



**African Journal of Advanced Studies in
Humanities and Social Sciences (AJASHSS)**
المجلة الإفريقية للدراسات المتقدمة في العلوم الإنسانية
والاجتماعية

Online-ISSN: 2957-5907

Volume 2, Issue 3, July-September 2023, Page No: 178-197

Website: <https://aaasjournals.com/index.php/ajashss/index>

Arab Impact factor 2022: 1.04

SJIFactor 2023: 5.58

ISI 2022-2023: 0.510

**الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالمعاهد التقنية العليا وأثره على الأداء
الوظيفي**

د. طارق أحمد محمد العاتي^{1*}، أ. محمد حسين عمر اشميله²
¹ قسم تقنيات الهندسة المدنية، المعهد العالي للتقنيات الهندسية، زليتن، ليبيا
² قسم تقنيات الهندسة الكهربائية، المعهد العالي للتقنيات الهندسية، زليتن، ليبيا

**The Job Satisfaction of High Technical Institutions' Teaching
Staff and its effect on the Job Performance**

Tarek Ahmed Alaati^{1*}, Mohammed Husein Eshmaila²

¹ Civil Engineering Techniques, High Institute of Engineering Techniques, Zliten, Libya

² Electrical Engineering Techniques, High Institute of Engineering Techniques, Zliten,
Libya

*Corresponding author
تاريخ النشر: 2023-07-15

tarekalaati@yahoo.com
تاريخ القبول: 2023-07-08

*المؤلف المراسل
تاريخ الاستلام: 2023-06-06

المخلص

يعتمد نجاح وتقدم أية مؤسسة تعليمية في تحقيق أهدافها بشكل كبير على مستويات الأداء والرضا الوظيفي معاً، ونظراً لأهمية هذا الموضوع، فإن هذه الدراسة تهدف التعرف على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالمعاهد التقنية العليا وأثره على الأداء الوظيفي لهم. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لبيان هذا الأثر من خلال تصميم استبانة تكونت من احدى عشر بعداً؛ عشرة منها تتعلق بالمتغيرات المستقلة (الرضا الوظيفي وهي: مصداقية الإدارة ومرونته، العلاقات مع القيادة الأكاديمية، المشاركة في اتخاذ القرارات، الأعباء التدريسية، الإشراف على الرسائل العلمية، الدعم المالي للبحث العلمي، النمو المهني والتقني، المكتبة، البيئة الداعمة، الراتب والمكافآت والحوافز الإضافي)، وآخر يتعلق بالمغير التابع (الأداء الوظيفي).

وخلصت نتائج الدراسة إلى أن درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالمعاهد التقنية العليا بزليتن (49.7%) وبدرجة تقدير (غير راضٍ)، وأن الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالمعاهد التقنية العليا بزليتن (52.8%) وبدرجة تقدير (أحياناً)، وإن بعض أفراد فقط هم المطلعين على القوانين واللوائح التنظيمية الخاصة بالجامعات والمعاهد العليا والأستاذ الأكاديمي بمسبة (71%)، ويوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لُبعد مصداقية الإدارة ومرونتها على الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالمعاهد التقنية العليا بزليتن بدرجة تأثير (69.4%)، ويوجد أثر لُبعد المشاركة في اتخاذ القرارات على الأداء بدرجة تأثير (41%)، ويوجد أثر لُبعد الدعم المالي للبحث العلمي على الأداء الوظيفي بدرجة تأثير (74.3%)، ويوجد أثر النمو المهني والتقني لأعضاء هيئة التدريس على الأداء الوظيفي بدرجة تأثير (81%)، ويوجد أثر لُبعد الرواتب والمكافآت والحوافز الإضافية على الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالمعاهد التقنية العليا بزليتن بدرجة تأثير (92.3%).

Abstract:

The successful or progressing of any educational institution to achieve its goals is depending widely on both performance and job satisfaction levels. Due to the importance of this subject, this study is aimed to identify the Job Satisfaction of High Technical Institutions' Teaching and its effect on the Job Performance. In order to achieve the study goals a descriptive and analytical approach was adopted to indicate this effect through designing a questionnaire consisting of eleven dimensions related to the independent variables (Credibility and Flexibility of Management, Relationships with Academic Leasers, Participation of Decisions Making, Teaching Loads, Supervision of Scientific Researches, financial Support to Scientific Researches. Professional and Technical Growth, Library, Supporting Environment and The Salary and Additional Motivations), and other dimension is relegated to the Dependent Variable of the study (Job Performance).

The study concluded that the degree of the teaching staff' job satisfaction was law with an average (49.7%), and the job performance was rated (52.8%), and some of only of respondents only were aware of the laws and regulations related to universities, higher institutes, and academic staff with rate of (71%). The results indicated that there is a statically significant effect with ($\alpha \leq 0.05$) of the dimension credibility and flexibility of management on the job performance with and effect of (69.4%), there is a statically significant effect with ($\alpha \leq 0.05$) of the participation of decisions on the job performance with and effect of (41%), there is a statically significant effect with ($\alpha \leq 0.05$) of the financial support to scientific researches on the job performance with and effect of (74.3%), there is a statically significant effect with ($\alpha \leq 0.05$) of the growth on the job performance with and effect of (81%), there is a statically significant effect with ($\alpha \leq 0.05$) of the financial support to scientific researches on the job performance with and effect of (74.3%), there is a statically significant effect with ($\alpha \leq 0.05$) of the financial salary and additional motivations on the job performance with and effect of (92.3%).

keywords: Job Satisfaction, Teaching Staff Member, The High Technical Institutions, Job Performance.

مقدمة:

تحتل مؤسسات التعليم التقني والفني مكانة هامة في بناء المجتمعات لما توفره من القوى البشرية اللازمة لمسايرة التقدم العلمي، ويساهم في تحسين الاقتصاد المحلي والوطني، حيث يتوفر في حاضرتنا الكثير من الفرص الاستثمارية في الصناعات التقنية والفنية، وبالتالي فإن توفير الكوادر المؤهلة في هذه المجالات يسهم في تنمية هذه الصناعات وتحسين اقتصاد الدولة [1].

ويعتمد نجاح وتقدم أية مؤسسة تعليمية في تحقيق رؤيتها، ورسالتها، وأهدافها بشكل كبير على مستويات الأداء والرضا الوظيفي معاً لدى أعضاء هيئة التدريس. ولتحقيق ذلك، بدأت مؤسسات التعليم العالي تتحول من مفهوم إدارة شؤون الموظفين إلى مفهوم إدارة الموارد البشرية، من خلال العمل الدؤوب لرفع كفاءتها، وتحقيق رضاها في العمل [2].

ويعد رفع كفاءة عضو هيئة التدريس، وزيادة فاعلية أدائه الأكاديمي من جانب، وتحقيق رضاه من المحاور الأساسية في عملية إدارة الموارد البشرية، وتحسينها وتجويدها من جانب آخر، علاوةً عن أن الأداء الوظيفي، والرضا في العمل أبعاد قابلة للقياس، وذلك لأن قياسهما يعمل على تمكين العاملين في المؤسسة التعليمية من الحصول على المعلومات اللازمة لاتخاذ القرار المناسب، وبناء التخطيط الاستراتيجي الملائم لتطوير أدائهم، وتفادي المشكلات المتوقعة [3].

ولهذا جاءت هذه الدراسة بهدف تبيان أثر الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالمعاهد التقنية العليا وأثره على الأداء الوظيفي.

مشكلة الدراسة:

يعد موضوع الرضا من المواضيع التي تحتاج بشكل مستمر للدراسة؛ فمن الجدير بالاهتمام أن يكون هناك دراسات توجه الاهتمام الكامل لفئة أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي ومؤسسات التعليم التقني والفني أحدها لقياس اتجاهاتهم وردود أفعالهم وظروف عملهم التعليمية والإدارية والنفسية والاجتماعية وما لها من انعكاسات على عملهم وأدائهم وبالتالي سيقودهم إلى مستويات أداء عالية وينعكس ذلك على جودة التعليم المقدمة للطلاب. من هنا تتضح مشكلة هذه الدراسة في توضيح مدى رضا أعضاء هيئة التدريس بالمعاهد التقنية العليا وأثره على أدائهم الوظيفي. وعطفاً على ذلك، فإن الدراسة الحالية تحاول الإجابة عن الأسئلة الآتية:

- ما درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالمعاهد التقنية العليا العاملة بمدينة زليتن؟
- ما درجة الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالمعاهد التقنية العليا العاملة بمدينة زليتن؟
- ما درجة تأثير الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالمعاهد التقنية العليا العاملة بمدينة زليتن عن أدائهم الوظيفي؟

أهداف الدراسة:

- التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالمعاهد التقنية العليا.
- التعرف على مستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالمعاهد التقنية العليا.
- التعرف على أثر الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالمعاهد التقنية العليا على الأداء الوظيفي لهم.
- التوصل إلى النتائج التي يمكن من خلالها صياغة بعض التوصيات وتقديمها إلى إدارة المعاهد التقنية العليا لتحسين الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس.

