

اتجاهات المعيدين والمدرسين المساعدين بالجامعات المصرية نحو عوامل الرضا الوظيفي ودرجة توفرها لديهم

إعداد

د. / إبراهيم عبد الرافع السمدوني

مدرس أصول التربية

بكلية التربية جامعة الأزهر

مقدمة :

تعد الجامعة من أهم منظمات المجتمع ، ولا سيما في ظل النظرة إلى التعليم على أنه استثمار وليس مجرد خدمة تقدم للأفراد وحسب ؛ وذلك لما للتعليم بصفة عامة والجامعي منه بصفة خاصة من أثر إيجابي على التنمية بمختلف جوانبها وكافة مستوياتها، الأمر الذي يتطلب مراجعة شاملة ومستمرة للتعليم الجامعي ولا سيما لمخرجاته التي تؤثر على المجتمع والعوامل التي تتأثر بها تلك المخرجات ، ومنها بالدرجة الأولى المسئولون عن تقديم الخدمات التعليمية والبحثية والخدمية في المستقبل ألا وهم المعيدون والمدرسون المساعدون.

ويناط بالجامعة جملة من الوظائف تدور جميعها حول محاور ثلاثة هي : التدريس ، والبحث العلمي ، وخدمة المجتمع يقوم بها ويؤديها المعيدون والمدرسون المساعدون ، فأما عن وظيفة التدريس فيمارسها غالبيتهم من خلال المعامل والتدريب عليه مع أعضاء هيئة التدريس ، وأما عن خدمة المجتمع والبحث العلمي فيقومون به من خلال اختيار موضوعات بحثية للماجستير والدكتوراه يحاولون بها حل مشكلات حقيقية للمجتمع.

إن تطوير منظومة البحث العلمي في مصر يتطلب العناية ببناء قدرات الباحثين والمشتغلين بكافة فروع العلم، وذلك عن طريق تخريج نوعيات متميزة من الكوادر العلمية وتنمية مهاراتهم البحثية والمعرفية بما يسمح بتطوير قدراتهم على الإبداع والابتكار، ويوفر لهم الاحتكاك بالمؤسسات العلمية في العالم المتقدم ويقدم لهم فرصاً للتعليم المستمر واكتساب الخبرات البحثية والعلمية المختلفة، وتنمية الموارد اللازمة لتمويل بحوثهم⁽¹⁾.

ويمثل المعيدون والمدرسون المساعدون نسبة (50%) من بين خريجي الدراسات العليا في مصر، حيث يبلغ عدد خريجي الدراسات العليا (41726) باحثاً منهم (21102) معيداً ومدرسا مساعداً، وهي نسبة لا يستهان بها وتؤثر في البحث العلمي بمصر⁽²⁾.

ويعد المعيدون والمدرسون المساعدون من أهم العوامل الحاكمة لنجاح الجامعة في تحقيق وظائفها حيث يعدون على قدر من الأهمية بين جوانب العنصر البشري في الجامعة فرغم التطوير والتعقيد في رسالة الجامعة ومهامها ، يظل المعيد أو المدرس المساعد الذي هو نواة عضو هيئة التدريس ببحثه وتميزه العلمي محور رسالة الجامعة ومناطق ما تقوم به من أنشطة في المستقبل.

إن قيام المعيد أو المدرس المساعد بأدواره المنوطة به في سياق وظائف الجامعة أمر مرتبط ومحكوم ببعض المحددات من أهمها رضاه عن مهنته ، إذ أن ذلك الرضا له دوره الفعال في مدى إنجاز المعيد أو المدرس المساعد وتحقيقه لتلك الأوار من جانب ، وضمان بقاء النخبة الجيدة منهم في مهنتهم بما يضمن بقاء الجامعة واستمراريتها في القيام بمهامها في المستقبل من جانب آخر، ويؤكد ذلك ما توصلت إليه نتائج بعض الدراسات والتي تؤكد احتمالية انسحاب بعض من الهيئة المعاونة (المعديين والمدرسين المساعدين) من عملهم، الأمر الذي يهدد بقاء الجامعة ذاتها، فقد أظهرت نتائج كثير من الدراسات⁽³⁾ أن نسبة تتراوح بين (24%-27%) من المعلمين لا يفضلون البقاء في مهنة التعليم، وأن نسبة كبيرة من المعلمين لديهم النية في ترك المهنة خلال خمس سنوات.

وإذا كان المعلمون بصفة عامة ، لا يتوقع منهم الاستمرار في مهنتهم بحماس ونشاط وكان المعيد والمدرس المساعد يمتحن نفس المهنة ، فإن الأمر يصبح أكثر خطورة أن ينتقل لهم نفس الاتجاه ، لا سيما إذا وضع في الاعتبار أهمية ما يقومون به من عمل وكم ونوع المهام الملقة على عاتقهم من ناحية ، وضعف ما يقدم لهم من مميزات في بعض التخصصات كالصيدلة والهندسة إذا ما قورنت بزملائهم الذين يعملون خارج الجامعة من ناحية أخرى.

إن الاهتمام المتزايد بالرضا الوظيفي يرجع إلى الاهتمام التراكمي في بلدان عديدة بجودة الحياة ، وبالتالي فإن الرضا الوظيفي يمكن أن يزيد من جودة الحياة بينما يؤثر عدم الرضا الوظيفي بشكل سلبي على سعادة الفرد في العمل والمنزل ، ومن هنا فإن من أهم الأسباب لاستمرارية الاهتمام بالدراسات في مجال الرضا الوظيفي الرغبة في تحسين جودة الحياة ككل ، ومن ثم فهي رغبة مستمرة باستمرار الحياة ، لأن الرضا الوظيفي يسهم في الرضا الكلي للحياة⁽⁴⁾.

ويجب الاهتمام بالمعديين والمدرسين المساعدين وصقلهم لأنهم الفئة المميزة من آلاف طلاب الجامعة من ناحية ، وأعضاء هيئة تدريس الجامعة في المستقبل من ناحية أخرى ، لذا يجب أن ينظر إليهم نظرة خاصة تراعى تكوينهم العلمي ودورهم التربوي. ولقد نشأ نظام المعيدين في أروقة الأزهر من خلال نظام سمي بالمحاضرة ، وكانت مهمة المعيد هي إعادة ما شرحه الشيخ ومناقشة ما فهمه الطلاب ، وقد يمنح المعيد إجازة للتدريس بالأزهر واتبعت الجامعات المصرية نظامين في اختيار المعيدين : أولهما نظام التكليف حيث كان أوائل الطلاب يعينون معيدين بأقسام الكليات التي تخرجوا منها وكانت هذه الأقسام تهئ المعيدين في مجال البحث والتدريس في فروع علمية محددة ، وانتقد هذا النظام لاعتماده على الامتحان كأسلوب لتقييم الطلاب ، كما أنه لا يتيح فرصاً لكفاءات أخرى منافسة. وثاني أنظمة اختيار المعيدين نظام الإعلان ، والذي يعطى الجامعات الحرية في اختيار المعيدين طبقاً لمعيار أكاديمي يتيح للمواهب الفذة القدرة على إثراء البحث العلمي ، وتحقيق عدالة الاختيار في ضوء مبدأ تكافؤ الفرص، حيث يتم الاختيار من بين المتقدمين لأفضل العناصر من خلال الدرجات التي حصلوا عليها، وبعض الكليات تجرى مقابلات شخصية إضافة إلى التقديرات الدراسية⁽⁵⁾، ويجب إعادة النظر في معايير الاختيار بحيث يطبق على المتقدمين لتلك الوظيفة بعض الاختبارات التي تكشف عن اتجاهاتهم نحو المهنة ، وأن ينص على تلك المقابلات والاختبارات في لوائح تعيينهم بدلاً من الاقتصار على التفوق العلمي المبني على اختبارات تحصيل غير يقينية النتائج.

ويؤكد ذلك ما توصلت إليه إحدى الدراسات⁽⁶⁾ من أن افتقاد بعض المعيدين والمدرسين المساعدين لسمات شخصية ضرورية للبحث ، واعتبار التفوق الأكاديمي هو

المحك الوحيد في تعيين المعيدين بالجامعة ، وضعف مستوى البعض في اللغة الإنجليزية، من العوامل التي أدت إلى تأخر أو إخفاق كل من المعيدين والمدرسين المساعدين بكليات جامعة الأزهر في الانتهاء من بحوثهم للماجستير أو الدكتوراه خلال المدة المقررة مما أدى إلى تحويلهم إلى وظائف إدارية بصورة نهائية أو مؤقتة لحين حصولهم على الدرجة العلمية.

وينظم تعيين المعيدين والمدرسين المساعدين وتحديد أدوارهم المادة (131) من قانون تنظيم الجامعات⁽⁷⁾ ، والتي تنص على "أن يعين في الكليات والمعاهد التابعة للجامعة معيدون ومدرسون مساعدون يكونون نواة أعضاء هيئة التدريس فيها ويقومون بالدراسات والبحوث العلمية اللازمة للحصول على الدرجات العلمية العليا ، وبما يعهد إليهم القسم المختص من التدريبات والدروس العملية وسواها من الأعمال تحت إشراف أعضاء هيئة التدريس وبالأعمال الأخرى التي يكلفهم بها العميد ومجلس القسم المختص" ، ويلاحظ على هذه المادة من القانون أنها تتفق مع المادة (89) من اللائحة التنفيذية⁽⁸⁾ للقانون (103) لسنة (1961) بشأن إعادة تنظيم الأزهر والهيئات التي يشملها ، كما يلاحظ أنها لم تحدد أدوار المعيد أو المدرس المساعد بدقة وجعلهم تحت تصرف مجلس القسم وعميد الكلية ، مما أدى إلى قيام البعض بتكليفهم بالواجبات الخاصة بأعضاء هيئة التدريس بالقسم كالتدريس بدلاً منهم ، أو القيام بعملية تصحيح كراسات الإجابة وغيرها من الأعمال الخاصة بهم ، الأمر الذي قد يعوق المعيدين والمدرسين المساعدين عن مواصلة دراستهم أو تأخرهم فيها ، أو عدم رضاهم عن تلك الأعمال التي يكلفون بها ويحصل أعضاء هيئة التدريس على المقابل المادي لتلك الأعمال.

ويضاف إلى غموض تحديد قانون تنظيم الجامعات لأدوار المعيدين والمدرسين المساعدين مما أدى إلى اختلاف المهام التي يكلفون بها من قسم إلى آخر مجموعة من المشكلات الأخرى التي تواجههم كصعوبة الحصول على إجازات لتطبيق بحوثهم في الدراسات العملية، وقصر الإجازات الممنوحة لهم على الإجازات العارضة ، والاعتيادية خلال الإجازات الصيفية ، والإجازات الخاصة وتكون لمرافقة الزوج أو الزوجة ، أو رعاية الوالدين أو الوضع ورعاية الطفل بالنسبة للإناث فقط ، وإجازة أداء فريضة الحج، وإجازة المرضية.

ويشترك المعيدون والمدرسون المساعدون مع طلاب الدراسات العليا في مواجهة كثير من المشكلات التي تؤثر على رضاهم الوظيفي ومن أهم تلك المشكلات⁽⁹⁾: قلة توجيهات المشرف ، وقلة وجود الدوريات الأجنبية الحديثة، وعدم وجود قوائم ببيولوجرافية للرسائل العلمية، وقلة فرص البعثات المشتركة والخارجية، وعدم مراعاة اهتمام الباحث أو تخصص المشرف عند التسجيل، وضعف تمويل البحوث، وتعاقب وتبدل أكثر من مشرف على الرسالة بسبب الإعارة، ووجود مشكلات اقتصادية لدى الباحث، ويضاف إلى ما سبق ما شرعت فيه معظم المكتبات الجامعية من فرض رسوم مالية لمجرد دخول الباحثين للاطلاع بها ، أو الحصول على بيان بعناوين الدراسات القريبة من موضوع الباحث.

ويواجه المعيدون والمدرسون المساعدون مشكلات ترتبط بهم بصفة خاصة تؤثر أيضاً على رضاهم الوظيفي من أهمها: الضغوط التي تلقى عليهم من جراء التدريس بالمعامل وأعمال الامتحانات والمراقبة ، ومما يزيد تلك الضغوط عليهم كثرة أعداد الطلاب بالجامعات المصرية ، حيث يبلغ عدد طلاب المرحلة الجامعية الأولى (1225100) طالباً ، في مقابل (21102) معيداً ومدرساً مساعداً ، بنسبة (58) طالباً لكل معيد أو مدرس مساعد⁽¹⁰⁾.

وإذا كانت إحدى الدراسات⁽¹¹⁾ التي أجريت على أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية قد توصلت إلى أنهم غير راضين عن بعض عوامل الرضا الوظيفي كالدخل السنوي والمكافآت والحوافز على الرغم من زيادة راتبهم ومكافآتهم مقارنة بالمعيدين والمدرسين المساعدين ، فإن ضعف الدخل قد يسبب مشكلة لتلك الفئة الأخيرة خاصة أنها بحاجة إلى شراء المراجع والتنقل بين المكتبات وتطبيق الأدوات والمقاييس إلى غير ذلك ، ومن ثم أوصت تلك الدراسة بضرورة الوقوف على الرضا الوظيفي للمعيدين والمدرسين المساعدين بالجامعات المصرية.

ويتأثر الرضا الوظيفي للمعيد أو المدرس المساعد، بالمناخ التنظيمي (أو ما يعرف حديثاً بثقافة المنظمة) وبيئة العمل بالقسم أو الكلية كالعلاقة بأعضاء هيئة التدريس، والإداريين، والزملاء، وظروف العمل كالإمكانات المادية والتجهيزات المعملية والمكتبات والمناخ العام، وأعباء العمل كعدد ساعات العمل الأسبوعية وغير ذلك من العوامل، وفي دراسة⁽¹²⁾ عن أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي للعاملين توصلت

في نتائجها إلى أن رضا العاملين عن وظائفهم يتوقف على طبيعة المناخ التنظيمي السائد في المنظمة ، وجماعة العمل وإيجابية التفاعل داخلها ، ونوعية القيادة والأسلوب الإداري السائد. كما توصلت دراسة أخرى⁽¹³⁾ إلى وجود علاقة وثيقة بين نمط المناخ المؤسسي ودرجة الرضا الوظيفي عن المهنة ففي المنظمات التي اتسمت بزيادة الانتماء ، وقوة العلاقات الإنسانية، ووجود القائد القدوة في العمل القادر على إيجاد مناخ يسمح بالمبادرات القيادية، وحيث تقل درجات التباعد والإعاقة جاءت النتائج مؤكدة ارتفاع درجة الرضا عن العمل.

إن تعامل المديرين والرؤساء بشكل ديمقراطي مع مرؤوسيهم يؤثر على رضاهم عن المهنة ، ويؤكد ذلك ما توصلت إليه الدراسات⁽¹⁴⁾ من وجود علاقة ارتباط موجبة دالة إحصائياً بين الرضا العام عن الوظيفة والسلوك الديمقراطي المتبع من القيادة ، ووجود علاقة ارتباط سالبة دالة إحصائياً بين الرضا العام والسلوك التسيبي ، وأن المرونة التنظيمية والرضا الداخلي للفرد له تأثير على الرضا الوظيفي له.

لقد أكدت كثير من الدراسات⁽¹⁵⁾ على وجود علاقة إيجابية بين محددات المناخ التنظيمي ورضا المعلمين والعاملين عن عملهم ، وإذا كان العاملون بشكل عام في احتياج إلى المناخ التنظيمي الجيد ، فإن فئة المعيدين والمدرسين المساعدين أشد احتياجاً إليه، وذلك نظراً لأن تلك الفئة ينتظر منها إجراء البحوث والإبداع في تقديم الحلول لمشكلات المجتمع ووضع مقترحات وإجراءات لتطوير مؤسسات المجتمع المختلفة.

ويعد الموظفون والإداريون بالجامعة أحد محددات المناخ التنظيمي الذي يؤثر في الرضا الوظيفي للمعيدين والمدرسين المساعدين؛ وذلك لاحتكاكهم بالمسؤولين عن المكتبة ، والدراسات العليا وسكرتارية العمداء والوكلاء ورؤساء الأقسام ، وشئون العاملين وغيرهم ، وكلما كان الإداريون يتسمون بالمرونة والبعد عن البيروقراطية كلما كان لذلك مردوده الإيجابي على المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي للمعيدين والمدرسين المساعدين.

ويتأثر أداء المعيدين والمدرسين المساعدين بالإمكانات والتجهيزات المتوفرة بصفة عامة ، والحديث منها على وجه الخصوص الأمر الذي يؤثر على رضاهم الوظيفي وقد أفاد أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في دراسة ميدانية⁽¹⁶⁾ بضعف موقع

الكلية والجامعة على شبكة الإنترنت ، وقلة توفر القاعات التي تسمح باستخدام طرق التدريس الحديثة ، وعدم توفير الكلية للعاملين بها استخدام شبكة الإنترنت ، وضعف الاعتماد على البريد الإلكتروني كأحد أوجه التواصل الفاعل بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب ، وصعوبة توزيع الاستبانات على الطلاب.

وتؤكد كثير من الدراسات⁽¹⁷⁾ أن افتقاد المناخ التنظيمي الجيد كان أحد أهم العوامل التي أدت إلى تأخر المعيدين والمدرسين المساعدين ، وغيرهم من باحثي الماجستير والدكتوراه ، والذي أدى بدوره إلى تحويل المعيدين أو المدرسين المساعدين إلى وظائف إدارية ، وعدم تكملة الباحثين للماجستير والدكتوراه.

ويرتبط رضا المعيدين والمدرسين المساعدين عن وظيفتهم بعلاقتهم بالمشرفين عليهم في بحوثهم ، حيث غالباً ما يكون المشرف من داخل القسم الذي ينتمي إليه المعيد أو المدرس المساعد ، ومن ثم ينبغي أن يلتزم المشرف بمجموعة من العوامل منها⁽¹⁸⁾: الموضوعية في الحكم على ما يقدمه الباحث من أعمال ، والاحترام المتبادل مع الباحث ، وتعويد الباحث على الالتزام بأخلاقيات البحث العلمي ، والحرص على تنمية نفسه في مجال الإشراف ، وتناسب عدد الطلاب لكل مشرف حتى يتسنى له متابعتهم ، وتدريب الباحثين على المشاركة بالأوراق البحثية في الندوات والمؤتمرات.

وتؤكد دراسة فرناندو⁽¹⁹⁾ Fernando (التي هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الأسلوب الإشرافي الذي يستخدمه المشرف وبين رضا الباحثين عن عملية الإشراف) على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين طبيعة الأسلوب الإشرافي وبين رضا الباحثين عن عملية الإشراف ، وأن الأساليب الإشرافية الثلاثة التالية : الأسلوب الجذاب ، وأسلوب العلاقات المتبادلة الحساسة ، والأسلوب الموجه نحو المهمة مؤشرات ذات دلالة إحصائية على رضا الطلاب. كما كان أسلوب العلاقات التبادلية الحساسة أكثر ارتباطاً برضا الطلاب عن الإشراف ، وأكدت الدراسة على ضرورة الاستفادة من نتائجها في فهم العوامل المؤثرة في رضا الطلاب عن عملية الإشراف.

وقد يميز المشرفون بعض الباحثين الذين هم من خارج الجامعة على المعيدين والمدرسين المساعدين في الحفاظ على أوقات من هم من خارج الجامعة نظراً لارتباطهم

بأعمال أخرى خارج الجامعة وذلك كما كشفت عنه إحدى الدراسات⁽²⁰⁾ من وجهة نظر الباحثين أنفسهم. الأمر الذى قد يؤثر على رضا المعيدين والمدرسين المساعدين عن عملية الإشراف ، وبالتالي على الرضا الوظيفي لهم.

وللتعرف على الرضا عن أهم خصائص الإشراف الفعال بين طلاب الدراسات العليا ومشرفيهم توصلت دراسة دريسدال⁽²¹⁾ Drysdale إلى أن المشرفين أكثر رضا عن العلاقة الإشرافية من طلابهم ، وأن الطلاب الذكور أكثر رضا عن معرفة مشرفيهم بموضوع البحث من الإناث، كما توصلت إحدى الدراسات⁽²²⁾ إلى أن أقل الأدوار ممارسة من المشرفين تجاه طلابهم: المساهمة في حل المشكلات المالية ، والاهتمام بالنواحي الاجتماعية للطلاب ، والتواصل معه باستخدام الوسائل الحديثة.

ويشير المشرفون على الرسائل العلمية إلى مجموعة من المشكلات التي تواجه الباحثين بالدراسات العليا (ومنهم المعيدين والمدرسين المساعدين) وكان من أهمها : ضعف امتلاك الباحثين قدرأ مناسباً من الدافعية لمتابعة عملية البحث ، وتصلب الطالب وعناده فيما يتعلق بعملية البحث والتي قد تنبع من ثقة الطالب الزائدة بنفسه، والمشكلات المتعلقة بالنواحي الاجتماعية لحياة الطالب مثل: الصحة والنواحي المالية والأسرية والتي قد تعوق الطالب عن مواصلة التقدم، كما أشار المشرفون إلى أهمية النواحي الاجتماعية والوجدانية للباحث وأنها جزء حيوي لتكوين علاقة إشرافية مهنية تؤدي بدورها إلى زيادة فرصة الطالب لإتمام دراسته⁽²³⁾.

