

الاداء الوظيفي لرؤساء الاقسام معهد الادارة الرصافة من وجهة نظر التدريسيين
م.م. حسن طلال خلف

Hasantal95@mtu.edu.iq

الجامعة التقنية الوسطى / معهد الادارة الرصافة/ قسم تقنيات الادارة الرياضية

تاريخ التقديم: 2023/11/14

تاريخ القبول: 2023/12/17

تاريخ النشر: 2024/1/1



[this work is licensed under a creative commons attribution 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

المستخلص

ان كفاءة القسم وقدرته على تحقيق اهدافه واهداف الجامعة تعتمد على حد كبير على الكفاءة الادارية والاكاديمية لرئيسه وكفاءة القسم العلمي تحدد بقدرات واستعدادات رئيس القسم فهو القائد ومدير يتولى توجيه الآخرين نحو تحقيق اهداف القسم فلا بد من الوقوف على طبيعة الاداء الوظيفي لرؤساء الاقسام في معهد الادارة الرصافة الجامعة التقنية الوسطى وتقييمهم بما يضمن الارتقاء بأدائهم وخصوصا بعد ظهور نوع من التذمر لدى بعض اعضاء الهيئة التدريسية اشتمل مجتمع البحث على السادة التدريسيين بجميع الاقسام العلمية في معهد الادارة الرصافة الجامعة التقنية الوسطى والبالغ عدد الاقسام (8) تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية من المجتمع الاصلي والبالغ عددها (115) تدريسي واسفرت نتائج البحث بتمتع رؤساء الاقسام العلمية في معهد الادارة الرصافة الجامعة التقنية الوسطى بمستوى مرتفع من الاداء الوظيفي ورؤساء الاقسام العلمية لديهم القدرة على انجاز الاعمال الموكلة اليهم في الوقت المحدد.

الكلمات المفتاحية: (الأداء الوظيفي، إدارة، تدريسيين)

Job performance of department heads at the Rusafa Management Institute from the point of view of teachers

Hassan Talal Khalaf

Central Technical University / Rusafa Management Institute / Department of Sports Management Technologies

Abstract:

The efficiency of the department and its ability to achieve its goals and the goals of the university depend to a large extent on the administrative and academic competence of its head. The efficiency of the scientific department is determined by the capabilities and preparations of the department head. He is the leader and manager who directs others towards achieving the department's goals. It is necessary to examine the nature of the job performance of department heads at the Rusafa Management Institute. The Central Technical University evaluates them in a way that ensures the improvement of their performance, especially after the emergence of a kind of dissatisfaction among some members of the body. The teaching community included the teaching staff in all scientific departments at the Institute of Administration, Rusafa, Central Technical University, and the number of departments is (8). The study sample was chosen randomly from the original community, which numbered (115) teaching staff. The results of the

research resulted in the enjoyment of the heads of scientific departments at the Institute of Administration, Rusafa, University. The middle technology has a high level of job performance and the heads of scientific departments have the ability to complete the work assigned to them on time.

Keywords: (job performance, management, teaching staff)

1-1 المقدمة واهمية البحث:

تقع الاقسام العلمية في الجامعات العراقية موقع القلب من الجسد فعلى الرغم من كونها اصغر وحدة من وحدات التنظيم الجامعي باعتبار ان الجامعات تتألف من كليات ومعاهد واقسام فأنها تعتبر الركن الاساسي حيث لا تستطيع الجامعة ان تؤدي رسالتها او تحقق اهدافها الا من خلال اقسامها العلمية فهي المفتاح الحقيقي للنجاح اي جامعة.

حيث ان كفاءة القسم وقدرته على تحقيق اهدافه واهداف الجامعة تعتمد على حد كبير على الكفاءة الادارية والاكاديمية لرئيسه وكفاءة القسم العلمي تحدد بقدرات واستعدادات رئيس القسم فهو القائد ومدير يتولى توجيه الآخرين نحو تحقيق اهداف القسم , هو المشرف المباشر على فعاليات وانشطة القسم المخطط لها والمتابع والمقيم لمستويات الاداء سواء بالنسبة للطلاب او اعضاء هيئة التدريس والاداريين والراعي لهم.

وشهدت السنوات الاخيرة الكثير من المحاولات الجادة لتطوير التربية والتعليم وكيفية اصلاحه تمثلت في عقد المؤتمرات والندوات وضع الدراسات التي شخّصت بعض جوانب الضعف في التعليم الجامعي ولا سيما الجوانب المتعلقة او لا بالقيادات الادارية لتلك المؤسسات , اذ ان نجاح اي نظام تعليمي يرتبط ارتباطا وثيقا بمدى فاعلية القيادة لديه وقدرتها على توجيه النشاط التربوي والعلمي من اجل الاهداف المنشودة.

ويرى ناصر محمد (2004) ان موضوع الاداء الوظيفي باهتمام بالغ الاهمية حيث شهد بحوثا مستمرة عن حلول للمشكلات المتعلقة بالاداء الوظيفي اذ يعتبر الوسيلة الوحيدة لتحقيق اهداف العمل فضلا عن انه يعبر عن مستوى التقدم العلمي والاكاديمي لجميع الدول المتقدمة والنامية على حد سواء , ومازالت المؤسسات تبحث عن قيادات جديدة عن طريق اعادة تصميم هياكلها , ومحاولاتها اشراك العاملين فيها في وضع السياسات بصورة اكبر عن طريق حوافز جديدة للجهود الفردية والجامعية الملموسة ومنها الاساليب الاخرى التي تركز على تحقيق غاية واحدة في تحسين الاداء بصورة عامة. (ناصر: 2004 , 7)

وكما يرى محمد الربيق (2004) ان مفهوم الاداء الوظيفي يرتبط بكل من سلوك الفرد والمؤسسة ويحتل مكانة داخل اي مؤسسة باعتباره الناتج لمحصلة جميع الانشطة بها, وذلك على مستوى الفرد والمؤسسة فالاداء الوظيفي يشير الى محصلة السلوك الانساني في ضوء الاجراءات والتقنيات التي توجه العمل نحو تحقيق الاهداف المرغوبة للمؤسسة.

