

تصور مقترح للجانب التطبيقي لنظريات الرضا الوظيفي للأستاذ الجامعي في الجامعات العراقية

الأستاذ محمد خليل إبراهيم العبيدي

الجامعة المستنصرية / كلية التربية الأساسية / قسم العلوم

Muhammad.khaleel@uomustansiriyah.edu.iq

مستخلص البحث :-

هدف البحث الى تسليط الضوء على كيفية تطبيق النظريات التي تتناول الرضا الوظيفي للأستاذ الجامعي في الجامعات العراقية وإمكانية تحقيقها . تتناول البحث النظريات العالمية التي تنادي بالرضا الوظيفي للأستاذ الجامعي بشكل عام وموسع ثم عرض الباحث بعض الدراسات العربية والأجنبية التي تتكلم عن هذا الموضوع الحيوي وحاول الباحث التوفيق بين الآراء والمقترحات الرئيسية للرضا الوظيفي واستنتج منها بعض المقترحات التي تناسب البيئة العراقية وفي نفس الوقت ترضي تطلعات الأساتذة الجامعيين في الجامعات العراقية .

الكلمات المفتاحية :- الرضا الوظيفي ، النظرية
المقدمة:

يُعد الإنسان من أهم العوامل التي تؤثر في زيادة إنتاج العمل داخل أي مؤسسة، حتى مع التقدم الكبير في التكنولوجيا والمعرفة واعتماد الكثير من المؤسسات على الآلات. فقد أصبحت المؤسسات تواجه منافسة قوية، سواء داخل البلاد أو خارجها، ولهذا فإن من يريد تحسين أداء مؤسسته عليه أن يهتم بالعاملين فيها. ويبدأ ذلك من خلال اختيار الأشخاص المناسبين للوظائف، ثم تدريبهم وتزويدهم بالمهارات والمعرفة التي يحتاجونها بعد التعيين، كما يجب توفير الأجواء التي تشجعهم على العمل، وتدفعهم لبذل جهد أكبر. ومن الأمور المهمة التي تؤثر في أداء العاملين هو شعورهم بالرضا عن وظائفهم، وهو ما تحدثت عنه الكثير من الدراسات. فبما أن الناس يقضون وقتاً طويلاً في أعمالهم، فإن شعورهم بالراحة والرضا في العمل ينعكس بشكل إيجابي على حياتهم بشكل عام، أما إذا لم يشعروا بالرضا فقد يؤثر ذلك سلباً على نفسيتهم، سواء في العمل أو في حياتهم الشخصية. ومن هذا المنطلق، فإن تحسين الأداء المؤسسي يتطلب التركيز على الإنسان العامل بوصفه عنصراً محورياً في عملية الإنتاج. ويتحقق ذلك من خلال اختيار الأفراد المناسبين لشغل الوظائف، وتوفير التدريب اللازم لهم لتطوير مهاراتهم ومعارفهم، إلى جانب تهيئة بيئة عمل محفزة تدفعهم للعطاء. ويعد الرضا الوظيفي من أبرز العوامل المؤثرة في أداء العاملين، حيث أظهرت الدراسات التربوية اهتماماً واسعاً به، نظراً لما له من أثر إيجابي على الفرد والمؤسسة. فالعمل يشكل جزءاً كبيراً من حياة الإنسان، والرضا عنه ينعكس على سعادته العامة، في حين أن غياب هذا الرضا قد يؤدي إلى مشكلات نفسية واجتماعية في بيئة العمل وخارجها.

الفصل الأول

مشكلة البحث :-

يعد رضا اعضاء هيئة التدريس عن وظائفهم هدفاً مهماً في عملهم المهني وله تأثير إيجابي أو سلبي على نتائج التعليم العالي. كما يعد مفتاحاً أساسياً ومهماً لضمان جودة نتائج الجامعة. و يلعب أسلوب القيادة في الإدارة الجامعية دوراً هاماً في مدى قدرة المعلمين على تحقيق الرضا الوظيفي، وقد يكون هذا الأسلوب هو مفتاح نجاح أو فشل الإدارة الجامعية. يلعب أسلوب القيادة دوراً هاماً في رضا أعضاء هيئة التدريس من حيث اهتماماته باحتياجات أعضاء هيئة التدريس والحرص على تحقيق أهداف المنظمة وينعكس ذلك على حياتهم المهنية من خلال حبهم لعملهم وانتمائهم لكليتهم وإتمام المهام الموكلة إليهم بعناية وإخلاص. عندما لا يستطيع التدريسيون تحقيق أهدافهم الخاصة فإنهم يصابون بعدم الرضا الوظيفي، وعدم الإخلاص، وعدم الجدية في عملهم، مما ينعكس على سلوكهم داخل الصرح الجامعي وخارجها. وبالرغم من أهمية السلوك القيادي وأثرها في الرضا الوظيفي، إلا أننا نجد ندرة في البحوث العربية والمحلية التي تبحث في أثر السلوك القيادي في الرضا الوظيفي للعاملين. ولتأكيد مشكلة البحث قام الباحث بعمل عينة استطلاعية طرح سؤال مفتوح على (20) تدريسي من اساتذة الجامعة في (الجامعة المستنصرية وجامعة بغداد وجامعة النهرين) السؤال الاتي :- هل انت لديك الرضا الوظيفي لمهنتك . وكانت اجابتهم جميعا بانه ليس لديهم الرضا الوظيفي للمهنة . كل ذلك دفع الباحث الى القيام بهذا البحث بهدف ايضاح دور الجامعة في تحقيق الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس و العوامل التي تؤثر سلباً و ايجاباً في رضا أعضاء هيئة التدريس . ولما كانت الجامعة المستنصرية من الجامعات المهمة التي من المهم تحديد جوانب الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس فيها؛ فقد وجد الباحث من الضروري القيام بهذه الدراسة لتحديد درجة رضا أعضاء هيئة التدريس فيها لجوانب الرضا وعدم الرضا ومن ثم العمل على تقديم نموذج مقترح لتدعيم جوانب الرضا ومعالجة جوانب عدم الرضا. وتبلورت مشكلة الدراسة في الإجابة عن السؤال الرئيس الآتي:

- ما التصور المقترح للجانب التطبيقي لنظريات الرضا الوظيفي للأستاذ الجامعي في الجامعات العراقية ؟

أهمية البحث :-

اهتمت الكثير من الدراسات العراقية ببعيد الرضا عن العمل من أهمها (عبد الحسين ومحي،2011) و (واحمد وسلمي ، 2011) ودراسات عربية كدراسة (أبو قرين وعبد الفتاح ، 2018) . واهتمت الدراسات الغربية أيضاً بدراسة بعد الرضا الوظيفي ولكنها اهتمت بدراسة بعد الرضا الوظيفي وبعد السلوك القيادي ومن أهم هذه الدراسات (Winkler:1958) و (Lambert:1968) و (Slogdill:1974) حيث ركزت على دراسة رضا أعضاء هيئة التدريس عن عملهم وعلاقته بالتحصيل الدراسي وقد أوضحت هذه الدراسات أن أعضاء التدريس الراضين عن عملهم وذوي المعنويات المرتفعة ، قد حقق تلاميذهم نتائج ايجابية . كثرة الدراسات أعلاه تشير الى أهمية موضوع الرضا الوظيفي في مجال الجامعات والتي تأتي من أهمية الجامعات ومخرجاتها والتي يكون المجتمع بحاجة ماسة لها. وقد أشار مايون ولنكيوس (Mayoon & Linkous: 1979) عند استعراضهما لعدد من البحوث في هذا المجال ، الى ان الطلاب الذين يحققون تفوقا دراسياً كان معلومهم يتمتعون برضا وظيفي عالي المستوى وأنهم راضون عن عملهم ، كما أشار (جير:1989) الى ان هناك علاقة طردية بين رضا أعضاء هيئة التدريس وتحصيل التلاميذ ، فكلما زاد الرضا لدى أعضاء هيئة التدريس زاد مستوى التحصيل و العكس صحيح . الرضا الوظيفي هو مفتاح نجاح المؤسسات، حيث

ينقل الكادر التدريسي من أداء المهام اليومية إلى حالة من الإبداع والإنتاجية العالية. عندما يشعر التدريسيون بالرضا، يقل معدل دورانهم ويتجلى ولاؤهم في تحسين وزيادة تحصيل طلبتهم وجذب الكفاءات. تساهم بيئة العمل الإيجابية في تعزيز التعاون والتفاعل، مما يعكس على جودة الخدمة المقدمة للمجتمع. عندما تسعى الجامعات لأن تكون أكثر نجاحًا، فإن ما يتعين عليها فعله هو تحقيق الرضا الوظيفي، فعندما يشعر الأستاذ الجامعي بالتقدير في عملهم والرضا عن المنظمة التي يعملون لها، يصبح لديهم الحافز للقيام بأدوارهم الوظيفية على أفضل وجه وتقديم أفضل ما لديهم، وهو ما يعكس بالإيجاب على ما يقدمونه ويبدعون، لذلك يمكن وصف الرضا الوظيفي بأنه من مقومات نجاح الجامعات.