ولدعم العلاقة التبادلية بين المشرف والطالب أوصت إحدى الدراسات⁽²⁴⁾ بضرورة حرص المشرف على تكوين شخصية مستقلة للباحث تمكنه من البحث بمفرده، وأن يكون موجهاً ومرشداً وأن يحرص على تأكيد ثقة الباحث في نفسه، وأن يكون موضوعياً، والحرص على حل مشكلات الباحث، ومراعاة ميول الباحث لدراسة موضوع ما.

ويؤثر على الرضا الوظيفي للمعيدين والمدرسين المساعدين مدى ما يحصلون عليه من تدريب تربوي يساعدهم على التغلب على كثير من المشكلات سبق الإشارة إليها ، بالإضافة إلى إحداث تقدم في نموهم المهني ، وخاصة وأن قانون تنظيم الجامعات⁽²⁵⁾

ينص على أن "يتلقى المدرسون المساعدون والمعيدون تدريباً على أصول التدريس العامة والخاصة في شكل مقررات أو ندوات أو دروس عملية وفقاً لظروف كل كلية وطبقاً للقواعد التي يضعها مجلس الجامعة ويكون حضور التدريب بصفة مرضية شرطاً للتعين في وظيفة مدرس"، ويستثنى من هذا النص جامعة الأزهر التي لم ينص قانون 103 لسنة 1961 بشأن إعادة تنظيم الأزهر والهيئات التي يشملها على تدريب المعيدين والمدرسين المساعدين بها، ومن ثم أوصت إحدى الدراسات⁽²⁶⁾ على ضرورة إدخال تعديل على هذا القانون ينص على أن يكون التدريب والتأهيل التربوي شرطاً أساسياً للتعين في وظيفة مدرس.

وتهتم الجامعات على المستوى العالمي والعربي بتدريب المعيدين والمدرسين المساعدين، وتنمية اتجاهاتهم نحو المهنة، وتحديد تصوراتهم عن الحاجات التدريبية اللازمة لهم، وتوصلت إحدى الدراسات⁽²⁷⁾ إلى إفادة الهيئة المعاونة بضرورة التدريب على عدد من المجالات تشمل التدريب على الاستخدام العلمي للتكنولوجيا، والتعامل مع مجتمعات طلابية، وملاحظة أعضاء هيئة التدريس لهم، والتخطيط الاستراتيجي، والمهارات الشخصية، وإدارة الوقت، ومهارات القيادة.

وتجدر الإشارة إلى أن معايير الالتحاق بوظيفة معيد أو مدرس مساعد بالجامعة قد لا تؤهل للوفاء بكل متطلبات المهنة الأكاديمية ولكنها بداية لها والذي يستوجب استمرارية النمو المهني حتى يكون الفرد مهيناً للاطلاع بالأدوار المهنية باقتدار، وحتى يسهم في الارتقاء بالمهنة والتجديد فيها، ولذلك فهو بحاجة إلى اكتساب المهارات التدريسية المتنوعة، والتعامل مع تكنولوجيا التعليم، وإتقان مهارات المشاركة في البحوث الفردية والجماعية، والاتصال بالطلاب وتوجيههم، والمشاركة في السيمينارات والمؤتمرات العلمية، والإسهام في البرامج التي تقدمها الجامعة للمجتمع المحيط⁽²⁸⁾.

وعلى الرغم من تأكيد اللوائح والدراسات على ضرورة تقديم دورات تدريبية للمعدين والمدرسين المساعدين بالجامعات المصرية إلا أن الدراسات⁽²⁹⁾ أثبتت عدم كفاية تلك البرامج في السنوات الأخيرة وأنها أقل من الدورات التي تقدم بالجامعات المتقدمة، كما أن الدورات التي تقدم تتسم بالشكلية، وضعف تمويلها وإن كانت الميزانيات المرصودة

في زيادة ظاهرية، وكذا ضعف الوعي التدريبي وقلة المعلومات لدى المتدربين ، وضعف التنظيم الإداري ، وقلة استعانة البرامج والدورات التدريبية بمعينات التدريب الملائمة ، مما أضعف حيوية هذه البرامج، ومن ثم اقترحت دراسة أخرى⁽³⁰⁾ برنامج تربوي لتدريب المعيدين والمدرسين المساعدين بإحدى الجامعات المصرية وأثبتت النتائج أن البرنامج له أثر كبير على تنمية اتجاهات أفراد العينة نحو مهنة التدريس ، وكذا على رضاهم على أدائهم التدريسي.

يتضح مما سبق أن انتظام المعيدين والمدرسين المساعدين في برامج تدريبية لإكسابهم مهارات التدريس ، وإتقان إحدى اللغات الأجنبية ، والتعامل مع التكنولوجيا الحديثة إلى غير ذلك من المهارات اللازمة لهم ، وبناء تلك البرامج على أساس من تقدير احتياجاتهم ليساعدهم على تنمية اتجاهاتهم وتكيفهم ورضاهم المهني، وكذا يعوض نقص الخبرة الموجود عند البعض منهم.

وللخبرة دور هام في الرضا الوظيفي للفرد ، ففي دراسة⁽³¹⁾ أجريت للتحقق من مدى الرضا الوظيفي والأمان داخل الجماعة في علاقته بالخبرة التدريسية توصلت إلى أن الذين لديهم خبرة طويلة يتمتعون برضا وظيفي أكثر من العينة ذات الخبرة الأقل.

وللضوابط والقيم الخلقية علاقة بالرضا الوظيفي ، ففي دراسة⁽³²⁾ أجريت للتعرف على أخلاقيات المعلمين وعلاقتها بالرضا الوظيفي أكدت على أهمية الجانب الخلفي في علاقته بالرضا الوظيفي وتحديده والعوامل المؤثرة فيه مثل القيادة ، والتوجهات المهنية للأفراد ، والتوقعات الحقيقية كمحددات للرضا الوظيفي.

مما سبق يتضح أن هناك عوامل تؤثر في الرضا للفرد كالدخل المالي ، وكم الضغوط التي يتعرض لها ، والمناخ التنظيمي للعمل ، والتدريب الذي يحصل عليه ، والإشراف والقيادة ، والخبرة ، والقيم الخلقية إلى غير ذلك من العوامل، ويمكن تصنيف تلك العوامل تحت المحاور التالية⁽³³⁾:

- عوامل مرتبطة بالمهنة: كالمكانة الاجتماعية والدعم الاجتماعي لها، وشعور الفرد بالإنجاز فيها، ومدى استثمار الفرد لقدراته.

اتجاهات المعيدين والمدرسين المساعدين بالجامعة المصرية نحو عوامل الرضا الوظيفي ودرجة توفرها لديهم

- عوامل مرتبطة بالوظيفة : كالراتب ، والنمو المهني ، والشعور بالأمن والاستقرار، وديمقراطية العمل ، والعلاقات مع الآخرين.
 - عوامل تنظيمية : مثل كم العمل ومسئولياته وظروفه ، وثقافة وأوضاع الإدارة العليا ، وثقافة وأوضاع العاملين ، وتأثيرات الهيكل التنظيمي للإدارة.
 - عوامل شخصية : كالرضا النفسي، والعمر، ودرجة الاستقرار في الحياة العائلية والاجتماعية، والحالة الاجتماعية، والنوع، والمؤهل الدراسي، والخبرة.
- كما صنفت دراسة أخرى عوامل الرضا الوظيفي لمن يعمل في المؤسسات التعليمية إلى ستة عوامل⁽³⁴⁾ :
- عوامل ذاتية : ترتبط بطبيعة الفرد مثل درجة إتقانه لتخصصه ومهارته في أدائه ، وكذلك الناحية المزاجية التي تغلب على شخصيته ، ومناسبته للعمل واتجاهاته وحبّه للمهنة.
 - عوامل اجتماعية : ترتبط بالعلاقات مع الرؤساء والزملاء والطلاب ومدى توافقه معهم وترابطه بهم.
 - عوامل تنظيمية وإدارية : تتعلق بالمؤسسات التعليمية التي يعمل بها الفرد ونظم الإدارة السائدة بها واللوائح والقرارات التي تحكمها وتسود فيها.
 - عوامل بيئية وديموغرافية : تتعلق بانتماءات الفرد الأسرية مثل الزواج والأولاد ، والمنطقة السكنية ، والمستوى الاقتصادي والاجتماعي للأسرة.
 - عوامل ترتبط بطبيعة العمل ومحتواه : مثل مقدار التحدي والمجهود البدني والذهني المطلوب في وظيفته والزمن المستغرق لإنجاز العمل.
 - عوامل محايدة أو دخيلة: مثل ظروف المواصلات والخدمات وبعد السكن... إلى غير ذلك.

وأياً ما كانت التصنيفات التي تقع تحتها عوامل الرضا الوظيفي للفرد ، فإن تلك العوامل تتحكم في مشاعر الرضا الوظيفي التي تمثل عناصر وجدانية وردود فعل للخبرات التي يمر بها الفرد والظروف التي يعايشها في مجال عمله ، ودرجة الرضا الوظيفي تمثل

سلوك ضمنى أو مستتر يكمن في وجدان الفرد وقد تظل هذه المشاعر كامنة في نفس الفرد وقد تظهر في سلوكه الخارجى الظاهر. ويتفاوت الأفراد في الدرجة التي تنعكس اتجاهاتهم النفسية الكامنة على سلوكهم الخارجى، فكلما كانت مشاعر الاستياء من الوظيفة قوية كلما زاد احتمال ظهور هذا الاستياء على سلوك الفرد ببحثه عن وظيفة أخرى أو زيادة نسبة غيابه أو تأخره عن مواعيد العمل أو عدم إنجازه المهام الموكلة إليه، وكلما تراكمت مشاعر الاستياء لفترة طويلة كلما زاد هذا من احتمالات القيام بالسلوك الذى يجنبه هذه الوظيفة⁽³⁵⁾.

مشكلة الدراسة :

يتضح مما سبق أهمية الرضا الوظيفي للعاملين في مجال التعليم الجامعي بصفة عامة، والمعידين والمدرسين المساعدين بصفة خاصة حيث تحتاج تلك الفئة إلى توفر مجموعة من العوامل التي تساعدهم على إنجاز بحوثهم التي تقدم حلولاً لمشكلات المجتمع وتحديثه وتطويره ، إنهم بحاجة إلى أن يوفر لهم المسئولون الخدمات والحوافز المادية المناسبة لإجراء البحوث ، والمراعية لظروفهم الاجتماعية المرتبطة بتكوين أسرة وما يستلزمه من وجود وحدة سكنية وخلافه، ولقد أجريت دراسات للوقوف على الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات⁽³⁶⁾ ، والموظفين الإداريين⁽³⁷⁾، وكذا رضا الطلاب عن الجامعة⁽³⁸⁾. إلا أن المعيدين والمدرسين المساعدين لم يتم التركيز على دراسة الرضا الوظيفي لديهم ، أو العوامل المؤثرة فيه، أو اتجاهاتهم نحو تلك العوامل ومن ثم كانت هذه الدراسة.

أسئلة الدراسة :

سعت الدراسة للإجابة على التساؤلات التالية :

- 1- ما أهم عوامل الرضا الوظيفي للمعيدين والمدرسين المساعدين بالجامعات المصرية؟
- 2- ما اتجاهات المعيدين والمدرسين المساعدين بالجامعات المصرية نحو عوامل الرضا الوظيفي المشار إليها ؟

- 3- هل تختلف اتجاهات المعيدين والمدرسين المساعدين بالجامعات المصرية نحو عوامل الرضا الوظيفي باختلاف متغيرات : الدرجة الوظيفية (معيد / مدرس مساعد)، النوع (ذكر / أنثى) ، طبيعة التخصص (نظري / عملي) ؟
- 4- ما مدى توفر عوامل الرضا الوظيفي للمعدين والمدرسين المساعدين من وجهة نظرهم؟
- 5- هل يختلف مدى توفر عوامل الرضا الوظيفي للمعدين والمدرسين المساعدين من وجهة نظرهم باختلاف متغيرات : الدرجة الوظيفية (معيد / مدرس مساعد) ، النوع (ذكر / أنثى) ، طبيعة التخصص (نظري / عملي) ؟
- 6- ما أهم المقترحات التي يمكن وضعها في ضوء ما تكشف عنه الدراسة من نتائج ؟

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى :

- 1- الوقوف على أهم عوامل الرضا الوظيفي للمعدين والمدرسين المساعدين بالجامعات المصرية.
- 2- الوقوف على اتجاهات المعيدين والمدرسين المساعدين بالجامعات المصرية نحو عوامل الرضا الوظيفي المشار إليها.
- 3- تحديد مدى ارتباط اتجاهات المعيدين والمدرسين المساعدين بالجامعات المصرية نحو عوامل الرضا الوظيفي بمتغيرات : الدرجة الوظيفية، النوع، طبيعة التخصص.
- 4- الوقوف على درجة توفر عوامل الرضا الوظيفي للمعدين والمدرسين المساعدين من وجهة نظرهم.
- 5- الوقوف على مدى اختلاف توفر عوامل الرضا الوظيفي للمعدين والمدرسين المساعدين باختلاف متغيرات : الدرجة الوظيفية، والنوع، والتخصص.
- 6- محاولة وضع جملة من المقترحات التي يمكن أن تسهم في تنمية اتجاهات المعيدين والمدرسين المساعدين نحو مهنتهم ، وذلك من خلال توفير مجموعة من العوامل التي تحقق ذلك.

أهمية الدراسة:

تحاول هذه الدراسة أن تكشف للمسئولين بالجامعة والمجتمع عن اتجاهات المعيدين والمدرسين المساعدين بالجامعات المصرية نحو عوامل الرضا الوظيفي، وأهم العوامل المتوفرة لهم ، والعوامل غير المتوفرة ، وبالتالي يمكن الارتقاء بهذه الفئة التي يقع على عاتقها الجزء الأكبر من تطوير الجامعة والمجتمع في المستقبل ، بل إن معظم الدراسات التي تقوم بها الهيئة المعاونة تمثل حلولاً لمشكلات مجتمعية ملحة ، وعلى الرغم من أهمية هذه الفئة والدراسات التي تقوم بها إلا أنها لم تأخذ حظها من الرعاية والاهتمام من قبل المسؤولين من ناحية ، ومن الدراسة والبحث من ناحية أخرى.

منهج الدراسة :

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي لمعالجة موضوعها، مستعينة بالاستبانة في الجانب الميداني منها ، وقد اشتملت الاستبانة على (38) عبارة غطت أربعة محاور هي: الجوانب البحثية، والاقتصادية، والاجتماعية، والإدارية، المرتبطة بعمل المعيدين والمدرسين المساعدين، وتتصل تلك العبارات بتلك الجوانب المشار إليها والتي هي في ذات الوقت عوامل للرضا الوظيفي للمعدين والمدرسين المساعدين، هذا وقد تضمنت الاستجابات نوعين من الاختيارات ارتبط أولهما بالحكم على درجة الأهمية وهو ما يتصل بجانب الاتجاهات، في حين ارتبط الآخر بدرجة توفر هذه العوامل ، وتجدر الإشارة إلى أن كلا الجانبين ذو ثلاثة أوزان يتدرج ما بين كبيرة ومتوسطة وقليلة ، وفيما يلي توزيع أرقام تلك العبارات على الجوانب المتعلقة بها (انظر ملحق رقم 1) :

- 1- الجوانب البحثية للرضا الوظيفي للمعدين والمدرسين المساعدين ويعبر عنها العبارات أرقام (1-11) .
- 2- الجوانب الاقتصادية للرضا الوظيفي للمعدين والمدرسين المساعدين ويعبر عنها العبارات أرقام (12-18) .
- 3- الجوانب الاجتماعية للرضا الوظيفي للمعدين والمدرسين المساعدين ويعبر عنها العبارات أرقام (19-25) .

4- الجوانب الإدارية للرضا الوظيفي للمعيدين والمدرسين المساعدين ويعبر عنها العبارات أرقام (26-38) .

وقد تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين وذلك للحكم على مدى اتصال العبارة بجانبها (البحثي - الاقتصادي - الاجتماعي - الإداري) وكذا مدى تغطية العبارات المتعلقة بكل جانب لذلك الجانب ، هذا بالإضافة إلى الحكم على مدى تمثيل العبارات للرضا الوظيفي للمعيد والمدرس المساعد ، وأخيراً مدى توفر بعض الشروط الفنية للصياغة كالدقة والوضوح ، ثم قام الباحث بعرض الاستبانة على عينة استطلاعية قوامها (22) معيداً ومدرساً مساعداً للوقوف على ثبات الاستبانة ، وقد وجد أن معامل الثبات باستخدام التجزئة النصفية (0.93) وهو معامل ثبات عال .

وقد طبقت الاستبانة في صورتها النهائية على عينة من المعيدين والمدرسين المساعدين بجامعة الأزهر، وعين شمس، والقاهرة، وطنطا، والمنصورة، وأسيوط، الإسكندرية ، وبلغ عدد الاستبانات الصالحة للمعالجة الإحصائية (252) استبانة موزعة على متغيرات الدراسة كالتالي: (150) معيداً في مقابل (102) مدرساً مساعداً ، و(180) ذكوراً في مقابل (72) من الإناث، و(159) من ذوى التخصص النظري في مقابل (93) من ذوى التخصص العملي.

المعالجة الإحصائية :

تم استخدام التكرارات والمتوسطات الحسابية والدرجات الحياضية للوقوف على أهم العبارات المتعلقة بالرضا الوظيفي للمعيدين والمدرسين المساعدين، وكذا أكثرها توفراً بالنسبة لهم، كما تم استخدام ك²، والنسب المئوية للوقوف على الفروق بين استجابات فئات عينة الدراسة، كما تم استخدام معامل الاقتران للوقوف على درجة اقتران استجابات أفراد العينة ومتغيرات الدراسة المختارة.

مصطلحات الدراسة :

الرضا الوظيفي :

يشير مصطلح الرضا إلى حالة نفسية يشعر بها الفرد وفقا لدرجة إشباع حاجاته ، ويطلق مصطلح الرضا عن العمل ليعبر عن المشاعر النفسية التي يشعر بها الفرد تجاه عمله⁽³⁹⁾، وبذلك يكون هناك ربط بين الرضا الوظيفي والمشاعر النفسية للفرد.

كما يربط الجندي⁽⁴⁰⁾ بينه وبين المشاعر والأحاسيس فيعرفه بأنه : درجة شعور الفرد وإحساسه تجاه مهنته والتي تواكب بلوغه لغاياته وإشباع حاجاته وهذه الدرجة دائماً تكون محصلة التفاعل بين العوامل الشخصية للفرد والعوامل المتعلقة بطبيعة مهنته والعوامل المرتبطة والمحيطية بميدان المهنة.

ويربط البعض⁽⁴¹⁾ بين الرضا الوظيفي وبين حاجات الفرد فيعرفه بأنه: الدرجة التي تشبع بها الوظيفة حاجات شاغلها الشخصية والمهنية وفقاً لتقديراته.

وتربط دراسة أخرى⁽⁴²⁾ بينه وبين المشاعر الوجدانية للفرد فيعرفه بأنه : مجموعة المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو الوظيفة التي يشغلها، وهذه المشاعر تعبر عن مدى الإشباع الذي تتيحه له العناصر والجوانب المختلفة للوظيفة.

ويعرف البعض⁽⁴³⁾ الرضا الوظيفي بأنه: الدرجة التي تعبر عن الاتجاهات الإيجابية والسلبية للفرد نحو مجالات معينة من عمله، وهو بذلك يربط بين الرضا الوظيفي والاتجاهات.

كما يربط الرضا الوظيفي بالمشاعر والاتجاهات فيعرفه بأنه : المشاعر والاتجاهات التي يحملها الفرد نحو وظيفته التي يزاولها وتظهر خلال مجموعة من العوامل⁽⁴⁴⁾.

وتربط دراسة أخرى⁽⁴⁵⁾ بين الرضا الوظيفي والاتجاهات، وتقدير الذات ، وإشباع الحاجات فتعرفه بأنه : الاتجاه الإيجابي للفرد نحو عمله الذي يترجم إدراكه لما تقدمه الوظيفة من تقدير لذاته وإشباع لحاجاته ويخضع لعوامل عدة اقتصادية واجتماعية ونفسية ومهنية بما يحقق ذاته ويرفع من كفاءته في العمل.

ويعرف الرضا الوظيفي إجرائياً بأنه : الدرجة التي يحصل عليها المعيد أو المدرس المساعد على توفر العبارات الواردة بالاستبانة التي تم تطبيقها في هذه الدراسة.

الاتجاهات:

الاتجاهات جمع اتجاه ويعرّف بأنه تنظيم مستمر نسبياً لمعتقدات حول شيء أو موقف محدد مسبقاً للاستجابة بطريقة تحمل معنى التفضيل (تفضيل القبول أو الرفض)، وتتأثر اتجاهات الفرد بالقيم والمعتقدات السائدة ، والصداقات بينه وبين الأفراد ، والطبقة الاجتماعية التي ينتمي إليها، واتجاهات الجماعة المرجعية (المثل الأعلى)⁽⁴⁶⁾، وبذلك يتضح أن الاتجاه يمثل توجه واستعداد نفسى عصبى لقبول أو رفض استجابة ما.

