

الرؤية والرسالة والهدف

الرؤية (Vision) :

الريادة في مجال نشر البحوث العلمية ، والسعي للوصول لتصنيف عالٍ متقدم بين المجالات العلمية المحكمة ، وأن تكون مجلتنا نبراساً للعلم والمعرفة ، وواجهة علمية وثقافية مشرقة لكليتنا الموقرة ورمزاً خلاقاً يجمع بين الأصالة والحداثة.

الرسالة (Mission) :

إثراء الحركة العلمية بأجود أنواع البحوث والدراسات المتخصصة والتربوية ، التي تربط بين الأصالة والحداثة ضمن اطار حضاري بناء ، باستشارة همم الباحثين وتنمية قدراتهم في النشر العلمي الأصيل وباللغتين العربية والإنكليزية ، وبما يسهم حتماً في إيصال الفكر الوطني / التربوي لكل شعوب العالم . وإتاحة الفرصة للباحثين لتقديم الصورة الحقيقية الناصعة لدور المرأة في المجتمع الإنساني ككل وفي بلدنا العراق بشكل خاص.

الأهداف (Aims) :

تسعى مجلتنا إلى تحقيق الأهداف الآتية :

1. تنشيط البحث العلمي التخصصي في العلوم الإنسانية والمجالات التربوية وقضايا المرأة .
2. تشجيع البحوث والدراسات والأنشطة العلمية التي تربط الأصالة بالحداثة وصولاً إلى تنمية الاعتزاز بماضيها الجميل والاختيار الواعي لما في الحداثة من توجيهات ينفع منها الجيل الجديد .
3. التواصل العلمي والبحثي الهادف مع المراكز العلمية ، والعلماء والباحثين لإبراز دور المرأة في المجتمع علمياً وتربوياً ، وإبراز نشاطاتها البناءة في مجال التخصص والتعليم .
4. تسليط الضوء والاهتمام عما وصلت إليه المرأة لعراقية من رقي ومساهمة فاعلة في التنمية المستدامة لمجتمعنا الطيب .
5. تنمية الوعي التربوي لدى الجيل الجديد من خلال استعراض الأفكار والأنشطة التربوية والتعليمية التي تساهم في انماء روح الاحترام للأصالة والانتقاء الواعي للحداثة.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الرَّحْمَنُ ﴿١﴾ عَلَّمَ الْقُرْآنَ ﴿٢﴾ خَلَقَ
الْإِنْسَانَ ﴿٣﴾ عَلَّمَهُ الْبَيَانَ ﴿٤﴾

سورة الرحمن: الآيات ١ - ٤

مجلة
كلية التربية للبنات

مجلة علمية محكمة

دورية فصلية

تصدر عن كلية التربية للبنات

Iraqia University

**Journal of the College of Education
for Women: A Peer-Reviewed
Academic Journal**

جهة الإصدار: كلية التربية للبنات / الجامعة العراقية اختصاص المجلة: العلوم

الإنسانية والتربوية

ISSN 2708-1354 (Print)

ISSN 2708-1362 (Electronic)

رقم الاعتماد في دار الكتب والوثائق العراقية 2138 لسنة 2016م نوع الإصدار: (فصلي) كل
ثلاثة أشهر.

نطاق التوزيع: داخل العراق البريد الإلكتروني:-

wom.mag.uni@aliraqia.edu.iq

هاتف سكرتارية التحرير: 07747936814 (الهاتف الأرضي) داخلي: (2028)

مجلة كلية التربية للبنات - الجامعة العراقية ، المجلات الأكاديمية المحكمة:

<https://www.iasj.net/iasj/journal/349/issues>

- حقوق النشر محفوظة.
- الحقوق محفوظة للمجلة.
- الحقوق محفوظة للباحث من تاريخ تسليم البحث إلا في حالة تنازله الخطي.

ما ينشر في المجلة من بحوث ووجهات نظر تعبر عن أصحابها
ولا تعبر بالضرورة عن آراء هيئة التحرير أو وجهة نظر الكلية.

التعريف:

مجلة علمية دورية محكمة فصلية تصدر عن كلية التربية للبنات
الجامعة العراقية تعنى بنشر البحوث في المجالات الإنسانية والتربوية

تحمل الرقم الدولي:

ISSN (print): 2708 - 1354 ISSN (online): 2708 - 1362

مجلة معتمدة في دار الكتب والوثائق العراقية بالرقم: (2138) لسنة 2016م

وتقوم بنشر البحوث العلمية القيمة والأصيلة

في مجالات العلوم الإنسانية المختلفة باللغتين العربية والإنجليزية.

دعوة:

ترحب هيئة تحرير المجلة بإسهامات الباحثين، وأصحاب الأقلام من
الكتاب والمثقفين في أقسام الفكر الإسلامي، والعلوم الإنسانية،
والاجتماعية، والتعليمية والتربوية، وكل ما له صلة بشؤون المرأة
والمجتمع، وقضايا الإنماء التربوي والتعليمي، والبرامج التطويرية
المعاصرة على وجه العموم، على وفق قواعد النشر المعتمدة من هيئة
تحرير المجلة، على وفق تعليمات وضوابط النشر في المجلات العلمية
الصادرة من دائرة البحث والتطوير في وزارة التعليم والبحث العلمي الموقرة.

أولاً : رئيس هيئة التحرير:

الأستاذ الدكتور

ورقاء مقداد حيدر / تخصص الشريعة / الفقه المقارن

ثانياً : مدير التحرير:

الأستاذ الدكتور

أحمد عبد الجبار فاضل / اللغة العربية / البلاغة والنقد / قسم اللغة العربية

ثالثاً : أعضاء هيئة التحرير:

عضواً خارجياً.	أ.د. مولود عويمر: تخصص: التاريخ / جامعة الجزائر / كلية العلوم الإنسانية .	١.
عضواً خارجياً	أ.د. إبراهيم عبد الرحيم أحمد ربابعة: تخصص: أصول فقه / جامعة الوصل / كلية الدراسات الإسلامية/ الإمارات العربية .	٢.
عضواً خارجياً.	أ.د. عبد الملك بو منجل: تخصص: اللغة العربية/ النقد الأدبي/جامعة سطيف ٢ ، الجزائر/ كلية الآداب واللغات .	٣.
عضواً خارجياً	أ.م.د نجاه موسى الفيتوري : تخصص: تربية وعلم نفس/علم نفس تعليمي/ الجامعة الأسمرية الإسلامية / كلية التربية / ليبيا .	٤.
عضواً خارجياً	أ.م.د نجاح عبدالله احمد البياع : تخصص: الدراسات الإسلامية / الدعوة والثقافة الإسلامية/ جامعة الأزهر / كلية أصول الدين / مصر .	٥.
عضواً ومدققاً للغة الإنكليزية	أ.د. سوسن صالح عبدالله سرية : تخصص: اللغة الإنكليزية/الترجمة.	٦.
عضواً	أ.د. بشرى غازي علوان : تخصص: اللغة العربية /اللغة .	٧.
عضواً	أ.د نهلة عاشور منسي : تخصص: فلسفة إسلامية / الفقه الإسلامي .	٨.
عضواً	أ.د. محمود دهام نايف : تخصص: أصول الدين / الحديث النبوي .	٩.
عضواً	أ.د. ليث خليل خلف :تخصص: تاريخ / التاريخ القديم .	١٠.
عضواً	أ.م.د وصال كاظم حسين : تخصص: اللغة العربية / البلاغة والأدب.	١١.

عضواً	أ.م.د أسيل عبد الحميد عبد الجبار : تخصص: علم النفس التربوي.	١٢.
عضواً	أ.م.د جنان عبدالله شفيق : تخصص: اللغة الإنكليزية / الأدب .	١٣.
عضواً	أ.م.د نكري فاضل محل : تخصص: طرائق التدريس / التاريخ .	١٤.
عضواً	م.د سماح ثائر خيري : تخصص: رياض أطفال .	١٥.
عضواً ومدققاً لغوياً.	أ.د يونس يحيى عبدالله : تخصص: اللغة العربية / اللسانيات النصية.	١٦.
عضواً ومحاسباً مالياً	أ.م.د. سينا أحمد جار الله : تخصص: دراسات مالية / إدارة مالية .	١٧.

رابعاً : موظفو المجلة

١. م.م. مروة مرزة حمزة / تخصص : تاريخ / مسؤولة وحدة المجلة .

٢. براء إبراهيم سالم / سكرتيرة المجلة .

ضوابط النشر في المجلة

١. تتخصص المجلة بنشر الحوث العلمية القيمة والأصيلة في المجالات الإنسانية، والتي لم يسبق نشرها أو تقديمها إلى أي جهة أخرى (بتعهد خطي من صاحب البحث) ضمن المحاور المشار إليها في التعريف أعلاه، شرط الالتزام بمنهجية البحث العلمي وخطوات المتعارف عليها محلياً وعالمياً، وتقبل البحوث بإحدى اللغتين العربية أو الإنجليزية بنسبة محددة.
٢. تخضع البحوث المرسلة إلى المجلة جميعها لفحص أولي من هيئة التحرير لتقرير مناسبتها لتخصص المجلة، ثم لبيان أهليتها للتحكيم، ويحق لهيئة التحرير أن تعتذر عن قبول البحث بالكامل، أو تشترط على الباحث تعديله بما يتناسب وسياسة المجلة قبل إرساله إلى المحكمين.
٣. ضرورة تحقق السلامة اللغوية مع مراعاة علامات الترقيم، ومتانة الأسلوب ووضوح الفكرة عل أن يكون الباحث مسؤولاً عن السلامة اللغوية للبحث المقدم باللغتين العربية والإنجليزية.
٤. ترسل البحوث المقبولة للتحكيم العلمي السري إلى خبراء من ذوي الاختصاص قبل نشرها، للتأكد من الرصانة العلمية والموضوعية والجدة والتوثيق على وفق استمارة معتمدة ولا تلتزم هيئة التحرير بالكشف عن أسماء محكميها، وترفض البحوث المتضمنة في خلالها إشارات تكشف عن هوية الباحث.
٥. لضمان السرية الكاملة لعملية التحكيم تكون المعلومات الخاصة بهوية الباحث أو الباحثين في الصفحة الأولى من البحث فحسب.
٦. يلتزم الباحث بإجراء التعديلات الجوهرية المقترحة من المحكمين للبحث.
٧. يحق لهيئة تحرير المجلة رفض البحث واتخاذ القرار وعدم التعامل مع الباحث مستقبلاً عند اكتشافها ما يتنافى والأمانة العلمية المطلوبة بعد التثبت من ذلك.
٨. تنتقل حقوق طبع البحث ونشره إلى المجلة عند إخطار صاحب البحث بقبول للنشر، ولا يجوز النقل أي عن البحث إلا بالإشارة إلى مجلتنا، ولا يجوز لصاحب البحث أو لأي جهة أخرى إعادة نشره في كتاب أو صحيفة أو دورية إلا بعد أن يحصل على موافقة خطية من رئيس التحرير.
٩. لا تدفع مكافأة للباحثين عن البحوث المحكمة التي تقبل للنشر في المجلة وتقدم رئاسة هيئة التحرير مكافأة خاصة للمحكمين.
١٠. تعتمد المجلة آلية التوثيق المتنوعة فتقبل البحوث بآلية التوثيق بالهوامش سواء أكان في نفس الصحيفة، أم في نهاية البحث، كما تقبل البحوث بآلية التوثيق في المتن بالطريقة المتعارف عليها عالمياً بـ APA.

١١. تقبل المجلة كذلك البحوث الميدانية أو العملية، شرط أن يورد الباحث مقدمة يبين فيها طبيعة البحث ومدى الحاجة إليه ، ومن ثم يحدد مشكلة البحث في هيئة مسائلات أو فرضيات، ويعرف المفاهيم والمصطلحات، ويقدم ،عندها قسماً خاصاً بالإجراءات يتناول فيه خطة البحث ومجتمع والعينات والأدوات ، فضلاً عن قسم خاص بالنتائج ومناقشتها، ويورد أخيراً قائمة المراجع.

١٢. لا يجوز نشر أكثر من بحث للباحث في العدد الواحد من المجلة سواء أكان بحث منفرداً أم مشتركاً مع باحث آخر.

١٣. يزود صاحب البحث- عند نشره- بنسخة واحدة مستلة مختومة من البحث المنشور في العدد.

١٤. تحتفظ هيئة التحرير بحقها في أولوية النشر في كل ما يرد إليها من مطبوعات، تأخذ بنظر الاعتبار توازن المجلة، والأسبقية في تسليم البحث معدلاً بعد التقويم، واعتبارات أخرى، ويخضع ترتيب البحوث في العدد الواحد للمعايير الفنية المعتمدة في خطة التحرير.

