

## **Job Satisfaction in The Light of Some Variables (Field Study on a Sample of Faculty Members at Tishreen University)**

**Dr. Safaa Sobh\***

**(Received 4 / 2 / 2019. Accepted 27 / 8 / 2019)**

### **□ ABSTRACT □**

The purpose of this study was to determine the level of job satisfaction among faculty members at Tishreen University, as well as the differences in their job satisfaction according to the variables: gender, academic qualification, job rank, college and years of experience.

To achieve these goals, the researcher used the measure of job satisfaction (prepared) which consists of (52) items divided into eight dimensions.

The study was applied to a sample of the faculty members whose number was (86) chosen from an original community composed of all the faculty members of Tishreen University, which number (1155) members for the academic year 2017/2018.

The study showed the following results: the level of job satisfaction among Tishreen faculty members is low. There are no differences in job satisfaction among faculty members according to gender, academic qualification, job rank, college and years of experience. While there were differences in job satisfaction among faculty members in theoretical and applied colleges on the dimension of satisfaction of needs and scientific research in favor of applied colleges.

**Keywords:** job satisfaction.

---

\*Assistant Professor in Psychological Guidance Department, Faculty of Education, Tishreen University, Syria. Email: dr.safaa.sobh@gmail.com

## الرضا الوظيفي في ضوء بعض المتغيرات (دراسة ميدانية على عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة تشرين)

د. صفاء صبح\*

(تاريخ الإيداع 4 / 2 / 2019. قبل للنشر في 27 / 8 / 2019)

### □ ملخص □

هدفت الدراسة إلى تعرف مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة تشرين، وكذلك تعرف الفروق في الرضا الوظيفي لديهم تبعاً لمتغيرات: الجنس، والمؤهل العلمي، والمرتبة الوظيفية، والكلية، وسنوات الخبرة. ولتحقيق هذه الأهداف استخدمت الباحثة مقياس الرضا الوظيفي (من إعداد الباحثة) والذي تكون من (52) اثنان وخمسون بنداً، توزعت على ثمانية أبعاد.

طبقت الدراسة على عينة من أعضاء هيئة التدريس عددها (86) عضواً، تم اختيارها عشوائياً من مجتمع أصلي مكون من جميع أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة تشرين، والبالغ عددهم (1155) عضواً في العام الدراسي 2018/2017.

وأظهرت الدراسة النتائج التالية:

- مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة تشرين منخفض.
- لا توجد فروق في الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي والمرتبة الوظيفية والكلية وسنوات الخبرة.
- بينما وجدت فروق في الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس في الكليات النظرية والتطبيقية على بعدي إشباع الحاجات والبحث العلمي لصالح الكليات التطبيقية.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي.

\* أستاذ مساعد في قسم الإرشاد النفسي، كلية التربية، جامعة تشرين - اللاذقية: سورية

Email: dr.safaa.sobh@gmail.com

**مقدمة:**

بدأت دراسة الرضا الوظيفي في الميدان الصناعي وإدارة الأعمال، ثم انتقلت إلى الميدان التربوي؛ حيث اكتسبت أهمية خاصة في هذا المجال باعتبار أن البشر هم أهم مدخلاته، وهم كذلك أهم مخرجاته. وفي القرن العشرين، بدأ اهتمام المشتغلين بالتربية وعلم النفس بدراسة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي (أوسو وآخرون، 2018، 346).

وجاء هذا الاهتمام كنتيجة لزيادة الشعور بأهمية الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس أثناء ممارستهم لمهامهم، ولما لأعضاء هيئة التدريس من أدوار في رسم المستقبل لمجتمعاتهم، وللقدرة التي يملكونها في تطوير ونقل الأهداف والغايات لمؤسسات التعليم العام (منصور، 2010، 801).

وكلما زاد مؤشر الرضا في العمل، كلما كان لدى الفرد العامل توافق نفسي واجتماعي ينعكس بدوره على أدائه في المؤسسة (منصور، 2010)

حيث يعتبر الرضا الوظيفي أحد العناصر المهمة في تحقيق الأمن والاستقرار النفسي والفكري والوظيفي للأفراد العاملين بمختلف المستويات الإدارية بحيث يدفعهم إلى زيادة الإنتاج، وهو في نهاية المطاف ما تشده المنظمة بغض النظر عن طبيعة نشاطاتها (الأغبري، 2011، 197)

هذا وقد حدد ندى (2002) العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي من خلال العديد من الدراسات تمثلت في مستوى العوامل الشخصية (العمر والذكاء والخبرة - الشخصية - القدرة المهنية)، وعلى مستوى العوامل الإنسانية في (الانتماء إلى المؤسسة - التعامل والصدقات مع الآخرين - المشاركة في اتخاذ القرار - والاعتبار)، وعلى مستوى العوامل البيئية في (محتوى العمل - النمو المهني - فرص التربية - والظروف المادية - نمط الإدارة والإشراف).

ومما لاشك فيه أن عضو الهيئة التدريسية يجب أن يتحلى بقيم وخصائص المدرس الناجح كحبه لمهنته والإيمان برسالته ورسالة المؤسسة التعليمية التي ينتمي إليها والاستعداد للتضحية والعطاء من أجلها والاعتزاز بها. وإن تعميق هذه القيم والصفات لدى عضو هيئة التدريس يتطلب مجهوداً تربوياً مقصوداً (علاونة، 2006).

كما أنه لا بد من فهم تطلعات أعضاء هيئة التدريس ومراعاة حاجاتهم ورغباتهم والعمل على إشباعها وصولاً إلى تحقيق الرضا الوظيفي لديهم. حيث أن الرضا الوظيفي لعضو الهيئة التدريسية يعد عاملاً حاسماً لنجاح العملية التعليمية وضماناً لاستمرار المؤسسة وتطورها. ورأت الباحثة أنه من الضروري تسليط الضوء على الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة تشرين ولاسيما في هذه المرحلة الحرجة التي تمر بها الجامعة والتي تحتاج إلى جهود جميع العاملين فيها ولاسيما أعضاء الهيئة التدريسية.

**مشكلة البحث:**

في السنوات الأخيرة بدأ الاهتمام بدراسة الرضا الوظيفي في مؤسسات التعليم العالي كنتيجة لزيادة دور ومكانة أعضاء هيئة التدريس في تحديد مستقبل المجتمع، وكذلك نتيجة الاعتقاد بأن رضا هؤلاء عن عملهم يجعلهم أكثر قدرة على القيام بواجباتهم. والجامعة مؤسسة تؤثر في المجتمع وتتأثر به ولذا فإن النهوض بها وتطويرها رسالة لا يستهان بها لأمة تهدف إلى مواكبة الحضارة وإثبات الذات.

هذا وتحمل الجامعات السورية، ولاسيما في ظل الأزمة، مسؤوليات جسيمة وخاصة جامعة تشرين التي استقبلت عدداً كبيراً من طلبة الجامعات الأخرى (ما يزيد عن خمسة آلاف طالب وطالبة) لاسيما جامعتي حلب والفرات مما زاد عليها

العبء. كما أن الحرب في سوريا زادت الثغرات والمشكلات التي تعاني منها المنظومة التعليمية في مرحلة التعليم العالي، وعلى الرغم من محاولات وزارة التعليم العالي لحل المشكلات إلا أن الكثير من قراراتها اتسم بالازدواجية والتخبط وعدم الوضوح، وكل هذا أثر على رضا أعضاء هيئة التدريس في الجامعات وتسبب في هجرة الكفايات العلمية وبالتالي نقص في عدد الكادر التدريسي. والجدير بالذكر هنا، أن عدم عودة الكثير من المعيدين الذين أوفدتهم الجامعات للدراسة خارج القطر زاد من حدة المشكلة.

ومن أصعب المشكلات التي يواجهها العاملون في الجامعات التشويه العائد إلى العلاقة في الأدوار والصلاحيات والمسؤوليات وكثيراً ما يؤدي ذلك إلى التناحر بين الفئات المختلفة من إداريين وموظفين وأساتذة وطلاب... ولاشك أن أعضاء هيئة التدريس أكثر الأشخاص بذلاً للجهد وتعرضاً للإرهاق لكثرة المهام والمهارات المعقدة التي عليه أن يقوم بها على الوجه الأكمل، وهذا يؤكد حاجته إلى درجة عالية من الرضا الوظيفي ليستطيع القيام بذلك.

