



ISSN: 1817-6798 (Print)

Journal of Tikrit University for Humanities

available online at: www.jtuh.org/
JTUH
 جامعة تكريت للعلوم الإنسانية
 Journal of Tikrit University for Humanities
Lec. Dr. Mohammad Ali Abbas

College of Education / University of Mosul

Assist Lec. Baydaa Mudhafar Dakheel

College of Education / University of Mosul

* Corresponding author: E-mail :
baidaalnaeb@uomosul.edu.iq

Keywords:

Characteristics
 creative characteristics
 creativity
 job satisfaction
 head of the scientific department

ARTICLE INFO**Article history:**

Received 12 Aug. 2009

Accepted 1 Sept 2009

Available online 29 Nov 2022

E-mail t-jtuh@tu.edu.iq

©2022 COLLEGE OF Education for Human Sciences, TIKRIT UNIVERSITY. THIS IS AN OPEN ACCESS ARTICLE UNDER THE CC BY LICENSE

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Creative characteristics of the heads of scientific departments and their relationship to job satisfaction for the staff of the University of Mosul

A B S T R A C T

The aim of the research is to determine the relationship of the creative characteristics of the heads of scientific departments to job satisfaction for the staff of the University of Mosul. The research sample consisted of (448) teachers, who were chosen randomly from (23) colleges (13) colleges with a scientific specialization and (10) colleges with a humanitarian specialization who had service with the head of the department for a period of no less than two years. The researchers applied two tools, one of them to identify the characteristics creativity among the heads of scientific departments, and the second to identify the level of job satisfaction among the teachers of the University of Mosul, after extracting their sincerity and stability. The search results showed:

- 1- The level of the creative characteristics of the heads of the scientific departments was above the average, meaning there are positive creative characteristics for them.
- 2- It was found that the level of job satisfaction among university teachers was above the average.
- 3- The results of the research showed that there is a statistically positive relationship between the creative characteristics of heads of scientific departments and the satisfaction of teachers with their work.

Based on the results that were reached, the researchers made a number of recommendations, including:

1. Preparing training courses to motivate workers in the educational field, not just department heads, to urge them to be creative.
2. Preparing training courses that emphasize the development of the creative capabilities of workers in other educational institutions
3. Creating a variety of programs emphasizing the subject of job satisfaction..

We put a number of suggestions:

1. Conducting a similar study in the field of education in other educational institutions such as schools and institutes.
2. Conducting a study that emphasizes the creative characteristics and their relationship to the professional competence of directors of technical institutes.
3. Satisfaction with work and its relationship to decision-making ability for middle school principals in Nineveh governorate center.

© 2022 JTUH, College of Education for Human Sciences, Tikrit University

DOI: <http://dx.doi.org/10.25130/jtuh.29.11.2.2022.21>

الخصائص الابداعية لدى رؤساء الاقسام العلمية وعلاقتها بالرضا عن العمل لتدريسيي جامعة الموصل

أ.م. د. محمد علي عباس / كلية التربية / جامعة الموصل

أ.م. م. بيداء مظفر دخيل/ كلية التربية / جامعة الموصل

الخلاصة:

هدف البحث تحديد علاقة الخصائص الابداعية لدى رؤساء الاقسام العلمية بالرضا عن العمل لتدريسيي جامعة الموصل.

تكونت عينة البحث من (٤٤٨) تدريسيي ،اختيروا عشوائياً من (٢٣) كليه بواقع (١٣) كلية ذات تخصص علمي و (١٠) وكليات ذات تخصص انساني ممن لهم خدمة مع رئيس القسم مدة لا تقل عن سنتين وطبق الباحثان اداتين احدهما للتعرف على الخصائص الابداعية لدى رؤساء الاقسام العلمية، والثانية للتعرف على مستوى الرضا عن العمل لدى تدريسيي جامعة الموصل، بعد استخراج صدقهما وثباتهما.

واظهرت نتائج البحث :-

- ١- ان مستوى الخصائص الابداعية لدى رؤساء الاقسام العلمية كان فوق الوسط أي هنالك ايجابية الخصائص الابداعية لديهم .
 - ٢- تبين ان مستوى الرضا عن العمل لدى تدريسيي الجامعة كان فوق الوسط .
 - ٣- واظهرت نتائج البحث وجود علاقة إيجابية احصائياً بين الخصائص الابداعية لرؤساء الاقسام العلمية ورضا التدريسيين عن عملهم .
- واستنادا الى النتائج التي تم توصل اليها فقد وضع ألباحثان عددا من التوصيات منها :-
- ١- اعداد دورات تدريبية لتحفيز العاملين في الميدان التربوي وليس فقط رؤساء الاقسام لحثهم على الابداع .
 - ٢- اعداد دورات تدريبية تؤكد على تنمية القدرات الإبداعية للعاملين في المؤسسات التربويه الاخرى .
 - ٣- تهيئة برامج متنوعة تؤكد على موضوع الرضا عن العمل.
- وقدما مجموعة من المقترحات :-
- ١- اجراء دراسة مماثلة في ميدان التربية في المؤسسات التربويه الأخرى كالمدارس والمعاهد .
 - ٢- اجراء دراسة تؤكد على الخصائص الابداعية وعلاقتها بالكفاءة المهنية لدى مديري المعاهد التقنية .
 - ٣- الرضا عن العمل وعلاقته بالقدرة على إتخاذ القرار لمديري المدارس الاعدادية في مركز محافظه نينوى .

الكلمات المفتاحية: الخصائص، الخصائص الإبداعية، الابداع، الرضا عن العمل، رئيس القسم العلمي

الفصل الاول

اولا :- اهمية البحث والحاجة اليه

تعد التربية اداة ناجحة لتطور الامم ورفيها ، ورافدا هاما من روافد التنمية ، وكثيرا ماتعقد عليها الامال والطموحات .

وقد تنبعت الامم لدور التربية واهميتها فباتت تراجع انظمتها التربوية باستمرار بوصفها البوابة الرئيسية والعريضة للولوج الى عالم الرقى والتقدم. (ابو شعيرة ، ٢٠٠٩ ، ١٥٣).

ولم تعد اهداف التربية في عصر المعلومات ان يحصل الطالب على المعرفة فقط بل اصبح اهدافها هو اكتساب الفرد المهارات اللازمة للوصول الى المصادر الاساسية للمعلومات وتكوين الانسان المبدع المفكر الذي يمتلك القدرة على استخدام قدراته العقلية في مواجهة الحياة. (عياش، ٢٠٠٣، ٢).

وبذلك اصبح الابداع من اهم الخصائص الهامة للمؤسسات التربويه المعاصرة نتيجة للتغيرات العاجلة لان النظام المؤسسي الفاعل وتأمين استمراريته لايمكن تحقيقه بالاعتماد على المنهج التقليدي القائم على المحاكاة والاطر والاساليب القديمة والتفكير داخل حدود ثابتة وانما يستوجب توظيف المنهج الابداعي القائم على الانطلاق الفكري والبحث عن حلول وافكار متعددة والربط بين الافكار المتمايضة للخروج بافكار جديدة ومفيدة في ان واحد (اليحيوي، ٢٠٠٧، ٦).

وكذلك تعتبر الكليات بصورة عامة وكليات التربية بصورة خاصة باعتبارها من ضمن المؤسسات التربوية المسؤلة عن تربيته الفرد لها دور اساسي ولايمكن النظر اليها باعتبارها دورا تكميليا وهامشيا والتي من خلالها يتعلم الفرد كيف يكون السبيل الى علاج المشكلات من خلال تربيته تربية بيئية صحيحة ، واحداث التعامل الناجح بين الفرد وبيئته (مازن ، ٢٠٠٩ ، ٢٧٩).

