



كلية التربية

المجلة التربوية



جامعة سوهاج

**جودة الحياة الوظيفية وتعزيز الاستقامة التنظيمية لدى
معاوني أعضاء هيئة التدريس : دراسة حالة بكلية التربية
جامعة عين شمس**

إعداد

د/ صهيب شحنة محمد محمد طلبة

مدرس بقسم التربية المقارنة والإدارة التعليمية

كلية التربية جامعة عين شمس

تاريخ استلام البحث : ١٧ أغسطس ٢٠٢٤ م - تاريخ قبول النشر: ٢٤ أغسطس ٢٠٢٤ م

مستخلص البحث:

تناول البحث الحالي الهيئة المعاونة لأعضاء هيئة التدريس باعتبارهم النواة الأساسية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، وعرض البحث إطاراً نظرياً تناول جودة الحياة الوظيفية والاستقامة التنظيمية في الجامعات المعاصرة، ثم تناول البحث واقع جودة الحياة الوظيفية والاستقامة التنظيمية لدى معاوي أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية نظرياً وميدانياً، واعتمد البحث على المنهج الوصفي وأسلوب دراسة الحالة، كما استخدم الاستبيان كأداة بحثية تم تطبيقها على عينة مكونة من (١٢٧) عضو هيئة معاونة (٧٨ معيد + ٤٩ مدرس مساعد)، وتوصل البحث لمجموعة من النتائج من أبرزها: تحقق أبعاد جودة الحياة الوظيفية (بيئة العمل - الأجور والمكافآت - التنمية المهنية والترقي الوظيفي - الدستورية في تنظيم العمل) بدرجة متوسطة، وتحقق أبعاد الاستقامة التنظيمية (التفاضل التنظيمي - الثقة التنظيمية - النزاهة التنظيمية) بدرجة متوسطة، وأخيراً طرح البحث مجموعة من الإجراءات المقترحة التي من شأنها تعزيز جودة الحياة الوظيفية والاستقامة التنظيمية لدى معاوي أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة عين شمس.

الكلمات المفتاحية:

جودة الحياة الوظيفية - الاستقامة التنظيمية - النزاهة التنظيمية - التفاؤل التنظيمي - الثقة

التنظيمية

***Quality of Work Life and Enhancing Organizational
Virtuousness among Faculty Assistants: A Case Study at the
Faculty of Education, Ain Shams University***

Prepared by

Dr. Sohaib Shehata Mohamed Mohamed Talaba
Lecturer, in Department of Comparative Education and Educational
Administration
Faculty of Education, Ain Shams University

Abstract:

The current research dealt with the auxiliary body of faculty members as the basic nucleus of faculty members at universities. The research presented a theoretical framework that addressed the quality of work life and organizational Virtuousness in contemporary universities. Then, the research dealt with the reality of the quality of work life and organizational Virtuousness among assistant faculty members at the Faculty of Education theoretically and in the field.

The research relied on the descriptive approach and the case study method. The questionnaire was also used as a research tool that was applied to a sample of (127) assistant faculty members (78 teaching assistants + 49 assistant lecturers). The research reached a set of results, the most prominent of which are: achieving the dimensions of quality of work life (work environment - wages and rewards - professional development and career advancement - constitutionality in organizing work) to an average degree and achieving the dimensions of organizational Virtuousness (organizational optimism - organizational trust - organizational integrity) to an average degree. Finally, the research presented a set of proposed procedures that would enhance the quality of work life and organizational Virtuousness among assistant faculty members at the Faculty of Education, Ain Shams University.

Keywords: *Quality of work life - Organizational Virtuousness - Organizational integrity - Organizational optimism - Organizational trust*

القسم الأول/ الإطار العام للبحث

مقدمة:

أصبح الاهتمام بالموارد البشري وتطوير مهاراته وقدراته أمراً حتمياً في ظل التحديات والتغيرات المتعاقبة التي تواجه المنظمات في الوقت الحالي، وعليه أولت المنظمات ومن بينها الجامعات الموارد البشري المتمثل في أعضاء المجتمع الجامعي اهتماماً كبيراً باعتبارهم رأس مالها الفكري، وأهم عوامل بناء قدرتها التنافسية.

ويعد الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية (*Quality of Working Life* (QWL) في مؤسسات التعليم العالي من أولويات المسؤولية بتلك المؤسسات لأهميتها في الارتقاء بمستوى الأداء المهني لدى أعضاء بيئة التدريس واسهاماتهم الأكاديمية، بالإضافة لدورها في تحسين مستوى الصحة النفسية لديهم ودافعيتهم للإنجاز وتحقيق معدلات مرتفعة من الأداء والإنتاجية العلمية مما يسهم في إضفاء الجودة على مخرجات نظام الجامعة وانجاز هدف مهم من أهدافها المنشودة.^(١)

وتعد جودة الحياة الوظيفية السائدة في المؤسسات الجامعية أحد مسببات الرضا الوظيفي لأعضائها، ومؤشراً للمناخ الخاص الذي تتميز به مؤسسة عن غيرها من المؤسسات التعليمية؛ لذا فإن تحسين جودة الحياة الوظيفية بأبعادها النفسية والاجتماعية تشكل مسؤولية اجتماعية وأخلاقية تتحملها المؤسسات، حيث اتفقت الاتجاهات البحثية علي أن كفاءة المؤسسة في الوفاء بهذه المتطلبات سوف ينعكس بنتائج إيجابية ملموسة علي جهود المؤسسة من حيث النمو والازدهار بها.^(٢)

وأصبحت جودة الحياة في العمل مطلباً للمنظمات لاجتذاب الموارد البشرية الموهوبة والفعالة والاحتفاظ بها وضمان قيام هذه الموارد البشرية بواجباتها بفعالية وإخلاص، وجودة الحياة العملية هي بناء متعدد الأبعاد يتضمن عوامل مترابطة مرتبطة بالالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي والمشاركة والتحفيز والإنتاجية والصحة والأمن الوظيفي والتطور الوظيفي والتوازن بين العمل والحياة الشخصية، وتعد جودة الحياة العملية أمراً حيوياً لتوسيع نطاق الإنتاجية التنظيمية الإنتاجية لأنها وحدة متشابكة ومتداخلة من خلال التفاعل مع العديد من جوانب العمل والحياة الشخصية، وجودة الحياة الوظيفية (هدف وعملية)؛ يتمثل الهدف في خلق وظائف وبيئات عمل أكثر فعالية وإشباعاً للأفراد على جميع مستويات المنظمة، والعملية هي تحقيق هذا الهدف من خلال المشاركة الفعالة.^(٣)

هذا وتسهم جودة الحياة الوظيفية بالجامعات في إيجاد بيئة عمل صحية تدفعهم للاستفادة من قدراتهم الكامنة، وتوفر فرصة للنمو والتطور، وتتيح لهم فرص الترقى والتقدم الوظيفي من خلال عمليات التعليم والتعلم والتدريب وتهئى المناخ التنظيمي الذي تسود فيه روح التعاون والعلاقات الاجتماعية

والإيجابية بين العاملين بالإضافة إلى توفير بيئة عمل جيدة تضمن عدالة نظام الأجور والمكافآت والحوافز المادية والمعنوية، وتجعلهم أكثر رضا عن عملهم وتحقق التوازن بين حياتهم الشخصية والمهنية، وبالتالي رفع الروح المعنوية لهم وزيادة ولائهم وانتمائهم للجامعة، وزيادة رغبتهم في العمل، ويكون لكل ذلك تأثيراً إيجابياً على الجامعة يمكنها من استثمار أفضل الموارد البشرية بما مما يؤدي إلى زيادة كفاءتها وفعاليتها التنظيمية، ويحقق تميزها. (٤)

وتساعد جودة الحياة الوظيفية للأكاديميين الجامعيين مؤسسات التعليم العالي في تحقيق رؤيتها ورسالتها، وأن تصبح مراكز للتميز، وعلاوة على ذلك، فإن أشد العواقب الوخيمة لانخفاض جودة الحياة الوظيفية هي انخفاض الالتزام، وارتفاع معدل الدوران، وانخفاض جودة التدريس، وهو أمر مهم بشكل خاص في مؤسسات التعليم العالي. (٥)

وتعرف جودة الحياة الوظيفية QWL بأنها: " فلسفة إدارية تهدف لتحسين نوعية الحياة الوظيفية لعاملها، من خلال البحث عن أفضل الطرق التي من شأنها تكييف بيئة العمل مادياً ومعنوياً، وجعلها أكثر فائدة وملاءمة؛ بغية زيادة الرضا الوظيفي للعاملين، وتحسين الإنتاجية وزيادة الكفاءة التنظيمية"، (٦) " ويتم تعريف في قطاع التعليم على أنها الرابطة بين المعلمين وبيئة العمل في الجامعات". (٧)

ويتبنى سكلاني Saklani ثلاثة عشر بُعداً لجودة العمل، هي: التعويض المناسب والعدل - إدارة المكافآت والعقوبات - الأمن الوظيفي - العلاقات الإنسانية والجانب الاجتماعي للحياة - عبء العمل وضغوط العمل - الإنصاف والعدالة والتعامل مع المنظمات - فرصة استخدام وتطوير القدرات البشرية - التوازن في الحياة - فرصة للنمو الوظيفي - بيئة العمل المادية - والمشاركة في صنع القرار - المزاي الإضافية وتدبير الرعاية الاجتماعية، وأخيراً صورة التنظيم في المجتمع. (٨)

ويعد قياس جودة الحياة الوظيفية أمراً مهماً؛ لأنه يهتم باحتياجات أعضاء المنظمة، حيث تعمل جودة الحياة الوظيفية على زيادة العلاقات الشخصية بين المستفيدين والمنظمة، من خلال تقاسم أفكارها وقواعدها وأنظمتها مع أعضائها، كما تعمل على تحسين العمل، وتقليل تغيب العاملين، وتعظيم أدائهم. (٩)

هذا وتعدد أبعاد جودة الحياة الوظيفية وتنوع من دراسة لأخرى، فالبعض يرى أن أبعاد جودة الحياة الوظيفية تتضمن التعويض الكافي والعدل، والسلامة والصحة في ظروف العمل، وفرص تنمية القدرات، والفرص الوظيفية والأمن الوظيفي، والدستورية في تنظيم العمل، ونمط الحياة الاجتماعي والشخصي، والأهمية الاجتماعية للحياة في مكان العمل، (١٠) وهناك من يرى أن أبعاد جودة الحياة الوظيفية تتضمن: الأجور والمكافآت، والتقدم والترقي الوظيفي، والمشاركة في القرارات، والتوازن بين الحياة والعمل، وأخيراً الأمان الوظيفي والسلامة المهنية. (١١)

ويعد أعضاء هيئة التدريس أساس الجامعة في تحقيق أهدافها، وتعمل الجامعة على أن توليهم عناية خاصة؛ من خلال توفير بيئة عمل مناسبة لتحقيق الروح المعنوية العالية لهم، ومساعدتهم في التغلب على المشاكل التي تواجههم، بالإضافة إلى ذلك يجب أن توفر فرصاً لتطوير العلاقات الإيجابية التي تقوم على الاحترام والثقة والحوار بين الأساتذة أنفسهم من جهة والأساتذة وطلابهم من جهة أخرى، ويتوقف نجاح أعضاء هيئة التدريس على عدة عوامل، منها ما يتعلق بطبيعة مهنتهم، ومنها ما يتعلق بجودة بيئة العمل وظروفها، وبعضها الآخر مرتبط بشخصيتهم وكفاءتهم المهنية. (١٢)

هذا وقد اهتمت الجامعات في البرازيل، بإجراء العديد من الدراسات حول جودة الحياة الوظيفية لأعضاء المجتمعات الجامعية، ومن أبرز هذه الدراسات ما قامت به جامعة ساو باولو *University of São Paulo* من دراسات تتضمن أمثلة على تطوير أداة عامة لتقييم جودة الحياة في المؤشرات النفسية والاجتماعية الحيوية والتحقق من صحتها مع مجتمع جامعة ساو باولو. (١٣)

بمراجعة ما سبق يتبين أن تحقيق جودة الحياة الوظيفية يساعد أعضاء المجتمع الجامعي على تحقيق معدلات عالية من الالتزام التنظيمي، والمشاركة في صناعة القرارات، وتعزيز مستويات عالية من الإنتاجية والتطور الوظيفي، وتطوير القدرات والأداءات، وتحسين العلاقات الاجتماعية بينهم، وتحسين بيئة العمل، فضلاً عن رفع الروح المعنوية وزيادة الولاء والانتماء للجامعة، وينعكس كل ذلك على تحقيق نتائج إيجابية ملموسة في جهود الجامعة نحو تعزيز الاستقامة التنظيمية لأعضائها.

و"تعمل الاستقامة التنظيمية *Organizational Virtuousness* على زيادة أداء أعضاء المنظمة، فضلاً عن تحسين بيئة العمل"، (١٤) وتعكس الاستقامة التنظيمية السلوكيات الإيجابية والفضائل تجاه العمل مثل: التفاؤل، والثقة، والتعاطف، والنزاهة والتسامح، والتي يمكن تعزيزها وتميئتها من خلال السياسات والممارسات والعمليات التنظيمية، بما يحقق نتائج إيجابية على المستويين الفردي والتنظيمي"، (١٥) كما توفر الاستقامة التنظيمية تغطية واسعة لممارسات العمل الإيجابية وتعزيز السلوكيات والعمليات والأنشطة والمواقف والتفاعلات الإيجابية والفاضلة، بحيث يحترم أفراد المنظمة بعضهم البعض ويقدرون ويثقون في بعض، ويتعاملون بنزاهة، ويظهرون اللطف والتعاطف والاهتمام، ويتشاركون الحماس ويلهمون ويدعمون بعضهم. (١٦)

ويشير مفهوم الاستقامة التنظيمية أكثر إلى سلوك الأفراد في البيئة الداخلية وكيفية انتشاره في السياقات التنظيمية حيث تمارس وتنتشر العادات والرغبات والتصرفات الإيجابية على المستويين الفردي والجماعي، ويرتبط أيضاً بتميز أفضل بين خصائص الموارد البشرية والقيمة الأخلاقية والفضائل التنظيمية والأنشطة الفردية، أو الأنشطة الجماعية، أو الخصائص الثقافية، أو العمليات التي تعزز السلوك الصادق وتحافظ عليه داخل المنظمة. (١٧)

وتتمثل أبرز أبعاد الاستقامة التنظيمية في خمسة أبعاد هي: التفاؤل التنظيمي: ويشير إلى الاعتقاد لدى أعضاء التنظيم بأنهم سينجحون الآن وفي المستقبل، ويدور التسامح التنظيمي حول مسامحة أخطاء الموظفين بسرعة ومعاملتها كفرص للتعلم، وتدور الثقة التنظيمية حول الثقة ببعضنا البعض في المنظمة، ويدور التعاطف التنظيمي حول الرعاية بعضهم البعض، وتعلق النزاهة التنظيمية بالصدق بين أعضاء المنظمة. (١٨)

كما سبق يمكن القول أن الاستقامة التنظيمية تعمل على تعزيز سلوكيات العمل الإيجابية في المواقف والسياقات التنظيمية المختلفة، وكذلك توفير بيئة عمل تتسم بنزاهة، والتفاؤل والثقة، والتعاطف، والتسامح بين أعضاء المجتمع الجامعي، وكل ذلك ينعكس إيجاباً على تحقيق نتائج إيجابية على المستويين الفردي والتنظيمي.

مشكلة البحث:

قامت الجامعات المصرية بجهود حثيثة في إطار الاهتمام بتحقيق جودة الحياة الوظيفية وتعزيز الاستقامة التنظيمية لمنسوبيها، ومن بينها جامعة عين شمس والتي حددت مجموعة من السياسات الجامعية الحاكمة لمنسوبي الجامعة كافة، ويمكن من خلال بعض هذه السياسات تمييز بعض الجهود التي تبذلها الجامعة وكلياتها ومن بينها كلية التربية في إطار تعزيز جودة الحياة الوظيفية لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس، من أبرزها: سياسة إدارة الموارد البشرية، وسياسة العدالة وعدم التمييز، وسياسة العدالة وعدم التمييز، وسياسة الجودة، وسياسة دعم وتحفيز البحث العلمي. (١٩)

كما تضمنت الخطة الاستراتيجية لكلية التربية جامعة عين شمس مجموعة من الغايات والأهداف الاستراتيجية التي تعبر عن اهتمامها بتعزيز جودة الحياة الوظيفية والاستقامة التنظيمية لأعضائها، ومن أبرز هذه الغايات ما يلي: الغاية الأولى: تعزيز نظم التعليم والتعلم طبقاً للتوجهات المستقبلية، والغاية السادسة: التميز في البحث العلمي. (٢٠)

وعلى الرغم من الجهود المبذولة من قبل الجامعات المصرية لتحسين وتطوير مستوى جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم مما يعزز من الاستقامة التنظيمية لهم، إلا أنه لا زالت هناك العديد من نقاط الضعف التي تمثل عقبات أمام تحقيق ذلك، والتي من أبرزها: (٢١)

- قلة رضا أعضاء هيئة التدريس عن المرتبات والمكافآت التي يحصلون عليها.
- زيادة عبء العمل الأكاديمي والإداري والخدمي نتيجة لزيادة أعداد الطلبة في الجامعات المصرية.
- الكثافة الطلابية العالية والأزدحام الشديد داخل قاعات الدراسة.
- غياب المشاركة في اتخاذ القرارات وفي وضع الخطط الاستراتيجية.

- قلة توافر سياقات العلاقات الأكاديمية والروابط المؤسسية بين جامعات مصر.
 - الروتين الإداري الشديد وقلة المرونة وبطء المعاملات الإدارية وقلة الكفاءات.
- وهناك مجموعة أخرى من المعوقات التي قد تحول دون تحقيق جودة حياة وظيفية جيدة لمعاوئي أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة عين شمس تتمثل في أن نسبة أعضاء الهيئة المعاونة للطلاب هي ٤٧ - ١ وهي نسبة كبيرة تضع على عاتق الهيئة المعاونة أعباء تدريسية كبيرة. (٢٢)
- كما أفرزت الخطة الاستراتيجية لكلية التربية جامعة عين شمس (٢٠١٨ - ٢٠٢٣) مجموعة من نقاط الضعف التي قد تكون معوقات لتعزيز جودة الحياة الوظيفية والاستقامة التنظيمية، من أبرزها ما يلي:
- (٢٣)
- يوجد بعض القصور في تنفيذ بعض أنشطة البحث العلمي المرتبطة بخطط الدولة للتنمية المستدامة ورؤية مصر ٢٠٣٠.
 - تحتاج إجراءات العمل إلى المزيد من الميكنة التي تتطلب المزيد من الأجهزة والمعدات الداعمة وفرق العمل المدربة.
 - عدم ملائمة بعض القاعات التدريسية.
 - يوجد بعض القصور في ميكنة مكتبة الكلية وربطها بالمزيد من قواعد المكتبات العالمية.
 - احتياج البنية التحتية إلى المزيد من التجديدات والتوسع.
 - الضعف والمحدودية النسبية للاتصال اللاسلكي بشبكة الانترنت.
 - لا تتوافر أجهزة الحاسب الحديثة المرتبطة بشبكات داخلية بالمعدل الملائم والسرعة المطلوبة لإنجاز العمل.
 - قلة عدد البرامج الدولية التي تمنح درجات مشتركة.
 - عدم كفاية الموارد المالية بما يتلاءم مع حجم النشاط ويساعد على تحقيق الأهداف الإستراتيجية بكفاءة وفاعلية.
 - قلة المردود العائد للباحث من أبحاثه، وارتفاع التكاليف التي يتحملها في سبيل تحقيق الإنتاجية العلمية بالمستوى المرضى في ضوء المعايير العالمية.
 - قلة المشروعات البحثية الممولة من مؤسسات بحثية محلية ودولية.
 - لا توجد أولويات واضحة للبحث العلمي على مستوى بعض الكليات والأقسام.
 - الافتقار إلى ثقافة العمل في فريق.
 - وجود كثافة عديدة مرتفعة للطلاب في بعض برامج الكلية.

- زيادة العبء التدريسي في بعض التخصصات بما يؤثر سلباً على الدور البحثي لعضو هيئة التدريس والهيئة المعاونة.
- ندرة التعاون العلمي بين أقسام في مجال البحث العلمي والأبحاث الدراسات البينية.
- درجة الولاء والانتماء لدى بعض الأفراد غير مرضية.

أسئلة البحث:

تتمثل أسئلة البحث في الأسئلة التالية:

- ١- ما الإطار النظري لجودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الجامعية في الأدبيات الإدارية والتربوية المعاصرة؟
- ٢- ما الإطار النظري للاستقامة التنظيمية في المؤسسات الجامعية في الأدبيات الإدارية والتربوية المعاصرة؟
- ٣- ما واقع جودة الحياة الوظيفية والاستقامة التنظيمية لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة عين شمس (دراسة نظرية وثائقية)؟
- ٤- ما واقع ممارسة أبعاد جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر معاوني أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة عين شمس؟
- ٥- ما واقع ممارسة أبعاد الاستقامة التنظيمية من وجهة نظر معاوني أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة عين شمس؟
- ٦- ما الإجراءات المقترحة التي تسهم في تعزيز جودة الحياة الوظيفية والاستقامة التنظيمية لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة عين شمس؟

حدود البحث:

يتحدد البحث في الحدود التالية:

أولاً: حدود مجالية:

- ◆ يقتصر البحث الحالي في تناوله لجودة الحياة الوظيفية على الأبعاد التالية: (الأجور والمكافآت- التقدم والترقي الوظيفي- المشاركة في القرارات - الدستورية في تنظيم العمل)؛ لأنها الأبعاد الأكثر شيوعاً في الأدبيات والدراسات فضلاً عن أن هذه العناصر بمثابة العناصر الأساسية التي يمكن من خلالها تحقيق جودة الحياة الوظيفية بكليات التربية.
- ◆ ويقتصر البحث الحالي في تناوله الاستقامة التنظيمية على الأبعاد التالية: (النزاهة التنظيمية- النفاؤل التنظيمي- الثقة التنظيمية)؛ لأنها الأبعاد الأكثر ارتباطاً بتحقيق جودة الحياة الوظيفية.

ثانياً: حدود مكانية:

◆ يقتصر البحث الحالي على جهود كلية التربية جامعة عين شمس في سبيل تفعيل علاقة جودة الحياة الوظيفية وتعزيز الاستقامة التنظيمية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بها؛ نظراً للطبيعة الخاصة لهذه الكلية حيث إنها من الكليات التي تجمع بين الدراسة النظرية والدراسة التطبيقية؛ مما يعني تنوع وثراء الخبرات الموجودة لدى معاوين أعضاء هيئة تدريسها، كما أنها الكلية الأعمق ما بين كليات التربية المصرية.

◆ ثالثاً حدود بشرية:

يقتصر البحث في دراسته الميدانية على عينة من معاوين أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة عين شمس عددها ١٢٧ عضو هيئة معاونة (٧٨ معيد + ٤٩ مدرس مساعد) من أصل (١٨٦)،^(٢٤) بنسبة ٦٨,٣ % موزعين على أقسام الكلية كافة؛ وتم الاختصار على هذا العدد نظراً لكبر حجم المجتمع الأصلي، وتم الاختصار على معاوين أعضاء هيئة التدريس؛ نظراً لأنهم المنوط بهم إنتاج ونشر وتطبيق المعرفة، وأهم الدعامة المستقبلية لتطوير منظومة التعليم الجامعي.

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى:

- ١- التعرف على الإطار النظري لجودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الجامعية في الأدبيات الإدارية والتربوية المعاصرة.
- ٢- التعرف على الإطار النظري للاستقامة التنظيمية في المؤسسات الجامعية في الأدبيات الإدارية والتربوية المعاصرة.
- ٣- واقع جودة الحياة الوظيفية والاستقامة التنظيمية لدى معاوين أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة عين شمس (دراسة نظرية وثائقية).
- ٤- التعرف على واقع ممارسة أبعاد جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر معاوين أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة عين شمس.
- ٥- التعرف على واقع ممارسة أبعاد الاستقامة التنظيمية من وجهة نظر معاوين أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة عين شمس.
- ٦- التوصل إلى بعض الإجراءات المقترحة التي تسهم في تعزيز جودة الحياة الوظيفية والاستقامة التنظيمية لدى معاوين أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة عين شمس.

أهمية البحث:

تتمثل أهمية البحث الحالي فيما يلي:

- قلة الأبحاث والدراسات العربية التي تناولت العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وتعزيز الاستقامة التنظيمية، وبخاصة في سياق التعليم الجامعي على حد علم الباحث.
- مواكبة التوجهات الإدارية الحديثة في زيادة الاهتمام والتركيز على الموارد البشرية كمصادر لاكتساب مزيد من الميزات التنافسية المستدامة.
- قد تسهم نتائج البحث الحالي في إرشاد القائمين على إدارة كلية التربية جامعة عين شمس ببعض السبل التي يمكن من خلالها تحقيق جودة الحياة الوظيفية وتعزيز الاستقامة التنظيمية بما يحسن من الأداء المؤسسي للكلية.

مصطلحات البحث:

تتمثل أهم مصطلحات البحث فيما يلي:

١ - جودة الحياة الوظيفية Quality of Working Life

تعرف جودة الحياة الوظيفية أيضاً بأنها مجموعة من المبادئ التي ترى أن الأفراد هم المورد الأكثر أهمية في المنظمة، كما أنهم جديرون بالثقة والمسئولية، وقادرون على صنع مساهمات ذات قيمة، وينبغي معاملتهم بكرامة واحترام. (٢٥)

وتعرف كذلك بأنها مدخل برز مع نهاية الستينات، يهتم بتحسين حياة الأفراد في مكان العمل، من خلال التأكيد على أهمية التصميم الجيد للعمل في جعل العمل أكثر وضوحاً للعاملين ومنحهم مزيداً من السلطة. (26)

وتعرف أيضاً: " نسق تحاول المنشأة بموجبه إطلاق القوى الخلاقة الكامنة للأشخاص العاملين فيها وذلك بمشاركةهم في القرارات التي تؤثر على حياتهم العملية، وهي أيضاً أحد أساليب التطوير التنظيمي". (27)

ويقصد بها كذلك أنها: "مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة، والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضاً، والذي يساهم بدوره في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها". (٢٨)

بمراجعة التعريفات السابقة يتضح ما يلي:

- ١- أن جودة الحياة الوظيفية مدخل يضم مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة.
- ٢- أن جودة الحياة الوظيفية ترى أن المورد البشري المتمثل في الأفراد المورد الأهم.
- ٣- أن جودة الحياة الوظيفية تهتم بتحسين حياة الأفراد في مكان العمل.

٤- أن جودة الحياة الوظيفية تعمل إطلاق القوى الخلاقة الكامنة للأشخاص العاملين فيها وذلك بمشاركة في القرارات التي تؤثر على حياتهم العملية.

وعليه يمكن تعريف جودة الحياة الوظيفية في سياق البحث بأنها: مدخل يهتم بتحسين حياة معاوين أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة عين شمس من خلال مجموعة من الأبعاد والعمليات المخططة والمستمرة التي تعتبرهم جزءاً من رأس المال الفكري للكلية، وتستهدف تحسين بيئة عملهم ومساعدتهم على النمو والتطور، وتحسين حياتهم الوظيفية والشخصية وتلبية احتياجاتهم بما يتوافق مع التشريعات واللوائح؛ ويسهم في تحقيق أهداف الكلية".

٢- الاستقامة التنظيمية - Organizational Virtuosity

تعرف الاستقامة التنظيمية بأنها: " الإطار التنظيمي الذي يتم من خلاله ممارسة خمس فضائل رئيسية، وتنميتها ونشرها بشكل فردي وجماعي، وترتبط بثقافة تنظيمية إيجابية تؤكد على قيم مثل: الثقة، والاحترام، والعدالة، والتعاطف، والرحمة". (٢٩)

وتُعرف الاستقامة التنظيمية كذلك بأنها: "وجود بيئة تزدهر فيها النزاهة والإنسانية والتسامح والثقة ودعمها ونشرها واستدامتها على المستويين الفردي والجماعي". (٣٠)

بمراجعة التعريفات السابقة يتضح ما يلي:

- أن الاستقامة التنظيمية إطار تنظيمي يتضمن عدداً من الفضائل التنظيمية.
- أن الاستقامة التنظيمية تتضمن مجموعة أفكار وتصرفات يقوم بها أفراد المنظمة.
- أن الاستقامة التنظيمية تتكون على مستويين فردي وجماعي.
- أن الاستقامة التنظيمية تساعد ازدهار بيئة العمل.

وعليه يمكن تعريف بالاستقامة التنظيمية إجرائياً بأنها: " الإطار التنظيمي الذي يتضمن مجموعة من الأبعاد هي: التفاؤل التنظيمي والثقة التنظيمية والنزاهة التنظيمية والتي تساعد في مجموعها على ازدهار بيئة عمل الكلية وتظهر في الأفكار والتصرفات الجيدة التي يقوم بها معاوين أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية على المستوى الفردي والتنظيمي".

الدراسات السابقة:

يستعين البحث الحالي بمجموعة من الدراسات السابقة، تم تصنيفها وفقاً لحوارين أساسيين الأول دراسات تتعلق بجودة الحياة الوظيفية، والثاني: دراسات تتعلق بالاستقامة التنظيمية، وتم ترتيبها زمنياً من الأحدث إلى الأقدم وبياناتها كالتالي:

أولاً: دراسات تتعلق بجودة الحياة الوظيفية:

وتتضمن مجموعة من الدراسات أبرزها ما يلي:

دراسة (الراشدية وآخرون، ٢٠٢٤):^(٣١) هدفت الدراسة إلى تعرف مستوى جودة الحياة الوظيفية بأبعادها المختلفة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة السلطان قابوس ومعرفة مدى تأثير المتغيرات (النوع، والكلية، وسنوات الخبرة، والدرجة العلمية، والجنسية) على تقديراتهم مستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم، وتم تطبيق استبانة مكونة من على عينة مكونة من ٢٣٩ عضو من أعضاء هيئة تدريس، وأسفرت نتائج الدراسة على أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة السلطان قابوس جاء بدرجة مرتفعة في جميع الأبعاد ما عدا بُعد ضغط العمل فقد جاء بدرجة متوسطة.

دراسة (Abebe, Abraham a, and Assemie, Atalay , 2023):⁽³²⁾

هدفت الدراسة إلى التحقيق في العوامل المتعلقة بجودة حياة العمل، وفحص تأثير جودة حياة العمل على الالتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في إثيوبيا، وتم جمع بيانات البحث من خلال استبيان طبق على عينة مكونة من ١٨٥ عضو هيئة تدريس، وتوصلت الدراسة لمجموعة من النتائج من أبرزها: أن التعويض والمكافأة والتوازن بين العمل والحياة ذات أهمية إحصائية ومرتبطة بشكل إيجابي بالالتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس، وأن جودة الحياة الوظيفية ترتبط ارتباطاً إيجابياً وهاماً إحصائياً بالالتزام التنظيمي لمعلمي التعليم العالي. ونتيجة لذلك، فإن الحفاظ على توازن أكثر توازناً بين العمل والحياة من خلال إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية المناسبة أمر بالغ الأهمية لزيادة مشاركة أعضاء هيئة التدريس في العمل وتحسين جودة الخدمات التي تقدمها الجامعة.

دراسة (جابر، ٢٠٢٣):^(٣٣) هدفت الدراسة إلى التوصل إلى مجموعة من الآليات المقترحة

للتطبيقات الإدارية لتقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بني سويف ومحاوله التغلب على المشكلات التي يواجهونها بالجامعة، وكانت عينة الدراسة مكونة من ٤٣٨ عضو هيئة تدريس موزعين على قطاعات (العلوم الطبيعية- والطبية- والهندسية- والاجتماعية- والإنسانية)، وتوصلت الدراسة لمجموعة من الآليات المقترحة لاستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بني سويف.

