

مستوى الرضا الوظيفي لدى الأكاديميين بالجامعات الفلسطينية في قطاع غزة

دراسة مقارنة بين: العاملين في جامعة القدس المفتوحة وجامعة غزة

جلال إسماعيل شبات

تاريخ الاعتماد 2016/07/17م

تاريخ الاستلام 2016/4/04م

ملخص:

هدفت الدراسة إلى التحقق من "مستوى الرضا الوظيفي لدى الأكاديميين بالجامعات الفلسطينية في قطاع غزة من خلال دراسة مقارنة بين العاملين في كلية العلوم الإدارية والاقتصادية في جامعة القدس المفتوحة وكلية العلوم الإدارية والمالية -جامعة غزة"، وقد أجريت الدراسة على عينة قوامها (47) على أساس المسح الشامل للعينة من خلال تصميم استبانته خاصة بالدراسة من (18 فقرة)، وقد بلغ عدد الأكاديميين المتفرغين وغير المتفرغين في كلية العلوم الإدارية والمالية-جامعة غزة (33)، و(14) أكاديمي متفرغ في كلية العلوم الإدارية والاقتصادية في جامعة القدس المفتوحة، وتم إجراء التحليل الإحصائي على الاستبانات التي تم استرجاعها والصالحة للتحليل (41) استبانته، (12) من القدس المفتوحة بنسبة 29.26% و 29 من جامعة غزة بنسبة 70.74%)، وقد توصلت الدراسة للعديد من النتائج والتوصيات أهمها:

- عدم رضا الأكاديميين عن المردود المالي ومناسبته للأعباء الأكاديمية الملقاة على عاتقهم، إلا أن المقارنة بين الجامعتين أظهرت أن الرضا عند الأكاديميين في جامعة القدس المفتوحة أعلى في هذا الجانب نظراً لعمر وعدد الطلاب الملحقين بها، كما أظهرت الدراسة الحالية أن الرضا الوظيفي يتناسب طردياً مع الارتقاء بالرتبة العلمية.
- وقد أوصت الدراسة بوجوب تحفيز الأكاديميين في كليات العلوم الإدارية والمالية على البحث العلمي وزيادة الإنتاجية العلمية التي تؤهلهم للترقية، وذلك لارتباطها المباشر بالرضا الوظيفي.

Abstract:

The study aimed at verifying the level of **Job Satisfaction Among the Academics in the Palestinian universities in Gaza Strip through conducting a comparative study among the employees in the College of Administrative Sciences and Economics at Al Quds Open University and the Faculty of Administrative and Financial Sciences at University of Gaza**. The study was conducted on a sample of (47) on the basis of complete surveying of the sample through designing a special questionnaire for the study which consists of (18 items). The number of the full-time and part-time academics at the Faculty of administrative and financial Sciences of Gaza University was (33), and (14) full-time academics from the College of administrative Sciences and Economics of Al Quds open University. Statistical analysis was conducted on the questionnaires that have been retrieved and were valid for analysis and they were (41) questionnaires (12 questionnaires from Al Quds Open University with percentage of 29.26% and 29 from Gaza University with percentage of 70.74%). The study came up with several conclusions and recommendations, including:

- Dissatisfaction among the academics on the financial incomes and its relevance of the academic load placed on their shoulders, but the comparison between the two universities showed that the satisfaction among the academics at Al Quds Open University is higher in this aspect due to the age, the size and the number of its students, The current study showed that job satisfaction is directly proportional to the promotion of the academic degree.
- The study recommended the necessity to stimulate academics in Faculty of Administrative and Financial Sciences on scientific research and increasing the scientific productivity, which enables them to promotion, because of its direct connection with job satisfaction.

مقدمة:

يعد قطاع التعليم في الواقع الفلسطيني من القطاعات المهمة والرئيسية في حياة الفلسطينيين؛ وذلك لاعتبارات عديدة منها العام ومنها الخاص، لذا فإن المنتبغ لشأن التعليم العالي - خصوصاً - سيجد أن هذا القطاع أصبح جل اهتمام المستثمرين من أصحاب رؤوس الأموال تماشياً مع الاهتمام الكبير من أفراد المجتمع الفلسطيني بالتعليم ومواصلة المسيرة التعليمية للدرجات العليا في كافة التخصصات ولم يقتصر على الجهات الرسمية التي تتابع المؤسسات التعليمية، وعليه فإن البحث في مجال الرضا الوظيفي لدى الأكاديميين في تلك المؤسسات لن يتوقف، وسيبقى محل اهتمام كل الباحثين والمعنيين والمستفيدين من هذا القطاع الحيوي-قطاع التعليم. وتأتي هذه الدراسة استجابة لإحساس الباحث بالحصار المفروض على قطاع غزة منذ أكثر من ثماني سنوات وما تبعه من شح مالي تتعرض له مؤسسات التعليم العالي الفلسطيني بوجه عام والمؤسسات في قطاع غزة بوجه خاص، مما يستوجب ستطلاع آراء الأكاديميين في كلية العلوم الادارية والمالية -جامعة غزة والأكاديميين من كلية العلوم الإدارية والاقتصادية في جامعة القدس المفتوحة في قطاع غزة حول مستوى الرضا الوظيفي لديهم.

مشكلة الدراسة:

في سياق ما تقدم فقد ارتأى الباحث ضرورة قياس الرضا الوظيفي عند الأكاديميين العاملين في كلية العلوم الإدارية والمالية-جامعة غزة والأكاديميين العاملين في كلية العلوم الإدارية والاقتصادية في جامعة القدس المفتوحة في قطاع غزة نظراً لأهمية هذا المتغير في حياة المؤسسات التعليمية وتأثيره على المخرجات المرجوة من العملية التعليمية على اعتبار أن الرضا الوظيفي يشكل قاعدة أساس في فلسفة التعليم بكل مستوياته، وتتحصر مشكلة الدراسة في الإجابة عن الاسئلة الآتية:

1. ما مستوى الرضا الوظيفي لدى الأكاديميين في كلية العلوم الادارية والمالية -جامعة غزة والأكاديميين العاملين في كلية العلوم الإدارية والاقتصادية في جامعة القدس المفتوحة في قطاع غزة تبعاً للمتغيرات المستقلة (العائد المادي، العبء الوظيفي، مبدأ المشاركة والعلاقات الاجتماعية)؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ بين مستوى الرضا الوظيفي لدى الأكاديميين بالجامعات الفلسطينية في قطاع غزة تعزى لمتغير الجامعة (جامعة غزة- جامعة القدس المفتوحة)؟
3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ بين مستوى الرضا الوظيفي لدى الأكاديميين بالجامعتين في قطاع غزة تعزى للمتغيرات الديمغرافية (الجنس-العمر-مدة الخدمة-الدرجة العلمية)؟

أهداف الدراسة:

1. تهدف هذه الدراسة إلى التحقق من مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية وعلى وجه الخصوص كليات العلوم الإدارية والمالية التي تشكل النسبة الأكبر من أعداد الطلاب، تبعاً للمتغيرات المستقلة (العائد المادي، العبء الوظيفي، مبدأ المشاركة والعلاقات الاجتماعية).
2. التحقق من وجود فروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى الأكاديميين تبعاً إلى الجامعة التي يعملون فيها للوصول إلى مقارنة علمية تفيد الجامعتين.

