



الانسجام التنظيمي والقيم الأخلاقية ودورها في التميز التعليمي لجامعة الحمدانية من وجهة نظر مدرسيها

م.م قاسم عبد الحافظ محمود حسين
المديرية العامة للتربية في محافظة نينوى / مديرية تربية بعشيقه
qasimabdulhafedh1@gmail.com
009647515260102

الملخص

هدف البحث الى:

- 1- إعداد استبيان للانسجام التنظيمي في جامعة الحمدانية من وجهة نظر مدرسيها.
 - 2- إعداد استبيان للقيم الأخلاقية في جامعة الحمدانية من وجهة نظر مدرسيها.
 - 3- إعداد استبيان للتميز التعليمي في جامعة الحمدانية من وجهة نظر مدرسيها.
 - 4- التعرف على مستوى الانسجام التنظيمي في جامعة الحمدانية من وجهة نظر مدرسيها.
 - 5- التعرف على مستوى القيم الأخلاقية في جامعة الحمدانية من وجهة نظر مدرسيها.
 - 6- التعرف على مستوى التميز التعليمي في جامعة الحمدانية من وجهة نظر مدرسيها.
 - 7- التعرف على طبيعة العلاقة ونسبة المساهمة للانسجام التنظيمي في جامعة الحمدانية في التميز التعليمي لهذه الجامعة.
 - 8- التعرف على طبيعة العلاقة ونسبة المساهمة للقيم الأخلاقية لجامعة الحمدانية في التميز التعليمي لهذه الجامعة.
- استخدم الباحث المنهج الوصفي بطريقته المسحية والعلاقات الارتباطية، وقد شمل مجتمع البحث (265) مدرساً من مدرسي جامعة الحمدانية، تم اختيار عينة الدراسة الاستطلاعية وعينة الإعداد وعينة التطبيق بطريقة عشوائية وبواقع (5، 156، 104) مدرساً على التوالي، وبهدف جمع المعلومات تم إعداد ثلاثة استبيانات للانسجام التنظيمي والقيم الأخلاقية وامتياز التعليمي في جامعة الحمدانية، وقام الباحث بتطبيقها بعد توافر الشروط العلمية فيها، وتمت معالجة البيانات إحصائياً باستخدام الوسط الحسابي، والنسبة المئوية، ومعامل الارتباط البسيط، ومعامل الانحدار البسيط، وقد استنتج الباحثان عدة استنتاجات منها:
- 1- تمتلك جامعة الحمدانية مستوى مرتفع من الانسجام التنظيمي من وجهة نظر مدرسيها.
 - 2- تمتلك جامعة الحمدانية مستوى مرتفع من القيم الأخلاقية من وجهة نظر مدرسيها.
 - 3- تمتلك جامعة الحمدانية مستوى متوسط من التميز التعليمي من وجهة نظر مدرسيها.
 - 4- وجود علاقة ارتباط ونسبة مساهمة معنوية للانسجام التنظيمي في جامعة الحمدانية مع التميز التعليمي فيها.
 - 5- وجود علاقة ارتباط ونسبة مساهمة معنوية للقيم الأخلاقية في جامعة الحمدانية مع التميز التعليمي فيها.
- وقد أوصى الباحث بعدد من التوصيات والمقترحات .

الكلمات المفتاحية: الانسجام التنظيمي، القيم الأخلاقية، التميز التعليمي، مدرسو جامعة الحمدانية
Organizational harmony and moral values and their role in the educational excellence of Al-Hamdaniya University from the point of view of its teachers

Qasim Abdulhafedh Mahmood

Directorate General of Education in Nineveh Governorate / Directorate of Education in Bashiqa

Abstract



The study aimed to:

- 1- Preparing a questionnaire for organizational harmony at Al-Hamdaniya University from the point of view of its teachers.
- 2- Preparing a questionnaire for ethical values at Al-Hamdaniya University from the point of view of its teachers.
- 3- Preparing a questionnaire for educational excellence at Al-Hamdaniya University from the point of view of its teachers.
- 4- Identifying the level of organizational harmony at Al-Hamdaniya University from the point of view of its teachers.
- 5- Identifying the level of moral values at Al-Hamdaniya University from the point of view of its teachers.
- 6- Identifying the level of educational excellence at Al-Hamdaniya University from the point of view of its teachers.
- 7- Identifying the nature of the relationship and the contribution percentage of the organizational harmony at Al-Hamdaniya University in the educational excellence of this university.
- 8- Identifying the nature of the relationship and the contribution percentage of the ethical values of Al-Hamdaniya University in the educational excellence of this university.

The researcher used the descriptive method in its survey method and the correlational relationships, and the research community included (265) teachers from Al-Hamdaniya University. The sample of the exploratory study, the preparation sample, and the application sample were chosen randomly, with (5, 166, 104) teachers, respectively. In order to collect information, three questionnaires were prepared for organizational harmony, moral values, and educational excellence at Al-Hamdaniya University, and the researcher applied them after meeting the scientific conditions in them, and the data were processed statistically using the arithmetic mean, percentage, simple correlation coefficient, and simple regression coefficient. Of which:

- 1- Al-Hamdaniya University has a high level of organizational harmony from the point of view of its teachers.
- 2- Al-Hamdaniya University has a high level of moral values from the point of view of its teachers.
- 3- Al-Hamdaniya University has an average level of educational excellence from the point of view of its teachers.
- 4- The existence of a correlation and a significant contribution to the organizational harmony at Al-Hamdaniya University with its educational excellence.
- 5- The existence of a correlation and the percentage of moral contribution to moral values at Al-Hamdaniya University with educational excellence there.

The researcher recommended a number of recommendations and proposals.

Keywords: organizational harmony, moral values, educational excellence, teachers of Al-Hamdaniya University



1- التعريف بالبحث

1-1 المقدمة وأهمية البحث

تجتهد مؤسسات التعليم العالي وتتسابق في تنسيق مساقاتها وتقديم مختلف أنواع الخدمات من أجل نجاح فعاليتها وبرامجها التعليمية، فشكّلت الجامعات ورَفَدَتْها بالموارد البشرية والمالية والمادية اللازمة لتنفيذ نشاطاتها وتحقيق الأهداف المتوخاة من إقامتها، ولقد تركّز اهتمام الدول بالجامعات الراعية لشريحة المتعلمين كونهم يمثلون الأمل المنشود والثروة الحقيقية لقيادة المستقبل. وتبرز من بين هذه الجامعات جامعة الحمدانية كمجامعة حكومية فتيّة تساهم في تعزيز التقدم العلمي ورَفَد مؤسسات الدولة بالطاقات والمواهب العلمية فضلاً عن أهدافها السامية الأخرى المتمثلة في رعاية الطلبة والحفاظ عليهم كمورد استراتيجي نوعي، ومن المؤكد أن هذه المخرجات تتحقق من خلال تضافر عِدّة جهود يأتي في مقدمتها الملاكات التعليمية في هذه الجامعة. ويبرز مدرسو جامعة الحمدانية كشخصيات مسؤولة مهنيّاً وأخلاقياً في استخدام أنماط تعليمية حديثة تتيح فرص أفضل للتفكير بحاضر ومستقبل هذه الجامعة، فضلاً عن التحسين المستمر في عمل كلياتها والأقسام التابعة لها من خلال تطبيقها عبر مجموعة من الأشخاص الذين يمتلكون هدف مشترك، وهذا الأمر يعطينا دليلاً على أن الجامعة كهيكّل يجب أن يتم لصقها أو ربطها ببعضها البعض (الانسجام)، وهو ما يعني خلق الانسجام الذي يؤدي إلى نجاح التعليم، فالقادة الذين يخلقون الانسجام في مكان العمل، ويطورون ثقافة تعزز النمو ويجدون طرقاً لجعل الفرق تعمل معاً بشكل أفضل، يختبرون نجاحاً أكبر في مؤسستهم.

ويتلّزم مع مسؤوليات الجهازين الإداري والتعليمي في الجامعة في تحقيق الانسجام التنظيمي وجوب اتصافها بمبادئ وقيم أخلاقية تعبر عن سمعتها وأخلاقياتها الجامعية، فضلاً عن اتساق قيم مدرسيها مع سلوكياتهم وتوافق أقوالهم مع أفعالهم والتي تشكل ما يعرف بالقيم الأخلاقية الجامعية، والتي يؤكد من خلالها (Hernando et al., 2018) بأن المجتمع يطالب بتعليم جامعي قائم على المبادئ الأخلاقية، وأن القيم الأخلاقية هي مسؤولية الجامعات، ولكن لن يكون قابلاً للتطبيق إلا إذا تم اعتماده أيضاً من قبل المدرسين الذين يعملون مع الطلاب وكذلك الإداريين¹.

