

الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية إربد

الجامعية وعلاقته ببعض المتغيرات

د . أحمد حسن لبابنه

أستاذ مساعد

جامعة البلقاء التطبيقية - كلية إربد الجامعية

قسم العلوم التربوية

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى قياس وتحليل الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية إربد الجامعية، ولتحقيق هذا الهدف استخدم الباحث أداة لقياس الرضا تكونت صيغتها النهائية من (٢٥) فقرة، مثلت أربعة مجالات للرضا و هي: ظروف العمل، الشعور بالاستقرار الوظيفي، الراتب، فرص النمو و التقدم الوظيفي، تم تطبيق الدراسة على جميع أعضاء هيئة التدريس في كلية إربد الجامعية، حيث قام الباحث بتوزيع (١١٠) استبانة، استجاب منهم (٧٢) عضو هيئة تدريس وبلغت نسبة الإعادة ٦١% تقريبا من مجتمع الدراسة.

أشارت نتائج الدراسة إلى أن درجة الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية إربد الجامعية كانت متوسطة، وكانت أعلى درجات الرضا لديهم مرتبة تنازلياً على النحو التالي: (١). الشعور بالاستقرار الوظيفي، ٢. ظروف العمل، ٣. فرص النمو و التقدم الوظيفي، ٤. الراتب، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية في درجة الرضا عن العمل يعزى لمتغير الجنس والتحصيل العلمي والرتبة الأكاديمية، كما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية في درجة الرضا عن العمل يعزى لمتغير

الخبرة، على مجالي الشعور بالاستقرار الوظيفي، و فرص النمو والتقدم الوظيفي، ولصالح الخبرة (أقل من خمس سنوات).

الكلمات المفتاحية: الرضا عن العمل، أعضاء هيئة التدريس، كلية إربد الجامعية.

Abstract

This study measured and analyzed job satisfaction among faculty members at the university of Irbid College in relation to gender social status, years of experience, academic rank , qualification, the population consisted of 110 full-time Jordanian factually members. A total of 72. (61%) factually, members participated in this study. The research instrument which was developed by the researcher consisted of two parts: personal information and the job Satisfaction Questionnaire Frequencies, percentages, means and one-way analyses of variance were employed to analyze the data. The level of significance was set at 0.05. A Secheffe method of multiple comparisons was used for follow-up investigation. Overall results of the study may be summarized as follows: *first*, job satisfaction for factually members was about average. The highest level of job satisfaction surveyed ranks in descending orders: 1- feeling of job stability 2- work condition 3- chances of job promotions 4- salary. Second. The results of the statistical analyzes revealed that there were no statically satisfaction defenses among the overall means and average at the level of ($\alpha= 0.05$) concerning the level of job satisfaction that could be due to qualification, and gender social status but that there were statistically significant differences at the same level that could be due to teaching experiences.

Keywords: Job Satisfaction- Faculty members- University of irbid College

خلفية الدراسة وأهميتها

يعتبر الرضا عن العمل من أكثر المواضيع التي حظيت باهتمام الباحثين في مجال الإدارة التجارية والصناعية والتربوية، و هو يشكل أحد جوانب السلوك التنظيمي في أي مؤسسة، الأمر الذي يستدعي من أي إدارة إبداء اهتمامها برضا الموظفين عن عملهم لتحسين الإنتاجية، فإذا كان هناك اهتمام بدراسة رضا الموظفين في القطاعات التجارية والصناعية، فإن دراسة الرضا الوظيفي في المؤسسات التعليمية _ و خاصة التعليم العالي _ أمر هام أيضاً، لأن إنتاجية التعليم العالي تؤثر بشكل مباشر ورئيسي على إنتاجية كافة قطاعات المجتمع، على اعتبار أن مخرجات التعليم العالي تشكل رافداً أساسياً ومدخلاً هاماً من مدخلات قطاعات المجتمع.

إن الرضا الوظيفي مسألة تحدها قيم الفرد واتجاهاته نحو الوظيفة، وفي حالة الحصول على الرضا الوظيفي تتشكل لدى الفرد مجموعة من المعتقدات التي تؤدي إلى الثقة بالنفس، و بالتالي ارتفاع إنتاجية الفرد والمؤسسة، ومما تجدر الإشارة إليه إلى أن الرضا الوظيفي مسألة نسبية تعتمد على مقارنة الفرد نفسه بغيره من الحاصلين على نفس المؤهل العلمي ويتمتعون بنفس الكفاءة.

يعتبر مفهوم الرضا من أكثر مفاهيم علم النفس التنظيمي غموضاً ذلك لأنه حالة انفعالية يصعب قياسها ودراستها بكل موضوعية، ولعل غموض هذا المفهوم هو الذي أدى إلى ظهور المئات من البحوث والدراسات حول هذا الموضوع، و لعل من أهم أسباب تعدد هذه البحوث اعتبار موضوع الرضا أحياناً كمتغير مستقل يؤثر في سلوك العمال كالأداء والتغيب والاتصال الرسمي وغير الرسمي، و أحياناً أخرى كمتغير تابع يتأثر بالأجرة والراتب ونظام المنح و المكافآت و هيكل السلطة ونظام اتخاذ القرارات وغير ذلك من المواضيع والمتغيرات النفسية والاجتماعية والمادية (المحيط الطبيعي)، و من أسباب تعدد الدراسات في هذا الموضوع أيضاً عدم اتفاق الباحثين على تعريف دقيق للرضا في العمل مما أدى

إلى تعدد التعاريف الإجرائية إلى جانب تداخل هذا المفهوم مع مفاهيم سيكولوجية أخرى كالروح المعنوية والدافعية.

ومهما يكن، فإن أي دراسة جديدة لموضوع الرضا في محيط العمل لا يمكنها أن تتجاهل النسق الاجتماعي - الاقتصادي الذي تنشط فيه المنظمة، ذلك لأن السخط عن محيط العمل بأبعاده المختلفة يمتد إلى السخط عن العمل نفسه مما يؤدي إلى الإحساس بالاعترا ب والاحتقار والتفاهة وعدم الانتماء و الولاء، و لعل إهمال البعد الاجتماعي والاقتصادي للسلوك التنظيمي والاقتصادي على التناول الجزئي عند دراسة هذا الموضوع هو الذي أدى إلى التخبط في معالجة هذا المفهوم.

تناول العديد من الباحثين موضوع الرضا الوظيفي، إلا أنهم لم يتفقوا على تعريف واحد، إلا أنه يمكن القول أن الرضا الوظيفي هو حالة من الشعور بالاستقرار والراحة والاستمتاع في العمل نتيجة توفر مجموعة من المتغيرات المؤدية لذلك الرضا نحو الرواتب والمكانة الاجتماعية، وظروف العمل والامتيازات والحوافز.

مفهوم الرضا الوظيفي: أورد الباحثون تعريفات متعددة للرضا الوظيفي، يرى هربرت " أن مفهوم الرضا الوظيفي يطلق على مشاعر العاملين تجاه أعمالهم، ويمكن تحديد تلك المشاعر من زاويتين، ما يوفره العمل للعاملين في الواقع، وما ينبغي أن يوفره العمل من وجهة نظرهم " (عبدالباقي، ٢٠٠٣)

و في تعريف آخر، يرى البعض " أن الرضا الوظيفي هو الشعور النفسي بالقناعة والارتياح أو السعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه ومحتوى بيئة العمل، ومع الثقة والولاء والانتماء "

(عبدالباقي، ٢٠٠٣)

تختلف وجهات النظر في تعريف الرضا الوظيفي، إلا أنها تتفق في أنه يمثل الإشباع التي يحصل عليها الفرد من المصادر المختلفة التي ترتبط بالوظيفة التي يشغلها، كما أنه محصلة عناصر الرضا الذي يتصور الفرد أن يحصل عليها من عمله، و يعبر عنها بالعلاقة التالية:

الرضا الوظيفي = الرضا عن الأجر + الرضا عن محتوى العمل + الرضا عن فرص الترقية + الرضا عن الإشراف + الرضا عن جماعة العمل + الرضا عن ساعات العمل + الرضا عن ظروف العمل

العوامل المرتبطة بالرضا عن العمل:

يتأثر الرضا الوظيفي بالعديد من العوامل، يمكن تصنيفها كالتالي: (مرسي، ٢٠٠٣)

أ - مجموعة العوامل الشخصية: وهي التي ترجع إلى الشخص نفسه، كتلك التي تتعلق بقدراته ومهاراته، ويمكن قياسها بتحليل خصائصه، كالتعليم، السن والمستوى الوظيفي، إلا أنه من الصعب التحكم فيها واستخدامها لتحسين درجة الرضا عن العمل لدى الفرد.

