

التسييس التنظيمي لقيادات التعليم العالي وانعكاسه في تحديات مخرجات سوق العمل دراسة استطلاعية لآراء عينة من اساتذة جامعة بغداد

م. م. عفراء عباس حماده / جامعة القادسية / كلية الادارة والاقتصاد
أ. م. د. حسين عبد المطلب المدني/ جامعة الكوفة كلية الهندسة
أ. د. حاكم جبوري الخفاجي / جامعة الكوفة/ كلية الادارة والاقتصاد
أ.م.د. عمار عبد الامير علي زوين / جامعة الكوفة / كلية الادارة والاقتصاد
المستخلص:

الغرض من البحث هو تشخيص واقع تأثير التسييس التنظيمي لقيادات التعليم العالي والذي ينعكس في مخرجات سوق العمل بسبب مجموعة من المؤثرات. اذ تبرز مشكلة البحث بتأثير التسييس التنظيمي لقيادات التعليم العالي في مجموعة من القرارات والتي تؤثر في مخرجات التعليم العالي التي لا تتناسب مع متطلبات سوق العمل كما ونوعا وتخصصا نتيجة محدودية استقلال الجامعات.

يهدف البحث الى قياس واختبار علاقات الارتباط والتأثير بين متغيرات البحث. ووضع الباحثون فرضيتي الارتباط والتأثير لغرض التوصل الى النتائج. وتم تطبيق البحث في مجتمع القيادات الادارية لجامعة بغداد، وعينة البحث قصدية هم من تسنم مهام عمادة الكليات للمدة (2008-2017) والبالغ عددهم (35)، وتم اعتماد استمارة الاستبانة لجمع البيانات، واستخدم برنامج (SPSS Var 21) والبرامج الملحقة فيه، وتم التوصل الى مجموعة من الاستنتاجات واهمها يؤثر التسييس التنظيمي في استقلاليات التعليم العالي ومن ضمنها اختيار قيادات التعليم العالي، مما ينعكس سلبا في تحديات مخرجات سوق العمل.

المصطلحات الرئيسية: التسييس التنظيمي، قيادات التعليم العالي، مخرجات سوق العمل

Abstract:

The purpose of the research is to diagnose the reality of the influence of the politicization of the higher education leaders, which is reflected in the labor market outcomes due to a range of influences. The problem of research is highlighted by the influence of the organizational politicization of higher education leaders in a number of decisions that affect the outputs of higher education that are not commensurate with the requirements of the labor market in quantity, quality and specialization due to the limited independence of universities.

The aim of the research is to measure and test correlation and influence between search variables. The researchers put the two hypotheses of correlation and influence for the purpose of reaching results. The research was implemented in the community of administrative leaders of the University of Baghdad, and the sample of the purpose of the research is to assume the functions of the Deanship of Colleges for the period (2008-2017) of (35), was adopted questionnaire form for data collection, and used the program (SPSS Var 21) To reach a set of conclusions, the most important of which is the impact of organizational politicization on the independence of higher education, including the selection of higher education leaders, which is reflected negatively in the challenges of labor market outputs.

Key terms: Organizational politicization, higher education leaders, labor market outcomes

المبحث الأول: المنهجية العلمية

تتضمن المنهجية العلمية مجموعة فقرات متسلسلة وهي:

اولا : مشكلة البحث:

تتمثل مشكلة البحث في التأثير السلبي للتسييس التنظيمي في قرارات قيادات التعليم العالي تجاه سوق العمل مثل قررات التوسعات في بعض الكليات او الاقسام وهي غير مطلوبة في سوق العمل او عدم الاستمرار في الخطط عند تغيير القيادات لا سباب مختلفة مما ينعكس بالسلب في سوق العمل والذي هو اصلا يعاني مشاكل فضلا عن المشاكل الاقتصادية والامنية والسياسية والمالية الباحثين وللإجابة عن المشكلة من خلال مجموعة من التساؤلات التي تتمثل بالاتي:

1- هل تحظى وزارة التعليم العالي بالاستقلالية في اتخاذ القرارات التي تتعلق بخططها وسياساتها؟ .

2- هل التسييس التنظيمي يؤثر في عملية اختيار قيادات التعليم العالي بغض النظر عن القابليات والقدرات وتسئهم مراكز قيادية؟

3 - هل يؤثر التسييس التنظيمي في قيادات التعليم العالي لعملية قرارات التوسع في فتح الكليات او الاقسام العلمية غير المطلوبة في سوق العمل؟

4- هل يؤثر التسييس التنظيمي لقيادات التعليم العالي في التوسع بفتح الكليات الاهلية لصالح الجهات المؤسسة لهذه الكليات؟

5- هل التسييس التنظيمي يؤثر في قيادات التعليم العالي من خلال الاستجابة للمقترحات والمشاكل التي يقدمها بغض النظر عن الانتماءات والولاءات.

6- هل عملت الكليات وبحسب تخصصاتها بتطوير القطاع الخاص لسوق العمل مثلا كلية الطب والصيدلة مع المستثمرين من سوق العمل ببناء شركة لصناعة الادوية مع احدى الشركات العالمية، او كليات الهندسة في مجال صناعة الاجهزة او قطع الغيار للأجهزة وغير ذلك؟

ثانيا/ اهمية البحث

تبرز اهمية البحث من خلال الاتي :-

1- اهمية معرفية وهي تناول موضوع التسييس التنظيمي لقيادات التعليم العالي وربطها بموضوع سوق العمل .

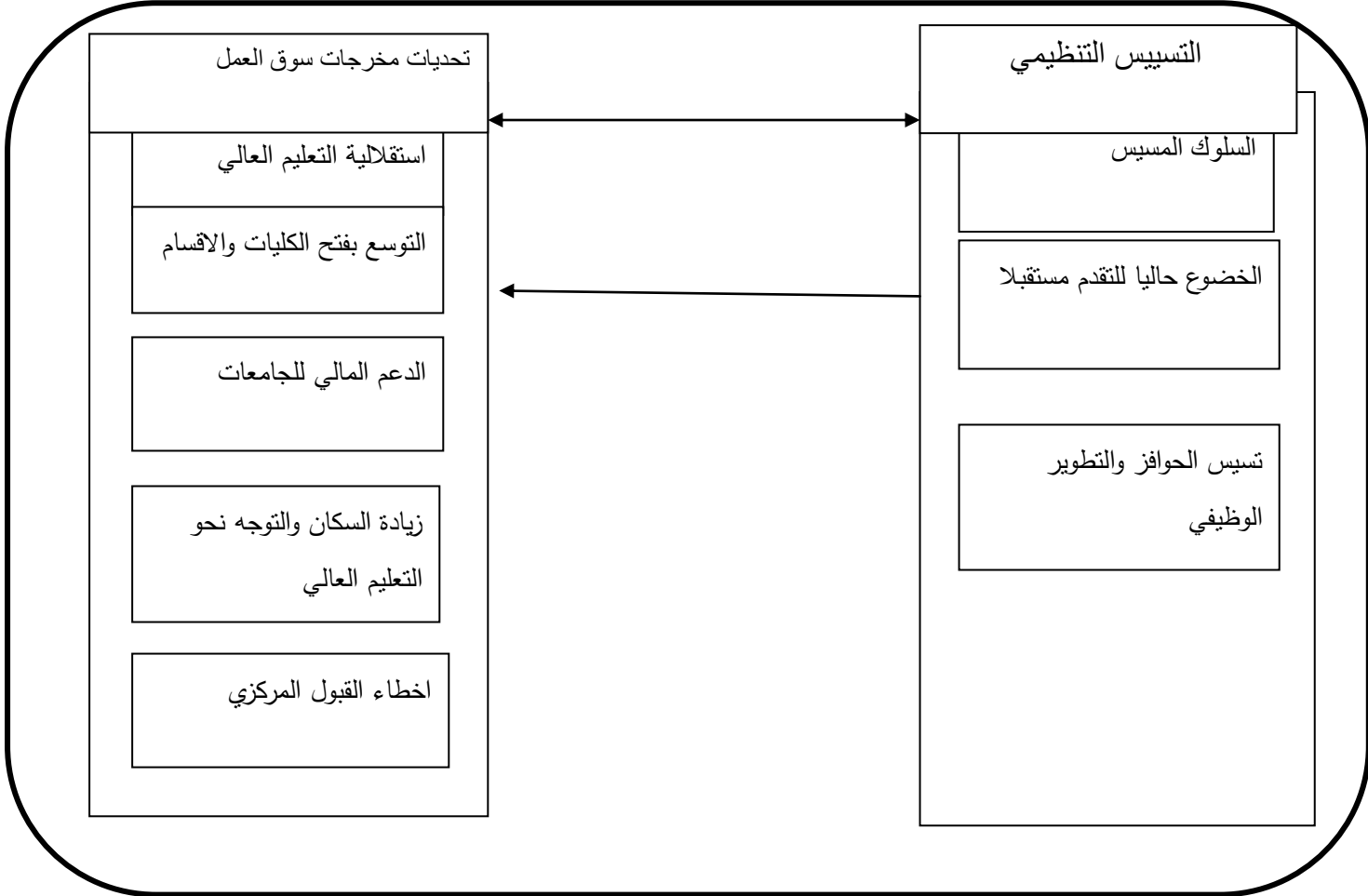
2- تبرز اهمية البحث للاستفادة التي تتحقق الى سوق العمل .

