

صورة جامعة الفلوجة لدى ملاكها التدريسي  
ودورها في تحقيق الرضا الوظيفي  
" دراسة على عينة من الملاك التدريسي في جامعة الفلوجة"  
أ.م.د محمد رافع لابد الراوي  
[Dr.mohammed@uofallujah.edu.iq](mailto:Dr.mohammed@uofallujah.edu.iq)

جامعة الفلوجة | كلية التربية

## المشخص:-

لا شك ان جمهور المؤسسة هو من اهم المقومات التي ترسم خطوط النجاح لتلك المؤسسة وأن رضا الجمهور هو العامل الاساسي لخلق الاتنماء والولاء والذي بدوره هو الاخر يعزز النجاح ويدعمه .

وينقسم جمهور المؤسسة الى نوعين اساسيين (الجمهور الداخلي والجمهور الخارجي) او ما نطلق عليهم في العلاقات العامة جمهور العاملين (الجمهور الداخلي) وجمهور المتعاملين (الجمهور الخارجي ) وبالحقيقة لا تقل اهمية أحد هما عن الاخر كمؤثر في نجاح المؤسسة وبناء سمعتها .

وقد استهدفنا الجمهور الداخلي لجامعة الفلوجة وتحديدا اساتذة الجامعة العاملين فيها في بحثنا الموسوم (صورة جامعة الفلوجة لدى ملاكها التدريسي ودورها في تحقيق الرضا الوظيفي) اذ هدف البحث الى معرفة طبيعة الصورة الذهنية لجامعة الفلوجة لدى ملاكها التدريسي لما له من دور كبير في تحقيق الرضا الوظيفي والذي بدوره سيكون سبباً رئيسياً في خلق الولاء والاتنماء وتقديم الجهد والوقت للمساهمة في نجاح الجامعة ورقيها .

تمثلت عينة البحث بمجموع (110) تدريسي موزعين على (7) كليات من مجموع (550) تدريسي وهو المجموع الكلي لأساتذة جامعة الفلوجة حسب إحصائية موقع الجامعة الالكتروني الرسمي وهو ما يمثل (20%) من مجموع اساتذة جامعة الفلوجة .

استخدم الباحث اداة الاستبانة لجمع المعلومات حيث تم توزيعها بصورة الكترونية على اساتذة الجامعة عن طريق المجموعات الرسمية لكل كلية من خلال تطبيق الواتس اب الرسمي الذي يجمع اساتذة الكلليات .

تضمن بحثنا ثلاثة مباحث رئيسية تمثل المبحث الاول بالاطار المنهجي للبحث في حين تحدث المبحث الثاني عن الصورة الذهنية وتطورها لمفهوم الرضا الوظيفي والعناصر التي تؤثر به و كان المبحث الثالث مخصصاً للجانب العملي للبحث وتحليل النتائج وتقديرها واستخراج النتائج وتقديم المقترنات او التوصيات .

**الكلمات المفتاحية:** الصورة الذهنية ، جامعة الفلوجة ، الملاك التدريسي ، الرضا الوظيفي .



# ***The image of the University of Fallujah among its teaching staff and its role in achieving job satisfaction***

## **Abstract:-**

*Focusing on building a loyal and well-informed internal audience is one of the key elements that contribute to the success of any institution, as this audience plays a fundamental role in fostering a sense of belonging and loyalty, which in turn enhances institutional performance and reputation.*

*An institution's audience is typically divided into two main types: the internal audience and the external audience—or, in the context of public relations, the employee audience (internal) and the client audience (external). Both types are equally important in influencing the institution's success and public image.*

*This study focuses on the internal audience of the University of Fallujah, specifically its faculty members, under the title: "The Mental Image of the University of Fallujah Among Its Faculty Members and Its Role in Enhancing Job Satisfaction." The research seeks to explore the nature of the university's mental image as perceived by its faculty and its impact on job satisfaction. This mental image plays a crucial role in fostering loyalty, belonging, and the commitment of effort and time—ultimately contributing to the university's development and success.*

*The study sample consisted of 110 faculty members, selected from across 7 colleges, representing approximately 20% of the total faculty body at the University of Fallujah (550 members), according to official statistics published on the university's website.*

*The researcher employed a questionnaire as the main tool for data collection, which was distributed electronically through the official faculty WhatsApp groups designated for each college.*

*The study is divided into three main sections: the first outlines the methodological framework; the second discusses the concept of the mental image, job satisfaction, and the factors that influence it; and the third covers the practical aspect of the research, including data analysis, interpretation of results, and presentation of findings and recommendations*

**Keywords:** Mental Image , Faculty Members , University of Fallujah , Job Satisfaction

## بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

لم يعد نجاح المؤسسة يعتمد على ما تقدمه من منتجات او خدمات فقط بل اصبحت هناك عوامل اخرى للنجاح مثل الاعلان والترويج والمطابقة في المنافسة والافتتاح الكبير وتعدد وتنوع المؤسسات والشركات وانتشار التجارة الالكترونية والتسويق الالكتروني في ظل التقنية الحديثة والانتشار على مستوى العالم ، كل ذلك قد يكون في كففة وفي الكفة الأخرى يأتي الدعم ومستوى الرضا وحب الاتماء بالنسبة للجمهور الداعم لل المؤسسة او لنشاطها واقرب مثال على ذلك ما تعرضت له الشركات العالمية الداعمة للكيان الصهيوني من خسائر كبيرة في فترة المقاطعة التي صاحبت العدوان على غزة ، فرغم جودة المنتجات والماركات العالمية وقوتها انتشارها الا انها لم تشكل ثقلاماً امام رغبة الجمهور و موقفهم اتجاه هذه المنتجات .

من هذا المنطلق جاءت فكرة بحثنا هذا والذي كانت وجهته لجامعة الفلوجة وتم اختيار اساتذتها عينة للبحث لمعرفة طبيعة الصورة التي علقت في اذهانهم اتجاه جامعتهم من خلال الانطباعات التي ترسخت لديهم نتيجة طبيعة العمل والمعلومات والمواضف المترادفة والتي بالتأكيد سيكون لها اثر ايجابي او ربما سلبي وحتماً سيؤثر على طبيعة العمل والولاء والاتماء وهذا ما سنحاول معرفته من خلال النتائج المستخلصة من بحثنا هذا .

### المبحث الاول : الاطار المنهجي للبحث

#### اولاً: مشكلة البحث

يؤكد المستغلون بالبحث العلمي إن اختيار مشكلة البحث و تحديدها ، ربما يكون اصعب من إيجاد الحلول لها ، كما أن هذا التحديد وال اختيار سيترتب عليه أمور كثيرة مثل نوعية الدراسة التي يستطيع الباحث أن يقوم بها وطبيعة المنهج الذي يتبناه وخطه البحث وأدواته بالإضافة إلى نوعية البيانات التي ينبغي للباحث أن يحصل عليها (الشريف، ١٩٩٦، صفحة ٣٥).

وقد تحددت مشكلة بحثنا في السؤال التالي ( ما طبيعة صورة جامعة الفلوجة الذهنية لدى ملاكها التدريسي وما مدى تأثيرها على الرضا الوظيفي لديهم )

#### ثانياً: أهمية البحث

تشير مشكلة الدراسة وفرض البحث وأهدافه إلى أهمية البحث بصورة ضمنية غير أنه يفضل أن تفرد عبارة خاصة في المخطوطة تشير إلى أهمية الدراسة وأسباب اختيار الموضوع (الحمودي، ٢٠١٩، صفحة ١٠١).

وتتمثل أهمية بحثنا وبالتالي :-



- ان هذه هي الدراسة الاولى التي تتناول موضوع صورة جامعة الفلوحة الذهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى ملوكها التدريسي .
- التعرف على مقدار الرضا الوظيفي لدى ملوك جامعة الفلوحة التدريسي بهدف التعرف على حالات الرضا ومواطنها ومعرفة حالات عدم الرضا ومساعدة الادارة في تشخيص الخلل وتقويمه .
- التعريف بمفهوم الصورة الذهنية ومفهوم الرضا الوظيفي .

### **ثالثاً: اهداف البحث**

- البحث العلمي مثل اي نشاط يجب ان يكون مبني على هدف او اهداف محددة يروم الباحث تحقيقها من خلال بحثه ، وقد حدد الباحث اهداف دراسته بما يلي :-
- معرفة طبيعة صورة جامعة الفلوحة الذهنية لدى الملوك التدريسي عن جامعتهم .
  - التعرف على مقدار الرضا الوظيفي لدى ملوك جامعة الفلوحة التدريسي .
  - تشخيص جوانب الرضا الوظيفي للملوك التدريسي بجامعة الفلوحة وبيان جوانب الاتفاق أو الاختلاف سلباً كان أم إيجاباً .