3. التأكد من أن هناك فروق بين استجابات الأكاديميين في الجامعتين تعزى إلى (الجنس، العمر، مدة الخدمة، الدرجة العلمية، الجامعة).

4. الوصول إلى نتائج وتوصيات عليها تنفيذ إدارة الجامعات الفلسطينية في معالجة وتعزيز الرضا الوظيفي إذا كان هناك إخلالاً معيناً، ومواصلة تعزيز كل ما هو إيجابي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية وتذليل كل ما هو سلبي.

أهمية الدراسة:

تأتي أهمية الدراسة من كونها تبحث عنصراً مهماً في الحياة الأكاديمية بالجامعات الفلسطينية ومدى تأثيره على المخرجات من الفئة المستهدفة (الطلاب)، علاوة على ذلك فإن عينة الدراسة تنصب على إحدى الكليات الأكبر عدداً من حيث عدد العاملين والطلاب، إضافة إلى أنها تدرس واقع العاملين من نظامين مختلفين (نظام التعليم المفتوح ونظام التعليم النظامي) في ظل الحصار المفروض على قطاع غزة لما يقارب عقد من الزمن.

حدود الدراسة :

الحد البشري: استهدفت الدراسة الأكاديميين من كلية العلوم الادارية والمالية-جامعة غزة والأكاديميين من كلية العلوم الإدارية والاقتصادية في جامعة القدس المفتوحة في قطاع غزة.

الحد الزمني: بدأ الشروع في الدراسة وجمع البيانات في أواسط العام 2015.

الحد الموضوعي: تركز هذه الدراسة على التعرف وقياس مستوى الرضا الوظيفي في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة.

مصطلحات الدراسة:

- **جامعة القدس المفتوحة:**

بدأت في عام 1991 وباشرت الجامعة خدماتها التعليمية في فلسطين متخذة مدينة القدس الشريف مقراً رئيساً لها. وأنشأت فروعاً ومراكز تعليمية في المدن الفلسطينية الكبرى، وقد ضمت في البداية المئات من الطلبة وبدأ العدد بالازدياد سنوياً إلى أن وصل في نهاية العام 2015 حوالي (62000 ألف) طالب وطالبة موزعين على (22 فرعاً تعليمياً) وفرعان في المملكة العربية السعودية، ضمن ثماني كليات أكاديمية (كلية الدراسات العليا، وتكنولوجيا والعلوم التطبيقية، كلية الزراعة، كلية التنمية الاجتماعية والأسرية، العلوم الإدارية والاقتصادية، كلية التربية، كلية الآداب، وكلية الإعلام).

(منشورات العلاقات العامة-جامعة القدس المفتوحة، 2016)

- **جامعة غزة**

بدأت فكرة إنشاء جامعة في قطاع غزة لدى مجموعة من الشخصيات الفلسطينية الفاعلة في العام 2005، ثم ترجمت الفكرة إلى حقيقة وبوشر بإنشاء مباني ومرافق الجامعة على الأرض التابعة لها في منطقة تل الهوى بمدينة غزة وفي نفس الوقت بوشر في إجراءات ترخيص الجامعة واعتمادها من وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية.

جامعة غزة			
المجموع	طلاب	طالبات	الكلية
336	193	143	العلوم الادارية والمالية
170	99	71	علوم الحاسوب
137	50	87	التربية

206	152	54	الحقوق
283	123	160	علوم الاتصال واللغات
1132	الإجمالي		

المصدر: منشورات العلاقات العامة-جامعة غزة، 2016

الإطار النظري والدراسات السابقة:

يعتبر موضوع الرضا الوظيفي Job Satisfaction هو أحد المواضيع الإدارية الهامة اللازمة للنجاح في مختلف الميادين.

تعريف الرضا الوظيفي :

في سياق البحث عن تعريف محدد للرضا الوظيفي من خلال جهود الباحثين في نفس الاتجاه، وجد أنه لا يوجد تعريف محدد متفق عليه وذلك لاختلاف وتعدد المحاور التي يتناولها الباحثون في قياسه.

فعرفته سليمان (2010: 135) بأنه "مجموعة من المشاعر تجاه الوظيفة، وما تقدمه من مزايا مادية ونفسية واجتماعية للعاملين، والاتجاهات المختلفة نحو عناصر العمل من إدارة، وإشراف، واتصال، وعلاقات اجتماعية، ورواتب، ومكافآت مادية ومعنوية، مما يترك أثراً في مستوى أداء العامل وإنتاجيته".

كما يمكن تعريفه بأنه درجة إشباع الفرد التي تجعله راضياً عن عمله مقبلاً عليه، ومحققاً لطموحاته ورغباته وميوله المهنية ومتناسباً مع ما يريده الفرد من عمله وما يحصل عليه في الواقع (الشرمان، جعافرة 2014: 11).

ويعرفه (منصور، 2010: 25) نقلاً عن (المالكي، 2007: 41) بأنه مجموعة من المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو العمل، الذي يشغله حالياً وهذه المشاعر قد تكون سلبية أو إيجابية، وهي تعبر عن مدى الإشباع الذي يتصور الفرد انه يحققه من عمله وكلما كان تصور الفرد أن عمله يحقق له إشباعاً كبيراً لحاجاته كلما كانت مشاعره نحو هذا العمل إيجابية، أي كلما كان راضياً عن عمله، ولكن كلما تصور الفرد ان عمله يحرمه من هذا الإشباع كلما كانت مشاعره نحو هذا العمل سلبية.

