

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قال تعالى: " وعلمك ما لم تكن تعلم وكان فضل الله عليك عظيما "

صدق الله العظيم

سورة النساء: من الآية ١١٣



إلى من هم أكرم منا جميعا.....شهد أننا الأبرار

إلى من حرص على تربيته وتعليمي.....روح والدي الطاهرة

إلى عنوان التضحية ورمز العطاء.....أمي الحبيبة

إلى شريكه الأمل والأمل.....زوجتي الوفية.

إلى فلذات كبدي ومصع روحي ، زينه الحياة الدنيا.....أبنائي الأحباء

لانا . محمد . ميار.

إلى مصدر عزّي وفخري.....أخوتي الأعزاء.

احمد . أوسم . وائل.

إلى رفيقات دربي.....أخواتي الكريمات

أمال . منال

إلى الأرض المباركة.....فلسطين الحبيبة

إلى كل هؤلاء.....أهدي بحثي هذا

الشكر والتقدير

قال تعالى " وإذ تأذن ربكم لآن شكرتم لأزيدنكم "

صدق الله العظيم

سورة إبراهيم ، من الآية ٧

بعد حمد الله وشكره لا يسعني وقد انتهيت من كتابة هذه الرسالة إلا أن أتقدم بجزيل شكري وعظيم امتناني وتقديري إلى أستاذي ومعلم ، مشرفي الفاضل البروفسور "خالد سر الختم " الذي تفضل مشكوراً بقبول الإشراف علي هذه الرسالة ، فقد أتاح لي فرصة عظيمة بان انهل من منابع علمه واخذ من خلاصة تجاربه فأعطاني من وقته وجهده الكثير فكان مكبا علي الرسالة أولاً بأول فأمدني بالمعلومات وأسدى لي التوجيهات وقدم لي النصائح والإرشادات وتابعني خطوة خطوة حتى رأيت هذه الدراسة النور .

كذلك أقدم شكري وتقديري الكبيرين إلى جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ممثلة بإداراتها وأساتذتها والعاملين فيها علي ما قدموه من دعم وعون بالغين ، وعلى إتاحتهم الفرصة لإكمال دراستي هذه في جامعتهم الموقرة .

ولا يفوتني أن أتوجه بعظيم التقدير وخالص الشكر والامتنان إلى الاخوة الأفاضل الاستاذة أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الفلسطينية على تكرمهم السخي بإمدادي بالمعلومات وتعبئة الاستبانات الخاصة بهذه الرسالة .

وأنتقدم بالشكر والتقدير والوفاء إلى أخي وصديقي الدكتور سائد ربايعة الذي كان داعماً لي طوال إعداد هذه الدراسة .

والشكر موصول إلى من وقف إلى جانبي وساهم ولو بكلمة واحدة في هذه الرسالة مراجعة وطباعة وإخراجا حتى خرجت هذه الدراسة إلى حيز الوجود .

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
أ	الآية القرآنية
ب	الإهداء
ج	شكر وتقدير
د-و	فهرس المحتويات
ز-ط	فهرس الجداول
ي	فهرس الأشكال
ك	فهرس الملاحق
ل-ن	ملخص الدراسة بالإنجليزية
س-ع	ملخص الدراسة بالعربية
١	المقدمة
٢	مشكلة الدراسة وأسئلتها
٣	حدود الدراسة
٤	أهداف الدراسة
٤	أهمية الدراسة
٦	منهج الدراسة
٦	فرضيات الدراسة
٧	مصطلحات الدراسة
٨	الإطار العام للبحث
١٠	الدراسات السابقة

