

الاندماج الوظيفي لدى رؤساء الأقسام العلمية من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية في**جامعتي بغداد والعراقية في محافظة بغداد****هدار كاظم احمد رشيد****أ.م.د. منتهى جاسم عبد****جامعة بغداد / كلية التربية ابن رشد للعلوم الانسانية/ الدراسات العليا / ادارة تربوية****الملخص:**

تستهدف هذه الدراسة الى التعرف على الاندماج الوظيفي لدى رؤساء الأقسام العلمية من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية في جامعتي بغداد والعراقية في محافظة بغداد, لغرض تحقيق اهداف البحث, قامت الباحثة ببناء مقياس الاندماج الوظيفي, والذي يتضمن (٣٠) فقرة موزعة على ثلاث مجالات, وقد استخرجت الباحثة الصدق والثبات لأداة البحث, اذ بلغت عينة البحث (٧٠٦) عضو هيئة تدريس, وبنسبة (١٠%) من المجتمع الاصلي في جامعتي بغداد والعراقية و استعملت الباحثة الوسائل الاحصائية وتم معالجة البيانات المتجمعة من اجابات المستجيبين لفقرات المقياس احصائياً باستخدام الوسائل الاحصائية الاتية (الاختبار التائي لعينتين مستقلتين, معامل ارتباط بيرسون, الاختبار التائي لعينة واحدة, معادلة الفا كرونباخ). حيث توصل الباحثة الى ان رؤساء الأقسام الاقسام العلمية في جامعتي بغداد والعراقية لديهم المقدرة على توفير الاندماج لمرؤوسيههم بمستوى عالي الذي يحقق الارتياح في بيئة العمل وهو امر اساسي يعود بالنفع عليه (رئيس القسم) وعلى المنتسبين.

المبحث الأول:**التعريف بالبحث:****مشكلة البحث:**

فرض التنافس العالمي في العصر الحديث تحدياً تنظيمياً لا يمكن مواجهته عن طريق ما يتوافر للمؤسسة من تقنيات أو موارد مالية فحسب، بل لا بد من القيام بمجموعة من الاجراءات الإدارية المبتكرة التي تمكن المؤسسة من الاستقرار والنمو في ظل بيئة عمل متسارعة ومعقدة.

وتعد الجامعة إحدى المؤسسات التربوية والاجتماعية، ومصدراً لأفكار التجديد في كل مناحي الحياة السياسية والاجتماعية والاقتصادية والإدارية بموجب الأهداف والمهام التي أنيطت بها، والتي تنتهي بمجموعها الى أحداث التنمية الشاملة للمجتمع، إذ يلعب التعليم العالي دوراً مهماً في حياة الأمم والشعوب، فقد يضع حاضرها ويرسم معالم مستقبلها، فمشكلة التعليم الجامعي تكمن بانه هو الذي يعد للمجتمع أطره الإدارية والفنية والمهنية والعسكرية وغيرها، كما انه المسؤول عن تطوير آفاق المعرفة الإنسانية وتذليل الصعوبات التي تواجه التطور وقد أصبحت مؤسساته المراكز الأساسية لخدمة المجتمع (النعيمي، ٢٠١٣: ٣١).

من اهم التحديات التي تواجه المؤسسات عدم مراعاة الحاجات والدوافع المادية والمعنوية للمرؤوسين وعدم الاهتمام بمشاكلهم وظروفهم يضعف من صورة المؤسسة اتجاه المرؤوسين كذلك امام باقي المؤسسات، وان ضعف حلقات الاتصال والتواصل المشتركة ما بين الإدارة والمرؤوسين يؤدي الى نوع من التهرب وتشتت الاعمال وعدم الرضا مما يؤدي الى الوقوع في صراعات تنظيمية وظهور سلوكيات تعيق العمل داخل المؤسسة من بينها ضعف وفقدان الاندماج الوظيفي للمرؤوسين داخل المؤسسة (الجنابي، ٢٠١٦: ٢٩٨).

