



تقرير عن تحليل استبيان الرضا الوظيفي
أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة
مارس 2020

إصدار وحدة التطوير المستمر وتوكيد الجودة

مقدمة

انطلاقاً من حرص كلية الهندسة جامعة عين شمس كمؤسسة رائدة في مجال التعليم الجامعي علي التطوير المستمر لتحقيق أعلي مستوي للأداء داخل المؤسسة ، ولأن أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة هم وقود قاطرة العمل بالكلية ، يتم دورياً قياس مستوي الرضا الوظيفي لديهم ، وذلك ايماناً بأن الرضا يؤدي إلى تحقيق الأداء المرتفع . فكلما ارتفع مستوي الرضا الوظيفي كلما زاد الحماس لأداء المهام وكلما زاد أيضاً الإقبال والامتنان تجاه المؤسسة، وهذا يؤدي بالضرورة إلى ارتفاع مستوي الأداء ورفع مستوي الخريج والعكس صحيح، أي أن الانخفاض في مستوي الرضا يؤدي الي الشعور بالقلق وعدم الاستقرار مما ينعكس سلباً على مستوى الأداء داخل المؤسسة.

أولاً: الهدف من الاستبيان

يهدف هذا الاستبيان إلى قياس رضا أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة حول الاكتفاء المادي والمعنوي ومناخ العمل. من أجل الوقوف على أهم المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة ، والإسهام في علاجها مما يساعدهم على أداء رسالتهم. مع تجميع المقترحات والآراء لاتخاذ الخطوات اللازمة للتطوير والتعزيز.

ثانياً : مؤشرات قياس الرضا الوظيفي عند أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة

- قياس درجة الرضا عن الوضع المالي والدخل الشهري.
- قياس درجة الرضا عن مستوى الأداء الوظيفي.
- قياس درجة الرضا عن العلاقة مع الغير داخل الكلية.
- الرضا عن السياسات والاتجاهات والخدمات بالكلية.
- قياس درجة الرضا عن أداء الكلية ومدى الانتماء لها.

ثالثاً : المشاركة في الاستبيان

تم فتح الاستبيان على موقع الكلية خلال شهر مارس 2020، وتم التواصل مع جميع منسوبي الكلية للمشاركة الفعالة. هذا وقد شارك في الاستبيان (277) عضو هيئة تدريس وهيئة معاونة من مختلف الأقسام العلمية والدرجات الوظيفية.

رابعاً : أهم نقاط رضا أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة

حصلت هذه النقاط علي نسبة رضا تتراوح من 91% الي 70% بالترتيب

1. الشعور بالفخر لانتمائهم للكلية
2. الاستعداد للتواجد بعد ساعات العمل الرسمية إذا دعت متطلبات العمل لذلك.
3. ممن شاركوا في الاستبيان أبدوا كثيراً من الرضا بخصوص سياسة الباب المفتوح المطبقة بالكلية.
4. تناسب المهام والتكليفات مع طبيعة الوظائف.
5. إتاحة المعلومات للجميع وفقاً لطبيعة الوظيفة.
6. التواصل فعال بين أعضاء فريق الجودة والأقسام العلمية داخل الكلية والجهاز الإداري بالكلية
7. سياسة الباب المفتوح المطبقة بالكلية
8. التسهيلات والتجهيزات بوحدة الجودة تناسب المهام المطلوبة
9. المشاركة في وضع القرارات الخاصة بالقسم العلمي
10. إتاحة القنوات الفعالة لتقديم المقترحات

