

الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية- قصر بن غشير -

إعداد د.سعاد عبدالله العاكوري - د.عيسى المختار عطية

المقدمة

في ضوء التطورات المتسارعة الذي تعيشها المجتمعات الإنسانية اليوم في شتى المجالات، التربوية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية، صار لازماً على الجامعة أن تتحمل مسؤوليتها تجاه مجتمعها في قيادة الحركة العلمية وتطويرها، والنهوض بها في كافة المجالات.

ومن هنا برز دور الجامعة في تحقيق أهداف المجتمع، من خلال الاهتمام بالمنظومة التربوية، وفي مقدمتها الإدارة التعليمية التي يعول عليها في ترجمة السياسات التعليمية، المتضمنة أهداف المجتمع وتطلعاته إلى حقيقة ملموسة على أرض الواقع، فالطريقة التي تدار المؤسسات التعليمية بها تشكل العمود الفقري لنجاحها، وهي معيار لقياس نجاح الإدارة في تحقيق أهدافها المنشودة، وهذا يتطلب رفع مستوى الأفراد، والأداء المؤسسي، والاستجابة لاحتياجات وتوقعات العاملين، ومدى رضاهم.

ومن منطلق الوعي بدور الرضا الوظيفي في الرفع من فاعلية الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، وإضفاء الجودة لمخرجات نظام التعليم بشكل عام، والجامعة بشكل خاص، لما يشكله من دافع مؤثر للعديد من الظواهر الإنسانية في البيئة التعليمية، إذ أن عدم الاهتمام بتنمية الدوافع الإيجابية نحو العمل يؤدي إلى بروز بعض الظواهر السلبية لدى العاملين، ولعل من أهمها ظاهرة عدم الرضا الوظيفي، فعلى الرغم من وجود العديد من الاتجاهات الخاصة بالعمل، فإن الرضا الوظيفي أهم ظاهرة نالت اهتماماً كبيراً من قبل الباحثين والعلماء السلوكيين.

فهو مفهوم متعدد الأبعاد، حيث تناوله الباحثون بالدراسة من زوايا مختلفة تبعاً لطريقة البحث المتبعة، ومن هنا اختلفت التعاريف ووجهات النظر لهذا الموضوع، لكنها أجمعت على أن الرضا بصفة عامة يشير إلى مجموعة المشاعر الوجدانية الإيجابية، التي يشعر بها الفرد تجاه عمله، والتي تعبر عن مدى الإشباع الذي تحققه الوظيفة بالنسبة للفرد. (العيساوي، 2003 : 76، 79)

لذلك فإنه كلما شعر الفرد بإشباع حاجاته، كلما أصبحت مشاعره إيجابية نحو عمله ، أي رضا عن العمل الذي يؤديه ، خاصة وأن الرضا في علم النفس هو الشعور الناشئ عن إزالة التوتر والضيق.(بدوي ، 1977 :395) .

وتزداد أهمية الرضا الوظيفي للأفراد والمجتمعات، باعتباره مؤشراً هاماً في مختلف جوانب الحياة، حيث تتفق العديد من الدراسات المتعلقة بالرضا الوظيفي على أن لشعور العاملين بالرضا والسعادة نحو وظائفهم، أثراً إيجابية تنعكس على إنجازاتهم لعملهم، وعدم الرضا يؤدي إلى تعطيل الإنتاج وزيادة الفاقد، فضلاً عن أن عدم الشعور بالراحة يؤدي إلى زيادة التوتر، والإصابة بالأمراض النفسية والعضوية، فقد وجدت إحدى الدراسات أن هناك علاقة قوية بين حوادث الوفاة بسبب مرض القلب، وعدم الرضا الوظيفي الناتج عن ضغط العمل والملل.(العيساوي، 2003: 76)، ومن ناحية أخرى فإن عدم الرضا الوظيفي يسهم في كثرة التغيب عن العمل، والتأخر عنه، وتركه في أحيان كثيرة، مما يزيد من تفاقم المشكلات المهنية، وهذا بدوره يؤدي إلى قلة الإنتاجية، وما يسمى بالانحراف الوظيفي .

ولقد جاء التركيز على دراسة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والاهتمام بهذا الموضوع، لاعتبارات عدة، لعل أهمها أن الشخص الراضي عن عمله أكثر إنتاجية من زميله غير الراضي، لذلك فإنه من المفيد معرفة اتجاهات الأفراد نحو أعمالهم، ومن المهم أن تكون هذه الاتجاهات إيجابية، حيث تشير العديد من الدراسات إلى أن ارتفاع الرضا الوظيفي يؤدي إلى التقليل من الغياب عن العمل، وارتفاع الروح المعنوية لدى الفرد، وشعوره بالسعادة .

مشكلة الدراسة: تبحث الدراسة الحالية موضوع الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، وهو من الموضوعات الواجب دراسته بصورة دورية، فما يرضي الفرد حالياً قد لا يرضيه مستقبلاً، وكذلك الشعور بعدم الرضا والارتياح، ينعكس بشكل أو بآخر على إنتاجية العمل وفاعليته في المحيط المهني، وينتج عنه جوانب سلبية مثل تدني مستويات الأداء في العمل، مما يخلق ضعفاً فيما تقوم به المؤسسة من خدمات، وما تمارسه من نشاطات.

