

التحليل العاملي للصعوبات التي تواجه

قوة العميد التنظيمية

أ.م.د. منتهى جاسم عبد الشمري

جامعة بغداد/ كلية التربية- ابن رشد للعلوم الإنسانية

الملخص :

هدف البحث الحالي إلى التعرف إلى تحليل الصعوبات التي تواجه قوة العميد التنظيمية تحليلًا عامليًا مستندًا على الدرجة الكلية للعلاقة بين معاملات ارتباط بيرسون بعد جذره من وجه نظر معاوني العمداء، وقد شمل مجتمع البحث معاوني العمداء للكليات الحكومية في جامعات محافظة بغداد للعام الدراسي (2017-2018)، والبالغ عددهم (205) معاون عميد وقد اختيرت عينة البحث بالطريقة العشوائية الطبقية، إذ تكونت من (180) معاون عميد ونسبة 88% ولتحقيق أهداف البحث قامت الباحثة ببناء مقياس لبحثها يتكون من أربع مجالات كل مجال يعد صعوبة تواجه قوة العميد التنظيمية ومجمل فقرات المقياس تتكون من (20) فقرة، وبعد أن تم معالجة البيانات المتجمعة من إجابات المستجيبين عولجت احصائياً باستخدام الحقيبة الإحصائية (SPSS)، وقد استخدمت الوسائل الإحصائية الاتية (معامل ارتباط بيرسون، الحزمة الإحصائية مصفوفة الارتباط، معاملات التشبع التحليل العاملي)، وقد أظهرت نتائج البحث أن كل الصعوبات (المجالات) تؤثر على قوة العميد التنظيمية وبدرجات متفاوتة وأن كانت هذه الدرجات قريبة في معاملات التشبع (التحليل العاملي)، وفي ضوء نتائج البحث وضعت الاستنتاجات وكانت أهمها أن جميع الصعوبات (المجالات) تؤثر على قوة العميد التنظيمية وكذلك وضعت توصيات في ضوء نتائج البحث ومن أهمها ضرورة الاهتمام بالقوة التنظيمية كونها عاملاً مهماً للتأثير بالعاملين كافة والطلبة، ووضعت بعض العناوين لبحوث تكون مكملة للبحث الحالي.

مشكلة البحث:

تشهد المؤسسات الحكومية والخاصة تحولات كبيرة ومتسارعة، نتيجة لتأثرها بالبيئة المحيطة تنافساً وتفاعلاً واستجابة، فتحتم عليها سرعة استجابة وتكيف تهدف التأقلم مع الوضع المضطرب والازمات متلاحقة في ظل الأوضاع السياسية والاقتصادية والأمنية والاجتماعية للعراق، وأن قوة العميد وقيادته هما الأساس في كيفية أداء المؤسسة التي يقودها ومدى أدائها لواجباتها ومهامها، وأن فقدان هذه القوة يؤدي إلى إدارة مفككة وضعيفة الأفق. (توفيق: 2007، 13).

ان القوة التنظيمية غالبا ما ينظر اليها على انها تتسم بالقصور كونها تركز على القوة الفردية للعميد ولا نضع في الاعتبار المعوقات والصعوبات التي تواجه عمل العميد ومدى جودت ادائه لواجباته وهذا ما حدده المؤتمر التربوي الثاني عشر والمنعقد في الجامعة المستنصرية لكلية التربية الأساسية عام 2012 والتي اشارت ان قوة العميد تتأثر بشكل مباشر وبدرجة كبيرة بالعوامل المحيطة بكلية وبالآتي سيقول تأثيره على مروضيه وقد تؤثر على قوة قرارته. (المؤتمر العلمي التربية الأساسية: 2012، 56).

ان أساس هذه القوة هو اعتمادها على مهارات العميد الوظيفية، وان هذه القوة تتبع من ادراك الموظفين أن العميد يمتلك معرفة متفوقة في مجال عملهم متناسين عن تفكيرهم ان قوة العميد تتأثر بشكل كبير جداً بالعوامل المحيطة به مثل كثرة القوى السياسية والتي تترك صواب اتخاذها لكثير من القرارات نتيجة التداخل المباشر وغير المباشر في هذه القرارات وكذلك العوامل الاقتصادية التي تمنع او تحدد من اتخاذ الكثير من القرارات مما يؤثر سلبا على المؤسسة التعليمية والذي هو على راس الهرم التنظيمي فيها والذي يقلل بالآتي من قوته التنظيمية، وهذا ما توصلت اليه دراسة الطالب حيث اشارت في نتائج دراستها ان العوامل المحيطة ككل تؤثر بقوة العمداء التنظيمية مما تسهم بشكل كبير من سيطرة على المؤسسة.(الطالب: 2013، 96).

ولغرض تعزيز مشكلة البحث اجرت الباحثة دراسة استطلاعية على ست من عمداء الكليات حول الصعوبات التي تواجه قوتهم التنظيمية ومدى تأثيرها على مؤسساتهم التي يقودونها ومن هذه الصعوبات (السياسية، الأمنية، الاقتصادية، الاجتماعية)، فكانت استجاباتهم انها تؤثر بشكل كبير على أدائهم ومن خلال عمل الباحثة كتنريسية ولسنوات عدة فقد شعرت بمشكلة بحثها حيث يظهر ذلك جلياً من خلال القرارات التي يتخذها العميد مما دفعها للقيام بهذا البحث لغرض تشخيص تلك الصعوبات.

اهمية البحث:

اكتسبت الإدارة علميتها بفضل المهارات والخبرات ومواكبة المستجدات بأداء متميز، فهي تعكس مدى تقدم الأمم، فكلما كانت هذه الامة قوية ومبدعة انجبت إدارة مطابقة لها في القوة والابداع.

والادارة الوسيلة الفاعلة لتحقيق أفضل استخدام للموارد المتاحة بحيث تؤثر مباشرة في نتائج عملها وفي تحديد أهدافها. (حسين: 2009، 32)، لذلك تعد الإدارة ومنها الإدارة التربوية ميدانا حافلا بالنشاط ولا يمكن الاستغناء عنه باي شكل من الاشكال وفي أي مستوى من مستوياته، لذلك تعد الإدارة التربوية فرعاً من فروع النظام الإداري العام يدار بها النظام التعليمي في أي مجتمع على وفق بعده الثقافي وظروفه السياسية والاقتصادية والأمنية والاجتماعية

لتحقيق أهدافه من تربية وتعليم للصغار والكبار واعدادهم للحياة وتوفير القوى البشرية اللازمة لدفع حركة المجتمع إلى الامام في إطار مناخ تتوافر فيه علاقات إنسانية سليمة. (الترتوني: 2006، 4).

ان الإدارة الجامعية جزء من الإدارة التربوية ولا يمكن لها ان تؤدي وظائفها بنجاح إذا لم تعتمد في فهمها على العمليات الإدارية الأساسية من تخطيط سليم، وتنظيم واضح وتوجيه فاعل وتقويم موضوعي واتخاذ قرارات سليمة تؤدي إلى قوة تنظيمية فاعلية مستتدة على أفضل المهارات. (السامرائي: 2005، 2).

والكليات بوصفها مؤسسات تربوية وجهازا أكاديميا واداريا وماليا وخدميًا يرتكز على فلسفة تبدأ بأهداف ومدخلات وتخضع للتنفيذ عن طريق العمليات الإدارية وتنتهي بمخرجات والتي ستصبح مستقبلا قادة يساهمون في بناء المجتمع وتقدمه وهذا الامر فرض على إدارات هذه الكليات ان تعمل بجد وتفاني من اجل تحقيق أهدافها. (الحريري: 2007، 38).

وتكمن فاعلية إدارة اية كلية في عميدها بوصفه شخصا فاعلا يتسم بالقيم الشخصية والمعرفية والإدارية التي تمكنه من قيادة كليته، وان يكون سلوكه الإداري متميزا بالعمل والعلاقات الإنسانية. (درة: 1994، 191)، بمعنى ان العميد الناجح يجب ان يكون ادائه فاعلا وان ينظر إلى المهنة بانها تمثل انموذجا للحياة الكريمة الراقية ويتعامل مع مهنته بأعلى درجات الصدق مع النفس وان يقدم كل ما يستطيع من خدمات بعيدا عن أي كسب مادي او مصلحة شخصية.

