

صورة ءامعة الفلوءة لءى ملاكها التءرآسى  
وءورها فى ءءقآ الرضا الوظففى  
" ءراسة على عىنة من الملاك التءرآسى فى ءامعة الفلوءة"  
أ.م.د. محمد رافع لآبء الرآوآ

[Dr.mohammed@uofallujah.edu.iq](mailto:Dr.mohammed@uofallujah.edu.iq)

ءامعة الفلوءة | كلية التربة

**الملخص:-**

لا شك ان ءمهور المؤسسة هو من اهم المقومات التى ترسم خطوط النءآ لتلك المؤسسة وأن رضا الءمهور هو العامل الاساسى لءلق الانءماء والولاء والذى بءوره هو الاخر يعزز النءآ وبعءمه .

وینقسم ءمهور المؤسسة الى نوعین اساسیین ( الءمهور الءاآلى والءمهور الءارءى ) او ما نطلق علیهم فى العلاقات العامة ءمهور العاملین ( الءمهور الءاآلى ) وءمهور المتعاملین ( الءمهور الءارءى ) وبالحقیقة لا تقل اهمیة أءءهما عن الاخر ءمؤثر فى نءآ المؤسسة وبناء سمعتها .

وقء استءءفنا الءمهور الءاآلى لءامعة الفلوءة وءءبءا اساءة الءامعة العاملین فیها فى بءئنا الموسوم (صورة ءامعة الفلوءة لءى ملاكها التءرآسى وءورها فى ءءقآ الرضا الوظففى) اء ءءف البءء الى معرفة طبیعة الصورة الءهنیة لءامعة الفلوءة لءى ملاكها التءرآسى لما له من ءور ءبیر فى ءءقآ الرضا الوظففى والذى بءوره سىءون سبباً رؤسیاً فى ءلق الولاء والانءماء وءءءیم الءءء والوقت للمساهمة فى نءآ الءامعة ورقیها .

ءمءلت عینة البءء بمءموع (110) تءرآسى موزعین على (7) کلیات من مءموع (550) تءرآسى وهو المءموع الكلى لأساءة ءامعة الفلوءة حسب إءصائیة موقع الءامعة الاءءرونى الرسمى وهو ما یءثل (20%) من مءموع اساءة ءامعة الفلوءة .

استءءم الباءء اءاة الاستبانة لءمع المءلومات حیء تم توزیعها بصورة الكءرونیة على اساءة الءامعة عن طریق المءموعات الرسمىة لكل كلية من ءلال ططیق الواءس اب الرسمى الذى یءمع اساءة الكلیات .

ءضمن بءئنا ثلاث مباحء رؤسیة تمءل المبعء الاول بالاطار المنهءى للبءء فى حیى ءءء المبعء الثانى عن الصورة الءهنیة وءطرقنا لمفهوم الرضا الوظففى والعناصر التى ءؤثر به وكان المبعء الثالث مءصفاً للءانب العلمى للبءء وءللل التئائء وءفسیرها واستءراء التئائء وءءءیم المقءرءات او الوصیات .

**الكلمات المفتاحیة:** الصورة الءهنیة ، ءامعة الفلوءة ، الملاك التءرآسى ، الرضا الوظففى.



## ***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 و الترويج و المطاولة في المنافسة و الافتتاح الكبير وتعدد وتنوع المؤسسات والشركات و انتشار التجارة الالكترونية و التسويق الالكتروني في ظل التقنية الحديثة و الانتشار على مستوى العالم ، كل ذلك قد يكون في كفة وفي الكفة الأخرى يأتي الدعم ومستوى الرضا وحب الانتماء بالنسبة للجمهور الداعم للمؤسسة 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 وقوة انتشارها الا انها لم تشكل ثقلًا امام رغبة الجمهور وموقفهم اتجاه هذه المنتجات .

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

### المبحث الاول : الاطار المنهجي للبحث

#### اولاً: مشكلة البحث

يؤكد المشتغلون بالبحث العلمي إن اختيار مشكلة البحث وتحديد لها ، ربما يكون اصعب من إيجاد الحلول لها ، كما أن هذا التحديد والاختيار سترتب عليه أمور كثيرة مثل نوعية الدراسة التي يستطيع الباحث أن يقوم بها وطبيعة المنهج الذي يتبعه وخطة 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 وفروض البحث وأهدافه إلى أهمية البحث بصورة ضمنية غير أنه يفضل أن تفرد عبارة خاصة في الخطة تشير إلى أهمية الدراسة وأسباب اختيار الموضوع (المحمودي ، ٢٠١٩ ، صفحة ١٠١).

وتمثل أهمية بحثنا بالتالي :-

- ١- ان هذه هي الدراسة الاولى التي تتناول موضوع صورة جامعة الفلوجة الذهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى ملاكها التدريسي .
- ٢- التعرف على مقدار الرضا الوظيفي لملاك جامعة الفلوجة التدريسي بهدف التعرف على حالات الرضا ومواطنها ومعرفة حالات عدم الرضا ومساعدة الادارة في تشخيص الخلل وتقويمه .
- ٣- التعرف 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 :-

- ١- معرفة طبيعة صورة جامعة الفلوجة الذهنية لدى الملاك التدريسي عن جامعتهم .
- ٢- التعرف على مقدار الرضا الوظيفي لملاك جامعة الفلوجة التدريسي .
- ٣- تشخيص جوانب الرضا الوظيفي للملاك التدريسي بجامعة الفلوجة وبيان جوانب الاتفاق أو الاختلاف سلباً كان أم ايجاباً .

