

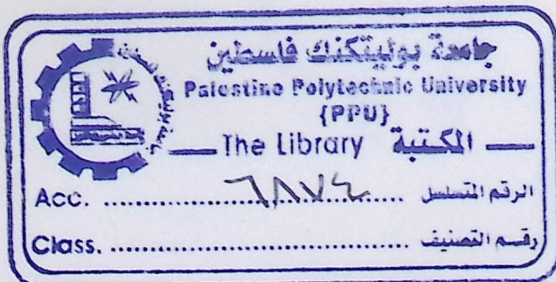
الرضا الوظيفي لدى المدرسين
في
جامعة بوليتكنيك فلسطين

فريق البحث
ثائر الصغير
عبد المنعم مرقه
عمار عرفه

إشراف
الأستاذ محمد حسونة

هذا البحث مقدم إلى كلية العلوم الإدارية و نظم المعلومات في جامعة بوليتكنيك فلسطين كأحد متطلبات الحصول على درجة البكالوريوس في العلوم الإدارية تخصص نظم المعلومات

جامعة بوليتكنيك فلسطين
كلية العلوم الإدارية و نظم المعلومات



تموز ٢٠٠٢

وَسَيُجَنَّبُكَ الْأَسْخَفُ وَالْأَرْصَقُ
الَّذِي لَا يُغْنِي عَنْكَ كَثْرَتُهُ وَلَا يَزِيدُكَ
دِينًا وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُ خَبِيرٌ

وَقُلْ إِنِّي رَسُولُ اللَّهِ
مِثْلُ نَارِ الْأَوَّلِ الْأَوَّلِ
الَّذِي نَارُ اللَّهِ تَوَلَّى سُرُورًا

فَإِذَا نَارُ اللَّهِ تَوَلَّى سُرُورًا
فَأُتِيَ الْمَلَكُ الْأَوَّلُ وَالْأَوَّلُ
الَّذِي نَارُ اللَّهِ تَوَلَّى سُرُورًا

اهداء

إلى أممي إلى أبيتي لزملائي وجامعتي

إلى من غاب من زميني ولم تحصى ذاكرتي

تحياتي أهاديها لأطفال بأيديها بنت مجدا تنادي العز للوطن

وكلماتي سألقها وأفعالي تعلوها

إلى الأقصى أحاسيسي تغالب محنة الزمن

أهدي طرح محسولي

إلى من أسدى أفضالا إلي إلى أرضي إلى شعبي

وهل للغير قد ألقى تحية ومن يبني ومن يحني

ومن بالغير يرفع بندقية

شكر وتقدير

في كل طريق يسير به الفرد يواجه صعوبات ولا بد له لتسهيل طريقه أن يجد من يمد له يد العون والمساعدة، وما كان الفرد لأن يكون كاملاً ليعمل على تذليل الصعوبات التي تواجهه بنفسه، وذلك لاقتصار خبراته وخاصة عندما يكون من متلقي العلم ولكن الله بفضلته سبحانه وتعالى يسر لنا من يوجه خطانا ويمهد لنا طريق النجاح والوصول إلى هذا العمل والمستوى من الأداء وقد يعود ذلك لسياسات الجامعة الهادفة لإنشاء بناة للمستقبل والرعاية الكبيرة التي قدمتها لنا عمادة الكلية ولم تبخل علينا بالمعلومات والمصادر اللازمة لإتمام هذا العمل.

ونخص بالشكر الجزيل الأستاذ الفاضل محمد حسونة الذي أنار لنا الطريق للوصول والتقدم والذي خصنا بأوقاته ومجهوداته وخبراته في الوقت الذي كان في أمس الحاجة إلى هذه الأوقات لإتمام أعماله والتزاماته بل وفي بعض الأوقات على حساب راحته.

كما ونتقدم بالشكر الجزيل للدكتور مروان جلعود والدكتور لؤي الغزاوي على ما قدماه لنا من نصائح خلال إعداد الدراسة .

كما نتقدم بالشكر إلى الكادر التدريسي الذي أوصلنا إلى هذه المرحلة وإلى زملائنا أحر الشكر والعرفان.

فريق البحث

المحتويات

III	الإهداء
IV	الشكر والتقدير
V	فهرس المحتويات
VII	قائمة الجداول
VIII	قائمة الأشكال
IX	قائمة المصطلحات

المقدمة

الفصل الأول

٣	تمهيد
٣	مشكلة البحث
٤	أهداف البحث
٤	أهمية البحث
٤	فرضيات البحث
٥	أبعاد ومحددات البحث
٦	الهيكل التنظيمي لمحتويات البحث

الإطار النظري للدراسة و الدراسات السابقة

الفصل الثاني

٩	نبذة عن جامعة بوليتكنيك فلسطين
١١	مفهوم الرضا الوظيفي
١١	العوامل التي تتحكم في أو تؤثر على الرضا الوظيفي
١٢	العوامل التنظيمية
١٤	العوامل الشخصية
١٦	العوامل الاجتماعية
١٧	أثر الرضا الوظيفي
١٧	علاقة الرضا الوظيفي بالأداء

١٨	علاقة الرضا الوظيفي بمعدلات الحضور (عدم التغيب)
١٨	علاقة الرضا الوظيفي بدوران العمل
١٨	العلاقة بين الرضا الوظيفي وعوامل أخرى
١٩	الدراسات السابقة

الفصل الثالث منهجية البحث

٢٤	منهجية البحث
٢٤	مجتمع البحث وعينته
٢٥	أدوات جمع البيانات
٢٥	أدوات عرض وتحليل الاستبيانات

الفصل الرابع عرض و تحليل نتائج الاستبيان

٢٨	القسم الأول: البيانات الشخصية
٣٢	القسم الثاني: العوامل المحددة للرضا الوظيفي
٥٢	القسم الثالث: درجة أهمية العوامل المحددة للرضا الوظيفي
٥٦	القسم الرابع : أسئلة عامة

الفصل الخامس الاستنتاجات و التوصيات

٦١	الاستنتاجات
٦٣	التوصيات

المراجع

XI	المراجع
----	---------

الملاحق

XIII	الملاحق
------	---------

قائمة الجداول

رقم الجدول	أسم الجدول	الصفحة
جدول (١)	خصائص العينة من حيث الجنس	٢٨
جدول (٢)	خصائص العينة وفقاً للحالة الاجتماعية	٢٩
جدول (٣)	خصائص العينة حسب الفئة العمرية	٢٩
جدول (٤)	خصائص العينة حسب سنوات الخدمة	٣٠
جدول (٥)	خصائص العينة من حيث المؤهل العلمي	٣١
جدول (٦)	خصائص العينة من حيث مكان العمل	٣١
جدول (٧)	مدى ملائمة الراتب	٣٢
جدول (٨)	مدى الرضا عن الحوافز و المكافآت و الإجازات	٣٣
جدول (٩)	نظام الجامعة من ناحية الترقية	٣٥
جدول (١٠)	مدى الرضا عن التدريب	٣٦
جدول (١١)	العلاقة مع الرئيس المباشر	٣٨
جدول (١٢)	بيئة و ظروف العمل	٣٩
جدول (١٣)	العمل نفسه	٤٢
جدول (١٤)	العلاقة مع زملاء العمل	٤٤
جدول (١٥)	العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي حسب خصائص العينة	٤٧
جدول (١٦)	درجة أهمية العوامل المحددة للرضا الوظيفي	٥٢
جدول (١٧)	تقييم الرضا الوظيفي الحالي للمدرسين	٥٦
جدول (١٨)	مقارنة المدرس لرضاه الوظيفي الحالي بالسنة الماضية	٥٧

قائمة الأشكال

رقم الشكل	إسم الشكل	الصفحة
شكل (١)	مدى ملائمة الراتب	٣٢
شكل (٢)	مدى الرضا عن الحوافز و المكافآت و الإجازات	٣٣
شكل (٣)	نظام الجامعة من ناحية الترقية	٣٥
شكل (٤)	مدى الرضا عن التدريب	٣٧
شكل (٥)	العلاقة مع الرئيس المباشر	٣٩
شكل (٦)	بيئة و ظروف العمل	٤٠
شكل (٧)	العمل نفسه	٤٢
شكل (٨)	العلاقة مع زملاء العمل	٤٥
شكل (٩)	درجة أهمية العوامل المحددة للرضا الوظيفي	٥٢
شكل (١٠)	تقييم الرضا الوظيفي الحالي للمدرسين	٥٦
شكل (١١)	مقارنة المدرس لرضاه الوظيفي الحالي بالسنة الماضية	٥٧

قائمة المصطلحات

- **الرضا الوظيفي:** هو الشعور النفسي بالقناعة والارتياح لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات من العمل نفسه و العوامل و المؤثرات البيئية الداخلية و الخارجية ذات العلاقة.
- **نظم المعلومات:** عبارة عن مجموعة من الأفراد والبيانات والإجراءات المرتبطة مع بعضها البعض لتقديم معلومات مفيدة للمنظمة أو المؤسسة. (Stair, 1996, P16).
- **محددات الرضا الوظيفي:** مجموعة من النظريات التي تحاول أن تقدم تفسيراً لمسببات رضى الأفراد عن عملهم أو إستيائهم منه، كما أنها تساعد على زيادة هذا الرضى ومحاولة التحكم والسيطرة عليه.
- **الراتب:** هو عبارة عن الأجر الذي يتقاضاه الموظف نظير قيامه بالأعمال الموكلة إليه، ويتم تحديد الراتب بالاتفاق بين الموظف والمؤسسة التي يعمل بها وفق شروط ولوائح المؤسسة.
- **الحوافز:** الامكانيات المتاحة التي توفرها البيئة المحيطة بالفرد والتي يمكن الحصول عليها واستخدامها لتحريك دوافعه وبالتالي إشباع رغباته أو حاجاته أو توقعاته. (العديلي، ١٩٩٥، ص ١٥١).
- **الترقية:** نقل الشخص من وظيفته الحالية إلى وظيفة أخرى وذلك زيادة في الدخل أو زيادة في الصلاحيات والمسؤوليات في الوظيفة التي رقي إليها.
- **التدريب:** نشاط يهدف إلى إحداث تغيرات في الأفراد من ناحية المعلومات والخبرات والمهارات ومعدلات الأداء وطرق العمل والسلوك، والاتجاهات، بشكل يجعل الفرد قادراً على القيام بالعمل بكفاءة.
- **الرئيس المباشر:** هو المسؤول المباشر عن الفرد عند أداء عمله، وتكون له سلطة إعطاء الأوامر والتوجيه والرقابة على الأداء.
- **بيئة وظروف العمل:** هي جميع الظروف المادية والمعنوية التي تحيط بالموظف وتؤثر على أدائه وتساعد على القيام بعمله.
- **الأداء:** هو ما يقوم به الفرد أو مجموعة من الأفراد من أعمال وأنشطة ونتيجة لجهد قام ببذله الفرد أو مجموعة من الأفراد لإنجاز عمل من الأعمال. (القدس المفتوحة، ١٩٩٢، ص ٣٠٨).

▪ الغياب: هو فشل تواجد الموظفين في أماكن عملهم بالوقت الذي وجب عليهم التواجد فيه. (سالم وبدير، ١٩٩٠، ص ٥٠).

▪ دوران العمل: معدل ترك العامل أو الموظف العمل في المؤسسة خلال فترة من الزمن. Vanfleet, ١٩٩١, (P٤٧٨).

الفصل الأول

المقدمة

الفصل الأول

المقدمة

- تمهيد
- مشكلة البحث
- أهداف البحث
- أهمية البحث
- فرضيات البحث
- أبعاد ومحددات البحث
- الهيكل التنظيمي لمحتويات البحث

الفصل الأول

المقدمة

تمهيد

تشكل جامعة بوليتكنيك فلسطين صرحاً تعليمياً وثقافياً متميزاً لأبناء الشعب الفلسطيني لما تقدمه من خدمات في صناعة رجال المستقبل وبناء الغد الواعد، وجوهر إشعاع هذه المؤسسة و سبب تقدمها هو الكادر التدريسي المنتقى بعناية، ولذلك يجب على إدارة الجامعة العمل باستمرار على رفع المستوى التعليمي والتقني لهؤلاء المدرسين ورفع روحهم المعنوية بالتركيز على العوامل التي من شأنها زيادة الرضا الوظيفي لدى المدرسين لما يلعبه الرضا الوظيفي من دور كبير في استغلال طاقات المدرسين وبذلهم لأفضل ما يملكون من قدرات مما يرفع من مستوى استفادة طلبة هذه المؤسسة من هذه القدرات.

ومن خلال هذا البحث سيتم التعرف على مدى رضا المدرسين في جامعة بوليتكنيك فلسطين نحو الرواتب، الحوافز والمكافآت، الترقية، التدريب، العلاقة مع الرئيس المباشر، العلاقة مع زملاء العمل، بيئة وظروف العمل، والعمل نفسه.

مشكلة البحث :

تتركز مشكلة البحث حول التعرف على الوضع الحالي لمدى الرضا الوظيفي لدى المدرسين في جامعة بوليتكنيك فلسطين من خلال الإجابة عن الأسئلة التالية :

١. ما هي مستويات الرضا الوظيفي لدى المدرسين في جامعة بوليتكنيك فلسطين ؟
٢. ما هي العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي لدى المدرسين ؟
٣. هل هناك تباين في مستوى الرضا الوظيفي لدى المدرسين تبعاً للدوائر الأكاديمية المختلفة في الجامعة ؟

■ هدف البحث:

يركز هذا البحث على دراسة مدى الرضا الوظيفي لفئة المدرسين في جامعة بوليتكنيك فلسطين وذلك بهدف تحديد المؤثرات التي تؤثر على الرضا الوظيفي لدى المدرسين في جامعة بوليتكنيك فلسطين والتعرف على أهم المعوقات التي تؤدي إلى تقليل الرضا الوظيفي لديهم، وذلك في محاولة للمساهمة في رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى مدرسي الجامعة من خلال تزويد إدارة الجامعة بأهم الاقتراحات و التوصيات التي تساعد في رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى المدرسين في الجامعة.

■ أهمية البحث :

تكمن أهمية البحث في أنه يمثل محاولة جادة لإلقاء الضوء على واقع الرضا الوظيفي لدى مدرسي جامعة بوليتكنيك فلسطين، من أجل الاسترشاد بنتائج هذه الدراسة، حيث تعتبر هذه الدراسة الأولى ذات العلاقة بموضوع الرضا الوظيفي لدى المدرسين في جامعة بوليتكنيك فلسطين، كذلك تمتد أهمية البحث لتشمل الأمور التالية:

١. زيادة الثروة العلمية والمعرفة لدى فريق البحث في موضوع الرضا الوظيفي، كما أن البحث يساعد فريق البحث في إكمال المتطلبات الإجبارية للحصول على درجة البكالوريوس في نظم المعلومات.
٢. زيادة الثروة المكتبية في جامعة بوليتكنيك فلسطين وخاصة لطلبة نظم المعلومات وإدارة الأعمال المعاصرة.

٣. المساهمة في تطوير الأداء العام للجامعة من قبل الإدارة وذلك من خلال توضيح أهمية الرضا الوظيفي لدى المدرسين وكيفية تحقيقه والعمل على زيادته.

■ فرضيات البحث :

اقترح فريق البحث الفرضيات التالية من أجل التوصل إلى قبول أو رفض هذه الفرضيات من خلال البحث:

١. هناك تدني في مستوى الرضا الوظيفي لدى مدرسي جامعة بوليتكنيك فلسطين نحو الراتب.

■ هدف البحث:

يركز هذا البحث على دراسة مدى الرضا الوظيفي لفئة المدرسين في جامعة بوليتكنيك فلسطين وذلك بهدف تحديد المؤثرات التي تؤثر على الرضا الوظيفي لدى المدرسين في جامعة بوليتكنيك فلسطين والتعرف على أهم المعوقات التي تؤدي إلى تقليل الرضا الوظيفي لديهم، وذلك في محاولة للمساهمة في رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى مدرسي الجامعة من خلال تزويد إدارة الجامعة بأهم الاقتراحات و التوصيات التي تساعد في رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى المدرسين في الجامعة.

■ أهمية البحث :

تكمن أهمية البحث في أنه يمثل محاولة جادة لإلقاء الضوء على واقع الرضا الوظيفي لدى مدرسي جامعة بوليتكنيك فلسطين، من أجل الاسترشاد بنتائج هذه الدراسة، حيث تعتبر هذه الدراسة الأولى ذات العلاقة بموضوع الرضا الوظيفي لدى المدرسين في جامعة بوليتكنيك فلسطين، كذلك تمتد أهمية البحث لتشمل الأمور التالية:

١. زيادة الثروة العلمية والمعرفة لدى فريق البحث في موضوع الرضا الوظيفي، كما أن البحث يساعد فريق البحث في إكمال المتطلبات الإجبارية للحصول على درجة البكالوريوس في نظم المعلومات.
٢. زيادة الثروة المكتبية في جامعة بوليتكنيك فلسطين وخاصة لطلبة نظم المعلومات وإدارة الأعمال المعاصرة.
٣. المساهمة في تطوير الأداء العام للجامعة من قبل الإدارة وذلك من خلال توضيح أهمية الرضا الوظيفي لدى المدرسين وكيفية تحقيقه والعمل على زيادته.

■ فرضيات البحث :

- اقترح فريق البحث الفرضيات التالية من أجل التوصل إلى قبول أو رفض هذه الفرضيات من خلال البحث:
١. هناك تدني في مستوى الرضا الوظيفي لدى مدرسي جامعة بوليتكنيك فلسطين نحو الراتب.

٢. هناك تدني في مستوى الرضا الوظيفي لدى مدرسي جامعة بوليتكنيك فلسطين نحو نظام الحوافز والمكافآت.

٣. هناك تدني في مستوى الرضا الوظيفي لدى مدرسي جامعة بوليتكنيك فلسطين نحو نظام الترقية المتبع.

٤. هناك تدني في مستوى الرضا الوظيفي لدى مدرسي جامعة بوليتكنيك فلسطين نحو نظام الإجازات.

٥. هناك تدني في مستوى الرضا الوظيفي لدى مدرسي جامعة بوليتكنيك فلسطين نحو ملائمة وعدالة فرص التدريب.

٦. هناك تدني في مستوى الرضا الوظيفي لدى مدرسي جامعة بوليتكنيك فلسطين نحو العلاقة مع الرئيس المباشر.

٧. هناك تدني في مستوى الرضا الوظيفي لدى مدرسي جامعة بوليتكنيك فلسطين نحو العلاقة مع زملاء العمل.

٨. هناك تدني في مستوى الرضا الوظيفي لدى مدرسي جامعة بوليتكنيك فلسطين نحو بيئة وظروف العمل المادية.

٩. هناك تدني في مستوى الرضا الوظيفي لدى مدرسي جامعة بوليتكنيك فلسطين نحو محتوى العمل وتنوع المهام.

■ أبعاد و محددات البحث:

يقتصر هذا البحث على دراسة الرضا الوظيفي لدى المدرسين في جامعة بوليتكنيك فلسطين، ولقد بدأ

العمل بالبحث في ٢٨-٢-٢٠٠٢ ليتم تسليمه بتاريخ ١-٧-٢٠٠٢، أما محددات البحث فهي تتمثل في:

١. عدم كفاية الدراسات السابقة.

