

التخصص الجامعي وعلاقته بالأداء الوظيفي لموظفي رئاسة جامعة بغداد (بحث مسئل من رسالة ماجستير)

فائزة كوركيس توما

أ.م.د عبد الزهرة باقر الشيباني*

الخلاصة:

يسعى البحث إلى تعرّف: طبيعة التخصص الجامعي لموظفي رئاسة جامعة بغداد ، ومستوى أدائهم الوظيفي من خلال استمارة تقييم الأداء الوظيفي السنوي لهم ، والفروق في درجات الأداء الوظيفي لموظفي رئاسة جامعة بغداد بحسب المتغيرات (الجنس ، والتخصص الجامعي ، والعمل الحالي، والمدة بين تاريخ التخرج وتاريخ التعيين ، ومدة الخدمة) ، وعلاقة التخصص الجامعي لموظفي رئاسة جامعة بغداد بالأداء الوظيفي لهم .

واتبعت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف بحثها ، أما مجتمع البحث فقد تألف من موظفي رئاسة جامعة بغداد من حملة شهادة البكالوريوس فقط في التخصصات الجامعية المختلفة المثبتين على الملاك الدائم، ومن الحاصلين على تقييم أداء وظيفي سنوي لعام (٢٠٠٩)، البالغ عددهم (٢٩٠) موظفاً، واستعملت الباحثة لتحقيق أهداف بحثها أداتين هما: (استمارة المعلومات الوظيفية – واستمارة تقييم الأداء الوظيفي) .

أما النتائج التي توصل إليها البحث فهي :

- إن موظفي رئاسة جامعة بغداد (مجتمع البحث) تخرجوا من (٢١) كلية مختلفة ، حاملين تخصصات جامعية (علمية ، وإنسانية) .
- إن مستوى الأداء الوظيفي لموظفي رئاسة جامعة بغداد دال إحصائياً عند موازنته بالمتوسط الفرضي (٥٠) درجة وعند مستوى (٠,٠٥) .
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الأداء الوظيفي بحسب متغير الجنس ، والتخصص الجامعي ، ومدة الخدمة ، كما أكدت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الأداء الوظيفي بحسب متغير العمل الحالي ، والمدة بين تاريخ التخرج وتاريخ التعيين .
- عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التخصص الجامعي لموظفي رئاسة جامعة بغداد والأداء الوظيفي لهم .
- وعلى وفق النتائج والاستنتاجات وضعت الباحثة مجموعة من التوصيات والمقترحات للبحوث التي ستكمل موضوع البحث الحالي .

الفصل الأول

(الإطار العام للبحث)

مشكلة البحث

أصبح موضوع إعداد القوى العاملة وتأهيلها للاشتغال بالإعمال والوظائف التي تناسب تخصصاتهم من بديهيات النظم التعليمية المتقدمة، وذلك لاستثمار الطاقات البشرية اقتصاداً في الجهد والوقت والمال وتحقيق أقصى ما يمكن من الأداء الذي تطمح إليه المؤسسات الإنتاجية والمعرفية من نتائج ملموسة .

* كلية التربية للبنات/ جامعة بغداد.

وقد انتشرت ظاهرة وضع الشخص المؤهل في المكان غير المناسب لتأهيله ، ويحكم ذلك سوء التخطيط الذي يتصف به أصحاب القرار الذين عليهم انتقاء التخصصات المناسبة في المواقع المناسبة، وان الأمثلة كثيرة ولا يمكن حصرها في مجتمعنا لان هناك تجاوزات كثيرة وضعت المتخصصين في مواقع غير مواقعهم التي تخصصوا فيها ، وأحضرت من ليس مؤهلاً أو كفوياً إلى منصب ليس هو بجدير به، في حين ساعد توظيف التخصص في الدول المتقدمة على سبيل المثال في تحقيق كل أهدافها أوجلها ، مع مراعاة الموازنة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات خطط التنمية في تلك البلدان ، بمعنى أن العملية أصبحت حسابية تبدأ بدراسة واقع ميدان العمل لتحديد الاحتياجات ثم العمل على توفيرها من خلال ما يقدمه النظام التعليمي من مخرجات ، مما يضمن قلة الهدر المتوقع ويعزز من إمكانية استثمار المخرجات بفاعلية

وهذا يستدعي من الدولة وضمن خططها المستقبلية في هذا الميدان أن تجعل هناك موازنة بين أعداد الداخلين للجامعات والذين سيتخرجون منها ، وبين خطط الدولة الاقتصادية والاجتماعية والتنمية عموماً... فعدم توافر فرص عمل مناسبة للخريجين سيؤدي إلى هدر موارد المجتمع ويحرمه من جهود وخبرات هؤلاء الخريجين (المشهداني ، ٢٠٠٩ : ص ١) .

ولقد شهدت السنوات الأخيرة تعيين عدد غير قليل من الموظفين في دوائر الدولة المختلفة ، ومنها رئاسة جامعة بغداد في التخصصات المختلفة إذ شغلوا وظائف في أقسام إدارية وفنية وخدمية لا تتناسب مع التخصصات العلمية التي اعدوا لها في الجامعة ، مما دعا الباحثة للكشف عن هذه الحالات من خلال إجراء هذا البحث وتعرف مدى توافق التخصص الجامعي مع متطلبات الأداء الوظيفي لتلك الأقسام التي يعملون فيها .

أهمية البحث:

توثقت العلاقة بين التعليم والاقتصاد ولم يعد ينظر للتعليم على انه خدمة تقدم للناس انما أصبح ينظر له على انه خدمة واستثمار معاً ، بل انه قد يكون ابلغ أنواع الاستثمار وأرشدها فاعلية ، إذ يمكن ان يقال بحق ان البلد المتخلف اقتصادياً واجتماعياً لا بد ان يكون متخلفاً بالدرجة الأولى تعليمياً والعكس صحيح (القاسم ، ١٩٧٢ : ص ٦-٧) .

ويعدّ التعليم والعمل عنصرين متلازمين ، ولا بد من التوفيق بينهما قدر الإمكان لتحقيق الموازنة بين البرامج والتخصصات التي تقدمها مؤسسات التعليم العالي واحتياجات ميدان العمل المستقبلية ، ويؤدي الخلل في هذه المعادلة إلى هدر الإمكانيات المالية في تمويل برامج وتخصصات لا ترتبط بخطط التنمية واحتياجات ميدان العمل ، لذا فإن الموازنة بين مخرجات التعليم وميدان العمل ينبغي ان تنطلق من سياسات خطط التنمية إذ تكون هناك رؤية واضحة عند المخططين للاحتياجات المستقبلية تمكن مؤسسات التعليم من إعادة هيكلة الخطط والبرامج التعليمية على وفق المنظور المستقبلي للدولة (الصافي ، ٢٠٠٩ : ص ٣-٤) .

