى الالتزام بالضمير الأكاديمى والمواثيق الأخلاقية الخاصة بالمهنة

٨- بيئة العمل : وتشير إلى الظروف الفيزيقية لبيئة العمل المحيطة بعضو هيئة التدريس سواء فى قاعات التدريس أو فى مكتبه، ومدى توافر أماكن للراحة أثناء وقت العمل، فضلاً عن البنية التكنولوجية وسبل التواصل مع الآخرين .

٩- العدالة الاجتماعية : وتشير اجرائيًا إلى الموضوعية والشفافية فى علاقات العمل بوجه عام، سواء بين أعضاء هيئة التدريس وبعضهم البعض ، أو بينهم وبين ذوى المناصب الإدارية، والعدالة فى توزيع الأدوار بين الزملاء، وتفويض المسئوليات ، ومدى كفاءة ذوى المناصب الإدارية، فضلاً عن سبل اختيار القيادات الإدارية ، ومعايير تقييم الأداء .

١٠- ثقافة الجودة: وهى بمدى الاهتمام بأنشطة الجودة، والوعى بفكر الجودة وبالأهداف الاستراتيجية للكلية. وتم القياس من خلال: الاهتمام بأنشطة الجودة والمشاركة بها ،الوعى بالأهداف الاستراتيجية والخطة التنفيذية، الشفافية والمتابعة المستمرة للأداء، المشاركة فى صنع القرارات.

* **المقاييس الفرعية وأرقام العبارات كما وردت بالمقياس :**

المقياس	أرقام العبارات
الانجاز	١، ١١ ،٢١ ،٣١ ،٤١ ،٥١ ، ٦١، ٧١ ، ٨١
الاستقلال الذاتى	٢، ١٢ ، ٢٢، ٣٢ ،٤٢، ٥٢ ، ٦٢، ٧٢ ، ٨٢
التقدم المهنى	٣، ١٣ ، ٢٣ ، ٣٣ ، ٤٣ ،٥٣، ٦٣ ، ٧٣ ، ٨٣
المسئولية	٤، ١٤ ، ٢٤ ،٣٤، ٤٤ ،٥٤، ٦٤ ، ٧٤ ، ٨٤
حب المهنة والاعتزاز بها	٥ ، ١٥ ، ٢٥ ، ٣٥ ، ٤٥ ، ٥٥ ، ٦٥ ، ٧٥ ، ٨٥
القيمة الاجتماعية	٦، ١٦ ، ٢٦ ،٣٦ ، ٤٦ ، ٥٦ ، ٦٦ ، ٧٦ ، ٨٦
الايثار	٧، ١٧ ، ٢٧ ، ٣٧ ، ٤٧ ، ٥٧ ، ٦٧ ، ٧٧ ، ٨٧
بيئة العمل	٨ ، ١٨ ، ٢٨ ، ٣٨ ، ٤٨ ، ٥٨ ، ٦٨ ، ٧٨ ، ٨٨
العدالة الاجتماعية	٩ ، ١٩ ، ٢٩ ، ٣٩ ، ٤٩ ، ٥٩ ، ٦٩ ، ٧٩ ، ٨٩
الجودة	١٠، ٢٠ ، ٣٠ ، ٤٠ ، ٥٠ ، ٦٠ ، ٧٠ ، ٨٠ ، ٩٠

د - صدق الأداة وثباتها:

للتحقق من صدق الأداة البحثية تم استخدام أسلوب الصدق الظاهرى باللجوء إلى أسلوب التحكيم المرحلى ، حيث تم عرض الأداة البحثية على سبعة من الأساتذة والمتخصصين[١] فى مجال العلوم الاجتماعية وعلم النفس الاجتماعى ،وتم ذلك على مرحلتين، حيث أُخذت الملاحظات فى المرحلة الأولى ،وتم التعديل والإضافة لبعض الفقرات ووزعت مرة ثانية لتقدير مدى ملاءمة وصدق العبارات الواردة فى المقياس. وبالنسبة للثبات، فقد تم استخدام طريقة الاتساق الداخلى، كما يتضح من الملحق رقم (١)، والذى يكشف عن مدى ارتباط العبارات مع بعضها البعض داخل المقياس الفرعى، ومدى ارتباط كل عبارة بالنموذج ككل. وجاءت جميع البنود (العبارات) دالة

أ.د. أحمد زايد – أستاذ علم الاجتماع بجامعة القاهرة.

أ.د. محمود الكردى – أستاذ علم الاجتماع جامعة القاهرة

أ.د. اعتماد محمد علام – أستاذ علم الاجتمع جامعة عين شمس

أ.د. آمال عبد الحميد – أستاذ الاجتماع جامعة عين شمس

أ.د. على جلبى – أستاذ علم الاجتماع جامعة الاسكندرية

أ.د. آمال هلال – أستاذ علم الاجتماع المركز القومى للبحوث الاجتماعية والجنائية

أ.د. سوسن اسماعيل – أستاذ علم النفس بكلية البنات جامعة عين شمس

عند مستوى دلالة(٠,٠٠١) فى علاقتها بالمقاييس الفرعية وفى علاقتها بالنموذج ككل.وبلغت القيم التقديرية لمعاملات الارتباط الخاصة بالمقاييس الفرعية والنموذج ككل بطريقة التجزئة النصفية (٠,٨٥١٨)، ووصلت إلى (٠,٧٥٤٤) بطريقة ألفا كرونباخ (ملحق رقم٢).

هـ - حالات المقابلة وخصائصها:

تم تصميم دليل للمقابلة المقننة، لاستكمال أهداف الدراسة، وتكون الدليل من عدة قضايا وهى:عوامل الرضا المهنى، مدى الوعى بثقافة الجودة، ملامح القوة والضعف لبيئة العمل، ومدى الرضا عن مشروع الجودة والمشاركة بأنشطة الجودة، ثقافة العمل الجماعى، العلاقة بالادارة والمشاركة فى صنع القرارات، نقاط القوة والضعف فى بيئة العمل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. ووصلت عدد حالات المقابلة فى (١٤) حالة تنوعت فى النوع، والدرجة العلمية والمنصب الادارى(جدول رقم٢).

جدول رقم (٢)

خصائص حالات المقابلة

المتغير	المفردات البحثية	العدد
النوع	ذكور	٢
	اناث	١٢
الدرجة العلمية	مدرس	٤
	أستاذ مساعد	٢
	أستاذ	٨
المنصب الادارى	لايوجد	٩
	يوجد سابقا	٤
	يوجد حاليا	١

خامسًا: القيم المهنية بين أعضاء هيئة التدريس(رؤية موضوعية وذاتية) :

وعن نتائج التحليل الكمى للمقياس بأبعاده العشرة، وحيث تراوحت درجات القياس ما بين (٩ – ٢٧) درجة بالنسبة لكل بعد فرعى من أبعاد القياس المرتبطة بالمقياس الكلى حيث تمثل ٩ هى أدنى معدلات الرضا وتتدرج لتصل إلى ٢٧ والتى تمثل أقصى

درجات الرضا فى كل مقياس فرعى. وكما يتضح من نتائج الجدول رقم (٣) أن درجات الرضا تأتى فى مرتبة متوسطة لجميع الأبعاد حيث تراوحت مابين (١٦ -٢٢) درجة تقريبًا لجميع الأبعاد الفرعية. واحتلت قيمة حب المهنة المرتبة الأولى على سلم القيم بمتوسط (٢١,٧٧)، وتليها قيمة الايثار بمتوسط (٢١,٢٦)، وفى المرتبة الثالثة والرابعة والخامسة على التوالى تأتى قيمة: الإنجاز، المسئولية المهنية، والقيمة الاجتماعية بمتوسطات تتراوح ما بين (٢٠,٥ – ٢٠,١).بينما جاءت فى المراكز الأدنى من حيث درجات الرضا كل من: بيئة العمل، والعدالة الاجتماعية بالتوالى بمتوسط حسابي ١٦ درجة تقريبًا لكليهما.

