

عنوان البحث

أدارة الاحتواء العالي لدى رؤساء الاقسام العلمية في جامعة واسط

زهراء عدنان هادي¹، أ.د. عبد كاطع سموم الربيعي²

¹ جامعة واسط، العراق. بريد الكتروني: Zhraalhsyhy880@gmail.com

² جامعة واسط، العراق. بريد الكتروني: agatie@uowasit.edu.iq

HNSJ, 2025, 6(5); <https://doi.org/10.53796/hnsj65/29>

المعرف العلمي العربي للأبحاث: <https://arsri.org/10000/65/29>

تاريخ النشر: 2025/05/01م

تاريخ القبول: 2025/04/15م

تاريخ الاستقبال: 2025/04/07م

المستخلص

يهدف البحث الحالي التعرف على مستوى أدارة الاحتواء العالي لدى رؤساء الاقسام العلمية في جامعة واسط. كذلك هدف الى التعرف على الفروق ذات دلالة احصائية في إدارة الاحتواء العالي تبعا لمتغيرات (أ -الجنس(ذكور-أناث) ، ب اللقب العلمي (أستاذ -أستاذ مساعد -مدرس - مدرس مساعد، ج-التخصص (علمي، أنساني) وقد شملت عينة البحث الحالي (400) عضو هيئة تدريسية في جامعة واسط للعام (2024-2025). ولتحقيق اهداف البحث اعتمدت الباحثة منهج البحث الوصفي الارتباطي ، كما قامت الباحثة ببناء مقياس إدارة الاحتواء العالي (بعد الاطلاع على عدد من الادبيات والدراسات السابقة والمكون من (49) فقرة بعد عرضه على المحكمين، وقد حسبت الباحثة الخصائص السيكو مترية، فحسبت الصدق بطريقة: الصدق الظاهري وصدق البناء ، كما تم التحقق من الثبات بطريقة: طريقة الفاكرونباخ ، وقد بلغت قيمة الثبات (0.88) . وقد قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة البحث وبعد جمع النتائج ومعالجتها احصائياً ، ، حيث استعملت الباحثة الاختبار التائي لعينة واحدة، ولعينتين مستقلتين لحساب القوة التمييزية ، ومعامل ارتباط بيرسون ، واختبار تحليل التباين الثنائي ، والاختبار الزائي ، وتوصلت الدراسة الى عدد من التوصيات والمقترحات.

الكلمات المفتاحية: الاحتواء العالي، رؤساء الأقسام، جامعة واسط.

RESEARCH TITLE

The Management of High Containment by Heads of Academic Departments at the University of Wasit

Zahraa Adnan Hadi¹, Prof. AbdKati Simum Al-Rubaie²

¹ University of Wasit, Iraq. Email: Zhraalhsyhy880@gmail.com

² University of Wasit, Iraq. Email: agatie@uowasit.edu.iq

HNSJ, 2025, 6(5); <https://doi.org/10.53796/hnsj65/29>

Arabic Scientific Research Identifier: <https://arsri.org/10000/65/29>

Received at 07/04/2025

Accepted at 15/04/2025

Published at 01/05/2025

Abstract

The current research aims to identify the level of high containment management among heads of academic departments at the University of Wasit. Statistically significant differences in high containment management based on the following variables: a. Gender (male–female), b. Academic rank (Professor – Associate Professor – Lecturer – Assistant Lecturer), c. Academic specialization (scientific – humanities). The research sample consisted of **400** faculty members at the University of Wasit for the academic year **2024–2025**. To achieve the research objectives, the researcher adopted the **descriptive correlational research method**. A scale for high containment management was developed based on a review of relevant literature and previous studies. The scale initially consisted of **49 items**, and it was validated by a panel of experts. The researcher calculated the **psychometric properties** of the scale, including **face validity** and **construct validity**. The **reliability** of the instrument was verified using **Cronbach's alpha**, yielding a reliability coefficient of **0.88**. The researcher administered the scale to the research sample. After collecting and statistically analyzing the data, the following statistical tools were employed: **one-sample t-test**, **independent samples t-test**, **Pearson correlation coefficient**, **two-way ANOVA**, and the **z-test**. The study concluded with a number of **recommendations and suggestions**.

Key Words: High Inclusion, Department Heads, University of Wasit.

الفصل الأول التعريف بالبحث

تعاني الجامعات العراقية، من ندرة الحصول على الأفكار المتجددة في المجالات الإدارية بموجب الأهداف والمهام التي أنيطت بها، والتي تنتهي بمجملها الى أحداث التنمية الشاملة للمجتمع، فمشكلة التعليم الجامعي تكمن بان هناك ضعف في إدارة الاحتواء العالي، التي هي القيادات الجامعية بحاجة إلى إعادة تأهيل عن تطوير آفاق المعرفة والعلاقات الإنسانية وتذليل الصعوبات التي تواجه التطور وخدمة المجتمع (النعمي، 2013:31).

ولقد أشار كل من (عبد السلام وهلال، 2022) أن هناك ضعف في أداء رؤساء الأقسام العلمية ويتباينون فيما بينهم من أستعمال لإدارة الاحتواء العالي، من اجل تحقيق الاستقرار الوظيفي ، وتفعيل قدرته على المشاركة في تحقيق أهدافه، ولتحسين وتطوير الممارسات القيادية للجامعة بشكل عام ورؤساء الأقسام منها بشكل خاص والتي تؤهل التخصصات كافة التي تحتاجها الدولة وبما يتناسب مع مستويات الطلبة الا إنه ما زالت هناك العديد من نقاط الضعف التي تمثل عقبات امام تحقيق إدارة الاحتواء العالي لاعضاء الهيئة التدريسية من قبل رؤساء الاقسام التي تساهم في تحقيق الأمن الوظيفي وإبرازها ضعف الممارسات القيادية لرؤساء الاقسام والمتعلقة بغياب تيسير التواصل بين الاطراف المعنية (الاساتذة، و الطلبة، وقلة اشراك جميع اعضاء الهيئة التدريسية في وضع قواعد المساءلة، ومحدودية توفير درجة من المرونة في تطبيق اللوائح والقوانين بما ينحل بالموضوعية والشفافية. (عبد السلام وهلال، ٢٠٢٢:٣٧٨)

وهذا يتطلب وجود قيادات بمستوى الطموح تتمتع بمهارات إدارية وفنية تعمل في إدارة اقسامهم وتحقيق الأهداف التي انيطت لهم، ولكي يتمكن رئيس القسم من القيام بمسؤولياته بمهارة، ومواجهة المعوقات المتعلقة بالطلبة والمناهج وأعضاء الهيئة التدريسية لابد ان يتمتع بمهارات ادارة الاحتواء العالي لمواجهة تحديات العصر المتمثلة بالتكنولوجيا الحديثة ومتطلبات الواقع الجديد والتغيرات الحاصلة في المجتمع فضلا عن متطلبات البيئة الداخلية والعلاقة مع جميع المرؤسين لضمان تحقيق الاهداف التنظيمية ومواجهة التحديات الخارجية. (عباس، 2003:13)

أهمية البحث:

تؤدي القيادات الجامعية دوراً بالغ الأهمية في تطوير الجامعات وتحقيق أهدافها المرسومة، وذلك من طريق استثمار إدارة الاحتواء العالي للموارد المتاحة سواء الإدارية أم الفنية فالعمل الإداري يحتاج الى توجيه طاقات رؤساء الأقسام العلمية نحو الأهداف لضمان نجاح المؤسسة وتحقيق أهدافها في ضوء الإمكانيات المتاحة وبأقل وقت وجهد ممكن. (مقادي، 1994:92).

