

فاعلية سلوك القيادات الجامعية ودافعية أعضاء الهيئة التدريسية نحو العمل في كليات التمريض العراقية

Effectiveness of University Leaders' Behavior and the Faculty Members' Motivation towards the Work in the Iraqi Colleges of Nursing

Basima J. Jassim, MSc*

Mohammed F. Khalifa, PhD**

*Assistant Instructor, Al-Kindy College of Medicine, University of Baghdad

** Professor, College of Nursing, University of Baghdad

E:mail:prof.khalifa.phd@gmail.com

Abstract:

Objective(s): The present study aims at identifying the Iraqi Colleges of Nursing Deans' leadership behaviors effectiveness and faculty members' motivation towards work in these colleges.

Methodology: Descriptive design has been used for the sample survey manner, which is the appropriate approach to the study of social phenomena in the field where provides data on the reality of these phenomena and relations between the causes and consequences and an analysis of it and perhaps the factors affecting it and how it appears. The study relies on a questionnaire to collect data from the participants which is composed of (86) items distributed on three axes: First, the demographic characteristics which are composed of (8) items, second, (40) items to measure motivation towards work and the third (38) items to measure the effectiveness of the leadership behavior of the Deans of the Colleges of Nursing. Content validity of the questionnaire is determined through panel of experts who are asked to present their opinion about the content of the questionnaire. The stability has been achieved through the use of reliability coefficients to determine the internal consistency of the questionnaire. Data of the study are collected through field visits to the Iraqi Nursing Colleges and personal interviews with respondents. The study population includes all Iraqi Colleges of Nursing at the time of the study which are distributed through thirteen Governorates. The sample of the study includes (66) subjects who are (55) faculty member and (11) Dean. The sample is purposive "non-probability" and selected based on the selection criteria to select professor and assistant professor. The study data are analyzed through the descriptive data analysis approach (Frequencies and percentages) and inferential data analysis approach (Chi-square test and Cronbach Alpha Correlation coefficient).

The results: The study findings indicate that variables of age groups and years of work have impact upon the improvement of faculty members' motivation towards work in the Iraqi Colleges of Nursing. Variables of Deans' age, gender, education, years of work as dean and training have no influence on the leadership behavior of the Colleges of Nursing Deans.

Recommendations: The study recommends that we have to promote democratic style practiced by leaders and present freedom and independence of the faculty member because of the stature in the community. The study suggests that there should be an interest for leadership behavior with faculty members, so they can be aware of the desired approaches toward achieving the objectives of the university. The preparation of a proposed program to increase the activation of the performance of faculty in Iraqi Colleges of Nursing and carrying out other studies concerned with this subject and the work of preparing a proposal for the creation of democratic leader in the Iraqi Colleges of Nursing.

Key words: University Leaders' Behavior, Faculty Members' Motivation, Colleges of Nursing

المستخلص:

الهدف: تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على فاعلية السلوك القيادي لعمداء كليات التمريض العراقية ودافعية أعضاء الهيئة التدريسية نحو العمل في هذه الكليات.

المنهجية: تم استخدام المنهج الوصفي والذي يعد منهجاً ملائماً لدراسة الظواهر الاجتماعية ميدانياً حيث يقدم بيانات عن واقع هذه الظواهر والعلاقات بين أسبابها ونتائجها وتحليلها وربما يظهر العوامل المؤثرة فيها. أعمدت الدراسة على إستبانة لجمع البيانات من المستبنيين مكونة من (٨٦) فقرة موزعة على ثلاث محاور: الأول، الصفات الديموغرافية (٨) فقرات والثاني (٤٠) فقرة لقياس دافعية الهيئة التدريسية نحو العمل والثالث (٣٨) فقرة لقياس فاعلية السلوك القيادي لعمداء كليات التمريض. تحقق صدق الإستبانة من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين من ذوي الإختصاص لبيان الرأي في مدى صدق المحتوى للإستبانة. أما ثباتها فقد تحقق من خلال إستخدام معاملات الثبات لتحقيق الإتساق الداخلي للإختبار. جمعت بيانات الدراسة من خلال الزيارات الميدانية لكليات التمريض العراقية والمقابلات الشخصية للمبحوثين. شمل مجتمع الدراسة على جميع كليات التمريض العراقية والبالغ عددها (١٣) كلية تمريض في وقت الدراسة، والموزعة على ثلاث عشرة محافظة. تضمنت عينة الدراسة (٦٦) فرد مقسمين إلى (٥٥) عضوية تدريسية و(١١) عميد، وهي عينة غرضية غير عشوائية تم إختيارها إستناداً إلى معايير الإختيار المحدد من استاذ واستاذ مساعد. تم تحليل بيانات الدراسة من خلال إستخدام أسلوب التحليل الإحصائي الوصفي (التكرارات والنسب المئوية)، وإسلوب التحليل الإحصائي الإستنتاجي (إختبار مربع كاي، معامل الارتباط ألفا-كرون باخ).

النتائج: بينت نتائج الدراسة بأن المتغيرات المتمثلة بالفئات العمرية وعدد سنوات العمل لها أثر على دافعية أعضاء الهيئة التدريسية نحو العمل في كليات التمريض العراقية، والمتغيرات المتمثلة بالعمر والجنس والتحصيل الدراسي وعدد سنوات العمل كعميد والتدريب وجدت بأن ليس لها أثر في فاعلية السلوك القيادي لعمداء كليات التمريض.

