



Viti i XV-të i Botimit, Nr.2
Dhjetor 2023

VLERËSIMI I KËNAQËSISË NË PUNË TË STAFIT AKADEMIK NË ALBANIAN UNIVERSITY SI NJË KOMPONENT I RËNDËSISHËM NË PROGRESIN E TIJ.

Rozarta Nezaj*, Eglantina Merkaj*, Elona Zyka*, Erda Qorri**, Aida Dama***

* Departamenti i Infermierisë dhe Fizioterapisë, Albanian University

** Departamenti i Inxhinierisë, Albanian University

*** Departamenti i Stomatologjisë, Albanian University

**** Departamenti i Farmacisë, Albanian University

Përmbledhje

Objektivi: Ky studim ka për qëllim vlerësimin e kënaqësisë në punë të stafit akademik të Albanian University (AU) në Tiranë, Shqipëri, me synim marrjen e një feedback-u për përmirësimin e vazhdueshëm të cilësisë akademike në Albanian University si një komponent i rëndësishëm i progresit të tij.

Materiali dhe Metoda: Ishte një studim ndërseksional, përshkrues dhe analitik i kryer në vitin akademik 2022-2023 mbi stafin akademik që punon në universitetin e AU. Sondazhi i kryer në këtë studim u realizua nga një pyetësor prej 49 pyetjesh i strukturuar në 8 fusha, i shpërndarë online nga platforma microsoft për (348) persona staf akademik, meshkuj dhe femra nga të gjitha departamentet në AU, ku ata zgjedhin alternativën më të përshtatshme, sipas Shkallës Likert.

Rezultatet dhe diskutimet: Pjesëmarrja më e lartë nga numri i përgjithshëm i stafit akademik në nivel Fakulteti është në Fakultetin e Shkencave të Aplikuara dhe Ekonomisë me 61.3%, ndjekur nga Fakulteti i Shkencave Mjekësore me 55.2% dhe Fakulteti i Shkencave Sociale me 48.1%.

Konkluzione: Si përfundim, ky instrument i përdorur për matjen e kënaqësisë në punë është shumë i vlefshëm në marrjen e informacionit mbi përshtypjet e stafit akademik në lidhje me institucionin, për të kuptuar çështjet që lidhen me motivimin dhe qëndrueshmërinë në punë dhe për rivlerësimin e ndarjes së kohës së stafit akademik ndërmjet mësimdhënies dhe kërkimit shkencor. Studimi gjeti përgjithësisht një nivel të lartë kënaqësie të stafit akademik me kushtet e punës në Albanian University.

Fjalë çelës: *kënaqësia në punë, stafi akademik, Albanian University*

EVALUATION OF THE ACADEMIC STAFF 'S JOB SATISFACTION AS AN IMPORTANT COMPONENT FOR THE PROGRES OF THE AU

Abstract

Objective: This study was conducted to evaluate job satisfaction among academic staff of Albanian University (AU) in Tirana, Albania, in order to receive a feedback for the continuous improvement of quality at the Albanian University as an important component of its' progress.

Materials and Methods: It was a cross-sectional, descriptive and analytical study conducted in academic year 2022-2023 on academic staff working at AU university. The survey conducted in this study was by a 49 - item questionnaire structured in 8 domains, distributed online by microsoft platform to (348) male and female faculties' members from all departments in AU, where they choose the most suitable alternative, according to the Likert scale.

Results and Discussions: The highest participation from the total number of academic staff at the Faculty level is in the Faculty of Applied Sciences and Economics with 61.3%, followed by Faculty of Medical Sciences with 55.2% and Faculty of Social Sciences with 48.1%.

Conclusions: In conclusion, the tool used to measure job satisfaction revealed high values on obtaining information on the impressions of the academic staff regarding the institution, on understanding issues related to the motivation and sustainability at work and on re-evaluating the allocation of time of academic staff between teaching and scientific research. The study found generally a high level of satisfaction of academic staff with their working conditions in Albanian University.

Keywords: *academic staf, job satisfaction, Albanian University*

Hyrje

Mjedisi i punës përbëhet nga faktorë të shumtë, duke përfshirë kulturën në vendin e punës, mënyrat e menaxhimit, hierarkitë dhe motivimin për pjesëmarrje në procesin e vendimmarrjes së organizatës, marrëdhëniet e mira me bashkëpunëtorët, sigurinë e punës, autonominë e dhënë punonjësve dhe pagat. Këta faktorë ndikojnë në kënaqësinë e punës dhe janë çelësi për zhvillimin e një performance të lartë në punë [Dimova, R., et.al., 2019].

Kënaqësia në punë konsiderohet si një komponent thelbësor i motivimit të punonjësve midis stafit akademik dhe besohet të jetë ndjenja e tyre themelore e brendshme në lidhje me punën e tyre pasi pasqyron shkallën në të cilën punonjësit ndihen personalisht të përmbushur dhe të kënaqur në rolet e tyre të punës [Hesampour M, et.al. , 2016].

Stafet akademike të universiteteve kanë një rol kritik dhe të rëndësishëm në zhvillimin dhe progresin e vendeve si shtyllat kryesore të sistemit të arsimit të lartë. Është e rëndësishme që universitetet të monitorojnë nivelet e kënaqësisë së punonjësve të tyre, për të siguruar nivele të larta të performancës së tyre [Hesampour M, et.al., 2016].

Ndërsa qasjet e reja ndaj lidhshimit në arsimin e lartë po eksplorohehen, universitetet përballen me sfidat e konkurrimit në një botë konkurruese globale, duke krijuar mundësi për të ndërtuar dhe zhvilluar lidhshimit të qëndrueshëm. Ndërsa sfida të ngjashme ekzistojnë në të gjitha industritë, arsimi i lartë është në mënyrë unike i pozicionuar me rolin e tij në zhvillimin e njohurive të reja dhe përhapjen e njohurive ekzistuese [Kasalak, G., et.al., 2022)].

Universitetet sigurojnë kapital njerëzor të kualifikuar i cili në sajë të aktiviteteve kërkimore shkencore marrin vëmendjen e shumë institucioneve për zgjidhjen e problemeve, ose pikave të dobëta të shoqërisë, duke ndihmuar kështu në zhvillimin e pothuajse çdo sektori që ndikon në ekonominë e një vendi [Kasalak, G., et.al., 2022)].

Prandaj, universitetet kanë nevojë për liderë arsimorë të cilët mund të përmbushin detyrat e tyre me

efikasitetin, integritetin dhe standardet më të larta etike për të arritur qëllimet e tyre. Drejtuesit e arsimit kanë shumë përgjegjësi duke përfshirë kërkimin, mbikëqyrjen, rolet administrative, vendosjen në punë, mbikëqyrjen, menaxhimin e ngjarjeve dhe mbikëqyrjen e aktiviteteve jashtëkurrikulare (Akhtar et al., 2021). Megjithatë, referuar literaturave më të fundit, Javed et al. (2020) deklarojnë se përgjegjësia varet kryesisht nga lideri dhe kjo është subjektive.

Arsimi i lartë është një sistem jashtëzakonisht i ndërlikuar [Ho G.K., Law R , 2020; Machado-Taylor et.al., 2011]. Kompleksiteti i tij rezulton nga nevoja që aktivitetet e mësimdhënies dhe mësim nxënies (që përfshijnë bashkëpunimin, kërkimin dhe disa faktorë të tjerë) të rezultojnë në rezultate me cilësi të lartë të të nxënies dhe të përmirësojnë në mënyrë globale cilësinë e sistemeve arsimore [Ho G.K., & Law R , 2020; Biasutti M, 2018].

Rritja e kërkesave në mënyrë të vazhdueshme për pjesëmarrje në arsimin e lartë, rankimi i institucioneve të arsimit të lartë (IAL) dhe konkurrenca në botë midis IAL-ve e kanë shtuar mëtej kompleksitetin e sistemit të arsimit të lartë. Kështu, menaxhuesit e IAL-ve duhet të zhvillojnë strategji të përshtatshme për të përmbushur kërkesën në rritje dhe për të garantuar sigurimin e cilësisë dhe rezultatet e të nxënies [Navas L.P. et.al.,2020; , Snijders I, et.al., 2020].

Megjithatë, arritja e rezultateve të të nxënies me cilësi të lartë, kërkimi inovativ dhe një sistem arsimor i përmirësuar është i paarrtshëm pa personelin akademik, gjë që i bën ato asete të rëndësishme të IAL-ve [Daumiller M. 2020; Hamza P.A,2021; , Teichler U,2009]. Studimet e fundit tregojnë [Daumiller M. 2020] se stafi akademik nëpërmjet mësimdhënies dhe inovacionit kontribuon në vizibilitetin institucional, avancimin në fushën e kërkimit shkencor dhe mbi të gjitha mbi aktivitetin dhe zhvillimin ekonomik. Duke qenë se stafi akademik është kontribuesi kryesor në suksesin e IAL-ve, është shumë thelbësore të kuptuarit se çfarë i motivon ata. Prandaj ky studim është aktual dhe me impakt në zhvillimin e sistemit të lartë arsimor.

