



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
مركز البحوث النفسية

مجلة

العلوم النفسية

مجلة علمية محكمة معتمدة تصدر عن مركز البحوث النفسية

المجلد 34 العدد 4 الجزء 1

ISSN : 1816 - 1970

رقم الأيداع : ٦١٤ / ١٩٩٤

الرمز الدولي : ١٩٧٠ - ١٨١٦

كانون الاول / 2023





مجلة العلوم النفسية

مجلة علمية محكمة

رئيس التحرير / أ.د. لطيف غازي مكي

مدير التحرير / أ.م.د. زكريا عبد أحمد عميري

أعضاء هيئة التحرير

الاسم	مكان العمل	البلد
- أ.د. علي عودة محمد الحلفي	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي / مركز البحوث النفسية	العراق
- أ.د. ياسر خلف الشجيري	جامعة الأنبار / كلية التربية للعلوم الإنسانية / قسم العلوم التربوية والنفسية / طرائق التدريس	العراق
- أ.د. صفاء طارق حبيب	جامعة بغداد / كلية التربية ابن رشد	العراق
- أ.د. أسامة حامد الدليمي	جامعة الموصل / كلية التربية للعلوم الإنسانية / قسم العلوم التربوية والنفسية	العراق
- أ.د. ناسو صالح سعيد	مكتب وزير – المكتب الاستشاري	العراق
- أ.د. عدنان ماردي جبر	جامعة واسط / كلية التربية للعلوم الإنسانية / قسم العلوم التربوية والنفسية	العراق
- أ.د. هيثم أحمد الزبيدي	جامعة ديالى / كلية التربية للعلوم الإنسانية / قسم العلوم التربوية والنفسية	العراق
- أ.د. يوسف حمه صالح	جامعة صلاح الدين / كلية الآداب – قسم علم النفس	العراق
- أ.د. سعدي جاسم عطية	الجامعة المستنصرية / كلية التربية الأساسية / علم النفس التربوي	العراق
- أ.د. علي صكر جابر	جامعة القادسية / كلية التربية الأساسية / علم النفس التربوي	العراق
- أ.د. دونالد أوين كامرون	رئيس الجمعية الأمريكية للطب النفسي - الشخصية والصحة النفسية / واشنطن	الولايات المتحدة
- أ.د. عماد حسين عبيد المرشدي	جامعة بابل / كلية التربية الأساسية / علم نفس النمو	العراق
- أ.د. عبد الرزاق محسن سعود	الجامعة العراقية / كلية التربية – الطارمية / علم النفس التربوي	العراق

الاسم	مكان العمل	البلد
- أ.د. مصطفى قسيم هيلات	كلية الأميرة عالية الجامعة / علم النفس التربوي	الأردن
- أ.د. مهند عبد الستار النعيمي	جامعة ديالى / كلية التربية الأساسية / قياس وتقويم	العراق
- أ.د. بشرى عبد الحسين محميد	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/ مركز البحوث النفسية / علم النفس الاجتماعي	العراق
- أ.د. عبد المهدي صوالحة	جامعة أربد / الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي	الأردن
- أ.م.د. عدنان طلفاح محمد	جامعة سامراء / كلية التربية / علم النفس التربوي	العراق
- أ.م.د. صباح عايش بنت محمد	جامعة الشلف / كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية / علم النفس التربوي	الجزائر
- أ.م.د. مقبل بن عايد خليف الغزي	جامعة القصيم الحدود الشمالية / كلية التربية / قسم التربية والاحتياجات الخاصة	السعودية
- أ.م.د. راوية الشربيني	جامعة القاهرة / كلية رياض الأطفال / علم نفس النمو	مصر
- أ.م.د. عبد الناصر أحمد محمد العزام	جامعة البلقاء التطبيقية / قسم العلوم النفسية / علم النفس التربوي	الأردن
- أ.م.د. ميسون كريم ضاري	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/ مركز البحوث النفسية	العراق
- أ.م.د. هناء مزعل حسين الذهبي	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/ مركز البحوث النفسية	العراق
- أ.م.د. إنعام مجيد عبيد الركابي	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/ مركز البحوث النفسية	العراق
- أ.م.د. سيف محمد رديف	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/ مركز البحوث النفسية	العراق
- أ.م.د. علا حسين علوان	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/ مركز البحوث النفسية	العراق

مجلة العلوم النفسية
مجلة علمية محكمة معتمدة متخصصة تصدر عن
مركز البحوث النفسية
جمهورية العراق
قسمة اشتراك

أرجو قبول اشتراكي في مجلة العلوم النفسية :

..... لمدة () سنة ابتداءً من

..... الأسم :

..... العنوان :

..... قيمة الاشتراك :

طريقة الدفع :- نقداً () شيك () حوالة بريدية ()

رقم: تاريخ / /

التوقيع : : التاريخ

الأفراد : (125000) الف دينار عراقي داخل العراق (100) \$ او ما يعادلها خارج العراق للمؤسسات أو المؤتمرات : (90.000) الف دينار عراقي داخل العراق (70) \$ او ما يعادلها خارج العراق	قيمة الاشتراك لعدد واحد
---	----------------------------

شروط النشر في المجلة

أولا : تنشر المجلة الأبحاث والدراسات الأكاديمية القيمة والأصيلة باللغتين العربية والإنكليزية في حقل مجالات اهتمام المجلة نفسيا وتربويا ، والتي لم تقبل أو تنشر سابقا ، ويتحمل الباحث المسؤولية القانونية في كل القضايا المتعلقة بالأمانة العلمية إذا كان بحثه منشور أو قدم للنشر .

ثانيا: يخضع كل بحث مقدم للنشر في المجلة الى الاستئلال الإلكتروني على أن لاتزيد درجة الاستئلال عن (20) .

ثالثا : يقدم الباحث المقبول بحثه للنشر في المجلة تعهد خطي بعدم نشر بحثه في مجلة أخرى أو حصوله على قبول نشر مسبقا .

رابعا: يقدم البحث مطبوعا على نظام (Word 2007) مصحوبا بالعنوان للبحث مع أسم الباحث الثلاثي واللقب العلمي والأختصاص وأسم الجامعة والكلية والقسم والبريد الإلكتروني في بداية الصفحة الأولى للبحث باللغتين مع خلاصة للبحث باللغة العربية والإنكليزية مثبت فيها عنوان البحث واسم الباحث ومكان عمله على أن لاتزيد عن (250) كلمة فقط .

خامسا: يجب أن لاتتجاوز عدد صفحات البحث المقدم للنشر في المجلة أكثر من (25) صفحة فقط بما فيها الجداول والأشكال والملاحق ، وبخلافه يتحمل الباحث مبلغا أضافيا مقداره (2) الفين دينار عن كل صفحة أضافية ، ولايتجاوز البحث بعد الزيادة عن (35) صفحة بكل الأحوال .

سادسا: موافقة أثنين من المحكمين المختصين الذين يقومون بالبحث علميا قبل نشره ، بالإضافة الى تقويم البحث من ناحية اللغة العربية والإنكليزية .

سابعاً: يراعى في كتابة البحث الآتي :

1- الأصول العلمية في كتابة البحث من حيث الدقة في التوثيق والأمانة العلمية في العرض.

2- يقدم البحث بنسختين مطبوعة على ورق أبيض (A4) مطبوعة على الحاسوب وعلى جهة واحدة من الورقة مع قرص (CD)، بالمواصفات الآتية :

- الحاشية العليا 4.50 سم .
- الحاشية السفلى 4.50 سم .
- الحاشية اليمنى 3.75 سم .
- الحاشية اليسرى 3.75 سم .
- يكون الخط المستخدم نوع (Meersoft Word)، حجم الخط (14) بالنسبة للمتن و(12) بالنسبة للجداول .
- تحتوي كل صفحة على (22) سطر فقط وفقاً لبرنامج التنضيد .
- يكون التباعد بين الأسطر للصفحة الواحدة (1.15).
- تكون الأشكال والجداول واضحة ، وتستخدم فيها الأرقام العربية والنظام العالمي للوحدات .
- يكون البحث خالي من الأخطاء اللغوية والنحوية ولا تتحمل المجلة مسؤولية ذلك .
- لا تستعمل الهوامش في أسفل الصفحات وإنما يشار رقمياً الى المصادر حسب موضوعها في نهاية البحث من خلال ذكر أسم الباحث والسنة وعنوان البحث من جهة النشر والطبعة وتكتب بأسلوب (APA) ...مثال
- الهاشمي ،عدنان علي (2009). تحمل المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بآخذ القرار لدى التدريسيين في الجامعة ،رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة.....، كلية ، قسم
- يلتزم الباحث بدفع مبلغ قدره (125) الف دينار من داخل العراق ، و (100) دولار أمريكي من خارج العراق .

- يلتزم الباحث بالتعليمات المؤشرة من الخبراء ،ويعيد الباحث النسخة الأصلية للمجلة مع نسخة جديدة ورقية أخرى مصححة .
 - لاتعاد البحوث الى أصحابها قبلت أم لم تقبل للنشر .
 - لايزود الباحث بكتاب قبول النشر ، الأبعد التزامه بالتعليمات أعلاه وتسليم النسخ الورقية كافة .
 - المجلة غير مسؤولة عن نشر الأبحاث بعد مرور (90) يوم من دون مراجعة الباحث للمجلة والتزامه بالتعليمات كافة .
- ثامنا : تحتفظ المجلة بحقها في أن تحذف أو تعيد صياغة بعض الكلمات أو الجمل بما يتلائم مع أسلوبها في النشر .
- تاسعا: تنتقل حقوق نشر البحث الى المجلة حال أشعار الباحث بقبول بحثه للنشر .

مجالات اهتمام المجلة



1. البحوث والدراسات في مجالات العلوم التربوية والنفسية بفروعها المختلفة والطب النفسي، و الباراسايكولوجي .
2. المؤتمرات والندوات العلمية الوطنية والعربية والعالمية التي تعقد حول التخصصات في الفقرة المذكورة اعلاه
3. نشاطات وفعاليات المركز والمؤسسات الاخرى التي تهتم بالمجالات - الواردة في الفقرة (1) .

((في هذا العدد))

ت	الموضوع	الباحث	الصفحة
1	الذكاء الانفعالي وعلاقته بالاستقرار النفسي لدى طلبة الجامعة	أ. م. د إنعام مجيد عبيد الركابي وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/ مركز البحوث النفسية	28 - 1
2	الإرهاق لدى الصحفيين العراقيين	م.م. هبه حسين قاسم وزارة التعليم العالي والبحث العلمي / مركز البحوث النفسية	56 - 29
3	التسامح لدى طلبة المرحلة المتوسطة النازحين	أ.د. عبد الرزاق محسن سعود م.م. أثير عبدالجبار محمد الجامعة العراقية/ كلية التربية/ وزارة التعليم العالي والبحث العلمي	108 - 57
4	الدافعية الوالدية لدى عينة من الاساتذة من المتعنين الجدد في الوزارات العراقية	م. م. احمد عباس حسن الذهبي وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/ مركز البحوث النفسية	134 - 109
5	الاحتراق النفسي للكثافة الطلابية لدى المعلمين في المدارس الابتدائية (الحكومية-الاهلية) دراسة مقارنة	أ.م.د. ميسون كريم ضاري وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/ مركز البحوث النفسية	158 - 135
6	واقع ثقافة العمل التطوعي في المؤسسات التربوية / دراسة استطلاعية في المديرية العامة لتربية بغداد الكرخ الأولى	أ.م. سلام عبد الجليل الرمضان م. د. وسناء مالو علي النعيمي وزارة التربية - تربية الكرخ الأولى	186 - 159
7	الأداء المهني وعلاقته بالالتزام القيمي لدى رؤساء الأقسام في جامعتي السليمانية ودهوك	أ.د. محمد محيي الدين صادق د. هيرو حمه رشيد بايان جامعة صلاح الدين- كلية التربية / أربيل، اقليم كوردستان، العراق	238 - 187

ت	الموضوع	الباحث	الصفحة
8	اثر التعلم بالاكشاف لمادة القرآن الكريم والتربية الاسلامية في التحصيل والتفكير الابتكاري لدى طالبات الصف الرابع الاعدادي	م.م جمال رجب م.م عذراء رشيد الجامعة العراقية/ كلية التربية	270 - 239
9	التقييم الجوهري للذات وعلاقته بالضغوط النفسية لدى طلبة الجامعة	م.د علي محسن سلمان جامعة تكريت/ كلية التربية للبنات	306 - 271
10	إدارة المعرفة لدى عمداء الكليات الاهلية لمحافظة بغداد من وجهة نظر رؤساء الأقسام	موفق كاظم مهدي وزارة التعليم العالي والبحث العلمي	342 - 307
11	تقنية القناع وآلية التضليل الإعلامي في وسائل التواصل الاجتماعي	أيوب رمضان فتاح أ.د. محمد صبري صالح جامعة دهوك/ كلية العلوم الإنسانية/ قسم الدراما	366 - 343
12	ازمة ريع العمر وعلاقتها بسلوك التعظيم لدى الموظفين	أ. د سناء عيسى محمد الداغستاني د. مروة روضان هاشم الفيلي جامعة بغداد/ كلية الاداب/ قسم علم النفس	420 - 367
13	أثر استخدام استراتيجية الرؤوس المرقمة في تنمية الدافع المعرفي لدى تلاميذ الصف السادس الأساس في مادة العلوم للجميع	م.م. خليل أبو بكر محمود جامعة صلاح الدين أربيل/ كلية:التربية الأساسية/ قسم العلوم:العامة	460 - 421
14	الأثر السلبي لوسائل الاتصال والإعلام في العملية التربوية	أ.م. عبد الله حسين حسن جامعة بغداد / مركز التعليم المستمر	502 - 461