وبالنظر لما تؤديه الجامعة وملاكاتها التعليمية في التأثير على مجمل مفاصل الحركة التعليمية ونجاح الاداء ورصانة البيئة الداخلية وتعميق مهاراتها السلوكية في التعلم المتميز الممزوج بحب العمل الجماعي، فالمدرس يؤثر في ظهور وترسيخ وتنمية العديد من المهارات التعليمية والاتجاهات العلمية لدى الطلبة، ومنها التميز التعليمي، والذي يُقصد به البرامج والممارسات والمواد التعليمية والمعدات التي لها تأثير مباشر على تعليم الطلاب وتؤدي إلى زيادة أداء الطلاب في المناهج الدراسية الحكومية المطلوبة، فضلاً عن تشجيع الجامعة للتعليم المتميز للطلبة ودفعهم ليكونوا فضوليين في التعرف على العالم من حولهم، ويمنحهم الأدوات التي يحتاجون إليها لاستكشاف واكتشاف الأشياء التي تثير فضولهم، ويعزز وكالتهم للتأثير على التغيير، ويبني إحساسهم بقيمة الذات.

عليه تتجلى أهمية البحث بكونه من الدراسات الحديثة في تناول الأطر النظرية والتطبيقية لثلاثة مفاهيم إدارية وتعليمية حديثة تتمثل الانسجام التنظيمي والقيم الأخلاقية في المؤسسة التعليمية الجامعية، وكذلك التميز التعليمي في الجامعة والتي تعدّ إحدى أهم المؤسسات التعليمية التي تهتم بقطاع الطلبة والذين يمثلون مستقبل التعليم في العراق، فضلاً عن أنها تعدّ من الجهات الداعمة والساندة لبناء القدرات والمواهب العلمية والمساهمة الفعالة في تحقيق الأهداف التعليمية السامية، هذا الأمر دفع الباحث لدراسة واقعها الحالي ومدى تطبيق ملاكاتها لمبادئ الانسجام التنظيمي والقيم الأخلاقية ومستوى التميز التعليمي الذي تمتلكه.

1-2 مشكلة البحث

¹ Asunción Hernando et al., "Ethical Values in College Education: A Mixed-Methods Pilot Study to Assess Health Sciences Students' Perceptions," *BMC Medical Education* 18, no. 1 (2018): 1, <https://doi.org/10.1186/s12909-018-1396-7>.



تعيش المؤسسات التعليمية الجامعية في واقع ينبغي العمل على تحسينه وتقويم إمكاناته الجوهرية، وقد استشرع الباحث مشكلة هذا البحث من الواقع الصعب الذي تعيشه الجامعات بشكل عام في العراق من حيث تذبذب المستوى العام لها، وضعف قدرتها على مواكبة التطور العالمي والإقليمي في المجال العلمي، فضلاً عن البعد عن المنافسة لدخول التقييمات العالمية بشتى أصنافها والتي كانت ذات شأن فيها، فالجامعات العراقية بصورة عامة تحتاج إلى مبدأ مهم من مبادئ العمل الجامعي ألا وهو الانسجام في الأداء، والقدرة على مواكبة الركب العالمي والإقليمي على مستوى القدرات التعليمية وهو ما يطلق عليه عالمياً بمصطلح الانسجام التنظيمي.

ولأن رئاسة الجامعة ومدرسيها هم واجهتها وأصحاب الدور الكبير في إدارة عملها بوصفهم قادتها، أصبح لزاماً البحث عن مدى تطبيقهم للقيم الأخلاقية في هذه الجامعة، وعطفاً على هذا الدور المهم لهؤلاء المدرسين فإن السلوكيات التي يظهرونها سيكون لها الأثر الكبير على عمل هذه المؤسسات وانسجامها.

وتتضاعف مسؤولية الانسجام التنظيمي والقيم الأخلاقية في جامعة الحمدانية كونها من المؤسسات التي تعمل بتماس مباشر مع شريحة الطلبة الجامعيين التي تشكل نقطة فاصلة وتحول جوهري في نهضة وتقدم المجتمع، فأصبح من الضروري التحري عن الأوضاع التي تعيشها هذه الجامعة تنظيمياً من حيث انسجامها ومثانتها بما يضمن قدرتها على جذب الطاقات الطلابية، وتنمية قدراتهم بما يؤهلهم للتطور على المستويين الإقليمي والعالمي في المستقبل.

ونظراً لندرة وجود دراسة تناولت المواضيع التي تمت دراستها في هذا البحث ضمن المجال الجامعي عموماً وفي جامعة الحمدانية بالتحديد وعلى حد علم الباحث، مما أدى إلى وجود غموض حول مستوى تطبيق جامعة الحمدانية لمبدأ الانسجام التنظيمي ومستوى القيم الأخلاقية فيها، وكذلك طبيعة العلاقة ومدى إسهام هذين المفهومين في التميز التعليمي في هذه الجامعة. عليه تتركز مشكلة البحث في التساؤلات الآتية:

- 1- ما مستوى الانسجام التنظيمي الذي تمتلكه جامعة الحمدانية؟
- 2- ما مستوى القيم الأخلاقية في جامعة الحمدانية؟
- 3- هل تمتلك جامعة الحمدانية تميزاً تعليمياً؟
- 4- ما طبيعة العلاقة ونسبة المساهمة لكل من الانسجام التنظيمي والقيم الأخلاقية في جامعة الحمدانية في التميز التعليمي؟

3-1 أهداف البحث

يهدف البحث إلى:

- 1- إعداد استبيان للانسجام التنظيمي في جامعة الحمدانية من وجهة نظر مدرسيها.
- 2- إعداد استبيان للقيم الأخلاقية في جامعة الحمدانية من وجهة نظر مدرسيها.
- 3- إعداد استبيان للتميز التعليمي في جامعة الحمدانية من وجهة نظر مدرسيها.
- 4- التعرف على مستوى الانسجام التنظيمي في جامعة الحمدانية من وجهة نظر مدرسيها.
- 5- التعرف على مستوى القيم الأخلاقية في جامعة الحمدانية من وجهة نظر مدرسيها.
- 6- التعرف على مستوى التميز التعليمي في جامعة الحمدانية من وجهة نظر مدرسيها.
- 7- التعرف على طبيعة العلاقة ونسبة المساهمة للانسجام التنظيمي في جامعة الحمدانية في التميز التعليمي لهذه الجامعة.
- 8- التعرف على طبيعة العلاقة ونسبة المساهمة للقيم الأخلاقية لجامعة الحمدانية في التميز التعليمي لهذه الجامعة.

4-1 مجالات البحث

- 1-4-1 المجال البشري: مدرسو جامعة الحمدانية.
- 2-4-1 المجال الزمني: ابتداءً من 2022/4/13 ولغاية 2022/10/30.
- 3-4-1 المجال المكاني: مباني الكليات والأقسام التابعة لجامعة الحمدانية.

5-1 مصطلحات البحث



1-5-1 الانسجام التنظيمي

وهو مناخ العمل الإيجابي والضروري لنجاح المؤسسة، فضلاً عن أدواره المهمة في ضمان سعادة الأفراد وتفانيهم وولائهم مع زيادة الإنتاجية، وكذلك الحفاظ على الثقة المتبادلة في مكان العمل، ويعدّ أمر بالغ الأهمية لزيادة الإنتاجية والنمو التنظيمي¹.

2-5-1 القيم الأخلاقية

مصطلح يتعلق بشكل صريح أو ضمني بالأبعاد الأخلاقية للحياة ويمكن تنظيمها ومراقبتها باستخدام الأساليب والأدوات التعليمية المناسبة، من خلال تحفيز التفكير الأخلاقي، والوعي، والمسؤولية، والرحمة لدى الأفراد، وتزويدهم بنظرة ثاقبة في المبادئ والقيم الأخلاقية المهمة، وتزويدهم بالقدرات الفكرية للحكم الأخلاقي المسؤول، لتطوير مناهج لبناء بيئة تعليمية كمجتمع أخلاقي².

1-5-1 التميز التعليمي

ذلك التعليم الذي يفتح الفرص، ويساعد المتعلمين من جميع الخلفيات على تشكيل مصيرهم بأنفسهم، أينما كانوا ومهما كانت خلفيتهم أو قدرتهم أو احتياجاتهم، وأن كل إنسان في هذا البلد يستحق تعليمًا على مستوى عالمي يسمح له بالوصول إلى إمكاناته الكاملة وإعداده للنجاح في حياته العملية القادمة³.