ان نجاح أي عمل يتوقف على القائمين به وعلى ما يتصفون به من صفات وعلى ما يملكون من معلومات وقدرات ومهارات ورغبة وحب لإنجاز ذلك العمل فنجاح الاعمال تتوقف على من يديرها، فكما ساءت علاقة المرؤوسين فيما بينهم او مع قياداتهم وانعدام الحوافز وعدم توفير البيئة المادية داخل المؤسسة، ضعف الاندماج الوظيفي. (العبيدي، ٢٠١١: ٤٨).

وتتبلور مشكلة البحث نتيجة للممارسات التي يؤديها رؤساء الأقسام في اثناء تعاملهم اليومي مع أعمالهم الإدارية مع الآخرين، لذا أصبح مستوى الاندماج الوظيفي لدى رؤساء الأقسام موضوعاً مهماً في علم الإدارة التربوية وكذلك انطلاقاً من ان رؤساء الأقسام هم أحد اهم الركائز في الإدارة الجامعية.

اهمية البحث:

١. يسهم الاندماج الوظيفي في الارتقاء بمستوى رؤساء الأقسام والتأثير في قيمهم واتجاهاتهم وسلوكهم وتطويع أدائهم بصفة مستمرة.
٢. الدور المهم والمؤثر لرؤساء الأقسام بصفتهم القادة الذين يقودون اقسامهم والذي يعد تطور عملهم عاملاً مهماً من عوامل زيادة فاعلية التعليم العالي في العراق.
٣. المكانة الهامة التي تحتلها الجامعة بصفقتها المؤسسة التعليمية الأبرز، التي يقع على عاتقها تشكيل مجتمع المعرفة.

اهداف البحث:

- يهدف البحث الحالي التعرف على :
١. مستوى الاندماج الوظيفي لدى رؤساء الأقسام العلمية من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية في جامعتي بغداد والعراقية في محافظة بغداد.
 ٢. التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية في مستوى الاندماج الوظيفي لدى رؤساء الأقسام العلمية من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية في جامعتي بغداد والعراقية تبعا لمتغيري:
أ- الجنس: (ذكور - اناث).
ب- اللقب العلمي: (استاذ - استاذ مساعد - مدرس).

حدود البحث يتحدد البحث الحالي بـ:

١. الحدود البشرية: أعضاء الهيئة التدريسية في جامعتي بغداد والعراقية في محافظة بغداد.
٢. الحدود المكانية: جامعتي بغداد والعراقية في محافظة بغداد.
٣. الحدود الزمانية: ٢٠٢١ - ٢٠٢٢ م.

تحديد المصطلحات: -

أولاً: الاندماج الوظيفي عرفها كل من:

١. عبد الرزاق (٢٠٠٠): هو الالتزام والشغف والطاقة التي يمكن ترجمتها والابتكار الى مستويات عالية الجهد والإصرار على العمل والمبادرة والابتكار (عبد الرزاق، ٢٠٠٠: ٣٥).
 ٢. بوعلام، (٢٠١٨): هو انضمام مجموعة من الافراد داخل المؤسسة عن طريق سياسة تنظيمية تقوم بها المنظمة من اجل الوصول الى أرقى التطور وحماية المورد البشري. (بو علام، ٢٠١٨: ٢٥).
 ٣. يوسف (٢٠١١): هو درجة تأثير أداء الشخص لعمله في تقديره لذاته. (يوسف، ١٩٩٤: ٧٠).
- التعريف النظري للاندماج الوظيفي: هو الالتزام والارتباط من قبل رئيس القسم عاطفياً ومعرفياً وسلوكياً بالعمل من خلال قيامهم بأدوارهم تجاه الوظيفة.

رئيس القسم (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ١٩٨٨): هو تدريسي يعين بقرار من رئيس الجامعة بناءً على توصيه من عميد الكلية وتحديد صلاحياته بموجب النظام الجامعي. (المادة ٨، من قانون رقم ٤٠ لسنة ١٩٨٨، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ١٩٨٨).

