

الرضا الوظيفي لدى تدريسيي الجامعات العراقية حول قانون الخدمة الجامعية

أ.م.د. نبأ عبد الحسين / جامعة بغداد / كلية التربية للبنات
مي نوري محي / جامعة بغداد / كلية التربية للبنات / قسم العلوم التربوية والنفسية

الملخص

هدف هذا البحث التعرف إلى مستوى الرضا الوظيفي لدى تدريسيي الجامعات العراقية حول قانون الخدمة الجامعية وقد تحدد مجتمع البحث في التدريسيين أو التدريسيات في جامعة (بغداد ، المستنصرية ، التكنولوجيا ، النهريين) وتم اختيار عينه منهم بلغ حجمها (٤٠٠) تدريسي وتدرسية ولإتمام البحث أعدت استبانة مكونة من (٤٩) فقرة موزعة على أربعة محاور وأشارت نتائج البحث إلى إن مستوى الرضا الوظيفي لدى تدريسي الجامعات العراقية حول قانون الخدمة الجامعية تتصف بالاجابية ووجود رضا وظيفي عن القانون بشكل عام .

Abstract

The objective of this research to identify the level of job satisfaction among lecturers Iraqi universities on the Law of University Service has determined the research community in the teaching staff or lecturers University (Baghdad, Mustansiriya, Technology, Al-Nahrean) were selected the same of them with a volume of (400) teaching (male and female) to complete the research has been prepared to identify composed of (49) items distributed on four axes and Search Results indicated that the level of job satisfaction among the teaching Iraqi university courses on the law of service is characterized by the presence of positive and job satisfaction and the law in general.

الفصل الأول

التعريف بالبحث

مشكلة البحث وأهميته

تحتل مؤسسات التعليم العالي المتمثلة بالجامعات رأس الهرم التعليمي وتساهم بدرجة كبيرة في إرساء دعائم التطور والتحديث، وتوفير مقومات الإبداع والابتكار في مجتمع تتسارع فيه منتجات العقل البشري المعرفية والتقنية، ومن ناحية أخرى فهي أداة المجتمع في صنع قياداته الفكرية، المهنية، التربوية، من هنا كانت لكل جامعة دورها ورسالتها في تطوير وتنمية المهارات والقدرات البشرية حتى تستطيع التعامل بكفاءة عالية مع مخرجات هذا العصر والتكيف مع نتائجه. إذ إن تلبية احتياجات العاملين في أية مؤسسة مجتمعية الوظيفية منها والشخصية وتحسين ظروف العمل ورفع الروح المعنوية لهم ينمي لديهم الشعور بالارتياح والرضا تجاه العمل ويحقق أفضل مستوى من التكيف والانسجام مع متطلبات العمل وتحسين الإنتاج، وهذا يتفق مع ما نادت به مدرسة العلاقات الإنسانية في مطلع الربع الثاني من القرن العشرين إذ أولت النواحي الإنسانية للعاملين اهتماماً كبيراً (العمرى، ١٩٩٢، ص ١٣) كما جاءت نتائج تجارب (هوثورن How Thorn) في المرحلة الواقعة بين (١٩٢٧ - ١٩٣٢) لتؤكد أن العوامل المادية لم تكن الحافز الوحيد المحقق للرضا عن العمل بل أن هناك عوامل متعددة. (الحناوي، ١٩٨٩، ص ٤٠-٦٢)

ويشير بروان و كولتر (Brown and coulter) أن نجاح أية مؤسسة وظيفية في الاستجابة لحاجات موظفيها وتحسين حياتهم المعيشية يساهم في توطيد العلاقة بين المؤسسة وموظفيها وتحقيق الأهداف المرسومة. (Brown & Coulter 1983 P.50-58) فالإنسان العامل في مختلف المؤسسات الوظيفية عاجز بمفرده عن الوفاء باحتياجاته والتمتع بحريته وتحقيق استقراره في الحياة إلا وفق قواعد ومعايير قانونية تلبى احتياجاته وتحافظ على استقراره وتوفر العدالة والأمن والحرية عبر الالتزام بالنظام والقانون الذي تشرعه السلطة الاجتماعية العليا.

فقانون الخدمة الجامعية هو جزء من انجازات مهام لجنة التربية والتعليم العالي وضمن أهداف وزارة التعليم العالي والبحث العلمي لضبط العملية التربوية التعليمية والارتقاء بها لإنتاج عالم العراق وعقله والمخطط الاستراتيجي له. (عمر، ٢٠١١، ص ١٠)

أن قراءة مستفيضة لقانون الخدمة الجامعية توضح تضمينه مجموعة من المواد التي تعالج جملة من الامتيازات والحقوق والواجبات الخاصة بموظفي الخدمة الجامعية ومنهم التدريسيون في الجامعات العراقية، لكي يستطيع التدريسي إن يواجه متطلبات الحياة وينمي إمكاناته العلمية والتربوية انسجاماً مع التطورات التي تعصف بالمجتمع (ثقافياً، اجتماعياً، علمياً). إضافة إلى إن هذا القانون منذ تشريعه لغاية الوقت الحالي قد واجه العديد من المناقشات والحوارات النقدية من قبل باحثين منهم مقالة الدكتور محمد الربيعي بتاريخ (٢٠٠٨/٥/١٨) بعنوان آراء بصدد قانون

الخدمة الجامعية المعمول به حالياً، حيث جاء فيها: "أن القانون شرع من دون إجراء استشارات كافية أو عرضه على خبراء أو مختصين من خارج الوزارة". (الربيعي، ٢٠٠٨، ص ٢)

كما لاحظت الباحثة ومن خلال عملها الأكاديمي هنالك عدم ارتياح لدى التدريسيين الجامعيين حول عدد من مواد قانون الخدمة الجامعية وإن هنالك العديد من الآراء في الوسط الجامعي تطمح إلى تعديل عدد من مواد القانون وإضافة مواد أخرى لم يشر إليها القانون، انبثقت الحاجة إلى هذا البحث.

أهداف البحث:

يهدف البحث تعرف

- أ. مستوى الرضا الوظيفي لدى تدريسيي الجامعات العراقية حول قانون الخدمة الجامعية المعمول به حالياً.
 - ب. الأهمية النسبية لمحاور وفقرات الرضا الوظيفي لدى تدريسيي الجامعات العراقية حول قانون الخدمة الجامعية المعمول به حالياً.
- حدود البحث:

١. الحدود المكانية: الجامعات العراقية في محافظة بغداد (بغداد، المستنصرية، التكنولوجية، النهرين)
 ٢. الحدود البشرية: تدريسيو الجامعات (بغداد، المستنصرية، التكنولوجية، النهرين).
 ٣. الحدود الزمانية: العام الدراسي ٢٠١٠ - ٢٠١١
- تحديد المصطلحات:

الرضا الوظيفي: Job sates faction

لغرض التعرف على هذا المفهوم فإن الباحثة تشير إلى تعريفات عدة منها:

عرّف فروم، (Vroom) ١٩٦٤: بأنه شعور الفرد العامل بالتكافؤ مع عمله من خلال ما يحققه له العمل من نتائج ايجابية (Vroom .1964. P. 110).

وعرّفه النمر، (١٩٩٣): أنه شعور الموظف الايجابي أو السلبي عن العمل الذي ينتمي إليه نتيجة لتأثره بمجموعة المتغيرات المادية والمعنوية التي تحيط به في بيئة العمل.

(النمر ١٩٩٣م، ص ٧٥)

وعرّفه الهنداوي، ٢٠٠٨: أنه الشعور بالقناعة والارتياح لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه وبيئة العمل والثقة والولاء والانتماء للعمل مع العوامل ومع مؤثرات البيئة

الداخلية والخارجية ذات العلاقة. (الهنداوي، ٢٠٠٨، ص ١١٥)

التعريف النظري للرضا الوظيفي:

حالة من القناعة والارتياح يشعر بها التدريسي (موظف الخدمة الجامعية) في الجامعات العراقية حول مواد قانون الخدمة الجامعية المعمول به حالياً ومدى تلبية احتياجاتهم الحياتية والعلمية.

التعريف الإجرائي:

هو الدرجة التي يحصل عليها المستجيب (التدريسي الجامعي) من خلال أجابته على فقرات الاستبانة المعدة للتعرف على مستوى الرضا الوظيفي له حول مواد قانون الخدمة الجامعية التي تخص التدريسي الجامعي.

التدريسي الجامعي: Instructor

أولاً: ما عرفته وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ١٩٨٠:

هو عضو هيئة التدريس في الجامعات العراقية والحاصل على المرتبة العلمية مدرس فما فوق وهو الذي يحق له وفقاً للقانون، إلقاء المحاضرات النظرية والتطبيقية على طلبة الدراسات الأولية والعليا والإشراف على بحوثهم ورسائلهم.

(وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، دليل جامعة بغداد، ١٩٨٠، ص ٩١)

ثانياً: ما عرفته وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ١٩٨٨:

قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في العراق ذو العدد ٤٠ لسنة ١٩٨٨ المواد ٢٤-٣٠ "على إن الهيئة التدريسية في الجامعة تتألف من الأساتذة والأساتذة المساعدين والمدرسين والمدرسين المساعدين وهم من حملة الشهادات العليا (ماجستير ودكتوراه) ويعينون في الجامعة، ويتم ترقيتهم وفق شروط محددة". (قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ١٩٨٨، ص ٩).