2- الدراسات السابقة

1-2 دراسة (Chin,2014) بعنوان ((الانسجام وسلوك المواطنة التنظيمية في المنظمات الصينية))⁴

هدفت الدراسة إلى:

- 1- تطوير ورقة ذات إطار محلي يستكشف الآليات بين السمة الثقافية البارزة للانسجام الناشئ عن الأيديولوجية الكونفوشيوسية وسلوك المواطنة التنظيمية وكذلك الرضا الوظيفي في السياق الصيني من منظور الاختلاف في إدارة الموارد البشرية.
 - 2- تطور هذه الورقة إطارًا محليًا يستكشف الآليات بين السمة الثقافية البارزة للانسجام الناشئ عن الأيديولوجية الكونفوشيوسية وسلوك المواطنة التنظيمية وكذلك الرضا الوظيفي في السياق الصيني.
- استخدم الباحث منهج نمذجة المعادلة الهيكلية، وتكون مجتمع البحث من موظفي مجموعة من الشركات الصينية، وقد تم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات.
- وقد تم التوصل للنتائج الآتية:
- درجة الانسجام مرتبطة بشكل إيجابي برضا الموظفين والوظيفة.
 - الرضا الوظيفي يتوسط بشكل إيجابي العلاقة بين درجة الانسجام والرضا الوظيفي.
 - الشركات في الصين قد تشجع الموظفين على الانسجام والرضا الوظيفي من خلال تعزيز المستوى المتناغم في مكان العمل.

2-2 دراسة (Mercader,2006) بعنوان ((دراسة القيم الأخلاقية لطلبة الجامعة))¹

¹ Dumbor Frank Miidom, Ngozi Dyke-Ebirika, and Charity Tidjoro, "AUTHENTIC LEADERSHIP: A PANACEA FOR WORKPLACE HARMONY," *International Journal of Advanced Academic Research* 7, no. 8 (2021): 80.

² Bruno Ćurko et al., "Ethics and Values Education - Manual for Teachers and Educators," *Ethics and Values Education-Journal-New York*, 2015, 6.

³ Richard B. Gunderman, "Educational Excellence," *Achieving Excellence in Medical Education*, 2016, 5, https://doi.org/10.1007/978-0-85729-307-7_5.

⁴ Tachia Chin, "Harmony and Organizational Citizenship Behavior in Chinese Organizations," *The International Journal of Human Resource Management*, 2014, <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/09585192.2014.934882>.



هدفت الدراسة إلى:

1. تحقق من تصورات طلاب الجامعات للقيم الأخلاقية، بما في ذلك أهميتها وتطبيقها وفائدتها وأصلها وفوائدها.
 2. مراجعة الأدبيات في المجالات المتعلقة بالقيم الأخلاقية أو الفضائل أو القيم الشخصية لطلاب الكلية.
 3. تطوير وتجريب أداة لتقييم القيم الأخلاقية لطلاب الكلية.
 4. استخدام الأداة المطورة لوصف حالة القيم الأخلاقية لطلاب الجامعات.
- استخدم الباحث المنهج الوصفي بطريقته المسحية، وقد شمل مجتمع البحث (111) طالباً وموظفاً جامعياً، استخدم الباحث الاستبيانات كأدوات لجمع البيانات، وبهدف جمع المعلومات تم إعداد ثلاثة استبيانات للانسجام التنظيمي والقيم الأخلاقية وامتياز التعليمي في جامعة الحمدانية، وقام الباحث بتطبيقها بعد توافر الشروط العلمية فيها، وتمت معالجة البيانات إحصائياً باستخدام الوسط الحسابي، والنسبة المئوية، ومعامل الارتباط البسيط، ومعامل الانحدار البسيط، وقد استنتج الباحثان عدة استنتاجات منها:
1. وجود فراغ في معرفة القيم الأخلاقية لطلبة الكلية.
 2. تم تطوير أداة لتحديد أهمية وفائدة وفوائد وأصل واهتمام القيم الأخلاقية لطلاب الكلية وكذلك القيم الأخلاقية اللازمة للتعليم والدورات المقترحة لإدراجها في المناهج الدراسية.

3-2 دراسة (Mitsis and Patrick, 2016) بعنوان ((الثقافة والعضوية العامة وتصورات التميز التعليمي: التداعيات المضادة للتسويق والتعليم عبر الثقافات))²

هدفت الدراسة إلى:

- 1- التعرف على مستوى الثقافة والعضوية العامة في مجموعة من البلدان الألمانية.
 - 2- التعرف على التصورات التي يحملها أفراد هذه البلدان حول التميز التعليمي.
 - 3- معرفة التداعيات التي يمكن أن تخلفها عمليات التسويق للتعلم عبر الثقافات المختلفة داخل هذه البلدان.
- استخدم الباحثان المنهج الوصفي بطريقته المسحية، شمل مجتمع البحث (548) مواطناً منهم (164) مواطناً أسترالياً، وكان جنس المشاركين في هذه العينة (236) أنثى و(312) ذكراً، وقد تم استخدام الاستبيان والمقابلة كوسائل لجمع البيانات، واعتمد الباحثان مقياس القيم الثقافية لروبرتسون وهوفمان وتتم الإجابة عليه وفق مياس ليكرت السباعي، وتم استخدام الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الارتباط البسيط ومعامل الانحدار المتدرج في معالجة النتائج، وقد استنتج الباحثان ما يأتي:
- أن الألمان الشرقيين يميلون إلى اعتبار الشبكات الاجتماعية القائمة ذات سبب في إنشاء مشاعر أكبر من الترابط الاجتماعي.
 - أدى التحول الاقتصادي الجذري في جمهورية ألمانيا الديمقراطية السابقة إلى توعية شعبها بدوافعهم ومشاعرهم أكثر من توعية الأفراد في المجتمعات غير الانتقالية.

3- إجراءات البحث

1-3 منهج البحث

استخدم الباحثان المنهج الوصفي بأسلوب المسح والعلاقات الارتباطية لملائمتها وطبيعتها البحث.

¹ Victor Mercader, "Study of the Ethical Values of College Students" (University of South Florida, 2006), <http://scholarcommons.usf.edu/etd/2629/>.

² Ann Mitsis and Patrick Foley, "Culture, Generational Membership and Perceptions of Educational Excellence: Counterintuitive Implications for Marketing Education across Cultures," in *Developments in Marketing Science: Proceedings of the Academy of Marketing Science*, 2016, 102–7, https://doi.org/10.1007/978-3-319-18696-2_43.



2-3 مجتمع البحث وعينته

شمل مجتمع البحث (265) مدرساً من العاملين في كليتي (التربية، والإدارة والاقتصاد) في جامعة الحمدانية التابعة لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي في العراق والواقعة في محافظة نينوى، وتم الحصول على هذه الإحصائيات من قسم الإحصاء في الجامعة. وشملت عينة الدراسة الاستطلاعية (5) مدرسين جامعة الحمدانية والذين تم اختيارهم بطريقة عشوائية، كما شملت عينة الإعداد (60%) من مجتمع البحث المتبقي والبالغ (260) مدرساً، إذ ضمت (156) مدرساً اختيروا بطريقة عشوائية من مدرسي الجامعة، وقد استطاع الباحثان الحصول على (144) استمارة صالحة للتحليل الإحصائي، فيما لم يتلقى الباحث إجابات (12) مدرساً. أما فيما يخص عينة التطبيق فقد شملت على ما تبقى من مجتمع البحث من المدرسين العاملين في جامعة الحمدانية، حيث بلغ عددهم (104) مدرساً وهم يمثلون (40%) من مجتمع الدراسة بعد استبعاد عينة الدراسة الاستطلاعية، وحصل البحث على (101) استمارة صالحة للمعالجة الإحصائية وبواقع (38.8%) من مجتمع البحث في حين لم يتلقى الباحث (3) استمارات، وتفصيل مجتمع البحث وعيناته موضحة في الجدول (1).

الجدول (1)

يبين مجتمع البحث وعيناته

ت	عدد المدرسين	عينة الدراسة الاستطلاعية	عينة الإعداد		عينة التطبيق	
			المسلم	المسلم	المسلم	المسلم
المجموع	265	260	156	144	104	101

3-3 أدوات البحث

مثل الاستبيان الوسيلة الأساسية لجمع البيانات المتعلقة بالبحث لتحقيق أهدافه والإجابة عن تساؤلاته، إذ قام الباحث بإعداد ثلاثة استبيانات أحدهما لقياس مستوى الانسجام التنظيمي في جامعة الحمدانية، والثاني لقياس مستوى القيم الأخلاقية في جامعة الحمدانية، فيما كان الاستبيان الثالث لقياس التميز التعليمي لجامعة الحمدانية، وقد اتبعت الإجراءات العلمية في الوصول إلى الصيغة النهائية لهذه الاستبيانات.

3-3-1 صياغة فقرات استبيانات البحث

بعد الاطلاع على الأدبيات والمصادر والأبحاث المتعلقة بهذه المتغيرات، قام الباحثان بصياغة الفقرات الخاصة بكل استبيان من هذه الاستبيانات، وبواقع (14) فقرة لكل استبيان من الاستبيانات الثلاثة.