عضو هيئة تدريسي: كل شخص يحصل على شهادة الماجستير او الدكتوراه ويعمل في اطار وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وفي جامعتها بدرجة الاستاذ والاستاذ المساعد والمدرس المساعد. (وزارة التعليم والبحث العلمي، قانون رقم ٤٠: ١٩٨٨)

الجامعة (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ١٩٨٨) : هي إحدى منظمات التعليم العالي تأتي في قمة السلم التعليمي لجمهورية العراق فهي حرم امن ومركز اشعاع حضاري فكري وعلمي وتقني في المجتمع يزدهر في رحابها العقل وتعلو فيها قدرة الابداع والابتكار لصيانة الاهداف الواردة في القانون وتقوم بالدراسات والبحوث المستمرة في شتى جوانب المعرفة الانسانية والدراسات المتصلة بالحالة العملية وتتألف الجامعة من الكليات ومعاهد عليا ومركز للبحوث وتشكيلات اخرى حسبما تدعو اليها في نواحي المعرفة النظرية والتطبيقية. (المادة، ٩٠١٢، من قانون رقم ٤٠ لسنة ١٩٨٨، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي).

المبحث الثاني

خلفية أدبية ودراسات سابقة

مفهوم الاندماج الوظيفي:

يعد الاندماج الوظيفي من الموضوعات التي بحثت من منظورات كثيرة بل وشديدة التباين حتى ان علماء النفس على سبيل المثال عند بحثهم لموضوع الاندماج الوظيفي نجدهم يهتمون ببحث العوامل والظروف التنظيمية التي قد تسهم في خلق حالة الاندماج الوظيفي على سبيل المثال العلاقة مع زملاء العمل، وايضا نوعية الإدارة، والانطباع النفسي عن العمل بشكل عام.

ويرى (رشيد، ١٩٩٣) أن هذا المصطلح يرتبط بقضايا الولاء والانتماء للمنظمة ويصف مدى التزام الموظف العاطفي والفكري تجاه عمله وزملائه والمؤسسة التي يعمل فيها بشكل عام (رشيد، ١٩٩٣: ٩٧). ويفسر علماء النفس الاندماج الوظيفي على أنها مبنية إلى حد كبير على نظريات الحوافز لذلك فإنها تميل إلى التأكيد على أن الحاجات الفردية وإشباعها في محيط العمل هي المحددات الأساسية للاندماج الوظيفي اذ حددت ثلاثة شروط عامة للاندماج الوظيفي أولاها حين يكون الافراد محفزين تحفيزاً قوياً وثانيها حين يكون لديهم إحساس بالتضامن مع المؤسسة واخيرا حين يشعرون بالفخر بعملهم حينئذ يمكن القول إنهم مندمجون في أعمالهم. (عريقات، ٢٠١٠: ٣١).

وأضاف كل من (نعساني واخرون، ٢٠٠٥) ان الاندماج الوظيفي هو الدرجة التي يكرس فيها المرؤوسين جهودهم ووقاتهم للعمل، ويعتبرونه جزءا اساسيا من حياتهم، فالأفراد الذين يحبون أعمالهم بأعلى مستوى الأداء وينتجون أكثر من امالهم من اولئك الذين لا يحبون أعمالهم. (نعساني واخرون، ٢٠٠٥: ٦٣).

هذا وقد أشار (البستاني، ٢٠١١) الى خصائص أخرى الى الاندماج الوظيفي هي: -

١. ان الاندماج الوظيفي يشير الى جملة السلوكيات الدالة على قبول الموظف لما يتلقاه من رئيس العمل والصادر عن الموظف، اذ يعبر عن مستوى الاشباع الذي ينتج عن درجة من المشاعر الوجدانية لدى الفرد تجاه عمله.

٢. هو علاقة ذات طبيعة نفسية تتسم بالحيوية والعلاقة الجدلية وذلك من خلال عمل الفرد وتعبيره عن تفضيلاته الشخصية في سلوكيات العمل التي تعزز التواصل في العمل من خلال حضوره الشخصي المادي والمعرفي والعاطفي ونشاطه الفعال في الأداء داخل المؤسسات سواء الحكومية أو الخاصة من خلال جهد وعمل دؤوب من طرفي المعادلة وهما : الموظف والمؤسسة فإن اختل طرف فإن المعادلة لن تتحقق لأن الاندماج الوظيفي يحصل عندما يكون أفراد المؤسسة أنفسهم مهينون لأدوار العمل وذلك من خلال توزيع طاقاتهم والقدرة على التعبير عن أنفسهم جسديا ومعرفيا وعاطفيا أثناء أداء أدوارهم (البستاني، ٢٠١١: ٥٤).