١٥. البحوث المنشورة في المجلة تعبر عن آراء أصحابها، ولا تعبر بالضرورة عن رأي هيئة التحرير أو رأي الكلية.

١٦. جميع المراسلات المتعلقة بالمجلة كافة تكون باسم رئيس التحرير، أو مدير التحرير عبر العنوان البريدي wom.Mag.uni@aliraqia.edu.iq ، أو رقم هاتف المجلة.

١٧. أخيراً تؤكد هيئة التحرير على ضرورة الالتزام بالبحث الموضوعي الحر والهادئ والبعيد عن كل أشكال التهجم أو المساس بالرموز والشخصيات، وتتأى عن نشر الموضوعات التي تمس المقدسات، أو تلك التي تدعو إلى العصبية الفئوية والطائفية، وكل ما يوجب الفرقة ويهدد السلم المجتمعي.

دليل المؤلف Author Guidelines

١. يقدم الباحث طلب خطي (استمارة رقم 1 المرفقة) مختوم بالختم الرسمي لجهة الانتساب .
٢. يقدم الباحث ثلاث نسخ ورقية مطبوعة مكبوسة على ورق (A4) وعلى وجه واحد، وتكون إعدادات حواشي الصفحة 2.5 سم من كل جانب بخط (Simplified Arabic) بحجم 14 للمتن و 12 للهامش، و16 غامق للعنوان الرئيسي و 15 غامق للعنوان الفرعي. وإذا كان البحث باللغة الإنجليزية فيكون بخط (Times New Roman) .
٣. لا يزيد البحث عن خمس وعشرين صفحة ، ويكون من ضمنها المراجع والحواشي والجداول والأشكال والملاحق. ويتحمل الباحث ما قيمته ثلاثة آلاف دينار عن كل صحيفة زائدة.
٤. يوقع الباحث التعهد الخاص بكون البحث لم يسبق نشره، ولم يقدم للنشر إلى جهات أخرى، ولن يقدم للنشر في الوقت نفسه حتى انتهاء إجراءات التحكيم (استمارة رقم 2).
٥. يلتزم الباحث بتقديم نسخة من كتاب الاستلال الإلكتروني للبحث وبخلافه يتعذر النشر.
٦. يتعهد الباحث بجلب نسخة إلكترونية من البحث على قرص حاسوب (CD) بعد إجراء جميع التعديلات المطلوبة وقبول البحث للنشر في المجلة.
٧. يرفق مع البحث خلاصة دقيقة باللغتين العربية والإنجليزية على ألا تزيد على صحيفتين مع السيرة الذاتية.
٨. يسدد الباحث أجور النشر والخبراء بحسب مقدارها بكل لقب علمي على وفق المنصوص عليه في الكتب الرسمية ، ويتم تسليم الأجر إلى الجهة الرسمية في القسم المالي للكلية بوصولات رسمية تحفظ حق الباحث وإدارة المجلة ، ولا تسترد الأجر في حالة رفض رئيس التحرير أو المقيمين للبحث المقدم لأسباب علمية أو لسلامة الفكرية أو غيرها.
٩. يستلم الباحث إيصالاً خطياً بتاريخ تسليم البحث. ثم يُعلم بالإجراءات التي تمت.
١٠. إذا استخدم الباحث واحدة من أدوات البحث في الاختبارات أو جمع البيانات فعليه أن يقدم نسخة كاملة من تلك الأداة إذا لم تنشر في صلب البحث أو ملاحق .
١١. تلتزم المجلة بإرسال البحث إلى مقومين بخطاب تأليف، استمارة رقم 3 المرفقة ، على أن يتم تقويم البحث في مدة أقصاها ١٠ أيام، وبخلافه يقدم الخبير اعتذاره في أسبوع، وعندما يكون التقويم العلمي إيجابياً باتفاق اثنين من المقومين يحال البحث إلى المقوم اللغوي لتدقيقه لغوياً.

دليل المقوم Reviewer Guidelines

أدناه الشروط والمتطلبات الواجب مراعاتها من قبل المقوم للبحوث المرسلة:

١. يقوم البحث على وفق استمارة معتمدة للتقويم (استمارة رقم 4) تتضمن الآتي:

أ- فقرة تتعلق بموضوع البحث هل سبقت دراسته من قبل بحسب علمكم؟ وهل يوجد اقتباس حرفي؟ (الإشارة إلى الاقتباس إن وجد) أو استلال مع تحديد مكان الاستلال.

ب - جدول تقويمي فني تفصيلي يعبر عنه بـ (24) فقرة محددة صيغت على وفق مقياس ليكرت الثلاثي: جيد (3)، مقبول: (2)، ضعيف: (1) ويقوم الخبير بالتأشير على اختيار واحد منها تبعاً لقناعاته بمحتوى الفقرة وعدم ترك أي فقرة بدون إجابة.

ت - مكان محدد لملاحظات الخبير الخاصة بتفاصيل البحث، أو أساسيات العامة (علمية أو منهجية) كي يستفيد منها الباحث.

ث - خلاصة التقويم المتعلقة بصلاحية النشر على وفق ثلاث خيارات (صالح للنشر أو صالح بعد إجراء التعديلات، أو غير صالح للنشر) على وفق المعايير المحددة في الاستمارة.

ج - مكان محدد لتثبيت مسوغات عدم الصلاحية للنشر إذا حكم بذلك.

٢. على المقوم التأكد من تطابق وتوافق عنوان الخلاصتين العربية والإنجليزية لغوياً.

٣. أن يبين المقوم هل أن الجداول والأشكال التخطيطية الموجودة واضحة ومعبرة.

٤. أن يبين المقوم هل أن الباحث اتبع الأسلوب الإحصائي الصحيح.

٥. أن يوضح المقوم هل أن مناقشة النتائج كانت كافية ومنطقية.

٦. على المقوم تحديد مدى استخدام الباحث المراجع العلمية.

٧. يمكن للمقوم أن يوضح بورقة منفصلة التعديلات الأساسية لغرض قبول البحث.

٨. توقيع الخبير على الاستمارة تمثل تعهداً خطياً بأنه قام بتقويم البحث علمياً على وفق المعايير الموضوعية، وأن البحث يستحق التقويم الحاصل عليه ومطلوب تسجيل اسمه على وفق ما مثبت في الاستمارة.

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
الجامعة العراقية
كلية التربية للبنات

مجلة

كلية التربية للبنات

مجلة علمية محكمة

دورية فصلية

تصدر عن كلية التربية للبنات

نعنى بنشر البحوث في المجالات الإنسانية والتربوية

العدد الثاني والثلاثون (32) الجزء الثاني

الصادر بتاريخ: 2026/ 3/15

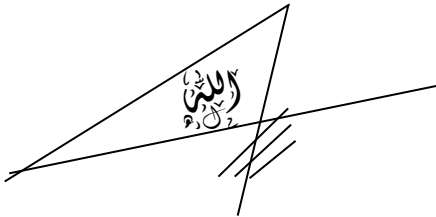
افتتاحية العدد...

الحمدُ لله ربِّ العالمين ، والصلاة والسلامُ على نبيِّنا محمدٍ ، وعلى آله
وصحبه تسليماً كثيراً...
أما بعد...

يولّد عدد جديد من مجلة (كلية التربية للبنات / الجامعة العراقية) يحمل الرقم (32) ،
الثاني والثلاثين ، بتاريخ 2026/3/15 ، يحوي بحثاً متنوعاً بين لغوية وأدبية وتربوية ونفسية
وتاريخية واجتماعية ، وبحوث اللغة الإنكليزية ، ليكون العدد منهداً للباحثين والدارسين والقراء
عموماً ، يروي عطش المعرفة وحب العلم والتميز .

وفي هذا الإطار تؤكد إدارة المجلة حرصها على أن تكون البحوث المنتخبة في المجلة
مثمرة للمجتمع والإنسان العراقيين ، وأن تلتزم بمبادئ وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
وتعليماتها ، في نوعية الموضوعات التي تعالجها ، وإسهامها المباشر في تنمية المجتمع العراقي
والارتقاء به في سلم العلم والمعرفة .

نسأل الله السداد والتوفيق للباحثين والقراء ، ونسأله تعالى السداد لنا في عمل تحرير المجلة
، وأن يكون العمل خالصاً لوجهه الكريم ، ويكون لبنة في البناء المعرفي والعلمي لكليتنا الرصينة ،
وخطوة نحو التقدم والازدهار العلمي لعراقنا الحبيب ، ومن الله التوفيق ، وصلى الله على سيدنا
محمد وآله وصحبه وسلم تسليماً كثيراً.



هيئة تحرير المجلة
ربيع 2026/3/15

الصفحة	الباحث	اسم البحث	ت
٢٣-١	أ.م.د. روافد جبار شرهان	قبائل القشقائي في ايران (العادات- التقاليد - التحولات السياسية والاجتماعية ١٩٢٥-١٩٧٩)	.١
٥٣-٢٤	أ.م.د. محمد حماد عبد اللطيف	دور أدوات الذكاء الاصطناعي الجغرافي في استقراء المؤشرات الديموغرافية لسكان العراق	.٢
٦٨-٥٤	أ.م.د. رؤى لؤي عبد الله	التمركز حول الجنس- النقد النسائي بحث في الانثروبولوجيا النسوية	.٣
٨٨-٦٩	أ.م.د. جنان عبد الله شفيق	The Tree as a Hero in Richard Powers' <i>The Overstory</i> : An Eco Fiction Study	.٤
١٢١-٨٩	د. ظاري حميد رجا الفلاحي	الزوائد على الطاهرية في شرح المقدمة المَحسِبة - دراسة وتحقيق /المؤلف أبو الحسن طاهر بن أحمد بن بابشاذ (ت ٦٩ هـ) / دراسة وتحقيق	.٥
١٤٠-١٢٢	م.م. الهام زيد عبید	الإعجاز في القرآن الكريم	.٦
١٦٠-١٤١	د. سيناء صالح مهدي	من سايس-بيكو إلى معاهدة لوزان: دراسة وثائقية لدور القوى المنتصرة في صياغة وتثبيت الحدود النهائية لتركيا الحديثة وأثرها على مطالب الأقليات (١٩١٨-١٩٢٣).	.٧
١٧٩-١٦١	د. محمود حسين ناصر	مرويات المسيب بن حزن رضي الله عنه جمعاً ودراسة	.٨
١٩٤-١٨٠	م.د. أنوار قتيبة يحيى	الدلالة النحوية في شعر العباس بن الأحنف (الابتداء بالنكرة والفصل بين العامل والمعمول) أنموذجاً	.٩
٢١٤-١٩٥	م.د. عمر عباس نعيثل	النوع الاجتماعي والابتكار الصوتي: الفروق بين الجنسين في تبني السمات الصوتية الخارجية (مساحة حروف العلة، النبر والتنغيم) في اللهجة العربية العراقية الحضرية	.١٠
٢٢٣-٢١٥	م.د. مصطفى اياد شهاب	الانتقائية في التعامل ومعالجاتها في ضوء القرآن الكريم	.١١
٢٤٦-٢٢٤	م.د. اسراء كريم خليفة	التوازن الرقمي لدى المرشدين التربويين	.١٢