أهمية الدراسة:

- تكتسب الدراسة أهميتها من أهمية موضوعاتها؛ حيث يعدُّ عضو هيئة التدريس في التعليم التقني الركن الأساسي في المنظومة التعليمية التقنية ورضاه يعزز الأداء العام للمؤسسة التعليمية التقنية.
- الكشف عن درجة الرضا الوظيفي وأثره على الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالمعاهد التقنية العليا.
- كما تتبع أهمية الدراسة من خلال إمكانية تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالمعاهد التقنية العليا؛ حيث تتطلب هذه المعاهد وجود أعضاء هيئة تدريس مميزين ذو مستوى عالٍ من الكفاءة، وهذا المستوى لا يمكن تحقيقه إلا بوجود قبول عام للوضع الذي يعمل فيه الأستاذ الأكاديمي.
- وتتجلى أهمية هذه الدراسة أيضاً من خلال التركيز على الرضا الوظيفي لعضو هيئة التدريس وكل ما له علاقة بتحسين ورفع مستويات أدائه؛ إذ أن الرضا الوظيفي يبين لنا الحالة الشعورية للموظف سواء كانت ايجابية أم سلبية والتي تدفعه لأداء عمله بكل جدية.

فرضيات الدراسة:

- في ضوء مشكلة الدراسة يمكن صياغة الفرضيات على النحو الآتي:
- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالمعاهد التقنية العليا وأدائهم الوظيفي؟ وتتفرع منه الفرضيات الفرعية التالية:
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين مصداقية الإدارة ومرونتها والأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالمعاهد التقنية العليا.
 - هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين المشاركة في اتخاذ القرارات والأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالمعاهد التقنية العليا.
 - يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين الدعم المالي للبحث العلمي والأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالمعاهد التقنية العليا.

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين النمو المهني والتقني والأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالمعاهد التقنية العليا.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين الرواتب والمكافآت والحوافز الإضافية والأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالمعاهد التقنية العليا.

حدود الدراسة:

- **الحدود الموضوعية:** الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالمعاهد التقنية العليا وأثره على الأداء الوظيفي.
- **الحدود البشرية:** أعضاء هيئة التدريس بالمعاهد التقنية العليا.
- **الحدود المكانية:** المعاهد التقنية العليا العاملة بمدينة زليتن.

مصطلحات الدراسة:

الرضا الوظيفي:

عبارة عن اتجاه عام للفرد نحو عمله، ويكون هذا الاتجاه كمحصلة لمجموعة من العوامل والمؤثرات، ويظهر هذا الاتجاه على شكل زيادة في دافعية العامل نحو عمله حيث ينجم عنها زيادة في مستوى كفايته المهنية [4].

عضو هيئة التدريس:

هو الشخص الذي يعمل في مؤسسة تعليمية عالية ليقوم بتدريس المواد الأساسية والمتخصصة في مجالات التقنية والهندسة والعلوم المتعلقة بالتكنولوجيا، ويشارك في إعداد المناهج الدراسية والمساهمة في البرامج الأكاديمية وتطويرها وتحسينها لتلبية احتياجات الصناعة والمجتمع. وبالإضافة إلى ذلك، يشارك في إجراء البحوث والتجارب العلمية والتقنية وتطوير الأنظمة والتقنيات الحديثة، ويساهم في نشر الثقافة التقنية وتعزيز الوعي العام بأهمية التكنولوجيا في الحياة اليومية. وبالتالي، فإن أعضاء هيئة التدريس يلعبون دوراً حاسماً في تأهيل الطلاب لسوق العمل وتطوير المعرفة المتعلقة بالتكنولوجيا والعلوم المتعلقة بها [5].

المعاهد التقنية العليا:

هي مؤسسات تعليمية تقنية تتبع إدارة المعاهد التقنية العليا بوزارة التعليم التقني والفني والتي مدة الدراسة فيها ثلاث سنوات دراسية أو ستة فصول دراسية في حدها الأدنى، وثمانية فصول دراسية في حدها الأعلى بعد إتمام مرحلة التعليم الثانوي [6].

الأداء الوظيفي:

يعرف الأداء الوظيفي بأنه الطريقة التي يتم بها تقييم أداء العاملين في المؤسسات الخدمية والانتاجية على اختلاف أنشطتها. ويشمل هذا التقييم عدة جوانب منها الكفاءة والفعالية والإنتاجية والإنجازات والسلوك الوظيفي والتوافق مع رؤية وأهداف المؤسسة [7].

الإطار النظري والدراسات السابقة:

على الرغم من الأهمية المتزايدة لموضوع الرضا الوظيفي وأداء أعضاء هيئة التدريس على المستوى المحلي والعربي والعالمية، إلا أنه لم يلق اهتماماً كافياً على المستويين العربي والمحلي في مجال إدارة مؤسسات التعليم التقني والفني، ولذا كان لابد للباحثين من الاستفادة من الدراسات السابقة في حقول الإدارة الأخرى، التي أمكنها الاطلاع عليها.

دراسة (مرباح، 2021) التي تناولت درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بكلية الاقتصاد والإدارة والعلوم السياسية بجامعة الكويت، وتكونت عينة الدراسة من (50) عضو هيئة تدريس و(21) من العاملين في الكلية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. وأظهرت نتائج الدراسة أن أعضاء هيئة التدريس يتمتعون بدرجة رضا متوسطة فيما يتعلق ببعض المتغيرات التي ركزت عليها الدراسة كالأجر، والحوافز المادية، وفرص الترقية، والمشاركة في اتخاذ القرارات،

وساعات العمل. إلا أن العاملين أبدوا معدل رضا أفضل من أعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بالعلاقات مع الزملاء وظروف العمل. ولم يكن هناك فروق ذات دلالة بين أعضاء هيئة التدريس والعاملين الإداريين في مجال الأمن الوظيفي [8]. وفي دراسة أخرى أجراها الباحث (البشير، 2019)، دور العوامل المادية في الرضا الوظيفي للباحثين في هيئة البحوث الزراعية في السودان؛ حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى الرضا الوظيفي للباحثين بالمؤسسات البحثية، بالإضافة إلى التعرف على دور عناصر الرضا المادية في تحقيق الإشباع للباحثين بالمؤسسات البحثية؛ واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ودراسة الحالة. وتوصلت الدراسة إلى أن الباحثين راضون عن طبيعة عملهم بشكل عام ولكنهم غير راضين عن بيئة العمل وعن الأجور والرواتب والحوافز المادية، بالإضافة إلى عدم كفاية تمويل البحث العلمي [9]. أما دراسة (نعسان، 2019)، فقد ركزت على الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تلمسان؛ حيث هدفت الدراسة إلى إلقاء الضوء على العوامل المحيطة بأعضاء هيئة التدريس عن طريق التعرف على الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس؛ وقد تكونت عينة الدراسة من (71) عضو هيئة تدريس. وخلصت النتائج إلى مجموعة من النتائج أهمها: انخفاض المستوى العام للرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود ويرتفع مستوى الانطباع العام عن الرضا الوظيفي إلى درجة متوسطة مقارنة بمستوى الرضا الوظيفي المحسوب في المقياس، كذلك انخفاض المستوى العام للإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود، كما وجد أثر ذو دلالة إحصائية للمتغيرات كل من الجنسية، والمرتبة العلمية، وعدد سنوات الخدمة على كل من الرضا الوظيفي والإنتاجية العلمية لدى كل من ذوي المراتب العلمية الأعلى، وذوي مدة الخدمة الأطول [10]. ودراسة أخرى أجراها O' Meara, (2019) هدفت إلى التعرف على شروط وممارسات القسم المرتبطة برضا أعضاء هيئة التدريس عن عبء العمل وتصورات العدالة، وبينت الدراسات الاستطلاعية أن مستويات أعضاء هيئة التدريس تشير إلى مستويات منخفضة جداً للرضا الوظيفي عن توزيع العمل في إداراتهم، وخاصة النساء وذلك لعدم المساواة في عبء العمل وعواقبه، لا سيما داخل الأقسام، كما بينت النتائج أن الأقسام التي أبلغت فيها هيئة التدريس عن ظروف وممارسات عمل منصفة أكثر احتمال بشكل كبير من الأقسام التي لم يبلغ أعضاء هيئة التدريس فيها عن هذه الممارسات وكان لممارسات وظروف عمل القسم تأثير بسيط أو ضئيل على النية لمغادرة الكلية. في حين هدفت دراسة (Srivastava, 2017) إلى الرضا الوظيفي والعوامل التي تؤثر عليه لمعلمي مؤسسات التعليم العالي في الهند من خلال قراءة وتلخيص المقالات من عدد من المجالات والأطروحات والأدبيات والكتب المتاحة على شبكة الإنترنت لجميع العوامل المختلفة التي تم أخذها في الاعتبار من قبل باحثين مختلفين لقياس الرضا الوظيفي. وبينت النتائج أن متغير الجنس لا يؤثر على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس على عكس العمر والمستوى التعليمي فإن لهما تأثيراً رئيساً في الرضا الوظيفي؛ فضلاً عن النمو التطور المهني لعضو هيئة التدريس. تعقيباً على جملة الدراسات السابقة التي استعرضها الباحثان يتضح أن هذه الدراسات قد تعددت واختلفت باختلاف الأهداف التي سعت إلى تحقيقها واختلاف الموضوعات التي تناولتها، واختلاف البيئات التي تمت فيها؛ فمن هذه الدراسات ما تناولت موضوع الرضا الوظيفي وسعت إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي، ومنها ما هدفت إلى تحديد العوامل التي تحقق الرضا الوظيفي، ومنها ما حاول تحقيق هذه الأهداف مجتمعة، ومنها ما تناول العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي أو العلاقة بين الرضا الوظيفي والإنتاجية أو العلاقة بين الرضا الوظيفي والثقافة التنظيمية، وقد تباينت مستويات الرضا الوظيفي بين هذه الدراسات باختلاف الزمن والبيئة والثقافة، والعوامل الشخصية، وأدوات القياس المستخدمة. وتميزت الدراسة الحالية في أن أجريت في حقل جديد من حقول التعليم وهو التعليم التقني والفني في ليبيا.

