

قياس الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس لمرحلة الدراسات العليا بكلية التربية البدنية
وعلوم الرياضة جامعة الزاوية

أ : مبروكة أحمد البوسيفي

ma.busayifi@zu.edit.ly

د : عبد الحكيم عياد الخويلدي

a.alkhaweldi@zu.edu.ly

المستخلص:

استهدفت الدراسة التعرف على مستوى درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس الذين يقومون بالتدريس لمرحلة الدراسات العليا بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة الزاوية، وأيضاً التعرف على أكثر المحاور تأثيراً من بين (تقييم الأداء ، المناخ الأكاديمي ، المكافآت المالية ، الإجراءات الإدارية ، البحث العلمي) . أستخدم المنهج الوصفي المسحي على عينة عددها (32) من أعضاء هيئة التدريس القائمين بالتدريس لمرحلة الدراسات العليا . وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة البحث كان ما بين منخفض ومتوسط ، و بينما حصل المحور الثاني (الإجراءات الإدارية) على أعلى نسبة موافقة حصل المحور الأول (المكافآت المالية) على أقل نسبة موافقة .

Measuring job satisfaction among postgraduate staff faculty members at the Faculty of Physical Education and Sports Sciences, Al-Zawiya University

Mabroka Ahmed Al Bosaifi

Dr. Abdul Hakim Ayad Al-Khweldy:

Abstract

The study aimed to identify the level of job satisfaction among staff faculty members who are teaching to postgraduate studies at the College of Physical Education and Sports Sciences, Al-Zawiya University, and to identify also the most influential axes among (performance evaluation, academic climate, financial rewards, administrative procedures, scientific research) at the postgraduate stage at the College of Physical Education and Sports Sciences, Al-Zawiya University, on a sample size of (32) faculty staff members who teach for postgraduate studies using the job satisfaction measure prepared by the researchers. The study results indicated that the level of job satisfaction was between (low and medium), and while the second axis (administrative procedures) obtained the highest percentage of approval, the first axis (financial rewards) obtained the lowest percentage of approval.

مقدمة ومشكلة البحث:

يشهد التعليم تغير و تطوير سريع وعميق ، إذ يلاحظ أن التغير و التطور في ازدياد عدد مؤسساته واتساع مسؤولياتها و تغير وتشعب أدوارها ودروب المعرفة التي تقدمه .

كما تواجه مؤسسات التعليم العالي في الكثير من دول العالم العديد من التحديات و العقبات التي يتوجب من أجلها بذل المزيد من الجهد و العمل و التطوير وتجديد الأداء وزيادة فاعليتها من أجل تحقيق ما هو مطلوب منها ، و ما تحققه من أهداف مرجوة وزيادة قدرتها التنافسية و التي تساعد على تفوقها و تميزها عن غيرها .

وهذا ما أكدتهادراسة فاطمة عبد الله (2020) (6) أن مؤسسات التعليم العالي بتحقيق أهداف المجتمع المنشودة من خلال قيامها بأدوارها المتعلقة بتأهل الكوادر البشرية ، وبما أن الجامعات هي الأساس في إعداد الكوادر لتحمل المسؤوليات نحو المجتمع مستقبلا ، فهي تقوم باستقطاب الكفاءات النادرة في مختلف التخصصات المطلوبة حتى تستطيع أن توتي دورها على أكمل وجه.

والجامعة مؤسسة مجتمعية يقع على عاتقها واجبات في المجالات العلمية والتربوية والمهنية و التكنولوجيا ، للجامعة وظائف أساسية أهمها الإعداد الأكاديمي و المهني و الثقافي لطلابها ووظيفة البحث العلمي وكذلك المشاركة في خدمة البيئة وتطوير المجتمع وحل مشكلاته .

ويعتبر مسعود محمد وعبد الوهاب عبد الله (2014) عضو هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي العنصر الفاعل و الرئيس في جودة البرامج والأنشطة التعليمية و وجود عضو هيئة تدريس متميز ينعكس إيجابياً على الكفاءة الداخلية و الخارجية للبرامج الأكاديمية و بالتالي على الجامعة ، ولكي يكون تميز عضو هيئة التدريس مضموناً فإن هناك حاجة ماسة لتهيئة الدعائم و المقومات التي تمكن من الاستجابة والاستيعاب الكامل لحاجة المرحلة الحالية والمستقبلية ، لذلك يعتبر رضا عضو هيئة التدريس المستمر من الأولويات التي ينبغي على إدارات الجامعات التمسك بها و المحافظة عليها. (8: 25)

ويضيف موفق ميلود(2017) الرضا الوظيفي من أهم العوامل ذات التأثير الإيجابي نحو بذل المزيد من الجهود باتجاه تحسين وتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس وبالتالي تطوير العملي والتعليمية. (9: 32) حيث أكدت نتائج دراسة عصام عطية (2020) (5) إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة فيلادلفيا متوسط ، وضرورة إتاحة الفرصة لمشاركتهم الفاعلة في عملية اتخاذ القرارات التي تخص

العملية التعليمية ويضيف وليد طلعت (2018) (11) ، أن الرضا الوظيفي حالة من القناعة و القبول ناشئة عن تفاعل الفرد مع العمل نفسه ومع بيئة العمل وعن اشباع الحاجات و الرغبات و الطموحات ويؤدي هذا الشعور بالثقة في العمل والولاء والانتماء له وزيادة الفاعلية في الأداء و انتاج لتحقيق أهداف العمل وغاياته وانطلاقا من أهمية دور عضو هيئة التدريس ، ومن أجل تحقيق أهداف الجامعات ، وللارتقاء بمستوى خريجها ، ولتجويد انتاجهم العلمي ، ولخدمة المجتمع ، فلا بد من الاهتمام بسلامة عضو هيئة التدريس وصحته النفسية ، واشباع حاجاته المختلفة ، ليقوم بأداء المهام الموكلة إليه بتميز واقتدار ، لذا جاءت الدراسة الحالية لتهتم بتقدير حاجات أعضاء هيئة التدريس كمدخل لتحقيق الرضا الوظيفي لهم .

