

# الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة العربية الأمريكية

الدكتور شاهر عبيد

جامعة القدس المفتوحة

فلسطين

## ملخص

نظرا لأهمية عضو هيئة التدريس في الجامعات ومكانته ودوره البارز في تحقيق أهداف الجامعة فقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة العربية الأمريكية في فلسطين، كما هدفت إلى الكشف عن أثر متغيرات (الجنس، والخبرة، والرتبة الأكاديمية، والراتب، والكلية) على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة العربية الأمريكية في فلسطين.

ولتحقيق هذا الهدف فقد تم تحليل اجابات عينة قوامها(90) عضو هيئة تدريس في الجامعة العربية الأمريكية من المجتمع الأصلي البالغ (129) أي ما نسبته (70%).

وقد قام الباحث ببناء وتطوير أداة للدراسة حيث تضمنت خمسة محاور للرضا الوظيفي وهي (النمو المهني، وظروف العمل، ونظام الرواتب والحوافز والترقيات، والنمط القيادي للإدارة، والقوانين والأنظمة).

وقد تم استخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS) من أجل الإجابة على أسئلة وفرضيات الدراسة .

وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها أن مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة العربية الأمريكية بشكل عام كان متوسطاً حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.84) . وأقترح الباحث مجموعة من التوصيات من أهمها التوصية بإعادة النظر في سياسة الجامعة تجاه قواعد وإجراءات الترقية بما يمكن تيسيرها ويضمن الثقة والموضوعية والعدالة، وإعادة النظر في نظام الكادر الجامعي وخاصة الأمور المتعلقة بشق الرواتب والحوافز.

## Abstract

Because of the importance of academic staff at universities, and their prominent role in achieving the aims of the universities , this study aimed at knowing the level of job satisfaction of the members of the teaching staff in the Arab American University in Palestine, it also aims at uncovering the impact of demographic factors (sex factors, experience in the university education, the academic rank, the salary and the type of faculty), at the level of job satisfaction among academic staff in the Arab American University in Palestine. To achieve this purpose a(90) members of the academic staff were taken out of the total population of the said teaching staff, whose number amounted to( 129) members, which is rate of(70%). The researcher constructed and developed the research tools. These included five axes of job satisfaction; which are (the professional development, conditions of work, the salaries, incentives and promotions system, the leadership pattern of the Administration ,and the laws and regulations.) The Statistical Packages for Social Sciences (SPSS) were used to test the trends of the respondents in the hypotheses adopted by the study . The study concluded that the level of job satisfaction with the members of academic staff in the said university, in general, was low; as the arithmetic mean was. The researcher recommends that The university has to review the regulations and laws and set clear and fair policies in the system of promotions, and The university must review the unified cadre system especially in relation to the financial matters such as salaries .

## مقدمة:

يشهد التعليم تغيراً وتطوراً سريعاً وعميقاً ، إذ يلاحظ هذا التغير والتطور في ازدياد عدد مؤسساته واتساع مسؤولياتها وتغير وتشعب أدوارها ، ودروب المعرفة التي تقدمها ، ودرجة التعمق والتخصص فيها ، ، إذ لم تعد الجامعة مؤسسة خدمائية فقط بل أصبحت مؤسسة إنتاجية تسهم في تنمية القوى البشرية وأصبحت أدوارها تركز على ثلاثة اتجاهات تتمثل في نشر المعرفة ، وتشمل التدريس والتدريب وتنميتها، وتشمل البحث العلمي ، وتطبيقها ويشمل خدمة المجتمع ، حيث تتفق الوظائف والأدوار السابقة للجامعة مع الأدوار التي حددتها دائرة معارف التربية الأمريكية لها وهي: التعليم والبحث وخدمة المجتمع (Lee, Deighton,1971,362) .

ويُعتبر عضو هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي العنصر الفاعل والرئيس في جودة البرامج والأنشطة التعليمية على اختلاف أهدافها، ووجود عضو هيئة التدريس متميز ينعكس إيجاباً على الكفاءة الداخلية والخارجية للبرامج الأكاديمية وبالتالي على الجامعة التي يعمل بها. ولكي يكون تميز عضو هيئة التدريس مضموناً فإن هناك حاجة ماسة لتهيئة الدعائم والمقومات التي تمكن عضو هيئة التدريس من الاستجابة والاستيعاب الكامل لحاجة المرحلة الحالية والمستقبلية.

لذلك يعتبر رضا عضو هيئة التدريس الوظيفي المستمر من الأولويات التي ينبغي على إدارات الجامعات التمسك بها والمحافظة عليها، وهذا البحث يدور حول معرفة مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة العربية الأمريكية، من خلال التركيز على المحاور التي يتوقع أنها تقيس رضا أعضاء هيئة التدريس وفقاً لتعدد أدوارهم العلمية والمهنية.

يعد الرضا الوظيفي احد أهم الموضوعات التي استحوذت على اهتمام الباحثين في الإدارة ودارسي الاتجاهات السلوكية للعاملين في التنظيمات الحديثة. وقد غطت دراسات الرضا الوظيفي جوانب عديدة من المؤثرات والعوامل المؤدية للرضا الوظيفي، وسعت لتحديد الوسائل والطرق الممكن استخدامها لتحقيق رضا العاملين باعتبار أن الرضا الوظيفي العالي يسهم في التزام العاملين بمؤسساتهم وفائهم لتعهداتهم نحوها وارتباطهم بعملهم.(جامعة القدس المفتوحة، 1995،294)

ويعتبر الرضا الوظيفي موضوعاً هاماً بالنسبة للأفراد والمجتمعات ، فرضا الفرد عن مهنته ضروري لتحقيق توافقه النفسي والاجتماعي فأكدت ذلك إحدى الدراسات أن الرضا العالي يسهم بتحسين صحة الإنسان الجسمية والنفسية ونوعية الحياة داخل بيئة العمل وخارجها وان

هناك علاقة بين الرضا الوظيفي والصحة النفسية. والرضا يرتبط بالنجاح في العمل ، والنجاح في العمل هو المعيار الموضوعي الذي يقوم على أساسه تقييم المجتمع لأفراده، ونجاح الفرد في عمله يتناسب طرديا مع ارتباطه به وولائه له. (شرينجتون، دافيد، 1989، 317)

### مفهوم الرضا الوظيفي:

وهناك العديد من التعريفات الاصطلاحية لمفهوم الرضا الوظيفي وسيتم استعراض مجموعة من التعريفات للرضا الوظيفي لما لها من أهمية وعلاقة بهذه الدراسة، منها:  
الرضا الوظيفي هو ذلك الشعور بالاكتمال والإنجاز النابع من العمل ، هذا الشعور ليس له علاقة بالنقود أو المميزات أو حتى الإجازات، إنما هو ذلك الشعور بالارتياح النابع من العمل ذاته ، ومن الناحية النظرية يمكن لأي وظيفة أن تحقق قدرا من الرضا (كاي كيلر، 11، 2003).

### نظريات الدوافع والرضا الوظيفي

لقد كانت حركة الإدارة العلمية التي أسسها العالم فردريك تايلور هي نقطة الانطلاقة للاهتمام بالإنسان ،عندما كانت تهدف إلى رفع الكفاية الإنتاجية ،وتقوم على أساس أن العاملين مستعدون للعمل بجد ونشاط من أجل الحصول على المكافآت المالية لأنها تقع في سلم أولوياتهم(العديلي، 31، 1993).