### رابعاً : تعريف المصطلحات الواردة في البحث

١- الصورة الذهنية : هي مجموعة الأحكام والتصورات والانطباعات القديمة والجديدة الإيجابية منها والسلبية التي يأخذها شخص أو جماعة أو مجتمع عن آخر ويستخدمها منطلقاً وأساساً لتقييمه لهذا الشخص ولتحديد موقفه وسلوكه ازائها . (خضور، ٢٠٠٢، صفحة ١١) .

٢- الملاك التدريسي : مجموع الاساتيد المكلفين بالتدريس في الجامعة وهم موظفين على الملاك الدائم و حاصلين على شهادة الماجستير أو الدكتوراه .

٣- جامعة الفلوجة : تأسست جامعة الفلوجة بموجب الأمر الوزاري رقم (ق/٤/٣) بتاريخ ٢٣ فبراير ٢٠١٤ في محافظة الانبار ، وتقع في مدينة الفلوجة ، نظم ( ٧ ) كليات باختصاصات علمية وانسانية (الرسمي، ٢٠٢٥)

٤- الرضا الوظيفي : هو ذلك الشعور النفسي بالقناعة والارتياح والسعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه ومحتوى بيئة العمل ومع الإحساس بالثقة والولاء والانتماء 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 المسحي وجمع بيانات البحث مستعيناً باستمارة خاصة تم توزيعها إلكترونياً على عينة البحث .

#### سادساً: حدود البحث :

أولاً: الحدود المكانية : مثلت جامعة الفلوجة الحدود المكانية للبحث وجامعة الفلوجة هي جامعة حكومية عراقية التي تقع في مدينة الفلوجة بمحافظة الانبار .

ثانياً : الحدود الزمانية : مثلت حدود البحث الزمانية الفترة من ١٠ | ١٠ | ٢٠٢٤ لغاية ٤ | ١١ | ٢٠٢٥ .

#### سابعاً: مجتمع البحث وعينته

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

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

تمثل مجتمع بحثنا بجامعة الفلوجة والتي تضم سبعة كليات ويبلغ مجموع ملاكها التدريسي ( ٥٥٠ ) تدريسياً حسب اخر احصائية حسب الموقع الالكتروني الخاص بجامعة الفلوجة، وقد تمثلت عينة البحث ب (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 جدتها وهناك كثير من الوسائل التي تستخدم للحصول على البيانات ويمكن استخدام عدد من هذه الوسائل في البحث الواحد لتجنب عيوب إحداها ول ول الدراسة الظاهرة من كافة الجوانب (المؤمن، ٢٠٠٨، صفحة ٢٠٢).

وقد اختار الباحث اداة الاستبانة اداة لجمع المعلومات وقام بتصميم استمارة الكترونية وتم توزيعها على المجموعات الرسمية على الواتساب والخاصة بأساتذة الجامعة في كل كلية للحصول على المعلومات المطلوبة .

#### المبحث الثاني: الصورة الذهنية والرضا الوظيفي

أولاً: الصورة الذهنية : هي خزين متراكم 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 و يشكل هذا الخزين مصدراً من مصادر العملية العقلية (التفكير) والتي تقود إلى اتخاذ القرارات والأحكام تجاه الأشياء وعادة ما يكون ذلك الخزين المتراكم 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 فعلا بالانتماء إليها كما أنها تساهم في انخفاض 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 أسمها وتساعد على تقبل الجمهور لأي إنتاج جديد قبل أن يظهر ، كما أنها تساهم في تراث الجمهور قبل إصدار الحكم عليها في أية أزمة حتى يتسنى للقائمين عليها شرح الأبعاد المختلفة للموقف وتبيان مغزى القرارات التي اتخذت أو السياسات التي عدلت أو الأحداث التي وقعت والآثار المترتبة على ذلك في جو من الهدوء والاستعداد والفهم والاقناع . (خضور، ٢٠٠٢، صفحة ٧٤)

**مصادر تكوين الصورة الذهنية :** هناك نوعين من مصادر تكوين الصورة الذهنية يعتمد الاول على الاتصال المباشر والتعامل مع الافراد او المؤسسات ويتم بناء الصورة في هذا النوع على طبيعة العمل او التعامل او المواقف او السلوك تجاه الاخر ، اما النوع الثاني فيتم بصورة غير مباشرة من خلال ما نعرفه او نشاهده او نسمعه عن الافراد او المؤسسات ويتم بناء الصورة الذهنية نتيجة المعلومات التي تتراكم في الذهن وتكون الانطباع ، ويمكن ان تقسم مصادر تكوين الصورة حسب ما يلي :-

١- **الخبرة المباشرة :** يعتبر احتكاك الفرد اليومي مع الأفراد والمؤسسات والأنظمة والقوانين مصدرا مباشرا مؤثرا في تكوين الانطباعات الذاتية عن شخص ما أو منظمة أو فكرة 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 دورا أساسيا في تكوين الانطباعات التي يشكل الناتج النهائي لها الصورة الذهنية (تركستاني، ٢٠٠٤، صفحة ١٦)

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

### أسباب الاهتمام بالرضا الوظيفي

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

١- إن ارتفاع درجة الرضا الوظيفي يؤدي إلى انخفاض نسبة غياب الموظفين .

٢- إن ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي يؤدي إلى ارتفاع مستوى الطموح لدى الموظفين في المؤسسة .

٣- أنا الأفراد ذوى درجات الرضا الوظيفى 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 الوظيفى والإنتاج فى العمل وكلما كان هناك درجة عالية من الرضا أدى ذلك إلى زيادة الإنتاج .