1. Materiali dhe metodat

Ky është një studim cross-sectional, deskriptiv dhe analitik i kryer në vitin akademik 2022-2023 mbi stafin akademik që punon në universitetin e AU. Sondazhi i kryer në këtë studim u realizua me anë të një pyetësori me 49 pyetje. Pyetësori u shpërnda online nëpërmjet platformës Microsoft Forms për (348) persona staf akademik, meshkuj dhe femra nga të gjitha departamentet në AU. Pyetësori u plotësua nga 191 anëtarë të stafit akademik (54.9%), nga 348 që janë në total në AU në semestrin e dytë të vitit akademik 2022-2023. Pyetësori ruan anonimatit e pedagogut që përgjigjet (subjektit). Pyetësori është i strukturuar në 8 fusha (Aspekti personal, Paga dhe kushtet, Politikat e universitetit, Ambienti i punës, Mësimdhënia ime, Institucioni im, Studentët dhe departamenti, Puna ime kërkimore) dhe secila nga këto ndahet në disa pohime (pika) të veçanta në formë deklarate, ku subjekti zgjedh alternativën më të përshtatshme, sipas shkallës Likert.

2. Rezultatet dhe diskutime

Nga analizimi i të dhënave të marra nga plotësimi i pyetësorit të stafit akademik rezulton se:

- Prej 191 subjekteve që kanë plotësuar pyetësorin 32.98% janë staf akademik efektiv dhe 67.02% janë staf akademik me kontratë.
- Nga këto subjekte
 - 55.5% janë pjesë e Fakultetit të Shkencave Mjekësore,
 - 24.1% janë pjesë e Fakultetit të Shkencave të Aplikuara dhe Ekonomike dhe
 - 20.4% janë pjesë e Fakultetit të Shkencave Shoqërore.
- Pjesëmarrja më e lartë në raport me numrin total të stafit akademik në nivel Fakulteti vihet re në Fakultetin e Shkencave të Aplikuara dhe Ekonomike ku morën pjesë 61.3% e stafit të Fakultetit. Ndërsa nga stafi akademik total i Fakultetit të Shkencave Shoqërore morën pjesë 48.1% dhe nga stafi i Fakultetit të Shkencave Mjekësore 55.2%.

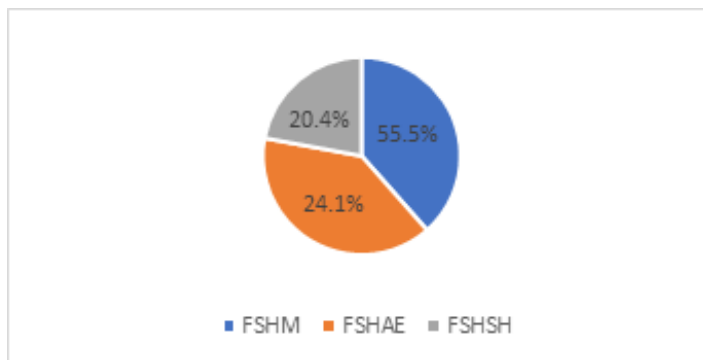


Figura 1. Statusi i subjekteve sipas angazhimit të tyre.

Figura 2. Përcaktimit i subjekteve sipas fakulteteve.

- 29.8% i përkasin gjinisë mashkullore dhe pjesa më e madhe 70.2% gjinisë femërore (trend ky i cili vihet re në fushën e arsimit të lartë jo vetëm në vendin tonë por edhe në botë).
- Anëtarët e stafit akademik që morën pjesë në pyetësor i përkasin grupmoshave si më poshtë:
 - 10.5% i përkasin grupmoshës 21-30 vjeç,
 - 28.3% i përkasin grupmoshës 31-40 vjeç,
 - 27.2% i përkasin grupmoshës 41-50 vjeç dhe
 - 34% i përkasin grupmoshës 51 vjeç e lart.

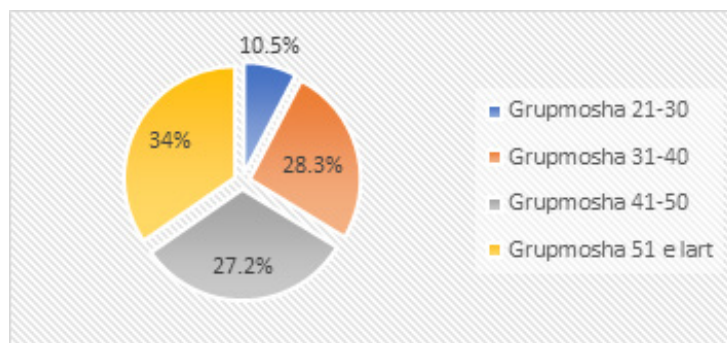
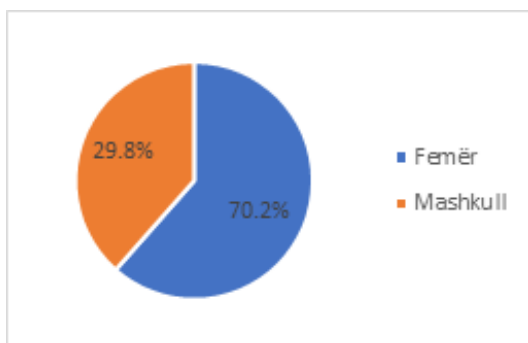


Figura 3. Përcaktimi i subjekteve sipas gjinisë.

Figura 4. Përcaktimi i subjekteve sipas grup moshës.

Fusha 1: Aspekti personal

- Në lidhje me pohimin e parë: **“puna ime shpërblehet”**, subjekteve iu dha e drejta të zgjidhnin 1, 2 ose të 3-ja alternativat. Nga zgjedhjet e shumëfishta, na rezultojnë se:
 - 61.8% shprehen se puna e tyre shpërblehet nga pikëpamja akademike,
 - 29.8% shprehen se puna e tyre shpërblehet nga pikëpamja financiare dhe
 - 8.4% shprehen se puna e tyre shpërblehet nga pikëpamja e sigurisë së vendit të punës.

Siguria në vendin e punës lidhet në mënyrë të drejtpërdrejtë me zgjatjen e kontratave .

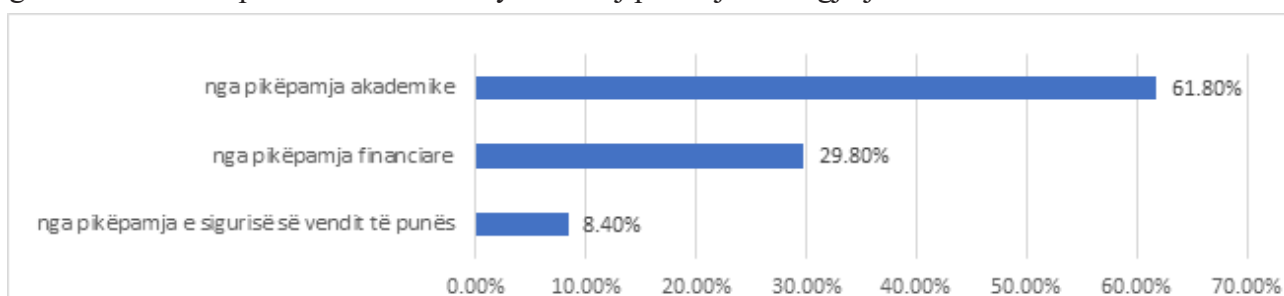


Figura 5. Përmbledhje e pohimit 1, fusha 1.

- Në lidhje me pohimet 2, 3 dhe 4 **puna, kërkimi shkencor dhe mësimdhënia janë burim kënaqësie për mua**, subjektet janë shprehur shumë pozitivisht në masën më të madhe (mbi 94%).
- Në lidhje me pohimin 5 **“Jam i kënaqur me mundësitë e krijuara nga Institucioni për rritje dhe zhvillim personal”**, 97 pjesëmarrës (50.8%) janë shumë dakord, 58 (30.4%) janë dakord, 33 subjekte (17.3%) shprehen neutral, 1 (0.5%) nuk janë dakord dhe 2 pjesëmarrës (1%) të tjerë nuk janë aspak të kënaqur me mundësitë që i ofron Universiteti për rritjen dhe zhvillimin e tyre personal.