وتكمن اهمية البحث ان رؤساء الاقسام العلمية في معهد الادارة الرصافة الجامعة التقنية الوسطى مهما اختلفوا في صفاتهم وتخصصاتهم ومؤهلاتهم العلمية وخبراتهم الادارية ينبغي ان يكونوا اداريون ناجحون , ملمون بالمهارات والخبرات الادارية , حيث يكونوا قادرين على التخطيط والتنظيم والتوجيه لمتابعة التقويم والاشراف واتخاذ القرارات السليمة الى جانب المهارات في التعامل الانساني , وتطوير اعضاء هيئة التدريس بما يؤهلهم للعمل بكفاءة واقتدار لتحقيق رسالة الجامعة المتمثلة في اهداف اقسامهم التي يعملون فيها

1-2 مشكلة البحث:

ان تقدم اي مجتمع من المجتمعات لا يعتمد على ما يملكه من ثروات طبيعية وحسب وانما ما لديه من عناصر بشرية , ولأجل النهوض بواقع التعليم في الجامعات لابد من وضع السبل والمقومات والبحث عن الحلول التي تساعد على ذلك التطوير.

بما ان الاقسام العلمية في الجامعات هي وحدات تنظيمية وتقوم بالدور الكبير في تحقيق نشر المعرفة وتنميتها وتطبيقها ويكون رئيس القسم فيها قياديا من جهة ومن جهة اخرى يكون حلقة وسيطة من حلقات الادارة الجامعية بل يعد المستوى التنفيذي للجامعة, ويعمل على رفع مستوى الاداء الوظيفي للقسم الذي يعمل به سواء من التدريسيين وغيرهم.

فلا بد من الوقوف على طبيعة الاداء الوظيفي لرؤساء الاقسام في معهد الادارة الرصافة الجامعة التقنية الوسطى وتقييمهم بما يضمن الارتقاء بأدائهم وخصوصا بعد ظهور نوع من التذمر لدى بعض اعضاء الهيئة التدريسية وهذا الامر يعد مشكلة حقيقية تؤثر على رضا التدريسيين مما يزيد لديهم الشعور بالإحباط.

3-1 هدف البحث:

التعرف على واقع الاداء الوظيفي لدى رؤساء الاقسام العلمية في معهد الادارة الرصافة الجامعة التقنية الوسطى من وجهة نظر التدريسيين.

4-1 مجالات البحث:

1-4-1 المجال البشري: التدريسيين والتدريسيات في معهد الادارة الرصافة / الجامعة التقنية الوسطى للعام الدراسي 2022-2023

2-4-1 المجال الزماني: 2023/1/5 ولغاية 2023/10/1

3-4-1 المجال المكاني: معهد الادارة الرصافة / الجامعة التقنية الوسطى

5-1 تحديد المصطلحات:

رئيس القسم العلمي: (Head of department)

هو تدريسي يعين بقرار من رئيس الجامعة بناء على توجيه من عميد الكلية وتحدد صلاحياته الخاصة به على وفق النظام الجامعي وبحسب ما جاء في المادة الثالثة والعشرين من (قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم 40 لسنة 1988)
الاداء الوظيفي:

يعرف ماجد محمد ونيل عبد (2007) الاداء الوظيفي بانه هو الاثر الصافي لجهود الفرد التي تبدا بالقدرات وادراك الدور او المهام وبالتالي يشير الى درجة تحقيق واثام المهام المكونة لوظيفة الفرد. (ماجد, 2007, 32)

1-2 منهج البحث:

إن اختيار المنهج الملائم لحل مشكله معينة من أهم خطوات تحقيق الأهداف ونجاح البحث فالمنهج هو الطريقة التي ينتهجها الفرد حتى يصل إلى هدف معين).
وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب الدراسات المسحية حيث إن الدراسات المسحية (عملية جمع المعلومات التي يمكن فيما بعد تحليلها وتفسيرها ومن ثم الخروج باستنتاجات منها). (عبد الرزاق, 2018, 45)

2-2 مجتمع وعينه البحث:

اشتمل مجتمع البحث على السادة التدريسيين بجميع الاقسام العلمية في معهد الادارة الرصافة الجامعة التقنية الوسطى والبالغ عدد الاقسام (8) تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية والبالغ عددهم (80) تدريسي والتي تبلغ نسبة العينة 69,56% من المجتمع الاصلي والبالغ عددها (115) تدريسي وجدول رقم (1) يوضح توزيع وعدد التدريسيين في الاقسام

جدول (1)

ت	اسم القسم العلمي	عدد التدريسيين	النسبة المئوية
1	قسم تقنيات المحاسبة	16	13,91%
2	قسم تقنيات ادارة المكتب	13	11,30%
3	قسم تقنيات ادارة المواد	13	11,30%
4	قسم الاحصاء والمعلوماتية	12	10,43%
5	قسم أنظمة الحاسوب	14	12,17%
6	قسم تقنيات المالية والمصرفية	18	15,65%
7	قسم تقنيات المكتبات والمعلومات	13	11,30%
8	قسم تقنيات الادارة الرياضية	16	13,91%

المجموع	115	%100
---------	-----	------

2-3 الأدوات والأجهزة المساعدة في البحث:

وتعني (جمع الوسائل والأدوات التي سوف يستخدمها الباحث في كل مرحلة من مراحل البحث)

2-3-1 أدوات البحث :

استخدم الباحث الأدوات التي تمثلت

أولاً: الأجهزة المستخدمة :

1. حاسبة يدوية .

2. حاسبة شخصية (لاب توب) نوع (hp)

ثانياً: استثمار الاستبيان:

قام الباحث بتصميم استثمار الاستبيان كما يلي:

1- استثمار الاداء الوظيفي:

للتعرف على الاداء الوظيفي لرؤساء الاقسام في معهد الادارة الرصافة الجامعة التقنية الوسطى قام الباحث بتصميم هذه الاستثمار في ضوء البحث والغرض منه.

2- تحديد محاور الاستبيان :

قام الباحث بتحديد سبعة محاور رئيسية توصل اليها من خلال ما جمعه من معلومات وما اطلع عليه من دراسات ومراجع متخصصه حيث تم عرض هذه المحاور المقترحة على (7) من الخبراء مرفق (1) لإبداء الراي عن مدى مناسبتها ومدى كفايتها لتصميم استثمار الاستبيان , وقد ارتضى الباحث البقاء على المحاور التي تحصل على نسبة (70%) كما في جدول (2)

جدول (2)

اراء السادة الخبراء حول مناسبة محاور استثمار الاداء الوظيفي لدى رؤساء الاقسام في معهد الادارة الرصافة الجامعة التقنية الوسطى

م	المحاور الاساسية	موافق	غير موافق	النسبة المئوية
1	انجاز المهام	7	-	%100
2	اتخاذ القرار	7	-	%100
3	شؤون الطلبة	2	5	%28,57
4	القيادة الادارية	6	1	%85,71
5	التقويم والمتابعة	7	-	%100
6	الابداع والابتكار	5	2	71,42
7	العلاقات الانسانية	3	4	%42,85

(ن=7)

يتضح من خلال الجدول (2) ان النسبة المئوية لموافقة السادة الخبراء على المحاور المقترحة للاستثمار الاداء الوظيفي تراوحت ما بين (28,57% و 100%) وقد ارتضى الباحث نسبة 70% كحد ادنى لقبول تلك المحاور وبذلك تم استبعاد محورين من المحاور المقترحة وهو محور شؤون الطلبة و محور العلاقات الانسانية حيث تكونت محاور الاستبيان من (5) محاور .