١٠	الدراسات العربية
٢٥	الدراسات الأجنبية

الصفحة	الموضوع
٢٩	الباب الأول الإطار النظري
٣٠	الفصل لأول نشأة وتطور الإدارة
٣٠	المبحث الأول: الإدارة في الإسلام
٤٥	المبحث الثاني: الإدارة ونشأتها
٦٤	الفصل الثاني الرضا والأداء الوظيفي
٦٦	المبحث الأول : مفهوم الرضا الوظيفي
٧٠	المبحث الثاني : العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي
٧٧	المبحث الثالث : مقياس الرضا الوظيفي
٧٩	المبحث الرابع : مفهوم الدوافع والحوافز
٨٤	المبحث الخامس: نظريات الدوافع والحوافز
٩٥	المبحث السادس: الأداء الوظيفي
١٠٤	الباب الثاني الدراسة الميدانية وإجراءاتها
١٠٥	الفصل الأول التعليم العالي
١٠٥	المبحث الأول: التعليم العالي

١٠٩	المبحث الثاني: التعليم العالي في فلسطين
١١٥	المبحث الثالث: نشأة الجامعات الفلسطينية
الصفحة	الموضوع
	الفصل الثاني
١٢٢	إجراءات الدراسة الميدانية
١٢٢	مجتمع الدراسة
١٢٣	عينة الدراسة
١٢٥	أداة الدراسة
١٢٥	صدق الأداة
١٢٦	ثبات الأداة
١٢٧	إجراءات الدراسة
١٢٧	متغيرات الدراسة
١٢٩	المعالجات الإحصائية
	الباب الثالث
131	تحليل البيانات ونتائجها ومناقشتها
	الفصل الأول
132	نتائج الدراسة
١٣3	المبحث الأول: النتائج المتعلقة بالإجابة على أسئلة الدراسة
١40	المبحث الثاني: النتائج المتعلقة بفحص فرضيات الدراسة
163	الفصل الثاني
	مناقشة النتائج والتوصيات والمقترحات
١٦4	المبحث الأول: مناقشة وتفسير النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة
١٧٢	المبحث الثاني: مناقشة نتائج فحص فرضيات الدراسة

١٩٦	المبحث الثالث: التوصيات والمقترحات
١٩٨	المراجع
	الملاحق

فهرس الجداول

الصفحة	البيان	الرقم
122	مجتمع الدراسة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات حسب الجنس والجامعة	١
124	أفراد عينة الدراسة	٢
130	توزيع سلم الإجابات على فقرات الاستبيان حسب مقياس ليكرت الخماسي	٣
130	مقارنة المتوسط الحسابي لاستجابات أفاد العينة مع درجات الاستجابة الثلاثية(المعايير)	٤
133	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأعلى خمس فقرات من فقرات الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات مرتبة تنازليا	٥
135	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل محور من محاور الرضا الوظيفي مرتبة تنازليا	٦
137	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأعلى خمس فقرات من فقرات الاداء لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات مرتبة تنازليا	٧
138	المتوسطات والانحرافات المعيارية لكل محور من محاور الأداء مرتبة تنازليا	٨
141	معامل الارتباط بيرسون بين محاور الرضا ومحاور الأداء كل على حدة.	٩
142	معامل الارتباط بيرسون بين محاور الرضا ومحاور الأداء ككل	١٠

143	نتائج اختبار (ت) حول الفروق في درجة رضا المدرسين في الجامعات الفلسطينية حسب متغير الجنس	١١
145	نتائج اختبار (ت) حول الفروق في درجة رضا المدرسين في الجامعات الفلسطينية حسب متغير الكلية	١٢
147	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار مستوى دلالة الفروق بين متوسطات درجات المدرسين حسب متغير العمر للمدرس على كل محور من محاور الرضا وعلى المحاور ككل.	١٣
148	نتائج اختبار (LSD) للمقارنة البعدية لمتغير العمر للمدرس على محاور الرضا ككل.	١٤
150	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار مستوى دلالة الفروق بين متوسطات درجات المدرسين حسب متغير الخبرة للمدرس على كل محور من محاور الرضا وعلى المحاور ككل.	١٥
151	نتائج اختبار (LSD) للمقارنة البعدية لمتغير الخبرة للمدرس على محاور الرضا ككل.	١٦
153	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار مستوى دلالة الفروق بين متوسطات درجات المدرسين حسب متغير الرتبة الأكاديمية للمدرس على كل محور من محاور الرضا وعلى المحاور ككل.	١٧
154	نتائج اختبار (LSD) للمقارنة البعدية لمتغير الرتبة الأكاديمية للمدرس على محاور الرضا ككل.	١٨
156	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار مستوى دلالة الفروق بين متوسطات درجات المدرسين حسب متغير الراتب للمدرس على كل محور من محاور الرضا وعلى المحاور ككل	١٩
157	نتائج اختبار (LSD) للمقارنة البعدية لمتغير الراتب للمدرس على محاور الرضا ككل.	٢٠