ويعرفه جونز (Jones and Sloane, 2009, 22) بأنه حالة وجدانية سارة، تنتج عن تقويم عمل الفرد أو خبراته المهنية، وعلى أساس ذلك فإن الرضا الوظيفي يعتبر مفهوماً يشمل مظاهر خاصة أو محددة، ولعل أهم هذه المظاهر هي طبيعة الوظيفة، الزملاء، الإشراف، الراتب، نظام الترقيات، نظام الاتصالات، السياسات التنظيمية.

ويمكن تعريفه بأنه "شعور داخلي يشير إلى درجة إشباع حاجات الفرد، ويتحقق هذا الإشباع من خلال بيئة العمل وطبيعته، وهذه العوامل من شأنها أن تجعل الفرد راضياً عن عمله ومحققاً لطموحاته ورغباته وميوله، وليتحقق التناسب بين ما يريده الفرد من عمله وبين ما يحصل عليه فعلاً". (عبد الباقي، 2004: 173).

ويُعرف إجرائياً بأنه:

الدرجة التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس (الأكاديمي) نتيجة تقديرهم لدرجة رضاه عن مجالات الرضا المتمثلة في (العائد المادي، العبي الوظيفي، مبدأ المشاركة والعلاقات الاجتماعية)، ويقاس من خلال الإجابة على فقرات الاستبانة التي تحمل الأرقام (1-10)، ويمكن أيضاً وبناء على ما سبق القول بأن الرضا الوظيفي هو ذلك الإحساس الداخلي للفرد الذي يتمثل في شعوره بالسعادة والارتياح نتيجة لإشباع حاجاته ورغباته من خلال مزاولته لمهنته التي يعمل بها.

الدراسات السابقة:

1. دراسة قريشي والسبتي (2015) بعنوان "أثر التمكين الإداري في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين بجامعة محمد خيضر بسكرة".

تهدف هذه الدراسة الى معرفة أثر التمكين الإداري في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين بجامعة محمد خيضر بسكرة.

كما هدفت إلى التأكيد على أهمية التمكين الإداري في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين بالجامعة محل الدراسة . ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت استبانة لجمع البيانات وقد وزعت على عينة بلغ حجمها (150) فرداً، وكان عدد الاستبانات المسترجعة والصالحة للتحليل (139) استبانة.

استُخدم في التحليل الاحصائي للبيانات عدة أساليب تضمنت المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري وتحليل التباين الأحادي، ... وغيرها.

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أن متغيرات الدراسة المستقلة الخاصة بالتمكين الإداري (تفويض السلطة، الاتصال الفاعل، التحفيز، التدريب، وفرق العمل) لها أثر على المتغير التابع (الرضا الوظيفي)، إذ وجدنا أن التمكين الإداري يفسر (52 %) من التباين في المتغير التابع (الرضا الوظيفي)، كما أوضحت الدراسة أن متغير (الجنس) له أثر في متغير (التمكين الإداري).

2. دراسة الشerman وجعافرة (2014) بعنوان "درجة الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة وعلاقته بمستوى أدائهم الوظيفي"

هدفت الدراسة إلى معرفة درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة وعلاقته بمستوى أدائهم الوظيفي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانة وقد تم التأكد من إجراءات الصدق والثبات لها، وتم توزيعها على عينة مكونة (252) عضو هيئة تدريس في جامعة مؤتة، ومن أجل تحليل النتائج فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكافة مجالات الدراسة وفقراتها، كما تم استخدام تحليل التباين الثلاثي، واختبار شافيه للمقارنات البعدية، ومعامل بيرسون للكشف عن العلاقة الارتباطية بين متغيري الدراسة. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن هناك درجة متوسطة في الرضا الوظيفي وفي مستوى الأداء لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة. كما بينت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الخبرة والرتبة الأكاديمية، ووجود فروق تعزى للجنس ولصالح الذكور، وقد أشارت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي تعزى لمتغير الجنس والخبرة، ووجود فروق في متغير الرتبة الأكاديمية. كما أظهرت الدراسة وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين درجة الرضا الوظيفي ومستوى الأداء الوظيفي.

وقد أوصت الدراسة في ضوء النتائج على ضرورة تشجيع أعضاء هيئة التدريس لإجراء البحوث العلمية، وزيادة فرصة مشاركتهم في المؤتمرات العلمية.

3. دراسة البليهد (2014) بعنوان "مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريات في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن وعلاقته ببعض المتغيرات الديمغرافية".

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريات في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن وعلاقته ببعض المتغيرات الديمغرافية ولتحقيق أهداف الدراسة أستخدم منهج البحث الوصفي والذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما هي في الواقع، وتم استخدام استبانة مكونة من جزأين الجزء الأول خاص بالمعلومات

الشخصية، والجزء الثاني خاص بمقياس مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريات في جامعة الأميرة نوره بنت عبد الرحمن، وتكونت عينة الدراسة من (146) موظفة إدارية. ومن نتائج الدراسة أن الرضا الوظيفي لدى الموظفين عن العمل كان بشكل عام بدرجة متوسطة، وجاءت في المراتب الأعلى العبارات التي تدور حول محور العلاقات الانسانية والعلاقات الشخصية داخل الجامعة، كما اظهرت نتائج الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والمتغيرات (الفئة العمرية، ونوع الوظيفة، والمرتبة الوظيفية، والمؤهل التعليمي أو سنوات الخبرة) ، وذلك قد يعود إلى اتساق بين الموظفين وكونهم يعملون في مكان واحد ونفس المناخ التنظيمي، وتطبق عليهم نفس الأنظمة واللوائح. وأوصت الدراسة بضرورة توفير فرص المشاركة في الدورات التدريبية التي تحسب في الترقية مثل دورات معهد الإدارة، ويمكن للجامعة عقد اتفاقية تفاهم مع معهد الإدارة لإقامة دورات لموظفات الجامعة داخل الحرم الجامعي، وبناء نظام حوافز فعال للموظفات الإداريات مبني على احتياجاتهن.

