

تقويم الاداء النوعي لتدريسي جامعة بغداد في ضوء مؤشرات

الجودة الشاملة

أ.د نبا عبد الحسين حسن صفا مهدي غائب

جامعة بغداد - كلية التربية بنات - قسم العلوم التربوية والنفسية

ملخص البحث :

استهدف البحث الحالي التعرف على الاهمية النسبية للاداء النوعي لتدريسي الجامعة في ضوء مؤشرات الجودة الشاملة لتقويم اداء التدريسيين من وجهه نظرهم وايجاد الفروق ذات الدلالة الاحصائية بين اراء تدريسيي جامعة بغداد في الاهمية النسبية للادائهم النوعي بحسب متغير (الجنس ، التخصص ، اللقب العلمي) ، ولتحقيق اهداف البحث الحالي تم بناء مقياس تقويم الاداء النوعي لتدريسي جامعة واخضاع المقياس لاجراءات الصدق والثبات ، وطبق المقياس على عينة بلغت (480) تدريسي وتدرسية من جامعة بغداد ، وظهرت النتائج رغبة تدريسي الجامعة تقويم ادائهم في ضوء مؤشرات الجودة الشاملة ، كما أظهرت النتائج لاتوجد دلالة احصائية في متغير (الجنس والتخصص) في حين كانت هناك فروق ذات دلالة احصائية في متغير (اللقب العلمي).

Evaluation of qualitative Performance of the University of Baghdad Instructors in the light of Total Quality Standard

Professor . Nabaa Abdul Hussaen Hasan (PhD)

Safa Mahdi Ghaib Al shabli

Submitted To The College of Education for Women , University of Baghdad in Partial Fulfillment for the Requirements of master Degree in Education

Abstract

The present study has sought to achieve the importance of the over all quality of teaching performance in the light of the over all

المؤسسة اكثر قدرة للاستجابة للتغيرات والتحديات المعاصرة في مجالات الحياة جميعها .
(عقيل ، 86:2001)

وان الاداء النوعي للتدريسي الجامعي يؤثر بشكل مباشر في جودة مخرجات العملية التعليمية ويشير (الخطب ، 2001) الى وجود قناعة في الاوساط الاجتماعية والاكاديمية في الوطن العربي مفادها ان ادارة الجامعات تفتقر الى الكفاءة والاداء الجيد وان غالبيتها تصرف طاقتها على الامور الروتينية ولا توجد اي سيطرة على اداء العاملين ومنهم الاكاديمين وبالتالي فان معرفة مستوى هذا الاداء وجودته اصبح من اولويات المهام التي يجب ان تؤديها الجامعات العربية . (الخطيب ، 2001: 83)

ولاشك ان الوقت قد حان لكي تتبنى الجامعات العربية عامة والعراقية بصفة خاصة برامج جديدة لتقويم الاداء النوعي للتدريسي الجامعي كاساس لعملية التطوير في الجامعة وقد اكدت جميع معايير التطور للاداء النوعي لاعضاء هيئة التدريس بانه يعد مؤشرا هاما للحفاظ على النوعية وضبط الجودة العملية التربوية التعليمية ومخرجاتها.
(الخنيطي واخرون ، 2013)

وقد وجدت الباحثة من خلال اجرائها استبياناً استطلاعياً لعدد من التدريسيين عددهم (40) تدريسياً من كلا التخصصين (علمي وانساني) لتعرف على اراء التدريسيين تجاه اداة التقويم الحالية من خلال طرح سؤال :

س/ مامدى قناعتك باستمرار تقويم الاداء المعتمدة سنوياً من لدن الجامعة ؟

وكانت الاجابة تلاقي تدمراً من التدريسيين وعدم رضاهم عن الاستمارة لما تتضمنها من ضعف في الفقرات التي لاتغطي اداء التدريسي الجامعي نوعاً وكماً .

ولضرورة اعتماد مؤشرات الجودة الشاملة في الجامعات العراقية لتقويم الاداء النوعي للتدريسي للارتقاء بمستوى التعليم الجامعي ، ولعلم الباحثة عدم وجود دراسة محلية سابقة لتقويم الاداء النوعي للتدريسي الجامعي وتسلط الضوء على الاداء النوعي للتدريسي الجامعي في ضوء مؤشرات الجودة الشاملة للجامعات العراقية انبثقت الحاجة الى هذا البحث .

أهمية البحث :

يعد التعليم العالي خاتمة المنظومة التعليمية واكثر القطاعات حيوية وفاعلية فهو المساهم في النمو الاقتصادي والتنمية البشرية إذ يمد سوق العمل براس المال البشري ذي المؤهلات العالية في التخصصات المختلفة القادرة على التكيف مع العولمة والانفتاح الاقتصادي والتغيرات التي يواجهها محليا وعالميا ، ومن هنا تكمن اهمية التعليم العالي في نوعية المخرجات التي تعكس لنا جودة التعليم العالي وتطوره. (ايمان، 2015 : 165)

وقد شهدت البلدان العربية في مرحلة الستينيات تطورا كميًا ملحوظاً في التعليم العالي الجامعي متمثلاً بزيادة عدد الجامعات وعدد الاقسام الاكاديمية وعدد الخريجين وفي الوقت نفسه كانت الجامعات تعاني من عدم التوافق بين المخرجات (علميا واكاديميا ومهنيا) مع احتياجات سوق العمل وخطط التنمية وضعف الاستثمار للقدرات العقلية والمواهب فضلاً عن انتشار البطالة بين حملة الشهادات الجامعية وتدني مستوى البحث العلمي وان جميع هذه العوامل شكلت مؤشرا لاعاده النظر في الخطط والبرامج والتشريعات الجامعية لتحسين انتاجية الجامعة وتحقيقها للاهداف المرسومة . (ابو الرب ، 2010 :

(68)

ولمعالجة انخفاض مستوى الاداء النوعي الجامعي وضعف الانتاجية كان لابد للجامعة من مساندة متطلبات التحديث والتطوير والتوسع المعرفي والتكنولوجي بتبني اليات جديدة تعتمد معايير خاصة في تاشير نقاط الضعف والقوة في الاداء النوعي الجامعي للعاملين وجميع المهام الموكلة لهم ،واهم هذه الاليات اتباع نظام الجودة الشاملة لتحقيق الاهداف المخطط لها . (داود، 2011 : 7)

وقد جاء في دليل التقييم الذاتي والخارجي والاعتماد العام للجامعات العربية من اللازم ان تعد الجامعة خطة مستقبلية من اجل توفير اعضاء هيئة التدريس ذي الكفاءة والاداء العالي الجودة في مختلف التخصصات ، وان تتضمن الخطة برامج لتطوير ادائهم النوعي علميا ومهنيا (اتحاد الجامعات العربية، 2003 : 48)

وان وجود مؤشرات علمية دقيقة لتقويم واقع الاداء النوعي لعضو هيئة التدريس يساهم في اعطاء صورة دقيقة وواقعية وواضحة عن اداء عضو هيئة التدريس ضمن المهام والمسؤوليات المكلف بها ومن ثم يساعد في التخطيط والتطوير المستقبلي ومعالجة القصور والاشكاليات في ادائه والعمل على تعزيز جوانب القوة ودعمها بما يحقق اكبر قدر من الاستفادة والاعطاء والانتاج الذي يعد مؤشراً مهماً لجودة الخدمات التي تقدمها الجامعة للمجتمع. (كاظم ، 2013 : 12)

وتتبقى أهمية البحث الحالي من مجموعة عوامل هي :-

1. أهمية الميدان الجامعي إذ يعد اكثر المؤسسات حيوية فهو المساهم في النمو الاقتصادي والتنمية البشرية إذ يمد سوق العمل براس المال البشري المتطور .
2. يعد التدريسي الجامعي عنصراً مهماً في التعليم العالي لما له من اثر كبير في مستوى المخرجات .
3. الاصلاح و التطوير وتحسين التعليم باتجاه معايير ومتطلبات الجودة الشاملة لايمكن ان يحقق اضافته مالم يشكل تقويم اداء التدريسي الجامعي بعدا اساسياً من ابعاد ذلك التطوير و الاصلاح .
4. ان مؤشرات الجودة الشاملة النوعية تعد مقياساً للتمييز او حالة الخلو من العيوب والنواقص والاطفاء والتباينات في الاداء بين اعضاء الهيئة التدريسية عن طريق الالتزام الصارم بمعايير قابلة للقياس والتحقيق لانجاز مهامهم واداء مهاراتهم العلمية والبحثية والمهنية والاجتماعية .
5. ان هذا البحث هو اضافة نوعية حديثة لرفد المكتبة العلمية بموضوع لة صلة مباشرة بسبل الارتقاء بالتعليم العالي ومخرجاته في ضوء الاعتماد على معايير الجودة الشاملة باستمرار .

اهداف البحث :

يهدف البحث الحالي الى تعرف :-

1. الاهمية النسبية للاداء النوعي لتدريسيي جامعة بغداد في ضوء مؤشرات الجودة الشاملة لتقويم اداء التدريسيين من وجهه نظرهم
2. دلالة الفروق بين اراء تدريسيي جامعة بغداد في الاهمية النسبية لادائهم النوعي بحسب متغير (الجنس ، التخصص ، اللقب العلمي)

حدود البحث :

- الحدود البشرية : تدريسيي جامعه بغداد (ذكور- اناث) بكلياتها واقسامها العلمية والانسانيه
 - الحدود المكانية : جامعة بغداد بكلياتها واقسامها العلميه والانسانية .
 - الحدود الزمانية : العام الجامعي (2016_2017)
 - الحدود الموضوعية :
1. دليل ضمان الجودة والاعتماد الاكاديمي للجامعات العراقية .
 2. المقاييس النوعية والمؤشرات الكمية لضمان الجودة والاعتماد للجامعات العراقية
 3. الاداء النوعي لتدريسي جامعة بغداد في ضوء مؤشرات الجودة الشاملة

مصطلحات البحث :

اولاً: تقويم الاداء Evaluation Performance

اصطلاحاً عرفه كل من

1. (الحرדاني، 2005) : عملية قياس مستوى اداء العاملين ومقارنة ادائهم في ضوء محكات معدة على وفق أسس علمية سليمة (الحرداني ، 2005 : 27)
2. التعريف النظري : عملية معيارية يتم من خلالها قياس مستوى الاداء النوعي لتدريسي جامعة بغداد ومعرفة مدى انجازهم الحقيقي في مدة زمنية محددة .
3. التعريف الاجرائي : هو الدرجة التي يحصل عليها تدريسيو جامعة بغداد (عينة البحث) من خلال الاجابة على فقرات اداة البحث