3-3-2 تحديد بدائل الإجابة على فقرات الاستبيانات

وضع الباحث مفتاح للإجابة مكون من خمسة بدائل وهي: (أتفق بدرجة كبيرة جداً - أتفق بدرجة كبيرة - أتفق بدرجة متوسطة - أتفق بدرجة قليلة - أتفق بدرجة قليلة جداً) وتحمل الأوزان (5 - 4 - 3 - 2 - 1) على التوالي اعتماداً على مقياس ليكرت الخماسي للإجابات.

3-3-3 صدق الاستبيانات

تحقق الباحث من صلاحية الاستبيانات عبر أنواع عدة من الصدق منها الصدق الظاهري (صدق المحكمين) وصدق المحتوى، إذ يشير (Fowler, 2014) إلى أنه يجب على الباحث أن يقرر إلى أي مدى سيتم الاعتماد على الأدبيات السابقة المتعلقة بمصادقية الفقرات وصحتها، ومدى استخدام آراء المستشارين الذين هم خبراء في تصميم مثل هذه الفقرات¹.

3-3-3-1 صدق المحتوى

¹ Jr. Center Floyd J. Fowler, *Survey Research Methods*, Fifth Edit (United Kingdom, 2014).



بهدف الوصول إلى صدق المحتوى لاستبيانات الانسجام التنظيمي، والقيم الأخلاقية، والتميز التعليمي لجامعة الحمدانية، عمل الباحثان على مراجعة المصادر والأدبيات والدراسات العلمية، والبحوث بهدف جمع المعلومات المتعلقة بالمتغيرات الثلاثة، وحصرتها لصياغة الفقرات التي من الممكن أن يشكل من خلالها الشكل الرئيس للاستبيان.

3-3-2 الصدق الظاهري (صدق المحكمين)

للوصول إلى صدق المحكمين لاستبيانات الانسجام التنظيمي والقيم الأخلاقية والتميز التعليمي في جامعة الحمدانية، قام الباحثان بعرضها على السادة الخبراء في مجال الإدارة العامة والتربية والتعليم وعلم النفس بهدف الحصول على آرائهم حول فقرات الاستبيانات من حيث صلاحيتها ومدى ملاءمتها للاستبيان بصورة عامة، وكذلك بيان صلاحية بدائل الإجابة المقترحة من الباحث.

وبعد استحصال إجابات السادة الخبراء على الاستطلاع، ومن خلال استخدام قانون النسبة المئوية وصل الباحث إلى نسب اتفاق السادة الخبراء على كل فقرة من فقرات استبيان الانسجام التنظيمي والتي اقتربت بين (84.2%-100%)، وكما هو مبين في الجدول (2)، وبذلك اعتمد الباحثان جميع الفقرات دون حذف، فيما بلغت نسب اتفاق السادة الخبراء على كل فقرة من فقرات استبيان التميز التعليمي والتي اقتربت بين (82%-100%) باستثناء (4) فقرات حصلت على نسب مئوية أقل من (75%) وبذلك تم حذفها ليصبح عدد الفقرات (10) وكما هو مبين في الجدول (3)، في حين بلغت نسب اتفاق السادة الخبراء على كل فقرة من فقرات استبيان القيم الأخلاقية والتي اقتربت بين (86%-100%) باستثناء فقرتين حصلتا على نسبة مئوية أقل من (75%) من اتفاق السادة الخبراء ليتم حذفهما، وبذلك يصبح عدد فقرات الاستبيان (12) وكما هو مبين في الجدول (4)، كما أجمع الخبراء على صلاحية بدائل الإجابة التي اقترحها الباحث.

الجدول (2)

يبين الأعداد والنسب المئوية لاتفاق الخبراء على فقرات استبيان الانسجام التنظيمي

تسلسل الفقرة	النسبة المئوية لاتفاق	تسلسل الفقرة	النسبة المئوية لاتفاق
1	94.7%	8	92%
2	88.5%	9	94.7%
3	100%	10	100%
4	89.5%	11	84.2%
5	94.7%	12	88.5%
6	92%	13	92%
7	88.5%	14	100%

الجدول (3)

يبين الأعداد والنسب المئوية لاتفاق الخبراء على فقرات استبيان التميز التعليمي

تسلسل الفقرة	النسبة المئوية لاتفاق	تسلسل الفقرة	النسبة المئوية لاتفاق
1	90%	8	82%
2	86%	9	90%
3	67%	10	62%
4	90%	11	62%
5	94.2%	12	86%
6	90%	13	82%



النسبة المئوية للاتفاق	تسلسل الفقرة	النسبة المئوية للاتفاق	تسلسل الفقرة
%62	14	%86	7

الجدول (4)

يبين الأعداد والنسب المئوية لاتفاق الخبراء على فقرات استبيان القيم الأخلاقية

النسبة المئوية للاتفاق	تسلسل الفقرة	النسبة المئوية للاتفاق	تسلسل الفقرة
%92	8	%86	1
%67	9	%88.5	2
%100	10	%100	3
%86	11	%88.5	4
%88.5	12	%94	5
%92	13	%58	6
%100	14	%88.5	7

3-3-4 الدراسة الاستطلاعية لاستبيانات البحث

بعد الاستقرار على الصيغة الأولية للاستبيان وتهيئته، عمل الباحثان على تطبيقه على مجموعة صغيرة من عينة البحث، والتي تمثل عينة الدراسة الاستطلاعية والبالغ عدد أفرادها (5) مدرسين وكما تم بيانه في الجدول (1).

3-3-5 تطبيق الاستبيانات على عينة الإعداد

بغرض استكمال عملية إعداد استبيانات البحث الثلاثة والوصول إلى صيغتها النهائية، وبعد إجراء الدراسة الاستطلاعية والوقوف على احتياجات عملية التطبيق، قام الباحثان بتوزيع الاستبيانات بشكلها الأولي على عينة الإعداد البالغة (156) مدرساً في جامعة الحمدانية، وبعد حصر الإجابات في الاستبيانات حصل الباحث على (144) إجابة من مجموع الاستبيانات التي تم إرسالها، فيما لم يتلقى الباحثان (12) منها، وبعد تفريغ الإجابات وجمع البيانات اتجه الباحث لاستخراج الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيانات، وكذلك استخرج الباحث معامل الثبات للاستبيانات.

3-3-6 الاتساق الداخلي لاستبيانات البحث

بهدف التأكد من تناسق فقرات الاستبيانات الثلاثة واتساقها مع الدرجة الكلية لكل استبيان، قام الباحثان باستخراج معامل الاتساق الداخلي بين الفقرات ودرجة الاستبيانات الكلية، وذلك باستخدام معامل ارتباط بيرسون كوسيلة إحصائية لإيجاد هذه العلاقات، والجدول (5) يبين معامل الاتساق لفقرات استبيانات البحث.

الجدول (5)

يبين الاتساق الداخلي لفقرات استبيانات البحث الثلاثة

الاستبيان	الفقرة	ارتباط الفقرة مع الدرجة الكلية للاستبيان		الاستبيان	الفقرة	ارتباط الفقرة مع الدرجة الكلية للاستبيان		الاستبيان	الفقرة	ارتباط الفقرة مع الدرجة الكلية للاستبيان	
		درجة الارتباط	مستوى الدلالة			درجة الارتباط	مستوى الدلالة			درجة الارتباط	مستوى الدلالة
الاستبيان الأول	1	0.770	0.00	الاستبيان الثاني	1	0.692	0.00	الاستبيان الثالث	1	0.812	0.00
	2	0.391	0.00		2	0.813	0.00		2	0.621	0.00



ارتباط الفقرة مع الدرجة الكلية للاستبيان		الدرجة	الاستبيان	ارتباط الفقرة مع الدرجة الكلية للاستبيان		الدرجة	الاستبيان	ارتباط الفقرة مع الدرجة الكلية للاستبيان		الدرجة	الاستبيان
مستوى الدلالة	درجة الارتباط			مستوى الدلالة	درجة الارتباط			مستوى الدلالة	درجة الارتباط		
0.00	0.663	3		0.00	0.865	3		0.00	0.339	3	
0.00	0.812	4		0.00	0.622	4		0.00	0.710	4	
0.00	0.765	5		0.00	0.667	5		0.00	0.608	5	
0.00	0.754	6		0.00	0.466	6		0.00	0.765	6	
0.00	0.897	7		0.00	0.680	7		0.00	0.738	7	
0.00	0.926	8		0.00	0.709	8		0.00	0.633	8	
0.00	0.894	9		0.00	0.763	9		0.00	0.588	9	
0.00	0.805	10		0.00	0.718	10		0.00	0.534	10	
				0.00	0.722	11		0.00	0.577	11	
				0.00	0.606	12		0.00	0.693	12	
								0.00	0.804	13	
								0.00	0.610	14	

عند ملاحظة الجدول (5) يتبين أن جميع فقرات الاستبيانات الثلاثة مع الدرجة الكلية لكل منها لمتعتها بمعاملات ارتباط معنوية، وقد اقتربت درجات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية للاستبيانات بين (0.339-0.926)، وبمستوى دلالة للفقرات مع درجة البعد ومع الدرجة الكلية للاستبيان (0.000)، وهو أصغر من مستوى الدلالة المعتمد والبالغ (0.05)، وبذلك احتفظت الاستبيانات الثلاثة بفقراتها ولم يتم حذف أي فقرة.