ثالثاً: ما عرفه العيسوي، ١٩٨٤:

هو كل من يحمل درجة الماجستير أو الدكتوراه في العلوم أو الفنون أو الآداب ويمارس مهنة التعليم في واحدة من مؤسسات التعليم العالي العراقية أو العربية أو العالمية.

(العيسوي ١٩٨٤، ص ٩٠)

رابعاً: ما عرفه درة، ٢٠٠١:

العنصر البشري الذي يؤكد المعرفة ويطورها وينشرها، وينفذ برامج خدمة المجتمع وعلى اكتافه تقوم عملية التطوير والبناء في الجامعة والمجتمع. (درة، ٢٠٠١، ص ٨٤)

خامساً: ما عرفه الجبوري، ٢٠٠٨:

تدريسي الجامعة من يقوم بالعملية التدريسية ويحمل الألقاب العلمية (١- أستاذ ٢- أستاذ مساعد ٣- مدرس ٤- مدرس مساعد). (الجبوري، ٢٠٠٨، ص ٢١)

التعريف النظري للتدريسي الجامعي:

في ضوء التعريفات السابقة فإن الباحثة تضع التعريف النظري للتدريسي الجامعي المناسب للبحث هو التدريسي الجامعي الحاصل على شهادة الماجستير أو الدكتوراه والذي يتمتع بقانون

الخدمة الجامعية المعمول به حالياً. القانون: Law

أولاً: عرفه السيد، ١٩٨٦:

مجموعة القواعد العامة الجبرية التي تصدر عن إدارة الدولة لتنظيم سلوك الأشخاص الخاضعين لهذه الدولة أو هو مجموعة قواعد السلوك الملزمة للأفراد في المجتمع. (السيد، ١٩٨٦، ص ٧).

ثانياً: عرفه المدهون، ١٩٩٥:

أنه عبارة عن مبادئ أو سياسات مكتوبة معترف بها تضعها السلطة المختصة (السلطة التشريعية) لتكون أساساً للتعامل بين الأفراد ضمن الجماعة عند تنفيذها من قبل السلطة التنفيذية. (المدهون، والجزراوي، ١٩٩٥، ص ١٢٣)

قانون الخدمة الجامعية:

عرفته وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ٢٠٠٨: هو مجموعة من المواد القانونية المنظمة لحقوق وواجبات موظف الخدمة الجامعية.

(وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، رقم ٢٣ لسنة ٢٠٠٨)

الفصل الثماني

الإطار النظري والدراسات السابقة

يعد موضوع الرضا الوظيفي فعد من الموضوعات الهامة التي كتب فيها الباحثون في العلوم التربوية والإدارية لان الإنسان يمضي وقتاً كثيراً من عمره في العمل، والعمل بالنسبة لأي فرد في المجتمع يعدّ جزءاً أو مظهراً من شخصيته يمدّه بالقوة والمكانة الاجتماعية ويربطه بالمجتمع، ويجد فيه فرصة كبيرة للتعبير عن ميوله واستعداداته وطموحاته وقدراته وابداعاته ومن الاسباب التي أدت الى دراسة موضوع الرضا الوظيفي هو الاعتقاد السائد بأنه كلما زادت درجة الرضا الوظيفي فان ذلك يؤثر ايجاباً على إنتاجية الفرد كماً ونوعاً.

(الاغبري، ٢٠٠٢، ص ١٨٢)

ويعود الاهتمام بموضوع الرضا الوظيفي وتأثيره على سلوك الأفراد إلى بدايات القرن العشرين، وكانت أولى المحاولات هي محاولة المربي فريدريك تايلور (Fradric Tylor) صاحب نظرية الإدارة العلمية (Scientific Management Theory). إذ كانت جهود تايلور (١٨٥٦-١٩١٧) أول محاولة جادة لوضع نظرية علمية لدوافع العمل، حيث قام فريدريك تايلور بوضع نظرية اعتمدت كطريقة لجعل إدارة أنشطة العمل أكثر كفاءة، والافتراض الرئيسي للدوافع حسب هذه الطريقة هو إن الأفراد العاملين مستعدون للعمل بجد من اجل الحصول على المكافآت المالية فالعاملين يعطون الحوافز المادية أهمية كبرى. (العديلي، ١٩٨١، ص ٣٢)

تجارب (هورثون 1932-1927) (Howthorn) الشهيرة فقد أكدت على أهمية العوامل الإنسانية (الاجتماعية، النفسية) في زيادة الإنتاج، فضلاً عن أهمية الحوافز المادية. وقام العالم هوبوك (Hoppock, 1935) بدراسة الرضا الوظيفي لدى عمال مصنع صغير، بولاية بنسلفانيا في الولايات المتحدة الأمريكية إذ قام بقياس رضا العاملين عن العمل، وفحص العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي مثل أوضاع العمل، الإشراف والانجاز مستخدماً أسلوب الاستقصاء.

أما النظريات الحديثة لدوافع العمل فقد ظهرت بوضوح منذ الخمسينات من القرن العشرين وقد تصدرتها نظرية ماسلو (Maslow 1954-1943)، ثم نظرية هيرزبيرج، والتي أطلق عليها بـ "نظرية العاملين" عام (1959) ثم نظرية التوقع لفروم (1964) حيث شهدت حقبة الستينات تطوراً كبيراً في النواحي لنظرية والمنهجية للأبحاث عامة وأبحاث الرضا الوظيفي بصفة خاصة.

وفي السبعينات من القرن العشرين أصبح البحث في الرضا الوظيفي حقلاً مستقلاً حيث دمجت معظم النظريات الخاصة بالرضا عن العمل، وأصبح البحث بموضوع الرضا الوظيفي يحتل مجالاً متسعاً ومستقلاً واتسع مجال التطبيق في الجانب الفكري والتطبيقي ليشمل العديد من الوظائف الإنتاجية في قطاعات مختلفة. (العريقي، ٢٠٠٠، ص ١٥)

هناك العديد من النظريات التي تفسر موضوع الرضا الوظيفي ومن أهم هذه النظريات:

نظرية تدرج الحاجات لماسلو (Maslow Needs Theory 1943)

لقد رتب ماسلو حاجات الفرد حسب أهميتها في تحفزه للعمل بغية إشباعها فأعطى لإشباع المستوى الأدنى الأولوية والأهمية قبل غيره، لكونها حسب رأيه تتحكم بسلوكه أكثر من غيرها، وإذا ما شبعت هذه الحاجات يتوجه الإنسان نحو إشباع المستوى الآخر لها.

(المشعان، ١٩٩٣، ص ٥٨)

وقسم هذه الحاجات ابتداء من الحاجات الفسيولوجية في قاعدة الهرم وانتهاء بالحاجة الى تحقيق الذات في قيمته، ويرى أن الإنسان ينتقل الى كل حاجة بعد إشباع الحاجة السابقة حتى يصل الى القمة، وفي بيئة العمل يتفق من خلال تلك الاشباعات للرضا عن العمل، ومن هذه الحاجات

أ- الحاجات الفسيولوجية

ب- الحاجة إلى الأمان

ج- الحاجة إلى الحب والانتماء

د- الحاجة إلى الاحترام والتقدير

و- الحاجة إلى تحقيق الذات (علي والدليمي، ٢٠٠٩، ص ١٢٩)

٢- نظرية ذات العاملين لهيرزبيرج (Two Factor theory Herzberg 1959)

استطاع فردريك هيرزبيرج (Fredrick Herzberg) من خلال دراسته أن يتوصل الى الفصل بين نوعين من مشاعر الدافعية: الرضا والاستياء، وان العوامل المؤدية الى الرضا تختلف تماماً عن العوامل المؤدية للاستياء وهي العوامل الدافعية والعوامل الوقائية.

وحظيت نظرية ذات العاملين هيرزبيرج باهتمام واسع لدى منظمات الإنتاجية وكان لها اثر كبير على مفهوم إثراء الوظيفة (Job Enrichment) أي توسيعها أفقياً أو عمودياً أو في الاتجاهان معاً. وان الأفكار التي قدمتها هذه النظرية ذات أهمية في مجال الإدارة وبخاصة فيما يتعلق بتركيزها على العوامل التي تحقق الرضا الوظيفي لدى الفرد، وهو مدخل يجب الاهتمام به عند تحديد سياسات التحفيز في المؤسسات الوظيفية، لان رضا الفرد عن عمله سيؤدي الى زيادة ارتباطه به وولائه له، والى رفع روحه المعنوية، وبالتالي زيادة إنتاجيته.

(الشرادة، ٢٠١٠، ص ٨٧ - ٨٥)

٣. النظرية الإسلامية في الدافعية نحو العمل في تحقيق الرضا الوظيفي ١٩٨٥.

تتجسد النظرية الإسلامية في تفسير الدافعية نحو العمل وتحقيق الرضا الوظيفي بالإبعاد الآتية:

١ - الإيمان بالله عز وجل، الذي يدخل في التركيب النفسي للفرد (القناعة).

٢ - العوامل الوظيفية التي تتبلور من العمل نفسه والبيئة المحيطة به.