هدف البحث :-

هدف البحث الى تسليط الضوء على كيفية تطبيق النظريات التي تتناول الرضا الوظيفي للأستاذ الجامعي في الجامعات العراقية وتحقيقها .

تحديد المصطلحات :-

- الرضا الوظيفي :

عرفه (Hoy Miskel : 1978) بأنه :- الحالة الوجدانية السارة المترتبة على تقويم الشخص لوظيفته بوصفها محققة لقيمة الوظيفة وميسرة لها .

وعرفه (Herzberg: 1959) بأنه :- الرضا عن محتوى العمل هو تلك العوامل المتعلقة بذات العمل والتي تسهم في تحديد درجة رضا أعضاء هيئة التدريس عن عمله مثل تحمل المسؤولية ، و التقدير و الشعور بالإنجاز، و العمل نفسه وفرص الترقية .

وأضاف (Herzberg: 1959) بأنه :- الرضا عن بيئة العمل فهي تلك العوامل المتعلقة ببيئة العمل حيث تسهم في تحديد درجة رضا أعضاء هيئة التدريس عن بيئة العمل مثل : الراتب و العلاقة مع الزملاء و الاشراف و الادارة ومحيط العمل ونمو المهنة .

التعريف الاجرائي للرضا الوظيفي : هو الشعور الإيجابي الذي ينتاب التدريسي تجاه عمله، والذي ينشأ من تفاعله مع بيئة العمل، وزملائه، ورئيس قسمه ، وممارسته للمهام اليومية والواجبات المرتبطة بالوظيفة.

- النظرية :- يقصد بها في المجال العلمي بانها تشير الى نموذج مقترح لشرح ظاهرة او ظواهر معينة بإمكانها التنبؤ بأحداث مستقبلية ويمكن نقدها .

اما في المجال التربوي فتعرف بانها مجال معرفي يهدف لفهم واستيعاب وتطبيق ممارسات تربوية . وتعرف النظرية اجرائيا بانها : مجموعة من المبادئ والأفكار التي تم تطويرها وتنظيمها بمنهجية؛ لتفسير مجموعة من الظواهر الطبيعية، أو الاجتماعية .

الفصل الثاني :- خلفية نظرية

يعتبر مفهوم الرضا من المفاهيم القديمة، لذا نجد اختلاف العلماء والباحثين حول مفهومه، وذلك لإرتباطه بكثير من المصطلحات التي لها علاقة به كالروح المعنوية والدافعية وإشباع الحاجات الفسيولوجية للإنسان، فقد اقترن ظهور مفهوم الرضا بظهور وانتشار حركة الإدارة العلمية. إذ كانت جهود فريدريك تايلور أول المحاولات لوضع نظرية علمية لدوافع العمل. وتم جاءت بعدها نظرية العلاقات الإنسانية التي اهتمت كثيرا بالعلاقات الإنسانية بين العاملين. ويعتبر علماء النفس أول من درس الرضا في العمل بالمؤسسات منذ عام 1930م، واستخدموا من ذلك التاريخ عبارة " الرضا الوظيفي" للدلالة على المواقف والميول الذاتية أولمدي تأقلم الأفراد الموظفين في وظائفهم (هاشم، 2010). وهنا نجد أن العمل الذي يختاره الإنسان عن غيره من الأعمال له أثر كبير وواضح في مسار حياته العلمية والنفسية بصورة كبيرة؛ فيمكن أن يكون ذلك العمل سبب من أسباب السعادة التي يعيشها الإنسان وعامل مهم من عوامل أمنه واستقراره وراحته، وشعوره بالثقة بنفسه وقدراته، كذلك يمكن أن يكون ذلك العمل سببا من أسباب ضعف سعاده، وقلة راحته واستقراره ولقد ظهرت وجهات نظر عديدة ومختلفة لمفهوم الرضا الوظيفي وذلك باختلاف وجهات نظر مؤيديها، حيث ركزت بعض وجهات النظر على أن الرضا الوظيفي كمجموعة من المشاعر والاتجاهات، وقد أشارت (خطاب، 1999، 60) على أن الرضا الوظيفي هو "مجموعة من المشاعر الوظيفية أو الحالة النفسية التي يشعر بها الفرد نحو عمله". ويتناوله (عبد الهادي، 2001، 57) على أنه "إشباع حاجات الفرد ورغباته وعلى وجه الخصوص تلك الحاجات التي ترتبط بتقدير الذات عن المكانة والثناء" ويشير إليه كلا من (فليه وعبد المجيد، 2005، 259) على أنه "مشاعر الفرد تجاه وظيفته والنتائج عن الإدراك الحالي لما تقدمه الوظيفة وإدراكه لما ينبغي أن يحصل عليه من الوظيفة". وفي ضوء ما سبق نرى إن الرضا هو شعور داخلي في نفس الإنسان يتكون نتيجة كثير من العوامل التي تؤثر فيه، حيث يكون رضا الفرد شعورا نسبيا يختلف من فرد لآخر حسب نوع المؤسسة، وظروف العمل، والمناخ السائد في المؤسسة، مما يؤثر ذلك بصورة كبيرة أما بالجانب الإيجابي أو الجانب السلبي، وهذا بدوره ويقود إلى شعور الانسان بالسعادة والراحة اتجاه عمله ورؤسائه وزملائه مما يدفعه للعطاء والتجديد والتطوير للوصول لمستويات أفضل من الأداء المؤسسي أو العكس. قد بدأ الاهتمام بالرضا الوظيفي مع بداية القرن العشرين إذ يشير كثير من الباحثين إلى أن العقود الثلاثة الأولى هي البداية بالرغم من تعدد الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي إلا أنه ما زال هناك اختلاف حول تحديد تعريف أو مفهوم واضح ومحدد لهذا المصطلح والسبب يرجع إلى ارتباطه بمشاعر الفرد التي غالبا يصعب تفسيرها لأنها متغيرة بتغير مشاعر الأفراد في المواقف المختلفة، حيث أن النفس البشرية تميل للعمل فما دام هناك شخص يعمل فهو إما أن يكون راضيا عن عمله وإما أن يكون غير راضي عن هذا العمل

الأسباب الداعية إلى الاهتمام بالرضا الوظيفي

- أن ارتفاع درجة الرضا الوظيفي يؤدي إلى انخفاض نسبة غياب التدريسين-
- أن ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي يؤدي إلى ارتفاع مستوى الطموح لدى التدريسين في الجامعات -
- أن الأساتذة ذوي درجات الرضا الوظيفي المرتفع يكونون أكثر رضا عن وقت فراغهم وخاصة مع عائلاتهم وكذلك أكثر رضا عن الحياة بصفة عامة .
- أن الاساتذة الأكثر رضا عن عملهم يكونون أقل عرضة لحوادث العمل
- هناك علاقة وثيقة ما بين الرضا الوظيفي وزيادة التحصيل في العمل فكلما كان هناك درجة عالية من الرضا أدى ذلك إلى ارتفاع مستوى الطلبة .

