



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
مركز البحوث النفسية

مجلة العلوم النفسية

مجلة علمية محكمة معتمدة
تصدر عن مركز البحوث النفسية

حاصلة على الاعتمادية
رقم الإيداع 614 / 1994
الرمز الدولي 1816 – 1970

المجلد (34) - العدد (2) - الجزء (1)

حزيران / 2023



مجلة العلوم النفسية مجلة علمية محكمة

رئيس التحرير/ أ.د. لطيف غازي مكي

مدير التحرير/ أ.م.د. زكريا عبد أحمد عميري

أعضاء هيئة التحرير

الاسم	مكان العمل	البلد
- أ.د. علي عودة محمد الحلفي	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/ مركز البحوث النفسية	العراق
- أ.د. ياسر خلف الشجيري	جامعة الأنبار / كلية التربية للعلوم الإنسانية / قسم العلوم التربوية والنفسية / طرائق التدريس	العراق
- أ.د. صفاء طارق حبيب	جامعة بغداد / كلية التربية ابن رشد	العراق
- أ.د. أسامة حامد الدليمي	جامعة الموصل / كلية التربية للعلوم الإنسانية / قسم العلوم التربوية والنفسية	العراق
- أ.د. ناسو صالح سعيد	مكتب وزير – المكتب الاستشاري	العراق
- أ.د. عدنان ماردي جبر	جامعة واسط / كلية التربية للعلوم الإنسانية / قسم العلوم التربوية والنفسية	العراق
- أ.د. هيثم أحمد الزبيدي	جامعة ديالى / كلية التربية للعلوم الإنسانية / قسم العلوم التربوية والنفسية	العراق
- أ.د. يوسف حمه صالح	جامعة صلاح الدين / كلية الآداب – قسم علم النفس	العراق
- أ.د. سعدي جاسم عطية	الجامعة المستنصرية / كلية التربية الأساسية / علم النفس التربوي	العراق
- أ.د. علي صكر جابر	جامعة القادسية / كلية التربية الأساسية / علم النفس التربوي	العراق
- أ.د. دونالد أوين كامرون	رئيس الجمعية الأمريكية للطب النفسي - الشخصية والصحة النفسية / واشنطن	الولايات المتحدة
- أ.د. عماد حسين عبيد المرشدي	جامعة بابل / كلية التربية الأساسية / علم نفس النمو	العراق
- أ.د. عبد الرزاق محسن سعود	الجامعة العراقية / كلية التربية – الطارمية / علم النفس التربوي	العراق

الاسم	مكان العمل	البلد
- أ.د. مصطفى قسيم هيلات	كلية الأميرة عالية الجامعة / علم النفس التربوي	الأردن
- أ.د. مهند عبد الستار النعيمي	جامعة ديالى / كلية التربية الأساسية / قياس وتقويم	العراق
- أ.د. بشرى عبد الحسين محميد	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/ مركز البحوث النفسية / علم النفس الاجتماعي	العراق
- أ.د. عبد المهدي صوالحة	جامعة أربد / الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي	الأردن
- أ.م.د. عدنان طلفاح محمد	جامعة سامراء / كلية التربية / علم النفس التربوي	العراق
- أ.م.د. صباح عايش بنت محمد	جامعة الشلف / كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية / علم النفس التربوي	الجزائر
- أ.م.د. مقبل بن عايد خليف العنزي	جامعة القصيم الحدود الشمالية / كلية التربية / قسم التربية والاحتياجات الخاصة	السعودية
- أ.م.د. راوية الشربيني	جامعة القاهرة / كلية رياض الأطفال / علم نفس النمو	مصر
- أ.م.د. عبد الناصر أحمد محمد العزام	جامعة البلقاء التطبيقية / قسم العلوم النفسية / علم النفس التربوي	الأردن
- أ.م.د. ميسون كريم ضاري	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/ مركز البحوث النفسية	العراق
- أ.م.د. هناء مزعل حسين الذهبي	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/ مركز البحوث النفسية	العراق
- أ.م.د. إنعام مجيد عبید الركابي	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/ مركز البحوث النفسية	العراق
- أ.م.د. سيف محمد رديف	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/ مركز البحوث النفسية	العراق
- أ.م.د. علا حسين علوان	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/ مركز البحوث النفسية	العراق

