

جودة عمل القيادات الادارية في جامعة بغداد من وجهة نظر

منتسبيهم

أ.د. بشرى عبد الحسين

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي / مركز البحوث النفسية

Journalofstudies2019@gmail.com

الملخص:

يهدف البحث الحالي الى تعرف

- ١- جودة عمل القيادات الإدارية في جامعة بغداد من وجهة نظر منتسبيهم
 - ٢- جودة عمل القيادات الإدارية في جامعة بغداد وفقاً لمتغير الجنس (ذكور - إناث)
 - ٣- جودة عمل القيادات الإدارية في جامعة بغداد وفقاً لمتغير نوع المهنة (موظف - تدريسي)
- ولتحقيق اهداف البحث قامت الباحثة باعداد مقياس لهذا الغرض بالاعتماد على اهم الادبيات والدراسات السابقة والمقاييس المتوفرة بهذا المجال، اذ تكون المقياس من (٢٩) فقرة. وبعد ان تم تطبيق المقياس على عينة البحث البالغة (١٢٠) منتسب من منتسبي الجامعات العراقية وتحليل البيانات احصائيا تبين ان متوسط درجات العينة المشمولين بالبحث في مقياس جودة عمل القيادات الاداريه في الجامعات العراقيه (٧١,٨٦) درجة وبانحراف معياري مقداره (٥٥,١٩) درجة، وعند مقارنة هذا المتوسط بالمتوسط الفرضي للمقياس الذي بلغ (٥٠,٧٢) درجة، وباستخدام معادلة الاختبار التائي لعينة واحدة تبين القيمة التائية المحسوبة بلغت (٩٥,٧) درجة وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) مما يشير إلى وجود جودة في عمل القيادات الادارية في جامعة بغداد، فضلا عن ذلك اشارت النتائج ان لا فرق في جودة عمل القيادات الادارية لدى منتسبي جامعة بغداد من حيث متغير الجنس (ذكور - اناث) ومتغير المهنة (موظف - تدريسي).

الكلمات المفتاحية: (القيادات الادارية، الجامعات العراقية، جودة العمل).

The quality of the work of administrative leaders at the University of Baghdad from the point of view of their affiliates

Dr. Bushra Abdel Hussein

Ministry of Higher Education and Scientific Research / Psychological Research Center

Abstracts:

The current research aims to know

1-The quality of the work of administrative leaders at the University of Baghdad from the point of view of their affiliates

2-The quality of the work of administrative leaders at the University of Baghdad according to the gender variable (males – females)

3-The quality of the work of administrative leaders at the University of Baghdad according to the variable of the type of profession (employee – teaching).

To achieve the objectives of the research, the researcher prepared a scale for this purpose by relying on the most important literature and previous studies and available standards in this field, as the scale consisted of (29) items. After the scale was applied to the research sample of (120) members of the Iraqi universities, and the data was analyzed statistically, it was found that the average scores of the sample included in the research in the measure of the quality of the work of administrative leaders in Iraqi universities (71.86) degrees with a standard deviation of (55,19). degree, and when comparing this average with the hypothetical average of the scale, which reached (5,72) degrees, and using the equation of the t-test for one sample, the calculated T-value reached (95,7) degrees, which is statistically significant at the level (0.05), which indicates the presence of Quality in the work of the administrative leaders at the University of Baghdad, in addition, the results indicated that there is no difference in the quality of the work of the administrative leaders among the employees of the University of Baghdad in terms of gender variable (males - females) and the profession variable (employee – teaching).

Keywords: (administrative leaders, Iraqi universities, quality of work).

أهمية البحث والحاجة إليه

تعد الجامعات من أهم المؤسسات التي تعمل على تهيئة وإعداد الموارد البشرية التي تستجيب لمتطلبات التنمية الاجتماعية الشاملة من خلال إعدادهم وتزويدهم بالمعلومات والمهارات التي تساعد على توظيف ما تعلموه في الجامعات لخدمة مجتمعهم والمساهمة في تطوره وتقدمه في كافة المجالات الثقافية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية، كما تساهم الجامعات في تنمية شخصيات الطلبة من جميع الجوانب وإعدادهم وتدريبهم علمياً وفنياً وأدبياً، إذ لم يعد يقتصر دور الجامعات على تزويد الطلبة بالعلوم والمعارف النظرية بل تعدى ذلك ليشمل الإعداد الاجتماعي والأخلاقي بحيث تتشكل عند الطلاب منظومة متكاملة من المعارف والمهارات والقدرات التي تمكنهم من تلبية خطط التنمية الاجتماعية والاقتصادية التي يحتاجها المجتمع

(Payaters, 2003, P.357)

ولا تستطيع الجامعات إن تقوم بالدور المناط بها من عمليات التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع إلا بوجود قيادات إدارية فاعله في مختلف مستويات الإدارة الجامعية ، فوجود القيادة الإدارية الفاعلة يساهم في تحقيق رؤى وتطلعات وأهداف الجامعة. (الفيشاوي، 1996، 357)

ويحتل موضوع القيادة أهمية خاصة في مختلف المؤسسات والقطاعات وخاصة مؤسسات التعليم العالي، مما له اثر بالغ على أداء هذه المؤسسات وتحديدًا " مستوى الأداء الوظيفي لجميع العاملين وزيادة الإنتاجية وتحقيق الأهداف المرجوة ، ويظهر ذلك جليا" من خلال قيام القيادات الأكاديمية في الجامعات بالدور المناط بها وممارستهم للنمط القيادي المناسب الذي يساهم في تحقيق مهام الجامعات من تدريس وبحث علمي وخدمة المجتمع (محجوب، 2003، 58)