١٥٩	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار مستوى دلالة الفروق بين متوسطات درجات المدرسين حسب متغير الجامعة التي يعمل بها المدرس على كل محور من محاور الرضا وعلى المحاور ككل	٢١
١٦٠	نتائج اختبار (LSD) للمقارنة البعدية لمتغير الجامعة التي يعمل بها المدرس على محاور الرضا ككل.	٢٢

فهرس الأشكال

الصفحة	البيان	الرقم
59	العملية الإدارية كنظام متكامل بالمنظمة	١
81	عملية الدافعية	٢
85	هرم ماسلو في تدرج الحاجات	٣
93	نموذج التوقع	٤
101	نموذج بورتر ولولر	٥

فهرس الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	الرقم
II	أداة الدراسة (الاستبانة)	١
X	أسماء لجنة تحكيم الأداة	٢
XI	المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة	٣

ABSTRACT

Job satisfaction Amongst the Members of the Teaching Staff in the Palestinian Universities, in the West Bank and their Impact on Performance

This study aimed at knowing the level of job satisfaction of the members of the teaching staff in the regular Palestinian universities in the West Bank. The research covered the levels of performance and the relations involved. It also aims at uncovering the effects of the sex factors, the type of faculty, age, experience in the university education, the academic rank, the salary and the university in which the member of the teaching staff work. Likewise, there is the effect on the level of job satisfaction with the members of the teaching staff in the Palestinian universities in the West Bank.

To achieve this purpose, a stratified random was selected out of the total population of the said teaching staff, whose number amounted to 1135 members.

The research constructed and developed the research tools. These included seven axes of job satisfaction; which are (the professional development, conditions of work, the salaries, incentives and promotions system, relations amongst colleagues, appreciation and self-assertion, the leadership pattern of the Administration and the laws and regulations.) There are also three axes about performance; such as, (teaching, academic research and community service).

The researcher asserted the validity of these tools through exposing them to a number of specialized authorities, so as to judge their suitability; and coping with objectives of the research. The validity and reliability coefficient was tested by using (Alpha Kronbach) equation. The score amounted to, for the tool, in job satisfaction, 96%; and the coefficient for performance was 94%.

The Statistical Packages for Social Sciences (SPSS) were used to test the trends of the respondents in the hypotheses adopted by the study. the following statistical processing were used: the arithmetic mean, the standard deviations and the one way ANOVA, Pearson's coefficient of the correlations, t-test and the (LSD) test for the after-axes comparisons.

The study concluded that the level of job satisfaction with the members of academic staff in the said universities, in general, was averaged; as the arithmetic mean was (3.52). Also, the level of performance was high; as the arithmetic mean was (4.09). It was exposed that there is a significant statistical correlation between the degree of satisfaction and the level of performance with the members of the teaching staff in the Palestinian universities. This is a positive relationship; and the value of Pearson's coefficient of correlation was (0.582); which indicates the strength of this relation.

The study reflected the fact that there are statistically significant difference, at the level of inferences of (0.05= α); which is attributed

to the sex, faculty, age, experience, academic rank, the salary and the university in which the member of the academic staff works.

On the light of the above findings, the researcher recommends the following:-

- The universities has to review the regulations and laws and set clear and fair policies in the system of promotions.
- The universities must review the unified cadre system especially in relation to the financial matters such as salaries, and give major concern to the material and moral incentives and more emphasis on the incentives which are based on the Islamic religions.
- Availing the members of the teaching staff of the opportunities for learning, professional growth, and the provision of the necessary information for them in the various educational and administrative aspects and fields.
- The universities must work for allocating an academic research budget and the enhancement of cultural and academic cooperation, amongst the Palestinian universities, the Arab universities and foreign universities.
- The universities shall adopt a policy of communication with the local society, with what they offer, through the establishment of awareness, extension and productive centers.

