

الجينات التنظيمية وعلاقتها بالنضج الوظيفي لدى رؤساء الأقسام العلمية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية

أ.م.د سعد نجيم رضوي

Saad Naim @gmail.com

جامعة واسط / كلية التربية للعلوم الانسانية

الملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الجينات التنظيمية والنضج الوظيفي، والكشف عن طبيعة العلاقة بينهما لدى رؤساء الأقسام العلمية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بإعداد مقياس الجينات التنظيمية بالاعتماد على نموذج (Mohamed)، (2024)، إذ تألف المقياس من (٢٤) فقرة موزعة على أربعة مجالات هي: اتخاذ القرار (٦ فقرات) والهيكل التنظيمي (٦ فقرات) وجودة المعلومات (٦ فقرات) والمحفزات (٦ فقرات)، كما أعد مقياس النضج الوظيفي وفق نموذج (Wu-Tine & Wu)، (2000)، وتكون من (٢٩) فقرة موزعة على أربعة مجالات هي: التدريب الوظيفي (٩ فقرات)، والتخطيط الوظيفي (٧ فقرات) والقدرة على اتخاذ القرار (٦ فقرات) والقدرة على التفوق (٧ فقرات)، وقد وضع لكل فقرة وزن تقديري وفق أسلوب ليكرت الخماسي، وعرض المقياسان على مجموعة من المحكمين والخبراء من ذوي الاختصاص للتحقق من الصدق الظاهري. وللتأكد من الخصائص السيكومترية للمقياسين، استخدمت طريقتا الاتساق الداخلي والاتساق الخارجي لقياس مدى ارتباط فقرات كل مقياس واتساقها، كما جرى احتساب معامل الثبات باستخدام طريقتي ألفا كرونباخ وإعادة الاختبار، واعتمد الباحث المنهج الوصفي لملاءمته لطبيعة الدراسة، إذ تكون مجتمع الدراسة من أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة واسط، والبالغ عددهم (١٧٧٩) تدريسيًا. وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة قوامها (١٧٠) تدريسيًا، وبنسبة (١٠%) من المجتمع الأصلي، وفق القواعد العلمية المتبعة في اختيار العينات. وبعد معالجة البيانات إحصائيًا باستخدام الحقيبة الإحصائية، أظهرت النتائج وجود مستوى مرتفع من الجينات التنظيمية والنضج الوظيفي، فضلًا عن وجود علاقة ارتباطية طردية بين الجينات التنظيمية والنضج الوظيفي لدى رؤساء الأقسام العلمية في جامعة واسط من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية.

الكلمات المفتاحية: الجينات التنظيمية، النضج الوظيفي، رؤساء الأقسام العلمية.

Regulatory genes and their relationship to career maturity among heads of scientific departments from the point of view of faculty members

Saad Naim Razavi

University of Wasit/College of Education for Humanities

Abstract

This study aimed to identify the level of organizational genes and functional maturity, and to determine the relationship between them among heads of academic departments from the perspective of faculty members. To achieve this, the researcher developed a regulatory genes scale based on the model of Mohamed (2024). This scale consisted of 24 items distributed across four domains: decision-making (6), organizational structure (6), information quality (6), and motivators (6). A functional maturity scale was also developed based on the model of Wu-Tine and We (2000). This scale consisted of 29 items distributed across four domains: job training (9), career planning (7), decision-making (6), and the ability to excel (7). Each item was assigned a weight using the five-point Likert scale. Both scales were reviewed by 14 expert judges, who found all items to be appropriate with some modifications. To verify the psychometric properties, two methods were used. External consistency (the two extreme groups) was used to determine the discriminatory power of the items of the two scales, and internal consistency (the relationship of the item score to the total score of the scale and to the total score of the domain to which it belongs) was used to determine the extent of correlation and consistency of the items of the two scales. Reliability was also calculated using Cronbach's alpha and test-retest methods. In order to achieve the objectives of the study, the researcher used the descriptive method, as the study population consisted of all faculty members at Wasit University, whose

number was (1779). The researcher drew a simple random sample of (170) faculty members, which is (10%), as it is necessary to select a sample according to special rules. The data were statistically processed using the statistical package, and the results showed that there is a high level of regulatory genes and functional maturity among the heads of scientific departments at Wasit University from the point of view of the faculty members. A positive relationship was also observed between regulatory genes and functional maturity among the heads of scientific departments at Wasit University from the point of view of the faculty members.

Keywords: regulatory genes, functional maturity, heads of scientific departments.

الفصل الأول

التعريف بالبحث

أولاً: مشكلة البحث

تعيش المؤسسات التربوية تحدياً كبيراً في ترجمة رؤاها وأهدافها الاستراتيجية إلى واقع عملي مستدام يسهم في تطوير العملية التعليمية، ممل دفع الباحث لدراسة الأنظمة الإدارية والتنظيمية في هذه المؤسسات وكأنها "جينات تنظيمية" تتحكم في بنية العمل التربوي وتتسق عملياته لتحقيق نضج وظيفي فعال، ومقارنة عمل الجينات التنظيمية في العمليات البيولوجية وتوجيه التعبير الجيني نحو تحقيق النضج الوظيفي للكائنات الحية مع عمل الأنظمة الإدارية والتنظيمية على ضبط وتنسيق العمليات التربوية لتحقيق أهدافها بكفاءة، وبالتالي فإن "الجينات التنظيمية المؤسسية" تمثل الأساس لضمان كفاءة الأداء وتحقيق التميز في البيئة التربوية، إذ إن التحدي الأساس الذي يواجه المؤسسات التربوية في عصرنا الراهن يتمثل بالتغيرات والتطورات السريعة ومحاولة مسايرة هذه التغيرات لضمان البقاء والاستمرارية، لذا توجب عليها إيجاد آليات جديدة تمكنها من تحقيق أهدافها بتبني نظام تسعى من خلاله للإسهام في تشكيل المستقبل، مما حدا بالمؤسسات التربوية الجامعية لاستعمال أساليب إدارية معاصرة لتنمية النضج الوظيفي لرؤساء الاقسام العلمية لكونهم يمثلون الإمكانيات البشرية الفريدة التي ينبغي تنميتها وصيانتها والانتفاع بما يقود إلى أداء أنشطتها بكفاءة وفاعلية، وهذا ما اكدته الدراسات المحلية مثل دراسة (عبدالكريم، ٢٠٢٣) ودراسة (الكناني والعبيدي، ٢٠٢٠) اللاتي نوهن على وجود مشكلة تعيشها الكليات في قدرتها على تأهيل واعداد برامج تدريبية وتطويرية لتعزيز النضج الوظيفي لدى

رؤساء الاقسام واساليب الوصول الى القائد ذو رؤية ناضجة وقادرة على تقدم وازدهار المؤسسة (عبدالكريم، ٢٠٢٣ : ٥)، (الكناني والعبيدي، ٢٠٢٠: ٤٢٩)، واستناداً إلى ما سبق تتجسد مشكلة البحث في الإجابة على التساؤل الآتي : ما هو مستوى الجينات التنظيمية ومستوى النضج الوظيفي لدى رؤساء الاقسام العلمية من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية، وهل توجد علاقة ارتباطية بينهما لدى رؤساء الاقسام العلمية من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية ؟

ثانياً : اهمية البحث

تتبع أهمية البحث من أهمية الموضوع الذي يتناول الجينات التنظيمية والنضج الوظيفي ودورها في المؤسسة التربوية، حيث يحظى متغيري الدراسة باهتمام بالغ من قبل العاملين بهذا المجال، وكذلك بروز اهتمام الباحث من نظريته لأهمية الدور القيادي لرؤساء الاقسام لما لهم من أهمية ودور واضح داخل البيئة التعليمية والتربوية، وبناء على ما تقدم يمكن بيان أهمية البحث الحالي بإيجاز في عدة جوانب نظرية وتطبيقية وكالاتي :

الاهمية النظرية :

١. تأتي اهمية هذه الدراسة من الدور الإداري الذي يحدثه رئيس القسم في مسيرة القسم العلمي وحسن ادارته .

٢. ندرة الدراسات المحلية في هذا المجال إذ لم تتطرق الدراسات السابقة الى "الجينات التنظيمية وعلاقتها بالنضج لدى رؤساء الاقسام العلمية من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية".

٣. تهتم هذه الدراسة برؤساء الاقسام العلمية في الكليات وهذه الفئة من أهم فئات المجتمع التربوي لما لها من دور كبير في تكريس الاهداف التعليمية بما يتناسب مع القيم والمبادئ الاجتماعية والاخلاقية في المجتمع .