وتشكل القيادة الإدارية عملية اجتماعية إنسانية تتم ممارستها من قبل رؤساء الجامعات والعمداء ورؤساء الأقسام ومدراء الدوائر في الجامعة بحيث يكون لها التأثير المباشر على قيام العاملين بتأدية المهام الموكلة إليهم. ولكي يكون للنمط القيادي الممارس الأثر الايجابي المطلوب فأن على القائد الإداري ان يسعى الى الثبات والاستقرار على ممارسة هذا النوع من الأنماط القيادية الايجابية، وتظهر من خلال ممارسة النمط القيادي الفعال في الوحدات الأكاديمية في أجامعه تفاعلات وعلاقات مستمرة ومتبادلة بين الرئيس والمؤوسين تساهم في تحقيق أهداف هذه الوحدة بدرجة عالية (ماهر، 2003، 35)

وتعد القيادة الإدارية في الجامعات من العناصر الهامة التي لها الأثر الكبير في قيام العاملين وأعضاء هيئة التدريس بالقيام بالأعمال الموكلة إليهم بنجاح، كما أنها تساهم في نمو العلاقات الإنسانية بينهم بحيث يسود جو من الود والاحترام والتعاون والثقة، وتساهم أيضا" في تهيئة مناخ تنظيمي ايجابي وفعال يزيد من دافعية جميع العاملين للعمل ويقوي من انتمائهم الوظيفي بحيث تحقق الأهداف الفردية للعاملين وأهداف المؤسسة التي ينتمون اليها. ولكي يتحقق هذا النوع من الانسجام والتفاهم ولتحقيق الأهداف العامة للجامعة فأن على القادة الأكاديميين في الجامعة ان تتوفر لديهم

المهارات القيادية اللازمة في كيفية التعامل مع أعضاء هيئة التدريس والعاملين وان تكون لديهم قدرة التأثير في الآخرين بحيث يتولد لدى الجميع الرغبة في العمل الجماعي وبروح الفريق (جابر، 2000، 38)

وقد احتل موضوع القيادة أهمية كبيرة في المؤسسات التعليمية المختلفة وظهرت العديد من الاتجاهات والنظريات التي اهتمت بموضوع القيادة، وأشارت هذه النظريات الى ان نجاح القادة في هذه المؤسسات يكمن في الاتجاهات الفكرية والممارسات والتطبيقات العملية لمبادئ هذه النظريات، ويعتمد كذلك على ما يتمتع به هؤلاء القادة من خبرات ومهارات لكي يتمكنوا من التعامل مع المتغيرات والمستجدات التي تواجه هذه المؤسسات اليوم وما طرأ على العالم من تغيرات في مجال العولمة وثورة التكنولوجيا والمعلومات (عبد المقصود، 2006، 360)

وتعتبر القيادة جوهر العملية الإدارية حيث يساهم القائد الفعال في مساعدة المؤسسة على تحقيق أهدافها بالسرعة الممكنة وبأقل التكاليف وأقل جهد، ويسعى دوماً الى جعل المؤسسة التي يعمل بها على ان تحتل مكانة متميزة بين المؤسسات الأخرى. وتهدف القيادة الإدارية الى توجيه الأفراد من خلال العمل الجماعي والجهود المشتركة الى تحقيق الأهداف المرجوة من خلال التعاون والتفاهم الذي ينبثق من العلاقات الاجتماعية والإنسانية في مناخ عمل مريح يشجع على الإبداع والابتكار وتحمل المسؤولية والعمل بروح الفريق (عبد الهادي، 2002، 61)

والقيادة الإدارية ضرورة ملحة وواجبة التطبيق في شتى نواحي الحياة ولا يمكن لأي إنسان إن يستغني عن الإدارة في حياته، حيث يرتبط تقدم المجتمعات والدول بالقدرة على الإدارة وبالتالي على تحقيق الأهداف ، ولعل هذا الاهتمام الواضح بالإدارة قد بدأ يأخذ وضعه الطبيعي باعتبارها عنصراً مهماً من عناصر العمل على تحقيق أهداف النمو الاقتصادي والاجتماعي (احمد، 1991، 295)

وتعد إدارة الجامعات نوع من أنواع الإدارة التربوية، حيث تعنى بإدارة مرحلة هامة من مراحل التعليم اللازمة لتنمية المجتمعات وتطورها فهي التخرج عن كونها جزءاً لا يتجزأ من علم الإدارة بشكل عام، فالمبادئ والوظائف والمفاهيم الإدارية المتعارف عليها هي

واحدة ولكن مجال التطبيق هو الذي يختلف من تنظيم لآخر، كما تتميز الإدارة الجامعية بأنها المسؤولة عن تطوير جهات التعليم في الجامعة، فإذا لم تكن هناك إدارة جامعية ذات كفاءة عالية مستوعبة لآليات العصر وتقنياته ومسؤولة عن تطوير المجتمع ومجابهة التغيرات فإنها ستكون عقبة أمام أي تطور جوهري وبالتالي فإن إدارة جامعية ناجحة ومبدعة تعني بالضرورة تحقيق مجتمعا " ناجحا " ومتطورا" (الخطيب، 2006، 14)

وإذا كانت مهمة الإدارة هي القيام بالمهام الإدارية المختلفة التي تسعى من خلالها الى تحقيق الأهداف الموضوعة فانه يتوقف نجاحها على مدى تعاون الأفراد العاملين فيها بالقيام بالمهام الموكلة اليهم ومدى تقبلهم واستعدادهم لبذل أقصى طاقاتهم ، فإذا توفرت صفة القيادة في الإدارة فأنها قد تتمكن من تكثيف جهود أفرادها والعمل على تحفيزهم نحو القيام بوظائفهم على النحو المرغوب فيه. فالقيادة تعد إحدى الأركان الرئيسية للتوجيه، فلو نظرنا الى الوظيفة الأولى والثانية للإدارة لوجدناهما التخطيط والتنظيم أي ان الأمر يتطلب وجود خطه وتنظيما " ملائما ". ولكي تبدأ عملية التنفيذ لابد من وجود قيادات للأفراد وتوزيع الأدوار ثم التعليم والتدريب للمبادئ والأسس. (منصور، 1999، 211)