ب - مجموعة العوامل المرتبطة بظروف العمل: تتعلق أساساً بظروف وبيئة العمل داخل المؤسسة، وبإمكان الإدارة التحكم في معظمها أو تغييرها.

ج - العوامل المتعلقة بالوظيفة أو العمل: عندما يكون للعمل تصميم سليم يسمح بالتنوع والأهمية وتوافر للمعلومات، يكون هناك ضمان نسبي للرضا عن العمل.

د - العوامل المتعلقة بالتنظيم والإدارة: عندما يدرك الفرد مدى جودة الإشراف الواقع عليه تتأثر درجة رضاه عن الوظيفة، فيدرك أهميته واهتمام المشرف بشؤونه وحمايته لحقوقه، كأن يتحصل على مكافآت وترقيات يتم توزيعها بشكل عادل بين العمال.

إن العوامل السابقة تؤثر لا محالة في الفرد العامل، وتجعل منه فاعلاً وإيجابياً في دائرة عمله، إذا ما تم التحكم فيها بالشكل الذي يحسن من مستوى الأداء.

نتائج الرضا عن العمل: حدد الباحثون عدداً من النتائج المحتملة للرضا الوظيفي، بما في ذلك آثاره على الأداء والغياب ودوران العمل. (المصري ٢٠٠٤).

الرضا عن العمل و معدل دوران العمل: يفترض أنه كلما زاد رضا الفرد عن عمله زاد الدافع لديه على البقاء فيه وقل احتمال تركه له بطريقة اختيارية، فهناك علاقة سلبية بين الرضا الوظيفي ومعدل دوران العمل، أي أنه كلما ارتفعت درجة الرضا كلما قل معدل دوران العمل.

الرضا عن العمل ومعدل الغياب: يمكن الاعتماد على الرضا عن العمل للتنبؤ بحالات الغياب، فكلما كان الرضا الوظيفي مرتفعاً قلت معدلات الغياب.

الرضا عن العمل و معدل الأداء: دلت نتائج الدراسات على أن الرضا المرتفع ينتج عنه أداء مرتفع، و العكس صحيح، فالموظف الراضي عن عمله تزداد درجة حماسه للعمل، و ينعكس ذلك على ارتفاع إنتاجيته وأدائه.

إن الاعتقاد السائد بأن الموظف الراضي عن عمله أكثر إنتاجية وفاعلية من الموظف غير الراضي تنطبق على أعضاء هيئة التدريس. فعضو هيئة التدريس الراضي عن عمله يكون أكثر فاعلية وإنتاجية وقدرة على القيام بواجباته، وبمستوى أعلى من زميله غير الراضي (هوي، ١٩٨٢). كما أن بعض الدراسات توصلت إلى وجود علاقة إيجابية بين الرضا عن العمل أو بعض جوانبه من جهة والإنتاجية من جهة أخرى، (مثال ذلك دراسات ليكترت (Likert) وشوارتز (Schwartz) وتايلورويز (Taylerweiss)، المشار إليها في (العمرى، ١٩٩٢)، ويشار إلى أن أي مؤسسة ترغب بالنجاح والتقدم والاستمرارية لا بد لها من أن تبحث عن رضا موظفيها، لأن الرضا كفيل لها بتحقيق رغباتها.

بعض النظريات المفسرة للرضا الوظيفي:**١- نظرية هرزبرج Harzberg:**

و من النظريات المفسرة للرضا الوظيفي أيضا نظرية هرزبرج Harzberg والتي تسمى بنظرية العاملين وهى ترتبط أصلا بتطبيق نظرية ماسلو للحاجات في مواقع العمل حيث رأى " هرزبرج " أن هناك مجموعتين من العوامل إحداهما تعتبر بمثابة دوافع تؤدي إلى رضا العاملين عن أعمالهم ، وأطلق عليها عوامل مرتبطة بالوظيفة أو العمل نفسه، و قد حصرها في إحساس الفرد بالإنجاز، وتحمل المسؤولية، و توفر فرص الترقية للوظائف الأعلى والمشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل، أما المجموعة الأخرى من العوامل فيعتبرها بمثابة دوافع تؤدي إلى عدم رضا العمال عن أعمالهم، وأطلق عليها عوامل محيطة بالوظيفة أو العمل، وقد حصرها في تلك الظروف التي تحيط بالعمل كالرئاسة أو الإدارة أو الإشراف أو نمط القيادة، وطبيعة العلاقات بين الفرد وزملائه، وبينه و بين رؤسائه، و ظروف البيئة المحيطة بالعمل (جواد محمد الشيخ، عزيزة شير، ٢٠٠٨ : ٦٨٥)

٢- نظرية فروم Vroom:

فسر فروم Vroom الرضا الوظيفي على أساس أن عملية الرضا أو عدم الرضا تحدث نتيجة للمقارنة التي يجريها الفرد بين ما كان يتوقعه من عوائد السلوك الذي يتبعه وبين المنفعة الشخصية التي يحققها بالفعل، و من ثم فإن هذه المقارنة تؤدي بالفرد إلى المفاضلة بين عدة بدائل مختلفة لاختيار نشاط معين يحقق العائد المتوقع بحيث تتطابق مع المنفعة التي يجنيها بالفعل ، و هذه المنفعة تضم الجانبين المادي والمعنوي معاً، وتفترض نظرية عدالة العائد في تفسيرها للرضا الوظيفي أن الفرد يحاول الحصول على العائد أثناء قيامه بعمل ما، و يتوقف رضاه على مدى اتفاق

العائد الذي يحصل عليه من عمله مع ما يعتقد أنه يستحقه (جواد محمد الشيخ، عزيزة شرير، ٢٠٠٨ :

(٦٨٦

وفي السنوات القليلة زاد الاهتمام بدراسة رضا العاملين عن عملهم في القطاع التربوي المدرسي والجامعي مثل دراسة (طناش ١٩٩٠؛ العمري ١٩٩٢؛ والشديفات ١٩٩٩، و السعود ٢٠٠١، والعضايلة ٢٠٠٣).

ظهر هذا الاهتمام كنتيجة لزيادة الشعور بأهمية ومكانة أعضاء هيئة التدريس في إعداد وتأهيل جيل المستقبل، وللقوة التي يملكونها في تطوير ونقل الأهداف والغايات لمؤسسات التعلم العالي المرجوة تحقيقها.

الدراسات السابقة:

أظهرت دراسة الشديفات (١٩٩٩) حول "رضا أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك" أن مجال الحوافز المادية والمعنوية كانت أقل مصادر الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك، وأن مجال بيئة العمل كان المصدر الأساسي لرضا أعضاء هيئة التدريس عن عملهم في الجامعة، و أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق في الرضا عن العمل تعزى لمتغيرات الجنس والكلية، بينما أظهرت نتائج الدراسة فروق في الرضا عن العمل تعزى لمتغيرات سنوات الخبرة، والرتبة الأكاديمية.

أجرى العضايلة (٢٠٠٣) دراسة بعنوان "مستويات رضا أعضاء هيئة التدريس عن عملهم بالكليات الهندسية في جامعة البلقاء التطبيقية" حيث استعمل مقياس منسوتا للرضا عن العمل، و أظهرت نتائج الدراسة أن أعلى درجات الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس كانت على الإدارة المباشرة بينما كانت أدنى درجات الرضا الوظيفي على مجال الراتب، كما أظهرت نتائج الدراسة عدم

وجود فروق لمتغير الجنس على درجة الرضا عن الدراسة بينما كان المتغيرات الخبرة التعليمية وموقع الكلية أثر في درجة رضا أعضاء هيئة التدريس عن عملهم.

و أجري (Tanova,2007) دراسة تطبيقية على بعض المتغيرات الديمغرافية ذات العلاقة بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس العاملين في إحدى الجامعات التركية، أظهرت الدراسة أن أعضاء هيئة التدريس ذوي المناصب القيادية أكثر رضا عن العمل من الذين لم يتولوا مناصب من قبل، كما أظهرت الدراسة أنه كلما طالت سنوات الخدمة لدى أعضاء هيئة التدريس كلما زاد الرضا الوظيفي، كما أظهرت الدراسة أن الرضا الوظيفي للمرأة في المناصب الأكاديمية العليا أعلى من أقرانهم الذكور، و أنه لا توجد علاقة دالة إحصائياً بين العمر لعضو هيئة التدريس والرضا الوظيفي.

