

واقع الاداء المؤسسي للقيادات الادارية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة ودوره في الاداء المؤسسي

م. بسام جاسم جبار

bassam.jasim@yahoo.com

أ.م.د. سندس موسى جواد

Thdrem71@yahoo.com

الكلمات المفتاحية: الاداء المؤسسي ، القيادات الادارية.

ملخص البحث

تكمن اهمية البحث في ايضاح الاداء المؤسسي من حيث المفهوم والمبدئ وذلك لأهمية الجامعات عينة البحث ودورها في المجتمع. اما مشكلة البحث فهي استجابة للعديد من التحديات التي تواجهها المؤسسات التعليمية وكانت هناك عدة تساؤلات.

ما مدى ادراك ابعاد الاداء المؤسسي من قبل افراد العينة في الجامعات المبحوثة، هل يؤدي معرفة الاداء المؤسسي الى اداء جيد ، وهل ترتبط معرفة الاداء المؤسسي بالأداء المؤسسي. ايضاً يهدف البحث الى التعرف على الاداء المؤسسي في الجامعات المبحوثة ، والاداء المؤسسي نفسه، واشتملت عينة البحث على القيادات الادارية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في الجامعات العراقية، اما استنتاجات البحث فقد توصل اليها الباحث:

- ١- ان دعم القيادات الادارية في المؤسسات التعليمية يؤدي الى اداء مؤسسي متميز.
- ٢- هناك رغبة كبيرة من القيادات الادارية في زيادة جودة الاداء في مؤسساتهم من اجل تحسين الاداء المؤسسي.

the reality of the institutional performance of administrative leaderships in the Faculties of Physical Education and Sports Sciences and its role in institutional

Bassam Jassim Jabbar

bassam.jasim@yahoo.com

Assis.Prof.Sundus Musa Jawad

Thdrem71@yahoo.com

key words :Institutional performance .Administrative leaderships.

Research Summary

The importance of research lies in clarifying institutional performance in terms of concept and principle, because of the importance of the research sample universities and their role in society. As for the research problem, it is in response to many challenges that educational institutions face, and there are several questions.

What is the extent of awareness of the dimensions of institutional performance by the sample members in the researched universities, does knowledge of institutional performance lead to good performance, and does it show knowledge of institutional performance with institutional performance. The research also provides to identify the institutional performance in the researched universities, and the institutional performance itself, and the research sample included administrative leaders in the colleges of physical education and sports science in Iraqi universities, while the research findings have reached the researcher to:

- 1- The support of administrative leaders in educational institutions leads to a distinct institutional performance.

2-There is a great desire from administrative leaders to increase the quality of performance in their institutions in order to improve institutional performance.

التعريف بالبحث:-

١- أهمية ومشكلة واهداف البحث.

١-١ مقدمة البحث وأهميته:

ان جودة التعليم العالي هي احدى السمات المهمة للجامعات المتطورة التي تبحث عن التميز والنمو والتطور والبقاء، ولقد دفع هذا التطور ومنه التطور التكنولوجي وما يتبعه من تغيير في الوظائف ومتطلباتها من مستويات الجودة الى التركيز على الوسائل والاساليب المناسبة لتحقيق التفوق في الاداء، وبما يؤدي الى تحقيق اهداف الجامعات، حيث ادركت هذه الجامعات لاسيما تلك التي تسعى الى التفوق والتميز في عملها حقيقة مهمة، هي ان الافراد العاملين فيها المبدعين والتميزين جزء اساسي من استراتيجيتها، وان نجاح الجامعات مرهون الى حد ما بمدى المعرفة بأبعاد الاداء المؤسسي وعلاقته بأدائها (الاداء المؤسسي) للجامعات، وتأتي أهمية البحث من اجل ايضاح الاداء المؤسسي من حيث المبدأ وذلك لأهمية الجامعات عينة البحث ودورها في المجتمع ومدى تأثيرها فيه.

١-٢ أهمية البحث:

هو ايضاح معرفة الاداء المؤسسي من حيث المفهوم والمبدأ والابعاد وذلك لأهمية الجامعات عينة البحث ودورها في المجتمع.

