ISSN: 1817-6798 (Print)
Journal of Tikrit University for Humanities
available online at: www.jtuh.org/

Measuring the Personal Proficiency of Head Departments at Tikrit University

Dr. Shaker Mohamed Ahmed

Tikrit University/ College of Arts

Muhammad Latif Muhammad Zhou

Tikrit University/ College of Political Science

* *Corresponding author: E-mail*
shaker.m.ahmed@tu.edu.iq
07705151457

***Keywords*:**
personal quality
heads of departments
Tikrit University

A R T I C L E I N F O

Article history:
Received 4 Jan. 2022
Accepted 17 Feb 2022
Available online 29 Nov 2022
E-mail t-jtuh@tu.edu.iq

©2022 COLLEGE OF Education for Human Sciences, TIKRIT UNIVERSITY. THIS IS AN OPEN ACCESS ARTICLE UNDER THE CC BY LICENSE
http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

A B S T R A C T

The aim of the research is to measure the personal quality of the heads of departments at Tikrit University. The researcher adopts the experimental design with partial control, which is the design of the experimental and control groups alongside pre and post tests and two hypotheses. The research community is represented by the heads of the departments of the College of Education for Human Sciences. The research sample is intentionally selected and it is divided into two groups: experimental group and a control one.

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

DOI: http://dx.doi.org/10.25130/jtuh.29.11.2.2022.23

قياس الجودة الشخصية لدى رؤساء الاقسام في جامعة تكريت

أ. د شاكر محمد احمد/ جامعة تكريت/ كلية الآداب

محمد لطيف محمد زهو/ جامعة تكريت/ كلية العلوم السياسية

الخلاصة:

هدف البحث الى معرفة قياس الجودة الشخصية لدى رؤساء الاقسام في جامعة تكريت وتحقيقا لأهداف

البحث اعتمد الباحث التصميم التجريبي ذا الضبط الجزئي وهو تصميم المجموعتين التجريبية والضابطة ذوي الاختبارين القبلي والبعدي ووضع فرضيتين للبحث.
تم تحديد مجتمع البحث الذي يمثل رؤساء اقسام كلية التربية للعلوم الانسانية/جامعة تكريت, واختير عينة البحث(٨٠) من رؤساء الاقسام قصديا, وقسم العينة على مجموعتين تجريبية ومجموعة ضابطة.
الكلمات الافتتاحية: الجودة الشخصية، رؤساء الاقسام، جامعة تكريت

مشكلة البحث:

يعتمد تقدم المجتمعات على ما يملكه من ثروات طبيعية وعناصر بشرية معدة اعداداً جيداً ولكون الجامعة الاداة الرئيسية في المجتمع لإعداد تلك العناصر البشرية فقد اهتمت البلدان النامية والمتقدمة بالتعليم العالي خصوصاً والتعليم عموماً.

وشهدت السنوات الاخيرة الكثير من المحاولات الجادة لتطوير التربية والتعليم وكيفية اصلاحه تمثلت في عقد المؤتمرات والندوات ووضع الدراسات التي شخصت بعض جوانب الضعف في التعليم الجامعي ولا سيما الجوانب المتعلقة اولاً بالقيادات الادارية لتلك الكليات والاقسام لأن نجاح اي منظمة تعليمية يرتبط ارتباطاً وثيقاً بمدى قدرته على توجيه النشاط التربوي والتعليمي وفاعلية القيادة لديه لتحقيق الاهداف المنشودة(أبو النصر، ٢٠٠٨: ٧١) .

ويعد رؤساء الاقسام العلمية والانسانية في الكليات بمثابة القيادات الادارية التي تدير شؤون العملية التربوية والتعليمية والادارية اذ يقوم رؤساء الاقسام بأداء مهامهم ووظائفهم لأجل تسيير العمل بانسيابية ودقة ، الامر الذي يتطلب منهم نمطاً ادارياً قادراً على التفاعل يؤدي الى تحقيق علاقة ايجابية سليمة تنعكس على انتاجية المؤسسة التعليمية وادائهم فيها لا سيما المتعلقة بالتحصيل الدراسي للطلبة ورضا العاملين في تلك المؤسسة من جهة اخرى والعكس صحيح (أبو النصر، ٢٠٠٨: ٦١) .

وتعد الرقابة الادارية الوظيفة الرابعة من الوظائف الادارية الرئيسية وتقع في نهاية مرحلة النشاط مرحلة النشاط الاداري وتنطوي على قياس نتائج أعمال المرؤوسين لمعرفة أماكن الانحرافات وتصحيحها لغرض التقييم لا التصعيد، من خلال التأكد من الخطط المرسومة قد نفذت، والتأكد من تحقيق الاهداف الموضوعة، وان عملية الرقابة ترتبط بعلاقة وطيدة مع كافة الوظائف الادارية الاخرى وان الرقابة تستخدم جميع المعارف والعلوم المتوفرة في سبيل تحقيق الاهداف (الزطمة،(٢٠١١، ٥٦).

وتعتبر الرقابة الادارية عنصراً رئيسياً من عناصر العملية الادارية التي تقوم عليها الادارة في أي مستوى إداري، لكونها اداة تعمل على قياس وتحديد درجة النشاطات التي تتم في المنظمات من أجل تحقيق أهدافها وبالرغم من التطور الكبير في علم الادارة الا أن الكثير من المدراء لا يزالون يطبقون المفاهيم التقليدية للرقابة لأنه ينظر الى الرقابة على انها عملية تفتيش وبحث عن الاخطاء وتهديد الموظفين ويستخدم قوته او سلطته في إرغام الموظفين على تنفيذ التعليمات والأوامر ومحاسبة المخطئين ويقوم الموظفين بالعمل خوفاً من الوقوع تحت طائلة العقوبة ، وليس رغبةً في انجاز المهام (صولح،٢٠١٣:٢٩).