يؤدي رئيس القسم ادوارا معقدة وحيوية في نفس الوقت لان القسم يعد من أهم المحركات الأحداث التطور والتجديد وهو من اهم مصادر النضوج الفكري والعلمي ومكانا لأكتساب الطاقات والقدرات وتلبية احتياجات الشباب المقبلين والراغبين على إجراء الدراسات البحثية، ويعد الوجهة الاساسية في منظومة التقدم العلمي وان يواكب التغيرات المعاصرة بتقنياتها والمساهمة في أدارتها وتطويرها من خلال توفير بيئة تعليمية وتربوية متميزة (المليجي، ٢٠١١: ٢٠١).

ولقد ذكر (محمد واخرون ، 2022) تتنافس مؤسسات تعليمية في مختلف بيئات العالم اليوم من اجل البقاء والنمو في ظل دوامة التنافس العالمي، ونظراً لما يشهده العالم من ازدياد التحديات وسرعة التغيرات في المجتمع وتطورات التكنولوجيا الحديثة والتوجه الجديد القائم على المعرفة والسرعة في تغيير حاجات وايضا التغيير في ثقافة وقيم المجتمع، مما قد فرض على المؤسسات تعليمية سواء كانت خدمية ام انتاجية في السعي إلى تبنيها استراتيجيات فعالة قادرة على استكشاف الفرص واستثمارها استثماراً أمثل كونها السلاح التنافسي للبقاء والنمو وتحسين الاداء المؤسسي التي نستطيع من خلالها

استثمار الفرص ، ولا سيما في العديد من الميادين وبالأخص ميدان التعليم العالي لأنه يعد منبع للعلم والثقافة والرقى والتطور بين الامم.(محمد واخرون ،2022:197).

وتبرز الأهمية النظرية للبحث بالاتي:

1- أهمية إدارة الاحتواء العالي لدى رؤساء الاقسام العلمية تتمثل بحملهم المسؤولية وتطبيقاتها وإنجاز المهمات الموكلة إليهم بما يحقق أهداف الجامعة.

2- تسليط الضوء على أهمية إدارة الاحتواء العالي بوصفه مفهوم إداريا يحفز أعضاء الهيئة التدريسية على العطاء والإنتاج.

الأهمية التطبيقية للبحث بالاتي:

1 - تعد إدارة الاحتواء العالي لدى رؤساء الاقسام العلمية أحد أهم عناصر نجاح العملية التعليمية فهي المسؤولة على تحقيق العمليات الإدارية (التخطيط-،التنظيم، التوجيه ،اتخاذ القرار)

2 - تختلف ممارسات إدارة الاحتواء العالي لدى رؤساء الاقسام العلمية من جامعة لأخرى منها ما يتعلق بمتابعة أعضاء الهيئة التدريسية للقسم بمدى تنفيذهم للوظائف الإدارية المتبعة في الجامعة.

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي التعرف على:

- 1- مستوى أدارة الاحتواء العالي لدى رؤساء الاقسام العلمية في جامعة واسط .
- 2- دلالة الفروق الاحصائية لإدارة الاحتواء العالي تبعا لمتغيرات (أ -الجنس(ذكور-إناث) ، ب اللقب العلمي (أستاذ -أستاذ مساعد -مدرس - مدرس مساعد، ج-التخصص(علمي ، أنساني)

حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي بحدود الاتية:

١- حدود الموضوعية: حيث تمثلت في إدارة الاحتواء العالي وعلاقتها بالأمن الوظيفي لدى رؤساء الاقسام العلمية في جامعة واسط من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية.

٢- حدود البشرية: اعضاء هيئة التدريسية من كلا الجنسين (ذكور -إناث).

٣-حدود مكانية: الكليات التابعة للجامعة واسط.

٤- الحدود الزمنية: للعام الدراسي 2024-2025.

تحديد المصطلحات:

أولاً- ادارة الاحتواء العالي: عرفها كل من:

1- (Tvorik & Boisson eau ,1994) :

(مجموعة من الممارسات يستعملها رؤساء الأقسام العلمية من أجل زيادة إنتاجية أعضاء الهيئة التعليمية وتشجيعهم على تقديم اداء افضل) . (Boisson & Tvorik eau ,1994:2)

2-(Lawler & Benson, 2003):

"مشاركة أعضاء الهيئة التدريسية بروح فرق العمل بهدف تشجيعهم على التغيير وتحفيزهم لتحسين مستويات أدائهم من خلال التطوير والتحسين المستمر".

(Lawler & Benson, 2003:156).

التعريف النظري لإدارة الاحتواء العالي

و: قد تبنت الباحثة تعريف (إدورد لولر، 2003) لأدارة الاحتواء العالي وهي "مشاركة أعضاء الهيئة التدريسية بروح فرق العمل بهدف تشجيعهم على التغيير وتحفيزهم لتحسين مستويات أدائهم من خلال التطوير والتحسين المستمر". (إدورد لولر، 2003:156) ومن خلاله تم بناء مقياس إدارة الاحتواء العالي.

التعريف الأجرائي للإدارة الاحتواء العالي: الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب من خلال استجابات الهيئة التدريسية على فقرات مقياس الادارة الاحتواء العالي .

الفصل الثاني

الإطار النظري ودراسات سابقة

إدارة الاحتواء العالي:

نشأة إدارة الاحتواء العالي:

أن مفهوم إدارة احتواء العالي جاء في النصف الأول من القرن العشرين مع بداية ظهور مدرسة العلاقات الإنسانية مع ثلاثينيات القرن العشرين، والتي جاءت ببعض المفاهيم مثل الديمقراطية والمشاركة واحترام الآخرين ، الأمر الذي يشير إلى قدم الإهتمام بما يركز عليه هذا المفهوم، ولقد ازداد الإهتمام بمفهوم إدارة الاحتواء في خمسينيات القرن العشرين مع بعض التجارب المبكرة البارزة في المؤسسات الأعمال في أوروبا والولايات المتحدة الأمريكية ، الأمر الذي أدى إلى تطور مفهوم ادارة احتواء إلى مدخل متكامل لتصميم نظم العمل الذي يعطي التدريسين الحق في صنع القرار، إذ أكد (إدورد لولر Edward Lawler) في عام ١٩٨٦ إن مفهوم إدارة الاحتواء العالي لوصف ممارسات رؤساء الأقسام العلمية التي تؤثر في احتواء أعضاء الهيئة التدريسية ، التي تطورت مفاهيمًا وتطبيقًا، إذ أشار إلى أن الجامعات تحتاج إلى امتلاك رؤساء الأقسام فيها المهارات والمعرفة التي يحتاجون إليها لصنع قرارات مستتيرة وتنفيذها بفعالية عالية ، ومع بداية التسعينيات من القرن العشرين أدت زيادة العولمة والتنافس الدولي إلى نمو مهم في ممارسات عمل الاحتواء العالي بحيث أصبح يؤكد مفهوم احتواء أعضاء الهيئة التدريسية على أهمية ممارسات التوظيف. (S.Benso,155:2003).

إذ حظي مفهوم إدارة الاحتواء العالي بأهمية كبيرة بالنسبة لمؤسسات التعليمية اليوم، إذ يساهم في تحقيق عوامل النجاح الرئيسية التي تسعى الجامعات إلى تحقيقها، وذلك من خلال قدرته على تحقيق ميزة تنافسية لها عبر مواردها البشرية وذلك بوصفه مورد استراتيجياً يؤدي إلى تطوير القابليات الديناميكية (الأسدي، ٢٠١٩: ٤٤).