ثم ظهرت بعد ذلك حركة العلاقات الإنسانية بقيادة العالم التو مايو ورفاقه، وتعددت بعد ظهور مدرسة العلاقات الإنسانية الدراسات والأبحاث في مجال الدوافع وبدأت تأخذ شكل النظريات، ومن أهم النظريات التي تناولت موضوع الدافعية والرضا الوظيفي، النظريات التالية :

#### 1- نظرية التسلسل الهرمي للحاجات (ماسلو)

تعتبر نظرية ماسلو من أكثر نظريات الدافعية شيوعا ، وتقوم هذه النظرية على أساس أن لدى كل شخص مجموعة من الحاجات تتطلب إشباعا. وان هذه الحاجات هي التي تدفع هذا الشخص للقيام بنوع من السلوك الموجه نحو الهدف، وهو الهدف الذي يأمل أن يشبع له حاجاته. وقسمها ماسلو إلى خمس حاجات هي: الحاجات الفسيولوجية ( الأساسية) والحاجة إلى الأمان والحاجة الانتماء ثم تقدير الذات وأخيرا تحقيق الذات

#### 2- نظرية ذات العاملين لفردريك هيرزبرغ :

لقد قدم هيرزبرغ وزملاؤه نظرية في الدوافع عام ( 1959 ) ومنذ ذلك الحين ونظريته موضع اهتمام كثير من الباحثين والمدبرين حيث تركز نظرية هيرزبرغ على دور العمل وظروفه في حياة الأفراد العاملين وقد قام هيرزبرغ بدراسة استطلاعية( عن طريق المقابلات) لمئتين من المحاسبين

والمهندسين في تسع شركات مختلفة محاولا فهم شعورهم حول الأعمال التي يقومون بها . وقد توصل من تلك الدراسة والمقابلات إلى تصنيف مجموعتين من العوامل سمي المجموعة الأولى العوامل الدافعة (satisfiers – motivation) وتعلق بالعمل ذاته وتشمل قضايا الإنجاز والتقدم والنمو والترقي وتحمل المسؤوليات بينما تتمثل المجموعة الثانية بالعوامل الوقائية (dissatisfiers – hygiene) وتعلق بالبيئة التي يؤدي فيها الشخص عمله.

### 3- نظرية ماكليتلاند للحاجات :- (سلطان،2003،269)

لقد بين ماكليتلاند أن هناك ثلاثة دوافع أو حاجات رئيسية في المواقف المختلفة داخل مكان العمل لها تأثير كبير في تحريك سلوك العاملين وهي :

- الحاجة إلى الإنجاز : وهي الرغبة في الامتياز أو الدافع للنجاح في أداء العمل.
- الحاجة إلى الانتماء: ينطلق دافع الانتماء من حاجة الفرد إلى أن يكون جزءا من جماعة من الناس أو من وحدة اجتماعية، أي أن يكون مقبولا من مجموعة من الأفراد كواحد منهم يحيطونه بالموودة والاهتمام والرعاية.
- الحاجة إلى القوة أو النفوذ: إن الأفراد الذين لديهم حاجة قوية للسلطة يميلون دائما إلى ممارسة التأثير، ويستخدمون علاقات النفوذ ، ويجاولون إقناع الآخرين بما يريدون أن يعملوه.

### 4- نظرية (X) ونظرية (Y) لدوجلاس ماكريجور (أبو شيخه،2000،146)

استخدم عالم النفس الاجتماعي الرمزين (X) و (Y) لأنه لا يريد أن يوحي أو يحكم على المضمون بوصفه جيدا أو رديئا أو متشددا أو متساهلا حيث تفترض نظرية (X) أن الإنسان العادي لديه عدم رغبة موروثة في العمل ، ويقوم بتجنبه قدر الإمكان، لذلك إن الفلسفة التي تقوم عليها هذه النظرية متشائمة وغير مرنة إذ أن فلسفة نظرية (Y) متفائلة ومرنة فهي تفترض إن بذل الجهد الجسدي والفكري في العمل أمر طبيعي كالراحة أو اللعب . فالإنسان العادي لا يتجنب العمل ، وإنما يعتبره مصدر اطمئنان ورضى.

### 5- نظرية التوقعات : (الشيخ سالم وآخرون،1985،196)

طور هذه النظرية فكتور فروم (Victor Vroom) وتعتبر من النظريات المهمة في تفسير الحفز عند الأفراد . ويشير جوهر نظرية التوقع إلى أن الرغبة القوية أو الميل للعمل بطريقة معينة يعتمد على قوة التوقع بان ذلك العمل أو التصرف ستتبعه نتائج معينة .

## 6- نظرية العدالة أو المساواة: (الخضرا وآخرين، 1995، 97)

تنسب نظرية العدالة إلى (Adams) وتقوم على فكرة أن المحدد الرئيس لجهود الأفراد ودفعمهم للعمل وشعورهم بالرضا عن العمل هو درجة العدالة والمساواة أو عدمها والتي يدركها الفرد في وظيفته. وتركز النظرية هذه النظرية حسب ما يرى الخضرا على أهمية المكافآت في تحفيز السلوك لدى الأفراد إذ تعتبرها دوافع مهمة للسلوك. وترى أن السبب أو الدافع الذي يؤدي إلى رضا الموظف ودفعه للعمل هو شعوره بدرجة العدل وليس العدل المطلق، بل درجة العدل والمساواة التي يدركها في مكان العمل. إذ انه يستطيع أن يحسب نسبة مدخلاته إلى مخرجاته التي ينتجها مقارنة بنسبة المدخلات والمخرجات عند زميله الذي يوازنه، والمدخلات هنا تشمل: مجهود الموظف ، الخبرة، التدريب، الأقدمية، المهارة، درجة التعليم والمركز الاجتماعي أما المخرجات فهي المكافأة، حقوق الأقدمية، الامتيازات، المركز في العمل، متطلبات رضا المشرفين.

### وفي دراسات سابقة حول الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات نذكر منها:

دراسة علي(2012) هدفت التعرف الى مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية السودانية، كما هدفت الى اختبار العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي وبعض المتغيرات الإدارية والنفسية والأجور والخوافز ومتغير التدريب لأعضاء هيئة التدريس والتعرف على اهم العناصر التي تحقق الرضا الوظيفي، واختار الباحث ثلاثة جامعات حكومية في السودان، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، جامعة القران الكريم، جامعة كرري) كمجتمع الدراسة وبلغت عينة الدراسة من (100) عضو هيئة تدريس. ولتحقيق اهداف الدراسة استخدم الباحث أسلوب المقابلات الشخصية والملاحظة، واعد استبانة تكونت من جزئين، يحتوي الجزء الأول على المعلومات الشخصية مثل مكان العمل، المؤهل العلمي، المرتبة العلمية، الخبرة، الحالة الاجتماعية، الجنس، الوطن الأصلي والعمر، أما الجزء الثاني فقد اشتمل على اربع مجالات للرضا الوظيفي هي: الجانب الإداري، وجانب الأجور والخوافز، والجانب النفسي، وجانب التدريب، وجانب الأجور والخوافز، والجانب النفسي، وجانب التدريب. وخلصت الدراسة الى ان الإجراءات الإدارية في الجامعات الحكومية التي لها علاقة بالرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس تحتاج الى مراجعة موضوعية، وأن العوامل المالية المتعلقة بالرواتب والأجور والخوافز لم تصل الى الحد الأدنى . واوصت الدراسة الى مراجعة جميع الاجراء الإدارية والعمل

على تغييرها أو تعديلها بما يحقق أهداف العمل والرضا الوظيفي كما اوصت الدراسة بتحسين الظروف المعيشية للعاملين في الجامعات بما يتلائم مع الغلاء المعيشي.

