

القلق الوظيفي لدى القيادات الجامعة العليا في جامعة ميسان وعلاقته بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر الموظفين العاملين معهم

د. ماجد رحيمة الحلفي
كلية التربية - جامعة ميسان

ملخص البحث:

انتشرت في الأوان الأخير مجموعة من الاضطرابات كالكآبة والخوف غير المبرر والقلق وغيرها من الاضطرابات والبعض يرى أن للتطورات العلمية والتكنولوجية التي يشهدها العالم المعاصر العديد من السلبيات حتى ان البعض أصبح يطلق على العصر الحاضر بعصر القلق (غريب، ١٩٩١، ص ٣٧١)

وينشأ القلق النفسي Anxiety Neurosis من عجز الإنسان عن حل صراعاته بالطريقة المباشرة أو غير (المباشرة- الحيل الدفاعية اللاشعورية)، وهو نقطة البداية لكل ألوان سوء التكيف واضطرابات الإنسان وإذا زادت حدته إلى درجة تعوق التكيف أصبح الإنسان ذي استعداد عصبي أو عصبي فعلا، وهو حالة انفعالية وقتية أو حالة من التنظيم الإنساني تختلف في الشدة والتذبذب بمرور الوقت. (تركي، ١٩٨٠، ٣٢٤)

ويتعرض أصحاب المواقع الإدارية المتقدمة في الجامعات العراقية من رؤساء الجامعات ومساعدتهم و عمداء الكليات ومعاونتهم ورؤساء الأقسام العلمية والإدارية إلى أنواع متعددة من القلق بحكم طبيعة الموقع الوظيفي والمسؤولية الإدارية التي يتصدون لها ويعد القلق الوظيفي أكثر تلك الأنواع من القلق التي تواجههم وتعيق

عملهم وتعكر صفوت حياتهم وبالتالي يتأثر أدائهم الوظيفي ويقل إنتاجهم والذي ينعكس سلبا على إنتاجية وحدات العمل التي يديرونها وبالتأكيد يتأثر الناتج الوطني في البلدان التي يعملون فيها،(كاظم ،٢٠٠٣،ص٣٢٣) .

للقلق الوظيفي تأثير سلبي على أداء وشخصية الفرد بشكل عام ، وعلى الشخص العامل بشكل خاص ومنهم الموظف وبالذات القيادات العليا في المجتمع، وهذا بدوره يؤثر وبشكل سلبي على حياتهم وتطلعاتهم للمستقبل لتجعل منهم أشخاصا يعيشوا ليومهم بأجواء من الخوف والحزن والتشاؤم لما سيأتي به مستقبلهم المهني وما يخبئه المجهول لهم(شيهان،١٩٩٨،ص٥٤١) ومن الجوانب التي تتأثر بما يعانيه القائد الإداري من قلق هو أدائهم الوظيفي . إذ تشير نظرية الاستتارة التي قدمها العالم (هب) عام ١٩٩٨، إلى أن هناك علاقة قوية بين قلق الفرد وبين أداءه الوظيفي فهو يرى ان الفرد يحتاج إلى القدر المناسب من القلق كونه محفز للأداء ، وان أي اضطراب في مستوى القلق في الزيادة أو الانخفاض فان تأثيره يكون سلبي ويضطرب منعه أداء الفرد (الشمسي، ٢٠١١،ص٦٧)، ونظرا لأهمية الأداء في الدخل الوطني للبلد بشكل عام وأهمية على المستوى الشخصي للفرد ومستوى أسرته . تبرز أهمية القيام بمثل هذا النوع من البحوث . إذ هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على العلاقة الارتباطية بين القلق الوظيفي لدى القيادات الجامعية العليا وبين أدائهم الوظيفي ولتحقيق هذا الهدف استعان الباحث بعينه من القيادات الجامعية العليا في جامعة ميسان وعينه من الموظفين العاملين معهم بلغ عددهم (١٣٥) بواقع (٥٠) من القيادات الجامعية و(٨٥) من الموظفين من الذكور والإناث . وقد قام الباحث ببناء مقياسين احد هم لقياس القلق الوظيفي لدى القيادات الجامعية العليا والأخر لقياس الأداء الوظيفي لديهم ، وقد استخدمت الوسائل الإحصائية المناسبة .وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج منها : أن القيادات الجامعية التي شملتهم الدراسة يعانون من القلق الوظيفي وبدرجة داله إحصائيا وكذلك يعانون من ضعف بأدائهم الوظيفي وبدرجة داله إحصائيا أيضا ، كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة داله إحصائيا بين القلق الوظيفي وبين الأداء الوظيفي لدى القيادات الجامعية العليا . وبناء على ما

توصلت إليه الدراسة من نتائج فقد تقدم الباحث بعدد من التوصيات والمقترحات البعض منها موجه إلى الجهات المختصة والمستفيدة من نتائج هذه الدراسة كوزارة التعليم العالي والبحث العلمي العراقية والبعض الآخر موجه إلى الأشخاص ذو العلاقة من القيادات الجامعية العليا والبعض الآخر موجهة إلى الباحثين لغرض الاستفادة منه في كتابة بحوثهم .

الفصل الأول

التعريف بالبحث

أولاً : أهمية البحث والحاجة إليه :

يطلق البعض على عصرنا الحالي بعصر القلق، وذلك لتعقيد الحضارة وسرعة التغير الاجتماعي، وصعوبة التكيف مع المتغيرات الاجتماعية الحديثة والمليئة بالمشاكل المادية، والتفكك العائلي وضعف القيم الدينية والأخلاقية وصعوبة تحقيق الرغبات الذاتية، فالحياة العصرية تتميز بزيادة درجات القلق إلى الحد الذي أصبح فيه القلق ظاهرة عامة في حياتنا اليومية، وذلك لازدياد ضغوط الحياة التي يتعرض لها الإنسان المعاصر عندما يسعى لتحقيق أهدافه وكلما واجه صعوبات في تحقيق هذه الأهداف وعجز عن تحقيق ذاته كلما انتابه القلق النفسي. (اغريس، ١٩٨٩، ص١٣٢)

ينشأ القلق النفسي Anxiety Neurosis من عجز الإنسان عن حل صراعاته بالطريقة المباشرة أو غير (المباشرة- الحيل الدفاعية اللاشعورية)، وهو نقطة البداية لكل ألوان سوء التكيف واضطرابات الإنسان وإذا زادت حدته إلى درجة تعوق التكيف أصبح الإنسان ذي استعداد عصبي أو عصبي فعلا، وهو حالة انفعالية وقتية أو حالة من التنظيم الإنساني تختلف في الشدة والتذبذب بمرور الوقت. (تركي، ١٩٨٠، ٣٢٤)

وتتميز حالة القلق بمشاعر موضوعية ومدركة شعوريا من التوتر وتوقع الشر، وإثارة الجهاز العصبي، وهي انفعالات عاطفية معقدة يدركها الأفراد كتهديد شخصي، وهو شعور عام غير سار وغامض مصحوب، بالتوتر والخوف والتحفز وتوقع الخطر والسوء وحوادث كل ما هو مهدد للشخصية، ويخبره الناس بدرجات مختلفة من الشدة

وفي مظاهر متباينة من السلوك، مصحوبا ببعض المظاهر الجسدية والانفعالية المتكررة وهو أكثر الأمراض النفسية شيوعا (الرفاعي، ١٩٨٥، ص ١٢١)

ويعد القلق الوظيفي Anxietyfunctional احد أنواع القلق التي يعاني منها الإنسان ويقتصر وجوده في محيط العمل أو تكاد ترتبط مسبباته على بيئة العمل فقط ، والقلق الوظيفي كغيره من أنواع القلق الأخرى مجموعة من المشاعر المؤلمة والمعقدة التي يصعب على الإنسان العامل سواء كان بدرجة موظف أو مدير أو مسؤول أو غير ذلك من تحملها وتعد الأساس لكل سلوك سوي أو مضطرب عند هذا الإنسان، ورغم أن القلق الوظيفي يمثل أحيانا روح الحياة والركيزة الأساسية لكل الانجازات البشرية المألوفة منها والإبداعية إلا أنه وعندما يصل إلى درجة من الشدة تغمر الإنسان، فإنه يتحول من القوة الدافعة لذلك الإنسان العامل إلى القوة التدميرية الأولى لكل قدراته وميزاته، فيشعر بالإحباط والعجز واليأس والاضطراب، ويتشتت تفكيره، ويفقد الشعور بالأمان وبالدفء العاطفي .(غريب، ١٩٩١، ص ٣٧١)

ويتعرض أصحاب المواقع الإدارية المتقدمة في الجامعات العراقية من رؤساء الجامعات ومساعدتهم و عمداء الكليات ومعاونهم ورؤساء الأقسام العلمية والإدارية إلى أنواع متعددة من القلق بحكم طبيعة الموقع الوظيفي والمسؤولية الإدارية التي يتصدون لها ويعد القلق الوظيفي أكثر تلك الأنواع من القلق التي تواجههم وتعيق عملهم وتعكر صفوت حياتهم وبالتالي يتأثر أدائهم الوظيفي ويقل إنتاجهم والذي ينعكس سلبا على إنتاجية وحدات العمل التي يديرونها وبالتأكيد يتأثر الناتج الوطني في البلدان التي يعملون فيها ، والعامل العراقي وبتوصيفاته الوظيفية كافة ونتيجة الظروف غير الطبيعية التي شهدها العراق والمتمثلة بالحروب المتعددة والحصار والاحتلال الأمريكي الأخير وما نتج عنه من صراعات طائفية وتهجير وبطالة وغير ذلك جعلته يعاني من أنواع من الاضطرابات النفسية والاجتماعية والأمراض الجسمية الأخرى لم يشهدها أو يتعرض لها إي عامل أو موظف في الدول المحيطة به،(كاظم، ٢٠٠٣، ص ٣٢٣)

ويمثل القيادات الإدارية الفئة الأكثر تعرضاً لمثل هذا النوع من القلق وذلك لحساسية المواقع الإدارية التي يشغلونها والتي يرتبط بها الإنتاج النهائي لدوائهم ، ألا أن تسنمهم لهذه المناصب ترتبط به عوائد مادية واجتماعية لم تتوفر لغيرهم من المدراء والموظفين من أصحاب الدرجات الوظيفية الأدنى وان خوفهم على فقدان تلك الامتيازات يجعلهم يشعرون بدرجات أعلى من هذا النوع من القلق من جانب آخر . (مرسي، ١٩٧٨، ص ٢٢١)، ويعتمد مقدار تأثير القلق الوظيفي على أداء القيادات على مدى إدراكهم و شعورهم وتفسيرهم لهذا القلق إلا أن الثابت هو أن مقدار معقول ومناسب من القلق يجعل المدراء يشعرون بالتوتر الأمر الذي يدفعهم ويحمسهم لكي يسيطروا عليه ويتحكموا في هذا التوتر . كما أن التوتر الناتج عن صعوبة العمل الوظيفي يمثل مقدار أمن التحدي لقدرات القيادات، مما يزيد الرغبة في الانجاز (الشمسي، ٢٠١١، ص ٦٧)

ويقول (ماهر ٢٠٠٢)، أن مقدار مناسب من القلق الوظيفية ومساعد على أداء العمل وارتفاع مستواه، كما ان كلا من ارتفاع مستوى القلق الوظيفي هذا المقدار المناسب أو انخفاض وعنه سيكون ذو تأثير سلب على أداء العمل . (ماهر ٢٠٠٢ . ص ٣٢) ويرى (سيزلاقيوالاس، ١٩٩١) أن العلاقة بين القلق الوظيفي وأداء القيادات العليا في وظائفهم تبدو أكثر تعقيداً مما كان يتصورها الناس في ما مضى . فمما يمكن أن يكون للقلق الوظيفي اثر سلبي و ايجابي على أداء المسؤولين عن العمل ، فعندما يكون القلق منخفضاً أو منعدماً على سبيل المثال تتخفف معه الدافعية للعمل أو تتعدهم ، فيما يحافظ المدراء على مستويات أدائهم الحالية على وجه العموم إذا شعروا بقدر مناسب من القلق ، بالوقت الذين عدم النشاط أو الدافعية لأداء أكثر مع مستويات القلق الوظيفي المرتفع جدا ويحدث هذا الوضع نتيجة لتكريس الشخص قادراً من جهد هو طاقته لتخفيف القلق أكثر من توجيه جهده نحو أداء الوظيفي . (تحسين، ٢٠١٣، ص ٨٦)

ويمكن ابراز اهمية البحث الحالي من خلال ما يأتي :

حادثة المفاهيم التي تناولها البحث الحالي فمفهوم القلق الوظيفي من المفاهيم التي لم يجد الباحث لها وجود في الدراسات العربية والمحلية ، اما مفهوم الاداء الوظيفي فهناك شحة في الدراسات التي تناولته من ناحية فضلا عن تناول علاقته بمتغيرات اخرى غير المتغير الحالي(القلق الوظيفي)

تمثل الدراسة الحالية جزء مهم من متطلبات الوضع الراهن اذ يهتم البحث الحالي بمشكلة مهمة في المجتمع العراقي برزت ونمت وانتشرت بشكل غير مسبوق والمتمثلة بظاهرة (الفساد الاداري والمالي) اذ ترى الادبيات العلمية المختصة ان من ابرز اسباب شعور المسؤولين في الدوائ الحكومية بالقلق الوظيفي هو خوفهم على مستقبلهم الوظيفي والاقتصادي مما يضطرهم غير سوية كالرشوة وغيرها .

يتناول البحث الحالي العلاقة الارتباطية بين القلق الوظيفي والأداء الوظيفي لدى شريحة مهمة من شرائح المجتمع متمثلة بالقيادات الجامعية العليا، ونظرنا لأهمية اداء هذه الشريحة في انتاج المؤسسات الحكومية والتي يرتبط انتاجها بمستوى الدخل الوطني للدولة فان اي تأثر لهذا الاداء وبأي جانب من جوانبه يتأثر بدوره ذلك الدخل.

ثانيا:مشكلة البحث :

للقلق الوظيفي تأثير سلبي على اداء وشخصية الفرد بشكل عام ، وعلى الشخص العامل بشكل خاص ومنهم الموظف وبالذات القيادات العليا في المجتمع، وهذا بدوره يؤثر وبشكل سلبي على حياتهم وتطلعاتهم للمستقبل لتجعل منهما شخصاً يعيشوا ليومهم بأجواء من الخوف والحزن والتشاؤم لما سيأتي به مستقبلهم المهني وما يخبئه المجهول لهم. يحيون حياة تفنقر لحالات التغيير والتطور للأحسن ، بل يجعل حياتهم يسودها الروتين في كل شيء لا يقبلون فيها التجديد خوفاً من المفاجأة التي تمثل لهم مواقف صعبة ، كونهم لا يملكون الحلول ولا الإمكانيات الكافية للتعامل مع هذه التحديات حتى وإن كانت بسيطة ، وإن حدث مثل هذا الشيء تراهم يلجئون لوسائل دفاعية ذاتية (الكبت ، الإزاحة وغيرها) كوسائل للتقليل من شأن هذه الحالات السلبية ، ونراهم قد يستغلوا علاقاتهم الاجتماعية كوسيلة لتأمين مستقبلهم الوظيفي

الخاص مما يضطرهم الى القيام بأساليب سلوكية غير مرغوب بها من قبل المجتمع كالرشوة او الفساد المالي والاداري وغير ذلك ، هذا التأثير قد يمتد لشخصيتهم ليجعل منهم اشخاصاً متصلبين ومتعنتين بالرأي منفعلين لا يقبلون برأي الآخرين من حولهم ، وحتماً يؤدي الى حالات من الاصطدام بالآخرين بحيث لا يترك لهم صديق ليبقوا ، في عزله وحزن وتشاؤم، وبهذا يكونون غير قادرين على تحقيق نواتهم، عاجزين البت في الأمور ومترددون في اتخاذ قراراتهم، معرضين للانهايار العقلي والبدني. (شيهان، ١٩٩٨، ص ٥٤١)

ويمكن أن نوجز الآثار النفسية والبدنية السلبية للقلق الوظيفي على القيادات الجامعية العليا بما يلي

١- قد تضطره الى استخدام الميكنزمات الدفاعية عند تعرضه للمواقف الصعبة كالنكوص، الاسقاط، التبرير، الكبت.