أذ أكد (Miller , 2015) أن إدارة الاحتواء العالي هي القابلية على صياغة برامج وتطويرها والتي تكمن بتمكين رؤساء الأقسام العلمية من توفير مساهمات شخصية تخدم المجتمع بصورة جيدة عن طريق الارتباط بين الاحتواء والتمكين، كما أن إدارة الاحتواء العالي وعلى المدى الطويل تولد عنها تأثيرات كبيرة على مخرجات المؤسسة ككل وعلى أعضاء الهيئة التدريسية. (Miller,2015:22)

أهمية إدارة الاحتواء العالي بالجامعات:

تكمُن أهمية إدارة الاحتواء العالي وتأثيرها على المؤسسات بمختلف أنواعها ومن بينها الجامعات في أن لها دوراً رئيسياً في تطوير المؤسسات من طريق تعزيز أداء رؤساء الاقسام العلمية وأداء فرق العمل وأداء المؤسسة ككل، ويمكن توضيح أهمية إدارة الاحتواء العالي على النحو التالي:

1- جوانب الأهمية المرتبطة بأداء أعضاء الهيئة التدريسية:

تتضح أهمية إدارة الاحتواء العالي في أن لها تأثيراً قوياً على أداء رؤساء الاقسام العلمية؛ ولقد أكد (أحمد وآخرون، 2014) إلى أن الجامعات التي تطبق ممارسات إدارة الاحتواء العالي يكون أعضاء الهيئة التدريسية ذوي مستويات عالية من الأداء، حيث تدفع تلك الجامعات بمهارات أعضاء الهيئة التدريسية وجداراتهم، بما يسهم في تطوير أدائهم الكلي. كما تعطي تلك الممارسات إشارة إيجابية لأعضاء الهيئة التدريسية عن قيمتهم وأنهم موضع اهتمام من الجامعة، الأمر الذي يحقق رضاهم ويعزز دافعيتهم لإنجاز الأهداف التنظيمية (أحمد وآخرون، 2014: 231)

خصائص إدارة الاحتواء العالي:

ولقد أشار (علوان، 2022) أن هناك خصائص تميز الجامعة لمدخل إدارة الاحتواء العالي وهي كالتالي:

- 1 - المرونة أن تتمتع الجامعة بثقافة مرنة في صنع واتخاذ القرار وتميل للمشاركة.
- 2- الاستثمار الجيد لأعضاء الهيئة التدريسية من خلال التعليم والتدريب.
- 3- الاعتماد على قياس النتائج ورسم الأهداف والاهتمام بتحسين مستوى الممارسات والأداءات داخل الجامعة.

النظريات المفسرة لمفهوم إدارة الاحتواء العالي:

هناك العديد من النظريات المفسرة لإدارة الاحتواء العالي منها:

أولاً: نظرية التبادل الاجتماعي:

ترجع جذور نظرية التبادل الاجتماعي إلى عشرينيات القرن العشرين، وقد أسهم في تطوير هذه النظرية أربعة رواد هم (جورج هومانز و (بيتر، بلو و وهارولد كيلي) و (جون ثيبوت) وبالرغم من ظهور العديد من وجهات النظر المختلفة عن التبادل الاجتماعي، إلا أن علماء النظرية يتفقون على إنه يشير إلى التفاعلات التي تتم بين الأفراد وتؤدي إلى التزامات من جانبهم، وفي إطار نظرية التبادل الاجتماعي ترى هذه التفاعلات على إنها تعتمد على بعضها بعضاً، وبعد كل منها مشروطاً بأفعال الآخرين (Cropanzano, S Mitchell, 2005 :874).

تزعم نظرية التبادل الاجتماعي أن رؤساء الأقسام إنهم يتم معاملتهم بإيجابية وعدالة في الاقسام العلمية يؤدي إلى مبادلتهم ذلك من خلال سلوكيات أفضل في مكان العمل .

وفي ضوء نظرية التبادل الاجتماعي فإن إدراك رؤساء الاقسام العلمية لاهتمام إدارة الجامعة بهم وتقديرها لهم وتنميتهم يساعد على مبادلة أعضاء الهيئة التدريسية لهذا السلوك وتكوين اتجاهات وسلوكيات إيجابية، مثل أداء أفضل والتزام في العمل ومشاركة في حل المشكلات التي تواجهها الجامعة.

ثانياً - نظرية الفعل الألمانية:

قدم نظرية الفعل عالما النفس الألمان (فريز وتساييف Frese & Zapr عام ١٩٩٤) وهما. يعرفان الفعل: على إنه سلوك

موجه نحو تحقيق هدف ما، ويرتبط هذا السلوك بوجود عدد من الأهداف والإجراءات الفرعية للعمل. (٣٠١- Vandenberg, etal ٣٠٠:١٩٩٩)

يعد الهدف مكوناً دافعياً ومعرفياً إذ يمكن توجيه الفعل من خلاله

(Odera Makori ،٢٠١٨:1171) ويشير ذلك إلى أن الجامعات تسعى نحو تحقيق أهدافها وتحسين أدائها يتطلب توجيه جهود رؤساء الأقسام العملية نحو العمل الجاد من طريق وجود أهداف فرعية للعمل وإجراءات تفصيلية تساعدهم على العمل، إذ تقتض هذه النظرية أن رؤساء الأقسام العملية يبذلون المزيد من الجهد وراء تحقيق هدف معين يواجه ملوكهم ويتعلمون من طريقه مهاماً جديدة ويشاركون في أداء مهام أكثر تحدياً، ويتطلب ذلك من الجامعة تخصيص المزيد من الموارد لإنجاز المهام، مما يساعد في تحقيق أهداف المستوى الأدنى من أعضاء الهيئة التدريسية أكثر من تحقيق أهداف المستوى الأعلى (Ryan, 2019 :511).

الفصل الثالث:

منهجية البحث وإجراءاته

أولاً: منهج البحث وإجراءاته:

اعتماد المنهج الوصفي الارتباطي الذي يسعى إلى تحديد الوضع الحالي للظاهرة المدروسة، إذ يركز على وصف تفصيلي ودقيق للظاهرة المدروسة من خلال منهجية علمية صحيحة وتصوير النتائج التي تم التوصل لها على أشكال رقمية معبرة يمكن تفسيرها. (عبيدات وآخرون، ١٩٩١: ٤٦)

اعتماد المنهج الوصفي الارتباطي الذي يسعى إلى تحديد الوضع الحالي للظاهرة المدروسة، إذ يركز على وصف تفصيلي ودقيق للظاهرة المدروسة من خلال منهجية علمية صحيحة وتصوير النتائج التي تم التوصل لها على أشكال رقمية معبرة يمكن تفسيرها. (عبيدات وآخرون، ١٩٩١: ٤٦)

ثانياً: مجتمع البحث:

يقصد بمجتمع البحث جميع الافراد او الاشخاص او الاشياء الذين يشكلون موضوع مشكلة البحث (عباس وآخرون، ٢٠٠٩:٢١٧).

ويتكون مجتمع البحث الحالي من تدريسي جامعة واسط للعام الدراسي (2024-2025) ومن كلا الجنسين ذكور - اناث ومن التخصصين (علمي - انساني) والبالغ عددهم (1791) تدريسي وتدرسية موزعين على (١٨) كلية ، حيث بلغ عدد الذكور (١٠٦٠) بنسبة (٦٠%) ، وعدد الاناث (٧١٩) وبنسبة (٤٠%)، وبلغ عدد تدريسي الكليات العلمية (٦٢٧) تدريسي وتدرسية وبنسبة (٣٥%) وبلغ عدد تدريسي الكليات الإنسانية (١١٥٢) تدريسي وتدرسية وبنسبة (٦٥%).