التوصيات: أوصت الدراسة إلى تعزيز النمط الديمقراطي الذي يمارسه القائد وإعطاء الحرية والاستقلالية لعضو هيئة التدريس نظراً لمكانته المرموقة في المجتمع وأقترحت الدراسة الإهتمام بالسلوك القيادي مع أعضاء هيئة التدريس ، حتى يمكن تبصيرهم بالأساليب المرغوبة نحو تحقيق أهداف الجامعة و إعداد برنامج مقترح لزيادة تفعيل أداء أعضاء هيئة التدريس في كليات التمريض في العراقية وإجراء دراسات أخرى تهتم بهذا الموضوع وعمل برنامج مقترح لإعداد القائد الديمقراطي في كليات التمريض العراقية.

المقدمة

ولأن الجامعات من أهم المؤسسات التربوية، ويقع على الإدارات الجامعية مسئولية كبيرة في تحقيق الإدارة التربوية لمواكبة الثورة العلمية المذهلة، فإن على الإدارة الجامعية الإهتمام باختيار أعضاء هيئة التدريس فيها ممن يملكون الكفاءات والقدرة والمؤهلات العلمية والإدارية، ليكونوا القدوة الصالحة المؤمنة بالرسالة الجامعية، ويمتلكون القدرة على التفاعل الإيجابي مع زملائهم من أعضاء هيئة التدريس والإدارة والطلبة^(٢).

والحديث عن السلوك الفردي والجماعي لتفسير السلوك الإداري لا يكتمل إلا بالحديث عن القيادة الإدارية، فللقائد التربوي تأثير كبير على مجريات الأمور في أي منظمة صغرت أم كبرت، فالقيادة أساس ضروري لأي تنظيم إبتداء من الأسرة وإنتهاء بالدولة، ومن المهم البحث في المقومات التي تجعل شخصاً ما قائداً^(٣).

والقيادة في جوهرها هي التأثير الذي يمارسه القائد في مؤوسيه، وإختلاف وسائل التأثير التي يستخدمها القائد لتوجيه مؤوسيه يعكس تبايناً في أساليب القيادة وأنماطها^(٤).

ويعد النمط القيادي الذي يختاره القائد التربوي العامل الرئيسي في نجاح المؤسسات أو فشلها لما للقائد التربوي من دور حاسم في التأثير في سلوك أعضاء هيئة التدريس، وفي خلق الجو العلمي الفعال الذي يمثل إستثماراً فاعلاً في التحصيل العلمي للطلبة^(٥).

والقائد التربوي في الجامعات من العناصر الرئيسية التي يعتمد عليها لنجاح الجامعات في تحقيق أهدافها حيث يرتبط ذلك بالكيفية التي يدير بها والأسلوب القيادي الذي يمارسه، وبالصفات القيادية الناجحة التي تتمثل في شخصيته وقدرته على توظيف العمل البناء من أجل علاقات إنسانية مع أعضاء هيئة التدريس والعاملين في الجامعة^(٦).

مشكلة الدراسة

تتبلور مشكلة الدراسة بالتعرف على فاعلية السلوك القيادي ودافعية أعضاء الهيئة التدريسية نحو العمل في كليات التمريض العراقية .

جاء الإهتمام في هذه الدراسة بالكشف عن فاعلية السلوك القيادي لعمداء كليات التمريض ودافعية الهيئة التدريسية في هذه الكليات نحو عملهم. وجد الباحثان ضرورة إهتمام هؤلاء العمداء برفع مستوى دافعية أعضاء الهيئة التدريسية نحو العمل من أجل رفع كفاية وفاعلية كلياتهم في تحقيق الأهداف المنشودة والبرامج التربوية المقدمة لطلبتهم في هذه الكليات. وذلك إنطلاقاً من القناعة بوجهة النظر التي تؤكد على أن عضو الهيئة التدريسية الذي يتمتع بمستوى عالي من الدافعية سوف يكون إنجازهم لمهامهم وإنتمائه لمؤوسسته ولطلبته أعلى من ذلك الذي يفقد هذه الدافعية العالية^(٧).

يحظى مفهوم القيادة وفعاليتها بإهتمام المجتمع الإنساني منذ أقدم العصور إدراكاً منه لأهميتها في تحقيق طموحات الجماعات الإنسانية وغايتها بإعتبارها أحد المتغيرات المهمة في نجاح المنظمات الإنسانية في تحقيق أهدافها بكفاية وفعالية. إذ أن الوظيفة الأساسية للقيادة هي العمل مع الجماعة ولصالحها في عملية تفاعل إجتماعي متبادلة بين القائد وأتباعه تحتاجها كل جماعة تريد أن تحقق أهدافها.

قام البعض في فهم وتفسير القيادة إنطلاقاً من إعتبارها مجموعة من العمليات، بينما إنطلق البعض في تفسيرها بإعتبارها مجموعة من الصفات الشخصية، أو القابلية لفرض الإنصياع، أو التأثير على الآخرين، كما فسرها آخرون بإعتبارها نوع من أنواع الإقناع، أو بإعتبارها علاقة قوة مابين القائد وتابعيه، أو بإعتبارها ثمرة من ثمرات التفاعل الإنساني بين الأفراد، وفسرها البعض الآخر بأنها توليفات متنوعة من مجموعات مختلفة من هذه المفاهيم^(٨).