فالقيادة هي المسؤولة عن تسيير العمل داخل التنظيم عن طريق دفع الأفراد وحث روح الحماس والنشاط في نفوس العاملين داخل التنظيم من اجل تحقيق الأهداف المنشودة، اذ ان التطور والتقدم والنجاح الذي تحققة مؤسسات التعليم العالي انما يقاس بمقدار فاعلية القيادة الإدارية التي هي عملية تتميز بفاعلية مستمرة وتعبر عن العلاقة بين الرئيس والمرووسين (بحر وآخرون، 2007، 97)

وتعد الكفاءة الإنتاجية لمؤسسات التعليم العالي هدفا " أساسيا " تسعى جميع المؤسسات لتحقيقه، ويتوقف مدى تحقيق هذا الهدف الى حد كبير على مستوى فاعلية القيادات في تلك المؤسسات حيث أصبح هناك اعتراف متزايد في الوقت الحاضر بان القيادة الإدارية هي العامل الحاسم في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية ، اذ تزايدت أهمية دور القيادات الإدارية بعد اتساع حجم المؤسسات التعليمية وتعدد أعمالها وتعدد

أقسامها، كما ان للتغيير المستمر والسريع في المحيط الاقتصادي والاجتماعي والسياسي والتقني أثرا كبيرا في تعرض تلك القيادات للضغوط التي تمثل احد المتغيرات التي تؤثر في استجابة القيادات لتلك التغيرات المحيطة (النوشان، 2003، 7)

اهداف البحث

يهدف البحث الحالي الى تعرف

- ١- جودة عمل القيادات الإدارية في جامعة بغداد من وجهة نظر منتسبيهم
- ٢- جودة عمل القيادات الإدارية في جامعة بغداد وفقا لمتغير الجنس (ذكور- إناث)
- ٣- جودة عمل القيادات الإدارية في جامعة بغداد وفقا لمتغير نوع المهنة (موظف- تدريسي)

حدود البحث

يتحدد البحث الحالي بعينة من منتسبي جامعة بغداد من الذكور والإناث متمثلة بالموظفين والأساتذة للعام 2018-2019

تحديد المصطلحات

اولا: القيادة

وقد عرفها

- ١- الشيخ وآخرون 1994

هي العملية التي يتم من خلالها التأثير على سلوك الأفراد والجماعات وذلك من اجل دفعها للعمل رغبة في تحقيق أهداف محددة. (الشيخ وآخرون، 1994، 185)

- ٢- باس bass 2015

إنها العملية التي تتم عن طريقها إثارة اهتمام الآخرين وإطلاق طاقاتهم وتوجيهها نحو الاتجاه المرغوب (العجمي، 2015، 57)

الفصل الثاني: الإطار النظري و الدراسات السابقة

اولاً: نظريات القيادة

نظراً لثراء موضوع القيادة وتعدد جوانبه ظهرت العديد من النظريات التي تناولت موضوع القيادة بالدراسة والتحليل فقد ساهم تطور الفكر الإداري في تطور نظريات القيادة التي حاولت تحديد أهداف القيادة وخصائص القائد الناجح والأعمال التي يجب القيام بها.

وقد أدى تطور الفكر الإداري عبر الزمن الى تعدد وجهات النظر حول القيادة، وتغير النظرة من آن لآخر ، فقد أدت مساهمات الباحثين والمفكرين الى بلورة عدد من النظريات التي تناولت القيادة والتي تقوم بشرح الخصائص والسمات والفروق التي تميز القائد عن غيره. وقد استخدمت هذه النظريات معايير مختلفة لقياس فاعلية القيادة، وأهمها الأداء والإنتاجية، والرضا عن العمل، وإشباع حاجات الأفراد ومشاعرهم ورفع روحهم المعنوية، وفيما يلي عرض لأهم النظريات:

الفصل الثاني: الاطار النظري

١-نظرية الرجل العظيم

تقوم هذه النظرية على الافتراض القائل بان التغيرات الجوهرية العميقة التي طرأت على حياة المجتمعات الانسانية ، انما تحققت عن طريق افراد ولدوا بمواهب وقدرات غير عادية تشبه في مفعولها قوة السحر ، وان هذه المواهب والقدرات لا تتكرر في اناس كثيرين على مر التاريخ.

وتتراوح هذه السمات القيادية الموروثة ما بين سمات جسمية فسيولوجية تتمثل في (الهيئة، نبرة الصوت، الحجم، الوسامة) الى سمات نفسية مثل (الحماسة، الثقة بالنفس، القدرة على المبادرة، النضج الانفعالي، توفر الحاجة للإنجاز ، الخلق الجيد، الشجاعة) وسمات عقلية مثل (الذكاء، القدرة على التفكير والتحليل وغير ذلك) (ابو النور، 2012، 13)

٢- نظرية السمات

تقوم هذه النظرية في تفسيرها للقيادة على مفهوم اساسي مؤداه ان الفاعلية في القيادة تتوقف على سمات وخصائص معينة تنسم بها شخصية القائد عن غيره، كما ان توافر هذه السمات في شخص ما يجعل منه قائداً "فاعلاً"، وفي ضوء هذا المفهوم تركزت جهود انصار هذه النظرية حول الكشف عن مجموعه من السمات المشتركة التي تميز القادة الناجحين، وقد وجدت ان القادة يتميزون عادة بانهم اطول قامه من غيرهم واضخم حجماً ، واحسن مظهراً واذكى عقلاً، كما انهم يتميزون بثقة اكبر بالنفس وانغماس اكثر في النشاط الاجتماعي، كما انهم اقدر على المثابرة والمبادأة واكثر طوحاً ومرحاً واحسن توافقاً من غيرهم(قنديل،2010،43)