### **رابعاً: تعريف المصطلحات الواردة في البحث**

- الصورة الذهنية** : هي مجموعة الأحكام والتصورات والانطباعات القديمة والجديدة الإيجابية منها والسلبية التي يأخذها شخص أو جماعة أو مجتمع عن آخر ويستخدمها منطلاقاً وأساساً لتقديره لهذا الشخص ولتحديد موقعه وسلوكه ازاءها . (حضور، ٢٠٠٢، صفحة ١١).
- الملوك التدريسي** : مجموع الأساتيد المكلفين بالتدريس في الجامعة وهم موظفين على الملوك الدائم وحاصلين على شهادة الماجستير أو الدكتوراه .
- جامعة الفلوحة** : تأسست جامعة الفلوحة بموجب الأمر الوزاري رقم (٤/٣) بتاريخ ٢٣ فبراير ٢٠١٤ في محافظة الانبار ، وتقع في مدينة الفلوحة ، تضم (٧) كليات باختصاصات علمية وانسانية (ال رسمي، ٢٠٢٥)
- الرضا الوظيفي** : هو ذلك الشعور النفسي بالقناعة والارتياح والسعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه ومحتوى بعثة العمل ومع الإحساس بالثقة والولاء والاتمام للعمل (البارودي، ٢٠١٥، صفحة ٣٨)

### **خامساً: منهج البحث**

- هو الوسيلة أو الطريقة التي يعتمد عليها الباحث لإنجاز بحثه وتحقيق هدفه أو أهدافه التي عمد إلى تحديدها مسبقاً . (قنديلجي، ٢٠٠٩، صفحة ٦)

وقد اعتمد الباحث المنهج المسحى وجمع بيانات البحث مستعيناً باستماراة خاصة تم توزيعها الكترونیاً على عينة البحث .

## سادساً: حدود البحث :

**أولاً: الحدود المكانية :** مثلت جامعة الفلوجة الحدود المكانية للبحث و جامعة الفلوجة هي جامعة حکومية عراقية التي تقع في مدينة الفلوجة بمحافظة الانبار .

**ثانياً: الحدود الزمانية :** مثلت حدود البحث الزمانية الفترة من ٢٠٢٤ | ١٠ | ١١ | ٢٠٢٥ لغاية ٤١ .

## سادساً: مجتمع البحث وعيته

يمثل مجتمع البحث جميع عناصر ومفردات المشكلة او الظاهرة قيد الدراسة فهو يشمل الوحدات والفتات التي تقع في إطار تعميمات البحث ونتائجـه (قندليجي، ٢٠٠٩، صفحة ٩٤).

أما العينة فهي جزء من مجتمع البحث الأصلي يختارها الباحث بأساليب مختلفة وبطريقة تمثل المجتمع الأصلي وتحقق أغراض البحث وتغنى الباحث عن مشقة دراسة المجتمع الأصلي (سرحان، ٢٠١٥، صفحة ٢٧٩) .

تمثل مجتمع بحثنا بجامعة الفلوجة والتي تضم سبعة كليات ويلغى مجموع ملاكها التدريسي (٥٥٠) تدريسيًّا حسب آخر احصائية حسب الموقع الالكتروني الخاص بجامعة الفلوجة، وقد تمثلت عينة البحث بـ (١١٠) مفردة وهو ما يمثل ٢٠٪ من مجتمع البحث .

**ثامناً: اداة جمع المعلومات الخاصة بالدراسة :** تعرف الأداة بأنها الوسيلة المستخدمة في جمع البيانات أو تصنيفها أو جاتتها وهناك كثير من الوسائل التي تستخدم الحصول على البيانات ويمكن استخدام عدد من هذه الوسائل في البحث الواحد لتجنب عيوب إحداها ول الدراسة الظاهرة من كافة الجوانب (المؤمن، ٢٠٠٨، صفحة ٢٠٢).

وقد اختار الباحث اداة الاستبانة اداة لجمع المعلومات وقام بتصميم استماره الكترونیة وتم توزيعها على المجموعات الرسمية على الواتساب والخاصـة بأساتذة الجامعة في كل كلية للحصول على المعلومات المطلوبة .

## المبحث الثاني: الصورة الذهنية والرضا الوظيفي

**أولاً: الصورة الذهنية :** هي خزین مترافق من الأفكار والانطباعات والأحكام الموجودة في ذهن الإنسان والتي تكونت بفعل قدرات حسية مباشرة أو غير مباشرة اتجاه فرد أو جماعة أو منظمة أو ظاهرة ويشكل هذا الخزین مصدرًا من مصادر العملية العقلية (التفكير) والتي تقود إلى اتخاذ القرارات والأحكام تجاه الأشياء وعادة ما يكون ذلك الخزین المترافق من الصور الذهنية مشحوناً بالعاطفة بحيث يكون تلك الانطباعات والأحكام وتكون إما سلبية أو إيجابية (جاسم، ٢٠١٨، صفحة ٥٦).



وتساعد الصورة الطيبة للمؤسسة على اجتذاب المهارات البشرية اللازمة للعمل فيها ، وسعادة العاملين فعلاً بالاتمام إليها كما أنها تساهم في انخضاع المشاكل العملية وتساهم في ارتفاع الروح المعنوية للجمهور الداخلي الأمر الذي يلقي بظلاله على زيادة الكفاءة الإنتاجية ، كما أن الصورة الطيبة للمؤسسة هي التي تهئ الثقة في أي إنتاج حمل اسمها وتساعد على تقبل الجمهور لأي إنتاج جديد قبل أن يظهر ، كما أنها تساهم في تراث الجمهور قبل إصدار الحكم عليها في أية أزمة حتى يتسعى للقائمين عليها شرح الأبعاد المختلفة للموقف وبيان مغزى القرارات التي اتخذت أو السياسات التي عدلت أو الأحداث التي وقعت والأثار المتربعة على ذلك في جو من الهدوء والاستعداد والفهم والقناع . (حضور، ٢٠٢، صفحة ٧٤)

**مصادر تكوين الصورة الذهنية :** هناك نوعين من مصادر تكوين الصورة الذهنية يعتمد الأول على الاتصال المباشر والتعامل مع الأفراد أو المؤسسات ويتم بناء الصورة في هذا النوع على طبيعة العمل أو التعامل أو الموقف أو السلوك تجاه الآخر ، أما النوع الثاني فيتم بصورة غير مباشرة من خلال ما نعرفه أو نشاهده أو نسمعه عن الأفراد أو المؤسسات ويتم بناء الصورة الذهنية نتيجة المعلومات التي تتراءى في الذهن وتكون الانطباع ، ويمكن أن نقسم مصادر تكوين الصورة حسب ما يلي :-

١- **الخبرة المباشرة :** يعتبر احتكاك الفرد اليومي مع الأفراد والمؤسسات والأنظمة والقوانين مصدراً مباشراً مؤثراً في تكوين الانطباعات الذاتية عن شخص ما أو منظمة أو فكره أو دولة ، وهذه الخبرة المباشرة أقوى في تأثيرها على عقلية الفرد وعواطفه إذا احسنت توظيفها ، وتعتبر هذه مهمة العلاقات العامة في تعاملها المباشر ، حيث يقوم رجال العلاقات العامة في الوزارات والهيئات والجامعات والمنظمات الرسمية وغير الرسمية بدور هام في تكوين هذه الانطباعات التي تشكل الصورة الذهنية لدى الآخرين .

٢- **الخبرة غير المباشرة :** يعتبر كل ما يتعرض له الفرد من رسائل شخصية يسمعها من الأصدقاء أو عبر وسائل الإعلام عن مؤسسات وأحداث وأشخاص ودول لم يراها ولم يسمع عنها مباشرة خبرة منقولة وفي هذا النوع من الخبرة تلعب وسائل الإعلام دوراً أساسياً في تكوين الانطباعات التي يشكل الناتج النهائي لها الصورة الذهنية (تركماني، ٢٠٠٤، صفحة ١٦)

**ثانياً : الرضا الوظيفي :** الرضا الوظيفي هو نتيجة تفاعل الفرد مع وظيفته وهو انعكاس لدى الإشباع الذي يستمدته من هذا العمل واتمامه وتفاعله مع جماعة عمله ومع بيئة العمل الداخلية والخارجية وبالتالي فهو يشير إلى مجموعة المشاعر الوظيفية أو الحالة النفسية التي يشعر بها الفرد نحو عمله . (البارودي، ٢٠١٥، صفحة ٣٨)

### أسباب الاهتمام بالرضا الوظيفي

هناك أسباب ودوافع أدت إلى الاهتمام بالرضا الوظيفي يمكن تلخيصها بالآتي : (عباس، ٢٠٠٦، صفحة ١٨٠)

- ١- إن ارتفاع درجة الرضا الوظيفي يؤدي إلى انخضاع نسبة غياب الموظفين .
- ٢- إن ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي يؤدي إلى ارتفاع مستوى الطموح لدى الموظفين في المؤسسة .

٣- أنا الأفراد ذوي درجات الرضا الوظيفي المرتفع يكونون أكثر رضا عن وقت فراغهم وخاصة مع عائلتهم وكذلك أكثر رضا عن الحياة بصورة عامة .

٤- إن الموظفين الأكثر رضا عن عملهم يكونون أقل عرضة لحوادث العمل .

٥- هناك علاقة وثيقة ما بين الرضا الوظيفي والإنتاج في العمل وكلما كان هناك درجة عالية من الرضا أدى ذلك إلى زيادة الإنتاج .

عناصر الرضا الوظيفي هناك عناصر او عوامل تؤدي الى الشعور بالرضا الوظيفي يمكن تلخيصها

بالتالي: (اللطيف، ٢٠١٥، صفحة ٢٤)

١- الرضا عن الأجر: الذي يسد الحاجات و يؤدي الى الشعور بالأمن والمكانة الاجتماعية ويرمز الى تقدير المنظمة للفرد .

٢- الرضا عن محتوى العمل: الذي يتحقق الأثر الوظيفي والتنوع في إظهار المهارات من خلال :-

- درجة تنوع مهام العمل : حتى لا يكون الروتين سبباً للملل أو يكون السبب في تخفيف نسبة الذكاء .