الاهمية التطبيقية :

١. تعد دراسة الجينات التنظيمية وعلاقتها بالنضج الوظيفي لدى رؤساء الاقسام العلمية من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية ذات أهمية تطبيقية تلتقي مع ما تهدف إليه المؤسسات العامة بشكل عام والمؤسسات التربوية والتعليمية بشكل خاص .

٢. توفر هذه الدراسة أداة مهمة تستعمل لقياس الجينات التنظيمية واخرى لقياس النضج الوظيفي لدى رؤساء الاقسام العلمية من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية ضمن ثقافتنا المحلية وهذا يمثل إضافة جديدة يمكن الإفادة منها على الصعيد التطبيقي.

٣. من ممكن ان نقيده هذه الدراسة الجامعات في التكيف والتفاعل مع التغييرات والتحويلات البيئية المتسارعة والتغيرات الشديدة من خلال التعرف على مستوى امتلاك رؤساء الاقسام لمكونات الجينات التنظيمية والنضج الوظيفي .

٤. من ممكن ان تسهم هذه الدراسة في إيجاد المعالجات والحلول التي من شأنها ترسخ مبادئ وثقافات الكليات وتعزز جيناتها التنظيمية الإيجابية والتي بدورها تعمل على تعزيز النضج الوظيفي لدى رؤساء الاقسام العلمية

ثالثاً: اهداف البحث

- مستوى الجينات التنظيمية لدى رؤساء الاقسام العلمية من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية.
- مستوى النضج الوظيفي لدى رؤساء الاقسام العلمية من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية.
- العلاقة بين مستوى الجينات التنظيمية ومستوى النضج الوظيفي لدى رؤساء الاقسام العلمية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية .

رابعاً: حدود البحث

يتحدد البحث الحالي بأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة واسط للعام الدراسي (٢٠٢٤ / ٢٠٢٥) .

خامساً: تحديد مصطلحات

الجينات التنظيمية : عرفها كلا من :-

Holladay،(2005) هي التعبير الضمني لهوية المؤسسة، والتي تنعكس على مستوى أدائها وأساسيات تكوينها التي تميزها عن غيرها من المؤسسات الأخرى، حيث تمنحها قيم الاختلاف التي تمكنها من تحقيق أعمال ابتكارية ابداعية (Holladay،2005:2) .

(Ramez،2024) "هي مصطلح يوضح المحددات الأساسية التي تحدد مجتمعة شخصية المنظمة والسمات المميز لها وتفسر أدائها وتكسيبها سمات تجعلها مختلفة عن غيرها من المنظمات وتحدد مواطن القوة والضعف، ونأخذ بالاعتبار أن تلك الجينات متكاملة ومرتبطة وتؤثر بعضها البعض وأي تقصير في أي واحدة منها يمكن أن يؤثر على الجينات الأخرى، والذي بدوره ينعكس سلباً على أداء المنظمة" (Ramez،2024:1178) .

(Mohamed،2024) هي عبارة عن الخصائص والعناصر الرئيسة التي تتكامل وتتفاعل لتحديد شخصية المؤسسة وتساعدتها للتكيف مع بيئتها وتؤثر على أنشطتها لتحقيق أهدافها وتسهم برؤية ورسالة المؤسسة (Mohamed،2024:498) .

التعريف النظري للجينات التنظيمية : تبنى الباحث تعريف (عبد الستار، ٢٠٢٤) :

"هي مجموعة من الأبعاد الأساسية (حقوق) صنع القرار، والمعلومات، والمحفزات والهيكل التنظيمي التي تتكامل فيما بينها لتحديد طبيعة الأنشطة التنظيمية بالجامعة والتي من خلالها يمكن التغلب على ما يواجهها من صعوبات وتسهم في تحقيق أداء متميز يدعم هويتها التنظيمية" (عبد الستار، ٢٠٢٤: ١٩٧) .

التعريف الإجرائي للجينات التنظيمية: هو الدرجة التي يحصل عليها رؤساء الأقسام العلمية عن طريق إجابات أعضاء الهيئة التدريسية على فقرات الجينات التنظيمية.

النضج الوظيفي : عرفه كلا من :-

(الصاعدي، ٢٠١٢) "هو مقدرة الفرد على الاختيار والتخطيط لما يريد، والإلمام بكل الوسائل والغايات التي تساعده في اتخاذ القرار الوظيفي الملائم" (الصاعدي، ٢٠١٢ : ١١) .

(Kaur، 2012) "هو المكان الذي تم الوصول إليه بالاستمرارية والتدريب والتطور المهني من الاستكشاف أو النزول في مستوى العمل" (Kaur ، 2012:55).

(المسعود، ٢٠١٩) هو عملية نمو تحدث للفرد اثناء القيام بعمل من الاعمال المؤكدة اليه داخل المؤسسة (المسعود، ٢٠١٩ : ٣٧) .

التعريف النظري للنضج الوظيفي: تبني الباحث تعريف (Hinsey، 2015) : هو استراتيجية تتمثل في المبادرات في التدريب والتفويض واتخاذ القرارات ومواجهة التحديات والعمل على استثمار الفرص والتحسين المستمر من اجل رفع مستوى فاعلية ادائهم داخل القسم (عبدالكريم، ٢٠٢٣ : ٧٥).

التعريف الإجرائي للنضج الوظيفي : هو الدرجة التي يحصل عليها رؤساء الأقسام العلمية عن طريق إجابات أعضاء الهيئة التدريسية على فقرات النضج الوظيفي.

رئيس القسم : "وهو احد اعضاء الهيئة التدريسية، ويعين بحسب قرار من رئيس الجامعة بناء على توصية مقدمة من عميد الكلية ويحدد صلاحياته بموجب النظام الجامعي" (المادة ٨، من قانون ٤٠ سنة ١٩٨٨، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ١٩٨٨).

الهيئة التدريسية: "كل شخص يعمل في مهنة التدريس الجامعي ويحمل درجة الماجستير أو الدكتوراه ويعمل في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وبدرجة أستاذ وأستاذ مساعد ومدرس و مدرس مساعد" (قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم ٤٠ لسنة ١٩٨٨ : ١٨) .

الفصل الثاني

الاطار النظري ودراسات سابقة

المحور الاول

الجينات التنظيمية

مفهوم الجينات التنظيمية

لما كانت المؤسسات تخضع لنفس القانون الطبيعي الذي تخضع له سائر الكائنات الحية والمتمثلة في دورة حياتها، فتبدأ تطورها بمرحلة الولادة، ثم النمو، ثم النضج، ثم الانحدار، أضحي هناك حاجة ماسة للبحث عن تكوينها الوراثي أسوة بباقي الكائنات الحية، فمفهوم الجينات التنظيمية للمؤسسة يحاكي مفهوم الحمض النووي التنظيمي الوراثي للإنسان، ولكل

مؤسسة خصائصها الفريدة المميزة لها والتي تجعلها مختلفة عن سائر المؤسسات حتى التي تعمل معها في نفس المجال، الأمر الذي جعل البعض من الباحثين والكتاب يتطلعون نحو معرفة تلك الخصائص التي تمثل الحمض النووي التنظيمي للمؤسسات (دياب، ٢٠٢٣ : ١٩١)، إذ تعددت المصطلحات التي أطلقت على مصطلح الجينات التنظيمية للمؤسسة، حيث أشار بعض الباحثين في دراساتهم على أنه البصمة الوراثية للمؤسسة، وذكر آخرين على أنه الحمض النووي التنظيمي للمؤسسة، كما عبر عنه على أنه مجموعة السمات الوراثية للمؤسسة، إلا أنهم جميعاً اعتمدوا في وصفهم للمصطلح من خلال نفس المكونات، ومن ثم أنهم جميعهم يشيرون لنفس المعنى، وسوف تتناول الدراسة على أنه الجينات التنظيمية، حيث أنها تمثل أحد أشكال المضاهاة للحمض النووي البشري، حيث تعرف الجينات التنظيمية بأنها استعارة تصف هوية المؤسسة وتساعد في التعبير عن الأنشطة التنظيمية وفقاً لأربعة مكونات أساسية وهي: الهيكل التنظيمي، وحقوق صنع القرار، والمعلومات والمحفزات (عبدالستار، ٢٠٢٤ : ١٩٧) .