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

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية، إضافة إلى تحديد أثر متغيري المؤهل العلمي والخبرة على ذلك، لتحقيق ذلك أجريت الدراسة على عينة قوامها 138 عضواً من أعضاء الهيئة التدريسية، طبق عليها استبانة الرضا المكونة من 51 فقرة والموزعة على (6) مجالات هي: طبيعة العمل (10) فقرات، ظروف العمل (9) فقرات، أنظمة الحوافز والترقيات (5) فقرات، والعلاقة مع المسؤولين في الجامعة (14) فقرة، وأنظمة الرواتب (6) فقرات، والعلاقة مع الزملاء (7) فقرات. وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة الرضا الكلية كانت متوسطة حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة إلى (61.8 %) وأن أقل مجالات الرضا كان مجال الترقيات والحوافز (56 %) كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا تبعاً لمتغيري الخبرة لصالح الخبرة الأعلى، والمؤهل العلمي لصالح المؤهل الأقل.

التعليق على الدراسات السابقة:

اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في أهمية المتغير التابع (الرضا الوظيفي) لدى العاملين في المؤسسات الأكاديمية وبعض المتغيرات المستقلة مثل ظروف العمل والعائد المادي والعلاقات الاجتماعية، وقد اختلف معها في اختيار عينة الدراسة من حيث الجامعة والكلية والمنهج المقارن، حيث أن الدراسة الحالية استخدمت المنهجين الوصفي والمقارن بين نظامين تعليميين في الجامعات الفلسطينية (نظام التعليم المفتوح والنظامي) لقياس مستوى الرضا الوظيفي لدى الأكاديميين في كليات العلوم الإدارية في جامعات قطاع غزة.

المنهجية والإجراءات:

مقدمة:

تناول هذا الفصل وصفاً لمجتمع الدراسة وعينتها، والأداة المستخدمة وكيفية بنائها وتطويرها، كما تناول إجراءات التحقق من صدق الأداة وثباتها، والمعالجات الإحصائية التي تم استخدامها في تحليل البيانات واستخلاص النتائج، وفيما يلي وصف لهذه الإجراءات:

أولاً: منهج الدراسة:

استخدم الباحث منهجين لدراسة (مستوى الرضا الوظيفي لدى الأكاديميين بالجامعات الفلسطينية في قطاع غزة) **المنهج الأول:** المنهج الوصفي التحليلي الذي " يسعى لوصف الظواهر أو الأحداث المعاصرة، أو الراهنة فهو أحد أشكال التحليل والتفسير المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة، ويقدم بيانات عن خصائص معينة في الواقع، وتتطلب معرفة المشاركين في الدراسة والظواهر التي ندرسها والأوقات التي نستعملها لجمع البيانات. (الحمداني، 2006: 100)

المنهج الثاني: المنهج المقارن وهو ذلك المنهج الذي يعتمد على المقارنة في دراسة الظاهرة موضوع البحث حيث يبرز أوجه الشبه والاختلاف.

ثانياً: عينة الدراسة:

أجريت الدراسة على عينة قوامها (47) أكاديمياً على أساس المسح الشامل للعينة حيث بلغ عدد الأكاديميين المتفرغين وغير المتفرغين (33) أكاديمياً في كلية العلوم الإدارية والمالية في جامعة غزة، و(14) أكاديمياً متفرغ من كلية العلوم الإدارية والاقتصادية في جامعة القدس المفتوحة، وتم إجراء التحليل الإحصائي على الاستبانات التي تم استرجاعها والصالحة للتحليل، والبالغ عددها (41) استبانة (12 من القدس المفتوحة بنسبة 29,26% و 29 من جامعة غزة بنسبة 70,74%).

ثالثاً: أداة الدراسة:

بناء على أهداف الدراسة فقد قام الباحث ببناء استبانة لهذا الغرض معتمداً في ذلك على الأدبيات المتعلقة بهذه الدراسة. واستبانات ذات علاقة بموضوع الرضا الوظيفي والروح المعنوية وظروف العاملين في الجامعات، وقد تكونت أداة الدراسة من قسمين:

القسم الأول: وهو عبارة عن بيانات ديمغرافية عن المستجيب (الجامعة التي يعمل بها، الجنس، العمر، مدة الخدمة، الدرجة العلمية).

القسم الثاني: يمثل مؤشرات قياس الرضا الوظيفي، ويشتمل على 18 مؤشراً .

وقد كانت صياغة المؤشرات بصيغة إيجابية وقد تكون سلم الاستجابة على المؤشر من الدرجة 1 كأدنى استجابة، والدرجة 10 كأعلى استجابة.

صدق الأداة:

وقد قام الباحث بحساب الصدق الداخلي للاستبانة وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل مؤشر من مؤشرات المقياس والدرجة الكلية للمقياس.

يوضح جدول (1) معامل الارتباط بين كل مؤشر من مؤشرات قياس الرضا الوظيفي والدرجة الكلية للمقياس، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يعتبر المستوى صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول (1) صدق أداة الدراسة

م	المؤشر	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (.Sig)
---	--------	--------------------------	-----------------------------

1.	يعتبر النظام المالي عادلا بالنسبة لفئة الأكاديميين العاملين بالكلية.	0.550	*0.000
2.	المردود المالي يتناسب مع الأعباء الملقة على عاتق الأكاديميين في الكلية.	0.583	*0.000
3.	يوفر النظام المالي ضمانات الاستقرار المالي المستقبلي للأكاديميين.	0.734	*0.000
4.	يساهم النظام المالي في الحصول على الكماليات الخاصة بحياة الأكاديميين.	0.715	*0.000
5.	تعتبر الأعباء الوظيفية لدى الأكاديميين كثيرة وغير محددة.	0.404	*0.009
6.	تتناسب الأعباء الوظيفية مع توقعاتك المسبقة عن عمل الأكاديميين.	0.506	*0.001
7.	أقبل أي عرض وظيفي إداري آخر داخل الجامعة أو خارجها بديلا عن العمل الأكاديمي.	0.522	*0.000
8.	تتميز الدرجات العلمية الأعلى يعبئ وظيفي أيسر من الدرجات العلمية الأدنى.	0.575	*0.000
9.	يوفر الهيكل التنظيمي مساحة كبيرة لمشاركة الأكاديميين في القرارات المتعلقة بنشاط الكلية.	0.632	*0.000
10.	تساهم عمادة الكلية في تعزيز مبدأ المشاركة لدى الأكاديميين.	0.467	*0.002
11.	تجربة المشاركة في نشاطات الكلية ناجحة ويمكن البناء عليها مستقبلا.	0.443	*0.004
12.	يعتبر مبدأ المشاركة في القرارات والأنشطة من قبل الأكاديميين عرفاً معمول به داخل الجامعة.	0.519	*0.000
13.	يتفاخر الأكاديميون في الكلية بمستوى المشاركة في القرارات والأنشطة.	0.611	*0.000
14.	حجم علاقات الصداقة الشخصية في وسط الأكاديميين في الكلية كبير جدا.	0.615	*0.000
15.	يشارك الأكاديميون زملاءهم في مناسباتهم الخاصة بصورة مميزة.	0.528	*0.000
16.	يوجد تشكيلات جماعية في الكلية تلتقي بشكل دوري خارج الدوام الرسمي.	0.576	*0.000
17.	يشكل التقارب الفكري قاعدة رئيسية للعلاقات الاجتماعية في أوساط الأكاديميين داخل الكلية.	0.596	*0.000