عناصر الرضا الوظيفى هناك عناصر او عوامل تؤدي الى الشعور بالرضا الوظيفى يمكن تلخيصها بالتالى : (اللطيف، ٢٠١٥، صفحة ٢٤)

١- الرضا عن الأجر: الذى يسد الحاجات ويؤدي الى الشعور بالأمن والمكانة الاجتماعية ويرمز الى تقدير المنظمة للفرد .

٢- الرضا عن محتوى العمل : الذى يحقق الأثر الوظيفى والتنوع فى إظهار المهارات من خلال :-

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

- درجة السيطرة الذاتية المتاحة للفرد : وتعني الحرية فى الأداء الذى يوصل لنتائج مرضية .

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

- خبرات النجاح فى العمل : والتي تحقق للفرد تقديره واعتزازه بذاته .

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

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

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

٦- الرضا عن ساعات العمل : مع توفير ساعات الراحة التى تحقق المنافع لدى الفرد منها .

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

### المبحث الثالث : تفسير النتائج

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

#### اولاً : محور البيانات الشخصية للعينة

جدول (1) يبين النوع الاجتماعى للعينة

المرتبة	النسبة المئوية	التكرار	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) ونسبة (85,5%) وحل الاناث بالمرتبة الثانية بمجموع (16) تكرار وكانت نسبتهم (14,5%) .

جدول (2) يبين المؤهل العلمي لعينة البحث				
المرتبة	النسبة المئوية	التكرار	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 ونسبة (65,5%) في حين كان عدد الحاصلين على شهادة الماجستير بالمرتبة الثانية بمجموع (38) تكرار ونسبة (34,5%) .

جدول (3) يبين اللقب العلمي للعينة				
المرتبة	النسبة المئوية	التكرار	اللقب	
الاولى	31,82%	35	مدرس مساعد	
الثانية	25,45%	28	استاذ مساعد	
الثالثة	22,73%	25	مدرس	
الرابعة	20%	22	استاذ	
	100%	110	المجموع	

يبين الجدول (3) اللقب العلمي للعينة ، حيث كان (35) تدريسي يحمل لقب مدرس مساعد وحلوا بالمرتبة الاولى بنسبة (31,8%) وكانت المرتبة الثانية للقب 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	ال تكرار	الخدمة الفعلية	
الاولى	51,82%	57	اكثر من 10 سنوات	
الثانية	16,36%	18	3 - 1 سنوات	
الثانية	13,64%	15	اقل من سنة	
الثالثة	10%	11	4 - 6 سنة	
الرابعة	8,18%	9	7 - 10 سنة	
	100%	110	المجموع	

يبين الجدول (4) الخدمة الفعلية للعينة ، 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 ونسبة (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	التكرار	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 ونسبة ( 54,5% ) ، وكانت الفئة ( 45-36 سنة ) بالمرتبة الثانية بنسبة (27,3%) ومجموع ( 30 ) تكرار ، المرتبة الثالثة جاءت لمن اعمارهم بين (31-35 سنة ) بمجموع (16) تكرار ونسبة (14,5%) ، وحصلت الفئات ( 30-24 سنة ) بالمرتبة الرابعة بمجموع (4) تكرار ونسبة (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 : محاور المستلزمات والتجهيزات الخاصة بيئة العمل في جامعة الفلوجة

جدول (6) يبين توفر المستلزمات والتجهيزات الخاصة بيئة العمل في جامعة الفلوجة					
لا		نعم		نوع التجهيزات المتوفرة	
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار		
21,82%	24	78,18%	86	تتمتع اروقة الكلية بالنظافة والبيئة الصحية المناسبة	
18,19%	20	81,81%	90	يتوفر الهدوء داخل اروقة الكلية بما يتلاءم مع طبيعة التدريس والقاء المحاضر	
80%	88	20%	22	يتوفر مكان استراحة او كافيتيريا خاصة بأعضاء التدريس داخل الجامعة	
32,73%	36	67,27%	74	تتوفر مكتبة في الكلية تصلح لإنجاز البحوث العلمية او التواصل مع طلبة الكلية للإشراف او التوجيه والارشاد	
39,10%	43	60,90%	67	توفر خدمة الاتصال او الانترنت او خدمات اخرى ( اجهزة تبريد ، اثاث مكتبي )	

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 تناسب أعداد الطلاب	
62,73%	69	37,27%	41	توفر نادي لممارسة النشاطات الرياضية في الجامعة	
40%	44	60%	66	تتوفر وسائل علمية تقنية للشرح والايضاح	
44,45%	440	55,55%	550	المرتبة  المجموع	
الثانية		الاولى			
100%		990			

يبين الجدول ( 6 ) توفر المستلزمات الخاصة والتجهيزات الخاصة بالعمل في جامعة الفلوجة، حيث حلت الاجابة (نعم) بالمرتبة الاولى بمجموع (550) تكرار ونسبة بلغت (55,55%) ومثل الخيار يتوفر الهدوء داخل اروقة الكلية بما يتلاءم مع طبيعة التدريس والقاء المحاضرات ( أعلى نسبة 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 كافيتيريا خاصة بأعضاء التدريس داخل الجامعة) على اعلى نسبة سلباً بمجموع (88) تكرار ونسبة (80%) ، وهذا يشير الى عدم وجود كافيتيريا او مكان استراحة خاص بالمالك التدريسي وقد يرجع السبب الى كون الجامعة فتية وربما تم تسليط الضوء على القاعات الدراسية والتي توفرت بشكل ملائم حسب اجابة الباحثين في الشطر الاول من هذا الجدول .

