

القيم المهنية لدى رؤساء الأقسام في كليات جامعة بغداد

من وجهة نظر التدريسيين

أ.م.د. احمد عزيز فندي / جامعة الموصل

أ.م. عمر ازهر علي غالب / جامعة بغداد

الكلمات المفتاحية:

القيم المهنية , رؤساء الأقسام, جامعة بغداد , التدريسيين



مستخلص البحث:

هدف البحث التعرف على القيم المهنية لدى رؤساء الاقسام في كليات جامعة بغداد من وجه نظر التدريسيين ، من خلال الإجابة على التساؤلات الآتية:

ما مستوى القيم المهنية لدى رؤساء الاقسام في الكليات من وجهة نظر التدريسيين بشكل عام وهل هناك فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) في مستوى القيم المهنية لدى رؤساء الاقسام في الكليات من وجهة نظر التدريسيين تبعاً لمتغير (ذكور - اناث) و لمتغير الشهادة (ماجستير - دكتوراه) و لمتغير اللقب العلمي (مدرس مساعد - مدرس - استاذ مساعد - استاذ) , اعتمد الباحثان المنهج الوصفي التحليلي منهجاً لبحثهما ، حيث تألف مجتمع البحث من جميع تدريسي كليات جامعة بغداد للعام الدراسي (٢٠٢٣ - ٢٠٢٤) إذ بلغ عددهم (٥٢٧٣) فرداً ، تكونت عينة البحث من (٥٢٧) تدريسي بنسبة (١٠ %)، ولغرض تحقيق أهداف البحث تطلب بناء مقياس القيم المهنية، وبعد التحقق من صدق وثبات أداة البحث حيث كانت الأداة بصيغتها النهائية مكونة من (٣٨) فقرة ، وبعد جمع البيانات وتحليلها احصائياً بالاستعانة ببرنامج الحقيبة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) ، تم التوصل الى النتائج الآتية:

يتمتع رؤساء الاقسام بقيم مهنية من وجهه نظر التدريسيين ,وجود فرق في القيم المهنية تبعا لمتغير الجنس ولصالح الاناث, وجود فرق تبعا لمتغير الشهادة ولصالح الدكتوراه, وجود فرق تبعا لمتغير اللقب العلمي ولصالح لقب الاستاذ المساعد.

Abstract

The aim of the research is to identify the professional values of the heads of departments in the faculties of the University of Baghdad from the point of view of teachers, by answering the following questions

What is the level of professional values of the heads of departments in the faculties from the point of view of teachers in general and is there a statistically significant difference at the level of significance (0.05) in the level of professional values of the heads of departments in the faculties

from the point of view of teachers depending on the variable (male – female) and the variable of the degree (Master – PhD) and the variable of the scientific title (Assistant Teacher – Teacher – Assistant Professor – Professor) , the two researchers adopted the descriptive analytical method as a method for their research, as the research community consisted of all teachers of the faculties of the University of Baghdad for the academic year (2023– 2024) with a number of (5273) individuals, the research sample consisted of (527) teaching (10%), and in order to achieve the research objectives, it was required to build a professional values scale, and after verifying the honesty and stability of the research tool, where the tool was in its final form consisting of (38) paragraphs, and after collecting data and analyzing statistically using the statistical portfolio program for Social Sciences (SPSS), the following results were reached:

The heads of departments have professional values from the point of view of teachers ,there is a difference in professional values depending on the gender variable and in favor of females, there is a difference depending on the degree variable and in favor of the doctorate, there is a difference depending on the scientific title variable and in favor of the title of assistant professor

مشكلة البحث:

إن نجاح المؤسسات التعليمية و تطورها مرهون بمواكبتها للتغيرات الحاصلة التي تضمن بقائها و استمرارها ، فضلاً عن اعتمادها على المبادئ و القيم التي توجه هذا التطور و ترسمه بطابع التوعية و الانسانية ، لذا تعتبر القيم المهنية من أهم عناصر نجاح المؤسسات التعليمية و المجتمعات ككل فالقيم السائدة داخل المؤسسة التعليمية هي نفسها السائدة في المجتمع ، لذا تسعى

جميع المؤسسات للأعداد والتهيئة لمناخ تنظيمي تسوده علاقات الاحترام و الإتقان و بما يعزز فيه تحمل المسؤولية و يزيد من معدلات الجودة و الدقة في العمل وان هذا لا يتحقق الا في تعزيز دور القيم المهنية بأبعادها المختلفة ، بما فيها قيم دافعية الانجاز لدورها في بناء كفاءة الفرد و زيادة التفكير الابداعي و الابتكاري و قيم اثبات الذات و دورهما في ارساء ثقافة الانضباط للفرد و تحقيق أهدافه وتحقيق أهداف المؤسسة التعليمية .

فالقيم المهنية بإمكانها ان تقوم على رفع مستوى الانجاز في حال استغلال دور القيم المهنية والدعم الإداري بالمستوى المطلوب ، او عن طريق الاهداف الموضوعة التي تواجدت من أجلها المؤسسات التعليمية ، ويشير في هذا الخصوص التقرير الصادر عن وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (٢٠١٤) بوجود مشكلات إدارية بالأقسام العلمية داخل الجامعات العراقية (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، ٢٠١٤) ، وكذلك ما أشار إليه مؤتمر وزارة التعليم العالي والبحث العلمي إذ يوصى المؤتمر الوطني لإصلاح التعليم العالي والبحث العلمي الذي اقيم في جامعة بغداد بتاريخ (٢٨/٢/٢٠١٠) ، بضرورة تفعيل مستوى الانجاز لدى رؤساء الاقسام في الجامعات العراقية وتفعيل القيم المهنية لديهم (المؤتمر الوطني لإصلاح التعليم في العراق ، ٢٠١٠).

وبما ان المشكلات الإدارية الخاصة برؤساء الأقسام العلمية في المؤسسات التعليمية من أدق المشاكل التي تواجهها الإدارة العليا في الجامعة وذلك لدورها البارز من خلال التماس المباشر مع التدريسيين والطلبة والعمل على تطبيق التعليمات و القوانين ، فضلاً عن مستوى هذه الادارات العليا وكفايتها الإدارية اذ تعد من العوامل الأساسية التي يمكن أن تجعل المؤسسة التعليمية في وضع يرتقي علمياً وإدارياً والعكس صحيح (ستراك، ٢٠٠٤ : ١٥٨) .

تعد القيم المهنية قيم مكتسبة ويمكن ان تتطور في الانماط الإدارية المختلفة وقد تتطور القيم المهنية بتطور الاقسام العلمية وتتأثر بالمبادئ التي قامت عليها هذه الاقسام ، ويمكن ان ينعكس ذلك على ضعف مستوى انجاز رؤساء الأقسام العلمية من حيث مستوى تلك القيم المهنية والمأمهم بها (اللوزي، ٢٠٠٢ : ٤٢) .

ومن خلال عمل الباحثان كتدريسيين أولاً في مجال التعليم الجامعي وتحديدًا بالقسم العلمي فضلاً عن عملهما بالمجال الإداري ثانياً ، شعرا بان هنالك نوعا من الضعف في القيم المهنية لدى

البعض من رؤساء الأقسام أو انحسارها لدى البعض منهم ، الأمر الذي دفع الباحثان الى اجراء دراسة حول هذا الموضوع والكشف عن اسباب غياب القيم والتأثيرات الناتجة عنها

اهمية البحث :

ويتمثل القسم العلمي بالوحدة الإدارية الاولى بالهيكل العام للكلية ، اذ لا يمكن للكلية ان تعمل على اداء رسالتها وتحقيق اهدافها الا عن طريق الأقسام العلمية ، فكثرة القرارات التي تعطى من مجلس الكلية تبدأ من القسم ، اذ يعتبر هو الجهة التي يراد منه تنفيذ تلك القرارات ، ويتمثل رئيس القسم براس الادارة ، حيث يمارس دوره في اتجاهين احدهما : مسؤوليته الإشرافية المتمثلة بمهامه الوظيفية المكلف بها ، والأخرى المسؤولية التنفيذية الواجب بتنفيذها امام رؤوسيه .