وكليات التربية تقوم بالدور الاساسي في اعداد الكفاءات اللازمة ، التي تعمل على ضمان جودة التعليم وان تقوم بعملية تطوير مستمر لبرامجها لتلائم العصر الحالي (جرار ، ٢٠٠٧ ، ٧).

وكذلك تعد التربية اداة ناجحة لتطور الامم ورفيها ورافدا مهما من روافد التنمية بمفهومها الشامل، وتمكينها من حل معضلاتها الحالية والمستقبلية ، واعتبارها اداة للتغيير والتطور، وان نتائج هذه العملية مسؤولة بحد كبير بادائها التي تمثل القيادة المسؤولة عن سير العملية التربوية وتوجيهها على اساس ان النجاح في أي عمل يعتمد على الطريقة التي تدار بها التنظيمات. (ابو شعيرة ، ٢٠٠٩ ، ١٥٣).

وتعد الجامعة من اهم المؤسسات التربوية في سلم النظام التعليمي لما لها من اهمية كبيرة باعتبارها الميدان الاساسي في كل مشروع للنهضة والبحث العلمي. (التميمي ،٢٠٠٥، ١٥٦).

وتعد الجامعة احدى الدعامات الرئيسية التي يركز عليها تقدم المجتمع وذلك لأنها المؤسسة العلمية الاكاديمية التي تعمل على تطوير الموارد البشرية وتزود جميع المؤسسات الاخرى بكافة التخصصات والملاكات البشرية اللازمة لمتطلبات التنمية الشاملة والبحث العلمي الذي يعد من صميم عمل وزارة التعليم العالي عامة والجامعة كمؤسسة تربوية خاصة. (القيسي ، ٢٠٠٨ ، ٤٧).

ولكي تحقق الجامعات اهدافها فلا بد من وجود ادارة علمية كفوءة قادرة على توجيه العملية التربوية وحسن سير ادائها . (عبد الرحمن ، والكبيسي ، ١٩٩١:١٣).

وتعد الاقسام العلمية من اهم القدرات الفرعية في الجامعة والكلية وعليها تقع مسؤولية انجاح الجامعة في تحقيق اهدافها في البحث العلمي والتدريس وخدمة المجتمع.

ورئيس القسم العلمي هو قائد اداري وتربوي يقوم بمهام كثير من اجل انجاح العمل في القسم العلمي .

وبناءً على ذلك لا بد ان تتوفر العديد من الخصائص الابداعية ، حيث تعد هذه الخصائص الابداعية من اهم مقومات نجاح رئيس القسم في عمله ، فعندما يكون رئيس القسم يتصف بالخصائص الابداعية ينجح في تأدية عمله ولا يحبذ السلطة والتسليط على مرؤوسيه وهو يكون متعاوناً ومتخلصاً من الضغوط الاجتماعية ولديه معرفة واسعة في ميدان عمله ، وذو ثقافة واسعة ويعمل على تحفيز العاملين معه وزيادة رضاهم عن عملهم (عليما، ٢٠٠٣، ٣٥) .

ويعد موضوع الرضا عن العمل احد الموضوعات التي نالت الاهتمام الكبير من العلماء في الادارة ويرى لندي (landy)، ان الرضا عن العمل يرتبط بالصحة النفسية والغياب والتأخير (landy:1978:73) فيما يشير كري (1980,gray) ان الفرد الراضي عن عمله يمتلك دافعية قوية نحوه وينجز على نحو افضل (Gray∞tarke,1980:54).

ان الرضا عن العمل الذي يشعر به الفرد للعمل الذي يؤديه هو محصلة رضاه عن جميع جوانب عمله. (الدوري ، ٢٠٠٣، ١٧) .

والتدريسي الجامعي احد الركائز الاساسية في الجامعة ، ومستوى رضاه عن عمله يؤثر على نحو مباشر وغير مباشر في مستوى ادائه لعمله وكفاءته فيه ،ولاسيما انه يمارس مهام متعددة منها التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع. (عباس ، وتغريد :٢٠٠٠:١٦٩).

ويعد رضا التدريسي عن عمله محصلة لعدد من العوامل ،ومن ضمنها الخصائص الابداعية التي يتصف بها رئيس القسم . (فليه ،٢٠٠٥ :٢٥٩).

ومن هنا جاءت الدراسة الحالية محاولة الكشف عن العلاقة بين الخصائص الابداعية لرئيس القسم ورضا التدريسي عن عمله ، حيث لا توجد دراسة على حد علم الباحث تربط بين المتغيرين والتي يمكن ان تفيد الجهات المعنية وتساعد في اختيار رؤساء اقسام يتصفون بخصائص ابداعية.

ثانيا :- اهداف البحث

يهدف البحث الى التعرف على

١- مستوى الخصائص الابداعية لدى رؤساء الاقسام العلمية في جامعة الموصل من وجهة نظر التدريسيين .

٢- مستوى الرضا عن العمل لدى تدريسيي جامعة الموصل من وجهة نظرهم .

٣- الفروق في مستوى الخصائص الابداعية تبعا لمتغيرات :-

أ- الجنس

ب-التخصص

ج- مدة الخدمة

٤- الفروق في مستوى الرضا عن العمل تبعا لمتغيرات :-

أ- الجنس

ب- التخصص

ج- مدة الخدمة

٥- فيما اذا كان هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين الخصائص الابداعية لدى رؤساء الاقسام العلمية والرضا عن العمل لدى تدريسيي جامعة الموصل .

ثالثاً :- حدود البحث :-

يقتصر البحث الحالي على عينة من اعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة الموصل للعام الدراسي ٢٠٠٨-٢٠٠٩ .

رابعا :- تحديد المصطلحات

١- الابداع :-

*عرفه الالوسي (٢٠٠٢)

بانه نشاطا نفسيا داخليا ذاتيا ، وهذا النشاط تجتمع فيه الملاحظات والفعاليات النفسية والعقلية ابتداء من الاحساس بالمشكلة وصولا الى ايجاد الحل المناسب وهو الانتاج الجديد (الالوسي : ٢٠٠٢ ، ٧٦)

*عرفه المساد (٢٠٠٥)

هو عبارة عن خلق شئ جديد ، لكن ليس من الضروري ان تكون جميع عناصر الشئ المبدع جديد كل الجدة، وانما قد يكون الابداع عبارة عن تأليف جديد او تصوير جديد لأشكال قديمة .(المساد ، ٢٠٠٥، ٦٤)

*اليحيوي (٢٠٠٧)

بانه انتاج افكار جديدة وغير مألوقة ، ووضع هذه الافكار موضع التنفيذ . (اليحيوي : ٢٠٠٧، ١٣)

عرفه الباحثان اجرائيا

بانه كل جديد واصل يمكن ان تستفاد منه في الميدان التربوي لاثراء هذا الميدان بالعقول المبتكرة التي تساهم في تطوير العمل التربوي .