٢٥٨-٢٤٧	م.د. زينة غني عاشور	الاستنباط العقلي للأحكام الشرعية من خلال مفهوم الموافقة	.١٣
٢٨٨-٢٥٩	م.د. سمر اكرم عبدالرحمن عبدالربيعي	عمر بن ابي سلمة ربيب رسول الله (صلى الله عليه وعلى اله وصحبه وسلم) اثره ومروياته التاريخية (دراسة تاريخية)	.١٤
٣٠٧-٢٨٩	م.د. غادة فائق محمد	جيرترود شولتز كلينك ودورها في ترسيخ واجبات ومكانة المرأة الالمانية عن طريق الرابطة النسائية الاشتراكية الوطنية (١٩٠٢-١٩٣٩)	.١٥
٣٢٣-٣٠٨	م.د. فاطمة عامر علي	المؤسسات الادارية للدولة الاموية من خلال كتاب تاريخ خليفة بن خياط (ت ٢٤٠ هـ)	.١٦
٣٥٧-٣٢٤	د. لقاء شاكر خطار الشريفي	سياسة الحزب الشيوعي تجاه مسلمي الصين عام ١٩٦٦م // (الثورة الثقافية نموذجاً)	.١٧
٣٧٨-٣٥٨	م.د. نبراس بلاسم كاظم	حزب بهارتا جانا سانغ ودوره في الحياة السياسية الهندية ١٩٥١-١٩٧٧	.١٨
٤١٠-٣٧٩	م.م. زينب خليل جابر طه العاني	البيان القرآني عند الإمام الفراهي : دراسة بلاغية	.١٩
٤٢٦-٤١١	م.م. علي سعدون احمد م.م. دنيا قاسم عبد الجبار	دراسة أثر التلوث الضوضائي الناتج عن المولدات الكهربائية في البيئة السكنية محلة ٦٨١ أنموذجاً	.٢٠
٤٤٠-٤٢٧	م.م. نبأ علاء فاضل	تحليل الخبر في البلاغة القرآنية	.٢١
٤٥٧-٤٤١	م.م. هدى رزاق ابراهيم	Menacing Motherhood in Kimberly Brubaker Bradley's <i>The War That Saved My Life</i>	.٢٢
٤٨٢-٤٥٨	م.م. احمد طارق ياسر عزيز	مستوى مهارات التدريس الصفي لدى مدرسي المرحلة المتوسطة: دراسة ميدانية في مديرية تربية الرصافة الثالثة	.٢٣
٥١٧-٤٨٣	م.م. ايمن حسن صبري	الاستراتيجيات الادارية المؤثرة في تحسين الاداء المؤسسي: دراسة تطبيقية لموظفي القطاع الحكومي ديوان الوقف السني أنموذجاً	.٢٤
٥٤٧-٥١٨	م.م. حامد رشيد مجبل عبدالله	اجتباء الثمرات في القرآن الكريم: دراسة وصفية تحليلية لآية القصص (٥٧)	.٢٥

٥٧٧-٥٤٨	م.م. راجح حاتم توفيق	بعثة نبي الله يوسف عليه السلام: دراسة قرآنية تحليلية في الإرهاصات والدروس المستنبطة	.٢٦
٦٠١-٥٧٨	م.م. رفقة رعد خليل	العيش بالفلسفة عبر رواقية ماركوس اوريليوس	.٢٧
٦٢٤-٦٠٢	م.م. زينة قاسم جواد	الشَّيْبُ وَنُعُوتهُ فِي ضَوْءِ نَظَرِيَّةِ الحُقُولِ الدَّلَالِيَّةِ وَالوَقْعِ الصَّوْتِيّ /دراسة تطبيقيّة في/كِتَابِ المُخَصَّص لابن سِيده(ت٤٥٨هـ)	.٢٨
٦٥٩-٦٢٥	م.م. سنان عطا عبد	اثر برنامج تعليمي في تنمية مهارات التفكير المعرفي لدى اطفال الروضة	.٢٩
٦٧٩-٦٦٠	م.م. شيرزاد احمد عبدالرحمن	فلسفة الأخطاء المقصودة في الإعلام	.٣٠
٧٠٥-٦٨٠	م.م. عليا أحمد محمد باليساني	المقاصد الكليّة لمقيّدات الإسناد في البلاغة العربية	.٣١
٧٢٧-٧٠٦	م.م. مروة رعد صبيح	أثر الحذف في تحقيق الانسجام النصي في ديوان حديقة الأجوبة لحسين القاصد دراسة تحليلية	.٣٢
٧٣٨-٧٢٨	م.م. نور مجيد مجلي	Parallelism in Modern American Poetry	.٣٣
٧٦٠-٧٣٩	م.م. وسن عبد الستار جاسم	تأثير استخدام طريقه السرد في تحسين الاستماع تلاميذ المدارس الابتدائية فيمحافظة ديالى	.٣٤
٧٧٧-٧٦١	م.م. وئام رعد هاشم	السرقاات الأدبية في النقد العربي	.٣٥
٨١٦-٧٧٨	م.م. محمد صالح جسام	مواجهة ظاهرة المحتوى الهابط بين الضبط الاجتماعي الرسمي وغير الرسمي /دراسة ميدانية في مدينة الحبانية	.٣٦
٨٤٠-٨١٧	محمد طارق مجبل	اثر ادراج الموظفين في الضمان الاجتماعي على ادائهم الوظيفي: دراسة استطلاعية لآراء عينة الموظفين في جامعة الفراهيدي الاهلية	.٣٧
٨٦٣-٨٤١	يقين مهدي كاظم أ.د. جاسم الحاج جاسم	أبنية الأفعال المزيدة ودلالاتها في كتاب التيسير في التفسير لنجم الدين النسفي (ت ٥٣٧هـ) سورة البقرة أنموذجاً	.٣٨

٨٨٧-٨٦٤	عذراء محمد عباس أ.د. إسرائ كريم عبد الله	أحكام النكاح والمكاتبه في سورة النور دراسة مقارنة بين تفسيره أحكام القرآن للجصاص (ت ٣٧٠هـ) والجامع لأحكام القرآن للقرطبي (ت ٦٧١هـ)	.٣٩
٩٠٨-٨٨٨	شهد عبد المنعم شلال أ.د. ساجدة محمد زكي محمود	مرويات ابن عبد البر عن أثر الصحابيات في مجالس العلم بكتاب الاستيعاب في معرفة الأصحاب	.٤٠
٩٢٨-٩٠٩	بشير مريد خليفه أ.د. مؤيد منفي محمد	العوامل الاجتماعية المؤثرة في اختيار التعليم ألهلي	.٤١
٩٤٩-٩٢٩	رسل خالد نعيمش أ.م.د. هدى هشام إسماعيل	اسم الفاعل من الثلاثي صياغته ودلالته في ديوان ابن شهيد الأندلسي (٤٢٦هـ)	.٤٢
٩٧٠-٩٥٠	أنفال هشام سليم أ.د. فاتن عبد الجبار جواد	أبعاد فضاء السجن الثقافي في روايات عائشة عودة	.٤٣
٩٩٢-٩٧١	محمد قاسم محمود أ.م.د. صباح سامي داود	دور الادعاء العام في الرقابة على تنفيذ العقوبات البدنية والمالية	.٤٤
١٠٠٨-٩٩٣	عذراء فليح عبد الله فلاح أ.م.د. فرح غانم القرشي	التورية الاجتماعية غير المباشرة في القصة القصيرة جدا عند حسن العاني	.٤٥
-١٠٠٩ ١٠٢٨	زهراء كاظم سواوي أ.د. أحمد عبد الجبار فاضل	دَلَالِيَةُ الْعُنُونَةِ فِي تَسْمِيَةِ الْآيَاتِ ذَوَاتِ الْأَسْمَاءِ	.٤٦
-١٠٢٩ ١٠٤٧	م. مها محمد طه أ.د. سامي جميل ارحيم	مسألتان فقهية من ترجيحات الامام الروياني (ت ٥٠٢هـ) في باب الأيمانمن خلال كتابه بحر المذهب دراسة فقهية مقارنة	.٤٧

**اثر ادراج الموظفين في الضمان الاجتماعي على ادائهم
الوظيفي: دراسة استطلاعية لآراء عينة الموظفين في
جامعة الفراهيدي الاهلية**

**The Impact of Enrolling Employees in Social Security on
Their Job Performance: An Exploratory Study of the
Opinions of a Sample of Employees at Al-Farahidi University**

محمد طارق مجبل

جامعة الفراهيدي الاهلية، كلية الادارة والاقتصاد، قسم ادارة الاعمال

**By: Mohammed Tareq Mujbil
mohammed.tarek@uoalfarahidi.edu.iq**

Abstract

This study investigates the impact of enrolling employees in the social security system on job performance at Al-Farahidi University, in light of the increasing significance of social protection as an economic and developmental necessity. The research examines how the social security system contributes to improving employees' quality of life and enhancing their sense of security, which in turn strengthens their motivation and organizational commitment, leading to higher levels of productivity and performance within the university work environment. The study focuses on comparing job performance between employees covered by social security and those who are not, while analyzing the relationship between social security coverage and levels of job satisfaction and commitment. The research is guided by key hypotheses proposing a positive relationship between employees' inclusion in the social security system and their job performance, suggesting that covered employees exhibit higher commitment, greater job satisfaction, and lower rates of absenteeism and turnover. The independent variable in this study is employees' inclusion in the social security system, while the dependent variable is job performance. The research is geographically limited to the academic and administrative staff of Al-Farahidi University and covers the period before and after their inclusion in the system. The findings emphasize the importance of developing comprehensive social protection policies to enhance human resource efficiency and achieve institutional excellence, thereby fostering a stable and motivating work environment that supports the university's academic and administrative goals.

Keywords: Social Security, Job Performance, Job Satisfaction, Human Resource Development

اثر ادراج الموظفين في الضمان الاجتماعي على ادائهم الوظيفي: دراسة استطلاعية لآراء عينة الموظفين في جامعة الفراهيدي الاهلية)

المخلص

يهدف هذا البحث إلى دراسة أثر إدراج الموظفين في نظام الضمان الاجتماعي على الأداء الوظيفي في جامعة الفراهيدي الأهلية، في ظل الأهمية المتزايدة للحماية الاجتماعية كضرورة اقتصادية وتنموية. يتناول البحث كيفية مساهمة نظام الضمان الاجتماعي في تحسين جودة حياة الموظفين وزيادة شعورهم بالأمان، مما يعزز من دافعيتهم والتزامهم الوظيفي ويؤدي إلى ارتفاع مستويات الإنتاجية والأداء في بيئة العمل الجامعية. يركز البحث على مقارنة الأداء الوظيفي بين الموظفين المشمولين بالضمان الاجتماعي وغير المشمولين، مع تحليل العلاقة بين الضمان الاجتماعي ومستويات الرضا والالتزام الوظيفي. تستند الدراسة إلى فرضيات رئيسة تفترض وجود علاقة إيجابية بين إدراج الموظفين في نظام الضمان الاجتماعي وأداءهم الوظيفي، وأن الموظفين المشمولين يظهرن التزامًا وظيفيًا أعلى ويرتبط ذلك بزيادة في الرضا الوظيفي وتقليل معدلات الغياب والتذبذب الوظيفي. تشمل متغيرات البحث المتغير المستقل وهو إدراج الموظفين في نظام الضمان الاجتماعي والمتغير التابع وهو الأداء الوظيفي. تقتصر الدراسة جغرافيًا على موظفي جامعة الفراهيدي الأهلية - من الأكاديميين والإداريين - وتغطي الفترة الزمنية قبل وبعد إدراجهم في النظام. توضح نتائج البحث أهمية تطوير سياسات الحماية الاجتماعية لتعزيز كفاءة الموارد البشرية وتحقيق التميز المؤسسي، مما يسهم في خلق بيئة عمل مستقرة ومحفزة تعود بالفائدة على الجامعة وأهدافها الأكاديمية والإدارية.

الكلمات المفتاحية: الضمان الاجتماعي، الأداء الوظيفي، الرضا الوظيفي، الالتزام التنظيمي، تنمية الموارد البشرية.

المقدمة:

لم يعد الضمان الاجتماعي في عصرنا الحالي مجرد مطلب اجتماعي أو إنساني فحسب، بل أصبح ضرورة اقتصادية وتنموية أساسية. تسعى جميع الدول المتقدمة، بغض النظر عن اختلاف توجهاتها الاجتماعية والسياسية، إلى توفير الحماية الاجتماعية لمواطنيها العاملين، إذ ثبت علميًا أن الازدهار الاقتصادي والنمو الإنتاجي يرتبطان ارتباطًا وثيقًا بتحسين مستوى الصحة والوعي وجودة حياة الطبقة العاملة، بالإضافة إلى زيادة شعورهم بالأمان على مستقبلهم ومستقبل أبنائهم. ولهذا السبب، يحظى الضمان الاجتماعي بالاهتمام والرعاية البالغة على أعلى المستويات. أصبحت الحاجة إلى دراسة أثر أنظمة الحماية والضمان الاجتماعي على الأداء الوظيفي ضرورة

ملحة، خصوصًا في الجامعات التي تمثل بيئة عمل حيوية تتطلب كفاءة عالية من الموظفين لتحقيق التميز الأكاديمي والإداري.

كما يندرج الضمان الاجتماعي من ضمن الحقوق الانسانية الاساسية التي تساهم في الحد من الفقر وتخفيف آثاره، كما يمنع الاستبعاد الاجتماعي ويعزز الإدماج الاجتماعي. يوفر النظام للموظفين فوائد عديدة، تشمل التغطية الصحية، والاستقرار المالي، والتقاعد، والتعويضات في حال الإصابة أو العجز، مما يضمن حماية العاملين من المخاطر التي قد تؤثر على قدرتهم على العمل وأداء مهامهم.