وقد لاحظت الباحثة، من خلال عملها الطويل عضواً في هيئة التدريس في جامعتي حلب وتشرين، التباين في الآراء حول الرضا عن العمل في الجامعة، وهذا أدى إلى التباين في أدائهم وإنتاجيتهم.

**مما سبق يمكن تلخيص وتحديد مشكلة البحث في السؤال التالي:**

ما مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة تشرين؟

## **أهمية البحث وأهدافه:**

### **أهمية البحث :**

تأتي أهمية الدراسة من خلال الآتي:

1. من أهمية موضوع الدراسة، وهو الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة تشرين، وخاصة في ضوء التغيرات التي يشهدها العالم، وسعي الجامعات إلى إجراء مراجعة جذرية لأهدافها ووظائفها وأساليب تنمية الموارد البشرية فيها.
2. ما يمكن أن تضيفه هذه الدراسة إلى الأدب النظري والدراسات السابقة حول الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات.
3. قد تفيد المسؤولين في وزارة التعليم العالي والجامعات ولاسيما جامعة تشرين في وضع برامج وإستراتيجيات تسهم في زيادة مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس.

### **أهداف البحث:**

1. تعرف مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة تشرين.
2. تعرف الفروق في مستويات الرضا الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة تشرين تبعاً لمتغير الجنس.
3. تعرف الفروق في مستويات الرضا الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة تشرين تبعاً لمتغير الخبرة.
4. تعرف الفروق في مستويات الرضا الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة تشرين تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي.

5. تعرف الفروق في مستويات الرضا الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة تشرين تبعاً لمتغير المهام الإدارية.

6. تعرف الفروق في مستويات الرضا الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة تشرين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

### فرضيات البحث:

1. لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد عينة البحث على مقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس (ذكر - أنثى).

2. لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد عينة البحث على مقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي (ماجستير - دكتوراه).

3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير المرتبة الوظيفية (معيد عائد من الإيفاد، مدرس متمرن، أستاذ مساعد، أستاذ، غير ذلك).

4. لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد عينة البحث على مقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الكلية (نظرية - تطبيقية).

5. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات - من 5-10 سنوات - أكثر من 10 سنوات).

### مصطلحات الدراسة وتعريفاتها الإجرائية:

#### - الرضا الوظيفي:

هو الشعور الطيب من قبل الفرد تجاه المنظمة التي يعمل فيها؛ حيث يعمل الفرد بحب وبإخلاص، ويحاول زيادة الكفاءة الإنتاجية لديه وبالتالي للمنظمة. إنه الباعث والمحرك الأساسي لحركة الإنتاج وبناء العلاقات الطيبة في المنظمات (النوافعة، 2018، 3).

كما عرفه عطوف (2016، 350) بأنه شعور الموظف سواء كان رئيساً أو مرؤوساً بالسعادة والارتياح نحو وظيفته مما ينعكس على استعداده النفسي والبدني؛ مما يدفعه لبذل أقصى قدر ممكن من العطاء، فيصبح الفرد راضياً عن عمله، رغباً فيه، مما يؤدي إلى بقاء وتطور المنظمة.

**ويعرّف إجرائياً بأنه:** الشعور بالرضا لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة تشرين، والمُقاس بالدرجة التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس على مقياس الرضا الوظيفي المستخدم وهو من إعداد الباحثة، والمحدّد بمدى درجات يتراوح بين الصفر و208 درجات.

#### الإطار النظري:

حظي الرضا الوظيفي باهتمام كبير من قبل الباحثين في مجال العلوم الإدارية والسلوكية، وخضع هذا المفهوم لرؤى فكرية عديدة حيث يرى بعض المختصين أن إشباع حاجات العاملين من أهم محددات الرضا؛ إذ تتوقف قدرة المنظمة أو الجماعة على التأثير في سلوك الفرد، وعلى إشباع حاجاته (السلمي، 2010، 12).  
وآخرون يعطون الأهمية لبعض الجوانب الاجتماعية مثل الصداقة بين العاملين؛ فرضا الأفراد يتحدد بناءً على أشكال التفاعل والنشطة التي تحدث ضمن جماعة العمل (لاميرت، 1997، 36).

ومنهم من يرجع مستوى الرضا إلى موقف المرؤوسين من رؤسائهم، وهناك من يعطي الاعتبارات الخاصة بالشخصية ومدى تكاملها الدور الأهم في تحقيق الرضا.

ولذا كان الاتفاق على تعريف واحد للرضا الوظيفي أمراً صعباً؛ فهو من وجهة نظر لاندر (Lander, 2009, 171) موقف إيجابي أو سلبي للفرد تجاه وظيفته، بينما يراه عطوف (2016، 155) شعور الموظف بالسعادة والارتياح نحو وظيفته مما ينعكس على استعداده الذهني والبدني، ويعرفه الطيب (2008، 43) بأنه الشعور بالارتياح والسرور الناتج عن إشباع الحاجات والرغبات ذات القيمة العالية عند الموظف.

### خصائص الرضا الوظيفي:

يمكن أن نحدد أهم خصائص الرضا الوظيفي فيما يلي:

- تعدد مفاهيم طرق القياس.
- النظر إلى الرضا الوظيفي على أنه موضوع فردي.
- الرضا الوظيفي يتعلق بالعديد من الجوانب المتداخلة للسلوك.
- الرضا الوظيفي حالة من القناعة والقبول.
- الرضا عن العمل ارتباط بسياق تنظيم العمل والنظام الاجتماعي.
- رضا الفرد عن عنصر معين ليس دليلاً على رضاه عن العناصر الأخرى.

### عوامل الرضا الوظيفي:

- أ. العوامل الخاصة بالفرد: الحاجات، القيم، احترام الذات، خصائص شخصية الفرد.
  - ب. محتوى الوظيفة: النوع، المهام، النسق الذي تسير عليه.
  - ج. عوامل خاصة بالأداء: ارتباط الأداء بمكافآت وحوافز، إدراك العدالة في التوزيع بالنسبة للحوافز والمكافآت.
  - د. مستوى الإنجاز الذي يحققه الفرد: ما يترتب على الجهد الذي يبذله العامل خلال أدائه لعمله (الرضا، الإنتاجية، التسبب الوظيفي....).
  - هـ. العوامل التنظيمية: الأنظمة والإجراءات والرواتب والحوافز المادية والمعنوية، نوع القيادة، العلاقة بين الزملاء.
- هذا وقد أكدت دراسات كثيرة في علم النفس الإداري أن هناك علاقة بين الرضا عن الحياة والرضا الوظيفي، وأنه من الرضا يعتبر مقياساً لفاعلية الأداء حيث يصعب تحقيق مستوى إنتاج رفيع في ظل عدم الرضا (عبد اللطيف، 2015، 12).

ولهذا كان الهدف الأساسي لعلم النفس الصناعي والتنظيمي التركيز على زيادة الإنتاج كماً وكيفاً وعلى رفع مستوى الإحساس بالرضا (طه، 1988، 14).

### الدراسات السابقة:

دراسة أوسو وآخرين (2018) بعنوان "دور الحوافز في تحقيق الرضا الوظيفي للموظفين في جامعة زاخو - دراسة استطلاعية".

هدفت الدراسة إلى تعرف دور الحوافز في تحقيق الرضا الوظيفي للموظفين في جامعة زاخو. اعتمد الباحثون المنهج الوصفي، وطبق مقياس الرضا الوظيفي على عينة من الموظفين بلغ عددها (53) موظفاً. وتوصلت الدراسة إلى تندي

مستويات رضا الموظفين في الجامعة عن الرواتب والأجور الممنوحة لهم، وعدم الرضا عن توزيع العمل بين الموظفين (العدالة) في الأقسام العلمية للجامعة.