وتسعى الدراسة للبحث والوقوف على أهم العوامل التي تؤثر في مستويات الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، مما يؤدي إلى انخفاض في مستويات الأداء، وباختصار شديد فإن تباين مستويات رضا أعضاء هيئة التدريس له من الأسباب والمبررات ما يتحتم دراسة هذه الظاهرة، والسعي لتحليل أبعادها، والوصول إلى إجابات علمية يستفيد منها الباحثون ويعملون على علاجها، ويمكن تحديد مشكلة الدراسة بالإجابة على الأسئلة الآتية :

1 - ما مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية قصر بن غشير - جامعة طرابلس - من وجهة نظرهم؟

2 - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية قصر بن غشير - جامعة طرابلس - تعزى لمتغير الجنس؟

3 - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية قصر بن غشير - جامعة طرابلس - تعزى لمتغير المؤهل العلمي؟

أهداف الدراسة : تهدف هذه الدراسة إلى :- معرفة مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية قصر بن غشير - جامعة طرابلس - من وجهة نظرهم.

- الكشف عما إذا كان هناك فروق دالة إحصائية بين استجابات أعضاء هيئة التدريس لرضاهم الوظيفي بكلية التربية بجامعة طرابلس تعزى لمتغيرات (الجنس ، المؤهل العلمي).

أهمية الدراسة : تكمن أهمية الدراسة في الآتي :1- يمكن أن تسهم في مساعدة متخذي القرار في جامعة طرابلس على معالجة الاختلالات الناجمة عن عدم الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس اتجاه البيئة التعليمية المحيطة بهم، فيعززون الإيجابيات ويعالجون السلبيات، بهدف الارتقاء بمستوى العملية التعليمية.

2 - تكمن أهمية الدراسة في أن معرفة أعضاء هيئة التدريس لمستوى رضاهم الوظيفي يمكن أن يساعد في دعمهم عند وضع الخطط والاستراتيجيات أو عند التأهيل.

3 - يمكن الاستفادة من خلال تحديد مستوى الرضا الوظيفي لعضو هيئة التدريس في كلية التربية في تصميم بيئة تعليمية مثالية، يصل من خلالها عضو هيئة التدريس إلى أفضل مستويات الرضا الوظيفي .

مصطلحات الدراسة: 1- الرضا الوظيفي : وهو الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع الوظيفة وعمله ، فيصبح إنساناً تستهويه الوظيفة ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي، والرغبة في النمو والتقدم، وتحقيق الأهداف المادية والاجتماعية ، وهذا التفاعل قد يكون إيجابياً بين الفرد وعمله، وعندها يتحقق الرضا عن العمل ، وقد يكون سلبياً وعندها يشعر بعدم الرضا عن العمل الذي يقوم به نتيجة لعوامل مادية أو معنوية.(الطبيب ، 1996 : 106)، ويعرفه الباحثان إجرائياً في هذه الدراسة بأنه " الدرجة الكلية التي يتحصل عليها المستجيب على أداة القياس المستخدمة في الدراسة الحالية، والتي أعدها لقياس الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة طرابلس من وجهة نظرهم.

2 - عضو هيئة التدريس في الجامعة : هو كل من يقوم بالتدريس في الجامعة من حملة شهادة الدكتوراه أو الماجستير ، ويساهم في تحقيق أهداف الجامعة.

3 - كليات التربية :هي مؤسسات علمية للتعليم التربوي العالي، تهدف إلى إعداد المعلمين والمعلمات ، وتأهيلهم لممارسة مهنة التعليم في مراحل التعليم المختلفة بليبييا بكفاءة وفاعلية ، بما يكفل تخريج أجيال من المعلمين تتوفر لديهم الكفاءات والقدرات المناسبة لمواجهة متطلبات العمل التربوي بالبلاد تحقيقاً للأهداف التربوية المنشودة في ضوء متطلبات العصر.

4 - جامعة طرابلس : هي هيئة علمية تختص بالتعليم الجامعي، والدراسات العليا، والبحث العلمي من خلال الكليات والأقسام العلمية، ومراكز البحوث في كافة المجالات، وهي أكبر الجامعات الليبية وتضم عدد (20) كلية بين تخصص علمي وإنساني.(العاكوري، 2016: 22).

الدراسات السابقة :- دراسة فرحي (2015)، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة حسبية بن بوعلي بالشلف، والبحث في أثر عدد من المتغيرات، اعتماداً على مجتمع دراسة بلغت عدد أفراد العينة 180 أستاذاً، من مجموع 418، وتشير نتائج الدراسة إلى أن مستوى الرضا الوظيفي، والولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة حسبية بن بوعلي مرتفع، وكذلك وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي، بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي، وبتغير المستوى الوظيفي، بينما لم توجد اختلاف في المتغيرات الأخرى الباقية. كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباط موجبة بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي لدى الأساتذة.

(<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/>¹، واقع الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الشلف- الجزائر)

دراسة (2020) Noraani MustaphaZaizuraChe

كان الهدف من هذه الدراسة هو تحديد تأثير العلاقات الشخصية واليومية، وعبء العمل على الرضا الوظيفي بين المحاضرين في الجامعات العامة في ولاية كيلانتان بماليزيا . تم اختيار العينة عشوائياً من خلال الإجراءات المنهجية، وتم جمع البيانات من 320 عضو هيئة تدريس بجامعة كلنتان، وتم تحليل البيانات باستخدام التحليل الوصفي، حيث أشارت النتيجة إلى وجود علاقة إيجابية بين العلاقات الشخصية والرضا الوظيفي، في حين كان عبء العمل اليومي والرضا عكسياً ، كما توصي الدراسة بإعادة النظر في هذه المتغيرات في تعزيز الرضا بين الموظفين من أجل تعزيز المواكبة التنظيمية ((Measuring Job Satisfaction from the Perspective of Interpersonal Relationship and Faculty Workload among Academic Staff at Public Universities in Kelantan, Malaysia)) .