٢- الخصائص

* عرفها الحفني (١٩٧٥)

بانها خصيصة يتميز بها الفرد ، سواء كانت ، خلقية او فكرية او ثقافية او شخصية او مزاجية او جسمية ، سائدة او متتحة ،مكتسبة او موروثه . (الحفني : ١٩٧٥، ٤١٩)

*عرفها عبد الخالق (١٩٨٧)

انها أي خصلة او خاصية او صفة ذات دوام نسبي يمكن ان يختلف فيها الافراد فيتميز بعضهم عن بعض ويمكن ان تكون جسمية او معرفية او انفعالية او متعلقة بعواطف اجتماعية. (عبد الخالق : ١٩٨٧، ٦٨)

*عرفها كاتل cattel

على انها مجموعة ردود الافعال او الاستجابات التي يربطها نوع من الوحدة التي تسمح لهذه الاستجابات ان توضع تحت اسم واحد ومعالجتها بالطريقة ذاتها في معظم الاحوال .(ديراني : ١٩٩٣، ٦٨)

٣- الخصائص الابداعية :

*عرفها جيلفورد Guilford (١٩٦٢) :

بانها القدرات التي تكون مميزة للأشخاص المبدعين . ان القدرات تحدد ما اذا كان الفرد يملك القدرة على اظهار السلوك الابداعي الى درجة ملحوظة . ويتوقف اظهار الفرد المالك للقدرات الابداعية نتائج ابداعية (عاقل ، ١٩٧٥ ، ٢٠)

*عرفها ابو زيد (١٩٨٥) :

بانها القدرة على التبادل بطريقة مريحة مع المشكلات الغامضة او غير المحددة وايجاد مداخل موحدة واصلية ، وتجريب اساليب وتطبيقات جديدة تماما (ابو زيد ، ١٩٨٥ ، ٨)

*عرفها وال فولك Wool folk (١٩٩٠)

بانها قدرة الفرد على ابتكار او خلق نتاجات تتسم بالأصالة والبراعة ووضع الحلول للمشكلات (Wool folk, 1990, 577)

عرفها الباحثان اجرائيا بانها

السمة التي يتميز بها التدريسي الجامعي المبدع وكما تعكسها استجابات تدريسيي الجامعة، عينة البحث على فقرات مقياس الخصائص الابداعية المستخدم في البحث مقاسا بالدرجات

٤- رئيس القسم العلمي

عرفه عباس ، ٢٠٠٠

هو تدريسي يعين بقرار من رئيس الجامعة بناء على توصية من عميد الكلية وتحدد صلاحياته بموجب النظام الجامعي (وزارة التعليم العالي ١٩٨٨:١٦)

٥- الرضا عن العمل

* عرفه فليه (٢٠٠٥)

انه مشاعر الفرد تجاه وظيفته والنتاج عن الادراك الحالي لما تقدمه الوظيفة اليه ، وادراكه لما ينبغي ان يحصل عليه من الوظيفة . (فليه :٢٠٠٥:٢٥٩)

*عرفه احمد (٢٠٠٨)

بانه الاقتناع بالعمل وتقبله بوضع عام وتقبل الفرد للنواحي المختلفة لظروف بيئة العمل ليشمل اشباع حاجاته وتحقيق اماله واهدافه وطموحاته ، وهو اتجاه ايجابي يؤثر في الفرد او يشعر الفرد بالكفاية وتقدير الذات وارتفاع الروح المعنوية .(احمد :٢٠٠٨،٧٤)

*عرفه خليفات (٢٠٠٩)

هو عبارة عن الحالة الشخصية للفرد العامل والتي تعبر عن مدى قبوله لمجموعة العوامل المحيطة ببيئة العمل .

وعرفه كذلك

بانه حالة ايجابية سارة تنتج عن تقييم الفرد لوظيفته او خبرته الوظيفية (خليفات :٢٠٠٩،٢٨٥)

عرفه الباحثان اجرائيا

بانه شعور الفرد بالارتياح والسرور في مجال مهنته او وظيفته مما يساعد على تأدية عمله على اتم وجه وبجهود متميزة تجعله يفخر بعمله ومكانته الوظيفية ، وكما تعكسها استجابات تدريسيي جامعة الموصل ، عينة البحث على فقرات مقياس الرضا عن العمل المستخدم بالبحث مقاسا بالدرجات

٦- التدريسي الجامعي

عرفه عباس (٢٠٠٠)

كل شخص حامل شهادة الماجستير او الدكتوراه، وتتألف الهيئة التدريسية في الجامعات العراقية من الاساتذة والاساتذة المساعدين والمدرسين والمدرسين المساعدين . (وزارة التعليم العالي ،١٩٨٨،١٨)

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

سيتم عرض الدراسات السابقة التي تم الحصول عليها بحسب تسلسلها الزمني وكالاتي

اولا :- دراسات سابقة تتعلق بالخصائص الابداعية :-

١-دراسة عساف ١٩٩٥

التعرف على خصائص الابداع ومراحل عملية الابداع ووسائل تحقيقه ومعوقاته في المنظمات.

هدفت هذه الدراسة التعرف على خصائص الابداع ومراحله ووسائل تحقيقه ومقوماته في المنظمات.

تم استخدام المنهج الوصفي الوثائقي ،بالاعتماد على الكتب والدراسات ذات العلاقة بموضوع الدراسة ، وتوصلت الدراسة الى عدد من النتائج منها :- ان الابداع ظاهرة فردية وجماعية وظاهرة انسانية لاتختص بالخبراء او العلماء او الاخصائيين فقط .وان من اساليب تحقيق الابداع في المنظمات استخدام التفكير العميق وحل المشكلات عن طريق التعلم والتدريب والمشاركة في الندوات والمحاضرات ، وحلقات النقاش والمؤتمرات ، وتنمية القدرات على حل المشاكل بطريقة ابداعية عن طريق التعود على التفكير المطلق والشامل ، وان معوقات الابداع هيمنة اللوائح والانظمة ،وافتقار المديرين للمهارات المعرفية والادارية . (اليحيوي ، ٢٠٠٧، ٣٥) .

٢-دراسة (ال خليفة والربيعان ، ٢٠٠٠)

العلاقة بين مفهوم الولاء في علاقات العمل ومدى سعي المديرين الى الابداع

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على العلاقة بين مفهوم الولاء في علاقات العمل ومدى سعي المديرين الى الابداع في العمل ، من خلال ابداع وسائل لتطوير اعمالهم ، تكونت عينة الدراسة من ٣٨٠ مديرا تم اختيارهم عشوائيا ،باستخدام المنهج الوصفي المسحي ،ولتحقيق اهداف الدراسة اعد الباحثان استبانة مكونة من قسمين الاول تحديد الولاء بين الرئيس المرؤوس ، واشتمل القسم الثاني على تحديد مدى سعي المديرين الى الابداع في العمل من خلال اقتراح وسائل الابداعية لتطوير العمل ،وبعد تحليل البيانات توصلت الدراسة الى عدد من النتائج منها ان المديرين يدركون اهمية ارتباط المتغيرات التي تتعلق بالجوانب التنظيمية باهداف العمل ومصالحته ، وانه لاتوجد علاقة ارتباطية بين ولاء المديرين على اساس اهداف العمل ومدى حرصهم على اقتراح بعض الوسائل الابداعية لتطوير اعمالهم .

(ال خليفة والربيعان : ٢٩،٢٠٠٠)

الدراسات الاجنبية التي تتعلق بموضوع الابداع

١-دراسة زاندي zandi , 1986

المقارنة والعلاقة بين الابداع وبعض العوامل الاكاديمية والشخصية للطلبة من الاقليات في الولايات المتحدة الامريكية لطلبة الدراسات الاولية

بلغ عدد عينة البحث (٢٤٠) طالبا وطالبة ينحدرون من اصل لاتيني (بيض وسود) وطبق على افراد العينة اختبار تورانس النموذج ب- الشكلي ،واستبيان العوامل الشخصية والاجتماعية ، وتوصلت الدراسة الى

النتائج الاتية:- وجود علاقة موجبة بين العوامل الشخصية والابداع ، حيث كان مستوى تعليم الابوين والحالة الاجتماعية ذو اثر دال معنويا ، وكما بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في الابداع تبعا لمتغير العرق والجنس ، ولم تسهم العوامل الاكاديمية في التنبؤ بالقدرة الابداعية للطلبة . (عياش ،٢٠٠٣، ٨٨) .