لذلك فعميد الكلية بوصفه قائدا تربويا هو العقل المفكر والموجه والمسؤول مسؤولية مباشرة عن كل ما يحدث في الكلية وعن سير العمل فيها، وعن إيجاد التعاون بين هيئات التعليم، وبين كل من يعمل في الكلية لان نجاح الكلية من نجاحه فكما يكون العميد تكون الكلية. (عبيدات: 2006، 66).

لقد شغلت القوة التنظيمية اهتمام الانسان منذ القدم وما زالت موضع اهتمامه على الرغم من انها شيء غير ملموس لا يمكن رؤيته وانما نحس بنتائجه في المؤسسات التعليمية وعلى اختلاف صورها واشكالها ويعود الاهتمام بالقوة إلى انها أساس قاعدة المجتمع التي تشترك فيها جميع المؤسسات الاجتماعية على مختلف أنواعها وعلاقاتها الاجتماعية. (السالم: 2009، 21)، من هنا نرى ان أساس الاستخدام الفاعل للقوة التنظيمية هو قدرة العميد على تطبيق قانون التبادل والذي يقوم على تبادل المنافع بين العميد واتباعه، فاتباع سلوك معين من قبل العاملين سوف ينتج عنه منافع معينة لهم يقدمها العميد، حيث يستمد العميد قوته من الدور الذي يمارسه في المؤسسة والذي يهدف إلى تأسيس علاقات إيجابية بين رضا العاملين ونتاجاتهم. (العمامرة: 1999، 15) وكذلك تبرز أهمية القوة التنظيمية في قدرة عميد الكلية على التوفيق والموازنة بين

ما تم إنجازه فعلا من اهداف وبين ما يراد إنجازه او تحقيقه من اهداف تعليمية وكذلك قدرته على التوافق بين اشباع حاجات ومتطلبات كليته وبين المصادر المالية والقوى البشرية المتاحة لتحقيق الأهداف بكفاءة وفاعلية. (كنعان: 2006، 119).

فلا تكتمل فاعلية مؤسسات التعليم العالي متمثلة بكليتها ومعاهدها الا بعد معرفة حجم القوة التنظيمية التي يمتلكها العميد والتي تعد احدى التطبيقات الإدارية والتنظيمية التي تتضمن العديد من المفاهيم والعمليات الموجهة لإجراء التحسينات في الهياكل التنظيمية التي تتبناها هذه المؤسسات بهدف تعظيم الفاعلية التنظيمية التي يمكن الاستدلال عليها من خلال تحقيق تلك الأهداف عن القوة التي يتعامل معها ويضيفها إلى المؤسسة لان انعكاس قوته يظهر في قوة التأثير في سلوك الآخرين ومستويات رضاهم لإنجاز اهداف المؤسسة.

وتبرز أهمية البحث في الاتي:

1. تعد الإدارة نشاطا علميا يعتمد استعمال الفكر.
2. تعد الإدارة التربوية عنصرا بارزا في تحقيق اهداف المؤسسة ولذلك لا بد من وجود إدارة علمية تؤدي أداء متميزا في توجيه العملية التعليمية لتحقيق الأهداف المطلوبة.
3. الجامعة هي احدى المؤسسات التي تسهم بشكل فاعل في تحقيق التقدم والتطور للمجتمعات البشرية.
4. يعد عميد الكلية عنصرا أساسيا من القيادات الجامعية العليا ويقوم بدور فاعل ومؤثر في بقاء الكلية وتطويرها.
5. تعد القوة التنظيمية من أكثر الموضوعات حداثة وقوة في مجال الإدارة عموما والإدارة الجامعية خصوصا.

اهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى تحليل الصعوبات التي تواجه قوة العميد التنظيمية تحليلا مستندا على الدرجة الكلية للعلاقة بين معاملات ارتباط بيرسون بعد جذره من وجهة نظر معاوني العمداء.

حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي بـ:

معاوني عمداء الكليات للجامعات الحكومية الخمسة (جامعة بغداد، الجامعة المستنصرية، جامعة النهرين، الجامعة العراقية، الجامعة التكنولوجية) للعام الدراسي (2017-2018).

تحديد المصطلحات:

أولاً: الصعوبات التنظيمية: عرفها: -

- (السراري، 2006): عدم التنظيم أي خلل في التنسيق بين هيئات المؤسسة ونقص الثقة بين الإداري ومسؤوله المباشر وبين الإداري وزملائه مما يحدث عدم انتظام في أداء الأعمال. (السراري، 2006: 35)

- (مناف، 2013): هي القوة المؤثرة على سير العملية الإدارية التنظيمية للمؤسسة مما تؤثر على قدرات الإداري في التفاعل مع العوامل تؤدي الى عدم الاستفادة من طاقات العاملين والتي تؤثر في تحقيق الأهداف النهائية لتلك المؤسسة. (مناف، 2013: 267).

- التعريف النظري: هي مجموعة العوامل المؤثرة والتي تظهر على قوة العميد التنظيمية مما تؤثر على سير العملية الإدارية والتعليمية والتي لابد من الوقوف عندها والتعرف على مسبباتها حتى لا تؤثر على نوع مخرجات الكلية.

ثانياً: القوة التنظيمية: وردت تعريفات عدة اذكر منها:

1. (Pfeffer, 1992) : القدرة في التأثير على مجرى الاحداث وفي التغلب على المقاومة وجعل الافراد يفعلون أشياء لم يرغبوا تعاطيها أصلاً. (Pfeffer, 1990: 30)

2. (Jones, 1996): قدرة الإدارة على التغلب على مقاومة الصعوبات وتحقيق اهداف المؤسسة المنشودة. (Johes, 1996: 513)

3. (Daft, 2001): هي القابلية التي يمتلكها احد الأشخاص للتأثير في الافراد من اجل تحقيق نتائج مرغوبة. (Daft, 2001, 447)

4. التعريف النظري: هي قوة العميد في تذليل الصعوبات وسيطرته على التشكيلات التنظيمية داخل مؤسسته لتحقيق الأهداف التعليمية.

5. التعريف الاجرائي: هي الدرجة الكلية التي نحصل عليها من خلال استجابة معاوني العمداء على فقرات المقياس المعد لأيجاد الصعوبات التي تواجه قوة العميد التنظيمية.

ثالثاً: عميد الكلية:

(هو الشخص الحاصل على شهادة الدكتوراه ويشترط فيه ان يكون عراقياً من ابوين عراقيين في الأصل ويكون في مرتبة أستاذ او أستاذ مساعد في الأقل ويكون بدرجة مدير عام ويعين بمرسوم جمهوري). (قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، 1988).

رابعاً: الجامعات:

(وهي مؤسسات التعليم العالي وتأتي في قمة السلم التعليمي لجمهورية العراق فهي مركز اشعاع حضاري فكري وعلمي في المجتمع وتتألف من كليات ومعاهد عليا ومراكز للبحوث واي

تشكيلات أخرى بحسب ما تدعو الحاجة إليها في نواحي المعرفة النظرية والتطبيقية). (قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، 1988).

خامساً: معاون العميد

(هو الشخص الحاصل على شهادة الدكتوراه وبشرط ان يكون عراقياً من ابوين عراقيين في الأصل ويعين بقرار رئيس الجامعة بناء على توصية العميد وتحدد مهامه بتعليمات). (قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، 1988).