وقد تعرضت هذه النظرية للكثير من الانتقادات منها: ان المؤيدين لهذه النظرية ركزوا على القائد مع اهمال الجوانب الاخرى للقيادة كالمرؤوسين والتنظيم ، حيث اثبتت الدراسات ان للمرؤوسين دوراً كبيراً في نجاح عمل القائد بالاضافه الى بعد نظرية السمات عن الواقع نوعاً ما فقد كان هناك قادة برزوا لم يتصفوا بأي سمات خارقه ولايمكن حصر سمات القيادة في سمة معينة يمتلكها شخص معين وانما قد يكون هناك قائد تتوفر فيه سمة واحدة من سمات القيادة كما توجد مؤشرات على توافر سمات مشتركة بين القادة ، كذلك لم يحدد دعاة هذه النظرية الاهمية النسبية للسمات المختلفة في التأثير على فاعلية القائد ، حيث اثبتت الدراسات النفسية بأنه من النادر جداً ا يوجد تشابه تام بين اي قائدين (العجارمة،2012،26)

وبالرغم من الانتقادات السابقة لهذه النظرية الا ان لها بعض المزايا فقد اوضحت متطلبات القيادة والقت الضوء على السمات اللازمة لنجاحها الا انها فشلت في ان تحدد بشكل قاطع السمات التي تميز القادة مما اسفر عن وضع نظرية اخرى هي النظرية الموقفية(العميان،2010،264)

٣- النظرية الموقفية

تفترض هذه النظرية ان الخصائص القيادية لا ترتبط بسمات شخصية عامة، بل ترتبط بسمات نسبية تتفاعل مع موقف قيادي معين، وان المهارات القيادية لا تحركها الا

المواقف (ابو النور، 2012، 15) فهي ترى ان فاعلية القيادة هي نتيجة تفاعل متغيرات متعددة منها ما يتعلق بالقائد ومنها ما يتعلق بالمرؤوسين، ومنها ما يتعلق بالبيئة التنظيمية والبيئة الخارجية ، ومنها ما يتعلق بالموقف. ويؤثر التفاعل المستمر بين تلك المتغيرات في اختيار النمط القيادي الفاعل (السعود، 2012، 185)

فنظرية الموقف تجمع بين سمات وصفات القائد والموقف الاداري الذي يعمل من خلاله، فهي لا تنكر ما يحتاجه القائد من سمات وخصائص ولكن تربطهما بالظرف الذي يعيشه القائد وبالموقف الاداري الذي يتعرض له على اساس ان عوامل الموقف والمتغيرات المرتبط به هي التي تحدد السمات التي تبرز القائد وتعمل على تحقيق فاعلية القيادة (كردي، 2010، 6)

٤- النظرية الوظيفية

وتركز على دراسة المهام والاعمال التي يتعين على الجماعة القيام بها لتحقيق اهدافها ودراسة دور كل عضو في هذه الاعمال ودور القائد من الناحية التنظيمية في مساعدة الجماعة على بلوغ اهدافها.

ويهتم اصحاب هذه النظرية بكيفية توزيع المسؤوليات والمهام القيادية بين افراد الجماعة.

والنظرية الوظيفية تشير الى ان كل من القائد والمرؤوسين والتنظيم يسعى لتحقيق الهدف الذي ينشده. (المصري، 2007، 633)

ويرى بعض الباحثين ان الاهداف الوظيفية متعددة منها:

- اهداف التنظيم: وتتمثل في قيام القائد بوضع السياسات العامة والتاثير في سلوك الآخرين وتحديد الواجبات والمسؤوليات وقنوات الاتصال وتوزيع الادوار والاختصاصات حسب الكفاءات المطلوبة في اجزاء التنظيم والتنسيق بين جهود العاملين وتشجيع تعاونهم للعمل كفريق واحد باتجاه تحقيق اهداف التنظيم.

- اهدف العاملين : وتتمثل في قيام القائد بحل المشكلات وتحقيق مطالب الجماعة واشباع حاجاتهم ومعرفة قدرات الافراد وامكانياتهم واستثمارها في تحقيق اهداف التنظيم واهداف العاملين.

- اهداف القائد الشخصية: وتتمثل في اثبات قدرته على النجاح في القيادة وتنفيذ المهام المطلوبة لتعزيز مكانته وتحسين وضعه الاجتماعي والاقتصادي والوظيفي، ويسهل تحقيق ذلك من خلال تلاقي اهداف القائد مع اهداف التنظيم واهداف المرؤوسين الفردية والجماعية(الشريف،2004،67)

٥- النظرية التفاعلية

تقوم هذه النظرية على الجمع بين نظريتي السمات والموقف من خلال المدخل التوفيقي، وتعد القيادة من وجهة نظر هذه النظرية عملية تفاعل اجتماعي على اساس ان القيادة ليست سمه او سمات يمتلكها الفرد وليست نتاج الموقف وحده، وانما هي ثمرة التفاعل بين سمات القائد وعناصر الموقف وخصائص الجماعه، ويتحقق النجاح حين يتم التفاعل بين العناصر الثلاثة(نجم،2012،94)