٢. عدم كفاية المراجع التي تتعلق بالموضوع.

٣. ضيق الوقت المتاح.

٤. الأوضاع و الظروف السياسية السائدة.

■ الهيكل التنظيمي لمحتويات البحث:

يشتمل هذا البحث على خمسة فصول:

■ الفصل الأول: المقدمة

يشتمل هذا الفصل على مشكلة البحث وأهدافه وأهميته كما يوضح فرضيات البحث وأبعاد البحث ومحدداته والهيكل التنظيمي لمحتويات البحث.

■ الفصل الثاني: الإطار النظري للدراسة والدراسات السابقة

ويتضمن هذا الفصل نبذة عن جامعة بوليتكنيك فلسطين، مفهوم الرضا الوظيفي والعوامل التي تتحكم به (العوامل الشخصية، العوامل الاجتماعية، العوامل التنظيمية)، وعلاقة الرضا الوظيفي بتصرفات الموظفين (الأداء، الغياب، دوران العمل)، كما يتضمن هذا الفصل مراجعة للدراسات السابقة التي تعلقت بموضوع الرضا الوظيفي.

■ الفصل الثالث : منهجية البحث

يتناول هذا الفصل منهجية البحث من حيث مجتمع البحث، عينة البحث، أدوات جمع البيانات، أدوات تحليل البيانات وأدوات عرض النتائج.

■ الفصل الرابع : عرض وتحليل نتائج الاستبيان

يشتمل هذا الفصل على تفريغ أسئلة الاستبانة وعرض النتائج التي توصل إليها فريق البحث وتحليل تلك النتائج.

■ الفصل الخامس : الاستنتاجات و التوصيات

يشتمل الفصل على أهم الاستنتاجات التي توصل إليها فريق البحث، كما يشتمل على التوصيات التي يرى فريق البحث ضرورة الأخذ بها والاستفادة منها.

الفصل الثاني

الإطار النظري للدراسة

والدراسات السابقة

الفصل الثاني

الإطار النظري للدراسة و الدراسات السابقة

- نبذة عن جامعة بوليتكنيك فلسطين
- مفهوم الرضا الوظيفي
- العوامل التي تتحكم في أو تؤثر على الرضا الوظيفي
- العوامل التنظيمية
- العوامل الشخصية
- العوامل الاجتماعية
- أثر الرضا الوظيفي
- علاقة الرضا الوظيفي بالأداء
- علاقة الرضا الوظيفي بمعدلات الحضور (عدم التغيب)
- علاقة الرضا الوظيفي بدوران العمل
- العلاقة بين الرضا الوظيفي وعوامل أخرى
- الدراسات السابقة

الفصل الثاني

الإطار النظري للدراسة

■ نبذة عن جامعة بوليتكنيك فلسطين

بدأت جامعة بوليتكنيك فلسطين انطلاقتها في مجال التعليم التقني عام ١٩٧٨ ككلية مجتمع تقنية عرفت في حينه باسم معهد البوليتكنيك من خلال برامج تمنح درجة الدبلوم في تخصصات هندسية، وهي الهندسة الكهربائية، الهندسة الميكانيكية، الهندسة المعمارية، والفنون التطبيقية. وقد تم أبراز الجوانب العملية في هذه الخطط حتى تلبي حاجة المجتمع المحلي والسوق العربية.

وفي عام ١٩٩٠ كانت الانطلاقة الثانية حيث تم طرح برامج بكالوريوس في الهندسة الميكانيكية وهندسة أنظمة الحاسوب، وفي الأعوام التي تلت تم افتتاح تخصصات أخرى في برامج البكالوريوس وهي: تخصص هندسة الأتمتة الصناعية وهندسة الأجهزة الطبية ضمن دائرة الهندسة الكهربائية والحاسوب، وتخصصي هندسة المباني وهندسة المساحة ضمن دائرة الهندسة المدنية والمعمارية، وتخصصي نظم المعلومات والرياضيات التطبيقية.

وفي عام ١٩٩٩ كانت الانطلاقة الثالثة حيث حصلت جامعة بوليتكنيك فلسطين على عضوية مؤتمر رؤساء الجامعات الفلسطينية وفيما بعد عضوية اتحاد الجامعات العربية كجامعة فلسطينية تمنح شهادة البكالوريوس في تخصصات موزعة على أربع كليات وهي:

[١] كلية الهندسة و التكنولوجيا:

تحتوي هذه الكلية على الدوائر التالية:

■ دائرة الهندسة الكهربائية و الحاسوب:

- هندسة أنظمة الحاسوب

- هندسة الأتمتة الصناعية

- هندسة الأجهزة الطبية

■ دائرة الهندسة الميكانيكية:

- هندسة السيارات.

- هندسة الميكاترونكس.

▪ دائرة الهندسة المدنية و المعمارية:

- هندسة المباني.

- هندسة المساحة.

[٢] كلية العلوم الإدارية و نظم المعلومات:

تحتوي هذه الكلية على الدوائر التالية :

▪ دائرة العلوم الإدارية:

- نظم المعلومات

- إدارة الأعمال المعاصرة

▪ دائرة تكنولوجيا المعلومات:

- تكنولوجيا المعلومات.

[٣] كلية المهن التطبيقية:

تحتوي هذه الكلية على الأقسام التالية:

▪ قسم الإدارة و الحاسوب

- الإدارة و أتمتة المكاتب.

- البرمجيات وقواعد البيانات.

▪ قسم الهندسة الكهربائية

- أتمتة صناعية.

- نقل الطاقة و توزيعها.

- تكنولوجيا الراديو و التلفاز و الفيديو.

- تكنولوجيا الحاسوب.

- كهرباء السيارات.

- التمديدات الكهربائية.

- تكنولوجيا الأجهزة الطبية.

- شبكات الاتصال.

▪ قسم الهندسة المدنية و المعمارية و الفنون التطبيقية

- المساحة.

- الهندسة المدنية.

- الديكور و التصميم الداخلي.

- الرسم المعماري.

- تصميم و تصنيع الملابس.

- الخزف و الزجاج.

■ قسم الهندسة الميكانيكية

- سيارات ومحركات الاحتراق الداخلي.
- التكييف والتبريد والتدفئة.
- الإنتاج والآلات.

[٤] كلية العلوم التطبيقية:

تقدم هذه الكلية التخصصات التالية:

- الرياضيات التطبيقية (العلوم الرياضية).
- الفيزياء البيئية.

■ مفهوم الرضا الوظيفي

الرضا الوظيفي تعبير إداري يبحث في شعور العاملين تجاه وظائفهم التي يقومون بها، فالرضا الوظيفي يشير إلى مجموعة المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو الوظيفة التي يقوم بها حالياً، حيث تعبر تلك المشاعر إيجابية كانت أو سلبية عن مدى الإشباع الذي يتصور الفرد تحقيقه من وظيفته، فإذا كان تصور الفرد أن وظيفته ستحقق له إشباعاً كبيراً لحاجاته كلما كانت مشاعره نحو تلك الوظيفة إيجابية، أي كان راضياً عن عمله، والعكس صحيح.

■ العوامل التي تتحكم في أو تؤثر على الرضا الوظيفي

بالرغم من الدراسات والأبحاث العديدة التي أجريت حول موضوع الرضا الوظيفي إلا أنه من الصعب حصر العوامل التي تتحكم في أو تؤثر على الرضا الوظيفي وترتيبها حسب الأولوية، لأن هذا الموضوع يتعلق بالاتجاهات والدوافع التي تتحكم بتصرفات الأفراد، حيث أن لكل فرد صفات واتجاهات ودوافع تختلف عن فرد آخر، ومن الممكن أن يكون لدى الفرد رضا عن بعض تلك العوامل في حين لا يوجد لديه رضا عن بعضها الآخر.

من خلال الدراسات والأبحاث يمكن تقسيم العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي إلى عوامل تنظيمية وعوامل شخصية وعوامل اجتماعية، ويتفرع من تلك العوامل العديد من العوامل الفرعية.

← العوامل التنظيمية:

وهي عبارة عن العوامل التي تتعلق بالمؤسسة وسياساتها وبيئة العمل وظروف العمل الطبيعية.

ومن العوامل التنظيمية التي تؤثر على الرضا الوظيفي:

١. الأجور و الرواتب والإمميزات :

يعد الأجر أو الراتب وسيلة مهمة لإشباع الحاجات المادية و الاجتماعية للأفراد العاملين. وقد أشارت الكثير من الدراسات أن هناك علاقة طردية بين مستوى الدخل و الرضا عن العمل وكذلك الحال بالنسبة للإمميزات التي توفرها المؤسسة للأفراد العاملين بها مثل التأمين الصحي ونظام التوفير أو التقاعد وتوفير إسكان للموظفين أو حضانة لأطفال الموظفين.

٢. بيئة و ظروف العمل المادية:

تؤثر ظروف العمل المادية على درجة تقبل الفرد لبيئة العمل ورضائه عنها، فمكان العمل يؤثر من حيث مدى الراحة التي يوفرها للموظف من ناحية التهوية والتدفئة والتبريد والإضاءة والنظافة، وكذلك الحال بالنسبة للتجهيزات المكتبية المتوفرة كالمكتب والكرسي والأجهزة الضرورية التي تساعد الموظف على أداء مهمته بشكل أفضل.

٣. المكافآت المادية و المعنوية:

تعد المكافآت المادية والمعنوية من أهم المؤثرات على الرضا الوظيفي لدى الموظفين في أي منظمة، وبذلك يجب الاهتمام بها وبشكل متناسب فيه المكافأة مع الموظف حيث أن هناك موظفين يفضلون الحصول على مكافآت معنوية مثل رسائل الشكر في حين أن موظفين آخرين يفضلون الحصول على المكافآت المالية.

٤. إمكانيات التطور والترقية في العمل:

يعتبر هذا العامل من العوامل التي تهتم فئة الموظفين الذين يهتمون بمكانتهم وفرص التطور في العمل وكسبهم مهارات أعلى، لذلك تركز المنظمات على هذا العامل لكسب الرضا الوظيفي لموظفيها. وهنا يجب على إدارة المؤسسة مراعاة العدالة لأن الشعور بالظلم وعدم العدالة في التعامل من شأنه أن يولد شعور بالإحباط لدى الموظف.

٥. فرص التدريب و اكتساب الخبرات:

وتتبع هذه الطرق من قبل المنظمات لكسب رضا الموظفين الجدد أو ذوو الخبرات المتدنية لكسب الخبرات، حيث يعتبر هذا العامل محفزاً لكثير من العاملين وخاصة الذين يخافون أن يجدوا أنفسهم دون أن يشعروا يسيرون بخبراتهم إلى الوراء.

٦. أسلوب الرقابة و نمط القيادة في المؤسسة:

يعتبر هذا الأسلوب عاملاً هاماً لكسب الرضا الوظيفي لدى الموظفين للعلاقة المباشرة التي تكون بينهم وبين رؤسائهم في العمل ومدى تفاعلهم وتعاونهم معهم بشكل فعال. وهو يعبر بشكل أو بآخر عن مدى توفر الاتصال بين الرئيس والموظف، ويجب الاهتمام هنا بحجم وأسلوب الرقابة حيث أن الكثير من الرقابة يخلق جواً سلبياً كما أن عدم وجود الرقابة نهائياً يسبب وجود حالة من الإحباط لدى الموظف لاعتقاده بأنه لا يوجد من يهتم بإنجازاته.

٧. محتوى العمل و تنوع المهام:

يمثل محتوى العمل ما يتضمنه العمل من مسؤولية وصلاحيات ودرجة تنوع في المهام التي يتضمنها ودرجة أهمية هذه المهام بالنسبة إلى العامل، إذ أنه كلما كان العمل ذا محتوى عالي كلما شعر الفرد بأهميته ويزداد الرضا لديه.

٨. الاستقلالية و درجة السيطرة على العمل:

تختلف الأعمال في درجة سيطرة الفرد على أدائها، حيث كلما زادت حرية الفرد في اختيار طرق أداء العمل ومتى يبدأ ومتى ينتهي من العمل أي له الحرية في جدولة عمله كلما زاد رضا العامل عن عمله.

◀ العوامل الشخصية:

وهي تلك العوامل التي ترتبط بطبيعة الأفراد أنفسهم، ولها تأثير على درجة رضائهم عن العمل حسب اختلاف هذه العوامل و انسجامها مع ظروف العمل المباشرة.

ومن العوامل الشخصية التي تؤثر على الرضا الوظيفي:

١. الجنس :

إن العلاقة بين جنس الفرد وبين رضاه عن العمل ليست علاقة ثابتة وإنما تعتمد على درجة التمييز بين كلا الجنسين من قبل الإدارة، ففي كثير من الأحيان يقارن أداء المرأة وخبراتها بالرجل وأدائه وخبراته على أساس القيم الاجتماعية، والتصورات السائدة هي أن أداء الرجل أفضل من أداء المرأة العاملة. إن هذه الظواهر السلبية تجاه عمل المرأة تؤثر بالنتيجة على رضائها عن العمل إذ كلما زاد التمييز ضدها كلما قل رضاؤها عن العمل.

٢. العمر :

بصورة عامة توجد علاقة إيجابية بين العمر والرضا عن العمل إذ أن الأفراد العاملين الأكبر سناً يكونوا أكثر رضا عن عملهم من الأفراد الأصغر سناً. وهذه النتيجة يمكن تفسيرها على أن الأفراد الأكبر سناً قد أصبحوا أكثر تكيفاً مع عملهم من الأفراد الأصغر سناً.

٣. طول فترة الخدمة :

إن العلاقة بين طول فترة الخدمة أو العمل بشكل مستقر والرضا عن العمل ترتبط بنفس العلاقة بين العمر والرضا عن العمل، فكلما زادت عدد السنوات التي يمضيها الفرد في العمل كلما أصبحت لديه خبرة

ومعرفة وتكيف أعلى للعمل مما يؤدي إلى زيادة رضائه عنه، وهذه النتيجة ترتبط بعوامل أخرى كمعدلات العوائد التي يستلمها الفرد مقابل خبرته ومعرفته المتطورة وكذلك فرص الترقية لم المتاحة له في العمل.

٤. المستوى التعليمي:

إن دراسات الرضا عن العمل تعتبر العامل التعليمي كعامل مؤثر في الرضا عن العمل إذ كلما زاد المستوى التعليمي للأفراد العاملين كلما زاد ضمانهم في العمل والاستقرار فيه ومن ثم يزداد رضاؤهم عنه. هذه النتيجة مرهونة ومرتبطة بعوامل عديدة منها، مدى الاستفادة من الكفاءات المتعلمة في أعمال ذات متطلبات تتناسب وهذه الكفاءات، كذلك العوامل الأخرى المرتبطة بالعمل والمنظمة كنظام الدفع وعدالة العائد والظروف البيئية للمنظمة. هذه العوائد تحدد درجة العلاقة بين المستوى التعليمي للأفراد العاملين والرضا عن العمل.

٥. الانسجام في العمل:

ويعتبر عاملاً هاماً في تحديد الرضا الوظيفي لدى الموظفين وعلى أي مؤسسة الاهتمام به عن طريق توفير جو الانسجام مع زملاء العمل والتعاون مع الرئيس المباشر والانسجام كذلك مع ظروف العمل المادية لضمان الراحة للموظفين في المؤسسة.

٦. الفخر في الوظيفة التي يؤديها الموظف:

ويشكل هذا العامل مؤشراً لنفور الموظف أو بقاءه في الوظيفة، ومن المفترض أن تقوم المؤسسات بتوزيع الوظائف بشكل يتناسب وقدرات الموظف ومؤهلاته مع الوظيفة التي يؤديها ورسم معالم واضحة للوظيفة وضمان تقدم الموظف فيها.

٧. الفخر في المؤسسة التي يعمل بها الموظف:

ويشكل هذا العامل الشق الآخر من العامل السابق فكل موظف يحرص على العمل في نطاق مؤسسة ذات سمعة جيدة مما يعكس صورة هذا الشخص أمام الآخرين ولذلك ينبغي على المؤسسات الحرص على رسم صورة زاهية عن أنشطتها سواء بشكل مادي أو معنوي.

٨. مدى تحقيق الاستقرار و الأمن الوظيفي:

ويعد هذا العامل من أهم العوامل التي تحدد الرضا الوظيفي وذلك بجعل الموظفين يشعرون بالأمن في وظائفهم وإبعاد الخوف حول ترك الوظيفة حيث يشكل ذلك حاجساً معطلاً لعمل الموظفين، بذلك يجب على لمؤسسات العمل على تحقيق الأمن الوظيفي لموظفيها.

◀ العوامل الاجتماعية:

وهي العوامل التي تحكم طبيعة علاقة الأفراد والجماعات في المؤسسة نفسها وتحدد نسبة انسجامهم لتأدية العمل شكل شمولي ومتعاون.

ومن العوامل الاجتماعية التي تؤثر على الرضا الوظيفي:

١. جماعة العمل:

إن العلاقة الإيجابية للفرد العامل مع مجموعة العمل توفر له إشباعاً لحاجاته الاجتماعية وتحقق تبادل المنافع بينهما، ولذلك فإن المنظمة والعمل الذي يتيح للأفراد فرصة التفاعل والاتصال مع الأفراد الآخرين يؤدي إلى أن يكون الرضا مرتفعاً والعكس صحيح.

ومن الجدير ذكره في هذا المجال أن قوة العلاقة بين رضا الفرد عن عمله و علاقته بالآخرين تعتمد على درجة تفضيله الانتماء و قوة الحاجة الاجتماعية لديه.

٢. الزملاء في العمل:

يرتبط هذا العامل بالعامل السابق وتعد العلاقة مع زملاء العمل من أهم العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي للموظفين أن التفاعل معهم وتوفير طرق الاتصال بهم يؤدي إلى ارتفاع الرضا لديهم.

٣. العدالة في التعامل:

تعتبر العدالة من العوامل الحساسة التي تؤثر على رضا الموظفين، وعدم مراعاتها في التعامل قد يؤدي إلى ترك الموظفين لأعمالهم أو تقليل إنتاجيتهم وأدائهم، لذلك تعتبر العدالة عاملاً حاسماً يجب أن تراعيه المؤسسات لكسب رضا موظفيها وزيادة ولائهم تجاه وظائفهم.

■ أثر الرضا الوظيفي :

تهتم كل مؤسسة بشكل أساسي بضمان مستوى معين من الأداء لموظفيها لتحقيق الأهداف المرجوة من قبل الإدارة، كما تهتم المؤسسات ببقاء العاملين على رأس أعمالهم لضمان الاستمرارية والمنافسة والبقاء عن خسارة الكوادر اللازمة لإتمام العمل، وإلى جانب هذا العامل تهتم المؤسسات بالتزام العاملين بالدوام الرسمي لتجنب عرقلة العمل وإتمامه بالشكل الأمثل.