ويزخر الأدب الإداري بالعديد من النظريات التي تفسر دافعية الأفراد التنظيمية التي حاولت في مجملها توظيف المعرفة في علم النفس لتصميم مهارات يتعلمها المديرون لتطوير أساليبهم وممارساتهم في التعامل مع العنصر البشري في المنظمات الرسمية على إختلاف نشاطاتها وخدماتها بإعتباره أحد الموارد الرئيسية المهمة في العملية الإدارية. إذ تنطلق نظريات السلوك الإداري المختلفة من فكرة أساسية تتمثل في إنه من الممكن تغيير سلوك الآخرين عن طريق تقوية الرغبة في تكرار السلوك المرغوب فيه، وإضعاف الرغبة في تكرار السلوك غير المرغوب^(٩).

تمت الإشارة إلى أهمية العلاقة بين فاعلية القائد ودافعية التابعين خلال تناوله لأهمية النجاح والفاعلية في دراسة موضوع القيادة بتأكيد على أن نجاح القيادة يعزى إلى الطريقة التي يسلكها أعضاء الجماعة على إختلاف الأدوار التي يتولونها، بينما تعزى فاعلية القيادة إلى دافعية أعضاء الجماعة الداخلية. إذ أن ذوي الإتجاه المؤكد على النجاح في القيادة يميلون إلى التركيز على قوة القائد المستمدة من سلطة المنصب الرسمية، بينما يميل ذوي الإتجاه المؤكد على الفاعلية في التركيز على الجمع بين سلطة المنصب الرسمية والسلطة الممنوحة لهذا المنصب من أعضاء المجموعة والتي تستثار بواسطة إرتباط القادة بحاجات وتوقعات الأفراد^(١٠).

وبما أن المؤسسات التربوية تعتبر أداة حيوية في المجتمعات الإنسانية فإن القيادات التربوية في هذه المؤسسات تعتبر العنصر الحركي في تحقيق ما أنيطت به من أهداف وغايات تتعلق بالكفاءة والفعالية المرغوبتين، وهذا يفرض على تلك القيادات توفر قدرات ومتطلبات خاصة حتى تكون قادرة على مواجهة التغيرات والتحويلات المعاصرة والتعامل معها بكفاءة وإقتدار^(١١).

حدود الدراسة

يتحدد تعميم نتائج هذه الدراسة بالمؤشرات التالية:

1. إقتصار تطبيق هذه الدراسة على عينة من الهيئة التدريسية لكليات التمريض العراقية.
2. ستحدد هذه الدراسة بالسباق الزمني الذي ستجري فيه وهو ٢٠١٤/٥/٢٠ - ٢٠١٥/٥/٢٨.
3. ستحدد نتائج هذه الدراسة بدلالات الصدق والثبات لأدائها. وهما إستبانة وصف فاعلية السلوك القيادي لعمداء كليات التمريض وإستبانة قياس درجة دافعية الهيئة التدريسية.

مايميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

لقد تميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بما أخذته على عاتقها من محاولة لبيان فاعلية سلوك القيادات الجامعية ودافعية أعضاء الهيئة التدريسية نحو العمل في كليات التمريض العراقية. إن الدراسة الحالية ستوضح الأفاق المهمة وذات العلاقة بكل ما يخلق ويطور سلوك القيادي لعمداء كليات التمريض ودافعية أعضاء الهيئة التدريسية نحو العمل في هذه الكليات.

منهجية الدراسة:

سوف تعتمد المنهجية الوصفية في هذه الدراسة لتحقيق أهدافها.

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع عمداء كليات التمريض وأعضاء الهيئة التدريسية في كليات التمريض العراقية.

أفراد الدراسة:

نظراً لإعتدال حجم مجتمع الدراسة المستهدفة سيعتمد الباحثان إختيار (٥٥) تدريسي وتدرسية بالطريقة العشوائية في كليات التمريض العراقية البالغ عددها في مجتمع الدراسة (١١) كلية مع الأخذ بنظر الإعتبار في عملية الإختيار بهذه الطريقة المتغيرات المستقلة في هذه الدراسة.

أدوات الدراسة:

ستستخدم في هذه الدراسة الأداتين التاليتين بالإضافة إلى إستمارة المعلومات الديموغرافية:

١. إستبانة قياس درجة دافعية التدريسيين نحو العمل: قام الباحثان بتطوير إستبانة لقياس درجة دافعية التدريسيين نحو العمل لغرض تطبيقها في هذه الدراسة. وذلك بعد مراجعتها للأدب النظري وللأدوات المستخدمة في العديد من الدراسات السابقة. وتتكون الإستبانة من (٤٠) فقرة. وسوف تشكل هذه الفقرات في مجموعها مقياس درجة دافعية الهيئة التدريسية الكلية نحو العمل. ويتدرج رقمي ١ = أبداً، ٢ = أحياناً، ٣ = دائماً.