ثالثاً: عينة البحث:

يقصد بالعينة: هي جزء من المجتمع الذي تجري عليه الدراسة، من خلال المعلومات عن هذه العينة، لكي نتمكن من تعميم النتائج على المجتمع. (النجار، ٢٠٠٩:35) فقد روعي في اختيار العينة ان تكون ممثلة لكل تدريسي جامعة واسط. وبعد إجراء تحديد المجتمع الاصلي للدراسة قامت الباحثة باختيار عينة البحث والتي بلغت (400) تدريسي وتدرسية في (جامعة واسط) بواقع (236) ذكور و(164) من الاناث للعام الدراسي (2024-2025) موزعين حسب متغير اللقب

العلمي ، (44) تدريسي وتدرسية برتبة أستاذ و (76) تدريسي وتدرسية برتبة أستاذ مساعد و (92) تدريسي وتدرسية برتبة مدرس و (188) تدريسي وتدرسية برتبة مدرس مساعد ، اختيروا بالطريقة العشوائية الطبقية و بنسبة (22%) من المجتمع الأصلي، والجدول (1) يوضح ذلك.

وتحقيقاً لأهداف البحث الحالي قامت الباحثة باعتماد عينة عشوائية طبقية ذات التوزيع الاعتنالي ، كما في الجدول (1)

جدول (1)

توزيع عينة البحث حسب الجنس والتخصص واللقب العلمي

ت	الكلية	اللقب العلمي				التخصص		الجنس		المجموع
		أ.د.	أ.م.د.	م	م.م	علمي	انساني	ذكر	انثى	
1	كلية الادارة والاقتصاد	7	12	14	20	✓		33	20	53
2	كلية التربية للعلوم الصرفة	7	13	15	17	✓		27	25	52
3	كلية العلوم	8	13	17	57	✓		45	50	95
4	كلية التربية للعلوم الانسانية	8	12	15	54		✓	59	30	89
5	كلية الاداب	6	10	12	8		✓	22	14	36
6	كلية الفنون	8	14	19	34		✓	50	25	75
	المجموع الكلي	44	76	92	188			236	164	400

ثالثاً: أدوات البحث:

من أجل قياس متغيري البحث، قامت الباحثة ببناء مقياس إدارة الاحتواء العالي ومقياس الأمن الوظيفي وفيما يلي استعراض خطوات التحليل الإحصائي لأداتا البحث:

- مقياس إدارة الاحتواء العالي:

بعد اطلاع الباحثة على الدراسات السابقة ومراجعة الأدبيات وتوجيه سؤال استطلاعي لعينة من مجتمع البحث التي تناولت إدارة الاحتواء العالي، ارتأت الباحثة بناء مقياس يتناسب مع عينة البحث وأهدافه، إذ تم بناء المقياس على وفق خطوات علمية محددة لبنائها، بدءاً من تحديد المنطلقات النظرية التي استندت إليها الباحثة في بناء المقياس، يشير "كرونباخ Cranach" إلى ضرورة تحديد المفاهيم البنائية التي تستند إليها أو تنطلق منها إجراءات بناء المقاييس قبل البدء بإجراءات البناء (الكبيسي، ٢٠١٠: ٢٦٣) .

وفيما يأتي توضيح لذلك:

في ضوء ما عرض في الإطار النظري للبحث الحالي، تم تحديد المنطلقات النظرية التي اعتمدتها الباحثة في بناء مقياس إدارة الاحتواء العالي، لأنها تعطي رؤية واضحة تنطلق منها الباحثة للتحقق من إجراءات بناء المقياس.

- اعتمدت الباحثة تعريف (إدوردولر، 2003) في بناء مقياس إدارة الاحتواء العالي.

مصادر بناء فقرات المقياس:

- 1- الدراسة الاستطلاعية، إذ وجهت الباحثة استبانة استطلاعية لعينة عشوائية (30) عضواً من أعضاء الهيئة التدريسية من أفراد عينة البحث الرئيسة المشمولة بالبحث.
- 2- بعد اطلاع الباحثة على الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث تمت الاستفادة منها في بناء فقرات المقياس ، إذ استعانت الباحثة بدراسات عدة منها دراسة (السعدون، 2018) ودراسة (عبد السلام والسيد، 2021) ودراسة (الدجيلي، 2021) ضمن متغير إدارة الاحتواء العالي ومن ثم قامت الباحثة بصياغة فقرات المقياس بصورة تتلاءم مع عينة البحث (أعضاء الهيئة التدريسية) ، إذ قامت الباحثة بصياغة (49) فقرة بصيغتها الأولية بواقع (10) فقرات لكل مجال (التمكين، تشارك المعلومات، ممارسات التطوير، الحوافز، الاندماج الوظيفي).

إعداد تعليمات المقياس:

تعد تعليمات المقياس بمثابة الدليل الذي يسترشد به المفحوص في أثناء أجابته الفقرات المقياس، لذا روعي عند إعدادها البساطة والوضوح، إذ طلب من المستجيب أن يضع علامة (✓) أمام البديل المناسب لكل فقرة من الفقرات والذي يعبر عن موقفه ومشاعره مع التأكيد على أهمية الدقة والصراحة في الإجابة، كما تم التأكيد على سرية الإجابات، وذلك من أجل النقليل المحتمل من عامل المرغوبة الاجتماعية، وقد طلب من المفحوص أن تكون إجابته على كل فقرة مباشرة بعد قراءتها لضمان الحصول على الانطباع الأول في الإجابة الذي يفترض أن يكون أقرب إلى الواقع، لأن المستجيب عندما يأخذ زمنه في الإجابة فأن ذلك يؤدي إلى تأثير متغير دخيل قد يشوه الإجابة ويؤثر في موضوعيتها ويطلق عليه التفضيل الاجتماعي (shave son , 1977 30).

التحليل الإحصائي لفقرات مقياس إدارة الاحتواء العالي:

إن التحليل الإحصائي لفقرات المقياس خطوة مهمة وضرورية في بناء المقاييس التربوية والنفسية لأنه يكشف عن مدى قدرة الفقرات على قياس ما أعدت لقياسه، فإنه يسهل اختيار الفقرات ذات الخصائص الجيدة، فدقة المقياس تعتمد إلى حد كبير على دقة الفقرات (عبد الرحمن، ٢٢٧:١٩٩٨).

فإن التحليل الإحصائي يكشف عن مدى ارتباط الفقرات بالسمة التي أعدت لقياسها (الكبيسي، ١٩٨٧: 86) . يكون أكثر أهمية من التحليل المنطقي لها، لأن التحليل المنطقي يكشف عن مدى ارتباط الفقرة ظاهرياً بالقدرة المراد قياسها، (عودة، ١٩٩٨: 388) .

القوة التمييزية للفقرات مقياس إدارة الاحتواء العالي:

إن الهدف من إجراء التحليل الإحصائي للفقرات هو استخراج القوة التمييزية للفقرات والإبقاء على الفقرات المميزة في المقياس واستبعاد أو تعديل الفقرات غير المميزة (Eble, 392:1971) ويقصد بالقوة التمييزية للفقرات هو مدى قدرة الفقرة على التمييز بين ذوي المستويات العليا وذوي المستويات الدنيا من الأفراد بالنسبة للسمة التي تقيسها الفقرة (shave, 1967:450)، ويعد تمييز الفقرات جانباً مهماً من التحليل الإحصائي لفقرات المقياس لأن عن طريقها يمكن التأكد من كفاءة فقرات المقياس، فإنها تؤثر قدرة فقرات المقياس على الكشف عن الفروق الفردية بين الأفراد (1972:399 Eble,) ، ويعد أسلوب المجموعتين الطرفيتين، وعلاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس أسلوبين مناسبين في عملية التحليل الإحصائي للفقرات، وقد استعملته الباحثة لهذا الغرض.