- درجة السيطرة الذاتية المتاحة للفرد : وتعني الحرية في الأداء الذي يوصل لنتائج مرضية .

- استخدام الفرد لقدراته : لزيادة الرضا عن العمل والسيطرة عليه .

- خبرات النجاح في العمل : والتي تتحقق للفرد تقديره واعتزازه بذاته .

٣- الرضا عن فرص الترقى : لتحقيق تطوير الأفراد والسعى له .

٤- الرضا عن الأشراف : لتحقيق الترابط بين العاملين والمرشفين لسهولة تنفيذ الأوامر وأحكام السيطرة عليهم

٥- الرضا عن جماعة العمل : لتحقيق التفاعل والتفاهم والتيسير مع معرفة كل فرد بالدور والمهام التي يؤديها .

٦- الرضا عن ساعات العمل : مع توفير ساعات الراحة التي تتحقق المنافع لدى الفرد منها .

٧- الرضا عن ظروف العمل : تؤثر فيها الظروف المادية والعائد الذي يحصل عليه الفرد مهما كانت الصعوبة فيه .

## المبحث الثالث : تفسير النتائج

نستعرض في هذا المبحث الجداول الخاصة بالبحث ، حيث تم تقسيم الجداول الى (8) محاور شمل المحور الاول بيانات العينة وتحتوى (5) جداول وتم تفريغ المحاور الباقية في جدول واحد لكل محور وكما يلى :-

### اولاً: محور البيانات الشخصية للعينة

جدول (1) يبين النوع الاجتماعي للعينة



المرتبة	النسبة المئوية	النكرار	الجنس	
الاولى	%85,45	94	ذكر	
الثانية	%14,55	16	انثى	
%100		110	المجموع	

يبين الجدول (1) جنس العينة حيث جاء الذكور بالمرتبة الاولى بمجموع (94) وبنسبة (85,5%) وحل الاناث بالمرتبة الثانية بمجموع (16) تكرار وكانت بنسبيتهم (14,5% ) .

جدول (2) يبين المؤهل العلمي لعينة البحث				
المرتبة	النسبة المئوية	النكرار	الشهادة او المؤهل	
الاولى	%65,45	72	الدكتوراه	
الثانية	%34,55	38	الماجستير	
%100		110	المجموع	

يبين الجدول (2) المؤهل العلمي للعينة ، حيث كان الحاصلين على شهادة الدكتوراه بالمرتبة الاولى بمجموع ( 72 ) تكرار وبنسبة ( 65,5% ) في حين كان عدد الحاصلين على شهادة الماجستير بالمرتبة الثانية بمجموع ( 38 ) تكرار وبنسبة ( 34,5% ) .

جدول (3) يبين اللقب العلمي لعينة				
المرتبة	النسبة المئوية	النكرار	اللقب	
الاولى	%31,82	35	مدرس مساعد	
الثانية	%25,45	28	استاذ مساعد	
الثالثة	%22,73	25	مدرس	
الرابعة	%20	22	استاذ	
%100		11	المجموع	
		0		

يبين الجدول (3) اللقب العلمي لعينة ، حيث كان ( 35 ) تدريسي يحمل لقب مدرس مساعد وحلوا بالمرتبة الاولى بنسبة ( 31,8% ) وكانت المرتبة الثانية لللقب الاستاذ المساعد بنسبة ( 25,5% ) ومجموع ( 28

( تكرار، اما لقب ( مدرس ) فقد كان بالمرتبة الثالثة بمجموع (25) تكرار ونسبة (22,7%) وكان الحاصلين على لقب ( أستاذ ) في المرتبة الرابعة بمجموع (22) تكرار ونسبة (20%) من مجموع العينة .

جدول ( 4 ) يبين مدة الخدمة الفعلية لعينة البحث				
المرتبة	النسبة المئوية	الـ تكرار	الخدمة الفعلية	
الاولى	%51,82	57	اكثر من 10 سنوات	
الثانية	%16,36	18	1 - 3 سنوات	
الثالثة	%13,64	15	اقل من سنة	
الرابعة	%10	11	6 - 4 سنة	
	%8,18	9	7 - 10 سنة	
	%100	110	المجموع	

يبين الجدول (4) الخدمة الفعلية لعينة ، جاءت المدة ( اكثر من 10 سنوات ) في المرتبة الاولى بنسبة (51,8%) ومجموع (57) تكرار ، وكانت المدة ( 1 - 3 سنوات ) في المرتبة الثانية بمجموع (18) تكرار وبنسبة (13,6%) ، فيما كانت المدة (اقل من سنة) بالمرتبة الثالثة بنسبة (16,4%) ومجموع (15) تكرار وكانت الفترة ( 4 - 6 سنوات ) في المرتبة الرابعة بمجموع (11) تكرار ونسبة (10%) وكانت المرتبة الاخيرة للفترة ( 7-10 سنوات ) بمجموع (9) تكرارات ونسبة ( 8,2% )

نلاحظ ان اكثر من نصف افراد العينة لديهم خدمة جامعية اكثر من 10 سنوات وهذا مؤشر ايجابي يشير الى الخبرة العملية والعلمية لدى افراد العينة .



جدول (5) يبين عمر افراد العينة

المرتبة	النسبة المئوية	النكرار	العمر	
الاولى	%54,54	60	اكثر من 45 سنة	
الثانية	%27,27	30	45-36 سنة	
الثالثة	%14,55	16	35-31 سنة	
الرابعة	%3,64	4	30-24 سنة	
	%100	110	المجموع	

يبين الجدول (5) عمر افراد العينة ، حيث حلت الفئة العمرية ( اكثر من 45 سنة ) على المرتبة الاولى بمجموع (60) تكرار وبنسبة ( 54,5% ) ، وكانت الفئة ( 36-45 سنة ) بالمرتبة الثانية بنسبة ( 27,3% ) و بمجموع ( 30 ) تكرار ، المرتبة الثالثة جاءت من اعمارهم بين ( 31-35 سنة ) بمجموع ( 16 ) تكرار وبنسبة ( 14,5% ) ، وحصلت الفئات ( 30-24 سنة ) بالمرتبة الرابعة بمجموع ( 4 ) تكرار وبنسبة ( 3,6% ) .

نلاحظ ان اغلب افراد العينة هم من كبار السن الذين تجاوزت اعمارهم 45 عاماً وهذا مؤشر ايجابي يشير الى الخبرة والكفاءة و النتيجة على صلة بالجدول السابق .

### ثانياً : محور المستلزمات والتجهيزات الخاصة ببيئة العمل في جامعة الفلوجة

جدول ( 6 ) يبين توفر المستلزمات والتجهيزات الخاصة ببيئة العمل في جامعة الفلوجة

نوع التجهيزات المتوفرة	الإجابة			
	نعم	لا	النسبة المئوية	النسبة المئوية
تتمتع اروقة الكلية بالنظافة والبيئة الصحية المناسبة	86	24	78,18%	21,82%
يتوفر البدوء داخل اروقة الكلية بما يتلاءم مع طبيعة التدريس والقاء المحاضر	90	20	81,81%	18,19%
يتوفر مكان استراحة او كافيتيريا خاصة بأعضاء التدريس داخل الجامعة	22	88	20%	80%
توفر مكتبة في الكلية تصلح لإنجاز البحوث العلمية او التواصل مع طلبة الكلية للإشراف او التوجيه والارشاد	74	36	67,27%	32,73%
توفر خدمة الاتصال او الانترنت او خدمات اخرى ( اجهزة تبريد ، اثاث مكتبي )	67	43	60,90%	39,10%



66,37%	73	33,63%	37	يتوفر مكان خاص يوفر الخصوصية للأستاذ الجامعي
39,10%	43	60,90%	67	توفر قاعات للدراسة مؤهلة لاستقبال الطلبة بمساحة استيعابية تتناسب أعداد الطلاب
62,73%	69	37,27%	41	توفر نادي لمارسة النشاطات الرياضية في الجامعة
40%	44	60%	66	توفر وسائل علمية تقنية للشرح والإيضاح
44,45%	440	55,55%	550	
الثانية		الاولى		المرتبة
100%		990		المجموع

يبين الجدول (6) توفر المستلزمات الخاصة والتجهيزات الخاصة بالعمل في جامعة الفلووجة، حيث حلت الاجابة (نعم) بالمرتبة الاولى بمجموع (550) تكرار وبنسبة بلغت (55,55%) ومثل الخيار يتتوفر الهدوء داخل اروقة الكلية بما يتلاءم مع طبيعة التدريس والقاء المحاضرات (أعلى ايجاباً بمجموع (90) تكرار ونسبة (81,81%) ، فيما حصل الجواب ب (لا) على المرتبة الثانية بمجموع (440) تكرار ونسبة (44,45%) وحصل الخيار (يتوفر مكان استراحة او كافتيريا خاصة بأعضاء التدريس داخل الجامعة) على اعلى نسبة سلباً بمجموع (88) تكرار ونسبة (80%) ، وهذا يشير الى عدم وجود كافتيريا او مكان استراحة خاص بالملاءك التدريسي وقد يرجع السبب الى كون الجامعة فتية وربما تم تسليط الضوء على القاعات الدراسية والتي توفرت بشكل ملائم حسب اجابة المبحوثين في الشطر الاول من هذا الجدول .