خامساً: أهم نقاط عدم رضا أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة

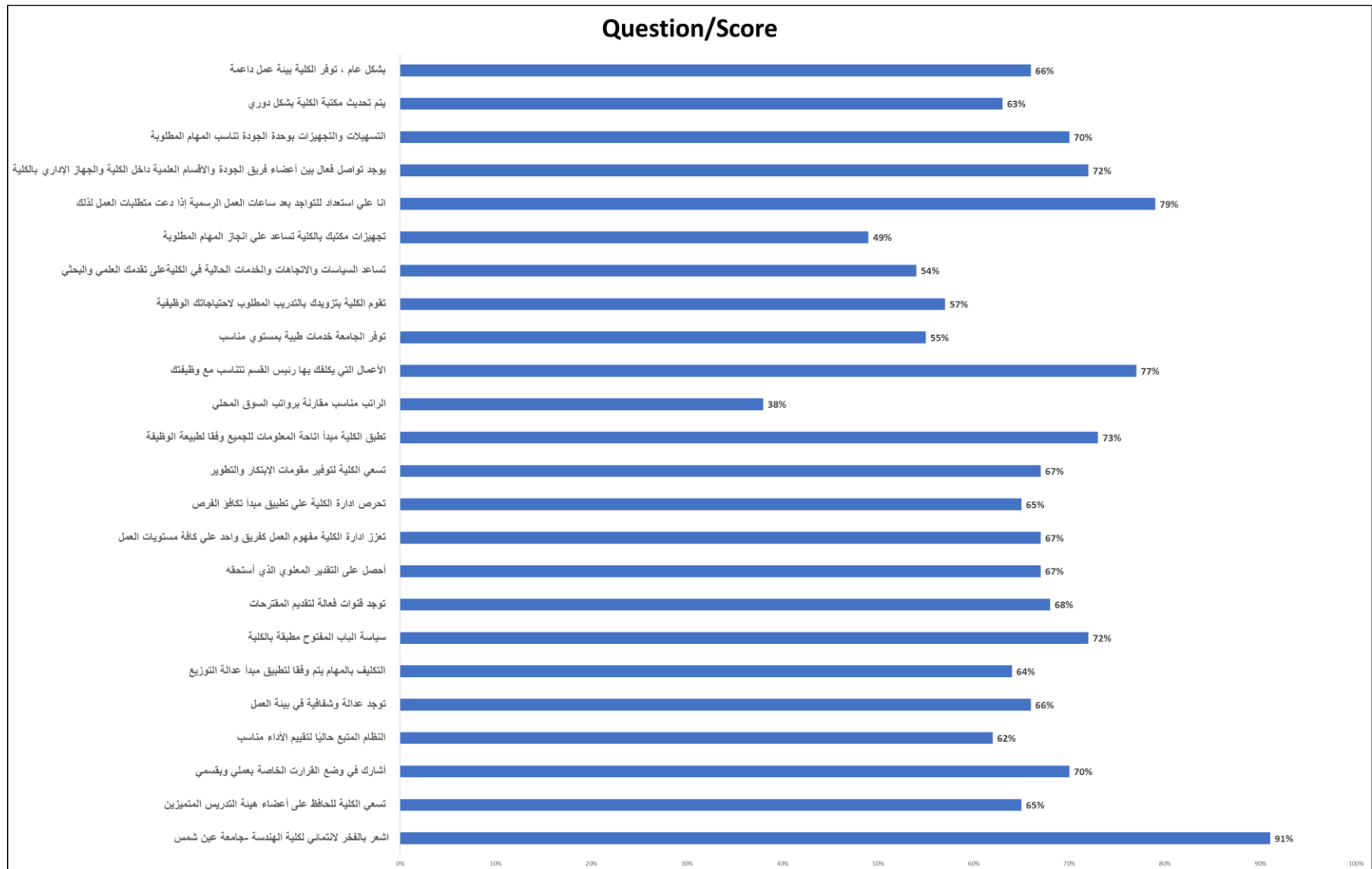
حصلت هذه النقاط علي نسبة رضا تتراوح من 35% الي 49% بالترتيب

1. الرواتب وتماشيتها مع رواتب السوق المحلي
2. تجهيزات المكاتب المطلوبة لإنجاز المهام المطلوبة

سادساً : النقاط التي حصلت علي مستوى رضا متوسط وتحتاج الي تحسين

حصلت هذه النقاط علي نسبة رضا تتراوح من 67% الي 50% علي الترتيب

1. تسعى الكلية لتوفير مقومات الابتكار والتطوير
2. تعزز ادارة الكلية مفهوم العمل كفريق واحد علي كافة مستويات العمل
3. أحصل على التقدير المعنوي الذي أستحقه
4. بشكل عام توفر الكلية بيئة عمل داعمة
5. توجد عدالة وشفافية في بيئة العمل
6. تحرص ادارة الكلية علي تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص
7. تسعى الكلية للحفاظ على أعضاء هيئة التدريس المتميزين
8. التكليف بالمهام يتم وفقاً لتطبيق مبدأ عدالة التوزيع
9. يتم تحديث مكتبة الكلية بشكل دوري
10. النظام المتبع حالياً لتقييم الأداء مناسب
11. تقوم الكلية بتزويدك بالتدريب المطلوب لاحتياجاتك الوظيفية
12. توفر الجامعة خدمات طبية بمستوي مناسب
13. تساعد السياسات والاتجاهات والخدمات الحالية في الكلية على تقدمك العلمي والبحثي