◀ العلاقة بين الرضا الوظيفي و الأداء:

يمكن القول أن الارتباط بين عنصري الرضا والأداء يمثل أحد أوجه البحث التي نالت عناية الكثير من الباحثين منذ فترة طويلة. فلقد توصل كلاً بريفييل وكروكيت منذ خمسة وعشرين سنة إلى قلة الأدلة الخاصة بوجود علاقات هامة بين اتجاهات العاملين والتي تقاس عادة في بحوث الروح المعنوية وبين الأداء الوظيفي. إلا أن هيرزبيرغ ومجموعة من زملائه توصلوا بعد ذلك إلى نتيجة مخالفة تماماً لما توصل إليه بريفييل وكروكيت، ولقد أظهر هيرزبيرغ أن هناك أدلة كافية تؤيد الافتراض الواسع الانتشار والخاص بأن اتجاهات العمل الإيجابية تساهم في رفع الإنتاجية. و من هنا نجد أن وجهات النظر اختلفت حول وجود علاقة قوية بين كل من الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، وحول تحديد نوعية هذه العلاقة بدرجة كبيرة من الدقة.

◀ العلاقة بين الرضا الوظيفي بمعدلات الحضور (عدم التغيب):

يعرف الغياب بأنه "فشل تواجد الموظفين في أماكنهم في الوقت الذي وجب عليهم التواجد في مكان العمل. (طارق الحاج، ١٩٩٠ : ٥٠).

إن أحد أسباب ارتفاع نسبة الغياب لدى الموظفين هو عدم الرضا عن أعمالهم و يمكن التخفيف من هذا الأثر السلبي من خلال توفر المدراء القادرين على التفاعل والفهم لأحوال مرؤوسيهـم الشخصية والمهنية، كذلك ضرورة تعزيز العلاقات الإنسانية بين الموظفين وخلق المناخ المناسب لزيادة الانتماء والولاء عند الموظفين والذي يقودهم إلى التواجد في الوظيفة باستمرار وعدم التغيب عنها أو تعطيل العمليات والنشاطات اليومية .

◀ العلاقة بين الرضا الوظيفي ومعدل دوران العمل(ترك العمل) :

يعرف دوران العمل بأنه "النسبة أو الفرق بين ترك الموظفين لوظائفهم ودخول موظفين جدد إلى المؤسسة". (طارق الحاج، ١٩٩٠ : ٥٠) .

يشير دوران العمل إلى درجة الرضا العام عن العمل لدى الموظفين، فكلما زاد الرضا الوظيفي أدى ذلك إلى قلة حدوث دوران العمل لدى الموظفين، فالموظف الغير منسجم مع الوظيفة والذي يواجه العديد من المشاكل والصراعات مع الموظفين الآخرين قد يؤدي ذلك إلى تركه لوظيفته .

◀ العلاقة بين الرضا الوظيفي وعوامل أخرى كاندضمام العاملين إلى النقابات العمالية وقلة المشاكل الاجتماعية.

■ النقابات العمالية: أصبحت النقابات العمالية في وقتنا الحاضر الجهة المدافعة عن حقوق العاملين المنتسبين لها، وقد يتأثر الرضا الوظيفي بهذا العامل بحسب دوافع العاملين. فقد نجد العامل غير الراض عن العمل يتجه للانضمام لهذه النقابات العمالية بهدف تحسين أوضاعه أو رفع ظلم وقع عليه أو المطالبة بحق له. وبالمقابل قد نجد هناك بعض العاملين الذين يملكون نسبة عالية من الرضا ينضمون إلى هذه

النقابات لتحقيق احتياجات اجتماعية أو لتقديم خدمات أو تأدية أنشطة تهدف إلى التفاعل مع الزملاء واكتساب المعارف.

■ **قلة المشاكل الاجتماعية:** قد تلقي المشاكل الاجتماعية بظلالها على تصرفات العاملين ومزاجيتهم في العمل. فقد نجد العامل الذي يعاني من مشاكل اجتماعية متعكر المزاج بشكل دائم أو قد يكون منطو على نفسه. وبشكل عام يكون الرضا لدى العامل الذي يعاني من مشاكل اجتماعية خاصة منخفضاً لتأثره بتلك المشاكل وانعكاس ذلك على أدائه ورضاه عن العمل. أما العامل الذي لا يعاني من المشاكل الاجتماعية تتجه جميع جهوده لتأدية أعماله مما يرفع من إنتاجيته ورضاه الوظيفي.

■ الدراسات السابقة

قام فريق البحث بالإطلاع على عدد من الدراسات السابقة و التي تتعلق بموضوع الرضا الوظيفي ومنها:

[١] دراسة بعنوان " الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في جامعة بوليتكنيك فلسطين "، للطلاب بلال العصفرة وخولة الطويل ومنال العملة من جامعة بوليتكنيك فلسطين.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في جامعة بوليتكنيك فلسطين من أجل التعرف على العوامل أو المشاكل والمعوقات التي تحد من الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في الجامعة، والعوامل أو الوسائل التي تزيد من الرضا الوظيفي. وذلك من أجل تقديم بعض الاقتراحات والتوصيات التي تساعد في علاج مشاكل تحقيق الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في الجامعة.

ومن أهم النتائج التي توصل إليها فريق البحث أن أغلبية الموظفين الإداريين غير راضين عن فرص التدريب التي توفرها الجامعة وعن الحوافز والمكافآت في حين أن معظم الموظفين الإداريين راضون عن الرواتب التي يتقاضونها ويعتبرونها مناسبة للأعمال التي يقومون بها وكافية لسد احتياجاتهم، كذلك وجد فريق

البحث أن هناك رضا عن الأنظمة الإدارية المتعلقة بـ (ساعات الدوام، الإجازات، و الترقية)، وأن العلاقة بين الموظفين ورؤسائهم المباشر ممتازة ويسودها الاحترام والتقدير وسهولة الاتصال وتبادل الآراء.

[٢] دراسة بعنوان " النمط القيادي السائد لدى رئاسة جامعة الخليل وبوليتكنيك فلسطين كما يراه أعضاء هيئة التدريس وعلاقة ذلك برضاهم الوظيفي"، للطالبة رجاء العسيلي.

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن النمط القيادي السائد لدى رئاسة كل من جامعة الخليل وجامعة بوليتكنيك فلسطين كما يراه أعضاء هيئة التدريس وعلاقة ذلك برضاهم الوظيفي، وعلاقة هذا النمط أو مدى تأثر هذا النمط بالمؤهل العلمي وسنوات الخبرة والراتب الشهري، إلى جانب إلقاء الضوء أو معرفة طبيعة السلوك القيادي لدى رئاسة جامعة الخليل وجامعة بوليتكنيك فلسطين، لمعرفة الأنماط القيادية الأكثر تحقيقاً للرضا الوظيفي والأكثر فاعلية ليتم إتباعها لما لذلك من أثر في زيادة استقرار المدرسين النفسي وإنتاجيتهم في العمل.

وقد توصلت الباحثة من خلال هذه الدراسة إلى أن النمط الأوتوقراطي هو السائد بالدرجة الأولى في رئاسة جامعة الخليل والذي يتبع فيه رئيس الجامعة نمط الاتصالات التي تسير في اتجاه واحد وما يترتب عليه من آثار سلبية تنعكس على أداء العمل، وتؤدي إلى تعطيل التغذية العكسية.

في حين توصلت الباحثة إلى أن نمط القيادة الديموقراطي هو السائد في بوليتكنيك فلسطين الذي ينتهج أساليب الإقناع والاستشهاد بالحقائق، واعتبار أحاسيس الأفراد ومشاعرهم وكرامتهم وأهميتهم في تحقيق الأهداف، وإشراكهم في اتخاذ القرارات من أجل حفزهم على التعاون.

كما أوصت الباحثة في دراستها إلى ضرورة أن تتبنى الإدارات الجامعية النمط القيادي الديموقراطي لأنه الأكثر تحقيقاً للرضا الوظيفي للعاملين، وكذلك الاهتمام بالحوافز المادية والمعنوية وتوفير ظروف عمل مريحة.

[٣] دراسة بعنوان " الرضا الوظيفي لمحاضري الجامعات في محافظات الضفة الغربية - فلسطين "،
للطالب عبد الفتاح الحروب من جامعة الخليل.

هدفت هذه الدراسة إلى الإطلاع على مستوى الرضا الوظيفي لمدرسي الجامعات في الضفة الغربية،
والتعرف على الوسائل التي من شأنها أن تزيد من إنتاجية هؤلاء الموظفين والتعرف أيضا على مدى درجة
رضا الموظفين عن أنواع الحوافز التي يحصل عليها هؤلاء الموظفين والحوافز التي يتطلعون للحصول
عليها.

توصل الباحث من خلال هذه الدراسة إلى ضرورة قيام المحاضرين بالدراسات والأبحاث للوقوف على
المشاكل التي تواجههم في مهنتهم كمحاضرين وكمصدر آخر من مصادر الدخل. كذلك يرى الباحث ضرورة
العمل الجاد على تطوير مرافق الجامعة ومكاتب المحاضرين حتى يتفاعل المحاضرين مع العملية التعليمية
ويحد من رغبتهم في ترك هذه المهنة لسوء المرافق الموجودة. كما توصل الباحث إلى ضرورة دراسة
حاجات المحاضرين ورغباتهم وتلبيتها لكي يتسنى لهم النهوض بالعملية التعليمية والعمل على تحسين الرواتب
لدى محاضري الجامعة.

تأتي هذه الدراسة مكملة للدراسات ذات العلاقة بالرضا الوظيفي لمدرسي الجامعات في فلسطين بتركيزها
على إحدى تلك الجامعات ألا وهي جامعة بوليتكنيك فلسطين حيث تعتبر هذه الدراسة الأولى التي تتعلق
بالرضا الوظيفي لدى مدرسي جامعة بوليتكنيك فلسطين تتناول المتغيرات التي تؤثر على رضاهم الوظيفي،
وهي أيضا مكملة لدراسة سابقة تناولت الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في جامعة بوليتكنيك فلسطين
فأنت هذه الدراسة لتتناول الرضا الوظيفي لدى الشق الآخر من موظفي الجامعة.

الفصل الثالث

منهجية البحث

الفصل الثالث

منهجية البحث

- منهجية البحث
- مجتمع البحث وعينه
- أدوات جمع البيانات
- أدوات عرض وتحليل البيانات

الفصل الثالث

منهجية البحث

يشتمل هذا الفصل على وصف لمنهجية البحث ومجتمع وعينة البحث، كما يحتوي وصفاً لأدوات جمع وتحليل وعرض البيانات.

■ منهجية البحث

اعتمد فريق البحث المنهج الوصفي التحليلي لمعرفة مدى رضا المدرسين في جامعة بوليتكنيك فلسطين عن عملهم، ولقد استخدم فريق البحث هذا الأسلوب لأنه لا يقتصر فقط على وصف الظاهرة وجمع المعلومات والبيانات عنها بل لأنه يشتمل على تصنيف هذه المعلومات وتنظيمها والتعبير عنها كمياً وكيفياً بحيث يؤدي ذلك إلى فهم لعلاقات هذه الظاهرة مع غيرها من الظواهر وبحيث يكون هدف تنظيم المعلومات وتصنيفها هو مساعدة فريق البحث في الوصول إلى استنتاجات وتعميمات تساعد في تطوير الواقع الذي درسه، فالأسلوب الوصفي لا يهدف إلى وصف الظواهر أو الواقع كما هو فقط بل الوصول إلى استنتاجات تساهم في فهم الواقع وتطويره. فالبحث الوصفي لا ينتهي بالحصول على المعلومات بل يتعدى ذلك للوصول إلى تفسيرات واستنتاجات وتعميمات.

■ مجتمع البحث وعينه

يعرف مجتمع البحث بأنه جميع المفردات التي تكون موضوع البحث و التي ينصب الاهتمام عليها خلال الدراسة ويتألف مجتمع وعينة البحث لهذه الدراسة من جميع المدرسين في جامعة بوليتكنيك فلسطين للعام الدراسي ٢٠٠١-٢٠٠٢ من حملة شهادات البكالوريوس والماجستير والدكتوراه والبالغ عددهم (٨٤) مدرساً ومدرسة .

■ أدوات جمع البيانات

للحصول على المعلومات والوصول إلى النتائج المرجوة من هذا البحث تم استخدام الاستبانة كأداة أساسية في جمع البيانات بعد توزيعها على أعضاء الهيئة التدريسية، حيث تم توزيع (٨٤) استبانة، وتم استرجاع (٦٢) استبانة، أي ما نسبته (٧٨,٥%) .

وقد احتوت الاستبانة الأقسام التالية: (أنظر الملحق)

القسم الأول: أسئلة تتعلق بمتغيرات الجنس، الحالة الاجتماعية، العمر، سنوات الخدمة، المؤهل العلمي.
القسم الثاني: يحتوي هذا القسم على أسئلة تتعلق بالعوامل المحددة للرضا الوظيفي: العوامل الشخصية والتنظيمية والاجتماعية

القسم الثالث: يشتمل هذا القسم على الأسئلة المتعلقة بدرجة أهمية العوامل المحددة للرضا الوظيفي.
القسم الرابع: ويتضمن عددا من الأسئلة العامة المتعلقة بتقييم المدرس لدرجة الرضا التي يتمتع بها حالياً مقارنة مع درجة الرضا التي كان يتمتع بها في السنة الماضية.

■ أدوات عرض و تحليل الاستبانات

لقد قام فريق البحث بعملية تفريغ الاستبانات يدويا حيث تم جمع عدد تكرار الاجابات التي تشير إلى اختيار معين بالنسبة لكل سؤال، ومن ثم تحديد النسبة المئوية التي يشكلها مجموع تكرار الإجابات لذلك الاختيار نسبة إلى العدد الكلي للاستبانات التي تم استلامها، هذا وقد تم عرض النتائج في جداول توضح التكرار والنسبة المئوية للإجابات المتعلقة لكل تكرار وتم أيضاً تمثيل النتائج برسوم بيانية.

الفصل الرابع

عرض وتحليل نتائج الاستبيان

الفصل الرابع

عرض وتحليل نتائج الاستبيان

- القسم الأول: البيانات الشخصية
- القسم الثاني: العوامل المحددة للرضا الوظيفي
- القسم الثالث: درجة أهمية العوامل المحددة للرضا الوظيفي
- القسم الرابع: أسئلة عامة

الفصل الرابع

عرض و تحليل نتائج الاستبيان

■ القسم الأول: البيانات الشخصية

وتتمثل في خصائص العينة حسب متغيرات الجنس، الحالة الاجتماعية، العمر، سنوات الخدمة، المؤهل العلمي ومكان العمل.

١. خصائص العينة حسب الجنس:

يوضح الجدول رقم (١) تصنيف أفراد العينة حسب متغير الجنس، ولقد مثلت فئة الذكور غالبية أفراد العينة حيث كانت نسبتهم (٨٤%) أما الإناث فكانت نسبتهن (١٦%).

جدول رقم (١)

خصائص العينة من حيث الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	٥٢	٨٤%
أنثى	١٠	١٦%
المجموع	٦٢	١٠٠%

٢. خصائص العينة حسب الحالة الاجتماعية:

يوضح الجدول رقم (٢) الحالة الاجتماعية لأفراد العينة حيث شكلت فئة المتزوجين (٧٤%) من أفراد العينة في حين بلغت نسبة غير المتزوجين (٢٦%).

جدول رقم (٢)

خصائص العينة وفقاً للحالة الاجتماعية

النسبة المئوية	التكرار	الحالة الاجتماعية
٢٦%	١٦	أعزب / عزباء
٧٤%	٤٦	متزوج / ة
٠%	٠	غير ذلك
١٠٠%	٦٢	المجموع

٣. خصائص العينة حسب الفئة العمرية:

يبين الجدول رقم (٣) الفئة العمرية لأفراد العينة حيث مثل الأفراد الذين تتراوح أعمارهم بين (٢٥-٣٥) ما نسبته (٤٤ %) من أفراد العينة في حين كانت نسبة الأفراد الذين تتراوح أعمارهم بين (٣٦-٤٥) تساوي (٣٩%)، أما الأفراد الذين أعمارهم فوق ٤٥ عاما فكانت نسبتهم (١١%)، وأما أولئك الذين تقل أعمارهم عن ٢٥ عاما فقد شكلوا ما نسبته (٦%) فقط من أفراد العينة.

جدول رقم (٣)

خصائص العينة حسب الفئة العمرية

النسبة المئوية	التكرار	الفئة العمرية
٦%	٤	أقل من ٢٥ عاما
٤٤%	٢٧	٢٥-٣٥ عاما
٣٩%	٢٤	٣٦-٤٥ عاما
١١%	٧	فوق ٤٥ عاما
١٠٠%	٦٢	المجموع

٤. خصائص العينة حسب سنوات الخدمة:

يشير الجدول رقم (٤) إلى أن نسبة الأفراد الذين تقل سنوات خدمتهم عن سنة كانت (٢٣%) في حين شكل الأفراد الذين تتراوح سنوات خبرتهم ما بين (١-٥ سنوات) ما نسبته (٢٩%) وأولئك الذين تتراوح سنوات خدمتهم بين (٦-١٠ سنوات) نسبة (١١%)، وأما المدرسين الذين تزيد سنوات خبرتهم عن ١٠ سنوات كانت نسبتهم (٣٧%).

جدول رقم (٤)

خصائص العينة حسب سنوات الخدمة

سنوات الخدمة	التكرار	النسبة المئوية
أقل من سنة	١٤	٢٣%
١-٥ سنوات	١٨	٢٩%
٦-١٠ سنوات	٧	١١%
أكثر من ١٠ سنوات	٢٣	٣٧%
المجموع	٦٢	١٠٠%

٥. خصائص العينة حسب المؤهل العلمي:

يظهر الجدول رقم (٥) أن ما نسبته (٣٩%) من أفراد العينة هم من حملة شهادة البكالوريوس في حين شكل حملة شهادة الماجستير ما نسبته (٣٢%) من أفراد العينة وحملة شهادة الدكتوراه (٢٩%).

جدول رقم (٥)

خصائص العينة من حيث المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية
بكالوريوس	٢٤	%٣٩
ماجستير	٢٠	%٣٢
دكتوراه	١٨	%٢٩
المجموع	٦٢	%١٠٠

٦. خصائص العينة من حيث مكان العمل:

يوضح الجدول رقم (٦) أن (٢٧%) من المدرسين أفراد العينة يعملون في كلية الهندسة والتكنولوجيا وتلك النسبة مساوية لأولئك الذين يعملون في كلية المهن التطبيقية، في حين بلغت نسبة المدرسين الذين يعملون في كلية العلوم الإدارية ونظم المعلومات (٢٣%) ونسبة المدرسين في كلية العلوم التطبيقية كانت (٢٣%) من أفراد العينة.