١-٣ مشكلة البحث:

جاء هذا البحث استجابة للعديد من التحديات التي تواجهها المؤسسات التعليمية وكانت هناك عدة تساؤلات هي:

١- ما مدى ادراك ابعاد الاداء المؤسسي من قبل افراد العينة.

٢- هل يرتبط ادراك جودة الاداء المؤسسي وتميزه بالأداء المؤسسي.

١-٤ اهداف البحث:

١- اعداء مقياس الاداء المؤسسي للقادة الاداريين في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في الجامعات العراقية.

٢- التعرف على مقياس الاداء المؤسسي في الجامعات العراقية.

٣- التعرف على العلاقة ما بين ادراك ومعرفة الاداء المؤسسي والاداء المؤسسي نفسه للقيادات الادارية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة.

١-٥ مجالات البحث:

١-٥-١ المجال البشري:

القيادات الادارية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة

١-٥-٢ المجال المكاني: في الجامعات العراقية.

١-٥-٣ المجال الزمني: العام الدراسي ٢٠١٨ - ٢٠١٩

٢- منهجية البحث واجراءاته الميدانية:

١-٢ منهج البحث:

ان محددات الاجابة عن تساؤلات الدراسة في المشكلة المطروحة الزمت الباحث باعتماد المنهج الوصفي (Descriptive Research) بطريقة المسح والذي يعرف بانه "البحث الذي يعتمد على دراسة الواقع او

الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً من خلال التعبير النوعي الذي يصف الظاهرة ويوضح خصائصها، أو التعبير الكمي الذي يعطي وصفاً رقمياً يوضح مقدار وحجم الظاهرة".^١
فضلاً عن ان تحقيق الاهداف فرض على الباحث اتباع الاسلوب الارتباطي من هذا المنهج (Correlation Research) الذي يعرف بأنه "الدراسات التي تهتم بالكشف عن العلاقات بين متغيرين أو أكثر لمعرفة مدى الارتباط بينهما، أي انها تستخدم لتحديد درجة العلاقة القائمة بين هذه المتغيرات".^٢

٢-٢ مجتمع البحث وعيناته:

ذكر العساف " ان مجتمع البحث مصطلح علمي منهجي يراد به كل من يمكن ان تعمم عليه نتائج البحث سواء كان مجموعة افراد او كتب او مباني مدرسية وغيرها، وذلك طبقاً للمجال الموضوعي لمشكلة البحث".^٣
مجتمع البحث لهذه الدراسة هو نفس المجتمع الذي تم ملاحظة الظواهر المبحوثة التي وردت في مشكلة الدراسة الحالية، اذ تتمثل حدوده بالقيادات الادارية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعات العراق والبالغ عددها ١٧ كلية ، وقد بلغت عينة الدراسة ١٢٠ فرد من القيادات الادارية في الكليات مستمرين في الخدمة للعام الدراسي ٢٠١٨ - ٢٠١٩ والذين من الممكن الاتصال بهم لتواجدهم في كلياتهم ولضمان استرجاع استمارات المقياس وعدم فقدانها، وقد تم اختيارهم بطريقة عمدية ليكونوا عينة الدراسة الكلية ونسبة ١٠٠% من المجتمع الاصل، وكما مبين في الجدول (١):

جدول (١)

يبين توصيف مجتمع البحث

ت	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	ت	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
١	جامعة بغداد	٩	جامعة ديالى
٢	جامعة البصرة	١٠	الجامعة المستنصرية
٣	جامعة بابل	١١	جامعة المثنى
٤	جامعة الكوفة	١٢	جامعة الانبار
٥	جامعة كربلاء	١٣	جامعة تكريت
٦	جامعة ميسان	١٤	جامعة القادسية
٧	جامعة بغداد - البنات	١٥	جامعة كركوك
٨	جامعة واسط	١٦	جامعة ذي قار
١٧	جامعة الموصل		

^١ محمد خليل عباس وآخرون : مدخل الى مناهج البحث في التربية وعلم النفس، ط١، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ٢٠١١، ص ٧٤.

^٢ كاظم كريم رضا الجابري: مناهج البحث في التربية وعلم النفس، بغداد، مكتب النعيمي، ٢٠١١، ص ٢٩٨.