ثانياً : المؤشرات

لغويا : عرفها كل من

1. (قاموس اكسفورد ، 1974) هو الشيء الذي يشير او يوجه الانتباه الى كل امر دقته كبيرة او قليلة ويشير الى حالة الموقف الذي نختبره (William ، 1974:695)

2. (العاني، 1988) : هي مقاييس تعبر عن مستويات الانجاز الاعتيادي لمجموعة محددة فيها تتم مقارنة أداء اي فرد لتحديد موقعه ومكانته على هذه المقاييس (العاني ، 1988 : 31)

ثالثاً : الجودة الشاملة

عرفها كل من :-

1. (Hixon , 1992) : عملية استراتيجية ادارية تركز على مجموعة من القيم وتستمد طاقة حركتها من المعلومات التي تتمكن في اطارها توظيف مواهب العاملين واستثمار قدراتهم الفكرية في مختلف مستويات التنظيم على نحو ابداعي لتحقيق التحسين المستمر للمنظمة . (Hixon , 1992 : 24)

2. (علوش ، 2009) : هي فلسفة ادارية عصرية تسعى للتكامل واحداث تغييرات ايجابية داخل المؤسسة لتشمل مجموعة القيم والمعتقدات التنظيمية والمفاهيم الادارية والفكر والسلوك والنمط القيادي وانظمة العمل والاجراءات ونظم التقييم والمتابعة للوصول الى مستوى الجودة التي تلبي احتياجات المستفيدين وطموحاته والعمل على التحسين والتطوير المستمرين . (علوش ، 2009 : 11)

الفصل الثاني

تقويم الاداء

اولاً: مفهوم تقويم الاداء :

اهتم الباحثون ولمدة طويلة بمفهوم تقويم الاداء كونه اداة وتقنية علمية دقيقة وموضوعية لقياس اداء الافراد العاملين بكل دقة وثقة واعطاء معلومات عن اي خلل في

الاداء وتحفيز الافراد العاملين نحو تعديل ادائهم وتحسينه ،وقد تباينت مفاهيم في اتجاهاتها واطرها ويعود ذلك الى تعدد مجالات الباحثين واختصاصاتهم واهدافهم نحو المفهوم .

وقد عرفه (جواد، 2000) بانه عملية منظمة يجري من خلالها تقويم جوانب القوة والضعف في اداء العاملين الى جانب كونه تحديد الطرائق والاساليب التي يمكن اعتمادها في التحسين (جواد ، 2000: 282)

ويرى (العسافي ، 1985) إن تقويم مستوى الأداء يتركز على مبدئين مهمين و أساسيين أولهما ان يكون هناك مستوى أو معيار للأداء، الذي يجب إن يبلغه الفرد وثانيهما ، قياس موضوعي لمدى كفاءة الفرد في أدائه للعمل. (العسافي، 1985: 198)

وعلى الرغم من هذا التعدد والتباين في الاراء لتوضيح مفهوم تقويم الاداء نجد ان هناك رابطاً مشتركاً بين هذه الاراء والمفاهيم كون تقويم الاداء :

- يؤكد تطوير سلوكيات خاصة وتحسينها تؤدي الى زيادة الاداء
- اغلب المفاهيم عرفت على انه نشاط او عملية ونظام رسمي وعملية منظمة ومستمرة .

وفي ضوء المفاهيم السابقة نستنتج ما يأتي :

1. يعد قياس مستوى الأداء الخطوة الأخيرة في دورة النظام الإداري .
2. تساعد عملية التقويم على تحليل أداء التدريسي وفهمه لعمله خلال مدة زمنية معينة.
3. يساعد في تقدير أداء الفرد في الماضي وإمكاناته في المستقبل
4. يؤدي الى تقدير مدى مساهمة التدريسي في تحقيق الأهداف من خلال عمله .
5. الهدف من القياس هو تحسين الأداء الحالي للتدريسي وكشف المجالات التي يلزم التدريب والتحسين فيها.

ثانياً: أهمية تقويم اداء التدريسيين :

يعد تقويم الاداء هدفاً مهماً تسعى المؤسسة التعليمية الى تامينه بشكل فاعل كونه يعطي نتائج موضوعية ودقيقة عن مستوى اداء العاملين ، وهناك عبارة تقول ان ماتم قياسه تم انجازه وان ماتم ادارته فانه قد انجز بشكل افضل وان ماتم تكريمه قد انجز بشكل اسرع . يمكن توضيح اهمية تقويم اداء التدريسي بما يأتي :

1. عملية تقويم اداء التدريسيين توفر معلومات مهمة عن مستوى ادائهم تساعد في اتخاذ القرارات والترقية والترفيغ والنقل .
2. يساعد تقويم اداء التدريسيين على بيان نقاط الضعف في ادائهم التي تحتاج الى معالجة وتطوير
3. يوفر تقويم اداء التدريسيين تغذية راجعة ليتعرف من خلالها التدريسي على نظر القائمين بعملية التقويم في ادائهم .
4. يساعد التقويم على التعرف على ايجابيات البرنامج والاستفادة منها في مواقف اخرى
5. يؤكد تقويم اداء التدريسيين على مدى تحقيق اهداف المؤسسة .

ومن ذلك يتضح لنا ان تقويم الاداء لتريسي الجامعي يعمل على الاصلاح والتحسين ليس لاداء التدريسي فحسب انما للعملية التعليمية ككل . (تمام، 2009 : 29-30)

ثالثاً: خصائص تقويم الاداء :

ان عملية تقويم الاداء متعددة ومختلفة من ميدان الى اخر من حيث الاساليب والاهداف ، فالنموذج القياسي الذي يطبق في ميدان لايمكن تطبيقه في ميدان اخر، الا ان هناك خصائص عامة لتقويم الاداء لايد من توافرها في كل نموذج قياسي هي كما يلي:

الشمولية : Inclusiveness يقصد بها ان يكون تقويم الاداء شاملاً لمجالات اداء التدريسي الجامعي المتمثلة بالتدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع وادائه التربوي

وتحقيق اهداف الجامعة ، اي كل الجوانب التي تسعى المؤسسة الى تحقيقها لتطوير ادائه،
(البسام، 1978: 140)

الوضوح: clarity إن وجود معايير واضحة تمثل مستوى اداء التدريسي الجامعي الذي تسعى إليه الجامعة ضروري لتحقيق عملية تقويم الاداء بصورة صحيحة مما يؤدي في النهاية إلى تحسين الأداء وتطويره ورفع كفاءته وتحقيق الأهداف المرجوة.

الموضوعية: Objectivity يقصد بها ان عملية تقويم اداء التدريسي الجامعي يجب ان تكون دقيقة في مجرياتها بعيدة عن كل زيف وتحيز وانطباع شخصي ، لتحقيق نتائج دقيقة و عدم اعتماد السمات أو الصفات الشخصية أساساً في قياس الأداء. (Toney, 2003: 30)

الثبات: Reliability: أن تؤدي عملية التقويم إلى النتائج نفسها فيما لو أعيد تحليل النتائج أو تكرار تطبيق أدوات القياس والتقويم ، يقاس الثبات بعدة طرق تجريبية وإحصائية ومن الشروط المهمة في تقديرات الأداء أن تكون ثابتة وصادقة .

الاستمرارية: Continuity: بما ان الاداء هو نشاط مستمر لذلك هذا النشاط المستمر لابد ان يرافق هذا الاداء نظام تقويم مستمر للتأكد من مدى تطور وتقدم الاداء وارتفاعه وايضا تحديد العقبات والصعوبات من اجل معالجتها ، وفي الغالب يتم تقويم اداء تدريسي الجامعة بشكل سنوي . (عبد الخالق ، 2010 : 24)

التكامل مع العملية الإدارية : يجب ان تتكامل عملية تقويم الاداء مع نظم التخطيط ،والرقابة ، واتخاذ القرارات ، وتستند فكرة التكامل بين التخطيط وقياس الأداء على أساس أن كل مستوى من الخطط يوفر الأهداف التي تمثل معايير لقياس الأداء على المستوى الأدنى مباشرة ، كما أن التكامل مع اتخاذ القرارات معناه إن تتوافر المعلومات اللازمة للمدير قبل اتخاذ القرار ، وليس بعده . (الكنفاني ، 2014 : 41)

ادارة الجودة الشاملة :

اولا : مفهوم الجودة الشاملة

يحمل مفهوم ادارة الجودة الشاملة معاني كثيرة (T.Q.M) معاني كثيرة بالنسبة للباحثين ، وقد ظهر هذا المفهوم بعد الازمة التي اصابته الاقتصاد الياباني بعد الحرب العالمية الثانية مما اضطر زعماء الصناعة اليابانية الى احداث الجودة بمساعدة ادوارد ديمينج (Deeming) الذي اكد على ان الجودة الشاملة هي تطبيق الطرق الاحصائية في كل مراحل الانتاج قصد تحسين المنتج وتقديمه الى السوق باقل كلفة (shihara , 1996) 10 :

ونجد تعدد المصطلحات الخاصة بهذا المفهوم تبعا لرؤى الخاصه بالمتخصصين والباحثين في هذا المجال ، اذ هناك من فصل بين مكونات ادارة الجودة الشاملة ، حيث بين ان الادارة (Management) هي التطور والمحافظة على امكانية المنظمة من اجل التجسين المستمر للجودة ، اما الجودة (Quality) فتعني تلبية رغبات المستفيدين ومتطلباتهم وايضا تلافي العيوب منذ المرحلة الاولى بما يرضي المستفيد، اما كلمة شاملة (Total) فتعني البحث عن الجودة في أي مظهر من مظاهر العمل بدءاً من حاجات المستهلك او المستفيد وانتهاء بتقويم رضاه عن الخدمات المقدمة له . (التوتري ، 2004)

ثانياً : مبادئ ادارة الجودة الشاملة

تنبت إدارة الجودة في مجموعة من المبادئ الإدارية التي تركز على تحسين الجودة، وإذا ما طبقت هذه المبادئ في أية مؤسسة بدقة، فإنها ستلقى النجاح وتحقق مستوى عالياً من الجودة.