فالقيادة الناجحة وفقاً لهذه النظرية لا تعتمد على السمات التي يتمتع بها القائد في موقف معين ، وانما تعتمد على قدرة القائد في التعامل مع افراد المؤسسة ، فالسمات التي يمتلكها قائد معين كالذكاء وسرعة البديهة والحزم والمهارة الادارية والفنية التي اكتسبها لا تكفي لظهور القائد ، بل لابد من اقناع الجماعه بهذه السمات والقدرات . فالقائد الناجح هو الذي يستطيع ان يحدث التفاعل ويخلق التكامل مع افراد الجماعة، وهذا لا يتم الا بتعرف القائد على مشكلات الجماعه ومتطلباتهم ثم العمل على حل تلك المشكلات وتحقيق هذه المتطلبات ، ووفقاً لهذه النظرية تعتبر القيادة عملية تفاعل اجتماعي تتحدد خصائصها على اساس ابعاد ثلاثة هي: السمات الشخصية للقائد، عناصر الموقف ومتطلبات وخصائص الجماعه(كردي،2012،7

الفصل الثالث

إجراءات البحث

اولاً : مجتمع البحث :-

تحدد مجتمع البحث الحالي بمنتسبي جامعة بغداد حيث بلغ المجموع الكلي(4387) للعام الدراسي (2015- 2016).

ثانياً : عينة التحليل الإحصائي :-

تتكون عينة البحث من (120) من موظفي وأساتذة جامعة بغداد ، اختيروا بطريقة عشوائية للعام الدراسي (2015-2016)، الجدول رقم (1) يوضح عينة التحليل الإحصائية

جدول (1)

عينة التحليل الإحصائي من منتسبي جامعة بغداد

ت	المؤسسة التعليمية	ذكر	انثى	موظف	تدريسي	المجموع
1	كلية الهندسة	5	9	6	4	21
2	كلية الاعلام	6	6	6	9	30
3	كلية العلوم السياسية	7	7	7	7	28
5	مركز التطوير والتعليم المستمر	4	8	5	7	23
	المجموع	22	40	24	28	120

ثالثاً :- أداة البحث :-

لغرض تحقيق أهداف البحث الحالي تم بناء مقياس جودة عمل القيادات الإدارية في جامعة بغداد وفقاً للخطوات التالية:

١- الاطلاع على الدراسات السابقة

قامت الباحثة بالاطلاع على الأدبيات والبحوث والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع البحث وتوصلت الى عدد من التعاريف والنظريات التي تناولت جودة عمل القيادات الإدارية في جامعة بغداد .

٣- صياغة الفقرات

قامت الباحثة بجمع وصياغة فقرات المقياس الحالي من خلال ما توصلت اليه من مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة ، حيث تم تفريغ الإجابات وتحليلها وصياغتها الى فقرات وبذلك حصلت الباحثة على (29) فقرة تمثل بمجموعها فقرات لمقياس جودة

عمل القيادات الإدارية في جامعة بغداد، وقد روعي في صياغة الفقرات ان تكون مفهومة وواضحة وان لا تبدأ بصيغة النفي .

٤- صلاحية الفقرات:

لغرض التعرف على مدى صلاحية الفقرات ولإبداء الرأي حول بدائل الإجابة التي وضعت لمقياس جودة عمل القيادات الإدارية تم عرض المقياس على مجموعة من الخبراء المختصين في علم النفس (ملحق/ رقم 1) للحكم على صلاحية الفقرات في قياس ما وضعت من اجل قياسه، واقتراح ما يروونه مناسباً في الصياغة، وفي ضوء آراء المحكمين تم الإبقاء على فقرات المقياس جميعها والبالغة (29) فقرة أي ان جميعها صالحة لقياس ما وضعت لقياسه بنسبة (100%) من غير حذف أي منها، وقد اخذت الباحثة بملاحظات الخبراء حول صياغة بعض الكلمات وبذلك يكون المقياس قد اكتسب الصدق الظاهري.

جدول (2)

آراء الخبراء في صلاحية فقرات مقياس جودة عمل القيادات الادارية في جامعة بغداد

ت	رقم الفقرة	الموافقون	المعارضون	النسبة
1	25,22,19,16,13,10,7,4,1	%100	Zero	%10
2	26,23,20,17,14,11,8,5,2	%100	Zero	%100
3	29,28,27,24,21,18,15,1,2,9,6,3	%100	Zero	%100

١- تطبيق المقياس

طبق المقياس على العينة البالغ عددها (120) منتسب ومنتسبة، وقد تم تفرغ الإجابات على فقرات المقياس وخضعت للتحليل الإحصائي عن طريق الحقيبة الإحصائية (SPSS).

٦- التحليل الإحصائي لفقرات المقياس

قامت الباحثة بإخضاع إجابات العينة على فقرات مقياس جودة عمل القيادات الإدارية للتحليل الإحصائي.

القوة التمييزية للفقرات Items Discrimination

نعني بتمييز الفقرات قدرتها على ان تميز بين الأفراد الحاصلين على درجات مرتفعة وبين من يحصلون على درجات منخفضة في السمة التي يقيسها المقياس، بهدف استبعاد الفقرات التي لا تميز بين المجيبين والإبقاء على الفقرات التي تميز بينهم . (الظاهر وآخرون ، 1999 : 129)

تم حساب قوة تمييز الفقرات بعد ترتيب الدرجات من أعلى الى أدنى درجة، وتم اختيار (27%) العليا من الدرجات الكلية للمقياس واختيار (27%) الدنيا من الدرجات الكلية للمقياس، وقد اشتملت المجموعتان على (64) منتسب موزعين بالتساوي على المجموعتين المتطرفتين، وبعد حساب القوة التمييزية لفقرات المقياس وجدت الباحثة ان جميع الفقرات تتمتع بتمييز عال، والجدول رقم (3) يوضح ذلك

جدول(3)

القوة التمييزية لفقرات لمقياس جودة عمل القيادات الإدارية في جامعة بغداد(معامل التمييز)