إما حجم عينة التمييز فقد أشار (Nunnally:1987) أن يكون عدد عينة تمييز الفقرات لا تقل عن نسبة (1-5) من عدد الفقرات لما في ذلك من اثر في تحليل فرصة الصدفة في عمليات التحليل . (Nunnally: 1987, 53) . ولتحديد

عينة التحليل الاحصائي اختير عشوائياً (245) عضو هيئة التدريس في جامعة واسط.

-الاجراءات المتعلقة في عمليات تحليل الفقرات:

تحققت الباحثة من فقرات مقياس إدارة الاحتواء العالي بتطبيق فقرات المقياس على عينة التحليل الإحصائي والبالغة (245) تدريسي وتدرسية، وباستعمال أسلوب المجموعتين الطريقتين، وبعد تصحيح الإجابات تم اتباع الخطوات الآتية:

1- بعد تصحيح الإجابات، حسب درجات كل استمارة لغرض الحصول على الدرجة الكلية.

2- ترتيب الاستمارة من أعلى درجة إلى أدنى درجة (تنازلياً).

3- حددت الدرجات التي تمثل نسبة (27%) العدد الكلي لعينة التمييز لكل من المجموعتين (العليا والدنيا) أي بعدد

(66) تدريسي وتدرسية للمجموعة العليا و (66) تدريسي وتدرسية للمجموعة الدنيا مجموعة (132) استمارة، إذ

أكد أبيل (Ebel) و ميهرنز (Mehrens)، اعتماد نسبة (27%) العليا والدنيا تحقق للباحثة مجموعتين حاصلتين

على أفضل ما يمكن من حجم التمايز (Eble,1972:358) فأن عدد الاستمارات التي خضعت للتحليل

الإحصائي هي (245) استمارة ، وحسبت القوة التمييزية للفقرات بالاختبار التائي (T-Test) لعينتين مستقلتين

عن طريق الحقيبة الإحصائية (SPSS) لإيجاد الفرق بين المتوسط الحسابي لكل من المجموعتين (العليا و الدنيا

(لكل فقرة من فقرات المقياس ، كما في الجدول (2) .

جدول (2) القوة التمييزية لمقياس إدارة الاحتواء العالي

رقم الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية	
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المحسوبة	الجدولية
1	515.4	0.684	545.3	788.0	7.546	1.96
2	484.4	0.503	469.3	727.0	9.317	
3	4.439	0.500	484.3	0.789	8.300	
4	363.4	598.0	363.3	915.0	6.302	
5	336.4	0.572	560.3	825.0	497.6	
6	4.575	0.556	681.3	787.0	531.7	
7	4.500	533.0	651.3	0.774	330.7	
8	545.4	0.531	727.3	0.734	330.7	
9	4.318	0.636	3.318	0.825	793.7	
10	4.484	0.533	3.545	747.0	308.8	
11	4.500	503.0	3.621	799.0	556.7	
12	454.4	531.0	151.3	789.0	11.125	
13	484.4	0.503	469.3	808.0	8.662	
14	515.4	0.588	3.227	718.0	265.11	
15	4.484	661.0	3.484	0.881	371.7	
16	636.4	484.0	3.348	952.0	789.9	
17	621.4	0.519	515.3	948.0	309.8	

	8.309	0.948	3.530	484.0	4.636	18
	9.936	0.914	318.3	0.522	4.606	19
	822.8	768.0	3.454	532.0	469.4	20
	12.166	0.691	272.3	528.0	575.4	21
	981.9	609.0	424.3	558.0	439.4	22
	11.150	0.647	363.3	533.0	4.515	23
	049.10	760.0	227.3	515.0	4.363	24
	12.051	739.0	227.3	0.528	4.575	25
	10.573	770.0	257.3	501.0	454.4	26
	597.10	860.0	242.3	0.529	4.560	27
	9.864	754.0	348.3	0.532	469.4	28
	521.9	783.0	303.3	525.0	409.4	29
	166.9	950.0	3.333	0.501	545.4	30
1.96	9.919	795.0	272.3	529.0	439.4	31
	8.677	0.807	545.3	0.528	575.4	32
	10.288	751.0	3.333	0.533	500.4	33
	274.9	872.0	3.378	0.531	4.545	34
	9.893	0.813	3.121	0.594	348.4	35
	705.8	917.0	3.333	532.0	4.469	36
	11.795	0.916	924.2	0.561	484.4	37
	630.10	0.765	3.242	561.0	484.4	38
	1.331	831.0	015.4	0.868	212.4	39
	864.9	806.0	3.439	522.0	606.4	40
	465.10	775.0	3.272	612.0	545.4	41
	139.10	747.0	3.318	561.0	484.4	42
	184.11	712.0	3.348	554.0	590.4	43
	986.9	806.0	3.439	522.0	590.4	44
	363.14	639.0	3.257	475.0	666.4	45
	703.10	759.0	3.378	498.0	575.4	46
	282.11	869.0	3.272	480.0	651.4	47
	290.10	743.0	3.409	501.0	545.4	48
	154.9	809.0	3.257	728.0	484.4	49

القيم التائية جميعها كانت المحسوبة أكبر من الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (130) مما يعني أن فقرات (مقياس إدارة الاحتواء العالي) جميعها كانت مميزة، وبذلك أصبح المقياس بصيغته النهائية مكوناً من (49)

علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال:

يعد ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه مؤشراً على صدق البناء، لأن مفهوم الصدق بهذه الطريقة يقترب من مفهوم التجانس بين الفقرات في قياس الخاصية أو السمة بين الأفراد (Anastasia, 1988: 156)، وتمتلك الأداة الذي تنتخب فقراتها في ضوء هذا المؤشر صدقاً بنائياً. (عودة، 2002: 387).

ولحساب ارتباط درجة كل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس استعملت الباحثة معامل ارتباط بيرسون إذ كانت النتائج كما موضح في الجدول (3):

جدول (3) علاقة درجة الفقرة بدرجة المجال

قيم معامل ارتباط درجة الفقرات بالدرجة الكلية لمجال التمكين	قيم معامل ارتباط درجة الفقرات بالدرجة الكلية لمجال تشارك المعلومات	قيم معامل ارتباط درجة الفقرات بالدرجة الكلية لمجال ممارسات التطوير	قيم معامل ارتباط درجة الفقرات بالدرجة الكلية لمجال الحوافز	قيم معامل ارتباط درجة الفقرات بالدرجة الكلية لمجال الاندماج الوظيفي
1	1	1	1	1
0.635	0.564	0.751	0.746	0.661
2	2	2	2	2
0.641	0.713	0.712	0.697	0.750
3	3	3	3	3
0.633	0.720	0.671	0.719	0.700
4	4	4	4	4
0.654	0.722	0.695	0.678	0.718
5	5	5	5	5
0.697	0.706	0.726	0.771	0.705
6	6	6	6	6
0.645	0.719	0.748	0.732	0.780
7	7	7	7	7
0.674	0.791	0.766	0.721	0.684
8	8	8	8	8
0.639	0.732	0.796	0.800	0.774
9	9	9	9	9
0.681	0.737	0.734	0.759	0.736
10		10	10	10
0.648		0.767	0.652	0.696

علاقة المجالات ببعضها البعض:

بهدف التعرف على مدى استقلالية الأبعاد الرئيسة في قياسها لمفهوم إدارة الاحتواء العالي، تم إيجاد معاملات الارتباطات الداخلية بين الدرجة الكلية للمقياس والدرجات الكلية للمجالات الفرعية. واعتمدت الباحثة في