شكل (1) يوضح نسبة رضا المشاركين في الاستبيان لكل بند من بنود الاستبيان

سابعاً أقترحات وملاحظات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة المشاركين في الاستبيان

تم تجميع المقترحات والملاحظات وتصنيفها الي ستة مجموعات وفقا لقطاعات العمل الرئيسية بالكلية

المجموعة الأولى	: مجالس الأقسام العلمية
المجموعة الثانية	: قطاع شئون التعليم والطلاب
المجموعة الثالثة	: قطاع الدراسات العليا والبحوث
المجموعة الرابعة	: قطاع شئون خدمة المجتمع والبيئة
المجموعة الخامسة	: وحدة توكيد الجودة والتطوير المستمر
المجموعة السادسة	: الادارة العليا بالكلية (مجلس الكلية)

أولا : ملاحظات ومقترحات للتحسين موجهة الي الأقسام العلمية

م	ملاحظات ومقترحات
1.	التركيز علي سياسة فريق العمل الواحد
2.	دعم الأقسام بالمدرسين الجدد الحاصلين علي الدكتوراه حديثا
3.	توزيع الأعباء على جميع أعضاء هيئة التدريس بالتساوى حيث ان عدد قليل يقوم بمعظم الأعباء
4.	توزيع المهام على أعضاء هيئة التدريس وأعضاء الهيئة المعاونة بعدالة وتوضيح المعايير التي يتم على أساسها توزيع هذه المهام
5.	تكريم المتميزين من أعضاء هيئة التدريس والمعيدين سواء في البحث او التدريس
6.	الاحذ برأى الهيئة المعاونة و رفع شأنهم
7.	الألتزام بعمل ساعات مكتبية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة ومحاسبة عدم الملتزمين
8.	توزيع مهام اعباء التدريس لطلاب البرامج التخصصية والبرامج الجديدة على المعيدين بمنتهى العدالة حيث توجد اقسام لا تُظهر هذه العدالة
9.	عمل عدد 2 جائزة لأفضل عضو هيئة التدريس سنويا على مستوى القسم (أفضل معلم وأفضل باحث)
10.	مساعدة الهيئة المعاونة على إنجاز التقدم البحثى

ثانيا : ملاحظات ومقترحات للتحسين موجهه الي قطاع شئون التعليم والطلاب

م	ملاحظات ومقترحات
1	اتخاذ ما يلزم بشكل مؤسسي لتوفير تدريب عملي للطلاب
2	الاهتمام بالمعامل وتوفير الأجهزة المطلوبة
3	استخدام رأي اهل الخبرة في المشاكل التعليمية والإدارية
4	التوسع في المكتبة الالكترونية وتوفير أماكن عمل خاصة بالطلبة
5	التعاون بين البرامج الأكاديمية لتعزيز التدريس والبحث العلمي البيني
6	اتاحة برنامج تدريبي متكامل لتأهيل شباب المعيدين قبل البدء في تحميلهم بأعباء التدريس
7	تقييم الطلبة المتفوقين (والخريجين) لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة
8	عمل مؤتمرات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لتطوير طرق التعليم
9	الاهتمام بالتدريب الصيفي للطلاب في ورش الكلية وفي المصانع لمدة لا تقل عن ثلاثة أسابيع مع تقييم التدريب
10	زيادة مقابل اعطاء المحاضرات وكذلك الاشراف علي حصص التمارين (للبرامج التخصصية)، حيث اننا في قسم الري والهيدروليكا (وكل اقسام مدني) نشارك بقوة في الفصول ولا يقتصر العمل علي الاشراف فقط وبالتالي فان 25 جنيه/ساعة مقابل الاشراف يعتبر مبلغ غير منطقي في حين ان عضو الهيئة المعاونة يحصل علي 50 جنيه
11	Reduce no of students in tutorials Don't separate specialized and international programs
12	توفير ورش عمل وتدريب مع جهات مختلفة لجميع الطلاب
13	عمل فيديوهات إرشادية للباحثين ومنسقي الجودة وأعضاء هيئة التدريس ووضعها على اليوتيوب لرجوع الجميع لها في أي وقت وعند الحاجة ... مع وجود دليل إرشادي موجز لاحتياجات كل فئة لإرشادهم لقائمة الفيديوهات التي قد يحتاجوها للمساعدة في أعمالهم
14	صرف بدل مالى مناسب لأعضاء هيئة التدريس لتغطية مصاريف تحديث الكمبيوترات والطابعات والناسخات وورق الطباعة وحبر الطباعة وإشتراك الإنترنت الخاصة بأعضاء هيئة التدريس، والتي لا غنى عنها لأى عضو، وأنتم تعلمون مايقوم به عضو هيئة التدريس فى منزلة يكاد يكون أربعة أضعاف مايقوم به فى محل عمله. توزيع ساعات التدريس فى برامج الساعات المعتدة بنفس الأسلوب المتبع فى البرنامج التخصصية عملاً بمبدأ تكافؤ الفرص وتجنباً لبعض السلوكيات الخاطئة من قبل طلبة البرامج والقائمين بالتدريس والأشراف على برنامج الساعات المعتمدة