كذلك يمكن القول بأن الرضا الوظيفي يتشكل من عوامل الرضا التالية:

- أ- الرضا عن الوظيفة وفرص الإثراء الوظيفي المحققة للوظيفة
- ب- الرضا عن الأجر وملحقاته
- ج- الرضا عن علاقات العمل (الرضا عن زملاء العمل، الرضا عن الرؤساء، الرضا عن المرؤوسين).

د- الرضا عن أساليب الإشراف والتوصية والقيادة .

هـ- الرضا عن بيئة العمل المادية.

و- الرضا عن سياسات الأفراد (الرضا عن تقييم الأداء، الرضا عن نظام الترقية).

ز- الرضا عن طرق التحفيز وأسهم ومعاييرهم.

ح- الرضا عن الخدمات التي تقدم للتدريسين.

لتوضيح أهم احتياجات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات العراقية نستعرض أهم النظريات ذات العلاقة في مجال الرضا الوظيفي و تطبيقها في الادارة الجامعية ومدى واقع الجامعات في ممارسات الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس فيها :

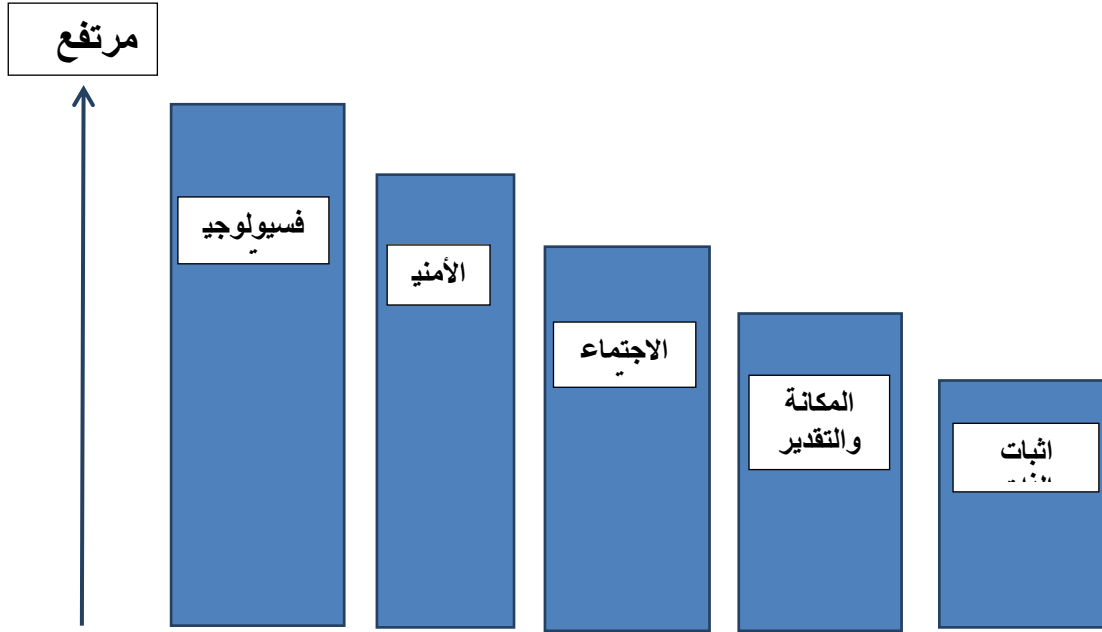
أولا : نظرية الحاجات لماسلو Maslow :

تعد نظرية الحاجات من أهم نظريات الدوافع التي أهتمت باحتياجات الانسان التي لها دور كبير في التأثير في سلوك المعلمين . فقد قام ماسلو بإجراء استقصاء شمل عدداً كبيراً من الناس من يترددون على عيادته النفسية، فقام بتحليل البيانات وتوصل الى أن حاجات الناس بصورة عامة من الممكن تصنيفها في خمسة مستويات. أنظر الشكل رقم (1) .

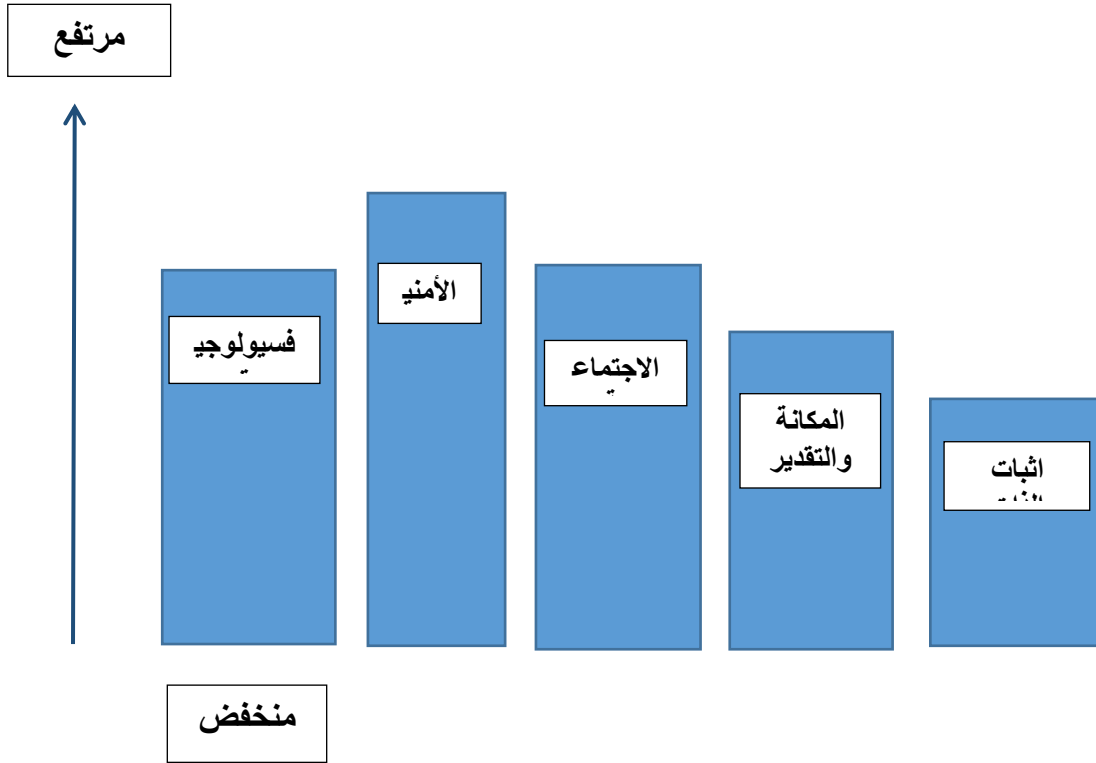


شكل رقم (1) هرم ماسلو Maslow للحاجات

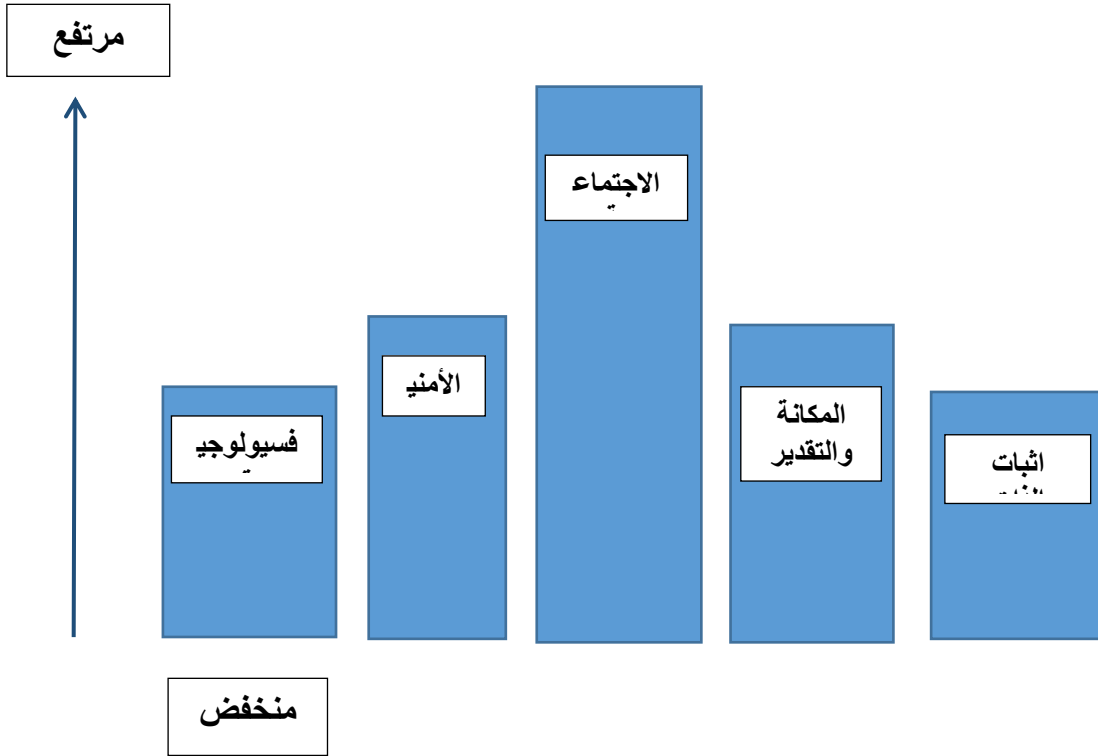
1- الحاجات الفسيولوجية : شكلت قاعدة الهرم فهو يمثل دافعاً قوياً حتى يتم اشباعه ويتمثل في الحاجة الى الأكل ، و الملابس ، والمسكن أو الملجأ ، و الهواء و الماء، و الجنس . وتكون المستويات الأخرى أقل دافعية ، وعند إشباع هذا المستوى الى حد ما يصبح المستوى الآخر أكثر دافعية منه . انظر الشكل رقم (2).