هناك جملة من المبادئ التي تتبناها الجودة الشاملة :

اما (ديمينج) فقد قدم برنامجا مقترحا يتضمن (14) مبداء في الجودة على النحو

الاتي

1. خلق فلسفة جديدة لتطوير المستمر
2. خلق حاجة للتعليم الحامعي

3. تقليل من الحاجة للمتابعة والتفتيش (100%) بالكامل
4. عدم التقيد بالتكاليف عند اتخاذ القرارات الجامعية
5. تبني فلسفة التحسين المستمر
6. اعتماد التدريب المستمر في جميع وظائف الجامعة
7. تطبيق القيادة الديمقراطية للجامعة
8. القضاء على الخوف لدى قيادات الجامعة
9. عدم وضع حواجز بين العاملين والقيادات
10. التركيز على الحقائق والانجازات وترك الشعارات
11. لاحود للتفوق واطلاق العنان للاداء والانتاجية
12. دعم الشعور بالاعتزاز والثقة
13. تنفيذ برنامج التحسين المستمر في الكليات جميعها
14. توفير فرصة تبديل العمل لتعرف على جوانب العمل المختلفة (دوره ديمناك)
ويرى ديمناك بتطبيق هذه المبادئ يمكن الحصول على مستوى متميز من الجودة في المؤسسة . (التوتري ، 2006: 213)
ثالثاً : متطلبات إدارة الجودة الشاملة :

- يحتاج تطبيق إدارة الجودة الشاملة التي توفر عدداً من المتطلبات ، وقد اشارت رزوقي (2014) إلى أن أبرز متطلبات إدارة الجودة الشاملة هي:
1. توفير الدعم المادي والمعنوي من لدن القيادات العليا كون ادارة الجودة الشاملة قرار استراتيجي
 2. غرس مبادئ الجودة الشاملة لدى جميع العاملين في المؤسسة .
 3. التركيز على إرضاء المستفيدين واعتبارها مسألة أساسية.
 4. المتابعة والتقييم الأداء العمل في المجالات والمستويات كافة بشكل مستمر .
 5. معالجة المشاكل التي تشكل عائقاً امام تحقيق الأهداف.

6. الاهتمام بمسألة ضبط التكاليف عامةً ولاسيما التكاليف السلبية مثل (الزمن الضائع، عدم رضا الزبون، مواد فائضة عن الحاجة).
7. اتباع طريقة تجربة الخدمة لتعرف ع نقاط الضعف والاختفاء وتلافيها لتسويقها بشكل متكامل وجودة عالية.
8. مشاركة الجميع في صياغة القرارات (اتخاذ القرارات، حل المشكلات ،عمليات التحسين)
9. اهتمام المؤسسة بالسلوكيات الأخلاقية تجاه البيئة ، وذلك بإنتاج السلع وتقديم خدمات عالية الجودة والمحافظة على سلامة البيئة في الوقت نفسه
10. اتباع التحسين المستمر في مختلف مجالات العمل في المؤسسة .(رزوقي ،2014: 34)

رابعاً : معايير ومنهجية تطبيق ادارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي :

اتفق الباحثون على عشر بنود كمعايير للجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي المتمثلة في

- توفير المصادر المادية الكافية لدعم التعليم التعلم
- توفير المصادر البشرية الكافية لدعم التعليم والعلم
- ربط محتوى المنهج بالاهداف البرامج وغاياتها
- توفير اهداف وغايات واضحة يفهمها كل من هيئة التدريس والطلبة
- تحفيز الطلبة للمشاركة الفاعلة واعطائهم مسؤولية الكاملة بتعليمهم
- معيار البرنامج مناسب للمكافأه
- اتباع التقييم الصادق والموضوعي والعاقل
- اتباع تقييم يغطي مدى واسع من اهداف البرنامج وغاياته
- حصول الطلبة على مهارات ومعرفة تمكنهم من الالتحاق بسوق العمل
- تلقي الطلبة التغذية الراجعة المفيدة من التقييم (سلامة ، 1999)

اما منهجية تطبيق نظام ادارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي فتمثل في
تحديد

1. وتطوير المعايير المستخدمة في نظام التعليم الجامعي
2. التطوير والتحسين بصورة مستمرة للعملية التعليمية الجامعية ويتطلب ذلك مساهمة كاملة من كافة العاملين في الجامعة
3. البحث عن فرص التحسين والتطوير لعملية التعليم الجامعي وعند ايجاد هذه الفرص ترتب حسب الاسبقية وتحديد الاهداف على ضوء ذلك
4. تحديد مسؤوليات العملية الادارية
5. تحديد متطلبات المستفيدين ومحاولة توظيف العملية التعليمية لتحقيق هذه المتطلبات (العلي ، 1996)

خامساً : معوقات تطبيق إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي :

تنجح بعض مؤسسات في تطبيق برامج الجودة الشاملة بينما يفشل بعضهم الاخر اذ تواجه بعض المعوقات والصعوبات اذا لا يكون نجاح المؤسسة في تبني افضل البرامج لادارة الجودة الشاملة انما في تبني البرنامج الذي يتناسب مع ثقافة المؤسسة وافرادها ، وفي مشاركة والتزام كل فرد في المؤسسة بهذا البرنامج وأهدافه ، ومن بين المعوقات التي تواجه تطبيق إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي ما يأتي :

- 1- عدم التزام الادارة العليا بتطبيق برنامج إدارة الجودة الشاملة
- 2- التركيز على اسلوب واحد في ادارة الجودة الشاملة وليس على النظام ككل ، اذ انت ادارة الجودة الشاملة هي نظام متكامل من الاجزاء المختلفة المترابطة معا على ان تحسین الجودة عملية وليس اسلوباً فقط .
- 3- تبني المؤسسة لطرق واساليب ادارة الجودة الشاملة التي لا تتناسب مع نظام موظفيها ونتاجها
- 4- عدم تقبل التغيير ومسايرته سواء من الادارة او العاملين لان برنامج تحسين الجودة يستدعي تغييراً تاماً في الثقافة وطرق العمل في المؤسسة (التوتري ، 2009: 50)

- 5- المركزية في اتخاذ القرار بحجة ان ادارة الجودة الشاملة تركز على المشاركة
- 6- الافتقار على الحصول على التمويل المناسب لتطبيق ادارة الجودة الشاملة
- 7- الاعتماد على الاساليب التقليدية في التطبيق ، وعدم استخدام الاساليب الحديثة واساليب القياس الغير تقليدية
- 8- الافتقار الى الملاكات المؤهلة والمدرية على تطبيق ادارة الجودة الشاملة
- 9- اختلاف وتعدد المتطلبات بسبب تعدد المستفيدين وكثرتهم مما يصعب تلبية تلك متطلبات(ابراهيم،2007،ص168,169)
- 10- نقص في قاعدة البيانات والمعلومات الخاصة بالمؤسسة
- 11- الهيكل التنظيمي للجامعة
- 12- عدم وضوح القوانين واللوائح
- 13- غياب الجوانب الانسانية في مجال العمل
- 14- النمو غير المتوازن في التعليم الجامعي بسبب التذبذب في التمويل (عشبية ، 2000:)

دراسات سابقة

بعد البحث والتقصي عن دراسات ضمن موضوع البحث الحالي لم تحصل الباحثة على دراسات سابقة للموضوع نفسه ، ولكنها عثرت على دراسات سابقة قريبة من الموضوع من حيث الاهداف والمنهجية و النتائج و الوسائل الاحصائية، فيما يلي عدد من دراسات سابقة :-

اولاً : الدراسات المحلية

- 1- دراسة (عزيز ، 2012)
(تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعة من وجهة نظر الطلبة دراسة ميدانية في جامعة ديالى)

اهداف الدراسة :

هدف الدراسة الى بناء أداة لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة ديالى من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا وتقويم أدائهم من خلال تلك الأداة

اجراءات الدراسة :

تكونت عينة البحث من طلبة الدراسات العليا في جامعة ديالى وكان مجموع العينة (٧٥) طالباً وطالبة موزعين على ست كليات علمية وانسانية ولتحقيق الاهداف تم بناء اداته من بعد الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة وتكونت الأداة من خمسة مجالات تضم (٤٢) فقرة وقد استعمل الباحث الوسائل الإحصائية المناسبة وذلك لتحقيق هدف البحث .

نتائج الدراسة :

توصلت الدراسة الى نتائج من أهمها هو تسجيل ضعيفاً واضح في أداء التدريسيين من وجهة نظر الطلبة وفي المجالات كافة الا باستثناء بعض الفقرات التي سجلت لصالح التدريسيين اذ تبين من خلال البحث أن هنالك ضعف في مجال أداء المحاضرة فلم يتحقق من هذا المجال الا أربع فقرات بعضها كان بمستوى متوسط و أن مجال الإعداد والتحضير تناصفت فيه الفقرات المتحققة من غيرها ولم يتحقق في مجال الإعداد للامتحانات وإعطاء الدرجات الا فقرتين وكانتا بمستوى متوسط في حين لم يتحقق في مجال السمات الشخصية الا فقرة واحده أما مجال مهام عضو هيئة التدريس فقد تحققت منه اربع فقرات واوعز هذا الضعف الى الظروف الاستثنائية التي يمر بها البلد ولاسيما محافظة ديالى مما انعكس سلباً على أداء التدريسي.

2- دراسة (الطفيلي واخرون، 2013)

(تقويم جودة أداء اعضاء هيئة التدريس في كلية الهندسة - جامعة بابل ضمن مؤشري التخطيط والتنفيذ)

اهداف الدراسة :

هدفت الدراسة الى التعرف على جودة اداء التدريس لدى اعضاء هيئة التدريس في كلية الهندسة جامعة بابل

اجراءات الدراسة :

تكونت عينة الدراسة من 62 تدريسيًا من مجتمع بلغ 225 تدريسيًا لكلية الهندسة جامعة بابل وللعام الدراسي 2009-2010، ولتحقيق اهداف تم بناء استبانة تقويم الاداء معتمد على مجموعة من الدراسات والمراجع التي تناولت التدريس الجامعي ، وتكونت الاستبانة من 45 فقرة وزعت على مجالين هما التخطيط لتدريس وتنفيذ التدريس .

نتائج الدراسة :

اوضحت النتائج أن نسب التقديرات التقييمية لإجمالي جوانب قدرات التدريس الجامعي وللجانبيين (الأول - قدرات التخطيط للتدريس) و(الثاني - قدرات تنفيذ التدريس) لم تصل إلى مستوى الجودة،

3- دراسة (المالكي، 2013)

(تقويم الأداء المهني لمدرسي المواد التربوية في معاهد إعداد المعلمين والمعلمات على وفق معايير الجودة الشاملة)

اهداف الدراسة :

هدفت الدراسة الى التعرف على مستوى الاداء المهني لمدرسي المواد التربوية في معاهد إعداد المعلمين والمعلمات في ضوء معايير الجودة الشاملة على وفق المجالات الاتية : اسلوب تقويم المدراء واسلوب تقويم معاونين واسلوب تقويم رؤساء الاقسام .