دراسة (عبد النعيم، ٢٠٢٣):^(٣٤) هدفت الدراسة إلى التعرف على أهمية استخدام مدخل

القيادة الاستراتيجية في تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية (جامعة أسوان دراسة حالة)، وتكونت العينة من (١٢١) عضو هيئة تدريس بجامعة أسوان، وقد توصل البحث إلى مجموعة من النتائج أهمها؛ أن مدخل القيادة الاستراتيجية يعد من أنسب المداخل الإدارية الحديثة بالمؤسسات ككل بصفة عامة، والمؤسسات الجامعية بصفة خاصة، حيث إنه يتبنى عملية إحداث تغيير بالمؤسسة ككل، وأن ممارسة أبعاد القيادة الاستراتيجية تتوفر بجامعة أسوان بدرجة متوسطة من وجهة نظر

عينة البحث، وأن هناك علاقة ارتباطية إيجابية طردية ذات دلالة إحصائية بين مستوى ممارسة القيادة الاستراتيجية بجامعة أسوان ومستوى تحسين جودة الحياة الوظيفية.

دراسة (الثويني، ٢٠٢٣):^(٣٥) هدفت الدراسة إلى التعرف إلى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل وعلاقتها بالمواطنة التنظيمية لديهم ، وتمثلت عينة البحث في عدد من أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل (٣٧٧) من الكليات العملية والنظرية التابعة للجامعة، وأظهرت النتائج وجود توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والمتمثلة في المشاركة في اتخاذ القرارات التمكين والاستقلالية في العمل - الأجور والمكافآت - العلاقات الاجتماعية - الأمان والاستقرار الوظيفي) على أبعاد المواطنة التنظيمية المتمثلة في واقع الإيثار وواقع الكياسة وواقع الروح الرياضية وواقع السلوك الحضاري وواقع الوعي الضميري بجامعة حائل.

دراسة (Saidykha & Ceesay, 2020)⁽³⁶⁾: هدفت الدراسة إلى دراسة جودة الحياة الوظيفية بين موظفي الجامعة الوطنية - جامعة جامبيا، وتمثلت العينة في ٤٨٠ عضو من أعضاء مجتمع جامعة جامبيا، وتمثلت أبرز النتائج فيما يلي أن تحسين جودة حياة العمل لموظفي جامعة جامبيا من شأنه أن يحسن من الصحة النفسية للموظفين ويجعلهم أكثر التزاماً ورضاً عن وظائفهم، وأن تحسين جودة حياة العمل يحفز أداء الموظفين وإنتاجيتهم. لذلك، ينبغي لإدارة الجامعة أن تسعى جاهدة لتحسين جودة حياة العمل لموظفيها للاستفادة من هذه التأثيرات الإيجابية لجودة حياة العمل، ينبغي لإدارة الجامعة إلغاء سياسة توظيف الموظفين على أساس عقد لمدة ثلاث سنوات، وبدلاً من ذلك، يمكنهم وضع الموظفين الجدد في فترة اختبار مدتها ٦ أشهر لتقييم كفاءتهم.

ثانياً: دراسات تتعلق بالاستقامة التنظيمية:

وتتضمن مجموعة من الدراسات أبرزها ما يلي:

دراسة (الميلالي والحسني، ٢٠٢٤):^(٣٧) هدفت الدراسة إلى التعرف على دور التفاعلي للاستقامة التنظيمية في العلاقة بين القيادة الأخلاقية والاستدامة الاستراتيجية للكادر التدريسي لجامعة الكوفة، وقياس مدى إدراك الكادر التدريسي لجامعة الكوفة لأبعاد الاستقامة التنظيمية، وتكونت عينة الدراسة من ٢٤٠ عضو هيئة تدريس، وتوصلت الدراسة لمجموعة من النتائج من أبرزها: وجود فجوة معرفية لتوضيح طبيعة العلاقة بين مُتغيرات البحث (القيادة الأخلاقية والاستقامة التنظيمية والاستدامة الاستراتيجية) في المؤسسات بشكل عام وجامعة الكوفة بشكل خاص، وكذلك وجود علاقة تأثير للدور التفاعلي للاستقامة التنظيمية في العلاقة بين القيادة الأخلاقية والاستدامة الاستراتيجية في جامعة الكوفة.

دراسة (Arshad, Hassan, and Azam, 2024):⁽³⁸⁾ هدفت الإبداعي، دراسة العلاقة بين الاستقامة التنظيمية المتصورة والسلوك الإبداعي للموظفين، بالإضافة إلى ذلك تبحث هذه الدراسة ما إذا كانت الهوية الشخصية الإبداعية تعزز العلاقة بين السلوك المزدهر والمبتكر، وتم تطبيق أداة الدراسة على عينة مكونة من ٢٠٦ مستجيباً من منظمات في صناعات مختلفة، وتوصلت الدراسة لمجموعة من النتائج من أبرزها وجود علاقة إيجابية بين الاستقامة التنظيمية المتصورة والسلوك الإبداعي للموظفين، ووجود علاقة غير مباشرة بين الفضيلة التنظيمية المتصورة والسلوك الإبداعي، كما كشفت النتائج أن الهوية الشخصية الإبداعية تعزز العلاقة بين السلوك المزدهر والمبتكر.

دراسة (عباد، ٢٠٢٤):^(٣٩) هدفت الدراسة إلى اختبار الدور الوسيط للفخر التنظيمي في العلاقة بين أبعاد الاستقامة التنظيمية (التفاضل التنظيمي، الثقة التنظيمية، التعاطف التنظيمي، النزاهة التنظيمية، التسامح التنظيمي) والأداء الإبداعي، وتم جمع البيانات الأولية للدراسة عن طريق الاستقصاء من عينة قوامها (٣٥٧) مفردة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة، وخلصت الدراسة إلى عدة نتائج، أهمها: وجود تأثير إيجابي معنوي لأبعاد الاستقامة التنظيمية على كل من الفخر التنظيمي والأداء الإبداعي، وكذا وجود تأثير إيجابي معنوي للفخر التنظيمي على الأداء الإبداعي، وأن الفخر التنظيمي يتوسط جزئياً العلاقة بين أبعاد الاستقامة التنظيمية والأداء الإبداعي.

دراسة (Sabti, Yousif Mousa & others, 2024):⁽⁴⁰⁾ هدفت الدراسة إلى تقييم العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والسلوك الإبداعي، ودراسة التأثير الوسيط للزدهار بين الاستقامة التنظيمية والسلوك الإبداعي وكذلك دراسة التأثير المعتدل للكفاءة الذاتية الإبداعية CSE، وتم تطبيق الدراسة على عينة قوامها ٥٠٩ مستجيب، وأظهرت النتائج أن الاستقامة التنظيمية لها ارتباط إيجابي

بالسلوك المبتكر. كانت نتيجة الوساطة مهمة أيضاً. أظهرت النتائج أن الكفاءة الذاتية الإبداعية أضعفت الارتباط بين الازدهار والسلوك الإبداعي.

دراسة (بشير وحسن، ٢٠٢٤):^(٤١) هدفت الدراسة إلى دراسة توافر أبعاد الاستقامة التنظيمية والتميز الاستراتيجي فضلاً عن، تحليل علاقة الارتباط والتأثير بينهما في مجالس الكليات بالجامعات الخاصة في مدينة أربيل، تم تطبيق الدراسة على عينة قوامها (٥٨) عضو ليمثلوا عينة البحث، وتوصلت الدراسة لمجموعة من النتائج من أبرزها ما يلي: وجود علاقات إيجابية ومعنوية عالية بين أبعاد الاستقامة التنظيمية والتميز الاستراتيجي على المستوى الكلي والجزئي، وهذه دلالة على أن التميز الاستراتيجي في الجامعات قيد البحث تستمد من أبعاد الاستقامة التنظيمية.

دراسة (علي، ٢٠٢٣):^(٤٢) هدفت الدراسة إلى تحديد مستوى أبعاد الاستقامة التنظيمية على المؤسسات التخطيطية، وتحديد مستوى أبعاد جودة التميز المؤسسي على المؤسسات التخطيطية، وتحديد المعوقات التي تواجه الاستقامة التنظيمية كإستراتيجية لتحقيق جودة التميز المؤسسي على المؤسسات التخطيطية، وتحديد العلاقة بين الاستقامة التنظيمية وتحقيق جودة التميز المؤسسي على المؤسسات التخطيطية، وتحديد المقترحات لتفعيل الاستقامة التنظيمية كإستراتيجية لتحقيق جودة التميز المؤسسي على المؤسسات التخطيطية وصولاً إلى التوصل إلى آليات تخطيطية مقترحة لتفعيل الاستقامة التنظيمية كإستراتيجية وتحقيق جودة التميز المؤسسي على المؤسسات التخطيطية، وبلغ عدد العينة (٢٠٠) فرد من العاملين بوزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى أبعاد الاستقامة التنظيمية على المؤسسات التخطيطية متوسط، كما أن يكون مستوى أبعاد جودة التميز المؤسسي على المؤسسات التخطيطية متوسط، كما توصلت نتائج الدراسة إلى أن وجود علاقة طردية دالة إحصائياً بين الاستقامة التنظيمية كإستراتيجية وتحقيق جودة التميز المؤسسي على المؤسسات التخطيطية.

دراسة (أحمد، ٢٠٢٢):^(٤٣) هدفت الدراسة إلى تشخيص دور عناصر الاستقامة التنظيمية في تعزيز الجاذبية التنظيمية، وجرى اختيار المعاهد الخاصة في محافظة دهوك بإقليم كردستان- العراق، وشملت عينة البحث (٤٧) من التدريسيين الزائرين في جميع المعاهد الخاصة في محافظة دهوك، وتوصل البحث إلى عدد من النتائج من أهمها ما يلي: وجود علاقات ارتباط وتأثير ذات دلالة إحصائية معنوية موجبة بين عناصر الاستقامة التنظيمية (النزاهة التنظيمية- والثقة التنظيمية- والتفائل التنظيمي- والتسامح التنظيمي) و عناصر الجاذبية التنظيمية (السمعة التنظيمية- والانتماء التنظيمي) في المعاهد عينة البحث، وكانت أقوى العلاقات بين عنصر التفائل التنظيمي والجاذبية التنظيمية، في حين كانت أضعف العلاقات بين عنصر التسامح التنظيمي والجاذبية التنظيمية.

يتضح من عرض الدراسات السابقة لجودة الحياة الوظيفية أنها توصلت إلى ما يلي:

- ✍ أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس يرتبط عكسيًا بضغط العمل.
- ✍ أن أبعاد جودة الحياة الوظيفية مثل: التعويض والمكافأة والتوازن بين العمل والحياة ذات أهمية إحصائية ومرتبطة بشكل إيجابي بالالتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس.
- ✍ أن جودة الحياة الوظيفية ترتبط ارتباطًا إيجابيًا وهامًا إحصائيًا بالالتزام التنظيمي لمعلمي التعليم العالي.
- ✍ أن الحفاظ على التوازن بين العمل والحياة من خلال إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية المناسبة أمر بالغ الأهمية لزيادة مشاركة أعضاء هيئة التدريس في العمل وتحسين جودة الخدمات التي تقدمها الجامعة.
- ✍ أن هناك علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين مستوي ممارسة القيادة الاستراتيجية ومستوي تحسين جودة الحياة الوظيفية.
- ✍ وجود توجد علاقة ارتباطية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والمتمثلة في المشاركة في اتخاذ القرارات التمكين والاستقلالية في العمل - الأجور والمكافآت - العلاقات الاجتماعية - الأمان والاستقرار الوظيفي) على أبعاد المواطنة التنظيمية.
- ✍ أن تحسين جودة الحياة الوظيفية يحسن من الصحة النفسية لأعضاء هيئة التدريس، ويجعلهم أكثر التزامًا ورضا عن وظائفهم، ويحفز أدائهم وإنتاجيتهم.
- يتضح من عرض الدراسات السابقة للاستقامة التنظيمية أنها توصلت إلى ما يلي:
- ✓ وجود علاقة تأثير للدور التفاعلي للاستقامة التنظيمية في العلاقة بين القيادة الأخلاقية والاستدامة الاستراتيجية.
- ✓ وجود علاقة إيجابية بين الاستقامة التنظيمية المتصورة والسلوك الإبداعي للموظفين، ووجود علاقة بين الاستقامة التنظيمية المتصورة والسلوك الإبداعي.
- ✓ وجود تأثير إيجابي معنوي لأبعاد الاستقامة التنظيمية على كل من الفخر التنظيمي والأداء الإبداعي.
- ✓ أن الاستقامة التنظيمية لها ارتباط إيجابي بالسلوك المبتكر.
- ✓ وجود علاقات إيجابية ومعنوية عالية بين أبعاد الاستقامة التنظيمية والتميز الاستراتيجي للجامعة على المستوى الكلي والجزئي.
- ✓ وجود علاقة طردية بين الاستقامة التنظيمية كاستراتيجية وتحقيق جودة التميز المؤسسي.

✓ وجود علاقات ارتباط وتأثير ذات دلالة موجبة بين عناصر الاستقامة التنظيمية (النزاهة التنظيمية- والثقة التنظيمية- والتفائل التنظيمي- والتسامح التنظيمي) و عناصر الجاذبية التنظيمية (السمعة التنظيمية- والانتماء التنظيمي) .

منهج البحث وأداته:

انطلاقاً من طبيعة البحث، ومشكلته، وتحقيقاً لأهدافه، فإن البحث الحالي يعتمد على المنهج الوصفي من خلال أسلوب دراسة الحالة، والذي يتم من خلاله وصف الظاهرة موضوع البحث، اعتماداً على جمع الحقائق والبيانات، وتصنيفها، ومعالجتها، وتحليلها تحليلًا كافيًا ودقيقًا؛ لاستخلاص دلالتها والوصول إلى نتائج أو تعميمات عن الظاهرة أو الموضوع محل الدراسة.

وتتمثل أداة البحث في الاستبيان والذي يتم من خلاله دراسة واقع جودة الحياة الوظيفية والاستقامة التنظيمية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة عين شمس.

خطوات البحث:

وفقاً لطبيعة المنهج وخطواته ، يسير البحث وفقاً للخطوات التالية:

- الخطوة الأولى: تحديد الإطار العام للبحث.
- الخطوة الثانية: تحديد الأسس النظرية لجودة الحياة الوظيفية وتعزيز الاستقامة التنظيمية في الجامعات المعاصرة.
- الخطوة الثالثة: وصف وتشخيص واقع جودة الحياة الوظيفية والاستقامة التنظيمية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة عين شمس.
- الخطوة الخامسة: الوصول إلى مجموعة من الإجراءات التي يمكن من خلالها تحسين جودة الحياة الوظيفية وتعزيز الاستقامة التنظيمية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة عين شمس.

القسم الثاني: الإطار النظري للبحث

يعد المورد البشري من أهم الموارد وأثنها لعمل المؤسسات التربوية، ويلعب دوراً فعالاً في تخطيط نشاطات المنظمة وتنفيذها، فهو مصدر الجذب، وهذا يتطلب مراعاة خاصة بالاهتمام بإعداد طواقم إدارية وأكاديمية فائقة النوعية من الناحية المهنية والمعرفية، وتوفير بيئة عمل، وتوفير جودة حياة مناسبة تعمل على زيادة الولاء، وتحقيق التكامل والتفاعل بين أهداف العاملين وأهداف المنظمة؛ إذ أن جودة الحياة الوظيفية تشير إلى بيئة العمل وأهميتها للعاملين، لذا يجب أن تراعي جميع احتياجاتهم (النفسية والمادية)، فالشخص يقضي فيها جل وقته، وحينما تمنح عاملها الطاقة الإيجابية والراحة النفسية، فهذا

ينعكس على العاملين بشكل إيجابي ويساعد على إخراج أفضل مواهبهم ومهاراتهم، مما يزيد من رضاهم الوظيفي، وبالتالي زيادة انتمائهم لمؤسستهم. (٤٤)

وعليه يتناول القسم الحالي ما يلي:

أولاً: الإطار النظري لجودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الجامعية في الأدبيات الإدارية والتربوية المعاصرة:

يعتمد نجاح المنظمة الجيدة بشكل كبير على الكيفية التي يتم بها جذب، وتعبئة، وتحفيز، والحفاظ على قوة العمل، ومن ذلك فعلى إدارة مؤسسات التعليم العالي أن تكون قادرة على خلق بيئة عمل تضمن السلامة النفسية والجسدية للعاملين فيها؛ لذلك يجب عليها أن تفكر في طرق مبتكرة لتطوير القوى العاملة لديها؛ بحيث يمكن أن تزيد من التزامهم وارتباطهم بالعمل؛ (٤٥) حيث يعد العمل في بيئة أكاديمية تحدياً كبيراً، مما يجعل من تحفيز بيئة العمل أحد أهم معايير تحديد جودة الحياة الوظيفية؛ فبيئة العمل الأكاديمية تصبح محفزة عندما تكون الأدوار واضحة ومهام العمل متحدية. (٤٦)

مما سبق يمكن القول بأن الجامعات المعاصرة كهيئة أكاديمية مطالبة بالبحث عن سبل ومدخل تمكنها من توفير بيئة عمل جاذبة، وحياة وظيفية جيدة تكفل لها استبقاء واستقطاب أعضاء هيئة تدريس مميزين، يساعدها على تحقيق أهدافها، وتمكنها من امتلاك ميزة تنافسية تميزها عن غيرها من الجامعات، وتساعدتها على توفير الرفاهية لأعضاء هيئة التدريس فيها.

١ - مفهوم جودة الحياة الوظيفية:

بدأ الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية في نهاية ستينات القرن الماضي، من خلال التأكيد على الأبعاد الإنسانية للعمل، التي تركز على جودة العلاقة بين الفرد وبيئة العمل، غير أن مصطلح جودة الحياة الوظيفية تم تقديمه لأول مرة في عام ١٩٧٢ خلال مؤتمر علاقات العمل الدولية، والذي خلص المشاركون فيه إلى: أن تحسين مكان العمل، وتنظيمه، وطبيعته، وإجراءاته، بما يؤدي إلى تحسين أداء العمل؛ من خلال تحقيق أداء أفضل، كما يؤدي إلى تحسين جودة الحياة في المجتمع ككل، ثم بدأ مصطلح جودة الحياة الوظيفية يلقي المزيد من الاهتمام والشعور بعد أن بدأ اتحاد عمال السيارات وجنرال موتورز برنامجاً للإصلاحات داخل العمل. (٤٧)

وقد نال مفهوم جودة الحياة *Quality of Life* اهتماماً كبيراً لدى علماء الطب والاقتصاد، والاجتماع، والسياسة، وعلم النفس، ولقد تعددت استخدامات مفهوم جودة الحياة بصورة واسعة في السنوات الأخيرة في جميع المجالات مثل جودة الحياة، جودة التعليم، جودة العمل، ... وغيرها. (٤٨)

هذا وعلى الرغم من البحوث والدراسات التي أجريت على جودة الحياة الوظيفية منذ نشأتها، وحتى الآن إلا أنه لا يوجد إجماع حول المعنى الحقيقي لهذا المصطلح على مدى السنوات الماضية،^(٤٩) فقد شهد مفهوم جودة الحياة الوظيفية تطوراً كبيراً في تعريفاته،^(٥٠) غير أن مصطلح جودة الحياة الوظيفية يستخدم لوصف التجربة الأوسع المتعلقة بالوظيفة.^(٥١)

هذا وقد لا يظهر مفهوم جودة الحياة الوظيفية في الواقع العملي تحت نفس المسمى، ولكنه يمكن أن يأخذ مسميات أخرى مثل: برامج جودة الحياة الوظيفية، أو برامج مشاركة العاملين، برامج التعاون بين النقابات والإدارة، وبرامج إعادة التصميم الوظيفي، وبرامج جداول العمل المرنة، وبرامج التعويضات والمزايا والخدمات المرنة.^(٥٢)

وتعرف جودة الحياة الوظيفية بأنها: " مفهوم واسع النطاق يتضمن مجموعة من الأهداف، والهياكل والممارسات المؤسسية، ويمثل تصورات العاملين بأنهم آمنون ويتمتعون بظروف عمل صحية، ويتلقون أجوراً كافية وعادلة، وقادرون على أن يتطوروا كبشر".^(٥٣)

وتعرف جودة الحياة الوظيفية بأنها: "مجموعة من العمليات المتكاملة والمخططة والمستمرة التي تقوم بها المؤسسات التعليمية، والتي يتم بمقتضاها توفير بيئة عمل مناسبة للعاملين لمساعدتهم على بناء علاقات طيبة والنهوض بمختلف جوانب حياتهم الوظيفية وتحقيق الرفاهية لهم، وتنمية كفاءاتهم وإشباع احتياجاتهم الاقتصادية والنفسية والاجتماعية تحقيقاً لمستوى عالٍ من الرضا الوظيفي يضمن استمرارية نجاح المؤسسات التعليمية"^(٥٤).

بمراجعة التعريفات السابقة يتضح أن جودة الحياة الوظيفية تقوم على مجموعة كبيرة من العمليات التكاملية، وأنها تتطلب مشاركة أعضاء المجتمع الجامعي من أعضاء هيئات التدريس ومعاونوهم وانخراطهم في العمل الجامعي وتحقيق التوازن بين حياتهم الشخصية وحياتهم المهنية؛ تحقيقاً لمستوى عالٍ من الرضا الوظيفي بما ينعكس إيجاباً على الأداء الفردي والمؤسسي.

٢- أهداف جودة الحياة الوظيفية:

تتمثل الأهداف الرئيسية لجودة الحياة الوظيفية حسب ما أشارت إليه بعض الأدبيات، فيما يلي:
إن الهدف الأساسي من محاولات تحسين جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة التعليمية يتمثل في: إعداد قوة عمل راضية، ومندفع، ومحفزة، وذات ولاء عالٍ لأعمالها، وعلى درجة عالية وقدرة فائقة في الإبداع والابتكار؛ إذ تهدف برامج جودة الحياة الوظيفية إلى مستويات عالية من رضا العاملين، والذي يمكن النظر إليه كسلاح تنافسي؛ لأن التحسينات في جودة المنتج وخدمة الزبون تتحقق من خلال العاملين ملتزمين.

وتستهدف برامج جودة الحياة الوظيفية تحسين رضا أعضاء المنظمة، وصحتهم البدنية والنفسية، وتعزيز إنتاجيتهم، وبناء صورة المنظمة على أساس أنها الأفضل في: التوظيف والاستبقاء، وبصفة عامة في تحفيز العاملين. (٥٦)

وتضيف دراسة أخرى إلى الأهداف السابقة مجموعة من الأهداف تتمثل في التالي: (٥٧)

أ. زيادة الإنتاجية الفردية والمساءلة والالتزام التنظيمي.

ب. تحقيق عمل جماعي وتواصل أفضل.

ج. تحسين الروح المعنوية للموظفين.

د. تقليل الضغط التنظيمي.

هـ. تحسين العلاقات داخل وخارج العمل.

و. تحسين سلامة ظروف العمل.

ز. توفير برامج تنمية الموارد البشرية الملائمة.

ح. تحسين رضا الموظفين.

ط. تعزيز التعلم في مكان العمل.

ي. إدارة التغيير المستمر والانتقال بشكل أفضل.

يتضح من الأهداف السابقة أن جودة الحياة الوظيفية يمكن أن تسهم في زيادة إنتاجية أعضاء المجتمع الجماعي وتزيد من التزامهم من خلال تقديم برامج مناسبة وكافية لتنمية قدرات الموارد البشرية، وإشراك العاملين في الإدارة على جميع المستويات، وتحسين العلاقات، وتقليل التوتر والضغط مما ينعكس إيجاباً أداء العاملين ومنه إلى تحسين الأداء المؤسسي للكليات والجامعات.

٣- أهمية جودة الحياة الوظيفية في الجامعات:

توفر جودة الحياة الوظيفية للجامعات المعاصرة فوائد كبيرة لا يمكن اغفالها، وتتمثل أهمية جودة الحياة الوظيفية للجامعات المعاصرة فيما يلي:

أ- أنها تعمل على زيادة معنويات العاملين، وتقلل من استنزاف الموارد البشرية، وتقلل دوران

العمل ومعدلات الغياب؛ كما تعمل على تحسين الاتصالات والتفاهم بين جميع العاملين؛ مما

يؤدي إلى علاقات ودية، كما أنها تشجع على دخول المواهب الجديدة في بيئة العمل. (٥٨)

ب- أنها تسهم في تقليل معدلات غياب العاملين، ومعدلات الفاقد، وتعزيز رضاهم عن عمله،

عن طريق إعطاء الفرص لتطوير القدرات البشرية لتحقيق أداء أفضل، وضمان الأمن

الوظيفي، وتوفير ظروف عمل آمنة وصحية. (٥٩)

- ج- أنها تعمل على زيادة المرونة والتكيف من قبل قوة العمل؛ لتزايد الإحساس بالمشاركة والملكية. (٦٠)
- د- أنها تعمل على الحد من الصراعات بين العاملين والإدارة من خلال توفير مناخ لعلاقات عمل أكثر إنتاجية، وتسوية العديد من المظالم الكامنة من خلال بيئة عمل مساعدة على حل المشاكل، مما يساعد على: زيادة الكفاءة والإنتاجية، وجودة الخدمة المقدمة (٦١)
- هـ- أنها تسهم في إسعاد العاملين، وزيادة إنتاجيتهم من جهة، وزيادة إنتاج المنظمات كماً ونوعاً، وخفض التكاليف من جهة أخرى. (٦٢)
- و- أنها تزيد من فعالية المنظمة، والمشاركة في حل المشكلات التنظيمية، واتخاذ القرارات، (٦٣) وبالتالي يمكن للجامعات استثمارها في زيادة فعاليتها التنظيمية.
- ز- أنها تساعد على جذب واستبقاء العاملين، وذلك يتطلب تصميم برنامج شامل لتحسين رضا الموظفين، وتعزيز التعلم في مكان العمل، ومساعدة الموظفين من خلال التغيير والتحول، (٦٤) وبذلك يمكن للجامعات استثمارها في تحويل بيئة العمل الجامعية إلى بيئة عمل جاذبة، ومعززة للابتكار.
- ح- أنها تساعد على استدامة التنمية لبيئة العمل التي لا تستهلك الموارد البشرية، والطبيعية، ولكن تجدها، (٦٥) وبالتالي يمكن للجامعات استثمارها في تحقيق التنمية المستدامة للجامعة.
- ط- أنها تساعد على التوظيف الأمثل لمهارات القوى العاملة الحالية، ويزيد من مشاركة أعضاء المنظمة، كما أنها تشجع وتدعم وتعزز مهاراتهم؛ لخلق بيئة عمل أكثر مهنية وتحفيز وكفاءة. (٦٦)
- ي- أنها تعمل على إزالة الجوانب السلبية في العمل والظروف المحيطة به، فضلاً عن تعديل العمل وظروفه؛ لتعزيز قدرات الموظفين وتحسين سلوكيات العاملين. (67)
- يتضح مما سبق كم الفوائد والمنافع التي يمكن لجودة الحياة الوظيفية أن تحققها للجامعات والكليات المعاصرة وأعضاء المجتمع الجامعي المنتمين إليها، والتي من بينها: المساهمة في زيادة رضا أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم وإنتاجيتهم، وتحسين جودة المناخ العام للعمل الجامعي، وتحقيق التوازن بين حياة الفرد في العمل ومتطلباته العائلية، وهذا من شأنه جعل بيئة العمل الجامعية التي تهتم بجودة الحياة الوظيفية مكاناً جذاباً سواء للعمل أو التعلم، ويساعد عضو هيئة التدريس على تحقيق مستويات عالية من التميز في الأداء، والالتزام في العمل.

٤- أبعاد جودة الحياة الوظيفية:

تتفق الكثير من البحوث والدراسات على أهمية جودة الحياة الوظيفية لكلٍ من الأداء الفردي والتنظيمي، ونجاح المنظمة، ومع ذلك ليس هناك إجماع حول أبعاد جودة الحياة الوظيفية؛⁽⁶⁸⁾ فجودة الحياة الوظيفية مفهوم نسبي متعدد الأبعاد، ويختلف من شخص لآخر من الناحيتين النظرية والتطبيقية وفق المعايير التي يعتمدها الأفراد لتقويم الحياة ومطالبها، والتي غالباً ما تتأثر بعوامل كثيرة تتحكم في تحديد مقومات جودة الحياة: كالقدرة على التفكير، واتخاذ القرار، والقدرة على التحكم، وإدارة الظروف المحيطة، والصحة الجسمية والنفسية والظروف الاقتصادية، والمعتقدات الدينية، والقيم الثقافية والحضارية، التي يحدد من خلالها الأفراد الأشياء المهمة التي تحقق سعادتهم في الحياة".^(٦٩)

ويعد نموذج ريتشارد والتون **Richard Walton** أقدم النماذج التي قدمت مقياساً لجودة الحياة الوظيفية الذي اشتمل على ثمانية أبعاد،^(٧٠) يمكن من خلالها قياس جودة الحياة الوظيفية، وهي كالتالي:^(٧١)

أ- التعويض المناسب والعادل:

إن مستويات الرواتب المرتفعة وحدها لا تضمن وجود قوة عمل منتجة ومتحمسة؛ وبالتالي فإن العامل الحاسم ليس مقدار ما تدفعه المنظمة لموظفيها، ولكن الأهم من ذلك هو كيفية تصميم نظام الأجور وإدارته، ويتناول التعويض المناسب والعادل مجموع الأموال التي يحصل عليها الموظفون نظير عملهم العقلي أو البدني أو كليهما، وفقاً للمعايير الاجتماعية، وحجم العمل، والوظائف المماثلة.

ب- ظروف العمل الآمنة والصحية:

تعمل أي منظمة على تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضائها من خلال تعديل بيئة العمل، ويقع على عاتق كل منظمة "واجب عام" يتمثل في توفير مكان عمل "خالي من المخاطر المعروفة، وتوفير ظروف عمل آمنة وصحية تراعي المتطلبات الإنسانية والمتطلبات القانونية، وظروف العمل الفيزيائية الآمنة، وساعات عمل مناسبة

ج- الدستورية في تنظيم العمل:

توفر جودة الحياة الوظيفية الحماية الدستورية للموظفين، في مسائل مثل: الخصوصية، وحرية التعبير، والإنصاف والإجراءات القانونية الواجبة، ويركز هذا البعد على اهتمام المنظمة بالحقوق التي يستحقها أعضائها، أكثر من اهتمامها بكيفية تصرف الناس، فضلاً عن وضع إجراءات رسمية لحماية العضو من الإجراءات التعسفية والمتقلبة من قبل أصحاب العمل.

د- التكامل الاجتماعي للقوى العاملة:

التكامل والتماسك الاجتماعي يشير إلى خلق بيئة عمل بطريقة تزيد من شعور الموظفين بالانتماء، والولاء للمنظمة التي يعمل فيها.

هـ- فرص النمو الوظيفي:

يشعر العديد من الأشخاص برضا وظيفي أعلى عندما يعتقدون أن آفاقهم المستقبلية جيدة، وتعني هذه الآفاق فرصة التقدم والنمو، من خلال تحسين الظروف لتوفير فرص التنمية الفردية، والفرص للاستفادة من المهارات المكتسبة وتوفير الأمن الوظيفي والدخل المناسب والكافي.

و- فرصة تطوير القدرات البشرية:

لتوفير الحرية والتنظيم الذاتي، واكتساب المهارات المختلفة والحصول على المعلومات المناسبة للعمل؛ فجودة الحياة الوظيفية تعد عنصراً هاماً وحاسماً في المنظمات في الوقت الحاضر، والسبب هو أن الزيادة في الإنتاجية تتأثر بعوامل كثيرة؛ من أكثرها أهمية هو استثارة الموظفين للقيام بواجباتها الموكلة.

ز- التوازن بين العمل والحياة:

تحقيق التوازن بين حياة عمل الموظفين ومسئوليات الحياة؛ فجودة الحياة الوظيفية توفر علاقة متوازنة بين جوانب الحياة داخل العمل وخارجه، والأسرة، بكلمات أخرى الحياة الأسرية والحياة الاجتماعية لا ينبغي أن تتوتر بسبب ساعات العمل بما في ذلك العمل الإضافي، والعمل أثناء ساعات غير مريحة.

ح- الأهمية الاجتماعية للعمل:

تتم جودة الحياة الوظيفية بتأسيس الأهمية الاجتماعية للعمل بطريقة مفيدة اجتماعياً، يرتفع التقدير الذاتي للعاملين كلما كان عمله مفيداً للمجتمع والعكس صحيح أيضاً.