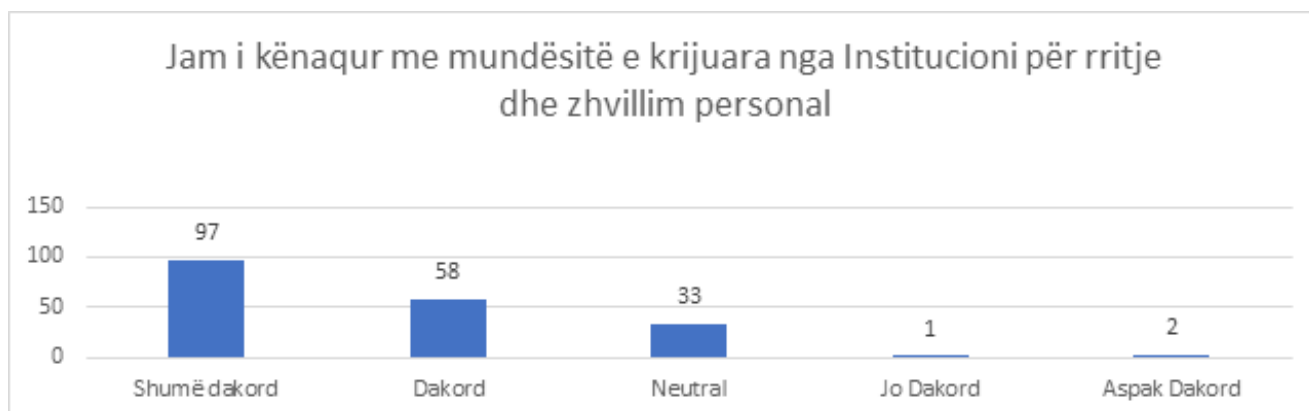
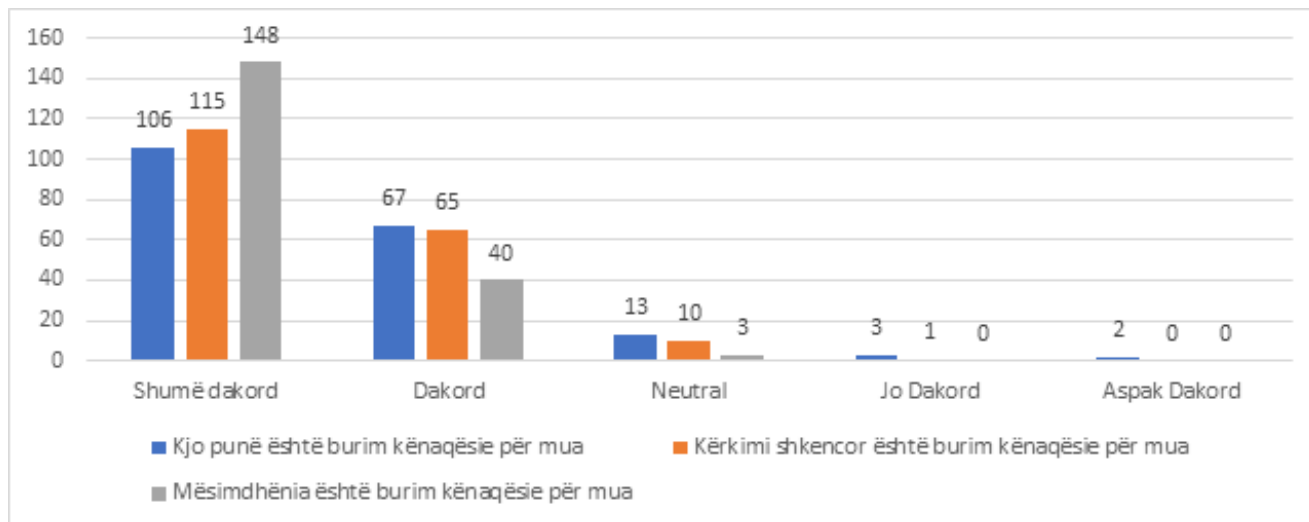


Figura 6. Përmbledhje për pohimet 2-5 të fushës së parë.

- Pohimi 6 i fushës së parë, **“Mendoj të largohem nga puna ime aktuale”**, na tregon se nga të dhënat e mbledhura pjesa më e madhe e stafit, 90 subjekte në mënyrë kategorikë nuk janë aspak dakord (47% subjekte), 54 subjekte të tjerë nuk janë dakord (28%), 36 shprehen neutral (18.8%), 10 subjekte janë dakord të largohet nga puna aktuale në AU dhe 1 shprehet shumë dakord për t’u larguar. Referuar këtyre të dhënave, na rezulton se qëndrueshmëria e stafit paraqet një tendencë pozitive.
- Sipas pohimit 7, **“Kaloj shumë kohë në punë”**, vëmë re se një pjesë e konsiderueshme e subjekteve (40.3%) janë shprehur neutral, pra paraqiten të lëkundur në lidhje me faktin se koha e tyre e kaluar në punë është e zakonshme apo është shumë. 36 subjekte (20.4%) nuk janë dakord me një pohim të tillë dhe 78 (40.8%) janë dakord.
- Në lidhje me pohimin **“Mendoj që kjo punë ka një impakt negativ në shëndetin tim”**, rreth 168 subjekte (88%) të përfshirë në pyetësor nuk janë dakord dhe vetëm 5 (3%) shprehen se puna në institucion ka impakt negativ në shëndetin e tyre. Ndërkohë që 18 subjekte (9%) mbështesin alternativën – neutral.
- Për pohimin **“Ndihem krenar/e që jam pjesë e Albanian University”** rezulton se 179 subjekte (93.7%) ndjehen krenar që janë pjesë e AU, 9 (4.7%) shprehen neutral dhe vetëm 3 (1.6%) subjekte nuk ndjehen krenar që janë pjesë e AU. Mjedisi dhe kultura organizative janë mbështetëse dhe motivuese për stafin në AU sipas rezultateve të disa pyetje si kënaqësia për të punuar në AU apo krenaria për të qenë pjesë e stafit.

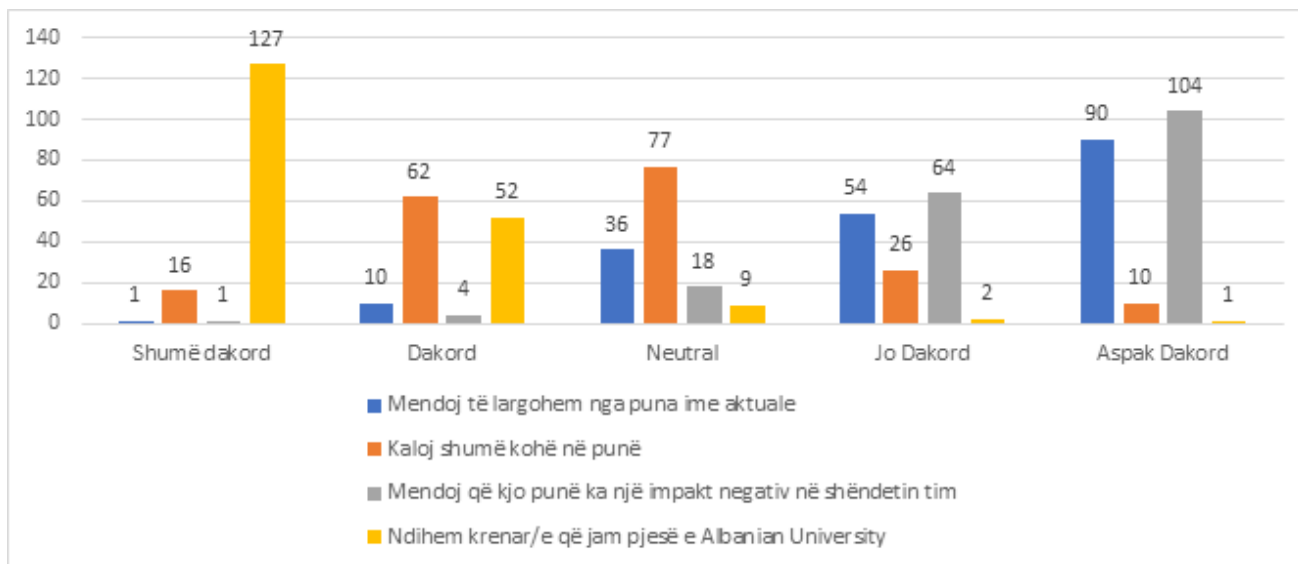


Figura 7. Përmbledhje e përgjigjeve për pohimet 2-9, të Fushës 1

Fusha 2: Paga dhe kushtet

- Në lidhje me pohimin e parë dhe të dytë, “*Albanian University ofron një pagë krahasimisht të mirë me Universitetet e tjera në Shqipëri*” dhe “*Albanian University ofron kushte pune dhe përfitime financiare krahasimisht të mira me Universitetet e tjera në Shqipëri*”, 64.5% janë dakord që AU ofron një pagë, kushte pune dhe përfitime financiare krahasimisht të mira me universitetet e tjera në Shqipëri, 26.8% shprehen “neutral” dhe vetëm 8.7% nuk janë dakord.
- Përsa i përket pohimit të tretë të fushës së dytë “*Ndonjëherë mendoj se Universiteti përfiton nga unë (në aspektin e ngarkesës në punë, kontributit në network, lehtësira apo akses në institucione të rëndësishme)*” 26 subjekte (13.6%) shprehen pozitivisht, 67 (35.1%) shprehen neutral, ndërsa 98 subjekte (51.3%) nuk janë dakord më këtë pohim.

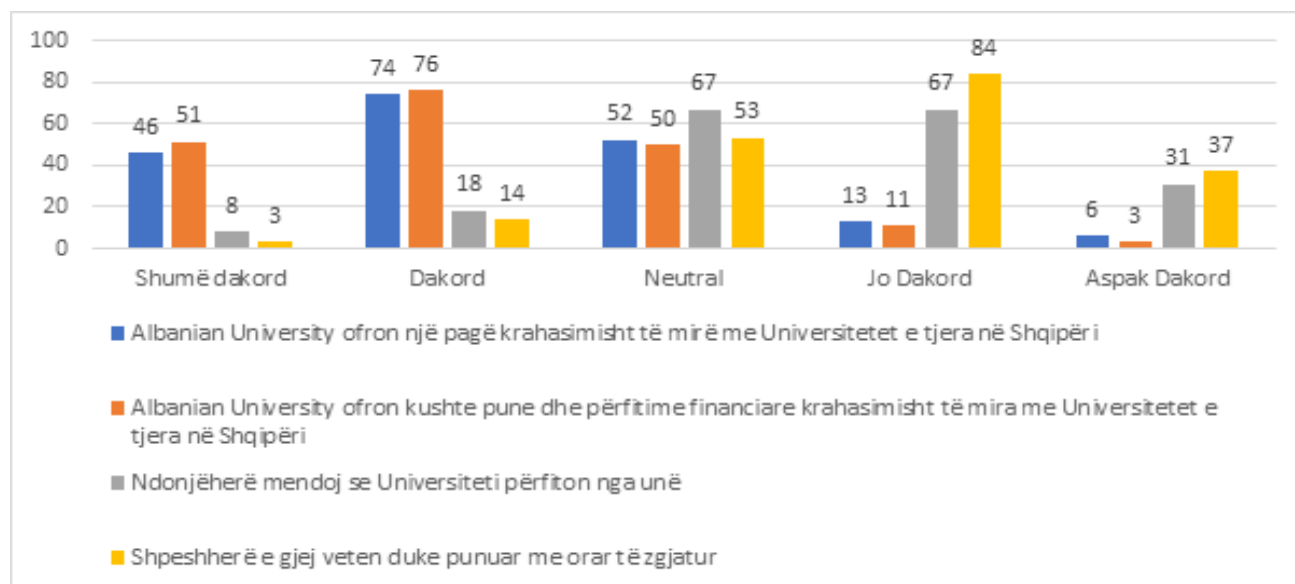


Figura 8. Përmbledhje e përgjigjeve për pohimet 1-4, të fushës 2.