المستخلص

الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية النظامية في الضفة الغربية وأثرها على الأداء

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية النظامية في الضفة الغربية وعلى مستوى الأداء وعلاقتها ببعض، كما تهدف إلى الكشف عن أثر عوامل الجنس، والكلية، والعمر والخبرة في التعليم الجامعي، والرتبة الأكاديمية، والراتب، والجامعة التي يعمل بها عضو هيئة التدريس على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية النظامية في الضفة الغربية.

ولتحقيق هذا الهدف فقد تم تحليل عينة قوامها (٣٤١) عضو هيئة تدريس في الجامعات الفلسطينية في الضفة الغربية بطريقة طبقية عشوائية من مجتمع أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية في الضفة الغربية والبالغ عددهم (١١٣٥).

وقد قام الباحث ببناء وتطوير أداة الدراسة حيث تضمنت سبعة محاور للرضا الوظيفي وهي (النمو المهني، وظروف العمل، ونظام الرواتب والحوافز والترقيات، والعلاقات بين الزملاء، والتقدير وتحقيق الذات، والنمط القيادي للإدارة، والقوانين والأنظمة)، وثلاث محاور للأداء هي (التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع) وقد قام الباحث من التأكد من صدق الأداة من خلال عرضها على عدد من المحكمين من ذوي الاختصاص للحكم على صلاحيتها ومناسبتها لأغراض الدراسة، وقد تم حساب معامل الثبات للأداة باستخدام معادلة (كرونباخ ألفا) وبلغ معامل الثبات لأداة الرضا الوظيفي ٩٦% ومعامل الثبات للأداء ٩٤% .

وقد تم استخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS) من أجل الإجابة على أسئلة الدراسة وفرضياتها حيث تم استخدام المعالجات الإحصائية التالية، المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحليل التباين الأحادي (One way ANOVA) واستخدم

نظام الارتباط بيرسون واختبار (ت) الإحصائي (t-test) واختبار (LSD) للمقارنات البعدية بين المحاور.

وقد توصلت الدراسة إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية النظامية في الضفة الغربية بشكل عام كان متوسطا حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣.٥٢) وان مستوى الأداء كان عاليا وبلغ المتوسط الحسابي (٤.٠٩) وتبين وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجة الرضا ومستوى الاداء لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، وان هذه العلاقة ايجابية وقد بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون (٠.٥٨٢) مما يشير إلى قوة هذه العلاقة.

كما توصلت الدراسة إلى انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥=a) تعزى إلى متغير الجنس، والكلية، والعمر، والخبرة، والرتبة الأكاديمية، والراتب، والجامعة التي يعمل بها عضو هيئة التدريس.

وفي ضوء النتائج السابقة للدراسة يوصي الباحث بما يلي:

- على الجامعات إعادة النظر في نظام الأنظمة والقوانين ووضع سياسات واضحة وعادلة في نظام الترقيات.
- على إدارة الجامعات إعادة النظر في نظام الكادر الموحد وخاصة الأمور المالية المتعلقة بشق الرواتب واعطاء أهمية كبيرة للحوافز المادية والمعنوية والتركيز على الحوافز النابعة من الدين الإسلامي.
- منح أعضاء هيئة التدريس فرص للتعلم والنمو المهني وضرورة توفير المعلومات اللازمة لهم في الجوانب والمجالات العلمية والإدارية المختلفة.
- على الجامعات أن تعمل على تخصيص ميزانية للبحث العلمي، وعلى تعزيز التعاون الثقافي والعلمي بين الجامعات الفلسطينية من جانب وبينها وبين الجامعات العربية والأجنبية من جانب آخر.
- على الجامعات أن تتبنى سياسة التواصل مع المجتمع المحلي بما تقدمه من خلال إنشاء مراكز توعوية وإرشادية وإنتاجية.