و هدفت دراسة (Malik,2011) لمعرفة العوامل المؤثرة على الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة بلوشستان، حيث أظهرت الدراسة أن أعضاء هيئة التدريس راضون بشكل عام عن العمل في الجامعة، كما أظهرت الدراسة أن أعضاء هيئة التدريس الذكور أقل رضا عن العمل من الإناث، وأن أعضاء هيئة التدريس من الجنسين راضون عن مجال العمل نفسه، بينما كانوا غير راضين عن مجال ظروف العمل، كما أظهرت الدراسة أنه لا توجد للمتغيرات الديمغرافية: العمر، الرتبة الأكاديمية، سنوات الخبرة، أثر على الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس.

و هدفت دراسة (Hashim,2011) لمعرفة حالة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الماليزية، حيث بينت الدراسة أن من أهم أسباب ترك المدرسين العمل في الجامعة هو تدني الرضا الوظيفي لديهم، وأن انخفاض الراتب، وانعدام الأمن الوظيفي، وقلة الموارد المادية للجامعة من أهم العوامل المسببة لعدم الرضا الوظيفي عن العمل في الجامعة.

أما دراسة (Ghafoor,2012) فقد وجدت أنه لا توجد فروق كبيرة في الرضا عن العمل بين أعضاء هيئة التدريس على أساس العوامل الديمغرافية.

بينما أشارت الدراسة إلى أن أعضاء هيئة التدريس الذكور أقل رضا عن العمل من الإناث، وأن أعضاء هيئة التدريس المثبتين في الخدمة الدائمة أكثر رضا عن العمل من أصحاب العقود، وأن أعضاء هيئة التدريس من حملة الدكتوراه أكثر رضا عن العمل من حملة الماجستير، وأن أعضاء هيئة التدريس ذوي الراتب المرتفع أكثر رضا عن العمل من ذوي الراتب المنخفض، وأن أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة أكثر رضا عن العمل من العاملين في الجامعات الحكومية.

كما أظهرت دراسة (Syed,2012) أن أعضاء هيئة التدريس غير راضين عن ظروف العمل في الجامعة (الراتب، الخدمات التعليمية، الإدارة، الأنظمة الداخلية) الأمر الذي يؤثر سلباً على أدائهم الوظيفي وكفاءتهم التعليمية، كما أظهرت الدراسة أن أعضاء هيئة التدريس الذكور أقل رضا عن العمل من الإناث.

من الملاحظ على الدراسة الحالية أنها تشترك مع الدراسات السابقة المحلية، والعربية، والأجنبية في تناولها موضوع الرضا الوظيفي أو الرضا عن العمل، إضافة إلى تناول الدراسة الحالية والدراسات السابقة -إلى حد كبير- نفس مجالات الرضا و هي: الراتب، وظروف العمل، الاستقرار الوظيفي، و النمو والتقدم الوظيفي، وتختلف في بعض المجالات كالشعب في الخدمة، والعلاقة مع الإدارة، وموقع العمل، حيث استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في تحديد متغيرات الدراسة وصياغة فقرات الاستبانة.

مشكلة الدراسة وأهميتها:

تناول العديد من الباحثين موضوع الرضا عن العمل في المؤسسات التعليمية التي يعملون بها، بغية إطلاع الجهات المعنية بجوانب الرضا وعدم الرضا لدى الموظفين، وبالتالي قيام تلك الجهات باتخاذ القرارات التي من شأنها رفع مستوى الرضا عن العمل لدى العاملين، ولما كان موضوع الرضا عن العمل لم يبحث في جامعة البلقاء عامة _سوى دراسة العضيلة (٢٠٠٣) وعلى كلية واحدة _ ولا في كلية إربد الجامعية خاصة، إضافة إلى ما لمسها الباحث بحكم عمله في جامعة البلقاء التطبيقية جوانب كثيرة من عدم الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس، إلى حد أن الكثير منهم يفضل الانتقال للعمل في جامعة أخرى، فقد وجد الباحث أنه من الضروري دراسة هذا الموضوع، للتعرف على درجة الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية إربد الجامعية.

أسئلة الدراسة:

السؤال الأول: ما درجة الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية إربد الجامعية؟

السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) في درجة رضا

أعضاء هيئة التدريس عن عملهم يعزى لمتغير الجنس والمؤهل العلمي والرتبة الأكاديمية وسنوات الخبرة؟

التعريفات الإجرائية

الرضا عن العمل: مجموعة العوامل النفسية والبيئية والعضوية التي تدفع عضو هيئة التدريس في كلية إربد

الجامعية، للقول إنه راض عن عمله، وقد حدد بالمجالات التالية: ظروف العمل، الراتب، الاستقرار

الوظيفي، النمو والتقدم الوظيفي.

جامعة البلقاء التطبيقية: هي جامعة أردنية رسمية مركزها مدينة السلط، أنشئت سنة (١٩٩٧)، وتضم

العديد من الكليات المتوسطة والجامعية في معظم محافظات المملكة الأردنية الهاشمية.

عضو هيئة التدريس: هو الشخص المعين وفق نظام أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية، برتبة أستاذ، أو أستاذ مشارك، أو أستاذ مساعد، أو مدرس، أو مدرس مساعد.

محددات الدراسة:

١. اقتصرت هذه الدراسة على أعضاء هيئة التدريس في كلية إربد الجامعية.
٢. تنحصر مجالات الرضا عن العمل في أربعة مجالات وهي ظروف العمل، الراتب، الاستقرار الوظيفي، النمو والتقدم الوظيفي.

مجتمع الدراسة و عينتها :

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس العاملين في كلية إربد الجامعية وقد بلغ عددهم (١١٠) درسوا خلال الفصل الأول للعام الجامعي ٢٠١٣. حيث قام الباحث بتوزيع الاستبانة على جميع أفراد مجتمع الدراسة، استرد منها (٧٢) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي.

جدول (١)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيراتها

المتغير	المستوى/الفئة	العدد	النسبة المئوية %
الجنس	ذكر	٤٣	٥٩,٧
	أنثى	٢٩	٤٠,٣
المؤهل العلمي	دكتوراه	١٩	٢٦,٤
	ماجستير	٣٨	٥٢,٨
	بكالوريوس	١٥	٢٠,٨

المتغير	المستوى/الفئة	العدد	النسبة المئوية %
الرتبة الأكاديمية	أستاذ	٢	٢,٨
	أستاذ مشارك	٣	٤,٢
	أستاذ مساعد	١٦	٢٢,٢
	محاضر متفرغ	١٤	١٩,٤
	مدرس	٣٧	٥١,٤
سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات	٢٥	٣٤,٧
	من ٥ - أقل	١٦	٢٢,٢
	١٠ سنوات	٣١	٤٣,١
	١٠ سنوات فأكثر		
المجموع		٧٢	١٠٠

منهج الدراسة:

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي.

أداة الدراسة:

تكونت أداة الدراسة من قسمين:

القسم الأول: اشتمل على معلومات عامة عن أعضاء هيئة التدريس وهي الجنس وله فئتان

ذكر و أنثى، و المؤهل الجامعي و له ثلاثة مستويات: دكتوراه و ماجستير و بكالوريوس، و الرتبة

الأكاديمية و لها خمس مستويات: أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، محاضر متفرغ، و مدرس، و

سنوات الخبرة و لها ثلاث مستويات و هي: أقل من ٥ سنوات، ٥-أقل ١٠ سنوات، ١٠ سنوات فأكثر.

القسم الثاني: فقد قام الباحث بتطوير أداة لقياس الرضا عن العمل معتمداً على الدراسات

السابقة، ومقياس الرضا عن العمل الذي طوره باتريشيا سميت وزملائه، و المعروف باسم (Job Descriptive Index) و كذلك مقياس منسوتا للرضا عن العمل الذي أعده وطوره ويس و زملائه، و المعروف باسم (Minnesota Satisfaction Questionnaire)، و بعد الاطلاع على عدد من الدراسات المحلية و العربية، و كذلك الأخذ بآراء المحكمين، تم تعديل القياس حيث بلغت فقراته في صورتها النهائية (٣٥) فقرة، موزعة على أربعة مجالات، كما تم اعتماد مقياس ليكرت ذو التدرج الخماسي.