تلعب الجودة الشخصية اهمية كبيرة في المجتمعات المتقدمة حيث يبدأ الاهتمام بالشخصية الايجابية من كون الفرد طالب بمراحل دراسية مبكرة لأن المتغير الاساس في معادلة الجودة هم الطلاب لأنهم ناتج العملية التربوية والركيزة الاساسية للمجتمع، ويعد تخصص علم النفس من التخصصات التي تساهم بشكل فعال في تنمية المجتمع عن طريق حل المشكلات الموجودة فيه وتقديم البرامج النمائية والوقائية التي تحد من ظهور المشكلات، وأهتمت جامعة نجران بإنشاء برامج لعلم النفس عن طريق تقديم خطة دراسة تحتوي على مجموعة من المقررات تعمل على بناء وتأهيل قدرات الطلاب الوظيفية، وتحفيز الطلبة لتحقيق الجودة الشخصية وبنائها لتجعل بداخلها اهداف ودوافع ينبغي تحقيقها ، ورفع مستوى تقدير الفرد لذاته وتعزيز ثقته بنفسه لإطلاق طاقاته وقدراته الابداعية الكامنه التي تساعدهُ على النجاح في عمله كأخصائي نفسي ويتطلب نجاح الطالب في اداء مهامه بكفاءة واتقان مستوى من مستويات الجودة الشخصية (ابراهيم ،٢٠١٢:٤٠).

اذ يعيش طلاب الجامعة مرحلة نمائية مهمة في حياتهم بدورها تعتبر من أهم المراحل النمائية والتعليمية التي تؤثر سلباً او ايجاباً في شخصياتهم و طريقة تعاملهم مع ضغوط الحياة المتعددة في الحاضر وكيفية التعامل مع معها مستقبلاً وتمثل الجودة الشخصية عاملاً اساسياً لدى الطالب للتعرف على مدى توافقه وتقبله للبيئة الثقافية والتعليمية والاجتماعية الجديدة، لأن انخفاض مستوى جودة الشخصية يؤثر على اكتساب التعامل بسلبية مع الضغوط النفسية والمشكلات وانعدام الاستقرار النفسي.

اشار (كازارKazar،2005) يجب ان لا تؤثر المخرجات على طبيعة المهام المتعلقة بالتخصص فقط، ويجب ان تتعداها الى مخرجات التعلم التي تنقل العملية التعليمية من التركيز على زيادة المعرفة فقط الى التركيز على بناء الشخصية وصقل المهارات لنحظى بذلك الى خريجون مؤهلين عملياً ومهارياً و شخصياً لتحمل المسؤولية واداء الادوار المتوقعة منهم دون الحاجة الى التدريب على الاساسيات العملية التي من الممكن اكتسابها اثناء مرحلة التعليم .

ومن هنا فإن الجودة تعرف من منظور (Ismail et al,2016:3) هي احتياجات الفرد وليست رغبات المصممين ولا احتياجات رجال التسوق ولا احتياجات الإدارة العامة، إذ تستند إلى الخبرة الفعلية للفرد مع المنتج أو الخدمة ، وتقيس مقدار مقابلة المنتج لمتطلبات له وإنها هدف متحرك في سوق المنافسة، إذ حدد جودة الفرد أو المنتج أو الخدمة بوصفها " المزيج الكلي لخصائص وسمات الفرد أو المنتج أو الخدمة السوقية التي تلبي توقعات الفرد وصانعي القرار".

و مما سبق يمكننا ان نحدد مشكلة البحث الحالي بالسؤال التالي :

س/ ما مدى قياس الجودة الشخصية لدى رؤساء الاقسام في جامعة تكريت؟

اهمية البحث:

تكمن أهمية الدراسة بندرة الدراسات العربية التي تناولت الجودة الشخصية لذا فأن الدراسة الحالية حسب علم الباحث اول دراسة محلية تجري حول الجودة الشخصية لدى رؤساء الاقسام بجامعة تكريت وهي تحاول الكشف بين متغيرات الدراسة وتناولت الدراسة متغير الجودة الشخصية الذي يعد احد موجهات سلوك الانسان فعندما يشعر الفرد بجودة شخصيتهِ التي يحياها فأنه يميل الى ان يكون أكثر انجازاً وتقديراً لذاته وتكون قدرته على تأدية وظيفته ويتحكم في الضغوط التي تواجهه واتخاذ القرارات التي تمس القسم بدقة، ومعرفة العلاقات بين متغيرات الدراسة قد تسهم في زيادة الفهم والوعي بتأثير كل منها على الاخر وذلك يؤدي الى مساعدة رؤساء الاقسام بجامعة تكريت في الاستفادة من الجودة الشخصية اذا ثبت ذلك .

تتسم الجودة الشخصية بالانتاجية في كافة مجالات الحياة حسب الامكانية والقدرة وهي شخصية متجددة في علاقتها ويمتلك صاحبها النظرة الثاقبة في الاتزان بين الحقوق والواجبات ويتمتع بأساسيات الصحة النفسية كـ(التعامل الجيد مع الذات) والتعامل المتوازن مع الاخرين والتكيف مع الواقع وضبط المشاعر في حالات الانزعاج والصبر في حالات الغضب والانضباط عند الصدمات، ويتعامل مع المادة حسب المطلوب ولا يهمه الجانب المعنوي .