في ظل التحديات الاقتصادية والاجتماعية التي تواجه الكثير من المؤسسات والأفراد، يصبح الضمان الاجتماعي أداة فعالة لتعزيز السلام الاجتماعي والتضامن، ويعتبر من العوامل التي تسهم في خلق بيئة عمل مستقرة ومحفزة. فالاستقرار الذي يوفره النظام يعزز من رضا الموظفين، ويقلل من معدلات الغياب والتذبذب الوظيفي، ويحفزهم على الالتزام بتحقيق أهداف المؤسسة. وعلى صعيد الجامعات، التي تعتمد بشكل كبير على جودة وكفاءة الكوادر الوظيفية لتحقيق أهدافها التعليمية والإدارية، فإن تطبيق نظام ضمان اجتماعي فعال يمثل دعامة رئيسية لرفع مستوى الأداء الوظيفي. إذ يساعد النظام على توفير بيئة عمل آمنة ومستقرة، مما ينعكس إيجابًا على تركيز الموظفين وجودة أدائهم، ويعزز من قدرتهم على المساهمة في تطوير الجامعة.

لذلك، تستند هذه الدراسة إلى أهمية فهم العلاقة بين إدراج الموظفين في نظام الضمان الاجتماعي وأدائهم الوظيفي في جامعة الفراهيدي الأهلية، بهدف تسليط الضوء على كيفية تحسين سياسات الحماية الاجتماعية لتحقيق أقصى استفادة من الموارد البشرية وتحقيق التميز التنظيمي. وتأتي هذه الدراسة استجابة للحاجة إلى تطوير آليات إدارة الموارد البشرية وتعزيز حقوق الموظفين بما يضمن استدامة الأداء وكفاءة المؤسسات التعليمية.

المحور الاول: المنهجية العلمية للبحث

اولا-مشكلة الدراسة:

يسعى هذا البحث الى الاجابة على التساؤلات البحثية الرئيسة التالية :

يرتكز البحث على المشكلة الرئيسية التي تتمثل في ضعف وضوح مدى تأثير إدراج الموظفين في نظام الضمان الاجتماعي على أدائهم داخل جامعة الفراهيدي، وهو ما يؤدي إلى غياب الاستراتيجيات الواضحة لتطوير الأداء الوظيفي وتحسين بيئة العمل، ومن هذه الاشكالية الاساسية تدرج عدة تساؤلات منها :

١- هل توجد علاقة إيجابية بين إدراج الموظفين في نظام الضمان الاجتماعي وأدائهم الوظيفي؟

اثر ادراج الموظفين في الضمان الاجتماعي على ادائهم الوظيفي: دراسة استطلاعية لآراء عينة الموظفين في جامعة الفراهيدي الاهلية

٢- هل يظهر الموظفون المشمولون بالضمان الاجتماعي مستويات أعلى من الالتزام الوظيفي مقارنة بغيرهم؟

٣- هل يساهم توفير الحماية الاجتماعية للموظفين في تعزيز رضاهم الوظيفي وتقليل معدلات الغياب والتذبذب الوظيفي؟

ثانيا- أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية هذا البحث في تسليط الضوء على كيفية تأثير إدراج الموظفين في نظام الضمان الاجتماعي على تحسين أدائهم الوظيفي في جامعة الفراهيدي الأهلية، إذ يساهم في تحديد العوامل التي تعزز من دافعية الموظفين والتزامهم الوظيفي، وبالتالي رفع جودة الخدمات الأكاديمية والإدارية.

ثالثا- أهداف الدراسة

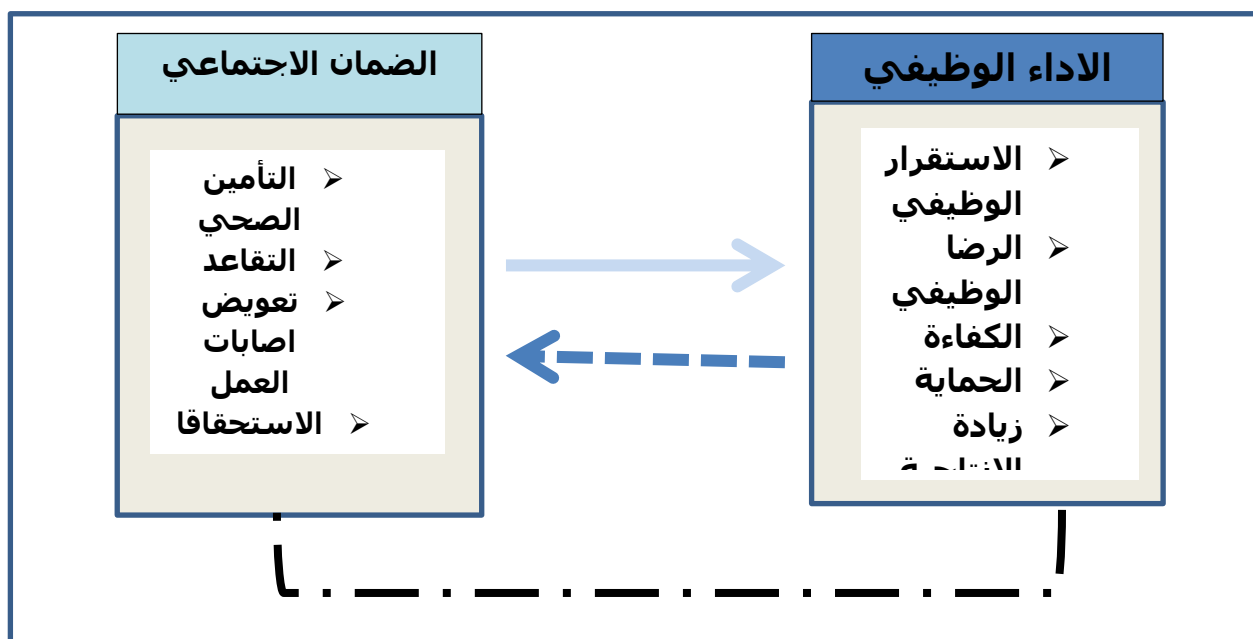
- توضيح اثر تطبيق نظام الضمان الاجتماعي على الأداء الوظيفي للموظفين .
- قياس الفرق في الأداء بين الموظفين الملتحقين وغير الملتحقين بنظام الضمان الاجتماعي.
- معرفة العلاقة بين الضمان الاجتماعي ومستويات الرضا الوظيفي والالتزام والانتاجية.

رابعا- فروض الدراسة:

- الفرضية الرئيسية (H) علاقة إيجابية بين إدراج الموظفين في نظام الضمان الاجتماعي وأداءهم الوظيفي.
- الفرعية الاولى (H1) الموظفون المشمولون بالضمان الاجتماعي يظهرون مستويات أعلى من الالتزام الوظيفي مقارنة بغيرهم.
- الفرعية الثانية (H2) توفير الحماية الاجتماعية يعزز الرضا الوظيفي ويقلل من معدلات الغياب والتذبذب الوظيفي.

خامسا: مخطط الدراسة

تم اعداد مخطط الدراسة طبقا للمتغير المستقل الضمان الاجتماعي والمتغير التابع الاداء الوظيفي وكما يظهر الشكل رقم(١)



الشكل رقم (١) يبين تأثير متغير الضمان الاجتماعي على الاداء الوظيفي

سادسا: عينة الدراسة

استندت هذه الدراسة إلى المنهج الوصفي التحليلي نظراً لملاءمته لطبيعة الدراسة التي تهدف إلى تحليل العلاقة بين متغيرين رئيسيين، هما متغير الضمان الاجتماعي ومتغير الأداء الوظيفي. وُجِدَت الدراسة لاختبار العلاقة بين هذين المتغيرين وتحليل تأثير نظام الضمان الاجتماعي على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين من مختلف الفئات. تم جمع البيانات باستخدام استبانة وزعت على عينة عشوائية مكونة من ٢٧٢ فرداً لضمان تمثيل جميع الفئات ذات الصلة بموضوع البحث. شملت العينة فئات متعددة من العاملين في جامعة الفراهيدي الأهلية، وهم الفنيون، التدريسيون، الإداريون، والمحاضرون. وتم الاهتمام بتحقيق التنوع والتكامل بين التصنيفات الوظيفية المختلفة لتعكس التباين في وجهات النظر والخبرات المرتبطة بالمجتمع البحثي. كما تم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS v.23 إذ استخدم الإحصاء الوصفي مثل الوسط الحسابي والانحراف المعياري لتحليل إجابات العينة، بالإضافة إلى استخدام معامل ارتباط بيرسون لتحليل العلاقة بين متغيرات الدراسة، مما ساهم في اختبار فرضيات البحث بدقة وموضوعية. فضلا عن برنامج smartpls 4 لتحليل البيانات.

اثر ادراج الموظفين في الضمان الاجتماعي على ادائهم الوظيفي: دراسة استطلاعية لآراء عينة الموظفين في جامعة الفراهيدي الاهلية

المحور الثاني

الاطار النظري

المطلب الاول: ماهية الضمان الاجتماعي وخصائصه

الفرع الاول: تعريف الضمان الاجتماعي وأهدافه

أولاً- مفهوم الضمان الاجتماعي

غالبًا ما تُستخدم مصطلحات التأمين الاجتماعي والضمان الاجتماعي والأمان الاجتماعي بشكل مترادف وكأنها تحمل نفس المعنى، ولكن هذا الاستخدام يعكس خلطًا واضحًا في معانيها. فمصطلح التأمين الاجتماعي، الذي يُطلق عليه غالبًا بصيغة الجمع "التأمينات الاجتماعية"، يشير إلى نظام إلزامي يهدف إلى الحماية من المخاطر الاجتماعية، حيث يرى البعض أن أي فرع تطبق فيه مبدأ التضامن الاجتماعي يُعتبر تأمينًا اجتماعيًا، إذ يعتمد هذا المبدأ على توزيع الخسائر بين الأشخاص الذين تعرضوا للخطر المؤمن عليه أو لممتلكاتهم. كما أن التأمين الاجتماعي يقوم على مبدأ تضامن مزدوج يتمثل في جمع الاشتراكات من المؤمن عليهم، ثم إعادة صرفها على شكل تعويضات ومزايا مباشرة وغير مباشرة. عرف بلانشارد التأمين الاجتماعي بأنه نظام يشتمل على ثلاثة عناصر أساسية: أولاً، الإلزام أو الإجبارية في التأمين، ثانياً، تحمل الحكومة جزءًا من تكاليف التأمين، وثالثاً، قيام الحكومة بدور المؤمن أو هيئة التأمين. أما هانز فعرف التأمين الاجتماعي بأنه نظام يحقق هدفًا اجتماعيًا يميزه عن التأمين الخاص أو التجاري، بغض النظر عن الجهة التي تقوم بالتأمين^(١). أما الأمان الاجتماعي فهو الهدف الذي تسعى إليه الدولة لضمان استقرار الدخل لمواطنيها عند تعرضهم لانقطاع أو نقص في دخلهم، أو عند مواجهتهم لمخاطر اجتماعية سواء كانت دائمة أو مؤقتة. في المقابل، يشير الضمان الاجتماعي إلى مجموعة الوسائل القانونية التي تهدف لتحقيق الأمان الاجتماعي. لذا، لا يمكن اعتبار الضمان الاجتماعي مرادفًا للأمان الاجتماعي، لأنه تمثل الوسائل القانونية التي تحقق هذا الهدف، ولا هو مرادف للتأمين الاجتماعي، لأنه أحد الوسائل القانونية المتعددة التي يضمها نظام الضمان الاجتماعي^(٢). لم يسلم المشرعون أنفسهم من الوقوع في هذا الخلط، حيث أطلق المشرع المصري تسمية "قانون الضمان الاجتماعي"

(١) عياش، درار (٢٠٠٥). أثر نظام الضمان الاجتماعي على حركية الاقتصاد الوطني - دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية لغير الأجراء (CASNOS)، رسالة ماجستير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة يوسف بن خدة، الجزائر، ص. ٣٩، [https://dspace.univ-](https://dspace.univ-alger3.dz/jspui/handle/123456789/4372)

(٢) العابد، عدنان. و إلياس، يوسف . (٢٠٠٩). قانون الضمان الاجتماعي، دار العاتك للنشر، المكتبة القانونية، بغداد، ص. ٣.