- Për pohimin 4 të fushës 2, “*Shpeshherë e gjej veten duke punuar me orar të zgjatur*”, vetëm 17 subjekte (8.9%) të përfshirë në këtë pyetësor shprehen se “*shpeshherë e gjej veten duke punuar me orar të zgjatur*”, 53 (27.7%) shprehen neutral dhe pjesa më e madhe e personelit akademik, 121 subjekte (63.4%), shprehen se një gjë e tillë nuk ndodh pothuajse asnjëherë.
- Në lidhje me pohimin 5 të fushës së 2, “*Nëse punoj jashtë orarit, orët extra vlerësohen nga përgjeg-*

jësi im”, 74 subjekte (38.7%) ndihen të vlerësuar nga përgjegjësi i tyre në rastet kur ato punojnë orë extra, 83 (43.5%) shprehen neutral dhe 34 (17.8%) shprehen se nuk vlerësohen.

- Në lidhje me pohimin 6 të kësaj fushe, **“Përgjegjësitë/detyrat e mia në punë më lejojnë të ruaj balancën midis punës dhe jetës familjare”**, 151 subjekte (79.1%) shprehen pozitivisht, 32 (16.7%) janë neutral dhe vetëm 8 subjekte (4.2%) e kanë pak të vështirë të ruajnë balancën punë-jetë familjare.
- Në lidhje me pohimin 7, **“Ngarkesa që më është caktuar në punë është e arsyeshme”**, 158 subjekte (82.8%) janë dakord me ngarkesën e tyre, 22 (11.5%) shprehen neutral dhe vetëm 11 subjekte (5.7%) shprehen se sipas perceptimit të tyre ngarkesa e tyre në punë nuk është e arsyeshme.

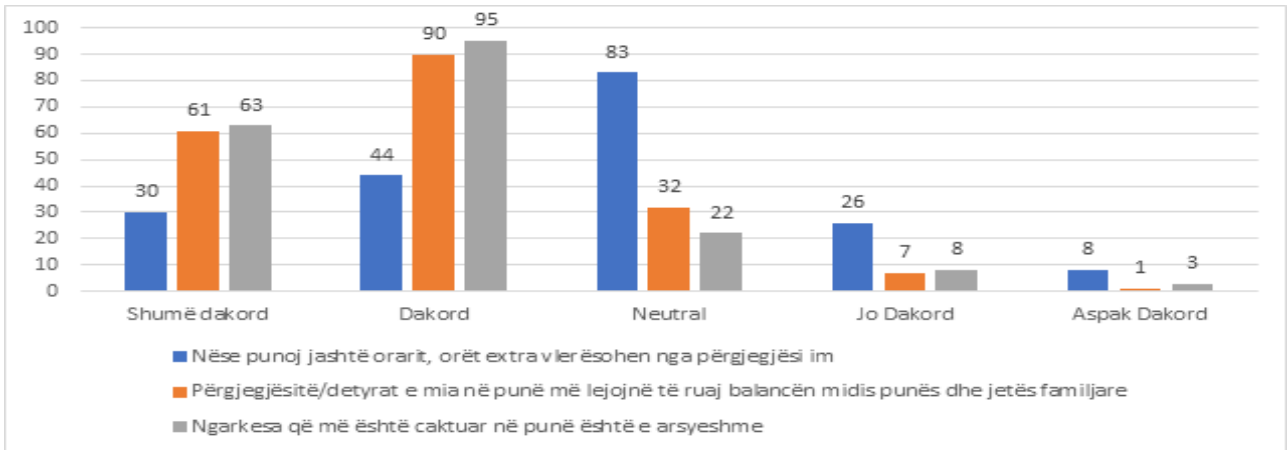


Figura 9. Përmbledhje e përgjigjeve për pohimet 5-7, të fushës 2.

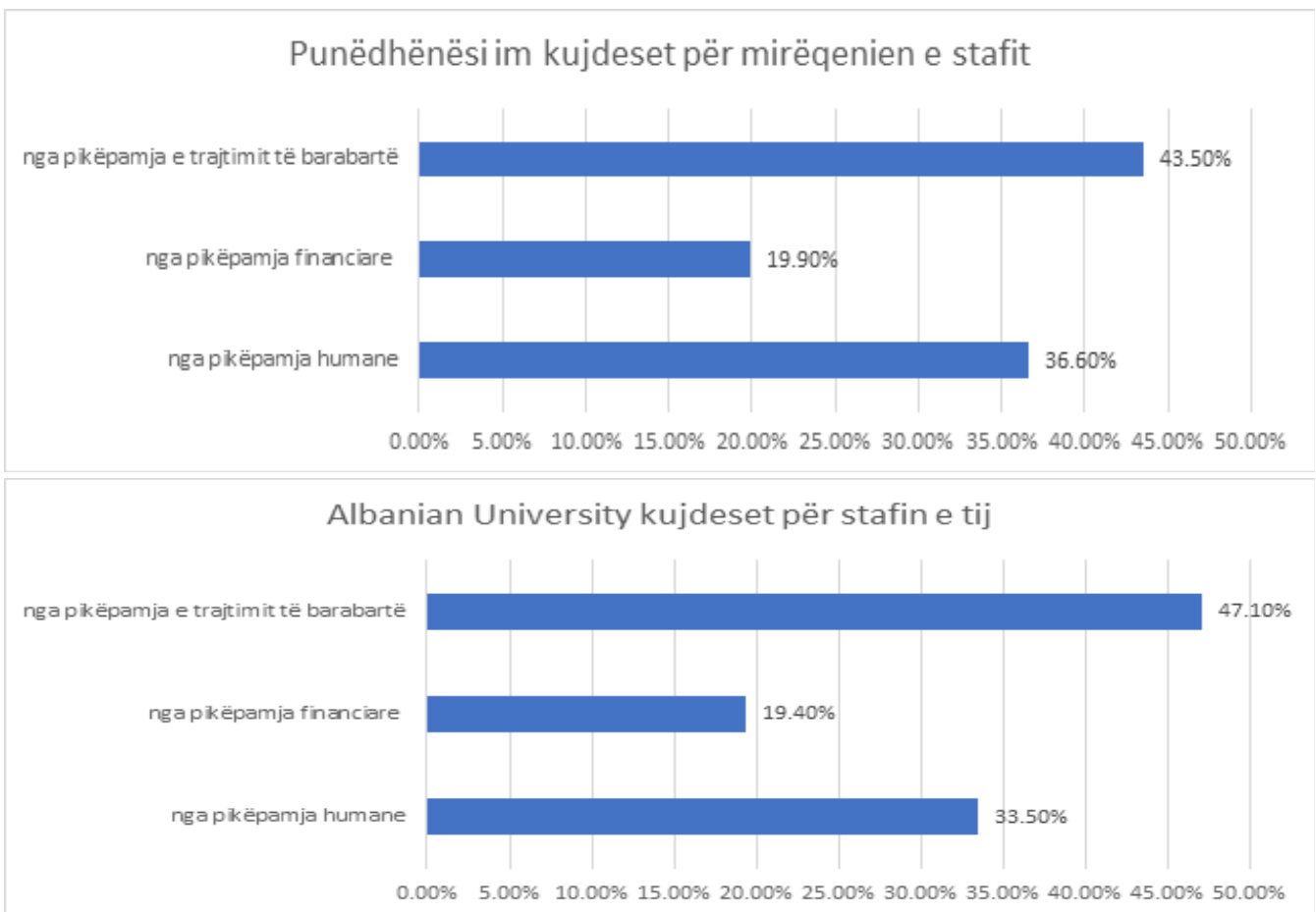


Figura 10. Përmbledhje e përgjigjeve për pohimet 8,9, të fushës 2.

Në lidhje me pohimet 8 dhe 9, subjekteve iu dha e drejta të zgjidhnin 1, 2 ose të 3-ja alternativat. Nga

zgjedhjet e shumëfishta, na rezulton se:

- Për pohimin 8, “**Punëdhënësi im kujdeset për mirëqënien e stafit**”,
 - 70 subjekte (36.6%) shprehen se punëdhënësi i tyre kujdeset për mirëqënien e stafit nga pikëpamja humane,
 - 38 subjekte (19.9%) shprehen se punëdhënësi kujdeset për mirëqënien e stafit nga pikëpamja financiare,
 - 83 subjekte (43.5%) shprehen se punëdhënësi kujdeset për mirëqënien e stafit nga pikëpamja e trajtimit të barabartë.
- Në lidhje me pohimin e 9, “**Albanian University kujdeset për stafin e tij**”,
 - 64 subjekte (33.5%) kane zgjedhur pikëpamjen humane të kujdesjes,
 - 37 (19.4%) pikëpamjen financiare,
 - 90 subjekte (47.1%) shprehen se Albanian University kujdeset për stafin e tij nga pikëpamja e trajtimit të barabartë.

