

الرضى الوظيفي لدى منتسبي المراكز البحثية في جامعة بغداد

الأستاذ المساعد الدكتور/ وجدان جعفر جواد عبد المهدي الحكاك

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/ جامعة بغداد/ مركز البحوث التربوية والنفسية

المستخلص:

هدف البحث الحالي الى تعرف معنى مفهوم الرضى الوظيفي من عدمه، وتعرف مستواه ودرجات الحدّة في مظاهره الإيجابية والسلبية لدى منتسبي المراكز البحثية التابعة الى جامعة بغداد - مجمع الجادرية، من كلا الجنسين وعلى اختلاف المراتب العلمية والوظيفية، للعام الدراسي (2018/2019) م، وتكونت عينة البحث من (85) منتسباً باحثاً من مجتمع البحث البالغ (108) منتسباً في مراكز البحوث في الجامعة، واستعمل الإستبيان أداة لجمع البيانات الخاصة بالرضى الوظيفي لهذه العينة، والتي تألفت بصيغتها النهائية من (45) عبارة مع ثلاثة بدائل للإجابة هي (دائماً، أحياناً، نادراً)، وتمتعت بالصدق المنطقي والظاهري من قبل (14) محكماً وخبيراً، ومعامل ثبات ارتباط بيرسون بلغ (0,75)، ومعادلة الوسط المرجح لقياس درجة الحدّة والقيم الترجيحية لعبارات الاستبيان، التي حصل أغلبها على درجات حدّة أعلى من الوسط الفرضي المرجح من خلال وجهتين، الأولى تمثل الشعور بالرضى الوظيفي وهي الغالبة عليهم بعدد العبارات ومضمونها، والتي فرضها أسلوب التعامل الديمقراطي بينهم والعلاقات الانسانية الطيبة وتعاونهم في السراء والضراء بكل مجريات العمل اليومي ومتطلباته تقريباً، ومحاولة تذليلها بشكل أو بآخر، والثانية وهي الأقل في عدد العبارات لكنها مؤثرة جداً عليهم معنوياً ومادياً وتتمثل بالشعور بعدم الرضى الوظيفي من ظروف خارجة عن حدود المراكز البحثية التي ينتسبون لها، تتعلق بعدم الموضوعية في تطبيق تعليمات عملهم البحثي، وفي تطبيق قانون الخدمة الجامعية من قبل الجهات المعنية بهذا الأمر، وقدمت توصيات مهمة جداً واقتُرحت مقترحات عدّة لمعالجة نتائج هذه المشكلة.

الكلمات المفتاحية : (الرضى الوظيفي Job Satisfaction، منتسبي المراكز البحثية

University of Employees of the research centers، جامعة بغداد

(Baghdad)



Job Satisfaction with the employees of the research centers at the University of Baghdad

A.P.Dr. Wijdan Jaafar Jawad Hakik

Ministry of Higher Education and Scientific Research / Baghdad University /
Educational and Psychological Research Center

Abstract:

The aim of the current research is to know the meaning of the concept of job satisfaction or not, and to know its level and degree of intensity in its positive and negative manifestations among employees of research centers affiliated with the University of Baghdad - Al-Jadiriya Complex, from both sexes and different scientific and career ranks, for the academic year (2018/2019). The research sample consisted of (85) research associates from the adult research community (108) associates in research centers at the university, and the questionnaire was used as a tool to collect data on job satisfaction for this sample, which consisted of (45) words with three alternatives to answer are (always (Sometimes, rarely), and I enjoyed the logical and apparent honesty by (14) arbitrators and experts, and the Pearson correlation coefficient reached (0.75), and the weighted mean equation for measuring the degree of sharpness and the weighted values of the questionnaire phrases, most of which obtained degrees of sharpness higher than the hypothetical mean Likely in two ways, the first represents a feeling of job satisfaction,



which is predominant over them by the number of phrases and their content, which were imposed by the method of democratic interaction between them and good human relations and their cooperation in good and bad times with almost every course of daily work and its requirements And trying to overcome them in one way or another, and the second, which is the least in the number of expressions, but it is very emotional and financially affecting them, and is represented by a feeling of job dissatisfaction from circumstances outside the limits of the research centers to which they are affiliated, related to the lack of objectivity in the application of their research work instructions, and in the application of the university service law from The parties concerned accepted this matter, made very important recommendations and proposed several proposals to address the consequences of this problem.

الفصل الأول

مشكلة البحث وأهميته

مشكلة البحث:

تحسست الباحثة مشكلة البحث الحالي من كثرة الشكاوى في المراكز البحثية في جامعة بغداد - الجادرية في السنوات الأخيرة وكثرة النقاشات بين منتسبيها حول الصعوبات والمعوقات التي تتخلل عملهم الوظيفي حتى إنجازهم؛ والتي تُحدث نوعاً من عدم التوازن لديهم، وعدم الإستقرار، وتشعرهم بعدم الارتياح على الرغم من الامتيازات التي تتمتع بها الشريحة هذه عموماً، كونهم من موظفي التعليم العالي الذين يعملون بقانون الخدمة الجامعية الجديد ذي الامتيازات الإستثنائية، وهذا مايسعى البحث الحالي الى الوقوف عليه وتعرف الظروف الأكثر حدّة وراء الشعور بالرضى الوظيفي من عدمه من أجل إطلاع المعنيين والمهتمين بهذا القطاع.

إذ يُعد موضوع الرضى الوظيفي من أهم الموضوعات المتعلقة بالعمل، لذا قام العديد من الباحثين والكتّاب بدراسته باستمرار، ولايزال يحظى بالاهتمام في مختلف المؤسسات، والسبب الرئيس لدراسة الرضى الوظيفي هو تزويد المسؤولين بحقيقة الصعوبات والمعوقات من جهة، وتعرف الآراء والأفكار والمقترحات التي تساعد على تحسين إتجاهات العاملين نحو العمل أو المؤسسة من حيث الراتب والإشراف والتدريب وساعات العمل وتقييم الأداء وغيرها من جهة أخرى، والكثير من المؤسسات تستعمل استطلاعات الرأي لتعرف إتجاهات العاملين وقياسها نحو الامور ذات العلاقة بالعمل والمؤسسة وسياساتها (المعاينة، 2017، ص58).

أهمية البحث:

حظي موضوع الرضى الوظيفي منذ بداية الثلاثينيات من القرن الماضي بإهتمام من قبل الباحثين في مجالات الإدارة والسلوك التنظيمي وعلم النفس الصناعي، فلا يكاد يخلو

مؤلفا في هذه المجالات من فصل أو أكثر عنه، نظراً لإرتباطه بأهم مورد تملكه المؤسسات ألا وهو "المورد البشري" كونه يلعب دوراً كبيراً في إنجاح المؤسسات واستمرارها، لذا فإن الإهتمام بالمورد البشري أمراً تستهدفه المؤسسات جميعاً بهدف رفع مستوى الأداء وتخفيض معدلات الغياب وحوادث العمل وغيرها من نواتج العمل (الميلود وعبد الكريم، 2017، ص44).

وبدا الإهتمام من قبل الباحثين في مجال علم النفس والسلوك التنظيمي بالرضى الوظيفي منذ بداية الثلاثينيات من القرن العشرين، حتى أصبح من الموضوعات الحيوية والمهمة لتناوله البعد الإنساني في العنصر البشري، كونه أهم من الموارد المادية والفنية بل هو الثروة الحقيقية والمحور الأساسي للإنتاج على الرغم من التطور الهائل في المعدات والأجهزة التي لاتزال تعتمد بشكل أو بآخر على العقل البشري الذي يديرها ويحركها (الشهري، 2002، ص2-3).

وقد برز الإهتمام بموضوع الرضى الوظيفي من قبل علماء النفس؛ لأن معظم الأفراد يقضون جزءاً كبيراً من حياتهم في العمل بمكان ما، وبالتالي من الأهمية أن يبحثوا عن الرضى الوظيفي ودوره في حياتهم الشخصية والمهنية، فقد يؤدي الى زيادة الإنتاجية ويترتب عليه الفائدة بالنسبة للمؤسسات والعاملين، مما زاد من أهمية دراسته بشكل مستمر، وبالتالي كثرت البحوث والدراسات في مجال علم النفس الإداري حوله، وكشفت بعض النتائج النقاب عن الأفراد الراضين وظيفياً، بأنهم راضين عن حياتهم أيضاً والعكس صحيح، ولأهمية الرضى الوظيفي تقوم بعض المؤسسات بإجراء البحوث والاستطلاعات حول درجة رضى العاملين عن عملهم، وأوجه الرضى وعدم الرضى كإجراء روتيني، ومن أهم نواتج هذه البحوث تعرّف الأسباب الوظيفية لعدم الرضى مثل: ضعف الادارة، غموض العمل، عدم تأهيل الموظف للوظيفة، إنخفاض كفاءة الإشراف، زيادة تغير ظروف العمل، وغيرها من الأسباب (المعاينة، 2017، ص63).

ولعل العمل في الجامعة يتصف عموماً بخصائص عدّة يكاد ينفرد بها عن غيره من الأعمال، فهو في معظمه عمل فكري وعقلي ويحتاج الى قدر كبير من المعرفة والخبرة ويربط القائمين به بشكل مستمر، الأمر الذي يساعد على الرضى المهني، وإن جودت إنتاجية أعضاء هيئة التدريس والباحثين وإخلاصهم، وولاءهم وقيامهم بواجباتهم المهنية نحو مجتمعهم وزملائهم إنما يتوقف على مدى رضاهم عن مهنتهم، فالعمل له صلة وثيقة برضى الموظف، وإن الأهداف الكامنة في نفسه هي التي تدفعه لهذا العمل، فإذا كان غير راضٍ عن عمله يقوم بواجباته بصورة غير مجدية، والرضى المهني المرتفع لا بد أن يصاحبه إنتاجية مرتفعة، ومن يرضى عن عمله ومهنته يمتلك واقعية كبيرة وأداء أفضل في الوظيفة، وإن أيام الغياب تتخفف عندما يتمتع بدرجة عالية من الرضى عن العمل، والعكس صحيح (الطائي، 2005، ص2).

إن التطورات العلمية والتقنية في العصر الراهن شملت ميادين متعددة من المعرفة وأدت الى إزدياد مجالات النشاطات البشرية وإتساعها نحو مزيد من التخصص، مما أدى الى إحداث تغييرات واسعة في الأنماط الإدارية لمواجهة مشكلات التنظيم البشري والعلاقات الانسانية وتعقيدها، ويعمل الفرد داخل مؤسسته بين جماعة العمل والتي يتحدد فيها الدور الذي يقوم به، فهو يعمل من خلال مجموعة من المشاعر الداخلية لهذا الفرد تعطي صورة واضحة عن العمل الذي يقوم به، فالرضى الوظيفي هو نتاج مجموعة إتجاهات مختلفة يحملها الفرد نحو مهنته ونحو عوامل متعلقة بها ونحو الحياة بوجه عام، ومن هنا فإن ثلاثية (التحفيز، والرضا الوظيفي، ومستوى الأداء)، لها الأهمية في التأثير على إنتاجية العامل، ولها الأثر الواضح في تنظيم السلوك والإلتزام التنظيمي داخل المؤسسة، وإنه يمكن رفع كفاءة السلوك التنظيمي بزيادة العلاقات الطردية بين هذه الثلاثية، وعلى المدير أو قائد العمل أن يؤسس السلوك التنظيمي لمؤسسته على هذه العلاقة، كما أن الأدوار أو نماذج السلوك المتوقع من الأفراد والجماعات في مجال العمل

والهدف من الأداء التنظيمي والممارسة العملية، يتم تأثيرها بشكل قوي بالمعايير والقيم أيضاً، وقد يقوم الفرد بأداء دورين في الوقت ذاته (محمد، 2008، ص1-2).

