

التألق التنظيمي لدى رؤساء الأقسام العلمية في الكليات الاهلية

أ.د. يوسف يعقوب شحاذة الباحثة: سكينه حمودي جاسم

جامعة بغداد / كلية التربية ابن رشد للعلوم الانسانية

Princesssoka98@gmail.com

المخلص:

يهدف هذا البحث الى التعرف على مستوى التألق التنظيمي لدى رؤساء الأقسام العلمية في الكليات الاهلية ، لغرض تحقيق أهداف البحث قامت الباحثة ببناء مقياس للبحث إذ تضمن مقياس التألق التنظيمي ويحتوي على ثلاثة مجالات وهي (التألق بالقيادة ، التألق بالمعرفة والابتكار ، التألق بتوفير بيئة مناسبة) ولكل مجال (١٤) فقرة حيث بلغ مجموع الفقرات لكل المجالات (٤٢) فقرة ولغرض معالجة البيانات تم استعمال الوسائل الإحصائية المناسبة هي : الإحصائيات الوصفية (الوسط الحسابي -الوسيط -المنوال) ومعادلة الالتواء ومعادلة التفرطح ومعامل ارتباط بيرسون والاختبار التائي (t-test) والاختبار الزائي ومعادلة الانحدار.

الاستنتاجات :

١-يتمتع رؤساء الاقسام في الكليات الاهلية بمستوى جيد من التألق التنظيمي، ويدل هذا على أن رؤساء الأقسام يحرصون على تحقيق الذات وزيادة المشاركة بفاعلية في مختلف المجالات.

التوصيات :

١-ان تعمل القيادات الإدارية العليا على حث المرؤوسين على استخدام البرامج الارشادية والندوات من قبل الجامعات التي تسعى الى تطوير التألق التنظيمي في عملها .

٢-ان تحرص القيادات العليا على المحافظة على خطوات التألق التنظيمي والعمل على توسيع مقدمات التألق .

المقترحات:

في ضوء الاستنتاجات والتوصيات الحالية تقترح ما يأتي:

١-اجراء دراسة بعنوان (التألق التنظيمي علاقته بالمناخ التنظيمي لدى رؤساء الاقسام العلمية).

٢-التألق الاداري وعلاقته بالخبرة التنافسية لدى عمداء كليات جامعة بغداد .

الكلمات المفتاحية: (التألق التنظيمي ، رؤساء الأقسام ، كليات الأهلية).

Organizational Brilliance of Scientific Departments in Private Colleges

Researcher: Sakina Hamoudi Jassim Prof. Dr. Yousef Yaqoub Shahada

University of Baghdad / Ibn Rushd College of Education for Humanities

Princesssoka98@gmail.com

Abstract:

This research aims to identify the level of organizational brilliance among heads of scientific departments in private colleges. In order to achieve the research objectives, the researcher built a scale for the research, which included a scale of organizational brilliance and contained three areas: brilliance in leadership, brilliance in knowledge and innovation, brilliance in providing an appropriate environment. Each area has 14 paragraphs, with a total of 42 paragraphs for all areas. In order to process the data, the appropriate statistical methods were used: descriptive statistics (arithmetic mean - median - mode, skewness equation, kurtosis equation, Pearson correlation coefficient, the second test (t-test), the Zani test, and the regression equation.

Conclusions:

1- Department heads in private colleges enjoy a good level of organizational brilliance, and this indicates that department heads are keen on self-realization and increasing effective participation in various fields.

Recommendations:

1 -That senior administrative leaders work to encourage subordinates to use guidance programmes and seminars from universities that seek to develop organisational excellence in their work.

2- Senior leaders should be keen to maintain the steps of organizational excellence and work on expanding the introductions to excellence.

Proposals:

In light of the current conclusions and recommendations, the following is suggested:

1-Conducting a study entitled (Organizational brilliance and its relationship to the organizational climate among heads of scientific departments)

2- Administrative excellence and its relationship to competitive experience among deans of colleges at the University of Baghdad.

Keywords: (Organizational brilliance, department heads, private colleges).

الفصل الاول

مشكلة البحث :

يمر العالم اليوم بالعديد من التغييرات في كافة المجالات ، وقد ادت هذه التغييرات إلى اتساع الفجوات بين مختلف الدول ، فالتألق التنظيمي يعد مطلباً رئيساً سواء كان للفرد العامل أو للمؤسسة ككل ، فالفرد الذي لا يعمل بجد ولا يبحث عن ما ينمي مهاراته وقدراته سيبقى كما هو ، وايضا المؤسسات التي لا تبتكر ولا تقدم شيء مختلف ستواجه مصير التخلف والاندثار لان البقاء اليوم هو للأفضل في كل ما يقدمه فما تحتاجون المؤسسات اليوم هو افراح مختلفين بما يمتلكونها من مهارات وقدرات قادرين على التكيف مع التطورات والتغييرات التي يشهدها العالم .(سرحان ، ٢٠٠٨ : ١٣).

لذا أصبح التألق التنظيمي ضروري في جميع المؤسسات لاسيما التعليمية منها حيث تتطلب هذه المؤسسات منها وضع خطط مدروسة من خلال التخطيط الجيد واستشراف المستقبل والسعي لتبني رؤية جديدة لمواكبة الأثر الإيجابي للتعليم وهذا التميز ومحاولات المعالجة هذه تبعد الجوانب السلبية (حسين، ٢٠٠٦ : ٥١).

إن تراجع الدور المتألق وضعف أداء المؤسسات التربوية التعليمية في المؤسسة يعود إلى ضعف اعتماد معايير الأداء الحديثة للعمل الجامعي وكفاءة أساليب الأداء التقليدية. ولكي تكتسب الميزة التنافسية يجب عليها إيجاد أساليب قيادية وإدارية تواكب التطورات حتى تتمكن من أداء مهامها على النحو الصحيح من خلال الإدارة المتألقة والأداء المتألق. (شعبان، ٢٠١٠ : ١٦٣).

ولم يكن اختيار الباحثة لمشكلة البحث عبارة عن صدفة وانما جاء بعد اطلاع الباحثة على الكثير من الدراسات التي تركز وتشير إلى حاجة المؤسسات إلى التألق والتميز والإبداع فيما تقدمه من خدمات خاصة مع التزايد الواضح للجامعات والكليات الأهلية والمنافسة فيما بينها وبين الحكومية منها والذي جعلها في دافعية مستمرة لمواجهة الحالات والمشاكل الطارئة التي يمكن أن تحدث .

اهمية البحث:

لقد بدأت المؤسسات بالتطور السريع في جميع أنحاء العالم وذلك لكونها نظام مفتوح يؤثر ويتأثر بالبيئة المحيطة ،ويعد التألق التنظيمي من المواضيع الحديثة التي تحتاج المؤسسات التعليمية إلى التركيز عليه وترتيب أولوياتها حيث يعد متغيراً هاماً لنجاح المؤسسة التي تسعى إلى تحقيق التكامل بين أهداف المؤسسة واحتياجاتها ومن خلاله يتم بناء المؤسسة التعليمية والجهود المبذولة نظراً للأهمية المقدمة لتحقيق المستويات المثلى للأداء التنظيمي المحتوى الذي تم إنشاؤه وتدريبه من قبل المؤسسات التعليمية. (كريم ، ٢٠٢٣ : ٢٣).