٣. الاندماج الوظيفي هو بمثابة الطاقة الجسدية التي يبذلها الموظفون للاندماج في قيم المؤسسة وسلوكياتها ويتعامل الجانب العاطفي مع كيف يشعر الموظفون اتجاه عملهم والطاقة العاطفية اللازمة في العمل.

أساليب تحقيق الاندماج الوظيفي: -

١. ربط الموظفين مع قيم واهداف المؤسسة.
٢. الحرص والسعي لتوفير فرصا تطوعية للموظفين.
٣. إعطاء الأولوية للصحة العقلية والبدنية للموظف بتوفير مناخ صحي تنظيمي داخل المؤسسة.
٤. الاستماع إلى آراء ومشاكل كل الموظفين والسعي لحلها.
٥. تشجيع كل المرؤوسين بانضمام الى دورات تطويرية (شويمات ومعتوق، ٢٠٠٣: ٣٣٨).

النظريات في الاندماج الوظيفي: -

هناك عدد من النظريات التي تفسر الاندماج الوظيفي، وهي كما يأتي:

١. النظرية الوظيفية
٢. نظرية العلاقات الإنسانية
٣. نظرية التكيف الوظيفي
٤. نظرية التكامل
٥. نظرية التوقع
٦. نظرية الإنجاز لماكيلاند
٧. المدخل التحفيزي
٨. نظرية الإدارة العلمية
٩. نظرية الإدارة العامة
١٠. نظرية الحاجات لماسلو

١. دراسة (مرزوق، وبوعشة، ٢٠١٧):

((دراسة إثر التمكين في تحقيق الاندماج الوظيفي للعاملين))

هدفت الدراسة الى التعرف على مستوى التمكين والتعرف على مستوى الاندماج لدى الموظفين في مجمع عموري من وجهة نظر الموظفين فيها واعتمدت الدراسة المسح الشامل وقد تم استخدام الاستبيان كأداة للبحث، تم توزيعها على عينة البحث ثم استرجاع ٣٧ استبيان صالح للدراسة، حيث تم الاعتماد على مقياس ليكرت الثلاثي.

نتائج الدراسة:

وجود علاقة ارتباطية ايجابية معنوية بين التمكين واندماج الموظفين في المجمع المبحوث. وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لتمكين الموظفين على مستوى اندماجهم بوظائفهم في المجمع المبحوث.

أفادت هذه الدراسة في إثراء الجانب النظري لموضوع الدراسة الحالية في مجال أثر التمكين في الاندماج الوظيفي ومعرفة الأبعاد التي يتركز عليها التمكين في تحقيق الاندماج الوظيفي ومعرفة العلاقات الإيجابية والقوية بين التمكين والاندماج.

المبحث الثالث:

منهجية البحث وإجراءاته:

يتضمن هذا الفصل وصفا للإجراءات المنهجية التي عملت تم العمل بها بدءا من تحديد منهج البحث واجراءاته من المجتمع الى العينة وكذلك اعداد مقياسي البحث للمتغيرين، وكذلك التحقق من الخصائص القياسية والمعالجة الاحصائية في تحليل البيانات.

اولا: منهج البحث:

ان المنهج هو الاسلوب الذي يوصل الى الحقيقة العلمية استنادا الى مجموعة من القواعد التي يهتدي بها لغرض الوصول الى الحقائق. (شروخ، ٢٠٠١: ٧٧)

لذلك تم اعتماد المنهج الوصفي الارتباطي لتحقيق اهداف البحث ولتحديد الظاهرة المدروسة وعلى ما توجد عليه في الواقع بوصفها وصفا دقيقا، (ملحم، ٢٠٠٠: ٣١٤) لهذا فهو يعنى بتحليل البيانات وتفسيرها بعد جمعها وتبويبها وصولا الى فهم عام وشامل للعوامل التي تؤثر في سلوك الفرد والجماعة في محاولة لاستخلاص عموميات ذات دلالة قد تؤدي الى المعرفة وذلك من خلال تقديم البيانات عن واقع الظواهر والعلاقات وبيان اسبابها ونتائجها للخروج باستنتاجات وتوصيات عن تلك النتائج. (ابو حريج، ٢٠٠١: ٨٢)