^٣ صالح محمد العساف: المدخل الى البحث في العلوم السلوكية، ط ٤ ، الرياض ،دار العبيكان ، ٢٠٠٦، ص ٩١.

وبناءً على ما تتطلبه الدراسة اعداد المقياس قيد البحث تم تقسيم العينة في المقياس الى ثلاث عينات ليكونوا (عينة التحليل الاحصائي، العينة الاستطلاعية، والعينة الرئيسية للتطبيق) اعتمد الباحث في ذلك التقسيم على اسس ومحددات علمية تبتعد عن الاجتهاد غير المدروس في تحديد اعدادها لتكون منسجمة مع طبيعة الظواهر المدروسة والاطار المرجعي، وكالاتي:

١-٢-٢ عينة التحليل الاحصائي للمقياسين:

عينة مقياس الاداء المؤسسي فقد كانت ٣٠ فرد ومن اجل التأكد من معرفة كفاية وحجم العينة لأغراض التحليل الاحصائي، وهي قيمة مقبولة لاعتماد (٣٠) فرد لكونها اكبر من (٠,٠٥) اذ بلغت درجة (Sig) (٠,٠٠٠) عند درجة حرية (١٨) ومستوى دلالة (٠,٠٥) وبهذا فان عدد هذه العينة كاف للشروع في اعتمادها لأغراض التحقق من الاسس والمعاملات العلمية المعتمدة منهجياً لأعداد المقياس، أي كان تحديدها احصائياً واختيارها عشوائياً، وكما مبين في الجدول (٢).

٢-٢-٢ عينة تجريب المقياس استطلاعياً :

من اجل تجريب المقياس وبعد استكمال الشروط، واكمال الاجراءات الخاصة بالتجربة الاستطلاعية، عمد الباحث الى اختيارها عشوائياً بواقع ١٠ افراد من القيادات الادارية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة ، لمقياس الاداء المؤسسي، وكما مبين في الجدول (٢).

٣-٢-٢ عينة التطبيق الرئيسية:

بعد ان تم سحب العينة للمقياس فقد تم اعادتهم الى العينة الكلية (عينة التطبيق) من القيادات الادارية للكليات انفة الذكر، والذي بلغ عددهم ١٢٠ فرد لتمثل الاجراءات المنهجية الخاصة بعينة تطبيق المقياس لاستكمال ما تتطلبه الدراسة من تحقيق اهدافها، وكما مبين في الجدول (٢).

جدول (٢)

يبين توصيف توزيع افراد عينات البحث ونسبها المئوية

مجتمع البحث والعينة الكلية لمقياس الاداء المؤسسي	عينة الاعداد	العينة الاستطلاعية	العينة الرئيسية
القادة الاداريين في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة	(ن)	(ن)	(ن)
١٢٠	٣٠	١٠	١٢٠
نسبتهم من المجتمع	%٢٥	%١٢	%١٠٠