Entrepreneurship Vision 2020: Innovation, Development Sustainability, and Economic Growth p589

دراسة (Bochen Pan 2014)

أجريت بوتشن دراسة مقطعية بين نوفمبر 2013 ويناير 2014. تم أخذ عينات من أعضاء هيئة التدريس من ست جامعات في شنيانغ، الصين بشكل عشوائي، حيث تم استخدام كل من مقياس الرضا الوظيفي مينيسوتا استبيان الرضا (MSQ)، الدعم التنظيمي (POS)، استبيان رأس المال النفسي (PCQ)-24، ومقياس الخلل ومكافأة الجهد (ERI)، مع أسئلة خاصة بالبيانات الديمغرافية، وبلغت عينة الدراسة 1500 عضو هيئة تدريس، وكشف التحليل أن الضغط المهني، والأمراض المزمنة، كانت جميعها لها الآثار السلبية على الرضا الوظيفي، وكان لدى أساتذة الجامعات الصينية مستوى معتدل من الرضا الوظيفي، كما كانت الخصائص الديمغرافية، وخصائص العمل عوامل مرتبطة بالرضا الوظيفي، وأظهر الدعم التنظيمي المتصور أقوى ارتباط بالارتياح الوظيفي، وتشير نتائج الدراسة إلى أن تحسين الدعم التنظيمي المتصور قد يزيد من مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي الجامعات.

Factors Associated with Job Satisfaction among University Teachers in Northeastern Region of China: A Cross-Sectional Study

فقد هدفت إلى تقييم أعضاء هيئة التدريس في الكليات الطبية للولاء التنظيمي،¹ دراسة هنكن (2004) بأبعاده: (الولاء التنظيمي العاطفي، والمستمر، والمعياري)، كما هدفت التعرف إلى العلاقة بين أبعاد الولاء التنظيمي ومجموعة من المتغيرات المتمثلة في العمر، والرتبة الأكاديمية، ومدة الخدمة في التعليم العالي، ومدة الخدمة في المؤسسة الحالية، وقد تكونت عينة الدراسة من (1121) عضواً اختيروا من (15) كلية طبية في الولايات المتحدة وكندا، وخلصت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الولاء المعياري

والأداء الوظيفي، وأن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي العاطفي ومدة الخدمة في التعليم العالي، ووجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الولاء المستمر ومدة الخدمة في المؤسسة نفسها.

Int. J. Environ. Res. Public Health 2015, 12, 12761-12775;
doi:10.3390/ijerph121012761 International Journal of
Environmental Research and Public Health ISSN 1660-4601 (p
12762)

الطريقة والإجراءات: يتناول هذا الجزء من الدراسة الإجراءات الميدانية من خلال استعراض منهج الدراسة ، ومجتمع وعينة الدراسة، وأداة الدراسة وإجراءات تطبيقها ، ثم عرض نتائج الدراسة وتحليلها ، وذلك على النحو التالي: **أولاً - منهج الدراسة :** قام الباحثان باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، ملائمته لطبيعة الدراسة وأهدافه، وهو المنهج الذي يهدف إلى وصف الظاهرة كما هي في الواقع ، ومن ثم تحليلها وتفسيرها وربطها بالظواهر الأخرى، وذلك من خلال دراسة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية قصر بن غشير.

ثانياً - مجتمع الدراسة: تكون المجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس القارين بكلية التربية قصر بن غشير - جامعة طرابلس - من حملة المؤهل العلمي (دكتوراه، وماجستير) ، والبالغ عددهم (139) عضو هيئة تدريس قار، موزعين على جميع التخصصات للعام الجامعي (خريف 2019)، حسب إحصائية مكتب أعضاء هيئة التدريس بالكلية للعام الدراسي خريف 2019.

ثالثاً - عينة الدراسة: تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية الطبقية من مجتمع الدراسة الأصلي، المتمثل في جميع أعضاء هيئة التدريس القارين بكلية التربية خلال فصل الخريف من العام الجامعي 2019 ، وقد بلغ

عدد أفراد العينة الذين (70) عضو هيئة تدريس قار، (بدون الموظفين للدراسة بالخارج) ، منهم (25) من الذكور، و (45) من الإناث، وهم يمثلون مانسبته (50%) من المجتمع الأصلي للدراسة، والجدول رقم (1) يبين توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي.

جدول رقم (1) الخصائص الديمغرافية لأفراد العينة حسب الجنس ، والمؤهل العلمي

المتغيرات الديمغرافية	الخصائص	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكور	25	35.7
	إناث	45	64.3
	المجموع	70	100.0
المؤهل العلمي	ماجستير	35	50.0
	دكتوراه	35	50.0
	المجموع	70	100.0

يتضح من الجدول رقم (1) والذي يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الديمغرافية أن (64%) من أفراد العينة كانوا من الإناث ، بينما (35%) كانوا من الذكور، موزعين على مختلف التخصصات الموجودة بكلية التربية قصر بن غشير، بينما يتساوى أفراد العينة في المؤهل التعليمي، حيث بلغت نسبة أفراد عينة الدراسة من الحاصلين على مؤهلي (الماجستير، والدكتوراه) (50%) لكل منهما موزعين على مختلف التخصصات الموجودة في كلية التربية .

رابعاً - متغيرات الدراسة: اشتملت الدراسة الحالية على متغيرين أساسيين هما :

1 - المتغيرات المستقلة : وهي عبارة عن متغيرين محددتين على النحو التالي :

أ - الجنس : (ذكر - أنثى).

ب- المؤهل العلمي : وقد حدد بدرجة (ماجستير _ دكتوراه).