**دراسة وائل أمين علي (2018) بعنوان "درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية بأقسام التربية الخاصة في المنطقة الجنوبية في المملكة العربية السعودية".**

هدفت الدراسة إلى الكشف عن درجة الرضا لدى أعضاء الهيئة التدريسية بأقسام التربية الخاصة في المنطقة الجنوبية من المملكة العربية السعودية وعلاقته ببعض المتغيرات. تكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بأقسام التربية الخاصة في جامعات المنطقة الجنوبية من المملكة وبلغت العينة (32) عضواً. استخدم الباحث استبانة مكونة من (29) بنداً موزعة على أربعة أبعاد. وأظهرت النتائج أن درجة الرضا لدى أفراد العينة متوسطة على الأبعاد الأربعة، وأظهرت النتائج أيضاً عدم وجود فروق في درجة الرضا تبعاً لمتغير الجنس والجامعة، في حين وجدت فروق تباعاً لمتغير الخبرة.

**دراسة أحمد محمد خمر مجذوب (2016) بعنوان "الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة دنقلا - دراسة ميدانية على عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة دنقلا".**

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الولاء التنظيمي والرضا الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بالإضافة إلى تأثير بعض المتغيرات (النوع الاجتماعي، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي). بلغت عينة الدراسة (100) عضواً، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية. وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود علاقة بين الولاء التنظيمي والرضا الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس، كذلك لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الولاء التنظيمي ولا في الرضا الأكاديمي تعزى لمتغير النوع الاجتماعي، وتوجد فروق في الولاء التنظيمي وكذلك في الرضا الأكاديمي تعزى لسنوات الخبرة، وكذلك توجد فروق في الولاء التنظيمي تعزى لمتغير المؤهل العلمي، كما توجد فروق في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير العمر بينما لم تظهر فروق في الولاء التنظيمي تعزى لمتغير العمر، ولا في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

**دراسة مجيد مصطفى منصور (2010) بعنوان "درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية في فلسطين".**

هدفت الدراسة التعرف إلى درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية، إضافة إلى تحديد أثر متغيري المؤهل العلمي والخبرة في ذلك. أجريت الدراسة على عينة قوامها (138) عضواً من أعضاء هيئة التدريس. طبق عليها استبانة الرضا المكونة من (51) فقرة والموزعة على ستة مجالات. وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة الرضا الكلية كانت متوسطة، وأن أقل مجالات الرضا كان مجال الترقيات والحوافز، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا تبعاً لمتغيري الخبرة لصالح الخبرة الأعلى، والمؤهل العلمي لصالح المؤهل الأقل.

**دراسة سيسانجا (Ssesanga, 2005) بعنوان "الرضا الوظيفي لدى الأكاديميين الجامعيين".**

هدفت الدراسة إلى تعرف مستوى الرضا الوظيفي لدى الأكاديميين الجامعيين الأوغنديين. استخدمت عينة مؤلفة من (182) عضو هيئة تدريس في جامعة أوغندا. وتوصلت الدراسة إلى أن العوامل الأكثر تأثيراً في الرضا هي كل ما يتصل بسلوك زملاء العمل، وأكثر العوامل لعدم الرضا أكثرها عوامل خارجية مثل المكافآت والترقية وبيئة العمل، ووجد

أيضاً أن للعمر والمرتبة الأكاديمية دلالات على مستوى الرضا الوظيفي، بينما لم يكن هناك دلالة لتأثير الجنس على الرضا الأكاديمي.

**دراسة باتريسيا (Patricia, 2000) بعنوان "الرضا الوظيفي للأكاديميين في الكليات والجامعات ذات الأغلبية السوداء".**

هدفت الدراسة إلى دراسة العوامل التي تسهم في تحقيق الرضا الوظيفي لدى المديرين الأكاديميين سواء كانوا رؤساء أقسام أم عمداء كليات في كليات وجامعات ذات أغلبية سوداء، وبيان مستوى الرضا الوظيفي عند هؤلاء القادة. واستخدمت الباحثة قائمة مينيسوتا للرضا الوظيفي. وبلغ عدد أفراد العينة (340) مديراً أكاديمياً في (85) جامعة وكلية. وأظهرت النتائج أنه لا توجد دلالة إحصائية للفروق بين رؤساء الأقسام الأكاديميين والعمداء في علاقاتهم بالرضا الوظيفي، كما لم يلاحظ أي فروق بين العوامل الديموغرافية والرضا الوظيفي، في حين كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند النظر إلى عوامل كل مقياس من مقاييس الرضا الوظيفي بشكل فردي.

**دراسة مون توي (Montoya, 2000) بعنوان "الرضا الوظيفي لدى فريق التعليم في جامعة سيمون رودريغز في فنزويلا".**

هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة سيمون رودريغز في فنزويلا بالنسبة إلى أعمالهم من حيث المتغيرات الآتية (التدريس والبحث العلمي والخدمات. واختيرت عينة الدراسة بطريقة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس الذين يعملون في (20) قسماً والبالغ عددهم (370) عضو هيئة تدريس. وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: سجل أعضاء هيئة التدريس مستويات متوسطة من الرضا الوظيفي عن التدريس، بينما سجلوا مستويات منخفضة من الرضا الوظيفي عن إجراء الأبحاث وتقديم الخدمات، وكشفت عن وجود علاقة ارتباطية بين بعض الخصائص المهنية والشخصية، وبصورة عامة أظهرت أن أعضاء هيئة التدريس راضين عن أعمالهم التدريسية، وأما العلاقة الأكاديمية مع الطلبة فكانت واحدة من أعلى مصادر الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس. ومن خلال استعراض الدراسات السابقة نجد أن النتائج اختلفت من بيئة إلى أخرى، وهذا يعطي مؤشر أن الرضا غير ثابت ويختلف وفق الزمان والمكان وطبيعة الأشخاص وبيئات العمل. وما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة هي أن الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في ظروف الحرب على سوريا، والتي انعكست نتائجها على الجامعات وبالتالي مع مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية.

### منهج البحث:

تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي بوصفه المنهج المناسب لمثل هذا النوع من البحوث التي تصنف من البحوث الوصفية التحليلية التي تسعى لوصف الأوضاع أو الأحداث أو الظروف الحالية، فالمنهج الوصفي يعرف بأنه مجموعة الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة أو الموضوع اعتماداً على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلاً كافياً ودقيقاً؛ لاستخلاص دلالتها والوصول إلى نتائج أو تعميمات عن الظاهرة أو الموضوع محل البحث، وتجمع المعلومات في الدراسة الوصفي باستخدام الاستبانات أو المقابلات أو الاختبارات. (ملحم، 2006، 370)

**مجتمع وعينة البحث:**

يتألف المجتمع الأصلي من جميع أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة تشرين في العام الدراسي 2018/2017، وبلغ حجم المجتمع الأصلي للدراسة (1155) عضو هيئة تدريسية. وتم اختيار العينة بالطريقة العشوائية البسيطة، وبلغ عددها (86) عضواً بنسبة 9%؛ وهي عينة ممثلة للمجتمع الأصلي وفقاً لـ (عليان وغنيم، 2000). ويبين الجدول رقم (1) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات البحث.

الجدول رقم (1): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات البحث

| المتغيرات        | العدد                | النسبة المئوية |
|------------------|----------------------|----------------|
| الجنس            | ذكر                  | 59.30          |
|                  | أنثى                 | 40.70          |
| المؤهل العلمي    | ماجستير              | 8.14           |
|                  | دكتوراه              | 91.86          |
| المرتبة الوظيفية | معيد عائد من الإيفاد | 4.65           |
|                  | مدرس متمرن           | 33.72          |
|                  | أستاذ مساعد          | 29.07          |
|                  | أستاذ                | 18.61          |
|                  | غير ذلك              | 13.95          |
| الكلية           | نظرية                | 44.19          |
|                  | تطبيقية              | 55.81          |
| سنوات الخبرة     | أقل من 5 سنوات       | 17.44          |
|                  | من 5 - 10 سنوات      | 37.21          |
|                  | أكثر من 10 سنوات     | 45.35          |

**أدوات البحث:**

قامت الباحثة بصياغة العبارات المكونة لمقياس الرضا الوظيفي بأسلوب واضح ومفهوم، وتمت مراجعتها لغوياً، ثم تم عرضها على مجموعة من أساتذة علم النفس والتربية للتأكد من أن العبارات تقيس ما وضعت لقياسه، ويتكوّن هذا المقياس من (52) بنداً ذات تدرّج خماسي موزّعة على ثمانية أبعاد هي :

1. إشباع الحاجات: ويتكوّن من (5) بنود، وتتراوح درجة الفرد على هذا البعد بين (صفر - 20).
2. العلاقات بين أعضاء هيئة التدريس والإدارة: ويتكوّن من (10) بنود، وتتراوح درجة الفرد على هذا البعد بين (صفر - 40).
3. الدخل والدعم المادي: يستخدم لتقدير، ويتكوّن من (7) بنود، وتتراوح درجة الفرد على هذا البعد بين (صفر - 28).
4. العبء التدريسي: ويتكوّن من (4) بنود، وتتراوح درجة الفرد على هذا البعد بين (صفر - 16).
5. البحث العلمي والإشراف على الرسائل: ويتكوّن من (9) بنود، وتتراوح درجة الفرد على هذا البعد بين (صفر - 36).
6. نظام الترقية: ويتكوّن من (4) بنود، وتتراوح درجة الفرد على هذا البعد بين (صفر - 16).