وان التعليم العالي المبني على التخطيط العلمي السليم يعدّ نوعاً من التوظيف المثمر لرؤوس الأموال ، وان مردوده اقتصادي وأضح بلغة الأرقام بجانب أثاره وفعالياته التي تشمل على سائر الجوانب النفسية والاجتماعية والسياسية والثقافية .

فالتخطيط (Planning) مجموعة من الإجراءات والتدابير المحددة التي تتخذ من اجل تحقيق هدف معين ، وهو في أبسط صورته وضع منهج لتحقيق هدف معين في مدة محددة ، أي وضع خطة وبرنامج للمستقبل بالنسبة لأية ناحية من نواحي الحياة ، والتخطيط إجرائياً هو ترتيب الأولويات بحسب الظروف والإمكانيات المتاحة (مرسي والنوري ، ١٩٧٧ : ص ٣-٥) .

وهو مرحلة تفكير في المستقبل تعتمد على وقائع حدثت في الماضي وأخرى تحدث في الحاضر بغية التنبؤ بما سيحدث في المستقبل من مشكلات والاستعداد لحل هذه المشكلات. (الصيرفي ، ٢٠٠٨ : ص ٦١) وان المصلحة العامة تقضي بأن يعهد بالوظائف إلى الأكفاء من العاملين القادرين على النهوض بأعباء هذه الوظائف والارتقاء إلى مستوى مسؤولياتها، وإهمال هذا المبدأ يعني إهدار الإمكانيات البشرية

المتاحة وسوء استغلالها، ومن ثمّ كان من الطبيعي وجود معايير ومستويات محددة لتقييم أداء العاملين والتأكد من صلاحيتهم لأداء المهام المطلوبة بصفة دائمة لمباشرة مهام وأعباء وظائفهم فضلاً عن ذلك صلاحيتهم للتقدم في السلك الوظيفي .

ومن هذا المنطلق تتجلى أهمية البحث الحالي ، الذي يكشف عن مدى مواءمة طبيعة التخصص الجامعي للموظفين العاملين في رئاسة جامعة بغداد من حملة شهادة البكالوريوس مع طبيعة ونوع العمل الذي يمارسونه حالياً في الأقسام التي يعملون فيها ، في ضوء مهام كل وظيفة ومتطلبات العمل فيها ، مستنديين بذلك على التقييم السنوي لأدائهم من مسؤوليهم المباشرين ، وعلاقة هذا التقييم بالتخصص الجامعي لكل منهم . فضلاً عن ذلك فإن رئاسة جامعة بغداد يفترض أن تكون أنموذجاً للدوائر الأخرى في استثمار التخصصات الجامعية في المجالات التي اعدوا من أجلها .

أهداف البحث

يسعى البحث إلى تعرّف :-

- ١- طبيعة التخصص الجامعي لموظفي رئاسة جامعة بغداد .
- ٢- مستوى الأداء الوظيفي لموظفي رئاسة جامعة بغداد من خلال استمارة تقييم الأداء الوظيفي السنوي لهم .
- ٣- الفروق في درجات الأداء الوظيفي لموظفي رئاسة جامعة بغداد بحسب المتغيرات (الجنس، والتخصص الجامعي، والعمل الحالي، المدة بين تاريخ التخرج وتاريخ التعيين، ومدة الخدمة) .
- ٤- علاقة التخصص الجامعي لموظفي رئاسة جامعة بغداد بالأداء الوظيفي لهم .

حدود البحث

يتحدد البحث بموظفي رئاسة جامعة بغداد الحاصلين على شهادة البكالوريوس فقط ، المثبتين على الملاك الدائم ، والحاصلين على تقييم أداء وظيفي سنوي ، العاملين في أقسام رئاسة جامعة بغداد البالغ عددها (١٧) قسمًا وهي :

(مكتب رئيس الجامعة ، ومكتب المساعد الإداري ، ومكتب المساعد العلمي ، والشؤون الهندسية ، وشؤون الديوان ، والشؤون الإدارية ، والشؤون المالية ، وشؤون الطلبة والتصديقات ، والشؤون القانونية ، والرقابة والتدقيق الداخلي ، والدراسات العليا ، والشؤون العلمية ، والمتابعة والتنسيق الداخلي ، والدراسات والتخطيط والمتابعة، والعلاقات الثقافية، والاستيراد (العقود الحكومية)، والإعلام والعلاقات العامة) للعام (٢٠٠٩).

تحديد المصطلحات

تمّ تحديد المصطلحات الواردة في هذا البحث في ضوء التحديدات النظرية والإجرائية الواردة في القواميس المتخصصة والأبحاث والدراسات السابقة ومن ثم في ضوء التحديدات التي تخدم طبيعة البحث الحالي وأهدافه ومنهجيته .

التخصص الجامعي

-عرّفه (Oxford dictionary , 2004) بأنّه :

الحاجة إلى معرفة خاصة وعميقة بموضوع معين أو فرع معين من المعرفة .

(Oxford dictionary , 2004 , p: 720)

-عرّفه (علي ، ٢٠٠٥) بأنّه :

الفرع الأكاديمي الذي ينتمي إليه الطلبة في المرحلة الجامعية ويشتمل التخصصات العلمية والإنسانية (علي، ٢٠٠٥ : ص١٨) .

- اما التعريف الإجرائي للتخصص الجامعي فإنه :
ما حصل عليه الموظف من معلومات ومعارف ومهارات واتجاهات خلال سنوات دراسته الجامعية وأثرها في أدائه الوظيفي .

الأداء الوظيفي

- عرفه (Robins & Wiersema , 1995) بأنه :
قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها طويلة الأمد التي تتمثل في البقاء والتكيف والنمو ، فهو المعيار النهائي في تقييم المنظمة (Robins & Wiersema , 1995 , p:278) .
- عرفه (David , 2001) بأنه :
يمثل نتائج الأنشطة التي يتوقع منها ان تقابل الأهداف المحددة (David , 2001 , p:308) .
- اما التعريف الإجرائي للأداء الوظيفي :
فهو قيام الموظف بانجاز الأعمال والمهام المكلف بها في القسم الذي يعمل فيه والذي تعكسه الدرجة النهائية التي يحصل عليها عند تقييمه سنوياً .