٣ - الرضا والإنتاجية.

٤ - الحوافز المادية والمعنوية.

وتعتبر هذه النظرية أن الإيمان بالله تعالى يعد جزءاً أساسياً في التركيب النفسي للفرد ليشعر الفرد بالقبول والرضا فإذا ما اكتسب الفرد خصائص النضوج التي يعززها الإيمان في تركيبه النفسي تتكون لديه قوة دافعية للعمل، فينظر إلى العمل على أنه أمانة يكلفه الله تعالى بأدائها فيتحمّل المسؤولية راضياً، ويطلب من الله القادر إن يعينه على أدائها، ثم يبذل ما بوسعه وقدراته ومهاراته ومعارفه لإتمام هذا العمل على أفضل صورته.

وعلى هذا الأساس فالإيمان يدفع الفرد للعمل الذي يؤدي إلى الإنتاجية والرضا، كما يشير الخط المتقطع في الشكل آنفاً، ومن هنا فإن الإيمان هو الأساس المتين للدافعية والرضا في العمل كما فسرتة النظرية الإسلامية. (الشرايدة، ٢٠١٠، ص ٩٦)

التعليم العالي

مما لا شك فيه أن نشر التعليم العالي وترقية نوعيته له دور حاسم وفعال في نهضة المجتمعات خاصة في سياق عصر المعلوماتية والعولمة، فلا إصلاح لأمة دون تعليم عالٍ وفعال وحيوي ودائب التطور. ويقصد بالتعليم العالي الجامعي على وفق التوصية الخاصة بالاعتراف بدراسات التعليم العالي وشهاداته التي اعتمدها المؤتمر العام لليونسكو في دورته السابعة والعشرين (تشرين الثاني ١٩٩٣) ((برامج الدراسة أو التدريب على البحوث على المستوى بعد الثانوي التي توفرها الجامعات أو مؤسسات للتعليم العالي من قبل السلطات المختصة في الدولة)). وتشكل مؤسسات التعليم العالي (أي التعليم بعد المدرسة الثانوية) نظاماً مركبة تتفاعل مع المؤسسات القائمة في بيئتها أي مع النظم السياسية والاقتصادية والثقافية والاجتماعية وهي تتأثر ببيئتها المحلية وكما تتأثر ببيئتها الدولية. (منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة، ١٩٨١، ص ١٢).

الجامعة:

مؤسسة علمية أكاديمية تضم مجموعة من الكليات والمعاهد والمراكز العلمية تعمل على تطوير الموارد البشرية وتزويد المؤسسات المجتمعية الأخرى بالكوادر والتخصصات اللازمة لمتطلبات التنمية الشاملة في المجتمع وحرمان أمن ومركز إشعاع حضاري وفكري وعلمي وتقني في المجتمع يزدهر في رحابها العقل وتعلو فيها قدرة الإبداع والابتكار والخبرة لصياغة الحياة وتقع عليها المسؤولية المباشرة في تحقيق الأهداف الموكلة إليها. (محمد، ٢٠٠٨، ص ٢١)

التدريسي الجامعي:

وتدريسي الجامعة هم نواة المؤسسة التعليمية والركن الأساسي في العملية التربوية وهم العماد الذي يرتكز عليه تقدم المجتمع ونموه كما أن التدريسي الجامعي يقود العملية التربوية، والمهمة المنوطة به بالغة الأهمية إذ أنه يعد أجيالاً يعتمد عليها الوطن في بناء المستقبل، وهو الذي يجعل من الخبرات المعرفية والمهارات التي يكتسبها الطلبة انماطاً سلوكية تعينهم على التكيف الاجتماعي وعلى مواجهة اغلب ظروف العمل وتتقدم مهام تدريسيي الجامعة لتشمل التعليم، البحث العلمي، التأليف، التوجيه، القيام بالإشراف على البحوث والرسائل الجامعية.

(محمد، ٢٠٠٨، ص ٤)

قوانين الخدمة الجامعية في العراق:

شرح أول قانون للخدمة الجامعية في العراق رقم (١٤٥) لسنة ١٩٦٤ وتضمن (٢٥) مادة ثم شرح قانون آخر رقم (١٤٢) لسنة ١٩٧٦ وتضمن (١٩) مادة وبموجبه تم إلغاء قانون رقم (١٤٥) لسنة ١٩٦٤ وتعديلاته وقد جرى التعديل الأول لقانون رقم (١٤٢) لسنة ١٩٧٦ برقم (١٢٥) لسنة ١٩٧٧ وتضمن هذا التعديل (١١) مادة. (جريدة الوقائع العراقية ، العدد (٣٤٣٠) في ١١/٢/١٩٩٢) ثم شرع قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨ المعمول به حالياً آخر قانون للخدمة الجامعية ويتضمن (٢١) مادة ملحق رقم (١)

دراسات السابقة

• دراسة نصر الدين (١٩٩١)

اجريت هذه الدراسة في المملكة العربية السعودية وهدفت إلى التعرف على اكتشاف اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو العوامل المسببة لحالة الرضا أو عدم الرضا الوظيفي. ولتحقيق هذا الهدف أتبع الباحث أسلوب جمع البيانات باستخدام قائمة الاستقصاء حيث تم إعدادها وفقاً لطريقة الأسئلة المغلقة على عينة مكونة من (٢٢٢) عضو هيئة تدريس بالجامعات السعودية. وبعد معالجة البيانات إحصائياً باستعمال التوزيعات التكرارية والجداول المتداخلة ومعامل الارتباط توصلت الدراسة إلى مستوى الرضا العام لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية كان متوسطاً وإن هناك اهم العوامل المرتبطة بمستويات منخفضة من الرضا الوظيفي هي الخاصة بفرض إجراءات الترقية والمرتب وعناصر التعويض المادية المختلفة من الوظيفة، وكذلك المشاركة في رسم السياسات واتخاذ القرارات والمناخ التنظيمي العام. (نصر الدين، ١٩٩١)

• دراسة الهنداوي (١٩٩٩)

اجريت هذه الدراسة في العراق هدفت إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في ديوان جامعة بغداد من خلال بناء وتطبيق مقياس الرضا الوظيفي للعاملين في ديوان جامعة بغداد. ولتحقيق هذا الهدف قامت الباحثة ببناء مقياس الرضا الوظيفي باعتمادها على مقاييس عراقية وعربية وأجنبية. وطبقت على عينة مكونة من (٢٥٠) موظفاً وموظفة تم اختيارهم بطريقة عشوائية طبقية، وبعد معالجة البيانات إحصائياً باستعمال معامل ارتباط بيرسون، معادلة سبيرمان، الاختبار التائي توصلت الدراسة إلى ان مستوى الرضا الوظيفي السائد في ديوان جامعة بغداد، يتصف (بالإيجابية) أي وجود رضا وظيفي لدى العاملين في ديوان جامعة بغداد.

• دراسة غنيم (٢٠٠٧)

أجريت هذه الدراسة في فلسطين وهدفت إلى التعرف العلاقة بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية وأثر الجنس والمؤهل العلمي والرتبة الأكاديمية والكلية وسنوات الخبرة والعمر على العلاقة بين الرضا الوظيفي والولاء

التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس. ولتحقيق هذا الهدف قام الباحث بتطوير أداة لقياس مستوى الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي باستعمال الاستبانة موزعة على عينة مكونة من (١٧٠) عضو هيئة تدريس في جامعة النجاح الوطنية وبعد المعالجات الإحصائية باستعمال معامل بيرسون، واختبار شيفيه والاختبار التائي توصلت الدراسة إلى ان مستوى الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية مرتفع ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية تعزى إلى الرتبة الأكاديمية والكلية.

• دراسة أيدي (Eddy, 1993) :

Eddy, john Paul.(1993 A study of factors in flensing job sat is faction among members of selected historical back college and universities in Texas.

عنوان الدراسة : (دراسة العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لعينة مختارة من تدريسيي الكليات التاريخية في جامعات تكساس الأمريكية)

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعات تكساس الأمريكية حسب متغيرات (الجنس، التخصص، المؤهل العلمي، مدة الخدمة) واستعمل الباحث المنهج الوصفي الميداني والتحليلي وتكونت عينة الدراسة من (٢٨١) عضو هيئة التدريس في جامعات تكساس الأمريكية. واستعمل الباحث مقياس اعتمد على الأدب التربوي والدراسات السابقة حيث أعد مقياساً يحتوي على (٤٥) فقرة . وكانت الوسائل الإحصائية النسب المئوية والانحراف المعياري، وتحليل التباين وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود رضا وظيفي بمستوى جيد لدى أعضاء الهيئة التدريسية بشكل عام وان أعضاء الهيئة التدريسية راضون بشكل جزئي عن المهنة والترقية وغير راضين عن الراتب الذي يتقاضونه. وكذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير سنوات الخدمة والجنس.

الفصل الثالث

منهجية البحث وإجراءاته

أولاً: مجتمع البحث: تحدد مجتمع البحث بالتدريسيين الجامعيين للعام الدراسي (٢٠١٠-٢٠١١) في جامعات مدينة بغداد (بغداد ، المستنصرية، التكنولوجية، النهرين) وبلغ عددهم ١٠٣٤٦ من اعضاء الهيئة التدريسية.

يعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي التحليلي والاستدلالي كونه يكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لدى تدريسيي الجامعات العراقية حول قانون الخدمة الجامعية المعمول به حالياً وحسب متغير (الجنس، التخصص، اللقب العلمي).

ثانياً: عينة البحث:

تألفت عينة البحث من (٤٠٠) تدريسيي وتدرسية تم اختيارهم بطريقة عشوائية من جامعات (بغداد ، المستنصرية، التكنولوجية، النهرين) ومن الكليات العلمية والإنسانية في الجامعات المشمولة بالبحث ونسبتهما ٤%.

ثالثاً: أداة البحث:

لتحقيق أهداف البحث تم الاعتماد على تصميم استبانته مكونة من (٤٩) فقرة بالاستناد إلى من مواد قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨ المعمول به حالياً. وقد تكون بدائل الاستجابة من خمسة بدائل وهي (راضٍ تماماً، راضٍ، راضٍ لحد ما، غير راضٍ) تم تصحيح الاستبانة المعدة على اساس وضع الدرجة المناسبة لكل فقرة بموجب إجابة المفحوص ثم بجمع درجاته على البدائل التي اختارها.

رابعاً: صدق الأداة:

تم استخراج الصدق الظاهري للاستبانة وذلك بعرضها على مجموعة من الخبراء والمختصين في التربية والقانون ملحق (١) للحكم على صلاحية فقراته لتطبيقه على عينة البحث وبعد ان تم الاتفاق عليها بنسبة (٨٠%) تكون الباحثة قد تحققت من صدق المقياس.

خامساً: ثبات الأداة:

قامت الباحثة باستخراج ثبات الاستبانة باستخدام معادلة الفا كرونباخ جدول (١)

جدول (١)

ثبات محاور إستبانة الرضا الوظيفي حول قانون الخدمة الجامعية معادلة الفا كرونباخ

ت	محاور	الثبات
١.	محور المهام الموكلة	٠,٨٨
٢.	محور الأمور الإدارية	٠,٩٤
٣.	محور الأمور المالية	٠,٩٢
٤.	محور الأمور العلمية	٠,٨٦
	الدرجة الكلية	٠,٩٠

يتضح من الجدول (١) أن معامل الثبات لمحاوَر الاستبانة تراوحت بين ٠,٨٦-٠,٩٤ وبلغ الثبات الكلي للاستبانة (٠,٩٠) وجميعها عالية وتفي بأغراض البحث.

سادسا: التطبيق النهائي

تم تطبيق أداة البحث أستبانة الرضا الوظيفي حول قانون الخدمة الجامعية بصيغتها النهائية ملحق (٢) على عينة البحث خلال منتصف شباط عام ٢٠١١ واستمرت عملية التطبيق (٣٠) يوما تقريبا إذ سارت عملية التطبيق بصورة طبيعية ولم تعترض الباحثة أية صعوبات تذكر.

سابعا: الوسائل الإحصائية

تم استخدام الوسائل الإحصائية التالية:

أ. معامل ارتباط بيرسون: ويستخدم في تعريف قوة وطبيعة العلاقة بين متغيرين اثنين فقط.

(فيركسون ، ١٩٩١ ، ص ٢٠٢-٢٠٥).

ب. الوسط المرجح : ويستخدم لبيان درجة حدة كل فقرة من فقرات الاستبانة.

ج. الوزن المنوي: ويستخدم لمعرفة درجة حدة الفقرة إلى باقي الفقرات.

د. معامل الاتساق الداخلي ("الفا" كرونباخ): وقد استخدمت لاستخراج الثبات بطريقة

الاتساق الداخلي. (الزوبعي والكناني، ١٩٨١ ، ص ١٣١).

الفصل الرابع

نتائج البحث ومناقشتها

بعد تحليل البيانات ومعالجتها إحصائياً توصل البحث إلى النتائج الآتية تضمن هدف البحث تعرف مستوى الرضا الوظيفي لدى تدريسيي الجامعات العراقية حول قانون الخدمة الجامعية المعمول به حالياً

للتعرف على الهدف الأول أ. مستوى الرضا الوظيفي لدى تدريسيي الجامعات العراقية حول قانون الخدمة الجامعية عن محاور الاستبانة بشكل عام تم استخراج الوسط المرجح والوزن المئوي جدول (٢).

جدول (٢)

الوسط المرجح والوزن المئوي لاستجابات أفراد عينة البحث بشأن استبانة الرضا الوظيفي حول قانون الخدمة الجامعية

الوسط المرجح للاستبانة	الوزن المئوي للاستبانة	مستوى الرضا الوظيفي حول قانون الخدمة الجامعية
٣,٥٥	٧١,٠٠	رضا / إيجابي

يتضح من الجدول (٢) أن الوسط المرجح للمحاور الأربعة بلغ (٣,٥٥) وهو أعلى من درجة القطع* البالغة (٣) وبوزن مئوي (٧١,٠٠) وهذا يؤكد أن الرضا الوظيفي لدى تدريسيي الجامعات العراقية حول قانون الخدمة الجامعية يتصف بالإيجابية.

وللتعرف على الهدف الأول ب. الأهمية النسبية لكل محور من محاور الاستبانة وفقراته تم استخراج الوسط المرجح والوزن المئوي لكل محور من محاور الاستبانة جدول (٣)

جدول (٣)

ترتيب محاور الاستبانة تنازلياً حسب الوسط المرجح والوزن المئوي

تسلسلها بالاستبانة	المحور	تسلسل المحور تنازلياً	الوسط المرجح	الوزن المئوي
٣-	الأموال المالية	١	٣,٦٩	٧٣,٨٣
٤-	الأموال العلمية	٢	٣,٦٨	٧٣,٣٥
٢-	الأموال الإدارية	٣	٣,٥٠	٧٠,٢١
١-	المهام الموكلة	٤	٣,٣١	٦٦,٢٥

وبعد تحليل البيانات إحصائياً أوضحت النتائج أن المحاور ترتبت تنازلياً بحسب الوسط المرجح والوزن المئوي إذ احتل محور (الأموال المالية) المرتبة الأولى إذ بلغ وسطه المرجح

* درجة القطع تدل على مجموع درجات بدائل الاستبانة البالغة (١٥) مقسومة على (٥) تساوي (٣) ويعتبر معيار للمقارنة أي يكون أعلى من (٣) إيجابي وأقل من (٣) سلبي.

(٣,٦٩) ووزنه المنوي (٧٣,٨٣) ، وأحتل محور الأمور العلمية المرتبة الثانية إذ بلغ وسطه المرجح (٣,٦٨) ووزنه المنوي (٧٣,٣٥) ، أما محور الأمور الإدارية فقد أحتل المرتبة الثالثة إذ بلغ وسطه المرجح (٣,٥٠) ووزنه المنوي (٧٠,٢١) وأحتل محور المهام الموكلة المرتبة الرابعة إذ بلغ وسطه المرجح (٣,٣١) ووزنه المنوي (٦٦,٢٥) وهذه النتيجة تشير إلى أن كل محاور الاستبانة كانت لها أوساط مرجحة إيجابية مما يؤكد على وجود رضا وظيفي لدى تدريسيي الجامعات العراقية حول قانون الخدمة الجامعية بشكل عام.

لغرض تعرف الأهمية النسبية لمستوى الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة البحث حول قانون الخدمة الجامعية لفقرات كل محور من محاور الاستبانة بحسب الوسط المرجح والوزن المنوي جدول (٤).

جدول (٤)

الأوساط المرجحة والأوزان المنوية لمستوى الرضا الوظيفي حول قانون الخدمة الجامعية لكل محور من محاور الاستبانة مرتبة تنازليا

الوزن المنوي	الوسط المرجح	الفقرات	تسلسل الفقرات ضمن المحاور	ت تنازليا	تسلسل المحاور
٧١,٨	٣,٥٩	بناء علاقات إنسانية مع الطلبة على وفق نهج تربوي	٤	١	المهام الموكلة
٧١,٨	٣,٥٩	رعاية التدريسي للطلبة علمياً	٢	٢	
٧١,٦	٣,٥٨	المشاركة في الأنشطة الجامعية تعزز دور التدريسي الفاعل	٦	٣	
٧١	٣,٥٥	يحدد الإشراف على الرسائل الجامعية بحسب اللقب العلمي	٥	٤	
٦٧,٢	٣,٣٦	يقدم التدريسي تقريراً فصلياً عن نشاطه المهني والعلمي	٨	٥	
٦٥	٣,٢٥	إسهام التدريسي في التأليف والترجمة	٧	٦	
٥٨,٢	٢,٩١	تتناسب الحوافز الممنوحة للتدريسي مع المهام الموكلة له	١	٧	
٥٣,٨	٢,٦٦	توفير مجال واسع للتدريسي لتطبيق خبراته نظرياً وميدانياً	٣	٨	
٨٨,٨	٤,٤٤	تمتع التدريسي بالعطلة الصيفية بحرية تامة	٣٠	٩	المهام الإدارية
٨٧,٦	٤,٣٨	يحق للتدريسي المتمتع بالإجازات الاعتيادية أو تدويرها	٢٩	١٠	
٨٦,٨	٤,٣٤	يفضل تعريف التدريسي بالقوانين والأنظمة الجامعية لرفع التزامه بها .	٣٢	١١	
٨٠,٨	٤,٠٤	تمديد العمر التقاعدي للأستاذ والأستاذ المساعد لمزاولة عمله التدريسي	٣١	١٢	
٧٧,٢	٣,٨٦	يخضع التدريسي الجامعي المتعين لأول مرة للاختبار لمدة سنة	٢٣	١٣	