دراسة الجلابنة (2011) هدفت التعرف الى مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة فيلادلفيا وعلاقته بمستوى الروح المعنوية لديهم، وتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في الجامعة البالغ عددهم (290) واستجاب (199) عضو هيئة التدريس التي اعتبرت عينة الدراسة . ولتحقيق أهداف الدراسة اعد الباحث استبانتين احدهما للرضا الوظيفي تكونت من (33) فقرة موزعة على خمسة مجالات هي: ظروف العمل، وطبيعة الرواتب والحوافز، والعلاقة بين العاملين،، والإدارة المباشرة، والنمو المهني والترقيات، أما الاستبانة الثانية فكانت حول الروح المعنوية حيث تكونت من (23) فقرة. وقد أظهرت النتائج ان مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة فيلادلفيا كان بدرجة متوسطة، وتبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة فيلادلفيا تعزى لمتغير الكلية وأوصت الدراسة بضرورة اتاحة الفرصة أمام أعضاء هيئة التدريس في جامعة فيلادلفيا بالمشاركة الفاعلة في عملية اتخاذ القرارات التي تخص العملية التعليمية والاهتمام بزيادة الرواتب لدى أعضاء هيئة التدريس بحيث تغطي تكاليف المعيشة.

دراسة منصور(2010) حيث هدفت الى التعرف الى درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية في فلسطين، إضافة الى تحديد اثر متغيري المؤهل العلمي والخبرة، ولتحقيق ذلك أجريت الدراسة على عينة قوامها (138) وظهرت النتائج ان درجة الرضا الكلية كانت متوسطة ، وان اقل درجات الرضا كانت في مجالات الرضا كان مجال الترقية والحوافز.

في حين تناولت دراسة نوال عثمانة (2004) أثر بعض المتغيرات مثل الجنس والحالة الاجتماعية والرتبة الأكاديمية والكلية والخبرة في تقدير مستويات الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية. أشارت نتائج الدراسة إلى أن تقدير الرضا الوظيفي

لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية بشكل عام هو بدرجة عالية وقد قامت شريدة(2002) بدراسة هدفت إلى الكشف عن تصورات وانطباعات أعضاء هيئة التدريس عن الخدمات التي تقدمها إدارة الجامعة، وبيان أثر كل من الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، والخبرة العملية ، على تلك الخدمات المقدمة من قبل الإدارة، وأشارت النتائج إلى أنه لا يوجد فروق في الرضا للمدرسين عن الخدمات التي تقدمها الجامعة تعزى إلى متغير الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، والخبرة العملية.

كذلك سعت دراسة أبو السكر(2000) التعرف إلى مستوى رضا العاملين الإداريين في الجامعات الأردنية في القطاعين العام والخاص عن نظم الحوافز ومقارنتها ببعضها البعض ، والتعرف إلى طبيعة العلاقات بين بعض المتغيرات الشخصية لأفراد العينة ومدى رضاهم عن الحوافز المقدمة لهم ، ، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الرضا للعاملين الإداريين في كل من الجامعات الحكومية والخاصة في الأردن عن حوافز العمل المقدمة لهم جيد ، إذا بلغ مستوى رضا العاملين في الجامعات الحكومية (72,2%) والجامعات الخاصة (72,6%) .

بينما قام شديفات (1999) بدراسة هدفت إلى قياس وتحليل الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك وعلاقته بالجنس ، والكلية ، وسنوات الخبرة ، والرتبة الأكاديمية ، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مجال الحوافز المادية والمعنوية أقل مصادر الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك ، ومجال بيئة العمل كان مصدرا أساسيا لرضا أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك

كذلك أجرى مونتويا(Montoya, 1999) دراسة هدفت إلى اختبار تحديد درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة سايمون بالنسبة لتخصصاتهم وهي التدريس، والبحث العلمي، والخدمات، وقد توصلت الدراسة إلى أن أعضاء هيئة التدريس راضون عن وظيفتهم في مجال التدريس والى حد ما في مجالي البحث والخدمات المقدمة ، كما وجدت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الخصائص الشخصية لعضو هيئة التدريس واستجاباته على مجالات ( التدريس، البحث، الخدمات) وقد كان مجالي التدريس والحرية الأكاديمية أكثر المجالات رضا في حين أن أكثر من (91%) من أعضاء هيئة التدريس عبروا عن رضاهم كأعضاء هيئة تدريس في جامعة سايمون.

#### مشكلة البحث:

تتلخص مشكلة هذه الدراسة في التعرف الى درجة (الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة العربية الأمريكية ) وتتفرع منها الأسئلة التالية:

أولاً: ما درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة العربية الأمريكية ؟  
ثانياً: هل توجد فروق في درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة العربية الأمريكية تعزى إلى كل من متغير الجنس والكلية والخبرة في التعليم الجامعي والرتبة الأكاديمية والراتب ؟

### فرضيات البحث:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ( $\alpha = 0.05$ ) بين متوسطات إجابات أفراد العينة فيما يتعلق برضاهم الوظيفي تعزى لمتغير الجنس (ذكر ، أنثى) و لمتغير الكلية (علمية ، إنسانية) و لمتغير الخبرة في التعليم الجامعي (أقل من 5 سنوات، من 5 سنوات إلى 10 سنوات، أكثر من 10 سنوات) و لمتغير الرتبة الأكاديمية (أستاذ مشارك فأعلى ، أستاذ مساعد، محاضر، مدرس) و لمتغير الراتب. (أقل من 850 دولار أمريكي، من 850 دولار إلى 1200 دولار، أكثر من 1200 دولار)

### مببرات البحث:

يعتبر الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات من المؤشرات المهمة التي تدل على نجاحها وزيادة إنتاجيتها ، وعليه فان الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية يعتبر من الأمور المهمة التي تؤثر تأثيرا مباشرا على نجاحها في تحقيق أهدافها ، إذ أن أعضاء الهيئة التدريسية يعتبرون العمود الفقري والمنفذ الفعلي لسياسة الجامعات التي يعملون بها إذ أن نجاح هذه الجامعات في توصيل رسالتها وتحقيق أهدافها ترتبط ارتباطا مباشرا بأدائهم بشكل رئيس ، كذلك فان الجامعات الفلسطينية وما تعانيه من ظروف صعبة نتيجة لإفرازات الاحتلال الإسرائيلي من جهة وغياب سلطة موحدة قوية تحكم سياساتها يجعل من العمل فيها على درجة من الصعوبة وعدم الوضوح مما يدعوا إلى إجراء البحوث والدراسات للتعرف على ظروف العمل هذه ومستوى الرضا الوظيفي للعاملين فيها وخصوصا أعضاء الهيئة التدريسية

### أهداف البحث:

- التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة العربية الأمريكية  
- معرفة في ما إذا اختلفت درجات الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية باختلاف كل من متغير الجنس ، والكلية ، والخبرة في التعليم الجامعي ، والرتبة الأكاديمية ، والراتب لعضو هيئة التدريس.

### محددات البحث:

● الحدود البشرية: ستقتصر هذه الدراسة على أعضاء هيئة التدريس في الجامعة العربية الأمريكية في فلسطين.

- الحدود المكانية: ستقتصر هذه الدراسة على الجامعة العربية الأمريكية في فلسطين.
- الحدود الموضوعية: ستقتصر هذه الدراسة على تناول موضوع الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة العربية الأمريكية
- الحدود الزمنية: ستقتصر هذه الدراسة على الفترة الزمنية المتمثلة في العام (2010/2009) ميلادية .

#### منهج البحث:

تم استخدام المنهج الوصفي كمنهجية مناسبة لموضوع الدراسة، وهو الذي يقوم بالبحث عن أوصاف دقيقة للظاهرة المراد دراستها، وذلك عن طريق دراسة الوضع الحالي لها وما هي محاورها وما علاقتها مع الظواهر الأخرى، وذلك من خلال جمع الحقائق والبيانات الكمية أو الكيفية عن الظاهرة المحددة، ثم تحليلها وتفسير النتائج التي تم التوصل إليها تفسيراً كافياً (عبد الحافظ، 2002).