نظرًا لأن التآلق يجعل المرؤوسين أكثر سعادة، فإن هذا لا يساعد دائمًا على تقليل معدل دوران المرؤوسين فحسب، بل يجذب أيضاً أفضل المواهب الذين يرغبون في العمل داخل المؤسسة، ودفع التآلق إلى الأمام بنجاح، ومن ثم يصبحون المرؤوسين ممتنين بصدق لإتاحة الفرصة لذلك هو جزء من عملية التآلق. (مجيد ، ٢٠٢٣ : ٥).

يشمل التآلق التنظيمي الذي يحدث عن طريق تقنيات المعلومات والاتصالات وأهميتها في تقديم خدمات الاتصال المختلفة والخدمات التعليمية والثقافية وتزويد المرؤوسين والوحدات الإدارية بالمعلومات المطلوبة مما يجعل المرؤوسين قادرين على التواصل بسهولة مع بعضهم البعض الاخر وتبادل المعلومات في أي وقت وفي أي مكان وتكمن أهمية هذه التكنولوجيا في انتشارها واستمراريتها على نطاق واسع، سواء من حيث عدد المرؤوسين المشاركين أو المتصلين وكمية المعلومات المنقولة كما يتميز بسرعة الأداء وسهولة الاستخدام وتنوع الخدمات.

(منير ونعيمة ، ٢٠٠٥ : ٢)

وتبرز أهمية البحث من خلال النقاط الآتية :

١-تبرز أهمية هذا البحث بأنه يركز على موضوعين في غاية الأهمية ولهما الأثر البالغ بالنسبة للمؤسسة والعامل على حد سواء.

٢-يعد هذه البحث حسب علم الباحث – الاول في تناوله لمفهوم التآلق التنظيمي في مجال الإدارة التربوية.

٣-يركز البحث على مفهوم التآلق بصفته مفهوما إداريا معاصرا يركز على تميز المؤسسة وتقديمها وتآلق العنصر البشري.

٤- يشكل هذا البحث انطلاقة بحوث ميدانية في الواقع التربوي لاسيما في مجال التآلق والتميز.

٥-الاهتمام بالبيئة الإداري. وتهيئة الأجواء المناسبة المشجعة على العمل.

اهداف البحث :

يهدف البحث الى التعرف على مستوى التآلق التنظيمي لدى رؤساء الأقسام العلمية في الكليات الاهلية.

حدود البحث :

الحدود البشرية :اعضاء الهيئة التدريسية في الكليات الاهلية .

الحدود الزمانية :العام الدراسي ٢٠٢٣-٢٠٢٤

الحدود المكانية :جامعة بغداد

تحديد المصطلحات :

عرف التآلق التنظيمي كل من :

١-(العابدي ، ٢٠١٧)

هو قدرة المؤسسة على تقديم نتائج ومستوى عالي من التآلق والتفوق نتيجة لما يمتلكونه الافراد العاملين من مهارات وافكار ابداعية وابتكارية. (العابدي، ٢٠١٧ : ١٥٩).

٢-(Aras2, 2013)

هو الاستخدام الأفضل والأمثل للموارد البشرية والمادية المستخدمة ضمن اطار الأعمال التنظيمية والتي تسهم في تحقيق الاهداف المرجوة من استخدام تلك الموارد بكفاءة وفاعلية عالية. (Aras2,2013:587)

ثالثاً: الجامعة

الجامعة حرم أمن ومركز اشعاع حضاري فكري وعملي وتقني في المجتمع يزدهر في رحابها العقول وتعلو فيها قدرة الابداع والابتكار لصيغة الحياة ، وعليها تقع المسؤولية المباشرة في تحقيق الاهداف الموكلة اليها. (قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم ٤٠ لسنة ١٩٨٨ : ١٧).

رابعاً: رئيس القسم

هو تدريسي يعين بقرار من رئيس الجامعة بناء على توصية من عميد الكلية وتحديد صلاحياته بموجب النظام الجامعي. (المادة ٨ ، من قانون رقم ٤٠ لسنة ١٩٨٨ ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي).

الفصل الثاني

خلفية نظرية ودراسات سابقة

مفهوم التآلق التنظيمي:

يشير مفهوم التآلق إلى الإبداع و الإتقان و التميز و التفوق ويعني شيئاً يبدع فيه الفرد ويجيده، وظهر مفهوم التآلق التنظيمي في سياق ذروة التطورات التي أحدثتها الثورة الفكرية في العالم الأعمال، حيث أنه مفهوم شامل يحدد من ناحية الأهداف والغايات التي تسعى إليها المؤسسة، ومن ناحية أخرى يمثل التآلق التنظيمي الركيزة الأساسية لخصائص المؤسسة وتميزها (الشلمة والصراف، ٢٠١٨ : ٣٦).

وأصبح السعي لتحقيق التآلق التنظيمي مطلباً أساسياً لمختلف المؤسسات التي تسعى لتحقيق التميز والمنافسة في بيئة عمل عالمية سريعة التغير ومتقلبة بشكل متزايد. (Johnston ,R , 2001 :121).

يتم استخدام مفاهيم التآلق التنظيمي من قبل العديد من المؤسسات المحلية والدولية وتحقق الإبداع في بعض جوانب أنشطتها الفنية والإدارية وتستند إلى التقارير التي تنشرها المؤسسة الأوروبية للإدارة والجودة، والتي تعترف بالمؤسسات المتميزة باعتبارها تلك التي تحقق الاستدامة في عمليات الأداء الفعال بالإضافة إلى تحقيق رضا جميع أصحاب المصلحة بما يتجاوز متطلباتهم وتوقعاتهم. (كريم، ٢٠٢٣ : ٣٠)

يشير مفهوم التآلق التنظيمي إلى الأفكار التي تقلب التفكير التقليدي، لذلك من الضروري مكافأة الموظفين الذين يقدمون أداءً جيداً في العمل وتحفيزهم على تقديم أفكار إبداعية تساعد في تحسين الخدمات المقدمة للمرؤوسين.

ويعد السعي وراء التآلق التنظيمي من أهم المواضيع المعاصرة في مجال الإدارة، حيث أصبحت معايير التميز في مقدمة ما تسعى المؤسسات إلى تحقيقه من أجل دعم أدائها المؤسسي ليكون أكثر استثنائية وفريدة من نوعها، الأمر الذي يتطلب من القادة التنفيذيين الاعتماد على السرعة والمرونة والابتكار وجهود الإدارة لتحقيق النجاح والتقدم، فالتآلق هو حالة مستدامة من الإبداع توفر التوجيه المستقبلي للمؤسسات للمنافسة محلياً وعالمياً وزيادة قدرتها على التكيف مع التغيرات السريعة والمستمرة التي تغطي جميع مجالات الحياة فهي ليست ترفاً أو إسرافاً في الفكر التنفيذي، بل هي مطلب ملح للمؤسسات التي تسعى إلى النمو والتقدم للحصول على ميزة تنافسية دائمة.