ويعرف الاتجاه إجرائياً بأنه اقتناع الفرد بدرجة أهمية موضوع ما من عدمه ، وبالتالي تتحدد اتجاهات المعيدين والمدرسين المساعدين بالدرجة التي يحصلون عليها من إفادتهم بأهمية العبارات الواردة بالاستبانة التي تم تطبيقها في هذه الدراسة.

نتائج الدراسة الميدانية :

سوف يتم عرض نتائج الدراسة الميدانية وفقاً للترتيب التالي :

- 1- النتائج الخاصة بالاستبانة مجملة ، يليها النتائج الخاصة بالاستبانة مجملة حسب متغيرات الدراسة الثلاثة .
- 2- النتائج الخاصة بالعبارات المتعلقة بالجوانب البحثية للرضا الوظيفي للعينة مجملة، يعقبها النتائج الخاصة بنفس الجوانب حسب متغيرات الدراسة.
- 3- النتائج الخاصة بالعبارات المتعلقة بالجوانب الاقتصادية للرضا الوظيفي للعينة مجملة، يعقبها النتائج الخاصة بنفس الجوانب حسب متغيرات الدراسة.
- 4- النتائج الخاصة بالعبارات المتعلقة بالجوانب الاجتماعية للرضا الوظيفي للعينة مجملة، يعقبها النتائج الخاصة بنفس الجوانب حسب متغيرات الدراسة.
- 5- النتائج الخاصة بالعبارات المتعلقة بالجوانب الإدارية للرضا الوظيفي للعينة مجملة، يعقبها النتائج الخاصة بنفس الجوانب حسب متغيرات الدراسة.

(أولاً - أ): النتائج الخاصة بالعبارات المتضمنة بالاستبانة مجملية :

أوضحت نتائج الدراسة أن أفراد العينة في مجملهم أفادوا بأهمية العبارات المتضمنة بالاستبانة في تحقيق الرضا الوظيفي للمعيدين والمدرسين المساعدين بالجامعة ، كما أفادوا بضعف توفر موضوع تلك العبارات في مجملها من وجهة نظرهم، هذا وقد وقع (83.6%) من إجمالي استجابات أفراد العينة في جانب درجة الأهمية الكبيرة ، في حين وقع (10.2%) منها في جانب التوفر بدرجة كبيرة، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (1)

يوضح إجمالي استجابات أفراد العينة على أهمية وتوفر العبارات المتضمنة بالاستبانة مجملية

عدد العبارات		درجة الأهمية						درجة التوفر				
		كبيرة		متوسطة		قليلة		قليلة				
درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#			
4704	4704	7788	3894	2934	978	459	459	2220	1110	24021	8007	38

يتضح من الجدول السابق أن إجمالي درجات استجابات أفراد العينة على أهمية العبارات الواردة بالاستبانة بصورة مجملية (26700) درجة، وبمتوسط حسابي مقداره (105.95) درجة لكل فرد ، حيث كان قوام العينة (252) فرداً ، ومتوسط حسابي مقداره (2.79) درجة لكل عبارة، كما يتضح أيضاً أن إجمالي درجات استجابات أفراد العينة على توفر نفس العبارات (15426) درجة ، وبمتوسط حسابي مقداره (61.2) درجة لكل فرد، (1.61) درجة لكل عبارة، وقياساً على الدرجة الحيادية للاستبانة والتي تساوى (76) ° ، يتضح أن أفراد العينة تفيد بأهمية العبارات المتضمنة بالاستبانة، حيث زاد المتوسط الحسابي لأفراد العينة (105.95) درجة عن الدرجة الحيادية، وكذا زاد المتوسط الحسابي لكل عبارة (2.79) عن الوزن النسبي للاستجابة المتوسطة والذي يساوى (2) . أما بالنسبة لتوفر عبارات الاستبانة من وجهة نظر أفراد العينة فتفيد بضعف توفرها، حيث قل

(^٥) تأتت تلك الدرجة من حاصل ضرب عدد عبارات الاستبانة وعددها (38) × الوزن النسبي للاستجابة المتوسطة (إلى حد ما) $76 = 2 \times 38$ ، وذلك بافتراض أن الشخص الحيادي حالة إجابته على كل العبارات باستجابة (إلى حد ما) سيحصل على إجمالي درجات مقداره (76) درجة ، وسيتبع نفس الأسلوب حالة حساب الدرجة الحيادية لكل محور بحيث يضرب عدد عبارات المحور $2 \times$ الوزن النسبي للاستجابة (إلى حد ما).

اتجاهات المعيدين والمدرسين المساعدين بالجامعة المصرية نحو عوامل الرضا الوظيفي ودرجة توفرها لديهم

المتوسط الحسابي للعينة (61.2) درجة عن الدرجة الحيادية وهي (76) درجة ، وكذا قل المتوسط الحسابي لكل عبارة (1.61) درجة عن الدرجة الحيادية لكل عبارة.

(أولاً – ب) : النتائج الخاصة بالاستبانة مجملة حسب متغير الدرجة الوظيفية (معيد/مدرس مساعد):

أوضحت نتائج الدراسة أن كلاً من المعيدين والمدرسين المساعدين أفادوا بأهمية العبارات الواردة بالاستبانة مجملة في تحقيق الرضا الوظيفي لهم، بينما أفاد كلٌ منهما بضعف توفر موضوع تلك العبارات في مجملها من وجهة نظرهم، هذا وقد وقع (77.4%) من إجمالي استجابات المعيدين في جانب درجة الأهمية الكبيرة، في حين وقع (11.2%) منها في جانب التوفر بدرجة كبيرة، كما وقع (92.8%) من إجمالي استجابات المدرسين المساعدين في جانب درجة الأهمية الكبيرة، في حين وقع (8.7%) منها في جانب التوفر بدرجة كبيرة، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (2)

يوضح إجمالي استجابات أفراد العينة على أهمية وتوفر العبارات الواردة بالاستبانة مجملة

حسب متغير الدرجة الوظيفية

المتغير	درجة الأهمية						درجة التوفر					
	كبيرة		متوسطة		قليلة		كبيرة		متوسطة		قليلة	
	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#
معيد	13230	4410	1704	852	438	438	438	438	1704	852	438	438
مدرس م	10791	3597	516	258	21	21	21	21	516	258	21	21

يتضح من الجدول السابق أن إجمالي درجات استجابات المعيدين على أهمية العبارات الواردة بالاستبانة بصورة مجملة (15372) درجة، وبمتوسط حسابي مقداره (102.5) درجة لكل فرد ، حيث كان قوام فنتهم (150) معيداً، ومتوسط حسابي مقداره (2.7) درجة لكل عبارة، وأن إجمالي درجات استجابات المدرسين المساعدين على أهمية عبارات الاستبانة مجملة (11328) درجة، وبمتوسط حسابي مقداره (111.1) درجة لكل فرد ، حيث كان قوام فنتهم (102) مدرساً مساعداً، ومتوسط حسابي مقداره (2.72) درجة لكل عبارة.

كما يتضح أن إجمالي درجات استجابات المعيدين على توفر العبارات الواردة بالاستبانة مجملة (9321) درجة، وبمتوسط حسابي مقداره (62.14) درجة لكل فرد ، (1.57) درجة لكل عبارة، وأن إجمالي درجات استجابات المدرسين المساعدين على توفر عبارات الاستبانة (6105) درجة، وبمتوسط حسابي مقداره (59.85) درجة لكل فرد ، (1.57) درجة لكل عبارة.

وقياساً على الدرجة الحيادية للاستبانة والتي تساوى (76) ، يتضح أن كلاً من المعيدين والمدرسين المساعدين أفادوا بأهمية العبارات المتضمنة بالاستبانة ، حيث زاد متوسط كل من الفئتين عن الدرجة الحيادية، كما اتضح أن كلاً منهما أفاد بضعف توفر العبارات الواردة بالاستبانة، حيث قل متوسط درجات كل منهما عن الدرجة الحيادية سابق الإشارة إليها.

وبحساب قيمة كا² لاستجابات أفراد العينة على أهمية عبارات الاستبانة مجملة حسب متغير الدرجة الوظيفية (معيد / مدرس مساعد) وذلك للوقوف على مدى دلالة الفروق في استجابات كل منهما وجد أنها تساوى (448) وهى أكبر من قيمتها الجدولية، عند درجة حرية (2) ، ومستوى دلالة (0.05) والتي تبلغ (5.99) . الأمر الذى يدل على وجود فروق دالة إحصائياً في استجابات كل من الفئتين حول مدى أهمية عبارات الاستبانة، وأنها لصالح فئة المدرسين المساعدين، حيث حصلت فئتهم على نسبة (92.8%) من إجمالي استجاباتهم في جانب الأهمية بدرجة كبيرة في مقابل (77.4%) لفئة المعيدين ، وبلغ معامل الاقتران (0.8) الأمر الذى يدل على قوة اقتران استجابات أفراد العينة فيما يتعلق بأهمية عبارات الاستبانة مجملة ومتغير الدرجة الوظيفية.

وبحساب قيمة كا² لاستجابات أفراد العينة على توفر عبارات الاستبانة مجملة حسب نفس المتغير وجد أنها تساوى (20.32) وهى أكبر من قيمتها الجدولية سابق الإشارة إليها، الأمر الذى يدل على وجود فروق دالة إحصائياً في استجابات كل من المعيدين والمدرسين المساعدين حول مدى توفر عبارات الاستبانة مجملة ، وأن هذه الفروق لصالح فئة المعيدين، حيث حصلت فئتهم على نسبة (11.2%) من إجمالي

(^١) تجدر الإشارة إلى أن القيمة الجدولية لكأ² عند درجة حرية (2)، ومستوى دلالة (0.05) والى تبلغ (5.99) سوف تستخدم للتحقق من دلالة الفروق في جميع معالجات كا² في الدراسة الميدانية.

اتجاهات المعيدين والمدرسين المساعدين بالجامعة المصرية نحو عوامل الرضا الوظيفي ودرجة توفرها لديهم

استجاباتهم في جانب التوفر بدرجة كبيرة في مقابل (8.7%) لفئة المدرسين المساعدين، وبلغ معامل الاقتران (0.27) الأمر الذي يدل على ضعف اقتران استجابات أفراد العينة فيما يتعلق بتوفر عبارات الاستبانة مجملة ومتغير الدرجة الوظيفية.

(أولاً - ج): النتائج الخاصة بالاستبانة مجملة حسب متغير النوع (ذكر/ أنثى):

أوضحت نتائج الدراسة أن كلاً من الذكور والإناث أفادوا بأهمية العبارات الواردة بالاستبانة مجملة في تحقيق الرضا الوظيفي لهم، بينما أفاد كلٌ منهما بضعف موضوع توفر تلك العبارات في مجملها من وجهة نظرهم، هذا وقد وقع (85.4%) من إجمالي استجابات الذكور في جانب درجة الأهمية الكبيرة، في حين وقع (8.6%) منها في جانب التوفر بدرجة كبيرة، كما وقع (69.2%) من إجمالي استجابات الإناث في جانب درجة الأهمية الكبيرة، في حين وقع (14.1%) منها في جانب التوفر بدرجة كبيرة، والجدول التالي يوضح ذلك .

جدول رقم (3)

يوضح إجمالي استجابات أفراد العينة على أهمية وتوفر العبارات الواردة بالاستبانة مجملة حسب متغير النوع

المتغير	درجة الأهمية						درجة التوفر					
	كبيرة		متوسطة		قليلة		كبيرة		متوسطة		قليلة	
	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#
ذكور	17523	5841	1476	738	261	261	1773	591	5646	2823	3426	3426
إناث	6498	2166	744	372	198	198	1161	387	2142	1071	1278	1278

يتضح من الجدول السابق أن إجمالي درجات استجابات الذكور من أفراد العينة على أهمية العبارات الواردة بالاستبانة بصورة مجملة (19260) درجة، وبمتوسط حسابي مقداره (107) درجة لكل فرد ، حيث كان قوام فنتهم (180) فرداً ، ومتوسط حسابي مقداره (2.82) درجة لكل عبارة، وأن إجمالي درجات استجابات الإناث على أهمية عبارات الاستبانة مجملة (7440) درجة، وبمتوسط حسابي مقداره (103.3) درجة لكل فرد ، حيث كان قوام فنتهن (72) فرداً ، ومتوسط حسابي مقداره (2.72) درجة لكل عبارة.

كما يتضح أن إجمالي درجات استجابات الذكور على توفر العبارات الواردة بالاستبانة مجملة (10845) درجة، وبمتوسط حسابي مقداره (60.25) درجة لكل فرد، و(1.59) درجة لكل عبارة، وأن إجمالي درجات استجابات الإناث على توفر عبارات الاستبانة (4581) درجة، وبمتوسط حسابي مقداره (63.62) درجة لكل فرد، و(1.67) درجة لكل عبارة.

وقياساً على الدرجة الحيادية للاستبانة والتي تساوى (76) درجة، يتضح أن كلاً من الذكور والإناث من أفراد العينة أفادوا بأهمية العبارات المتضمنة بالاستبانة بصورة مجملة، حيث زاد متوسط كل من الفئتين عن الدرجة الحيادية، كما اتضح أن كلاً منهما أفاد بضعف توفر العبارات الواردة بالاستبانة، حيث قل متوسط درجات كل منهما عن الدرجة الحيادية سابق الإشارة إليها.

وبحساب قيمة χ^2 لاستجابات أفراد العينة على أهمية عبارات الاستبانة مجملة حسب متغير النوع (ذكور / إناث) وذلك للوقوف على مدى دلالة الفروق في استجابات كل منهما وجد أنها تساوى (70.1) وهى أكبر من قيمتها الجدولية سابق الإشارة إليها، الأمر الذى يدل على وجود فروق دالة إحصائياً في استجابات كل من الفئتين حول مدى أهمية عبارات الاستبانة، وأنها لصالح فئة الذكور، حيث حصلت فئتهم على نسبة (85.4%) من إجمالي استجاباتهم في جانب الأهمية بدرجة كبيرة في مقابل (69.2%) لفئة الإناث، وبلغ معامل الاقتران (0.47) الأمر الذى يدل على توسط درجة اقتران استجابات أفراد العينة فيما يتعلق بأهمية عبارات الاستبانة مجملة ومتغير النوع.

وبحساب قيمة χ^2 لاستجابات أفراد العينة على توفر عبارات الاستبانة مجملة حسب نفس المتغير وجد أنها تساوى (64.67) وهى أكبر من قيمتها الجدولية، الأمر الذى يدل على وجود فروق دالة إحصائياً في استجابات كل من الذكور والإناث حول مدى توفر عبارات الاستبانة مجملة ، وأن هذه الفروق لصالح فئة الإناث، حيث حصلت فئتهن على نسبة (14.1%) من إجمالي استجابتهن في جانب التوفر بدرجة كبيرة في مقابل (8.6%) لفئة الذكور، وبلغ معامل الاقتران (0.45) الأمر الذى يدل على توسط درجة اقتران استجابات أفراد العينة فيما يتعلق بتوفر عبارات الاستبانة مجملة ومتغير النوع.

(أولاً - د): النتائج الخاصة بالاستبانة مجملة حسب متغير التخصص (نظري / عملي):

أوضحت نتائج الدراسة أن كلاً من ذوى التخصص النظري والعملي من أفراد العينة أفادوا بأهمية العبارات الواردة بالاستبانة مجملة في تحقيق الرضا الوظيفي لهم، بينما أفاد كلٌّ منهما بضعف توفر موضوع تلك العبارات في مجملها من وجهة نظرهم، هذا وقد وقع (83%) من إجمالي استجابات ذوى التخصص النظري في جانب درجة الأهمية الكبيرة، في حين وقع (9.6%) منها في جانب التوفر بدرجة كبيرة، كما وقع (84.7%) من إجمالي استجابات ذوى التخصص العملي في جانب درجة الأهمية الكبيرة، في حين وقع (11.2%) منها في جانب التوفر بدرجة كبيرة، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (4)

يوضح إجمالي استجابات أفراد العينة على أهمية وتوفر العبارات الواردة بالاستبانة مجملة

حسب متغير التخصص

المتغير	درجة الأهمية						درجة التوفر					
	كبيرة		متوسطة		قليلة		كبيرة		متوسطة		قليلة	
	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#
نظري	15039	5013	1446	723	306	306	1746	582	5244	2622	2838	2838
عملي	8982	2994	774	387	153	153	1188	396	2544	1272	1866	1866

يتضح من الجدول السابق أن إجمالي درجات استجابات ذوى التخصص النظري من أفراد العينة على أهمية العبارات الواردة بالاستبانة بصورة مجملة (16791) درجة، وبمتوسط حسابي مقداره (105.6) درجة لكل فرد ، حيث كان قوام فنتهم (159) فرداً ، ومتوسط حسابي مقداره (2.78) درجة لكل عبارة، وأن إجمالي درجات استجابات ذوى التخصص العملي على أهمية عبارات الاستبانة مجملة (9909) درجة، وبمتوسط حسابي مقداره (106.55) درجة لكل فرد ، حيث كان قوام فنتهم (93) فرداً ، ومتوسط حسابي مقداره (2.8) درجة لكل عبارة.

كما يتضح أن إجمالي درجات استجابات ذوى التخصص النظري على توفر العبارات الواردة بالاستبانة مجملة (9828) درجة، وبمتوسط حسابي مقداره (61.8) درجة

لكل فرد ، و(1.63) درجة لكل عبارة، وأن إجمالي درجات استجابات نوى التخصص العملي على توفر عبارات الاستبانة (5598) درجة، وبمتوسط حسابي مقداره (60.2) درجة لكل فرد ، و(1.58) درجة لكل عبارة.

وقياساً على الدرجة الحيادية للاستبانة والتي تساوى (76) درجة، يتضح أن كلاً من نوى التخصص النظري والعملي من أفراد العينة أفادوا بأهمية العبارات المتضمنة بالاستبانة بصورة مجملة، حيث زاد متوسط كل من الفئتين عن الدرجة الحيادية، كما اتضح أن كلاً منهم أفاد بضعف توفر العبارات الواردة بالاستبانة، حيث قل متوسط درجات كل منهما عن الدرجة الحيادية سابق الإشارة إليها.

وبحساب قيمة كا² لاستجابات أفراد العينة على أهمية عبارات الاستبانة مجملة حسب متغير التخصص (نظري / عملي) وذلك للوقوف على مدى دلالة الفروق في استجابات كل منهما وجد أنها تساوى (5.31) وهى أقل من قيمتها الجدولية سابق الإشارة إليها. الأمر الذى يدل على عدم وجود فروق دالة إحصائياً في استجابات كل من الفئتين حول مدى أهمية عبارات الاستبانة.

وبحساب قيمة كا² لاستجابات أفراد العينة على توفر عبارات الاستبانة مجملة حسب نفس المتغير وجد أنها تساوى (50.9) وهى أكبر من قيمتها الجدولية، الأمر الذى يدل على وجود فروق دالة إحصائياً في استجابات كل من نوى التخصص النظري والعملي حول مدى توفر عبارات الاستبانة مجملة ، وأن هذه الفروق لصالح فئة نوى التخصص العملي، حيث حصلت فئتهم على نسبة (11.2%) من إجمالي استجاباتهم في جانب التوفر بدرجة كبيرة في مقابل (9.6%) لفئة نوى التخصص النظري، وبلغ معامل الارتان (0.41) الأمر الذى يدل على توسط درجة اقتران استجابات أفراد العينة فيما يتعلق بتوفر عبارات الاستبانة مجملة ومتغير التخصص.

(ثانياً - أ): النتائج الخاصة بالعبارات المتعلقة بالجوانب البحثية للرضا الوظيفي بصورة مجملة:

أوضحت نتائج الدراسة أن أفراد العينة في مجملها أفادوا بأهمية العبارات المتعلقة بهذا المحور في تحقيق الرضا الوظيفي للمعيدين والمدرسين المساعدين

بالجامعة ، كما أفادوا بضعف توفر موضوع تلك العبارات في مجملها من وجهة نظرهم، هذا وقد وقع (83.7%) من إجمالي استجابات أفراد العينة في جانب درجة الأهمية الكبيرة، في حين وقع (8.7%) منها في جانب التوفر بدرجة كبيرة، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (5)

يوضح إجمالي استجابات أفراد العينة على أهمية وتوفر العبارات المتعلقة بمحور الجوانب البحثية

عدد العبارات	درجة الأهمية						درجة التوفر					
	كبيرة		متوسطة		قليلة		كبيرة		متوسطة		قليلة	
	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#
11	2319	6957	333	666	120	120	240	720	1155	2310	1377	1377

يتضح من الجدول السابق أن إجمالي درجات استجابات أفراد العينة على أهمية العبارات الواردة بمحور الجوانب البحثية بصورة مجملة (7743) درجة، وبمتوسط حسابي مقداره (30.73) درجة لكل فرد، (2.79) درجة لكل عبارة . كما يتضح أيضاً أن إجمالي درجات استجابات أفراد العينة على توفر نفس العبارات ، (4407) درجة ، وبمتوسط حسابي مقداره (17.5) درجة لكل فرد، و(1.59) درجة لكل عبارة .