#### مجتمع البحث :

يتمثل مجتمع هذه الدراسة في جميع أعضاء هيئة التدريس المتفرغين للعمل في الجامعة العربية الأمريكية خلال العام (2010/2009) على اختلاف أجناسهم وخبرتهم ومستوياتهم العلمية ودخلهم الشهري والكلية والبالغ عددهم (129) عضواً حيث تم أخذ عينة مسحية لصغر حجم المجتمع والبالغ (129) فرداً، ولظروف عدة لم يستطع الباحث من استرداد جميع الاستبانة الموزعة ، حيث تمكن من استرجاع (90) استبانة صالحة للتحليل والتي مثلت عينة هذه الدراسة .

#### أداة البحث:

لغرض تنفيذ الدراسة قام الباحث بإعداد أداة لدراسته معتمداً على الاستبانة والتي تهدف إلى جمع البيانات من أفراد عينة الدراسة ، حيث تكونت الاستبانة بصورتها النهائية من (52) فقرة فعليه موزعة على خمسة مجالات أساسية، حددت أوزانها حسب سلم ليكرت الخماسي، بالإضافة إلى خمسة متغيرات مستقلة وخمسة مجالات هي المجال مجال النمو المهني و مجال ظروف العمل ومجال نظام الرواتب والحوافز والترقيات ومجال النمط القيادي و مجال القوانين والأنظمة .

#### صدق أداة البحث:

لقد قام الباحث بعرض أداة الدراسة في صورتها الأولية على لجنة من المختصين بلغ عددهم (10) حيث طلب منهم إبداء آرائهم وإصدار أحكامهم على الأداة من حيث: مدى اتساق

الفقرات مع المحاور التي صنفتم فيها، ومدى وضوح الصياغة اللغوية لها، ومدى وضوح المعنى لهذه الفقرات، وأخيراً وضع أية ملاحظات يرتقونها مناسبة وفي ضوء آرائهم وخرجت الاستبانة بشكلها النهائي.

### ثبات الأداة:

للتحقق من ثبات أداة الدراسة، تم حساب معامل الثبات كرونباخ-ألфа (Cronbach - Alpha) باعتباره مؤشراً على التجانس الداخلي (Consistency) وذلك من خلال توزيع فقرات الأداة، البالغ عددها (52) فقرة على عينة ثبات قوامها (20) عضو هيئة تدريس خارج عينة الدراسة. حيث تبين أن الأداة تتمتع بمعاملات ثبات جيدة وذلك على مستوى المحاور الفرعية وعلى الأداة الكلية، إذ بلغ معامل الثبات للأداة الكلية (0.94).

### إجراءات تطبيق الدراسة:

تسلسل الباحث في خطوات إجراء دراسته بخطوات قامت على التالي :

- أتبع الباحث لبلوغ هدف الدراسة مجموعة خطوات، ابتداء من منهج هذه الدراسة ونضوج فكرتها، ومروراً بتحديد عينتها ومنهجها وآليات تطبيقها، والتأكد من صدقها وصحتها وتنفيذها.
- قام الباحث بالرجوع إلى الكتب والمراجع والإصدارات في الموضوع نفسه أو مشابه له من جامعات فلسطينية وعربية مختلفة، والإطلاع عليها للاستفادة منها.
- قام الباحث بزيارات ميدانية للجامعة العربية الأمريكية لمقابلة رئيس الجامعة وذلك للسماح في توزيع الاستبانة
- حدد الباحث حجم العينة التي ستطبق فيها دراسته.
- استغرق توزيع وجمع الاستبانة (20) يوماً.

### المعالجات الإحصائية :

استخدم الباحث الحزمة البرمجية الإحصائية الـ (SPSS) لتحليل البيانات ومعالجتها حيث استخدمت مجموعة من الاختبارات الإحصائية الملائمة إذ استخدمت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابة على أسئلة الدراسة، بينما اجري اختبار "ت" للعينات المستقلة، واختبار (ف) لتحليل التباين الأحادي، لفحص فرضيات الدراسة كما تم إجراء بعض اختبارات المقارنات البعدية للكشف عن مواطن ووجهة الفروق.

نتائج الدراسة أولاً : النتائج المتعلقة بالسؤال الرئيس للدراسة والذي ينص على " ما درجة

الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة العربية الأمريكية ؟ للإجابة عن السؤال السابق حسب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات الدراسة وكل مجال من مجالات الدراسة وللمجال الكلي ، كما هو موضح في الجداول (1، 2، 3، 4، 5) ومن أجل تفسير النتائج سيتم اعتماد المتوسطات الحسابية التالية: (4.21- 5) درجة رضا عالٍ جداً (3.41- 4.20) درجة رضا عال (2.61- 3.40) درجة رضا متوسط (1.81- 2.60) (1-1.80) درجة رضا منخفض جداً.

**جدول رقم (1) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الرضا لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة العربية الأمريكية في مجال النمو المهني**

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الرضا
1.	تكسبي الحياة الجامعية مهارات وخبرات جديدة.	4.11	0.67	عالٍ
2.	تعمل على تنمية روح التنافس البناء بين أعضاء الهيئة التدريسية.	2.91	1.26	متوسط
3.	تعمل على توفير فرص العمل الخلاق والتعبير عن الذات .	3.37	1.20	متوسط
4.	توفر فرص لاستثمار طاقات العاملين وقدراتهم.	2.78	1.24	متوسط
5.	تسمح بتطبيق أفكار جديدة في العمل.	3.48	0.52	عالٍ
6.	توفر فرص الاطلاع على كل ما هو جديد في التخصص.	3.23	1.38	متوسط
7.	تعمل على تشجيع كتابة البحوث العلمية ونشرها.	2.98	1.30	متوسط
8.	تعمل على إعطاء صلاحيات كافية لأداء متطلبات الوظيفة.	3.13	1.28	متوسط
9.	تعمل على توفير فرص المشاركة بالمؤتمرات والندوات.	3.07	1.33	متوسط
10.	تعمل الجامعة على توفير المراجع والمصادر اللازمة للأغراض المختلفة .	3.38	1.10	متوسط
11.	تعمل على إيجاد فرص ملائمة للتفرغ العلمي	2.93	1.28	متوسط
	<b>المجال الكلي</b>	3.22	0.74	متوسط

أظهر الجدول رقم(1) أن درجة الرضا كان عالياً في الفقرة الأولى من مجال النمو المهني حيث بلغ متوسط استجابات أفراد العينة على تلك الفقرة (4.11) ويعزو الباحث ذلك إلى أن الجامعة عقدت توأمة مع جامعتي (يوتا وكاليفورنيا) في أمريكا اللتين عملتا وساعدتا كثيراً على تطوير وتنمية مهارات أعضاء الهيئة التدريسية من خلال عقد ورش عمل ودورات تدريبية، وتنظيم محاضرات .

بينما نجد استجابات أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة العربية الأمريكية على بقية فقرات مجال النمو المهني بدرجة رضا متوسط .