وتلعب العلاقات الاجتماعية دوراً فاعلاً في تحسين جودة الحياة الوظيفية، وهو ما يقود إلى إيجاد نوع من العلاقات والتكامل الاجتماعي الذي يسوده الاحترام المتبادل، والانتماء للجماعة، والتعاون، والثقة، والحرص على المصلحة العامة، والإيمان بالهدف العام، والتجرد من الأنانية، والاعتماد على الكفاءة والقدرة والإمكانات وليس على الجاملات، وتؤثر كل تلك العلاقات في الإنتاجية ومستوى الأداء، وهذا من شأنه أن يؤثر بشكل إيجابي على بيئة العمل والرضا عنها ومن ثم الشعور بجودة الحياة الوظيفية في الجامعات. (٧٢)

بمراجعة الأبعاد السابقة يتضح أن جودة الحياة الوظيفية لا تتوقف على بعد واحد، وإنما هي مزيج من مجموعة أبعاد متفاعلة ومتكاملة تسعى لتحويل البيئة الجامعية إلى بيئة عمل جاذبة وآمنة

وصحية، فضلاً عن كونها داعمة للإنجاز والتعلم ومساعدة أعضاء المجتمع الجامعي على تحقيق التوازن المطلوب بين حياتهم المهنية والشخصية، وإتاحة فرص متعددة للنمو المهني والترقي الوظيفي، وتكوين علاقات اجتماعية وإنسانية متميزة في إطار من الشرعية القانونية التي تكفلها التشريعات واللوائح المنظمة للعمل.

٥- عوامل تحسين جودة الحياة الوظيفية في الجامعات:

تتنوع عوامل نجاح جودة الحياة الوظيفية في الجامعات لتشمل ما يلي: (٧٣)

أ- نظم الاتصالات: حيث تعتبر الجامعة بيئة حيوية لمختلف الأنشطة الاتصالية الرسمية، والتي تمثل تبادل المعلومات أو نشر المعلومات الرسمية الخاصة بالجامعة، وهي تعبر عن مجموعة من الأنشطة الاتصالية التي تحدث داخل الجامعة، من خلال العلاقات الرسمية وغير الرسمية التي تحدث ضمن محيط الجامعة.

ب- نظم المقترحات: إن جودة الحياة الوظيفية وبرامج مشاركة العاملين وتمكينهم تفترض أن العاملين لديهم أفكار جديدة، وأن مسئولية الإدارة هي متابعة وتطبيق هذه الأفكار، فنظم المقترحات تعرض طريقة منظمة لجمع الأفكار من العاملين، ومعظم نظم المقترحات الحديثة تعالج بطريقة صندوق المقترحات " بدلاً من " صندوق الشكاوي"، حيث يقوم العامل بتقديم المقترح لمشرف وسيط، ثم تلقي التعليقات من المشرف، فهذا الالتزام يجب أن يكون واضحاً في كلمات وتصريحات عامة ورسائل إلى العاملين ومقالات وأخبار الشركة، أما إذا رأى المشرف في اقتراحات العامل نقد ضمني فلن تلقي هذه الأفكار الجديدة أي تشجيع، لذا يجب على كل مؤسسة جامعية أن تخلق بيئة عمل تحترم فيها كل فكرة مطروحة سواء كانت مجدية أو غير مجدية.

ج- جهود الجامعة: إن جهود الجامعة عامل ضروري لنجاح جودة الحياة الوظيفية، وذلك من خلال الاستخدام الأمثل لقدرتها التنظيمية والإدارية لتيسير وترشيد سبل التوفيق بين أهداف العاملين وأهداف الجامعة.

يتضح من العوامل السابقة أن جودة الحياة الوظيفية تتطلب تصافر مجموعة من العوامل والجهود حتى تتمكن من تحقيق أهدافها المرجوة مثل: قنوات اتصال فعالة داخلياً وخارجياً، ومشاركة حقيقية في صناعة القرارات الجامعية، فضلاً عن المشاركة الفعلية في وضع خطط العمل الجامعية.

٦- أساليب تحسين جودة الحياة الوظيفية:

تتعدد وتتوسع الأساليب التي يمكن استخدامها في تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء، وتتمثل أهم أساليب تحسين جودة الحياة الوظيفية فيما يلي: (٧٤)

أ- نماذج العمل المرنة تسعى هذه النماذج إلى تحقيق التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية؛ لعلاج أي مشكلات شخصية تؤثر على أداء العاملين، كما تمثل بعد استراتيجي محوري في جذب العاملين والاحتفاظ بأفضلهم، ومن هذه النماذج الوقت المرن أسبوع العمل المضغوط المشاركة الوظيفية، التواصل عن بعد، العمل بنظام بعض الوقت الإجازة الشخصية ومن فوائد نماذج العمل المرنة إتاحة الفرصة للعاملين لتلبية احتياجاتهم الأسرية مما يقلل من الصراع بين العمل والمسؤوليات الخارجية.

ب- إعادة التصميم الوظيفي: يمكن أن تقوم المؤسسات بإعادة تصميم الوظائف بشكل يسمح للعامل بمزيد من الحرية في العمل، والحصول على المعلومات اللازمة لتأدية عمله والتحكم فيه، والشعور بأهمية مكونات الوظيفة التي يشغلها؛ مما يؤدي إلى زيادة الدافعية للعمل، وارتفاع الرضا الوظيفي، وانخفاض معدل الغياب ومعدل دوران العمل.

ج- تمكين العاملين: يُعد تمكين العاملين أحد أهم العناصر لتحقيق جودة الحياة الوظيفية، فتمكين العاملين يشير إلى تقويتهم ودعمهم بكل ما يساهم في جعلهم أكثر قدوة وسلطة ومرونة في أداء مهامهم، والقيام بأعمالهم، وتحقيق أفضل النتائج.

د- الإثراء الوظيفي: يعمل أسلوب الإثراء الوظيفي على تحسين جوانب نوعية في حياة الفرد، من خلال خلق مزيد من الفرص وزيادة الاستقلالية والمسؤولية والسيطرة، ويقوم أسلوب الإثراء الوظيفي على كون العمل ذاته يتضمن جوانب وخصائص تشبع حاجات الفرد، وتحفز الفرد على مزيد من الأداء والإنتاجية، ويتم إثراء العمل عن طريق زيادة محتوى العمل التحفيزي من خلال إضافة أنواع متنوعة من الواجبات، وتوفير فرص أكبر لمشاركة العامل ومساهمته في العمل، والسماح للفرد بمزيد من الحرية والتصرف في العمل، وإعطاء الفرد مسؤوليات أكبر، وباختصار فإن إثراء العمل يُعني بتحسين نطاق/ مدى العمل، وعمقه معاً في آنٍ واحد. (٧٥)

هـ- التناوب/ التدوير الوظيفي *Job Rotation*:

يعد التناوب الوظيفي وسيلة فعالة لتطوير مهارات متعددة في الموظفين، والتي تعود بالفائدة على المنظمة وخلق المزيد من الاهتمام بالعمل والخيارات المهنية للموظف (٧٦) ويتمثل أسلوب التدوير الوظيفي في تنقل العامل من عمل لآخر؛ وذلك بهدف تقليص احتمالات الملل والضجر نتيجة الروتين والرتابة، وزيادة إمكانية التحفيز والأداء، وذلك من خلال زيادة تنوع الواجبات التي

يقوم بها العامل، هذا ويجعل الانتقال بين وظائف أعلى مختلفة من مهمة التعلم أفضل، ويساعد التناوب الوظيفي المنظمات على إدارة التغيير، كما يساهم في تنمية وتطوير المعارف والمهارات الفردية، وتحقيق مزيد من الرضا الوظيفي، وتحديد نقاط القوة في الأداء التنظيمي.^(٧٧)

و- مشاركة العاملين:

تعتبر المشاركة بين الإدارة والعاملين جوهر الحياة الوظيفية، وتتم مشاركة العاملين في القرارات التي تتعلق بهم وبوظائفهم. ويمكن عن طريق المشاركة التعرف على المشكلات، والعمل على حلها، وتعتمد جودة الحياة الوظيفية على مفهوم أن العاملين لديهم القدرة على صنع مساهمة قيمة للمنظمة لضمان النجاح التنظيمي؛ ولذلك يجب أن يعامل الموظف باحترام وكرامة، حيث تساعد مشاركة العاملين في صنع القرارات المتعلقة بالعمل في اتخاذ قرارات أفضل، وسلوك أقوم، وأداء أعلى.

وهناك علاقات مختلفة بين الرضا عن حياة العمل ومشاركة العاملين والتزامهم في العمل، وينظر العاملون إلى أن جودة الحياة الوظيفية تتحقق عندما تلي توقعاتهم الأساسية حول مكان العمل ووظائفهم على نحو كافٍ.^(٧٨)

ز- التطوير الوظيفي *Career Development* :

يزيد تطوير عدد من المهام المرتبطة بالعمل من التزام الموظفين، وهناك سبابان رئيسيان لزيادة الانتباه إلى قضايا التطوير الوظيفي للعاملين:^(٧٩)

- إطلاق الطاقات الكامنة لقطاع الأعمال والأفراد على حدٍ سواء.

- تمكين الأفراد والمنظمات من إدارة التغيير في بنية فرص العمل.

ويعمل التطوير الوظيفي على توعية الأفراد بفرص التعلم، والعمل والفرص المدنية، وأوقات الفراغ، ويساعد على بناء الثقة وتمكين الأفراد.

باستقراء الأساليب السابقة يمكن القول إن تعزيز جودة الحياة الوظيفية في بيئة العمل الجامعية ليست بالأمر الهين والبسيط، حيث يتطلب العمل على توفير مجموعة متنوعة الأساليب كالتناوب الوظيفي، والتمكين، والإثراء الوظيفي، وتوفير نماذج عمل مرنة، وساعات عمل مناسبة، وعدالة في توزيع المهام والمسؤوليات، ومشاركة فعلية من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في صناعة القرارات وخاصة المتعلقة بشؤونهم.

ثانياً: الإطار النظري للاستقامة التنظيمية في المؤسسات الجامعية في الأدبيات الإدارية والتربوية المعاصرة:

تتجلى مظاهر الاستقامة في الأنشطة الفردية والجماعية التي تقوم بها المنظمة، فقد تتسبب ثقافة المنظمة في تنشيط السلوك المستقيم أو تعطيله، وترتبط الاستقامة التنظيمية بثلاث سمات مركزية هي: التأثير البشري، والأخلاق الطيبة، والإصلاح الاجتماعي.^(٨٠)

١- مفهوم الاستقامة التنظيمية - Organizational Virtuosity

ترتبط الاستقامة التنظيمية بمنظمات تتصف بكونها أكثر مرونة وذات إنتاجية في ارتفاع مستمر، ويرجع الفضل في ذلك جزئياً إلى سماتها الأساسية المتعلقة بالقيمة الأخلاقية والتأثير الإيجابي للأفراد وتحسين الصالح العام في المنظمة، وبالتالي أصبحت الاستقامة في المنظمات مفهوماً محورياً ينتج عنه العديد من النتائج الإيجابية مثل رفاهية العاملين والأداء الوظيفي،^(٨١) والاستقامة التنظيمية هي مزيج من الفضائل التي يمكن العثور عليها في أي منظمة ما، والتي يمكن أن تساهم في سعادة العاملين وازدهارهم وكذلك الازدهار التنظيمي.^(٨٢)

وتعرف الاستقامة بأنها: "الأفكار والتصرفات التي يتخذها العاملون والتي تكون جيدة لمصلحتهم، وتتضمن الاستقامة التنظيمية الآتي: تصرفات العاملين على المستوى الفردي وعلى المستوى الجماعي، وخصائص ثقافة المنظمة وعمليات نشر واستدامة الاستقامة خلال المنظمة".^(٨٣)

وتشير الاستقامة التنظيمية إلى تلك الحالة المثالية للتميز في خصائص الموارد البشرية أو الخصائص التنظيمية، ويمكن تعريف الاستقامة التنظيمية بأنها: بناء وحماية وتغذية السلوكيات والعادات والممارسات السامية والرفيعة مثل: الإنسانية والأمانة والتسامح والثقة والولاء وذلك على المستويين الفردي والجماعي بالمنظمة.^(٨٤)

يتبين من التعريفات السابقة أن الاستقامة التنظيمية مفهوم محوري يظهر في أفكار وتصرفات وممارسات وسلوكيات أعضاء المنظمة، وتعتمد بالضرورة على مجموعة القيم الأخلاقية والفضائل التنظيمية كالأمانة والتسامح والثقة والولاء التي يكتسبها الفرد من العمل داخل المنظمة، كما أنها دعامة أساسية لتحقيق التميز الفردي والمؤسسي.

٣- أهمية الاستقامة التنظيمية:

مع التغيرات المتزايدة التي شهدتها العالم في العقود الأخيرة وبالتالي الاضطرابات في بيئة العمل زادت من أهمية الاستقامة التنظيمية، حيث قام العديد من الباحثين في تقييم الحقائق بالنظر إلى الاستقامة التنظيمية لما لها من تأثير على أساس الاداء الفردي والجماعي، وبذلك فإن للاستقامة التنظيمية العديد من المزايا الفردية والتنظيمية، فعلى المستوى التنظيمي فإن أهمية الاستقامة التنظيمية تكمن في الآتي:

تظهر أهمية الاستقامة التنظيمية على الأفراد العاملين الذي يتمتعون بالاستقامة من الناحية التنظيمية، حيث يميلون الى النزعة الخيرية من خلال التأكيد على القيم، وهي جزء لا يتجزأ من نسيج

الحياة الاجتماعية والتنظيمية، مثل التعاطف التنظيمي والتنمية الاجتماعية والتسامح والصدق والنزاهة الأخلاقية التي تعد من الموضوعات المهمة في السلوك التنظيمي، والذي يحتاج إلى مزيد من البحث لأنه مفهوم يسهم في اضافة قيمة للأعمال من حيث تحسين وتطوير الثقافة التنظيمية، و التواصل التنظيمي ونجاح المنظمة وتكون قادرة على تسمية المنظمة بأنها مستقيمة، فضلاً عن أهميتها في أوقات التغيير التنظيمي لأنها تكون بمثابة المرجع الثابت في أوقات التغيير. (٨٥)

وتعمل الاستقامة التنظيمية على تحسين ودعم دور أخلاقيات العمل وتجنب الأخطاء وبناء الثقة بما يعزز الوصول إلى مستويات أعلى من المنفعة الفردية والمجتمعية، ومن خلال الاستقامة يتم تعزيز الأداء الإيجابي والتحفيز والشعور باحترام الذات والاستقلال والالتزام، بما يسهل من التفكير والقرار الاخلاقي. (٨٦)

وتساعد الاستقامة التنظيمية على تجنب المخالفات، وبناء الثقة بين الموظفين، والارتقاء في التسلسل الهرمي التنظيمي وتعزيز المواطنة التنظيمية، وتسهم في تحقيق النجاح التنظيمي وتعزيز العلاقات بين الإدارة وجميع المناصب الهرمية، تزيد من مستويات الإبداع والأداء والثقافة الإيجابية والسلوكيات الجديدة في المنظمة. (٨٧)

وتعمل الاستقامة التنظيمية كذلك على: رفع مستوى الجودة في القرارات من خلال "العمل معاً" ضمن مهام مترابطة فضلاً عن معالجة المعلومات وخلق الشعور بالمسؤولية، وزيادة ولاء المستفيدين من المنظمة بسبب المصادقية في التعامل وجودة الخدمة المقدمة إليهم، وتعزيز الأداء الإيجابي وخلق مستوى أعلى من الابتكار للعاملين، والتوسع في تنمية رأس المال الاجتماعي والبشري. (٨٨)

بمراجعة النقاط السابقة يتضح أن الاستقامة التنظيمية لها أهمية كبيرة يمكن الاستفادة منها في تحسين وتطوير أداء الجامعات والكليات على المستويين الفردي والتنظيمي من خلال كونها تسهم في تحسين العلاقات الاجتماعية بين أعضاء المنظمة، وتحسين ودعم دور أخلاقيات العمل وتجنب الأخطاء وبناء الثقة، وتعزيز المواطنة التنظيمية وخلق مستوى أعلى من الابتكار والإبداع.

٤ - خصائص الاستقامة التنظيمية:

يرتبط مفهوم الاستقامة بثلاث سمات رئيسية يمكن أن تساعد في تفسير أهميتها هي: الخير الأخلاقي *Moral Goodness*، والتأثير البشري *Human Impact*، والصالح الاجتماعي *Social Betterment*. (٨٩)

أ- الخير الأخلاقي:

يشير الخير الأخلاقي إلى ما هو جيد وجدير بالتنمية، كما هو وارد في القائمة العالمية للفضائل التي وضعها علم النفس الإيجابي، ويعرف بأنه تمثيل لما هو جيد وصحيح، ويستحق البحث، فالاستقامة

بشكل عام مرتبطة بكل ما يدعو إلى الحب والحكمة والإنجاز، وكل ما هو جيد هو خير في حد ذاته (حب، حكمة، معرفة)، ويعرف كذلك بأنه توجيه القواعد والمبادئ الأخلاقية من خلال تفعيل ما هو صحيح وعادل. (٩٠)

ب- التأثير البشري:

يظهر التأثير البشري للاستقامة في تأثيره على الفرد والتنظيم الاجتماعي للمنظمة؛ فالمنظمات محايدة بطبيعتها، وتحتاج إلى توجيه أفرادها نحو الاستقامة، ففي المنظمة تتراكم الشخصيات الفردية للموظفين وتصبح اجتماعية من خلال العلاقات المتبادلة يتم وضع الأساس لعمليات المنظمة مثل: التوظيف وإعداد التقارير، والنمو الشخصي والمهني، وضبط النفس، والمرونة، والغرض الهادف. (٩١)

ج- التحسين الاجتماعي:

تمتد الاستقامة إلى ما هو أبعد من مجرد منفعة المصلحة الذاتية، حيث تخلق قيمة اجتماعية تتجاوز رغبات الفاعل التلقائية، من خلال انتاج منفعة للآخرين، ويرتبط التحسين الاجتماعي بتحسين التنسيق الاجتماعي بين الأفراد، حيث يساعد أفراد المنظمة بعضهم البعض دون توقع المعاملة بالمثل، فالاستقامة تخلق قيمة للآخرين دون الحاجة إلى التبادل أو المنفعة المتبادلة قد تشمل العلاقة على المعاملة بالمثل المكافآت والتقدير، (٩٢) أي أنها الإجراءات التقديرية التي تفيد الآخرين في المجتمع دون أي تبادل للمنافع الاجتماعية في المقابل. (٩٣)

ومن الخصائص السابقة يمكن القول بأن فالاستقامة التنظيمية عملية بشرية اجتماعية أخلاقية؛ فالاستقامة بشكل عام مرتبطة بكل ما يدعو إلى الحب والحكمة والإنجاز، وكل ما هو جيد هو خير في حد ذاته (حب، حكمة، معرفة)، وأنها تعتمد على القواعد والمبادئ الأخلاقية في العلاقات المتبادلة بين أعضاء المنظمة، وأنها تخلق قيمة اجتماعية تتجاوز المنفعة الذاتية إلى تحقيق منافع للآخرين في المجتمع دون أي تبادل للمنافع الاجتماعية في المقابل.

٥- أبعاد الاستقامة التنظيمية

تعددت رؤى الباحثين ووجهات النظر حول تحديد أهم أبعاد الاستقامة التنظيمية، إلا أن معظم الكتاب والباحثين اتفقوا على الأبعاد الآتية:

أ- النزاهة التنظيمية: *Organizational Integrity*

أصبحت النزاهة موضوعاً مهماً وحديثاً على المستوى الدولي ويعد بدوره عالمياً في الحفاظ على سمعة المنظمة، وعاملاً مهماً لإدامة العلاقة بين المستثمرين ورضا المستفيدين والعلاقة بين المنظمات، فإذا لم تتسم ممارسات المنظمة بالنزاهة ضمن إدارة عملياتها فسوف تقلل من ثقة المستثمرين والمنظمات المالية؛ فالنزاهة مهمة للأفراد والجماعات والمنظمات والمجتمع لأنه يعد أساس القابلية للعمل في بيئة العمل والتي تنطوي على الصدق والعدالة في جميع المواقف، وهي تشمل كافة المستويات والاطراف ذات العلاقة بدءاً بأصحاب العمل والموظفين والسياسات والمستفيدين والتي تؤثر جميعها على أداء المنظمة. (٩٤)

وتتطلب النزاهة التنظيمية وجود العديد من الخصائص السلوكية، وهي استراتيجيات يمكن تطبيقها لتعزيز الممارسات الأخلاقية للأشخاص والمنظمات، فإن هذه الخصائص هي استراتيجيات قيادية تساهم في بناء منظمة نزيهة وتمثل في بناء الوعي بالقيم والأخلاقيات، ومحاسبة الأفراد المهملين، واستخدام القيم لتوجيه القرارات، وضمان تزامن السياسات والإجراءات، ونشر القيم والأخلاق، والاهتمام بالوعي، والتركيز على الاستقرار وزيادة التغيير، وتوظيف وتشجيع المبادرة. (٩٥)

ب- التفاؤل التنظيمي: *Organizational Optimism*

يمثل التفاؤل قوة إيجابية مؤثرة في المنظمات، فقد يكون الدافع للعمل مجدية؛ لأن الأفراد المتفائلون عادة يكون لديهم نسبة عالية من الارتياح والرضا الوظيفي، ولديهم مستويات عالية من الطموح؛ ويسعون لتحقيق أهداف محددة، ويتأبرون للتغلب على التحديات والصعوبات يضاف إلى ذلك أن السلوك المتفائل بعد أحد أبرز المتطلبات في أي منظمة، انطلاقاً من كون المتفائلون يعرفون جوانب ضعفهم وقوتهم، ويتمتعون بالمرونة والثقة العالية بالنفس، ولديهم القدرة على تقديم المبادرات والمقترحات والتكيف مع التغيرات، (٩٦) كما أن السلوك المتفائل يشجع على التفكير قبل اتخاذ أي قرار أو إجراء، ويساعد في تطوير المهارات الابداعية اللازمة لتحقيق النجاح، والعاملون المتفائلون عادة يتواصلون بسهولة مع الآخرين في المنظمة، ويوظفون قدراتهم ومهاراتهم في الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة من أجل تحقيق الأهداف. (٩٧)

ويعكس التفاؤل الإحساس بأهداف المنظمة، والذي يوجه الأعمال حتى في أوقات الخن والشدائد، ويُعرف التفاؤل التنظيمي بأنه: قدرة نفسية إيجابية فريدة من نوعها تحفز ذاتياً العمليات التي قد يكون لها تأثير في الأفراد، وتعزز الأداء الوظيفي والمواقف المرعوبة في العمل، (٩٨) وللتفاؤل تأثير إيجابي على الصحة النفسية والجسدية للأفراد الأمر الذي يساعد في الوصول إلى النجاح، وأن التشاؤم يؤدي إلى السلبية، والفشل، والعزلة الاجتماعية، وربما إلى الاكتئاب، والتفاؤل يساعد على رؤية الفرص الجديدة والتعلم من المواقف المختلفة ومواصلة التقدم، ويمكن للقادة المتفائلين تحفيز أتباعهم وإشراكهم في تحديد الأهداف

والعمل معاً لتحقيقها، ويستنتج أن التفاؤل يعني توقع الأفضل، وأن التفاؤل باعثاً للأمل، ومحفزاً للعمل والانجاز، ومساعداً على تجاوز العقبات والتحديات. (٩٩)

ج- الثقة التنظيمية: Organizational Trust

وتعد الثقة التنظيمية أحد العوامل الأساسية التي تجعل أعضاء المنظمة مسالمين وناجحين ومنتجين في مكان العمل؛ فالثقة تزيد من التزام الفرد تجاه مكان العمل، كما تزيد من النجاح التنظيمي، كما أن الثقة التنظيمية لها تأثير كبير على نية دوران الموظفين والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، وتمثل الثقة التنظيمية أحد المتطلبات الأساسية للولاء التنظيمي، وهي ديناميكية بطبيعتها لأنها يمكن أن تزيد أو تنقص اعتماداً على طبيعة التفاعلات المستمرة بين الأطراف المتفاعلة، لذلك الثقة ليست ثابتة وتتميز بصعوبة بناءها، لتداخل متغيرات عديدة في تكوينها ومتى ما أوجدت الثقة التنظيمية فإن مسار المنظمة يتجه نحو الاستقامة التنظيمية. (١٠٠)

وتعد الثقة التنظيمية الأساس في كسب سمعة جيدة للمنظمة وقدرتها على الشراكة والتعاون مع الآخرين، وجذب والاحتفاظ بالموظفين المتميزين وإنجاز عمليات التغيير والسرعة التي يمكن بها التنفيذ، فالثقة التنظيمية لها تأثير كبير في مخرجات العمل داخل المنظمة، فقد أثبتت معظم الدراسات وجود علاقة موجبة بين الثقة والعديد من المفاهيم التنظيمية مثل المواطنة التنظيمية والاداء المميز وتعد من المتطلبات الأساسية و الضرورية لنجاح المنظمة وتميزها في بيئتها التنافسية، كما أنها تعد الأساس لعملية التفاعل المشترك بين كافة الجهات لأداء الأعمال المختلفة من اجل المساهمة في نمو وتطور المنظمة ونجاحها، و بدونها لا يمكن للمنظمة أن تبقى وتستمر بعملها في بيئتها التنافسية. (١٠١)

د- التسامح التنظيمي: Organizational Forgiveness

يظهر التسامح التنظيمي في العفو بين الأفراد العاملين وعند وجود نوع من السلوك السلبي أو الفشل في الأداء، حيث لا يمكن ضمان الاستقامة التنظيمية في المنظمات إذا كانت المنظمة غير متسامحة مع العاملين فيها، (١٠٢) وينظر إلى التسامح على أنه العملية التي يتسم فيها الفرد بزيادة في مشاعر الاحسان مقابل انخفاض الدافع للانتقام من فرد ما، ويرتبط التسامح بشكل إيجابي بالرضا، والتسامح التنظيمي يعني قبول الاعتذار بصدق عن الأخطاء التي يحدثها الموظف وهي بمثابة فرصة للمنظمة للحصول على مستويات أعلى في الأداء، ويهدف التسامح التنظيمي إلى كسر أو منع سلسلة من الأحداث الناتجة عن التفاعل البشري. (١٠٣)

٥- التعاطف التنظيمي Organizational Compassion

يشير التعاطف التنظيمي إلى القدرة على فهم مواقف ومشاعر الآخرين والإحساس بهم، وكيفية الاستجابة لهم، والاهتمام بما يمرون به، ورؤية الأمور من منظورهم،^(١٠٤) والتعاطف هو عملية الشعور بمشاعر الآخرين ورؤية الأشياء من منظور الآخرين وما له من فوائد جماعية، بما في ذلك مستويات أعلى من المشاعر الإيجابية المشتركة مثل الفخر والامتنان بالإضافة إلى التزام أكبر اتجاه المجموعة، ومعدلات دوران عمل أقل، ومستوى عالٍ من التعاون ويوصف على أنه السلطة الجماعية للمنظمات، للأعضاء إظهار مدى اهتمامهم لبعضهم البعض.^(١٠٥)

ويعمل التعاطف التنظيمي على تقليل الفجوات الحاصلة في سلوك الأفراد، وفجوة السلوك هي الفرق بين ما يتوقعه الفرد، وما هو موجود فعلاً، وهذا يؤدي إلى تحقيق الفاعلية الإدارية من خلال النظر إلى الجانب الإنساني، وينظر إلى التعاطف بشكل عام على أنه شيء سيشتم أو لا يتم تقديمه من طرف إلى طرف آخر على أساس العلاقات المشيدة اجتماعياً، ويعد أسلوباً لتقوية العلاقات في المنظمات، وهي ناتجة عن شعور التراحم بين الأشخاص والتي تنطوي على أن ينظر إلى شخص ما في حاجة إلى المساعدة من قبل شخص آخر في وضع يمكنه من تقديم المساعدة أو حجبتها ضمن معايير عامة تحكم قوة العلاقات، أي إنها شيء يتم الاختيار في منحه أولاً، وبالتالي فإن التعاطف يستلزم القوة في العلاقات حتى يتم منحه.^(١٠٦)

ومراجعة الأبعاد السابقة يتضح أن الاستقامة التنظيمية في بيئة العمل الجامعية تتطلب العمل على تحويل الكلية لمنظمة نزيهة تقوم على مجموعة من الممارسات الأخلاقية النزيهة كالحاسبية، والصدق والعدالة، كما تتطلب أن يتسم أعضاء المجتمع الجامعي بالتفاؤل والطموح؛ حيث يتيح لهم ذلك الشعور بالرضا الوظيفي، والإحساس بالمسؤولية، والتعلم من المواقف المختلفة والتعرف على جوانب القوة الموجودة لديهم، والعمل على تدعيمها، ومعرفة جوانب الضعف والعمل على علاجها، فضلاً عن التكيف مع التغييرات.

وتعتمد الاستقامة التنظيمية كذلك على توافر الثقة المتبادلة بين أعضاء المجتمع الجامعي بعضهم البعض، وبينهم وبين الإدارة؛ حيث تزيد الثقة من التزام أعضاء المجتمع الجامعي، وولائهم، وتعمل على تحسين أدائهم الفردي والجماعي وصولاً به إلى التميز، وتتطلب الاستقامة التنظيمية أيضاً أن يتوافر في الكليات والمؤسسات الجامعية التسامح بين أعضائها بالشكل الذي يسمح بشيوع العلاقات الإنسانية السوية، ومشاعر الود والتعاطف وغيرها من المشاعر الإيجابية المشتركة.

هذا وتؤكد الدراسات على العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والاستقامة التنظيمية؛ حيث أكدت دراسة أنه توجد علاقة طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين متغيرات الثقة التنظيمية والشفافية والنزاهة التنظيمية ومستوى جودة الحياة الوظيفية.^(١٠٧)

ثالثاً: مؤشرات جودة الحياة الوظيفية وتعزيز الاستقامة التنظيمية بالجامعات:
 باستقراء الأدبيات والدراسات السابقة التي تناولت كلاً من جودة الحياة الوظيفية، الاستقامة التنظيمية، يمكن التوصل إلى مجموعة من المؤشرات يمكن للكليات والمؤسسات الجامعية الطامحة في تعزيز جودة الحياة الوظيفية والاستقامة التنظيمية لدى منسوبيها العمل على تنفيذها، ومن أهمها ما يلي:

١- مؤشرات جودة الحياة الوظيفية:

وتتمثل أهم هذه المؤشرات فيما يلي:

أ- فيما يتعلق بيئة العمل

- ١) تبني ثقافة تنظيمية داعمة لقيم التعاون والانجاز والتميز.
- ٢) توفير التسهيلات المادية والتكنولوجية التي تساهم في تحسين بيئة العمل الجامعية.
- ٣) توفير الشروط الصحية السليمة لأماكن العمل الجامعي من إضاءة وتهوية ومساحة.

ب- فيما يتعلق بالأجور والمكافآت

- ١) مساعدة أعضاء المجتمع الجامعي على تحسين دخولهم.
- ٢) تقديم الحوافز والمكافآت لأعضاء المجتمع الجامعي المتميزين تضمن شعورهم بالتقدير.
- ٣) خطة سنوية معلنة لمكافأة الأداء الفردي والجماعي.
- ٤) أن تتسم المكافآت والحوافز التي الكليات لأعضائها بالتنافسية.

ج- التنمية المهنية والترقي الوظيفي

- ١) دراسة الاحتياجات التدريبية لأعضاء المجتمع الجامعي بشكل دوري.
- ٢) تفعيل وحدة التنمية المهنية المستدامة، وتنفيذ برامج وورش عمل تلبى الاحتياجات التدريبية الفعلية

- ٣) تنويع أساليب تنمية قدرات ومهارات أعضاء المجتمع الجامعي.
- ٤) دعم أعضاء المجتمع الجامعي في الترقي الوظيفي على أسس موضوعية وعادلة.

د- الدستورية في تنظيم العمل

- ١) الالتزام بالتشريعات والقوانين المنظمة للعمل الجامعي.
- ٢) تنمية الوعي القانوني بما يضمن حقوق أعضاء المجتمع الجامعي.
- ٣) إتاحة بطاقات الوصف الوظيفي لأعضاء المجتمع الجامعي كافة للتعرف على أدوارهم ومسئولياتهم الوظيفية.