صدق الأداة و ثباتها:

تم التحقق من صدق أداة الدراسة لقياس الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية إربد الجامعية من خلال عرضها على عدد من المحكمين بلغ عددهم خمسة عشر عضواً من أعضاء هيئة التدريس المختصين في القياس و التقويم و الإدارة التربوية و أصول التربية في الجامعات الأردنية الرسمية؛ لمعرفة ما إذا كانت فقرات الأداة تتناسب مع مجالات مقياس الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية إربد الجامعية، تم حذف و إضافة بعض الفقرات في ضوء ملاحظات السادة المحكمين ليبلغ عدد فقرات الاستبانة إلى خمس و ثلاثين فقرة، و للتأكد من ثبات الأداة قام الباحث باستخدام طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (Retest Method- Test)، إذا تم توزيعها على عينة تجريبية مكونة من (١٠) أعضاء هيئة تدريسية من خارج عينة الدراسة الذين طبقت عليهم أداتها و بفارق أسبوعين بين التطبيق الأول و التطبيق الثاني، حيث بلغ معامل الثبات الكلي للأداة (٠,٨٩) باستخدام معادلة

بيرسون، و من ثم تم حساب معامل الاتساق الداخلي باستخدام معادلة كرونباخ ألفا حيث بلغ معامل الاتساق الداخلي للأداة (٠,٩٥)، وقام الباحث بإجراء بعض التعديلات اللازمة لتناسب مجتمع الدراسة، و قام بعرضها على المختصين للتأكد من صدقها وتطبيقها على العينة التجريبية.

المعالجة الإحصائية :

للإجابة عن أسئلة الدراسة استخدم الباحث التحليلات الإحصائية التالية:

١. استخراج المتوسطات الحسابية لكل مجال من مجالات الدراسة وذلك للإجابة عن السؤال الأول.
٢. اختبار (T-test) لفحص دلالة الفروق الإحصائية بين متغيرات الدراسة لبيان مستويات رضا أعضاء هيئة التدريس عن عملهم في كلية إربد الجامعية وذلك للإجابة عن السؤال الثاني و الثالث و الرابع و الخامس.
٣. تحليل التباين الأحادي لمعرفة درجة الرضا الوظيفي الكلي لكل متغير من متغيرات الدراسة و ذلك للإجابة عن السؤال الثاني لفحص الفروق الإحصائية لتلك المتغيرات.
٤. اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة على المجال (الثاني، والرابع).

نتائج الدراسة:

فيما يلي عرض للنتائج التي تم التوصل إليها باستخدام أداة الدراسة حول الرضا عن العمل لدى

أعضاء هيئة التدريس في كلية إربد الجامعية، وفقاً لأسئلة الدراسة ومتغيراتها :

أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

ما درجة الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية إربد الجامعية؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد

عينة الدراسة على كل مجال من مجالات أداة الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية إربد

الجامعية و على الأداة ككل، و الجدول (٢) يبين ذلك.

جدول (٢)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة التقدير لكل مجال من مجالات الدراسة

الرتبة	الرقم	المجال	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	درجة التقدير
١	٢	الشعور بالاستقرار الوظيفي	٣,٠٠	٠,٧٣	متوسطة
٢	١	ظروف العمل	٢,٨٣	٠,٥١	متوسطة
٣	٤	فرص النمو و التقدم الوظيفي	٢,٥٨	٠,٧٤	متوسطة
٤	٣	الراتب	٢,٢٥	٠,٧٤	قليلة
		الأداة ككل	٢,٧٤	٠,٥٤	متوسطة

*الدرجة القصوى من (٥)

يتبين من الجدول (٢) أن المتوسطات الحسابية تراوحت بين (٢,٢٥ - ٣,٠٠) بانحرافات معيارية تراوحت بين (٠,٥١ - ٠,٧٤) وبدرجة تقدير تراوحت بين قليلة و متوسطة، حيث جاء المجال الثاني "الشعور بالاستقرار الوظيفي" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣,٠٠) و بانحراف معياري (٠,٧٣) و بدرجة تقدير متوسطة، تلاه المجال الأول "ظروف العمل" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٢,٨٣) و بانحراف معياري (٠,٥١) و بدرجة تقدير متوسطة، أما المجال الرابع "فرص النمو والتقدم الوظيفي" فقد جاء في المرتبة الثالثة وقبل الأخيرة بمتوسط حسابي (٢,٥٨) و بانحراف معياري (٠,٧٤) و بدرجة تقدير متوسطة، أما في المرتبة الرابعة والأخيرة فقد جاء المجال الثالث "الراتب" فقد جاء في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٢,٢٥) و بانحراف معياري (٠,٧٤) و بدرجة تقدير قليلة، و فيما يتعلق بالمتوسط الحسابي لل فقرات ككل فكان (٢,٧٤) و بانحراف معياري (٠,٥٤) و بدرجة تقدير متوسطة.

كما تم حساب المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على كل فقرة من فقرات كل مجال من مجالات أداة الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية إربد الجامعية، وفيما يلي عرض لذلك.

جدول (٣)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة التقدير لكل فقرة من فقرات مجال ظروف العمل

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	درجة التقدير
١	٨	وضوح مسؤولياتي في العمل	٣,٨٣	٠,٨٩	كبيرة
٢	٥	عدد الساعات المعتمدة التي ادرسها	٣,٦٤	٠,٨٩	كبيرة
٣	٧	الاستقلالية و الرقابة الذاتية	٣,٤٢	١,١٤	متوسطة

متوسطة	١,١٦	٣,٤٠	عدد الطلبة في المساقات التي أدرسها	٣	٤
متوسطة	١,٠٠	٣,٣٦	ملاءمة مواعيد المحاضرات	١	٥
متوسطة	٠,٨١	٣,٢٢	برنامج العمل الأسبوعي (الجدول الدراسي)	١٢	٦
قليلة	٠,٩٣	٢,٤٦	توفر وسائل التدريس المناسبة	٢	٧
قليلة	٠,٩٠	٢,٢٦	ملاءمة القاعات التدريسية	٤	٨
قليلة	١,١٤	٢,٢٤	توفر المكتب المناسب و تجهيزاته	٦	٩
قليلة	٠,٩٤	٢,١٥	توفر المصادر و المراجع اللازمة للعمل (الانترنت، الكتب، الدوريات)	١١	١٠
قليلة	١,٥٤	٢,١١	الاتصال المباشر مع الجامعة (المركز)	١٠	١١
قليلة	٠,٨٤	١,٨٦	الخدمات الاجتماعية و الترفيهية	٩	١٢

*الدرجة القصوى من (٥)

يتبين من الجدول (٣) ان المتوسطات الحسابية تراوحت بين (١,٨٦ - ٣,٨٣) بانحرافات معيارية تراوحت بين (٠,٨١ - ١,٥٤) و بدرجة تقدير تراوحت بين قليلة و كبيرة، حيث جاءت الفقرة (٨) و التي تنص على "وضوح مسؤولياتي في العمل" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣,٨٣) و بانحراف معياري (٠,٨٩) و بدرجة تقدير كبيرة، تلتها الفقرة (٥) و التي تنص على "عدد الساعات المعتمدة التي أدرسها" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٣,٦٤) و بانحراف معياري (٠,٨٩) و بدرجة تقدير كبيرة، أما الفقرة (٩) و التي تنص على "الخدمات الاجتماعية و الترفيهية" فقد جاءت في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (١,٨٦) و بانحراف معياري (٠,٨٤) و بدرجة قليلة.

جدول (٤)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة التقدير لكل فقرة من فقرات مجال الشعور بالاستقرار

الوظيفي

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	درجة التقدير
١	١٥	دور الوظيفة في تأمين مستقبلي (ضمان اجتماعي، تقاعد)	٣,٦٩	١,٠٠	كبيرة
٢	١٤	فرص التثبيت في الخدمة	٣,٣٨	١,٠٩	متوسطة
٣	٢١	ملاءمة نظام التأمين الصحي	٣,٢٩	١,٠٩	متوسطة
٤	١٦	الموضوعية لدى الإدارة في اتخاذ القرارات و تطبيق الأنظمة	٣,١٣	١,٢٣	متوسطة
٥	١٣	الاستقرار النفسي في العمل	٣,٠٤	١,١٧	متوسطة
٦	١٩	سهولة فرصة تعليم الأبناء في الجامعة	٣,٠٤	١,١٨	متوسطة
٧	٢٠	مراعاة الإدارة للنواحي الإنسانية في العمل	٢,٩٧	١,٢٠	متوسطة
٨	١٧	اهتمام الإدارة بسماع مقترحاتي	٢,٩٢	١,٢٠	متوسطة
٩	٢٢	ملاءمة نظام العقود السنوية	٢,٨٢	٠,٩٤	متوسطة
١٠	١٨	توفر فرص المشاريع الإسكانية	١,٧١	٠,٩٣	قليلة

*الدرجة القصوى من (٥)

يتبين من الجدول (٤) أن المتوسطات الحسابية تراوحت بين (١,٧١ - ٣,٦٩) بانحرافات معيارية تراوحت بين (٠,٩٣ - ١,٢٣) و بدرجة تقدير متوسطة، حيث جاءت الفقرة (١٠) والتي تنص على "دور الوظيفة في تأمين مستقبلي (ضمان اجتماعي، تقاعد) " في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣,٦٩) و بانحراف معياري (١,٠٠) و بدرجة تقدير كبيرة، تلتها الفقرة (١٤) والتي تنص على "فرص التثبيت في الخدمة" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٣,٣٨) و بانحراف معياري (١,٠٩) و بدرجة تقدير كبيرة، أما الفقرة (١٨) و التي تنص على "توفر فرص المشاريع الإسكانية" فقد جاءت في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (١,٧١) و بانحراف معياري (٠,٩٣) و بدرجة تقدير قليلة.