ثالثا : ملاحظات ومقترحات للتحسين موجهة الي قطاع الدراسات العليا والبحوث

م	ملاحظات ومقترحات
1	التدقيق في الاجازات خاصاً مرافق الزوج او الزوجه من خلال مراجعه العقود و إثبات صحتها
2	زيادة مخصصات المعامل لأغراض البحث العلمي
3	Encourage International publishing Provide research FUNDS through interdisciplinary research programs
4	Access to plagiarism checker Support international publishing and project researches
5	E Library
6	العمل على رفع كفاءة الاجهزة الخاصة بالبحث العلمي وتوفير ندوات للنشر الدولي
7	تحديث واتاحة المعامل والورش الخاصة بأقسام ميكانيكا
8	توفير الابحاث للمساعدة في القيام بالبحث العلمي
9	الاهتمام بخلق بيئة مناسبة تساعد على دعم البحث والابتكار بتوفير الموارد اللازمة
10	تحديث المكتبة بشكل دوري مع ادخال الكتب بها علي النت وتوفير امكانية الوصول اليها
11	دعم البحث العلمي بشكل اكبر مع تطوير أجهزة المعامل. تشجيع الدراسات العليا وازالة المعوقات التي تواجهها من امكانيات معملية ومراجع علمية مع تفعيل التعاون الدولي في هذا المجال
12	الاهتمام بمعامل الكلية وتطوير أجهزتها توفير التمويل المناسب للمجستير والدكتوراة
13	الاهتمام بالمكتبة وتزويدها بكتب حديثة
14	الاهتمام بالمكتبة الرقمية
15	تجهيز المعامل وتوفير الفنيين لتشغيل هذه المعمل.
16	زيادة المخصصات المالية للبحث العلمي و المشروعات البحثية
17	تطوير المعامل البحثية
18	تشجيع التعاون الدولي. الاشتراك في الدوريات العلمية. تشجيع تبادل الاساتذة
19	رجاء تخفيف القيود على قبول رسائل الدكتوراة لأن الشروط الحالية تعجيزية من حيث النشر والمدة
20	زيادة بدلات السفر لحضور المؤتمرات العلمية ذات القيمة عالميا. مشاركة الكلية في مصاريف النشر في المجلات الدولية المحترمة
21	مثلا مطلوب توفير كمبيوتر مركزي كبير ذو امكانيات كبيرة لعمل الابحاث Work station or Super computer
22	الدراسات العليا أصبحت مصدر جيد للدخول للكلية ولكن التعقيدات والتفاصيل الادارية الكثيرة فيما يخص الرسائل العلمية تقلل من الاقبال على الكلية بالتالي نطلب تقليل هذه التفاصيل وتوحيد التعامل بين الطالب وجهة واحدة فقط بالكلية بدلا من أكثر من ورقة وأكثر من جهة تعامل في الكلية والجامعة
23	More value for staff members. More research-oriented mentality. Not just numbers, true valuable research that adds to the international /national scientific community.

