

القيم التنظيمية لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعات العراقية

أ.د. سامي عبد الفتاح رؤوف

نضال جليل عبد العالم

جامعة بغداد / كلية التربية ابن رشد للعلوم الانسانية / الدراسات العليا / ادارة تربوية

المخلص:

هدفت الدراسة الموسومة بـ (بالقيم التنظيمية لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعات العراقية).

اهداف البحث التعرف الى:

١. مستوى القيم التنظيمية لدى رؤساء الأقسام العلمية من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية تبعاً لمتغيري الجنس واللقب العلمي.
 ٢. دلالة الفروق في القيم التنظيمية لدى رؤساء الأقسام العلمية من وجهة نظر التدريسيين تبعاً لمتغيري الجنس واللقب العلمي.
- اقتصر البحث الحالي على اعضاء الهيئة التدريسية في جامعة القادسية في محافظة الديوانية للعام الدراسي (٢٠٢٣ - ٢٠٢٤)، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي في بحثها للوصول الى نتائج البحث، يتكون مجتمع البحث الحالي من اعضاء الهيئة التدريسية لكليات جامعة القادسية في محافظة الديوانية للعام الدراسي (٢٠٢٣ - ٢٠٢٤) والبالغ عددهم (١٩٦١) تدريسياً، حيث بلغ عدد الذكور (١١٧٠) تدريسياً، اما عدد الاناث فقد بلغ (٧٩١) تدريسياً، كما بلغ عدد من يحملون لقب استاذ (٣١٧) تدريسياً، ويبلغ عدد من يحمل لقب استاذ مساعد (٥٥٨)، اما من يحمل لقب مدرس فقد بلغ (٥٠٢) تدريسياً، وتحقيقاً لأهداف البحث تم اختيار العينة بالأسلوب الطبقي العشوائي المتعددة المراحل، وكان عدد الذكور (١٣٨) تدريسياً، وعدد الاناث (١١٢) تدريسية، اما اللقب العلمي فكان عدد من حمل لقب مدرس (٧٦) تدريسياً وعدد من يحمل لقب استاذ مساعد (١١٢) وعدد من يحمل لقب (٦٢) تدريسياً وبهذا يكون مجموع العينة (٢٥٠) عضو هيئة تدريسية، وقد الباحثة ببناء اداة لقياس القيم التنظيمية فتكون من (٢٠) فقرة. تم معالجة البيانات المتجمعة من خلال استخدام الوسائل الاحصائية التالية (اختبار مربع كاي، التائي T-Test لعينة واحدة، الاختبار التائي T-Test لعينتين مستقلتين، معامل ارتباط بيرسون، معادلة الفا كرو نباخ الاختبار الزائبي، معاملات التشتيت).

حيث توصلت الباحثة الى النتائج الآتية:

١. ان رؤساء الأقسام لديهم مستوى جيد من القيم التنظيمية من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية ولصالح لقب (أستاذ مساعد- مدرس) ولصالح الذكور .

٢. عدم وجود الفروق ذات دلالة إحصائية لمتغير القيم التنظيمية تبعا لمتغيري الجنس واللقب العلمي. في ضوء نتائج البحث تم التوصل الى أبرز استنتاجات وتوصيات ومقترحات .
الكلمات المفتاحية: (القيم التنظيمية، الاقسام العلمية، الجامعات العراقية).

Organizational values among heads of scientific departments in Iraqi universities

Nidhal Jalil Abdul-Alam

Prof. Dr. Sami Abdul-Fattah Raouf

**University of Baghdad / Ibn Rushd College of Education for Humanities /
Graduate Studies / Educational Administration**

Abstract:

The study, entitled (Organizational values among heads of scientific departments in Iraqi universities), aimed to investigate.

The research objectives are to identify:

1. The level of organizational values among heads of scientific departments from the point of view of faculty members according to the variables of gender and academic title.
2. The significance of the differences in organizational values among heads of scientific departments from the point of view of teachers according to the variables of gender and scientific title.

The current research was limited to members of the teaching staff at Al-Qadisiyah University in Al-Diwaniyah Governorate. For the academic year (٢٠٢٣- ٢٠٢٤), the researcher used the descriptive correlational approach in her research to reach the research results. The current research community consists of faculty members of the colleges of Al-Qadisiyah University in Al-Diwaniyah Governorate for the academic year. (٢٠٢٣- ٢٠٢٤) Their number is (١٩٦١) teaching staff, where the number of male teaching staff is (١١٧٠), while the number of female teaching staff is (٧٩١), and the number of those holding the title of professor is (٣١٧), and the number of those holding the title of assistant professor is (٥٥٨), as for those who hold the title of teacher, they have reached (٥٠٢) teaching positions. To achieve the objectives of the research, the sample was

selected using a multi-stage, stratified random method. The number of male teachers was (١٣٨) and the number of female teachers was (١١٢). As for the academic title, the number of those holding the title of teacher was (٧٦), the number of those holding the title of assistant professor was (١١٢), and the number (٦٢) hold the title of teaching staff. Thus, the total sample is (٢٥٠) faculty members. The researcher built a tool to measure organizational values, which consists of (٢٠) items. The collected data were processed through the use of the following statistical methods (Chi-square test, T-Test for one sample, T-Test for two independent samples, Pearson correlation coefficient, Cron-Nbach alpha equation, Z-test, dispersion coefficients).

The researcher reached the following results:

1. Department heads have a good level of organizational values from the point of view of faculty members, in favor of the title (assistant professor - teacher) and in favor of males.
2. There are no statistically significant differences for the organizational values variable according to the variables of gender and academic title. In light of the research results, the most prominent conclusions, recommendations and proposals were reached.

Keywords: (organizational values, scientific departments, Iraqi universities).

المبحث الأول:

التعرف بالبحث:

مشكلة البحث:

لقد ذكرت الدراسات الادارية والتربوية وعلى المستويين النظري والعملي ان مشكلة القيادات العلمية الادارية في التعليم العالي (المتتمثلة برؤساء الاقسام) هي من اهم المشكلات التي تواجهها القيادات العليا في الجامعات، اذ يعد مستوى هذه القيادات وكفاءتها في الاداء من ان تجعل العوامل الاساسية التي يمكن ان تجعل هذه الجامعات في وضع متميز اداريا وعلميا .

ان التعليم العالي يتأثر بصورة مباشرة والى حد كبير بقدر ما يحدثه رئيس القسم من تطور الى الامام في العمل الاداري او العلمي او بالعكس من ذلك من افعال تعتبر بعيدة عن سياق العمل الجامعي، ولهذا فأن نجاح اي جانب تعليمي مرتبط بشكل قوي بمدى فاعلية رؤساء الاقسام من تكوين جو تعليمي يؤثر على قدرات التدريسين في اداء رسالتهم العلمية ويتوقف ذلك على مدى تهيئة العوامل التي تساعد على تنمية القيم التنظيمية . (الشرباوي، ٢٠١٣ :٢٧).

وبما ان هذا البحث هو بحث تقييمي للتقييم التنظيمية لدى رؤساء الاقسام العلمية في جامعة القادسية ، ولعدم وجود بحوث علمية كانت قد بحثت كفاءة رؤساء الاقسام العلمية في تحقيق القيم التنظيمية لمروسيهم، وكذلك عدم وجود دراسة عن هذا الموضوع في جامعة القادسية، لهذا التجنت الباحثة الى اختيار عينة استطلاعية لتوجيه سؤال استطلاعي الى (١٥) تدريسيا لغرض تقييم رؤساء الاقسام العلمية في جامعة القادسية مفاده **(هل يسلك رئيس قسمك او يوجه بأن تكون قيم تنظيمية خاصة في القسم تميزه عن الاقسام الاخرى)** وبالرغم ان الاجابات كانت متفاوتة حيث اجاب (٩) من التدريسين بكلا واجاب (٦) منهم بنعم فهذا يعد مؤشرا الى وجود مشكلة تستحق اجراء البحث عليها في سبيل الوقوف بصورة علمية دقيقة على المستوى والحجم الحقيقي لهذه المشكلة في جامعة القادسية.

وبعد الاطلاع على نتائج السؤال الاستطلاعي تولد لدى الباحثة الاحساس والشعور بضرورة البحث في هذه الدراسة، علما انه لا توجد دراسة بحثت هذا المتغير في جامعة القادسية .