جدول (٥)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة التقدير لكل فقرة من فقرات مجال الراتب

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	درجة التقدير
١	٢٣	الراتب مقارنة مع الجهد الذي أبذله	٢,٤٦	١,٠١	قليلة
٢	٢٤	كفاية الراتب لتغطية تكاليف المعيشة	٢,٢٦	٠,٩٦	قليلة
٣	٢٥	مقدار الزيادة السنوية على الراتب	٢,٢٢	٠,٩١	قليلة
٤	٢٦	الراتب مقارنة مع الراتب الذي يتقاضاه عضو هيئة التدريس في الجامعات الأخرى و لديه نفس المؤهل العلمي	٢,١٧	٠,٩٣	قليلة
٥	٢٧	الرفاهية التي يوفرها الراتب	٢,١٤	٠,٩٧	قليلة

*الدرجة القصوى من (٥)

يتبين من الجدول (٥) أن المتوسطات الحسابية تراوحت بين (٢,١٤-٢,٤٦) بانحرافات معيارية تراوحت بين (٠,٩١ - ١,٠١) وبدرجة تقدير قليلة، حيث جاءت الفقرة (٢٣) والتي تنص على "الراتب مقارنة مع الجهد الذي أبدله" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٢,٤٦) وبانحراف معياري (١,٠١) وبدرجة تقدير قليلة، تلتها الفقرة (٢٤) والتي تنص على "كفاية الراتب لتغطية تكاليف المعيشة" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٢,٢٦) و بانحراف معياري (٠,٩٦) و بدرجة تقدير قليلة، أما الفقرة (٢٧) و التي تنص على "الرفاهية التي يوفرها الراتب" فقد جاءت في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٢,١٤) و بانحراف معياري (٠,٩٧) و بدرجة تقدير قليلة.

جدول (٦)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة التقدير لكل فقرة من فقرات مجال فرص النمو والتقدم الوظيفي

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	درجة التقدير
١	٣١	فرص الترقية إلى فرص أعلى في العمل	٢,٨٨	٠,٩٦	متوسطة
٢	٣٢	وضوح معايير الترقية	٢,٨٢	١,٠١	متوسطة
٣	٣٣	ارتباط الترقية بالكفاءة و اتقان العمل	٢,٦٨	١,٠٥	متوسطة
٤	٢٩	تسهيل فرصة المشاركة بالمؤتمرات و الندوات	٢,٥٣	٠,٨٩	متوسطة
٥	٢٨	دعم البحث العلمي و نشر الكتب	٢,٥٢	٠,٩٦	متوسطة
٦	٣٠	تشجيع فرص الانضمام لعضوية مجالس و لجان	٢,٥٠	٠,٨٩	متوسطة
٧	٣٤	الفرص المتاحة للتأهيل و اكتساب	٢,٤٤	١,٠١	قليلة

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	درجة التقدير
		الخبرات			
٨	٣٥	الفرص المتاحة للمشاركة في رسم السياسات و صنع القرارات داخل العمل	٢,٢٤	١,٠٣	قليلة

***الدرجة القصوى من (٥)**

يتبين من الجدول (٦) أن المتوسطات الحسابية تراوحت بين (٢,٢٤-٢,٨٨) بانحرافات معيارية تراوحت بين (٠,٨٩-١,٠٣) و بدرجة تقدير تراوحت بين قليلة و متوسطة، حيث جاءت الفقرة (٣١) والتي تنص على "فرص الترقية إلى فرص أعلى في العمل" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٢,٨٨) و بانحراف معياري (٠,٩٦) و بدرجة تقدير متوسطة، تلتها الفقرة (٣٢) و التي تنص على "وضوح معايير الترقية" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٢,٨٢) و بانحراف معياري (١,٠١) وبدرجة تقدير متوسطة، أما الفقرة (٣٥) و التي تنص على "الفرص المتاحة للمشاركة في رسم السياسات و صنع القرارات داخل العمل" فقد جاءت في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٢,٢٤) و بانحراف معياري (١,٠٣) و بدرجة تقدير قليلة.

ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,05$) في درجة رضا أعضاء هيئة التدريس عن عملهم يعزى لمتغير الجنس و المؤهل العلمي و الرتبة الأكاديمية و سنوات الخبرة؟

أولاً: متغير الجنس:

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ت) (t-test) لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات اداة الرضا عن العمل لدى اعضاء هيئة التدريس في كلية اريد الجامعة ككل وحسب متغير الجنس، والجدول (٧) يبين ذلك.

جدول (٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ت) تبعاً لمتغير الجنس

الدلالة الإحصائية	درجة الحرية	قيمة ت	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجنس	المجال
٠,١٩٣	٧٠	١,٣١٤	٠,٥١	٢,٨٨	٤٣	ذكر	ظروف العمل
			٠,٥٠	٢,٩٣	٢٩	أنثى	
٠,٤٤٤	٧٠	٠,٧٦٩	٠,٧٤	٢,٩٤	٤٣	ذكر	الشعور بالاستقرار الوظيفي
			٠,٧٢	٣,٠٨	٢٩	أنثى	
٠,٧١٣	٧٠	٠,٣٦٩	٠,٧٤	٢,٢٢	٤٣	ذكر	الراتب
			٠,٧٦	٢,٢٩	٢٩	أنثى	
٠,٣٣٧	٧٠	٠,٩٦٧	٠,٧٣	٢,٦٥	٤٣	ذكر	فرص النمو و التقدم و الوظيفي
			٠,٧٥	٢,٤٧	٢٩	أنثى	
٠,٦٢٨	٧٠	٠,٤٨٧	٠,٥٤	٢,٧١	٤٣	ذكر	الأداة ككل
			٠,٥٥	٢,٧٨	٢٩	أنثى	

يتبين من الجدول (٧) عدم وجود فرق ذي دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=٠,٠٥$) في

متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة على كل مجال من مجالات أداة الدراسة و المتعلقة بدرجة الرضا

عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية اربد الجامعية وعلى الأداة ككل يعزى لمتغير الجنس.

ثانياً: متغير المؤهل العلمي:

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية واختبار (ت) (t-test) لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات أداة الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية اربد الجامعية ككل وحسب متغير المؤهل العلمي، و الجدول (٨) يبين ذلك.

جدول (٨)

الوسط الحسابي و الانحراف المعياري تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المستوى	المجال
٠,٤٥	٢,٧٧	١٩	دكتوراه	ظروف العمل
٠,٥٨	٢,٨٦	٣٨	ماجستير	
٠,٤١	٢,٨٤	١٥	بكالوريوس	
٠,٧٦	٣,٠٣	١٩	دكتوراه	الشعور بالاستقرار الوظيفي
٠,٧٤	٣,٠٤	٣٨	ماجستير	
٠,٧١	٢,٨٧	١٥	بكالوريوس	
٠,٨١	٢,٤٩	١٩	دكتوراه	الراتب
٠,٧٠	٢,٢٣	٣٨	ماجستير	
٠,٧١	٢,٠٠	١٥	بكالوريوس	
٠,٩٣	٢,٨٧	١٩	دكتوراه	فرص النمو و التقدم الوظيفي
٠,٦٨	٢,٥٥	٣٨	ماجستير	

٠,٤٥	٢,٢٧	١٥	بكالوريوس	
٠,٥٨	٢,٨٣	١٩	دكتوراه	الأداة ككل
٠,٥٦	٢,٧٥	٣٨	ماجستير	
٠,٤٤	٢,٦٠	١٥	بكالوريوس	

يتبين من الجدول (٨) وجود فروق ظاهرية في متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة على كل مجال من مجالات أداة الدراسة والمتعلقة بدرجة الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية اربد الجامعية و على الأداة ككل وحسب متغير المؤهل العلمي، و لمعرفة الدلالة الإحصائية لتلك الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، و الجدول (٩) يبين ذلك.