7-3-3 معامل الثبات لاستبيانات البحث

بهدف التعرف على ثبات الاستبيان والذي كما تشير إليه (فرحات، 2007) بأنه مدى اتساق الأداة أو مدى الدقة التي تقيس بها الظاهرة موضوع القياس¹. استخدم الباحثان طريقة التجزئة النصفية لاستخراج معامل ثبات استبيانات البحث الثلاثة.

1-7-3-3 معامل الثبات بالتجزئة النصفية

لاستخراج معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية قام الباحثان بتجزئة فقرات استبيانات (الانسجام التنظيمي، والتميز التعليمي، والقيم الأخلاقية) البالغ عددها (14، 10، 12) فقرات على التوالي، والمطبقة على عينة الإعداد والبالغ عددها (144) استمارة إلى نصفين، يضم النصف الأول نتائج الفقرات الفردية للاستبيان، بينما ضم النصف الثاني نتائج الفقرات الزوجية، وبهذا أصبح لكل فرد من عينة الإعداد درجتين، وبعدها تم استخراج معامل الارتباط (بيرسون) بين درجات نصفي الاستبيانات الثلاثة وكانت (0.871) للانسجام التنظيمي، و(0.917) للتميز التعليمي، و(0.896) للقيم الأخلاقية، وبهذه الطريقة حصل الباحث على نصف الثبات لاستبيانات البحث، وبهدف الحصول على معامل الثبات الكلي للاستبيانات قام الباحث بمعالجة القيمة المستخرجة باستخدام معادلة (Spearman- Brown)، وظهر معامل الثبات من خلالها (0.931) لاستبيان الانسجام التنظيمي، و(0.917) لاستبيان التميز التعليمي، و(0.945) لاستبيان القيم الأخلاقية، وهذا يدل على أن ثبات الاستبيانات الثلاثة عالي.

¹ ليلي السيد فرحات، القياس المعرفي الرياضي، مركز الكتاب للنشر، vol. 1، ط1 (القاهرة، مصر: مركز الكتاب للنشر، 2001)، 144.



3-3-8 استبيانات البحث بصورتها النهائية

استقر استبيان الانسجام التنظيمي في جامعة الحمدانية بصورته النهائية والواردة في الملحق (1) على (14) فقرة، بينما استقر استبيان التميز التعليمي في جامعة الحمدانية والواردة في الملحق (2) على (10) فقرات، في حين استقر استبيان القيم الأخلاقية في جامعة الحمدانية والواردة في الملحق (3) على (12) فقرة، وتتم الإجابة عن فقرات هذه الاستبيانات على وفق خمسة بدائل (أتفق بدرجة كبيرة جداً، أتفق بدرجة كبيرة، أتفق بدرجة متوسطة، أتفق بدرجة قليلة، أتفق بدرجة قليلة جداً)، وتحمل الأوزان (5-4-3-2-1) على التوالي.

3-9 التطبيق النهائي لاستبيانات البحث

قام الباحثان بتطبيق الاستبيانات الثلاثة على عينة التطبيق البالغ عدد أفرادها (104) مدرساً في جامعة الحمدانية والذين يشكلون نسبة (40%) من مجتمع البحث، وقد تمت الإجابة عن فقرات الاستبيانات الثلاثة من قبل (101) موظفاً بنسبة (38.84%) من مجتمع البحث الكلي، فيما لم يتلقى الباحث (3) إجابات.

3-10 الوسائل الإحصائية

تحقيقاً لأهداف البحث تم استخدام الوسائل الإحصائية التالية والتي تم حساب معظمها من خلال البرنامج الإحصائي (SPSS) وهي:

- النسبة المئوية.
- الوسط الحسابي.
- معامل الارتباط البسيط لبيرسون.
- معادلة سبيرمان – براون.
- معامل الانحدار الخطي البسيط.

4- عرض النتائج ومناقشتها

4-1 عرض نتائج الهدف الأول الذي ينص على (إعداد استبيان للانسجام التنظيمي في جامعة الحمدانية) حقق الباحثان هذا الهدف عبر التوصل إلى الصيغة النهائية لاستبيان الانسجام التنظيمي في جامعة الحمدانية، من خلال تطبيق الإجراءات العلمية الواردة في الباب الثالث.

4-2 عرض نتائج الهدف الثاني الذي ينص على (إعداد استبيان القيم الأخلاقية في جامعة الحمدانية) حقق الباحثان هذا الهدف عبر التوصل إلى الصيغة النهائية لاستبيان القيم الأخلاقية في جامعة الحمدانية، من خلال تطبيق الإجراءات العلمية الواردة في الباب الثالث.

4-3 عرض نتائج الهدف الثالث الذي ينص على (إعداد استبيان للتميز التعليمي في جامعة الحمدانية) حقق الباحثان هذا الهدف عبر التوصل إلى الصيغة النهائية لاستبيان التميز التعليمي في جامعة الحمدانية، من خلال تطبيق الإجراءات العلمية الواردة في الباب الثالث.

4-4 عرض نتائج الهدف الرابع الذي ينص على (التعرف على مستوى الانسجام التنظيمي في جامعة الحمدانية من وجهة نظر مدرسيها) ومناقشتها، وقد حصل الباحثان على النتائج الآتية:

الجدول (6)

يبين الأوساط الحسابية والنسب المئوية ومستويات استبيان وفقرات الانسجام التنظيمي

تسلسل الفقرات	محتوى الفقرات	الوسط الحسابي	النسبة المئوية	المستوى
1	أعتر بالعمل ضمن ملاكات الجامعة التعليمية	4.33	86.6%	مرتفع جداً
2	أحرص على إنجاز واجباتي في العمل بشكل دقيق	4.58	91.6%	مرتفع جداً



تسلسل الفقرات	محتوى الفقرات	الوسط الحسابي	النسبة المئوية	المستوى
3	أحافظ على انضباطي داخل الجامعة	4.71	94.2%	مرتفع جداً
4	تساعد الملاكات بعضها البعض في التغلب على صعوبات العمل	3.90	78%	مرتفع
5	تحافظ الملاكات على علاقات طيبة أثناء العمل	3.94	78.8%	مرتفع
6	تسود أجواء المحبة والود أثناء العمل داخل الجامعة	3.90	78%	مرتفع
7	تمتاز المنافسة في العمل بين الملاكات بالعدالة	3.81	76.2%	مرتفع
8	تمنح الجامعة المكافآت المادية والمعنوية للملاكات بشكل عادل	2.95	59%	منخفض
9	توفر الجامعة لملاكاتها التعليمية الاستقلالية في العمل	3.53	70.6%	مرتفع
10	يتابع رئيس الجامعة أحوال واحتياجات الملاكات داخل وخارج الجامعة	3.89	77.8%	مرتفع
11	تشجع رئاسة الجامعة التعاون بين الكليات والأقسام	4.15	83%	مرتفع جداً
12	تحرص الجامعة على عقد اجتماعات منتظمة بهدف التواصل بين الملاكات	3.79	75.8%	مرتفع
13	تشارك الجامعة المعلومات مع الملاكات في الوقت المناسب	3.67	73.4%	مرتفع
14	تخصص الجامعة الموارد لجميع الكليات والأقسام بالتساوي	3.70	74%	مرتفع
الاستبيان كاملاً		54.84	78.34%	مرتفع

يتبين من الجدول (6) أن نتائج فقرات استبيان الانسجام التنظيمي في جامعة الحمدانية من وجهة نظر مدرسيها توزعت مستوياتها ما بين (منخفض، ومرتفع، ومرتفع جداً)، وقد انعكست هذه النتائج على النتيجة الكلية للاستبيان كاملاً والتي ظهرت بمستوى مرتفع.