ت	الموضوع	الباحث	الصفحة
15	الحاجات التدريبية المستقبلية لمدرسي ومدرسات الطلبة المتميزين من وجهة نظرهم على وفق بعض المتغيرات	أ.د. سعدي جاسم عطيه الجامعة المستنصرية - كلية التربية الاساسية	580 - 503
16	أثر طرق معالجة القيم المتطرفة على تقديرات دالة المعلومات لاختبار الاستدلال المنطقي وفقاً لنظرية المنحنى المميز للفقرة	أ.م.د. لقاء شامل خلف مديرة/ تربية الرصافة الاولى/ وزارة التربية	614 - 581
17	فاعلية برنامج ارشادي بأسلوب العلاج النفسي الإيجابي في تنمية تنظيم الذات الأكاديمي لدى طلاب المرحلة المتوسطة	م.م. حسنين علي حسين الشرع أ.م. د سناء حسين خلف كلية التربية للعلوم الانسانية - الجامعة ديالى	664 - 615
18	الرعاية الاجتماعية لمرضى الفشل الكلوي/ دراسة اجتماعية ميدانية في مدينة بغداد	نور الهدى فالح عبود أ.م.د.ميسم ياسين عبيد جامعة بغداد/ كلية التربية/ قسم الاجتماع	696 - 665
19	اثر تزييف الاستجابة المتعمد للمقاييس النفسية في الخصائص القياسية وفقاً لنظرية القياس التقليدية	م.د. بلال طارق حسين علوان جامعة الانبار/ كلية التربية للعلوم الانسانية/ العلوم التربوية والنفسية/ قياس وتقويم	728 - 697
20	اثر برنامج ارشادي بأسلوب الاستبصار في تنمية الحكمة العاطفية لدى طالبات المرحلة الاعدادية	أ.م.د أميرة مزهر حميد المديرية العامة لتربية ديالى/ معهد الفنون الجميلة للبنات	764 - 729

الأداء المهني وعلاقته بالالتزام القيمي لدى رؤساء الأقسام في جامعتي السليمانية ودهوك

أ.د. محمد محيي الدين صادق د. هيرو حمه رشيد بايان

جامعة صلاح الدين - كلية التربية / أربيل، إقليم كردستان، العراق

المستخلص:

هدف البحث الى التعرف على مستوى الاداء المهني والالتزام القيمي لدى رؤساء الأقسام ومعرفة الفروق الاحصائية في مستوى المتغيرين وفقاً للجنس والتخصص. وقد تألف مجتمع البحث من (173) رئيس قسم ضمن جامعتي السليمانية ودهوك وقد أعدت الباحثة مقياس الاداء المهني من (31) فقرة بالإفادة من مقياس (قادر، 2021) وتبنت مقياس (سكر، 2003) لقياس الالتزام القيمي مؤلف من (30) فقرة، وقد تحققت الباحثة من الصدق الظاهري وصدق البناء للمقياسين واستخرجت الثبات بثلاث طرائق ، وظهرت النتائج بأن مستوى الاداء المهني منخفض ومستوى الالتزام القيمي مرتفع مع غياب الفروق الإحصائية في مستوى الاداء المهني والالتزام القيمي وفقاً للجنس، والتخصص، وكذلك وجود علاقة ايجابية ضعيفة بين المتغيرين. الكلمات الافتتاحية: [الاداء المهني، الالتزام القيمي، رئيس قسم.

Professional performance and its relationship to the Value commitment of department heads at the Sulaimaya and Duhok Universities

**Dr. Hero Hama Hama Rashid
Baban**

**Prof. Dr. Mohammed Mohi
Aldeen Sadiq**

Psychology and Educational Counseling / College of Education-
Salahaddin University/ Erbil- Kurdistan Region/ Iraq

Abstract:

The research aimed to Identifying the level professional performance and value commitment of head of department among Sulaimanya and Duhok University. and Identifying statistical differences in the level of two variables according to gender, specialization. The population of the research consisted of (173) heads of departments, the researcher prepared professional performance of (31) items using (Qadir, 2021) measurement and adopted the measure of (Sukkar, 2003) to value commitment by (30) items. Finally the researcher checked the validity and reliability of the two variables, The results showed the level of professional performance is low and level of value commitment is high among the Head of debarments, with no statistically differences at tow Variables according to gender, and specialization, with weak positive relationship between two Variables

Key Words: [value commitment, professional performance, Head of department.

مشكلة البحث

تعد الجامعة بتقسيماتها الأكاديمية و الإدارية المختلفة مؤسسة مهمة تلعب دوراً ريادياً في المجتمع و يعد رئيس القسم قائداً وممارساً للتأثير وهو يتولى توجيه الآخرين نحو تحقيق اهداف القسم، لذا يعد معنياً بادارة جهودهم وفعاليتهم دون اعتبار لمواقفهم بموجب صفته الرسمية.

فضلاً عن ان الاداء المهني يلعب دوراً في اتخاذ رؤساء الأقسام نمطاً معنياً في السلوك ويؤثر في مدى الرضا عن العمل واستمراريته في الإنجاز بطريقة ناجحة وكذلك حالة التوافق والاندفاع في اداء العمل قد يعزز من ممارسته وسيره نحو النجاح. وتبرز أهمية القيم في تحقيق التوازن النفسي للفرد و تحقيق تكيفه مع الجماعة وفقدانها إنما يؤدي الى فقدان هذا التوازن وما يصاحبه من شعور بالضيق والعجز، لهذا من الضروري أن يلتزم عضو هيئة التدريس وبالأخص رئيس القسم بالقيم التي تساعده في انجاز المهام وفقاً للمبادئ التي يؤمن بها وتجعله عنصراً فعالاً في المجتمع. وبذلك فإن لها دوراً مهماً في توجيه الفرد والجماعة فهي تكون مصدراً لإصدار الاحكام في حياته اليومية و هي قد تكون اساساً للبناء النفسي للفرد (المعاينة، 2000، 188).

بناءً على ما تقدم فالبحث الحالي هو محاولة للتعرف على الاداء المهني المتبع من قبل رؤساء الاقسام في جامعتي السليمانية ودهوك و مدى علاقته بالالتزام القيمي لديهم.

أهمية البحث

ان التعليم في واقعه الحالي ما زال بعيداً عن تحقيق أهدافه في التنمية الشاملة وفي احداث التغيير الذي ينتقل بالمجتمع من مرحلة الجمود والتقليد إلى مرحلة التطور والابتكار (اللامي، 2006).

ولما كان نجاح كل عمل بوجه عام يتوقف على القائمين عليه وعلى مدى كفايتهم التي تحدد قدراتهم ومعارفهم وما يتميزون به من صفات في السلوك والاتجاهات فإن نجاح العملية التربوية بوجه خاص يعتمد على القيادات الادارية (العرفي وعبدالمهدى، 1996، 206).

وقد يكون الاداء المهني للأفراد العاملين في المؤسسات التربوية كمديري المدارس و رؤساء الاقسام العلمية من المؤشرات المهمة لنجاحهم في اداء مهماتهم و واجباتهم على أفضل وجه إذ من دون الاختيار والتوافق المهني قد تضطرب شخصياتهم فيشعرون بعدم الرضا الوظيفي الذي قد يصل الى التأثير في قيمهم سلباً وإيجاباً وربما الى ضعف في الانتماء الوطني.

إن من أهم عوامل نجاح المدرس أو رئيس القسم في العمل هو وجود الدافع للعمل في مهنته، كما يعد الدافع الوظيفي للمدرسين من أهم مؤشرات نجاح الكلية كمؤسسة تربوية، حيث يمثل الرضا والدوافع مجموع المشاعر والاتجاهات الايجابية التي يبدونها المدرسون نحو العمل في القسم. (الشيخ، 1997، 265).

وإن رضا الفرد عن وظيفته يعد مقياساً لمدى فاعلية أداء الفرد بمستوى رضا الفرد عن وظيفته له تأثير كبير على مدى كفاءته في العمل وحرصه عليه ويزداد جهد الفرد في عمله بزيادة استغراقه فيه أو بمقدار توحده مع عمله وبمقدار ما يوفره العمل له من اشباع لحاجاته ودوافعه واستغلال قدراته (ورسلان، 1992، 28).

وللوصول الى تطوير الاداء المهني لمدرء المدارس بصورة عامة أو رؤساء الاقسام بصورة خاصة عليهم مراعاة الفروق الفردية بين المدرسين فهو بذلك يحتاج الى مؤسسة متعلمة عن طريق توطین أنشطة النمو المهني داخل المدرسة أو الجامعة لتفعيل دور المدرسين في هذه الأنشطة مع مراعاة الفروق المهنية لهم من خلال تقديم أنشطة النمو المهني المتنوعة لتلبي الحاجات المختلفة للمدرسين (عبدالكریم، 2005، 249).

والمختصون في مجال علم النفس الاجتماعي ينظرون الى القيم من الزوايا المختلفة، وعلى كل حال فإن مفهوم القيم من المفاهيم الاخلاقية، وهم يعتبرون انها من الوقائع السلوكية الذي يحدد اتجاه ومسار السلوك لدى الافراد، وهي تعد نتاجاً اجتماعياً يتعلمها الفرد وتتشرب بها ويدخلها تدريجياً ويضيفها الى إطاره المرجعي السلوكي من خلال التنشئة الاجتماعية وعن طريق التفاعل الاجتماعي (العلي، 2002، 20).

والقيم توجه سلوك الفرد وتدفعه في مسارات معينة وربما كانت أهم القيم الدافعة لسلوك الفرد تلك القيمة التي تستقر في الضمير، والتي لها دور فعال في انجاز القرار الذي يمليه الضمير (أبراهيم، 1988، 19)، وبإمكاننا أن نتنبأ بالقيم في كل مجتمع وعند كل فرد من خلال ظهور اثرها في السلوك الظاهري الشعوري واللاشعوري.

مما تقدم نرى أن المعضلة الحقيقية تكمن في أسلوب البحث عن رئيس قسم يتوفر فيه مستوى عالٍ من الاداء المهني ويلتزم بقيم المجتمع الذي يعمل فيه والتي لا ترى الا في المواقف والتجارب ويصعب الافتراض ايضاً بأن من تتوافر لديه هذه المهارة لديه الأستعداد للإسهام في تحقيق أهداف القسم بالضرورة. وأخيراً تكمن أهمية البحث الحالي فيما يأتي:-

- 1- الكشف عن الاداء المهني لرؤساء الأقسام ومدى رضاهم عن العمل.
- 2- الكشف عن مدى التزام رؤساء الأقسام بالقيم المتنوعة بالأخص القيم العلمية والاجتماعية التي تؤدي الى تماسك المجتمع والتمسك بالمبادئ الإنسانية.
- 3- أهمية البحث تبرز من تناوله متغيرين مهمين وهي الاداء المهني والالتزام القيمي ومعرفة العلاقة بينهما.
- 4- الافادة من البحث الحالي في تناول موضوع القيم ومدى الالتزام به لدى القيادات الادارية في الجامعة.
- 5- الدور الذي يلعبه رئيس القسم العلمي في الكلية من خلال ممارسته لمهامه و واجباته وتأثيراته على مجمل العملية التعليمية والتربوية في القسم.

6- الاستفادة من النتائج التي يتم التوصل إليها في اختيار القادة التربوية في المؤسسات الجامعية وضمن اقليم كردستان/ العراق.

أهداف البحث

يهدف البحث الحالي الى ما يأتي:

أولاً-: قياس مستوى الاداء المهني لرؤساء الاقسام العلمية في جامعتي السليمانية ودهوك.
ثانياً-: قياس مستوى الالتزام القيمي لدى رؤساء الاقسام العلمية في جامعتي السليمانية ودهوك.

ثالثاً-: التعرف على الفروق الاحصائية في مستوى الأداء المهني لدى جامعتي السليمانية ودهوك وفقاً لمتغير:

أ- الجنس ب- التخصص

رابعاً-: التعرف على الفروق الاحصائية في مستوى الالتزام القيمي لدى جامعتي السليمانية ودهوك وفقاً لمتغير:

أ- الجنس ب- التخصص

خامساً-: التعرف على العلاقة بين الاداء المهني والالتزام القيمي لدى رؤساء الأقسام العلمية في جامعتي السليمانية ودهوك.

حدود البحث

يقتصر البحث على رؤساء الأقسام العلمية (من كلا الجنسين) في الكليات التابعة لجامعتي السليمانية ودهوك، عدا الدراسات المسائية للعام الدراسي (2022-2023).