7. الرعاية النفسية والصحية: ويتكون من (6) بنود، وتتراوح درجة الفرد على هذا البعد بين (صفر - 24).
8. شروط العمل المادية: ويتكون من (7) بنود، وتتراوح درجة الفرد على هذا البعد بين (صفر - 28).
- وللتأكد من صدق المقياس وثباته قامت الباحثة بتطبيقه على عينة استطلاعية مكونة من (20) عضواً من أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة تشرين، ومن خارج عينة الدراسة. وتم حساب صدق الاتساق الداخلي من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة ومجموع درجة البعد الذي تنتمي إليه، وارتباط درجة كل بعد بالدرجة الكلية للمقياس، ومنه اتضح أن جميع العبارات دالة عند مستوى الدلالة 0,01؛ حيث تراوح معامل ارتباط درجة كل عبارة بدرجة البعد الذي تنتمي إليه بين (0.43 - 0.89)، كما تراوح معامل ارتباط درجة كل بعد بالدرجة الكلية للمقياس بين (0.48 - 0.81)؛ وهذا يعطي دلالة على صدق الاتساق الداخلي مما يؤكد صدق هذا المقياس وإمكانية الاعتماد عليه في تطبيق الدراسة الحالية. كما تم حساب ثبات المقياس وتم التأكد من الثبات وفق طريقة ألفا كرونباخ (Alpha's Cronbach) ذلك لأنها تعطي الحد الأدنى لمعامل ثبات المقياس؛ حيث بلغ معامل ثبات المقياس (0.84)، وذلك باستخدام برنامج (SPSS)، كما حسب ثبات الاستقرار للمقياس باستخدام طريقة التجزئة النصفية - جتمان وبلغ (0.76)، مما يدل على ثبات المقياس وصلاحيته للاستخدام في الدراسة.

### إجراءات البحث:

1. إعداد الإطار النظري للدراسة؛ حيث قامت الباحثة بمراجعة ما أتيح لها من الأدب التربوي والنفسى المرتبط بمتغيرات الدراسة.
2. جمع الدراسات والأبحاث المحلية والعربية والعالمية ذات العلاقة بمتغيرات الدراسة للاستفادة منها في بناء الأدوات.
3. إعداد أداة الدراسة في ضوء التعريف الإجرائي لمتغيرات الدراسة؛ حيث قامت الباحثة بصياغة العبارات المكونة لمقياس الرضا الوظيفي بأسلوب واضح ومفهوم، وتمت مراجعتها لغوياً، ثم تم عرضها على مجموعة من أساتذة علم النفس والتربية للتأكد من أن العبارات تقيس ما وضعت لقياسه.
4. اختيار عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس في جامعة تشرين مكونة من (20) عضواً، وذلك بقصد دراسة الخصائص السيكومترية للأداة.
5. التأكد من صدق الأداة بطريقتي الصدق الظاهري وصدق الاتساق الداخلي، ومن ثباتها بطريقتي ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية - جتمان والتي أظهرت معاملات جيدة.
6. تطبيق أدوات الدراسة على عينة مؤلفة من (86) عضو هيئة تدريس.
7. تفرغ البيانات وإدخالها إلى الحاسب الآلي باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS تمهيداً لإجراء المعالجات الإحصائية اللازمة.
8. مناقشة نتائج الدراسة وتفسيرها في ضوء الإطار النظري ونتائج الدراسات السابقة ومن وجهة نظر الباحثة.
9. كتابة التوصيات في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة، وتقديم مقترحات لبحوث مستقبلية مرتبطة بالدراسة الحالية ومتممة لها.

## النتائج والمناقشة:

نتائج سؤال البحث: ما مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة تشرين؟ للإجابة عن هذا السؤال قامت الباحثة بحساب النسبة المئوية لإجابات أفراد العينة على بنود مقياس الرضا الوظيفي، وذلك بتقسيم إجاباتهم إلى ثلاث مستويات حسب المعيار الآتي: (أعلى درجة - أدنى درجة) ÷ 3 ، أي (208 - 0) ÷ 3 = 70، وتم اعتماد مقدار القفزة (70)؛ وبناءً على ذلك تم تقسيم الدرجات كما يلي: من (0-70) درجة ضمن المستوى المنخفض، ومن (71-140) درجة ضمن المستوى المتوسط، ومن (141-208) درجة ضمن المستوى المرتفع. ومنه فإن أفراد العينة يتوزعون على المستويات الثلاثة كما هو موضح في الجدول رقم (2):

الجدول رقم (2): توزع أفراد العينة على المستويات الثلاثة للرضا الوظيفي

| المجموع | مستوى الرضا الوظيفي |        |        | العينة |                        |
|---------|---------------------|--------|--------|--------|------------------------|
|         | مرتفع               | متوسط  | منخفض  | العدد  | أعضاء الهيئة التدريسية |
| 86      | 1                   | 29     | 56     |        |                        |
| %100    | %1.16               | %33.72 | %65.12 |        | النسبة                 |

يتضح من الجدول رقم (2) أن غالبية أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة تشرين يمتلكون مستوى منخفض من الرضا الوظيفي بنسبة (65.12%) من مجموعهم الكلي، في حين أن حوالي (33.72%) منهم يمتلكون مستوى متوسط من الرضا الوظيفي. ويمكن تفسير ذلك بأنه ليس من المستغرب أن يكون مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة تشرين منخفضاً للعام الدراسي 2017/2018 في ظل الحرب على سوريا، التي أثرت سلباً في كل الجامعات السورية ومنها جامعة تشرين؛ حيث ازداد ضغط العمل بسبب ازدياد عدد الطلاب نظراً لقدم أعداد كبيرة من الجامعات الأخرى، وكذلك الدورات الامتحانية الإضافية التي أرهقت عضو الهيئة التدريسية وحرمته من العطلات الصيفية، إلى جانب صعوبة السفر والحصول على إجازات، بالإضافة إلى ذلك فإن القوانين والأنظمة لم يطرأ عليها أي تغيير أو تعديل لصالح عضو هيئة التدريس لاسيما على صعيد الدخل الشهري الذي لم يعد كافياً في الظروف الاقتصادية الصعبة ولا يكافئ جهود عضو هيئة التدريس.

نتائج الفرضية الأولى: لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد عينة البحث على مقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير النوع (ذكر - أنثى).

للتحقق من صحة الفرضية، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، واستخدام اختبار (T) لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطي إجابات أفراد العينة الذكور والإناث على مقياس الرضا الوظيفي الكلي وعلى كل بعد من أبعاده، كما هو واضح في الجدول رقم (3).