ثالثاً : حور علاقة الملاءك التدريسي في جامعة الفلووجة مع القيادات الجامعية

جدول (7) يبين علاقة الملاءك التدريسي في جامعة الفلووجة مع القيادات الجامعية							
النسبة المئوية	النكرار	لا اتفق تماماً	لا اتفق تماماً	اتفق	اتفق تماماً	النسبة المئوية	النكرار
		النسبة المئوية	النكرار	النسبة المئوية	النكرار		
5,45%	6	2,73%	3	57,27%	63	34,55%	38
							يكتك مقابلة رئيس الجامعة او أحد



صورة جامعة الفلوجة لدى ملوكها التدريسي ودورها في تحقيق الرضا الوظيفي

مساعدية									
8,18%	9	8,18%	9	66,36%	73	17,28%	19	عند تقديم طلب مكتب رئيس الجامعة يتم الاستجابة بجدية	
10%	11	3,64%	4	56,36%	62	30%	33	يتمتع العاملين في رئاسة الجامعة بأسلوب حسن وطريقة تعامل مهذبة	
2,73%	3	0%	0	40%	44	57,27 %	63	يكتنف مقابلة العميد بسهولة	
15,45 %	17	17,27 %	19	54,55 %	60	12,73 %	14	يتم اتخاذ القرار بصورة شخصية دون تدخل المسؤول	

										الاعلى
										يتم اتخاذ القرارات بصورة عادلة دون تأثير في حال وجود خلافات شخصية
										لا يوجد دور مهم للوساطة والمحسوبيّة في اتخاذ القرارات
										المرتبة المجموع
										الثالثة
										الرابعة
										الاولى
										الثانية
										100% 770

يبين الجدول (7) مدى علاقة الملاك التدريسي في جامعة الفلووجة مع القيادات الجامعية حيث كانت الاجابة (اتفاق) بالمرتبة الاولى بمجموع (415) تكرار ونسبة (53,89%) وقد حصل خيار (يمكنك مقابلة رئيس الجامعة او أحد مساعديه) على اعلى نتيجة ايجاباً بنسبة (57,27%) ومجموع (63) تكرار ، وكانت المرتبة الثانية تشير الى (اتفاق) بمجموع (200) تكرار ونسبة (25,98%) وحصل الخيار (يمكنك مقابلة العميد بسهولة) على اعلى نتيجة بمجموع (63) تكرار ونسبة (57,27%) ، وكانت الاجابة (لا اتفق) في المرتبة الثالثة بمجموع (90) تكرار ونسبة (11,68%) وكان الخيار (يتم اتخاذ القرارات بصورة عادلة دون تأثير في حال وجود خلافات شخصية) في اعلى الاجابات سلباً بمجموع (23) تكرار ونسبة (20,91%) ، وجاء خيار (لا



اتفاق تماماً) بالمرتبة الاخيرة بمجموع (65) تكرار ونسبة (8,45%) وكان خيار (يتم اتخاذ القرار بصورة شخصية دون تدخل المسؤول الاعلى) في اعلى الاجابات سلباً بمجموع (19) تكرار ونسبة (17,27%).

نوضح ان نسبة الاتفاق بصورة ايجابية وهو مجموع اجابتين (اتفاق واتفاق تماماً) بلغت (79,87%) فيما كانت النسبة للإجابات السلبية وهي ما تمثل مجموع (لا اتفق ولا اتفق تماماً) تمثل (20,13%) وهذا مؤشر ايجابي يشير الى العلاقة الجيدة للملاك التدريسي في جامعة الفلوحة مع القيادات الجامعية .

#### رابعاً : محور تطوير الملاك التدريسي مهنياً و اكاديمياً في جامعة الفلوحة

جدول (8) يبين مستوى تطوير الملاك التدريسي مهنياً و اكاديمياً في جامعة الفلوحة

السؤال	مستوى الاتفاق							
	النسبة المئوية							
عمالك في جامعة الفلوحة يشعرك بيهية وقيمة الاستاذ الأكاديمي	13 ,63%	15	3,64%	4	64,54%	71	18,18%	20
تحرص الجامعة على التأهيل والتطوير مهنياً و اكاديمياً	10 ,90%	12	7,28%	8	66,36%	73	15,46%	17
توفر الجامعة فرص الابداع والتطوير والاطلاع على كل ما هو جديد في مجال العمل الاكاديمي	18,18%	20	6,36%	7	66,36%	73	9,10%	10
توفر الجامعة فرص	6,36%	7	7,28%	8	66,36%	73	20%	22

									المشاركة في الدورات والندوات والمؤتمرات العلمية
9,1%	10	4,54%	5	63,63%	70	22,73%	25	المهام المنوطة بك واضحة وملائمة	
10%	11	7,28%	8	58,18%	64	24,54%	27	تعمل ضمن اختصاصك وكتسب مهارات ادارية وعلمية جديدة	
11,36%	75	6,06%	40	64,24%	424	18,34%	121		
الثالثة		الرابعة		الاولى		الثانية		المجموعة	
100%				660				المجموعة	

جدول (8) يبين مستوى تطوير الملاك التدريسي مهنياً و اكاديمياً في جامعة الفلوحة ، كانت الاجابة (افق) بالمرتبة الاولى بمجموع (424) تكرار وبنسبة (64,24%) وحصلت الخيارات (تحرص الجامعة على التأهيل والتطوير مهنياً و اكاديمياً ، توفر الجامعة فرص التطوير والابداع للاطلاع على ما هو جديد في مجال العمل الاكاديمي ، توفر الجامعة فرص المشاركة في المؤتمرات العلمية ، الدورات والندوات) على اكثراً من الخيارات بالإيجاب بمجموع (73) تكرار ونسبة (66,36%) لكل خيار ، جاءت الاجابة (افق) تماماً في المرتبة الثانية بمجموع (121) تكرار وكانت بنسبة (18,34%) وحصل الخيار (أعمل ضمن تخصصي واكتسب مهارات علمية وادارية جديدة) على اعلى خيار بمجموع (27) تكرار ونسبة (24,54%) وهذا مؤشر ايجابي يشير الى التخصص في العمل ، (لا اافق) حصلت على المرتبة الثالثة بمجموع (75) تكرار ونسبة (11,36%) وحصل الخيار (توفر فرص الابداع والتطوير ولاطلاع على كل ما هو جديد) على مجموع (20) تكرار ونسبة (18,18%) وهذا مؤشر سلبي ، في المرتبة الاخيرة كان الخيار (لا اافق) بمجموع (40) تكرار ونسبة (6,06%) وحصل الخيار (تحرص الجامعة على التأهيل والتطوير مهنياً و اكاديمياً ، توفر الجامعة فرص المشاركة في المؤتمرات العلمية ، الدورات والندوات ، أعمل ضمن تخصصي واكتسب مهارات علمية وادارية جديدة) ايضاً على اعلى نسبة بمجموع (8) تكرار ونسبة (7,28%) وهذا مؤشر سلبي ايضاً .

نشير هنا الى ان نسبة الافق بصورة ايجابية كان بنسبة (82,58%) فيما كانت نسبة الافق السلبية تمثل (17,42%) وهذا مؤشر ايجابي يشير الى صورة ذهنية ايجابية اتجاه مستوى تطوير الملاك التدريسي مهنياً و اكاديمياً في جامعة الفلوحة .

#### رابعاً : محور علاقة الملاك التدريسي مع المسؤولين في جامعة الفلوحة

جدول (9) يبين مدى علاقه الملاك التدريسي مع المسؤولين في جامعة الفلوجة

لا اتفق		لا اتفق تماماً		اتفق		اتفق تماماً		مستوى الاتفاق	السؤال
نسبة	النكر	نسبة	النكر	نسبة	النكر	نسبة	النكر		
19,09%	21	16,37%	18	45,45%	50	19,09%	21	يعامل جميع التدريسين بصورة متساوية وعادلة	
2,73%	3	5,45%	6	39,09%	43	52,73%	58	تحترم الكلية كعضو في هيئة التدريس لديها	
11,81%	13	10,90%	12	62,73%	69	14,54%	16	تأخذ الكلية بأرائك ومقترناتك وتعامل بها	
6,37%	7	9,09%	10	52,73%	58	31,81%	35	يقدر المسؤولين جهودك الادارية والعلمية	
9,09%	10	8,18%	9	58,18%	64	24,55%	27	يتم تقدير عملك من قبل الادارة بموضوعية	
20%	22	13,64%	15	58,18%	164	8,18%	9	يتقبل المسؤولين النقد البناء ويستجيبون له	
17,27%	19	13,64%	15	49,09%	54	20%	22	تقام الجامعات الحواجز وكتب الشكر للمتميزين	
14,55%	16	5,46%	6	60,90%	67	19,09%	21	يتم عقد اجتماعات دورية مع مسؤولك المباشر	
12,61%	111	10,34%	91	53,30%	469	23,75%	209		

المرتبة	الثانية	الاولى	الرابعة	الثالثة
	880		100%	
المجموع				

يبين الجدول (9) مدى علاقه الملاك التدريسي مع المسئولين في جامعة الفلووجة ، حيث جاءت الاجابة (اتفاق) بالمرتبة الاولى بمجموع (469) تكرار ونسبة (53,30%) وكانت اجابة السؤال (تأخذ الكلية بأرائك ومقترحاتك وتعمل بها) بأعلى نسبة ايجاباً تمثلت بمجموع (69) تكرار ونسبة (62,73%) ، وكان خيار (اتفاق تماماً) بالمرتبة الثانية بنسبة (23,75%) ومجموع (209) تكرار وجاء الخيار (تحترمك الكلية كعضو في هيئة التدريس لديها) الاكبر ضمن هذه الفئة ايجاباً بنسبة (52,73%) ومجموع (58) تكرار ويعتبر هذا مؤشر ايجابي يوضح مدى احترام الجامعة للملاك التدريسي ، كانت المرتبة الثالثة تشير الى الجواب (لا اتفق تماماً) بنسبة (12,61%) ومجموع (111) تكرار وكان خيار (يقبل المسؤولين النقد البناء ويستجيبون له) الاكثر الاجابات سلبياً بمجموع (22) تكرار ونسبة (20%) ، وحلت اجابة (لا اتفق) بالمرتبة الاخيرة بنسبة (10,34%) ومجموع (91) تكرار وكانت بصورة سلبية على السؤال (يعامل جميع التدريسين بصورة متساوية وعادلة) في اعلى نسبة بمجموع (18) تكرار ونسبة (16,37%) وهذا مؤشر سلبي يشير الى عدم تتحقق العدالة في التعامل مع جميع التدريسين بصورة متساوية حسب اجابة المبحوثين ، تشير هنا الى ان نسبة الاتفاق ايجاباً كانت تمثل (77,05%) فيما مثلت الاجابة السلبية نسبة (22,95%) حسب اجابة المبحوثين وهذا مؤشر ايجابي ايضاً .

