

مدى توافر متطلبات الجودة في المنظومة التعليمية دراسة حالة في تشكيلات هيئة التعليم التقني في محافظة نينوى

أ.م.د.سلطان احمد خليف م. نوال حازم جاسم م.م. سمر مرعي حسن

المعهد التقني / الموصل

تاريخ تسليم البحث : 2014/4/22 ؛ تاريخ قبول النشر : 2017/11/22

المستخلص:

قادت التغييرات التي اجتاحت العالم برمته إلى التأثير في حركية المنظومات ، الأمر الذي دفعها إلى ضرورة لبحث عن مبادئ ومفاهيم تساير تلك التغييرات بروح إيجابية وقد كانت الجودة من بين تلك المفاهيم والتوجهات كونها تعكس الاهتمام بالزبون مثلما تراعي التغييرات وتتشدد إلى المنافسة بقدر ما تستحضر التعقيد وحالات اللاتأكد، لذا تجلت أهمية توافر متطلباتها برؤية واقعية ذات منحنى استراتيجي وهذا ما كان موضع بحث وتحري من قبل عدة دراسات ضمن توجهات متباينة ومواقع تطبيقية مختلفة، مما أثار الباحثين لإجراء دراستهم الحالية ضمن نطاق المنظومة التعليمية/ العراقية وقد انطلقت مشكلة الدراسة من تساؤل مفاده:
هل تتوافر لدى المنظومة التعليمية عينة الدراسة المتطلبات المؤشرة للجودة فيها وعلى نحو يجعل منها موضع صدارة أمام منافساتها؟

وقد اعتمدت الدراسة الحالية الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات الخاصة بهذه الظاهرة عبر الفقرات المعبرة عن متطلبات توافر الجودة وقد شملت الدراسة الحالية عينة قصديه من رؤساء الأقسام ومعاوني العمداء وعمادات التشكيلات المعنية كما استعان الباحثون بعدد من الأدوات الإحصائية(التكرارات، النسب المئوية، الأوساط الحسابية، التحليل العنقودي .
وقد توصلت الدراسة إلى جملة استنتاجات أبرزها وجود توافر مرضي لمتطلبات الجودة في تلك المنظومة فضلاً عن ذلك فقد تقدمت الدراسة بعدد من المقترحات.

**The availability of Quality Requirements in the Educational
Organizational A case study in the Foundation of Technical
Education**

Dr.Sultan Ahmed Khleaf Nawal Hazem Samar Mare Hassan
Technical Institute of Mosul

Abstract

Led the changes that have swept the whole world to influence the Dynamic of the organization , which will be paid to the need to search for the principles and concepts keep pace with these changes in a positive spirit was the quality of those concepts and trends they reflect attention to the customer as it takes into account the changes and seek to compete as much as it conjures up complicated cases uncertainty so demonstrated the importance of the availability requirements of vision and realism of the curve strategically and that's been the subject of research and investigation by a number of studies under the directions of differentiated and placements different application , prompting the researchers to conduct their studies current within the scope of the educational organization / Iraq was launched problem of the study of questionable effect. Is available with the educational system of the study sample indicator of quality requirements and in a manner which makes it into the top of the front of the competitors ?

The study adopted the current resolution as a key tool to collect data on this phenomenon through paragraphs expressing the requirements of the availability of quality have included the current study sample deliberate department heads and aides deans and deans formations concerned has researchers used a number of statistical tools (frequencies , percentages , standard derivation, analysis cluster) .

The study found , among other conclusions , most notably the presence of the availability of satisfactory quality requirements for those in the organization as well as the study made a number of recommendation .

المقدمة

تخضع المنظومة التعليمية لمتغيرات تتطلب منها استنفار القدرات وعلى نحو يضعها تحت دالة التنافس بين غيرها من المنظومات في اطار متطلبات الجودة التي وردت تحت مدار تسميات عدة (معايير، أبعاد، متطلبات) ألا إننا نقول إن المتطلبات هي الأكثر تغطيه وشمولا لمثل هذا الموضوع ، لذا جاءت العملية منصبه على مدى توافر المتطلبات المترجمة لجودة التعليم في المنظومة التعليمية، فصحيح أن الجودة مطلوبة في كل المجالات إلا إن متطلباتها تختلف بين المنظومات تبعاً للأنشطة والفعاليات فما تبغيه المنظومة الصحية غير ما تروم الوصول إليه المنظومة التعليمية عليه عمد الباحثون إلى التركيز على المنظومة التعليمية وعدها الأساس لان مخرجاتها هي مدخلات لغيرها، لذا فأنها تحظى بموضع الصدارة في هذا المجال لذا تم بناء منهجية الدراسة على وفق السياق الآتي:

أولاً: مشكلة الدراسة

تتحرك المنظومة التعليمية ضمن بيئة تتسم بالتغيير مما يستلزم منها إعادة الحسابات وبناء التصورات وتأشير القدرات على نحو يفصح عن مستوى توافر المتطلبات من عدمه بقصد تسخير كل ما هو متاح لتأمين مستوى ودرجة الجودة المطلوبة في مجال عملها، لذا سارعت القيادات التعليمية إلى التحري عن المعرفة والسعي إلى إقرار الخطط المستقبلية في إطار الانتباه إلى أطراف العملية التعليمية وتأشير درجة رضاهم وتشخيص تطلعاتهم بقصد أبراز فكرة الاهتمام بهم كمورد بشري ، عليه تجلت مشكلة الدراسة في جملة تساؤلات مفادها:

1. هل تمتلك المنظومة التعليمية عينة الدراسة المتطلبات الأساس لتأمين جودة التعليم فيها وعلى نحو يسهم في دعم إستراتيجية التعليم العالي على مستوى البيئة العراقية ؟
2. ما هي المشكلات التي تعترض المنظومة التعليمية عينة الدراسة في مجال توافر المتطلبات المجسدة لجودة التعليم؟
3. هل من سبل فاعلة لتحجيم المشكلات وإقرار فكرة توافر العوامل المترجمة لمتطلبات جودة التعليم على وفق الرؤية الفكرية للباحثين؟

ثانياً : أهمية الدراسة

تتجلى أهمية الدراسة الحالية في سعيها للبحث عن مستوى توافر متطلبات الجودة في المنظومة التعليمية وعلى نحو يجعل من هذه المتطلبات الأساس الفعلي لوضع إبعاد مجسدة للجودة في كافة مفاصل الأنشطة والعمليات مما يعني أن تحقق الجودة بالمنظور التعليمي يعني إمكانية الاستفادة منه في مجالات أخرى وعلى نحو يسعف المنظومات لتبنيه مع مراعاة درجة في الخصوصية كما انه يمثل مصدر إثراء للباحثين في المجال المعرفي.