م	ملاحظات ومقترحات
24	الاشتراك لأعضاء هيئة التدريس في المكتبات العالمية وفي البرامج التي قد تفيدهم في التدريس و البحث وأيضا عمل قائمة بهذه الامتيازات لمساعدتهم في استغلالها بشكل يفيد العملية التعليمية عمل خطط بحثية مرتبطة بسوق العمل وبالاشتراك مع الشركات
25	I propose Advanced Research LAB for Solar Photo-voltaic systems. I propose Research center targeting design of tangible products
26	توفير الاجهزه للبحث العلمي. رفع القيود على تسجيل الطلبة للدراسات العليا
27	عدالة التوزيع في الإشراف على تسجيل الدراسات التي و اختيار المتخصص كمتحن. إنهاء تسلط مجموعه معينه الإشراف على الدراسات العليا واختيارهم كمتحنين. تقرير الإعداد الطلبة والمحاضرات
28	توفير نسخ اصلية من البرامج التي يحتاجها أعضاء هيئة التدريس - Windows - Office - Pdf - توفير قاعدة عريضة من المجلات العلمية التي يحتاجها اعضاء هيئته التدريس مساهمة الكلية في تكاليف النشر العلمي توفير وحدة حساب مركزية للأبحاث
29	بالنسبه لاجهزه و المعامل انى أرى أن الكلية تقوم بشىء رائع فى تجديد المعامل و جلب تمويل جيد البحث العلمى و لكن المشكلة تكمن فى الاجراءات لصرف التمويل مثل الذى يحدث فى تمويل مركز الطاقة للمشاريع البحثية الذى لم يتم صرف التمويل للمشاريع حتى الآن

رابعاً : ملاحظات ومقترحات للتحسين موجهة الي قطاع شئون خدمة المجتمع والبيئة

م	ملاحظات ومقترحات
1	أضافة شبكة إنترنت داخل القسم - دعم الأقسام بأجهزه حاسب الي للبحث العلمي - تدريب الفنيين
2	الاهتمام بمكاتب أعضاء هيئة التدريس لجعلها بشكل لائق
3	توفير اجهزة كمبيوتر حديثة لكل عضو هيئة تدريس يقوم بأعمال مثل الإرشاد الاكاديمي بدلاً من الاعتماد على الأجهزة الشخصية
4	رفع تجهيزات مكاتب أعضاء هيئة التدريس
5	Better (APPROPRIATE) Working place
6	تطوير باقي قاعات التدريس بالكلية وبعض المباني من الداخل والممرات خاصة في المبني القديم
7	لا يوجد مكتب خاص بالمعيدين
8	stable network system
9	بيئة العمل التي تساعد على الراحة في التواجد في الكلية فترات
10	توفير خدمة الانترنت
11	توفير رعاية صحية بعيادت ومستشفيات مناسبة لي ولاسرتي
12	الاهتمام بمكاتب المعيدين
13	التأكد من وجود مكتب مناسب به الإمكانيات الأساسية لكل عضو هيئة تدريس
14	تحسين خدمات الانترنت توفير التجهيزات المكتبية و العملية
15	الانترنت الموجود بالكلية غير موحد على مستوى الكلية وسرعة متواضعة ويجب تدعيمه
16	تقوية شبكة الانترنت
17	امداد الاساتذة بحاسبات الية حديثة
18	إعادة تجديد غرف ومكاتب أعضاء هيئة التدريس وتهيئة الجو العام للعمل من توافر أثاث ووصلات نت وإضاءة مناسبة وتكييف الغرف مع جعل ذلك من ضمن الاولويات وليس كما هو الحال من تجديد الواجهات الخارجية أولا
19	يجب ان تتوافر غرف للمعيدين بعيدا عن المعامل
20	يجب توافر دورات مياه لاعضاء هيئة التدريس
21	توفير معامل و اجهزة و بيئة عمل مناسبة
22	WFI تجهيز غرف أعضاء هيئة التدريس بالوسائل المساعدة كوصلات و أجهزة التكييف و المكاتب و المقاعد و الدواليب الجديدةالخ والتي أصبحت متوفرة في كثير من غرف الموظفين و الإداريين و لا تتوفر بغرف أعضاء هيئة التدريس. توفير المعدات و الأجهزة المطلوبة لمعامل الطلاب و معامل البحث العلمي بالإضافة لأعمال الصيانة المستمرة. تجهيز جميع قاعات الإمتحانات بأجهزة التكييف و المكاتب والمقاعد ال ناسبة لأعضاء هيئة التدريس حتى يتمكن عضو هيئة التدريس من أداء متطلبات المراقبة بكفاءة. خاصة أن هناك قاعات مجهزة بشكل ممتاز و أخرى سيئة جدا
23	شبكة النت ضعيفة خاصة بمبنى ميكانيكا – توشكا
24	تحسين الخدمات الصحية لعضو هيئة التدريس وعائلاتهم