جدول رقم (٦)

خصائص العينة من حيث مكان العمل

مكان العمل	التكرار	النسبة المئوية
كلية الهندسة و التكنولوجيا	١٧	%٢٧
كلية العلوم الإدارية و نظم المعلومات	١٤	%٢٣
كلية المهن التطبيقية	١٧	%٢٧
كلية العلوم التطبيقية	١٤	%٢٣
المجموع	٦٢	%١٠٠

القسم الثاني: العوامل المحددة للرضا الوظيفي

١. مدى ملائمة الراتب:

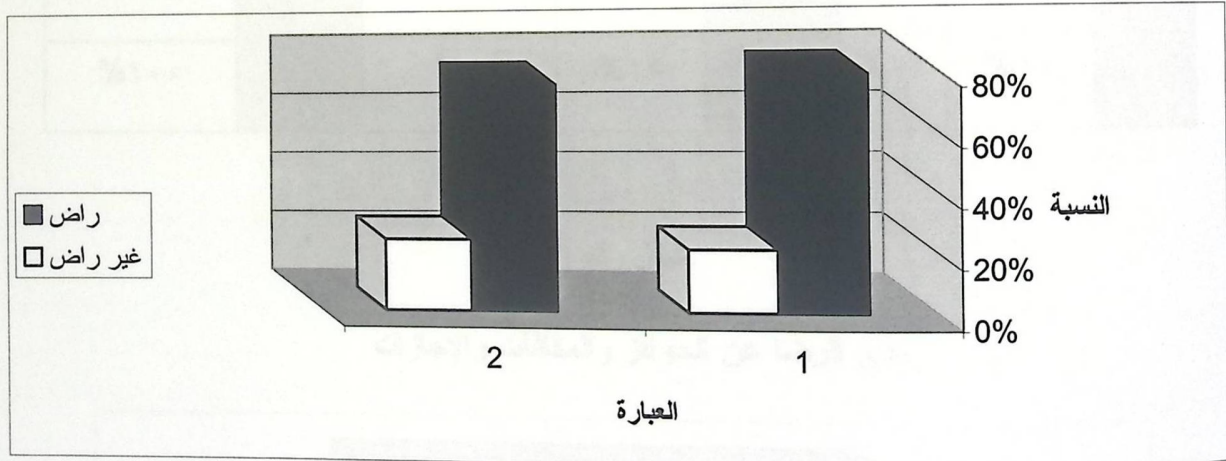
جدول رقم (٧)

مدى ملائمة الراتب

العبارة	راض جدا	راض	المجموع	غير راض	غير راض جدا	المجموع	المجموع الكلي
١	%٧	%٧٢	%٧٩	%١٤	%٧	%٢١	%١٠٠
٢	%٧	%٦٩	%٧٦	%١٦	%٨	%٢٤	%١٠٠

شكل رقم (١)

مدى ملائمة الراتب



فيما يتعلق بمدى ملائمة الراتب للوظيفة - العبارة ١ -، يشير الجدول رقم (٧) والموضح بيانياً بالشكل رقم (١) إلى أن (%٧٩) من المدرسين راضون عن ملائمة الراتب الذي يتقاضونه للوظيفة في حين بلغت نسبة المدرسين الذين يرون بأن الراتب غير ملائم للوظيفة التي يقومون بها (%٢١).

أما بخصوص مدى الرضا عن الراتب - العبارة ٢ -، فإن (%٧٦) من المدرسين أفراد العينة لديهم رضا عن الراتب وأما غير الراضين عن الرواتب التي يتقاضونها بلغت نسبتهم (% ٢٤).

مما سبق يتضح أن المدرسين في جامعة بوليتكنيك فلسطين راضون بشكل جيد عن الرواتب التي يتقاضونها ويعتبرونها ملائمة للجهود الذي يبذلونها وللوظيفة التي يقومون بها، وهذا ينفي فرضية عدم كفاية الراتب.

٢. مدى الرضا عن الحوافز و المكافآت و الإجازات

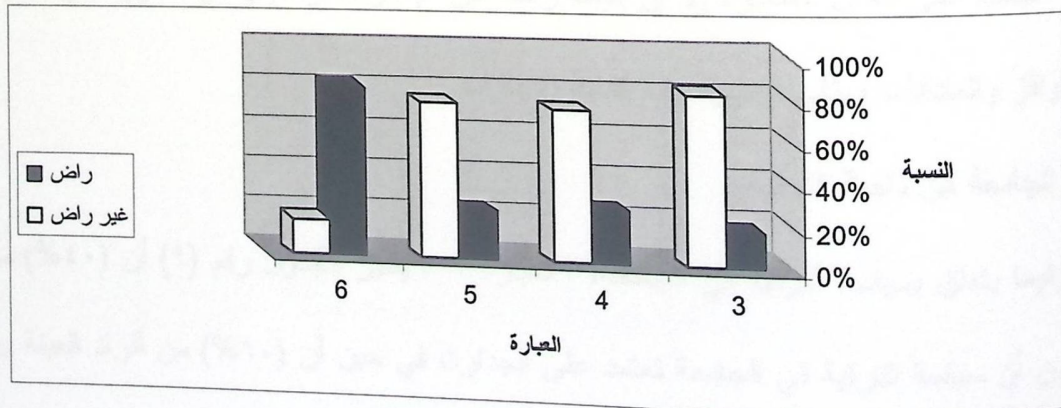
جدول رقم (٨)

مدى الرضا عن الحوافز والمكافآت والإجازات

العبارة	راض جداً	راض	المجموع	غير راض	غير راض جداً	المجموع	المجموع الكلي
٣	%٢	%١٥	%١٧	%٥٩	%٢٤	%٨٣	%١٠٠
٤	%٢	%٢٤	%٢٦	%٥٣	%٢١	%٧٤	%١٠٠
٥	%٠	%٢٤	%٢٤	%٥٨	%١٨	%٧٦	%١٠٠
٦	%١٠	%٧٣	%٨٣	%١٧	%٠	%١٧	%١٠٠

شكل رقم (٢)

مدى الرضا عن الحوافز والمكافآت والإجازات



فيما يتعلق بمدى ملائمة الحوافز و المكافآت مع الجهود الذي يتم بذله -العبارة ٣-، يبين الجدول رقم (٨) والموضح بيانياً بالشكل رقم (٢) أن معظم المدرسين يرون بأن الحوافز والمكافآت في الجامعة لا تناسب

الجهد الذي يتم بذله حيث أفاد بذلك ما نسبته (٨٣ %) من أفراد العينة في حين أن أولئك الذي يرون أن الحوافز والمكافآت مناسبة للجهد الذي يتم بذله بلغت نسبتهم (١٧ %).

أما بالنسبة للعدالة في توزيع المكافآت والحوافز-العبارة ٤-، يرى (٢٦ %) من أفراد العينة أن هناك عدالة في توزيع الحوافز والمكافآت، في حين أن (٧٤ %) من أفراد العينة يشعرون بعدم العدالة في توزيع الحوافز والمكافآت.

وفيما يتعلق باعتماد الحوافز والمكافآت إلى تمييز في الأداء-العبارة ٥-، يرى (٢٤ %) من أفراد العينة أن الحوافز والمكافآت تعتمد على التمييز في الأداء، في حين أن (٧٦ %) من المدرسين أفراد العينة يشعرون بعدم اعتماد الحوافز والمكافآت على التمييز في الأداء.

وفيما يختص بمدى كفاية الإجازات المقررة - العبارة ٦-، يرى (٨٣ %) من المدرسين أفراد العينة أنها كافية.

مما سبق يظهر لنا بوضوح أن معظم المدرسين أفراد العينة في جامعة بوليتكنيك فلسطين غير راضين عن تلاؤم الحوافز والمكافآت مع الجهد الذي يتم بذله كما يرون أن الجامعة لا توزع المكافآت والحوافز اعتماداً على العمل المتميز، إلا أن هناك رضا عن الإجازات وكفايتها، وهذا يثبت فرضية عدم كفاية الحوافز والمكافآت وينفي فرضية عدم كفاية الإجازات.

٣. نظام الجامعة من ناحية الترقية

وفيما يتعلق بسياسة الترقية في الجامعة،-العبارة ٧-، يشير الجدول رقم (٩) أن (٤٠ %) من أفراد العينة يرون أن سياسة الترقية في الجامعة تعتمد على الجدارة، في حين أن (٦٠ %) من أفراد العينة يرون أن سياسة الترقية في الجامعة لا تعتمد على الجدارة.

وفيما يتعلق بعدالة نظام الترقية المتبع في الجامعة-العبارة ٨-، يرى (٤٣%) من أفراد العينة أن نظام الترقية في الجامعة عادل في حين يرى (٥٧%) من المدرسين أنه لا توجد هناك عدالة في نظام الترقية المتبع في الجامعة.

يتضح مما سبق أنه لا يوجد لدى مدرسي جامعة بوليتكنيك فلسطين رضا عن سياسة الترقية في الجامعة و دالة نظام الترقية المتبع في الجامعة، وهذا يثبت فرضية أن هناك تدني في مستوى الرضا لدى مدرسي الجامعة نحو نظام الترقية.

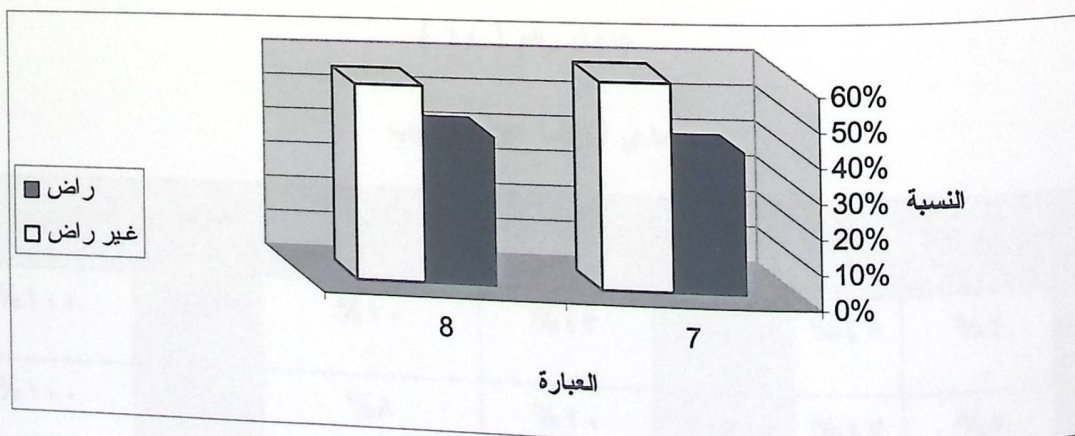
جدول رقم (٩)

نظام الجامعة من ناحية الترقية

العبارة	راض جدا	راض	المجموع	غير راض	غير راض جدا	المجموع	المجموع الكلي
٧	%٦	%٣٤	%٤٠	%٥١	%٩	%٦٠	%١٠٠
٨	%٥	%٣٨	%٤٣	%٤٤	%١٣	%٥٧	%١٠٠

شكل رقم (٣)

نظام الجامعة من ناحية الترقية



٤. مدى الرضا عن التدريب

فيما يتعلق بتكافؤ فرص التدريب أو المشاركة في الدورات التدريبية التي توفرها الجامعة - العبارة ٩-، يبين الجدول رقم (١٠) والموضح بالشكل البياني رقم (٤)، أن (٤٧%) من المدرسين أفراد العينة يرون أنه يوجد هناك تكافؤ في فرص التدريب أو المشاركة في الدورات التدريبية للجميع في حين يرى (٥٣%) من أفراد العينة أنه لا يوجد هناك تكافؤ في فرص التدريب أو المشاركة في الدورات التدريبية.

أما بخصوص مدى ملائمة فرص التدريب والدورات التدريبية التي توفرها الجامعة لطبيعة العمل - العبارة ١٠-، يرى (٥٢%) من أفراد العينة أن فرص التدريب تتلاءم وطبيعة العمل في حين لا يرى ذلك (٤٨%) من المدرسين أفراد العينة.

وبخصوص مدى توفير التدريب لفرص التقدم في الوظيفة- العبارة ١١-، تبين أن (٧٢%) من أفراد العينة يرون أن التدريب يوفر فرصاً للتقدم في الوظيفة وأفاد (٢٨%) فقط بأن التدريب لا يوفر فرصاً عادلة للتقدم في الوظيفة.

يتبين مما سبق أن هناك عدم رضا عن تكافؤ فرص التدريب في حين أن هناك رضا عن ملائمة فرص التدريب التي توفرها الجامعة مع طبيعة العمل، وهذا يثبت فرضية أن هناك تدني في مستوى رضا المدرسين عن تقنيات وأساليب التدريب المستخدمة.

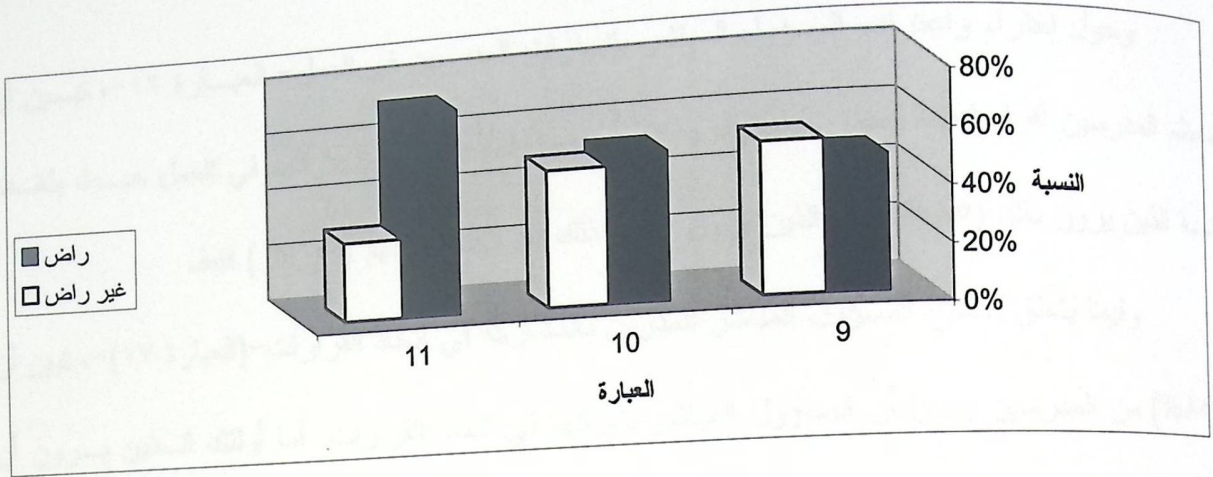
جدول رقم (١٠)

مدى الرضا عن التدريب

العبارة	راض جداً	راض	المجموع	غير راض	غير راض جداً	المجموع	المجموع الكلي
٩	٢%	٤٥%	٤٧%	٤٣%	١٠%	٥٣%	١٠٠%
١٠	٥%	٤٧%	٥٢%	٤٠%	٨%	٤٨%	١٠٠%
١١	٩%	٦٣%	٧٢%	٢٤%	٤%	٢٨%	١٠٠%

شكل رقم (٤)

مدى الرضا عن التدريب



٥. العلاقة مع المسؤول المباشر

فيما يتعلق بالاحترام والتقدير من المسؤول المباشر - العبارة ١٢-، يبين الجدول رقم (١١) والشكل البياني رقم (٥) أن الأغلبية العظمى من المدرسين أفراد العينة يرون بأنهم يحظون بالاحترام والتقدير من مسؤولهم المباشر حيث أفاد بذلك ما نسبته (٩٥%) من المدرسين.

وفيما إذا كانت هناك سهولة في الاتصال مع المسؤول المباشر - العبارة ١٣-، أوضح الأغلبية العظمى من المدرسين سهولة الاتصال مع المسؤول المباشر حيث أشار بذلك ما نسبته (٩٨%) من المدرسين. أما بالنسبة لاستماع المسؤول المباشر لآراء واقتراحات وشكاوى المدرسين - العبارة ١٤-، اتضح أن أغلبية المدرسين أفراد العينة يرون أن مسؤولهم المباشر يستمع جيداً لآرائهم واقتراحاتهم وشكاواهم حيث أكد ذلك ما نسبته (٩٦%) من المدرسين، في حين كانت نسبة من يرون أن مسؤولهم المباشر لا يستمع جيداً لآرائهم واقتراحاتهم وشكاواهم (٤%) فقط.

وبالنظر إلى الإشراف الذي يتلقاه المدرس من مسؤوله المباشر - العبارة ١٥-، يشير معظم المدرسين أفراد العينة أن الإشراف الذي يتلقونه من المسؤول المباشر كاف حيث عبر عن ذلك (٩٢%) من

المدرسين، في حين يرى (٨٠ %) فقط من المدرسين أن الإشراف الذي يتلقونه من المسؤول المباشر لا يعتبر كافياً.

وحول احترام واعتراف المسؤول المباشر بإنجازات المدرسين في العمل- العبارة ١٦-، تبين أن معظم المدرسين أفراد العينة يحظون باحترام واعتراف مسؤولهم المباشر بإنجازاتهم في العمل حيث بلغت نسبة الذين يرون ذلك (٨٥%)، أما الذين يرون عكس ذلك فقد بلغت نسبتهم (١٥ %) فقط.

وفيما يتعلق بسماع المسؤول المباشر للمدرس بالمشاركة في اتخاذ القرارات-(العبارة ١٧)-، تبين أن (٨٥%) من المدرسين يرون أن المسؤول المباشر يشركهم في اتخاذ القرارات، أما أولئك الذين يرون أن مسؤولهم المباشر لا يشركهم في اتخاذ القرارات كانت نسبتهم (١٥%).

مما ذكر سابقاً، نستخلص وبشكل واضح جداً مدى العلاقة الجيدة والمستمرة ما بين المدرسين ومسؤوليهم المباشرين في جامعة بوليتكنيك فلسطين، حيث يحظى المدرسين باحترام وتقدير مسؤوليهم المباشرين كما أنهم يتلقون الإشراف الكافي، إضافة إلى اعتراف المسؤولين المباشرين بإنجازات المدرسين والاستماع بشكل جيد لآرائهم واقتراحاتهم وتوفير سهولة الاتصال بهم والسماح لهم بالمشاركة في اتخاذ القرارات، وهذا ينفي فرضية تدني مستوى الرضا لدى المدرسين نحو العلاقة مع الرئيس المباشر.