Fusha 3: Politikat e universitetit

- Në lidhje me pohimin 1 dhe 4 të fushës së tretë, “**Drejtuesit e universitetit shfaqin performancë të lartë dhe përgjegjësi i departamentit ku unë bëj pjesë shfaq performancë të lartë**”, përgjigjet kanë qenë shumë pozitive siç mund të shihen edhe në figurën 11.
- Gjithashtu në lidhje me pohimin 2 dhe 3, “**Jam optimist në lidhje me planin e zhvillimit strategjik të Universitetit**” dhe “**Jam i/e kënaqur me kontributin që AU jep në komunitet dhe në shoqëri**” pjesa më e madhe e subjekteve, rreth 82.7% janë optimist me planin e zhvillimit strategjik të AU si dhe rreth 91.6% shprehen pozitivë në lidhje me kontributin që AU jep në komunitet dhe në shoqëri.
- Përsa i përket pohimit 5, 159 subjekte (83.2%) shprehen se “**AU përdor një metodologji bashkëkohore për matjen e performancës së stafit të tij**”, 27 (14.2%) shprehen neutral dhe vetëm 5 subjekte (2.6%) nuk janë dakord me këtë pohim.

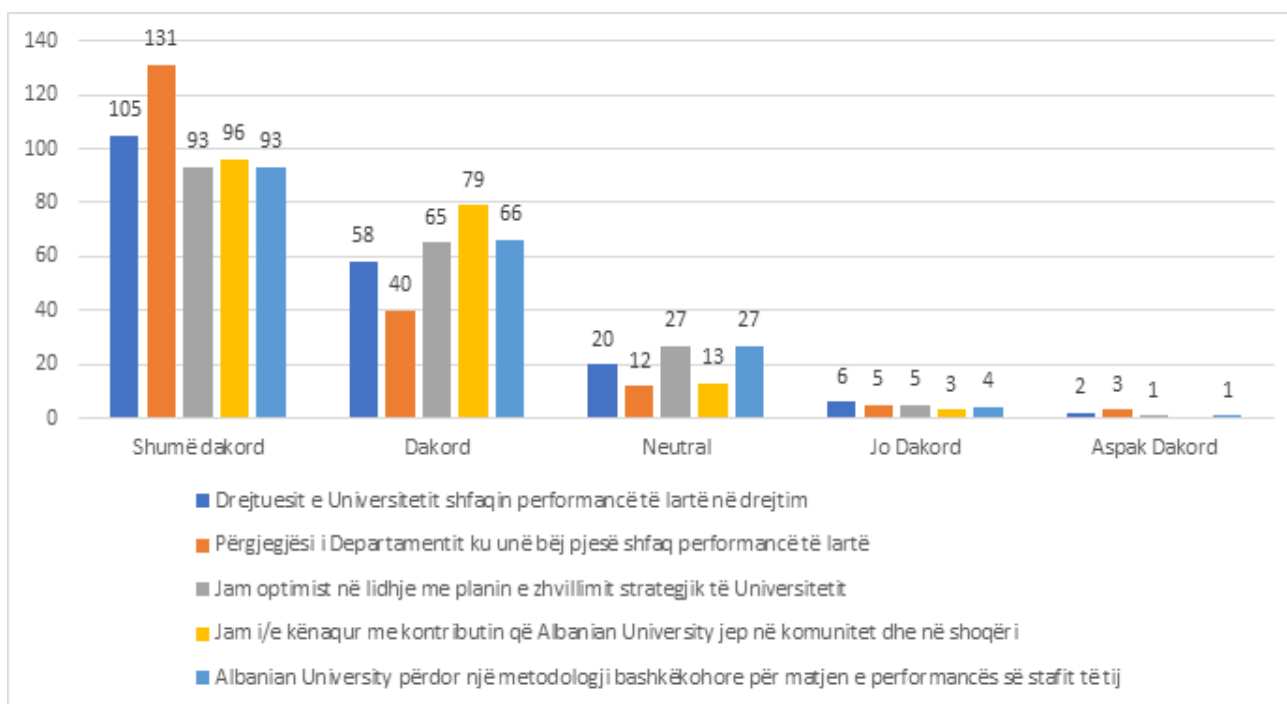


Figura 11. Përmbledhje e përgjigjeve për 5 pohimet e fushës së tretë.

Fusha 4: Ambienti i punës

- Në lidhje me pohimin nr. 1 të fushës 4 **“Puna ime është e sigurtë (në terma kohorë)”**, 81 subjekte (42.4%) janë shumë dakord, 90 (47.1%) janë dakord, 18 (9.4%) shprehen neutral, 2 (1%) nuk janë dakord dhe asnjë prej tyre nuk ndihen të kërcënuar në lidhje me sigurinë e tyre në punë.
- **“Jam i gatshëm t’ua rekomandoj Albanian University si punëdhënës edhe kolegëve apo të njohurve”**, 109 subjekte (57.1%) janë shumë të gatshëm për të bërë një gjë të tillë, 60 (31.4%) shprehen të gatshëm, 19 (9.9%) neutral dhe vetëm 3 subjekte (1.6%) nuk dëshirojnë të bëjnë një gjë të tillë.
- **“Nuk kam kohë të mjaftueshme për të ndërmarrë kërkimin shkencor që më nevojitet për të përparuar profesionalisht”**, 34 subjekte (17.8%) shprehen se iu mungon koha për t’u përfshirë në kërkimin shkencor me qëllim përparimin e tyre profesional, 67 (35.1%) shprehen neutral dhe pjesa tjetër, 90 (47.1%) subjekte shprehen se nuk janë dakord me një pohim të tillë pasi ato kanë hapësirë edhe për tu përfshirë në aktivitete shkencore me qëllimin që të përparojnë nga ana profesionale.
- **“Marrëdhënia me kolegët e afërt më jep kënaqësi (3-8 kolegë)”**, pjesa më e madhe e subjekteve, 168 (88%) shprehen pozitivisht për këtë pohim, 18 (9.4%) janë neutral, dhe vetëm 5 subjekte (2.6%) shprehet në mënyrë kategorike aspak dakord.

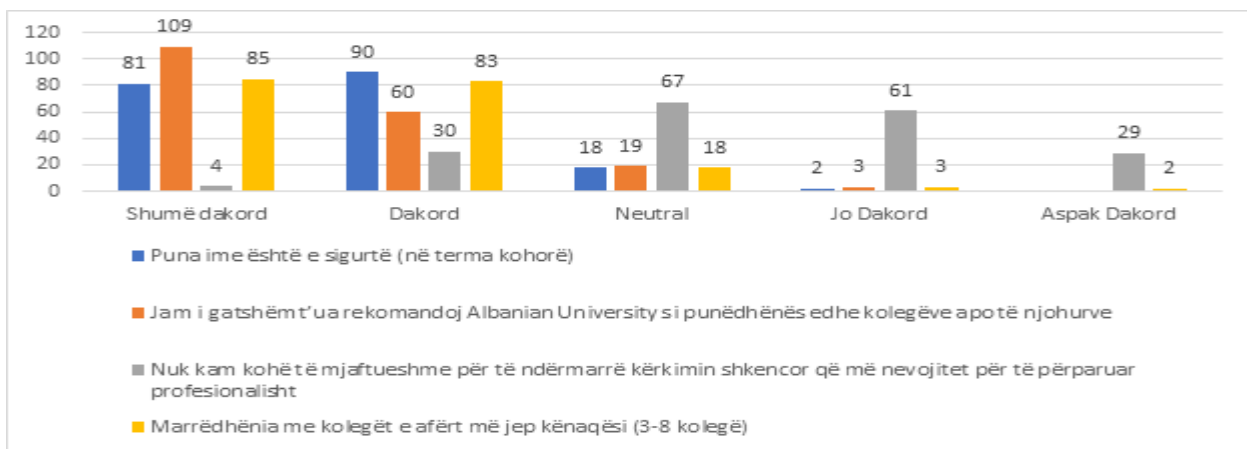


Figura 12. Përmbledhje e përgjigjeve për pohimet 1-4 të fushës së katërt.

- **“Mendimi im dëgjohet në Albanian University”**, 143 subjekte (74.9%) shprehen se mendimi i tyre dëgjohet në Albanian University, 37 subjekte (19.4%) shprehen neutral dhe 11 (5.8%) nuk pohojnë se mendimi i tyre dëgjohet në institucion.
- **“Fusha e studimit dhe lënda ime vlerësohet nga Albanian University”**, 177 nga subjektet (92.7%) pohojnë se fusha e tyre e studimit si dhe lënda që ato lektrojnë vlerësohet nga universiteti, 13 (6.8%) shprehen neutral dhe vetëm 1 nga subjektet (0.5%) nuk mendon se fusha e tij dhe lënda që ai lekon vlerësohet nga universiteti.