تحديد المصطلحات

أولاً- الاداء المهني

- عرفه (محمد، 2017): انه سلوك العاملين في إدارة معينة ويحدد قدراتهم على تحقيق أهداف الوظائف التي يشغلونها من خلال إنجاز المهام والاعمال في الوقت المحدد بغية تحقيق الاهداف من طرف الادارة العليا للمؤسسة (صديق، 2017، 22).

- وعرفته (شادية، 2018): أنها محصلة النتائج والمخرجات التي حققها الأستاذ الجامعي اثناء قيامه بالمهام المسندة اليه والواجبات والمسؤوليات المفروض عليه القيام بها وتحقيقها بفعالية وكفاءة من جانب التدريس أو الإشراف الأكاديمي (انور، 2018، 9).

- وتعرف الباحثة الاداء المهني نظرياً: إنها النتائج النهائية التي يصل إليها الفرد عند إتمامه المهام المهنية المطلوبة منه ويعتبر نتيجة للجهد المبذول ويعكس الطرائق التي اتبعها الفرد لتحقيق الأعمال التي يقوم بها.

- أما التعريف الاجرائي للاداء المهني: هي عبارة عن الدرجة الكلية التي يمكن الحصول عليها عند الاجابة على فقرات مقياس الاداء المهني المعد لهذا الغرض.

ثانياً:- الالتزام القيمي

وتعرف الباحثة الالتزام بالقيم عبارة عن تنفيذ لقيم في السلوك عبر الحياة اليومية والالتزام به في جميع الانشطة المختلفة والاعمال التي يقوم بها الفرد من اجل التوفيق مع معايير المجتمع.

وتعرف الباحثة الالتزام القيمي اجرائياً بأنه عبارة عن الدرجة الكلية التي يمكن الحصول عليها عند اجابة افراد العينة على فقرات مقياس الالتزام القيمي المعد لذلك.

ثالثاً - رئيس القسم

- عرّفته وزارة التعليم العالي: وهو تدريسي يعين بقرار من رئيس الجامعة بناءً على توصية من عميد الكلية وتحدد صلاحياته الخاصة به على وفق النظام الجامعي وبحسب ما جاء في المادة الثالثة والعشرين من قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم 40 لسنة 1988، 17).

الاطار النظري

مفهوم الاداء المهني

الاداء المهني يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يتحقق بها، أو يشبع الفرد بها متطلبات الوظيفة، وغالباً ما يحدث لبس أو تداخل بين الاداء والجهد، فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة أما الأداء فيقاس على أساس النتائج التي حققها الفرد (راوية، 2001، 209).

وتعرف الحوامدة (2004) الأداء المهني بأنه مجموعة من السلوكيات المعبرة عن قيام الموظف بعمله، وتتضمن جودة الأداء، وحسن التنفيذ، والخبرة الفنية في الوظيفة فضلاً عن الاتصال والتفاعل مع بقية أعضاء المنظمة والالتزام باللوائح الإدارية التي تنظم عمله، والسعي نحو الاستجابة لها بكل حرص (الحوامدة، 2004، 61-99).

ويرى (Yating & Yang 2017) أن القدرة على العمل وبيئة العمل يمكن أن تؤثر في الأداء المهني من خلال التأثير المباشر ونية العمل، كما أن للرضا الوظيفي والفعالية الذاتية تأثيراً مباشراً في نية العمل وبشكل غير مباشر تؤثر في الأداء المهني، كما أن نية العمل والأداء المهني متبادلان ويؤثران في البعض.

عناصر الأداء المهني

تري راوية محمد حسن (2001) أن الأداء المهني هو الأثر الصافي لجهود الفرد والتي تبدأ بالقدرات، وإدراك الدور، ويعني أن الأداء هو موقف معين يمكن النظر إليه على أنه نتاج العلاقة المتداخلة بين الجهد والقدرات وإدراك الدور المهم للفرد، لهذا نجد أن محددات الأداء تتضح في:

- 1- الجهد المبذول: نعني به كمية الطاقة المبذولة من طرف الفرد لأداء مهمته ووظيفته وذلك للوصول إلى معدلات عطائه في مجال عمله.
- 2- القدرات: تشير القدرات إلى الخصائص الشخصية للفرد التي يستخدمها لأداء وظيفته أو مهامه.
- 3- إدراك الفرد لدوره الوظيفي: يعني تصورات الفرد وانطباعاته عن الأنشطة التي يتكون منها عمله، وعن الكيفية التي ينبغي أن يمارس بها دوره في المنظمة (راوية، 2001، 21).

مؤشرات الاداء المهني للاستاذ الجامعي

ان استخدام المؤشرات الاكاديمية في قياس اداء الافراد في المؤسسة الجامعية طريقة ليست قديمة العهد، الا انها اكتسبت مكانتها في كونها طريقة موضوعية وعادلة في القياس، ولذا يتطلب تحديد تلك المؤشرات التي تحدد مقدار الاداء للتدريسيين وللتعرف على ماهية وانماط تلك المؤشرات، ومن ثم خصائص مؤشرات الاداء، واهمية ووظائف مؤشرات الاداء المهني.

النظريات التي فسرت الأداء المهني

أولاً: نظرية العلاقات الإنسانية:

على الرغم من أن الروابط الانسانية وجدت منذ بداية الحياة الانسانية إلا أن اتباع الأسلوب العلمي في التعامل مع الأفراد في محيط العمل يعد حديث العهد، ولم يستخدم اصطلاح "العلاقات الإنسانية" في الأعمال الا قبل عام 1940 بقليل، حيث كان الأفراد

في الماضي يعملون منفردين أو في مجموعات صغيرة، مما جعل علاقاتهم في محيط العمل بسيطة، ويمكن التعرف عليها بسهولة، ويتحدد المفهوم الاصطلاحي للعلاقات الانسانية ببعض من المدلولات الإدارية والأخلاقية التي يمكن من خلالها تحقيق التناسق والتفاعل، وإيجاد درجة من التفاهم والتعاون والود بين العاملين داخل المؤسسة، باستخدام مجموعة من الوسائل والسياسات التي تركز على الاهتمام بالعامل الانساني في التنظيم مثل: رفع الروح المعنوية للأفراد وتحفيزهم وتوفير ظروف العمل المناسبة وتنمية الشعور بالانتماء إلى المؤسسة، وزيادة درجة رضا العاملين عن عملهم وعن مؤسستهم ومعالجة المشكلات الإنسانية التي تواجه الفرد داخل وخارج المؤسسة (نادر، 2021، 32).

ثانياً: نظريتا (X Y): هما نظريتان حول الدوافع البشرية، تم إنشاؤهما وتطويرهما من قبل (ماكغريغور دوغلاس) حيث وضعاً افتراضات كلتا النظريتين: مجموع افتراضات نظرية (Theory X) ما يلي:

1- أن الإنسان لا يحب العمل ويتهرب ويبتعد عنه ويتجنب العمل إذا ما في وسعه ذلك.

2- من أجل بذل الجهود كافية لإنجاز العمل وتحقيق أهداف المؤسسة يجب إخضاع معظم الأفراد العاملين فيها ذلك إلى التهديد والمراقبة.

3- من أجل حصول الفرد على الأمان والاستقرار كهدف نهائي له يفضل أن يوجه باستمرار من قبل الآخرين.

4- ان الدافع المادي هو الأهم الذي يؤدي إلى إثارة سلوك الفرد ويحركه باستمرار (عبد باقر، 2012، 545-546).

ثالثاً: نظرية الإدارة العلمية

تتمثل هذه النظرية بالاعتماد على الإنتاج المهني للأفراد بشكل يومي، أي ماذا ينتج الفرد نهاية كل يوم وهذا ما أكد عليه فريدريك تايلور، لا تعتمد هذه النظرية على الرواتب والحوافز والمكافآت المادية التي يحصل عليها الفرد في المهنة التي يعمل بها، تركز هذه

النظرية على اختيار الأفراد للقيام بالعمل بعد حصولهم على التدريب المهني المناسب (عبد الحميد، 2004، 75)، تقوم هذه النظرية على تقديم الأنشطة المهنية بحيث يكون هدفها زيادة الإنتاج وخفض التكلفة المادية على المؤسسة المهنية، يكون ترتيب الأداء المهني حسب هذه النظرية تنازلياً من الأعلى إلى الأسفل إذ تهتم هذه النظرية بطبيعة العلاقة بين الفرد والمسؤول عنه، ولا تهتم كثيراً بنسبة إنتاج الفرد، فعلى الفرد القيام بجميع المهام التي تُطلب منه مهما كانت صعوبتها (حريم، 2003، 22).

مفهوم القيم

عرف القيم منذ عهد قديم إلا أن القدماء عبروا عند بأسماء مختلفة، حيث وجدت القيم مع الانسان منذ بدء الخليقة وعملت كإطار محدد لسلوكه ولتنظيم علاقته مع الآخرين (ملحم، 2002، 399).

ان مفهوم القيمة يعد من بين أكثر مفاهيم العلوم الاجتماعية غموضاً وتعقيداً، ويعود هذا الابهام الى كون مصطلح القيم مربوطاً بالتراث الفلسفي من جهة، ويمثل نقطة تقاطع لمجموعة من العلوم والمعارف من جهة أخرى (خروف، 1998).

أن القيم هي بمثابة مبادئ وآراء يتبناها الإنسان وتتبع من نفسه وتتسم بالنظم حيث تسعى لخدمة هدف مشترك بين أفراد جماعة معينة (الهاشمي، 1989، 214)، وتطلق القيمة على كل ما هو جدير باهتمام المرء وعنايته لاعتبارات مختلفة من الناحيتين:

الناحية الأولى وتسمى بـ(الذاتية)، في هذه الناحية يطلق اسم القيمة على الصفة التي تجعل الشيء مطلوباً ومرغوباً من شخص أو جماعة ما، أما الناحية الثانية فتسمى بـ(الموضوعية) ويطلب اسم القيمة على ما يتميز به الشيء من صفات تجعله مستحقاً للتقدير لذاته (أبو بكر، 1993، 2).

والمختصون في مجال علم النفس وعلم النفس الاجتماعي ينظرون الى القيم من الزوايا المختلفة، وتنعكس آراؤهم الشخصية أو المدرسة التي ينتمون إليها في تفسيرهم ودراستهم لها، وعلى كل حال فإن مفهوم القيم من المفاهيم الاخلاقية، وهم يعتبرون أنها

من الوقائع السلوكية الذي يحدد اتجاه ومسار السلوك لدى الأفراد، وهي تعد نتاجاً اجتماعياً يتعلمها الفرد ويتشربها ويضيفها إلى إطاره المرجعي السلوكي من خلال التنشئة الاجتماعية وعن طريق التفاعل الاجتماعي (العلي، 2002، 20).

وظائف القيم

- 1- تهيئ للأفراد اختيارات معينة تحدد السلوك الصادر عنهم و تلعب دوراً مهماً في تشكيل الشخصية الفردية.
- 2- تحقق للفرد الإحساس بالأمان فهو يستعين بها على مواجهة ضعف نفسه، و التحديات التي تواجهه في حياته.
- 3- تعطي للفرد إمكانية أداء ما هو مطلوب منه، و تمنحه القدرة على التكيف، و التوافق الإيجابي و تحقيق الرضا عن نفسه لتجاوبه مع الجماعة في مبادئها و عقائدها الصحيحة.
- 4- تدفع الفرد لتحسين إدراكه و معتقداته لتتضح الرؤيا أمامه وبالتالي تساعد على فهم العالم حوله.
- 5- تعمل على إصلاح الفرد نفسياً و تربوياً و توجهه نحو الخير و الإحسان و الواجب.
- 6- تعمل على ضبط الفرد لشهواته و مطامعه كي لا تتغلب على عقله و وجدانه لأنها تربط سلوكه و تصرفاته بمعايير و أحكام يتصرف في ضوءها (أبو العينين، 1988، 35-36).

مصادر القيم

اختلف الفلاسفة والعلماء في أصل ومصدر القيم وهو ما جعلهم يذهبون إلى آراء أربعة هي:

- الرأي الأول: يرد أصحاب هذا الرأي القيم إلى محتوى الوعي أو الوجدان النفسي بما يضطرب به من رغبات ومشاعر، وبهذا لا تكون القيمة صفة خاصة

بالموضوعات بل تلحق بأنواع الذوات فليس ثمة قيمة إلا بما كان يرضي رغبة أو يثير انفعالا أو يجسد دافعا، وهنا القيمة تعتمد على الاختيار الحر، والرغبة الذاتية للفرد (قنصوة، 1980، 72).

ومن أنصار هذا الرأي البراغماتيون والوجوديون وأصحاب مدرسة التحليل النفسي.

- **الرأي الثاني:** أصحاب هذا الرأي يرون أن مصدر القيم هو المجتمع ويردوه إلى العقل الجمعي لأن المجتمع عندهم هو المشرع الوحيد للقيم لأنه موجدتها وحافظها وهو معيار القيم الخلقى لما له من قوة القهر (اسماعيل، 1988، 196-197).
- **الرأي الثالث:** ومن أنصار هذا الاتجاه أرسطو، والمعتزلة ويرون أن أصل القيم يعود إلى طبيعة الأشياء والأفعال ذاتها والإنسان يكشف هذه القيم ويهتدي إليها بعقله نظرا لقدرتها على التأثير في رغباته وعليه فان لها وجودا مستقلا عن أي شيء خارج عنها فهي تتمتع بالاستقلال الذي يتصف به الشيء أو الفعل المتصف بها.