مجتمع البحث:

تكون مجتمع البحث الحالي من تدريسي جامعتي بغداد والعراقية والبالغ عددهم (٧٠٦٨) عضو هيئة تدريسي، موزعين على جامعة بغداد (٦١٧٤)، وعدد الذكور من التدريسيين هم (٤٣٨٢)، اما عدد الاناث فكان

(١٧٩٢)، اما من ناحية اللقب العلمي فان عددهم (١٧٨٢) عضو هيئة تدريس من الذين يحملون لقب أستاذ، ومن الذين يحملون اللقب العلمي أستاذ مساعد (٣٠٧١) عضو هيئة تدريس، ومن الذين يحملون اللقب العلمي مدرس (١٣٢١) عضو هيئة تدريس.

اما الجامعة العراقية فان عدد التدريسين فيها يبلغ (٨٩٤) تدريسيًا، اما عدد الذكور فيها فانه (٥٣٢)، وعدد الاناث (٣٦٢) تدريسيًا، اما من ناحية اللقب العلمي فان عدد من يحملون لقب استاذ هو (٢١٤) عضو هيئة تدريس، والذين يحملون لقب استاذ مساعد (٣٥٣) عضو هيئة تدريس، والذين يحملون لقب مدرس (٣٢٧) عضو هيئة تدريس.

عينة البحث:

وتحقيقاً لأهداف البحث تم اختيار العينة بالطريقة الطبقيّة العشوائية، اذ بلغت عينة البحث (٧٠٦) تدريسيًا، ونسبة (١٠%) من المجتمع الأصلي

أداة البحث:

لتحقيق اهداف البحث الحالي قامت الباحثة ببناء اداة لقياس للاندماج الوظيفي وتضمن (٣٠) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات (المجال المعرفي ، المجال العاطفي ، المجال السلوكي)، لكل مجال (١٠) فقرات ، وقد استخرجت الباحثة الصدق والثبات لأداة البحث.

الوسائل الإحصائية:

استعملت الباحثة الوسائل الاحصائية الاتية:

تم معالجة البيانات المتجمعة من اجابات المستجيبين لفقرات المقياس احصائياً باستخدام الوسائل الاحصائية الاتية (الاختبار التائي لعينتين مستقلتين، معامل ارتباط بيرسون، الاختبار التائي لعينة واحدة، معادلة الفا كرونباخ).

المبحث الرابع:

يتضمن هذا الفصل عرض للنتائج التي تم التوصل اليها بناءً على الاهداف التي عرضت في الفصل الاول، وسيتم تفسير ومناقشة النتائج وفق الادب النظري الذي تم ذكره في الفصل الثاني والدراسات السابقة ووفقاً لطبيعة المجتمع والعينة التي اخذت منه، ولهذا يمكن عرض النتائج وكما يأتي:

الهدف الثاني: مستوى الاندماج الوظيفي لدى رؤساء الاقسام العلمية من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية في جامعتي بغداد والعراقية في محافظة بغداد.

لأجل تحقيق هذا الهدف تم تطبيق مقياس الاندماج الوظيفي والمكون من (٣٠) فقرة على عينة البحث والتي عددها (٧٠٦) عضو هيئة تدريس، وتبين من نتائج البحث ان المتوسط الحسابي لدرجات العينة على مقياس الاندماج الوظيفي بلغ (١٤٦,٧٥٩) درجة وبانحراف معياري قدره (١٤,٥٨٣) درجة، وعند التعرف على دلالة الفروق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي والبالغ (٩٠) درجة، تبين ان الفرق دال عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، علماً ان القيمة التائية المحسوبة (١٠,٩٢) اكبر من القيمة الجدولية والبالغة (١,٩٦) وبدرجة حرية (٧٠٥)

ان الوسط الحسابي لمقياس الاندماج الوظيفي والبالغ (١٤٦,٧٥٩) هو أكبر من الوسط الفرضي والبالغ (٩٠) وان الفرق بين الوسطين ذو دلالة احصائية ولصالح الوسط الحسابي لأفراد العينة.