أما بالنسبة للمجال الكلي والمتعلق بمجال النمو المهني فقد تبين أنه حظي بمتوسط حسابي قدره ب (3.22) وبدرجة رضا متوسطه من قبل أفراد عينة الدراسة وقد يعود ذلك الى ما تتيحه الجامعة من فرص لإطلاع المدرسين على كل جديد في مجال تخصصهم ، هذا إضافة إلى ما تتيحه من دورات وندوات ومؤتمرات محلية وعالمية ، كما يمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء المطالعات وقراءة الكتب والمجلات المتخصصة التي يقوم بها المدرسين خصوصا في مجال دراستهم فاعلم هذه الجامعات توفر للمدرسين المكتبات التي تضم المراجع والمصادر اللازمة إضافة إلى خدمات الانترنت وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت اليه دراسة (حامد 2006) حيث وجد ان درجة الرضا عن هذه الفقرة كانت عالية. **جدول رقم (2)** المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الرضا لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة العربية الأمريكية في مجال ظروف العمل

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الرضا
1.	ظروف العمل المادية (الفيزيائية) مناسبة.	3.54	0.96	عالي
2.	ساعات العمل مناسبة لاحتياجات العمل والفرد.	3.72	0.83	عالي
3.	العبء الأكاديمي الملقى على عاتق عضو هيئة التدريس مناسب.	3.37	1.09	متوسط
4.	سياسات العمل ومتطلباته واضحة ومفهومة.	3.10	1.32	متوسط
5.	الأدوات والأجهزة في مكان العمل كافية ومناسبة.	2.75	1.26	متوسط
6.	العلاقات مع الطلاب مريحة ومرضية .	3.43	1.22	عالي
7.	الخدمات العامة في الجامعة متوفرة بيسر.	3.08	1.23	متوسط
8.	الوظيفة الحالية توفر لي الأمن الوظيفي المطلوب.	2.65	1.10	متوسط
9.	مساحة المكاتب مناسبة ومطابقة للمواصفات الفنية السليمة.	3.15	1.36	متوسط
10.	القاعات الدراسية مناسبة وبعيدة عن الضوضاء.	3.21	1.41	متوسط
	المجال الكلي	3.20	0.64	متوسط

يتضح من خلال الجدول رقم (2) أن الفقرة الثانية في مجال ظروف العمل قد حظيت بأعلى متوسط حسابي الذي بلغ (3.72) وبدرجة رضا عالية من قبل أفراد عينة الدراسة وقد يعود ذلك إلى الحرية والمرونة التي يتمتع بها عضو هيئة التدريس في تنظيم وقته ورضاه عن ساعات العمل والتي تتراوح بين أربع وخمس ساعات يومياً. وأما بقية الفقرات في مجال ظروف العمل تراوحت استجابات أفراد العينة بمستوى رضا متوسط. أما بالنسبة للمجال الكلي والمتعلق بمجال ظروف العمل فقد تبين من خلال إجابات أعضاء هيئة التدريس في الجامعة العربية الأمريكية أن لديهم درجة رضا متوسطة على فقرات مجال ظروف العمل مجتمعة ويعزو الباحث سبب ذلك إلى أن ظروف العمل والعبء الأكاديمي غالباً ما يكون في الجامعات سهل ومريح. وقد اتفقت مع ما توصل إليه (حامد 2006)، جدول رقم (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الرضا لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة العربية الأمريكية في مجال نظام الرواتب والحوافز والترقيات

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الرضا
1.	نظام الأجور (الرواتب) يتسم بالعدالة.	2.66	1.06	متوسط
2.	الراتب يحقق المتطلبات الأساسية للحياة.	3.21	1.08	متوسط
3.	أرى ان الزيادة السنوية مناسبة.	2.73	1.11	متوسط
4.	يعتبر الراتب الذي تتقاضاه مقارنة بالبيئة المحلية مرضياً لك.	3.23	1.02	متوسط
5.	يعتبر الراتب الذي تتقاضاه مقارنة بمؤهلك العلمي وحجم مهامك ومسؤولياتك داخل العمل مرضية لك.	2.32	1.07	منخفض
6.	تعمل المؤسسة على توفير الفرصة أمام الأكفاء للحصول على علاوات ومكافآت مالية.	2.26	1.09	منخفض
7.	الحوافز المادية في الجامعة تؤدي إلى تمسك الموظف بعمله.	2.26	1.20	منخفض
8.	هناك شفافية ووضوح في أسس وتعليمات منح الحوافز المادية والمعنوية للموظفين.	2.53	1.28	منخفض
9.	تتم إدارة الجامعة بشكل جدي بتحفيز أعضاء الهيئة التدريسية .	2.34	1.14	منخفض
10	أشعر أن آلية توزيع الحوافز والمكافآت تراعي العدالة .	2.25	0.91	منخفض
11	أشعر بالأمان الوظيفي في الجامعة.	2.24	1.17	منخفض
12	التأمين الصحي بالجامعة مناسباً.	2.66	1.20	متوسط
13	كفاية الحوافز والمكافآت المالية التي تقدمها الجامعة.	2.24	1.06	منخفض
14	تعمل المؤسسة على ربط الراتب بغلاء المعيشة.	2.68	1.19	متوسط
	المجال الكلي	2.54	0.78	منخفض

تبين لنا من خلال الجدول السابق أن أعلى فقرة حظيت بمتوسط حسابي في مجال نظام الرواتب والحوافز والترقيات كانت الفقرة الرابعة بلغ (3.23) ويليهما الفقرة الثانية بمتوسط حسابي (3.21)

وبمستوى رضا متوسط لأن الراتب في الجامعات غالباً ما يكون أعلى من بعض الوظائف الأخرى في الدولة وبالتالي تعمل على تحقيق المتطلبات الأساسية لهم.

أما بالنسبة لبقية فقرات مجال نظام الرواتب والحوافز والترقيات فقد كانت تتراوح ما بين المتوسط والمنخفض نظراً لآراء وإجابات أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة العربية الأمريكية وهذا يدل على عدم الرضا عن الراتب والحوافز المادية والمزايا الإضافية الأخرى . أما بالنسبة للمجال الكلي والمتعلق بمجال نظام الرواتب والحوافز والترقيات فقد تبين أنه حظي بمستوى رضا منخفض بالنسبة لاستجابات أفراد العينة على تلك المجال ويعزو الباحث ذلك إلى أن غلاء المعيشة الذي حصل في العالم بشكل عام وفي فلسطين بشكل خاص حيث إنه قد بلغ (13)% حسب دائرة الإحصاءات المركزية أدى إلى عدم قدرة الجامعات ومنها الجامعة العربية الأمريكية على الوفاء بكامل التزاماتها وعدم قدرتها على مجاراة هذا الغلاء الفاحش فلم تتمكن هذه الجامعة من زيادة الرواتب وبقية المزايا الإضافية الأخرى بشكل يقبله أعضاء هيئة التدريس في الجامعة مما أدى إلى قصور وتآكل في الرواتب والمزايا الإضافية الأخرى. وقد اتفقت مع ما توصل إليه معظم الدراسات التي اظهرت رضا منخفض عن الرواتب مثل دراسة جيجر (2002، ) .

**جدول رقم (4) المتوسطة الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الرضا لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة العربية الأمريكية في مجال النمط القيادي للإدارة**

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الرضا
1.	تعامل الإدارة عضو هيئة التدريس بصورة جيدة.	3.17	1.06	متوسط
2.	تطلع الإدارة أعضاء هيئة التدريس على البرامج والخطط التطويرية.	2.88	0.94	متوسط
3.	تتبع الإدارة مبدأ العمل كروح الفريق الواحد في تنظيم الشؤون الإدارية.	2.60	1.05	منخفض
4.	تسود أجواء الثقة والتعاون بين العاملين والإدارة في الجامعة.	2.81	1.10	متوسط
5.	تتيح الجامعة فرص للعلاقات الاجتماعية أثناء العمل.	2.94	1.07	متوسط
6.	تشارك الإدارة أعضاء هيئة التدريس في اتخاذ القرارات الإدارية.	2.54	1.17	منخفض
7.	تتيح الإدارة الجامعية نمطاً قيادياً إيجابياً.	2.77	1.10	متوسط

متوسط	1.21	2.92	8. تتسم القرارات الإدارية بالمرونة في الظروف الطارئة.
متوسط	1.02	3.22	9. تشجع إدارة الجامعة أعضاء هيئة التدريس ممارسة العمل النقابي والسياسي.
متوسط	1.15	2.94	10. تفهم الإدارة الحالات الإنسانية والاحتياجات الخاصة.
متوسط	0.80	2.88	المجال الكلي

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن الفقرة التاسعة والأولى قد حظيت بمتوسط حسابي (3.22) و(3.17) على التوالي أي بمستوى رضا متوسط ، وهذا يعني أن إدارة الجامعة تتعامل مع أعضاء هيئة التدريس بنوع من الاحترام والتقدير وتسمح لهم بجانب من الحرية في ممارسة أعمالهم النقابية. أما بقية فقرات مجال النمط القيادي للإدارة فقد تراوح مستوى الرضا عليها بمستوى منخفض ونلاحظ أن المجال الكلي والمتعلق بمجال النمط القيادي للإدارة كان استجابات أفراد العينة على تلك المجال بمستوى رضا منخفض وهذا يدل على أن إدارة الجامعة غير تشاوريه ولا تشرك أعضاء الهيئة التدريسية في اتخاذ القرارات وبالتالي لا يوجد تعاون ولا ثقة بين الأكاديمين وإدارة الجامعة. وقد اختلفت مع ما توصلت اليه دراسة( حامد2006) .