3- صياغة العبارات:

تم صياغة عبارات الاستبيان من خلال الاطلاع الى الدراسات السابقة والمراجع المتخصصة و اراء السادة الخبراء مرفق (1) وذلك في الفترة من 2023/5/2 ولغاية 2023/5/5 و جدول (3) يوضح ذلك

جدول(3)

آراء السادة الخبراء في العبارات المقترحة لاستبيان الاداء الوظيفي لدى رؤساء الاقسام في معهد الادارة
الرصافة الجامعة التقنية الوسطى

انجاز المهام		اتخاذ القرار		القيادة الادارية		التقويم والمتابعة		الابداع والابتكار	
العبارة	%100	العبارة	%100	العبارة	%100	العبارة	%100	العبارة	%100
1	%100	1	%100	1	%100	1	%100	1	%100
2	%85,71	2	%100	2	%85,71	2	%100	2	%100
3	%100	3	%85,71	3	%100	3	%85,71	3	%85,71
4	%100	4	%42,85	4	%85,71	4	%28,57	4	%85,71
5	%85,71	5	%100	5	%100	5	%100	5	%100
6	%100	6	%85,71	6	%85,71	6	%42,85	6	%28,57
7	%100	7	%100	7	%85,71	7	%100	7	%42,85
8	%85,71	8	%85,71	8	%42,85	8	%85,71	8	%85,71
9	%85,71	9	%28,57			9	%42,85		
10	%100					10	%28,57		
11	%100								
12	%100								
13	%85,71								
14	%100								
15	%28,57								

(ن=7)

يتضح من خلال جدول (3) ان النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول مناسبة العبارات المقترحة للاستبيان تراوحت ما بين (%28,57 الى %100) وفي ضوء ذلك ارتضى الباحث نسبة موافقة من %70 فأكثر وتم استبعاد العبارات التي لم تحصل على هذه النسبة حيث تم استبعاد عبارة (1) من المحور الاول وهي عبارة رقم (15) حيث حصلت على نسبة %28,57 و (2) عبارة من المحور الثاني وهي عبارة رقم (4) حيث حصلت على نسبة %42,85 و عبارة رقم (9) حيث حصلت على نسبة %28,57 و (1) عبارة من المحور الثالث وهي عبارة رقم (8) حيث حصلت على نسبة %42,85 و (3) عبارات من المحور الرابع وهي عبارة رقم (4) حيث حصلت على نسبة %28,57 و عبارة رقم (6) حيث حصلت على نسبة %42,85 و عبارة رقم (10) حيث حصلت على نسبة %28,57 و (1) من المحور الخامس وهي عبارة رقم (6) حيث حصلت على نسبة %28,57 بالإضافة الى تعديل صياغة بعض العبارات الغير مفهومة بناء على آراء السادة الخبراء

2-5 التجربة الاستطلاعية:

تم تطبيق الاستمارة على عدد (30) تدريسي من معهد التقني الطبي المنصور الجامعة التقنية الوسطى للفترة من 2023/5/20 ولغاية 2023/5/25 وذلك بهدف التعرف على مدى مناسبة صياغة العبارات وتحديد زمن تطبيق الاستمارة والتعرف على اي صعوبات ان وجدت ومعالجتها بالإضافة لإجراء المعاملات العلمية للاستمارة (الصدق , والثبات) وقد اسفرت نتائج الدراسة الاستطلاعية للاستبيان مناسبة من حيث الصياغة واللغة المستخدمة ولم تظهر اي تعليقات توجي بالغموض وتراوح زمن تطبيق الاستبيان ما بين (12 الى 20 دقيقة وهو زمن يراه الباحث مناسباً). (الحيالي, 2000, 55)

2-6 صدق الاستمارة:

استخدم الباحث صدق الاتساق الداخلي لحساب معامل الصدق للاستبيان وذلك بهدف التحقق من صدق استمارة الاستبيان حيث تم تطبيق الاستبيان على عينة عددها (30) تدريسي من مجتمع البحث خارج عينة البحث الاساسية وجدول (4) يوضح ذلك

المحاور	العبارات المعالجات	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
انجاز المهام	قيمة ر المحسوبة	0,81	0,76	0,84	0,93	0,88	0,77	0,78	0,75	0,93	0,75	0,84	0,88	0,85
اتخاذ القرار	قيمة ر المحسوبة	0,91	0,75	0,90	0,80	0,85	0,88	0,90						
القيادة الادارية	قيمة ر المحسوبة	0,79	0,83	0,88	0,90	0,91	0,85	0,80						
التقويم والمتابعة	قيمة ر المحسوبة	0,81	0,76	0,85	0,93	0,90	0,75	0,88						
الابداع والابتكار	قيمة ر المحسوبة	0,91	0,94	0,90	0,94	0,81	0,88	0,82						

قيمة ر الجدولية مستوى دلالة $0,05 = 0,57$

يتضح من جدول رقم (4) ان معاملات الارتباط بين العبارات محاور الاستثمار ومجموع كل محور المنتمية الية تراوحت ($0,75\% : 0,94\%$) وهي معاملات ارتباط دالة احصائيا عند مستوى ($0,05$) مما يشير الى الاتساق الداخلي لكل محور من محاور الاستثمار.

جدول (5)

معاملات الارتباط بين مجموع كل محور والمجموع الكلي للاستثمار

م	المحور	قيمة ر المحسوبة
1	المحور الاول	0,91
2	المحور الثاني	0,89
3	المحور الثالث	0,90
4	المحور الرابع	0,93
5	المحور الخامس	0,88

($n=30$) قيمة ر الجدولية مستوى دلالة $0,05 = 0,57$

يتضح من جدول رقم (5) ان معاملات الارتباط بين مجموع كل محور والدرجة الكلية للاستثمار تراوحت ($0,88\% : 0,93\%$) وهي معاملات ارتباط دالة احصائيا عند مستوى ($0,05$) مما يشير الى الاتساق الداخلي للاستثمار ككل.