٢- مؤشرات الاستقامة التنظيمية

وتتضمن المؤشرات التالية:

أ- التفاؤل التنظيمي:

- ١) ربط أهداف الكليات مع مهام وأدوار معاوني أعضاء هيئة التدريس.
- ٢) مساعدة أعضاء المجتمع الجامعي على التفاؤل بالنجاح.
- ٣) توفير المتطلبات الأساسية للترقي، تنمية المسار الوظيفي
- ٤) مساعدة أعضاء المجتمع الجامعي على زيادة خبراتهم ومعارفهم سنويًا.

ب- الثقة التنظيمية:

- ١) توفير الثقة بين أعضاء المجتمع الجامعي، والتعامل بلطف واحترام متبادل
- ٢) مشاركة أعضاء المجتمع الجامعي في صنع القرارات المتعلقة بهم.
- ٣) مساعدة أعضاء المجتمع الجامعي على أداء بعض المهام التي تتسم بالغموض.
- ٤) تقديم الكلية تفسيرات ذات معنى للقرارات التي يتم اتخاذها.

ج- النزاهة التنظيمية:

- ١) تضمين قيم النزاهة والشفافية في رؤيتها الكلية ورسالتها وقيمها التنظيمية.
- ٢) الالتزام بالقوانين والتشريعات المنظمة للعمل الجامعي.
- ٣) نشر مدونة للسلوك الجامعي المناسب، وتلتزم بها.
- ٤) الالتزام بقيم احترام حقوق الآخرين، والصدق، وطاعة القانون.
- ٥) وضع ضوابط محددة، وعادلة، ومعلنة للحوافز، والمكافآت.

والجزء الثالث من هذا البحث يتناول واقع جودة الحياة الوظيفية والاستقامة التنظيمية لدى

معاوني أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة عين شمس.

القسم الثالث

واقع جودة الحياة الوظيفية والاستقامة التنظيمية لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بكلية

التربية جامعة عين شمس (دراسة نظرية وثائقية)

تبذل كلية التربية جامعة عين شمس جهودًا حثيثة لتعزيز جودة الحياة الوظيفية والاستقامة التنظيمية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس العاملين فيها وتمثل أبرز تلك الجهود فيما يلي:

١- جهود كلية التربية في تعزيز جودة الحياة الوظيفية والاستقامة التنظيمية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس فيها:

تبرز الخطة الاستراتيجية لكلية التربية جامعة عين شمس ٢٠١٨ - ٢٠٢٣ مجموعة الغايات الاستراتيجية التي يمكن من خلالها تعزيز جودة الحياة الوظيفية والاستقامة التنظيمية لدى أعضاء الهيئة المعاونة لأعضاء هيئة التدريس، ومن أبرز هذه الغايات ما يلي: (١٠٨)

أ- الغاية الأولى: تعزيز نظم التعليم والتعلم طبقا للتوجهات المستقبلية.

الهدف الاستراتيجي الثالث: التطوير المستمر لمنظومي التعليم والتعلم وخاصة التعليم الإلكتروني. وتتمثل أنشطة التنفيذ في: تدريب أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة على أسالي وطرق التعليم والتعلم الحديثة المتمركز حول الطالب والتعليم الإلكتروني.

ب- الغاية الثانية: التميز في البحث العلمي والابتكار

■ الهدف الاستراتيجي الثاني: إعداد الكوادر البحثية المؤهلة للابتكار والتكنولوجيا، وتتمثل أنشطة التنفيذ في: توافر قاعد بيانات بالاحتياجات التدريبية اللازمة لإعداد الكوادر البحثية بما تشتمل على طرق البحث العلمي والابتكار والتكنولوجيا إعداد وكتابة الاوراق البحثية ونشر الأبحاث العلمية - وإعداد خطة تدريب لإعداد الكوادر البحثية - وإجراء تقويم سنوي لمستوى الأداء البحثي بالكلية محليًا ودوليًا.

■ الهدف الاستراتيجي السادس: التوسع في الفرص البحثية لزيادة مشاركة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والباحثين في البحوث، وتتمثل أنشطة التنفيذ في: تحمل نفقات النشر في الدوريات العالمية، هذا بالإضافة لمكافحة النشر الدولي الحالية، زياد الدعم المقدم لأعضاء هيئة التدريس والباحثين للمشاركة في المؤتمرات المحلية والعالمية وتنمية المهارات البحثية للهيئة المعاونة.

وتبين من الغايات الاستراتيجية والهداف السابقة حرص واهتمام كلية التربية على التطوير المستمر لقدرات ومهارات معاوني أعضاء هيئة التدريس، من خلال إعداد الكوادر البحثية بما تشتمل على طرق

البحث العلمي والابتكار والتكنولوجيا إعداد وكتابة الاوراق البحثية ونشر الأبحاث العلمية، والتوسع في إعداد ونشر البحوث، وتقديم الدعم المادي والمعنوي المحفز.

كما حددت كلية التربية جامعة عين شمس مجموعة من القيم والمبادئ الحاكمة لأعضائها، وتتمثل هذه القيم، والمبادئ فيما يلي: (١٠٩)

- **الالتزام - Commitment**: الحرص على أداء الواجبات، والمهام، والمسئوليات في توقيتاتها المحددة، وبجودة عالية.
- **المهنية-Professionalism**: الأداء الاحترافي لمسئوليات المهنة، تأسيساً على امتلاك المعرفة، والتمكن من المهارات والتزام المبادئ الخلقية، والسعي الدائم إلى تنمية القدرات.
- **المحاسبية - Accountability**: الاعتراف بالمسئولية عن القرار، والفعل، وتحمل تبعاته، تثميناً للالتزام، وتقييماً للأداء ذاتياً، أو عبر نظام، لضمان الجودة.
- **المواطنة - Citizenship**: الوفاء بالالتزامات، وممارسة الحقوق التي تحكم علاقة الفرد بالدولة، وتوكيد الانتماء المستنير إلى الوطن، وإعلاء مبادئ المساواة، والحرية، والديمقراطية.
- **العدالة - Equity**: توفير فرص منصفة لجميع الأفراد، تراعي ما بينهم من فروق في الاستعدادات، والقدرات، وتحقيق سلامة الفرد والمؤسسة.
- **قبول التنوع - Accepting Diversity**: إدراك الفروق بين الأفراد وتقديرها واحترام تنوع الثقافات، واختلافها، والتعامل معها.
- **التميز - Excellence**: التفرد في الأداء الجيد، وتوفير نماذج أصيلة غير نمطية، تؤكد الخصوصية، وتمثل مصدراً للتعلم.
- **النزاهة - Integrity**: الاستقامة في القول، والإخلاص في الفعل، والعمل على بناء بيئة تدعم الكفاءة، وتناهض الفساد.
- **التعاون - Cooperation**: شراكة الآخرين في تضافر الجهود، وتكاملها، وبناء منظومة عمل جماعية، لتحقيق الأهداف المحددة.
- **المشاركة - Participation**: إتاحة مناسبات كافية ومتنوعة للتعبير عن الرأي بحرية، ودمج الفرد في كل ما يتصل به، ويؤثر في حياته.
- **الاحترام - Respect**: الإحساس الموضوعي بالذات، وأدائها، وتقدير الآخر والاستماع إلى آراءه وأفكاره بعناية، والتعاطف معه.

مراجعة القيم والمبادئ السابقة يتضح أن كلية التربية جامعة عين شمس تتمتع بتعزيز جودة الحياة الوظيفية من خلال قيم الالتزام والمهنية والمحاسبية والتنوع وغيرها من القيم، كما أنها تحرص على تعزيز الاستقامة التنظيمية من خلال قيم الاحترام والثقة والنزاهة، والتميز والتعاون والعدالة.

٢- واقع جودة الحياة الوظيفية بكلية التربية جامعة عين شمس:

يتمتع أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بكلية التربية جامعة عين شمس، بالحقوق والمزايا والخدمات التي تتيحها الجامعة لمنسوبيها، والتي تتفق مع قانون تنظيم الجامعات المصري، وتمثلت أهم هذه الجوانب فيما يلي:

أ- فيما يتعلق بالأجور والمكافآت:

يطبق جدول المرتبات والبدلات والأحكام الملحقه به المرفق بقانون تنظيم الجامعات على أعضاء هيئة التدريس والمدرسين المساعدين والمعيرين بالكليات والمعاهد العليا التابعة لوزارة التعليم العالي، ويطبق عليهم القواعد الخاصة بالمرتبات والبدلات والمعاشات، ويحصلون على أجور ومكافآت مالية وفقاً لذلك. (١١٠)

هذا وقد اهتمت الدولة بزيادة الأجور والمكافآت الخاصة بمعاوي أعضاء هيئة التدريس؛ ويتضح ذلك في قرار رئيس الوزراء رقم ٦٣٠ لسنة ٢٠٢٤ بشأن زيادة حافز الجودة لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والأساتذة، والأساتذة المساعدين والمدرسين المتفرغين بالجامعات، وتتمثل أبرز مواد هذا القرار المتعلقة بمعاوي أعضاء هيئة التدريس فيما يلي: (١١١)

✍️ المادة الأولى: اعتباراً من أول مارس سنة ٢٠٢٤، يزداد حافز الجودة لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والأساتذة المساعدين والمدرسين المتفرغين المخاطبين بأحكام قانون تنظيم الجامعات، والقانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ المشار إليهما، ونظرائهم بالمراكز والمعاهد والهيئات البحثية بالفئات المالية الموضحة بالجدول الآتي:

جدول رقم (١)

زيادات حافز الجودة لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالجامعات

الوظيفة	جنيه/ شهرياً
أستاذ	١٢٠٠
أستاذ مساعد	١٠٠٠
مدرس	٨٠٠
مدرس مساعد	٦٠٠
معيد	٥٠٠

ويسري على صرف هذه الزيادة ذات القواعد المعمول بها في صرف الحافز.

المادة الثانية: اعتباراً من أول مارس سنة ٢٠٢٤، يزداد حافز الجودة لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والأساتذة المساعدين والمدرسين المتفرغين المخاطبين بأحكام قانون تنظيم الجامعات، والقانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ المشار إليهما مكافأة تدريس إضافية بالفئات المالية الموضحة بالجدول الآتي:

جدول رقم (٢)

زيادات حافز الجودة لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالجامعات

الوظيفة	جنيه/ شهرياً
أستاذ	٥٠٠
أستاذ مساعد	٤٠٠
مدرس	٣٥٠
مدرس مساعد	٣٠٠
معيد	٢٥٠

يتضح من المواد السابقة أن هناك حرص على رفع أجور وحوافز معاوين أعضاء هيئة التدريس بزيادة على الراتب تعادل ٩٠٠ ج للمدرس المساعد، و ٧٥٠ ج للمعيد، فضلاً عن الزيادات السنوية والعلاوات الدورية التي يتم إضافتها على أجور ورواتب معاوين أعضاء هيئة التدريس.

ب- فيما يتعلق بالتقدم والترقي الوظيفي:

قامت الكلية في سبيل تنمية أعضاء هيئة التدريس العاملين فيها مهنيًا بتحديد الاحتياجات التدريبية لهم، ثم قامت بوضع خطة للبرامج والدورات التدريبية، ولم تكتف بالدورات التدريبية التي يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس في مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس *FLDP* التابع للجامعة. (١١٢)

تتمت كلية التربية جامعة عين شمس بالتنمية المهنية المستدامة لمعاوين أعضاء هيئة التدريس، وترى الكلية أن مفهوم التنمية المستدامة واحداً من المفاهيم المتجددة في مجال التعليم، وذلك لأنها الوسيلة التي يمكن من خلالها التعامل مع المستجدات في مختلف الميادين، وهي تلك الجهود المقصودة التي تقوم بها الكلية لتنمية الموارد البشرية بما مهنيًا، بما يمكنهم من تحقيق أهداف الكلية والبرامج، وتؤمن الكلية أن التنمية المهنية المستدامة يجب أن تتنوع بتنوع الفئات ولهذا حرصت أن تقدم خطط متنوعة لجميع الفئات ومنهم القيادات الأكاديمية والإدارية وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والإداريين والخدمات المعاونة والطلاب والخريجين والأطراف المجتمعية ذات الصلة. (١١٣)

✓ رؤية الوحدة: تسعى الوحدة إلى تنمية الجدارات المتنوعة لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب والخريجين والأطراف المجتمعية ذات الصلة، وفقاً لمعايير التنمية المهنية المستدامة وبما يحقق أهداف ورسالة الكلية وبرامجها. (١١٤)

- ✓ رسالة الوحدة: تسعى الوحدة إلى تحقيق التنمية المهنية المستدامة من خلال عقد الدورات وورش العمل وتوفير الأدلة والفيديوهات المتنوعة لجميع الفئات المستهدفة لتلبية احتياجاتهم. وتعتمد الوحدة في تقديم خدماتها على تصميم أدوات علمية مصممة لتحديد الاحتياجات وفقاً لطبيعة الفئة وتقييم المردود من تلك الأنشطة من خلال وسائل متنوعة إلكترونية ومباشرة. (١١٥)
- ✓ أهداف الوحدة: (١١٦)
- تنمية جدارات الفئات المتنوعة من القيادات وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب والإداريين والخريجين والأطراف المجتمعية ذات الصلة
 - تصميم أدوات لتحديد الاحتياجات
 - تطبيق أدوات لتقييم الأداء
 - تطبيق أدوات لتقييم المردود من الوحدة
 - تنمية الوعي بأهمية التنمية المهنية المستدامة.
- ✓ خطة التدريب الخاصة بمعاوني أعضاء هيئة التدريس:
- يوضح الجدول التالي الدورات التدريبية التي تقدمها وحدة التنمية المهنية المستدامة للموارد البشرية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس: (١١٧)

جدول رقم (٣)
دورات التنمية المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس

الدورات المقترحة	التوقيت المقترح	مسئولية التنفيذ	الفئة المستهدفة
مواجهة ضغوط المهنة	أغسطس	وحدة ضمان الجودة-- وحدة التنمية المهنية المستدامة للموارد البشرية	الهيئة المعاونة
أساسيات Scopus للباحثين و الأكاديميين	أكتوبر	وحدة ضمان الجودة-- وحدة التنمية المهنية المستدامة للموارد البشرية	أعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة و الباحثين
الرحلات العلمية و أهميتها في دعم المقررات الدراسية	أكتوبر	وحدة ضمان الجودة-- وحدة التنمية المهنية المستدامة للموارد البشرية	أعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة و الطلاب
صياغة الأهداف والرسالة	ديسمبر	وحدة ضمان الجودة-- وحدة التنمية المهنية المستدامة للموارد البشرية	أعضاء هيئة التدريس و معاoniهم و الخريجون و الإداريون وأفراد مجتمعية و قيادات الكلية و القائمين على التدريس و إدارة برامج الرياضيات و اللغة الألمانية و البيولوجي و ستميم
إعداد البلورنت وملف المقرر	ديسمبر	وحدة ضمان الجودة-- وحدة التنمية المهنية المستدامة للموارد البشرية	أعضاء هيئة التدريس - الهيئة المعاونة
لقاء الإرشاد الأكاديمي لتسجيلات ربيع 2023- 2024	فبراير 2024	وحدة ضمان الجودة وحدة التنمية المهنية المستدامة	أعضاء هيئة التدريس - الهيئة المعاونة
الذكاء الاصطناعي وصناعة المحتوى التعليمي	فبراير 2024	مكتب الاتصال والتعاون الدولي ووحدة الخدمات المجتمعية - ووحدة التنمية المهنية المستدامة	أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب الوافدين والمصريين
اللغة العربية والذكاء الاصطناعي	فبراير 2024	وحدة التنمية المهنية المستدامة للموارد البشرية ووكالة شئون خدمة المجتمع وتنمية	أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب

الدورات المقترحة	التوقيت المقترح	مسئولية التنفيذ	الفئة المستهدفة
		البيئة وأقسام اللغة العربية والمناهج وطرق التدريس والجغرافيا	
إعداد الدراسة الذاتية لبعض المؤشرات في ضوء معايير البرامج التعليمية إصدار 22	فبراير 2024	وحدة ضمان الجودة وحدة التنمية المهنية المستدامة	أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة
التحليل الإحصائي لاستبيان تقييم الطلاب للمقرر الدراسي	فبراير 2024	وحدة ضمان الجودة وحدة التنمية المهنية المستدامة	أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة
مناقشة التجارب الابداعية النسائية المتميزة في اليوم العالمي للمرأة	مارس 2024	وحدة التنمية المهنية المستدامة للموارد البشرية - وقسم اللغة العربية	أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب
الطلاق والترمل ومخاطرهما على الأمن الاجتماع	مارس 2024	وحدة ضمان الجودة-- وحدة التنمية المهنية المستدامة للموارد البشرية ووحدة الخدمات المجتمعية وقسم الفلسفة والاجتماع	أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب

يتضح من الجدول السابق مدى حرص الكلية على تنمية أعضاء الهيئة المعاونة مهنيًا من خلال توفير هذا الكم من الدورات التدريبية في مجالات متنوعة منها ما هو بحثي مثل: توظيف الذكاء الاصطناعي - أساسيات Scopus للباحثين و الأكاديميين، ومنها ما هو مهني مثل: الرحلات العلمية و أهميتها في دعم المقررات الدراسية- الضغوط المهنية- صياغة الأهداف والرسالة - التحليل الإحصائي لاستبيان تقييم الطلاب للمقرر الدراسي - إعداد الدراسة الذاتية لبعض المؤشرات في ضوء معايير البرامج التعليمية ، ومنها ما هو اجتماعي مثل: الطلاق والترمل ومخاطرها على الأمن الاجتماع، وكل هذا في الأخير يزيد من خبرات ومهارات ومعارف أعضاء الهيئة المعاونة وينعكس إيجاباً على قدراتهم الشخصية والمهنية.

ج- فيما يتعلق بالمشاركة في القرارات:

حدد قانون تنظيم الجامعات واجبات محددة لمعاوني أعضاء هيئة التدريس تتمثل في:

مادة ١٣١ - يعين في الكليات والمعاهد التابعة للجامعة معيدون ومدرسون مساعدون يكونون نواة أعضاء التدريس فيها، ويقومون بالدراسات والبحوث العلمية اللازمة، للحصول على الدرجات العلمية

العليا وبما يعهد به إليهم القسم المختص من التمرينات والدروس العلمية وسواها من الأعمال تحت إشراف أعضاء هيئة التدريس وبالأعمال الأخرى التي يكلفهم بها العميد ومجلس القسم المختص .
مادة ١٤٨ - على المعيدين والمدرسين المساعدين بذل أقصى الجهد في دراساتهم وبحوثهم العلمية في سبيل الحصول على الماجستير والدكتوراه أو ما يعادلها وعليهم القيام بما يكلفون به من تمارين ودروس علمية وغيرها من الأعمال على أن يراعى في تكليفهم أن يكون بالقدر الذي يسمح لهم بمواصلة دراساتهم وبحوثهم دون إرهاق أو تعويق .

مادة ١٥١ - على المعيدين والمدرسين المساعدين المشاركة في أعمال المؤتمرات العلمية للكلية أو المعهد والمؤتمرات العلمية للأقسام، وذلك وفقاً للأحكام المقررة في اللائحة التنفيذية .

هذا وبمراجعة تشكيل مجلس القسم أو مجلس الكلية لا يسمح لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بالمشاركة في أعمال هذه المجالس وكذلك المشاركة في صنع القرارات، وقصر ذلك على أعضاء هذه المجالس، وبالتالي فهناك عدم إتاحة للمشاركة في صنع القرارات.

د- فيما يتعلق بالدستورية في تنظيم العمل:

تتمثل الدستورية في العمل فيما يلي:

(١) السياسات الجامعية الحاكمة

حددت جامعة عين شمس مجموعة من السياسات الجامعية الحاكمة لمنسوبي الجامعة كافة، ويمكن من خلال بعض هذه السياسات تمييز بعض الجهود التي تبذلها الجامعة وكلياتها ومن بينها كلية التربية في إطار تعزيز جودة الحياة الوظيفية لدى معاوين أعضاء هيئة التدريس، ومن أبرز هذه السياسات ما يلي: (١١٨)

(أ) سياسة ادارة الموارد البشرية هيئة التدريس

وتنص هذه السياسة على: "الاستفادة من الموارد البشرية المتاحة من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالجامعة، وتطوير المعارف والمهارات لديهم وتحقيق الرضا بينهم"، وتتمثل الاجراءات التنفيذية لهذه السياسة فيما يلي:

■ العمل على ملائمة أعداد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة مع أعداد الطلاب، والتعامل مع النقص الزيادة في الكليات والأقسام، من خلال قيام وحدات ضمان الجودة بعمل دراسة سنوية للموجود من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة على رأس العمل وحساب نسبتهم إلى الطلاب على مستوى الكلية والأقسام وتكون الاساس لتحديد أعداد الهيئة المعاونة في الخطة الخمسية للكلية وفقاً للاحتياجات الفعلية، ومخاطبة الجامعة بالاحتياجات.

- التحسين المستمر في نسب الرضا: من خلال تحديد العناصر الحاكمة التي تؤثر على رضا وتحفيز هيئة التدريس ومعاونوهم، والاجتماعات الدورية لقياس الرضا وحل مشاكل العمل، واعداد دراسات تطور لنسب الرضا ووضع خطط لتحسين المنخفض منها.
 - التنمية المهنية المستدامة لتحقيق الخطط الحالية والمستقبلية لمؤسسات الجامعة: من خلال قياس الاحتياجات التدريبية، تحديد احتياجات خطط التطوير طبقاً لتقييم الأداء، ووضع خطة التدريب متضمنة قياس الأثر التدريبي.
- (ب) سياسة العدالة وعدم التمييز
- تلتزم الجامعة بجميع قوانين وأوامر ولوائح عدم التمييز وتكافؤ الفرص ولا تسمح بالترقية على أساس العرق، أو الجنس، أو الدين، أو الأصل، أو الاعاقة، وتظهر السياسة في جميع السياسات والاجراءات التي تلتزم الجامعة بإعلانها للمعنيين بأمرها في الداخل والخارج.
- وتنص هذه السياسة على: "العدالة وتكافؤ الفرص بين جميع منسوبي جامعة عين شمس وعدم التعارض في المصالح بين العاملين في مؤسسات الجامعة.
- والمستفيدون/الهيئة المعاونة: العبء الوظيفي - البعثات المهمات العلمية - الحوافز المكافآت
- ويتمثل هذه الإجراءات التنفيذي لهذه السياسة في: عدالة توزيع الأعباء التدريسية التطبيقية، وتوافر الفرص المتكافئة في البحث العلمي، والتدريب، والبعثات، والمهام العلمية، والتقييم المستمر لكل إجراءات العدالة، وتنمية سلوك المواطنين.
- (ج) سياسة الجودة:
- تنص هذه السياسة على: " تنتهج جامعة عين شمس سياسات ضمان الجودة التي من شأنها مشاركة كافة أطراف المجتمع الجامعي من قيادات أكاديمية وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وإداريين وطلاب في أنشطة الجودة، بما يؤدي إلى التحسين المستمر لأنشطة التعليم والتعلم والبحث العلمي والابتكار وخدمة المجتمع، وتقديم الخدمات الجامعية باحترافية ومهنية في إطار منظومة من القيم والأخلاقيات المهنية وآليات للمساءلة. يتضمن ذلك الامتثال للمعايير ومراقبة الجودة داخليا وخارجيا، وتقييم الأداء والحصول على الاعتماد بهدف إرضاء كافة المستفيدين من خدماتنا".
- وتتمثل الإجراءات التنفيذية لهذه السياسة فيما يخص معاوي أعضاء هيئة التدريس في: المراجعة الدورية للبرامج الدراسية، وبرامج التدريب، ونظم العمل المختلفة، من خلال تقارير المراجعة الداخلية والخارجية؛ بهدف تحسين جودة الأداء والخدمة، والحصول على الاعتماد المحلي والدولي، وقياس الأداء بصورة منتظمة مع التحسين والتطوير المستمر لتطوير الخدمات وتلبية احتياجات الأطراف المستفيدة.
- (د) سياسة وآليات دعم وتحفيز البحث العلمي

تنص هذه السياسة على: "تشجيع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة على البحث العلمي المتميز والمبتكر بتحفيز وتوفير الدعم اللازم لإجراء الأبحاث والنشر في المجالات العلمية الدولية المحكمة ذات معاملات التأثير المرتفعة، وخلق مناخ تفاعلي بين الباحثين من قطاعات الجامعة المختلفة".

وتتمثل الإجراءات التنفيذية لهذه السياسة فيما يخص معاوي أعضاء هيئة التدريس في:

♦ أولاً توفير بيئة بحثية مشجعة للبحث العلمي: توفير قاعدة بيانات الكترونية بيانات تشمل كافة البحوث العلمية والباحثين والرسائل العلمية المنشورة بواسطة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم محدثة باستمرار عمل تقرير سنوي عن الأبحاث التي تم نشرها في الدوريات المحلية أو العالمية من قبل الأقسام العلمية تنمية الموارد المالية اللازمة لتمويل ودعم البحث العلمي عن طريق تنمية قدرات معاوي أعضاء هيئة التدريس والباحثين للحصول على منح قومية ودولية وتشجيع الحصول على المشاريع البحثية تمكين الباحثين والعلماء من الوصول إلى أحدث أجهزة المختبرات العملية مع رفع نسبة تشغيل الأجهزة العلمية.

♦ ثانياً بناء كوادر بحثية من شباب الباحثين: تطوير البرامج التدريبية الخاصة بتنمية مهارات البحث العلمي لدى هيئة التدريس والطلاب.

♦ ثالثاً دعم وتحفيز الباحثين: توفير الحوافز للمتميزين بحثياً في النشر الدولي، وتمويل تكلفة إجراء و/أو نشر الأبحاث المبتكرة والتطبيقية والمتميزة.

بمراجعة السياسات السابقة يتضح حرص جامعة عين شمس وكلياتها ومن بينها كلية التربية على الاستفادة من مواردها ورأس مالها البشري المتمثل في معاوي أعضاء هيئة التدريس لكونهم كوادر مهمة وأعضاء هيئة تدريس مستقبليين، وذلك من خلال العمل على تحسين مستويات الرضا الوظيفي لهم، ورفع معدلات التنمية المهنية المستدامة لهم من خلال قياس احتياجاتهم التدريبية ووضع خطط تدريب متضمنة قياس الأثر التدريبي.

(٢) الالتزام بقانون تنظيم الجامعات وتعديلاته:

حيث تلتزم الكلية بقانون تنظيم الجامعات ومواده في تعيين وترقية معاوي أعضاء هيئة التدريس، وفي تحديد واجباتهم، ونقلهم ومنحهم الإجازات، وإنهاء خدمتهم وتناول هذه المواد ما يلي: (١١٩)

(أ) تعيين وترقية معاوي أعضاء هيئة التدريس: حيث تلتزم الكلية بقانون تنظيم الجامعات في تعيين وترقية معاوي أعضاء هيئة التدريس؛ حيث تناولت المواد (١٣٣-١٤١) سبل واشتراطات تعيين كل فئة من الفئات (المعيدين والمدربين المساعدين). (120)

(ب) النقل والإجازات: تلتزم كلية التربية بقانون تنظيم الجامعات في عمليتي نقل ومنح أعضاء الهيئة المعاونة للإجازات بالمواد (١٤٢ - ١٤٧) من قانون تنظيم الجامعات. (121)

(ج) الواجبات : تلتزم كلية التربية بالواجبات التي حددها قانون تنظيم الجامعات لمعاوني أعضاء هيئة التدريس وهي كما يلي: (122)

- مادة ١٤٨ - على المعيدين والمدرسين المساعدين بذل أقصى الجهد في دراساتهم وبحوثهم العلمية في سبيل الحصول على الماجستير والدكتوراه أو ما يعادلها وعليهم القيام بما يكلفون به من تمرينات ودروس علمية وغيرها من الأعمال على أن يراعى في تكليفهم أن يكون بالقدر الذي يسمح لهم بمواصلة دراساتهم وبحوثهم دون إرهاق أو تعويق .

- مادة ١٤٩ - مع مراعاة حكم المادة ٣٦، لا يجوز للمعيدين أو المدرسين المساعدين أن يسجلوا للدراسة عليا للحصول على درجة جامعية في غير تخصص أقسامهم إلا بقرار من رئيس الجامعة بعد موافقة مجلس الدراسات العليا والبحوث بناء على اقتراح مجلس الكلية أو المعهد وبعد أخذ رأي مجالس الأقسام المختصة .

- مادة ١٥٠ - على المعيدين أو المدرسين المساعدين تلقي أصول التدريس والتدريب عليه وفق النظام المقرر .

- مادة ١٥١ - على المعيدين والمدرسين المساعدين المشاركة في أعمال المؤتمرات العلمية للكلية أو المعهد والمؤتمرات العلمية للأقسام، وذلك وفقاً للأحكام المقررة في اللائحة التنفيذية .

- مادة ١٥٢ - لا يجوز للمعيدين أو المدرسين المساعدين إلقاء دروس في غير الجامعة التي يتبعونها .

- مادة ١٥٣ - تسري أحكام المواد ٦٩ و ١٠٣ و ١٠٤ على المعيدين والمدرسين المساعدين .

- مادة ١٥٤ - تكون مسألة المعيدين والمدرسين المساعدين أمام مجلس تأديب يشكل من :

- ◆ نائب رئيس الجامعة لشئون الدراسات العليا والبحوث. رئيساً
 - ◆ أحد أعضاء هيئة التدريس في كلية الحقوق يختاره رئيس الجامعة سنوياً. عضوين
 - ◆ مستشار مساعد بمجلس الدولة يندب سنوياً .
 - ◆ وعند الغياب أو قيام المانع يحل محل نائب رئيس الجامعة أقدم العمداء ثم من يليه في الأقدمية .
 - (د) انتهاء الخدمة: تلتزم كلية التربية بما حدده قانون تنظيم الجامعات في شأن إنهاء خدمة معاوي أعضاء هيئة التدريس في المواد (١٥٥-١٥٦). (123)
- يتضح مما سبق حرص الكلية على اختيار وتعيين معاوي أعضاء هيئة التدريس العاملين فيها وفق معايير يحددها القانون، إلى جانب دعم الترقى العلمي لهم من خلال الحصول على درجتي الماجستير والدكتوراة؛ كما يتضح حرص الكلية على تحقيق جودة الحياة الوظيفية ليس فقط من خلال الالتزام بالقوانين المنظمة للعمل، بل أيضاً التأكيد على حقوق معاوي أعضاء هيئة التدريس من خلال معرفة واجباتهم، ومعرفة حقوقهم في: الحصول على فرص السفر في إعارات أو منح ومهمات علمية، أو الحصول على إجازة (بمرتب/ أو بدون مرتب) واشتراطاتها، أو الحق في العلاج.
- (٣) دليل الممارسات الأخلاقية لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بكلية التربية جامعة عين شمس:
- ففي إطار اهتمام الكلية بجودة الحياة الوظيفية لمعاوي أعضاء هيئة التدريس الموجودين فيها، وضعت الكلية دليل للممارسات الأخلاقية لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بكلية التربية جامعة عين شمس، يمثل إطاراً أخلاقياً؛ لتنمية الالتزام بالممارسات الأخلاقية لدي أعضاء هيئة التدريس في تعاملهم مع الطلاب والإداريين وجميع أعضاء مجتمع الكلية، ويهدف هذا الدليل إلى ما يلي: (124)
- ◆ إرساء معايير أخلاقية، وقواعد ومبادئ أساسية لأداب المهنة، وقيم وثقافة مهنية عالية لدى جميع العاملين بكلية التربية - جامعة عين شمس، وتعزيز الالتزام بهذه المعايير والقواعد والقيم، وترسيخ أسس الممارسات الجيدة، وذلك من خلال توعية العاملين وتوجيههم نحو الأخلاقيات المهنية السليمة، والتي تساعد على الانضباط الذاتي، وتحكم سير العمل، والمنسجمة مع القوانين واللوائح والأنظمة المعمول بها في الجامعة، وذلك من خلال بيان واجباتهم ومسئولياتهم الوظيفية ودورهم في تحسين الخدمات وتعزيز المصداقية فيما يقومون به من أعمال وما يوكل إليهم من مهام.
 - ◆ تعزيز ثقة المستفيدين من الخدمات التي تقدمها الكلية (سواء في العملية التعليمية للطلاب أو خدمة المجتمع، وكذلك البحث العلمي)، وزيادة الاحترام والتقدير لدورها في توفير تلك الخدمات بأفضل طريقة ممكنة.