2 - المتغير التابع : حدد هذا المتغير في هذه الدراسة بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، وقد تم

قياسه بأداة الدراسة المعدة لدراسة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية قصر بن غشير.

خامساً - أداة البحث : من أجل تحقيق أهداف الدراسة ، قام الباحثان ببناء أداة الدراسة (الاستبانة)

للتعرف على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية - قصر بن غشير، وذلك بجمع البيانات

المتعلقة بالدراسة من أفراد عينة الدراسة ، حيث تكونت أداة الدراسة من (30) فقرة موزعة على خمسة

محاور كالتالي : المحور الأول : ظروف العمل وطبيعته، وعدد فقراته (6) فقرات .

المحور الثاني : الاستقرار الوظيفي، وعدد فقراته (6) فقرات .

المحور الثالث : الرواتب والحوافز والترقيات، وعدد فقراته (6) فقرات .

المحور الرابع : العلاقة مع الزملاء، وعدد فقراته (6) فقرات .

المحور الخامس : العلاقة مع رئيس القسم، وعدد فقراته (6) فقرات .

وتتم الإجابة عليها وفق مقياس ليكرت الخماسي : (راض بدرجة كبيرة جدا، راض بدرجة كبيرة ، راض بدرجة متوسطة ، راض بدرجة قليلة ، راض بدرجة قليلة جدا).

سادساً - صدق الأداة: من أجل التأكد من صدق أداة الدراسة، وصلاحيتها لتحقيق أهداف الدراسة، تم التحقق من الصدق الظاهري، بعرضها في صيغتها الأولية على مجموعة من المحكمين، بلغ عددهم (6) محكمين من ذوي الإختصاص والخبرة في مجال التربية والإدارة التربوية، في كلية التربية قصر بن غشير - جامعة طرابلس - لإبداء آرائهم وملاحظاتهم حول فقراتها، من حيث مدى ملائمتها لمجالات الدراسة والهدف منه، ومدى صلاحيتها وسلامتها من ناحية الصياغة اللغوية ، وأية تعديلات من حذف، أو إضافة يرونها مناسبة ، وبناء على آراء وملاحظات المحكمين، تبين أن الفقرات كان ارتباطها بمجالاتها عالية، حيث بلغت نسبة الاتفاق بين المحكمين (95%) ، بحيث أصبحت أداة الدراسة بصيغتها النهائية مكونة من (30) فقرة موزعة على خمسة محاور .

سابعاً - ثبات الأداة : للتحقق من ثبات الاستبانة ، تم تطبيقها على عينة من (20) فردا من المجتمع الأصلي للدراسة تم استبعادهم لاحقا ، وتم حساب معامل كرونباخ ألفا للثبات Cronbach 's Alpha Coefficient) حيث بلغت قيمة معامل الثبات (0.915) وهي قيمة عالية، مما يعني تمتع الأداة بدرجة ثبات عالية، ومناسبة لأغراض البحث .

أما قيمة معامل الثبات لمحاور الاستبانة فقد تراوحت بين (0.836 - 0.955) ، وللاستبانة ككل، فقد بلغت (0.927)، وهي قيمة معامل ثبات عالية جدا ، ويعتبر من الناحية العملية مناسباً في أغراض التحليل

الإحصائي، وبالتالي فإن الأداة المستخدمة في جمع بيانات البحث على درجة عالية من الثبات والمصدقية ،
والجدول رقم (2) يوضح ذلك :

جدول (2) قيم معاملات الثبات لأداة البحث باستخدام معادلة ألفا كرونباخ

المحاور	أبعاد المقياس	معامل الثبات
المحور الأول	ظروف العمل وطبيعته	0.836
المحور الثاني	الاستقرار الوظيفي	0.883
المحور الثالث	الرواتب والحوافز والترقيات	0.903
المحور الرابع	العلاقات مع الزملاء	0.898
المحور الخامس	العلاقات مع رئيس القسم	0.955
الدرجة الكلية		0.927

ثامناً - المعالجة الإحصائية : بعد تفرغ الاستبانات الصالحة والموزعة على أفراد العينة ، أجريت المعالجة الإحصائية للبيانات باستخدام حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، واستخدام مقاييس النزعة المركزية (المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية)، واختبار (t) لدلالة الفروق بين استجابات عينة الدراسة ، وتحليل التباين الأحادي (ANOVA)، بهدف الإجابة عن مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية لكل فقرة من محاور الدراسة، وفي ضوء ذلك يتم الوصول إلى نتائج البحث، وتفسيره، وتحليله.

تاسعاً - نتائج الدراسة ومناقشتها: بعد إجراء المعالجات الإحصائية للبيانات التي جمعت، تم رصد النتائج في صورة جداول إحصائية، والتعليق عليها وتفسيرها، وذلك بالتعرف إلى النتائج بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية قصر بن غشير - جامعة طرابلس -، والتي جاءت على النحو التالي :

المحك المعتمد في الدراسة : لتحديد المحك المعتمد في الدراسة لأغراض تفسير النتائج تم تحديد طول الخلايا في مقياس ليكرت الخماسي، من خلال حساب المدى بين درجات المقياس ($5 - 1 = 4$)، ومن ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس، للحصول على طول الخلية أي ($4/5 = 0.80$)، وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (بداية المقياس)، وهي (الواحد صحيح)، وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما هو موضح في الجدول التالي رقم (3) :

جدول رقم (3) المحك المعتمد في الدراسة:

م	المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الحكم
---	--------	-----------------	-------------------	--------	-------

كبيرة	1	1.086	3.91	العلاقة مع الزملاء	4
كبيرة	2	1.128	3.79	الاستقرار الوظيفي	2
كبيرة	3	1.234	3.71	العلاقة مع رئيس القسم	5
متوسطة	4	1.084	2.89	ظروف العمل وطبيعته	1
متوسطة	5	1.256	2.44	الرواتب والحوافز والترقيات	3
متوسطة		1.157	3.34	الأداة ككل	

ولتفسير نتائج الدراسة والحكم على مستوى الاستجابة، اعتمد الباحثان على ترتيب المتوسطات الحسابية على مستوى المحاور للأداة ككل، ومستوى الفقرات في كل مجال، وقد حدد الباحثان درجة الموافقة حسب المحك المعتمد في الدراسة .