٢- يكون متوتر باستمرار ، ينزعج وينفعل لأبسط الأسباب ، مضطرب في التفكير لا يستطيع التركيز في عملهم ما يجعل من أدائه مضطرباً.

٣- تجعله يشعر بالعزلة وعدم المقدرة على التغيير والتخطيط الصحيح لمستقبله المهني ومستقبل الدائرة التي يديره يعيش حياة بسيطة ، اتكالي على الآخرين .

٤- تجعله يحيا حياة روتينية ، كثير الانفعالات والاضطرابات مما يجعله ضعيف الثقة بالنفس لا يستطيع تحقيق ذاته.

٥- تجعله صلب الرأي متعنت ، متشائم ، عديم الثقة بالآخرين .

٦- تجعله قليل الثقة بالنفس ، يفقد السيطرة بسهولة وبذلك يكون عرضة للانهايار العقلي والبدني.

٧- تجعله يعيش فيحالة من الانعدام للأمان على صحته ، معيشته ، مكانته

٨- تجعله يتميز بالاعتماد على الغير ، والعجز ، واللاعقلانية(ابو حجلة ، ١٩٩٨، ص ٣٥١)

ومن خلال ما تقدم من الآثار السلبية للقلق الوظيفي على أداء وشخصية الفرد المسؤول على إدارة الدائرة الحكومية ، وإذا علمنا أن تتحقق الكفاية الإنتاجية في دائرة من الدوائر سواء كانت حكومية أو من القطاع الخاص ينبغي أن يتمتع الشخص المسؤول فيها بالصحة النفسية والصحة الجسمية معاً، لأن الصحة النفسية تحقق للفرد التوافق مع بيئة العمل وتساعده على مواجهة الأزمات النفسية التي تطرأ عادة عليه في حياته ، كما تجعل هي حس إيجابياً بالسعادة والكفاية والروح المعنوية العالية، وهذا ما يزيد من التركيز على الإنتاج وبأقل نسبة من حوادث العمل. (الهابط، ١٩٩٩، ص ٣٢٢)

ولعل هذه الحقيقة العلمية هي التي حدثت بمكتب العمال الدول يأتي نص في إحدى اتفاقياته الدولية على ضرورة العناية بصحة العمال النفسية، وذلك لأن خلو العامل من القلق والصراع الداخلي والاضطراب النفسي والتوتر المرضي يضمن لها لسلامة أثناء العمل ويضمن للإنتاج الكفاية المرجوة. (حنين، ٢٠١٢، ص ١٢٩)

من خلال ما تقدم تتضح قوة واهمية مشكلة البحث الحالي والتي يمكن ايجازها بالإجابة على السؤال الاتي : هل توجد علاقة ارتباطية بين القلق الوظيفي الذي تعاني منه القيادات الجامعية العليا وبين ادائهم الوظيفي ؟

ثالثاً: اهداف البحث : يهدف البحث الحالي الى :

١- قياس القلق الوظيفي لدى القيادات الجامعية العليا في جامعة ميسان

٢- قياس الاداء الوظيفي لدى القيادات الجامعية العليا في جامعة ميسان من وجهة نظر الموظفين .

٣- التعرف على العلاقة الارتباطية بين القلق الوظيفي لدى القيادات الجامعية العليا في جامعة ميسان وادائهم الوظيفي .

رابعاً: حدود البحث

يقتصر البحث الحالي علىالموظفين العاملين في جامعة ميسان والتدريسيين من حملة الشهادات العليا المكلفين بوظائف ادارية فيها للعام ٢٠١٤ م .

خامسا:تحديد المصطلحات

١- القلق الوظيفي functionalAnxiety:

شعور من عدم الرضاء الوظيفي ، والتي يرجع لأكثر من سبب، ومنها : الاحباط الذي يعتري الفرد لعدم الاهتمام به وبينتاجيته أو بتطوير مهاراته ، تخطي الفرد في الترقية أو في الابتعاث لدورة أو لسفرة، عدم التمكين في العمل والاستئثار بكل الصلاحيات ، دوران الوظيفة وعدم استقرار الفرد بمكان واحد لحرص الإدارة على نقل أكثر من مهارة وعادة ما يكون هذا القلق الوظيفي سبباً في كثرة الاستقالات والغياب عن العمل والتمارض وقلة الإنتاجية.(الخولي،٢٠٠٦،ص٣٥١)

٢- القيادات الجامعية العليا: University leaders

التدريسيون الذين يحملون شهادات عليا (الماجستير او الدكتوراه) ويكلفون بمهام ادارية كمنصب رئيس الجامعة او مساعد رئيس الجامعة اوعميد كلية اومعاون عميد اورئيس قسم او فروع .(وزارة التعليم العالي العراقية ،٢٠١٣، ص١٢)

٣- الاداء الوظيفي Performancefunctional:

يعرف الأداء الوظيفي بأنه المسؤوليات والواجبات والانشطة والمهام التي يتكون منها عمل القائد الجامعي الوظيفي الذي يجب عليه القيام به على الوجه المطلوب في ضوء معدلات في استطاعة المسؤول الكفاء القيام بها. (دحلان،٢٠٢٩، ص٣٤٢)

٤- الموظف: Officer :

كل شخص عهدت اليه وظيفة دائمة داخلية في الملاك الدائم ،(قانون الخدمة المدنيةرقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠، ص٤٤٥)

الفصل الثاني

دراسات نظرية

اولا: نظريات فسرت القلق الوظيفي

ثانيا: نظريات فسرت القيادات الوظيفية العليا

ثالثا: نظريات فسرت الاداء الوظيفي للقيادات العليا

اولا: نظريات فسرت للقلق الوظيفي :

تعددت النظريات التي فسرت للقلق الوظيفي، وقد يرجع هذا التعدد أو الاختلاف إلى التوجهات النظرية المتنوعة التي تهتم بتفسير هذا الاضطراب، فيرى بعض علماء تلك النظريات أن اضطراب القلق يرجع إلى عوامل وراثية، ويرى البعض الآخر أن اضطراب القلق يرجع لبث الرغبات في اللاشعور . بينما يذهب فريق ثالث إلى أن اضطراب القلق يرجع إلى أنه تعلم خاطئ ويجب علاجه باعتباره سلوكاً مضطرباً بينما يعتبر البعض أن اضطراب القلق يرجع إلى جوانب معرفية ومعتقدات مشوهة. وأخيراً هناك من يرى هذا الاضطراب يرجع إلى إدراكات سلبية من جانب الشخص ذاته للعالم المحيط به .

وبناء على ذلك سوف يعرض الباحث هذه النظريات المتنوعة التي اهتمت بتفسير القلق الوظيفي بشيء من الايجاز .

١- مدرسة التحليل النفسي:

كان فرويد Freud من أوائل علماء النفس الذين لفتوا الانتباه إلى أهمية القلق، وحاول أن يصل إلى تفسير اضطراب القلق. ومن خلال اهتمامه بدراسة ظاهرة القلق التي كان يشاهدها في معظم الحالات العصابية التي كان يعالجها، فقد ميز فرويد

بين نوعين من القلق هما: القلق الموضوعي والقلق العصابي. (AL-
64: 1998, Rawandoozy)

كما انه فسر القلق على أساس أنه حينما تمنع الرغبة الجنسية من الإشباع فإن الطاقة النفسية المتعلقة بالدافع الجنسي "الليبدو" لدى الفرد تتحول إلى قلق بطريقة فسيولوجية ،وعدل فرويد عن رأيه الأول وأكد أن جميع المخاوف المرضية في أساسها هي رغبة جنسية غير مقبولة وخوف من العقاب ، وقد أبدل فرويد هذا الخوف وحل محله الخوف المرضي، ورأى أن قلق "الأنا" هو ما يحدث أولاً وهو الذي يسبب الكبت ولا ينشأ القلق أبداً من الليبدو. (فرويد، ١٩٦٢: ص ٣٩)

٢- أتر رانك Otto Rank:

لقد بدأ رانك Rank تفسيره للقلق من واقع خبرة الانفصال التي يمر بها الفرد عبر مراحل حياته المختلفة، فصدمة الميلاد وما تؤديه من آلام الانفصال عن الأم وعن تلك المرحلة التي كان ينعم فيها الطفل بالسعادة، هي أهم الخبرات التي يمر بها الطفل في حياته والتي تستثير فيه أشد حالات القلق والاضطراب، وقد سمى رانك Rank هذا القلق الذي تثيره صدمة الميلاد بالقلق الأولي، ويستمر هذا القلق مع الإنسان فيما بعد، وتأخذ أجزاء منه في الانسياب طوال حياته (ازهري، ٢٠٠١: ص ١١٥) كما يفسر رانك Rank جميع حالات القلق التالية على أساس قلق الميلاد، فهي عبارة عن تنفيس أو تفريغ لانفعال القلق الأولي، والانفصال عن الأم هو الصدمة الاولي التي تثير القلق الاولي، ويصبح كل انفصال فيما بعد -من أي نوع كان- مسبباً لظهور القلق، فالفطام يثير القلق، لأنه يتضمن انفصلاً عن حضن الأم. والذهاب إلى المدرسة يثير القلق، لأنه يتضمن انفصلاً عن ثدي الأم. والزواج يثير القلق لأنه يتضمن الانفصال عن حياة الأسرة، فالقلق إذن في رأي رانك Rank هو الخوف الذي تتضمنه هذه الانفصالات المختلفة. (شلتز، ١٩٨٣، ص ٥٠٤)

٣- كارن هورني: Karen Horney

تعتقد هورني أن الطبيعة الإنسانية قابلة للتغيير نحو الأفضل، فهي تعتبر من العلماء المتفائلين بقدرات وإمكانات الإنسان نحو التقدم والارتقاء، كما تعتقد هورني أن الثقافة من شأنها أن تخلق قدرًا كبيرًا من القلق في الفرد الذي يعيش في هذه الثقافة، والنظرية الاجتماعية لهورني أظهرت مفهومًا أوليًا عندها، ونعني به مفهوم القلق الأساسي Basic Anxiety، وقد عرفت هورني القلق الأساسي بقولها: (إنه الإحساس الذي ينتاب الطفل لعزلته وقلة حيلته في عالم يحفل بالتوتر والعدوانية، وترى هورني أن القلق استجابة انفعالية تكون موجهة إلى المكونات الأساسية للشخصية، (ربيع، ١٩٩٤، ص ٣٦٥)

كما ترى هورني بأن القلق رد فعل انفعالي للخطر، وهي ترى أن هناك اختلافًا بين القلق والخوف، فالخوف رد فعل لخطر معروف وواقعي، أما القلق فهو رد فعل لخطر غامض غير معروف، وفي حالة الخوف يكون الخطر خارجيًا، أما في حالة القلق فيكون الخطر ذاتيًا أو متوهمًا، وتهتم كارن هورني بهذا العامل الذاتي المصاحب للقلق والذي يميزه عن الخوف، وهي ترى أن هذا العامل الذاتي يتكون من شعور الفرد بخطر عظيم محقق به مع شعوره بالعجز أمام هذا الخطر. وهي ترى أيضًا أن بعض العوامل النفسية الداخلية تقوم بخلق الخطر أو تقوم بتعظيمه، وأن شعور الفرد بالعجز يكون متوقفًا على اتجاه الفرد نفسه، ولذلك ترى هورني أن شدة القلق تكون مناسبة لمعنى الموقف عند الفرد. (داود، العبيدي، ١٩٩٠، ص ٣٤٢)

كما ترى هورني أن السلوك الإنساني السوي يُستمد من الشعور بالطمأنينة، وأن أساس القلق يرجع إلى عدم قدرة الفرد على الوصول إلى حالة الطمأنينة، والتي ترجع إلى علاقته مع والديه وهذا يؤدي إلى تكوين نظره عدائية للعالم باعتباره عددًا مهددًا له. (جوارد، ١٩٨٨ : ص ١٩)

د- هاري سوليفان: Harry Sullivan

يرى سوليفان أن القلق هو حالة مؤلمة للغاية تنشأ من معاناة عدم الاستحسان في العلاقات البين شخصية (الديناميات والتسجيدات الشخصية) ويعتقد أن القلق حين يكون موجوداً لدى الأم تنعكس آثاره على الوليد، لأنه يستحث القلق من خلال الارتباط العاطفي بين الأم ووليدها، ويذهب سوليفان إلى أن هدف الإنسان هو خفض هذا التوتر الذي يهدد أمنه. وتنشأ التوترات من مصدرين: توترات ناشئة عن حاجات عضوية، وتوترات تنشأ عن مشاعر القلق، وخفض التوترات الناشئة عن القلق يعتبر من العمليات الهامة في نظرية سوليفان والتي أطلق عليها مبدأ القلق. والقلق في نظر سوليفان هو أحد المحركات الأولية في حياة الفرد. والقلق ببناء وهدام في الوقت نفسه، فالقلق البسيط يمكن أن يغير الإنسان ويبعده عن الخطر، أما القلق الشامل الكلي فإنه يؤدي إلى اضطراب كامل في الشخصية، ويجعل الشخص عاجز عن التفكير السليم أو القيام بأي عمل عقلي. (لنذري، ١٩٧١: ص ٢٣٢)

هـ- إيرك فروم: Erick Fromm

يعد فروم من علماء النفس الذين أُعجبوا بعلم الأنثروبولوجيا الاجتماعية واستفاد من نتائجه في تفسيره للظواهر النفسية، ويرى فروم أن الإنسان في مسيرة حياته الطويلة في ظل المجتمع يُكوّن حاجاته النفسية، ولا يمكن فهم سيكولوجية الفرد إلا بفهم هذه الحاجات. ومن هذه الحاجات حاجة الفرد إلى الانتماء، وإلى إثبات هويته الفردية، وإلى أن يكون خلاقاً، ويرى "فروم" أن على المجتمع أن يعمل على تمكين الفرد من إشباع هذه الحاجات. (مليكة، ١٩٨٤، ص ٣٣١) ، وينتهي "فروم" إلى القول بأن القوى الاجتماعية هي التي تقف وراء كثير من الظواهر التي تظن أنها بيولوجية. ويعتبر "فروم" أن الأسرة، ومن ورائها المجتمع، مسؤولة عن التنشئة السليمة للفرد. والصحة النفسية للفرد رهن بتوفير معاملة متوازنة مشبعة بالحب والاحترام والحنان في الأسرة. أما إذا تعرض الطفل لأساليب خاطئة أو مغالية في التربية فإنه يشعر بالوحدة والعجز والاعترا ب. ولكي يواجه الفرد هذه المشاعر فإنه يتجه إلى المساي رة الآلية للمجتمع