ويعزو الباحثان هذه النتائج إلى أن الرؤيا التخطيطية والتنظيمية التي تمتلكها رئاسة الجامعة والمتمحورة حول خططهم في تنمية التعاون بين كليات وأقسام الجامعة، فضلاً عن متابعتها لاحتياجات ورغبات المدرسين التعليمية والمعيشية، وإطلاعهم على كل مستجدات العمل من خلال المعلومات التي تشاركها الجامعة لمدرسيها، والتعامل بمبدأ العدالة والمساواة بين كل المستويات الإدارية والتعليمية الواقعة ضمن نطاق الجامعة، فذلاً عن منحهم الحرية والاستقلالية في أعمالهم بما يتلاءم مع إمكاناتهم العلمية وطاقتهم، كل ذلك أدى إلى تشكيل مناخ جامعي يمتاز بالمودة ويسوده الشعور الذاتي للجميع بالانضباط والاعتزاز بالانتماء لهذه الجامعة، بما ينعكس على تنفيذ المهام والواجبات بشكل دقيق ومتوازن.

وبهذا الخصوص يذكر (Chin,2014) في أن الانسجام التنظيمي يتكون من العديد من التركيبات المنفصلة فيما يتعلق بنظريات السلوك التنظيمي، على سبيل المثال العدالة التنظيمية (لدى المؤسسة نظام عادل)، والقيادة (يتابع القائد احتياجات الموظفين المختلفة) وسلوك المواطنة (يساعد الزملاء بعضهم البعض في التغلب على الصعوبات)، فضلاً عن توفر جميع القيم والتقاليد والممارسات ذات الصلة مثل



الثقافة الأخلاقية والقيادة الحقيقية والسياسة التنظيمية، في سبيل السعي لتحقيق الانسجام، فضلاً عن دور الموظفين المثالي للتناغم في مكان العمل¹.

4-4 عرض نتائج الهدف الخامس الذي ينص على (التعرف على مستوى القيم الأخلاقية في جامعة الحمدانية من وجهة نظر مدرسيها) ومناقشتها، وقد حصل الباحثان على النتائج الآتية:

الجدول (7)
يبين الأوساط الحسابية والنسب المئوية ومستويات استبيان وفقرات القيم الأخلاقية

تسلسل الفقرات	محتوى الفقرات	الوسط الحسابي	النسبة المئوية	المستوى
1	تدعو الجامعة ملاكاتها للالتزام بالأنظمة والقوانين الجامعية	4.23	84.6%	مرتفع جداً
2	تنشر الجامعة مفاهيم السلام والمحبة بين الملاكات	3.91	78.2%	مرتفع
3	تعزز الجامعة روح المشاركة والتعاون بين الملاكات	3.78	75.6%	مرتفع
4	تشجع الجامعة قيم التعايش السلمي مع الآخرين	3.99	79.8%	مرتفع
5	تدعو الجامعة ملاكاتها لتبني الأفكار والمعتقدات المعتدلة	3.99	79.8%	مرتفع
6	تحث الجامعة ملاكاتها على إظهار الاحترام لمسؤوليهم وزملائهم	3.78	75.6%	مرتفع
7	تشجع الجامعة ملاكاتها على تقبل الأديان والمعتقدات الأخرى	3.81	76.2%	مرتفع
8	تمنح الجامعة ملاكاتها المناصب وفرص التطور بالعدل والمساواة	3.68	73.6%	مرتفع
9	تعزز الجامعة مفاهيم المحافظة على ممتلكات ومكتسبات الجامعة	3.31	66.2%	متوسط
10	تحرص الجامعة على نشر الشفافية ومحاربة الغش والفساد بين الملاكات	3.47	69.4%	متوسط
11	تنمي الجامعة روح المسؤولية الأخلاقية لدى ملاكاتها	4.05	81%	مرتفع جداً
12	تكفل الجامعة حرية التعبير عن الرأي لدى ملاكاتها	3.66	73.2%	مرتفع
	الاستبيان كاملاً	45.66	76.1	مرتفع

يتبين من الجدول (7) أن نتائج فقرات استبيان القيم الأخلاقية في جامعة الحمدانية من وجهة نظر مدرسيها توزعت مستوياتها ما بين (متوسط، ومرتفع، ومرتفع جداً)، وقد انعكست هذه النتائج على النتيجة الكلية للاستبيان كاملاً والتي ظهرت بمستوى مرتفع.

ويعزو الباحثان هذه النتائج إلى الالتزام بالأخلاقيات الحميدة والقوانين الجامعية والمعتقدات والأفكار المعتدلة والداعمة للسلام الذي تدعو الجامعة إلى الالتزام به، من خلال تشجيعها لكل ما هو مدني وسلمي في العلاقات بينهم بما يضمن انتشار أجواء الود والوئام داخل الحرم الجامعي، الأمر الذي يمنح للملاكات الفرصة للتعاون والتأزر والايثار فيما بينهم، فضلاً عن تصرفاتهم وتعاملاتهم الداخلية مع الأقسام المختلفة في الجامعة وغيرها والتي تمتاز بالاحترام المتبادل، وكذلك توجيهات رئاسة الجامعة لهذه الملاكات بأن يكونوا واجهة سلوكيات أصيلة لجامعتهم، عبر التعامل بكل ما تنص عليه أخلاقيات العمل والأخلاقيات

¹ Chin, "Harmony and Organizational Citizenship Behavior in Chinese Organizations," 8.



الحميدة التي يستشفونها من مجتمعاتهم وجعلها سراجاً يستتبرون به لأداء أعمالهم ووظائفهم، كما يشجعونهم بشكل منطقي ورشيد على نشر ثقافة التعبير الحر عن الرأي، من كل ما تقدّم فإن الجامعة يمكنها من التأثير عليهم وقيادتهم إلى المشاركة الفاعلة في إدارة العملية التعليمية الجامعية وتطوير مخرجاتها.

ويذكر (القواسمة، 2016) أن النظام التعليمي الجامعي يسعى إلى نشر قيم التعاون والمشاركة من خلال تأكيده على تنمية الصداقة والأخوة بين جميع مكونات النظام الجامعي وتعزيز التضامن والعمل بروح الفريق الواحد وتؤكد على أهمية التعايش مع الآخرين وبذل الجهد والعطاء لإنجاح العمل الجامعي، كما أن الجامعة اليوم تسعى لزيادة الأخوة والوئام ونشر الأخلاقيات الحميدة بين جميع أفرادها من خلال المشاريع الجماعية المشتركة، وتقاسم الأدوار، ومحاربة الأنانية، والعمل على التعايش السلمي بين الجميع، فضلاً عن اتسام العلاقات بين جميع الأفراد بالحب والألفة من أجل تحقيق أهداف علمية وإنسانية مشتركة¹.

5-4 عرض نتائج الهدف الخامس الذي ينص على (التعرف على مستوى التميز التعليمي في جامعة الحمدانية من وجهة نظر مدرسيها) ومناقشتها، وقد حصل الباحثان على النتائج الآتية:

الجدول (8)

يبين الأوساط الحسابية والنسب المئوية ومستويات استبيان وفقرات التميز التعليمي

تسلسل الفقرات	محتوى الفقرات	الوسط الحسابي	النسبة المئوية	المستوى
1	تمتاز ملاكات الجامعة التعليمية بالخبرة والإمكانات العلمية	3.75	75%	مرتفع
2	تشجع الجامعة الأساليب التعليمية المتنوعة التي تخدم أنماط التعلم المختلفة واحتياجات الطلاب	3.68	73.6%	مرتفع
3	تحرص الجامعة على بناء ثقافة الإدماج التي تتفاعل مع الاختلافات الفردية وتنوع الآراء	3.66	73.2%	مرتفع
4	تدعم الجامعة ابداع الملاكات التعليمية في جميع التخصصات العلمية والإنسانية	2.99	59.8%	منخفض
5	تدفع الجامعة ملاكاتنا التعليمية للانخراط مع المجتمع عبر الندوات ووسائل الإعلام	3.00	60%	متوسط
6	تؤكد الجامعة على التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس والموظفين والطلاب	3.01	60.2%	متوسط
7	تشجع الجامعة الطلاب على الاستفادة من فرص التدريب والتعاون لتحسين التعلم	3.21	64.2%	متوسط
8	توفر الجامعة للطلاب فرص المشاركة في الأنشطة البحثية والعلمية	2.91	58.2%	منخفض
9	تمكن الجامعة الطلاب للمشاركة في الأدوار القيادية داخل الجامعة وفي المجتمع	2.89	57.8%	منخفض
10	تشارك الجامعة بانتظام في مراجعة وتقييم نتائج تعلم الطلاب ومدى توافقها مع نظم التقييم العالمية	3.05	61%	متوسط

¹ القواسمة، أحمد حسن، "دور جامعة طيبة في تعزيز منظومة القيم الجامعية لدى الطلبة"، المجلة الدولية التربوية المتخصصة المجلد 5، العدد 12 (2016): 222.