المنهجية والإجراءات

بعد دراسة الأدب المتصل بالدراسة الحالية من كتب ومراجع ومصادر مختلفة استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الميداني في هذه الدراسة؛ حيث إن هذا المنهج هو الملائم لأهداف هذه الدراسة؛ فهو المنهج الذي

يهدف إلى وصف الظاهرة كما هي في الواقع ومن ثم تحليلها وتفسيرها وربطها بالظواهر الأخرى، وذلك للوصول إلى المعرفة الدقيقة حول مشكلة الدراسة ولتحقيق فهم أفضل وأدق للظواهر المتعلقة بها والوقوف على دلالاتها.

مجتمع وعينة الدراسة

يشتمل مجتمع الدراسة (79) عضو هيئة تدريس من الجنسين (لذكور والإناث) موزعين على معهدين تقنيين يعملان بمدينة زليتن احدهما: المعهد العالي للمهن الهندسية للتقنيات الهندسية وهو الأكبر والأقدم، والثاني المعهد العالي للعلوم والتقنية؛ حيث تم توزيع الاستبيانات على عينة عشوائية قوامها (70). والجدول التالي رقم (1) يوضح توزيع عدد الاستبيانات الموزعة.

جدول 1: عدد الاستبيانات الموزعة على عينة الدراسة

عدد الاستبيانات الموزعة	عدد الاستبيانات المستردة	عدد الاستبيانات المستبعدة	عدد الاستبيانات المعتمدة
العدد	70	66	4
النسبة	%100	%97.14	%8.57
			62
			%88.57

يلاحظ من الجدول (1) أن عدد الاستبيانات الموزعة على أعضاء هيئة التدريس بلغ (70) استبيان، وتم استرداد (66) استبانة أي ما نسبته (%97.14) وعند الفحص والمراجعة وجد أن (4) استبانات غير صالحة للتحليل وبالتالي تم استبعادها والتي شكلت ما نسبته (%8.57)، وبالتالي تم اعتماد (62) استبانة؛ أي ما نسبته %88.57 صالحة للتحليل وهي نسبة جيدة يمكن تعميمها على مجتمع الدراسة.

أداة الدراسة:

لجمع البيانات استخدم الباحثان الاستبانة؛ حيث تم تطوير استبانة مكونة من بعدين أساسيين؛ فالبعد اول وهو بعنوان: يتعلق الرضا الوظيفي ويحتوي على عشرة مجالات: مصداقية الإدارة ومرونتها، العلاقات مع القيادات الأكاديمية، المشاركة في اتخاذ القرارات، الأعباء التدريسية، توزيع الاشراف على الرسائل العلمية، الدعم المالي للبحث العلمي، النمو المهني والتقني لأعضاء هيئة التدريس، المكتبة، البيئة الداعمة، الراتب والمكافآت والحوافز الاضافية. أما البعد الثاني؛ فتناول الأداء الوظيفي، ومن خلال الاطلاع على الدراسات السابقة والأدب المتصل بموضوع الدراسة؛ استفاد الباحثان من تصميم استبانة تتماشى مع البيئة التعليمية التقنية للدراسة الحالية.

صدق وثبات الأداة:

لمعرفة صدق الاستبانة تم عرضها على عدد من الأكاديميين ذوي الخبرة سعياً للوصول إلى درجة عالية من المصدقية في قياس الهدف الذي اختيرت وصممت من أجله ألا وهو الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالمعاهد التقنية العليا وأثره على الأداء الوظيفي، والأخذ بالاعتبار لملاحظاتهم وتعديلاتهم مما ترك أثراً إيجابياً في تحسين بناء أبعاد الاستبانة. تكونت الاستبانة من بعدين أساسيين هما: الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي تغطي (68) فقرة. والجدول رقم (3) يبين اختبار معاملات التنسيق الداخلي للمقياس باستخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cochran's alpha).

جدول 2: معامل كرونباخ ألفا

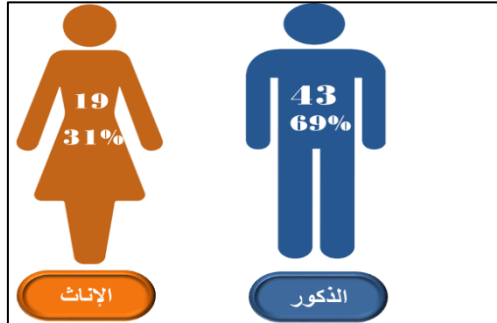
ت	البعد	عدد الفقرات	معامل كرونباخ ألفا
1.	الرضا الوظيفي	52	0.904
2.	الأداء الوظيفي	16	0.849

يلاحظ من نتائج الجدول (3) أن قيم معامل كرونباخ ألفا تراوحت بين (0.849– 0.904) وهي نسبة عالية تدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات.

عرض النتائج ومناقشتها

أولاً: الخصائص الديمغرافية

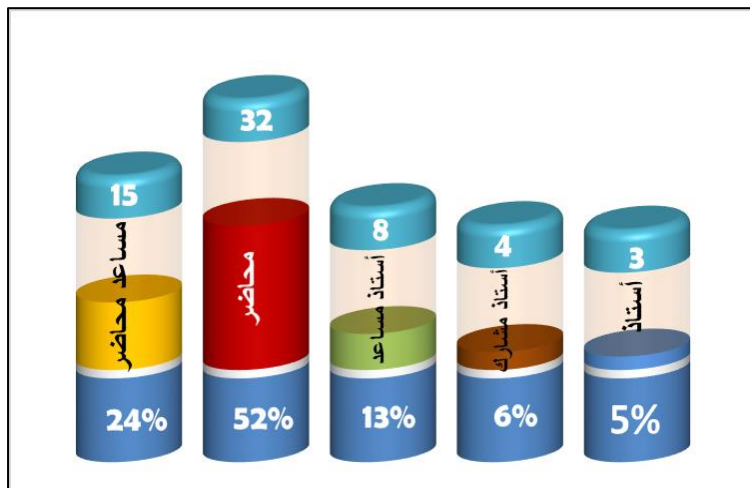
1. توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس



تبين نتائج تحليل البيانات في الشكل (1) أن 69% من الذين شملهم الاستطلاع هم من فئة الذكور، في حين جاءت فئة الإناث بنسبة 31%، وهذا يدل على أن معظم الفئة التي شملها الاستطلاع من العنصر الرجالي.

شكل (1): توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس

2. ثانياً: توزيع عينة الدراسة حسب متغير الدرجة العلمية.



يلاحظ من الشكل (2) أن أكبر نسبة شملها الاستطلاع هي فئة الدرجة العلمية (محاضر) بنسبة تمثيل 52%، في حين جاءت نسبة فئة الدرجة العلمية (مساعد محاضر) في المرتبة الثانية بنسبة 24%، أما 13% من أفراد العينة من فئة الدرجة العلمية (أستاذ مساعد)، وجاءت في المرتبة الرابعة فئة (أستاذ مشارك) بنسبة تمثيل 6%، وأقل نسبة شملها الاستطلاع كانت من فئة الدرجة العلمية (أستاذ) بنسبة 5%.