3- يستفاد منه خريجين التعليم العالي بصفتهم مخرجات سوق العمل.

ثالثاً/ اهداف البحث

- 1- اختبار وقياس مستوى علاقات الارتباط بين التسييس التنظيمي ومخرجات سوق العمل.
 - 2- اختبار وقياس مستوى علاقات التأثير بين التسييس التنظيمي ومخرجات سوق العمل.
 - 3- التوصل الى استنتاجات وصياغة التوصيات التي يستفاد منها قيادات التعليم العالي وسوق العمل
 - 4- بيان كيفية تقليل تأثير التسييس التنظيمي في قرارات قيادات التعليم العالي
- رابعا/الفرضيات والانموذج الفرضي:-
- وضع الباحثون مجموعة من الفرضيات التي تتعلق بعلاقات الارتباط والتأثير لغرض الوصول الى النتائج وهي
- الفرضية الرئيسية الاولى:- توجد علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة احصائية بين التسييس التنظيمي بأبعاده مجتمعة وابعاد تحديات مخرجات سوق العمل وتنبثق منها الفرضيات الفرعية الاتية
- توجد علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة ذات دلالة احصائية بين التسييس التنظيمي بأبعاده مجتمعة وبعد استقلالية التعليم العالي .
- توجد علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة ذات دلالة احصائية بين التسييس التنظيمي بأبعاده مجتمعة وبعد التوسع بفتح الكليات والاقسام
- توجد علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة ذات دلالة احصائية بين التسييس التنظيمي بأبعاده مجتمعة وبعد الدعم المالي للجامعات.
- توجد علاق توجد علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة ذات دلالة احصائية بين التسييس التنظيمي بأبعاده مجتمعة وبعد زيادة السكان والتوجه نحو التعليم العالي.
- توجد ارتباط موجبة ذات دلالة ذات دلالة احصائية بين التسييس التنظيمي بأبعاده مجتمعة وبعد اخطاء القبول المركزي.
- الفرضية الرئيسية الثانية :- يوجد اثر موجب ذو دلالة احصائية معنوية لمتغير التسييس التنظيمي بأبعاده مجتمعة في ابعاد اداء العاملين وتنبثق منها الفرضيات الفرعية الاتية:-
- يوجد اثر موجب ذو دلالة احصائية لمتغير التسييس التنظيمي بأبعاده مجتمعة في بعد استقلالية التعليم العالي.
- يوجد اثر موجب ذو دلالة احصائية لمتغير التسييس التنظيمي بأبعاده مجتمعة في التوسع بفتح الكليات والاقسام.

- يوجد اثر موجب ذو دلالة احصائية لمتغير التسييس التنظيمي بأبعاده مجتمعة في بعد الدعم المالي للجامعات.
- يوجد اثر موجب ذو دلالة احصائية لمتغير التسييس التنظيمي بأبعاده مجتمعة في زيادة السكان والتوجه نحو التعليم العالي.
- يوجد اثر موجب ذو دلالة احصائية لمتغير التسييس التنظيمي بأبعاده مجتمعة في بعد اخطاء القبول المركزي.



الشكل (1) انموذج البحث الفرضي

خامساً: مجتمع وعينة البحث

يتمثل مجتمع البحث القيادات الادارية لجامعة بغداد والعينة قصدية لمن شغل منصب عميد و يبلغ عددهم (35) تم توزيع الاستبانة عليهم واسترجعت (35) اي نسبة الاسترجاع بلغت (100%)

سادسا: اداة جمع البيانات

اعتمد الباحثون على الاستبانة كأداة رئيسية للبحث والتي تضمنت ثلاث محاور الاول كان يتضمن المعلومات العامة (4 فقرات) للعينة والثاني تضمن متغير التسييس التنظيمي بثلاث ابعاد وعدد فقراته كانت (12 فقرة) والمحور الثالث تضمن تحديات مخرجات سوق العمل والذي يتضمن خمسة ابعاد ويعدد فقرات بلغ (18 فقرة).

مقياس التسييس التنظيمي المعتمد هو (Kacmar and Carlson 1997)، ومقياس تحديات مخرجات سوق العمل من بناء الباحثون

سابعا/البرامج الاحصائية المعتمدة

استعمل الباحثون في عينته على برنامج (spss var21) والبرامج الملحقة فيه لغرض التحليل الاحصائي والوصول الى النتائج.

ثامنا/جمع البيانات:

اعتمد الباحثون على ما هو متوافر من المصادر العربية والأجنبية التي تناولت موضوع البحث من كتب ودوريات وبحوث ودراسات ورسائل جامعية.

تاسعا/منهج البحث:

اعتمد الباحثون المنهج الاستطلاعي.

المبحث الثاني: التسييس التنظيمي

ويتضمن مجموعة من الفقرات هي:

اولا :- نشأة وتطور مفهوم التسييس التنظيمي

ترجع بدايات مصطلح التسييس التنظيمي الى الستينات من القرن الماضي، حيث بين كل من (Burins et al., 1965) الكثير من الاعتبارات السياسية في داخل المنظمات، وجاءت السبعينات ليبيّن كل من (Porter et al., 1974) وغيرهم تلك الفكرة ويعمقوها عندما بينو تطرف حركة التطوير التنظيمي في الاعتبارات النفسية واهمال ابعادها السياسية في حياة المنظمات، ودعو الى ابراز دور القوة والنفوذ في العلاقات التنظيمية والسلوكية فقد تم الاشارة الى مدخلين يعبران عن التسييس التنظيمي الاول تاريخيا وهو اقدم يركز على تأثيرات وتكتيكات وسلوكيات التسييس. اما الثاني فكان يهتم بالابعاد الفردية والشخصية له في بيئة العمل فقد عرّفه

(Rosen, 2006) بأنه النشاطات غير الرسمية الممارسة في المنظمة بهدف خدمة الذات والتي غالبا ما تكون مؤذية للمنظمة وأعضائها (Rosen, 2006:1, 14). او هو تلك النشاطات التي يودها الافراد والتي توجه نحو الاهداف التنظيمية بهدف تكييفها مع المصالح الفردية الخاصة بغض النظر عما تكون عليه تلك الاهداف الى المنظمة والعاملين الاخرين (Ford, 6: 2002) فيما وصفه (Poon, 2004) هي مجموع الإجراءات المتبعة لتحقيق أهداف شخصية لم يتم اعتمادها رسميا من قبل منظمة. (Yilmaz, 2014:99). او هي لعبة السلطة وتكتيكات التأثير المصممة لانجاز افضل النتائج الشخصية للقائم بها (Gadot, 2007: 662) التسييس التنظيمي هو سمة مشتركة ومتكاملة للحياة التنظيمية التي تتبع من استخدام القوة والسلطة أو النفوذ وله تأثير مباشر على اتجاهات الموظفين وسلوكياتهم (Danish, 2014: 44)

ثالثا: ابعاد التسييس التنظيمي

سوف يتم اعتماد ابعاد ومقياس كل من (Kacmar and Carlson 1997) وتم اعتماد ثلاث ابعاد رئيسية وهي السلوك المسيس العام، الخضوع حاليا للتقدم مستقبلا، وتسييس الزيادات والمكافئات (Kacmar&Carlson,1997,651) وعلى وفق الاتي:

1- السلوك المسيس العام

يشير السلوك المسيس العام الى السلوكيات التي يمارسها الموظفين او العاملين بهدف تحقيق مصالحهم الذاتية، وتتوسع الممارسات السياسية على وجه التحديد في الحالات الاتية:-

أ-عدم توفر القواعد

يظهر بشكل واضح عندما لا يتم التوصيف الواضح والدقيق للقواعد والأنظمة المقدمة إلى الموظفين من قبل المنظمة، فيعمل على الاجتهاد وتطوير قواعد وانظمة خاصة بهم وتكون هذه القواعد والانظمة مسيسة توفر لهم اهدافهم الذاتية التي تخدم مصالحهم الشخصية وتحسن من مكانتهم ووضعهم. اي ان هذه صممها وطورها اصحابها لتحقيق اهدافهم الشخصية.