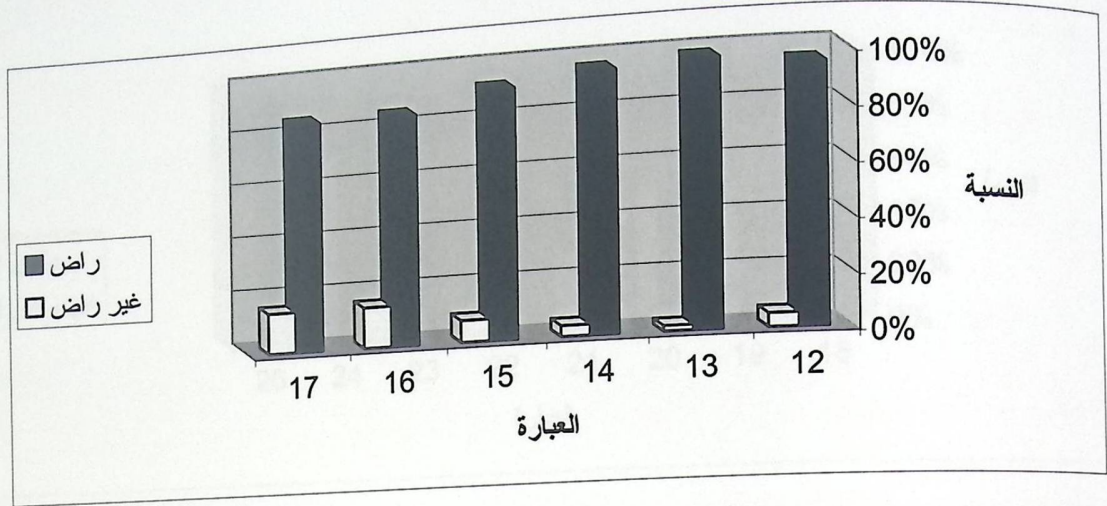
جدول رقم (١١)

العلاقة مع الرئيس المباشر

العبارة	راض جداً	راض	المجموع	غير راض	غير راض جداً	المجموع	المجموع الكلي
١٢	٣٢%	٦٣%	٩٥%	٥%	٠%	٥%	١٠٠%
١٣	٣٨%	٦٠%	٩٨%	٢%	٠%	٢%	١٠٠%
١٤	٣٥%	٦١%	٩٦%	٢%	٢%	٤%	١٠٠%
١٥	١٨%	٧٤%	٩٢%	٨%	٠%	٨%	١٠٠%
١٦	٢١%	٦٤%	٨٥%	١٥%	٠%	١٥%	١٠٠%
١٧	٢١%	٦٤%	٨٥%	١٥%	٠%	١٥%	١٠٠%

شكل رقم (٥)

العلاقة مع الرئيس المباشر



٦. بيئة وظروف العمل

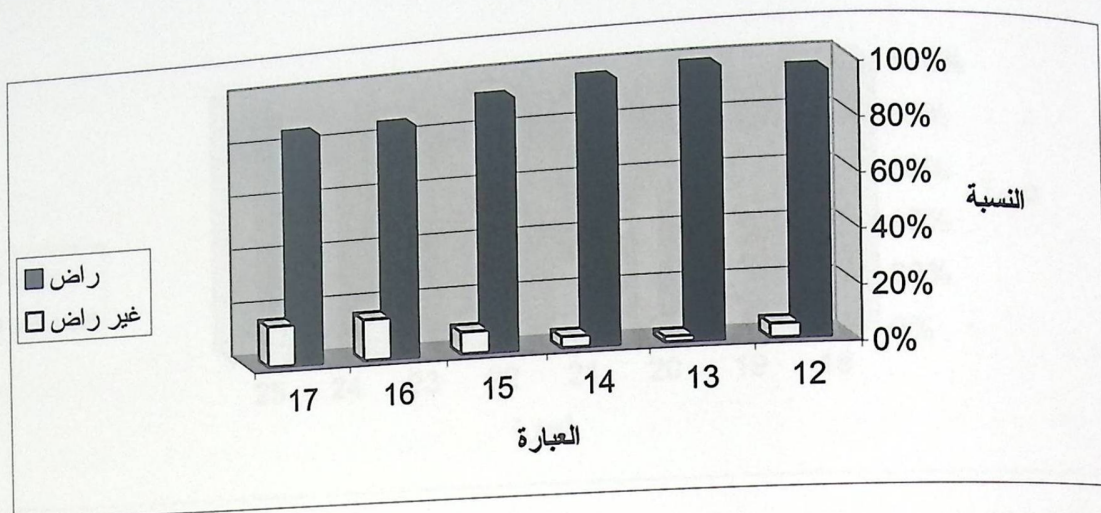
جدول (١٢)

بيئة وظروف العمل

العبارة	راض جدا	راض	المجموع	غير راض	غير راض جدا	المجموع	المجموع الكلي
١٨	%٣	%٤٩	%٥٢	%٤٦	%٢	%٤٨	%١٠٠
١٩	%٢	%٤٦	%٤٨	%٤٧	%٥	%٥٢	%١٠٠
٢٠	%٣	%٤٥	%٤٨	%٥٠	%٢	%٥٢	%١٠٠
٢١	%١٣	%٥٨	%٧١	%٢٦	%٣	%٢٩	%١٠٠
٢٢	%٣	%٤٥	%٤٨	%٣٤	%١٨	%٥٢	%١٠٠
٢٣	%٠	%٤١	%٤١	%٤٧	%١٢	%٥٩	%١٠٠
٢٤	%٠	%٢٨	%٢٨	%٥٢	%٢٠	%٧٢	%١٠٠
٢٥	%٣٣	%٦٠	%٩٣	%٧	%٠	%٧	%١٠٠

شكل رقم (٥)

العلاقة مع الرئيس المباشر



٦. بيئة وظروف العمل

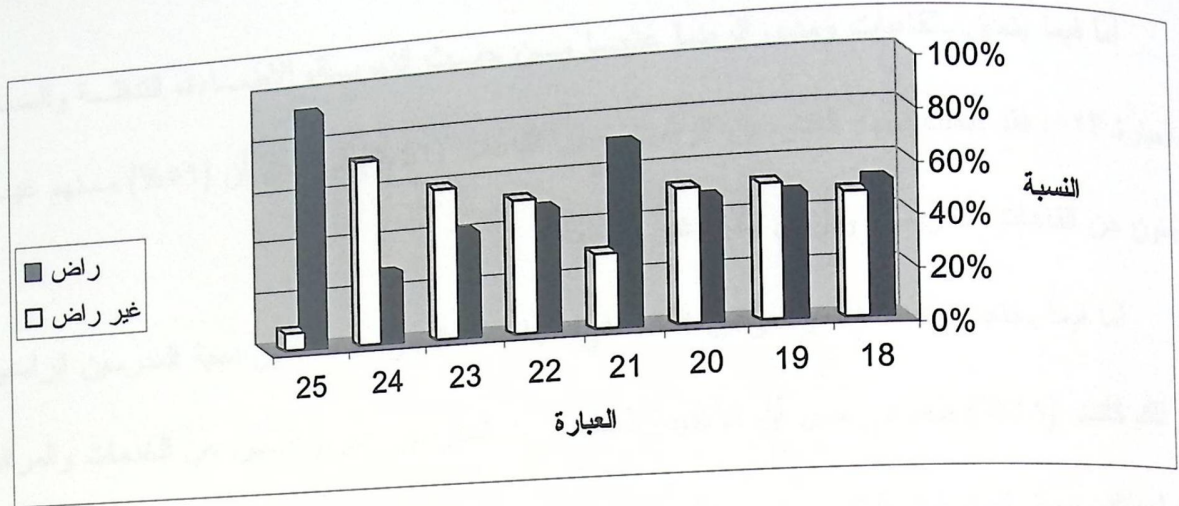
جدول (١٢)

بيئة وظروف العمل

العلاقة	راض جدا	راض	المجموع	غير راض	غير راض جدا	المجموع	المجموع الكلي
١٨	%٣	%٤٩	%٥٢	%٤٦	%٢	%٤٨	%١٠٠
١٩	%٢	%٤٦	%٤٨	%٤٧	%٥	%٥٢	%١٠٠
٢٠	%٣	%٤٥	%٤٨	%٥٠	%٢	%٥٢	%١٠٠
٢١	%١٣	%٥٨	%٧١	%٢٦	%٣	%٢٩	%١٠٠
٢٢	%٣	%٤٥	%٤٨	%٣٤	%١٨	%٥٢	%١٠٠
٢٣	%٠	%٤١	%٤١	%٤٧	%١٢	%٥٩	%١٠٠
٢٤	%٠	%٢٨	%٢٨	%٥٢	%٢٠	%٧٢	%١٠٠
٢٥	%٣٣	%٦٠	%٩٣	%٧	%٠	%٧	%١٠٠

شكل رقم (٦)

بيئة وظروف العمل



فيما يتعلق بتوفير الجامعة للمصادر والمراجع التي يحتاجها المدرس- العبرة ١٨-، يبين الجدول رقم (١٢) والموضح بيانياً بالشكل رقم (٦)، أن (٥٢%) من المدرسين أفراد العينة يرون أن الجامعة توفر المصادر والمراجع التي يحتاجونها، بينما يرى (٤٨%) عكس ذلك.

وحول توفير الجامعة لاحتياجات المدرس المكتبية في الوقت المناسب- العبرة ١٩-، يرى (٤٨%) من المدرسين أن الجامعة تقوم بتوفير تلك الاحتياجات، في حين يرى (٥٢%) منهم غير ذلك.

وفيما يتعلق بتوفير الجامعة للتجهيزات المكتبية الجيدة والمتطورة للمدرس حتى يقوم بعمله -العبرة ٢٠-)، تبين أن المدرسين راضون عن ذلك بنسبة (٤٨%)، في حين أن الذين يرون عكس ذلك (٥٢%).

أما بخصوص توفر وسائل التدريس المساعدة- العبرة ٢١-)، يرى المدرسين أن الجامعة توفر وسائل التدريس المساعدة حيث أفاد بذلك ما نسبته (٧١%)، في حين أفاد (٢٩%) فقط من أفراد العينة أن الجامعة لا توفر وسائل التدريس المساعدة.

وبخصوص توفر التهوية والإضاءة ودرجة الحرارة المناسبة في مكتب المدرس- العبرة ٢٢-)، وجد أن المدرسين الذين يرون أنه تتوفر في مكاتبهم الإضاءة والتهوية ودرجة الحرارة المناسبة بلغت

نسبتهم (٤٨ %)، في حين بلغت نسبة أولئك الذين يرون أنه لا تتوفر في مكاتبهم الإضاءة و التهوية ودرجة الحرارة المناسبة (٥٢ %).

أما فيما يتعلق بالقاعات ومدى الرضا عنها من حيث التهوية، الإضاءة، التدفئة والسعة - العبارة ٢٣-، فقد بلغت نسبة المدرسين الراضين عن القاعات (٤١ %) في حين أن (٥٩ %) منهم غير راضون عن القاعات التدريسية ويرون بأنها غير مناسبة.

أما فيما يختص بالخدمات والمرافق العامة في الجامعة- العبارة ٢٤-، فإن نسبة المدرسين الراضين عن ذلك كانت (٢٨ %) فقط في حين أن الأغلبية العظمى من المدرسين غير راضيين عن الخدمات والمرافق العامة وذلك بنسبة بلغت (٧٢ %).

أما بخصوص مدى ملائمة الوظيفة لتخصص المدرس العلمي وميوله الشخصية- العبارة ٢٥-، فقد أفاد (٦٧ %) من المدرسين أن هناك ملائمة بين الوظيفة والميول الشخصية لديهم، في حين أفاد (٣٣ %) منهم بأن الوظيفة لا تلائم تخصصهم العلمي وميولهم الشخصية.

مما سبق يتضح أن الجامعة توفر المصادر والمراجع للمدرسين ولكنها لا توفر احتياجاتهم المكتبية في الوقت المناسب ولا توفر التجهيزات المكتبية المتطورة للمدرسين للقيام بعملهم، إلا أنها توفر وسائل التدريس المساعدة مع عدم توفير ظروف العمل المادية المناسبة من تهوية، إضاءة، تدفئة وسعة سواء في المكاتب أو القاعات إضافة إلى عدم توفير الخدمات والمرافق العامة للمدرسين، وهذا يثبت فرضية تدني مستوى الرضا الوظيفي لدى مدرسي جامعة بوليتكنيك فلسطين نحو بيئة وظروف العمل المادية.

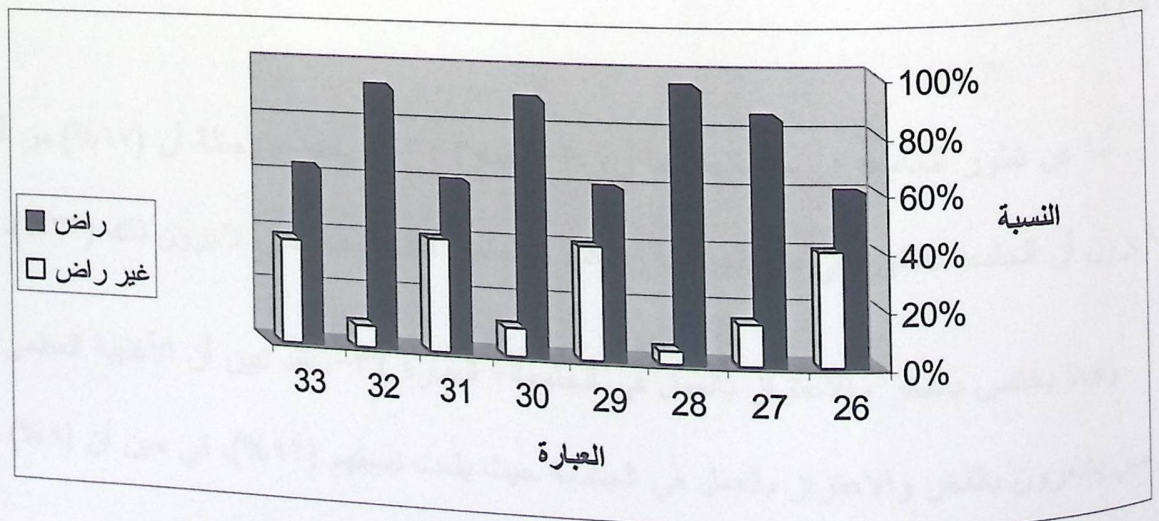
جدول رقم (١٣)

العمل نفسه

العبارة	راض جدا	راض	المجموع	غير راض	غير راض جدا	المجموع	المجموع الكلي
٢٦	%٣	%٥٧	%٦٠	%٣٤	%٦	%٤٠	%١٠٠
٢٧	%١٢	%٧٣	%٨٥	%١٣	%٢	%١٥	%١٠٠
٢٨	%١٥	%٨٠	%٩٥	%٣	%٢	%٥	%١٠٠
٢٩	%٧	%٥٣	%٦٠	%٣٣	%٧	%٤٠	%١٠٠
٣٠	%٢٠	%٧٠	%٩٠	%١٠	%٠	%١٠	%١٠٠
٣١	%٣	%٥٧	%٦٠	%٣٤	%٦	%٤٠	%١٠٠
٣٢	%٢٧	%٦٥	%٩٢	%٨	%٠	%٨	%١٠٠
٣٣	%٦	%٥٧	%٦٣	%٢٩	%٨	%٣٧	%١٠٠

شكل رقم (٧)

العمل نفسه



فيما يتعلق بالحمل التدريسي- العبارة ٢٦-، فقد أفاد (٦٠%) من المدرسين بأن الحمل التدريسي ملائم، في حين أن (٤٠%) يرون أن الحمل التدريسي غير ملائم.

أما فيما يختص بطريقة توزيع المحاضرات- العبارة ٢٧-، تبين أن أغلبية المدرسين راضين عن توزيع المحاضرات كما أفاد بذلك (٨٥%) من المدرسين في حين أن (١٥%) فقط أفادوا بعدم الرضا عن توزيع المحاضرات.

وبخصوص شعور المدرس حول عمله في الجامعة وهل يحقق له المكانة الاجتماعية- العبارة ٢٨-، يرى الغالبية العظمى من المدرسين أفراد العينة أن عملهم في الجامعة يحقق لهم مكانة اجتماعية حيث عبر عن ذلك ما نسبته (٩٥%)، في حين بلغت نسبة أولئك الذين لا يشعرون بذلك (٥%) فقط.

وحول ما إذا كان المدرس يرى أن مستقبله يكمن في الوظيفة- العبارة ٢٩-، أوضح (٦٠%) من المدرسين أفراد العينة أن مستقبلهم يكمن في الوظيفة، في حين أفاد ما نسبته (٤٠%) من أفراد العينة أنهم لا يرون مستقبلهم في الوظيفة.

وفيما يتعلق بشعور المدرس بالفخر والحماس تجاه الوظيفة خارج إطار العمل- العبارة ٣٠-، تبين أن أغلبية المدرسين يشعرون بالفخر والحماس تجاه وظيفتهم خارج إطار العمل حيث أفاد بذلك ما نسبته (٩٠%)، في حين بلغت نسبة أولئك الذين لا يشعرون بالفخر والحماس تجاه وظيفتهم خارج إطار العمل (١٠%) فقط.

أما عن تطور الجامعة في خدماتها كما ونوعاً- العبارة ٣١-، يمكن ملاحظة أن (٦٧%) من أفراد العينة يرون أن الجامعة تتطور في خدماتها كما ونوعاً، وبالمقابل كانت نسبة الذين لا يرون ذلك (٣٣%).

وفيما يختص بالفخر والاعتزاز بالعمل في الجامعة- العبارة ٣٢-، فقد تبين أن الأغلبية العظمى من المدرسين يشعرون بالفخر والاعتزاز بالعمل في الجامعة حيث بلغت نسبتهم (٩٢%)، في حين أن (٨%) فقط من المدرسين لا يشعرون بالفخر والاعتزاز بالعمل في الجامعة.

وفيما يتعلق بالأمن والاستقرار الوظيفي - العبارة ٣٣-، فقد أفاد (٦٣%) من المدرسين بأنهم يشعرون بالأمن والاستقرار الوظيفي، في حين أن (٣٧%) منهم أفادوا بأنهم لا يشعرون بالأمن والاستقرار الوظيفي.

يستدل مما سبق أن المدرسين في جامعة بوليتكنيك فلسطين راضون جدا عن توزيع المحاضرات ويشعرون بأن العمل في الجامعة يحقق لهم المكانة الاجتماعية، لذا فأنهم يشعرون بالفخر والحماس تجاه وظائفهم ويشعرون كذلك بأن مستقبلهم يكمن في الوظيفة ويرون أن الجامعة تتطور في خدماتها كما ونوعا، ويشعرون بالفخر والاعتزاز بالعمل في الجامعة، وهذا ينفي فرضية تدني مستوى الرضا الوظيفي نحو محتوى العمل وتنوع المهام وفرضية تدني مستوى الرضا الوظيفي لدى مدرسي جامعة بوليتكنيك فلسطين نحو تحقيق المكانة الاجتماعية.

٨. العلاقة مع زملاء العمل

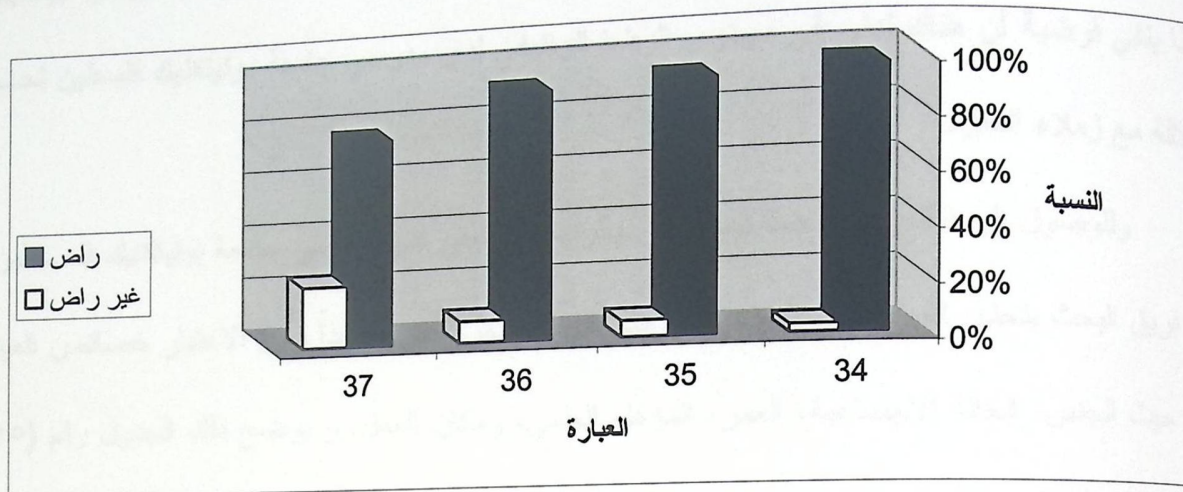
جدول رقم (١٤)

العلاقة مع زملاء العمل

العبارة	راض جدا	راض	المجموع	غير راض	غير راض جدا	المجموع	المجموع الكلي
٣٤	%٤٠	%٥٧	%٩٧	%٣	%٠	%٣	%١٠٠
٣٥	%٢٩	%٦٥	%٩٤	%٦	%٠	%٦	%١٠٠
٣٦	%٢٦	%٦٦	%٩٢	%٦	%٢	%٨	%١٠٠
٣٧	%٧	%٧٠	%٧٧	%١٢	%١١	%٢٣	%١٠٠

شكل رقم (٨)

العلاقة مع زملاء العمل



فيما يتعلق بالشعور باحترام الزملاء- العبارة ٣٤-، يبين الجدول رقم (١٤) والموضح بيانيا بالشكل رقم (٨) بأن الغالبية العظمى من المدرسين يشعرون بأنهم يحظون باحترام زملائهم في العمل حيث كانت نسبتهم (٩٧%)، أما أولئك الذين يرون غير ذلك فقد كانت نسبتهم (٣%) فقط.