الفصل الثاني

الإطار النظري ودراسات سابقة

مفهوم القوة التنظيمية:

ان غموض مفهوم القوة التنظيمية وتعقدها وتعدد وجهات النظر بشأنها أدى إلى ظهور الكثير من الاتجاهات المفاهيمية لها ومن خلال المصادر في الادب الإداري وجد ان هناك اتجاهين لمفهوم القوة التنظيمية أولهما حصر موضوع القوة التنظيمية ضمن مجال الفرد وعلاقته بالعمل منطلقاً هذا الاتجاه بانه امكانية قيام شخص ما في مركز وظيفي معين بتنفيذ ارادته الخاصة على الرغم من مقاومته الطرف الآخر (Weber, 1947:52) اما المفهوم الثاني: فانه يرى بانها قدرة تأثير شخص على الآخر بحيث ان الشخص الثاني يعمل برغبات الأول اذ يشير هذا المفهوم إلى القدرة الكامنة في التأثير وهذا الاتجاه هو الاقدم في سياق دراسته القوة التنظيمية (Robbins, 2005:390) وهذا يعد نظرة ضيقة للمفهوم والتي تشير إلى القوة الفردية دون النظر الشمولية.

ان هذه المفاهيم رغم تباينها تعد القوة التنظيمية من المميزات الشخصية التي تتجسد في علاقات العمل بين الرئيس والمروؤوس او العلاقات الاجتماعية الأخرى لتأثير شخصي على شخص اخر ولكن في كل الأحوال ينظر إلى هذا التفسير بالقصور ولا يضع في الاعتبار والهيكل التنظيمي للمؤسسة ولذلك ظهر الاتجاه الثاني للقوة التنظيمية والذي ينطلق من تحديد سلوك وحدة اجتماعية معينة من قبل وحدة اجتماعية أخرى المقصود هنا هو النظرة المشمولة المتوقعة لأنشطة المؤسسة على ممارسة التأثير على وحدة فرعية أخرى للتصرف بطريقة مخططة مسبقاً (اللوذي: 2003، 65) فالمقصود بمجموعة القوى المؤثرة كالمكافئة والشرعية والقوة القسرية وقوة المعلومات حيث تمثل هذه القوى العامل الرئيس الذي يستخدمه عميد الكلية للتأثير على الموظفين الذين يعملون معه لجعلهم ينفذون جميع القرارات التي يتخذها والتي تهدف إلى تحقيق اهداف الكلية (حجازي، 2015: 225).

مقارنة بين القوة التنظيمية والقيادة:

بمقارنة متفحصية بين القوة التنظيمية والقيادة ينبغي ان المفهومين متداخلين، حيث ان القادة يستخدمون القوة كوسيلة لتحقيق اهداف الجماعة او يحقق القادة الأهداف بحيث وسيلتهم في تحقيقها هي القوة إذا السؤال الهام هنا ما هو الفرق بين القيادة والقوة؟ احدى الاختلافات بينهما يرتبط بالتوفيق حيث ان القوة لا تتطلب توافق الهدف، بل الاعتمادية فقط، اما القيادة فهي تعتمد على التوافق بين اهداف القيادة واهداف التابعين. (أبو هاشم، 2007: 22).

اما الاختلاف الثاني فانه يرتبط باتجاه التأثير، حيث ان القيادة تركز على النازل من القائد إلى التابعين والتقليل من أهمية التأثير الافقي او الصاعد، اما القوة فيكون تأثيرها إلى الأسفل او افقيا او إلى الأعلى، اما الاختلاف الثالث فانه يعني تركيز البحث، حيث ان القيادة تركز بحثها، وبدرجة كبيرة على الأسلوب اذ انها تبحث عن الإجابة على التساؤلات مثل مدى الدعم الذي يجب ان يقدمه القائد ودرجة مشاركة المرؤوسين باتخاذ القرار، اما القوة فأنها تعني بالبحث عن القوة التي يمكن استخدامها في مجالات أوسع وتتركز على تكتيكات فرض الطاعة وتتعدى حدود الفرد، اذ قد تستخدم من قبل الجماعة للسيطرة على الافراد او الجماعات الأخرى. (الصانع، 2013: 77).

خصائص القوة التنظيمية: -

هناك ثلاث خصائص رئيسية للقوة التنظيمية هي كما يلي:

1. انها مخولة لوظيفة الشخص.
 2. انها مقبولة من المرؤوسين فالشخص الذي يمتلك سلطة مشروعة بحكم وظيفة يمارس السلطة ويمكنه امتثال وطاعة الغير.
 3. تستخدم السلطة راسيا من اعلى إلى أسفل في السلم الهرمي وينظرون إلى القوة على انها المقدرة على جعل الآخرين يقومون بما يرغب شخص اخر ان يقوموا به.
- (Feelmer, 1983:121)

تكتيكات القوة التنظيمية:

حدد (العطية) سبع ابعاد تكتيكية او استراتيجية لاستخدام القوة التنظيمية وهي كما يلي: -

1. المنطق: استخدام الحقائق والبيانات لعرض الآراء بشكل منطقي وعقلاني.
2. الودية: استخدام الاطراء وخلق السمعة والتواضع والودية قبل التقدم بطلب ما.
3. التحالفات: الحصول على دعم الافراد للآخرين في المنظمة لتأكيد الطلب.
4. المساومة: التفاوض من خلال تبادل المنافع او الخدمات.
5. التثبيت: استخدام مدخل مباشر وقوي، مثل فرض الطاعة تكرار التذكير، امر الافراد بالعمل بموجب الأوامر والاشارة إلى ان القواعد تستوجب الطاعة.

6. السلطة العليا: الحصول على دعم المستويات العليا في المنظمة لتأكيد الأوامر.
 7. العقوبات: استخدام المكافآت والعقوبات المشتقة من المنظمة مثل منع الزيادة في الأجور أو التهديد عند التقييم السيئ للأداء أو منع الترقية. (العطية، 2003: 247).
- وقد تبين ان العاملين لا يعتمدون على هذه التكنيكات السبعة بشكل ما ولكن الاستراتيجية الأكثر شيوعا هي استخدام المنطق بغض النظر مما إذا كان التأثير موجها إلى أعلى أو إلى الأسفل. (الحري، 2012: 87).
- مصادر القوة التنظيمية:**

لم تتفق آراء العلماء والباحثين على مصادر محددة للقوة التنظيمية ويأتي هذا الاختلاف لوجود وجهات نظر متعددة في دراسة مصادر القيادة وعليه سيتم عرض ملخص بعض وجهات نظر عدد من الباحثين وكالاتي: -

1. قوة الاجبار: تعتمد قوة الاجبار على الخوف، حيث يستجيب الشخص لهذه القوة بسبب الخوف من النتائج السلبية التي من الممكن ان تتحقق نتيجة لعدم الطاعة، وتعتمد على تطبيق أو التهديد بتطبيق عقوبات بدنية، أو خلق احباط من خلال تقييد الحركة أو السيطرة عن طريق الحرمان من الحاجات الفسلجية أو الأمان، وعلى مستوى المنظمة فان (أ) تمتلك قوة الاجبار على (ب) إذا ما كان (أ) قادرا على طرد أو تنزيل الدرجة الوظيفية لـ (ب) أو يعامله بطريقة محرجة في جميع هذه الحالات فان (أ) يمتلك قوة الاجبار على (ب). (الطائي، 2008: 93).
2. القوة الشرعية وتستمد هذه القوة من موقع الفرد في المنظمة الذي يعطيه الحق في اصدار الأوامر للمرؤوسين لتنفيذ الاعمال الموكلة لهم ويستجيب الافراد لهذا النوع من القوة ليس بسبب خوفهم من العقوبة أو طمعا في المكافئة ولكن بسبب اعتقادهم ان الفرد يمتلك الصلاحية الكاملة لإصدار هذه الأوامر، وتقبل هذه القوة من قبل المرؤوسين على انها جزء من حياة المنظمة ولذلك فهم يتوافقون معها. (الياسري، 2007: 109).
3. قوة الخبرة: يعتمد هذا النوع من القوة على الخبرة والتجربة التي يكتسبها الفرد في حياته وذلك عن طريق التخصص أو المهارة والمعرفة من الخبرات التي مر بها، ويكون التأثير نتيجة لقوة الخبرة فعلا متى استفاد القائد أو المدير من المعلومات السابقة والتجارب التي مر بها، فيسهل عليه التعامل مع التابعين والتأثير فيهم وفي سلوكهم نحو تحقيق الأهداف وقد زادت كمية المعلومات والمعارف المتاحة للأفراد وذلك نتيجة التقدم في العلوم النفسية ووسائل الاتصال الحديثة ووسائل الاعلام كذلك، ونظرا لتعدد المؤشرات والعوامل البيئية وتداخلها لم تعد القوة التقليدية كافية للتأثير في التابعين بل دعت الظروف وطبيعة العصر إلى ان يلجأ القائد أو المدير إلى استخدام قوة الخبرة والتجارب في الافراد التابعين له كما

ان التخصص والتعليم ساعدا على إيجاد الحلول المناسبة لحل المشكلات. (القيوني، 2000: 53).