وحدد الدليل بعض المبادئ العامة التي يجب أن يسترشد بها مختلف العاملين بالكلية من أعضاء هيئة التدريس، ومعاونوهم، والموظفين الإداريين والعمال بمختلف فئاتهم ومستوياتهم فيما يقومون به من أعمال، وما يوكل إليهم من مهام في تعاملهم مع بعضهم البعض، وفيما يقومون به أو يؤدونه من أعمال، وفي سعيهم لمعرفة حقوقهم وواجباتهم، وما يتعين أن يتحملوه من مسؤوليات تجاه الكلية والجامعة، والعملية التعليمية بصورة عامة، وهي كالتالي: التقبل - الاحترام - الأمانة والصدق - والتعاون والمشاركة - والعدالة - والانتماء والولاء - المساواة وعدم التمييز - والالتزام والمراقبة - والمسئولية والمحاسبية - والاتجاه نحو التميز.

واستناداً إلى تلك المبادئ العامة تم وضع هذا، وتم استعراض البنود الخاصة بأخلاقيات المهنة

حسب المحاور التالية:

- أخلاقيات المهنة المتعلقة بالإدارة العليا للكلية.
- أخلاقيات المهنة المتعلقة بأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.
- أخلاقيات المهنة المتعلقة بالبحث العلمي.

يتبين مما سبق اهتمام الكلية بمساءلة ومحاسبية معاوي أعضاء هيئة التدريس؛ من خلال تنوع أساليب المحاسبية فلم تكنفي الكلية بمواد قانون تنظيم الجامعات، بل وضعت دليلاً للممارسات الأخلاقية يمثل إطاراً أخلاقياً؛ لتنمية الالتزام بالممارسات الأخلاقية والمهنية لدى مجتمع الكلية، ويعزز من قيم وثقافة الالتزام والمحاسبية الانضباط الذاتي والاحترام والتقدير، ويساعد في ترسيخ أسس الممارسات الأخلاقية الجيدة، وتحديد سلوكيات وواجبات معاوي أعضاء هيئة التدريس.

(٤) الالتزام بحقوق الملكية الفكرية والنشر:

تؤكد كلية التربية على احترامها لحقوق الملكية الفكرية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من خلال مجموعة من الإجراءات التي تتبعها الكلية لنشر حقوق الملكية الفكرية، وهي: تنظيم لقاءات، ونشر دليل حماية حقوق الملكية الفكرية بين أعضاء هيئة التدريس، ووضعها على الموقع الإلكتروني للكلية، كما تتوافر إجراءات وقواعد محددة ومعلنة لدى الكلية تبرز المحافظة على حقوق الملكية الفكرية وهي: (١٢٥)

■ تحديد نسخ المصنفات والرسائل والأبحاث بعدد محدد من الصفحات للمتدربين على مكاتب الكلية بما لا يشكل اعتداء على حقوق المؤلف وحماية المصنفات الفنية والادبية.

■ وضع ارشادات لأعضاء هيئة التدريس والباحثين والطلاب وجميع المتدربين على المكتبة لمراعاة التزامهم بالضوابط المنصوص عليها في قانون الملكية الفكرية.

- الاعتماد على البرامج المرخص باستخدامها من قبل جامعة -عين شمس (بالاشتراك مع شركة مايكروسوفت).
- عدم السماح للعاملين بالكلية بنسخ أي من هذه البرامج داخل الكلية .
- إتباع الإجراءات العالمية بالاستشهاد بالمراجع عند كتابة الرسائل والأبحاث التي يقوم باعدادها أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وطلاب الدراسات العليا.
- وضع حد أقصى لتصوير الأجزاء المسموح بها من رسائل الماجستير والدكتوراة داخل المكتبة.

يتضح مما سبق احترام الكلية لحقوق الملكية الفكرية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس؛ حيث يمثل الحفاظ على حقوق الملكية الفكرية وحمايتها أحد واجبات الكلية، كما يعد أحد العوامل الإيجابية التي تساعد في تحسين جودة الحياة الوظيفية؛ فحماية الملكية الفكرية تقع تحت بند الالتزام بالدستورية في تنظيم العمل وهو بعد رئيس في تحقيق جودة الحياة الوظيفية، غير أن هذا الدليل غاب عنه تحديد إجراءات وسبل التعامل مع المخالفين لهذه القواعد والإجراءات.

القسم الرابع

الواقع الميداني لجودة الحياة الوظيفية وتعزيز الاستقامة التنظيمية لدى معاوني أعضاء

هيئة التدريس بكلية التربية جامعة عين شمس

في إطار أهداف البحث والمتمثل في الوقوف على واقع جودة الحياة الوظيفية وتعزيز الاستقامة التنظيمية لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة عين شمس، سيتم فيما يلي عرض الدراسة الميدانية من حيث إجراءاتها ونتائجها.

أولاً: إجراءات الدراسة الميدانية

تتحد إجراءات الدراسة الميدانية فيما يلي:

أ- أهداف الدراسة الميدانية

١. الوقوف على الواقع الميداني لجودة الحياة الوظيفية والاستقامة التنظيمية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة عين شمس.

٢. تحديد الفروق بين متوسطات أفراد العينة في متغيري البحث؛ التي تعوز إلى المتغيرات الديمغرافية (النوع - والرتبة الوظيفية - والقسم الأكاديمي - وعدد سنوات العمل).

ب - مجتمع الدراسة وعينته

تكون مجتمع الدراسة من ١٨٦ فرد من معاوي أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة عين شمس (معيد - مدرس مساعد)، من كلية التربية جامعة عين شمس، بينما كانت العينة عشوائية طبقية مكونة من ١٢٧ عضو من معاوي أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة عين شمس (بنسبة ٦٨,٣٪)، وتتوزع العينة وفق خصائصها؛ كما بالجدول التالي:

جدول رقم (٤)

توزيع افراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة والنسب المئوية

متغير	النسبة	التكرار	الفئات
النوع	81.1%	103	اناث
	18.9%	24	ذكور
القسم الأكاديمي	37.0%	47	تربوي
	24.4%	31	علمي
	38.6%	49	ادبي
سنوات الخبرة	12.6%	16	أقل من سنتين
	44.9%	57	من سنتين الي أقل من 5 سنوات
	42.5%	54	5 سنوات فأكثر
الرتبة الأكاديمية	61.4%	78	معيد
	38.6%	49	مدرس مساعد

يتضح من خلال الجدول السابق أن نسبة الإناث في العينة بلغت إلى ٨١,١٪ وهي النسبة الأكبر مقارنة بنسبة الذكور في العينة والتي بلغت ١٨,٩٪، وقد يرجع ذلك إلي أن عدد معاوي أعضاء الهيئة المعاونة من الإناث داخل الكلية يفوق عدد الذكور، كما ان نسبة الأفراد في العينة من الاقسام التربوية بلغت ٣٧٪ بينما الأقسام العلمية ٢٤.٤٪ وهي النسبة الأقل (أربعة أقسام فقط)، بينما الأقسام الأدبية ٣٨.٦٪ وهي النسبة الأكبر وقد يرجع ذلك إلي أن الأقسام الأدبية داخل الكلية تصل إلي سبعة أقسام. وقد بلغت فئة الأفراد ذوي الخبرة التي لا تتعدى سنتين داخل العينة إلي ١٢.٦٪ وهي النسبة الأقل وقد يرجع ذلك إلي تخوفهم من المشاركة في أي أعمال جديدة وحذرهم الشديد، بينما بلغت نسبة فئة الأفراد ذوي الخبرة من سنتين إلي أقل من خمس سنوات الي ٤٤.٩٪ وهي الفئة الأكبر نظرا لمنطقية فترة العضو الذي يكون فيها عضو هيئة معاونة، بينما بلغت نسبة فئة الأفراد ذوي الخبرة التي تصل لخمس سنوات فأكثر إلي ٤٢.٥٪، وغالبا ما تكون هذه فئة المدرسين المساعدين. وقد بلغت نسبة فئة المعيدين داخل العينة إلي ٦١.٤٪ وهي النسبة الأكبر وقد يرجع ذلك إلي كثرة التعيينات خلال آخر أربع سنوات، بينما بلغت نسبة فئة المدرسين المساعدين إلي ٣٨.٦٪؛ فضلاً عن حصول معظم المعيدين على الماجستير قبل إتمام خمس سنوات على تعيينهم في درجة معيد.

ج- وصف أبعاد الاستبيان

تكون الاستبيان من محورين: الأول وهو جودة الحياة الوظيفية لمعاوئي أعضاء هيئة التدريس؛ وتكون من ٣٥ عبارة تم توزيعها علي أربعة أبعاد، وهم؛ البعد الاول وهو؛ بيئة العمل وتكون من ٩ عبارات، والبعد الثاني وهو؛ الأجور والمكافآت وتكون من ٩ عبارات، والبعد الثالث وهو؛ التنمية المهنية والترقي الوظيفي وتكون من ٨ عبارات، والبعد الرابع وهو؛ الدستورية في تنظيم العمل وتكون من ٩ عبارات، بينما تكون المحور الثاني وهو الاستقامة التنظيمية من ثلاث ابعاد وهم؛ البعد الاول وهو؛ التفاؤل التنظيمي وتكون من ٨ عبارات، والبعد الثاني وهو؛ الثقة التنظيمية وتكون من ٩ عبارات، والبعد الثالث وهو؛ النزاهة التنظيمية وتكون من ٨ عبارات، وتم التأكد من الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة الميدانية من حيث الصدق والثبات.

د- صدق الاستبيان

تم حساب صدق الاستبيان من خلال صدق المحكمين وصدق الاتساق الداخلي من خلال استخدام معامل بيرسون لتحديد مدى ارتباط كل عبارة من العبارات بالبعد التي تنتمي إليه، ومدى ارتباط كل بعد من الأبعاد بالمتغير الذي ينتمي اليه البعد، وتوضح النتائج كما بالجدول التالي:

جدول رقم (٥)
معاملات الارتباط بين كل عبارة والبعد الخاص بها (ن=127)

أولاً: متغير جودة الحياة الوظيفية							
البعد الرابع: الدستورية في تنظيم العمل		البعد الثالث: التنمية المهنية والتقدم الوظيفي		البعد الثاني: الأجور والمكافآت		البعد الأول: بيئة العمل	
معامل ارتباطها	العبارة	معامل ارتباطها	العبارة	معامل ارتباطها	العبارة	معامل ارتباطها بالدرجة الكلية	العبارة
.720	27	.616	19	.827	10	.802	1
.757	28	.617	20	.890	11	.734	2
.669	29	.563	21	.740	12	.763	3
.740	30	.701	22	.768	13	.691	4
.789	31	.794	23	.699	14	.765	5
.710	32	.718	24	.706	15	.646	6
.580	33	.733	25	.854	16	.810	7
.728	34	.804	26	.872	17	.740	8
.753	35			.824	18	.847	9
ثانياً: متغير الاستقامة التنظيمية							
البعد الثالث: النزاهة التنظيمية		البعد الثاني: الثقة التنظيمية		البعد الأول: التفاؤل التنظيمي			
معامل ارتباطها	العبارة	معامل ارتباطها	العبارة	معامل ارتباطها	العبارة	معامل ارتباطها	العبارة
.826	18	.752	9	.769	1		
.864	19	.799	10	.889	2		
.831	20	.795	11	.842	3		
.870	21	.832	12	.856	4		
.778	22	.784	13	.849	5		
.786	23	.856	14	.897	6		
.814	24	.824	15	.902	7		
.882	25	.844	16	.836	8		

أولاً: متغير جودة الحياة الوظيفية							
البعد الرابع: الدستورية في تنظيم العمل		البعد الثالث: التنمية المهنية والترقي الوظيفي		البعد الثاني: الأجور والمكافآت		البعد الأول: بيئة العمل	
معامل ارتباطها	العبرة	معامل ارتباطها	العبرة	معامل ارتباطها	العبرة	معامل ارتباطها بالدرجة الكلية	العبرة
			.869		17		
* دالة عند مستوي 0.05				** دالة عند مستوي 0.01			

يتضح من خلال الجدول السابق مدى ارتباط كل عبارة بالبعد التي تنتمي إليه، حيث تتراوح قيم معاملات الارتباط ما بين ٠.٥٨٠ إلى ٠.٩٠٢، وهي قيم متوسطة ومرتفعة جميعها؛ مما يؤكد علي صدق الاتساق الداخلي للعبارة ككل في كل عبارة من عبارات الاستبيان.

كما أن الجدول التالي يوضح مدى ارتباط كل بعد من الأبعاد بالمتغير الذي ينتمي إليه البعد، وكانت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول رقم (٦)
معاملات الارتباط بين كل بعد والاستبيان ككل (ن=127)

معامل ارتباطه	البعد
.912	البعد الأول: بيئة العمل
.875	البعد الثاني: الأجور والمكافآت
.836	البعد الثالث: التنمية المهنية والترقي الوظيفي
.889	البعد الرابع: الدستورية في تنظيم العمل
.885	البعد الأول: التفاؤل التنظيمي
.817	البعد الثاني: الثقة التنظيمية
.794	البعد الثالث: النزاهة التنظيمية
* دالة عند مستوي 0.05	
** دالة عند مستوي 0.01	

يتضح من الجدول السابق ارتباط كل بعد من الأبعاد بالمتغير الذي ينتمي إليه البعد؛ حيث كانت قيم معامل بيرسون تتراوح ما بين ٠.٧٩٤ إلى ٠.٩١٢؛ مما يؤكد صدق الاتساق الداخلي للأبعاد ككل في الاستبيان.

هـ - ثبات الاستبيان

تم حساب ثبات الاستبيان من خلال معامل ألفا كرونباخ، وذلك من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (٧)
قيم معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ وطريقة التجزئة النصفية (ن=127)

معامل التجزئة النصفية	معامل ألفا كرونباخ	عدد العبارات	البعد
.912	.913	9	البعد الأول: بيئة العمل
.882	.928	9	البعد الثاني: الأجور والمكافآت
.813	.764	8	البعد الثالث: التنمية المهنية والترقي الوظيفي
.802	.874	9	البعد الرابع: الدستورية في تنظيم العمل
.914	.945	8	البعد الأول: التفاؤل التنظيمي
.893	.936	9	البعد الثاني: الثقة التنظيمية
.944	.934	8	البعد الثالث: النزاهة التنظيمية

يتضح من الجدول السابق ثبات كل بعد من أبعاد الاستبيان سواء في المتغير الأول الخاص بجودة الحياة الوظيفية بأبعاده الأربعة (بيئة العمل، والأجور والمكافآت، والتنمية المهنية والترقي الوظيفي، والدستورية في تنظيم العمل)، أو المتغير الثاني الخاص بالاستقامة التنظيمية بأبعاده الثلاثة (التفاؤل التنظيمي، والثقة التنظيمية، والنزاهة التنظيمية)، حيث تراوحت معاملات الارتباط ما بين ٠.٧٦٤ إلى ٠.٩٤٥ وذلك في أبعاد الاستبيان المختلفة ووفق معامل ألفا كرونباخ، بينما تراوحت معاملات الارتباط ما بين ٠.٨٠٢ إلى ٠.٩٤٤، وذلك في أبعاد الاستبيان المختلفة ووفق لطريقة التجزئة النصفية. ويتضح من خلال ما سبق أن جميع القيم مرتفعة سواء بطريقة ألفا كرونباخ او بطريقة التجزئة النصفية؛ مما يؤكد ثبات الاستبيان المرتفع، ومن خلال ما سبق يصبح الاستبيان قابل للتطبيق بعد التأكد من صلاحية الصدق والثبات بالطرق المختلفة.

ثانيا نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها:

وسيتم تحديد تقدير العبارة من خلال المعادلة التالية: (عدد الاستجابات - 1 / عدد الاستجابات) ويتم الوصول الي تحديد فئات الحكم علي كل عبارة من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (٨)
تحديد الدرجة النسبية للعبارات

التقدير للعبارة	حدود الوزن النسبي لكل عبارة
كبيرة	1.66- 1
متوسطة	2.33 - 1.67
ضعيفة	3.00 - 2.34

ويتضح من خلال الجدول السابق أن العبارة التي تحصل علي متوسط حسابي ما بين (1 - 1.66)؛ يكون التقدير النسبي لها كبيرة، وإذا حصلت علي متوسط حسابي ما بين (1.67 - 2.33)، يكون التقدير النسبي لها متوسطة، وإذا حصلت على متوسط حسابي ما بين (2.34 - 3)، يكون التقدير النسبي لها منخفضة .

وبعد إجراء المعالجة الإحصائية للبيانات تم رصد النتائج في صورة جداول إحصائية، وتفسيرها

على النحو التالي:

١- نتائج تتعلق بال محور الأول: جودة الحياة الوظيفية:

تتمثل أبرز هذه النتائج فيما يلي:

أ- نتائج أفراد العينة في بعد بيئة العمل:

يوضح الجدول التالي متوسط كل عبارة وبعد والأهمية النسبية لكل عبارة والفروق بين استجابات

افراد العينة لكل عبارة وتكرار كل عبارة والنسبة المئوية لكل تكرار؛ وذلك لمعرفة مدى توافر هذا

البعد لدي أفراد العينة؛ وهو كما يلي:

جدول رقم (٩)

دلالة الفروق بين استجابات أفراد العينة في بعد بيئة العمل

الدلالة	كا	درجة الأهمية	الوزن النسبي	الاستجابات						العبارة	م
				يتحقق بدرجة كبيرة		يتحقق بدرجة متوسطة		يتحقق بدرجة ضعيفة			
				%	ت	%	ت	%	ت		
دالة عند 0.01	66.2	متوسطة	2.09	21.3	27	66.9	85	11.8	15	تتبنى الكلية بيئة تنظيمية داعمة للتعاون والاجاز والتميز لأعضاء الهيئة المعاونة.	1
دالة عند 0.01	24.1	متوسطة	1.85	16.5	21	52.0	66	31.5	40	توفر الكلية التسهيلات المادية والتكنولوجية التي تسهم في تحسين بيئة العمل الجامعية.	2
دالة عند 0.01	44.2	متوسطة	2.09	24.4	31	60.6	77	15.0	19	توفر الكلية الشروط الصحية السليمة لأماكن العمل الجامعي من إضاءة وتهوية ومساحة.	3
دالة عند 0.01	23.2	متوسطة	1.87	17.3	22	52.0	66	30.7	39	تهتم الكلية بالصيانة الدورية لمرافق وتجهيزات الكلية كافة.	4
دالة عند 0.01	21.2	متوسطة	2.13	30.7	39	51.2	65	18.1	23	توفر الكلية مناخ عمل صحي يتسم بالإيجابية وروح العمل الجماعي.	5
دالة عند 0.05	33.1	كبيرة	2.40	56.7	72	26.8	34	16.5	21	يشترك أعضاء الهيئة المعاونة بالكلية في فرق عمل	6

										متنوعة لأداء مهامها الجامعية.
دالة عند 0.05	8.04	متوسطة	1.80	23.6	30	32.3	41	44.1	56	7 تقدر الكلية الجوانب النفسية والاجتماعية للهيئة المعاونة من خلال مراعاة ظروف العمل لديهم بما لا يتعارض مع ظروف معيشتهم.
غير دالة	4.22	متوسطة	1.97	27.6	35	41.7	53	30.7	39	8 توطد الكلية العلاقات الإنسانية بين أعضاء الهيئة المعاونة من خلال مجموعة من الاجتماعات غير الرسمية، والندوات التوعوية المختلفة.
دالة عند 0.01	19.9	متوسطة	1.91	19.7	25	51.2	65	29.1	37	9 تُراعي الكلية ظروف أعضاء الهيئة المعاونة عند توزيع خطة المحاضرات النظرية والدروس العملية.
		متوسط	2.01	الاجمالي العام للبعد						

يتضح من الجدول السابق ان أعلي عبارة تتحقق في البعد الأول الخاص ببيئة العمل، في متغير جودة الحياة الوظيفية، هي العبارة رقم ٦ والتي تنص على " يشترك أعضاء الهيئة المعاونة بالكلية في فرق عمل متنوعة لأداء مهامها الجامعية."، حيث حصلت على متوسط حسابي بلغ ٢.٤٠ مما يعني تحقق العبارة بدرجة كبيرة، وقد يرجع ذلك الي إشراكهم في كمترولات مختلفة ووحدات الارشاد والأزمات والإلكترونية وغيرها مما لها طابع عمل جامعي. بينما حصلت العبارة رقم ٧ التي تنص على "تقدر الكلية الجوانب النفسية والاجتماعية للهيئة المعاونة من خلال مراعاة ظروف العمل لديهم بما لا يتعارض مع ظروف معيشتهم." على أقل متوسط حسابي حيث بلغ ١.٨٠ مما يعني أن العبارة تتحقق بدرجة متوسطة، وهي الأقرب إلى الفئة المنخفضة وقد يرجع ذلك إلي أن ضغوط العمل المختلفة مع ضغوط الحياة مما يجعل ما تقدمه الكلية من دعم نفسي واجتماعي ضعيف مقارنة بما يقابله كل عضو من أعضاء الهيئة المعاونة.

فيما جاء متوسط البعد ككل بمتوسط حسابي ٢.٠١، مما يعني تحقق البعد بدرجة متوسطة وقد يرجع ذلك إلى أنه على الرغم من أن بيئة العمل جيدة لأعضاء الهيئة المعاونة إلا أنه ينقصها بعض المتطلبات ومنها مزيد من التسهيلات المادية والتجهيزات التي يحتاجها أعضاء الهيئة المعاونة لإتمام عملهم على أكمل وجه فضلاً عن تحديث المعامل والمختبرات والأجهزة الموجودة وصيانتها دورياً.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة الراشدية ٢٠٢٤، وجابر ٢٠٢٣، وذكريا ٢٠١٨، Ceesay, 2020، على أن بيئة العمل بمكوناتها المادية من قاعات تدريس ومعامل وتجهيزاتها والتهوية وبيئة العمل الاجتماعية كذلك لها تأثير كبير على مستوى جودة الحياة الوظيفية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس، وأن هناك ضعف في توافر هذه المكونات بشكل عام.

ب- نتائج أفراد العينة في بعد الأجور والمكافآت

يوضح الجدول التالي متوسط كل عبارة وبعد الأهمية النسبية لكل عبارة والفروق بين استجابات افراد العينة لكل عبارة وتكرار كل عبارة والنسبة المئوية لكل تكرار؛ وذلك لمعرفة مدي توافر هذا البعد لدي أفراد العينة؛ وهو كما يلي:

جدول رقم (١٠)
دلالة الفروق بين استجابات أفراد العينة في بعد الأجور والمكافآت

الدالة	٢٤	درجة الأهمية	الوزن النسبي	الاستجابات						العبرة	
				يتحقق بدرجة كبيرة		يتحقق بدرجة متوسطة		يتحقق بدرجة ضعيفة			
				%	ت	%	ت	%	ت		
دالة عند 0.01	24.5	ضعيفة	1.65	17.3	22	29.9	38	52.8	67	يتناسب راتبتي مع رواتب من هم في درجتتي الوظيفية بالمؤسسات الأخرى.	10
دالة عند 0.01	48.06	ضعيفة	1.54	16.5	21	21.3	27	62.2	79	تساعدني الكلية على تحسين دخلي.	11
دالة عند 0.01	14.94	متوسطة	1.74	17.3	22	39.4	50	43.3	55	يوفر راتبتي الشهري العيش في حياة كريمة.	12
دالة عند 0.01	39.98	ضعيفة	1.54	9.4	12	35.4	45	55.1	70	اعتبر العلاوات والزيادات الدورية السنوية مرضية.	13
دالة عند 0.01	21.27	متوسطة	1.73	14.2	18	44.9	57	40.9	52	تقدم الكلية لي الحوافز عندما أقوم بعمل متميز بالبحث العلمي الخاص بي أو في أنشطة خدمة الكلية.	14
دالة عند 0.01	27.22	ضعيفة	1.63	12.6	16	37.8	48	49.6	63	توجد بالكلية خطة سنوية معلنة لمكافأة الأداء الفردي والجماعي لأعضاء الهيئة	15

										المعاونة بالكلية.		
دالة عند 0.01	66.20	ضعيفة	1.45	11.8	15	21.3	27	66.9	85	تمنحني إدارة الكلية مكافآت مالية تشعري بالتقدير لما أبدله من جهود.	16	
دالة عند 0.01	46.88	ضعيفة	1.50	8.7	11	33.1	42	58.3	74	تشجعي الكلية على التنافس مع الزملاء من خلال تقديم المكافآت المستمرة.	17	
دالة عند 0.01	14.28	متوسطة	1.75	22.8	29	28.3	36	48.8	62	تضع إدارة الكلية نظام واضح وفعال لقياس أدائي الفردى والجماعى في فرق العمل المختلفة.	18	
		ضعيفة	1.64	الاجمالي العام للبعد								

يتضح من الجدول السابق ان اعلى عبارة تتحقق في البعد الثاني الخاص بالأجور والمكافآت في متغير جودة الحياة الوظيفية، هي العبارة رقم ١٨ والتي تنص على " تضع إدارة الكلية نظام واضح وفعال لقياس أدائي الفردي والجماعي في فرق العمل المختلفة"، حيث حصلت علي متوسط حسابي بلغ ١٠.٧٥ مما يعني تحقق العبارة بدرجة متوسطة، وقد يرجع ذلك إلى أن أساليب القياس المستخدمة في تقييم الاداء تخضع للرغبة دون تقييم علمي والاعتماد في الغالب علي أداة الملاحظة دون باقي الأدوات الأخرى، بينما حصلت العبارة رقم ١٦ التي تنص علي "تمنحني إدارة الكلية مكافآت مالية تشعري بالتقدير لما أبدله من جهود." على أقل متوسط حسابي حيث بلغ ١٠.٤٥ مما يعني أن العبارة تتحقق بدرجة صغيرة، وقد يرجع ذلك إلى ضعف المكافآت من حيث القيمة ومن حيث وقت صرف المكافآت، وقد يحتاج العضو الي أكثر من عام حتى يتم صرف هذه المكافأة.

فيما جاء متوسط البعد ككل بمتوسط حسابي ١٠.٦٤، مما يعني تحقق البعد بدرجة صغيرة وقد يرجع ذلك إلى ضعف أجور ومكافآت الهيئة المعاونة مقارنة بالمتطلبات المطلوبة منهم مهنيًا من مستلزمات

وخامات وأدوات في رسائلهم، وشخصياً من حسن الهندام وغيره، فضلاً عن ارتفاع معدلات التضخم والأسعار تلتهم أي زيادات في الرواتب والمكافآت والتي يتم ربطها بمربوط الدرجة أو حتى أساسي الراتب وهي مبالغ ضعيفة جداً.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة الثويني، ٢٠٢٣، الراشدية وآخرون، ٢٠٢٤، هلال، ٢٠١٦، سليمان ٢٠١٥، 2023 Abebe، والتي أكدت على ضعف الأجور والمكافآت التي يحصل عليها معاوي أعضاء هيئة التدريس، والتي قد تكون في ضعف الرضا الوظيفي لديهم، وانخفاض درجة استجابتهم على هذا البعد. (126)

ج- نتائج خاصة بعد التنمية المهنية والترقي الوظيفي

يوضح الجدول التالي متوسط كل عبارة وبعد الأهمية النسبية لكل عبارة والفروق بين استجابات افراد العينة لكل عبارة وتكرار كل عبارة والنسبة المئوية لكل تكرار؛ وذلك لمعرفة مدى توافر هذا البعد لدي أفراد العينة؛ وهو كما يلي:

جدول رقم (١١)
دلالة الفروق بين استجابات أفراد العينة في بعد التنمية المهنية والترقي الوظيفي

الدالة	٢٤	درجة الأهمية	الوزن النسبي	الاستجابات						العبارة	م
				يتحقق بدرجة كبيرة		يتحقق بدرجة متوسطة		يتحقق بدرجة ضعيفة			
				%	ت	%	ت	%	ت		
دالة عند 0.01	38.04	كبيرة	2.44	57.5	73	29.1	37	13.4	17	تحدد إدارة الكلية الاحتياجات التدريبية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بشكل دوري.	19
دالة عند 0.01	22.40	متوسطة	2.24	38.6	49	47.2	60	14.2	18	تفعل الكلية دور وحدة التنمية المهنية المستدامة لمساندة معاوني أعضاء هيئة التدريس في تحقيق التنمية المهنية اللازمة.	20
دالة عند 0.01	103.64	كبيرة	2.76	57.5	73	37	47	5.5	7	تنفذ الكلية برامج وورش عمل تلبي الاحتياجات التدريبية الفعلية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس.	21
دالة عند 0.01	34.45	متوسطة	2.22	33.9	43	54.3	69	11.8	15	تقيم إدارة الكلية البرامج التدريبية المقدمة لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بشكل دوري.	22
دالة عند 0.01	47.68	متوسطة	2.02	19.7	25	62.2	79	18.1	23	تضع الكلية خطة سنوية معلنة للتنمية المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس.	23
دالة عند 0.01	26.56	متوسطة	1.74	12.6	16	48.8	62	38.6	49	تصدر الكلية نشرات وكتيبات لتزويد معاوني أعضاء هيئة التدريس بكل ما هو جديد في مجال تخصصهم.	24

دالة عند 0.01	24.58	متوسط ط	2.1 3	29.9	38	52.8	67	17.3	22	تنوع إدارة الكلية أساليب تنمية قدرات ومهارات معاوني أعضاء هيئة التدريس بين تدريبات وورش عمل وندوات.	25
دالة عند 0.01	18.63	متوسط ط	1.9 5	22.0	28	51.2	65	26.8	34	تقدم إدارة الكلية الدعم لمعاوني أعضاء هيئة التدريس لتسهيل إنجاز مهامهم البحثية والوظيفية.	26
		متوسط ط	2.1 5	الاجمالي العام للبعد							

ينضح من الجدول السابق أن أعلى عبارة تتحقق في البعد الثالث الخاص بالتنمية المهنية والترقي الوظيفي في متغير جودة الحياة الوظيفية، هي العبارة رقم ٢١ والتي تنص على " تنفذ الكلية برامج وورش عمل تلبى الاحتياجات التدريبية الفعلية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس."، حيث حصلت علي متوسط حسابي بلغ ٢٠.٧٢ مما يعني تحقق العبارة بدرجة كبيرة، وقد يرجع ذلك الي كثرة الورش والدورات التدريبية التي تنفذها الكلية من خلال وحدة تنمية أعضاء هيئة التدريس، بينما حصلت العبارة رقم ٢٤ التي تنص علي "تصدر الكلية نشرات وكتيبات لتزويد معاوني أعضاء هيئة التدريس بكل ما هو جديد في مجال تخصصهم." على أقل متوسط حسابي حيث بلغ ١٠.٧٤ مما يعني أن العبارة تتحقق بدرجة متوسطة، وقد يرجع ذلك إلى ضعف الإعلام بوجود هذه النشرات والكتيبات وأماكن الحصول عليها ومواعيد توافرها أو أصدرها.

فيما جاء متوسط البعد ككل بمتوسط حسابي ٢٠.١٥، مما يعني تحقق البعد بدرجة متوسطة وقد يرجع ذلك إلى انه علي الرغم من ان الكلية توفر متطلبات التنمية المهنية والترقي الوظيفي لأعضاء الهيئة المعاونة إلا أنه ينقصها بعض المتطلبات الأخرى، ومنها غياب وجود مسح للاحتياجات التدريبية الفعلية الآنية والمستقبلية لأعضاء الهيئة المعاونة على مستوى الكلية، وغياب قياس أثر التدريب في البرامج التدريبية التي تقدم لهم بوحدة التنمية المهنية المستدامة أو غيرها من الوحدات، فضلاً عن اكتفاء غالبية المعيدين والمدرسين المساعدين بالدورات التي يحصلون عليها من مركز التدريب والتطوير كمتطلبات أساسية للترقي.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة الراشدية ٢٠٢٤، وجابر ٢٠٢٣، ومهران ٢٠١٩، على أن التنمية المهنية والترقي الوظيفي لهم دور كبير في تحسين مستوى جودة الحياة الوظيفية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس.