2-6-1 ثبات الاستثمار:

لحساب ثبات الاستبيان قام الباحث باستخدام معامل الفا لكرونباخ وذلك بتطبيق الاستبيان على عينة قوامها (30) تدريسي من المجتمع البحث الاصلي ومن خارج عينة البحث والجدول رقم (6) يوضح ذلك

جدول (6)

معاملات الثبات باستخدام معامل الفا لكرونباخ لمحاور الاستثمار

م	المحاور	معامل الفا لكرونباخ
1	المحور الاول	0,90
2	المحور الثاني	0,86
3	المحور الثالث	0,94

0,92	المحور الرابع	4
0,91	المحور الخامس	5
0,91	الاستمارة ككل	

(ن=30) قيمة ر الجدولية مستوى دلالة 0,05=0,057

يتضح من جدول (6) ان معاملات الفا للاستبيان تراوحت ما بين (0,86: 0,94) وهي معاملات ارتباط دالة احصائيا عند مستوى (0,05) مما يشير الى ثبات الاستمارة. وتكون الاستبيان كما في ملحق (2) من (42) فقرة مقسمة على خمسة مجالات خاصة باستبانة الاداء الوظيفي واستخدام مقياس ثلاثي , اعطيت ثلاثة درجات للمستجيب عن كل فقرة (اوافق بدرجة كبيرة , اوافق بدرجة متوسطة , لا اوافق) وعلى وفق الازان الثلاثة (3 , 2 , 1) مما اصبح الاستبيان جاهز للتطبيق الرئيسي.

2-7 التجربة الرئيسية :

تم تطبيق الاستبيان من قبل الباحث للمدة من (2023/8/15 ولغاية 2023/8/25) على عينة من التدريسيين والتدريسيات والبالغ عددهم (80) ممن يعملون في معهد الادارة الرصافة الجامعة التقنية الوسطى وبعد الانتهاء من تطبيق الاستبيان تم جمعه وتنظيمه وتفرغ البيانات لإجراء المعالجات الاحصائية المناسبة.

2-8 الوسائل الاحصائية :

استخدم الباحث الحقيبة الاحصائية (SPSS) لمعالجة وتحليل بيانات البحث مستخدما المعالجات الاحصائية الاتية:

- معامل ارتباط (بيرسون Pearson)
 - معامل الفا لكرونباخ
 - النسبة المئوية
- وقد اعتمد الباحث على احد الحاسبات الشخصية لتحليل بيانات البحث , كما ارتضى مستوى دلالة (0,05) لقبول نتائج البحث.

عرض ومناقشة النتائج

3- عرض ومناقشة النتائج

المحور الاول: انجاز المهام

جدول (7)

الدرجة المقدرة والوزن النسبي لاستجابات عينة البحث في المحور الاول (انجاز المهام)

الترتيب	الوزن النسبي	الوسط الحسابي	الدرجة المقدرة	الاستجابة			العبارات	ت
				لا اوافق	اوافق بدرجة متوسطة	اوافق بدرجة كبيرة		
6	84%	2,52	202	13	12	55	يملك القدرة في التعامل مع مختلف المواقف التي تواجه في العمل	1
10	81,25%	2,43	195	15	15	50	لديه القدرة في السيطرة الكاملة على المواقف المختلفة اثناء العمل	2
4	86,25	2,58	207	13	7	60	لديه القدرة على تحمل اعباء العمل المكلف بها	3
2	90%	2,7	216	6	12	62	لديه القدرة على ضبط النفس عند التعرض لمشاكل العمل	4

5	تتناسب قدراته مع المهام الوظيفية الموكلة اليه	41	20	19	182	2,27	%75,66	13
6	لديه امكانية انجاز الاعمال بدون اي مشاكل	57	10	13	204	2,55	%85	5
7	يسعى جاهدا لتحقيق اهداف القسم	39	20	21	178	2,22	%74	14
8	يحرص على التخطيط الجيد والاعداد السليم	50	18	12	198	2,47	%82,33	8
9	يمتلك الدقة والاتقان عند القيام بالعمل المكلف به	47	12	21	186	2,32	%77,33	12
10	يقوم بإنجاز الاعمال المكلف بها في الوقت المحدد	70	6	4	226	2.82	%94	1
11	يحدد جداول زمنية للأعمال التي سوف يقوم بإنجازها	60	14	6	214	2,67	%89	3
12	يقوم بحل المشكلات وفقا للأسلوب العلمي المتبع لذلك	50	17	13	197	2,46	%82	9
13	يحرص على استشارة ذوي الخبرة في الاستفادة من قدراتهم العملية والعلمية	45	24	11	194	2,42	%80,66	11
14	يحرص على اداء مهامه الوظيفية بدقة عالية	49	23	8	201	2,51	83,75	7

(ن = 80)

يتضح من الجدول (7) ان الوزن لاستجابات عينة البحث في المحور الاول الاستمارة الاداء الوظيفي تراوحت ما بين (%74 : %94)

ويتضح من الجدول ان المحور الاول هو (انجاز المهام) ان اعلى عبارة (10) يقوم بإنجاز الاعمال المكلف بها في الوقت المحدد , حيث جاءت بدرجة مقدره (226) وبوزن (%94) . واقل عبارة رقم (7) يسعى جاهدا لتحقيق اهداف القسم , حيث جاءت بدرجة مقدره (178) وبوزن (%74)

يعزو الباحث ذلك الى حرص رؤساء الاقسام في معهد الادارة الرصافة / الجامعة التقنية الوسطى على انجاز الاعمال الموكلة لهم في الوقت المحدد , والحرص على ان يكون العمل داخل المعهد منظم بشكل علمي دقيق , كما يعمل رؤساء الاقسام على تطبيق معايير العمل داخل القسم وفق جداول زمنية محددة , كما ويمتلكون رؤساء الاقسام القدرة على تحمل اعباء العمل , ولديهم امكانية عالية في انجاز الاعمال بدون اختلاق المشاكل مع التدريسيين والادارة العليا , يمتلكون القدرة في التعامل مع مختلف المواقف التي تواجههم في العمل وفي اسرع وقت , وهذا يدل على قدرة رؤساء الاقسام بالعمل على اكمل وجه دون حدوث اي تقصير , ويرجع الباحث ذلك الى امكانية الادارة العليا في اختيار الكفاءات العلمية لادارة الاقسام داخل المعهد والعمل على تطويرهم من خلال اقامة العديد من الدورات والورشات العمل ولما لها من تأثير كبير على مستوى أداءهم

ويرى الباحث في ضوء ما سفرت عنه نتائج البحث بالنسبة لمحور انجاز المهام كانت بنسبة عالية في انجاز الاعمال الموكلة لهم في الوقت المحدد ويقتضي ذلك توفر الرغبة والقدرة لدى رؤساء الاقسام لاداء اعمالهم وانه كلما زادت قدرتهم الوظيفية كلما زادت فاعلية انجاز المهام ثم زيادة القدرة على تحقيق اهداف المعهد والجامعة.