وقياساً على الدرجة الحيادية للاستبانة والتي تساوى (22) ، يتضح أن أفراد العينة تفيد بأهمية العبارات المتعلقة بالمحور قيد البحث، حيث زاد المتوسط الحسابي لأفراد العينة عن الدرجة الحيادية، أما بالنسبة لتوفر العبارات المتعلقة بمحور الجوانب البحثية فتفيد النتائج بضعف توفرها، حيث قل المتوسط الحسابي للعينة عن الدرجة الحيادية لعبارات المحور.

(ثانياً— ب): النتائج الخاصة بالعبارات المتعلقة بالجوانب البحثية للرضا الوظيفي حسب متغير الدرجة الوظيفية (معيد/مدرس مساعد):

أوضحت نتائج الدراسة أن كلاً من المعيدين والمدرسين المساعدين أفادوا بأهمية العبارات المتعلقة بالجوانب البحثية للرضا الوظيفي ، بينما أفاد كلٌّ منهما بضعف توفر موضوع تلك العبارات في مجملها من وجهة نظرهم، والجدول التالي يوضح ذلك .

جدول رقم (6)

يوضح إجمالي استجابات أفراد العينة على أهمية وتوفر العبارات المتعلقة بالجوانب البحثية حسب متغير الدرجة الوظيفية

المتغير	درجة الأهمية						درجة التوفر					
	كبيرة		متوسطة		قليلة		كبيرة		متوسطة		قليلة	
	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#
معيد	3771	1257	279	558	114	114	432	144	738	1476	768	768
مدرس م	3186	1062	54	108	6	6	288	96	417	834	609	609

يتضح من الجدول السابق أن إجمالي درجات استجابات المعيد على أهمية العبارات الواردة بمحور الجوانب البحثية (4443) درجة، وبمتوسط حسابي مقداره (29.62) درجة لكل فرد ، و(2.69) درجة لكل عبارة، وأن إجمالي درجات استجابات المدرسين المساعدين على أهمية عبارات محور الجوانب البحثية (3300) درجة، وبمتوسط حسابي مقداره (32.35) درجة لكل فرد ، و(2.94) درجة لكل عبارة.

كما يتضح أن إجمالي درجات استجابات المعيد على توفر العبارات المتعلقة بالجوانب البحثية (2676) درجة، وبمتوسط حسابي مقداره (17.84) درجة لكل فرد، و(1.62) درجة لكل عبارة، وأن إجمالي درجات استجابات المدرسين المساعدين على توفر عبارات نفس المحور (1731) درجة، وبمتوسط حسابي مقداره (16.97) درجة لكل فرد، و(1.54) درجة لكل عبارة.

وقياساً على الدرجة الحيادية لعبارات المحور والتي تساوى (22) ، يتضح أن كلاً من المعيد والمدرسين المساعدين أفادوا بأهمية العبارات المتعلقة بالجوانب البحثية ، حيث زاد متوسط كل من الفئتين عن الدرجة الحيادية، كما اتضح أن كلاً منهما أفاد بضعف توفر العبارات المتعلقة بالمحور قيد البحث ، حيث قل متوسط درجات كل منهما عن الدرجة الحيادية سابق الإشارة إليها.

وبحساب قيمة كا² لاستجابات أفراد العينة على أهمية العبارات المتعلقة بالجوانب البحثية حسب متغير الدرجة الوظيفية (معيد / مدرس مساعد) وذلك للوقوف على مدى دلالة الفروق في استجابات كل منهما وجد أنها تساوى (171.22) وهي أكبر من قيمتها

الجدولية، الأمر الذى يدل على وجود فروق دالة إحصائياً في استجابات كل من الفئتين حول مدى أهمية عبارات المحور، وأنها لصالح فئة المدرسين المساعدين، حيث حصلت فئتهم على نسبة (94.6%) من إجمالي استجاباتهم في جانب الأهمية بدرجة كبيرة في مقابل (76.2%) لفئة المعيدين، وبلغ معامل الارتباط (0.64) الأمر الذى يدل على قوة اقتران استجابات أفراد العينة فيما يتعلق بأهمية العبارات المتعلقة بالجوانب البحثية وبتغير الدرجة الوظيفية.

وبحساب قيمة كا² لاستجابات أفراد العينة على توفر العبارات المتعلقة بالجوانب البحثية حسب نفس المتغير وجد أنها تساوى (17.23) وهى أكبر من قيمتها الجدولية، الأمر الذى يدل على وجود فروق دالة إحصائياً في استجابات كل من المعيدين والمدرسين المساعدين حول مدى توفر عبارات المحور، وأن هذه الفروق لصالح فئة المعيدين، حيث حصلت فئتهم على نسبة (8.73%) من إجمالي استجاباتهم في جانب التوفر بدرجة كبيرة في مقابل (8.6%) لفئة المدرسين المساعدين، وبلغ معامل الارتباط (0.25) الأمر الذى يدل على ضعف اقتران استجابات أفراد العينة فيما يتعلق بتوفر العبارات المتعلقة بالجوانب البحثية وبتغير الدرجة الوظيفية.

(ثانياً - ج): النتائج الخاصة بالعبارات المتعلقة بالجوانب البحثية حسب

متغير النوع (ذكر/أنثى):

أوضحت نتائج الدراسة أن كلاً من الذكور والإناث أفادوا بأهمية العبارات المتعلقة بالجوانب البحثية في تحقيق الرضا الوظيفي لهم، بينما أفاد كلٌّ منهما بضعف توفر موضوع تلك العبارات في مجملها من وجهة نظرهم، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (7)

يوضح إجمالي استجابات أفراد العينة على أهمية وتوفر العبارات المتعلقة بالجوانب البحثية حسب متغير النوع

المتغير	درجة الأهمية						درجة التوفر					
	كبيرة		متوسطة		قليلة		كبيرة		متوسطة		قليلة	
	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#
ذكور	1710	5130	201	402	69	69	423	141	1620	810	1029	1029
إناث	609	1827	132	264	51	51	297	99	690	345	348	348

يتضح من الجدول السابق أن إجمالي درجات استجابات الذكور من أفراد العينة على أهمية العبارات المتعلقة بالجوانب البحثية (5601) درجة، وبمتوسط حسابي مقداره (31.12) درجة لكل فرد ، و(2.83) درجة لكل عبارة، وأن إجمالي درجات استجابات الإناث على أهمية عبارات نفس المحور (2142) درجة، وبمتوسط حسابي مقداره (29.75) درجة لكل فرد ، و(2.7) درجة لكل عبارة.

كما يتضح أن إجمالي درجات استجابات الذكور على توفر العبارات المتعلقة بالجوانب البحثية (3072) درجة، وبمتوسط حسابي مقداره (17.1) درجة لكل فرد، و(1.55) درجة لكل عبارة، وأن إجمالي درجات استجابات الإناث على توفر عبارات المحور (1335) درجة، وبمتوسط حسابي مقداره (18.54) درجة لكل فرد، و(1.69) درجة لكل عبارة.

وقياساً على الدرجة الحيادية لعبارات المحور والتي تساوى (22) درجة، يتضح أن كلاً من الذكور والإناث من أفراد العينة أفادوا بأهمية العبارات المتعلقة بالجوانب البحثية للرضا الوظيفي ، حيث زاد متوسط كل من الفئتين عن الدرجة الحيادية، كما اتضح أن كلاً منهما أفاد بضعف توفر العبارات الواردة بالمحور، حيث قل متوسط درجات كل منهما عن الدرجة الحيادية سابق الإشارة إليها.

وبحساب قيمة كا² لاستجابات أفراد العينة على أهمية العبارات المتعلقة بالجوانب البحثية حسب متغير النوع (ذكور / إناث) وذلك للوقوف على مدى دلالة الفروق في استجابات كل منهما وجد أنها تساوى (41.71) وهى أكبر من قيمتها الجدولية، الأمر الذى يدل على وجود فروق دالة إحصائياً في استجابات كل من الفئتين حول مدى أهمية

عبارات المحور، وأنها لصالح فئة الذكور، حيث حصلت فئتهم على نسبة (86.4%) من إجمالي استجاباتهم في جانب الأهمية بدرجة كبيرة في مقابل (76.9%) لفئة الإناث، وبلغ معامل الارتباط (0.38) الأمر الذي يدل على توسط درجة ارتباط استجابات أفراد العينة فيما يتعلق بأهمية العبارات المتعلقة بالجوانب البحثية ومتغير النوع.

وبحساب قيمة χ^2 لاستجابات أفراد العينة على توفر العبارات المتعلقة بالجوانب البحثية حسب نفس المتغير وجد أنها تساوى (27.2) وهي أكبر من قيمتها الجدولية، الأمر الذي يدل على وجود فروق دالة إحصائية في استجابات كل من الذكور والإناث حول مدى توفر عبارات المحور، وأن هذه الفروق لصالح فئة الإناث، حيث حصلت فئتهن على نسبة (12.5%) من إجمالي استجابتهن في جانب التوفر بدرجة كبيرة في مقابل (7.12%) لفئة الذكور، وبلغ معامل الارتباط (0.31) الأمر الذي يدل على ضعف درجة ارتباط استجابات أفراد العينة فيما يتعلق بتوفر العبارات المتعلقة بالجوانب البحثية ومتغير النوع.

(ثانياً- د): النتائج الخاصة بالعبارات المتعلقة بالجوانب البحثية للرضا الوظيفي حسب متغير التخصص:

أوضحت نتائج الدراسة أن كلاً من نوى التخصص النظري والعملية من أفراد العينة أفادوا بأهمية العبارات المتعلقة بالجوانب البحثية في تحقيق الرضا الوظيفي لهم، بينما أفاد كلٌّ منهما بضعف توفر موضوع تلك العبارات في مجملها من وجهة نظرهم، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (8)

يوضح إجمالي استجابات أفراد العينة على أهمية وتوفر العبارات المتعلقة بالجوانب البحثية حسب متغير التخصص

المتغير	درجة الأهمية						درجة التوفر					
	كبيرة		متوسطة		قليلة		كبيرة		متوسطة		قليلة	
	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#
نظري	1467	4401	204	408	78	78	78	78	1524	762	855	855
عملي	852	2556	129	258	42	42	42	42	786	393	522	522

يتضح من الجدول السابق أن إجمالي درجات استجابات ذوى التخصص النظري من أفراد العينة على أهمية العبارات المتعلقة بالجوانب البحثية (4887) درجة، وبمتوسط حسابي مقداره (30.74) درجة لكل فرد ، و(2.79) درجة لكل عبارة، وأن إجمالي درجات استجابات ذوى التخصص العملي على أهمية عبارات نفس المحور (2856) درجة، وبمتوسط حسابي مقداره (30.71) درجة لكل فرد، و(2.79) درجة لكل عبارة.

كما يتضح أن إجمالي درجات استجابات ذوى التخصص النظري على توفر العبارات المتعلقة بالجوانب البحثية (2775) درجة، وبمتوسط حسابي مقداره (17.45) درجة لكل فرد، و(1.59) درجة لكل عبارة، وأن إجمالي درجات استجابات ذوى التخصص العملي على توفر عبارات نفس المحور (1632) درجة، وبمتوسط حسابي مقداره (17.55) درجة لكل فرد ، و(1.59) درجة لكل عبارة.

وقياساً على الدرجة الحيادية للعبارات المتعلقة بالجوانب البحثية للرضا الوظيفي والتي تساوى (22) درجة، يتضح أن كلاً من ذوى التخصص النظري والعملي من أفراد العينة أفادوا بأهمية العبارات المتضمنة بالمحور، حيث زاد متوسط كل من الفئتين عن الدرجة الحيادية، كما اتضح أن كلاً منهما أفاد بضعف توفر العبارات الواردة بالمحور، حيث قل متوسط درجات كل منهما عن الدرجة الحيادية سابق الإشارة إليها.

وبحساب قيمة كا² لاستجابات أفراد العينة على أهمية العبارات المتعلقة بالجوانب البحثية حسب متغير التخصص (نظري/عملي) وذلك للوقوف على مدى دلالة الفروق في استجابات كل منهما وجد أنها تساوى (0.72) وهى أقل من قيمتها الجدولية. الأمر الذى

يدل على عدم وجود فروق دالة إحصائياً في استجابات كل من الفئتين حول مدى أهمية عبارات المحور.

وبحساب قيمة χ^2 لاستجابات أفراد العينة على توفر العبارات المتعلقة بالجوانب البحثية حسب نفس المتغير وجد أنها تساوى (11.51) وهى أكبر من قيمتها الجدولية، الأمر الذى يدل على وجود فروق دالة إحصائياً في استجابات كل من نوى التخصص النظري والعملي حول مدى توفر عبارات المحور، وأن هذه الفروق لصالح فئة نوى التخصص العملي، حيث حصلت فنتهم على نسبة (10.6%) من إجمالي استجاباتهم في جانب التوفر بدرجة كبيرة في مقابل (7.55%) لفئة نوى التخصص النظري، وبلغ معامل الاقتران (0.21) الأمر الذى يدل على ضعف درجة اقتران استجابات أفراد العينة فيما يتعلق بتوفر العبارات المتعلقة بالجوانب البحثية ومتغير التخصص.

(ثالثاً- أ): النتائج الخاصة بالعبارات المتعلقة بالجوانب الاقتصادية للرضا

الوظيفي للمعدين والمدرسين المساعدين بصورة مجمل:

أوضحت نتائج الدراسة أن أفراد العينة في مجملها أفادوا بأهمية العبارات المتعلقة بهذا المحور في تحقيق الرضا الوظيفي للمعدين والمدرسين المساعدين بالجامعة، كما أفادوا بضعف توفر موضوع تلك العبارات في مجملها من وجهة نظرهم ، هذا وقد وقع (82%) من إجمالي استجابات أفراد العينة في جانب درجة الأهمية الكبيرة، في حين وقع (8.85%) منها في جانب التوفر بدرجة كبيرة، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (9)

يوضح إجمالي استجابات أفراد العينة على أهمية وتوفر العبارات المتعلقة بالجوانب الاقتصادية للرضا الوظيفي

عدد العبارات		درجة الأهمية						درجة التوفر					
		كبيرة		متوسطة		قليلة		كبيرة		متوسطة		قليلة	
درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#
7		4338	1446	177	354	141	141	156	468	642	1284	966	966

يتضح من الجدول السابق أن إجمالي درجات استجابات أفراد العينة على أهمية العبارات المتعلقة بالجوانب الاقتصادية للرضا الوظيفي بصورة مجملة (4833) درجة، وبمتوسط حسابي مقداره (19.18) درجة لكل فرد، و(2.74) درجة لكل عبارة، كما يتضح أيضاً أن إجمالي درجات استجابات أفراد العينة على توفر نفس العبارات ، (2718) درجة ، وبمتوسط حسابي مقداره (10.79) درجة لكل فرد، و(1.54) درجة لكل عبارة .

وقياساً على الدرجة الحيادية للعبارات المتعلقة بالجوانب الاقتصادية والتي تساوى (14) ، يتضح أن أفراد العينة تفيد بأهمية العبارات المتعلقة بالمحور قيد البحث، حيث زاد المتوسط الحسابي لأفراد العينة عن الدرجة الحيادية، أما بالنسبة لتوفر العبارات المتعلقة بالجوانب الاقتصادية فتفيد النتائج بضعف توفرها، حيث قل المتوسط الحسابي للعينة عن الدرجة الحيادية لعبارات المحور.

(ثالثاً- ب) : النتائج الخاصة بالعبارات المتعلقة بالجوانب الاقتصادية للرضا الوظيفي حسب متغير الدرجة الوظيفية:

أوضحت نتائج الدراسة أن كلاً من المعيدين والمدرسين المساعدين أفادوا بأهمية العبارات المتعلقة بالجوانب الاقتصادية للرضا الوظيفي ، بينما أفاد كلٌ منهما بضعف توفر موضوع تلك العبارات في مجملها من وجهة نظرهم، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (10)

يوضح إجمالي استجابات أفراد العينة على أهمية وتوفر العبارات المتعلقة بالجوانب الاقتصادية حسب متغير الدرجة الوظيفية

المتغير	درجة الأهمية						درجة التوفر						
	كبيرة		متوسطة		قليلة		كبيرة		متوسطة		قليلة		
	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#	
معيد	2358	786	132	132	264	132	132	270	90	384	384	576	576
مدرس م	1980	660	90	45	90	45	90	198	66	258	258	390	390

يتضح من الجدول السابق أن إجمالي درجات استجابات المعيدين على أهمية للعبارة المتعلقة بالجوانب الاقتصادية (2754) درجة، وبمتوسط حسابي مقداره (18.36) درجة لكل فرد، و(2.62) درجة لكل عبارة، وأن إجمالي درجات استجابات المدرسين المساعدين على أهمية عبارات محور الجوانب البحثية (2079) درجة، وبمتوسط حسابي مقداره (20.38) درجة لكل فرد، و(2.91) درجة لكل عبارة.

كما يتضح أن إجمالي درجات استجابات المعيدين على توفر العبارات المتعلقة بالجوانب الاقتصادية (1614) درجة، وبمتوسط حسابي مقداره (10.76) درجة لكل فرد، (1.54) درجة لكل عبارة، وأن إجمالي درجات استجابات المدرسين المساعدين على توفر عبارات نفس المحور (1104) درجة، وبمتوسط حسابي مقداره (10.82) درجة لكل فرد، و(1.55) درجة لكل عبارة.

وقياساً على الدرجة الحيادية لعبارة المحور والتي تساوى (14) ، يتضح أن كلاً من المعيدين والمدرسين المساعدين أفادوا بأهمية العبارات المتعلقة بالجوانب الاقتصادية للرضا الوظيفي ، حيث زاد متوسط كل من الفئتين عن الدرجة الحيادية، كما اتضح أن كلاً منهما أفاد بضعف توفر العبارات المتعلقة بالمحور قيد البحث ، حيث قل متوسط درجات كل منهما عن الدرجة الحيادية.

وبحساب قيمة كا² لاستجابات أفراد العينة على أهمية العبارات المتعلقة بالجوانب الاقتصادية حسب متغير الدرجة الوظيفية (معيد / مدرس مساعد) وذلك للوقوف على مدى دلالة الفروق في استجابات كل منهما وجد أنها تساوى (100.68) وهى أكبر من قيمتها الجدولية، الأمر الذى يدل على وجود فروق دالة إحصائياً في استجابات كل من الفئتين حول مدى أهمية عبارات المحور، وأنها لصالح فئة المدرسين المساعدين، حيث حصلت فئتهم على نسبة (92.4%) من إجمالي استجاباتهم في جانب الأهمية بدرجة كبيرة في مقابل (74.9%) لفئة المعيدين ، وبلغ معامل الاقتران (0.53) الأمر الذى يدل على توسط درجة اقتران استجابات أفراد العينة فيما يتعلق بأهمية العبارات المتعلقة بالجوانب الاقتصادية ومتغير الدرجة الوظيفية.

وبحساب قيمة χ^2 لاستجابات أفراد العينة على توفر العبارات المتعلقة بالجوانب الاقتصادية حسب نفس المتغير وجد أنها تساوى (0.245) وهي أقل من قيمتها الجدولية، الأمر الذى يدل على عدم وجود فروق دالة إحصائية في استجابات كل من المعيدين والمدرسين المساعدين حول مدى توفر العبارات المتعلقة بالجوانب الاقتصادية للرضا الوظيفي .

(ثالثاً- ج): النتائج الخاصة بالعبارات المتعلقة بالجوانب الاقتصادية للرضا الوظيفي حسب متغير النوع:

أوضحت نتائج الدراسة أن كلاً من الذكور والإناث أفادوا بأهمية العبارات المتعلقة بالجوانب الاقتصادية في تحقيق الرضا الوظيفي لهم، بينما أفاد كل منهما بضعف توفر موضوع تلك العبارات في مجملها من وجهة نظرهم، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (11)

يوضح إجمالي استجابات أفراد العينة على أهمية وتوفر العبارات المتعلقة بالجوانب الاقتصادية حسب متغير النوع

المتغير	درجة الأهمية						درجة التوفر						
	كبيرة		متوسطة		قليلة		كبيرة		متوسطة		قليلة		
	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#	
ذكور	3249	1083	108	216	69	69	69	111	333	450	900	699	699
إناث	1089	363	69	138	72	72	72	45	135	192	384	267	267

يتضح من الجدول السابق أن إجمالي درجات استجابات الذكور من أفراد العينة على أهمية العبارات المتعلقة بالجوانب الاقتصادية (3534) درجة، وبمتوسط حسابي مقداره (19.63) درجة لكل فرد، و(2.8) درجة لكل عبارة، وأن إجمالي درجات استجابات الإناث على أهمية عبارات نفس المحور (1299) درجة، وبمتوسط حسابي مقداره (18) درجة لكل فرد، و(2.58) درجة لكل عبارة.

كما يتضح أن إجمالي درجات استجابات الذكور على توفر العبارات المتعلقة بالجوانب الاقتصادية (1932) درجة، وبمتوسط حسابي مقداره (10.73) درجة لكل فرد، و(1.53) درجة لكل عبارة، وأن إجمالي درجات استجابات الإناث على توفر عبارات

المحور (786) درجة، وبمتوسط حسابي مقداره (10.92) درجة لكل فرد ، و(1.56) درجة لكل عبارة.