وعن المتوسط الكلى للرضا المهنى فهو يتراوح مابين ٩٠ درجة والتى تمثل أدنى معدلات الرضا، وصولاً إلى ٢٧٠ درجة والتى تمثل أقصى درجات الرضا، وكما يتضح من نتائج الجدول رقم (٣) بلغ متوسط الرضا المهنى الكلى لأعضاء هيئة التدريس (١٩٣ درجة تقريبًا) وهى درجة تعد أعلى من المتوسط والتى تعبر عن المستوى العام للرضا المهنى. وتتفق فى هذه النتيجة مع نتائج دراسة عبده أحمد حسين(٢٠٠٦) والتى توصلت إلى أن المستوى العام للرضا الوظيفى متوسط.

جدول (٣) المتوسطات والانحرافات لمقياس الرضا المهنى وأبعاده

المقياس وأبعاده	المتوسط	الانحراف
حب المهنة والاعتزاز بها	٢١.٧٧	٢.٢٤
الايثار	٢١.٢٦	٢.٣٤
الإنجاز	٢٠.٥٣	٢.٥٦
المسئولية المهنية	٢٠.٤٣	٢.٢٤
االقيمة الاجتماعية	٢٠.١١	٣.٠٢
التقدم المهنى	١٩.٢٧	٣.٠٤
الاستقلال الذاتى	١٩.١٤	٢.٩٣
الجودة	١٧.٨٢	٢.٩٠
العدالة الاجتماعية	١٦.٣٢	٢.٩٨
بيئة العمل	١٦.٠٩	٢.١٥
المقياس الكلى (الرضا المهنى)	١٩٢.٧٣	١٨.٤٩

وتأسيسًا على ما سبق، نجد أن القيم المهنية الأكثر ارتباطًأ بالمهنية احتلت المراتب الأولى فى درجة الرضا المهنى (حب المهنة، الايثار، الانجاز، والمسئولية، القيمة الاجتماعية) والتى تتوقف درجة اشباعها على الفرد ذاته وخصوصية المهنة. والتى تمثل فى مجملها مصادر أساسية للرضا بين أعضاء هيئة التدريس . بينما جاءت فى المراتب الأدنى من حيث درجات الرضا تلك الجوانب الأكثر ارتباطًا بالجوانب التنظيمية والادارية المرتبطة بالعمل(العدالة الاجتماعية، وظروف العمل)، والتى تعد مصادر أساسية لعدم الرضا بين أعضاء هيئة التدريس. وتتفق فى ذلك مع نتائج دراسة كل من دراسة باتريك ايجيلEgbule (٢٠٠٣)، Solucis (٢٠٠٥)، شولزSchulze(٢٠٠٦) حيث كانت ظروف العمل هى الأقل دافعية للعمل(المسببة لعدم الرضا) . وكذلك دراسة عبده أحمد حسين(٢٠٠٦) حيث كانت خصائص بيئة العمل هى أقل مصادر الرضا الوظيفى لأعضاء هيئة التدريس.

وتؤكد على ذلك احدى حالات المقابلة (مدرس) :" درجة رضائى تأتى من إنجازى الشخصى، أنا بأقوم بدورى وبأعمل إنجاز على المستوى الشخصى فى أبحاثى ومحاضراتى وده بيشعرنى بالرضا، لكن المناخ والجو اللى الواحد بيشتغل فيه يثير الضيق وعدم الرضا" .وفى السياق نفسه أشارت أخرى (أستاذ) "عملى طبعًا حقق لى كثيراً جداً من طموحاتى وبكون فى منتهى السعادة لما أدخل المحاضرة وأتواصل مع الطالبات لكن بيحبطنى جدًا عدم التقدير من النظام (المؤسسة) للشخص المتميز، لما كنت بأعمل فى الإمارات على طول بيكون فى تقدير للكفاءة والتميز والسمعة الطيبة وده فعلاً بيحسس الواحد بتميزه ويجعله فى منتهى السعادة "، كما أضاف أستاذ أيضًا :" أنا عندى رضا كامل بغض النظر عن أى حاجة سواء فى النظام أو الإمكانات، أنا باشتغل وباستمتع بشغلى وأكثر حاجة تحسس الواحد بعدم الرضا هى الظلم وعدم المساواة بين الجميع، أحيانا كثيرة بأثور وأغضب لشعورى إن غيرى مظلوم ".

وعلى صعيد آخر، فيما يتعلق بالعدالة الاجتماعية أكد أحد الأساتذة وكيل سابق للكلية قائلاً:" لايوجد عدالة فى تنفيذ وأداء الأعمال بالرغم من وجود عدالة فى توزيع المهام على الورق فقط، لكن اللى بيشتغل هو اللى يشتغل دايمًا ". وأشارت إحدى الحالات (أستاذ ورئيس قسم سابق) إلى ذلك قائلة : " لما كنت رئيسة قسم

وآجى أكلف حد بشغل معين ألاقى اللى يقولى معرفش أو مقدرش أتأخر، وغيرها من الأعذار، وتلاقى الواحد علطول يطلب من اللى بيشتغل بس وده بيخلى فى ضغوط على ناس معينة، لازم يكون فيه عدالة فى توزيع الأدوار والمهام علشان الكل يرتاح وكل واحد يأخد حقه ويكون فيه ثواب وعقاب والظروف الشخصية ليست لها علاقة بالعمل إطلاقًا ".

وعن بيئة العمل فقد تبين من المقابلات المقننة الانخفاض النسبي لمستوى الرضا فيما يتعلق بالظروف المادية لبيئة العمل، وأكدت على ذلك العديد من الحالات و ذكر (رئيس قسم سابق): " أنا أفتقد الروح والحماس للعمل بسبب عدم وجود مكان ملائم للعمل أو الراحة والمكتب غير ملائم على الإطلاق حتى لو جبت شغل معايا معرفش أشتغل من الدوشة اللى حولي". وأضاف آخر (أستاذ مساعد):" على الرغم من وجود بعض الغرف والحجرات فى الكلية مزودة بأدوات لكن عدم تجهيزها وعدم وجود أحد مسئول يشغلها ويعمل لها صيانة بصفة دورية ده معوق أساسي فى العملية التعليمية، وطبعًا أنا مش أضيع كل مرة المحاضرة علشان أدور على حد يشغل الداتا شو أو أدور على الدادة علشان تجيب الميكروفون، وده مش كلام وعيب ويخلى الواحد مش مبسوط ويدي المحاضرة وهو تعبان ومتضايق ".فى مقابل أخرى (أستاذ) ذكرت:" الظروف فعلاً مش ملائمة، بس قمة سعادتى هى وأنا بدى محاضرة وأتواصل مع طلابى ده فعلاً قمة السعادة بالنسبة لى". ويتفق ذلك مع نتائج العديد من الدراسات السابقة حيث كانت ظروف العمل هى الأقل دافعية للعمل فى دراسة باتريك ايجيل(٢٠٠٣)، A.Soulcis (٢٠٠٥)، شولز(٢٠٠٦) ،فوزى العكش(٢٠٠٨) .