ويؤكد سالم علي (2016) أن الوظيفة هي المصدر الأساس إن لم يكن الوحيد للدخل ، ومن خلالها يستطيع عضو هيئة التدريس الوفاء باحتياجاته الضرورية ، فالإنسان يذهب إلى عمله كل يوم ويحمل معه حاجات متنوعة منها ما هو فسيولوجي ومنها ما هو نفسي ، وهذه الحاجات قد تولد عنه التوتر ما لم يتم إشباعها ، الوظيفة هي الوسيلة و المصدر الأساس لإشباع هذه الحاجات و الشعور بالرضا ، وهكذا يصبح الرضا الوظيفي ضروريا بكل ما تعنيه الكلمة من معنى ، فنهاك العديد من الدراسات التي تشير إلى أن شعور عضو هيئة التدريس بالرضا الوظيفي لا يكون مقصورا على بيئته العمل فحسب ، بل يتعدى ذلك إلى حياته الشخصية خارج العمل. (3: 32)

وقد تناولت العديد من الدراسات السابقة مثل دراسة بدوي محمد أحمد وماهر الطيب التو كابري(2009) ودراسة سالم علي العنزي (2016) (3) ، ودراسة مسعود محمد و عبد الوهاب عبدالله (2014)(8) و دراسة يوسف غنيم (2015) (12) التي أجريت للوقوف على الرضا الوظيفي للعديد من فئات المجتمع كالموظفين والإداريين وطلاب الجامعة وأعضاء هيئة التدريس في الدول العربية إلى ضرورة تحقيق الرضا الوظيفي باعتبار أن عطاء الفرد وكفاءته المهنية دليل على مدى رضاه عن عمله ، ويزداد هذه العطاء بمقدار ما يوفره العمل له من إشباع لحاجاته ودوافعه ، ويحتاج أعضاء هيئة التدريس بالجامعات إلى مزيد من الاهتمام بتوفير عناصر الرضا الوظيفي لهم ومراعاة الظروف لمساعدتهم على أداء عملهم بالتدريس بكفاءة كذا إنجاز التي تقدم حلولاً لمشكلات المجتمع.

ولأن الكلية يقع عليها مكانا في جزء مهم من الكليات ، فإن الآمال بقيامها بدور فاعل في اعتماد الأكاديمي للجودة ، مما يتطلب من الكلية أن تعمل على تأدية أدوارها بكفاءة ، ويتطلب هذا بالطبع أن توفر الكلية البيئة

المناسبة للكوادر البشرية داخلها من قيادات وأعضاء هيئة التدريس والطلاب و العاملين بيئة تعليمية وإدارية جيدة تساعد الجميع على أداء أدوارهم المنوطة بهم بكفاءة لتحقيق أهداف الكلية .

ولما كانت من الكليات التي لم يتم دراسة جوانب الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بها ، فقد وجد الباحثان من الضروري القيام بهذه الدراسة لتحديد درجة رضا أعضاء هيئة التدريس بكلية عن ظروفهم الوظيفية بهدف الوصول لجوانب الرضا وعدم الرضا ومن ثم العمل على تقديم رؤية مقترحة لتدعيم جوانب الرضا ومعالجة جوانب عدم الرضا .

وقد انبثق موضوع هذه الدراسة من منطلق ما لمسها الباحثان بحكم عملهم بالجامعة من وجود جوانب لعدم الرضا لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة .

أهداف البحث: يهدف البحث للتعرف على:

1- مستوى درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بمرحلة الدراسات العليا بكلية التربية البدنية و علوم الرياضة جامعة الزاوية.

2- أكثر المحاور تأثير (تقييم الأداء - المناخ الأكاديمي - المكافآت المالية - الإجراءات الإدارية - البحث العلمي) بمرحلة الدراسات العليا بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة الزاوية.

تساؤلات البحث:

1- ما هو مستوى درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بمرحلة الدراسات العليا بكلية التربية البدنية و علوم الرياضة جامعة الزاوية ؟

2- ما هي أكثر المحاور تأثير (تقييم الأداء - المناخ الأكاديمي - المكافآت المالية - الإجراءات الإدارية - البحث العلمي) بمرحلة الدراسات العليا بكلية التربية البدنية و علوم الرياضة جامعة الزاوية ؟

مصطلحات البحث:

الرضا الوظيفي: يعرف الرضا الوظيفي إجرائياً في الدراسة " بأنه مجموع المشاعر الوجدانية و الاتجاهات الإيجابية التي يشعر بها أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة نتيجة الوصول لتحقيق الحاجات و الرغبات التي تعني السرور الذي ينتج من حصول ما ننتظره والإحساس الجيد من إشباع حاجاتهم المادية و المعنوية المرتبطة بعملهم في الكلية". (تعريف إجرائي)

الدراسات السابقة:

بالاطلاع على الدراسات السابقة للرضا الوظيفي في الجامعات العربية تبين أن أغلب الدراسات كانت للمقارنة بين الجامعات الخاصة و العامة أو الشعور بالرضا الوظيفي ومنها الدراسة التي أجريت في ليبيا ، وسوف يتم عرض الدراسات السابقة من الأحدث إلى الاقدم .

1- دراسة أبو قرين (2018) (7).

هدفت الدراسة إلى مقارنة الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس بكليات العلوم في الجامعات العامة و الخاصة بمدينة طرابلس ، تم اختيار عينة (211) بشكل عشوائي ووزعت عليهم استمارة تقيس الرضا من خلال المحاور (الحوافز المالية ، الادارة ، المناخ الاكاديمي ، الخدمات الاجتماعية) واطهرت النتائج أن أعضاء هيئة التدريس بالجامعات أكثر رضا من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة ، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات العامة فيما يتعلق بالدرجة العلمية ومدة الخبرة .

2- دراسة هانم مصطفى (2020) (10).