شكل 2: توزيع عينة الدراسة حسب متغير الدرجة العلمية

3. توزيع عينة الدراسة حسب متغير الخبرة

جدول 3 توزيع عينة الدراسة حسب متغير الخبرة

ت	الخبرة	العدد	النسبة
1.	أقل من 5 سنوات	15	24%
2.	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	32	52%
3.	من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنوات	12	19%
4.	من 15 سنة فأكثر	3	5%
	الإجمالي	62	100%

يلاحظ من الجدول (3) أن أفراد العينة ممن تراوحت خبرتهم من (من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات) جاءت في المرتبة الأولى بنسبة تمثيل (52%)، يليها ممن تراوحت خبرتهم (أقل من 5 سنوات) بنسبة (24%)، وجاءت في المرتبة الثالثة لمن تراوحت خبرتهم (من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات) بنسبة

(19%)، أما أقل نسبة فجاءت لمن كانت خبرتهم (من 15 سنة فأكثر) بنسبة تمثيل (5%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة.

4. القوانين واللوائح التنظيمية الخاصة بالمعاهد العليا والأستاذ الأكاديمي في ليبيا

جدول 4. درجة اطلاع المستجيب على انين واللوائح التنظيمية الخاصة بالجامعات والمعاهد العليا والأستاذ الأكاديمي في ليبيا:

المجموع	درجة الاطلاع			القوانين واللوائح	ت
	مطلع غير	البعض منها	جلها		
62	6	44	12	ك	هل أنت مطلع على القوانين واللوائح التنظيمية الخاصة بالجامعات والمعاهد العليا والأستاذ الأكاديمي في ليبيا؟
100%	10%	71%	19%	%	
62	3	6	53	ك	هل ترى أن مهامك في العمل واضحة؟
100%	5%	10%	85%	%	
62	14	41	7	ك	هل القوانين واللوائح التنظيمية الخاصة بالجامعات والمعاهد العليا والأستاذ الأكاديمي في ليبيا مطبقة داخل مؤسسات التعليم العالي التقني؟
100%	23%	66%	11%	%	

يلاحظ من الجدول (4) أن بعض من أفراد العينة مطلعين على القوانين واللوائح التنظيمية الخاصة بالجامعات والمعاهد العليا والأستاذ الأكاديمي في ليبيا بنسبة (71%)، وجل أفراد العينة الذين يرون أن مهامهم واضحة مثلت نسبة (19%) فقط، أما النسبة الباقية وهم نسبة (10%) غير مطلعين إطلاقاً على القوانين واللوائح التنظيمية الخاصة بالجامعات والمعاهد العليا والأستاذ الأكاديمي في ليبيا مطبقة داخل مؤسسات التعليم العالي التقني.

نتائج الدراسة والمناقشة

للإجابة عن أسئلة الدراسة تم استخدام الرزمة الإحصائية للدراسات الاجتماعية (SPSS) في تحليل البيانات التي تم جمعها بعد تطبيق أداة الدراسة وهي: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية (الرتبية) واختبار (ت) t test، وتم توظيف المعيار الإحصائي الموضح في الجدول رقم (5) لتفسير تقديرات أفراد العينة حول أسئلة الدراسة.

جدول رقم 5: إجابات الأسئلة ودلالاتها

القيم (القياس)	الإجابة على الأسئلة	طول الخلية	النسبي الوزن	درجة الرضا	الأداء الوظيفي
1	غير موافق إطلاقاً	1.79 – 1	20% فأقل	غير راضٍ على الإطلاق	إطلاقاً
2	غير موافق	2.59 – 1.8	21-40% فأقل	غير راضٍ	نادراً
3	محايد	3.39 – 2.6	41-60%	راضٍ إلى حد ما	أحياناً

غالباً	راضٍ	61-80%	4.19 – 3.4	موافق	4
دائماً	راضٍ جداً	81% فأكثر	5.00 – 4.20	موافق تماماً	5

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

ما هي درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالمعاهد التقنية العليا بزيتن؟
جدول 6: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية (الرتبة)
 لبعده الرضا الوظيفي مجال (مصادقية الإدارة ومرونتها)

الترتيب	درجة الرضا	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	ت
4	راضٍ إلى حد ما	0.871	2.71	تنسجم الإدارة العليا بالمعهد بالمصادقية والشفافية عند اتخاذها للقرارات.	1.
2	راضٍ إلى حد ما	0.577	3.24	تهتم الإدارة العليا بتطبيق العدالة والموضوعية بين أعضاء هيئة التدريس.	2.
7	غير راضٍ	0.553	1.92	تهتم الإدارة بحل مشاكلك.	3.
5	غير راضٍ	0.519	2.43	تقدر الإدارة احتياجاتك الخاصة.	4.
3	راضٍ إلى حد ما	0.981	2.91	تتاح الفرصة لإبداء رأيك في نظام العمل.	5.
6	غير راضٍ	0.618	2.17	تعطيك الإدارة الفرصة لممارسة ما يتلاءم مع قدراتك الحقيقية.	6.
1	راضٍ إلى حد ما	0.920	3.31	تتخذ الإدارة قرارات متعسفة تجاه عضو هيئة التدريس.	7.
	راضٍ إلى حد ما	0.756	2.67	المتوسط الحسابي العام	

يتضح من الجدول (6) بأنه على المستوى العام لدرجة الرضا الوظيفي لمجال (مصادقية الإدارة ومرونتها) بلغ المتوسط الحسابي العام (2.67)، وبدرجة تقدير (راضٍ إلى حد ما)؛ حيث تراوحت اتجاهات المبحوثين حول هذا المجال بين درجة رضا (غير راضٍ - راضٍ إلى حد) وبانحراف معياري أقل من الواحد الصحيح ما يدل على تقارب الإجابات بين أفراد عينة الدراسة حول هذا المجال. وجاء ترتيب فقرات المجال على النحو الآتي: فقد حصلت الفقرة (تتخذ الإدارة قرارات متعسفة تجاه عضو هيئة التدريس) على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.31) وبانحراف معياري (0.920) وبدرجة تقدير (راضٍ إلى حد ما)، يليها في المرتبة الثانية الفقرة (تهتم الإدارة العليا بتطبيق العدالة والموضوعية بين أعضاء هيئة التدريس) بمتوسط حسابي (3.24) وبانحراف معياري (0.577) وبدرجة تقدير (راضٍ إلى حد ما)، أما أقل رضا وظيفي جاء لصالح الفقرة (تهتم الإدارة بحل مشاكلك) بمتوسط حسابي (1.92) وبانحراف معياري (0.553) وبدرجة تقدير (غير راضٍ).

جدول 7: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية (الرتبة) لبعيد الرضا الوظيفي مجال (العلاقات مع القيادات الأكاديمية)

ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الرضا	الترتيب
1.	تتسم العلاقات بالاحترام المتبادل.	3.28	0.791	راضٍ إلى حد ما	1
2.	تتسم العلاقات بالديمقراطية.	3.21	0.638	راضٍ إلى حد ما	2
3.	تتسم العلاقات بالتعاون المثمر.	2.88	0.994	راضٍ إلى حد ما	3
4.	تتسم العلاقات بالإيجابية والعمل الجماعي مع الزملاء.	2.49	0.793	راضٍ إلى حد ما	4
	المتوسط الحسابي العام	2.97			

يلاحظ من الجدول (7) بأنه على المستوى العام لدرجة الرضا الوظيفي لمجال (العلاقات مع القيادات الأكاديمية) بلغ المتوسط الحسابي العام (2.97)، وبانحراف معياري أقل من الواحد الصحيح ما يدل على تقارب الإجابات بين أفراد عينة الدراسة حول هذا المجال وبدرجة تقدير (راضٍ إلى حد ما)؛ وجاء ترتيب فقرات المجال على النحو الآتي: فقد حصلت الفقرة (تتسم العلاقات بالاحترام المتبادل) على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.28) وبانحراف معياري (0.791) وبدرجة تقدير (راضٍ إلى حد ما)، يليها في المرتبة الثانية الفقرة (تتسم العلاقات بالديمقراطية) بمتوسط حسابي (3.21) وبانحراف معياري (0.638) وبدرجة تقدير (راضٍ إلى حد ما)، أما أقل رضا وظيفي جاء لصالح الفقرة (تتسم العلاقات بالإيجابية والعمل الجماعي مع الزملاء) بمتوسط حسابي (2.49) وبانحراف معياري (0.793) وبدرجة تقدير (غير راضٍ).