جدول (٣)
يبين القدرة التمييزية لفقرات مقياس الأداء المؤسسي

ت الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		قيمة ت المحسوبة	Sig	الدلالة الاحصائية
	س	ع	س	ع			
١	٣,٩٦	٠,٦٣	١,٨٩	٠,٨٢	٧,٥٠٠	٠,٠٠٠	معنوي
٢	٣,٦٦	٠,٦٤	١,٢٤	٠,٨٣	٨,٦٧٣	٠,٠٠٠	معنوي
٣	٤,١٩	٠,٦٥	٢,١٧	٠,٧٦	٧,٥٦٥	٠,٠٠٠	معنوي
٤	٤,٣٥	٠,٨٨	١,٧٦	٠,٥٥	٩,٣٥٠	٠,٠٠٠	معنوي
٥	٤,٢٤	٠,٧٤	٢,٢٦	٠,٥٥	٨,٠٤٨	٠,٠٠٠	معنوي
٦	٤,٧٥	٠,٨٧	١,٥٦	٠,٩٥	٩,٢٧٣	٠,٠٠٠	معنوي
٧	٣,٩٨	٠,٧٤	٢,٦٢	٠,٤٧	٦,٠٤٤	٠,٠٠٠	معنوي
٨	٤,٤١	٠,٥٨	٢,١٦	٠,٧٧	٨,٧٥٤	٠,٠٠٠	معنوي
٩	٣,٩٢	٠,٥٦	١,٤٥	٠,٥٣	١٢,٠٤٨	٠,٠٠٠	معنوي
١٠	٤,٢٣	٠,٧٤	٢,١٨	٠,٨٣	٦,٩٠٢	٠,٠٠٠	معنوي
١١	٤,٢٥	٠,٩٠	١,٩٦	٠,٤٣	٨,٦٠٩	٠,٠٠٠	معنوي
١٢	٣,٩٣	٠,٥١	١,٥٨	٠,٥٣	١١,٩٨٩	٠,٠٠٠	معنوي
١٣	٣,٨٨	٠,٩٦	١,٢٦	٠,٦٨	٨,٣٤٣	٠,٠٠٠	معنوي
١٤	٣,٨٩	٠,٩٤	١,٢٦	٠,٨١	٧,٩٤٥	٠,٠٠٠	معنوي
١٥	٤,٢١	٠,٧٤	١,٥٣	٠,٧٩	٩,٢٧٣	٠,٠٠٠	معنوي
١٦	٣,٩٧	٠,٦٤	١,٤٦	٠,٧٢	٩,٧٦٦	٠,٠٠٠	معنوي
١٧	٤,١٦	٠,٧٩	٢,٣٧	٠,٤٨	٧,٢٧٦	٠,٠٠٠	معنوي
١٨	٣,٨٢	٠,٦٨	١,٧٩	٠,٧٨	٧,٣٥٥	٠,٠٠٠	معنوي
١٩	٤,٢٧	٠,٥٦	١,٩٣	٠,٨٤	٨,٦٩٨	٠,٠٠٠	معنوي
٢٠	٤,١٨	٠,٨٨	١,٩٧	٠,٦٣	٧,٦٤٧	٠,٠٠٠	معنوي

من ملاحظة نتائج الجدول (٣)، يلاحظ بأنه تم الإبقاء على فقرات المقياس التي حققت شروط قبول التمييز بالدلالة الاحصائية لقيمة (ت) المحسوبة إذ كانت قيم درجات (Sig) $> (٠,٠٥)$ عند درجة حرية (١٨) ومستوى دلالة (٠,٠٥) ولم يحذف الباحث أية فقرة بعد إتمام هذا الإجراء، وما تبعه من معالجات إحصائية.

جدول (٤)
يبين الاتساق الداخلي لفقرات مقياس الأداء المؤسسي

ت الفقرة	قيمة ر المحسوبة مع الدرجة الكلية	Sig	الدلالة الاحصائية
١	٠,٨٥٢	٠,٠٠٠	معنوي
٢	٠,٨٩٣	٠,٠٠٠	معنوي
٣	٠,٨١٣	٠,٠٠٠	معنوي
٤	٠,٨١٦	٠,٠٠٠	معنوي

معنوي	٠,٠٠٠	٠,٨٥٢	٥
معنوي	٠,٠٠٠	٠,٨٥١	٦
معنوي	٠,٠٠٠	٠,٨٤١	٧
معنوي	٠,٠٠٠	٠,٧٠٥	٨
معنوي	٠,٠٠٠	٠,٧٨٣	٩
معنوي	٠,٠٠٠	٠,٨١٢	١٠
معنوي	٠,٠٠٠	٠,٨١٧	١١
معنوي	٠,٠٠٠	٠,٦٩٥	١٢
معنوي	٠,٠٠٠	٠,٦٧٤	١٣
معنوي	٠,٠٠٠	٠,٦٦٣	١٤
معنوي	٠,٠٠٠	٠,٧١٧	١٥
معنوي	٠,٠٠٠	٠,٦٩٢	١٦
معنوي	٠,٠٠٠	٠,٧٨٥	١٧
معنوي	٠,٠٠٠	٠,٨٧١	١٨
معنوي	٠,٠٠٠	٠,٧٦٢	١٩
معنوي	٠,٠٠٠	٠,٦٥٣	٢٠