- **الرأي الرابع:** مصدر القيم لدى أصحاب هذا الرأي يرجع إلى قوة خارجية عن الإنسان والمجتمع وهي تلو فوق الإنسان وقدراته والأشياء لا تخلف نفسها بل الله خالقها ومقومها وهو الذي يعطي قيمة الأشياء والأفعال ولهذا فالقيم تنطبق على جميع الناس دون استثناء ولا تخص لإرادتهم وأهوائهم الفردية والجماعية على السواء ولهذا فهي تتصف بكونها عامة وثابتة ومطلقة وكلية (غزالي، 2007، 39).

عناصر القيم

القيم تتضمن ثلاثة عناصر أساسية هي:

- 1- من حيث كونها مفهوماً تحتوي على عنصر معرفي.
- 2- من حيث كونها مرغوباً فيها تحتوي على عنصر انفعالي.

3- من حيث تأثيرها في انتقاء أساليب العمل تحتوي على عنصر نزوعي (سلوكي) (السلمان، 1997، 15).

النظريات التي تناولت القيم

1- نظرية التحليل النفسي: يرى أنصار هذه النظرية أن السلوك ينجم عن تفاعل الأنظمة الثلاثة:

- أ- نظام الدافعية الغريزي (الهو): ويتمثل بالعمل على إشباع الحاجات الغريزية.
- ب- نظام الأنا: ويتمثل في البيئة ومثيراتها.
- ت- نظام الأنا الأعلى: ويتمثل بالمعايير والمفاهيم والقيم المودعة في ضمير الفرد (فتوح، 1994، 53).

ووفق هذه النظرية أن القيم تنشأ وتتمو اعتماداً على موقف الوالدين من الطفل خلال السنوات الأولى من عمره و أن الطفل يبدأ باكتساب هذه القيم وتشربها خلال عملية التنشئة الاجتماعية عن طريق تقمصه القيم من والديه ولأوامرهما ونواهيهما وأفكارهما وتتلور هذه القيم في نفس الطفل على شكل سلطة داخلية تقوم مقام الوالدين حتى في غيابهما ويؤدي الأطار الاجتماعي الذي يتحرك فيه الطفل وتشربه القيم الثقافية السائدة الى أن يقيم الطفل على نفسه حارساً أو رقيباً نفسياً والى تثبيت وتدعيم هذه القيم المكتسبة في (أنا الأعلى) أو ما نطلق عليه الضمير (العكدي، 2002، 51).

2- النظرية المعرفية

الإنسان كائن عضوي مقيم يتميز وينتقي النماذج التي يتوحد معها والصفات التي يتبناها وفي عملية التطبع الاجتماعي للشخص فإن كل القيم الوالدية أو الاجتماعية لا تمتص آلياً بل تعالج بصورة انتقائية وأن مفاهيم القيم عند الطفل الصغير تكون في البداية جامدة وسلبية ولكن مع تقدم العمر يصبح مفهوم

القيم عند الطفل نفسياً أكثر منه موضوعياً، ونسبياً أكثر منه مطلقاً، كما يقبل التعديل على أساس قرار الجماعة (لازاروس، 1981، 205).

وبذلك يفسر أصحاب هذه النظرية إكساب القيم من خلال عملية إصدار الأحكام على الأشياء أو المواقف التي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالفرد وبالعلاقة الاجتماعية، فإكتساب القيم ينشأ من خلال محاولة الفرد تحقيق التوازن والتكامل في علاقته الاجتماعية وقدراته العقلية (أبوجادو، 1998، 240).

3- النظرية الاجتماعية

يرى أنصار هذه النظرية أن القيم تكتسب من خلال التنشئة الاجتماعية المعززة بالنموذج الذي يقدم للفرد ويشاهده يقلده في إطار البيئة الاجتماعية ومن خلال التفاعل الذي يحصل ما بين خصائص النموذج وما بين الفرد (البياتي، 2001، 98-126). ومن المهم أن نعرف أنه عندما نقلد سلوك شخص آخر أو قيمه فمن الممكن أن يتم ذلك بدرجات متفاوتة من احتواء الاتجاه وقد اقترح عالم النفس الاجتماعي (هربرت كلمان Hurburt kelman) 1961 درجات متعددة من هذا الاحتواء إذ يمثل الإدعان أضعف درجات الاحتواء والاستدخال أقوىها (لازاروس، 1981، 202).

ولذا فإن الأفراد يكتسبون هذه القيم من خلال الفعل الاجتماعي، فالقيم ما هي إلا عنصر يشترك في تكوين نظام الشخصية والبناء الاجتماعي وتعد دافعاً يوجه الفرد للقيام بالفعل الاجتماعي في المواقف التي يمر بها ونتيجة لذلك فقد تحولت إلى عناصر ثقافية تعبر عن مجموعة من التفضيلات الاجتماعية السائدة في المجتمع وهي تقوم بتنظيم الفعل من خلال اختيار ما هو مرغوب وما هو أفضل (يعقوب، 1989، 180).

الدراسات التي تتعلق بالاداء المهني

1- دراسة (سلمان، 2011): (الرضا الوظيفي لدى المشرفين الاختصاصيين وعلاقته بأدائهم المهني)

هدف البحث الى التعرف على مستوى كل من الوظيفي والاداء المهني لدى المشرفين الاختصاصيين وكذلك التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي والاداء المهني، تكونت العينة من (24) مشرفا ومشرفة تابعين لتربية الرصافة الثالثة في مدينة بغداد للعام (2010-2011) واتبعت الباحثة المنهج الوصفي واعتمدت على مقياس الرضا الوظيفي الذي تم بناؤه في البحث ومقياس الاداء المهني والمؤلف من (31) فقرة، وبعد التحقق من الصدق الظاهري للمقياسين تم استخراج الثبات حيث بلغ (0,87) لمقياس الرضا الوظيفي و (0,83) لمقياس الاداء المهني.

وباستخدام الوسائل الاحصائية (كالمتوسط الحسابي والانحراف المعياري، والاختبار التائي لعينة واحدة ومعامل ارتباط بيرسون، اظهرت النتائج تمتع المشرفين بمستوى جيد من الرضا الوظيفي وكذلك بمستوى عال من الاداء المهني، مع وجود علاقة طردية ذات دلالة معنوية (سلمان، 2011).

2- دراسة (قادر، 2021): (التدريب على فنيات تعديل السلوك وأثره في تحسين الأداء المهني وجودة الحياة الوظيفية لدى المرشدين التربويين في محافظة أربيل إقليم كردستان)

هدفت الدراسة الى التعرف على فنيات تعديل السلوك في تحسين الأداء المهني وجودة الحياة الوظيفية لدى المرشدين التربويين في محافظة أربيل، وتكونت العينة التجريبية من (60) مرشداً ومرشدة والمنهج المستخدم شبه التجريبي، والتصميم التجريبي ذو مجموعتين (مجموعة تجريبية ومجموعة ضابطة) بقياس قبلي وبعدي والقياس التتبعي للمجموعة التجريبية، وتم استخدام مقياس الاداء

المهني الذي تم إعداده من قبل الباحثة وهو مؤلف من (30) فقرة ، ومقياس جودة الحياة الوظيفية وبرنامج التدريب على فنيات تعديل السلوك اللذين أعدتهما الباحثة أيضاً، وتوصلت نتائج الدراسة الى وجود فروق دالة احصائيا بين متوسطي درجات أفراد المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في القياس البعدي للأداء المهني لصالح المجموعة التجريبية، ووجود فروق دالة احصائيا بين متوسطي درجات افراد المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي للأداء المهني لصالح القياس البعدي، وغياب الفروق الدالة احصائيا بين متوسطي درجات أفراد المجموعة التجريبية في القياسين البعدي والتتبعي للأداء المهني، ووجود فروق دالة احصائيا بين متوسطي درجات افراد المجموعة التجريبية والضابطة في القياس البعدي لجودة الحياة الوظيفية لصالح افراد المجموعة التجريبية، ووجود فروق دالة احصائياً بين متوسطي درجات أفراد المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي لجودة الحياة الوظيفية لصالح القياس البعدي، وغياب الفروق الدالة احصائياً بين متوسطي درجات أفراد المجموعة التجريبية في القياسين البعدي والتتبعي لجودة الحياة الوظيفية (نادر ، 2021).

الدراسات التي تناولت القيم

1- دراسة (الحربي، 2018): (القيم التربوية الممارسة لدى طلبة جامعة المجمعة في المملكة العربية السعودية)

هدفت الدراسة إلى معرفة القيم التربوية الممارسة لدى طلبة جامعة المجمعة في المملكة العربية السعودية، ولغرض تحقيق الهدف من الدراسة قام الباحث بتصميم أداة، وهي عبارة عن استبانة مكونة من (33) فقرة موزعة على (4) مجالات هي (القيم الدينية، والاجتماعية ، والمعرفية، والسياسية) وتم التأكد من صدقها وثباتها وتوزيعها على عينة مكونة من (645) طالباً وطالبة في جامعة المجمعة، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة ممارسة القيم التربوية لديهم كانت كبيرة

وبينت الدراسة أيضاً أن جميع المجالات حصلت على درجة ممارسة كبيرة باستثناء مجال القيم السياسية جاءت ممارسته متوسطة، حيث حصل مجال القيم الدينية على المرتبة الأولى، يليه مجال القيم الاجتماعية، ثم مجال القيم المعرفية وأخيراً مجال القيم السياسية.

وبينت الدراسة انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لتأثير متغيري الجنس والمستوى الدراسي للطالب على جميع مجالات الدراسة (الحري، 2018، 240).

2- دراسة (عرفات والقوسي، 2020): (أثر القيم الدينية في ضبط السلوك الاجتماعي و علاقتها في بعض المتغيرات لدى طلبة كلية العلوم التربوية في جامعة العلوم الإسلامية العالمية)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر القيم الدينية في ضبط السلوك الاجتماعي لدى طلبة كلية العلوم التربوية في جامعة العلوم الإسلامية العالمية في الأردن، وعلاقتها في بعض المتغيرات (الجنس، التخصص) وإلى درجة امتلاك الطلبة للقيم الدينية، ومستوى ضبط السلوك الاجتماعي لديهم خلال الفصل الثاني من العام الدراسي (2018-2019)، وتكونت عينة الدراسة من (232) طالبا وطالبة اختبروا بالطريقة العشوائية، حيث طبق عليهم مقياس القيم الدينية ومقياس ضبط السلوك الاجتماعي من اعداد الباحثين بعد التحقق من دلالات صدقهما وثباتهما، وتوصلت نتائج الدراسة الى أن درجة امتلاك الطلبة لمنظومة القيم الدينية مرتفعة وكذلك مستوى ضبط السلوك الاجتماعي جاء مرتفعاً ايضاً، مع وجود علاقة ارتباطية ايجابية بين القيم الدينية وضبط السلوك الاجتماعي، وغياب الفروق الإحصائية في قوة العلاقة تعزى لأثر الجنس والتخصص (عرفات والقوسي، 2020).

اجراءات البحث

أولاً: منهج البحث

اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي إذ يعبر تعبيراً كيفياً أو كمياً، فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطينا وصفاً رقمياً ليوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها، ودرجات ارتباطها مع الظواهر الأخرى (عبيدات، 1996، 289).

ثانياً: مجتمع البحث

يتكون مجتمع البحث الحالي من تدريسيين (رئيس قسم) ضمن جامعتي السليمانية ودهوك، للجنسين (الذكور - الاناث) وللتخصصين (العلمي - الانساني) إذ بلغ عددهم الاجمالي (173)، تدريسياً موزعين على (46) كلية علمية وانشائية على وفق متغير الجنس والتخصص والجدول (1) يوضح ذلك.

الجدول (1)

احصائية عدد رؤساء الأقسام في جامعتي السليمانية ودهوك وفقاً للتخصص والجنس

الجامعة	القسم العلمي		القسم الانساني		المجموع		المجموع الكلي
	ذكور	اناث	ذكور	اناث	ذكور	اناث	
السليمانية	36	21	29	5	65	26	91
دهوك	38	13	25	6	63	19	82
المجموع	74	34	54	11	128	45	173

ثالثاً: عينة البحث

تم اختيار كافة رؤساء الأقسام في جامعتي (السليمانية- دهوك) كعينة البحث لكونها جامعات اساسية في اقليم كردستان وكبيرة وتضم اعداد كبيرة من التدريسيين الذين يشغلون موقع رئيس القسم والجدول (1):

أدوات البحث

الأداة الاولى: مقياس الأداء المهني

نظراً لأنه لا يوجد مقياس للأداء المهني (حسب علم الباحثة) على مستوى القطر والاقليم يناسب عينة رؤساء الأقسام، فقد قامت الباحثة بإعداد مقياس بعد الافادة من مقياس (قادر، 2021) لقياس الاداء المهني لدى المرشدين التربويين والمؤلف من (31) فقرة حيث اجريت تعديلات عليها ليناسب العينة الحالية وازيفت (9) فقرات ليصبح المقياس مؤلفاً من (40) فقرة بصورته الأولى ولكل فقرة (3) اجابات على شكل مواقف لفضلية.