حسابها على معامِل ارتباط " بيرسون " لكون الدَرَجَات متصلة ومتدرجة. وذلك لأن ارتباطات الأبعاد بالدرجة الكلية للمقياس هي قياسات أساسية للتجانس، لأنها تساعد على تحديد مجال السلوك المُراد قياسه (Anastasi,1988: 155). ولتحقيق ذلك اعتمدت الباحثة استمارات (245) مستجيباً. وأشارت النتائج الى أن معاملات ارتباط درجة كل مجال بالدرجة الكلية للمقياس دالة إحصائياً. وهذا مؤشر على أن الأبعاد تقيس متغير إدارة الاحتواء العالي، كما تبين أن علاقة المجالات مع بعضها البعض دالة احصائياً، إذ كانت قيم معاملات الارتباط المحسوبة أكبر من القيمة الحرجة لمعامِل الارتباط البالغة (0,124) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (243) وتبين أن جميع القيم دالة إحصائياً كما موضح في الجدول (4):

جدول (4)

علاقة درجة المجال بالمجال

رقم الفقرة	التمكين	تشارك المعلومات	ممارسات التطوير	الحوافز	الاندماج الوظيفي
التمكين	1	0,643	0,721	0,626	0,555
تشارك المعلومات		1	0,521	0,725	0,452
ممارسات التطوير			1	0,432	0,566
الحوافز				1	0,672
الاندماج الوظيفي					1

النتائج:

إن الثبات يعد الخاصية الأساسية الثانية، التي يجب أن يتصف بها المقياس الجيد (أبو ناهية، ١٩٩٤: ٣٥٢). إذ يعد ثبات الاختبار شرطاً من شروط أدوات القياس، والمقصود بثبات المقياس أن يعطي نتائج مماثلة في قياسه لمظهر من مظاهر السلوك، إذا ما استعمل المقياس أكثر من مرة وإذا استعمل بطرائق أخرى (الروسان، ١٩٩٩: ٣٣) فإن الثبات هو دقة الاختبار في القياس وعدم تناقضه مع نفسه، واتساقه بالمعلومات الذي يزودنا بها عن سلوك المستجيب (رزوقي وعيال، ٢٠١١: ٨١). لكي تتمكن الباحثة من التعرف على الدرجة الحقيقية للمقياس لابد من حساب ثباته (المفرج، 2007: 296).

معامل ألفا كرونباخ الاتساق الداخلي:

لحساب الثبات اعتمدت الباحثة طريقة معامل الفاكرونباخ (Alpha Coefficient)، إذ تعتمد هذه الطريقة على اتساق أداء المستجيب من فقرة إلى أخرى، وتستند إلى الانحراف المعياري للاختبار، والانحراف المعياري للفقرة المقررة (ثورندايك، وهيجن، ١٩٨٩: ٧٩).

ويتم استخراج معامل الاتساق الداخلي باستعمال معادلة ألفا كرونباخ، وذلك أن معامل الاتساق المستخرج في هذه الطريقة يعطينا تقديراً جيداً للثبات في أكثر المواقف (Nunn ally, 1987: 201). إن معامل ألفا كرونباخ يمثل متوسط المعاملات الناتجة عن تجزئة الاختبار إلى أجزاء وبطرائق مختلفة (عبد الرحمن، ٢٠١١: ١٩٨٣). ولحساب معامل الثبات فقد خضعت عينة الثبات والتي بلغ عددها (50) عضو هيئة تدريسية، ومن ثم استعملت معادلة ألفا كرونباخ وقد بلغ معامل الثبات

(0,95) إذ يعد المقياس متنسقاً داخلياً لأن هذه المعادلة تعكس مدى اتساق فقرات المقياس داخلياً (عيسوي، 1985: 58) .

-تصحيح المقياس:

اعتمدت الباحثة طريقة ليكرت (Likert) وهي إحدى الطرائق العلمية المتبعة في بناء المقاييس النفسية، وذلك لما تتمتع به هذه الطريقة من مزايا ومحاسن ومحاسن كما هو مبين في الآتي:

-سهولة البناء والتصحيح.

-توفر مقياساً أكثر تجانساً.

-تسمح بأكبر تباين بين الأفراد.

-تسمح للمستجيب بتأشير درجة مشاعره وشدتها (عودة، ٢٠٠٢: ٤٠٧-٤٠٩).

فيقصد بتصحيح المقياس هو وضع درجة الاستجابة للمفحوص على كل فقرة من فقرات المقياس، ثم جمع هذه الدرجات لإيجاد الدرجة الكلية لمقياس إدارة الاحتواء العالي بفقراته (49) فقرة ، فقد وضع أمام كل فقرة خمسة بدائل هي: (تطبيق عليه بدرجة كبيرة جداً) ، (تطبيق عليه بدرجة كبيرة) ، (تطبيق عليه بدرجة متوسطة) ، (تطبيق عليه بدرجة قليلة جداً) ، (تطبيق عليه بدرجة قليلة)، ويقابلها سلم درجات يتراوح من (1,2,3,4,5) على التوالي، وفي هذه الطريقة يتم حساب الدرجة الكلية لكل المفحوصين بالجمع الجبري لدرجات إجابته عن مقياس إدارة الاحتواء العالي ، وبلغت أعلى قيمة للمقياس (245) درجة وأقل قيمة (49) درجة و بلغت قيمة الوسط الفرضي (النظري) (147) .

الوسائل الإحصائية:

لغرض التحقق من أهداف البحث، استعملت الباحثة بعض الوسائل الإحصائية الآتية بالاستعانة بالبرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (spss) كالآتي:

1 - معامل ارتباط بيرسون (Person) ولقد استعملته لحساب ما يأتي:

أ- إيجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والمجال الذي تنتمي إليه والمجالات فيما بينهم والفقرة مع الدرجة الكلية والمجالات مع المجموع الكلي لمقياسي إدارة الاحتواء العالي والأمن الوظيفي.

ب- إيجاد العلاقة الارتباطية بين الدرجات على مقياس إدارة الاحتواء العالي والأمن الوظيفي.

ج- لاستخراج الثبات بطريقة إعادة الاختبار مقياس لمقياسي إدارة الاحتواء العالي والأمن الوظيفي.

2 - الاختبار التائي لعينتين مستقلتين (T - Test) يستعمل لاختبار الفرق بين درجات المجموعة العليا والمجموعة الدنيا، من أجل استخراج القوة التمييزية لفقرات مقياس إدارة الاحتواء العالي والأمن الوظيفي.

3 - الاختبار التائي لدلالة الارتباط: استعمل لقياس دلالة الارتباط بين إدارة الاحتواء العالي والأمن الوظيفي.

4 - معادلة إلغا كرونباخ للاتساق الداخلي لاستخراج الثبات للمقياسين.

5 - تحليل التباين التائي: لاختبار دلالة الفروق حسب الجنس والتخصص واللقب العلمي في مستوى إدارة الاحتواء العالي والأمن الوظيفي لدى رؤساء الأقسام العلمية في جامعة واسط من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية.

6 - النسبة المئوية الوسيلة الرياضية لاستخراج الصدق الظاهري (صدق التمكين).

7- الاختبار التائي لعينة واحدة: لاختبار دلالة الفرق بين متوسط العينة والمتوسط الفرضي للمقياسين.

الفصل الرابع عرض النتائج وتفسيرها

الهدف الاول:

التعرف على مستوى إدارة الاحتواء العالي لدى رؤساء الأقسام العلمية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة واسط.