موظفو رئاسة جامعة بغداد

يقصد بموظفي رئاسة جامعة بغداد في هذا البحث الموظفين (ذكورا ، وإناثا) الذين يحملون شهادة البكالوريوس فقط ، المثبتين على الملاك الدائم ، والحاصلين على تقييم أداء وظيفي سنوي ، ومن العاملين في أقسام رئاسة جامعة بغداد العلمية والإدارية والخدمية لأنجاز المهام المطلوبة فيها .

تقييم الأداء الوظيفي

عملية دورية مستمرة تتكرر كل سنة ، إذ تتجمع معلومات كافية عن الموظف للحكم على مستوى أدائه من قبل رئيسه المباشر على وفق استمارة تقييم الأداء الوظيفي المعتمدة من الجامعة .

الفصل الثاني

(خلفية نظرية ودراسات سابقة)

يتناول هذا الفصل عرضاً لبعض الأدبيات التي تناولت موضوع (التخصص الجامعي) و(الأداء الوظيفي) وكذلك الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع ، وذلك لتكوين مرجعية نظرية تتعلق بموضوع البحث الحالي وكما يأتي :

أولاً : خلفية نظرية

التخصص الجامعي Academic Specialization

يعدّ التخصص مفهوماً تنظيمياً أساسياً ، إذ انه يؤسس فيه لمبدأ توزيع المعرفة إلى ميادين علمية – أو تخصصات متنوعة . وعلى الرغم من أن أي تخصص يدخل في إطار كل معرفي أوسع واشمل ، فالتخصص يميل عادةً إلى الاستقلالية ، وذلك من خلال رسم حدود خاصة به ووضع مصطلحات لغوية وتحديد التقنيات ، وربما النظريات التي يوظفها . ومن أبرز الفوائد التي اكتسبها العلم نتيجة للأخذ بمبدأ التخصص تركيز القدرات العقلية للإنسان في مجال معرفي محدد وإبعاد العلم عن خطر السطحية وشبح الغموض ، وساعد العمل بمبدأ التخصص العلماء على تعميق أبحاثهم و الاهتمام بالجزئيات .

(Edvinsson & Sullivan , 1996 , p : 43)

وتاريخياً ظهر التنظيم التخصصي للمعرفة في القرن التاسع عشر مع افتتاح الجامعات ثم تطور مع تقدم البحث العلمي في القرن العشرين ، أي إن تاريخ التخصصات اقترن بنمو الجامعات الذي ارتبط هو الآخر بتطور المجتمع (Archer , 1987 , p:312) .

الأداء الوظيفي Job performance

يمثل الأداء الوظيفي القاسم المشترك لعلماء الإدارة ويعّد عنصراً محورياً لجميع فروع وحقول المعرفة الإدارية فهو البعد الأكثر أهمية لمنظمات الأعمال كافة و الذي يتمحور حوله بقاء المنظمة من عدمه (Venktraman ,1990 , p:26). كما يمثل الأداء الوظيفي الفردي الحلقة الأساسية في فعالية أي منظمة ، لان الفرد هو المحرك الأول والأخير لتلك المنظمة ، وهو يؤثر على الأداء الإجمالي للمنظمة التي ينتمي إليها (عبد الحميد ، ٢٠٠٧ : ص٧٦) .

مفهوم الأداء الوظيفي :

تعرض مفهوم الأداء للدراسة والبحث في وقت مبكر ، وذلك لأهميته التي فرضت ضرورة التركيز عليه ، وذهب الكثير من الكتاب والباحثين إلى إيراد تعريفات ومفاهيم عديدة له ، وسيتم تقديم بعضاً من وجهات النظر المطروحة :

مفهوم Abraham للأداء ، 1977 : " هو السلوك الذي يتخذه الفرد في أدائه للأنشطة والمهام المختلفة في عمله " (Abraham , 1977 , p: 349) . أما مفهوم الدباغ للأداء ، ١٩٩٣ : "فهو حصيلة استخدام المدخلات المتاحة في مجموعة الأنشطة التي ينجزها الفرد العامل والتي تتم عن ادراك منه خلال مدة زمنية محددة مقاساً بوحدة العمل السائدة" (الدباغ ، ١٩٩٣ : ص٩) . ويرى الحسيني ، ٢٠٠٠ ان مفهوم الأداء : "هو انعكاس لكيفية استخدام المنظمة للموارد المادية والبشرية واستغلالها بالصورة التي تجعلها قادرة على تحقيق أهدافها" (الحسيني ، ٢٠٠٠ : ص٢٣١) . ويشير سعيد والغالبى للأداء ، ٢٠٠٢ : "بأنه ناتج التفاعل بين موارد المنظمة المادية والبشرية ونشاطاتها المختلفة" (سعيد والغالبى ، ٢٠٠٢ : ص٧٤) .

تقييم الأداء الوظيفي Job Performance Appraisal

تعدّ عملية تقييم الأداء من العمليات والممارسات الإدارية المهمة التي تقوم بها الإدارة ، وان هذه العملية إذا ما تكاملت فإنها تشمل :

القياس Measurement : أي قياس الأداء المتحقق وموازنته بالمعايير الموضوعية مسبقاً ، و التقدير Assessment : بمعنى تحديد مستوى الأداء المتحقق عند موازنته بالمعايير هل هو أداء جيد أو وسط أو ضعيف ، هنا تمثل هذه القيمة عملية حكم وتقييم ، والتقويم Evaluation : وهنا يتم تعزيز جوانب القوة ومعالجة جوانب الضعف في الأداء .

وهكذا فان عملية تقييم الأداء تعني ضمناً القياس والتقدير والتقويم لكي تكون هذه الممارسة الإدارية متكاملة وتعطي النتائج المرجوة منها ، وفي ضوء ما تقدم يمكن تعريف تقييم الأداء بأنه العملية المستمرة لقياس وتقدير وتقويم الأداء وإدارة السلوك والنتائج في المنظمة (الغالبى، ٢٠٠٩ : ٤٣٩) . وان عملية تقييم الأداء الوظيفي تنصب على تحديد مستوى الانجاز المتحقق موازنة بالأهداف والمعايير التي يتطلبها العمل بغية اتخاذ الإجراءات الوقائية أو التصحيحية الملائمة ، لذا فان التقييم في المفهوم الحديث لا يعني إحصاء الأخطاء والإيقاع بالآخرين ، وإنما يسعى الى التخلص من الانحرافات وعدم تراكمها أثناء الأداء المراد انجازه ، فهي عملية وقائية هادفة لتطوير وتحسين فاعلية وكفاءة الانجاز الإنساني المستهدف في المنظمات المختلفة، ولذا فان تقييم الأداء الوظيفي عملية قياس وتحديد لمستوى انجاز الأفراد العاملين في المنظمة .