يلاحظ من نتائج الجدول (٤) بأنه تم الإبقاء على فقرات المقياس لكونها حققت الشروط المحددة بالدلالة الاحصائية لمعاملات الارتباط بين درجة وزن الفقرة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه، وبين درجة وزن الفقرة والدرجة الكلية للمقياس الذي تنتمي إليه إذ كانت قيم درجات (Sig) > (٠,٠٥) عند درجة حرية (١٨) ومستوى دلالة (٠,٠٥)، كما لا توجد فيها معاملات ارتباط أقل من (٠,١٩) ولا أية فقرة تحتاج إلى تعديل بحسب شروط الاتساق.

حيث يشير الكبيسي إلى أنه "توجد معايير عدة لقبول الفقرة بطريقة الاتساق الداخلي منها معيار (أبيل) إذا كان معامل الارتباط من (٠,٤٠) فأعلى تكون الفقرة جيدة جداً ومن (٠,٢٠) إلى (٠,٣٩) تكون الفقرة حدية وجيدة ولكنها تخضع للتعديل، وأقل من (٠,١٩) تكون ضعيفة وتحذف، حتى وإن كان معامل الارتباط دالاً، بينما معيار (ستانلي وهوبكنز) يشير إلى أن قبول الفقرة يتحدد إذا كان معامل الارتباط بين الفقرة والدرجة الكلية دالاً وأعلى من (٠,٢٠)".^٧

٢-٢-٤ موضوعية المقياس:

لا يحتاج التحقق من موضوعية المقياس بالوسائل الاحصائية وما يسبقها من الاجراءات الخاصة بها، لأنها تنتمي جميعها إلى المقاييس الموضوعية لأن فقراتها من النوع المغلق ببدايات محددة وأوزان محددة لتصحيح هذه البدائل ولا يختلف في تصحيح إجاباتها وليس فيها من الفقرات المفتوحة التي تتأثر في شخصية المصحح.

٢-٢-٥ ثبات المقياس:

إن من شروط ثبات أداة القياس في الإدارة الرياضية أن تعطي نتائج متقاربة عند إعادة تطبيقها لتكون ثابتة في تشابه تقارب النتائج نفسها، وباعتماد درجات تطبيق المقياس للمرة الواحدة على عينة التحليل الاحصائي السابق ذكره في الإجراءات السابقة، تمت المعالجة الاحصائية للمقياس باستعمال معادلة سبيرمان- براون (للتحقق من ثباته ، كما مبين في الجدول (٥):

٧) وهيب مجيد الكبيسي؛ القياس النفسي بين التنظير والتطبيق: لبنان، العالمية المتحدة، ٢٠١٠، ص ٤٧ - ٤٨.

جدول (٥)

يبين قيم معامل الثبات لمقياس الأداء المؤسسي

ت	المحاور	معامل الثبات	معامل الثبات بعد التصحيح بمعادلة سبيرمان - براون
١	العلاقات والموارد المتاحة	٠,٨٢٧	٠,٩٠٥
٢	تطوير راس المال الفكري	٠,٨٥٦	٠,٩٢٢
٣	البحث العلمي	٠,٨٦٤	٠,٩٢٧
٤	خدمة المجتمع	٠,٨٣٨	٠,٩١١
٥	الدرجة الكلية	٠,٨٦١	٠,٩٢٥

٢-٢-٢ المقياس في صورته النهائية:

أصبح المقياس بصورته النهائية يحتوي على ٤ محاور مستقلة ومنفصلة عن بعضها البعض، موزعة عليها (٢٠) فقرة ذات بدائل خمسة هي (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، إطلاقاً) متدرجة بتصحيح أوزانها (٥-١) بالاتجاه الإيجابي، كلما تزيد درجة المقياس كلما تعني زيادة مستوى ثقافة الجودة، وبدرجة تتراوح بين (١٠٠-٢٠). كما موضح في ادناه:

٢-٣ ادوات البحث العلمي والوسائل والاجهزة المستعملة في الدراسة :

١-٣-٢ ادوات البحث العلمي:

اعتمد الباحث على ما يلي منها:

- المصادر العربية والاجنبية.
- شبكة المعلومات الدولية.
- استبانات ورقية لاستطلاع اراء الخبراء والمتخصصين.
- مقياس الاداء المؤسسي.
- استمارات ورقية لتفريغ بيانات نتائج المقاييس ومعلومات العينات.
- الزيارات الميدانية لجمع المعلومات .
- فريق العمل المساعد.