اجراءات الدراسة :

تكونت عينة الدراسة من 90 تدريسيي المواد التربوية وتم اختيارهم بطريقة عشوائية ، ولتحقيق الاهداف تم بناء اداة الدراسة التي تكونت من 96 فقرة موزعة على ثلاثة مجالات هي (الفلسفة والاهداف التربوية ، مكونات العملية التدريسية ، سمات المدرس)،

واستخدمت الوسائل الاحصائية الاتية : مربع كاي الوسط المرجح معادلة الفاكرونباخ والوزن المؤي .

نتائج الدراسة :

اوضحت النتائج ان مستوى اداء مدرسي المواد التربوية في معاهد اعداد المعلمين والمعلمات يتصف بالجودة من وجهه نظر المدراء والمعاونين ورؤساء الاقسام ، وظهر مجال سمات المدرس بالمرتبة الاولى ويلية مجال مكونات العملية التدريسية واخير مجال الاهداف التربوية.

ثانياً : دراسات عربية :

1- دراسة (كنعان، 2005) سوريا:

"تطوير أداء أعضاء الهيئة التدريسية على وفق معايير الجودة الشاملة (مقياس مقترح لتقويم الأداء التدريسي وتطويره في كلية التربية بجامعة دمشق)"

اهداف الدراسة :

هدفت الدراسة إلى التعرف على مهام عضو الهيئة التدريسي والمهارات المطلوبة للأداء التدريسي في ضوء متطلبات الجودة الشاملة ، ووضع مقياس لتقويم الأداء التدريسي لأعضاء الهيئة التدريسي.

اجراءات الدراسة :

تكونت عينة الدراسة من 23 تدريسيًا من دون الاخذ بنظر الاعتبار سنوات الخبرة في التدريس بالكلية ، ولتحقيق الاهداف تم بناء مقياس للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس وقد تناول المقياس المقترح لتقويم الأداء التدريسي لأعضاء الهيئة التدريسي عدة مجالات وهي : الإعداد ، والتخطيط ، والتنفيذ ، والتقويم

نتائج الدراسة :

اوضحت الدراسة ان اعضاء هيئة التدريس مستوى ادائهم لم يصل الى مستوى معايير المحددة ، وهناك تفاوت في ادائهم بين المجالات وعلى الرغم من اختلاف مؤهلات

افراد العينة الان ضعف الاداء افراد البحث بدا واضحا لدى الجميع وغياب الدور الاجتماعي لعضو الهيئة التعليمية .

2- دراسة (المزروعى ، 2010) السعودية

(تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في أقسام كلية التربية بجامعة أم القرى من وجهة نظر طلاب وطالبات مرحلة الدكتوراه)

اهداف الدراسة :

هدفت الدراسة الى تقييم أداء أعضاء هيئة من وجهة نظر طلاب دكتوراه لاقسام كلية التربية بجامعة أم القرى
اجراءات الدراسة :

تكونت عينة الدراسة من (41) طالباً و (48) طالبة ، تم اختيارهم بطريقة عشوائية ، ولتحقيق الاهداف تم بناء مقياس لتقييم اداء اعضاء هيئة التدريس .
نتائج الدراسة :

اوضحت الدراسة ان أسلوب التعامل مع الطلاب والطالبات احتل المرتبة الأولى.
ثالثاً : دراسات اجنبية

1- دراسة زيتو و رايت (Szeto & Wright, 2003)

"بناء نموذج: لتقويم أداء أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة"

اهداف الدراسة

هدفت الدراسة الى بناء نموذج عملي لتقويم أداء أعضاء الهيئة التدريسية، ويكون أكثر واقعية، ويربط عملية التقويم بإستراتيجية المنظمة
اجراءات الدراسة

تكونت عينة الدراسة من (556) تدريسي وتدرسية من إحدى الجامعات الأمريكية، والمتضمنة ست كليات وهي الآداب، والفنون، والعلوم والتكنولوجيا، والصحة والخدمات الإنسانية، وعلم النفس، وإدارة الأعمال، واستخدمت الاستبانة كأداة وحيدة للدراسة

نتائج الدراسة

أوضحت النتائج ان تقويم الأداء يؤدي الى تطوير اداء اعضاء هيئة التدريس وتحسينه والحصول على نتائج تتميز بالدقة والجودة والتقويم الذي تضع أجزاءه الكلية يؤدي إلى زيادة نسبة القبول إلى الحد الذي لم يعد فيه تقويم الأداء قضية تثير الجدل، فضلا عن ذلك ستكون الأنظمة سهلة التحديث. كما ان التقويم الذي تم بناؤه سيتيح الموازنة ما بين التدريس والبحث العلمي في ضوء مجموع الأنظمة التي تحكم الكلية، لان الكليات تستطيع تعديل فقراته بما يمكن تخصيصه للتدريس أو البحث

2- دراسة (Freeze & etal,2004)

(تقويم اداء عضو هيئة التدريس من وجهة نظر الطلبة)

اهداف الدراسة :

هدفت الدراسة تعرف على مستوى اداء اعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر الطلبة

اجراءات الدراسة :

تكونت عينة الدراسة من (112) طالب وطالبة من جامعة جنوب كارولينا ، وتم بناء مقياس تقويم اداء اعضاء هيئة التدريس المؤلفة من خمسة جوانب وهي) : التخطيط ، التعليم ، الادارة ، التواصل والاجتماعية، الاتجاه، استخدم الوسائل الاحصائية و تحليل التباين

نتائج الدراسة

أوضحت نتائج الدراسة اهمية تقويم اداء عضو هيئة التدريس كوسيلة لتطوير وتحسين اداء خاصة التقويم عن طريق الطلبة .

الفصل الثالث

منهجية البحث واجراءاته

يتضمن هذا الفصل عرض الاجراءات التي اتبعتها الباحثة بداية في تحديد منهج البحث واختيار المجتمع والعينة المناسبة والاداه التي تحقق اهداف البحث والوسائل الاحصائية المناسبة في البحث وفيما يأتي وصف لهذه الاجراءات :--

أولاً : منهج البحث Research methodology

اعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي التحليلي لانه الانسب لهذا البحث هو طريق إجرائي يعتمد عليه الباحث للوصول إلى حقيقة ينشدها من اجل التغلب على مشكلة ما، ويشمل العمليات والأدوات والإجراءات جميعها التي يستخدمها الباحث في جمع البيانات التي يتم الحصول عليها وتحليلها وتفسيرها (حمدان، 1989 : 52).

وان اعتماد هذا المنهج يسهم في تقويم الاداء النوعي لتدريسيي جامعة بغداد في ضوء مؤشرات الجودة الشاملة على وفق متغير الجنس (ذكور، اناث) وتخصص (علمي ،انساني) واللقب العلمي (استاذ ،استاذ مساعد ، مدرس ،مدرس مساعد)

ثانيا : مجتمعا البحث Research population

لتحقيق اهداف البحث ، لابد من التعرف على مجتمعا البحث الاصيلين لذلك قامت الباحثة بتحديد مجتمعا البحث الاصيلين وهما :

أ. **مجتمع الكليات** : قد بلغ المجتمع الكلي لكليات جامعة بغداد (24) كلية (16 كلية علمية - 8 كليات انسانية)

ب. **مجتمع التدريسيين (ذكور - اناث)** : وقد بلغ حجم مجتمع التدريسيين الكلي (6255)* منهم (3068) ذكور و (3187) اناث موزعين على (24) كلية تابعة لجامعة بغداد

ثالثا : عينتا البحث : Research Sample

أ- **عينة الكليات** :

بعد تحديد مجتمع البحث من الكليات البالغ حجمه (24) كلية وتم اختيارالمجتمع الاصيلي جميعه كعينة للبحث * وقد بلغ حجم عينة البحث من الكليات (24) كلية منها (16) كلية علمية و(8) كلية انسانية ، كما هو موضح في الجدول (1)

الجدول (1) توصيف عينة البحث من كليات جامعة بغداد (العلمية _ الانسانية)

ت	الكلية	التخصص	ت	الكلية	التخصص
1	ابن الهيثم	علمي	13	طب الاسنان	علمي
2	الزراعة	علمي	14	العلوم للنبات	علمي

ت	الكلية	التخصص	ت	الكلية	التخصص
3	الادارة والاقتصاد	علمي	15	الهندسة	علمي
4	التربية الرياضية	علمي	16	هندسة خوارزمي	علمي
5	التربية الرياضية للبنات	علمي	17	اللغات	أنساني
6	التمريض	علمي	18	القانون	أنساني
7	الصيدلة	علمي	19	الاعلام	أنساني
8	الطب	علمي	20	العلوم سياسية	أنساني
9	الطب البيطري	علمي	21	التربية للبنات	أنساني
10	طب الكندي	علمي	22	التربية ابن رشد	أنساني
11	العلوم	علمي	23	الاداب	أنساني
12	الفنون الجميلة	علمي	24	العلوم الاسلامية	أنساني

ب - عينة التدريسيين (اناث - ذكور)

بعد تحديد مجتمع البحث من التدريسيين الجامعيين والبالغ حجمه (6255) تدريسي وتدرسية تم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية وذلك لمناسبتها تمثيل هذا البحث وبلغ حجم العينة (480) تدريسي وتدرسية ، وقد شكلوا نسبة (14%) من حجم المجتمع الاصلي

رابعاً : اداة البحث : Research tool

لغرض تحقيق اهداف البحث قامت الباحثة باعداد استبانة البحث بصيغتها الاولية على وفق الخطوات الاتية :-

أ- الاطلاع على الادبيات ذات الصلة بموضوع البحث فيما يتعلق (بالاداء النوعي لتدريسي جامعة بغداد) .

ب- الاطلاع على استمارة تقييم أداء تدريسيي جامعة بغداد للسنوات السابقة (2013,2014,2015,2016) الصادرة من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي .

ت- تحليل البنود التي وردت في (دليل ضمان الجودة والاعتماد الاكاديمي للجامعات العراقية) *و (المقاييس النوعين والمؤشرات الكمية لضمان الجودة والاعتماد للجامعات العراقية) والتركيز على مايشير للاداء النوعي التدريسيين .