يتوقف تحقيق الجامعة لأهدافها على كفاءة ادارتها وفاعلية الاساليب المستخدمة في انشطتها ومهارات القوى البشرية العاملة فيها، اذ تتولى الادارة التعليمية التخطيط ، والتنظيم، عن طريق التوجيه والتقويم والمتابعة للوصول الى الاهداف التربوية الموسومة(مصطفى، ٢٠١٩،٣٤) . تتلخص اهمية هذه الدراسة بالنقاط الاتية :

١. اهمية هذا الموضوع الذي نتناوله وحداثته، الا وهو الجودة الشخصية لدى رؤساء الاقسام في جامعة تكريت باعتبارهم يمثلون جزء مهم لتطوير واصلاح المؤسسات التعليم الجامعي كونها مؤسسة من مؤسسات التعليم العالي التي يقع عليها العبئ الاكبر في تطوير المجتمع .

٢. تعد هذه الدراسة من الدراسات النادرة في العراق بسبب اجراءها على عينة ذو سلطة ادارية .

٣. سلطت الضوء على الجودة الشخصية او الشخصية الايجابية و دورها في تنمية المؤسسات التعليمية لما تتمتع به من سمات و مزايا مرغوبة في اطار العمل .

هدف البحث:

التعرف على قياس الجودة الشخصية لدى رؤساء الاقسام في جامعة تكريت؟

رابعاً: حدود البحث search limits

١- الحدود البشرية: رؤساء الاقسام من كلا الجنسين (ذكور واناث).

٢- الحدود المكانية: الكليات التابعة لجامعة تكريت.

٣- الحدود الزمنية: العام الدراسي (٢٠٢١-٢٠٢٢).

خامساً: تحديد المصطلحات

اولاً: الجودة الشخصية عرفها كل من:

١. ابراهيم و مصطفى(٢٠١٢)، **ومالهي (٢٠٠٦)**

هي الدرجة التي يعبر عندها الفرد عن سمات شخصية ايجابية، ويمارس علاقات انسانية جيدة و يظهر اداء متميزاً في العمل واهم سمة في الجودة الشخصية هي تقدير الذات الذي يصنع الجانب الاكبر من شخصية الفرد و قدراته.(ابراهيم و مصطفى ،٢٠١٢: ٤٠؛ **مالهي، ٢٠٠٦**).

٢- العالم (٢٠١٦) الذي ذكر بأن الجودة الشخصية بأنها الدرجة التي يظهر بها الفرد سماته الايجابية وتعتمد عليها طريقة تواصله مع الاخرين و يتم تعزيزها عن طريق الثقة بالنفس و تقدير الفرد لذاته.

أما تعريف الباحث للجودة الشخصية: مقدار ما يمتلكهُ الفرد من سماتٌ شخصية ايجابية، وما يمارسهُ من علاقات انسانية وتواصلٌ جيد وفعّال مع الآخرين مما يزيد اداؤه وثقتهُ بنفسهِ.

الجانب النظري

الجودة الشخصية

- **مفهوم الجودة الشخصية:**

إن مفهوم الجودة الشخصية من أهم المفاهيم التي تسعى المنظمات الرائدة إلى تعزيزها بإعتبارها حاجة ملحة في ضل التنافسية الشديدة، وهذا يحث المنظمات إلى تنمية وتعزيز القدرات والكفاءات البشرية في جميع جوانبها، وأشار Nayak (٢٠١٢) أن الجودة الشخصية هي قدرة الفرد على تنمية القدرات والكفاءات لدى العاملين لديها من خلال مدهم بالمعارف ومعلومات والبرامج التي تسهم في زيادة طاقاته على إنجاز العمل بالشكل المطلوب.

وعرف (Sam and Allison, 2015) بأن الجودة الشخصية بمجموعة من المكونات التي تتعلق بالفرد نفسه بشكل عام كيفية زيادة من خبراته ومهاراته الشخصية.

وذكر بن عيشاوي (٢٠١٣) أنه مجموع من الكفاءات والمهارات والطاقات البشرية التي تعد بمثابة أصل من أصول المنظمة، ويمكن استخدامها لتنمية موقفها في السوق أمام غيرها.(عيشاوي،٢٠١٣:٣٤)

ويرى الباحث أن هذا المفهوم يتمحور حول هو مجموعة الصفات والمواهب والطاقات التي تتيح له بناء شخصية كفوءة قادرة على مواجهة التحديات والعوائق التي تحدث جراء التغير المستمر، وهذا يحث الأفراد على إعداد أنفسهم جيدا بطريقة أكثر كفاءة من خلال إعداد برامج تدريبية لتأهيلهم، وإتاحة المعلومات لهم للتعلم منها.

ويرى آخرون بأن هذا المفهوم هو مجموعة من الكفاءات والصفات الشخصية والقدرات والخبرات التي يتمتع بها الأفراد في الحياة تتيح لهم التميز والإبداع في الإنتاج أو إنجاز الأعمال التي تُوكل إليهم، وأضاف أخرون بأن يمكن تنمية الجودة الشخصية من خلال طرق ووسائل تعليمية، ومن خلال التجارب التي يخوضونها، وذكر آخرون بأنه كفاءة الأفراد من خلال المهارات والكفاءات التي يمتلكونها من خلال توظيف الطاقات من أجل الوصول إلى الأهداف المنشودة.

- **أهمية الجودة الشخصية:**

إن إهتمام المنظمات في تعزيز وتنمية الجودة الشخصية ترجع أسبابه أن المورد البشري يشكل ثروة هائلة إذا تم استخدامها بالشكل الصحيح، وتساهم في نهضة المنظمة وتقدمها، وفى ظل التقدم التكنولوجى الهائل لم تعد المنظمات تبحث عن عمالة لتأدية المهام فقط بل ذهبت المنظمات إلى أبعد من ذلك وأصبحت تبحث عن عمالة ذو مهارات عالية؛ لأن الأعمال اليوم أصبحت تركز على الكم المعرفي.