بعد تطبيق المقياس الخاص بإدارة الاحتواء العالي على عينة البحث وجمع البيانات الخاصة بها، عولجت البيانات عن طريق الاستعانة بالحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS وللتعرف على دلالة الفرق في مستوى إدارة الاحتواء العالي لدى رؤساء الأقسام العلمية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة واسط اختبرت معنوية الفرق بين المتوسط الحسابي لإدارة الاحتواء العالي البالغ (196,160) درجة والمتوسط الفرضي والبالغ (147) درجة بانحراف معياري قدره (20,530) درجة، وبالاختبار التائي لعينة واحدة تبين أن الفروق بينهما ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) إذ كانت القيمة التائية المحسوبة (161,86) درجة وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1,96) درجة ، وبمستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (399) درجة ، مما يعني أن مستوى إدارة الاحتواء العالي كان عالياً كما في الجدول (5)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية المحسوبة لأفراد العينة ككل على مقياس إدارة الاحتواء العالي

المتغير	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	درجة الحرية	القيمة التائية *t		الدلالة (0,05)
						المحسوبة	الجدولية	
أدارة الاحتواء العالي	400	196.160	20.530	147	399	161.86	1,96	دالة

وهذا يدل ان رؤساء الاقسام يمتلكون علاقات قوية لإدارة الاحتواء العالي مع أعضاء الهيئة التدريسية وهذا ما يمكنهم من التواصل بكل اريحية ووضوح وبالتالي يضعون اسس جيدة لانهم يكشفون القيم المرغوبة في العمل كفريق الواحد لتحقيق الاهداف المشتركة بطرق منظمة وفعالة وبهذا تتمكن الجامعة من الوصول الى جميع اهدافها بصورة جيدة.

وتتقارب هذه النتيجة مع دراسة السعدون (2018) التي أظهرت نتائجها أن أهمية إدارة الاحتواء العالي من وجهة نظر أفراد المجتمع، بشكل عام جاء بمستوى أهمية عالٍ (السعدون، 2018: 236) ، وتقاربت أيضاً مع دراسة محمد وعليان (2022)، التي أظهرت نتائجها ان أهتمام إدارة الجامعة في ممارسة إدارة الاحتواء العالي التي تشمل بمشاركة الملاكات الاكاديمية في بنية عمل ضمن فرق العمل الواحد جاء بمستوى اهمية مرتفع (محمد وعليان , 2022: 195).

الهدف الثاني:

التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى الدلالة (0,05) في إدارة الاحتواء العالي لدى رؤساء الأقسام العلمية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة واسط تبعاً لمتغير:

اولاً: الجنس (ذكور - اناث)

استخرجت الباحثة المتوسط الحسابي لرؤساء الأقسام العلمية وأعضاء الهيئة التدريسية من الذكور والبالغ (196,597) درجة وبانحراف معياري قدره (22,690) في حين بلغ المتوسط الحسابي من الأناث (195,530) درجة وبانحراف معياري (16,994) درجة وللتعرف إلى دلالة الفرق في مستوى إدارة الاحتواء العالي من وجهة نظر أعضاء الهيئة

التدريسية وفق متغير الجنس تم استعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين وكانت القيمة التائية المحسوبة (0,51) درجة وهي أصغر من القيمة التائية الجدولية (1,96) درجة ، وبمستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (398) ، وكانت النتيجة غير دالة احصائياً هذا يعني لا فرق بين الذكور والإناث في مستوى إدارة الاحتواء العالي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية لدى رؤساء الأقسام العلمية نظراً لكون رؤساء الأقسام العلمية وأعضاء الهيئة التدريسية تتساوى نظرتهم و كلاهما يعملان في بيئة عمل متساوية في جميع جوانبها كما في الجدول (6) .

جدول (6)

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية		درجة الحرية	الدلالة عند (0.05)
				المحسوبة	الجدولية		
ذكور	236	196.597	22.690	0.51	1.96	398	غير دال
إناث	164	195.530	16.994				

ثانياً: التخصص (علمي - إنساني)

استخرجت الباحثة المتوسط الحسابي لأعضاء الهيئة التدريسية ذوي التخصص العلمي البالغ (195,175) درجة وبانحراف معياري قدره (19,507) درجة في حين بلغ المتوسط الحسابي أعضاء الهيئة التدريسية ذوي التخصص الانساني (145,197) درجة بانحراف معياري (509,21) درجة.

وللتعرف على دلالة الفرق في مستوى إدارة الاحتواء العالي وفق متغير التخصص استعملت الباحثة الاختبار التائي لعينتين مستقلتين وكانت القيمة التائية المحسوبة (0,95) درجة وهي أقل من القيمة التائية الجدولية (1,96) درجة، وبمستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (398) ولم يكن هنالك فرق بين التخصصات العلمية والانسانية حيث تساوى مستوى إدارة الاحتواء العالي لدى رؤساء الأقسام العلمية من ناحية التخصص كما في الجدول (7):

جدول (7).

التخصص	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية		درجة الحرية	الدلالة عند (0.05)
				المحسوبة	الجدولية		
علمي	200	195.175	19.507	0.95	1.96	398	غير دال
انساني	200	197.145	21.509				

3- القلب العلمي

ثم قامت الباحثة بحساب القيمة الفائية المحسوبة لمقياس إدارة الاحتواء العالي تبعا للقلب العلمي والبالغة (1,95) ومقارنتها بالقيمة الفائية الجدولية (2,60) على مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (3) ولقد أظهرت النتائج عدم وجود فرق ذات دلالة إحصائية تبعا لمتغير القلب العلمي في إدارة الاحتواء العالي كما في جدول (8).

تحليل التباين التائي لمقياس إدارة الاحتواء العالي تبعاً لمتغير اللقب العلمي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	القيمة الفائية		مستوى الدلالة (0,05)
				المحسوبة	الجدولية	
بين المجموعات	2454.9999	3	818.3333	1.95	2.60	غير دالة
داخل المجموعات	1657.7600	6	418.5019			
الكلية	168181.7599	399				

إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) بين متوسطات استجابة أعضاء الهيئة التدريسية والتي تعزى لمتغير اللقب العلمي، فيما اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج ودراسة (علوان، 2022) ودراسة (جلفاوي، 2023) التي اظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) وفقاً لمتغير اللقب العلمي. وتعتقد الباحثة ان سبب ظهور هذه النتيجة قد يعزى من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية الى ان رئيس القسم يحدد معايير واضحة يتم على اساسها تقييم أعضاء الهيئة التدريسية وهو الذي يوزع المسؤوليات على وفق خبرة ومؤهلات أعضاء الهيئة التدريسية.

الاستنتاجات Conclusions:

في ضوء النتائج التي توصلت اليها الباحثة من خلال تحليل البيانات ومناقشتها استنتجت ما يأتي:

- 1- تتمتع رؤساء الاقسام العلمية في جامعة واسط بمستوى عال في إدارة الاحتواء العالي.
- 2- وجود علاقة بين إدارة الاحتواء العالي والامن الوظيفي بمستوى متوسط.
- 3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,05) في درجة إدارة الاحتواء العالي لدى رؤساء الاقسام العلمية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية تبعاً لمتغير الجنس (ذكر ، أنثى) والتخصص (علمي - إنساني) واللقب العلمي (أستاذ - استاذ مساعد - مدرس - مدرس مساعد).

التوصيات:

بناء على النتائج التي توصلت اليها الباحثة توصي بالآتي:

- 1- تعزيز دعم إدارة الاحتواء العالي والامن الوظيفي لدى رؤساء الاقسام العلمية في جامعة واسط.
- 2- حث رؤساء الاقسام العلمية على عقد مزيد من الندوات والورش الخاصة بدعم وتطوير إدارة الاحتواء العالي في جامعة واسط.