أهداف الدراسة وفرضياتها

تهدف هذه الدراسة الى التعرف على فاعلية السلوك القيادي لعمداء كليات التمريض ودافعية أعضاء الهيئة التدريسية نحو العمل في كليات التمريض العراقية. وذلك من خلال إختيار الفرضيات التالية:

١. توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) في درجة دافعية أعضاء الهيئة التدريسية في كليات التمريض العراقية نحو العمل حسب العمر.
٢. توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) في درجة دافعية أعضاء الهيئة التدريسية في كليات التمريض العراقية نحو العمل حسب الجنس.
٣. توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) في درجة دافعية أعضاء الهيئة التدريسية في كليات التمريض العراقية نحو العمل حسب عدد سنوات العمل.
٤. توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) في درجة دافعية أعضاء الهيئة التدريسية في كليات التمريض العراقية نحو العمل حسب الحالة الزوجية.
٥. توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) في درجة دافعية أعضاء الهيئة التدريسية نحو العمل في كليات التمريض العراقية المرتبة العلمية.
٦. توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) في درجة فاعلية السلوك القيادي لعمداءكليات التمريض العراقية حسب العمر.
٧. توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) في درجة فاعلية السلوك القيادي لعمداءكليات التمريض العراقية حسب الجنس.
٨. توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) في درجة فاعلية السلوك القيادي لعمداءكليات التمريض العراقية حسب التحصيل الدراسي.
٩. توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) في درجة فاعلية السلوك القيادي لعمداءكليات التمريض العراقية حسب سنوات العمل كعميد.
١٠. توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) في درجة فاعلية السلوك القيادي لعمداءكليات التمريض العراقية حسب التدريب.

أهمية الدراسة

تنتيقي أهمية هذه الدراسة من المعلومات التي ستسفر عنها نتائجها حول فاعلية السلوك القيادي لعمداء كليات التمريض ودافعية أعضاء الهيئة التدريسية نحو العمل في كليات التمريض العراقية.

١. التحقق من صدق وثبات أداتي الدراسة بعرض الإستبانيتين على مجموعة من المحكمين ذوي الإختصاص إضافة للتحقق من ثبات الأداة بطريقة الإتساق الداخلي وقياس معامل ألفا-كرون باخ).
٢. الحصول على الموافقات الرسمية اللازمة لتطبيق أداتي الدراسة، وهما إستبانة قياس درجة دافعية الهيئة التدريسية نحو العمل، وإستبانة قياس فاعلية السلوك القيادي من وجهة نظر الهيئة التدريسية في كليات التمريض العراقية.
٣. الإستعانة بالبرنامج الإحصائي المحوسب (SPSS) لمعالجة بيانات الدراسة إحصائياً وإستخراج نتائجها.

(١) الشروط العلمية للإستبانة :

(أ) الصدق: Validity

يُعد الصدق الظاهري من أهم خصائص المقياس الجيد ، لأنه يكشف قوة المقياس على ما وضع لقياسه ، وهذا النوع من الصدق أكثر شيوعاً وإستخداماً من قبل الباحثين، وقد تم القيام بتقدير صدق محتوى الإستبانة! إذ تم توزيعها على مجموعة من الخبراء والمختصين في الإختصاصات الأتية (إدارة الأعمال، التمريض، الطب، الإحصاء، الحاسوب، علم النفس، علم الإحصاء). وأعدت الفقرات التي حصلت على موافقة الخبراء بنسبة (١٠٠%) من آراء الخبراء هي فقرات صحيحة ومقبولة وعددها (٤٠) فقرة لقياس دافعية الهيئة التدريسية نحو العمل و(٣٨) فقرة لقياس فاعلية السلوك القيادي لعمداء كليات التمريض، وبعد أن حصلت الأداة على نسبة إتفاق بين المحكمين أكثر من (٧٥%) يمكن القول بأن صدق المحتوى للمقياس قد تحقق.

(ب) الثبات: Reliability

يُعرف الثبات بأنه الدقة في تقدير الإستجابة الحقيقية للفرد على الفقرة التي يقيسها المقياس، أو مدى الإتساق في علاقة الفرد إذا أخذ المقياس نفسه عدة مرات في الظروف نفسها. ويُعد الثبات من العوامل المهمة التي يمتاز بها أي إختبار ويكون الإختبار ثابتاً إذا أعطى النتائج نفسها بإستمرار في حالة تكرار تطبيقه على العينة نفسها وتحت الشروط نفسها وإن الهدف من حساب الثبات هو لتقدير أخطاء القياس وإقتراح أساليب للتقليل من هذه الأخطاء ويعني إن المقياس يعطي النتائج نفسها (ذاتها) لو أعيد تطبيقه على مجتمع الدراسة نفسه مرة أخرى بإفتراض نفس الظروف ، حيث تم إحتساب معاملات الثبات بإعتماد طريقة الإتساق الداخلي (ألفا-كرون باخ) والتي تمحضت عن معامل إرتباط بمقدار (٠،٩٠)، لأداة تقدير الدافعية نحو العمل ومعامل إرتباط (٠،٩٢) لأداة تقدير فاعلية السلوك القيادي. بينت نتائج الإختبار بأن الإتساق الداخلي للإختبارات كانت عالية ومعتمدة وتشير إلى أن الأداة تمتلك ثباتاً عالياً.

٢. إستبانة لوصف فاعلية السلوك القيادي لعمداء الكليات: تكونت هذه الإستبانة من (٣٨) فقرة يتم خلالها قياس فاعلية السلوك القيادي لعمداء كليات التمريض. وبندرج رقمي (٤،٣،٢،١) على التوالي.

وسيقوم الباحثان بالتحقق من صدق الأداة الظاهري بعرضها على مجموعة من المحكمين سيكون عددهم (١٠) محكمين من ذوي الإختصاص في العلوم الصحية والإدارية. كما سيعملان على التحقق من ثباتها بطريقة الإتساق الداخلي لهما بعد تطبيقها على مجموعة من الهيئة التدريسية في كليات التمريض العراقية من خارج أفراد الدراسة سينزأوح عددهم (٧) تدريسي وتدرسية و(٣) عمداء سيتم إختيارهم من ثلاث كليات تمريض في العراق.