هدفت الدراسة إلى قياس الشعور بالرضا الوظيفي لدى اعضاء هيئة التدريس في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية (النوع ، الجنسية ، الدرجة الوظيفية ، التخصص الاكاديمي ، سنوات الخبرة) ، وذلك على عينة تقدر ب (319) عضو هيئة تدريس باستخدام استمارة مقياس الشعور بالرضا الوظيفي خلال المحاور (نمط القيادة ، المناخ الاجتماعي و الاكاديمي ، العملية التدريسية ، خدمة المجتمع ، البحث العلمي) وأشارت نتائج الدراسة إلى أن المستوى التقييمي للمتوسط المرجح لمقياس الرضا الوظيفي جاء متوسطا بينما ارتفع المتوسط المرجح في بعد واحد فقط كفاءة النظام الإداري .

إجراءات البحث:

منهج البحث: استخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي نظراً لملائمته لطبيعة الدراسة.

عينة البحث : قام الباحثان باختيار عينة البحث بالطريقة العمدية لعدد (32) من أعضاء هيئة التدريس القائمين بالتدريس لمرحلة الدراسات العليا بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة - جامعة الزاوية بليبيا وقد راعى الباحثان عند اختيار عينة الدراسة أن يكون عضو هيئة التدريس من المنتسبين للكلية ولا يكون من المنتدبين للتدريس ، يقوم بالتدريس لمرحلة الدراسات العليا لمدة لا تقل عن عامين دراسيين والدرجة العلمية أستاذ مساعد.

مجالات البحث:

- **المجال المكاني:** تم تطبيق الدراسة فى كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة بجامعة الزاوية.
- **المجال الزمني:** قام الباحثان بتنفيذ الدراسة فى الفترة الزمنية من (2023/2/16م) إلى (2023/3/23م).
- **المجال البشري:** أعضاء هيئة التدريس لمرحلة الدراسات العليا بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة الزاوية بليبيا.

أدوات البحث: قام الباحثان بتحديد أدوات الدراسة من خلال الاطلاع على الدراسات العلمية والبحوث المرتبطة بموضوع الدراسة للوصول الى أفضل وسيلة لجمع البيانات والتي تحقق الأهداف وهى بناء "استبيان قياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس لمرحلة الدراسات العليا بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة الزاوية" حيث اتبع الباحثان الخطوات العلمية لبناء وتقنين الاستبيان وهى كالتالى:

أولاً: الهدف من الاستبيان: يهدف الاستبيان إلى قياس الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس لمرحلة الدراسات العليا بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة الزاوية.

ثانياً: وصف الاستبيان.

يتكون استبيان قياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس لمرحلة الدراسات العليا بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة الزاوية من خمسة محاور رئيسية: المحور الأول: المكافآت المالية- المحور الثاني: الإجراءات الإدارية- المحور الثالث: المناخ الأكاديمي- المحور الرابع: تقييم الأداء- المحور الخامس: البحث العلمي) ويضم كل محور مجموعة من العبارات وعددها (21) عبارة.

ثالثاً: بناء الاستبيان.

قام الباحثان بتحديد محاور استبيان قياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس لمرحلة الدراسات العليا بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة الزاوية من خلال عرض المحاور والعبارات فى الشكل المبدئي على السادة الخبراء المتخصصين وذلك بهدف التعرف مدى مناسبة المحاور والعبارات وتعديل أو إضافة أو حذف العبارات الغير مناسبة.

جدول (1) النسبة المئوية لآراء الخبراء في محاور استبيان قياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس

لمرحلة الدراسات العليا بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة الزاوية

م	محاور الاستبيان	آراء الخبراء	
		العدد	نسبة الموافقة %
1	المكافآت المالية.	9	90%
2	الإجراءات الإدارية.	10	100%
3	المناخ الأكاديمي.	10	100%
4	الخدمات الاجتماعية.	5	50%
5	وسائل التدريس.	6	60%
6	تقييم الأداء.	9	90%
7	البحث العلمي.	10	100%

يتضح من جدول (1) النسبة المئوية لآراء الخبراء في محاور الاستبيان حيث تراوحت نسبة الموافقة ما بين (50% : 100%) وقد قام الباحثان باستبعاد المحاور الغير مناسبة والتي تقل نسبة الموافقة عن (70%) وهي (الخدمات الاجتماعية - وسائل التدريس) وتصبح المحاور المناسبة هي (المكافآت المالية- الإجراءات الإدارية- المناخ الأكاديمي- تقييم الأداء- البحث العلمي) في استبيان قياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس لمرحلة الدراسات العليا بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة الزاوية.

جدول (2) العبارات التي تم تعديلها وفقاً لآراء الخبراء في استبيان قياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة

التدريس لمرحلة الدراسات العليا بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة الزاوية

م	محاور الاستبيان	العبارات	التعديل
1	المحور الأول: المكافآت المالية	5 /17 10	تعديل
2	المحور الثاني: الإجراءات الإدارية	3/21/20	إضافة
3	المحور الثالث: المناخ الأكاديمي	1/12/11	حذف
4	المحور الرابع: تقييم الأداء	18	تعديل
5	المحور الخامس: البحث العلمي	17/16/4	تعديل

يتضح من جدول (2) العبارات التي تم تعديلها أو إضافتها أو استبعادها وفقاً لآراء الخبراء في عبارات المقياس حيث تم تعديل عبارة هل لديك دور في قرارات مجالس الأقسام العلمية. في المحور الإجراءات الإدارية ، البحث العلمي في استبيان قياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس لمرحلة الدراسات العليا بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة الزاوية.

رابعاً: طريقة الإجابة على عبارات الاستبيان.