جدول رقم (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الرضا لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة العربية الأمريكية في مجال القوانين والأنظمة:

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الرضا
1.	تتسم القوانين الصادرة عن الجامعة بالشفافية.	3.03	1.11	متوسط
2.	تستشير الإدارة أعضاء الهيئة التدريسية عند وضع الأنظمة والقوانين الجامعية.	2.71	0.95	متوسط
3.	يتسم الاتصال بالرؤساء والمسؤولين بالسهولة.	3.12	1.28	متوسط
4.	تأخذ الجامعة بمبدأ وضع الرجل المناسب في المكان المناسب.	2.40	1.23	منخفض
5.	تلتزم الجامعة بالأسس الموضوعية والعلمية في نظام التوظيف.	2.71	1.26	متوسط
6.	تأخذ الجامعة بحرفية الأنظمة والقوانين في تسيير أمور الجامعة.	3.08	1.1770	متوسط
7.	يتسم نظام تقييم العاملين بطريقة منظمة وموضوعية	2.83	1.11	متوسط
	المجال الكلي	2.84	0.77	متوسط

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن أعلى متوسط حسابي في مجال القوانين والأنظمة حصلت عليه الفقرة الثالثة بلغ (3.12) ومستوى رضا متوسط من قبل أفراد عينة الدراسة ولعل سبب ذلك التأكيد على المعاملة لعضو هيئة التدريس باحترام وتقدير فلا يوجد أية قيود على اتصال أعضاء الهيئة التدريسية مع إدارة الجامعة.

أما إذا نظرنا إلى بقية الفقرات فإننا نرى أن استجابات أفراد العينة تراوحت ما بين المتوسط والمنخفض. أما بالنسبة للمجال الكلي والمتعلق بمجال القوانين والأنظمة حصل على متوسط حسابي قدره (2.84) أي مستوى رضا متوسط ويرجع السبب في ذلك إلى عدم قناعة أعضاء هيئة التدريس في القوانين الصادرة عن إدارة الجامعة من حيث شفافتها ومصداقيتها وخاصة في تقييم العاملين ونظام التوظيف وتوزيع المناصب.

## جدول رقم (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الرضا لاستجابات

أفراد العينة تبعاً لمجالات الدراسة وللمجال الكلي

الرقم	المجال	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الرضا
1.	مجال النمو المهني	3.22	0.74	متوسط
2.	مجال ظروف العمل	3.20	0.64	متوسط
3.	مجال نظام الرواتب والحوافز والترقيات	2.54	0.78	منخفض
4.	مجال النمط القيادي للإدارة	2.88	0.80	متوسط
5.	مجال القوانين والأنظمة	2.84	0.77	متوسط
	المجال الكلي	2.84	0.60	متوسط

جملة القول إن النتائج على مستوى المجالات قد بينت أن أعلى درجات الرضا لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة العربية الأمريكية قد كانت في مجالي النمو المهني وظروف العمل بينما أقل درجات الرضا في مجال نظام الرواتب والحوافز والترقيات والأنظمة والقوانين والنمط القيادي للإدارة مما يعني أن الجوانب النفسية والأكاديمية تلقى بعض الاهتمام من قبل إدارة هذه الجامعة بشكل أكبر من اهتمامها بالمسائل والجوانب المتعلقة بالجوانب المادية الحياتية .

لقد بينت النتائج أن درجة رضا أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة العربية الأمريكية على فقرات الرضا مجتمعة (ككل) قد حصل على متوسط حسابي قدره (2.84) وبانحراف معياري بلغ (0.60) وذلك حسب المعيار الذي اعتمد في هذه الدراسة ، بمعنى أن درجة الرضا الوظيفي لديهم على فقرات الرضا مجتمعة وبشكل عام قد كان بدرجة متوسطة ، ويمكن تفسير هذه النتيجة الى عدم رضا أعضاء الهيئة التدريسية إلى واقع النمط القيادي للإدارة غير الموضوعي في معظم جوانبه، وإلى عدم شفافية الأنظمة والقوانين إضافة إلى الشق المتعلق بالأمر المادية، الذين يشعرون بأن الرواتب والمزايا الإضافية لا تلي طموحاتهم وقد يرجع ذلك إلى التغيرات الاقتصادية العالمية في السنة الماضية كان لها أثراً سلبياً على الوضع الاقتصادي بشكل عام وعلى الجامعات بشكل خاص. وقد اتفقت هذه النتيجة مع الجلابنة(2011) ومنصور(2010) مع وقد اختلفت مع العديد من الدراسات منها(عثامنة2004، أبو السكر2000).

ثانياً: النتائج المتعلقة بفحص فرضيات الدراسة :

❖ الفرضية الأولى وتنص على :

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ( $\alpha=0.05$ ) في مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة العربية الأمريكية تعزى لمتغير الجنس لفحص الفرضية السابقة فقد تم إجراء اختبار (T-test) للعينات المستقلة حيث يوضح الجدول رقم (7) نتائج ذلك الاختبار .

نتائج اختبار (T-test) لدلالة الفروق بين متوسطات إجابات أفراد العينة في الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة العربية الأمريكية تبعاً لمتغير الجنس

المجال	الجنس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (ت) المحسوبة	مستوى الدلالة
مجال النمو المهني	ذكر	3.20	0.72	88	0.26	0.79
	أنثى	3.25	0.80			
مجال ظروف العمل	ذكر	3.20	0.65	88	0.06	0.94
	أنثى	3.21	0.63			
مجال نظام الرواتب والحوافز والترقيات	ذكر	2.53	0.74	88	0.34	0.73
	أنثى	2.59	0.87			
مجال النمط القيادي	ذكر	2.84	0.76	88	0.82	0.41
	أنثى	2.99	0.90			
مجال القوانين والأنظمة	ذكر	2.83	0.77	88	0.06	0.94
	أنثى	2.85	0.80			
المجال الكلي	ذكر	2.92	0.57	88	0.40	0.68
	أنثى	2.98	0.67			

تبين من خلال الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ( $\alpha=0.05$ ) في مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة العربية الأمريكية تعزى لمتغير الجنس.

فقد لوحظ أن جميع مجالات الدراسة (النمو المهني وظروف العمل ونظام الرواتب والخوافز والترقيات والنمط القيادي والقوانين والأنظمة والمجال الكلي) قد بلغت قيمة مستوى الدلالة لهذه المجالات على التوالي (0.79 ، 0.94 ، 0.73 ، 0.41 ، 0.94 ، 0.68) وجميع هذه القيم أعلى من (0.05) مما يعني أن درجة الرضا لدى الذكور هي نفس درجة الرضا لدى الإناث في جميع هذه المجالات ، ويمكن تفسير هذه النتيجة على مستوى محور النمو المهني أن الذكور والإناث على حد سواء يهتمون بمستقبلهم المهني ، وان ظروف العمل والرواتب يعيشها المدرسون الذكور منهم والإناث وتؤثر عليهم بنفس الدرجة ، كما أن محوري النمط القيادي والأنظمة تتأثر بها الإناث كما يتأثر بها الذكور. واتفقت هذه الدراسة مع دراسة (الشريدة 2002، شديفات 1999) وقد اختلفت مع دراسة (حامد 2006 ، ، والراوي 2000).