اهمية الجينات التنظيمية

أ- تعالج أي اختلال وظيفي وتعد وسيلة لتخزين المعلومات الموروثة لبقاء واستمرارية المنظمة، ويجب على المنظمات تعزيزها عن طريق خلق مشاركة العاملين في الخطة الاستراتيجية وتوزيع السلطات والمسؤوليات بكفاءة عالية وخلق مناعة تنظيمية عن طريق التعلم من الأخطاء بسرعة (Mohamed، 2024: 497)،

ب- تحدد السمات الشخصية للمؤسسة والتشكيل البنائي والحيوي، المواصفات الشخصية لها باعتبارها كيان مستقل قائم بذاته وتميزها عن غيرها من المنظمات التي تعمل في نفس المجال أو حتى المجالات الأخرى (Mustafa، 2023:43)

ت- تعد بمثابة القوة الدافعة للمنظمة والرسم خطتها المستقبلية ولتحقيق أهدافها وتحقق من خلال نشر ثقافة المنظمة بين العاملين وتوفير المعلومات الدقيقة والموثوقة التي تسهم باختيار أفضل البدائل المتاحة لاتخاذ قرارات صائبة، وتحفيز العاملين وتشكيل هيكل تنظيمي يتصف بالمرونة والقدرة على التكيف مع التغيرات التنظيمية الداخلية والخارجية (Badway & Elsanhawy، 2023)

ث- تشخص الوضع الحالي للمنظمة وتكشف عن نقاط القوة والضعف وتعمل على بناء مقومات تنظيمية مميزة تخلق ثقافة تنظيمية مبدعة بتوارثها الأجيال المختلفة في المنظمة (حسن، ٢٠٢٢ : ١٣).

ج- تصنيف للمنظمة القوة والميزة التنافسية وتحدد سلوكها وهويتها ومعتقداتها وثقافتها ووجودها داخل المنظمة يعد مصدر للدفاعات الطبيعية تحمي المنظمة من الاخطار تشبه عمل الخلايا المناعية والدفاعية في جسم الانسان (Assayah، 2020:4) .

أهداف الجينات التنظيمية

تعد الجينات التنظيمية مجموعة من القيم والمبادئ والأفكار التي تحدد الطابع العام للمؤسسات التعليمية وتوجه عملها وأهدافها، وتعد الجينات التنظيمية جزءاً من الثقافة التنظيمية للمؤسسة وتشكل الأساس الذي ينبثق عليه السلوك التنظيمي واتخاذ القرارات، وتتعدد أهداف الجينات التنظيمية لدى رؤساء الأقسام أهمها على النحو التالي :

١. تحسين جودة التعليم : تساعد الجينات التنظيمية على تحقيق أعلى مستويات الجودة في العملية التعليمية من خلال وضع سياسات وإجراءات تضمن رفع مستوى الأداء والنفوق الأكاديمي، ويتضمن ذلك تطوير المناهج الدراسية المواكبة للتغيرات في سوق العمل وتنمية مهارات الطلاب وتعزيز قدراتهم مما يحقق الشفافية والمسئولية بالجامعات
٢. تعزيز البحث العلمي : تشجع الجينات التنظيمية علي البحث العلمي والابتكار في المؤسسات التعليمية بتوفير الموارد المالية والتقنية اللازمة لإجراء أبحاث ذات جودة عالية، وتهدف الجينات التنظيمية أيضاً إلى توفير بيئة علمية تشجع على تبادل المعرفة والتعاون بين الباحثين والأكاديميين مما يحقق التركيز علي الجودة بالتعليم الجامعي
٣. خدمة المجتمع : تركز الجينات التنظيمية على تقديم خدمات وبرامج تعليمية تلبي احتياجات المجتمع المحلي والوطني، فعلى سبيل المثال، يمكن للمؤسسات التعليمية المحلية أن تقدم الخدمات التعليمية أو تنظم برامج تدريبية للمجتمع الجامعي المدني، مما يساعد في التحسين المستمر بالجامعات (دياب، ٢٠٢٣: ٢٢١) .

ابعاد الجينات التنظيمية

من خلال اطلاع الباحث على الأدبيات والأبحاث والدراسات تبين اتفاق حول أبعاد الجينات التنظيمية فقد اتفق كل من (Mohamed:2024) (Al-Maliki: 2024) (Al-Anzi:) (2024)(Ali&Ali: 2022) (Elsakaan et al(Saeed: 2024) ، (2023 بوجود أربعة أبعاد تتمثل في حق اتخاذ القرار، جودة المعلومات، التحفيز، الهيكل التنظيمي، وبناء على ذلك سوف يعتمد الباحث على هذه الأبعاد الأكثر تناولاً من جانب الباحثين وايضاً متوافقة مع البحث الحالي، وهي كالآتي :

(١) حقوق صنع القرار : تعرف عملية صنع القرار على أنها تلك العملية المتكررة التي من خلالها يقوم فرد أو مجموعة من الأفراد العاملين بالمؤسسة بمحاولة الوصول إلى مجموعة من الاستنتاجات حول مايتعلق بالإجراءات المستقبلية التي يجب اتباعها في ضوء مجموعة من الأهداف والموارد المتاحة، ولكن تجدر الإشارة هنا إلى أنه لا بد من التمييز بين أطر القرار وأطر التفكير ؛ إذ تحدد أطر القرار الأفعال والأمور الطارئة والنتائج المتوقعة كما يراها صانع القرار، وتتعلق أطر التفكير بالجوانب المعرفية الأعمق، مثل: القواعد المعرفية، والنصوص

والمخططات والخرائط المعرفية، وكذلك آليات الاستدلال التي تشكل إطار القرار السليم (Russo Schoemaker)، 2014:1-2 .

(٢) الهيكل التنظيمي : "يعد الهيكل التنظيمي نظاماً رسمياً يتكون من مجموعة من العلاقات التي توحد وتجمع الأنشطة والفعاليات التي ستمارس من قبل الأفراد بقصد تحقيق غايات المنظمة وبالتالي فإن الهيكل يعكس حالة الاستقلالية النسبية لمهام كل فرد وفي الوقت ذاته يضمن التكامل والتوحيد بين تلك المهام لتحقيق المخرجات المقصودة للمنظمة، ذلك أن التنظيم يعكس ضرورة التعاون بين الأفراد جمعياً لتحقيق هدف المنظمة" (العاني وجواد، ٢٠٠٨: ٧٦).

(٣) المحفزات : يعد تحفيز الأفراد من أهم الواجبات الملقاة على عائق رؤساء الاقسام في المؤسسة وذلك للحصول على أكبر قدر ممكن لتحقيق الأهداف التنظيمية ويعرف التحفيز على انه الرغبة والحماس للعمل الذي ينتج من العمليات الداخلية (الحاجات والتوقعات) والخارجية (النتائج والمكافئات للفرد) (الشماع، ١٩٩٠: ٢٣٩) .

(٤) جودة المعلومات : تلعب جودة المعلومات دوراً بارزاً في معظم أعمال المنظمات فهي بمثابة المورد الأثمن والأعلى قيمة كما أنها العصب الذي يحرك مهام وأنشطة المنظمة ولا يمكن لها أن تتخذ القرارات الصحيحة الا من خلال وجود نظام فعال للمعلومات (AI-2024: 233)، وهناك عدد من الابعاد يمكن الأخذ بها ك معايير الجودة المعلومات وتتضمن البعد الزمني ويدور حول التوقيت المناسب لتوافر المعلومات زمنياً بالإضافة إلى التداول والحدثة (Ramez)، 2024: 1190.

وخلاصة ما تقدم، يمكن القول إن الجينات التنظيمية تمثل مجموعة من القيم والمبادئ والأفكار الجوهرية التي تحدد الطابع العام للمؤسسات التعليمية، وتوجه أهدافها وآليات عملها، إذ تشكل هذه الجينات جزءاً أساسياً من الثقافة التنظيمية للمؤسسة، وتعكس أسس السلوك الذي يسود داخلها، بما في ذلك كيفية اتخاذ القرارات وتنظيم العمليات، كما أن الجينات التنظيمية تعد العامل الرئيس الذي يؤثر في كيفية تفاعل الأفراد داخل المؤسسة، وتحديد أولوياتها الاستراتيجية على كافة المستويات، وعلى الرغم من تنوع هذه الجينات، إلا أن أبرز أهدافها تتضح في سعي رؤساء الأقسام والمؤسسات التعليمية إلى تحقيق مستويات عالية من الجودة الأكاديمية، تعزيز الابتكار والبحث العلمي، وتلبية احتياجات المجتمع المحلي والوطني من خلال برامج تعليمية وخدمية موجهة، كما تسهم الجينات التنظيمية في تشكيل بيئة تعليمية تشجع على التعاون، وتحفز على التميز في كافة مجالات العمل داخل المؤسسة التعليمية.