(حمود والخرشة ، ٢٠٠٧ : ص١٥١-١٥٢)

ثانياً : دراسات سابقة

دراسات خاصة بالتخصص الجامعي / دراسة محلية ودراسة عربية

دراسة (رشيد وعبد الله - ٢٠٠٧)

(مستقبل خريجي كلية العلوم السياسية وعلاقتها ببعض المتغيرات - الجنس والدخل الشهري والحالة الاجتماعية) - أجريت الدراسة في جامعة بغداد .

سعت هذه الدراسة إلى : الكشف عن مستقبل خريجي كلية العلوم السياسية من وجهة نظر الطلبة الخريجين ، وبلغت عينة الدراسة (١٠٠) طالب وطالبة، وقد اختيرت العينة قصدياً من جامعة بغداد بواقع (٥٠) طالباً و(٥٠) طالبة ، وأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة :
تتسم العينة بمستوى من عدم ضمان تعيينهم بعد التخرج على وفق أهداف الكلية أو التعيين في أية وزارة أخرى أعلى من المتوسط للمقياس الذي تم تصميمه لهذه الدراسة. (رشيد وعبد الله ، ٢٠٠٧ : ص٣-١٥)

دراسة (قناديلي - ٢٠٠٧)

(تقويم مستوى الكفاءة الخارجية للتعليم العالي للفتاة في المملكة العربية السعودية ومواءمتها لسوق العمل) - أجريت الدراسة في المملكة العربية السعودية .
سعت هذه الدراسة إلى تعرّف : الكفاءة الخارجية للتعليم العالي للفتاة ومواءمتها لسوق العمل في المملكة العربية السعودية.

اشتمل مجتمع الدراسة كليات البنات والتي معظمها تربوية ، إذ بلغ عددها (١١٣) كلية ، إضافة إلى (٩) أقسام للطالبات تابعة للجامعات الحكومية المختلفة ، وتم استثناء الجامعات التي لا يوجد فيها أقسام للطالبات، وقد تجاوز عدد خريجات النظام خلال الفترة (١٩٩٩ - ٢٠٠٤) مائتي ألف من حملة البكالوريوس في مختلف التخصصات ، وطبقت الدراسة على عينة عشوائية نظراً لطبيعة الدراسة التي تتطلب آراء أعضاء هيئة التدريس في الكليات والجامعات وخريجات التعليم العالي اللواتي أكملن دراستهن والتحقن بأعمال إدارية في القطاعين الحكومي والخاص ، وذلك لمعرفة الكفاءة الخارجية لنظام التعليم العالي وربطه بسوق العمل ، إذ بلغت عينة الدراسة (١٦١) فرداً ، وأهم النتائج التي أسفرت عنها الدراسة :

- ١- جمود النظام التعليمي لعدم استجابته للتغير في العرض والطلب من حيث النوع والكم .
- ٢- جمود أنظمة سوق العمل لضعف قدرتها على التطور وإعادة تصميمها إذ تسمح لمخرجات التخصصات الأخرى بالعمل مع تهيئة الأسباب لذلك .
- ٣- الحاجة إلى التوجيه المهني عند الالتحاق بالجامعة والتدريب على آلية البحث عن وظيفة قبيل التخرج . (قناديلي ، ٢٠٠٧ : ص٣-٤٠)

دراسات خاصة بالأداء الوظيفي / دراسة محلية ودراسة أجنبية

دراسة (كريدي والعطوي - ٢٠٠٩)

(اتجاهات قيادات التعليم العالي نحو مشكلات عملية تقويم الأداء الوظيفي - دراسة تطبيقية في جامعة القادسية) - أجريت الدراسة في العراق .

سعت هذه الدراسة إلى : تحديد نقاط الضعف والمشكلات التي تعيق نجاح عملية تقويم الأداء الوظيفي في جامعة القادسية ، تم اختيار عينة من القيادات التعليمية في جامعة القادسية والتي تتمثل بعمداء الكليات ومعاونيهم بالإضافة إلى رؤساء الأقسام العلمية ، ووزعت (٢٥) استبانة
وتم تصميم استبانة خاصة لتحقيق هدف الدراسة ، وأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة :

- وجود اتفاق عالٍ نوعاً ما من قبل القيادات التعليمية (عينة الدراسة) اتجاه وجود المشكلات ذات الصلة بأنظمة التقويم ولعل هذا يعود لأسباب تتعلق باتباع الأساليب التقليدية في التقويم ، أو عدم تحديث مضامين هذه الأساليب وبما يتفق مع طبيعة وأسس العمل الموجودة .
 - وجود تقبل واطمئنان من لدن أفراد عينة الدراسة ، اتجاه وجود المشكلات المرتبطة بالقائمين على عملية التقويم ، وهذا لا ينفي وجود المعوقات ضمن هذا السياق ولكن بقدر محدود وقليل .
- (كريدي والعطوي ، ٢٠٠٩ : ص٣٧-٤٩)

دراسة (Driscoll - 1998)

(الثقة والمشاركة في اتخاذ القرار التنظيمي كمؤشر عن الأداء الوظيفي الأمثل) - أجريت الدراسة في أمريكا .

Confidence and participation in taking organizational decision as indication to the perfect job performance

هدفت هذه الدراسة إلى تعرّف : حقيقة إحلال الثقة بديلاً عن المشاركة أو اعتماد المشاركة بديلاً عن الثقة لذا فقد حددت فرضيتين مفادهما :

- أن المستويات المرتفعة من المشاركة تؤثر في أداء وظيفي امثل لدى العاملين في المؤسسة .
 - أن الأداء الوظيفي في المنظمة يتناسب مع مستوى الثقة بإدارة المنظمات .
- وقد اعتمد الباحث عنصري الثقة ومشاركة العاملين متغيرين مستقلين في حين كان الأداء الوظيفي المتغير التابع ، وأشارت الدراسة إلى نوعين من المشاركة هما : المشاركة المرغوبة ، والمشاركة بصورة عامة كما أشارت إلى نوعين من الأداء الوظيفي هما : الأداء العام والأداء عن المشاركة ، وقد أشارت الدراسة إلى إن جماعات الثقة العالية كمثيل السلطة الموجودة وتعتمد على الإقناع فقط في التأثير بمراكز اتخاذ القرار ، في حين إن جماعة الثقة المتوسطة تحاول استعمال إغراءات ايجابية من أجل التأثير في مراكز اتخاذ القرار ، أما جماعة الثقة الواطنة فهي لا ترى فرصة لإيجاد طريقها في الإدارة الحالية وترى إن متخذي القرار غير جيدين ومنحازين ، لذا فإنها تميل إلى التهديد أو اتخاذ قرارات سلبية للضغط على السلطة .