مجلة العلوم النفسية
مجلة علمية محكمة معتمدة متخصصة تصدر عن
مركز البحوث النفسية
جمهورية العراق
قسمة اشتراك
أرجو قبول اشتراكي في مجلة العلوم النفسية :

..... لمدة () سنة ابتداء من

..... الأسم :

..... العنوان :

..... قيمة الاشتراك :

طريقة الدفع :- نقدا () شيك () حوالة بريدية ()

رقم: تاريخ / /

التوقيع : : التاريخ

الأفراد : (125000) الف دينار عراقي داخل العراق (100) \$ او ما يعادلها خارج العراق للمؤسسات أو المؤتمرات : (90.000) الف دينار عراقي داخل العراق (70) \$ او ما يعادلها خارج العراق	قيمة الاشتراك لعدد واحد
---	----------------------------

شروط النشر في المجلة

أولا : تنشر المجلة الأبحاث والدراسات الأكاديمية القيمة والأصيلة باللغتين العربية والإنكليزية في حقل مجالات اهتمام المجلة نفسيا وتربويا ، والتي لم تقبل أو تنشر سابقا ، ويتحمل الباحث المسؤولية القانونية في كل القضايا المتعلقة بالأمانة العلمية إذا كان بحثه منشور أو قدم للنشر .

ثانيا: يخضع كل بحث مقدم للنشر في المجلة الى الاستلال الإلكتروني على أن لاتزيد درجة الاستلال عن (20) .

ثالثا : يقدم الباحث المقبول بحثه للنشر في المجلة تعهد خطي بعدم نشر بحثه في مجلة أخرى أو حصوله على قبول نشر مسبقا .

رابعا: يقدم البحث مطبوعا على نظام (Word 2007) مصحوبا بالعنوان للبحث مع أسم الباحث الثلاثي واللقب العلمي والأختصاص وأسم الجامعة والكلية والقسم والبريد الإلكتروني في بداية الصفحة الأولى للبحث باللغتين مع خلاصة للبحث باللغة العربية والإنكليزية مثبت فيها عنوان البحث واسم الباحث ومكان عمله على أن لاتزيد عن (250) كلمة فقط .

خامسا: يجب أن لاتتجاوز عدد صفحات البحث المقدم للنشر في المجلة أكثر من (25) صفحة فقط بما فيها الجداول والأشكال والملاحق ، وبخلافه يتحمل الباحث مبلغا أضافيا مقداره (2) الفين دينار عن كل صفحة أضافية ، ولايتجاوز البحث بعد الزيادة عن (35) صفحة بكل الأحوال .

سادسا: موافقة أثنين من المحكمين المختصين الذين يقومون بالبحث علميا قبل نشره ، بالإضافة الى تقويم البحث من ناحية اللغة العربية والإنكليزية .

سابعاً: يراعى في كتابة البحث الآتي :

1- الأصول العلمية في كتابة البحث من حيث الدقة في التوثيق والأمانة العلمية في العرض.

2- يقدم البحث بنسختين مطبوعة على ورق أبيض (A4) مطبوعة على الحاسوب وعلى جهة واحدة من الورقة مع قرص (CD)، بالمواصفات الآتية :

- الحاشية العليا 4.50 سم .
- الحاشية السفلى 4.50 سم .
- الحاشية اليمنى 3.75 سم .
- الحاشية اليسرى 3.75 سم .
- يكون الخط المستخدم نوع (Meersoft Word)، حجم الخط (14) بالنسبة للمتن و(12) بالنسبة للجداول .
- تحتوي كل صفحة على (22) سطر فقط وفقاً لبرنامج التتضيد .
- يكون التباعد بين الأسطر للصفحة الواحدة (1.15).
- تكون الأشكال والجداول واضحة ، وتستخدم فيها الأرقام العربية والنظام العالمي للوحدات .
- يكون البحث خالي من الأخطاء اللغوية والنحوية ولا تتحمل المجلة مسؤولية ذلك .
- لا تستعمل الهوامش في أسفل الصفحات وإنما يشار رقمياً الى المصادر حسب موضوعها في نهاية البحث من خلال ذكر أسم الباحث والسنة وعنوان البحث من جهة النشر والطبعة وتكتب بأسلوب (APA) ...مثال
- الهاشمي ،عدنان علي (2009). تحمل المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بآخاذ القرار لدى التدريسيين في الجامعة ،رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة.....، كلية ، قسم
- يلتزم الباحث بدفع مبلغ قدره (125) الف دينار من داخل العراق ، و (100) دولار أمريكي من خارج العراق .