#### ثالثاً : محور علاقة الملاك التدريسي في جامعة الفلوجة مع القيادات الجامعية

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

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

الاعلى								
يتم اتخاذ القرارات بصورة عادلة دون تأثر في حال وجود خلافات شخصية	16	14,54 %	59	53,64 %	12	10,91 %	23	20,91 %
لا يوجد دور مهم للوساطة والمحسوبة في اتخاذ القرارات	17	15,45 %	54	49,09 %	18	16,37 %	21	19,09 %
المرتبة	200	25,98 %	415	53,89 %	65	8,45 %	90	11,68 %
المجموع	770							
	الثانية	الاولى	الرابعة	الثالثة				
	770	100%						

يبين الجدول ( 7 ) مدى علاقة الملاك التدريسي في جامعة الفلوجة مع القيادات الجامعية حيث كانت الاجابة ( اتفق ) 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 ( اتفق ) 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 تأثر في حال وجود خلافات شخصية ) في اعلى الاجابات سلباً بمجموع ( 23 ) تكرار ونسبة ( 20,91% ) ، وجاء خيار ( لا

اتفق 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 ( اتفق و اتفق 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 الفلوجة مع القيادات الجامعية .

#### رابعاً : محور تطوير الملاك التدريسي مهنيّاً و اكااديمياً في جامعة الفلوجة

جدول ( 8 ) يبين مستوى تطوير الملاك التدريسي مهنيّاً و اكااديمياً في جامعة الفلوجة

مستوى الاتفاق		الاتفاق		اتفق تماماً		اتفق		لا اتفق تماماً		لا اتفق	
السؤال	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	
	عملك في جامعة الفلوجة يشعرك بهيبة وقيمة الاستاذ الاكاديمي	20	18,18%	71	64,54%	4	3,64%	15	13	63%	
	تحرص الجامعة على التأهيل والتطوير مهنيّاً واكاديمياً	17	15,46%	73	66,36%	8	7,28%	12	10	90%	
	توفر الجامعة فرص الابداع والتطوير والاطلاع على كل ما هو جديد في مجال العمل الاكاديمي	10	9,10%	73	66,36%	7	6,36%	20	18,18%		
	توفر الجامعة فرص	22	20%	73	66,36%	8	7,28%	7	6,36%		

								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 وتكتسب مهارات ادارية وعلمية جديدة	
11,36%	75	6,06%	40	64,24%	424	18,34%	121	المرتبة  المجموع	
الثالثة		الرابعة		الاولى		الثانية			
100%				660					

جدول ( 8 ) يبين مستوى تطوير الملاك التدريسي مهنيًا و أكاديميًا في جامعة الفلوجة ، كانت الاجابة ( اتفق ) بالمرتبة الاولى بمجموع ( 424 ) تكرار ونسبة ( 64,24% ) وحصلت الخيارات (تحرص الجامعة على التأهيل والتطوير مهنيًا و أكاديميًا ، توفر الجامعة فرص التطوير و الابداع للاطلاع على ما هو جديد في مجال العمل الأكاديمي ، توفر الجامعة فرص المشاركة في المؤتمرات العلمية ، الدورات والندوات) على أكثر الخيارات بالإجابة ايجاباً بمجموع ( 73 ) تكرار ونسبة ( 66,36% ) لكل خيار ، جاءت الاجابة ( اتفق تماماً ) في المرتبة الثانية بمجموع ( 121 ) تكرار وكانت نسبة ( 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 اتفق ) 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 اتفق ) بمجموع ( 40 ) تكرار ونسبة (6,06%) وحصل الخيار (تحرص الجامعة على التأهيل والتطوير مهنيًا و أكاديميًا ، 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 أيضاً .

نشير هنا الى ان نسبة الاتفاق بصورة ايجابية كان نسبة ( 82,58% ) فيما كانت نسبة الاتفاق السلبية تمثل (17,42%) وهذا مؤشر ايجابي يشير الى صورة ذهنية ايجابية اتجاه مستوى تطوير الملاك التدريسي مهنيًا و أكاديميًا في جامعة الفلوجة .

رابعاً : محور علاقة الملاك التدريسي مع المسؤولين في جامعة الفلوجة

صورة جامعة الفلوجة لدى ملاكها التدريسي ودورها في تحقيق الرضا الوظيفي

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

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



المرتبة	الثانية	الاولى	الرابعة	الثالثة
المجموع	880	100%		

يبين الجدول ( 9 ) مدى علاقة الملاك التدريسي مع المسئولين في جامعة الفلوجة ، حيث جاءت الاجابة (اتفق) 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 ( اتفق 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 (يتقبل المسئولين النقد البناء ويستجيبون له) اكثر 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 تحقق العدالة في التعامل مع جميع التدريسين بصورة متساوية حسب اجابة المبحوثين ، نشير 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 الفلوجة التدريسي

جدول ( 10 ) طبيعة الترقيات العلمية والتطوير الذاتي للملاك جامعة الفلوجة التدريسي									
مستوى الاتفاق	السؤال	اتفق تماماً		اتفق		لا اتفق تماماً		لا اتفق	
		النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار
	توفر لك وظيفتك وقتاً وفرصاً للترقية العلمية والتطوير الذاتي	13,64%	15	60%	66	12,72%	14	13,64%	15
	انظمة ومعايير الترقيات العلمية في الجامعة معلنة واضحة	26,37%	29	60%	66	6,36%	7	7,27%	8
	الترقيات العلمية في	19,09%	21	69,09%	76	6,36%	7	5,46%	6