4. القوة المرجعية: تكمن هذه القوة في امتلاك المدير او الفرد المؤهلات وسمات شخصية تدفع الآخرين إلى التعامل الإيجابي معه وترتبط القوة المرجعية ارتباطا طرديا مع اهتمام القائد بحاجات الافراد ومشاعرهم والدفاع عن مصالحهم، وان القائد عندما يتمتع بقوة مرجعية عالية فانه يصبح قائدا كاريزميا. (الحميري، 2006: 11).

5. قوة المكافأة: تعتمد هذه القوة على الفرد وعلى مصادر المكافأة ومنحها للأفراد الآخرين وعلى المستفيد من هذه القوة ان يقيم ويقدر هذه المكافأة، وعندما يأتي إلى واقع المنظمة نجد ان المديرين لديهم أنواع عديدة من المكافآت مثل زيادة الراتب او الترقية او الانتداب ومسؤوليات إضافية وبمعنى اخر يستطيع العمداء استخدام مكافآت إيجابية وتعزيزات لموظفيهم وذلك لاستخدام هذه القوة في التأثير في سلوكهم. (Fiol,et,al,2001:34)

العلاقة بين القوة والسلطة والتأثير

ان السلطة تعني الصحة في التحكم او تغيير الآخرين، ومفهوم السلطة مفصل في جوهره باستخدام القوة الناتج عن المنصب الوظيفي في إطار البنية الوظيفية الرسمية، وقد حدد ماكس فيبر ثلاث أنماط رئيسية للسلطة الشرعية وهي السلطة العقلانية الرشيدة، السلطة التقليدية، السلطة الكارزمية. (الربيعي، 2005: 83) اما القوة فهي إمكانية او القدرة على العمل (isoraite,2005,37) بمعنى اخر فهي القدرة على ان تجبر الآخرين سواء كانوا افرادا او جماعات على عمل شيء او على التغيير نحو شيء ما فالقوة بمعنى اخر هي تغيير الافراد الآخرين بدون شرعية او مركزا او منصب كما هو الحال بالنسبة للسلطة اما بالنسبة للتأثير فهو القدرة على التأثير على سلوك الآخرين، وبمعنى تغيير سلوك الآخرين ولكن بشكل اضعف من القوة بمعنى اخر هو القدرة على تعديل سلوك الافراد بطريقة محددة، والتأثير يرتبط بشكل دقيق بالقيادة أكثر من ارتباطه بالقوة. (Andrews,1996:175)

التحليل العاملي: -

يعتبر التحليل العاملي من الوسائل الإحصائية المهمة التي ترتبط بدراسة مجموعة من المتغيرات (صفات او ظواهر)، لتفسير العلاقة بين هذه المتغيرات من خلال الارتباطات بينها، اذ ان معاملات الارتباط بين المتغيرات تبين فقط مقدار هذا الارتباط الذي قد يكون ناتجا عن وجود عامل او أكثر يؤثر فيها لذلك فالتحليل العاملي يوضح الارتباطات بين المتغيرات عبر العوامل المشتركة التي تكون نسبة كبيرة من التباين الكلي، وهذا يعني ان الاهتمام ينصب على دراسة الارتباطات ويعتمد التحليل العاملي على ارجاع مسببات تلك الارتباطات إلى اقل عدد من العوامل التي يتم من خلالها وصف المشاهدات ببساطة ووضوح. (العلاق، 1992: 66).

ان تفسير العلاقة بين متغيرين او عدد قليل من المتغيرات يمكن تفسيرها بواسطة معاملات الارتباط ولكن تفسير العلاقة بين عدد كبير من المتغيرات سيصبح معقداً، لذلك فالتحليل العاملي يقدم وسيلة لتلخيص هذه العلاقات تسهلاً لمهمة الباحث لتفسيرها وينطوي أسلوبه على ان جميع المتغيرات تمثل مجالا للدراسة والبحث يهدف اكتشاف ابعادها دون تميز بين المتغيرات التابعة والمتغيرات المستقلة.

وقد أثار أسلوب التحليل العاملي جدلاً عنيماً بداية نشأته، وتبدأ النشأة الحديثة لهذا الأسلوب في بداية القرن العشرين مع محاولات العاملين كارل بيرسون، وتشارلز سبيرمان وغيرهما من العلماء لتعريف وقياس الذكاء، ونتيجة لارتباطه الكبير بمقاييس عقلية مثل الذكاء، فإن أسلوب التحليل العاملي قد نشأ وتطور على ايدي علماء اهتموا بالمقاييس النفسية، ولقد أدت المناقشات العديدة التي دارت حول التفسيرات النفسية للعديد من الدراسات المبكرة إلى إعاقة تطور أسلوب التحليل العاملي في بداية نشأته كأسلوب من أساليب التحليل الاحصائي، ولكن التطور الهائل في الحاسبات الالكترونية أدى إلى تجديد الاهتمام بالنواحي النظرية والجامعية للتحليل العاملي. (زكي، 1997: 83).

دراسات سابقة: -

وردت عدة دراسات سابقة في القوة التنظيمية ولكن يعد هذا البحث الأول (حسب علم الباحثة) الذي حلل الصعوبات التي تواجه قوة العميد التنظيمية تحليلاً عاماً ولهذا سيتم ذكر بعض الدراسات القريبة عن القوة التنظيمية.

هدفت دراسة حسين (2009) والموسومة (القوة التنظيمية للقادة الإداريين وأثرها في السلوك القيادي)، إلى تحديد ومعرفة أثر القوة التنظيمية للقادة الإداريين في نمط السلوك القيادي في وزارة الهجرة والمهجرين بينما ذكرت دراسة صادق عام (2014) والموسومة (القوة التنظيمية وعلاقتها بالتغيير التنظيمي إلى تحديد علاقة القوة التنظيمية في التغيير التنظيمي بينما هدفت دراسة خالد والموسومة (أثر القوة التنظيمية على الابداع الوظيفي)، إلى التعرف على أثر القوة التنظيمية بأبعادها الثلاث على الابداع الوظيفي.

واعتمدت دراسة حسين وصادق وكذلك دراسة خالد على الاستبانة في الوصول إلى نتائج بحثهم، واستخدمت دراسة حسين وصادق العينة الطبقية العشوائية اما دراسة خالد فكانت عينة عشوائية وذلك حسب نوع الأهداف الموضوعية لكل بحث وحجم المجتمع، واستخدم خالد وصادق الوسائل الإحصائية (ال تكرارات، المتوسط الحسابي، والوساط المرجحة والاوزان المئوية)، بينما استخدم حسين (الانحراف المعياري ومعامل الارتباطات البسيطة ومعامل الانحراف الخطي والاختبار التائي).

وتوصلت دراسة صادقة إلى أن العمداء يمتلكون قوة تنظيمية في الكليات الإنسانية وكذلك توجد علاقة ارتباطية معنوية بين القوة التنظيمية والتغيير التنظيمي، بينما توصلت دراسة حسين في أن القادة الإداريين يمتلكون قوة تنظيمية فوق الوسط أثناء أدائهم للعمليات الإدارية وكذلك وجود علاقة ارتباطية معنوية لدى القيادات الإدارية بين متغير القوة التنظيمية ومتغير السلوك القيادي في المؤسسات المبحوثة أما دراسة خالد فقد حصلت إلى أن هناك أثر واضحاً ذا دلالة إحصائية للقوة على الإبداع الوظيفي وظهرت النتائج كذلك ذا دلالة معنوية لقوة المكافئة على الإبداع الوظيفي.