متنازلاً عن فرديته، وقد ينزع إلى التدمير والهدم، وقد يتشبث بالسلوك التسلطي.(عبد الخالق، ١٩٩٩: ٢٤٥)

ويقف إيريك فروم (Erick Fromm) عند اعتماد الفرد على والديه في فترة الطفولة من جهة، ونزوعه إلى الاستقلال من جهة أخرى، في فهم أصول القلق، فالطفل يقضي فترة غير قصيرة من الزمن معتمداً على أمه. وهو يعتمد عليها في غذائه وأمنه وتنقله، وتقود هذه الفترة من الاعتماد عليها إلى الارتباط بقيود أولية. ولكن اعتماده على أمه ووالده كذلك يوفر له الأمن والطمأنينة، أما مواجهة العالم مستقلاً فتكشف له عن عجزه، وتولد القلق لديه، ويكون القلق الأول وليد شعور الفرد بعجزه أمام ظروف العالم الخارجي حتى ينزع إلى الاستقلال والانفراد. (عثمان، ٢٠٠٠، ص ١١١)

وبالتالي لا يقف فروم عند هذا الحد بل يضيف عاملاً آخر هو عدم الاستحسان والنقد القاسي من الأب، أو من الأم، أو من مجتمع غير واعٍ لإمكانات الفرد، وبالتالي يلاحظ ميل الفرد إلى كبت رغباته والامتناع عن بعض ما يريد فعله، ويكون ذلك مصدرًا لقلقه، ويصبح في حالة صراع بين ما يريد إنجازه وبين تحمل نقد الآخرين، ويقود الصراع أحياناً إلى السكوت على ما يريد، ويعني ذلك إحباطاً لديه، والصراع نفسه يقوده إلى القلق. وتكثر هذه الحالات، وتتمو رغباته كما ينمو نزوعه إلى الاستقلال ويعني ذلك أن الاستعداد للقلق أمام ظروف متصارعة يصبح متمكناً منه وقويًا لديه. (Fransella.F.1981,p;431)

ثانياً -النظريات التي فسرت القيادات الادارية العليا :

لقد بات توضيح مفهوم القيادة و تحليله والإحاطة به أمراً في غاية الأهمية ، نظراً للتباعد الكبير الذي يصل أحيانا حدود التناقض بين اطاره النظري و تطبيقاته العملية . فالقيادة كلمة قد يساء فهمها و بالتالي ممارستها اوالتنظير لها.و بالرغم من كثرة التعريفات التي تناولتها الا أن أشهر تعريفان تناولها هما:
الأول : القيادة تعني القدرة على التأثير في الآخرين من أجل تحقيق الأهداف

المشتركة . مما يعني أنها عملية تواصل بين القائد أو المدير و مرؤوسيه حيث يتبادلون المعارف و الاتجاهات ، ويتعاونون على إنجاز المهام الموكلة إليهم .

الثاني : يذهب الى أن القيادة في التفسير العلمي هي عملية تاريخية مبدعة تجعل التاريخ حدثاً متسلسلاً في دينامية تحويلية اجتماعية بنيوية . و هناك اتجاه آخر في علم الاجتماع يرى بأن القيادة لها الدور الحاسم في النشاط الواعي للناس . (دحلان ، ٢٠٠٩ ، ص ٣٥١)

وتأسيساً على ما سبق نستطيع القول بأن القائد هو المفاعل الصحيح لحركية الذات والموضوع ، وهو المحرض بكل فاعلية اجتماعية تاريخية بحيث يصبح الوعي محكوماً بالواقع والوقائع ، ويصبح التطور هو النتيجة المنطقية لعملية الوعي المعني، ومن ابرز النظريات التي تناولت القائد و القيادة هي:

١: نظرية الرجل العظيم GreatManTheory.

البعض يقبلها كحقيقة مطلقة والبعض الاخر يقبلها في ظل ظروف معينة . إلا أن هذه النظرية تعمل على بناء نظام يعتمد على الفرد ، ولا يترك مجالاً ومكاناً للجماعة بل يشجعها على السلبية . فالمطلوب منها هو الطاعة والخضوع ، والعناصر التابعة للقائد يتم اختيارهم بناء على عنصر الولاء قبل الكفاءة (حسن ، ٢٠٠٤ ، ص ٢٤٤)

٢: نظرية السمات Theory of Traits :

بحسب هذه النظرية يقومون بحصر الصفات المشتركة بينهم والتي يعتبرونها صفات لازمة للقيادة . أبرزها الحماسة والود و الحب والإدراك الفني والحزم و الذكاءالخ. (السكرانه، ٢٠١٠، ص ٤٤)

٣: نظرية القيادة الإنسانية Human-Oriented Approach

تهتم هذه النظرية بمساهمة الفرد و تنمية قواه الكامنة و تنميته بدلاً من التركيز على المؤسسة في هيكلها و طرق عملها عن طريق حفز العمل (العجمي ، ٢٠١٠ ، ص ١٣٢)

٤ : النظرية الموقفية Situation of Theory :

حسب هذه النظرية لا يوجد قائد إلا بعد مروره بتجربة تظهر شخصيته و قدرته على القيادة ، فالقيادة هنا ظاهرة من مظاهر التفاعل بين الأفراد . و تقوم هذه النظرية على مرتكزان هما : كمية التوجه (السلوك العملي) و العون الاجتماعي العاطفي (سلوك العلاقات) . (دحلان ، ٢٠٠٩ ، ص ٢٣٤)

٥ : النظرية التفاعلية / الأسلوب الانتخابي للقيادة An Electoral Approach to Leadership :

تقوم هذه النظرية على إرادة التابعين وانتقاد رأي أغليبيتهم في السير وراء شخص معين بذاته . وهي تعتبر عنصراً هاماً في توضيح صورة القيادة المؤثرة و الفعالة . أما بالنسبة للقيادة حسب سلوك القائد فهناك عدة أنواع أبرزها :

١_ القائد الأوتوقراطي BureaucraticLeader

ويعرف بأسماء متعددة أبرزها الاستبدادي . هذا النوع من القادة يقود الآخرين بمفهوم الرئاسة حيث يتفرد بالسلطة فيصدر الأوامر للتابعين له لتنفيذها وهو لا يهتم بالتعرف على اتجاهات الآخرين و الناقدين لهبل عادة ما يوصف هؤلاء بالخيانة و العداء .

ب_ القائد البيروقراطي BureaucraticLeader

وهو قائد يعمل في ظل سياسة معينة ، يعتمد فيها على التركيز والاهتمام بالشكل عند التنفيذ على حساب كفاءة المحتوى أو المضمون ، يدفع التابعين للعمل لتحقيق أهدافه و يحاول الظهور بمكانة خاصة مميزة عن الآخرين ، و يتهرب من المسؤولية و يوزع العمل على الآخرين .

ج_ القائد الفوضوي Laissez-Faire Leader :

يميل إلى عكس ما سبق ذكره (قيادة عدم التدخل) فهو يترك الأمور للمرؤوسين دون أي توجيه أو رقابة بل يتركهم يحددون الأهداف ويتخذون القرارات، وتتميز جماعة هذا القائد بالتفكك والضعف لأن المسؤوليات غير محدودة .

د_ القائد الديمقراطي Democratic Leader

يعتمد على أساليب الإقناع و المناقشة أو الاستشهاد بالحقائق، أهم صفاته الاهتمام بآراء الآخرين ، ويلعب دوراً فعالاً في تنمية الأفكار، وهو غالباً يظهر على أنه أحد أفراد الجماعة ويعيش الواقع و يفسر الأمور بصورة صحيحة . ولا يستطيع تحقيق أهدافه ما لم يتوفر حد أدنى من الوعي لدى التابعين، وتأسيساً على ما سبق ذكره نميز بين كلاً من مفهوم الرئاسة والقيادة. (كنعان ، ٢٠١٢، ص ٣٣)

ثالثاً : النظريات التي فسرت الاداء الوظيفي :

إن إدراك الدور الكبير الذي يقوم به الفرد في العملية الإنتاجية قد وجه انتباه الدارسين والباحثين إلى بلورة عدد من النظريات التي تفسر العلاقة بين الأداء والأفراد والجماعات والتنظيم. وفيما يلي نستعرض بعض نظريات الإدارة التي تفسر الأداء الوظيفي من خلال تفسير عملية الإدارة وتحلل مكوناتها، وهي في النهاية تسعى لزيادة وتحسين مستوى الأداء عند العاملين وأن اختلفت الطرق والوسائل المستخدمة في ذلك. ومن ابرز تلك النظريات :

١- نظرية الإدارة العلمية:

يعد فردريك تايلور (F.Taylor) من أبرز ممثلي نظرية الإدارة العلمية، وقد لاحظ أن العمال ينتجون إنتاجاً يقل عن طاقتهم الإنتاجية ، كما وجد أنه ليس هناك معيار واحد ومحدد للإنتاج والناتج اليومي المتوقع للعمال، وأنه ليس هناك علاقة واضحة وثابتة بين الأجر والإنتاج (ليتشممان واخرون، ٢٠١٢، ص ٢٧) وقد ركزت هذه النظرية

مجهودها على وسائل وطرق رفع الإنتاجية ، وتم ذلك عن طريق تحديد معيار علمي لمعدل إنتاج العامل، وهذا المعيار العلمي مبني على أساس دراسة الوقت والحركة ، كما أوصت النظرية بضرورة الاختيار العلمي للعاملين وضرورة تدريبهم على أنسب طريقة لأداء العمل ، وقد قدمت وسائل لتخطيط وجدولة الإنتاج ، حيث اعتبرت العنصر البشري مثله مثل أي موارد متاحة في المنظمة من آلات وأموال ومواد خام، وأكدت على ضرورة التحكم في هذا العنصر من أجل رفع الإنتاجية. (الغبيوي، ٢٠٠٤ ص ١٧٨) .

٢- نظرية التقسيم الإداري:

من أبرز رواد هذه النظرية هنري فايول (H.Fayol) ، وتركز هذه النظرية على إبراز الهيكل التنظيمي الرسمي ككل مقسم إلى إدارات وأقسام تنهض بأنشطة متخصصة بما يحقق زيادة الكفاءة الإنتاجية وخفض التكاليف. وتبرز أيضًا هيكل التسلسل الإداري حيث تتدفق السلطة من أعلى إلى أسفل نتيجة عملية التفويض (عيسى، ٢٠٠٨: ص ٢٣). لقد وجد فايول أن النشاط في إدارة الأعمال يمكن أن يقسم إلى ست مجموعات رئيسية هي : نشاطات فنية - نشاطات تجارية - نشاطات مالية - نشاطات أمنية - نشاطات محاسبية - نشاطات إدارية. وقد ركز فايول في دراسته على الأنشطة الإدارية باعتباره أهم هذه الأنشطة ، وقسمها إلى خمسة عناصر هي : التخطيط - التنظيم - التوجيه - التنسيق - الرقابة . كما وضع أربعة عشر مبدأ من مبادئ الإدارة التي توصل إليها نتيجة مشاهداته وخبراته مؤكداً أنها تضمن حسن أداء المدير لدوره إذا ما التزم بها وسار عليها وهذه المبادئ هي:

أ_ تقسيم العمل - السلطة والمسؤولية - الانضباط في العمل - وحدة الأمر

ب_ وحدة الاتجاه - تغليب مصلحة المنظمة على مصلحة الفرد - المكافآت

ج_ المركزية - التسلسل الهرمي - النظام - المساواة - الاستقرار الوظيفي

د_ الابتكار والمبادأة - العمل بروح الفريق . (ابو عيدة ، ٢٠٠٥ : ص ٨ - ٩).

٣- النظرية البيروقراطية:

تتسبب هذه النظرية إلى عالم الاجتماع الألماني ماكس وبيبر (Max Weber) حيث تعد نظريته الخاصة بهياكل السلطة من أهم الدراسات التي أسهم بها، فقد قام بتحليل كثير من التنظيمات وأساليب انسياب خطوط السلطة داخل تلك التنظيمات، وكانت دراسته تدور في نطاق اهتماماته الأساسية التي توضح لماذا يطيع الأفراد الأوامر التي تصدر إليهم؟ ولماذا يقوم الأفراد العاملين بأداء الأعمال وفقاً للتعليمات التي تتسبب إليهم، وقام وبيبر بإيضاح الفرق بين القوة والمواصفات التي تمكن القائد من أن يدفع الأفراد العاملين الذين يعملون معه إلى طاعته فيما يصدره من تعليمات بغض النظر عن رغبتهم في مقاومتها، واهتم كذلك بتوضيح مفهوم السلطة التي تتسبب من خلال المراكز التي توجد داخل تلك التنظيمات بحيث يقبل الأفراد العاملين طواعية واختيار على تنفيذها ، وأوضح كذلك أسلوب إكساب الشرعية لممارسة السلطة داخل تلك التنظيمات وقسمها على ثلاثة أقسام هي : (السلطة البطولية - السلطة التقليدية - السلطة القانونية الرشيدة) (فيصل ، ٢٠٠٩ ، ص ٣٤١)، هذا ونجد أن النموذج البيروقراطي لا يهتم بزيادة الإنتاجية بقدر اهتمامه بالنواحي الشكلية التي تحكم علاقات الأفراد دون اعتبار للنواحي السلوكية مع إهمال الجانب الإنساني الذي أثبتت النظريات الحديثة أهميته بالنسبة لمفهوم الإنتاجية وتحسين الأداء(عباس، ٢٠١٢: ص ٣٠).

٤- نظرية العلاقات الإنسانية:

تركز نظرية العلاقات الإنسانية على الاهتمام بالجوانب الإنسانية والاجتماعية في المنظمة على حدا سواء، وهي بذلك تستهدف الوصول بالعاملين إلى أفضل إنتاج في ظل أفضل ما يمكن أن يؤثر على الفرد من عوامل نفسية ومعنوية باعتباره إنساناً وجدانياً وانفعالياً أكثر منه رشيداً ومنطقياً. (سالم وآخرون، ١٩٩٨: ص ٥٦).