(شقورة، ٢٠١٦ : ٩٣)

ويعد التآلق التنظيمي بمثابة فلسفة إدارية ومنهج إداري شامل يقوم على الاستثمار الجيد والممتاز في موارد مؤسساتها وإمكاناتها واستثمارها بأفضل مزيج ممكن وذلك لتقييم وتعظيم موارد المؤسسة وقدراتها. ومن خلال الاستفادة من ذلك، فإن ذلك يمكن المؤسسة من أن تصبح واحدة من أفضل المؤسسات في مجال نشاطها الآن وفي المستقبل، وبالتالي خلق أو إضافة قيمة للجميع المرؤوسين (شوقي ، ٢٠١٠ : ٥).

أهمية التآلق التنظيمي :

التآلق التنظيمي من أبرز مظاهر نجاح أي مؤسسة ومن ضمنها الكليات حيث أنه يعزز الميزة التنافسية ويسهم في زيادة المخرجات التي تجنيها الكلية من العمل نفسه ومختلف الأعمال الأخرى على أساس السمعة الإيجابية التي تستخدمها المؤسسات. (Iliev,Stoyanov 2017: 40 &).

ونظراً للتغير السريع والاضطرابات المتزايدة والعولمة، وما نتج عن ذلك من قفزات نوعية في مجالات الخدمة، أصبح اكتساب التميز مطلباً أساسياً للمؤسسات التي تسعى للمنافسة في بيئة العمل والتكنولوجيا، وتبحث هذه المؤسسات الآن عن مستويات عالية من التآلق وتحقيق المستويات المثلى من الأداء في إظهار ما يتم اختراعه. وتنعكس هذه الأهمية أيضاً في مشاركة القادة في هذه المؤسسات وكيفية إدارتهم للأنشطة والعمليات المستقبلية.

(O'Shea and Alonso, 2013:556)

ثالثاً : اهداف التآلق التنظيمي:-

تشهد المؤسسات ومنها (الكليات) اليوم العديد من التحولات والتغيرات والتطورات في البيئة الداخلية والخارجية التي تؤثر على عملها وأنشطتها، الأمر الذي يتطلب من هذه المؤسسات أن تسعى للتآلق التنظيمي فمن خلاله تحقق مجموعة من الأهداف من أجل الاستفادة من مخزونها والطاقات الكامنة للجميع وخاصة أصحاب المهارات والقدرات العالية بتحقيق قيمة مضافة للمؤسسة (كريم، ٢٠٢١ : ٦٤).

ومن أهم أهداف التآلق التنظيمي ما يأتي:

١- التركيز الجيد على كافة الأنشطة والجهود الداخلية التي يمثلها المرؤوسين في الكليات.

٢- صياغة وتطوير وتنفيذ استراتيجيات شاملة تسهم في تحقيق الأهداف التنظيمية بشكل منتظم ومستمر. (جاد الرب، ٢٠١٣ : ١١٦)

٣- تقدم وتطوير خدمات جديدة ومحسنة بما يتناسب مع متطلبات المجتمع.

٤- تحقيق الميزة التنافسية وتوسيع المخرجات للمؤسسة من خلال الاستثمار الأمثل لعمليات الإنتاج.

٥- يعزز مشاركة الموظفين في عمليات صنع القرار، وكذلك التعلم المستمر لزيادة فعالية عملياتهم الإبداعية والابتكارية. (عودة، ٢٠١٨ : ٢١).

رابعاً: مقومات التآلق التنظيمي :-

(وحدد البشباشة، ٢٠٠٨) أربعة مقومات لتآلق التنظيمي في أي مؤسسة وهي:

١- الثقة المتبادلة بين الإدارة والمرؤوسين.

٢- تشجيع المرؤوسين ومشاركتهم في السلطة.

٣- خلق بيئة لتعزيز التفكير الإبداعي .

٤- تعزيز ثقافة التآلق لدى المرؤوسين والعاملين وإقناعهم بها. (البشباشة، ٢٠٠٨ : ٦٥).

الدراسات السابقة:

(المناخ التنظيمي وعلاقته بالتآلق التنظيمي لدى العاملين في مديريات الشباب والرياضة في المنطقة الجنوبية).

اهداف الدراسة :

إلى بناء مقياس المناخ التنظيمي والتآلق التنظيمي.

مجتمع الدراسة :

تكونت مجتمع البحث من العاملين في مديريات الشباب والرياضة في المنطقة الجنوبية البالغ عددهم (١٣٧٠) عاملاً.

عينة الدراسة :

اشتملت عينة البحث على (٩٦١) عاملاً .

أداة الدراسة:

وقد استخدمت الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات.

نتائج الدراسة :

وجود علاقة ارتباطية موجبة بين المناخ التنظيمي والتألق التنظيمي واغلب العينة في المناخ التنظيمي والتألق التنظيمي تمركزت في المستوى المتوسط والعالي جدا.

الفصل الثالث

منهجية البحث وإجراءاته

يتضمن هذا الفصل وصفا لمنهجية البحث والاجراءات والخطوات التي اتبعت لتحقيق أهداف البحث من حيث وصف المجتمع وكيفية اختيار العينة فضلا عن وصف الإجراءات والخطوات المتبعة في بناء اداتي البحث وتحليلهما منطقيا واحصائيا مع التحقق من هدف المقياس وثباته واختيار الوسائل الاحصائية المناسبة في معالجة البيانات التي يتم التوصل إليها بما يتناسب مع اهداف البحث .

منهجية البحث :

من خلال مشكلة البحث ، وبعد اطلاع الباحثة على الدراسات السابقة ومراجعة الادبيات ذات الصلة بالمناهج البحثية ، لوحظ ان وصف الظاهرة كما هي يعتمد على المنهج الوصفي الارتباطي لتحديد ووصف ماهية الحقائق المتعلقة بالوضع الراهن وذلك من خلال عملية المسح والوصف ، ويهتم بوصفها وصفا دقيقا ، وذلك من خلال التعبير الكيفي الذي يصف الظاهرة ويوضح خصائصها ، أو التعبير الكمي الذي يعطي وصفا رقميا يوضح مقدار وحجم الخاصية المقاسة . (عبيدات وآخرون ، ١٩٩٦ : ٢٨٦) .

وقد اعتمدت الباحثة في البحث منهج البحث الوصفي الارتباطي .