وقياساً على الدرجة الحيادية لعبارات المحور والتي تساوى (14) درجة، يتضح أن كلاً من الذكور والإناث من أفراد العينة أفادوا بأهمية العبارات المتعلقة بالجوانب الاقتصادية للرضا الوظيفي ، حيث زاد متوسط كل من الفئتين عن الدرجة الحيادية، كما اتضح أن كلاً منهما أفاد بضعف توفر العبارات الواردة بالمحور، حيث قل متوسط درجات كل منهما عن الدرجة الحيادية سابق الإشارة إليها.

وبحساب قيمة χ^2 لاستجابات أفراد العينة على أهمية العبارات المتعلقة بالجوانب الاقتصادية حسب متغير النوع (ذكور / إناث) وذلك للوقوف على مدى دلالة الفرق في استجابات كل منهما وجد أنها تساوى (52.88) وهى أكبر من قيمتها الجدولية، الأمر الذى يدل على وجود فروق دالة إحصائياً في استجابات كل من الفئتين حول مدى أهمية عبارات المحور، وأنها لصالح فئة الذكور، حيث حصلت فئتهم على نسبة (85.9%) من إجمالي استجاباتهم في جانب الأهمية بدرجة كبيرة في مقابل (72%) لفئة الإناث، وبلغ معامل الارتباط (0.42) الأمر الذى يدل على توسط درجة اقتران استجابات أفراد العينة فيما يتعلق بأهمية العبارات المتعلقة بالجوانب الاقتصادية ومتغير النوع. وبحساب قيمة χ^2 لاستجابات أفراد العينة على توفر العبارات المتعلقة بالجوانب الاقتصادية حسب نفس المتغير وجد أنها تساوى (0.976) وهى أقل من قيمتها الجدولية، الأمر الذى يدل على عدم وجود فروق دالة إحصائياً في استجابات كل من الذكور والإناث حول مدى توفر العبارات المتعلقة بالجوانب الاقتصادية للرضا الوظيفي .

(ثالثاً - د): النتائج الخاصة بالعبارات المتعلقة بالجوانب الاقتصادية للرضا الوظيفي حسب متغير التخصص:

أوضحت نتائج الدراسة أن كلاً من ذوى التخصص النظري والعملي من أفراد العينة أفادوا بأهمية العبارات المتعلقة بالجوانب الاقتصادية في تحقيق الرضا الوظيفي لهم، بينما أفاد كلٌّ منهما بضعف توفر موضوع تلك العبارات في مجملها من وجهة نظرهم، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول رقم (12)

يوضح إجمالي استجابات أفراد العينة على أهمية وتوفر العبارات المتعلقة بالجوانب الاقتصادية حسب متغير التخصص

المتغير	درجة الأهمية						درجة التوفر					
	كبيرة		متوسطة		قليلة		كبيرة		متوسطة		قليلة	
	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#
نظري	2718	906	246	123	84	84	84	84	246	123	888	444
عملي	1620	540	108	54	57	57	57	57	108	54	396	198

يتضح من الجدول السابق أن إجمالي درجات استجابات ذوى التخصص النظري من أفراد العينة على أهمية العبارات المتعلقة بالجوانب الاقتصادية (3048) درجة، وبمتوسط حسابي مقداره (19.17) درجة لكل فرد، و(2.74) درجة لكل عبارة، وأن إجمالي درجات استجابات ذوى التخصص العملي على أهمية عبارات نفس المحور (1785) درجة، وبمتوسط حسابي مقداره (19.19) درجة لكل فرد، و(2.74) درجة لكل عبارة.

كما يتضح أن إجمالي درجات استجابات ذوى التخصص النظري على توفر العبارات المتعلقة بالجوانب الاقتصادية (1773) درجة، وبمتوسط حسابي مقداره (11.15) درجة لكل فرد، و(1.59) درجة لكل عبارة، وأن إجمالي درجات استجابات ذوى التخصص العملي على توفر عبارات نفس المحور (945) درجة، وبمتوسط حسابي مقداره (10.16) درجة لكل فرد، و(1.45) درجة لكل عبارة.

وقياساً على الدرجة الحيادية للعبارات المتعلقة بالجوانب الاقتصادية للرضا الوظيفي والتي تساوى (14) درجة، يتضح أن كلاً من ذوى التخصص النظري والعملي من أفراد العينة أفادوا بأهمية العبارات المتضمنة بالمحور، حيث زاد متوسط كل من الفئتين عن الدرجة الحيادية، كما اتضح أن كلاً منهما أفاد بضعف توفر العبارات الواردة بالمحور، حيث قل متوسط درجات كل منهما عن الدرجة الحيادية سابق الإشارة إليها.

وبحساب قيمة كا² لاستجابات أفراد العينة على أهمية العبارات المتعلقة بالجوانب الاقتصادية حسب متغير التخصص (نظري/عملي) وذلك للوقوف على مدى دلالة الفروق في استجابات كل منهما وجد أنها تساوى (3.98) وهى أقل من قيمتها الجدولية، الأمر

اتجاهات المعيدين والمدرسين بالمعاهد المصرية نحو عوامل الرضا الوظيفي ودرجة توفرها لديهم
الذي يدل على عدم وجود فروق دالة إحصائية في استجابات كل من الفئتين حول مدى
أهمية عبارات المحور.

وبحساب قيمة كا² لاستجابات أفراد العينة على توفر العبارات المتعلقة بالجوانب
الاقتصادية حسب نفس المتغير وجد أنها تساوى (23.16) وهى أكبر من قيمتها
الجدولية، الأمر الذى يدل على وجود فروق دالة إحصائية في استجابات كل من نوى
التخصص النظري والعملي حول مدى توفر عبارات المحور، وأن هذه الفروق لصالح فئة
نوى التخصص النظري، حيث حصلت فئتهم على نسبة (9.7%) من إجمالي استجاباتهم
في جانب التوفر بدرجة كبيرة في مقابل (7.4%) لفئة نوى التخصص العملي، وبلغ معامل
الاقتران (0.19) الأمر الذى يدل على ضعف درجة اقتران استجابات أفراد العينة فيما
يتعلق بتوفر العبارات المتعلقة بالجوانب الاقتصادية ومتغير التخصص.

(رابعاً - أ): النتائج الخاصة بالعبارات المتعلقة بالجوانب الاجتماعية للرضا
الوظيفي للمعدين والمدرسين بالمعاهد بصورة مجملة:

أوضحت نتائج الدراسة أن أفراد العينة في مجملها أفادوا بأهمية العبارات
المتعلقة بهذا المحور في تحقيق الرضا الوظيفي للمعدين والمدرسين بالمعاهد،
بالجامعة، كما أفادوا بضعف توفر موضوع تلك العبارات في مجملها من وجهة نظرهم،
هذا وقد وقع (83.8%) من إجمالي استجابات أفراد العينة في جانب درجة الأهمية
الكبيرة، في حين وقع (14.1%) منها في جانب التوفر بدرجة كبيرة، والجدول التالي
يوضح ذلك:

جدول رقم (13) يوضح إجمالي استجابات أفراد العينة على أهمية وتوفر العبارات
المتعلقة بالجوانب الاجتماعية للرضا الوظيفي

عدد العبارات		درجة الأهمية						درجة التوفر					
		كبيرة		متوسطة		قليلة		كبيرة		متوسطة		قليلة	
درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#
7	1479	4437	198	396	87	87	249	747	747	1494	768	768	768

يتضح من الجدول السابق أن إجمالي درجات استجابات أفراد العينة على أهمية
العبارات المتعلقة بالجوانب الاجتماعية للرضا الوظيفي بصورة مجملة (4920) درجة،

وبمتوسط حسابي مقداره (19.52) درجة لكل فرد، و(2.79) درجة لكل عبارة، كما يتضح أيضاً أن إجمالي درجات استجابات أفراد العينة على توفر نفس العبارات (3009) درجة، وبمتوسط حسابي مقداره (11.49) درجة لكل فرد، و(1.71) درجة لكل عبارة .

وقياساً على الدرجة الحيادية للعبارات المتعلقة بالجوانب الاجتماعية والتي تساوى (14) ، يتضح أن أفراد العينة تفيد بأهمية العبارات المتعلقة بالمحور قيد البحث، حيث زاد المتوسط الحسابي لأفراد العينة عن الدرجة الحيادية، أما بالنسبة لتوفر العبارات المتعلقة بمحور الجوانب الاجتماعية فتفيد النتائج بضعف توفرها، حيث قل المتوسط الحسابي للعينة عن الدرجة الحيادية لعبارات المحور .

(رابعاً – ب) : النتائج الخاصة بالعبارات المتعلقة بالجوانب الاجتماعية للرضا الوظيفي حسب متغير الدرجة الوظيفية:

أوضحت نتائج الدراسة أن كلاً من المعيدين والمدرسين المساعدين أفادوا بأهمية العبارات المتعلقة بالجوانب الاجتماعية للرضا الوظيفي ، بينما أفاد كلٌّ منهما بضعف توفر موضوع تلك العبارات في مجملها من وجهة نظرهم، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (14)

يوضح إجمالي استجابات أفراد العينة على أهمية وتوفر العبارات المتعلقة بالجوانب الاجتماعية حسب متغير الدرجة الوظيفية

المتغير	درجة الأهمية						درجة التوفر							
	كبيرة		متوسطة		قليلة		كبيرة		متوسطة		قليلة			
	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#		
معيد	2484	828	141	282	81	81	81	81	282	141	420	840	456	456
مدرس م	1953	651	57	114	6	6	6	6	114	57	327	654	312	312

يتضح من الجدول السابق أن إجمالي درجات استجابات المعيدين على أهمية العبارات المتعلقة بالجوانب الاجتماعية (2847) درجة، وبمتوسط حسابي مقداره (18.98) درجة لكل فرد ، و(2.71) درجة لكل عبارة، وأن إجمالي درجات استجابات المدرسين

المساعدين على أهمية عبارات محور الجوانب البحثية (2073) درجة، وبمتوسط حسابي مقداره (20.32) درجة لكل فرد ، و(2.9) درجة لكل عبارة.

كما يتضح أن إجمالي درجات استجابات المعيدين على توفر العبارات المتعلقة بالجوانب الاجتماعية (1818) درجة، وبمتوسط حسابي مقداره (12.12) درجة لكل فرد، و(1.73) درجة لكل عبارة، وأن إجمالي درجات استجابات المدرسين المساعدين على توفر عبارات نفس المحور (1191) درجة، وبمتوسط حسابي مقداره (11.68) درجة لكل فرد، و(1.67) درجة لكل عبارة.

وقياساً على الدرجة الحيادية لعبارات المحور والتي تساوى (14) ، يتضح أن كلاً من المعيدين والمدرسين المساعدين أفادوا بأهمية العبارات المتعلقة بمحور الجوانب الاجتماعية للرضا الوظيفي ، حيث زاد متوسط كل من الفئتين عن الدرجة الحيادية، كما اتضح أن كلاً منهما أفاد بضعف توفر العبارات المتعلقة بالمحور قيد البحث ، حيث قل متوسط درجات كل منهما عن الدرجة الحيادية.

وبحساب قيمة χ^2 لاستجابات أفراد العينة على أهمية العبارات المتعلقة بالجوانب الاجتماعية للرضا الوظيفي حسب متغير الدرجة الوظيفية (معيد / مدرس مساعد) وذلك للوقوف على مدى دلالة الفروق في استجابات كل منهما وجد أنها تساوى (59.6) وهي أكبر من قيمتها الجدولية، الأمر الذي يدل على وجود فروق دالة إحصائياً في استجابات كل من الفئتين حول مدى أهمية عبارات المحور، وأنها لصالح فئة المدرسين المساعدين، حيث حصلت فئتهم على نسبة (91.2%) من إجمالي استجاباتهم في جانب الأهمية بدرجة كبيرة في مقابل (78.9%) لفئة المعيدين ، وبلغ معامل الاقتران (0.44) الأمر الذي يدل على توسط درجة اقتران استجابات أفراد العينة فيما يتعلق بأهمية العبارات المتعلقة بالجوانب الاجتماعية ومتغير الدرجة الوظيفية.

وبحساب قيمة χ^2 لاستجابات أفراد العينة على توفر العبارات المتعلقة بالجوانب الاجتماعية حسب نفس المتغير وجد أنها تساوى (14.5) وهي أكبر من قيمتها الجدولية، الأمر الذي يدل على وجود فروق دالة إحصائياً في استجابات كل من المعيدين والمدرسين المساعدين حول مدى توفر العبارات المتعلقة بالجوانب الاجتماعية للرضا الوظيفي ، وأن

هذه الفروق لصالح فئة المعيدين، حيث حصلت فئتهم على (16.6) من إجمالي استجاباتهم في جانب التوفر بدرجة كبيرة في مقابل (10.5) لفئة المدرسين المساعدين، وبلغ معامل الارتباط (0.23) الأمر الذي يدل على ضعف درجة اقتران استجابات أفراد العينة فيما يتعلق بتوفر العبارات المتعلقة بالجوانب الاجتماعية ومتغير الدرجة الوظيفية. (رابعاً - ج): النتائج الخاصة بالعبارات المتعلقة بالجوانب الاجتماعية للرضا الوظيفي حسب متغير النوع:

أوضحت نتائج الدراسة أن كلاً من الذكور والإناث أفادوا بأهمية العبارات الواردة بمحور الجوانب الاجتماعية في تحقيق الرضا الوظيفي لهم، بينما أفاد كلٌّ منهما بضعف توفر موضوع تلك العبارات في مجملها من وجهة نظرهم، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (15)

يوضح إجمالي استجابات أفراد العينة على أهمية وتوفر العبارات المتعلقة بالجوانب الاجتماعية حسب متغير النوع

المتغير	درجة التوفر						درجة الأهمية					
	قليلة		متوسطة		كبيرة		قليلة		متوسطة		كبيرة	
	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#
ذكور	537	537	1140	570	459	153	60	60	270	135	3195	1065
إناث	231	231	354	177	288	96	27	27	126	63	1242	414

يتضح من الجدول السابق أن إجمالي درجات استجابات الذكور من أفراد العينة على أهمية العبارات المتعلقة بالجوانب الاجتماعية (3525) درجة، وبمتوسط حسابي مقداره (19.6) درجة لكل فرد، و(2.8) درجة لكل عبارة، وأن إجمالي درجات استجابات الإناث على أهمية عبارات نفس المحور (1395) درجة، وبمتوسط حسابي مقداره (19.4) درجة لكل فرد، و(2.78) درجة لكل عبارة.

كما يتضح أن إجمالي درجات استجابات الذكور على توفر العبارات المتعلقة بالجوانب الاجتماعية (2136) درجة، وبمتوسط حسابي مقداره (11.87) درجة لكل فرد، و(1.69) درجة لكل عبارة، وأن إجمالي درجات استجابات الإناث على توفر عبارات المحور (873) درجة، وبمتوسط حسابي مقداره (12.13) درجة لكل فرد، و(1.73) درجة لكل عبارة.

وقياساً على الدرجة الحيادية لعبارات المحور والتي تساوى (14) درجة، يتضح أن كلاً من الذكور والإناث من أفراد العينة أفادوا بأهمية العبارات المتعلقة بالجوانب الاجتماعية للرضا الوظيفي ، حيث زاد متوسط كل من الفئتين عن الدرجة الحيادية، كما اتضح أن كلاً منهما أفاد بضعف توفر العبارات الواردة بالمحور، حيث قل متوسط درجات كل منهما عن الدرجة الحيادية سابق الإشارة إليها.

وبحساب قيمة كا² لاستجابات أفراد العينة على أهمية العبارات المتعلقة بالجوانب الاجتماعية حسب متغير النوع (ذكور / إناث) وذلك للوقوف على مدى دلالة الفرق في استجابات كل منهما وجد أنها تساوى (1.51) وهى أقل من قيمتها الجدولية، الأمر الذى يدل على عدم وجود فروق دالة إحصائياً في استجابات كل من الفئتين حول مدى أهمية العبارات المتعلقة بالجوانب الاجتماعية للرضا الوظيفي .

وبحساب قيمة كا² لاستجابات أفراد العينة على توفر العبارات المتعلقة بالجوانب الاجتماعية حسب نفس المتغير وجد أنها تساوى (21.75) وهى أكبر من قيمتها الجدولية، الأمر الذى يدل على وجود فروق دالة إحصائياً في استجابات كل من الذكور والإناث حول مدى توفر العبارات المتعلقة بالجوانب الاجتماعية للرضا الوظيفي ، وأن هذه الفروق لصالح فئة الإناث حيث حصلت فئتهن على (19%) من إجمالي استجاباتهم في جانب التوفر بدرجة كبيرة في مقابل (12.1%) لفئة الذكور، وبلغ معامل الاقتران (0.28) الأمر الذى يدل على ضعف درجة اقتران استجابات أفراد العينة فيما يتعلق بتوفر العبارات المتعلقة بالجوانب الاجتماعية ومتغير النوع.

(رابعاً- د): النتائج الخاصة بالعبارات المتعلقة بالجوانب الاجتماعية للرضا

الوظيفي حسب متغير التخصص:

أوضحت نتائج الدراسة أن كلاً من نوى التخصص النظري والعملي من أفراد العينة أفادوا بأهمية العبارات المتعلقة بالجوانب الاجتماعية في تحقيق الرضا الوظيفي لهم، بينما أفاد كلٌّ منهما بضعف توفر موضوع تلك العبارات في مجملها من وجهة نظرهم، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (16)

يوضح إجمالي استجابات أفراد العينة على أهمية وتوفر العبارات المتعلقة بالجوانب الاجتماعية حسب متغير التخصص

المتغير	درجة الأهمية						درجة التوفر					
	كبيرة		متوسطة		قليلة		كبيرة		متوسطة		قليلة	
	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#
نظري	2799	933	228	114	66	66	66	66	228	114	996	498
عملي	1638	546	168	84	21	21	21	21	168	84	498	249

يتضح من الجدول السابق أن إجمالي درجات استجابات ذوى التخصص النظري من أفراد العينة على أهمية العبارات المتعلقة بالجوانب الاجتماعية (3093) درجة، وبمتوسط حسابي مقداره (19.45) درجة لكل فرد ، و(2.78) درجة لكل عبارة، وأن إجمالي درجات استجابات ذوى التخصص العملي على أهمية عبارات نفس المحور (1827) درجة، وبمتوسط حسابي مقداره (19.64) درجة لكل فرد، و(2.81) درجة لكل عبارة.

كما يتضح أن إجمالي درجات استجابات ذوى التخصص النظري على توفر العبارات المتعلقة بالجوانب الاجتماعية (1941) درجة، وبمتوسط حسابي مقداره (12.21) درجة لكل فرد ، و(1.74) درجة لكل عبارة، وأن إجمالي درجات استجابات ذوى التخصص العملي على توفر عبارات نفس المحور (1068) درجة، وبمتوسط حسابي مقداره (11.5) درجة لكل فرد ، و(1.64) درجة لكل عبارة.

وقياساً على الدرجة الحيادية للعبارات المتعلقة بالجوانب الاجتماعية للرضا الوظيفي والتي تساوى (14) درجة، يتضح أن كلاً من ذوى التخصص النظري والعملي من أفراد العينة أفادوا بأهمية العبارات المتضمنة بالمحور، حيث زاد متوسط كل من الفئتين عن الدرجة الحيادية، كما اتضح أن كلاً منهما أفاد بضعف توفر العبارات الواردة بالمحور، حيث قل متوسط درجات كل منهما عن الدرجة الحيادية سابق الإشارة إليها.

وبحساب قيمة كا² لاستجابات أفراد العينة على أهمية العبارات المتعلقة بالجوانب الاجتماعية حسب متغير التخصص (نظري/عملي) وذلك للوقوف على مدى دلالة الفروق

في استجابات كل منهما وجد أنها تساوى (8.68) وهى أكبر من قيمتها الجدولية، الأمر الذى يدل على وجود فروق دالة إحصائياً في استجابات كل من الفئتين حول مدى أهمية عبارات المحور، وأن هذه الفروق لصالح فئة نوى التخصص العملي، حيث حصلت فئتهم على نسبة (83.9%) من إجمالي استجاباتهم في جانب الأهمية بدرجة كبيرة في مقابل (83.8%) لفئة نوى التخصص النظري، وبلغ معامل الاقتران (0.18) الأمر الذى يدل على ضعف درجة اقتران استجابات أفراد العينة فيما يتعلق بأهمية العبارات المتعلقة بالجوانب الاجتماعية ومتغير التخصص.

وبحساب قيمة χ^2 لاستجابات أفراد العينة على توفر العبارات المتعلقة بالجوانب الاجتماعية حسب نفس المتغير وجد أنها تساوى (11.91) وهى أكبر من قيمتها الجدولية، الأمر الذى يدل على وجود فروق دالة إحصائياً في استجابات كل من نوى التخصص النظري والعملي حول مدى توفر عبارات المحور، وأن هذه الفروق لصالح فئة نوى التخصص النظري، حيث حصلت فئتهم على نسبة (14.8%) من إجمالي استجاباتهم في جانب التوفر بدرجة كبيرة في مقابل (12.9%) لفئة نوى التخصص العملي، وبلغ معامل الاقتران (0.21) الأمر الذى يدل على ضعف درجة اقتران استجابات أفراد العينة فيما يتعلق بتوفر العبارات المتعلقة بالجوانب الاجتماعية ومتغير التخصص.