جدول 8: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية (الرتبة) لبعيد الرضا الوظيفي مجال (المشاركة في اتخاذ القرارات)

ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الرضا	الترتيب
1.	تشارك في اتخاذ القرارات الخاصة بقسمك.	3.35	0.637	راضٍ إلى حد ما	1
2.	تتاح لك الفرصة في التعبير عن رد فعلك تجاه القرارات التي لا ترضيك بالقسم.	1.76	0.498	غير راضٍ جداً	4
3.	تتحقق المصادقية والشفافية في اتخاذ القرارات على مستوى مجلس القسم.	2.94	0.756	راضٍ إلى حد ما	2
4.	تلتزم إدارة المعهد بتطبيق قرارات مجالس الأقسام.	2.44	0.861	غير راضٍ	3
	المتوسط الحسابي العام	2.62		راضٍ إلى حد ما	

يتضح من الجدول (8) بأنه على المستوى العام لدرجة الرضا الوظيفي لمجال (المشاركة في اتخاذ القرارات) بلغ المتوسط الحسابي العام (2.62)، وبدرجة تقدير (راضٍ إلى حد ما)؛ حيث تراوحت اتجاهات المبحوثين حول هذا المجال بين درجة رضا (غير راضٍ جداً – راضٍ إلى حد) وبانحراف معياري أقل من الواحد الصحيح ما يدل على تقارب الإجابات بين أفراد عينة الدراسة حول هذا المجال. وجاء ترتيب فقرات المجال على النحو الآتي: فقد حصلت الفقرة (تشارك في اتخاذ القرارات الخاصة بقسمك) على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.35) وبانحراف معياري (0.637) وبدرجة تقدير (راضٍ إلى حد ما)، يليها في

المرتبة الثانية الفقرة (تتحقق المصادقية والشفافية في اتخاذ القرارات على مستوى مجلس القسم) بمتوسط حسابي (2.94) وبانحراف معياري (0.756) وبدرجة تقدير (راضٍ إلى حد ما)، أما أقل رضا وظيفي جاء لصالح الفقرة (تتاح لك الفرصة في التعبير عن رد فعلك تجاه القرارات التي لا ترضيك بالقسم) بمتوسط حسابي (1.76) وبانحراف معياري (0.498) وبدرجة تقدير (غير راضٍ جداً).

جدول 9: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية (الرتبة)
لبعد الرضا الوظيفي مجال (الأعباء التدريسية)

ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الرضا	الترتيب
1.	تشعر بالرضا عن السياسة المتبعة في توزيع العمل على أعضاء هيئة التدريس بالقسم.	3.22	0.436	راضٍ إلى حد ما	2
2.	يتناسب الجدول التدريسي معك.	2.93	0.627	راضٍ إلى حد ما	3
3.	يتلاءم العبء التدريسي مع قدراتك الحقيقية.	3.45	0.567	راضٍ	1
4.	درجة ملاءمة ظروف العمل لإجراء بحثك العلمي.	2.22	0.823	غير راضٍ	4
	المتوسط الحسابي العام	2.96		راضٍ إلى حد ما	

يتضح من الجدول (9) بأنه على المستوى العام لدرجة الرضا الوظيفي لمجال (الأعباء التدريسية) بلغ المتوسط الحسابي العام (2.96)، وبدرجة تقدير (راضٍ إلى حد ما)؛ حيث تراوحت اتجاهات الباحثين حول هذا المجال بين درجة رضا (غير راضٍ - راضٍ إلى حد) وبانحراف معياري أقل من الواحد الصحيح ما يدل على تقارب الإجابات بين أفراد عينة الدراسة حول هذا المجال. وجاء ترتيب فقرات المجال على النحو الآتي: فقد حصلت الفقرة (يتلاءم العبء التدريسي مع قدراتك الحقيقية) على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.45) وبانحراف معياري (0.567) وبدرجة تقدير (راضٍ إلى حد ما)، يليها في المرتبة الثانية الفقرة (تشعر بالرضا عن السياسة المتبعة في توزيع العمل على أعضاء هيئة التدريس بالقسم) بمتوسط حسابي (3.22) وبانحراف معياري (0.436) وبدرجة تقدير (راضٍ إلى حد ما)، أما أقل رضا وظيفي جاء لصالح الفقرة (تتاح لك الفرصة في التعبير عن رد فعلك تجاه القرارات التي لا ترضيك بالقسم) بمتوسط حسابي (2.22) وبانحراف معياري (0.823) وبدرجة تقدير (غير راضٍ).

جدول 10: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية (الرتبة)
لبعد الرضا الوظيفي مجال (الإشراف على الرسائل العلمية)

ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الرضا	الترتيب
1.	تطبق العدالة والموضوعية في توزيع الإشراف على الرسائل العلمية.	3.31	0.798	راضٍ إلى حد ما	1
2.	تشعر بالرضا عن توزيع الإشراف على الرسائل بما يحقق الخطة الاستراتيجية للقسم.	3.08	0.611	راضٍ إلى حد ما	2
	المتوسط الحسابي العام	3.20		راضٍ إلى حد ما	

يتضح من الجدول (10) بأنه على المستوى العام لدرجة الرضا الوظيفي لمجال (الإشراف على الرسائل العلمية) بلغ المتوسط الحسابي العام (3.20) وبدرجة تقدير (راضٍ إلى حد) وبانحراف معياري أقل من الواحد الصحيح ما يدل على تقارب الإجابات بين أفراد عينة الدراسة حول هذا المجال. وجاء ترتيب فقرات المجال على النحو الآتي: فقد حصلت الفقرة (تطبيق العدالة والموضوعية في توزيع الإشراف على الرسائل العلمية) على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.31) وبانحراف معياري (0.798) وبدرجة تقدير (راضٍ إلى حد ما)، يليها في المرتبة الثانية الفقرة (تشعر بالرضا عن السياسة المتبعة في توزيع العمل على أعضاء هيئة التدريس بالقسم) بمتوسط حسابي (308) وبانحراف معياري (0.611) وبدرجة تقدير (راضٍ إلى حد ما).

جدول 11: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية (الرتبة) لبعث الرضا الوظيفي مجال (الدعم المالي للبحث العلمي)

ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الرضا	الترتيب
1.	يقدم المعهد دعماً مالياً مناسباً للنشر والبحث العلمي.	1.32	0.332	غير راضٍ جداً	2
2.	يقدم المعهد دعماً مالياً مشجعاً على النشر والبحث العلمي	1.30	0.432	غير راضٍ جداً	3
3.	تشعر بالرضا عن الآلية المتبعة لصرف مكافآت النشر الدولي	1.21	0.397	غير راضٍ جداً	5
4.	درجة رضاك عن الدعم المالي المقدم لحضور المؤتمرات والندوات العلمية.	1.11	0.511	غير راضٍ جداً	6
5.	تتسم عملية توزيع معاونين لحضور المؤتمرات العلمية بالعدالة.	1.36	0.723	غير راضٍ جداً	1
6.	تتسم عملية توزيع معاونين للبعثات والمهام العلمية بالعدالة.	1.26	0.614	غير راضٍ جداً	4
7.	توفر الإدارة مصادر بديلة لتمويل البحث العلمي.	1.03	0.537	غير راضٍ جداً	7
	المتوسط الحسابي العام	1.23		غير راضٍ جداً	

يتضح من الجدول (11) بأنه على المستوى العام لدرجة الرضا الوظيفي لمجال (الدعم المالي للبحث العلمي) بلغ المتوسط الحسابي العام (1.23)، وبدرجة تقدير (غير راضٍ جداً) وبانحراف معياري أقل من الواحد الصحيح ما يدل على تقارب الإجابات بين أفراد عينة الدراسة حول هذا المجال. وجاء ترتيب فقرات المجال على النحو الآتي: فقد حصلت الفقرة (تتسم عملية توزيع معاونين لحضور المؤتمرات العلمية بالعدالة) على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (1.36) وبانحراف معياري (0.723) وبدرجة تقدير (غير راضٍ جداً)، يليها في المرتبة الثانية الفقرة (يقدم المعهد دعماً مالياً مناسباً للنشر والبحث العلمي) بمتوسط حسابي (1.32) وبانحراف معياري (0.332) وبدرجة تقدير (غير راضٍ جداً)، أما أقل رضا وظيفي جاء لصالح الفقرة (تتاح لك الفرصة في التعبير عن رد فعلك تجاه القرارات التي لا ترضيك بالقسم) بمتوسط حسابي (1.03) وبانحراف معياري (0.537) وبدرجة تقدير (غير راضٍ جداً).