		واحدة		
٧٦،٤	٣،٨٢	يعدّ التدريسي متفرغاً بعد إكماله نصابه	٢٠	١٤
٧٤،٤	٣،٧٢	تتحمل دوائر الدولة صرف رواتب ومخصصات التدريسي المنسب اليها من ميزانيتها الخاصة	٢٧	١٥
٧٤،٢	٣،٧١	الاستعانة بحملة الشهادات العليا في الوزارات الأخرى للتدريس والإشراف على الدراسات العليا في الجامعات	٣٣	١٦
٧٢،٨	٣،٦٤	تحديد عمل التدريسي المنسب إلى ديوان الوزارة بمدة (٣) سنوات فقط	٢٤	١٧
٧٢،٢	٣،٦١	تحديد أجور المحاضرات الإضافية بحسب المراتب العلمية	١٨	١٨
٧١،٤	٣،٥٧	تحديد شروط إشراف التدريسي لطلبة الدراسات العليا بحسب اللقب العلمي	١٢	١٩
٧١	٣،٥٥	تحديد عمل التدريسي المنسب لدوائر الدولة بسنة واحدة	٢٦	٢٠
٧٠،٦	٣،٥٣	منح التدريسي للتفرغ العلمي مرة كل (٥) سنوات	٢٨	٢١
٦٧،٢	٣،٣٦	يكلف المدرس المساعد بالتدريس بالدراسات الأولية الجامعية على وفق قرار مجلس الكلية	١٤	٢٢
٦٧	٣،٣٥	يعفى التدريسي الجامعي من التفرغ عند تقديمه لطلب خاص	٢٢	٢٣
٦٧	٣،٣٥	مساواة التدريسيين المنسبين للعمل في ديوان الوزارة في الحقوق والامتيازات مع من يقوم بالتدريس في الكليات	٢٥	٢٤
٦٦،٤	٣،٣٢	تكليف المدرس بالتدريس والإشراف على طلبة الدراسات العليا (الماجستير) على وفق قرار مجلس الكلية	١٣	٢٥
٦٦،٢	٣،٣١	منح أجور المحاضرات للتدريسي المتفرغ وغير المتفرغ	١٩	٢٦
٦٤،٢	٣،٢١	منح الوزارة صلاحيات ترفيع التدريسي إلى من تخولها من المستويات الإدارية الأخرى .	١٦	٢٧
٦٣،٦	٣،١٨	تعاون التدريسي مع مؤسسات الدولة على وفق نسق إداري واضح .	١٠	٢٨
٦٣،٢	٣،١٥	منح الوزارة صلاحيات ترقية التدريسي إلى من تخولها من المستويات الإدارية الأخرى .	١٧	٢٩
٥٨،٨	٢،٩٤	مساهمة التدريسي بأداء الواجبات الإدارية	٩	٣٠
٥٨،٦	٢،٩٣	منح الوزارة صلاحيات تعيين وإعادة تعيين أو نقل التدريسي إلى من تخولها من المستويات الإدارية الأخرى	١٥	٣١
٥٦	٢،٨٠	يمنع التدريسي المتفرغ أن يمارس عملاً لحسابه الخاص	٢٠	٣٢

٥٠،٢	٢،٥١	التواجد في المؤسسة بما لا يقل عن (٣٠) ساعة أسبوعياً	١١	٣٣	الأمور المالية
٩٠،٤	٤،٥٢	يضمن القانون عند وفاة التدريسي وهو في الخدمة راتباً ومخصصات تقاعدية أسوة بالأحياء من التدريسيين	٤٣	٣٤	
٨٩	٤،٤٥	يمنح التدريسي المحال على التقاعد ولأسباب صحية الراتب والمخصصات بشكل تام .	٤٢	٣٥	
٨٥،٢	٤،٢٦	يمنح التدريسي الراتب ومخصصاته كاملاً على وفق شروط قانون التقاعد الجامعي.	٤١	٣٦	
٨٤،٦	٤،٢٣	منح التدريسي راتباً تاماً للإجازات الاعتيادية والمدورة	٤٠	٣٧	
٨٠،٤	٤،٠٢	يمنح التدريسي نسبة لا تزيد عن ٨٠% من الأجور مقابل نشاطاته العلمية ذات العلاقة باختصاصه في الوزارات غير المرتبطة بوزاراته .	٤٤	٣٨	
٧٨،٨	٣،٩٤	استثناء مخصصات الخدمة الجامعية من الحد الأعلى للراتب والمخصصات المنصوص عليها في قانون خدمة موظفي الدولة	٤٥	٣٩	
٧٨،٢	٣،٩١	مخصصات الخدمة الجامعية لا تحجب مكافآت النشاطات العلمية الأخرى .	٣٥	٤٠	
٧٨	٣،٩٠	منح التدريسي المخصصات والامتيازات من المؤسسة المنسب إليها بما يتناسب وجهوده المبذولة .	٣٦	٤١	
٦٣،٢	٣،١٦	منح التدريسيات المتمتعات بإجازة الأمومة نصف الراتب (والمخصصات الجامعية) .	٣٧	٤٢	
٥٩،٢	٢،٩٦	منح المجازين دراسياً داخل العراق وخارجه نصف الراتب والمخصصات .	٣٨	٤٣	
٥٧	٢،٨٥	تلمي مخصصات الخدمة الجامعية الحاجات الحياتية للتدريسي.	٣٤	٤٤	
٤٢،٨	٢،١٤	يلبي القانون متطلبات التأمين الصحي حاجات التدريسي للعلاج من دون عائلته.	٣٩	٤٥	
٨٣،٨	٤،١٩	منح الفرصة للتدريسي لإجراء البحوث العلمية .	٤٩	٤٦	
٧٣،٨	٣،٦٩	تمتع التدريسي (أستاذ ، وأستاذ مساعد) بسنة دراسية أو فصل دراسي للتفرغ العلمي .	٤٧	٤٧	
٧١،٨	٣،٥٩	يحق للتدريسي (الأستاذ ، والأستاذ المساعد) التفرغ العلمي خارج العراق بعد تمتعه بالتفرغ العلمي داخل العراق .	٤٨	٤٨	الأمور العلمية
٦٥	٣،٢٥	تحديد منح التفرغ العلمي داخل العراق وخارجه للمراتب العلمية (أستاذ ، وأستاذ مساعد) .	٤٦	٤٩	

تشير النتائج أن محور المهام الموكلة تضمن (٨) فقرات ترتبت تنازلياً حسب الوسط المرجح والوزن المئوي إذا احتلت الفقرتان (٢،٤) (بناء علاقات إنسانية مع الطلبة على وفق نهج تربوي) و (رعاية التدريسي للطلبة علمياً) المرتبة الأولى إذ بلغ الوسط المرجح والوزن المئوي لكل منهما (٣،٥٩) و (٧١،٨) على التوالي واحتلت الفقرة (٦) (المشاركة في الأنشطة الجامعية تعزز دور التدريسي الفاعل) المرتبة الثانية إذ بلغ الوسط المرجح (٣،٥٨) والوزن المئوي (٧١،٦) وهذا يؤكد ان العلاقات الإنسانية الجيدة مع الطلبة ورعايتهم علمياً والمشاركة في الأنشطة الجامعية يعزز دور التدريسي كمرتب وموجه بالإضافة إلى مهمة التدريس.

أما الفقرات الثلاث الأخيرة التي حصلت على أقل الأوساط المرجحة والأوزان المئوية تنازلياً فكانت هي الفقرة (٧) (إسهام التدريسي في التأليف والترجمة) واحتلت المرتبة السادسة إذ بلغ الوسط المرجح (٣،٢٥) والوزن المئوي (٦٥) واحتلت فقرة (١) (تناسب الحوافز الممنوحة للتدريسي مع المهام الموكلة له) المرتبة السابعة إذ بلغ الوسط المرجح (٢،٩١) والوزن المئوي (٥٨،٢) واحتلت فقرة (٣) (توفير مجال واسع للتدريسي لتطبيق خبراته نظرياً وميدانياً) المرتبة الثامنة والأخيرة إذ بلغ الوسط المرجح (٢،٦٦) والوزن المئوي (٥٣،٨). وهذه النتائج تدل على عدم رضا تدريسي الجامعات على هذه الفقرات التي تضمنها قانون الخدمة الجامعية لكونها لا تلبى احتياجاتهم ومتطلباتهم العلمية والمادية.