٢-٣-٢ الاجهزة والوسائل المستعملة:

- حاسبة يدوية علمية نوع (Canon) صينية الصنع عدد ١ .
- حاسبة الكترونية شخصية (Laptop) نوع (LENOVO) صينية الصنع عدد ١ .
- برنامج (Excel) اصدار (V2010) لتفريغ البيانات وتخزينها.
- برنامج (SPSS) اصدار (V 25) لمعالجة البيانات احصائياً.

٣- ١ مناقشة وتحليل النتائج للاداء المؤسسي.

جدول (١٤)

يبين الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة ت المحسوبة بين الأوساط الحسابية والأوساط
الفرضية لمقياس الأداء المؤسسي

• معنوي اذا كانت $Sig > 0,005$

المحاور	الوسط الفرضي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	Sig	الدالة الاحصائية
العلاقات والموارد المتاحة	١٥	١٩,٦٢	١,٩٣٠	٢٦,٢٥	٠,٠٠٠	معنوي
تطوير رأس المال	١٥	١٩,٠٥	٢,٧٩٠	١٥,٩٤٤	٠,٠٠٠	معنوي
البحث العلمي	١٥	١٨,٨٢	١,٩٦٨	٢١,٣٤٠	٠,٠٠٠	معنوي
خدمة المجتمع	١٥	١٩,٧٣	٢,٠٢٨	٢٥,٥٦٧	٠,٠٠٠	معنوي
الدرجة الكلية	٦٠	٧٧,٢٢	٦,٤٨٥	٢٩,٠٨٧	٠,٠٠٠	معنوي

ونلاحظ في الجدول (١٤) أن الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (ت) المحسوبة بين الأوساط الحسابية والأوساط الفرضية لمقياس الأداء المؤسسي، إذ يبين الجدول أن قيمة الوسط الحسابي لمحور العلاقات والموارد المتاحة بلغ (١٩,٦٢) وبانحراف معياري (١,٩٣٠) وبلغت قيمة (ت) المحسوبة بين الوسط الحسابي والوسط الفرضي (٢٦,٢٥) وبنسبة خطأ (٠,٠٠٠) وهي أقل من (٠,٠٥) معنى ذلك توجد فروق معنوية بين الوسط الحسابي والوسط الفرضي ولصالح الوسط الحسابي، أي أن عينة البحث تتمتع بدرجة من الأداء في محور العلاقات والموارد المتاحة.

كما ويبين الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (ت) المحسوبة بين الأوساط الحسابية والأوساط الفرضية لمقياس الأداء المؤسسي، أن قيمة الوسط الحسابي لمحور تطوير رأس المال بلغ (١٩,٠٥) وبانحراف معياري (٢,٧٩٠) وبلغت قيمة (ت) المحسوبة بين الوسط الحسابي والوسط الفرضي (١٥,٩٤٤) وبنسبة خطأ (٠,٠٠٠) وهي أقل من (٠,٠٥) معنى ذلك توجد فروق معنوية بين الوسط الحسابي والوسط الفرضي ولصالح الوسط الحسابي، أي أن عينة البحث تتمتع بدرجة من الأداء في محور تطوير رأس المال. وفي محور البحث العلمي فإن الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (ت) المحسوبة بين الأوساط الحسابية والأوساط الفرضية لمقياس الأداء المؤسسي، فقد بلغت قيمة الوسط الحسابي (١٨,٨٢) وبانحراف معياري (١,٩٦٨) وبلغت قيمة (ت) المحسوبة بين الوسط الحسابي والوسط الفرضي (٢١,٣٤٠) وبنسبة خطأ (٠,٠٠٠) وهي أقل من (٠,٠٥) معنى ذلك توجد فروق معنوية بين الوسط الحسابي والوسط الفرضي ولصالح الوسط الحسابي، أي أن عينة البحث تتمتع بدرجة من الأداء في محور البحث العلمي. وفي محور خدمة المجتمع فإن الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (ت) المحسوبة بين الأوساط الحسابية والأوساط الفرضية لمقياس الأداء المؤسسي، فقد بلغ الوسط الحسابي (١٩,٧٣) وبانحراف معياري (٢,٠٢٨) وبلغت قيمة (ت) المحسوبة بين الوسط الحسابي والوسط الفرضي (٢٥,٥٦٧) وبنسبة