إن كفاءة القسم العلمي ومقدرته على تحقيق اهدافه واهداف الكلية بصورة عامة تعتمد على المقدرة الإدارية للرئيس ، فكفاءة القسم تتحدد باستعدادات وقدرات الرئيس ، فهو يتولى توجيه التدريسيين لتحقيق اهداف القسم وهو المسؤول المباشر على أنشطة وفعاليات القسم ، المخططة لها ، والمتابع والمقوم لمستوى الاداء ، سواء بالنسبة للتدريسيين والإداريين والطلبة والمرشد لهم والذي يوضح مسؤولياتهم (محجوب ، ٢٠٠٤ : ٨٢) .

وتعد القيم المهنية بمثابة الإطار العام الذي يتم من خلاله وضع الأهداف ، ويصعب التعارض مع القيم المهنية والاختلاف ، ومن هذا المنطلق يتبين الدور المهم للقيم المهنية وعلاقتها بمدى مستوى الإنجاز لرؤساء الأقسام العلمية.

فضلاً عن ذلك فان القسم يتحصل على قوة كبيرة من خلال وجود قيمة مشتركة اذ يمكن ان يكون التدريسيين على معرفة ودراية بالقوانين التي يلتزم بها ، ليكونوا قادرين على اخذ القرارات التي بدورها تدعم هذه القوانين ، وعن طريق هذه القيم يلتصقون بالشعور باهميتهم في القسم (الخرزاعلة ، ٢٠٠٩ : ٤٦) .

وتحتل القيم المهنية أهمية كبرى بمعرفة الملامح الأساسية لتوجهات التدريسيين في القسم العلمي من خلال اعمالهم والمشاركة في صنع القرار وبمعالجة مشكلاتهم الادارية التي تعارضهم في القسم العلمي (السالم و الرويح ، ١٩٩٩ : ٤٨) .

كما وتعد القيم المهنية إحدى أدوات الضبط و المراقبة ، حيث أنها تؤدي دور أساسي مهم بجل النزاعات والتصادم واخذ القرار ، وتمنح التدريسيين حافز لكي تشبع حاجاتهم ورغباتهم وتحقق اهدافهم (الصرايرة ، ٢٠٠٥ : ٦٨).

ولذلك هناك علاقة وثيقة بين القيم المهنية واسس العمل حيث تكون هذه الاسس او السلوكيات بمثابة المعلم الرئيسي للعمل ، وهذه العلاقة تنتج عن الموافقة على العمل الجمعي والذي بدوره يعكس مشاعر الجماعة نحو العمل المرغوب (العميان ، ٢٠٠٥ : ١٠٧).

إن القيم المهنية ذات أهمية بالتفاعل الإيجابي بين رؤساء الاقسام والتدريسيين مما يزيد من فرصة الثقة والمشاركة لإنجاز الأهداف الموضوعة ويدعم عمل الادارة في العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة التعليمية ، و الابتعاد بكل الطرق عن مظاهر الفساد الإداري (سلاطينية ، ٢٠١٣ : ٦٠).

أهداف البحث:

يهدف البحث التعرف على ما يأتي:

١. ما مستوى القيم المهنية لدى رؤساء الاقسام في الكليات من وجهة نظر التدريسيين بشكل عام
٢. هل هناك فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) في مستوى القيم المهنية لدى رؤساء الاقسام في الكليات من وجهة نظر التدريسيين تبعاً لمتغير (ذكور - إناث)
٣. هل هناك فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) في مستوى القيم المهنية لدى رؤساء الاقسام في الكليات من وجهة نظر التدريسيين تبعاً لمتغير الشهادة (ماجستير - دكتوراه)
٤. هل هناك فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) في مستوى القيم المهنية لدى رؤساء الاقسام في الكليات من وجهة نظر التدريسيين تبعاً لمتغير اللقب العلمي (مدرس مساعد - مدرس - استاذ مساعد - استاذ)

حدود البحث:

- الحدود البشرية : مجموع التدريسيين في كليات جامعة بغداد .
- الحدود المكانية : الاقسام العلمية في كليات جامعة بغداد .
- الحدود الزمنية : العام الدراسي (٢٠٢٣ - ٢٠٢٤) .
- الحدود الموضوعية : القيم المهنية.

تحديد المصطلحات:

اولاً : القيم المهنية عرفها كلاً من :

١. المصري (١٩٨٦) : بأنها مجموعة من الأسس و الموجهات تؤدي إلى تكيف الفرد مع مهنته ، هذا التكيف في المهنة يجعله و مع زملائه في العمل بمقتضاها يكون ناجحاً في عمله ما دام قادراً على كسب ثقة رؤسائه و زبائنه (المصري ، ١٩٨٦ : ٢٤) .
٢. Kanto(1997) : هي عبارة عن افكار مرتبطة بأنماط العمل (Kanto,1997:12).
٣. العدلوني (٢٠٠١): هي عبارة عن مجموعة من المعايير و الأحكام التي تصدر من المؤسسة و تصبح من موجهات للحكم على الأعمال والممارسات (العدلوني ، ٢٠٠١ : ١٨).
٤. عدوان (٢٠٠٣): هي عبارة مجموعة من المبادئ و الافتراضات و الاتجاهات و التوقعات والتي تربط اي مجموعة عمل بشكل متماسك (عدوان، ٢٠٠٣ ، ١٢٢).
٥. العميان (٢٠٠٥): عملية تمثيل القيم بمكان معين بحيث تعمل القيم على ارشاد سلوك العاملين ضمن السلوك التنظيمي (العميان ، ٢٠٠٥ : ٣١٢).
٦. عصفور (٢٠٠٨): هي مجموع من المبادئ ، وجهات النظر ، الرؤى ، محددات الحكم للعاملين (عصفور ، ٢٠٠٨ : ٦٦).
٧. رشدي (٢٠١٤) : بأنها الأفكار و التصورات و الرغبات التي تؤمن بها المؤسسة و تتبناها لتوجيه سلوك الاشخاص لتحقيق أهدافها (رشدي ، ٢٠١٤ : ٤٩٧) .

التعريف النظري للقيم المهنية ، تبني الباحثان تعريف المصري (١٩٨٦) : بأنها مجموعة من الأسس و الموجهات تؤدي إلى تكيف الفرد مع مهنته ، هذا التكيف في المهنة يجعله و مع زملائه في العمل بمقتضاها يكون ناجحا في عمله ما دام قادرا على كسب ثقة رؤسائه و زبائنه (المصري ، ١٩٨٦ : ٢٤) .

التعريف الاجرائي للقيم المهنية : الدرجة التي تحصل عليها عينة البحث من خلال الاستجابة على فقرات المقياس الذي تم بناؤه في البحث الحالي ووفق المجالات المعدة له .

الخلفية النظرية :

مفهوم القيم المهنية :

القيمة في اللغة : جمعها (قيم) تعني : الديمومة ، الاستقرار ، السياسة ، الرعاية ، الصلاح ، الاستقامة (الجلاد ، ٢٠٠٤ : ٢٢).

وكلمة القيمة هي الدليل بان كل شيء يحمل في داخله ينتفع به او ثمناً عالياً او وزناً ، وكلمة قيم هي محصلة جمع قيمة تدل على الافكار التي تكون في حوزة الفرد او الافراد او المجتمع ويعتبرها مهمه ويكون ملتزم بها وتوضح له عادة الخطأ من الصواب و الجيد من السيئ والصالح من الطالح و المقبول من الغير مقبول في سلوك الانسان (المغربي ، ٢٠٠٤ : ١٧٨) .