التحليل المنطقي لفقرات المقياس

قامت الباحثة بعرض مقياس الاداء المهني المعد على مجموعة من المحكمين والخبراء في مجال العلوم التربوية والنفسية والبالغ عددهم (16) خبيراً، حيث تم الاعتماد على معيار اتفاق الآراء بنسبة (80%) فأكثر للقبول بأي فقرة في المقياس، وقد حصلت معظم الفقرات على القبول وفقاً للمعيار المحدد باستثناء (3) فقرات وهي (13، 17، 30) الجدول (2)، وأجريت تعديلات على بعض الفقرات مثل (9، 22، 26، 25، 28، 33، 35)، وبذلك أصبح مقياس الاداء المهني مؤلفاً من (37) فقرة بصورته الأولى والجدول (3) يوضح الفقرات المحذوفة.

الجدول (2)

الفقرات المحذوفة وفقاً لآراء الخبراء في مقياس الاداء المهني

ت	رقم الفقرة	محتوى الفقرة
1	13	أرى بأن الانضباط الإيجابي التابع من الداخل أ/ يشعرني بضغوطات. ب/ لا أبالي به ج/ أعتبره أساس النجاح في العمل
2	17	إن حركات وإيماءات مسؤولي المباشر أ/ تفرعني وتأثر بها سريعاً. ب/ تشعرني بشيء من التوتر. ج/ أراها غير مهمة اطلاقاً
3	30	عندما أكون مع زملائي لمناقشة سلوك سلبي شائع بين الطلبة: أ/ مشاركتي ضعيفة جداً. ب/ أشاركهم أحياناً ج/ أتفاعل في حديثي معهم.

الجدول (3)

آراء الخبراء والمحكمين في صلاحية مقياس الاداء المهني

الدالة	قيمة مربع كاي		%	المعارضون	%	الموافقون	عدد الخبراء	عددها	أرقام الفقرات
	الجدولية	المحسوبة							
دالة	3.84	16	صفر	-	%100	16	16	17	1، 2، 3، 5، 7، 12، 14، 16، 18، 22، 23، 24، 27، 32، 38، 39، 40
دالة	3.84	12.25	%6	1	%94	15	16	13	8، 10، 11، 15، 19، 20، 21، 29، 31، 34، 36، 37، 40
دالة	3.84	8	%12	2	%88	14	16	7	22، 29، 25، 26، 28، 33
غير دالة	3.84	2.25	%31	5	%69	11	16	3	13، 17، 30

التحليل الاحصائي لل فقرات:

أ- القوة التمييزية لل فقرات: ولأجل استخراج القوة التمييزية طبقت الباحثة المقياس على عينة التحليل الاحصائي بعد تصحيح الدرجات وترتيبها من الأعلى الى الأدنى واستخدام أسلوب المجموعتين المتطرفتين وذلك باختيار (27%) من المجموعة العليا و (27%) من المجموعة الدنيا للدرجات (علام، 2002، 284). ويتبين من الجدول (4) أن جميع الفقرات مميزة عدا فقرة واحدة، لأن جميع القيم التائية أكبر من القيمة التائية الجدولية والبالغة (1,98) عند مستوى دلالة (0.05) و بدرجة حرية (134%).

الجدول (4)

معاملات تمييز فقرات مقياس الاداء المهني

الدالة	القيمة التائية		المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		ت
	الجدولية	المحسوبة	الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	
دالة **	3.291	3.989	0.452	0.706	0.492	0.397	1
دالة *	1.960	2.678	0.127	0.985	0.341	0.867	2
دالة **	3.291	7.563	0.294	0.965	0.491	0.411	3
دالة *	1.960	3.596	0.000	1.000	0.397	0.882	4
دالة **	2.291	7.767	0.172	0.906	0.585	0.476	5
دالة *	1.960	2.046	0.000	1.000	0.237	0.941	6
دالة **	3.291	6.440	0.000	1.000	0.489	0.617	7
دالة **	3.291	14.497	0.121	0.983	0.413	0.226	8



الدالة	القيمة التائية		المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		ت
	الجدولية	المحسوبة	الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	
دالة **	3.291	5.284	0.000	1.000	0.459	0.759	9
دالة **	3.291	10.648	0.171	0.976	0.471	0.325	10
دالة **	3.291	7.319	0.262	0.926	0.498	0.426	11
دالة **	3.291	8.430	0.000	1.000	0.503	0.485	12
دالة **	3.291	5.097	0.000	1.000	0.455	0.726	13
دالة **	3.291	15.287	0.237	0.941	0.356	0.147	14
دالة **	3.291	4.475	0.122	0.985	0.446	0.735	15
دالة **	3.291	7.385	0.356	0.852	0.471	0.323	16
دالة **	3.291	6.178	0.356	0.852	0.492	0.397	17
دالة *	1.960	2.773	0.000	1.000	0.361	0.897	18
دالة **	3.291	6.636	0.361	0.897	0.498	0.426	19
دالة **	3.291	6.015	0.171	0.976	0.495	0.588	20
غير دالة	1.960	1.948	1.792	1.279	0.341	0.867	21
دالة *	1.960	3.399	0.000	1.000	0.356	0.852	22
دالة **	3.291	4.459	0.172	0.976	0.453	0.759	23
دالة **	3.291	8.457	0.127	0.985	0.575	0.455	24
دالة **	3.291	6.177	0.455	0.726	0.436	0.25	25

الدالة	القيمة التائية		المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		ت
	الجدولية	المحسوبة	الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	
دالة *	1.960	2.989	0.000	1.000	0.324	0.882	26
دالة **	3.291	8.415	0.471	0.675	0.306	0.129	27
دالة **	3.291	6.219	0.171	0.976	0.498	0.573	28
دالة **	3.291	0.800	0.000	1.000	0.461	0.753	29
دالة **	3.291	7.948	0.000	1.000	0.535	0.514	30
دالة **	3.291	6.241	0.000	1.000	0.487	0.632	31
دالة **	3.291	11.359	0.262	0.926	0.427	0.235	32
دالة **	3.291	8.822	0.356	0.859	0.436	0.225	33
دالة **	3.291	8.457	0.121	0.985	0.501	0.455	34
دالة *	3.291	7.493	0.122	0.985	0.535	0.517	35
دالة **	3.291	4.664	0.117	0.983	0.455	0.726	36
دالة **	3.291	8.135	0.364	0.871	0.463	0.382	37

* دالة عند مستوى الدلالة 0.05
* * دالة عند مستوى الدلالة 0.001

ب- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس (الاتساق الداخلي):

يوفر هذا الأسلوب معياراً محكياً يمكن الاعتماد عليه في إيجاد العلاقة بين درجات الافراد لكل فقرة والدرجات الكلية للمقياس، ومعامل الارتباط هنا يشير الى

مستوى قياس الفقرة للمفهوم الذي تقيسه الدرجة الكلية للمقياس، أي أن كل فقرة تسير في المسار نفسه الذي يسير فيه المقياس ككل (عيسوي، 1985، 51).
وقد استخدمت الباحثة معامل ارتباط بيرسون لإيجاد معامل الارتباط بين درجات كل فقرة والدرجة الكلية للأفراد على المقياس، وقد تبين أن جميع معاملات الارتباط دالة احصائياً عند مستوى دلالة (0.05)، والجدول (5) يوضح ذلك.

الجدول (5)

معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس الاداء المهني

معامل الارتباط	ت الفقرة	معامل الارتباط	ت الفقرة	معامل الارتباط	ت الفقرة	معامل الارتباط	ت الفقرة
0.450**	31	0.317**	21	0.462**	11	0.381**	1
0.451**	32	0.371**	22	0.450**	12	0.315**	2
0.468**	33	0.482**	23	0.472**	13	0.479**	3
0.497**	34	0.409**	24	0.446**	14	0.337**	4
0.436**	35	0.343**	25	0.448**	15	0.522**	5
0.397**	36	0.449**	26	0.330**	16	0.408**	6
0.390**	37	0.435**	27	0.233*	17	0.341**	7
		0.408**	28	0.205*	18	0.624**	8
		0.464**	29	0.425**	19	0.449**	9
		0.553**	30	0.349**	20	0.518**	10

** ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.001

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05

الخصائص السايكومترية لمقياس الاداء المهني

صدق الأداة هو أحد الخصائص السيكومترية المهمة والأساسية التي لا بد من توفرها والتأكد منها قبل تطبيق أي أداة أو استخدامها، والاختبار الصادق هو ذلك الاختبار الذي يكون قادراً على قياس الظاهرة قيد الدراسة أو قياس ما يهدف إليه (ملحم، 2000، 270).

أ- الصدق الظاهري: أشار (عودة، 2002) الى إمكانية التوصل الى الصدق الظاهري للمقياس من خلال التوافق بين تقديرات مجموعة من الخبراء المتخصصين على درجة قياس المقياس للسمة المقاسة (عودة، 2002، 37). وقد تحققت الباحثة من هذا النوع من صدق للأداة ظاهرياً، بعرض مقياس الأداء المهني، على مجموعة من الخبراء والمحكمين في مجال العلوم التربوية والنفسية، أنظر جدول (3).

ب- صدق البناء: ويقصد به السمات السيكولوجية التي تعكس أو تظهر فيها علامات اختبار أو مقياس ما، ويهدف صدق البناء الى تحديد عدد السمات والصفات التي يتميز بها الشيء أو الاختبار وطبيعتها التي تشكل أساساً مجموعة من العلاقات أو علامات اختبارية (ملحم، 2002، 269).

يعد صدق البناء أكثر أنواع الصدق تمثيلاً لمفهوم الصدق الذي يسمى أحياناً بصدق المفهوم أو صدق التكوين الفرضي (المصري، 1999، 39). ويعد أسلوب تحليل الفقرات في المجموعتين المتطرفتين وأسلوب ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس وأسلوب ارتباط درجة الفقرة بالمجال الذي تنتمي إليه إحدى مؤشرات هذا النوع من الصدق (الجباري، 2000، 25).

ثبات المقياس

الثبات هو أن يعطى المقياس النتائج نفسها تقريباً إذا أعيد تطبيقه على المجموعة نفسها من الأفراد (عبدالرحمن، 2008، 177)، اذ الثبات يعني الاتساق أو الاستقرار الذي

تكون عليه الصفة أو الخاصية أو الظاهرة المراد وصفها (الطيريري، 1997، 170)، وتم حساب الثبات بثلاث طرق وهي:

أ- **طريقة إعادة الاختبار:** تعد هذه الطريقة من أبسط الطرائق وأصلها في تعيين معامل ثبات المقاييس، وتتلخص في تطبيق المقياس على مجموعة من الأفراد، ثم يعاد التطبيق مرة أخرى على المجموعة نفسها، ويحسب معامل الارتباط بين التطبيقين لفصل على معامل ثبات درجات المقياس (عبدالرحمن، 2008، 182). وقامت الباحثة بالتأكد من ثبات مقياس الاداء المهني بهذه الطريقة من خلال تطبيق المقياس على مجموعة من الأفراد تتكون من (50) رئيس قسم بصورة عشوائية من مجتمع البحث وخارج العينة الرئيسة، تم اعادة المقياس نفسه على المجموعة نفسها من الأفراد وفي ظروف مماثلة بعد (14) يوماً (Adams, 1964, 85).

وتم استخدام معامل ارتباط بيرسون لحساب قيمة الارتباط بين التطبيقين إذ بلغ معامل الارتباط (0.82) وهو دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)، ويعد مؤشراً جيداً للثبات بالنسبة لمقياس الاداء المهني، والجدول (6) يوضح ذلك.

ب- **طريقة التجزئة النصفية:** تعد هذه الطريقة الأكثر دقة لأنها تتغلب على عيوب طريقة اعادة الاختبار (الغريب، 1985، 167)، ويسمى معامل الارتباط المحسوب بهذه الطريقة بمعامل الثبات بطريقة الإنصاف أو معامل التجانس الداخلي (أبو لبد، 1980، 23)، قامت الباحثة من اجل التأكد من ثبات مقياس الاداء المهني باستخراج الثبات بهذه الطريقة على العينة نفسها (عينة الثبات) إذ جزأت درجات القياس في التطبيق الأولى الى درجات الفقرات الفردية ودرجات الفقرات الزوجية وثم استخراج معامل الارتباط باستخدام (بيرسون) وبلغت قيمة الارتباط (0.69) وبعدها تم تصحيح هذه القيمة بمعادلة سبيرمان واصبحت قيمة الثبات تساوي (0.82) اضافة الى ذلك تم استخدام معامل ارتباط (جتمان) بين

درجات نصفى المقياس واصبح الثبات يساوي (0,82) بهذه الطريقة ايضاً. والجدول (6) يوضح ذلك.

ث- معامل ألفا كرونباخ: لاستخراج الثبات بهذه الطريقة، طبقت معادلة (ألفا كرونباخ) على درجات افراد العينة البالغ عددهم (50) فرداً، فكانت قيمة معامل ثبات المقياس (0.87) وهو مؤشر اضافي على أن معامل ثبات المقياس جيد، والجدول (6) يوضح ذلك.