٢-دراسة غرسكيويز 1999 gryskiewicz

التعرف على دور القائد في توسيع وزيادة الحافز الذي يوفر للعاملين بيئة تنظيمية ابداعية

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على دور القائد في توسيع وزيادة الحافز الذي يوفر للعاملين بيئة تنظيمية ابداعية تدعم انتاج وتنفيذ الافكار الجديدة ، تم استخدام المنهج الوصفي الوثائقي بالاعتماد على الكتب والدراسات ذات العلاقة بالموضوع وتوصلت الدراسة الى عدد من النتائج ، منها ان ادوار القائد في زيادة الحافز الذي يوفر للعاملين بيئة تنظيمية ابداعية توفر مثيرات في بيئة العمل تعمل على كسر الحواجز والتحديث خارج نطاق المؤلف ، واثارة الافكار الجديدة بواسطة المعلومات الحديثة ،وتشجيع العاملين على القراءة في غير مجال دراستهم التخصصية وحثهم على حضور المؤتمرات والندوات التدريبية، ودعوة الخبراء من خارج المنظمة للاستفادة من خبراتهم وتكوين فرق عمل التبادل الوظيفي. (Gryssiewicz,1999,49)

ثانيا :- الدراسات التي تتعلق بموضوع الرضا عن العمل

الدراسات العربية

١-دراسة شديفات ، ١٩٩٩

الرضا عن العمل وتحليله لدى اعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك وعلاقته بالجنس والكلية وسنوات الخبرة والرتبة والاكاديمية.

هدفت الدراسة الى قياس الرضا عن العمل وتحليله لدى اعضاء هيئة ، التدريس في جامعة اليرموك وعلاقته بالجنس والكلية وسنوات الخبرة والتربية والاكاديمية ،اختيرت عينة عشوائية بلغ حجمها ١٣٧ عضوا ، وتوصلت الدراسة الى ان مجال الحوافز المادية والمعنوية اقل مصادر الرضا عن العمل لدى اعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك ،وانه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الرضا عن العمل لدى اعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغيرات الجنس والكلية في حين وجدت فروق ذات دلالة احصائية في الرضا عن العمل تعزى لمتغيرات الخبرة والرتبة والاكاديمية. (خلفيات : ٢٠٠٩ ، ٣٠٣)

٢- دراسة عباس وتغريد ، ٢٠٠٠

تقويم انماط السلوك القيادي لرؤساء الاقسام العلمية بكليات جامعة الموصل في ضوء مستوى رضاهم عن عملهم.

هدفت هذه الدراسة الى تقويم انماط السلوك القيادي لرؤساء الاقسام العلمية بكليات جامعة الموصل في ضوء مستوى رضا اعضاء هيئة التدريس عن عملهم من خلال التعرف على انماط السلوك القيادي لرؤساء الاقسام ، وعلى مستوى الرضا للتدريسي الجامعي عن عمله ، تألفت عينة البحث من (٥٦٥) تدريسيًا ، وتم استخدام اداتين احدهما للكشف عن انماط السلوك القيادي والثانية للتعرف على مستوى الرضا عن العمل بعد التحقق من اجراءات الصدق والثبات، ومن الوسائل الاحصائية التي تم استخدامها الاختبار التائي وتحليل التباين من الدرجة الاولى، واطهرت النتائج ، ان مستوى رضا التدريسيين عن عملهم كان فوق الوسط، كما اظهر ان النمط القيادي ذا الاهتمام العالي بالعمل والعلاقات الانسانية والنمط القيادي ذا الاهتمام العالي بالعمل والمنخفض بالعلاقات الانسانية قد حققت اعلى مستوى من الرضا عن العمل لدى التدريسيين . (عباس وتغريد : ٢٠٠٠ ، ١٦٥)

٣- دراسة خليفات ، (٢٠٠٩)

الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى اعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأوروبية

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى اعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة وذلك من خلال الاجابة على الاسئلة الاتية :-

١- ما مستوى الولاء التنظيمي (العاطفي والمستمر والمعياري) لدى اعضاء هيئة التدريس العاملين في الجامعات الخاصة

٢- هل هناك فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى(٠,٠٥) بين ابعاد الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي لدى اعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة

وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع اعضاء هيئة التدريس العاملين في الجامعات الخاصة للعام الدراسي (٢٠٠٥ - ٢٠٠٦) ، والبالغ عددهم ٩٧٨.

اما عينة الدراسة فتكونت (من ٥٥٩) عضو وبنسبة(٤٥، ٨٧%) من حجم العينة ، ولتحقيق هدف الدراسة استخدمت اداة الين وما ير للولاء التنظيمي والمكونة من ٢٠ فقرة ، واداة طورت لقياس الرضا الوظيفي مكونة من ٢٥ فقرة ومن اهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة:-

١- وجود علاقة بين ابعاد الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي لدى اعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة

٢- وجود فروق في مستوى الولاء التنظيمي لدى اعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغيرات الجنس والعمر ومدة الخدمة في الجامعة والكلية

وقد اوصت الدراسة بضرورة وضع نظام مكافأة وحوافز لاعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة ، بحيث لا يتم اللجوء الى البحث عن الفرص البديلة (خلفيات :٢٠٠٩، ٢٩١).

الدراسات الاجنبية التي تتعلق بموضوع الرضا عن العمل

١- دراسة ناغيا 1992 Ngayai

الرضا عن العمل لدى اعضاء الهيئة التدريسية في جامعة كينيتا (Kenyatta) في كينيا

هدفت هذه الدراسة الى قياس الرضا عن العمل لدى اعضاء الهيئة التدريسية في جامعة كينيتا في كينيا ، وعلاقته ببعض الخصائص الديمغرافية المتمثلة في العمل ، والرتبة الاكاديمية، والجنسية والحالة الاجتماعية ، وسنوات الخبرة ، تكون مجتمع الدراسة من جميع اعضاء الهيئة التدريسية والبالغ عددهم ٣٠٠ عضو ، خلصت الدراسة الى ان اكثر الاعضاء كانوا راضين عن عملهم وعن زملاء العمل ، وانهم بدوا مستائين فيما يتعلق بفرص الترقيه ، وان اكثر الافراد كانوا راضين بدرجة متوسطة عن عملهم الحالي وعن الراتب والاشراف ، وكما تبين ان العمر والرتبة الاكاديمية والجنسية كان لها تأثير في الرضا الوظيفي ، في حين لم تؤثر سنوات الخبرة والحالة الاجتماعية في الرضا الوظيفي لديهم (ngayai :1992,82)

٢- دراسة ترول وبريس ووليام (troll, price, William, 1998)

تحديد مستوى الرضا الوظيفي لدى اعضاء هيئة التدريس

هدفت الدراسة الى تحديد مستوى الرضا الوظيفي لدى اعضاء هيئة التدريس ، ومعرفة هل هناك فروق ذات دلالة احصائية في الرضا الوظيفي لدى اعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع المتفرغين وغير المتفرغين ، وقد تكونت عينة الدراسة من ٢٥٥ عضو اختيروا من ست كليات مهنية عشوائيا في ولاية فرجينيا ، اشارت نتائج الدراسة الى ان هناك فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى اعضاء هيئة التدريس المتفرغين وغير المتفرغين في كليات المجتمع ، كما تبين ان مجال العمل نفسه كان مصدرا لرضا اعضاء هيئة التدريس المتفرغين ، في حين كانت جوانب العمل المتعلقة بالسياسة والادارة والمسؤولية والاشراف ، تحقق اعلى درجات الرضا لدى اعضاء هيئة التدريس غير المتفرغين . (خلفيات ، ٢٠٠٩، ٣٠٦).