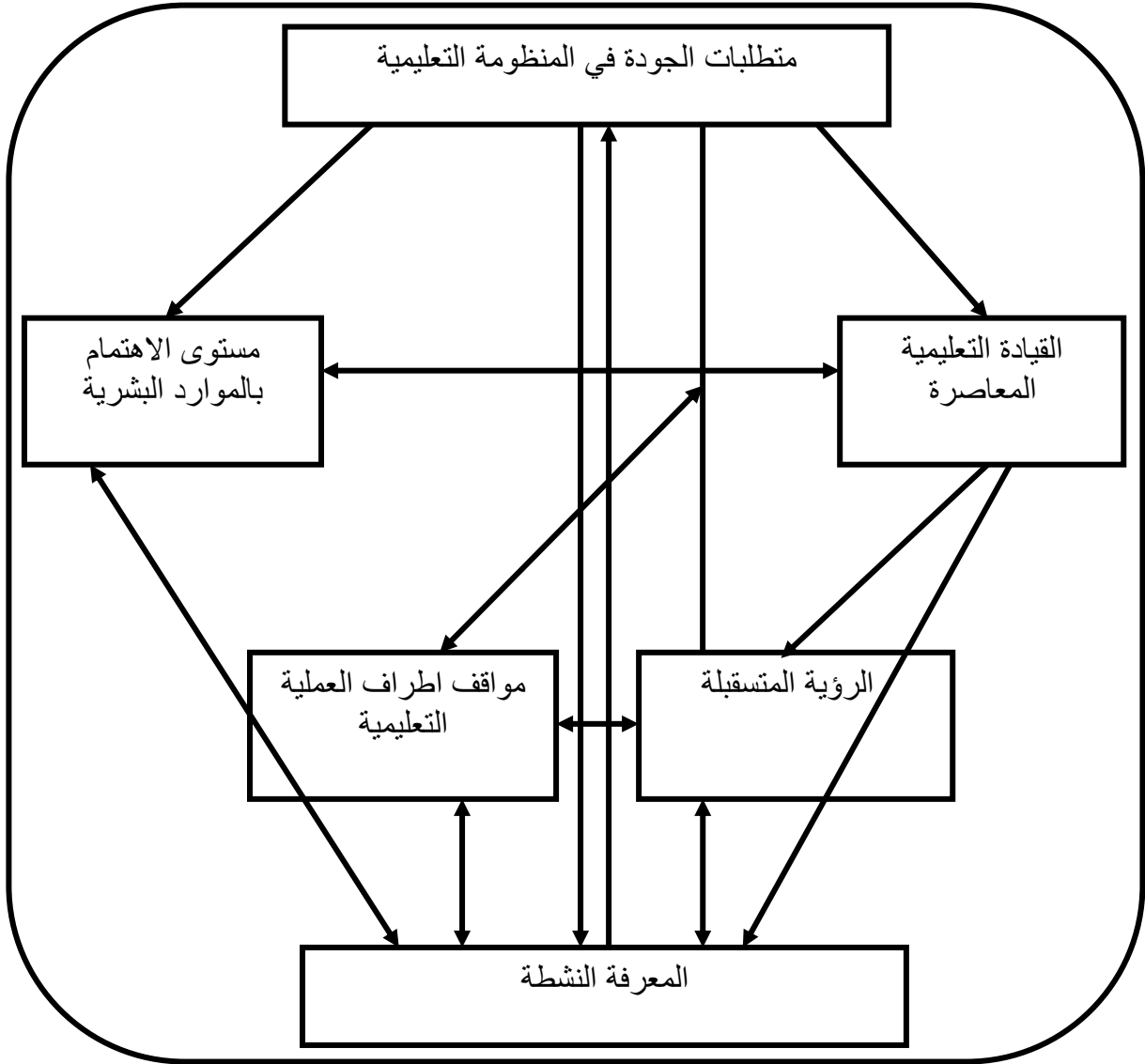
ثالثاً :أهداف الدراسة

تحددت أهداف الدراسة في:

1. بيان المقصود بمتطلبات الجودة في المنظومة التعليمية في إطار التوظيف الأفضل للظروف التي تصدت لهذا الموضوع ومن ثم الخروج بمفهوم يجسد مسعى الدراسة الحالية.
2. وصف وتشخيص مستوى توافر المتطلبات على مستوى المنظومة التعليمية.
3. الكشف عن توافر درجة التداؤبية بين هذه المتطلبات عبر التحليل العنقودي لها.
4. عرض رؤية فكرية للباحثين بشأن الموضوع قيد الدراسة.

رابعاً :أنموذج الدراسة الحالية

اعتمدت الدراسة الحالية أنموذج افتراض يؤشر متطلبات جودة الخدمة في المنظومة التعليمية مثلما يفصح عن الحالة التداؤبية بينها وهذا ما يمكن الكشف عنه من خلال المخطط الآتي :



الشكل (1) انموذج الدراسة

*

اعداد الباحثين

الاسهم <--> تشير في انموذج الدراسة الحالية الى الحالة التداؤبية بين متطلبات الجودة في المنظومة التعليمية .

خامساً: فرضيات الدراسة

تحددت فرضيات الدراسة الحالية في:

1. لاتتوافر متطلبات الجودة في المنظومة التعليمية على مستوى تشكيلات هيئة التعليم التقني الموصل.

2. لاتوجد حالة من التداؤبية بين متطلبات الجودة في التشكيلات عينة الدراسة.

سادساً: عينة الدراسة وأساليب جمع البيانات

تمثلت عينة الدراسة بمجموعة عمدية في القيادات التعليمية في تشكيلات هيئة التعليم التقني ممن هم بمستوى عمداء /معاوني العمداء/رؤساء أقسام علمية وقد بلغ حجم العينة المشمولة بالدراسة (45) من العدد الكلي لتلك المكونات أي أن نسبة العينة المختارة تمثل (90%) من ذلك العدد الكلي البالغ (50) ممن يتسمون بخصائص شخصية متباينة يعكسها الجدول (1) .

وقد تبنت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع البيانات الخاصة بالموضوع قيد الدراسة وتم عرضها على مجموعة من الخبراء لإبداء ملاحظاتهم وبعد الأخذ بالتعديلات التي قدمها هؤلاء الخبراء كتأشير لاختبار الصدق قام الباحثون بإخضاع الاستبيان لاختبار الثبات عبر توزيعها على عينة شملت (25) فرداً من المبحوثين وتثبيت إجاباتهم عن الفقرات المعبرة عن تلك المتطلبات وبعد مضي أكثر من ثلاثة أسابيع تمت توزيع ذات الاستبيان وعلى نفس المجموعة من العينة وتم الحصول على إجابة مماثلة للتوزيع الأول بحدود % 71 مما يمنح الباحثون فرصة لإجراء دراستهم ميدانياً.

كشفت معطيات الجدول (1) بشأن السمات الشخصية للمبحوثين توافر مجموعة من تلك العلامات وينسب متباينة ف فيما يتعلق بالجنس فقد تبين ان الذكور شكلوا النسبة العالية (76%) على حين كانت نسبة الاناث (24%) وقد جاء ذلك ضمن فئات عمرية متباينة بلغت اعلاها عند الفئة (55-60) أي مانسبته (37.8%) . أما بشأن المؤهلات العلمية فقد تبين ان النسبة الغالبة (68.89%) هم من حملة الماجستير وقد تراوحت الالقب العلمية بين مدرس مساعد ، مدرس ، استاذ مساعد ، استاذ علما ان مرتبة مدرس مثلت النسبة الاعلى (57.8%) وفيما يخص عدد سنوات الخدمة في ميدان التعليم العالي فقد انحصرت بين (فاكتر 10-35) وقد شكلت هذه النسبة الغالبة والتي تراوحت بين (25-30) مما يؤشر منطلقا للقول بتوافر الخبرة والتجربة في اطار المؤهلات القائمة وبما يدعم العملية التعليمية ويضفي عليها طابعا حيويا .

الجدول (1) الخصائص الشخصية للمبجوثين على مستوى المنظومة المبحوثة

عدد سنوات الخدمة في التعليم			العنوان الوظيفي			المستوى التعليمي			العمر			الجنس		
النسبة	التكرار	الفقرة	النسبة	التكرار	الفقرة	النسبة	التكرار	الفقرة	النسبة	التكرار	الفقرة	النسبة	التكرار	الفقرة
8.9	4	10 -15	2.2	1	استاذ	31.11	14	دكتوراه	4.4	2	35-40	76	34	ذكر
15.6	7	15-20	26.7	12	استاذ مساعد	68.89	31	ماجستير	6.7	3	40-45	24	11	انثى
13.3	6	20-25	57.8	26	مدرس	-	-	بكالوريوس	15.6	7	45-50			
22.2	10	25-30	13.3	6	مدرس مساعد				31.1	14	50-55			
17.8	8	30-35							37.8	17	55-60			
22.2	10	35 فأكثر							4.4	2	60-65			
100%	45	المجموع	100%	45		100%	45	المجموع	100%	45	المجموع	100%	45	المجموع

المصدر : من اعداد الباحثين

سابعاً: حدود الدراسة

تمثلت حدود الدراسة الحالية بالحدود المكانية في تشكيلات هيئة التعليم التقني/الموصل(الكلية التقنية الهندسية ، الكلية التقنية الادارية ، الكلية التقنية الزراعية ، المعهد التقني / الموصل ، المعهد التقني / نينوى)

أما الحدود العلمية فقد تحددت بالموضوع قيد الدراسة(متطلبات الجودة في المنظومة التعليمية) في حين نجد ان الحدود الزمنية انحصرت في الفترة من 2014/1/1 لغاية2014/3/30.

