

الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة بنغازي

أ. فاطمة عبدالله ميلاد الطيرة

محاضر في كلية التربية المرج جامعة بنغازي - تخصص علم النفس



الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة بنغازي

الملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة بنغازي وكذلك التعرف على ما إذا كانت هناك فروق في الرضا الوظيفي حسب متغيري النوع والتخصص، وهدفت أيضا إلى التعرف على أكثر المحاور (العوامل) تأثير على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس . حيث تكونت العينة من (180) عضو هيئة تدريس من فروع جامعة بنغازي في (كلية التربية المرج، كلية الآداب والعلوم المرج، كلية الآداب والعلوم الابيار، كلية الآداب والعلوم توكره) . وقد تم بناء استبيان للرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس يتكون من (25) عبارة يضم اربعة محاور رئيسية هي (الأعباء التدريسية، الدّخل المادي، الادارة، اداء الطلاب وتفاعلهم) وتم حساب الصدق والثبات للاستبيان. وظهرت النتائج أن مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة بنغازي كان منخفضا في الاتجاه السلبي عند مستوى دلالة (0.00). اما بالنسبة للفروق حسب النوع (الذكور والاناث) وحسب التخصصات (العلمية والأدبية) فلا توجد فروق ذات دلالة احصائية. بينما أظهرت النتائج أن أكثر المحاور تأثيراً على الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس كان الدخل المادي حيث بلغت نسبته (0.85) ويليه محور الادارة بنسبة (0.71) .

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي .

Abstract

the study aims to identify the level of job satisfaction among the faculty staff members at the university of Benghazi as well as to identify whether there were differences in job satisfaction according to the variables of type and major . the study aimed to identify the most important (factors) effect on job satisfaction among the faculty members . where the sample consisted of 180 faculty staff members from the branches of the university of Benghazi, which include the college of education , the college of arts and sciences Al -marj , the college of Alabyar arts and sciences , and the college of arts and sciences Tukrah . a questionnaire has been built for job satisfaction for faculty staff members , which consists of 25 phrases that include four; (academic burden material income administration student performance and interaction) . the honesty and consistency of the questionnaire were calculated and the results showed that the level of job satisfaction for faculty stat members at the university of bengai was low in the negative trend is at the level of significance (0.00). as for differences by type (male and

female) and according to specialties (scientific and literary) there are no statistically significant differences .while the results showed that the most important thing affecting the job satisfaction of the faculty members, was the material income, where its rate reached (0.85), followed by the administration axis with a percentage (0.70) .

key words; job satisfaction .

المقدمة

الجامعة مؤسسة مجتمعية يقع على عاتقها واجبات عظام في المجالات العلمية والتربوية والمهنية . وللجامعة عدة وظائف اساسية اهمها الاعداد الاكاديمي والمهني والثقافي لطلابها وكذلك تطوير المجتمع وحل لمشكلاته وكما هو معروف فأن الجامعة تتمثل بالأستاذ فهو ركيزة اساسية ومهنته من ارفع المهن[3].

ويمثل عضو هيئة التدريس في هذه المؤسسة حجر الزاوية في العملية التعليمية لكونه يؤلف الاداة الفاعلة التي تؤدي بالجامعة إلى الاضطلاع بمسؤوليتها وحمل رسالتها الرامية إلى تطوير التعليم وخدمة المجتمع والنهوض نحو التقدم العلمي [6] . فالعملية التعليمية عملية مستمرة لا تقاس جودتها وامتيازاتها بمعايير مستمدة من داخل العملية التعليمية ذاتها فقط ولكن تقاس ايضا بمعايير تتعلق بفائدتها وفعاليتها ومدى تناسبها مع الحاجات المتغيرة سواء للطلبة او المعلمين فالأساتذة هم أصحاب رسالة يهتمون بأعداد الاجيال للمستقبل ،وليؤدوا هذه الرسالة بكفاءة واقتدار لا بد ان يمتلكوا مجموعة من المهارات الأساسية تساعدهم على احداث تغيرات لدى المتعلمين وهذا يتطلب تطوير قدراتهم ومهاراتهم الاكاديمية والتربوية اضافة إلى الرضا الوظيفي عن مهنتهم لينعكس هذا الرضا على حماسهم ودافعيتهم وعلاقتهم بطلبتهم . فالمعلمون الراضون عن وظائفهم بإمكانهم ان يجعلوا التعليم مصدرا لسعادة طلبتهم ،اي القيام بسلوكيات ايجابية لها الاثر الايجابي في الطلبة والمجتمع [1].

وذكر[14] أن اهمية ومكانة عضو هيئة التدريس تتضح في رسم المستقبل لمجتمعاتهم وللقوة التي يملكونها في تطوير ونقل الأهداف والغايات لمؤسسات التعليم العالي ،وكذلك الاعتقاد بان اعضاء هيئة التدريس الراضين عن عملهم هم أكثر قدرة على القيام بواجباتهم وبمستوي اعلى من الفاعلية من زملائهم غير الراضين .

وهذا ما أكد عليه[6] حيث ذكر ان الكفاءات الجيدة اذا توفرت لا تستطيع أن تعمل الا في مناخ يهيئ لها الظروف المواتية للتعبير عن طاقاتها ،فانه من اللازم ان تتوفر لهذه الكفاءات الاجواء العلمية الملائمة لتحقيق طموحاتها العلمية وتحقيق معدلات مرتفعة من الأداء العلمي ورفع مستوي رضاها الوظيفي مما يساهم في اضافة الجودة والفاعلية على مخرجات الجامعة .

العدد الثامن والأربعون / يوليو / 2020

حيث تبين ان للرضا الوظيفي فوائد عدة في الجانب السلوكي والاجتماعي أهمها زيادة الولاء والتقليل من التغيب وتحفيز السلوك الابداعي وانخفاض معدل الشكوى، وبالإضافة إلى الفوائد المادية ومنها تقبل التكاليف في حالة التغيب [11].