الفصل الثالث

اجراءات البحث

يتضمن هذا الفصل وصفا لمجتمع البحث وطريقة اختيار العينة والاداة التي استخدمت وخطوات اعدادها واسلوب تطبيقها ، كما يتضمن الوسائل الاحصائية المستخدمة في تحليل النتائج ، واسلوب تحليل النتائج

عينة البحث :

١- مجتمع البحث

تتكون جامعة الموصل من (٢٣) كلية للعام الدراسي (٢٠٠٨-٢٠٠٩) منها (١٣) كلية ذات تخصص علمي و (١٠) كلية ذات تخصص انساني والجدول (١) يوضح ذلك

الجدول (١)

أعداد الكليات في جامعة الموصل

المجموع	الكلية		ت
	انساني	علمي	
٢٣	١٠	١٣	

٢- عينة البحث

كانت الكلية وحدة اختيار عينة البحث، وعليه اختار الباحثان (٦) كليات بواقع (٣) كليات ذات تخصص علمي و(٣) كليات ذات تخصص انساني ، وتم اختيار (٣) اقسام علمية من كل كلية و(٣) اقسام انسانية من كل كلية، وبعد ذلك تم اختيار (٧٤) تدريسيا من كل قسم ممن لا تقل خدمتهم عن (٢) سنة مع رئيس القسم ، وقد بلغ عدد تدريسين عينة البحث (٤٤٨) (*) تدريسيا منهم (٢٥٥) تدريسي ذات تخصص علمي و(١٩٣) تدريسي ذات تخصص انساني والجدول (٢) يوضح ذلك

(*) تم الحصول على البيانات من رئاسة جامعة الموصل.

الجدول (٢)

توزيع عينة البحث بحسب الكلية والتخصص والقسم العلمي

عدد افراد العينة	عدد التدريسيين ذات التخصص الانساني	عدد التدريسيين ذات التخصص العلمي
٤٤٨	١٩٣	٢٥٥

٣- اداتا البحث:

نظرا لحاجة البحث الى اداتين الاولى لقياس مستوى الخصائص الابداعية لدى رؤساء الاقسام العلمية، والثانية لقياس مستوى الرضا عن العمل لتدريسي جامعة الموصل وقد تم اعتماد اداتين هما :-

أ- اداة الخصائص الابداعية للتعرف على الخصائص الابداعية لرؤساء الاقسام العلمية ، فقد تم اعتماد الاداة التي اعدھا حمودات ٢٠٠٦ بعد استخراج صدقھا وثباتھا وتضم (٦٠) فقرة وتشمل على (٧) عناصر هي :-

١- التفكير المتسائل

٢- القدرة على التحليل والتجميع

٣- القدرة على التخيل والحدس والشجاعة

٤- الثقة بالنفس

٥- التمرد على السلطة

٦- النزوع الى التجريب

٧- تقويم الذات

ب- اداة الرضا عن العمل للتعرف على الرضا عن العمل لدى التدريسي الجامعي فقد تم اعتماد الاداة التي اعدھا فروقة، ١٩٩٢ بعد استخراج صدقھا وثباتھا (٣٢ فقرة)

٤- صدق الاداتين :-

يعرف الصدق بأنه قدرة الاداة على قياس ما وضعت من اجل قياسه (الزويد، وعليان ،١٩٩٨، ١٨٤) وللتحقق من صدق الاداتين ، تم اعتماد الصدق الظاهري وذلك بعرضها على محكمين^(*) من ذوي الاختصاص في التربية وعلم النفس للحكم على كل فقرة فيها وصلاحياتها في التعرف على الخصائص الابداعية للأداة الاولى، والتعرف على الرضا عن العمل للأداة الثانية، وطلب منهم ابداء الراي حول فقرات الاداتين ومدى صلاحية الفقرة

وطلب منهم التعديل والاضافة والحذف كما يروونه مناسباً وتم اعتماد، نسبة ٨٠% فاكثر، اذ ظهر اذ تم استبعاد (١٨) فقرة وبذلك بلغ عدد فقرات المقياس (٤٢) فقرة ، بالنسبة لأداة الخصائص الابداعية ، اما بالنسبة لأداة الرضا عن العمل فقد تم الابقاء على (٣٢) فقرة وحذف (٥) فقرات (Bloom ,1983, 126)

٥- ثبات الاداتين

يعرف الثبات على انه درجة الاتساق في قياس السمة ، موضوع القياس من مرة لأخرى فيما لو اعدنا تطبيق الاداة .(الشايب ، ٢٠٠٩ ، ١٠٢) ولحساب معامل ثبات المقياس تم اعتماد طريقة (الاختيار - اعادة الاختيار) Test -Retes ، ولحساب ثبات الاداتين بهذه الطريقة ، تم تطبيقها على عينة الثبات البالغ عددها (٢٠) تدريسيا اختيروا عشوائيا من تدريسي كليتي التربية والعلوم . ثم اعيد تطبيق الاداتين على العينة نفسها.

بعد مرور اسبوعين من التطبيق الاول حين تشير ادمز (Adams,1966:85) من حيث العلاقة الارتباطية بين درجات كلا التطبيق باستخدام معامل ارتباط بيرسون وتبين ان معامل الثبات لمقياس الخصائص الابداعية بلغ (٠,٧٥) في حين بلغ معامل الثبات لاداة الرضا عن العمل (٠,٨٣) وتم تطبيقها

(*) لجنة المحكمين

- ١- الاستاذ الدكتور - موفق حياوي / جامعة الموصل / كلية التربية / قسم العلوم التربوية والنفسية
- ٢- الاستاذ الدكتور - عبد الرزاق ياسين / جامعة الموصل / كلية التربية / قسم العلوم التربوية والنفسية
- ٣- الاستاذ المساعد دكتور - عبد المجيد احمد / جامعة الموصل / قسم العلوم التربوية والنفسية
- ٤- الاستاذ المساعد الدكتور علي دريد / جامعة الموصل / كلية التربية / قسم العلوم التربوية والنفسية
- ٥- الدكتور خليل الكبيسي / جامعة الموصل / كلية التربية / قسم العلوم التربوية والنفسية
- ٦- الدكتورة اسماء الخياط / جامعة الموصل / كلية التربية / قسم العلوم التربوية والنفسية
- ٧- الدكتور احمد عزيز فندي / جامعة الموصل / كلية التربية / قسم العلوم التربوية والنفسية.