اهمية البحث

ان لمؤسسات التعليم العالي دور كبير واهمية بالغة تتجسد من كونها اهم الركائز التي بواسطتها يمكن تطوير المجتمع اقتصاديا واجتماعيا بما يضمن استمرار المجتمع وبقائه وكذلك يضمن تنظيم اداء المنتسبين لتمكينهم من ممارسة اعمالهم على وفق اتم وجه، لهذا فان هذه المؤسسات بحاجة الى قيادات ادارية متوسطة وصغيرة على مستوى عالي من الكفاءة رؤيا استراتيجية واضحة تمكنها من تنسيق جهود المنتسبين لتحقيق الأهداف المرسومة بدرجة عالية من الدقة والفاعلية. (محمد، ٢٠٠٩ : ٤٧).

تعد الجامعات الحلقة الاكثر تحسنا لمتطلبات التقدم والتطور لأنها المعنية بنهوض اي بلد، وهي بذلك تعبر عن مبرر وجودها ودورها واستمرارية بقائها، فهي كمنتج للمعرفة بسبلها العلمية المعرفية والتي تجد الناتج المعرفي على النطاق العالمي امرا يستحوذ على اهتمامها في التعامل والنقل لكافة المعارف لتزويد مخرجاتها بها وعلى اختلاف اختصاصاتها، كل ذلك يتطلب توافر ادارة واعية متطورة ذكية وذات مستوى من الالتزام التنظيمي والقيمي والكفاءة والفاعلية تعمل على توجيه العملية التعليمية لتحقيق اهدافها المنشودة وتحسين نوعية التعليم على وفق الاسس العلمية الدقيقة. (العاني، ٢٠١٧ : ٦)

يعد القسم العلمي القاعدة الاساس في الادارة الجامعية والاداة المنفذة لأهدافها المتمثلة في احداث التغيرات المرغوبة في المخرجات العلمية، لذلك فأنها تنبأ مكانة كبيرة في المنظومة التعليمية، والقسم العلمي مؤسسة تعليمية موجودة على وفق اسس علمية وفكرية رصينة، لذا يتطلب من الادارة ان تدرك مستوى الاهمية التي يمثلها القسم العلمي في الجامعة.

(Redman, 2008 ;471)

حتى يستطيع رئيس القسم القيام مهامه بصورة صحيحة، لا بد له من مهارات خارجية وداخلية تنسق عمله (كفاءة) ادرية وفنية تجعله قادر على التأثير على سلوك معيته، وان تكون له القدرة على الابتكار والتجديد وكذلك النظرة المستقبلية، بالإضافة على ذلك تجعل رئيس القسم أكثر تفاعل وتعاون في مواجهة الصعوبات والإشكالات التي تحدث في القسم، والكفاءة التي يتحلى بها رئيس القسم تشكل له اطارا مرجعيا ومنطقيا ضروريا لنجاح تفاعله مع واجبات وادوار الادارات التعليمية العليا حيث تعد هذه مهارة اساسية لازمه في تفعيل متطلبات دوره بصورة جيدة. (فيله، ٢٠٠٥ : ٩٤).

للقيم التنظيمية اهمية كبيرة في التعرف على الملامح الاساسية اسلوب التدريس في ماقع العمل من حيث ممارستهم لواجباتهم واتخاذهم القرارات ولمعالجة مشاكلهم الادارية التي يتعرضون لها في العمل، حيث تعد القيم التنظيمية أداة للضبط والرقابة الفردية والتنظيمية فهي تؤدي دورا مهما في حل الصراعات والنزاعات وتعطي التدريسي حافزا من اجل اشباع حاجاته وتحقيق ذاته وتحديد اهدافه. (العمر، ٢٠٢٠ : ٧٤).

وهناك علاقة قوية بين القيم التنظيمية واخلاق العمل، اذ تكون هذه القواعد او الانماط السلوكية بمثابة المرشد الرئيس للسلوك، وان هذه العلاقة جاءت من عن الاتفاق في العمل الجماعي والذي يعكس مشاعر جماعة العمل اتجاه ما هو مرغوب فيه او العكس، وكذلك يعد البعد القيمي من اهم عناصر تحقيق الانجاز بمستويات عالية ومقتعه، فيقدر نشاطه وقوته تتحدد فاعلية القسم العلمي وفي هذا السياق يجب الذكر ان البعد القيمي يبرز دوره في تحسين فاعلية الادارة في ظل التغيير السريع في الجانب المعرفي والسباق العلمي نحو اثبات هوية الثقافة لكل حضارة على حساب هوية حضارة اخرى، فظهر الاتجاه نحو تتبع اثر الجانب الانساني وعلم السلوك في الادارة، حيث ان للقيم التنظيمية اهمية في التقارب والتفاعل الايجابي بين رئيس القسم والتدريسين مما يضاعف من فرص الثقة والمشاركة الجماعية في انجاز الاهداف المرسومة. (سلاطينة، ٢٠١٣ : ٧٦).

اهداف البحث

يهدف البحث الحالي الى التعرف :

١ - مستوى القيم التنظيمية لدى رؤساء الاقسام العلمية من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية تبعا لمتغيري الجنس واللقب العلمي.

١ - دلالة الفروق القيم التنظيمية لدى رؤساء الاقسام العلمية من وجهة نظر التدريسين تبعا لمتغيري الجنس واللقب العلمي.

حدود البحث

يتحدد البحث الحالي اعضاء الهيئة التدريسية في جامعة القادسية في محافظة الديوانية كليات جامعة القادسية في محافظة الديوانية للعام الدراسي ٢٠٢٣ - ٢٠٢٤

تحديد المصطلحات

القيم التنظيمية :

١. عدوان (٢٠١٣): مجموعة من الفلسفات والافتراضات والمبادئ والتوقعات والاتجاهات وقواعد السلوك

التي ترتبط اي مجموعة عمل في شكل وحدة متماسكة. (عدوان، ٢٠١٣: ١٧٥).

٢. العميان (٢٠١٥) : عملية تمثيل القيم في مكان او بيئة العمل بحيث تعمل هذه القيم على توجيه سلوك

العاملين ضمن الظروف التنظيمية المختلفة. (العميان، ٢٠١٥: ٨٤)

التعريف الادبي للباحثة : هي القيم التي تعكس قيم المؤسسة التي يقودها رئيس القسم وكذلك القيم الشخصية التي تسهم في توجيه سلوك اعضاء الهيئة التدريسية ضمن الظروف التنظيمية المختلفة والتي تعبر عن فلسفة رئيس القسم في القيادة وهي نسبية تختلف من قسم لأخر وحسب قيم رئيس القسم بحيث تؤثر على الاداء والانماط السلوكية بين منتسبي القسم.

التعرف الاجرائي : الدرجة التي يحصل عليها افراد العينة على وفق المقياس الذي اعد لغرض قياس متغير القيم التنظيمية.

رئيس القسم العلمي : هو من يعين بقرار من رئيس الجامعة بناء على توصية من عميد الكلية وتحدد صلاحيته بموجب النظام والقوانين، ويتولى مع مجلس القسم مناقشة الاختصاصات التي تتعلق بالمناهج الدراسية واقتراحات حاجات القسم من اعضاء الهيئة التدريسية وغيرها وتشكيل اللجان التربوية والتعليمية والادارية وغيرها من المهام. (قانون رقم (٤٠)، ١٩٨٨: المادة ٢٣)

الجامعة : حرم امن ومركز اشعاع حضاري وفكري وعلمي وتقني في المجتمع يزدهر في رحابها العقل وتعلو فيه قدرة الابداع والابتكار لصياغة الحياة، وتقع عليها المسؤولية المباشرة في تحقيق اهدافها وتقوم بالدراسات والبحوث المستمرة في شتى جوانب المعرفة الانسانية والدراسات المتصلة بالحالات العلمية وواقع الاحتياجات الجديدة التي تضمن مستويات رصينة ورفيعة لتناسب العصر ومتطلباته وبما يؤدي الى الوصول الى مستويات علمية وتقنية تضع العراق في مصف الدول المتقدمة. (قانون رقم (٤٠)، ١٩٨٨: المادة ٩)

المبحث الثاني : الادب النظري

مفهوم القيم التنظيمية: القيم:

هي التزام عميق من شأنه أن يؤثر على الاختيارات بين بدائل الفعل، فاحتضان قيم معينة بواسطة الافراد انما يعني بالنسبة لهم أو بالنسبة للآخرين (توقعا) ممارسة الأنشطة سلوكية معينة تتسق وما هو مفترض الي من قيم. (بوفليحه، ٢٠١٥: ١٩٨)

وهي تمثل معتقدات أساسية حول أشكال السلوك المفضلة (المقبولة) شخصياً واجتماعياً مقارنة بسلوك آخر متناقض، وتتضمن القيم عنصراً حكماً كونها تعكس أفكار رأي الفرد حول ما هو صحيح، جيد، او مرغوب فيه. (العطية، ٢٠٠٣، ٩٦).