واشار [4] بأن هناك عدة دراسات بينت ان الرضا عن العمل يتأثر بشخصية الفرد فهناك اناس بطبيعتهم وشخصياتهم اقرب إلى الرضا من الاستياء ومن اهم هذه الاسباب :-

- احترام الذات كلما كان الفرد أكثر اعتداداً براه واحتراماً لذاته والعلو بقدره كلما كان أقرب إلى الرضا عن العمل .
- تحمل الضغوط كلما كان الفرد قادراً على تحمل الضغوط في العمل والتعامل والتكيف معها كلما كان أكثر رضا
- المكانة الاجتماعية كلما ارتفعت المكانة الاجتماعية او الوظيفة او الاقدمية كلما زاد الرضا عن العمل .
- الرضا العام عن الحياة، يميل الأفراد السعداء في حياتهم أن يكونوا سعداء في عملهم .

حيث ان الرضا الوظيفي (job satisfaction) يعتبر من العوامل الهامة التي تحافظ على مستوي عال من الاداء وقد اشار بعض الباحثين إلى ان المستويات المنخفضة من الرضا الوظيفي قد تؤدي إلى انخفاض انتاجية عضو هيئة التدريس وانطفائه، ويرتبط باللامبالاة وفقدان الاهتمام وانخفاض مستوي الولاء [13].

وقد ذكر [9] ان رضا المعلم يتمثل في مشاعره واحاسيسه وتوقعاته اتجاه عمله وتقويمه له كما يتوقف هذا التقسيم على مدي ادراكه للعائد من عمله ومدي مناسبته لمستوي طموحه واحلامه ويتحقق الرضا عندما يكون الطموح والعائد في اتجاه واحد.

ومن مسببات الرضا الوظيفي والتي تحرك السلوك الايجابي للفرد اتجاه العمل مستوي الرواتب، الشعور بالأمان الوظيفي، درجة تمكين العاملين وطبيعة العلاقات مع الادارة والزلاء والطلاب في العمل والمكانة الاجتماعية التي يشعر بها الفرد نتيجة شغله لوظيفة ما [16]. ويمكن تعريف الرضا الوظيفي بانه عملية مرتبطة بالمشاعر النفسية للفرد اتجاه عمله، ولا يمكن ان نطلق عبارة الرضا الا على مجموعة من المشاعر الايجابية التي تكون لدى الفرد اثناء اشباعه لحاجاته المختلفة المادية والمعنوية [10].

وقد عرف جرونبرغ الرضا الوظيفي بأنه مجموعة من ردود الأفعال الانفعالية التي ينتج عنها سلوك نفسي معين اما ان يقرب العامل من عمله او يبعده عنه [5].

العدد الثامن والأربعون / يوليو / 2020

وهناك تعريف اخر حدد عوامل الرضا بانها خارجية وداخلية ، فعرف الرضا الوظيفي من خلال ما يتحقق من عوامل متعددة منها خارجية كبيئة العمل وعوامل داخلية تتعلق بالعمل ذاته تؤدي تلك العوامل إلى دورا أساسيّ في شعور الفرد بالرضا عن عمله او انما تعزز من عدم الرضا [14]. بالإضافة إلى ما ذكره [1] إلى وجود خمس مكونات فرعية للرضا الوظيفي هي (الرضا عن مهام العمل ، الاجور ، الترتيبات ، الاشراف ، وزملاء العمل) وهناك عدة حاجات للمعلمين عليا ودنيا تؤثر في الرضا الوظيفي لديهم . الحاجات العليا هي (تحصيل الطلبة ، الاهتمام بالمعلم وتقديره ، العمل نفسه ، المسؤولية ، فرص الترقية) بينما تتمثل الحاجات الدنيا في (شروط العمل ، الاشراف ، سياسة العمل ، الراتب ، العلاقات البيئية) . ويتضح من ذلك أن الرضا الوظيفي يؤدي إلى تحقيق الاداء المرتفع أي أنه اذا العامل ارتفع رضاه عن عمله زاد حماسه للعمل ، مما ينتج عنه اقبال وامتنان كبيران اتجاه العمل ، وهذا بالضرورة يؤدي إلى ارتفاع عمله ونتاجيته ، والعكس صحيح اي ان الانخفاض في الرضا يشعر العامل بالقلق وعدم الاستقرار مما ينعكس سلبا على مستوي ادائه ، [12].

وقد اوضح [4] ان العناصر المختلفة للرضا الوظيفي هي : الأجر ويكون دوره في منع مشاعر الاستياء من ان يستحوذ على الفرد ومحتوي العمل ، ويتمثل في المسؤولية التي يحتويها العمل ، وطبيعة أنشطة العمل ، وفرص الانجاز التي يوفرها العمل ، ويتعلق ايضا بمحتوي العمل ودرجة تنوع المهامات ودرجة السيطرة الذاتية المتاحة للفرد واستغلال لقدراته وخيارات النجاح او الفشل في العمل . اضافة إلى درجة تفويض السلطات المشاركة في اتخاذ القرار .

وكثيرا ما يحدث الخلط بين مفهوم الرضا الوظيفي ومفهومين اخرين هما الاتجاهات والروح المعنوية فيمكن تعريف اتجاه العمل على انه ميل للتجارب بطريقة محددة نحو مظاهر العمل . بينما يعتبر الرضا عن العمل (الرضا الوظيفي) كعامل او متغير يمثل محصلة مختلف المشاعر التي تكونت لدى الفرد نحو عمله اما الروح المعنوية فأنها تعبر عن اصطلاح جماعي . فالروح المعنوية هي خلاصة اتجاهات مجموعة الافراد المكونين للجماعة نحو عملهم [14].

ولأهمية الرضا الوظيفي فقد تناولته عدة نظريات اهمها نظرية هرزبرج وتعتبر من اهم النظريات وتسمى (نظرية العاملين) وهي ترتبط اصلا بتطبيق نظرية مازلو للحاجات في مواقع العمل حيث راي هرزبرج ان هناك مجموعتان من العوامل احدهما تعتبر بمثابة دوافع تؤدي إلى رضا العاملين عن اعمالهم واطلق عليها عوامل مرتبطة بالوظيفة او العمل نفسه وقد حصرها في احساسا لفرد بالإنجاز وتحمل المسؤولية وتوفر فرص الترقية للوظائف الأعلى والمشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل وعوامل اخري محيطة بالعمل كالأداة او نمط القيادة وطبيعة العلاقات بين الفرد وزملاء [6].