وقد أثبتت نتائج التجارب التي قام بها إلتون مايو وزملاؤه (Mayo, et. all) التي أجريت في جامعة هوثورن (Howthorne) بشركة جنرال إليكتريك، أن نقص الإنتاج يعزى إلى عدم الاهتمام بحل هذه المشكلات والتحرير من وطأة الضغوط الرئاسية، وعند تخفيف قيود العمل زالت مشكلة نقص الإنتاج وارتفعت معدلات الكفاءة الإنتاجية، كما كشفت نتائج التجارب أيضاً أن الحافز الاقتصادي لا يمثل القوة الدافع الوحيدة التي يستجيب إليها المرؤوس، وإنما تتأثر إنتاجيته بعلاقاته بزملائه في العمل وبمشاكله الشخصية، ومن الأفكار الأخرى التي قدمها أنصار نظرية العلاقات الإنسانية تلك الدراسات التي قام بها كيرت ليون (Kurt Lewin) والتي توصل من خلالها إلى أن أسلوب القيادة الديمقراطي هو الأسلوب الأفضل . كما كشفت دراسته عن أهمية المشاركة في الإدارة وأثرها في حفز المرؤوسين على الأداء الجيد(كنعان، ٢٠١٢، ص ٧٥ - ٧٦)

٥- نظرية العدالة:

تشير نظرية العدالة التي وضعها آدمز (Adams) على الافتراض بأن هناك حاجة مشتركة بين العاملين للتوزيع العادل للحوافز في المنظمة(الشهري ، ١٩٩٨ : ١٨). ويقيس الفرد من خلال هذه النظرية درجة العدالة من خلال مقارنته لنسبة الجهود التي يبذلها في عمله إلى المكافآت والحوافز التي يحصل عليها مع تلك النسبة لأمثاله من العاملين في نفس المستوى ونفس الظروف (العوامل، ١٩٩٠ : ٣٢). وتتضح هذه النظرية في النمط القيادي والأداء الوظيفي حين يشعر العاملون بأن مكافآت المنظمة كالراتب والاحترام والتقدير والمشاركة، موزعة بالتساوي بينهم وفقاً لجدارتهم ودرجة استحقاق كل واحد منهم بشكل عادل فيما بينهم (الشهري، ١٩٩٨ : ٣٥).

٦- نظرية التوقع:

ترى هذه النظرية التي وضع أسسها فيكتور فروم (Vector Vroom) أندافعية الفرد لأداء عمل معين هي محصلة للعوائد التي سيحصل عليها الفرد، وشعوره واعتقاده بإمكانية الوصول إلى هذه العوائد نتيجة للأداء الذي يمارسه (العساف، ٢٠٠٩: ص١٥٣). وتعتبر قوة الجذب عند فروم ممثلة للمنفعة التي يحصل عليها الفرد من العوائد التي يتيحها له مستوى الأداء ، أما التوقع فهو عبارة عن تقدير احتمالي لمقدار تحقق المنفعة الناتجة عن القيام بعمل معين، وتتمثل هذه العلاقة في المعادلة التالية:

$$\text{الدافع للأداء} = \text{منفعة العوائد} \times \text{احتمال تحقق العوائد}$$

وتعد مساهمة فروم بنظريته في الدوافع ذات أثر ملموس في تحسين الدوافع والأداء، وذلك بتشجيع الدوافع التي تهدف إلى تحسين الأداء من خلال عقد الدورات التدريبية و الأشراف والمشاركة في اتخاذ القرارات فيما يخص العمل ، وهو ما يعود بالنفع على الفرد والتنظيم . كما ساهم فروم في وضع نظم المكافآت للأداء المتميز ، بحيث يكون ا لفرد على بينه من المكافآت التي سيحققها مقابل ما يؤديه من عمل (ماهر ، ٢٠٠٤، ص٣١١)

٧- النظرية اليابانية في الإدارة:

قام وليم أوشي (W.Ouchi) بإجراء عدة دراسات وأبحاث ميدانية في الولايات المتحدة الأمريكية من أجل التوصل إلى سر نجاح الإدارة اليابانية ، وتوصل في نهاية الأمر إلى ما أسماه بنظرية (Z) والتي تقوم فرضيتها على الاهتمام بالجانب الإنساني للعاملين من أجل رفع مستوى أدائهم الوظيفي (الشهري، ١٩٩٨: ص٣١). ويؤكد أوشي على أن أفضل عملية استثمار هي تلك الموجهة نحو الإنسان، لأنه بالإنسان تستطيع المنظمات أن تتغلب على معظم مشكلاتها، وأن العمل الجماعي وتوحيد الجهود وخلق روح الجماعة بين صفوفهم ستساعد على تحقيق قدر

أكبر من الفعالية في الأداء وتقوم نظرية (Z) على ثلاثة مبادئ أساسية تتلخص في الآتي:

أ- الثقة بين العاملين بعضهم ببعض وبين العاملين والإدارة.

ب- الحذق والمهارة في التعامل والعمل، وينتج ذلك من الخبرة والتجربة وطول ممارسة العمل.

ج- الألفة والمودة بما تعنيه من علاقات اجتماعية متينة وصداقات حميمة وتعاون واهتمام ودعم للآخرين.

وفي حال توفر الثقة والمهارة والمودة في العمل فإن ذلك يؤدي إلى الالتزام الوظيفي والانتماء. (الشهري، ١٩٩٨، ص٢١٣)

الفصل الثالث

منهج البحث واجراءاته الميدانية

منهج البحث واجراءاته الميدانية

اولاً: منهج البحث

أعتمد البحث المنهج الوصفي (الاستطلاعي ودراسة العلاقات الارتباطية) الذي يقوم على دراسة واقع الظاهرة كما توجد في الواقع ومعرفة علاقتها بالمتغيرات المرتبطة بها .كونه يناسب طبيعة اهداف البحث (عودة،١٩٩٨، ص٢٣٤) .

ثانياً:مجتمع البحث

تحدد مجتمع البحث بالموظفين التابعين لجامعة ميسان والبالغ عددهم(١١٢٥) موظف ، بواقع (٦٧٥) ذكور و(٣٧٦) اناث ،موزعين على (١٢) كلية ، يضاف لهم اعضاء الهيئة التدريسية الذين يشغلون مناصب إدارية عليا (القيادات الجامعية العليا) البالغ عددهم (٧٤) ، كما يتضح في الجدول (١)

جدول (١)

توزيع افراد مجتمع البحث الاصلي

ثالثا: العينة sample :

تم اختيار عينة عددها (١٦٠) موظف وتدريسي موزعين كما ياتي:(١٠٠) موظف وموظفة من حملة شهادة البكالوريوس فما دون موزعة بواقع (٥٠) ذكور و (٥٠) اناث و(٦٠) تدريسي من حملة الشهادات العليا

مكفين بوظائف ادارية يمثلون القيادات الجامعية العليا ، من مجتمع البحث الاصلي،
أذ تعد هذه العينة مناسبة لمثل هذا النوع من البحوث اعتمادا على

ت	موقع العمل	الموظفين		التدرسيين الذين يشغلون مناصب وظيفية					المجموع الكلي
		الذكور	الاناث	رئيس الجامعة	مساعد	عميد	معاون عميد	رئيس قسم	
	رئاسة الجامعة	330	95	1	2			10	438
١	الاساسية	51	57			1	2	8	119
٢	التربية	39	56			1	2	6	104
٣	الرياضية	47	35			1	2	2	87
٤	الادارة والاقتصاد	35	21			1	2	2	61
٥	العلوم	45	25			1	2	2	75
٦	القانون	33	22			1	2		58
٧	الطب	51	27			1	2		81
٨	الهندسة	12	19			1	2	3	37
٩	طب الاسنان	7	2			1	2		12
١٠	الصيدلة	8	5			1	2		16
١١	الزراعة	8	5			1	2	2	18
١٢	التمريض	9	7			1	2		19
	المجموع	675	376	1	2	12	24	35	1125
					٣٣٥				

راي(Anastasia.1976.p;332)، واتبعت الطريقة العشوائية في المعاينة ،حيث قدمت الاستبيانات الى جميع افراد العينة المختارة في دوائرهم ،وعند تصحيح استمارات الاستجابة استبعدت (٢٥)استمارات بواقع (١٠) استمارات من الاستمارات الخاصة بالقيادات الجامعية العليا ، و(١٥) استمارة من الاستمارات الخاصة بالموظفين لوجود نقص في البيانات وأبقيت (١٣٥) استمارة بواقع(٥٠) استمارة للقيادات و(٨٥) استمارة للموظفين، خضعت للتحليل .

رابعا: أدوات البحث . Instruments:

من أجل قياس متغيرات البحث الاساسية وجد الباحث أنه من الأفضل بناء وإعداد أدوات لقياس القلق الوظيفي والاداء الوظيفي لدى افراد العينة . وذلك لعدم وجود مقياس عراقي يقيس تلك المتغيرات بالطريقة المناسبة . كما أن الاعتماد على مقاييس أجنبية قد لا يكون مناسباً لاختلاف الثقافات والبيئات التي أجريت فيها عن ثقافة وظروف مجتمعنا مما قد يجعل نتائجها غير دقيقة عند تطبيقها على البيئة العراقية لذا قام الباحث ببناء المقاييس وكما هو موضح ادناه .

١- بناء مقياس القلق الوظيفي :

لغرض بناء مقياس القلق الوظيفي لدى القيادات الجامعية العليا تم الاطلاع على عدد من المقاييس العربية والأجنبية التي أعدت لقياس لذلك ، وبعد الاطلاع على تلك المقاييس تبين للباحث أن بعضها غير ملائمة لطبيعة مجتمعنا لكونها أعدت لمجتمعات تختلف في خصائصها عن خصائص مجتمعنا بشكل عام، والمجتمع الذي يتناوله هذا البحث بشكل خاص، فضلاً عن أن بعضها تناول جانباً واحداً من جوانب القلق. وقد تم الاستفادة منها في انتخاب بعض الفقرات وكذلك في تحديد بعض المكونات السلوكية ونوع

المتغيرات المستخدمة. ولغرض إعداد مجالات المقياس وفقراته لقياس القلق الوظيفي لدى القيادات الجامعية العليا على وفق ما يعكسه الإطار النظري والتعريف النظري والاجرائي الذي أعتد في هذا البحث والمشار إليه في ص ()

ولكي يتعرف الباحث على مدى تمثيل المقياس للمجالات المطلوب قياسها وأهميتها النسبية، إذ تشير الغريب إلى أن عملية تحديد أوزان مجالات المقياس النفسي يعد من الإجراءات المهمة في بناء المقياس لأنه يتوقف على تحديد فقرات كل مكون (عيسوي، ١٩٨٥، ص ٥٩٨) ، قام الباحث بعرض المجالات وتعريفها على مجموعة من الخبراء المتخصصين في العلوم التربوية والنفسية والاختذ بما أقترح الخبراء من التعديلات فضلاً عن تحديد الأهمية النسبية لكل مكون .

بعد أن تم تحديد مجالات مقياس القلق الوظيفي ، قام الباحث بصياغة الفقرات لكل مجال مستعيناً بالمقاييس السابقة ذات العلاقة فضلاً عن التوجه إلى عينة الدراسة حيث قام الباحث بأعداد استبيان استطلاعي تضمن عدة أسئلة غطت مجالات المقياس الخمسة حيث تم تطبيق هذا الاستبيان على عينة من القيادات الجامعية العليا .

وبعد ذلك قام الباحث بتفريغ الإجابات التي حصل عليها من الاستبيان الاستطلاعي وصياغتها على شكل فقرات وكان مجموع الفقرات (٣٠) فقرة موزعة على خمسة مجالات .

ولإكمال الصيغة الأولية للمقياس أعد الباحث تعليمات توضح كيفية الإجابة عن فقرات المقياس وحرص الباحث على أن تكون هذه التعليمات واضحة ومبسرة ولزيادة الوضوح تضمنت التعليمات مثلاً يوضح كيفية الإجابة عن فقرات المقياس. إذ أن وضوح التعليمات والفقرات للذين يعد لهم المقياس هي

من شروط بناء المقاييس النفسية، كما ينبغي إخفاء الغرض الحقيقي من المقياس لضمان الحصول على بيانات صادقة. (الظاهري، ١٩٨٧، ص ٦٥) ، وذلك لأن وضوح الغرض الحقيقي قد يؤدي إلى تزيف الإجابة وتكون بالاتجاه المرغوب فيه . (فائق، ١٩٧٢، ص ٥١٨)

بعد أن تم تحديد مجالات المقياس الخمسة وفقراتها البالغة (٣٠) فقرة وبدائلها وتعليماتها ملحق (مقياس القلق الوظيفي) تم عرضه على مجموعة من الخبراء وذلك لاستخراج الصدق الظاهري المتضمن وضوح الفقرات ومفهوميتها ومدى صلاحيتها لقياس القلق الوظيفي وذلك في ضوء أهداف البحث أولاً وتحديد مفهوم القلق الوظيفي الذي ألتزم به الباحث عند تحديد مصطلحات البحث ثانياً وفي ضوء الإطار النظري المعتمد في هذا البحث ثالثاً .

وبعد جمع آراء الخبراء وتحليلها باستخدام مربع كاي لعينة واحدة (الصوفي، ١٩٨٥، ص ٤٦) لمعرفة دلالة الفروق بين آراء الخبراء من حيث تحديد صلاحية الفقرة للمجال أو عدمه. فقد تم الإبقاء على جميع الفقرات (٣٠) ملحق (١) .

وبما ان كل فقرة من فقرات المقياس تضم ثلاثة بدائل هي: اوافق بدرجة كبيرة ، اوافق بدرجة متوسطة ، اوافق بدرجة صغيرة ، لذا أعطيت (ثلاث) درجات للبديل كبيرة و(درجتان) للبديل متوسطة و(درجة واحدة) للبديل صغيرة وبذلك حسبت الدرجة الكلية على أساس مجموع أوزان الإجابات على الفقرات. أي أن أعلى درجه هي (٩٠) درجة وأقل درجة هي (٣٠) درجة.

لغرض معرفة مدى وضوح تعليمات المقياس وفقراته بالنسبة للمستجيب وكذلك حساب الوقت الذي يستغرقه للإجابة على المقياس، فقد قام الباحث بتطبيق المقياس على مجموعة من القيادات الجامعية العليا بلغ عددهم (١٠)

اختيروا عشوائياً ، كما طلب من أفراد العينة أن يطلعوا على تعليمات المقياس وقراءتها بدقة وكذلك فقرات المقياس والاستفسار عن أي غموض يواجههم وكانت نتيجة التجربة وضوح التعليمات والفقرات وطريقة الإجابة. وقد تبين أن الوقت المستغرق للإجابة تراوح بين (١٥ - ٢٠) دقيقة وبمتوسط مقداره (١٧,٥) دقيقة.