و تعد القيمة حكم يطلقه الانسان على الاشياء التي يكون متفاعل معها اذ تكون مطلوبة بالنسبة له ومفضلة عن باقي الاشياء من خلال المعايير و عوامل البيئة المتنوعة ، نتيجة للخبرات المتراكمة و المتفاعلة مع الاشياء ، اذ تكون بمثابة المعايير التي يحكم بها الانسان في تقييم سلوك الآخرين وسلوكه (سليمان و وهب ، ٢٠١١ : ٣٧) .

و ان المجتمع مهما كان صغير او كبير لا بد وان يملك قيمة اجتماعية تجعله متميز عن المجتمعات المختلفة الاخرى ، والقيم تجعلهم متمكنين من اختيار توجههم في الحياة واهدافهم ، و في المجتمع تكون احكام مكتسبة من الاوضاع الاجتماعية التي يعيشها الانسان وقد تحدد بوضوح مجالات تفكيره وسلوكياته ، و القيم مختلفة بين المجتمعات و انها مختلفة بحسب الاسس المرتكزة

عليها و من الصعب الوقوف على الادلة الاصطلاحية للقيمة مما تتضمنها من معان متنوعة عند من مستخدميها ، فالعملية القيمية متشعبة المسائل كثيرة المنطلقات (الجلد ، ٢٠٠٤ : ١٩) .

وبما ان اي مجتمع له قيم تؤثر في سلوك الأفراد ويعتمدون عليها في تعاملاتهم المختلفة فان المؤسسة التعليمية قيمها ايضا ، حيث تكون القيم المهنية جانب مهم من افكار رؤساء الاقسام بالمؤسسة التعليمية ، و ان هذه القيم تعبر عن افكار الإدارة والفلسفة المتبعة للموارد البشرية والمادية (عواملة ، ١٩٩٣ : ٢٨٩) .

والقيم المهنية هي معايير و مقاييس و احكام توضح تصرفات رؤساء الاقسام لما هو جيد فيه من خلال القواعد والاسس التي يعتمدها النظام المنتمي اليه بالمؤسسات التعليمية ، وتعد القيم المهنية اسس تجعل رؤساء الاقسام التمييز بين الصواب و الخطأ و هذه السلوكيات مرغوبة ام لا ، وهي مرتبطة بمراحل العمل لنجاح المؤسسات التعليمية (دياب ، ١٩٨٠ : ٧٢) .

و مما تقدم يرى الباحثان ان تقدم المؤسسات التعليمية و وصولها الى مستويات عالي من الازدهار و الرقي لا يتحقق الا من خلال توافر مستويات عالية من القيم المهنية وخاصة في الاقسام العلمية في هذه المؤسسات التعليمية .

أهمية القيم المهنية

تؤدي القيم المهنية وظائف مهمة ضمن اطار المؤسسة التعليمية فضلاً عن كونها معيار يستخدمه رؤساء الاقسام لقياس اعمالهم ويحكمون على تصرفاتهم داخل القسم العلمي فهي تعمل على ترتيب سلوكهم الاجتماعي وتقوم بتحديد المكافاة والعقوبات للرؤساء الذين يتبعون القيم المهنية للمؤسسة التعليمية .

وتعد القيم المهنية بمثابة اداة للضبط والرقابة الفردية والمهنية ، ولها دور مهم في حل النزاعات والصراعات في العمل وعملية اتخاذ القرار بالشكل المطلوب ، وتمنح لرئيس القسم حافز من اجل اشباع الحاجات وتحقيق الذات وتحديد الاهداف ، والقيم المهنية عند رئيس القسم لها تاثير في جودة البرامج والانشطة التعليمية وامتلاكه مستوى عالي من القيم المهنية ينعكس ايجابياً على كفاءة البرامج الأكاديمية ، واعتماد سياسة تنمية قدرات رؤساء الاقسام العلمية واعدادهم وتدريبهم للدوار والمسؤوليات التي يتطلبها منصبهم في مجال الإدارة ، وما يتصل به من معارف إنسانية تثري

قدراتهم الفنية ، وتنمي المهارات الإدارية عندهم ، و قد يتولون هذا المنصب دون أن يتلقوا التدريب اللازم في النواحي الادارية لادارة القسم العلمي.

لذا فمن الاهمية ايضاً للقيم المهنية ان يكون التعامل بها من خلال العلاقات الانسانية بين رئيس القسم والتدريسيين ليتم التواصل عن طريق الحوار المتبادل فيما بينهم ، اذ يقوم رئيس القسم ارسال معلومات وافكار سواء كان هذا التبادل قصدي او غير قصدي مع التدريسيين بهدف تحقيق تفاهم متبادل بينهم (Lasater,2010:168).

دور القيم المهنية في العمل الإداري :

ان كل عمل إداري في اي مؤسسة تعليمية له قيم مهنية يعتمد عليها في المؤسسات التعليمية التي بدورها تعمل على تحقيق اهدافها المنشودة ، فلا بد من وجود قيم مهنية تتناسب بدورها مع هذه المؤسسات التعليمية ، ومن الممكن احتواء هذا الدور على شكل قيم مهنية تمكن إدارة المؤسسة التعليمية من العمل للوصول للأهداف الموضوعية .

والقيم المهنية لها دور بارز في اعداد ورسم رسالة واهداف المؤسسة التعليمية التي بدورها توحد الاستراتيجيات والخطط و تستثمر الموارد البشرية والمادية ، وتعمل على توجيه سلوك العاملين في ادائهم لأعمالهم (عبد الرحمن، ٢٠٠٣ : ١٣٥) .

اذ ان للقيم المهنية دوراً بارزاً في العمل الإداري باعتبارها الاساس الاول في اي ثقافة تنظيمية ، وهي جوهر فلسفة المؤسسات التعليمية لتحقيق الاهداف المنشودة لها ، فضلاً عن ان المؤسسات التعليمية تحصل على قوة كبيرة من خلال وجود قيم مهنية مشتركة لرؤساء الاقسام العلمية وتكون لديهم القدرة و الرؤية في صناعة واتخاذ القرار (الخرزاعلة ، ٢٠٠٩ : ٤٨) .

والقيم المهنية داخل الاقسام العلمية تحدد ما يمكن احتسابه اخلاقي من عدمه من حيث المساهمة في تقويم السلوك المختلف والتصرف الفردي لرؤساء الاقسام وتحدد نوعية التدريسيين الذين يمكن أن تتوافق معهم الاقسام العلمية ، والقيم المهنية تحدد توجهات رؤساء الاقسام نحو المجال المختلف في داخل العمل الإداري (المكاوي ، ٢٠٠٩ : ٤٢) .

كما وتلعب القيم المهنية دور اساسي في ممارسات رؤساء الاقسام والتدريسيين المشاركين في صنع واتخاذ القرار الذي يودي بدوره الى الوصول وتحقيق الاهداف المنشودة للقسم , والتي لها الدور الاساسي وتمشية وتسيير امور القسم من خلال الاجراءات الاتية التي لابد ان يتخذها رئيس القسم عند اجراء أي عمل واتخاذ أي قرار وهي كالاتي :

١. تحديد الاهداف: معرفة كيفية اختيار الأولويات من الاوليات.
٢. تحليل البيانات: هنا تقوم القيم المهنية بتحويل البيانات الى معلومات عن طريق معالجتها.
٣. وضع البدائل : تدخل القيم المهنية بوضع رئيس القسم البديل الصحيح بشكل مهني بالتعاون مع التدريسيين من اجل صنع القرار.
٤. تنفيذ القرار: هنا يكون دور اختيار رئيس القسم للبديل الصحيح من مجموعة بدائل وبمشاركة التدريسيين وعلى شكل قيمي مهني.
٥. التقييم والمتابعة: اعطاء الحكم المناسب بشكل قيمي للبدائل ومتابعة سير العمل بشكل مهنية (Reina,2006:9) .