سادسًا: الرضا المهنى ودلالة الفروق بين أعضاء هيئة التدريس:

وعن دلالة الفروق فى درجات الرضا المهنى بين مفردات العينة فقد أسفرت نتائج التحليل الكمى للأبعاد المختلفة للمقياس باستخدام اختبار" ف " كما يتضح من الجدول رقم (٤) أن هناك فروق جوهرية ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١) فى كل من :(الاستقلال الذاتى، الايثار، والعدالة الاجتماعية)، وكانت (الجودة) دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٥). بينما لم تكن هناك فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بالنسبة لكل من: (الإنجاز، التقدم المهنى، المسئولية، حب المهنة، القيمة

الاجتماعية، بيئة العمل) بين أعضاء هيئة التدريس حسب تخصصاتهم العلمية المختلفة (آداب، علوم، تربية). وعلى مستوى المقياس الكلى كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين أعضاء هيئة التدريس حسب التخصصات المختلفة (آداب، علوم، تربية) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبلغت قيمة " ف " = (٣,٤٣).

جدول (٤)

دلالة الفروق بين القطاعات المختلفة فى مقياس الرضا المهنى وأبعاده

باستخدام تحليل التباين أحادى الاتجاه

المقاييس	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	النسبة الفائية	دلالة ف
الإنجاز	بين المجموعات	٢	٣٧.١٥	١٨٣٥٧	2.90	غير دالة
	داخل المجموعات	١٤٧	٩٤٠.٢٣	٦.٣٩		
	المجموع	١٤٩	٩٧٧.٠٠			
الاستقلال الذاتى	بين المجموعات	٢	٨٦.٦٢	٤٣.٣١	5.33	**
	داخل المجموعات	١٤٧	١١٩٣.٤٣	٨.١١		
	المجموع	١٤٩	١٢٨٠.٠٠			
التقدم المهنى	بين المجموعات	٢	٤٧.٥٨	٢٣.٧٩	2.63	غير دالة
	داخل المجموعات	١٤٧	١٣٢٩.٧٤	٩.٠٤		
	المجموع	١٤٩	١٣٧٧.٠٠			
المسئولية المهنية	بين المجموعات	٢	٤.٢٣	٢.١١	0.42	غير دالة
	داخل المجموعات	١٤٧	٧٤٦.٤٥	٥.٠٧		
	المجموع	١٤٩	٧٥٠.٠٠			
حب المهنة	بين المجموعات	٢	١٦.٣٨	٨.١٩	1.65	غير دالة
	داخل المجموعات	١٤٧	٧٢٨.٤٤	٤.٩٥		
	المجموع	١٤٩	٧٤٤.٠٠			
القيمة الاجتماعية	بين المجموعات	٢	١١.٣٦	٥.٦٨	0.62	غير دالة
	داخل المجموعات	١٤٧	١٣٤٣.٧١	٩.١٤		
	المجموع	١٤٩	١٣٥٥.٠٠			
الايثار	بين المجموعات	٢	٥٧.٣٣	٢٨.٦٦	5.56	**
	داخل المجموعات	١٤٧	٧٥٧.٥٢	٥.١٥		
	المجموع	١٤٩	٨١٤.٠٠			
بيئة العمل	بين المجموعات	٢	٢.٧٠	١.٣٥	0.29	غير دالة

	داخل المجموعات	١٤٧	٦٨٣.٩٨	٤.٦٥		
	المجموع	١٤٩	٦٨٦.٠٠			
العدالة الاجتماعية	بين المجموعات	٢	٩٢.٧٥	٤٦.٣٧	5.54	**
	داخل المجموعات	١٤٧	١٢٢٩.٨٨	٨.٣٦		
	المجموع	١٤٩	١٣٢٢.٠٠			
الجودة	بين المجموعات	٢	٧٤.٩٥	٣٧.٤٧	4.67	*
	داخل المجموعات	١٤٧	١١٧٩.١٨	٨.٠٢		
	المجموع	١٤٩	١٢٥٤.٠٠			
المقياس الكلى (الرضا المهنى)	بين المجموعات	٢	٢٢٧٢.٩٤	١١٣٦.٤٧	3.43	*
	داخل المجموعات	١٤٧	٤٨٦٤٦.٣٨	٣٣٠.٩٢		
	المجموع	١٤٩	٥٠٩١٩.٠٠			

*القطاعات: (١) آداب (٢) علوم (٣) تربية.

جدول (٥) اختبار شيفيه

للمقارنات المتعددة بين العينات المختلفة فى مقياس الرضا المهنى

المقاييس	العينات	آداب	علوم	تربية	المتوسط	الانحراف
الاستقلال الذاتى	آداب				١٩.٠٢١	٢.١٥٥
	علوم				١٩.٧٧٠	٢.٨٤٥
	تربية		*		١٧.٧٦٦	٣.٦٨٣
الايثار	آداب				٢١.٤٥٦	٢.١٩٨
	علوم				٢١.٦٣٥	١.٨٠٢
	تربية	*	*		٢٠.٠٣٣	٣.٢٣٢
العدالة الاجتماعية	آداب				١٦.١٩٥	٢.٢٧٦
	علوم				١٦.٩٧٣	٢.٧٢٩
	تربية		*		١٤.٩٠٠	٣.٩٥١
الجودة	آداب				١٧.٢٦٠	٢.٤٧١
	علوم				١٨.٥٢٧	٢.٥٢٢
	تربية		*		١٦.٩٣٣	٣.٨٩٤

المقياس الكلى (الرضا المهنى)	آداب				١٩١.٠٦٥	١٦.٧٤٧
	علوم				١٩٦.٣٢٤	١٧.٣٧١
	تربية		*		١٨٦.٤٣٣	٢١.٩٦٨

ويتضح من اختبار شيفيه فى الجدول رقم (٥) أن أكثر الفروق على الإطلاق كانت مـابين قطـاعى العلـوم والتربيـة فى كـل مـن: (الاسـتقلال الـذاتى، الايثـار، العدالـة الاجتماعية، وكذلك الجودة) وأيضا على مستوى المقياس الكلى للرضا .

وقد تعزو هذه الفروق الجوهرية بين أعضاء هيئة التدريس فى مستويات الرضا حسب القطاعات العلمية إلى الخصائص البنائية للكلية كنسق اجتماعى مفتوحopen system تكاد تكون الروابط الرسمية واهية ومفككة بين أنساقه الفرعية وفقًا لرؤية ويك E.W.Weick ، والتى يطلق عليها اصطلاح Loose Coupled Organization والتى يعنى بها الأنساق الاجتماعية التى تتمتع بالاستقلال الذاتى والاعتمادية والتساند بين أنساقها الفرعية (E.Weick,1976). فالكلية تتكون من مجموعة من الأنساق الفرعية (الأقسام العلمية والأقسام الادارية المختلفة) والتى لكل منها رؤيتها ورسالتها وأهدافها الاستراتيجية ، ولكل منها بالتالى ثقافة فرعية تميزه، كما أن هذه الأقسام تتمتع بشكل من الاستقلال الذاتى النسبي ، إلا أن الجميع تربطهم علاقة اعتمادية متكاملة لخدمة رؤية الكلية والجامعة ككل .