ث- بعد الانتهاء من تحليل البنود الخاصة بالاداء النوعي للتدريسيين والواردة في دليل ضمان الجودة والاعتماد الاكاديمي للجامعات العراقية ، تمت صياغة فقرات الاداة وتوزيعها على مجالات ، وقد بلغ عدد الفقرات (72) موزعه على ستة مجالات كما يأتي :

1. المجال الاول : رؤيه المؤسسة واهدافها وبلغ عدد فقراته (9) فقرات
2. المجال الثاني : المجال التربوي وبلغ عدد فقراته (13) فقره
3. المجال الثالث : التدريس وبلغ عدد فقراته (21) فقره
4. المجال الرابع : الاخلاقي وبلغ عدد فقراته (6) فقرات
5. المجال الخامس : الانساني والاجتماعي وبلغ عدد فقراته (9) فقرات
6. المجال السادس : البحث العلمي وبلغ عدد فقراته (14) فقره

خامسا:صدق الاداة Validity :

تم عرض الاستبانة بصيغتها الاولى والمتضمنه (72) فقرة موزعة على (6) مجالات على مجموعة من الخبراء في اختصاص التربية والقياس والتقويم وبلغ عددهم (23) خبير وقد تفضل الخبراء بابداء ارائهم السديده بفقرات الاستبانة ومجالاتها وتشخيص مدى ملائمة الفقرات لكل مجال وتم الاخذ بارائهم وتوصياتهم في اجراء التعديلات ع الاستبانة وفقراتها من حذف ودمج حيث تم دمج المجال الانساني والاجتماعي مع المجال الاخلاقي تحت تسميه مجال خدمة المجتمع وايضا حذف عدد من الفقرات كما تم التعديل للصياغة اللغوية لفقرات اخرى ، حيث اصبح مجموع الفقرات (51) فقرة موزعة على خمسة مجالات وقد اجمع 80% من الخبراء على هذه التعديلات في مجالات الاستبانة وفقراتها. جدول (2)

جدول (2) توصيف المجالات وعدد فقراتها كما تضمنتها استبانة البحث النهائية

ت	المجالات	عدد الفقرات
1	الاهداف	7
2	التربوي	10
3	التدريس	15



ت	المجالات	عدد الفقرات
4	خدمة المجتمع	6
5	البحث العلمي	13
	المجموع	51

وبعد الانتهاء من استخراج صدق الاداة قامت الباحثة باعداد الاداة بصورتها النهائية

(ملحق رقم 3) وتم اعتماد مقياس ليكرت الخماسي

- اوافق بدرجة كبيرة = 5
- اوافق بدرجة متوسطة = 4
- اوافق = 3
- اوافق الى حد ما = 2
- ارفض = 1

سادسا : التحليل الاحصائي لتحقيق من صدق اداة البحث:

لكشف عن صدق الاداة يعد التحليل الاحصائي وسيلة لكشف عن مدى دقة الفقرات في قياس ما وضعت لقياسه ، فالتحليل الفقرات احصائيا هو التعرف على القوة التمييزية لكل فقرة يتم من خلالها التأكد من كفاءة المقياس للكشف عن الفروق الفردية بين الافراد (فرج ، 1980_ : 332)

عينة التحليل الاحصائي :

بعد تطبيق الاداة على عينة البحث البالغة (480) تدريسيا وتدرسية ، تم اخذ عينة بناء عشوائية تبلغ (400) تدريسي وتدرسية . من عينة البحث الاساسية بهدف التحليل الاحصائي للفقرات ، وذلك لتحديد المؤشرات القياسية للاداة على وفق الخطوات الاتية :

مؤشرات صدق البناء لاداة البحث :

أ- اسلوب المجموعتين المتطرفتين :

تعد عملية تمييز الفقرات احصائيا من الخطوات الاساسية في التحليل الاحصائي اذ يمكن الخروج بنتائج في الخصائص السيكومترية للفقرات من القوة التمييزية والاتساق الداخلي (Anastatsig , 1988 : 20)

وللتحقق من ذلك قامت الباحثة باستخدام الحقيبة الاحصائية (spss) وفق الخطوات الاتية:

1. اعتماد اسلوب المجموعتين المتطرفتين اذ رتبت الدرجات من الاعلى الى الادنى واختيرت نسبة 27% العليا ونسبة 27% دنيا
 2. تم تطبيق الاختبار التائي (t_test) لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفرق بين المجموعة العليا والمجموعة الدنيا لكل فقرة ، جدول رقم (3)
- الجدول (3) توصيف القوة التمييزية لفقرات المقياس

مستوى الدلالة	القيمة التائية	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
دال احصائياً	9.813	1.329	3.49	.532	4.84	(1)
دال احصائياً	10.806	1.225	3.65	.230	4.94	(2)
دال احصائياً	11.405	1.307	3.19	.590	4.77	(3)
دال احصائياً	14.568	1.126	3.15	.421	4.83	(4)
دال احصائياً	12.035	1.292	3.26	.470	4.85	(5)
دال احصائياً	9.920	1.274	3.68	.342	4.94	(6)
دال احصائياً	12.837	1.276	3.08	.543	4.80	(7)
دال احصائياً	11.783	1.371	2.99	.692	4.73	(8)
دال احصائياً	11.134	1.243	3.62	.214	4.97	(9)
دال احصائياً	10.712	1.272	3.63	.234	4.96	(10)
دال احصائياً	10.624	1.214	3.39	.590	4.77	(11)
دال احصائياً	14.071	1.110	3.40	.268	4.94	(12)
دال احصائياً	12.814	1.156	3.48	.268	4.94	(13)
دال احصائياً	9.894	1.105	3.94	.096	4.99	(14)
دال احصائياً	10.574	1.269	3.66	.190	4.96	(15)
دال احصائياً	9.107	1.271	3.86	.135	4.98	(16)

مستوى الدلالة	القيمة التائية	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
دال احصائياً	11.795	1.305	3.34	.444	4.91	(17)
دال احصائياً	11.237	1.110	3.76	.165	4.97	(18)
دال احصائياً	13.580	1.058	3.60	.096	4.99	(19)
دال احصائياً	10.622	1.120	3.81	.165	4.97	(20)
دال احصائياً	15.609	1.073	3.27	.283	4.94	(21)
دال احصائياً	14.606	1.144	3.33	.190	4.96	(22)
دال احصائياً	12.978	1.156	3.50	.190	4.96	(23)
دال احصائياً	12.752	1.204	3.51	.096	4.99	(24)
دال احصائياً	13.569	1.187	3.26	.337	4.87	(25)
دال احصائياً	13.000	1.195	3.46	.165	4.97	(26)
دال احصائياً	13.721	1.171	3.45	.000	5.00	(27)
دال احصائياً	11.286	1.106	3.64	.375	4.91	(28)
دال احصائياً	11.179	1.171	3.56	.380	4.88	(29)
دال احصائياً	8.443	1.083	4.12	.000	5.00	(30)
دال احصائياً	15.289	1.119	3.00	.488	4.80	(31)
دال احصائياً	8.137	1.234	4.01	.135	4.98	(32)
دال احصائياً	15.124	1.261	2.79	.461	4.74	(33)
دال احصائياً	11.142	1.322	3.52	.211	4.95	(34)
دال احصائياً	16.539	1.160	3.02	.278	4.92	(35)
دال احصائياً	15.963	1.051	3.08	.408	4.82	(36)
دال احصائياً	16.669	1.061	2.94	.469	4.80	(37)
دال احصائياً	15.865	1.127	3.04	.398	4.86	(38)
دال احصائياً	14.983	1.172	3.19	.263	4.93	(39)
دال احصائياً	13.884	1.092	3.39	.338	4.92	(40)

مستوى الدالة	القيمة التائية	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
دال احصائياً	14.875	1.137	3.34	.135	4.98	(41)
دال احصائياً	16.029	1.057	3.15	.395	4.89	(42)
دال احصائياً	14.451	1.194	3.30	.165	4.97	(43)
دال احصائياً	16.289	1.168	2.90	.383	4.82	(44)
دال احصائياً	16.527	1.004	3.10	.436	4.84	(45)
دال احصائياً	13.589	1.264	3.31	.165	4.97	(46)
دال احصائياً	15.420	1.193	3.19	.165	4.97	(47)
دال احصائياً	15.479	1.175	3.18	.211	4.95	(48)
دال احصائياً	17.299	1.156	2.86	.435	4.92	(49)
دال احصائياً	14.947	1.210	3.26	.000	5.00	(50)
دال احصائياً	12.632	1.116	3.63	.096	4.99	(51)

وكانت جميع الفقرات دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (0,05) درجة حرية (214)

لان قيمتها التائية المحسوبة اكبر من القيمة التائية الجدولية (1.96)

ب - العلاقة بين درجة كل فقرة من فقرات والدرجة الكلية لاداة البحث :

تم استخراج علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للاداة باستخدام معامل ارتباط بيرسون ،وقد

تبين ان جميع معاملات الارتباط دالة احصائيا عند مستوى (0,05) ودرجة حرية (398)

لجميع فقرات الاستبانة ، الجدول (4)

الجدول (4) توصيف معاملات الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للاداة

معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت
.619	45	.648	34	.750	23	.625	12	.526	1
.637	46	.705	35	.723	24	.645	13	.608	2
.704	47	.649	36	.627	25	.625	14	.597	3



معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت
.709	48	.678	37	.732	26	.675	15	.610	4
.696	49	.693	38	.751	27	.603	16	.616	5
.721	50	.662	39	.625	28	.649	17	.663	6
.684	51	.657	40	.641	29	.687	18	.670	7
		.653	41	.645	30	.711	19	.649	8
		.704	42	.680	31	.616	20	.659	9
		.703	43	.602	32	.701	21	.671	10
		.657	44	.657	33	.747	22	.562	11

ج - العلاقة بين الاداء ومجالاته :

تبين من النتائج ان هناك علاقة دالة بين الاداء النوعي للتدريسي ومجالاته الخمسة (مجال الاهداف ، مجال التربوي ، مجال التدريس ، مجال خدمة المجتمع ، مجال البحث العلمي) ، الجدول (5)