ويُعد الرضى الوظيفي أحد مكونات السعادة والرضى عن الحياة وله علاقة مباشرة بالإنتاجية ويشكل عاملاً مهماً للمعلم والمدرس إذ يشعر بالسعادة والراحة النفسية وتتفق معظم الدراسات والبحوث التي تناولت جوانب العمل والعاملين على وجود علاقة إيجابية وثيقة بين الرضى عن العمل وبين الأداء، فرضى المدرس عن وظيفته يؤدي به الى الكفاية الإنتاجية العالية؛ لأنه سوف يقبل عليها في همة ونشاط ويكون سعيداً ومنتجاً، أما عدم رضاه عن وظيفته فينتج عنه سوء تكيفه ويكون غير متوازن انفعالياً ويظهر الكثير من الضجر والملل والإستياء وتجعله يقول بصدق "أنا لست راضياً عن وظيفتي" (الميلود وعبد الكريم، 2017، ص20).

ولعل أهمية دراسة الرضى الوظيفي لدى الأفراد العاملين ترجع الى حقيقة أن العمل هو أحد الطرائق التي بواسطتها يتم إندماج الفرد في الجماعة الوطنية والمجتمع، ولعل العديد من البحوث والدراسات التي تناولت جوانب العمل والعاملين أشارت الى وجود علاقة إيجابية وثيقة الصلة بين رضا الفرد عن عمله وبين نوعية وكمية إنتاجه من جهة أخرى، ولا شك أن القطاع الحكومي يختلف أدائه الوظيفي ودرجة رضى الموظفين فيه، عن القطاعات غير الحكومية الأخرى، لاختلاف تكوينه وطبيعة نشاطه، وتبعاً للمرونة التنظيمية المتاحة لوحداته التي قد تكون هيئة أو مصلحة مستقلة أو ملحقة أو إدارة حكومية تابعة لإحدى الوزارات (الشهري، 2002، ص3).

لكل ذلك جاءت أهمية البحث الحالي ليسلط الضوء على العاملين من التدريسيين الباحثين المنتسبين للمراكز البحثية في جامعة بغداد- الجادرية، وهي الدراسة الأولى من نوعها لتعرف مستوى ودرجات حدّة ظروف الرضى الوظيفي لدى الشريحة هذه من عدم رضاهم، وتفسير أسباب ذلك، ولتزويد المسؤولين بمعلومات هامة حول الموضوع هذا بالغ

الأهمية في الوقت الراهن بسبب الظروف التي تحيط بعملهم، وحسب ما سيتم التوصل إليه من نتائج.

أهداف البحث:

هدف البحث الحالي الى تعرّف:

- 1- مستوى الرضى الوظيفي لدى منتسبي المراكز البحثية التابعة الى جامعة بغداد- مجمع الجادرية.
- 2- تفسير ظروف حرجة وحدّة درجات مستويات الرضى الوظيفي من عدمه حسب النتائج.

حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي بالمجالات الآتية:

- 1- المجال البشري: تقتصر هذه الدراسة على منتسبي المراكز البحثية من التدريسيين الباحثين في المراكز البحثية في جامعة بغداد-مجمع الجادرية، للعام الدراسي (2018/2019م)، بغض النظر عن الجنس، والمرتبة العلمية، والمكانة الوظيفية.
- 2- المجال المكاني: تقتصر الدراسة هذه على المراكز البحثية التابعة الى جامعة بغداد ضمن الرقعة الجغرافية في مجمع الجادرية فقط، وهي (مركز البحوث التربوية والنفسية، مركز دراسات المرأة، مركز الدراسات الاستراتيجية والدولية والفلسطينية، مركز بحوث السوق، مركز التراث العربي والاقليمي).
- 3- المجال الموضوعي: تناولت الدراسة معنى مفهوم الرضى الوظيفي لدى دوائر حكومية لها نظامها الخاص بالعمل وتعليمات خاصة بعمل الباحث في المراكز البحثية كإحدى تشكيلات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، مثل (قانون الخدمة الجامعية، تعليمات هيكل عمل الباحث في المراكز البحثية، ظروف العمل،

العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين، تقويم الأداء، الراتب والمخصصات الجامعية، الأمان الوظيفي، الانجاز البحثي، الترقيات العلمية، التطوير والتنمية البشرية، ... الخ)، من الظروف المعاشة بشكل يومي ودوري للشريحة هذه من الموظفين.

مصطلحات البحث

الرضى الوظيفي (Job Satisfaction):

أولاً: الرضا لغة: ضد السخط، ورضي عنه أحبه وأقبل عليه (ابن منظور، 1919، ص235).

ثانياً: الرضا اصطلاحاً:

1- تعريف عبد الباقي (2004): إنه مستوى درجة اشباع حاجات الفرد، ويتحقق هذا الاشباع من عوامل عدة منها ما يتعلق ببيئة العمل ومنها مايتعلق بالوظيفة التي يشغلها الفرد، وهذه العوامل تجعل الفرد راضياً عن عمله ومحققاً لطموحاته (عبد الباقي، 2004، ص173).

2- تعريف الطائي (2005): إنه مجموعة من الاتجاهات الايجابية والسلبية للتدريسيين نحو كل ما يحيط ببيئتهم المهنية في الجوانب الاقتصادية والاجتماعية (الطائي، 2005، ص4).

3- تعريف فلمبان (2008): إنه المشاعر التي يبديها الفرد نحو عمله في التنظيم أو المؤسسة، فينشأ الرضى من إدراك الفرق بين ما تقدمه الوظيفة للفرد، وما يجب عليها أن تقدمه له، فكلما قل الفرق بينهما إزدادت درجة الرضى الوظيفي لديه، وتشمل ماتتطوي عليه الوظيفة بما في ذلك الشعور بالإنجاز والاعتبار والمسئولية، أما عدم رضى الفرد فيتحدد بشعوره نحو بيئة العمل المتمثلة بسياسة التنظيم وظروف العمل المادية ودرجة الإستقرار والأمن في الوظيفة والمركز الإجتماعي والأجور وأسلوب الإشراف (فلمبان، 2008، ص9-31).

4- تعريف بخيت (2015): إنه مجموعة من الأحاسيس الجميلة كالقبول، والسعادة، والاستمتاع، التي يشعر بها الموظف تجاه نفسه ووظيفته والمؤسسة التي يعمل بها، والتي تحوّل عمله ثم حياته كلها إلى متعة حقيقية فمنظومة الرضى الوظيفي بالوصف هذا تتضمن عناصر مهمة كالإستمتاع بالعمل والترابط بين المؤسسة والعلاقة الجيدة مع الرؤساء، والإحساس بأهمية دوره فيها وتقديرها وحرصها على إستقراره الوظيفي لتحقيق الإنجاز والتوافق (بخيت، 2015، ص3).

5- تعريف الميلود وعبد الكريم (2017): إنه الشعور النفسي بالقناعة والإرتياح أو السعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه (محتوى الوظيفة)، وبيئة العمل ومع الثقة والولاء والانتماء للعمل والعوامل والمؤشرات الأخرى ذات العلاقة، وينظر الى الرضى الوظيفي على أنه أمر يرتبط أساساً بالحاجات والمشاعر والتوقعات (الميلود وعبد الكريم، 2017، ص45).

التعريف النظري للرضى الوظيفي:

لم تعتمد الباحثة تعريفاً بذاته للرضى الوظيفي الخاص بالبحث الحالي لكنها أفادت من كل ما ينطبق ويتواءم مع موضوع الرضى الوظيفي الخاص بمجتمع وعينة البحث الحالي وكالاتي:

إنه المشاعر والقناعات والإستجابات النفسية والتوقعات السلبية والإيجابية لدى الموظف في إشباع الحاجات والرغبات تجاه جوانب عدّة من مهامه ومسئولياته وعن أدائه في عمله وكل ما يحيط بالبيئة المهنية من جوانب نفسية وإقتصادية وإجتماعية، إذ ينشأ الرضى من إدراك الفرق بين ما تقدمه الوظيفة له وبين ما يجب عليها أن تقدمه له، وكلما قلّ الفرق بينهما إزدادت درجة الرضى الوظيفي لديه، سيّما الشعور بالثقة والإعتبار والمسؤولية والولاء والانتماء للعمل والترابط بين المؤسسة والعلاقة الجيدة مع الرؤساء، والإحساس بأهمية دوره في المؤسسة وتقديرها وحرصها بإستقراره الوظيفي لتحقيق التوافق والإنجاز فيشعر بالإرتياح أو السعادة من الأحاسيس الجميلة التي تحوّل عمل الموظف ثم

حياته كلها إلى متعة حقيقية، وبعبارة أخرى عدم الرضى الوظيفي نحو سياسة العمل ونوع الإدارة والظروف المادية ودرجة الإستقرار في الوظيفة والمركز الإجتماعي والأجور وأسلوب الإشراف (الباحثة).

ثالثاً : منتسبي مراكز البحوث في جامعة بغداد - مجمع الجادرية:

إنهم شريحة من الهيئة التدريسية التابعة الى وزارة التعليم العالي والبحث العلمي لهم مؤهلات موازية لأقرانهم ونظراءهم من التدريسيين في الكليات والمعاهد كالشهادات العليا من الماجستير والدكتوراه، والألقاب العلمية من المدرس المساعد والمدرس والأستاذ المساعد والأستاذ، لكن وظيفتهم بالدرجة الأولى ومهامهم الأساسية هي العمل البحثي، من خلال تطبيق تعليمات هيكل عمل الباحث العلمي الخاص بالعمل في المراكز هذه، فضلاً عن أداء المهام التي يشترك فيها جميع التدريسيين في العراق، وشمولهم بقانون الخدمة الجامعية أسوة بأقرانهم في الوظيفة، في (5) مراكز بحثية تحديداً تابعة الى جامعة بغداد في مجمع الجادرية (الباحثة).

