

The Mental Image of Al- Anbar University for Its Teaching Staff and Its Role in Promoting Job Satisfaction “Study on a Sample of Teaching Staff at Al- Anbar University”

Mohammed Rafia Labid Al- Rawi

Dept. of Financial & Banking Sciences, College of Administration, Business and Economy, University of Fallujah, Iraq
dr.muhammed@uofallujah.edu.iq

ABSTRACT:

This research aims to know the mental image formed by the teaching staff at the university of Al- Anbar about their university and the level of job satisfaction achieved by them based on these perceptions and as an internal audience for this institution as they are the backbone that the university depends on in achieving its goals. The researcher used the descriptive method and chose Al- Anbar University represented by (18) scientific and Humanitarian colleges which is the total number of colleges that exists in the university as a research community. The research samples include (180) sample from a total of (1674) teacher according to the last statistic in the official website for the university of Al- Anbar, by using (10) sample from each college. The researcher used a questionnaire form that was distributed electronically as a tool to gather information.

Keywords: Mental Image; Al-Anbar University; Teaching Staff; Job Satisfaction.



الصورة الذهنية لجامعة الأنبار لدى الكادر التدريسي العامل فيها ودورها في تعزيز الرضا الوظيفي / دراسة على عينة من الكادر التدريسي في جامعة الأنبار

د. محمد رافع لابد الراوي

قسم العلوم المالية والمصرفية، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة الفلوجة – العراق

dr.muhammed@uofallujah.edu.iq

ملخص البحث

يهدف هذا البحث الى معرفة الصورة الذهنية المتكونة لدى الكادر التدريسي في جامعة الانبار عن جامعتهم التي يعملون بها و مستوى الرضا الوظيفي المتحقق لديهم بناءً على هذه التصورات و بصفتهم جمهور داخلي لهذه المؤسسة فهم العامود الفقري الداعم الذي تركز عليه الجامعة في تحقيق اهدافها. استخدم الباحث المنهج الوصفي واختار جامعة الانبار متمثلة ب (١٨) كلية علمية و انسانية وهو مجموع الكليات التي تتكون منها الجامعة كمجتمع للبحث ، اشتملت عينة البحث على (١٨٠) مفردة من مجموع (١٦٧٤) تدريسي حسب اخر احصائية في الموقع الالكتروني الرسمي الخاص بجامعة الانبار بواقع (١٠) مفردات من كل كلية ، استعان الباحث باستمارة استبيان الكترونية تم توزيعها و تفريغها الكترونيا كأداة علمية لجمع المعلومات .

الكلمات المفتاحية: الصورة الذهنية، جامعة الأنبار، الكادر التدريسي، الرضا الوظيفي.

المقدمة Introduction

يعتبر موضوع الرضا الوظيفي للجمهور الداخلي من اهم المواضيع الحساسة التي تساهم في نجاح المؤسسة ذلك لان الجمهور الداخلي والذي يتمثل بالعاملين بجميع مسمياتهم هم اساس النجاح لأية مؤسسة ، واذا ما تحدثنا عن الجامعات فان نجاح تلك الجامعات يعتمد على ما يقدمه العاملين في تلك الجامعات سواء قصدنا بذلك الكادر الوظيفي الذي يعمل خلف المكتب او الكادر التدريسي الذي يقوم بأداء عمله في القاعات الدراسية او الاقسام العلمية المختلفة ، وفي بحثنا هذا نهدف الى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي للكادر التدريسي العامل في جامعة الانبار من خلال معرفة الصورة الذهنية للكادر التدريسي عن الجامعة ذاتها وما تقدمه من خدمات للكادر التدريسي العامل فيها في مختلف المجالات والتي ستتطرق لها في بحثنا هذا ، فالأستاذ الجامعي عندما يشعر بالرضا الوظيفي حتماً سيبدع في مجال عمله من خلال الطموح للأفضل في سبيل خدمة الجامعة والراقي بها ولا يكون هدفه مبني على المنفعة الشخصية بقدر ما يكون هدفه الاسمي في ايصال المعلومة الناضجة للطلاب لتحقيق نسبة نجاح عالية اضافة الى محاولة الابداع والتميز في انجاز البحوث العلمية بمختلف التخصصات و التي تخدم المجتمع و الجامعة كما انها تخدم الاستاذ الجامعي في مجال الترقيات العلمية و تساهم في زيادة نقاطه في التقييم السنوي الخاص بأساتذة الجامعات ، ولا شك ان مستوى الرضا الوظيفي له ارتباط مباشر بمستوى الاداء للكادر التدريسي الذي ينعكس بنهاية المطاف على مستوى اداء الجامعة والتي تؤثر حتماً بالمجتمع الذي تكون فيه لأنه بالتأكيد يعتمد في مجال عمله على المستوى العلمي والاداري لمخرجات هذه الجامعة او الجامعات الموجودة فيه فينعكس المستوى العلمي و الثقافي الذي تخرجه الجامعة على المجتمع ككل ، لذلك نرى مستويات مختلفة من الثقافة او التخلف او الرفاهية او الفقر او النظام او الفوضى او العدل او الظلم ، وكل ما سبق ذكره له ارتباط وثيق بالمستوى العلمي والثقافي الذي تقدمه الجامعة والذي يعتمد بالدرجة الاساسية على الكادر التدريسي في تلك الجامعات .

المبحث الأول: الإطار المنهجي للمبحث Methodological Frame

أولاً : مشكلة البحث The Problem

تعد عملية اختيار مشكلة البحث من اهم المواضيع التي يجب ان ينتبه اليها الباحث بدقة تامة فلا شك في ان الاختيار السليم لموضوع البحث اثراً كبيراً على قيمة البحث ذاته (حسون، ٢٠٠٦، صفحة ١٥٦).

لقد استشعر الباحث وهو احد اعضاء الكادر التدريسي في جامعة الانبار بوجود حالة من التباين في مستوى الرضا الوظيفي بين اوساط الكادر التدريسي و وجد ان اغلب الاساتذة يتفقدون على جوانب معينة في عدم الرضا وهناك اختلاف في مستويات الرضا الوظيفي في جوانب اخرى لذلك وجدنا انه من الضروري دراسة هذه الظاهرة للوقوف على حثياتها وقد حدد الباحث مشكلة بحثه بما يلي :-

ما هي الصورة الذهنية المتكونة لدى الكادر التدريسي العامل في جامعة الانبار اتجاه الجامعة ذاتها ؟

ما مستوى الرضا الوظيفي لدى اساتذة جامعة الانبار بناءً على تلك الصورة ؟

هل هناك اتفاق على جوانب معينة للرضا الوظيفي واختلاف بجوانب اخرى لدى الكادر التدريسي العامل في جامعة الانبار وما هي هذه الجوانب ؟

ثانياً : اهمية البحث The Importance

تحتل اهمية البحث مكانه بارزة في السلم الهرمي لمفردات منهجية البحث ، فهي تبين اهمية موضوع الدراسة وضرورة التواصل الى حلول جديدة لمشكلة قائمة (محسن، ٢٠٠٤، صفحة ٢٨).

وتكمن اهمية دراستنا فيما يلي :-

على حد علم الباحث فان هذه هي الدراسة الاولى التي تتناول موضوع الرضا الوظيفي لدى الكادر التدريسي العامل في جامعة الانبار .

يأمل الباحث ومن خلال نتائج البحث التعرف على مستوى الرضا الوظيفي للكادر التدريسي العامل في جامعة الانبار والوصول الى الحالات التي يظهر فيها عدم الرضا (ان وجدت) وبهذا يمكن مساعدة رئاسة الجامعة في التخطيط لمعالجة الخلل وتجاوزه للحصول على مستوى عالي من الرضا الوظيفي .

التعريف بمتغيرين اساسين هما (الصورة الذهنية و الرضا الوظيفي) ومحاولة فتح المجال للباحثين في دراسة هذه المتغيرات في بحوث علمية جديدة .

ثالثاً: اهداف البحث The Aims

نظراً لان البحث العلمي هو نشاط منظم وهادف فلا بد من تحديد الاهداف التي يرمي الباحث تحقيقها في اثناء بحثه (العوامة، ١٩٩٥، صفحة ١٧) .

وتهدف هذه الدراسة الى تحقيق الاهداف التالية :-

التعرف على الصورة الذهنية المتكونة لجامعة الانبار لدى الكادر التدريسي عن جامعتهم التي يعملون فيها ، وهل هي ايجابية ام سلبية .

التعرف على مستوى الرضا الوظيفي للكادر التدريسي العامل في جامعة الانبار .

التعرف على الجوانب التي يتفق فيها الكادر التدريسي في حالة الرضا الوظيفي والجوانب الاخرى التي يختلف فيها و ما هي نسبة الاتفاق والاختلاف سلباً و ايجاباً .

رابعاً : تعريف المصطلحات الواردة في البحث Important Terms

١- الصورة الذهنية : هي (مجموعة المعتقدات والافكار والانطباعات التي يحملها الشخص تجاه مؤسسة معينة، وان آراء وافعال الناس تجاه هذه المؤسسة مرتبطة بشكل كبير بصورهم الذهنية عن تلك المؤسسة) (Katler, 2000, p. 553) .

٢- الكادر التدريسي : هو مجموع الاساتذة العاملين في مجال التدريس الاكاديمي في الجامعة وهم الحاصلين على شهادات عليا (ماجستير ، دكتوراه) بمختلف الاختصاصات العلمية و الانسانية .

٣- جامعة الانبار: جامعة عراقية تأسست عام ١٩٨٧ في محافظة الانبار، تقع في مدينة الرمادي مركز محافظة الانبار، تظم (١٨) كلية باختصاصات علمية و انسانية (<https://www.uoanbar.edu.iq/CMS.php?ID=106>) (٢٠١٩) .

٤- الرضا الوظيفي: هو الرضا الكلي الذي يستمدّه الموظف من وظيفته وجماعة العمل الذين يعمل معهم ورؤسائه الذين يخضع لأشرافهم وكذلك المنشأة والبيئة اللتين يعمل فيهما وهو الشعور الناتج كرد فعل تجاه ما يحصل عليه الفرد من وظيفته مقارناً بما يتوقع الحصول عليه (حلاق، ٢٠٠٥، صفحة ٢٢٥).

خامساً: منهج البحث Research's Methodology

المنهج العلمي في البحث هو اتباع خطوات منطقية معينة في تناول المشكلات او الظواهر أو معالجة القضايا، ولا خلاف حول المنهج العلمي نفسه حين يستعمل في حل المشكلات (الدايم، ١٩٩٨، صفحة ١٠٧). وقد اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج المسحي في جمع البيانات عن طريق اساليب وطرق الاحصاء الوصفي وتحويلها الى بيانات كمية قابلة للتعامل الاحصائي.