٣. إستمارة المعلومات الديموغرافية:

تشمل هذه الإستمارة الصفات الديموغرافية ذات العلاقة بأعضاء الهيئة التدريسية كالعمر والجنس وعدد سنوات العمل والحالة الزوجية والمرتبة العلمية، وكذلك الصفات الديموغرافية المرتبطة بعمداء كليات التمريض مثل العمر والجنس والتحصيل الدراسي وعدد سنوات العمل كعميد والتدريب.

متغيرات الدراسة:

تشمل هذه الدراسة على المتغيرات التالية:

أولاً: المتغيرات المستقلة (Independent Variables):

تشمل هذه المتغيرات بالنسبة إلى أعضاء الهيئة التدريسية: العمر والجنس وعدد سنوات العمل والحالة الزوجية والمرتبة العلمية. أما بالنسبة إلى عمداء كليات التمريض فتشمل: العمر والجنس والتحصيل الدراسي وعدد سنوات العمل كعميد والتدريب.

ثانياً: المتغيرات التابعة (Dependent Variables):

وتتمثل بالدرجة الكلية للدافعية نحو العمل التي يحصل عليها أعضاء الهيئة التدريسية على إستبانة قياس درجة دافعية الهيئة التدريسية نحو العمل ودرجة فاعلية السلوك القيادي لعمداء كليات التمريض العراقية كما تظهرها إستبانة وصف فاعلية السلوك القيادي للعميد.

إجراءات الدراسة:

قام الباحثان لإعداد هذا البحث بإتباع الإجراءات التالية:

١. الرجوع للأدب الإداري التربوي والدراسات السابقة ذات الصلة بهذه الدراسة.
 ٢. الحصول على الموافقات اللازمة من كليات التمريض العراقية.
 ٣. تحديد عدد أفراد الدراسة والتي يبلغ عدد أفرادها (١١) عميد كلية و(٥٥) تدريسي وتدرسية وفق المتغيرات الديموغرافية الخاصة بأسئلة الدراسة وفرضياتها.
- أما الإجراءات التي سيعمل الباحثان على تطبيقها لاحقاً لتحقيق إهداف الدراسة فتتمثل بما يلي:

نتائج الدراسة:

جدول رقم (١): يبين العلاقة ما بين دافعية أعضاء الهيئة التدريسية والعمر

المجموع الكلي	الدافعية			العمر بالسنوات
	دائماً	أحياناً	أبداً	
٧٢٠	٤٩٦	١٩٩	٢٥	٣٩-٣٠
٤٨٠	٣٣١	١٠٤	٤٥	٤٩-٤٠
٧٦٠	٥٨٦	١٦٠	١٤	٥٩-٥٠
٢٤٠	١٦١	٦٠	١٩	٦٠ فأكثر
٢٢٠٠	١٥٧٤	٥٢٣	١٠٣	المجموع
مربع كاي = ٥٦,٣٣٧ درجة الحرية = ٦ الدلالة المعنوية = ٠,٠٠٠٠				

يبين الجدول أعلاه وجود علاقة ما بين دافعية أعضاء الهيئة التدريسية والعمر ذات دلالة معنوية عالية (٠,٠٠٠٠). بمعنى أنه في متوسط العمر تزداد دافعية أعضاء الهيئة التدريسية في كليات التمريض.

جدول رقم (٢): يبين العلاقة ما بين دافعية أعضاء الهيئة التدريسية والجنس

المجموع الكلي	الدافعية			الجنس
	دائماً	أحياناً	أبداً	
١٠٨٠	٧٥٣	٢٧٨	٤٩	ذكور
١١٢٠	٨٢١	٢٤٥	٥٤	إناث
٢٢٠٠	١٥٧٤	٥٢٣	١٠٣	المجموع
مربع كاي = ٤,٥٣٧ درجة الحرية = ٢ الدلالة المعنوية = ٠,١٠٣				

يبين الجدول أعلاه عدم وجود علاقة ما بين دافعية أعضاء الهيئة التدريسية والجنس ذات دلالة معنوية. بمعنى دافعية أعضاء الهيئة التدريسية في كليات التمريض لا تتأثر باختلاف الجنس.

جدول رقم (٣): يبين العلاقة ما بين دافعية أعضاء الهيئة التدريسية وعدد سنوات العمل

المجموع الكلي	الدافعية			سنوات الخدمة
	أبداً	أحياناً	دائماً	
٦٠٠	٤١٠	١٦٨	٢٢	١٠-١
٤٠٠	٢٧٥	١٠٢	٢٣	٢٠-١١
٦٠٠	٤٥٩	١٠٩	٣٢	٣٠-٢١
٥٦٠	٤١٣	١٢٩	١٨	٤٠-٣١
٤٠	١٧	١٥	٨	٥٠-٤١
٢٢٠٠	١٥٧٤	٥٢٣	١٠٣	المجموع
مربع كاي = ٥٠,١٦٤ درجة الحرية = ٨ الدلالة المعنوية = ٠,٠٠٠٠				

يبين الجدول أعلاه وجود علاقة ما بين دافعية أعضاء الهيئة التدريسية وعدد سنوات العمل ذات دلالة معنوية عالية (٠,٠٠٠٠). بمعنى أنه في متوسط سنوات العمل تزداد دافعية أعضاء الهيئة التدريسية في كليات التمريض.