- يلتزم الباحث بالتعليمات المؤشرة من الخبراء ،ويعيد الباحث النسخة الأصلية للمجلة مع نسخة جديدة ورقية أخرى مصححة .
- لاتعاد البحوث الى أصحابها قبلت أم لم تقبل للنشر.
- لايزود الباحث بكتاب قبول النشر ، الأبعد التزامه بالتعليمات أعلاه وتسليم النسخ الورقية كافة .
- المجلة غير مسؤولة عن نشر الأبحاث بعد مرور (90) يوم من دون مراجعة الباحث للمجلة والتزامه بالتعليمات كافة .
- ثامنا : تحتفظ المجلة بحقها في أن تحذف أو تعيد صياغة بعض الكلمات أو الجمل بما يتلائم مع أسلوبها في النشر .
- تاسعا: تنتقل حقوق نشر البحث الى المجلة حال أشعار الباحث بقبول بحثه للنشر .

مجالات اهتمام المجلة



1. البحوث والدراسات في مجالات العلوم التربوية والنفسية بفروعها المختلفة والطب النفسي، و الباراسايكولوجي .
2. المؤتمرات والندوات العلمية الوطنية والعربية والعالمية التي تعقد حول التخصصات في الفقرة المذكورة اعلاه
3. نشاطات وفعاليات المركز والمؤسسات الاخرى التي تهتم بالمجالات - الواردة في الفقرة (1)

((في هذا العدد))

ت	الموضوع	الباحث	الصفحة
1	التحفيز الذاتي لدى طلبة الجامعة	رسل ربيع زرع الله أ.م.د. زينب ناجي علي جامعة بغداد / كلية التربية للبنات	38 – 1
2	التنمر الإلكتروني عبر مواقع التواصل الاجتماعي .. النظريات المفسرة له والجهات المسؤولة عن انتشاره ... دراسة ميدانية على طلبة الجامعات العراقية	سرمد قيس ذنون نايف أ.د. حافظ ياسين الهيتي جامعة الانبار / كلية الآداب / قسم الاعلام	70 – 39
3	جودة الاداء لدى تدريسي الجامعة	م.م. سيناء حميد رشيد أ.د. صباح مرشود منوخ جامعة تكريت/ كلية التربية للعلوم الانسانية/ قسم العلوم التربوية	100 – 71
4	كشف الذات لدى طلبة الجامعة	سروه جمعه حمد أ.م.د. صافي عمال صالح جامعة الانبار / كلية التربية للعلوم الإنسانية	134 – 101
5	النسق القيمي لدى طلبة المرحلة الاعدادية	م.م. يونس محمد جاسم الجبوري أ.د. وفاء كنعان خضر البياتي جامعة تكريت / كلية التربية للعلوم الانسانية	170 – 135
6	الرضا الوظيفي وعلاقته بالتوافق النفسي الاجتماعي لدى معلمي الحلقة الأولى في مدينة إدلب	فادي حسين المرعي كلية التربية / جامعة إدلب	204 – 171
7	فاعلية التدريس بانموذج توافقية المخ في مادة الجغرافية الطبيعية عند طالبات الصف الخامس الادبي وتنمية ذكائهن المتبلور	م.د. سهاد أكرم مجيد وزارة التربية / مديرية تربية الرصافة الثانية	230 – 205
8	الكفاءة الذاتية المدركة لدى طلبة جامعة تكريت	م.م. عبير دهام الصالح أ.د. صباح مرشود منوخ العبيدي جامعة تكريت/ كلية التربية للعلوم الإنسانية	278 – 231