سادساً: حدود البحث The Limitations

أولاً: الحدود المكانية Place Field : تمثلت الحدود المكانية بجامعة الانبار وهي احدى الجامعات العراقية تقع في محافظة الانبار \ مركز المحافظة \ مدينة الرمادي .

ثانياً: الحدود الزمانية Time Field: تمثلت الحدود الزمانية في الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي ٢٠١٨-٢٠١٩ في الفترة من ٢٨\٣\٢٠١٩ الى ١١\٦\٢٠١٩ .

سابعاً: مجتمع البحث وعينته Research community and sample

يمثل مجتمع البحث جميع عناصر ومفردات المشكلة او الظاهرة قيد الدراسة فهو يشمل الوحدات والفئات التي تقع في إطار تعميمات البحث ونتائجه (الدايم، ١٩٩٨، صفحة ٩٤).

أما العينة فهي جزء من المجتمع وهي عدد من الحالات التي تؤخذ من المجتمع الاصيل وتجمع منها البيانات بقصد دراسة خصائص ذلك المجتمع ، ويمثل هذا الجزء الانموذج الذي يجري عليه الباحث مجمل عمله (محبوب، ٢٠٠٢، صفحة ١٦٣).

تمثل مجتمع البحث بجامعة الانبار والتي تتكون من (١٨) كلية باختصاصات علمية وانسانية يبلغ مجموع كادرها التدريسي (١٦٧٤) تدريسياً حاصلين على شهادة الماجستير والدكتوراه بمختلف التخصصات

العلمية حسب اخر احصائية على الموقع الالكتروني الخاص بجامعة الانبار، تمثلت عينة بحثنا بمجموع (١٨٠) مفردة بواقع (١٠) مفردات من كل كلية .

ثامناً: اداة جمع المعلومات الخاصة بالدراسة Study information collection tool

أدوات جمع البيانات تتعدد تبعاً للغرض الذي تجمع من أجله ، فإذا كانت البيانات المطلوب جمعها تتصل بعقائد الأفراد أو شعورهم باتجاهاتهم نحو موضوع معين فإن المقابلة أو الاستبانة هما أصح أدوات جمع البيانات في هذه الحالة (مسعد، ٢٠٠٠، صفحة ٣٥).

لذلك اعتمدنا في دراستنا على اداة استمارة الاستبانة وهي الاكثر شيوعاً في وسائل جمع المعلومات حيث تم تصميم الاستمارة واعدادها الكترونياً وتم كتابة الاسئلة بشكل واضح وسهل ومحدد ، واعتمدنا في توزيعها على قسم العلاقات العامة والاعلام في جامعة الانبار حيث تم نشر رابط الاستمارة الالكترونية على مواقع التواصل الاجتماعي الخاصة بالجامعة وتم التفاعل معها ومن ثم تم جمعها بهدف جمع المعلومات واستخراجها.

تاسعاً: الدراسات السابقة Previous Studies

وهي التي تشير الى الدراسات التي درست نفس المجال الخاص للمشكلة التي يقوم بدراستها الباحث بحيث تمثل بالنسبة للمشكلة المطروحة قاعدة معرفية اولية لها، وتمثل نتائج المشكلة المطروحة اضافة مباشرة الى نتائج الدراسات السابقة، ولذلك تظهر اهميتها اكثر من تطوير المشكلة العلمية او الفروض البحثية وصياغة الاطار النظري وتفسير النتائج الخاصة بالبحث (الحמיד، ٢٠٠٠، صفحة ٩١).

وقد وجد الباحث عدداً من الدراسات التي تقترب من موضوع البحث كان من اقربها ما يلي :-

اولاً : دراسة (ثابت إحسان أحمد) بعنوان (الرضا الوظيفي على وفق بعض المتغيرات الشخصية لأعضاء الهيئة التدريسية والموظفين الإداريين في أقسام وكليات التربية الرياضية جامعة الموصل) ، ٢٠١١ (احمد، ٢٠١١، صفحة ٦٣).

كان من اهم الاهداف التي سعت هذه الدراسة الى تحقيقها ما يلي :-

١ -الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية والموظفين الاداريين في أقسام و كليات التربية الرياضية جامعة الموصل .

٢ -الفروق في الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس والموظفين الاداريين في أقسام و كليات التربية الرياضية جامعة الموصل .

٣ -التعرف على أهم الأبعاد التي تحقق الرضا الوظيفي أقسام و كليات التربية الرياضية جامعة الموصل .
وقد توصل الباحث الى عدة نتائج كان اهمها :-

وجود رضا وظيفي لدى التدريسين والموظف الاداري الجامعي في اقسام وكليات التربية الرياضية اتجاه الجانب الاداري والجانب النفسي والاجور والحوافز والجانب التدريبي .

وجود تفاوت في الابعاد التي تحقق الرضا الوظيفي للتدريسين والموظفين الاداريين في اقسام وكليات التربية الرياضية حيث حصل الجانب النفسي على الاهتمام الاول في الترتيب يليه الاجور والحوافز ثم الجانب الاداري والجانب التدريبي .

لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في الرضا الوظيفي على وفق متغيرات الجنس والحالة الاجتماعية والتحصيل الدراسي واللقب الوظيفي .

ثانياً: دراسة (الطاهر احمد محمد علي) بعنوان (الرضا الوظيفي بين اعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية السودانية) ، ٢٠١١ (علي، ٢٠١١، صفحة ٧٩) .

وقد هدفت الدراسة الى :-

تحديد مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية .

اختيار العلاقة بين هذا المستوى وبعض المتغيرات الادارية والنفسية والاجور والحوافز ومتغير التدريب لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية .

التعرف على اهم العناصر التي تحقق الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس وتأثير هذه العناصر على الرضا الوظيفي .

وقد توصلت هذه الدراسة الى عدة نتائج كان من اهمها :-

ان الاجراءات الادارية في الجامعات الحكومية والتي لها علاقة مباشرة بالرضا الوظيفي لدى اعضاء هيئة التدريس تحتاج الى مراجعة موضوعية و واعية للكشف عن اسباب عدم تحقيق هذا الرضا عند الجهاز الاكاديمي لدى هذه المؤسسات الاكاديمية .

ان العوامل المادية المتعلقة بالرواتب والاجور والحوافز لم تصل بعد الى الحد الذي يعطي عضو هيئة التدريس انعكاساً داخلياً بالرضا نحو حجم العمل الذي يقوم به ومقدار الاجر .

ان تأهيل عضو هيئة التدريس من النواحي التدريسية لم يعد اهتمام كافي في الجامعات الحكومية ولعل ذلك ادى الى عدم ثبات العضو في وظيفته .

ثالثاً: دراسة (مجيد مصطفى منصور) بعنوان (درجة الرضا الوظيفي لدى اعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية في فلسطين) ، ٢٠١٠ (منصور، ٢٠١٠، صفحة ٧٩٥).

تهدف هذا الدراسة الى :-

التعرف إلى درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية في فلسطين.

تحديد دور متغيري المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة في التأثير على درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية في فلسطين.

وقد توصلت هذه الدراسة لعدة نتائج كان اهمها :-

أن درجة الرضا الكلية كانت متوسطة حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة إلى (61.8 %) ، وأن أقل مجالات الرضا كان مجال الترقيات والحوافز بنسبة (56 %) .

وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا تبعاً لمتغيري الخبرة لصالح الخبرة الأعلى والمؤهل العلمي لصالح المؤهل الاقل.



المبحث الثاني : العلاقات العامة و الصورة الذهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي

إذا اردنا الحديث عن الصورة الذهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي فلا بد ان نتطرق للعلاقات العامة كون العلاقات العامة في جوهرها تهدف الى خلق الصورة الذهنية الطيبة للمؤسسة في نفوس افراد المجتمع وان رضا العاملين و سلوكهم الايجابي يؤثر تأثيراً قوياً على ارساء هذه الصورة الحسنة في اذهان جمهور المؤسسة الداخلي او الخارجي .

لذلك تسعى العلاقات العامة الى التعامل مع الجمهور الداخلي لتحقيق الاستقرار له و تنمية احساسه بالولاء والانتفاء نحو المؤسسة والدفاع عنها والتحمس لها (حلاق، ٢٠٠٥، صفحة ٢٢٠).

أولاً: العلاقات العامة واهدافها ودورها في دعم أو تحسين الصورة الذهنية للجامعات

ان العلاقات العامة ليست وسيلة دفاعية لجعل المؤسسة تبدو في صورة مخالفة لصورتها الحقيقية وانما هي الجهود المستمرة من جانب الادارة لكسب ثقة الجمهور من خلال الاعمال التي تحظى باحترامه (كمال، ٢٠١٢ ، صفحة ٥٩) .

وتسعى ادارة العلاقات العامة في الجامعات الى تحقيق جملة من الاهداف التي يمكن تحديدها بناءً على توجهات وسياسات الادارة العليا للجامعة ويمكن تحديد هذه الاهداف بما يلي :-

الاعلام عن اهداف الجامعة و نشاطاتها المختلفة وبث المعلومات عن تلك الاهداف للجمهور .

توطيد الصلة بين الجامعة وباقي الجامعات والهيئات والمؤسسات العلمية الحكومية والخاصة من اجل دفع البحث العلمي باتجاه التطبيق العلمي في الواقع .

اقامة المؤتمرات والندوات والمحاضرات الداخلية والخارجية والمعارض .

كسب ثقة وتعاون الجمهور الخارجي للجامعة من خلال التأكيد على دور الجامعة في خدمة المجتمع والمساهمة في تطويره .

نقل الأفكار والآراء والمقترحات التي يكونها الجمهور الداخلي او الخارجي للجامعة الى الادارة العليا لغرض دراستها والتعرف عليها .

تحسين صورة الجامعة في المجتمع المحلي او الخارجي .

تدعيم العلاقة بين الطلاب والاساتذة وبنائها على الاسس العلمية .

ايجاد قنوات اتصال بين الجامعة وسائر المؤسسات ذات العلاقة معها .

ايجاد الصلة المشتركة بين الادارة العليا وبقية الاجهزة التابعة لها من خلال ايجاد مرونة في العمل والفهم المتبادل وشرح السياسة العامة للجامعة .

التعريف بأساليب العمل والادارات والاقسام والفروع المكونة للهيكل التنظيمي للجامعة (معاوي، ٢٠٠٥، صفحة ٢٦٧) .