على عينة البحث ويعد معامل ثبات عال حسبما اشار كل من (سمارة واخرون :١٩٨٩، ١٢٠٠) وعودة والخليلي (٢٠٠٠: ١٤٦)، وبذلك تعد الاداة الصادقة ثابتة والعكس غير صحيح (Best 1970 :190)

٦- التطبيق النهائي لأداتي البحث

بدا الباحثان تطبيق اداتا البحث وهي مقياس الخصائص الابداعية لرؤساء الاقسام العلمية واستبيان الرضا عن العمل لدى تدريسي الجامعة في منتصف شهر نيسان ٢٠٠٩ ولغاية اول ماي ٢٠٠٩

بعد التأكد من صدق وثبات اداتي البحث ،ثم تطبيقها معا على عينة البحث الاساسية البالغة (٤٤٨) تدريسيًا من قبل الباحثين ، وتم التطبيق عن طريق توزيع الاستبيانين معا على عينة البحث الاساسية للاجابة عنها

٧-الوسائل الاحصائية

بالنسبة للوسائل الاحصائية المستخدمة في البحث كانت كالآتي :-

١- معامل ارتباط بيرسون لإيجاد ثبات الاداتين وايجاد العلاقة الارتباطية في الخصائص الابداعية والرضا عن العمل

٢- الاختبار التائي لعينة واحدة للتعرف على مستوى الخصائص الابداعية وكذلك مستوى الرضا عن العمل

٣- الاختبار التائي لعينتين مستقلتين للتعرف على الفروقات في المتغيرين تبعا لمتغير الجنس (ذكور - اناث) ومتغير مدة الخدمة (١٠ فما دون ، ١١ فاكثر) ومتغير التخصص (علمي، انساني)

الفصل الرابع

عرض نتائج البحث وتفسيرها

يتضمن هذا الفصل عرضا لنتائج البحث وتفسيرها على وفق الاهداف التي تم وضعها وكما يأتي

الهدف الاول :-

التعرف على مستوى الخصائص الابداعية لدى رؤساء الاقسام العلمية بكليات جامعة الموصل

للتحقق من هذا الهدف تم استخدام الاختبار التائي لعينة واحدة يتضح من الجدول (٣) ان المتوسط الحسابي لمستوى الخصائص الابداعية (١٧٧,٨٠) بانحراف معياري (٥,٦٥) وعند اختبار معنوية الفرق بين

متوسط الحسابي للخصائص الابداعية والمتوسط النظري^(*) للاداءه والبالغ (١٢٦) باستخدام الاختبار التائي لدلالة العينة الى المجتمع ظهر ان الفرق بينهما ذو دلالة احصائية عند مستوى (٠,٠٥) , اذ كانت القيمة التائية المحسوبة (١٩٣,٨٦) وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية (١,٩٦) وبدرجة حرية (٤٤٧) .

الجدول (٣)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمستوى الخصائص الابداعية والمتوسط النظري للمقياس والقيمة والتائية

الدلالة		القيمة التائية	الانحراف المعياري	المتوسط النظري	المتوسط الحسابي	العينة
يوجد فرق دال بشكل عام	الجدولية	المحسوبة	٥,٦٥	١٢٦	١٧٧,٨٠	٤٤٨
		١,٩٦				

وهذا يعني ايجابية توافر الخصائص الابداعية لدى رؤساء الاقسام العلمية بكليات جامعة الموصل وهذا يعني توافر الخصائص الابداعية لدى رؤساء الاقسام العلمية فوق المتوسط

٢-الهدف الثاني

التعرف على مستوى الرضا عن العمل بشكل عام

للتحقق من هذا الهدف قام الباحثان باستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة على اجابات عينة البحث مقارنة بالوسط النظري البالغة قيمته (٩٣) لمقياس الرضا عن العمل ،حيث تبين ان قيمة المتوسط الحسابي (١٢٧,١٦) وبانحراف معياري (٥,٨٣) وعند مقارنة المتوسط الحسابي بالوسط النظري الخاص به وجد ان القيمة التائية المحسوبة البالغة قيمتها (١٢٤,٠٢) وعند مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة قيمتها (١,٩٦) ان القيمة التائية المحسوبة اكبر من القيمة الجدولية وكما في الجدول (٤)

(*) المتوسط النظري = متوسط درجات البدائل x عدد متغيرات المقياس

المتوسط النظري = ٤٢x٣ = ١٢٦ درجة.

الجدول (٤)

قياس مستوى الرضا عن العمل

الدلالة	القيمة التائية		الانحراف المعياري	المتوسط النظري	المتوسط الحسابي	العينة
	الجدولية	المحسوبة				
يوجد فرق دال بشكل عام	١,٩٦	١٢٤,٠٢	٥,٨٣	٩٣	١٢٧,١٦	٤٤٨

ويعود السبب في ذلك الى ان الرضا عن العمل موجود لدى رؤساء الاقسام العلمية وبدرجة كبيرة نظرا للمكانة العلمية والاجتماعية التي يتمتعون بها وكذلك قيامهم بدور كبير وفعال بكل مهام وبشكل مؤثر في الاخرين مما يدل على وجود رضاهم عن عملهم وكذلك قيمة الاجر الشهري لهم يلعب دور كبير في تحقيق رضاهم عن عملهم.

الهدف الثالث :-

هل هناك فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الخصائص الابداعية تبعا لمجموعة متغيرات منها

أ- متغير الجنس (ذكور - اناث)

للتعرف على هذا الهدف، تم ايجاد المتوسط الحسابي للذكور البالغة قيمته (١٧٧,١٥٣) والانحراف المعياري للذكور البالغة قيمته (٥,٤٣)، وكذلك المتوسط الحسابي للإناث البالغة قيمته (١٧٨,١٦) والانحراف المعياري لهن البالغة قيمته (٦,٠١)، وباستخدام الاختبار التائي تم ايجاد القيمة التائية البالغة قيمتها (١,١٥)، وجد انه ليس هناك فروق ذات دلالة احصائية بين الجنسين (الذكور والاناث) في مستوى الخصائص الابداعية.

ب-متغير التخصص (علمي ، انساني)

بعد الاطلاع على قيم المتوسط الحسابي للتخصص العلمي البالغة قيمته (١٧١,٩٠) والانحراف المعياري البالغة قيمته (٥,٤٩)، وكذلك المتوسط الحسابي للتخصص الانساني البالغة قيمته (١٨٤,٠٠) والانحراف المعياري البالغة قيمته (٥,٧٣) وباستخدام الاختبار التائي تم ايجاد القيمة التائية المحسوبة البالغة (٢٢,٦٤) وعند مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة قيمتها (١,٩٦) وجد انه هناك فروق دالة احصائية

بين الاختصاصين (العلمي والانساني) ولصالح الاختصاص الانساني ، وهذا يدل ان رؤساء الاقسام للاختصاصات الانسانية اكثر ابداعا من رؤساء الاقسام الاختصاصات العلمية مما يدل على اهمية هذه الاختصاصات ومدى تأثيرها في المجتمع واندفاع المختصين بها لاداء مهامهم على اتم وجه ومدى اهتمام افراد المجتمع بالاختصاصات الانسانية في الآونة الاخيرة بعد تأكدهم من تأثيرها البالغ على تطوير المجتمع

ج- متغير الخدمة (١٠ افما دون - ١١ فاكثر)

للتحقق من هذا الهدف تم ايجاد المتوسط الحسابي للأفراد الذين تبلغ مدة خدمتهم (١٠) سنوات فما دون والتي تبلغ قيمته (١٧١,٤٥) وانحرافه المعياري التي تبلغ قيمته

(٥,٥٤) ، وكذلك المتوسط الحسابي للأفراد الذين تبلغ مدة خدمتهم (١١) سنة فاكثر والبالغة قيمته (١٨٣,٤٧) والانحراف المعياري للعينة البالغة قيمته (٥,٦٤) ، وباستخدام الاختبار التائي تم ايجاد القيمة التائية المحسوبة والبالغة قيمتها (٢١,٤٤) وعند مقارنتها بالقيمة التائية الجدولية (١,٩٦) ، اذ كانت النتيجة لصالح الفئة الذين تبلغ مدة خدمتهم (١١) سنة فاكثر وكما في الجدول (٥) نظرا لانهم اكثر اهتماما بالعمل وبأداء مهامهم مما ادى الى وصولهم الى درجة الابداع في ميدان عملهم وفي ادارة المؤسسات التربوية لانهم اكثر معرفة ودراية بالعمل مع جميع الفئات مما يجعلهم يصلون الى مستوى الابداع والتطور في عملهم