اجراءات البحث :

أولاً : مجتمع البحث :

يتكون مجتمع البحث من جميع اعضاء الهيئة التدريسية في الكليات الاهلية الموجودة في محافظة بغداد للعام (٢٠٢٣-٢٠٢٤) والبالغ عددهم (٦٣٦٠) تدريسي وتدرسيية. موزعين على الأقسام العلمية والأقسام الإنسانية فقد بلغ عدد أعضاء العينة التدريسية في الأقسام العلمية (٣٥٤٢) عضوا ويشكلون نسبة (٥٦%) وبلغ عدد الاعضاء في الاقسام الإنسانية (٢٨١٨) وتشكل نسبة (٤٤%) . في حين توزع عدد الذكور فيه الى (٣٦٤٢) تدريسي ويشكلون نسبة (٥٧%) في حين بلغ عدد الاناث الى (٢٧١٨) تدريسية ويشكلن نسبة (٤٣%) . اما توزيع الالقاب العلمية فشكل لقب الاستاذ بعدد (١٣٦) بنسبة (٢,١٣%) وبلغ عدد لقب استاذ مساعد (٦٢٢) ويشكلون نسبة (٩,٧٧%) وبلغ عدد استاذ متمرس بمقدار (٣٦٣) ويشكلون نسبة (٥,٧%) في حين بلغ عدد لقب مدرس (٢٠٩٧) بنسبة (٣٢,٩٧%) وبلغ لقب مدرس مساعد (٣١٤٢) ويشكلون نسبة (٤٩%) .

ثانيا : عينة البحث

العينة هي مجموعة فرعية من عناصر مجتمع البحث التي يتم اختيارها وفق طرق علمية سليمة بحيث تمثل المجتمع تمثيلا صحيحا. (انجرس، ٢٠٠٤ : ٣٠١) اذ كلما كانت العينة ممثلة بدقة للمجتمع الاصلي يمكن من خلالها تعميم نتائج البحث (التميمي ، ٢٠٠٩ : ١٦) . ولجأت الباحثة الى اختيار العينة بالطريقة الطبقيّة العشوائية ،

حيث يتم اللجوء لهذه الطريقة عندما يكون مجتمع البحث غير متجانس ومتكون من طبقات ، سواء من حيث السن أو النوع أو المهنة أو التخصص .(عقيل ، ١٩٩٩ : ٢٤٠)

وبلغ عدد عينة البحث (٤٠٠) تدريسي وتدرسية وتمثل نسبة (٦%) من مجتمع البحث المذكور في جدول (١). كما تمثل توزيعها حسب نسب تواجدها في المجتمع وذلك بواقع (٢٢٩) تدريسي ويشكلون نسبة (٥٧%) و(١٧١) تدرسية ويشكلون نسبة (٤٣%)، وتمثل عينة اللقب العلمي بواقع (٢٢٣) للتخصص العلمي بنسبة (٥٦%) و(١٧٧) للتخصص الانساني وبنسبة (٤٤%) .

جدول (١) عينة البحث موزعة حسب التخصص- الجنس - اللقب العلمي

| اللقب التخصص | ذكور | | | اناث | | | مج | م.م | م | أ.متمرس | أ.م | م | مج. الكلي | |
|-----------------|------|-----|---------|------|-----|---------|-----|-----|----|---------|-----|----|-----------|-----|
| | أ | أ.م | أ.متمرس | أ | أ.م | أ.متمرس | | | | | | | | |
| العلمية | ٣ | ١٤ | ٧ | ٢ | ٨ | ٦ | ١٣١ | ٦٢ | ٤٥ | ٧ | ٢٩ | ٤٧ | ٩٢ | ٢٢٣ |
| الانسانية | ٢ | ١١ | ٦ | ٢ | ٧ | ٥ | ٩٨ | ٤٦ | ٣٣ | ٦ | ٢٤ | ٤١ | ٧٩ | ١٧٧ |
| مج | ٥ | ٢٥ | ١٣ | ٤ | ١٥ | ١١ | ٢٢٩ | ١٠٨ | ٧٨ | ١٣ | ٥٣ | ٨٨ | ١٧١ | ٤٠٠ |

ثالثاً : أداة البحث :

بما ان البحث يهدف الى التعرف على التألق التنظيمي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى رؤساء الاقسام العلمية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية لذا فإن طبيعة البحث تستلزم ان يتوافر لدى الباحثة مقياسان أحدهما يهدف الى قياس التألق التنظيمي والآخر يهدف الى التعرف على دافعية وفيما يأتي توضيح الأعداد هاتين الأداةين :

- وصف اداة البحث :

أ- مقياس التألق التنظيمي:

خطوات بناء مقياس التألق التنظيمي:

الأدبيات النظرية : بعد البحث والتقصي في الأدبيات والدراسات السابقة حول متغير التألق التنظيمي قامت الباحثة ببناء مقياس التألق التنظيمي وذلك من خلال تحديد المنطلقات النظرية والمنهجية التي استندت إليها الباحثة كأسس في بناء المقياس وعليه حددت هذه المنطلقات النظرية بالاتي :

تحديد المفهوم : اعتمدت الباحثة تعريف (Nafei,wageeh,2018) في تحديد مفهوم التألق التنظيمي (بانه مستوى عال من التميز الذي يقوم به رئيس القسم نتيجة المعرفة والمهارات القيادية والابتكارية التي يمتلكها). (Nafei,wageeh,2018 : 30)

وقد اعتمدت الباحثة العبارات التقريرية الاتية (دائما ، غالبا ، احيانا ، نادرا ، ابد) وعليه اصبح مقياس التألق التنظيمي يتكون من (٤٢) فقرة موزعة على (٣) مجالات لكل مجال (١٤) فقرة موزعة بالتساوي لمقياس التألق التنظيمي وكان التصحيح لهذه العبارات كالآتي: إذ أعطيت (٥) درجات للبدليل (دائماً) و(٤) درجات للبدليل غالبا و (٣) للبدليل (أحيانا) و (٢) للبدليل (نادرا) و (١) للبدليل (ابداً) وذلك لكون جميع الفقرات كانت ايجابية.

مصادر بناء فقرات المقياس : تم بناء هذه المقياس بعد القيام بالعديد من الاجراءات التي مكنت من صياغة فقرات المقياس المختلفة، بما يتلائم بيئياً وإدارياً مع قيم المبحوثين وفق الاسس والقواعد التي تعمل بها الجامعات الحكومية ومنها :

١- الاطلاع على عدد من المقاييس التربوية للدراسات السابقة (عربية) ذات الصلة بمفهوم التألق التنظيمي .

٢- مناقشة مجموعة من الخبراء والمتخصصين في مجال الادارة التربوية والقياس والتقويم وعلم النفس التربوي.

٣- اعداد فقرات الاستبانة بصيغتها الأولية بعد الحصول على بعض الفقرات من العينة الاستطلاعية وازافة فقرات اخرى من الادبيات والدراسات السابقة فقد تكونت من (٤٢) فقرة موزعة على (٣) مجالات لكل مجال (١٤) فقرة قبل عرضها على المحكمين، والملحق (٢) يوضح الاستبانة بصيغتها الأولية.

بدائل الاجابة ودرجاتها : تم اعتماد المقياس الخماسي المتدرج حيث انه يعطي حرية اوسع للمستجيب لاختيار البديل الانسب من وجهة نظره وبصورة ادق والبدائل هي (دائماً، غالبا ، احيانا ، نادرا ، ابد) حيث اعطيت الدرجات من (١-٢-٣-٤-٥).