هذا يبين ان رؤساء الاقسام العلمية لديهم المقدرة على توفير الاندماج لمروؤسيهم بمستوى عالي ، مما يحقق الارتياح في بيئة العمل وهو امر اساسي يعود بالنفع عليه (رئيس القسم) وعلى المنتسبين، فهنا سوف تتحقق اهداف المؤسسة واهداف المنتسبين وبالتالي سوف تكون اهداف اعضاء الهيئة التدريسية واهداف القسم واضحة وهو الوصول الى ارقى المستويات (مجدي، ٢٠٠٣: ٨٧)، فاندماج التدريسي وظيفيا يكسبه نوع من الثقة والاستقرار والحب وهذا كله بسبب اتباع رئيس القسم الى سياسة هادئة تدعو الى الاندماج في العمل، وبالتالي سوف يكون رئيس القسم وعضو الهيئة التدريسية اكثر انتاجية واكثر تميزا ويهتم بعمله وانجازات القسم ويشعر ان المجهودات التي يبذلها لها تأثير في جودة عمل القسم وانه يعمل لا جله.

وان تمكن رؤساء الاقسام من تحقيق الاندماج الوظيفي لأقسامهم يساهم في اكساب التدريسين سلوكيات جديدة منها تعلمهم اساليب عمل جديدة ويزيد من تماسكهم وترابطهم وبالتالي دوام الانتماء والتلاحم فيما بينهم

وتماسكهم بعملهم، ويرتفع مستوى التزامهم التنظيمي وتزداد روح الحب والود والتعاون والتكامل بين العاملين وسوف يضمن ذلك قدر كافي من الاتصال بكافة انواعه ويحقق علاقات انسانية عالية مما يقلل من الرقابة عليهم وتصبح الرقابة على العمل رقابة ذاتية وهذا ما يحقق الولاء التام للقسم (الجرم، ٢٠١٣: ٣٢).

ويشير (بالرابع ٢٠١٠) ان أفضل اداء هو عادة ما يكون ناتجا عن اعلى درجات الاندماج مما يؤدي الى زيادة احتمال النجاح في العمل وهذا حتما سلوكا لا يظهر الا بالنتائج النهائية وهي المستويات العليا للطلبة (بالرابع، ٢٠١٠: ٧٥)

ان سلوك رؤساء الاقسام العلمية هذا السلوك الناجح في تحقيق الاندماج لمنتسبي القسم يعود الى الخبرة الطويلة لرؤساء الاقسام وذلك من خلال عمله كتدريسي واحتلاله مناصب قبل استلام رئاسة القسم، وكذلك تطبيقه للقوانين والتعليمات بصورة علمية وواقعية كل هذا اهله لأن يحقق هذا المستوى المفيد والمجدي من الاندماج الوظيفي.

الهدف الاول: التعرف على الفروق ذات الدلالة الاحصائية في مستوى الاندماج الوظيفي لدى رؤساء الاقسام العلمية من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية في جامعتي بغداد والعراقية تبعا لمتغيري:

أ- الجنس (ذكور - اناث)

ب- اللقب العلمي (استاذ- استاذ مساعد - مدرس)

أ الجنس:

تم احتساب الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لمعرفة أثر الجنس على متغير الاندماج الوظيفي

أ- الجنس (ذكور - اناث):

يتضح ان الوسط الحسابي للتدريسين من الذكور والبالغ عددهم (٤٩١) هو (٢٥,٤٩١) والانحراف المعياري هو (١٠,٣٥٢)، والوسط الحسابي لعينة البحث من الاناث والبالغ عددهم (٢١٥) هو (٢٥,١٥٣) وبانحراف معياري (٩,٩٨٨) درجة، وللتعرف على دلالة الفروق وجدت ان القيمة التائية المحسوبة (٤,٧٥٨) اعلى من القيمة الجدولية (١,٩٦) درجة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (٧٠٤) ولهذا فهي دالة لصالح الذكور من اعضاء الهيئة التدريسية ان رأي افراد العينة من الذكور في ان رؤساء الاقسام متمكنين من تحقيق الاندماج الوظيفي لدى اعضاء الهيئة التدريسية، راجع الى التدريسين من الذكور قد اشغلوا المناصب الادارية في الجامعات اكثر من الاناث من اعضاء الهيئة التدريسية ولهذا يستطيعون ان يفهموا مصاعب المناصب الادارية والعلمية وكذلك يعرفون ان تحقيق الاندماج الوظيفي صعب ولهذا فأن ما يتحقق الان يعتبر مناسب جدا وفقا للنتيجة.