مشكلة الدراسة

من خلال العمل كعضو هيئة تدريس في جامعة بنغازي لاحظت ومن خلال اللقاءات مع أعضاء هيئة التدريس ان اغلبهم غير راضين عن عملهما او عن الوظيفة التي يقومون بها لعدة اسباب منها متعلقة بلوائح الجامعة أو قرارات عمداء الكليات او متعلقة بالمرتبات والمكافآت المالية و المستحقات والفروقات التي يعاني أغلب الاعضاء من تأخر نزولها.

لذلك رأت الباحثة بضرورة دراسة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس والوقوف على أسباب الرضا من عدمه . حيث ان مستوى الرضا للأعضاء يتوقع أن ينتج عنه قدرة أكبر للقيام بواجباتهم و وظائفهم وبمستوي اعلى من الكفاية والفاعلية من غير الرضيين عن عملهم .

حيث ذكر [5] ان شعور الافراد بالرضا الوظيفي يشجع على زيادة حماسهم واقبالهم نحو العمل ، مما يزيد من عطائهم وانتاجهم ويزيد من تمسكهم في عملهم ، الامر الذي يعطيهم احساسا ايجابيا نحو العمل ونحو الحياة بصورة عامة .

فنجاح الأستاذ الجامعي يرتبط بعوامل كثيرة منها ما ينتمي لطبيعة مهنته ومنها ما ينتمي إلى ظروف وبيئة العمل ومنها ما ينتمي إلى شخصيته ومستوي كفاءته المهنية . وجميع هذه العوامل تؤثر سلبا أو ايجابا على مستوى رضا الاستاذ الجامعي عن وظيفته والذي ينعكس على ادائه المهني والاكاديمي [3].

وبناء على ذلك فإن الدراسة الحالية تبحث عن العوامل المرتبطة بمستوي الرضا الوظيفي لعضوي هيئة التدريس وايهما أكثر تأثير .

اهمية الدراسة

- الرضا الوظيفي يشكل احد الاسباب والدوافع المهمة للأداء المتميز الذي يمكن ان يؤديه عضو هيئة التدريس فالرضا الوظيفي هو اساس التوافق النفسي والاجتماعي ومؤشر لنجاحه في العملية التعليمية .
- الرضا الوظيفي يعد من الركائز الاساسية لتنمية الموارد البشرية لان القوي البشرية هي اعمدة التنمية الشاملة وعدم تحقيق الرضا لهذه الموارد او القوي يجعل جهود التنمية بدون جدوي .
- الرضا الوظيفي للأفراد الذين يقضون جزءاً كبيراً من حياتهم في العمل يؤدي بهم إلى زيادة الانتاج وهذا يعود بالفائدة على المؤسسة التي يعملون بها .

- تفيد نتائج الدراسة في وضع برامج واستراتيجيات تسهم في زيادة مستوى الرضا الوظيفي لدى اعضاء هيئة التدريس في جامعة بنغازي .

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة الحالية التعرف على :

- 1- مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة بنغازي .
- 2- الفروق في الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة بنغازي حسب النوع ذكور ، إناث .
- 3- الفروق في الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة بنغازي حسب التخصصات العلمية / الأدبية .
- 4- التعرف على أكثر المحاور تأثيراً(الاعباء التدريسية ،الدخل المادي، الادارة، اداء الطلاب وتفاعلهم) على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة بنغازي .

مصطلحات الدراسة

1-الرضا الوظيفي :

هو تقبل العامل لعملة من جميع شروطه وظروفه ونواحيه وان هذا الرضا يعكس شعور العاملين تجاه ما يقومون به من أعمال وان حالة الرضا هذه تؤدي إلى مزيد من الانتاج المصحوب بالتفاعل الايجابي اما عدم الرضا يؤدي إلى التوتر السلبي وضعف الحافز للإنتاج[10].

2- عضو هيئة التدريس :

هو الفرد الذي يتحصل على درجة ماجستير او دكتوراه او ما يعادلها ويعين في الجامعة ويعمل على احدي الرتب العلمية ،محاضر، أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد [6].

3- التعرف الاجرائي للرضا الوظيفي:

هو الدرجة التي تحصل عليها عضو هيئة التدريس في استبيان الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس .

حدود الدراسة

1 - الحدود البشرية :

يقتصر البحث الحالي على أعضاء هيئة التدريس في فروع جامعة بنغازي (كلية التربية المرج ، كلية الآداب والعلوم المرج ، كلية الآداب والعلوم توكره ، كلية الآداب والعلوم الأبيار).

2- الحدود الزمنية :

أجريت هذه الدراسة على أعضاء هيئة التدريس في فروع جامعة بنغازي في فصل الخريف للعام الدراسي 2018 / 2019 م .

3- الحدود المكانية :

تتمثل بالموقع الذي اختير لتطبيق الدراسة وهو كلية التربية المرج ، وكلية الآداب والعلوم المرج ، وكلية الآداب والعلوم توكره ، وكلية الآداب والعلوم الأبيار .

الدراسات السابقة

بالاطلاع على الدراسات السابقة للرضا الوظيفي في الجامعات العربية تبين أن أغلب الدراسات كانت للمقارنة بين الجامعات الخاصة والعامه او الحكومية في الرضا الوظيفي ومنها ايضا الدراسة التي أجريت في ليبيا. وسوف يتم عرض الدراسات السابقة من الاحدث إلى الاقدم .

دراسة (ابوقرين2018)هدفت الدراسة إلى مقارنة الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس بكليات العلوم في الجامعات العامة والخاصة بمدينة طرابلس تم اختيار عينة (211) بشكل عشوائي ووزعت عليهم استمارة تقيس الرضا من خلال المحاور (المكافأة المالية ، الادارة ، المناخ الاكاديمي ، الخدمات الاجتماعية) وظهرت النتائج ان اعضاء هيئة التدريس بالجامعات العامة اكثر رضا من

العدد الثامن والأربعون / يوليو / 2020

اعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة . وانه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الرضا الوظيفي لا أعضاء هيئة التدريس في الجامعات العامة والخاصة فيما يتعلق بالدرجة العلمية ومدة الخبرة .