وهذا يتفق مع دراسة عادل حسن (2005) ودراسة عبدالله الكندري (2003) والتي اشارت الى ان قدرة الفرد على اداء عمله من اهم المؤشرات فاعلية الاداء الوظيفي التي تؤدي الى تحقيق الاهداف وزيادة فاعلية انجاز المهام داخل المؤسسة, ويتفق مع دراسة محمد الريس (2005) حيث يرى ان اداء الفرد يتوقف على القدرة والرغبة التي تمثلها المعنوية او الدافع او الحافز. (عبدالله , 2018, 67

المحور الثاني: اتخاذ القرار

جدول (8)

الدرجة المقدرة والوزن النسبي لاستجابات عينة البحث في المحور الثاني (اتخاذ القرار)

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدرة	الوسط الحسابي	الوزن النسبي	الترتيب
		اوافق بدرجة كبيرة	اوافق بدرجة متوسطة	لا اوافق				
1	لديه القدرة على اتخاذ القرارات الصائبة في معظم المواقف المختلفة	30	40	10	180	2,25	75%	4
2	يتبنى القرارات الرشيدة التي حصلت على الاغلبية في مجلس القسم	51	12	17	176	2,2	73,33%	5
3	يكون حازما في اتخاذ القرارات في بعض المواقف المرتبطة بالعمل	53	16	11	202	2,52	84%	3
4	يحكم على الامور حكما واقعيا دون ادنى تحيز	60	11	9	211	2,63	87,66%	2
5	يعتمد على اسلوب البديل الافضل من بين البدائل المقترحة للقسم	20	30	50	170	2,12	70,66%	6
6	يشاور التدريسيين في القرارات قبل اتخاذها وبالشكل الافضل لمصلحة القسم	25	20	35	150	1,87	62,33%	7
7	ينفذ بدقة ووضوح قرارات وتوصيات مجلس القسم والمعهد والجامعة	60	14	6	214	2,67	89%	1

(ن = 80)

يتضح من الجدول (8) ان الوزن لاستجابات عينة البحث في المحور الثاني للاستمارة الاداء الوظيفي تراوحت ما بين (62,33% : 89%) .

ويتضح من الجدول ان المحور الثاني وهو (اتخاذ القرار) ان اعلى عبارة (7) " ينفذ بدقة ووضوح قرارات وتوصيات مجلس القسم والمعهد والجامعة " حيث جاءت بدرجة مقدرة (214) وبوزن نسبي (89%) . واقل عبارة (6) " يشاور التدريسيين في القرارات قبل اتخاذها وبالشكل الافضل لمصلحة القسم " حيث جاءت بدرجة مقدرة (150) وبوزن نسبي (62,33%).

ويعزو الباحث ذلك الى ان هناك دقة في عملية تنفيذ قرارات وتوصيات مجلس القسم والمعهد والجامعة من قبل رؤساء الاقسام في معهد الادارة الرصافة الجامعة التقنية الوسطى , ويكون الحكم على القرارات داخل القسم حكما واقعيا دون ادنى تحيز بين التدريسيين , واتضح ايضا ان رئيس القسم يكون حازما في اتخاذ القرارات في بعض المواقف المرتبطة بالعمل وخصوصا التي تهتم في مصلحة القسم, ويتضح ان لدى رئيس القسم القدرة على اتخاذ القرارات الصائبة في معظم المواقف المختلفة ناتج هذا القرار عن خبرة علمية واكاديمية عالية.

ويرى الباحث في ضوء ما اسفرت عليه نتائج البحث بالنسبة لمحور اتخاذ القرار حيث كانت مرتفعاً ويرجع الباحث ذلك الى حسن اصدار القرارات الوظيفية مهمة من وظائف الادارة وتأتي اهمية هذه الوظيفة الى نجاح العملية بصنع واتخاذ القرار السليم وهذا يتفق مع دراسة كلا من عبدالله الكندري (2003), وسامي سليم (2008), كما اشارت دراسة سامي صليحة (2010) الى ان نجاح العملية الادارية يرتبط بحسن اصدار

القرارات الوظيفية, واعتبر حسن اصدار القرارات هو مرادف الادارة بمعنى ان الادارة هي عملية اتخاذ القرار. (شامي, 2010, 18)

المحور الثالث: القيادة الادارية

جدول (9)

الدرجة المقدرة والوزن النسبي لاستجابات عينة البحث في المحور الثالث (القيادة الادارية)

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدرة	الوسط الحسابي	الوزن النسبي	الترتيب
		او افق بدرجة كبيرة	او افق بدرجة متوسطة	لا او افق				
1	يمتلك الصفات القيادية الادارية كالابتكار والمرونة والجرأة داخل القسم	30	25	25	165	2,06	68,66	7
2	يعمل على حسن ادارة جلسات القسم واللجان العلمية وحلقات السمنار وفق اسلوب ديمقراطي	65	3	12	213	2,66	88,66	2
3	يعطي صورة حسنة عن قسمه بالمشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية	51	10	19	192	2,4	80%	5
4	يخلق تواصلا علميا وانسانيا بين التدريسيين في قسمه والاقسام الاخرى	46	21	13	193	2,41	80,33	4
5	يعمل على ايجاد روح العمل الجماعي بين التدريسيين داخل القسم	55	16	9	206	2,57	85,66%	3
6	لديه القدرة على الاشراف الاكاديمي والعلمي على البحوث والدراسات داخل القسم وخارجه	33	25	22	171	2,13	71%	6
7	يعمل رئيس القسم على وضع خطة للقسم في ضوء السياسة العامة للجامعة واهدافها التربوية	60	15	5	215	2,68	89,58%	1

(ن=80)

يتضح من الجدول (9) ان المحور الثالث وهو (القيادة الادارية) ان اعلى عبارة (7) " يعمل رئيس القسم على وضع خطة للقسم في ضوء السياسة العامة للجامعة واهدافها التربوية" حيث جاءت بدرجة مقدرة (215) وبوزن نسبي (89,58%). واقل عبارة رقم (1) " يمتلك الصفات القيادية الادارية كالابتكار والمرونة والجرأة داخل القسم" حيث جاءت بدرجة مقدرة (165) وبوزن نسبي (68,66%). يعزو الباحث ذلك ان عمل رئيس القسم على وضع خطة القسم في ضوء السياسة العامة للجامعة واهدافها التربوية والعلمية وذلك من خلال التنفيذ الجيد والقيادة الادارية الجيدة في عملية اتخاذ القرار داخل القسم ويتضح ايضا ان لدى رؤساء الاقسام القدرة على الاشراف الاكاديمي والعلمي على البحوث والدراسات داخل القسم وخارجه , كما وان يعمل رؤساء الاقسام على ايجاد روح العمل الجماعي بين التدريسيين داخل القسم وهذا العمل يتطلب روح القيادة التي يتمتع بها رئيس القسم على التأثير في التدريسي لانجاز الاعمال داخل