الجدول (6)

معاملات الثبات لمقياس الاداء المهني

ألفا كرونباخ	التجزئة النصفية			اعدادة الاختبار	عدد الفقرات	العينة
	جتمان	سبيرمان	بيرسون			
0.866	0.815	0.816	0.688	0.82	37	50

الأداة الثانية: مقياس الالتزام القيمي

بعد اطلاع الباحثة على الأدبيات والدراسات السابقة لم تجد (حسب علم الباحثة) مقياساً جاهزاً بهذا الخصوص عليه ومن اجل تحقيق اهداف بحثها فقد استعانت بمقياس (سكر، 2003) والمؤلف من (30) فقرة مع وجود بدائل خماسية وهي (موافق جداً، وموافق، ومحايد، ومعارض، ومعارض جداً).

التحليل المنطقي للمقياس

قامت الباحثة بعرض مقياس الالتزام القيمي على مجموعة من المحكمين والخبراء في مجال العلوم التربوية والنفسية البالغ عددهم (14) خبيراً، حيث تم الاعتماد على معيار اتفاق الآراء بنسبة (80%) فأكثر للقبول بأي فقرة في المقياس، وقد حصلت غالبية الفقرات

على القبول وفقاً للمعيار المحدد مسبقاً باستثناء (5) فقرات وهي (4، 9، 12، 17، 24) وأصبح عدد الفقرات للمقياس (25) فقرة ولكن وفقاً لرأي الخبراء تم إضافة فقرتين هما (6، 27) للمقياس وبذلك أصبح مقياس الالتزام القيمي مؤلفاً من (27) فقرة بصورته الأولى والجدول (7) يوضح ذلك.

الجدول (7)

آراء الخبراء والمحكمين في صلاحية مقياس الالتزام القيمي

أرقام الفقرات	عددها	عدد الخبراء	الموافقون	%	المعارضون	%	قيمة مربع كاي		الدالة
							المحسوبة	الجدولية	
1، 2، 3، 6، 7، 10، 14، 15، 16	9	14	14	100%	-	صفر	14	3.84	دالة
19، 20، 21، 23، 25، 29، 30	7	14	13	93%	1	7%	10.285	3.84	دالة
5، 8، 11، 13، 18، 22، 26، 27، 28	9	14	12	86%	2	14%	7.142	3.84	دالة
4، 9، 12، 17، 24	5	14	10	71%	4	29%	2.571	3.84	غير دالة

وكذلك وفقاً لآراء الخبراء تم تغيير البدائل ليكون كالاتي (أوافق دائماً- أوافق غالباً- أوافق أحياناً- أوافق نادراً- لا أوافق) ليتلائم مع الفقرات الموجودة في المقياس والجدول (8) يوضح الفقرات المستبعدة من المقياس.

الجدول (8)

الفقرات المستبعدة من مقياس الالتزام القيمي وفقاً لآراء الخبراء

ت	رقم الفقرة	محتوى الفقرة
1	4	أعتقد أنه لا بد أن أعطي أي شخص أجنبي فكرة حية عن بلدي.
2	9	إذا كنت في وسيلة مواصلات عامة أجلس على مقعد ووجدت شخصاً يحتاج إلى الجلوس أتركه على الفور.
3	12	إذا جاءتني فرصة الزواج من أجنبية لا أتردد فيها.
4	17	كل بلد في الدنيا فيها ناس تهاجر مدى الحياة وأعتقد أن هذا الشيء اعتيادي .
5	24	أعتقد أنه مهما كان المتعلم مرتبه بسيطاً لكن يكفي قيمته واحترام الناس له.

التحليل الإحصائي للفقرات

أ- تمييز الفقرات: يقصد بالقوة التمييزية للفقرة قدرتها على التمييز بين ذوي المستويات العليا والدنيا من الأفراد بالنسبة إلى الخاصية التي تقيمها الفقرة إذ أنها تؤثر قدرة المقياس على الكشف عن الفروق الفردية بين الأفراد (Shaw, 1967, 450).

ولحساب القوة التمييزية لفقرات المقياس قامت الباحثة بترتيب درجات أفراد العينة البالغ عددها (250) رئيس قسم، من أعلى درجة إلى أقل درجة وحصر

المجموعتين المتطرفتين في الدرجة الكلية بنسبة (27%) في كل مجموعة، إذ يشير المتخصصون في القياس النفسي والتربوي الى أن هذه النسبة تجعل المجموعتين في أفضل ما يكون من حجم وتباين جيد بينهما، وقد بلغ عدد الافراد في المجموعة العليا (47) والعدد نفسه في المجموعة الدنيا، وباستخدام الاختبار التائي T. لعينتين مستقلتين لحساب الفرق بين المجموعتين في درجات كل فقرة من فقرات للقياس، اتضح أن القوة التمييزية لجميع الفقرات كانت مميزة عند مستوى دلالة (0.01) باستثناء فقرة واحدة استبعدت فيما بعد وهي الفقرة (13) والجدول (9) يوضح ذلك.

الجدول (9)

معاملات تمييز فقرات مقياس الالتزام القيمي

الدالة	القيمة التائية		المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		ت
	الجدولية	المحسوبة	الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	
دالة **	3.291	3.777	0.717	4.411	0.906	3.882	1
دالة **	3.291	6.975	0.476	4.661	0.927	3.779	2
دالة **	3.291	4.688	0.974	4.726	1.547	3.632	3
دالة **	3.291	6.161	0.396	4.808	1.007	4.000	4
دالة **	3.291	7.073	0.341	4.867	0.878	4.058	5
دالة **	3.291	6.853	0.444	4.735	1.175	3.691	6
دالة **	3.291	3.739	0.391	4.897	0.819	4.485	7
دالة **	3.291	12.759	0.588	4.661	1.329	2.411	8
دالة **	3.291	8.233	0.898	4.294	1.203	2.794	9



الدالة	القيمة التائية		المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		ت
	الجدولية	المحسوبة	الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	
دالة **	3.291	6.471	1.314	3.514	1.091	2.176	10
دالة **	3.291	4.334	1.474	2.779	0.966	1.852	11
دالة **	3.291	7.262	0.975	3.632	0.936	2.441	12
غير دالة	1.960	1.687	1.455	2.000	1.172	1.617	13
دالة **	3.291	6.261	0.718	4.573	0.937	3.676	14
دالة **	3.291	4.135	1.173	3.602	0.879	2.867	15
دالة **	3.291	4.721	1.384	3.191	0.932	2.235	16
دالة **	3.291	5.444	1.376	3.529	1.166	2.338	17
دالة **	3.291	3.685	1.398	3.205	1.095	2.411	18
دالة *	1.960	2.552	0.937	4.044	1.136	3.588	19
دالة **	3.291	5.253	0.647	4.705	1.276	3.794	20
دالة **	3.291	6.736	0.515	4.632	0.845	3.823	21
دالة **	3.291	3.989	0.358	4.926	1.129	4.352	22
دالة **	3.291	6.099	0.667	4.632	0.789	3.867	23
دالة **	3.291	7.063	0.306	4.897	0.893	4.088	24
دالة **	3.291	5.274	1.104	4.945	1.139	4.226	25
دالة **	3.291	5.029	0.206	4.951	0.867	4.418	26
دالة	1.960	8.931	0.579	4.808	1.137	3.426	27

الجدول (10)

معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس الالتزام القيمي

معامل الارتباط	ت الفقرة	معامل الارتباط	ت الفقرة	معامل الارتباط	ت الفقرة
0.349**	19	0.257**	10	0.413**	1
0.555**	20	0.097	11	0.435**	2
0.574**	21	0.357**	12	0.337**	3
0.524**	22	0.032	13	0.443**	4
0.581**	23	0.519**	14	0.515**	5
0.632**	24	0.284**	15	0.435**	6
0.501**	25	0.295**	16	0.464**	7
0.602**	26	0.375**	17	0.445**	8
0.521**	27	0.206*	18	0.376**	9

* ذات دلالة احصائية عند مستوى (0.05).

** ذات دلالة احصائية عند مستوى (0.01).

الفقرات المحذوفة (11، 13).

وهكذا أصبح مقياس الالتزام القيمي مؤلفا من (25) فقرة بصورة النهائية (الملحق).

صدق المقياس

أ- الصدق الظاهري: أشار (عودة، 2002) الى إمكانية التوصل الى الصدق الظاهري للمقياس من خلال التوافق بين تقديرات مجموعة من الخبراء المتخصصين على درجة قياس المقياس للسمة المقاسة (عودة، 2002، 37)، وأن أفضل وسيلة لاستخراج الصدق الظاهري هي عرض فقرات المقياس على مجموعة من الخبراء المختصين والأخذ بآرائهم حول مدى تمثيل فقرات المقياس للصفة المراد قياسها (الغريب، 1985، 167).

وقد تحققت الباحثة من هذا النوع من صدق الأداة ظاهراً، وذلك بعرض مقياس الالتزام القيمي، على مجموعة من الخبراء والمحكمين في مجال العلوم التربوية والنفسية، انظر جدول (7).

ب- صدق البناء: ويعد أسلوب تحليل الفقرات في المجموعتين المتطرفتين وأسلوب ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس وأسلوب ارتباط درجة الفقرة بالمجال الذي تنتمي إليه أحد مؤثرات هذا النوع من الصدق (المصري، 1999، 40). ولأن الباحثة قامت بحساب القوة التمييزية للفقرات وعلاقة درجة الفقرة بالدرجة الحكيمة للمقياس بذلك تم التأكد من توفر صدق البناء لمقياس الالتزام القيمي.

ثبات المقياس

ان الثبات هو أن يعطي المقياس النتائج نفسها تقريباً اذا أعطي تطبيقه على المجموعة نفسها من الأفراد (عبدالرحمن، 2008، 177)، ومن الناحية العملية، فالثبات يعرف بأنه الى أي درجة يمكن الاعتماد على المقاييس لاعطاء معلومات متسقة والتي لم تتأثر بالصدفة (الطريحي، 1997، 170)، وقد تم حساب الثبات بثلاث طرائق وهي:

أ- طريقة اعادة الاختبار: تعد هذه الطريقة من أبسط الطرائق وأسهلها في تعيين معامل ثبات المقياس، وتتلخص في تطبيق المقياس على مجموعة من الأفراد، ثم يعاد التطبيق مرة أخرى على المجموعة نفسها، ويحسب معامل الارتباط بين

التطبيقات لنحصل على معامل ثبات درجات المقياس (عبدالرحمن، 2008، 182).

وقامت الباحثة بتطبيق مقياس الالتزام القيمي على مجموعة من الأفراد تتكون من (50) رئيس قسم بصورة عشوائية من مجتمع البحث، ثم أعيد التطبيق على المجموعة نفسها في ظروف مماثلة بعد مضي (14) يوماً، بعدها تم استخدام معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيقين حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.81) وهي دالة احصائية عند مستوى دلالة (0.05) ويعد معامل ثبات جيد بالنسبة للمقياس، و الجدول (11).

ب- طريقة التجزئة النصفية: تعد هذه الطريقة الأكثر دقة لأنها تتغلب على عيوب الطريقة الأولى (الغريب، 1985، 167)، ويسعى معامل الارتباط المحسوب بهذه الطريق بمعامل الثبات التجانس الداخلي (أبو لدة، 1980، 23).

ومن أجل استخراج الثبات بهذه الطريقة وعلى العينة نفسها قامت الباحثة بتطبيق الأول الى درجات الفقرات الفردية ودرجات الفقرات الزوجية، بعدها استخدم معامل ارتباط (بيرسون). بين الجزئين من الدرجات وبلغت قيمة الارتباط (0.714) ثم تم تصحيح هذه القيمة بمعادلة (سبيرمان) وأصبحت قيمة الارتباط اي الثبات تساوي (0.852)، اضافة الى ذلك تم استخدام معامل ارتباط (جتمان) بين درجات نصفي المقياس وأصبحت قيمة الثبات تساوي (0.72) بهذه الطريقة ايضاً، والجدول (11).

ج- معامل ألفا كرونباخ: ولأستخراج الثبات بهذه الطريقة، طبقت معادلة (ألفا كرونباخ) على درجات افراد عينة الثبات، فكانت قيمة معامل ثبات المقياس تساوي (0.87) وهو مؤشر اضافي على أن معامل ثبات المقياس جيد، والجدول (11).