وتشكل القيم التنظيمية جانباً مهماً من معتقدات العاملين في المنظمات الإدارية و رغباتهم وهي مجموعة المبادئ التي تسيّر سلوك العامل وتوجهه بطريقة موضوعية غير متحيزة، وتشكل له معياراً يحكم على أساسه بصواب سلوكه أو خطئه تجاه ممارسته لنشاط معين في المؤسسة. (زرفة، ٢٠١٢: ١٤٥)

وتمثل القيم الركيزة الأساسية في أية ثقافة تنظيمية، وأنها جوهر فلسفة أية منظمة تسعى إلى تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية، وأنها تعكس شعور العاملين واتجاهاتهم العامة نحو المنظمة وتحدد الخطوط العريضة لأنشطتهم اليومية، لذا يعتقد بأن نجاح المنظمة يتوقف على كيفية إدراك منتسبيها لتلك القيم التنظيمية والعمل بموجبها. (العوفي، ٢٠٠٥: ١٣).

و يرى (ماهر، ٢٠٠٣) أنها ذلك الهيكل المثالي من المبادئ الذي ينظر من خلاله الفرد إلى ما يجب أن يكون عليه سلوكه وسلوك الآخرين، وتعكس هذه القيم على السلوك الخارجي للأفراد. (ماهر، ٢٠٠٣: ١٧٨).

أهمية القيم التنظيمية:

ان القيم هي الأساس في أية ثقافة تنظيمية، وهي جوهر فلسفة المنظمة لتحقيق النجاح كما أن القيم شعور بالتوجهات المشتركة لكل العاملين وتعد مؤشرات لتصرفاتهم اليومية فضلا عن ذلك فان المنظمة تحصل بلا شك على قوة كبيرة من خلال وجود قيم مشتركة اذ يكون الموظفون على معرفة بالمعايير التي يجب عليهم الالتزام بها، ومن ثم تكون لديهم القدرة على اتخاذ القرارات التي تدعم هذه المعايير من خلال هذه القيم يشعرون بأهميتهم في المنظمة وتثار دافعيتهم لأن الحياة في المنظمة تصبح ذات معنى بالنسبة لهم، أي انها تؤدي إلى خلق شعور بالهوية بالنسبة للأفراد العاملين في المنظمة، وتصبح القيم حقيقة في عقول عدد كبير منها، أن وجود قيم تنظيمية مشتركة يمتد ليشمل جميع نواحي المنظمة، فالمنظمات التي تمتلك قيما مشتركة قوية تميل على عكس تلك القيم في تصميم التنظيم الرسمي، كما ان هذه القيم تشير إلى ماهية أو نوعية الاهداف التي تركز عليها المنظمة التي يجب بذل أقصى الجهود

لتحقيقها مثل عملية تطوير المنظمة أولاً، والعلاقات الخارجية ثانياً، والاستراتيجيات طويلة المدى ثالثاً، كما أن القيم تحدد نوع المعلومات التي يجب الحصول عليها عند اتخاذ القرارات، وهي تؤدي دوراً ضرورياً في تحديد المدى الذي يستطيع أن يرتقي إليه الفرد العامل في المنظمة، إذا كان تطوير المنتج في المنظمة هو الفكرة المهيمنة فإن هذا قد يؤثر الرغبة لدى أفضل الأفراد في المنظمة للعمل في مختبرات وبحوث التطوير، وإذا كان العميل هو القيمة المهمة فإن هذا قد يدفع الأفراد للعمل في قسم المبيعات، إضافة لذلك فإن القيم المشتركة تلعب دوراً في الاتصال مع العالم الخارجي. (العتيبي، ٢٠١٠: ٤٥٣).

تعد القيم التنظيمية الموجه لسلوك المديرين في المنظمات، ولها تأثير مباشر وقوي على ادائهم لأعمالهم واتخاذهم لقراراتهم وعلاقاتهم بمرؤوسيههم وزملائهم والمتعاملين معهم إضافة إلى ما يمكن أن تؤدي إليه من إضفاء صفة التكامل والتماسك على أعضاء المنظمة وتوجيههم لبذل الجهود لتحقيق الأهداف التي تسعى إليها المنظمة. ويعد أمر تحديد القيم التنظيمية وصياغتها من المهام الأساسية للإدارة أو القيادة.

ويعد أمر تحديد القيم التنظيمية وصياغتها من المهام الأساسية للإدارة أو القيادة في المنظمة، ذلك أن المهمة الحقيقية للقيادة هي إيجاد هيكل اجتماعي يتضمن قيماً مختارة وبعد إيجاد هذه القيم لابد للمنظمة أن تعمل على صيانتها والحفاظ عليها في سياق البيئة المتغيرة. (بوفليحه، ٢٠١٥: ١٩٨).

تكوين القيم التنظيمية:

تعد القيم التنظيمية جوهر الإنسان الحقيقي إذ تعد القيم ملازمة للإنسان منذ تكوينه إذ جعلته من ذاته، وتعد القيم مزيج من دافعين الأول غريزي والثاني مكتسب وان قيم متصلة بحاجات الأفراد وكيفية إشباع هذه الحاجات، أما بالنسبة للقيم التنظيمية فهي متصلة بالأهداف إذ غالباً تشكل القيم داخل المؤسسة من المؤسسين أو القادة الكبار، بحيث تكون لديهم رؤية واضحة وبعده فترة من الزمن تستقر مجموعة من القيم والسلوكيات داخل المؤسسة وتصبح هي الأساس، وهنا يتعلم الأفراد القيم والتقاليد التي استقرت داخل المؤسسة بحيث يتم مكافأة من يعمل بها ويعاقب من يخالفها. (شفيق، ١٩٩٠: ٢١٠).

القيم التنظيمية متصلة بشكل واضح بحاجات الأفراد العاملين وإشباع هذه الحاجات يتطلب قيم تنظيمية ملائمة لذلك الغرض، وقوة القيمة لدى الفرد العامل ومدى تعرضها للتغيير يتصلان بعلاقة الفرد العامل بالمؤسسة وثقافته الموروثة. (العميان، ٢٠٠٥: ١١٠).

وهناك خمس خطوات لتكوين القيم التنظيمية يمكن ذكرها على النحو الآتي:

١. جذب انتباه المدير نحو القيمة حتى يستشعر بها هدفاً ليتكون عنده الوعي بها.
 ٢. تقبل المدير القيم لتصبح قوة مسيطرة وموجهة لسلوكه.
 ٣. تفضيل القيمة لتكون ملزمة للمدير في أثناء أدائه للواجبات الوظيفية.
 ٤. الالتزام بالقيم التنظيمية لكي يصل المدير إلى درجة عالية من الإقناع والإخلاص والاستمرار في عمله.
 ٥. تنظيم القيم في نسق متكامل ينظم العلاقات بين الفرد العامل والمؤسسة. (حمادات، ٢٠٠٦: ٤٥).
- الدراسات السابقة :

١. دراسة (مرسي، ٢٠٠١)

عنوان الدراسة: (الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية في ممارسة التعليم ومدى التزام المعلمين بها)

هدف الدراسة: هدفت الى التعرف على العلاقة القائمة بين القيم الاجتماعية والتربوية في ممارسة التعليم ومدى التزام المعلمين بها وأثر كل من الجنس وسنوات الخبرة والمؤهل العلمي.