الفصل الثاني

أدبيات البحث ودراساته ورؤاه النظرية

لقد شاع استعمال مصطلح "الرضى الوظيفي Job Satisfaction"، داخل المؤسسات العامة والخاصة، وفي معظم مجالات العمل والوظائف، وأعطى المدراء لهذا الموضوع إهتماماً خاصاً بعدّه عنصراً محفزاً للعاملين، وله أثر فعّال على إنتاجية العمل وتطوره ويسهم في إلتزام العاملين بمؤسساتهم ووفائهم لتعهداتهم نحوها وارتباطهم بعملهم، كما ان الرضى الوظيفي يسهم في تحسين صحة العامل الجسمية والنفسية ونوعية الحياة داخل بيئة العمل وخارجها (حجاج، 2007، ص820). وظهرت الحاجة الى تنظيم العلاقات بين أفراد المجتمع وفئاته، في بداية النصف الثاني من القرن التاسع عشر، فتحسس رجال الأعمال بضرورة الإهتمام بتنظيم العمل والانتاج وتحسين العلاقات بينهم

وبين العاملين، فوضعت الأسس والأساليب لتطوير عملية الإنتاج، ما أدى الى ظهور نظريات عدة تسمى اليوم بالمدرسة "التقليدية أو الكلاسيكية" وأولها نظرية الإدارة العلمية "لتايلور Taylor"، ثم نظرية التقسيم الإداري "لفايول Fayol"، والتي لم تخرج عن الخط العام لنظرية الإدارة العلمية في تركيزها على العمل والوقت والحركة والجهد والإنتاج، وجاءت بعدها نظرية العلاقات الإنسانية "لالتون مايو Elton-Mayo"، والتي تعد أولى المحاولات العلمية الجادة في تفسير السلوك الجماعي في محيط العمل، والتي تراعي العنصر البشري الى جانب النواحي المادية مما أدى الى نوع من التغيير في الممارسات الإدارية داخل التنظيمات والاهتمام بالسلوك الإنساني والحركة المجتمعية في العمل، بعد أن ظلت بعيدة أو غائبة عن إهتمام المفكرين والمصلحين (الشهري، 2002، ص24).

فالمحاولات الأولى للنظر بموضوع الرضى الوظيفي وتأثيره على سلوك الأفراد تعود إلى بدايات القرن العشرين، سيما أصحاب "نظرية الإدارة العلمية Scientific Management Theory"، الذين فكروا في تفسير سلوك العامل في المؤسسة وفي كيفية حفزه لأجل المزيد من العطاء والبذل، ولكن من منطلق مناقشة كيفية رفع إنتاجية الفرد العامل، وليس من منطلق البحث في تحسين أحوال الفرد الإجتماعية وزيادة راتبه وتوفير حريته الفردية وديمقراطية الإدارة في المنظمة، فأدت نظرتهم هذه الى إعتبار العامل أداة من أدوات الإنتاج، ولكي يعطي أقصى طاقته الإنتاجية، لابد من الإهتمام بتدريبه على العمل ومراقبته بواسطة المشرفين، وحفزه مادياً، ومعاقبته إذا قصر في الإنتاج المطلوب منه، فجاءت محاولة صاحب نظرية الإدارة العلمية "فردريك تايلور"، الذي وضع فيها طريقة لجعل إدارة أنشطة العمل أكثر كفاءة، والافتراض الرئيس للدوافع حسب هذه الطريقة هو أن الأفراد العاملين مستعدون للعمل بجد من أجل الحصول على المكافآت المالية فالعاملين يعطون الحوافز المادية أهمية كبرى ولكن لم تستطع هذه الإدارة تحقيق الرضى المطلوب للعمال وكان يؤخذ عليها إهمالها للجوانب الإنسانية في حياة العمال إلا أنها لفتت الانتباه للعنصر البشري في العمل وإلى قدراتهم وتأهيلهم وتحفيزهم للعمل، ولو ان موضوع

الرضى الوظيفي كان قد ظهر أصلاً في المجال الصناعي، لكنه إكتسب أهمية خاصة في المجال التربوي باعتبار أن البشر هم أهم مدخلاته، وهم كذلك أهم مخرجاته بل إنه يمكن تقويم كل مخرجات العملية التربوية في المجال التربوي بصورة عامة، كون الرضى الوظيفي للمعلم يُعد مُحرّك العملية التربوية بصورة خاصة (فلمبان، 2008، ص 40-41). ثم ظهرت نظرية التنظيم الاجتماعي "لباك Bakke"، و"ارجيرس Argyris"، و"ليكرت Likert"، والتي تضع التنظيم الإداري في إطار تنظيم إجتماعي فرعي يوجد داخل التنظيم الاجتماعي الأكبر، وترى هذه النظريات أنه يجب تحقيق الانسجام بين أفراد التنظيم لكي يتعاونوا على تحقيق أهداف التنظيم وتحقيق رضاهم في نفس الوقت، ما يحقق أداءً أفضل وإنتاجاً أكثر تطوراً، ولعل ظهور نظرية النظام التعاوني على يد "بارنارد Barnard"، الداعية الى إيجاد توازن في التنظيم، وطورها "سايمون Simon"، فجعل من إتخاذ القرارات مدخلاً لدراسة الإدارة على إعتبارها مظهراً للسلوك الإنساني في الإدارة، وأن مفهوم التوازن هو مجموعة من العلاقات تنشأ بين الناس، وأن ما يدفع الأفراد الى الإنضمام إليه هو قبولهم لسلطته، وإقتناعهم بأن هذا الإنضمام للتنظيم والمشاركة في أهدافه سوف يسهم في إشباع حاجاتهم وتحقيق رغباتهم الشخصية، والذي أدى الى تنبؤ "سايمون" بمنظمات المستقبل التي تدار بآلات، وأن التقدم العلمي والتطور التقني سوف يأتي بأشكال جديدة من التنظيمات، قد تترك التوازن الذي ينبغي تحقيقه بين الإنسان من جهة، والآلة من جهة أخرى (الشهري، 2002، ص 26).

وظهرت حركة العلاقات الإنسانية التي إهتمت بالجانب الإنساني ومن روادها "التون مايو" وزملاؤه، وتضمنت أفكار مهمة، هي أن المكافآت والحوافز غير المادية تلعب دور رئيس في تحفيز الأفراد وشعورهم بالرضى، وأن حجم العمل الذي يؤديه الفرد ومستوى كفايته الإنتاجية لا يتحدد بطاقته الفسيولوجية فحسب، وإنما تحدده إرادة الجماعة والخلفية الاجتماعية، وقد شخصت هذه المدرسة ما لمعنويات العاملين وعلاقات العمل من أثر على إنتاجيتهم، وهذه النظرية هي التي تنادي بضرورة تفهم طبائع وتصرف العاملين

وميلهم ورغباتهم لخلق تعاون مشترك بينهم وبين الإدارة لتحقيق أهداف مشتركة (فلمبان، 2008، ص41).

ويشير "فروم Vroom"، إن استمرارية الأداء وفعالية الدافع تعتمد على قناعة العامل ورضاه عن عمله، وان سلوك الفرد مبني على عملية التحليل والمفاضلة بين البدائل المتاحة للقيام بسلوك معين يتوقع أن يحقق له أكثر الفوائد ويجنبه الصعوبات، ومنها يتأثر الفرد بالبيئة المرتبطة بالعمل وبالبيئة الخارجية ويختار سلوكاً يتوافق ودرجة رضاه عن عمله (الطائي، 2005، ص14)؛ ولأن المعلم أو عضو هيئة التدريس كونه موظفاً وعمالاً في مؤسسة، قد يتعرض إلى بعض الظروف التي لا يستطيع مقاومتها، وتحول دون قيامه بدوره بشكل فعال، فتسهم في إحساسه بالعجز في تأدية واجبه بشكل فعال، لأن مهنته تُعد من أكثر المهن التي تسبب توتراً نفسياً، ويتعرض ممتنها للعديد من الضغوط المختلفة، ما يولد شعوراً سلبياً لديه بعدم الرضى الوظيفي؛ لأنه لم يشبع المدى الذي يحققه له العمل، أو الشعور بمشاعر إيجابية عندما يتصور الفرد أن عمله يحقق إشباعاً لحاجاته فيكون راضياً عنه، والذي يُعد عنصراً حاسماً لنجاح عمله الوظيفي، وكلما ارتفعت أو نقصت درجة رضاه الوظيفي إنعكس ذلك على أدائه بالإيجاب أو بالسلب، كون رضاه يرتبط بعوامل عدة منها ما يتعلق بذاتيته مثل حبه وميله لمهنته، ومنها ما يتعلق بالمؤسسة التي يعمل فيها، وهو العامل الأهم مثل الرواتب والإشراف والترقية، وكل ذلك يرتبط بالنجاح في العمل (الميلود وعبد الكريم، 2017، ص25-26).

وتوالت الدراسات والبحوث التي تعنى بالسلوك الانساني داخل المؤسسات بشكل مستمر لمحاولة الفهم الشامل مع البيئة الخارجية، بالإضافة الى تفاعل العاملين في منظمات العمل مع العمل نفسه، مما أدى الى إيضاح العلاقات المتشابكة بين العاملين في التنظيم سواء الرسمية أو غير الرسمية، وجاءت جهود علماء النفس متمثلة بنظرية التدرج الهرمي للحاجات الانسانية "لماسلو Maslow" والتي أُعتبرت من أهم نظريات الدوافع المفسرة لحاجات الانسان ودورها وصلتها بعمله وإنجازه ومستوى رضاه، فقد إقترح ان

الإنسان يولد ولديه خمسة أنظمة من الحاجات تتركب بحسب أهميتها للحياة على شكل تسلسل هرمي يبدأ تأثيرها بشكل تصاعدي ابتداء من قاعدة الهرم التي تمثل الحاجات الفسيولوجية الى الحاجات النمائية كتحقيق الذات، فيذكر "ماسلو" ان الفرد عندما يواجه تهديداً بخطر الحرمان من إشباع حاجاته الفسيولوجية فإنه يضطر الى قبول أعمال أو وظائف خطيرة أو ذات مكانة متدنية سعياً لإشباع تلك الحاجات التي يعجز عن إشباعها قبل اشتغاله بتلك الوظيفة أو العمل، وهذا الإشباع سوف يؤدي الى إشباع حاجات عليا مثل الرغبة في العمل وإتاحة الفرصة لاستغلال المهارة وأداء العمل على الوجه الأكمل، وإشباع الحاجات هذه سوف يعيد التوازن الحيوي للفرد (الطائي، 2005، ص13).

العوامل المؤثرة على الرضى الوظيفي:

- 1- الأجر والرواتب: يعد الأجر وسيلة مهمة لإشباع الحاجات المادية والاجتماعية للأفراد، بل وحتى حاجات التميز والتفوق والنجاح، فالعلاقة طردية بين مستوى الدخل والرضى عن العمل، فكلما زاد مستوى دخل الأفراد إرتفع رضاهم عن العمل والعكس هو صحيح.
- 2- محتوى العمل وتنوع المهام: فمحتوى العمل ومايتضمنه من مسؤولية وصلاحيات ودرجة التنوع في المهام يمثل أهمية للفرد حيث يشعر بها عندما يمنح صلاحيات لإنجازه فيرتفع مستوى رضاه عنه.
- 3- إمكانية الفرد وقدراته ومعرفته بالعمل: إذ يتوقف الأداء على متغيري الرغبة في العمل والقدرة والمعرفة، وإن إتاحة أعمال أو مهام تتناسب مع قدرة ومعرفة العاملين يؤدي الى تدعيم أدائهم وهذا ينعكس على الرضى الذي يتحقق لهم جراء ذلك.
- 4- فرص التطور والترقية المتاحة للفرد: إذ تتيح المؤسسة للفرد فرصة الترقية وفقاً للكفاءة والتي تسهم في تحقيق الرضى الوظيفي لأن اشباع حاجات التطور والنمو يعد مهماً لذوي الاحتياجات العليا.

5- نمط القيادة: توجد علاقة بين نمط القيادة ورضى العاملين، فالنمط القيادي الديمقراطي يؤدي الى تنمية المشاعر الإيجابية نحو العمل والمؤسسة لدى العاملين فيشعرون بأنهم مركز إهتمام القائد، والعكس يكون في ظل القيادة الاوتوقراطية الذي يؤدي الى تبلور مشاعر الإستياء وعدم الرضى.