الخصائص السيكومترية لمقياس القلق الوظيفي :

١- تحليل الفقرات: Item Analysis:

لقد أشار المختصون في القياس إلى أهمية إجراء التحليل الإحصائي للفقرات، حيث أشار سمث (Smith) (١٩٦٦) إلى أن الخصائص القياسية للفقرات لا تقل أهمية عن الخصائص القياسية للمقياس (Smith, 1966, P. 76) لأن خصائص المقياس تستند إلى خصائص فقراته وقدرتها على قياس ما أعدت لقياسه (ربيع، ١٩٩٤: ص ١٤) ولقد استخدم الباحث أسلوبين لتحليل الفقرات هما:

أ- حساب القوة التمييزية:

تعد القوة التمييزية للفقرات من الخصائص القياسية المهمة التي ينبغي التحقق منها في فقرات مقاييس الشخصية (الكبيسي، ١٩٩٥: ٥) أن الغرض المرجو من حساب القوة التمييزية لفقرات المقياس هو استبعاد الفقرات التي لا تميز بين الأفراد والابقاء على الفقرات التي تميز بينهم (Mathlock, 1997, P. 9) وقد أشار أبيل (Ebel) إلى أن الهدف من هذه العملية هو الإبقاء على الفقرات ذات التمييز العالي إذ أنها تعد فقرة جيدة في الاختبار (Ebel, 1972, P. 392). ولغرض التحقق من خاصية القوة التمييزية للفقرات قام الباحث بتطبيقها على عينة البحث، كما اعتمدت نسبة (٢٧%) من حجم العينة في كل مجموعة (Anastasi, 1988, P. 23). بعد ان رتبنا

الدرجات التي حصلت عليها القيادات الجامعية تنازلياً، أي من أعلى درجة إلى أوطأ درجة فتراوحت بين (٨٥ - ٣٨) درجة. وقد اختيرت نسبة ٢٧% العليا والدنيا من الدرجات لتمثيل المجموعتين المتطرفتين واشتملت المجموعتان على (٢٦) استمارت بحيث ضمت كل مجموعة (١٣) استمارة ، ومن ثم أجرى الباحث الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين، بهدف اختبار الفروق بين المجموعة العليا والمجموعة الدنيا لكل فقرة من فقرات المقياس، واعتبرت القيمة التائية مؤشراً لتمييز كل فقرة من خلال مقارنتها بالقيمة الجدولية وكانت جميع الفقرات مميزة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (٢٤) جدول (٢) .

جدول (٢)

القوة التمييزية لفقرات مقياس القلق الوظيفي باستخدام أسلوب العينتين المتطرفتين

مستوى الدلالة	المحسوبة القيمة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
		التباين	الوسط	التباين	الوسط	
٠,٠٥	١١,٦٢	٠,٣٤	١,٥٦	٠,٤١	٢,٤٩	١
	٨,٧	٠,٤٣	١,٤٧	٠,٥٤	٢,٢٦	٢
	١٠,٢٥	٠,٢٥	١,٣	٠,٥١	٢,١٢	٣
	٩,٢٥	٠,٣٢	١,٤٥	٠,٤٨	٢,١٩	٤
	٥,٥	٠,٥٩	٢,٢١	٠,٣١	٢,٧١	٥
	٨,٧٥	٠,٣٠	١,٢٦	٠,٥٦	١,٩٦	٦

مجلة أبحاث ميسان ، المجلد العاشر ، العدد التاسع عشر ، السنة ٢٠١٤

٦,٦٦	٠,٣٣	١,٢٩	٠,٧٠	١,٨٩	٧
٦,١٢	٠,٤٥	٢,١٤	٠,٣٢	٢,٦٣	٨
٨,٤٨	٠,٣٧	١,٧٨	٠,٣٤	٢,٤٥	٩
٤,١٤	٠,٤٧	١,٦٠	٠,٦٤	٢,٠١	١٠
٥,٥	٠,٤٨	١,٠٧	٠,٥٣	٢,٠٢	١١
٣,٩	٠,٦٣	١,٨٣	٠,٦٣	٢,٢٢	١٢
٣,٢	٠,٦٣	١,٧٠	٠,٥٢	٢,٠٢	١٣
٢,٦	٠,٦٠	١,٩	٠,٥٩	٢,١٦	١٤
٥,٥	٠,٤٨	١,٧	٠,٥٣	٢,٢	١٥
٧,٢٥	٠,٢٤	١,٢٥	٠,٦١	١,٨٣	١٦
٨,٣	٠,٣٨	١,٣٢	٠,٦٥	٢,٠٧	١٧
٤,٥	٠,٤٥	١,٤٦	٠,٧٣	١,٩١	١٨
١١,٧	٠,٤٨	١,٦٥	٠,٣٧	٢,٥٩	١٩
١١,١	٠,٤٧	١,٥	٠,٤٧	٢,٥٠	٢٠
٨,٢٩	٠,٣٥	١,٤٠	٠,٥٢	٢,١٣	٢١
٦,٢	٠,٤٨	١,٦٥	٠,٦٥	٢,٢٧	٢٢
٧,٢٥	٠,٢٣	١,٢٧	٠,٦٢	١,٤٥	٢٣
٨,٣٣	٠,٤٦	١,٥٩	٠,٥٤	٢,٣٤	٢٤
٦,١١	٠,٣١	١,٣١	٠,٦٦	١,٨٦	٢٥
٩,٧٧	٠,٥٨	١,٦٣	٠,٤٩	٢,٥١	٢٦
١٠	٠,٤٣	١,٥٤	٠,٥٤	٢,٤٤	٢٧
١٠,٧٩	٠,٢٣	١,٢٣	٠,٦٤	٢,١٨	٢٨
١٠	٠,٢٧	١,٢	٠,٦٧	٢,١	٢٩
٦,٣	٠,٤٨	١,٦٥	٠,٦٤	٢,٠٢٧	٣٠

ب- علاقة الفقرة بالمجموع الكلي للمقياس :

من مؤشرات صدق البناء ارتباط درجة كل فقرة في المقياس بمحك داخلي وهو درجة المقياس الكلية (أبو حطب، ١٩٧٣، ص ١٠٤) ولغرض تحقيق ذلك تم ايجاد معامل الارتباط بطريقة بيرسون (Berson) بين درجة كل فقرة وبين الدرجة الكلية للمقياس، ووفقاً لمعيار (Ebel) الذي يؤكد أن الفقرة مميزة إذا كانت قوتها التمييزية أكبر من (٠,١٩) (Ebel, 1972, P. 339) وعليه لم تستبعد أي فقرة . والجدول (٣) يوضح ذلك.

جدول (٣)

علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس القلق الوظيفي

علاقة الفقرة بالمجموع الكلي	ت	علاقة الفقرة بالمجموع الكلي	ت	علاقة الفقرة بالمجموع الكلي	ت
٠,٢٦	٢١	٠,٣١	١١	٠,٣٨	١
٠,٢٨	٢٢	٠,٣٠	١٢	٠,٣١	٢
٠,٢٤	٢٣	٠,٢٨	١٣	٠,٣٥	٣
٠,٢٧	٢٤	٠,٣٠	١٤	٠,٣٢	٤
٠,٣٠	٢٥	٠,٢٨	١٥	٠,٢٩	٥
٠,٣٨	٢٦	٠,٣١	١٦	٠,٣٥	٦
٠,٢٨	٢٧	٠,٣٦	١٧	٠,٣٧	٧
٠,٣٧	٢٨	٠,٣١	١٨	٠,٢٨	٨
٠,٢٧	٢٩	٠,٣٢	١٩	٠,٢٧	٩
٠,٢٦	٣٠	٠,٣٤	٢٠	٠,٢٥	١٠

٢- مؤشرات صدق المقياس:

يؤكد المختصون على ضرورة التحقق من صدق المقياس مهما كان الغرض من استخدامه (علام، ١٩٨٦، ص ٢٠٩) وعلى الرغم من أن الصدق أهم

من الثبات لأن المقياس الصادق بطبيعته يكون مقياساً ثابتاً في حين أن المقياس الثابت قد لا يكون صادقاً (Zeller&Carmines, 1980, p:43) ومن أجل التحقق من صدق المقياس الحالي، فقد استخدمت أنواع الصدق الآتية:

أ-صدق المحتوى (Content Validity):وقد تحقق الباحث من صدق المحتوى من خلال:

١- الصدق المنطقي (Logical Validity):وقد تم ذلك من خلال تحديد مفهوم القلق الوظيفي وتحديد مجالاته والفحص المنطقي للمنظم للفقرات وتقدير مدى تمثيلها للخاصية التي أعدت لقياسها (Chisell,1969,P.344) سواء كان ذلك بالنسبة للباحث أو المحكمين عند اتخاذ القرار في مدى صدق الفقرة في قياسها لأحدى مجالات المقياس المعد لهذا الغرض.

٢- الصدق الظاهري (Face Validity):وقد تم ذلك من خلال عرض فقرات المقياس على مجموعة من الخبراء المتخصصين في العلوم التربوية والنفسية لتقدير مدى قياس كل فقرة للمجال الذي وضعت من أجله وكما تمت الإشارة إليه .

ب- صدق البناء (Construct Validity):ويقصد به مدى قياس الاختبار أو المقياس لتكوين فرضي أو سمة معينة من خلال تحديد المجالات أو الأبعاد التي يتكون منها التكوين الفرضي (المفهوم أو السمة) وفقاً لنظرية معينة (الظاهر، وآخرون، ١٩٩٩: ص١٣٥- ١٣٦) وقد تم حساب صدق البناء باستخدام معامل ارتباط بيرسون (Berson) من خلال:

١- إيجاد علاقة درجة كل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس وقد تمت الإشارة إليه .

٢- صدق الارتباطات الداخلية: من أجل التحقق من أن مجالات المقياس تساهم بدرجة ما في قياس العامل العام، (العامل الذي يوجد في جميع مجالات المقياس) وهو القلق، حيث نلاحظ من خلال مصفوفة معامل الارتباط أن جميع معاملات الارتباط موجبة وذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) إذ يشير الشيخ (١٩٦٤) إلى أن الارتباطات بين مجموع الاختبارات إذا كانت موجبة فمن الممكن أن نجد عاملاً عاماً بينهما، أما إذا كانت الارتباطات سالبة أو تصل قيمتها إلى الصفر فلا نجد عاملاً عاماً في هذه الحالة (التكريتي، ١٩٩٥: ص١١٧) وجدول (٤) يوضح ذلك.

جدول (٤)

مصفوفة الارتباط بين المجالات الخمسة

المجالات	الصحي الجسمي	الاجتماعي	الانفعالي	الدراسي	المستقبل
الصحي الجسمي		٠,٢٨٥	٠,٤٢١	٠,٥٢٧	٠,٥٥٦
الاجتماعي			٠,٣٧٤	٠,٤٦٥	٠,٥١٧
الانفعالي				٠,٤٢٥	٠,٤٢٣
الوظيفي					٠,٣٣٥
المستقبل					

٣- ثبات المقياس (Reliability):

يعد الثبات من متطلبات إعداد أي مقياس، ذلك لأن الثبات يشير إلى الحصول على نفس النتائج تقريباً التي يحققها المقياس إذا ما أعيد تطبيقه بعد فترة زمنية على نفس

الأفراد وباستخدام نفس التعليمات (علي، ١٩٩٦: ١٠٥) وقام الباحث باستخراج ثبات المقياس بطريقتين هما:

أ- طريقة إعادة الاختبار (Test-Re-Test):

ولحساب الثبات بهذه الطريقة قام الباحث بإعادة تطبيق المقياس على عينة من القيادات الجامعة العليا المشمولين بالدراسة اختيرت بشكل عشوائي بلغ عددها (١٥) قائدا ، بعد مرور اسبوعين واستخرج معامل الثبات باستخدام معامل ارتباط بيرسون (Berson) وقد بلغ معامل ارتباط التطبيقين الأول والثاني (٠,٧٩) ويشير عيسوي (١٩٨٥) إذا كان معامل الثبات بين التطبيقين الأول والثاني (٠,٧٠) فأكثر فإنه يعد مؤشراً معقولاً للثبات. (عيسوي، ١٩٨٥:ص٥٨)

ب- طريقة التجزئة النصفية (Split-Half Method):

قام الباحث باستخدام معامل ارتباط بيرسون (Person) لمعرفة العلاقة بين الفقرات الفردية والفقرات الزوجية للمقياس وبعد تصحيح معامل الارتباط بمعادلة سبيرمان- براون (Spearman-Brown) (فيركسون، ١٩٩١، ص٣٢٤) بلغ معامل ثبات المقياس (٠,٨١).

ثانيا : مقياس الاداء الوظيفي :

لغرض قياس الاداء الوظيفي لدى القيادات الجامعية العليا من وجهة نظر الموظفين ،ولغرض تحقيق الموضوعية في الاجابة وعدم التحيز الذي سوف يؤثر بالتأكيد على مصداقية النتائج اتبعت الاجراءات ذاتهاالتي تم اتباعها في بناء مقياس القلق الوظيفي والتي تم ذكرها سابقا . وبعد الاطلاع على الادبيات التي كتبت في الموضوع والاطلاع على المقاييس العربية والاجنبية والاستفادة منها ، ومن خلال التعريف النظري لمفهوم الاداء الوظيفي والادبيات التي كتبت عنه تم تحديد خمس مجالات للاداء الوظيفي هي : ١- تخطيط العمل في الدائرة ٢- تنفيذ العمل وادارته في

الدائرة ٣- المحافظة على العلاقات العامة والانسانية ٤- متابعة الامور المالية ٥-
تقويم العمل في الدائرة. وبعد أن تم تحديد مجالات مقياس الاداء الوظيفي ، قام
الباحث بصياغة الفقرات لكل مجال مستعيناً بالمقاييس السابقة ذات العلاقة فضلاً
عن التوجه إلى عينة الدراسة وتم صياغة (٤٠) فقرة موزعة على خمسة مجالات.
وبعد ذلك تم عرضة على مجموعة من الخبراء لاستخراج الصدق الظاهري ومدى
مناسبة المقياس وبعد جمع آراء الخبراء وتحليلها فقد تم حذف ثلاث فقرات لعدم
حصولها على موافقة معظم الخبراء والابقاء على (٣٧) فقرة ، ملحق (٢) . وتم
تحديد بدائل المقياس الخمسة (دائماً ، غالباً ، احياناً ، نادراً ، ابدأ) وتوزعت
الدرجات كالآتي : (خمسة درجات) للبديل دائماً و(اربع) درجات للبديل غالباً
و(ثلاث درجات) للبديل احياناً و(درجتان) للبديل نادراً و(درجة واحدة) للبديل ابدأ
، وبذلك حسبت الدرجة الكلية على أساس مجموع أوزان الإجابات على الفقرات. أي
أن أعلى درجة هي (١٨٥) درجة وأقل درجة هي (٣٧) درجة. ولغرض معرفة مدى
وضوح تعليمات المقياس وفقراته بالنسبة للمستجيب وكذلك حساب الوقت الذي
يستغرقه للإجابة على المقياس، فقد قام الباحث بتطبيق المقياس على مجموعة من
الموظفين بلغ عددهم (٢٠) موظف اختيروا عشوائياً ، كما طلب من أفراد العينة أن
يطلعوا على تعليمات المقياس ومدى وضوحها ، كما تم حساب معدل الوقت
المستغرق في الاجابة وقد بلغ (٣٢) دقيقة.