دراسة (علي 2012) التي هدفت إلى تحديد مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية السودانية ومعرفة العوامل التي تؤثر في أداء أعضاء هيئة التدريس مثل العوامل النفسية والاجوار والحوافز والادارة والتدريب حيث بلغت عينة الدراسة (100) من أعضاء هيئة التدريس في ثلاث جامعات بالسودان . وظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة احصائية للرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة من خلال المتغيرات (الادارة ، الحوافز ، العامل النفسي) وهذه العلاقة سلبية او عكسية عند مستوى دلالة (0.05) .

دراسة (الصباحي 2012) هدفت للتعرف على مستوى الرضا الوظيفي لعضوات هيئة التدريس لجامعة طيبة وعلاقتها بالإنتاجية العلمية وكذلك معرفة الفروق في درجة الرضا بين عضوات هيئة التدريس السعوديات وغير السعوديات ومعرفة الفروق في درجة الرضا حسب الرجة العلمية وحسب التخصص وسنوات الخبرة . حيث تكونت العينة من (41) عضوة هيئة تدريس وطبق عليهم استبيان من اعداد الباحثة يشمل سبع محاور . وظهرت النتائج أن نسبة الرضا الوظيفي لدى العضوات كان منخفض وخاصة محور الخدمات التي تقدمها الجامعة وتبين ان العضوات في التخصصات الأدبية اهن أكثر رضا . وكذلك الحال بالنسبة من لديه خبرة أكثر من 15 سنة وبينت النتائج أنه كلما زاد الرضا الوظيفي اثر ذلك ايجابيا على الانتاجية العلمية .

دراسة (احمد 2011) كانت دراسة تطبيقية في جامعة الانبار عن الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس وهدفت إلى معرفة واقع الرضا الوظيفي لديهم عن اعمالهم واثار هذا الواقع على مستوى ادائهم . حيث تم اختيار 150 عضو وطبق عليهم الاستبيان وبينت النتائج وجود مستوى جيد من الرضا لدى هؤلاء العاملين وبنسب مختلفة وظهرت النتائج عدم وجود علاقة ارتباط بين مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس والخصائص الفردية لهم .

دراسة منصور (2010) هدفت للتعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية وتحديد اثر متغير المؤهل العلمي والخبرة في ذلك . وتكونت العينة من 138 عضوا وشمل الاستبيان الذي طبق على عدة محاور ، ظروف العمل ، انظمة الحوافز ، الترقيات ، والعلاقات مع الزملاء . وظهرت النتائج أن درجة الرضا كانت متوسطة ، واكل مجالا للرضا هو الترقيات والحوافز . وبينت النتائج بوجود فروق ذات دلالة احصائية في درجة الرضا تبعا لمتغيري الخبرة لصالح الخبرة الأعلى والمؤهل العلمي لصالح المؤهل الاقل .

العدد الثامن والأربعون / يوليو / 2020

دراسة غنيم (2009) هدت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية واثر النوع والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة في ذلك . حيث بلغت العينة 144 من اعضاء هيئة التدريس وتم اعداد استبيان لذلك يتكون من 53 عبارة موزعة على 6 محاور (الانظمة والتعليمات ،الادارة، طبيعة العمل ،العلاقات مع الزملاء ،الخوف ،التريقات ،وتحقيق الذات) واطهرت النتائج أن مستوي الرضا الوظيفي مرتفع لدى اعضاء هيئة التدريس وأنه توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوي الرضا الوظيفي تعزي إلى الرتبة الاكاديمية ولا توجد فروق تعزي لمتغيري النوع وسنوات الخبرة .

دراسة العكش (2008) كانت عن الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة والحكومية في الاردن وهدفت إلى مقارنة مدي توفير الرضا الوظيفي بين اعضاءها. وصمم استبيان يضم محاور المكافاة المالية، المناخ الاكاديمي، وسائل التدريس ،تقييم الاداء يقيس وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس الذي بلغ عددهم(211) من الجامعات الحكومية والخاصة . واطهرت النتائج أن اعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة اكثر رضا من الجامعات الحكومية . واطهرت النتائج ايضا عدم وجود فروق في هذه المحاور من وجهة نظر الاعضاء ما عدا عنصري المناخ الاكاديمي وتقييم الاداء ،وايضا لا توجد فروق تعزي لمتغير النوع والرتبة الاكاديمية والخبرة .

منهج الدراسة

تعتمد الدراسة الحالية على المنهج الوصفي كونه أكثر ملائمة وتحقيقاً لأهداف الدراسة ، حيث يهتم هذا المنهج بوصف الخصائص العامة للمجتمع وجمع المعلومات والبيانات حول موقف معين مثل الحالة الزوجية والتركييب المهني أو الاهتمام بمجالات أخرى مثل دراسة الاتجاهات [8].

مجتمع الدراسة

يضم مجتمع الدراسة أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنغازي في الكليات التالية (كلية التربية المرج - كلية الآداب والعلوم المرج - كلية الآداب والعلوم توكره - كلية الآداب والعلوم الابيار) للعام الجامعي (2018 - 2019) . وبعد الاطلاع على الاعداد من مكتب شئون اعضاء هيئة التدريس في الكليات حيث بلغ عدد أعضاء هيئة التدريس في هذه الكليات (353) بواقع (191) من الذكور و(162) من الإناث .

والجدول التالي يوضع توزيع المجتمع حسب متغيري النوع والتخصصات والأقسام علمية او ادبية .

مجتمع الدراسة

المجموع الكلي	الاقسام الادبية		الاقسام العلمية		الكليات
	اناث	ذكور	اناث	ذكور	
39	16	12	6	5	التربية المرج
220	49	102	45	24	الآداب و العلوم المرج
38	7	8	16	7	الآداب و العلوم توكره
56	14	16	9	17	الآداب و العلوم الابيار
353	86	138	76	53	المجموع الكلي

عينة الدراسة

بعد تحديد عدد المجتمع تم عزل الذكور والاناث في كل الكليات كلا حسب تخصصاتهم علمية او ادبية . ثم تم تحديد العينة وفق جدول مرجان حيث بلغ حجم العينة (180) عضوا. ثم تم تحديد كل فئة (ذكور واناث / علمي ادبي) طبقا للمجتمع الاصلي . والجدول التالي يوضح توزيع عينة الدراسة .