وكما يتضح من نتائج الدراسة أن قطاع التربية هو الأقل فى مستوى الرضا المهنى مقارنة بقطاعى الآداب والعلوم. وذلك فى جميع البنود المرتبطة بالرضا، وأيضًا على مستوى الرضا الكلى. حيث احتل قطاع العلوم المرتبة الأولى فى معدلات الرضا بمتوسط حسابي(١٩٦,٣) يليه فى المرتبة الثانية جاء قطاع الآداب بمتوسط حسابي(١٩١)، وفى المرتبة الأخيرة جاء القطاع التربوي بمتوسط حسابي(١٨٦,٤).

جدول (٦)

دلالة الفروق بين الدرجات العلمية فى مقياس الرضا المهنى وأبعاده

باستخدام تحليل التباين أحادى الاتجاه

المقياس	مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	النسبة الفائية	دلالة ف

المقياس	مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	النسبة الفائية	دلالة ف
الإنجاز	بين المجموعات	١٩.١٣	٩.٥٦	١.٤٧	غير دالة
	داخل المجموعات	٩٥٨.٢٥	٦.٥١		
	المجموع	٩٧٧.٠٠			
الاستقلال الذاتى	بين المجموعات	٢٤.٣٧	١٢.١٨	١.٤٣	غير دالة
	داخل المجموعات	١٢٥٥.٦٨	٨.٥٤		
	المجموع	١٢٨٠.٠٠			
التقدم المهنى	بين المجموعات	١١٠.٥٦	٥٥.٢٨	٦.٤١	**
	داخل المجموعات	١٢٦٦.٧٦	٨.٦١		
	المجموع	١٣٧٧.٠٠			
المسئولية المهنية	بين المجموعات	١٤.٦٥	٧.٣٢	١.٤٦	غير دالة
	داخل المجموعات	٧٣٦.٠٣	٥.٠٠		
	المجموع	٧٥٠.٠٠			
حب المهنة	بين المجموعات	١٧.٢٠	٨.٦٠	١.٧٤	غير دالة
	داخل المجموعات	٧٢٧.٦٢	٤.٩٤		
	المجموع	٧٤٤.٠٠			
القيمة الاجتماعية	بين المجموعات	٢٣.٤١	١١.٧٠	١.٢٩	غير دالة
	داخل المجموعات	١٣٣١.٦٥	٩.٠٥		
	المجموع	١٣٥٥.٠٠			
الايثار	بين المجموعات	٧.٥٦	٣.٧٨	٠.٦٩	غير دالة
	داخل المجموعات	٨٠٧.٢٩	٥.٤٩		
	المجموع	٨١٤.٠٠			
بيئة العمل	بين المجموعات	١.٠٧	٠.٥٣	٠.١١	غير دالة
	داخل المجموعات	٦٨٥.٦٢	٤.٦٦		
	المجموع	٦٨٦.٠٠			
العدالة الاجتماعية	بين المجموعات	٢٣.٢٠	١١.٦٠	١.٣١	غير دالة
	داخل المجموعات	١٢٩٩.٤٣	٨.٨٣		
	المجموع	١٣٢٢.٠٠			
الجودة	بين المجموعات	٥.٤٧	٢.٧٣	٠.٣٢	غير دالة
	داخل المجموعات	١٢٤٨.٦٦	٨.٤٩		
	المجموع	١٢٥٤.٠٠			
المقياس الكلى (الرضا المهنى)	بين المجموعات	١٠٦٣.٣١	٥٣١.٦٥	١.٥٧	غير دالة
	داخل المجموعات	٤٩٨٥٦.٠١	٣٣٩.١٥		
	المجموع	٥٠٩١٩.٠٠			

الدرجة العلمية: (١) مدرس (٢) أستاذ مساعد (٣) أستاذ.

وعن دلالة الفروق بين أعضاء هيئة التدريس حسب درجاتهم العلمية (مدرس – أستاذ مساعد – أستاذ) فقد أسفرت نتائج التحليل الكمى كما يتضح من الجدول رقم (٦) عن عدم وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس حسب درجاتهم العلمية على المستوى الكلى للرضا وأيضًا فى جميع الأبعاد الفرعية للمقياس، فيما عدا التقدم المهنى والإنتاج العلمى كانت هناك فروق جوهرية عند مستوى دلالة (٠,٠١) حيث بلغت قيمة " ف "(٦,٤). وكان أعضاء هيئة التدريس من درجة أستاذ هم الأكثر فى مستوى الرضا فيما يتعلق بالتقدم المهنى عن غيرهم من أعضاء هيئة التدريس بمتوسط يصل إلى(٢٠,٨) يليهم فى ذلك أستاذ مساعد وأخيرًا مدرس كما يتضح من اختبار شيفيه فى الجدول رقم (٧) .ويتفق ذلك مع نتائج عدد من الدراسات كدراسة زياد يوسف المعشر، ودراسة محمد عبد القادر عابدين(٢٠٠١) حيث أكدا على أن هناك فروق جوهرية فى مستوى الرضا بين أعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بالأبعاد الأكاديمية وسياسات العمل كالتقدم والنمو المهنى، اتخاذ القرارات، وحوافز العمل تعزو إلى الرتبة الأكاديمية والخبرة.

جدول (٧) اختبار شيفيه

للمقارنات المتعددة بين العينات المختلفة فى مقياس الرضا المهنى

المقاييس	العينات	مدرس	أستاذ مساعد	أستاذ	المتوسط	الانحراف
التقدم والإنتاج العلمى	مدرس				١٨.٣٥٤	٣.١٩٩
	أستاذ مساعد				١٩.٢١٤	٢.٨١٢
	أستاذ	*			٢٠.٧٥٠	٢.٧٨٢

سابعًا: ثقافة الجودة والرضا المهنى:

يمثل مشروع الجودة والتأهيل للاعتماد بمثابة نقطة تحول أساسية فى العملية التعليمية على المستوى الجامعى ككل، والذى من المتوقع أن يكون له تأثير ايجابي ملموس بالنسبة للعملية التعليمية ذاتها بصفة عامة، وتعزيز فعالية وكفاءة الأداء لأعضاء هيئة التدريس بصفة خاصة.ومن خلال المقابلات المقننة حاولت الباحثة

الكشف عن الرؤية الذاتية لأعضاء هيئة التدريس نحو مشروع الجودة، ومدى الرضا عن سياسات الجودة بالكلية. فضلاً عن أوجه القوة والضعف لبيئة العمل فى اطار ثقافة الجودة السائدة فى بيئة العمل والتى تؤثر بلاشك على درجة الرضا المهنى . وانطلاقًا من رؤية الثقافة التنظيمية الجديدة(ثقافة الجودة) كأداة مهمة لتحقيق التساند والتناغم وخلق لغة مشتركة بين الأنساق الفرعية لتنظيم الجامعة/ الكلية وبين أعضاء هيئة التدريس والادارة ، ودعم قيم الثقة والتعاون والمودة بين أعضاء هيئة التدريس وبعضهم البعض وبينهم وبين الإدارة.