الجدول (5) العلاقة بين الدرجة الكلية ودرجة الكلية للمجالات

البحث العلمي	خدمة المجتمع	التدريس	التربوي	الاهداف	الاداء النوعي	
					1	الاداء النوعي
				1	.833	الاهداف
			1	.666	.837	التربوي
		1	.774	.665	.917	التدريس
	1	.712	.586	.523	.796	خدمة المجتمع
1	.717	.736	.565	.547	.843	البحث العلمي

د - العلاقة بين درجة كل فقرة والمجال الذي تنتمي اليه :

تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لاستخراج العلاقة بين درجة كل فقرة والمجال الذي تنتمي اليه تلك الفقرة على النحو الاتي : الجدول (6)

الجدول (6) معاملات الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمقياس

معامل الارتباط - البحث العلمي	ت	معامل الارتباط - خدمة المجتمع	ت	معامل الارتباط - التدريس	ت	معامل الارتباط - التربوي	ت	معامل الارتباط - الاهداف	ت
.737	1	.830	1	.733	1	.625	1	.753	1
.717	2	.692	2	.768	2	.645	2	.798	2
.793	3	.851	3	.701	3	.625	3	.834	3
.772	4	.819	4	.722	4	.675	4	.782	4
.796	5	.866	5	.799	5	.603	5	.808	5
.768	6	.858	6	.808	6	.649	6	.767	6
.763	7			.779	7	.687	7	.776	7
.765	8			.685	8	.711	8		
.832	9			.795	9	.616	9		
.828	10			.795	10	.701	10		
.818	11			.696	11				
.856	12			.698	12				
.694	13			.701	13				
				.687	14				
				.629	15				

سابعا / ثبات الاداة Reliability:

تم التحقق من ثبات الاداة باستخدام معامل الفاكرونباخ واذ ان هذا المعامل يعطينا تقديراً جيداً في اغلب المواقف، اذ يمتاز بتناسقه وامكانية الوثوق بنتائجه في حساب الارتباطات بين درجات فقرات الاداه جميعها، وبلغ معامل الثبات لاداة البحث (97,3)

وهذا يدل على ان فقرات الاداة ضمن مجالاتها حصلت على درجة ثبات عالية ،
الجدول (7)

الجدول (7) معامل ثبات فقرات اداة البحث دون المجالاتها

معامل الفا كرونباخ	عدد الفقرات
97,3	51

ثامنا / التطبيق النهائي للاداة :

بعد التحقق من صدق الاداة وثباتها قامت الباحثة بالتطبيق النهائي للاداة بصيغتها النهائية على عينة البحث البالغة (480) تدريسي وتدرسيه في كليات جامعة بغداد على النحو الاتي :-

- قراءة تعليمات الاستبانة وتوضيح فقراتها للعينة والاجابة على استفساراتهم
- التاكيد على ضرورة الاجابة على فقرات الاستبانة بصدق وموضوعية
- مراعاة أخذ العينة والوقت الكافي للاجابة من اجل الحصول على اكبر قدر من الدقة والموضوعية
- بدء التطبيق في 2017/1/11 واستمر الى 2017/3/10.

تاسعا / الوسائل الاحصائية :

استعملت في البحث الحالي الوسائل الاحصائية لتحليل النتائج بواسطة البرنامج

الاحصائي (spss) وهي :

1. الاختبار التائي (t-tast) لعينتين مستقلتين للكشف عن القوة التمييزية لفقرات الاداة
2. معامل الاتساق الداخلي (الفاكرونباخ) لاستخراج الثبات بطريقة الاتساق الداخلي
3. تحليل التباين الثلاثي (anova) للتعرف على الفروق بين متوسطات المتغيرات البحث.
4. معامل الارتباط بيرسون لاستخراج العلاقة بين الفقرات ومجالاتها
5. الاختبار التائي لعينة واحدة للكشف على الدلائل الاحصائية لمتوسط الاداة
6. اختبار (شفية Scheffe) للتعرف على دلالة الفروق بين متغيرات البحث .

الفصل الرابع

يتضمن هذا الفصل عرض نتائج البحث ومناقشتها في ضوء الاهداف المحددة:-
الهدف الاول : تعرف الاهمية النسبية للاداء النوعي لتدريسي جامعة بغداد في ضوء مؤشرات الجودة الشاملة للجامعات العراقية
وسوف تعرض الباحثة النتائج الهدف الاول على النحو الاتي :

1. الاهمية النسبية لفقرات الاداء النوعي لتدريسي جامعة بغداد بشكلها العام .
الجدول (8) يوضح الاهمية النسبية للاداء النوعي لتدريسي جامعة بغداد بشكلها العام

متوسط الاداة	الاهمية النسبية	عدد الفقرات
4.226	%84.521	51

يوضح الجدول (8) ان متوسط درجات الاداة(4.226) والاهمية النسبية لفقرات الاداء النوعي (%84.521) مما يدل على ان جميع افراد العينة يؤيدون اهمية مضمون فقرات الاستبانة لقياس ادائهم النوعي في ضوء ما ورد في مؤشرات الجودة الشاملة للجامعات العراقية .

2. عرض فقرات الاداء النوعي لتدريسي جامعة بغداد مرتبة تنازليا بحسب الاهمية النسبية

الجدول (9) ترتيب فقرات الاداء النوعي تنازليا بحسب الاهمية النسبية لها

ت	رقم الفقرة	متوسط الفقرة	الاهمية النسبية
1	اعتماد الصدق والامانة في اقبال المادة العلمية للطلبة	4.692	%93.833
2	الحرص على الالتزام بوقت المحاضرة والدوام الرسمي	4.608	%92.167
3	الاهتمام بمظهر لائق بالمهنة وقيم المجتمع	4.604	%92.083
4	اعتماد النزاهة والشفافية في التعامل مع الطلبة	4.585	%91.708
5	احترام حقوق الطلبة في الحصول على معلومات علمية دقيقة	4.496	%89.917
6	امتلاك خبرة واسعة في اداء مهام التدريس	4.479	%89.583
7	توضيح اهداف المادة الدراسية والمنهج للطلبة	4.465	%89.292
8	اعتماد اساليب التدريس الحديثة والفعالة	4.450	%89.000



ت	رقم الفقرة	متوسط الفقرة	الاهمية النسبية
9	اعتماد الموضوعية في تقييم اداء الطلبة	4.446	%88.917
10	تحفيز الطلبة لانجازبحوث التخرج بمستوى عالي	4.446	%88.917
11	تشجيع التعاون والعمل الجماعي بين الطلبة	4.440	%88.792
12	التعامل مع مشاكل الطلبة باسلوب تربوي من خلال التوجيه والارشاد	4.425	%88.500
13	متابعة المستجدات في المجال المعرفي والتكنولوجي	4.396	%87.917
14	اتباع اساليب حديثة في تحقيق اهداف العملية التربوية التعليمية	4.369	%87.375
15	استخدام التقنيات الحديثة للارتقاء بالعملية التربوية التعليمية	4.367	%87.333
16	اعتماد اساليب حديثة في تحفيز الطلبة نحو التفوق	4.342	86.833
17	المحافظة على عدم الانفعال في مواجهة المواقف المحرجة في المهنة	4.329	86.583
18	السعي لتحقيق الاهداف من خلال التدريس	4.313	86.250
19	التعامل مع الطلبة على وفق اسلوب انساني	4.302	86.042
20	الالتزام بالضوابط الاكاديمية المحددة من قبل الكلية والقسم	4.300	86.000
21	انجاز العمل على وفق الضوابط واللوائح الادارية	4.296	85.917
22	المشاركة في الندوات والمؤتمرات العلمية داخل وخارج المؤسسة	4.290	85.792
23	انجاز البحوث العلمية التي تساهم في خدمة المجتمع	4.263	%85.250
24	المشاركة الفعالة في الحلقات العلمية والسينمار	4.263	%85.250
25	توجيه الطلبة للاهتمام بالبيئة المحلية وحمائتها من التلوث	4.260	%85.208
26	تقديم افكار تنسم بالحدائثة في تطوير العملية التربوية	4.258	%85.167
27	المشاركة في البرامج التدريبية للارتقاء بالمسيرة العلمية	4.238	%84.750
28	المساهمة بفعالية في تحقيق اهداف الجامعة والكلية	4.227	%84.542
29	اعتماد المرونة في التعامل مع الطلبة في المواقف التعليمية	4.221	%84.417
30	الالتزام بالخطة السنوية لانجاز البحوث	4.190	%83.792
31	اعتماد الاسلوب العلمي في حل مشكلات الطلبة	4.167	%83.333
32	المساهمة بفعالية في لجان تطوير وتحديث المناهج	4.167	%83.333
33	المساهمة باقتراح خطط واليات للنهوض بالبحث العلمي	4.152	%83.042
34	تقديم استشارات علمية في مجال التخصص لمؤسسات الدولة	4.142	%82.833

ت	رقم الفقرة	متوسط الفقرة	الاهمية النسبية
35	انجاز البحوث التطويرية التي تضمن التقدم الاجتماعي للمجتمع	4.123	%82.458
36	توضيح اهداف الكلية والقسم للطلبة	4.106	%82.125
37	انجاز البحوث التطويرية التي تضمن التقدم الثقافي للمجتمع	4.106	%82.125
38	السعي لربط محتوى المادة المنهجية بالبيئة المحلية للطلبة	4.083	%81.667
39	توظيف الطاقات الطلابية لتحقيق اهداف الجامعة والكلية	4.060	%81.208
40	مراعاة الفروق الفردية بين الطلبة في تلبية احتياجاتهم	4.050	%81.000
41	امتلاك منظومة معرفية واسعة عن اهداف ورسالة الجامعة	4.044	%80.875
42	تقديم مقترحات لصياغة اهداف الكلية والعملية التربوية التعليمية	4.033	%80.667
43	انجاز البحوث التطويرية التي تضمن التقدم الاقتصادي للمجتمع	4.000	%80.000
44	التواصل مع القنوات العالمية في انجاز البحوث ونشرها	3.990	%79.792
45	المشاركة الفعالة في البرامج التوعوية لتنمية المجتمع	3.944	%78.875
46	مشاركة الطلبة في النشاطات اللاصفية	3.942	%78.833
47	تعزيز التفاعل بين الطلبة والبيئة الاجتماعية	3.890	%77.792
48	المشاركة الفعالة في الانشطة الاجتماعية داخل وخارج المؤسسة التعليمية	3.846	%76.917
49	المشاركة في فرق العمل البحثية في القطاعات الانتاجية للمجتمع	3.825	%76.500
50	العمل على تعزيز التواصل بين المؤسسة والبيئة الاجتماعية للطلبة	3.794	%75.875
51	الاهتمام بالشؤون الاجتماعية للطلبة	3.710	%74.208