ب- صنع القرار في ظل عدم التاكيد

تظهر هذه الحالة عند اتخاذ القرار في ظل ظروف عدم التاكيد واعتمادا على معلومات غير مكتملة أو غامضة. اذ يتخذ القرار على الحدس والخبرة وعلى مدى تفسيره للمعلومات فان صانع القرار عند اتخاذه لقرار معين فانه سيعتمد على تحليله الخاص والشخصي عند تفسيره للبيانات والمعلومات الموجودة. ويميل الى التفسير بما يخدم مصالحه او الجهة التي يمثلها.

ت- ندرة الموارد القيمة

تبرز صعوبة الحصول على الموارد القيمة من قبل القيادات في المنظمة. إذ قد يشارك الموظفون والقادة بالتنافس على الموارد من خلال الصراعات واعتماد استراتيجيات تأثير مختلفة للحصول على الأرباح وتحقيق أهدافهم بطرق متنوعة ، او طلب بعض الجهات للتدخل مما يدفعها إلى قرار المشاركة في الأنشطة السياسية لتحقيق مصالحها.

2- الخضوع حالياً للتقدم مستقبلاً

البعد الثاني هو الإجراءات الصامتة من الموظفين. وأوضح أن الموظفين لا يتخذون أي إجراء أو فعل من أجل الحصول على نتائج قيمة في المستقبل أي ان الموظفين يحققون مكاسبهم الشخصية من خلال العمل بصمت. فنرى بعض الموظفين من خلال بعد الخضوع حالياً للتقدم مستقبلاً لا يرغبون في الدخول في أي صراع أو مشاجرة مع الموظفين اصحاب السلوك المسيس لتحقيق مصلحتهم الذاتية. هؤلاء الذين قاموا بإنجاز رغباتهم من خلال العمل بصمت تعتبر هي في حد ذاتها نوع من الأنشطة السياسية حيث انها مقاربة معقولة ومريحة للحصول على الفوائد الذاتية عند العمل في بيئة مسيسة.

3- تسييس الزيادات والمكافآت

ان اخر بعد من ابعاد التسييس التنظيمي هو تسييس المكافآت والزيادات الذي يحتوي على الاعمال المسييسة سببها الاجراءات التي تقوم بها المنظمة ويظهر ذلك من خلال تدخل الموظف بصورة مسييسة في قرارات المكافآت والترقية حيث يلاحظ انه في اكثر المنظمات لا يوجد نظام عادل في عملية تقييم الاداء الوظيفي كونه يعتمد على حكم المدير او المسؤول المباشر التي لا تتاثر بالضرورة بالاداء الجيد. ولذلك نرى بان جميع السلوكيات ذات التوجه الفردي ، تكون على عكس السلوكيات ذات التوجه نحو المنظمة ، متاثرة بالمصالح الذاتية والشخصية وتكون طبيعتها مسيسة .وبالتالي نجد انه عندما يكافئ هذا النوع من السلوكيات او يتم تعزيزه فان الاساليب التي تعتمد لضمان الحصول على هذه المكافآت ستستخدم مرة اخرى . ويؤدي هذا بدوره الى ظهور ثقافة تنظيمية يطغى عليها النشاط المسييس في جميع جوانب وقرارات الموارد البشرية بحيث يكون نظام تصميم المكافآت في المنظمة معزز بسلوك التسييس بطرق مختلفة. على سبيل المثال ، عندما يكون منح المكافآت والترقيات مبني على امور ذاتية فانه سوف يؤدي عند المقارنة مع السلوك المنظمي على تقوية السلوكيات المسييسة ، وبالتالي

يندفع الموظفون الذين لا ينتهجون السلوكيات المسييسة الى انتهاجها من اجل الحصول على المكافآت وبالتالي سيسارعون الى الانخراط السلوك المسييس في المستقبل .ويرتبط بعد تسييس المكافآت والزيادات بالمفاهيم القائلة بان الموظفين الذين يلائمون المنظمة هم الذين يترشحون للحصول على الزيادات والمكافآت . ويقيس بعد الزيادات والمكافآت طريق المنظمة عند تعاملها مع الموظفين التابعين لها فيما يتعلق بقرارات المكافآت والترقيات لاصحاب السلوك المسييس دون غيرهم من الموظفين.

المبحث الثالث: تحديات مخرجات سوق العمل

أولاً: مخرجات التعليم العالي

تعد الجامعات في العالم مركز اساسي لبناء المجتمعات من خلال صناعة المعارف وتطوير العلوم المختلفة، وبناء القيادات الادارية وتهيئة الملاكات العلمية بتخصصات القانون والهندسة والطب ومختلف العلوم، وهي مصدر للتأثير في بناء المجتمعات. لذا بدء الاهتمام بالتعليم العالي وتطويره نحو جودة التعليم من خلال اعتماد الاساليب والطرق والبرامج في مناهج التدريس والتعليم، والبحث عن التخصصات الحديثة التي تواكب التغيرات وتلبي متطلبات الحداثة وسوق العمل (Land et al. , 2013:38)

ثانياً: مفهوم سوق العمل

يشير سوق العمل الى المنظمات والمؤسسات الاقتصادية الذي يظهر من خلال جانبيين الاول عرض العمل والطلب عليه او هو المجال الذي يباع فيه بيع الخدمات وشراؤها وتسعير خدمات العمل ويخضع سوق العمل لسيطرة شرائح مختلفة والتي تتحكم بقراراته ومواقفه مثل الايدي العاملة التي تمتلك المهارات والاختصاصات التي تؤهلهم للحصول على فرص عمل وهو توزيع الافراد حسب متطلبات شاغل الوظيفة ومتطلبات الوظيفة والتي تؤدي الى نتائج ايجابية او سلبية (متولي، 2014: 6). او هو الحركة المستمرة التي تحصل بالترابط بين عرض مخرجات التعليم العالي وطلبها من قبل قطاعات العمل المستفيدة من العرض والمفترض ان يحقق التوازن بينهما (عمارة، 2012: 7).

اما انواع سوق العمل(مسعود، 2012: 140) فهو يتضمن سوق عمل القطاع الحكومي ويخضع هذا السوق الى سياسات الدولة في تحديد الاجور والتضخم والبطالة المقنعة والعمالة

غير المؤهلة والتي تعمل على حساب المؤهلين. والنوع الثاني سوق عمل القطاع الخاص وهو يمثل جميع العاملين في الشركات التي تخضع لقوانين الشركات والتي لا تطور اعمالها وتعطي اقل من الشركات الاستثمارية المتطورة التي تستخدم تقنيات متطورة عي اعمالها واجورها اكثر. ونجد سوق العمل للقطاع الاجنبي وهو يمثل عمل الافراد العاملين في فروع المنظمة الام سواء بنفس البلد او في دول اخرى وتطبق نفس التعليمات والقوانين على العاملين. اما سوق العمل غير المنتظم يضم هذا السوق العاملين منخفضي التعليم او الاميين واجورهم تكون منخفضة واعمالهم بدائية او واستخدامهم لأدوات انتاجية تقنياتها منخفضة والتمويل محلي وفرص العمل غير مستقرة والاجور متغيرة وعملهم لا يخضع لقوانين العمل والتأمينات الاجتماعية.

ثالثاً: تحديات مخرجات سوق العمل

1- استقلالية التعليم العالي (الوزارة والجامعات واختيار القيادات)

بعد عام 2003 وبعد التعدد في الاحزاب والاشترك في تكوين نظام الحكم عند هذه الحالة اصبح توزيع الوزارات اختيار القيادات تتم بالتوافق بين الكتل السياسية وعندها لا يتم الموافقة على الوزير الا بعد موافقة الكتل الاخرى، ولا يتوقف الاختيار على الوزير بل يتم الاتفاق مع الوزير قبل التصويت على اختيار رؤساء الجامعات والمستشارين والمدراء العاملين في الوزارة وحتى عمادات الكليات يتم اختيارهم بالتوافق وعلى ضوء الولاءات السياسية بحسب قوة الكتلة السياسية، وفي اغلب الاختيار يكون لمجرد الولاء رغم وجود الكفاء واصحاب المهارات والقابليات والخبرة في القيادات الادارية (طالب، 2007: 15)

2- التوسع بفتح الكليات والاقسام (حكومية واهلية) دون حاجة سوق العمل اذ نرى سنويا تتوسع

الجامعات في فتح كليات بشكل تقليدي اعتماد على ما تم فتحه سابقا في جامعة بغداد او المستتصرية دون مراعاة حاجة السوق من التخصصات التي تطراً في بيئة الاعمال او التوسع في اقسام الكليات دون حاجة لها. ليس هذا فقط بل تتوسع في فتح الكليات الاهلية التي اغلبها لا تلبي سوق العمل بل نزولا الى رغبة اصحاب الكليات الاهلية وعلاقتهم بالحكومة.