أما محور الأمور الإدارية والمتضمن (٢٥) فقرة ترتبت تنازلياً حسب الوسط المرجح والوزن المئوي حيث احتلت فقرة (٣٠) (تمتع التدريسي بالعطلة الصيفية بحرية تامة) المرتبة الأولى إذ بلغ الوسط المرجح (٤،٤٤) والوزن المئوي (٨٨،٨) واحتلت فقرة (٢٩) (يحق للتدريسي التمتع بالإجازات الاعتيادية أو تدويرها) المرتبة الثانية إذ بلغ الوسط المرجح (٤،٣٨) والوزن المئوي (٨٧،٦) واحتلت فقرة (٣٢) (يفضل تعريف التدريسي بالقوانين والأنظمة الجامعية لرفع التزامه بها) المرتبة الثالثة إذ بلغ الوسط المرجح (٤،٣٤) والوزن المئوي (٨٦،٨). وهذا يدل على الرضا الوظيفي لدى تدريسي الجامعات على الأنظمة التي تخص الإجازات والعطل الرسمية كون مواد القانون تلبى متطلباتهم في هذه الجوانب.

أما الفقرات الثلاث الأخيرة احتلت المراتب الثلاثة الأخيرة وعلى التوالي هي فقره (١٥) (منح الوزارة صلاحيات تعيين وإعادة تعيين أو نقل التدريسي إلى من تخولها من المستويات الإدارية الأخرى) إذ بلغ الوسط المرجح (٢،٩٣) والوزن المئوي (٥٨،٦) والفقرة (٢٠) (يمنع التدريسي المتفرغ أن يمارس عملاً لحسابه الخاص) إذ بلغ الوسط المرجح (٢،٨٠) والوزن المئوي (٥٦) واحتلت الفقرة (١١) (التواجد في المؤسسة بما لا يقل عن (٣٠) ساعة أسبوعياً) المرتبة الأخيرة إذ بلغ الوسط المرجح (٢،٥١) والوزن المئوي (٥٠،٢). وهذا يؤكد عدم رضا تدريسي الجامعات عن هذه الفقرات كونها قد لا تحقق الحرية الأكاديمية والحرية الشخصية بشكل عادل.

أما محور الأمور المالية الذي تضمن (١٢) فقرة ترتبت تنازلياً بحسب الوسط المرجح والوزن المئوي ، إذ احتلت فقرة (٤٣) (يضمن القانون عند وفاة التدريسي وهو في الخدمة راتباً ومخصصات تقاعدية أسوة بالأحياء من التدريسيين) المرتبة الأولى إذ بلغ الوسط المرجح (٤,٥٢) والوزن المئوي (٩٠,٤) واحتلت الفقرة (٤٢) (يمنح التدريسي المحال على التقاعد ولأسباب صحية الراتب والمخصصات بشكل تام) المرتبة الثانية إذ بلغ الوسط المرجح (٤,٤٥) والوزن المئوي (٨٩) واحتلت الفقرة (٤١) (يمنح التدريسي الراتب ومخصصاته كاملاً على وفق شروط قانون التقاعد الجامعي) المرتبة الثالثة إذ بلغ الوسط المرجح (٤,٢٦) والوزن المئوي (٨٥,٢) وهذا يدل على الرضا الوظيفي لدى تدريسيي الجامعات على الحقوق والضمانات المستقبلية .

بينما احتلت الفقرات المراتب الثلاث الأخيرة وهي على التوالي فقرة (٣٨) (منح المجازين دراسياً داخل العراق وخارجه نصف الراتب والمخصصات) إذ بلغ الوسط المرجح (٢,٩٦) والوزن المئوي (٥٩,٢) والفقرة (٣٤) (تلبى مخصصات الخدمة الجامعية الحاجات الحياتية للتدريسي) إذ بلغ الوسط المرجح (٢,٨٥) والوزن المئوي (٥٧) والفقرة (٣٩) (يلبي القانون متطلبات التأمين الصحي حاجات التدريسي للعلاج من دون عائلته) إذ بلغ الوسط المرجح (٢,١٤) والوزن المئوي (٤٢,٨). وهذا يدل على ضعف رضا تدريسيي الجامعات على أنظمة المخصصات والتأمين الصحي قد يوجد خلل في تطبيقها

واحتل محور الأمور العلمية الذي تضمن (٤) فقرات ترتبت تنازلياً حسب الوسط المرجح والوزن المئوي إذ احتلت الفقرة (٤٩) (منح الفرصة للتدريسي لإجراء البحوث العلمية) المرتبة الأولى إذ بلغ الوسط المرجح (٤,١٩) والوزن المئوي (٨٣,٨) واحتلت الفقرة (٤٦) (تحديد منح التفرغ العلمي داخل العراق وخارجه للمراتب العلمية (أستاذ ، وأستاذ مساعد) المرتبة الأخيرة إذ بلغ الوسط المرجح (٣,٢٥) والوزن المئوي (٦٥)، وهذا يدل على الرضا الوظيفي لدى تدريسيي الجامعات على الفقرات التي تخص الأمور العلمية لأنها قد تلبى احتياجات التدريسيين الجامعيين.

الاستنتاجات

بعد الانتهاء من عرض ومناقشة نتائج البحث توصلت الباحثة إلى عدد من الاستنتاجات وهي الآتي:

١. أن مستوى الرضا الوظيفي لدى تدريسيي الجامعات العراقية حول قانون الخدمة الجامعية المعمول به حالياً بشكل عام يتصف بالإيجابية ويلبي متطلبات وحاجات التدريسي الجامعي إلا في عدد من مواده التي لا بد من إعادة النظر فيها وتعديلها.

٢. اتضح أن هنالك مستوى عالياً من الرضا الوظيفي لدى تدريسيي الجامعة حول مواد قانون الخدمة الجامعية والتي مثلتها الفقرات (٤٣ ، ٤٢ ، ٣٠ ، ٣٢ ، ٢ ، ٤١ ، ٤٠ ، ٤٩ / ٣١ ، ٤٤) وهي على التوالي (ضمانات الراتب والتقاعد ، والتمتع بالعطلة الصيفية،

الإجازات الاعتيادية والمدورة، التزام التدريسيين بالأنظمة والقوانين، مدة العمر التقاعدي، المشاركة في الأنشطة الجامعية، فرص إجراء البحوث العلمية).

٣. كما اتضح من النتائج أن هنالك مستوى ضعيفاً من الرضا الوظيفي لدى تدريسيي الجامعة حول عدد من مواد قانون الخدمة الجامعية والتي مثلتها الفقرات (١٧ ، ٣٨ ، ٩ ، ١٥ ، ١ ، ٣٤ ، ٣ ، ١١ ، ٣٩). التي تخص التواجد في المؤسسة بما لا يقل عن ٣٠ ساعة أسبوعياً والتأمين الصحي لعلاج التدريسي دون عائلته والحوافز الممنوحة للتدريسيين، مجال تطبيق خبرات التدريسي نظرياً وميدانياً ومنع التدريسي المتفرغ أن يمارس عملاً لحسابه الخاص، وتمديد منح التفرغ العلمي داخل العراق وخارجه للمراتب العلمية (أستاذ ، أستاذ مساعد).

التوصيات

في ضوء معطيات البحث ونتائجه واستنتاجاته انبثقت مجموعة من التوصيات وهي:

١. تشكيل لجان من التدريسيين في كليات الجامعات العراقية لمتابعة أوضاع تدريسيي الجامعات (العلمية ، المالية ، الإدارية ، المهنية) وتأشير معاناة التدريسيين ورفعها إلى اللجنة المركزية في وزارة التعليم العالي.
٢. تهيئة مناخ وبيئة مناسبة في الكليات تشجع التدريسي على العمل والعطاء المبدع سواء في التدريس أو البحث العلمي أو الاستشارات العلمية والتربوية.
٣. إشراك تدريسيي الجامعات بشكل دوري ومن هم بمرتبة أستاذ ، أستاذ مساعد في دورات تأهيلية تطويرية خارج العراق.
٤. وضع آليات فعالة لتأمين حقوق التدريسي (الإنسانية ، والاجتماعية) بعيداً عن الضغوط السياسية والدينية.
٥. توزيع مهام التدريسيين الجامعيين بحسب المراتب العلمية بشكل عادل وموضوعي.
٦. تخفيف أعباء التدريسيين الجامعيين والأخذ بنظر الاعتبار العمر ، والمرتبة العلمية ، وتكليف المراتب العلمية العليا بمهام الدراسات العليا واللجان العلمية وتخفيف مهامهم في الدراسات الأولية.
٧. يا حبذا لو تعمل اللجان المتخصصة في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بإعادة النظر بنظام الحوافز وساعات المحاضرات والأجور المتعلقة بها. آخذين بنظر الاعتبار متطلبات الحياة المعيشية التي يعيشها التدريسي والمتغيرة باستمرار.

المقترحات

في ضوء الاستنتاجات وما تمخضت عنه النتائج وضعت الباحثة مجموعة من المقترحات لاستكمال العمل البحثي في هذا المجال:

١. إجراء دراسة مماثلة في جامعات المحافظات العراقية الأخرى.
٢. إجراء دراسة لقياس الرضا الوظيفي حول كل مادة في مواد القانون بشكل مفصل.
٣. إجراء دراسة مقارنة لقياس الرضا الوظيفي حول قانون الخدمة الجامعية المعمول به حالياً لدى تدريسيي الجامعات الحكومية والأهلية المعترف بها رسمياً.
٤. إجراء دراسة لقياس الرضا الوظيفي لدى تدريسيي مؤسسة المعاهد الفنية حول قانون الخدمة الجامعية المعمول به حالياً.
٥. إجراء دراسة مقارنة تقويمية بين قانون الخدمة الجامعية المعمول به حالياً في العراق والجامعات العربية.
٦. إجراء دراسة لتعرف تأثير قانون الخدمة الجامعية على مستوى أداء التدريسيين الجامعيين.