قام الباحثان بتحديد طريقة الإجابة على عبارات الاستبيان بعد التوصل إلى الشكل النهائي للاستبيان من خلال آراء الخبراء وذلك وفقاً لتقدير مقياس ليكارت الثلاثي (نعم ، إلى حد ما ، لا) والتي تقابل الدرجات (3 ، 2 ، 1) وتم تحديد المستوى الذي يقابل كل تقدير على النحو (مرتفع ، متوسط ، منخفض) في استبيان قياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس لمرحلة الدراسات العليا بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة الزاوية.

جدول (3) درجة التقدير والمستوى في الإجابة على عبارات استبيان قياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس لمرحلة الدراسات العليا بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة الزاوية

التقدير	نعم	إلى حد ما	لا
الدرجة	3	2	1
المستوى	مرتفع	متوسط	منخفض

خامساً: الخصائص السيكمترية للاستبيان.

قام الباحثان بتحديد الخصائص السيكمترية (الصدق والثبات) لاستبيان قياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس لمرحلة الدراسات العليا بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة الزاوية من خلال تطبيق الاستبيان على عينة الدراسة الاستطلاعية وعددهم (10) من أعضاء هيئة التدريس لمرحلة الدراسات العليا بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة الزاوية ببعض الجامعات المصرية من مجتمع البحث حيث تم تحديد الصدق والثبات كالتالي:

صدق الاستبيان :

تم تحديد الصدق لاستبيان قياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس لمرحلة الدراسات العليا بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة الزاوية عن طريق الصدق التكويني (الاتساق الداخلي) والذي يوضح ارتباط كل عبارة بدرجة المحور الذي تندرج تحته وارتباط درجة المحور بالدرجة الكلية للاستبيان وذلك كما يتضح من الجداول الآتية.

جدول (4) صدق الاتساق الداخلي في استبيان قياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس لمرحلة الدراسات العليا بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة الزاوية (المحور الأول: المكافآت المالية) (ن = 10)

م	العبارات	معامل الارتباط "ر"	
		درجة المحور	درجة الاستبيان
1	هل لأعضاء هيئة التدريس علم بحقوقهم و واجباتهم الوظيفية	**0.944	**0.984
2	هل يوجد دعم المادي للبحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس.	**0.855	
3	هل توجد العدالة في توزيع المكافآت والحوافز التشجيعية.	**0.844	

*لمعنوية "ر" الجدولية عند مستوى 0.05 = 0.632 ، ** عند مستوى 0.01 = 0.765

يتضح من جدول (4) وجود علاقة ارتباط معنوية في قيمة "ر" المحسوبة بين درجة العبارة ودرجة المحور الأول: المكافآت المالية ، وجاءت درجة الارتباط بين درجة المحور والدرجة الكلية للاستبيان (0.984) وهي قيمة مرتفعة ودالة إحصائيا تدل على الصدق في استبيان قياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس لمرحلة الدراسات العليا بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة الزاوية.

جدول (5) صدق الاتساق الداخلي في استبيان قياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس لمرحلة الدراسات العليا بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة الزاوية (المحور الثاني: الإجراءات الإدارية) (ن = 10)

م	العبارات	معامل الارتباط "ر"	
		درجة المحور	درجة الاستبيان
1	هل توجد مشاركة في إعداد الخطط الاستراتيجية لكلية و الجامعة.	**0.959	**0.992
2	هل لديك دور في قرارات مجالس الأقسام العلمية.	**0.955	
3	هل يوجد إيجابية للإدارة في اتخاذ القرارات لتحسين مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس.	**0.916	

*لمعنوية "ر" الجدولية عند مستوى 0.05 = 0.632 ، ** عند مستوى 0.01 = 0.765

يتضح من جدول (5) وجود علاقة ارتباط معنوية في قيمة "ر" المحسوبة بين درجة العبارة ودرجة المحور الثاني: الإجراءات الإدارية ، وجاءت درجة الارتباط بين درجة المحور والدرجة الكلية للاستبيان (0.992) وهي قيمة مرتفعة ودالة إحصائيا تدل على الصدق في استبيان قياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس لمرحلة الدراسات العليا بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة الزاوية.

جدول (6) صدق الاتساق الداخلي في استبيان قياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس لمرحلة الدراسات العليا بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة الزاوية (المحور الثالث: المناخ الأكاديمي) (ن = 10)

م	العبارات	معامل الارتباط "ر"	
		درجة المحور	درجة الاستبيان
1	هل العلاقة مع القيادات الأكاديمية علاقة فعالة وتتسم بالمشاركة في اتخاذ القرارات.	**0.927	**0.988
2	هل يوجد دعم الدورات التدريبية لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس.	**0.934	
3	هل تتوافر قنوات التبادل العلمي لأعضاء هيئة التدريس بالكلية.	**0.937	
4	هل تتوافر قنوات التبادل العلمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.	**0.921	
5	هل يوجد أقبال للاشتراك في المواقع العلمية وقواعد البيانات.	**0.937	
6	هل مكتبة الكلية مجهزه لخدمه البحث العلمي و التدريس.	**0.927	
7	هل هناك مناخ مناسب للابتكار والتطوير .	**0.883	

*معنوية "ر" الجدولية عند مستوى 0.05 = 0.632 ، ** عند مستوى 0.01 = 0.765

يتضح من جدول (6) وجود علاقة ارتباط معنوية في قيمة "ر" المحسوبة بين درجة العبارة ودرجة المحور الثالث: المناخ الأكاديمي ، وجاءت درجة الارتباط بين درجة المحور والدرجة الكلية للاستبيان (0.988) وهي قيمة مرتفعة ودالة إحصائيا تدل على الصدق في استبيان قياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس لمرحلة الدراسات العليا بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة الزاوية.