القسم بالشكل المطلوب, كما ويعمل رؤساء الاقسام على خلق تواصل علميا وانسانيا بين التدريسيين في قسمه والاقسام الاخرى في سبيل عملية التبادل العلمي والثقافي لدى الكادر التدريسي وهذا يكون من يحتاج الى قيادة ادارية على مستوى عالية من الدقة في التنفيذ. وهذه الدراسة اختلفت مع دراسة (السامرائي, 2000) حيث ان هذه الدراسة اظهرت ضعف الاداء الوظيفي لدى رؤساء الاقسام العلمية وتأهيلهم ومحدودية الادوار الادارية التي يمارسونها. (السامرائي, 2000, 23)

المحور الرابع: التقويم والمتابعة

جدول (10)

الدرجة المقدرة والوزن النسبي لاستجابات عينة البحث في المحور الرابع (التقويم والمتابعة)

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدرة	الوسط الحسابي	الوزن النسبي	الترتيب
		وافقة بدرجة كبيرة	وافقة بدرجة متوسطة	لا وافقة				
1	يوظف وسائل التربية الحديثة في تقويم التحصيل المعرفي للطلبة في القسم	56	10	14	202	2,52	84%	2
2	يعتمد على المعايير الدقيقة والموضوعية وضوابط العمل في تقويم اداء التدريسيين في القسم	49	10	21	188	2,35	78,33%	4
3	يطلع التدريسيين على نتائج تقييم ادائهم الاكاديمي والاداري	51	13	16	195	2,43	81%	3
4	يتابع بانتظام سير المهام التعليمية والبحثية في قسمه	63	14	3	220	2,75	91,66%	1
5	يتابع رئيس القسم تنفيذ الخطط ونتائج الاعمال التربوية والتعليمية للتدريسيين	46	9	25	181	2,26	75,33%	5
6	يتسم بالعدالة والمساواة في التعامل مع التدريسيين داخل القسم	30	20	30	160	2	66,66%	7
7	يدافع عن حقوق التدريسيين لدى الادارة العليا في المعهد والجامعة	39	18	20	173	2,16	72%	6

(ن=80)

يتضح من الجدول (10) ان المحور الرابع وهو (التقويم والمتابعة) ان اعلى عبارة (4) " يتابع بانتظام سير المهام التعليمية والبحثية في قسمه" حيث جاءت بدرجة مقدرة (220) وبوزن نسبي (91,66%) . واقل عبارة (6) " يتسم بالعدالة والمساواة في التعامل مع التدريسيين داخل القسم" حيث جاءت بدرجة مقدرة (160) وبوزن نسبي (66,66%).

ويعزو الباحث ان هناك متابعة من قبل رئيس القسم في متابعة تنفيذ نتائج الاعمال التربوية والتعليمية للتدريسيين, وكما ويتضح ان رؤساء الاقسام يعملون على استخدام وسائل التربية الحديثة في تقويم التحصيل المعرفي للطلبة في القسم, وكذلك يقوم باطلاع التدريسيين على نتائج تقييم ادائهم الاكاديمي والاداري ويعتبر هذا نوع من انواع الشفافية في عملية ادارة القسم , ويتضح ايضا اعتماد رؤساء الاقسام على المعايير الدقيقة والموضوعية وضوابط العمل في تقويم اداء التدريسيين في القسم.

ويرى الباحث في ضوء ما أسفرت عليه نتائج البحث انه هناك تقويم ومتابعة حثيثة من قبل رؤساء الاقسام في متابعة العمل داخل القسم على اعضاء هيئة التدريس واستيعاب جميع العاملين وفق اللوائح والقوانين الخاصة بوزارة التعليم العالي والبحث العلمي وقانون الخدمة الجامعية وكذلك بشكل ايجابي وهذا ناتج على قدرة رئيس القسم على العمل والمعرفة مسؤولياته الوظيفية المكتوبة او الرسمية بجانب المامه بمتابعة الامور الغير المتوقعة داخل القسم وهذا يتفق مع دراسة كلا من عادل حسن (2005) ولبنى سنوسي (2007) وأشارت دراسة سارة عماد (2011) الى ان متابعة الفرد بمتطلبات عمله ودرايته باللوائح والقوانين المنظمة للعمل تزيد من فاعلية الاداء الوظيفي للأخصائيين. (ماهر, 2011, 15)

المحور الخامس : الابداع والابتكار

جدول (11)

الدرجة المقدرة والوزن النسبي لاستجابات عينة البحث في (الابداع والابتكار)

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدرة	الوسط الحسابي	الوزن النسبي	الترتيب
		اوافق بدرجة كبيرة	اوافق بدرجة متوسطة	لا اوافق				
1	يحرص على تطبيق اساليب جديدة في العمل لحل اي مشكلة تواجه داخل القسم	60	11	9	211	2,63	87,91%	2
2	ينجز الاعمال الموكلة اليه بأسلوب علمي متطور	64	12	4	220	2,75	91,66%	1
3	يحرص على تقديم الافكار الجديدة للعمل داخل القسم	53	22	5	208	2,6	86,66%	3
4	يحرص على التميز والتطور العلمي داخل القسم	27	48	5	182	2,27	75,66%	6
5	يحرص على اقتراح اساليب جديدة لاداء العمل رغم المخاطر المترتبة عليه	35	16	29	166	2,07	69%	7
6	يحفز رئيس القسم حركة البحث العلمي والتأليف والترجمة بين التدريسيين	47	24	9	198	2,47	82,33%	4
7	يوجه التدريسيين اثناء وضع خططهم الدراسية والفصلية والسنوية ويناقشها	40	23	17	183	2,28	76%	5

(ن=80)

يتضح من الجدول (11) ان الوزن لاستجابات عينة البحث في المحور الخامس للاستمارة الاداء الوظيفي تراوحت ما بين (69% : 91,66%).

ويتضح من الجدول ان المحور الخامس وهو (الابداع والابتكار) ان اعلى درجة (2) " ينجز الاعمال الموكلة اليه بأسلوب علمي متطور " حيث جاءت بدرجة (220) بينما كان الوزن النسبي (91,66%). واقل عبارة (5) " يحرص على اقتراح اساليب جديدة لاداء العمل رغم المخاطر المترتبة عليه " حيث جاءت بدرجة (166) وبوزن نسبي (69%).