18.	يغلب الطابع الرسمي في العلاقات فيما بين الأكاديميين داخل الكلية.	0.317	*0.05
-----	--	-------	-------

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

ثبات الأداة:

استخرج معامل الثبات للأداة بطريقة كرونباخ ألفا حيث وصل معامل الثبات إلى (0.862) وهي قيمة مرتفعة تفي بأغراض الدراسة.

رابعا تصميم الدراسة:

أولاً: المتغيرات المستقلة:

1. الجامعة ولها مستويان: جامعة غزة، جامعة القدس المفتوحة.
 2. الجنس: ذكر وأنثى.
 3. العمر وله أربع مستويات: 25-35 سنة، 36-45 سنة، 46-55 سنة، وأكثر من ذلك.
 4. مدة الخدمة ولها أربع مستويات: 1-5 سنة، 6-10 سنة، 11-15 سنة وأكثر من ذلك.
 5. الدرجة العلمية ولها أربع مستويات: أستاذ دكتور، دكتور، ماجستير وبكالوريوس.
- ثانياً: المتغيرات التابعة:

تتمثل في الاستجابة لأفراد العينة على جميع مؤشرات الاستبانة والدرجة الكلية للرضا الوظيفي.

المعالجات الإحصائية:

تم استخدام الأدوات الإحصائية التالية:

1. النسب المئوية والتكرارات (Frequencies & Percentages): لوصف عينة الدراسة.
2. المتوسط الحسابي والمتوسط الحسابي النسبي.
3. اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)، لمعرفة ثبات مؤشرات الاستبانة.
4. معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) لقياس درجة الارتباط: يقوم هذا الاختبار على دراسة العلاقة بين متغيرين. وقد تم استخدامه لحساب الاتساق الداخلي والصدق البنائي للاستبانة، والعلاقة بين المتغيرات.
5. اختبار T في حالة عينة واحدة (T-Test) لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصل إلى درجة الموافقة المتوسطة وهي 5 أم زاد أم قل عن ذلك. ولقد تم استخدامه للتأكد من دلالة المتوسط لكل مؤشر من مؤشرات الاستبانة.
6. اختبار T في حالة عينتين (Independent Samples T-Test) لمعرفة ما إذا كان هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين مجموعتين من البيانات المستقلة.
7. اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA (One Way Analysis of Variance) لمعرفة ما إذا كان هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين ثلاث مجموعات أو أكثر من البيانات.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

يتضمن هذا الجزء عرضاً لتحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة، وذلك من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة واستعراض أبرز نتائج الاستبانة والتي تم التوصل إليها من خلال تحليل مؤشراتنا، والوقوف على البيانات الديموغرافية التي

اشتملت على (الجامعة-الجنس-العمر-مدة الخدمة-الدرجة العلمية)، لذا تم إجراء المعالجات الإحصائية للبيانات المتجمعة من استبانة الدراسة، إذ تم استخدام برنامج الرزم الإحصائية للدراسات الاجتماعية (SPSS) للحصول على نتائج الدراسة.

الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق البيانات الديموغرافية

الجدول رقم (2) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً للمتغيرات (الجامعة-الجنس-العمر-مدة الخدمة-الدرجة العلمية)
جدول (2): الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق البيانات الديموغرافية

الجامعة	العدد	النسبة المئوية %
جامعة غزة	29	70.73
جامعة القدس المفتوحة	12	29.27
الجنس	العدد	النسبة المئوية %
ذكر	26	63.41
أنثى	15	36.59
العمر	العدد	النسبة المئوية %
25-35 سنة	13	31.71
36-45 سنة	20	48.78
46-55 سنة	6	14.63
أكثر من ذلك	2	4.88
مدة الخدمة	العدد	النسبة المئوية %
1-5 سنة	16	39.02
6-10 سنة	12	29.27
11-15 سنة	10	24.39
أكثر من ذلك	3	7.32
الدرجة العلمية	العدد	النسبة المئوية %
أستاذ دكتور	7	17.07
دكتور	16	39.02
ماجستير	14	34.15
بكالوريوس	4	9.76

يتضح من جدول (2) أن ما نسبته 80% من عينة الدراسة متوسط أعمارهم يتراوح بين 25 حتى أقل من 45 سنة، أي أن غالبية العاملين في المجال الأكاديمي للجامعتين في منتصف العمر من سن 25 حتى 45 سنة وما نسبته 75% من عينة الدراسة درجتهم العلمية ما بين الماجستير بنسبة 34.15% ودكتوراه 38.02% حيث أن النسب الأكثر للعاملين في المجال الأكاديمي تتراوح بين هاتين الدرجتين، وما نسبته 70.73% من عينة الدراسة من الأكاديميين في كلية

العلوم الإدارية والمالية في جامعة غزة، بينما 29.3% من أكاديمي كلية العلوم الإدارية والاقتصادية في جامعة القدس المفتوحة.

أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:-

ما مستوى الرضا الوظيفي لدى الأكاديميين في كلية العلوم الإدارية والمالية -جامعة غزة والأكاديميين العاملين في كلية العلوم الإدارية والاقتصادية في جامعة القدس المفتوحة في قطاع غزة تبعاً للمتغيرات المستقلة (العائد المادي، العبي الوظيفي، مبدأ المشاركة والعلاقات الاجتماعية)؟
للإجابة عن السؤال استخدمت المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لكل مؤشر ومن أجل تفسير النتائج اعتمدت النسب المئوية الآتية:

80% فأكثر درجة رضا كبيرة جداً

70-79.9% درجة رضا كبيرة

60-69.99% درجة رضا متوسطة

50-59.99% درجة رضا قليلة

49.99% فأقل قليلة جداً

والجدول رقم (3) يوضح المتوسطات الحسابية والنسب المئوية للرضا الوظيفي لدى أكاديمي كلية العلوم الإدارية والمالية في جامعة غزة وجامعة القدس المفتوحة.