تسلسل الفقرات	محتوى الفقرات	الوسط الحسابي	النسبة المئوية	المستوى
	الاستبيان كاملاً	32.15	64.3%	متوسط

يتبين من الجدول (8) أن نتائج فقرات استبيان التميز التعليمي في جامعة الحمدانية من وجهة نظر مدرسيها توزعت مستوياتها ما بين (منخفض، ومتوسط، ومرتفع)، وقد انعكست هذه النتائج على النتيجة الكلية للاستبيان كاملاً والتي ظهرت بمستوى متوسط.

ويعزو الباحثان هذه النتائج إلى أن عملية اكتشاف القدرات الطلابية المتميزة العلمية منها والقيادية من خلال منحها الفرص للاطلاع والمشاركة البحثية العلمية، فضلاً تلبس الأدوار القيادية سواء داخل الجامعة أم خارجها والتي من الممكن أن تلعب دوراً بارزاً في تميز عمل الجامعة وإدارة خطتها الموضوعية دون انقطاع تتم بطريقة غير فعالة، ويظهر هذا جلياً في انخفاض مستوى الدعم الجامعي للمدرسين لإظهار إمكاناتهم العلمية في تخصصاتهم المختلفة، كما وأن العملية التخطيطية التي تتبناها الجامعة في مواكبة التطور المهني لمنتسبيها وطلبتها لا تتم بطريقة فعالة، ناهيك عن ندرة الندوات والمؤتمرات التي تساعد الأفراد في الامتزاج مع البيئة المحيطة بالجامعة، مما يساعد على تهيئة ملاكات بشرية فعالة وقيادية تحمل راية التجديد داخل هذه الجامعة، يرافق ذلك محدودية انتهاجها للأساليب الحديثة والعلمية في تقييم طلبتها، ومن جهة أخرى فإن الخبرات الجيدة التي يمتلكها مدرسو الجامعة واعتمادهم الأساليب المتنوعة في التعليم، والدور الذي تؤديه الجامعة في تقبل الاختلافات الفردية بي أفرادها ودعمها للتنوع في الآراء، هذه الأمور لوحدها لن تعمل على الارتقاء بمستقبل الجامعة في تشكيل استراتيجية هادفة إلى النجاح والتفوق والتميز لجامعتهم.

وبهذا الخصوص يذكر (Gunderman,2016) أن النظام التعليمي يمكن أن يستفيد من الخصائص التي ستحقق أفضل النتائج الممكنة للطلبة، منها الاستجابة للحاجة والأداء؛ المنافسة والتعاون؛ مزيد من المشاركة المحلية؛ والقدرة على المنافسة العلمية وتوسيع نطاق النجاح، فضلاً عن الحاجة إلى دعم إضافي للمساعدة في بناء القدرات لدفع التحسين الذاتي المستدام، لذلك لابد من القيام بتمكين المدرسين لدينا وبذل المزيد من أجل دعمهم لتحقيق النجاح، لا سيما في المجالات التعليمية الأكثر احتياجاً، وكذلك ضرورة التزام وتقاني جميع المشاركين في النظام التعليمي، القادة والمدرسين والجهات الراعية وأعضاء مجلس الجامعة، فضلاً عن دعم نشر الممارسات الحديثة في التعليم¹

كما يشير (Kumpulainen&Lankinen,2016) إلى أن مدرسي الجامعة ومسؤوليهم يؤدون دوراً مهماً في تطوير وتقييم التعليم الجامعي؛ فضلاً عن دعم الكفاءة المهنية المتعلقة بالتعليم والإدارة وتعزيزها باستمرار، فإنه يتطلب بناء ثقافة تعاونية وتطوير الكفاءة التعاونية الاهتمام والجهد، كما يجب تطوير التعليم الجامعي من خلال الشراكة والقيادة المشتركة، من المرجح أن يؤدي التطوير المتسق لنظام التعليم بأكمله، بدعم من أعمال التقييم والتقويم التي يقودها التطوير والتعزيز، إلى خلق التعليم والكفاءات والرفاهية التي تشكل أهم مورد للمجتمع الجامعي².

7-4 عرض نتائج الهدف السابع الذي ينص على (التعرف على طبيعة العلاقة ونسبة المساهمة للانسجام التنظيمي في جامعة الحمدانية في التميز التعليمي لهذه الجامعة) ومناقشتها، وقد حصل الباحثان على النتائج الآتية:

الجدول (9)

يبين ملخص نموذج الانحدار الخطي البسيط لمتغيري الانسجام التنظيمي والتميز التعليمي

¹ Gunderman, "Educational Excellence," 13.

² Kristiina Kumpulainen and Timo Lankinen, "Striving for Educational Equity and Excellence," *Miracle of Education* (Rotterdam: Sense Publishers, 2016), 81, https://doi.org/10.1007/978-94-6300-776-4_5.



المتغير التابع	المتغير المستقل	معامل الارتباط (ر)	معامل التحديد (ر ²)	قيمة (ف) المحتسبة	مستوى الدلالة
التميز التعليمي	الانسجام التنظيمي	0.903	0.815	437.265	0.000

يتبين من الجدول (9) وجود ارتباط معنوي إيجابي بين متغيري الانسجام التنظيمي والتميز التعليمي قدره (0.903)، وبلغ معامل التحديد (0.815)، كما بلغت قيمة (ف) المحتسبة (437.265) وبمستوى دلالة (0.000) وهي أصغر من قيمة الدلالة المعتمدة والبالغة (0.05)، بمعنى أن الانسجام التنظيمي يفسر (80%) من التغيرات التي تحدث في التميز التعليمي والباقي لمتغيرات أخرى.

ويتضح من هذه النتائج أن الانسجام التنظيمي كان له دور مساهمة قوي في التميز التعليمي، ويعزو الباحثان ذلك إلى أن امتلاك جامعة الحمدانية لهذه الامكانيات والموارد سيوفر متطلبات تنفيذ العمل الإداري بعيداً عن المعوقات والتوقفات والأزمات والصراعات الداخلية والتنافس مما يسهم في تشكيل بيئة علمية متميزة وإيجابية تتسم بالاستقرار والتعاون وتبادل الخبرات والالتزام والمثابرة في الأداء لتحقيق الأحسن سواء على مستوى الأفراد أم الأقسام أم الكليات، وأن تطوير وتنمية قدرات وإمكانات الملاكات التدريسية قد تنعكس بالإيجاب على المدرسين والطلبة والجامعة، كما أن هذه اهتمام الجامعة بالتدريب والتطوير المهني لمواردها البشرية يعطي دلائل واضحة على رعايتها لهم ورغبتها في تلبية احتياجاتهم لتنمية مستويات أدائهم، وتحقيقهم لأفضل النتائج، كل ذلك يؤدي إلى تهيئة بيئة تعليمية متميزة محافظة على تقدمها وجاذبة للآخرين.

يشير (Suci et al., 2018) إلى أن الجامعة تواجه كمنظمة تقوم بإعداد الموارد البشرية تحديات رهيبية في قراءة احتياجات السوق التي ستواجه الخريجين منها من أجل إعدادهم لمواجهة تحديات العصر، إذ تتطلب هذه الشروط مكونات مؤسسات التعليم العالي التي تشارك بشكل مباشر في إعداد الموارد البشرية، أي يجب أن يكون للمدرسين والموظفين علاقة متناغمة مع الجامعة، فالجامعات هي نظام فرعي للمجتمع، يتحقق التميز داخل الجامعة عندما تحدث العلاقات المتناغمة بين المكونات الثلاثة للتعليم العالي، مما سيزيد من أداء المدرسين والموظفين في خدمة الطلاب أو في أداء مهامهم الرئيسية كجزء من الجامعة، كما أن زيادة التميز التعليمي تتطلب ثقافة تنظيمية قوية ومنسجمة، بما في ذلك القيم والمعايير والمواقف¹.

الجدول (10)

يبين ملخص نموذج الانحدار الخطي البسيط لمتغيري القيم الأخلاقية والتميز التعليمي

المتغير التابع	المتغير المستقل	معامل الارتباط (ر)	معامل التحديد (ر ²)	قيمة (ف) المحتسبة	مستوى الدلالة
التميز التعليمي	القيم الأخلاقية	0.896	0.803	404.369	0.000

يتبين من الجدول (10) وجود ارتباط معنوي إيجابي بين متغيري القيم الأخلاقية والتميز التعليمي قدره (0.896)، وبلغ معامل التحديد (0.803)، كما بلغت قيمة (ف) المحتسبة (404.369) وبمستوى دلالة (0.000) وهي أصغر من قيمة الدلالة المعتمدة والبالغة (0.05)، بمعنى أن الانسجام التنظيمي يفسر (81%) من التغيرات التي تحدث في التميز التعليمي والباقي لمتغيرات أخرى.