3- تفسير النتائج بحسب الاهمية النسبية للمجالات

تضمنت اداة البحث (5) مجالات هي : المجال التربوي ، ومجال التدريس ، ومجال الاهداف ، ومجال البحث العلمي ، ومجال خدمة المجتمع وقد ترتبت هذه المجالات ترتيباً تنازلياً بحسب اهميتها النسبية جدول (10)

الجدول (10) ترتيب المجالات بحسب الاهمية النسبية

ت	المجال	عدد الفقرات	المتوسط	الاهمية النسبية
1	التربوي	10	4.358	%87.154
2	التدريس	15	4.343	%86.850

ت	المجال	عدد الفقرات	المتوسط	الاهمية النسبية
3	الاهداف	7	4.186	%83.726
4	البحث العلمي	13	4.156	%83.115
5	خدمة المجتمع	6	3.914	%78.285

يوضح الجدول (10) ان المجال التربوي حصل على اعلى مرتبة من حيث الاهمية النسبية اذ بلغت (%87.154) ويعود سبب ذلك الى ان اهم مقومات اعداد التدريسي الجامعي تعزيز الاداء التربوي اذ تساعد التدريسي على بناء شخصية الطلبة على وفق مبادئ ايجابية فهو الى جانب التدريس يعتمد انماط سلوكية مربية تؤثر في تنشئة الطلبة واساليب تفكيرهم ونظرتهم الى الحياة بصفة عامة إذ إن نجاح التدريسي في الاداء التربوي إصلاح وارتقاء للمؤسسة التربوية ، في حين حصل مجال خدمة المجتمع على ادنى مرتبه اذ بلغت اهميتها النسبية (%78.285) ويعود سبب ذلك الى ان المهام والمسؤوليات الموكلة للتدريسي ضمن مهنته تشغله كثيراً وتقلل من امكاناته للمساهمة في خدمة المجتمع .

الهدف الثاني: التعرف على دلالة الفروق بين اراء التدريسيين جامعة بغداد في الاهمية النسبية لادائهم النوعي بحسب متغير (الجنس ، التخصص ، اللقب العلمي) .

التعرف على دلالة الفروق بين اراء التدريسيين نحو الاداء النوعي لتدريسي جامعة بغداد بحسب متغير (الجنس ، التخصص ، اللقب العلمي))

1- سيتم استعمال تحليل التباين الثلاثي لعينة البحث للتعرف على الفروق ذوات الدلالة الاحصائية بين اراء التدريسيين حول الاداء النوعي بحسب متغير (الجنس ، التخصص ، اللقب العلمي) ، لعينة البحث. الجدول (11)

جدول (11) يوضح تحليل التباين للتعرف على الفروق ذات الدلالة الاحصائية بين اراء التدريسيين بحسب متغير (الجنس ، التخصص ، اللقب العلمي) ، لعينة البحث.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة الفائية	مستوى 0.05 الدلالة
الجنس	2042.307	1	2042.307	1.803	غير دال
تخصص	3803.986	1	3803.986	3.358	غير دال
اللقب العلمي	19666.184	3	6555.395	5.787	دال
تخصص * الجنس	2287.538	1	2287.538	2.019	غير دال
لقب * الجنس	3499.871	3	1166.624	1.030	غير دال
لقب * تخصص	11067.953	3	3689.318	3.257	دال
التخصص * الجنس اللقب العلمي *	4809.679	3	1603.226	1.415	غير دال
الطأ	525623.715	464	1132.810		
المجموع الكلي	576637.248	479			

أظهرت نتائج تحليل التباين الثلاثي ان القيمة الفائية لمتغير (الجنس) كانت (1.803) وهي غير دالة احصائياً ، إذ إنها اصغر من القيمة الجدولية البالغة (2.62) بدرجة حرية (1.464) عند مستوى الدلالة (0.05) الجدول (11) ، اي ان ليس هناك فروق بين الذكور والاناث ، ويمكن ان يعود السبب ان التدريسي (ذكور ،اناث) يزاولون المهام نفسها ويخضعون الى المسؤوليات نفسها المذكورة في قانون الخدمة الجامعية .

اما نتائج متغير (التخصص) فكانت القيمة الفائية للتخصص (3.358) وهي غير دالة احصائياً ، إذ إنها اصغر من القيمة الجدولية البالغة (2.62) وبدرجة حرية (1.464) عند مستوى الدلالة (0.05) الجدول (11) ، اي ان ليس هناك فروق في التخصص، ويمكن ان يعود السبب الى ان التخصص (علمي ، انساني) لا يؤثر في الاداء النوعي لان كل تخصص له ادائه بحسب تخصصه والواجبات المناطة له



اما فيما يخص متغير (اللقب العلمي) فكانت القيمة الفائية (5.787) وهي دالة احصائياً إذ أنها اكبر من القيمة الجدولية البالغة (2.62) بدرجة حرية (3.464) عند مستوى الدلالة (0.05) الجدول (11)

واستعمال اختبار (شفية Scheffe) لمعرفة دلالة الفروق بين الالقب العلمية للتدريسيين وظهر أنّ دلالة الفروق كان لصالح اللقب استاذ مقارنة بالمدرس واستاذ مقارنة بالمدرس المساعد . الجدول (12) ، والسبب ان مرتبة استاذ بتميزها من مرتبة المدرس والمدرس مساعد قد يعود الى الخبرة العلمية وغزارة المعرفة في التخصص فضلا عن الخبرة المهنية لذلك توكل للاستاذ مهام ومسؤوليات اوسع وادق من المدرس والمدرس مساعد .

الجدول (12) جدول المقارنات المتعددة (شفية Scheffe) للفروق بين المتوسطات لعينة البحث على وفق اللقب العلمي

اللقب	لقب	متوسط الفرق	الخطأ المعياري للفرق	الدلالة الاحصائية
استاذ	استاذ مساعد	11.77	4.366	غيردال
استاذ	مدرس	15.45	4.374	دال
استاذ	مدرس مساعد	18.49	4.392	دال
استاذ مساعد	مدرس	3.68	4.301	غيردال
استاذ مساعد	مدرس مساعد	6.72	4.319	غيردال
مدرس	مدرس مساعد	3.04	4.327	غيردال

اما نتائج ان التفاعل بين (التخصص والجنس) فكانت غير دال احصائياً ، اذ كانت القيمة الفائية (2.019) وهي اصغر من القيمة الجدولية البالغة (2.62) وبدرجة حرية (1.464) عند مستوى الدلالة (0.05).الجدول (11)

كذلك كانت نتائج التفاعل بين كل من (اللقب والجنس) غير دال احصائياً ، اذ كانت القيمة الفائية (1.030) وهي اصغر من القيمة الجدولية البالغة (2.62) وبدرجة حرية (3.464) عند مستوى الدلالة (0.05).جدول (11)

في حين كانت نتيجة التفاعل بين (اللقب العلمي والتخصص) دال احصائيا ، اذ ان القيمة الفائية (3.257) وهي اكبر من القيمة الجدولية البالغة (2.62) وبدرجة حرية (3.464) عند مستوى الدلالة (0.05).الجدول (11)

ولدى استعمال اختبار (شفية Scheffe) لمعرفة دلالة تفاعل اللقب العلمي والتخصص ظهر إن دلالة لفروق في التفاعل بين (اللقب العلمي والتخصص) كان لصالح (استاذ/علمي) مقارنة (بالمدرس / مساعد علمي) و(استاذ / انساني) مقارنة (بالمدرس / المساعد علمي) والسبب قد يعود ان مرتبة استاذ في كلا التخصصين (علمي / انساني) بتميزها من مرتبة المدرس مساعد من التخصص العلمي (قد يعود السبب الى ان مرتبة الاستاذية يؤدي المهام الموكلة لهم بدقة نتيجة سعة خبرتهم العلمية والمهنية . الجدول (13

الجدول (13) جدوا المقارنات المتعددة (شفية) للفروق بين المتوسطات للتفاعل بين (اللقب والتخصص)

اللقب - تخصص العلمي	اللقب العلمي - تخصص	متوسط الفرق	الخطأ المعياري للفرق	الدلالة الاحصائية
علمي - استاذ	علمي - استاذ مساعد	8.925	5.757	غير دال
	علمي - مدرس	20.932	5.738	غير دال
	علمي - مدرس مساعد	25.689	5.777	دال
	انساني - استاذ	.751	6.392	غير دال
	انساني - استاذ مساعد	16.399	6.247	غير دال
	انساني - مدرس	8.318	6.317	غير د
	انساني - مدرس مساعد	9.158	6.317	غير دال
علمي - استاذ مساعد	علمي - مدرس	12.007	5.654	غير دال
	علمي - مدرس مساعد	16.764	5.693	غير دال
	انساني - استاذ مساعد	7.474	6.170	غير دال
	انساني - مساعد مدرس	.233	6.241	غير دال



اللقب - تخصص العلمي	اللقب العلمي - تخصص	متوسط الفرق	الخطأ المعياري للفرق	الدلالة الاحصائية
علمي - مدرس	علمي - مدرس مساعد	4.758	5.674	غير دال
انساني - استاذ	علمي - استاذ مساعد	8.174	6.316	غير دال
	علمي - مدرس	20.181	6.299	غير دال
	علمي - مدرس مساعد	24.938	6.335	دال
	انساني - استاذ مساعد	15.647	6.766	غير دال
	انساني - مدرس	7.567	6.830	غير دال
	انساني - مدرس مساعد	8.407	6.830	غير دال
	علمي - مدرس	4.533	6.152	غير دال
انساني - استاذ مساعد	علمي - مدرس مساعد	9.291	6.188	غير دال
	علمي - استاذ مساعد	.607	6.241	غير دال
انساني - مدرس	علمي - مدرس	12.614	6.223	غير دال
	علمي - مدرس مساعد	17.371	6.259	غير دال
	انساني - استاذ مساعد	8.081	6.695	غير دال
	انساني - مدرس مساعد	.840	6.760	غير دال
	علمي - مدرس	11.774	6.223	غير دال
- مدرس مساعد انساني	علمي - مدرس مساعد	16.531	6.259	غير دال
	انساني - استاذ مساعد	7.241	6.695	غير دال

اما نتيجة التفاعل بين (التخصص والجنس واللقب العلمي) كان غير دال احصائياً ، فكانت القيمة الفائية (1.415) وهي اصغر من القيمة الجدولية البالغة (2.62) وبدرجة حرية (3.464) عند مستوى الدلالة (0.05) الجدول (11) لا توجد فروق لان التدريسيين على وفق متغير الجنس (ذكور ، اناث) والتخصص (علمي ، انساني) واللقب العلمي ، وهذا يدل ان التدريسيين ينجزون مهامهم بغض النظر عن جنسهم وتخصصهم ولقبهم العلمي .