ثامناً: منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي في ظل إجابات المبحوثين عن الفقرات المعبرة عن متطلبات الجودة في المنظومة التعليمية.

تاسعاً: المفاهيم الإجرائية

متطلبات الجودة: مجموعة المتطلبات المترجمة لعامل الجودة والمفسرة له بدءاً من المعرفة النشطة كأساس فاعل وصولاً إلى القيادة التي تمتلك تلك المعرفة وتضعها لخدمة الخط

المستقبلية وعلى نحو يمكنها من تحديد مواقف أطراف العملية التعليمية في ظل الاهتمام والرعاية لتلك الأطراف سعياً لتأثير دور الموارد البشرية والافصاح عن مستوى الاهتمام بها .

عاشراً: الأدوات الإحصائية

تم توظيف عدداً من الأدوات الإحصائية لاختبار فرضيات الدراسة وبيان مدى تحقق أنموذجها وذلك باحتساب (التكرارات ، النسب المئوية ، الأوساط الحسابية ، الانحرافات المعيارية ، التحليل العقودي) لإجابات المبحوثين على مستوى تشكيلات هيئة التعليم التقني/ الموصل.

وبغية تحقيق ما تقدم فقد تم اعتماد إطارين هما:

أولاً: الإطار النظري

1. مفهوم واهمية متطلبات الجودة

كان موضوع الجودة ومازال مثار اهتمام ومحط انظار عدد من الباحثين وعلى النحو الذي حدى بهم الى عرض وجهات نظر تعكس توجهات كل منهم ،اذ وصفها (Juran) بملاءمة الاستخدام على حين اقرنها (Grosby) بمطابقة الاحتياجات بينما ذهب (Deming) الى القول بأنها الملائمة للغرض (عبد الرضا وحسن 2013 ، 253) وبالمقابل اكد (Summers,2000,20) على انها مجموعة من الابعاد معبراً عنها بالبعد الفني وغير الفني مقترناً بالامكانيات المادية وفي السياق ذاته عرفها (الحدابي وقشوة، 2009، 96) معيار لمستوى تطابق الاداء الفعلي للخدمة مع توقعات الزبائن لها، عليه يتضح لنا ملياً ان متطلبات الجودة في المنظومة التعليمية لا تخرج عن كونها حصيلة المفاعلة بين القيادة التعليمية والمعرفة في اطار الرؤية المستقبلية والاهتمام بالموارد البشرية سعياً لا مكانية الكشف عن مواقف المستفيدين وهذا يفسر لنا ان الجودة في المنظومة التعليمية تختلف عنها في المنظومات الاخرى ومرد ذلك طبيعة الانشطة والفعاليات السائدة في المناخ التعليمي فضلاً عن اختلاف المقاصد لدى كل منهم ،وفي هذا الاختلاف تأكيد حي لتنوع الابعاد المقيسة لها (الجودة).

اما عن اهمية متطلبات الجودة في المنظومة التعليمية فالأمر تتضح معالمه وينكشف أثره من خلال نوعية ومستوى المخرجات التي تقدمها تلك المنظومة للمجتمع وعلى نحو يسهم في رفد المنظومات الاخرى بالطاقات فالمنظومة الصناعية فقيرة ما لم تحتضن جموع التقنيين وذي الموهلات العلمية والمنظومة الخدمية تبقى أسيرة للقيود التي تعترضها دون تغذيتها بالعناصر القادرة على تقديم الخدمات بما يسهم في تأمين درجة من الرضا لدى الزبائن لذلك تمثل عملية تأمين متطلبات الجودة في المنظومة التعليمية مقصداً قائماً لا تنحصر آثاره في مستوى معين

وانما يمتد فعله الى كافة المستويات لكونها استراتيجية وميزة تنافسية مثلما هي سبب لبقاء واستمرارية المنظومات. اي ان كل منظومة لا يمكنها تحقيق الجودة في مسار عملها دون الالتزام بالمبادئ الداعمة لعامل الجودة سواء تعلق الامر بإقرار فكرة المشاركة في ميدان العمل من قبل الادارة او ما تمثل باعتماد مجموعة من البرامج ذات السمة الاصلية التي تفي بالاحتياجات التنظيمية مثلما تعزز من الصورة الذهنية للمنظمة في اطار ما يسمى بالاحترافية بحيث تغطي الجودة كافة ارجاء المنظمة مع توافر عامل الحرية في الفعل والممارسة. (<http://www.emro.wno.ent/rca/ApalIbo2.htm>)

ودعما لذلك فقد اشار (Samuel, 1997, 185-191) الى ان منظمية الممارسات التنظيمية شكلت مايسمى ب (5S) والتي تعبر عن النقاوة والنظافة والمعيارية والالتزامات وامكنة العمل والتي عدت متطلبات اساسية لتأمين الجودة العالية للمنتجات والخدمات مقابل اقل فاقد ممكن ، ولأجل الاحتفاظ بهذه المستويات العليا من الانتاجية فقد عدها اليابانيون في مصانعمهم عوامل اساسية لتحقيق الخدمة في المنظمات عبر النظافة والانتظام ولذات الحقيقة فان الشركات الغربية ادركت حسن الجودة كأهداف تستلزم اعادة النظر بتقنيات (5S) واكتشاف الاسباب الداعية لضرورة التوسع في استخدامها من قبل الشركات وعلى نحو يؤمن التوجهات نحو ادارة الجودة الشاملة في المجال التصنيعي والخدمي اضع الى ذلك ان مناقشة تنفيذ (5S) يستلزم اسبقيات كتدقيق وثائق العمل والمتابعة وتنفيذ الخطة استنادا الى الخبرات .

وهذا يفسر لنا ان الجودة بحد ذاتها ليست هبة تمنح من جهة ما بقدر ما هي تجسيد حي لمفاعلة مجموعة من المتطلبات ذات الصبغة المتنوعة في مجال الاهتمامات فهناك قيادة معاصرة تمتلك الرؤية المستقبلية مثلما لديها حزام امن في ميدان المعرفة مقرباً ذلك بالوقوف على وجهات النظر لكل الاطراف المستفيدة لكون هذه الآراء هي ردود فعل تجاه مستوى الجودة ، علماً ان تحقيق ذلك يفصح عن حالات الاهتمام بالموارد البشرية التي تمثل رأس مال لا يمكن التقريط به بقدر ما يؤشر الامر رعايته حتى اداراته.

ودعماً لما تقدم فقد اكد (المعاينة ، احمد وآخرون ، 2011 ، 28) على مجموعة من مبادئ الجودة تحددت ب :

1. الدعم والاسناد على المستويات كافة الى حد ان الادارة العليا يتوافر لديها الإيمان المطلق بالجودة وعدها امراً لا يمكن التوصل عنه.
2. ترسيخ التفاعل الايجابي دعماً لإقرار العلاقات وبناء لرأس المال الاجتماعي في المنظمات بعيداً عن حالات الريبة.

3. تهيئة المناخ التنظيمي الصحيح وعلى نحو يقر الثقة وبتيح الفرصة مثلما يقر الانتماء المؤسسي مع إشاعة المرونة في الحدود التي تخدم العمل.

4. ادارة العاملين بروح دبلوماسية تدعم السلوكيات الايجابية وتعمل على التخفيف من وطأة ما هو غير مرغوب الى درجة تحسين الانطباع عن العمل على نحو عام والجودة بشكل خاص.