❖ الفرضية الثانية وتنص على :

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ( $\alpha=0.05$ ) في مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة العربية الأمريكية تعزى لمتغير الكلية .

لفحص الفرضية السابقة فقد تم إجراء اختبار (T-test) للعينات المستقلة حيث يوضح

الجدول رقم (8) نتائج ذلك الاختبار .

نتائج اختبار (T-test) لدلالة الفروق بين متوسطات إجابات أفراد العينة في الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة العربية الأمريكية تبعاً لمتغير الكلية

المجال	الجنس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (ت) المحسوبة	مستوى الدلالة
مجال النمو المهني	علمية	3.23	0.80	88	0.24	0.80
	إنسانية	3.20	0.69			
مجال ظروف العمل	علمية	3.28	0.69	88	1.24	0.21
	إنسانية	3.11	0.57			
مجال نظام الرواتب والحوافز والترقيات	علمية	2.54	0.83	88	0.07	0.94
	إنسانية	2.55	0.72			
مجال النمط القيادي	علمية	2.92	0.80	88	0.51	0.60
	إنسانية	2.83	0.81			
مجال القوانين والأنظمة	علمية	2.87	0.83	88	0.45	0.65
	إنسانية	2.80	0.72			
المجال الكلي	علمية	2.97	0.64	88	0.56	0.57
	إنسانية	2.90	0.55			

نلاحظ من خلال الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ( $\alpha=0.05$ ) في مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة العربية الأمريكية تعزى لمتغير الكلية.

حيث أن جميع مجالات الدراسة (مجال النمو المهني ومجال ظروف العمل ومجال نظام الرواتب والحوافز والترقيات ومجال النمط القيادي ومجال القوانين والأنظمة والمجال الكلي) قد بلغت قيمة مستوى الدلالة لمن على التوالي (0.80 ، 0.21 ، 0.94 ، 0.60 ، 0.65 ، 0.57) وجميع هذه القيم أعلى من (0.05) وقد يعزى سبب ذلك أن الأنظمة والقوانين في الجامعة لا تفرق بين الكليات العلمية والإنسانية فمثلاً يوجد كادر موحد في الجامعة العربية الأمريكية يخص

الرواتب والترقيات فلا فرق بين راتب عضو هيئة التدريس في الكلية الإنسانية أو العلمية. وهذه النتيجة اتفقت مع دراسة (شديفات1999) واختلقت مع دراسة (2006حامد).

❖ الفرضية الثالثة وتنص على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ( $\alpha=0.05$ ) في مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة العربية الأمريكية تعزى لمتغير الخبرة في التعليم الجامعي.

لفحص الفرضية السابقة فقد تم إجراء اختبار (ANOVA) للعينات المستقلة حيث يوضح الجدول رقم (9) نتائج ذلك الاختبار.

نتائج اختبار (ANOVA) لدلالة الفروق بين متوسطات إجابات أفراد العينة في الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة العربية الأمريكية تبعاً لمتغير الخبرة في التعليم الجامعي

مستوى الدلالة	F قيمة	داخل المجموعات			بين المجموعات			المجالات
		متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	
0.64	0.44	0.56	87	49.29	0.25	2	0.50	مجال النمو المهني
0.74	0.75	0.41	87	36.36	0.31	2	0.63	مجال ظروف العمل
0.39	0.95	0.61	87	53.10	0.58	2	1.16	مجال الرواتب والحوافز والترقيات
0.43	0.85	0.64	87	56.32	0.55	2	1.10	مجال النمط القيادي
0.99	0.03	0.62	87	53.91	0.017	2	0.034	مجال القوانين والأنظمة
0.62	0.47	0.36	87	31.91	0.17	2	0.34	المجال الكلي

من استعراض الجدول السابق نلاحظ أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ( $\alpha=0.05$ ) في مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة العربية الأمريكية تعزى لمتغير الخبرة في التعليم الجامعي. فتبين أن جميع مجالات الدراسة : (مجال النمو

المهني ومجال ظروف العمل ومجال نظام الرواتب والحوافز والترقيات ومجال النمط القيادي ومجال القوانين والأنظمة والمجال الكلي) قد بلغ مستوى الدلالة لهذه المجالات على التوالي (0.64 ، 0.74 ، 0.39 ، 0.43 ، 0.99 ، 0.62) وجميع هذه القيم أعلى من (0.05) ولعل السبب في غياب التفاوت أن أصحاب الخبرات المرتفعة لا يرون أن هناك اهتماما من قبل إدارة الجامعة بتفعيل إنتاجهم العلمي وقد يعود الأمر إلى حالة نفسية يستبطن صاحب الخبرة شعورا بالتهميش والتغيب ولذلك فإن هذا المؤثر النفسي قد يكون عاملا من العوامل التي أدت إلى تحديد إجابات ذوي الخبرة. وقد جاءت نتيجة الدراسة لهذا المتغير متفقة مع (الشريدة2002، الراوي2000) واختلفت مع (شديفات1999، حامد2006)

❖ الفرضية الرابعة وتنص على :

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ( $\alpha=0.05$ ) في مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة العربية الأمريكية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية.

لفحص الفرضية السابقة فقد تم إجراء اختبار (ANOVA) للعينات المستقلة حيث يوضح الجدول رقم (10) نتائج ذلك الاختبار.  
جدول رقم (10)

نتائج اختبار (ANOVA) لدلالة الفروق بين متوسطات إجابات أفراد العينة في الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة العربية الأمريكية تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية

مستوى الدلالة	قيمة F	داخل المجموعات			بين المجموعات			المجالات
		متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	
0.73	0.42	0.57	86	49.08	0.24	3	0.72	مجال النمو المهني
0.70	0.46	0.42	86	36.40	0.19	3	0.59	مجال ظروف العمل
0.28	1.27	0.60	86	51.94	0.77	3	2.31	مجال نظام الرواتب والحوافز والترقيات
0.18	1.63	0.63	86	54.32	1.03	3	3.10	مجال النمط القيادي

0.05	2.65	0.57	86	49.35	1.52	3	4.57	مجال القوانين والأنظمة
0.41	0.97	0.36	86	31.20	0.35	3	1.05	المجال الكلي

نلاحظ من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ( $\alpha=0.05$ ) في مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة العربية الأمريكية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية

فتبين أن جميع مجالات الدراسة عدا مجال القوانين والأنظمة وهم (مجال النمو المهني ومجال ظروف العمل ومجال نظام الرواتب والحوافز والترقيات ومجال النمط القيادي والمجال الكلي) قد بلغت قيمة مستوى الدلالة لمن على التوالي ( $0.73$ ،  $0.70$ ،  $0.28$ ،  $0.18$ ،  $0.41$ ) وجميع هذه القيم أعلى من ( $0.05$ ) وقد يرجع السبب في ذلك إلى عدم تمايز ذوي الرتب الأكاديمية المختلفة في تدريس المواد الأكاديمية وعدم التمايز في العبء الأكاديمي

أما بالنسبة لمجال القوانين والأنظمة فقد تبين أن هناك فروق دالة إحصائية بين جميع الرتب الأكاديمية حيث كانت قيمة مستوى الدلالة ( $0.05$ ) وكانت الفروق لصالح الرتب الأكاديمية أستاذ مشارك فأعلى على بقية الرتب الأكاديمية وهذا يرجع إلى أن إدارة الجامعة تلجأ في كثير من الأحيان إلى استشارة ذوي الرتب العالية في تسيير أمر الجامعة. وهذه النتيجة اتفقت مع (الشريدة، 2002، الراوي، 2000) واختلفت مع (شديفات، 1999، حامد، 2006)

#### ◆ الفرضية الخامسة وتنص على :

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ( $\alpha=0.05$ ) في مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة العربية الأمريكية تعزى لمتغير الراتب. لفحص الفرضية السابقة فقد تم إجراء اختبار (ANOVA) للعينات المستقلة حيث يوضح الجدول رقم (11) نتائج ذلك الاختبار .