جدول (7) صدق الاتساق الداخلي في استبيان قياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس لمرحلة الدراسات العليا بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة الزاوية (المحور الرابع: تقييم الأداء) (ن = 10)

م	العبارات	معامل الارتباط "ر"	
		درجة المحور	درجة الاستبيان
1	هل الأعباء التدريسية المكلف بها أعضاء هيئة التدريس موزعه بشكل جيد تبعا للتدرج العلمي.	**0.982	**0.987
2	هل توجد فاعليه لمكتب ضمان الجودة و الاعتماد.	**0.930	
3	هل هناك رضی لعضو هيئة التدريس عن نظام العمل.	**0.955	

*معنوية "ر" الجدولية عند مستوى 0.05 = 0.632 ، ** عند مستوى 0.01 = 0.765

يتضح من جدول (7) وجود علاقة ارتباط معنوية فى قيمة "ر" المحسوبة بين درجة العبارة ودرجة المحور الأول الرابع: تقييم الأداء ، وجاءت درجة الارتباط بين درجة المحور والدرجة الكلية للاستبيان (0.987) وهى قيمة مرتفعة ودالة إحصائيا تدل على الصدق فى استبيان قياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس لمرحلة الدراسات العليا بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة الزاوية.

جدول (8) صدق الاتساق الداخلي فى استبيان قياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس لمرحلة الدراسات العليا بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة الزاوية (المحور الخامس: البحث العلمي) (ن = 10)

م	العبارات	معامل الارتباط "ر"	
		بدرجة المحور	بدرجة الاستبيان
1	هل توجد قاعات تدريس مجهزة للتدريس.	**0.942	**0.977
2	هل توجد قاعات تدريسية مناسبة لعملية التدريس.	*0.689	
3	هل تتوافر المعامل والأجهزة المناسبة لإجراء الأبحاث العلمية الخاصة بأعضاء هيئة التدريس.	**0.897	
4	هل يوجد دعم معنوي للإرشادي والتحفيز على التدريس و البحث العلمي.	**0.887	
5	هل توجد عدالة فى توزيع الأشراف على الرسائل العلمية.	**0.965	

*معنوية "ر" الجدولية عند مستوى $0.05 = 0.632$ ، ** عند مستوى $0.01 = 0.765$

يتضح من جدول (8) وجود علاقة ارتباط معنوية فى قيمة "ر" المحسوبة بين درجة العبارة ودرجة المحور الخامس: البحث العلمي ، وجاءت درجة الارتباط بين درجة المحور والدرجة الكلية للاستبيان (0.977) وهى قيمة مرتفعة ودالة إحصائيا تدل على الصدق فى استبيان قياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس لمرحلة الدراسات العليا بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة الزاوية.

ثبات الاستبيان: تم التحقق من ثبات الاستبيان عن طريق حساب معامل الثبات ألفا لكرونباخ للمحاور والدرجة الكلية لاستبيان قياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس لمرحلة الدراسات العليا بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة الزاوية.

جدول (9) معاملات الثبات في محاور استبيان قياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس لمرحلة الدراسات العليا بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة الزاوية (ن = 10)

م	محاور الاستبيان	معامل الثبات
1	المحور الأول: المكافآت المالية.	0.834
2	المحور الثاني: الإجراءات الإدارية.	0.937
3	المحور الثالث: المناخ الأكاديمي.	0.970
4	المحور الرابع: تقييم الأداء.	0.952
5	المحور الخامس: البحث العلمي	0.922
	الدرجة الكلية للاستبيان	0.988

يتضح من جدول (9) معامل الثبات ألفا لكرونباخ في محاور الاستبيان ، حيث بلغت قيمة معامل الثبات في الاستبيان (0.988) وتراوحت قيمته في المحاور ما بين (0.834 : 0.970) وهي قيم عالية أكبر من (0.6) وتقترب من الواحد الصحيح مما يدل على الثبات في استبيان قياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس لمرحلة الدراسات العليا بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة الزاوية قبل التطبيق على عينة البحث.

الدراسة الأساسية: قام الباحثان بتنفيذ الدراسة في الفترة الزمنية من (2023/2/16م) إلى (2023/3/23م).
المعالجات الإحصائية: تمت معالجة بيانات الدراسة باستخدام البرنامج الإحصائي (IBM SPSS Statistics) 20 للحصول على المعالجات الإحصائية التالية:

- النسبة المئوية.
- المتوسط الحسابي.
- الارتباط "ر" لبيرسون.
- معامل الثبات ألفا لكرونباخ.
- اختبار مربع كاي "كا²".

عرض ومناقشة نتائج البحث : يتناول الباحث عرض ومناقشة نتائج الدراسة التي تم التوصل إليها بعد تطبيق استبيان قياس الرضا هيئة التدريس لمرحلة بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة الزاوية على العينة الأساسية وذلك في ضوء أهداف وتساؤلات البحث على النحو التالي :

أولاً: عرض ومناقشة التساؤل الأول:

ينص التساؤل على (ما هو مستوى درجة الرضا الوظيفي لدى اعضاء هيئة التدريس بمرحلة الدراسات العليا بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة الزاوية ؟) وللإجابة على التساؤل من خلال عرض ومناقشة النتائج كما يتضح من الجداول التالية

جدول (10) دلالة مربع كاي "كا²" ونسبة الموافقة في استبيان قياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس لمرحلة الدراسات العليا بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة الزاوية (المحور الأول: المكافآت المالية) (ن = 32)

م	العبارات	نعم		احيانا		لا		المتوسط المرجح	مستوى الرضا	مربع كاي "كا ² "	نسبة الموافقة %	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%					
1	هل لأعضاء هيئة التدريس علم بحقوقهم وواجباتهم الوظيفية.	12	37.50%	13	40.63%	7	21.88%	2.16	متوسط	1.94	71.88%	1
2	هل يوجد دعم المادى للبحث العلمى لأعضاء هيئة التدريس.	2	6.25%	6	18.75%	24	75.00%	1.31	منخفض	25.75**	43.75%	3
3	هل توجد العدالة في توزيع المكافآت و الحوافز التشجيعية.	0	0.00%	16	50.00%	16	50.00%	1.50	منخفض	0.00	50.00%	2

*معنوية "كا²" الجدولية عند مستوى 0.05 = 5.99 ، ** عند مستوى 0.01 = 9.12

يتضح من جدول (10) وجود دلالة إحصائية في قيمة مربع كاي "كا²" في بعض عبارات الاستبيان للمحور الأول: المكافآت المالية، وتراوحت نسبة الموافقة ما بين (43.75% : 71.88%) وجاء مستوى الرضا ما بين (منخفض ومتوسط) ، حيث جاءت عبارة (هل لأعضاء هيئة التدريس علم بحقوقهم وواجباتهم الوظيفية) بأعلى نسبة موافقة وعبارة (هل يوجد دعم المادي للبحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس) بأقل نسبة موافقة في استبيان قياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس لمرحلة الدراسات العليا بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة الزاوية.