الرؤية الذاتية لمشروع الجودة :

وفى هذا الصدد أشارت إحدى الحالات (أستاذ) :" مشروع الجودة لم يُفد عضو هيئة التدريس من قريب أومن بعيد، فيوجد قصور فى البنية التحتية شديد جدًا فى الحمامات والمبانى وقاعات التدريس، كل ده لم تحقق فيه الجودة شيئاً، على العكس مشروع الجودة حَمل عضو هيئة التدريس أعباءً إضافية وضغوطاً أكبر فى العمل خصوصًا إن الحاجة بتتعمل ونرجع نعيدها تانى وتالت كإننا معملناش حاجة وده بيشعرنا بالملل والضيق". وأيضًا أضافت أخرى(أستاذ مساعد):"مشروع الجودة ده كلام فارغ عبارة عن تستيف ورق وبس". وأكدت أخرى (مدرس) على ذلك :" الجودة هى ملء ورق وتضييع وقت مفيش نتائج ملموسة".

كما ذكرت إحدى عضوات هيئة التدريس (أستاذ ورئيس قسم سابق):"المشروع بالنسبة لى بدأ غلط من ناحية اختيار الناس اللى ماسكة قيادات وإدارة الأنشطة أنفسهم وعلشان كده لم يصل لنتائج إيجابية ملموسة ". من ناحية أخرى، أشار أحد الأساتذة ومسئول عن أحد أنشطة الجودة بالكلية بقوله:" الجودة كفكرة نظرية من ناحية الأهداف حلوة جدًا وممتازة، لكن فى كركبة ولخبطة وأفراد قليلون هم اللى يشتغلوا ولاتوجد أى نتائج ملموسة ماعدا بعض الأجهزة والأدوات".

ومن خلال ملاحظة الباحثة وعملها كأحد الأعضاء فى مشروع الجودة تبين أنه على الرغم من وجود فرق عمل ومشاركة العديد من أعضاء هيئة التدريس بها حيث بلغ عدد المشاركين فى فرق عمل الجودة حوالى ٤٠٠ عضوًا من أعضاء هيئة التدريس وهو عدد كبير إلا أن جميع فرق العمل تعانى من عدم وجود مشاركين فى العمل لأن

من يعمل بالفعل يكون واحد أو اثنين على الأكثر فى كل نشاط. وذكر فى هذا السياق وكيل سابق للكلية ورئيس قسم قائلاً :" فكرة العمل الجماعى و فرق العمل مختفية تماماً، حتى لو فيه فرق عمل شكلاً تلاقى فى المضمون اثنين اللى بيشتغلوا بس والباقى سد خانة، كمان بقى فيه شبه انعدام ثقة بين الناس وبعضها ".وذكرت أخرى:" لسه معندناش ثقافة العمل الجماعى وتلاقى دايما ده يرمى على ده".

وعلى الرغم من عقد العديد من ورش العمل والسمينارات للتعريف بمشروع الجودة والأهداف الاستراتيجية ودعم المشاركة الفعلية لجميع الأطراف المستفيدة إلا أن هناك انخفاض نسبي فى الوعى بفكر الجودة وعزوف من قبل الكثير عن المشاركة الفعلية فى أنشطة الجودة بالكلية؛ ومن ثم فهناك فئة من أعضاء هيئة التدريس العاملين تكون مقاومة لثقافة لتغيير، حيث أنهم يقاومون التغيير ويسهموا بدورهم أيضًا فى منع انتشار هذه الثقافة الجديدة ويرفضوا المشاركة فى أي نشاط يرتبط بالجودة.

أكد أحد الأساتذة ووكيل سابق :" المشروع بدأ وأنا وكيل للكلية هو أفاد جدًا من ناحية توصيف المقررات ووضع الامتحانات، لكن بسبب طول المدة الزمنية وتغيير القيادات وإعادة الكثير من الأعمال مرة أخرى فقدنا حماسنا للمشروع، والإفادة فقط من حيث توفير الأدوات لكن بالنسبة للأفراد لم يغير شيئًا، لازم يكون فيه تنمية مهارات لأعضاء هيئة التدريس والإداريين ده أهم حاجة ". وأشار أحد الأساتذة موضحًا بعض الجوانب الايجابية لمشروع الجودة:" الجودة كان لها نتائج إيجابية فيما يتعلق بالنواحى التعليمية من ناحية توصيف المقررات ومعايير الورقة الامتحانية، وأنا شخصيًا الجودة لفتت نظرى لبعض مهارات التدريس زى ضرورة مشاركة الطالبات فى المحاضرة ".

سياسات العمل والرضا المهنى:

تتضمن سياسات العمل المرونة فى أوقات العمل والمشاركة فى صنع القرارات، والعلاقة بالادارة، ونمط التكنولوجيا السائدة. وقد أسفرت نتائج الدراسة من خلال المقابلات المقننة أن سياسات العمل هى المسئول الأول والأساسي عن تعويق العمل أو تسهيله ومن ثم فى الشعور بعدم الرضا المهنى، وجدير بالذكر أن سياسات العمل فى

مصر تواجه العديد من التحديات والمشكلات التى هى ليست وليدة اليوم بل هى حصاد ونتاج لسياسات وممارسات سابقة، والتى تحول بينها وبين القيام بأدوارها ومهامها على أكمل وجه.

وقد أوضحت نتائج الدراسة غياب الشفافية فى صنع القرارات الادارية، ومحدودية المشاركة الفعلية لأعضاء هيئة التدريس، حيث ذكرت إحدى الأساتذة: "القرارات اللى عاوزها مجموعة ما مسيطرة هى اللى تمشى سواء على مستوى مجلس القسم أو مجلس الكلية وهما السبيلان الوحيدان لمشاركة عضو هيئة التدريس فى صنع القرار، وأنا بحضورى مجلس القسم ومجلس الكلية بلاقى دايمًا فيه تصلب للرأى ويوجد عشوائية فى اتخاذ القرار خصوصًا فى أوقات الأزمات، معندناش خطط لمواجهة الأزمات ومفيش رؤية مستقبلية. ونفتقد كمان مصداقية المعلومة فى التوقيت والمحتوى، ونعانى من تضارب فى وجهات النظر وتوجد أشياء غير مبررة، كمان بعض الموضوعات تكون سرية تمامًا ولا نطلع عليها مفيش شفافية ولا وضوح ".

وذكرت أخرى بأحد الأقسام العلمية :" نشارك فقط من خلال مجالس الأقسام ولكن فى حدود وحسب رؤية الإدارة الحالية والسياسة العامة ". وأوضحت أخرى (أستاذ) :" اللامركزية مهمة جدًا، طبعًا فيه قرارات علوية تيجى من الجامعة فلازم يكون فيه دمج بين المركزية واللامركزية وتكون لكل كلية الحرية فى صنع القرارات تحت مظلة قانون ويكون فيه خطة عمل مركزية وبعد كده نبدع ونطور، لكن احنا معندناش فرصة حقيقية للمشاركة بالرأى والواحد لو قال رأيه بيُلام".

كما أظهرت الدراسة ضعف قنوات التواصل بين الأقسام العلمية وبعضها، وكذلك على مستوى القسم الواحد بين أعضاء هيئة التدريس وبعضهم، وفى هذا الصدد ذكر أحد الأساتذة " كل واحد قافل على روحه وملوش دعوة بغيره، مفيش تواصل ولا تكاملية بيننا وبين بعضنا ". وأرجع ذلك البعض إلى ضعف البنية التكنولوجية وعدم تفعيلها فى كثير من الأقسام الأكاديمية. فضلاً عن محدودية فرص المشاركة وتبادل وجهات النظر بين الأقسام وبعضها البعض – لاسيما مشروع الجودة – حيث أدى إلى توفير فرص للتعارف بين أعضاء هيئة التدريس وبعضهم البعض من

الأقسام المختلفة وكذلك بينهم وبين الإداريين لكن كان ذلك على نطاق ضيق ومحدود ولفترة مؤقتة.