المحور الثاني

النضج الوظيفي

مفهوم النضج الوظيفي

يشير مفهوم النضج الوظيفي الى "المقدرة على العمل الاداري بأحسن صورة للفرد بعد اكتسابه الخبرة اللازمة من العمل لأداء وتحسين وتطوير ذلك العمل، ولقد تم البحث في مفهوم النضج الوظيفي لأكثر من احدى عشر سنة وتم إنشاء العديد من التدابير لتقييم هذا المتغير، ولقد تم تناول مصطلح النضج الوظيفي بعدة طرق مختلفة منها النضج المهني والنضج المعرفي إلا أنها جميعها تحمل معنى متشابه، اذ يمثل المكان الذي تم الوصول إليه بالاستمرارية والتدريب والتطور المهني من الاستكشاف أو النزول في مستوى العمل" (Kaur، 2012:55)، . حيث عرف النضج الوظيفي بالإنجليزية بأنه استعداد القائد للتعامل مع المهام التي تواجه التطور العصر، وما تقابله من توسعات الادارية والاجتماعية والتعليمية وتوقع المجتمع من القادة المزيد من التقدم، والذين يوصلهم إلى المرحل متطورة في العمل الوظيفي، ويعتمد النضج الوظيفي من رئيس القسم هي قدرته ومهاراته من التأقلم مع متطلبات الكلية باي وقت وعليه ان يمتلك كل الجاهزية بالتعامل مع كافة متطلبات من اجل رفع مستوى العلمي والاداري في الكلية (Walker، 2010:55).

أهمية النضج الوظيفي

١. ترسيخ الرؤية تجاه الأعمال وبما يمكن العاملين من إدارتها .
٢. تحقيق الرضا لدي العاملين وبما ينشط التعامل إلى حد التفاني من أجل تحقيق الأهداف الموضوعية.
٣. خلق حالة من الاستعداد بما يسهم في تأمين حالات التكيف.
٤. يعد أحد السبل الفاعلة في تنمية المهارات بعدها أحد العوامل المهمة في تمكين الأفراد من اتخاذ القرارات الواقعية والمنطقية (Mubiana، 2010:35، (Samuel، 2008، 35:2012، 277: جاسم).

أبعاد النضج الوظيفي

صاغ الباحثون مثل : (Wu-Tine We، 2000) (Super، 1996) (Crites)، 1995،

أبعاداً مختلفة للنضج الوظيفي والتي تشمل :

- (١) التدريب الوظيفي : هو عملية تهدف إلى تعزيز وتطوير أداء الأفراد من خلال تنمية مهاراتهم وقدراتهم وميولهم. تسعى هذه العملية إلى تعديل سلوكيات الأفراد واتجاهاتهم نحو الإيجابية، كما تعمل على رفع معنوياتهم لتحقيق الأهداف المطلوبة بفعالية (عثمان، ٢٠١٩: ٣١١) .

(٢) التخطيط الوظيفي: انه من أساسيات النضج الوظيفي باعتباره النهج الذي من خلاله يتنبأ بالمستقبل معتمداً على المؤهلات والمهارات التي يمتلكها، ويعد التخطيط بأنه سلوكيات القادة التي تهدف إلى تنمية الوعي بمهاراتهم وقيمهم واهتماماتهم والخيارات الوظيفية والمعوقات التي تواجهه في الحاضر والمستقبل (عطية، ٢٠٢٠ : ٣٤) .

(٣) اتخاذ القرار : يشير إلى البعد المعرفي للنضج الوظيفي وقوة القرار المتخذ فيشتمل على السمات الذاتية والأساسية لفاعلية اداء في عملهم، لذا هو يقيس ثقة القادة بقراراتهم الوظيفية التي يتبنونها (بدر، ٢٠١٦ : ٣٩٧) .

(٤) القدرة على التفوق : ان التفوق في العمل لا يتحدد بالتشريعات واللوائح بقدر ما يتعلق بالمهارات التي يمتلكها القادة وبإمكاناتهم وقدراتهم الوظيفية، فالتفوق هو حصيلة تفاعل مجموعة من المتغيرات (داخلية وخارجية) تؤثر ويؤثر فيها العمل الإداري في الكلية، الامر الذي يدفع المؤسسات الى تنظيم الية جديدة تبين هذه المتغيرات للوصول حالة التكيف، فضلا على مواصلة وديمومة اسهاماتها الايجابية في العمل (الخشاب، ٢٠٠٥:٣٣).

فالنضج الوظيفي يعبر عن استعداد رئيس القسم، للتكيف مع التغيرات الإدارية والتعليمية ومواكبة متطلبات العصر، ويعكس هذا النضج مدى امتلاكه للمهارات والجاهزية التي تمكنه من مواجهة التحديات وتحقيق أهداف الكلية بكفاءة، كما يسهم في ترسيخ الرؤية الواضحة نحو العمل، ويعزز من رضا العاملين وتفانيهم، ويعد أساساً في تنمية المهارات واتخاذ قرارات واقعية تدعم التطوير المؤسسي، لذلك يعد النضج الوظيفي عنصراً حيوياً في رفع مستوى الأداء الأكاديمي والإداري.

المحور الثالث

الدراسات السابقة

اولا : الجينات التنظيمية

دراسة أحمد (٢٠١٥) : هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الجينات التنظيمية بأبعادها الأربعة (حقوق اتخاذ القرار، المعلومات، المحفزات، والهيكل التنظيمي) في دوافع العاملين بأبعادها الثلاثة (الإنجاز، الانتماء، والسيطرة والقوة) وذلك بالتطبيق على العاملين بمؤسسات التعليم العالي، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الجينات التنظيمية بجميع أبعادها ودوافع العاملين في مؤسسات التعليم العالي السودانية.

دراسة عبدالستار (٢٠٢٤) : هدفت الدراسة إلى التعرف على الجينات التنظيمية بجامعة بني سويف ودورها في تعزيز الهوية التنظيمية ، وطُبقت أداة الدراسة على عينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية الجامعة، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من الآليات المقترحة لتوظيف الحمض النووي التنظيمي في تعزيز الهوية التنظيمية، تمثلت في تعديل حقوق صنع القرار بما يحقق التماثل التنظيمي ويحسن الصورة التنظيمية للجامعة وتوفير مصادر المعلومات داخليا وخارجيا

بما يسهم في خلق قيمة مضافة للخدمات المقدمة، وتبني هيكل تنظيمي مرن يحقق التكيف مع البيئة الخارجية، إضافة إلى تطوير نظام المحفزات بما يضمن استمرارية تميز الأداء.

دراسة (Kose and Kahveci, 2022): هدفت إلى تحديد العلاقة بين الجينات التنظيمية للمدارس الابتدائية والمدارس الثانوية العامة في تركيا وتحقيق السعادة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة قوية بين المدارس الصحية والسعادة التنظيمية، كما توجد علاقة سلبية بين المدارس غير الصحية والسعادة التنظيمية، حيث بينت النتائج أن أكثر المدارس تحقيقاً للسعادة التنظيمية هي المدارس المرنة وذلك لتمتعها بأعلى مستويات إدراك الملفات تعريف الحمض النووي للمدرسة وفقاً لتصورات المعلمين.

ثانياً : النضج الوظيفي

دراسة (عطية، ٢٠٢٠) هدفت الدراسة حيث هدفة الدراسة التعرف على العلاقة بين مستوى النضج الوظيفي لمديرات المدارس الاساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان وعلاقته بالالتزام التنظيمي من وجهة نظر المعلمات، وأشارت النتائج البحث الى ان مستوى النضج الوظيفي لمديرات المدارس الاساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان جاء بدرجة مرتفعة وكذلك جاءت نتائج الالتزام التنظيمي مرتفعة، وكما اظهرت نتائج البحث وجود علاقة ارتباطية وموجبة وداله احصائياً ووجود فروق ذات الدلالة احصائياً.

دراسة (Dekler, 2014)، هدفت الدراسة الى تحديد العلاقات بين أبعاد النضج الوظيفي (المركزية - التميز - الاستمرارية) والتماثل والأهداف التنظيمية، وأشارت نتائجها إلى وجود علاقة ارتباط بين أبعاد النضج الوظيفي وكل من شعور الفردين بالتماثل والتوحد مع المؤسسة، والأهداف التنظيمية. كما أثبتت الدراسة عن وجود علاقة معنوية سلبية بين قوة النضج الوظيفي والنية لترك العمل، وذلك وفقاً لآراء واتجاهات مختلف المستويات الإدارية بالمؤسسة (إدارة عليا- وسطى- دنيا) .