المصادر العربية

١. الاغبري، عبد الصمد، الرضا الوظيفي لدى عينة من مديري مدارس التعليم العام بالمنطقة الشرقية (دراسة ميدانية) مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية ، عدد (١٠٩)، جامعة الكويت ، ٢٠٠٢.
٢. الجبوري ،مصعب، علي، محمد ،القيادة الصفية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى تدريسي معاهد إعداد المعلمين والمعلمات ،رسالة ماجستير (غير منشورة) في الإدارة التربوية، جامعة بغداد ،كلية التربية، ابن رشد ٢٠٠٨.
٣. الحناوي ، محمد ، السلوك التنظيمي، المكتب العربي الحديث ، ط ١ ، عمان الأردن ١٩٨٩،
٤. الربيعي،محمد ،المؤتمر الوطني العراقي ، مقالة أراء بصدد قانون الخدمة الجامعية ، ٢٠٠٨.
٥. الزوبعي، عبد الجليل، إبراهيم والكناني، الاختبارات والمقاييس النفسية ، جامعة الموصل، ١٩٨١.
٦. السيد، سمير عبد، النظرية العامة لقانونك ، دار المعارفة ، ط ١ ، القاهرة ، ١٩٨٦.
٧. الشرايدة ، سالم تيسير ،الرضا الوظيفي اخر نظريه وتطبيقات عملية ،دار صفاء للنشر والتوزيع ،عمان ، ط١ ، ٢٠١٠.
٨. العديلي ،ناصر محمود، الرضا الوظيفي دراسة ميدانية الاتجاهات والمواقف موظفي الأجهزة الحكومية في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية ، معهد الإدارة العامة ،رسالة ماجستير غير منشورة ، السعودية ١٩٨١.
٩. العريقي ،عائدة مكرد، الرضا لمعلمي المرحلة الثانوية وعلاقته بإدراكهم للسلوك القيادي لمديريهم في الجمهورية اليمنية ، مجلة الدراسات والبحوث التربوية ، العدد ١٥ ، ٢٠٠٠.
١٠. العمري ،خالد ، مستوى الرضا الوظيفي لمديري المدارس في الأردن وعلاقته ببعض خصائصهم الشخصية والوظيفية "مجلة مؤته للبحوث والدراسات" (سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية) مجله ٧، عدد ٢ الأردن ، ١٩٩٢.
١١. العيسوي ،عبد الرحمن ، تطور التعليم الجامعي العربي ودراسة حقلية، الاسكندرية ، منشأة المعارف ، ١٩٨٤.
١٢. المدهون ، موسى والجزراوي ،إبراهيم ،تحليل السلوك التنظيمي ، سيكولوجيا وإدارة العاملين، جامعة الإسراء،المكتبة الوطنية ،المركز العربي للخدمات الطلابية ، المملكة الأردنية الهاشمية ، عمان ، ١٩٩٥.
١٣. المشعان ،عويد ،دراسات في الفروق بين الجنسين في الرضا المهني ،دار القلم للنشر والتوزيع ،ط١ ،الكويت ١٩٩٣.

١٤. النمر، سعود ، الإدارة العامة الأسس والوظائف ، مطابع الفرزدق التجارية ط١ ،الرياض ١٩٩٣ .
١٥. الهنداوي ، سوس عبد الأمير وناس، الرضا الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين في جامعة بغداد (دراسة تشخيصيه تحليليه) رسالة ماجستير (غير منشورة) ، إدارة عامه كلية الإدارة والاقتصاد ،جامعة بغداد، ١٩٩٩ .
١٦. الهنداوي، سوسن عبد الأمير وناس، تأثير الشفافية المنظمية في الرضا الوظيفي دراسة استطلاعيه لعينه من العاملين في ديوان هيئة التعليم التقني، أطروحة دكتوراه (غير منشوره) ،جامعة بغداد ،كلية الإدارة والاقتصاد ، الإدارة العامة ، ٢٠٠٨ .
١٧. دره ،عبد الباري،الهيكلية الإدارية والأكاديمية للتعليم الجامعي في الأردن ندوة التعليم الجامعي في الأردن الواقع والطموح ،مؤسسة عبد الحميد شومان- المؤسسة العربية للدراسات والنشر،دار الفارس للنشر والتوزيع ، الأردن ، عمان ، ٢٠٠١ .
١٨. عمر ،إحسان ، (قانون الخدمة الجامعية الواقع والطموح) ورقة عمل ، بيت الخبرة العراقي ، ٢٠١١ .
١٩. غنيم ، يوسف ، العلاقة بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية،جامعة النجاح ،فلسطين ،٢٠٠٧ .
٢٠. محمد ، سلمى عبيد، فيض الخبرة وعلاقته بالحاجة إلى المعرفة لدى تدريسي الجامعة، رسالة ماجستير (غير منشورة) في علم النفس التربوي، جامعة بغداد ، كلية التربية، ٢٠٠٨ .
٢١. منظمة الأمم المتحدة للتربية والتعليم والثقافة، المؤتمر العالمي للتعليم العالي، التعليم العالي في القرن الحادي والعشرين، الرؤية والعمل، وثيقة عمل، باريس، ١٩٨١ .
٢٢. نصر الدين ،سمير عبد الله ، الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس السعوديين بالجامعات السعودية ،رسالة ماجستير ،جامعة الملك عبد العزيز ،كلية الإدارة والاقتصاد ، جدة ، ١٩٩٢ .
٢٣. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، دليل أعضاء هيئة التدريس في جامعة بغداد ،مطبعة جامعة بغداد ١٩٨٠ .
٢٤. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، العراق، ١٩٨٨ .
٢٥. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، قانون الخدمة الجامعية ، رقم ٢٣ لسنة ٢٠٠٨ .

المصادر الأجنبية

- .١ **Brown, K and Coulter, P. B. Subjective and objective measures of public services delivery. Public Administration Preview. 1983. P. 50-58.**
- .٢ **Eddy, John paul. A study of factors influencing job satisfaction among members of selected historical black college and universities in Texas, 1993. Dissertation abstract international, 54 (12).**
- .٣ **Vroom, Victor, M. Work and motivation , New York, Johon Wiley & Sons, Inc, 1964. P. 105.**

جامعة بغداد / كلية التربية للبنات

الدراسات العليا / ماجستير - تربية

م / استبانة الرضا الوظيفي حول قانون الخدمة الجامعية بصيغته النهائية

التدريسية الفاضلة

التدريسي الفاضل

تحية طيبة ...

أرجو التفضل بتأشير وملء الحقول الآتية:-

الجنس: ذكر أنثى التخصص: علمي إنساني اللقب العلمي: أستاذ أستاذ مساعد مدرس مدرس مساعد

تروم الباحثة إجراء البحث الموسوم بـ ((الرضا الوظيفي لدى تدريسيي الجامعات العراقية

حول قانون الخدمة الجامعية)) وقد ارتأت الباحثة الاستئناس بأرائكم السديدة

للإجابة عن فقرات الاستبانة التي استنبطت من مواد قانون الخدمة الجامعية

المعمول به حالياً وذلك بوضع إشارة (✓) أمام الفقرة التي تعبر عن مستوى رضاك

حول مواد هذا القانون بشكل دقيق وموضوعي . مع ذكر مقترحاتكم حول بنود القانون .

* علماً إن قانون الخدمة الجامعية : هو مجموعة من المواد القانونية المنظمة

لحقوق وواجبات موظف الخدمة الجامعية .

* ويعرّف الرضا الوظيفي : بأنه رضا الفرد عن (محتوى الوظيفة) التي تدفعه إلى

الأداء العالي والإخلاص والولاء للمنظمة كالتقدير والاحراز وتوافر فرص النمو والتقدم

والمسؤولية.

مع الشكر والامتنان

طالبة الماجستير

مي نوري محي

ملحق رقم (١) محور المهام الموكلة للتدريسي حسب القانون

ت	الفقرات	راض تماماً	راض	راض إلى حد ما	غير راض	غير راض تماماً
١-	تتناسب الحوافز الممنوحة للتدريسي مع المهام الموكلة له.					
٢-	رعاية التدريسي للطلبة علمياً .					
٣-	توفير مجال واسع للتدريسي لتطبيق خبراته نظرياً وميدانياً.					
٤-	بناء علاقات إنسانية مع الطلبة على وفق نهج تربوي .					
٥-	يحدد الإشراف على الرسائل الجامعية بحسب اللقب العلمي .					
٦-	المشاركة في الأنشطة الجامعية تعزز دور التدريسي الفاعل .					
٧-	إسهام التدريسي في التأليف والترجمة .					
٨-	يقدم التدريسي تقريراً فصلياً عن نشاطه المهني والعلمي .					