على القانون رقم ١١٦ لسنة ١٩٥٠، الذي نظم من خلاله المساعدات الاجتماعية، وهي واحدة من وسائل الضمان الاجتماعي فقط. وبالمثل، أطلق المشرع العراقي مصطلح "الضمان الاجتماعي" على القوانين المتعاقبة التي أصدرها لتحقيق الأمان الاجتماعي للعمال وحمائهم من المخاطر الاجتماعية، مثل القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٥٦، والقانون رقم ١١ لسنة ١٩٦٩، والقانون النافذ رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١. كما عرف الفقه الضمان الاجتماعي على أنه "التزام الدولة نحو مواطنيها ولا يشترط تحصيل اشتراكات مقدما، وتلتزم الدولة بتقديم المساعدة للمحتاجين في الحالة الموجبة لتقديمها كالمرض أو العجز أو الشيخوخة، ان لم يكن لهم دخل أو مورد رزق يوفر لهم حد الكفاية دون التمييز، وتتكفل الدولة حد الكفاية متى ما عجز عن ان يوفر الفرد لنفسه لسبب خارج عن ارادته"^(٣).

يعرف الضمان الاجتماعي على أنه "هو نظام قانوني ووسيلة إلزامية تعتمد الدولة لتحقيق الأمان الاجتماعي لمواطنيها في مواجهة المخاطر الاجتماعية، التي يحددها القانون، من خلال منحهم إعانات نقدية أو عينية"، تُحقق أهداف الضمان الاجتماعي من خلال تبني الدولة واحداً أو أكثر من مداخل الضمان الاجتماعي المختلفة^(٤). كما عرف "الضمان الاجتماعي" اصطلاحاً، بأنه "وسيلة إلزامية تعتمد الدولة لتأمين الأفراد ضد المخاطر الاجتماعية أو الاقتصادية التي ينص عليها قانون الضمان الاجتماعي، سواء كانت تلك المخاطر تهدف إلى تحقيق أهداف السياسة الاقتصادية أو لأسباب أخرى. ويتم تمويل الضمان الاجتماعي من الاشتراكات التي يدفعها العاملون وأصحاب العمل مع مساهمة الميزانية العامة أو من الأفراد أو المجتمع، مقابل حصول الأفراد عند تعرضهم لهذه المخاطر على إعانات نقدية أو عينية". كما عُرف الضمان الاجتماعي أيضاً بأنه "نظام تضعه الدولة بما يتناسب مع ميزانيتها وظروفها الاقتصادية والاجتماعية، بهدف تخفيف الحاجة أو منع أسبابها، حيث يستحق الأفراد بمقتضى هذا النظام مدفوعات نقدية أو خدمات عينية في حالات معينة، وقد تكون مشروطة بدفع اشتراكات مسبقاً أو بدونها"^(٥).

أكدت الجمعية العامة للأمم المتحدة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على أن لكل فرد في المجتمع الحق في الضمان الاجتماعي، باعتباره أحد الحقوق الاجتماعية الأساسية المكفولة قانونياً لكل البشر. ويمتد مفهوم الضمان الاجتماعي ليشمل العديد من الجوانب الجوهرية للتنمية البشرية،

(٣) جاد الله، احمد طلحا حسين. (٢٠٢٣) المواطنة وحق الضمان الاجتماعي في ضوء القانون الدولي العام، المجلة القانونية، ١٧(٦)، ٢٥، <https://doi.org/10.21608/jlaw.2023.313151>

(٤) جودت الشاعر، محمد السيد. (٢٠٢١) الإطار النظري لنظام الضمان الاجتماعي، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، ١١(٧٦)، ٨، <https://doi.org/10.21608/mjle.2021.259651>

(٥) محمد، عبد الملك يونس، فقي، برزان مجيد. (٢٠٢٤). الأحكام القانونية لحق الضمان الاجتماعي، مجلة زانكو للقانون والسياسة، ٢٢(٣٦)، ٥، <https://doi.org/10.21271/ZJIP.22.36.1>

اثر ادراج الموظفين في الضمان الاجتماعي على ادائهم الوظيفي: دراسة استطلاعية لآراء عينة الموظفين في جامعة الفراهيدي الاهلية

بما في ذلك التعليم والخدمات الصحية، ومعاشات التقاعد لكبار السن، وأمن الوظائف، والتأمين ضد المخاطر، والوقاية من البطالة والحرمان الاجتماعي، وغيرها من البرامج التي تهدف إلى تعزيز الرفاه الاجتماعي للفرد والأسرة. وفقاً لـ منظمة العمل الدولية (ILO, 1984)، يُعرف الضمان الاجتماعي تقليدياً بأنه: "الحماية التي توفرها المجتمع لأعضائه من خلال مجموعة من الإجراءات العامة، لحمايتهم من الضيق الاقتصادي والاجتماعي الذي قد ينشأ نتيجة توقف أو انخفاض كبير في الدخل بسبب المرض، أو الأمومة، أو إصابات العمل، أو العجز، أو الوفاة؛ إضافة إلى توفير الرعاية الطبية والدعم المالي للأسر التي لديها أطفال^(٦). كما يمكن الإشارة إلى ان، الضمان الاجتماعي يعتبر منظومة من البرامج والسياسات التي تهدف إلى الحدّ من الفقر والهشاشة والإقصاء الاجتماعي، من خلال مساعدة الأفراد على الوقاية من المخاطر الاقتصادية والاجتماعية، وإدارتها، والتغلب عليها بما يعزز رفاههم العام . يتضح من مراجعة التعريفات المختلفة أن مصطلح الضمان الاجتماعي لا يمكن حصره في معنى واحد موحد، حيث يتضمن جانبين رئيسيين: جانب الهدف الذي يعكس السعي نحو تحقيق التكافل الاجتماعي والقضاء على الفقر، وجانب النظام الذي يشير إلى الوسائل القانونية والتنظيمية التي تعتمد الدولة لتحقيق هذا الهدف. هذا التداخل في المفهوم يعكس تعقيد تعريف الضمان الاجتماعي وصعوبة وضع تعريف شامل ومحدد يغطي كل جوانبه. ومن هذا المنطلق، يمكن القول إن الضمان الاجتماعي هو إطار قانوني تنظمه الدولة بهدف حماية الأفراد الذين يشملهم القانون، وضمان استقرار معيشتهم في مواجهة مخاطر مثل المرض والشيخوخة والبطالة، عن طريق توفير الدعم المالي أو العيني لتعويض فقدان الدخل، ويتم تمويل هذا النظام من خلال الاشتراكات الخاصة بالأفراد وأصحاب العمل أو من خلال ميزانية الدولة العامة^(٧)

الفرع الثاني: نشأة وتطور الضمان الاجتماعي في العراق وتحدياته

اولاً- تطور قانون الضمان الاجتماعي في العراق

التأمين الاجتماعي حديث النشأة في العراق ويرجع ذلك لعدة عوامل منها تأخر صدور التشريعات العمالية في البلد، ولذلك بقيت الطبقة العاملة تفقر الى وسائل قانونية تحقق لها الامان الاجتماعي حتى اواسط الخمسينات من هذا القرن، اذ بدأ بتطبيق قانون الضمان الاجتماعي المرقم رقم ٢٧

^(٦) راماكريشانان، (٢٠١١). الضمان الاجتماعي - الطريق إلى الأمام. منتدى المفكرين والكتّاب الثامن، مارس ٢٠١١، ورقة SSRN رقم ١٨١٤١٤٣، ص ١٦.

^(٧) دائرة العمل الخارجي الأوروبية (٢٠٢٢). TASS-SR 2-pager v2.2. بروكسل: دائرة العمل الخارجي الأوروبية. متاح على الرابط: https://www.eeas.europa.eu/sites/default/files/tasssr_2-pager_v2.2_final.pdf (تمت المشاهدة في ٢ نوفمبر ٢٠٢٥).

لسنة ١٩٥٦، الذي اعترف بحقوق العمال وأسّس مبدأ التكافل بين الدولة والعمال وأرباب العمل، مع تركيزه على القطاع الخاص وتطبيقه في خمس محافظات فقط. بعد انقلاب ١٤ تموز ١٩٥٨، توسعت التشريعات لتشمل فئات أوسع مثل قانون الضمان الاجتماعي المرقم ١٤٠ لسنة ١٩٦٤ وقانون العمل والضمان الاجتماعي المرقم ١١٢ لسنة ١٩٦٩، ثم قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ الذي شمل جميع العاملين بغض النظر عن عدد المستخدمين. ورغم التوسع التشريعي، لم تكن السياسة الاجتماعية للضمان الاجتماعي واضحة أو فعالة في رفع المستوى الاجتماعي والصحي للعمال، إلا خلال سنوات الوفرة النفطية (١٩٧٣-١٩٧٩)، التي تراجعت سريعاً بسبب الحروب والعقوبات الدولية المفروضة على العراق^(٨)

أما بعد عام ٢٠٠٣، فتحت الحكومات العراقية المتعاقبة، تحت ضغط الأحزاب المشاركة في العملية السياسية، الباب أمام التعيينات الواسعة في دوائر الدولة كجزء من حملاتها الانتخابية، مما أدى إلى زيادة عدد العاملين في القطاع العام من ٨٥٠ ألفاً في عام ٢٠٠٣ إلى أربعة ملايين ونصف المليون موظف، يتقاضون نحو ٤٦ تريليون دينار عراقي (٣١ مليار دولار) سنوياً. وبالرغم من هذه الزيادة الكبيرة، تواجه الدولة عجزاً في دفع رواتب عدد كبير من الموظفين إلا من خلال الاقتراض، وفي ظل استمرارية التوظيف، هدفت الحكومة العراقية السابقة برئاسة مصطفى الكاظمي من خلال القانون الجديد إلى تشجيع الشباب على الانخراط في القطاع الخاص بدلاً من الاعتماد على الوظائف الحكومية ذات الأجور المحدودة التي تبدأ من ٣٥٠ ألف دينار عراقي كحد أدنى. وأوضح وزير العمل والشؤون الاجتماعية، عادل الركابي، أن القانون الجديد يشمل تحديد حد أدنى لتقاعد العاملين في القطاع الخاص لا يقل عن ٣٥٠ ألف دينار (ما يعادل حوالي ٢٥٠ دولاراً)، كما يلزم أصحاب العمل بأخذ المؤهل الدراسي للموظف في الاعتبار عند احتساب أجره^(٩) في عام ٢٠١٦، أصدر قانون التعليم العالي الأهلي العراقي المرقم ٢٥ لسنة ٢٠١٦، الذي نص في المادة ٤٥ على إنشاء صندوق جديد يسمى "صندوق تقاعد التدريسيين والعاملين في الجامعات والكليات والمعاهد الأهلية". يتمتع هذا الصندوق بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي والإداري، ويرأسه رئيس مجلس التعليم العالي الأهلي، ويتم تمويله وإنفاق موارده وفقاً لقانون التقاعد الموحد رقم ٩ لسنة ٢٠١٤ وقانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ كان الهدف من إنشاء الصندوق المذكور تمويل المستحقات التقاعدية للتدريسيين العاملين في قطاع التعليم

^(٨) كاظم، حسن لطيف. (٢٠٢٢). نقاشات حول الحماية الاجتماعية والضمان الاجتماعي والتشغيل في العراق، ورقة عمل، منظمة العمل الدولية، الطبعة الأولى، ص ١٠٠،

file:///C:/Users/sony/Downloads/wcms_851982.pdf

^(٩) كمال، قويدري. (٢٠١٢). الضمان الاجتماعي كآلية لتحقيق نظرية العقد الاجتماعي، مجلة البحوث الاقتصادية، ٧(٧)، ٢٢٣، <https://asjp.cerist.dz/en/article/86003>

اثر ادراج الموظفين في الضمان الاجتماعي على ادائهم الوظيفي: دراسة استطلاعية لآراء عينة الموظفين في جامعة الفراهيدي الاهلية

العالي الأهلي، من خلال إلزام الجامعات والكليات والمعاهد الأهلية باحتجاز نسبة من رواتب العاملين وتحويلها شهرياً إلى حسابات الصندوق. ومع أن الهدف الأساسي هو توفير التمويل اللازم للرواتب التقاعدية لهذه الفئة عند انتهاء خدماتهم، إلا أن النظام أقر ضمناً أن هؤلاء العاملين يُعاملون كعمال عاديين، إذ نصت المادة (٥) على أن تمويل الصندوق وصرف مستحقته يتم وفقاً لقانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١^(١٠)

وبالتالي، لم يمنح هذا النظام العاملين في التعليم الأهلي وضعاً قانونياً مميزاً يعكس مكانتهم ودورهم، بل ساوهم مع الطبقة العمالية من خلال إخضاعهم لقوانين العمل العامة. وبما أن هؤلاء العمال يخضعون اقتصادياً وإدارياً لأصحاب المؤسسات التعليمية التي تمتلكها رؤوس الأموال، فإنهم يكونون عرضة لتصرفات أرباب العمل مثل الفصل التعسفي والتقليل من الأجور والحقوق التقاعدية. ورغم أن قضاء العمل يسعى لحماية العاملين من تجاوزات أصحاب الجامعات الأهلية، إلا أن القضاء المعتاد يتعامل مع النزاعات التقليدية بين العامل ورب العمل، مما يصعب حماية هذه الفئة بشكل كامل. ورغم وجود إمكانية لدمج العاملين في هذا القطاع ضمن المشمولين بأحكام الضمان الاجتماعي، إلا أن المشرع فضل فصلهم عن أقرانهم عبر إلغاء اختيارية الشمول في هذا القانون. لهذا، يمكن أن يُترتب على تأسيس الصندوق الجديد آثار سلبية، منها تقليل فرص التماسك والحراك الاجتماعي والمهني بين العمال عبر المهن والصناديق التقاعدية، مما يؤثر على مستوى الحماية الاجتماعية للفئات المعنية^(١١). وفي عام ٢٠٢٣ صدر قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم ١٨ لسنة ٢٠٢٣ في ٢٨ أغسطس، ليُلغي القانون السابق رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١، وبدأ بمباشرة التنفيذ اعتباراً من ٢٨ نوفمبر من نفس العام. تضمن القانون الجديد العديد من التعديلات والتحديثات المهمة، وذلك في نص المادة ٦٨ من القانون الاتحادي العراقي لسنة ٢٠٢٣ المرقم ١٨ على خيار الضمان الاجتماعي التقاعدي الطوعي، وهو نظام اختياري متاح للمواطنين العراقيين، والأفراد العاملين لحسابهم الخاص المقيمين، وأصحاب العمل الذين:

- ليسوا موظفين في وظائف منظمة ويرغبون في الانضمام طوعاً إلى الضمان الاجتماعي.
- يبلغون من العمر حتى ٥٠ عاماً، ويتمتعون باللياقة الطبية، ويوافقون على دفع المساهمات.