الجامعة ترتبط بالكفاءة والنشاط البحثي								
لا يوجد دور مهم للاعتبارات الشخصية والمحسوبة والوساطة في الترقيات العلمية	23	20,90%	75	68,19%	4	3,64%	8	7,27%
لا يوجد دور مهم للاعتبارات السياسية او الدينية او العشائرية بالترقيات	28	25,45%	71	64,55%	2	1,82%	9	8,18%
المرتبة المجموع	116	21,09%	54	64,37%	3	6,18%	4	8,36%
	الثانية		الاولى		الرابعة		الثالثة	
	550		100%					
<p>يبين الجدول ( 10 ) طبيعة الترقيات العلمية والتطوير الذاتي للملاك جامعة الفلوجة التدريسي حيث حلت اجابة ( اتفق ) بالمرتبة الاولى بنسبة ( 64,37% ) ومجموع ( 354 ) تكرار وكان الخيار ( الترقيات العلمية في الجامعة ترتبط بالكفاءة 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 ( انظمة ومعايير الترقيات العلمية في الجامعة واضحة و معلنة ) في اعلى اجابة بمجموع ( 29 ) تكرار ونسبة ( 26,37% ) وهذا مؤشر ايجابي يشير الى كفاءة عمل لجان عمل الترقيات العلمية في جامعة الفلوجة ، في المرتبة الثالثة كان الجواب ( لا اتفق تماماً ) بمجموع ( 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% ) ، نبين 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 .</p>								
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								

مستوى الاتفاق	السؤال	اتفق		اتفق تماماً		لا اتفق		لا اتفق تماماً	
		النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد
1	يحترم مسؤولك المباشر آرائك ومقترحاتك	28%	4	54%	6	45%	5	73%	3
5	العلاقة الشخصية مع الزملاء التدريسين في القسم طيبة وودية	50%	5	27%	5	73%	2	0%	0
2	هناك تعاون وتواصل للتنسيق في حل المشكلات داخل القسم	18%	4	73%	5	9%	9	0%	0
8	هناك تعاون في انجاز البحوث العلمية المشتركة وفي المشاركات بالمؤتمرات	37%	1	9%	6	45%	5	9%	19
9	في القسم العلمي يتم تبادل الخبرات والمعلومات	36%	2	73%	5	4%	6	5%	14
1	هناك تقارب بين الاساتذة بهدف تطوير القسم العلمي	9%	2	90%	6	64%	3	37%	16
المرتبة المجموع		21%	2	54%	3	45%	5	78%	8
		الثانية		الاولى		الرابعة		الثالثة	
		660		100%					

يبين الجدول ( 11 ) مدى مدى علاقة الاساتذة مع الزملاء بالقسم العلمي في كليات جامعة الفلوجة 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 الفلوجة ، بالمرتبة الثالثة كانت اجابة ( لا اتفق ) بنسبة ( 8,78% ) ومجموع ( 58 ) تكرار وكان خيار ( هناك تعاون في انجاز البحوث العلمية المشتركة وفي المشاركات بالمؤتمرات ) الاكبر بما هو مجموعه ( 21 ) تكرار وبنسبة ( 19,09% ) وهذا مؤشر سلبي يشير الى انتفاء العمل والتعاون كفريق واحد وعدم تظافر الجهود العلمية في العمل الجماعي حسب راي العينة ، وأشارت 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 الفلوجة .

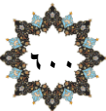
### سابعاً : محور روتين العمل في اقسام كليات جامعة الفلوجة العلمية

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

مستوى الاتفاقي السؤال	اتفق		اتفق تماماً		لا اتفق		لا اتفق تماماً	
	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية
يتم اطلاعيك على الاوامر الكتب الرسمية والقرارات الخاصة بشؤون بالتدريسين	5	22 ,73%	6	60 %	3	2, 73%	1	14 ,54%
توفر العدالة وتكافئ الفرص في المشاركة باللجان او الندوات او المؤتمرات العلمية	0	2 ,18%	1	6 ,45%	1	9, 09%	1	17 ,28%
توزع	2	20	5	52	7	6,	2	20

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

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 اطلاقك على الاوامر الرسمية والكتب والقرارات الخاصة بالتدريسين ) 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 نسبته ( 20,91% ) ونال الخيار (تتوفر الكفاءة الادارية في المسؤول المباشر) مجموع ( 29 ) تكرار ونسبة ( 26,36% ) وهو مؤشر ايجابي ايضاً يوضح قناعة الملاك التدريسي بكفاءة الادارة في جامعة الفلوجة ، جاء الجواب ( لا اتفق تماماً ) في المرتبة الثالثة بمجموع (81) تكرار ونسبة ( 14,72% ) مثل الخيار (توزع الدروس الاسبوعية والواجبات بصورة عادلة بين جميع التدريسين دون تحيز) اعلى نسبة سلبية بمجموع ( 22 ) تكرار وكانت نسبته ( 20% ) وهذا مؤشر سلبي يشير الى ازدواجية التعامل اتجاه الأساتذة في الاقسام العلمية التابعة لكليات جامعة الفلوجة حسب اجابة الباحثين ، كانت ( لا اتفق ) بالمرتبة الرابعة بنسبة (8,91%) ومجموع ( 49 ) تكرار ومثل الخيار



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

### ثامناً : محاور مستحقات ملاك التدريس المالية في جامعة الفلوجة

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

مس توى الاتفاق السؤال	اتفق تماماً		اتفق		لا اتفق تماماً		لا اتفق	
	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية
الراتب يرضي الطموح ويسد الحاجة المعيشية	5	4,54%	4 5	40,91%	2 6	23,64%	3 4	30,90%
تتناسب الزيادة السنوات والحوافز المادية والعلاوات مع مقدار	6	5,46%	2 9	26,36%	2 8	25,45%	4 7	42,73%