الصدق الظاهري:

وقد تم التحقق من الصدق الظاهري بعرض المقياس ملحق (٢) على مجموعة من المحكمين والخبراء في مجال الادارة التربوية والعلوم التربوية والنفسية والملحق (٤) يوضح اسماء الخبراء والمحكمين حسب اللقب العلمي والاختصاص ومكان العمل .

التحليل المنطقي لفقرات المقياس:

إنَّ التحليل المنطقي لفقرات المقاييس تعتبر من الخطوات التي يتبعها كثير من الباحثين ، وقد تحققت الباحثة من هذا الاجراء من خلال عرض الفقرات مع مكوناتها لمقياس التألق التنظيمي على (١٣) محكم من المحكمين المتخصصين في العلوم التربوية والنفسية وذلك للتحقق من مدى ملاءمة الفقرات للمفهوم او المجال الذي تقيسه والملحق رقم (٤) يوضح اسماء الخبراء الذين استعانت بهم الباحثة ، وتكون الفقرة صالحة عندما تحصل على

نسبة (٨٠%) من عدد الخبراء. وقد عدت فقرات المقياس صالحة منطقياً لقياس مفهوم (التألق التنظيمي) والتي حصلت على نسبة ١٠٠% من رأي الخبراء .

تجربة وضوح التعليمات وفهم العبارات للمقياس :

ينبغي قبل تطبيق المقياس على المستجيب من وضوح تعليماته وفهم عباراته لان عدم وضوح التعليمات والعبارات تؤدي الى الاجابة العشوائية. (فرج ، ١٩٨٠ : ١٦٠)

لذلك ان وضوح الفقرات وتعليمات المقياس على الفئة المستهدفة هو اجراء ضروري لمعرفة مدى وضوح الفقرات، وان غموضها او أي تساؤل بخصوصها يجعل البيانات المستحصلة غير دقيقة ولغرض تحقق هذا الاجراء والتحقق من سلامته ، طبق المقياس (التألق التنظيمي) على عينة مكونة من (٣٠) تدريسي اختيروا بالطريقة الطبقيّة العشوائية جدول (٢) . وتبين أن تعليمات المقياس وفقراته واضحة من حيث الصياغة والمعنى اذا لم تستثار أي اسئلة حولها . وقد حسب الوقت المستغرق للمقياس من خلال حساب المتوسط الزمني حيث تراوح المدى الزمني لمقياس التألق التنظيمي بين (١٨ - ٤٤) دقيقة وبلغ المتوسط الزمني له (٣١) دقيقة بانحراف معياري (١,٢٣) .

جدول (٢)

عينة وضوح التعليمات وفهم العبارات

| المجموع | الاناث | | ذكور | | اقسام الكليات الاهلية |
|---------|------------|------|------------|------|--------------------------|
| | مدرس مساعد | مدرس | مدرس مساعد | مدرس | |
| ١٧ | ٥ | ٢ | ٦ | ٤ | العلمية |
| ١١ | ٤ | ٢ | ٤ | ٣ | الانسانية |
| ٣٠ | ٩ | ٤ | ١٠ | ٧ | المجموع |

التحليل الإحصائي لفقرات المقياس :

اذ ان عملية التحليل الإحصائي للفقرات هي خطوة أساسية في بناء أي مقياس ، اذ إن التحليل الإحصائي لفقرات المقاييس أكثر أهمية من التحليل المنطقي ، فيتحقق من خلاله مضمون الفقرة في قياس ما نسعى لقياسه وذلك بالتحقق من الخصائص السيكومترية للفقرة التي تساعد معد المقياس في اختيار الفقرات ذات الخصائص الجيدة، وهذا بدوره يجعل المقياس يتمتع بصدق وثبات عالي .(فيركسون ، ١٩٩١ : ٩٥). كما أن أهمية إجراء التحليل الإحصائي تكمن في الكشف عن قدرة كل فقرة من فقرات المقياس في قياس الخاصية المراد قياسها وذلك من خلال تمييز الفقرات وصدقها ووثبات المقياس.

تصحيح المقياس :

بعد أن تم تطبيق المقياس على (٤٠٠) تدريسي وتدرسيية من مجتمع البحث، تم حساب الدرجات لكل فرد من أفراد العينة ولكل فقرة من فقرات المقياسيين، وتم التصحيح يدويا لكل فقرة من فقرات المقياسيين وكما وضح في اسس بناء المقياسيين من حيث التصحيح ، وتم حساب الدرجات لتمثل الدرجة الخام للعينة . وتم استخراج ما يأتي :

أ- المؤشرات الإحصائية لعينة التحليل الإحصائي:

بعد ان طبق مقياس التألق التنظيمي على (٤٠٠) تدريسي وتدرسيية من مجتمع البحث المذكور ، والبالغ بعدد فقراته (٤٢) فقرة بمتوسط نظري هو (١٢٦) وبأعلى درجة تكون للمقياس هي (٢١٠) واقل درجة (٤٢).

ب- القوة التمييزية لفقرات المقياس :

بعد حساب الدرجات الكلية على مقياس التألق التنظيمي لافراد عينة البحث رتبت الدرجات من الاعلى الى الادنى وحددت أفراد المجموعتين العليا والدنيا بنسبة (٢٧%) فبلغ عدد الافراد في كل مجموعة (١٠٨) فردا. حيث تراوحت درجات المجموعة العليا لمقياس التألق التنظيمي بين (٢٠٧ - ١٥٠) درجة ، ودرجات المجموعة الدنيا له بين (١٢٧-٩٠) درجة .

ج-صدق الفقرة (الاتساق الداخلي):

ان الاتساق الداخلي بين الفقرات مؤشراً على قدرة فقرات المقياس على قياس المفهوم ذاته (عبد الرحمن، ١٩٨٣ : ٢٠٦) ، ويكون ذلك اما من خلال ارتباطها بمحك خارجي أو داخلي، لذلك اعتمدت الباحثة الدرجة الكلية كمحك داخلي من خلال حساب درجة الفقرة وارتباطها بدرجة البعد والدرجة الكلية للمقياس حيث تعتبر أفضل محك داخلي وهذا يزيد من صدق المقياس وثباته . (Anstasi, 1988, P: .211)

لذا لجأت الباحثة الى التحقق من هذا الاجراء من خلال معاملات الارتباط بين فقرات مقياس التألق التنظيمي بأبعاده وبالدرجة الكلية له.

أن جميع قيم معاملات الارتباط المحسوبة للعلاقة بين درجة الفقرة ودرجة المجال انحصرت بين (٠,٣١٤ - ٠,٥١٦) وبالدرجة الكلية انحصرت بين (٠,٢٦١ - ٠,٤٦٢) لمقياس التألق التنظيمي وكانت أكبر من القيمة الحرجة لمعامل الارتباط البالغة (٠,١٦٩) عند مستوى دلالة (٠,٠٠١) ودرجة حرية (٣٩٨) ، وهذا يدل على تمتع جميع فقرات مقياس التألق التنظيمي بصدق جيد وهذا يفيد في رفع مستوى صدق المقياس وثباته.