المجموعة العليا			المجموعة الدنيا		
الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	القيمة التائية
1	3.94	0.24	2.53	1.10	7.01
2	3.88	0.33	2.66	0.97	6.71
3	3.81	0.39	2.53	0.95	7.04
4	3.78	0.42	2.06	0.66	12.30
5	3.72	0.52	2.09	0.99	8.17
6	3.69	0.53	1.88	0.83	10.35
7	3.72	0.45	2.19	0.85	8.90

9.70	0.87	1.94	0.48	3.66	8
9.94	0.84	1.94	0.53	3.69	9
12.53	0.68	1.72	0.49	3.59	10
9.22	0.96	1.97	0.50	3.75	11
8.01	0.94	2.41	0.36	3.84	12
10.34	0.79	2.13	0.47	3.81	13
8.47	0.91	2.06	0.54	3.66	14
10.56	0.85	1.91	0.45	3.72	15
7.99	0.95	2.50	0.29	3.91	16
12.92	0.84	1.94	0.24	3.94	17
9.48	0.83	2.22	0.42	3.78	18
14.03	0.80	1.84	0.24	3.94	19
13.15	0.78	2.03	0.24	3.94	20
10.95	0.87	2.13	0.29	3.91	21
10.94	0.86	2.03	0.36	3.84	22
10.70	0.84	2.00	0.42	3.78	23
8.88	0.88	2.25	0.42	3.78	24
10.53	0.91	2.06	0.33	3.88	25
8.85	0.89	2.19	0.44	3.75	26
11.02	0.83	2.13	0.33	3.88	27
8.94	0.89	2.31	0.36	3.84	28
9.95	0.93	2.19	0.29	3.91	29

مؤشرات صدق وثبات مقياس جودة عمل القيادات الإدارية في جامعة بغداد

اولاً:الصدق Validity

يعد الصدق من الخصائص السايكومترية المهمة في بناء مقياس نفسي , والمقياس الصادق هو المقياس الذي يحقق الوظيفة التي وضع من اجلها (Stanly and Hopkins 1972,p.101) وقد تحقق في مقياس جودة عمل القيادات الإدارية في جامعة بغداد نوعان من الصدق هما :-

1.الصدق الظاهري

وقد تحقق هذا النوع من الصدق من خلال عرض فقرات المقياس على مجموعة من المختصين في علم النفس للحكم على مدى صلاحيتها في قياس الخاصية المراد قياسها (Allen and yen , 1979 ,p.46)

2.الصدق البنائي Construct Validity

ويقصد به تحليل درجات المقياس استناداً الى البناء النفسي للخاصية المراد قياسها ويعد المقياس الحالي صادق بنائياً اذا كانت المعلومات التي يزودنا بها تعكس مفهوم جودة عمل القيادات الإدارية في جامعة بغداد . وقد تحقق ذلك من خلال :

1-علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس.

تعد الدرجة الكلية للمقياس بمثابة قياسات محكية مباشرة من خلال ارتباطها بدرجات الأفراد على الفقرات وهذا يعني ان الفقرة تقيس نفس المفهوم الذي تقيسه الدرجة الكلية . وفي ضوء هذا المؤشر تم الإبقاء على الفقرات التي تكون معاملات ارتباط درجتها بالدرجة الكلية دالة معنوياً (Anastasi , 1976, p.159) . والمقياس الذي تنتخب فقراته على وفق هذا المؤشر يمتلك صدقاً بنائياً . والصدق البنائي يعتبر متوافراً في مقياس جودة عمل القيادات الإدارية في جامعة بغداد على وفق مؤشرات علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس والجدول (4) يوضح ذلك.

جدول (4)

معاملات ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس جودة عمل القيادات
الادارية في جامعة بغداد

معاملات الارتباط	ت	معاملات الارتباط	ت
0.77	17	0.51	1
0.72	18	0.53	2
0.82	19	0.64	3
0.77	20	0.75	4
0.77	21	0.65	5
0.78	22	0.72	6
0.77	23	0.69	7
0.72	24	0.73	8
0.78	25	0.77	9
0.72	26	0.78	10
0.77	27	0.76	11
0.71	28	0.65	12
0.77	29	0.76	13
		0.73	14
		0.75	15
		0.66	16

معاملات ارتباط دالة احصائياً عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (118)

ثانياً:- الثبات Reliability

ثبات درجات المقاييس يعني مدى خلوها من الأخطاء التي تشوب القياس ، أي مدى قياس الأداة للمقدار الحقيقي للسمة التي يهدف لقياسها ، فدرجات المقياس تكون ثابتة اذا كان المقياس يقيس سمة معينة قياساً متسقاً في الظروف المتباينة التي قد

تؤدي الى أخطاء القياس . فالثبات يعني الاتساق او الدقة في القياس (علام ، 2006 : 131)

طريقة الفا كرونباخ : Coefficient Consistency Alfa

تعتمد هذه الطريقة على اتساق الفرد من فقرة الى اخرى، حيث بلغ معامل الثبات بهذه الطريقة للمقياس (0,97)، نجد ان ثبات المقياس الحالي يعد ثبات عال. الوصف النهائي لمقياس جودة عمل القيادات الادارية لدى عينة من منتسبي جامعة بغداد :-

بعد اجراء التحليل الإحصائي للمقياس من (تميز وصدق الفقرات) واستخراج الثبات، قامت الباحثة بتجهيز مقياس جودة عمل القيادات الإدارية لدى عينة من منتسبي جامعة بغداد بصورته النهائية (ملحق/ رقم 2) وذلك لتطبيقه على عينة التطبيق النهائي لغرض الكشف عن جودة عمل القيادات الإدارية في جامعة بغداد .
عينة التطبيق النهائي:-

تكونت عينة التطبيق النهائي للكشف عن جودة عمل القيادات الإدارية في جامعة بغداد (120) منتسب ومنتسبة من منتسبي جامعة بغداد اختيروا بطريقة عشوائية للعام الدراسي (2018-2019) **الوسائل الإحصائية :-**

لقد تنوعت الوسائل الإحصائية المستخدمة في البحث الحالي كل حسب متطلباتها ، باستخدام الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) (Statistical Package For Social Science) وهي كالآتي:

- ١- معادلة معامل التمييز لاستخراج معاملات قوة تمييز كل فقرة .
- ٢- معادلة معامل الارتباط الأصيل بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للاختبار .
- ٣- قانون الفاكرونباخ لاستخراج الثبات بطريقة الاتساق الداخلي .
- ٤- معادلة الاختبار التائي لعينة واحدة .
- ٥- معادلة الاختبار التائي لعينتين مستقلتين .