#### خامساً : محور الترقيات العلمية والتطوير الذاتي للملاك جامعة الفلووجة التدريسي

جدول (10) طبيعة الترقيات العلمية والتطوير الذاتي للملاك جامعة الفلووجة التدريسي

مستوى السؤال	الاتفاق	اتفاق تماماً		اتفاق		لا اتفق تماماً		لا اتفق
		السؤال	السؤال	السؤال	السؤال	السؤال	السؤال	
توفر لك وظيفتك وقتاً وفرصاً للترقية العلمية والتطوير الذاتي	15	13,64%	15	12,72%	14	60%	66	13,64%
انظمة ومعايير الترقيات العلمية في الجامعة معلنة واضحة	29	7,27%	8	6,36%	7	60%	66	26,37%
الترقيات العلمية في	21	5,46%	6	6,36%	7	69,09%	76	19,09%

									الجامعة ترتبط بالكتناء والنشاط البحثي
7,27%	8	3,64%	4	68,19%	75	20,90%	23	لا يوجد دور مهم للابتعارات الشخصية والمحسوبيات والواسطة في الترقيات العلمية	
8,18%	9	1,82%	2	64,55%	71	25,45%	28	لا يوجد دور مهم للابتعارات السياسية او الدينية او العشائرية بالترقيات	
8,36%	4	6,18%	3	64,37%	3	21,09%	116	المرتبة	
الثالثة	الرابعة	الاولى	الثانية					المجموع	
100%							550		

يبين الجدول (10) طبيعة الترقيات العلمية والتطوير الذاتي للملاك جامعة الفلوجة التدريسي حيث حلت اجابة (اتفق) بالمرتبة الاولى بنسبة (64,37%) ومجموع (354) تكرار و كان الخيار (الترقيات العلمية في الجامعة ترتبط بالكتناء والنشاط البحثي) في اعلى النتائج بنسبة (69,09%) ومجموع (76) تكرار ، جاء بالمرتبة الثانية الجواب (اتفق تماماً) بمجموع (116) تكرار ونسبة (21,09%) وكان خيار (أنظمة ومعايير الترقيات العلمية في الجامعة واضحة و ملنة) في اعلى اجابة بمجموع (29) تكرار ونسبة (26,37%) تكرار ونسبة (46) تكرار ونسبة (8,36%) وحصلت الاجابة (وظيفتك توفر لك وقتاً للترقية العلمية وفرصاً للتطوير الذاتي) على اكبر نسبة بلغت (13,64%) ومجموع (15) تكرار ، وحل بالمرتبة الرابعة الجواب (لا اتفق) بنسبة (6,18%) ومجموع (34) تكرار وحصل الخيار (وظيفتك توفر لك وقتاً للترقية العلمية وفرصاً للتطوير الذاتي) ذاته على اعلى الاجابات سلباً بمجموع (14) تكرار ونسبة (12,72%) ، يبين ان نسبة الاتفاق بصورة ايجابية مثلت نسبة (85,46%) فيما مثلت الاجابة السلبية بنسبة (14,54%) وهذا مؤشر ايجابي يشير الى كفاءة عمل لجان الترقيات العلمية .

سادساً : محور علاقة الاساتذة مع الزملاء بالقسم العلمي في كليات جامعة الفلوجة

جدول (11) يبين مدى علاقة الاساتذة مع الزملاء بالقسم العلمي في كليات جامعة الفلوجة

# أ.م.د محمد رافع لابد الراوي

لا اتفق تماماً		لا اتفق		اتفق تماماً		اتفق		مستوى الاتفاق السؤال
سبة النحوة	النحوة	سبة النحوة	النحوة	سبة النحوة	النحوة	سبة النحوة	النحوة	
2, 73%	3	5 ,45%	6	54 ,54%	6	37 ,28%	4	يجتاز مسؤولك المباشر آراءك ومقترباتك
0 %	0	2 ,73%	3	47 ,27%	5	50 %	5	العلاقة الشخصية مع الزملاء التدريسيين في القسم طيبة وودية
0 %	0	9 ,09%	1	52 ,73%	5	38 ,18%	4	هناك تعاون وتواصل للتسيق في حل المشكلات داخل القسم
19 ,09%	2	5 ,45%	6	59 ,09%	6	16 ,37%	1	هناك تعاون في انجاز البحوث العلمية المشتركة وفي المشاركات بالمؤتمرات
14 ,5%	1	6 ,4%	7	52 ,73%	5	26 ,36%	2	في القسم العلمي يتم تبادل الخبرات والمعلومات
16 ,37%	1	3 ,64%	4	60 ,90%	6	19 ,09%	2	هناك تقارب بين الاساتذة بهدف تطوير القسم العلمي
8, 78%	5	5 ,45%	3	54 ,54%	3	31 ,21%	2	المرتبة المجموع
الثالثة		الرابعة		الاولى		الثانية		
100%				660				

يبين الجدول (11) مدى مدى علاقة الاساتذة مع الزملاء بالقسم العلمي في كليات جامعة الفلووجة حيث حصل الجواب (اتفق) على المرتبة الاولى بنسبة (54,54%) ومجموع (360) تكرار وكان الخيار (هناك تقارب بين الاساتذة يهدف الى تطوير القسم العلمي) بمجموع (67) تكرار ونسبة (60,90%) في اعلى نسبة ايجاباً وهنا مؤشر ايجابي يوضح حالة تعاون الملاك التدريسي بالمساهمة بتطوير الاقسام العلمية ، بالمرتبة الثانية حلت

الاجابة ( اتفق تماماً ) بنسبة ( 31,21% ) ومجموع ( 206 ) تكرار ونال خيار ( العلاقة الشخصية مع الزملاء التدريسين في القسم العلمي طيبة وودية ) اعلى نسبة ايجاباً بمجموع ( 55 ) تكرار وبنسبة ( 50% ) ويعتبر مؤشر ايجابي ايضاً يشير الى ان العلاقة طيبة بين اعضاء الملاك التدريسي في الاقسام العلمية بجامعة الفلوحة ، بالمرتبة الثالثة كانت اجابة ( لا اتفق ) بنسبة ( 8,78% ) ومجموع ( 58 ) تكرار و كان خيار(هناك تعاون في انجاز البحوث العلمية المشتركة وفي المشاركات بالمؤتمرات) الاكبر بما هو مجموعه ( 21 ) تكرار ونسبة ( 19,09% ) وهذا مؤشر سلبي يشير الى انتفاء العمل والتعاون كفريق واحد وعدم تماضي الجهد العلمية في العمل الجماعي حسب رأي العينة ، و اشارت المرتبة الرابعة الى ( لا اتفق تماماً ) بنسبة ( 5,45% ) ومجموع ( 36 ) تكرار وجاء الخيار (هناك تعاون وتواصل للتنسيق في حل المشكلات داخل القسم ) الاعلى في الاجابة السلبية بنسبة ( 9,09% ) ومجموع ( 10 ) تكرار وهو مؤشر سلبي كذلك ، نوضح ان نسبة الاتفاق ايجاباً كانت تمثل ( 85,75% ) فيما مثلت الاجابة السلبية نسبة ( 14,25% ) وهذا مؤشر ايجابي يشير الى التواصل والترابط بين تدريسي جامعة الفلوحة .