كما حسبت الباحثة العلاقة بين أبعاد مقياس (التألق التنظيمي) ببعضها البعض وبالدرجة الكلية له

أن جميع قيم معاملات الارتباط المحسوبة بين ابعاد مقياس التألق التنظيمي ببعضها البعض وبين الدرجة الكلية للمقياس، جاءت اكبر من القيمة الحرجة عند مستوى دلالة ٠,٠٠١ وبالبالغة (٠,١٦٩) عند درجة حرية (٣٩٨) مما يدل على الأتساق الداخلي لأبعاد المقياس وبانه يقبس خاصية واحدة.

الخصائص السيكومترية للمقياس :

يجب توافر الخصائص الأساسية للمقاييس النفسية وهما كل من خاصية الصدق والثبات لانهما توفر شروط الدقة والصلاحية لما يهتم المقياس بمعرفته وقياسه. فتحديد الخصائص السيكمترية للمقاييس وفقراتها تمثل مؤشرات على سلامتها ودقتها في قياس ما وضعت لقياسه ، وتمكن اجراء عملية القياس باقل ما يمكن من الاخطاء (عبدالرحمن، ١٩٩٨ : ٢٢٧)

أ- الصدق :

ان صدق المقياس يمثل احد الوسائل المهمة في الحكم على مدى صلاحية المقياس لقياس الغرض الذي وضع من اجله.(الظاهر واخرون ، ٢٠٠٢: ١٣٢) لذا استخرج للمقياسين مؤشرين للصدق هما (الصدق الظاهري - وصدق البناء) ويمكن توضيح الإجراءات المتبعة في تحقيق صدق المقياسين كالتالي :

١-الصدق الظاهري :

لقد تحققت الباحثة من الصدق الظاهري من خلال عرض مقياس التألق التنظيمي بأبعاده وتعريفاتها وفقراته على (١٣) محكم من الخبراء والمتخصصين في العلوم التربوية والنفسية وكما تبين انفا في التحليل المنطقي لفقرات المقياسين.

٢- صدق البناء :

قد تحققت الباحثة من دلالات صدق البناء على وفق ما اشار اليه في التحليل الاحصائي لكلا المقياسين (التألق التنظيمي) من خلال حساب القوة التمييزية وكذلك تحققت من الاتساق الداخلي متمثلا بأرتباط الفقرة بالدرجة الكلية لكلا المقياسين وارتباطها بالمجال وارتباط المجالات مع بعضها والدرجة الكلية لمقياس التألق التنظيمي المتمثل بأبعاد الثلاثة .

ب-الثبات :

ان مفهوم الثبات يشير الى الاتساق في اداء الافراد . وهو اتساق درجات المقياس في قياس ماوضع من اجل قياسه اذ ينبغي التحقق من ثبات المقياس على الرغم من صدقه لانه لا يوجد مقياس يتمتع بصدق تام . كما ان وجود الثبات يقلل من اخطاء القياس (Brown,1983:63) .

ومن اجل الحصول على مقاييس ثابتة حسب الثبات عن طريق استعمال معادلة الفا كرونباخ وهو ما يقيس الاتساق الداخلي، وتمتاز هذه المعادلة بتناسقها وامكانية الوثوق بنتائجها من خلال حساب التباينات بين درجات فقرات المقياس جميعها كون الفقرة تمثل مقياس قائم بذاته ويؤشر معامل الثبات هنا الى اتساق اداء الفرد على الفقرات أي (التجانس بين فقرات المقياس) (عودة ،٢٠٠٠: ٣٥٤) . وبعد معالجة البيانات احصائيا بلغ معامل الفا كرونباخ للتألق التنظيمي (٠.٨٥١) أن معامل الثبات الجيد ينبغي ان لا يقل على(٠,٧٠) (Foran,1961:85)،

المقياس بصورته النهائية :

مقياس التآلق التنظيمي:

يعد التحقق من الخصائص السايكومترية لفقرات مقياس التآلق التنظيمي تكون المقياس من (٤٢) فقرة تبلغ اعلى درجة فيه (٢١٠) واقل درجة (٤٢) بمتوسط فرضي مقداره (١٢٦) .

الفصل الرابع

عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها

يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي توصلت إليها الباحثة من خلال معالجة البيانات، التي حصلت عليها من خلال التحليل الإحصائي والإجابة على أهداف البحث، كذلك تفسير النتائج في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة، ومن ثم عرض الاستنتاجات و التوصيات والمقترحات.

الهدف الاول : التعرف على مستوى التآلق التنظيمي لدى رؤساء الاقسام العلمية في الكليات الاهلية في محافظه بغداد من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية .

لتحقيق هذا الهدف استعمل الاختبار التائي لعينة واحدة للتعرف على الفروق الاحصائية بين متوسط العينة والمتوسط الفرضي حيث بلغ المتوسط الحسابي للعينة (١٣٩.٧٦٣) بانحراف معياري (١٩.٩٥١). فيما بلغ المتوسط الفرضي (١٢٦). وظهرت القيمة التائية المحسوبة بقيمة هي (١٣.٧٩٦) . وهي اكبر من القيمة الجدولية البالغة (١.٩٦) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (٣٩٩) ، مما يدل على تمتع رؤساء الاقسام للكليات الاهلية بمستوى جيد من التآلق التنظيمي والجدول يوضح ذلك:

جدول(٣) الاختبار التائي للتعرف على مستوى التآلق التنظيمي لدى رؤساء الاقسام

| المتغير | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المتوسط الفرضي | القيمة التائية | |
|-----------------|-----------------|-------------------|----------------|----------------|----------|
| | | | | المحسوبة | الجدولية |
| التآلق التنظيمي | 139.763 | 19.951 | 126 | 13.796 | 1.96 |
| مستوى الدلالة | 0.05 | | | | دالة |

تشير هذه النتيجة الى تمتع رؤساء الاقسام بالتآلق التنظيمي وذلك بسبب وجود قيادات عليا وما تمتلكه من اساليب مختلفة لتحفيز المرؤوسين وتشجيعهم على العمل لتنمية التآلق التنظيمي داخل المؤسسة .

ويعتبر التآلق التنظيمي احد معايير التميز والنجاح التي تسعى المؤسسات إلى تحقيقه من اجل دعم ادائها المؤسسي ليكون اكثر استثنائية وفريد من نوعه الأمر الذي يتطلب من القادة التنفيذيين الاعتماد على السرعة والابتكار والمرونة لتحقيق النجاح والتقدم . (شقورة ، ٢٠١٦ : ٩) كما تفسر هذه النتيجة الى تحقيق الذات وزياده المشاركة بفاعليه في مختلف المجالات .

الاستنتاجات:

اعتمادا على نتائج البحث فقد استنتج ما يأتي :

١-يتمتع رؤساء الأقسام في الكليات الاهلية بمستوى جيد من التألق التنظيمي، ويدل هذا على أن رؤساء الأقسام يحرصون على تحقيق الذات وزيادة المشاركة بفاعلية في مختلف المجالات.