ولكي نكون اكثر تواملا مع مانحن بصدده فقد استلزم الامر الاحاطة بمتطلبات الجودة على وفق توجهات الدراسة الحالية وهذا ما يمكن ان تكشفه الفقرات الآتية :

2. متطلبات جودة الخدمة التعليمية

اعتمدت الدراسة الحالية المتطلبات الآتية :

أ. القيادة التعليمية المعاصرة :

يجلي هذا النمط من القيادة سمات قائد الغد الذي يؤمن بالتغيرات مثلما يستحضر الامكانيات وبهيء التقانات لمصلحة المستجدات مع الاخذ بنظر الاعتبار المواقف والتوقعات ، مما يعني ان القيادة المعاصرة عمدت الى جمع شتات المتناقضات عن الماضي ووضعها في اطار الحاجات الآتية بحيث انها تعمل لحاضرها مثلما ترسم خطط مستقبلها وهذا ما جاء منسجما مع طروحات (كلينج وكينج ، 2001 ، 69) التي اكدا فيها (ان القيادة المعاصرة يجب ان تكون في المقدمة بقصد احداث فعل ملموس وجديد أي ان فلسفتها عن القيادة هي ان تكون موجودة حيثما ينبغي لتشجيع الهدوء وتقوم بالتوجيه وعندما يحتاج الامر يمكنك ان تتدخل في العمل وتساعد على دفع العربة) .

ب . الرؤية المستقبلية :

يعكس هذا النوع من المتطلبات امكانية ادراك الاشياء غير الملموسة في واقع الحال وبما يتيح فرصة لقراءتها وبروح اساسها الثقة ومداهها الولوج نحو الاعماق بقصد تشخيص عوامل القوة وبيان نقاط الضعف ، الامر الذي يؤشر اهمية التمتع برؤية واضحة في المواقف المعقدة لكون المنظومات قد لا تتمتع بترابط كبير في انظمتها العملية مثلما هي مرتبطة بالأيمان العام ببعض القيم .وما تقدم يؤشر لنا اهمية وامتلاك القائد لرؤية مستقبلية تؤكد تفاعله مع المستقبل لتطلاقا من ان الرؤية بمثابة الحلم المطلوب تحقيقه في اطار الحفز الشخصي (هاشم ، 2009 ، 79)

ت . الاهتمام بالموارد البشرية :

تؤشر عملية الاهتمام بالموارد البشرية قدرا من الرعاية الفعلية لأنسانية الانسان وبما يؤمن ويظهر حقيقة الفعل البشري في كل الانشطة والاميايين، لذا بدأت الانظار تتجه نحو تأشير

الكيفية التي يتم فيها الاختيار والتعيين وصولاً إلى التدريب دعماً لحالات التطوير لهذه الموارد لكونها تشكل اثنان رأس مال في المنظومات فما قيمة الماكنة دون اليد المحركة لها وما أهمية وجدوى عوامل الانتاج (الارض ورأس المال) مثلاً دون استثمارهما من قبل الافراد . (Werther,W.B.&Davis,K.1981,178)

ث .المعرفة النشطة :

تشكل المعرفة جوهر التحولات واساس التطورات ومنطلق التطلعات فهي علم مثلما هي نتاج الفعل البشري ، لذا فان صناعتها يمثلون الحلقة الاقوى في المجال التنظيمي فهم يتصدون لإشكاليات الواقع على اساس معرفي دون العشوائية ويعتمدون الفلسفة التجديدية لذا فان المعرفة بمضمونها تشكل عوامل داعمة لرأس المال الفكري ومكونا له فضلا عن انها تمثل إحدى الصفات القيادية الواجب توافرها لدى القيادات المعاصرة حسب ما اشار اليه (بوسترونج ، 1976 ، 512)

ج . الكشف عن مواقف اطراف العملية التعليمية :

ان عملية الكشف عن هذه المواقف يتطلب تأشير الاتجاهات لدى تلك الاطراف مع الاخذ بنظر الاعتبار طبيعة الخدمات التي امكن تقديمها فضلا عن درجة اشباعها لهم وهذا يتطلب بيان درجة الرضا لديهم كما ان حالات الرضا رهينة جملة عوامل منها اشباعية واخرى لا اشباعية وهذا يكشف عن درجة الرضا لديهم علما ان ذلك يقترن بحالات التحدي ومستوى التعليم المطلوب مما يؤشر اهمية استحضار اكثر من تحد بهدف الحصول على تجربة ثمينة في مجال التعليم .

(Lambardo,M.M.& Eichinger,R.W.,1989,5-7) وتوافر المتطلبات اعلاه على نحو يسهم في تعزيز سمعة المنظومة التعليمية ويدفعها خطوات تجاه الاحاطة والالمام بحاجات زبائننا مع الاخذ بنظر الاعتبار التنوع والتعدد والتغيير المستمر في هذه الحاجات ، لذا باتت مثلما اصبحت عملية تأمين هذه الحاجات ضرورة ملحة لتحقيق حالة من الرضا لدى هؤلاء ، علما ان عملية الرضا لا تكون رهن عامل او متغير واحد بقدر ما تفصح عن مفاعلة مجموع من المتغيرات ، لكون المنظومة المعاصرة تنظر للزبون على انه ملك فهو يسهم في رسم خططها وتحديد نوع وطبيعة وطريقة تصميم منتجاتها ، علما ان مشاركته الحية في قراراتها يعني ضمور حالات الشكوى وتقليص الحوادث في العمل فضلا عن تأمين حالة من الابتكار المجسد للقدرة التنافسية عبر خفض التكاليف والسعي لتحقيق الانتاجية وهذا يعني وجود دواعٍ لتحقيق متطلبات الجودة وما يدعم هذا التوجه ما انتهجته (شركة فورد) في تبنيها للجودة كمنهاج عمل ،وخلاصة القول ان الجودة لا تقتصر على مجال دون غيره او مستوى محدد بقدر ماهي مرتبطة بكل المجالات لذا من الاجدر ان تدمج في ثقافة

المنظومات وتصبح اسلوباً فاعلاً مثلما انها تشغل اولوية قائمة في الاسبقيات المنظرية وحتى الدولية وما يدعم ذلك ما انتهجته الدول بشأن تقديم جوائز الجودة والتميز ، الامر الذي يفسر لنا ان الجودة قضية الجميع (عياصرة ويني احمد ، 2008 ، 153-154) .

وبالتالي فإنها صورة حية للأداء الكلي الذي يراه المستفيدون في اطار التوظيف الحي للتكنولوجيا وبما يخلق حالة من المفاعلة بين الجهد البشري ومعطيات التكنولوجيا ، وهذا يفسر لنا ان جودة الخدمة لا تقتصر على مجال بذاته فهي مهمة في كل مجالات الحياة .(Jumpon,up,1994,10).