### سابعاً : محور روتين العمل في اقسام كليات جامعة الفلوحة العلمية

جدول ( 12 ) يبين طبيعة روتين العمل في اقسام كليات جامعة الفلوحة العلمية

لا اتفق تماماً		لا اتفق		اتفق تماماً		اتفق		مستوى الاتفاق السؤال
نسبة النسبة	النسبة النسبة	نسبة النسبة	النسبة النسبة	نسبة النسبة	النسبة النسبة	نسبة النسبة	النسبة النسبة	
14 ,54%	1 6	2, 73%	3	60 %	6 %	22 ,73%	2 5	يتم اطلاعك على الاوامر الكتب الرسمية والقرارات الخاصة بشئون بالتدريسين
17 ,28%	1 9	9, 09%	1 0	55 ,45%	6 1	18 ,18%	2 0	تتوفر العدالة وتكافئ الفرص في المشاركة باللجان او الندوات او المؤتمرات العلمية
20	2	6, 7	52	5	20	2		توزيع

%	2	37%		,73%	8	,90%	3	الدروس الابداعية والواجبات بصورة عادلة بين جميع التدريسين دون تحيز
12 ,73%	1 4	18 ,18%	2 0	52 ,73%	5 8	16 ,36%	1 8	يتم اختيار المسؤول المباشر لاعتبارات علمية وأكاديمية
9, 09%	1 0	8, 18%	9	56 ,37%	6 2	26 ,36%	2 9	تتوفّر الكفاءة الادارية في مسؤولك المباشر
14 ,72%	8 1	8, 91%	4 9	55 ,46%	3 05	20 ,91%	1 15	المرتبة
الثالثة		الرابعة		الاولى		الثانية		
100%				550				المجموع

يبين جدول (12) طبيعة روتين العمل في اقسام كليات جامعة الفلوجة العلمية ، حيث حلت الاجابة ( اتفق ) بالمرتبة الاولى بنسبة (55,46%) ومجموع (305) تكرار وجاء الخيار ( يتم اطلاعك على الاوامر الرسمية والكتب والقرارات الخاصة بالتدريسيين ) بأعلى نسبة ايجابية مثلت (60%) ومجموع (66) تكرار وهو مؤشر ايجابي يوضح تواصل الادارة في الاقسام العلمية و كليات الجامعة مع الملاك التدريسي ، كانت المرتبة الثانية تشير ايجاباً بمجموع (115) تكرار وما نسبه ( 20,91% ) ونال الخيار (توفر الكفاعة الادارية في المسؤول المباشر) مجموع (29) تكرار ونسبة ( 26,36% ) وهو مؤشر ايجابي ايضاً يوضح قناعة الملاك التدريسي بكفاعة الادارة في جامعة الفلوجة ، جاء الجواب ( لا اتفق تماماً ) في المرتبة الثالثة بمجموع (81) تكرار ونسبة ( 14,72% ) مثل الخيار (توزيع الالغوریتمات الاسبوعية والواجبات بصورة عادلة بين جميع التدريسيين دون تحيز) اعلى نسبة سلبية بمجموع (22) تكرار وكانت نسبته ( 20% ) وهذا مؤشر سلبي يشير الى ازدواجية التعامل اتجاه الأساتذة في الاقسام العلمية التابعة للكليات جامعة الفلوجة حسب اجابة \* المبحوثين ، كانت ( لا اتفق ) بالمرتبة الرابعة بنسبة ( 8,91% ) ومجموع (49) تكرار ومثل الخيار

(اختيار المسؤول المباشر يتم لاعتبارات اكاديمية وعلمية) الاجابة الاكثر سلبية بمجموع (20) تكرار ونسبة (18,18%) وهو مؤشر سلبي يوضح عدم الحيادية في اختيار المسؤول المباشر حسب رأي العينة ، توضح ان الصورة الذهنية لهذا المحور كانت بصورة ايجابية وان نسبة القبول ايجابياً كانت (76,37%) فيما مثلت نسبة عدم الاتفاق (23,63%) وهو مؤشر ايجابي اتجاه طبيعة العمل في جامعة الفلوجة .

## ثاماً: محور مستحقات ملاك التدريس المالية في جامعة الفلوجة

جدول (13) يبيّن طبيعة مستحقات ملاك التدريس المالية في جامعة الفلوجة

لا اتفق		لا اتفق تماماً		اتفق		اتفق تماماً		مس توى الاتفاق السؤال
النسبة المئوية	النكرار							
30 ,90%	3 4	23 ,64%	2 6	40 ,91%	4 5	4, 54%	5	الراتب يرضي الطموح ويسل الحاجة المعيشية
42 ,73%	4 7	25 ,45%	2 8	26 ,36%	2 9	5, 46%	6	تسا سب الزيادة السنوية والمحوافر المادية والعلاوا ت مع مقدار



										العمل
20 ,90%	2	3	20 %	2	45 ,45%	5	0	13 ,65%	1	يتـم توزيعـع الرواتـب بـتـوقـيـتها المـحدـدـ منـ كـلـ شـهـرـ دونـ تأـخـيرـ
30 %	3	3	24 .55%	2	41 ,82%	4	6	3, 63%	4	يتـم توزيعـع المـكافـاتـ بعدـالـةـ
31 .14%	1	37	23 ,40%	1	38 ,64%	1	70	6, 82%	3	المرتبـةـ الـمـجمـوعـ
الـثـانـيـةـ			الـثـالـثـةـ			الـأـوـلـيـ			الـرـابـعـةـ	
100%					440					

جدول (13) يبين طبيعة مستحقات ملاك التدريس المالية في جامعة الفلاحـة ، حيث حلت الاجابة ( اتفق ) بالمرتبة الاولى بنسبة ( 38,64% ) ومجموع ( 170 ) تكرار وجاء الخيار يتم توزيع الرواتب بتـوقـيـتها المـحدـدـ منـ كـلـ شـهـرـ دونـ تـأـخـيرـ ) بـأـعـلـىـ نـسـبـةـ بـالـغـتـ ( 45,45% ) بـمـجـمـوعـ ( 50 ) تـكـرـارـ وـحـلـتـ ( لـاـ اـتـفـقـ تـامـاـ ) بـالـمـرـتـبـةـ الثـانـيـةـ بـنـسـبـةـ بـالـغـتـ ( 31.14% ) وـمـجـمـوعـ ( 137 ) تـكـرـارـ ، وـمـثـلـ الـخـيـارـ ( تـنـاسـبـ الـزـيـادـةـ الـسـنـوـيـةـ وـالـحـوـافـزـ الـمـادـيـةـ وـالـعـلـاـوـاتـ مـعـ مـقـدـارـ الـعـلـمـ ) اـعـلـىـ اـجـابـةـ سـلـبـاـ بـمـجـمـوعـ ( 47 ) تـكـرـارـ وـمـاـ نـسـبـتـهـ ( 42,73% ) وـهـنـاـ مـؤـشـرـ سـلـبـيـ يـوـضـعـ اـتـفـاقـ الـمـبـحـوـثـيـنـ عـلـىـ حـالـةـ منـ عـدـمـ الرـضـاـ بـمـسـتـوـىـ الـزـيـادـةـ الـسـنـوـيـةـ وـالـعـلـاـوـاتـ ،ـ الـجـوـابـ ( لـاـ اـتـفـقـ ) حلـ بـالـمـرـتـبـةـ الثـالـثـةـ بـمـجـمـوعـ ( 103 ) تـكـرـارـ وـمـاـ نـسـبـتـهـ ( 23,40% ) وجـاءـ خـيـارـ ( الـزـيـادـةـ الـسـنـوـيـةـ وـالـحـوـافـزـ الـمـادـيـةـ وـالـعـلـاـوـاتـ ) تـنـاسـبـ مـعـ طـبـيـعـةـ الـعـلـمـ ) ذـاتـهـ فـيـ اـعـلـىـ اـجـابـةـ سـلـبـيـةـ بـمـاـ مـجـمـوعـهـ ( 28 ) تـكـرـارـ وـنـسـبـتـهـ كـانـتـ ( 25,45% ) ،ـ كـانـتـ الـمـرـتـبـةـ الـرـابـعـةـ جـوـابـ ( اـتـفـقـ تـامـاـ ) بـنـسـبـةـ ( 6,82% ) وـمـجـمـوعـ ( 30 ) تـكـرـارـ وـحـلـ



خيار (توزيع الرواتب الشهرية بموعدها المحدد من كل شهر دون تأخير) ذاته على أعلى اجابة إيجابية بنسبة (13,65%) ومجموع (15) تكرار.

نوضح ان الصورة الذهنية كانت سلبية في هذا المحور لأن نسبة القبول إيجابياً مثلت (45,46%) فيما كانت نسبة عدم الالتفاق تمثل (54,54%) وهذا مؤشر سلبي اتجاه هذا المحور.

### النتائج

#### **اولاً : نتائج المحور الاول (البيانات الشخصية)**

1- ان نسبة عينة الملاك التدريسي بجامعة الفلوحة من الذكور بلغت (85,45%) في حين كانت نسبة الاناث (14,55%) ، وكان (65,45%) منهم حاصلين على شهادة الدكتوراه وكان (34,55%) منهم يحملون شهادة الماجستير.

2- وضحت النتائج ان (31,82%) من العينة يلقب علمي (مدرس مساعد) وإن (25,45%) منهم يلقب علمي (استاذ مساعد) وكان (22,73%) يحملون لقب (مدرس) وكانت نسبة (20%) تمثل من هم يلقب (استاذ).

3- ان نسبة (51,82%) من عينة البحث خدمتهم (أكثر من 10 سنوات) وإن نسبة (54,54%) من العينة كانت اعمارهم (أكثر من 45 سنة) .

#### **ثانياً : نتائج المحور الثاني (المستلزمات والتجهيزات الخاصة ببيئة العمل في جامعة الفلوحة)**

##### أ- النتائج الإيجابية

1- تتمتع اروقة الكليات في جامعة الفلوحة ببيئة صحية نظيفة و مناسبة بنسبة (78,18%) .

2- يتوفر جو هادئ ملائم لطبيعة التدريس والقاء المحاضرات في اروقة كليات واقسام جامعة الفلوحة بنسبة (81,81%) .

3- تشير النتائج الى توفر مكتبة لإنجاز البحوث العلمية او لقاء الطلاب بنسبة (67,27%) .