ويعزو الباحث ذلك ان رؤساء الاقسام ينجزون الاعمال الموكلة اليه بأسلوب علمي متطور وفق التطورات والتقدم العلمي والتقني, وكذلك يحرص رؤساء الاقسام على تطبيق اساليب جديدة في العمل لحل اي مشكلة تواجه داخل القسم سواء على المستوى العلمي او المستوى التقني او بخصوص نظام اللجان الامتحانية, وكما ويتضح تحفيز رؤساء الاقسام على حركة البحث العلمي والتأليف والترجمة بين التدريسيين لما له دور كبير في عملية رفع المستوى العلمي وادخال افكار جديدة تسهم في رفع كفاءة القسم. (المفتي, 2003, 22)

ويرى الباحث في ضوء ما أسفرت عنه نتائج البحث لمحور الابتكار والابداع ان ثقافة رؤساء الاقسام في العمل تؤدي الى زيادة القدرات الابتكارية والابداعية وهذا يزيد من فاعلية الاداء الوظيفي, وهي من اهم مؤشرات فاعلية الاداء الوظيفي, وهذا يتفق مع دراسة عبدالله الكندري (2003) حيث اشارت ان الابتكار والابداع من اهم مؤشرات الاداء الوظيفي , وكذلك يتفق ايضا مع دراسة كلا من " لبنى سنوسي(2007) و

شامي صليحة (2010) الى ان الابتكار والابداع في اداء الوظيفة وحرص الفرد على تقديم الافكار الجديدة والمستحدثة في العمل يزيد من فاعلية الاداء الوظيفي , ومن ثم الارتقاء بأنشطة رعاية الشباب.(شامي,2010, 25)

4-1 الاستنتاجات:

- 1- يتمتع رؤساء الاقسام العلمية في معهد الادارة الرصافة الجامعة التقنية الوسطى بمستوى مرتفع من الاداء الوظيفي.
- 2- رؤساء الاقسام العلمية لديهم القدرة على انجاز الاعمال الموكلة اليهم في الوقت المحدد.
- 3- رؤساء الاقسام لديهم القدرة على اتخاذ القرارات الصائبة في معظم المواقف المختلفة.
- 4- تبين من خلال النتائج التزام رؤساء الاقسام بتنفيذ السياسات العامة للجامعة واهدافها التربوية والعلمية.
- 5- هناك تفويض ومتابعة حثيثة من قبل رؤساء الاقسام في متابعة العمل داخل القسم.
- 6- لديهم المعرفة والدراية بالمهام والمهارات الادارية بشكل مبدع وبأسلوب مبتكر.

4-2 التوصيات:

- 1- تعزيز الواقع الاداء الوظيفي لرؤساء الاقسام في معهد الادارة الرصافة الجامعة التقنية الوسطى من خلال وسائل لدعم (الجانب المادي والمعنوي)
- 2- اطلاع رؤساء الاقسام على نتائج الدراسة الحالية لتحقيق مبدأ التغذية العكسية
- 3- تعزيز المهارات والقدرات القيادية بشكل اكبر من خلال اقامة دورات وورش عمل متعلقة بهذه المهارات
- 4- وضع معايير محددة لتقييم اداء رؤساء العلمية وتوفير كافة الامكانيات لتحقيق اهداف العمل .

المصادر:

- اسعد احمد محمد عكاشة : اثر الثقافة التنظيمية على مستوى الاداء الوظيفي , رسالة ماجستير غير منشورة , كلية التجارة , الجامعة الاسلامية , بغزة , 2008.
- حمادي , بو حسن , و عبد الحكيم : خصائص ومهارات رؤساء الاقسام العلمية في بعض الجامعات الاردنية , مؤتة للبحوث والدراسات , المجلد (11) العدد (4) 2006.
- الحيايي , عروبة رشيد : تقييم اداء الاقسام في التعليم العالي , دراسة ميدانية في هيئة التعليم التقني (رسالة ماجستير غير منشورة) , كلية الادارة والاقتصاد , الجامعة المستنصرية , بغداد , 2000
- السامرائي , بلسم احمد علي : تقويم اداء الاقسام العلمية في الكليات الاهلية , دراسة ميدانية (رسالة ماجستير غير منشورة) , كلية التربية , الجامعة المستنصرية 2000.
- الطويل , هاني عبد الرحمن صالح : الادارة التعليمية مفاهيم وافاق , ط1 , دار وائل للطباعة والنشر , عمان , 2009.
- عبد الرزاق سعيد . (2018) . الاعلام الرياضي عبر مواقع التواصل الاجتماعي بين الواقع والمأمول مجلة العلوم و التكنولوجيا للنشاطات البدنية والرياضية العدد 1 جامعة مستغانم ، 243
- عبد الله احمد محمد : اثر العدالة التنظيمية على فاعلية الاداء الوظيفي (للتطبيق على اعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت) رسالة ماجستير , غير منشورة , كلية التجارة , جامعة عين الشمس , 2003.
- عبد سوسن , منتهى جاسم : الاداء الاداري لرؤساء الاقسام العلمية في مؤسسات التعليم العالي الرسمي في محافظة بغداد , وعلاقته بسمات الشخصية المبدعة (اطروحة دكتوراه غير منشورة) كلية التربية ابن رشد جامعة بغداد , 2007.
- عبدالله عيد مبارك و عبد الرحمن علي : واقع الاداء الوظيفي للعاملين بالهيئة العامة للشباب والرياضة بدولة الكويت, مجلة علوم الرياضة وتطبيقات التربية البدنية , المؤتمر الدولي الثاني , 2018.
- ماجد محمد عبد السلام ونبيل عيد شعبان: تطوير الهياكل التنظيمية للوزرات الفلسطينية في قطاع غزة واثرها على الكفاءة الادارية, مجلة الجامعة الاسلامية "سلسلة الدراسات الانسانية " , المجلد (15) , العدد (2), 2007.