(١٠) عبد الحميد، احمد طلال (٢٠٢٣). صندوق التقاعد للعاملين في التعليم الأهلي، شبكة النبا المعلوماتية، ١٣

يونيو ٢٠٢٣، <https://annabaa.org/arabic/authorsarticles/35355>

(١١) زهراء فاضل عباس، حسين علي الموسوي، (٢٠١٩). تحليل أثر أنظمة الحماية الاجتماعية على النشاط الاقتصادي: دراسة حالة العراق ٢٠٠٣-٢٠١٦، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة واسط،

<https://cae.uowasit.edu.iq/wp-content/uploads/2019/09/147666.pdf>

- لديهم خبرة لا تقل عن ثلاث سنوات في الخدمة المشمولة ضمن القطاعين العام أو الخاص.

كما يمكن للأفراد الانضمام إلى هذا النظام بعد سن ٥٠ وفقاً لقواعد يقرها المجلس المختص. لا يشمل هذا النظام بدل بطلالة، لكنه يوفر تغطية ضد إصابات العمل أو الأمراض المهنية، بالإضافة إلى مزايا الأمومة والتأمين الصحي^(١٢)

هذا القانون يعتبر كجزء من البرنامج الحكومي، مستهدفاً شريحة واسعة من المجتمع العراقي ومركزاً على تفعيل ودعم القطاع الخاص لتخفيف الضغط على القطاع العام في توفير فرص العمل. يتجاوز القطاع الخاص في العراق حدود المؤسسات الصناعية ليشمل العديد من الأنشطة الاقتصادية مثل الأسواق، المقاهي، سيارات الأجرة، والمستشفيات والعيادات والمدارس والجامعات الأهلية. ومع ذلك، لا يزال كثير من العاملين في هذا القطاع غير مستفيدين من حقوقهم التقاعدية، رغم أن القانون موجود منذ عام ١٩٧١. لذا، من الضروري اتخاذ إجراءات تلزم العاملين وأصحاب المؤسسات بتطبيق هذا القانون، خاصة عند تجديد تراخيص العمل، لضمان حماية حقوق العاملين وتحقيق تغطية ضمان اجتماعي واسعة تلبى الحد الأدنى من احتياجاتهم^(١٣).

ثانياً- تحديات تطبيق قانون الضمان الاجتماعي

يعتبر هذا القانون ثمرة جهود كبيرة يسعى من خلالها إلى تعزيز العدالة الاجتماعية وتحقيق حياة كريمة للمواطن العراقي، بالإضافة إلى تأسيس أسس الأمان الاجتماعي لفئات المجتمع وحماية الأسرة وضمان حقوق الأجيال القادمة. ومع ذلك، يواجه تطبيق القانون عقبات فنية وعملية تؤثر على استدامته المالية وحماية الطبقات العاملة والمجموعات الهشة، منها^(١٤):

- ١- زيادة عدد المستفيدين نتيجة النمو السكاني وتغير الهيكل العمري، ما يضغط على النظام.
- ٢- عجز الميزانية الذي يصعب معه تمويل برامج الضمان بسبب ارتفاع التكاليف وتراجع الإيرادات الضريبية.

^(١٢) منظمة العمل الدولية (٢٠٢٥). اتجاهات تغطية الضمان الاجتماعي في القطاع الخاص في العراق. متاح على الرابط: https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-09/08.25_EN_Trends%20in%20Private%20Sector%20Social%20Security%20Coverage%20in%20Iraq.pdf

^(١٣) حسين علي الحمداني (٢٠٢٥). القطاع الخاص وصندوق الضمان الاجتماعي، مركز دراسات الشهيد الخميس، ٢٢ سبتمبر ٢٠٢٥، <https://ar.shahidkhames.com/?p=14199>

^(١٤) وسن عزيز فرج، علي حمد عاجل، مضر فارس عبد الإله. (٢٠٢٥). دراسة الضمان الاجتماعي في العراق وتحديات التطبيق"، مجلة رسالة الحقوق، (١٧)(١)، ٤٤٤،

<https://iasj.rdd.edu.iq/journals/uploads/2025/04/08/d6bf85cfe09e18d00d8d26e5ffced175.pdf>

اثر ادراج الموظفين في الضمان الاجتماعي على ادائهم الوظيفي: دراسة استطلاعية لآراء عينة الموظفين في جامعة الفراهيدي الاهلية)

- ٣- تغيرات في سوق العمل تؤثر على وظائف الأفراد وساعات العمل والأجور، مما يقلل مدة تأهيلهم للضمان.
 - ٤- تغيرات في السياسات الحكومية تشمل إصلاحات في النظام الضريبي والتقاعدية تؤثر على استقرار القانون.
 - ٥- ارتفاع تكاليف المعيشة التي تزيد من الاحتياجات التمويلية للضمان الاجتماعي.
 - ٦- تهرب شركات القطاع الخاص من تسجيل العاملين في نظام الضمان، وقلة انضمام العمال بسبب ضعف قدرتهم على تحمل الاشتراكات في ظل الأوضاع الاقتصادية الصعبة، ما يؤدي إلى غياب الضمانات لهم عند فقدان القدرة على العمل.
 - ٧- قلة الوعي القانوني لدى العاملين وأصحاب العمل، مما يسبب تخوف العاملين من فقدان وظائفهم وتجنب الالتزامات المفروضة.
 - ٨- الظروف الأمنية غير المستقرة التي تقلل من فعالية الكادر الرقابي وتعكر استقرار سوق العمل.
 - ٩- نقص الكادر الإداري والفني لتطبيق القانون وضمان شمول كافة المشاريع تحت مظلته.
 - ١٠- العجز المؤسسي والمحابة في محاسبة بعض أصحاب العمل، اذ ترتبط بعضهم بعلاقات سياسية قوية تعرقل تنفيذ القانون. تظهر هذه التحديات ضرورة اعتماد آليات وإجراءات فعالة لضمان تطبيق القانون بنجاح وحماية حقوق العاملين وضمان استدامة النظام.
- وفي هذا المجال فقد كشف مدير الحماية الاجتماعية في منظمة العمل الدولية، إيغور بوسك أن نسبة المشمولين بالضمان في القطاع الخاص لا تتجاوز حوالي ٦%، وتصل إلى ١٦% فقط في إقليم كردستان. ويُعدّ توسيع التغطية في الاقتصاد غير الرسمي من أبرز الصعوبات، اذ يعمل نحو ثلثي العمال العراقيين، أي حوالي ٥,٧ مليون شخص، في وظائف غير رسمية، خاصة في قطاعات مثل الزراعة والبناء والصناعات التحويلية والخدمات. تزداد تعقيدات هذه المشكلة بسبب القضايا الهيكلية التي تمنع الفقراء العاملين من التسجيل في الضمان الاجتماعي، بسبب مخاوفهم من فقدان الدعم الاجتماعي الهام أو العبء الضريبي المرتفع. كما أن اعتماد أصحاب العمل على الاقتصاد غير الرسمي، مع ضعف دور النقابات وجهود التفتيش، يزيد من حجم هذه التحديات، مما يستوجب إجراء إصلاحات جذرية والتزاماً مستمراً لمعالجتها^(١٥).

(١٥) منظمة العمل الدولية (٢٠٢٤). سنّ قانون الضمان الاجتماعي في العراق خطوة تاريخية نحو حماية العمال. وكالة الأنباء العراقية، ١١ أيار ٢٠٢٤. متاح على الرابط: <https://ina.iq/ar/local/220766--.html>) تمت المشاهدة في ٣٠ سبتمبر ٢٠٢٥

المطلب الثاني : مفهوم الأداء الوظيفي

الفرع الاول: تعريف الأداء الوظيفي ومكوناته.

يمكن تعريف الأداء الوظيفي بأنه الجهد الذي يبذله الفرد لإنجاز مهمة معينة وفقاً لقدراته وإمكاناته. كما يُعرّف أيضاً على أنه النتائج التي يحققها الفرد نتيجة للجهد الذهني والبدني المبذول في عمله، مما يعكس مدى نجاحه أو فشله في تحقيق أهداف وظيفته^(١٦) يُعتبر وجود نظام لتقويم الأداء الوظيفي في مؤسسات التعليم العالي أمراً ضرورياً، لما يوفره من فوائد تساهم في رفع كفاءة الإنتاجية. تتجلى أهمية هذا النظام في عدة نقاط، منها^(١٧):

١- تحديد الفجوة بين الأهداف العامة للمؤسسة والأداء الفعلي للعاملين، مما يساعد على تحسين التوافق بينهما.

٢- وضع معايير واضحة للأداء الوظيفي بهدف إعداد تقارير دقيقة تحدد المستوى المطلوب لأداء الموظفين في مؤسسات التعليم العالي.

٣- قياس كفاءة الموارد البشرية عبر جمع المعلومات والبيانات التي تعكس نقاط القوة في الأداء والجوانب التي تحتاج إلى تطوير وتحسين.

الفرع الثاني: عناصر الاداء الوظيفي والعوامل المؤثرة فيه

اولا- عناصر الرئيسة للأداء الوظيفي

يتفق الباحثون في علم الإدارة على أن الأداء الوظيفي يتألف من عدة عناصر رئيسية، منها^(١٨):

١- المعرفة بمتطلبات الوظيفة: تشمل فهم الخلفية والاطلاع الكامل على تفاصيل الوظيفة والأمور المرتبطة بها.

٢- نوعية العمل: تتعلق بالبراعة والإتقان والدقة في تنفيذ المهام، مع الحرص على خلوها من الأخطاء.

٣- كمية العمل: تعبر عن حجم الأعمال المنجزة في الظروف العادية.

^(١٦) مروة جوال، فاطمة الزهراء (٢٠٢٣). إدارة الأداء في ظل التوجهات الحديثة للجامعات - دراسة حالة جامعة سعودية (رؤية ٢٠٣٠)، مجلة البحوث الاقتصادية والإدارية، ١٧(٢)، ٦،

<https://asjp.cerist.dz/en/article/240418>

^(١٧) عبد العزيز احمد محمود داود(٢٠١٥). "العدالة التنظيمية كمدخل لتحسين الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة كفر الشيخ"، المجلة التربوية لكلية التربية بسوهاج،(٤١) (٤١) ٧ <https://doi.org/10.21608/edusohag.2015.127640>

^(١٨) مبارك عبودي، عاطف محمد عبد الباري، محمد سليمان أبو صالح، محمد الجلي محمد سليمان. (٢٠٢٠). تقويم الأداء الوظيفي في مؤسسات التعليم العالي في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠، مجلة الدراسات والبحوث البيئية، <https://doi.org/10.21608/jesr.2020.22805>

اثر ادراج الموظفين في الضمان الاجتماعي على ادائهم الوظيفي: دراسة استطلاعية لآراء عينة الموظفين في جامعة الفراهيدي الاهلية

٤- المثابرة والالتزام: تشير إلى القدرة على تحمل المسؤوليات والتفاني في العمل بعزيمة وإصرار.