واشار Antony al (٢٠٠٢) بأن الأهمية للجودة الشخصية تكمن في دائم النمو والتعلم، ووصفه بالثروة البشرية التي يتم الإستفادة منها بواسطة تعليمهم وتدريبهم لإكتسابهم مهارات وخبرات ومعارف تُدعم أدائهم على جميع المستويات.

ويرىChia (٢٠٠٢) أنها إعداد العناصر البشريّة بالشكل الصحيح الذي يتفق مع الاحتياجات الخاصة بالمجتمع، وأن يكون ذلك الإعداد على أساس أن زيادة قدرة الإنسان ومعرفته تساعد على زيادة استغلال الموارد الطبيعية، وزيادة الجهود والطاقات.

3-2-2 تنمية الجودة الشخصية:

تنمية الجودة الشخصية تبدأ من خلال الإهتمام بصفات وخصائص المورد البشرى، ومهاراته وخبراته وكيفية تنميتها؛ لتحقيق الأهداف المرجوة من خلال تحسين مهارات الموارد البشرية عن خلال وضع خطط تدريبية، وبرامج تعليمية، وكما اشار (Afraa et al,2017) إن تنمية الجودة الشخصية مفهوم له بعدان أساسيان: الأول يهتم بمراحل وخطوات التطور المعرفي والخصائص الشخصية والقدرات العقلية والنشاط البدني لدي الموارد البشري، والبعد الثاني يهتم بالمدخلات وطرق إستثمار الموارد البشرية من برامج وخطط تعليمية لدفعهم للإنتاج وإنجاز العمل بأداء أعلى من سابقتها.

فالتواصل المستمر بين الموارد البشرية والمنظمة هو الهدف الحقيقي لتنمية الجودة الشخصية، فمن خلالها تدرك المنظمة مستوى كفاءتهم، ومدى قدرتهم على الرفع من مستوى أدائهم، وما هي الخصائص والمهارات التي يتمتعون بها، وما هي البرامج التدريبية والخطط التعليمية اللازمة لتطويرهم وتنميتهم (الصويص والصويص،٢٠١٢)، لذا ينبغي على المنظمة تحليل هذه العوامل لإيجاد الطرق المناسبة؛ لإكسابهم المهارات والمعارف، وبناء قدراتهم وخبراتهم للوصول لموارد بشرية كفوءة، وذكر بن عنتر (٢٠٠٨) أن الهدف الأساسي من تنمية المعرفة والمهارات والكفاءات للموارد البشرية هو جعل ثروة تنافس فيها المنظمات وغيرها، وجعلهم مصدراً قيماً للقدرة التنظيمية(بن عنتر،٢٠٠٨:٧٦)

وعلى هذا الأساس يرى الباحث إن تنمية الجودة الشخصية يتم من خلال إدخال الفرد إلى برامج تدريبية وخطط تعليمية لزيادة قدرتهم الإنتاجية، وزرع روح الإبداع فيهم، والعمل على إنتهاج أساليب وطرق لزيادة كفاءتهم، وإستثمارهم للوصول إلى تحقيق أهداف المنظمة، وجعلها قادرة على التنافس والإستمرارية في الصناعة التي تحوي العديد من المنافسين.

4-2-2 أهداف تنمية وتحسين الجودة الشخصية:

تعد الموارد البشرية العصب الحقيقي لأي مؤسسة، حيث أن لكل شركة قسم خاص بالموارد البشرية يتولى ذلك القسم مهمة تقييم، وتطوير أداء الموظفين، والسعي نحو رفع كفاءتهم بالشكل الذي يعزز قدرات الشركة، ويُمكنها من تحقيق ميزة تنافسية على غيرها من الشركات، ومن هنا يمكن أن يتم الإشارة إلى أهداف تنمية الموارد البشرية كما وضحها السامرائي (٢٠٠٧)، وحصرها فيما يل(السامرائي،٢٠٠٧:٨٩)

أولاً: توزيع العمل بناء على قدرات العاملين، ومهاراتهم .

ثانياً: السعي نحو تنمية قدرات الابتكار، والابداع لدى الموظفين في الشركة بالشكل الذي يدفع عجلة الانتاج.

ثالثاً: تداعيم النظام الإداري الخاص بالشركة، ورفع كفاءته .

رابعاً: الحد من الإعتماد على العمالة الأجنبية، ومنحها مزايا مثلاً كقيامها بتولي المناصب العليا .

خامساً: التطوير المستمر للعاملين بالشركة أو المؤسسة بالشكل الذي يمكنها من مواجهة التحديات .

4-2-2 أبعاد الجودة الشخصية :

إتفق العديد من الباحثين على أن هناك مجموعة من الأبعاد للجودة الشخصية ومنهم (السرحان، ٢٠٠٧و رضوان، ٢٠١٣) ، وهذه الأبعاد هي:

١. المهارات والقدرات:

فالمهارة تعني القيام بالمهام الصعبة بيسر، وهي مجموعة من الصفات التي حصل عليها الفرد العامل من التدريب أو التعلم، والقدرات تعني الإمكانيات التي يمتلكها الفرد لأداء العمل بالشكل المطلوب منه، والقدرة على استخدام المعلومات المتاحة وتطبيقها في مجاله.