الخصائص السيكومترية لمقياس الاداء الوظيفي لدى القيادات الجامعية العليا :

١- تحليل الفقرات. وقد استخدم اسلوبين في تحليل الفقرات هما :

أ- حساب القوة التمييزية

ولغرض التحقق من خاصية القوة التمييزية للفقرات قام الباحث بتطبيقها على عينة
الموظفين البالغ عددهم (٨٥) ، كما اعتمدت نسبة (٢٧%) من حجم العينة في كل
مجموع. بعد ان رتبنا الدرجات التي حصل عليها الموظفين تنازلياً، أي من أعلى

درجة إلى أوطاً درجة فتراوحت بين (١٧٨ - ٤٥) درجة. وقد اختيرت نسبة ٢٧% العليا والدنيا من الدرجات لتمثيل المجموعتين المتطرفتين واشتملت المجموعتان على (٤٤) استمارة بحيث ضمت كل مجموعة (٢٢) استمارة ، ومن ثم أجرى الباحث الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين، بهدف اختبار الفروق بين المجموعة العليا والمجموعة الدنيا لكل فقرة من فقرات المقياس، واعتبرت القيمة التائية مؤشراً لتمييز كل فقرة من خلال مقارنتها بالقيمة الجدولية وكانت جميع الفقرات مميزة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (٤٢) . جدول (٥)

جدول (٥)

القوة التمييزية لفقرات مقياس الاداء الوظيفي باستخدام أسلوب العينتين المتطرفتين

مستوى الدلالة	التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
		التباين	الوسط	التباين	الوسط	

مجلة أبحاث ميسان ، المجلد العاشر ، العدد التاسع عشر ، السنة ٢٠١٤

١,٠٥	٧,٢٢	٠,٤٢	١,٤٩	٠,٧٨	٢,٧٨	١
	٥,٥٤	٠,٣٤	١,٥٤	٠,٣٣	٢,٤٤	٢
	٤,٣٣	٠,٨٨	١,٥٦	٠,٥٦	١,٨٩	٣
	٤,٤٣	٠,٧٦	١,٣٢	٠,٤٣	١,٩٧	٤
	٦,٦٥	٠,٦٧	١,٦٦	٠,٢٢	٢,٢٧	٥
	٧,٥٤	٠,٥٤	١,٧٨	٠,٤٣	٢,١٩	٦
	٨,٥٦	٠,٩٣	١,٧٦	٠,٢٢	٢,٥٦	٧
	٥,٤٥	٠,٤٨	١,٤٢	٠,٦٥	٢,٦٦	٨
	٨,٣٣	٠,٤٣	١,٥٤	٠,٤٥	٢,٤٥	٩
	٦,٤٥	٠,٢٩	٢,٧٦	٠,٥٦	٣,٦٧	١٠
	٧,٥٦	٠,٥٩	١,٨٩	٠,٧٦	٢,٣٢	١١
	٤,٥٥	٠,٨٣	١,٣٣	٠,٦٧	٢,٨٧	١٢
	٧,٦٧	٠,٤٠	١,٤٥	٠,٤٣	٢,٥٥	١٣
	٩,٦٥	٠,٦٦	١,٥٦	٠,٧٢	٢,٣٩	١٤
	٦,٥٥	٠,٧٨	٢,٩٣	٠,٨٠	٣,٥٤	١٥
	٦,٥٤	٠,٥٩	١,١٢	٠,٧٢	٢,٨٩	١٦
	٤,٥٦	٠,٣٤	١,١٩	٠,٦٢	١,٩٨	١٧
	٦,٧٨	٠,٢٢	١,٥٦	٠,٨٣	٢,٧٨	١٨
	٧,٤٤	٠,٣٣	١,٦٧	٠,٤٣	٢,٦٥	١٩
	٨,٦٥	٠,٣٢	١,٤٥	٠,٣٣	٢,٤٥	٢٠
	٥,٦٧	٠,١٣	٢,٤٣	٠,٦٤	٣,١١	٢١
	٥,٩٩	٠,٩٨	١,١٩	٠,٨٩	١,٣٤	٢٢
	٦,٨٩	٠,٦٧	١,٢٩	٠,٥٥	١,٦٧	٢٣
	٤,٢٣	٠,٤٢	١,٤٥	٠,٧٦	١,٦٥	٢٤
	٤,٣٤	٠,٨٩	١,٣٤	٠,٥٩	٢,٣٢	٢٥
	٥,٥٣	٠,٣٣	١,٧٨	٠,٧٠	٢,٣٤	٢٦
	٧,٥٩	٠,٨٧	١,٣٢	٠,٧٢	١,٧٧	٢٧
	٥,٧٨	٠,٥٧	١,٥٦	٠,٨٨	٢,٤٤	٢٨
	٦,٨٩	٠,٥٢	١,٢٣	٠,١٣	٢,٥٦	٢٩
	٧,٧٤	٠,٢٩	٢,٢٢	٠,٨٨	٣,٩٩	٣٠
	٧,٦٧	٠,٤٠	١,٤٥	٠,٤٣	٢,٥٥	٣١
	٩,٦٥	٠,٦٦	١,٥٦	٠,٧٢	٢,٣٩	٣٢

مجلة أبحاث ميسان ، المجلد العاشر ، العدد التاسع عشر ، السنة ٢٠١٤

	٦,٥٥	٠,٧٨	٢,٩٣	٠,٨٠	٣,٥٤	٣٣
	٥,٩٩	٠,٩٨	١,١٩	٠,٨٩	١,٣٤	٣٤
	٦,٨٩	٠,٦٧	١,٢٩	٠,٥٥	١,٦٧	٣٥
	٤,٢٣	٠,٤٢	١,٤٥	٠,٧٦	١,٦٥	٣٦
	٥,٤٥	٠,٤٨	١,٤٢	٠,٦٥	٢,٦٦	٣٧

ب- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الاداء الوظيفي :

تم ايجاد معامل الارتباط بين درجة كل فقرة وبين الدرجة الكلية للمقياس بطريقة بيرسون ((Berson) وعليه لم تستبعد أي فقرة . والجدول (٦) يوضح ذلك.

جدول (٦)

علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الاداء الوظيفي

علاقة الفقرة بالمجموع الكلي	ت	علاقة الفقرة بالمجموع الكلي	ت	علاقة الفقرة بالمجموع الكلي	ت
٠,٣٠	٢٧	٠,٣٧	١٤	٠,٣٥	١
٠,٢٧	٢٨	٠,٣٢	١٥	٠,٢٣	٢

٠,٢٨	٢٩	٠,٣٤	١٦	٠,٢٥	٣
٠,٣١	٣٠	٠,٣٨	١٧	٠,٣٣	٤
٠,٢٩	٣١	٠,٣١	١٨	٠,٢٥	٥
٠,٣٤	٣٢	٠,٤١	١٩	٠,٤٣	٦
٠,٢٦	٣٣	٠,٣١	٢٠	٠,٣٢	٧
٠,٣٧	٣٤	٠,٢٩	٢١	٠,٢٧	٨
٠,٣٥	٣٥	٠,٢٩	٢٢	٠,٢٩	٩
٠,٤١	٣٦	٠,٣١	٢٣	٠,٣٠	١٠
٠,٣٠	٣٧	٠,٢٩	٢٤	٠,٢٩	١١
		٠,٣٧	٢٥	٠,٢٨	١٢
		٠,٢٧	٢٦	٠,٣٣	١٣

٢- مؤشرات صدق المقياس: وقد تحقق في المقياس الحالي انواع الصدق الاتية :

١- صدق المحتوى :

أ- الصدق المنطقي (Logical Validity): وقد تم ذلك من خلال تحديد مفهوم القلق الوظيفي وتحديد مجالاته والفحص المنطقي المنظم لل فقرات وتقدير مدى تمثلها للخاصية التي أعدت لقياسها.

ب- الصدق الظاهري (Face Validity): وقد تم ذلك من خلال عرض فقرات المقياس على مجموعة من الخبراء المتخصصين في العلوم التربوية والنفسية لتقدير مدى قياس كل فقرة للمجال الذي وضعت من أجله وكما تمت الإشارة إليه .

٢- صدق البناء (Construct Validity): وقد تم حساب صدق البناء باستخدام معامل ارتباط بيرسون (Berson) من خلال:

١- إيجاد علاقة درجة كل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس وقد تمت الإشارة إليه .

٢- صدق الارتباطات الداخلية: وقد تحقق هذا النوع من الصدق من خلال ايجاد العلاقات الارتباطية بين درجات المجالات الخمسة المكونة لمقياس الأداء الوظيفي وكما يتضح في الجدول (٧)

جدول (٧)

معامل الارتباط بين درجات المجالات الخمسة المكونة لمقياس الاداء الوظيفي

المجالات	تخطيط العمل في الدائرة	تخطيط العمل في الدائرة	المحافظة على العلاقات العامة والانسانية	متابعة الامور المالية	تقويم العمل في الدائرة
تخطيط العمل في الدائرة		٠,٣٢١	٠,٥٢٤	٠,٣١١	٠,٦٢٩
تنفيذ العمل وادارته في الدائرة			٠,٤٦١	٠,٣٨٨	٠,٦٢١
المحافظة على العلاقات العامة والانسانية				٠,٣٧٨	٠,٥٤٣
متابعة الامور المالية					٠,٤٣٥
تقويم العمل في الدائرة					

٣- ثبات المقياس (Reliability): وقد تحقق في المقياس الحالي انواع الثبات الاتية :

أ- طريقة إعادة الاختبار (Test-Re-Test): ولحساب الثبات بهذه الطريقة قام الباحث بإعادة تطبيق المقياس على عينة من الموظفين المشمولين بالدراسة اختيرت بشكل عشوائي بلغ عددها (٢٠) موظف ، بعد مرور اسبوعين واستخرج معامل الثبات باستخدام معامل ارتباط بيرسون (Berson) وقد بلغ معامل ارتباط التطبيقين الأول والثاني (٠,٨٥) درجة .

ب- طريقة التجزئة النصفية (Split-Half Method): تم استخدام معامل ارتباط بيرسون (Person) لمعرفة العلاقة بين الفقرات الفردية والفقرات الزوجية للمقياس وبعد تصحيح معامل الارتباط بمعادلة سبيرمان- براون (Spearman-Brown) بلغ معامل ثبات المقياس (٠,٨٧).

خامسا: التطبيق النهائي:

بعد أن استكمل الباحث بناء مقياسي القلق الوظيفي والاداء الوظيفي بشكليهما النهائي تم تطبيقهما على عينة البحث التطبيقية والبالغة (١٦٠) بواقع (٦٠) من القيادات الجامعة العليا و(٨٥) من الموظفين ، اذ تم اختيارهم بطريقة عشوائية، موزعين على جميع مواقع كليات الادارية البالغة (١٢) كلية فضلا عن مكتب رئيس الجامعة ومساعديه .

سادسا: الوسائل الإحصائية:

لمعالجة بيانات هذا البحث فقد استخدمت الوسائل الإحصائية الآتية:

١- اختبار مربع كاي لعينة واحدة (X^2 one-sample test): استخدم في معرفة دلالة الفروق بين عدد الخبراء الموافقين على فقرات المقياس والذي لم يوافقوا عليها (Siegel, 1956, P. 43).

٢-الاختبار التائي (t-Test) لعينتين مستقلتين :استخدم في حساب القوة التمييزية للفقرات (Glass. V. Gene., 1970, P. 295)

٣-معامل الارتباط بيرسون (Person's Correlation Coefficient):

أ-استخدم في استخراج صدق البناء المتمثل في ارتباطات كل درجة بالدرجة الكلية للمقياس .

ب-حساب معامل الثبات بطريقتي إعادة الاختبار والتجزئة النصفية (Ferguson, 1976, P. 107)

٤-معامل ارتباط سبيرمن-براون (Spearman Brown Coefficient):استخدم لتصحيح معامل الثبات المحسوب بطريقة التجزئة النصفية (عيسوي، ١٩٨٥، ص٥٨).

٥-الاختبار التائي (t-Test) لعينة واحدة:استخدم في معرفة دلالة الفروق بين متوسط درجات القلق الوظيفي لدى القيادات الجامعية العليا والمتوسط النظري لمقياس القلقالوظيفي (البياتي، ١٩٧٧، ص٢٦٠) .

٦-تم الاستفادة من برنامج (SPSS) في معالجة البيانات إحصائياً.

الفصل الرابع

عرض نتائج البحث وتفسيرها

عرض نتائج البحث وتفسيرها:

يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي توصل إليها البحث الحالي في محاولة لتحقيق أهدافه الموضوعية، ومناقشة تلك النتائج في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة ، وما توصل إليه البحث من توصيات ومقترحات ، وتم ذلك على وفق تسلسل عرض اهداف البحث .

اولا : بناء مقياس القلق الوظيفي :لقد تحقق هذا الهدف من خلال الإجراءات التي اتبعها الباحث في بناء هذا المقياس والتي تمت الإشارة إليها في الفصل الثالث.

ثانيا : قياس القلق الوظيفي لدى القيادات الجامعية العليا :

يتبين من الجدول (٨) إن المتوسط الحسابي لعينة البحث على مقياس القلق الوظيفي لدى القيادات الجامعية العليا كان (٣,٧٥) درجة و بانحراف معياري مقدارة (٤,١١) درجة ، وعند مقارنته بمتوسط المقياس الفرضي (*) البالغ (٦٠) درجة تبين أن هناك فرقا واضحا بين المتوسطين ولصالح متوسط العينة ، ولغرض الوقوف على مدى دلالة الفرق المعنوية بين المتوسطين ، تم اختبارة باستخدام الاختبار التائي-t (test) (البياتي، ١٩٧٧، ص٢٦٠) ، وتبين أن القيمة التائية المحسوبة هي اعلى من القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وهذا يعني ان الفرق دال معنويا ، مما يشيرالى ان القيادات الجامعية العليا تعاني من القلق الوظيفي ، وبهذا يكون تحقق الهدف الثاني .

جدول (٨)

(*) يتم حساب المتوسط الفرضي للمقياس من خلال جمع درجات البدائل الثلاثة وقسمتها على عددها، ثم ضرب الناتج في عدد الفقرات. فقد كانت البدائل هي (٣، ٢، ١) مجموعها (٦) وعددها (٣) فمتوسطها يكون (٢) ثم ضرب المتوسط في عدد الفقرات (٣٠) فيكون المتوسط المعياري (٦٠) درجة .

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية المستخرجة لعينة القيادات

الجامعية العليا

على مقياس القلق الوظيفي

مستوى الدلالة	القيمة التائية المستخرجة	درجة الحرية	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري للعينة	المتوسط الحسابي للعينة
٠,٠٥	٦,٣١	٤٩	٦٠	١١,٤	٧٥,٣

*- القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٤٩) تساوي
(٣,٥٤٣) .

ويمكن ان تفسير النتيجة هذه وفقا لراي النظريات العلمية التي فسرت القلق والتي تباين تفسيرها وفقا لمنطلقاتها النظرية فالبعض ترى انه اضطراب يعاني منه الفرد كالمدرسة الفرويدية واتباعها والبعض اضافة لها العوامل الاجتماعية لكي يقلل من تأثير العوامل الغريزية والتي يصعب الوصول اليها، وجاء المعرفيون برأي اخر اعطى للقدرات العقلية والعمليات المرتبطة بها كالأدراك والتفكير والشعور والاحساس وغيرها الاهمية الاساسية للشعور بالقلق ، وفسر السلوكيون القلق على انه عادات سلوكية تعلمها الفرد من خلال عملية التنشئة الاجتماعية وما يرتبط بها من سلوكيات قد تكون سوية او غير سوية كالقلق وغيره ،ويرى الباحث أن شعور افراد العينة (القيادات الجامعية العليا) بالقلق الوظيفي يعود الى عوامل عدة منها الظروف الصعبة التي مر بها العراق بدا من الحرب مرورا بالحصار واثاره على المواطن وانتهاء بالظروف الاخيرة التي يعيشها البلد في الاواني الاخير من القتل والتهجير والارهاب بأنواعه المختلفة مما جعلهم يقلقون على مستقبلهم الاجتماعي والاقتصادي والوظيفي . وهذا ما ذهبت إليه وجهة النظر النفسية

الاجتماعية من أن القلق من نتاج المجتمع فليس الإنسان بالطبيعة (قلقاً)، ولكنه يدفع إلى القلق بفعل الظروف الاجتماعية التي يعيش في ظلها، مثل شبح البطالة، وانعدام الأمن، والتهديد بالحرب، مع انعدام العدل والتسامح (Hell et al. 1957, p. 205).