(Driscoll , 1998 , p:44)

الفصل الثالث

(منهجية البحث وإجراءاته)

يتناول هذا الفصل عرضاً للمنهجية والإجراءات التي اتبعتها الباحثة لتحقيق أهداف بحثها ، مبتدئة بمنهجية البحث ووصف مجتمع البحث والأدوات المستخدمة في جمع المعلومات و البيانات والوسائل الإحصائية التي استعملت في تحليل البيانات .

منهج البحث :

استعملت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي في تحقيق أهداف بحثها ، وهذا المنهج من أكثر أنواع المناهج شيوعاً وانتشاراً في البحوث التربوية ، وتعد الدراسات المسحية نوع من أنواع هذا المنهج . (الزويبي والغنام ، ١٩٨١ : ص٥١) .

المجتمع الإحصائي للبحث :

تألف مجتمع البحث من موظفي أقسام رئاسة جامعة بغداد من حملة شهادة البكالوريوس فقط في التخصصات المختلفة ، المثبتين على الملاك الدائم ، والحاصلين على تقييم أداء وظيفي سنوي لعام (٢٠٠٩) البالغ عددهم (٢٩٠) موظفاً موزعين بواقع (١١٤) موظفاً وبنسبة (٣٩,٣١%) ، و(١٧٦) موظفة وبنسبة (٦٠,٦٨%) على الأقسام المتخصصة في الرئاسة .

الجدول (١)

وصف لأفراد مجتمع البحث

ت	المتغيرات	الفئات المستهدفة	العدد	النسبة المئوية
١	الجنس	ذكور	١١٤	٣٩,٣%
		إناث	١٧٦	٦٠,٦%
	المجموع		٢٩٠	١٠٠%
٢	التخصص الجامعي	علمي	١٣٣	٤٥,٨%
		أنساني	١٥٧	٥٤,١%

المجموع	٢٩٠	١٠٠%	
٣ العمل الحالي	العاملون بالتخصص الجامعي	١٥٩	٥٤,٨%
	العاملون بغير التخصص الجامعي	١٣١	٤٥,١%
المجموع	٢٩٠	١٠٠%	
٤ المدة بين تاريخ التخرج وتاريخ التعيين بالسنوات	(١ - ٥)	٢٤٣	٨٣,٧%
	(٦ - ١٠)	٢٦	٨,٩%
	(١١ - ١٥)	١٣	٤,٤%
	١٦ فأكثر	٨	٢,٧%
المجموع	٢٩٠	١٠٠%	
٥ مدة الخدمة بالسنوات	(١ - ٥)	١٥٢	٥٢,٤%
	(٦ - ١٠)	٧٣	٢٥,١%
	(١١ - ١٥)	١٦	٥,٥%
	١٦ فأكثر	٤٩	١٦,٨%
المجموع	٢٩٠	١٠٠%	

* استبعدت الباحثة الموظفين الحاصلين على إجازات طويلة ، وغير الحاصلين على تقييم أداء وظيفي سنوي لعام (٢٠٠٩) لكي لا تؤثر هذه الأعداد سلبياً في نتائج الدراسة .

أداتا البحث :

تتباين أدوات البحث تبعاً لطبيعة البحث لكي تعطي أدق النتائج ، وتحدد الأداة عادةً استناداً إلى أهداف البحث ومتطلباته ، وقد اعتمد البحث الحالي على الأداةين الآتيتين :

١- استمارة المعلومات الوظيفية : صممت استمارة المعلومات الوظيفية لتعرف متغيرات البحث الجنس ، والتخصص الجامعي ، والعمل الحالي ، والمدة بين تاريخ التخرج وتاريخ التعيين ، ومدة الخدمة (لموظفي رئاسة جامعة بغداد ، إذ احتوت مجالين هما :

أ- المجال الأول : بيانات عن شاغل الوظيفة تضمنت (الجنس ، والتخصص الجامعي ، والكلية ، والقسم المتخرج فيه الموظف ، والمدة بين تاريخ التخرج وتاريخ التعيين ، ومدة الخدمة) .

ب- المجال الثاني : بيانات عامة تضمنت (الوظيفة الحالية ، والقسم ، والشعبة والوحدة التي يعمل فيها الموظف) .

٢- استمارة تقييم الأداء الوظيفي : اعتمدت استمارة تقييم الأداء الوظيفي الخاصة بتقييم موظفي رئاسة جامعة بغداد لتعرف مستوى الأداء الوظيفي لموظفي رئاسة جامعة بغداد (مجتمع البحث) ، وقد تضمنت ثلاثة محاور هي :

أ- المحور الأول : جودة العمل تضمن (١٥) فقرة ، وتكون درجة التقييم (١ - ٦) لكل فقرة ، والدرجة القصوى للمحور (٩٠) درجة .

ب- المحور الثاني : السلوك الشخصي تضمن (١٠) فقرات ، وتكون درجة التقييم (١ - ٦) أيضاً لكل فقرة ، والدرجة القصوى للمحور (٦٠) درجة .

ج- المحور الثالث : التشكرات والعقوبات

أولاً: التشكرات تضمن (٣) فقرات ، وتكون الدرجة القصوى للمحور (٢٠) درجة .

ثانياً: العقوبات تضمن (٥) فقرات ، وتكون الدرجة القصوى للمحور (٣٠) درجة .

وتعرض استمارة تقييم الأداء الوظيفي لموظفي رئاسة جامعة بغداد نشاطات وانجازات الموظف خلال السنة التقويمية ، أي (١/١ - ١٢/٣١) ، إذ يقوم (المدير المباشر) بتقييم أداء الموظفين عن طريق ملأ استمارة تقييم خاصة بكل موظف تحت إشرافه ، ووضع درجة لكل محور من محاور الاستمارة وتتم المصادقة عليها من قبل (المدير الأعلى) ، إذ تمثل هذه الدرجات نشاطات الموظف وانجازاته التي تؤثر في ترفيته وتقدمه الوظيفي .