مقاييس القيم المهنية:

هنالك العديد من المقاييس التي قامت بتحليل وتفسير القيم المهنية المختلفة، وتتمثل طرق قياس القيم المهنية من خلال ما يلي: (حمود، ١٩٩٥).

اولاً : مقياس أولبورت وفيرنون وليندزي، ويشتمل على القيم التالية:

- القيم النظرية التي تهتم بالبحث عن الحقيقة وتنظيم وترتيب المعلومات الخاصة بالمهن والوظائف المختلفة.
- القيم الاقتصادية التي تهتم فقط بالإنتاجية.
- القيم الاجتماعية التي تسعى لمعرفة أكبر قدر من العلاقات والتفاعل والتعاون معهم.
- القيم السياسية التي تهتم بالإدارة المهنية لرئيس القسم.

ثانياً : مقياس سوبر الذي يشتمل على القيم التالية:

- القيم الإبداعية التي تهتم بكل المهام والطرق المهنية الجديدة.
- القيم الاستقلالية التي تهتم برؤساء الأقسام الراغبين بالعمل المهني الفردي.
- قيم الإنجاز التي تهتم بتحقيق الأهداف المهنية والحصول على الإنتاج.
- القيم الإدارية التي تسعى للقيادة المهنية.
- القيم الاقتصادية التي تهتم بالمجالات المهنية ذات الرواتب العالية.

ثالثاً : مقياس جوردين الذي يتكون من القيم التالية:

- قيم الاستحسان التي تتمثل بإرضاء الآخرين.
- قيم التوجه نحو الهدف التي تسعى لتحقيق الأهداف المهنية المختلفة.
- قيم الحسم التي تسعى للثبات في أي قرار مهني يتم اتخاذه.
- قيم الاستقلالية التي تسعى للعمل الفردي وعدم مساعدة الآخرين (حمود، ٢٠١٥ : ٩٨).

الدراسات السابقة:

١ - دراسة الزهراني (٢٠١٩)

(القيم التنظيمية لدى قادة مدارس محافظة الحجرة وعلاقتها بمستوى ادائهم الوظيفي من وجهة نظر المعلمين)

هدفت الدراسة إلى الكشف عن القيم التنظيمية لدى قادة مدارس محافظة الحجرة وعلاقتها بمستوى أدائهم الوظيفي من وجهة نظر المعلمين, وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي. وتكونت عينة الدراسة من (٣٢٠) معلماً في المدارس الحكومية في محافظة الحجرة خلال العام الدراسي ١٤٤٠/١٤٣٩ هـ . واستخدم الباحث استبانة للدراسة مكونة من (٣٠) فقرة موزعة على محور القيم التنظيمية والذي يشمل المجالات الآتية فعالية الإدارة المهام العلاقات البيئية بالإضافة إلى محور الأداء الوظيفي ويضم (١٦) الفقرة. وتحتوي الاستبانة بشكل إجمالي على (٤٦) فقرة, استخدم

الباحث الوسائل الاحصائية المناسبة، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى القيم التنظيمية هذه مدارس بدرجة عالية. أظهرت وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى القيم التنظيمية تبعاً لمتغير المرحلة التعليمية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى القيم التنظيمية تبعاً لمتغير الخبرة، وجود فروق ذات دلالة في مستوى القيم التنظيمية في تبعاً لمتغير المؤهل العلمي. لصالح ذوي المؤهل العلمي بكالوريوس فأقل، وجود علاقة ارتباطية طردية بمعنى كلما كانت القيم التنظيمية عالية كلما كان الأداء الوظيفي مرتفع.

٢- دراسة عبيدات (٢٠٢١)

(قيم العمل السائد لدى الموظفين الإداريين في مديريات التربية و التعليم بمحافظة اربد)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى مستوى قيم العمل السائدة لدى الموظفين الإداريين في مديريات التربية والتعليم بمحافظة اربد في المملكة الاردنية الهاشمية، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (١٥٥) موظفا إداريا في مديريات التربية والتعليم بمحافظة اربد، واستخدمت استبانة تكونت من (٢٨) فقرة توزعت على أربعة مجالات، استخدم الباحث الوسائل الاحصائية المناسبة، بينت نتائج الدراسة أن مستوى قيم العمل لدى الموظفين الإداريين في مديريات التربية والتعليم بمحافظة كان مرتفعاً، وكانت جميع مجالات قيم العمل في مستوى مرتفع، وحل مجال قيم المعرفة والاتقان في المرتبة الأولى من بين مجالات قيم العمل بمتوسط (٣٠٨٩)، تلاه مجال (قيم الالتزام والانتماء بمتوسط (٣٠٧٩)، ومن ثم مجال (قيم أخلاقيات المهنة بمتوسط (٣٠٧٣)، وأخيراً مجال (قيم التعاون في العمل) بمتوسط (٣٠٧٠)، وبلغ المتوسط الحسابي الكلي لمجالات قيم العمل (٣٠٧٨) وبمستوى مرتفع من التقدير.

٣- دراسة السيابي (٢٠٢٣)

(القيم التنظيمية وعلاقتها بالممارسات الإدارية لمديري مدارس التعليم العام في سلطنة عمان)

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على القيم التنظيمية وتطورها، والوقوف على العوامل والقوى المجتمعية المؤثرة على التعليم العام في صفوف العاشر إلى الثاني عشر في سلطنة عمان. ومعرفة واقع القيم التنظيمية والممارسات الإدارية لمديري مدارس التعليم العام في سلطنة عمان البالغ عددهم (٣٠٠) مديراً ومعرفة مدى اختلاف القيم التنظيمية والممارسات الإدارية بمدارس التعليم

العام في صفوف العاشر الى الثاني عشر بسلطنة عمان باختلاف النوع والمسمى الوظيفي والمؤهل العلمي ونوع المدرسة والخبرة العملية, استخدمت الباحثة في الدراسة المنهج الوصفي والاستبيان كأداة رئيسية للبحث وتمثلت عينة الدراسة بمديري المدارس ومساعدتهم للتعليم العام في صفوف العاشر الى الثاني عشر للمدارس الحكومية والخاصة في محافظة مسقط بسلطنة عمان ,استخدم الباحث الوسائل الاحصائية المناسبة, وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أبرزها هناك علاقة ايجابية بين القيم التنظيمية والممارسات الإدارية في أداء مديري المدارس، فالأداء الوظيفي لمديري المدارس يتأثر صعوداً وهبوطاً بما يطرأ على القيم التنظيمية والممارسات الإدارية من تغيرات أي كلما كان هناك تغير فيهم، كلما تبعه تغيير مشابه سلبيا او ايجابيا في مستوى الأداء الوظيفي وما يتبعه من انجاز في مجال العمل المدرسي، أن استخدام القيم التنظيمية والممارسات الإدارية بمفهومهم الشامل المتكامل يسهم في تطوير أداء مديري المدارس، يؤدي بعض المديرين الأعمال دون ترتيب الأولويات أو برمجة الأعمال زمنيا نظراً أن ترتيب أولويات العمل المدرسي يجعل مدير المدرسة قادر على التفريق بين المهام طويلة المدى، والمهام قصيرة المدى والمهام الرئيسية والمهام الروتينية.