جدول رقم (٤): يبين العلاقة ما بين دافعية أعضاء الهيئة التدريسية والحالة الزوجية

المجموع الكلي	الدافعية			الحالة الزوجية
	دائماً	أحياناً	أبداً	
٢٤٠	١٨١	٤٧	١٢	أعزب
١٩٦٠	١٣٩٣	٤٧٦	٩١	متزوج
٢٢٠٠	١٥٧٤	٥٢٣	١٠٣	المجموع
مربع كاي = ٢,٦١١ درجة الحرية = ٢ الدلالة المعنوية = ٠,٢٧١				

يبين الجدول أعلاه عدم وجود علاقة ما بين دافعية أعضاء الهيئة التدريسية والحالة الزوجية ذات دلالة معنوية. بمعنى دافعية أعضاء الهيئة التدريسية في كليات التمريض لا تتأثر بالحالة الزوجية.

جدول رقم (٥): يبين العلاقة ما بين دافعية أعضاء الهيئة التدريسية والمرتبة العلمية

المجموع الكلي	الدافعية			المرتبة العلمية
	دائماً	أحياناً	أبداً	
٢٤٠	١٧٨	٥٦	٦	أستاذ
١٩٦٠	١٣٩٦	٤٦٧	٩٧	أستاذ مساعد
٢٢٠٠	١٥٧٤	٥٢٣	١٠٣	المجموع
مربع كاي = ٣,٠٢٠ درجة الحرية = ٢ الدلالة المعنوية = ٠,٢٢١				

يبين الجدول أعلاه عدم وجود علاقة ما بين دافعية أعضاء الهيئة التدريسية والمرتبة العلمية ذات دلالة معنوية. بمعنى دافعية أعضاء الهيئة التدريسية في كليات التمريض لا تتأثر باختلاف المرتبة العلمية.

جدول رقم (٦): يبين العلاقة ما بين فاعلية السلوك القيادي لعمداء كليات التمريض والعمر

المجموع الكلي	فاعلية السلوك القيادي				العمر بالسنوات
	٤	٣	٢	١	
٣٦	٩	١٢	٨	٧	٤٧-٣٨
٤٥	١١	١٣	١٠	١١	٥٧-٤٨
١٨	٥	٧	٤	٢	٥٨ فأكثر
٩٩	٢٥	٣٢	٢٢	٢٠	المجموع
مربع كاي = ١,٦٢١ درجة الحرية = ٦ الدلالة المعنوية = ٠,٩٥١					

يبين الجدول أعلاه عدم وجود علاقة ما بين فاعلية السلوك القيادي لعمداء كليات التمريض والعمر ذات دلالة معنوية. بمعنى فاعلية السلوك القيادي لعمداء كليات التمريض لا تتأثر باختلاف العمر.

جدول رقم (٧): يبين العلاقة ما بين فاعلية السلوك القيادي لعمداء كليات التمريض والجنس

المجموع الكلي	فاعلية السلوك القيادي				الجنس
	٤	٣	٢	١	
٥٤	١٢	١٦	١٤	١٢	ذكور
٤٥	١٣	١٦	٨	٨	إناث
٩٩	٢٥	٣٢	٢٢	٢٠	المجموع
مربع كاي = ١,٦٧٢ درجة الحرية = ٣ الدلالة المعنوية = ٠,٦٤٣					

يبين الجدول أعلاه عدم وجود علاقة ما بين فاعلية السلوك القيادي لعمداء كليات التمريض والجنس ذات دلالة معنوية. بمعنى فاعلية السلوك القيادي لعمداء كليات التمريض لا تتأثر باختلاف الجنس.

جدول رقم (٨): يبين العلاقة ما بين فاعلية السلوك القيادي لعمداء كليات التمريض والتحصيل الدراسي

المجموع الكلي	فاعلية السلوك القيادي				التحصيل الدراسي
	٤	٣	٢	١	
٩٠	٢٣	٣٠	٢٠	١٧	دكتوراه
٩	٢	٢	٢	٣	بورده
٩٩	٢٥	٣٢	٢٢	٢٠	المجموع
مربع كاي = ١,١٩٤ درجة الحرية = ٣ الدلالة المعنوية = ٠,٧٥٥					

يبين الجدول أعلاه عدم وجود علاقة ما بين فاعلية السلوك القيادي لعمداء كليات التمريض والتحصيل الدراسي ذات دلالة معنوية. بمعنى فاعلية السلوك القيادي لعمداء كليات التمريض لا تتأثر باختلاف التحصيل الدراسي.

جدول رقم (٩): يبين العلاقة ما بين فاعلية السلوك القيادي لعمداء كليات التمريض وعدد سنوات العمل كعميد

المجموع الكلي	فاعلية السلوك القيادي				السنوات
	٤	٣	٢	١	
٦٣	١٦	١٩	١١	١٧	٣-١
٩	٣	٣	٢	١	٦-٤
٢٧	٦	١٠	٩	٢	٧ فأكثر
٩٩	٢٥	٣٢	٢٢	٢٠	المجموع
مربع كاي = ٦,٧٤٥ درجة الحرية = ٦ الدلالة المعنوية = ٠,٣٤٥					

يبين الجدول أعلاه عدم وجود علاقة ما بين فاعلية السلوك القيادي لعمداء كليات التمريض وعدد سنوات العمل كعميد ذات دلالة معنوية. بمعنى فاعلية السلوك القيادي لعمداء كليات التمريض لا تتأثر بعدد سنوات العمل كعميد.