علماً أن جميع الدراسات السابقة استخدمت أسلوب منهج البحث الوصفي التحليلي من ذكر الدراسات السابقة أعلاه وجد أن القوة التنظيمية أثر واضح على المتغيرات الأخرى أن كانت تابعة أو مستقلة ولهذا يجب على الإدارة في التعليم العالي أن تعد القيادات الإدارية أعداداً جيداً في سبيل التمكين من القوة التنظيمية التي سوف يمتلكونها. (حسين، 2009: 32)، (صادق، 2014: 2)، (أبو زيد، 2017: 3).

الفصل الثالث

أولاً: منهج البحث:

لتحقيق أهداف البحث وجب اعتماد المنهج الوصفي التحليلي والذي يعتمد على جمع الحقائق والمعلومات عن الظاهرة المدروسة ووصفها وصفاً دقيقاً كما هي في الواقع. (الضامن، 2007: 324).

ثانياً: مجتمع البحث:

يقصد بالمجتمع المجموعة الكلية ذات العناصر التي تسعى الباحثة إلى أن يعمم عليها النتائج ذات العلاقة بالمشكلة. (عودة، 1992: 159)، وأضاف (Borg) على أنه لا يمكن اختيار عينة البحث مالم يجري وصف كامل للمجتمع أولاً حتى يتم الوصول إلى الطريقة الملائمة لاختيار العينة. (Borg, 1987: 170)، وعليه فإن مجتمع البحث الحالي يتكون من معاوني عمداء الكليات الحكومية في جامعات محافظة بغداد للعام الدراسي 2017-2018، والبالغ عددهم (205) معاون عميد يتوزعون على (6) جامعات حكومية وكما موضح في الجدول رقم (1).

جدول رقم (1)

مجتمع البحث من معاوني عمداء الكليات في الجامعات الحكومية في محافظة بغداد

ت	اسم الجامعة	عدد المعاونين
1	بغداد	77
2	المستصرية	35
3	العراقية	33
4	التكنولوجيا	34
5	النهرين	26
	المجموع	205

ثالثاً: عينة البحث:

تمثل العينة جزءاً من مجتمع البحث الذي يتم دراسته لذلك يجب ان تكون هذه العينة قادرة على تمثيله تمثيلاً صادقاً بحيث تستطيع الباحثة تعميم النتائج التي تم التوصل اليها عن مجتمع الدراسة. (عبيدات، 2001: 92)، وتتكون عينة البحث الحالي من (180) معاون عميد وبنسبة 87.5% من المجتمع الاصلي وكذلك تم اتباع الاسلوب العشوائي الطبقي في اختيار هذه العينة وتعد هذه العينة ممثلة للمجتمع تمثيلاً جيداً، جدول (2) يوضح توزيع عينة البحث.

جدول (2)

عينة افراد مجتمع البحث من معاوني عمداء الكليات الحكومية في جامعات محافظة بغداد

ت	اسم الجامعة	عدد افراد العينة	النسبة
1	بغداد	67	89%
2	المستصرية	31	88%
3	العراقية	30	88%
4	التكنولوجيا	29	88%
5	النهرين	23	88%
	المجموع	180	88%

رابعاً: أداة البحث:

تتوقف دقة معلومات البحث وصلاحياته وإمكانية الاعتماد النتائج على الأداة التي تعتمد عليها في جمع المعلومات، ولان البحث الحالي يتطلب جمع معلومات واسعة فان المقياس في مثل هذا البحث هو الأفضل لبلوغ الأهداف، ويعد المقياس من أكثر الأدوات استعمالاً. (داوود، 1990: 22)، ولان هذا البحث له خصوصية اول بحث يتناول تحليل الصعوبات التي تواجه قوة العميد التنظيمية ولأنه لا توجد دراسة سابقة او قريبة، فقد قامت الباحثة ببناء مقياس خاص ببحثها للوصول إلى نتائج البحث متبعة الخطوات الاتية: -

1. القيام بدراسة استطلاعية للتأكد من مشكلة البحث والمحاولات كذلك المراد القيام بها.
2. تحديد محتوى المقياس يقصد بمحتوى المقياس الوحدات النهائية المكونة للمقياس مثل الفقرات اذ تكون محتوى المقياس من أربعة مجالات (المجال الاقتصادي، المجال السياسي، المجال الأمني، المجال الاجتماعي)، وتكون كل مجال من (5) فقرات يقابلها تدرج خماسي للإجابة هي بدرجة (كبيرة جدا، كبيرة، متوسطة، قليلة جدا، لا توجد)، لذا تكون المقياس من (20) فقرة.

وضوح تعليمات المقياس:

من المستلزمات المهمة في بناء المقياس هي ان تكون التعليمات الواردة فيها واضحة في معانيها وصياغتها لذلك فقد تم وضع معلومات توضيحية بشأن المقياس وتم صياغة الفقرات بصورة واضحة وسهلة الفهم، وقد قامت الباحثة بتطبيق استطلاعي للمقياس لغرض التعرف على وضوح التعليمات، فتم اختيار عينة عشوائية من معاوني العمداء بلغت (10) معاون عميد للتأكد من وضوحها وقد أظهرت نتائج التطبيق وضوح التعليمات ووضوح فقرات المقياس.

طريقة التصحيح وحساب الدرجات:

صحح المقياس في ضوء اعتماد القدر الخماسي لبدائل الإجابة وهي (بدرجة كبيرة جدا، كبيرة، متوسطة، قليلة جدا، لا توجد)، وتم ترجمه سلم الإجابة اللفظي إلى سلم رقمي، وأعطيت لكل استجابة درجة معينة وعلى النحو الاتي: بدرجة كبيرة جدا (5) درجات، بدرجة كبيرة (4) درجات، بدرجة متوسط (3) درجات، بدرجة قليلة (2) درجة، لا توجد (1) درجة. وبذلك تتراوح درجات الإجابة نظريا بين (100-20) اذ تشير الدرجة العالية إلى وجود الظاهرة والدرجة الدنيا إلى ضعف الظاهرة لدى العينة.

صدق المقياس:

يعد الصدق أحد الشروط الرئيسية الواجب توافرها في المقياس ويشير (عودة) ان الصدق هو من اهم الخصائص السايكومترية التي يتوجب ان تتوافر في المقياس التربوي الذي من خلاله يتم التحقيق من مدى قدرة المقياس على تحقيق الغرض الذي اعد من اجله (عودة، 1998: 233)، ولذلك تم التأكد من الصدق من خلال ما يأتي:

علاقة درجة الفقرة بالمجال الذي تنتمي اليه، وتعد هذه الطريقة من أكثر الطرائق استعمالا في تحليل فقرات المقياس، لأنها تحدد مدى تجانس فقرات المقياس ومقدرتها في قياس الظاهرة المراد قياسها. (عبد الخالق، 2010: 54)، ويعد ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي اليه مؤشرا على صدق البناء وتمتلك أداة الذي تنتخب فقراتها في ضوء هذا المؤشر صدقا بنائيا.

ولذلك استخرجت الدرجة الكلية (وحسب محك) لكل مجال من المجالات الأربع، والدرجة لكل مجال وباستعمال معامل ارتباط بيرسون ودلت المعالجة الإحصائية على ان قيم معاملات الارتباط بالقيمة الحرجة لمعامل ارتباط بيرسون والبالغة (0.139) عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (178).

الصدق الظاهري: يعد من مؤشرات صدق المحتوى اذ تم عرض المقياس في صورته الأولية على مجموعة من الخبراء والمختصين اذ أكد (Rabbins, 1976, 67) ان المقياس تعتمد درجته بصورة كبيرة على الصدق الظاهري وانه من اهم شروط أدوات القياس الفاعلة في قياس الظاهرة موضوع البحث، وقد طلب من المحكمين ما يأتي:

1. الحكم على مدى انتماء الفقرة الى المجال الموجود فيه.