جدول 12: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية (الرتبة) لبعء الرضا الوظيفي مجال (النمو المهني والتقني)

ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الرضا	الترتيب
1.	توفر دورات تدريبية تفيدك في مجال عملك.	2.97	0.537	راضٍ إلى حد ما	3
2.	تتاح لك الفرصة لتنمية مهاراتك المهنية والتكنولوجية.	1.67	0.427	غير راضٍ	5
3.	تشعر بالرضا عن مستوى التدريب الذي حصلت عليه.	3.02	0.647	راضٍ إلى حد ما	2
4.	تتسم برامج تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجدوى بالنسبة لك.	2.77	0.529	راضٍ إلى حد ما	4
5.	يتاح لك التفرغ من العمل أثناء الدورات التدريبية.	3.24	0.813	راضٍ إلى حد ما	1
	المتوسط الحسابي العام	2.73		راضٍ إلى حد ما	

يتضح من الجدول (12) بأنه على المستوى العام لدرجة الرضا الوظيفي لمجال (النمو المهني والتقني) بلغ المتوسط الحسابي العام (2.73)، وبدرجة تقدير (راضٍ إلى حد) وانحراف معياري أقل من الواحد الصحيح ما يدل على تقارب الإجابات بين أفراد عينة الدراسة حول هذا المجال؛ حيث تراوحت اتجاهات الباحثين حول هذا المجال بين درجة رضا (غير راضٍ - راضٍ إلى حد). وجاء ترتيب فقرات المجال على النحو الآتي: فقد حصلت الفقرة (يتاح لك التفرغ من العمل أثناء الدورات التدريبية) على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.24) وانحراف معياري (0.813) وبدرجة تقدير (راضٍ إلى حد ما)، يليها في المرتبة الثانية الفقرة (تشعر بالرضا عن مستوى التدريب الذي حصلت عليه) بمتوسط حسابي (3.02) وانحراف معياري (0.647) وبدرجة تقدير (غير راضٍ جداً)، أما أقل رضا وظيفي جاء لصالح الفقرة (تتاح لك الفرصة لتنمية مهاراتك المهنية والتكنولوجية) بمتوسط حسابي (1.67) وانحراف معياري (0.427) وبدرجة تقدير (غير راضٍ جداً).

جدول 13: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية (الرتبة) لبعء الرضا الوظيفي مجال (المكتبة)

ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الرضا	الترتيب
1.	تتوافر كتب حديثة بمكتبة الكلية.	1.37	0.684	غير راضٍ جداً	3
2.	تتوافر بالمكتبة التجهيزات التكنولوجية اللازمة للبحث.	1.63	0.729	غير راضٍ	2
3.	تتلاءم فترة عمل المكتبة مع أوقات الباحثين.	1.64	0.843	راضٍ إلى حد ما	1
	المتوسط الحسابي العام	1.55		غير راضٍ جداً	

يتضح من الجدول (13) بأنه على المستوى العام لدرجة الرضا الوظيفي لمجال (المكتبة) بلغ المتوسط الحسابي العام (1.55)، وبدرجة تقدير (غير راضٍ جداً) وانحراف معياري أقل من الواحد الصحيح ما

يدل على تقارب الإجابات بين أفراد عينة الدراسة حول هذا المجال؛ حيث تراوحت اتجاهات المبحوثين حول هذا المجال بين درجة رضا (غير راضٍ جداً – راضٍ إلى حد ما). وجاء ترتيب فقرات المجال على النحو الآتي: فقد حصلت الفقرة (تتلائم فترة عمل المكتبة مع أوقات الباحثين) على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (1.64) وبانحراف معياري (0.843) وبدرجة تقدير (غير راضٍ جداً)، يليها في المرتبة الثانية الفقرة (تشعر بالرضا عن مستوى التدريب الذي حصلت عليه) بمتوسط حسابي (3.02) وبانحراف معياري (0.729) وبدرجة تقدير (غير راضٍ جداً)، أما أقل رضا وظيفي جاء لصالح الفقرة (تتوافر كتب حديثة بمكتبة المعهد) بمتوسط حسابي (1.37) وبانحراف معياري (0.648) وبدرجة تقدير (غير راضٍ جداً).

جدول 14: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية (الرتبة) لبعده الرضا الوظيفي مجال (البيئة الداعمة)

ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الرضا	الترتيب
1.	يشجع المناخ العام بالكلية على الابتكار والتطوير	3.30	0.744	راضٍ إلى حد ما	5
2.	يقدر الرؤساء مجهوداتك في العمل.	2.77	0.969	راضٍ إلى حد ما	6
3.	تشعر بالرضا عن طريقة معاملة الرؤساء.	3.99	0.573	راضٍ	1
4.	تشعر بالرضا عن طريقة معاملة الزملاء الأقدم في القسم.	3.31	0.864	راضٍ إلى حد ما	4
5.	تشعر بالأمان والاستقرار في بيئة العمل.	3.67	0.911	راضٍ	2
6.	تشجع بيئة العمل على التنمية الذاتية.	3.35	0.637	راضٍ إلى حد ما	3
7.	يتوافر بمكان العمل الخصوصية.	1.92	0.745	غير راضٍ	7
	المتوسط الحسابي العام	3.19		راضٍ إلى حد ما	

يتضح من الجدول (14) بأنه على المستوى العام لدرجة الرضا الوظيفي لمجال (البيئة الداعمة) بلغ المتوسط الحسابي العام (3.19)، وبدرجة تقدير (راضٍ إلى حد ما) وبانحراف معياري أقل من الواحد الصحيح ما يدل على تقارب الإجابات بين أفراد عينة الدراسة حول هذا المجال؛ حيث تراوحت اتجاهات المبحوثين حول هذا المجال بين درجة رضا (غير راضٍ – راضٍ). وجاء ترتيب فقرات المجال على النحو الآتي: فقد حصلت الفقرة (تشعر بالرضا عن طريقة معاملة الرؤساء) على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.99) وبانحراف معياري (0.573) وبدرجة تقدير (راضٍ)، يليها في المرتبة الثانية الفقرة (تشعر بالأمان والاستقرار في بيئة العمل) بمتوسط حسابي (3.67) وبانحراف معياري (0.911) وبدرجة تقدير (غير راضٍ جداً)، أما أقل رضا وظيفي جاء لصالح الفقرة (يتوافر بمكان العمل الخصوصية) بمتوسط حسابي (1.92) وبانحراف معياري (0.745) وبدرجة تقدير (غير راضٍ).

جدول 15: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية (الرتبة) لبعء الرضا الوظيفي مجال (الراتب والمكافآت والحوافز الإضافية)

ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الرضا	الترتيب
1.	الراتب مقارنة بالجهد الذي يبذله في العمل.	1.24	0.414	غير راضٍ جداً	6
2.	كفاية الراتب لمقابلة احتياجاتي.	1.02	0.367	غير راضٍ جداً	9
3.	الراتب مقارنة برواتب الزملاء الآخرين.	1.63	0.773	غير راضٍ	5
4.	الراتب مقارنة مع أهمية العمل.	1.72	0.814	غير راضٍ	3
5.	الرفاهية التي يوفرها الراتب.	3.32	0.911	راضٍ إلى حد ما	1
6.	المكافآت والحوافز الإضافية.	1.14	0.667	غير راضٍ جداً	7
7.	مقدار الزيادة السنوية على الراتب.	1.66	0.711	غير راضٍ جداً	4
8.	المزايا الأخرى = التأمين الصحي – ادخار – سكن – تأمين على الحياة.	1.03	0.789	غير راضٍ جداً	8
9.	الزيادة في الأجور التي تحصلت عليها مؤخراً.	2.98	0.534	راضٍ إلى حد ما	2
	المتوسط الحسابي العام	1.75		غير راضٍ جداً	

يتضح من الجدول (15) بأنه على المستوى العام لدرجة الرضا الوظيفي لمجال (الراتب والمكافآت والحوافز الإضافية) بلغ المتوسط الحسابي العام (1.75)، وبدرجة تقدير (غير راضٍ جداً) وبانحراف معياري أقل من الواحد الصحيح ما يدل على تقارب الإجابات بين أفراد عينة الدراسة حول هذا المجال؛ حيث تراوحت اتجاهات المبحوثين حول هذا المجال بين درجة رضا (غير راضٍ جداً – غير راضٍ). وجاء ترتيب فقرات المجال على النحو الآتي: فقد حصلت الفقرة (الرفاهية التي يوفرها الراتب) على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.32) وبانحراف معياري (0.911) وبدرجة تقدير (راضٍ إلى حد ما)، يليها في المرتبة الثانية الفقرة (الزيادة في الأجور التي تحصلت عليها مؤخراً) بمتوسط حسابي (2.98) وبانحراف معياري (0.534) وبدرجة تقدير (غير راضٍ جداً)، أما أقل رضا وظيفي جاء لصالح الفقرة (يتوافر بمكان العمل الخصوصية) بمتوسط حسابي (1.02) وبانحراف معياري (0.367) وبدرجة تقدير (غير راضٍ جداً).