التوصيات:

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة الحالية من نتائج يمكن اقتراح عدد من التوصيات:

١-ان تعمل القيادات الإدارية العليا على حث المرؤوسين على استخدام البرامج الارشادية والندوات من قبل الجامعات التي تسعى الى تطوير التألق التنظيمي في عملها .

٢-ان تحرص القيادات العليا على المحافظة على خطوات التألق التنظيمي والعمل على توسيع مقدمات التألق .

٣-رسم الاهداف الاستراتيجية وصياغة الخطط والبرامج التنفيذية التي يمكن من خلالها التوافق والتكيف مع المتطلبات البيئية في تحقيق مستويات متميزة من التألق والتفوق على المنافسين.

٤-تشجيع المرؤوسين بصورة مستمرة من خلال تقديم المكافآت والحوافز التشجيعية التي تساهم في ضمان الإبتكار والتألق وتعزيزهما.

المقترحات:

في ضوء الاستنتاجات والتوصيات الحالية تقترح ما يأتي:

١-اجراء دراسة بعنوان (التألق التنظيمي علاقته بالمناخ التنظيمي لدى رؤساء الاقسام العلمية).

٢-التألق الاداري وعلاقته بالخبرة التنافسية لدى عمداء كليات جامعة بغداد .

المصادر :

١- البشباشة، سامر عبد المجيد (٢٠٠٨) : اثر العدالة التنظيمية في بلورة التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الاردنية ، دراسة ميدانية ، المجلة الاردنية في إدارة الاعمال، المجلد (٤) ، العدد (٤) ، الجامعة الاردنية ، عادة البحث العلمي.

٢- جاد الرب ، سيد محمد (٢٠١٣) : إدارة الابداع والتميز التنافسي ، الطبعة الأولى ، مطبعة الدار الهندسية ، مصر.

٣- ربيع، محمد شحاتة. (١٩٩٤):قياس الشخصية، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية.

٤-سرحان، عمر موسى (٢٠٠٨) التجديدات التربوية، ط١، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.

- ٥-شعبان ، عبد الكريم (٢٠١٠) : دور العدالة التنظيمية في تحقيق الاداء الجامعي المتميز، راسة تطبيقية في كلية الادارة والاقتصاد، جامعة الكوفة، مجلة العربي للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد ٣، العدد ١٦ .
- ٦-شقوقرة ، منير حسن احمد (٢٠١٦) : إدارة التميز وعلاقتها بالابداع الإداري لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة غزة من وجهة نظر المعلمين ، رسالة ماجستير منشورة ، جامعة الأزهر ، كلية التربية ، غزة .
- ٧-شوقي ، قبطان (٢٠١٠) : إدارة التميز والفلسفة الحديثة لنجاح المنظمات في عصر العولمة والمنافسة ، الملتقى الدولي الرابع للمنافسة والاستراتيجيات التنافسية للمؤسسة الصناعية خارج القطاع المحروقات في الدول العربية ، الجزائر .
- ٨-العابدي، علي رزاق جباد (٢٠١٧) : المرخ في مكان العمل كمتغير تفاعلي بني استقامة القيادة والتألق لتنظيمي - دراسة تطبيقية في جامعة الكوفة ، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية ، المجلد (٢٣) ، العدد (٩٧) ، العراق .
- ٩-العودة ، محمود اسماعيل (٢٠١٨) : اثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق التميز المؤسسي – دراسة تطبيقية على المنظمات المجتمعية المدني في قطاع غره الجامعة الاسلامية بغزة ، كلية التجارة ، رسالة ماجستير، ادارة الاعمال ، فلسطين.
- ١٠-عودة، أحمد سليمان(٢٠٠٠): القياس والتقويم في العملية التدريسية، الأردن: المطبعة الوطنية.
- ١١-فرج ، صفوت (١٩٨٠): القياس النفسي ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، مصر.
- ١٢-فيركسون ، جورج (١٩٩١):التحليل الاحصائي في التربية وعلم النفس ، ترجمة هناء محسن العكلي ، دار الحكمة للنشر والطباعة ، الجامعة المستنصرية.
- ١٣-كريم ، حيدر علي كريم (٢٠٢٣) : التألق التنظيمي وعلاقته بالروح المعنوية لمدرسي التربية الرياضية في محافظة صلاح الدين ، رسالة ماجستير غير منشورة في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة ، جامعة ديالى .
- ١٤-كريم ، اسراء محمد(٢٠٢١) : القيادة عبر الصومعة ودورها في التألق التنظيمي من خلال التماسك الاستراتيجي : دراسة استطلاعية لاراء عينة من القيادات الادارية في شركات الاتصالات المتنقلة العراقية ،رسالة ماجستير ، كلية الادارة والاقتصاد ، جامعة تكريت ، العراق.
- ١٥-منير، نوري ونعيمة، بارك (٢٠٠٥) تكنولوجيا المعلومات والاتصالات واهميتها في اقتصاديات الدول العربية لمسايرة تحديات الاقتصاد العالمي الجديد . التوصيات والمتطلبات بكلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسبير، جامعة حسيبة بن بو علي الشلف الجزائر.

١٦-وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ١٩٨٨ قانون رقم (٤٠) لسنة ١٩٨٨ المادة(٩) والمادة (١٢) بغداد.

١٧- حسين، عبيدي (٢٠١٧): دور المسؤولية الاجتماعية في تحقيق التميز التنظيمي للمؤسسة دراسة حالة مؤسسة الاسمنت ومشتقاته بالشلف ، رسالة ماجستير، برنامج قسم علوم التيسير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية و علام التيسير ، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم ، الجزائر.

١٨-عقيل ، حسين عقيل (١٩٩٩): فلسفة مناهج البحث العلمي . مكتبة مدبولي . القاهرة.

١٩-عبيدات ، ذوقان ، عبد الرحمن عدس وعبد الحق ، كايد (٢٠٠٠) :البحث العلمي ، مفهومه و ادواته واساليبه الطبعة الثالثة. ، الاردن ، دار الفكر للطباعة والنشر.

٢٠-الشلمة، ميسون عبد الله احمد والصراف، سجي نذير حميد (٢٠١٨) : المسؤولية الاجتماعية مدخل لتحقيق التميز - دراسة استطلاعية لأراء عينة مي العاملين في مستشفى السلام ،، جامعة تكريت ، كلية الإدارة والاقتصاد ، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد (١) العدد (٤١)، العراق.

٢١-الظاهر، زكريا محمد واخرون(٢٠٠٢) :مبادئ القياس والتقويم في التربية .ط١. دار الثقافة للنشر . عمان. الاردن.

المصادر الأجنبية :

1- Aras2, Huseyin (2013) "Towards Business Excellence In The Hospitality Industry,, A Case For 3-, 4-, And 5-Star Hotels In Iran",... Total Quality Management, Vol. 23, N.5.