ثالثاً : بناء مقياس الاداء الوظيفي لدى القيادات العليا :لقد تحقق هذا الهدف من خلال الإجراءات التي اتبعتها الباحثة في بناء هذا المقياس والتي تمت الإشارة إليها في الفصل الثالث.

رابعاً : قياس الاداء الوظيفي للقيادات الجامعية العليا من وجهة نظر الموظفين .

يتبين من الجدول (٩) إن المتوسط الحسابي لعينة البحث على مقياس الاداء الوظيفي كان (٥٩,٢) درجة و بانحراف معياري مقداره (٨,٩) درجة ، وعند مقارنته بمتوسط المقياس الفرضي (*) البالغ (١١١) درجة تبين أن هناك فرقاً واضحاً بين المتوسطين ولصالح المتوسط الفرضي ، ولغرض الوقوف على مدى دلالة الفرق المعنوية بين المتوسطين ، تم اختباره باستخدام الاختبار التائي (t-test) وتبين أن القيمة التائية المحسوبة هي اعلى من القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وهذا يعني ان الفرق دال معنوياً ، مما يشير إلى أن القيادات الجامعية العليا تعاني من ضعف في ادائهم الوظيفي ، وبهذا يكون تحقق الهدف الثالث .

(*) يتم استخراج المتوسط الفرضي المقياس وذلك من خلال جمع درجات البدائل الخمسة وقسمتها على عددها، ثم ضرب الناتج في عدد الفقرات. فقد كانت البدائل هي (١,٢,٣,٤,٥) مجموعها (١٥) وعددها (٥) فمتوسطها يكون (٣) ثم ضرب المتوسط في عدد الفقرات (٣٧) فيكون المتوسط المعياري (١١١) درجة .

جدول (٩)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية المستخرجة لعينة القيادات
الجامعية العليا على مقياس الاداء الوظيفي

مستوى الدلالة	القيمة التائية المستخرجة	درجة الحرية	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري للعينة	المتوسط الحسابي للعينة
٠,٠٥	٤,٢٢	٨٤	١١١	٨,٩	٥٩,٢

*- القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٨٤) تساوي
(٢,٦٦٠)

يمكن تفسير النتيجة الحالية على وفق الخلفية النظرية التي فسرت الاداء الوظيفي للموظف الى ان هناك مجموعة من العوامل تتباين هذه التفسيرات بتباين التوجهات العلمية لهذه النظريات فقد يعزى ضعف الاداء الى الاختيار الخاطيء للأشخاص المكلفين بوظائف معينة كما تعتقد نظرية الادارة العلمية فهي ترى ان بيئة العمل قد يكون مناسبة وان الموظف قد يتقاضى اجور جيدة الا ان قدراته العلمية وامكاناته الشخصية تكون غير مناسبة لطبيعة ذلك العمل فهي التي طرحت فكرة الرجل المناسب في المكان المناسب ، وقد يعزو السبب في ذلك الى نمط القيادة الادارية التي يتبعها المسؤول عن ادار العمل في مؤسسة العمل فالأسلوب البيروقراطي الذي يتبعه بعض المسؤولين عن ادارة الاعمال الادارية قد يجعل من الفرد العامل بمعيته شبه الالة يطيع اوامر العمل ، فهذا الاسلوب يجعل العامل يعمل كوحدة انتاجية ينجز الاعمال الموكلة اليه فقط ولا يشعر على انه جزء من تلك الالواح الانتاجية

يحزنه تردي انتاجها ويسره زيادة انتاجها ، فالأجواء تكون خالية من المشاعر الانسانية ، الراي الذي نظرية العلاقات الانسانية في العمل ايضا .

ويرى الباحث ان الاختيار غير المناسب والاعداد غير الجيد والخبرة القليلة والاختيار على وفق اعتبارات معينة غير مهنية مبنية على المصالح الشخصية او المحاصصة الحزبية او الطائفية والتي برزت في المجتمع العراقي في الاون الاخيرة خاصة بعد الاحتلال الامريكي المقيت وغياب الرقيب الاخلاقي والقانوني والديني برزت قيادات ادارية غير كفؤة تميزت بالأداء الوظيفي المتواضع والذي اثر سلبا على عجلة تقدم المجتمع العراقي بشكل عام .

خامسا : التعرف على العلاقة الارتباطية بين القلق الوظيفي لدى القيادات الجامعية العليا وبين ادائهم الوظيفي .

يتضح من الجدول (١٠) ان قيمة معامل الارتباط بين متوسط درجات افراد العينة على القلق الوظيفي ومتوسط درجات ادائهم الوظيفي كانت (٠,٧٧) ولغرض التحقق من دلالة قيمة معامل الارتباط تم استخدامالاختبار التائي ،اذ كانت القيمة التائية المحسوبة تساوي (٤,٢٨) في حين كانت القيمة الجدولية تساوي (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠ .٠٥) ودرجة حرية (١٣٣) ، وهذا يعني ان القيمة داله احصائيا.

جدول رقم (١٠)

يوضح معاملات الارتباط والقيم التائية المحسوبة والجدولية لدرجات القلق الوظيفي والاداء الوظيفي لدى القيادات الجامعية العليا

معامل الارتباط	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	درجات الحرية	مستوى الدلالة
٠,٧٧	٤,٢٨	١,٩٦	١٣٣	٠,٠٥

فضلا عن ما تقدم من تفسير لكل متغير من المتغيرات الرئيسة في البحث والمتمثلة ب(القلق الوظيفي و الاداء الوظيفي) لدى القيادات الجامعية العليا ، يرى الباحث ان النتيجة الحالية جاءت منسجمة مع التوجهات النظرية للبحث الحالي ، فالقلق الوظيفي كخبرة انفعالية يشعر بها الانسان سواء كان موظفا او عاملا بسيطا او قائدا جامعييا وبغض النظر عن مسمياته الاخرى ، وهو خبرة لا بد من وجودها لدى كل انسان بالقدر المناسب منه اما اذا انعدمت تلك الخبرة او اذا زادت عن حدودها المقبولة اصبح عاملا مؤثرا على سلوك الانسان وادائه الوظيفي (ليندسي،هب،٢٠٠٢) ، ومن خلال ما توصل اليه البحث الحالي فيما يتعلق بهذه النتيجة والتي تشير الى وجود قلق وظيفي لا يمكن اغفاله لدى القيادات الجامعية العليا فمن المؤكد تأثر أدائهم الوظيفي نتيجة لذلك وفقا لراي نظرية (الاستثارة) ، (الشمسي،٢٠١١،ص٦٨)، وبهذا تكون الدراسة الحالية وبما توصلت اليه بهذه النتيجة تكون قد وضعت تفسيريا علميا لاحد اسباب تدني الاداء الوظيفي لشريحة مهمة من شرائح المجتمع العراقي يعتمد عليها اعتمادا كليا في بناء المجتمع وتقدمه

التوصيات والمقترحات :

تأسيسا على ماتوصل اليه البحث من النتائج فقد اقترح الباحث التوصيات والمقترحات الآتية:

١-التوصيات:

١- توعية القيادات الجامعية العليا بالأثار السلبية لهذا النوع من القلق واثارة السلبية على صحتهم الجسمية والنفسية وعلى ادائهم الوظيفي كما بينته نتائج الدراسة الحالية من الندوات والمؤتمرات العلمية .

٢-على وزارة التعليم العالي والبحث العلمي اصدار قوانين وتعليمات تنظم كيفية اختيار القيادات الجامعية العليا المتوقع تكليفهم بمهام ادارية .

٣- على وزارة التعليم العالي والبحث العلمي العمل على توفير الامن النفسي والاستقرار الوظيفي للموظفين بشكل عام وللقيادات الجامعية العليا بشكل خاص من اجل تحقيق اداء وظيفي جيد، لما لذلك من اثار سلبية على الدخل القومي للدولة من اصدار القوانين التي تحقق ذلك .

٤- على وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ضرورة القيام باختبارات نفسية دورية للقيادات الجامعية العليا المكلفة بمهام ادارية من اجل الحفاظ على مستوى اداء وظيفي جيد .

٢. المقترحات:

كما يقترح الباحث عدداً من الدراسات والبحوث العلمية الآتية:

١_ إجراء دراسات علمية أخرى تتناول علاقة القلق الوظيفي لدى القيادات الجامعية العليا بمتغيرات أخرى لم يتناولها البحث الحالي كعلاقتها لاجتماعية ومستوى الطموح لديهم وغيرها .

٢_ إجراء دراسة مماثلة تتناول علاقة القلق الوظيفي بالأداء الوظيفي لدى عينات اخرى من القيادات الوظيفية كمدراء الدوائر الحكومية لمعرفة اثاره على ادائهم الوظيفي .

٣_ إجراء دراسة مقارنة تتناول علاقة القلق الوظيفي بالأداء الوظيفي لدى عينة الموظفين ومن كلا الجنسين (ذكور - اناث) لمعرفة اثاره على ادائهم الوظيفي .

المصادر

اولاً: المصادر العربية

*- أبو حجلة، نظام (١٩٩٨): الطب النفسي الحديث. الجامعة الأردنية، كلية الطب.

- *-أزهري، أمينة (٢٠٠١): مفهوم القلق عند كارن هروني، كلية التربية للبنات، جامعة عين شمس، رسالة ماجستير غير منشورة.
- *-أغردس، روبرت وجورج، ستانيسيو (١٩٨٩): العلم في منظوره الحديث، ترجمة كمال خلايلي، الكويت، سلسلة عالم المعرفة.
- *-تحسين، علي حسين (٢٠١٣): دراسة مشكلات الطلاب الجامعيين في العراق. جامعة عين شمس، كلية التربية، قسم علم النفس التعليمي، رسالة ماجستير غير منشورة.
- *-تركي، مصطفى أحمد (١٩٨٠): علاقة القلق بسمات الشخصية عند المراهقين. الكويت، مؤسسة الصباح.
- *-جوارد، سيدني، م. لندزمن، تيد (١٩٨٨): الشخصية السوية. ترجمة حمد دلي الكربولي، موفق الحمداني، بغداد، مطبعة التعليم العالي.
- *-حنين، رشدي عبده (١٩٨٣): بحوث ودراسات في المراهقة. القاهرة، دار المطبوعات الجديدة.
- *-لخولي، وليم (١٩٧٦): الموسوعة المختصرة في علم النفس والطب العقلي. القاهرة، دار المعارف.
- *-داود، عزيز حنا، العبيدي، ناظم هاشم (١٩٩٠): علم نفس الشخصية. وزارة التعليم العالي، جامعة بغداد، مطبعة الموصل.
- *-ربيع، محمد شحاته (١٩٩٤): قياس الشخصية. القاهرة، دار المعرفة.
- *-الرفاعي، نعيم (١٩٨٢): الصحة النفسية، دمشق.
- *-شلتز، دارن (١٩٨٣) نظريات الشخصية. ترجمة حمد دلي الكربولي وعبد الرحمن القيسي، بغداد، مطبعة جامعة بغداد.

*-شيهان، د. دافيد (١٩٩٨) مرض القلق. ترجمة عزت شعلان، الكويت، مطابع الرسالة.

*-الصوفي، عبد المجيد رشيد (١٩٨٥)، اختبار مربع كاي - استخدامه في التحليل الإحصائي. بيروت، دار النضال.

*-الظاهر، زكريا محمد وآخرون (١٩٩٩): مبادئ القياس والتقويم في التربية. عمان، مكتبة دار الثقافة.

*-عبد الخالق، أحمد محمد (١٩٩٩): الأبعاد الأساسية للشخصية. الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية.

*-عثمان، فاروق السيد (٢٠٠٠): مدى انتشار القلق العام لدى طلبة الجامعة. سلسلة المراجع في التربية وعلم النفس. ط١، القاهرة، دار الفكر العربي.

*-عودة، أحمد سليمان، خليل يوسف (١٩٩٨): الإحصاء للباحث في التربية والعلوم الإنسانية. ط١، عمان، دار الفكر.

*-عيسوي، عبد الرحمن محمد (١٩٨٥): القياس والتجريب في علم النفس والتربية. الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية.

*-غريب، عبد الفتاح (١٩٩١): القلق لدى الشباب في دولة الإمارات العربية في مرحلة التعليم قبل الجامعي والتعليم الجامعي مدى الانتشار والفروق في الجنس والعمر. اطروحة دكتوراه، البحرين، كلية التربية، جامعة البحرين.

*-فائق، أحمد وعبد القادر محمود (١٩٧٢): مدخل علم النفس العام. القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية.

*-فرويد، سيجموند (١٩٦٢): القلق. ط٣، ترجمة محمد عثمان نجاتي. القاهرة، دار النهضة العربية.

*-فيركسون، جورج، أي (١٩٩١): التحليل الإحصائي في التربية وعلم النفس. ترجمة د. هناء محسن العكيلي، بغداد، وزارة التعليم العالي، دار الحكمة للطباعة والنشر.

*- قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة (١٩٦٠) نشر في جريدة الوقائع العراقية العدد (٣٠) في ١٩٦٠/٢/٢

*- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي العراقية ، جهاز الاشراف والتقويم ، (استمارة تقويم القيادات الجامعية العليا ، العام الدراسي ٢٠١٣-٢٠١٤ .

*-كاظم، أمينة محمد (١٩٧٣): دراسة العلاقة بين مستوى القلق والتحصيل الدراسي الجامعي. جامعة عين شمس، كلية البنات، القاهرة، (الكتاب السنوي ١٩٧٤، الجمعية المصرية للدراسات النفسية، ص٣٤٤-٣٤٨)، أطروحة دكتوراه منشورة.

*-لنذري، ك. هول. ج (١٩٧١): نظريات الشخصية. ترجمة فرج أحمد وآخرون، مراجعة: لويس كامل مليكة. القاهرة.

*-مرسي، كمال إبراهيم (١٩٧٨): القلق وعلاقته بالشخصية في مرحلة المراهقة. الكويت، كلية الآداب والتربية.

*-مليكة، لويس كامل وآخرون (١٩٥٩): الشخصية وقياسها. ط١، القاهرة، مكتبة النهضة العربية.

*-الهابط، محمد السيد (١٩٩٩): التكيف والصحة النفسية. ط٢، القاهرة، المكتب الجامعي الحديث.

*- دحلان ،عبدالله صادف (٢٠٠٩) القيادة الادارية ، الرياض مكتبة الملك فهد الوطنية

*- حسن ،ماهر (٢٠٠٤) : القيادة اساسيات ونظريات ومفاهيم ، اربد .دار الكندي للنشر والتوزيع .