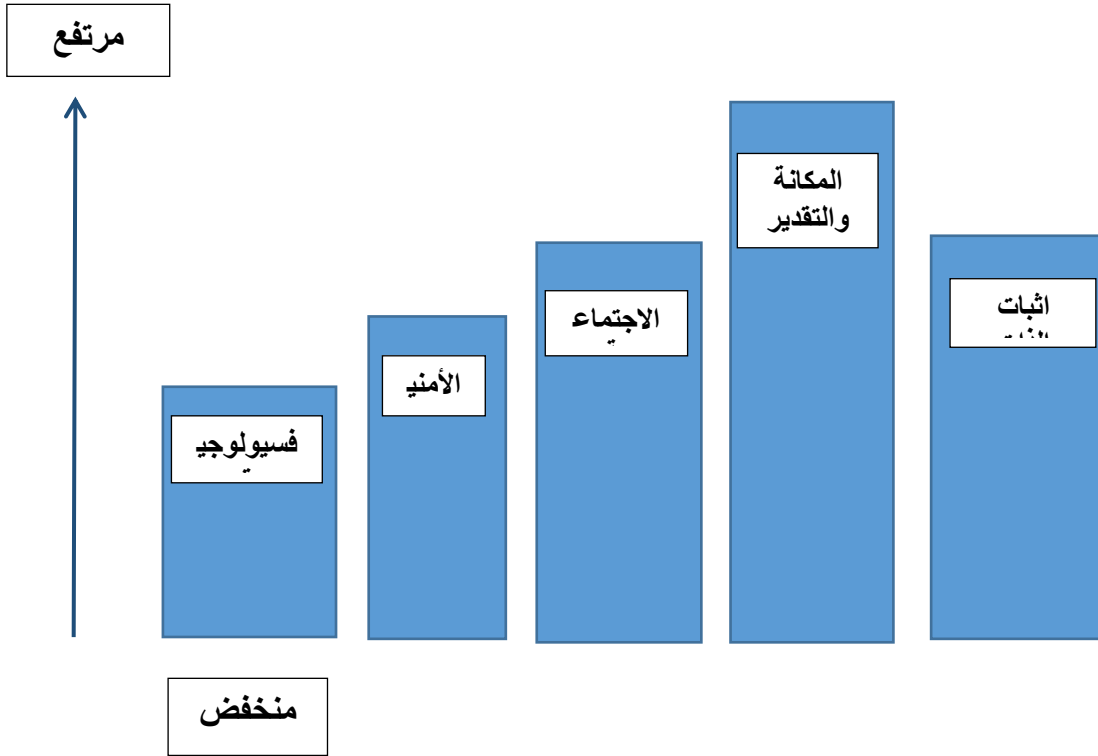
شكل رقم (2) الحاجات الفسيولوجية تمثل قمة الهرم وتعبّر عن قوة هذه الحاجات
2- الحاجات الأمنية :يمثل هذا المستوى من الحاجات أهمية كبيرة للمعلم فهذه الحاجات تتمثل في الأمن من الأخطار التي تحيط به مثل الامن من الحروب أو الفضل من الوظيفة، وضمان تقاعد مجزي، وضمان خدمات طبية له ولأسرته، وضمان سكن مناسب أو بدل سكن، وضمان تعليم أبنائه. وفي حالة تهديد هذه الحاجات تصبح ذات أهمية بالغة دون أي أثر للمستويات الأخرى، وعند الاشباع نفسياً تصبح أقل أهمية، و المستوى التالي ذو أهمية أكبر . انظر الشكل رقم (3) .



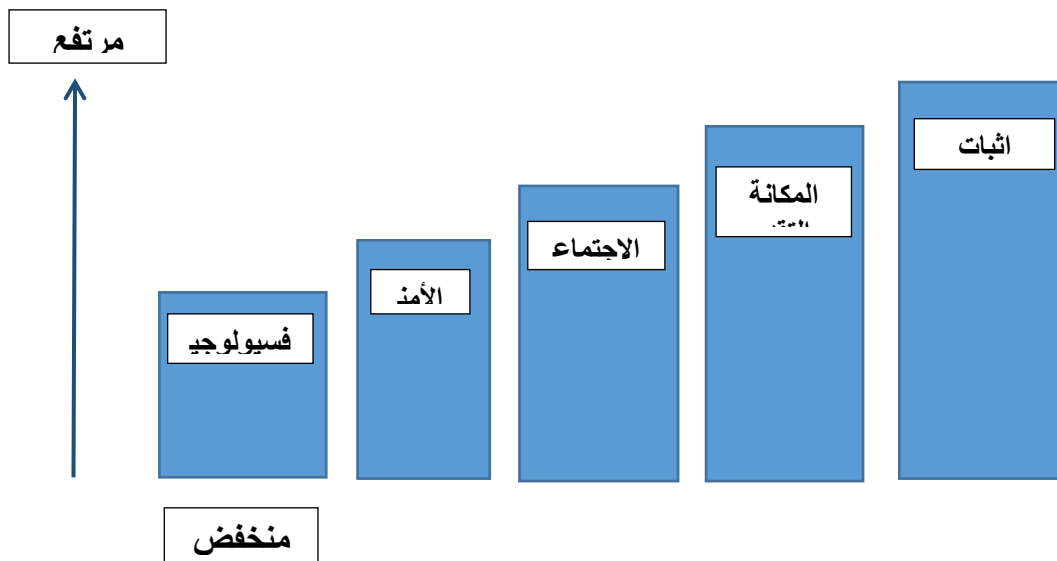
شكل رقم (3) الحاجات الأمنية تمثل قمة الهرم وتعبر عن قوة هذه الحاجات
3- الحاجات الاجتماعية: إن الإنسان بطبيعته اجتماعي وتهمة الحياة الاجتماعية ، فيحتاج الى الجماعة
وبناء صداقات وعلاقات اجتماعية وبناء علاقات زوجية وتربية الأبناء . فهذه الحاجات تبدو قوية
الدافع فإذا تم اشباعها أصبح المستوى الذي يليها أقوى دافعية. انظر الشكل رقم (4) .



شكل رقم (4) الحاجات الاجتماعية تمثل قمة الهرم وتعبّر عن قوة هذه الحاجات
4- حاجات المكانة و التقدير: هنا يحاول الانسان ان يقوم نفسه، وأن يبحث عن تقدير المجتمع وجماعة العمل له، وأن السعي لاهتمام الآخرين بإنجازاته التي تولد له الشعور بالثقة و المكانة و القوة ، ويشعرون بأهمية و التأثير في بيئتهم وعدم إشباع هذه الحاجات يؤدي الى الاحباط وخلق مشكلات بين الفرد والجماعة و القيام ببعض العصيان الاجتماعي و الوظيفي و التربوي و التعليمي والأبوي . انظر الشكل رقم (5) .