2. الحكم على مدى صلاحية الفقرة في قياس ما وضعت من اجله.

واعتمدت الباحثة مبدا اجماع (80%) من اراء المحكمين وفي ضوء التوجيهات التي ابداهها السادة المحكمين لم يتم استبعاد أي فقرة ولم تكن هناك تعديلات في صياغة الفقرات ولهذا وضع المقياس بصيغته النهائية على الفقرات نفسها.

ثبات المقياس: يعد اثبات من الخصائص التي ينبغي التحقق منها في المقياس التربوية على الرغم من ان الصدق اكثر أهمية منه، ولكن الثبات يعطينا مؤشر على دقة المقياس وتجانسه في مقياس الخاصية، ولهذا تم استعمال طريقة الاختبار وإعادة الاختبار لتحقيق الثبات للمقياس وتعتمد هذه الطريقة على حساب الارتباط بين درجات مجموعة الثبات عند تطبيقه وإعادة تطبيقه على العينة نفسها بعد مرور مدة من الزمن على التطبيق الأول، ويستعمل في العادة معامل ارتباط بيرسون فيكون معامل الارتباط الناتج هو معامل الثبات، حيث تم اختيار عينة عشوائية مكونه من (20) معاون عميد من خارج عينة البحث وبعد مرور (14) يوم على التطبيق الأول وبحساب معامل ارتباط بيرسون وجد ان معامل ثبات هو (لمجال العوامل الاقتصادية 0.86)، (مجال العوامل السياسية 82%)، (مجال العوامل الامنية 79%)، (مجال العوامل الاجتماعية 81%)، اما قيمة الثبات الكلي للمقياس فهو (0.84).

وصف المقياس بصورته النهائية:

بعد الانتهاء من ثبات المقياس بصيغته النهائية بحيث أصبح مؤلفاً من (20) فقرة وموزعا على أربعة مجالات لكل مجال (5) فقرات.

الوسائل الإحصائية:

1. معامل ارتباط بيرسون لحساب العلاقة الارتباطية بين درجة الفقرة بالمجال وكذلك في حساب الثبات واستعمل أيضا في الحزمة الإحصائية والتحليل العاملي لمعرفة الصعوبات.

2. الحزمة الإحصائية للتعرف على مصفوفة الارتباطات بين المعوقات التي تواجه قوة العميد التنظيمية.

3. معاملات تشبع كل مجال بالمعوقات التي تواجه قوة العميد التنظيمية وهو تحليل العوامل.

الفصل الرابع

تفسير النتائج والاستنتاجات والتوصيات والمقترحات

يتضمن هذا الفصل عرض لنتائج البحث والاستنتاجات والتوصيات والمقترحات على وفق الاهداف، ويمكن عرض النتائج كما يلي: -

يهدف البحث الى تحليل الصعوبات التي تواجه قوة العميد التنظيمية تحليلًا علميًا مستندًا الى الدرجة الكلية للعلاقة بين معاملات ارتباط بيرسون يعد ضرورة من وجهة نظر معاوني العمداء لتحقيق هذا الهدف تم حساب مصفوفة الارتباطات بين الصعوبات التي تواجه قوة العميد التنظيمية.

جدول (4)

مصفوفة الارتباطات بين الصعوبات التي تواجه قوة العميد التنظيمية

الصعوبات	السياسية	الاقتصادية	الامنية	الاجتماعية	المجموعة
السياسية	1	0.55	0.39	0.44	2.38
الاقتصادية	0.55	1	0.49	0.53	2.57
الأمنية	0.39	0.49	1	0.63	2.51
الاجتماعية	0.44	0.53	0.63	1	2.60
المجموعة	2.38	2.57	2.51	2.60	10.06

من الجدول أعلاه تظهر مصفوفة الارتباط بين الصعوبات والتي تمثل مجالات المقياس ويظهر ان معامل الارتباط بين صعوبة (المجال) السياسية والاقتصادية موجبه (0.55) وكذلك السياسية والأمنية موجبة (0.39) وبين السياسية والاقتصادية موجبة (0.44) وكذلك تظهر العلاقة بين صعوبة (مجال) الاقتصادية والأمنية موجبة (0.49) وبين الاقتصادية والاجتماعية موجبة (0.53) وكذلك تظهر العلاقة بين صعوبة (مجال) الأمنية والاجتماعية موجبة (0.63) وكذلك تظهر جميع علاقات الاجتماعية موجبه، أي انها دالة إحصائية وهي صعوبات موجودة فعلا وذات علاقة وثيقة تعبر عن ان اهمالها يؤثر على قوة العميد التنظيمية في الكلية من يؤثر سلبا على ادائه واتخاذ القرارات وسيطرته على كل مفاصل الهيكل التنظيمي للكلية، ان عمداء الكليات الذين يواجهون صعوبات خارج نطاق سلطاتهم ولا يستطيعون التحكم بها تؤثر على أدائه من جهة ومن جهة أخرى تظهر على نوع المخرجات مما قد يدفعه الى اتخاذ قرارات قد تكون غير صائبة في نواحي كثيرة مما يؤثر على سير العملية التعليمية (العطية، 2003:

(246)، ولمعرفة اي صعوبة تؤثر اكثر ثم تحليلها واستخراج معاملات تشبع جميع الصعوبات التي تؤثر في قوة العميد التنظيمية وهي معاملات عالية، وهذا مؤشر على ان هذه الصعوبات قوية ومؤثرة على قوة العميد التنظيمية وهي كما مبينة في الجدول (5)

جدول (5)

معاملات تشبع كل مجال (الصعوبات) التي توجه قوة العميد التنظيمية مرتبة تنازليا.

ت	الصعوبات	معامل التشبع
1	الاجتماعية	0.82
2	الاقتصادية	0.81
3	الأمنية	0.79
4	السياسية	0.75

يظهر من الجدول أعلاه ان جميع المجالات (الصعوبات) مؤثر جدا فهي قريبة جدا من (1) وهذا يدل على جميع هذه الصعوبات ذات تأثير كبير وان تفاوتت بدرجة تأثيرها ولكن هذا التفاوت ضئيل جدا، ويظهر من الجدول ان مجال (الصعوبة) الاجتماعية أثر بدرجة اعلى من غيره وهذا يظهر مدى ما يتعرض اليه العميد من مشاكل وصعوبات ظهرت في الآونة الأخيرة نتيجة التغيرات السريعة في المجتمع مع تغير النظرة الى العلاقات الاجتماعية وتدهور للقيم الاجتماعية والعادات والتقاليد وكذلك عدم اهتمام الطالب نفسه بقيمة التي تربي عليه من جهة وكذلك تغلب المصلحة الشخصية للموظف على حساب مهامه وكذلك كثرة تعيين الأقارب على حساب الكفاءة جعلت من كل هذا ان الصعوبة الاجتماعية احتلت المرتبة الأولى بمعامل تشبع (0.82) وكذلك ظهرت الصعوبة (المجال) الاقتصادي المرتبة الثانية بمعامل تشبع (0.81) ان العامل الاقتصادي مهم جدا في سبيل النهوض بالواقع التعليمي كونه مؤثر من حيث تعزيز قوة العميد في بناء كلية وترميمها وشراء احدث الكتب وبناء المكتبة الالكترونية وإقامة المؤتمرات والندوات. (المغربي، 1999: 53).