3- الدعم المالي للجامعات تراجع التمويل مع توسع الجامعات العراقية مع ضعف التمويل تظهر

مشاكل التعليم وانعكاسها في مخرجات سوق العمل (الدلو، 2017 : 19) ويعاني التعليم

العاني ضعف التمويل مما يدفع الجامعات الى فتح كليات واقسام لا تحتاج الى الكثير من الموارد المالية.

4- زيادة السكان والتوجه نحو التعليم العالي ذكر (السلطان، 2006) تزايد اعداد السكان ونموه بشكل سريع مما ادى الى ازدياد اعداد الملتحقين بالجامعات والتعليم العالي مما حدى بوزارة التعليم العالي التوسع بعدد الجامعات والمعاهد والكليات والاقسام العلمية (الدلو، 2017 : 19)

5- اخطاء القبول المركزي الكم لا النوع: يعتمد التعليم العالي في قبوله على الاخطاء اذ يتم القبول على اساس معدل المرحلة الاعدادية دون الاهتمام الى القابليات والقدرات لطلبة المقبولين مما لا يؤهل اغلبهم في التواصل والنجاح في الكليات التي يقبلوا فيها. (الدلو، 2017 : 19) اما في العراق فيكون القبول على اساس معدل المرحلة الاعدادية الفرع العلمي وقبوله في الكليات والمعاهد العلمية والانسانية، والفرع الادبي وقبولهم في الكليات والمعاهد الانسانية، ولم تكتفي الوزارة بالفرعين والقبول المركزي المحمل بالأخطاء وتوجه الطلبة نحو الكليات العلمية ولغرض الحل لهذه المشكلة عملت الوزارة للحل بخطاء اكبر وهو ان يكون الفرع العلمي بفرعين هما الفرع الاحيائي وقبوله في الكليات العلمية والاقسام العلمية الخاصة بالمجموعة الطبية والفرع التطبيقي وقبول الطلبة في الكليات الهندسية والمعاهد والاقسام المتعلقة بالكلية الهندسية والكليات الانسانية، والفرع الادبي وقبوله في الكليات والمعاهد الانسانية. ولكن عند التطبيق كان اختيار الطلبة الفرع الاحيائي والقليل التطبيقي فكانت المشكلة هي مع كيفية القبول مع الاعداد الكبيرة فاصبح القبول فيه اخطاء اضافية بين الاحيائي والتطبيقي والادبي.

المبحث الرابع: الجانب العملي للبحث

يتضمن المبحث يتمثل الاختبار البنائي لمقاييس البحث وباختبارات فرضيات البحث وهي علاقات الارتباط والتأثير.

اولاً: الاختبار البنائي لمقاييس البحث

اولاً: اختبارات الصدق الظاهري وثبات المقياس

1. قياس صدق وثبات الاستبانة:

وهو قدرة الاستبانة على قياس ما صممت لأجله الاستبانة من جانب وثبات النتائج التي نحصل عليها فيما لو أعيد تطبيقها ثانية من جانب آخر، ويمكن توضيح ذلك بالاتي:

أ. صدق الاستبانة:

يعد اختبار صدق الاستبانة من الاختبارات المهمة التي يتم الاعتماد عليها بهدف قياس ما تم تصميمه من فقرات الاستبانة وقدرتها على قياس الهدف الذي صممت من اجله وهل الاسئلة قادرة على ذلك، وتعطي نفس النتائج المخطط لها والحصول عليها من المقياس. لكي يتم اعتماد المقياس ونتاجه (Barton et al., 2011: 589) ولاختبار صدق المقياس هناك طرق متعددة لاختبار صدق الاستبانة، منها ما هو مختص بقياس الصدق الظاهري وصدق المحتوى أو ما يسمى أحيانا بصدق المحكمين، أن يقوم عدد من الخبراء المتخصصين بتقرير كون الفقرات ممثلة للصيغة المطلوب قياسه موافقة (85%) (Ebel, 1972: 555)

ب. ثبات المقياس

يعني الثبات أن مقياس الاستبانة يعطي نفس النتائج أو نتائج مقاربة إذا طبق أكثر من مرة في ظروف مماثلة (Tavako& Dennick, 2011: 54)، وتم استخراج معامل كرونباخ ألفا (Cronbach Alfa) لغرض التحقق من معامل ثبات الاستبانة، ويعد هذا المعامل واحد من اختبارات الثبات (المعولية) الإحصائية المهمة لتحليل البيانات (Ebel, 1972: 555 ; Tavako& Dennick, 2011: 54). ويكون (معامل الثبات) الفا كرونباخ مقبول عندما تكون مساوية إلى (0.60-0.70) أو اكبر على وجهة التحديد في البحوث الإدارية والسلوكية (Hair et al., 2010) وقد بلغت قيمة المعامل لفقرات الاستبانة الذي يعرضه الجدول (1) بانها تتراوح بين (76-85) وهي تتفق مع المعايير الموضوعة من قبل الباحثين.

الجدول (1) معامل الفا كرونباخ لمتغيرات البحث

المتغير	البعد	معامل ألفا كرونباخ
التسييس التنظيمي	السلوك المسييس	.80
	الخضوع حالياً للتقدم مستقبلاً	.76
	بعد تسييس الحوافز والتطوير الوظيفي	.84
تحديات مخرجات سوق العمل	استقلالية التعليم العالي	.84
	التوسع بفتح الكليات والاقسام	.85
	الدعم المالي للجامعات	.82
	زيادة السكان والتوجه نحو التعليم العالي	.83
	اخطاء القبول المركزي	.86

المصدر اعداد الباحثين

ثانياً: ترميز فقرات المقياس:

تتكون اداة البحث من الجزء الاول المعلومات العامة والجزء الثاني يتمثل بالتنظيم (OP) والجزء الثالث تحديات مخرجات سوق العمل (CH) فضلاً عن الابعاد الفرعية لكل متغير من المتغيرات الرئيسية للبحث والجدول (2) يقدم توضيحاً حول ترميز كل متغير وكل بعد وعدد الفقرات :

الجدول(2) ترميز متغيرات الدراسة الرئيسية والابعاد الفرعية وعدد الفقرات

عدد الفقرات	رمز البعد	رمز المتغير
4	PB	التسييس التنظيمي OP
4	FN	
4	MP	
4	I	تحديات مخرجات سوق العمل CH
4	E	
3	FS	
3	G	
3	A	

المصدر: اعداد الباحثين

ثانياً: اختبار فرضيات الدراسة وتحليل النتائج وتفسيرها

سوف يتم تحليل الاستجابات لعينة البحث، وعلاقة الارتباط والتأثير بين متغيرات البحث بين التسييس التنظيمي وتحديات مخرجات سوق العمل وسيتم اعتماد عينة من اساتذة جامعة بغداد والبالغة (35) لغرض اختبار علاقات الارتباط والتأثير في العينات (Haier et al, 2010) ومحاولة من الباحثونفي التوصل إلى قبول أو رفض الفرضيات المتعلقة بتحليل علاقة الارتباط والتأثير بين متغيرات البحث.

1- تحليل آراء واستجابات عينة المبحوثين حول متغيرات الدراسة :

سوف يتم عرض وتحليل البيانات والمعلومات التي أظهرتها استمارات الاستبانة من خلال تحليل آراء واستجابات عينة المبحوثين من مجتمع الدراسة المتمثل باساتذة جامعة بغداد حول متغيرات الدراسة المتعلقة بأبعاد التسييس التنظيمي، وقد استخدم الباحثون لهذا الغرض أسلوب (Likert) الخماسي بعد ذلك تم بناء جداول التوزيع التكراري لمتغيرات الدراسة ، لغرض اعتمادها في عملية التحليل الإحصائي للحصول على الأوساط الحسابية الموزونة (\bar{Xw}) والانحرافات المعيارية (SDi) ومعاملات الاختلاف (C . V) للمتغيرات قيد البحث. من جانب آخر، اعتمد الباحثون الوسط الحسابي الفرضي (3) معياراً لقياس وتقييم الدرجة المستحصل عليها والمتعلقة باستجابات العينة وذلك ضمن التقدير اللفظي لأوزان الاستبانة الخمسة.

وبعد إجراء المعالجة والتحليل الإحصائي لاستجابات عينة المبحوثين تم التوصل إلى الأوساط الحسابية الموزونة والانحرافات المعيارية ومعاملات الاختلاف على مستوى أبعاد التسييس التنظيمي وتحديات مخرجات سوق العمل.