عينة الدراسة

المجموع الكلي	الاقسام الادبية		الاقسام العلمية		الكليات
	اناث	ذكور	اناث	ذكور	
22	6	5	6	5	التربية المرج
105	35	35	20	15	الآداب و العلوم المرج

العدد الثامن والأربعون / يوليو / 2020

25	7	5	8	5	الآداب و العلوم توكره
28	7	8	5	8	الآداب و العلوم الايبار
180	55	53	39	33	المجموع الكلي

اداة الدراسة

تم بناء استبيان الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس وفق الاسس العلمية وذلك من خلال جمع معلومات عن طريق اجراء استبيان مفتوح [ملحق 1] لعدد من اعضاء هيئة التدريس في الكليات (التربية المرج، الآداب والعلوم المرج، الآداب والعلوم توكره، الآداب والعلوم الايبار) حيث بلغ عددهم (35) وتم جمع (25) عبارة من خلال اجابات اعضاء هيئة التدريس على استئلة الاستبيان المفتوح، بالإضافة إلى الاطلاع على عدد من المقاييس والاستبيانات عن الرضا الوظيفي من اجل اعداد وتنظيم فقرات الاستبيان . وتم تقسيم الاستبيان إلى اربع محاور هي : المحور الاول الاعباء التدريسية 8 عبارات ،المحور الثاني الدخلى المادى 4 عبارات ،المحور الثالث الادارة 7 عبارات ،المحور الرابع اداء الطلاب وتفاعلمهم 6 عبارات .وبذلك يكون مجموع عبارات الاستبيان 25. منها (11)عبارة سلبية و(14)عبارة موجبة .وبعد اعداده تم عرضه على عدد من اعضاء التدريس لتحكيم الاستبيان [ملحق 2] وتحديد العبارات الغير واضحة او تحمل اكثر من معنى ويتم تعديلها كما هو موضح بالجدول .

بعد التعديل	قبل التعديل
أنا راضٍ عن وظيفتي من حيث العبء الدراسي	أنا راضٍ عن الوظيفة الأكاديمية التي أعمل بها
يوفر تدريس المواد الدراسية بالعبء الدراسي فرصا لاكتساب خبرات ومهارات جديدة	توفر لي وظيفتي فرصا لاكتساب مهارات وخبرات جديدة
يتيح لي تدريس العبء الدراسي الاستقلالية واتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل	تتيح لي وظيفتي الاستقلالية بالعمل واتخاذ القرارات
تتوفر بالجامعة مكتبة لإجراء البحوث وتوجيه الطلاب إليها	توفر الجامعة مكتبة لإجراء البحوث

العدد الثامن والأربعون / يوليو / 2020

وتم اعداد تعليمات لكيفية الاجابة على عبارات الاستبيان وكيفية تصحيحه والتي تتمثل في تقدير كل عبارة من العبارات في ضوء خمس نقاط وفقا لطريقة ليكرت تبدأ من (5) موافق تماما إلى (1) غير موافق تماما حيث تتراوح الدرجة الكلية بين (125) – (25). [ملحق3]

ولمعرفة مدى ملائمة العبارات ووضوحها ومناسبتها للدراسة تم حساب الصدق والثبات حيث بلغت معاملات الارتباط في كل المحاور مع الدرجة الكلية كالتالي: الأعباء التدريسية (0.70) الدخل المادي (0.80) الإدارة (0.73) أداء الطلاب وتفاعلهم (0.85). أما الثبات والذي تم حسابه بطريقة الفا كرونباخ فقد تراوحت قيمته في المحاور الأربعة كالتالي الأعباء التدريسية (0.80) الدخل المادي (0.77) الإدارة (0.68) أداء الطلاب (0.72) .

عرض النتائج ومناقشتها

الهدف الاول

التعرف على مستوي الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة بنغازي حسب المحاور (الأعباء التدريسية ، الدخل المادي ، الإدارة ، أداء الطلاب وتفاعلهم)

ولمعرفة ذلك تم مقارنة متوسط العينة (الفعلي) لاستبان الرضا الوظيفي بالمتوسط الفرضي باستخدام اختبار (t) لعينة واحده كما هو موضح بالجدول.

اختبار (t) لدلالة الفرق بين متوسط العينة والمتوسط الفرضي للعينة الكلية (180)

المحاور	متوسط العينة	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة t	الدلالة الإحصائية
الأعباء التدريسية	17	24	9	179	-19	0.00
الدخل المادي	14.5	12	11	179	-17	0.00
الإدارة	16	21	9	179	-7	0.00

العدد الثامن والأربعون / يوليو / 2020

0.00	-4	179	12	15	10	أداء الطلاب وتفاعلهم
0.00	-20	179	13	75	34	الدرجة الكلية

ويتضح من الجدول انه توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسط العينة والمتوسط الفرضي لصالح المتوسط الفرضي ، وعند مستوى دلالة (0.00) في جميع المحاور ماعدا محور الدخل المادي حيث كان الفرق لصالح متوسط العينة عند مستوي دلالة (0.00) وتبين ايضا أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية بالنسبة للدرجة الكلية للاستبانة عند مستوي دلالة (0.00) وهكذا نجد أن مستوي العينة في الرضا الوظيفي كان منخفض وفي الاتجاه السليبي وهذا يتفق مع دراسة على 2011 ودراسة الصبيحي 2012 .

ويمكن تفسير ذلك ان عدم مشاركة اعضاء هيئة التدريس في اتخاذ القرارات التي تخص العملية التعليمية ، وعدم تقديم الحوافز المادية والمعنوية وزيادة مرتبهم حتى تغطي تكاليف المعيشة كل ذلك يسهم ومن العوامل التي تؤدي إلى انخفاض الرضا الوظيفي بالإضافة إلى بعض الاجراءات الادارية والقوانين واللوائح تحتاج إلى مراجعة وتعديل .

الهدف الثاني

التعرف على الفروق بين درجات عينة الدراسة على استبيان الرضا الوظيفي حسب متغير النوع .

ولمعرفة الفرق بين الذكور والإناث في الرضا الوظيفي تمت المقارنة بين متوسطات الذكور والإناث على استبيان الرضا الوظيفي باستخدام اختبار (t) للفروق بين عينتين مستقلتين ، كما هو موضح بالجدول .