وبخصوص الحصول على تعاون زملاء العمل- العبارة ٣٥-، فقد كانت نسبة المدرسين الذين يرون بأنهم يحصلون على التعاون من زملائهم (٩٤%)، في حين كانت نسبة المدرسين الذين لا يرون بأنهم لا يحصلون على التعاون من زملائهم (٦%) فقط.

وفيما يختص بالثقة بين زملاء العمل- العبارة ٣٦-، تبين أن هناك ثقة كبيرة بين زملاء العمل حيث يرى ذلك ما نسبته (٩٢%) من المدرسين أفراد العينة.

أما عن عدم التمييز بين زملاء العمل بناء على العلاقات الاجتماعية أو المصلحة الشخصية من قبل المسؤولين- العبارة ٣٧-، فقد تبين أن (٧٧%) من أفراد العينة يشعرون بعدم التمييز بين زملاء العمل بناء على العلاقات الاجتماعية أو المصلحة الشخصية من قبل المسؤولين، في حين أفاد (٢٣%) بأنه يوجد تمييز بين زملاء العمل بناء على العلاقات الاجتماعية أو المصلحة الشخصية من قبل المسؤولين.

وفيما يتعلق بالأمن والاستقرار الوظيفي - العبارة ٣٣-، فقد أفاد (٦٣%) من المدرسين بأنهم يشعرون بالأمن والاستقرار الوظيفي، في حين أن (٣٧%) منهم أفادوا بأنهم لا يشعرون بالأمن والاستقرار الوظيفي.

يستدل مما سبق أن المدرسين في جامعة بوليتكنيك فلسطين راضون جدا عن توزيع المحاضرات ويشعرون بأن العمل في الجامعة يحقق لهم المكانة الاجتماعية، لذا فإنهم يشعرون بالفخر والحماس تجاه وظائفهم ويشعرون كذلك بأن مستقبلهم يكمن في الوظيفة ويرون أن الجامعة تتطور في خدماتها كما ونوعا، ويشعرون بالفخر والاعتزاز بالعمل في الجامعة، وهذا ينفي فرضية تدني مستوى الرضا الوظيفي نحو محتوى العمل وتنوع المهام وفرضية تدني مستوى الرضا الوظيفي لدى مدرسي جامعة بوليتكنيك فلسطين نحو تحقيق المكانة الاجتماعية.

٨. العلاقة مع زملاء العمل

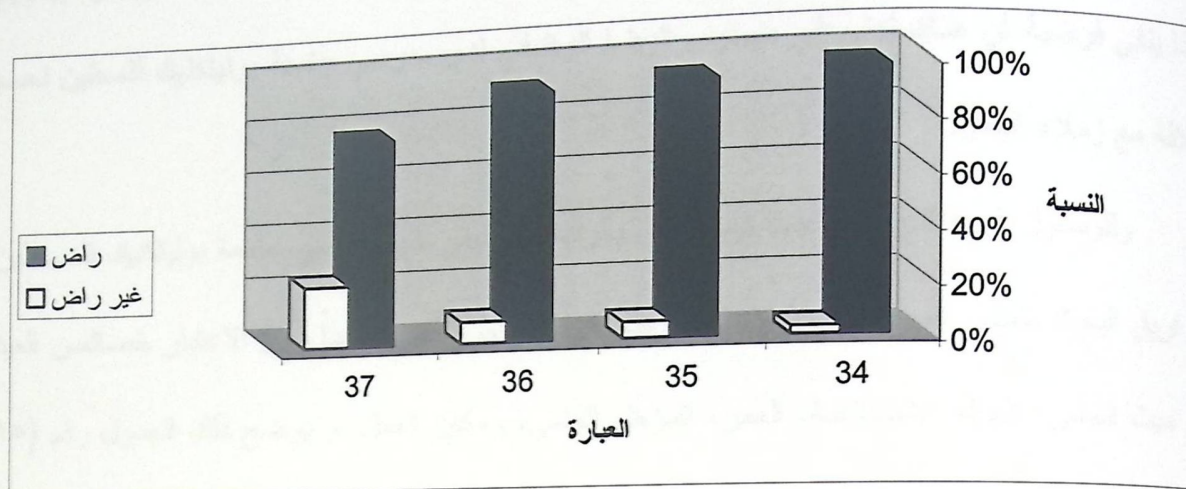
جدول رقم (١٤)

العلاقة مع زملاء العمل

العبارة	راض جدا	راض	المجموع	غير راض	غير راض جدا	المجموع	المجموع الكلي
٣٤	%٤٠	%٥٧	%٩٧	%٣	%٠	%٣	%١٠٠
٣٥	%٢٩	%٦٥	%٩٤	%٦	%٠	%٦	%١٠٠
٣٦	%٢٦	%٦٦	%٩٢	%٦	%٢	%٨	%١٠٠
٣٧	%٧	%٧٠	%٧٧	%١٢	%١١	%٢٣	%١٠٠

شكل رقم (٨)

العلاقة مع زملاء العمل



فيما يتعلق بالشعور باحترام الزملاء- العبارة ٣٤-، يبين الجدول رقم (١٤) والموضح بيانياً بالشكل رقم (٨) بأن الغالبية العظمى من المدرسين يشعرون بأنهم يحظون باحترام زملائهم في العمل حيث كانت نسبتهم (٩٧%)، أما أولئك الذين يرون غير ذلك فقد كانت نسبتهم (٣%) فقط.

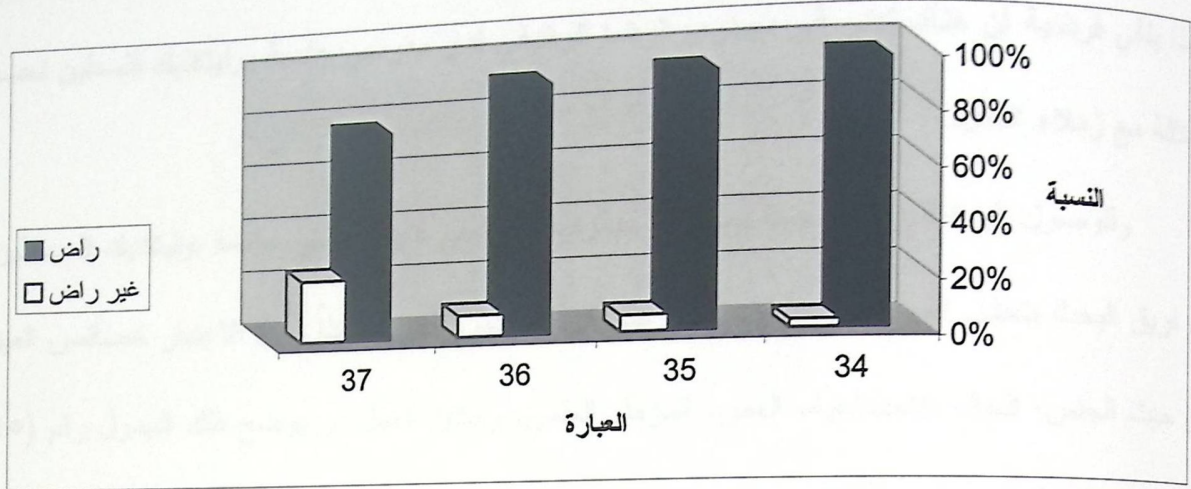
وبخصوص الحصول على تعاون زملاء العمل- العبارة ٣٥-، فقد كانت نسبة المدرسين الذين يرون بأنهم يحصلون على التعاون من زملائهم (٩٤%)، في حين كانت نسبة المدرسين الذين لا يرون بأنهم لا يحصلون على التعاون من زملائهم (٦%) فقط.

وفيما يختص بالثقة بين زملاء العمل- العبارة ٣٦-، تبين أن هناك ثقة كبيرة بين زملاء العمل حيث يرى ذلك ما نسبته (٩٢%) من المدرسين أفراد العينة.

أما عن عدم التمييز بين زملاء العمل بناء على العلاقات الاجتماعية أو المصلحة الشخصية من قبل المسؤولين- العبارة ٣٧-، فقد تبين أن (٧٧%) من أفراد العينة يشعرون بعدم التمييز بين زملاء العمل بناء على العلاقات الاجتماعية أو المصلحة الشخصية من قبل المسؤولين، في حين أفاد (٢٣%) بأنه يوجد تمييز بين زملاء العمل بناء على العلاقات الاجتماعية أو المصلحة الشخصية من قبل المسؤولين.

شكل رقم (٨)

العلاقة مع زملاء العمل



فيما يتعلق بالشعور باحترام الزملاء- العبارة ٣٤-، يبين الجدول رقم (١٤) والموضح بيانيا بالشكل رقم (٨) بأن الغالبية العظمى من المدرسين يشعرون بأنهم يحظون باحترام زملائهم في العمل حيث كانت نسبتهم (٩٧%)، أما أولئك الذين يرون غير ذلك فقد كانت نسبتهم (٣%) فقط.

وبخصوص الحصول على تعاون زملاء العمل- العبارة ٣٥-، فقد كانت نسبة المدرسين الذين يرون بأنهم يحصلون على التعاون من زملائهم (٩٤%)، في حين كانت نسبة المدرسين الذين لا يرون بأنهم لا يحصلون على التعاون من زملائهم (٦%) فقط.

وفيما يختص بالثقة بين زملاء العمل- العبارة ٣٦-، تبين أن هناك ثقة كبيرة بين زملاء العمل حيث يرى ذلك ما نسبته (٩٢%) من المدرسين أفراد العينة.

أما عن عدم التمييز بين زملاء العمل بناء على العلاقات الاجتماعية أو المصلحة الشخصية من قبل المسؤولين- العبارة ٣٧-، فقد تبين أن (٧٧%) من أفراد العينة يشعرون بعدم التمييز بين زملاء العمل بناء على العلاقات الاجتماعية أو المصلحة الشخصية من قبل المسؤولين، في حين أفاد (٢٣%) بأنه يوجد تمييز بين زملاء العمل بناء على العلاقات الاجتماعية أو المصلحة الشخصية من قبل المسؤولين.

يتضح مما سبق أن المدرسين في جامعة بوليتكنيك فلسطين يحظون بالاحترام والتعاون من قبل زملائهم، كما أنهم يرون بأنه لا يوجد هناك تمييز بينهم من قبل المسؤولين مما يعزز الثقة الكبيرة بينهم، وهذا ينفي فرضية أن هناك تدني في مستوى الرضا الوظيفي لدى مدرسي جامعة بوليتكنيك فلسطين نحو العلاقة مع زملاء العمل.

وللوصول إلى نتائج أكثر عمقا فيما يتعلق بالرضا الوظيفي لدى مدرسي جامعة بوليتكنيك فلسطين، قام فريق البحث بتحليل العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي مرة أخرى آخذاً بعين الاعتبار خصائص العينة من حيث الجنس، الحالة الاجتماعية، العمر، المؤهل العلمي، ومكان العمل. و يوضح ذلك الجدول رقم (١٥) صفحة رقم (٤٧).

■ الرضا الوظيفي والجنس

فيما يتعلق بالرضا عن الراتب والحوافز والمكافآت والإجازات، يوضح الجدول المذكور أعلاه أن نسبة الرضا عند الإناث أعلى منها عند الذكور، وقد يعود ذلك إلى أن الالتزامات المادية الملقة على كاهل الذكور أكثر من الإناث.

أما فيما يتعلق بمدى الرضا عن الترقية فقد كانت نسبة الرضا عند للذكور أعلى منها عند الإناث، وقد يعود ذلك لعدم رغبة الإناث في الترقية واهتمامهم بالأمر الاجتماعي.

أما بخصوص التدريب فقد كانت نسبة الرضا عند الإناث أعلى منها عند الذكور، وقد يعود ذلك لرغبة الذكور في زيادة معارفهم ومهاراتهم للتقدم في الوظيفة أكثر من الإناث.

وفيما يختص بالعلاقة مع الرئيس المباشر فقد كانت نسبة رضا الإناث أعلى من الذكور، وقد يعود ذلك لطبيعة العلاقات الاجتماعية في مجتمعنا والتي تفرض نوعاً من التعاون الزائد مع الإناث عند التعامل معهن، وفي حالتنا هذه يظهر بوضوح أن تعاون الرئيس المباشر مع الإناث أكثر منه مع الذكور.

يتضح مما سبق أن المدرسين في جامعة بوليتكنيك فلسطين يحظون بالاحترام والتعاون من قبل زملائهم، كما أنهم يرون بأنه لا يوجد هناك تمييز بينهم من قبل المسؤولين مما يعزز الثقة الكبيرة بينهم، وهذا ينفي فرضية أن هناك تدني في مستوى الرضا الوظيفي لدى مدرسي جامعة بوليتكنيك فلسطين نحو العلاقة مع زملاء العمل.

وللوصول إلى نتائج أكثر عمقا فيما يتعلق بالرضا الوظيفي لدى مدرسي جامعة بوليتكنيك فلسطين، قام فريق البحث بتحليل العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي مرة أخرى آخذاً بعين الاعتبار خصائص العينة من حيث الجنس، الحالة الاجتماعية، العمر، المؤهل العلمي، ومكان العمل. و يوضح ذلك الجدول رقم (١٥) صفحة رقم (٤٧).

■ الرضا الوظيفي والجنس

فيما يتعلق بالرضا عن الراتب والحوافز والمكافآت والإجازات، يوضح الجدول المذكور أعلاه أن نسبة الرضا عند الإناث أعلى منها عند الذكور، وقد يعود ذلك إلى أن الالتزامات المادية الملقاة على كاهل الذكور أكثر من الإناث.

أما فيما يتعلق بمدى الرضا عن الترقية فقد كانت نسبة الرضا عند للذكور أعلى منها عند الإناث، وقد يعود ذلك لعدم رغبة الإناث في الترقية واهتمامهم بالأمر الاجتماعية.

أما بخصوص التدريب فقد كانت نسبة الرضا عند الإناث أعلى منها عند الذكور، وقد يعود ذلك لرغبة الذكور في زيادة معارفهم ومهاراتهم للتقدم في الوظيفة أكثر من الإناث.

وفيما يختص بالعلاقة مع الرئيس المباشر فقد كانت نسبة رضا الإناث أعلى من الذكور، وقد يعود ذلك لطبيعة العلاقات الاجتماعية في مجتمعنا والتي تفرض نوعاً من التعاون الزائد مع الإناث عند التعامل معهن، وفي حالتنا هذه يظهر بوضوح أن تعاون الرئيس المباشر مع الإناث أكثر منه مع الذكور.

جدول رقم (15)
العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي حسب خصائص العينة

المتغير	مكان العمل						المؤهل						العمر						الحالة الاجتماعية						الجنس					
	علوم تطبيقية		مهن تطبيقية		علوم إدارية		هندسة		دكتوراه		ماجستير		بكالوريوس		فوق 45		45-36		35-25		25 أقل من		متزوج		أعزب		أنثى		ذكر	
	مقبول	مرفوض	مقبول	مرفوض	مقبول	مرفوض	مقبول	مرفوض	مقبول	مرفوض	مقبول	مرفوض	مقبول	مرفوض	مقبول	مرفوض	مقبول	مرفوض	مقبول	مرفوض	مقبول	مرفوض	مقبول	مرفوض	مقبول	مرفوض	مقبول	مرفوض	مقبول	مرفوض
1	10%	90%	35%	65%	22%	78%	22%	78%	14%	86%	27%	73%	26%	74%	27%	73%	32%	68%	26%	74%	5%	95%	22%	78%	23%	77%	16%	84%	29%	71%
2	48%	52%	71%	29%	64%	36%	67%	33%	53%	47%	59%	41%	75%	25%	70%	30%	60%	40%	68%	32%	52%	48%	68%	32%	57%	43%	61%	39%	64%	
3	40%	60%	78%	22%	55%	45%	60%	40%	44%	56%	47%	53%	84%	16%	69%	31%	50%	50%	63%	51%	49%	53%	47%	64%	36%	63%	37%	53%	47%	
4	33%	67%	49%	51%	53%	47%	37%	63%	34%	66%	43%	57%	52%	48%	73%	44%	56%	46%	54											

أما بالنسبة لظروف العمل فقد كانت نسبة الرضا لدى الذكور أكبر منها عند الإناث، وقد يعود ذلك إلى القدرة الأكبر لدى الذكور على التأقلم في العمل أكثر من الإناث.

وفيما يتعلق بالعمل نفسه يظهر من الجدول أن نسبة رضا الإناث أعلى من الذكور، وقد يعود ذلك لاهتمام الإناث بالأمر الأخرى كالأمر الاجتماعية.

وأما عن العلاقة مع زملاء العمل فقد كانت نسبة الرضا لدى الإناث أعلى منها عند الذكور، وقد يعود ذلك للعلاقات الاجتماعية التي تكونها الإناث مع زملائهن في العمل.

■ الرضا الوظيفي والحالة الاجتماعية

فيما يختص برضا المدرسين المتزوجين وغير المتزوجين عن الراتب تبين من الجدول رقم (١٥) أن نسبة رضا الفئتين متقاربة وقد يعود ذلك لكفاية الراتب.

أما بالنسبة للحوافز والمكافآت والإجازات فقد كانت نسبة الرضا لدى المدرسين المتزوجين أقل منها عند غير المتزوجين، وقد يعود ذلك لعدم رضا المتزوجين عن سياسات وأنظمة الحوافز والمكافآت في الجامعة.

فيما يتعلق بالترقية فقد كانت نسبة الرضا عند المتزوجين أكثر منها عند غير المتزوجين وقد يعود ذلك بشكل أو بآخر إلى أن المتزوجين أكبر سناً وأقدمية في العمل وبالتالي قد حصلوا على نوع من الترقية في مجال العمل في حين لم يحصل غير المتزوجين على نفس القدر من الترقية بعد.

أما بخصوص التدريب فقد كانت نسبة الرضا لدى المتزوجين أكبر منها عند غير المتزوجين وقد يعود ذلك لكبر سن المتزوجين ورغبة غير المتزوجين في تطوير مهاراتهم وتنمية قدراتهم.

أما بالنسبة للعلاقة مع الرئيس المباشر فقد كانت نسبة الرضا متقاربة بين المتزوجين وغير المتزوجين لعدم وجود فوارق بين المتزوجين وغيرهم في التعامل مع الرئيس المباشر.