ت	الموضوع	الباحث	الصفحة
9	الكفاءة الذاتية المدركة لدى معلمي المرحلة الابتدائية	م.م. ميسون عباس حمادي ا. د. وفاء كنعان خضير جامعة تكريت/ كلية التربية للعلوم الانسانية	310 – 279
10	أثر برنامج تدريبي باستخدام الشخصية المسرحية لمسرح العرائس في تنمية المفاهيم المعرفية لدى أطفال الروضة	أ.م.د. زهراء زيد شفيق العبيدي جامعة بغداد/ كلية التربية للبنات/ قسم رياض الاطفال	374 – 311
11	اتجاهات معلمات رياض الأطفال لمدى تطبيق بعض معايير إدارة الجودة الشاملة (TQM) في عدة روضات في شمال غرب سورية	جاسم خليل حسين جامعة إدلب / كلية التربية	416 – 375
12	أساليب المعاملة الوالدية وعلاقتها بحيوية الضمير لدى طلاب المرحلة الاعدادية	م. د وسام قحطان عبد علي وزارة التربية / الرصافة الاولى	440 – 417
13	قلق فقدان الوالدين وعلاقته بسوء التوافق النفسي لدى تلاميذ المرحلة الابتدائية	أ.م. د. سناء احمد جسام جامعة المستنصرية/ كلية التربية/ قسم الارشاد النفسي والتوجيه التربوي	468 – 441
14	مدى أستعمال مدرسي التاريخ في المرحلة الاعدادية لطرائق التدريس الحديثة	م. بلقيس جبار عبد الوهاب الجامعة المستنصرية/ كلية التربية/ قسم التاريخ	496 – 469
15	تحليل محتوى كتاب الرياضيات للصف الاول المتوسط وفق ابعاد التنمية المستدامة	م . م مرتضى حسن ضاري حسين وزارة التربية / مديرية التربية للرصافة / 3	526 – 497
16	قصور التعبير عن المشاعر الالكسيثيميا لدى طلبة المرحلة الاعدادية	حسام حميد عبد أ.م.د. قصي حميد حامد جامعة تكريت / كلية التربية للعلوم الإنسانية	554 – 527

ت	الموضوع	الباحث	الصفحة
17	التأثير النفسي والاجتماعي لغياب احد الوالدين في حالة (الانفصال - الطلاق) على الطفل	أ.د بشرى عبد الحسين الطائي وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/ مركز البحوث النفسية	572 – 555
18	متلازمة ملكة النحل وعلاقتها بالمرونة النفسية لدى تدريسيات الجامعات	أ.م.د انوار محمد عيدان الجامعة المستنصرية / كلية الاداب / قسم علم النفس	640 – 573
19	دور المؤسسات التعليمية في إدارة المخاطر والأزمات والحد منها	م.م. زينب حسن لفتة سعيد وزارة التربية / تربية الرصافة الثالثة	672 – 641
20	أثر برنامج تدريبي ارشادي في خفض القلق والاكتئاب عند أصحاب مرض الفشل الكلوي	د. ختام كامل زكي الجبوري المديرية العامة للتربية في الانبار	708 – 673
21	اضطرابات النوم لدى طلاب طب الاسنان الملتحقين بجامعة الكوفة/ النجف - العراق	أ.م.د. سيف محمد رديف أبرار علي أحمد أ.د. بان صهيب نياپ جامعة بغداد / كلية طب الأسنان	722 – 709

جودة الاداء لدى تدريسي الجامعة

أ.د. صباح مرشود منوخ

م.م. سيناء حميد رشيد

جامعة تكريت/ كلية التربية للعلوم الانسانية/ قسم
العلوم التربوية

جامعة تكريت/ كلية التربية للعلوم الانسانية/ قسم
العلوم التربوية

المستخلص:

يهدف البحث الحالي التعرف على جودة الاداء لدى تدريسي الجامعة ، والفروق ذات الدلالة الاحصائية لجودة الاداء تبعاً لمتغير (التخصص ، الجنس)، تكونت عينة البحث الحالي من (٣٢٠) تدريسيا وتدرسية ، تم اختيارهم بطريقة عشوائية طبقية من تدريسي جامعة تكريت ، من كلا الجنسين وللاختصاصات العلمية والانسانية ، تم أعداد مقياس جودة الاداء، وبعد استكمال الخصائص السايكومترية للمقياس ، من صدق وثبات وتمييز ، تكون المقياس النهائي من (٣٠) فقرة بالصورة النهائية وتم تطبيقه على عينة البحث. وباستعمال الوسائل الإحصائية ألاتية : (الاختبار التائي لعينة واحدة ولعينتين مستقلتين - ومعامل ارتباط بيرسون - الفاكرونباخ - مربع كاي) أظهرت النتائج : تمتع تدريسي الجامعة بمستوى عالي على مقياس جودة الاداء وتفسر هذه النتيجة حسب نموذج (ديمنج) ان جودة المنتج تعتمد على سياسة المؤسسة ولا توجد فروق ذات دلالة تبعاً لمتغيري (الجنس والتخصص) على مقياس (جودة الاداء) .