الجدول (٥)

الفروق في مستوى الخصائص الابداعية تبعا لمتغيرات (الجنس والتخصص والخدمة)

المتغيرات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية	الدلالة
الجنس	ذكور	١٧٧,٥٣	٥,٤٣	١,٩٦	لا يوجد فرق دال
	اناث	١٧٨,١٦	٦,٠١		
التخصص	علمي	١٧١,٩٠	٥,٤٩	١,٩٦	يوجد فرق دال لصالح الانساني
	انساني	١٨٤,٠٠	٥,٧٣		
مدة الخدمة	١٠ افما دون	١٧١,٤٥	٥,٥٤	١,٩٦	يوجد فرق دال لصالح ١١ فاكثر
	١١ فاكثر	١٨٣,٤٧	٥,٦٤		

الهدف الرابع

هل هناك فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الرضا عن العمل تبعا لمتغير

أ- الجنس (ذكور , اناث)

للتحقق من هذا الهدف تم ايجاد المتوسط الحسابي للذكور البالغة قيمته (١٢٦,٨٠) والانحراف المعياري لهم البالغة قيمه (٦,١٨) وكذلك المتوسط الحسابي للاناث البالغة قيمته (١٢٧,٦٤) وكذلك الانحراف المعياري لهن البالغة قيمته (٥,٣٨) ، وباستخدام الاختبار التائي تم ايجاد القيمة التائية المحسوبة والبالغة قيمتها (١,٥٠) وبعد مقارنتها بالقيمة التائية الجدولية البالغة قيمتها (١,٩٦) وجد انه لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الرضا عن العمل بالنسبة للذكور والاناث وكما في الجدول (٦).

ب-التخصص (علمي ، انساني)

للتحقق من هذا الهدف وايجاد الفروق في مستوى الرضا عن العمل لمتغير التخصص تم ايجاد المتوسط الحسابي للتخصص العلمي والبالغة قيمته (١٢٧,٢٩) والانحراف المعياري للتخصص العلمي والبالغة قيمته (٥,٨٥) ، وكذلك المتوسط الحسابي للتخصص الانساني والبالغة قيمته (١٢٧,٠٠) والانحراف المعياري للتخصص الانساني البالغة قيمته (٥,٨٨) ، وباستخدام الاختبار التائي تم ايجاد القيمة التائية البالغة قيمتها (٠,٥٢) وعند مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة قيمتها (١,٩٦) وجد انه ليس هناك فروق ذات دلالة احصائية بين افراد العينة للتخصص العلمي والانساني مما يدل على ان افراد العينة لديهم مستوى رضا متساوي في التخصصين وكما في الجدول (٦)

ج- مدة الخدمة (١٠ فما دون ، ١٠ فاكثر)

للتعرف على هذا الهدف وايجاد الفرق في مستوى الرضا عن العمل تم استخراج المتوسط الحسابي لافراد العينة الذين لديهم خدمة (١٠) فما دون والبالغة قيمته (١٢٠,٢١) وكذلك الانحراف المعياري لنفس الفئة البالغة قيمته (٥,٨٩) ، وكذلك استخراج المتوسط الحسابي لافراد العينة فئة (١١) سنة فاكثر والبالغة قيمته (١٣٤,١٤) والانحراف المعياري لنفس الفئة البالغة قيمته (٥,٦٥) ، وباستخدام الاختبار التائي تم ايجاد القيمة التائية المحسوبة البالغة قيمتها (٢٣,٩٦) وعند مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة قيمتها (١,٩٦) وجد انه هناك فروق ذات دلالة احصائية بين فئة (١٠) سنوات فما دون و (١١) سنة فاكثر وكما في الجدول (٦) فكانت النتيجة لصالح فئة الافراد الذين لديهم (١١) سنة فاكثر مما يدل على ان هذه الفئة لها خبرة ودرابة كبيرة في مجال العمل وخصوصياته وكل الظروف المحيطة بالعمل والعاملين وكذلك العوامل الغير المباشرة المؤثرة على العمل مما جعلهم راضين بدرجة كبيرة قياسا بالفئة الاولى.

الجدول (٦)

المتغيرات	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية		الدلالة
الجنس	ذكور	٤١	١٢٦,٨٠	٦,١٨	المحسوبة	لا يوجد فرق دال
	اناث	٣١	١٢٧,٦٤	٥,٣٨	١,٥٠	لا يوجد فرق دال
التخصص	علمي	٤١	١٢٧,٢٩	٥,٨٥	٠,٥٢	لا يوجد فرق دال
	انساني	٣١	١٢٧,٠٠	٥,٨٨		
مدة الخدمة	١٠ ايامدون	٤٨	١٢٠,٢١	٥,٨٩	٢٣,٩٦	يوجد فرق دال لصالح ١١ افاكثر
	١١ افاكثر	٢٤	١٣٤,١٤	٥,٦٥		

الهدف الخامس

٥- العلاقة في الخصائص الابداعية لدى رؤساء الأقسام العلمية والرضا عن العمل لدى تدريسيي جامعة الموصل

للتحقق من هذا الهدف قام الباحثان باستخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين , وقد وجد ان القيمة التائية المحسوبة البالغة قيمتها (٩,٥٧) عند مقارنتها بالقيمة الجدولية (١,٩٦) التائية والبالغة قيمتها انها اكبر من القيمة التائية الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) درجة حرية (٤٤٦) وهذا يدل على ان هناك علاقة كبيرة ووثيقة و مترابطة بين مقياس الخصائص الابداعية لدى رؤساء الاقسام العلمية ومقياس الرضا عن العمل لدى تدريسيي جامعة الموصل وكما في الجدول (٧)

وتعزى هذه النتيجة على الاحساس العالي بالمسؤولية الملقاة على عاتقهم مما ادى الى ان تكون هناك علاقة وثيقة بين الخصائص الابداعية والرضا عن العمل مما اوصلهم الى درجة الابداع في عملهم وهذا بدوره ادى الى تحقيق رضاهم في عملهم وصنع لديهم الرغبة في تطويرا مكانتهم وقابليتهم.

الجدول (٧)

العلاقة بين الخصائص الابداعية والرضا عن العمل

الدالة	القيمة التائية		معامل الارتباط	العينة	العلاقة
	الجدولية	المحسوبة			
توجد علاقة دالة	١,٩٦	٩,٥٧	٠,٤١	٤٤٨	الخصائص الابداعية والرضا عن العمل

الفصل الخامس

يتضمن هذا الفصل الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات التي توصل اليها الباحثان في ضوء نتائج البحث:-

١- ان مستوى الخصائص الابداعية لدى رؤساء الاقسام العلمية كان فوق الوسط أي هنالك ايجابية الخصائص الابداعية لديهم.

٢- تبين ان مستوى الرضا عن العمل لدى تدريسيي الجامعة كان فوق الوسط.

٣- واطهرت النتائج ايضا وجود علاقة ايجابية دالة احصائيا بين الخصائص الابداعية لرؤساء الاقسام العلمية ورضا التدريسيين عن عملهم.