منهجية البحث واجراءاته:

مجتمع البحث :

يتألف مجتمع البحث من جميع تدريسي كليات جامعة بغداد للعام الدراسي (٢٠٢٣-٢٠٢٤) والذي بلغ عددهم (٥٢٧٣) تدريسي وتدرسية موزعين على (٢٤) كلية، والجدول (١) يوضح ذلك:

الجدول (١)

يمثل مجتمع البحث حسب متغير الجنس والشهادة واللقب العلمي

مجموع	ماجستير		دكتوراه		اللقب العلمي	تدريسي كليات جامعة بغداد
	اناث	ذكور	اناث	ذكور		
١٠٩٩	٥٥	٢١	٤٣٥	٥٨٨	استاذ	

٢٠٦٩	٢٩٩	٨٣	٨٦١	٨٢٦	استاذ مساعد
١٢٤٧	٥٠١	٢٣٧	٢٦١	٢٤٨	مدرس
٨٥٨	٥٤٥	٢٨١	١٤	١٨	مدرس مساعد
٥٢٧٣	١٤٠٠	٦٢٢	١٥٧١	١٦٨٠	المجموع

عينة البحث:

بعد ان تم تحديد مجتمع الدراسة قام الباحثان باختيار عينة البحث اذ تعرف بأنها: ذلك الجزء الممثل للمجتمع الذي تجري عليه الدراسة ويشمل ذلك الجزء الذي يمكن استعماله للحكم على الكل (البياتي و أثنا سيوس، ١٩٧٧: ٢٣٥)، فقد بلغت عينة البحث (٥٢٧) تدريسياً بواقع (٢٣٠) من الذكور و(٢٩٧) من الاناث وبحسب الشهادة (٣٢٢) يحمل شهادة الدكتوراه و(٢٠٨) حامل شهادة الماجستير ، وبحسب اللقب العلمي حيث بلغ ممن هم ب لقب الاستاذية (١١٠) تدريسي ومن هم ب لقب استاذ مساعد (٢٠٧) تدريسي و ب لقب مدرس (١٢٥) تدريسي واخيرا ب لقب مدرس مساعد (٨٨) تدريسي ،موزعين على (٢٤) كلية اختيروا بالطريقة العشوائية الطبقية ومن الاختصاصات العلمية والإنسانية أي بنسبة (١٠٪) من المجتمع الأصلي، اذ يمكن الاعتماد على هذه النسبة في تمثيلها للمجتمع بحسب ما أشارت إليه العديد من المصادر الخاصة بالبحوث التربوية، وكذلك القياس والتقويم التربوي ومنهم، بأن يكون أقل عدد لأفراد العينة في البحوث الوصفية هو: (١٠٪) من حجم المجتمع إذا كان كبيراً نسبياً (بضع الألاف) (عودة وملكاوي، ١٩٩٢: ١٣٤-١٣٥).

جدول (٢) يوضح ذلك:

الجدول (٢)

يمثل عينة البحث حسب متغير الجنس والشهادة واللقب العلمي

العينة	اللقب العلمي	دكتوراه		ماجستير	
		ذكور	اناث	ذكور	اناث
مجموع					

القيم المهنية لدى رؤساء الأقسام في كليات جامعة بغداد من وجهة نظر التدريسيين

١١٠	٦	٢	٤٤	٥٨	استاذ	تدريسي كليات جامعة بغداد
٢٠٧	٣٠	٨	٨٦	٨٣	استاذ مساعد	
١٢٥	٥٠	٢٤	٢٦	٢٥	مدرس	
٨٥	٥٥	٣٠	٠	٠	مدرس مساعد	
٥٢٧	١٤١	٦٥	١٥٦	١٦٦	المجموع	

صدق الأداة :

لابد من الأداة أن تتسم بالصدق لكي تكون أكثر موضوعية ودقة وصلاحية للاستخدام، واعتمد الباحث الصدق الظاهري والصدق البنائي.

أ. الصدق الظاهري

وهو المظهر العام للاختبار أو الصورة الخارجية له من حيث نوع المفردات وكيفية صياغتها ومدى وضوح هذه المفردات، وكذلك يتناول تعليمات الاختبار ومدى دقتها ودرجة ما تتمتع به من موضوعية ودقة (الجلبي، ٢٠٠٥: ٩٢)، ويشير (السيد، ١٩٧٩) إلى أن المقياس يعد صادقاً ظاهرياً إذا قام الخبراء بفحص فقراته ومطابقتها مع السمة التي أعدت لقياسها، وتحقق الباحث من وضوح تعليماته وفهم فقراته من المجيبين (السيد، ١٩٧٩: ٥٥١). وللحصول على مؤشر الصدق الظاهري قام الباحث بعرض الاداة بصورتها الأولية ملحق (١٢) على مجموعة من المحكمين والبالغ عددهم (١٩) محكماً من ذوي الخبرة والاختصاص في مجال الإدارة التربوية والعلوم التربوية والنفسية، وذلك لإبداء آرائهم في مدى صلاحية وملاءمة العبارات في ضوء مجالاتها. وذلك بوضع علامة (✓) في حقل (صالحة، غير صالحة)، ومن ثم تدوين التعديل المقترح وإجراء التعديلات التي يرونها مناسبة وبعد استرجاع الاستبانات من المحكمين قام الباحث بتثبيت الفقرات الصالحة وإعادة صياغة الفقرات التي تحتاج إلى تعديل أو تبديل وفصل أو دمج الفقرات التي تحتاج إلى ذلك، ولقد اعتمد الباحث نسبة (٨٠٪) فأكثر من موافقة المحكمين دلالة على صدق العبارات فحصلت جميع

العبارات على نسبة موافقة ٨٩٪ فاكثرت ، فأصبحت الأداة مكونة من (٣٨) فقرة ، ملحق (٥). وفيما يأتي جدول نسبة الاتفاق على فقرات المقياس وكما هو مبين في الجدول (٣)

الجدول (٣)

يبين نسبة اتفاق الخبراء والمحكمين لمقياس القيم المهنية

رقم الفقرة	عدد المحكمين	عدد المحكمين الموافقين	نسبة الاتفاق
٦، ٧، ٩، ١٣، ١٥، ٢٤، ٣٠، ٣١، ٣٣، ٣٤	١٩	١٩	١٠٠٪
١، ٤، ١٠، ١١، ١٤، ١٧، ١٨، ٢٠، ٢٥، ٢٨، ٣٢، ٣٥	١٩	١٨	٩٥٪
٣٦			
٢، ٣، ٥، ٨، ١٢، ١٦، ١٩، ٢١، ٢٢، ٢٣، ٢٦، ٢٧، ٢٩	١٩	١٧	٨٩٪
٣٧، ٣٨			

ب. صدق البناء Construct Validity :

يحدد صدق البناء المدى الذي تستطيع فيه الأداة قياس ما عدت لقياسه (Anastasi, 1976: 217)، وسيتم التحقق من حساب صدق البناء لمقياس القيم المهنية وذلك من خلال صدق المفردة عن طريق حساب خاصية التمييز لكون التمييز يوضح مدى الفروق الفردية بوساطة مفردات المقياس (علام، ٢٠٠٠: ٢٧٧).