- ماهر , احمد : ادارة الموارد البشرية , دار الجامعة للنشر , القاهرة , 2011.
- محمد الربيق: العوامل المؤثرة على فاعلية الاداء الوظيفي للقيادات الامنية , دراسة تطبيقية على الضباط الداخليين في قيادة امن المنشأة والقوة الخاصة لامن الطرق , دراسة ماجستير , اكااديمية نايف للعلوم الامنية , الرياض , 2004
- المفتي , عبد الهادي : تقويم اداء رؤساء الاقسام العلمية في الكليات التقنية (رسالة ماجستير غير منشورة) كلية التربية , الجامعة المستنصرية, 2003.
- ناصر محمد ابراهيم السكران(2004) : المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي, دراسة مسحية على ضباط قطاع قوات الامن الخاصة بمدينة الرياض, رسالة ماجستير , قسم العلوم الادارية, جامعة نايف العربية للعلوم الامنية
- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي. (1998). قانون رقم (40) لسنة 1988 المادة (12) بغداد

الملحق (1)

الأسماء والألقاب العلمية والاختصاص فضلاً عن أماكن عمل الخبراء

ت	الاسم	اللقب العلمي	التخصص	مكان العمل
1	شيماء عبد مطر التميمي	استاذ	علم النفس	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة الجامعة المستنصرية
2	سلام حنتوش رشيد	استاذ	الادارة الرياضية	قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة كلية التربية الاساسية الجامعة المستنصرية
3	نصير قاسم خلف	استاذ	الادارة الرياضية	قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة كلية التربية الاساسية جامعة ديالى
4	مهند عبد الحسن الهلال	استاذ مساعد	علم النفس	قسم الادارة الرياضية معهد الادارة الرصافة الجامعة التقنية الوسطى
5	غيداء محمد حسون	استاذ مساعد	الادارة الرياضية	قسم الادارة الرياضية معهد الادارة الرصافة الجامعة التقنية الوسطى
6	عدي كريم رحمن	استاذ مساعد	الادارة الرياضية	قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة كلية التربية الاساسية جامعة ديالى
7	زينب فلاح حسن	مدرس دكتور	الادارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة الجامعة المستنصرية

الملحق (2)

بسم الله الرحمن الرحيم

الجامعة التقنية الوسطى
معهد الادارة / الرصافة
قسم تقنيات الادارة الرياضية

الاستبانة بصورتها النهائية

الاستاذ الفاضل المحترم

الاستاذة الفاضلة المحترمة

تحية طيبة ..

يقوم الباحث بأعداد دراسة ميدانية بعنوان (الاداء الوظيفي لرؤساء الاقسام معهد الادارة الرصافة من وجهة نظر التدريسيين) ولما يعهده الباحث فيكم من خبرة وسعة اطلاع يود ان يستعين بأرائكم السديدة في تحديد درجة اهمية كل فقرة من فقرات الاستبانة لوصف واقع الاداء الوظيفي وذلك بوضع علامة اشارة امام الفقرة المعبرة عن واقع الاداء الوظيفي. واذ نقدر تعاونكم من اجل التوصل الى وصف واقع الاداء الوظيفي في معهد الادارة الرصافة الجامعة التقنية الوسطى وتقبلوا شكري وتقديري لجهدم العلمي المبارك

الباحث

المقياس

ت	الفقرات	وافق بدرجة كبيرة	وافق بدرجة متوسطة	لا وافق
1	يملك القدرة في التعامل مع مختلف المواقف التي تواجهه في العمل			
2	لديه القدرة في السيطرة الكاملة على المواقف المختلفة اثناء العمل			
3	لديه القدرة على تحمل اعباء العمل المكلف بها			
4	لديه القدرة على ضبط النفس عند التعرض لمشاكل العمل			
5	تناسب قدراته مع المهام الوظيفية الموكلة اليه			
6	لديه امكانية انجاز الاعمال بدون اي مشاكل			
7	يسعى جاهدا لتحقيق اهداف القسم			
8	يحرص على التخطيط الجيد والاعداد السليم			
9	يملك الدقة والاتقان عند القيام بالعمل المكلف به			
10	يقوم بانجاز الاعمال المكلف بها في الوقت المحدد			
11	يحدد جداول زمنية للأعمال التي سوف يقوم بانجازها			
12	يقوم بحل المشكلات وفقا للأسلوب العلمي المتبع لذلك			
13	يحرص على استشارة ذوي الخبرة في الاستفادة من قدراتهم العملية والعلمية			
14	يحرص على اداء مهامه الوظيفية بدقة عالية			

15	لديه القدرة على اتخاذ القرارات الصائبة في معظم المواقف المختلفة		
16	يتبنى القرارات الرشيدة التي حصلت على الاغلبية في مجلس القسم		
17	يكون حازما في اتخاذ القرارات في بعض المواقف المرتبطة بالعمل		
18	يحكم على الامور حكما واقعيا دون ادنى تحيز		
19	يعتمد على اسلوب البديل الافضل من بين البدائل المقترحة للقسم		
20	يشاور التدريسيين في القرارات قبل اتخاذها وبالشكل الافضل لمصلحة القسم		
21	ينفذ بدقة ووضوح قرارات وتوصيات مجلس القسم والمعهد والجامعة		
22	يمتلك الصفات القيادية الادارية كالابتكار والمرونة والجرأة داخل القسم		
23	يعمل على حسن ادارة جلسات القسم واللجان العلمية وحلقات السمنار وفق اسلوب ديمقراطي		
24	يعطي صورة حسنة عن قسمه بالمشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية		
25	يخلق تواصلا علميا وانسانيا بين التدريسيين في قسمه والاقسام الاخرى		
26	يعمل على ايجاد روح العمل الجماعي بين التدريسيين داخل القسم		
27	لديه القدرة على الاشراف الاكاديمي والعلمي على البحوث والدراسات داخل القسم وخارجه		
28	يعمل رئيس القسم على وضع خطة للقسم في ضوء السياسة العامة للجامعة واهدافها التربوية		
29	يوظف وسائل التربية الحديثة في تقويم التحصيل المعرفي للطلبة في القسم		
30	يعتمد على المعايير الدقيقة والموضوعية وضوابط العمل في تقويم اداء التدريسيين في القسم		
31	يطلع التدريسيين على نتائج تقييم ادائهم الاكاديمي والاداري		
32	يتابع بانتظام سير المهام التعليمية والبحثية في قسمه		
33	يتابع رئيس القسم تنفيذ الخطط ونتائج الاعمال التربوية والتعليمية للتدريسيين		
34	يتسم بالعدالة والمساواة في التعامل مع التدريسيين داخل القسم		
35	يدافع عن حقوق التدريسيين لدى الادارة العليا في المعهد والجامعة		
36	يحرص على تطبيق اساليب جديدة في العمل لحل اي مشكلة تواجه داخل القسم		

37	ينجز الاعمال الموكلة اليه بأسلوب علمي متطور		
38	يحرص على تقديم الافكار الجديدة للعمل داخل القسم		
39	يحرص على التميز والتطور العلمي داخل القسم		
40	يحرص على اقتراح اساليب جديدة لأداء العمل رغم المخاطر المترتبة عليه		
41	يحفز رئيس القسم حركة البحث العلمي والتأليف والترجمة بين التدريسيين		
42	يوجه التدريسيين اثناء وضع خططهم الدراسية والفصلية والسنوية ويناقشها		