٢. الخبرات العلمية:

هو كل ما يكسبه الفرد العامل من معلومات ومهارات ومعارف جراء تلقيه لبرامج تدريبية وخطط تعليمية مما يزيد من معرفتهم في مجال العمل وتأدية المهام، ويتيح لهم الفرصة للبحث والإكتشاف والتعمق أكثر في مجال إختصاصهم، بالتالي قدرتهم على رفع مستوى أدائهم وإدراكهم للمهام الموكولة إليهم.

٣. المعرفة:

أن المعرفة تتشكل جراء البحث والإكتشاف والإطلاع على التجارب الأخرى، وتجدر الإشارة أن المعرفة في حد ذاتها ضمنية إي تكون في عقول الأفراد العاملين ويصعب اكتشافها إلا من خلال التفاعل معهم والمشاركة، وتبادل الأفكار والخبرات.

٤. فرق العمل:

هي مجموعة من الأفراد الذين يتمتعون بمهارات وخبرات وطاقات، ويُكملون بعضهم البعض، وينفذون المهام والأعمال معاً وبشكل تعاوني يسعون لتحقيق أهداف المنظمة بشكل سلس وأكثر كفاءة.

٥.الإبتكار:

هو أي عمل غير مألوف، والقدرة على تجديد الأفكار الحالية، والعمل على خلق أفكار جديدة قابلة للتطبيق، والعمل ضمن أساليب حديثة تسهم بخلق قيمة للمنظمة(رضوان، ٢٠١٣:٦٧)

- **سمات الجودة الشخصية :**

١. سمات الشخصية الايجابية: وتشير الى الصفات العقلية والوجدانية والبدنية التي يتميز بها الفرد، والتي تميزه عن غيره وتظهر أثناء ممارسته لوظائفه (Finkelman&Kenner,2009:16) ونقد بالشخصية الايجابية اي الشخصية المنتجة في جميع مجالات الحياة الحياة ومع الافراد الآخرين ويمتلك صاحبها النظرة الثاقبة ويتحرك ببصيرة واتزان بين الواجبات والحقوق ويمتلك اساسيات الصحة النفسية كالضرب في حالات الغضب والتعامل الجيد مع الذات والضبط في المواقف الحرجة والانتاجية والتعامل المتوازن مع الآخرين والهدوء في حالات الانزعاج والتكيف مع الواقع والقدرة على التحكم، التنظيم والمقدرة على الاعمال القيادية والاجتماعية لقدرته على خطاب الاخرين والتأثير بهم .

٢. **العلاقات الانسانية:** اي التفاعلات الايجابية التي تحدث بين الافراد والتي تحمل في ثناياها معاني التعاون والاحترام والعدل والتواضع والاخوة (Lussir,2009:85)

٣. **التواصل الفعال:** علاقة مادية ومعرفية بين رئيس القسم واعضاء هيئة التدريس فالتواصل هو فعل يتواصل وهو حوار يتبادل فيه رئيس القسم ارسال معلومات وافكار واحاسيس سواء اكان هذا التبادل قصدياً او غير قصدي مع اعضاء هيئة التدريس بهدف تحقيق تفاهم متبادل بين الطرفين والتواصل اذ انه الآلية التي توجد بواسطة العلاقات الانسانية وتتطور .

إن هذه الإجراءات تهم المشرفين والإدارة الوسطى ويقتصر تأثيرها على الوظائف والقرارات المحددة بها وهي ذات مدى محدد ضمن تطبيقاتها، إذن فالهدف يغدو نتيجة من إجراء محدد والإجراء يجب أن يسمح باتخاذ قرارات مستقلة في مجال توزيع المهام والواجبات لتحقيق الهدف المطلوب .

منهجية البحث واجراءاته

يتضمن الفصل عرضا للإجراءات التي اعتمدتها الباحث لتحقيق اهداف البحث وتتمثل بتحديد مجتمع البحث وعينته والخطوات التي اتبعت في اعداد ادوات البحث، ابتداء من تحديد فقرات المقياس مرورا بإجراءات التعرف على مؤشرات الصدق والثبات، والوسائل الاحصائية التي تم استعمالها في تحليل البيانات. وفيما يلي عرض تفصيلي لتلك الاجراءات:

أولاً: مجتمع البحث:

يتحدد مجتمع البحث الحالي رؤساء اقسام جامعة تكريت المتواجدين في (٢٢) كلية من التخصص العلمي والانساني والبالغ عددهم (٨٠) رؤساء اقسام منهم (٣٠) اناث و (٥٠) ذكور، وجدول .(١) يبين ذلك:

جدول (١) يبين مجتمع البحث

عدد الكليات	التخصص		الجنس	
	علمي	انساني	ذكور	اناث
٢٢	١٢	١٢	٥٠	٣٠

ثانياً: عينة البحث

اختيرت (٤) كليات وبالطريقة الطبقية العشوائية منها (٢) للتخصص العلمي و (٢) للتخصص الانساني. ومن هذه الكليات تم اختيار (٢٥) رئيس قسم بواقع (١٥) ذكور من التخصص العلمي والانساني و(١٠) اناث من التخصص العلمي والانساني ، وجدول (٢) يبين ذلك.