ثبات الأداة :

يعد الثبات من الخصائص السيكومترية للاختبارات والمقاييس، لأنه يشير إلى الدرجة العالية من الدقة والاتقان والاتساق فيما يزود به من بيانات عن سلوك المفحوص

(ابو حطب وآخرون، ١٩٨٢: ٢٢). إن أداة البحث المستعملة في جمع البيانات التي تخدم اهداف البحث يجب أن تتصف بالثبات أي أنها تعطي النتائج نفسها إذا أعيد تطبيقها على أفراد العينة في مدتين مختلفتين، وفي ظروف متشابهة (الغريب، ١٩٧٧: ٦٠) واعتمد الباحثان طريقتين لقياس الثبات وهما:

١. طريقة الاختبار وإعادة الاختبار Test-Retest Method :

تعني هذه الطريقة أن تكون النتائج التي تظهرها الأداة ثابتة بمعنى، تشير إلى الأشياء أو النتائج نفسها لو أعيد تطبيقها على العينة نفسها بعد مدة زمنية ملائمة فعندما لا تتغير النتائج بإعادة تطبيق الأداة ولا تختلف استجابات المفحوص فهذا يعني أن الأداة ثابتة. ، ويشار إلى المدة الزمنية بين التطبيقين إلى أسبوعين أو ثلاثة إذ يكشف لنا خلال هذا الفاصل الزمني عن معامل الاستقرار في النتائج. (عطية، ٢٠١٠ : ١١١) وهذه الطريقة تدل على استقرار النتائج وقد طبق المقياس على عينة الثبات البالغ عددها (٥٠) تدريسي من خارج عينة البحث وبطريقة العينة العشوائية وكانت المدة الفاصلة بين التطبيقين (١٤) يوما ثم أعيد التطبيق على العينة نفسها، وبحساب معامل الارتباط بين الدرجات لأفراد العينة في التطبيق الأول وبين درجاتهم في التطبيق الثاني بلغ معامل الثبات لمقياس القيم المهنية (٠.٨٤) وهو معامل ارتباط جيد حسب الدلالة الإحصائية، مما يجعل أداة البحث تتمتع بدرجة عالية من الثبات وبالتالي صلاحيتها للتطبيق ومناسبتها للقياس والاستعمال.

٢. معادلة الفا كرونباخ:

إن معادلة الفا كرونباخ كثيراً ما تستخدم في حساب ثبات المقاييس التي تعتمد على تباين درجات الافراد على فقرات المقياس، ويستعمل معامل الفا كرونباخ، لأنه يزودنا بتقدير جيد في اغلب المواقف، إذ يعتمد على ثبات اداء الفرد على مواقف المقياس (العبادي، ٢٠٢٠: ٤٥). ومن اجل استخراج معامل الثبات تم تصحيح درجات المقياس لعينة خاصة بالثبات والبالغ عددها (٥٠) تدريسي وتدرسية وهي نفسها من نتائج التطبيق الأول للمقياس، إذ بلغت قيمته (٠.٩١) مما يدل على أن المقياس يتصف بثبات عالي.

عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها :

النتائج المتعلقة بالسؤال الاول:

(ما مستوى القيم المهنية لدى رؤساء الاقسام في الكليات من وجهة نظر التدريسيين بشكل عام ؟).

بعد تطبيق الباحثان لمقياس القيم المهنية على عينة البحث من التدريسيين في كليات جامعة بغداد والبالغ عددهم (٥٢٧) تدريسي ، ولأجل تحديد مستوى القيم المهنية لدى افراد عينة البحث تم الاستعانة ببرنامج الحقيبة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (spss)، اظهرت النتائج ان درجات افراد العينة تتراوح بين (٤٨ - ١٥٥) درجة، وبمتوسط حسابي قدره (١٢٢.٩٨٤) درجة، وبانحراف معياري قدره (٢٠.٧٦٢) درجة.

وعند مقارنة المتوسط الحسابي للبيانات التي تم الحصول عليها من عينة البحث مع المتوسط النظري للمقياس والبالغ (١١٤) درجة، وباستعمال الاختبار التائي لعينة واحدة تبين أن القيمة التائية المحسوبة بلغت (٩.٩٣٤) هي أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١.٩٦٨) عند درجة حرية (٥٢٦) ومستوى دلالة (٠.٠٥)، ويشير هذا الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية ولصالح المتوسط الحسابي ، وهذا يعني ان رؤساء الاقسام كليات جامعة بغداد لديهم قيم مهنية ، كون المتوسط الحسابي لاجابات العينة اكبر من المتوسط النظري للمقياس والجدول (٤) يبين ذلك.

جدول (٤): نتيجة الاختبار التائي لعينة واحدة في مستوى القيم المهنية لدى رؤساء الاقسام من وجهة نظر تدريسيين كليات جامعة بغداد

العينة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط النظري	القيمة التائية		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة
					المحسوبة	الجدولية			
تدريسيين	٥٢٧	١٢٢.٩٨٤	٢٠.٧٦٢	١١٤	٩.٩٣٤	١.٩٦٨	٠.٠٥	٥٢٦	دالة

من خلال ما تم عرضه نلاحظ ان النتيجة الحالية قد اتفقت مع دراسة الزهراني (٢٠١٩) اذ بينت ان مستوى القيم التنظيمية في مدارس محافظة الحجرة جاءت بدرجة عالية. ودراسة عبيدات

(٢٠٢١) اذ بينت ان مستوى قيم العمل لدى الموظفين الإداريين في مديريات التربية والتعليم بمحافظة كان مرتفعاً ، واخيراً دراسة السيابي (٢٠٢٣) اذ بينت ان هنالك علاقة ايجابية بين القيم التنظيمية والممارسات الإدارية في اداء مديري المدارس.

ويعزو الباحث السبب ظهور هذه النتيجة انها اسفرت عن وجود مستوى متوسط للقيم المهنية عند رؤساء الاقسام العلمية بصورة اكثر ترسيخاً كونها ترتبط بالعمل الإداري و بالإدارة اكثر من ارتباطها بباقي التدريسيين في القسم العلمي .

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

(هل هناك فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) في مستوى القيم المهنية لدى رؤساء الاقسام في الكليات من وجهة نظر التدريسيين تبعاً لمتغير (ذكور - إناث)؟).

تم حساب مستوى القيم المهنية حسب متغير الجنس، اذ بلغ المتوسط الحسابي للذكور (١٢٠.٥٣٩) وبانحراف معياري قدره (١٨.١٦٣)، في حين بلغ المتوسط الحسابي للإناث (١٢٤.٨٧٨) وبانحراف معياري قدره (٢٢.٤١٧)، وباستعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين تبين ان القيمة التائية المحسوبة (٢.٣٩٠) وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١.٩٦٨) عند درجة حرية (٥٢٥) ومستوى دلالة (٠.٠٥)، وهذا يعني وجود فروق دالة احصائية لصالح الاناث كون المتوسط الحسابي لهن اعلى من المتوسط الحسابي للذكور ، مما يعني ان التدريسيين والتدريسيات لديهم وجهات نظر مختلفة عن مستوى القيم المهنية لدى رؤساء الاقسام في الكليات جامعة بغداد والجدول (٥) يبين ذلك.

الجدول (٥): نتيجة الاختبار التائي لدلالة الفرق في مستوى القيم المهنية تبعاً لمتغير الجنس

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية		درجة الحرية	الدلالة عند (٠.٠٥)
				المحسوبة	الجدولية		
ذكور	٢٣٠	١٢٠.٥٣٩	١٨.١٦٣	٢.٣٩٠	١.٩٦٨	٥٢٥	دال
إناث	٢٩٧	١٢٤.٨٧٨	٢٢.٤١٧				

لم تتفق مع باقي الدراسات اذ بينت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى قيم العمل تعزى للجنس و لصالح الاناث، ويرى الباحث ان سبب ظهور النتيجة بهذا الشكل يعود إلى كون التدريسيين ومن كلا الجنسين يعملون ضمن المؤسسات نفسها وتحت اللوائح والقوانين والانظمة على حد سواء على الرغم من ان وجهات نظرهم مختلفة ، وهو ما يعود كون ان لكل تدريسي قيم يؤمن بها والاخر قد يكون لا يؤمن .