(خامساً – أ): النتائج الخاصة بالعبارات المتعلقة بالجوانب الإدارية للرضا الوظيفي للمعدين والمدرسين المساعدين بصورة مجمل:

أوضحت نتائج الدراسة أن أفراد العينة في مجملها أفادوا بأهمية العبارات المتعلقة بهذا المحور في تحقيق الرضا الوظيفي للمعدين والمدرسين المساعدين بالجامعة، كما أفادوا بضعف توفر موضوع تلك العبارات في مجملها من وجهة نظرهم ، هذا وقد وقع (84.3%) من إجمالي استجابات أفراد العينة في جانب درجة الأهمية الكبيرة، في حين وقع (10.16%) منها في جانب التوفر بدرجة كبيرة، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (17)

يوضح إجمالي استجابات أفراد العينة على أهمية وتوفر العبارات المتعلقة بالجوانب الإدارية للرضا الوظيفي

درجة التوفر						درجة الأهمية						عدد العبارات
قليلة		متوسطة		كبيرة		قليلة		متوسطة		كبيرة		
درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#	
1593	1593	2700	1350	999	333	111	111	804	402	8289	2763	13

يتضح من الجدول السابق أن إجمالي درجات استجابات أفراد العينة على أهمية العبارات المتعلقة بالجوانب الإدارية للرضا الوظيفي بصورة مجملية (9204) درجة، وبمتوسط حسابي مقداره (36.5) درجة لكل فرد، و(2.81) درجة لكل عبارة . كما يتضح أيضاً أن إجمالي درجات استجابات أفراد العينة على توفر نفس العبارات، (5292) درجة، وبمتوسط حسابي مقداره (21) درجة لكل فرد، و(1.61) درجة لكل عبارة .

وقياساً على الدرجة الحيادية للعبارات المتعلقة بالجوانب الإدارية والتي تساوى (26)، يتضح أن أفراد العينة تفيد بأهمية العبارات المتعلقة بالمحور قيد البحث، حيث زاد المتوسط الحسابي لأفراد العينة عن الدرجة الحيادية، أما بالنسبة لتوفر العبارات المتعلقة بالجوانب الإدارية فتفيد النتائج بضعف توفرها، حيث قل المتوسط الحسابي للعينة عن الدرجة الحيادية لعبارات المحور.

(خامساً - ب): النتائج الخاصة بالعبارات المتعلقة بالجوانب الإدارية للرضا الوظيفي حسب متغير الدرجة الوظيفية:

أوضحت نتائج الدراسة أن كلاً من المعيدين والمدرسين المساعدين أفادوا بأهمية العبارات المتعلقة بالجوانب الإدارية للرضا الوظيفي ، بينما أفاد كلٌّ منهما بضعف توفر موضوع تلك العبارات في مجملها من وجهة نظرهم، والجدول التالي يوضح ذلك .

جدول رقم (18)

يوضح إجمالي استجابات أفراد العينة على أهمية وتوفر العبارات المتعلقة بالجوانب الإدارية حسب متغير الدرجة الوظيفية

المتغير	درجة الأهمية						درجة التوفر					
	كبيرة		متوسطة		قليلة		كبيرة		متوسطة		قليلة	
	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#
معيد	4617	1539	300	600	111	111	231	693	801	1602	918	918
مدرس م	3672	1224	102	204	-	-	102	306	549	1098	675	675

يتضح من الجدول السابق أن إجمالي درجات استجابات المعيدين على أهمية العبارات المتعلقة بالجوانب الإدارية (5328) درجة، وبمتوسط حسابي مقداره (35.52) درجة لكل فرد ، (2.73) درجة لكل عبارة، وأن إجمالي درجات استجابات المدرسين المساعدين على أهمية العبارات المتعلقة بالجوانب الإدارية (3876) درجة، وبمتوسط حسابي مقداره (38) درجة لكل فرد ، (2.92) درجة لكل عبارة.

كما يتضح أن إجمالي درجات استجابات المعيدين على توفر العبارات المتعلقة بالجوانب الإدارية (3213) درجة، وبمتوسط حسابي مقداره (21.42) درجة لكل فرد، (1.65) درجة لكل عبارة، وأن إجمالي درجات استجابات المدرسين المساعدين على توفر عبارات نفس المحور (2079) درجة، وبمتوسط حسابي مقداره (20.38) درجة لكل فرد، (1.57) درجة لكل عبارة.

وقياساً على الدرجة الحيادية لعبارات المحور والتي تساوى (26) ، يتضح أن كلاً من المعيدين والمدرسين المساعدين أفادوا بأهمية العبارات المتعلقة بالجوانب الإدارية للرضا الوظيفي ، حيث زاد متوسط كل من الفئتين عن الدرجة الحيادية، كما اتضح أن كلاً منهما أفاد بضعف توفر العبارات المتعلقة بالمحور قيد البحث ، حيث قل متوسط درجات كل منهما عن الدرجة الحيادية.

وبحساب قيمة كا² لاستجابات أفراد العينة على أهمية العبارات المتعلقة بالجوانب الإدارية للرضا الوظيفي حسب متغير الدرجة الوظيفية (معيد / مدرس مساعد) وذلك للوقوف على مدى دلالة الفروق في استجابات كل منهما وجد أنها تساوى (130.29) وهى أكبر من قيمتها الجدولية، الأمر الذى يدل على وجود فروق دالة إحصائياً في

استجابات كل من الفئتين حول مدى أهمية عبارات المحور، وأنها لصالح فئة المدرسين المساعدين، حيث حصلت فئتهم على نسبة (92.3%) من إجمالي استجاباتهم في جانب الأهمية بدرجة كبيرة، في مقابل (78.9%) لفئة المعيدين، وبلغ معامل الاقتران (0.58) الأمر الذي يدل على توسط درجة اقتران استجابات أفراد العينة فيما يتعلق بأهمية العبارات المتعلقة بالجوانب الإدارية ومتغير الدرجة الوظيفية.

وبحساب قيمة χ^2 لاستجابات أفراد العينة على توفر العبارات المتعلقة بالجوانب الإدارية حسب نفس المتغير وجد أنها تساوى (15.77) وهى أكبر من قيمتها الجدولية، الأمر الذى يدل على وجود فروق دالة إحصائياً في استجابات كل من المعيدين والمدرسين المساعدين حول مدى توفر عبارات محور الجوانب الإدارية للرضا الوظيفي، وأن هذه الفروق لصالح فئة المعيدين، حيث حصلت فئتهم على (11.9) من إجمالي استجاباتهم في جانب التوفر بدرجة كبيرة في مقابل (7.7) لفئة المدرسين المساعدين، وبلغ معامل الاقتران (0.24) الأمر الذى يدل على ضعف درجة اقتران استجابات أفراد العينة فيما يتعلق بتوفر العبارات المتعلقة بالجوانب الإدارية ومتغير الدرجة الوظيفية.

(خامساً - ج): النتائج الخاصة بالعبارات المتعلقة بالجوانب الإدارية للرضا الوظيفي حسب متغير النوع:

أوضحت نتائج الدراسة أن كلاً من الذكور والإناث أفادوا بأهمية العبارات المتعلقة بالجوانب الإدارية في تحقيق الرضا الوظيفي لهم، بينما أفاد كلٌّ منهما بضعف توفر موضوع تلك العبارات في مجملها من وجهة نظرهم، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (19)

يوضح إجمالي استجابات أفراد العينة على أهمية وتوفر العبارات المتعلقة بالجوانب الإدارية حسب متغير النوع

المتغير	درجة الأهمية						درجة التوفر					
	كبيرة		متوسطة		قليلة		كبيرة		متوسطة		قليلة	
	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#
ذكور	1983	5949	294	588	63	63	186	558	993	1986	1161	1161
إناث	780	2340	108	216	48	48	147	441	357	714	432	432

يتضح من الجدول السابق أن إجمالي درجات استجابات الذكور من أفراد العينة على أهمية العبارات المتعلقة بالجوانب الإدارية (6600) درجة، وبمتوسط حسابي مقداره (36.7) درجة لكل فرد، (2.82) درجة لكل عبارة، وأن إجمالي درجات استجابات الإناث على أهمية عبارات نفس المحور (2604) درجة، وبمتوسط حسابي مقداره (36.17) درجة لكل فرد، و(2.78) درجة لكل عبارة.

كما يتضح أن إجمالي درجات استجابات الذكور على توفر العبارات المتعلقة بالجوانب الإدارية (3705) درجة، وبمتوسط حسابي مقداره (20.58) درجة لكل فرد، (1.58) درجة لكل عبارة، وأن إجمالي درجات استجابات الإناث على توفر عبارات المحور (1587) درجة، وبمتوسط حسابي مقداره (22) درجة لكل فرد، و(1.7) درجة لكل عبارة.

وقياساً على الدرجة الحيادية لعبارات المحور والتي تساوى (26) درجة، يتضح أن كلاً من الذكور والإناث من أفراد العينة أفادوا بأهمية العبارات المتعلقة بالجوانب الإدارية للرضا الوظيفي، حيث زاد متوسط كل من الفئتين عن الدرجة الحيادية، كما اتضح أن كلاً منهما أفاد بضعف توفر العبارات الواردة بالمحور، حيث قل متوسط درجات كل منهما عن الدرجة الحيادية سابق الإشارة إليها.

وبحساب قيمة كا² لاستجابات أفراد العينة على أهمية العبارات المتعلقة بالجوانب الإدارية حسب متغير النوع (ذكور / إناث) وذلك للوقوف على مدى دلالة الفروق في استجابات كل منهما وجد أنها تساوى (12.46) وهي أكبر من قيمتها الجدولية، الأمر الذى يدل على وجود فروق دالة إحصائياً في استجابات كل من الفئتين حول مدى أهمية العبارات المتعلقة بالجوانب الإدارية للرضا الوظيفي، وأن هذه الفروق لصالح فئة الذكور

حيث حصلت فنتهم على (84.7%) من إجمالي استجاباتهم في جانب الأهمية بدرجة كبيرة ، في مقابل (83.3%) لفئة الإناث ، وبلغ معامل الاقتران (0.22) الأمر الذى يدل على ضعف درجة اقتران استجابات أفراد العينة فيما يتعلق بأهمية العبارات المتعلقة بالجوانب الإدارية ومتغير النوع.

وبحساب قيمة كا² لاستجابات أفراد العينة على توفر العبارات المتعلقة بالجوانب الإدارية حسب نفس المتغير وجد أنها تساوى (44.24) وهى أكبر من قيمتها الجدولية، الأمر الذى يدل على وجود فروق دالة إحصائياً في استجابات كل من الذكور والإناث حول مدى توفر العبارات المتعلقة بالجوانب الإدارية للرضا الوظيفي ، وأن هذه الفروق لصالح فئة الإناث حيث حصلت فنتهن على (15.7%) من إجمالي استجاباتهن في جانب التوفر بدرجة كبيرة، في مقابل (7.9%) لفئة الذكور، وبلغ معامل الاقتران (39) الأمر الذى يدل على توسط درجة اقتران استجابات أفراد العينة فيما يتعلق بتوفر العبارات المتعلقة بالجوانب الإدارية ومتغير النوع.

(خامساً- د): النتائج الخاصة بالعبارات المتعلقة بالجوانب الإدارية للرضا الوظيفي حسب متغير التخصص:

أوضحت نتائج الدراسة أن كلاً من ذوى التخصص النظري والعملى من أفراد العينة أفادوا بأهمية العبارات المتعلقة بالجوانب الإدارية في تحقيق الرضا الوظيفي لهم، بينما أفاد كلٌ منهما بضعف توفر موضوع تلك العبارات في مجملها من وجهة نظرهم، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (20)

يوضح إجمالي استجابات أفراد العينة على أهمية وتوفر العبارات المتعلقة بالجوانب الإدارية حسب متغير التخصص

المتغير	درجة التوفر						درجة الأهمية					
	قليلة		متوسطة		كبيرة		قليلة		متوسطة		كبيرة	
	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#
نظري	972	972	1836	918	531	177	78	78	564	282	5121	1707
عملي	621	621	864	432	468	156	33	33	240	120	3168	1056

يتضح من الجدول السابق أن إجمالي درجات استجابات ذوى التخصص النظري من أفراد العينة على أهمية العبارات المتعلقة بالجوانب الإدارية (5763) درجة، وبمتوسط حسابي مقداره (36.24) درجة لكل فرد، و(2.79) درجة لكل عبارة، وأن إجمالي درجات استجابات ذوى التخصص العملي على أهمية عبارات نفس المحور (3441) درجة، وبمتوسط حسابي مقداره (37) درجة لكل فرد، و(2.85) لكل عبارة.

كما يتضح أن إجمالي درجات استجابات ذوى التخصص النظري على توفر العبارات المتعلقة بالجوانب الإدارية (3339) درجة، وبمتوسط حسابي مقداره (21) درجة لكل فرد ، و(1.61) درجة لكل عبارة، وأن إجمالي درجات استجابات ذوى التخصص العملي على توفر عبارات نفس المحور (1953) درجة، وبمتوسط حسابي مقداره (21) درجة لكل فرد، و(1.61) درجة لكل عبارة.

وقياساً على الدرجة الحيادية للعبارات المتعلقة بالجوانب الإدارية للرضا الوظيفي والتي تساوى (26) درجة، يتضح أن كلاً من ذوى التخصص النظري والعملي من أفراد العينة أفادوا بأهمية العبارات المتضمنة بالمحور، حيث زاد متوسط كل من الفئتين عن الدرجة الحيادية، كما اتضح أن كلاً منهما أفاد بضعف توفر العبارات الواردة بالمحور، حيث قل متوسط درجات كل منهما عن الدرجة الحيادية سابق الإشارة إليها.

وبحساب قيمة كا² لاستجابات أفراد العينة على أهمية العبارات المتعلقة بالجوانب الإدارية حسب متغير التخصص (نظري/عملي) وذلك للوقوف على مدى دلالة الفروق في استجابات كل منهما وجد أنها تساوى (13.09) وهى أكبر من قيمتها الجدولية، الأمر الذى يدل على وجود فروق دالة إحصائياً في استجابات كل من الفئتين حول مدى أهمية عبارات المحور، وأن هذه الفروق لصالح فئة ذوى التخصص العملي، حيث حصلت فئتهم

على نسبة (87.3%) من إجمالي استجاباتهم في جانب الأهمية بدرجة كبيرة، في مقابل (82.6%) لفئة ذوى التخصص النظرى، وبلغ معامل الاقتران (0.22) الأمر الذى يدل على ضعف درجة اقتران استجابات أفراد العينة فيما يتعلق بأهمية العبارات المتعلقة بالجوانب الإدارية ومتغير التخصص.

وبحساب قيمة χ^2 لاستجابات أفراد العينة على توفر العبارات المتعلقة بالجوانب الإدارية حسب نفس المتغير وجد أنها تساوى (31.04) وهى أكبر من قيمتها الجدولية، الأمر الذى يدل على وجود فروق دالة إحصائياً في استجابات كل من ذوى التخصص النظرى والعملى حول مدى توفر عبارات المحور، وأن هذه الفروق لصالح فئة ذوى التخصص العملى، حيث حصلت فئتهم على نسبة (12.9%) من إجمالي استجاباتهم في جانب التوفر بدرجة كبيرة في مقابل (8.6%) لفئة ذوى التخصص النظرى، وبلغ معامل الاقتران (0.33) الأمر الذى يدل على ضعف درجة اقتران استجابات أفراد العينة فيما يتعلق بتوفر العبارات المتعلقة بالجوانب الإدارية ومتغير التخصص.

تفسير أهم النتائج:

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج ، وفيما يلى عرض لأهم النتائج وتفسيرها :

1- أفاد أفراد العينة بأهمية العبارات الواردة بالاستبانة في تحقيق الرضا الوظيفي لهم، وكذا حسب المحاور الفرعية الأربعة، من وجهة نظر كل فئات العينة للمتغيرات الثلاثة: الدرجة الوظيفية، والنوع، والتخصص. الأمر الذى يشير إلى توفر اتجاه إيجابى من جانبهم نحو موضوع هذه العبارات ، ويمكن تفسير ذلك في ضوء العناية في اختيار العبارات التي تحقق الرضا الوظيفي للمعيدين والمدرسين المساعدين بالجامعات المصرية، كما يرجع إلى دقة آراء لجنة التحكيم على الاستبانة، وكذلك إلى المقابلات التي قام بها الباحث مع المعيد والمدرسين المساعدين والدراسة الاستطلاعية التي أجريت عليهم للتحقق من أهمية العبارات وتعبيرها عن الرضا الوظيفي لهم، وقد يرجع ذلك أيضاً إلى أن الباحث حديث عهد بعمل المعيد والمدرسين المساعدين، حيث عمل معيداً ومدرساً مساعداً بالجامعة الأمر الذى جعله

أكثر إحساساً ووعياً بأهم الجوانب التي تحقق الرضا الوظيفي لتلك الفئة. كما قد يرجع ذلك إلى كثرة الضغوط الحياتية الملقاة على عضو الهيئة المعاونة، الأمر الذي يؤدي به إلى تكوين اتجاه إيجابي نحو أى عوامل يمكن أن تحقق له رضا وظيفياً أو نفسياً في جانب ما من الجوانب المشار إليها ، كمحاولة للتخفيف من الضغوط في مجملها، كما قد يرجع ذلك إلى أن بعض العوامل ترتبط بجانب الخدمات المقدمة لعضو الهيئة المعاونة وأسرته ، والتي قد تحول قدرته المادية المحدودة خاصة في ظل الأعباء المالية الملقاة عليه من توفيرها لذا يرغب في توفيرها من قبل الجامعة والمسئولين بالمجتمع مما يكون لديهم اتجاهاً إيجابياً.

2- أفاد أفراد العينة بضعف توفر العبارات الواردة بالاستبانة مما يفيد ضعف الرضا الوظيفي لديهم ، كما أفادوا بضعف توفر العبارات حسب المحاور الفرعية الأربعة، وذلك من وجهة نظر كل فئات العينة الثلاث، ويمكن تفسير ذلك في ضوء ضعف الإمكانيات المادية المخصصة للبحث العلمي في مصر إذا ما قورنت بالإمكانات المرصودة بالدول المتقدمة ، الأمر الذي يؤثر على إنجاز المعيدين والمدرسين المساعدين لبحوثهم العلمية، كما يمكن تفسير ذلك في ضوء ضعف مرتباتهم ودخلهم المادى في مقابل ما هو مطلوب منهم من أدوار ، الأمر الذى أدى إلى عزوف أوائل بعض الكليات كالصيدلة عن الالتحاق بتلك المهنة، نظراً لقلّة الدخل إذا ما قورن بالعمل الحر لمثل تلك المهنة، وخاصة وأن بعض الكليات تمنع ممارسة المعيد والمدرس المساعد لأى أعمال استشارية أو مهنية خارج نطاق الجامعة (كالمعمل في صيدلية، أو فتح مكتب محاماة) ، كما يمكن تفسير ذلك في ظل الارتفاع العالمى في الأسعار خاصة في جانب بعض الخدمات المباشرة التي تتعلق بعضو الهيئة المعاونة كارتفاع أسعار الورق والأحبار مما يؤدي إلى ارتفاع أسعار النشر ، وكذا ارتفاع بعض أسعار الخدمات المعملية اللازمة لإجراء البحوث الأساسية .

3- أن أكثر العبارات الواردة بالاستبانة أهمية من وجهة نظر أفراد العينة في تحقيق الرضا الوظيفي لهم:

أ - احترام رئيس القسم وإدارة الكلية للمعيد أو المدرس المساعد ، ويمكن تفسير ذلك في ضوء أن الجامعة ينبغي أن تكون من أكثر المؤسسات الاجتماعية حرصاً على تطبيق الفضائل والقيم بين العاملين بها ، إضافة إلى أن رئيس القسم وإدارة الكلية غالباً ما يكونوا قد سلكوا نفس الطريق الوظيفي الذي يسلكه المعيد والمدرس المساعد ، وبالتالي يتكون لديهم جملة من التوقعات خاصة في جانب التعاملات الإنسانية كانوا يرغبون فيها ويحترمون من يتعامل معهم آنذاك حسب هذه التوقعات ، الأمر الذي يدفعهم إلى الوقوع تحت تأثير هذه التوقعات مع المعيد والمدرسين المساعدين .

كما يمكن تفسير ذلك في ضوء أخلاقيات مهنة التعليم بعامة والجامعي بخاصة، وكذا في ظل الثقافة الشرقية الإسلامية التي تدعو إلى الاحترام المتبادل بين المعلم والمتعلم وأن يكسب الأستاذة المعيد والمدرسين المساعدين الجانب الخلقى مع الجانب العلمي ، كما يمكن تفسير ذلك الاحترام الذي تبغيه الهيئة المعاونة من إدارة الكلية في ضوء ترك أعضاء هيئة التدريس لمناصبهم بعد المعاش وسيحل محلهم الهيئة المعاونة ومن ثم يجب أن يكون هناك احترام متبادل بين الفئتين .