العمل								
يتم توزيع الرواتب بتوقيتها المحدد من كل شهر دون تأخير	5	1	13,65%	50	45,45%	2	20%	23,90%
يتم توزيع المكافآت بعدالة	4	3,63%	46	41,82%	27	24,55%	33	30%
المرتبة المجموع	30	6,82%	170	38,64%	103	23,40%	137	31,14%
	الرابعة		الاولى		الثالثة		الثانية	
	440		100%					

جدول ( 13 ) يبين طبيعة مستحقات ملاك التدريس المالية في جامعة الفلوجة ، حيث حلت الاجابة ( اتفق ) بالمرتبة الاولى بنسبة (38,64%) ومجموع ( 170 ) تكرار وجاء الخيار يتم توزيع الرواتب بتوقيتها المحدد من كل شهر دون تأخير بأعلى نسبة بلغت (45,45%) بمجموع ( 50 ) تكرار وحلت (لا اتفق تماماً) بالمرتبة الثانية بنسبة بلغت ( 31.14%) ومجموع (137) تكرار ، ومثل الخيار (تناسب الزيادة السنوية والحوافز المادية والعلاوات مع مقدار العمل) اعلى اجابة سلباً بمجموع (47) تكرار وما نسبته ( 42,73%) وهنا مؤشر سلبي يوضح اتفاق الباحثين على حالة من عدم الرضا بمستوى الزيادة السنوية والعلاوات ، الجواب ( لا اتفق ) حل بالمرتبة الثالثة بمجموع (103) تكرار وما نسبته (23,40%) وجاء خيار (الزيادة السنوية والحوافز المالية والعلاوات تتناسب مع طبيعة العمل) ذاته في اعلى اجابة سلبية بما مجموعه (28) تكرار ونسبته كانت ( 25,45%) ، كانت المرتبة الرابعة لجواب (اتفق تماماً) بنسبة (6,82%) ومجموع (30) تكرار وحل

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

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

### النتائج

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

١- ان نسبة عينة الملاك التدريسي بجامعة الفلوجة 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 .

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

٣- ان نسبة (51,82%) من عينة البحث خدمتهم (اكثر من 10 سنوات) وان نسبة (54,54%) من العينة كانت اعمارهم (اكثر من 45 سنة) .

#### **ثانياً : نتائج المحور الثاني (المستلزمات والتجهيزات الخاصة بيئة العمل في جامعة الفلوجة)**

##### **١- النتائج الايجابية**

- ١- تتمتع اروقة الكليات في جامعة الفلوجة ببيئة صحية نظيفة ومناسبة بنسبة (78,18%) .
- ٢- يتوفر جو هادئ ملائم لطبيعة التدريس والقاء المحاضرات في اروقة كليات واقسام جامعة الفلوجة بنسبة (81,81%) .
- ٣- تشير النتائج الى توفر مكتبة لإنجاز البحوث العلمية او لقاء الطلاب بنسبة (67,27%) .
- ٤- اشارت نسبة (60,90%) من العينة الى توفر الخدمات المكتبية في الجامعة مثل خدمات الانترنت واجهزة التبريد والاثاث المكتبي .
- ٥- اكدت نسبة (60,90%) وجود قاعات مناسبة للدراسة ومؤهلة لتستقبل الطلبة .
- ٦- اشارت نسبة (60%) من العينة الى توفر وسائل علمية للشرح والايضاح في جامعة الفلوجة .



### ب- النتائج السلبية

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

### ثالثاً: نتائج المحور الثالث ( علاقة الملاك التدريسي في جامعة الفلوجة مع القيادات الجامعية )

ابتداء من المحور 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 :

- ١- اشارت النتائج الى ان ( 91,82% ) من العينة اكدوا انهم يمكنهم مقابلة رئيس الجامعة او مساعديه .
- ٢- تشير النتائج الى ان مكتب رئيس الجامعة يستجيب الى الطلبات المقدمة بجدية ونسبة ( 83,64% )
- ٣- يتمتع العاملون في رئاسة جامعة الفلوجة بأسلوب حسن وطريقة تعامل مهذبة حسب رأي المبحوثين ونسبة ( 86,36% ) .
- ٤- تشير النتائج الى ان ( 97,27% ) من التدريسين انهم يمكنهم مقابلة عميد كليتهم بسهولة .
- ٥- اشارت نسبة ( 67,28% ) من العينة ان القرارات الخاصة بالتدريسين يتم اتخاذها بصورة شخصية من المسؤول المباشر دون تدخل المسؤول الأعلى .
- ٦- اكدت نسبة ( 68,18% ) من العينة ان القرارات في جامعة الفلوجة يتم اتخاذها بصورة عادلة دون التأثير بوجود خلافات شخصية .
- ٧- اشارت نسبة ( 64,54% ) الى عدم وجود دور مهم للوساطة والمحسوبة عند اتخاذ القرارات المهمة في جامعة الفلوجة

### ب- النتائج السلبية

لا يوجد

## رابعاً : نتائج المحور الرابع (محور تطوير الملاك التدريسي مهنيًا واكاديميًا في جامعة الفلوجة)

### أ- النتائج الايجابية

- ١- ان اعضاء الهيئة التدريسية بجامعة الفلوجة يشعرون بقيمة وهيبة الاستاذ الجامعي بنسبة ( 82,72% ) .
- ٢- ان جامعة الفلوجة حريصة على تأهيل الملاك التدريسي بنسبة ( 81,82% ) مهنيًا واكاديميًا.
- ٣- توفر الجامعة فرص الابداع والتطوير والاطلاع على ما هو جديد في مجال العمل الاكاديمي بنسبة ( 75,46% ) .
- ٤- ان جامعة الفلوجة توفر فرصة للمشاركة في المؤتمرات والندوات والدورات بنسبة ( 86,36% ) .
- ٥- بينت النتائج ان المهام المنوطة بالتدريسين في جامعة الفلوجة واضحة وملائمة حسب رأي العينة و بنسبة ( 86,36% ) .
- ٦- ان الملاك التدريسي في جامعة الفلوجة يعملون ضمن تخصصهم ويطورون مهاراتهم العلمية والعملية بنسبة ( 82,72% ) .