شكل رقم (5) الحاجة للمكانة و التقدير تمثل قمة الهرم وتعبّر عن قوة هذه الحاجات
5- حاجات إثبات الذات: وهي بلوغ المرء قمة احتياجاته ورغباته ، فيصل الفرد الى المستوى الذي يرغب أن يكون فيه ، فالأم ترغب في أن تكون مثالية وآخر يرغب في أن يكون مدرساً جامعياً أو مدرب كرة أو قائد جيش، ومن الممكن أن تظهر في وظائف اجتماعية أو هوايات متعددة. انظر الشكل رقم (6).

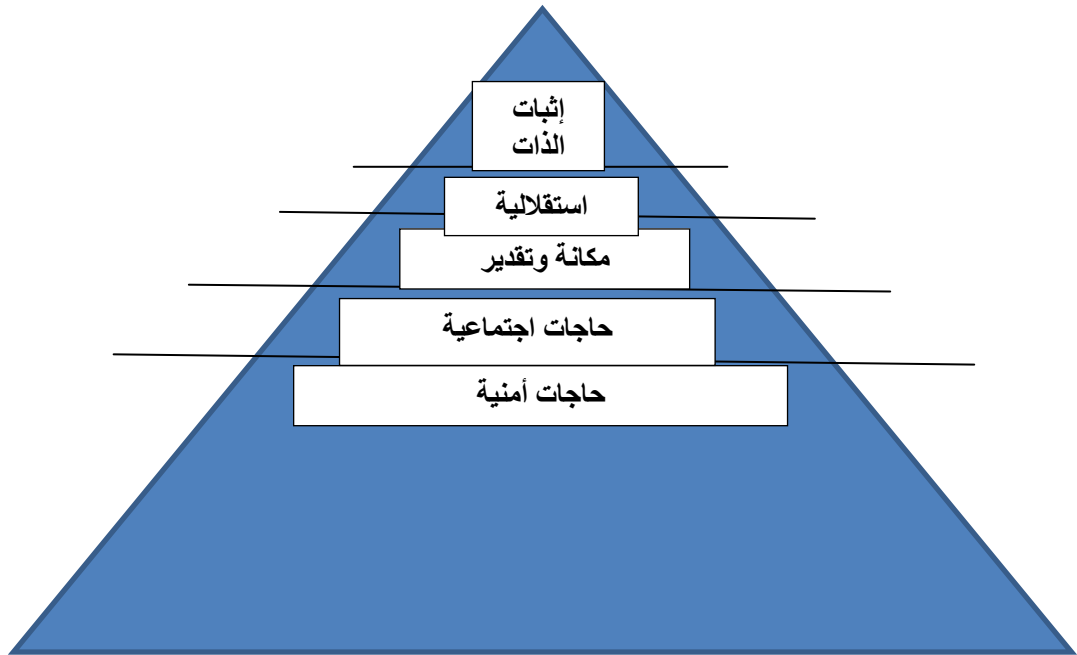


شكل رقم (6) الحاجة لإثبات الذات تمثل قمة الهرم وتعبّر عن قوة هذه الحاجات

ويوضح ماسلو ان اشباع المستوى الأول من الهرم نسبياً يصبح المستوى الذي يليه ذا أهمية وهكذا ، ولكن يلاحظ أن نظرية ماسلو عليها بعض الملاحظات منها :
1- من الممكن أن يتم اشباع مستوى آخر أي من دون ترتيب .
2- من الممكن أن يكون الانسان في قمة الهرم في حاجات اثبات الذات وهو في الوقت نفسه جائع، مثل الزعيم الهندي غاندي الذي كان يطالب الاستعمار بالاستقلال و الحرية وهو مضرب عن الاكل و الشرب . (Maslow;1987:34)

تعديل نظرية ماسلو Maslow من قبل العالم بيتر لتتلاءم مع المجال التربوي :
اجرى العالم بيتر بعض التعديلات على نظرية الحاجات لماسلو ذكرها (السرسى : 2000)، بحيث تتناسب مع احتياجات أعضاء هيئة التدريس وقام بإجراء هذا التعديل لتصبح احتياجات أعضاء هيئة التدريس على النحو التالي:

- 1- الحاجات الأمنية.
- 2- الحاجات الاجتماعية .
- 3- احتياجات المكانة و التقدير .
- 4- الاستقلالية أو الحرية.
- 5- اثبات الذات . أنظر الشكل (7)



شكل رقم (7) تعديل بيتر

نلاحظ أن بيتر قد استبعد الحاجات الفسيولوجية لدى ماسلو حيث ان هذا المستوى لا يعد دافعاً للمعلم حيث ان جميعها مشبعة، وأضاف مستوى جديداً وهو الحرية أو الاستقلالية ، حيث ان أعضاء هيئة التدريس له مهارات خاصة في مجال تخصصه ويحتاج الى الحرية لإنجاز مهامه . (السرسى:2000).

ثانياً : نظرية العاملين لهرزبورغ (Herzberg) :

أيضاً نرى احدى نظريات الدوافع واشهرها استخداماً والتي تركز على الرضا الوظيفي و العوامل المؤثرة فيه وهي نظرية العاملين لهرزبورغ (Herzberg: 1959) اهتمت اهتماماً كبيراً بالعوامل التي تؤثر في الرضا الوظيفي للفرد وعلاقته بالإنتاجية و التي قسمت عوامل الرضا الى قسمين، انظر شكل رقم (8)

عوامل الرضا	عوامل عدم الرضا
عوامل محفزة	العوامل الصحية
العمل نفسه	البيئة
الانجاز	الاعتراف بالإنجاز
تحديات العمل	زيادة المسؤولية
النمو في العمل	التطور في العمل
سياسة المؤسسة	ادارة المؤسسة
الاشراف	ظروف العمل
العلاقة مع الزملاء	الراتب
	الامن

شكل رقم (8) نظرية هرزبورغ

1- عوامل تتعلق ببيئة العمل : مثل نظام المؤسسة و سياستها و أسلوب الاشراف فيها و العلاقة مع الرؤساء و الزملاء و الراتب و ظروف العمل الاجتماعي و المادية، وقد اوضح لهرزبورغ ان هذه العوامل لا تحقق الرضا عن العمل وانما هي الجسر الاساسي لتحقيق الرضا عن العمل، لان عدم تحسين ظروف العمل سوف يكون عائقاً قوياً يؤدي الى عدم تحقيق الرضا الوظيفي ، وتحسين ظروف بيئة العمل لا يرقى الى تحقيق الرضا، وانما هو تهيئة ضرورية للعبور الى مستوى الرضا الوظيفي .

2- عوامل تتعلق بمحتوى العمل : اي ما يقوم به الفرد من عمل وما يسند إليه مثل منحه المسؤولية، ومنحه فرصاً للإنجاز، و للإبداع، و للترفيه، و للقيادة الحرة ، وللتدريب ، وللتعلم . هذه هي العوامل التي اطلق عليها هرزبورغ عوامل الرضا التي تعد العوامل الاساسية للرضا الوظيفي .

الفصل الثالث :- دراسات سابقة

بعض الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس :

أولاً : الدراسات العربية :

1- دراسة (محمد يونس: 1998) ، هدفت الى دراسة الرضا الوظيفي و الانتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية جامعة المنوفية. كان من أهم نتائجها :

- عدم رضا أفراد العينة على علاقة رئيس القسم الذي يتسم بتسلط والتي تحول دون النمو المهني لعضو هيئة التدريس.

- عدم الرضا عن العلاقة مع الزملاء والذي يعبر عن سوء المناخ الاكاديمي، وكل ذلك له أثر في انتاجية اعضاء هيئة التدريس .

2- دراسة (فوزية العبد الغفور : د.ت) هدفت دراستها الى التعرف على أهم المشكلات و المعوقات التي تواجه عضو هيئة التدريس بكلية التربية الاساسية، وتؤثر سلباً على مستوى أدائه الوظيفي. كما

هدفت الى تحديد أكثر المشكلات وضوحاً في المجالات العلمية، والادارية والمالية والاجتماعية . تم استخدام استبانة تكونت من (71) عبارة تعبر عن المشكلات التي قد يعاني منها عضو هيئة التدريس .