وترى الباحثة أهمية جعل استمارة تقييم الأداء الوظيفي لموظفي رئاسة جامعة بغداد معروفة لدى الموظفين وليست محجوبة عنهم (سرية) ، إذ يفضل ان يطلع الموظف على الاستمارة ومحاورها وفقراتها وطريقة تطبيقها وذلك بهدف الارتقاء بمستوى أداءه الوظيفي .

وضرورة اطلاع الموظف على نقاط القوة والضعف لديه ، وذلك لتعزيز نقاط القوة وتطويرها والكشف عن نقاط الضعف لمعالجتها والتغلب عليها .

الوسائل الإحصائية :

تباينت الوسائل الإحصائية المستعملة في البحث تبعاً لتباين نوع المتغيرات والهدف المقصود من الوسيلة ، وعلى النحو الآتي :

- ١- الاختبار التائي لعينة واحدة لتعرف مستوى الأداء الوظيفي لموظفي رئاسة جامعة بغداد . (عودة ، ٢٠٠١ : ص١٢٨)
- ٢- تحليل التباين الأحادي لتعرف الفروق في درجات الأداء الوظيفي بحسب المتغيرات الجنس، والتخصص الجامعي ، والعمل الحالي ، والمدة بين تاريخ التخرج وتاريخ التعيين ، ومدة الخدمة (السيد ، ١٩٧٨ : ص٦٦٦) .
- ٣- تحليل الانحدار لتعرف العلاقة بين التخصص الجامعي والأداء الوظيفي لموظفي رئاسة جامعة بغداد (رشيد ، ٢٠٠٨ : ص١٦٦) .

الفصل الرابع

(عرض نتائج البحث ومناقشتها)

تقوم الباحثة بعرض النتائج التي توصلت إليها من خلال جمع المعلومات والمعطيات التي تطلبها البحث الحالي وعلى وفق أهدافه وكما يأتي :

الهدف الأول :

لتحقيق الهدف الأول (تعرف طبيعة التخصص الجامعي لموظفي رئاسة جامعة بغداد) استعملت استمارة المعلومات الوظيفية المكونة من مجالين هما: (بيانات عن شاغل الوظيفة، وبيانات عامة) وتوزيعها على مجتمع البحث البالغ عددهم (٢٩٠) موظفاً ، لتعرف الكليات التي تخرج فيها مجتمع البحث وعدد الموظفين المتخرجين في كل كلية ، وتصنيفهم بحسب الجنس (ذكور، وإناث) و حساب النسبة المئوية ، ثم اخذت كل كلية من كليات مجتمع البحث على حدة وتم حساب عدد الاقسام لكل كلية وعدد الموظفين المتخرجين في كل قسم من أقسام الكلية وتصنيفهم بحسب الجنس ، ونسبتهم المئوية ، وبعدها تم تعرف الوظيفة الحالية لكل موظف والقسم والشعبة التي يعمل فيها ، وحساب عدد الموظفين الذين يعملون بالتخصص الجامعي ، والموظفين الذين لا يعملون بالتخصص الجامعي ، إذ تم تصنيفهم (يعمل بالتخصص الجامعي ، ولا يعمل بالتخصص الجامعي) في ضوء ملائمة التخصص الجامعي (الكلية والقسم المتخرج فيه الموظف) مع الوظيفة الحالية التي يشغلها الموظف في أقسام رئاسة جامعة بغداد ، وتصنيفهم بحسب الجنس وحساب النسبة المئوية لذلك ، وكشفت النتائج ان موظفي رئاسة جامعة بغداد (مجتمع البحث) تخرجوا من (٢١) كلية مختلفة ، حاملين تخصصات جامعية (علمية ، وانسانية) ، يشغلون وظائف في رئاسة جامعة بغداد اذ بلغ عدد العاملين بالتخصص الجامعي (١٥٩) موظفاً وبنسبة (٥٤,٨٢%) اما العاملين بغير التخصص الجامعي (١٣١) موظفاً وبنسبة (٤٥,١٧%) .

الهدف الثاني :

لتحقيق الهدف الثاني (تعرّف مستوى الأداء الوظيفي لموظفي رئاسة جامعة بغداد من خلال استمارة تقييم الأداء الوظيفي السنوي لهم) تمّ استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة ، اذ تبين ان مستوى الأداء الوظيفي لموظفي رئاسة جامعة بغداد دال احصائياً عند موازنته بالمتوسط الفرضي (٥٠) درجة وعند مستوى (٠,٠٥) . والجدول (٢) يبين نتائج هذا الاستعمال :

الجدول (٢)

نتائج الاختبار التائي لعينة واحدة لتعرّف مستوى الأداء الوظيفي لموظفي رئاسة جامعة بغداد

الدلالة الاحصائية	درجة الحرية	القيمة التائية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم المجتمع	مستوى الأداء الوظيفي
دال احصائياً	٢٨٩	٧٢,١١٦	٧,١٠٥	٨٠,٠٨٩	٢٩٠	

الهدف الثالث :

لتحقيق الهدف الثالث (تعرّف الفروق في درجات الأداء الوظيفي لموظفي رئاسة جامعة بغداد بحسب المتغيرات الجنس ، والتخصص الجامعي ، والعمل الحالي ، والمدة بين تاريخ التخرج والتعيين ، ومدة الخدمة) تعرض الباحثة درجات الأداء الوظيفي لموظفي رئاسة جامعة بغداد على شكل تقديرات (ضعيف ، ومقبول ، ومتوسط ، وجيد ، وجيد جداً ، وامتياز) بحسب المتغيرات الجنس ، والتخصص الجامعي ، والعمل الحالي ، والمدة بين تاريخ التخرج والتعيين ، ومدة الخدمة .
ولتعرّف الدلالة الاحصائية للفروق في درجات الأداء الوظيفي لموظفي رئاسة جامعة بغداد تمّ استعمال تحليل التباين الاحادي ، اذ تبين وجود فروق ذات دلالة احصائية في درجات الأداء الوظيفي بحسب متغير الجنس ، والتخصص الجامعي ، ومدة الخدمة ، كما أكدت عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في درجات الأداء الوظيفي بحسب متغير العمل الحالي ، والمدة بين تاريخ التخرج وتاريخ التعيين .