ب- توفر مناخ تنظيمي يحقق الاحترام المتبادل بين أفراد القسم ، ويمكن تفسير إفادة أفراد العينة بأهمية ذلك في ضوء ما سبق إضافة إلى أن بقية أعضاء القسم من الزملاء والأساتذة لهم دور كبير في تكيف المعيد أو المدرس المساعد مع المهنة ورضاه عنها ، وأن المناخ الذي يوفر الاحترام بين أعضاء القسم قد يعوض ضعف الإمكانيات المادية التي تتعرض لها الجامعات المصرية، الأمر الذي جعل أفراد العينة يقرون بأهمية هذه العبارة بدرجة كبيرة.

ج - الاطلاع المستمر على الجديد في التخصص، ويمكن تفسير إفادة أفراد العينة بأهمية ذلك في ضوء التنمية المهنية التي يحرص عليها المعيد أو المدرس المساعد، والنظرة المستقبلية لنفسه كعضو هيئة تدريس قوى في تخصصه، ومن ثم يرى أهمية هذا الإطلاع المستمر حتى لا تتقادم معلوماته، ولا يعيش في اغتراب عن تخصصه بين زملائه، كما يمكن تفسير أهمية الإطلاع على الجديد من وجهة نظر أفراد العينة في ضوء أنهم يقومون بشرح بعض الموضوعات للطلاب، ويتميز طلاب

الجامعة بكثرة الأسئلة والثقافة، الأمر الذي جعل أفراد العينة ترى أهمية هذه العبارة، كما يمكن تفسير ذلك في ضوء حرص المعيد والمدرس المساعد على إنجاز بحثه بدرجة من الجودة والإتقان ، الأمر الذي يدفعه إلى الرغبة في الاطلاع الدائم على الجديد في مجال التخصص والذي يرتبط ارتباطاً وثيقاً بموضوع بحثه الذي سجل فيه

د- توفر شبكة المعلومات الدولية **Internet** ، ويمكن تفسير إفادة العينة بأهمية ذلك في ضوء أن للشبكة الدولية أهمية بصفة عامة لكل أفراد المجتمع، وبصفة خاصة للباحثين ومنهم المعيدين والمدرسين المساعدين الذين يحتاجون الشبكة الدولية للاطلاع على الجديد لإنجاز بحوثهم ، كما يمكن تفسير إفادة أفراد العينة بأهمية توفير الجامعة للشبكة الدولية نظراً لضعف العائد المادي لهم في مقابل كثرة المتطلبات البحثية والاجتماعية ، كما قد ترجع أهمية الشبكة الدولية إلى أنها تعتبر أهم مصادر الحصول على المعلومات والدراسات وخاصة الأجنبية والحديثة منها، خاصة في ظل ندرة توفير المهمات العلمية وبعثات الإشراف المشترك لهم مما يحول دون احتكاكهم ببيئات أجنبية بصورة مباشرة ، الأمر الذي يدفعهم إلى الوقوف على إمكانيات هذه البيئات وما توفر من مصادر علمية وبحثية من خلال شبكة المعلومات الدولية.

هـ- توفير الجامعة الرعاية للعاملين بها طوال حياتهم ، ويمكن تفسير الاتجاه الإيجابي نحو تقديم الرعاية المستمرة لعضو الهيئة المعاونة أثناء وبعد الخدمة في ضوء اتجاه المجتمع المصري إلى الأخذ بسياسة السوق والخصخصة مما أدى إلى ارتفاع تكلفة بعض الخدمات التي يحتاجها عضو الهيئة المعاونة وأسرته أثناء الخدمة (كالجانب الصحي والاجتماعي) مما يدفعه إلى استشعار أهمية تقديم هذه الرعاية من قبل الجامعة له ولأسرته، كما يمكن تفسير ذلك في ضوء المخاوف التي تنتاب الفرد من التحديات التي يحملها المستقبل له ولأسرته خاصة بعد خروجه من الخدمة وكثرة احتياجه لبعض الخدمات الصحية والاجتماعية وغيرها مما يدفعه إلى الإقرار بضرورة أن تقدم له هذه الخدمات في ظل حاجته الملحة لها وقدراته المادية المحدودة.

4- أن أكثر العبارات الواردة بالاستبانة توفرا من وجهة نظر أفراد العينة في تحقيق الرضا الوظيفي لهم:

أ- احترام رئيس القسم وإدارة الكلية للمعيد أو المدرس المساعد ، ويمكن تفسير ذلك في ضوء ما سبق ، إضافة إلى نظرة رئيس القسم وإدارة الكلية للمعيد والمدرس المساعد على أنه زميل في المستقبل بل قد يرتقى إلى نفس المنصب بعد فترة زمنية، كما يمكن تفسير ذلك أيضا في ضوء أن عميد الكلية أو وكيلها أو رئيس القسم غالبا ما يكونون قد قاموا بالتدريس للمعيد أو المدرس المساعد في الدراسة الجامعية الأولى أو الدراسات العليا بل قد يكونون مشرفين على العديد من المعيدين والمدرسين المساعدين الأمر الذى قد يؤدي إلى قوة العلاقة وتوفير الاحترام بين المعيدين والمدرسين المساعدين وإدارة الكلية.

ب- الأمان الوظيفي للمعيد أو المدرس المساعد ، ويمكن تفسير ذلك في ضوء أن القوانين واللوائح توفر للمعيد فرصة عمل ثابتة بالجامعة كمدرس مساعد مباشرة إذا ما أنجز رسالة الماجستير في المدة المحددة ، وكذلك المدرس المساعد يتم تعيينه في وظيفة مدرس بالجامعة مباشرة ، وعلى أسوأ الحالات عند إخفاق المعيد أو المدرس المساعد في الانتهاء من بحثه يتم تحويله إلى وظيفة إدارية بالجامعة وغالبا ما يتم تعيينه مرة أخرى إذا ما انتهى من بحثه وحصل على شهادة الماجستير أو الدكتوراه ، أى أنه في كل الأحوال له فرصة عمل ثابتة بالجامعة ولا يتم الاستغناء عنه كما هو معمول به في كثير من مؤسسات العمل الخاصة .

ج- توفر عدد مناسب من الهيئة المعاونة بالقسم العلمي ، ويمكن تفسير ذلك في ضوء قلة الإمكانيات والتجهيزات المتوفرة داخل القسم، ومن ثم يحرص المعيدون والمدرسون المساعدون على عدم تعيين أعداد أخرى منهم حتى لا يزاخموهم في تلك المكاتب والتجهيزات، كما قد ترجع إفادة أفراد العينة بتوفر عدد مناسب من المعيدين والمدرسين المساعدين إلى قلة الدرجات المتوفرة للمدرسين المساعدين والمدرسين وبالتالي تجد الأعداد الموجودة صعوبة في التعيين بالدرجات الأعلى عند الحصول على الماجستير أو الدكتوراه.

د - المكانة الاجتماعية المتميزة للهيئة المعاونة ، ويمكن تفسير ذلك في ضوء نظرة أفراد المجتمع للجامعة على أنها منارة للعلم والتقدم ، وسحب تلك النظرة على جميع العاملين بالجامعة وخاصة الباحثين من الهيئة المعاونة ، كما يمكن تفسير توفر النظرة الاجتماعية المميزة للمعيدين والمدرسين المساعدين في ضوء أن أفراد المجتمع يدركون أنه لا يتم التعيين في تلك الوظيفة إلا أوائل الكليات والمتفوقين دراسيا ، كما قد يرجع ذلك أيضا إلى النظرة المستقبلية للهيئة المعاونة على أنهم أعضاء هيئة تدريس المستقبل، ومن بينهم سيكون العلماء والمبتكرين وصانعي القرار .

كما يمكن تفسير ذلك في ضوء تراجع القطاع الثانى من قطاعات المجتمع وهو القطاع الخاص لمورره بجملة من المشكلات التي تركت أثراً سلبياً على العوائد الاقتصادية المرتبطة بذلك القطاع والتي أثرت بالسلب على العاملين به في حين ظل القطاع الأول وهو القطاع الحكومى بما فيه من مؤسسات تعليمية ثابتاً أو محرراً بعض التقدم وبالتالى عادت المكانة الاجتماعية للوظيفة الحكومية خاصة للعاملين بمؤسسات تحتل مكانة اجتماعية مهمة وعلى رأسها الجامعة .

هـ- توفر مناخ تنظيمى يحقق الاحترام المتبادل بين أفراد القسم ، ويمكن تفسير توفر ذلك للهيئة المعاونة في ضوء أنهم غالبا ما يقدمون الولاء لأساتذتهم بالقسم ومن ثم يكون الاحترام من الأستاذ لهم ، كما أن الجوانب المادية- المتعلقة بالمنكرات الدراسية وتصحيح كراسات الإجابة وغير ذلك . لا يكون لهم نصيب فيها بحكم اللوائح ، الأمر الذى يقلل الخلافات بينهم وبين الأساتذة.

5- أن أقل العبارات الواردة بالاستبانة توفرنا من وجهة نظر أفراد العينة في تحقيق الرضا الوظيفي لهم:

أ - تمويل الجامعة للبحوث أثناء إجرائها ، ويمكن تفسير ضعف توفر ذلك إلى الظروف الاقتصادية الضعيفة التي تمر بها مصر كبلد نام ، إضافة إلى عدم وضع البحث العلمي وتمويله في المكانة اللائقة به كما تفعل الدول المتقدمة، إضافة إلى ارتفاع تكاليف بعض البحوث وخاصة البحوث الطولية والتتبعية التي تحتاج إلى فترة زمنية

طويلة أو الأبحاث في الكليات العملية التي تحتاج إلى عينات وتجريب ، كما قد يرجع ذلك أيضاً إلى عدم وضع خطة لتمويل البحوث التي يحتاجها المجتمع المصري، كما قد يرجع ذلك إلى ضعف اقتناع القطاعات غير الحكومية بدورها في تمويل البحث العلمي من جانب وكذا عدم تبني الجامعة لفلسفة الانفتاح على المجتمع الخارجى خاصة المؤسسات الإنتاجية من خلال تبني قضاياها ومشكلاته بالبحث مقابل مساهمة هذه المؤسسات الإنتاجية في التمويل.

ب- انفتاح الجامعة على المؤسسات الأخرى بالمجتمع ، ويمكن تفسير ضعف توفر ذلك من وجهة نظر أفراد العينة إلى عدم وجود مراكز للربط بين الجامعة ومؤسسات المجتمع المختلفة، بحيث تحدد احتياجات المجتمع من البحوث العلمية التي يجب أن تجريها الجامعة، وتسوق وتمول تلك البحوث بالاستفادة منها وتنفيذها، كما قد يرجع ذلك إلى النظر إلى الجامعة كمؤسسة تعليمية أو بحثية وإغفال وظيفة خدمة المجتمع، ومن ثم لم نجد للمجتمع وجوداً داخل الجامعة كما لم نجد للجامعة تأثيراً كبيراً خارج نطاقها التعليمي، كما قد يرجع ذلك إلى أن أفراد العينة يطلعون على نظم الجامعات المتقدمة والتي يوجد شراكة بينها وبين مجتمعاتها، ومن ثم كانوا أكثر إحساساً بضعف هذه الشراكة بين الجامعات المصرية ومجتمعاتها.

ج- الاهتمام بأراء عضو الهيئة المعاونة ومقترحاته من قبل المسؤولين بالكلية والجامعة ، ويمكن تفسير ضعف توفر ذلك في ضوء عدم إشراك الهيئة المعاونة في مجلس القسم ، ومن ثم غالباً ما تؤخذ مقترحات أعضاء هيئة التدريس في مجلس القسم دون مراعاة لمقترحات الهيئة المعاونة، كما يمكن تفسير ذلك في ضوء نظرة المسؤولين للهيئة المعاونة وخاصة المعيدين منهم على أنهم أقل خبرة في العمل بالجامعة وأن المسؤولين أكثر منهم خبرة، كما قد يرجع ذلك أيضاً إلى اللوائح والقوانين التي لا تجعل للهيئة المعاونة قنوات ملزمة تأخذ بمقترحاتهم.

د- الابتعاد عن التعقيد الإدارى والبيروقراطي، ويمكن تفسير ضعف توفر ذلك في ضوء عدم وعى أفراد المجتمع بصفة عامة والإداريين بصفة خاصة بأهمية البحث العلمي وتقديم التسهيلات الإدارية للباحثين، إذ غالباً ما تواجه الهيئة المعاونة بكثير من التعقيدات الإدارية عند الحصول على المعلومات الخاصة ببحوثهم وكذلك عند

تطبيقها، كما قد يرجع ذلك أيضاً إلى عدم وجود قرارات ملزمة للإداريين للتعاون مع الهيئة المعاونة لإنجاز بحوثهم، كما قد يرجع ذلك إلى ضعف الشراكة بين الجامعة وغيرها من مؤسسات المجتمع، الأمر الذى يجعل الإداريين في مؤسسات المجتمع يتعاملون مع الهيئة المعاونة بشكل بيروقراطى، كما قد يرجع ذلك إلى المخاوف التي توجد لدى الجهاز الإدارى خاصة الجدد منهم من الأجهزة الرقابية والتي تحاسبهم على ممارساتهم في الوظيفة في ضوء ما لديهم من منشورات ولوائح وقوانين مما يدفع بهم إلى الالتزام الحرفى بنص القانون دون روحه، وبالتالي يشعر عضو الهيئة المعاونة بضعف توفر هذه المرونة التي تبعد الإداريين عن التعاون وفقاً لها .

هـ- توفر المعامل والقاعات المناسبة لعمل المعيد والمدرس المساعد ، ويمكن تفسير ضعف توفر ذلك في ضوء الوضع الاقتصادى الذى لا يسمح ببناء الكثير من القاعات والمعامل، كما قد يرجع إلى أن ميزانية الجامعات لا تتناسب وعدد الطلاب وخاصة في ظل زيادة الطلب الاجتماعى على التعليم العالى والدعوة إلى تعميمه، إضافة إلى الزيادة السكانية بالمجتمع المصرى التي لازمها زيادة عدد طلاب الجامعة، كما قد يرجع ذلك أيضاً إلى أن المعامل والقاعات تعمل بشكل تقليدى وتحتاج إلى تحديث ليستخدمها أكبر عدد من الطلاب، ومن ثم فالقاعات والمعامل إما قليلة أو غير مناسبة من حيث التحديث والتطوير .

6- أن ثمة فروقاً دالة إحصائياً بين المعيدين والمدرسين المساعدين حول أهمية العبارات الواردة بالاستبانة مجملة، وكذا الواردة بالمحاور الفرعية الأربعة وأن هذه الفروق لصالح فئة المدرسين المساعدين، ويمكن تفسير ذلك في ضوء زيادة عدد سنوات الخبرة في العمل بالجامعة؛ الأمر الذى جعل فئة المدرسين المساعدين أكثر إدراكاً ووعياً بالأمور المهمة في تحقيق الرضا الوظيفي ، كما يمكن تفسير ذلك في ضوء زيادة مستوى الطموح لدى المدرسين المساعدين وخاصة من اقترب منهم من إنهاء بحثه والحصول على درجة الدكتوراه والاقتراب من التعيين بوظيفة مدرس، مما جعلهم أكثر تأكيداً لأهمية العبارات الواردة بالاستبانة.

7- أن ثمة فروقاً دالة إحصائياً بين المعيدين والمدرسين المساعدين حول توفر العبارات الواردة بالاستبانة مجملة، وكذا الواردة بالمحاور الفرعية المرتبطة بالجوانب البحثية، والاجتماعية، والإدارية للرضا الوظيفي وأن هذه الفروق لصالح فئة المعيدين، ويمكن تفسير ذلك في ضوء تفسير النتيجة السابقة، إضافة إلى قلة المتطلبات الاجتماعية للمعدين حيث أن معظمهم غير متزوجين؛ الأمر الذي جعل ضعف توفر العبارات التي تحقق الرضا الوظيفي أقل تأثيراً عليهم، كما أن المعيدين غالباً ما ينظرون إلى أنفسهم على أنهم مازالوا أوائل طلاب الجامعة، أما المدرسين المساعدين فغالباً ما ينظرون إلى أنفسهم على أنهم مدرسو المستقبل ومن ثم كان لضعف توفر جوانب الرضا الوظيفي تأثيراً أكبر على المدرسين المساعدين، كما يمكن تفسير ذلك في ضوء أن المعيدين يمكنهم الاستفادة من خبرات زملائهم السابقين عليهم من المدرسين المساعدين والمدرسين وغيرهم والتي غالباً ما يكونوا قد انخرطوا في تلك الجوانب البحثية والاجتماعية والإدارية قبلهم ويحسنون التصرف فيما يرتبط بهذه الجوانب وبالتالي تزداد نسبة أولئك الذين يشكلون مصدراً مرجعياً للمعدين عن زملائهم المدرسين المساعدين .

8- أن ثمة فروقاً دالة إحصائياً بين الذكور والإناث من أفراد العينة حول أهمية العبارات الواردة بالاستبانة مجملة، وكذا الواردة بالمحاور الفرعية المرتبطة بالجوانب البحثية، والاقتصادية، والإدارية للرضا الوظيفي، وأن هذه الفروق لصالح فئة الذكور، ويمكن تفسير ذلك في ضوء أن الذكور من الهيئة المعاونة يكون لهم متطلبات اجتماعية ومالية أكثر من الإناث فغالباً ما تعتمد الأنثى في متطلباتها على والد أو زوج، ومن ثم كان إدراك الذكور أكثر لأهمية العبارات الواردة بالاستبانة والتي تحقق الرضا الوظيفي للهيئة المعاونة، كما أن الذكور يكون عليهم ضغوط مهنية أكثر؛ الأمر الذي يجعلهم أكثر إحساساً لتلك الأهمية.

9- أن ثمة فروقاً دالة إحصائياً بين الذكور والإناث من أفراد العينة حول توفر العبارات الواردة بالاستبانة مجملة، والمحاور الفرعية المرتبطة بالجوانب البحثية، والاجتماعية، والإدارية للرضا الوظيفي، وأن هذه الفروق لصالح الإناث، ويمكن تفسير ذلك في ضوء تفسير النتيجة السابقة إضافة إلى الاهتمام الذي يقدم للمرأة

في السنوات الأخيرة في كافة المجالات ومنها الجامعات، كما أن مستوى الطموح عند الذكور من الهيئة المعاونة أكبر من الإناث، الأمر الذي جعل الإناث أقل تأثراً بضعف تلك العبارات المرتبطة بالرضا الوظيفي ، كما يفسر ذلك في ضوء النظرة الاجتماعية المتميزة للمعيدة أو المدرسة المساعدة وكيف أنها تفوقت على أقرانها الذكور، ومن ثم فهي تحصل على بعض المميزات أكثر من الذكر.

10- أن ثمة فروقاً دالة إحصائياً بين ذوى التخصص النظرى، والتخصص العملي من أفراد العينة حول أهمية العبارات المرتبطة بالجوانب الاجتماعية، والإدارية وأن هذه الفروق لصالح فئة ذوى التخصص العملى، ويمكن تفسير ذلك في ضوء أن المعيدين والمدرسين المساعدين بالكلية العملية كالعلوم والصيدلة وغيرها يقومون بالتدريس في المعامل معظم أيام الأسبوع وإلى ساعات متأخرة من اليوم، الأمر الذى جعلهم منشغلين بالتدريس وإجراء بحوثهم معظم وقتهم، ومن ثم فهم يرون أهمية تسهيل النواحي الإدارية ، والاجتماعية، هذا بالإضافة إلى ارتباط مشاريعهم البحثية بنفقات مالية مرتفعة إذا ما قورنت بموضوعات زملائهم ذوى التخصص النظرى خاصة في جانب الأجهزة والعينات والخامات ، الأمر الذى يؤثر على النواحي الاجتماعية لديهم.

11- أن ثمة فروقاً دالة إحصائياً بين ذوى التخصص النظرى، والتخصص العملي من المعيدين والمدرسين المساعدين حول توفر العبارات الواردة بالاستبانة مجملته، وكذا العبارات المرتبطة بالجوانب البحثية ، والإدارية وأن هذه الفروق لصالح ذوى التخصص العملى، ويمكن تفسير ذلك في ضوء أن ذوى التخصص العملي من المعيدين والمدرسين المساعدين غالباً ما تكون إجراءات بحوثهم تعتمد على الباحث ومدى ما يبذله من مجهود في المعمل، أما ذوى التخصص النظرى فغالباً ما تكون دراساتهم داخل المكتبات المتفرقة، وكذا تكون عينتهم على الأفراد كالطلاب مثلاً، ومن ثم فإن ذوى التخصص العملي أقل تأثراً من ضعف توفر تلك العوامل المرتبطة بالجوانب البحثية والإدارية لتحقيق الرضا الوظيفي من ذوى التخصص النظرى.

12- أن هناك فروقاً دالة إحصائياً بين ذوى التخصص النظرى، والتخصص العملي من المعيدين والمدرسين المساعدين حول توفر العبارات المتعلقة بالجوانب الاقتصادية،

والاجتماعية وأن هذه الفروق لصالح فئة نوى التخصص النظرى، ويمكن تفسير ذلك في ضوء أن التكلفة الاقتصادية للبحوث النظرية قد تكون أقل من البحوث العملية، وأن كثرة الوقت لدى المعيدين والمدرسين المساعدين بالتخصصات النظرية نتيجة لقلّة تدريسهم في المعامل وغيرها يوفر لهم تحصيل بعض المكاسب الاجتماعية والاقتصادية.