1- تحليل آراء واستجابات عينة المبحوثين حول متغير التسييس التنظيمي

سيتم عرض وتحليل استجابة آراء عينة المبحوثين حول متغير التسييس التنظيمي ووفقاً لنتائج التحليل بالبرامج المناسبة، والمتعلقة بالوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف لاستجابات والتي يعرضها الجدول (3)

الجدول (3) الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف لاستجابات عينة

المبحوثين لمتغير التسييس التنظيمي (n 35)

ت	فقرات ابعاد متغير التسييس التنظيمي	الوسط الحسابي الموزون (\bar{X})	الانحراف المعياري (Sdi)	معامل الاختلاف C . V .
	فقرات بُعد السلوك المسيس			
1	PBV1	3.30	1.101	1.213
2	PBV2	3.13	1.296	1.679
3	PBV3	3.14	1.221	1.491
4	PBV4	3.33	1.237	1.529
	الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف العام	3.2258	1.214	1.478
	فقرات بُعد الخضوع حالياً للتقدم مستقبلاً			
5	FNO1	3.04	1.268	1.607
6	FNO2	3.25	1.207	1.456
7	FNO3	3.49	1.331	1.771
8	FNO4	3.10	1.225	1.501
	الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف العام	3.22	1.258	1.583
	فقرات بُعد تسييس الحوافز والتطوير الوظيفي للعاملين			
9	MPO1	3.41	1.182	1.396
10	MPO2	3.39	1.216	1.479
11	MPO3	3.47	1.364	1.861
12	MPO4	3.41	1.182	1.396
	الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف العام	3.42	1.236	1.533

وفيما يأتي عرض لأهم النتائج المتعلقة باستجابات أفراد العينة حول كل بعد من ابعاد التسييس التنظيمي :

أ- عرض النتائج المتعلقة باستجابات أفراد العينة حول بعد السلوك المسييس :-

يشير الجدول (3) إلى النتائج النهائية المتعلقة بكل فقرة من فقرات البعد، والذي يتضمن على الأوساط الحسابية الموزونة والانحرافات المعيارية ومعاملات الاختلاف، التي من خلالها يمكن التعرف على مدى الانسجام والتجانس في استجابات عينة المبحوثين.

ويتضح من الجدول (3) بان الوسط الحسابي الموزون العام للسلوك المسييس قد بلغ (3.2258) وانحراف معياري عام قدره (1.214)، وبالتالي فان الوسط الحسابي الموزون العام ظهر اكبر من الوسط الفرضي البالغ (3)، مما يدل على أن اجراءات السلوك المسييس المعتمدة من قبل ادارة عينة البحث مقبولة من وجهة نظرهم.

من جانب آخر يبين الجدول (3) بان الفقرة (4) قد حصلت على أعلى نسبة، إذ بلغ الوسط الحسابي الموزون لاستجابات أفراد العينة (3.33) وهو أعلى من الوسط الفرضي البالغ (3) ، وانحراف معياري قدره (1.237) وهذا يشير إلى اتفاق عينة المبحوثين مع ما هو متبع من اجراءات تتعلق ببعد السلوك المسييس.

ب- عرض النتائج المتعلقة باستجابات أفراد العينة حول بُعد الخضوع حاليا للتقدم مستقبلا:-

يشير الجدول (3) إلى النتائج النهائية المتعلقة بكل فقرة من فقرات بُعد الخضوع حاليا للتقدم مستقبلا ، والذي يتضمن على النسب المئوية والأوساط الحسابية الموزونة والانحرافات المعيارية ومعاملات الاختلاف ، التي من خلالها يمكن التعرف على مدى الانسجام والتجانس في استجابات عينة المبحوثين.

يتضح من الجدول (3) بان الوسط الحسابي الموزون العام لبعد الخضوع حاليا للتقدم مستقبلا قد بلغ (3.22) وانحراف معياري عام قدره (1.258)، وبالتالي فان الوسط الحسابي الموزون العام ظهر اكبر من الوسط الفرضي البالغ (3)، مما يدل على أن الخضوع حاليا للتقدم مستقبلا يمارس من قبل عينة البحث لذا يتفق عينة البحث حول هذا البعد.

من جانب آخر يبين الجدول (3) بان الفقرة (3) قد حصلت على أعلى نسبة، إذ بلغ الوسط الحسابي الموزون لاستجابات أفراد العينة (3.49) وهو أعلى من الوسط الفرضي البالغ(3)، وانحراف معياري قدره (1.331)، وهذا يعني بأن عينة المبحوثين تتفق بشكل كبير

على تجنب كشف الانحرافات والتجاوزات بالعمل. اتفاق عينة المبحوثين مع ما هو متبع من تصرفات وبما يتعلق ببعد الخضوع حاليا للتقدم مستقبلا.

ج- عرض النتائج المتعلقة باستجابات أفراد العينة حول تسييس الحوافز والتطوير الوظيفي:-
يشير الجدول (3) إلى النتائج النهائية المتعلقة بكل فقرة من فقرات بُعد تسييس الحوافز والتطوير الوظيفي والذي يتضمن على النسب المئوية والأوساط الحسابية الموزونة والانحرافات المعيارية ومعاملات الاختلاف ، التي من خلالها يمكن التعرف على مدى الانسجام والتجانس في استجابات عينة المبحوثين.

ويتضح من الجدول (6) بان الوسط الحسابي الموزون العام لبُعد تسييس الحوافز والتطوير الوظيفي قد بلغ (3.42) وانحراف معياري عام قدره (1.236)، وبالتالي فان الوسط الحسابي الموزون العام ظهر اكبر من الوسط الفرضي البالغ (3)، مما يدل على أن اجراءات تسييس الحوافز والتطوير الوظيفية مطبقة من قبل القيادات الادارية.

من جانب آخر يبين الجدول (6) بان الفقرة (3) قد حصلت على أعلى نسبة، إذ بلغ الوسط الحسابي الموزون لاستجابات أفراد العينة (3.47) وهو أعلى من الوسط الفرضي البالغ (3)، وانحراف معياري قدره (1.364) ، وهذا يعني بأن عينة المبحوثين تتفق بشكل كبير بما يتعلق بتسييس الحوافز والتطوير الوظيفي.

2- تحليل آراء واستجابات عينة المبحوثين حول متغير تحديات مخرجات سوق العمل:

سيتم عرض وتحليل استجابة اراء عينة المبحوثين حول متغير تحديات مخرجات سوق العمل ووفقا لنتائج التحليل بالبرامج المناسبة، والمتعلقة بالوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف لاستجابات العينة، ويشير الجدول (7) إلى النتائج النهائية المتعلقة بكل فقرة من فقرات المتغير والذي يتضمن على النسب المئوية والأوساط الحسابية الموزونة والانحرافات المعيارية ومعاملات الاختلاف التي من خلالها يمكن التعرف على مدى الانسجام والتجانس في استجابات عينة المبحوثين.

الجدول (4) الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف لاستجابات عينة
المبحوثين لأبعاد تحديات مخرجات سوق العمل (35n)

ت	فقرات ابعاد تحديات مخرجات سوق العمل	الوسط الحسابي الموزون (\bar{X})	الانحراف المعياري (Sdi)	معامل الاختلاف C . V .
	بُعد استقلالية التعليم العالي			
1	I1	3.35	1.239	1.536
2	I2	3.30	1.232	1.517
3	I3	3.34	1.175	1.380
4	I4	3.44	1.127	1.271
	الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف العام	3.36	1.193	1.426
	بُعد التوسع بفتح الكليات والاقسام			
5	E1	3.45	1.306	1.707
6	E 2	3.37	1.176	1.383
7	E 3	3.27	1.312	1.720
8	E 4	3.56	1.193	1.423
	الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف العام	3.2179	1.247	1.558
	بُعد الدعم المالي للجامعات			
9	FS1	3.62	1.151	1.324
10	FS2	3.75	1.139	1.297
11	FS3	3.67	1.228	1.507
	الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف العام	3.2473	1.173	1.376
	زيادة السكان والتوجه نحو التعليم العالي			
12	G1	3.71	1.138	1.295
13	G2	3.33	1.288	1.659
14	G3	3.45	1.298	1.685
	الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف العام	3.2401	1.241	1.546

				اخطاء القبول المركزي	
1.686	1.298	3.46	A1		15
1.405	1.185	3.48	A2		16
1.760	1.327	3.31	A3		17
1.617	1.27	3.2760		الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف العام	

المصدر نتائج الحاسبة برنامج spss

أ- عرض النتائج المتعلقة باستجابات أفراد العينة حول بُعد استقلالية التعليم العالي :-
ويتضح من الجدول (4) بان الوسط الحسابي الموزون العام لبُعد استقلالية التعليم العالي قد بلغ (3.36) وانحراف معياري عام قدره (1.193)، وبالتالي فان الوسط الحسابي الموزون العام ظهر اكبر من الوسط الفرضي البالغ (3)، مما يدل على ان عينة البحث تتفق على ضرورة استقلالية التعليم العالي. من جانب آخر يبين الجدول (4) بان الفقرة (4) قد حصلت على أعلى نسبة، إذ بلغ الوسط الحسابي الموزون لاستجابات أفراد العينة (3.44) وهو أعلى من الوسط الفرضي البالغ (3) وانحراف معياري قدره (1.127) ، وهذا يعني بأن عينة المبحوثين تتفق بشكل كبير مع محتوى هذه الفقرة.