اما الجانب الأمني والذي نال المرتبة الثالثة بمعامل تشبع (0.79) وهي أيضا درجة عاليا جدا ومؤثر كثيرا، اذ أي موظف مهما كان مركزه لا يستطيع ان يؤدي وظيفته بدرجة حتى لو كانت متوسطة بوسط وضع أمنى متشدد فهذا الوضع يجعله بعيد عن التركيز في عمله، فكيف إذا كان عميدا للكلية مسؤولا عن عدد كبير من الطلبة والتدريسيين والموظفين والعمال، ولهذا نرى ان العميد يقع على كاهله كثير من الصعوبات التي يوجهها في عمله وفي رأي الباحثة يجب عدم تقسيم عمل العمداء في ظل مثل هذه الظروف الأمنية الصعبة، واحتلت الصعوبة او المجال السياسي المرتبة الرابعة بمعامل تشبع (0.75) وهي درجة عالية جدا وان حصلت على المرتبة الرابعة، ان كثرة الأحزاب السياسية والاتجاهات المتناقضة وان كانت

الضوابط تمنع عملها داخل الكلية ولكنها في الواقع موجودة فعلا وهذا ما يؤثر فعلا وبدرجة كبيرة على عمل العميد ونجعله يواجه صعوبات لان الجانب السياسي يؤثر على عمل العميد.

الاستنتاجات:

في ضوء نتائج البحث يمكن استنتاج ما يلي:

1. ان جميع صعوبات (المجالات، تؤثر على قوة العميد التنظيمية).
2. تتفاوت تأثيرات الصعوبات على عمل العميد وان كانت متقاربة بمعامل التشبع.
3. يقل أداء العميد كلما كبر تأثير الصعوبة (المجال) فهو محدد لعمله.

التوصيات:

في ضوء ما توصلت اليه الدراسة من نتائج واستنتاجات يمكن توصي الباحثة:

1. ضرورة الاهتمام بالقوة التنظيمية كونها عاملا مهما للتأثير بالعاملين وسير العمل.
2. ان الصعوبات في القوة التنظيمية تتحجم من قوة العميد فيجب تذليل الصعوبات امام أداء عمله لتسهيل العملية التنظيمية.
3. مساهمة وزارة التعليم العالي ورئاسة الجامعة بالتقليل من حجم هذه الصعوبة لان في كثير منها خارج عن إمكانية العميد في حلها.
4. عدم التشدد بتقييم العمداء الا بعد الحد من هذه الصعوبات.

المقترحات:

استكمالاً للدراسة الحالية تقترح الباحثة اجراء الدراسات التالية:

1. القوة التنظيمية لعمداء الكليات وعلاقته بأدائهم الوظيفي.
2. القوة التنظيمية وعلاقتها بالدراسة الإدارية لدى عمداء الكليات.
3. علاقة القوة التنظيمية بالالتزام الوظيفي.
4. القوة التنظيمية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية لدى عمداء الكليات.

المصادر:

1. أبو زيد، خالد ذيب سيف (2017)، أثر القوة التنظيمية على الابداع الإداري، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عمان، الأردن.
2. أبو هاشم، محمد خليل (2007)، واقع التخطيط الاستراتيجي في مدارس وكالة البحوث في قطاع غزة وسبل تطويره، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية غزة.
3. الترتوني، حافظ (2006)، متطلبات تطبيق الجودة الشاملة بكليات التربية مجلة العلوم التربوية، العدد الثاني، جامعة القاهرة، مصر.
4. توفيق، عبد الجبار (2007)، نحو استراتيجية عربية لتحقيق التميز والابداع بالتعليم العالي وقائع المؤتمر العاشر للوزراء المسؤولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي، تونس منظمة اليونسكو.

5. الجميري، خضير كاظم (2006)، إدارة الجودة الشاملة، ط1، دار المسيرة للطبع والنشر، عمان.
6. حجازي، هيثم علي (2005)، مبادئ آداب المشروعات، ط2، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
7. الحريري، رافدة وجلال، محمود وإبراهيم محمد (2007)، الإدارة والتخطيط التربوي، ط1، دار الفكر ناشرون وموزعون البحوث.
8. حسين، رشيد محمد (2009)، القوة التنظيمية للقادة والاداريين وأثرها في السلوك القيادي، مجلة الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، كلية الإدارة والاقتصاد.
9. حسين، سوسن جواد (2009)، القوة التنظيمية للقادة الإداريين وأثرها في السلوك القيادي، مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد (75)، جامعة بغداد كلية الإدارة والاقتصاد.
10. داود، عزيز هنا، وعبد الرحمن، أنور (1990)، مناهج البحث التربوي، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
11. درة، عبد الباري (1994)، الإدارة الحديثة المفاهيم والعمليات منهج عملي تحليلي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.
12. الربيعي، سعيد (2005)، التعليم العالي في عصر العولمة، دار المسيرة للطبع والتوزيع، عمان، الأردن.
13. زكي، د. زكريا وعبد الجبار توفيق، المدخل الى التحليل العملي.
14. السالم، مؤيد سعيد (2005)، منظمات التعليم، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر.
15. السالم، مؤيد سعيد (2009)، تنظيم المنظمات دراسة في تطوير الفكر التنظيمي، عالم الكتاب الحديث، اربد، الأردن.
16. السامرائي، قيس حمد (2005)، إدارة المعرفة وأثرها في الفاعلية التنظيمية على وفق مدخل راس المال، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة بغداد، كلية الإدارة والاقتصاد.
17. السراري، فوزي الخيري (2006)، التنظيم والهندسة الإدارية، الجمهورية العربية السورية، دمشق، المكتبة العربية للنشر.
18. صادق بيومي والملجي (2014)، التخطيط الاستراتيجي في التعليم العالي وعلاقته بالقوى التنظيمية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القاهرة، مصر.
19. الصانع، خولة عبد العزيز حماد (2013)، درجة ممارسة عمداء الكليات الجامعية الوسطى في محافظات الوسط للتخطيط الاستراتيجي وعلاقته بمستوى ضمان الجودة من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط.
20. الضامن، منذر (2007)، أساليب البحث العلمي، دار المسيرة للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
21. الطالب، اميرة فخر الدين (2009)، القوة التنظيمية وعلاقتها بالمخرجات الفرعية لدى رؤساء الأقسام العلمية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب، جامعة الموصل.
22. الطائي، يوسف جحيم واخرون (2008)، إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي، الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
23. عبيدات، تركي إبراهيم (2006)، التخطيط الاستراتيجي، مفهومه واطاره الاستشاري، جامعة العلوم والتكنولوجيا، عمان، الأردن.
24. عبيدات، ذوقان، وعوس عبد الرحمن، وعبد الخالق، كايد (2001)، البحث العلمي مفهومه، أدواته اساليبه، دار الفكر، عمان، الأردن.

25. العطية، ماجدة (2003)، سلوك المنظمة، سلوك الفرد والجماعة، ط1، دار الشرق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
26. العلاق، مهدي محسن الحلاق (1995)، استخدام لتحليل العملي في تحليل وتفسير بعض نتائج المسح الاجتماعي في العراق، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بغداد.
27. العميرة، محمد حسين (1999)، مبادئ الإدارة التربوية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
28. عودة، احمد وقتحي، حسن مكاي (1992)، اساسيات البحث العلمي، دار الامل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
29. القريوتي، محمد قاسم (2000)، السلوك التنظيمي، دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات الإدارية، ط3، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
30. الكرعوي، عصام محمد رضا (2006)، الرضا الوظيفي وأثره في الفاعلية التنظيمية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة كربلاء.
31. كنعان، احمد علي (2006)، تطوير أعضاء الهيئة التدريسية وفق معايير الجودة الشاملة، مركز تطوير التعليم العالي، القاهرة، مصر.
32. اللوزي، موسى سلامة (2003)، التطوير التنظيمي، ط2، دار وائل للنشر والتوزيع.
33. المغربي، عبد الحميد عبد الفتاح (1999)، الإدارة الاستراتيجية لمواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين، ط2، مجموعة النيل العربية، القاهرة.
34. مناف، عبد الله بن احمد (2013)، (الإدارة التشاركية) ابعادها في المؤسسات التعليمية، مكتبة الملك سعود، الرياض.
35. المؤتمر العلمي الثاني عشر في التربية الأساسية (2012)، نحو تعليم عالي متطور، الجامعة المستنصرية، العراق.
36. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، قانون قيادة الثورة المنحل، 1988.
37. الياسري، إبراهيم (2007)، الإدارة الاستراتيجية، دار البازوري للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