منهج البحث: المنهج الوصفي التحليلي مجتمع الدراسة: (٢١%) معلمي ومعلمات مجتمع الدراسة في محافظة جرش، وكانت عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة من (٤٠٠) معلم ومعلمة، اداة الدراسة: الاداة المستخدمة للبحث الاستبانه، الوسائل الاحصائية: نظام spss وكانت ال نتائج الدراسة: توصلت الدراسة الى النتائج التالية:

١. ان جميع القيم الاجتماعية والتربوية موجودة لدى افراد عينة الدراسة بدرجة كبيرة جداً.
 ٢. لم تكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في التزام المعلمين بالقيم الاجتماعية والتربوية تعزى لمتغير الجنس او المؤهل العلمي.
 ٣. ان هناك فروقاً ذات دلالة احصائية في التزام المعلمين بالقيم الاجتماعية والتربوية تعزى لمتغير الخبرة.
- ٢- (ممتاز الشايب، ٢٠١٣)

عنوان الدراسة: (الصراع بين القيم الاجتماعية وبين القيم التنظيمية لدى مديري مدارس التعليم الاساسي والثانوي الحكومية في مدينة دمشق).

هدف الدراسة: تهدف الدراسة الى معرفة درجة الصراع بين القيم الاجتماعية وبين القيم التنظيمية لدى مديري مدارس التعليم الاساسي والثانوي الحكومية في مدينة دمشق.

منهج البحث: المنهج الوصفي التحليلي.

مجتمع الدراسة: يتكون المجتمع الدراسة من جميع مديري المدارس التعليم الاساسي والثانوي في مدينة دمشق والبالغ عددهم (٥١٧)

عينة الدراسة: بلغت العينة (١٠٨) مديراً ومديرة.

اداة الدراسة: استخدم الباحث الاستبانة.

الوسائل الاحصائية: تحليل التباين الاحادي، اختبار شيفيه.

نتائج الدراسة: توصلت الدراسة الى النتائج التالية:

١. توجد فروق دالة إحصائياً في درجة الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية لدى مديري مدارس التعليم الاساسي والثانوي الحكومية في مدينة دمشق تعزى لمتغير جنس المدير لصالح الاناث.
٢. لا توجد فروق دالة إحصائياً في درجة الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية لدى مديري مدارس التعليم الاساسي والثانوي الحكومية في مدينة دمشق تعزى الى متغير المرحلة الدراسية ومتغير المؤهل العلمي ومتغير جنس الطلاب.
٣. توجد فروق دالة إحصائياً في درجة الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية لدى مديري مدارس التعليم الاساسي والثانوي الحكومية في مدينة دمشق تعزى الى متغير الخبرة الادارية لدى مدير المدرسة لصالح الخبرة دون ٥ سنوات.

جوانب الإفادة من الدراسات السابقة: -

تم الإفادة ببعض النقاط التي عززت البحث الحالي من خلال استعراض الدراسات السابقة وهي كالآتي: -

١. الاطلاع على مجموعة من المصادر ذات العلاقة بالدراسة الحالية.
٢. شكلت الدراسات السابقة مصدراً معرفياً في كتابة البحث الحالي وأهدافه.
٣. معرفة كيفية بناء المقاييس للبحث الحالي والتأكد من صدقها وثباتها.
٤. تزويد البحث الحالي بالأفكار والاجراءات التي يمكن ان يستفيد منها في إجراءات البحث.
٥. الإفادة منها في تعزيز الخلفية النظرية للبحث.
٦. اختيار الوسائل الإحصائية المناسبة للدراسة الحالية لغرض التوصل الى أفضل النتائج.
٧. الاطلاع على مراحل بناء المقاييس وأساليب فحصها **(الصدق والثبات)**.
٨. معرفة كيفية عرض نتائج البحث وكيفية تفسيرها.

المبحث الثالث :

أولاً: منهج البحث:

اعتمدت الباحثة في كتابة بحثها على المنهج الوصفي الارتباطي والذي يبين طبيعة العوامل والانشطة والخصائص والاتجاهات السائدة المؤثرة على مشكلة البحث، كما تبحث في الوصف الدقيق لكل الانشطة والعمليات لتحديد العلاقات التي توجد بين الظواهر، ولهذا يمكن القول ان الدراسات الارتباطية تعتبر مستوى متقدم من الدراسات الوصفية. (ابو حويج، ٢٠٠١: ٨٢)

ثانياً: اجراءات البحث:

١. مجتمع البحث:

يمكن الجزم من ان وصف مجتمع البحث يعد من الخطوات الهامة وقد يكون من الخطوات الرئيسية والهامة لكتابة اي بحث، فعليه يعتمد وصف عينة البحث التي تناسب واهداف البحث، فمن الجدير بالذكر انه لا يمكن لأي باحث ان يستعمل اي وسيلة من وسائل اختيار العينة اذا لم يمتلك معرفة دقيقة عن المجتمع ووصفه من حيث حجمه وخصائصه لان اي مجتمع له خصائصه ووصافه الخاصة به. (Borg , 1981 , 170)

يتكون مجتمع البحث الحالي من اعضاء الهيئة التدريسية لكليات جامعة القادسية وعددها (١٨) كلية حيث يبلغ اعضاء الهيئة التدريسية (١٩٦١) تدريسياً، حيث بلغ عدد الذكور (١١٧٠) تدريسياً، اما عدد الاناث فقد بلغ (٧٩١) تدريسياً، كما بلغ عدد من يحملون لقب استاذ (٣١٧) تدريسياً، ويبلغ عدد من يحمل لقب استاذ مساعد (٥٥٨)، اما من يحمل لقب مدرس فقد بلغ (٥٠٢) تدريسياً، وعدد من يحمل لقب مدرس مساعد (٥٨٤)، اما من كانت شهادة اختصاصه علمية فقد بلغ عددهم (١٣٦٢) تدريسياً، ومن كانت شهادة اختصاصه انسانية فقد كانت (٥٩٩) تدريسياً، والجدول (١) يوضح ذلك حسب احصائية قسم التخطيط والمتابعة في رئاسة جامعة الديوانية .

جدول (١)

مجتمع البحث مزعا حسب الكليات للعام الدراسي ٢٠٢٣ - ٢٠٢٤

المجموع	التخصص		اللقب العلمي				الجنس		الكلية
	ادبي	علمي	مدرس مساعد	مدرس	استاذ مساعد	استاذ	انثى	ذكر	
٤٠	٢٢	١٨	٣٥	٥	٠	٠	١١	٢٩	رئاسة الجامعة
٣٦	١٤	٢٢	١٢	٦	١٥	٣	١٤	٢٢	الاثار
١٥٦	٥٦	١٠٠	٤٧	٣٣	٥٤	٢٢	٦٤	٩٢	الآداب
١٤٤	٤٤	١٠٠	٣٢	٣٨	٤٨	٢٦	٥٦	٨٨	الادارة والاقتصاد
٣٧٣	١١٢	٢٦١	١٠١	٨٣	١١٩	٧٠	١٦٨	٢٠٥	التربية
١٠٥	٢٥	٨٠	٢٦	١٩	٢٩	٣١	١٦	٨٩	التربية البدنية وعلوم الرياضة
٥١	١٦	٣٥	١٤	٢٠	١٢	٥	٣٢	١٩	التربية للنبات

٥١	١٨	٣٣	٢٠	١٦	٩	٦	٢٦	٢٥	التقنيات الحياتية
٤٢	١٧	٢٥	٢١	١٢	٧	٢	١٣	٢٠٩	التمريض
٧٤	١٣	٦١	٢٥	٢٤	١٧	٨	٢٨	٤٦	الزراعة
٥٢	٢٤	٢٨	٢٠	١٨	١٠	٢	٢٤	٢٨	الصيدلة
١٤٩	٣٦	١١٣	٢١	٣٤	٤٦	٤٨	٦٧	٨٢	الطب
١٢٥	٣٦	٨٩	٢٢	٢٤	٥٦	٢٣	٥٥	٧٠	الطب البيطري
١٦٦	٥٦	١١٠	٦٤	٣٩	٣٤	٢٩	٨٢	٨٤	العلوم
٤٥	١٣	٣٢	٦	١٦	٢٠	٣	٧	٣٨	الفنون الجميلة
٦١	٢٠	٤١	١٥	١٥	١٧	١٤	٢٤	٣٧	القانون
١٧٩	٤٤	١٣٥	٥٩	٦١	٣٦	٢٣	٥٠	١٢٩	الهندسة
٤٥	١٥	٣٠	٢١	١١	١٢	١	٢٨	١٧	طب الاسنان
٦٧	١٨	٤٩	٢١	٢٨	١٧	١	٢٦	٤١	علوم الحاسوب
١٩٦١	٥٩٩	١٣٦٢	٥٨٤	٥٠٢	٥٥٨	٣١٧	٧٩١	١١٧٠	المجموع