جدول (٩)

درجات الحرية و متوسط المربعات و قيمة (F) المحسوبة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف الإحصائية	الدلالة
ظروف العمل	بين المجموعات	٠,١٠١	٢	٠,٠٥١	٠,١٩٢	٠,٨٢٦
	داخل المجموعات	١٨,٢٦٦	٦٩	٠,٢٦٥		
	المجموع	١٨,٣٦٧	٧١			
الشعور بالاستقرار الوظيفي	بين المجموعات	٠,٣٣١	٢	٠,١٦٦	٠,٣٠٦	٠,٧٣٨
	داخل المجموعات	٣٧,٣٧٩	٦٩	٠,٥٤٢		
	المجموع	٣٧,٧١٠	٧١			

٠,١٥١	١,٩٤٧	١,٠٤٨	٢	٢,٠٩٧	بين المجموعات	الراتب
		٠,٥٣٩	٦٩	٣٧,١٦٣	داخل المجموعات	
			٧١	٣٧,٢٦٠	المجموع	
٠,٠٥٦	٣,٠٠٢	١,٥٤٠	٢	٣,٠٨١	بين المجموعات	فرص النمو و التقدم و الوظيفي
		٠,٥١٣	٦٩	٣٥,٤٠٥	داخل المجموعات	
			٧١	٣٨,٤٨٦	المجموع	
٠,٤٧٦	٠,٧٥٠	٠,٢٢٢	٢	٠,٤٤٣	بين المجموعات	الأداة ككل
		٠,٢٩٥	٦٩	٢٠,٣٧١	داخل المجموعات	
			٧١	٢٠,٨١٤	المجموع	

يتبين من الجدول (٩) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=٠,٥$) في متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة على كل مجال من مجالات أداة الدراسة و المتعلقة بدرجة الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية اربد الجامعية وعلى الأداة ككل تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

ثالثاً: متغير المرتبة الأكاديمية:

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية و اختبار (ت) (t-test) لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات أداة الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية اربد الجامعية ككل وحسب متغير المرتبة الأكاديمية و الجدول (١٠) يبين ذلك.

جدول (١٠)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المستوى	المجال
٠,٩٤	٢,٢٥	٢	أستاذ	ظروف العمل
٠,٢١	٣,٠٣	٣	أستاذ مشارك	
٠,٤٥	٢,٧٧	١٦	أستاذ مساعد	
٠,٥٤	٢,٨٨	١٤	محاضر متفرغ	
٠,٥٢	٢,٨٥	٣٧	مدرس	
١,٧٧	٢,٢٥	٢	أستاذ	الشعور بالاستقرار الوظيفي
٠,٦١	٣,٠٣	٣	أستاذ مشارك	
٠,٦٧	٣,٠٨	١٦	أستاذ مساعد	
٠,٥٨	٣,١٧	١٤	محاضر متفرغ	
٠,٧٦	٢,٩٤	٣٧	مدرس	
١,١٣	٢,٨٠	٢	أستاذ	الراتب
٠,٥٠	٢,٥٣	٣	أستاذ مشارك	
٠,٨٠	٢,٤٣	١٦	أستاذ مساعد	
٠,٧٦	٢,٣١	١٤	محاضر متفرغ	
٠,٧١	٢,١٠	٣٧	مدرس	

٢,١٢	٣,٥٠	٢	أستاذ	فرص النمو و
٠,٢٥	٢,٦٣	٣	أستاذ مشارك	التقدم و الوظيفي
٠,٨٤	٢,٧٤	١٦	أستاذ مساعد	
٠,٧١	٢,٦٦	١٤	محاضر متفرغ	
٠,٦١	٢,٤٢	٣٧	مدرس	
١,٤٧	٢,٦١	٢	أستاذ	الأداة ككل
٠,٣٤	٢,٨٧	٣	أستاذ مشارك	
٠,٥٣	٢,٨٠	١٦	أستاذ مساعد	
٠,٥٢	٢,٨٣	١٤	محاضر متفرغ	
٠,٥٣	٢,٦٧	٣٧	مدرس	

يتبين من الجدول (١٠) وجود فروق ظاهرية في متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة على كل مجال من مجالات أداة الدراسة والمتعلقة بدرجة الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية اربد الجامعية و على الأداة ككل و حسب متغير الرتبة الأكاديمية، و لمعرفة الدلالة الإحصائية لتلك الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، و الجدول (١١) يبين ذلك.

جدول (١١)

درجات الحرية و متوسط المربعات و قيمة (F) المحسوبة تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
ظروف العمل	بين المجموعات	٠,٨٩٩	٤	٠,٢٢٥	٠,٨٦٢	٠,٤٩١
	داخل المجموعات	١٧,٤٦٨	٦٧	٠,٢٦١		
	المجموع	١٨,٣٦٧	٧١			
الشعور بالاستقرار الوظيفي	بين المجموعات	١,٧٧٣	٤	٠,٤٤٣	٠,٨٢٦	٠,٥١٣
	داخل المجموعات	٣٥,٩٣٧	٦٧	٠,٥٣٦		
	المجموع	٣٧,٧١٠	٧١			
الراتب	بين المجموعات	٢,٢٥٦	٤	٠,٥٦٤	١,٠٢١	٠,٤٠٣
	داخل المجموعات	٣٧,٠٠٤	٦٧	٠,٥٥٢		
	المجموع	٣٩,٢٦٠	٧١			
فرص النمو و التقدم الوظيفي	بين المجموعات	٣,١٧٠	٤	٠,٧٩٣	١,٥٠٤	٠,٢١١
	داخل المجموعات	٣٥,٣١٦	٦٧	٠,٥٢٧		
	المجموع	٣٨,٤٨٦	٧١			
الأداة ككل	بين المجموعات	٠,٤٤٤	٤	٠,١١١	٠,٣٦٥	٠,٨٣٢
	داخل المجموعات	٢٠,٣٧٠	٦٧	٠,٣٠٤		
	المجموع	٢٠,٨١٤	٧١			

يتبين من الجدول (١١) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,05$) في متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة على كل مجال من مجالات أداة الدراسة والمتعلقة بدرجة الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية اربد الجامعية وعلى الأداة ككل تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية.

رابعاً: متغير سنوات الخبرة:

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ت) (t-test) لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات اداة الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية اربد الجامعية ككل وحسب متغير سنوات الخبرة، و الجدول (١٢) يبين ذلك.

جدول (١٢)

الوسط الحسابي و الانحراف المعياري تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المستوى	المجال
٠,٥٦	٢,٩٤	٢٥	أقل من ٥ سنوات	ظروف العمل
٠,٤٥	٢,٨٤	١٦	سنوات ٦-١٠	
٠,٤٩	٢,٧٤	٣١	١٠ سنوات فأكثر	
٠,٦٤	٣,٣٠	٢٥	أقل من ٥ سنوات	الشعور بالاستقرار الوظيفي
٠,٤٤	٣,٠٢	١٦	سنوات ٦-١٠	
٠,٨٣	٢,٧٥	٣١	١٠ سنوات فأكثر	
٠,٨٧	٢,٤٦	٢٥	١-٥ سنوات	الراتب
٠,٦٤	٢,٢٠	١٦	سنوات ٦-١٠	
٠,٦٧	٢,١١	٣١	١٠ سنوات فأكثر	
٠,٨٤	٢,٩٢	٢٥	أقل من ٥ سنوات	فرص النمو و التقدم الوظيفي
٠,٦٢	٢,٤٥	١٦	سنوات ٦-١٠	

٠,٦١	٢,٣٧	٣١	١٠ سنوات فأكثر	الأداة ككل
٠,٥٦	٢,٩٧	٢٥	أقل من ٥ سنوات	
٠,٣٦	٢,٧١	١٦	سنوات ٦-١٠	
٠,٥٥	٢,٥٦	٣١	١٠ سنوات فأكثر	

يتبين من الجدول (١٢) وجود فروق ظاهرية في متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة على كل مجال من مجالات اداة الدراسة و المتعلقة بدرجة الرضا عن العمل لدي أعضاء هيئة التدريس في كلية اربد الجامعية وعلى الأداة ككل و حسب متغير سنوات الخبرة، و لمعرفة الدلالة الإحصائية لتلك الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، و الجدول (١٣) يبين ذلك.