دراسة (Kaswer et al, 2016) هدفت الدراسة الى اختبار نموذج للعلاقة بين الهوية الاجتماعية، والنضج الوظيفي والمخرجات الاقتصادية على سلوكيات الدور الإضافي للأفراد، ومن أهم نتائجها أن الهوية الاجتماعية ترتبط ارتباطاً معنوياً إيجابياً بمدى ممارسة الفردين لسلوكيات الدور الإضافي، وأن كل من النضج الوظيفي والمخرجات الاقتصادية ترتبط ارتباطاً معنوياً بالهوية الاجتماعية. كما أثبتت الدراسة أن الهوية الاجتماعية لها تأثير وسيط على قوة العلاقة بين النضج الوظيفي وسلوكيات الدور الإضافي، وأيضاً على العلاقة بين المخرجات الاقتصادية وسلوكيات الدور الإضافي.

وقد أفادت الدراسة السابقة الباحث في أن يطلع ويبدأ من حيث انتهت، والتعرف على الأدوات والمقاييس المستعملة ذات العلاقة بالدراسة الحالية، والتعرف على المصادر ذات العلاقة بالدراسة الحالية، فضلا عن الاستفادة منها في تفسير النتائج .

الفصل الثالث

منهج البحث وإجراءاته

سيتم في هذا الفصل عرض الخطوات المنهجية التي اتبعتها الدراسة، والتي تشمل تحديد المنهج المستخدم، ووصف مجتمع البحث وعينته، وأدوات جمع البيانات، وصدقها وثباتها، وكذلك الإجراءات التي تم اتباعها لتنفيذ الدراسة، والأساليب الإحصائية التي تم استخدامها في تحليل البيانات :

أولاً: منهج البحث : لأجل تحقيق أهداف البحث اتبع الباحث منهجية علمية محددة، إذ اعتمد الباحث على المنهج (الوصفي التحليلي) كونه، أكثر توافق مع البحث العلمي.
ثانياً: مجتمع البحث : يتألف مجتمع البحث الحالي من أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة واسط والبالغ عددهم (١٧٧٩) تدريسياً .

ثالثاً: عينة البحث : لا بد من اختيار عينة على وفق قواعد خاصة لكي تكون قادرة على تمثيل المجتمع الأصلي تمثيلاً حقيقياً وصادقاً، فإذا كان حجم المجتمع كبيراً نسبياً (بضعة الاف) فالأفضل ان لا تقل نسبة العينة عن (١٠ %) من مجتمع البحث (عودة وملكاوي، ١٩٩٢:١٣٥)، وعليه قام الباحث بسحب عينة عشوائية بسيطة حسب حجم العينة المطلوبة، إذ بلغ حجم عينة الدراسة (١٧٠) تدريسياً اي ما يقارب (١٠ %) من حجم العينة الكلي .

رابعاً : اداة البحث : بعد اطلاع الباحث على الأدبيات التربوية والدراسات السابقة ومراجعته للمقاييس ذات العلاقة التي تناولت متغيري الجينات التنظيمية والنضج الوظيفي قام الباحث بصياغة فقرات الأداة بما يحقق توافر الخصائص السيكومترية اللازمة من صدق وثبات، ونظراً لأن البحث الحالي يتطلب جمع بيانات من عينة كبيرة فقد تم اعتماد الاستبانة أداة رئيسة لجمع البيانات لكونها من أكثر الأدوات شيوعاً في الدراسات التربوية التي تتناول الآراء والاتجاهات لما توفره من دقة وسهولة في الحصول على البيانات المتعلقة بالظروف والأساليب السائدة (داود وعبد الرحمن، ١٩٩٠: ٢٢)، وقد تم بناء فقرات المقياس وفق الخطوات الآتية:

١- تحديد مفهوم الجينات التنظيمية ومفهوم النضج الوظيفي

تحديد مفهوم الجينات التنظيمية نظرياً : بعد مراجعة الأدبيات والدراسات التي الجينات التنظيمية تم تحديد مفهوم الجينات التنظيمية وفق نموذج (Mohamed، 2024) والذي يرى ان الجينات التنظيمية تشمل حق اتخاذ القرار وجودة المعلومات والتحفيزات و الهيكل التنظيمي .

تحديد مفهوم النضج الوظيفي نظرياً : بعد مراجعة الأدبيات والدراسات التي تناولت النضج الوظيفي تم تحديد مفهوم النضج الوظيفي وفق نموذج (Wu-Tine We، 2000) لما يتمتع به من شمولية في تفسير هذا المتغير داخل البيئات التربوية، إذ تألف المقياس في صورته النهائية من (٢٩) فقرة موزعة على أربعة مجالات أساسية تمثل جوانب النضج الوظيفي وهي: التدريب الوظيفي الذي يعكس اهتمام رئيس القسم بتنمية قدراته ومهاراته المهنية بشكل مستمر، والتخطيط الوظيفي الذي يشير إلى وعيه بمستقبله المهني وقدرته على تنظيم مساره الوظيفي بما ينسجم مع متطلبات العمل الأكاديمي، واتخاذ القرار الذي يقيس مدى كفاءته في اختيار البدائل المناسبة وتحمل مسؤولية القرارات الإدارية، والقدرة على التفوق التي تمثل مستوى التميز في الأداء والقدرة على تحقيق إنجازات تفوق المستوى الاعتيادي في العمل، وصيغت فقرات المقياس وفق مقياس ليكرت الخماسي، إذ خصص لكل فقرة خمسة بدائل للإجابة تتدرج من الانطباق العالي جداً إلى عدم الانطباق، ومنحت أوزاناً رقمية بما يتيح قياس الفروق الفردية بدقة، ولضمان صلاحية الأداة تم عرضها على مجموعة من الخبراء والمحكمين في مجالات الإدارة التربوية والقياس والتقويم للتحقق من صدقها الظاهري، كما أُجريت التحليلات الإحصائية اللازمة لاختبار الاتساق الداخلي والقوة التمييزية للفقرات للتحقق من صدقها الداخلي .

٢- الاستبانة الاستطلاعية

٣- الاطلاع على بعض الدراسات السابقة : اطلع الباحث على عدد من الدراسات السابقة والأدبيات ذات الصلة بموضوع البحث، وذلك للاستفادة منها في تحديد الأبعاد وصياغة فقرات المقياسين.

٤- صياغة فقرات مقياس الدراسة : راعى الباحث عند صياغة فقرات المقياس أن لا يكون مطولاً فيؤدي إلى الملل عند الإجابة، ولا قصيراً بحيث لا يحقق الأهداف المرجوة من القياس، لما لذلك من أثر في انخفاض ثبات المقياس (السيد، ١٩٨٦ : ٣٢)، وبالاعتماد على التعريفات المعتمدة، وبعد الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة ذات العلاقة، تكون مقياس الجينات التنظيمية في صورته الأولية من (٢٤) فقرة موزعة على أربعة مجالات، هي: حقوق اتخاذ القرار (٦ فقرات) الهيكل التنظيمي (٦ فقرات) جودة المعلومات (٦ فقرات) المحفزات (٦ فقرات)، كما تكون مقياس النضج الوظيفي في صورته الأولية من (٢٩) فقرة موزعة على أربعة مجالات، هي: التدريب الوظيفي (٩ فقرات) التخطيط الوظيفي (٧ فقرات) اتخاذ القرار (٦ فقرات) القدرة على التفوق (٧ فقرات)

٥- تصحيح المقياس : وضع أمام كل فقرة من فقرات المقياسين متدرج خماسي لتقدير الاستجابات، وهي: (تنطبق بدرجة كبيرة جداً، تنطبق بدرجة كبيرة، تنطبق بدرجة متوسطة، تنطبق بدرجة قليلة، لا تنطبق)، وذلك لتمكين المستجيب من اختيار البديل الأكثر انطباقاً، كما

أن زيادة عدد البدائل تسهم في رفع ثبات المقياس (عبد الرحيم، ١٩٨١ : ١٩٣). وقد أُعطيت الفقرات الأوزان (٥، ٤، ٣، ٢، ١) على التوالي.

٦- تعليمات المقياس : تضمنت تعليمات الاستبانة توضيح الأساليب الواجب اتباعها للإجابة عن فقرات المقياس، حيث يطلب من المستجيب وضع علامة (√) تحت البديل الذي يراه مناسباً، كما أكد الباحث على سرية الإجابات وعدم طلب اسم المستجيب، مع توضيح أن الغرض من الإجابة هو البحث العلمي فقط.

وللتحقق من وضوح الفقرات والتعليمات، قام الباحث بتطبيق استطلاعي على عينة مكونة من (٤٠) فرداً من أعضاء الهيئة التدريسية، وتبين أن الفقرات وتعليماتها كانت واضحة ولا تحتاج إلى تعديل. أما الزمن المستغرق للإجابة فقد تراوح بين (٥-١٥) دقيقة، وبمتوسط قدره (١٠) دقائق.