جدول رقم (١٠): يبين العلاقة ما بين فاعلية السلوك القيادي لعمداء كليات التمريض والتدريب

المجموع الكلي	فاعلية السلوك القيادي				التدريب
	٤	٣	٢	١	
٦٣	١٦	١٩	١٢	١٦	٢-١
٢٧	٨	١٠	٦	٣	٤-٣
٩	١	٣	٤	١	٥ فأكثر
٩٩	٢٥	٣٢	٢٢	٢٠	المجموع
	الدلالة المعنوية = ٠,٤٤٦				مربع كاي = ٥,٧٩٨
					درجة الحرية = ٦

يبين الجدول أعلاه عدم وجود علاقة ما بين فاعلية السلوك القيادي لعمداء كليات التمريض والتدريب ذات دلالة معنوية. بمعنى فاعلية السلوك القيادي لعمداء كليات التمريض لا تتأثر بالتدريب.

المناقشة

تأثر دافعية أعضاء الهيئة التدريسية في كليات التمريض باختلاف الجنس وهذا لا يؤيد ما جاء في فرضيات الدراسة..

ثالثاً: أشارت نتائج الفروق المعنوية عن اختلاف توزيع تكرارات متغير الحالة الزوجية إلى وجود فرق معنوي عند مستوى ($p < 0.01$) والتي تتصف بأن أغلب أفراد عينة الدراسة هم من المتزوجون بنسبة (٨٩,١%).

حيث بينت النتائج عدم وجود علاقة ما بين دافعية أعضاء الهيئة التدريسية والحالة الزوجية ذات دلالة معنوية. بمعنى دافعية أعضاء الهيئة التدريسية في كليات التمريض لا تتأثر بالحالة الزوجية، وهذا لا ينطبق مع ما ورد في فرضيات الدراسة..

رابعاً: بينت نتائج الفروق المعنوية عن اختلاف توزيع تكراري المرتبة العلمية عند مستوى الدلالة ($p < 0.01$) حيث سجلت ارتفاع لفئة استاذ مساعد بنسبة (٨٩,١%). مقارنة بفئة استاذ. وتبين النتائج عدم وجود علاقة ما بين دافعية أعضاء الهيئة التدريسية والمرتبة العلمية ذات دلالة معنوية. بمعنى دافعية أعضاء الهيئة التدريسية في كليات التمريض لا تتأثر باختلاف المرتبة العلمية وهو ما يعزز التناسب المعتمد ما بين خصوصية العمل في هذا المجال، وهذا لا يؤيد ما جاء في فرضيات الدراسة.

خامساً: بينت نتائج الفروق المعنوية عن اختلاف توزيع تكرارات عدد سنوات العمل عموماً عند مستوى ($p < 0.01$) بارتفاعها بشكل كبير عند الفئات ممن لديهم سنوات خدمة أكثر من غيرهم هم من ذوي (١٠-١) سنة خدمة و(٣٠-٢١) سنة خدمة (٢٧,٣%)

يتضح ومن خلال مراجعة نتائج الدراسة واختبار فرضياتها وجود بعض الفروقات المعنوية عند مستوى ($p < 0.01$) ما بين المتغيرات الديموغرافية وإستجابات المستجيبين في ضوء المقياسان المعتمدان لدراسة فاعلية سلوك القيادات الجامعية ودافعية أعضاء الهيئة التدريسية نحو العمل في كليات التمريض العراقية.

وكما يأتي :

أولاً: بينت نتائج الفروق المعنوية فرقا معنويا عاليا ($p < 0.01$) عند متغير الفئات العمرية للمستجيبين حيث بينت النتائج بأن أفراد عينة الدراسة من ذوي أعمار (٥٩-٥٠) سنة يعدون أكثر أفراد عينة الدراسة (٣٤,٥%) يليهم بالتسلسل من هم ذوي أعمار (٣٩-٣٠) سنة (٣٢,٧%)، وبينت النتائج أيضا وجود علاقة ما بين دافعية أعضاء الهيئة التدريسية والعمر ذات دلالة معنوية عالية (٠,٠٠٠). بمعنى أنه في متوسط العمر تزداد دافعية أعضاء الهيئة التدريسية في كليات التمريض، وهذا يؤيد ماورد في الفرضية الأولى من فرضيات الدراسة.

ثانياً: معنوية الفرق ما بين أعداد الذكور وأعداد الإناث من العاملين في كليات التمريض العراقية (استاذ واستاذ مساعد) عند مستوى الدلالة ($p < 0.01$) بالرغم من الارتفاع النسبي لأعداد العاملين من الإناث وبنسبة (٥٠,٩%) مقارنة بإعداد الذكور وبنسبة (٤٩,١%). تبين النتائج عدم وجود علاقة ما بين دافعية أعضاء الهيئة التدريسية والجنس ذات دلالة معنوية. بمعنى عدم

وبناء على ماتقدم، يمكن القول بأن الدراسة استطاعت إثبات تأثير دافعية أعضاء الهيئة التدريسية باختلاف أعمارهم وعدد سنوات العمل لديهم، وهذا ما أثبتته إختبار فرضيات الدراسة. هذا من جانب، أما من الجانب الآخر، فإن الدراسة لم تتمكن من إيجاد علاقة مابين فاعلية السلوك القيادي لعمداء كليات التمريض ومتغيراتهم الديموغرافية بعد إختبار فرضيات الدراسة.

التوصيات

1. تعزيز النمط القيادي الديمقراطي الذي يمارسه عمداء كليات التمريض.
2. إعطاء الحرية والإستقلالية لعضو هيئة التدريس في ممارسة دوره نظراً لمكانته المرموقة في المجتمع.