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث:

(هل هناك فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) في مستوى القيم المهنية لدى رؤساء الاقسام في الكليات من وجهة نظر التدريسيين تبعاً لمتغير الشهادة (ماجستير - دكتوراه)؟)

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب مستوى القيم المهنية حسب متغير الشهادة (ماجستير - دكتوراه)، اذ بلغ المتوسط الحسابي لذوي شهادة الماجستير (١١٩.١٩٣٠) وبانحراف معياري قدره (١٧.٧٦٨)، في حين بلغ المتوسط الحسابي لذوي شهادة الدكتوراه (١٢٥.٣٤١) وبانحراف معياري قدره (٢٢.١٢٣)، وباستعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين تبين ان القيمة التائية المحسوبة (٣.٣٣٦) وهي اكبر من القيمة الجدولية (١.٩٦٨) عند درجة حرية (٥٢٥) ومستوى دلالة (٠.٠٥)، وهذا يدل إلى وجود فرق دال احصائياً يعزى لمتغير الشهادة لصالح شهادة الدكتوراه في وجهه نظرهم في القيم المهنية لدى رؤساء اقسام كليات جامعة بغداد , والجدول (٦) يبين ذلك .

الجدول(٦): نتيجة الاختبار التائي لدلالة الفرق في مستوى القيم المهنية تبعاً لمتغير الشهادة

الدلالة عند (٠.٠٥)	درجة الحرية	القيمة التائية		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الشهادة
		الجدولية	المحسوبة				
دال	٥٢٥	١.٩٦٨	٣.٣٣٦	١٧.٧٦٨	١١٩.١٩٣٠	٢٠٢	ماجستير
				٢٢.١٢٣	١٢٥.٣٤١	٣٢٥	دكتوراه

اتفقت نتيجة البحث مع دراسة الزهراني (٢٠١٩) بوجود فروق ذات دلالة في مستوى القيم التنظيمية في مدارس محافظة الحجرة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي. لصالح ذوي المؤهل العلمي بكالوريوس فأقل، واختلفت هذه الدراسة مع جميع دراسات سابقة كونها لم تتناول هدف إيجاد الفرق في القيم المهنية تبعاً لمتغير الشهادة، ويرى الباحث ان السبب في ظهور النتيجة بهذا الشكل يعود الى ان متغير الشهادة (ماجستير - دكتوراه) يؤثر في وجهة نظر التدريسيين في مستوى القيم المهنية لدى رؤساء الاقسام باعتبار ان الخلفية الاكاديمية للدكتوراه هو اكثر خبرة وخدمة في العمل الإداري والاكاديمي لذلك ظهرت فروق في وجهات نظرهم.

النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع:

(هل هناك فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) في مستوى القيم المهنية لدى رؤساء الاقسام في الكليات من وجهة نظر التدريسيين تبعاً لمتغير اللقب العلمي (مدرس مساعد - مدرس - استاذ مساعد - استاذ ؟)

لمعرفة دلالة الفروق للقيم المهنية تبعاً لمتغير اللقب العلمي، تم استخراج تحليل التباين الاحادي بين متوسط اللقب العلمي من وجهة نظر التدريسيين والجدول (٧) يبين ذلك.

الجدول (٧): نتيجة تحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق في القيم المهنية تبعاً لمتغير اللقب العلمي

الدالة	القيمة الفائية		متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
	الجدولية	المحسوبية				
دالة	٢.٦٠	٥.٢٨٥	٢٢٢٤.٢٤٤	٣	٦٦٧٢.٧٣٢	بين المجموعات
			٤٢٠.٧٨٢	٥٢٣	٢٢٠٠٦٩.١٤٦	داخل المجموعات
				٥٢٦	٢٩٥.٣٥٨	الكلية

ويتضح من الجدول (٧) ان القيمة الفائية المحسوبة بين درجات اللقب العلمي بلغت (٥.٢٨٥) وهي اكبر من القيمة الفائية الجدولية والبالغة (٢,٦٠) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجتي حرية (٣ - ٥٢٦) ، وهذا مؤشر على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في القيم المهنية تبعاً لمتغير اللقب العلمي، ولمعرفة دلالة الفروق استعمل اختبار شيفيه للمقارنات البعيدة والجدول (٨) يبين ذلك.

الجدول (٨): نتيجة قيمة شيفيه للقب العلمي لمتغير القيم المهنية

اللقب العلمي	العينة	المتوسطات	الفرق بين المتوسطات	قيمة شيفيه	مستوى الدلالة عند ٠.٠٥
مدرس مساعد	٨٥	١١٩.١٢٩	٠.٨٨٦	٧.٨٩٦	لا يوجد فرق
مدرس	١٢٥	١٢٠.٠١٥			
مدرس مساعد	٨٥	١١٩.١٢٩	٨.٢١٣	٧.٠١٦	يوجد فرق لصالح الاستاذ المساعد
استاذ مساعد	٢٠٧	١٢٧.٣٤٢			
مدرس مساعد	٨٥	١١٩.١٢٩	٢.٠٠٧	٨.١٠١	لا يوجد فرق
استاذ	١١٠	١٢١.١٣٦			
مدرس	١٢٥	١٢٠.٠١٥	٧.٣٢٧	٦.٢٧٥	يوجد فرق لصالح الاستاذ المساعد
استاذ مساعد	٢٠٧	١٢٧.٣٤٢			

القيم المهنية لدى رؤساء الأقسام في كليات جامعة بغداد من وجهة نظر التدريسيين

لا يوجد فرق	٧.٤٦٩	٠.١٢١	١٢٠.٠١٥	١٢٥	مدرس
			١٢١.١٣٦	١١٠	استاذ
لا يوجد فرق	٦.٥٣٢	٦.٢٠٦	١٢٧.٣٤٢	٢٠٧	استاذ مساعد
			١٢١.١٣٦	١١٠	استاذ

يتبين من الجدول (٨) ان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات اللقب العلمي (مدرس مساعد) و (الاستاذ المساعد) في وجهه نظرهم في القيم المهنية لرؤساء الاقسام ولصالح (الاستاذ المساعد) اذ بلغت الفروق بين المتوسطات (٨.٢١٣) وهي اكبر من قيمة شيفيه (٧.٠١٦) ، ويوجد فروق اخرى ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات اللقب العلمي (مدرس) و(الاستاذ المساعد) في وجهه نظرهم في القيم المهنية لرؤساء الاقسام ولصالح (الاستاذ المساعد) اذ بلغت الفروق بين المتوسطات (٧.٣٢٧) وهي اكبر من قيمة شيفيه (٦.٢٧٥) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وهذا مؤشر ان يوجد فرق في وجهات النظر ولصالح من يحملون لقب الاستاذ المساعد اذ يكونون اصحاب خبرة وخدمة وظيفية اكثر ممن هم اقل منهم في اللقب العلمي ، واختلفت هذه الدراسة مع جميع دراسات سابقة كونها لم تتناول هدف ايجاد الفرق في القيم المهنية تبعا لمتغير اللقب العلمي.

الاستنتاجات :

في ضوء النتائج التي تم التوصل اليها استنتج الباحثان الاتي :

١. أظهرت النتائج ان هنالك قيم مهنية متوسطة لدى رؤساء الاقسام العلمية .
٢. أظهرت النتائج ان الاناث اكثر تمسكاً من الذكور من حيث القيم المهنية , فيما كانت من لصالح الدكتوراه من حيث الشهادة , وكذلك الحال بالنسبة للقب العلمي فقد كانت لصالح الاستاذ المساعد .

التوصيات :

العمل على نشر ثقافة متغير البحث بين اوساط الجامعات العراقية وبدعم من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ،من خلال تنظيم ندوات فصلية وسنوية يقوم بها متخصصون على مستوى الجامعات ومن حملة الالقب العلمية وبمرتبة الاستاذية ، بأشعار لرؤساء الاقسام والتدريسين في اثر وفعالية القيم المهنية ، والذي ينعكس بدوره بتطوير الاداء الاداري وبجودة المخرجات التربوية والعلمية .

المقترحات :

استكمالاً للبحث الحالي يقترح الباحثان اجراء الدراسات المستقبلية الاتية :

١. القيم المهنية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية والنجاح الاداري لدى مديري المدارس الثانوية.