اختبار (t) لدلالة الفروق بين متوسطات النوع في الرضا الوظيفي والدلالة الإحصائية :

الدلالة الاحصائية	قيمة t	درجة الحرية	الانحرافات		المتوسطات		الرضا الوظيفي
			إناث	ذكور	إناث	ذكور	
0.628	0.4	178	2	3	12.30	12.53	

العدد الثامن والأربعون / يوليو / 2020

ويتضح من الجدول انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين الذكور والاناث في الرضا الوظيفي حيث كانت المتوسطات متقاربه جدا وتتفق هذه النتيجة مع دراسة ابو قرين 2018 ودراسة غنيم 2009 ودراسة العكش 2008.

ويمكن تفسير ذلك أن هناك تقارب كبير بين الذكور والاناث من اعضاء هيئة التدريس في الافكار والقدرات والامكانيات بحكم عملهم في نفس المجال وتعايشهم بنفس الظروف والمشاكل في العمل .

الهدف الثالث

التعرف على الفروق بين درجات عينة الدراسة على استبيان الرضا الوظيفي حسب متغير التخصص .

ولمعرفة الفرق بين التخصصات العلمية والأدبية في الرضا الوظيفي تمت المقارنة بين متوسطا تم على استبيان الرضا الوظيفي باستخدام اختبار (t) للفرق بين عينتين مستقلتين ، كما هو موضح بالجدول :

اختبار (t) لدلالة الفروق بين متوسطات التخصص العلمي والأدبي في الرضا الوظيفي والدلالة الاحصائية :

الدلالة الإحصائية	قيمة t	درجة الحرية	الانحرافات		المتوسطات		الرضا الوظيفي
			أدبي	علمي	أدبي	علمي	
0.559	0.58	178	3	3	13	13	

ويتضح من الجدول أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التخصصات العلمية والأدبية في الرضا الوظيفي حيث كانت المتوسطات متقاربه جدا .

ويمكن تفسير ذلك أن اختلاف التخصص لا يتعارض مع وقوعهم في نفس المشاكل حيث أنهم من نفس الجامعة وتسري عليهم نفس اللوائح والقوانين .

الهدف الرابع

التعرف على أكثر المحاور تأثيرا على الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس (الأعباء التدريسية ، الدخل المادي ، الإدارة ، أداء الطلاب وتفاعلهم)

العدد الثامن والأربعون / يوليو / 2020

ولمعرفة ذلك تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واخراج نسبة المتوسط كما هو موضح بالجدول .

نسبة المتوسط حسب محاور الاستبيان

المحاور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة المتوسط
الأعباء التدريسية	25	9	0.62
الدخل المادي	37	9	0.85
الإدارة	60	9	0.71
أداء الطلاب	22	9	0.68

ويتضح من الجدول أن أعلى نسبة للمتوسط في المحاور الأربعة هو الدخل المادي حيث بلغت نسبته (0.85) وتليها الإدارة بنسبة (0.70) .

وتتفق هذه الدراسة مع دراسة منصور 2010 حيث بينت أن الرضا كان أقل في مجال الترقيات والحوافز .

ويمكن تفسير ذلك على أن الحوافز المادية لا تلي متطلبات غلاء المعيشة وارتفاع الاسعار ونقص السيولة في المصارف علاوة على تأخر المرتبات عن موعدها .

ان الرضا الوظيفي أمر جوهري يسهم في الوصول إلى تحقيق التفاعل الايجابي بين كل هذه العوامل حتى ينعكس على الاداء الوظيفي للأعضاء هيئة التدريس .

التوصيات

1- اعداد برامج التدريب والتنمية لأعضاء هيئة التدريس والتي تسهم في رفع المستوى المهني ورضاهم الوظيفي عن العمل .

2- تقديم الحوافز التشجيعية وزيادة الدعم المالي لأغراض البحث العلمي واعطاء فرصة أكبر لأعضاء هيئة التدريس

العدد الثامن والأربعون / يوليو / 2020

3- الاهتمام بالنواحي النفسية بتهيئة ظروف مناسبة للعمل التي تساعد الأستاذ الجامعي لأداء مهامه حتى يصبح الاستاذ مقبلا على عمله متمسك به .

4- تحسين الظروف المعيشية للأساتذة وخاصة فيما يتعلق بالمرتبات والمكافآت والحوافز حتى تتلاءم مع غلاء المعيشة وارتفاع الاسعار .

5- توفير المناخ المناسب للتدريس حتى تكون بيئة صالحة للأبداع العلمي .

6- مراجعة الاجراءات الادارية للكليات وتعديلها بما يضمن رفع مستوى المسؤولية والحفاظ على المستوى الجيد للرضا .

المقترحات

1- اجراء دراسة عن الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات العامة ومقارنتها بالجامعات الخاصة

2- اجراء مثل هذه الدراسة على جامعات ليبية اخري غير جامعة بنغازي .

3- اجراء دراسات عن علاقة الرضا الوظيفي بمتغيرات نفسية وشخصية للأستاذ الجامعي.

الخاتمة

من خلال هذه الدراسة والتي هدفت إلى معرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة بنغازي وبعد الاجابة على تساؤلات الدراسة واهدافها. توصلت الدراسة إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى اعضاء هيئة التدريس في جامعة بنغازي منخفض وهذا يؤكد على ان هناك عدة عوامل ادت إلى انخفاض الرضا عن العمل أهمها الدخل المادي والحوافز المادية والادارة والمشاركة في اتخاذ القرارات ، ونظرا لأهمية هذه النتيجة يجب التركيز على ما يرفع من رضا ودافعية. اعضاء هيئة التدريس سواء اشباع الحاجات المادية والاجتماعية مثل زيادة المرتبات واثاحة فرص للترقيات وزيادة الحوافز فخلق البيئة الجيدة يؤدي إلى رضاهم عن العمل .وكذلك يجب اعادة النظر إلى ساعات العمل و اللوائح والقوانين المتبعة في التعليم العالي وتعديلها وضرورة أشراك أعضاء هيئة التدريس في اتخاذ القرارات حتى يزيد ذلك من اداهم ودافعيتهم إلى العمل بكل كفاءة وفعالية .