مصادر اجنبية:

1. Andrews, palricia hages & Herschel, Richard T. (1996) organizational communication, Boston.
2. Bor, W.r (1987) Applying Eduational research Apractical Gmide for teachers New York.
3. Deft, R: Noe, R: (2001) organization behavior = Harcourt college, publishers, inc.
4. Fial, G.m.connor,E.J, (2001) power dependace relations, Amirecan sociological, vol.
5. Fulmer, Robert M (1983) Atheory of leadership new gork, macmillah publishing Go.
6. Isoraite, margareta (2005) the balanced scorecar & method:from theory to practice, jourhal of intellective Economic, vol (3), No (1).
7. Jones, p.f (1996) the concept of power behavior science. Voc.
8. Pfeffer,J. (1992) Managing inith ppower, politics and influence, harrar&business school press, boston, MA.
9. Robbins, Stephen p. (1979) organization behavior edition, prentice – Hall. Inc. New jeysey. USA.
10. Robbins, Stephen p. 2005 organization behavior edition, prentice, hall, inc, Newjersey. VSA.
11. Weber, max (1947) the theorg of social and economic organization, trans, by A, parson and Talcott parsons, oxford aniversitg press.

أسماء المحكمين لأغراض الصدق الظاهري

ت	الاسم	الاختصاص
1	أ.د سامي عبد الفتاح رؤوف	إدارة تربوية
2	أ.د كريم ناصر العيساوي	إدارة تربوية
3	أ.م.د بلسم احمد علي	إدارة تربوية
4	أ.م.د منتهى عبد الزهرة حسن	إدارة تربوية
5	أ.م.د علاء حاكم علي	إدارة تربوية
6	أ.م.د سعاد خطير الراوي	إدارة تربوية
7	أ.م.د حقي إسماعيل الراوي	إدارة تربوية
8	أ.م.د يوسف يعقوب شحادة	إدارة تربوية

جامعة بغداد

كلية التربية ابن رشد للعلوم الإنسانية

قسم العلوم التربوية والنفسية

مقياس الصعوبات التي تواجه قوة العميد التنظيمية

السيد معاون العميد المحترم

السلام عليكم...

تروم الباحثة اجراء بحثها الموسوم بـ (التحليل العملي للصعوبات التي تواجه قوة العميد التنظيمية)، ونظرا على كونكم على تماس مباشر مع عمدائكم فانا اود ان استعين بأرائكم السديدة في تحديد درجة تطبيق كل فقرة من فقرات المقياس راجيا منكم التفضل بالإجابة على جميع الفقرات بدقة وموضوعية بوضع علامة () في الحقل الذي تروونه مناسب من وجهة نظركم. وتقبلوا فائق الشكر..

القوة التنظيمية: مجموعة القوى الموفرة كالمكافئة او الخبرة والمرجعية والشرعية والقوة القسرية التي يمتلكها عميد الكلية والتي تؤثر على أداء المؤسسة وتحديد نوع المخرجات منها.

الباحثة

أ.م.د منتهى جاسم عبد

المجال الأول (الصعوبة) الجانب الأمني هي مجموعة من القوة المؤثر على قوة العميد التنظيمية والتي تكون صعوبات امام ادائه لأعماله وتسبب الخوف وعدم الأمان وهي صعوبات خارجية لا يستطيع العميد السيطرة عليها

ت	الفقرة	تؤثر			
		كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	بدرجة قليلة
1	يبتعد العميد عن محاسبة الموظفين (المدرسين الموظفين الإداريين)، عندما الوضع الأمني.				

التحليل العاملي لل صعوبات التي تواجه قوة العميد التنظيمية..... أ.م.د. منتهى جاسم عبد الشمري

2	يوقف المشروعات البحثية لكافة المراحل الدراسية خوفا على الطلبة عندما يسوء الوضع الأمني.				
3	يمدد فترة الغياب للطلبة.				
4	يعلق دخول عجلات التدريس الى داخل الكلية.				
5	يسمح بتدخل مسؤولي الامن والتجوال داخل كل مفاصل الكلية.				

المجال الثاني (الصعوبة) الجانب الاقتصادي: هي مجموعة القوى المؤثر على قوة العميد التنظيمية والتي تكون صعوبات امام اداءه لعمله لتصرفه المرؤوسين عن أعمالهم نتيجة الجانب الاقتصادي لديهم وهي صعوبات خارجية لا يستطيع العميد السيطرة عليها.

ت	الفقرة	تؤثر			
		كبيرة جدا	كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة
1	يوقف العميد المشروعات العمرانية داخل الكلية نتيجة الصعوبات الاقتصادية.				
2	يشعر بالحر ج عن تأخر الرواتب عن يومها المحدد.				
3	يتجنب المناقلة بين مفاصل الموازنة المالية لغرض دفع مستحقات التدريس المادية.				
4	يمنع شراء الكتب والمصادر الحديثة نتيجة عدم توافر المبالغ المخصصة.				
5	ينزعج عند عدم تمكنه شراء التقنية الحديثة لسوء الوضع الأمني.				

المجال الثالث (الصعوبة) الجانب السياسي: هي مجموعة القوى المؤثر على قوة العميد التنظيمية والتي تكون صعوبات امام اداءه لعمله مما تسبب تناظرات وراء سياسة داخل الكلية وهي صعوبات خارجية لا يستطيع العميد السيطرة عليها.

ت	الفقرة	تؤثر			
		كبيرة جدا	كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة
1	يكثّر الجهات السياسية داخل الكلية.				
2	يعتمد العميد على جهة دون أخرى.				

التحليل العاملي للصعوبات التي تواجه قوة العميد التنظيمية..... أ.م.د. منتهى جاسم عبد الشمري

3	تؤثر الجهات السياسية وآرائها في عمل العميد.				
4	تعتقد الجهات السياسية داخل الكلية مما تؤثر على سير العملية التربوية.				
5	تصنع الجهات السياسية تجمعات متقابلة داخل الكلية.				

المجال الرابع (الصعوبة) الجانب الاجتماعي: هي مجموعة القوى الاجتماعية مثل القيم والمبادئ والقيود والتي تفرزها التغيرات الاجتماعية بصورة مشاركة مما تسبب صعوبة خارجية لا يستطيع العميد السيطرة عليها.

ت	الفقرة	تؤثر			
		بدرجة كبيرة جدا	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة قليلة لا تؤثر
1	تؤثر العادات والتقاليد على عمل العميد.				
2	تغير القيم نتيجة الاحداث المتسارعة في العراق على عمل العميد.				
3	يتجنب العميد الالتقاء بالطالب نتيجة عدم تمازج الأفكار بين الأجيال نتيجة للأحداث المتسارعة.				
4	تأثير الجانب التربوي داخل حرم الكلية بالعادات والتقاليد الجديدة المنتشرة في المجتمع في الوقت الحاضر.				
5	يتوقف العوام وبصورة متكررة نتيجة بعض المعتقدات الاجتماعية والبيئية.				

Abstract

The objective of the present study is to identify the analysis of the difficulties facing the Dean of the organizational structure, based on the total degree of the correlation between Pearson correlation coefficients and the root of the view of the Deans' assistants. The research community included the assistants of the deans of the government colleges in Baghdad governorate universities for the academic year 2018-2017 (205) Associate Dean The sample of the research was chosen in the random stratified form, consisting of (180) assistant Dean and 88%. To achieve the research objectives, the researcher constructed a scale for its research consisting of four fields, The scale is made up Of the (20) items. After processing the collected data from the responses of the respondents were statistically treated using the Statistical SPSS. The following statistical methods were used (Pearson correlation coefficient, statistical package, correlation matrix, All the difficulties affect the strength of the organizational dean and to varying degrees, although these grades are close to the saturation coefficients. In the light of the results of the research, the conclusions were drawn. The most important of these was that all the difficulties affect the strength of the organizational dean. research results The most important of which is the need to pay attention to the organizational force as an important factor to influence all employees and students, and put some titles for researches that complement the current research.