ويعزو الباحثان هذه النتائج إلى أن معايير القيم الأخلاقية في جامعة الحمدانية تعطي مؤشرات واضحة حول تمتعها بالشفافية والصدق في تعاملاتها المختلفة، الأمر الذي ينعكس على زيادة تقدير

¹ I Gede Sedana Suci et al., "Organizational Harmony in Hindu Higher Education Institution Based on Tri Hita Karana Culture," *International Journal of Hindu Scines and Religious Studies* 2, no. 1 (2018): 50.



أفرادها للجامعة، والاحترام والشعور بالاطمئنان المتبادل بينهم، مما يقوي ثقة المرؤوسين ويؤدي إلى تحقيق عدة مخرجات فردية وجماعية ومؤسسية دالة على التميز التعليمي، والذي يتعزز من خلال تجسيد منتسبي الجامعة للقيم الأخلاقية والمعنوية في جوانب العمل المختلفة على وفق الأخلاقيات الإدارية التي يتمتعون بها ودعمهم لتمسك ملاكاتها بهذه الأخلاقيات، الأمر الذي يسهم في تكوين بيئة تنظيمية تزدهر فيها فرص الاحترام والثقة والتعاون والإخلاص والاستقرار النفسي والرضا الوظيفي والانتماء التنظيمي، مما ينتج عنه بناء علاقات عمل فعالة تيسر تميزاً تعليمياً يتيح توحيد الجهود والطاقات وتكامل الأدوار نحو تحقيق الأهداف المنشودة بعيداً عن الصراعات والتوترات.

وفي هذا الخصوص يذكر (Banerjee,2012,58) بأن التقدم في العلم دون تطوير متزامن للقيم الأخلاقية يمكن أن يكون له تداعيات خطيرة في العديد من مجالات الحياة، من الضروري جداً تعزيز الوعي الأخلاقي لتوجيه التقدم في العلوم نحو رفاهية البشرية، ولا بد أن يقوم المعلمون دائماً بنقل بعض القيم إلى طلابهم سواء كانوا مدرّكين لها أم لا من خلال سلوكهم داخل وخارج الفصول الدراسية، فضلاً عن مساعدتهم في تطوير القدرة على اتخاذ الخيارات المناسبة في مثل هذه المواقف¹.

5- الاستنتاجات والتوصيات

1-5 الاستنتاجات

- 1- تمّ التحقق من فاعلية استبيان الانسجام التنظيمي في جامعة الحمدانية من وجهة نظر مدرسيها بعد التوصل إلى إعداداته على وفق الإجراءات العلمية.
- 2- تمّ التحقق من فاعلية استبيان القيم الأخلاقية في جامعة الحمدانية من وجهة نظر مدرسيها بعد التوصل إلى إعداداته على وفق الإجراءات العلمية.
- 3- تمّ التحقق من فاعلية استبيان التميز التعليمي في جامعة الحمدانية من وجهة نظر مدرسيها بعد التوصل إلى إعداداته على وفق المعايير العلمية.
- 4- تمتلك جامعة الحمدانية مستوى مرتفع من الانسجام التنظيمي من وجهة نظر مدرسيها.
- 5- تمتلك جامعة الحمدانية مستوى مرتفع من القيم الأخلاقية من وجهة نظر مدرسيها.
- 6- تمتلك جامعة الحمدانية مستوى متوسط من التميز التعليمي من وجهة نظر مدرسيها.
- 7- وجود علاقة ارتباط ونسبة مساهمة معنوية للانسجام التنظيمي في جامعة الحمدانية مع التميز التعليمي فيها.
- 8- وجود علاقة ارتباط ونسبة مساهمة معنوية للقيم الأخلاقية في جامعة الحمدانية مع التميز التعليمي فيها.

2-5 التوصيات

- 1- يوصي الباحثان بإمكانية تطبيق استبيانات الانسجام التنظيمي والقيم الأخلاقية والتميز التعليمي والتي تمّ التوصل إليها على مؤسسات تعليمية أخرى.
- 2- يوصي الباحثان بتطوير مدارك المدرسي الإداريين حول أهمية الانسجام التنظيمي، وذلك من خلال مشاركتهم في دورات تدريبية وورش عمل خاصة لتطوير مفاهيمهم حول الانسجام التنظيمي، وأهميتها وأساليب تنفيذها، وتشخيص التحديات التي تواجه عملية تطبيقها وسبل التغلب عليها.
- 3- يوصي الباحثان بالعمل على إظهار القيم الأخلاقية لجامعة الحمدانية وحثّ أفرادها على تعزيز تطبيق مبادئها، من حيث التعامل مع الملاكات على وفق قوانين العمل الوظيفي والأخلاقيات الإدارية، مع المحافظة على رصانة هويتهم المميزة وسمعتهم الطيبة.
- 4- يوصي الباحثان بأن تعمل رئاسة جامعة الحمدانية على تكوين مناخ تعليمي متميز وإيجابي يحترم العادات والقيم الاجتماعية والإدارية، مع توفير نظام اتصال فعال متعدد الاتجاهات يوظف الأساليب الحديثة للتعليم في مفاصل عمل الجامعة كافة، وتعزيز ثقافة التعاون والدعم بين الملاكات عبر مشاركتهم في ندوات علمية حول تقنيات العمل الجماعي.

¹ Anamika Banerjee, "Moral Values - A Necessary Part of the Curriculum," *Paripex - Indian Journal Of Research*, 2012, 58, <https://doi.org/10.15373/22501991/may2014/20>.



قائمة المصادر

القواسمة، أحمد حسن. "دور جامعة طيبة في تعزيز منظومة القيم الجامعية لدى الطلبة." *المجلة الدولية للتربوية المتخصصة* المجلد 5، no. 5، العدد 12 (2016): 213-28.
فرحات، ليلي السيد. *القياس المعرفي الرياضي*. مركز الكتاب للنشر. ط1. القاهرة، مصر: مركز الكتاب للنشر، 2001.

Banerjee, Anamika. "Moral Values - A Necessary Part of the Curriculum." *Paripex - Indian Journal Of Research*, 2012. <https://doi.org/10.15373/22501991/may2014/20>.

Chin, Tachia. "Harmony and Organizational Citizenship Behavior in Chinese Organizations." *The International Journal of Human Resource Management*, 2014. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.1080/09585192.2014.934882>.

Ćurko, Bruno, Franz Feiner, Stanko Gerjolj, Janez Jahant, Kerstin Kreß, Valentina Mazzoni, Luigina Mortari, Svenja Pokorny, Evelyn Schlenk, and Vojko Strahovnik. "Ethics and Values Education - Manual for Teachers and Educators." *Ethics and Values Education-Journal-New York*, 2015.

Floyd J. Fowler, Jr. Center. *Survey Research Methods*. Fifth Edit. United Kingdom, 2014.

Gunderman, Richard B. "Educational Excellence." *Achieving Excellence in Medical Education*, 2016. https://doi.org/10.1007/978-0-85729-307-7_5.

Hernando, Asunción, Ignacio Diez-Vega, Marta Lopez Del Hierro, Nieves Martínez-Alsina, Raquel Diaz-Meco, Maria José Busto, Noa Lola Martiáñez, and Gustavo González-Cuevas. "Ethical Values in College Education: A Mixed-Methods Pilot Study to Assess Health Sciences Students' Perceptions." *BMC Medical Education* 18, no. 1 (2018): 1-11. <https://doi.org/10.1186/s12909-018-1396-7>.

Kumpulainen, Kristiina, and Timo Lankinen. "Striving for Educational Equity and Excellence." *Miracle of Education*. Rotterdam: Sense Publishers, 2016. https://doi.org/10.1007/978-94-6300-776-4_5.

Mercader, Victor. "Study of the Ethical Values of College Students." University of South Florida, 2006. <http://scholarcommons.usf.edu/etd/2629/>.

Miidom, Dumbor Frank, Ngozi Dyke-Ebirika, and Charity Tidjoro. "AUTHENTIC LEADERSHIP: A PANACEA FOR WORKPLACE HARMONY." *International Journal of Advanced Academic Research* 7, no. 8 (2021).

Mitsis, Ann, and Patrick Foley. "Culture, Generational Membership and Perceptions of Educational Excellence: Counterintuitive Implications for Marketing Education across Cultures." In *Developments in Marketing Science: Proceedings of the Academy of Marketing Science*, 102-7, 2016. https://doi.org/10.1007/978-3-319-18696-2_43.

Suci, I Gede Sedana, Ahmad Sonhadji K.H., Ali Imron, and Imron Arifin.



“Organizational Harmony in Hindu Higher Education Institution Based on Tri Hita Karana Culture.” *International Journal of Hindu Sciences and Religious Studies* 2, no. 1 (2018): 49–59.