■ الرضا الوظيفي و العمر

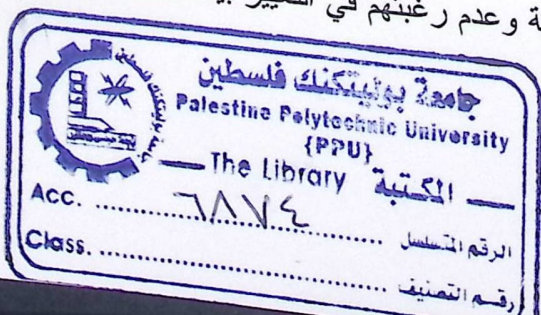
يوضح الجدول رقم (١٥) أن أعلى نسبة رضا عن الراتب والحوافز والمكافآت والإجازات كانت لدى المدرسين الذين تقل أعمارهم عن ٢٥ عاماً وقد يعود ذلك لعدم وجود التزامات مالية كبيرة على المدرس في هذا السن وذلك قد يكون لأنهم غير متزوجين بعد.

أما فيما يتعلق بالترقية فقد كانت أعلى نسبة رضا لدى المدرسين الذين تتراوح أعمارهم ما بين (٣٦-٤٥ عاماً) وقد يعود ذلك لتركز رضا هذه الفئة عن الأعمال التي يقومون بها، وكانت الفئة العمرية (أقل من ٢٥ عاماً) مقارنة لها وذلك لعدم تركيز المدرسين على الترقية عند بداية خدمتهم حيث يكون التركيز منصباً على التثبيت بالوظيفة والتمسك بها.

وفيما يختص بالتدريب فقد كانت أعلى نسبة من الرضا لدى المدرسين فوق ٤٥ عاماً، وقد يعود ذلك لاقتناعهم بخبراتهم وقدراتهم وعدم حاجتهم للتدريب أو لتلقيهم التدريب الكافي بسبب الأقدمية في العمل، في حين أن المدرسين الجدد لم يحصلوا على فرص التدريب الكافية من وجهة نظرهم بعد.

وبخصوص العلاقة مع الرئيس المباشر فقد كانت نسبة الرضا متقاربة عند جميع الفئات العمرية وقد يعود ذلك لأن العلاقة الجيدة والمستمرة مع الرئيس المباشر لا تعتمد على العمر، وكذلك الحال بالنسبة للعلاقة مع زملاء العمل.

وفيما يتعلق ببيئة وظروف العمل والعمل نفسه كانت نسبة الرضا عالية لدى المدرسين الذين أعمارهم فوق ٤٥ عاماً وقد يعود ذلك لتمسكهم بوظائفهم وخبرتهم العالية وعدم رغبتهم في التغيير بينما كانت باقي



■ الرضا الوظيفي والمؤهل العلمي

فيما يتعلق بالراتب والحوافز والمكافآت والإجازات، كانت نسبة الرضا لدى حملة شهادة الدكتوراه أعلى منها لدى حملة شهادتي الماجستير والبيكالوريوس، وقد يعود ذلك لتقاضيتهم رواتب وامتيازات أكثر من الباقين اعتماداً على مؤهلهم العلمي العالي.

وبخصوص الترقية يوضح الجدول أن نسبة الرضا لدى حملة شهادة الدكتوراه والماجستير أعلى منها لدى حملة شهادة البكالوريوس وقد يعود ذلك لتركز فرص وإمكانيات الترقية بفئة حملة شهادتي الدكتوراه والماجستير.

وفيما يختص بالتدريب كانت نسبة الرضا عند حملة شهادة الدكتوراه أعلى من باقي الفئات وقد يعود ذلك لاكتفائهم بمؤهلهم العلمي وخبرتهم وعدم وجود حاجة لديهم للتدريب.

وبالنسبة للعلاقة مع الرئيس المباشر كانت نسبة الرضا متقاربة بين جميع الفئات ويعود ذلك للعلاقة الجيدة بينهم وبين الرئيس المباشر وعدم اعتماد هذه العلاقة على الدرجة العلمية التي يحملها المدرس.

وفيما يتعلق بالعلاقة مع زملاء العمل يوضح الجدول أن نسبة الرضا لدى حملة شهادات الماجستير والدكتوراه أعلى منها لدى حملة شهادة البكالوريوس وقد يعود ذلك لعدم رضا حملة شهادة البكالوريوس عن أوضاعهم وبالتالي المحاولة والتنافس الوصول لمناصب أعلى.

وفيما يختص ببيئة وظروف العمل والعمل نفسه كانت نسبة الرضا لدى حملة شهادة الدكتوراه عالية وقد يعود ذلك لفهمهم للعمل وما يتطلبه ورضاهم عن أوضاعهم بينما كانت النسب لهذين العاملين متقاربة لحملة شهادات البكالوريوس والماجستير.

■ الرضا الوظيفي ومكان العمل

فيما يتعلق بالرضا عن الراتب والحوافز والمكافآت كانت نسبة الرضا عند مدرسي كلية العلوم التطبيقية أكبر منها عند مدرسي بقية الكليات وقد يعود ذلك لكفايتهم المادية بسبب ارتفاع رواتبهم نظراً لارتفاع نسبة حملة شهادة الدكتوراه والماجستير بين مدرسي الكلية.

وفيما يتعلق بالترقية والتدريب كانت أيضاً نسبة الرضا لدى مدرسي كلية العلوم التطبيقية أعلى من باقي الكليات وقد يعود ذلك لاقتناعهم بمناصبهم وقدراتهم وفهمهم لما يحتاجونه من تدريب وذلك بسبب خبرتهم ومؤهلاتهم العلمية العالية.

أما بالنسبة للعلاقة مع الرئيس المباشر فقد كانت كلية العلوم التطبيقية الأدنى بين كليات الجامعة. وكانت أعلى نسبة من الرضا للعلاقة مع زملاء العمل في كلية الهندسة وقد يعود ذلك لتجانس الكادر التدريسي العامل في هذه الكلية.

أما فيما يتعلق ببيئة وظروف العمل والعمل نفسه فقد كانت أعلى نسبة رضا في كلية العلوم الإدارية ونظم المعلومات وقد يكون سبب ارتفاع نسبة الرضا لدى مدرسي كلية العلوم الإدارية ونظم المعلومات هو توفير المبنى الجيد والمزود بجميع الوسائل التي من شأنها أن تزيد من الرضا لديهم بينما كانت باقي النسب متقاربة في باقي الكليات.

القسم الثالث: درجة أهمية العوامل المحددة للرضا الوظيفي

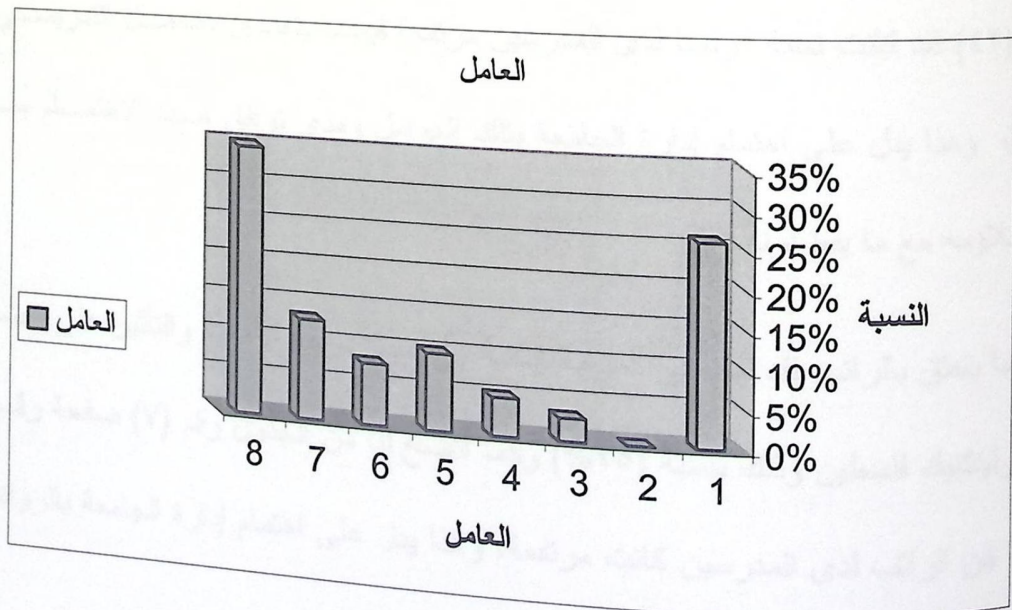
جدول رقم (١٦)

درجة أهمية العوامل المحددة للرضا الوظيفي

الرقم	العامل	الترتيب حسب درجة الأهمية	التكرار	النسبة المئوية
١	الراتب	٢	١٦	%٢٦
٢	الحوافز والمكافآت والإجازات	٨	٠	%٠
٣	الترقية	٧	٢	%٣
٤	التدريب	٦	٣	%٥
٥	الرئيس المباشر	٤	٦	%١٠
٦	زملاء العمل	٥	٥	%٨
٧	بيئة وظروف العمل	٣	٨	%١٣
٨	العمل نفسه	١	٢٢	%٣٥

شكل رقم (٩)

درجة أهمية العوامل المحددة للرضا الوظيفي



يوضح الجدول رقم (١٦) والموضح بيانياً بالشكل رقم (٩) درجة أهمية العوامل المحددة للرضا الوظيفي كما يراها أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بوليتكنيك فلسطين، ونلاحظ من الجدول أن ترتيب تلك العوامل فيما يتعلق بمدى تأثيرها على رضا المدرسين كان على الشكل التالي:

١. العمل نفسه.
٢. الراتب.
٣. بيئة وظروف العمل.
٤. الرئيس المباشر.
٥. زملاء العمل.
٦. التدريب.
٧. الترقية.
٨. الحوافز و المكافآت والإجازات.

فيما يتعلق بالعمل نفسه يرى المدرسين أفراد العينة أن هذا العامل يأتي في المرتبة الأولى من حيث درجة الأهمية والتأثير على الرضا الوظيفي لديهم وذلك بنسبة (٣٥%). وكما اتضح لنا من الجدول رقم (١٣) صفحة رقم (٤٢) فقد كانت نسبة الرضا لدى المدرسين مرتفعة فيما يتعلق بالحمل التدريسي وتوزيع المحاضرات، وهذا يدل على اهتمام إدارة الجامعة بتلك العوامل ومدى توافق هذا الاهتمام مع اهتمام المدرسين وتلاؤمه مع ما يفضلونه.

وفيما يتعلق بالراتب فقد جاء في المرتبة الثانية من حيث درجة الأهمية والتأثير على رضا المدرسين في جامعة بوليتكنيك فلسطين وذلك بنسبة (٢٥%) وكما اتضح لنا من الجدول رقم (٧) صفحة رقم (٣٢) أن نسبة الرضا عن الراتب لدى المدرسين كانت مرتفعة، وهذا يدل على اهتمام إدارة الجامعة بالرواتب ومراعاة أن تلأم هذه الرواتب حاجات ومتطلبات المدرسين والجهد الذي يبذلونه.

أما فيما يختص بيئة وظروف العمل فقد جاء هذا العامل في المرتبة الثالثة وذلك بنسبة (١٤%) وكما توضح من الجدول رقم (١٢) صفحة رقم (٣٩) أن هناك رضا عن توفر المصادر والمراجع وتوفر وسائل التدريس المساعدة للمدرسين وهذا يدل على اهتمام إدارة الجامعة بتوفير وسائل التدريس المساعدة للمدرسين والذي يتماشى مع حاجة المدرسين للمصادر والمراجع وأدوات التدريس المساعدة للقيام بعملهم.

وفيما يتعلق بالعلاقة مع الرئيس المباشر فقد جاء هذا العامل في المرتبة الرابعة من حيث درجة الأهمية وتأثيره على رضا المدرسين بنسبة (١٠%) وقد ظهر لنا من الجدول رقم (١١) صفحة رقم (٣٨) مدى العلاقة الجيدة والمستمرة ما بين المدرسين ومسؤوليهم المباشرين، حيث يحظى المدرسين باحترام وتقدير مسؤوليهم المباشرين كما أنهم يتلقون الإشراف الكافي، إضافة إلى اعتراف المسؤولين المباشرين بإنجازات المدرسين والاستماع بشكل جيد لآرائهم واقتراحاتهم وتوفير سهولة الاتصال بهم والسماح لهم بالمشاركة في اتخاذ القرارات. وهذا يدل على الاهتمام من قبل إدارة الجامعة بإيجاد كادر من عمداء الكليات ورؤساء الدوائر ذوي الخبرة الإدارية العالية وهذا يتماشى مع رغبة المدرسين في وجود المسؤولين المطلعين على متطلباتهم وإشراكهم في العملية الإدارية.

وحل العامل المتعلق بزملاء العمل في المرتبة الخامسة من حيث درجة الأهمية والتأثير على رضا المدرسين وذلك بنسبة (٨%) وهذا ما أظهره لنا الجدول رقم (١٤) صفحة رقم (٤٤) أن المدرسين في جامعة بوليتكنيك فلسطين يحظون بالاحترام والتعاون من قبل زملائهم، كما أنهم يرون بأنه لا يوجد هناك تمييز بينهم من قبل المسؤولين مما يعزز الثقة الكبيرة بينهم.

أما بالنسبة للتدريب في المرتبة السادسة من حيث درجة الأهمية والتأثير على رضا المدرسين وذلك بنسبة (٥%) وبالنظر إلى الجدول رقم (١٠) صفحة رقم (٣٦) نرى أن هناك عدم رضا عن تكافؤ فرص التدريب في حين أن هناك رضا عن ملائمة فرص التدريب التي توفرها الجامعة مع طبيعة العمل، ولكن رغم ذلك لا يرى المدرسين أصلاً أن هذا العامل يشكل مؤثراً قوياً بالنسبة لرضاهم الوظيفي.

وحل في المرتبة السابعة عامل الترقية وذلك بنسبة (٣%) وهذا ما تبين من الجدول رقم (٩) صفحة رقم (٣٥) أنه لا يوجد لدى مدرسي جامعة بوليتكنيك فلسطين رضا عن سياسة الترقية في الجامعة أو عدالة نظام الترقية المتبع في الجامعة، إلا أن هذا العامل لا يشكل أهمية كبيرة في رضا المدرسين عن عملهم حيث كان ترتيبه متدنياً من حيث التأثير على الرضا الوظيفي لديهم.

وجاء في المرتبة الثامنة عامل الحوافز والمكافآت والإجازات وذلك بنسبة (٠%) و كما اتضح لنا من الجدول رقم (٨) صفحة رقم (٣٣) أن معظم المدرسين أفراد العينة في جامعة بوليتكنيك فلسطين غير راضين عن تلاؤم الحوافز والمكافآت مع الجهد الذي يتم بذله كما يرون أن الجامعة لا توزع المكافآت والحوافز اعتماداً على العمل المتميز، إلا أن هناك رضا عن الإجازات وكفايتها. وبالرغم من عدم الرضا عن هذا العامل والذي يدل على عدم اهتمام إدارة الجامعة به إلا أنه وبالمقابل لا يؤثر ذلك سلباً على رضا المدرسين الوظيفي حيث اعتبره جميع المدرسين أفراد العينة عديم التأثير على رضاهم الوظيفي.

من كل ما سبق نستنتج بأنه يوجد هناك العديد من العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي للمدرسين، يرى المدرسين أن بعض تلك العوامل لها تأثيراً كبيراً في رضاهم الوظيفي في حين أن بعضها الآخر لا يشكل مؤثراً في رضاهم الوظيفي أو أن له تأثيراً بسيطاً على رضاهم الوظيفي، كما تبين لنا أيضاً بأن إدارة الجامعة تولي الاهتمام بشكل جيد بالعوامل ذات التأثير على رضا المدرسين الوظيفي ولا تأخذ بعين الاعتبار بعض العوامل الأخرى ولكن المدرسين أنفسهم اعتبروا أن تلك العوامل لا تؤثر في رضاهم الوظيفي.

القسم الرابع: أسئلة عامة

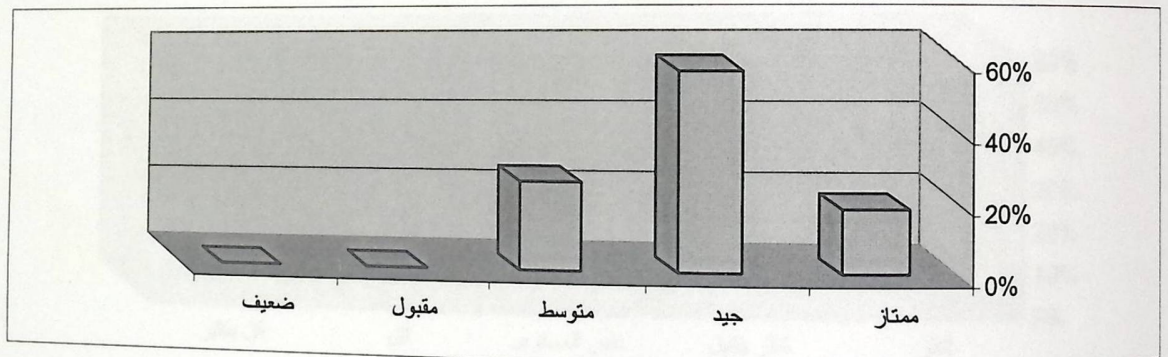
جدول رقم (١٧)

تقييم الرضا الوظيفي الحالي للمدرسين

السؤال	ممتاز	جيد	متوسط	مقبول	ضعيف	المجموع
كيف تقيم رضاك الوظيفي حالياً؟	١٨%	٥٧%	٢٥%	٠%	٠%	١٠٠%

شكل رقم (١٠)

تقييم الرضا الوظيفي الحالي لدى المدرسين



يبين الجدول رقم (١٧) والموضح بيانياً بالشكل رقم (١٠) أن ما نسبته (١٨%) من المدرسين أفراد العينة يرون أن رضاهم الوظيفي الحالي ممتاز، في حين يرى (٥٧%) منهم أن رضاهم الوظيفي الحالي جيد، بينما أفاد (٢٥%) منهم أن رضاهم الحالي متوسط، ولم يوجد أحد من أفراد العينة يرى أن رضاه الحالي مقبول أو ضعيف.

وعليه يمكن أن نستنتج مما سبق أن المدرسين في جامعة بوليتكنيك فلسطين بشكل عام يرون أن رضاهم الوظيفي الحالي هو جيد.