محور الأمور الإدارية التي ركز عليها القانون

ت	الفقرات	راض تماماً	راض	راض إلى حد ما	غير راض	غير راض تماماً
٩-	مساهمة التدريسي بأداء الواجبات الإدارية .					
١٠-	تعاون التدريسي مع مؤسسات الدولة على وفق نسق إداري واضح .					
١١-	التواجد في المؤسسة بما لا يقل عن (٣٠) ساعة أسبوعياً.					
١٢-	تحديد شروط إشراف التدريسي لطلبة الدراسات العليا بحسب اللقب العلمي .					
١٣-	تكليف المدرس بالتدريس والإشراف لطلبة الدراسات العليا ()					

					الماجستير) على وفق قرار مجلس الكلية .
					١٤- يكلف المدرس المساعد بالتدريس بالدراسات الأولية الجامعية على وفق قرار مجلس الكلية.
					١٥- منح الوزارة صلاحيات تعيين وإعادة تعيين أو نقل التدريسي إلى من تخولها من المستويات الإدارية الأخرى .
					١٦- منح الوزارة صلاحيات ترفيع التدريسي إلى من تخولها من المستويات الإدارية الأخرى .
					١٧- منح الوزارة صلاحيات ترقية التدريسي إلى من تخولها من المستويات الإدارية الأخرى .
					١٨- تحديد أجور المحاضرات الإضافية بحسب المراتب العلمية .
					١٩- منح أجور المحاضرات للتدريسي المتفرغ وغير المتفرغ .
					٢٠- يعدّ التدريسي متفرغاً بعد إكماله نصابه .
					٢١- يمنع التدريسي المتفرغ أن يمارس عملاً لحسابه الخاص .
					٢٢- يعفى التدريسي الجامعي من التفرغ عند تقديمه لطلب خاص .
					٢٣- يخضع التدريسي الجامعي المتعين لأول مرة للاختبار لمدة سنة واحدة
					٢٤- تحديد عمل التدريسي المنسب إلى ديوان الوزارة بمدة (٣) سنوات فقط .
					٢٥- مساواة التدريسيين المنسبين للعمل في ديوان الوزارة في الحقوق والامتيازات مع من يقوم بالتدريس في الكليات .
					٢٦- تحديد عمل التدريسي المنسب لدوائر الدولة بسنة واحدة .
					٢٧- تتحمل دوائر الدولة صرف رواتب ومخصصات التدريسي المنسب إليها من ميزانيتها الخاصة .
					٢٨- منح التدريسي للتفرغ العلمي مرة كل (٥)

					سنوات .
					يحق للتدريسي التمتع بالإجازات الاعتيادية أو تدويرها .
					تمتع التدريسي بالعطلة الصيفية بحرية تامة .
					تمديد العمر التقاعدي للأستاذ والأستاذ المساعد لمزاولة عمله التدريسي .
					يفضل تعريف التدريسي بالقوانين والأنظمة الجامعية لرفع التزامه بها .
					الاستعانة بحملة الشهادات العليا في الوزارات الأخرى للتدريس والإشراف على الدراسات العليا في الجامعات .

محور الأمور المالية التي ركز عليها القانون

ت	الفقرات	راض تماماً	راض	راض إلى حد ما	غير راض	غير راض تماماً
٣٤-	تلبية مخصصات الخدمة الجامعية الحاجات الحياتية للتدريسي.					
٣٥-	مخصصات الخدمة الجامعية لا تحجب مكافآت النشاطات العلمية الأخرى .					
٣٦-	منح التدريسي المخصصات والامتيازات من المؤسسة المنسب إليها بما يتناسب وجهوده المبدولة .					
٣٧-	منح التدريسيات المتمتعات بإجازة الأمومة نصف الراتب (والمخصصات الجامعية) .					
٣٨-	منح المجازين دراسياً داخل العراق وخارجه نصف الراتب والمخصصات .					
٣٩-	يلبي مبلغ التأمين الصحي حاجات التدريسي للعلاج من دون عائلته.					
٤٠-	منح التدريسي راتباً تاماً للإجازات الاعتيادية والمدورة .					

					يمنح التدريسي الراتب ومخصصاته كاملاً على وفق شروط قانون التقاعد الجامعي.	٤١ -
					يمنح التدريسي المحال على التقاعد لأسباب صحية الراتب والمخصصات بشكل تام .	٤٢ -
					يضمن القانون عند وفاة التدريسي وهو في الخدمة راتباً ومخصصات تقاعدية أسوة بالأحياء من التدريسيين .	٤٣ -
					يمنح التدريسي نسبة لا تزيد عن ٨٠% من الأجر مقابل نشاطاته العلمية ذات العلاقة باختصاصه في الوزارات غير المرتبطة بوزاراته .	٤٤ -
					استثناء مخصصات الخدمة الجامعية من الحد الأعلى للراتب والمخصصات المنصوص عليها في قانون خدمة موظفي الدولة .	٤٥ -

محور الأمور العلمية التي ركز عليها القانون

ت	الفقرات	راض تماماً	راض	راض إلى حد ما	غير راض	غير راض تماماً
٤٦ -	تحديد منح التفرغ العلمي داخل العراق وخارجه للمراتب العلمية (أستاذ ، وأستاذ مساعد) .					
٤٧ -	تمتع التدريسي (أستاذ ، وأستاذ مساعد) بسنة دراسية أو فصل دراسي للتفرغ العلمي .					
٤٨ -	يحق للتدريسي (الأستاذ ، والأستاذ المساعد) التفرغ العلمي خارج العراق بعد تمتعهما للتفرغ العلمي داخل العراق .					
٤٩ -	منح الفرصة للتدريسي لإجراء البحوث العلمية .					

س / ما مقترحات الارتقاء بقانون الخدم

ملحق رقم (٢) أسماء الخبراء بحسب تخصصهم وألقابهم العلمية وموقع العمل

ت	أسم الخبير	الاختصاص	مقر العمل
١	أ.د. فيصل نواف عبد الله	صحة نفسية	جامعة بغداد/ كلية تربية ابن رشد/ قسم العلوم التربوية والنفسية
٢	أ.د. صاحب عبد الرزاق	إرشاد تربوي	جامعة بغداد/ كلية تربية ابن رشد/ قسم العلوم التربوية والنفسية
٣	أ.د. عباس زبون عبید	قانون مدني	جامعة بغداد / كلية القانون
٤	أ.د. عبد الغفار القيسي	علم نفس عام	جامعة بغداد/ كلية تربية بنات/ قسم التربية وعلم النفس
٥	أ.م.د. ليلى يوسف الحاج	قياس وتقويم	جامعة بغداد/ كلية تربية بنات/ قسم التربية وعلم النفس
٦	أ.م.د. أبتسام جواد مهدي	إدارة تربوية	جامعة بغداد/ كلية تربية بنات/ قسم التربية وعلم النفس
٧	أ.م.د. عبد الزهرة باقر	فلسفة تربية	جامعة بغداد/ كلية تربية بنات/ قسم التربية وعلم النفس
٨	أ.م.د. جواد فهد المالكي	فلسفة تربية	جامعة بغداد/ كلية تربية بنات/ قسم التربية وعلم النفس
٩	أ.م.د. طالب ناصر	علم نفس عام	جامعة بغداد/ كلية تربية بنات/ قسم التربية وعلم النفس
١٠	أ.م.د. جمعة سريح	إدارة تربوية	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
١١	أ.م. خليل إبراهيم رسول	قياس وتقويم	جامعة بغداد/ كلية الآداب/ قسم علم النفس
١٢	أ.م.د. رياض ستراك	إدارة تربوية	جامعة بغداد/ كلية تربية ابن رشد/ قسم العلوم التربوية والنفسية
١٣	أ.م.د. عبد الحسين رزقي	قياس وتقويم	جامعة بغداد/ كلية تربية ابن رشد/ قسم العلوم التربوية والنفسية
١٤	أ.م.د. كفاح يحيى صالح	فلسفة تربية	جامعة المستنصرية/ كلية التربية/ قسم تربية وعلم نفس
١٥	أ.م.د. مظفر جواد أحمد	قياس وتقويم	جامعة بغداد/ مركز الدراسات التربوية والأبحاث النفسية
١٦	أ.م.د. حميد سلطان علي	قانون مدني	جامعة بغداد / كلية القانون
١٧	أ.م.د. محمود خليل خضير	قانون إداري	جامعة بغداد/ كلية الإدارة والاقتصاد / قسم إدارة أعمال
١٨	م.د. محمد أحمد حمد داود	قانون دولي	جامعة بغداد/ كلية الإدارة والاقتصاد / قسم إدارة أعمال
١٩	م.د. بشرى عبد الحسين	علم نفس عام	جامعة بغداد/ مركز الدراسات التربوية والأبحاث النفسية
٢٠	م.د. سعدون سلمان نجم	أصول تربية	جامعة بغداد/ كلية تربية ابن رشد/ قسم العلوم التربوية والنفسية
٢١	م.د. محمود شاكر عبد	إرشاد نفسي وتوجيه تربوي	جامعة المستنصرية/ كلية التربية / قسم العلوم التربوية والنفسية
٢٢	م.د. منعم عبد القادر	إدارة تربوية	جامعة بغداد/ مركز الدراسات التربوية والأبحاث النفسية