الخصائص القياسية السيكومترية للمقياس : يشدد علماء القياس على أهمية توافر خاصيتي الصدق والثبات بوصفهما من أهم سمات أدوات القياس الجيدة، إذ لا يمكن الاعتماد على الأداة في قياس ما صممت من أجله أو على دقة نتائجها ما لم تتوافر فيهما (أبو علام، ١٩٨٧ : ٩٧). كما لا يعد المقياس صالحاً للاستخدام ما لم يحقق شروطاً أساسية يأتي في مقدمتها الصدق، يليه الثبات (الإمام وآخرون، ١٩٩٠ : ١٢). وقد قام الباحث بحساب هاتين الخاصيتين وفق الخطوات الآتية:

أولاً : الصدق

أ - الصدق الظاهري : ويقصد به مدى قياس المقياس لما أُعد لقياسه من حيث المظهر العام للفقرات. وقد تحقق هذا النوع من الصدق لمقياس الجينات التنظيمية والنضج الوظيفي من خلال عرضهما على (١٢) محكماً من المختصين في الإدارة التربوية والقياس والنقويم، للحكم على مدى صلاحية الفقرات وانتمائها لمجالاتها. وقد حصلت فقرات المقياسين على نسبة موافقة تجاوزت (٨٠%) من آراء المحكمين.

ب - صدق الإعداد :

أولاً / أسلوب العينتين الطرفيتين (الاتساق الخارجي) :

■ القوة التمييزية لفقرات لمقياس الجينات التنظيمية ومقياس النضج الوظيفي : تم التحقق من القدرة التمييزية لفقرات مقياس الجينات التنظيمية ومقياس النضج الوظيفي من خلال مقارنة متوسطات إجابات الأفراد ذوي الدرجات العليا مع متوسطات إجابات الأفراد ذوي الدرجات الدنيا في كل مقياس. وقد أُجري الاختبار باستخدام القيمة التائية (t-test)، حيث تم مقارنة القيم التائية المحسوبة بالقيمة التائية الجدولية البالغة (١.٩٦) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) وبدرجة حرية (١٦٨)، وأظهرت النتائج أن جميع فقرات المقياسين كانت مميزة إحصائياً، إذ جاءت القيم

التائية المحسوبة لكل فقرة أكبر من القيمة التائية الجدولية، وتراوحت ما بين (٤.٠٨) و(١٠.٣١)، مما يدل على تمتع فقرات الأداة بقوة تمييزية مناسبة. ثانياً / الاتساق الداخلي (صدق الفقرات) :

■ تم التحقق من صدق الفقرات من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس. وقد تراوحت معاملات الارتباط في مقياس الجينات التنظيمية بين (٠.٥٠٣) و(٠.٨٥١)، بينما تراوحت في مقياس النضج الوظيفي بين (٠.٥١٩) و(٠.٧٣٩). وتشير هذه القيم إلى أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً، مما يؤكد اتساق الفقرات مع الدرجة الكلية للمقياس وتحقيقها لأغراض الدراسة.

■ علاقة درجة الفقرة بدرجة البعد الذي تنتمي إليه : كما تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه، وقد تراوحت معاملات الارتباط في مقياس الجينات التنظيمية بين (٠.٦٧١) و(٠.٨٤٢)، وفي مقياس النضج الوظيفي بين (٠.٦١٧) و(٠.٨٥٣). وتشير هذه النتائج إلى تمتع فقرات الاستبانة بدرجة عالية من الاتساق الداخلي، وانتماء كل فقرة إلى بعدها النظري بصورة دالة إحصائياً.

ثانياً : الثبات

أ- إعادة الاختبار

ب- معادلة ألفا كرونباخ

جدول (١) ثبات المقياس		المتغيرات
معامل الثبات بطريقتين		
إعادة الاختبار	ألفا كرونباخ	الجينات التنظيمية
٠.٨١٢	٠.٩٢٦	النضج الوظيفي
٠.٨٧١	٠.٨٣٩	

الصيغة النهائية لمقياس الجينات التنظيمية ومقياس النضج الوظيفي : بعد التأكد من الخصائص السيكمترية لمقياس الجينات التنظيمية وإجراء التحليلات الإحصائية اللازمة، تم تقييم فقرات المقياس من حيث الصدق والثبات والقوة التمييزية. يتألف مقياس الجينات التنظيمية من أربعة مجالات رئيسية: اتخاذ القرار، الهيكل التنظيمي، جودة المعلومات، والمحفزات، أما مقياس النضج الوظيفي، فيتكون من أربعة مجالات كذلك : التدريب الوظيفي، التخطيط الوظيفي، القدرة على اتخاذ القرار، والقدرة على التفوق، و لتسهيل عملية التقييم، تم تخصيص بدائل إجابة متنوعة تتراوح من "تنطبق بدرجة كبيرة جداً" إلى "لا تنطبق"، مما يمكن المستجيب من اختيار البديل الأنسب له، ويعتبر زيادة عدد البدائل عاملاً مهماً في تعزيز ثبات المقياس (عبد الرحيم، ١٩٨١: ١٩٣)، تم إعطاء فقرات المقياس أوزاناً تتراوح بين (١ إلى ٥)، على

التوالي، ويتم حساب الدرجة الكلية للمقياس من خلال جمع الدرجات التي يحصل عليها المستجيب عن كل بديل يختاره من كل فقرة، أعلى درجة ممكنة لمقياس الجينات التنظيمية هي (١٢٠)، بينما أقل درجة هي (٢٤)، مما يعني أن المتوسط النظري للمقياس هو (٧٢) درجة، اما بالنسبة لمقياس النضج الوظيفي، أعلى درجة يمكن أن يحصل عليها المستجيب هي (١٤٥)، وأقل درجة هي (٢٩)، مما يشير إلى أن المتوسط النظري لهذا المقياس هو (٨٧) درجة.

التطبيق النهائي : بعد الانتهاء من اكمال استبانة الجينات التنظيمية واستبانة النضج الوظيفي بصورتها النهائية وزع الباحث الاداتين على افراد العينة المؤلفة من (١٧٠) تدريسيًا، وقد اجرى الباحث التطبيق بشكل مباشر على افراد العينة .

الوسائل الإحصائية : باستعمال الحقيبة الاحصائية (SPSS) تمت معالجة البيانات إحصائياً عن طريق : النسبة المئوية، الاختبار التائي لعينة واحدة، معامل ثبات الفاكرونباخ للاتساق الداخلي، مربع كاي في التعرف على الصدق المنطقي لآراء عينة الخبراء والمحكمين، مجموعة معادلات المقاييس الوصفية .

الفصل الرابع

عرض النتائج وتفسيرها

اولاً : التعرف على نتائج الهدف الاول: (التعرف على مستوى الجينات التنظيمية لدى رؤساء الاقسام العلمية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية) تحقيقاً لهذا الهدف تم حساب المتوسط الحسابي لدرجات أفراد عينة البحث البالغة (١٧٠) تدريسيًا على مقياس الجينات التنظيمية، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٨٧.١٤) درجة، وبانحراف معياري مقداره (١١.١٣٧)، وللتعرف على دلالة الفرق بين المتوسط الحسابي للعينة والمتوسط النظري للمقياس البالغ (٧٢) درجة، استخدم الباحث الاختبار التائي لعينة واحدة (One-Sample t-test). وقد أظهرت النتائج أن القيمة التائية المحسوبة بلغت (٣١.٦٣٠)، وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١.٩٦) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) وبدرجة حرية (١٦٩)، مما يدل على وجود فرق دال إحصائياً لصالح المتوسط الحسابي للعينة. ويبين الجدول (٢) هذه النتائج.

الجدول (٢) نتائج الاختبار التائي لعينة واحدة لدرجات افراد العينة على اداة الجينات التنظيمية

درجة الحرية	القيمة التائية		الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	الوسط الحسابي	العينة	الجينات التنظيمية
	الجدولية	المحسوبة					
١٦٩	١.٩٦	٣١.٦٣٠	١١.١٣٧	٧٢	٨٧.١٤	١٧٠	

وتشير هذه النتيجة إلى وجود مستوى مرتفع من الجينات التنظيمية لدى رؤساء الأقسام العلمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وبدرجة ذات دلالة إحصائية، إذ ترجع نتائج الدراسة الحالية إلى ارتفاع مستوى الجينات التنظيمية لدى رؤساء الأقسام العلمية يمكن تفسيره من خلال مجموعة من العوامل التي تعكس طبيعة دورهم في المؤسسات الأكاديمية، إذ يمتلك رؤساء الأقسام خبرات قيادية وإدارية متراكمة تؤهلهم لاتخاذ القرارات وتنظيم العمل بشكل فعال. كما أن التأهيل العلمي الذي يتمتعون به يجعلهم قادرين على فهم التحديات الأكاديمية ووضع حلول مبتكرة لها، إلى جانب ذلك تلعب البيئة المؤسسية دوراً مهماً في دعم هذا التنظيم، حيث توفر الجامعات سياسات وإجراءات واضحة تساعد رؤساء الأقسام على أداء مهامهم بكفاءة، وأيضاً التفاعل الجيد بين رؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس يعزز من ديناميكية العمل الجماعي، مما يساهم في رفع مستوى التنظيم والإنتاجية داخل الأقسام، هذه العوامل مجتمعة تجعل رؤساء الأقسام يظهرهم بمستوى عالٍ من الكفاءة التنظيمية.