2- Johnston, R. (2001): Strategies for Survival in the Global Marketplace: A Study of the Australian Pharmaceutical Industry. Excellence in Communicating Organizational Strategy, P 121.

3- Stoyanova, Tzvetana & Iliev, Ivaylo (2017)" Employee Engagement Factor For Organizational Excellence" International Journal Of Business And Economic Sciences Applied Research, Vol. 10, No.1.

- 4- O'Shea, M., & Alonso, A. D. (2013): Fan moderation of professional sports organizations' social media content: strategic brilliance or pending disaster. International journal of web-based communities, 554-555.
- 5- Shirvani, Aliakbar &, Iranban, Seyed Javad (2013) Organizational Excellence Performance And Human Force Productivity Promotion: A Case Study In South Zagros Oil And Gas Production Company,, Iran,, European Online Journal Of Natural And Social Vol.2, No.3 Special Issue On Accounting And Management. Issn 1805-3602.
- 6- Nafei, Wageeh A. (2018) The Role Of Workplace Happiness In Achieving Organizational Brilliance A Study On Sadat City University, Impact Factor 3.582 Case Studies Journal Issn (2305.x) Volume 7, Issue 12 .
- 7- Henrysoon, S., (1963). Correction of Item- Total correlation in item analysis Psychometric, Vol. 28, No.3
- 8- Ebel, R.L. (1972). Essentials of Educational Measurement. New Jersey, Englewood cliffs prentice-all.
- 9- Anastasi,A (1976): Psychology Testing (4th,Ed), New York Macmillan Publishing, Inc And its Effects on Organisational Performance. Research Journal of Business Management, 3: 16-24.
- 10- Foran, J.C. (1961). A Note on Methods Measuring Reliability. Journal of Educational Psychology, Vol.22, No.4. 383-387.

الملحق

جامعة بغداد

كلية التربية / ابن رشد للعلوم الانسانية

قسم العلوم التربوية والنفسية

الدراسات العليا / ماجستير ادارة تربوية

الصيغة النهائية لمقياس التألق التنظيمي

الاستاذ الفاضل.....المحترم .

الاستاذة الفاضلة.....المحترمة .

تحية طيبة

تروم الباحثة اجراء بحثها الموسوم (التألق التنظيمي وعلاقته بدافعيه الانجاز لدى رؤساء الأقسام العلمية في الكليات الأهلية من وجهه نظر أعضاء الهيئة التدريسية)، ونظرا لما تعهده الباحثة فيكم من كفاءة وخبرة وتعاون في هذا المجال تلتمس تكرمكم العلمي واللغوي بإبداء رأيكم حول قائمة الفقرات المرفقة من حيث:

١. مدى صلاحية الفقرات من عدمها.

٢. تعديل أو أضافه أو حذف لما ترونه مناسباً.

٣. اي مقترحات أو ملاحظات ترونها مناسبة.

ويعرف التألق التنظيمي :-بانه مستوى عال من التميز الذي يقوم به رئيس القسم نتيجة المعرفة والمهارات

القيادية والابتكارية التي يمتلكها. (Nafei,wageeh,2018 : 30)

المشرف

يوسف يعقوب شحادة

الباحثة

سكينة حمودي جاسم

المجال الاول :- التائق بالقيادة :- هي عملية التوجيه والتأثير في سلوك الآخرين من أجل تحقيق هدف معين .
(عامر ، المصري ، ٢٠١٣ : ١١).

| ت | صالحة | غير صالحة | تنتمي | لا تنتمي | حذف | اضافة | تعديل |
|----|---|--------------|-------|-------------|-----|-------|-------|
| ١ | يتصف رئيس القسم بقوة الشخصية واللياقة المهنية | | | | | | |
| ٢ | يتسم بالصدق والثقة المتبادلة في العمل | | | | | | |
| ٣ | لدية القدرة على التعامل مع المواقف الطارئة | | | | | | |
| ٤ | يمتلك رؤية واضحة في ادارة القيم باتجاه معين | | | | | | |
| ٥ | يؤكد على اهمية الالتزام بمعايير الاداء الجيد | | | | | | |
| ٦ | يسعى إلى تطبيق الادارة اللامركزية في العمل | | | | | | |
| ٧ | يعمل على استثارة روح التحدي بين المرؤوسين | | | | | | |
| ٨ | يتمتع بقدرة عالية على افتاع المرؤوسين بانجاز الأهداف في وقتها | | | | | | |
| ٩ | يتمتع بالذكاء التنظيمي في ايجاد افضل واسرع واسهل الحلول للمشاكل الطارئة | | | | | | |
| ١٠ | يشجع على التعاون والعمل بروح الفريق | | | | | | |
| ١١ | يتحلى بمرتبة عالية في التعامل مع المرؤوسين داخل القسم | | | | | | |
| ١٢ | يتابع سير العمل على تحو منتظم ومستمر | | | | | | |
| ١٣ | يمتلك القدرة والكفار على اتخاذ القرارات الهامة والحيوية وتحمل المسؤولية | | | | | | |
| ١٤ | يقبل اي انتقاد بصدر رحب | | | | | | |

المجال الثاني :- التآلق بالمعرفة والابتكار :-بأنها العمليات والأدوات وأنماط السلوك التي يشترك في صياغتها وأدائها المستفيدون من المنظمة لاكتساب وخزن وتوزيع المعرفة لتنعكس على عمليات الأعمال للوصول إلى أفضل التطبيقات بقصد المنافسة طويلة الأمد والتكيف. (الكبيسي، ٢٠٠٥ : ٤٢) .

| ت | صالحة | غير صالحة | تنتمي | لا تنتمي | حذف | اضافة | تعديل |
|----|-------|-----------|-------|----------|-----|-------|-------|
| ١ | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| ٢ | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| ٣ | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| ٤ | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| ٥ | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| ٦ | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| ٧ | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| ٨ | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| ٩ | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| ١٠ | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| ١١ | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| ١٢ | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| ١٣ | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|-----------------------------------|----|
| | | | | | | | بحث على التدريب لتحقيق نتائج افضل | ١٤ |
|--|--|--|--|--|--|--|-----------------------------------|----|

المجال الثالث :- التآلق في توفير البيئة المناسبة :- وهي التي تشمل كل الحوافز والزيادات والمكافئات والظروف الاجمالية داخل نطاق

العمل (عكر ، ٢٠٢٢ : ٢٨).

| ت | صالحة | غير صالحة | تنتمي | لا تنتمي | حذف | اضافة | تعديل |
|----|-------|-----------|-------|----------|-----|-------|-------|
| ١ | | | | | | | |
| ٢ | | | | | | | |
| ٣ | | | | | | | |
| ٤ | | | | | | | |
| ٥ | | | | | | | |
| ٦ | | | | | | | |
| ٧ | | | | | | | |
| ٨ | | | | | | | |
| ٩ | | | | | | | |
| ١٠ | | | | | | | |
| ١١ | | | | | | | |
| ١٢ | | | | | | | |
| ١٣ | | | | | | | |
| ١٤ | | | | | | | |