4- اشارت نسبة (60,90%) من العينة الى توفر الخدمات المكتبية في الجامعة مثل خدمات الانترنت واجهزه التبديل والاثاث المكتبي .

5- اكملت نسبة (60,90%) وجود قاعات مناسبة للدراسة و مؤهلة لاستقبال الطلبة .

6- اشارت نسبة (60%) من العينة الى توفر وسائل علمية للشرح والايضاح في جامعة الفلوحة



## ب- النتائج السلبية

- 1- اشارت نسبة (80%) الى عدم توفر مكان استراحة او كافيتريا خاصة بالأساتذة داخل كليات جامعة الفلوحة .
- 2- عدم توفر مكتب خاص بأعضاء الهيئة التدريسية يوفر لهم خصوصية الاستاذ الجامعي ونسبة ( 66,37% )
- 3- تشير النتائج الى عدم توفر نادي رياضي خاص بالهيئة التدريسية لممارسة النشاطات الرياضية بنسبة ( 62,73% ) .

## **ثالثاً : نتائج المخور الثالث ( علاقة الملاك التدريسي في جامعة الفلوحة مع القيادات الجامعية )**

ابداء من المخور الثاني تم تقسيم النتائج الى نوعين النوع الاول النتائج الايجابية وهي النتائج التي تقع ضمن خيار ( اتفق تماماً ، اتفق ) وحصلت على نسبة اكبر او تساوي ( 50% ) ، والنوع الثاني هو النتائج السلبية وهي النتائج التي تقع ضمن خيار ( لا اتفق تماماً ، لا اتفق ) والتي حصلت على نسبة اكبر او تساوي ( 50% ) .

### **أ- النتائج الايجابية :**

- 1- اشارت النتائج الى ان ( 91,82% ) من العينة اكدوا انهم يمكنتهم مقابلة رئيس الجامعة او مساعديه .
- 2- تشير النتائج الى ان مكتب رئيس الجامعة يستجيب الى الطلبات المقدمة بجدية ونسبة ( 83,64% )
- 3- يتمتع العاملين في رئاسة جامعة الفلوحة بأسلوب حسن وطريقة تعامل مهذبة حسب رأي المبحوثين ونسبة ( 86,36% ) .
- 4- تشير النتائج الى ان ( 97,27% ) من التدريسين انهم يمكنتهم مقابلة عميد كلية بسهولة .
- 5- اشارت نسبة ( 67,28% ) من العينة ان القرارات الخاصة بالتدريسين يتم اتخاذها بصورة شخصية من المسؤول المباشر دون تدخل المسؤول الأعلى .
- 6- اكدت نسبة ( 68,18% ) من العينة ان القرارات في جامعة الفلوحة يتم اتخاذها بصورة عادلة دون التأثر بوجود خلافات شخصية .
- 7- اشارت نسبة ( 64,54% ) الى عدم وجود دور مهم للوساطة والمحسوبية عند اتخاذ القرارات المهمة في جامعة الفلوحة

## ب- النتائج السلبية

لا يوجد



#### رابعاً : نتائج المحور الرابع (محور تطوير الملاك التدريسي مهنياً و اكاديمياً في جامعة الفلوحة)

##### أ- النتائج الايجابية

- 1- ان اعضاء الهيئة التدريسية بجامعة الفلوحة يشعرون بقيمة وهيبة الاستاذ الجامعي بنسبة ( 82.72% ) .
- 2- ان جامعة الفلوحة حريصة على تأهيل الملاك التدريسي بنسبة ( 81,82% ) مهنياً و اكاديمياً .
- 3- توفر الجامعة فرص الابداع والتطوير والاطلاع على ما هو جديد في مجال العمل الاكاديمي بنسبة ( 75,46% ) .
- 4- ان جامعة الفلوحة توفر فرصة للمشاركة في المؤتمرات والندوات والدورات بنسبة ( 86.36% ) .
- 5- بینت النتائج ان المهام المنوطة بالتدريسين في جامعة الفلوحة واضحة وملائمة حسب رأي العينة وبنسبة ( 86,36% ) .
- 6- ان الملاك التدريسي في جامعة الفلوحة يعملون ضمن تخصصهم ويطورون مهاراتهم العلمية و العملية بنسبة ( 82.72% ) .

##### ب- النتائج السلبية

لا يوجد

#### خامساً : نتائج المحور الخامس (محور علاقة الملاك التدريسي مع المسؤولين في جامعة الفلوحة)

##### أ- النتائج الايجابية

- 1- ان جميع التدريسين في جامعة الفلوحة يتم معاملتهم بصورة متساوية وعادلة بنسبة ( 64,54% ) حسب اجابات المبحوثين .
- 2- اشارت نسبة ( 91,82% ) من النتائج ان التدريسين في كليات جامعة الفلوحة يشعرون بالاحترام والتقدير كأعضاء في الهيئة التدريسية في الكلية .
- 3- اشارت نتائج البحث ان الادارة في كليات جامعة الفلوحة تأخذ بآراء ومقترنات التدريسين وتعمل بها بنسبة ( 77,27% ) .
- 4- يقدر المسؤولين في جامعة الفلوحة الجهد العلمية والادارية بنسبة ( 84,54% ) .

٥- وضحت النتائج ان المسؤولين يقيّمون اعمال التدريسين ونشاطاتهم بموضوعية بنسبة ( 82,73% ) .

٦- يتقبل المسؤول في جامعة الفلوحة النقد البناء ويستجيب له بنسبة ( 66,36% ) .

٧- بينت النتائج ان جامعة الفلوحة تقدم كتب الشكر وتحنح الحوافر المالية وللمتميزين من الملاك التدريسي لديها بنسبة ( 69,09% ) .

٨- يعقد المسؤول المباشر اجتماعات دورية مع المسؤولين بنسبة ( 79,99% ) .

## ب- النتائج السلبية

لا توجد

سادساً: نتائج المحور السادس (محور الترقيات العلمية والتطوير الذاتي للملأك جامعة الفلوحة التدريسي)

## أ- النتائج الايجابية

١- توفر الوقت الكافي للترقية العلمية وهناك الفرصة للتطوير الذاتي بجامعة الفلوحة بنسبة ( 73,64% ) .

٢- وضحت النتائج ان انظمة ومعايير الترقيات العلمية في الجامعة معلنة واضحة بنسبة ( 86,37% ) .

٣- ترتبط الترقيات العلمية بالكفاءة العلمية والنشاط البحثي في جامعة الفلوحة بنسبة ( 88,18% ) .

٤- تشير النتائج الى عدم وجود دور مهم لاعتبارات السياسية او الدينية او العشائرية في الترقيات العلمية الخاصة بالملأك التدريسي في جامعة الفلوحة بنسبة ( 89,09% ) .

٥- الاعتبارات الشخصية والواسطة ليس لها دور مهم في الترقيات العلمية في جامعة الفلوحة بنسبة ( 90% ) .

## ب- النتائج السلبية

لا يوجد

سابعاً: نتائج المحور السابع (محور علاقة الاساتذة مع الزملاء بالقسم العلمي في كليات جامعة الفلوحة)

## أ- النتائج الايجابية



- ١- ان المسؤولين المباشرين يحترمون مقتراحات وآراء الملاك التدريسي في جامعة الفلوحة بنسبة (91,82% ) .
- ٢- ان العلاقات الشخصية ودية وطيبة بين التدريسين في جامعة الفلوحة بنسبة ( 97,27% ) .
- ٣- هناك تعاون وتواصل للتنسيق في حل المشكلات داخل القسم بنسبة ( 90,91% ) .
- ٤- بینت النتائج الى ان هناك تعاون في انجاز البحوث المشتركة وفي المشاركات بالمؤتمرات بنسبة ( 75,46% )
- ٥- اشارت نتائج البحث لوجود تبادل للمعلومات والخبرات العلمية بين الاساتذة جامعة الفلوحة بنسبة ( 79,09% ) .
- ٦- هناك تقارب بين الاساتذة بجامعة الفلوحة يهدف الى تطوير القسم العلمي بنسبة ( 79,99% )

ب- النتائج السلبية

لا يوجد

**ثامناً : نتائج المحوّر الثامن (محور روتين العمل في اقسام كليات جامعة الفلوحة العلمية)**

أ- النتائج الايجابية

- ١- يطلعون التدريسين في الاقسام العلمية بجامعة الفلوحة على الاوامر الادارية والكتب الرسمية والقرارات الخاصة بهم بنسبة ( 82,73% ) .
- ٢- توفر العدالة والفرص في المشاركة بالمؤتمرات والندوات واللجان العلمية بنسبة ( 73,63% ) .
- ٣- توزع الدروس والواجبات حسب دون تحيز رأي المبحوثين في اقسام وكليات جامعة الفلوحة بنسبة ( 73,63% ) .
- ٤- يتم اختيار المسؤول في جامعة الفلوحة بناء على اعتبارات علمية وادارية بنسبة ( 69,09% ) .
- ٥- يتمتع رؤساء الاقسام بالكفاءة الادارية داخل الاقسام العلمية بجامعة الفلوحة بنسبة ( 82.73% )

ت- النتائج السلبية

لا يوجد

**تاسعاً : نتائج المحوّر التاسع (محور مستحقات ملاك التدريس المالية في جامعة الفلوحة)**

## أ- النتائج الايجابية

- ١- وضحت نتائج البحث ان الرواتب الشهرية الخاصة بالملأك التدريسي في جامعة الفلوحة يتم صرفها بموعدها المحدد بنسبة (59,10%).