جدول (١٣)

درجات الحرية و متوسط المربعات و قيمة (F) المحسوبة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجال
٠,٣٤٥	١,٠٨١	٠,٢٧٩	٢	٠,٥٥٨	بين المجموعات داخل المجموعات	ظروف العمل
		٠,٢٥٨	٦٩	١٧,٨٠٩	المجموعات	
			٧١	١٨,٣٦٧	المجموع	
*٠,٠١٦	٤,٤٠٤	٢,١٣٤	٢	٤,٢٦٩	بين المجموعات داخل المجموعات	الشعور بالاستقرار الوظيفي
		٠,٤٨٥	٦٩	٣٣,٤٤١	المجموعات	
			٧١	٣٧,٧١٠	المجموع	
٠,٢١٥	١,٥٧٢	٠,٨٥٦	٢	١,٧١١	بين المجموعات داخل المجموعات	الراتب
		٠,٥٤٤	٦٩	٣٧,٥٤٩	المجموعات	
			٧١	٣٩,٢٦٠	المجموع	
*٠,٠١٣	٤,٦٦٨	٢,٢٩٣	٢	٤,٥٨٧	بين المجموعات داخل المجموعات	فرص النمو و التقدم الوظيفي
		٠,٤٩١	٦٩	٣٣,٩٠٠	المجموعات	
			٧١	٣٨,٤٨٦	المجموع	

الأداة ككل	بين المجموعات داخل	٢,٢٦٢	٢	١,١٣١	٤,٢٠٧	٠,٠١٩*
	المجموعات	١٨,٥٥٢	٦٩	٠,٢٦٩		
	المجموع	٢٠,٨١٤	٧١			

*وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=٠,٠٥$)

يتبين من الجدول (١٣) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=٠,٠٥$) في متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة على المجال الثاني (الشعور بالاستقرار الوظيفي)، والرابع (فرص النمو والتقدم الوظيفي) وعلى الأداة ككل تعزى لمتغير سنوات الخبرة، ولمعرفة لصالح من تلك الفروق، تم استخدام اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعيدة، و الجدول (١٤) بين ذلك.

جدول (١٤)

نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعيدة بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة

على المجال (الثاني، و الرابع) و على الأداة ككل

المجال			سنوات الخبرة	المجال
١١ سنة فأكثر	١٠-٦ سنوات	٥-١ سنوات		
٢,٧٥	٣,٠٢	٢,٣٠	المتوسط الحسابي	
٠,٥٥*	٠,٢٨		٣,٣٠	الشعور بالاستقرار
٠,٢٧			٣,٠٢	الوظيفي
			٢,٧٥	١٠ سنوات فأكثر
٠,٥٥*	٠,٤٧		٢,٩٢	فرص النمو و
٠,٠٨			٢,٤٥	التقدم الوظيفي
			٢,٣٧	١٠ سنوات فأكثر
٠,٤١*	٠,٢٦		٢,٩٧	الأداة ككل
				أقل من ٥ سنوات

٠,١٥		٢,٧١	١٠-٦ سنوات	
		٢,٥٦	١٠ سنوات فأكثر	

*وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=٠,٠٥$)

يتبين من الجدول (١٤) وجود فرق ذي دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=٠,٠٥$) في متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة على المجال الثاني (الشعور بالاستقرار الوظيفي)، والرابع (فرص النمو و التقدم الوظيفي) و على الأداة ككل بين ذوي سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات) وذوي سنوات الخبرة (١٠ سنوات فأكثر) و لصالح ذوي سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات).

مناقشة النتائج:

أولاً: المتعلقة بالسؤال الأول:

حصل مجال الشعور بالاستقرار الوظيفي على الرتبة الأولى ويعزو الباحث السبب في ذلك إلى أن العامل في القطاع الحكومي يشعر بالاستقرار الوظيفي، بسبب سياسة الدولة المتمثلة في إعطاء الأمن و الأمان الوظيفي للموظفين في القطاع العام بعكس العامل في القطاع الخاص، كما حصل مجال ظروف العمل على الرتبة الثانية ويعزو الباحث السبب في ذلك إلى ظروف العمل المريحة، وأجواء العمل الإيجابية بين العاملين في الكلية، أما مجال فرص النمو والتقدم الوظيفي فقد حصل على الرتبة الثالثة والسبب في ذلك هو أن نسبة من أعضاء هيئة التدريس هم من حملة الماجستير وبالتالي ليس لديهم الفرص الكافية للتقدم المهني، كما أن بعض أعضاء هيئة التدريس يفضلون الجانب التدريسي على الجانب البحثي مما يعني ضعف فرص النمو والتقدم المظيفي لديه، أما مجال الراتب فقد حصل على الرتبة الأخيرة و السبب في ذلك هو أن طبيعة الإنسان أنه لا يرضى عن الراتب الذي يتقاضاه، إضافة إلى أن رواتب أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية تنقص عن رواتب زملائهم في الجامعات الأخرى، لا بل أن هناك تفاوتاً بين رواتب أعضاء هيئة التدريس داخل جامعة البلقاء التطبيقية.

بينت النتائج أن درجة رضا أعضاء هيئة التدريس عن العمل بكلية إربد الجامعية جاءت بدرجة متوسطة، و يعزو الباحث السبب في ذلك إلى أن مجالات الرضا عن الدراسة قد جاءت على النحو التالي: ثلاثة مجالات بدرجة متوسطة و مجال بدرجة قليلة الأمر الذي أسهم في حصول درجة الرضا على درجة متوسطة، كما أن (٣) فقرات من أصل (٣٥) حصلت على درجة كبيرة، بينما حصلت الفقرات المتبقية (٣٣) فقرة، على درجة رضا ما بين متوسطة و قليلة الأمر الذي أسهم كذلك بمجميئ درجة الرضا

عن العمل في كلية إربد بدرجة متوسطة، و هذا يتفق مع معظم نتائج الدراسات السابقة، كدراسة (العضايلة، ٢٠٠٣) و (الشديفات، ٢٠٠١) و (السعود، ١٩٩٩).

أما النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني فقد بينت ما يلي:

دلت نتائج الدراسة الحالية إلى أنه ليس لمتغير الجنس أي أثر على مستوى الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية إربد الجامعية، و في جميع مجالات الرضا عن العمل، مما يشير إلى أن مفهوم الرضا عن العمل ومستواه متشابه لدى أعضاء هيئة التدريس الذكور والإناث، وهذا يدل على أن أعضاء هيئة التدريس في كلية إربد الجامعية بغض النظر عن جنسهم يمرون بنفس الظروف والعوامل الأكاديمية والإدارية والفيزيائية داخل الكلية، و أن الكلية لا تميز في تعاملها مع أعضاء هيئة التدريس على أساس الجنس، الأمر الذي شكل تصور موحد لدى أعضاء هيئة التدريس الذكور و الإناث حول مستوى الرضا و تتفق هذه النتيجة مع دراسة العظايله (٢٠٠٣) و التي أكدت على أنها ليس لمتغير الجنس أي أثر على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات والكليات التي ينتمون إليها، بينما تخالف هذه النتيجة نتائج بقية الدراسات السابقة كدراسة (Malik, 2011) و دراسة (Tanova,2007) و دراسة (Ghafoor,2012) و دراسة (Syed,2012) التي أكدت أن المدرسين الذكور أقل رضا عن العمل من المدرسين الإناث كما دلت نتائج الدراسة على إنه ليس لمتغير المؤهل أي أثر على مستوى الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس وفي جميع مجالات الرضا عن العمل مما يشير إلى أن أعضاء هيئة التدريس في كلية إربد الجامعية بغض النظر عن مؤهلهم العلمي غير راضين بشكل كاف عن العمل بجميع مجالاته، فعلى الرغم من وجود فارق واضح بين حملة البكالوريوس، والماجستير، والدكتوراه، في الراتب، والمكانة الاجتماعية، وعدد ساعات العمل، و النصاب الأكاديمي، و فرص النمو والتقدم الوظيفي _لصالح الرتبة الأعلى من الأخرى_ إلا أن هذا الفرق لم يشير إلى أن حملة الشهادة الأعلى كانوا أكثر رضا، و لعل مرد ذلك يعود إلى أنه من طبيعة الإنسان الطموح، والانتقال من درجة إلى درجة أعلى، و هذا يدل على أن الكلية لا تميز في تعاملها وخدماتها بين أعضاء هيئة التدريس على أساس مؤهلهم العلمي، مما يولد تصور موحد حول طبيعة الرضا عن العمل، و تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة العضايلة (٢٠٠٣)، التي أشارت إلى أنه ليس لمتغير المؤهل العلمي أي أثر على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، في الكليات الهندسية في جامعة البلقاء التطبيقية.