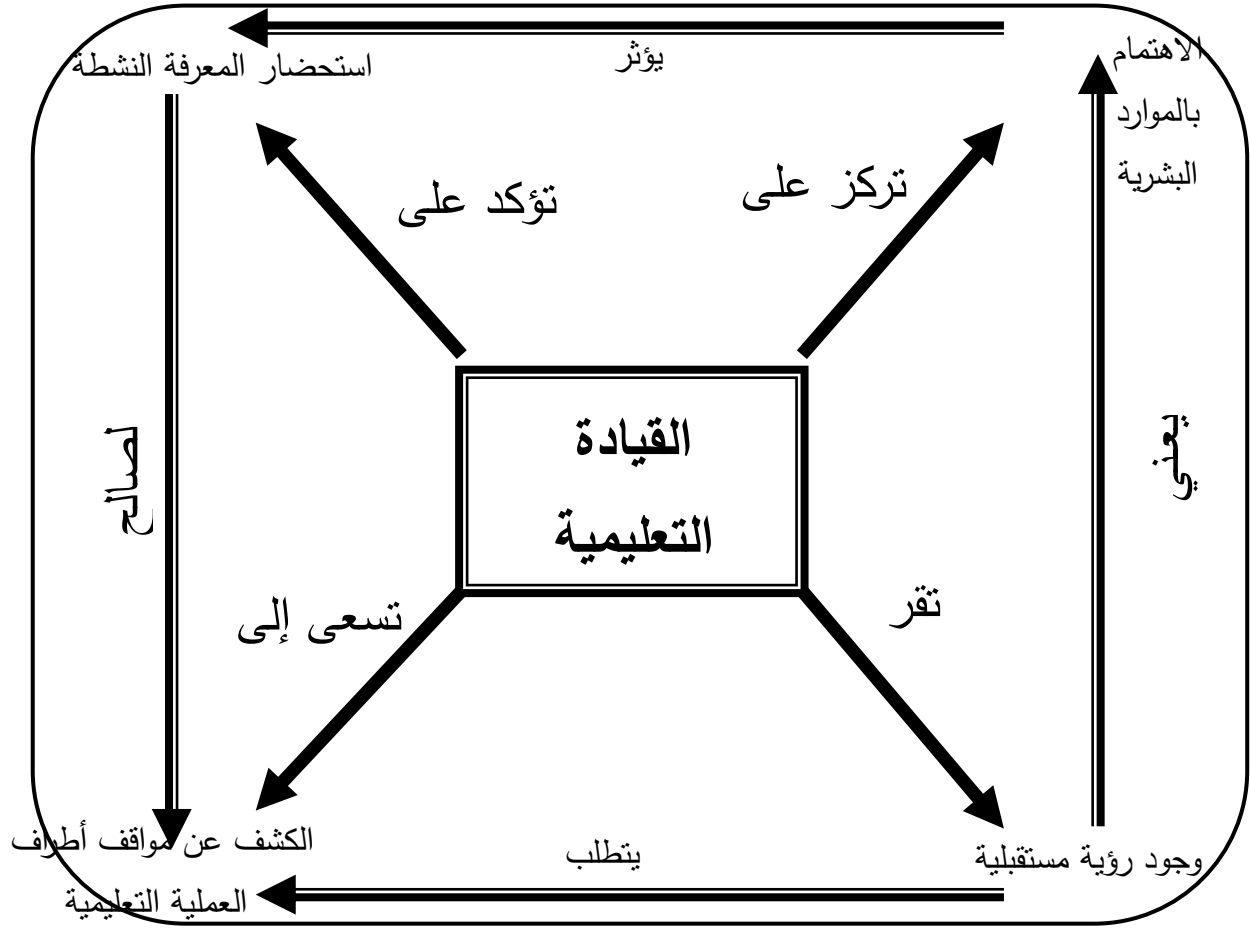
وفي ظل ما تقدم يتضح لنا اهمية بيان الرؤية الفكرية للباحثين بشأن متطلبات الجودة في المنظومة التعليمية وكما مؤشر في الفقرة اللاحقة.

متطلبات الجودة في المنظومة التعليمية (رؤية فكرية للباحثين)

لا نسأم اذا قلنا اننا بحاجة الى الجودة أو نحزن اذا تعرضنا لأهمية العمل في اطار الاعداد والتهيئة لهذه المتطلبات ، صحيح انها مكلفة حد الاجهاد الا ان مردوداتها تفوق أعباءها ، عليه نجد ان فكرة الاخذ بهذه المتطلبات عملية لا تتوقف عند طرف من اطراف العملية التعليمية بقدر ماهي مؤشر لأهمية تظافر سلسلة من المجهودات على المستوى البشري فضلا عن تأمين المستلزمات المادية بكل مدياتها مما يفصح عن اهمية ابراز الدور الريادي للقيادة التعليمية بحيث تتوخى التجديد والمعاصرة مثلما تتحرى عن فائدة المستفيد وهذا لا يمكن ان يتم دون وجود الرصيد ، وقد تحدد هذا الرصيد عبر المعرفة النشطة التي تمثل مزيجاً متفاعلاً من الافكار والمعلومات والخبرات المتراكمة مع امكانية التحسس والخوض في كوامن العملية التعليمية برؤية تفر الانفتاح وتوطد التفاعلات الحية بعيدا عن الانتقادات السلبية اللاذعة انطلقا من فكرة جوهرها وأساسها ان الصيد الثمين يحتاج الى معلومات ثمينة وان الغوص في الاعماق افضل من السير على حافات الشواطئ وبالذات عندما تبحث عن عمق الشيء وتتوخى ما فيه ، لذا فالحاجة قائمة الى الابحار في مسارات العملية التعليمية بدءا من نعومة اظافر التلميذ وصولا الى المراحل المتقدمة في الدراسة ، مما يفسر لنا اهمية تظافر المجهودات عبر الاختبارات ، أي اننا لا نكتفي بطريقة واحدة بقدر ما نستحضر بدائل ونعمد الى المفاضلة بينها وهذا يفسر لنا دائرية العلاقة وتداوئيتها بين متطلبات جودة العملية التعليمية ودعما لما تقدم فقد اكد (Byham,1992 ,10-13).

ان العمليات التي تتم داخل المنظومة على اختلاف مجالاتها وتنوع انشطتها هي الوسيلة التي يمكن استثمارها لأطلاق الطاقات وحشد الامكانيات بقصد تحقيق المستهدفات ، كما ان تطوير وتحسين هذه العمليات هو رهن المشاركة الحية لأطراف العملية التعليمية كافة.

وخلاصة القول فقد خرج الباحثون بمخطط يعكس حالة المفاعلة بين متطلبات جودة الخدمة التعليمية وكما موضح ادناه:



الشكل (2) المفاعلة بين متطلبات الجودة في المنظومة التعليمية

المصدر : اعداد الباحثين

الاطار الميداني :

وصف وتشخيص متطلبات الجودة في المنظومة التعليمية

اظهرت معطيات الجدول (2) ان اجابات المبحوثين بشأن المتطلب الاول (القيادة التعليمية المعاصرة) والذي مثلته الفقرات (X1,X2,X3,X4,X5,X6) ان (88.8) اتفقوا على امكانياتهم في تحديد اسبقيات العمل في منظومتهم الى الحد الذي مكنهم من فهم تصرفات العاملين ومن ثم الترحيب بأفكار الجديدة الخاصة بالعمل هذا ماشرته اجابات (84.4) وبوسط حسابي (4.533) وانحراف معياري (0.868) كما اقترن ذلك بتقبل الاعمال التي تحمل قدرا من المخاطرة أي تحمل اعباء العمل وصعوباته، فضلا عن ذلك فقد كان الاحترام قائما مثلما

الانصاف فاعلا في ميدان الدراسة هذا ما عبرت عنه اجابات (100%) من المبحوثين وبوسط حسابي (4.733) وانحراف معياري (0.447) مدعما كل ماتقدم بالانشداد الفعلي الى توظيف التقانة في مجال العمل الى الحد الذي دفع (93.4) من المبحوثين الى اقرار ذلك وفي ذلك اشارة حية الى المتطلب الثاني (الخطط المستقبلية) الذي فسرتة الفقرات (X7,X8,X9,X10,X11,X12) اذ كشفت اجابات (93.3) من المبحوثين ان هناك رؤية متجددة تجاه المستقبل والى الحد الذي يمكنه الافادة منه وجعله منطلقا للتنبؤ بالمستقبل مع الاخذ بنظر الاعتبار ان الخطط كانت تعد في اطار التحسب والاعداد هذا ماجسدته اجابات (91.1) من المبحوثين وبوسط حسابي (4.355) وانحراف معياري (0.712) ومع ذلك فقد كان لدى (82.2) اتفاقا بشأن مسألة الفشل وعدها حالة مألوفة في مجال التحرك لتحقيق الاهداف ، علما ان تحقيق هذه اهداف رهن الاستثمار الافضل للموارد المنظمة في اطار المفاضلة بينها وتأثير ما هو اهم وضروري وهذا يفسر لنا ان عملية التركيز على اهداف كانت قائمة الى حد عدها مقاصد لا يمكن التفريط بها او تجاوزها هذا ما عبرت عنه اجابات (95.5) من المبحوثين وبوسط حسابي (4.488) وانحراف معياري (0.588) .