عرض النتائج ومناقشتها

لقد صمم هذا البحث لتحقيق عدد من الأهداف كان أولها

1_تعرف جودة عمل القيادات الادارية في جامعة بغداد عن طريق إعداد مقياس لهذا الغرض .

فقد أظهرت نتائج البحث إن متوسط درجات العينة المشمولين بالبحث في مقياس جودة عمل القيادات الادارية في جامعة بغداد (86,71) درجة وبانحراف معياري مقداره (19,55) درجة، وعند مقارنة هذا المتوسط بالمتوسط الفرضي للمقياس الذي بلغ (72,5) درجة، وباستخدام معادلة الاختبار التائي لعينة واحدة تبين القيمة التائية المحسوبة بلغت (7,95) درجة وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) مما يشير إلى وجود جودة في عمل القيادات الادارية في جامعة بغداد والجدول (7) يوضح ذلك

جدول (7)

الاختبار التائي لدلالة الفروق بين المتوسط الفرضي و المتوسط الحسابي الحقيقي لمنتسبي الجامعات العراقية على مقياس جودة عمل القيادات الإدارية في جامعة بغداد

عدد أفراد العينة	المتوسط الحسابي الحقيقي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة الجذولية	مستوى الدلالة
120	86.71	19.55	72.5	7.95	0,05
				1,96	

2_ التعرف على الفروق في جودة عمل القيادات الادارية في جامعة بغداد تبعا

لمتغير الجنس (ذكور_ إناث)

بلغ المتوسط الحسابي لدرجات عينة الذكور البالغ عددهم (48) ذكر على مقياس جودة عمل القيادات الادارية في جامعة بغداد (88.87) درجة وبانحراف معياري (16.99)، بينما بلغ المتوسط الحسابي لدرجات عينة الإناث البالغ عددهن (72) أنثى على المقياس نفسه (85.04) درجة وبانحراف معياري مقداره (20.94) درجة، وباستخدام معادلة الاختبار التائي لعينتين مستقلتين تبين إن القيمة التائية المحسوبة قد بلغت (1.03) درجة وهي غير ذات دلالة إحصائية عند مستوى

(0,05) وهذا يشير إلى أن لا فرق في جودة عمل القيادات الادارية لدى منتسبي جامعة بغداد بين الذكور والإناث والجدول (11) يوضح ذلك

الجدول(11)

الفروق في جودة عمل القيادات الادارية لدى موظفي جامعة بغداد تبعاً لمتغير

الجنس (ذكور-إناث)

ت	نوع العينة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة الجدولية المحسوبة	مستوى الدلالة
1	ذكور	48	88,87	16,99	1,03	0,05
2	إناث	72	85,04	20,94	1,96	

3_ التعرف على الفروق في جودة عمل القيادات الادارية في جامعة بغداد تبعاً

لمتغير المهنة (موظف، تدريسي)

بلغ المتوسط الحسابي لدرجات عينة الموظفين البالغ عددهم (64) على مقياس جودة عمل القيادات الادارية في جامعة بغداد (84.23) درجة وبانحراف معياري (19.69)، بينما بلغ المتوسط الحسابي لدرجات عينة التدريسيين البالغ عددهم (56) تدريسي على المقياس نفسه (89.54) درجة وبانحراف معياري مقداره (19.17) درجة، وباستخدام معادلة الاختبار التائي لعينتين مستقلتين تبين أن القيمة التائية المحسوبة قد بلغت (1.48) درجة وهي غير ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) وهذا يشير إلى أن لا فرق في جودة عمل القيادات الادارية لدى منتسبي جامعة بغداد بين الموظفين والتدريسيين والجدول (12) يوضح ذلك

الجدول (12)

الفروق في جودة عمل القيادات الادارية في جامعة بغداد تبعاً لمتغير المهنة)
(موظف، تدريسي)

ت	نوع العينة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة الجدولية المحسوبة	القيمة الجدولية	مستوى الدلالة
1	موظف	64	84,23	19,69	1,48	1,96	0,05
2	تدريسي	56	89,54	19,17			

في ضوء النتائج التي توصلت اليها هذه الدراسة توصي الباحثة بعدد من التوصيات التي من الممكن ان تساعد في رفع جودة عمل القيادات الادارية في جامعة بغداد

١- ضرورة العمل على عقد دورات تدريبية متخصصة للقيادات الادارية في مؤسسات التعليم العالي كلما امكن ذلك كل في مجال عمله يشارك فيها نخبة من اساتذة الجامعات المتخصصين وذلك لطرح كل ما هو جديد بالادارة ووظائفها من اجل الارتقاء بمستوى اداء تلك القيادات .

المصادر:

- النوشان، علي (2003): ضغوط العمل واثرها على عملية اتخاذ القرارات ، دراسة مسحية على القيادات الادارية في عدد من الاجهزة الامنية والمدنية في مدينة الرياض (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة نايف العربية للعلوم الامنية ، الرياض.
- منصور، تحسين (1999): الرضا الوظيفي لدى مديري العلاقات العامة في الجهاز الحكومي، مجلة ابحاث اليرموك، سلسلة العلوم الانسانية والاجتماعية، المجلد (12)، العدد (4).