المراجع

- 1- ابو حسونه، نشأت محمود.(2014). مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات وعلاقته ببعض المتغيرات . جامعة اربد الاهلية ،الاردن . ص 166.
- 2- ابو قرين، فتحي علي . المهدي ،عبد الفتاح.(2018). الرضا الوظيفي بين اعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة والعامة . دراسة مقارنة بكليات العلوم الإدارية – في مدينة طرابلس . مجلة دراسات الانسان والمجتمع .
- 3- احمد، حمدي اسماعيل.(2011) الرضا الوظيفي بين اعضاء هيئة التدريس (دراسة تطبيقية).مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والادارية . المجلد(4)، العدد(7). جامعة الانبار ، كلية الادارة الفلوجة. ص ص 346:348 .
- 4- الجلابنه، مصطفى جلال .(2011). مستوى الرضا الوظيفي لدى اعضاء هيئة في جامعة فيلادلفيا وعلاؤه بمستوي الروح المعنوية لديهم . مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات . العدد(24)،الاردن.
- 5- الزبون، محمد سليم . الزبون، سليم عودة.(2006). الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية وعلاقة ذلك بالاستمرار في المهنة . كلية العلوم التربوية ، الجامعة الاردنية، عمان . ص 4.
- 6- الصبحي، فوزية بنت سعد.(2012). الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية العلمية لدى عضوات هيئة التدريس بجامعة طيبة . كلية التربية، جامعة طيبة . ص ص 3,12 .
- 7- العكش، فوزي عبدالله . الحسين ، احمد مصطفى . (2008). الرضا الوظيفي لدى اعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة و الحكومية (دراسة مقارنة) . مجلة المنارة . المجلد (14) ، العدد (1) . كلية العلوم الإدارية ، الاردن
- 8- الهمال، عبدالله عامر .(2003). اسلوب البحث الاجتماعي وتقنياته. منشورات جامعة بنغازي ، الطبعة الثالثة، بنغازي . ص 100.
- 9- بن موفق، الميلود .(2017). الرضا الوظيفي واثره على اداء المعلم(دراسة مقارنة) . جامعة زيان عاشور . كلية العلوم الانسانية والاجتماعية .

العدد الثامن والأربعون / يوليو / 2020

- 10- جريدي، اسماء .شطاح ،شهيناز.(2013). اثر الرضا الوظيفي على تحقيق الولاء التنظيمي(دراسة حالة).جامعة قاصدي مرباح .كلية العلوم الاقتصادية والتجارية .ص4.
- 11-سالمي، فوزية.(2013).نظام الحوافز وعلاقته بالرضا الوظيفي في المؤسسة الاقتصادية. جامعة العربي بن مهيدي ام البواقي. كلية الآداب، الجزائر .ص48 .
- 12- علي، الطاهر احمد.(2012). الرضا الوظيفي بين اعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية السودانية (دراسة ميدانية).مجلة العلوم والثقافة .مجلد (12)، العدد(2).جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا .
- 13- غنيم، يوسف.(2007).العلاقة بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي عند اعضاء هيئة التدريس .جامعة النجاح الوطنية. كلية الاقتصاد، فلسطين .ص3.
- 14-محمد، مها احمد ابراهيم.(2010). مصطلح الرضا الوظيفي_ دراسة في المفاهيم والدلالات-الاتجاهات الحديثة في المكتبات والمعلومات. جامعة الامام محمد بن سعود، السعودية. ص ص7,10.
- 15- منصور، مجيد مصطفى .(2010).درجة الرضا الوظيفي لدى اعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية. مجلة جامعة الازهر، المجلد (12)، العدد(1).غزة، فلسطين .
- 16- ناصر، فداء. حيدر، عصام.(2014).اتجاهات اعضاء هيئة التدريس نحو العوامل المسببة للرضا الوظيفي (دراسة مقارنة).مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية . المجلد (30) ، العدد(2) . سوريا .ص 14.

كلية التربية المرج جامعة بنغازي

تحية طيبة وبعد...

أستاذي الفاضل أضع بين أيديكم هذا الاستبيان المفتوح الذي يتعلق بأجراء دراسة عن الرضا الوظيفي لدى اعضاء هيئة التدريس في جامعة بنغازي .لذا ارغب منكم بالتكرم بالإجابة على هذه الاسئلة مع الحرية التامة في الاجابة والصراحة والامانة علما بأن الاجابة محاطة بالسرية التامة ولا تستخدم الا لأغراض الدراسة .

اجب عن الاسئلة بنعم أو لا مع ذكر الأسباب اذا كانت الاجابة بلا .

وشكرا جزيلا لتعاونكم

1- هل تشعر بالرضي نحو توزيع الأعباء التدريسية؟

لا

نعم

إذا كانت إجابتك (لا) أرجو كتابة الأسباب:

.....

.....

.....

2- هل تشعر بالرضي عن دخلك المادي؟

لا

نعم

إذا كانت إجابتك (لا) أرجو كتابة الأسباب:

.....

.....

.....

3- هل تري إن إدارة الكلية مجحفة في حق أعضاء هيئة التدريس من خلال ساعات العمل وفرص الترقية واتخاذ القرارات؟

لا

نعم

إذا كانت إجابتك (لا) أرجو كتابة الأسباب:

.....

.....

.....

4- هل أنت راض عن أداء الطلبة وتفاعلهم خلال الدرس والتقييم؟

إذا كانت الإجابة (لا) أرجوا كتابة الأسباب:



استبيان الرضا الوظيفي لدى اعضاء هيئة التدريس في جامعة بنغازي

أستاذي الفاضل

تقوم الباحثة بدراسة تهدف إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى اعضاء هيئة التدريس في جامعة بنغازي وتطلب ذلك بناء استبيان للرضا الوظيفي والذي يشمل أربعة محاور:

1. المحور الأول (الأعباء التدريسية)

2. المحور الثاني (الدخل المادي)

3. المحور الثالث (الإدارة)

4. المحور الرابع (أداء الطلبة وتفاعلهم)

لذا يرجى التفضل ببيان مدي صلاحية الفقرات التابعة لكل محور من المحاور الأربعة وإضافة أي فقرات ترونها مناسبة.