الجدول رقم (3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (T) لدلالة الفروق بين الجنسين في مستوى الرضا الوظيفي وأبعاده

| الاحتمال الدلالة | قيمة (t) | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | العدد | النوع | البعد                                    |
|------------------|----------|-------------------|-----------------|-------|-------|--|
| 0.13             | 1.55     | 3.42              | 16.71           | 51    | ذكر   | إشباع الحاجات                            |
|                  |          | 3.99              | 15.43           | 35    | أنثى  |  |
| 0.70             | 0.39     | 7.77              | 29.76           | 51    | ذكر   | العلاقات بين أعضاء هيئة التدريس والادارة |
|                  |          | 7.60              | 29.11           | 35    | أنثى  |  |
| 0.15             | 1.47     | 5.03              | 13.24           | 51    | ذكر   | الدخل والدعم المادي                      |

|      |      |       |        |    |      |                                   |
|------|------|-------|--------|----|------|-----------------------------------|
|      |      | 5.34  | 14.91  | 35 | أنثى |                                   |
| 0.07 | 1.82 | 3.74  | 12.78  | 51 | ذكر  | العبء التدريسي                    |
|      |      | 2.75  | 14.06  | 35 | أنثى |                                   |
| 0.08 | 1.78 | 6.27  | 21.43  | 51 | ذكر  | البحث العلمي والإشراف على الرسائل |
|      |      | 4.74  | 19.31  | 35 | أنثى |                                   |
| 0.54 | 0.62 | 2.89  | 11.16  | 51 | ذكر  | نظام الترقية                      |
|      |      | 2.84  | 11.54  | 35 | أنثى |                                   |
| 0.83 | 0.21 | 3.65  | 10.86  | 51 | ذكر  | الرعاية النفسية والصحية           |
|      |      | 3.49  | 11.03  | 35 | أنثى |                                   |
| 0.28 | 1.08 | 6.11  | 18.04  | 51 | ذكر  | شروط العمل المادية                |
|      |      | 6.41  | 16.54  | 35 | أنثى |                                   |
| 0.72 | 0.36 | 27.23 | 133.98 | 51 | ذكر  | المقياس الكلي                     |
|      |      | 24.23 | 131.94 | 35 | أنثى |                                   |

يظهر من النتائج الواردة في الجدول رقم (3) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مقياس الرضا الوظيفي الكلي وعلى كل بعد من أبعاده تعزى لمتغير النوع. ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن الأنظمة والقوانين في الجامعة لا تفرق بين الذكور والإناث من حيث الأجور والترقية والواجبات التدريسية والحقوق ... إلخ. كما أن جميع أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة تشرين يعملون في مناخ وظيفي متشابه إلى حد كبير، وهذا يلغي الفروق في الرضا الوظيفي بين الذكور والإناث. تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسات أخرى مثل دراسة سلامة (2004)، ودراسة سيسانجا (2005)، بينما تختلف مع دراسة حريم (2001)، ودراسة السعافين (1992).

**نتائج الفرضية الثانية:** لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد عينة البحث على مقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي (ماجستير - دكتوراه).

للتحقق من صحة الفرضية، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، واستخدام اختبار (T) لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطي إجابات أفراد العينة على مقياس الرضا الوظيفي الكلي وعلى كل بعد من أبعاده تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، كما هو واضح في الجدول رقم (4).

الجدول رقم (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (T) لدلالة

الفروق بين أفراد عينة البحث في مستوى الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

| الْبُعد                                  | النوع   | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة (t) | احتمال الدلالة |
|--|---------|-------|-----------------|-------------------|----------|----------------|
| إشباع الحاجات                            | ماجستير | 7     | 16.86           | 4.71              | 0.40     | 0.70           |
|  | دكتوراه | 79    | 16.13           | 3.62              |          |                |
| العلاقات بين أعضاء هيئة التدريس والإدارة | ماجستير | 7     | 27.57           | 6.68              | 0.78     | 0.46           |
|  | دكتوراه | 79    | 29.67           | 7.76              |          |                |
| الدخل والدعم المادي                      | ماجستير | 7     | 13.86           | 3.44              | 0.05     | 0.96           |
|  | دكتوراه | 79    | 13.92           | 5.34              |          |                |
| العبء التدريسي                           | ماجستير | 7     | 11.43           | 2.82              | 1.80     | 0.11           |
|  | دكتوراه | 79    | 13.47           | 3.43              |          |                |

|      |      |       |        |    |         |                                   |
|------|------|-------|--------|----|---------|-----------------------------------|
| 0.32 | 1.06 | 5.16  | 22.57  | 7  | ماجستير | البحث العلمي والإشراف على الرسائل |
|      |      | 5.81  | 20.39  | 79 | دكتوراه |                                   |
| 0.14 | 1.65 | 2.29  | 12.71  | 7  | ماجستير | نظام الترقية                      |
|      |      | 2.88  | 11.19  | 79 | دكتوراه |                                   |
| 0.39 | 0.92 | 5.47  | 12.71  | 7  | ماجستير | الرعاية النفسية والصحية           |
|      |      | 3.35  | 10.77  | 79 | دكتوراه |                                   |
| 0.50 | 0.73 | 7.09  | 19.29  | 7  | ماجستير | شروط العمل المادية                |
|      |      | 6.18  | 17.27  | 79 | دكتوراه |                                   |
| 0.63 | 0.50 | 20.71 | 137    | 7  | ماجستير | المقياس الكلي                     |
|      |      | 26.42 | 132.81 | 79 | دكتوراه |                                   |

يظهر من النتائج الواردة في الجدول رقم (4) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مقياس الرضا الوظيفي الكلي وعلى كل بعد من أبعاده تعزى لمتغير النوع. ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن الشعور بالرضا يرتبط بواقع العمل وظروفه، فسواء كانت هذه الظروف جيدة أو سيئة فإنها ستعكس على كل العاملين بغض النظر عن مؤهلاتهم العلمية؛ لذا فإن أعضاء الهيئة التدريسية يعيشون ظروف عمل واحدة في المؤسسة ذاتها مما يجعلهم متقاربين في مستوى رضاهم الوظيفي. واختلفت هذه النتيجة مع نتائج مجموعة من الدراسات كدراسة حريم (2001)، ودراسة منصور (2010)، ودراسة العكش والحسين (2008)، بينما اتفقت مع نتائج دراسة مجذوب (2016).

نتائج الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير المرتبة الوظيفية (معيد عائد من الإيفاد، مدرس متمرن، أستاذ مساعد، أستاذ، غير ذلك).

للتحقق من صحة الفرضية، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة البحث على مقياس الرضا الوظيفي وعلى كل بعد من أبعاده حسب متغير المرتبة الوظيفية (معيد عائد من الإيفاد، مدرس متمرن، أستاذ مساعد، أستاذ، غير ذلك)، يظهر ذلك في الجدول رقم (5).

الجدول رقم (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة على أبعاد مقياس الرضا الوظيفي والمقياس ككل تبعاً لمتغير المرتبة الوظيفية

| البعد                                    | التخصّص              | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|--|----------------------|-------|-----------------|-------------------|
| إشباع الحاجات                            | معيد عائد من الإيفاد | 4     | 18.75           | 1.89              |
|  | مدرس متمرن           | 29    | 15.62           | 3.59              |
|  | أستاذ مساعد          | 25    | 16.68           | 3.82              |
|  | أستاذ                | 16    | 17.25           | 3.28              |
|  | غير ذلك              | 12    | 14.25           | 3.96              |
| العلاقات بين أعضاء هيئة التدريس والإدارة | معيد عائد من الإيفاد | 4     | 33.00           | 6.00              |
|  | مدرس متمرن           | 29    | 28.93           | 7.23              |
|  | أستاذ مساعد          | 25    | 30.88           | 7.17              |
|  | أستاذ                | 16    | 29.00           | 8.91              |
|  | غير ذلك              | 12    | 27.50           | 8.70              |