الهدف الرابع :

لتحقيق الهدف الرابع (تعرّف علاقة التخصص الجامعي لموظفي رئاسة جامعة بغداد بالأداء الوظيفي لهم) تمّ استعمال (تحليل الانحدار) ، اذ تبين عدم وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين التخصص الجامعي لموظفي رئاسة جامعة بغداد والأداء الوظيفي لهم . والجدول (٣) يبين نتائج هذا الاستعمال :

الجدول (٣)

نتائج تحليل الانحدار لتعرّف العلاقة بين التخصص الجامعي والأداء الوظيفي لموظفي رئاسة جامعة بغداد

مستوى الدلالة	القيمة الفائية	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	معامل الارتباط تربيع	معامل الارتباط
غير دال احصائياً	٢,٧٤٣	١,٣٦٨ ٠,٤٩٨	١ ٢٨٨	١,٣٦٨ ١٤٣,٦٢٨	٠,٠٠٩	٠,٠٩٧

الفصل الخامس

(الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات)

أولاً : الاستنتاجات

في ضوء نتائج البحث التي توصلت إليها الباحثة تضع الاستنتاجات الآتية :

١. نظراً لتعدد مهام الأقسام التي تتشكل منها رئاسة جامعة بغداد أضح وجود تخصصات جامعية (علمية ، وإنسانية) يعملون في أقسام رئاسة جامعة بغداد .
٢. أن نسبة الإناث هي النسبة الغالبة ضمن أفراد مجتمع البحث ، إذ هناك (١٧٦) موظفة تمثل نسبة (٦٠,٦٨%) من مجموع أفراد المجتمع ، مقابل (١١٤) موظفاً من الذكور وبنسبة (٣٩,٣١%) .
٣. ان نسبة الموظفين من حملة التخصص الجامعي الإنساني هي أعلى نسبة ضمن أفراد المجتمع ، إذ بلغ عددهم (١٥٧) موظفاً وبنسبة (٥٤,١%) ، تليها نسبة الموظفين من حملة التخصص الجامعي العلمي ، إذ بلغ عددهم (١٣٣) موظفاً وبنسبة (٤٥,٨%) .
٤. شكلت نسبة الموظفين الحاصلين على تعيين بعد تخرجهم بين (١ - ٥) سنوات أعلى نسبة من الموظفين العاملين في أقسام رئاسة جامعة بغداد .
٥. شكلت نسبة الموظفين الذين تكون مدة خدمتهم الوظيفية بين (١ - ٥) سنوات أعلى نسبة من الموظفين العاملين في أقسام رئاسة جامعة بغداد .
٦. وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الأداء الوظيفي لموظفي رئاسة جامعة بغداد بحسب متغير الجنس ، وان هذه الفروق لصالح الذكور .
٧. وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الأداء الوظيفي لموظفي رئاسة جامعة بغداد بحسب متغير التخصص الجامعي ، وان هذه الفروق لصالح حملة التخصص الجامعي العلمي .
٨. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الأداء الوظيفي لموظفي رئاسة جامعة بغداد بحسب متغير العمل الحالي .
٩. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الأداء الوظيفي لموظفي رئاسة جامعة بغداد بحسب متغير المدة بين تاريخ التخرج وتاريخ التعيين .
١٠. وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الأداء الوظيفي لموظفي رئاسة جامعة بغداد بحسب متغير مدة الخدمة ، وان هذه الفروق لصالح الفئة (١ - ٥) سنوات .
١١. وجود عدد غير قليل من موظفي رئاسة جامعة بغداد لا يعملون أصلاً في تخصصاتهم الجامعية والذين اعدوا في كلياتهم الأصلية لها .
١٢. ان اغلب موظفي رئاسة جامعة بغداد العاملين بالتخصص الجامعي هم من حملة التخصص الجامعي العلمي اما العاملين بغير التخصص الجامعي فاعليهم من حملة التخصص الجامعي الإنساني .
١٣. لم يكن للتخصص الجامعي أثراً في الأداء الوظيفي للموظفين العاملين في أقسام رئاسة جامعة بغداد على وفق استمارة تقييم الأداء الوظيفي السنوي لهم .

ثانياً : التوصيات

في ضوء نتائج البحث توصي الباحثة بما يأتي :

١. تقدم رئاسة جامعة بغداد متطلباتها إلى الكليات المعنية من الحاجة الفعلية لنوعية وأعداد الموظفين الذين سيعملون في أقسام رئاسة جامعة بغداد مستقبلاً على وفق طبيعة العمل ونوعيته المطلوبة .
٢. ان يكون تعيين الخريجين وتوزيعهم بين القطاعات المختلفة بوساطة هيئة مركزية وعلى وفق خطط محددة بقصد تحقيق أهداف اقتصادية واجتماعية معينة في اقصر وقت ممكن و اقل تكلفة .
٣. جعل خطط القبول في الجامعات متفقة مع متطلبات ميادين العمل .
٤. اعادة النظر باستمارة تقييم الأداء الوظيفي لموظفي رئاسة جامعة بغداد بما يحقق التقييم الدقيق لأداء كل موظف في ضوء مهام القسم الذي يعمل فيه .

ثالثاً : المقترحات

اعتماداً على نتائج الدراسة الحالية تقترح الباحثة إجراء الدراسات المستقبلية الآتية :

١. إجراء دراسة تختص بالرضا الوظيفي وعلاقته بالتخصص الجامعي لموظفي رئاسة جامعة بغداد .
٢. إجراء دراسة تحليلية وتقييمية لاستمارة تقييم الأداء الوظيفي لموظفي رئاسة جامعة بغداد في ضوء مبادئ الجودة الشاملة للأداء الوظيفي .
٣. إجراء دراسة توضح نسبة الضرر المادي على المجتمع من جراء عمل الموظف بوظيفة لا تناسبه .