د- نتائج أفراد العينة في بعد الدستورية في تنظيم العمل

يوضح الجدول التالي متوسط كل عبارة وبعد الأهمية النسبية لكل عبارة والفروق بين استجابات افراد العينة لكل عبارة وتكرار كل عبارة والنسبة المئوية لكل تكرار؛ وذلك لمعرفة مدي توافر هذا البعد لدي أفراد العينة؛ وهو كما يلي:

جدول رقم (١٢)
دلالة الفروق بين استجابات أفراد العينة في بعد الدستورية في تنظيم العمل

الدلالة	٢٤	درجة الأهمية	الوزن النسبي	الاستجابات						العبرة	م
				يتحقق بدرجة كبيرة		يتحقق بدرجة متوسطة		يتحقق بدرجة ضعيفة			
				%	ت	%	ت	%	ت		
غير دالة	3.51	متوسطة	2.09	34.6	44	39.4	50	26.0	33	تلتزم الكلية بالتشريعات المنظمة للعمل الجامعي في توزيع المهام على معاوني أعضاء هيئة التدريس.	27
دالة عند 0.01	23.35	متوسطة	1.99	22.8	29	53.5	68	23.6	30	تشارك إدارة الكلية في تنمية الوعي القانوني لمعاوني أعضاء هيئة التدريس.	28
دالة عند 0.01	65.07	كبيرة	2.58	63.8	81	30.7	39	5.5	7	تخضع إدارة الكلية مخالفات الهيئة المعاونة للمساءلة وفقاً للوائح.	29
دالة عند 0.01	13.43	متوسطة	2.21	39.4	50	42.5	54	18.1	23	تنظم إدارة الكلية ندوات وورش عمل لشرح التشريعات واللوائح المنظمة للعمل الجامعي وتعديلاتها.	30
غير دالة	1.71	متوسطة	2.09	37.8	48	33.9	43	28.3	36	تعلن إدارة الكلية عن ميثاق عمل أخلاقي ومهني لمعاوني أعضاء هيئة التدريس.	31

32	توزع إدارة الكلية مطبوعات على الهيئة المعاونة تحدد بها سياسات العمل.	56	44.1	53	41.7	18	14.2	1.70	متوسطة	21.08	دالة عند 0.01
33	تلتزم إدارة الكلية بتطبيق اللوائح والقواعد المنظمة لترقيات معاوني أعضاء هيئة التدريس.	12	9.4	57	44.9	58	45.7	2.36	كبيرة	32.61	دالة عند 0.01
34	تُحدث إدارة الكلية اللائحة الداخلية بما يسمح بمشاركة معاوني أعضاء هيئة التدريس في صناعة القرارات المتعلقة بعملهم.	37	29.1	69	54.3	21	16.5	1.87	متوسطة	28.22	دالة عند 0.01
35	توفر إدارة الكلية بطاقات الوصف الوظيفي لمعاوني أعضاء هيئة التدريس لتعريفهم بأدوارهم ومسئولياتهم الوظيفية.	36	28.3	69	54.3	22	17.3	1.89	متوسطة	27.51	دالة عند 0.01
				الاجمالي العام للبعد		2.08		متوسط			
				الاجمالي العام لمتغير جودة الحياة الوظيفية		1.97		متوسط			

يتضح من الجدول السابق أن أعلى عبارة تتحقق في البعد الرابع الخاص بالدستورية في تنظيم العمل في متغير جودة الحياة الوظيفية، هي العبارة رقم ٢٩ والتي تنص على " تخضع إدارة الكلية مخالفات الهيئة المعاونة للمساءلة وفقاً للوائح."، حيث حصلت على متوسط حسابي بلغ ٢.٥٨ مما يعني تحقق العبارة بدرجة كبيرة، وقد يرجع ذلك إلى حرص الكلية على مساءلة أي معيد أو مدرس مساعد حال ارتكابه لأي خطأ وفق القوانين واللوائح المنظمة للعمل الجامعي، بينما حصلت العبارة رقم ٣٢ التي تنص على "توزع إدارة الكلية مطبوعات على الهيئة المعاونة تحدد بها سياسات العمل." على أقل متوسط حسابي حيث بلغ ١.٧٠ مما يعني أن العبارة تتحقق بدرجة متوسطة، وقد يرجع ذلك إلى اكتفاء الكلية ببعض النشرات والكتيبات والأدلة القديمة وعدم تكرار طباعتها، وكذلك الاكتفاء بالمعلومات الموجودة على الموقع الرسمي للكلية والجامعة على الإنترنت فيما يتعلق بالسياسات العامة ولوائح العمل.

فيما جاء متوسط البعد ككل بمتوسط حسابي ٢.٠٨، مما يعني تحقق البعد بدرجة متوسطة وقد يرجع ذلك إلى إتاحة قانون تنظيم الجامعات وتعديلاته على شبكة الإنترنت، وكذلك سياسات الجامعة وخطتها الإستراتيجية، ولوائح الكلية في المرحلتين الجامعية الأولى والدراسات العليا، ودليل الطالب، وتداول بعض النشرات والقرارات الخاصة بالعمل داخل الكلية عبر المجموعات/ الجروبات الرسمية للكلية وللأقسام.

فيما جاء متوسط متغير جودة الحياة الوظيفية بمتوسط حسابي بلغ ١.٩٨، وهو ما يعني أن المتغير يتحقق بدرجة متوسطة، وقد يرجع ذلك إلى أنه على الرغم من كل الجهود التي تبذلها الكلية في سبيل تحسين وتعزيز جودة الحياة الوظيفية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس إلا أنه مازالت هناك بعض التحديات والصعوبات التي تعوق هذه الجهود منها صعوبات مالية، وتشريعية، وبيئية واجتماعية.

٢- نتائج تتعلق بالبحر الثاني: الاستقامة التنظيمية

تتمثل أبرز هذه النتائج فيما يلي:

أ- نتائج أفراد العينة في بعد التفاؤل التنظيمي:

يوضح الجدول التالي متوسط كل عبارة وبعد والأهمية النسبية لكل عبارة والفروق بين استجابات افراد العينة لكل عبارة وتكرار كل عبارة والنسبة المئوية لكل تكرار؛ وذلك لمعرفة مدى توافر هذا البعد لدى أفراد العينة؛ وهو كما يلي:

جدول رقم (١٣)
دلالة الفروق بين استجابات أفراد العينة في بعد التفاول التنظيمي

الدلالة	٢٤	درجة الأهمية	الوزن النسب ي	الاستجابات						العبارة	م
				يتحقق بدرجة كبيرة		يتحقق بدرجة متوسطة		يتحقق بدرجة ضعيفة			
				%	ت	%	ت	%	ت		
دالة عند 0.05	6.86	متوسطة	1.92	24.4	31	43.3	55	32.3	41	تعمل إدارة الكلية على ربط تحقيق أهدافها بالشخصية لمعائني أعضاء هيئة التدريس.	36
غير دالة	1.24	متوسطة	1.92	29.9	38	32.3	41	37.8	48	تساعد إدارة الكلية معائني أعضاء هيئة التدريس على التفاول بالنجاح.	37
دالة عند 0.01	33.51	متوسطة	2.03	22.8	29	57.5	73	19.7	25	تبدل إدارة الكلية المزيد من الجهد للاحتفاظ بمعائني أعضاء هيئة التدريس.	38
دالة عند 0.01	56.80	متوسطة	2.14	25.2	32	63.8	81	11.0	14	توفر إدارة الكلية المتطلبات الأساسية لتتقدم معائني أعضاء هيئة التدريس.	39
دالة عند 0.01	56.70	متوسطة	2.07	21.3	27	64.6	82	14.2	18	تشارك إدارة الكلية في تنمية المسار الوظيفي لمعائني أعضاء هيئة التدريس.	40
دالة عند 0.01	13.24	متوسطة	1.77	18.1	23	40.9	52	40.9	52	تدفع إدارة الكلية الهيئة	41

0.01										المعاونة لوضع خطط مستقبلية لتطوير حياتهم المهنية.	
دالة عند 0.01	10.0 3	متوسطة	1.83	20.5	26	42.5	54	37.0	47	تسعى إدارة الكلية لإقناع معاوني أعضاء هيئة التدريس بأنهم سيكونون سعداء إذا قضوا حياتهم المهنية داخل الكلية.	42
دالة عند 0.05	7.19	متوسطة	1.94	25.2	32	44.1	56	30.7	39	تعمل إدارة الكلية على زيادة خبرات الهيئة المعاونة بشكل مستمر.	43
		متوسط	1.95	الاجمالي العام للبعد							

يتضح من الجدول السابق ان أعلي عبارة تتحقق في البعد الاول الخاص بالتفاؤل التنظيمي في متغير الاستقامة التنظيمية، هي العبارة رقم ٣٩ والتي تنص على " توفر إدارة الكلية المتطلبات الأساسية لترقي معاوني أعضاء هيئة التدريس."، حيث حصلت علي متوسط حسابي بلغ ٢.١٤ مما يعني تحقق العبارة بدرجة متوسطة، وقد يرجع ذلك إلى تنوع واختلاف التخصصات لمعاوني أعضاء هيئة التدريس ما بين تخصصات تربوية وعلمية ونظرية، وارتباط الهيئة المعاونة في ترقياتهم بشكل كبير بالمشرفين على رسائلهم وأقسامهم التي ينتمون إليها، بينما حصلت العبارة رقم ٤١ التي تنص علي "تدفع إدارة الكلية الهيئة المعاونة لوضع خطط مستقبلية لتطوير حياتهم المهنية." على أقل متوسط حسابي حيث بلغ ١.٧٧ مما يعني أن العبارة تتحقق بدرجة متوسطة، وقد يرجع ذلك لتنوع اللجان العلمية المختصة بتقييمهم ما بعد الحصول على الدكتوراه.

فيما جاء متوسط البعد ككل بمتوسط حسابي ١.٩٥، مما يعني تحقق البعد بدرجة متوسطة وقد يرجع ذلك إلى أنه على الرغم من تفاؤل المعيدون والمدرسون المساعدون بالحياة المهنية ما بعد ترقيتهم

وحصولهم على درجة الدكتوراه وانضمامهم إلى الهيئة التدريسية، فهم يعلمون أن هناك أعباء إضافية سوف تلقى على أعناقهم، وسيطلب ذلك منهم جهوداً إضافية في مجالات التدريس، والبحث، وخدمة البيئة والمجتمع.

وتتفق هذه الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة عياد ٢٠٢٤، ودراسة أحمد ٢٠٢٢، **Azzam** 2024، من أهمية التفاؤل التنظيمي في تعزيز السلوكيات الإيجابية والالتزام التنظيمي وتحسين بيئة العمل بما ينعكس إيجاباً على أداء معاوني أعضاء هيئة التدريس.

ب- نتائج أفراد العينة في بعد الثقة التنظيمية

يناقش الجدول التالي متوسط كل عبارة وبعد والأهمية النسبية لكل عبارة والفروق بين استجابات افراد العينة لكل عبارة وتكرار كل عبارة والنسبة المتوقعة لكل تكرار؛ وذلك لمعرفة مدى توافر هذا البعد لدى أفراد العينة؛ وهو كما يلي:

جدول رقم (١٤)
دلالة الفروق بين استجابات أفراد العينة في بعد الثقة التنظيمية

الدالة	٢ ك	درجة الأهمية	الوزن النسبي	الاستجابات						العبارة	م
				يتحقق بدرجة كبيرة		يتحقق بدرجة متوسطة		يتحقق بدرجة ضعيفة			
				%	ت	%	ت	%	ت		
دالة عند 0.01	44.89	متوسطة	2.11	25.2	32	60.6	77	14.2	18	تعمل إدارة الكلية على توفير الثقة بين معاوني أعضاء هيئة التدريس وزملائهم.	44
دالة عند 0.01	30.72	متوسطة	2.20	33.1	42	53.5	68	13.4	17	توجه إدارة الكلية معاوني أعضاء هيئة التدريس للتعامل بلطف واحترام.	45
دالة عند 0.01	53.02	متوسطة	1.98	17.3	22	63.8	81	18.9	24	توفر إدارة الكلية الثقة بين معاوني أعضاء هيئة التدريس وقيادات الكلية.	46
دالة عند 0.05	8.80	متوسطة	1.79	23.6	30	31.5	40	44.9	57	تشرك إدارة الكلية معاوني أعضاء هيئة التدريس في صنع القرارات المتعلقة بهم.	47
غير دالة	4.07	متوسطة	1.90	25.2	32	39.4	50	35.4	45	تسمح إدارة الكلية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بالتظلم من بعض القرارات التي يتم اتخاذها.	48
دالة عند 0.01	41.63	متوسطة	2.14	27.6	35	59.1	75	13.4	17	توضح إدارة الكلية كيفية أداء بعض المهام التي تتسم بالغموض والمكلفين بها معاوني أعضاء هيئة التدريس.	49
دالة عند 0.01	28.07	متوسطة	2.07	26.0	33	55.1	70	18.9	24	تبدي إدارة الكلية بعض الاهتمام بمصالح معاوني أعضاء هيئة التدريس.	50
دالة عند 0.01	39.51	متوسطة	2.09	25.2	32	59.1	75	15.7	20	تنمي إدارة الكلية العلاقات الإنسانية الطيبة بينها وبين معاوني هيئة التدريس.	51
غير دالة	3.89	متوسطة	1.89	25.2	32	38.6	49	36.2	46	تقدم إدارة الكلية تفسيرات للقرارات التي يتم اتخاذها بشأن الهيئة المعاونة.	52
		متوسط	2.01	الاجمالي العام للبعد							

يتضح من الجدول السابق ان أعلي عبارة تتحقق في البعد الثاني الخاص بالثقة التنظيمية في متغير الاستقامة التنظيمية، هي العبارة رقم ٤٥ والتي تنص على " توجه إدارة الكلية معاوي أعضاء هيئة التدريس للتعامل بلطف واحترام."، حيث حصلت على متوسط حسايي بلغ ٢.٢٠ مما يعني تحقق العبارة بدرجة متوسطة، وقد يرجع ذلك إلى حرص الكلية على العلاقات الإنسانية الجيدة بينها وبين أعضاء الهيئة المعاونة، بينما حصلت العبارة رقم ٤٧ التي تنص على "تشارك إدارة الكلية معاوي أعضاء هيئة التدريس في صنع القرارات المتعلقة بهم." علي أقل متوسط حسايي حيث بلغ ١.٧٩ مما يعني أن العبارة تتحقق بدرجة متوسطة، وقد يرجع ذلك إلى غياب تمثيل المعيدين والمدرسين المساعدين في مجالس الأقسام ومجلس الكلية.

فيما جاء متوسط البعد ككل بمتوسط حسايي ٢.٠٢، مما يعني تحقق البعد بدرجة متوسطة وقد يرجع ذلك إلى أنه علي الرغم من اهتمام الكلية بتوفير مناخ يتسم بالثقة المتبادلة بين إدارة الكلية والهيئة المعاونة والاهتمام بسماع آرائهم إلا أنهم لا يشاركون في صناعة أي قرارات تتعلق بهم على مستوى مجالس ولجان الكلية.

وتتفق هذه الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة موسى ٢٠١٥، والميالي ٢٠٢٤، ودراسة أحمد ٢٠٢٢، Azzam 2024، Starter, (2005)، من أهمية الثقة التنظيمية في تعزيز السلوكيات الإيجابية والالتزام التنظيمي وتحسين بيئة العمل بما ينعكس إيجاباً على درجة الاستقامة التنظيمية وتحسين أداء معاوي أعضاء هيئة التدريس.

ج- نتائج أفراد العينة في بعد النزاهة التنظيمية

يوضح الجدول التالي متوسط كل عبارة وبعد والأهمية النسبية لكل عبارة والفروق بين استجابات افراد العينة لكل عبارة وتكرار كل عبارة والنسبة المئوية لكل تكرار؛ وذلك لمعرفة مدى توافر هذا البعد لدي أفراد العينة؛ وهو كما يلي:

جدول رقم (١٥)
دلالة الفروق بين استجابات أفراد العينة في بعد النزاهة التنظيمية

الدلالة	٢كا	درجة الأهمية	الوزن النسبي	الاستجابات						العبارة	م
				يتحقق بدرجة كبيرة		يتحقق بدرجة متوسطة		يتحقق بدرجة ضعيفة			
				%	ت	%	ت	%	ت		
دالة عند 0.01	38.00	كبيرة	2.42	49.6	63	42.5	54	7.9	10	تضمن إدارة الكلية الجامعية كالنزاهة والشفافية في رؤيتها ورسالتها.	53
دالة عند 0.01	29.54	متوسطة	2.20	33.9	43	52.8	67	13.4	17	تتيح إدارة الكلية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس المعلومات والبيانات بشفافية.	54
غير دالة	5.49	متوسطة	2.16	39.4	50	37.0	47	23.6	30	تتعامل إدارة الكلية مع جميع معاوني أعضاء هيئة التدريس بعدالة.	55
دالة عند 0.01	37.05	متوسطة	2.23	33.9	43	55.1	70	11.0	14	تغرس إدارة الكلية الشعور بالمسئولية المشتركة بين معاوني أعضاء الهيئة المعاونة.	56
دالة عند 0.01	28.74	متوسطة	2.31	42.5	54	46.5	59	11.0	14	توجه إدارة الكلية معاوني أعضاء هيئة التدريس للالتزام بالتشريعات المنظمة للعمل الجامعي.	57
دالة عند 0.01	45.41	كبيرة	2.38	43.3	55	51.2	65	5.5	7	تلتزم إدارة الكلية الهيئة المعاونة بما جاء بمدونة السلوك الجامعي.	58
غير دالة	0.96	متوسطة	2.03	33.1	42	37.0	47	29.9	38	تلتزم إدارة الكلية باحترام حقوق معاوني أعضاء هيئة التدريس كافة.	59
دالة عند 0.01	18.25	متوسطة	2.24	39.4	50	44.9	57	15.7	20	تعلم إدارة الكلية معاوني أعضاء هيئة التدريس	60

		بضوابط توزيع الحوافز .	
	متوسط	2.24	الاجمالي العام للبعد
	متوسط	2.06	الاجمالي العام لمتغير الاستقامة التنظيمية

يتضح من الجدول السابق أن أعلى عبارة تتحقق في البعد الثالث الخاص بالنزاهة التنظيمية في متغير الاستقامة التنظيمية، هي العبارة رقم ٥٣ والتي تنص على " تُضمّن إدارة الكلية القيم الجامعية كالنزاهة والشفافية في رؤيتها ورسالتها."، حيث حصلت علي متوسط حسابي بلغ ٢.٤٢ مما يعني تحقق العبارة بدرجة متوسطة، وقد يرجع ذلك احتواء رؤية الكلية ورسالتها على هذه القيم وكذلك حرص الكلية على تحقيق هذه القيم بشكل كبير، بينما حصلت العبارة رقم ٥٩ التي تنص على "تلتزم إدارة الكلية باحترام حقوق معاوي أعضاء هيئة التدريس كافة." علي أقل متوسط حسابي حيث بلغ ٢.٠٣ مما يعني أن العبارة تتحقق بدرجة متوسطة، وقد يرجع سبب ذلك إلى حداثة عدد كبير من أعضاء الهيئة المعاونة/ المعيدين، وقلة، وعيهم ومعرفتهم بحقوقهم وواجباتهم.

فيما جاء متوسط البعد ككل بمتوسط حسابي ٢.٢٤، مما يعني تحقق البعد بدرجة متوسطة وقد يرجع ذلك إلى أنه على الرغم من حرص الكلية على توفير عناصر النزاهة والشفافية في كثير من تعاملاتها وقراراتها إلا أن هناك ضعف في الاهتمام بالجوانب القانونية والوعي اللائحي والتشريعي والمعلوماتي لدى كثير من أعضاء الهيئة المعاونة.

فيما جاء متوسط متغير الاستقامة التنظيمية بمتوسط حسابي بلغ ١.٩٨، وهو يعني ان المتغير يتحقق بدرجة متوسطة، وقد يرجع ذلك إلى اهتمام الكلية بتوفير مقومات الاستقامة التنظيمية وتعزيزها لدى المعيدين والمدرسين المساعدين من تفاعل وثقة ونزاهة إلا أن هناك بعض السلبيات والمعوقات مثل عدم إمكانية إشراكهم في قرارات المجالس واللجان فضلاً عن ضعف الوعي القانوني والتشريعي.

وتتفق هذه الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة بشير وحسن، ٢٠٢٤، والميالي ٢٠٢٤، ودراسة أحمد ٢٠٢٢، Sabti 2024، علي ٢٠٢٣ من أهمية النزاهة التنظيمية في تعزيز الاستقامة التنظيمية وتحسين أداء معاوي أعضاء هيئة التدريس.

ثالثاً: تحديد الفروق بين متوسطات أفراد العينة التي تعوز الي المتغيرات الديمغرافية (النوع - والرتبة الأكاديمية - والقسم الأكاديمي - وسنوات العمل).

هناك مجموعة من المتغيرات الديمغرافية التي تتطلب إجراء اختبارات أو اختبار تحليل التباين الأحادي وذلك لمعرفة إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية من عدمه، علي النحو التالي:

أ- اختبارات لتحديد الفروق بين متوسطي مجموعتين تعوز إلي متغير النوع يمكن معرفة إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي مجموعتين (الذكور- الإناث)، من خلال إجراء اختبارات للمجموعتين المستقلين، وهو كما يلي:

جدول رقم (١٦)

اختبارات لفحص الفروق بين أفراد العينة وفقاً لمتغير النوع

البعد	الفئات	المتوسط	قيمة ت	درجات الحرية	مستوي الدلالة
بيئة العمل	ذكور	17.8058	-1.472-	125	غير دالة
	إناث	19.3750	-1.272-	30.031	
الأجور والمكافآت	ذكور	14.4175	-.495-	125	غير دالة
	إناث	15.0000	-.493-	34.399	
التنمية المهنية والترقي الوظيفي	ذكور	17.4369	-.334-	125	غير دالة
	إناث	17.7500	-.344-	35.704	
الدستورية في تنظيم العمل	ذكور	18.8447	.258	125	غير دالة
	إناث	18.5833	.232	31.152	
متغير جودة الحياة الوظيفية	ذكور	68.5049	-.597-	125	غير دالة
	إناث	70.7083	-.551-	31.807	
التفاوت التنظيمي	ذكور	15.3495	-1.401-	125	غير دالة
	إناث	16.8750	-1.353-	33.271	
الثقة التنظيمية	ذكور	18.5146	1.589	125	غير دالة
	إناث	16.7083	1.331	29.320	
النزاهة التنظيمية	ذكور	18.3204	1.824	125	غير دالة
	إناث	16.4583	1.356	27.104	
متغير الاستقامة التنظيمية	ذكور	69.9515	.083	125	غير دالة
	إناث	69.6667	.068	28.994	

يتضح من الجدول السابق أن مستوي الدلالة في كل بعد ومتغير غير دال، حيث كانت قيمت المحسوبة أقل من قيمت الدولية عند مستوي ٠.٠٥، مما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي استجابات أفراد العينة تعوز الي متغير النوع، وقد يرجع ذلك إلى أن اختلاف النوع قد لا يؤثر على متغير جودة الحياة الوظيفية، باعتبار أن الذكور والإناث يُعاملون بنفس النهج، وأن تقدير ومكافآت وأجور وبيئة العمل وأساليب التنمية المهنية والترقي الوظيفي والدستورية في العمل واحدة ولا تختلف باختلاف النوع.

ب- اختبارات لتحديد الفروق بين متوسطي مجموعتين تعوز إلي متغير الرتبة الأكاديمية

يمكن معرفة إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي مجموعتين (معيد - مدرس مساعد)، من خلال إجراء اختبارات للمجموعتين المستقلين، وهو كما يلي:

جدول رقم (١٧)

اختبارات لفحص الفروق بين أفراد العينة وفقاً لمتغير الرتبة الأكاديمية

البعد	الفئات	المتوسط	قيمة ت	درجات الحرية	مستوي الدلالة
بيئة العمل	معيد	18.3846	.849	125	غير دالة
	مدرس مساعد	17.6531	.850	102.615	
الأجور والمكافآت	معيد	14.3077	-.602-	125	غير دالة
	مدرس مساعد	14.8776	-.599-	99.976	
التنمية المهنية والترقي الوظيفي	معيد	17.2179	-.960-	125	غير دالة
	مدرس مساعد	17.9388	-.975-	107.327	
الدستورية في تنظيم العمل	معيد	17.7959	1.882	78.835	دالة عند 0.05
	مدرس مساعد	19.4231	2.027	125	
متغير جودة الحياة الوظيفية	معيد	69.3333	.359	125	غير دالة
	مدرس مساعد	68.2653	.347	90.766	
التفاوت التنظيمي	معيد	16.0641	1.260	125	غير دالة
	مدرس مساعد	14.9592	1.224	92.581	
الثقة التنظيمية	معيد	18.1667	-.018-	125	غير دالة
	مدرس مساعد	18.1837	-.019-	108.590	
النزاهة التنظيمية	معيد	18.1923	.699	125	غير دالة
	مدرس مساعد	17.6122	.711	107.664	
متغير الاستقامة التنظيمية	معيد	70.8974	.943	125	غير دالة
	مدرس مساعد	68.3061	.909	90.219	

يتضح من الجدول السابق أن مستوى الدلالة في كل بعد ومتغير غير دال باستثناء بعد الدستورية في تنظيم العمل، حيث كانت قيمت المحسوبة أقل من قيمت الدولية عند مستوى ٠.٠٥، مما يعني عدم وجود

فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي استجابات أفراد العينة تعوز الي متغير الرتبة الأكاديمية، وقد يرجع ذلك إلى التقارب الشديد ما بين فئتي المعيدين والمدرسين المساعدين في العمر والرواتب وظروف العمل، وأبعاد الاستقامة التي توفرها لهم الكلية، فضلا عن تقارب المهام والأدوار والواجبات المطلوبة منهم ، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي استجابات أفراد العينة في بعد الدستورية في تنظيم العمل وذلك وفق متغير الرتبة الأكاديمية (معيد - مدرس مساعد)، حيث كانت هناك فروق بين متوسطي المعيدين والمدرسين المساعدين لصالح المدرسين المساعدين؛ وقد يرجع ذلك إلي كون المدرسين المساعدين أكثر خبرة وبالتالي فهم أكثر تعرضاً للمواقف والممارسات والمشكلات التي قد تحدث في بيئة العمل الجامعي.

ج- اختبار تحليل التباين الأحادي للمقارنة المتعددة بين متوسطات لمتغير القسم الأكاديمي يمكن تحديد إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات المجموعات تعوز الي متغير القسم الأكاديمي (تربوي- علمي- أقسام نظري) من خلال إجراء اختبار تحليل التباين الأحادي؛ وهو كما يلي:

جدول رقم (١٨)

اختبار تحليل التباين الأحادي للمقارنة بين متوسطات مجموعات كل بعد وفقاً لمتغير القسم الأكاديمي

مستوي الدلالة	قيمة ف	متوسطات مجموع المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	البعد
غير دالة	1.98	43.671	2	87.343	بين المجموعات	بيئة العمل
		21.970	124	2724.326	داخل المجموعات	
			126	2811.669	الكلي	
غير دالة	1.56	41.629	2	83.258	بين المجموعات	الاجور والمكافآت
		26.552	124	3292.395	داخل المجموعات	
			126	3375.654	الكلي	
دالة عند 0.01	5.09	81.030	2	162.060	بين المجموعات	التنمية المهنية والترقي الوظيفي
		15.917	124	1973.688	داخل المجموعات	
			126	2135.748	الكلي	
دالة عند 0.01	12.32	207.685	2	415.370	بين المجموعات	الدستورية في تنظيم العمل
		16.849	124	2089.307	داخل المجموعات	
			126	2504.677	الكلي	
غير دالة	3.12	797.013	2	1594.027	بين المجموعات	متغير جودة الحياة الوظيفية
		255.235	124	31649.186	داخل المجموعات	
			126	33243.213	الكلي	
غير دالة	2.41	54.946	2	109.893	بين المجموعات	التفاوت التنظيمي
		22.754	124	2821.446	داخل المجموعات	
			126	2931.339	الكلي	
غير دالة	1.12	28.531	2	57.062	بين المجموعات	الثقة التنظيمية
		25.412	124	3151.127	داخل المجموعات	
			126	3208.189	الكلي	
غير دالة	1.93	39.415	2	78.830	بين المجموعات	النزاهة التنظيمية
		20.347	124	2523.044	داخل المجموعات	
			126	2601.874	الكلي	
دالة عند 0.01	5.75	1216.606	2	2433.212	بين المجموعات	متغير الاستقامة التنظيمية
		211.326	124	26204.457	داخل المجموعات	
			126	28637.669	الكلي	

يتضح من خلال الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات المجموعات تعوز الي متغير القسم الأكاديمي وذلك في ابعاد (بيئة العمل والأجور والمكافآت والتفاؤل التنظيمي والثقة التنظيمية والنزاهة التنظيمية ومتغير جودة الحياة الوظيفية)، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات المجموعات عند مستوي 0.01 وذلك في أبعاد (التنمية المهنية والترقي الوظيفي والدستورية في تنظيم العمل وايضا في متغير الاستقامة التنظيمية)، اي وجود فروق في استجابات افراد العينة تختلف باختلاف نوع القسم الأكاديمي في الابعاد ذات الدلالة، ولتحديد لمن تعود هذه الفروق تم إجراء اختبار شيفيه؛ وهو كما يلي:

جدول رقم (١٩)

اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة بين المجموعات
حسب متوسط الفروق بين أفراد العينة في كل بعد وفقاً لمتغير القسم الأكاديمي

البعد	القسم الأكاديمي	تربوي	علمي	ادبي
بعد التنمية المهنية والترقي الوظيفي	تربوي		-	-
	علمي	*2.92		-
	أدبي	0.92	- 2.00 -	
الدستورية في تنظيم العمل	تربوي		-	-
	علمي	*4.64		*3.43
	أدبي	1.21	-	
متغير الاستقامة التنظيمية	تربوي		-	-
	علمي	*11.39		-
	أدبي	3.96	- 7.39 -	
هذه الاشارة (*) تعني وجود فروق عند مستوي 0.05 لصالح الفئة الافقية				

يتضح من خلال الجدول السابق وجود فروق في استجابات أفراد العينة تعوز الي متغير القسم الأكاديمي، وكانت الفروق لصالح الأقسام العلمية علي حساب الأقسام التربوية وذلك في بعد التنمية المهنية والترقي الوظيفي، وقد يرجع ذلك إلى ارتباط بحوث ورسائل الهيئة المعاونة بالأقسام العلمية بعناوين وموضوعات بحثية تمثل اهتمامات بحثية للأساتذة المشرفين بالأقسام ويتم تحديدها ومتابعتها مع المعيدين والمدرسين المساعدين حتى ما قبل التسجيل وهو ما لا يتوافر بنفس الدرجة في الأقسام الأخرى، وكانت أيضا هناك

فروق لصالح الأقسام العلمية علي حساب الأقسام التربوية، ولصالح الأقسام العلمية علي حساب الأقسام الأدبية وذلك في بعد الدستورية في تنظيم العمل، وقد يرجع ذلك إلى قيام المعيدين والمدرسين المساعدين بهذه الأقسام بتدريس الدروس العملية وما يترتب عليه من خبرات ومواقف وأحياناً مشكلات تتطلب وعي قانوني وتشريعي للعمل الجامعي، وكانت أيضاً هناك فروق لصالح الأقسام العلمية علي حساب الأقسام التربوية وذلك في متغير الاستقامة التنظيمية، وقد يرجع ذلك إلى التزام المعيدين والمدرسين المساعدين بالأقسام العلمية كافة بالدروس العملية والتطبيقية للمواد الدراسية ضمن جداول محددة ومعلنة بهذه الأقسام، وهو ما لا يتوافر في معظم الأقسام النظرية والأقسام التربوية عدا المناهج وعلم النفس.