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

ما هي درجة أداء أعضاء هيئة التدريس بالمعاهد التقنية العليا؟

جدول 16: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية (الرتبة) لبعء الأداء الوظيفي

الترتيب	درجة الأداء	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	ت
5	أحياناً	0.871	3.11	تتلقى عبارات الشكر والثناء تقديراً لعملك المقدم.	1.
4	أحياناً	0.914	3.31	تبذل مجهوداً كبيراً في أداء عمالك.	2.
11	نادراً	0.718	2.33	لديك الرغبة في التحدي أثناء عمالك.	3.
15	أحياناً	0.763	1.74	تخطط مسبقاً للوصول إلى الأداء الجيد.	4.
6	أحياناً	0.923	3.09	لديك الاستعداد لتحمل مسؤوليات أعلى.	5.
8	أحياناً	0.713	2.99	تقوم بأداء الأعمال الموجهة إليك في وقتها دون تأخير.	6.
12	نادراً	0.736	2.3	تفكر في حلول لمختلف المشاكل التي تواجهك خلال أداءك لعملك.	7.
7	أحياناً	0.714	3.05	تلتزم بتنفيذ التعليمات بحذافيرها حسب ما هو وارد.	8.
13	نادراً	0.803	1.77	لديك ميول للتكيف مع ظروف العمل الصعبة.	9.
1	غالباً	0.840	3.61	تستفيد من رصيد ما تعلمته وما اكتسبته من خبرات لتحقيق نوع من الإبداع في أداءك لعملك.	10.
3	أحياناً	0.869	3.33	يعتمد عليك المشرف في أداء بعض الحصص أو إلقاء المحاضرات والندوات الأكاديمية.	11.
16	نادراً	0.553	1.18	عند تقييمك من طرف المشرف المباشر يوصف أداؤك بالكفاءة.	12.
9	أحياناً	0.640	2.69	لا تتردد في القيام بالأعمال التي توكل إليك من طرف إدارة المعهد (المشرف).	13.
13	نادراً	0.813	1.77	تترقب بشغف أن يعهد إليك بعمل جديد.	14.
10	أحياناً	0.633	2.61	تتناقش مع زملائك بهدف تحسين الأداء.	15.
2	أحياناً	0.576	3.36	تعتبر تقييم الإدارة أو المشرف لأدائك عملية مهمة.	16.
	أحياناً		2.64	المتوسط العام	

يتضح من الجدول (16) بأنه على المستوى العام لدرجة الأداء الوظيفي لبعء (الأداء الوظيفي) بلغ المتوسط الحسابي العام (2.64)، وبدرجة تقدير (أحياناً) وبانحراف معياري أقل من الواحد الصحيح ما يدل على تقارب الإجابات بين أفراد عينة الدراسة حول هذا المجال؛ حيث تراوحت اتجاهات المبحوثين حول هذا المجال بين درجة رضا (نادراً - غالباً). وجاء ترتيب فقرات المجال على النحو الآتي: فقد حصلت الفقرة (1) تستفيد من رصيد ما تعلمته وما اكتسبته من خبرات لتحقيق نوع من الإبداع في أداءك لعملك على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.61) وبانحراف معياري (0.840) وبدرجة تقدير (غالباً)، يليها في المرتبة الثانية الفقرة (تعتبر تقييم الإدارة أو المشرف لأدائك عملية مهمة) بمتوسط حسابي (3.36)

وبانحراف معياري (0.576) وبدرجة تقدير (أحياناً)، أما أقل أداء وظيفي جاء لصالح الفقرة (عند تقييمك من طرف المشرف المباشر يوصف أداؤك بالكفاءة) بمتوسط حسابي (1.18) وبانحراف معياري (0.553) وبدرجة تقدير (نادراً).

اخبار فرضيات الدراسة

عملت الدراسة في هذا الجانب على اختبار فرضيات البحث، من خلال استخدام اختبار الانحدار المتعدد للتحقق من أثر المتغيرات المستقلة (مصدقية الإدارة ومرونتها – المشاركة في اتخاذ القرارات – الدعم المالي للبحث العلمي – النمو المهني والتقني – الرواتب والمكافآت والحوافز الإضافية) على المتغير المستقل (الأداء الوظيفي).

الفرضية الرئيسية الأولى:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالمعاهد التقنية العليا وأدائهم الوظيفي. وتتفرع منه الفرضيات الفرعية التالية:

1. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين مصداقية الإدارة ومرونتها والأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالمعاهد التقنية العليا.
2. هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين المشاركة في اتخاذ القرارات والأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالمعاهد التقنية العليا.
3. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين الدعم المالي للبحث العلمي والأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالمعاهد التقنية العليا.
4. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين النمو المهني والتقني والأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالمعاهد التقنية العليا.
5. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين الرواتب والمكافآت والحوافز الإضافية والأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالمعاهد التقنية العليا.

قاعدة القرار:

- تقبل الفرضية الصفرية إذا كانت قيمة (F) المحسوبة أقل من قيمتها الجدولية.
- تُرفض الفرضية الصفرية إذا كانت قيمة (F) المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية.

جدول 17: نتائج اختبار الفرضية (الرضا الوظيفي وأثره على الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالمعاهد التقنية العليا بزليتين)

المتغير	الارتباط (r)	معامل التحديد (R^2)	F المحسوبة	F الجدولية	Df درجة الحرية	Sig. القيمة الاحتمالية	t-test اختبار الإشارة	معامل الإنحدار β	القرار
مصدقية الإدارة ومرونتها	0.694	0.483	4.00	29.240	1	0.000	4.242	0.694	يوجد أثر ذو دلالة إحصائية
					61				
المشاركة في اتخاذ القرارات	0.576	0.410	4.00	22.143	1	0.000	3.479	0.576	يوجد أثر ذو دلالة إحصائية
					61				
الدعم المالي للبحث العلمي	0.743	0.532	4.00	31.053	1	0.000	6.781	0.743	يوجد أثر ذو دلالة إحصائية
					61				
	0.810	0.661	4.00	36.741	1	0.000	11.047	0.661	

النمو المهني والتقني لأعضاء هيئة التدريس				61					
الرواتب والمكافآت والحوافز الإضافية	0.923	13.597	0.000	1	39.942	4.00	0.743	0.923	
يوجد أثر ذو دلالة إحصائية				61					

تبين نتائج تحليل الجدول (17) أن قيمة (F) المحسوبة في الأبعاد (مصادقية الإدارة ومرونتها – المشاركة في اتخاذ القرارات – الدعم المالي للبحث العلمي – النمو المهني والتقني – الرواتب والمكافآت والحوافز الإضافية) أكبر من قيمتها الجدولية، وبما أن قاعدة القرار تنص على أنه تُقبل الفرضية الصفرية إذا كانت قيمة (F) المحسوبة أقل من قيمتها الجدولية، وتُرفض الفرضية الصفرية إذا كانت قيمة (F) المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية، وبالتالي نرفض الفرضيات الصفرية للمتغيرات (مصادقية الإدارة ومرونتها – المشاركة في اتخاذ القرارات – الدعم المالي للبحث العلمي – النمو المهني والتقني – الرواتب والمكافآت والحوافز الإضافية) ونقبل الفرضية البديلة؛ أي يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين المتغيرات المستقلة (مصادقية الإدارة ومرونتها – المشاركة في اتخاذ القرارات – الدعم المالي للبحث العلمي – النمو المهني والتقني – الرواتب والمكافآت والحوافز الإضافية) والأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالعهاد التقنية العليا بزلتين.

وفيما يلي تفسير تحليل النتائج:

1. بلغ معامل الارتباط (r) للمتغير الفرعي الأول (مصادقية الإدارة ومرونتها) (0.694) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، أما معامل التحديد (R^2) فقد بلغ (0.483)؛ أي ما قيمته (48.3%) من التغيرات في الأداء الوظيفي ناتج عن التغير في توفر عناصر (مصادقية الإدارة ومرونتها)، كما بلغت قيمة درجة التأثير (β) (69.4%)، وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في بعد (مصادقية الإدارة ومرونتها) يؤدي إلى الزيادة في الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالمعاهد التقنية العليا بزلتين بقيمة (69.4%)، ويؤكد الأثر قيمة (F) المحسوبة والتي بلغت (29.240) وهي دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وهذا يؤكد وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين بعد (مصادقية الإدارة ومرونتها) و (الأداء الوظيفي) لأعضاء هيئة التدريس بالمعاهد التقنية العليا بزلتين.

2. بلغ معامل الارتباط (r) للمتغير الفرعي الثاني (المشاركة في اتخاذ القرارات) (0.573) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، أما معامل التحديد (R^2) فقد بلغ (0.410)؛ أي ما قيمته (41%) من التغيرات في الأداء الوظيفي ناتج عن التغير في توفر عناصر (المشاركة في اتخاذ القرارات)، كما بلغت قيمة درجة التأثير (β) (57.6%)، وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في بعد (المشاركة في اتخاذ القرارات) يؤدي إلى الزيادة في الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالمعاهد التقنية العليا بزلتين بقيمة (57.6%)، ويؤكد الأثر قيمة (F) المحسوبة والتي بلغت (22.143) وهي دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وهذا يؤكد وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين بعد (المشاركة في اتخاذ القرارات) لأعضاء هيئة التدريس بالمعاهد التقنية العليا بزلتين.