|       |        |    |                      |                                   |
|-------|--------|----|----------------------|-----------------------------------|
| 6.76  | 19.50  | 4  | معيد عائد من الايفاد | الدخل والدعم المادي               |
| 4.91  | 13.72  | 29 | مدرس متمرن           |                                   |
| 5.95  | 14.68  | 25 | أستاذ مساعد          |                                   |
| 5.00  | 12.69  | 16 | أستاذ                |                                   |
| 2.54  | 12.58  | 12 | غير ذلك              |                                   |
| 3.30  | 13.75  | 4  | معيد عائد من الايفاد | العبء التدريسي                    |
| 3.32  | 13.59  | 29 | مدرس متمرن           |                                   |
| 3.13  | 13.88  | 25 | أستاذ مساعد          |                                   |
| 4.28  | 12.06  | 16 | أستاذ                |                                   |
| 3.23  | 12.92  | 12 | غير ذلك              |                                   |
| 4.43  | 20.50  | 4  | معيد عائد من الايفاد | البحث العلمي والإشراف على الرسائل |
| 5.19  | 19.97  | 29 | مدرس متمرن           |                                   |
| 6.13  | 23.24  | 25 | أستاذ مساعد          |                                   |
| 5.62  | 19.06  | 16 | أستاذ                |                                   |
| 5.70  | 18.50  | 12 | غير ذلك              |                                   |
| 2.99  | 12.25  | 4  | معيد عائد من الايفاد | نظام الترقية                      |
| 3.10  | 11.24  | 29 | مدرس متمرن           |                                   |
| 2.96  | 11.20  | 25 | أستاذ مساعد          |                                   |
| 2.80  | 11.31  | 16 | أستاذ                |                                   |
| 2.47  | 11.41  | 12 | غير ذلك              |                                   |
| 2.87  | 9.75   | 4  | معيد عائد من الايفاد | الرعاية النفسية والصحية           |
| 3.58  | 10.41  | 29 | مدرس متمرن           |                                   |
| 3.40  | 11.72  | 25 | أستاذ مساعد          |                                   |
| 3.27  | 10.19  | 16 | أستاذ                |                                   |
| 4.36  | 11.92  | 12 | غير ذلك              |                                   |
| 7.63  | 19.25  | 4  | معيد عائد من الايفاد | شروط العمل المادية                |
| 6.05  | 17.86  | 29 | مدرس متمرن           |                                   |
| 6.00  | 18.72  | 25 | أستاذ مساعد          |                                   |
| 5.95  | 15.37  | 16 | أستاذ                |                                   |
| 7.13  | 15.83  | 12 | غير ذلك              |                                   |
| 25.95 | 146.75 | 4  | معيد عائد من الايفاد | المقياس الكلي                     |
| 24.05 | 131.34 | 29 | مدرس متمرن           |                                   |
| 26.89 | 141.00 | 25 | أستاذ مساعد          |                                   |
| 29.67 | 126.93 | 16 | أستاذ                |                                   |
| 20.30 | 124.92 | 12 | غير ذلك              |                                   |

يظهر من النتائج الواردة في الجدول رقم (5) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لمستوى الرضا الوظيفي بأبعاده لدى أفراد عينة البحث حسب متغير المرتبة الوظيفية، ولمعرفة دلالة هذه الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي الجانب للمقارنات المتعددة (ANOVA)، ويبين الجدول رقم (6) هذه النتائج.

## الجدول (6): نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للمقارنة بين مستوى

الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة حسب متغير المرتبة الوظيفية

| مستوى الدلالة | قيمة F | متوسطات المربعات | درجة الحرية | مجموع المربعات | مصدر التباين   | البعد                                    |
|---------------|--------|------------------|-------------|----------------|----------------|--|
| 0.101         | 2.012  | 26.189           | 4           | 104.756        | بين المجموعات  | إشباع الحاجات                            |
|               |        | 13.016           | 81          | 1054.268       | داخل المجموعات |  |
|               |        |                  | 85          | 1159.023       | المجموع        |  |
| 0.620         | 0.662  | 39.499           | 4           | 157.998        | بين المجموعات  | العلاقات بين أعضاء هيئة التدريس والادارة |
|               |        | 59.623           | 81          | 4829.502       | داخل المجموعات |  |
|               |        |                  | 85          | 4987.500       | المجموع        |  |
| 0.140         | 1.785  | 46.461           | 4           | 185.843        | بين المجموعات  | الدخل والدعم المادي                      |
|               |        | 26.032           | 81          | 2108.587       | داخل المجموعات |  |
|               |        |                  | 85          | 2294.430       | المجموع        |  |
| 0.525         | 0.805  | 9.465            | 4           | 37.861         | بين المجموعات  | العبء التدريسي                           |
|               |        | 11.757           | 81          | 952.279        | داخل المجموعات |  |
|               |        |                  | 85          | 990.140        | المجموع        |  |
| 0.076         | 2.203  | 69.155           | 4           | 276.618        | بين المجموعات  | البحث العلمي والإشراف على الرسائل        |
|               |        | 31.388           | 81          | 2542.463       | داخل المجموعات |  |
|               |        |                  | 85          | 2819.081       | المجموع        |  |
| 0.975         | 0.121  | 1.027            | 4           | 4.109          | بين المجموعات  | نظام الترقية                             |
|               |        | 8.524            | 81          | 690.415        | داخل المجموعات |  |
|               |        |                  | 85          | 694.523        | المجموع        |  |
| 0.428         | 0.971  | 12.351           | 4           | 49.403         | بين المجموعات  | الرعاية النفسية والصحية                  |
|               |        | 12.718           | 81          | 1030.179       | داخل المجموعات |  |
|               |        |                  | 85          | 1079.581       | المجموع        |  |
| 0.403         | 1.018  | 39.607           | 4           | 158.426        | بين المجموعات  | شروط العمل المادية                       |
|               |        | 38.922           | 81          | 3152.655       | داخل المجموعات |  |
|               |        |                  | 85          | 3311.081       | المجموع        |  |
| 0.227         | 1.446  | 951.470          | 4           | 3805.879       | بين المجموعات  | المقياس الكلي                            |
|               |        | 658.113          | 81          | 53307.156      | داخل المجموعات |  |
|               |        |                  | 85          | 57113.035      | المجموع        |  |

يظهر من النتائج الواردة في الجدول رقم (6) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة البحث على المقياس ككل وعلى كل من أبعاده تعزى لمتغير المرتبة الوظيفية. ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن الفروق في المرتبة الوظيفية لا يترتب عليها فروق جوهرية في المزايا، حيث أن الأستاذ والأستاذ المساعد والمدرس لا يختلفون إلا بفارق بسيط بعدد ساعات التدريس الأسبوعية، وكذلك بفارق السن المحدد للتقاعد؛ وبالتالي فأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة على اختلاف مراتبهم يقومون بنفس الأعباء التدريسية تقريباً، ويخضعون لنفس الأنظمة الإدارية

مما يلغي الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لديهم. وجاءت هذه النتيجة مختلفة مع نتائج بعض الدراسات مثل دراسة سيسانجا (2005)، ودراسة حريم (2001)، ودراسة طناش (1990)، واتفقت مع نتائج دراسة كلوباندي (Koulaobandi, 1993).

نتائج الفرضية الرابعة: لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد عينة البحث على مقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمُنغِير الكلية (نظرية - تطبيقية).

للتحقق من صحة الفرضية، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، واستخدام اختبار (T) لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطي إجابات أفراد العينة على مقياس الرضا الوظيفي الكلي وعلى كل بعد من أبعاده تبعاً لمُنغِير الكلية، كما هو واضح في الجدول رقم (7).

الجدول رقم (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (T) لدلالة الفروق

بين أفراد عينة البحث في مستوى الرضا الوظيفي تبعاً لمُنغِير الكلية

| الْبُعد                                  | النوع   | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة (t) | احتمال الدلالة |
|--|---------|-------|-----------------|-------------------|----------|----------------|
| إشباع الحاجات                            | نظرية   | 38    | 14.87           | 3.95              | 3.01     | 0.004          |
|  | تطبيقية | 48    | 17.23           | 3.14              |          |                |
| العلاقات بين أعضاء هيئة التدريس والإدارة | نظرية   | 38    | 27.92           | 8.36              | 1.68     | 0.097          |
|  | تطبيقية | 48    | 30.75           | 6.89              |          |                |
| الدخل والدعم المادي                      | نظرية   | 38    | 13.45           | 5.41              | 0.74     | 0.461          |
|  | تطبيقية | 48    | 14.29           | 5.05              |          |                |
| العبء التدريسي                           | نظرية   | 38    | 13.13           | 3.38              | 0.41     | 0.681          |
|  | تطبيقية | 48    | 13.44           | 3.47              |          |                |
| البحث العلمي والإشراف على الرسائل        | نظرية   | 38    | 18.76           | 5.64              | 2.67     | 0.009          |
|  | تطبيقية | 48    | 22.00           | 5.50              |          |                |
| نظام الترقية                             | نظرية   | 38    | 11.39           | 2.82              | 0.23     | 0.817          |
|  | تطبيقية | 48    | 11.25           | 2.91              |          |                |
| الرعاية النفسية والصحية                  | نظرية   | 38    | 10.66           | 3.27              | 0.64     | 0.524          |
|  | تطبيقية | 48    | 11.15           | 3.80              |          |                |
| شروط العمل المادية                       | نظرية   | 38    | 17.05           | 7.18              | 0.48     | 0.632          |
|  | تطبيقية | 48    | 17.73           | 5.45              |          |                |
| المقياس الكلي                            | نظرية   | 38    | 127.24          | 28.85             | 1.86     | 0.067          |
|  | تطبيقية | 48    | 137.83          | 22.57             |          |                |