ب - اللقب العلمي (استاذ- استاذ مساعد - مدرس)

بلغت القيمة التائية المحسوبة بين درجات الاندماج الوظيفي (٦,١٩٨) وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية والبالغة (٣) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (٧٠٥,٢) وهذا مؤشر على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اندماج الوظيفي تبعا لمتغير اللقب العلمي ولمعرفة دلالة الفروق استعملت الباحثة اختبار شيفيه للمقارنات البعدية.

يلاحظ ان هناك فرقا ذا دلالة احصائية بين متوسطات درجات (استاذ - استاذ مساعد) اذ بلغ الفرق في المتوسطات هو (٨,١١٠) وهي اكبر من قيمة شيفيه (٠,٦٢٨) ولصالح لقب استاذ، وكذلك وجد ان هناك فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات لقب (استاذ - مدرس) اذ بلغت الفروق (١٦,١٤٩) وهي اكبر من قيمة شيفيه والبالغة (٠,٥٧٣) ولصالح لقب استاذ، وايضا وجد ان هناك فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات درجات (استاذ مساعد - مدرس) اذ بلغت الفروق (٨,٠٣٩) وهي اكبر من قيمة شيفيه والبالغة (٠,٤٣٨) ولصالح لقب استاذ مساعد.

ان حصول افراد العينة من يحملون لقب استاذ على اعلى المتوسطات يرجع الى كونهم أكثر هدوء في تفهمهم للإجراءات التي يطبقها رئيس القسم في سبيل تحقيق الاندماج الوظيفي بين منتسبي القسم نتيجة خبرتهم الطويلة وطول مدة بقائهم في الوظيفة مما يساعد على النظر في ابعاد العملية الادارية ومدى الصعوبات التي تواجه رئيس القسم في تحقيق الاندماج الوظيفي.

المبحث الخامس

في ضوء نتائج البحث تم التوصل الى أبرز استنتاجات الأتية:

١. ان رؤساء الاقسام العلمية في جامعتي بغداد والعراقية يتمتعون بمستوى من الاندماج الوظيفي في بيئة العمل.

٢. ان رؤساء الأقسام من الذكور متمكنين بمستوى أعلى في الاندماج الوظيفي من الإناث.

٣. أن رؤساء الأقسام العلمية ممن يحملون لقب (أستاذ) يتمتعون بمستوى أعلى بالاندماج الوظيفي أكثر من الألقاب العلمية الأخرى.

التوصيات:

في ضوء النتائج التي توصل اليها البحث الحالي واستنتاجاته توصي الباحثة بالآتي:

١. حث وتشجيع التدريسين ورؤساء الاقسام في ان اندماجهم الوظيفي يحافظ على أفضل اداء للقسم.
٢. حث ممن يحملون لقب (استاذ مساعد ،مدرس) على ان يفهمون ابعاد العملية الادارية ومدى الصعوبات التي تواجه رئيس القسم في تحقيق الاندماج الوظيفي.

المقترحات:

في ضوء نتائج البحث تقترح الباحثة اجراء البحوث الاتية: -

١. الاندماج الوظيفي وعلاقته بالادارة الاستراتيجية.
٢. معوقات الاندماج الوظيفي وعلاقته بجودة العمل الاداري.
٣. المهارات الادارية والفئة وعلاقتها بكفاءة الاداء الوظيفي