المقترحات:

تقدم الباحثة في ضوء نتائج البحث استكمالاً للبحث الحالي المقترحات الآتية:

- 1- إجراء دراسات مماثلة لإدارة الاحتواء العالي على عينات أخرى مثل الجامعات الأهلية غير التي درستها الباحثة على جامعة واسط.
- 2- إجراء دراسة إدارة الاحتواء العالي وعلاقتها بجودة الأداء المؤسسي لدى عمداء الكليات في جامعة واسط.
- 3- إجراء دراسة إدارة الاحتواء العالي وعلاقتها بالصمت التنظيمي لدى رؤساء الاقسام العلمية في جامعة واسط.

المصادر العربية:

- 1- العيسوي ،عبد الرحمن محمد(1985): القياس والتجريب في علم النفس والتربية ،دار المعرفة الجامعية ،الاسكندرية -مصر .
- 2- الأسدي ، سلام جعفر ،(2019) . العلاقة بين إدارة الاحتواء العالي والاخلاقيات المهنية للموارد البشرية السياحية وتأثيرها في جودة الخدمات التعليمية:دراسة تطبيقية لعينة من مؤسسات التعليم السياحي في العراق ،اطروحة دكتوراه غير منشورة ،كلية العلوم السياحة الجامعة ،بغداد .العراق .
- 3- ثورندايك روبرت ، هجين إليزابيث، (١٩٨٩)، القياس والتقويم في علم النفس والتربية، ترجمة عبد الله زيد الكلاني، وعبد الرحمن عدس، مركز الكتب الأردن.
- 4- رزوقي، عبد الحسين وعيال ، ياسين حميد ، (٢٠١١) ، القياس والتقويم للطالب الجامعي، كلية التربية ابن رشد.
- 5- عباس ، سهيلة ،(2003). القيادة الابتكارية والأداء المتميز، حقيبة تدريبية لتنمية الإبداع الإداري ،دار وائل للنشر،الأردن.
- 6- عباس ،محمد خليل ونوفل،محمد بكر والعبيسي،محمد مصطفى (2009):مدخل الى مناهج البحث في التربية وعلم النفس ،ط3،دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- 7- عبيدات،ذوقان واخرون (1991):البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه،ط3،الرياض ،داراسامة للنشر والتوزيع .الرياض -السعودية.
- 8- عودة ، أحمد سليمان ، (٢٠٠٢) ، القياس والتقويم في العملية التدريسية، الإصدار الخامس، كلية العلوم التربوية، جامعة اليرموك، دار الأمل.
- 9- عودة ، احمد سليمان والخليلي ، خليل يوسف ، (١٩٩٨) ، الإحصاء للباحث في التربية والعلوم الإنسانية، دار الفكر للنشر والتوزيع عمان .
- 10- الكبيسي، كامل ثامر، (١٩٨٧) ، بناء وتقنين مقياس سمات الشخصية ذات الأولوية للقبول في الكليات العسكرية في العراق، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية ابن رشد جامعة بغداد - العراق .
- 11- الكبيسي، وهيب مجيد ، (٢٠١٠) ، الإحصاء التطبيقي في العلوم الاجتماعية ،ط١ ،العالمية المتحدة، بيروت - لبنان.
- 12- مقدادي ،يونس عبد العزيز (1996).مبادئ في الادارة ،ط1، مؤسسة الاء للطباعة والنشر والتوزيع ،القاهرة .
- 13- ملحم، سامي ، (2000) ، القياس والتقويم في التربية وعلم النفس ، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع: عمان.
- 14- المليجي ، رضا أبراهيم (2011): تطوير ادارة مؤسسات التعليم الجامعي في مصر في ضوء مدخل الادارة الرقمية ، مستقبل التربية العربية ، مجلة (18) العدد(44) المركز العربي للتربية والتعليم ، القاهرة - مصر.
- 15- النجار ،نبيل جمعة صالح(2009):القياس والتقويم منظور تطبيقي مع تطبيقات برمجية spss،ط1،دارالحامد للنشر والتوزيع،عمان.

- 16- النعيمي ، علي عبد الوهاب علي (2013): نموذج التنظيم الاداري لوظيفة الجامعة في تنمية العلم والتكنولوجيا وفق منظور نظمي ،(اطروحة دكتوراه غير منشورة)، كلية التربية ابن - الهيثم ، جامعة بغداد .
- 17- حسين ،علي عبد ربه (2007): تطوير ادارة التعليم الجامعي في ضوء بعض الاتجاهات المعاصرة ،دراسة نظرية وتطبيقية ،دار الجامعة الجديدة ،الاسكندرية ،مصر .
- 18- عريفيج ،سامي سلطان (2004): الادارة التربوية المعاصرة ،دار الفكر ، الاردن ،عمان .
- 19- الروسان، فاروق ، (١٩٩٩) ، أساليب القياس والتشخيص في التربية الخاصة، ط1، دار الفكر للطباعة والنشر، الأردن .
- 20- أبو ناهية ، صلاح الدين محمد ، (١٩٩٤) : القياس التربوي ، ط1، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة - مصر .
- 21- أبو جاد ، صالح محمد علي ، (٢٠٠٠) : علم النفس التربوي، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان .
- 22- الأمام ،مصطفى محمود (1990):التقويم والقياس ،وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ،جامعة بغداد - العراق .
- 23- علام ، صلاح الدين محمود (2000): القياس والتقويم التربوي والنفسي أساسياته وتطبيقاته وتوجهاته المعاصرة ،دار الفكر العربي ،عمان -الاردن .
- 24- مراد،صلاح احمد وسليمان ،أمين علي ،(2002):الاختبارات والمقاييس في العلوم النفسية والتربوية ،خطوات اعدادها وخصائصها ،دار الكتب الحديث ،القاهرة -مصر .
- 25-K-Shave son, R, Ander. AL. (1997): Method apical Considerations Interpreting Research on self - concept, Journal of youth and Adolescence. Vol. 67No. 3.
- 26--Sandhya Srivastava (2020), Employee Relations & Labour Laws, Mathura: Shanti Publications, AGRA, p42.
- 27-27-Russell Cropanzano and Marie S. Mitchell (2005),Sociaexchange theory: an interdisciplinary review, Journal of Management, Vol.31, No6. 1, p8740.
- 28--Richard, R. K. (2016). Effect of Human Resource Capabilities_on Sustainable Organizational Competitiveness of Mobile Pho Service Providers in Kenya: A Moderating Role of Work Arrangements (Doctoral dissertation).
- 29--Pisapia, J., Reyes-Guerra, D., & Coukos-Semmel, E. (2005). Developing the leader's strategic mindset: Establishing the measures. Leadership Review, 5(1), 41-68.
- 30--Philip Eaton and Shannon D. Willoughby 2018 (Confirmatory factor analysis applied to the Force Concept Inventory) Published by the American Physical Society Phys. Rev. Phys. Educ. Res. 14, 010124.
- 31--Nunn ally, J. C. (1981): psychometric theory. 2nd ed McGraw-Hill, New York.
- 32-Ebel, R.L. (1972): Essentials of Education Measurement, New Jersey, Englewood cliffs prentice-Hall
- 33-Doody, S. J. (2007). High-involvement_work_systems:_their effect_on employee turnover and organisational performance in New Zealand organisations (Doctoral dissertation, Lincoln University
- 34-Edward E. Lawler (1994), Total quality management and employee involvement: are they compatible, Academy of Management