خلق صورة ذهنية قوية و مميزة عن المؤسسة في اذهان الناس (رشيد، ٢٠٠٩، صفحة ٣٥)

تحسين الصورة الذهنية عند الجمهور اذا ما كانت تتجه اتجاهاً سلبياً وتقويمها ومحاولة تصحيحها او اضافة نواحي ايجابية اليها اذا كانت ايجابية .

استقبال الاساتذة الاجانب والوفود الطلابية الزائرة و ربط المؤسسة بالأجهزة الحكومية والوزارات (حسن، ١٩٨٨، صفحة ١٠٠) .

ثانياً :العلاقات العامة والرضا الوظيفي

إن من إحدى أهم وظائف العلاقات العامة سواء في المؤسسات الحكومية أو الخاصة الاهتمام بالموظفين وتوفير البيئة المناسبة لهم لزيادة إنتاجية المؤسسة، وليستطيع الموظف أن يقدم أفضل ما لديه ، حيث يعد العنصر البشري المحرك الأساس لتقديم الخدمات، والإنتاج في المؤسسات ، فالمعدات والأجهزة مهما تطورت تبقى بحاجة إلى العنصر البشري لإدارتها والتحكم بها، والعنصر البشري لا يمكن أن يعمل بكفاءة عالية إذ لم يكن هناك دوافع معنوية لتأدية العمل ، إضافة إلى الحاجة إلى إجراء دراسات على الجمهور الداخلي لمعرفة احتياجاتهم ورغباتهم ومحاولة إشباع تلك الحاجات ، ومعرفة المشكلات التي تواجه الموظف وتعيقه عن أداء

عمله ، والتوصل إلى حلول لتلك المعوقات وتوفير البيئة المناسبة للعمل مع مراعاة الجوانب النفسية والاجتماعية ليتحقق الرضا الوظيفي للجمهور الداخلي في المؤسسة التي يعمل بها (الباز، ١٩٨٥ ، صفحة ٦٥).

وإذا ما تحقق الرضا الوظيفي فانه حتماً سيحقق عدة أهداف يمكن تلخيصها في النقاط التالية :
يتمتع العاملون الراضون عن عملهم بصحة نفسية و ذهنية و جسمية ومعنويات عالية ، مما ينعكس أثره على زيادة الانتاجية و تحسين جودة المنتجات و الخدمات المقدمة للمستهلكين و العكس صحيح .
انخفاض واضح و ملموس في مستوى الغيابات و التمارض و دوران العمل و الحوادث و تحقيق مستوى أمان عالي و انخفاض في السرقة و ضياع الوقت و توقف العمل و غيرها من السلبيات المرافقة للأداء الإنساني المتدني في العمل.

انخفاض واضح و ملموس في الشكاوي و التظلم و الإحباط في العمل مما ينعكس أثره ايجابياً بخلق درجة عالية من الولاء و الانتماء للمنظمة و السعي الحثيث لتحقيق أهدافها
يتسم الأفراد حينما يتحقق لديهم الرضا الوظيفي بدرجة عالية من الانجاز و التعلم للمهارات الجديدة و استثمار طاقاتهم الفكرية و الذهنية و الهندسية في تطوير مجالات العمل و تحسين البيئة الملائمة للإنجاز الهادف.
تتسم روح الثقة و المودة و التعاون بين القيادة الإدارية و الرؤوسين و بين العاملين أنفسهم مما يساهم بتحقيق الانجاز الفعال في هذا المجال (الشهاب، ٢٠٠٩، صفحة ١١٩).

المبحث الثالث : تفسير النتائج

يتضمن هذا المبحث الجداول الخاصة بالبحث و تفسير نتائجها بعد تفريغ البيانات للحصول على معلومات قابلة للدراسة والتحليل ، حيث قام الباحث بتصنيف الجداول الى ثمانية محاور و حسب طبيعة الاسئلة ونوعها،
تضمن المحور الاول ستة جداول توضح البيانات الشخصية للمبحوثين فيما تحددت المحاور الباقية بجدول واحد لكل محور، وكما موضح ادناه :-

اولاً : محور البيانات الشخصية للمبحوثين
جدول رقم (١) يوضح جنس المبحوثين

المرتبة	النسبة المئوية	التكرار	الجنس	ت
الاولى	66,67%	120	ذكر	1
الثانية	33,33%	60	انثى	2
	100%	180	المجموع	

يوضح الجدول رقم (١) جنس المبحوثين حيث جاء الذكور بالمرتبة الاولى بمجموع (١٢٠) تدريسي وبنسبة (٦٦,٦٧ %) وكانت الاناث بالمرتبة الثانية بمجموع (٦٠) تكرار وبنسبة (٣٣,٣٣ %) .

جدول رقم (٢) يوضح المؤهل العلمي للمبحوثين

المرتبة	النسبة المئوية	التكرار	المؤهل العلمي	ت
الاولى	70%	126	دكتوراه	1
الثانية	30%	54	ماجستير	2
	100%	180	المجموع	

يوضح الجدول رقم (٢) المؤهل العلمي للمبحوثين ، حيث كان حملة شهادة الدكتوراه بالمرتبة الاولى بمجموع (١٢٦) تكرار وبنسبة (٧٠ %) في حين كان حملة شهادة الماجستير بالمرتبة الثانية بمجموع (٥٤) تكرار وبنسبة (٣٠ %) .

جدول رقم (٣) يوضح اللقب العلمي للمبحوثين

المرتبة	النسبة المئوية	التكرار	اللقب العلمي	ت
الاولى	40%	72	استاذ مساعد	1
الثانية	31,67%	57	مدرس	2
الثالثة	20%	36	مدرس مساعد	3
الرابعة	8,33%	15	استاذ	4
	100%	180	المجموع	

يوضح الجدول رقم (٣) اللقب العلمي للمبحوثين ، حيث حصل (٧٢) منهم على لقب استاذ مساعد وكانوا بالمرتبة الاولى بنسبة (٤٠ ٪) في حين كانت المرتبة الثانية للأساتذة الحاصلين على لقب (مدرس) بمجموع (٥٧) تكرار و بنسبة (٣١،٦ ٪) وكان لقب (مدرس مساعد) في المرتبة الثالثة بمجموع (٣٦) تكرار وبنسبة (٢٠ ٪) وكان عدد الحاصلين على لقب (استاذ) في المرتبة الاخيرة بمجموع (١٥) تكرار وبنسبة (٨،٣٣ ٪) من مجموع افراد العينة .

جدول رقم (٤) يوضح مدة الخدمة الفعلية للمبحوثين في جامعة الانبار

ت	مدة الخدمة	التكرار	النسبة المئوية	المرتبة
1	١٢ - ١٧ سنة	٩٣	51,67%	الاولى
2	١ - ٥ سنوات	٢٧	15%	الثانية
3	٦ - ١١ سنة	٢٧	15%	الثانية
4	١٨ - ٢٥ سنة	١٨	10%	الثالثة
5	أكثر من ٢٥ سنة	١٥	8,33%	الرابعة
	المجموع	180	100%	

يوضح الجدول رقم (٤) الخدمة الفعلية للمبحوثين ، حصلت المدة (١٢-١٧ سنة) على المرتبة الاولى بمجموع (٩٣) تكرار وبنسبة (٥١،٦٧ ٪) ، وكانت كلٌ من المديتين (١-٥ سنوات) و (٦-١١ سنة) في المرتبة الثانية بمجموع (٢٧) تكرار وبنسبة (١٥ ٪) لكل منهما ، فيما كانت المدة (١٨-٢٥ سنة) في المرتبة الثالثة بمجموع (١٨) تكرار وبنسبة (١٠ ٪) وكان عدد الاساتذة الذين لديهم خدمة فعلية في جامعة الانبار لأكثر من (٢٥ سنة) في المرتبة الاخيرة بمجموع (١٥) تكرار وبنسبة (٨،٣٣ ٪) .

جدول رقم (٥) يوضح عمر المبحوثين

ت	العمر	التكرار	النسبة المئوية	المرتبة
1	٣٧ - ٤٥ سنة	١٠٥	58,33%	الاولى
2	٤٦ - ٥٠ سنة	٢٧	15%	الثانية
3	اكتر من ٥٠ سنة	٢٤	13,33%	الثالثة
4	٢٤ - ٣٠ سنة	١٢	6,66%	الرابعة
5	٣١ - ٣٦ سنة	١٢	6,66%	الرابعة
	المجموع	180	100%	

يوضح الجدول رقم (٥) اعمار المبحوثين ، حيث حصلت الفئة العمرية (٣٧-٤٥ سنة) على المرتبة بمجموع (١٠٥) تكرارات ونسبة (٥٨,٣٣٪) ، فيما كانت الفئة العمرية (٤٦-٥٠ سنة) بالمرتبة الثانية بمجموع (٢٧) تكرار ونسبة (١٥٪) اما المرتبة الثالثة فكانت لأكثر من (٥٠ سنة) بمجموع (٢٤) تكرار ونسبة (١٣,٣٣٪) ، وحلت الفئات (٢٤-٣٠ سنة) و (٣١-٣٦ سنة) بالمرتبة الرابعة بمجموع (١٢) تكرار ونسبة (٦,٦٦٪) لكل منهما .

جدول رقم (٦) يوضح مقدار الراتب الذي يتقاضاه المبحوثين شهرياً

ت	مقدار الراتب	التكرار	النسبة المئوية	المرتبة
1	١,٥ الى ٢ مليون	٦٦	36,66%	الاولى
2	١ - ١,٥ مليون	٥٤	30%	الثانية
3	٢ - ٢,٥ مليون	٣٠	16,67%	الثالثة
4	اكتر من ٢,٥ مليون	٣٠	16,67%	الثالثة
	المجموع	180	100%	

تشير بيانات الجدول رقم (٦) الى مقدار الراتب الذي يتقاضاه المبحوثين شهرياً ، حيث جاء الذين يتقاضون راتباً بمقدار (١,٥ - ٢ مليون) في المرتبة الاولى بمجموع (٦٦) تكرار ونسبة (٣٦,٦٦ %) وجاء مقدار الراتب (١ - ١,٥ مليون) بالمرتبة الثانية بمجموع (٥٤) تكرار ونسبة (٣٠ %) في حين كان كل من مقدار الراتب (٢ - ٢,٥ مليون) واكثر من (٢,٥ مليون) في المرتبة الثالثة بمجموع (٣٠) تكرار ونسبة (١٦,٦٧ %) لكل منهما .