كيف تقيم رضاك الوظيفي الحالي مقارنة مع السنة الماضية ؟

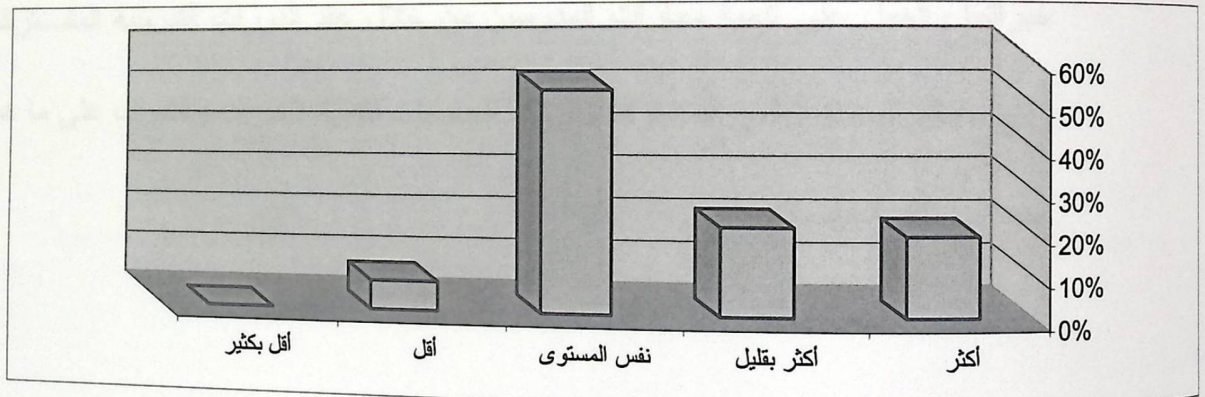
جدول رقم (١٨)

مقارنة المدرس لرضاه الوظيفي الحالي بالسنة الماضية

السؤال	أكثر	أكثر بقليل	نفس المستوى	أقل	أقل بكثير	المجموع
كيف تقيم رضاك الوظيفي الحالي مقارنة مع السنة الماضية؟	١٩%	٢١%	٥٣%	٧%	٠%	١٠٠%

شكل رقم (١١)

مقارنة المدرس لرضاه الوظيفي الحالي بالسنة الماضية



يبين الجدول رقم (١٨) والموضح بيانياً بالشكل رقم (١١) أن ما نسبته (١٩%) من المدرسين أفراد العينة يرون أن رضاهم الوظيفي الحالي أكثر من السنة الماضية في حين يرى (٢١%) منهم أن رضاهم الوظيفي الحالي أكثر بقليل من السنة الماضية بينما أفاد (٥٣%) منهم أن رضاهم الحالي هو نفس مستوى السنة الماضية، ويرى (٧%) فقط من المدرسين أفراد العينة أن رضاهم الحالي أقل من السنة الماضية، ولم يبد أحد من أفراد العينة أن رضاه الحالي هو أقل بكثير من السنة الماضية.

نستج مما سبق أن معظم المدرسين يرون أن رضاهم الوظيفي الحالي هو نفس رضاهم الوظيفي في السنة الماضية.

أما فيما يتعلق بوجهة نظر المدرسين فيما يجب أن تقوم به الجامعة لجعلهم أكثر رضا في عملهم، تبين لنا الآتي:

أولاً: بيئة وظروف العمل :

ضرورة العمل الجاد من قبل إدارة الجامعة نحو توحيد مباني الجامعة في موقع واحد بما يليق مع المستوى الأكاديمي الذي توفره الجامعة وتوفير ظروف العمل المناسبة للمدرسين وخصوصاً في المكاتب والعمل على تطوير تلك المكاتب وتوفير أجهزة الحاسوب في كل مكتب والعمل على تحسين الخدمات العامة التي توفرها الجامعة.

ثانياً: العلاقة مع الجامعات الأخرى :

العمل على توفير فرص التبادل الثقافي مع الجامعات المحلية والعربية والدولية للاستفادة من خبراتها والعمل على تنمية مهارات المدرسين من خلال عقد الدورات التدريبية المشتركة وفتح مجال البحث العلمي المشترك مع تلك الجامعات لتنمية الخبرات والتعرف على ما هو جديد في تلك الجامعات.

الفصل الخامس

الاستنتاجات والتوصيات

الفصل الخامس

الاستنتاجات والتوصيات

الفصل الخامس

الاستنتاجات والتوصيات

■ الاستنتاجات

■ التوصيات

الفصل الخامس الاستنتاجات والتوصيات

يحتوي هذا الفصل على أهم الاستنتاجات التي تم التوصل إليها من خلال الدراسة إضافة إلى بعض التوصيات التي يرى فريق البحث ضرورة الأخذ بها.

■ الاستنتاجات:

١. أغلبية المدرسين في جامعة بوليتكنيك فلسطين وذلك بنسبة (٧٧,٥%) راضون عن الرواتب التي يتقاضونها، ويعتبرونها مناسبة للأعمال والجهود التي يقومون بها، وكانت نسبة الرضا عن الراتب لدى الإناث أكثر من الذكور في حين كانت النسبة متقاربة بين المتزوجين وغير المتزوجين وحملة شهادة الدكتوراه هم الأكثر رضا عن الراتب.

٢. معظم المدرسين في جامعة بوليتكنيك فلسطين - ما نسبته (٧٧,٦%) - غير راضين عن نظام الحوافز والمكافآت المتبع في الجامعة، ولقد كانت نسبة الرضا عند الذكور أقل من الإناث، والمتزوجين كانوا أقل رضا من غير المتزوجين، وكان حملة شهادة البكالوريوس هم الأقل رضا.

٣. معظم المدرسين في جامعة بوليتكنيك فلسطين وذلك بنسبة (٨٣%) راضون عن نظام الإجازات المتبع في الجامعة.

٤. العلاقات ما بين المدرسين والرئيس المباشر ممتازة و يسودها الاحترام والتقدير وسهولة الاتصال وتبادل الأفكار والآراء، ولقد كانت نسبة الرضا عند الإناث أكثر منها عند الذكور في حين تقاربت نسبة الرضا عند المتزوجين وغير المتزوجين ومختلف الفئات العمرية وحملة شهادات البكالوريوس والماجستير والدكتوراه، بينما كانت كلية العلوم التطبيقية الأقل رضا عن العلاقة مع الرئيس المباشر.

٥. كانت نسبة المدرسين في جامعة بوليتكنيك فلسطين الغير راضين عن نظام الترقية المتبع في الجامعة بنسبة (٥٨,٥%)، وكانت الإناث الأقل رضا عن الترقية من الذكور وكذلك فئة غير المتزوجين والفئة العمرية فوق ٤٥ عاماً العمرية، وحملة شهادة البكالوريوس.

٦. كانت نسبة المدرسين غير الراضين عن فرص التدريب المتوفرة (٥١%)، ولقد كانت النسبة الأكبر من الراضين عن التدريب من الإناث والمتزوجين والفئة العمرية فوق ٤٥ عاماً وحملة شهادة الدكتوراه ومدرسي كلية العلوم التطبيقية.

٧. يحظى أغلبية المدرسين باحترام وتعاون زملائهم في العمل، ويجدون أنه لا يوجد تمييز بينهم من قبل الرئيس المباشر بناء على العلاقات الاجتماعية والمصلحة الشخصية وهذا بدوره يعزز الثقة فيما بينهم، وكانت نسبة الرضا عند الذكور والمتزوجين أكثر من الإناث وغير المتزوجين وكانت الفئة العمرية بين ٢٥-٣٦ عاماً الأقل رضا وكذلك حملة شهادة البكالوريوس.

٨. معظم المدرسين غير راضين عن العوامل المتعلقة ببيئة وظروف العمل المادية، وكانت نسبة الرضا لدى الإناث والمتزوجين والفئة العمرية فوق ٤٥ عاماً وحملة شهادة الدكتوراه ومدرسي كلية العلوم الإدارية ونظم المعلومات الأكثر رضا عن هذا العامل.

٩. معظم المدرسين في جامعة بوليتكنيك فلسطين راضون عن العوامل المتعلقة بالعمل نفسه ويشعرون بالفخر والاعتزاز بالعمل في الجامعة إضافة إلى الشعور بالأمن والاستقرار الوظيفي، ولقد كانت نسبة الإناث والمتزوجين ومدرسي كلية العلوم الإدارية ونظم المعلومات الأكثر رضا.

١٠. ومن الملاحظات الأخرى التي توصل لها فريق البحث أن مدرسي كلية العلوم التطبيقية هم الأكثر رضا عن الرواتب والحوافز والمكافآت وفرص التدريب والأقل رضا عن العلاقة مع الرئيس المباشر مقارنة مع باقي الكليات.

١١. وكان مدرسو كلية العلوم الإدارية ونظم المعلومات الأكثر رضا عن بيئة وظروف العمل والعمل نفسه.

التوصيات:

١. ضرورة العمل الجاد من قبل إدارة الجامعة لتوحيد مباني الجامعة في مبنى واحد لما له من تأثير في زيادة الرضا لدى المدرسين عن العوامل المتعلقة ببيئة وظروف العمل.
٢. ضرورة توفير فرص أفضل للتدريب لتنمية مهارات المدرسين على أن يراعى فيها العدالة والاستمرارية..
٣. تبني نظام ترقية يقوم على العدالة والمساواة بين المدرسين واعتماده على التميز في العمل.
٤. محاولة تحسين ظروف العمل المادية سواءاً للمكاتب أو القاعات لتوفير ظروف عمل أفضل للمدرسين.
٥. توفير الجامعة الدعم المادي للأبحاث والمشاركة في المؤتمرات.
٦. توفير الخدمات العامة الملائمة للمدرسين والطلبة من مطاعم، كافيتيريا، وملاعب.
٧. العمل على توفير البعثات الدراسية للمدرسين للحصول على شهادتي الماجستير والدكتوراه.
٨. ضرورة العمل الجاد على تحسين ظروف العمل المادية في مباني الجامعة والاحتذاء بما تم التوصل إليه في مبنى "وادي الهرية" حيث كانت أعلى نسبة رضا عن بيئة وظروف العمل للمدرسين في هذا المبنى.
٩. أن تكلف الجامعة طلبة آخرين بالقيام ببحث مشابه لهذا البحث كل فترة زمنية للتعرف بشكل مستمر على واقع الرضا الوظيفي لدى المدرسين.

المراجع

١. نؤفيق، جميل أحمد، إدارة الأعمال مدخل وظيفي، الإسكندرية، الدار الجامعية، ١٩٩٠.
١. جامعة القدس المفتوحة، إدارة القوى البشرية، جامعة القدس المفتوحة، ١٩٩٤.
١. جامعة القدس المفتوحة، السلوك التنظيمي، جامعة القدس المفتوحة، ١٩٩٥.
١. الحاج، طارق، أدارة الأفراد، مكتبة المجتمع العربي، ١٩٩٠.
١. الزير، زينات؛ علقم، مها، العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى العاملين في البنوك التجارية المحلية، الطبعة الأولى، بحث مقدم لكلية العلوم الإدارية ونظم المعلومات في جامعة بوليتكنيك فلسطين، ٢٠٠١.
١. السلمي، علي، السلوك التنظيمي، القاهرة، مكتبة غريب، ١٩٨٠.
١. شاويش، مصطفى، دار الشروق للنشر والتوزيع، ١٩٩٠.
١. الشرفاوي، علي، العملية الإدارية في ميدان الأعمال، مؤسسة شباب الجامعة، ١٩٩٢.
١. عباس، سهيلة، إدارة الموارد البشرية، عمان، دار وائل للنشر، ١٩٩٨.
١. عبد الباقي، صلاح، إدارة المارد البشرية، الإسكندرية، الدار الجامعية، ١٩٩٩.
١. العبدلي، ناصر محمد، السلوك الإنساني والتنظيمي، القاهرة، معهد الإدارة العامة للبحوث، الطبعة الثانية، ١٩٩٥.

■ العسيلي، رجاء زهير، النمط الديمقراطي السائد لدى رئاسة جامعة الخليل وبوليتكنيك فلسطين كما يراه أعضاء الهيئة التدريسية وعلاقة ذلك برضاهم الوظيفي، رسالة ماجستير، الخليل، ٢٠٠١.

■ العصفرة، بلال؛ الطويل، خولة؛ العملة، منال، الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في جامعة بوليتكنيك فلسطين، بحث مقدم لكلية العلوم الإدارية ونظم المعلومات في جامعة بوليتكنيك فلسطين، ٢٠٠٢.

■ ماهر، أحمد، إدارة الموارد البشرية، الإسكندرية، الدار الجامعية، ١٩٩٩.

■ ماهر، أحمد، السلوك التنظيمي، الدار الجامعية، الطبعة السادسة، ١٩٩٧.

■ المراجع الأجنبية

- Stair, R., Principles Of Information Systems, international Thomson publishing company, Florida, ٢nd ed, ١٩٩٦.
- Vanfleet, D., Contemporary Management, Houghton Mifflin company: Boston, ٢nd, ١٩٩١.

الملاحق

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

استبانة بحث بعنوان

" الرضا الوظيفي لدى المدرسين في جامعة بوليتكنيك فلسطين "

حضرة المدرس/ة المحترم/ة

بعد التحية ،،

يقوم فريق البحث بدراسة حول "الرضا الوظيفي لدى المدرسين في جامعة بوليتكنيك فلسطين" وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة البكالوريوس في نظم المعلومات من كلية العلوم الإدارية ونظم المعلومات في جامعة بوليتكنيك فلسطين.

ومن أجل تحقيق هدف هذه الدراسة نرجو من حضرتكم التكرم بالتعاون معنا والتفضل بالإجابة على أسئلة هذه الاستبانة بوضوح وموضوعية لما لذلك من أهمية على نتائج الدراسة، هذا مع تأكيدنا على أن المعلومات التي سيتم الحصول عليها من خلال هذه الاستبانة ستحاط بالسرية التامة وستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط. شاكرين لكم حسن تعاونكم

فريق البحث

عبد المنعم مرقه

ثائر الصغير

عمار عرفة

بإشراف

الأستاذ محمد حسونة

القسم الأول : بيانات شخصية:

الرجاء وضع إشارة [X] في المربع المناسب لاختياركم :

أنثى ☐

ذكر ☐

الجنس:

غير ذلك ☐

متزوج/ة ☐

أعزب/ عزباء ☐

الحالة الاجتماعية:

٢٥-٣٥ عاماً ☐

أقل من ٢٥ عاماً ☐

العمل:

أكثر من ٤٥ عاماً ☐

٣٦-٤٥ عاماً ☐

سنوات الخدمة:

١-٥ سنوات ☐

أقل من سنة ☐

المؤهل العلمي:

أكثر من ١٠ سنوات ☐

٦-١٠ سنوات ☐

مكان العمل:

دكتوراه ☐

ماجستير ☐

بكالوريوس ☐

المؤهل العلمي:

كلية العلوم التطبيقية ☐

كلية الهندسة والتكنولوجيا ☐

مكان العمل:

كلية العلوم الإدارية ونظم المعلومات ☐

كلية المهن التطبيقية ☐

• القسم الثاني: العوامل المحددة للرضا الوظيفي:

عبر عن درجة رضاك بوضع إشارة [x] في المكان الملائم بما يوافق رأيك إزاء كل عبارة من العبارات التالية:

الرقم	العبارة	راض جداً	راض	غير راض	غير راض جداً
١.	مدى ملائمة الراتب للوظيفة				
٢.	مدى الرضا عن الراتب				
٣.	مدى ملائمة الحوافز والمكافآت مع الجهد الذي يتم بذله				
٤.	مدى العدالة في توزيع الحوافز والمكافآت				
٥.	مدى اعتماد الحوافز والمكافآت على التميز في الأداء				
٦.	مدى كفاية الإجازات المقررة				
٧.	مدى اعتماد سياسة الترقية في الجامعة على الجدارة				
٨.	مدى عدالة نظام الترقية المتبع في الجامعة				
٩.	مدى تكافؤ فرص التدريب والمشاركة في الدورات التدريبية التي توفرها الجامعة				
١٠.	مدى ملائمة فرص التدريب والدورات التدريبية التي توفرها الجامعة مع طبيعة العمل				
١١.	مدى توفير التدريب لفرص التقدم في الوظيفة				
١٢.	مدى الاحترام والتقدير من المسؤول المباشر				
١٣.	مدى سهولة الاتصال مع المسؤول المباشر				
١٤.	مدى استعداد المسؤول المباشر لسماع الآراء والاقتراحات والشكاوى				
١٥.	مدى كفاية الإشراف الذي أتلناه من المسؤول المباشر				
١٦.	مدى احترام واعتزاز مسؤولي المباشر بإنجازاتي في العمل				
١٧.	مدى السماح بالمشاركة في اتخاذ القرارات				
١٨.	مدى توفير المصادر والمراجع التي يحتاجها المدرس				
١٩.	مدى توفير الجامعة لاحتياجاتي المكتبية في الوقت المناسب				

الرقم	العبارة	راض جداً	راض	غير راض	غير راض جداً
٢٠.	مدى توفير الجامعة للتجهيزات المكتبية الجيدة والمتطورة من أجل القيام بعملية				
٢١.	مدى توفر وسائل التدريس المساعدة [Data show, projector]				
٢٢.	مدى توفر التهوية والإضاءة ودرجة الحرارة المناسبة في المكتب الذي توفره لي الجامعة.				
٢٣.	مدى الرضا عن القاعات [تهوية، إضاءة، تدفئة، السعة]				
٢٤.	مدى الرضا عن الخدمات والمرافق العامة في الجامعة [مكتبة، كافيتيريا، مرافق صحية ... الخ]				
٢٥.	مدى ملائمة الوظيفة لتخصصي العلمي و ميولي الشخصية				
٢٦.	مدى الرضا عن الحمل التدريسي المقرر				
٢٧.	مدى الرضا عن طريقة توزيع المحاضرات بين زملاء العمل				
٢٨.	مدى الشعور بأن الوظيفة تحقق المكانة الاجتماعية المرغوب بها				
٢٩.	مدى الإحساس بأن المستقبل يكمن في الوظيفة				
٣٠.	مدى الإحساس بالفخر والحماس تجاه الوظيفة خارج إطار الجامعة				
٣١.	مدى تطور الجامعة في خدماته كماً و نوعاً				
٣٢.	مدى الفخر والاعتزاز بالعمل في الجامعة				
٣٣.	مدى الشعور بالاستقرار والأمن الوظيفي				
٣٤.	مدى الشعور باحترام الزملاء				
٣٥.	مدى الحصول على تعاون زملاء العمل				
٣٦.	مدى الثقة بين زملاء العمل				
٣٧.	مدى عدم التمييز بين زملاء العمل بناء على العلاقات الاجتماعية والمصلحة الشخصية من قبل المسؤولين				

- القسم الثالث: درجة أهمية العوامل المحددة للرضا الوظيفي:
يرجى ترتيب العوامل التالية من [١-٨] حسب درجة أهميتها بالنسبة لك:

الرقم	العامل	الترتيب حسب درجة الأهمية
١	الراتب	
٢	الحوافز والمكافآت و الإجازات	
٣	الترقية	
٤	التدريب	
٥	الرئيس المباشر	
٦	زملاء العمل	
٧	بيئة وظروف العمل	
٨	العمل نفسه	

- القسم الرابع: أسئلة عامة:
الرجاء وضع إشارة [x] في المربع المناسب لاختياركم أو الكتابة في المكان المخصص:

• كيف تقيم رضاك الوظيفي حالياً؟
☐ ممتاز ☐ جيد ☐ متوسط ☐ مقبول ☐ ضعيف

• كيف تقيم رضاك الوظيفي الحالي مقارنة بالسنة الماضية؟
☐ أكثر ☐ أكثر بقليل ☐ نفس المستوى ☐ أقل ☐ أقل بكثير

- ما الذي يمكن أن تقوم به الجامعة من وجهة نظرك لجعلك أكثر رضاعن عملك؟

شكراً لتعاونكم واهتمامكم