أما عن المعرفة النشطة والتي تحددت بالفقرات (X13,X14,X15,X16,X17,X18) فقد تبين ان (91.1) من المبحوثين كانوا متعطشين الى كل ما هو جديد في مجال المعرفة يدعم ذلك الوسط الحسابي (4.511) والانحراف المعياري (0.661) وقد جاء ذلك عبر التوظيف الافضل لقنوات الاتصال بقصد مد جسور التواصل مع صناع المعرفة، هذا ما اكده (88.8) من المبحوثين وبوسط حسابي (4.333) وانحراف معياري (0.674) ولازم ذلك سعي (95.6) من المبحوثين الى التنصت لطروحات العاملين بقصد الافادة منها يدعم ما تقدم السعي لبحث حالة الوعي بين العاملين والعمل على الافادة من تجارب الاخرين وكان ذلك سببا في سعي (95.6) من المبحوثين ونعني هنا ان القيادة التعليمية تسعى الى محاولة تأمين ظروف العمل الملائمة للعاملين فضلا عن محاولات التخفيف من اعباء العمل واحتواء المشكلات التي تواجههم هذا ما اشترته اجابات (100%) من المبحوثين وبوسط حسابي (4.600) وانحراف معياري (0.495) مدعما ما تقدم بالمحاولات الجادة لألحاق العاملين بالدورات التدريبية بقصد تطويرهم واقترن ذلك بإتاحة الفرصة لعددا منهم لإكمال دراسته الجامعية هذا ما فسرتة اجابات (100%) من المبحوثين وبوسط حسابي (4.733) وانحراف معياري (0.447) واقترن ذلك بالاهتمام بمقترحات العاملين الى حد التفاعل معهم وهذا ما اكده (93.4) من المبحوثين وبوسط حسابي (4.400) وانحراف معياري (0.617) .

وجاءت مواقف اطراف العملية التعليمية كأحد متطلبات السيولة في المنظومة التعليمية عبر الفقرات الدالة عليها (X19,X20,X21,X22,X23,X24) لتؤكد ان (84.5%) من المبحوثين كانت لديهم اهتمامات بشأن التحري عن درجة الرضا لدى العاملين وتحديد وجهات النظر السلبية في اطار الاختبار المستمر والمتواصل هذا ما عبرت عنه اجابات (80%) من المبحوثين وبوسط حسابي (4.066) وانحراف معياري (0.863) فضلا عن ذلك فقد اوضحت اجابات (80%) من المبحوثين انهم يعتمدون الى جعل المواقف التي تجابه العاملين في ميدان العمل مدخلا لقياس ردود فعلهم وجاء ذلك في اطار السعي الحثيث للوقوف على كل ما يسهم في حالات الاستياء والتذمر لدى العاملين ، هذا ما اشترته اجابات (82.2%) من المبحوثين وبوسط حسابي (4.066) وانحراف معياري (0.836) وجاء ذلك في اطار المراجعة المستمرة لأنشطة العاملين وعلى نحو حفزي هذا ما اشترته اجابات (68.8%) من المبحوثين .

اما عن مستوى الاهتمام بالموارد البشرية والذي مثلته الفقرات (X25,X26,X27,X28,X29,X30) فقد تبين ان (86.6%) من المبحوثين ينظرون الى العاملين على انهم الاحتياط المضمون .

وخلاصة القول ان متطلبات الجودة في المنظومة عينة الدراسة كانت قائمة وعلى وفق المتطلبات المعتمدة في الدراسة الحالية ، الا اننا نرى ان متطلبات الجودة قد تتسع مدياتها وتؤثر منطلقات مثلما تفصح عنها انها موضع اهتمامات القيادات التعليمية وحتى الكتاب والباحثين مما يؤشر لنا ان المتطلبات متنوعة وما يتم الاخذ به في مجال قد يفصح عن بزوغ متطلبات اخرى ، لذا تبدأ المطالبة بأقرار فكرة التجديد للمتطلبات وعلى نحو يسهم في ولادة متطلبات اخرى .

الجدول (2) التوزيعات التكرارية والنسب المئوية والاوراسط الحسابية والانحرافات
المعيارية لمتغيرات الجودة في المنظومة التعليمية

الانحراف المعيارى	الوسط الحسابى	لااتفق بشدة		لااتفق		محايد		اتفق		اتفق بشدة		المتغيرات القيادة التعليمية المعاصرة
0.733	4.311	-	-	2.2	1	8.9	4	44.4	20	44.4	20	X1
0.583	4.422	-	-	-	-	4.4	2	48.9	22	46.7	21	X2
0.868	4.533	-	-	4.4	2	11.1	5	11.1	5	73.3	33	X3
0.856	3.755			11.1	5	17.8	8	55.6	25	15.6	7	X4
0.447	4.733	-	-	-	-	-	-	26.7	12	73.3	33	X5
0.588	4.711	-	-	-	-	6.7	3	15.6	7	77.8	35	X6
												الرؤية المستقبلية
0.625	4.533	-	-	-	-	6.7	3	33.3	15	60	27	X7
0.773	4.244	-	-	-	-	20.0	9	35.6	16	44.4	20	X8
0.712	4.355	-	-	2.2	1	6.7	3	44.4	20	46.7	21	X9
0.836	4.066	-	-	6.7	3	11.1	5	51.1	23	31.1	14	X10
0.900	4.088	-	-	6.7	3	15.6	7	40	18	37.8	17	X11
0.588	4.488	-	-	-	-	4.4	2	42.2	19	53.3	24	X12
												المعرفة النشطة
0.661	4.511	-	-	-	-	8.9	4	31.1	14	60	27	X13
0.690	4.422	-	-	-	-	11.1	5	35.6	16	53.3	24	X14
0.674	4.333	-	-	-	-	11.1	5	44.4	20	44.4	20	X15
0.588	4.511	-	-	-	-	4.4	2	40	18	55.6	25	X16
0.613	4.622	-	-	-	-	6.7	3	24.4	11	68.9	31	X17
0.617	4.400	-	-	-	-	6.7	3	46.7	21	46.7	21	X18
												مواقف اطراف العملية التعليمية
0.694	4.200	-	-	-	-	15.6	7	48.9	22	35.6	16	X19
0.647	4.111	-	-	-	-	15.6	7	57.8	26	26.7	12	X20
0.863	4.066	-	-	6.7	3	13.3	6	46.7	21	33.3	15	X21
0.737	3.955	-	-	4.4	2	15.6	7	60	27	20	9	X22
0.836	4.066	-	-	6.7	3	11.1	5	51.1	23	31.1	14	X23
0.792	3.911	-	-	2.2	1	28.9	13	44.4	20	24.4	11	X24
												الاهتمام بالموارد البشرية
0.660	4.200	-	-	-	-	13.3	6	53.3	24	33.3	15	X25
0.547	4.545	-	-	2.2	1	2.2	1	40	18	55.6	25	X26
0.490	4.622	-	-	-	-	-	-	37.8	17	62.2	28	X27
0.495	4.600	-	-	-	-	-	-	40	18	60	27	X28
0.447	4.733	-	-	-	-	-	-	26.7	12	73.3	33	X29
0.476	4.666	-	-	-	-	-	-	33.3	15	66.7	30	X30

المصدر : من اعداد الباحثين في ضوء نتائج الحاسبة الالكترونية

التحليل العنقودي لمتطلبات الجودة في لمنظومة التعليمية

اظهرت معطيات التحليل العنقودي الشكل (3) ان المتغير (X5) والخاص بمسألة انصاف القيادة التعليمية للعاملين الى حد احترامهم قد شكل عنقدة مع المتغير (X29) والذي اشر اتاحة الفرصة للعاملين لإكمال دراستهم الجامعية وقد شكل هذان المتغيران عنقودا مع (X27) الذي جسد حالة التخفيف من وطأة المشكلات التي تعترض العاملين في العمل كما شكلت (X26) المؤشر لتوفير افضل الظروف للعاملين عنقدة مع المتغيرات (X27,X29,5) وقد شكل المتغير (X17) والخاص بأشاعة حالات الوعي في المنظومة عنقدة مع المتغيرات المشار لها اعلاه ، كما شكل هذا المتغير (X17) عنقدة مع المتغير (X28) والخاص بألحاق العاملين بدورات تدريبية علما ان المتغير (X28) شكل عنقودا مع (X16) والخاص بالانصات الى العاملين ومعرفة طروحاتهم ، فضلا عن ذلك فقد شكل ذلك العنقود عنقدة مع (X30) والمؤكد لعامل الاهتمام بمقترحات العاملين حد التفاعل معهم علما ان المتغيرات (X16,X28,X30) شكلت عنقدة مع المتغيرات (X17,X26,X27,X29,X5) فضلا عن ذلك فقد شكل المتغيران (X20,X28) عنقدة مع المتغير (X12) الذي اشر عملية التركيز على الاهداف وعدها مقاصد لايمكن الافراط بها كما شكل ذاك العنقود عنقدة مع المتغير (X17) الهادف الى اشاعة حالات الوعي وشكل عنقودا مع المتغير (X18) والخاص بمحاولة الافادة من تجارب الاخرين في ميدان المعرفة علما ان هذا المتغير شكل عنقدة مع المتغير (X6) الذي اشرت الانتشاد الى النقانة و (X7) المعبر عن امتلاك القيادة التعليمية لرؤية متجددة تجاه المستقبل .