علما بأن البدائل المستخدمة (موافق تماما- موافق- لا أدري- غير موافق- غير موافق تماما)

شكرا لكم وتقبلوا منا فائق الشكر والتقدير.

العدد الثامن والأربعون / يوليو / 2020

الرقم	الفقرة	صالحه	غير صالحه	التعديل
.....	الأعباء التدريسية:			
-1	أنا راضٍ عن الوظيفة الأكاديمية التي أعمل بها			
-2	توفر لي وظيفتي فرصا لاكتساب مهارات وخبرات جديدة			
-3	عدم تناسب الوعاء الزمني مع عدد ساعات العمل			
-4	عدم تناسب العبء الدراسي مع التخصص الدقيق			
-5	تتيح لي وظيفتي الاستقلالية بالعمل واتخاذ القرارات			
-6	عدم تناسب العبء الدراسي مع ما هو مطلوب من عضو هيئة التدريس من إجراء البحوث والدراسات العلمية			
-7	لا توفر الجامعة المعدات والتقنيات اللازمة لإجراء البحوث			
-8	العبء الدراسي مناسب حسب اللوائح والقوانين في الجامعة			
.....	الدخل المادي:			
-1	الراتب الذي أحصل عليه في وظيفتي مناسب			
-2	لا يتناسب راتي مع متطلبات الحياة وتكاليف المعيشة			
-3	الراتب الذي أتقاضه من الجامعة متناسب مع			

العدد الثامن والأربعون / يوليو / 2020

مؤهلتي ودرجتي العلمية			
4-	عدم توفر المستحقات والمكافآت المالية للأستاذ الجامعي في وقتها		
.....	الإدارة:		
1-	توجد شفافية في كل الإجراءات الإدارية الخاصة بالجامعة		
2-	توفر الجامعة مكتبة لإجراء البحوث		
3-	عدم مشاركة عضو هيئة التدريس في اتخاذ القرارات في كليتهم		
4-	تحرص الجامعة على تأهيل أعضاء هيئة التدريس		
5-	تضع الجامعة شروط صارمة للترقيات العلمية		
6-	إدارة الجامعة متعاونة جدا مع أعضاء هيئة التدريس		
7-	توفر الجامعة تأمين صحي اجتماعي لأعضائها		
.....	أداء الطلاب وتفاعلهم:		
1-	توفر الكلية مناخ فعال يساعد الطلاب على الابتكار والتطور		
2-	لا يوجد تفاعل مع الطلاب ينعكس على أدائي في العمل		
3-	علاقتي مع الطلاب مرضية بشكل عام		
4-	عدم تفاعل الطلاب نتيجة لضغوط الحياة النفسية والاجتماعية		

			5- يكون لطلابي دور في تقييم الأداء والرضا عن وظيفتي
			6- غياب الطلاب وسلبيتهم لها تأثير في أداء وظيفتي بشكل جيد



استاذي الفاضل... استاذتي الفاضلة..

اضع بين يديك استبيان معد لقياس الرضا الوظيفي وهو جزء من دراسة تعترم الباحثة القيام بها موسومة ب

[الرضا الوظيفي لدى اعضاء هيئة التدريس في جامعة بنغازي]

المطلوب منك الاجابة عن الاسئلة التي يتضمنها الاستبيان باختيار احد البدائل ووضع علامة امام العبارة التي تعبر عن رايتك
فيرجي الدقة في استيفاء البيانات وعدم ترك اسئلة دون اجابة .

التخصص:-----

الكلية:-----

النوع : ذكر

انثي

شكرا جزيلا لتعاونكم

الرقم	الفقرة	موافق تماما	موافق	لا ادري	غير موافق	غير موافق تماما
-	الاعباء التدريسية					
1-	أنا راضٍ عن وظيفتي من حيث العبء الدراسي					
2-	يوفر تدريس المواد الدراسية بالعبء الدراسي الاستقلالية واتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل					
3-	عدم تناسب الوعاء الزمني مع عدد ساعات العمل					
4-	عدم تناسب العبء الدراسي مع التخصيص الدقيق					
5-	تتيح لي تدريس حسب العبء الدراسي الاستقلالية واتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل					
6-	عدم تناسب العبء الدراسي مع ما هو مطلوب من عضو هيئة التدريس من إجراء البحوث والدراسات العلمية					
7-	لا توفر الجامعة المعدات والتقنيات اللازمة لإجراء البحوث					
8-	العبء الدراسي مناسب حسب اللوائح والقوانين في الجامعة					

-	الدخل المادي	موافق تماما	موافق	لا ادري	غير موافق	غير موافق تماما
-1	الراتب الذي احصل عليه في وظيفتي مناسب					
-2	لا يتناسب راتي مع متطلبات الحياة وتكاليف المعيشية					
-3	الراتب الذي أتقاضه من الجامعة متناسب مع مؤهلاتي ودرجتي العلمية					
-4	عدم توفر المستحقات والمكافآت المالية للأستاذ الجامعي في وقتها					
-	الإدارة					
-1	توجد شفافية في كل الإجراءات الإدارية الخاصة بالجامعة					
-2	تتوفر الجامعة مكتبة لإجراء البحوث					
-3	عدم مشاركة عضو هيئة التدريس في اتخاذ القرارات					
-4	تحرص الجامعة على تأهيل أعضاء هيئة التدريس					
-5	تضع الجامعة شروط صارمة للترقيات العلمية					
-6	إدارة الجامعة متعاونة جدا مع أعضاء هيئة التدريس					
-7	توفر الجامعة تأمين صحي إجماعي لأعضائها					
-	أداء الطلاب وتفاعلهم					
-1	توفر الكلية مناخ فعال يساعد الطلاب على الابتكار والتطور					
-2	لا يوجد تفاعل مع الطلاب ينعكس على أدائهم في العمل					
-3	علاقتي مع الطلاب مرضية بشكل عام					

العدد الثامن والأربعون / يوليو / 2020

					عدم تفاعل الطلاب نتيجة لضغوط الحياة النفسية والاجتماعية	-4
					يكون لطلاب دور في تقييم الاداء والرضا عن وظيفتي	-5
					غياب الطلاب وسلبيتهم لها تأثير في اداء وظيفتي بشكل مرضي	-6