وكان من أهم النتائج :

- مباني الكلية غير مجهزة ولا يتوافر المناخ الاكاديمي الجيد .
- المكتبة تفتقر الى الدوريات و الكتب المرجعية الحديثة و الى التكنولوجيا الحديثة البحث عن مصادر المعلومات.
- الترقيات تمر بسلسلة من الاجراءات الادارية الطويلة مع غياب معايير دقيقة لها.
- فتور العلاقات الاجتماعية بين أعضاء الكلية أنفسهم وكذلك ادارة الجامعة .محدودة الدعم المالي لبحوث أعضاء هيئة التدريس.
- غياب رؤساء الاقسام عن القيام بمهامهم و التواجد بالقسم لارتباطات خارجية .
- 3- دراسة (السهلاوي و النويصر :1996) التي هدفت الى تقويم انتاج اعضاء هيئة التدريس وتحديد العوامل المؤثرة فيها في كلية التربية في جامعة الملك فيصل وجامعة الملك عبد العزيز في المدينة. كان من أهم النتائج:
- عدم توافر الخدمات المطلوبة لأعضاء هيئة التدريس مثل : الحضور و المشاركة في المؤتمرات، المشاركة في القرارات، الخدمات البحثية المجالات العلمية.
- تدني انتاج أعضاء هيئة التدريس بشكل واضح في انتاجهم البحثي ، وكل هذه العوامل ذات تأثير على انتاجيتهم .
- 4- وفي دراسة قام بها (عنتر لطفي محمد:1994) هدفت الدراسة إلى التعرف على المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في بعض أقسام جامعة الإسكندرية. وفي الدراسة التي أجراها على العينة العشوائية اعتمد على استبانة شملت عدة أبعاد: مناخ الجامعة والبحث العلمي، أساليب التدريس، العبء التدريسي، المكتبة وتجهيزاتها، المشاكل الإدارية، القضايا الاجتماعية والثقافية، وأخيراً القضايا المادية والمعنوية. ويدور المحور الثاني حول أساليب التدريس والعبء التدريسي وأثرهما على الإنتاجية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس، ومن منظور العينة الكلية يحتل وزنه النسبي المرتبة الأولى .. كان من أهم نتائجها:
- زيادة العبء التدريسي وحجمه الكبير، وأسلوب التدريس المتبع في وجود الاعداد الكبيرة من الطلاب الذي لا يساعد على الابتكار و التجديد .
- ندرة توافر الاجهزة و المعامل الخاصة بالبحث العلمي ، ندرة وجود مكان خاص لكل عضو من اعضاء هيئة التدريس ، وعدم توفر مجلة علمية متخصصة لنشر الابحاث.
- ندرة توفر المراجع العلمية الموجودة لاحتياجات البحث العلمي ، وندرة توافر المجالات العلمية ، وعدم مناسبة قاعات المكتبة ، وندرة وجود حاسب آلي أو بنك معلومات.
- سوء الاساليب الادارية الموجودة في الجامعة و التي تؤثر على انجاز المتطلبات الادارية لأعضاء هيئة التدريس.
- 5- دراسة أجراها (شرف الهادي: 1991) ، في جامعة أم القرى بالمملكة العربية السعودية وجامعة صنعاء باليمن هدفت الى دراسة أهم المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس بالجامعة السعودية وجامعة صنعاء. كان من أهمها:
- زيادة أعداد الطلاب ، وضعف مستواهم العلمي ، وكثرة المقررات الدراسية التي يقوم بتدريسها عضو هيئة التدريس.
- عدم توافر المراجع اللازمة لتلك المقررات ، بالإضافة الى عدم توافر الدعم الكافي لاجراء الأبحاث و الدراسات ، وندرة الدوريات اللازمة في المكتبات الجامعية .
- نقص الكفاءة المهنية الادارية لشاغلي تلك الوظائف و التي ظهرت في سوء المعاملة التي يلقاها عضو هيئة التدريس .

- 6- وفي دراسة قام بها (خليل يوسف الخليلي : 1990) هدفت الى تحديد أهم المشكلات التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في المجال الأكاديمي بجامعة اليرموك في الاردن كما يراه أعضاء هيئة التدريس فيها ، كان من أهم النتائج :
- انخفاض المستوى العلمي و الفكري للطلبة ثم اللامبالاة و الاهمال من قبل الطلاب و اتكالمهم على المدرس .
 - تدني علاقة الطالب بالمدرس و بنائها على أساس المصلحة .
 - تدني التأهيل التربوي لأعضاء هيئة التدريس .
 - تدني المدرسين بنسبة لعدد الطلاب .
 - مشكلة تقويم الطلاب وما يترتب عليها من ضغوط اجتماعية .
 - مشكلات أخرى مثل : زيادة العبء التدريسي و البحث العلمي وضيق الوقت المخصص له و الاعتماد على المحاضرين غير المتفرغين "أما المشكلات المتعلقة بإدارة الجامعة و البيئة الاجتماعية "
 - عدم وجود استراتيجية للتعليم الجامعي تنسجم مع حاجات المجتمع المنظورة و المتوقعة في كلية الاقتصاد و التربية.
 - النقص في التجهيزات الفنية و المخبرية و الوسائل التعليمية في كلية التربية .
- 7- دراسة قام بها (منتظر حكيم : 1989) هدفت الى معرفة مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز بجدة . وكشفت الدراسة عن تدني الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ويعود ذلك الى عدة عوامل : الأمور الادارية : المنشآت، الخدمات الوظيفية .
- 8- دراسة (محمد عبد العليم مرسى : 1984) التي بحث فيها المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس بالجامعات العربية. من أهم نتائجها :
- عدم توافر الكتب العلمية ، و عدم كفاية المجالات العلمية اللازمة لنشر بحوث ودراسات أعضاء هيئة التدريس.
 - شح الاموال المخصصة لإجراء البحوث و النقص في اعداد مساعدي الباحثين ، و الندرة في حضور المؤتمرات و الندوات.
 - البيروقراطية الادارية في العمل .
 - عدم توافر علاقات اجتماعية بين الزملاء في العمل . ومعظم المشكلات السابقة من شأنها أن تؤثر على انتاجية عضو هيئة التدريس العلمية و البحثية .
- 9- دراسة (مروان كمال : 1983) وهدفت الدراسة الى دراسة المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس بالجامعات العربية وتؤثر على أدائهم الاكاديمي و البحث العلمي و النمو المهني . كان من أهم نتائجها :
- ان من أهم المشكلات كان ارتفاع أعداد الطلاب ، وزيادة العبء الدراسي .
 - مشكلات البحث العلمي تكمن في نقص الأجهزة و عدم ملائمة المتوفر منها، و قلة الدعم المالي و النقص في أعداد مساعدي الباحثين، وأخيراً عدم توفر الكتب و المراجع العلمية اللازمة لإجراء البحوث .
 - مشكلات النمو المهني لعضو هيئة التدريس و التي تكمن في عدم وجود معايير الترقية و اجازة التفرغ العلمي و توفر المناخ المناسب لعضو هيئة التدريس .