6- الظروف المادية: إذ تؤثر ظروف العمل المادية من تهوية وإضاءة ورطوبة وحرارة وضوضاء على درجة تقبل الفرد لبيئة العمل، وان الظروف البيئية الجيدة تؤدي الى رضى العاملين عنها.

7- عدالة العائد: ان الفرد يقارن معدل عوائده المستلمة قياساً بمدخلاته (مهاراته، قابلياته، خبراته، مستوى تعليمه...)، مع معدل عوائد الأفراد العاملين معه قياساً بمدخلاتهم، فاذا شعر بنقص بين المعدلين، فان ذلك سوف يشعره بعدم العدالة والاستياء وعدم الرضى (محمد، 2009، ص10).

إذاً فإن الرضى المهني والوظيفي يتأثر بعوامل عدة كالمسؤولية والتقدير والترقية والاستقلال والتقدم، وعوامل دافعة كالراتب والعلاقات الانسانية والادارة وطبيعة العوامل، فهي لاتعني دوافع ايجابية للعمل ولكنها ضرورية للمحافظة على مستوى معين من الرضى الوظيفي فيزداد الأداء بزيادتها كونها عوامل وقائية، ولكل فرد مجموعة من الأحكام يقوم بها نتائج عمله، فهل هو راضٍ عن الأجر أو طبيعة العمل أو الترقيات كونها تحدد مدى رضاه عن عمله من عدمه فهو يلاحظ الآخريين في أعمال مشابهة لعمله ثم يعقد مقارنة بين ما يحصل عليه هو من عمله، فيستنتج مستوى رضاه من خلال ملاحظة الآخريين، وهكذا فان الرضى الوظيفي للفرد تحدده عوامل شخصية مرتبطة بالفرد نفسه، وعوامل بيئية متعلقة ببيئة العمل، وان حالة الرضى لديه بعد إشباع حاجاته تجعله مطمئن مع ذاته ومع أسرته والآخريين ويشعر بالرضى في جميع جوانب حياته ولا ينشغل بالأمن والتقدير عن تحقيق ذاته (الطائي، 2005، ص13-14).

الانسحاب الوظيفي: مجموعة من السلوكيات المؤدية الى عدم رضى الأفراد عن العمل الى الدرجة التي تؤدي بهم الى التجنب والابتعاد عن موقف العمل، ومن مظاهر الانسحاب الوظيفي:

- 1- التغيير السلوكي، فالاستجابة الطبيعية لعدم الرضى هي محاولة تغيير الظروف المؤدية الى عدم الرضى، سيّما المواجهة والصراع بين الرئيس والمرؤوس والتي قد تتطور الى شكاوى وتظلمات حتى الاستجابة للموظف المتظلم وتجنب الصراع.
- 2- الانسحاب المادي، فعدم تغيير الظروف المؤدية للتظلم قد يدفع العامل والموظف الى ترك العمل أو الانتقال الى موقع آخر، وفي ذلك تكاليف باهضة تتمثل في فقدان الكفاءات والمهارات العالية واستقطابها من المنافسين.
- 3- الانسحاب النفسي، والذي يتمثل بمظهرين:

أ- ضعف الإدماج الوظيفي: ويحصل هذا عندما يعتبر العامل عمله غير ذي أهمية في حياته، فإرتفاع الأداء وانخفاضه لا يؤثر على شعوره بالفخر والتقدير الذاتي، إذ لا يبرز لديه مفهوم تقدير الذات وإذا ما حصل ذلك فإنه يصعب تنمية الدافع لدى العامل.

ب- ضعف الإلتزام التنظيمي: فعدم إلتزام الفرد تجاه منظمته وعمله يؤدي به الى عدم الرغبة في البقاء والإستقرار وتفضيل ترك العمل في أول فرصة تتاح له.

ت- المشاكل الصحية: التي كثيراً ما تحصل بسبب ما ذكر من مظاهر الانسحاب الوظيفي مثل القلق والتوتر في العمل، بسبب وجود الفرد في مواقف غير مُرضية لايمكن من تغييرها، وعدم توفر الظروف المناسب لترك العمل بأي شكل من أشكال الترك، فيتعرض للضغوط النفسية العالية المؤثرة على صحته النفسية وما يتبعها من أمراض جسدية (عباس، 2003، ص110-112).

جزئيات وعناصر الرضى الوظيفي:

(الرضى عن الوظيفة وفرص الإثراء الوظيفي المحققة لها، الرضى عن علاقات العمل، الرضى عن زملاء العمل، الرضى عن الرؤساء، الرضا عن المرؤوسين، الرضى عن أساليب التوجيه والإشراف والقيادة، الرضا عن بيئة العمل، الرضى عن سياسات الأفراد)، وعندما يحدث تكامل الفرد مع وظيفته بحيث تستغرقه الوظيفة يحدث له الرضى الوظيفي كونه تفاعل مع وظيفته من خلال طموحه الوظيفي، ورغبته في تحقيق أهدافه من خلالها، ورغبته في تحقيق النمو والتقدم بشكل عام، والذي يؤدي الى تحقيق مستوى عالٍ من الأداء في العمل، وهكذا هو شعور الفرد بالسعادة والارتياح أثناء أداءه لعمله، نتيجة التوافق بين ما يتوقعه من عمله ومقدار ما يحصل عليه فعلاً في هذا العمل (الشهري، 2002، ص33-34).

وأخيراً فإن الوظيفة العامة أياً كانت هي كيان نظامي تابع للإدارة الحكومية توجب على شاغلها مجموعة من الواجبات والمسؤوليات والالتزامات وتعطيه مجموعة من الحقوق والمزايا الوظيفية، وسواء كانت الوظيفة عامة أو خاصة قد أوّتمن عليها الفرد ووجب عليه أن يؤدي حقها وبراعي واجباتها، لأن النفس البشرية يعترضها الخطأ والوقوع في الزلل والانحراف عن الطريق المستقيم، فالانحراف الوظيفي قد يكون إنتهاكاً للقوانين والقواعد التي تحكم علاقة الأفراد بعضهم ببعض أو إنتهاكاً للعادات والقيم والتقاليد التي تحكم علاقة الأفراد بعضهم ببعض أو مع البيئة الإجتماعية التي يعيش فيها الفرد ذو السلوك المنحرف، مثل عدم إحترام وقت العمل، والتراخي والتكاسل فيه، وعدم تحمل المسؤولية، وعدم الإلتزام بأوامر وتعليمات الرؤساء، وإفشاء أسرار العمل، والإمتناع عن أداء المطلوب منه، وعدم المحافظة على كرامة الوظيفة، والمحسوبية بشغل الوظائف من قبل غير المؤهلين، .. ولذلك حذرنا الله عزَّ وجلَّ من الوقوع في مزالق الانحراف الذي يترتب عليه إنتهاك القيم والمعايير التي تحكم سير المجتمع سواء أكانت معلومة أو غير معلومة، وإلحاق الأذى والضرر بالآخرين (البياتي، 2009، ص5-14).

الفصل الثالث:

منهجية البحث واجراءاته

لتحقيق هدف البحث الحالي، أجرت الباحثة الخطوات الآتية:
أولاً: حددت حدود البحث باديء الأمر، كما ذكرت في الفصل الأول.
ثانياً: البدء بإجراءات البحث، وعلى النحو الآتي:

1- مجتمع البحث: إشمتمل مجتمع البحث الحالي جميع التدريسيين الباحثين من المنتسبين في مراكز البحوث التابعة الى جامعة بغداد- مجمع الجادرية فقط، للعام الدراسي (2018/2019)، والبالغ مجموع أعدادهم (108)، في(مركز البحوث التربوية والنفسية (21)، مركز دراسات المرأة (11)، مركز الدراسات الاستراتيجية والدولية والفسطينية (35)، مركز إحياء التراث العلمي العربي (26)، مركز بحوث السوق وحماية المستهلك (15)).

2- عينة البحث: شملت عينة البحث (85) تدريسياً باحثاً من مجتمع البحث الأصلي (108)، بغض النظر عن الجنس، والمرتبة العلمية، والوظيفية.

3- أداة البحث: أعمدت الباحثة الإستبيان أداةً لتحقيق هدف البحث الحالي، وكونت رؤية وتصور عام وشامل تقريباً لعباراته، بكل مايحيط بأهمية العمل وكيفية ممارسته والصعوبات والمعوقات التي يعاني منها الباحثون أثناء تأديته، وكل ما يمكن أن يتوقع من مواقف وظروف تحيط بهم، من خلال خبرة الباحثة، ومن أدبيات البحث ورؤاه ودراساته النظرية عن الرضى الوظيفي من عدمه للعاملين في المؤسسات الحكومية، وأعدت صيغة أولية للإستبيان بواقع (52) عبارة مع ثلاثة بدائل للإجابة هي(دائماً، أحياناً، نادراً)، الملحق (1).

- صدق الأداة: يُعد الصدق من أساسيات المنهج العلمي الذي لا بد من أن يُركن إليها لمعرفة قدرة أداة البحث على قياس ما ينبغي أن تقيسه (عيسوي، 1985،

ص45)، ولذلك تم عرض عبارات الإستبيان على (14) محكماً من الخبراء المختصين والباحثين في العلوم التربوية والنفسية والاجتماعية، للتحقق من صدق التحليل المنطقي والظاهري للأداة، الملحق (2).

وتم الأخذ بآراءهم وتصويباتهم وعُدّت موافقة (80%)، فأكثر من رأيهم على كل عبارة معياراً لقبولها، وعلى هذا الأساس تم إستبعاد (7) عبارات لم تحصل على نسبة الإتفاق المطلوبة، وتم تعديل بعض العبارات الأخرى وأعيدت صياغتها لتحقيق عنصر الوضوح فيها، وبهذا أصبح الإستبيان بشكله النهائي مكوناً من (45) عبارة، الملحق (3).

- ثبات الأداة: الثبات هو الحصول على النتائج نفسها عند إعادة تطبيق الأداة على العينة نفسها أو عينة أخرى مكافئة (السيد، 1971، ص108)، ولإستخراج ثبات إستبيان الرضى الوظيفي إستعملت الباحثة طريقة الإختبار وإعادة الإختبار (Test-Retest)، إذ تم توزيع نسخ الأداة على عينة الثبات البالغ عددهم (14) من منتسبي المراكز البحثية ذاتها، أُختيروا عشوائياً وتم إعادة الإستبيان إليهم للإجابة عليه بفارق زمني مقداره الأسبوعين تقريباً بين التطبيقين، وأستعملت معادلة إرتباط بيرسون لإستخراج معامل الثبات الذي بلغ (0,75) وهو معامل ثبات جيد، وبذلك أصبحت الأداة جاهزة للإستعمال بعد التحقق من صدقها وثباتها.

ثالثاً: الوسائل الإحصائية لمعالجة بيانات البحث

استعملت الباحثة النسبة المئوية، لتعرف نسبة إتفاق المحكمين من عدمه على عبارات الإستبيان، ومعامل إرتباط بيرسون لحساب ثبات الإستبيان بطريقة إعادة الإختبار، ومعادلة الوسط المرجح لتعرف القيمة الترجيحية وأدرجة الحدّة لعبارات الإستبيان وإنحرافها المعياري، والوزن المئوي لتعرف النسبة المئوية لكل قيمة مرجحة لعبارات الإستبيان (عدس، 1978، ص631).