ثانياً : التعرف على نتائج الهدف الثاني : (التعرف على مستوى النضج الوظيفي لدى رؤساء الأقسام العلمية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية)

تحقيقاً لهذا الهدف تم حساب متوسط درجات أفراد العينة البالغة (١٧٠) تدريسياً على مقياس النضج الوظيفي وقد بلغ المتوسط الحسابي (١١٨.٢٢) ودرجة انحراف معياري مقداره (١٢.١٦٦) درجة، ولمعرفة دلالة الفرق بين المتوسط الحسابي للعينة والمتوسط النظري للمقياس البالغ (٨٧) درجة، استعمل الباحث الاختبار التائي لعينة واحدة، وتبين ان القيمة التائية المحسوبة (٢٩.٤٣) وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (٩٦،١) وهي دالة عند مستوى دلالة (٠.٠٥) وبدرجة حرية (١٦٩) والجدول (٣) يوضح ذلك .

الجدول (٣) نتائج الاختبار التائي لعينة واحدة لدرجات افراد العينة على اداة النضج الوظيفي

النضج الوظيفي	العينة	الوسط الحسابي	الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	القيمة التائية		درجة الحرية
					١	٢	
	١٧٠	١١٨.٢٢	٨٧	١٢.١٦٦	٢٩.٤٣	١،٩٦	١٦٩

وتشير هذه النتيجة إلى وجود مستوى مرتفع من النضج الوظيفي لدى رؤساء الأقسام العلمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وبدرجة ذات دلالة إحصائية، إذ ترجع نتائج الدراسة الحالية التي تظهر المستوى المرتفع من النضج الوظيفي لدى رؤساء الأقسام العلمية نتيجة مجموعة من العوامل المتعلقة بطبيعة دورهم ومسؤولياتهم القيادية، إذ يمتلك رؤساء الأقسام سنوات طويلة من الخبرة العملية والأكاديمية، ما يساعدهم على اكتساب فهم عميق للعمل المؤسسي واحتياجات الأقسام التي يديرونها، هذه الخبرة تجعلهم أكثر حكمة ومرونة في التعامل مع التحديات المختلفة واتخاذ القرارات المناسبة علاوة على ذلك يتعرض رؤساء الأقسام باستمرار لفرص تطوير مهني، مثل حضور المؤتمرات وورش العمل، ما يتيح لهم اكتساب مهارات جديدة تعزز من قدرتهم على

أداء دورهم بكفاءة، والتي تتطلب منهم إدارة العلاقات مع أعضاء هيئة التدريس، والتعامل مع احتياجات الطلاب، والتواصل مع الإدارة العليا، يسهم في تعزيز نضجهم الوظيفي، كما أن البيئة الأكاديمية تعزز من هذا النضج من خلال اختيارهم بناء على معايير تعتمد على الكفاءة الأكاديمية والشخصية، مما يمنحهم الثقة التي يحتاجونها للنجاح في أدوارهم وكل هذه العوامل تجعل رؤساء الأقسام قادرين على التكيف مع الضغوط، وتحقيق التوازن بين المهام المختلفة، واتخاذ القرارات التي تصب في مصلحة الأقسام والمؤسسة ككل.

ثالثاً : التعرف على نتائج الهدف الثالث : (التعرف على العلاقة بين مستوى الجينات التنظيمية والنضج الوظيفي لدى رؤساء الأقسام العلمية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية) لغرض تحقيق هذا الهدف قام الباحث بحساب درجات المستجيبين على مقياسي الجينات التنظيمية والنضج الوظيفي، ولكون الدرجات متصلة مستمرة غير منقطعة ؛ فقد استعمل معامل ارتباط بيرسون بين درجات المستجيبين على المقياسين، وقد بلغت قيمة معامل الارتباط (٠.٣١٥)، وهي أكبر من القيمة الجدولية البالغة (٠.١٣٨)، ولمعرفة دلالة العلاقة استعمل الباحث الاختبار التائي لدلالة معامل الارتباط وقد بلغت القيمة التائية المحسوبة (١٣.٤٣٣)، وهي أكبر من القيمة الجدولية البالغة (٩٦،١) عند مستوى دلالة (٠،٥) ودرجة حرية (١٦٨)، وهذا يعني أن العلاقة بين الجينات التنظيمية والنضج الوظيفي هي علاقة طردية دالة احصائياً، والجدول رقم (٤) يوضح ذلك.

الجدول رقم (٤) قيمة معامل ارتباط بيرسون والقيم التائية المحسوبة والجدولية لدلالة معامل الارتباط للعلاقة بين

الجينات التنظيمية والنضج الوظيفي

العدد	قيمة معامل الارتباط بين الجينات التنظيمية والنضج الوظيفي		القيمة التائية		مستوى الدلالة (٠،٥)
	المحسوبة	الجدولية	المحسوبة	الجدولية	
١٧٠	٠.٣١٥	٠.١٣٨	١٣.٤٣٣	١،٩٦	دالة

ويتضح من الجدول اعلاه بصورة عامة وجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين الجينات التنظيمية والنضج الوظيفي، إذ تظهر العلاقة الطردية بين الجينات التنظيمية والنضج الوظيفي لأن كلاهما يعزز الآخر بشكل متبادل، فالجينات التنظيمية أساس لتحقيق النضج الوظيفي الذي يتطلب مهارات قيادية متطورة، فكلما ارتفع مستوى التنظيم زادت فعالية الأداء الوظيفي، مما يعكس نضجاً أكبر في التعامل مع المهام والمسؤوليات، وتظهر العلاقة الطردية بين الجينات التنظيمية والنضج الوظيفي لأن كلا المتغيرين يعبران عن عناصر مترابطة تعزز من الكفاءة القيادية والإدارية لرؤساء الأقسام العلمية، عندما يكون مستوى الجينات التنظيمية مرتفعاً، يتمكن رؤساء الأقسام من أداء أدوارهم بفعالية، مما ينعكس على نضجهم الوظيفي، فالنضج الوظيفي يتطلب مهارات قيادية متطورة مثل اتخاذ القرارات المناسبة، التواصل الفعال،

وتحقيق التوازن بين المهام الأكاديمية والإدارية، هذه المهارات تبنى على أساس القدرات التنظيمية العالية، بمعنى آخر، كلما كان رئيس القسم أكثر تنظيماً وقادراً على إدارة الموارد بشكل فعال، كان أداءه الوظيفي أكثر نضجاً واتزاناً، والعلاقة الطردية تظهر لأن الجينات التنظيمية تدعم النضج الوظيفي، والنضج الوظيفي بدوره يعزز من استخدام الجينات التنظيمية بطريقة أكثر كفاءة، مما يؤدي إلى تعزيز أداء رؤساء الأقسام بشكل عام.

الاستنتاجات :

- (١) يتضح أن رؤساء الأقسام العلمية، من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، يمتلكون مستوى ملحوظاً من الجينات التنظيمية، بما يعكس قدرتهم على توظيف عناصر اتخاذ القرار، وبناء الهيكل التنظيمي، وضمان جودة المعلومات، وتفعيل المحفزات داخل الأقسام العلمية.
- (٢) تشير النتائج إلى أن رؤساء الأقسام العلمية يتمتعون بدرجة مناسبة من النضج الوظيفي من منظور أعضاء الهيئة التدريسية، الأمر الذي يتجلى في اهتمامهم بالتدريب الوظيفي، والتخطيط الوظيفي، وتعزيز القدرة على اتخاذ القرار، والسعي نحو التفوق في الأداء.
- (٣) أظهرت الدراسة وجود علاقة ارتباطية طردية إيجابية ذات دلالة بين متغير الجينات التنظيمية بأبعاده الرئيسة (اتخاذ القرار، الهيكل التنظيمي، جودة المعلومات، المحفزات) ومتغير النضج الوظيفي بأبعاده الرئيسة (التدريب الوظيفي، التخطيط الوظيفي، القدرة على اتخاذ القرار، القدرة على التفوق) لدى رؤساء الأقسام العلمية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، مما يدل على أن تعزيز الجينات التنظيمية يسهم بصورة مباشرة في رفع مستوى النضج الوظيفي لديهم.