المصادر العربية :

١. الحسيني ، فلاح حسن عداي ، ٢٠٠٠ : الإدارة الإستراتيجية ، دار وائل للنشر ، عمان .
٢. حمود ، خضير كاظم وياسين كاسب الخرشة ، ٢٠٠٧ : إدارة الموارد البشرية ، ط١ ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة .
٣. الدباغ ، عصام عبد الوهاب ، وأحمد علي صالح ، ١٩٩٣ : إدارة الأفراد ، مطبعة الخلود ، بغداد .
٤. رشيد ، سعيد ، وأحلام جبار عبد الله ، ٢٠٠٧ : مستقبل خريجي كلية العلوم السياسية وعلاقتها ببعض المتغيرات (الجنس ، والدخل الشهري ، والحالة الاجتماعية) ، مركز البحوث التربوية والنفسية / جامعة بغداد .
٥. رشيد ، محمد حسين محمد ، ٢٠٠٨ : الإحصاء الوصفي والتطبيقي والحيوي ، ط١ ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان .
٦. الزوبعي ، عبد الجليل ومحمد أحمد الغنام ، ١٩٨١ : مناهج البحث في التربية ، (الجزء الأول)، مطبعة جامعة بغداد .
٧. سعيد ، مسلم علاوي وظاهر محسن الغالبي ، ٢٠٠٢ : السياسات الإدارية المفهوم والصياغة ، دار الكتب للطباعة والنشر / جامعة الموصل .
٨. السيد ، فؤاد البهي ، ١٩٧٨ : علم النفس الإحصائي وقياس العقل البشري ، دار الفكر العربي للطباعة والنشر .
٩. الصافي ، حيدر شامان ، ٢٠٠٩ : معيار الجودة لمؤسسات التعليم العالي وملائمة المخرجات لسوق العمل ، جامعة ذي قار .
١٠. الصيرفي، محمد، ٢٠٠٨ : العملية الإدارية ، مؤسسة حورس الدولية للنشر والتوزيع ، الإسكندرية .
١١. عبد الحميد ، الحارث وآخرون ، ٢٠٠٧ : "الأثار النفسية والاجتماعية للحرب وانعكاساتها على الأداء الأكاديمي للتدريسيين في الجامعات العراقية"، مجلة العلوم النفسية، مركز البحوث النفسية / جامعة بغداد ، العدد (١٢) ، ص ٧١ - ٩٦ .
١٢. علي ، انتصار حيدر ، ٢٠٠٥ : "التفاؤل - التفاؤل وعلاقتها بالجنس والتخصص والتحصيل الأكاديمي لدى طلبة جامعة بغداد" ، جامعة بغداد ، كلية التربية ابن رشد، (رسالة ماجستير غير منشورة) .
١٣. عودة ، أحمد سليمان ، ٢٠٠١ : القياس والتقويم في العملية التدريسية ، ط٥ ، دار الأمل ، اربد .
١٤. الغالبي ، طاهر محسن منصور ، ٢٠٠٩ : إدارة وإستراتيجية منظمات الأعمال المتوسطة والصغيرة ، ط١ ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان .
١٥. القاسم ، بديع محمود مبارك ، ١٩٧٢ : دور التعليم في التخطيط الاجتماعي والاقتصادي ، مركز البحوث التربوية والنفسية / جامعة بغداد .
١٦. قناديلي ، جواهر أحمد ، ٢٠٠٧ : "تقويم مستوى الكفاءة الخارجية للتعليم العالي للفتاة في المملكة العربية السعودية ومواءمتها لسوق العمل" ، جامعة أم القرى ، كلية التربية.

١٧. كريدي باسم عباس وعامر علي العطوي ، ٢٠٠٩ : "اتجاهات قيادات التعليم العالي نحو مشكلات عملية تقويم الأداء الوظيفي (دراسة تطبيقية في جامعة القادسية)" ، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية ، المجلد (١١) ، العدد (٢) ، ص ٣٧ - ٤٩ .
١٨. مرسي ، محمد منير وعبد الغني النوري ، ١٩٧٧ : تخطيط التعليم واقتصادياته ، دار النهضة العربية ، القاهرة .
١٩. المشهداني ، عبد الرحمن نجم ، ٢٠٠٩ : خريجو الجامعات وطلبتها يناشدون الحكومة لتوفير فرص العمل امامهم ، جريدة الصباح / ٢٠ / ٢ / ٢٠٠٩ .

المصادر الأجنبية :

1. Abraham , Korman , K. , 1977 : Organizational behavior , Englewood , cliffs : prentice – Hall .
2. Archer, J. & Gage ,J. , 1987 : College students attitudes towards wellness, Journal of college student personnel .
3. David , F. , 2001 : Concepts of strategic management , 8th ed., prentice hall , Inc .
4. Driscoll , J.W., 1998 : Confidence and participation in taking organizational decision as indication to the perfect job performance , Vo1.21, No.1.
5. Edvinsson , L . & Sullivan , P , 1996 : Developing a model for managing Intellectual capital , management journal , Vo1. 14 .
6. Oxford dictionary , eleventh edition , 2004: Oxford university press .
7. Robins , J. & Wiersema , M. , 1995 : A resource based approach to multi business firm – empirical analysis of portfolio interrelationship and corporate financial performance , strategic management journal , may .
8. Venkatramen , N. , 1990 : Performance implication of strategic coulignment :a methodological perspective , journal of management studies ,January .

Academic Specialization and its relationship to job performance of The officials of Baghdad University Presidency

Dr. Abdul Zahra B. Al-Shybiany

Faeza Gorges Toma

College of Education for Women – Baghdad University

ABSTRACT

The aims of this research is to investigate : The nature of academic specialization of the officials of Baghdad University Presidency , Level of job performance of the officials of Baghdad University Presidency through job performance appraisal form per year , Differences in the levels of job performance of the officials of Baghdad university presidency , according to the variables (sex , academic specialization , the current work , the duration between the date of graduation and the date of appointment , service duration) , The relationship of academic specialization of the officials of Baghdad university presidency with their job performance .

The researcher has followed the analytical descriptive mode to achieve the aims of this research . The population of the research includes the officials of Baghdad University Presidency having B . A degree in different specializations who are appointed as permanent cadre members , and those who have got job performance appraisal in (2009). This population consists of (290) officials ,Two resources have been used to achieve the aims : (job information form) and (job performance appraisal form) .

The present research results are :

- That officials of Baghdad University Presidency have graduated from (21) different Colleges . They hold academic specializations (scientific , humanitarian).
- That the job performance level is statistically evident when compared with the hypothetic medium (50) degree at the level (0,05) .
- The presence of statistically evident differences in the levels of job performance on the sex , academic specialization , service duration, and no statistically evident differences in the current work, the duration between the date of graduation and the date of appointment .
- There is no statistically evident relationship between the academic specialization and the job performance of Baghdad university presidency officials .

According to the results and conclusions attained , the researcher has come to a number of recommendations and suggestions for research that will complement the subject of current research .