جدول رقم (11)

نتائج اختبار (ANOVA) لدلالة الفروق بين متوسطات إجابات أفراد العينة في الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة العربية الأمريكية تبعاً لمتغير الراتب

مستوى الدلالة	قيمة F	داخل المجموعات			بين المجموعات			المجالات
		متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	
0.48	0.72	0.56	87	48.98	0.40	2	0.81	مجال النمو المهني
0.72	0.32	0.42	87	36.72	0.13	2	0.27	مجال ظروف العمل
0.63	0.45	0.61	87	53.70	0.27	2	0.55	مجال نظام الرواتب والحوافز والترقيات
0.42	0.86	0.64	87	56.30	0.56	2	1.12	مجال النمط القيادي
0.18	1.73	0.59	87	51.85	1.03	2	2.06	مجال القوانين والأنظمة
0.42	0.86	0.36	87	31.62	0.31	2	0.63	المجال الكلي

من خلال الجدول السابق تبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ( $\alpha=0.05$ ) في مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة العربية الأمريكية تعزى لمتغير الراتب.

فترى أن جميع مجالات الدراسة وهم (مجال النمو المهني ومجال ظروف العمل ومجال نظام الرواتب والحوافز والترقيات ومجال النمط القيادي ومجال القوانين والأنظمة والمجال الكلي) قد بلغت قيمة مستوى الدلالة لمن على التوالي (0.48 ، 0.72 ، 0.63 ، 0.42 ، 0.18 ، 0.42) وجميع هذه القيم أعلى من (0.05) وقد يكون وراء ذلك الأزمة المالية والوضع الاقتصادي السيء . وهذه النتيجة تختلف مع ما جاءت به دراسة (حامد 2006).

### التوصيات

- 1- على إدارة الجامعة العربية الأمريكية إعادة النظر في نظام الأنظمة والقوانين المعمول بها بالجامعة وأن تكون واضحة ومحددة في تطبيق السياسات والتعليمات ليحقق الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية .
- 2- على إدارة الجامعة إعادة النظر في نظام كادر الجامعة وخاصة بالأمور المالية المتعلقة بشق زيادة الرواتب والحوافز بما يتناسب وارتفاع تكاليف المعيشة .

- 3- إعطاء أهمية كبيرة للحوافز المادية والمعنوية لما لها من تأثير واضح على أداء عضو هيئة التدريس.
- 4- وضع سياسات واضحة وعادلة لترقية أعضاء هيئة التدريس .
- 5- ضرورة توفير المعلومات اللازمة لأعضاء هيئة التدريس في الجوانب والمجالات العلمية والإدارية المختلفة.
- 7- منح أعضاء هيئة التدريس فرص للتعلم وتطوير النمو المهني لديهم من خلال دعمهم وتشجيعهم للاشتراك في الندوات والمؤتمرات العلمية وإجراء البحوث العلمية..
- 8-- العمل على تعزيز التعاون الثقافي والعلمي بين الجامعات الفلسطينية من جانب وبينها وبين الجامعات العربية والأجنبية من جانب آخر.

### قائمة المراجع العربية

1. جامعة القدس المفتوحة. (1997): مناهج البحث العلمي، أم السماق، عمان
2. — (1995): السلوك التنظيمي، الطبعة الأولى، أم السماق، عمان
3. الجلانية، مصطفى (2011) مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة فيلادلفيا وعلاقته بمستوى الروح المعنوية لديهم.مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، العدد الرابع والعشرون(1) .
4. حامد، شاهر(2006) الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات في الضفة الغربية وأثره على الأداء، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة السودان، السودان.
5. حسين حرم(2001) ، الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية (المعلمين) في كليات المجتمع الخاصة بالأردن ، المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية (العلوم الإنسانية)، م(4)، ع(5).
6. خالد وهيب الراوي(2000)،الرضا الوظيفي لدى العاملين في جامعة الرقاء الأهلية،مجلة جامعة الملك عبد العزيز، الاقتصاد والإدارة، م14، ع2.
7. دريش صالح احمد أبو السكر(2000) ، تقييم رضا العاملين الإداريين في الجامعات الحكومية والخاصة في الأردن عن حوافز العمل . دراسة ميدانية مقارنة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة آل البيت ، الأردن .
8. سناء عبد السلام (2005) ،العوامل الأكاديمية المرتبطة بالرضا الوظيفي لأستاذ الجامعة،رسالة ماجستير غير منشورة ،جامعة عين شمس،القاهرة.
9. عبد الباسط، م.(1971):أصول البحث الاجتماعي، ط3، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية القاهرة.
10. عبد الحافظ، أ. (2002): طرق البحث والتحليل الإحصائي في المجالات التربوية والنفسية والرياضية، مركز الكتاب للنشر، القاهرة.
11. العكش فوزي، الحسين، أحمد(2008) الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة والحكومية في الأردن، دراسة مقارنة لأعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم الإدارية، مجلة المنارة، مجلد (14) العدد(1)
12. علي، الطاهر محمد(2012) الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية في السودان،مجلة العلوم والثقافة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، مجلد(12)(02) السودان.
13. فؤاد الشيخ سالم وآخرين(1985)، المفاهيم الإدارية الحديثة، الطبعة الثانية، مطبعة الصفدي، عمان
14. كاي كيلر(2003)، تحقيق الرضا الوظيفي، ترجمة خالد العامري، دار الفاروق للنشر والتوزيع، الطبعة العربية الأولى، القاهرة.

15. محمد سعيد سلطان(2003)، إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية.
16. منصور، مجيد(2010) درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية في فلسطين، مجلة جامعة الأزهر بغزة، سلسلة العلوم الإنسانية، المجلد(12) العدد(1)
17. نادر أحمد أبو شيخه(2000)، إدارة الموارد البشرية، دار صفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان.
18. ناصر محمد العديلي(1993)، دارة السلوك التنظيمي، مرار للطباعة الالكترونية، الرياض
19. نوال عبد الله عثمانة(2004)، تقدير درجة الرضا الوظيفي كما يتصورها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة اليرموك، اردن،الأردن.
20. هيام نجيب شريدة(2002)، بعض العوامل المؤثرة في مستوى الرضا لدى أعضاء هيئة التدريس عن الخدمات المقدمة لهم في جامعة اليرموك بالملكة الأردنية الهاشمية، مجلة جامعة أم القرى (العلوم الإنسانية )، م(14)، ع(2).
21. يحيى محمد شديفات(1999) ، الرضا الوظيفي عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك ، مجلة اتحاد الجامعات العربية ، ع(35) .

#### قائمة المراجع الأجنبية

1. Cherrington, David J. Organizational Behavior, the Management of Individual and Organizational Performance, Allyn & Bacon, Boston, 1989
2. Geiger , Theresa A, An Investigation of Job Satisfaction Among Florida Fulltime Faculty at Small , Medium and Large Community Collages Using HerZberg's Motivation – Hygiene Theory (Fredrick-HerZberg), Dissertation Abstract International, 63(11)2002.
3. -Lee, Deighton, Editer in Chief, The Encyclopedia of Education, vol.9, New York, The Macmillan company & The Free Press. 1971
4. Melanie E. Ward, Peter J. Sloane, Job Satisfaction within the Scottish Academic Profession, IZA discussion paper No.38, Germany, 1999
5. Montoya, Jose de Jesus, A study of Faculty Job Satisfaction at Simon Rodriguez University in Venezuela, 1999, Disertation Abstract Intrnational, 60(9). 1999