ثانياً : محور التجهيزات والمستلزمات الخاصة بالعمل الاكاديمي

جدول رقم (٧) يوضح توفر التجهيزات والمستلزمات الخاصة بالعمل الاكاديمي في جامعة الانبار

ت	نوع التجهيزات المتوفرة	الاجابة	
		نعم	لا
		التكرار	النسبة المئوية
		التكرار	النسبة المئوية
1	تتمتع اروقة الكلية بالنظافة والبيئة الصحية المناسبة	١٣٨	%8,51
٢	يتوفر جو هادئ داخل اروقة الكلية ملائم لطبيعة التدريس والقاء المحاضرات	١٠٥	%6,49
٣	يتوفر مطعم او كافيتيريا خاص بمهينة التدريس داخل الجامعة	٨١	%5
4	تتوفر مكتبة علمية تحتوي على المصادر العلمية داخل الكلية يمكن استغلالها في البحوث العلمية او التواصل مع الطلبة	٦٦	%4,08
5	تتوفر خدمات مكتبية في مكان العمل (الجامعة) خدمة اتصال هاتفي ، خدمة انترنت ، اجهزة تبريد او تدفئة ، اثاث مكثي	٦٦	%4,08
6	يتوفر مكتب خاص بك يوفر لك الخصوصية كأستاذ جامعي	٦٦	%4,08
7	تتوفر قاعات دراسية مناسبة ومؤهلة لاستقبال الطلبة بمساحة استيعابية كافية لأعداد الطلبة	٤٨	%2,97
8	يتوفر نادي رياضي لممارسة النشاطات الرياضية داخل الجامعة	٣٠	%1,85
9	تتوفر وسائل نقل مناسبة للتنقل داخل الجامعة	٢٧	%1,66
	المرتبة	627	%38,72
	المجموع	1023	100%

يوضح الجدول رقم (٧) مدى توفر التجهيزات والمستلزمات الخاصة بالعمل الاكاديمي في جامعة الانبار، حيث قام الباحث بجمع اجابات المبحوثين لتسعة اسئلة خاصة بالمحور الثاني الذي يوضح مدى توفر التجهيزات والمستلزمات الخاصة بالعمل الاكاديمي وكما يلي (١٨٠ X ٩) (اجابة والتي تمثل عدد افراد العينة) = ١٦٢٠ (المجموع) وتم تقسيم كل سؤال على مجموع عدد الاسئلة حصلت (لا) على المرتبة الاولى بمجموع (١٠٢٣) تكرار ونسبة (٢٩, ٦١ %) ومثل الخيار (تتوفر وسائل نقل مناسبة للتنقل داخل الجامعة) اعلى نسبة سلباً بمجموع (١٥٣) تكرار ونسبة (٤٥, ٩ %) ، فيما حصل (نعم) على المرتبة الثانية بمجموع (٦٢٧) تكرار ونسبة (٣٨, ٧٢ %) وحصل الخيار (تتمتع اروقة الكلية بالنظافة والبيئة الصحية المناسبة) على اعلى نسبة ايجاباً بمجموع (١٣٨) ونسبة (٨, ٥١ %) وهذا ما من شأنه ان يوفر جواً مناسباً للعملية التدريسية .

ثالثاً : محور التطوير المهني و الاكاديمي للكادر التدريسي العامل في جامعة الانبار
جدول رقم (٨) يوضح مستوى التطوير المهني و الاكاديمي للكادر التدريسي العامل في جامعة الانبار

ت	مستوى الاتفاق		اتفق		اتفق تماماً		لا اتفق		لا اتفق تماماً
			النسبة المئوية	المتوسط	النسبة المئوية	المتوسط	النسبة المئوية	المتوسط	
السؤال	المتوسط	النسبة المئوية	المتوسط	النسبة المئوية	المتوسط	النسبة المئوية	المتوسط	النسبة المئوية	المتوسط
1 عملك في جامعة الانبار يشعرك بقيمة وهيبة الاستاذ الجامعي	١٨	%1,42	٤٨	%3,80	٩٣	%7,38	٢١	%1,67	
2 تحرص الجامعة على تأهيل الهيئة التدريسية مهنيًا واكاديميًا	12	%0,96	٥٧	%4,53	٤٨	%3,80	٦٣	%5	
3 توفر الجامعة فرص الابداع والتطوير والاطلاع على ما هو جديد في مجال العمل الاكاديمي	٩	%0,71	٣٣	%2,61	٧٢	%5,71	٦٦	%5,24	
4 توفر الجامعة فرص المشاركة في الدورات والندوات والمؤتمرات العلمية	٢٤	%1,90	٥٤	%4,29	٦٩	%5,47	٣٣	%2,61	
5 هناك وضوح بإجراءات العمل في جامعة الانبار	٢١	%1,67	٤٢	%4,34	٦٩	%5,47	٤٨	%3,81	
6 المهام المنوطة بك واضحة وملائمة	٣٩	%3,10	٥١	%4,05	٧٢	%5,71	18	%1,43	
7 تعمل ضمن اختصاصك وتكتسب مهارات مهنية وعلمية جديدة	٣٦	%2,86	٧٢	%5,71	٣٩	%3,09	٣٣	%2,62	
المرتبة	159	%12,62	357	%28,33	462	%36,67	282	%22,38	
المجموع									
	الرابعة	الثانية	الاولى	الثالثة					

يوضح الباحث انه قد استخدم مقياس (ليكرت الرباعي) في كل الجداول التالية لأنه يريد الوصول الى رأي قابل لقياس الرضا الوظيفي (نسبة الاتفاق من عدمه على محاور الاسئلة) وقد ابتعد عن مقياس ليكرت الخماسي للابتعاد عن خيار (الحياد) الذي لا يمكن ان يُقاس الرأي فيه سلباً او ايجاباً ، كما يوضح الباحث انه قام بحصر الاسئلة ضمن محاور ثمانية وقام باستخراج النسب بتقسيم كل اجابة على مجموع الاسئلة في كل محور ، وللتوضيح فان عدد الاسئلة في المحور السابق في جدول رقم (٨) كان (٧) اسئلة وبالتالي فان مجموع الاجوبة يكون (٧ اسئلة X ١٨٠) اجابة والتي تمثل عدد افراد العينة) = ١٢٦٠ اجابة (وبهذا تكون نسبة اول جواب من السؤال الاول (١٨ \ ١٢٦٠ = ١,٤٢٪) ومجموع اجابات (اتفق) = (١٥٩) ونسبته (١٥٩ \ ١٢٦٠ = ١٢,٦٢٪) وحصل على المرتبة الرابعة .

يوضح جدول رقم (٨) مستوى التطوير المهني والاكاديمي في جامعة الانبار ، كانت الاجابة (لا اتفق) بالمرتبة الاولى بمجموع (٤٦٢) تكرار ونسبة (٣٦,٦٧٪) وحصل الخيار (عملك في جامعة الانبار يشعرك بقيمة وهيبة الاستاذ الجامعي) على اكثر الخيارات بالإجابة سلباً بمجموع (٩٣) تكرار ونسبة (٣٨,٧٪) ، وحصلت الاجابة (اتفق تماماً) على المرتبة الثانية بمجموع (٣٥٧) تكرار ونسبة (٢٨,٣٣٪) وكان الخيار (اعمل ضمن اختصاصي واكتسب مهارات علمية ومهنية جديدة) في المقدمة بمجموع (٧٢) تكرار ونسبة (٥,٧١٪) وهذا مؤشر ايجابي يشير الى التخصص في العمل (لا اتفق تماماً) حصلت على المرتبة الثالثة بمجموع (٢٨٢) تكرار ونسبة (٢٢,٣٨٪) وحصل الخيار (توفر الجامعة فرص الابداع و التطوير والاطلاع على ما هو جديد في مجال العمل الاكاديمي) على مجموع (٦٦) تكرار ونسبة (٥,٢٤٪) وهذا مؤشر سلبي ايضاً ، في المرتبة الاخيرة كان الخيار (اتفق) بمجموع (١٥٩) تكرار ونسبة (١٢,٦٢٪) وحصل الخيار (المهام المنوطة بي واضحة و ملائمة) على اعلى نسبة بمجموع (٣٩) تكرار ونسبة (٣,١٠٪) وهذا مؤشر ايجابي يشير الى طبيعة عمل ملائمة للكادر التدريسي العامل ضمن ملاك جامعة الانبار.

نشير هنا الى ان نسبة الاتفاق ايجاباً وهو مجموع الاجابتين (اتفق و اتفق تماماً) بلغت (٩٥,٤٠٪) فيما كانت نسبة الاتفاق سلباً وهو ما يمثل مجموع الاجابتين (لا اتفق و لا اتفق تماماً) تمثل (٥,٥٩٪) وهذا يرشح هذه

الاجابة والتي تمثل صورة ذهنية سلبية بفارق ملحوظ اتجاه محور التطوير المهني للأكاديمي للكادر التدريسي العامل ضمن ملاك جامعة الانبار .

رابعاً : محور العلاقة مع المسؤولين في جامعة الانبار

جدول رقم (٩) يوضح مدى العلاقة مع المسؤولين في جامعة الانبار

ت	السؤال	مستوى الاتفاق		اتفق		اتفق تماماً		لا اتفق		لا اتفق تماماً	
		النسبة المئوية	التردد	النسبة المئوية	التردد	النسبة المئوية	التردد	النسبة المئوية	التردد	النسبة المئوية	التردد
1	يعامل جميع التدريسين بصورة متساوية وعادلة	1.48%	٢٤	2.97%	٤٨	3.70%	٦٠	3.70%	٤٨	2.96%	٤٨
2	تحتزمك الجامعة كعضو في هيئة التدريس لديها	1.86%	٣٠	3.70%	٦٠	4.45%	٧٢	4.45%	٧٢	1.11%	١٨
3	تأخذ الجامعة بآرائك و مقترحاتك وتعمل بما	1.11%	١٨	2.23%	٣٦	3.89%	٦٣	3.89%	٦٣	3.89%	٦٣
4	يقدر المسؤولون جهودك العلمية و الأكاديمية	1.11%	١٨	2.59%	٤٢	4.25%	٦٩	4.25%	٦٩	3.15%	٥١
5	يقيم عملك من قبل المسؤولين بموضوعية	0.92%	١٥	3.70%	٦٠	4.81%	٧٨	4.81%	٧٨	1.67%	٢٧
6	يتقبل المسؤولون النقد البناء ويستجيبون له	0.92%	١٥	2.23%	٣٦	4.25%	69	4.25%	69	3.70%	٦٠
7	تقدم الجامعة الحوافز وكتب الشكر للمتميزين	1.86%	٣٠	2.60%	٤٢	3.70%	٦٠	3.70%	٦٠	2.97%	٤٨
8	سهولة اللقاء بالسيد رئيس الجامعة	1.86%	٣٠	4.45%	٧٢	3.51%	٥٧	3.51%	٥٧	1.30%	21
9	يتم عقد اجتماعات دورية مع مسئولك المباشر	2.97%	٤٨	3.70%	٦٠	3.51%	٥٧	3.51%	٥٧	0.92%	١٥
المرتبة		14.09%	٢٢٨	28.17%	٤٥٦	36.07%	٥٨٥	36.07%	٥٨٥	21.67%	٣٥١
المجموع		الرابعة		الثانية		الاولى		الثالثة			
		١٦٢٠				١٠٠%					