كما شكلت المتغيرات (X16,X17,X18) عنقودا مع المتغير (X13) الذي اشر حالة التعطش والبحث عن كل ما هو جديد كما شكل ذاك المتغير عنقودا مع المتغير (X14) والذي افصح عن توظيف قنوات الاتصال لتأمين المعلومات كما شكل المتغيران (X13,X14) عنقدة مع المتغيرات (X6,X7,X18) ولازم ذلك تشكيل عنقدة بين (X12,X17) مع (X18) المؤشر لمحاولة الافادة من تجارب الآخرين .

كما شكل المتغيران (X18,X28) المفسر لعملية الحاق العالين بدورات تدريبية والمتغير (X18) والمفسر لإمكانية الافادة من تجارب الاخرين عنقدة مع المتغير (X12) المؤشر لعملية

التركيز على الاهداف ، كما شكل ذاك المتغير عنقدة مع المتغيرين (X15,X19) اللذان اشرا اهمية بناء جسور التواصل مع العاملين فضلا عن التحري عن مستوى الرضا لديهم .

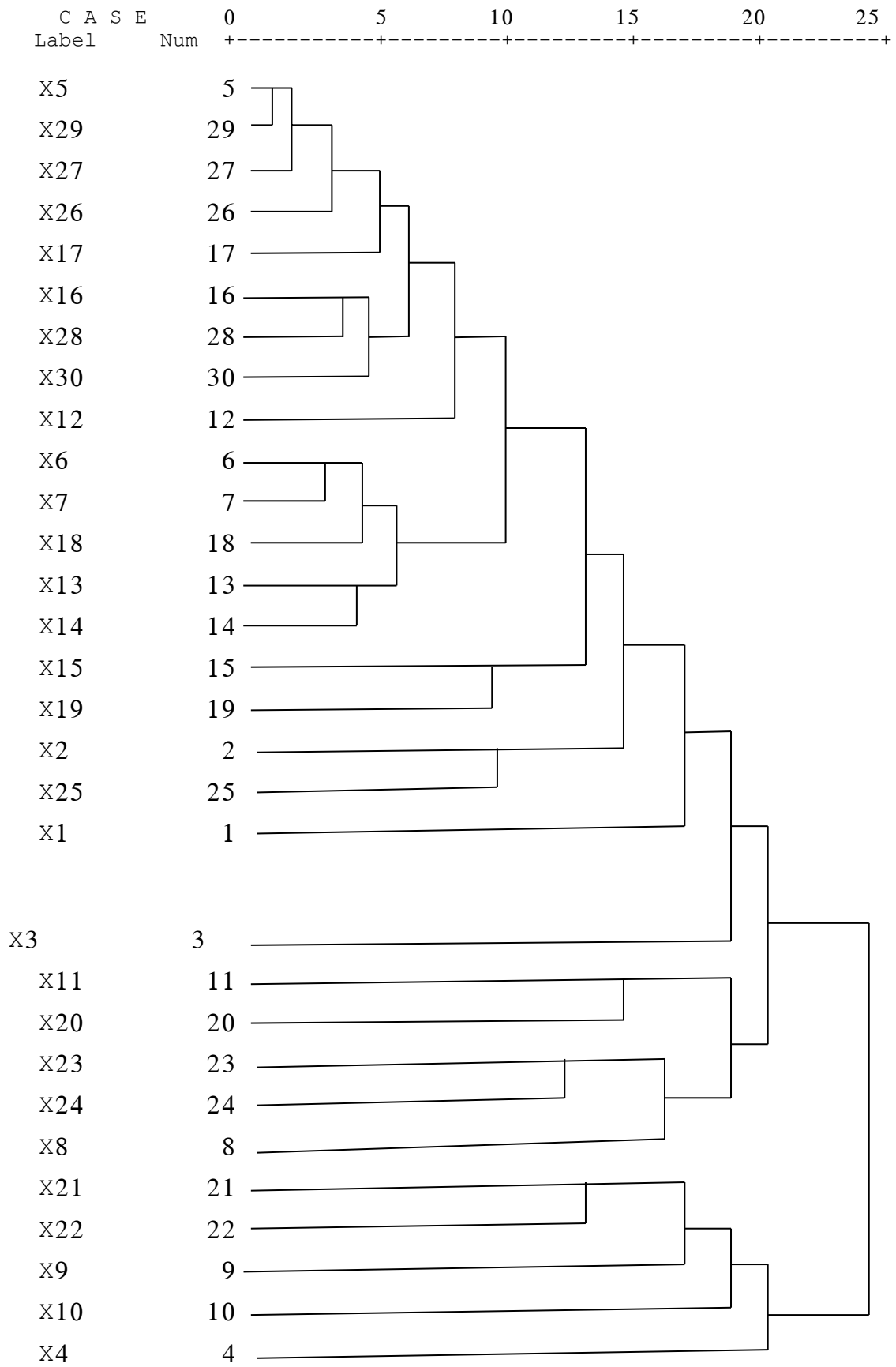
كما اقترن بالعنقدة (X18) الخاص بمحاولة الافادة من تجارب الاخرين مع المتغيرين (X21,X25) اللذين اشرا قدرة القيادة التعليمية على فهم تصرفات الآخرين فضلا عن النظر اليهم كاحتياط مضمون .

وشكل المتغير (X14) المترجم لتوظيف قنوات الاتصال عنقدة مع المتغير (X1) الهادف الى تأشير اسبقيات العمل في المنظمة وشكل المتغير (X19) المعني بالتحري عن مستوى الرضا لدى العاملين عنقدة مع المتغير (X3) الذي اشرا بترحيب القيادة التعليمية بالأفكار الجديدة ، وقد شكل المتغيران (X11,X20) عنقدة مع المتغيرات (X8,X24,X23) علما ان هذه المؤشرات عبرت عن ضرورة الوقوف على كل ما يسهم في تدمر العاملين في اطار مراجعة النشاطات بشكل حفزي مع الاخذ بنظر الاعتبار الماضي وعده منطلقا للتنبؤ بالمستقبل .

فضلا عن ذلك فقد شكل المتغير (X11) المفسر لعملية المفاضلة في استثمار الموارد عنقدة مع المتغير (X24) والخاص بمراجعة النشاطات بشكل حفزي علما ان هذين المتغيرين شكلا عنقدة مع المتغيرات (X21,X22,X9,X10,X14) والمعبر كل منهما عن ضرورة اختبار العاملين باستمرار وجعل المواقف التي تجابههم مؤشرات لبيان ردود فعلهم في اطار الخطط الموضوعية مع الاخذ بنظر الاعتبار الايمان بحالات الفشل في ميدان الاهداف الى حد الايمان بفكرة مفادها ان الاعمال تتحمل قدرا من المخاطرة .

وفيما تقدم منحى للقول بأن المتغيرات الفرعية المعبرة عن متطلبات الجودة في المنظومة المبحوثة شكلت عنقدة مما يؤشر ترابطها .

مدى توافر متطلبات الجودة في المنظومة.....