خطأ (٠,٠٠٠) وهي أقل من (٠,٠٥) معنى ذلك توجد فروق معنوية بين الوسط الحسابي والوسط الفرضي لصالح الوسط الحسابي، أي أن عينة البحث تتمتع بدرجة من الأداء في محور خدمة المجتمع. هذا وقد بين الجدول الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (ت) المحسوبة بين الأوساط الحسابية والأوساط الفرضية لمقياس الأداء المؤسسي، وبدرجة كلية لمحاوِر الأداء المؤسسي فقد بلغ الوسط الحسابي (٧٧,٢٢) وبانحراف معياري (٦,٤٨٥) وبلغت قيمة (ت) المحسوبة بين الوسط الحسابي والوسط الفرضي (٢٩,٠٨٧) وبنسبة خطأ (٠,٠٠٠) وهي أقل من (٠,٠٥) معنى ذلك توجد فروق معنوية بين الوسط الحسابي والوسط الفرضي ولصالح الوسط الحسابي، أي أن عينة البحث تتمتع بدرجة من الأداء المؤسسي ولجميع المحاوِر.

٣-٢ مناقشة نتائج الأداء المؤسسي:

تهدف عملية تقييم الأداء المؤسسي إلى قياس مدى نجاح المؤسسة في تحقيق أهدافها في ضوء الخطة الموضوعية. وكما توفر آليات تساعد في اتخاذ القرار. أن تقييم الأداء لأية مؤسسة تعليمية أداة مهمة للرقابة الإدارية لأنها تكشف عن نقاط القوة والضعف في المؤسسة أثناء العمل ومحاولة معالجتها وتعزيز نقاط القوة والعمل بها. كذلك لتوفير التغذية الراجعة لعملية التخطيط وذلك لإن الأداء المؤسسي بصورة عامة يعتمد على ما موجود من بنى تحتية في المؤسسة ومنها رأس المال الفكري والمعلوماتي والتنظيمي. لذلك فإن الأداء المؤسسي يرتبط بكل الجوانب التي ترفع أداء المؤسسة لهذا تعد من العوامل الأساسية والتي يبنى عليها نجاح أية مؤسسة.

ولذلك ظهرت النتائج بانها تشير الى امتلاك العينة اداء مؤسسي جيد يرجع الى عدة اسباب منها :

- ١- امتلاك العينة تراكم معرفي ودراية نتيجة مرورها بعدة مراحل من العمل الإداري.
- ٢- الاداء المؤسسي الجيد هو نتيجة امتلاك الفرد (العينة) لعدد من المهارات التي تمكنه من اداء العمل المؤسسي بصورة جيدة ويعتمد على قدرات المؤسسة (الموارد المتوفرة).

٤- الاستنتاجات والتوصيات :

٤-١ الاستنتاجات:

- ١- زيادة ثقافة الجودة لها دور كبير في تحسين الاداء المؤسسي لبعض القيادات الادارية.
- ٢- هناك رغبة كبيرة من القيادات الادارية والعاملين في المؤسسات لزيادة ثقافة الجودة من اجل تحسين الاداء في مؤسساتهم .
- ٣- ضرورة تعريف القيادات الادارية والعاملين بمعايير الاعتمادية الاكاديمية لتساعد في زيادة ثقافتهم وتحسين الاداء المؤسسي.

٤-٢ التوصيات :

- ١- العمل بروح الفريق الواحد من اجل تنمية مبدأ العمل.
- ٢- متابعة الاداء المؤسسي في المؤسسات التعليمية وتقييمه بصورة دورية من اجل التطوير وتحسين العمل.
- ٣- حث المؤسسات التعليمية على التنافس في الاداء المؤسسي من اجل التقييم.