يوضح الجدول رقم (٩) مدى العلاقة مع المسؤولين في جامعة الانبار ، حيث حصل الجواب (لا اتفق) على المرتبة الاولى بمجموع (٥٨٥) تكرار ونسبة (٣٦, ٠٧ %) وقد حصلت الاجابة على السؤال (يقيم عملك

من قبل المسؤولين بموضوعية) على اعلی نسبة سلبياً بمجموع (٧٨) تكرار ونسبة (٨١ , ٤٪) ، فيما حصل خيار (اتفق تماماً) على المرتبة الثانية بمجموع (٤٥٦) تكرار ونسبة (١٧ , ٢٨٪) وكان خيار (سهولة اللقاء بالسيد رئيس جامعة الانبار) الاكثر تكراراً في هذه الفئة ايجاباً بمجموع (٧٢) تكرار ونسبة (٤٥ , ٤٪) وهذا مؤشر ايجابي يشير الى مدى التواصل بين السيد رئيس الجامعة والكادر التدريسي العامل فيها والاطلاع على الشكاوى او المقترحات بصورة مباشرة اشارت المرتبة الثالثة الى الجواب (لا اتفق تماماً) وكانت (تأخذ الجامعة بأرائك و مقترحاتك وتعمل بها) الاكثر تكراراً سلبياً بمجموع (٦٣) تكراراً ونسبة (٨٩ , ٣٪) ، وحصلت اجابة (اتفق) على المرتبة الاخيرة بمجموع (٢٢٨) تكرار ونسبة (١٤ , ٠٩٪) وكانت الاجابة ايجاباً على السؤال (يتم عقد اجتماعات مستمرة مع مسئولك المباشر على اعلی نسبة بمجموع (٤٨) تكرار ونسبة (٩ , ٢٪) .

نشير هنا الى ان نسبة الاتفاق بصورة سلبية والتي تمثل الاجابة (لا اتفق تماماً و لا اتفق) كانت تمثل (٥٧ , ٧٤٪) فيما مثلت الاجابة (اتفق تماماً و اتفق) والتي تمثل الاجابة بصورة ايجابية بنسبة (٤٢ , ٢٦٪) حسب اجابة المبحوثين وهذا مؤشر سلبي ايضاً .

خامساً : محور التطوير الذاتي و الترقية العلمية للكادر التدريسي في جامعة الانبار

جدول رقم (١٠) يوضح مدى التطوير الذاتي و الترقية العلمية للكادر التدريسي في جامعة الانبار

ت	مستوى الاتفاق السؤال	اتفق		اتفق تماماً		لا اتفق		لا اتفق تماماً	
		ن	نسبة	ن	نسبة	ن	نسبة	ن	نسبة
1	توفر لك وظيفتك وقتاً وفرصاً للتطوير الذاتي والترقية العلمية	٦	0.66%	١٨	2%	٨٧	9.67%	٦٩	7.66%
2	معايير وانظمة الترقية العلمية في الجامعة معلنة واضحة	٦	0.66%	٤٥	5%	٨١	9%	٤٨	5.33%
3	ترتبط الترقية العلمية في الجامعة بالكفاءة وفاعلية الاساتذة	٦٦	7.33%	٤٢	4.67%	١٢	1.34%	٦٠	6.67%
4	لا يوجد دور مهم للاعتبارات الشخصية والمحسوبية والوساطة في الترقية العلمية	27	3%	٦٠	6.67%	٥١	5.67%	٤٢	4.67%
5	لا يوجد دور مهم للاعتبارات السياسية او الدينية او العشائرية بالترقية العلمية	36	4%	٥٧	6.33%	٥١	5.67%	٣٦	4%
المرتبة المجموع		١٤١	15.67%	٢٢٢	24.67%	٢٨٢	31.33%	٢٥٥	28.33%
		الرابعة		الثالثة		الاولى		الثانية	
		٩٠٠		100%					

يوضح الجدول رقم (١٠) مدى التطوير الذاتي والترقية العلمية للكادر التدريسي في جامعة الانبار حيث حصلت الاجابة (لا اتفق) على المرتبة الاولى بمجموع (٢٨٢) تكرار ونسبة (٣١, ٣٥ %) وكان الخيار (توفر لك وظيفتك وقتاً وفرصاً للتطوير الذاتي والترقية العلمية) في اعلى النتائج سلباً بمجموع (٨٧) تكرار ونسبة (٦٧, ٩ %) ، جاء بالمرتبة الثانية الجواب (لا اتفق تماماً) وحصل ايضاً الخيار (توفر لك وظيفتك وقتاً وفرصاً للتطوير الذاتي والترقية العلمية) ذاته على اعلى اجابة سلباً بمجموع (٦٩) تكرار ونسبة (٦٦, ٧ %) وهذا يشير الى نسبة عدم اتفاق كبيرة بين اجابة المبحوثين على هذا الخيار ، في المرتبة الثالثة كان الجواب (اتفق تماماً) وحصلت الاجابة (لا يوجد دور مهم للاعتبارات الشخصية والمحسوبية والوساطة في الترقية

العلمية) على اعلی نسبة بلغت (٦٧, ٦٪) بمجموع (٦٠) تكرار ، وجاء في المرتبة الرابعة الجواب (اتفق
(بمجموع (١٤١) تكرار ونسبة (٦٥, ١٥٪) وكان الخيار (ترتبط الترقيات العلمية في جامعة الانبار
بالكفاءة وفاعلية الاساتذة) في اعلی الاجابات ايجاباً بمجموع (٦٦) تكرار ونسبة (٣٣, ٧٪) وهذا مؤشر
ايجابي يشير الى كفاءة الاساتذة العاملين في جامعة الانبار.

نشير هنا الى ان نسبة الاتفاق بصورة سلبية والتي تمثل الاجابة (لا اتفق و لا اتفق تماماً) كانت تمثل
(٦٨, ٥٩٪) فيما مثلت الاجابة (اتفق و اتفق تماماً) والتي تمثل الاجابة بصورة ايجابية بنسبة (٣٢, ٤٠٪)
حسب اجابة المبحوثين وهذا مؤشر سلبي ايضاً .

سادساً : محور العلاقة مع الاساتذة والزملاء في القسم العلمي في كليات جامعة الانبار

جدول رقم (١١) يوضح مدى العلاقة مع الاساتذة والزملاء في القسم العلمي في كليات جامعة الانبار

ت	السؤال	مستوى الاتفاق		اتفق		اتفق تماماً		لا اتفق		لا اتفق تماماً	
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار
1	يحتزم مسؤولك المباشر آرائك و مقترحاتك	4.29%	٥٤	4.29%	٥٩	4.68%	٥٤	4.29%	١٣	1.03%	
2	تتوفر فرص العمل بروح الفريق الواحد داخل القسم	4.29%	٥٤	4.29%	٤٢	3.33%	68	5.39%	١٦	1.27%	
3	العلاقة الشخصية مع الزملاء التدريسين في القسم العلمي ودية و طيبة	5.95%	٧٥	5.48%	٦٩	5.48%	٣٠	2.39%	٦	0.48%	
4	هناك تواصل للتعاون والتنسيق في حل المشاكل داخل القسم العلمي	5.48%	٦٩	5.48%	72	5.71%	٣٣	2.61%	٦	0.48%	
5	هناك تعاون علمي في مجاز البحوث المشتركة او المشاركات في المؤتمرات	3.33%	٤٢	3.33%	٥٠	3.96%	30	2.38%	٥٨	4.60%	
٦	يتم تبادل المعلومات والخبرات في القسم العلمي	3.33%	٤٢	3.33%	٧١	5.63%	٣٠	2.39%	٣٧	2.93%	
٧	هناك تقارب بين الاساتذة بهدف تطوير القسم العلمي	3.80%	٤٨	4.29%	54	4.29%	58	4.60%	20	1.58%	
المرتبة		30.47 %	٣٨٤	33.09%	٤١٧	33.09%	٣٠٣	24.06%	١٥٦	12.38%	
المجموع		الثانية		الاولى		الثالثة		الرابعة			
								100%			
										١٢٦٠	

يوضح الجدول رقم (١١) مدى العلاقة مع الاساتذة والزملاء في القسم العلمي داخل كليات جامعة الانبار حصل (اتفق تماماً) على المرتبة الاولى بمجموع (٤١٧) تكرار ونسبة (٣٣, ٠٩ %) وكان الخيار (هناك تواصل للتعاون والتنسيق في حل المشاكل داخل القسم العلمي) بمجموع (٧٢) تكرار ونسبة (٥, ٧١ %) في اعلى نسبة ايجاباً وهذا مؤشر ايجابي يشير الى حالة تعاون الكادر التدريسي في حل المشاكل والازمات داخل الاقسام العلمية ، في المرتبة الثانية كان الجواب (اتفق) بمجموع (٣٨٤) تكرار ونسبة (٣٠, ٤٧ %) وحصل الخيار (العلاقة الشخصية مع الزملاء التدريسين في القسم العلمي ودية وطيبة) على اعلى نسبة ايجابية بمجموع (٧٥) تكرار ونسبة (٥, ٩٥ %) وهذا مؤشر ايجابي ايضاً يشير الى مستوى عالي من العلاقة الطيبة بين اعضاء الكادر التدريسي في الاقسام العلمية التابعة لجامعة الانبار في المرتبة الثالثة كانت الاجابة (لا اتفق) بمجموع (٣٠٣) تكرار ونسبة (٢٤, ٠٦ %) وكان الخيار (تتوفر فرص العمل بروح الفريق الواحد داخل القسم العلمي) هو الاكبر بمجموع (٦٨) تكرار ونسبة (٥.٣٩ %) وهذا مؤشر سلبي يشير الى عدم العمل بروح الفريق الواحد وتظافر الجهود العلمية المشتركة في العمل الجماعي داخل الاقسام العلمية في جامعة الانبار، وكانت المرتبة الرابعة تشير الى الاجابة (لا اتفق تماماً) بمجموع (١٥٦) تكرار ونسبة (١٢, ٣٣ %) وكان الخيار (هناك تعاون علمي في انجاز البحوث المشتركة او المشاركات في المؤتمرات العلمية) هو الاعلى في الاجابة سلباً بمجموع (٥٨) تكرار ونسبة (٤, ٦٠ %) وهذا مؤشر سلبي ايضاً .