نتائج البحث: فيما يلي عرض للنتائج التي تم التوصل إليها من خلال إجابة أفراد عينة الدراسة عن الاستبانة

أولاً - إجابة السؤال الأول: نص السؤال الأول على " ما مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية قصر بن غشير ؟ وللإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على استبانة الرضا الوظيفي ومحاوره الخمسة، ويوضح الجدول رقم (4) النتائج التي تم التوصل إليها :

جدول رقم (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على استبانة الرضا الوظيفي مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية، يتبين من الجدول رقم (4) أن مستوى الرضا الوظيفي

لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية قصر بن غشير جاء بدرجة (متوسطة) من الرضا ، حيث جاء في المرتبة الأولى مجال العلاقة مع الزملاء، بدرجة (كبيرة) وحصل على متوسط حسابي (3.91) وانحراف معياري بمقدار (1.086)، يليه في المرتبة الثانية مجال الاستقرار الوظيفي، بدرجة (كبيرة) وحصل على متوسط حسابي (3.79) وانحراف معياري (1.128) ، يليه في المرتبة الثالثة مجال العلاقة مع رئيس القسم ، بدرجة (كبيرة) وحصل على متوسط حسابي (3.71) وانحراف معياري (1.234) ، ثم في المرتبة الرابعة مجال ظروف العمل وطبيعته ، بدرجة (متوسطة) وحصل على متوسط حسابي (2.89) وانحراف معياري (1.084) ، وجاء في المرتبة الأخيرة مجال الرواتب والحوافز والترقيات ، بدرجة متوسطة ، وبتوسط حسابي (3.34) وانحراف معياري (1.157)، وبلغ المتوسط الحسابي الكلي لمستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس (3.34) بدرجة متوسطة .

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (بوتشن 2014) كما أن هذه النتيجة تختلف مع دراسة (فرحي 2015) . ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية يشعرون بالقلق، وعدم الرضا الوظيفي من حيث ظروف العمل، والرواتب والحوافز والترقيات، خاصة في ظل الظروف الأمنية والاقتصادية التي تعيشها البلاد، من حروب، وتأخر المرتبات، وعدم نزولها كاملة، مما يؤثر على أدائهم الوظيفي .

ولمزيد من التوضيح تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية - قصر بن غشير - من وجهة نظرهم، وبحسب كل فقرة من فقرات كل مجال على حدة مرتبة تنازلياً ، حيث كانت على النحو التالي :

1 - المجال الأول : ظروف العمل وطبيعته :

جدول رقم (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على فقرات ظروف العمل وطبيعته، مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي.

ر.م	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الحكم
5	التوقيت الأسبوعي يتضمن فترات راحة مناسبة	3.47	1.018	1	كبيرة
4	تناسب عدد ساعات العمل اليومي لما أقوم به من مهمات	3.29	1.092	2	متوسطة
1	توفر البيئة المناسبة للعمل من (الإضاءة ، التهوية ، اتساع المكان).	3.16	1.099	3	متوسطة
2	توفر وسائل الأمن والسلامة	2.73	1.089	4	متوسطة
3	توفر الوسائل التعليمية اللازمة	2.46	1.086	5	قليلة
6	توفر الوسائل التكنولوجية لتحقيق الدقة والسرعة في العمل	2.26	1.125	6	قليلة
المجال ككل		2.89	1.084		متوسطة

يبين الجدول رقم (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال ظروف العمل وطبيعته، حيث جاءت الفقرة (5) والتي تنص على : " التوقيت الأسبوعي يتضمن فترات راحة مناسبة " في المرتبة الأولى بدرجة

حكم (كبيرة) وبمتوسط حسابي بلغ (3.47) وانحراف معياري (1.018)، تلتها في المرتبة الثانية الفقرة رقم (4)، والتي تنص على: "تناسب عدد ساعات العمل اليومي لما أقوم به من مهمات" بدرجة حكم (متوسطة) وبمتوسط حسابي بلغ (3.29) وانحراف معياري (1.092)، وجاءت في المرتبة الثالثة الفقرة رقم (1) ونصها: "توفر البيئة المناسبة للعمل من: (الإضاءة، التهوية، واتساع المكان.." بدرجة حكم (متوسطة) وبمتوسط حسابي بلغ (3.16) وانحراف معياري (1.099)، وقد بلغت قيمة المتوسط الحسابي الكلي لمجال ظروف العمل وطبيعته (2.89)، وهي قيمة تشير إلى درجة متوسطة من الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالكلية. ويرى الباحثان أن عدم توفر الوسائل التعليمية والمعامل له الأثر الكبير في تدني رضا أعضاء هيئة التدريس، خاصة في الأقسام العلمية، التي تتطلب وجود هذه الوسائل حتى تحقق العملية التعليمية أهدافها، كما أن عدم توفر المبنى المناسب الذي تتوفر فيه شروط التدفئة والتهوية، يقلل أيضاً من رضا أعضاء هيئة التدريس على أعمالهم.