خامسا: ملاحظات ومقترحات للتحسين موجهة الي وحدة توكيد الجودة والتطوير المستمر

م	ملاحظات ومقترحات
1	يجب أن يكون هناك متابعة من أعضاء فريق الجودة مع رؤساء الأقسام
2	تدعيم فريق الجودة بالكلية لإنهاء المهام بالمشاركة مع فريق العمل بالأقسام
3	The academic departments should have the upper hand for approving the recommendations proposed by the quality unit.
4	لا يوجد متابعة من ادارة الجودة
5	زيادة الرواتب المتعلقة بجودة الأداء
6	إعادة تأهيل إدارة الكلية وخاصة أعضاء هيئة التدريس المتولين مناصب إدارية أو تتعلق بالجودة وخاصة من النواحي الإدارية والقانونية وأساسيات الجودة السليمة والغير ورقية
7	أن يكون هذا الاستبيان باللغة العربية أو الأنجليزية بالكامل إدارة الجودة في الكلية لا تقوم بدورها الأساسي وهو التطوير المستمر وتحقيق رضا العملاء بل تقوم بتجميع وثائق نظام الجودة فقط وفي المقابل تقوم بالتهديد والوعيد لأعضاء هيئة التدريس بالخصم من مقابل التدريس أو المكافاة بأسلوب فظ وغير مناسب على الإطلاق ولا يصلح في مخاطبة هذه الفئة من العلماء.
8	اخيرا شكرا جدا على الاستبيان لأن اول خطوه لحل اى مشكلة هي سماعها و ارجو أخذ ذلك الاستبيان في الاعتبار و محاولة حل مشاكل الكلية و شكرا لمجهوداتكم
9	عمل إستبيان في نهاية كل فصل دراسي لكل أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والموظفين والعاملين عن حسن سير العمل بالكلية ولتحقيق التقدم الدائم

سادسا: ملاحظات ومقترحات للتحسين موجهة الي الإدارة العليا بالكلية

ملاحظات ومقترحات	
1. زيادة وتحسين المرتبات - و ربط ذلك بالمجهود الفعلي و الإنجاز	
2. دعم الكلية لاعضاء هيئة التدريس في الإعفاء من رسوم - الدورات التدريبية حيث ان الوضع الحالي يقوم الدكتور بدفع ٣٠٠ جنية للدورة الواحدة	
3. تحسين الرعاية لصحية لاعضاء هيئة التدريس و اسرهم	
4. السعي لتغيير قانون تنظيم الجامعات	
5. ان يكون هناك اجتماع دوري بين العميد والوكلاء مع الدكاترة واعضاء الهيئة المعاونة لعرض المشاكل والمقترحات	
6. زيادة الخدمات المقدمة من الكلية لاعضاء هيئة التدريس مثل المساهمة في التقديم في النوادي	
7. لابد من التعامل بشفافية مع كافة الملفات وعرضها علي السادة أعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة لانهم ليسوا موظفين ولكنهم هم شركاء النجاح و فريق العمل هو الذى ينجح المنظومة ككل ويعطى احساس بالانتماء	
8. تقيم المدرسين و المعيدين بشكل فعال و تفعيل غياب و حضور للمعدين والدكاتره	
9. دعم مالى للاستاذة لتشجيعهم على المشاركة فى المؤتمرات -زيادة مكافآت الاشراف على الرسائل	
10. يجب ان يكون هناك شفافية أكثر فى اختيار بعض قيادات الكلية مثل الوكلاء ورؤساء الوحدات و المراكز	
11. انشاء مركز بحثى يكون الغرض منه تقديم دعم مالى للمشاريع البحثية المميزة بالكلية	
12. ينبغي فرض جميع الاقسام على توزيع مهام اعباء التدريس لطلبة البرامج التخصصية (البرامج الجديدة) على المعيدين بمنتهى العدالة حيث توجد اقسام لا تُظهر هذه العدالة	
13. الحرص علي تثبيت مواعيد اقساط بالنسبة للبرامج و البرامج التخصصية . حيث عدم ثبات المواعيد يؤدي الي مشاكل مادية بالنسبة لعضو هيئة التدريس	
14. مشاركة الخطط والقرارات والرؤى مع أعضاء هـ ت	
15. أولا البحث عن مصادر جديدة لزيادة دخول أعضاء هيئة التدريس ومحاولة تفعيل طرق توزيع عادلة للدخول سواء لمن يقوم بأعباء تدريسية فى البرامج البيئية أو التخصصية على حد سواء	
16. نظرا لضعف المرتبات الشديد فى الكليه يلجأ عضو هيئه التدريس لترك الكليه أو اخذ جدول مضاعف فى credit hours مما يجعله غير قادر على إنجاز الكثير فى بحثه العلمى و ضعف جوده البحث العلمى فى الكلية	
17. العمل على عدم إحتكار قسم محدد أو مجموعة محددة من أعضاء هيئة التدريس بالمناصب التي لها مكافآت أو مميزات خاصة و تكون بسياسة التدوير سواء بين الأقسام أو بين أعضاء هيئة التدريس من نفس القسم.	

الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس
و الهيئة المعاونة
2017-2018

إصدار وحدة التطوير المستمر وتوكيد الجودة

د.حسام الدين حسن أ.د. جمال هاشم

A. الهدف من الاستبيان

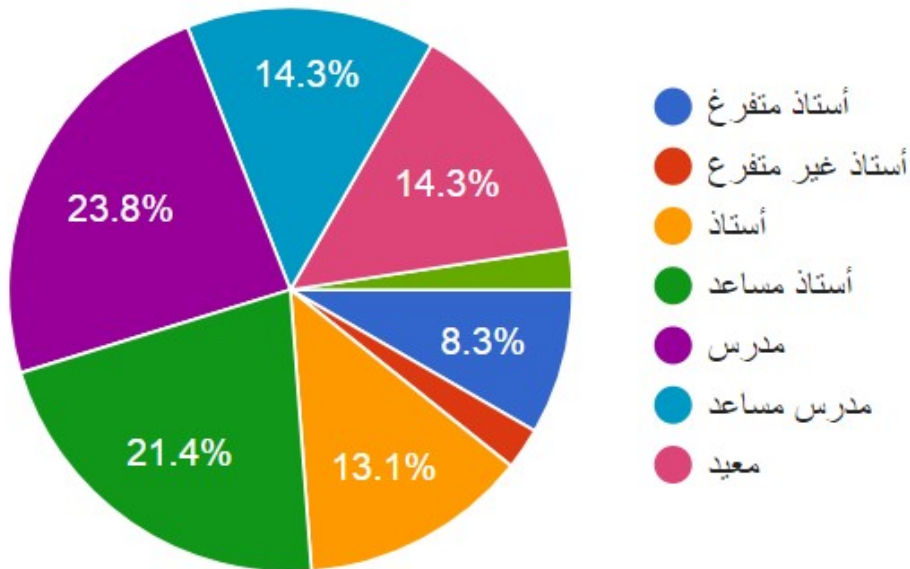
يهدف هذا الاستبيان إلى قياس رضا أعضاء هيئة التدريس حول الاكتفاء المادي والمعنوي ومناخ العمل، من أجل الوقوف على أهم المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس، والإسهام في علاجها مما يساعدهم على أداء رسالتهم.

B. مؤشرات قياس الرضا الوظيفي عند أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة

- أولاً: قياس درجة الرضا عن الوضع المالي والدخل الشهري.
- ثانياً: قياس درجة الرضا عن مستوى الأداء الوظيفي.
- ثالثاً: قياس درجة الرضا عن العلاقة مع الغير داخل المؤسسة.
- رابعاً: الرضا عن السياسات والاتجاهات والخدمات بالمؤسسة.
- خامساً: قياس درجة الرضا عن أداء المؤسسة ومدى الانتماء لها.