٢. عينة البحث

تعد خطوة اختيار العينة من الخطوات الهامة عند اجراء اي بحث، لأنه من الصعوبة او من المتعذر اجراء دراسة على المجتمع ككل، ولهذا تعتبر العينة الجزء الاساس الذي يجري عليه البحث، او انها الجزء الذي يستعمل في الحكم على الكل ، ويجب اعتماد الوسائل الاحصائية الصحيحة في اختيار العينة حتي تكون العينة ممثلة للمجتمع الذي اخذت منه. (خرابشة، ٢٠٠٧: ١٦٣)

وتحقيقا لأهداف البحث تم اختيار العينة بالأسلوب الطبقي العشوائي المتعددة المراحل، حيث تم اعتماد العينة من كلية التربية، من الذكور (٦٣) تدريسياً، ومن الاناث (٥١) تدريسياً ومن حيث اللقب العلمي فقد اخذ (٣٥) تدريسياً من هم باللقب العلمي مدرسا، و(٥٠) تدريسياً أستاذ مساعد، و(٣٠) تدريسياً من يحمل لقب علمي استاذ، وكلية الآداب (٦٣) تدريسياً من الذكور، (١٩) تدريسياً من الاناث، و(٣٥) تدريسياً بلقب مدرس و(٢٣) تدريسياً بلقب استاذ مساعد و(١٠) بلقب استاذ، اما كلية العلوم فكانت العينة كما يلي (٢٦) تدريسياً من الذكور و(٢٥) تدريسياً من الاناث، و(١٠) من تدريسياً بلقب مدرس و(٢٤) تدريسياً بلقب استاذ مساعد و(١٠) تدريسياً بلقب استاذ، اما كلية الطب البيطري فقد تم اختيار (٢١) تدريسياً من الذكور و(١١٢) تدريسياً من الاناث و(٧٦) تدريسياً بلقب مدرس، و(١١٢) بلقب استاذ مساعد و(٦٢) تدريسياً بلقب استاذ. والجدول (٢) يوضح توزيع عينة البحث حسب الجنس واللقب العلمي.

جدول (٢)

توزيع عينة البحث موزعه حسب الجنس واللقب العلمي

عدد العينة					الكلية
اللقب العلمي			الجنس		
أستاذ	استاذ مساعد	مدرس	أناث	ذكور	
٣٠	٥٠	٣٥	٥١	٦٣	التربية
١٠	٢٣	١٤	١٩	٢٨	الأداب
١٢	١٥	١٧	٢٥	٢٦	العلوم
١٠	٢٤	١٠	١٧	٢١	الطب البيطري
٦٢	١١٢	٧٦	١١٢	١٣٨	المجموع

ثالثاً: اداتا البحث

ان دقة المعلومات وصلاحتها في قياس الخصيصة التي اعدت لأجلها، تعتمد في نتائجها على الاداة التي استعملت في جمع المعلومات، ولما كان هذا البحث يتطلب جمع معلومات كافية عن المتغير المراد دراسته فإن المقياس في مثل هذه الدراسة هو افضل اداة لتحقيق اهداف البحث، إذ انها من الوسائل الجيدة والمعتمد عليها في جمع المعلومات للحصول على حقائق تتعلق بالظروف والاساليب القائمة والتي ستتبع في البحث، وكذلك يمكن القول ان الاستبانة في مثل الدراسات الوصفية تعد الافضل لبلوغ اهداف البحث، فهي من الوسائل الشائعة في جمع البيانات في البحوث التربوية للحصول على حقائق تتعلق بالظروف والاساليب القائمة. (داوود وعبد الرحمن، ١٩٩٠: ٢٢).

وتحقيقاً لأهداف البحث اعدت الباحثة مقياس يقيس مستوى القيم التنظيمية.

لذلك اتبعت الباحثة الإجراءات الآتية في بناء المقياس:

١. **تحديد الهدف:** يهدف المقياس الى التعرف على القيم التنظيمية ، لذلك يعد تعيين الهدف لأي مقياس النقلة الرئيسية في بناءه (وقد ذكرت الاهداف في الفصل الاول) (كما وقد ذكرت التعريفات في الفصل الاول).
٢. الاطلاع على المصادر والادبيات والدراسات السابقة المتعلقة بالمتغير.
٣. تم التباحث مع الاساتذة المختصين بالإدارة التربوية واساتذة القياس والتقويم في سبيل الوصول الى فهم شامل وكامل للمتغير لمداخلته وتفصيلاته.
٤. اطلعت الباحثة على المقاييس الخاصة بالقيم التنظيمية وكيفية اعداد مقاييسها وفقراتها ومجالاتها للوصول الى دراية كافية لإعداد المقاييسين.

٥. تم تحديد مجالات وفقرات متغير القيم التنظيمية، ولهذا تكون المقياس من مجالين (قيم المؤسسة، والقيم الشخصية) ووضع لكل مجال (١٠) فقرات، وبهذا يكون عدد فقرات المقياس (٢٠) فقرة، كما وضعت امام كل فقرة بدائل خمسة للإجابة على احداها لكل فقرة وهي نفس التي ذكرت للمتغير الاول.

وضع امام كل بديل درجات.

(٥) درجات للبدال بدرجة كبير جدا

(٤) درجات للبدال بدرجة كبير

(٣) درجات للبدال بدرجة متوسط

(٢) درجة للبدال بدرجة قليلة

(١) لا توجد

وبهذا يكون درجات مقياس (القيم التنظيمية) تراوحت درجات الاجابة بين (٢٠ - ١٠٠) وتمثل الدرجة العليا الى وجود الظاهرة والدرجة الدنيا الى ضعف الظاهرة لدى العينة وتكون درجة الوسط الفرضي (٦٠) درجة لمقياس القيم التنظيمية.

٦. وضوح تعليمات المقياس: بعد ان وضعت التعليمات للمقياس كان لابد من التحقق من مدى ادراك العينة لتعليماتها ومدى وضوح الفقرات لديهم (سليمان، ١٩٩٢: ١٦٠) لذلك تم توجيه استبانة استطلاعية بغية التعرف على وضوح التعليمات، وقد اختارت الباحثة عينة عشوائية من اعضاء الهيئة التدريسية بلغت (١٠) تدريسي وكما موضح في جدول (٣) وقد اظهرت النتائج وضوح تعليمات المقياس.

التحليل الاحصائي لفقرات مقياس القيم التنظيمية:

صدق المقياس:

اولاً: الصدق الظاهري

يعد الصدق الظاهري من الامور الاساسية التي يجب على الباحثة التأكد منها وكذلك التأكد من المقياس المعد يصلح لقياس ما اعد من اجله (انور، ٢٠٠٢: ٢٩)، لقد تم عرض المقياس بصيغته الاولى على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص في الادارة التربوية والقياس والتقويم اذ بلغ عددهم (١٥) محكم، لبيان آرائهم وملاحظاتهم في صلاحيات الفقرات ومدى ملائمتها للسمة التي اعد لأجلها ومدى ملائمة الفقرات للمجال التي وضعت فيه وكذلك مدى ملائمة المجال للمقياس المعد لقياس السمة المراد قياسها اما بالموافقة او تعديلها او حذفها لعدم صلاحيتها، بعد تحليل استجابات المحكمين على فحوى المقياس تبين أن كل فقرات مقياس القيم التنظيمية قد حصلت على موافقة المحكمين بنسبة تتراوح ما بين (٨٠%) و (١٠٠%) ، وبعد الاطلاع على الآراء وجدت الباحثة انه تم

الاتفاق على ابقاء جميع الفقرات دون حذف وكذلك المجالات وانما كان هناك تعديل لغوي بسيط تم الاخذ به علما ان هذا التعديل اللغوي لم يؤثر على المعنى العام للفقرة او على الخصيصة المراد قياسها.