- *- السكارنه ، بلال (٢٠١٠) : القيادة الادارية الفعالة ، عمان ، دار النشر والتوزيع ط١،
- *- ليعجمي ، محمد ، (١٠١٠) : الاتجاهات الحديثة في القيادة الادارية والتنمية البشرية ، عنان، دارالمسيرة للنشر والتوزيع ط٢.
- *- كنعان ، بلال ، (٢٠١٢): القيادة الادارية ، عمان ، دار للثقافة النشر والتوزيع ، ط٣.
- *- الغبيوي ،ناصر(٢٠٠٤):علاقة النمط القيادي بأداء الاطباء في المستشفيات العسكرية والمدنية ، السعودية الرياض ، اطروحة دكتوراه غير منشورة . جمعة الملك فهد ، كلية التربية للبنات
- *- عيسى، سناء ، (٢٠٠٨) : دور القيادات التربوية في تطوير اداء مديري المدارس الثانوية في محافظات غزة ،فلسطين ، اطروحة دكتوراه غير منشورة . الجامعة الاسلامية .
- *- ابو عيدة ، كفاية (٢٠٠٥) :القيادات الادارية وانعكاسها على تفعيل اداء الموظفين ،اطروحة دكتوراه غير منشورة، القاهرة ، كلية العلوم الادارية ،
- *- فيصل ، السويدان (٢٠٠٩) صناعة القائد ، الطبعة الرابعة السعودية .
- عباس ،علي (٢٠١٢): اساسيات علم القيادة ، عمان ، دار المسيرة للنشر
- *- سالم و اخرون (١٩٩٨) : المفاهيم الحديثة في الادارة ، ط٢ ، عمان ، مركز الكتب الاردني .
- *- الشهري ، عمران(١٩٩٨) ادارة الموارد البشرية - رؤية مستقبلية ،الاسكندرية ، الدار الجامعية .
- *- ليتشمان و اخرون (٢٠١٢) الادارة المعاصرة ، دار المريخ للنشر ،ترجمة د . رفاعي عبد العال .

*- العساف ، محمود (٢٠٠٩) : الاداء المهني للقيادات الادارية العليا ، بيروت ، لبنان ، ط ١ .

*-ماهر ، حسن (٢٠٠٤): اساسيات ونظريات القيادة ، المملكة الاردنية الهاشمية ، الكندي للتوزيع والنشر ، ط ١
ثانيا: المصادر الأجنبية

*.Al-Rawandoozy. Diyarhusain (1998): **Generalized Anxiety disorder**. Iraq AsociedeMographix I.B.N-sina. Teaching Hospital, Mosul.

*.Anastasi, (1988): **Psychological Testing**. New York. Macmillan.

*.Anastasia, A., (1976): **Psychological item in testing**. New York. Macmillan.

*.Chisell, E. E. (1969): **Theory of psychological measurement**. New York. McGraw Hill.

*.Ebl, R. L., (1972): **Essential of educational measurement**. New Jersey: Prentice-Hall.

*.Fransella. F., (1981): **Personality Theory Measurement and research**. London: Methuen and Co. Ltd.

*.Garrett, Henry, E. (1967): **Statistics in psychology and education**. 3rd. ed., N.Y. McGraw-Hill.

*.Gronlund, N. E., (1981): **Personality Inventory Manual**. New York: Harcourt Brance.

*.Mathlock, S. (1997): **Basic concepts in item and test analysis**. Texas & M University.

*.Smith, M., (1966): **The relation between item validity and test validity**. PsycholoMetrica, Vol. 1, No. 3, (69-76).

*Zeller, R. A. & Carmines, E. G. (1980): **Measurement in the sciences**, the link between theory and data. New York. Cambridge University Press.

الملاحق

ملحق (١)

بسم الله الرحمن الرحيم

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ميسان كلية التربية

مقياس القلق الوظيفي

الاستاذ الفاضلالمحترم

تحية طيبة :

بوصفكم قائدا جامعيًا تكلفت بإدارة التي انت فيها الان وبالنظر للمكانة العلمية والادارية التي تتمتع بها سنطرح عليك مجموعة من المواقف التي يعاني منها بعض المدراء في الدوائر الاخرى ، بسبب تسنمهم لمناصبهم الحالية . راجين منك التأشير على التقدير الذي ترى انه ينطبق عليهم . املين منك الدقة والموضوعية في الاجابة خدمة منك لمسيرة البحث العلمي في بلادنا .. علما بانه لا حاجة لذكر الاسم او اية معلومات شخصية اخرى متعهدين بان اجابتك محط احترامنا مهما كانت .

ولكم فائق التقدير

الباحث

م.د. ماجد رحيمه الحلفي

ت	الفقرة	وافق بدرجة كبيرة	وافق بدرجة متوسطة	وافق بدرجة قليلة
١	اعتقد ان اكثر المدراء الحاليين ليس اهلا للمنصب الحالي			
٢	ارى ان معظمهم يعانون من صداع في الراس بسبب وضعهم الحالي			
٣	اكثرهم يعتقدون بانهم غير باقين بوظائفهم الحالية لفترة طويلة			
٤	ارى ان تحسن وضعهم الاقتصادي يعود الى المنصب الذي هم فيه الان ويخشون من ان يتغير			
٥	انهم يعتقدون ان احترام الاخرين لهم بسبب منصبهم الوظيفي الحالي			
٦	انهم يعتقدون اذا خسروا مواقعهم الحالية سوف يخسرون كل شيء			
٧	انهم يعتقدون ان الحياة فرص وعليهم استغلال تلك الفرص			
٨	معظمهم يعانون من اضطرابات في نومهم			
٩	انهم يعتقدون ان سوء علاقاتهم مع اتباعهم بسبب المنصب الحالي			
١٠	انهم مستعدون لإعطاء التنازلات للحفاظ على مناصبهم			
١١	يعتقدون انهم اكفاء ولا يهتمهم ان اتقوا			

			او بقوا في مناصبهم	
			انهم يعتقدون ان ما يتمتعون به من مكانة اجتماعية بسبب مناصبهم الحالية	١٢
			انهم يعتقدون ان سوء حالتهم الصحية يعود الى معانات المنصب الحالي	١٣
			انهم يعتقدون ان الاكتئاب الذي يشعرون به سببه مشكلات المنصب الحالي	١٤
			ان معظمهم يعطي هدايا للمسؤول الاعلى للحفاظ على منصبه الحالي	١٥
			انهم يخشون من عزلهم من مناصبهم بسبب الفشل في ادارة دوائهم	١٦
			ان العصبية والتوتر الذي يعانون منهما في الوقت الحاضر بسبب المنصب الحالي	١٧
			يعتقدون انهم اكثر كفاءة من مسؤوليهم وانهم ظلموا بهذه المنصب	١٨
			انهم يتحملون التوبيخ من مسؤوليهم من اجل الحفاظ على مناصبهم	١٩
			انهم مستعدون للتجاوز على القانون من اجل ارضاء مسؤوليهم	٢٠
			يشعرون ان هناك من يتجسس عليهم ويحاول الاطاحة بهم	٢١
			انهم يحاولون اشباع حاجاتهم الشخصية من خلال المنصب	٢٢
			يعتقدون انهم محسودون من قبل	٢٣

--	--	--	--	--

			الآخرين	
			يعتقدون انهم معرضين للإعفاء من مناصبهم بأي لحظة	٢٤
			انهم يعتقدون ان المنصب اصبح وبال عليهم	٢٥
			يعتقدون ان الناس لا ينصفونهم فيما يقدمونه من خدمة للآخرين	٢٦
			يعتقدون انهم كانوا اكثر راحة قبل تسنمهم المنصب	٢٧
			يعتقدون انهم خسروا الكثير من اصدقائهم بسبب المنصب الحالي	٢٨
			يعتقدون ان حياتهم مهددة بسبب المنصب الحالي	٢٩
			يعتقدون انهم مقصرون اتجاه عوائلهم بسبب المنصب الحالي	٣٠

ت	الفقرات	دائما	غالبا	احيانا	نادرا	ابدا
---	---------	-------	-------	--------	-------	------

ملحق (٢)

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ميسان

كلية التربية

قسم العلوم التربوية والنفسية

مقياس الاداء الوظيفي

اخي الموظف المحترم

اختي الموظفة..... المحترمة

يروم الباحث القيام بدراسة تحمل عنوان (القلق الوظيفي لدى القيادات الجامعية العليا وعلاقته بأدائهم الوظيفي من جهة نظر الموظفين العاملين معهم) ولكونكم الشريحة المهمة في المجتمع ويعد رأيكم ضروري لتقييم اداء القيادات الجامعية العليا ولتقريبكم منهم راجيا منكم التقاضل بالإجابة على الاسئلة المرفقة طيا ، راجيا منكم عدم ترك اي سؤال بدون تأشير علما ان اجابتم لأغراض البحث العلمي فلا داعي لذكر الاسم .

شاكر تعاونكم معنا مسبقا

الباحث

م.د. ماجد رحيمه الحلفي

					يخطط للعمل داخل الدائرة	١
					يعتمد معايير خاصة لتقويم مراحل تنفيذ العمل في الدائرة	٢
					يطلع على النتائج المتحققة في مجال العمل	٣
					يتابع مدى تحقق الاهداف المرسومة للعمل في الدائرة	٤
					يشخص اسباب الخلل والقصور في تنفيذ برامج العمل داخل الدائرة	٥
					يعتمد معايير قانونية للعمل بعيدا عن المصالح الذاتية	٦
					يشجع اعداد البحوث والدراسات التقييمية لنشاطات العمل	٧
					يعقد المؤتمرات التقييمية لغرض تقويم اداء العاملين في الدائرة حسب الاهداف المرسومة	٨
					يشرف على تطوير العمل في الدائرة	٩
					يستفيد من الخطط السابقة في الاعداد للخطط الحالية والمستقبلية	١٠
					يضع بدائل مختلفة لتسهيل العمل في الدائرة	١١
					يعمل على اشراك العاملين في الدورات التي تهدف الى تطوير كفاءاتهم	١٢
					يعمل على ربط الدائرة بمحيطها الخارجي في المجتمع	١٣
					يساهم في اتخاذ القرارات بعد دراستها مع اللجان المختصة بما ينسجم واهداف العمل في الدائرة	١٤
					يستفيد من الامكانيات المادية والبشرية عند وضع الاهداف والخطط الخاصة بالدائرة	١٥
					يوزع الواجبات بين العاملين بشكل عادل	١٦
					يساهم في توفير ظروف عمل مناسبة للعاملين في الدائرة	١٧
						١٨

--	--	--	--	--	--	--

					يطلع المراجع العليا على مجريات العمل داخل الدائرة	
					يعمل على توفير معلومات توضح طبيعة العمل داخل الدائرة	١٩
					يعمل على اثارة دافعية العاملين في تنفيذ اعمال الدائرة	٢٠
					يشخص المشكلات والعقبات التي تواجه مسيرة العمل	٢١
					يهتم بتطوير العلاقات الاجتماعية بين العاملين في الدائرة	٢٢
					يهتم بتوفير الخدمات الصحية لمعالجة المرضى من العاملين في الدائرة	٢٤
					يعمل وفق مبدأ التعامل الانساني وحل النزاعات والخلافات بين العاملين داخل الدائرة	٢٥
					يصمم دليلا للمعلومات عن الدائرة وانجازاتها المختلفة	٢٦
					يحترم العاملين الذين يعملون بإخلاص داخل الدائرة	٢٧
					يتابع ميزانية الصرف في الدائرة بشكل مستمر	٢٨
					يشرف على السجلات الحسابية وتدقيقها	٢٩
					يتبع نظام الحوافز لتحسين مستوى العاملين في الدائرة وتحفيزهم	٣٠
					يوجد ابواباً ثابتة للصرف على وفق احتياجات الدائرة	٣١
					ينشأ صندوق للتكافل الاجتماعي بين العاملين	٣٢
					يعمل على تأمين الادوات والمستلزمات والاجهزة والاثاث الخاص بطبيعة العمل في الدائرة	٣٣
					يشكل لجان صرف للمبالغ الواردة لميزانية الدائرة	٣٤
					يتخذ الاجراءات الصحيحة والمناسبة في وقتها المحدد	٣٥

					٣٦	يهمه زيادة انتاجية العمل في الدائرة
					٣٧	يعتمد على معيار النوعية في العمل لا على معيار الكمية

Anxiety functional leaders at the graduate and its relationship to the performance of a functional point of view the two works with officer

Teacher Dr. Majid Rahima Hilfi

Maysan University: College of Education

ABSTRACT

Spread late last group of disorders Kalkibh and unexplained fear, anxiety and other disorders, and some believe that the scientific and technological developments taking place in the modern world many of the negatives so that some became called the present era the era of anxiety (strange 0.1991, p 371)

The resulting anxiety Anxiety Neurosis from a deficit of human resolve conflicts direct method or not (direct - tricks defensive unconscious), which is the starting point for all colors ill-conditioning and disorders rights and if increased intensity to the point of impeding the adjustment became a man with a ready fidgety or nervous actually, a case of emotional The case of temporary or humanitarian organization vary in intensity and volatility over time.

(Turkish 1980.324)

Exposed webmasters administrative developed in Iraqi universities, university presidents and their assistants and deans and their assistants and heads of scientific departments and administrative to multiple species of concern by virtue of the nature of the job site and managerial responsibility by dealing

them is anxiety career over those kinds of concerns that confront them and hinder their work and sour Safwat their lives and thus affected their job performance and at least their production, which reflects negatively on the productivity of the business units that they manage, and certainly influenced by the gross national product in the countries in which they operate, (Kazim, 2003, p 323).

To worry Career negative impact on the performance and personality of the individual in general, and the person working in particular, and of whom the employee and in particular the senior leadership in the community, and this in turn affects negatively on their lives and their aspirations for the future to make them people who live their day atmosphere of fear, sadness and pessimism to come by their careers and what holds unknown to them (Sheehan 0.1998, p 541) Another aspect to be affected by the suffering of the administrative leader of concern is their job performance. recalling the theory of arousal provided by the world (Hb) in 1998, that there is a strong relationship between anxiety Straighten and between his performance career he felt that individual needs to the appropriate amount of concern being the catalyst for the performance, and that any disruption in the level of anxiety in the increase or decrease the impact will be negative and disturbed prevent the performance of the individual (solar 0.2011, p 67), and given the importance of performance in the national income of the country in general and the importance of on a personal level the level of the individual and his family. Highlights the importance of doing this kind of research. Since The present study aimed to identify the correlation between anxiety career with university leaders upper and between their job performance and to achieve this goal researcher has used a particular leaders graduate of the University of Maysan, a sample of the staff working with them numbered (135) by (50) of university leaders and (85) of the staff of males and females. The researcher has built two

measures Aham to measure anxiety career at the university leaders upper and the other to measure the functionality they have, have used statistical methods appropriate. Study has come to a number of conclusions, including: that the university leaders who surveyed suffer from anxiety functional and highly statistically significant, as well as suffering from twice the performance of their career and also highly statistically significant, the study also found that there are statistically significant relationship between anxiety among career and job performance among senior university leaders. Based on the findings of the study results may provide the researcher with a number of recommendations and suggestions, some of which prompt to the competent authorities and the beneficiary of the results of this study, such as the Ministry of Higher Education and Scientific Research, Iraq and others are addressed to people with a relationship of university leaders upper and others addressed to the researchers for the purpose of benefiting him in writing of their research.