د- اختبار تحليل التباين الأحادي للمقارنة المتعددة بين متوسطات المجموعات لمتغير سنوات الخبرة العمل تحديد إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات المجموعات تعوز إلى متغير سنوات الخبرة من خلال إجراء اختبار تحليل التباين الأحادي؛ وهو كما يلي:

جدول رقم (٢٠)

اختبار تحليل التباين الأحادي للمقارنة بين متوسطات مجموعات كل بعد وفقاً لمتغير سنوات العمل

مستوي الدلالة	قيمة ف	متوسطات مجموع المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	البعد
غير دالة	3.36	72.296	2	144.591	بين المجموعات	بيئة العمل
		21.509	124	2667.078	داخل المجموعات	
			126	2811.669	الكلي	
دالة عند 0.01	6.87	168.463	2	336.926	بين المجموعات	الأجور والمكافآت
		24.506	124	3038.727	داخل المجموعات	
			126	3375.654	الكلي	
غير دالة	1.87	31.306	2	62.612	بين المجموعات	التنمية المهنية والترقي الوظيفي
		16.719	124	2073.136	داخل المجموعات	
			126	2135.748	الكلي	
دالة عند 0.01	8.05	143.917	2	287.833	بين المجموعات	الدستورية في تنظيم العمل
		17.878	124	2216.844	داخل المجموعات	
			126	2504.677	الكلي	
دالة عند 0.01	5.76	1412.871	2	2825.743	بين المجموعات	متغير جودة الحياة الوظيفية
		245.302	124	30417.470	داخل المجموعات	
			126	33243.213	الكلي	
دالة عند 0.01	7.07	150.202	2	300.404	بين المجموعات	التفاوت التنظيمي
		21.217	124	2630.935	داخل المجموعات	
			126	2931.339	الكلي	
دالة عند 0.01	18.87	374.300	2	748.599	بين المجموعات	الثقة التنظيمية
		19.835	124	2459.590	داخل المجموعات	
			126	3208.189	الكلي	
دالة عند 0.01	23.60	358.677	2	717.355	بين المجموعات	النزاهة التنظيمية
		15.198	124	1884.519	داخل المجموعات	
			126	2601.874	الكلي	
دالة عند 0.01	11.63	2263.103	2	4526.205	بين المجموعات	متغير الاستقامة التنظيمية
		194.447	124	24111.464	داخل المجموعات	
			126	28637.669	الكلي	

يتضح من خلال الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات المجموعات تعوز الي اختلاف سنوات العمل وذلك في بعدي بيئة العمل والتنمية المهنية والترقي الوظيفي، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات المجموعات عند مستوي 0.01 في أبعاد (الأجر والمكافآت والدستورية في تنظيم العمل والتفاوض التنظيمي والثقة التنظيمية والنزاهة التنظيمية ومتغير جودة الحياة الوظيفية ومتغير الاستقامة التنظيمية)، اي وجود فروق في استجابات افراد العينة تختلف باختلاف سنوات العمل، ولتحديد لمن تعود هذه الفروق تم إجراء اختبار شيفيه؛ وهو كما يلي:

جدول رقم (٢١)

اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة بين المجموعات
حسب متوسط الفروق بين أفراد العينة في كل بعد وفقاً لمتغير سنوات العمل

البعد	سنوات الخبرة	أقل من سنتين	من سنتين الي أقل من خمس سنوات	خمس سنوات فأكثر
الأجر والمكافآت	أقل من سنتين		*4.42	-
	من سنتين الي أقل من خمس سنوات	-		-
	خمس سنوات فأكثر	- 1.73 -	*2.96	
الدستورية في تنظيم العمل	أقل من سنتين		*4.03	-
	من سنتين الي أقل من خمس سنوات	-		-
	خمس سنوات فأكثر	- 1.50 -	*2.53	
متغير جودة الحياة الوظيفية	أقل من سنتين		*11.69	-
	من سنتين الي أقل من خمس سنوات	-		-
	خمس سنوات فأكثر	- 3.12 -	*8.56	
التفاوض التنظيمي	أقل من سنتين		*3.55	-
	من سنتين الي أقل من خمس سنوات	-		-
	خمس سنوات فأكثر	- 0.62 -	*2.92	
الثقة التنظيمية	أقل من سنتين		*6.40	-
	من سنتين الي أقل من خمس سنوات	-		-
	خمس سنوات فأكثر	- 2.24 -	*4.16	
النزاهة التنظيمية	أقل من سنتين		*5.39	-
	من سنتين الي أقل من خمس سنوات	-		-
	خمس سنوات فأكثر	- 0.84 -	*4.55	
متغير الاستقامة التنظيمية	أقل من سنتين		*13.43	-
	من سنتين الي أقل من خمس سنوات	-		-
	خمس سنوات فأكثر	- 1.93 -	*11.49	

يتضح من خلال الجدول السابق وجود فروق لصالح فئة أقل من سنتين علي حساب فئة من سنتين إلي أقل من خمس سنوات وذلك في بعد الأجور والمكافآت، وقد يرجع ذلك إلى حداثة سن المعيدين الجدد وأن غالبيتهم في هذه المرحلة الأولى من حياتهم المهنية ليست لديهم أعباء والتزامات أسرية، بينما توجد فروق لصالح فئة خمس سنوات فأكثر علي حساب فئة سنتين إلي أقل من خمس سنوات، وقد يرجع ذلك إلى عامل الخبرة وتراكم المهارات والمعارف فضلاً عن رواتب يمكن من خلالها ترتيب الحياة الشخصية والأسرية، ووجود فروق لصالح فئة خمس سنوات فأكثر علي حساب فئة سنتين إلي أقل من خمس سنوات، وذلك في بعد الدستورية في تنظيم العمل، وقد يرجع ذلك إلى تراكم الخبرات والمعارف نتيجة المرور بالعديد من المواقف والممارسات والمشكلات في مجال العمل الجامعي اليومي، بينما توجد فروق لصالح فئة خمس سنوات فأكثر، وذلك في متغير جودة الحياة الوظيفية ككل علي، وقد يرجع ذلك إلى زيادة معدلات الرضا الوظيفي لديهم وارتباطهم بالعمل الجامعي والتزامهم بمهامهم وأدوارهم بشكل أكبر والاحساس بالمكانة وخاصة ما بعد حصول غالبيتهم على درجة الماجستير، ووجود فروق لصالح فئة أقل من سنتين علي حساب فئة من سنتين إلي أقل من خمس سنوات، وذلك في بعد التفاؤل التنظيمي، وقد يرجع ذلك إلى حداثة العهد بالعمل الجامعي والطموح الكبير في تحقيق آمال وأحلام وإنجازات مهنية وشخصية، بينما توجد لصالح فئة خمس سنوات فأكثر علي حساب فئة سنتين إلي أقل من خمس سنوات، وذلك في بعد الثقة التنظيمية، وقد يرجع ذلك إلى الاحتكاك المتكرر بإدارة الكلية في مواقف مختلفة والمرور بعدد من الخبرات والممارسات التي توضح مستوى ودرجة الثقة المتبادلة، بينما توجد فروق لصالح فئة أقل من سنتين علي حساب فئة من سنتين إلي أقل من خمس سنوات، وذلك في بعد النزاهة التنظيمية، وقد يرجع ذلك إلى اهتمام المعيدين بالتعرف على مهامهم وأدوارهم بدقة وشفافية، بينما توجد فروق لصالح فئة خمس سنوات فأكثر علي حساب فئة سنتين إلي أقل من خمس سنوات، وذلك في متغير الاستقامة التنظيمية، وقد يرجع ذلك إلى التزام المدرسين المساعدين بأداء المهام والأدوار والمسئوليات المطلوبة منهم نتيجة الوعي بضرورة وأهمية ذلك، فضلاً عن تراكم الخبرات التي تتيح لهم التأكد من الثقة المتبادلة ما بينهم وبين الكلية، وكذلك التفاؤل بالالتحاق بالهيئة التدريسية والحصول على درجة الدكتوراه مما يجعلهم يتمتعون بكل صلاحيات ومميزات أعضاء هيئة التدريس.

القسم الخامس

النتائج والإجراءات المقترحة

يتناول هذا القسم النتائج التي تم التوصل إليها البحث الحالي من دراسة واقع جودة الحياة الوظيفية والاستقامة التنظيمية لدى معاوي أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة عين شمس، بالإضافة إلى مجموعة من الإجراءات المقترحة لتعزيزها، ويتضح ذلك تفصيلاً فيما يلي:

أولاً: نتائج البحث:

في ضوء ما تم عرضه من وثائق ودراسات مرتبطة بواقع جودة الحياة الوظيفية والاستقامة التنظيمية لدى معاوي أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة عين شمس، توصل البحث الحالي لمجموعة من النتائج من أبرزها ما يلي:

١- تحققت أبعاد متغير جودة الحياة الوظيفية (بيئة العمل - الأجور والمكافآت - التنمية المهنية والترقي الوظيفي - الدستورية في تنظيم العمل) بدرجة متوسطة.

٢- تحققت أبعاد متغير الاستقامة التنظيمية (التفائل التنظيمي - الثقة التنظيمية - النزاهة التنظيمية) بدرجة متوسطة.

٣- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي استجابات أفراد العينة تعوز الي متغير النوع.

٤- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي استجابات أفراد العينة تعوز الي متغير الرتبة الأكاديمية.

٥- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي استجابات أفراد العينة في بعد الدستورية في تنظيم العمل، وذلك وفق متغير الرتبة الأكاديمية (معيد - مدرس مساعد)، حيث كانت هناك فروق بين متوسطي المعيدين والمدرسين المساعدين لصالح المدرسين المساعدين.

٦- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات المجموعات تعوز الي متغير القسم الأكاديمي وذلك في أبعاد (بيئة العمل والأجور والمكافآت والتفائل التنظيمي والثقة التنظيمية والنزاهة التنظيمية ومتغير جودة الحياة الوظيفية).

٧- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات المجموعات عند مستوي 0.01 وذلك في أبعاد (التنمية المهنية والترقي الوظيفي والدستورية في تنظيم العمل وايضا في متغير الاستقامة التنظيمية)، اي وجود فروق في استجابات افراد العينة تختلف باختلاف نوع القسم الأكاديمي في الأبعاد ذات الدلالة لصالح الأقسام العلمية.

٨- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات المجموعات تعوز إلى اختلاف سنوات العمل وذلك في بعدي بيئة العمل والتنمية المهنية والترقي الوظيفي.

٩- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات المجموعات عند مستوي 0.01 في أبعاد (الأجور والمكافآت والدستورية في تنظيم العمل والتفاوض التنظيمي والثقة التنظيمية والنزاهة التنظيمية ومتغير جودة الحياة الوظيفية ومتغير الاستقامة التنظيمية)، أي وجود فروق في استجابات افراد العينة تختلف باختلاف سنوات العمل.

١٠- توجد فروق لصالح فئة خمس سنوات فأكثر على حساب فئة سنتين إلي أقل من خمس سنوات، وذلك في متغير الاستقامة التنظيمية.

ثانياً: الإجراءات المقترحة لتعزيز جودة الحياة الوظيفية والاستقامة التنظيمية لدى معاوي أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة عين شمس:

تتمثل أهم الإجراءات المقترحة فيما يلي:

١- إجراءات تتعلق بتعزيز جودة الحياة الوظيفية:

تتضمن أبرز الإجراءات ما يلي:

أ- بيئة العمل:

- تبنى الكلية ثقافة تنظيمية داعمة لقيم التعاون والانجاز والتميز، من خلال تضمين هذه القيم في رؤية الكلية ورسالتها وأهدافها الاستراتيجية.
- توفير التسهيلات المادية والتكنولوجية التي تسهم في تحسين بيئة العمل الجامعية.
- توفير الشروط الصحية السليمة في بيئة الكلية من إضاءة وتهوية ومساحة.
- الصيانة الدورية لمرافق وتجهيزات الكلية كافة.
- توظيف فرق عمل متنوعة لأداء المهام الجامعية المختلفة بالكلية.
- تقدير الجوانب النفسية والاجتماعية لمعاوي أعضاء هيئة التدريس.
- مراعاة ظروف معاوي أعضاء هيئة التدريس عند توزيع خطة الدروس العملية والتطبيقية.

ب- الأجور والمكافآت:

- تحسين دخول معاوي أعضاء هيئة التدريس من خلال دمجهم في مشاريع تنافسية تقوم بها الكلية.
- تقديم الحوافز والمكافآت لمعاوي أعضاء هيئة التدريس المتميزين والتي تضمن شعورهم بالتقدير.
- وضع خطة سنوية معلنه لمكافأة الأداء الفردي والجماعي لمعاوي أعضاء هيئة التدريس.

▪ وضع ضوابط محددة، وعادلة، ومعلنة للحوافز، والمكافآت.

ج- التنمية المهنية والترقي الوظيفي

- دراسة الاحتياجات التدريبية لمعاوي أعضاء هيئة التدريس الآنية والمستقبلية بشكل دوري.
- تفعيل وحدة التنمية المهنية المستدامة، وتنفيذ برامج وورش عمل تلبي الاحتياجات التدريبية الفعلية لمعاوي أعضاء هيئة التدريس.
- تقويم البرامج التدريبية المقدمة لمعاوي أعضاء هيئة التدريس بشكل دوري.
- وضع خطة سنوية معلنة للتنمية المهنية لمعاوي أعضاء هيئة التدريس.
- تنويع أساليب تنمية قدرات ومهارات لمعاوي أعضاء هيئة التدريس.
- دعم معاوي أعضاء هيئة التدريس في الترقي الوظيفي على أسس موضوعية وعادلة.
- قياس أثر التدريب وحساب التكلفة والعائد من البرامج التدريبية
- عمل لقاءات جماعية مقصودة تتضمن أعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرة مع أعضاء من الهيئة المعاونة لتكون بمثابة مجتمعات تعلم مهنية يكتسب من خلالها أعضاء الهيئة المعاونة خبرات معينة ضرورية لمجال عملهم

د- الدستورية في تنظيم العمل

- الالتزام بالتشريعات والقوانين المنظمة للعمل الجامعي.
- تنمية الوعي القانوني بما يضمن حقوق أعضاء المجتمع الجامعي كافة.
- تنظيم ندوات وورش عمل لشرح اللوائح والتشريعات المنظمة للعمل الجامعي وتعديلها.
- وضع ميثاق عمل أخلاقي ومهني لأعضاء الكلية.
- طباعة مطبوعات تحدد سياسات العمل داخل الكلية وتوزيعها على المعيدین الجدد.
- إتاحة بطاقات الوصف الوظيفي لأعضاء المجتمع الجامعي كافة للتعرف على أدوارهم ومسئولياتهم الوظيفية.

ثانياً: إجراءات تتعلق الاستقامة التنظيمية

تتضمن أبرز الإجراءات ما يلي:

أ- التفاؤل التنظيمي:

- ربط أهداف الكليات مع مهام وأدوار معاوي أعضاء هيئة التدريس.
- مساعدة لمعاوي أعضاء هيئة التدريس على التفاؤل بالنجاح، من خلال تذليل العقبات التي قد تعوق نجاحهم.

- توفير المتطلبات الأساسية للتقدم، وتنمية المسار الوظيفي من خلال إتاحة الفرص للتعلم والتأهيل القيادي.
 - تمكين معاوي أعضاء هيئة التدريس من تحقيق تطلعاتهم وخططهم المستقبلية في حياتهم المهنية.
- ب- الثقة التنظيمية:

- توفير الثقة بين إدارة الكلية ومعاوي أعضاء هيئة التدريس، والتعامل معهم بلطف واحترام.
- إشراك معاوي أعضاء هيئة التدريس في صنع بعض القرارات المتعلقة بهم.
- السماح لمعاوي أعضاء هيئة التدريس بالتظلم من بعض القرارات التي يتم اتخاذها من خلال تشكيل مجلس انتخابي من أعضاء يتم انتخابهم منهم ليعبروا عنهم.
- مساعدة معاوي أعضاء هيئة التدريس على أداء بعض المهام التي تتسم بالغموض.
- تقديم الكلية تفسيرات للقرارات التي يتم اتخاذها بشأن معاوي أعضاء هيئة التدريس.

ح- النزاهة التنظيمية:

- تضمين قيم النزاهة والشفافية في رؤيتها الكلية ورسالتها وقيمها التنظيمية.
- إتاحة المعلومات والبيانات بشكل شفاف لمعاوي أعضاء هيئة التدريس.
- التعامل مع معاوي أعضاء هيئة التدريس كافة بموضوعية وعدالة.
- غرس الشعور بالمسؤولية المشتركة بين أعضاء مجتمع الكلية كافة.
- الالتزام بالقوانين والتشريعات المنظمة للعمل الجامعي.
- نشر مدونة للسلوك الجامعي المناسب، والالتزام بها، واحترام حقوق الآخر.

مراجع البحث

- (١) الراشدية، آمنة بنت محمد بن ناصر وحما، وحيد شاه بور والعربي، خلف بن مرهون بن خلف، (٢٠٢٤)، "جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها ببعض المتغيرات: دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس بجامعة السلطان قابوس"، *مجلة كلية التربية - جامعة أسيوط*، المجلد الأربعون، العدد الأول، يناير، ص ٢٧٤.
- (٢) السعدي، سارية عبد الملك وأبو زيد، حمادة فوزي ثابت وعمار، بيومي محمد، (٢٠٢٢)، "العلاقة بين معايير ضمان الجودة وجودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات العراقية"، *مجلة الدراسات والبحوث التجارية - كلية التجارة جامعة بنها*، السنة الثانية والأربعون، العدد الرابع، ص ١١٤.
- (3) Abebe, Abraham a, and Assemie, Atalay , (2023), " Quality of work life and organizational commitment of the academic staff in Ethiopian universities", *Heliyon*, Vol, 9 ,April, P.1, Available online at: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10113870/pdf/main.pdf>, (accessed at: 21-1-2024).
- (٤) جابر، منار محمد، (٢٠٢٣)، "التطبيقات الإدارية لتقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بني سويف: آليات مقترحة"، *مجلة كلية التربية جامعة بني سويف*، المجلد العشرين، العدد (١١٧)، أبريل، ص ٩٦.
- (5) Abebe, Abraham a, and Assemie, Atalay , (2023), **Op.Cit.**.
- (٦) البشيتي، سها عمر و أبو سعدة، عبد الله حسن، أبو سويرح، أيمن سليمان سلام، (٢٠٢٢)، "دور الفاعلية الذاتية كمتغير وسيط في العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والسمعة التنظيمية في الجامعة الإسلامية"، *مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإدارية والاقتصادية*، المجلد السابع، العدد السابع عشر، ص ٩٩.
- (7) Saidykhan, L. W., & Ceesay, L. B. (2020). *Quality of Work-Life among Employees of University of The Gambia, Archives of Business Research*, Vol.8, No. (3), P.234.
- (8) **Op.Cit**, P.233
- (9) Akram, Muhammad and Amir, Muhammad, (2020), "Comparing the Quality of Work Life among", *Bulletin of Education and Research*, August, Vol. 42, No. 2, p.220.
- (10) Akinwale, Olusegun Emmanuel, Kuye, Owolabi Lateef, and Akinwale, Olayombo Elizabeth , (2023), "Predictors of workaholism and quality of work-life among information technology (IT) professionals in Nigeria: a

dynamite promoting brain-drain albatross", **International Journal of Organizational Analysis**, p.6.

Available at: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJOA-05-2023-3772/full/html?skipTracking=true>, (accessed at: 23-1-2024).

- (11) Saidykan, L. W., & Ceesay, L. B, **Op.Cit**, P.233
- (12) Elsayed, Anwaar Ramadan, (2022), "Quality of the Work Environment and its Relationship to Job Satisfaction of the Academic Staff of the Faculties of Social Work", **Egyptian Journal of Social Work (EJSW)**, Vol 14, Issue 1, June, p.60.
- (13) de Paula, A. Vinicius and Vilas Boas, A. Alice, (2017), " Well-being and Quality of Working Life of University Professors in Brazil", **INTECH-open science**, p.191, Available at on line: <https://www.intechopen.com/chapters/56529#>, (accessed at: 21-1-2024).
- (14) Ahmed, Ishfaq and Others, (2018),"Predicting employee performance through organizational virtuousness Mediation by affective well- being and work engagement", **Journal of Management Development**, Vol. 37, No. 6, P.500.
- (15) Singh, Sharda and Others, (2024), " Workplace ostracism influencing turnover intentions: Moderating roles of perceptions of organizational virtuousness and authentic leadership", **Acta Psychologica**, Vol. 243, P.3.
- (16) Geue, Perry.E, (2022), *The amplification of organizational virtuousness through community of work: impact on energy and identity*, Dissertation for degree of doctor, school of Business& Leadership- Regent University, pp.16-17.

(١٧) النجار، سامر أحمد محمد، (٢٠٢٤) ، " للفخر التنظيمي في العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والسمعة التنظيمية دراسة تطبيقية على العاملين بهيئتي مينائي دمياط وبورسعيد بجمهورية مصر العربية"، *مجلة الدراسات الاقتصادية - كلية الاقتصاد - جامعة سرت*، المجلد السابع، العدد الأول، أبريل، ص ٣٠.

(١٨) المنسي، محمود عبد العزيز، (٢٠٢٢) ، " العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي الدور الوسيط للرفاهية: دراسة تطبيقية على المستشفيات والمراكز الطبية بجامعة المنصورة في مصر"، *المجلة العربية للإدارة*، المجلد الثاني والأربعون، العدد الرابع، ديسمبر، ص ١٤٠.

(١٩) جامعة عين شمس، (٢٠٢٣) ، *سياسات جامعة عين شمس*، القاهرة: جامعة عين شمس.

Available online at The official Website of Ain-Shams University,

<https://edu.asu.edu.eg/ar/page/63>,(accessed at: 22-2-2024)

(٢٠) كلية التربية -جامعة عين شمس، (٢٠١٨) ، *الخطة الاستراتيجية لكلية التربية جامعة عين شمس*، القاهرة: كلية التربية -جامعة عين شمس، ص ص ٤٢-٤٧.

(٢١) عبد الرزاق، فاطمة زكريا محمد، (٢٠١٨) ، "تطوير الجامعات المصرية لتحقيق جودة الحياة الأكاديمية على ضوء بعض المؤشرات المعاصرة: دراسة تحليلية"، من بحوث المؤتمر الدولي السنوي لقطاع الدراسات العليا والبحوث بكلية البنات للآداب والعلوم والتربية بجامعة عين شمس، والمعنون بـ " البحث العلمي من منظور استراتيجية ٢٠٣٠: آفاق وتحديات"، ص ٤٨٥ .

(٢٢) كلية التربية جامعة عين شمس (٢٠٢٣) ، دليل كلية التربية جامعة عين شمس، القاهرة: كلية التربية جامعة عين شمس، ص ١٢ .

Available on line, The official website of faculty of Education- Ain Shams university at: <https://edu.asu.edu.eg/storage/uploads/mediacenter/2023/dyCOYXcqSWiEQi82.pdf>, (accessed at: 22-12-2023).

(٢٣) كلية التربية -جامعة عين شمس، (٢٠١٨) ، الخطة الاستراتيجية لكلية التربية جامعة عين شمس، القاهرة: كلية التربية -جامعة عين شمس، ص ص ٢١-٢٢ .

(٢٤) كلية التربية جامعة عين شمس (٢٠٢٣) ، دليل كلية التربية جامعة عين شمس، القاهرة: كلية التربية جامعة عين شمس، ص ١٢ .

Available on line, The official website of faculty of Education- Ain Shams university at: <https://edu.asu.edu.eg/storage/uploads/mediacenter/2023/dyCOYXcqSWiEQi82.pdf>, (accessed at: 22-12-2023).

(25) A.Sabarirajan , and N.Geethanjali (2011), "A study on Quality Of Work Life, and Organizational Performance among the employees of public and private Banks in Dindigul", **International Journal of Economics and Research – IJER**, Vol. 2, Issue. 6, p.39.

(26) David A.Statt (2003), **Concise Dictionary of Business Management**, London: Routledge, p.138.

(27) خبراء المنظمة العربية للتنمية الإدارية (٢٠٠٧)، معجم المصطلحات الإدارية، القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، ص ٦٨٥ .

(٢٨) سيد محمد جاد الرب (٢٠٠٩)، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، الإسماعيلية: دن، ص ٦٤ .

(29) Singh, Sharda and Others, (2024), " Workplace ostracism influencing turnover intentions: Moderating roles of perceptions of organizational virtuousness and authentic leadership", *Acta Psychologica*, Vol. 243, P.2.

(30) Ahmed, Ishfaq and Others, (2018),"Predicting employee performance through organizational virtuousness Mediation by affective well- being and work engagement", *Journal of Management Development*, Vol. 37, No. 6, P.493.

٣١) (الراشدية، آمنة بنت محمد ناصر وحماد، وحيد شاه بور و العبري، خلف بن مرهون، (٢٠٢٤)، مرجع سابق.

32) Abebe, Abraham a, and Assemie, Atalay, 2023, *Op.Cit.*

٣٣) جابر، منار محمد، (٢٠٢٣)، ، مرجع سابق.

٣٤) عبد النعيم، إيمان محمود محمد، (٢٠٢٣)، تصور مقترح لتحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية باستخدام مدخل القيادة الاستراتيجية: جامعة أسوان دراسة حالة، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية ، العدد السابع عشر، الجزء الثاني.

٣٥) الثويني، يوسف بن محمد، (٢٠٢٣)، "علاقة جودة الحياة الوظيفية بالمواطنة التنظيمية: دراسة استطلاعية لأعضاء هيئة التدريس - جامعة حائل"، مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي، المجلد الثالث والأربعون، العدد الرابع، ديسمبر.

36) Saidykhan, L. W., & Ceesay, L. B. (2020), *Op.Cit.*

٣٧) الميالي، حاكم احسوني والحسني، محمد هادي باسم، (٢٠٢٤)، "الدور التفاعلي للاستقامة التنظيمية في العلاقة بين القيادة الأخلاقية والاستدامة الاستراتيجية: دراسة استطلاعية في جامعة الكوفة"، مجلة آداب الكوفة، العدد الستين.

38) Arshad, B., Hassan, H. and Azam, A. (2024), "The impact of perceived organizational virtuousness on employees' innovative behavior", *International Journal of Ethics and Systems, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. https://doi.org/10.1108/IJOES-11-2023-0261 , (accessed at: 27-8-2024).*

٣٩) عياد، خالد محمود فهمي، (٢٠٢٤)، "الدور الوسيط للفخر التنظيمي في العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة"، المجلة العلمية للبحوث والدراسات المالية والتجارية - كلية التجارة جامعة دمياط، المجلد الخامس؛ العدد الأول، الجزء الثالث، يناير.

40) Sabti, Yousif Mousa & others, (2024), "The Effect of Organizational Virtuousness on Employees' Innovative Behavior: The Role of Moderating and Mediating Variables ", *South Asian Journal of Social Sciences and Humanities SAJSSH, Vol 5, Issue 3.*

٤١) بشير، نماء نشأت وحسن، محسن عثمان، (٢٠٢٤)، "دور الاستقامة التنظيمية في تعزيز التميز الاستراتيجي"، المجلة العراقية للعلوم الإدارية، المجلد العشرون؛ العدد الثمانون.

٤٢) علي، هالة مصطفى محمد، (٢٠٢٣)، " الاستقامة التنظيمية كإستراتيجية لتحقيق جودة التميز المؤسسي في المؤسسات التخطيطية"، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية - كلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان، المجلد ٦٤، العدد ٤، أكتوبر

(٤٣) أحمد، هاشم علي، (٢٠٢٢)، " الاستقامة التنظيمية ودورها في تعزيز الجاذبية التنظيمية: بحث ميداني لآراء عينة من التدريسيين الزائرين بالمعاهد الخاصة في محافظة دهوك"، *المجلة الأكاديمية لجامعة نوروز، العدد الحادي عشر.*

Available online at:

<https://journals.nawroz.edu.krd/index.php/ajnu/article/view/1243>, (accessed at: 27-8-2024).

(٤٤) الزبون، معن حمدان سلامة، (٢٠٢٣)، "أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في مكتبة الجامعة الأردنية على الخدمات المقدمة للطلبة من وجهة نظر العاملين والطلبة"، *مجلة جامعة عمان العربية للبحوث - سلسلة البحوث التربوية والنفسية، المجلد الثامن، العدد الثاني، ص ٢٩٦.*

(45) Seema Arif And Maryam Ilyas (2013), "Quality of work life model for teachers of private universities in Pakistan", **Quality Assurance in Education, Vol.21, No.3, P.293.**

(46) Sathya Kumar.J and Vidya Rajaram Iyer(2012), " Emotional Intelligence and quality of work life among employees in the educational institutions", **SIES Journal of Management, Vol.8, No.2, ,p.23.**

(47) Bijaya Kumar Sundaray and Others (2013), " Impact of Human Resources interventions on quality of work life: An Emploration, **International Employment Relations Review, Vol.19, No.1, p.69.**

(٤٨) آل جمعان، شادن بنت عبدالله بن عبدالعزيز و الغامدي، علي بن مرزوق بن معيض، (٢٠٢٢)، "مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض"، *مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع- كلية الإمارات للعلوم التربوية، العدد الثاني والثمانون، أغسطس، ص ٥٩.*

(49) Anshul Jaiswal (2014), "Quality Of Work Life", *Journal of Business Management & Social Sciences Research, Vol.3, No.2, P.82.*

(50) A.Jayakumar& K.Kalaiselvi(2012)," Quality of Work Life : An Overview," *International Journal of Marketing, Financial Services & Management Research, Vol.1, Issue 10, P.141.*

(51) Hojjatollah Darafsh (2012), " Relationship between Learning Organization and Quality of Work Life: A comparative study of Iran And India, *The IUP Journal of Organizational Behaviour, Vol.XI, No.4, P.24.*

(٥٢) أحمد ماهر (٢٠٠٧)، تطوير المنظمات: الدليل العملي لإعادة الهيكلة والتميز الإداري وإدارة التغيير، الإسكندرية: الدار الجامعية، ص ٥٠١.

(53) Akram, Muhammad and Amir, Muhammad, (2020), "Comparing the Quality of Work Life among University Teachers in Punjab", **Bulletin of Education and Research**, Vol. 42, No. 2, August, p.221.

(٥٤) علي، أسماء فتحي السيد، (٢٠٢٠)، "تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية باستخدام مدخل التمكين"، مجلة كلية التربية - جامعة بنها، مج (٣١)، ع (١٢١)، يناير، ص ٥١٦.

(٥٥) الثويني، يوسف بن محمد، (٢٠٢٣)، مرجع سابق، ص ٤٠٧.

(56) A.Jayakumar and K.Kalaiselvi, (2012), "Quality of work life –An overview", **International Journal of Marketing, Financial Services & Management Research**, Vol.1, Issue 10, p.141.

(57) Arun,S and Ahmed, Al Kuwaiti, (2019), "Quality of work life of faculty members in Saudi higher education institutions- A comparison between undergraduate medical and engineering program", **International Journal of Educational Management**, Vol. 33, No. 4, pp. 768-769.

(58) M.Kavitha, Anupreeti .T, and Janani Prabha .S (2013), " A study on Quality of Work Life among employee in IT sessor, IOSR Journal of Business and Management, **National Conference on: Innovative Business Practices in Technological Era**, February 27, P.60.

(59) *Ibid*, P.398.

(٦٠) سيد محمد جاد الرب، إدارة الجامعات ومؤسسات التعليم العالي: إستراتيجيات التطوير ومناهج التحسين، مرجع سابق، ص ٢٤٧.

(٦١) المرجع السابق، ص ٢٤٧.

(62) Kelly L. Bruning (2004), " Quality of work-life issues, the needs of the dual-career couple employee perceptions of personnel practices: a study of rural America barometer for human resource managers", **Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict**, Vol.8, No.1, Jan, p91.

(63) G.S. Sandhya Nair (2013), " A study on the effect of quality of work life (QWL) on organisational citizenship behaviour (OCB) – With Special reference to College Teachers in Thrissur District, Kerala, **Integral Review- A Journal of Management**, Vol. 6 No. 1, June,P.35.

(64) Bijaya Kumar Sundaray and Others (2013), " Impact of Human Resources interventions on quality of work life: An Emploration, **International Employment Relations Review**, Vol.19,No.1,p.68.