جدول رقم (3) المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل مؤشرات قياس الرضا الوظيفي "

م	المؤشر	المتوسط	نسبة	قيمة	القيمة	مستوى
1.	يعتبر النظام المالي عادلاً بالنسبة لفئة	6.07	60.73%	2.30	0.027*	متوسطة
2.	المردود المالي يتناسب مع الأعباء	5.83	58.29%	2.14	0.038*	قليلة
3.	يوفر النظام المالي ضمانات الاستقرار	6.34	63.41%	3.59	0.001*	متوسطة
4.	يساهم النظام المالي في الحصول	6.07	60.73%	3.29	0.002*	متوسطة
5.	تعتبر الأعباء الوظيفية لدى	6.66	66.59%	4.73	0.000*	متوسطة
6.	تناسب الأعباء الوظيفية مع توقعاتك	6.22	62.20%	4.07	0.000*	متوسطة
7.	أقبل أي عرض وظيفي إداري آخر	4.95	49.51%	-0.12	0.905	قليلة
8.	تتميز الدرجات العلمية الأعلى بعبي	6.37	63.66%	3.13	0.003*	متوسطة
9.	يوفر الهيكل التنظيمي مساحة كبيرة	6.44	64.39%	3.93	0.000*	متوسطة
10.	تساهم عمادة الكلية في تعزيز مبدأ	6.61	66.10%	5.72	0.000*	متوسطة
11.	تجربة المشاركة في نشاطات الكلية	6.71	67.07%	5.79	0.000*	متوسطة
12.	يعتبر مبدأ المشاركة في القرارات	6.76	67.56%	6.15	0.000*	متوسطة
13.	يتفاخر الأكاديميون في الكلية بمستوى	6.83	68.29%	6.31	0.000*	متوسطة
14.	حجم علاقات الصداقة الشخصية في	6.15	61.46%	2.97	0.005*	متوسطة
15.	يشارك الأكاديميون زملاءهم في	6.71	67.07%	4.72	0.000*	متوسطة
16.	يوجد تشكيلات جماعية في الكلية	5.61	56.10%	1.49	0.145	قليلة

متوسطة	0.000*	5.14	69.51%	6.95	17. يشكل التقارب الفكري قاعدة رئيسة
متوسطة	0.000*	4.48	68.05%	6.80	18. يغلب الطابع الرسمي في العلاقات
متوسطة	0.000*	6.70	63.37%	6.34	جميع مؤشرات المقياس

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

بشكل عام يمكن القول أن نسبة الرضا الوظيفي لدى الأكاديميين في الجامعتين متوسطة بنسبة 63.37%، وجاءت النتائج متفقة مع الدراسات السابقة من حيث أن درجة الرضا الكلية كانت متوسط . ويعتقد الباحث أن السبب في ذلك يعود إلى أن مبدأ المشاركة في الجامعتين متوسط بدرجة نسبية، وأيضاً يعود إلى أن الحوافز المادية لا تلبي متطلبات غلاء المعيشة التي يواجهها عضو هيئة التدريس خاصة بالنسبة لموظفي جامعة غزة، ويتضح من الجدول (3) أن درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية لكلية العلوم الإدارية والمالية في جامعتي القدس المفتوحة وغزة كانت متوسطة على الفقرات (1,3,4,5,6,8,9,10,11,12,13,14,15,17,18) حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة أكبر من 60% وأقل من 70%، وكانت درجة الرضا قليلة على الفقرات (2,16) حيث كانت النسبة المئوية أكبر من 50% وأقل من 60%، وكانت درجة الرضا قليلة جداً على الفقرة (7) بنسبة مئوية 49.51%، لذلك لابد من الاهتمام بهذه العوامل وتحسينها حتى لا تترك أثراً سلبياً على العملية التعليمية، وخاصة النظام الأكاديمي، وتلبية الاحتياجات المالية والمهنية لدى الأكاديميين وهي جوانب إدارية ترتبط بعمل الإدارة العليا للجامعات والجهات المسؤولة من القطاع العام - وزارة التعليم العالي.

ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ بين مستوى الرضا الوظيفي لدى الأكاديميين بالجامعات الفلسطينية في قطاع غزة تعزى لمتغير الجامعة (جامعة غزة - جامعة القدس المفتوحة)؟ اختبار T في حالة عينتين (Independent Samples T-Test) لمعرفة ما إذا كان هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين مجموعتين من البيانات المستقلة والجدول رقم (4) يوضح المتوسطات الحسابية والنسب المئوية للرضا الوظيفي لدى أكاديمي كلية العلوم الإدارية والمالية في جامعة غزة وجامعة القدس المفتوحة.

جدول رقم (4) المتوسطات الحسابية وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل مؤشرات قياس الرضا الوظيفي والدرجة الكلية

للمقياس تعزى لمتغير الجامعة"

م	المؤشر	جامعة	جامعة	قيمة	القيمة	دلالة
1.	يعتبر النظام المالي عادلاً بالنسبة لفئة	5.17	8.25	3.37	0.002*	إيجابية لصالح
2.	المردود المالي يتناسب مع الأعباء الملقاة	5.14	7.5	3.05	0.004*	إيجابية لصالح
3.	يوفر النظام المالي ضمانات الاستقرار	5.83	7.58	2.24	0.031*	إيجابية لصالح
4.	يساهم النظام المالي في الحصول على	5.90	6.5	0.838	0.407	لا يوجد فروق
5.	تعتبر الأعباء الوظيفية لدى الأكاديميين	6.59	6.83	0.317	0.753	لا يوجد فروق
6.	تتناسب الأعباء الوظيفية مع توقعاتك	6.03	6.67	0.960	0.343	لا يوجد فروق