ثانيا: الصدق البنائي:

عينة التحليل الاحصائي: لغرض اجراء التحليل الاحصائي (المنطقي) لمقياس القيم التنظيمية ، وبما انه لم تسقط اي فقرة ولم يتغير اي مجال في الصدق الظاهري فستعتمد الباحثة نفس العينة (عينة البحث) على عينة التحليل الاحصائي، وبهذا ستكون حجم عينة التحليل الاحصائي (٢٥٠) تدريسياً وتدرسية، تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية المتعددة المراحل .

القوة التمييزية للفقرات: من اجل ايجاد القوة التمييزية لفقرات مقياس كفاءة القيم التنظيمية تم تطبيقه على عينة التحليل الاحصائي والمكونة من (٢٥٠) من اعضاء الهيئة التدريسية من كليات جامعة القادسية وقد اختيرت بصورة الطبقيّة العشوائية المتعددة المراحل، ولأجل تحقيق ذلك اعتمدت الباحثة اسلوب المقارنة الطرفية، حيث يتم استخدام هذا الاسلوب لمعرفة مدى قدرة الفقرات على تمييز بين المستجيبين ذو الدرجات العليا والدرجات الدنيا للمتغير المراد قياسها في الاختبار، وان اعتماد نسبة (٢٧%) هي افضل نسبة يمكن اعتمادها في تحديد المجموعتين المتطرفتين من افراد العينة وذلك لأجل الوصول الى افضل معامل تمييز وتعطينا اكبر واقصى تباين ممكن ، وقد اختيرت نسبة (٢٧%) من المقاس الحاصلة على اعلى الدرجات وسميت بالمجموعة العليا، وكذلك نسبة (٢٧%) من المقاس الحاصلة على ادنى درجات وسميت بالمجموعة الدنيا، وعلى وفق هذا المنطلق بلغ عدد افراد المجموعة العليا (٦٨) تدريسياً وكذلك عدد افراد المجموعة الدنيا (٦٨) تدريسياً، وبعد ترتيب افراد العينة تنازلياً بحسب الدرجة الكلية للمقياس تم تحديد المجموعتين المتطرفتين، تم احتساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري للمجموعة العليا وكذلك للمجموعة الدنيا تم تطبيق الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق بين درجات كل من المجموعتين، حيث عدة القيمة التائية المحسوبة مؤشرا لتمييز كل مجموعة عن طريق مقارنتها بالقيمة التائية الجدولية والتي تساوي (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (١٣٤) وقد تبين ان جميع الفقرات مميزة ودالة احصائياً، والجدول (١٣) يوضح ذلك.

جدول (٣)

نتائج الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لحساب القوة التمييزية لفقرات مقياس القيم التنظيمية لدى رؤساء

الاقسام العلمية في جامعة القادسية

القيمة التائية	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		الفقرة
	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
١١,٥٣٣	١,١٥٠	٣,٠٧٣	٠,٤٦٥	٤,٨٠٨	١
٣,٣٩٨	٠,٧٧٧	٤,٣٠٨	٠,٦٨٢	٤,٧٣٥	٢
٦,٢٥٩	٠,٧٢٧	٤,٠٨٨	٠,٦٩٦	٤,٨٥٢	٣
٦,٤٣٦	٠,٧٩٧	٣,٩٢٦	٠,٨٢٧	٤,٨٢٣	٤
٣,٠٠٥	٠,٨٦٤	٤,٢٩٤	٠,٩٠٣	٤,٧٥٠	٥
٩,٥٠٦	٠,٧٤١	٣,٩٥٥	٠,٣٩٨	٤,٩٢٦	٦
٩,٨٤٨	٠,٧٩١	٤,٠٢٩	٠,١٢١	٤,٩٨٥	٧
١٢,١٥٨	٠,٨٥٠	٣,٦٩١	٠,١٧٠	٤,٩٧٠	٨
٤,٨٤١	٠,٦٩٧	٤,٠٧٣	٠,٩٤٨	٤,٧٦٤	٩
١٢,٠١٦	١,٠١٢	٣,٤٢٦	٠,٢٣٧	٤,٩٤١	١٠
١١,٠٦٥	٠,٩٣٦	٣,٢٥٠	٠,٥٤٧	٤,٧٠٥	١١
١٠,١٢١	٠,٨٦٢	٣,٨٦٧	٠,٢٠٦	٤,٩٥٥	١٢
٧,٤٣٤	٠,٨٣٥	٣,٧٥٠	٠,٨٠٢	٤,٧٩٤	١٣
٤,٩٤٣	٠,٩٦٦	٣,٨٥٢	١,٠١١	٤,٦٩١	١٤
١٣,٢٦٣	٠,٨٦٩	٣,٥٧٣	٠,١٢١	٤,٩٨٥	١٥
١١,٩١٨	٠,٧٨٤	٣,٨٣٨	٠,١٢١	٤,٩٨٥	١٦
٧,٤٩٩	٠,٧٩٦	٤,١٩١	٠,٢٦٩	٤,٩٥٥	١٧
٦,٥٦٥	٠,٧٧٣	٣,٧٠٥	٠,٩٦٥	٤,٦٩١	١٨
١٤,٠١٩	٠,٧٤١	٣,٦٧٦	٠,١٧٠	٤,٩٧٠	١٩
١١,٧٠٨	٠,٧٧٤	٣,٧٦٤	٠,٢٩٣	٤,٩٤١	٢٠

وفي ضوء نتائج الجدول اعلاه يتضح ان جميع القيم التائية المحسوبة كانت أكبر من القيمة التائية الجدولية (١,٩٦٠) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (١٣٤)، وهذه النتيجة تشير الى ان جميع فقرات مقياس القيم التنظيمية لدى رؤساء الاقسام تتمتع بقوة تمييزية عالية.

الاتساق الداخلي للفقرات (ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس):

ولأجل التحقق من ذلك فقد استعملت الباحثة معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس القيم الادارية، حيث تبين ان جميع معاملات الارتباط دالة احصائيا عند مقارنتها بالقيمة الحرجة لمعامل ارتباط

بيرسون البالغة (٠,١٦١) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٢٤٨) وهذا يعد مؤشرا على ان مقياس القيم التنظيمية صادقا لقياس الخصيصة المراد قياسها، والجدول (٤) يوضح ذلك.

جدول (٤)

قيم معاملات ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية ل فقرات مقياس القيم التنظيمية لدى رؤساء الأقسام

الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط
١	٠,٦٨٢	١١	٠,٧٥٤
٢	٠,٦٩٣	١٢	٠,٧٧٧
٣	٠,٧٨٦	١٣	٠,٨١٨
٤	٠,٨٢٦	١٤	٠,٧٣٦
٥	٠,٥٩٧	١٥	٠,٧٣٦
٦	٠,٧١٧	١٦	٠,٨٣٧
٧	٠,٧٣٣	١٧	٠,٥٩٢
٨	٠,٨١٧	١٨	٠,٧٤١
٩	٠,٨١٠	١٩	٠,٧٥١
١٠	٠,٧٤٤	٢٠	٠,٧٥٠

وفي ضوء نتائج الجدول اعلاه يتضح ان جميع قيم معاملات الارتباط المحسوبة كانت دالة احصائياً عند مقارنتها بالقيمة الحرجة لمعامل الارتباط البالغة (٠,١٦١) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (٢٤٨).

ثبات مقياس القيم التنظيمية:

طريقة الاختبار واعادة الاختبار: ان الفكرة الاساسية في استخراج الثبات على وفق هذا الاسلوب يعتمد على عينة مماثلة، حيث يتم اعادة تطبيقها بعد مرور مدة زمنية تحدد على وفق طبيعة العينة والسمة المقاسة (اسبوعين)، ثم يحسب معامل الارتباط بين التطبيق الاول وبين اعادة تطبيقه والذي يمثل معامل الاستقرار عبر الزمن.

لذا قامت الباحثة بتطبيق مقياس القيم التنظيمية على عينة عشوائية بلغت (١٠٠) تدريسياً ومن خارج عينة البحث من تدريسي كليات جامعة القادسية، ومن ثم اعيد التطبيق على العينة نفسها وبفاصل زمني مقداره (١٥) يوماً على التطبيق الاول، وبعد الانتهاء من التطبيقين تم احتساب معامل ثبات المقياس عن طريق حساب درجات افراد العينة في التطبيقين الاول والثاني، ثم استخراج معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيقين اذ بلغ معامل الثبات (٠,٨٨٩) درجة، لذلك فهي درجة يمكن الوثوق بها .