المصادر

١. أبو حريج، مروان (٢٠٠١): البحث التربوي المعاصر، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، القاهرة، جمهورية مصر العربية.
٢. بالرابح محمد، (٢٠١٠): التكيف المهني: مخبر التطبيقات، جامعة وهران، الجزائر.
٣. البستاني باسل، (٢٠١١): ديناميكية التفاعل الاقتصادي والثقافي، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
٤. بوعلام، امينة (٢٠١٨): المحددات التنظيمية داخل الإدارة المحلية للاندماج المهني والانضباط التنظيمي - دراسة ميدانية بولاية الوادي، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، المجلة ٠١، العدد ١١، مخبر علم اجتماع المنظمات والمناجمنت، جامعة الجزائر، ٢، ص ٢٥-٣٥.
٥. الجرم، رمزي صبحي مصطفى، (٢٠١٣): اندماج البنوك دار السلام، ط ٢، الإسكندرية، مصر.
٦. الجنابي، شهناز فاضل، (٢٠١٦): الاستغراق الوظيفي للعاملين وتأثيره في بلورة التماثل التنظيمي، (بحث تحليلي لأراء عينة من العاملين في مصرف الشرق الأوسط العراقي للاستثمار)، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، المجلد ٢٢، ال عدد ٩١.
٧. رشيد، مازن فارس، (١٩٩٣)، دراسة ميدانية لتأثير الصفات الشخصية والعوامل الظرفية، مجلة جامعة الملك عبد العزيز: الاقتصاد والادارة، م ٦، ص ٩٧-١٣١.
٨. شروخ، على (٢٠٠١): مبادئ الادارة، مدخل الانظمة في تحليل العملية الادارية، الدار الجامعية، الاسكندرية، مصر.
٩. شويمات، كريم، جمال معتوق: العامل بين الاندماج المهني والاغتراب في العمل، الملقى الدولي الثاني حول ظاهرة المعاناة في العمل بين التناول السيكلوجي والسوسيولوجي، جامعة سعد دحلب، البليدة، يومي (١٥-١٦/٤/٢٠٠٣).
١٠. عبد الرزاق بن حبيب، (٢٠٠٠): اقتصاد وتسيير المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
١١. العبيدي، حازم بدري احمد. (٢٠١١): أثر برنامج تدريبي في خفض التعب النفسي لدى العاملين في المؤسسات الاجتماعية، رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة بغداد.

١٢. عريقات، منال، (٢٠١٠)، دور التكنولوجيا في الرضا والاندماج الوظيفي دراسة تطبيقية في كل من **بائتل وجوال**، رسالة ماجستير، جامعة القدس.
١٣. مجدي، أحمد محمد عبد الله، (٢٠٠٣): علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق: دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، مصر.
١٤. مرزوق، سارة، بوعشة مبارك، (٢٠١٧): دراسة أثر التمكين في تحقيق الاندماج الوظيفي للعاملين، دكتوراه علوم اقتصادية، تخصص تجارة وعلوم التسيير، جامعة عبد الحميد دهري قسنطينة ٢. الجزائر.
١٥. ملحم، سامي محمد، (٢٠٠٠): **مناهج البحث في التربية وعلم النفس**، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
١٦. نعساني، عبد المحسن وعقيلي، عمر وصفي، (٢٠٠٥)، **إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي**، منشورات جامعة حلب، دمشق.
١٧. النعيمي، علي عبد الوهاب علي (٢٠١٣): **النموذج التنظيم الإداري لوظيفة الجامعة في تنمية العلم والتكنولوجيا وفق منظور نظمي**، (اطروحة دكتوراه غير منشورة)، كلية التربية ابن - الهيثم، جامعة بغداد.
١٨. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (١٩٨٨)، قانون وزارة التعليم العالي رقم ٤٠ لسنة ١٩٨٨ - العراق.
١٩. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (٢٠١٧): **المؤتمر الفكري السابع جامعة النهرين**.
٢٠. يوسف، محمود، وجابر، عبد الحميد (١٩٩٤): **سيكولوجية الفروق الفردية**، دار النهضة، مصر.

Abstract:

This study aims to identify the functional integration of the heads of scientific departments from the point of view of the faculty members at the universities of Baghdad and Al-Iraqiya in the province of Baghdad. The researcher extracted the validity and reliability of the two research tools, as the research sample amounted to (706) teachers, and (10%) of the original community of the faculty members in the universities of Baghdad and Al-Iraqiya. The following (T-test for two independent samples, Pearson correlation coefficient, one-sample t-test, Cronbach's alpha equation.).

Where the researcher concluded that the heads of the departments of the scientific departments in the universities of Baghdad and Al-Iraqiya have the ability to provide integration for their subordinates at a high level that achieves satisfaction in the work environment, which is an essential matter that benefits him (the head of the department) and the associates..