الفصل الرابع

نتائج البحث ومناقشتها

أولاً : المعالجات الإحصائية

إحتساب الوسط المرجح أو القيمة الترجيحية أو درجة الحدّة لعبارات الإستبيان بحسب أوزان البدائل ومجموع التكرارات عن كل بديل وإنحرافها المعياري، وإحتساب الوزن المثوي لكل قيمة ترجيحية مستخرجة لعبارات الإستبيان، وترتيب العبارات من أعلى وسط مرجح أو قيمة ترجيحية وأعلى وزن مثوي، الى أدنى وسط مرجح أو قيمة ترجيحية وأقل وزن مثوي، ثم إحتساب الوسط الفرضي للقيم الترجيحية المستخرجة، وإحتساب الوزن المثوي الفرضي من قسمة الوسط الفرضي المرجح، على أعلى درجة من أوزان بدائل الاستبانة، وضرب الناتج في (100) (البياتي واثناسيوس، 1984، ص194).

ثانياً : عرض النتائج

بعد أن تمت معالجة البيانات إحصائياً وتم ترتيبها تنازلياً، عرضت النتائج في الجدول (1) الآتي:

جدول (1)

الأوساط المرجحة والأوزان المئوية النسبية لدرجات إستجابات عينة البحث على إستبيان الرضى الوظيفي لدى منتسبي المراكز البحثية في جامعة بغداد-الجادرية

الوزن المئوي	الانحراف المعياري	الوسط المرجح	العبارات	تسلسل فقرات	تسلسل تكرارات
93.67	0.39	2.81	علاقتي بالفريق الاداري والعلمي في المركز يملؤها الاحترام والامتنان.	21	1
92	0.51	2.76	يهمني كثيرا وضع المركز الذي اعمل فيه ومستواه وسمعته وأفتخر بالانتماء له.	23	2
86.33	0.61	2.59	أشعر بالاستياء من التغيير المستمر وبشكل سريع لتعليمات العمل البحثي الذي لا يستند الى ضوابط واضحة ومحددة وبدون تخطيط مدروس.	45	3
84.67	0.69	2.54	فرص تقديم طلبات الحصول على الترقية في المركز متاحة بعدالة بين المنتسبين	17	4
83.67	0.64	2.51	تتوفر فرص المشاركة في الندوات والمؤتمرات العلمية وورش العمل الداخلية والخارجية لمنتسبي المركز كافة.	41	5
83.33	0.64	2.5	يتسم المركز بتميز علمي في المؤتمرات والندوات العلمية المحلية والإقليمية.	18	6
83.33	0.69	2.5	نلجأ لبعضنا البعض بوصفنا أخوة وزملاء وأصدقاء في المركز لحل المشكلات الشخصية.	35	6
82.67	0.69	2.48	استقطاع المخصصات الجامعية من منتسبي المركز المخالف لقانون الخدمة الجامعية يدعوني للبحث عن عمل آخر (الانتقال من المركز).	44	7
81.33	0.71	2.44	تدار حلقات البحث والمناقشة في اجتماعات المركز وفق أسلوب ديمقراطي.	13	8
81	0.67	2.43	يتسم الفريق الاداري في المركز بالنزاهة في تطبيق الضوابط والتعليمات على جميع منتسبيه.	37	9

الوزن المثوي	الانحراف المعياري	الوسط المرجح	العبارات	تسلسل فقرات	تسلسل تكرارات
78.67	0.77	2.36	يضايقني كثيرا تأخير صرف أجور الساعات الاضافية عن موعدها المحدد في المركز.	5	10
78.33	0.70	2.35	يحرص المركز على زرع الثقة والاحترام والمصداقية في التعاملات بين المنتسبين.	4	11
78.33	0.71	2.35	يوجد تبادل للخبرات واسداء النصح العلمي والبحثي بين الزملاء في المركز.	25	11
78	0.73	2.34	يحرص المركز على زرع الثقة بين منتسبيه بمراعاة الخصوصية والسرية والحدود في التعامل.	38	12
78	0.73	2.34	ادارة المركز موضوعية فى تقييم الأداء العلمي والوظيفي لكل باحث بحسب معايير التقييم المطلوبة	43	12
77	0.69	2.31	يشجع المركز على المناقشة وقبول الرأي والاختلاف في الرأي كحالة صحية	19	13
76.33	0.72	2.29	طريقة التعامل بين الادارة والمنتسبين في المركز تشعرنى بالرضا التام.	22	14
76	0.80	2.28	أثق في الفريق الإداري للمركز الذي يعمل بسياقات موحدة واضحة	11	15
76	0.75	2.28	مقدار الراتب الشهري لا يتلائم مع متطلبات المعيشة اليومية، مضافاً لها الصريفات الاجبارية للعمل البحثي.	42	15
75.33	0.76	2.26	إرشادات وحدة ضمان الجودة لمنتسبي المركز تحفز على تعدد وتنوع أنشطة التقييم وفق المعايير الفعالة المتبعة فيه.	40	16
75	0.68	2.25	توزع المهام العلمية والبحثية والادارية في المركز وفقا للتخصص والألقاب العلمية.	2	17
74.33	0.73	2.23	يشجع المركز منتسبيه على العمل الجماعي والتطوعي والتعاوني وبشكل دائم.	26	18

الوزن المئوي	الانحراف المعياري	الوسط المرجح	العبارات	تسلسل فقرات	تسلسل تكرارات
73.33	0.75	2.2	أجد التقدير والحقاوة السريعة من المركز لجهودي المميزة التي أبذلها فيه.	28	19
73	0.78	2.19	يدفع المركز منتسبيه إلى تحقيق النمو المهني وتشجيعهم لتطويره بطرائق علمية ديمقراطية	36	20
72.67	0.69	2.18	أشعر بالراحة النفسية في المركز فلا أتغيب واتمنى العمل لساعات اضافية فيه.	27	21
72.67	0.76	2.18	تتم مراعاة جودة التهوية والاضاءة المناسبة وجدية النظافة في مرافق المركز كافة.	32	21
72.67	0.71	2.18	يشجع المركز على روح التنافس الشريف والمثمر بين منتسبيه دون تحيز.	33	21
72.67	0.79	2.18	يوزع المركز مسؤولية الوحدات واللجان بعدالة على منتسبيه بشكل دوري وتوقيات قانونية.	34	21
71.67	0.75	2.15	يرحب المركز بسماع المقترحات والمشاركة في اتخاذ القرارات من جميع المنتسبين	15	22
71.33	0.81	2.14	تتسم معايير الشكر والتقدير في المركز بالعدالة والموضوعية.	14	23
71.33	0.79	2.14	التأخير المتعمد في صرف أجور الساعات الاضافية يعيق إجراءات الانجاز والنشر بحسب التوقيات المطلوبة، فتقع تبعاته التعسفية على الباحث وحده.	39	23
69.67	0.80	2.09	الراتب الذي اتقاضاه بحسب درجتي الوظيفية والعلمية يخلو من المكافآت والحوافز المهمة لتشجيع الباحث أسوة بجميع منتسبي الجامعة.	12	24
68.33	0.76	2.05	تعالج القضايا والمشكلات الإدارية داخل المركز بكفاءة واقتدار.	16	25
68.33	0.73	2.05	يحاول المركز ايجاد حلول لجميع مشكلات منتسبيه لتوفير الاستقرار والأمان لهم.	31	25



الوزن المئوي	الانحراف المعياري	الوسط المرجح	العبارات	تسلسل فقرات	تسلسل تكرارات
66.33	0.70	1.99	يتيح المركز الفرص لزيادة المعلومات والمهارات واكتساب الخبرات داخله وخارجه.	30	26
66	0.71	1.98	يحرص المركز على توظيف قدرات الشخص الملائم في المكان الملائم.	1	27
65	0.73	1.95	يهتم المركز بتنمية وتطوير قدرات المنتسبين فيه باتجاه التنمية البشرية.	7	28
64.33	0.71	1.93	يشجع المركز منتسبيه على النقد البناء وتقبله برحابة صدر.	9	29
63.67	0.77	1.91	خطط وآليات وتوقيتات انجاز البحوث في المركز ونشرها مرضية لي.	6	30
61.67	0.78	1.85	مكتبة المركز غنية ومزودة بكل ما يساعد الباحثين على العمل البحثي.	10	31
55	0.68	1.65	يعاقب مسؤولي المركز المنتسبين غير النشطين فيه حتى وان كانت أسبابهم وظروفهم قهرية.	8	32
55	0.71	1.65	الموارد المتاحة في المركز كافية للقيام بواجبات المنتسبين بأفضل ما مطلوب منهم	24	32
54.67	0.73	1.64	أشعر بالرضا عن مدى توفر التقنيات الحديثة في المركز لأداء الواجبات فيه.	29	33
48.33	0.67	1.45	يسعى المركز على توفير الدعم المالي وإمكانات تمويل البحث العلمي لمنتسبيه.	3	34
47.67	0.65	1.43	يوفر انتسابي في المركز خدمة تلقي العلاج في المركز الصحي بتكاليف ملائمة.	20	35

ثالثاً: مناقشة النتائج

لو إطلعنا على ترتيب عبارات الإستبيان بحسب درجة الحدة أو الأوساط المرجحة والأوزان المثوية المستخرجة، من تسلسل (1) الى تسلسل (25)، حيث حدود الوسط الفرضي المرجح (2)، وحدود الوزن المثوي المرجح (66,667)، ضمن الأوساط المرجحة والأوزان المثوية العالية لعبارات الإستبيان، والتي تأرجحت في أعدادها ومضمونها ودرجات حدتها بين وجهتين:

1- الأولى بإتجاه الشعور بالرضى الوظيفي، ومنها العبارات ذات التسلسل (1، 2، 4، 5، 6، 8، 9، 11، 12، 13، 14، 15، 16، 17، 18، 19، 20، 21، 22، 23، 25)، وهي تدل على أن الوضع العام والظروف العامة التي يعيشها ويتعايش معها منتسبوا المراكز البحثية في جامعة بغداد - مجمع الجادرية، ظروف طبيعية نوعاً ما، يحيطها الرضى العام، والرضى الوظيفي، في مجرياتها اليومية والعلاقات العامة بينهم كزملاء عمل، وكذلك بين الإدارة والمنتسبين وبينهم كأصدقاء يجمعهم مكان واحد وعمل واحد، بل أنهم يعملون كأسرة واحدة، وأنهم قنوعين نوعاً ما بكل ما يدور حولهم، فعلاقاتهم ببعضهم تمتاز بالتعاون والمساندة فيما بينهم في السراء والضراء، على الرغم من وجود الكثير من المنغصات اليومية سواءً على المستوى العام للوظائف الحكومية والوضع العام للبلد، أو على مستوى مقتضيات العمل اليومي وضروراته، هذا فضلاً عن وجود علاقات متوازنة نوعاً ما بينهم وبين إداراتهم، فأغلب من يتسنم مواقع المسؤولية كالمدرء ورؤساء الأقسام ومسؤولي الشعب والوحدات يكون من بين الزملاء بحسب أسلوب التداول السلمي للسلطة من خلال الترشيح، لذلك تكون أغلب التعاملات بين الرؤساء والمرؤوسين ديمقراطية بحسب إستجاباتهم في الإستبانة.