### ب- النتائج السلبية

لا يوجد

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

### أ- النتائج الايجابية

- ١- ان جميع التدريسين في جامعة الفلوجة يتم معاملتهم بصورة متساوية وعادلة بنسبة ( 64,54% ) حسب اجابات المبحوثين .
- ٢- اشارت نسبة ( 91,82% ) من النتائج ان التدريسين في كليات جامعة الفلوجة يشعرون بالاحترام والتقدير كأعضاء في الهيئة التدريسية في الكلية .
- ٣- اشارت نتائج البحث ان الادارة في كليات جامعة الفلوجة تأخذ بآراء ومقترحات التدريسين وتعمل بها بنسبة ( 77,27% ) .
- ٤- يقدر المسؤولون في جامعة الفلوجة الجهود العلمية والادارية بنسبة ( 84,54% ) .

- ٥- وضحت النتائج ان المسؤولين يقيمون اعمال التدريسين ونشاطاتهم بموضوعية بنسبة ( 82,73% ) .
- ٦- يتقبل المسؤول في جامعة الفلوجة النقد البناء و يستجيب له بنسبة ( 66,36% ) .
- ٧- بينت النتائج ان جامعة الفلوجة تقدم كتب الشكر وتمنح الحوافز المالية وللمتميزين من الملاك التدريسي لديها بنسبة ( 69,09% ) .
- ٨- يعقد المسئول المباشر اجتماعات دورية مع المرؤوسين بنسبة ( 79,99% ) .

#### ب- النتائج السلبية

لا توجد

**سادساً : نتائج المحور السادس (محور الترقيات العلمية والتطوير الذاتي لملاك جامعة الفلوجة التدريسي)**

#### أ- النتائج الايجابية

- ١- توفر الوقت الكافي للترقية العلمية وهناك الفرصة للتطوير الذاتي بجامعة الفلوجة بنسبة ( 73,64% ) .
- ٢- وضحت النتائج ان انظمة ومعايير الترقيات العلمية في الجامعة معلنة واضحة بنسبة ( 86,37% ) .
- ٣- تربط الترقيات العلمية بالكفاءة العلمية والنشاط البحثي في جامعة الفلوجة بنسبة ( 88,18% ) .
- ٤- تشير النتائج الى عدم وجود دور مهم للاعتبارات السياسية او الدينية او العشائرية في الترقيات العلمية الخاصة بالملاك التدريسي في جامعة الفلوجة بنسبة ( 89,09% ) .
- ٥- الاعتبارات الشخصية والوساطة ليس لها دور مهم في الترقيات العلمية في جامعة الفلوجة بنسبة ( 90% ) .

#### ب- النتائج السلبية

لا يوجد

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

#### أ- النتائج الايجابية



- ١- ان المسؤولين المباشرين يحترمون مقترحات وآراء الملاك التدريسي في جامعة الفلوجة بنسبة (91,82%) .
- ٢- ان العلاقات الشخصية ودية وطيبة بين التدريسين في جامعة الفلوجة بنسبة ( 97,27% ) .
- ٣- هناك تعاون وتواصل للتنسيق في حل المشكلات داخل القسم بنسبة ( 90,91% ) .
- ٤- بينت 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 الفلوجة بنسبة (79,09%) .
- ٦- هناك تقارب بين الاساتذة بجامعة الفلوجة يهدف الى تطوير القسم العلمي بنسبة (79,99%)

#### ب- النتائج السلبية

لا يوجد

#### ثامناً : نتائج المحور الثامن (محور روتين العمل في اقسام كليات جامعة الفلوجة العلمية)

##### أ- النتائج الايجابية

- ١- يطلعون التدريسين في الاقسام العلمية بجامعة الفلوجة 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 الفلوجة بنسبة ( 73,63% ) .
- ٤- يتم اختيار المسؤول في جامعة الفلوجة بناء على اعتبارات علمية وادارية بنسبة ( 69,09% ) .
- ٥- يتمتع رؤساء الاقسام بالكفاءة الادارية داخل الاقسام العلمية بجامعة الفلوجة بنسبة (82.73%)

##### ت- النتائج السلبية

لا يوجد

#### تاسعاً : نتائج المحور التاسع (محور مستحقات ملاك التدريس المالية في جامعة الفلوجة)

## أ- النتائج الإيجابية

١- وضحت نتائج البحث أن الرواتب الشهرية الخاصة بالملاك التدريسي في جامعة الفلوجة يتم صرفها بموعدها المحدد بنسبة ( 59,10% ) .

## ب- النتائج السلبية

١- لا يرضى الراتب الشهري الخاص بالملاك التدريسي في جامعة الفلوجة الطموح ولا يسد الحاجة المعيشية حسب رأي الباحثين بنسبة ( 54,54% ) .

٢- لا تتناسب الزيادة السنوية والعلاوات المالية والحوافز مع الجهود المبذولة ومقدار العمل لملاك التدريس في جامعة الفلوجة بنسبة ( 68,18% ) .

٣- أشارت النتائج إلى عدم توفر العدالة في توزيع المكافآت النقدية للملاك التدريسي في جامعة الفلوجة بنسبة ( 54,55% ) .