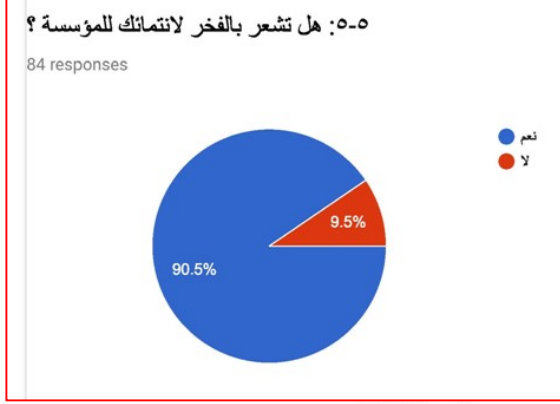
C. المشاركة في الاستبيان

عدد المشاركين في هذا الاستطلاع (84) عضو هيئة تدريس وهيئة معاونة من مختلف الأقسام والدرجات الوظيفية.



شكل (١) نسبة مشاركة الدرجات الوظيفية بالاستبيان

D. أهم نقاط رضا أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة



١. ٩٠ % من المشاركين يشعرون بالفخر لانتمائهم للكلية
٢. جميع من شارك في الاستبيان أبدوا كثيرا من الرضا بخصوص حسن التعامل مع الإدارة والرؤساء والمرؤوسين والإداريين.
٣. حرية التعبير عن الرأي بدون خوف والشعور بالأمن الوظيفي.
٤. استعداد أعضاء الكلية للتواجد بعد ساعات العمل الرسمية في حال وجود داعي.
٥. رغبتهم بالمساهمة في تطوير أداء المؤسسة و الارتقاء بها.
٦. تحسن في مستوى الرضا عن الراتب الحالي عن السابق إلا انه لا يزال اقل من مستوى السوق المحلي.

E. أهم نقاط عدم رضا أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والاقتراحات

١. اقتراح بنشر مجلة شهرية عن اخبار الكلية.
٢. يجب أن يكون هناك طريقة للمحافظة على الكفاءات مع تفعيل الجودة الحقيقية وليس الورقية. لأن الوضع الحالي للجودة هو مراقبة شكلية ولا يحترم ذكاء ولا قدرات أعضاء هيئة التدريس ويفترض سوء النية فقط ومقياس النجاح بالنسبة لهم هو عدد الأخطاء وليس الانجازات ولا يوجد عائد فعلى على وضع الأستاذ او الطالب غير الشكلى.
٣. ليس مفهوم الجودة هو خصم مبالغ مالية فقط ولكن يجب ان يكون مفهومها هى الثواب والعقاب وليس العقاب فقط أين مكافئة المتميز والملتزم من وجهة نظر رفع كفاءة التعليم.
٤. العدل والمساواة بين اعضاء هيئة التدريس
٥. مضاعفة الراتب كحد ادنى.
٦. دعم المشروعات البحثية متعددة التخصصات - تعديل جذري في منظومة الجودة لتصبح أكثر لامركزية وأكثر اقتصادية (أعلى فائدة بأقل مجهود) - إعادة نحفيز الوحدات ذات الطابع الخاص (أو تحويل الوحدات التابعة للأقسام إلى مراكز بحثية)
٧. انشاء كلية للدراسات العليا فى مجال النانوتكنولوجيا.
٨. عند رسوب طالب اقترح بان يقوم بدفع كافة تكاليف مادة الرسوب.
٩. يجب تغيير منظور العمل القديم التقليدي واستبداله بنظام جديد
١٠. يجب التوصل الي طريقة لاجراء التعاملات الورقية اليكترونيا سواء في الكلية او الجامعة
١١. إعادة فتح الكافيتريات المنتشرة في الكلية

١٢. الإسراع في رصف و تبليط المنطقة امام معمل الهيدروليكا و الكافيتريا.
١٣. تسهيل الدعم المادي في السفر للخارج لجمع مادة علمية او دراسة حالات لبعض المدن فيما يخص الرسائل العلمية والأبحاث
١٤. تحقيق العدل في توزيع المناصب الادارية بالبرامج الجديدة واحتساب ذلك من ساعات الانتداب.
١٥. ٦١ % من المشاركين ذكروا أنهم غير راضين عن أدائهم لنقص الامكانيات (بحثية – ادارية – مالية)
١٦. ٧٥ % من المشاركين يرحبون ان يقوم الرئيس المباشر بمناقشة الاداء دوريا
١٧. ٥٥ % من المشاركين ذكروا ان الجامعة لا تحافظ على المتميزين
١٨. ٦٠ % من المشاركين ذكروا ان الجامعة لا توفر التدريب اللازم للاحتياجات الوظيفية
١٩. ٤٧ % من المشاركين غير راضين عن الخدمات الادارية بالكلية / الجامعة