سابعاً : مجال طبيعة العمل داخل الاقسام العلمية للكليات التابعة لجامعة الانبار

جدول رقم (١٢) يوضح طبيعة العمل داخل الاقسام العلمية للكليات التابعة لجامعة الانبار

ت	السؤال	مستوى الاتفاق		اتفق		اتفق تماماً		لا اتفق		لا اتفق تماماً	
		التردد	النسبة	التردد	النسبة	التردد	النسبة	التردد	النسبة		
1	يتم اطلعك على الاوامر والكتب الرسمية والقرارات الخاصة بشؤون التدريسيين	٦٦	7.33%	٦٠	6.67%	٤٠	40.45 %	14	1.55%	٣٤	3.77%
2	توفر العدالة وتكافئ الفرص في المشاركة باللجان ، الندوات ، المؤتمرات وحسب المسافات الجامعية	٥١	5.67%	٣٩	4.33%	٥٦	6.22%	٣٤	3.77%	٣٤	3.77%
3	توزع الدروس الاسبوعية والواجبات بصورة نظامية بين جميع الاساتذة دون تحيز	٥٧	6.33%	٦٠	6.67%	٢٧	3%	٣٦	4%	٣٦	4%
4	يتم اختيار المسؤول لاعتبارات علمية واكاديمية	٤٢	4.67%	٦٣	7%	٣٦	4%	٣٩	4.34%	٣٩	4.34%
5	تتوفر الكفاءة الادارية في مسئولك المباشر	٥٧	6.33%	٦٦	7.33%	٢٤	2.66%	٣٣	3.67%	٣٣	3.67%
المجموع	المرتبة	٢٧٣	30.33 %	٢٨٨	32%	١٨٣	20.33 %	١٥٦	17.34 %	١٥٦	17.34 %
		الثانية		الاولى		الثالثة		الرابعة		100%	
		٩٠٠									

يوضح الجدول رقم (١٢) طبيعة العمل داخل القسم العلمي في الكليات التابعة لجامعة الانبار حيث حصلت الاجابة (اتفق تماماً) على المرتبة الاولى بمجموع (٢٨٨) تكرار ونسبة (٣٢٪) وحصل الخيار (تتوفر الكفاءة الادارية في مسئولك المباشر) على اعلی نسبة ايجابية بمجموع (٦٦) تكرار ونسبة (٧٪, ٣٣) وهذا مؤشر ايجابي يشير الى كفاءة الادارة المباشرة في الاقسام العلمية و الكليات التابعة لجامعة الانبار ، كانت المرتبة الثانية تشير ايجاباً ايضاً بالجواب (اتفق) بمجموع (٢٧٣) تكرار ونسبة (٣٠٪, ٣٣) وحصل الخيار

(يتم اطلاعك على الاوامر والكتب الرسمية والقرارات الخاصة بشؤون التدريس (على مجموع (٦٦) تكرار ونسبة (٣٣, ٧٪) وهذا مؤشر ايجابي ايضاً .

في المرتبة الثالثة كان الجواب (لا اتفق) بمجموع (١٨٣) تكرار ونسبة (٣٣, ٢٠٪) وكان الخيار (توفر العدالة وتكافئ الفرص في المشاركة باللجان العلمية او الندوات والمؤتمرات العلمية وحسب المسافات الجامعية) في اعلى النتائج السلبية بمجموع (٥٦) تكرار ونسبة (٢٢, ٦٪) وهذا مؤشر سلبي يشير الى الازدواجية في التعامل ما بين اساتذة الاقسام العلمية في الكليات التابعة لجامعة الانبار حسب اجابة المبحوثين ، في المرتبة الرابعة كانت الاجابة (لا اتفق تماماً) بمجموع (١٥٦) تكرار ونسبة (٣٤, ١٧٪) وحصل فيها الخيار (يتم اختيار المسئول المباشر لاعتبارات علمية واكاديمية) على اعلى اجابة سلبية بمجموع (٣٩) تكرار ونسبة (٣٤, ٤٪) وهذا مؤشر سلبي يشير الى عدم الحيادية في اختيار المسئول حسب النتائج المستخرجة من الجدول رقم (١٢).

نشير هنا الى ان الصورة الذهنية في هذا المحور كانت ايجابية حيث كانت نسبة القبول التي تمثل الخيارين (اتفق و اتفق تماماً) ايجابياً تمثل (٣٣, ٦٢٪) فيما كانت نسبة عدم الاتفاق تمثل نسبة (٦٧, ٣٧٪) وهذا مؤشر ايجابي يشير الى نجاح سير العملية التعليمية في جامعة الانبار .

ثامناً : محور المستحقات المالية التي يتقاضاها التدريسيين في جامعة الانبار

جدول رقم (١٣) يوضح طبيعة المستحقات المالية للكادر التدريسي في جامعة الانبار

ت	السؤال	مستوى الاتفاق		اتفق		اتفق تماماً		لا اتفق	
		النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار
1	الراتب الشهري يرضي الطموح ويسد الحاجة المعيشية	6.30%	34	8.70%	47	8.33%	٤٥	10 %	٥٤
2	الزيادة السنوية والخوافز المالية والعلاوات تتناسب مع طبيعة العمل	1.11%	٦	2.60%	14	12.40%	67	17.22%	93
3	توزع الرواتب الشهرية بموعدها المحدد من كل شهر دون تأخير	7.22%	٣٩	10.74%	٥٨	11.49%	٦٢	3.89 %	٢١
المجموع	المرتبة	14.63%	٧٩	22.04%	119	32.22%	١٧٤	31.11%	١٦٨
		الرابعة		الثالثة		الاولى		الثانية	
								100%	
				٥٤٠					

يوضح جدول رقم (١٣) طبيعة المستحقات المالية للكادر التدريسي في جامعة الانبار ، حيث حصلت الاجابة (لا اتفق) على المرتبة الاولى بمجموع (١٧٤) تكرار ونسبة (٣٢, ٢٢ / %) وكان الخيار الزيادة السنوية والخوافز المالية والعلاوات تتناسب مع طبيعة العمل) بمجموع (67) تكرار ونسبة (12.40%) في المرتبة الثانية كان الجواب (لا اتفق تماماً) بمجموع (١٦٨) تكرار ونسبة (31.11%) وكان الخيار (الزيادة السنوية والخوافز المالية والعلاوات تتناسب مع طبيعة العمل) ذاته يمثل اعلى اجابة سلباً بمجموع (93) تكرار ونسبة (17.22%) وهذا مؤشر سلبي يشير الى اتفاق المبحوثين على حالة من عدم الرضا للكادر التدريسي في جامعة الانبار بمستوى الزيادة السنوية والعلاوات التي تقدمها الجامعة الى الكادر التدريسي العامل فيها .

في المرتبة الثالثة كان الجواب (اتفق تماماً) بمجموع (119) تكرار ونسبة (22.04 %) وكان الخيار (توزع الرواتب الشهرية بموعدها المحدد من كل شهر دون تأخير) في اعلى اجابة بمجموع (58) تكرار ونسبة (10.74 %) ، وفي المرتبة الرابعة كان الجواب (اتفق) بمجموع (79) تكرار ونسبة (14.63 %) وحصل الخيار (توزع الرواتب الشهرية بموعدها المحدد من كل شهر دون تأخير) ذاته على اعلى اجابة بمجموع (39) تكرار ونسبة (7.22 %) وهذا مؤشر ايجابي يشير الى كفاءة ادارة الحسابات في مختلف الاقسام العلمية والكليات التابعة لجامعة الانبار .

النتائج The Results

اولاً : نتائج المحور الاول (البيانات الشخصية)

تشير النتائج الى ان افراد العينة (الكادر التدريسي في جامعة الانبار) من الذكور كانوا يمثلون نسبة (67 ، 66 %) في حين كان الاناث يمثلون نسبة (3 ، 33 %) ، وكان (70 %) من العينة يحملون شهادة الدكتوراه و (30 %) منهم حاصلين على شهادة الماجستير .

اشارت النتائج الى ان (40 %) من افراد العينة يحملون لقب علمي استاذ مساعد وكان (67 ، 31 %) منهم يحملون لقب (مدرس) و (20 %) منهم يحملون لقب مدرس مساعد وكان (15 %) فقط منهم لقبهم العلمي استاذ .

تشير أهم النتائج الى ان نسبة (67 ، 51 %) من افراد العينة لديهم خدمة (12 - 17 سنة) وان نسبة (33 ، 58 %) منهم تتراوح اعمارهم بين (37 - 45 سنة) .

ثانياً : نتائج المحور الثاني (التجهيزات والمستلزمات الخاصة بالعمل الاكاديمي في

جامعة الانبار)

النتائج الايجابية

اشارت النتائج الى ان اروقة الكليات في جامعة الانبار تتمتع بالنظافة والبيئة الصحية المناسبة بنسبة (8 ، 51 %) .

تشير النتائج الى توفر جو هادئ داخل اروقة الكليات ملائم لطبيعة التدريس والقاء المحاضرات بنسبة (٤٩, ٦٪) .

النتائج السلبية

تشير النتائج الى عدم توفر وسائل نقل مناسبة للتنقل داخل الحرم الجامعي في جامعة الانبار بنسبة (٤٥, ٩٪)، وعدم توفر نادي رياضي خاص بالهيئة التدريسية بنسبة (٢٦, ٩٪) و اشارت نسبة (١١, ٦٪) كذلك الى عدم توفر مطعم او كافيتريا خاص بالكادر التدريسي داخل الكليات التابعة لجامعة الانبار .
اشارت النتائج الى ان القاعات الدراسية في الكليات التابعة لجامعة الانبار غير مؤهلة و مساحتها غير مناسبة لاستيعاب اعداد الطلبة الفعليين والمتواجدين في الاقسام العلمية في الجامعة بنسبة (١٥, ٨٪) .
تشير النتائج الى عدم توفر مكتبة علمية داخل الكلية بنسبة (٣, ٧٪) و اشارت النسبة ذاتها الى عدم توفر مكتب خاص بأعضاء الهيئة التدريسية وعدم توفر الخدمات المكتبية داخل اروقة الكليات التابعة لجامعة الانبار .

ثالثاً : نتائج المحور الثالث (التطوير المهني والاكاديمي للكادر التدريسي العامل في

جامعة الانبار)

النتائج الايجابية (اتفق و اتفق تماماً)

تشير النتائج الى ان اعضاء الكادر التدريسي في جامعة الانبار يعملون ضمن اختصاصهم ويكتسبون مهارات مهنية و علمية جديدة بنسبة (٥٧, ٨٪) .