7.	أقبل أي عرض وظيفي إداري آخر داخل	5.48	3.67	2.13	0.039*	إيجابية لصالح
8.	تتميز الدرجات العلمية الأعلى بعبي	6.79	5.33	1.55	0.129	لا يوجد فروق
9.	يوفر الهيكل التنظيمي مساحة كبيرة	6.48	6.33	0.183	0.855	لا يوجد فروق
10.	تساهم عمادة الكلية في تعزيز مبدأ	6.48	6.92	0.697	0.490	لا يوجد فروق
11.	تجربة المشاركة في نشاطات الكلية ناجحة	6.90	6.75	0.092	0.927	لا يوجد فروق
12.	يعتبر مبدأ المشاركة في القرارات	6.69	6.42	0.761	0.451	لا يوجد فروق
13.	يتفاخر الأكاديميون في الكلية بمستوى	6.97	6.5	0.726	0.472	لا يوجد فروق
14.	حجم علاقات الصداقة الشخصية في	5.72	7.17	1.74	0.09	لا يوجد فروق
15.	يشارك الأكاديميون زملاءهم في مناسباتهم	6.66	6.83	0.221	0.826	لا يوجد فروق
16.	يوجد تشكيلات جماعية في الكلية تلنقي	5.72	5.33	0.429	0.67	لا يوجد فروق
17.	يشكل التقارب الفكري قاعدة رئيسية	7.14	6.5	0.761	0.451	لا يوجد فروق
18.	يغلب الطابع الرسمي في العلاقات فيما	7.04	6.25	0.883	0.383	لا يوجد فروق
جميع مؤشرات المقياس		6.26	6.52	0.579	0.566	لا يوجد فروق

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

يتضح من الجدول (4) أن درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية لكلية العلوم الإدارية والمالية في جامعتي غزة وجامعة القدس المفتوحة تقريباً متساوية. وكانت الفروق في الفقرات (1,2,3) لصالح جامعة القدس المفتوحة والملاحظ بأن الفقرات الثلاثة تتحدث عن مؤشرات الرضا عن النظام المالي في الجامعة وكانت هناك نسبة رضا جيدة بالنسبة للعاملين في جامعة القدس المفتوحة، ويرجع هذا لتمييز النظام المالي في جامعة القدس المفتوحة خاصة فيما يتعلق بالدقة والسرعة والنزاهة وهذا ما لم يتوفر بدرجة مقبولة في جامعة غزة، وكانت الفروق لصالح جامعة غزة فيما يخص الفقرة رقم (7) وهذه نتيجة طبيعية نظراً لاحتساس الهيئة التدريسية في جامعة غزة بشيء من عدم الانصاف بالنسبة لنظام الجامعة المالي لذلك قد يلجأ عضو الهيئة التدريسية في جامعة غزة لقبول أي عرض للعمل داخل أو خارج الجامعة بعيداً عن العمل الأكاديمي لتغطية العجز المالي لديه.

ثالثاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ بين مستوى الرضا الوظيفي لدى الأكاديميين بالجامعات الفلسطينية في قطاع غزة تعزى للمتغيرات الديمغرافية (الجنس-العمر-مدة الخدمة-الدرجة العلمية؟

تم استخدام اختبار " T لعينتين مستقلتين" لمعرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية وهو اختبار معلمي يصلح لمقارنة متوسطي مجموعتين من البيانات. كذلك تم استخدام اختبار " التباين الأحادي" لمعرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية وهذا الاختبار معلمي يصلح لمقارنة والجدول رقم (5) يوضح النتائج:

جدول رقم (5) المتوسطات الحسابية وقيمة الاحتمال (Sig.) للدرجة الكلية للمقياس والدرجة تعزى للمتغيرات الديمغرافية

المتغيرات المستقلة	الوسط	النسبة	قيمة	القيمة الاحتمالية	دلالة الفروق
أولاً: فروق تعزى لمتغير الجنس					
ذكر	6.39	63.90%	0.169	0.867	لا يوجد فروق
أنثى	6.29	62.90%			
ثانياً: فروق تعزى لمتغير العمر					
25-35 سنة	6.30	63.00%	0.322	0.809	لا يوجد فروق
36-45 سنة	6.37	63.70%			
46-55 سنة	6.56	65.60%			
أكثر من ذلك	5.53	55.30%			
ثالثاً: فروق تعزى لمتغير مدة الخدمة					
1-5 سنة	6.25	62.50%	0.345	0.793	لا يوجد فروق
6-10 سنة	6.14	61.40%			
11-15 سنة	6.83	68.30%			
أكثر من ذلك	6.41	64.10%			
رابعاً: فروق تعزى لمتغير الدرجة العلمية					
أستاذ دكتور	7.46	74.60%	3.64	0.021*	يوجد فروق لصالح حملة الدرجة العلمية أستاذ دكتور، وأدنى استجابة لمؤشر الرضا الوظيفي
دكتور	6.36	63.60%			
ماجستير	6.06	60.60%			
بكالوريوس	5.22	52.20%			

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

يوجد فروق لصالح حملة الدرجة العلمية أستاذ دكتور، وأدنى استجابة لمؤشر الرضا الوظيفي كانت لحملة البكالوريوس، وذلك للاستقرار المالي والوظيفي الذي يشعر به عضو الهيئة التدريسية من فئة أستاذ دكتور، وأيضاً للراتب العالي نسبياً مقارنة بحملة المؤهلات الأدنى وهذا يظهر بوضوح في الاستجابة المتدنية لمؤشرات الرضا الوظيفي لحملة البكالوريوس.

استخلاصات: أ) فيما يتعلق بوصف العينة:

- عبر وصف العينة في جدول (2) لمتغير الجنس عن نسبة مرتفعة للإناث؛ حيث وصلت إلى (36.59%) وحسب علم الباحث فإن هذه النسبة عالية نسبياً قياساً بعملية الاستقطاب والتوظيف في المؤسسات العاملة في قطاع غزة بوجه عام.

2- لوحظ أيضاً من وصف العينة أن حملة درجة الماجستير والبكالوريوس كانت بالترتيب (34.15-4%) أي بنسبة 38% وهذه نسبة عالية في مجال العمل الأكاديمي وقد تؤثر على وجه وصحيفة الجامعة من جهة وفلسفة التعليم العالي بمخرجاته من الجهة الأخرى.