واستنادا الى النتائج التي توصل اليها الباحثان فقد وضع الباحثان عددا من التوصيات منها :-

١- اعداد دورات تدريبية لتحفيز العاملين في الميدان التربوي وليس فقط رؤساء الاقسام لحثهم على الابداع.

٢- اعداد دورات تدريبية تؤكد على تنمية القدرات الابداعية للعاملين في المؤسسات التربوية الاخرى.

٣- تهيئة برامج متنوعة تؤكد على موضوع الرضا عن العمل.

وقدما مجموعة من المقترحات :-

١- اجراء دراسة مماثلة في الميدان التربوي في المؤسسات التربوية الاخرى بما فيها المدارس والمعاهد.

٢- اجراء دراسة تؤكد على الخصائص الابداعية وعلاقتها بالكفاءة المهنية لدى مديري المعاهد التقنية.

٣- الرضا عن العمل وعلاقته بالقدرة على اتخاذ القرار لدى مديري المدارس الاعدادية في مركز محافظة نينوى.

المصادر

- 1- Al, Khalifa Fatima Hassan and Essam Saad Al-Rubayan, 2000, measuring managers' perception of loyalty and creativity in government work in the State of Kuwait, The Arab Journal of Administrative Sciences, No. 70, Volume 1.
- 2- Abu Zaid, Ahmed, 1985, The Creative Phenomenon, World of Thought Series, Kuwait, Volume 199, Number 4.
- 3- Abu Shaira, Khaled Muhammad and others, 2009, the reality of educational leadership practices for school principals in Zarqa Governorate in the Hashemite Kingdom of Jordan, Journal of the Union of Arab Universities for Education and Psychology, Volume VII, Issue (1).
- 4- Ahmed, Hazem Ahmed and others, 2008, preparing a work satisfaction scale for faculty members in the College and Departments of Physical Education at the University of Mosul, Journal of Research of the College of Basic Education, No. 1, Volume 7.
- 5- Al-Alusi, Saeb, and Talal Al-Zoghbi, 2002, The Creative Teaching, Dar Al-Manhal, 1st Edition.
- 6- Al-Tamimi, Mahmoud Kazem and Maryam Muhammad, Al-Tai (2005), The Quality of Decision-Making among University Teaching Staff, Journal of Educational and Psychological Sciences, Issue 9, University of Baghdad.
- 7- Jarrar, Samir, 2007, University Institutions to Prepare Teachers in the Arab Countries, Sixth Yearbook, Proceedings of the Educational Conference held by the Lebanese Association for Educational Sciences.
- 8- El Hefny, Abdel Moneim, 1975, Encyclopedia of Psychology and Psychoanalysis, Madbouly Library, Cairo.
- 9- Hammoudat, Thabet Ihsan Ahmed, Creative Characteristics and its Relationship to Communication Skills for the Heads of the Central Olympic Sports Federations, College of Physical Education, University of Mosul 2006, unpublished MA thesis.
- 10- Khleifat, Abdel-Fattah Saleh and Mona Khalaf Al-Malahama, 2009, organizational loyalty and its relationship to job satisfaction among faculty members in Jordanian private universities, Damascus University Journal of Educational Sciences, Volume 25, Issue Three + Fourth.
- 11- Al-Douri, Muhammad Abdullah and Baqir Moeen Abd, 2003, Job satisfaction among Baghdad University professors and its relationship to some variables, Al-Mustansiriya University, Teachers College Journal, No. 36.
- 12- Dirani, Muhammad Abd, 1993, Personal traits of educational supervisors in Jordan and their relationship to some demographic variables, Journal of Human Sciences Studies, Volume 20, Issue 3.
- 13- Al-Zuwaid, Nader and Alyan Hisham, 1992, Principles of Measurement and Evaluation in Education, 2nd Edition, Dar Al-Kutub for Printing, Publishing and Distribution, Amman.
- 14- Al-Shayeb, Abdel Hafez, 2009, Foundations of Educational Research, Dar Wael, i.
- 15- Akel, Fakher, 1975, Creativity and its Education, Dar Al-Malayn for Printing and Publishing, Beirut.
- 16- Abbas, Muhammad Ali and Taghreed Muhammad, 2000, Evaluating the leadership behavior patterns of department heads for the faculties of the University of Mosul in the light of the level of faculty members' satisfaction with their work, Education and Labor Journal, No. 25.
- 17- Abdel-Khaleq, Ahmed Mohamed, 1987, The Basic Dimensions of Personality, 4th Edition, Dar Al-Marefa Al-Jamiahiya.

- 18- Abd al-Rahman, Anwar Hussein and Kamel Thamer al-Kubaisi, 1991, The University's Tasks in Building a Post-War Society, Journal of Educational and Psychological Sciences, Issue 19, Baghdad.
- 19- Alimat, Saleh Nasser, 2003, The Leadership Capabilities of Department Heads in Jordanian Universities, Journal of the Educational Research Center, No. 23.
- 20- Ouda Ahmed Suleiman and Khalil Yousef Al-Khaili, 2000, Statistics for the Researcher in Soil and Human Sciences, Dar Al-Fikr, Amman.
- 21- Ayyash, Laith Muhammad, 2003, the cognitive style, the contemplative impulsivity, and its relationship to creativity among middle school students, a master's thesis, Al-Mustansiriya University.
- 22- Faruqa, Ismat. 1992, Patterns of Administrative Behavior among Deans and Heads of Departments in Faculties of the University of Jordan and its Relationship to the Satisfaction of Faculty Members with Work, Unpublished Master's Thesis, College of Graduate Studies, University of Jordan.
- 23- Fleeah, Farouk Abdo and Muhammad Abdul Majeed, 2005, Organizational Behavior in the Administration of Educational Institutions, Al Masirah for Publishing and Distribution, 1st Edition.
- 24- Law of the Ministry of Higher Education and Scientific Research No. 40 of 1988, Baghdad.
- 25- Al-Qaisi, Hana Mahmoud, 2008, Higher Education Strategy on the Role of the University in Building the Person in the Light of a Future Vision, Journal of the College of Basic Education, Baghdad, No. 53.
- 26- Mazen, Hossam Muhammad, 2009, Educational Technology, Dar Al-Fajr for Publishing and Distribution.
- 27- Al-Masad, Omar Hassan, 2005, Educational Administration, Dar Safaa for Publishing and Distribution, Amman, edition 1.
- 28- Al-Yahawi, Sabriya Bint Muslim, 2007, Administrative Creativity in the Governmental Secondary School for Girls in Al-Madinah Al-Munawwarah, the Educational Journal, Supplement No. 82, Volume 21.
- 29- Adams G, 1964, Measure of mental ability in educational psychology, and Guidance, Holt, Rinehart and Winston, New York.
- 30- Best, J. W. (1970) Research in Educational Psychology, Englewood Cliffs, New Jersey.
- 31- Bloom, Benjamin, and others. 1983. Taxonomy of educational objectives Book 1: The domain of cognition, London. Longman.
- 32- Gray, 1980, Jerry Land, Dstarke, Frederick: 40 *Organizational behavior 2nd, Merriam Publishing Co, London.
- 33- Gyskiewicz, Stanley (1999). Positive Psychology: A Guide to Creativity. Health Forum Journal, 24(2).
- 34- Landy, F., An opposing process theory of satisfaction, J. of Applied Psychology, vol 1, 63, no. 5, 1978.
- 35- Ngai, B.K. 1992. Job satisfaction of faculty at Kenyatta University Nairobi, Kenya. Dissertation Abstract International. 53 (1).
- 36- Woolfolk, A.E. 1990, Educational Psychology, 4th Edition, Englewood Cliffs.