التوصيات :

- (١) اعتماد مقياسي الدراسة الحالية من قبل الجامعات في تقويم رؤساء الأقسام العلمية في الكليات العراقية
 - (٢) الاستفادة من نتائج الدراسة الحالية في الدورات التدريبية التي تعقد لرؤساء الأقسام العلمية في التدريب أثناء الخدمة بالسبل الكفيلة بنجاحهم في عملهم والاهتمام في مجال الجينات التنظيمية والنضج الوظيفي وعدها جزءاً مهماً من نجاح رئيس القسم .
- المقترحات:

بناء على النتائج التي توصلت إليها البحث الحالي، يقترح الباحث إجراء الدراسات الآتية :

- (١) دراسة مماثلة للدراسة الحالية على مديري المدارس في مراحل دراسية أخرى .
- (٢) دراسة مماثلة للدراسة الحالية مع متغيرات أخرى على القيادات الأكاديمية .

المصادر

المصادر العربية

- (١) ابو علام، رجاى محمود (١٩٨٧) : قياس وتقويم التحصيل الدراسي، دار القلم للنشر والتوزيع، الكويت .
- (٢) بدره، حورية (٢٠١٦) : تقدير الذات وعلاقته بالنضج المهني دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعة وهران، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية العدد (٢٦).
- (٣) الأمام، مصطفى وآخرون (١٩٩٠) : التقويم والقياس، بغداد، دار الحكمة للطباعة والنشر .
- (٤) جاسم، نوال حازم (٢٠١٢) : النضج الوظيفي وأثره في المناخ التنظيمي دراسة الآراء عينة من تدريسي الأقسام الإدارية في المعهد التقني / الموصل، مجلة الإدارة والاقتصاد الجامعة المستنصرية العدد (٢٢) .
- (٥) حسن، رانيا محروس (٢٠٢٢) : الذكاء الاستراتيجي والبراعة التنظيمية بالجامعات المصرية دراسة مستقبلية(رسالة دكتوراة غير منشورة)، كلية التربية، جامعة عين شمس .
- (٦) الحيلة، امال وعرفاوي، سامر والهائيل، وسيم (٢٠٢١) : مدى توافر مكونات الحمض النووي التنظيمي واثرها في تحقيق الاداء العالي لدى العاملين في قطاع التعليم التقني الفلسطيني، مجلة جامعة فلسطين التقنية للأبحاث، العدد (٨) .
- (٧) الخشاب، حسان ثابت (٢٠٠٥) : اثر بعض اجراءات التسويق الداخلي في اداء العاملين (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة الموصل .
- (٨) داود، عزيز حنا وعبد الرحمن، انور حسين (١٩٩٠) : مناهج البحث التربوي، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي - جامعة بغداد.
- (٩) دياب، اكرم (٢٠٢٣) : الحمض النووي التنظيمي مدخل لتعزيز نظم المناعة التنظيمية بالجامعات المصرية، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس العدد (٤٧) .
- (١٠) السيد، محمد علي (١٩٨٦) : تقييم الطلبة لأساتذتهم في الجامعات العربية، المجلة العربية لبحوث التعليم العالي ، المجلد (١)، العدد (٩) .
- (١١) الشماع، خليل محمد (١٩٩٠) مبادئ الادارة مع التركيز على ادارة الأعمال ، دار الشؤون الثقافية العامة .
- (١٢) الصاعدي، اعتدال (٢٠١٢) : النضج الوظيفي وعلاقته بمهارات اتخاذ القرار لطلاب وطالبات الثانوية (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة طيبة، المملكة العربية السعودية.
- (١٣) العاني، مزهر شعبان وجواد، شوقي (٢٠٠٨) : العملية الإدارية و تكنولوجيا المعلومات، دار اثراء للنشر .

- ١٤) عبد الحميد، ابراهيم (٢٠٠٧) : النضج المهني وعلاقته بالكفاءات الذاتية المدركة وتقدير الذات - دراسة مقارنة وفقا للجنس ومحل الإقامة حوليات مركز البحوث والدراسات النفسية الحولية الثالثة الرسالة الثانية، جامعة القاهرة.
- ١٥) عبدالرحيم، طلعت حسن (١٩٨١) : الاسس النفسية للنمو الانساني، الطبعة الاولى، دار القلم للنشر والتوزيع، مصر .
- ١٦) عبدالستار، منى عبد الغني (٢٠٢٤) : الحمض النووي التنظيمي وتعزيز الهوية التنظيمية لجامعة بني سويف، مجلة الادارة التربوية و العدد (٤١) .
- ١٧) عبدالكريم، اسامة (٢٠٢٣) : القيادة الاستراتيجية وفق نظرية هيرسي وبلانشارد والنضج الوظيفي وعلاقتها بفاعلية الاداء (اطروحة دكتوراه غير منشورة)، جامعة بغداد .
- ١٨) عثمان، هلوفان حسني (٢٠١٩) : تشخيص واقع أبعاد النضج الوظيفي لدى الجامعات الأهلية - دراسة استطلاعية لآراء المديرين والتنفيذيين في جامعة نوروز، المجلة الأكاديمية الجامعة نوروز العدد (٨) .
- ١٩) عطية، صفاء زيادة (٢٠٢٠) : النضج الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى مديرات المدارس الاساسية (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الاوسط .
- ٢٠) الكنانى، محمد والعبيدي، وعلي (٢٠٢٠) : التحديات التي تواجه المؤسسات التربوية في بغداد، بحث منشور في وزارة التربية العراقية .
- ٢١) المسعود، هالة (٢٠١٩) : الخصائص السيكومترية لقائمة النضج المهني في المجتمع الاردني، مجلة دراسات، العلوم التربوية، العدد (٥٤) .
- ٢٢) وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (١٩٨٨) قانون وزارة التعليم العالي رقم ٤٠ لسنة ١٩٨٨، بغداد - العراق

المصادر الاجنبية

- 23) Al-Anzi، Bandar Makari Awad (2024) :The Impact of Organizational Genes in Supporting Work Prosperity، Scientific Journal of Financial and Administrative Sciences، Faculty of Commerce، Egypt، 16(2)،
- 24) Assayah، A. A. M (2020) :Organizational Immunity and its effect on strategic technological change options a field study at Jordanian industrial companies listed in amman stock exchange، Academy of Strategic Management Journal.

- 25) Elsanhawy, K. and Badway, S (2023): The Impact of Organizational DNA on Corporate Agility and Sustainability– A Field Study on the Egyptian Petroleum Sector, Journal of Business and Management Sciences, Vol. (11), No. (2).
- 26) Kaur, Parwinderjit (2012): Career maturity among adolescents in relation to their school climate, International Journal of research in education Methodology, 1 (1) .
- 27) Mohamed, El-say ed (2024) : Staff Nurses "Perception Regarding Toxic Leadership Behavior of Head Nurses and it's Relation to their Work Engagement, Egyptian Journal of Health care, March, 2024 EJHC Vol.15) No. (1).
- 28) Mubiana P. B (2010):career Maturity, career knowledge and self-knowledge among :Psychology honours students: an exploratory student, Magister artium in research psychology. university of pretoria.
- 29) Mustafa, Mona Sami Mahmoud (2023):The impact of organizational genes on organizational creativity, analyzing the mediating role of organizational trust applied to employees of pharmaceutical companies, Alexandria Journal of Administrative Sciences, Volume (60), Issue (1).
- 30) Ramez, Ramadan Mohamed (2024) :Organizational Genes and Their Impact on Institutional Excellence: Testing the Mediating Role of Intellectual Capital, an Applied Study on Egyptian Public Commercial Banks, Scientific Journal of Financial and Commercial Studies and Research, Faculty of Commerce, Damietta University.
- 31) Russo, J. and Schoemaker (2014) : decision-making, Research Gate, January.
- 32) Samuel Olayinka Salimi (2008) :Gender identity statuse and career maturity of Adolescents in southwest Nigeria, J. Soci.sci. vol.(16), No.(1). Hollady,R.(2005):Simple Rules: Organizational DNA,Human Systems Dynamics Institute,Vol.(37), No. (4).

- 33) Walker, Quiteya Dawn (2010): An investigation of the relationship between career maturity, career decision self-efficacy, and self-advocacy of college students with and without disabilities, the university of Iowa.
- 34) Wu-Tien We (2000) : Vocational interests and career maturity of male high school student talent in math and science, Pro.sci coune