## الاستنتاجات

بعد تحليل النتائج وتفسيرها تبين أن محورين فقط من مجموع ثمانية محاور ( بعد استبعاد محور البيانات الشخصية ) ظهرت فيها نتائج سلبية وهذا مؤشر إيجابي يبين مسبقاً حالة الرضا الوظيفي والذي بدوره يعكس صورة ذهنية إيجابية لدى الملك التدريسي في جامعة الفلوجة اتجاه جامعتهم وفيما يلي أهم الاستنتاجات التي يمكن استخراجها من نتائج البحث .

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

- محور علاقة الملك التدريسي في جامعة الفلوجة مع القيادات الجامعية : حصلت الإجابة ( اتفق تماماً و اتفق ) والتي تمثل الصورة الذهنية الإيجابية لعينة البحث على ( 7 ) تكرارات من مجموع ( 7 ) إجابات وهذا ما يشير لصورة ذهنية إيجابية اتجاه هذا المحور بنسبة ( 100% ) ، والذي بدوره يشير إلى حالة جيدة من الرضا وأن علاقة الملك التدريسي في جامعة الفلوجة بالقيادات الجامعية ممتازة .

- محور تطوير الملك التدريسي مهنيًا و أكاديميًا في جامعة الفلوجة : حصلت الإجابة ( اتفق تماماً و اتفق ) والتي تمثل الصورة الذهنية الإيجابية 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 الفلوجة : حصلت الاجابة ( اتفق تماماً و اتفق ) 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 للملاك جامعة الفلوجة التدريسي : حصلت الاجابة ( اتفق تماماً و اتفق ) 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 الفلوجة : حصلت الاجابة ( اتفق تماماً و اتفق ) 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 الفلوجة العلمية : حصلت الاجابة ( اتفق تماماً و اتفق ) 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 المالية في جامعة الفلوجة : حصلت الاجابة ( الايجابية ) على تكرار واحد فقط ونسبة ( 25% ) ، وحصل الجواب (السلبى) 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 و اتفق ) والتي تمثل الصورة الذهنية ( الايجابية ) حصلت على ( 44 ) تكراراً ونسبة ( 88% ) ، فيما كانت التكرارات التي اشارت ب ( لا اتفق تماماً و لا اتفق ) وهي تعني صورة ذهنية ( السلبية ) بمجموع ( 6 ) تكرارات ونسبة ( 12% ) .

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

### التوصيات

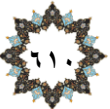
بعد تفريغ البيانات وتحليلها وتفسيرها واستخراج النتائج والاستنتاجات وبعد وجود بعض الاخفاقات الطفيفة وجب علينا تقديم بعض التوصيات التي قد تساهم في زيادة مستوى الرضا الوظيفي الى اقصى غاياته وتحقيق صورة ايجابية مثالية لجامعة الفلوجة لدى ملاكها التدريسي ، ويمكن تلخيص اهم التوصيات بما يلي :-

١- توفير التجهيزات والمستلزمات الخاصة بالعمل الاكاديمي والتي تعكس اهتمام جامعة الفلوجة بالملاك التدريسي مثل توفير مكاتب خاص بالتدريسين او كافيتريا او نادي رياضي خاص بهم .

٢- الاهتمام بالجانب المادي او المستحقات المالية الخاصة بالملاك التدريسي من خلال الحوافز المالية او اتمام عملية اضافة العلاوات والترفيعات لتتنغم مع الجهود المبذولة التي يقدمها المللك التدريسي في جامعة الفلوجة .

٣- تحقيق العدالة في توزيع المكافئات النقدية بين جميع التدريسين من خلال المساواة في تخصيص هذه المكافئات بصورة متساوية على المللك التدريسي وحسب الاستحقاق .

٤- حث الباحثين على القيام ببحوث مماثلة وذلك لمعرفة الصورة الذهنية ومعرفة مواطن القوة والضعف في مكوناتها ومن ثم الوصول الى مستوى الرضا الوظيفي ومحاولة الارتقاء به .



- اديب خضور. (٢٠٠٢). صورة العرب في الاعلام الغربي. دمشق: المكتبة الاعلامية.
- باقر موسى جاسم. (٢٠١٨). الصورة الذهنية في العلاقات العامة . عمان: دار اسامة للنشر.
- سهيلة محمد عباس. (٢٠٠٦). ادارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي. عمان: دار وائل للنشر.
- عامر ابراهيم قنديلجي. (٢٠٠٩). منهجية البحث العلمي. عمان: دار اليازوري.
- عبدالعزیز ترکستانی. (٢٠٠٤). صورة المملكة العربية السعودية في العالم. دور اجهزة العلاقات العامة في تكوين الصورة الذهنية للمملكة. الرياض: الجمعية السعودية للاعلام والاتصال.
- عبدالله محمد الشريف. (١٩٩٦). مناهج البحث العلمي . الاسكندرية: مكتبة الاشعاع للطباعة والنشر والتوزيع.
- عصام عبد عمر اللطيف. (٢٠١٥). الرضا الوظيفي ومهارات ادارة ضغوطات العمل. القاهرة: نيولينك للنشر والتدريب.
- علي معمر عبد المؤمن. (٢٠٠٨). البحث في العلوم الاجتماعية (المجلد ٢). القاهرة: جامعة ٧ اكتوبر.
- محمد سرحان علي المحمودي. (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 للتدريب والنشر .
- موقع جامعة الفلوجة الرسمي. (١١، ٢٠٢٥). <https://uofallujah.edu.iq/ar/about>.
- نائل عبدالحافظ العوامه. (١٩٩٥). اساليب البحث العلمي والاسس النظرية وتطبيقاتها في الادارة. عمان: الجامعة الاردنية .