وصف المقياس بصيغته النهائية:

بعد اجراء عملية التحليل الاحصائي لفقرات مقياس القيم التنظيمية لدى رؤساء الاقسام العلمية اصبح المقياس بصيغته النهائية يتكون من (٢٠) فقرة من نوع العبارات التقريرية ومقسمة على مجالين كل مجال يتكون من (١٠) فقرات ، ويقابل كل فقرة خمسة بدائل متدرجة للإجابة تعطى عند التصحيح الدرجات (١ ، ٢ ، ٣ ، ٤ ، ٥) على التوالي ، وعليه فإن مدى درجات الاجابة على المقياس يتراوح بين (٢٠ - ١٠٠) درجة ، وبمتوسط نظري تبلغ قيمته (٦٠) درجة.

اجراءات التطبيق:

تم تطبيق المقياسين على عينة البحث بموجب كتاب تسهيل المهمة من عمادة كلية التربية ابن رشد للعلوم الانسانية الى جامعة القادسية، لغرض تسهيل اجراءات اكمال مستلزمات البحث من حيث توزيع المقاييس على اعضاء الهيئة التدريسية (العينة) واستمر التطبيق من ٢٠ / ١ / ٢٠٢٤ ولغاية ٢٠٢٤ / ٣ / ٢٠٢٤.

المبحث الرابع:

عرض لنتائج وتفسيرها:

الهدف الاول : (تعرف مستوى القيم التنظيمية لدى رؤساء الاقسام من وجهة نظر التدريسيين تبعاً لمتغيري : الجنس واللقب العلمي)

ولتحقيق هذا الهدف استخدمت الاختبار التائي لعينة واحدة حيث قامت بتطبيق مقياس القيم التنظيمية لدى رؤساء الاقسام العلمية والمتكون من (٢٠) فقرة على عينة البحث والبالغة (٢٥٠) تدريسيا وتدرسية، وظهرت نتائج البحث الى ان المتوسط الحسابي لدرجات العينة بلغ (٥٤,٨٩٨) درجة بالنسبة للذكور من التدريسيين وهي اعلى من المتوسط الفرضي البالغ (٥٠) درجة وبانحراف معياري مقداره (١٠,١٧٨) درجة كما كانت نتيجة الاختبار التائي لعينة واحدة (٥,٦٥٣) وهي اكبر من القيمة الجدولية والبالغة (١,٩٦٠) وبدرجة حرية (١٣٧) وهي دالة لصاح العينة، وكذلك الاناث فإن المتوسط الحسابي لهم كان (٥٥,٧٥٠) درجة وهي اعلى من المتوسط الفرضي والبالغ (٥٠) درجة وبانحراف معياري مقداره (١٠,١٦٣) درجة، كما كانت نتيجة الاختبار التائي (٥,٩٨٨) وهي اعلى من

القيمة الجدولية البالغة (١,٩٨٠) وبدرجة حرية (١١١) وهي دالة لصالح الوسط الحسابي، وهذا يظهر ان رؤساء الاقسام العلمية لديهم مستوى من القيم التنظيمية اعلى من المتوسط الفرضي من وجهة نظر التدريسيين من الاناث.

اما النتيجة من حيث اللقب العلمي فأن الوسط الحسابي لعينة من يحملون لقب استاذ فهي (٥١,٧٩٠) درجة وهي اعلى من المتوسط الفرضي والبالغ (٥٠) درجة وبانحراف معياري مقداره (٩,٦٥٧) درجة، كما كانت نتيجة الاختبار التائي المحسوبة (١,٤٦٠) وهي اقل من القيمة التائية الجدولية والبالغة (٢,٠٠٠) وبدرجة حرية (٦١) وهي دالة لصالح الوسط الفرضي، اما التدريسيين ممن يحملون لقب استاذ مساعد فأن الوسط الحسابي لهم يبلغ (٥٤,٩١٩) درجة وهي اعلى من الوسط الفرضي الذي يبلغ (٥٠) درجة وبانحراف معياري مقداره (١٠,٢٠٦) درجة، كما كانت نتيجة الاختبار التائي المحسوبة (٥,١٠١) وهي اعلى من قيمة التائية الجدولية والبالغة (١,٩٨٠) وبدرجة حرية (١١١) وهي دالة لصالح الوسط الحسابي، اما لتدريسيين ممن يحملون لقب مدرس فكان متوسط استجاباتهم (٦٠,٠٠٠) درجة وهي اعلى من الوسط الفرضي البالغ (٥٠) درجة وبانحراف معياري مقداره (٩,٣٤٥) درجة، كما كانت نتيجة الاختبار التائي المحسوبة (٩,٣٢٩) وهي اعلى من القيمة الجدولية البالغة (٢,٠٠٠) وبدرجة حرية (٧٥) وهي دالة لصالح العينة.

اما قيمة المقياس ككل فكان الوسط الحسابي (٥٥,٢٨٠) درجة وهي اعلى من قيمة الوسط الفرضي والبالغ (٥٠) درجة وبانحراف معياري مقداره (١٠,١٦٠) درجة، كما كانت نتيجة الاختبار التائي المحسوبة (٨,٢١٧) وهي اعلى من القيمة الجدولية والبالغة (١,٩٦٠) وبدرجة حرية (٢٤٩) وهي دالة لصالح العينة وكما موضح في الجدول (٥).

جدول (٥)

نتائج الاختبار التائي لعينة واحدة لتعرف مستوى القيم التنظيمية لدى رؤساء الاقسام

المقياس	المتغيرات	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية		مستوى الدلالة	الدلالة الاحصائية
						المحسوبة	الجدولية		
القيم التنظيمية لدى رؤساء الاقسام	الذكور	١٣٨	٥٤,٨٩٨	١٠,١٧٨	٥٠	٥,٦٥٣	١,٩٦٠	٠,٠٥	دالة لصالح متوسط العينة
	الاناث	١١٢	٥٥,٧٥٠	١٠,١٦٣		٥,٩٨٨	١,٩٨٠		
	استاذ	٦٢	٥١,٧٩٠	٩,٦٥٨	٥٠	١,٤٦٠	٢,٠٠٠	٠,٠٥	غير دالة
	استاذ	١١٢	٥٤,٩١٩	١٠,٢٠٦		٥,١٠١	١,٩٨٠		

العينة							مساعد
دالة لصالح متوسط العينة	٠,٠٥	٢,٠٠٠	٩,٣٢٩		٩,٣٤٥	٦٠,٠٠٠	٧٦
دالة لصالح متوسط العينة	٠,٠٥	١,٩٦٠	٨,٢١٧	٥٠	١٠,١٦٠	٥٥,٢٨٠	٢٥٠

وفي ضوء نتائج الجدول اعلاه يتبين الاتي :

١. ان رؤساء الاقسام وبحسب وجهة نظر التدريسيين من الاناث، لديهم مستوى جيد من القيم التنظيمية.
٢. ان رؤساء الاقسام وبحسب وجهة نظر التدريسيين ومن حملة اللقب العلمي (استاذ مساعد ومدرس) ، لديهم مستوى جيد من القيم التنظيمية.
٣. من حيث النتيجة الكلية فان رؤساء الاقسام العلمية لديهم مستوى جيد من القيم التنظيمية لان المتوسط الحسابي اعلى من المتوسط الفرضي، وهذا وسيتم تفسير النتيجة الكلية للمقياس.