يظهر من النتائج الواردة في الجدول رقم (7) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مقياس الرضا الوظيفي الكلي وعلى أبعاد (العلاقات بين أعضاء هيئة التدريس والإدارة - الدخل والدعم المادي - العبء التدريسي - نظام الترقية - الرعاية النفسية والصحية - شروط العمل المادية) تعزى لمُنغِير النوع، ووجود فروق دالة إحصائية على كل من بعدي إشباع الحاجات والبحث العلمي والإشراف على الرسائل وذلك لصالح الكليات التطبيقية. ويمكن تفسير عدم وجود فروق

ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير الكلية على أبعاد المقياس باستثناء بعدي إشباع الحاجات والبحث العلمي لتشابه الظروف الوظيفية التي يعيشونها والتي ترتبط بالأبعاد التي لم يظهر فيها فروق في الرضا بين أعضاء الهيئة التدريسية. أما الاختلاف في مستوى الرضا على بعد إشباع الحاجات لصالح الكليات التطبيقية فيمكن تفسيره بأن الكليات التطبيقية قد تشبع الدوافع أكثر، وخاصة من حيث ربط النظري بالعمل، وكذلك فإن الكليات التطبيقية تحظى بتقدير اجتماعي أفضل من الكليات النظرية وفقاً لتقافة المجتمع بالإضافة إلى أن هذه الكليات ربما تحقق أمناً اقتصادياً لأنها أكثر ملائمة في تخصصاتها لسوق العمل. ويمكن تفسير الاختلاف في الرضا الوظيفي على بعد البحث العلمي بأن البحث العلمي أفضل في الكليات التطبيقية من حيث التمويل وتوفر المخابر مما يساعد على نجاح البحث العلمي في هذه الكليات، بينما لا يتحقق ذلك بالنسبة للبحث العلمي في الكليات النظرية، كما أن الجهات المستفيدة في المجتمع من أبحاث الكليات التطبيقية أكثر من الجهات المستفيدة من الأبحاث النظرية. واتفقت هذه النتائج مع نتائج دراسة الجلابنة (2011) التي أكدت عدم وجود فروق في الرضا تبعاً لمتغير الكلية، وهذا ما أكدته أيضاً نتائج دراسة عبيد (2014)، بينما توصلت دراسة شاهر (2005) إلى وجود فروق في الرضا تعزى إلى متغير الكلية.

**نتائج الفرضية الخامسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات - من 5-10 سنوات - أكثر من 10 سنوات).** للتحقق من صحة الفرضية، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة البحث على مقياس الرضا الوظيفي وعلى كل بعد من أبعاده حسب متغير سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات - من 5-10 سنوات - أكثر من 10 سنوات)، يظهر ذلك في الجدول رقم (8).

الجدول رقم (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة على أبعاد مقياس الرضا الوظيفي والمقياس ككل تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

| البعد                                    | التخصّص          | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|--|------------------|-------|-----------------|-------------------|
| إشباع الحاجات                            | أقل من 5 سنوات   | 15    | 16.47           | 2.59              |
|  | من 5-10 سنوات    | 32    | 15.97           | 4.08              |
|  | أكثر من 10 سنوات | 39    | 16.26           | 3.79              |
| العلاقات بين أعضاء هيئة التدريس والإدارة | أقل من 5 سنوات   | 15    | 29.47           | 6.62              |
|  | من 5-10 سنوات    | 32    | 29.63           | 8.64              |
|  | أكثر من 10 سنوات | 39    | 29.41           | 7.36              |
| الدخل والدعم المادي                      | أقل من 5 سنوات   | 15    | 14.20           | 3.89              |
|  | من 5-10 سنوات    | 32    | 14.91           | 5.94              |
|  | أكثر من 10 سنوات | 39    | 13.00           | 4.93              |
| العبء التدريسي                           | أقل من 5 سنوات   | 15    | 14.07           | 2.66              |
|  | من 5-10 سنوات    | 32    | 13.72           | 3.31              |
|  | أكثر من 10 سنوات | 39    | 12.67           | 3.70              |
| البحث العلمي والإشراف على الرسائل        | أقل من 5 سنوات   | 15    | 18.93           | 4.85              |
|  | من 5-10 سنوات    | 32    | 20.69           | 5.36              |
|  | أكثر من 10 سنوات | 39    | 21.10           | 6.38              |

|       |        |    |                  |                         |
|-------|--------|----|------------------|-------------------------|
| 2.64  | 11.47  | 15 | أقل من 5 سنوات   | نظام الترقية            |
| 2.96  | 11.69  | 32 | من 5-10 سنوات    |                         |
| 2.88  | 10.95  | 39 | أكثر من 10 سنوات |                         |
| 3.41  | 9.93   | 15 | أقل من 5 سنوات   | الرعاية النفسية والصحية |
| 3.85  | 11.69  | 32 | من 5-10 سنوات    |                         |
| 3.33  | 10.69  | 39 | أكثر من 10 سنوات |                         |
| 5.86  | 17.80  | 15 | أقل من 5 سنوات   | شروط العمل المادية      |
| 6.47  | 18.38  | 32 | من 5-10 سنوات    |                         |
| 6.22  | 16.51  | 39 | أكثر من 10 سنوات |                         |
| 20.52 | 132.33 | 15 | أقل من 5 سنوات   | المقياس الكلي           |
| 26.55 | 136.66 | 32 | من 5-10 سنوات    |                         |
| 27.48 | 130.59 | 39 | أكثر من 10 سنوات |                         |

يظهر من النتائج الواردة في الجدول رقم (8) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لمستوى الرضا الوظيفي بأبعاده لدى أفراد عينة البحث حسب متغير سنوات الخبرة، ولمعرفة دلالة هذه الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي الجانب للمقارنات المتعددة (ANOVA)، ويبين الجدول رقم (9) هذه النتائج.

#### الجدول (9): نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للمقارنة

بين مستوى الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة

| مستوى الدلالة | قيمة F | متوسطات المرئعات | درجة الحرية | مجموع المرئعات | مصدر التباين   | البعد                                    |
|---------------|--------|------------------|-------------|----------------|----------------|--|
| 0.902         | 0.10   | 1.443            | 2           | 2.885          | بين المجموعات  | إشباع الحاجات                            |
|               |        | 13.929           | 83          | 1156.138       | داخل المجموعات |  |
|               |        |                  | 85          | 1159.023       | المجموع        |  |
| 0.993         | 0.01   | 0.415            | 2           | 0.831          | بين المجموعات  | العلاقات بين أعضاء هيئة التدريس والإدارة |
|               |        | 60.080           | 83          | 4986.669       | داخل المجموعات |  |
|               |        |                  | 85          | 4987.500       | المجموع        |  |
| 0.302         | 1.22   | 32.656           | 2           | 65.311         | بين المجموعات  | الدخل والدعم المادي                      |
|               |        | 26.857           | 83          | 2229.119       | داخل المجموعات |  |
|               |        |                  | 85          | 2294.430       | المجموع        |  |
| 0.278         | 1.30   | 15.035           | 2           | 30.071         | بين المجموعات  | العبء التدريسي                           |
|               |        | 11.567           | 83          | 960.069        | داخل المجموعات |  |
|               |        |                  | 85          | 990.140        | المجموع        |  |
| 0.464         | 0.78   | 25.842           | 2           | 51.683         | بين المجموعات  | البحث العلمي والإشراف على الرسائل        |
|               |        | 33.342           | 83          | 2767.398       | داخل المجموعات |  |
|               |        |                  | 85          | 2819.081       | المجموع        |  |
| 0.547         | 0.61   | 5.009            | 2           | 10.017         | بين المجموعات  |  |

|       |      |         |    |           |                |                         |
|-------|------|---------|----|-----------|----------------|-------------------------|
|       |      | 8.247   | 83 | 684.506   | داخل المجموعات | نظام الترقية            |
|       |      |         | 85 | 694.523   | المجموع        |                         |
| 0.250 | 1.41 | 17.733  | 2  | 35.465    | بين المجموعات  | الرعاية النفسية والصحية |
|       |      | 12.580  | 83 | 1044.116  | داخل المجموعات |                         |
|       |      |         | 85 | 1079.581  | المجموع        |                         |
| 0.448 | 0.81 | 31.719  | 2  | 63.438    | بين المجموعات  | شروط العمل المادية      |
|       |      | 39.128  | 83 | 3247.644  | داخل المجموعات |                         |
|       |      |         | 85 | 3311.081  | المجموع        |                         |
| 0.618 | 0.48 | 329.523 | 2  | 659.047   | بين المجموعات  | المقياس الكلي           |
|       |      | 680.169 | 83 | 56453.988 | داخل المجموعات |                         |
|       |      |         | 85 | 57113.035 | المجموع        |                         |