جدول (11) دلالة مربع كاي "كا²" ونسبة الموافقة في استبيان قياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس لمرحلة الدراسات العليا بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة الزاوية (المحور الثاني: الإجراءات

الإدارية) (ن = 32)

م	العبارات	نعم		أحيانا		لا		المتوسط المرجح	مستوى الرضا	مربع كاي "كا ² "	نسبة الموافقة %	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%					
1	هل توجد مشاركة في إعداد الخطط الاستراتيجية لكلية و الجامعة.	8	25.00%	22	68.75%	2	6.25%	2.19	متوسط	**19.75	72.92%	2
2	هل لديك دور في قرارات مجالس الأقسام العلمية.	11	34.38%	18	56.25%	3	9.38%	2.25	متوسط	**10.56	75.00%	1
3	هل يوجد إيجابية للإدارة في اتخاذ القرارات لتحسين مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس.	2	6.25%	15	46.88%	15	46.88%	1.59	منخفض	**10.56	53.13%	3

* معنوية "كا²" الجدولية عند مستوى 5.99 = 0.05 ، ** عند مستوى 9.12 = 0.01

يتضح من جدول (11) وجود دلالة إحصائية في قيمة مربع كاي "كا²" في عبارات الاستبيان للمحور الثاني: الإجراءات الإدارية، وتراوحت نسبة الموافقة ما بين (53.13% : 75%) وجاء مستوى الرضا ما بين (منخفض ومتوسط) ، حيث جاءت عبارة (هل لديك دور في قرارات مجالس الأقسام العلمية) بأعلى نسبة موافقة وعبارة (هل يوجد إيجابية للإدارة في اتخاذ القرارات لتحسين مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس) بأقل نسبة

موافقة في استبيان قياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس لمرحلة الدراسات العليا بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة الزاوية.

جدول (12) دلالة مربع كاي "كا²" ونسبة الموافقة في استبيان قياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس لمرحلة الدراسات العليا بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة الزاوية (المحور الثالث: المناخ الأكاديمي)

(ن = 32)

م	البيان	نعم		احيانا		لا		المتوسط المرجح	مستوى الرضا	مربع كاي "كا ² " نسبة الموافقة %	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%				
1	هل العلاقة مع القيادات الأكاديمية علاقة فعالة وتتسم بالمشاركة في اتخاذ القرارات.	10	31.25%	16	50.00%	6	18.75%	2.13	متوسط	4.75	1
2	هل يوجد دعم الدورات التدريبية لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس.	8	25.00%	18	56.25%	6	18.75%	2.06	متوسط	*7.75	2
3	هل تتوافر قنوات التبادل العلمي لأعضاء هيئة التدريس بالكلية.	5	15.63%	21	65.63%	6	18.75%	1.97	متوسط	**15.06	4
4	هل تتوافر قنوات التبادل العلمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.	4	12.50%	16	50.00%	12	37.50%	1.75	متوسط	*7.00	5
5	هل يوجد أقبال للاشتراك في المواقع العلمية وقواعد البيانات.	3	9.38%	26	81.25%	3	9.38%	2.00	متوسط	**33.06	3
6	هل مكتبة الكلية مجهزه لخدمه البحث العلمي و.	2	6.25%	7	21.88%	23	71.88%	1.34	منخفض	**22.56	7
7	هل هناك مناخ مناسب للابتكار و التطوير .	1	3.13%	11	34.38%	20	62.50%	1.41	منخفض	**16.94	6

*معنوية "كا²" الجدولية عند مستوى 0.05 = 5.99 ، ** عند مستوى 0.01 = 9.12

يتضح من جدول (12) وجود دلالة إحصائية في قيمة مربع كاي "كا²" في بعض عبارات الاستبيان للمحور الثالث: المناخ الأكاديمي، وتراوحت نسبة الموافقة ما بين (44.79% : 70.83%) وجاء مستوى الرضا ما بين (منخفض ومتوسط) ، حيث جاءت عبارة (هل العلاقة مع القيادات الأكاديمية علاقة فعالة وتتسم بالمشاركة في اتخاذ القرارات) بأعلى نسبة موافقة وعبارة (هل مكتبة الكلية مجهزه لخدمه البحث العلمي و التدريس) بأقل نسبة

موافقة فى استبيان قياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس لمرحلة الدراسات العليا بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة الزاوية.