جدول (٢) يبين عينة البحث

الكلية	التخصص	الجنس		المجموع
		ذكور	اناث	
تربية بنات	انساني	٣	١	٤
علوم سياسية	انساني	٢	١	٣
هندسة	علمي	٣	١	٤
علوم	علمي	٢	٢	٤
المجموع		٥٠	٥٠	١٥

ثالثا: ادوات البحث

مقياس الجودة الشخصية:

اعتمد الباحث مقياس (شقير، ٢٠٠٢) للجودة الشخصية يتكون المقياس من (٣٠) فقرة موزعة على ثلاث مجالات مجال الشائعة ومجال الرفض (عدم التقبل) ومجال التوتر والانفعال ولغرض ملائمة الاداة مع عينة البحث الحالي، قام الباحث بالآتي:

الصدق الظاهري:

تم الحصول على الصدق الظاهري للمقياس من خلال عرضه بصيغته الاولية، على مجموعة من المحكمين المختصين في مجال التربية وعلم النفس. وقد اسفرت ملاحظات المحكمين من تعديل بعض الفقرات، واستبعاد (٥) فقرات من المقياس. لأنها لم تحصل على نسبة اتفاق (٨٠%) وبهذا اصبح المقياس مؤلفا من (٣٠) فترة موزعة على مجالاته. وقد تم اعتماد الميزان الخماسي كبدائل للمقياس.

الدراسة الاستطلاعية:

من اجل التأكد من وضوح فقرات مقياس الجودة الشخصية وتعليماته، تم اجراء دراسة على عينة من مجتمع البحث تتألف من (١٥) رئيس قسم اختيروا عشوائيا، بواقع (١٠) ذكر و(٥) انثي، وللتخصص العلمي والانساني، وبعد التأكد من وضوح الفقرات والتعليمات، اصبح المقياس جاهزا للتطبيق عل عينة التحليل الاحصائي.

تصحيح المقياس:

حسبت درجة الجودة الشخصية عن طريق جمع درجات المستجيب على فقرات المقياس، وقد حددت اوزان تراوحت بين (١-٥) درجة لكل فقرة وبحسب البديل الذي يختاره المفحوص وبهذا تراوحت درجات المقياس بين (٢٠٠-٤٠) وتمثل الدرجة العليا لمن لديه جودة شخصية.

التحليل الاحصائي لمقياس الجودة الشخصية:

القوة التمييزية (المجموعتان المتطرفتان)

يقصد بالقدرة على التمييز: هو قدرة الفقرة على ان تميز بين الافراد الحاصلين على درجات عليا وممن يحصلون على درجات دنيا في السمة المراد قياسها (احمد، ١٩٨١: ٢٥٨) ولتحقيق هذا تم اختيار (٢٠٠) رئيس قسم من (٦) كليات تابعة لمجتمع البحث وجدول (٣) يوضح ذلك:

جدول (٣) يبين عينة التحليل الاحصائي

ت	الكلية	التخصص	الجنس		المجموع
			ذكور	اناث	
١	تربية الطوز	انساني	١٦	١٧	٣٣
٢	تربية انسانية	انساني	١٧	١٦	٣٣
٣	اداب	انساني	١٧	١٧	٣٤
٤	هندسة	علمي	١٧	١٦	٣٣
٥	علوم	علمي	١٧	١٧	٣٣
٦	تربية صرفة	علمي	١٧	١٧	٣٤
المجموع			١٠	١٠٠	٢٠٠

بعد تصحيح استجابات الاساتذة على مقياس الجودة الشخصية رتبت الدرجات الكلية ترتيبا تنازليا من اعلى درجه الى ادنى درجة، بعدما تم اختيار (٢٧%) من الاستمارات الحاصلة على اعلى الدرجات ومثلها من الاستمارات الحاصلة على ادنى الدرجات وبهذا بلغ عدد الاستمارات (١٠٨) استمارة للمجموعتين. تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فقرة، وباستعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين بحساب دلالة الفروق بين متوسطي المجموعتين العليا والدنيا لكل فقرة تبين ان جميع الفقرات مميزة باستثناء (٣) فقرات غير مميزة لان قيمتهما التائية المحسوبة اصغر من القيمة الجدولية والبالغة (١.٩٦) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (١٠٦) وجدول (٤) يوضح ذلك.

جدول (٤) القوة التميزية لفقرات مقياس الجودة الشخصية

ت	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية	النتيجة
	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
١-	٢.٩٤٩	٠.٨٣٨	٢.٢١٥	٠.٩٨٦	٩.٧٦٨	دالة
٢-	٢.٩٧٦	٠.٨٦٧	١.٨٦٢	٠.٧١٥	١٧.٠٨٣	دالة
٣-	٢.٩٧٣	٠.٧٧٦	٢.٠١٠	٠.٧٨١	١٤.٨٩٩	دالة
٤-	٢.٩٣٩	٠.٨٤٨	١.٩٦٦	٠.٧٢٠	١٥.٠٦٩	دالة
٥-	٣.٠٠٦	٠.٧٩٦	١.٩٦٦	٠.٧٧٠	١٦.١٧٦	دالة
٦-	٢.٧٨٧	٠.٩٩٢	١.٩٧٣	٠.٧٦٦	١١.١٩٩	دالة
٧-	٢.٢٦٦	٠.٨٥٠	١.٩٣٢	٠.٧٤٥	٥.٠٧٩	دالة
٨-	٢.٨٥٥	٠.٩٥٢	١.٩٧٣	٠.٧٥٧	١٢.٤٩٠	دالة
٩-	٢.٩٠٢	٠.٨٥٨	١.٩٧٦	٠.٧.٣	١٤.٣٧٠	دالة
١٠-	١.٨٩٩	٠.٧٥٥	١.٨٧٥	٠.٦٩٨	٠.٣٩٥	غير دالة
١١-	١.٧٣٤	٠.٦٦٢	١.٧١	٠.٦٩٥	٠.٨٤٦	غير دالة
١٢-	٢.٨٣٨	٠.٩٣٧	١.٨٥٨	٠.٦٧٧	١٤.٥٩٣	دالة
١٣-	٢.٣٧٠	١.٠٠٨	١.٨٢٨	٠.٦٨٦	٦.٨٨٤	دالة
١٤-	١.٩٤٩	٠.٧٣٥	١.٨١١	٠.٦٧٦	٢.٣٤٩	دالة
١٥-	٢.٧٦٧	٠.٩٢٤	١.٨٤٥	٠.٦٧٥	١٣.٨٩٠	دالة
١٦-	٢.١٧٥	٠.٨٧٥	١.٨٤١	٠.٦٨١	٥.١٧٧	دالة
١٧-	٢.٠٧٠	٠.٨٠٨	١.٨٨٥	٠.٨٠٩	٢.٧٨٩	دالة
١٨-	٢.٣٠٣	٠.٨٤٩	١.٨٨٢	٠.٧١٤	٦.٣٣٨	دالة