ب- عرض النتائج المتعلقة باستجابات أفراد العينة حول بُعد التوسع بفتح الكليات والاقسام:
ويتضح من الجدول (4) بان الوسط الحسابي الموزون العام لبُعد التوسع بفتح الكليات والاقسام قد بلغ (3.2179) وانحراف معياري عام قدره (1.247)، وبالتالي فان الوسط الحسابي الموزون العام ظهر اكبر من الوسط الفرضي البالغ (3)

من جانب آخر يبين الجدول (4) بان الفقرة (4) قد حصلت على أعلى نسبة، إذ بلغ الوسط الحسابي الموزون لاستجابات أفراد العينة (3.56) وهو أعلى من الوسط الفرضي البالغ (3) وانحراف معياري قدره (1.193) ، وهذا يعني بأن عينة المبحوثين تتفق مع محتوى هذه الفقرة.

ج- عرض النتائج المتعلقة باستجابات أفراد العينة حول بُعد الدعم المالي :
ويتضح من الجدول (4) بان الوسط الحسابي الموزون العام لبُعد الدعم المالي قد بلغ (3.2473) وانحراف معياري عام قدره (1.173)، وبالتالي فان الوسط الحسابي الموزون العام ظهر اكبر من الوسط الفرضي البالغ (3)، مما يدل على أن عينة المبحوثين يتفقون تجاه الدعم

المالي ان يتم الاهتمام به من قبل الجهات المسؤولة. من جانب آخر يبين الجدول (4) بان الفقرة (2) قد حصلت على أعلى نسبة، إذ بلغ الوسط الحسابي الموزون لاستجابات أفراد العينة (3.75) وهو أعلى من الوسط الفرضي البالغ (3) وانحراف معياري قدره (1.139)، وهذا يعني بأن عينة المبحوثين تتفق بشكل كبير مع محتوى هذه الفقرة.

د- عرض النتائج المتعلقة باستجابات أفراد العينة حول بُعد زيادة السكان والتوجه نحو التعليم العالي:-

ويتضح من الجدول (4) بان الوسط الحسابي الموزون العام لبُعد زيادة السكان والتوجه نحو التعليم العالي قد بلغ (3.2401) وانحراف معياري عام قدره (1.241)، وبالتالي فان الوسط الحسابي الموزون العام ظهر اكبر من الوسط الفرضي البالغ (3)، مما يدل على أن عينة المبحوثين يتفوقون تجاه البعد. من جانب آخر يبين الجدول (4) بان الفقرة (2) قد حصلت على أعلى نسبة، إذ بلغ الوسط الحسابي الموزون لاستجابات أفراد العينة (3.71) وهو أعلى من الوسط الفرضي البالغ (3) وانحراف معياري قدره (1.138)، وهذا يعني بأن عينة المبحوثين تتفق بشكل كبير على مع محتوى هذه الفقرة.

هـ- عرض النتائج المتعلقة باستجابات أفراد العينة حول بُعد اخطاء القبول المركزي:

ويتضح من الجدول (4) بان الوسط الحسابي الموزون العام لبُعد اخطاء القبول المركزي قد بلغ (3.2760) وانحراف معياري عام قدره (1.27)، وبالتالي فان الوسط الحسابي الموزون العام ظهر اكبر من الوسط الفرضي البالغ (3)، مما يدل على أن عينة المبحوثين يتفوقون تجاه اخطاء القبول المركزي بين عينة البحث ان يتم الاهتمام به من قبل الجهات المسؤولة. من جانب آخر يبين الجدول (4) بان الفقرة (2) قد حصلت على أعلى نسبة، إذ بلغ الوسط الحسابي الموزون لاستجابات أفراد العينة (3.48) وهو أعلى من الوسط الفرضي البالغ (3) وانحراف معياري قدره (1.185)، وهذا يعني بأن عينة المبحوثين تتفق بشكل كبير على مع محتوى هذه الفقرة.

ثانياً: اختبار علاقات الارتباط بين متغيرات البحث

وفيما يأتي أهم النتائج النهائية التي توصل إليها البحث وفقاً للتحليل الإحصائي.

الفرضية الرئيسية الاولى: يرتبط متغير التسييس التنظيمي بأبعاده مجتمعة بعلاقة ارتباط ذات دلالة احصائية معنوية موجبة مع ابعاد تحديات مخرجات سوق العمل، وينبثق منها ثلاث فرضيات فرعية.

من خلال التحليل الاحصائي لاختبار علاقة الارتباط اذ يشير الجدول (5) الى عرض علاقات الارتباط بين ابعاد التسييس التنظيمي مجتمعة (السلوك المسيس، الخضوع حالياً للتقدم

مستقبلاً، تسييس الحوافز والتطوير الوظيفي) مع ابعاد تحديات مخرجات سوق العمل ومن خلاله سيتم بيان قبول او رفض الفرضية الرئيسية والفرعيات وكما يأتي.

أ- الفرضية الرئيسية:

يبين الجدول (5) نتائج الاختبار والذي يظهر فيه وجود علاقة الارتباط والبالغة ($.899^{**}$) وهي معنوية واستنادا الى ذلك تم قبول الفرضية الرئيسية

الجدول (5) علاقات الارتباط بين التسييس التنظيمي تحديات مخرجات سوق العمل

	OP	EP
OP	Pearson Correlation	.899**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
EP	Pearson Correlation	.899**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35

المصدر: نتائج الحاسبة الإلكترونية.

1- الفرضية الفرعية الاولى: يرتبط متغير التسييس التنظيمي بأبعاده مجتمعة بعلاقة ارتباط ذات دلالة احصائية معنوية موجبة مع بعد استقلالية التعليم العالي.

الجدول (6) علاقات الارتباط بين التسييس التنظيمي وتحديات مخرجات سوق العمل

		OP	TL	QW	QUW	NS	IE
OP	Pearson	1	.862**	.866**	.763**	.853**	.892**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35
I	Pearson	.862**	1	.952**	.886**	.845**	.755**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35
E	Pearson	.866**	.952**	1	.930**	.872**	.826**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35
FS	Pearson	.763**	.886**	.930**	1	.893**	.764**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35
G	Pearson	.853**	.845**	.872**	.893**	1	.884**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	35	35	35	35	35	35
A	Pearson	.892**	.755**	.826**	.764**	.884**	1
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35

المصدر: نتائج الحاسبة الإلكترونية.

يشير الجدول (6) إلى قيم معاملات الارتباط بين متغير التسييس التنظيمي (OP) وبعد استقلالية التعليم العالي (I). اذ يتضح من خلال النتائج الواردة في الجدول (6) وجود علاقة ارتباط إيجابية معنوية بينهما وعلى وفق معامل الارتباط اذ بلغت (**0.862). وهي معنوية عند مستوى الدلالة (0.01). ويدل ذلك على رفض فرضية العدم (H0) وقبول الفرضية البديلة وجود علاقة ارتباط معنوية وموجبة. لذا تقبل الفرضية الفرعية الاولى المنبثقة عن الفرضية الرئيسة الأولى. وهو يشير الى ان كلما كان التسييس التنظيمي عالي كانت استقلالية التعليم العالي منخفضة مما انعكس ذلك على تحديات مخرجات سوق العمل تقبل الفرضية

2- يرتبط متغير التسييس التنظيمي بأبعاده مجتمعة بعلاقة ارتباط ذات دلالة احصائية معنوية موجبة مع بعد التوسع في الكليات والاقسام.

3- يتضح من خلال النتائج الواردة في الجدول (6) وجود علاقة ارتباط إيجابية معنوية (موجبة) بين التسييس التنظيمي (OP) بعد التوسع في الكليات والاقسام.