جدول (13) دلالة مربع كاي "كا²" ونسبة الموافقة فى استبيان قياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس لمرحلة الدراسات العليا بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة الزاوية (المحور الرابع: تقييم الأداء) (ن = 32)

م	العبارات	نعم		احيانا		لا		المتوسط المرجح	مستوى الرضا	مربع كاي "كا ² " نسبة الموافقة %	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%				
1	هل الأعباء التدريسية المكلف بها أعضاء هيئة التدريس موزعه بشكل جيد تبعا للتدرج العلمي.	8	25.00%	16	50.00%	8	25.00%	2.00	متوسط	4.00	2
2	هل توجد فاعليه لمكتب ضمان الجودة و الاعتماد.	8	25.00%	18	56.25%	6	18.75%	2.06	متوسط	*7.75	1
3	هل هناك رضى لعضو هيئة التدريس عن نظام العمل.	4	12.50%	16	50.00%	12	37.50%	1.75	متوسط	*7.00	3

*معنوية "كا²" الجدولية عند مستوى 0.05 = 5.99 ، ** عند مستوى 0.01 = 9.12

يتضح من جدول (13) وجود دلالة إحصائية فى قيمة مربع كاي "كا²" فى بعض عبارات الاستبيان للمحور الرابع: تقييم الأداء، وتراوحت نسبة الموافقة ما بين (58.33%:68.75%) وجاء مستوى الرضا (متوسط) ، حيث جاءت عبارة (هل توجد فاعليه لمكتب ضمان الجودة و الاعتماد) بأعلى نسبة موافقة وعبارة (هل هناك رضى لعضو هيئة التدريس عن نظام العمل) بأقل نسبة موافقة فى استبيان قياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس لمرحلة الدراسات العليا بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة الزاوية.

جدول (14) دلالة مربع كاي "كا²" ونسبة الموافقة في استبيان قياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس لمرحلة الدراسات العليا بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة الزاوية (المحور الخامس: البحث العلمي)

(ن = 32)

م	العبارات	نعم		احيانا		لا		المتوسط المرجح	مستوى الرضا	مربع كاي "كا ² "	نسبة الموافقة %	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%					
1	هل توجد قاعات تدريس مجهزة للتدريس.	3	9.38%	22	68.75%	7	21.88%	1.88	متوسط	**18.81	62.50%	1
2	هل توجد قاعات تدريسية مناسبة لعملية التدريس.	0	0.00%	26	81.25%	6	18.75%	1.81	متوسط	**12.50	60.42%	2
3	هل تتوافر المعامل والأجهزة المناسبة لإجراء الأبحاث العلمية الخاصة بأعضاء هيئة التدريس.	0	0.00%	16	50.00%	16	50.00%	1.50	منخفض	0.00	50.00%	4
4	هل يوجد دعم معنوي للإرشادي والتحفيز على التدريس والبحث العلمي.	1	3.13%	13	40.63%	18	56.25%	1.47	منخفض	**14.31	48.96%	5
5	هل توجد عدالة في توزيع الأشراف على الرسائل العلمية.	3	9.38%	16	50.00%	13	40.63%	1.69	متوسط	*8.69	56.25%	3

*معنوية "كا²" الجدولية عند مستوى 0.05 = 5.99 ، ** عند مستوى 0.01 = 9.12

يتضح من جدول (14) وجود دلالة إحصائية في قيمة مربع كاي "كا²" في بعض عبارات الاستبيان للمحور الخامس: البحث العلمي ، وتراوحت نسبة الموافقة ما بين (48.96% : 62.50%) وجاء مستوى الرضا ما بين (منخفض ومتوسط) ، حيث جاءت عبارة (هل توجد قاعات تدريس مجهزة للتدريس) بأعلى نسبة موافقة وعبارة (هل يوجد دعم معنوي للإرشادي والتحفيز على التدريس والبحث العلمي) بأقل نسبة موافقة في استبيان قياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس لمرحلة الدراسات العليا بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة الزاوية.

ثانياً : عرض ومناقشة التساؤل الثاني.

ينص التساؤل على (ما هي أكثر المحاور تأثير (تقييم الأداء - المناخ الأكاديمي - المكافآت المالية - الإجراءات الإدارية - البحث العلمي) بمرحلة الدراسات العليا بكلية التربية البدنية و علوم الرياضة جامعة الزاوية ؟) وللإجابة على التساؤل من خلال عرض ومناقشة النتائج كما يتضح من الجدول التالي.

جدول (15) دلالة مربع كاي "كا²" ونسبة الموافقة في استبيان قياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس

لمرحلة الدراسات العليا بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة الزاوية (ن = 32)

م	محاور الاستبيان	نعم		احيانا		لا		المتوسط المرجح	مستوى الرضا	مربع كاي "كا ² "	نسبة الموافقة %	الترتيب
		%	ك	%	ك	%	ك					
1	المحور الأول: المكافآت المالية	14.58%	12	36.46%	16	48.96%	1.66	منخفض	5.88	55.21%	5	
2	المحور الثاني: الإجراءات الإدارية	21.88%	18	57.29%	7	20.83%	2.01	متوسط	19.19**	67.01%	1	
3	المحور الثالث: المناخ الأكاديمي	14.73%	16	51.34%	11	33.93%	1.81	متوسط	24.06*	60.27%	3	
4	المحور الرابع: تقييم الأداء	20.83%	17	52.08%	9	27.08%	1.94	متوسط	11.50*	64.58%	2	
5	المحور الخامس: البحث العلمي	4.38%	19	58.13%	12	37.50%	1.67	متوسط	21.00**	55.63%	4	

*معنوية "كا²" الجدولية عند مستوى 0.05 = 5.99 ، ** عند مستوى 0.01 = 9.12

يتضح من جدول (15) وجود دلالة إحصائية في قيمة مربع كاي "كا²" في محاور الاستبيان ، وتراوحت نسبة الموافقة ما بين (55.21% : 67.01%) وجاء مستوى الرضا ما بين (منخفض ومتوسط) ، حيث جاء (المحور الثاني: الإجراءات الإدارية) بأعلى نسبة موافقة (67.01%) ثم (المحور الرابع: تقييم الأداء) بنسبة موافقة (64.58%) ثم (المحور الثالث: المناخ الأكاديمي) بنسبة موافقة (60.27%) ثم (المحور الخامس: البحث العلمي) بنسبة موافقة (55.63%) بينما جاء (المحور الأول: المكافآت المالية) بأقل نسبة موافقة

(55.21%) في استبيان قياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس لمرحلة الدراسات العليا بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة الزاوية.