10- دراسة (حامد بدر: 1982) التي اجراها على أعضاء هيئة التدريس بكلية التجارة و الاقتصاد و العلوم السياسية بجامعة الكويت بهدف الاطلاع على مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته بعدد من العوامل. وقد كشفت نتائج هذه الدراسة الى :
- ان الاجور العالية لأعضاء هيئة التدريس قد احرزت أعلى الدرجات في الرضا الوظيفي وكذلك درجة الرضا الناتجة عن نقصان الساعات التدريسية .
- ادنى درجة في الرضا الوظيفي تمثل في دور الجامعة في تشجيع أعضاء هيئة التدريس لحضور المؤتمرات العلمية .
- عدم الرضا عن مستوى الصفوف الدراسية و التجهيزات الواجب توفرها للعملية التدريسية .
ثانياً : الدراسات الاجنبية :

1- دراسة قامت بها (سوزان يونج ، وديل شاو ، Suzanne Young & Dale G. Shaw: 1999) التي هدفت الى الكشف عن عوامل فاعلية التدريس في الكليات الجامعية بجامعة كلورادو الشمالية هدفت الى دراسة مشكلات أعضاء هيئة التدريس في بيئة التعليم الجامعي ومشكلاتهم في تطبيق طرق التدريس التقليدية مقارنة بتطبيق الطرق المتقدمة في عمليتي التعليم و التعلم و البحث العلمي التي تعتمد على التقنيات الحديثة. كان من أهم نتائجها :

- ان افضل اعضاء هيئة التدريس هم القادرون على اعطاء قيمة علمية ووظيفية للمقررات التي يقومون بتدريسها ويعملون على زيادة دافعية طلابهم و حماسهم للعملية التعليمية .
- كما ان هناك فئة من اعضاء هيئة التدريس يواجهون مشكلة التواصل و التفاعل مع الطلاب مما يقلل من فاعلية تدريسهم للمقررات .

- بعض اعضاء هيئة التدريس يواجهون مشكلة عدم القدرة على تنظيم محتوى المقرر الدراسي بما يتلاءم مع بيئة التعليم في الصف الدراسي و الذين ما زالوا يعتمدون الطرق التقليدية في التدريس ولا يستخدمون التقنيات التربوية المناسبة .

2- دراسة اجراها (جس سجنيلر Jesse Seegniler: 1983) على اعضاء هيئة التدريس في كلية Eastren Utah University لمعرفة مدى الرضا الوظيفي لديهم ، كان من أهم النتائج :
- ان التدريب الذي يحصل عليه اعضاء هيئة التدريس ليس مناسباً ولا يفي باحتياجاتهم الوظيفية ، كما ان الكلية لا توفر الفرص الكافية لحضور المؤتمرات و الندوات العلمية .
- فقدان الاتصال و التعاون بين الاقسام العلمية ، وضعف الجهاز الاداري الجامعي وتخلفه عن القيام بالكثير من الاعمال و المسؤوليات .

- أضف الى ذلك انخفاض رواتب هيئة التدريس وعدم ملائمتها مع متطلبات الحياة ومكانة المعلم الجامعي .

ومن خلال ما سبق عرضه من الدراسات و البحوث التي اجريت في هذا الموضوع نستخلص ما يأتي :

1- نجد عدد من المشكلات (العلمية ، الاجتماعية ، الادارية) يشكو منها اعضاء الهيئة التدريسية في اغلب الجامعات و مؤسسات التعليم العالي .

2- بينت بعض البحوث والتي اجريت ان اغلب ما يعاينه عضو هيئة التدريس من تلك المشكلات المتعددة مايؤثر سلبيا على مستواه الادائي والوظيفي .

الفصل الرابع :- نتائج البحث :-

بعد ان القى الباحث الضوء على كل ما يتعلق بالرضا الوظيفي لأعضاء هيئات التدريس في الجامعات بشكل عام ولتحقيق هدف البحث قدم الباحث مقترح للجانب التطبيقي لنظريات الرضا الوظيفي في التعليم العالي و الجامعات العراقية من اجل رفع المستوى العلمي في العراق وبمختلف الاختصاصات حيث تلخصت بالنقاط الآتية :-

1- **حاجات الأمن :** نجد ان اعضاء هيئة التدريس لديهم حاجات كبيرة في هذا الجانب والذي يعول على نظام الجامعات ونظام الخدمة المدنية في اشباعها أكثر من السلوك القيادي لإدارة الجامعة ، وهي تقدم خدمات و مميزات وظيفية لا شباع هذه الحاجات منها:

- ايجاد نظام وظيفي يضمن لعضو هيئة التدريس عدم الفصل إلا من خلال اجراءات قانونية يحددها النظام حتى يحقق الأمن النفسي و الوظيفي له ، ولا يفصل اعتباطاً ويترك الامر حراً بدون قانون.

- ان يقدم النظام الخدمات الطبية المميزة لعضو هيئة التدريس وعائلته حيث يستطيع أعضاء هيئة التدريس معالجة أبنائهم و تأمين العلاج اللازم لهم في مجال القطاع الصحي من خلال ايجاد مستشفيات خاصة تخدم عضو هيئة التدريس بتخفيض يصل الى 50% و يخدم المجتمع من جانب آخر ، ايضا في مجال الفنادق في المدن الكبرى بتقديم خدمات مخفضة لأعضاء هيئة التدريس.

- ولكن هذا لا يتوافر في معظم الانظمة التعليمية العراقية بصورة عامة . مما يسبب الكثير من القلق لعضو هيئة التدريس ولأسرته ويرهقه نفسياً ومادياً .

- يجب تعديل نظام صندوق التقاعد الحالي الذي لا يحقق الكثير من طموحات عضو هيئة التدريس و لا يخدم أعضاء هيئة التدريس الا بعد أن تنتهي صلاحيته ، وقد عانى كثيراً في بناء تحقيق احتياجاته في اثناء مشواره الوظيفي . وهناك معوقات أخرى مثل حرمان وريثة أعضاء هيئة التدريس من استحقاقه التقاعدي التام الذي يعد جزءاً من مرتبه خلال أربعين عاماً ، فقد يفقده بموته اذا لم يكن هناك وريثة ، وقد لا يستفيد الورثة من ذلك ان كانوا يعملون في حالة أو الزواج للمرأة ، وهذا فيه اجحاف لورثة أعضاء هيئة التدريس، لأنه يعد حقاً لعضو هيئة التدريس وارثاً للورثة .

- بناء مدن جامعية للسكن الجامعي، ومنح قروض لعضو هيئة التدريس لتأمين الحاجات الاخرى من شراء سيارة و شراء بيت الى آخره بدون فوائد.

- ان معظم هذه الخدمات وخاصة السكن أو بدل السكن و الخدمات الطبية المتردية يحرم منها عضو هيئة تدريس ، تولد عدم الرضا لدى أعضاء هيئة التدريس المحرومين من هذه الامتيازات والتي تشكل عبء مادي كبير حتى يتمكن من تحقيقها له الافراد اسرته وكل ذلك من أصل راتبه، والذي من الواجب ان تتحمله الجامعة. ان تدني مستوى هذه الخدمات سوف تؤدي الى ضعف مخرجات الجامعة التي لا تلبى هذه الحاجات وتؤدي الى تدني الولاء و الانتماء للجامعة وكل ذلك ينعكس سلباً على تحصيل الطالب الجامعي ومخرجات التعليم العالي .

2- **الحاجات الاجتماعية :** يمكن ان تقوم ادارة الجامعة من أجل اشباع احتياجات أعضاء هيئة التدريس القيام برحلات ترفيهية لعضو هيئة التدريس و القيام بحفلات خاصة لعضو هيئة التدريس داخل الجامعة ومواساة أعضاء هيئة التدريس في أثناء الظروف الصعبة مثل : الحوادث ، و وفاة أحد أفراد الاسرة وذلك بزيارة أعضاء هيئة التدريس وممثل عن ادارة الجامعة لأخيمهم في منزله ، أو المستشفى وهذه الامور البسيطة في شكلها البالغ الاهمية في مردود الاجتماعي و المعنوي و الذي يعاني منه الكثيرون في جامعاتنا العراقية .

3- **حاجات المكانة و التقدير :** تستطيع ادارة الجامعة اذا ارادت ان تلعب دوراً كبيراً وفعالاً في مجال اشباع هذا الجانب لعضو هيئة التدريس وذلك من خلال منح الفرض لعضو هيئة التدريس المتميز

بإعطاء دروس نموذجية ، وقيادة مجموعة ، وتمثيل الجامعة في بعض المناسبات و المؤتمرات، و الاشادة بتميزه في المحافل الجامعية و الاقليمية ، ومنحهم شهادات تقدير و الاعتراف بإنجازاتهم وكتابتها في نشرة أخبار الجامعة و اختيار أعضاء هيئة التدريس المتميزين في كل عام دراسي حسب كل تخصص. كل ذلك يدعم الروح المعنوية لعضو هيئة التدريس ويشبع احتياجاته النفسية. ولكن نجد ذلك شبه معدوم في الجامعات العراقية .