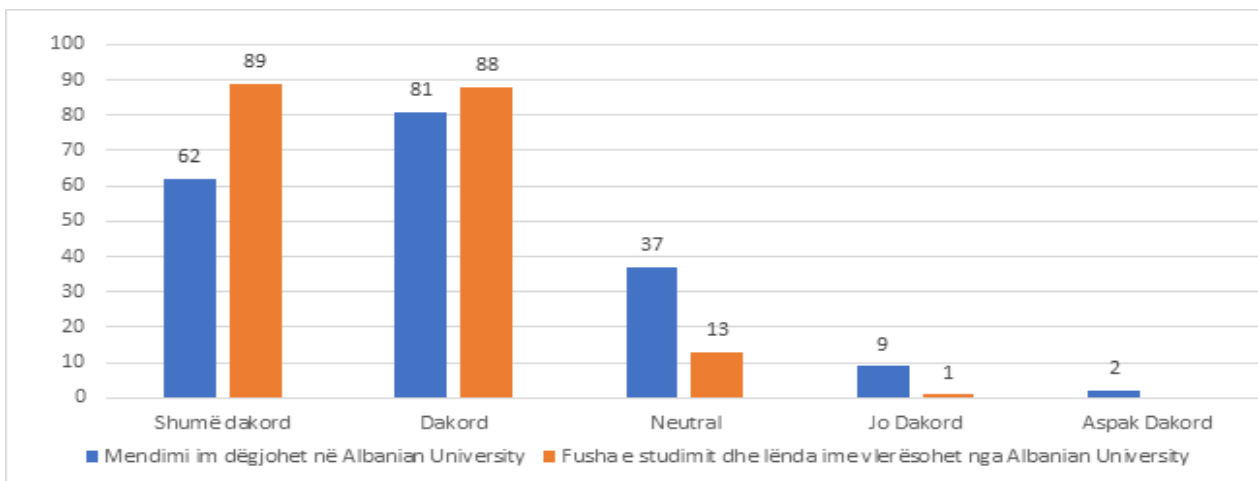


Figura 13. Përmbledhje e përgjigjeve për pohimet 6-7 të fushës së katërt.

Fusha 5: Mësimdhënia ime

- Në lidhje me pohimin: **“Pjesën më të madhe të kohës në punë e kaloj me mësimdhënie, sesa me kërkim shkencor apo punë administrative”**, 106 nga subjektet (55.5%) shprehen se pjesën më të madhe të kohës në punë e kalojnë me mësimdhënie në raport me kërkimin shkencor, 58 nga subjektet (30.4%) shprehen neutral dhe 27 prej tyre (14.1%) kohën e kanë më të balancuar ndërmjet mësimdhënies dhe kërkimit shkencor.
- Në lidhje me pohimin: **“Mësimdhënia më jep kënaqësi”**, pjesa më e madhe e subjekteve, 186 prej tyre (97.4%) shprehen se mësimdhënia iu jep kënaqësi, 5 prej tyre (2.6%) shprehen neutral dhe asnjë nga subjektet nuk shprehet që mësimdhënia nuk i jep kënaqësi.
- **“Mësimdhënia është më shpërblyese për mua, sesa puna ime kërkimore”**, 100 subjekte (52.4%) shprehen se nëpërmjet realizimit të procesit të mësimdhënies ato ndihen më të shpërblyer në krahasim me punën e tyre kërkimore shkencore, 78 (40.8%) shprehen neutral dhe 13 subjekte (6.8%) nuk janë dakord me këtë pohim.
- **“Mësimdhënia është aktiviteti më i rëndësishëm për një akademik”**, 99 subjekte (51.8%) janë të mendimit se mësimdhënia është aktiviteti më i rëndësishëm për një akademik, 57 (29.8%) shprehen neutral dhe 35 (18.4%) nuk janë të këtij mendimi.
- Në lidhje me pohimin: **“Preferoj të jap leksione me grupe të mëdha sesa me grupe të vogla studentësh”**, 89 subjekte (46.6%) parapëlqejnë më shumë të lektrojnë në grupe të mëdha sesa në grupe të vogla studentësh, 67 (35.1%) shprehen neutral dhe 35 nga subjektet (18.3%) e përfshirë në pyetësorë nuk janë të këtij mendimi.

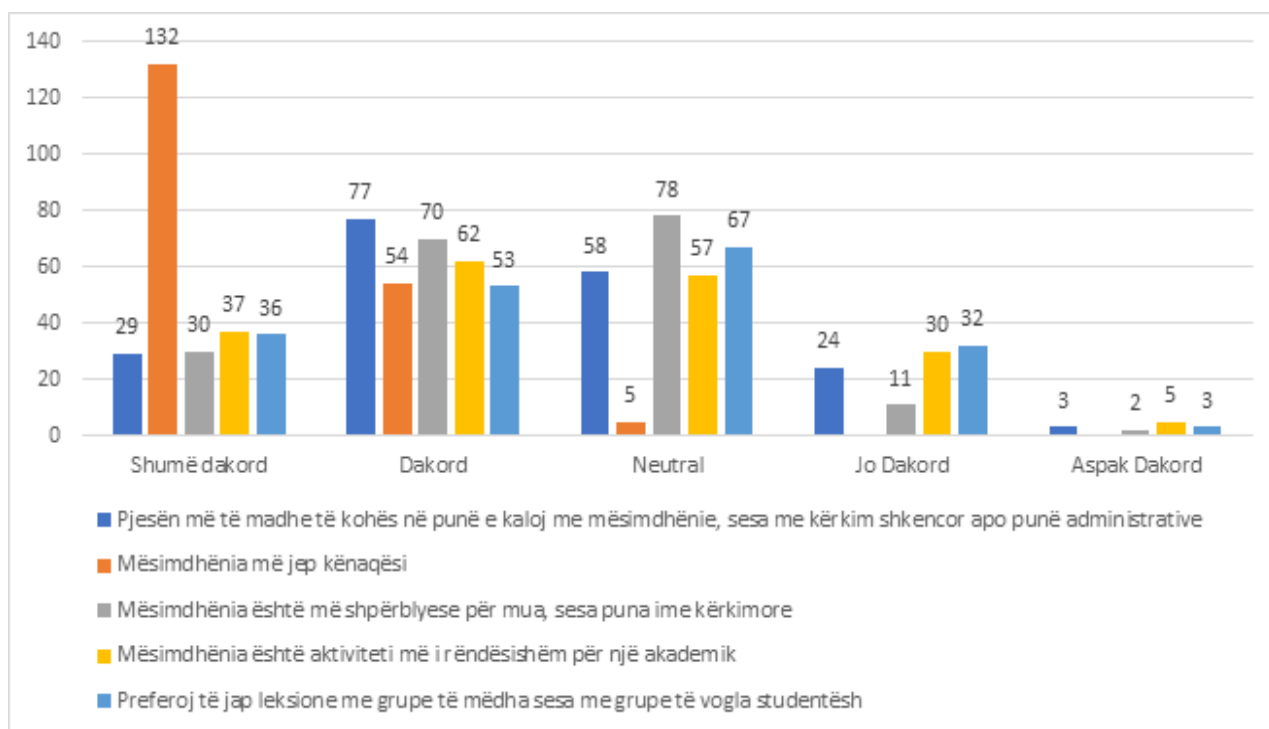


Figura 14. Përmbledhje e përgjigjeve për 5 pohimet e fushës së pestë.

Fusha 6: Institucioni im

- **“Puna kërkimore shkencore vlerësohet po aq sa mësimdhënia në Albanian University”**, 124 subjekte (64.9%) mendojnë se në Albanian University puna kërkimore shkencore vlerësohet po aq sa edhe mësimdhënia, 50 subjekte (26.2%) shprehen neutral dhe 17 (8.9%) nuk mendojnë se në Albanian University puna kërkimore shkencore vlerësohet po aq sa mësimdhënia.
- Lidhur më pohimin 2 të fushës 7 **“Kam kohë të mjaftueshme për të përgatitur leksionet dhe seminarët”**, pjesa më e madhe e subjekteve, 171 (89.5%) shprehen se kanë kohë të mjaftueshme për të përgatitur leksionet dhe seminarët, 18 (9.4%) shprehen neutral dhe vetëm 2 prej tyre (1%) shprehen

se nuk ju mjafton koha për të përgatitur leksionet dhe seminarat.

- Ndërkohë në lidhje me pohimin 3 të fushës 7, **“Kam kohë të mjaftueshme për të punuar me kërkimet e mia shkencore”**, shifrat në këtë rast paraqiten më ndryshe duke na lënë të kuptojmë se stafi akademik i Albanian University ka kohë në dispozicion për tu marrë me kërkim shkencor. Konkretisht, 131 subjekte (68.6%) shprehen se kanë kohë mjaftueshëm për tu marrë me kërkimin shkencor, 49 (25.6%) shprehen neutral dhe 11 (5.8%) nuk kanë kohë të merren me punimet e tyre kërkimore – shkencore.

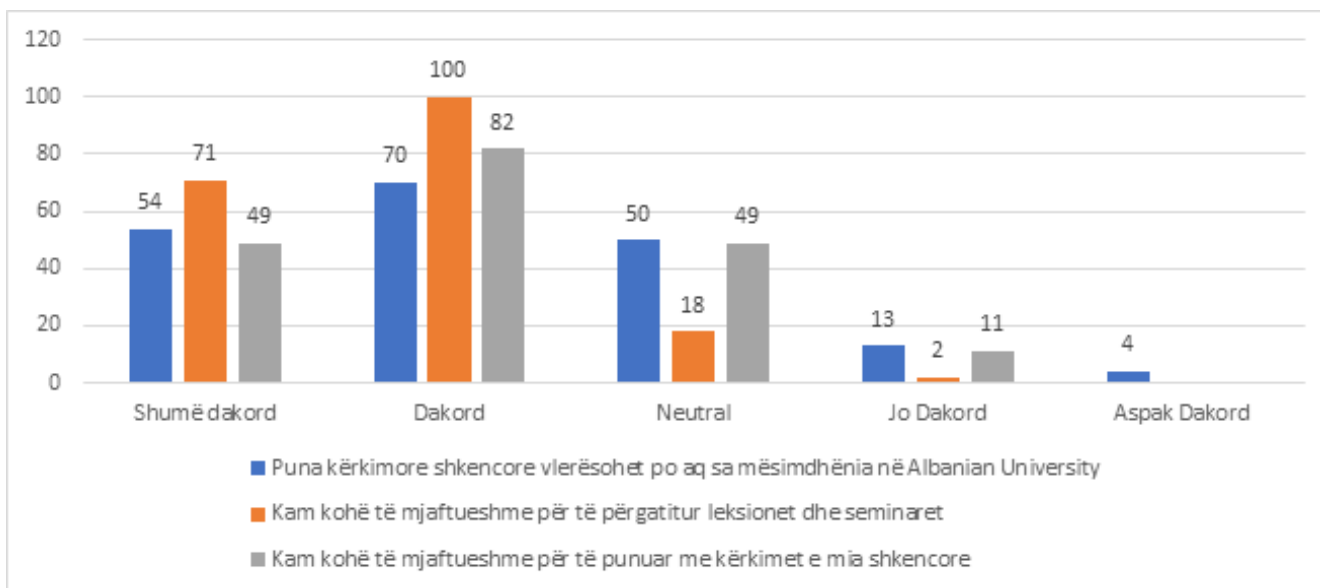


Figura 15. Përmbledhje e përgjigjeve për pohimet 1-3 të fushës së gjashtë.