١٩-	٢.٢٣٥	٠.٩١٠	١.٧٧٤	٠.٦٧٧	٧.٠٠٣	دالة
٢٠-	٢.٣٦٠	٠.٩١٩	١.٧٧٧	٠.٦٩١	٨.٧٢٥	دالة
٢١-	٢.٢٦٦	٠.٨٥٠	١.٨١٨	٠.٧١٧	٦.٩٣٩	دالة
٢٢-	٢.٣١٦	٠.٨٧٠	١.٨٣١	٠.٩٦٩	٧.٤٩٦	دالة
٢٣-	٢.٥١٥	٠.٩٩٦	١.٨٢٨	٠.٧٣١	٩.٥٧٥	دالة
٢٤-	٢.٥٠٥	١.٠٣٦	١.٧٥٧	٠.٦٦٤	١٠.٤٦٢	دالة
٢٥-	٣.٣١	١.٣٠٧	٣.١٥	١.٢٥٢	٠.٩٠٤	غير دالة
٢٦-	٢.٥٣٢	٠.٩٦٥	١.٨٤٨	٠.٦٩٣	٩.٩١١	دالة
٢٧-	٢.٣٠٩	٠.٨٩١	١.٨٥١	٠.٧٣٨	٦.٨١٤	دالة
٢٨-	٣.١٨٥	٠.٨٧٩	١.٨٢٨	٠.٦٧٨	٢١.٠٥٧	دالة
٢٩-	٢.١١٧	٠.٧٩٠	١.٧٩١	٠.٧٠٠	٥.٣٣١	دالة
٣٠-	٢.٤٠٧	٠.٨٨٨	١.٨٠٤	٠.٦٧٤	٩.٣١١	دالة

صدق الفقرات:

اعد صدق الفقرات مؤشرا في قدرتها على قياس المفهوم نفسه الذي يقيسه الاختبار (Kroli, 1966, 426).

ولتحقيق هذا الاجراء اختيرت (١٠٠) استمارة من استمارات التحليل الاحصائي بالطريقة العشوائية، ولحساب العلاقة الارتباطية بين درجات كل فقرة مع الدرجة الكلية للمقياس، استعمل معامل ارتباط بيرسون، اذ أظهرت النتائج ان معاملات الارتباط جميعها دالة عند مستوى (٠.٠٥) ودرجة حرية (٩٨) وهذا يدل على التجانس الداخلي للمقياس وجدول (٥) يبين ذلك.

جدول (٥) علاقة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الجودة الشخصية.

ت	معامل الارتباط	النتيجة	ت	معامل الارتباط	النتيجة	ت	معامل الارتباط	النتيجة
١	٠.٤٦٣	دالة	١٣	٠.٣٣٣	دالة	٢٥	٠.٤٨١	دالة
٢	٠.٣٠٧	دالة	١٤	٠.٣٣٧	دالة	٢٦	٠.٤٣٣	دالة
٣	٠.٤٤٩	دالة	١٥	٠.٢٩٣	دالة	٢٧	٠.٥٠١	دالة
٤	٠.٤٥٣	دالة	١٦	٠.٣٧٧	دالة	٢٨	٠.٤٧١	دالة
٥	٠.٣٢٢	دالة	١٧	٠.٤٤٣	دالة	٢٩	٠.٥١٥	دالة

٦	٠.٢٨٨	دالة	١٨	٠.٥٠٢	دالة	٣٠	٠.٤٨٣	دالة
٧	٠.٤١٦	دالة	١٩	٠.٤٧٥	دالة	٣١	٠.٣٩٨	دالة
٨	٠.٥١١	دالة	٢٠	٠.٣٣٣	دالة	٣٢	٠.٣١٣	دالة
٩	٠.٩٣٩	دالة	٢١	٠.٣٧٢	دالة	٣٣	٠.٤٤٤	دالة
١٠	٠.٤٤٥	دالة	٢٢	٠.٤٠١	دالة	٣٤	٠.٤٩١	دالة
١١	٠.٤٦٨	دالة	٢٣	٠.٣٥٥	دالة	٣٥	٠.٥٢١	دالة
١٢	٠.٢٧٧	دالة	٢٤	٠.٢٩٩	دالة	٣٦	٠.٣٧٨	دالة

الثبات

يشير الثبات الى الاتساق الداخلي في درجات المقياس لقياس ما يجب قياسه بصورة منظمة (Maloney & Word, 1980, 60)، وقد استخرج معامل الثبات للمقياس باستعمال معادلة الفاكرونباخ ويسمى معامل الاتساق الداخلي للمقياس، وهو يبين قوة الارتباط بين فقرات المقيس (ثورندايك وهيجن، ١٩٨٩: ٧٨).