- (65) N. Vijay Anand (2013), " *Quality of Work Life Among Employees in Indian Textile Industry: A Pragmatic Approach*", *Global Research Analysis, Volume .2 , Issue .5, May , P.154.*
- (66) *Ibid., p.69.*
- (67) Mohammad Baitul Islam (2012), " *Factors Affecting Quality of Work Life: An Analysis on Employees of Private Limited Companies in Bangladesh*", *Global Journal of Management and Business Research, Volume XII, Issue XVIII, P.24.*
- (68) Mohi-Adden Yahya Al-Qutop & Hussein Harrim (2011), " *Quality of Worklife Human Well-being Linkage: Integrated Conceptual Framework*", *International Journal of Business and Management, Vol. 6, No. 8,P.196.*
- (٦٩) رغداء علي نعيصة (٢٠١٢)، "جودة الحياة لدى طلبة جامعتي دمشق وتشرين"، *مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية والنفسية، المجلد ٢٨، العدد الأول، ص ١٤٦.*
- (٧٠) الراشدية، آمنة بنت محمد بن ناصر وحماد، وحيد شاه بور والعبيري، خلف بن مرهون بن خلف، (٢٠٢٤)، *مرجع سابق، ص ٢٧٤.*
- (71) Boone. Daniele Krause, and Others, (2019), " *Quality of Work Life in Higher Education Institutions*", *International Journal of Innovation Education and Research, Vol:-7 No-4,pp.133-134.*
- Benhassine, Nadji and Boukhemkhem Djanet, (2015), " *Quality of work life: Theoretical concepts and evaluation Case study of employees of Jijel University*", *Economie et Société, Vol.11, pp96-97. Available at: <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/1975>,(accessed at: 23-2-2024).*
- (٧٢) الثويني، يوسف بن محمد، (٢٠٢٣)، *مرجع سابق، ص ٤٠٨.*
- (٧٣) عبد النعيم، إيمان محمود محمد، (٢٠٢٣)، *مرجع سابق، ص ص ١٩٣-١٩٤.*
- (٧٤) آل جمعان، شادن بنت عبدالله بن عبدالعزيز و الغامدي، علي بن مرزوق بن معيض، (٢٠٢٢)، "مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض"، *مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع- كلية الإمارات للعلوم التربوية، العدد الثاني والثمانون، أغسطس، ص ٥٩.*
- (٧٥) حسين حريم، *مرجع سابق، ص ٨٠.*
- (76) Shefali Srivastava and Room Kanpur, *OP.Cit, P.55.*
- (77) Scott Casad (2012), " *Implications of Job Rotation Literature for Performance Improvement Practitioners*", *Performance Improvement Quarterly, Vol.25, No.(2), P.27.*
- (78) Roland K. Yeo & Jessical Li , " *Working out the qulaity of work life: A career development perspective with insights for human resource OP.Cit, P.39.*
- (79) *The European Centre for the Development of Vocational Training (2008), Career development at work: A review of career guidance to support people in employment, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, P.11.*

(٨٠) بن محمد إيمان (٢٠٢١) ، "دور القيادة الاستراتيجية في تفعيل الاستقامة التنظيمية: دراسة حالة بعض جامعات الشرق الجزائري"، *مجلة الدراسات الاقتصادية المعاصرة*، المجلد السادس، العدد الثاني، ص ١٠١.

(81) Meyer, M. (2018). *The Evolution and Challenges of the concept of Organizational Virtuousness in positive organizational scholarship*, **Journal of Business Ethics**, Vol.153, No. (1), P.5.

(٨٢) مناع، يوسف حامد يوسف، (٢٠٢٢) ، "أثر الاستقامة التنظيمية على التميز التنظيمي دراسة ميدانية على العاملين بالبنوك التجارية التابعة للقطاع العام"، *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية - كلية التجارة - جامعة دمياط*، المجلد الثالث، العدد الثاني، الجزء الثالث، ص ٥.

(83) Cameron, K.S. & Caza, A. (2013), "Virtuousness as a source of happiness in organizations". In S David, I. Boniwell & A.C. Ayers (Eds.) *Oxford Handbook of Happiness*, Oxford: Oxford University, P. 678 Press, available at: <http://www.doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199557257.001.0001>, (accessed at: 22-1-2024).

(٨٤) مناع، يوسف حامد يوسف، (٢٠٢٢) ، مرجع سابق، ص ٥.

(85) Uysal, H. T. (2021), "The mediation role of organizational justice in the effect of Organizational Virtuousness on work productivity", *Journal of Research in Business*, Vol. 6, No. (1), p.27.

(٨٦) مصطفى، خولة قادر وأمين، هনার إبراهيم، (٢٠٢٣) ، "دور الاستقامة التنظيمية في تحقيق الأزدهار التنظيمي" دراسة استطلاعية لآراء عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة زاخو"، *مجلة العلوم الإنسانية لجامعة زاخو*، العدد الحادي عشر، ص ٦٢.

(87) Ali Abdulhassan Abbas, (2022), "The Role of Organizational Virtuousness in Reinforcement Proactive Work Behavior", **Management of Organizations: Systematic Research**, Vol.87, No.(1), P.5.

(٨٨) الصراف، سجي نذير حميد، (٢٠١٩) ، "توظيف نتائج تقييم أداء العاملين في تحقيق الاستقامة التنظيمية دراسة ميدانية في المعهد التقني بالموصل"، *مجلة الاقتصاد وعلوم الإدارة - كلية الإدارة والاقتصاد - جامعة الموصل*؛ المجلد. ٢٥، ص ٢٩٢.

(89) Meyer, M. (2018), *The Evolution and Challenges of the concept of Organizational Virtuousness in positive organizational scholarship*, **Journal of Business Ethics**, Vol.153, No. (1), P.250.

(90) Salas-Vallina, A. (2020), "Towards a Sustainable Leader-Follower Relationship: Constructive Dissensus, Organizational Virtuousness and Happiness at Work (HAW), *Sustainability*, Vol.12, P.5. Available at: <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/17/7087> , (accessed at: 23-1-2024).

- (91) Akyol, A. (2022). " A Research on the Effect of Organizational Virtue on Organizational Commitment", *Journal of Business Studies*, Vol. 14, No. (1), P.579.
- (92) Meyer, M. *Op.Cit*, P.247.
- (93) Samer Khasawneh & Others, (2020), "The perception of faculty members to organizational virtuousness in the university setting: the case for Jordan", *International Journal of Management in Education*, Vol. 14, No. (1), P.20.
- (94) Shahid, Sehrish, (2020), *Positivity at the workplace: examining the relationships among leadership, employee psychological capital, organizational virtuousness, employee thriving and job Performance*, A thesis submitted for PHD, School of Management -College of Business- RMIT University, pp.36-37.
- (95) *Ibid*, p.37.
- (96) Malik, Akshay, (2013), "Efficacy Hope, Optimism and Resilience at Workplace –Positive Organizational Behavior" ,*International Journal of Scientific and Research Publications*, Vol. 3, No. 10, New Delhi, India, P.2251.
- (٩٧) مروان وليد المصري، (٢٠٢٠)، " درجة ممارسة القيادة الرنانة لدى مديرات رياض الأطفال بمحافظة غزة وعلاقتها بالاستقامة التنظيمية لديهن"، مجلة جامعة جنوب الوادي الدولية للعلوم التربوية، العدد الخامس، ديسمبر، ص ١٥.
- (98) Malik, Akshay, *Op.Cit*, P.2251.
- (99) Bhowmik, Devika and Sahai, Anjali (2018), "Optimism Promotes Organizational Commitment", *The International Journal of Indian Psychology*, Vol. 6, No. 3, P.39.
- (100) Tosun, Burcu and ÖZKAN, Nur, (2023), "The role of organizational trust on the relationship between Work-life balance and job satisfaction", *International Journal of Eurasia Social Sciences (IJOESS)*, Vol.14, Issue. (51), P.64.
- (١٠١) مصطفى، خولة قادر وأمينة، هنار إبراهيم، مرجع سابق، ص ٦٣.
- (١٠٢) الصراف، سجي نذير حميد، مرجع سابق، ص ٢٩٦.
- (١٠٣) مصطفى، مني سامي محمود، (٢٠٢٣) ، " تأثير الاستقامة التنظيمية والدعم التنظيمي المدرك على الارتباط بالعمل"، مجلة البحوث التجارية-كلية التجارة جامعة الزقازيق، المجلد الخامس والأربعين-العدد الثالث يولييه، ص ٥٠٤..
- (١٠٤) قرداغي، كاوه محمد فرج، وعزيز، ديلمان أحمد، (٢٠٢٣) ، " دور الاستقامة التنظيمية في تحقيق الاندماج الوظيفي: دراسة استطلاعية لأراء عينة من العاملين في مديريات الجوازات في إقليم كردستان العراق، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد التاسع عشر، العدد الثاني، ص ١٢٥..

(105) *Shahid, Sehrish, Op.Cit, P.37..*

(١٠٦) العباسي، زيد متعب والحبوري، و على عبودي، (٢٠١٩) ، "دور سلوك التعاطف التنظيمي في تقليل فجوة سلوك العاملين دراسة تطبيقية في مستشفى الفيحاء"، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، المجلد السادس، العدد الثاني، ديسمبر، ص ٧٢.

١٠٧ () يُرجع في ذلك إلى:

- موسى، أحمد إبراهيم و موسى، عمار فتحي، (٢٠١٥)، " دور الثقة التنظيمية في تحسين جودة حياة العمل: دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس وأعضاء الهيئة المعاونة في جامعة مدينة السادات بجمهورية مصر العربية"، المجلة العلمية للبحوث التجارية، العدد الثاني، إبريل، ص ١٦٥.

- *Starter, K., (2005), "The Effect of Supervisors Trust to Subordinates and Their Organization on Job Satisfaction and Organizational International Commitment", Journal of Leadership Studies, Vol. 1,P.1.*

(١٠٨) كلية التربية - جامعة عين شمس، (٢٠١٨) ، الخطة الاستراتيجية لكلية التربية جامعة عين شمس، القاهرة: كلية التربية - جامعة عين شمس، ص ص ٤٢-٤٧.

(١٠٩) كلية التربية جامعة عين شمس (٢٠٢٣) ، دليل كلية التربية جامعة عين شمس، القاهرة: كلية التربية جامعة عين شمس، ص ص ٢٨-٢٩.

Available on line, The official website of faculty of Education- Ain Shams university at:

<https://edu.asu.edu.eg/storage/uploads/mediacenter/2023/dyC0YXcqSWiEQi82.pdf>, (accessed at: 22-12-2023).

(١١٠) جمهورية مصر العربية- وزارة التعليم العالي، قانون تنظيم الجامعات ولائحته التنفيذية وفقاً لأخر التعديلات، مرجع سابق، ص ٤١.

(١١١) جمهورية مصر العربية- مجلس الوزراء، قرار رئيس الوزراء رقم ٦٣٠ لسنة ٢٠٢٤ بشأن زيادة حافز الجودة لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والأساتذة، و الأساتذة المساعدين والمدرسين المتفرغين بالجامعات، الجريدة الرسمية، العدد ٩ (مكرر)، ٣ مارس ٢٠٢٤، ص ٢.

(١١٢) كلية التربية جامعة عين شمس، (٢٠١٥)، الدراسة الذاتية، مرجع سابق، ص ١١٧.

(١١٣) كلية التربية - جامعة عين شمس، وحدة التنمية المهنية المستدامة للموارد البشرية، رؤية الوحدة ورسالتها، القاهرة، ص ١

(١١٤) المرجع السابق، ص ١

- (١١٥) المرجع السابق، ص ١
- (١١٦) المرجع السابق، ص ٢
- (١١٧) كلية التربية - جامعة عين شمس، وحدة التنمية المهنية المستدامة للموارد البشرية، رؤية الوحدة ورسالتها، القاهرة، ص ١
- (١١٨) جامعة عين شمس، (٢٠٢٣)، سياسات جامعة عين شمس، القاهرة: جامعة عين شمس.
Available online at The official Website of Ain-Shams University,
<https://edu.asu.edu.eg/ar/page/63>, (accessed at: 22-2-2024)
- (١١٩) جمهورية مصر العربية- وزارة التعليم العالي، قانون تنظيم الجامعات ولائحته التنفيذية وفقاً لأخر التعديلات، مرجع سابق، ص ص ٢٤-٢٦.
- (120) جمهورية مصر العربية- وزارة التعليم العالي (٢٠٠٦)، قانون تنظيم الجامعات ولائحته التنفيذية وفقاً لأخر التعديلات، القاهرة: الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية، ص ص ٢٨-٢٩.
- (121) المرجع السابق، ص ص ٢٩-٣٠.
- (122) المرجع السابق، ص ٣٠.
- (123) المرجع السابق، ص ٣٠.
- (124) كلية التربية جامعة عين شمس (٢٠١٣)، وحدة ضمان الجودة، دليل الممارسات الأخلاقية لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بكلية التربية جامعة عين شمس، ص ص ٦-٢١.
- (١٢٥) كلية التربية - جامعة عين شمس، (٢٠١٥)، الدراسة الذاتية، مرجع سابق، ص ٧٤.
- (١٢٦) يرجع في ذلك إلى:
- سليمان شريف عبد الله، (٢٠١٦)، "جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي التربية جامعة عين شمس، وجامعة الملك سعود"، مجلة الإدارة التربوية، السنة الثالثة، العدد التاسع.
 - هلال، محمد سعيد عبد المطلب، (٢٠١٦)، " جودة الحياة الوظيفية وتعزيز التميز الأكاديمي بكلية التربية جامعة عين شمس"، رسالة دكتوراه غير منشورة مقدمة لقسم التربية المقارنة والإدارة التعليمية- كلية التربية جامعة عين شمس.
 - الراشدية، آمنة بنت محمد ناصر وحمام، وحيد شاه بور و العبري، خلف بن مرهون، (٢٠٢٤)، مرجع سابق.
 - الثويني، يوسف بن محمد، (٢٠٢٣)، مرجع سابق.

(ملحق ١)
قائمة المحكمين

م	الإسم	الدرجة/ الكلية
١.	أ.د/ السيدة محمود ابراهيم سعد	أستاذ بقسم الإدارة التربوية وسياسات التعليم - كلية التربية جامعة الإسكندرية
٢.	أ.د/ حشمت عبدالحكم فراج	أستاذ بقسم الإدارة والتخطيط والدراسات المقارنة - كلية التربية جامعة الأزهر
٣.	أ.د/ سيف الإسلام علي مطر	أستاذ بقسم الإدارة التربوية وسياسات التعليم - كلية التربية جامعة الإسكندرية
٤.	أ.د/ عادل عبدالفتاح سلامة	أستاذ بقسم التربية المقارنة والادارة التعليمية - كلية التربية جامعة عين شمس
٥.	أ.د/ عبدالرازق محمد إبراهيم زيان	أستاذ بقسم الإدارة التربوية وسياسات التعليم - كلية التربية جامعة الإسكندرية
٦.	أ.د/ عنتر محمد أحمد عبدالعال	أستاذ بقسم التربية المقارنة والادارة التربوية - كلية التربية جامعة سوهاج
٧.	أ.د/ مرفت صالح ناصف	أستاذ بقسم التربية المقارنة والادارة التعليمية - كلية التربية جامعة عين شمس
٨.	أ.د/ نبيل سعد خليل	أستاذ بقسم التربية المقارنة والادارة التربوية - كلية التربية جامعة سوهاج
٩.	أ.د/ نهلة السيد عليوة	أستاذ بقسم التربية المقارنة والإدارة التعليمية - كلية التربية جامعة حلوان
١٠.	أ.د/ نهلة عبدالقادر هاشم	أستاذ بقسم التربية المقارنة والادارة التعليمية - كلية التربية جامعة عين شمس
١١.	أ.د/ نوال أحمد نصر	أستاذ بقسم أصول التربية - كلية البنات للأدب والعلوم والتربية - جامعة عين شمس

القائمة مرتبة أبجديًا

(ملحق ٢)

الموافقات الخاصة بتطبيق الاستبيان

الهيئة المركزية للتنمية العامة والإحصاء	
الإدارة العامة للأمن	
مصدر رقم	١٥٤٨
تاريخ	٢٠٢٤/١٠/١٩
مرفقات	١ - ٢ - ٣ - ٤ - ٥ - ٦ - ٧



الموضوع :

المرفقات :

التاريخ : / /

السيد الأستاذ الدكتور/ وكيل كلية التربية لشنون الدراسات العليا والبحوث
جامعة عين شمس
تحية طيبة وبعد،

بالإشارة لكتاب سياتكم الوارد للجهاز في ٢٠٢٤/١٠/١٩ ومرفقاته - بشأن طلب الموافقة على قيام
البحاث / صهيب شحاته محمد - المدرس بقسم التربية المقارنه والإدارة التنظيمية بكلية التربية / جامعة عين
شمس - بإجراء دراسة ميدانية بعنوان: (جودة الحياة الوظيفية وتعزيز الاستقامة التنظيمية لمعاوني أعضاء هيئة
التدريس بكلية التربية جامعة عين شمس)

وذلك وفقا للإطار المعد لهذا الغرض.

يرجى التكرم بالإحاطة بأن الجهاز المركزي للتنمية العامة والإحصاء يوافق على
قيام الباحث / صهيب شحاته محمد - بإجراء الدراسة الميدانية المشار إليها بعناية وفقا
للقرار رقم (٨٧٠) لسنة ٢٠٢٤ السلازم في هذا الشأن وعلى أن يوافق الجهاز بأربعة من
النتائج النهائية كاملة فور الانتهاء من إعدادها طبقا للمادة رقم (٧) من القرار .

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام،

محمد إبراهيم بصيت
مدير عام الإدارة العامة للأمن

الأستاذة د. صفاء شحاته
مدير المكتب

مفلا يرجى التكرم بالموافقة على قيام الزميل د/صهيب شحاته
بتطبيق اداة بصيغ على عينيه من انشاء الصيغ للمعاونين بالمكتب

سوافه
محمد

د/ عبدالمنعم عبدالمنعم
٢٠٢٤/١٠/١٩



الإحصاء التربوي
للتعبئة العامة والإحصاء

قرار رئيس الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء

بتلويض رقم (٨١٥) لسنة ٢٠٢٤

في شأن قيام الباحث / صهيب شحته محمد محمد - المدرس بقسم التربية المقارنه والإدارة التعليمية بكلية التربية / جامعة عين شمس - بإجراء دراسة ميدانية بعنوان: (جودة الحياة الوظيفية وتعزيز الاستقامة التنظيمية لمعالي أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة عين شمس) وذلك بهدف الترفي لدرجة استقل مساعد.

رئيس الجهاز

- بعد الاطلاع على القرار الجمهوري رقم (٢٩١٥) لسنة ١٩٦٤ بشأن إنشاء الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء .
- وعلى قرار رئيس الجهاز رقم (٢٣١) لسنة ١٩٦٨ في شأن إجراء الإحصاءات والتعدادات والاستفتاءات والاستقصاءات.
- وعلى قرار رئيس الجهاز رقم (١٣١٤) لسنة ٢٠٠٧ بشأن التلويض في بعض الاختصاصات .
- وعلى قرار رئيس الجهاز رقم (١٥٥٢) لسنة ٢٠٢١ بشأن التلويض في بعض الاختصاصات .
- وعلى كتاب كلية التربية / جامعة عين شمس - الوارد للجهاز في ٢٠٢٤ / ٦ / ٢٤

قـــــر

- مادة ١: يقوم الباحث / صهيب شحته محمد محمد - المدرس بقسم التربية المقارنه والإدارة التعليمية بكلية التربية جامعة عين شمس - بإجراء الدراسة الميدانية المشار إليها أعلاه .
- مادة ٢: تجري الدراسة على عينة حجمها (١٥٠) مائة وخمسون مفردة من معالي أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة عين شمس
- مادة ٣: تجمع البيانات اللازمة لهذه الدراسة بموجب الاستشارة المسعدة لذلك وعدد صفحاتها خمس صفحات والمعتمدة كل صفحة منها بخاتم الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء .
- مادة ٤: تقوم جامعة عين شمس - وتحت إشراف / السيد أمين عام تلك الجامعة - بتسيير إجراء هذه الدراسة الميدانية - ومراعاة الضوابط الخاصة بتقييم درجة سرية البيانات والمعلومات المتداولة مسبقا بمعرفة كل جهة طبقا لما جاء بخطة الأمن بها .
- مادة ٥: يراعى مواظبة مفردات العينة - وسرية البيانات المردية طبقا لتقنين الجهاز رقم (٢٥) لسنة ١٩٦٠ والمعادن بالتقانون رقم (٢٨) لسنة ١٩٨٢ وعدم استخدام البيانات التي يتم جمعها لأغراض أخرى غير الغرض الذي صدرت الدراسة .
- مادة ٦: يجري العمل الميداني خلال شهر من تاريخ صدور هذا القرار .
- مادة ٧: يوزع الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء بنسخة من النتائج النهائية كاملة لهذا القرار .
- مادة ٨: ينفذ هذا القرار من تاريخ صدوره .
- صدر في: ٢٠٢٤ / ٦ / ٢٤

محمد إبراهيم بخيت
مدير عام الإدارة العامة للأمن

(ملحق ٣)
الاستبيان
في صورته النهائية



قسم التربية المقارنة والإدارة التعليمية

استبيان جودة الحياة الوظيفية وتعزيز الاستقامة التنظيمية لدى معاونى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية - جامعة عين شمس

السيد الزميل /

تحية طيبة وبعد،،،،،

يقوم الباحث بإجراء بحث علمي بعنوان: 'جودة الحياة الوظيفية وتعزيز الاستقامة التنظيمية لمعاونى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة عين شمس'. وذلك بهدف التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية والاستقامة التنظيمية لدى معاونى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة عين شمس، والوصول لعدد من الإجراءات المقترحة لتدعيم العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وتعزيز الاستقامة التنظيمية لمعاونى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة عين شمس، ولتحقيق الأهداف السابقة، قام الباحث بتصميم هذه الاستبانة للبرقة والموجهة إلى معاونى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة عين شمس.

وفي هذا يقصد بجودة الحياة الوظيفية في البحث أنها: 'مجموعة من العمليات المخططة والمستمرة التي تقوم بها كلية التربية حيث تعتبر معاونى أعضاء هيئة التدريس جزء من أسماها الفكري، وتستهدف تحسين بيئة عملهم ومساعدتهم على النمو والتطور، وتحسين حياتهم الوظيفية والشخصية وثلية لاحتياجاتهم المادية بما يتوافق مع التشريعات واللوائح؛ بما يسهم في تحقيق أهداف الكلية'. ويقصد بالاستقامة التنظيمية أنها: 'الإطار التنظيمي الذي يتضمن الأفكار والتصرفات الجيدة التي يقوم بها معاونى أعضاء هيئة التدريس على المستوى الفردي والجماعي من الثقة المتبادلة، والتزاهة والتقاليد التنظيمية'.

شكراً لكم تعاونكم؛ علماً بأن ما نتلون به من معلومات لن يستخدم إلا لغرض البحث العلمي، وبالتفويض من الأستاذ المساعد الدكتور /

المباحث

د/ صهيب شحنة محمد طلبة
المدرس بالقسم

٢٠٢٤/١٠/٢٤



المدرس

القسم الأول البيانات الأولية

الرجاء وضع علامة (✓) أمام المكان المناسب فيما يأتي:

- ١- الاسم: (اختياري)
- ٢- النوع: ذكر () أنثى ()
- ٣- الرتبة الأكاديمية: معيد () مدرس مساعد ()
- ٤- القسم:
- تربوي ()
علمي ()
لديني ()
- ٥- عدد سنوات العمل في الكلية:
- أقل من سنتين
 - من سنتين إلى أقل من خمس سنوات
 - خمس سنوات فأكثر
- ()
()
()



القسم الثاني من الاستبيان: عبارات الاستبيان
أولاً: جودة الحياة الوظيفية لأعضاء الهيئة المعاونة في كلية التربية:

م	العبارات	درجة التحقق ملاحظات		
		كبيرة	متوسطة	ضعيفة
١- بيئة العمل:				
١	تدعى الكلية بيئة تنظيمية داعمة للتعاون والانجاز والتميز لأعضاء الهيئة المعاونة.			
٢	توفر الكلية التسهيلات المادية والتكنولوجية التي تسهم في تحسين بيئة العمل الجامعية.			
٤	توفر الكلية الشروط الصحية السليمة لأماكن العمل الجامعي من إضاءة وتهوية ومساحة.			
٥	يتم الكلية بالصيانة الدورية لمرافق وتجهيزات الكلية كافة.			
٦	توفر الكلية مناخ عمل صحي يتسم بالإيجابية وروح العمل الجماعي.			
٧	يشارك أعضاء الهيئة المعاونة بالكلية في فرق عمل متنوعة لأداء مهامها الجامعية.			
٨	تقدر الكلية الجوانب النفسية والاجتماعية للهيئة المعاونة من خلال مراعاة ظروف العمل لميهم بما لا يتعارض مع ظروف معيشتهم.			
٩	تؤكد الكلية العلاقات الإنسانية بين أعضاء الهيئة المعاونة من خلال مجموعة من الاجتماعات غير الرسمية، والتنوات التوعوية المختلفة.			
١٠	أثري الكلية ظروف أعضاء الهيئة المعاونة عند توزيع خطة المحاضرات النظرية والدروس العملية.			
٢- الأجور والمكافآت:				
١١	يتناسب رائي مع رواتب من هم في درجتي الوظيفية بالمؤسسات الأخرى.			
١٢	تساعدني الكلية على تحسين دخلي.			
١٣	يوفر رائي الشهري العيش في حياة كريمة.			
١٤	اعتبر العائلات والزيارات الدورية السنوية مرضية.			
١٥	تقدم الكلية لي الحوافز عندما أقوم بعمل متميز بالبحث العلمي الخاص أو في أنشطة خدمة الكلية.			



أ/د/ عبد السلام محمد السيد
٢٠٢٤/١٠

٢	العبارات	درجة التحقق		
		ملاحظات	كبيرة	متوسطة
١٦	توجد بالكلية خطة سنوية معلنة للكفاءة الأداء الفردي والجماعي لأعضاء الهيئة المعاونة بالكلية.			
١٧	لمنحى إدارة الكلية مكافآت مالية لتشعري بالتقدير لما أبدله من جهود.			
١٨	تشجعي الكلية على التنافس مع الزملاء من خلال تقديم المكافآت المستمرة.			
١٩	نضع إدارة الكلية نظام واضح وفعال لقياس أدائي الفردي والجماعي في فريق العمل المختلفة.			

٣- التنمية المهنية والترقي الوظيفي:

٢٠	تعدو إدارة الكلية الاحتياجات التدريبية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بشكل دوري.			
٢١	تفعل الكلية دور وحدة التنمية المهنية المستخدمة لمساندة معاوني أعضاء هيئة التدريس في تحقيق التنمية المهنية اللازمة.			
٢٢	تتخذ الكلية برامج وورش عمل تلبي الاحتياجات التدريبية الفعلية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس.			
٢٣	تقيم إدارة الكلية البرامج التدريبية المقدمة لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بشكل دوري.			
٢٤	تضع الكلية خطة سنوية معلنة للتنمية المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس.			
٢٥	تصدر الكلية نشرات وكتيبات لتزويد معاوني أعضاء هيئة التدريس بكل ما هو جديد في مجال تخصصهم.			
٢٦	تنوع إدارة الكلية أساليب تنمية قدرات ومهارات معاوني أعضاء هيئة التدريس بين تدريبات وورش عمل وتدوات.			
٢٧	تقدم إدارة الكلية الدعم اللازم لمعاوني أعضاء هيئة التدريس لتسهيل إنجاز مهامهم البحثية والوظيفية.			

٤- الدستورية في تنظيم العمل:

٢٨	تلتزم الكلية بالشرعات المنظمة للعمل الجامعي في توزيع المهام على معاوني أعضاء هيئة التدريس.			
٢٩	لشرك إدارة الكلية في تنمية الوعي القانوني لمعاوني أعضاء هيئة التدريس.			







م	العبارات	درجة التحقق		
		كثيرة	متوسطة	ضعيفة
٣٠	تخضع إدارة الكلية محادثات الهيئة للمعاونة للمساهمة وفقاً للوائح			
٣١	تنظم إدارة الكلية ندوات وورش عمل لشرح التشريعات واللوائح المنظمة للعمل الجامعي وتعديلها.			
٣٢	تعلم إدارة الكلية عن ميثاق عمل أخلاقي وميثاق معاونة أعضاء هيئة التدريس.			
٣٣	توزع إدارة الكلية مطبوعات على الهيئة المعاونة تحدد بها سياسات العمل.			
٣٤	تتزم إدارة الكلية بتطبيق اللوائح والقواعد المنظمة لتراخيص معاونة أعضاء هيئة التدريس.			
٣٥	تُحدث إدارة الكلية اللائحة الداخلية بما يسمح بمشاركة معاونة أعضاء هيئة التدريس في صناعة القرارات المتعلقة بمعهم.			
٣٦	توفر إدارة الكلية بمطابق الوصف الوظيفي لمعاونة أعضاء هيئة التدريس لتعريفهم بأدوارهم ومستوياتهم الوظيفية.			

ثانياً: الاستقامة التنظيمية لأعضاء الهيئة المعاونة في كلية التربية:

م	العبارات	درجة التحقق		
		كثيرة	متوسطة	ضعيفة
١- التفاضل التنظيمي:				
١	تعمل إدارة الكلية على ربط تحقيق أهدافها بالأهداف الشخصية لمعاونة أعضاء هيئة التدريس.			
٢	تساعد إدارة الكلية معاونة أعضاء هيئة التدريس على التفاضل بالنجاح.			
٣	تقبل إدارة الكلية المزيد من الجهد للاحتفاظ بمعاونة أعضاء هيئة التدريس.			
٤	توفر إدارة الكلية المتطلبات الأساسية لتلقي معاونة أعضاء هيئة التدريس.			
٥	تشارك إدارة الكلية في تنمية المسار الوظيفي لمعاونة أعضاء هيئة التدريس.			
٦	تدفع إدارة الكلية الهيئة المعاونة لوضع خطط مستقبلية لتطوير حياتهم المهنية.			
٧	تدعى إدارة الكلية لإقناع معاونة أعضاء هيئة التدريس بأنهم سيكونون سعداء إذا فُضوا بحياتهم المهنية داخل الكلية.			
٨	تعمل إدارة الكلية على زيادة حيزات الهيئة المعاونة بشكل مستمر.			



م	العبارات	درجة التحقق		
		كبيرة	متوسطة	ضعيفة
٢- الثقة التنظيمية:				
٩	تعمل إدارة الكلية على توفير الثقة بين معاوني أعضاء هيئة التدريس ومعاوني			
١٠	توجه إدارة الكلية معاوني أعضاء هيئة التدريس للتعامل بلطف واحترام.			
١١	توفر إدارة الكلية الثقة بين معاوني أعضاء هيئة التدريس وقيادات الكلية			
١٢	لتشرك إدارة الكلية معاوني أعضاء هيئة التدريس في صياغة القرارات المتعلقة بهم			
١٣	تسمح إدارة الكلية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بالتنظيم من بعض القرارات التي يتم اتخاذها.			
١٤	توضح إدارة الكلية كيفية أداء بعض المهام التي تتسم بالغموض والمكثف بما معاوني أعضاء هيئة التدريس			
١٥	تدعي إدارة الكلية بعض الاهتمام بمصالح معاوني أعضاء هيئة التدريس			
١٦	تدعي إدارة الكلية العلاقات الإنسانية الطيبة بينها وبين معاوني هيئة التدريس			
١٧	تقدم إدارة الكلية تفسيرات للقرارات التي يتم اتخاذها بشأن الهيئة المعاونة.			
٣- النزاهة التنظيمية:				
١٨	تضمن إدارة الكلية القيم الجامعية كالنزاهة والشفافية في رؤيتها ورسالتها.			
١٩	تتيح إدارة الكلية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس المعلومات والبيانات بشفافية.			
٢٠	تتعامل إدارة الكلية مع جميع معاوني أعضاء هيئة التدريس بعدالة.			
٢١	لغرس إدارة الكلية الشعور بالمسئولية المشتركة بين معاوني أعضاء الهيئة المعاونة.			
٢٢	توجه إدارة الكلية معاوني أعضاء هيئة التدريس للالتزام بالتشريعات المنظمة للعمل الجامعي.			
٢٣	لتزم إدارة الكلية الهيئة المعاونة بما جاء بمدونة السلوك الجامعي.			
٢٤	لتتزم إدارة الكلية باحترام حقوق معاوني أعضاء هيئة التدريس كافة			
٢٥	تُعلم إدارة الكلية معاوني أعضاء هيئة التدريس بضوابط توزيع الحوافز.			



Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