الهدف الثاني : (تعرف دلالة الفروق في العلاقة الارتباطية بين كفاءة الالتزام التنظيمي وفق الجودة الشاملة و القيم التنظيمية لدى رؤساء الاقسام من وجهة نظر التدريسيين تبعاً لمتغيري : الجنس واللقب العلمي)

ولتحقيق هذا الهدف تم استخدام الاختبار الزائي للمقارنة بين معاملات الارتباط المحسوبة بين كفاءة الالتزام التنظيمي وفق الجودة الشاملة و القيم التنظيمية لدى رؤساء الاقسام من وجهة نظر التدريسيين تبعاً لمتغيري : الجنس واللقب العلمي، حيث كانت قيمة معامل الارتباط للذكور (٠,٣٢٦) وبدرجة معيارية (٠,٣٣٧)، اما الاناث فقد كانت قيمة معامل الارتباط (٠,٢١٧) وبدرجة معيارية (٠,٢١٨)، ولهذا فقد كانت القيمة الزائيه المحسوبة (٠,٩٤٤) وهي اصغر من القيمة الزائيه الجدولية (١,٩٦٠) فيمكن القول انه لا يوجد فرق بينهما في رائيهم برؤساء الاقسام العلمية على متغيري البحث وهي كفاءة الالتزام التنظيمي وفق الجودة الشاملة والقيم التنظيمية لدى رؤساء الاقسام العلمية وذلك يعود الى تقارب استجابات الذكور والاناث وثقافتهم وبالتالي انعكس ذلك على هذه النتيجة وكذلك كانت النتيجة بالنسبة للقب العلمي فقد كانت القيمة الزائيه بين (استاذ - استاذ مساعد) (١,٤٥٥) وهي اقل من القيمة الجدولية (١,٩٦٠)، اما القيمة الزائيه المحسوبة بين (استاذ - مدرس) فقد كانت (١,١٠٥) وهي اقل من القيمة الجدولية (١,٩٦٠)، اما القيمة الزائيه الجدولية بين (استاذ مساعد - مدرس) فقد كانت (٠,٢٨٣) وهي اقل من القيمة الجدولية والبالغة (١,٩٦٠) ، ونلاحظ ان جميع القيم الزائيه لكافت الالقب العلمية اقل من القيمة الجدولية وذلك يعود ان سلوكيات رئيس القسم واضحة وسهلة والمقصود منها هو رفع شأن القسم ولهذا لا يوجد فروق في آرائهم بالنسبة الى

الفروق بين متغيري كفاءة الالتزام التنظيمي وفق الجودة الشاملة والقيم التنظيمية لرؤساء الأقسام العلمية، فكانت نتيجة هذا الهدف وهذه النتيجة تشير الى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في العلاقة الارتباطية بين كفاءة الالتزام التنظيمي وفق الجودة الشاملة و القيم التنظيمية لدى رؤساء الأقسام من وجهة نظر التدريسيين تبعاً لمتغيري الجنس واللقب العلمي.

جدول (٦)

نتائج الاختبار الزائي لتعرف دلالة الفروق في معاملات الارتباط المحسوبة بين كفاءة الالتزام التنظيمي وفق الجودة الشاملة و القيم التنظيمية لدى رؤساء الأقسام من وجهة نظر التدريسيين

الدالة الاحصائية	مستوى الدلالة	القيمة الزائنية		الدرجة المعيارية	معامل الارتباط المحسوب	العدد	المتغير الفرعي	المتغير الرئيسي
		الجدولية	المحسوبة					
غير دالة	٠,٠٥	١,٩٦٠	٠,٩٤٤	٠,٣٣٧	٠,٣٢٦	١٣٨	ذكور	القيم التنظيمية
				٠,٢١٨	٠,٢١٧	١١٢	إناث	
غير دالة	٠,٠٥	١,٩٦٠	١,٤٥٥	٠,٢١٨	٠,٢١٨	٦٢	استاذ	
				٠,٤٤٨	٠,٤٢٢	١١٢	استاذ مساعد	
غير دالة	٠,٠٥	١,٩٦٠	١,١٠٥	٠,٢١٨	٠,٢١٨	٦٢	استاذ	
				٠,٤٠٦	٠,٣٨٥	٧٦	مدرس	
غير دالة	٠,٠٥	١,٩٦٠	٠,٢٨٣	٠,٤٤٨	٠,٤٢٢	١١٢	استاذ مساعد	

المبحث الخامس

الاستنتاجات :

في ضوء نتائج البحث تم التوصل الى الاستنتاجات التالية :

١. يمتلك رؤساء الاقسام العلمية في جامعة القادسية للقيم التنظيمية .
٢. لا يوجد فرق بين الذكور والاناث في استجاباتهم .

التوصيات :

استنادا الى نتائج البحث توصي الباحثة بما يلي :

١. الاهتمام اكثر بتكوين هوية تنظيمية خاصة لكل قسم علمي تبعا للمتغيرات التي تحكم تكوين القيم التنظيمية.
٢. الاخذ برأي من هو اقدم في اللقب العلمي وبغض النظر عن الجنس.
٣. ادخال رؤساء الاقسام بالدورات التدريبية لتطوير كفاءتهم في ادارة القسم وخصوصا تلك التي تدخل بتكون القيم التنظيمية.

المقترحات :

في ضوء نتائج البحث تقترح الباحثة اجراء الدراسات التالية :

١. القيادة الادارية وعلاقته بالقيم التنظيمية لدى رؤساء الاقسام العلمية.
٢. الضبط الذاتي لدى رؤساء الاقسام العلمية وعلاقته بالقيم التنظيمية.

المصادر:

١. بوفليحه، غبات (٢٠١٥): القيم الثقافية وفاعلية التنظيم: دار المطبوعات الجامعية الجزائر دون طبعه ١٩٨، ٢٠١٥.
٢. حمادات، محمد (٢٠٠٦): قيم العلم والالتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين في المدارس، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
٣. خرابشة، عمر محمد (٢٠٠٧): أساليب البحث العلمية، مطابع الدستور التجارية، عمان، الأردن.
٤. داوود، عبد الحفيظ أنور (١٩٩٠): مقدمة البحث العلمية، مطبعة الأوائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
٥. الربيع، شفيق عقير (١٩٩٠): الضغوط النفسية واستراتيجيات التعامل معها، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
٦. سلاطينية، بلقاسم، اسماء بن تركي وآخرون (٢٠١٣): الفاعلية التنظيمية في المؤسسة (مدخل سوسيولوجي)، دار الفجر للنشر والتوزيع، الجزائر ط ١، ٢٠١٣، ٥٦.
٧. سليمان، محمد احمد (١٩٩٢): البحث العلمي واساليبه، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
٨. الشرباوي، سلام غياض عنبر (٢٠١٣): إدارة الوقت وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لرؤساء الأقسام العلمية في جامعة واسط من وجهة نظر الهيئة التدريسية والمعاونين، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة بغداد، كلية التربية ابن رشد للعلوم الانسانية، بغداد، العراق.
٩. العاني، عبد القادر ضياء (٢٠١٧): القوة التنظيمية وفق انموذج ريفن وفرنج والتخطيط الاستراتيجي وعلاقتها تفاعلية المنظمة وفق نظرية التنظيم لدى عمداء الكليات الحكومية في جامعات محافظة بغداد، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة بغداد، كلية التربية ابن رشد للعلوم الانسانية.
١٠. العنبي، منصور (٢٠١٠): أثر القيم التنظيمية على سلوك طلبة وأعضاء هيئة التدريس في جامعة نجران، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، العدد (٣٤)، الجزء (٤).
١١. عدوان، ناصر دادي (٢٠١٣): إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، دراسة نظرية تطبيقية، دار المحمودية، الجزائر.
١٢. العطية، علاء الدين، (٢٠٠٣): الوضع الحالي للتربية والتعليم في العراق والرؤى الجديدة.
١٣. العمر، فؤاد عبدالله (٢٠٢٠): اخلاق العمل والسلوك العاملين، المعهد الإسلامي للبحوث، جدة المملكة العربية السعودية.

١٤. العميان، محمود سلمان (٢٠٠٥): السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط٣، دار وائل للطباعة والنشر، عمان.

١٥. العوفي، محمد بن غالب (٢٠٠٥): (الثقافة التنظيمية وعلاماتها بالالتزام التنظيمي) دراسة ميدانية على هيئة الرقابة والتحقيق بمنطقة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية نارف للعلوم الأمنية، الرياض المملكة العربية السعودية.

١٦. فليح، فاروق وعبد المجيد، السيد (٢٠٠٩): السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، عمان دار المسيرة للنشر والتوزيع.

١٧. ماهر، حسن، (٢٠٠٤): القيادة: اساسيات ونظريات ومفاهيم، دار الكندي للنشر والتوزيع الأردن.

١٨. محمد، وآخرون (٢٠٠٩): مدخل الى مناهج البحث في التربية وعلم النفس، ط١، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

١٩. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، قانون رقم (٤٠) لسنة ١٩٨٨، الباب الثاني، المادة (٩) (٢٣)، الطرق.

20. Redman, Tom & Wilkinson, Adrian: contemporary human resource management I Text and cases brdedition, pearson. Vol2, no.4.