2- أما الثانية فهي بإتجاه الشعور بعدم الرضى الوظيفي، وتسلسل عباراتها في الإستبيان هو (3، 7، 10، 15، 23، 24) وهي:

ت.ك	ت.ف	العبارات	الوسط المرجح	الانحراف المعياري	الوزن المئوي
3	45	أشعر بالاستياء من التغيير المستمر وبشكل سريع لتعليمات العمل البحثي في المركز الذي لا يستند الى ضوابط محددة أو واضحة وبدون تخطيط مدروس.	2.59	0.61	86.33
7	44	إستقطاع المخصصات الجامعية من منتسبي المركز المخالف لقانون الخدمة الجامعية يدعوني للبحث عن عمل آخر (الانتقال من المركز).	2.48	0.69	82.67
10	5	يضايقتني كثيرا تأخير صرف أجور الساعات الاضافية عن موعدها المحدد في المركز.	2.36	0.77	78.67
15	42	مقدار الراتب الشهري لايتناسب مع متطلبات المعيشة اليومية، مضافاً لها الصريفات الاجبارية للعمل البحثي.	2.28	0.75	76
23	39	التأخير المتعمد في صرف أجور الساعات الاضافية يعيق إجراءات الانجاز والنشر بحسب التوقيتات المطلوبة، فتقع تبعاته التسفية على الباحث وحده.	2.14	0.79	71.33
24	12	الراتب الذي اتقاضاه بحسب درجتي الوظيفية والعلمية يخلو من المكافآت والحوافز المهمة لتشجيع الباحث أسوة بجميع منتسبي الجامعة.	2.09	0.80	69.67

فعلى الرغم من أن الوضع العام والظروف العامة التي يعيشها وبتعايش معها منتسبوا المراكز البحثية في جامعة بغداد-مجمع الجادرية ظروف طبيعية نوعاً ما كما ذكر، لكن العبارات التي حددت هنا في هذه النقطة وهذا الجدول، تبرز وتحدد أهم وأكبر المشكلات والصعوبات والمعوقات التي تعترض العمل الوظيفي بإتجاه الشعور بعدم الرضى الوظيفي، وقد حصلت على درجات حدة وأوساط مرجحة عالية، لكن أغلبها يشير الى أمور خارجة عن حدود المراكز تتمثل بالعلاقة التنظيمية بين المراكز والجهات الإدارية

والعلمية والمالية والقانونية المسؤولة عن تنفيذ القوانين والتعليمات والشؤون العلمية لتنظيم العمل الخاص بالمراكز البحثية هذه، مثل رئاسة الجامعة أو الوزارة أو الشؤون العلمية أو الشؤون المالية، وبإمعان النظر في مضمون عبارات وجهة عدم الرضى الوظيفي، نجد فيها إشارة واضحة الى عدم الرضى الوظيفي من سياسة التعامل في تطبيق وتنفيذ تعليمات هيكل عمل الباحث العلمي في المراكز البحثية، إذ يخضع الباحث العلمي في المراكز هذه الى أوامر وإعامات دورية مستمرة بل وقد تكون يومية، تتطلب منه إجراءات تغيير سريعة قد تكون تعجيزية أحياناً، وقد تختلف عن سياق العمل المتبع بحسب ضوابط وتعليمات عمل هيكل الباحث العلمي، أو تُفسّر بوجهات نظر أخرى، وأحياناً تختلف عن مواد قانون الخدمة الجامعية أو تتقاطع معها، وتكون النتيجة إما خرقاً لمواد قانون الخدمة الجامعية لمنتسبي وزارة التعليم العالي والبحث العلمي على إختلاف تصنيفاتهم، أو خرقاً في تنفيذ تعليمات العمل المقرّة والثابتة للمنتسبين العاملين في المراكز البحثية مجتمع البحث، وفي الحالتين تقع تبعاتها وأضرارها المادية والمعنوية على الشريحة هذه تحديداً فيتعرض الباحثين جراءها الى العقوبات جهلاً وظلماً.

الأمر الذي سوف يؤدي بكل تأكيد الى الشعور بعدم الرضى الوظيفي وما يتبعه من إشكاليات كثيرة غالباً ما تشعرهم بالضجر الوظيفي والتلكؤ والتسويق والإرجاء وما ينتج ذلك من تأخير وتعثر في الإنجاز، بل وفي كثير من الحالات يؤدي الى الإنسحاب الوظيفي والتغيب والتمارض والشعور بالإستياء سيّما في مايتعلق بالإستقطاعات غير القانونية للمخصصات الجامعية أيّاً كانت الأسباب، وتكون النتيجة الأخيرة لكل ذلك هو البحث عن عمل آخر بتقديم طلب للانتقال من المركز بسبب شعور الموظف بإنعدام العدالة الوظيفية بينه وبين أقرانه ضمن تشكيلات الوزارة في الكليات وغيرها فهو لا يختلف عن أحد منهم في شيء سيّما الشهادة واللقب العلمي والمهام والأداء.

الفصل الخامس

الإستنتاج والتوصيات والمقترحات

الإستنتاج:

تستنتج الباحثة من كل ما تقدم أن الشعور بالرضى الوظيفي هو السائد لدى منتسبوا المراكز البحثية في جامعة بغداد-مجمع الجادرية عينة البحث الحالي، على الرغم من الأوضاع الحرجة نوعاً ما التي تحيط بحياتهم اليومية على مستوى الظروف العامة للبلد، فهم راضين وفتوعين ومتعاشين ومتماشين مع كل شيء، سيما ما يخص عملهم البحثي الذي يقومون به وكل إجراءاته ومتعلقاته، كونه الوظيفة والمهمة الأولى والأساس لهم، فالشعور بالرضى الوظيفي ليس مقتصراً على بيئة العمل فحسب بل يتعداه الى حياة الانسان الشخصية، وزيادة الانتاجية وارتفاع مستويات الأداء، وان التنمية البشرية يستحيل تطبيقها دون أن يشعر الانسان بالرضى الوظيفي في العمل، وان اشباع حاجات الموظفين النفسية والمادية والرواتب تشجع وتدفع العاملين لتحقيق التفوق في المجال ويتوقف النجاح فيه على توافر المقومات هذه وعلى تذليل الصعوبات.

لكن هذا الشعور بالرضى الوظيفي غير دائم، فغالباً ما يتعثر ويتقاطع بالشعور بعدم الرضى الوظيفي بسبب أمور خارجة عن حدود المراكز تتعلق بالكيفية التي يتم من خلالها تنفيذ ومتابعة العمل البحثي وإنجازاته فهي أحياناً تتم بشكل لايليق بمكانة هذه الشريحة من الكوادر العليا في التعليم العالي، كونهم لايفتخرون عن أعضاء الهيئات التدريسية التابعة لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي سيما من في الكليات، كأقران لهم وتشملهم جميع الإمتيازات، وإن الإختلاف بينهم هو فقط في نوع الوظيفة الأساسية لهم وتعليمات العمل الخاصة بهم.

ولعل المشكلة الأبرز من وجهة نظر الباحثة وبحسب إستجابات هذه الشريحة على الإستبيان، تتجسد بسبب نقاط الاختلاف بين بعض مواد تعليمات هيكل عمل الباحث العلمي في هذه المراكز والتفسيرات المتعددة والمختلفة لمضمونها، وبين بنود ومواد قانون

الخدمة الجامعية وهو أيضاً يشوبه إخلال في التطبيق سيّما مع المراكز البحثية، وبين الأوامر والإعامات التي تصدر بشكل دوري وتتقاطع مع تعليمات العمل البحثي تارة، ومع قانون الخدمة الجامعية تارة أخرى، دون تخطيط مسبق، كونها في الغالب تصدر بشكل عام لتشمل كل الكوادر التدريسية التابعة لتشكيلات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي حتى وإن اختلفت المهام الوظيفية بين التدريسي في الكليات، وبين التدريسي الباحث في المراكز البحثية و... الخ، فيقع الباحث في الحيرة والتخبط بين كل ذلك، وأي تبعة أوخلل تحدث في العمل والإنجاز سوف يتحملها هو وحده.

فلماذا تستقطع المخصصات الجامعية منهم وهي إستحقاق قانوني لديهم؟، ولماذا يتأخر صرف أجور الساعات الإضافية عنهم كثيراً وغالباً لاتصرف لهم، وهي قانونية وأساسية ومساعدة لهم في إنجازهم؟، ولماذا لايشملون بالحوافز والمكافآت، أسوة بجميع المنتسبين في الجامعة؟.

إن الأوامر والإعامات التي تصدر بشكل دوري ومستمر لمواكبة الأحداث والمتغيرات المستمرة، يكتنفها غالباً رؤى تُصعّب واقع العمل البحثي في المراكز هذه، بإتجاه أمور إدارية أو مالية، وغالباً ما تبتعد عن الجانب العلمي والنوعي، ويؤدي تطبيقها على أي باحث منهم الى التأثير المعنوي بالغ الأثر عليه، الأمر الذي سوف يشعره بالضجر والتوتر والإنزعاج والتلكؤ والتسويق والإرجاء بل غالباً ما يكون بإتجاه الشعور بالإستياء، ومحاولة الانتقال من مكان عمله، وهو إجراء صعب جداً عليه وأكثر قساوة وتأثيراً، بل فيه هدر وضياح كبير لموارد التنمية البشرية والكفاءات العلمية.

التوصيات والمقترحات:

1- توصي الباحثة المعنيين بهذا الشأن في رئاسة الجامعة والشؤون العلمية ومن يههم الأمر في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، بأن يتم إجراء التغيير المطلوب والهادف بحسب المستجدات وما تقتضيه الحاجة للتغيير، للخطط السنوية بشكل

مدرّوس لا يتقاطع مع تعليمات العمل أو قانون الخدمة الجامعية، إما بخطط سنوية ثابتة، أو بخطط سنوية فيها احتمالية للتغيير الآني والمستجد فلا يكون على حساب الخطة الأساس، ويكون لهذه الإحتمالية حوافز مادية ومعنوية في حالة تأديتها، ولا يكون عليها أي تبعات مالية ومعنوية في حالة عدم القدرة على تأديتها، وهذا بالتأكيد سوف لا يؤدي إلى الحيرة والتخبط والإجتهادات الآنية التي سوف تقع تبعاتها على الباحث وحده.

2- وتوصيهم أيضاً إلى محاولة دراسة نقاط التشابه والإختلاف بين مواد تعليمات هيكل عمل الباحث العلمي، وبين مواد قانون الخدمة الجامعية، من خلال إجتماعات وندوات دورية، وبإشراك منتسبوا المراكز هذه تحديداً كونهم يمثلون مجتمع البحث وعينته، وإنهم أساس المشكلة ولديهم الحلول وإذا كان لا بد من التغيير فلا يتم إلا من خلال آراءهم ومقترحاتهم.

3- وأهم توصية إليهم والتي سوف تحسم أغلب المشكلات هذه، هي أن يُسن قانون خاص بالمراكز البحثية جميعاً فتكون ضمن مسؤولية ورعاية هيئة مستقلة للبحث العلمي يكون إستقلالها مالي وإداري وعلمي في الأداء وتقويمه، وهذا لا محالة سوف يحسم جميع الأمور من التداخل في الأنشطة والمهام بين التدريسي في الكليات وبين التدريسي في المراكز البحثية، ويبعد الجميع عن التخبط والمساءلة، وتحمل تبعات ذلك ظلماً وجهاً.