المصادر :

- ١- صالح محمد العساف: المدخل الى البحث في العلوم السلوكية، ط٤، الرياض، دار العبيكان، ٢٠٠٦.
- ٢- كاظم كريم رضا الجابري: مناهج البحث في التربية وعلم النفس ، بغداد، مكتب النعيمي ، ٢٠١١.
- ٣- محمد خليل عباس وآخرون: مدخل الى مناهج البحث في التربية وعلم النفس، ط١، عمان، الاردن ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ٢٠١١.
- ٤- وهيب مجيد الكبيسي: القياس النفسي بين التنظير والتطبيق ، لبنان، العالمية المتحدة، ٢٠١٠.

ملحق رقم (١)

مقياس جودة الأداء المؤسسي

الأداء المؤسسي:

هو صورة حيه لقدرة المؤسسة على استعمال جميع مواردها من أجل تحقيق أهدافها المعدة لها من خلال انشطتها وفقاً لمعايير تتلاءم مع المؤسسة وطبيعة عملها.

المحور الأول: العلاقات والموارد المتاحة:

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً	اطلاقاً
١	تحرص المؤسسة في الجامعة على اقامة بعض النشاطات لزيادة وتفعيل العلاقات مع المستفيدين (طلاب ، عاملين).					
٢	تقوم المؤسسة وبشكل إيجابي بالتواصل مع جميع الأقسام التعليمية في الجامعة.					
٣	هناك علاقات واتصال مستمر بين المؤسسة والاطراف المجتمعية كافة.					
٤	الموارد المالية المتاحة في المؤسسة تكفي لتغطية نفقاتها المختلفة.					
٥	تؤكد المؤسسة على بناء وتعزيز علاقات ودية مع العاملين المنتسبين فيها.					

المحور الثاني: تطوير رأس المال البشري:

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً	اطلاقاً
١	تعمل المؤسسة على تعيين العاملين بحسب معايير محددة وفقاً لطبيعة الأعمال المطلوبة لديها.					
٢	تحرص المؤسسة على استقطاب الكفاءات العلمية للعمل فيها.					
٣	تقوم المؤسسة بتوفير الوسائل كافة التي تمكن المنتسبين لديها بأداء واجباتهم على أحسن وجه.					
٤	لدى المؤسسة معايير محددة مسبقاً لتقييم أداء المنتسبين لديها.					
٥	تحرص المؤسسة على مكافأة العاملين المنتسبين لديها مقابل تقديم خدمات اضافية.					

المحور الثالث: البحث العلمي:

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً	اطلاقاً
---	---------	--------	--------	---------	--------	---------

١	تولي المؤسسة أهمية للأبحاث العلمية (النظرية والتطبيقية) وتشجع عليها.				
٢	تقوم المؤسسة بإيلاء أهمية بالغة لكسب ثقة قطاع الصناعة من خلال التعاون معها.				
٣	تعمل المؤسسة على تقديم دعم معنوي ومادي للباحثين العاملين لديها.				
٤	تقوم المؤسسة بالعمل على توفير بيئة مشجعة للبحث العلمي من خلال التمويل والمختبرات.				
٥	تقوم المؤسسة بالتنسيق بين الأبحاث العلمية وحاجات المجتمع المحلية من خلال الربط بينها.				

المحور الرابع : خدمة المجتمع

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	إطلاقاً
١	تعمل المؤسسة وبشكل كبير على خدمة المجتمع المحلي المحيط بها.					
٢	تحرص المؤسسة على تشجيع الباحثين في البحث في مشاكل وقضايا المجتمع.					
٣	تقوم المؤسسة بطرح برامج وتخصصات تتوافق مع طبيعة وحاجة مجتمعها.					
٤	تعقد المؤسسة وبشكل مستمر ندوات ومؤتمرات وتقدم استشارات الى المجتمع المحلي.					
٥	توثق المؤسسة اسهامات ونشاطات منتسبيها التي تكون في خدمة المجتمع بشكل دوري.					