الجدول (11)

معاملات الثبات لمقياس الالتزام القيمي

الفكرونباخ	التجزئة النصفية			إعادة الاختبار	عدد الفقرات	العينة
	جتمان	سبيرمان	بيرسون			
0.871	0.72	0.852	0.714	0.81	25	50

تطبيق المقياسين

بعد اجراء التحليل الاحصائي والتحقق من الخصائص السيكومترية للمقياسين المعتمدة في هذا البحث، تم تطبيق هذه المقياس (الاداء المهني، الالتزام القيمي)، على افراد العينة الأساسية البالغة (173) رئيس قسم وقد اشرفت الباحثة بنفسها على التطبيق واستغرقت عملية التطبيق مدة (45) يوماً، وبعدها تم تصحيح درجات الاجابة على فقرات المقاييس وكالتالي:

فبما يخص المقياس الاداء المهني تم وضع درجة واحدة للبديل الصحيح ضمن البدائل (أ- ب- ج) وبذلك يصبح اعلى درجة يمكن الحصول عليها (37) درجة. وبالنسبة لمقياس الالتزام القيمي تم وضع الدرجات (5، 4، 3، 2، 1) على التوالي وفقاً للبدائل (أوافق دائماً، أوافق غالباً، أوافق احياناً، أوافق قليلاً، لا أوافق). وقد يكون أدنى درجة يمكن الحصول عليها (25) درجة واعلى درجة يمكن الحصول عليها (125) درجة وفقاً للصورة النهائية للمقياس. تعرض الباحثة النتائج التي توصلت إليها، مشيراً إلى الأهداف التي تمت صياغتها وتنفيذها سابقاً في إطار كل من الالتزام القيمي والاداء المهني.

أولاً: عرض بيانات العينة:

أ- نسبة المشاركة الكلية لعينة البحث: تتراوح نسب المشاركات على مقاييس البحث بين (201 بنسبة 83.8 %) و (39 بنسبة 16.3 %) و الجدول رقم (12).

الجدول رقم (12)

نسب المشاركات على مقاييس الاداء المهني والالتزام القيمي

رؤساء الاقسام العلمية	العينة	%النسبة المئوية
الجنس	ذكور	139
	اناث	24
التخصص	علمي	88
	انساني	75
المحافظة	سليمانية	88
	دهوك	77

ب- اختبار اعتدالية التوزيع الطبيعي للبيانات على مقاييس البحث: تم اختبار اعتدالية توزيع البيانات لمقاييس البحث من خلال اختبار (كولموغوروف و سميرونوف) و الجدول رقم (13-14).

الجدول (13)

اختبار كولموغوروف-سميرنوف - الاعتدالية مقياس الالتزام القيمي

SPSS Kolmogorov-Smirnov Test for Normality

مستوى الدلالة	Kolmogorov-Smirnov ^a		مقياس الالتزام القيمي
	درجة الحرية	قيمة الاختبار	
دال عند مستوى 0.001	240	0.090	

الجدول (14)

اختبار كولموغوروف-سميرنوف - الاعتدالية مقياس الاداء المهني

SPSS Kolmogorov-Smirnov Test for Normality

مستوى الدلالة	Kolmogorov-Smirnov ^a		مقياس الاداء المهني
	درجة الحرية	قيمة الاختبار	
دال عند مستوى 0.01	240	0.063	

الوسائل الاحصائية:

الوسائل الاحصائية التي استخدمت في البحث حسبت بواسطة برنامج الحاسوب

الآلي (spss) وهي:

1- اختبار ويلكوكسن لعينة واحدة لمعرفة مستوى السلوك القيادي التربوي وفقاً لأبعاده.

2- الاختبار التائي T. test لاستخراج تميز الفقرات للمقاييس الثلاثة.

- 3- مربع كاي- لاستخراج الصدق الظاهري للمقاييس الثلاثة.
- 4- معامل ارتباط بيرسون- لاستخراج الثبات للمقاييس الثلاثة.
- 5- معادلة سبيرمان- لتصحيح قيم الثبات للمقاييس الثلاثة.
- 6- معادلة جتمان- لاستخراج قيمة الثبات بطريقة ثانية.
- 7- معادلة ألفا كرونباخ- لاستخراج قيمة الثبات بطريقة ثالثة.
- 8- معامل التباين الاحادي- لاستخراج الفرد الاحصائية وفقاً لمتغير اللقب العلمي لدى افراد العينة.
- 9- اختبار مان وتتي لمعرفة الفروق الاحصائية في مستوى الاداء المهني والالتزام القيمي وفقاً لمتغير الجنس والتخصص.
- 10- مقياس الارتباط الجزئ لإيجاد العلاقة بين الاداء المهني والالتزام القيمي معاً.

عرض النتائج وتفسيرها

الهدف الاول: قياس مستوى الاداء المهني لرؤساء الاقسام العلمية لدى افراد العينة.

تم حساب متوسط درجات افراد العينة في الاداء المهني، فتبين انها تبلغ (27.033) درجة و بانحراف معياري قدره (6.050) درجة، وعند مقارنة ذلك المتوسط الحسابي مع المتوسط الفرضي للمقياس والبالغ (111) درجة، يتضح لنا ان افراد العينة في مستوى منخفض من المتوقع، و باستخدام الاختبار ويلكوكسن (Wilcoxon)، توضح أن هناك فرقاً دالاً إحصائياً عند مستوى دلالة (0.001) ودرجة حرية (172)، إذ كانت القيمة الاختبار ويلكوكسن تبلغ (13.426) وهي اكبر من المفترض و المتوقع، انظر (الجدول 15).

الجدول (15)

اختبار ويلكوكسن لعينة واحدة لمتغير مستوى الاداء المهني لدى رؤساء الاقسام

المقياس	العدد	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبار Wilcoxon	P-Value	الدالة
الاداء المهني	173	111	27.033	6.050	13.426	0.000	دال

يشير الجدول (15) أعلاه الى وجود فرق دال إحصائياً وان الفرق لصالح المتوسط الفرضي، وعليه يمكن القول إن مستوى الاداء المهني منخفض ومتدن لدى أفراد العينة- رؤساء الاقسام العلمية.

وتعتقد الباحثة أن هذه النتيجة قد ترجع للظروف العصيبة التي يمر بها أقليم كوردستان/ العراق، فهناك الكثير من الظروف الاقتصادية و المالية- المعيشية والنفسية والاجتماعية و المهنية الضاغطة والتي بدورها قد أثرت في مستوى الاداء المهني لدى رؤساء الاقسام.

الهدف الثاني: قياس مستوى الالتزام القيمي لدى رؤساء الاقسام العلمية لدى افراد العينة.

تم معالجة البيانات التي حصلت عليها الباحثة من تطبيق مقياس الالتزام القيمي لدى رؤساء الاقسام العلمية في جامعتي السليمانية ودهوك، والبالغ عددهم (173)، وقد تم استخراج الوسط الحسابي والانحراف المعياري لمقياس الالتزام القيمي ومقارنته بالوسط الفرضي، وتبين أن متوسط درجات أفراد العينة في الالتزام القيمي يبلغ (98.732) درجة بانحراف معياري قدره (10.071) درجة، وعند إجراء المقارنة بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي للأداة البالغ (75)، درجة، وباستخدام الاختبار ويلكوكسن (Wilcoxon) لعينة واحدة، تبين أن هناك فرقاً دالاً إحصائياً، إذ كانت القيمة التائية

تساوي (13.384) و قيمة (P-Value) هي أكبر من القيمة المتوقع، مما يشير إلى أن هناك فرقاً دالاً إحصائياً عند مستوى دلالة (0.001) ودرجة حرية (172)، وكما هو موضح في (الجدول 16).

الجدول (16)

اختبار ويلكوكسن لعينة واحدة لمتغير الالتزام القيمي لدى رؤساء الاقسام

المقياس	العدد	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبار Wilcoxon	P-Value	الدلالة
الالتزام القيمي	173	75	98.732	10.071	13.384	0.000	دال

يشير الجدول (16) أعلاه الى وجود فرق دال إحصائياً وان الفرق لصالح المتوسط الحسابي، عليه يمكن القول بأن مستوى الالتزام القيمي مرتفع لدى رؤساء الاقسام في جامعتي السليمانية ودهوك.

وتعتقد الباحثة أن السبب يعود الى ان رؤساء الاقسام والذين يعيشون في المجتمع الكردي يتأثرون بالعادات والتقاليد الموجودة في هذا المجتمع وعليه يلتزمون بالقيم وانواعها.

الهدف الثالث: التعرف على الفروق الاحصائية في مستوى الاداء المهني وفقاً لمتغير:

أ- الجنس ب- التخصص

أ- الفروق حسب متغير الجنس: لتحقيق ذلك استخدمت الباحثة اختبار مان- وتني (Mann-Whitney U)، فأظهرت النتائج أن قيمة المتوسط الحسابي للذكور بلغ (26.85) وبانحراف معياري (6.13)، أما قيمة المتوسط الحسابي للإناث فهي (27.90) وبانحراف معياري (5.63)، ويتبين من المتوسطات الحسابية وجود فروق لصالح عينة الاناث، اي ان رؤساء الاقسام العلمية في جامعتي السليمانية

ودهوك من الاناث لديهن مستوى أكبر من الاداء المهني مقارنة برؤساء الاقسام من الذكور، إلا ان هذا الفرق لم تصل الى المستوى الدلالة الاحصائية حيث بلغت قيمة اختبار مان وتني (0.985)، و (P-Value) (0.338). وكما في الجدول (17):

الجدول (17)

اختبار مان وتني لمقياس الاداء المهني وفقاً لمتغير الجنس (الذكر، الأنثى)

المتغيرات	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	Mann-Whitney U	P-Value	مستوى الدلالة
الاداء المهني	ذكر	128	26.85	6.13	0.985	0.338	غير دال
	أنثى	45	27.90	5.63			

و تعتقد الباحثة أن الاداء المهني في هذا المجال ليس مرتبطاً بالجنس، سواء اكانت امرأة ام رجلاً، فالنساء و الرجال في ان واحد يستطيعون مزاوله رئاسة القسم إلا ان الإناث قد تكون لديهن رغبة اكثر في قيادة الأمور وسرعة البديهة واللياقة الاجتماعية والسيطرة على سلوكهن عند اي موقف و ممارسة أعمالهن بصورة تتسق مع الواقع وطبيعة الأنثى الهادئة والمسالمة.

ب-الفرق حسب متغير التخصص:

لتحقيق هذا الهدف استخدمت اختبار مان وتني (Mann-Whitney U) لإيجاد الفرق بين رؤساء الاقسام العلمية و الانسانية في جامعتي السليمانية ودهوك، فأظهرت النتائج أن قيمة المتوسط الحسابي للاختصاصات العلمية هي (26.76) وبانحراف معياري (6.05)، أما قيمة المتوسط الحسابي للاختصاصات الانسانية فهي (27.3) وبانحراف معياري (6.06)، مما يشير الى وجود فرق في

المتوسطات الحسابية لصالح عينة التخصصات الانسانية، اي ان رؤساء الاقسام الانسانية في جامعتي السليمانية ودهوك، كان لديهم مستوى أكبر من الاداء المهني مقارنة برؤساء الاقسام العلمية، إلا ان هذا الفرق لم تصل الى مستوى الدلالة الاحصائية حيث بلغت قيمة اختبار مان وتني (0.811)، و (P-Value) (0.417). أي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في الاداء المهني تعزى لمتغير التخصص وتبقى الفروق بين المتوسطات الحسابية، وكما موضح في الجدول الاتي:

الجدول (18)

اختبار مان وتني لمقياس الاداء المهني وفقاً لمتغير التخصص (العلمي، الانساني)

الاداء المهني	التخصص	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	Mann-Whitney U	P-Value	مستوى الدلالة
	العلمي	108	26.76	6.05	0.811	0.417	غير دالة
	الانساني	65	27.3	6.06			

الهدف الرابع: التعرف على الفروق الاحصائية في مستوى الالتزام القيمي وفقاً لمتغير:

أ- الجنس ب- التخصص

أ- الفروق حسب متغير الجنس: لتحقيق ذلك استخدمت اختبار مان- وتني (Mann-Whitney U)، فأظهرت النتائج أن قيمة المتوسط الحسابي للذكور بلغ (98.527) وبانحراف معياري (10.225)، أما قيمة المتوسط الحسابي للإناث فهي (99.775) وبانحراف معياري (9.305)، ويتبين من المتوسطات الحسابية وجود فروق لصالح عينة الاناث، اي ان رؤساء الاقسام العلمية في جامعتي السليمانية ودهوك من الاناث لديهن مستوى أكبر من الالتزام القيمي مقارنة برؤساء

الاقسام من الذكور، إلا ان هذا الفرق لم تصل الى مستوى الدلالة الاحصائية حيث بلغت قيمة اختبار مان وتني (0.814)، وقيمة (P-Value) تبلغ (0.416). وكما في الجدول (19):

الجدول (19)

اختبار مان وتني لمقياس الالتزام القيمي وفقاً لمتغير الجنس (الذكر، الأنثى)

المتغيرات	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	Mann-Whitney U	P-Value	مستوى الدلالة
الالتزام القيمي	ذكر	128	98.527	10.225	0.814	0.416	غير دال
	أنثى	45	99.775	9.305			

وتعتقد الباحثة أن التنشئة الاجتماعية السائدة في الثقافة الكردية، فضلاً عن التنشئة الاجتماعية و الاسرية السائدة في المجتمع، قد منحت الاناث ميلاً نسبياً للاعنف و التفاهم و التهاور و الودية في التعامل مع الاخرين وكما ان سيطرة الجانب الانفعالي في سلوك الإناث، والمتمثل في الحماية الزائدة لهن فضلاً عن سيطرة شعور الخوف من الفشل أكثر من دافع النجاح تجنباً للسخرية من المحيطين بهن، كلها عوامل قد تفسر نسبة التزايد من مستوى الالتزام القيمي لدى الاناث مقارنة بالذكور. وتتفق مع نتائج دراسة (الحري، 2018) وكذلك تتفق مع نتائج دراسة (عرفات و القوسى، 2020).