3. بلغ معامل الارتباط (r) للمتغير الفرعي الثالث (الدعم المالي للبحث العلمي) (0.743) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، أما معامل التحديد (R^2) فقد بلغ (0.532)؛ أي ما قيمته (53.2%) من التغيرات في الأداء الوظيفي ناتج عن التغير في توفر عناصر (الدعم المالي للبحث العلمي)، كما بلغت قيمة درجة التأثير (β) (74.3%)، وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في بعد (المشاركة في اتخاذ القرارات) يؤدي إلى الزيادة في الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالمعاهد التقنية العليا بزلتين بقيمة (74.3%)، ويؤكد الأثر قيمة (F) المحسوبة والتي بلغت (31.053) وهي دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وهذا يؤكد وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين بعد (الدعم المالي للبحث العلمي) لأعضاء هيئة التدريس بالمعاهد التقنية العليا بزلتين.

4. بلغ معامل الارتباط (r) للمتغير الفرعي الرابع (النمو المهني والتقني لأعضاء هيئة التدريس) (0.810) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، أما معامل التحديد (R^2) فقد بلغ (0.661)؛ أي ما قيمته (66.1%) من التغيرات في الأداء الوظيفي ناتج عن التغير في توفر عناصر (الدعم المالي للبحث)، كما بلغت قيمة درجة التأثير (β) (81%)، وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في بعد (النمو المهني والتقني لأعضاء هيئة التدريس) يؤدي إلى الزيادة في الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالمعاهد التقنية العليا بزليتن بقيمة (81%)، ويؤكد الأثر قيمة (F) المحسوبة والتي بلغت (36.741) وهي دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وهذا يؤكد وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين بعد (النمو المهني والتقني) لأعضاء هيئة التدريس بالمعاهد التقنية العليا بزليتن.
5. بلغ معامل الارتباط (r) للمتغير الفرعي الخامس (الرواتب والمكافآت والحوافز الإضافية) (0.923) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، أما معامل التحديد (R^2) فقد بلغ (0.743)؛ أي ما قيمته (74.3%) من التغيرات في الأداء الوظيفي ناتج عن التغير في توفر عناصر (الدعم المالي للبحث)، كما بلغت قيمة درجة التأثير (β) (92.3%)، وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في بعد (الرواتب والمكافآت والحوافز الإضافية) يؤدي إلى الزيادة في الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالمعاهد التقنية العليا بزليتن بقيمة (81%)، ويؤكد الأثر قيمة (F) المحسوبة والتي بلغت (36.741) وهي دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وهذا يؤكد وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين بعد (النمو المهني والتقني) لأعضاء هيئة التدريس بالمعاهد التقنية العليا بزليتن.

النتائج والتوصيات

من خلال دراسة وتحليل البيانات المجمعة من الواقع العملي، أمكن التوصل إلى مجموعة من النتائج والتوصيات التي يمكن أن تسهم في تعزيز الرضا الوظيفي وبالتالي تحقيق أداء أفضل لأعضاء هيئة التدريس بالمعاهد التقنية العليا بصفة عامة بزليتن وللمعاهد العليا التقنية بمدينة زليتن على وجه الخصوص.

1. بلغ الوزن النسبي العام للرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالمعاهد التقنية العليا بزليتن (49.7%) وبدرجة تقدير (غير راضٍ).
2. وبلغ الوزن النسبي العام للأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالمعاهد التقنية العليا بزليتن (52.8%) وبدرجة تقدير (راضٍ إلى حد ما).
3. وإن بعض أفراد فقط هم المطلعين على القوانين واللوائح التنظيمية الخاصة بالجامعات والمعاهد العليا والأستاذ الأكاديمي بمسبة (71%).
4. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لُبعد مصداقية الإدارة ومرونتها على الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالمعاهد التقنية العليا بزليتن بدرجة تأثير (69.4%).
5. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لُبعد المشاركة في اتخاذ القرارات على الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالمعاهد التقنية العليا بزليتن بدرجة تأثير (41%).
6. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لُبعد الدعم المالي للبحث على الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالمعاهد التقنية العليا بزليتن بدرجة تأثير (74.3%).
7. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لُبعد النمو المهني والتقني لأعضاء هيئة التدريس على الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالمعاهد التقنية العليا بزليتن بدرجة تأثير (81%).
8. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لُبعد الرواتب والمكافآت والحوافز الإضافية على الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالمعاهد التقنية العليا بزليتن بدرجة تأثير (92.3%).

التوصيات:

1. وضع أهداف واضحة ومحددة للأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس وتحديد الخطوات اللازمة لتحقيق هذه الأهداف.

2. يجب على الإدارة توفير الدعم المناسب لأعضاء هيئة التدريس، بما في ذلك الدعم الفني والتدريب والتطوير المهني والموارد المالية والبشرية.
3. توفير بيئة تفاعلية ومشجعة لأعضاء هيئة التدريس، وتشجيع الحوار والنقاش بينهم وبين الإدارة بشأن أداءهم وتحديد المناطق التي يمكن تحسينها
4. إعادة هيكلة نظام للرواتب والمكافآت بما يتناسب مع الجهد المبذول ليدعم رضا أعضاء هيئة التدريس وأداءهم في آن واحد.
5. توفير بيئة عمل محفزة ومشجعة لأعضاء هيئة التدريس، وتحسين أداء الإدارة والتواصل معهم. والاستماع إلى مقترحاتهم.
6. إشراك أعضاء هيئة التدريس في اتخاذ القرارات المتعلقة بالمنظومة التعليمية وتحسين مخرجاتها.
7. يجب على الإدارة العمل على التحديث والتطوير المستمر لأساليب التدريس والمناهج الدراسية، والاستخدام الفعال للتقنيات الحديثة في التعليم والتعلم، وتوفير الدعم اللازم لأعضاء هيئة التدريس لتحقيق هذا الهدف.
8. إتاحة الفرصة لأعضاء الهيئة التدريسية والباحثين لقضاء إجازة تفرغ علمي خارج بلدانهم لاكتساب الخبرة العلمية والبحثية وتسخير نتائجها لتحسين جودة التعليم التقني.

المراجع

1. Pop, M., & June Parma (2020), Impact of job satisfaction on job performance: An empirical analysis. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, Vol. 4, No. 2, PP 9-20.
2. L. K, Meara'O, (2018), job Satisfaction of Staff in high Education Institutions: Sri Lanka Case, *Journal of Organization Innovation*, Vol. 11, No.8, pp74-75.
3. Diane L. Fennig and David K. Knox, (2019), *Enhancing Productivity: Administrative, Instructional, and Technological Strategies in High Education Institutions*, 2nd ed., Jhone Willey and Sons Publications, USA P254.
4. عمر، عصام عبد اللطيف (2018)، الرضا الوظيفي ومهارات إدارة ضغوط العمل، الطبعة الثانية، القاهرة: نيو لينك للنشر والتدريب، ص117.
5. كاثي، أ. تراور (2018)، سياسات تعيين أعضاء هيئة التدريس: الممارسات القياسية والإجراءات غير العادية، ترجمة يمن الأرمنازي، الرياض: مكتبة العبيكان للنشر والتوزيع، المملكة السعودية، ص134.
6. بن حكومة، مصطفى أحمد والحسنوي، محمود أحمد (2022)، مؤشرات التنمية المستدامة في الكليات التقنية بليبيا: دراسة ميدانية لأراء عينة من أعضاء هيئة التدريس بالكليات التقنية، المؤتمر الوطني الأول للجودة والتنمية المستدامة (2022 - CQSD) / طرابلس / ليبيا 12-13/ديسمبر/2022.
7. عباس، سهيلة محمد (2019)، إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي، عمان: دار وائل للنشر، الأردن، ص91.
8. مرباح، حسن علي (2021). الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بكلية التجارة والاقتصاد والعلوم السياسية بجامعة الكويت، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد 26، جامعة الكويت ص ص69-70.
9. الشير، بوسفيان محمد والفاضل، تيمان ادريس (2019)، دور العوامل المادية في الرضا الوظيفي للباحثين في هيئة البحوث الزراعية في السودان. *المجلة الدولية للاقتصاد والأعمال*، المجلد [6]، العدد [1]، ص ص 81-97.
10. نعتان، مروان ابراهيم (2019)، الانتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تلمسان، مجلة الاقتصاد وعلوم التسيير، جامعة تلمسان، المجلد [12]، العدد [4]، ص ص31-44.
11. O' Meara, K.L, (2019), Department Conditions and practices associated with Faculty workload satisfaction and perceptions of equity, *The Journal Higher Education*, Vol. 13, No. [1], pp 13-27.
12. Srivastava, M., (2017), literature Review of the on study of job satisfaction of teachers of Higher Education Institutions specially in India, *The Journal of Strategic Human Resources Management*, Vol. [1], No. [1], pp66-78.