٢. اجراء دراسة مماثلة على عينات تعليمية اخرى اكثر توسعاً في الجامعات الاخرى.

المصادر :

١. أبو حطب, فؤاد وآخرون (١٩٨٢):**التقويم النفسي**, ط١, مكتبة الأنجلو المصرية, القاهرة.
٢. البياتي, عبد الجبار توفيق وزكريا, أثنا سيوس, (١٩٧٧), **الإحصاء الوصفي الاستدلالي في التربية وعلم النفس**, المطبعة الثقافية العالمية- بغداد.
٣. الجلال , ماجد زكي (٢٠٠٤) : **تعلم القيم و تعليمها**, دار المسيرة للنشر والتوزيع و الطباعة, عمان , الأردن.
٤. الجليبي, سوسن شاكر. (٢٠٠٥): **أساسيات بناء الاختبارات والمقاييس النفسية والتربوية**, مؤسسة علاء الدين, للطباعة والتوزيع, سوريا, دمشق.
٥. حمود, محمد عبد الحميد الشيخ (٢٠١٥): **التوجيه والارشاد المهني**, دار الاعصار العلمي للنشر والتوزيع, عمان.
٦. الخزاعلة , عبد عقله مجلي (٢٠٠٩) : **الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية في الإدارة التربوية** , ط١, دار الحمد لنشر والتوزيع ,عمان الأردن.

٧. دياب ، فوزية (١٩٨٠) : القيم والعادات الاجتماعية، دار النهضة العربية، ط ٢ ، بيروت، لبنان.
٨. الزهراني ، جمعة منسي السهلي (٢٠١٩) : القيم التنظيمية لدى قادة مدارس محافظة الحجرة وعلاقتها بمستوى ادائهم الوظيفي من وجهة نظر المعلمين ، المجلة العلمية لكلية التربية ، جامعة اسيوط ، المجلد (٣٥) ، العدد (١٠) ، اكتوبر .
٩. السالم ، مؤيد ، الرويح ، سنان (١٩٩٩): القيم الادارية للمدير الصناعي في العراق ، دراسة ميدانية ، مجلة ابحاث اليرموك ، مجلد ١٥، عدد ١.
١٠. سترك ، رياض بدري (٢٠٠٤) : دراسات في الإدارة التربوية ، ط١، دار الأوائل ، عمان.
١١. سلاطنية ، بلقاسم (٢٠١٣) : الفعالية التنظيمية في المؤسسة مدخل سوسيولوجي ، ط ١ ، الدار الجزائرية للنشر والتوزيع بئر خادم الجزائر .
١٢. سليمان محمد احمد، وهب عبد الفتاح سوسن (٢٠١١): الرضا والولاء التنظيمي - قيم واخلاقيات الاعمال ، الاردن ، زمزم ناشرون وموزعون .
١٣. السيابي ، منى سعيد محمد (٢٠٢٣) : القيم التنظيمية وعلاقتها بالممارسات الإدارية لمديري مدارس التعليم العام في سلطنة عمان ، المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات ، المجلد (٤) ، الاصدار (٤٥) ، يوليو .
١٤. السيد، فؤاد البهي. (١٩٧٩): علم النفس الإحصائي وقياس العقل البشري، دار الفكر العربي، القاهرة.
١٥. الصرايرة ، حسين يوسف (٢٠٠٥) : العلاقة بين الانماط القيادية والقيم الادارية السائدة لدى مديري المدارس الثانوية في محافظات جنوب الاردن من وجهة نظرهم ،رسالة ماجستير ، جامعة مؤتة.
١٦. العبادي، ايمان يونس ابراهيم (٢٠٢٠) مقياس الاستصفاح المصور لدى طفل الروضة، مركز الكتاب العربي.
١٧. عبد الرحمن ، عبد الله محمد (٢٠٠٣) : علم اجتماع التنظيم ، ط٢ ، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر.

١٨. عبيدات ، امانى محمد فيصل (٢٠٢١) : قيم العمل السائدة لدى الموظفين الإداريين في مديريات التربية و التعليم بمحافظة اربد ، المجلة العلمية لكلية التربية ، جامعة اسيوط ، المجلد (٢٧) ، العدد (٩) ، سبتمبر .
١٩. العدلوني، محمد أكرم (٢٠٠١) : العمل المؤسسي ، ط١ ، قرطبة للإنتاج ، الرياض . المملكة العربية السعودية.
٢٠. عدوان ، ناصر دادي (٢٠٠٣) : إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي ، دراسة نظرية تطبيقية دار المحمدية ، الجزائر .
٢١. عصفور ، امل مصطفى(٢٠٠٨) : قيم ومعتقدات الأفراد وأثرها على فاعلية التطوير التنظيمي ، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، القاهرة .
٢٢. عطية، محسن علي (٢٠١٠)، البحث العلمي في التربية، مناهجه، أدواته، وسائل إحصائية، دار المناهج، عمان.
٢٣. علام، صلاح الدين محمود (٢٠٠٠): القياس والتقويم التربوي والنفسي، أساسياته وتطبيقاته وتوجيهاته المعاصرة، دار الفكر العلمي، القاهرة، مصر .
٢٤. العميان ، محمود سلمان (٢٠٠٥) : السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال ، ط٣، دار وائل للطباعة والنشر ، عمان.
٢٥. عواملة ، نائل (١٩٩٣) : منظومة القيم المؤثرة في النظام الاداري :دراسة مقارنة ، مجلة جامعة الملك سعود ،مجلد (٥)، العلوم الادارية ، العدد (٢) .
٢٦. الغريب، رمزية. (١٩٧٧): القياس والتقويم في التربية، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.
٢٧. اللوزي ، موسى (٢٠٠٢) : التنظيم واجراءات العمل ، دار وائل للنشر ، عمان.
٢٨. محجوب ، بسمان فيصل (٢٠٠٤) : الدور القيادي لرؤساء الأقسام في الجامعات العربية ، القاهرة ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، جامعة الدول العربية.
٢٩. محمد رشدي ، وآخرون (٢٠١٤): درجة ممارسة قيم العمل لدى مديرية التربية والتعليم في الاردن وعلاقتها بدرجة الالتزام التنظيمي لرؤساء الاقسام ، دراسات العلوم التربوية ، المجلد(٤١) ، ملحق (١) ، ص (٤٩٧) .

٣٠. المصري , محمد عبد الغني (١٩٨٦): اخلاقيات المهنة , الطبعة الاولى , عمان , مكتبة الرسالة الحديثة .
٣١. المغربي , كامل محمد (٢٠٠٤) : السلوك التنظيمي مفاهيم وأسس , ط ٣ , دار الفكر للطباعة والنشر , عمان الأردن.
٣٢. المكاوي , محمد محمود (٢٠٠٩) : دور القيم والأخلاق لرجال الأعمال في البنوك الإسلامية، ط ١ ، المكتبة العصرية , مصر.
٣٣. المؤتمر الوطني لإصلاح التعليم والبحث العلمي (٢٠١٠/٢/٢٨) : وزارة التعليم العالي والبحث العلمي , جامعة بغداد , العراق.
٣٤. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي, (٢٠١٤): مكتب المفتش العام , ملخص التقرير السنوي,العراق.
35. Anastasi, Anna.(1976): **Psychological testing**,4th ed, The Millan Copany, New York.
- 36.Reina,D.S (2006):**Betrayal in the workplace: Building effective relationships in your organization**. New York: Berrett-Koehler Publishing.
- 37.Lasater, I. (2010) : **The Roles and Responsibilities of Departmental Heads and Chairpersons in Schools of Education as Perceived by Deans**, Journal of Education, business: A .Maerten, N, Vol. 112, No. 2.
- 38.Kanto, Maurice (1997): **reaffirming and proving professional values and professionalism of Public Service**, International Journal of Administrative Sciences, vol.2, No. 3.