2 - المجال الثاني - الاستقرار الوظيفي: جدول رقم (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على فقرات الاستقرار الوظيفي، مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي.

ر.م	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الحكم
4	اعتبر وظيفتي مصدراً من مصادر سعادتي	4.13	1.020	1	كبيرة
1	يتناسب العمل الذي أقوم به مع قدراتي	3.94	1.115	2	كبيرة
6	اعتبر الجحازي وأدائي الوظيفي مرضياً لي	3.90	1.079	3	كبيرة
3	تعتبر المهام والواجبات التي أقوم بها واضحة	3.89	1.015	4	كبيرة
5	يتيح لي العمل الفرصة لتحقيق الإنجازات	3.73	1.179	5	كبيرة
2	توفر الأمن والاستقرار الوظيفي في مكان العمل	3.17	1.362	6	متوسطة
المجال ككل		3.79	1.128		كبيرة

يبين الجدول رقم (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الاستقرار الوظيفي، حيث جاءت الفقرة (4) والتي تنص على: "اعتبر وظيفتي مصدرا من مصادر سعادتي" في المرتبة الأولى بدرجة حكم (كبيرة) وبمتوسط حسابي بلغ (4.13) وانحراف معياري (1.020)، تلتها في المرتبة الثانية الفقرة رقم (1) والتي تنص على: "يتناسب العمل الذي أقوم به مع قدراتي" بدرجة حكم (كبيرة) وبمتوسط حسابي بلغ (3.94) وانحراف معياري (1.115)، وجاءت في المرتبة الثالثة الفقرة رقم (6) ونصها: "اعتبر إنجازي وأدائي الوظيفي مرضيا لي" بدرجة حكم (كبيرة) وبمتوسط حسابي بلغ (3.90) وانحراف معياري (1.079)، وجاءت الدرجة الكلية كبيرة للرضا الوظيفي فيما يخص مجال الاستقرار الوظيفي بقيمة متوسط حسابي بلغ (3.79). ويرى الباحثان أن هذه النتيجة قد تعود إلى تحقق المكانة الاجتماعية التي يشعر بها أعضاء هيئة التدريس، كونهم يعملون في مؤسسات فاعلة في المجتمع، وشعورهم بأنهم يقدمون إنجازات هم راضون عنها، ووضوح المهام والواجبات التي يقومون بها.

ر.م	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الحكم
6	يتيح لي العمل الحالي تسلم مناصب قيادية مستقبلا	3.03	1.204	1	متوسط
1	يتناسب الراتب الذي اتقاضاه مع الجهد المبذول الذي أقوم به	2.63	1.218	2	متوسط
4	يوجد ارتباط بين الترقية واثقان العمل	2.43	1.347	3	قليلة
5	تناسب أساليب الشكر والتقدير مع مستويات التميز لأعضاء هيئة التدريس	2.43	1.281	4	قليلة
3	تحقق مبدأ تكافؤ الفرص عند عمليات الترقية	2.34	1.361	5	قليلة
2	يصرف الراتب في الموعد المحدد	1.79	1.128	6	قليلة جدا

المجال ككل		2.44	1.25	قليلة
------------	--	------	------	-------

3 - المجال الثالث - الرواتب والحوافز والترقيات :

جدول رقم (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على فقرات المرتبات والحوافز والترقيات، مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي.

ر.م	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الحكم
1	يوجد انسجام واحترام وتقدير بين الزملاء	4.34	.832	1	كبيرة جدا
2	يقدر الزملاء الجهد المبذول الذي أقوم به	4.03	.900	2	كبيرة
4	تسود علاقات ودية بين الزملاء خارج العمل	3.89	1.186	3	كبيرة
3	يتعاون الزملاء فيما بينهم لحل مشكلات العمل	3.86	1.120	4	كبيرة
6	يحرص الزملاء على تبادل الخبرات	3.69	1.210	5	كبيرة

				فيما بينهم	
كبيرة	6	1.273	3.66	يتعاون الزملاء فيما بينهم في حل مشكلاتهم الشخصية	5
كبيرة		1.086	3.91		المجال ككل

يبين الجدول رقم (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال المراتب والحوافز والترقيات، حيث جاءت الفقرة (6) والتي تنص على: "يتيح لي العمل الحالي تسلم مناصب قيادية مستقبلاً" في المرتبة الأولى بدرجة حكم (متوسطة) وبمتوسط حسابي بلغ (3.03) وانحراف معياري (1.204)، تلتها في المرتبة الثانية الفقرة رقم (1) والتي تنص على: "يتناسب الراتب الذي اتقضاه مع الجهد المبذول الذي أقوم به" بدرجة حكم (متوسطة) وبمتوسط حسابي بلغ (2.63) وانحراف معياري (1.218). أما الدرجة الكلية عن الرضا الوظيفي لمجال الرواتب والحوافز والترقيات فقد كانت قليلة، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للمجال (2.44).

ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى أن رواتب أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم في كلية التربية قصر بن غشير، لا تحقق لهم الرضا، لعدم كفايتها في توفير متطلبات المعيشة، وخاصة في ظل الظروف الصعبة التي تمر بها البلاد، والتي أثرت على جميع فئات الشعب.