## ب- النتائج السلبية

- ١- لا يرضي الراتب الشهري الخاص بالملأك التدريسي في جامعة الفلوحة الطموح ولا يسد الحاجة المعيشية حسب رأي المبحوثين بنسبة (54,54%).
- ٢- لا تتناسب الزيادة السنوية والعلاوات المالية والحوافز مع الجهد المبذوله ومقدار العمل الملاك التدريسي في جامعة الفلوحة بنسبة (68,18%).
- ٣- اشارت النتائج الى عدم توفر العدالة في توزيع المكافئات النقدية للملأك التدريسي في جامعة الفلوحة وبنسبة (54,55%).

## الاستنتاجات

بعد تحليل النتائج وتفسيرها تبين ان محوريين فقط من مجموع ثمانية محاور (بعد استبعاد محور البيانات الشخصية) ظهرت فيها نتائج سلبية وهذا مؤشر ايجابي يبين مسبقاً حالة الرضا الوظيفي والذي بدوره يعكس صورة ذهنية ايجابية لدى الملأك التدريسي في جامعة الفلوحة اتجاه جامعتهم وفيما يلي اهم الاستنتاجات التي يمكن استخراجها من نتائج البحث .

- محور المستلزمات والتجهيزات الخاصة ببيئة العمل في جامعة الفلوحة : مثلت النتيجة بصورة (ايجابية) مجموع (6) تكرارات بنسبة (66,66%) ، وكان الجواب بصورة (سلبية) بمجموع (3) تكرارات ونسبة (33.34%) وهذا يشير الى حالة من الرضا وأن الصورة الذهنية في هذا المحور (ايجابية) .

- محور علاقة الملأك التدريسي في جامعة الفلوحة مع القيادات الجامعية : حصلت الاجابة ( اتفق تماماً و اتفق ) والتي تمثل الصورة الذهنية الايجابية لعينة البحث على (7) تكرارات من مجموع (7) اجابات وهذا ما يشير بصورة ذهنية ايجابية اتجاه هذا المحور بنسبة (100%) ، والذي بدوره يشير الى حالة جيدة من الرضا وان علاقة الملأك التدريسي في جامعة الفلوحة بالقيادات الجامعية ممتازة .

- محور تطوير الملأك التدريسي مهنياً و اكاديمياً في جامعة الفلوحة : حصلت الاجابة ( اتفق تماماً و اتفق ) والتي تمثل الصورة الذهنية الايجابية لعينة البحث على (6) تكرارات



من مجموع (6) اجابات ونسبة (100%) ، وهذا يشير الى مستوى عالي للرضا الوظيفي وان الصورة الذهنية في هذا المحور ايجابية .

محور علاقة الملاك التدريسي مع المسؤولين في جامعة الفلوحة : حصلت الاجابة (اتفق تماماً واتفق) والتي تمثل الصورة الذهنية الايجابية لعينة البحث على (8) تكرارات من مجموع (8) اجابات ونسبة (100%) ، وهذا يشير الى مستوى عالي للرضا الوظيفي وان الصورة الذهنية في هذا المحور ايجابية .

محور الترقيات العلمية والتطوير الذاتي للملائكة جامعة الفلوحة التدريسي : حصلت الاجابة (اتفق تماماً واتفق) والتي تمثل الصورة الذهنية الايجابية لعينة البحث على (5) تكرارات من مجموع (5) اجابات ونسبة (100%) ، وهذا يشير ايضاً الى مستوى عالي من الرضا الوظيفي وان الصورة الذهنية في هذا المحور ايجابية .

محور علاقة الاساتذة مع الزملاء بالقسم العلمي في كليات جامعة الفلوحة : حصلت الاجابة (اتفق تماماً واتفق) والتي تمثل الصورة الذهنية الايجابية لعينة البحث على (6) تكرارات من مجموع (6) اجابات ونسبة (100%) ، وهذا يشير ايضاً الى مستوى عالي من الرضا الوظيفي وان الصورة الذهنية في هذا المحور ايجابية .

محور روتين العمل في اقسام كليات جامعة الفلوحة العلمية : حصلت الاجابة (اتفق تماماً واتفق) والتي تمثل الصورة الذهنية الايجابية لعينة البحث على (5) تكرارات من مجموع (5) اجابات ونسبة (100%) ، وهذا يشير ايضاً الى مستوى عالي من الرضا الوظيفي وان الصورة الذهنية في هذا المحور ايجابية .

محور مستحقات ملاك التدريس الملاية في جامعة الفلوحة : حصلت الاجابة (الايجابية) على تكرار واحد فقط ونسبة (25%) ، وحصل الجواب (السلبي) على (3) تكرارات بنسبة (75%) وهذا يشير الى صورة ذهنية (سلبية) لهذا المحور ويشير الى حالة لعدم الرضا اتجاه هذا المحور حسب جواب المبحوثين .

يبين الباحث ان مجموع التكرارات كان (50) تكراراً وان نسبة (اتفق تماماً واتفق) والتي تشمل الصورة الذهنية (الايجابية) حصلت على (44) تكراراً ونسبة (88%) ، فيما كانت التكرارات التي اشارت بـ (لا اتفق تماماً ولا اتفق) وهي تعني صورة ذهنية (السلبية) بمجموع (6) تكرارات ونسبة (12%) .

وبهذا نستتتج ان صورة جامعة الفلوحة الذهنية المترکونة لدى ملاكها من التدريسين عن جامعتهم كانت صورة (ايجابية) وهناك نسبة كبيرة من الرضا الوظيفي لدى الملاك التدريسي في جامعة الفلوحة .

## التوصيات

بعد تفريغ البيانات وتحليلها وتفسيرها واستخراج التائج والاستنتاجات وبعد وجود بعض الاختلافات الطفيفة وجب علينا تقديم بعض التوصيات التي قد تساهم في زيادة مستوى الرضا الوظيفي إلى أقصى غایاته وتحقيق صورة ايجابية مثالية لجامعة الفلوجة لدى ملاكها التدريسي ، ويكون تلخيص اهم التوصيات بما يلي :-

- ١- توفير التجهيزات والمستلزمات الخاصة بالعمل الأكاديمي والتي تعكس اهتمام جامعة الفلوجة بمالك التدريسي مثل توفير مكاتب خاص بالتدريسين او كافيتيريا او نادي رياضي خاص بهم .
- ٢- الاهتمام بالجانب المادي او المستحقات المالية الخاصة بمالك التدريسي من خلال الحوافز المالية او اتمام عملية اضافة العلاوات والترفيعات لتناغم مع الجهد المبذولة التي يقدمها الملاك التدريسي في جامعة الفلوجة .
- ٣- تحقيق العدالة في توزيع المكافآت النقدية بين جميع التدريسين من خلال المساواة في تخصيص هذه المكافآت بصورة متساوية على الملاك التدريسي وحسب الاستحقاق .
- ٤- حث الباحثين على القيام ببحوث مماثلة وذلك لمعرفة الصورة الذهنية ومعرفة مواطن القوة والضعف في مكوناتها ومن ثم الوصول إلى مستوى الرضا الوظيفي ومحاولة الارتفاع به .



## المصادر والمراجع

- اديب خضور. (٢٠٠٢). صورة العرب في الاعلام الغربي. دمشق: المكتبة الاعلامية.
- باقر موسى جاسم. (٢٠١٨). الصورة الذهنية في العلاقات العامة . عمان: دار اسامه للنشر.
- سهيلة محمد عباس. (٢٠٠٦). ادارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي. عمان: دار وائل للنشر.
- عامر ابراهيم قنديلجي. (٢٠٠٩). منهجة البحث العلمي. عمان: دار اليازوري.
- عبد العزيز تركستانى. (٢٠٠٤). صورة المملكة العربية السعودية في العالم. دور اجهزة العلاقات العامة في تكوين الصورة الذهنية للمملكة. الرياض: الجمعية السعودية للاعلام والاتصال.
- عبد الله محمد الشريف. (١٩٩٦). مناهج البحث العلمي . الاسكندرية: مكتبة الاشعاع للطباعة والنشر والتوزيع.
- عصام عبد عمر الطيف. (٢٠١٥). الرضا الوظيفي ومهارات ادارة ضغوطات العمل. القاهرة: نيو لينك للنشر والتدريب.
- علي معمر عبد المؤمن. (٢٠٠٨). البحث في العلوم الاجتماعية (المجلد ٢). القاهرة: جامعة ٧ اكتوبر.
- محمد سرحان علي محمودي. (٢٠١٩). مناهج البحث العلمي. صنعاء: دار الكتاب.
- محمد عبد الحميد. (٢٠٠٠). البحث العلمي في الدراسات الاعلامية. القاهرة : عالم الكتب.
- محمود عرفان سرحان. (٢٠١٥). مناهج البحث في الخدمة الاجتماعية . العين: دار الكتاب الجامعي.
- منال احمد البارودي. (٢٠١٥). الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء والمرؤوسين. القاهرة: المجموعة العربية للتدریب والنشر .
- موقع جامعة الفلوجة الرسمي. (١١ ، ١، ٢٠٢٥). <https://uofallujah.edu.iq/ar/about>.
- نائل عبد الحافظ العوامة. (١٩٩٥). اساليب البحث العلمي والاسس النظرية وتطبيقاتها في الادارة. عمان: الجامعة الاردنية .