(E) وعلى وفق معامل الارتباط اذ بلغت (**0.866). وهي معنوية عند مستوى الدلالة (0.01). ويدل ذلك على رفض فرضية العدم (H0) وقبول الفرضية البديلة لوجود علاقة ارتباط معنوية وموجبة. لذا تقبل الفرضية الفرعية الثانية المنبثقة عن الفرضية الرئيسة الأولى. أي ان عينة البحث ترى ان تطبيق التسييس التنظيمي سوف ينعكس بشكل عالي على انخفاض التوسع في الكليات والاقسام.

4- يرتبط متغير التسييس التنظيمي بأبعاده مجتمعة بعلاقة ارتباط ذات دلالة احصائية معنوية موجبة مع بعد الدعم المالي. تبين النتائج الواردة في الجدول (6)، وجود علاقة ارتباط إيجابية معنوية (موجبة) بين التسييس التنظيمي (OP) وبعد الدعم المالي في (FS) وفقا لمعامل الارتباط اذ بلغت (**0.763). وهي معنوية عند مستوى الدلالة (0.01). ويدل ذلك على رفض فرضية العدم (H0) وقبول الفرضية البديلة لوجود علاقة ارتباط معنوية وموجبة. لذا تقبل الفرضية الفرعية الثالثة المنبثقة عن الفرضية الرئيسة الأولى. اي انه كلما كان التسييس التنظيمي مطبق بشكل عالي كلما انعكس على الدعم المالي وتحديات مخرجات سوق العمل.

5- يرتبط متغير التسييس التنظيمي بأبعاده مجتمعة بعلاقة ارتباط ذات دلالة احصائية معنوية موجبة مع بعد زيادة السكان والتوجه نحو التعليم. تبين النتائج الواردة في الجدول (6)، وجود علاقة ارتباط إيجابية معنوية (موجبة) بين التسييس التنظيمي (OP) وبعد زيادة السكان والتوجه نحو التعليم (G) وفقا لمعامل الارتباط اذ بلغت (**0.853). وهي معنوية عند مستوى الدلالة (0.01). ويدل ذلك على رفض فرضية العدم (H0) وقبول الفرضية البديلة لوجود علاقة ارتباط معنوية وموجبة. لذا تقبل الفرضية الفرعية الثالثة المنبثقة عن الفرضية الرئيسة الأولى. اي انه كلما كان التسييس التنظيمي مطبق بشكل عالي كلما انعكس على تحديات مخرجات سوق العمل.

6- يرتبط متغير التسييس التنظيمي بأبعاده مجتمعة بعلاقة ارتباط ذات دلالة احصائية معنوية موجبة مع بعد اخطاء القبول المركزي. تبين النتائج الواردة في الجدول (6)، وجود علاقة ارتباط إيجابية معنوية (موجبة) بين التسييس التنظيمي (OP) وبعد اخطاء القبول المركزي (E) وفقا لمعامل الارتباط اذ بلغت (0.892^{**}). وهي معنوية عند مستوى الدلالة (0.01) ويدل ذلك على رفض فرضية العدم (H_0) وقبول الفرضية البديلة لوجود علاقة ارتباط معنوية وموجبة. لذا تقبل الفرضية الفرعية الثالثة المنبثقة عن الفرضية الرئيسة الأولى. اي انه كلما كان التسييس التنظيمي مطبق بشكل عالي كلما انعكس على تحديات مخرجات سوق العمل.

ثانياً: اختبار علاقات التأثير بين متغيرات البحث

سيتم مناقشة نتائج اختبار علاقات التأثير بين متغيرات البحث وتحليلها على وفق فرضيات التأثير الرئيسة والفرعية وكما يأتي:

الفرضية الرئيسة: يوجد تأثير ذو دلالة احصائية معنوية موجبة لمتغير التسييس التنظيمي بأبعاده مجتمعة في ابعاد تحديات مخرجات سوق العمل.

1- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية معنوية موجبة لمتغير التسييس التنظيمي في بعد استقلالية التعليم العالي

2- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية معنوية موجبة لمتغير التسييس التنظيمي في بعد التوسع في الكليات والاقسام.

3- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية معنوية موجبة لمتغير التسييس التنظيمي في بعد الدعم المالي.

4- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية معنوية موجبة لمتغير التسييس التنظيمي في بعد زيادة السكان والتوجه نحو التعليم

5- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية معنوية موجبة لمتغير التسييس التنظيمي في بعد اخطاء القبول المركزي

يشير الجدول (7) الى نتائج اختبار علاقة التأثير بين التسييس التنظيمي بأبعاده مجتمعة في ابعاد تحديات مخرجات سوق العمل على وفق نتائج الانحدار البسيط ووجود العلاقة بينهما للعينة البالغة (93) وكالاتي:

ويتبين من الجدول (7) في ادناه، ان قيمة معامل التحديد (R^2) لأنموذج تحليل تأثير المتغير المستقل التسييس التنظيمي بأبعاده مجتمعة (OP) في ابعاد متغير تحديات مخرجات سوق العمل (CH) قد بلغت (0.45) وهذا يعني ان المتغير المستقل (OP) يفسر ما قيمته (0.45) من التباين الحاصل في المتغير التابع (CH)، وان (0.55) من التباين غير المفسر يعود لمتغيرات اخرى لم تدخل في نموذج الانحدار، وهذا المؤشر مقبول وذلك لان قيمة

(F) المحسوبة قد بلغت (75.088) وهي بمستوى معنوية (0.01)، وفي ضوء هذه النتائج تقبل الفرضية الرئيسية.

الجدول (7) لتحليل التباين (ANOVA) بين التسييس التنظيمي وابعاد تحديات مخرجات سوق العمل

Model النموذج	Sum of Squares مجموع المربعات	Df درجات الحرية	Mean Square متوسط المربعات	R ²	F قيمة المحسوبة	Sig. مستوى المعنوية
1	Regression الانحدار 13.250	1	13.250		75.088	.000 ^b
	Residual الخطأ 16.057	34	.176	.45		
	Total الكلي 29.307	35				

المصدر: نتائج الحاسبة

الجدول (8) تحليل المعاملات لعلاقة التأثير بين التسييس التنظيمي وابعاد تحديات مخرجات سوق العمل

النموذج Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t اختبار	Sig. مستوى المعنوية	
	B معامل بيتا	Std. Error الخطاء المعياري	Beta بيتا			
1	(Constant)	2.373	.159	14.930	.000	
	OP	.412	.048	.672	8.665	.000
	I	.865	.053	.862	16.230	.000
	E	.843	.051	.866	16.523	.000
	FS	.763	.068	.763	11.243	.000
	G	.838	.054	.853	15.611	.000
	A	.922	.049	.892	18.853	.000

المصدر : نتائج الحاسبة

يتضح من الجدول (9) في أعلاه، لتحليل معاملات علاقة التأثير بين التسييس التنظيمي بأبعاده مجتمعة وابعاد تحديات مخرجات سوق العمل لعينة البحث البالغة (35) إن التسييس التنظيمي (AO) قد حقق ميل قيمته (0.672). فيما كان ميل ابعاد المتغير المعتمد تحديات مخرجات سوق العمل. فبعد استقلالية التعليم العالي (I) قد حقق ميل قيمته (0.862) وإن بعد التوسع في الكليات والاقسام (E) قد حقق ميل قيمته (0.866)، في حين إن بعد الدعم المالي (FS) قد حققت ميل قيمته (0.763). في حين بعد زيادة السكان والتوجه نحو التعليم . (G) ميل قدره (0.853) وحققت بعد اخطاء القبول المركزي (E) ميل قدره (0.892) وهي قيم معنوية ويقود هذا ان التسييس التنظيمي بأبعاده مجتمعة عند تطبيقها بشكل مناسب سوف ينعكس على تحديات مخرجات سوق العمل. وان قيمة إختبار (t) للفرضية الرئيسة بلغ (8.665) والفرعيات قد بلغت على التوالي (18.853, 15.611, 11.243, 16.523, 16.230) وبمستوى معنوية (0.01)، وهذا يدل على تأثير متغير التسييس التنظيمي بأبعاده مجتمعة في ابعاد متغير

تحديات مخرجات سوق العمل، مما يشير على اتفاق عينة البحث انه كلما كان تطبيق التسييس التنظيمي ناجحا ايجابي يؤدي ذلك على ان يكون تحديات مخرجات سوق العمل ويجابي تجاه عينة البحث.