يظهر من النتائج الواردة في الجدول رقم (9) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة البحث على المقياس ككل وعلى كل من أبعاده تعزى لمتغير سنوات الخبرة. ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن عضو هيئة التدريس الذي ليس لديه خبرة يعاني في البداية من روتين التعيين، والذي لديه سنوات خبرة طويلة قد وصل إلى مرحلة من العناء والتعب؛ أي أن أعضاء هيئة التدريس القدامى والجدد يخبرون سلبيات وإيجابيات العمل، ويتبعون تقريباً نفس أساليب التدريس والتقييم، وتفرض عليهم نفس القوانين والأنظمة مما يجعلهم يتقاربون في درجات الرضا الوظيفي. اختلفت هذه النتيجة مع نتائج بعض الدراسات مثل دراسة منصور (2010)، ودراسة سلامة (2004). واتفقت مع نتائج بعض الدراسات مثل دراسة الشрман والجافرة (2014)، ودراسة تشابل (Chapple, 1990).

### الاستنتاجات والتوصيات:

1. إعادة النظر من قبل الجامعة في الأنظمة والقوانين، ووضع سياسات عادلة واضحة في نظام الترقيات.
2. إعادة النظر في الأنظمة الخاصة بالرواتب وإعطاء أهمية كبيرة للحوافز المادية والمعنوية.
3. منح أعضاء هيئة التدريس فرص للتعلم والنمو المهني وضرورة توفير المعلومات اللازمة في الجوانب العلمية والإدارية.
4. تخصيص ميزانية أكبر للبحث العلمي وتعزيز التعاون مع الجامعات الأخرى العربية والأجنبية.
5. على الجامعة أن تتبنى بشكل أفضل سياسة التواصل مع المجتمع المحلي بما تقدمه من خلال إنشاء مراكز توعوية وإرشادية وإنتاجية.

### المقترحات:

1. إجراء دراسة مسحية تتناول كل الجامعات السورية لمعرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس فيها.
2. إجراء دراسة عبر ثقافية بين أعضاء هيئة التدريس العاملين في الجامعات السورية ونظرائهم في البلاد العربية.
3. إجراء دراسات مقارنة في الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة والحكومية.
4. إجراء دراسات مقارنة في الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس في الكليات المختلفة.
5. إجراء دراسات أخرى عن الرضا الوظيفي للعاملين في الجامعة كالإداريين والمرشدين و.....

## المراجع:

### المراجع العربية:

1. الأغبري، عبد الصمد. الرضا الوظيفي لدى عينة من مديري مدارس التنظيم العام بالمنطقة الشرقية. مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، 109، 2011، 196-197.
2. أوسو، خيرى علي؛ حجي، إيفان يوسف؛ دينو، جيا عصمت. دور الحوافز في تحقيق الرضا الوظيفي للموظفين في جامعة زاخو. مجلة العلوم الإنسانية لجامعة زاخو - جامعة بلوليتكنيك داهوك - إقليم كردستان - العراق، (6)، 2018، 337-344.
3. الجلابنة، مصطفى طلال. مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة فلادلفيا وعلاقته بمستوى الروح المعنوية لديهم. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، 24، 2011، 189-228.
4. حريم، حسين. الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كليات المجتمع في الأردن. المجلة الأردنية للعلوم الإنسانية، 4 (5)، 2001، 141-199.
5. السعافين، عبد الله. الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية بقطاع غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، 1992.
6. سلامة، انتصار محمد طه. مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية. رسالة ماجستير في الإدارة التربوية، 2004.
7. الشрман، رفيدة؛ الجحافة، صفاء. درجة الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة وعلاقته بمستوى أدائهم الوظيفي. مجلة المنارة للبحوث والدراسات، 1، 2014، 215-236.
8. طه، فرج عبد القادر. علم النفس الصناعي والتنظيمي. ط6، دار المعارف، مصر، 1988.
9. الطيب، إيهاب محمود عايش. أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية - دراسة حالة. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية الفلسطينية، 2008.
10. عبد اللطيف، عصام. الرضا الوظيفي ومهارات إدارة ضغوط العمل. نيو لينك للنشر والتدريب، مصر، 2015.
11. عبيد، شاهر. الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة العربية الأمريكية. مجلة رماح للبحوث والدراسات، 13، 2014، 50-76.
12. عطوف، نوار علي. الرضا الوظيفي وأثره في الفاعلية التنظيمية - دراسة تطبيقية في دائرة صحة ذي قار. مجلة الكويت للعلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة واسط، العراق، 21، 2016، 147-172.
13. العكش، فوزي عبد الله؛ الحسين، احمد مصطفى. الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية والخاصة في الأردن - دراسة مقارنة لأعضاء هيئة التدريس في العلوم الإدارية. مجلة المنارة، 14 (1)، 2008، 185-207.
14. علاونة، مفروز. قياس مستوى الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي والعلاقة بينهما عند معلمي المدارس الخاصة في مدينة نابل. بحث مقدم إلى مؤتمر المعلم في الألفية الثانية في جامعة الإسراء، 17-18/5/2006.

15. علي، وائل أمين. درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية بأقسام التربية الخاصة في المنطقة الجنوبية في المملكة العربية السعودية. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 2 (5)، 2018، 258-281.
16. عليان، رحي مصطفى؛ غنيم، عثمان محمد. مناهج وأساليب البحث العلمي النظرية والتطبيق. دار صفاء، الأردن، 2000.
17. لامبرت، وليم؛ وولاس، أ. لامبرت. ترجمة سلوى الملا. علم النفس الاجتماعي. دار الشروق، الأردن، 1993.
18. مجذوب، أحمد محمد خمر. الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة دنقلا - دراسة ميدانية. مجلة رؤى اقتصادية، جامعة الشهيد حمد الخضر، الجزائر، 9، 2016، 322-347.
19. ملحم، سامي محمد. مناهج الدراسة في التربية وعلم النفس. ط4، دار المسيرة، الأردن، 2006.
20. منصور، مجيد. درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة النجاح الوطنية في فلسطين. مجلة جامعة الأزهر بغزة، 12 (1)، 2010، 795-838.
21. ندى، يحيى. اتجاهات المشرفين الأكاديميين في جامعة القدس المفتوحة نحو التعليم المفتوح وعلاقتها برضاهم الوظيفي. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة النيلين، الخرطوم، السودان، 2002.
22. النوافعة، راجي. أثر الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة الإدارية على الولاء الوظيفي في الجامعات الأردنية الخاصة. رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن، 2018.

#### المراجع الأجنبية:

1. CHAPPLE, S, K, The Relationship Between Organizational Climate and Job Satisfaction as Reported by Community College Chief Instructional officer. Dissertation Abstract International, 56 (11), 1996, 4290.
2. KAULOUBANDI, A, Job Satisfaction among Business Administration Faculty in Selected Iranian Universities (Faculty). Dissertation Abstracts International, 35 (11), 1993, 3816.
3. LANDER, F, Multiple Impacts of Organizational Climate and Individual Value Systems Upon Job Satisfaction. Personnel Psychology Journal, 22, 2009,33-56.
3. MONTOYA, S, Job Satisfaction among Teaching Staff at Simon Rodriguez University in Venezuela. Dissertation Abstracts International, 76 (21), 2000, 182.
4. PATRICIA, WRIGHT – TATUM, Job Satisfaction of Academic Administrators at Historically Black Colleges and Universities. DAI – A, 60 (9), 2000, 3292.
5. SSESANGA, KARIM, Job Satisfaction of University Academics: Perspectives from Uganda Higher Education, 50 (1), 2005, 33- 50.