- Sa i përket pohimit 4 **“Albanian University më mbështet në kërkimin tim shkencor (infrastruktura kërkimore shkencore si libra, biblioteka online, laboratorë, network të profesionistëve, marrëveshje institucionale për kërkimin shkencor dhe mbështetje financiare për kërkimin shkencor”**, 134 subjekte (70.2%) shprehen se AU i mbështet në kërkimin shkencor, 48 (25.1%) shprehen neutral dhe 9 (4.7%) nuk mendojnë se AU i mbështet në kërkimin e tyre shkencor.
- Për pohimin **“Ka shumë punë administrative që shoqëron mësimdhënien”**, 50 subjekte (26.2%) nuk janë dakord, 84 (44%) shprehen neutral dhe 57 subjekte (29.8%) mendojnë se ka shumë punë administrative që shoqërojnë mësimdhënien.
- Në lidhje me pohimin 6 të fushës 6, **“AU më mbështet në zhvillimin akademik dhe ngritjen në detyrë”**, 63 subjekte (33%) janë shumë dakord, 76 (39.8%) dakord, 45 (23.6%) neutral, 2 (1%) jo dakord dhe 5 subjekte (2.6%) aspak dakord.

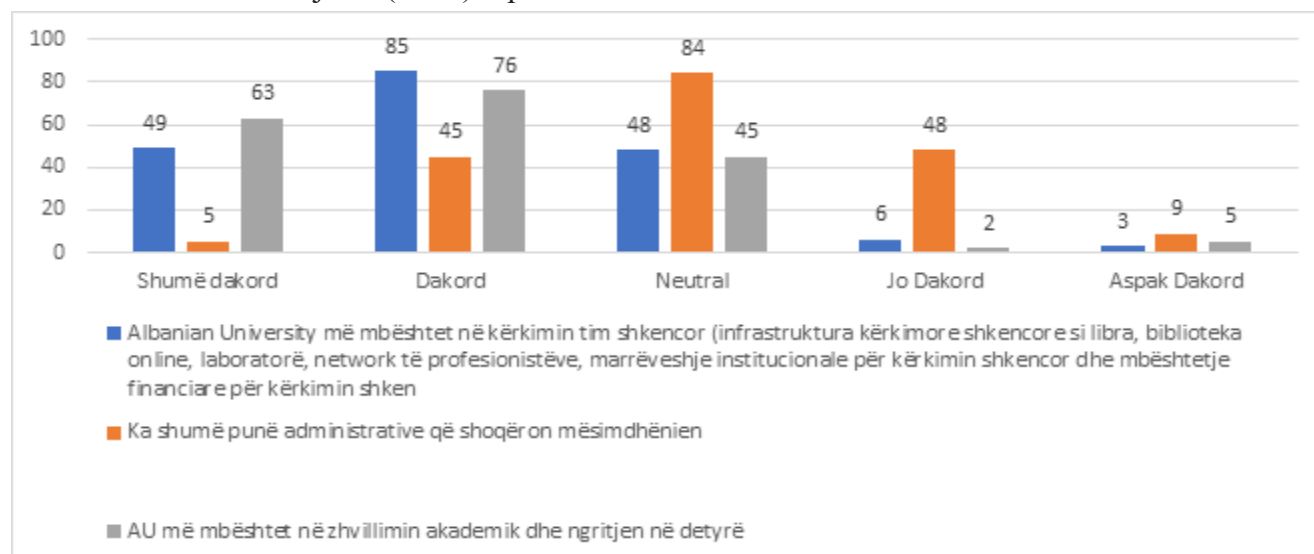


Figura 16. Përmbledhje e përgjigjeve për pohimet 4-6 të fushës së gjashtë.

Fusha 7: Studentët dhe departamenti

Në lidhje me pohimin 1 të kësaj fushë “*Në Albanian University ruhet standardi i mësimdhënies*”, pothuajse të gjithë, 177 prej tyre (92.6%) janë shprehur pozitivisht, 12 (6.3%) shprehen neutral dhe vetëm 2 (1%) mendojnë se në AU nuk ruhet standardi i mësimdhënies.

Në lidhje me pohimin, “*Format/elementët e tjerë të vlerësimit janë më efikas se provimet*”, 96 subjekte (50.3%) mendojnë se elementët e tjerë të vlerësimit janë më efikas se provimet, 69 prej tyre (36.1%) shprehen neutral dhe 26 subjekte (13.6%) nuk përputhen në mendime me këtë pohim.

Për pohimin: “*Vlerësimi me notë i studentëve është një proces i drejtë dhe i rregullt në njësinë bazë ku unë bëj pjesë*”, 184 e subjekteve (96.4%) të marrë pjesë në pyetësor mendojnë se vlerësimi i studentëve në Albanian University është një proces i drejtë dhe i rregullt, 5 prej tyre (2.6%) shprehen neutral dhe vetëm 2 subjekte (1%) nuk pajtohet me këtë pohim.

Për pohimin “*Më është kërkuar nga eprori për të ndryshuar notën*”, pjesa më e madhe, 178 subjekte (93.2%) shprehen se një gjë e tillë nuk ka ndodhur asnjëherë, 10 (5.2%) shprehen neutral dhe vetëm 3 subjekte (1.6%) shprehen se një gjë e tillë iu është kërkuar nga eprori.

Për pohimin “*Studentët trajtohen shumë mirë në Albanian University*”, 180 subjekte (94.3%) shprehen pozitivisht për këtë pohim, 10 (5.2%) shprehen neutral dhe vetëm një prej tyre (0.5%) nuk pajtohet me këtë pohim.

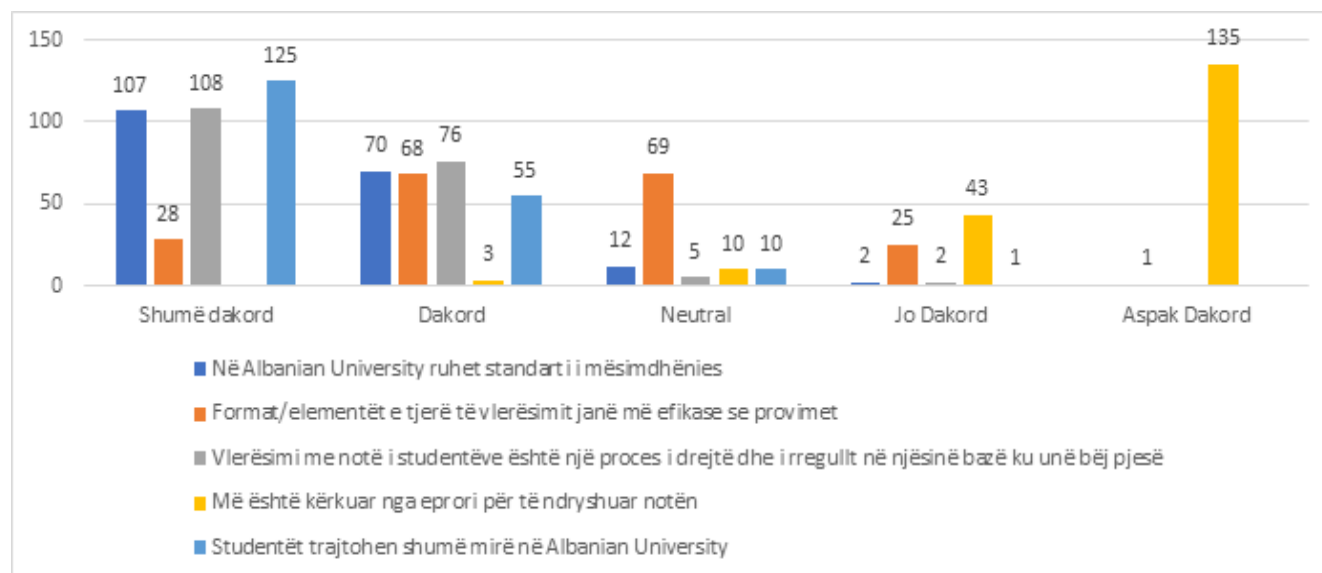


Figura 17. Përmbledhje e përgjigjeve për 5 pohimet e fushës së shtatë.