الكلمة المفتاحية: جودة الاداء ، تدريسي الجامعة

The quality of performance of university teachers
Tikrit University/College of Education for Humanities/Department
of Educational and Psychological Sciences

Prof. Dr. Sabah Marshoud
Manoukh

M. M. Sinai Hamid Rashi

Abstract:

The current research aims to identify the quality of performance of the university teachers, and the statistically significant differences in the quality of performance according to the variable (specialization, gender). Scientific and human, the performance quality scale was prepared, and after completing the psychometric characteristics of the scale, from honesty, stability and discrimination, the final scale consisted of (30) items in the final form and was applied to the research sample. And by using the following statistical methods: (T-test for one sample and two independent samples - and Pearson's correlation coefficient - Al-Vakronbach - Chi-square) the results showed: the university teachers enjoy a high level on the performance quality scale, and this result is explained according to the (Deming) model that the quality of the product depends on the institution's policy and there are no differences Significant according to the variables (sex and specialization) on the scale (quality of performance.)

Key word: performance quality, university teacher

أهمية البحث والحاجة اليه:-

أن مفهوم الجودة وفقا لما تم الاتفاق عليه فى مؤتمر اليونسكو للتعليم والذي أقيم فى باريس فى تشرين الاول (١٩٩٨) ينص على أن الجودة فى التعليم العالي مفهوم متعدد الأبعاد ينبغي ان يشمل جميع وظائف التعليم وأنشطته مثل : المناهج الدراسية - البرامج التعليمية . - البحوث العلمية . المعلم - الطلاب . - المباني والمرافق والأدوات - توفير الخدمات للمجتمع المحلى -التعليم الذاتى الداخلى - تحديد معايير مقارنة للجودة معترف بها دوليا .وتعتبر الجودة احد أهم الوسائل والأساليب لتحسين نوعية التعليم والارتقاء بمستوى أدائه فى العصر الحالى الذي يطلق عليه بعض المفكرين بأنه عصر الجودة، فلم تعد الجودة ترفا ترنو إليه المؤسسات التعليمية او بديلا تأخذ به او تتركه الأنظمة التعليمية ، بل أصبح ضرورة ملحة تملحها حركة الحياة المعاصرة ، وهى دليل على بقاء الروح وروح البقاء لدى المؤسسة التعليمية (عثمان، ٢٠٢٠: ٨٦).

ولتقديم صورة واضحة عن أهمية جودة الأداء الوظيفي،نلقي نظرة على الدراسات الأمريكية التي نشرتها مجلة البحوث النفسية للمنظمات الوظيفية، محور إذا تحصى هذه المجلة خلال العشرين سنة الماضيه (١٤٦) دراسة منها ٥٤.٨ % تؤكد أن جودة الأداء المنظمة فالمنظمات التي تتخفف فيها جودة أداء الأفراد تنمو فيها الفوضى والارتجالية والتسيب، ولا تتمكن من بلوغ أهدافها مهما رصدت من موارد بشرية او مادية، فاذا كانت مؤسسة عمومية عبئا على ميزانية الدولة، وبقائها يعتبر اهدار للمال العام، وإذا كانت مؤسسة خاصة فان مصيرها الافلاس لعدم القدرة على اثبات الوجود والمنافسة.

وتاتي اهمية جودة الاداء فى التعليم العالي باعتباره أهم المرتكزات الأساسية لتحقيق التنمية الشاملة بما يمثله من اعداد الاسس الفكرية والعلمية والمهنية ، لمؤسسات المجتمع، بالإضافة إلى دورة المهم فى نمو الاقتصاد الوطنى وتنمية الموارد البشرية(عثمان، ٢٠٢٠: ٨٤).