ثانيا: العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي

- تتعدد العوامل التي تؤثر على الأداء الوظيفي وتشكل تحدياً في تحديدها بدقة، ومن أبرزها^(١٩):
- ١- العوامل البيئية الداخلية: مثل ضعف الإشراف الإداري، نقص التدريب، ضعف الموارد المالية، عدم وجود بيئة عمل مناسبة، وعدم وضوح تحديد المهام.
 - ٢- العوامل البيئية الخارجية: وتشمل التشريعات الحكومية، ظروف سوق العمل، بالإضافة إلى الصراعات المرتبطة بالقيم الاجتماعية والعادات.
 - ٣- عوامل متعلقة بالموظف: مثل ضعف الدافعية، ضعف الشخصية، عدم الانتظام والالتزام، والأوضاع الشخصية أو العائلية التي تؤثر على الأداء.

المحور الثالث

الاطار العملي

تتضمن الدراسة العملية عرض أهم الاختبارات الإحصائية، اذ يبدأ الباحث بعرض التكرارات والإحصاء الوصفي للبيانات، ثم يقوم باختبار الفرضيات، وذلك للوصول إلى نتائج خاصة بالدراسة كما هو موضح في الجدول.

اولاً: وصف الافراد المستجيبين

يقدم الجدول (١) عرضاً لخصائص عينة الدراسة، والتي تمثل الفئات المختلفة للأفراد المستجيبين. تشمل هذه الخصائص على التوزيع السكاني حسب الجنس، العمر، المستوى التعليمي، والحالة الاجتماعية، مما يقدم دليلاً واضحاً على تمثيل العينة للمجتمع الأصلي بشكل موضوعي وفعال، مما يعزز من مصداقية نتائج البحث وقابلية تعميمها على المجتمع.

الجدول رقم (١) يوضح التوزيع التكراري وفق النوع الاجتماعي

الجنس	ذكر	انثى	المجموع
التكرار	١٥٧	١١٥	٢٧٢
النسبة %	٥٧,٧	٤٢,٣	١٠٠

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الاحصائي SPSS V23

^(١٩) الأحمري، منى يحيى محمد، عبد القادر، سليم رشيد (٢٠٢٢). "اثر تطبيق إدارة الجودة الشاملة على الأداء الوظيفي في الجامعات السعودية - دراسة تطبيقية على جامعة الملك خالد بأبها"، المجلة الدولية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد ٣١، ص ١٦٣، <https://doi.org/10.33193/IJoHSS.31.2022.383>

يتضح من الجدول (١) بأن غالبية افراد العينة هم جنس (ذكر) اي عدد الذكور ١٥٧ موظفًا بنسبة ٥٧,٧%، بينما بلغ عدد الإناث ١١٥ موظفة بنسبة ٤٢,٣%.

جدول (٢) يوضح التوزيع التكراري لأفراد العينة وفق العمر

العمر	٢٥ و اقل	٢٥ -	٣٠ - ٣٥	٤٠ - ٤٥	٤٥ - ٤٥	٤٥ عاما واكثر	المجموع
التكرار	١٤٣	٦٦	٢٨	١٧	٨	١٠	٢٧٢
النسبة %	٥٢,٥	٢٤,٢	١٠,٣	٦,٣	٢,٩	٣,٧	١٠٠

يتضح ان كانت اكبر فئة عمرية من المشاركين هم (اقل من ٢٥ عاما) اذ شكلت ما يقارب ٥٢% من اجمالي المشاركين ، ويليهم الفئة العمرية (٢٥-٣٠ عاما) اذ بلغ عددهم ٦٦ اي بنسبة ٢٤,٢%، اما الفئة العمرية (٣٠-٣٥ عاما) بلغ عددهم ٢٨ اي بنسبة ١٠,٣%، اما الفئة العمرية (٤٥-٤٥) فقد بلغ عددهم ٨ اي بنسبة ٢,٩%، بينما الفئة (٤٥ عاما واكثر) بلغ عددهم ١٠ اي بنسبة ٣,٧% من افراد العينة الكلية.

جدول (٣) يوضح التوزيع التكراري لأفراد العينة وفق المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	بكالوريوس	دبلوم	ماجستير	دكتوراه	المجموع
التكرار	٣٨	٣٨	٩٠	١٠٦	٢٧٢
النسبة %	١٤	١٤	٣٣,١	٣٩	١٠٠

يتضح من الجدول (٣) ان مستوى التعليم ٣٩% هم من يحملون شهادة الدكتوراه اما باقي المشاركين هم من حملة الشهادات الاولية البكالوريوس والدبلوم

جدول (٤) يوضح التوزيع التكراري لأفراد العينة وفق المسمى الوظيفي

المسمى الوظيفي	تدريسي	محاضر	اداري	فني	المجموع
التكرار	١٠٦	٨٣	٣٧	٣٨	٢٦٤
النسبة %	٤٠,١	٣١,٤	١٤,١	١٤,٣	١٠٠

اثر ادراج الموظفين في الضمان الاجتماعي على ادائهم الوظيفي: دراسة استطلاعية لآراء عينة الموظفين في جامعة الفراهيدي الاهلية

يوضح جدول (٤) بأن اغلب المجيبين من التدريسين الذي تكون نسبتهم ٣٩% اما الباقي هم من المحاضرين والاداريين والفنيين.

جدول (٥) يوضح التوزيع التكراري لافراد العينة وفق سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	سنة	٥-١ سنة	١٠-٥ سنة	١٠ سنوات فأكثر	المجموع
التكرار	٩١	١٢	١٦٧	٢	٢٧٢
النسبة%	٣٣,٥	٤,٤	٦١,٤	٠,٤	١٠٠

يوضح الجدول (٥) اغلب المجيبين لديهم خبرة عمل (١٠-٥) سنوات نسبتهم ٦١% اما الباقي فنتراوح خبرتهم من (١-٥ سنوات)

ثانيا: تحليل وصفي للمتغيرات الدراسة

متغير الضمان الاجتماعي

الجدول (٦) يوضح الاحصاء الوصفي لمتغير الضمان الاجتماعي

العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
SS1	1.44	٠,٤٩	منخفض
SS2	١,٥٠	٠,٥٩٠	منخفض
SS3	١,٩٩	٠,٩٤٠	مرتفع
SS4	١,٥٣	.620٠	منخفض
SS5	1.50	.501٠	منخفض
SS6	1.63	.879٠	منخفض
SS7	1.42	551٠,	منخفض
SS8	1.55	.581٠	منخفض
SS9	1.42	.551٠	منخفض
SS10	١,٦٦	624٠.	متوسط
SS11	1.41	.494٠	منخفض
SS12	1.86	٠,٨٥٧	متوسط
SS13	1.90	٠,٧٧٥	متوسط
SS14	1.08	٠,٣٢٨	منخفض
SS15	2.09	١,٣٧٨	مرتفع

منخفض	٠,٣٢٨	1.08	SS16
منخفض	٠,٧٢٩	1.34	SS17
منخفض	٠,٨٠١	١,٤٥	SS18
منخفض	٠,٨٣٩	1.52	SS19
متوسط	٠,٩٢٢	1.71	SS20
منخفض	٠,٧٣٢	1.34	SS21

الجدول من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS V20

بأستخدام برنامج SPSS V23 تم الحصول على نتائج التحليل الوصفي لمتغير الضمان الاجتماعي وتم عرضه في جدول رقم(٦) واطهرت النتائج المتوسطة نتائج التحليل الوصفي لمتغير الضمان الاجتماعي أظهرت أن جميع البنود (من SS1 إلى SS21) تتفاوت في آراء المشاركين عبر مستوى التقييم. كانت النتائج تتنوع بين التقييم منخفض والمتوسط، مع ميل عام نحو المستويات المنخفضة، إذ أغلب البنود سجلت متوسطاً أقل من ١,٧ على مقياس لكرت الخماسي. أما بخصوص الانحراف المعياري، فقد تراوحت القيم بين ٠,٣٢٨ و ١,٣٧٨، مما يدل على وجود تباين ملحوظ في استجابات المشاركين. بعض البنود مثل SS15، صاحبها انحرافات عالية (١,٣٧٨)، أظهرت تشتتاً أكبر في الآراء، في حين أن البنود الأخرى مثل SS14 و SS16، كانت بها تشتت أقل (٠,٣٢٨)، مما يشير إلى توافق أكبر في ردود المشاركين على تلك البنود.

متغير الاداء الوظيفي

جدول رقم(٧) يوضح الاحصاء الوصفي لمتغير الاداء الوظيفي

متغير الاداء الوظيفي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
Jop1	١,٧٣	0.97	متوسط
Jop2	١,٥٧	٠,٨٣	منخفض
Jop3	1.71	٠,٩٢	متوسط
Jop4	١,٤٥	٠,٧٧	منخفض
Jop5	١,٣٢	٠,٦٩	منخفض
Jop6	١,٥٤	٠,٨٤	منخفض
Jop7	١,٢٠	٠,٣٩	منخفض
Jop8	١,٤٥	٠,٧٧	منخفض
Jop9	١,٣٢	٠,٦٩	منخفض
Jop10	١,٥٤	٠,٨٤	منخفض

اثر ادراج الموظفين في الضمان الاجتماعي على ادائهم الوظيفي: دراسة استطلاعية لآراء عينة الموظفين في جامعة الفراهيدي الاهلية

منخفض	٠,٣٩	١,٢٠	Jop11
منخفض	٠,٠٧	١,٥٦	Jop12
متوسط	٠,٩٥	١,٩١	Jop13
منخفض	٠,٨٤	١,٥١	Jop14
منخفض	٠,٨٤	١,٥٤	Jop15
منخفض	٠,٧٧	١,٥٣	Jop16
منخفض	٠,٨٠	١,٤٣	Jop17
متوسط	٠,٩٥	١,٩١	Jop18
منخفض	٠,٨٤	1.51	Jop19
منخفض	٠,٧٧	١,٥٣	Jop20
منخفض	٠,٧١	١,٤٨	Jop21
منخفض	٠,٨٠	١,٤٣	Jop22
مرتفع	١,١٠	٢,٠٨	Jop23
متوسط	٠,٧٧	١,٨٣	Jop24
منخفض	٠,٦٧	١,٩٢	Jop25

الجدول من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS V20

تم الحصول على نتائج التحليل الوصفي لمتغير الأداء الوظيفي وتم عرضها في الجدول الخاص بالبيانات. أظهرت النتائج وجود تفاوت واضح في آراء المشاركين حول الأداء الوظيفي عبر العبارات الخمسة والعشرين، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين ١,٢٠ و ٢,٠٨ على مقياس التقييم، مع ميل عام نحو المستويات المنخفضة، إذ سجلت أغلب العبارات متوسطاً أقل من ١,٧، مما يعكس تقييماً عاماً ضعيفاً لأداء الوظائف. أما بخصوص الانحراف المعياري، فقد تراوحت القيم بين ٠,٠٧ و ١,١٠، مما يشير إلى وجود تباين ملحوظ في استجابات المشاركين. بعض العبارات مثل Jop23 صاحبها انحرافات معيارية مرتفعة (١,١٠)، مما يعكس تشتتاً كبيراً في آراء المشاركين حول هذه العبارة، في حين أن عبارات أخرى مثل Jop12 كانت ذات انحراف معياري منخفض (٠,٠٧)، وهو ما يشير إلى توافق أكبر في الردود بين المشاركين على هذه البنود. تعكس هذه النتائج وجود تفاوت في مستوى الأداء الوظيفي بين مختلف الوظائف، والحاجة إلى دراسة أعمق لتحسين الأداء وتقليل التباين في التقييمات بين العاملين.