- الخطيب، مازن(2006):النمط القيادي السائد لدى المدراء في المنظمات الحكومية الفلسطينية في محافظة غزة، الجامعة الاسلامية، غزة، فلسطين(رسالة ماجستير غير منشورة).
- ماهر، احمد(2003):السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات ، القاهرة، الدار الجامعية للنشر والتوزيع.
- جابر ، قاسم (2000):الجامعة والتنمية خدمات متبادلة، عمان ، دار الفكر العربي.
- عبد المقصود، محمد(2006):القيادة الادارية، عمان،الاردن، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع.
- عبد الهادي،جودت(2002):الاشراف التربوي: مفاهيمه واساليبه(دليل لتحسين التدريس)، عمان ، الاردن، دار الفكر العربي للنشر والتوزيع.
- الفيشاوي، فوزي عبد القادر (1996):المستقبلية، رؤية علمية للزمن الاتي، مجلة دراسات مستقبلية، العدد الاول، مركز دراسات المستقبل، جامعة اسيوط، مصر.
- محجوب، بسمان(2003):الدور القيادي لعمداء الكليات في الجامعات العربية، المنظمة العربية للتنمية الادارية،القاهرة، مصر.

مقياس جودة عمل القيادات الاداريه في الجامعات العراقية

اخي العزيز.....

اختي العزيزه.....

تحية طيبة

تروم الباحثة القيام بدراسة تستهدف التعرف على جودة عمل القيادات الادارية في الجامعة, لذا نرجو من حضراتكم الاجابة على فقرات المقياس المعد لهذا الغرض, وذلك بوضع علامة (√) تحت البديل المناسب, ولا حاجة لذكر الاسم لان الاجابات ستكون لاغراض البحث العلمي فقط

وفقكم الله مع فائق الشكر والامتنان

الجنس: ذكر ☐ انثى ☐
المهنة: موظف ☐ استاذ جامعي ☐

الباحثة

ت	الفقرات	اتفق كثيرا	اتفق بدرجة متوسطة	اتفق قليلا	لا اتفق
١	يعمل على توزيع المهام والواجبات والصلاحيات بما يحقق انسيابية العمل				
٢	يقوم بالتخطيط والتنظيم للعمل وفق أولوياته.				
٣	يعمل على تنفيذ الإجراءات الاداريه المطلوبة وفقا للقوانين والقرارات الصادرة من جهات عليا.				

٤	لديه القدرة على فتح قنوات الاتصال وإقامة الاتفاقيات مع الوزارات والمؤسسات الأخرى بما يتناسب وسوق العمل.			
٥	لديه القدرة على المتابعة الميدانية لأداء العمل وتصحيح الأخطاء المحتملة نتيجة ذلك.			
٦	يتمتع بقدرات قيادية ومهاريه تتصف بالحدثة في صنع القرار.			
٧	يعمل على توزيع المهام وفقا" للتخصصات العلمية لتحقيق الموضوعية لتقييم المنتسبين.			
٨	يسعى لتشكيل فرق عمل من المنتسبين لمتابعة وتقديم الخدمات الموجهة للمجتمع.			
٩	يقود عملية التطوير والتحسين وبناء القدرات بكفاءة لكافة الشرائح الوظيفية في المؤسسة.			
١٠	يستثمر إمكانات المؤسسة من خلال إدراكه لرسالتها.			
١١	يدعم خطط الجودة وبرامجها ويفعل مشاريع التطوير المستمر			
١٢	يؤمن الإجراءات الخاصة بضبط وحفظ الوثائق مع الموظف الإداري.			
١٣	يتمتع بكفاءة اقتصادية ومالية لتحقيق تطلعات وأهداف المؤسسة التعليمية.			
١٤	يحقق الاجتماعات الدورية المنتظمة داخل المؤسسة.			
١٥	يفعل خطط أجهوده وبرامج الاعتماد الأكاديمي.			
١٦	يمتلك مهارات التواصل (إدارة الحوار وإقناع الآخرين).			
١٧	يتمتع بالكياسة في إدارة المشاكل وإيجاد الحلول.			
١٨	يعمل باتجاه تحفيز العاملين على العمل والإبداع.			
١٩	يعمل على مواكبة التطورات الحديثة في مجال العمل			

٢٠	يعمل وفق مبدأ النزاهة في العمل والابتعاد عن الفساد الاداري والمالي			
٢١	يتحمل مسؤولية اتخاذ القرارات.			
٢٢	يعمل على وضع الخطط المستقبلية لتطوير المؤسسة التعليمية.			
٢٣	يعمل على تنفيذ مذكرات التفاهم المبرمة مع الجامعات الاجنبية والتواصل مع المؤسسات العلمية العالمية بما يخدم عمل المؤسسة			
٢٤	يهتم بتطوير العمل البحثي بما يتفق وسوق العمل .			
٢٥	يسهم بفاعليه في المؤتمرات العلمية والندوات والورش ويفعل برامج الإرشاد الأكاديمي والتربوي ومتابعتها.			
٢٦	يفعل استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الجامعة من خلال استخدام منظومات حديثة يتم من خلالها التواصل مع الجامعات العالمية الرصينة.			
٢٧	يساهم بفاعليه في تذليل العقبات التي تواجه عمل المؤسسة التعليمية			
٢٨	يسعى الى تطوير العلاقات الإنسانية بين العاملين داخل المؤسسة التعليمية			
٢٩	يهتم بتطوير المؤسسة علميا" (المكتبة، المجالات العلمية، البحوث التطبيقية، تطوير المالكات، التفرغ العلمي)لضمان جودتها.			