المبحث الخامس: الاستنتاجات والتوصيات

ويتضمن المبحث الاستنتاجات والتوصيات التي توصل لها الباحثون وهي كالآتي:

أولاً: الاستنتاجات

- 1- تظهر اثار التسييس التنظيمي في التعليم العالي اسوة بباقي الوزارة التي تخضع للمحاصصة في الموافقة عليهم مما يتطلب من الوزير ان يوافق على اختيار الملاكات القيادية في الوزارة والجامعات على وفق ذلك وهذا ينعكس في مخرجات التعليم العالي.
- 2- اختيار القيادات من الجهات التي ترشحهم للمناصب هم قيادات اقل كفاءة وخبرة من الموجودين معهم لكن الاختيار يكون على اساس دوره في الجهة التي رشحته وهذا ينعكس في القرارات التي يتخذونها.
- 3- ازداد اعداد الكليات والتوسعات فيها على مستوى الاقسام والتي لا تلبي سوق العمل بل توسعات في كليات واقسام طاردة، التوسع على مستوى الكليات الاهلية والتي تختار اقسام طاردة لسوق والتي يتم الموافقة عليها نتيجة الضغوط الناتجة من التسييس التنظيمي لانها ترجع الى مسميات لها دوره، وتنعكس مخرجات هذه الكليات في سوق العمل
- 4- تعاني وزارة التعليم العالي مشكلة الدعم المالي للجامعات اذ ما تحصل عليه لا يكفي لمتطلبات عمل الجامعة لذا نجدها لا تستطيع فتح اقسام علمية تحتاج الى امكانيات مالية، ولا تستطيع تلبية متطلبات تطوير الجامعات او ايفاء مستحقات التدريسيين من الرواتب، او تطوير التدريسيين او الاقسام العلمية والقاعات التي تكفي للطلبة.
- 5- ازدياد اعداد السكان وتوجههم نحو التعليم العالي سبب ضغط على الجامعات وخطط القبول مما سبب مشاكل لعدد القاعات واستيعاب الاقسام لاعداد الطلبة واريك في العملية التعليمية.
- 6- ظهرت اخطاء القبول المركزي من خلال اعتمادها بتقسيم الفرع العلمي الى احيائي وتطبيقي، فضلا عن الفرع الادبي وكل هذا سبب مشاكل للقبول وخاصة العلمي بفرعيه لم يكن حلا لرغبة الطلبة نحو التوجه للمجموعة الطبية، والتطبيقي نحو القبول للمجموعة الهندسية والانسانية، والفرع الادبي للكليات الانسانية مما ازاد في الاخطاء والاريك في القبول.

ثانياً: التوصيات

- 1- ان تمنح وزارة التعليم العالي والسيد الوزير الاستقلالية الكاملة بهدف اداء مهامها، وتمنح استقلالية اختيار القيادات على ضوء معايير التكنوقراط والكفاءة وتاريخ الشخص المهني دون تدخل الكتل السياسية والمحاصصة.
- 2- ان يتم التوسع في الكليات والاقسام على اسس منهجية علمية على وفق حاجات سوق العمل، ومواكبة التطورات الحاصلة في البيئة، وليس المهم ان تخرج الكم وليس النوع مما يدفعهم الى بطالة في سوق العمل، فضلا عن التوسع في الكليات الاهلية لم يقدم لسوق العمل اي اضافة والمستفيد الوحيد هم مالكي الكليات وتحصل هذه الكليات على الموافقة لدعمها نتيجة التدخلات السياسية على الوزارة واستحصال الاعتراف.
- 3- ان يتم الاهتمام بالدعم المالي للوزارة والجامعات لغرض تطوير الجامعات وتلبية متطلبات عملها بشكل شامل ، لاسيما ان الوزارة تنادي وتطالب الجامعات بالرصانة العلمية ومعايير الجودة والاعتماد الاكاديمي، وهذه تحتاج الى امكانيات مالية، فضلا عن حاجات الكليات الى الاقسام او القاعات او المختبرات او دفع مستحقات التدريسيين في الدراسات العليا او ايفاد التدريسيين لتطويرهم خارج العراق.
- 4- ان يتم التخطيط من قبل الجامعات في حساب ازدياد السكان وتنامي اعدادهم ان تضع الخطط لمواجهة هذه التوسعات لغرض القبول في الجامعات والمعاهد حتى لا يسبب ازدياد السكان ارباك للتعليم العالي.
- 5- ان يتم الاهتمام ومعالجة اخطاء القبول المركزي من خلال وضع منهجية مناسبة تتمثل في على اسس القبول من ناحية الاعداد الطلبة واعتماد اساليب مفاضلة بين الطلبة فضلا عن المعدل للفرعين العلمي والادبي والتوجه نحو القبول وبما يدعم سوق العمل.

المراجع

- 1- الدلو، احمد اسعد (2017) استراتيجية مقترحة لموائمة مخرجات التعليم العالي باحتياجات سوق العمل في فلسطين، رسالة ماجستير مقدمة الى اكااديمية الادارة والسياسة للدراسات العليا، بحث غير منشور
- 2- طالب، علاء فرحان (2007) الادارة الجامعية لمؤسسات التعليم العالي في العراق - الواقع والتحديات وسبل التحديث، المؤتمر العالمي للتعليم العالي في العراق
- 3- عمارة، سامي(2012) تصور مقترح لتفعيل التعليم الفني وسوق العمل في مصر في ضوء تجارب بعض الدول المتقدمة، مجلة المستقبل التربوية العربية، العدد (80) الجزء 19
- 4- مسعود، امال (2012) دور المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في تلبية احتياجات سوق العمل من خريجي مدارس التعليم الفني، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة. مصر.
- 5- متولي، اسماعيل (2014) توظيف الفرص الوظيفية بين ملائمة المخرجات التعليمية وهيكلية التخصصات العلمية، جامعة طيبة، المدينة المنورة. السعودية
- 6- Barton, k.,wrieden, Anderson, A.(2011) Validity and reliability of short questionnaire for assessing the impact of skills interventions Journal Hum Nutt Diet, 24,pp.588-595.
- 7- Bodla, Mahmood A., Afza, Tatat , Danish, Rizwan Qaiser (2014) Relationship between Organizational Politics perception and employees performance mediating role of social exchange perceptions. Vol 8(2), 426-44
- 8- Ebel, Robert, (1972) , Essentials of Education Measurement, Englewood, cliffs, New York paretic Hall.

- 9- Hair, J. F., Black, W.C., Babin, B.J. & Anderson, R.E. (2010), Multivariate Data Analysis, a Global Perspective, New Jersey: Prentice Hall.
- 10- Goll, Shamaila, Zaidi, Aylia (2012) Impact of Organizational Politics on Employees Job Satisfaction in the Health Sector of Lahore Pakistan, interdisciplinary. Journal of contemporary research in business June. Vol, 4, No 2
- 11- Gadot, Eran, "Leadership Style, Organizational Politics, and Employees performance – An empirical examination of two competing models" Personnel Review Vol 36, No 5, 2007
- 12- Kacmar, K.M., Carlson, D.S. (1997) Further validation of the perceptions of Organizational Politics scale (POPS) : A multiple sample investigation. Journal of Management, 23(5), 627-658
- 13- Klüser, Land.; Erbertseder, T.; Meyer-Arneck, J (2013) Observation of volcanic ash from Puyehue-Cordón Caulle with IASI Atmospheric Measurement Techniques, Volume 6, Issue 1, pp, 35-46
- 14- Tabachnick, Barbara. G. & Fidell, Linda S. (2013) Using Multivariate Statistics, 6th edn. Boston: Allyn and Bacon.
- 15- Tavakol, M, Dennick, R (2011) Making sense of Cronbachs alpha, International Journal of Medical Education, pp 2-55
- 16- Sekaran, U., Bougie, R. (2010). Research methods for business: A skill building approach (5th ed.). West Sussex, UK: John Wiley & Sons Ltd.
- 17- Ogunbamila, Bolanle (2013) perception of Organizational Politics and Job-related negative emotions as predictors of workplace incivility among employees of distressed banks, edition vol, No 5, issn: 1857-7881

- 18- Yilmaz, Ozgur Devrim(2014) perception of Organizational politics and Impression Management Behaviors: A Tourism Industry perspective Eylul University Faculty of Business Department of Tourism Management Kaynaklar campus , International Journal of Business and Social Science. Vol 5, no, 8
- 19- Ford, john, m. "Organizational Politics and multisource Feedback" A Dissertation Presented to the Graduate faculty of the Louisiana State University Administration and Agricultural and Mechanical College in partial fulfillment of the requirements for the .degree of Doctor philosophy. December, 2002
- 20-Rosen, Christopher, c. "Politics, Stress and Exchange Perception: a Dual Process Model relating Organizational Politics to employee Outcomes" A Dissertation Presented to the Graduate faculty of the University of Akron in partial fulfillment of the requirements for the . degree of Doctor philosophy August, 2006