ثالثاً: علاقة الارتباط

لغرض اختبار فرضيات الارتباط بين متغيرات البحث وأبعادها وعلى المستوى الكلي تم تطبيق اختبار الارتباط المتعدد (بيرسون) وباعتماد البرنامج الاحصائي (SPSS.V20). وكانت مخرجات التحليل في الجدول (٨) وكما موضح :

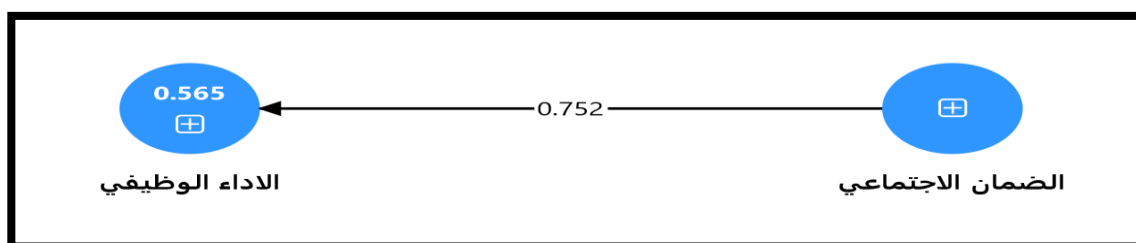
الجدول (٨) مصفوفة علاقة الارتباط بين الضمان الاجتماعي مع الاداء الوظيفي

		jop
SS	Pearson Correlation	.752**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	268
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		

اظهرت المخرجات بأن هناك علاقة ارتباط معنوية بين الضمان الاجتماعي والاداء الوظيفي، وفيما يتعلق بإثبات صحة هذه الفرضية، أظهر الجدول (٨) المتعلق بمصفوفة الارتباط، وجود علاقة ارتباط معنوية بين الضمان الاجتماعي والاداء الوظيفي، فلقد بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (٠,٧٥٢) عند مستوى معنوية (٠,٠٠)، وهذا ما يدعم صحة الفرضية الرئيسية الأولى.

رابعاً: اختبار الفرضيات

٢,٣,٦ اختبار الفرضية الثانية



شكل (١) الانموذج الهيكلي لاختبار للفرضية الرئيسية الثانية

تنص الفرضية الرئيسية الثانية (H2) على وجود علاقة تأثير بين الضمان الاجتماعي والاداء الوظيفي. ولغرض اختبار هذه الفرضية، تم بناء النموذج الهيكلي الموضح في الشكل (١)، إذ تُعرض نتائجه في الجدول (٨).

اثر ادراج الموظفين في الضمان الاجتماعي على ادائهم الوظيفي: دراسة استطلاعية لآراء عينة الموظفين في جامعة الفراهيدي الاهلية

الجدول (٩) نتائج تقييم الانموذج الهيكلية الخاص بالفرضية الرئيسة الاولى

R ² المعدل	حجم التأثير f ²	النتيجة	p Value	t Value	معامل المسار	VIF	المسار	الفرضية	جودة المطابقة SRMR
0.565	0.72	قبول	0.000	10.177	0.752	٣	X → Y	H2	0.04١

يظهر الجدول (٩) نتائج تقييم النموذج الهيكلية للفرضية الرئيسة الثانية، إذ أظهر معيار SRMR بقيمة (٠,٠٤١) تحقيقه للمعيار المطلوب لجودة المطابقة. كما بلغ معامل المسار (٠,٧٥٢)، وكانت قيمة (T) المحسوبة من نتائج برنامج (SmartPLS 10.177)، وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٠٠)، مما يشير إلى دلالتها على مستوى ثقة مقداره (٩٩%). وبما أن هذا المستوى أعلى من مستوى الثقة المعتمد في الدراسة (٩٥%)، فقد تم قبول الفرضية. ولتأكيد ذلك، عند مقارنة قيمة (T) المحسوبة بقيمة (T) الجدولية البالغة (١,٩٦)، يتضح أن قيمة (T) المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية، مما يدعم قبول الفرضية. وتشير النتائج إلى وجود علاقة تأثير عكسية بين الضمان الاجتماعي والاداء الوظيفي، مما يعني أن الضمان الاجتماعي لها تأثير معنوي في تحقيق الاداء الوظيفي. بالإضافة إلى ذلك، بلغ معامل التحديد (R² 0.565)، مما يعني أن المتغير المستقل يفسر المتغير التابع بنسبة (٥٦%)، بينما تمثل النسبة المتبقية عوامل أخرى لم يتم تناولها في النموذج.

استنتاجات

بعد الاطلاع على الاطار النظري والعملي يمكن استنتاج ما يلي :

- ١- يتضح أن الضمان الاجتماعي هو نظام قانوني إلزامي تهدف الدولة من خلاله إلى تحقيق الأمان الاجتماعي لمواطنيها مقابل مخاطر محددة، ويرتكز على مبدأ التضامن الاجتماعي والتوزيع العادل للتكاليف والفوائد
- ٢- يعكس تاريخ تطور الضمان الاجتماعي في العراق تحديات تشريعية وتنفيذية كبيرة، أبرزها ضعف التغطية في القطاع الخاص ضعف الوعي القانوني لدى العاملين وأصحاب العمل، إضافة إلى ضغوط مالية ومعوقات إدارية وأمنية.
- ٣- العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي متعددة، تشمل البيئية الداخلية والخارجية والذاتية، ويتطلب تحسينه وجود بيئة عمل محفزة ونظام تقييم أداء فعال.

- ٤- أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط إيجابية قوية بين إدراج الموظفين في نظام الضمان الاجتماعي وبين ارتفاع مستويات الأداء الوظيفي، مما يؤكد أهمية تطبيق نظام ضمان اجتماعي فعال لتحفيز الالتزام وتحسين الأداء.
- ٥- تشير تحليلات بيانات العينة إلى أن معظم الموظفين يمتلكون مؤهلات تعليمية متوسطة إلى عالية، مع تنوع في العمر والخبرة، مما يعزز مصداقية النتائج وقابليتها للتعميم على مؤسسات التعليم العالي المشابهة.

التوصيات

بعد الاطلاع على الاستنتاجات يمكن اقتراح ما يلي :

- ١- تعزيز التوعية القانونية بأهمية نظام الضمان الاجتماعي لدى أصحاب العمل والموظفين، بهدف زيادة نسبة المشمولين وتحسين الالتزام في دفع الاشتراكات.
- ٢- تحسين آليات الرقابة وتنفيذ القانون خصوصاً في القطاع الخاص والاقتصاد غير الرسمي، لضمان شمول أكبر وحقوق أدق للموظفين.
- ٣- تطوير نظام تقييم الأداء الوظيفي في المؤسسات التعليمية ليشمل مؤشرات واضحة ومحددة تدعم تحسين جودة العمل وتحفز الكوادر الوظيفية.
- ٤- تخصيص موارد مالية وتقنية كافية لدعم استدامة نظام الضمان الاجتماعي وتعزيز قدرته على التكيف مع التغيرات الديموغرافية والاقتصادية.
- ٥- تشجيع برامج الحماية الاجتماعية التي تربط بين نظام الضمان الاجتماعي وتحسين بيئة العمل لتقليل الغياب والتقلب الوظيفي وزيادة ولاء الموظفين.
- ٦- مراجعة التشريعات الحالية لتلبية خصوصيات العاملين في قطاعات مثل التعليم الأهلي، مع توفير ضمانات قانونية تحمي حقوقهم وتحفظ لهم مكانتهم المهنية.

المراجع:

- الأحمري، منى يحيى محمد، عبد القادر، سليم رشيد (٢٠٢٢). أثر تطبيق إدارة الجودة الشاملة على الأداء الوظيفي في الجامعات السعودية - دراسة تطبيقية على جامعة الملك خالد بأبها، المجلة الدولية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد ٣١، ص ١٦٣، <https://doi.org/10.33193/IJoHSS.31.2022.383>
- العابد، عدنان، إلياس، يوسف (٢٠٠٩). قانون الضمان الاجتماعي، دار العاتك للنشر، المكتبة القانونية، بغداد، ص ٣.
- عياش، درار (٢٠٠٥). أثر نظام الضمان الاجتماعي على حركية الاقتصاد الوطني - دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية لغير الأجراء (CASNOS)، رسالة

اثر ادراج الموظفين في الضمان الاجتماعي على ادائهم الوظيفي: دراسة استطلاعية لآراء عينة الموظفين في جامعة الفراهيدي الاهلية

- ماجستير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة يوسف بن خدة، الجزائر، ص. ٣٩،
<https://dspace.univ-alger3.dz/jspui/handle/123456789/4372>
- الأحمادي، حسين علي الحمداني (٢٠٢٥). القطاع الخاص وصندوق الضمان الاجتماعي، مركز دراسات الشهيد الخميس، ٢٢ سبتمبر ٢٠٢٥،
<https://ar.shahidkhames.com/?p=14199>
- عبد العزيز احمد محمود داود (٢٠١٥). العدالة التنظيمية كمدخل لتحسين الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة كفر الشيخ، المجلة التربوية لكلية التربية بسوهاج، (٤١) ٧،
<https://doi.org/10.21608/edusohag.2015.127640>
- عبد الحميد، احمد طلال (٢٠٢٣). صندوق التقاعد للعاملين في التعليم الأهلي، شبكة النبأ المعلوماتية، ١٣ يونيو ٢٠٢٣،
<https://annabaa.org/arabic/authorsarticles/35355>
- جاد الله، احمد طلحا حسين (٢٠٢٣). المواطنة وحق الضمان الاجتماعي في ضوء القانون الدولي العام، المجلة القانونية، ١٧(٦)، ٢٥،
<https://doi.org/10.21608/jlaw.2023.313151>
- جودت الشاعر، محمد السيد (٢٠٢١). الإطار النظري لنظام الضمان الاجتماعي، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، ١١(٧٦)، ٨،
<https://doi.org/10.21608/mjle.2021.259651>
- كاظم، حسن لطيف (٢٠٢٢). نقاشات حول الحماية الاجتماعية والضمان الاجتماعي والتشغيل في العراق، ورقة عمل، منظمة العمل الدولية، الطبعة الأولى، ص. ١٠،
file:///C:/Users/sony/Downloads/wcms_851982.pdf
- كمال، قويدري (٢٠١٢). الضمان الاجتماعي كآلية لتحقيق نظرية العقد الاجتماعي، مجلة البحوث الاقتصادية، ٧(٧)، ٢٢٣،
<https://asjp.cerist.dz/en/article/86003>
- مبارك عبودي، عاطف محمد عبد الباري، محمد سليمان أبو صالح، محمد الجلي محمد سليمان (٢٠٢٠). تقويم الأداء الوظيفي في مؤسسات التعليم العالي في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠، مجلة الدراسات والبحوث البيئية،
<https://doi.org/10.21608/jesr.2020.22805>
- منظمة العمل الدولية (٢٠٢٤). سنّ قانون الضمان الاجتماعي في العراق خطوة تاريخية نحو حماية العمال، وكالة الأنباء العراقية، ١١ أيار ٢٠٢٤،

- (تمت المشاهدة في ٣٠ سبتمبر ٢٠٢٥) <https://ina.iq/ar/local/220766--.html>
- منظمة العمل الدولية (٢٠٢٥). اتجاهات تغطية الضمان الاجتماعي في القطاع الخاص في العراق، https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-09/08.25_EN_Trends%20in%20Private%20Sector%20Social%20Security%20Coverage%20in%20Iraq.pdf
- مروة جوال، فاطمة الزهراء (٢٠٢٣). إدارة الأداء في ظل التوجهات الحديثة للجامعات – دراسة حالة جامعة سعودية (رؤية ٢٠٣٠)، مجلة البحوث الاقتصادية والإدارية، ١٧(٢)، ٦، <https://asjp.cerist.dz/en/article/240418>
- رامكريشنان (٢٠١١). الضمان الاجتماعي – الطريق إلى الأمام. منتدى المفكرين والكتّاب الثامن، مارس ٢٠١١، ورقة SSRN رقم ١٨١٤١٤٣، ص ١٦
- زهراء فاضل عباس، حسين علي الموسوي (٢٠١٩). تحليل أثر أنظمة الحماية الاجتماعية على النشاط الاقتصادي: دراسة حالة العراق ٢٠٠٣-٢٠١٦، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة واسط، <https://cae.uowasit.edu.iq/wp-content/uploads/2019/09/147666.pdf>
- وسن عزيز فرج، علي حمد عاجل، مضر فارس عبد الإله (٢٠٢٥). دراسة الضمان الاجتماعي في العراق وتحديات التطبيق، مجلة رسالة الحقوق، ١٧(١)، ٤٤٤، <https://iasj.rdd.edu.iq/journals/uploads/2025/04/08/d6bf85cfe09e18d00d8d26e5ffced175.pdf>
- عبد الملك يونس محمد، فقي، برزان مجيد (٢٠٢٤). الأحكام القانونية لحق الضمان الاجتماعي، مجلة زانكو للقانون والسياسة، ٢٢(٣٦)، ٥، <https://doi.org/10.21271/ZJIP.22.36>.
- دائرة العمل الخارجي الأوروبية (٢٠٢٢). TASS-SR 2-pager v2.2٢٠٢٢. بروكسل: دائرة العمل الخارجي الأوروبية، https://www.eeas.europa.eu/sites/default/files/tasssr_2-pager_v2.2_final.pdf