و لبيان أثر مدى رضا أعضاء هيئة التدريس عن عملهم و الذي يعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية، فقد أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha=0,05$) في مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس عن عملهم يعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية التي يحملونها، وهذا يؤكد النتيجة السابقة التي خلصت إلى أنه لا يوجد لمتغير المؤهل العلمي أي أثر على مستوى الرضا عن العمل لدى أعضاء

هيئة التدريس في كلية إربد الجامعية، و يمكن تفسير هذه النتيجة على أساس أن حملة الرتب الأكاديمية في كلية إربد الجامعية؛ لا يشعرون أن الكلية تعاملهم بطريقة مختلفة عن أعضاء هيئة التدريس الذين هم أقل منهم في الرتبة، أو الذين لا يحملون أي رتبة، و أنهم متشابهون مع غيرهم من الرتب الأدنى منهم في النصاب الأكاديمي، و الجدول الدراسي، و التجهيزات المكتبية، و الحوافز و إلى درجة كبيرة في الراتب، مما يشير إلى أن مفهوم الرضا عن العمل ومستواه متشابه لدى أعضاء هيئة التدريس بغض النظر عن الرتبة التي يحملونها، و تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة العضاية (٢٠٠٣)، بينما تعارض هذه النتيجة نتيجة (Malik, 2011).

ولبيان أثر متغير الخبرة على درجة رضا أعضاء هيئة التدريس عن مجالات الرضا عن العمل المحدد في الدراسة، فقد كشفت نتائج الدراسة عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الخبرة على كافة مجالات الدراسة، باستثناء مجالي الشعور بالاستقرار الوظيفي، و فرص النمو و التقدم الوظيفي، فقد تبين أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية لصالح الخبرة (أقل ٥ سنوات) على درجة رضا أعضاء هيئة التدريس عن عملهم، و لعل ذلك يدل على أن أصحاب الخبرات العليا لديهم من الحاجات التي لم تعد الكلية قادرة على تلبيتها، و لذلك فهم يطمحون في شغل مراكز وظيفية أعلى، في الوقت الذي نجد فيه أن أصحاب الخبرات (أقل من ٥ سنوات) يشعرون بالاستقرار الوظيفي من حيث فرص التثبيت في العمل، و سهولة تعليم الأبناء، و الراتب، و التأمين الصحي المميز، و المكانة الاجتماعية، مقارنة مع زملائهم الذين يبحثون عن العمل، أو ممن هم في وظائف حكومية أخرى و يحصلون على رواتب و حوافز متواضعة، كما أن أصحاب الخبرات المتدنية (أقل من ٥ سنوات) يشعرون أن أمامهم فرص كثيرة للنمو و التقدم الوظيفي؛ من حيث فرص الترقية، و استلام مناصب إدارية عليا، و فرص البحث العلمي، و الإعارة، و التأليف، و المشاركة في المؤتمرات و الندوات العلمية في الداخل و الخارج، أي أن فرص تطوير الذات في مجال التعليم العالي أعلى من غيرها في الوظائف الحكومية الأخرى، أما أصحاب الخبرات الطويلة (أكثر من ١٠ سنوات) فإنهم قد حصلوا على تلك الامتيازات لذا يشعرون أن فرص النمو و التقدم الوظيفي بطيئة مقارنة مع أصحاب الخبرات (أقل من ٥ سنوات). و تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (الشديفات، ١٩٩٩) و دراسة (العضايله، ٢٠٠٣)، بينما تعارض نتيجة دراسة (Tavana, 2007) التي بينت أن المدرسين أصحاب الخبرة الأطول أكثر رضا من أصحاب الخبرة

الأقل .

التوصيات :

١. الاهتمام بوضع أعضاء هيئة التدريس بجامعة البلقاء التطبيقية من خلال زيادة العوامل المؤدية إلى الرضا، كزيادة الرواتب، و الحوافز، ليسهم ذلك في زيادة إنتاجية الجامعة.
٢. إجراء دراسات مماثلة لباقي الكليات التابعة لجامعة البلقاء التطبيقية لمعرفة مستوى الرضا لدى أعضاء هيئة التدريس.
٣. إجراء دراسة حول درجة إسهام التثبيت في العمل في الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية.

المراجع

١. أبو هنطش، محمود أحمد (١٩٨٩)، الرضا الوظيفي لدى العاملين في كليات المجتمع في المملكة الأردنية الهاشمية، دراسة ميدانية تحليلية، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان.
٢. البطاينة، عمر تيسير (١٩٩٨)، دور عمداء كليات و رؤساء أقسام التربية الرياضية في إكساب الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد.
٣. جامعة البلقاء التطبيقية (١٩٩٧)، نظام الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية، الجريدة الرسمية، نظام رقم (٧٩) العدد (٣٥٠٤) ، الأردن، عمان، وزارة المالية.
٤. جواد محمد الشيخ خليل، عزيزة عبد الله شيرير (٢٠٠٨)، الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموجرافية لدى المعلمين، مجلة الجامعة الإسلامية، سلسلة الدراسات الإنسانية، المجلد السادس عشر، العدد الأول.
٥. السعود، راتب (٢٠٠١)، الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأهلية، مجلة أبحاث اليرموك، ١٧ (٣)، ص ص ٦١٧ - ٦٤٢.
٦. الشديفات، يحيى (١٩٩٩) رضا أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك، مجلة اتحاد الجامعات العربية، ١٢ (١٣) ، دمشق، سوريا.
٧. عبد الباقي، صلاح الدين (٢٠٠٣) السلوك التنظيمي مدخل تطبيقي معاصر، بدون دار نشر، مصر.

٨. العضيلة، عدنان عبد السلام (٢٠٠٣)، مستويات رضا لدي أعضاء هيئة التدريس عن عملهم بالكليات الهندسية في جامعة البلقاء التطبيقية، مؤتة للبحوث والدراسات، ١٨ (٦)، ص ص ٢٩٩-٣٢١.

٩. العمري، خالد (١٩٩٢)، مستوى الرضا الوظيفي لمديري المدارس في الإدارة وعلاقته ببعض خصائصه الشخصية والوظيفية، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، ٧(٢).

١٠. طناش، سلامة (١٩٩٠) الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية، داراسات ١٧ (٣)، ص ص ٢٢٩-٢٤٩.

١١. مرسي، جمال الدين محمد (٢٠٠٣) الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية (المدخل لتحقيق الميزة التنافسية لمنظمة القرن الواحد العشرين)، الدار الجامعية، مصر.

12.Ghafoor, Muharnamd Mudasar(2012) Role of Demographic Characteristics on Job Satisfaction. Far East Journal of Psychology & Business; Jan2012, Vol. 6 Issue 1 p 35-40 16p.

13. Mank, Nadeem (2011): Study On Job Satisfaction Factors Of Faculty Members At University Of Balochistan. International JOURNAL of Academic Research; Jan, Vol. 3 Issue 1, p267-272, 6p, 5 Charts

14.Syed, Anwar Ali Shah G. Bhatti, Nadeem. Michael, Sabir Shaikh, Faiz M. Shah, Hina(2012), Job Satisfaction of Faculty Members of Universities in Pakistan: A Case Study of University of Sindh-Jamshoro. Modern Applied Science; Ju, Vol. 6 Issue 7, p89-95, 7p.

15.Hashim, Raemah Abdullah, Mahmood, Rosli (2011) What Is The State Of Job Satisfaction Among Academic Staff At Malaysian Universities? UNITAR e-Journal; 2011, Vol.7Issue 1,pls-26, 12p,3 Charts.

16.Tanova, Cem, Nadiri, Halil(2007) An Empirical Study Of Some Demographic And Work-Related Variables On Job Satisfaction Of Academics In A Turkish University. Psychological Reports; Feb, Vol. 100 Issue 1, p67-75, 9p

17.Eddy, john Paul. (1993) Astudy of Factors Influencing Jop satisfaction among mempbers of seslected Historical Black College and University in Texas, Dissertation Aabstract Internationl, 45(12), 4310, A.