النتائج السلبية (لا اتفق و لا اتفق تماماً)

تشير النتائج الى عدم توفير الجامعة لفرص الابداع والتطوير والاطلاع على ما هو جديد في مجال العمل الاكاديمي بنسبة (٩٥, ١٠٪) .

اشارت النتائج الى ان اعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الانبار لا يشعرون بقيمة وهيبة الاستاذ الجامعي بنسبة (٩٥, ٩٪) .

تشير النتائج الى ان جامعة الانبار لا تحرص على تأهيل الهيئة التدريسية مهنيًا و اكااديميًا بنسبة (٨٠, ٨٪) .
اشارت النتائج الى ان جامعة الانبار لا توفر فرص المشاركة الدورات والندوات والمؤتمرات العلمية بنسبة (٠٨, ٨٪) .

رابعاً : نتائج المحور الرابع (العلاقة مع المسؤولين في جامعة الانبار) النتائج الايجابية (اتفق و اتفق تماماً)

اشارت النتائج الى عقد اجتماعات دورية مع المسئول المباشر في الاقسام العلمية والكليات التابعة لجامعة الانبار بنسبة (٦٧, ٦٪) .

تشير النتائج الى سهولة لقاء الكادر التدريسي العامل في جامعة الانبار بالسيد رئيس جامعة الانبار بنسبة (٣١, ٦٪) .

اشارت النتائج الى ان جامعة الانبار تحترم و تقدر اعضاء الكادر التدريسي العامل فيها بنسبة (٧٥, ٥٪) .
النتائج السلبية (لا اتفق و لا اتفق تماماً)

اشارت النتائج الى ان المسؤولين في جامعة الانبار لا يتقبلون النقد البناء ولا يستجيبون له بنسبة (٩٥, ٧٪) .

تشير النتائج الى ان المسؤولين في جامعة الانبار لا يقدرّون الجهود العلمية والاكاديمية بنسبة (٤٠, ٧٪) .

تشير النتائج الى ان جامعة الانبار لا تقدم الحوافز المالية او كتب الشكر للأساتذة المتميزين من اعضاء الكادر التدريسي العامل فيها بنسبة (٦٧, ٦٪) .

اشارت النتائج الى ان التدريسيين العاملين في جامعة الانبار لا يعاملون بصورة متساوية وعادلة من قبل المسئول المباشر بنسبة (٦٠, ٦٪) .

خامساً: نتائج المحور الخامس (التطوير الذاتي والترقيات العلمية للكادر التدريسي في جامعة الانبار)

النتائج الايجابية (اتفق و اتفق تماماً)

اشارت النتائج الى ان الترقيات العلمية في جامعة الانبار ترتبط بالكفاءة وفاعلية الاساتذة العاملين فيها بنسبة (١٢٪) .

تشير النتائج الى عدم وجود دور مهم للاعتبارات السياسية او الدينية او العشائرية في الترقيات العلمية الخاصة بالكادر التدريسي في جامعة الانبار بنسبة (٣٣ , ١٠٪) .

تشير النتائج الى عدم وجود دور مهم للاعتبارات الشخصية والمحسوبية والوساطة في الترقيات العلمية الخاصة بالكادر التدريسي في جامعة الانبار بنسبة (٦٧ , ٩٪) .

النتائج السلبية (لا اتفق و لا اتفق تماماً)

تشير النتائج الى عدم توفر الوقت و الفرصة الكافية مع الوظيفة و ضغط العمل في جامعة الانبار للتطوير الذاتي و الترقية العلمية بنسبة (٣٣ , ١٧٪) .

اشارت النتائج الى ان معايير وانظمة الترقيات العلمية في جامعة الانبار غير معلنة و غير واضحة بالنسبة للكادر التدريسي في جامعة الانبار بنسبة (٣٣ , ١٤٪) .

سادساً: نتائج المحور السادس (طبيعة العلاقة مع الاساتذة الزملاء (الكادر

التدريسي) في الاقسام العلمية والكليات في جامعة الانبار

النتائج الايجابية (اتفق و اتفق تماماً)

تشير النتائج الى ان العلاقات الشخصية بين الزملاء والتدريسين في الاقسام العلمية التابعة للكليات في جامعة الانبار ودية وطيبة بنسبة (٤٣ , ١١٪) .

اشارت النتائج الى انه هناك تواصل للتعاون والتنسيق في حل المشاكل داخل الاقسام العلمية في كليات جامعة الانبار بنسبة (١١.١٩٪) .

تشير نتائج الدراسة الى تبادل المعلومات والخبرات العلمية بين الاساتذة في الاقسام العلمية التابعة لكليات جامعة الانبار بنسبة (٩٦ , ٨ %) .

تشير النتائج الى احترام المسؤولين المباشرين (رؤساء الاقسام) لآراء ومقترحات الاساتذة في الاقسام العلمية التابعة لكليات جامعة الانبار بنسبة (٩٧ , ٨ %) .

اشارت النتائج الى انه هناك تقارب بين الاساتذة في الاقسام العلمية التابعة لكليات جامعة الانبار بهدف تطوير القسم العلمي بنسبة (٩٩ , ٨ %) .

تشير النتائج الى توفر فرص العمل بروح الفريق الواحد داخل الاقسام العلمية التابعة للكليات في جامعة الانبار بنسبة (٦٢ , ٧ %) .

النتائج السلبية (لا اتفق و لا اتفق تماماً)

اشارت النتائج الى انه ليس هناك تعاون علمي في انجاز البحوث العلمية المشتركة بهدف الترقيات العلمية او المشاركة في المؤتمرات العلمية بنسبة (٩٨ , ٦ %) .

سابعاً: نتائج المحور السابع (طبيعة العمل داخل الاقسام العلمية التابعة لكليات جامعة الانبار)

النتائج الايجابية (اتفق و اتفق تماماً)

تشير النتائج الى ان التدريسيين في الاقسام العلمية التابعة للكليات في جامعة الانبار يطلعون على الاوامر الادارية والكتب الرسمية والقرارات الخاصة بشؤون التدريسيين بنسبة (١٤ %) .

اشارت النتائج الى توفر الكفاءة الادارية في المسؤولين المباشرين (رؤساء الاقسام) في الاقسام العلمية التابعة للكليات في جامعة الانبار بنسبة (٦٦ , ١٣ %) .

تشير النتائج الى ان الدروس الاسبوعية والواجبات توزع بصورة نظامية وعادلة دون تحيز في الاقسام العلمية التابعة لكليات جامعة الانبار بنسبة (١٣ %) .

اشارت النتائج الى ان المسئول المباشر (رئيس القسم) يتم اختياره بناء على اعتبارات علمية واكاديمية بنسبة (٦٧, ١١٪) .

النتائج السلبية (لا اتفق و لا اتفق تماماً)

اشارت النتائج الى عدم توفر العدالة والفرص المتكافئة في المشاركة باللجان او الندوات او المؤتمرات العلمية وحسب المسافات الجامعية في الاقسام العلمية بنسبة (٩٩, ٩٪) .

ثامناً : نتائج المحور الثامن (طبيعة المستحقات المالية للكادر التدريسي في جامعة الانبار)

النتائج الايجابية (اتفق و اتفق تماماً)

اشارت النتائج الى الرواتب الشهرية الخاصة بالكادر التدريسي العامل في جامعة الانبار توزع بموعدها المحدد في كل شهر دون تأخير بنسبة (٩٦, ١٧٪) .

ب_ النتائج السلبية (لا اتفق و لا اتفق تماماً)

تشير النتائج الى ان الزيادة السنوية والحوافز المالية والعلاوات لا تتناسب مع طبيعة العمل والجهود المبذولة من قبل الكادر التدريسي العامل في جامعة الانبار بنسبة (٦٢, ٢٩٪) .

اشارت النتائج الى ان الراتب الشهري الخاص بالكادر التدريسي العامل في جامعة الانبار لا يرضي طموح الكادر التدريسي ولا يسد الحاجة المعيشية بنسبة (٣٣, ١٨٪) .

الاستنتاجات

بعد الحصول على البيانات وتحليلها توصلنا الى نتائج علمية وتم تقسيم هذه النتائج حسب المحاور المحددة الى نتائج سلبية واخرى ايجابية ، وبقينا فان النتائج الايجابية يمكن ان تُبنى عليها صورة ذهنية ايجابية تساهم في تعزيز الرضا الوظيفي للكادر التدريسي العامل في جامعة الانبار وهذا الرضا يؤدي الى نتائج ايجابية تساهم في الابداع و تطوير المؤسسة وتبني الولاء وحب الانتماء لها اضافة الى التطوير الذاتي للكادر التدريسي العامل فيها، اما النتائج السلبية فإنها تعكس صورة ذهنية سلبية تساهم في حالة من عدم الرضا و ينتج عنها حالة عكسية ، لذلك قام الباحث بحصر النتائج في كل محور بنتائج ايجابية لمعرفة الصورة الذهنية الايجابية واخرى

سلبية لمعرفة الصورة الذهنية السلبية في كل محور من المحاور الثمانية وبني عليها استنتاجات علمية ، وكما موضح ادناه .

اولاً : محور التجهيزات والمستلزمات الخاصة بالعمل الاكاديمي في جامعة الانبار : حصل الجواب بصورة (ايجابية) على (تكرارين) ونسبة (٤٠ ٪) ، وحصلت الاجابة بصورة (سلبية) على (٣ تكرارات) ونسبة (٦٠ ٪) وبهذا فأن الصورة الذهنية في هذا المحور (سلبية) وهذا يشير الى حالة من عدم الرضا اتجاه هذا المحور حسب اجابة المبحوثين .

ثانياً : محور التطوير المهني والاكاديمي للكادر التدريسي العامل في جامعة الانبار : حصل الجواب بصورة (ايجابية) على (تكرار واحد) من اصل (٢٠ ٪) ، فيما حصلت الاجابة بصورة (سلبية) على (٤ تكرارات) ونسبة (٨٠ ٪) وبهذا فأن الصورة الذهنية في هذا المحور (سلبية) ، وهذا يشير الى حالة من عدم الرضا اتجاه هذا المحور حسب اجابة المبحوثين .

ثالثاً : محور علاقة الكادر التدريسي العامل في جامعة الانبار مع المسؤولين في الجامعة : حصل الجواب بصورة (ايجابية) على (٣ تكرارات) ونسبة (٤٢,٨٥ ٪) ، وحصلت الاجابة بصورة (سلبية) على (٤ تكرارات) ونسبة (٥٧,١٥ ٪) وبهذا فأن الصورة الذهنية في هذا المحور (سلبية) وهذا يشير الى حالة من عدم الرضا اتجاه هذا المحور حسب اجابة المبحوثين .