الاستنتاجات: في ضوء أهداف و تساؤلات و نتائج البحث و مناقشتها توصلت الباحثة إلي نتائج التالية :

- 1- وجود دلالة إحصائية في قيمة مربع كاي "كا2" في المحور الأول: المكافآت المالية ، وتراوحت نسبة الموافقة ما بين (43.75% : 71.88%) وجاء مستوى الرضا ما بين (منخفض ومتوسط) .
- 2- وجود دلالة إحصائية في قيمة مربع كاي "كا2" المحور الثاني: الإجراءات الإدارية ، وتراوحت نسبة الموافقة ما بين (53.13% : 75%) وجاء مستوى الرضا ما بين (منخفض ومتوسط) .
- 3- وجود دلالة إحصائية في قيمة مربع كاي "كا2" في بعض عبارات الاستبيان للمحور الثالث: المناخ الأكاديمي ، وتراوحت نسبة الموافقة ما بين (44.79% : 70.83%) وجاء مستوى الرضا ما بين (منخفض ومتوسط) .
- 4- وجود دلالة إحصائية في قيمة مربع كاي "كا2" في بعض عبارات الاستبيان للمحور الرابع: تقييم الأداء ، وتراوحت نسبة الموافقة ما بين (58.33% : 68.75%) وجاء مستوى الرضا (متوسط) .
- 5- وجود دلالة إحصائية في قيمة مربع كاي "كا2" في بعض عبارات الاستبيان للمحور الخامس: البحث العلمي ، وتراوحت نسبة الموافقة ما بين (48.96% : 62.50%) وجاء مستوى الرضا ما بين (منخفض ومتوسط) .

ثانياً : نتائج التساؤل الثاني:

وجود دلالة إحصائية في قيمة مربع كاي "كا2" في محاور الاستبيان ، وتراوحت نسبة الموافقة ما بين (55.21% : 67.01%) وجاء مستوى الرضا ما بين (منخفض ومتوسط) .

1- (المحور الثاني: الإجراءات الإدارية) بأعلى نسبة موافقة (67.01%)

2- (المحور الرابع: تقييم الأداء) بنسبة موافقة (64.58%)

التوصيات: من خلال أهداف و نتائج البحث الميدانية يوصي الباحثان بالتالي:

- 1- زيادة الاهتمام أكثر بالعوامل التي تشكل رضا وظيفياً لأعضاء هيئة التدريس ، فالاهتمام بظروف العمل و المرتبات و الترقيات و الاستقرار الوظيفي يؤدي إلى تحسين المستوى العام للرضا لدى أعضاء هيئة التدريس ، ومن ثن تحسين مستوى أدائهم الذي هو هدف مهم من أهداف .
- 2- إيجاد نظام حوافز عادل يتناسب مع ما يقوم به أعضاء هيئة التدريس الجامعي من أعمال .
- 3- ضرورة التركيز على تطوير مهارات و تنمية روح الإنتاج و الابتكار لدى أعضاء هيئة التدريس من خلال التركيز على المحفزة على العمل و الابتكار .
- 4- مراجعة الإجراءات الإدارية لكلية وتعديلها بما يضمن رفع مستوى المسؤولية و الحفاظ على المستوى الجيد للرضا .

5- إعداد برامج التدريب و التنمية لأعضاء هيئة التدريس و التي تسهم في رفع المستوى المهني ورضاهم الوظيفي عن العمل .

6- تقديم الحوافز التشجيعية وزيادة الدعم المالي لأعراض البحث العلمي واعطاء فرصة أكبر لأعضاء هيئة التدريس .

المراجع:

- 1 بدوي محمد أحمد : أثر الرضا الوظيفي لهيئة التدريس والموظفين على التزامهم : ماهر الطيب التوكابري : التنظيمي :دراسة حالة جامعة الحدود الشمالية ، مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإدارية و الاقتصادية المجلد الثالث ع (9) حزيران ، 2018م.
- 2 جلال عبد الحلیم : الرضا الوظيفي لدى الأساتذة الباحثين في الجامعة الجزائرية ، رسالة دكتوراه كلية العلوم قسم علم الاجتماع 2016م.
- 3 سالم علي العنزري : نظرية المنظمة والسلوك التنظيمي ، الطبعة الأولى ، دار الذاكرة للنشر ، العراق ، 2016م.
- 4 عدنان حسن الجادري : الأسس المنهجية و الاستخدامات الإحصائية في بحوث العلوم التربوية والإنسانية ، ط 2 اثرء للنشر و التوزيع عمان الأردن .
- 5 عصام عطية عبد الفتاح : تصور مقترح لتحسين مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة العريش في ضوء آرائهم، المجلة التربوية - العدد السابع و السبعون - سبتمبر كلية التربية ، جامعة العريش، 2020 م.
- 6 فاطمة عبد الله ميلاد : الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة بنغازي ، الطيرة العدد الثامن و الأربعون / يوليو/ 2020 ، المجلة الليبية العالمية ، جامعة بنغازي - كلية التربية - المرح 2020.
- 7 فتحي علي أبو قرين و عبد : الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة و العامة (دراسة مقارنة لأعضاء هيئة التدريس بكليات العلوم الإدارية - في مدينة طرابلس) مجلة دراسات الإنسان و المجتمع 2018 .

- 8 مسعود محمد و عبد الوهاب عبدالله : علاقة الرضا الوظيفي بالأداء - دراسة نظرية في الميدان الصناعي التربوي ، دار الهدى للطباعة والنشر، الجزائر 2014م.
- 9 موفق ميلود : لرضا الوظيفي واثره على اداء المعلم (دراسة مقارنة) كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة زيام عاشور، 2017م.
- 10 هانم مصطفى : مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالمملكة العربية السعودية في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية ، مجلة البحث العلمي غي التربية ، يونيه ، العدد 21 ، 2020م.
- 11 وليد طلعت الحمافي : استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية و علاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم والآداب بالرس ، مجلة الإرشاد النفسي ، جامعة عين شمس ، 46، ابريل ، 2016م.
- 12 يوسف غنيم : العلاقة بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس ، رسالة دكتوراه ، جامعة النجاح الوطنية 2015م.