وعبر عن ذلك أحد الأساتذة ورئيس قسم ووكيل سابق للكلية " كل قسم فى جزيرة منعزلة "، وأشار آخر :"كلٌ فى وادٍ " وذكرت أخرى (مدرس) " لا يوجد تواصل إلكترونى على الإطلاق سواء بالكلية أو بالجامعة، التواصل شخصى فقط مع أعضاء هيئة التدريس وبعضهم البعض وعلى مستوى كل قسم بمفرده، ولو وجد بين الأقسام وبعضها يكون أيضاً فى إطار شخصى وليس كنظام عمل ".

كما أرجع البعض ذلك إلى عدم معرفة الغالبية العظمى من أعضاء هيئة التدريس بالتكنولوجيا وعدم قدرتهم على استخدامها، فضلاً عن أن الهيئة الوظيفية تعتبر معوقاً أساسياً لعدم التواصل، حيث نقص الكفاءة الوظيفية المطلوبة. وفى هذا السياق عبر أحد الأساتذة بقوله :" أنا بأعانى بجد من السكرتارية والإداريين لأن مفيش أى مستوى مهارى ملائم والشغل كثير، ومعرفش أشغل واحد مش عاوز يشتغل ". وذكرت أخرى (مدرس بأحد الأقسام الأدبية) فى السياق نفسه :" السكرتارية والهيئة الإدارية معوق أساسي للعمل وللأسف بيحكمنا مبدأ عيب نزعلها ومينفعش نغيرها علشان بقالها كثير معانا ،يعنى يسيطر على قراراتنا الأمور العاطفية والإنسانية أكثر من الأمور العقلانية والمنطقية "

وعن العلاقة بالادارة ،أشارت إحدى عضوات هيئة التدريس (أستاذ) :" الإدارة للأسف الشديد لا تتغير لأن المفهوم والرؤية لن تتغير، وكل قائد جديد يأخذ القيادة من اللى قبله ويسير على النهج والنمط نفسه، وذكرت أخرى:" الإدارة عندنا سمتها الروتين وعدم التغيير". وهكذا فنجد أن هنا يوجد تحميل لمسئولية الإدارة الجامعية للقيادة ذاتها وليست للسياسات الإدارية المنظمة للعمل أو قوانين العمل أو سياسات العمل الجامعى.

وذكر أحد الأساتذة قائلاً:" أن القيادات الموجودة فى الكلية من أعضاء هيئة التدريس أنفسهم الذين يتولون مناصب إدارية والتى من المفترض أن تقود العمل للأمام تصبح معوقة للأداء لأنها تفتقد الروح الإنسانية فى الإدارة ". وقد أشار البعض إلى مشكلة تغيير القيادات بصفة مستمرة، وأكدت إحداهن على ضرورة توفر قيادة

رشيدة تستطيع توظيف الأفراد حسب كفاءتهم الشخصية وجدارتهم وليس حسب العلاقات والمجاملات الشخصية والمحبة. وذكرت احدى حالات المقابلة فى هذا الصدد :" طبعًا عملنا بيتأثر بالإدارة بصورة كبيرة واللى بيضايق التمييز فى المعاملة من الإدارة لبعض أعضاء هيئة التدريس دون غيرهم، تلاقى فيه تمييز بين ناس وناس يعتمد على علاقات شخصية والمحسوبيات وكلام ناس على ناس وليس على الكفاءة والجدارة المهنية ".

وتأسيسًا على ماسبق، يتبين الانخفاض النسبى لمعدلات الرضا المهنى بين أعضاء هيئة التدريس بصفة عامة؛ نظرًا لعدة أسباب ارتبطت بسياسات العمل وغياب بيئة العمل الملائمة، والتى مثلت مصادر أساسية لعدم الرضا المهنى بين أعضاء هيئة التدريس، وتتفق فى ذلك مع نتائج التحليل الكمى، ونتائج العديد من الدراسات السابقة.

ثامنًا: مناقشة النتائج فى ضوء قضايا الإطار النظرى:

١) للعمل مجموعة من القيم التوافقية التى ترتبط بالمهنية والتى يسعى الأفراد لاشباعها وصولاً إلى الرضا المهنى، وتدرجت على سلم القيم حسب أهميتها النسبية ودرجة الرضا فيما يلى:(حب المهنة، الايثار، الانجاز، المسئولية المهنية، التقدم المهنى، القيمة الاجتماعية، الاستقلال الذاتى، ثقافة الجودة، العدالة الاجتماعية، ظروف العمل)على التوالى

٢) احتلت القيم المهنية (حب المهنة، الايثار، الانجاز) المراتب الأولى فى معدلات الرضا المهنى على التوالى، بينما وصلت معدلات الرضا إلى أدنى معدلاتها فى كل من:(العدالة الاجتماعية، بيئة العمل).ويتفق ذلك مع نتائج العديد من الدراسات حيث جاءت العوامل المهنية المرتبط بالعمل نفسة فى مقدمة العوامل المسببة للرضا، بينما جاءات العوامل التنظيمية التى تتمثل فى اجراءات العمل وظروف العمل والعلاقة بالادارة فى أدنى المراتب.

٣) الانخفاض النسبى لمعدلات الرضا المهنى بين أعضاء هيئة التدريس بصفة عامة؛ فيما يتعلق بسياسات العمل وغياب بيئة العمل الملائمة، ضعف البنية التحتية والتكنولوجية، غياب ثقافة العمل الجماعى، وتدنى مستوى الثقة فى

الآخرين، وغياب الشفافية والموضوعية فى صنع القرارات. وتتفق فى ذلك مع نتائج التحليل الكمى، ونتائج العديد من الدراسات السابقة. كما كانت هناك فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين مفردات العينة فى درجة الرضا المهنى حسب التخصص العلمى، حيث جاء قطاع التربية فى أدنى معدلات الرضا فى مقابل قطاعى العلوم والآداب، ويدعم ذلك أن الثقافة التنظيمية تتشكل من مجموعة من الثقافات الفرعية التنظيمة والثقافات المهنية والتى تشكل فى مجملها الثقافة التنظيمية ككل .

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية:

١- اعتماد محمد علام (٢٠١٥) " الجودة فى الجامعات المصرية المداخل النظرية والتحديات" فى: المؤتمر السنوى الثامن والثلاثون للإحصاء وعلوم الحاسب الآلى وتطبيقاتها – قضايا التعليم فى مصر ١٥-١٦ ابريل ٢٠١٣، المركز القومى للبحوث الاجتماعية والجنائية.

٢- اعتماد محمد علام ، اجلال حلمى(٢٠١٣)، علم اجتماع التنظيم مداخل نظرية ودراسات ميدانية، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة.

٣- اعتماد محمد علام وآخرون (٢٠٠٧)، قيم العمل الجديدة فى المجتمع المصرى، مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة.