المقترحات

1. الإهتمام بالسلوك القيادي مع أعضاء هيئة التدريس ، حتى يمكن تبصيرهم بالأساليب المرغوبة نحو تحقيق أهداف الجامعة .
2. إعداد برنامج مقترح لزيادة تفعيل أداء أعضاء هيئة التدريس في كليات التمريض في العراقية.
3. إجراء دراسات أخرى تهتم بهذا الموضوع تستهدف جميع عمداء كليات التمريض وأعضاء الهيئة التدريسية في هذه الكليات.
4. تقديم برنامج مقترح لإعداد القائد الديمقراطي في كليات التمريض العراقية.

المراجع :

1. Owens, R. (1995). **Organizational Behavior in Education**, 5th edition, New Jersey: Prentice – Hall, Inc.
2. القريوتي، محمد قاسم (٢٠٠٣). السلوك التنظيمي – دراسة سلوك الإنسان الفردي والجماعة في المنظمات المختلفة. عمان: دار الشروق.
3. داوني، كمال (١٩٩٧). " القيادة والادارة التربوية " بحث مقدم الى وزارة التربية والتعليم الاردنية.
4. عياصرة، علي والفاضل، محمد (2006). **الاتصال الإداري وأساليب القيادة الإدارية في المؤسسات التربوية**. دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، عمان الأردن.
5. النيرب ، احمد محمد احمد" (2003). **الأنماط القيادية لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية والطلبة** .رسالة

يليهم ذوي (٤٠-٣١) سنة (٢٥,٥%) مما يبين ارتفاع أعداد ذوي سنوات العمل القصيرة والمتوسطة مقارنة بذوي الخدمة الطويلة. حيث بينت النتائج وجود علاقة مابين دافعية أعضاء الهيئة التدريسية وعدد سنوات العمل ذات دلالة معنوية عالية (٠,٠٠٠). بمعنى أنه في متوسط سنوات الخدمة تزداد دافعية أعضاء الهيئة التدريسية في كليات التمريض نحو العمل، وهذا يؤيد ماورد في الفرضية الثالثة من فرضيات الدراسة.

سادساً: أكبر نسبة من عمداء كليات التمريض كانت تمثل من هم بعمر ٤٨-٥٧ سنة بنسبة (٤٥,٥%) ومن الذكور (٥٤,٥%)، وعدم وجود علاقة مابين فاعلية السلوك القيادي لعمداء كليات التمريض والعمر ذات دلالة معنوية. بمعنى فاعلية السلوك القيادي لعمداء كليات التمريض لا تتأثر باختلاف العمر وهذا لا ينطبق مع ما جاء في فرضيات الدراسة..

سابعاً: عدم وجود علاقة مابين فاعلية السلوك القيادي لعمداء كليات التمريض والجنس ذات دلالة معنوية. بمعنى فاعلية السلوك القيادي لعمداء كليات التمريض لا تتأثر باختلاف الجنس، وهذا لا يؤيد ما ورد في فرضيات الدراسة.

ثامناً: عدم وجود علاقة مابين فاعلية السلوك القيادي لعمداء كليات التمريض والتحصيل الدراسي ذات دلالة معنوية. بمعنى فاعلية السلوك القيادي لعمداء كليات التمريض لا تتأثر باختلاف التحصيل الدراسي، وهذا لا يؤيد ما جاء في فرضيات الدراسة.

تاسعاً: عدم وجود علاقة مابين فاعلية السلوك القيادي لعمداء كليات التمريض وعدد سنوات العمل كعميد ذات دلالة معنوية. بمعنى فاعلية السلوك القيادي لعمداء كليات التمريض لا تتأثر بعدد سنوات العمل كعميد، وهذا لا ينطبق مع ما ورد في فرضيات الدراسة.

عاشراً، وأخيراً: فقد سجلت نتائج الفروق المعنوية عن عدم إختلاف توزيع تكرارات المشاركين بالدورات التخصصية وكانت نسبة عدد الذين أشركوها بدورة تدريبية واحدة (٦٣,٦%).

هذا وقد بينت النتائج بشكل عام عدم وجود علاقة مابين فاعلية السلوك القيادي لعمداء كليات التمريض والتدريب ذات دلالة معنوية. بمعنى فاعلية السلوك القيادي لعمداء كليات التمريض لا تتأثر بالتدريب، وهذا لا يؤيد ما جاء في فرضيات الدراسة..

ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس : فلسطين.

٦. القريوتي، محمد قاسم (1989). السلوك التنظيمي : دراسة للسلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات الإدارية، دار المستقبل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

٧. عياصرة، علي والفاضل، محمد (2006). الإتصال الإداري وأساليب القيادة الإدارية في المؤسسات التربوية. دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، عمان الأردن.

٨. الخطيب، رداح، وأبو فرسخ، وفاء (1996). الأنماط القيادية السائدة في جامعتي اليرموك والعلوم والتكنولوجيا الأردنية كما يراها أعضاء هيئة التدريس. مجلة إتحاد الجامعات العربية - (31).

٩. المحبوب، عبد الرحمن (1996). أبعاد القيادة الإدارية كما تراها مديرات المدارس الابتدائية. المجلة العربية للتربية، عدد: 16، ص(99-129).

10. William, H. (1993). "The relationship between teacher job satisfaction and principals' leadership style". **Journal of School Leadership**, Vol.3, No.1.