4 - المجال الرابع - العلاقة مع الزملاء :

جدول رقم (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على فقرات العلاقة

مع الزملاء، مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

يبين الجدول رقم (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال العلاقة مع الزملاء، حيث جاءت الفقرة (1) والتي تنص على: "يوجد انسجام واحترام وتقدير بين الزملاء" في المرتبة الأولى بدرجة حكم (كبيرة جداً) وبمتوسط حسابي بلغ (4.34) وانحراف معياري (0.832)، تلتها في المرتبة الثانية الفقرة رقم (2) والتي تنص على: "يقدر الزملاء الجهد المبذول الذي أقوم به" بدرجة حكم (كبيرة) وبمتوسط حسابي بلغ (4.03) وانحراف معياري (0.900)، وجاءت في المرتبة الثالثة الفقرة رقم (4) ونصها: "تسود

علاقات ودية بين الزملاء خارج العمل" بدرجة حكم (كبيرة) وبمتوسط حسابي بلغ (3.89) وانحراف معياري (1.186)، أما درجة الرضا الكلية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بمجال العلاقة مع الزملاء جاءت كبيرة بقيمة متوسطة قدرها (3.91).

ويرى الباحثان أن هذه النتيجة قد تعود إلى صغر حجم الكلية نوعاً ما، مما يزيد من فرص التواصل بين الزملاء وتبادل العلاقات فيما بينهم، وكذلك شعور أعضاء هيئة التدريس بالانسجام والاحترام والتعاون والتقدير فيما بينهم، وامتدادها خارج العمل، فهم يعدون من نخبة المجتمع في أعلى سلم التعليم، الذين يعول عليهم في خلق جيل واعد قادر على النهوض بالمجتمع، لذلك من الطبيعي أن يساعد الزملاء بعضهم بعضاً، وأن تسود بينهم علاقات ودية وإنسانية داخل وخارج نطاق العمل، ويتعاونون مع بعضهم في حل مشاكل العمل، وتبادل الخبرات فيما بينهم.

5 - المجال الخامس - العلاقة مع رئيس القسم :

جدول رقم (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على فقرات العلاقة مع

رئيس القسم، مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

رقم	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الحكم
5	يسود جوهر الألفة والصداقة بين أعضاء هيئة التدريس ورئيس القسم	3.90	1.144	1	كبيرة
2	يثمن رئيس القسم الجهود التي أبدتها في العمل	3.81	1.254	2	كبيرة
3	يتفهم رئيس القسم الظروف الخاصة لأعضاء هيئة التدريس	3.71	1.264	3	كبيرة
6	أفكاري وأرائي تؤخذ بعين الاعتبار من قبل رئيس القسم عند اتخاذ القرار	3.66	1.238	4	كبيرة

.342	.209	68	.91429	2.9200	25	ذكر	ظروف العمل وطبيعته
	.197	41.972	.74739	2.8778	45	انثى	
.878	.003	68	.89789	3.7933	25	ذكر	الاستقرار الوظيفي
	.003	50.416	.91298	3.7926	45	انثى	
.229	-1.338	68	1.13623	2.2200	25	ذكر	الرواتب والحوافز والترقيات
	-1.276	43.242	.96353	2.5630	45		
.796	1.336	68	.82776	4.1000	25	ذكر	العلاقة مع الزملاء
	1.378	54.327	.92064	3.8037	45	انثى	
.871	.487	68	1.07871	3.8067	25	ذكر	العلاقة مع رئيس القسم
	.495	52.301	1.14564	3.6704	45	انثى	

ونص السؤال على " هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية قصر بن غشير - جامعة طرابلس - تعزى لمتغير الجنس ؟

ولالإجابة عن هذا السؤال فقد تم استخدام اختبار (ت) لاستجابات أعضاء هيئة التدريس حول درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية قصر بن غشير وفقا لمتغير (الجنس) ، وقد كانت نتائج استخدام اختبار (ت) للمقارنة بين متوسطين مستقلين على النحو التالي كما يبين جدول رقم (10)

جدول رقم (10) نتائج اختبار (ت) للفروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة على مجالات الأداة تبعا للجنس

يتبين من الجدول رقم (10) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية قصر بن غشير حول الرضا الوظيفي، تعزى لمتغير الجنس، أي أنه لا يوجد اختلاف في الرضا الوظيفي بين الذكور والإناث، وهذه النتيجة تعني أن الجنس لا يؤثر على مستوى الرضا الوظيفي عند أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية - قصر بن غشير، وتتفق هذه الدراسة مع دراسة فرجي 2015، والتي ذهبت إلى عدم وجود دلالة إحصائية بين متغير الجنس، ودرجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، وقد يعود ذلك إلى طبيعة النظام المطبق في الجامعة التي لا تفرق بين الذكور والإناث في المناصب الإدارية والأكاديمية.

ثالثاً - إجابة السؤال الثالث : ونص السؤال على " هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية قصر بن غشير - جامعة طرابلس - تعزى لمتغير المؤهل العلمي؟ لقياس أثر متغير المؤهل العلمي على درجة الرضا الوظيفي بكلية التربية قصر بن غشير تم إجراء اختبار التباين الأحادي (one way anova)، ويشير الجدول رقم (11) إلى المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى درجة الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي .

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المؤهل	ظروف العمل وطبيعته
.82751	3.0619	35	ماجستير	ظروف العمل وطبيعته
.75509	2.7238	35	دكتوراه	
.80459	2.8929	70	مج	
.78591	3.8333	35	ماجستير	الاستقرار الوظيفي
1.01329	3.7524	35	دكتوراه	
.90108	3.7929	70	مج	
1.05281	2.7571	35	ماجستير	المرتبات والحوافز والترقيات

	دكتوراه	35	2.1238	.92385
	مج	70	2.4405	1.03367
العلاقة مع الزملاء	ماجستير	35	4.0095	.91639
	دكتوراه	35	3.8095	.87274
	مج	70	3.9095	.89402
العلاقة مع رئيس القسم	ماجستير	35	4.0714	.97793
	دكتوراه	35	3.3667	1.14746
	مج	70	3.7190	1.11625

جدول رقم (11) المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لمستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة

التدريس.