4- **الحاجة الى الحرية** : ادارة الجامعة تؤدي دوراً كبيراً في اشباع هذا الجانب من خلال منح أعضاء هيئة التدريس الحرية في انجاز واجباتهم ودروسهم وتطبيقاتهم ما أمكن ، فهو الشخص القادر على ذلك من منطلق التخصص فيعد ناضجاً وطبيعياً يمنح الحرية في الاداء و الذي قد يقودها الى التميز و الابداع، وهنا يتجلى دور العميد و رئيس القسم للأخذ بزمام المبادرة في الحفاظ على ذلك الانجاز وتطويره و الاشادة به .

5- **حاجات اثبات الذات**: وهي أعلى قمة الهرم لا يحققه الا حوالي 10% من البشر ويعتمد بالدرجة الاولى على أعضاء هيئة التدريس ذاته مع الدعم و التسهيلات ومنح الفرص من قبل ادارة ونظام الجامعة. وهذا المستوى من الحاجات لا تدعم من قبل ادارة الجامعة في الجامعات العراقية.

6- **العمل نفسه** : يجب على الجامعة خلق الاجواء الاكاديمية التي تتحدى طموحات هيئة التدريس وتمنح الفرصة له لاستغلال امكانياته الى أقصى مدى. ومحاولة كل جديد مع السماح بترقية من خلال اجراءات سهلة وواضحة وعادلة و السماح بتنمية المهنة من خلال عقد المؤتمرات أو حضور الندوات و المؤتمرات أو ورش العمل مع الاعتراف بإنجازاتهم في المناسبات الجامعية على مستوى الكلية أو الجامعة و الوزارة .

7- **بيئة العمل** : يفضل ان تكون سياسات الجامعة واضحة وان تتميز بالإرادة الديمقراطية التي تسمح لعضو هيئة التدريس بالمشاركة في صنع القرار وان تخلق الجامعة العلاقات الاجتماعية بين الاعضاء و المديرين و القيادة العليا.

8- وتوجد الرواتب المجزية و الحوافز اللازمة للتشجيع ومضاعفة الجهد و تأمين مستقبل أعضاء هيئة التدريس و تأمين التقاعد اللازم . وهذا لا يتوافر في الجامعات العراقية .

المراجع العربية :

- 1- أبو قرين ، فتحي علي وعبد الفتاح ميلود المهدي (2018) :الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة والعامة ، مجلة دراسات الانسان والمجتمع ، ليبيا .
- 2- احمد ، جمال سالم وسلوى خليل سعيد (2011) : الرضا الوظيفي لدى التدريسيين في كلية التربية الاساسية ، مجلة آداب المستنصرية ، العدد (54) ، الجامعة المستنصرية ، بغداد ، العراق .
- 3- حامد بدر (1982) : الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس و العاملين بكلية التجارة و الاقتصاد و العلوم السياسية بجامعة الكويت ، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد الثالث، السنة الحادية عشر ،
- 4- خليل، يوسف الخليلي (1991): مشكلات التدريس الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك، دراسات تربوية ، المجلد السادس ، الجزء 35، ص277-295، القاهرة .
- 5- زينب ، علي الجبر : الادارة العامة و دور ناظرة المدرسة الابتدائية في النمو المهني للمعلمة ، المجلة التربوية، العدد 2، المجلد السادس، كلية التربية ، جامعة الكويت .
- 6- سليمان ، الخضري ، الشيخ ومحمد ، احمد سلامة (1982) : الرضا المهني لدى العاملين في دولة قطر، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، العدد 3.

- 7- السهلاوي، عبد الله ، والويصر خالد(1996) : الانتاجية و العوامل المؤثرة فيها كما يراها أعضاء هيئة التدريس في كليتي التربية في جامعة الملك فيصل ، جامعة الملك عبد العزيز في المدينة، مجلة جامعة الملك سعود ، العلوم التربوية و الاسلامية (2) ، المجلد الثامن ، ص 385-417
- 8-شرف ، ابراهيم الهادي (1991) : المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى وصنعاء (دراسة مقارنة) ، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية جامعة أم القرى ، مكة المكرمة.
- 9- عادل ، الطوباسي (1970) : الرضا عن العمل عند معلمي و معلمات المرحلة الثانوية في الاردن، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية ، الجامعة الاردنية.
- 10-عبد الحسين ، نبأ ومي نوري (2011) :الرضا الوظيفي لدى تدريسي الجامعات العراقية حول قانون الخدمة الجامعية ، مجلة البحوث التربوية والنفسية ، جامعة بغداد ، العدد (31) ، بغداد ، العراق .
- 11-عنتر ،لطي محمد (1994) : المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات جامعة الاسكندرية، دراسات تربوية، رابطة التربية الحديثة، مجلد 10، الجزء73، ص177-235، القاهرة .
- 12-فوزية، العبد الغفور: المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس، وتؤثر على مستوى أدائه الوظيفي بكلية التربية الأساسية في دولة الكويت، www.abegs.org.
- 13-محمد ، عبد الله ناجي(1993): تطبيق نظرية هيرزبرغ لقياس الرضا عن العمل في التعليم الثانوي بمنطقة الاحساء، مجلة الادارة العامة ، العدد 80 .
- 14- محمد، يونس(1998): الرضا الوظيفي و الانتاجية العلمية، مجلة التربية المعاصرة، العدد 50.
- 15-مروان ،كمال(1983): مشكلات عضو هيئة التدريس، ندوة عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية ،جامعة الملك سعود، الفترة من 14-17 / 5/ 1983، ص1-10، الرياض.
- 16- موزي، فهد النعيم (1984): الرضا عن العمل بين المدرسات و علاقته بمستوى الطموح ، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية ، جامعة الملك سعود .
- 17-السرسي، أسماء و امانى عبد المقصود (2000) : مقياس الحاجات النفسية ، الانجلو المصرية ، القاهرة .
- 18-مرسي، محمد عبد العليم (1984) : المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس بالجامعات العربية ، كلية التربية ، جامعة عين شمس .
- 19-منتظر ، حكيم (1989) : مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز بجدة ، دار القلم للنشر ، الامارات .

المراجع الاجنبية :

- 1- Hetzberg,F., **The Motivation to work**, new work:wilex publishing company, 1959.
- 2- Hoy,W.,& Miskel C., **Educational Administration:Theory Research and Practice** ,2nd ed.New York: Random House1978.
- 3-Maslow,A.A.(1987); **Motivation and Personality**.third,U.S.A. Harper Cousins Publishers.
- 4-Suzanne,Young& Dale Shaw, **Profiles of Effective Collage and University Teachers**. The Journal of Higher Education.1999..pp671-684.
- 5-Jess,F.Seegnileer,Job **Satisfaction of Faculty and Staff at the college of Eastern Utah**, ERIC Document No.E D.1983.p.p. 218-220.
- 6- Mayo,n,r.a.,:Linkous,S.W.,**The Principal andEffective Morale**, NASSP.,Bulletin,1979,63,p 20-28.
- 7-Lambert,D,B,: **A study of the relationship between teacher moral and the School Principal's Leader behavior** , unpublished doctoral **dissertation**, Auburn university.
- 8-Stogdill, R,M,: **HAND BOOK OF LEADERSHIP**, New York: Macmillan press.1974.
- 9-Winkler,A,L,: **The Relationship between elementary school teacher perception of principal leadership style adaptivity and teacher job satisfaction with supervision**, Dissertation Abstract International, 45,o3,A,p.720.

Abstract:

The research aimed to shed light on how to apply the theories that address job satisfaction for university professors in Iraqi universities and the possibility of achieving them. The research dealt with international theories that call for job satisfaction for university professors in general and broadly. Then the researcher presented some Arab and foreign studies that speak On this vital topic, the researcher tried to reconcile the main opinions and proposals for job satisfaction and concluded from them some proposals that suit the Iraqi environment and at the same time satisfy the aspirations of university professors in Iraqi universities.

Keywords: job satisfaction, theory.