اولا /الاستنتاجات :

في ضوء نتائج البحث تم استخلاص الاستنتاجات الآتية :

1. توصلت النتائج أن لدى اعضاء هيئة التدريس رغبة حول تقويم ادائهم النوعي وفق مؤشرات الجودة الشاملة الواردة في اداة البحث .
2. ان المجال التربوي احتل المرتبة الاولى في اهمية الاداء النوعي للتدريسيين لانه من مقومات مهنة التدريس .
3. احتل مجال خدمة المجتمع المرتبة الاخيرة في اهمية الاداء النوعي للتدريسيين ويعود سبب ذلك الى المهام والمسؤوليات المؤكدة للتدريسي ضمن مهنة تشغله كثيرا وتقلل من امكانية مساهمته في خدمة المجتمع .
4. اتضح من نتائج البحث عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (0,05) في اراء تدريسيي جامعة بغداد حول الاهمية النسبية لادائهم النوعي من كلا الجنسين الذكور والاناث وفي التخصصات العلمية والانسانية .
5. اوضحت النتائج ان اللقب العلمي تميز عن غيره من المتغيرات ، حيث توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (0,05) لصالح (الاستاذ) مقارنة مع (المدرس و مدرس مساعد)

ثانيا/ التوصيات :

في ضوء النتائج التي توصل اليها البحث الحالي ، توصلت الباحثة الى التوصيات الآتية:-

1. اعتماد اداة البحث في برامج تقويم الاداء النوعي التدريسي الجامعات العراقية .
2. اعتماد معايير متطورة لتقويم اداء التدريسي الجامعي في ضوء مؤشرات الجودة الشاملة بصورة دقيقة .
3. التاكيد على اهمية الاداء النوعي التدريسي الجامعي من خلال عقد الندوات والمؤتمرات حول اداء مهنة التدريس الجامعي واهميتها في تطوير العملية التعليمية.

4. العمل على تطوير اداء التدريسي الجامعي عن طريق توفير بيئة علمية تربوية اجتماعية تسهل عمل التدريسي مهنيًا وتربويًا وعلميًا والاخذ بالعمل الجماعي والعمل بروح الفريق الواحد تماشيًا مع فلسفة إدارة الجودة الشاملة في التعليم الجامعي .
5. ضرورة ايجاد الاليات المناسبة لتطوير قطاع التعليم العالي والبحث العلمي عامة وتقويم الاداء التدريسي خاصة

ثالثاً/ المقترحات :

من خلال النتائج التي توصل اليها البحث الحالي ، تقترح الباحثة اجراء الدراسات الاتية :

1. اجراء دراسة مماثلة لتقويم الاداء الكمي لتدريسي جامعة بغداد في ضوء مؤشرات الجودة الشاملة .
2. اجراء دراسة مقارنة لتقويم اداء التدريسي الجامعي كميًا ونوعيًا بين العراق وبلدان اخرى .
3. اجراء دراسة مقارنة لتقويم اداء التدريسي الجامعي بين الجامعات العراقية الحكومية والاهلية .

المصادر :

1. إبراهيم، محمد عبد الرزاق، 2007، منظومة تكوين المعلم في ضوء معايير الجودة الشاملة، ط2، دار الفكر ناشرون وموزعون، عمان.
2. ابو الرب ، عماد ، واخرون ، 2010، ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي، دار صفاء للنشر ، عمان .
3. اتحاد الجامعات العربية دليل التقويم الذاتي والخارجي والاعتماد العام للجامعات العربية ، عمان ، 2003.
4. أيمن ، كحيط ، 2015 ، تعزيز ثقافة تدقيق الجودة بالجامعة الجزائرية - بالتطبيق على جامعة باجي مختار عنابة بحث مقدم للمؤتمر السنوي السابع "اثر الجودة والاعتماد في التعليم " ، الدار البيضاء .



5. البسام، عبد العزيز، 1978، الأهداف التربوية بين التصوير والتطبيق، محاضرة (غير منشورة)، الجامعة الأردنية.
6. التوتري ، محمد عوض و القضاء ، محمد فرحان، 2006 ، المعلم الجديد : دليل المعلم في الإدارة الصفية الفعالة ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان .
7. التوتري ، محمد عوض و جويحان ، اغادير عرفات ، 2009 ، إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي والمكتبات ومراكز المعلومات ، الطبعة الثامنة ، دار المسرة ، عمان .
8. تمام ، شادية عبد الحليم ، 2009 ، تقويم الاداء التدريسي لمعلم التعليم العالي ، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع ، المنصورة .
9. جواد، شوقي ناجي، 2000، السلوك التنظيمي، ط1، الحامد للنشر والطباعة، عمان الأردن.
10. الحرداني، محمد رحيم كريم، 2005، تقويم أداء معلمات اللغة العربية في ضوء الكفايات التعليمية، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة المستنصرية، كلية التربية الأساسية.
11. حمدان، محمد زياد ، 1989، البحث العلمي كنظام، ط1، عمان، دار التربية الحديثة.
12. الخطيب ، أحمد ، 2001، الإدارة الجامعية ، دراسات حديثة مؤسسة حماد للدراسات الجامعية ، أربد -الأردن
13. الخنيطي ، عبد الرحيم محمود وآخرون ، 2013، نوعية التعليم والموائمة ، ورشة عمل المحور الثاني للمؤتمر الوطني للتعليم العالي والبحث العلمي ، جامعة عمان الاهلية ، الاردن .
14. داود ، ميس الربيع عبد الكريم ، 2011، "الثقافة التنظيمية لرؤساء الأقسام العلمية في جامعة بغداد في ضوء معايير إدارة الجودة الشاملة من وجهة نظر تدريسيي الجامعة " ، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية للبنات جامعة بغداد .

15. رزوقي ، شيماء فاروق ،2014، واقع إدارة الجودة الشاملة لمديري المدارس الابتدائية في ضوء مبادئ ديمنج في مدينة بغداد ، رسالة ماجستير غير منشورة ،كلية التربية الاساسه
16. سلامة ، كايد واخرون ، 1999، تطور نظم الجودة في التربية ، المركز العربي للتعريب والترجمة والتأليف والنشر ، دمشق .
17. الطفيلي، محمد عبد مسلم واخرون ،2013، تقويم جودة أداء اعضاء هيئة التدريس في كلية الهندسة ، جامعة بابل ضمن مؤشري التخطيط والتنفيذ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة بابل .
18. العاني، علاء الدين جميل ،1988، بناء معايير عراقية لاختيار المصفوفات المتتابعة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة بغداد.
19. عبد الخالق ، وقار يوسف ، 2010 ، تقويم أداء المشرفين التربويين الإداريين في المدارس الابتدائية من وجهة نظر المديرين ،رسالة ماجستير غير منشورة في كلية التربية ابن رشد ، جامعة بغداد .
20. العسافي، غسان علاء الدين نوري،1985،نظام الإدارة بالأهداف دراسة المستلزمات الإدارية لتطبيقه في ديوان الرقابة المالية،رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد.
21. عشيبة، فتحي درويش ،2000 ، الجودة الشاملة وإمكانية تطبيقها في التعليم الجامعة المصري . دراسة تحليلية، مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد (3)، عمان.
22. علوش ، جليل ابراهيم ، 2009 ، متطلبات إدارة الجودة الشاملة في كليتي التربية والتربية الأساسية في الجامعة المستنصرية، رسالة مقدمه الى الى كلية التربية الأساسية / الجامعة المستنصرية.
23. عزيز، حاتم جاسم ، 2012 ، تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعة من وجهة نظر الطلبة ، بحث منشور في مجلة الفتح العدد (50)

24. العلي ، عبد الستار محمد، 1996 ، تطوير التعليم الجامعي باستخدام إدارة الجودة الشاملة ، ورقة عمل قدمت في المؤتمر الاول للتعليم الجامعي الاداري والتجاري في العالم العربي ، جامعة الامارات العربية المتحدة ، العين ، الامارات العربية المتحدة ، 12-14 مارس .
25. عقيل ، عمر وصفي ، 2001 ، مدخل إلى المنهجية المتكاملة لإدارة الجودة الشاملة ، ط1 ، دار وائل للنشر ، عمان .
26. كنعان ، احمد ، 2005 ، تطوير أداء أعضاء الهيئة التدريسية وفق معايير الجودة الشاملة ، (مقياس مقترح لتقويم الأداء التدريسي وتطويره في كلية التربية بجامعة دمشق) ، المؤتمر القومي السنوي الثاني عشر في تطوير اداء الجامعات العربية في ضوء معايير الجودة الشاملة ونظم الاعتماد . 18 - 19 ديسمبر - جزء (2) ، جامعة عين شمس ، القاهرة
27. كاظم ، دنيا ماجد ، 2013 ، تقويم البحث العلمي في جامعة بغداد في ضوء مؤشرات الجودة الشاملة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية للبنات ، جامعة بغداد
28. الكيفاني ، ثائر راشد محمد ، 2014 ، الأداء الوظيفي لدى عمداء كليات جامعات بغداد وعلاقته بالنظام الإداري المركزي ، اطروحة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية ابن رشد ، جامعة بغداد .
29. المزروعى ، حفيظ حافظ ، 2010 ، تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في أقسام كلية التربية بجامعة أم القرى من وجهة نظر طلاب وطالبات مرحلة الدكتوراه . مجلة دراسات في المناهج والإشراف التربوي. العدد الأول. جامعة أم القرى
30. Freeze. C. R. and. oters : The Length of time spent in student teaching as a factor in teacher performance Center (F R I C).

-
31. Shihara , maitriser la quality :methodologie de gestion , mare mortune , paris ,1996 .
 32. Tony , J. E. (2003), Performance Evaluation of Agricultural Schools Principles In Conformity With Needed Administrative Tasks, New York , MC. Grow Hill Book co.
 33. Hixon , j, and K. lovelace : "total quality management challenge to urban school " Education leadership ,50 (3) ,1992.
 34. William ,(1974): WWW.Khayma .Com /dr – yousry/sohil-diab13 – res.