٤- أيمن أحمد العمرى، سامر عبد الكريم خصاونة ، وعبد الله محمد أبو تينه (٢٠٠٩)، مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس عن المناخ التنظيمي الجامعى الأكاديمي والتطبيقي المهنى فى الجامعات الأردنية : دراسة مقارنة. مجلة جامعة دمشق، كلية العلوم التربوية، الأردن، ٢٥(٣+٤) : ٤٩٥-٥٢٩

٥ - بندر كريم أبو تايه، خليل الحياري، ومنار إبراهيم القطاونة (٢٠١٢). العلاقة بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي فى بعض منظمات الأعمال الأردنية .مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية، جامعة البلقاء التطبيقية، الأردن ،٢٠ (١): ١٥٩- ١٨٨.

٦- جواد محمد الشيخ خليل، وعزيزة عبد الله شرير (٢٠٠٨). الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية لدى المعلمين. مجلة الجامعة الإسلامية، كلية التربية، فلسطين، ١٦(١)

٧- زياد يوسف المعشر (٢٠٠١)، المناخ التنظيمي فى الجامعات الأردنية: دراسة مقارنة بين الجامعات الرسمية والجامعات الخاصة لبعض أبعاد المناخ التنظيمي السائد، مجلة جامعة دمشق، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة مؤتة، الأردن، العدد: ١٧ (١): ٢٩٩-٣٣٧ .

٨- سلمى خليل سعيد، وجمال سالم أحمد (٢٠٠٩). الرضا الوظيفي لدى التدريسيين فى كلية التربية الأساسية، الجامعة المستنصرية، العراق.

٩- سناء أحمد كمال عبد السلام (٢٠٠٥). العوامل الأكاديمية المرتبطة بالرضا الوظيفى لأستاذ الجامعة : دراسة ميدانية على كليات التربية،(ماجستير)، كلية التربية ،جامعة عين شمس، إشراف: على السيد الشخيبي، إيهاب السيد إمام.

١٠- عبد الفتاح صالح خليفات، ومنى خلف الملاحمة (٢٠٠٩).الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفى لدى أعضاء هيئة التدريس فى الجامعات الخاصة الأردنية.مجلة جامعة دمشق، جامعة مؤتة، ٢٥(٣+٤):٢٨٩-. ٣٤٠.
١١- عبده أحمد محمد حسين (٢٠٠٦). الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس وعلاقته بإنتاجيتهم العلمية فى جامعة عدن. كلية التربية، اليمن، ص ١-٩ .
١٢- فوزى عبد الله العكش، وأحمد مصطفى الحسين (٢٠٠٨). الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس فى الجامعات الخاصة والحكومية فى الأردن : دراسة مقارنة لأعضاء هيئة التدريس فى كليات العلوم الإدارية. مجلة المنارة، ١٤(١).
١٣- محمد عبد القادر عابدين، ومحمود أحمد أبو سمرة (٢٠٠١). المناخ التنظيمي فى جامعة القدس كما يراه أعضاء هيئة التدريس فيها : دراسة حالة. مجلة جامعة النجاح للأبحاث، العدد: ١٥، ص٢٧٧- ٣٠٧.
١٤- محمد ناصر إسماعيل، نبيل ذنون جاسم ، رنا ناصر(٢٠١٢)، " أثر المناخ التنظيمى فى سلوك المواطنة التنظيمى دراسة تحليلية لآراء عينة من أعضاء هيئة التدريس فى معهد الادارة / الرصافة ، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية ، العدد: ٣٠.
١٥- يوسف غنيم (٢٠٠٦). العلاقة بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمى عند أعضاء هيئة التدريس فى جامعة النجاح الوطنية .جامعة النجاح الوطنية.

ثانيًا : المراجع الأجنبية:

16- Al Hinai, Ziyana, Bajracharya, Arun, (2014). “Astudy on The Factors affecting Job Satisfaction of Academic Staff in Higher Education Institution”, in 13th International Academic Conference, 15 septemer.
17- Bhutto, A. Niaz & Mehboob, Farhan, (2012). “Job Satisfaction as Apredictor of Organizational Citizenship Behavior” in International Conferenience on Business, Economics, Management and Behavioral Science , jan 7-8, Dubai.
18- Castillo, J. & Cano, J. (2004). Factors Explaining job satisfaction among Faculty. journal of Agricultural Education, 45(3): 65-74

19- David P., Jawahar & Swaminathan, Samanvitha, (2011). A Study of Job Satisfaction as Apredictor of Organizational Citizenship Behavior" in International Conferenience on Management,India>

20- Dawes, R.V., (1994) The theory of Work Adjustment as covergent theory, In Savikas.

21- Egbule, P. E. (2003). Factors Related to job Satisfaction of Academic Staff in Nigerian Universities. Journal of Further and Higher Educationd, 27(2):157- 166.

22- Harvey, L., (2004). Analytic Quality Glossary, Quality Research International.p:1-2

23- Platsidou, Maria & Diamatopoulou, Georgia, (2009) , Job Satisfaction of Greek university professors: Is it affected by demographic factors, academic rank and problems of higher education?, University of Macedonia, Greece.

24- Platsidou, Maria & Diamatopoulou, Georgia, (2009), Job Satisfaction of Greek university professors: Is it affected by demographic factors, academic rank and problems of higher education?, University of Macedonia, Greece. 535-545.

25- Schein,E.H.(2004).Organizational Culture and Leadership,3rd edition,United States of America, pp:20-22

26- Schulze, S. (2006). Factors influencing the job satisfaction of academics in higher education. University of South Africa. 20(2): 318- 335

27- Solucis, A. & Alam, S. (2005). Job Satisfaction among Academic Staff in private universities in Malysia. journal of social sciences. http://findarticles.com/p/articles/mi-7076/is-2-1/ai-n28318899,4-26-2011,1-3

28- Solucis, A. & Alam, S. (2005). Job Satisfaction among Academic Staff in private universities in Malysia. journal of social sciences. http://findarticles.com/p/articles/mi-7076/is-2-1/ai-n28318899,4-26-2011,1-3

29- Waskiewicz, Stanley Peter,(1999) Variables that contribute to Job Satisfaction of Secondary School Assistant Principals , PHD,State University, Virginia.p: 8-9

30- Weick, K. (1976). Educational Organiations as Loosely Coupled Systems. Administrative Sience Quarterly. (21): 1-9

faculty.babson/edu/krollarg_theory/scott_articles/Weick_ics.html, pp:1-3

31- Winter, David, "Theory of Work Adjustment", The Careers Group, University of London, England, http://creativecommons.org/liceness/by-nc/uk. p : 1- 2

ملحق رقم (١)