ب) فيما يتعلق بأسئلة الدراسة الثلاثة:

- 1- بوجه عام عبر الأكاديميين من خلال استجاباتهم في العبارات (1-2-3) عن عدم رضاهم على المردود المالي ومناسبته للأعباء الأكاديمية الملقاة على عاتقهم، إلا أن المقارنة بين الجامعتين أظهرت أن الرضا عند الأكاديميين في جامعة القدس المفتوحة أعلى في هذا الجانب نظراً لعمر وحجم وعدد الطلاب الملحقين فيها.
- 2- وفيما يتعلق بقبول أي عرض وظيفي إداري آخر داخل الجامعة أو خارجها في عبارة رقم (7) في الاستبيان كانت نسبة الاستجابات منخفضة ووصلت إلى أقل من (50%) وهذا يعني التمسك بالوظيفة من قبل الأكاديميين رغم عدم رضاهم عن بعض الجوانب فيها، إلا أن المقارنة بين الجامعتين أظهرت أن نسبة الاستجابات تميل لصالح الأكاديميين في جامعة القدس المفتوحة نظراً للشعور بالاستقرار الوظيفي والميزة المحققة لدى الأكاديميين فيها.
- 3- أظهرت النتائج أن مبدأ المشاركة متوسط نسبياً من خلال العبارات المتعلقة بقياس مستواه لدى الأكاديميين العاملين في الجامعتين، ولم تظهر فروق لصالح أي منهما في هذا المتغير.
- 4- وقد لوحظ أن هناك استجابة قليلة نسبياً فيما يتعلق بالتشكيلات الجماعية بين الأكاديميين في الجامعتين وقد وصلت نسبة الاستجابة إلى (56.10%) وهذا يشير إلى المستوى المتدني من العلاقات الاجتماعية غير الرسمية فيما بينهم.
- 5- لم تظهر فروق دالة إحصائية في استجابات الأكاديميين تعزى (الجنس، العمر، مدة الخدمة) لكنها ظهرت في متغير الدرجة العلمية الأستاذية (أستاذ دكتور) أي أنه كلما ارتفعت الرتبة العلمية في العمل الأكاديمي كلما كانت درجة الرضا الوظيفي أعلى.

توصيات الدراسة:

- وفق الإحصاءات للمجتمع الفلسطيني فإن نسبة الإناث تقترب للمنافسة مع الذكور وهذا يتطلب من صناع القرار فتح المجال أكثر وأكثر للاستقطاب والتوظيف من أوساط الإناث وعدم احتكار الوظائف على جنس الذكور في المؤسسات الأكاديمية وغير الأكاديمية لما له أثر إيجابي على مناحي الحياة الأسرية والاجتماعية في قطاع غزة.
- على صناع القرار في الجامعتين أن يتنبهوا إلى النسبة العالية من حملة الماجستير والباكالوريوس والتي وصلت إلى 38% تقريباً من وصف العينة، بأن تتم المعالجة من خلال الارتقاء بالكادر الأكاديمي لدرجات علمية أعلى تتناسب مع فلسفة التعليم العالي لتحقيق المخرجات المرجوة.
- وفق علم السلوك التنظيمي في مجال الرضا الوظيفي يتوجب على إدارة الجامعتين الأخذ بالاعتبار زيادة وتطوير مشاركة الأكاديميين في القرار والأنشطة بقدر عال وفق رؤية مدروسة لما له أثر إيجابي على رضا الأفراد وتجنب الوجه السلبي من تلك المشاركة
- حسب علم الباحث ومجال عمله الأكاديمي يعتبر البعد الاجتماعي مهم ومؤثر في مستوى الرضا الوظيفي خصوصاً في الحياة الأكاديمية نظراً لطبيعة وخصوصية العمل والتقاطعات الحاصلة فيما بين الأكاديميين على مدار الساعة، وعلي دائرة العلاقات العامة أن تزيد اهتمامها ونشاطها لتحسين النسبة التي ظهرت بخصوص العلاقات الاجتماعية والتي وصلت نسبة الاستجابات فيها إلى (56.10%) .
- فيما يتعلق بجامعة القدس المفتوحة فقد أظهرت النتائج أن هناك رضا وظيفي واضح عن النظام المالي المعمول به، وهذا بدوره يتطلب من صناع القرار استثمار هذا الشعور وتطويره باتجاه تحقيق ميزة تنافسية في البيئة الخارجية للجامعة.
- كذلك أظهرت النتائج الحالة الصحية التي تتميز بها جامعة القدس المفتوحة من حيث التزام وانتماء العاملين وعدم رغبتهم في التغيير أو الانتقال من وظيفتهم الأكاديمية في الجامعة، وهذا يتطلب تعزيزاً ومحافظة على هذا التوجه من جهة

الإدارة العليا والعلاقات العامة ونقابة العاملين داخل الجامعة تجاه الأكاديميين للارتقاء بالمسيرة التعليمية وتحقيق رسالة الجامعة وأهدافها.

- يتوجب على الإدارة العليا للجامعتين حث وتشجيع وتحفيز الأكاديميين في كليات العلوم الإدارية والمالية على البحث العلمي وزيادة الإنتاجية في هذا السياق وذلك لارتباطها المباشر بالرضا الوظيفي كما أظهرت الدراسة الحالية بأن الرضا الوظيفي يتناسب طردياً مع الارتقاء بالرتبة العلمية.

المراجع:

أولاً : المراجع العربية:

1. البليهد، نورة محمد (2014) "مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريات في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن وعلاقته ببعض المتغيرات الديمغرافية"، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، المجلد (3)، العدد (10) تشرين أول 2014.
2. الحمداني، موفق (2006) "مناهج البحث العلمي"، الأردن، عمان، مؤسسة الوراق للنشر.
3. سلامة، انتصار محمد (2005) "مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية"، رسالة ماجستير في الإدارة التربوية.
4. سليمان، سناء (2010) "السعادة والرضا: أمنية غالية وصناعية راقية"، ط1، القاهرة، عالم الكتب.
5. الشрман، منيرة وجعافرة، صفاء (2014) "درجة الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة وعلاقته بمستوى أدائهم الوظيفي"، مجلة المنارة للبحوث والدراسات، المجلد 20 العدد الأول.
6. عبد الباقي، صلاح الدين محمد (2004). السلوك الفعال في المنظمات. الإبراهيمية: الدار الجامعية.
7. قريشي، محمد الطاهر والسبتي، لطيفة أحمد (2015) "أثر التمكين الإداري في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين بجامعة محمد خيضر بسكرة"، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 11، العدد 1.
8. المالكي، عطية (2007) الرضا الوظيفي ومستوى الصحة النفسية لدى المرشدين المدرسين بمدينة مكة المكرمة . المملكة العربية السعودية .جامعة أم القرى.
9. منصور، مجيد، مصطفى (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.

ثانياً : المراجع الأجنبية:

1. Jones, R.; Sloane, L. (2009) "Regional Defferences in job satisfaction, Applied Economics, Volume 41, Issue 8.
- ثالثاً: مصادر أخرى:

- 1- منشورات العلاقات العامة-جامعة غزة، 2016
- 2- منشورات العلاقات العامة-جامعة القدس المفتوحة، 2016م