الشكل (3) التحليل العنقودي لمتغيرات الجودة في المنظومة التعليمية

الاستنتاجات والتوصيات

اولا : الاستنتاجات

قادت نتائج الدراسة الميدانية على مستوى المنظومة التعليمية قيد الدراسة الى جملة استنتاجات :

1. وجود المؤشرات الدالة على توافر القيادة التعليمية المعاصرة في المنظومة المبحوثة وعلى نحو يضيف حالة من الايجابية فيها ، كما جاء توافر هذه المؤشرات متفاعلا مع توافر المعلومات المعبرة عن الرؤية المستقبلية عبر الخطط وحالات التنبؤ مع التركيز على المقاصد مما يوفر لنا مدلولاً ايجابياً وفعلاً حياً في مسار العملية التعليمية .
2. توافر حالة من الانشداد الجدي الى المعرفة في اطار البحث عن الجديد المدعم بحالات الانصات لطروحات العاملين والافادة من ذي التجارب وعلى نحو يعمق حالات الوعي لديهم .
3. سيادة حالة الكشف عن مواقف اطراف العملية التعليمية عبر تشخيص ردود فعلهم ومراجعة نشاطاتهم الى الحد الذي أشر عملية الاهتمام بهم عبر توفير الظروف الملائمة لهم والتحري عن المشكلات التي تعترضهم ومن ثم الحاقهم بالدورات الهادفة لتطويرهم .

ثانيا : التوصيات

تقدمت الدراسة الحالية بعدد من التوصيات استنادا الى الاستنتاجات التي تمخضت عنها وعلى النحو الآتي :

1. ايجاد توجهات فكرية تقر المعاصرة وتؤكد عامل الحداثة في مجال حركة القيادة التعليمية بألأفاداة من تجارب الدول المتقدمة ، فالتطلع لا يكفي احيانا وحالات الامل قد لاتحدد مستقبلا مالم تدشن بأضافات وتوثق عبر تشريعات وتكون موضع تطبيقات .
2. العمل على جعل صناع المعرفة في المنظومة التعليمية هم خط الدفاع الاول فعليهم تعبئة الطاقات وبهم يتم استنفار الامكانيات الى حد تلاقح الافكار بقصد الخروج بمعطيات جديدة في اطار الفهم الموضوعي لمواقف اطراف العملية التعليمية بكل متغيراتها ومدياتها أي تؤكد على المفاعلة بين صناع المعرفة واطراف العملية التعليمية .
3. ضرورة اعطاء الاسبقية للموارد البشرية في المنظومة عينة الدراسة وعلى نحو يضعها في المقدمة فألآلة تستورد وتحور وتتم صيانتها الا ان الكائن البشري يتطلب المزيد الى حد وضع برامج لجودة حياته وفهم مشكلاته ومن ثم الاعتراف بقدراته .

المصادر :

اولا : المصادر العربية

1. عبدالرضا صادق ، مجيد وحسن ، فاضل عباس ، 2013 (دراسة استطلاعية لآراء عينة من التدريسيين في المعهد التقني / العمارة / العراق .
2. الحدابي ، داؤد عبدالملك وقشوة ، هدى عبدالله ، 2009 ، ادارة الجودة الشاملة في قطاع التعليم ، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي ، العدد 4 المجلد الثاني ، اليمن .
3. المعاينة ، احمد وآخرون ، 2011 ، قضايا ادارية معاصرة ، دار وائل للنشر ، الاردن .
4. كلينج ، روبرت . وكينج، سارة ، 2001 ، اكتشاف القائد في ذاتك ، تعريب مروان الحموي ، مكتبة العبيكان ، السعودية 5. هاشم ، عادل عبدالرزاق ، 2009 ، القيادة وعلاقتها بالرضا الوظيفي ، دار اليازوري ، الاردن .
6. بوسترونج ، ايرل ، 1976 ، مقدمة في ادارة الاعمال ، ترجمة علي السلمي ، مكتبة النهضة المصرية ، القاهرة .
7. عياصرة ، معن محمود وبني احمد ، مروان محمد ، 2008 ، ادارة الصراع والازمات وضغوط العمل ، دار الحامد ، الاردن .

ثانيا : المصادر الاجنبية

1. Summers, C, Donna, 2000, Quality, Prentice-Hall, New Jersey.
2. <http://www.emro.won.ent/rac/LrcaL/Apaljvo lbo 2.htm>.
3. Samuel K.M.Ho, 1997 (Professor in the Department of finance & Decision Science, Hongkong Baptist University, Kowloon Tong, Hong) MCB UPLtdS 10:1108/13665 (Permanent URL Workplace learning : The 5-S way.
4. Werther, W.B. & Davis, K., 1981, Personnel Management & Human Resources, - Hill Book Co., New York .
5. Lambardo, M.M., and Eichinger, R.W., 1989, Eighty-Eight Assignments for Development in place: Enhancing the Developmental Challenge of Existing Jobs, Greensboro N.C. Center for Creative Leadership.
6. Jumo, up , 1994 : "E.880: Terms and definitions related to quality of service and network performance including dependability" ITU-T Recommendation, Retrieved October 14, 2011. Updated September, 2008 as Definition of terms related to quality of service.
7. Byham, W.C., 1992, Would you Recognize an empowered Organization If you Saw One, Tapping the network Journal (3), 2, 10-13.

الاستبانة

الاخ الفاضل الاخت الفاضلة

تحية طيبة وبعد:

نضع بين ايديكم الاستبانة الخاصة بالبحث الموسوم (مدى توافر متطلبات الجودة في المنظومة التعليمية) دراسة حالة في تشكيلات هيئة التعليم التقني في محافظة نينوى .
راجين الاجابة على الفقرات الواردة فيها خدمة لأغراض البحث دون ذكر الاسماء .
وتشتملا لاستبانة الآتي :

اولا : المعلومات الشخصية

* الجنس : ذكر
انثى

* العمر : سنة

* المستوى التعليمي : دكتوراه
ماجستير
بكالوريوس

* عدد سنوات الخدمة في التعليم العالي : سنة

* العنوان الوظيفي :

شكراً لتعاونكم

الباحثون

ت	العبارات	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
1	يمكنك تأشير اسبقيات العمل في منظمتك .					
2	لديك لقدرة على فهم تصرفات العاملين معك .					
3	ترحب بالافكار الجديدة بشأن العمل وتطوره .					
4	تتقبل الاعمال التي تحمل قدرا من المخاطرة.					
5	تكون منصفا لزملائك في العمل ومحترما لهم .					
6	تنشد الى ادخال التقانة في ميدان عملك .					
7	تمتلك رؤية متجددة تجاه المستقبل في منظمتك .					
8	تجعل من الماضي منطلقا للتنبؤ بالمستقبل .					
9	تضع خططك في اطار التحسب والاعداد .					
10	تؤمن بحالات الفشل في مجال الاهداف التي تسعى لها .					
11	تعتمد الى المفاضلة في استثمار موارد منظمتك كلما تطلب الامر.					
12	تركز على الاهداف وتعددها مقاصد لايمكن التفريط بها .					
13	تتعطش الى كل ما هو جديد وتبحث عنه باستمرار.					
14	توظف قنوات الاتصال لتأمين المعلومات لديك .					
15	تقيم جسور التواصل مع صناع المعرفة في منظمتك					
16	تنصت الى العاملين في منظمتك بقصد الافادة من من طروحاتهم في العمل .					
17	تعتمد الى اشاعة حالات الوعي في منظمتك .					
18	تحاول الافادة من تجارب الآخرين في ميدان المعرفة .					
19	تتحرى عن مستوى الرضا لدى العاملين في منظمتك .					
20	تؤشر وجهات النظر السلبية لدى العاملين في مجال عملك .					

ت	العبارات	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
21	تعتمد الى اختبار العاملين معك باستمرار .					
22	تجعل من المواقف التي تجابه العاملين مؤشرات ردود فعلهم في العمل					
23	تتوخى الوقوف على كل مايسهم في تدميرالعاملين في ميدان العمل .					
24	تراجع نشاطات العاملين معك بشكل حفزي .					
25	تتظر الى العاملين في منطمتك على انهم الاحتياطيون .					
26	تعتمد الى توفير افضل ظروف العمل للعاملين في منطمتك .					
27	تحاول لتخفيف من وطأة المشكلات التي تعترضين في العمل .					
28	تعتمد الى الحاق العاملين في منطمتك بدورات تدريبية لغرض تطويرهم.					
29	تتيح للعاملين في منطمتك اكمال دراستهم الجامعية .					
30	تبدي اهتماما بمقترحات العاملين حد التفاعل معها .					