13- عدم وجود فروق دالة إحصائياً حول توفر العبارات المتعلقة بالجوانب الاقتصادية بين كل من المعيدين والمدرسين المساعدين، وكذا بين الذكور والإناث من أفراد العينة، ويمكن تفسير ذلك في ضوء أن اللوائح المنظمة للمرتبات والحوافز واحدة ولا تفرق بين الذكر والأنثى، كما أن الفروق في المرتبات والحوافز بين المعيد والمدرس المساعد طفيفة إذا ما قورنت بمرتبات وحوافز المدرسين، كما يمكن تفسير ذلك في ضوء أن الفرص المتاحة لتحسين الدخل من خارج الجامعة متساوية لكل من الذكور والإناث، وكذا المعيدين والمدرسين المساعدين، كما أن دعم البحوث من أكاديمية البحث العملي وغيرها تكاد تكون واحدة.

التوصيات والمقترحات:

توصى الدراسة من خلال النتائج التي توصلت إليها بما يلي :

- 1- رصد المكافآت والحوافز للرسائل العلمية المتميزة التي يقوم بها الباحثون.
- 2- دعم مؤسسات المجتمع لبحوث الهيئة المعاونة.
- 3- إعادة النظر في رواتب وحوافز الهيئة المعاونة بحيث تتناسب مع ما هو مطلوب منهم من بحوث وتدريس من ناحية، ومساواتهم ببعض الفئات كالعاملين بالنيابة أو البترول من ناحية أخرى.
- 4- زيادة الدعم المقدم من الجامعة للهيئة المعاونة والخاص بكتابة وطبع الرسائل العلمية بما يتناسب والتكاليف الفعلية المعاصرة.
- 5- مشاركة الهيئة المعاونة في صنع القرارات التي ترتبط بهم.
- 6- وضع التعليمات التي تلزم الإداريين بالتعاون والمرونة مع الهيئة المعاونة.

- 7- التنسيق بين ما يقوم به عضو الهيئة المعاونة من عمل بالقسم والكلية وبين ظروفه البحثية.
- 8- مراعاة الفروق الفردية بين أفراد الهيئة المعاونة كالفروق بين الذكور والإناث ، والأقسام النظرية والعملية إلى غير ذلك.
- 9- تفعيل العلاقات الاجتماعية بين أعضاء الهيئة المعاونة فيما بينهم وبين أعضاء هيئة التدريس لإيجاد مناخ تنظيمي جيد يساعد الجميع على الإنجاز.
- 10- توفير المعامل والقاعات المناسبة لعمل الهيئة المعاونة.
- 11- عقد دورات تدريبية للهيئة المعاونة في اللغة والكمبيوتر واستخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة في التدريس كالداتا شو وغيرها.
- 12- الدمج بين قيام عضو الهيئة المعاونة بإجراء بحث ودراسة بعض المقررات المطلوبة لتكوينه مهنيًا.
- 13- الاهتمام برغبة المعيد أو المدرس المساعد في اختيار المشرفين على رسالته.
- 14- فتح المكتبات الجامعية للمعدين والمدرسين المساعدين مجاناً.
- 15- السماح للمعيد أو المدرس المساعد بممارسة بعض الأنشطة في مجال تخصصه خارج نطاق الجامعة.
- 16- توعية الهيئة المعاونة بالقنوات التي يمكن أن تتلقى مشكلاتهم وتعمل على حلها.

هوامش الدراسة:

- 1- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي : المؤتمر القومي الأول لتطوير منظومة البحث العلمي، العلوم الاجتماعية ومنظومة البحث العلمي في مصر المستقبل، مايو 2005.
- 2- المجلس الأعلى للجامعات : بيانات إحصائية عن التعليم الجامعي في مصر، سبتمبر 2002.
- 3- انظر كلاً من :
- R. Solman & M. Feld (1989), "Occupational stress perceptions In Catholic Schools", Journal Of Educational Administration, 27,3,65-68.

- C. Travers, Sep, (1990), Survey of occupational stress among teachers in the United Kingdom, Paper Presented at the Second CIRT National Conference (The Management of Education, Teaching and Stress), New Man College. Birmingham U.K.
- J. Snilansky (1984), "Eternal and Internal correlate of teachers satisfaction and willingness to report stress " British Journal of Educational psychology", 54,84-92.
- 4- إبراهيم السيد العويلى، سعدية يوسف الشرقاوي : الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال بمحافظة الدقهلية دراسة ميدانية، مجلة كلية التربية بالمنصورة، المجلد الأول، العدد 51، يناير 2003.
- 5- حنان فؤاد محمد بحر: تطوير الإعداد التربوي للمدرسين المساعدين والمعيدين بالجامعات المصرية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس، 1997، ص 78.
- 6- حمدى حافظ العوادلى: الأبعاد التربوية لظاهرة تحويل بعض المعيدين والمدرسين المساعدين إلى وظائف إدارية بكليات جامعة الأزهر ، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الأزهر ، 1999.
- 7- قانون تنظيم الجامعات ولائحته التنفيذية وفقاً لآخر التعديلات، قانون رقم (49) لسنة 1972، واللائحة التنفيذية رقم (809) لسنة 1975، الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية، ط21، 2005، ص 52.
- 8- رئاسة الجمهورية، قرار رئيس الجمهورية رقم (250) لسنة 1975، اللائحة التنفيذية للقانون (103) لسنة 1961 بشأن إعادة تنظيم الأزهر والهيئات التي يشملها، مادة (89) ، الجريدة الرسمية ، العدد13، مارس 1975.
- 9- انظر كلاً من :
 - محمد صبرى حافظ : مشكلات طلاب الدراسات العليا بكليات التربية وأثرها على العجز في أعضاء هيئة التدريس ، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الأزهر، 1982.

- اتجاهات المعيدين والمدرسين المساعدين بالجامعة المصرية نحو عوامل الرضا الوظيفي ودرجة توفرها لديهم
-
- مصطفى الششتاوى المر ، محمد عبد السلام العجمي : تصورات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر للإشراف على الرسائل العلمية، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد 62، 1997، ص ص 1-94.
- حمدي حافظ العوانلى : مرجع سبق ذكره .
- 10- المجلس الأعلى للجامعات : مرجع سبق ذكره .
- 11- محمد المصيلحي سالم وآخرون :عوامل الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد 113، نوفمبر 2002، ص ص 105-192.
- 12- كامل على متولى عمران : دراسة لأثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي للعاملين، دراسة تطبيقية، المجلة المصرية للدراسات التجارية، كلية التجارة، جامعة المنصورة، المجلد 12، العدد الأول، 1988، ص ص 1-83.
- 13- نادية محمود شريف :دراسة مقارنة لنمط المناخ المؤسسي وعلاقته برضا المعلم عن مهنته في مدارس المقررات والمدارس التقليدية، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الكويت، المجلد 13، العدد 3، خريف 1985، ص ص 71-96.
- 14- انظر كلاً من :
- عائدة محمد مكرد : الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الثانوية وعلاقته بإدراكهم للسلوك القيادي لمديريهم في الجمهورية اليمنية (مدينة تعز) ، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة صنعاء، 1999.
- Linda, Burrows et al, Mar (1996), "Leadership substitutes: Their effects teacher organizational commitment and job Satisfaction". Journal of Instruction – Psychology, 23, (1), P. 3-8.
- 15- انظر كلاً من :
- حسن عبد المالك محمود : المناخ التنظيمي في مدارس التعليم العام ومعاهد التعليم الأزهرى وعلاقته بالرضا الوظيفي للمدرسين ، مؤسسة الثقافة الجامعية، الإسكندرية، 1987، ص ص 1-95.

- عبد الرحمن حسن الإبراهيم ، محمد جمال الدين عبد الحميد : محددات المناخ المدرسي الجيد بالمدرسة القطرية ، وعلاقتها بكل من الرضا الوظيفي للمعلمين وإنتاجية المدرسة ، حولية كلية التربية، جامعة قطر، العدد 12، السنة العاشرة، 1995، ص 59-98.
- 16- ربيع عبد الحسيب أحمد : بعض العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، دراسة ميدانية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الأزهر، 2004 ، ص ص 143-144.
- 17- انظر كلاً من :
- مصمودى زين الدين : العوامل المفسرة لتأخر إنجاز بحوث ما بعد التدرج الأولى والثانية – ماجستير ودكتوراه – كما يعبر عنها الطلبة، رسالة الخليج العربي ، عدد76، 2000.
- حمدى حافظ العوادلى : مرجع سبق ذكره .
- 18- انظر كلاً من :
- جمال مصطفى محمد : دراسة تقييمية لدور المشرف على الرسائل العلمية بكليات التربية بمصر في ضوء الكفايات اللازمة له، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية، جامعة الأزهر، 2004 .
- محمد صبرى حافظ تطوير الدراسات العليا بجامعة الأزهر في ضوء مسئولياتها تجاه المجتمع، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد 61، أبريل 1997، ص ص 245-268.
- 19- Delini, M. Fernando (2004), The relationship of supervisory styles to satisfaction with supervision and self-efficacy of Master's level counseling students, *Dissertation Abstracts International*, Vol. 64, P. 4369.
- 20- جمال مصطفى محمد : مرجع سبق ذكره .
- 21- Maureen T. B. Drysdale (2002) Quality and nature of the supervisory relationship in graduate education : Student and supervisor perceptions, Ph.D.,

University of Calgary (Canada), *Dissertation Abstracts International*, Vol. 62, No. 12, P. 4084.

- 22- جمال مصطفى محمد : مرجع سبق ذكره.
- 23- John Hockey (1996), A contractual solution to problems in the supervision of Ph.D. degrees in the UK., *Studies in Higher Education*, Vol. 21, No 3 , PP. 359 – 372.
- 24- السعيد على السيد جاد ، فرغل عبد الحميد أحمد : العلاقات التبادلية بين أعضاء هيئة التدريس وطلاب الدراسات العليا بكلية التربية - جامعة الأزهر (دراسة حالة)، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد 62، يونيه 1997، ص ص 149-246.
- 25- قانون تنظيم الجامعات ولائحته التنفيذية وفقاً لآخر التعديلات، مرجع سبق ذكره، ص 124.
- 26- رجاء محمود محمد عثمان: فعالية برنامج تربوي مقترح لتدريب المدرسين المساعدين والمعيدين بكليات جامعة الأزهر وأثره على تنمية بعض مهارات التدريس واتجاهاتهم نحو مهنة التدريس، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية الدراسات الإنسانية (قسم التربية) ، جامعة الأزهر، 2003 .
- 27- Merodie A. Hancock: Urban University adjunct faculty perception of professional development needs, (Doctoral Dissertation), Old Dominion University L, *Dissertation Abstracts International*, Vol.5, No.4, October 1998, PP. 1041-1642.
- 28- حنان فؤاد محمد بحر : مرجع سبق ذكره ، ص 27.
- 29- انظر كلاً من :
- حسن عبد المالك محمود : تدريب المعيدين والمدرسين المساعدين بالجامعات أثناء الخدمة في جمهورية مصر العربية، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية، جامعة طنطا، 1978.
- حنان فؤاد محمد بحر : مرجع سبق ذكره .
- 30- رجاء محمود محمد عثمان : مرجع سبق ذكره ، ص 205.
- 31- Tuntufye- S, Mwamaenda, Feb. (1998), “Teaching experience, and job satisfaction among secondary

- school teachers in South Africa”, Psychological-Reports. Vol.82 (1), PP. 139-142
- 32- Linda – Evans, Now 1997, “Understanding teacher morale and job satisfaction teaching – and – teacher – Education, Vol.13 (8), PP.831-845.
- 33- دلال عبد الواحد الهدهود : العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لدى نظار وناظرات مدارس التعليم العام في دولة الكويت، مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة، العدد 26، سبتمبر 1994، ص ص 383-415.
- 34- محمد فتحى عبد الفتاح حسين : المناخ التنظيمي في المدارس الخاصة والحكومية وعلاقته بالرضا الوظيفي للمعلم، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة الأزهر ، 2001، ص ص 81-82.
- 35- كامل على متولى عمران : مرجع سبق ذكره .
- 36- محمد المصيلحي سالم وآخرون : مرجع سبق ذكره .
- 37- عبد الحميد مساعدة : الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في جامعة اليرموك، مجلة مركز البحوث التربوية، جامعة قطر ، العدد 16، السنة الثامنة، يوليو 1999، ص ص 133-156.
- 38- حسن عبد اللطيف : الرضا عن الحياة الجامعية لدى طلاب جامعة الكويت، المجلة التربوية، جامعة الكويت، المجلد 11، العدد 43، ص ص 301-349.
- 39- حصة محمد صادق وآخرون : الرضا عن العمل وعلاقته بالرضا عن الاتصال لدى مديري ومديرات مدارس التعليم العام بدولة قطر، مجلة العلوم التربوية، كلية التربية ، جامعة قطر، العدد 3، يناير 2003، ص ص 19-60.
- 40- عادل السيد الجندي: الرضا الوظيفي للمعلم ومدى إسهام الإدارة التعليمية في تحقيقه، دراسة تحليلية ميدانية، مجلة كلية التربية ، جامعة الأزهر ، العدد 67، نوفمبر 1997، ص ص 1-70.
- 41- حسن عبد المالك محمود، نشأت فضل محمود : تفويض السلطة في مدارس التعليم العام وعلاقته بالرضا الوظيفي للعاملين دراسة ميدانية، مجلة

- كلية التربية ، جامعة الأزهر ، العدد 82 ، يوليو 1999 ،
ص ص 79-142.
- 42- حسن عبد المالك محمود : المناخ التنظيمي في مدارس التعليم العام ومعاهد
التعليم الأزهرى وعلاقته بالرضا الوظيفي للمدرسين ، مرجع سبق ذكره ،
ص 3.
- 43- انظر كلاً من :
- محمد محمد يونس : الرضا الوظيفي والإنتاجية العلمية ، دراسة حالة ، مجلة التربية
المعاصرة ، العدد 50 ، السنة 15 ، ديسمبر 1998 ، ص ص 171-221 .
- طريف شوقى محمد فرج : السلوك القيادى وفعالية الإدارة ، القاهرة ، مكتبة غريب ،
1993 ، ص 221 .
- 44- أحمد محمد العبد ، محمد محمود الشيخ : علاقة الرضا الوظيفي والتكيف الدراسى
بدافعية الإنجاز لدى المعلمات الطالبات في الانتساب الموجه بجامعة
الإمارات العربية المتحدة ، المجلة التربوية ، كلية التربية ، جامعة الكويت ،
المجلد 12 ، العدد 46 ، 1998 ، ص ص 197-
231 .
- 45- دلال عبد الواحد الهدود : مرجع سبق ذكره .
- 46- مشيرة محمد شعراوى محمود : اتجاهات الإحصائيات الاجتماعيات نحو مهنة الخدمة
الاجتماعية وعلاقتها بالأداء الوظيفي ، مجلة كلية التربية ، جامعة
الأزهر ، العدد 114 ، ديسمبر 2002 ، ص ص 95-132 .

ملحق رقم (1)

استبانة الرضا الوظيفي للمعيدين والمدرسين المساعدين

بالجامعات المصرية

الأخوة والأخوات المعيدون والمدرسون المساعدون

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،، وبعد

تهدف الاستبانة التي بين أيديكم إلى التعرف على اتجاهات المعيدين والمدرسين المساعدين بالجامعات المصرية نحو عوامل الرضا الوظيفي المتعلقة بهم ودرجة توفرها لديهم ، والمرجو من سيادتكم التكرم بالإجابة على بنودها، وتجدر الإشارة إلى أن استجاباتكم ستكون موضع تقدير وسرية من قبل الباحث ، إضافة إلى أنها يمكن أن تسفر عن إيجابيات في جانب الرضا الوظيفي للمعيدين والمدرسين المساعدين، وذلك من خلال ما ستسفر عنه الدراسة من نتائج يمكن أن توضع في الاعتبار لتوفير ذلك الرضا لدى المعيدين والمدرسين المساعدين، والباحث يشكر لكم تعاونكم الصادق معه .

وتفضلوا بقبول وافر التحية والاحترام،،،

الباحث

المرجو التكرم باستيفاء البيانات التالية قبل البدء في الإجابة على الاستبانة :

- الدرجة الوظيفية : معيد () مدرس مساعد ()
- النوع : ذكر () أنثى ()
- طبيعة التخصص : نظري () عملي ()

فيما يلي تجردون مجموعة من العبارات المتعلقة بالرضا الوظيفي للمعيد أو المدرس المساعد بالجامعة، وقد تم وضع نمطين من الاستجابة بعد كل عبارة : يتعلق أحدهما بدرجة أهمية العبارة في تحقيق الرضا الوظيفي للمعيد أو المدرس المساعد بالجامعة، بينما يتعلق الآخر بدرجة توفر ما تدل أو تشير إليه العبارة في واقع بيئة العمل الجامعي . والمرجو وضع علامة (✓)أسفل كل من اختياري درجة (الأهمية)، درجة (التوفر) .

م	العبارة	درجة الأهمية			درجة التوفر		
		كبيرة	متوسطة	قليلة	كبيرة	متوسطة	قليلة
	أولاً : العبارات المتعلقة بالجوانب البحثية للرضا الوظيفي :						
1	توفير مصادر المعلومات اللازمة لقيامى ببحثى.						
2	تمويل الجامعة للبحوث أثناء إجرائها .						
3	تيسير فرص تداول الرسائل بين الجامعات.						
4	موضوعية تقويم أعمال المعيد أو المدرس المساعد.						
5	الاحتكاك بالخبرات الأجنبية من خلال البعثات .						
6	توفير برامج تدريبية للتنمية المهنية .						
7	الاطلاع المستمر على الجديد في التخصص.						
8	المرونة في الحصول على تفرغ لاستكمال البحث.						
9	تعاون المجتمع المدنى مع الهيئة المعاونة بالجامعة لإجراء البحوث العلمية.						
10	توفر شبكة المعلومات الدولية (الإنترنت).						
11	التواصل العلمي من خلال المؤتمرات والندوات.						
	ثانياً : العبارات المتعلقة بالجوانب الاقتصادية للرضا الوظيفي:						
12	سهولة الحصول على التجهيزات والإمكانات المادية بالجامعة.						
13	مناسبة الراتب الشهرى وطبيعة العمل بالجامعة.						

م	العبارة	درجة الأهمية			درجة التوفر		
		كبيرة	متوسطة	قليلة	كبيرة	متوسطة	قليلة
14	توفير المكافآت والحوافز التي تساعد على إنجاز البحث.						
15	الأمان الوظيفي للمعيد أو المدرس المساعد.						
16	توفر المعامل والقاعات المناسبة لعمل المعيد والمدرس المساعد.						
17	السماح بالانخراط في أعمال استشارية أو خاصة خارج نطاق الجامعة.						
18	الموضوعية في توزيع العوائد المادية على الهيئة المعاونة.						
	ثالثاً: العبارات المتعلقة بالجوانب الاجتماعية للرضا الوظيفي:						
19	المكانة الاجتماعية المتميزة للهيئة المعاونة.						
20	توفر الخدمات الصحية لعضو الهيئة المعاونة وأسرته.						
21	توفير الجامعة لنادى ترفيهية لعضو الهيئة المعاونة						
22	توفر مناخ تنظيمي يحقق الاحترام المتبادل بين أفراد القسم.						
23	التخفيف من حدة الصراعات التي قد توجد بالقسم والكلية.						
24	توفير الجامعة الرعاية للعاملين بها طوال حياتهم.						
25	انفتاح الجامعة على المؤسسات الأخرى بالمجتمع.						
	رابعاً: العبارات المتعلقة بالجوانب الإدارية للرضا الوظيفي :						
26	دعم المسؤولين بالجامعة للهيئة المعاونة.						
27	توفر عدد مناسب من الهيئة المعاونة بالقسم العلمى.						

اتجاهات المعيدين والمدرسين المساعدين بالجامعة المصرية نحو عوامل الرضا الوظيفي ودرجة توفرها لديهم

م	العبارة	درجة الأهمية			درجة التوفر		
		كبيرة	متوسطة	قليلة	كبيرة	متوسطة	قليلة
28	إتاحة الفرصة في التعبير عن الرأى في الجانب الأكاديمي .						
29	الاهتمام بآراء عضو الهيئة المعاونة ومقترحاته من قبل المسؤولين بالكلية والجامعة .						
30	المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل .						
31	احترام رئيس القسم وإدارة الكلية للهيئة المعاونة.						
32	الابتعاد عن التعقيد الإداري والبيروقراطي .						
33	تحقيق درجة اتصال فعالة بين الأجهزة الإدارية والأكاديمية بالكلية والجامعة .						
34	اطلاع المعيد والمدرس المساعد على التعليمات المرتبطة بالمتطلبات الوظيفية بصورة مستمرة .						
35	تفهم أدوار واختصاصات مجالس الأقسام والكلية والجامعة.						
36	متابعة ما يتم اتخاذه من قرارات بمجالس الأقسام والكلية والجامعة.						
37	اهتمام المسؤولين بالجامعة بقضايا الهيئة المعاونة ورفعها للمسؤولين بالمجتمع .						
38	الموضوعية في توزيع المهام الوظيفية على الهيئة المعاونة بالقسم والكلية.						