رابعاً : محور التطوير الذاتي والترقيات العلمية للكادر التدريسي في جامعة الانبار : حصل الجواب بصورة (ايجابية) على (٣ تكرارات) ونسبة (٦٠ ٪) ، وحصلت الاجابة بصورة (سلبية) على (٣ تكرارات) ونسبة (٤٠ ٪) وبهذا فأن الصورة الذهنية في هذا المحور (ايجابية) وهذا يشير الى حالة من الرضا اتجاه هذا المحور حسب اجابة المبحوثين .

خامساً : محور طبيعة العلاقة مع الاساتذة الزملاء (الكادر التدريسي) في الاقسام العلمية والكليات التابعة لجامعة الانبار : حصل الجواب بصورة (ايجابية) على (٦ تكرارات) ونسبة (٨٥,٧٢ ٪) ، وحصلت الاجابة

بصورة (سلبية) على (تكرار واحد) ونسبة (٢٨ , ١٤ ٪) وبهذا فأن الصورة الذهنية في هذا المحور (ايجابية) ، وهذا يشير الى حالة من الرضا اتجاه هذا المحور حسب اجابة المبحوثين .

سادساً : محور طبيعة العمل داخل الاقسام العلمية التابعة لكليات جامعة الانبار : حصل الجواب بصورة (ايجابية) على (٤ تكرارات) ونسبة (٨٠ ٪) ، وحصلت الاجابة بصورة (سلبية) على (تكرار واحد) ونسبة (٢٠ ٪) وبهذا فأن الصورة الذهنية في هذا المحور (ايجابية) ، وهذا يشير الى حالة من الرضا اتجاه هذا المحور حسب اجابة المبحوثين .

سابعاً : محور طبيعة المستحقات المالية للكادر التدريسي في جامعة الانبار : حصل الجواب بصورة (ايجابية) على (تكرار واحد) ونسبة (٣٤ , ٣٣ ٪) ، وحصلت الاجابة بصورة (سلبية) على (تكرارين) ونسبة (٦٦ , ٦٦ ٪) وبهذا فأن الصورة الذهنية في هذا المحور (سلبية) ، وهذا يشير الى حالة من عدم الرضا اتجاه هذا المحور حسب اجابة المبحوثين .

يوضح الباحث ان مجموع التكرارات التي اشارت الى (اتفق و اتفق تماماً) والتي تمثل الصورة الذهنية (الايجابية) كانت (٢٠ تكرار) ونسبة (٥٦ , ٥٥ ٪) ، فيما كان مجموع التكرارات التي اشارت الى (لا اتفق و لا اتفق تماماً) والتي تمثل الصورة الذهنية (السلبية) تمثل (١٦ تكرار) ونسبة (٤٤ , ٤٤ ٪) ، وبهذا يمكن القول ان الصورة الذهنية المتكونة لدى الكادر التدريسي في جامعة الانبار عن جامعتهم (ايجابية) وهناك نوع من القبول والرضا الوظيفي لدى الكادر التدريسي العامل في جامعة الانبار عن جامعتهم التي يعملون بها .

التوصيات The recommendations

بعد الحصول على النتائج و الخروج باستنتاجات توجب علينا تقديم بعض التوصيات التي نرى انها مناسبة و تخدم جامعة الانبار بصورة علمية و عملية بهدف تقويم العمل والوصول الى اقصى درجات الرضا الوظيفي من اجل خلق صورة ذهنية ايجابية عن جامعة الانبار لدى الجمهور الداخلي و الذي بدوره سيخلق صورة

ذهنية ايجابية لدى الجمهور الخارجي ، أملين الاطلاع عليها والأخذ بها لتحقيق هذا الهدف ، ويمكن تلخيص اهم التوصيات بما يلي :-

زيادة الاهتمام بالكادر التدريسي ومحاولة خلق الشعور لديه بهيئته ومكانته العلمية ومحاولة تذليل جميع الصعوبات و العقبات التي تواجهه اثناء تأدية عمله الاكاديمي داخل الجامعة .

تقدير الجهود العلمية و تقديم الحوافز المادية او المعنوية المتمثلة بكتب الشكر او الشهادات التقديرية للأساتذة المتميزين في جامعة الانبار .

التوصية بالحيادية و العدالة في التعامل مع جميع الاساتذة والابتعاد عن الازدواجية في التعامل و تفضيل احد التدريسين على حساب الآخر من قبل رأس الهرم في الاقسام العلمية والكليات .

توفير فرص الابداع والتطوير من خلال المشاركات العلمية في الندوات و المؤتمرات العلمية و الورش التدريبية وتوفير الدعم المناسب بهدف الاطلاع على ما هو جديد علمياً واكاديمياً.

السعي لتحسين الوضع المادي للكادر التدريسي العامل في جامعة الانبار من خلال النظر بمقدار الراتب الشهري او الزيادة الحاصلة في العلاوات او الحوافز المالية بما يلائم الحالة المعيشية للأستاذ الجامعي ومكانته في المجتمع .

توفير الوقت المناسب للتفرغ العلمي بهدف القيام بالبحوث العلمية والتقليل من ضغط الدوام اليومي الذي يتطلب بذل جهد جسدي قد يؤثر على النتاج العلمي والمعرفي .

توفير مكاتب خاصة بالأساتذة التدريسين في جامعة الانبار تمنحهم الخصوصية والراحة اثناء العمل داخل الحرم الجامعي وتجهيزها بالخدمات المكتبية المناسبة .

الحث على التعاون العلمي في انجاز البحوث المشتركة بين اعضاء الهيئة التدريسية و التي من شأنها ان تجمع بين الخبرات العلمية وتعطي نتائج مثمرة .

تقبل النقد البناء من الكادر التدريسي والاستجابة للجوانب الايجابية التي من شأنها ان تساهم في رقي العملية التعليمية او الادارية في جامعة الانبار .

اعلان وتوضيح معايير وانظمة وشروط الترقيات العلمية الخاصة بالأساتذة بهدف التوضيح وعدم الغموض
او الاستفهام اثناء التقديم للترقية العلمية .
توفير الجوانب الخدمية داخل الحرم الجامعي ومن اهمها وسائل النقل للتنقل داخل الحرم الجامعي اضافة الى
توفير نادي رياضي و مطعم او كافيتريا مخصص للكادر التدريسي في جامعة الانبار .
توفير قاعات دراسية بمساحات استيعابية مقبولة مؤهلة لاستيعاب اعداد الطلبة في القاعات الدراسية في
الاقسام العلمية .
توفير مكتبات علمية معزولة عن الضوضاء ومجهزة مكتبياً بالكتب المرجعية والمصادر العلمية بهدف المطالعة
وانجاز البحوث العلمية الخاصة بالأستاذ او الطالب او مناقشتها علمياً .

المصادر والمراجع References

أولاً: المصادر العربية

- ١- السيد بهنسي حسن. (١٩٨٨). العلاقات العامة في الجامعات. مجلة الدراسات الاعلامية للسكان والتنمية والتعمير.
- ٢- الطاهر احمد محمد علي. (٢٠١١). الرضا الوظيفي بين اعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية السودانية. مجلة العلوم والثقافة ، ٢.
- ٣- ثابت احسان احمد. (٢٠١١). الرضا الوظيفي على وفق بعض المتغيرات الشخصية لأعضاء الهيئة التدريسية والموظفين الإداريين في أقسام وكليات التربية الرياضية. مجلة الرافيدين للعلوم الرياضية (العدد ٥٧).
- ٤- حسانة رشيد. (٢٠٠٩). العلاقات العامة " استراتيجيا- تقنيات و مهارات . بغداد : سلسلة دراسات عراقية ، ع ٢٥ .
- ٥- حميد جاعد محسن. (٢٠٠٤). اساسيات البحث العلمي المنهجي. بغداد : شركة الحضارة للطباعة والنشر.
- ٦- خضير كاظم حمود ، موسى سلامة اللوزي ، انغام الشهاب. (٢٠٠٩). السلوك التنظيمي. الاردن : اثراء للنشر والتوزيع.
- ٧- عبد الله عبد الرحمن الكندري، محمد احمد عبد الدايم. (١٩٩٨). المنهجية العلمية في البحوث التربوية. الكويت: مؤسسة الابتكار للنشر والتوزيع.
- ٨- علي الباز. (١٩٨٥). العلاقات العامة والعلاقات الانسانية والرأي العام . الاسكندرية : دار الجامعات المصرية.
- ٩- كامل حسون. (٢٠٠٦). مناهج وأساليب كتابة البحث العلمي في الدراسات الإنسانية. بغداد: دار السياء للتصميم والطباعة.
- ١٠- مجيد مصطفى منصور. (٢٠١٠). درجة الرضا الوظيفي لدى اعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية في فلسطين. مجلة جامعة الأزهر بغزة، ١.
- ١١- محمد عبد الحميد. (٢٠٠٠). البحث العلمي في الدراسات الاعلامية. القاهرة : عالم الكتب.

- ١٢ - محمد مصطفى كمال. (٢٠١٢). العلاقات العامة بين تكنولوجيا الاتصال والأزمات. بيروت : دار المناهل اللبناني .
- ١٣ - محي محمد مسعد. (٢٠٠٠). كيفية كتابة الابحاث (المجلد ٢). الاسكندرية: المكتب العربي الحديث.
- ١٤ - مروان قبلان ، اميمة معراوي. (٢٠٠٥). العلاقات العامة في المجال التطبيقي. دمشق: منشورات جامعة دمشق ، مركز التعليم المفتوح ، قسم الاعلام.
- ١٥ - نائل عبدالحافظ العوامة. (١٩٩٥). اساليب البحث العلمي والاسس النظرية وتطبيقاتها في الادارة. عمان: الجامعة الاردنية .
- ١٦ - نزار مهيوب ، بطرس حلاق. (٢٠٠٥). مقدمة في العلاقات العامة. دمشق: منشورات جامعة دمشق ، مركز التعليم المفتوح ، قسم الاعلام.
- ١٧ - وجيه محبوب. (٢٠٠٢). البحث العلمي ومناهجه . بغداد: دار الحكمة للطباعة والنشر.
- ١٨ - ثانيا: المصادر الاجنبية
- ١٩ - Katler, P. (2000). Marketing Management. New Jersey: Printer. Hall Inc Simon and Schnsteb.
- ٢٠ - ثالثاً : مواقع الانترنت
- ٢١ - .University of anbar (٢٠١٩ , ٥ ١٥) .<https://www.uoanbar.edu.iq/CMS.php?ID=106>