Fusha 8: Puna ime kërkimore

Për pohimin “*Kam kohë të mjaftueshme për të përgatitur kërkimin tim shkencor*”, 130 subjekte (68.1%) shprehen se kanë mjaftueshëm kohë për të përgatitur kërkimet e tyre shkencore, 51 (26.7%) shprehen neutral dhe 10 (5.2%) mendojnë se nuk kanë mjaftueshëm kohë për përgatitjen e kërkimeve të tyre shkencore.

Në lidhje me pyetjen 2 të kësaj fushe, “*Kam të drejtë të kërkoj mbështetje financiare nga AU për kërkimin shkencor në Albanian University*”, 120 subjekte (62.9%) shprehen se kanë të drejtë të kërkojnë mbështetje financiare për kërkimin shkencor në Albanian University, 61 subjekte (31.9%) shprehen neutral dhe 10 subjekte (5.2%) nuk pajtohen me një pohim të tillë.

Për pohimin “*Ka mundësi për investime të mjaftueshme për kërkimin shkencor në AU*”, 97 subjekte (50.8%) shprehen në përputhje me këtë pohim, 82 (42.9%) shfaqin një qëndrim neutral dhe 12 (6.3%) nuk mendojnë se në AU ka mundësi të mjaftueshme për kërkimin shkencor.

Për pohimin “*Puna ime kërkimore vlerësohet nga Institucioni im*”, 142 subjekte (74.4%) shprehen

pozitivisht pasi mendojnë se puna e tyre kërkimore shkencore vlerësohet nga Albanian University, 43 subjekte (22.5%) shprehen neutral dhe 6 subjekte (3.1%) nuk pajtohet me këtë pohim.

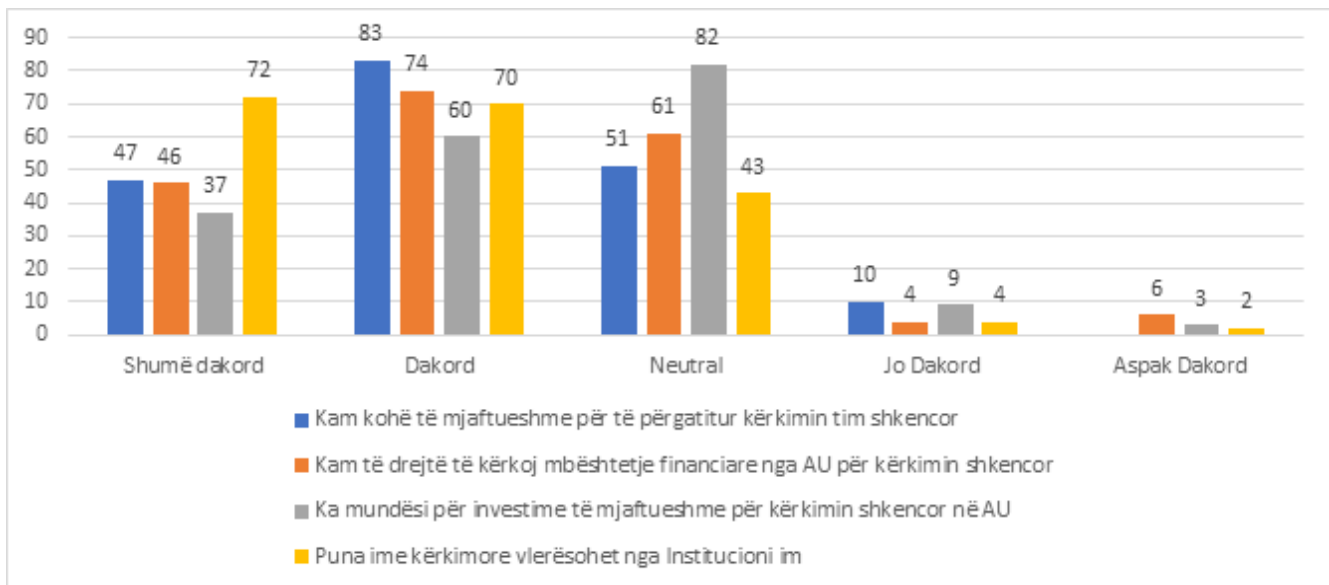


Figura 18. Përmbledhje e përgjigjeve për 4 pohimet e fushës së tetë.

Konkluzionet

Si përfundim, ky instrument i përdorur për matjen e kënaqësisë në punë është shumë i vlefshëm në marrjen e informacionit mbi përshtypjet e stafit akademik në lidhje me institucionin, për të kuptuar çështjet që lidhen me motivimin dhe qëndrueshmërinë në punë dhe për rivlerësimin e ndarjes së kohës së stafit akademik ndërmjet mësimdhënies dhe kërkimit shkencor. Studimi gjeti përgjithësisht një nivel të lartë kënaqësie të stafit akademik me kushtet e punës në Albanian University. Ku vlen për tu theksuar se vlerësimet e larta me përqindjet me e talar si 93.7 % në lidhje me pohimin “*Ndihem krenar/ e që jam pjesë e Albanian University*”, 64.5% janë dakord që AU ofron një pagë, kushte pune dhe përfitime financiare krahasimisht të mira me universitetet e tjera në Shqipëri. Megjithatë si tek të gjithë pyetësorët me vetëraportim, problem ngelet sinqeriteti në dhënien e përgjigjes dhe saktësia e konkluzionit.

Referencat

1. Aslam M. K., Akhtar M. S., Akhtar M. W., Asrar-ul-Haq M., Iqbal J., Usman M. (2021). Reporting the wrong to the right: The mediated moderation model of whistleblowing education and the whistleblowing intentions. *Kybernetes*. Epub online ahead-of-print. doi: 10.1108/K-02-2021-0123 [CrossRef] [Google Scholar]
2. Biasutti M., Makrakis V., Concina E., Frate S. Educating academic staff to reorient curricula in ESD. *Int. J. Sustain. High. Educ.* 2018;19:179–196. doi: 10.1108/IJSHE-11-2016-0214. [CrossRef] [Google Scholar]
3. Daumiller M., Stupnisky R., Janke S. Motivation of higher education faculty: Theoretical approaches, empirical evidence, and future directions. *Int. J. Educ. Res.* 2020;99:101502. doi: 10.1016/j.ijer.2019.101502. [CrossRef] [Google Scholar]
4. Dimova, R., Stoyanova, R., Harizanova, S., Tarnovska, M., & Keskinova, D. (2019). Academic Staff Satisfaction with their Work: A Cross-Sectional Study in a Medical University. *Open access Macedonian journal of medical sciences*, 7(14), 2384–2390. <https://doi.org/10.3889/oamjms.2019.657>

5. Hamza P.A., Othman B.J., Gardi B., Sorguli S., Aziz H.M., Ahmed S.A., Sabir B.Y., Ismael N.B., Ali B.J., Anwar G. Recruitment and Selection: The Relationship between Recruitment and Selection with Organizational Performance. *Int. J. Eng. Bus. Manag.* 2021;5:1–13. doi: 10.22161/ijebm.5.3.1. [CrossRef] [Google Scholar]
6. Hesampour M, Akbari M, Khanjani N, Naghibzadeh-Tahami A, Dehghan A, Nabipour AR, Maghsoudi A, Alipour H. Job (2017). Satisfaction among Academic Staff:A Cross-sectional Study. *IJOH.* 2017;8:129–135. [Google Scholar]
7. Ho G.K., Law R. Marketing strategies in the decision-making process for undergraduate choice in pursuit of hospitality and tourism higher education: The case of Hong Kong. *J. Hosp. Tour. Educ.* 2020;34:124–136. [Google Scholar]
8. Javed M., Akhtar M. W., Hussain K., Junaid M., Syed F. (2021). “Being true to oneself”: the interplay of responsible leadership and authenticity on multi-level outcomes. *Leadersh. Org. Dev. J.* 42, 408–433. doi: 10.1108/LODJ-04-2020-0165 [CrossRef] [Google Scholar]
9. Kasalak, G., Güneri, B., Ehtiyar, V. R., Apaydin, Ç., & Türker, G. Ö. (2022). The relation between leadership styles in higher education institutions and academic staff’s job satisfaction: A meta-analysis study. *Frontiers in psychology*, 13, 1038824. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1038824>
10. Machado-Taylor M.D.L., Soares V.M., Ferreira J.B., Gouveia O.M.R. What factors of satisfaction and motivation are affecting the development of the academic career in Portuguese higher education institutions? *Rev. Adm. Pública.* 2011;45:33–44. doi: 10.1590/S0034-76122011000100003. [CrossRef] [Google Scholar]
11. Marwan Saleh Al-Smadi 1* Yahya Mohammed Qblan 1,2, (2015). Assessment of Job Satisfaction among Faculty Members and its Relationship With Some Variables in Najran University. *Journal of Education and Practice* www.iiste.org ISSN 2222-1735 (Paper) ISSN 2222-288X (Online) Vol.6, No.35, 2015
12. Navas L.P., Montes F., Abolghasem S., Salas R.J., Toloo M., Zarama R. Colombian higher education institutions evaluation. *Socio-Econ. Plan. Sci.* 2020;71:100801. doi: 10.1016/j.seps.2020.100801. [CrossRef] [Google Scholar]
13. Snijders I., Wijnia L., Rikers R.M., Loyens S.M. Building bridges in higher education: Student-faculty relationship quality, student engagement, and student loyalty. *Int. J. Educ. Res.* 2020;100:101538. doi: 10.1016/j.ijer.2020.101538. [PMC free article] [PubMed] [CrossRef] [Google Scholar]
14. Teichler U. *Higher Education and the World of Work: Conceptual Frameworks, Comparative Perspectives, Empirical Findings.* Sense Publishers; Rotterdam, The Netherlands: 2009. [Google Scholar]