ولمعرفة دلالة الفروق بين هذه المتوسطات الحسابية تم إجراء اختبار تحليل التباين الأحادي والجدول التالي رقم (12) يوضح نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في متوسطات درجات الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية قصر بن غشير.

جدول (12) نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في متوسطات الرضا الوظيفي، تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

المجال	المؤهل العلمي	العدد	متوسط المربعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
ظروف العمل وظيفته	بين المجموعات	35	2.000	2.000	69	3.188	.079
	داخل المجموعات	35	.627	42.668			

.710	.139	69	.115	.115	35	بين المجموعات	الاستقرار الوظيفي
			55.910	.822	35	داخل المجموعات	
.009	7.156	69	7.019	7.019	35	بين المجموعات	الرواتب والخوافز والترقيات
			66.705	.981	35	داخل المجموعات	
.353	.874	69	.700	.700	35	بين المجموعات	العلاقة مع الزملاء
			54.449	.801	35	داخل المجموعات	
.007	.	69	8.692	8.692	35	بين المجموعات	العلاقة مع رئيس القسم
			77.283	1.137	35	داخل المجموعات	

يتضح من الجدول رقم(12) عدم وجود فروق دالة إحصائية عند المستوى دلالة (0.05) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى للمؤهل العلمي، أي أنه لا يوجد اختلاف في الرضا الوظيفي بين حملة الماجستير، وحملة الدكتوراه، وهذا يعني أنه لا يوجد تأثير للمؤهل العلمي على الرضا الوظيفي، فحملة الماجستير والدكتوراه لديهم تشابه في وجهات النظر حول تقديرهم لدرجة الرضا الوظيفي بكلية التربية قصر بن غشير.

التوصيات : من خلال أهداف ونتائج الدراسة الميدانية يوصي الباحثان بالتالي :

حث رئاسة جامعة طرابلس وإدارات كلية التربية التابعة لها على :

- زيادة الاهتمام أكثر بالعوامل التي تشكل رضا وظيفيا لأعضاء هيئة التدريس، فالاهتمام بظروف العمل والمرتبات والترقيات والأجور والاستقرار الوظيفي يؤدي إلى تحسين المستوى العام للرضا لدى أعضاء هيئة التدريس، ومن ثم تحسين مستوى أدائهم الذي هو هدف مهم من أهداف الإدارة.

__ ضرورة التركيز على تطوير مهارات وتنمية روح الإنتاج والابتكار لدى أعضاء هيئة التدريس من خلال التركيز على البيئة المحفزة والمشجعة على العمل والابتكار.

- أهمية تمويل وتسهيل مشاركة وحضور أعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات والمشاركات الداخلية والخارجية، والتأهيل والتدريب، من خلال إنشاء قاعدة بيانات للمؤتمرات والدورات التدريبية، وربطها بالترقية والتقدم في الوظيفة .

- إعادة النظر في رواتب أعضاء هيئة التدريس بما يتناسب مع غلاء المعيشة ومتطلبات الحياة.

__ إيجاد نظام حوافز عادل يتناسب مع مايقوم به أعضاء هيئة التدريس الجامعي من أعمال .

__ توفير الاستقرار الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعاتهم .

المصادر والمراجع :

- العاكوري، سعاد، القدرة على القيادة الإدارية وأثرها على التنمية الإدارية بمؤسسات التعليم العالي بليبيا - جامعة طرابلس نموذجاً - رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة عبدالمالك السعدي، 2016.

__ الطيب، أحمد، (1996). الإدارة التعليمية، ط1، مطابع الوحدة العربية، الزاوية.

- بدوي، أحمد، (1977). معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان.

__ ماهر، أحمد، (1993). السلوك التنظيمي، مركز التنمية للإدارة، الإسكندرية.

__ أوردني تيد، (1987). الإدارة هدفها وإنجازها، ترجمة: حسن عمر، عالم الكتب، القاهرة.

- القريوتي، محمد، (1989). السلوك التنظيمي، مطبعة البترا، عمان الأردن، 1989.

- عباس، سهيلة محمد، إدارة الموارد البشرية - مدخل استراتيجي، دار وائل للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2003.

- العيساوي، ليلى، أثر البيئة التنظيمية على الرضا الوظيفي لدى العاملين، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية الدراسات العليا، طرابلس.

- اليحيى، طلال. (2003). (مدى رضا مشرفي طلاب التربية الميدانية عن عملهم في الإشراف. مجلة جامعة الملك سعود، م(15). (العلوم التربوية والدراسات الإسلامية).

- جاي، ل، ر، 1993، مهارات البحث التربوي، جابر عبد الحميد جابر. القاهرة، دار النهضة العربية.

- <https://www.asjp.cerist.dz/en/article-> ، واقع الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة

التدريس بجامعة الشلف- الجزائر

Measuring Job Satisfaction from the Perspective of Interpersonal Relationship and Faculty Workload among Academic Staff at Public Universities in Kelantan, Malaysia Entrepreneurship Vision 2020: Innovation, Development Sustainability, and Economic Growth.

Int. J. Environ. Res. Public Health 2015, 12, 12761–12775;
doi:10.3390/ijerph121012761 International Journal of Environmental
Research and Public Health ISSN 1660–4601

Uma Sekaran :Research Methods For Business, A Skill - Building
Approach, Fourth Edition, Southern Illinois University at
.Carbondale, 2003.