القيم التقديرية لمعاملات الاتساق الداخلى لبنود مقياس الرضا المهنى

رقم البعد والبند		ارتباط البند بالبعد الفرعى		ارتباط البند بالنموذج الكلى		رقم البعد والبند		ارتباط البند بالبعد الفرعى		ارتباط البند بالنموذج الكلى	
١	١	٠.٥٠١	**	٠.٤٥٠	**	٢	٢	٠.٦٦١	**	٠.٥٧٤	**
	١١	٠.٥٦٨	**	٠.٤٩٤	**		١٢	٠.٧٩٤	**	٠.٦١٦	**
	٢١	٠.٦٦٣	**	٠.٥٤٤	**		٢٢	٠.٥٩٩	**	٠.٤٥٢	**
	٣١	٠.٦٦٦	**	٠.٥٨٨	**		٣٢	٠.٦٠٧	**	٠.٣٦٨	**
	٤١	٠.٥٩٠	**	٠.٤١٩	**		٤٢	٠.٧١٤	**	٠.٦٤٧	**
	٥١	٠.٦٤٥	**	٠.٥٨٩	**		٥٢	٠.٤٦١	**	٠.٤٥٩	**
	٦١	٠.٥٨١	**	٠.٤٦٦	**		٦٢	٠.٥٥٨	**	٠.٤٧٦	**
	٧١	٠.٦١١	**	٠.٥٠٦	**		٧٢	٠.٦٧٩	**	٠.٤٩٠	**
	٨١	٠.٥٦٥	**	٠.٤٧٦	**		٨٢	٠.٦٢٠	**	٠.٥٣٢	**
٣	٣	٠.٤٧٠	**	٠.٣٤٩	**	٤	٤	٠.٥٠٢	**	٠.٣٧٧	**
	١٣	٠.٤٨١	**	٠.٣٨١	**		١٤	٠.٦٢٦	**	٠.٥٥٩	**
	٢٣	٠.٥٣٥	**	٠.٤٦١	**		٢٤	٠.٥٢٠	**	٠.٥٠١	**
	٣٣	٠.٤٥١	**	٠.٤٧٢	**		٣٤	٠.٣٦٢	*	٠.٤٠١	**
	٤٣	٠.٥٦٦	**	٠.٥٦٦	**	٤	٤٤	٠.٥١٣	**	٠.٤٤٣	**
	٥٣	٠.٦٠٤	**	٠.٦٠٤	**		٥٤	٠.٦٧٦	**	٠.٦٦٠	**
	٦٣	٠.٥٢٢	**	٠.٤١٤	**		٦٤	٠.٥٤٥	**	٠.٤٣٣	**
	٧٣	٠.٥٣٨	**	٠.٤٦٣	**		٧٤	٠.٦٤٨	**	٠.٥٤٧	**
	٨٣	٠.٥١٩	**	٠.٥١٥	**		٨٤	٠.٥٤٩	*	٠.٤١٨	**
٥	٥	٠.٥٩٥	**	٠.٤٦٩	**	٦	٦	٠.٤٧٠	**	٠.٥٨٠	**
	١٥	٠.٥٢٣	**	٠.٤٥٠	**		١٦	٠.٦٠٥	**	٠.٤٢٧	**
	٢٥	٠.٥٦٧	**	٠.٣٥٣	**		٢٦	٠.٥٠٦	**	٠.٤٤٢	**
	٣٥	٠.٥٩٧	**	٠.٤٧٣	**		٣٦	٠.٥٤٨	**	٠.٥٩٧	**
	٤٥	٠.٥٤٧	**	٠.٤٩٧	**	٦	٤٦	٠.٥٤٢	**	٠.٣٩٤	**
	٥٥	٠.٥٩٧	**	٠.٤٥٢	**		٥٦	٠.٦٢٧	**	٠.٤٣٥	**
	٦٥	٠.٥٠٩	**	٠.٤٤٢	**		٦٦	٠.٥٠٣	**	٠.٤١٩	**
	٧٥	٠.٦٦٣	**	٠.٤٢٣	**		٧٦	٠.٦٠٧	**	٠.٣٨٢	**
	٨٥	٠.٥٦٢	**	٠.٤٦٩	**		٨٦	٠.٥٥٦	**	٠.٤٢٥	**
٧	٧	٠.٦١٨	**	٠.٥٣١	**	٨	٨	٠.٦٠٣	**	٠.٤٧٢	**
	١٧	٠.٥٩٦	**	٠.٥٥٦	**	٨	١٨	٠.٥٢٣	**	٠.٤٥٦	**
	٢٧	٠.٦١٦	**	٠.٦٠٤	**		٢٨	٠.٥٩٤	**	٠.٤٧٠	**

	٣٧	٠.٧٠٢	**	٠.٣٤٦	**		٣٨	٠.٧٦٠	**	٠.٤٨١	**
	٤٧	٠.٤٧٢	**	٠.٦٩٨	**		٤٨	٠.٤٦٦	**	٠.٣١٧	**
	٥٧	٠.٥٣٠	**	٠.٥٩٣	**		٥٨	٠.٥٠٣	**	٠.٣٨٦	**
	٦٧	٠.٣٩٥	**	٠.٥٨٣	**		٦٨	٠.٦٨٠	**	٠.٥٢٦	**
	٧٧	٠.٦٣٦	**	٠.٥٠٥	**		٧٨	٠.٥٧٦	**	٠.٤٨٧	**
	٨٧	٠.٦١١	**	٠.٣٦٩	**		٨٨	٠.٦٨٩	**	٠.٣٥٦	**
	٩	٠.٦٣٤	**	٠.٥١٩	**		١٠	٠.٥٣٤	**	٠.٤٦٠	**
	١٩	٠.٤١٥	**	٠.٣٥٢	**		٢٠	٠.٥١٥	**	٠.٣٧٩	**
	٢٩	٠.٦٣٨	**	٠.٥٣٨	**		٣٠	٠.٦١٣	**	٠.٥٨٨	**
	٣٩	٠.٦٧٢	**	٠.٥٣٥	**		٤٠	٠.٥١٤	**	٠.٤٥٠	**
٩	٤٩	٠.٦٤٧	**	٠.٥٢٠	**	١٠	٥٠	٠.٦٩٨	**	٠.٦٣٣	**
	٥٩	٠.٥٦١	**	٠.٤٥١	**		٦٠	٠.٦٠٦	**	٠.٥٦٦	**
	٦٩	٠.٦٠٣	**	٠.٥٠٣	**		٧٠	٠.٥١٠	**	٠.٤٦٨	**
	٧٩	٠.٦٥٤	**	٠.٥٢٤	**		٨٠	٠.٥٩١	**	٠.٥٠٠	**
	٨٩	٠.٥٠٢	**	٠.٤٦٧	**		٩٠	٠.٦٦٣	**	٠.٥٨٨	**

ملحق (٢)

القيم التقديرية لمعاملات الثبات لمقياس الرضا عن العمل وأبعاده

بطريقتى التجزئة النصفية وألفا كرونباخ

المقياس وأبعاده	التجزئة النصفية	ألفا كرونباخ
الإنجاز المهنى	٠.٧٧٤٢	٠.٧٨٢٣
الاستقلالية المهنية	٠.٧٣٩١	٠.٧٤٥٦
التقدم المهنى والإنتاج العلمى	٠.٧٠٤٥	٠.٧٩٥٣
المسئولية المهنية	٠.٧٨٩٤	٠.٨١٦٥
حب المهنة والاعتزاز بها	٠.٦٩٢٤	٠.٧٧٧٦
المكانة الاجتماعية المهنية	٠.٦٨٨٦	٠.٧٨٧٣
الأخلاقيات المهنية	٠.٦٣٥٠	٠.٦٢٢٤
ظروف بيئة العمل	٠.٦٨١٧	٠.٦٤٢٣
العدالة الاجتماعية	٠.٨٦٥٥	٠.٦٧١٤
ثقافة الجودة فى العمل	٠.٧١٠٧	٠.٦٣٢١
المقياس الكلى (الرضا عن العمل)	٠.٨٥١٨	٠.٧٥٤٤