ب- الفروق حسب متغير التخصص:

تشير نتائج الاختبار مان وتني (Mann-Whitney U) إلى انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام القيمي حسب متغير الاختصاص (العلمية والانسانية)، إذ يشير المتوسط الحسابي للالتزام القيمي لدى رؤساء

الاقسام في جامعتي السليمانية ودهوك، من التخصصات العلمية والبالغ (98.690) و بانحراف معياري قدره (9.872) هو أكبر من المتوسط الحسابي لدى رؤساء الاقسام من التخصصات الانسانية والبالغ (98.778) وبانحراف معياري قدره (10.325). وكما في الجدول الاتي:

الجدول (20)

اختبار مان وتني لمقياس الالتزام القيمي وفقاً لمتغير التخصص (العلمي، الانساني)

مستوى الدالة	P-Value	Mann- Whitney U	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	التخصص	الالتزام القيمي
غير دالة	0.66	0.441	9.872	98.690	108	العلمي	
			10.325	98.778	65	الانساني	

يشير الجدول اعلاه إلى ان رؤساء الاقسام من التخصصات الانسانية لديهم مستوى من الالتزام القيمي اكبر من رؤساء الاقسام من التخصصات العلمية، الا ان هذه الفروق لا تصل الى مستوى الدلالة الاحصائية، حيث بلغت القيمة الاختبارية ل مان وتني (0.441)، وقيمة (P-Value) (0.66) درجة. أي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.001) في مستوى الالتزام القيمي تعزى لمتغير الاختصاص.

وتعتقد الباحثة أن رؤساء الاقسام جميعهم يعيشون في بيئة واحدة ويتأثرون بما يدور حولهم بشكل متساوٍ ولهذا لا دور للاختصاص في الالتزام بالقيم. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (عرفات، والقوسي، 2020).

الهدف الخامس: التعرف على العلاقة بين الاداء المهني و الالتزام القيمي لدى رؤساء الاقسام العلمية في جامعتي السليمانية ودهوك.

لايجاد العلاقة بين الاداء المهني والالتزام القيمي لدى رؤساء الأقسام العلمية في جامعتي السليمانية ودهوك، تم استخدام معامل الارتباط بيرسون بين هذين المتغيرين والجدول (21) يوضح ذلك.

الجدول (21)

معامل الارتباط بين الاداء المهني و الالتزام القيمي

غير دالة	0.133	الاداء المهني	الالتزام القيمي
----------	-------	---------------	-----------------

عند النظر في الجدول (21) يتبين لنا وجود علاقة ايجابية ضعيفة غير دالة احصائياً بين الاداء المهني والالتزام القيمي

الاستنتاجات

اولاً: ان الاداء المهني والالتزام القيمي لدى رؤساء الأقسام في جامعتي السليمانية ودهوك/ لا يتأثران بالجنس.

ثانياً: ان الاداء المهني لدى رؤساء الأقسام في جامعتي السليمانية ودهوك/ يتأثر بعامل التخصص.

ثالثاً: ان الالتزام القيمي لدى رؤساء الأقسام في جامعتي السليمانية ودهوك/ لا يتأثر بعامل التخصص.

التوصيات:

- 1- إعادة النظر في اختيار رؤساء الأقسام العلمية، حيث لا بد أن يكون الاختيار وفقاً لمعايير علمية وقيادية وفنية.
- 2- ضرورة التعاون مع اعضاء هيئة التدريس في الجامعات وخاصة أقسام التربية وعلم النفس لاعطاء دورات تدريبية حول النظريات الادارية الحديثة المتعلقة بالأداء المهني.

المصادر العربية:

- أبراهيم، حسين محمود (1988)، ميثاق الشرق والقسم وضوابط الالتزام المهني بالقيم لمرجل الأمن، أبحاث الندوة العلمية الاولى الموسومة ب(القيم الاخلاقية المرتبطة بعمل رجل الأمن، دار النشر، الرياض.
- أبو بكر، عصام سليمان صباح (1993)، العلاقة بين القيم الدينية و الأمن النفسي لدى طلبة جامعة اليرموك، جامعة اليرموك (بحث غير منشور).
- أبو لبدة، سبع (1980)، مبادئ القياس والتقويم التربوي، جمعية عمال المطابع الوطنية، الأردن.
- أبو العينين، علي خليل مصطفى (1998)، القيم الاسلامية والتربية، ط1، مكتبة ابراهيم الحلبي، المدنية المنورة، السعودية.
- أبوجادو، صالح محمد علي (1998)، سيكولوجية التنشئة الاجتماعية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن.
- اسماعيل، قباري محمد (1988)، علم الاجتماع والإيديولوجيا، الهيئة المصرية العامة للكتاب، مصر، (د. س).
- انور، شادية، (2018)، تقييم الاداء المهني للأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلبة، رسالة ماجستير، جامعة جيجل، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية.

- البياتي، محمد سليمان ابراهيم (2001)، الاخلاق الانسانية في القرآن والسنة النبوية ونظريات علم النفس، المجلة العراقية للعلوم التربوية والنفسية وعلم الاجتماع، مجلد 1، عدد 1.
- الجباري، محمد محي الدين صادق، (2000)، دراسة مقارنة في الخصائص السيكومترية لطريقتي ليكرت وثرستون في بناء مقاييس الاتجاهات، اطروحة دكتوراه، كلية التربية (ابن رشد)، جامعة بغداد، 2000، ص 25.
- الحربي، مساعد ضيف الله، (2018)، القيم التربوية الممارسة لدى طلبة جامعة المجمعة في المملكة العربية السعودية، المجلة الدولية للأبحاث التربوية، جامعة الإمارات، مجلد 42، عدد 2.
- حريم، حسين، (2003)، ادارة المنظمات كمنظور كلي، دار حامد للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى.
- الحوامدة، نضال صالح، (2004)، العلاقة بين مستوى أدراك فاعيلته وعدالة نظام تقويم الأداء وكل من الاداء الوظيفي والرضا الوظيفي والولاء التنظيمي والثقاف التنظيمية من الوزارات الخدمية الأردنية- دراسة ميدانية- مجلة جامعة الملك سعود، العلوم الادارية، 16 (1).
- خروف، حميد، (1998)، فعالية القيم في العملية التربوية، مجلة العلوم الانسانية، عدد/ 10، جامعة قسطنطينية.
- راوية، محمد حسن (2001)، إدارة الموارد البشرية، رؤية مستقبلية، دار الجامعة للطباعة والنشر، القاهرة.
- السلमान، عبدالعالي (1997)، قياس القيم المفضلة في شخصية الشباب الجامعي، اطروحة دكتوراه، كلية التربية (ابن رشد)، جامعة بغداد.
- الشيخ، سوسن سالم (1997)، دراسة النموذج الاسلامي للرضا الوظيفي- نموذج مقترح، المجلة العربية- كلية التجارة، جامعة الأزهر للبنات، العدد/12.
- صديق، محمد (2017)، الاتصال الشخصي في المؤسسات ودوره في تحسين الاداء، رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة زيان عاشور، الجزائر.

- الطريبي، عبدالرحمن (1997)، القياس النفسي والتربوي، مكتبة الرشد للنشر والتوزيع، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- عبد باقر، ندى عبد (2012)، المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بالأداء للوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الأساسية، أطروحة دكتوراه، بغداد.
- عبدالحميد، حسين (2004)، علم الاجتماع التنظيمي، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، مصر.
- عبدالرحمن، سعد (2008)، القياس النفسي بين النظرية والتطبيق، الكويت، مكتب الفلاح، ط2.
- عبدالكريم، راشد (2005)، الاشراف التربوي المتنوع- رؤية جديدة لتطوير أداء المعلمين، ط1، مطبعة السفير، السعودية.
- عبيدات، ذوقان وآخرون (1996)، البحث العلمي مفهومة أدواته وأساسياته، دار المجدلأوي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- عرفات، أحمد عبدالحليم و ياسين علي القوسي (2020)، أثر القيم الدينية في ضبط السلوك الاجتماعي و علاقتها في بعض المتغيرات لدى طلبة كلية العلوم التربوية في جامعة العلوم الإسلامية العالمية، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، مجلد 28، عدد 5.
- العرفي، عبد الله قاسم وعباس عبدالمهدى (1996)، مدخل الى الادارة التربوية، بنغازي، جامعة قاريونس.
- العكيدي، رنا كمال جواد صالح (2002)، موقع الضبط لدى طلبة جامعة الموصل وعلاقته بالقيم ومفهوم الذات، رسالة ماجستير، جامعة الموصل، كلية التربية.
- علام، صلاح الدين محمود، (2002)، القياس والتقويم التربوي والنفسى أساسياته وتطبيقاته وتوجيهاته المعاصرة، دار الفكر العربي، ط1، القاهرة.

- العلي، ماجدة هليل شغيدل حميدي (2002)، القيم المتجهة نحو تحقيق الذات وعلاقتها بالالتزام الاخلاقي والاكاديمي لدى طلبة الجامعة، اطروحة دكتورا، كلية التربية، جامعة مستنصرية.
- عودة، أحمد سليمان (2002)، القياس وبالتقويم في العملية التدريسية، دار الأمل للنشر والتوزيع، الاصدار الخامس، أريد، الاردن.
- عيسوي، عبد الرحمن محمد (1985)، علم النفس بين النظرية والتطبيق، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان.
- الغريب، رمزية (1985)، التقويم والقياس النفسي والتربوي، دار غريب للطبع والنشر، ط2، القاهرة.
- غزالي، عادل (2007)، أثر القيم الإجتماعية على التنظيم الصناع الجزائري، رسالة ماجستير، الجزائر، جامعة منتوري، قسنطينة.
- فتوح، فاتح أبلحد (1994)، اثر المناقشة في تعديل الاحكام الخلقية لدى المراهقين، أطروحة دكتورا، كلية التربية، (بن رشد)، جامعة بغداد.
- قنصوة، صلاح (1980)، نظرية القيمة في الفكر المعاصر، دار الثقافة للطباعة والنشر.
- لازاروس، ريتشارد س (1981)، الشخصية، ترجمة سيد محمد غنيم، دار الشروق، مكتبة أصول علم النفس الحديث، كلية التربية، جامعة بغداد.
- اللامي، فائز جلال كاظم (2006)، أنموذج مقترح لادارة المدرسة الثانوية بالمشاركة، أطروحة دكتورا، كلية التربية (ابن هيثم)، جامعة بغداد.
- المصري، محمد عبد المجيد (1999)، أثر اتجاه الفقرة وأسلوب صياغتها في الخصائص السيكومترية لمقياس الشخصية وحسب مستوى الصحة النفسية للمجيب، اطروحة دكتورا، كلية التربية، جامعة بغداد.
- المعاينة، خليل عبدالرحمن (2000)، علم النفس الاجتماعي، دار الفكر، عمان، الأردن.

- ملحم، سامي محمد (2002)، القياس والتقويم في التربية وعلم النفس، دار المصير، ط2، عمان، الاردن.
- ملحم، سامي محمد، (2000)، القياس والتقويم في التربية وعلم النفس، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- نادر، شادية عبد الواحد قادر (2021)، التدريب على فنيات تعديل السلوك وأثره في تحسين الأداء المهني وجودة الحياة الوظيفية لدى المرشدين التربويين في محافظة أربيل إقليم كردستان، اطروحة دكتوراه، كلية التربية للعلوم الانسانية، جامعة الاسكندرية.
- الهاشمي، عبدالحميد محمد، (1989)، المرشد في علم النفس الاجتماعي، دار الشروق، ط2، جدة، السعودية.
- ورسلان، أسعد (1992)، الكفايات الأساسية للمعلمين في مرحلة التعليم الثانوي في الأردن من وجهة نظرهم، مجلة دراسات العلوم التربوية، مجلد 27، العدد 1، الأردن.
- يعقوب، امال احمد، (1989)، علم النفس الاجتماعي - مطبعة جامعة بغداد.

- المصادر الاجنبية:

- Adams, G. S, (1964), Measurement and Evaluvation in Education psychology and Guidance, Holt New York.
- Kaplan, R, M. & Saccazza, D, P, (1984), Psychological principls Application and Issuse, California, Book- cde publishing Company.
- Shaw. M. E. right, J, M, (1967), Scales for the Measurement, of Attitudes, New York: Mc Graw- Hill.



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي مركز البحوث النفسية

وحدة الاصدارات والمطبوعات

ملاحظة...

الافكار الواردة في البحوث والدراسات المنشورة تُعبر عن
آراء أصحابها وليس بالضرورة عن رأي المجلة .

المراسلات

توجه جميع المراسلات الى رئيس التحرير على العنوان التالي:

مجلة العلوم النفسية - مركز البحوث النفسية

ص.ب. 47041 جادرية - بغداد - العراق

هـ 07729423220

رقم الإيداع في دار الكتب والوثائق

614 لعام 1994

بغداد - العراق