4- وتقتراح الباحثة إجراء دراستين، الأولى تهدف إلى تقويم تعليمات هيكل عمل الباحث العلمي في المراكز البحثية من وجهة نظرهم، والثانية تهدف إلى تقويم مواد وبنود قانون الخدمة الجامعية، وتكون أيضاً من وجهة نظر الباحثين في المراكز البحثية موضوع البحث، تسبق العمل بما جاء في التوصيتين (1) و(2)، وتعتمد نتائجها لإجراء الإصلاح وتوحيد نصوص المواد والتعليمات، موضع الشعور بعدم الرضى الوظيفي بحسب نتائج البحث لهذه الشريحة من الموظفين.

المصادر العربية:

- 1- ابن منظور، ابي الفضل جمال الدين محمد، (1919)، لسان العرب، بيروت : دار صادر بيروت، مجلد(5).
- 2- بخيت، ماجدة هاشم، (2015)، مقياس الرضى الوظيفي، الهيئة المعاونة (للمعنيين والمدرسين المساعدين)، جامعة أسيوط: كلية التربية - كتاب دليل إدارة الموارد البشرية، وحدة ضمان الجودة، برنامج التطوير المستمر والتأهيل للاعتماد، الهدف(13).
- 3- البياتي، انتصار زين العابدين، (2009)، أخلاقيات الوظيفة العامة في الاسلام، جامعة بغداد: مركز البحوث التربوية والنفسية، مكتبة المركز، الرقم(664).
- 4- البياتي، عبد الجبار توفيق محمد؛ زكريا، اثناسيوس، (1984)، الإحصاء الوصفي الاستدلالي في التربية وعلم النفس، بغداد، مطبعة وزارة التعليم العالي.
- 5- حجاج، خليل جعفر، (2007)، الرضا الوظيفي لدى موظفي وزارة الحكم المحلي الفلسطينية، جامعة الأزهر: غزة - فلسطين، مجلة الجامعة الاسلامية-سلسلة الدراسات الإنسانية، المجلد(15)، العدد(2)، ص ص(819-844).
- 6- السيد، فؤاد البهي، (1971)، علم النفس الإحصائي وقياس العقل البشري، مصر: القاهرة، دار الفكر العربي، ط(3).
- 7- الشهري، علي بن يحيى، (2002)، الرضى الوظيفي وعلاقته بالانتاجية - دراسة تطبيقية لموظفي جمارك منطقة الرياض، المملكة العربية السعودية : أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، رسالة ماجستير في العلوم الادارية.
- 8- الطائي، ايمان محمد، (2005)، الرضا المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في الكلية التربوية المفتوحة وعلاقته بجنسهم وتخصصهم، جامعة بغداد: مركز البحوث التربوية والنفسية، مكتبة المركز، الرقم(640).
- 9- عباس، سهيلة محمد، (2003)، ادارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي، عمان، الأردن: دار وائل للنشر، مجلد(1)، ط(3)، ص ص(1-360).

- 10- عبد الباقي، صلاح الدين، (2004)، السلوك الفعال في المنظمات، الإسكندرية: مطبعة الدار الجامعية.
- 11- عدس، عبد الرحمن، (1978)، مبادئ الاحصاء في التربية وعلم النفس، عمان: مكتبة الأقصى، الجزء(1).
- 12- عيسوي، عبد الرحمن، (1985)، القياس والتجريب في علم النفس والتربية، مصر: دار النهضة العربية للطباعة والنشر والتوزيع.
- 13- فلمبان، ايناس فؤاد نواوي، (2008)، الرضى الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة، رسالة ماجستير، المملكة العربية السعودية، كلية التربية، جامعة أم القرى: قسم الادارة التربوية والتخطيط، ص ص(1-216).
- 14- محمد، فيصل يونس، (2008)، دور الادارة التربوية في تحقيق الأداء الوظيفي، جامعة بغداد: مركز البحوث التربوية والنفسية، مكتبة المركز، الرقم(607).
- 15- محمد، وفاء أحمد، (2009)، أثر الرضى الوظيفي في تحليل وتصميم العمل- بحث تطبيقي في مصرف الرشيد (الادارة العامة)، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد(19)، ص ص(1-24).
- 16- المعاينة، عبد الله خالد سليم، (2017)، الرضا الوظيفي وأثره على أداء العاملين، المملكة الاردنية الهاشمية، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية والقانونية، المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث، العدد(2)، المجلد(1)، ص ص(58-75).
- 17- الميلود، بن موفق، عبد الكريم، بن صافي، (2017)، الرضى الوظيفي وأثره على أداء المعلم، دراسة مقارنة بين المعلم في المدرسة العمومية والمعلم في المدرسة الخاصة بولاية الجلفة، الجزائر: جامعة زيان عاشور الجلفة: كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية/قسم علم الاجتماع والديمغرافيا، لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع التربوي.

الملحق (1)

استبانة آراء المحكمين في بيان مدى صلاحية الصيغة الأولى لعبارات استبيان

الرضى الوظيفي لدى منتسبي المراكز البحثية التابعة الى جامعة بغداد- مجمع الجادرية

الأستاذ/ الأستاذة الفاضل/ الفاضلة

تحية عطرة وسلام

تروم الباحثة لاستفتاء آراء منتسبي المراكز البحثية من التدريسيين الباحثين نحو وظيفتهم وما يتعلق بها ويدور حولها ورضاهم عنها من عدمه، وتتألف الاستبانة من (52) عبارة تشمل كل ما يدور في المراكز البحثية ويتعلق بالعمل ومتطلباته، وقد وضعت ثلاثة بدائل للإجابة هي (دائماً، أحياناً، نادراً) على التوالي لكل عبارة مع تعليمات واضحة للإجابة لذا تتوسم الباحثة في حضراتكم الخبرة العلمية والرأي السديد لبيان ملاحظتكم عن صلاحية أو عدم صلاحية عبارات هذه الاستبانة والتعديل المقترح ان وجد.

وقد وضعت تعريفاً نظرياً للرضى الوظيفي خاص بالبحث الحالي على أنه:

مجموعة من المشاعر والقناعات والاستجابات النفسية والتوقعات السلبية والإيجابية لدى الموظف في إشباع الحاجات والرغبات تجاه جوانب عدّة من مهامه ومسئولياته وعن أدائه في عمله وكل ما يحيط بالبيئة المهنية من جوانب نفسية وإقتصادية وإجتماعية، إذ ينشأ الرضى من إدراك الفرق بين ما تقدمه الوظيفة له وبين ما يجب عليها أن تقدمه له، وكلما قلّ الفرق بينهما إزدادت درجة الرضى الوظيفي لديه، سيّما الشعور بالثقة والإعتبار والمسؤولية والولاء والانتماء للعمل والترابط بين المؤسسة والعلاقة الجيدة مع الرؤساء، والإحساس بأهمية دوره في المؤسسة وتقديرها وحرصها بإستقراره الوظيفي لتحقيق التوافق والإنجاز فيشعر بالإرتياح أو السعادة من الأحاسيس الجميلة التي تحوّل عمل الموظف ثم حياته كلها إلى متعة حقيقية، وبعبارة أخرى الرضى الوظيفي نحو سياسة العمل ونوع الإدارة والظروف المادية ودرجة الإستقرار في الوظيفة والمركز الإجتماعي والأجور وأسلوب الإشراف.



ت	العبارات	رقم	صفحة	تعداد
1	يحرص المركز على توظيف قدرات الشخص المناسب في المكان المناسب.			
2	توزع المهام العلمية والبحثية والادارية في المركز وفقا للتخصص والألقاب العلمية.			
3	يسعى المركز على توفير الدعم المالي وإمكانيات تمويل البحث العلمي لمنتسبيه.			
4	يحرص المركز على زرع الثقة والاحترام والمصادقية في التعاملات بين المنتسبين.			
5	يضايقتني كثيرا تأخير صرف أجور الساعات الاضافية عن موعدها المحدد في المركز.			
6	آليات ووسائل وتوقيات انجاز البحوث في المركز ونشرها مرضية جداً.			
7	يهتم المركز بالتنمية البشرية لتنمية وتطوير قدرات المنتسبين فيه.			
8	يعاقب المركز الكوادر غير النشطة من منتسبيه وان كانت لظروف وأسباب قهرية.			
9	يشجع المركز منتسبيه على النقد البناء وتقبلوه برحابة صدر.			
10	يسلك المركز سياسة التحزب والمحسوبية والمنسوبية في تعامله مع المنتسبين.			
11	مكتبة المركز غنية ومزودة بكل ما يساعد الباحثين في العمل البحثي.			
12	أثق في الفريق الإداري للمركز الذي يعمل بسياقات موحدة واضحة.			
13	يحفزني سعي المركز للحصول على الدورات وتطوير الأداء المهني للمنتسبين.			
14	نلجأ لبعضنا البعض كأخوة وزملاء وأصدقاء في المركز لحل مشاكلنا الشخصية.			
15	يدفع المركز الباحثين الى تحقيق النمو المهني وتشجيعه وتطويره.			
16	الراتب الذي اتقاضاه بحسب درجتي الوظيفية والعلمية يخلو من المكافآت والحوافز.			
17	يهتم المركز بتدريب منتسبيه بطريقة ديمقراطية وغير مكلفة.			
18	تدار حلقات البحث والمناقشة في اجتماعات المركز وفق أسلوب ديمقراطي.			
19	تتسم معايير الشكر والتقدير في المركز بالعدالة والموضوعية.			
20	يرحب المركز بسماع المقترحات والمشاركة في اتخاذ القرارات من جميع المنتسبين			

ت	العبارات	رقم	صفحة	تعداد
21	تعالج القضايا والمشكلات الإدارية داخل المركز بكفاءة واقتدار .			
22	فرص طلبات الحصول على الترقية في المركز متاحة بعدالة بين المنتسبين.			
23	يتسم المركز بتميز علمي في المؤتمرات والندوات العلمية المحلية والإقليمية.			
24	يشجع المركز على المناقشة وقبول الاختلاف في الرأي.			
25	يوفر لي انتسابي في المركز خدمة تلقي العلاج عبر التأمين الصحي.			
26	يحرص المركز على العدالة في توزيع اللجان وبشكل دوري وتوقيتات قانونية.			
27	علاقتي بالفريق الإداري والعلمي في المركز يملؤها الاحترام والامتنان .			
28	طريقة التعامل بين الإدارة في المركز والمنتسبين تشعرني بالرضا التام.			
29	يهمني كثيرا وضع المركز الذي اعمل فيه ومستواه وسمعته.			
30	الموارد المتاحة كافية للقيام بواجبات المنتسبين في المركز بأفضل ما مطلوب منهم.			
31	يوجد تبادل للخبرات واسداء النصح والمساعدة بين الزملاء في المركز .			
32	يوفر لي العمل في المركز الاستقرار والأمان الوظيفي.			
33	يشجع المركز منتسبيه على العمل الجماعي والتطوعي.			
34	أشعر بالراحة النفسية في المركز فلا أتغيب واتمنى العمل لساعات اضافية فيه.			
35	أجد التقدير والحفاوة السريعة من المركز لجهود المبدولة فيه.			
36	أفخر بانتمائي لهذا المركز وأدافع عنه بشتى الطرائق.			
37	أشعر بالرضا عن مدى توفر التقنيات الحديثة لأداء الواجبات في المركز .			
38	مقتنع بمقدار الزيادة السنوية على راتب وظيفتي في المركز وأستطيع أن أوفر منه.			
39	يسعى المركز الى محاولة ايجاد حلول لجميع مشكلات المنتسبين فيه.			
40	المصداقية في تعامل منتسبي المركز هو السائد بينهم بعيداً عن أي نفاق.			
41	تتم مراعاة جودة التهوية والاضاءة المناسبة وجدية النظافة في مرافق المركز كافة.			
42	يتيح المركز الفرص لزيادة المعلومات والمهارات واكتساب الخبرات داخله وخارجه.			
43	الإدارة موضوعية في تقييم الأداء الوظيفي بحسب تعدد وتنوع الأنشطة لكل			