وتستند هذه الطريقة الى الانحراف المعياري للمقياس والانحراف المعياري لفقرات المفردة، ولتحقيق هذا الاجراء استملت (١٠٠) استمارة من استمارات التحليل الاحصائي، وقد طبقت معادلة الفاكرونباخ اذ بلغ معامل الثبات (٠.٨٨٧) وهو كعامل جيد يمكن الركون اليه.

الصيغة النهائية للمقياس:

بعد التأكد من صدق المقيس وثباته اصبح جاهزا للتطبيق على عينة البحث البالغة (٣٠) رئيس قسم، اذ بلغ عدد الفقرات (٣٠) وتراوحت درجات المقياس (٣٦-١٨٠) درجة وبوسط فرضي (١٠٨).

نتائج البحث:

يتضمن الفصل عرضاً للنتائج التي توصل اليها البحث على وفق اهدافه التي تم عرضها في الفصل الاول، وتفسير النتائج في ضوء الاطار النظري والدراسات السابقة، ومن ثم الخروج بمجموعة من التوصيات والمقترحات في ضوء تلك النتائج.

الهدف الاول: تعرف الجودة الشخصية عند رؤساء الاقسام الجامعة وللتحقق من ذلك تم تطبيق مقياس الجودة الشخصية على عينة البحث والبالغ عددها (١٠٠) رئيس قسم، اذ حصلوا على متوسط حسابي قدره

(١٢٠.٣) وبانحراف معياري (١٢.٩٥) بينما كان الوسط الفرضي للمقياس (١٠٨) وبعد استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة لاختبار الفروق بين المتوسطين كانت القيمة التائية المحسوبة (٩.٤٩٨) وهي اكبر من القيمة الجدولية (١.٩٦) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (٩٩) مما يدل على وجود جودة شخصية عند اساتذة الجامعة وجدول (٨) يوضح ذلك.

جدول (٨) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمقياس الجودة الشخصية والقيمة التائية

العينة	وسط العينة	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة الجدولية
١٠٠	١٢٠.٣	١٢.٩٥	٨١	٩.٤٠٨	١.٩٦

ويعزو الباحث ذلك الى الظروف النفسية والاجتماعية التي يتعرض لها الوطن والتي ترمي بظلالها وثقلها على كل افراد المجتمع والاساتذة هم اهم شرائح المجتمع لما يتمتعون به من حساسية للمشكلات والازمات التي يتعرض لها، بما فيها الاشاعات والضغوط النفسية .

الهدف الثاني: تعرف الفروق في الجودة الشخصية تبعا لمتغير الجنس (ذكور – اناث).

لتحقيق هذا الهدف تم استعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين التعرف على الفروق في الجودة الشخصية وفق متغير الجنس (ذكور – اناث)، اذ اظهرت النتائج ان متوسط الذكور (١٠٣.٩) ومتوسط الاناث بلغ (١٠٠.٦٤) والقيمة التائية المحسوبة (٠.٧٩) وهي اصغر من القيمة الجدولية (١.٩٦) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (٩٨) والجدول (٩) يوضح ذلك.

جدول (٩) نتائج الاختبار التائي لعينتين مستقلتين

الجنس	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية	القيمة الجدولية
ذكور	٥٠	١٠٣.٩	٢١.٧٣	٠.٧٩	١.٩٦
اناث	٥٠	١٠٠.٦٤	١٩.٣٥		

ونلاحظ من الجدول اعلاه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الجودة الشخصية تبعا لمتغير الجنس (ذكور –اناث) ويعزو الباحث ذلك الى ان الاساتذة جميعهم سواء كانوا ذكورا او اناث يعيشون في ظروف متشابهة ويتعرضون لأحداث تكاد تكون من نوع واحد.

الاستنتاجات

١- رؤساء الاقسام جامعة تكريت توجد لديهم جودة شخصية.

١- لا توجد فروق بين الذكور والاناث في الجودة الشخصية.

التوصيات

يوصي الباحث بـ

١- اقامة النشاطات الاجتماعية المختلفة داخل الجامعة .

٢- توعية الاساتذة من خلال الندوات واللقاءات الى ما يحيط بالبلد من اشاعات وضغوطات للتصدي لها.

:Sources

1- Ibrahim, Ibrahim & Mustafa, Emad (2012): Communication Skills, Deanship of the Preparatory Year, King Saud University.

2- Abu Al-Nasr, Medhat. (2008). Outstanding administrative performance. i 1. Egypt. Cairo. The Arab Group for Training and Publishing: 150.

3- Radwan, Abdel-Fattah, (2013), Total Quality Management, The Arab Group for Training and Development.

4- Al-Zatma, (2011), knowledge management and its impact on outstanding performance, an applied study on colleges and intermediate technical institutes operating in the Gaza Strip.

5- Al-Sarhan, Fathi, (2007), Total Quality Management: Modern Global Administrative Trends, Dar Al-Bazuri for Publishing and Distribution, Amman, Jordan.

6- Saleh, (2013), The role of knowledge generation in improving human performance, a case study of the Scientific and Technical Research Center for Dry Areas

7- Mustafa, Imad Ramadan (2019): Some patterns of intelligence and their relationship to personal quality among university students in the Kingdom of Saudi Arabia, Al-Quds Open University Journal for Educational and Psychological Research and Studies, Volume 10 (27), 283-307

8-Antony, Jiju; Leung, Kevin; Knowles, Graeme, and Gosh, Sid, (2002), Critical Success Factors of TQM Implementation in Hong Kong Industries. International Journal of Quality and Reliability Management, Vol (19), Issue (5), pp.(551-566).

9- Sam and Allison, (2015), Understanding Cost of Quality and TQM Tools, Arabian Journal of Business and Management Review, 1(25):12-25.