ت	العبارات	رقم	صفحة	تعداد
	منتسب			
44	يشجع المركز على روح التعاون والتنافس الشريف والمثمر بين المنتسبين دون تحيز			
45	يحرص المركز على زرع الثقة المتبادلة بين جميع منتسبيه لتوفر الخصوصية والسرية ومراعاة الحدود في مناخه.			
46	يتسم الفريق الإداري في المركز بالنزاهة في تطبيق الضوابط والتعليمات على منتسبيه.			
47	مقدار الراتب الشهري لا يتناسب مع متطلبات المعيشة اليومية، مضافاً لها الصريفات الإجبارية للعمل البحثي.			
48	إرشادات وحدة ضمان الجودة تساعدني على تعدد وتنوع وتطوير أنشطة التقويم بحسب المعايير الفعالة المتبعة فيه.			
49	تتوفر فرص المشاركة في الندوات والمؤتمرات العلمية وورش العمل الداخلية والخارجية للمنتسبين في المركز.			
50	أشعر بالاستياء من تغيير تعليمات العمل في المركز باستمرار وبشكل سريع لا يستند الى ضوابط محددة وواضحة ودون تخطيط مدروس.			
51	التأخير المتعمد في صرف أجور الساعات الإضافية يعيق إجراءات الانجاز والنشر بحسب التوقيينات المطلوبة، فنقع تبعاته التعسفية على الباحث وحده.			
52	استقطاع المخصصات الجامعية من منتسبي المركز المخالف لقانون الخدمة الجامعية يدعوني للبحث عن عمل آخر (الانتقال من المركز).			

الملحق (2)

اسماء السادة المحكمين المختصين لبيان مدى صلاحية الصيغة الأولية لعبارات إستبيان الرضى الوظيفي لدى منتسبي المراكز البحثية التابعة الى جامعة بغداد- مجمع الجادرية بحسب اللقب العلمي والأحرف الهجائية

ت	الاسم واللقب العلمي	مكان العمل	التخصص
1	أ.د. أحمد اسماعيل الألويسي	مركز البحوث التربوية والنفسية/ =	علم النفس
2	أ.د. عائدة مخلف القرشي	مركز البحوث التربوية والنفسية/ جامعة بغداد-الجادرية	طرائق تدريس جغرافية
3	أ.م.د. أسماء جميل رشيد	مركز دراسات المرأة/ =	علم النفس التربوي
4	أ.م.د. بشائر مولود توفيق	مركز البحوث التربوية والنفسية/ =	طرائق تدريس تاريخ
5	أ.م.د. حنان عزيز البغدادي	مركز البحوث التربوية والنفسية/ =	التربية الفنية
6	أ.م.د. سفيان صائب المعاضيدي	مركز البحوث التربوية والنفسية/ =	علم النفس
7	أ.م.د. عذراء اسماعيل زيدان	مركز دراسات المرأة/ =	علم النفس التربوي
8	أ.م.د. نوال قاسم عباس	مركز البحوث التربوية والنفسية/ =	علم النفس التربوي
9	أ.م. انتصار زين العابدين	مركز البحوث التربوية والنفسية/ =	طرائق تدريس القرآن الكريم
10	م.د. حيدر فاضل	مركز البحوث التربوية والنفسية/ =	علم النفس
11	م.د. دلال كاظم عبيد	مركز البحوث التربوية والنفسية/ =	أصول التربية
12	م.د. ريم خميس مهدي	مركز دراسات المرأة/ =	علم النفس التربوي
13	م.د. ليلي نجم ثجيل	مركز البحوث التربوية والنفسية/ =	رياض الأطفال
14	م.م. قصي مهدي مطر	مركز البحوث التربوية والنفسية/ =	طرائق تدريس لغة انكليزية

الملحق (3)

الصيغة النهائية لإستبيان الرضى الوظيفي لدى
منتسبي المراكز البحثية التابعة الى جامعة بغداد- مجمع الجادرية
عزيزي الباحث/ عزيزتي الباحثة في مركز
تحية عطرة وسلام

أمامك مجموعة من العبارات مع بدائل للإجابة، ضع علامة (√) للبدل الذي تختاره
ويعبر عن رأيك الشخصي بصدق وموضوعية حول شعورك بالرضى الوظيفي في المركز
الذي تنتسب له.

ت	العبارات	نعم	أجبتاً	لا
1	يحرص المركز على توظيف قدرات الشخص الملائم في المكان الملائم.			
2	توزع المهام العلمية والبحثية والإدارية في المركز وفقاً للتخصص والألقاب العلمية.			
3	يسعى المركز على توفير الدعم المالي وإمكانيات تمويل البحث العلمي لمنتسبيه.			
4	يحرص المركز على زرع الثقة والإحترام والمصادقية في التعاملات بين المنتسبين.			
5	يضايقني كثيراً تأخير صرف أجور الساعات الإضافية عن موعدها المحدد في المركز.			
6	خطط وآليات وتوقيات إنجاز البحوث في المركز ونشرها مرضية لي.			
7	يهتم المركز بتنمية وتطوير قدرات المنتسبين فيه باتجاه التنمية البشرية.			
8	يعاقب المركز المنتسبين غير النشطين فيه وإن كانت أسبابهم وظروفهم قهرياً.			
9	يشجع المركز منتسبيه على النقد البناء وتقبله برحابة صدر.			

ت	العبارات	دائماً	أحياناً	نادراً
10	مكتبة المركز غنية ومزودة بكل ما يساعد الباحثين على العمل البحثي.			
11	أثق في الفريق الإداري للمركز الذي يعمل بسياقات موحدة واضحة.			
12	الراتب الذي أتقاضاه بحسب درجتي الوظيفية والعلمية يخلو من المكافآت والحوافز المهمة لتشجيع الباحث أسوة بجميع منتسبي الجامعة.			
13	تُدار حلقات البحث والمناقشة في إجتماعات المركز وفق أسلوب ديمقراطي.			
14	تتسم معايير الشكر والتقدير في المركز بالعدالة والموضوعية.			
15	يرحب المركز بسماع المقترحات والمشاركة في إتخاذ القرارات من جميع المنتسبين.			
16	تعالج القضايا والمشكلات الإدارية داخل المركز بكفاءة وإقتدار.			
17	فرص تقديم طلبات الحصول على الترقية في المركز متاحة بعدالة بين المنتسبين.			
18	يتسم المركز بتميز علمي في المؤتمرات والندوات العلمية المحلية والإقليمية.			
19	يشجع المركز على المناقشة وقبول الرأي والإختلاف في الرأي كحالة صحية.			
20	يوفر إنتسابي في المركز خدمة تلقي العلاج في المركز الصحي بتكاليف مناسبة.			
21	علاقتي بالفريق الإداري والعلمي في المركز يملؤها الإحترام والإمتنان.			
22	طريقة التعامل بين الإدارة والمنتسبين في المركز تشعرني بالرضى التام.			
23	يهمني كثيراً وضع المركز الذي أعمل فيه ومستواه وسمعته وأفتخر بالإنتماء له.			
24	الموارد المتاحة في المركز كافية للقيام بواجبات المنتسبين بأفضل مامطلوب منهم.			
25	يوجد تبادل للخبرات وإسداء النصح العلمي والبحثي بين الزملاء في المركز.			

ت	العبارات	دائماً	أحياناً	نادراً
26	يشجع المركز منتسبيه على العمل الجماعي والتطوعي والتعاوني وبشكل دائم.			
27	أشعر بالراحة النفسية في المركز فلا أتغيب وأتمنى العمل لساعات إضافية فيه.			
28	أجد التقدير والحفاوة السريعة من المركز لجهودي المميزة التي أبذلها فيه.			
29	أشعر بالرضى عن مدى توفر التقنيات الحديثة في المركز لأداء الواجبات فيه.			
30	يتيح المركز الفرص لزيادة المعلومات والمهارات واكتساب الخبرات داخله وخارجه.			
31	يحاول المركز إيجاد حلول لجميع مشكلات منتسبيه لتوفير الإستقرار والأمان لهم.			
32	تتم مراعاة جودة التهوية والإضاءة المناسبة وجدية النظافة في مرافق المركز كافة.			
33	يشجع المركز على روح التنافس الشريف والمثمر بين منتسبيه دون تحيز.			
34	يوزع المركز مسؤولية الوحدات واللجان بعدالة على منتسبيه بشكل دوري وتوقيتات قانونية.			
35	نلجأ لبعضنا البعض بوصفنا أخوة وزملاء وأصدقاء في المركز لحل المشكلات الشخصية.			
36	يدفع المركز منتسبيه إلى تحقيق النمو المهني وتشجيعهم وتطويرهم بطرائق علمية ديمقراطية.			
37	ينسم الفريق الإداري في المركز بالنزاهة في تطبيق الضوابط والتعليمات على جميع منتسبيه.			
38	يحرص المركز على زرع الثقة بين منتسبيه بمراعاة الخصوصية والسرية والحدود في التعامل.			
39	التأخير المتعمد في صرف أجور الساعات الإضافية يعيق إجراءات الإنجاز والنشر بحسب التوقيتات المطلوبة، فتقع تبعاته التعسفية على			

ت	العبـارات	دائماً	أحياناً	نادراً
	الباحث وحده.			
40	إرشادات وحدة ضمان الجودة لمنتسبي المركز تحفز على تعدد وتنوع أنشطة التقييم وفق المعايير الفعّالة المتبعة فيه.			
41	تتوفر فرص المشاركة في الندوات والمؤتمرات العلمية وورش العمل الداخلية والخارجية لمنتسبي المركز كافة.			
42	مقدار الراتب الشهري لا يتناسب مع متطلبات المعيشة اليومية، مضافاً لها الصرفيات الإجبارية للعمل البحثي.			
43	إدارة المركز موضوعية في تقييم الأداء العلمي والوظيفي لكل باحث بحسب معايير التقييم المطلوبة.			
44	إستقطاع المخصصات الجامعية من منتسبي المركز المخالف لقانون الخدمة الجامعية يدعوني للبحث عن عمل آخر (الإنتقال من المركز).			
45	أشعر بالإستياء من التغيير المستمر وبشكل سريع لتعليمات العمل البحثي الذي لا يستند الى ضوابط واضحة ومحددة وبدون تخطيط مدروس.			

تشكر الباحثة حسن تعاونكم خدمة للمسيرة العلمية

ومن الله التوفيق