من ناحية أخرى ، يضيف عبد الحميد (٢٠١٠) أن تحديد مستوى الأداء التدريسي بالكلية يهدف إلى تزويد رؤساء القسم والعمداء بالمعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات الإدارية بالكلية المتعلقة بالوظائف ، وربط الترقية الأكاديمية بالأداء وضع الأداء المتميز في منح أعضاء هيئة التدريس، والموظفين مزايا علمية مثل التدريس بدوام كامل ، والمشاركة في المؤتمرات والندوات والدورات التدريبية وما إلى ذلك ، وتقديم المساعدة للطلاب حول الدورة التي اختاروها. علاوة على ذلك ، أكد (أبو دقة ، ٢٠٠٦) أن مسؤوليات أساتذة الجامعات متنوعة وبالتالي يجب أن تكون هناك آلية واضحة لتحديد مستوى أداء المعلم ومسؤوليات عمله، وتلاميذه وزملائه ومجتمعه ؛ لتحسين كفاية أدائه التدريسي وكفاءته باستمرار ، بالإضافة إلى توفير الفرص للتأمل في جودة المعرفة والمهارات التي تناسب قدرات الطلاب، اما العجمي والدوخي ، ٢٠١٠ و الصرايرة ، ٢٠١١، يؤمنون بأن المعلمين هم المفتاح لتحقيق جودة الأداء في المؤسسات التعليمية إذا تم رعايتهم وتأهيلهم أكاديميًا بطريقة علمية ومهنية عن طريق الشفافية والبعد عن المزاجية ومشاركة أعضاء هيئة التدريس والموظفين أنفسهم في تخطيط وتنفيذ العملية.

بينما يرى أبو الرب وقادة (٢٠٠٨)، أهمية تحديد مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس من حيث الواجبات والتكاليف والمسؤوليات ؛ والتقييم وفقاً لمتطلبات الجودة الشاملة والتي تتجلى في تحديد الأداء للأنظمة المختلفة التي تطبقها الجامعة ، إيجابيات وسلبيات ، وتحديد مدى ملاءمة هذه الأنظمة للبرامج والأهداف الموضوعية ، تحديد واختيار البرامج التنموية ، وتحديد طريقة لتقييم الأداء العام للجامعة ، وأداء أعضاء هيئة التدريس، والموظفين على وجه الخصوص، وانطلاقاً من هذا فإن لمستوى أداء عضو هيئة التدريس دوراً في تطوير العملية التعليمية في الجامعة، ورفع جودة التعليم (بدرخان ، ٢٠١٨: ١٧٦-١٧٧).

اهداف البحث

- ١- مستوى جودة الاداء لدى تدريسي الجامعة.
- ٢- الفروق ذات الدلالة الاحصائية لجودة الاداء وفقا لمتغيري الجنس (ذكور -أناث) والتخصص (علمي - انساني).

حدود البحث :

يتحدد البحث الحالي بعينة من تدريسي جامعة تكريت من كلا الجنسين ، وللاختصاصات (العلمية والانسانية) للعام الدراسي (٢٠٢٢-٢٠٢٣).

جودة الاداء

- ١- يعرفها قاموس (Oxford) بأنها: "درجة التميز أو الأفضلية"
- ٢- العلي والدeshan (٢٠١١): مستوى الأداء التدريسي الصحيح لدى عضو هيئة التدريس، بما يتلاءم ومعايير، ومواصفات، الباحث ومتطلبات ومؤسسات أنظمة الجودة المعتمدة في المؤسسة التعليمية، ووفق الكفايات التدريسية المعتمدة؛ بهدف رفع مستوى جودة الأداء التدريسي بأقل جهد وتكلفة" (العلي والدeshan، ٢٠١١، ص ٨١٢).
- ٣- العزيزي (٢٠١٦) :الجودة في التعليم بأنها تقديم الخدمات التعليمية للمستفيدين في أفضل الصور والتوقعات وفق معايير أداء التعلم المنشودة(عثمان، ٢٠٢٠: ٨٦).
- ٤- عياصرة (٢٠١٧): بانه اصدار الحكم على اداء عضو هيئة التدريس بناء على تقديرات كمية محددة لهذا الأداء (عياصرة، ٢٠١٧: ٤١٥).

٥- عبدالله وآخرون (٢٠٢٠): مجموعة من الخصائص الداخلية للمنتج أو النظام والمطابقة لمتطلبات الزبائن و الناجمة عن تطابق المواصفات المأسّة (عبدالله وآخرون ،٢٠٢٠: ١٨٥) .

التعريف النظري : مجموعة القدرات الجسمية والمعرفية والسلوكية التي تجعل من التدريسي قادر على اداء المهام الموكلة اليه بما يتناسب مع معايير الجودة في المؤسسة التعليمية التي ينتمي اليها.

التعريف الاجرائي: هي الدرجة التي يحصل عليها المستجيب بعد استجابته على فقرات على مقياس جودة الاداء الذي قامت ببنائه الباحثة .

تدريسي الجامعة:هو عضو هيئة التدريس في الجامعة ،والذي يقوم بالتدريس ،من حملة شهادة الماجستير او الدكتوراة ،ويساهم في تحقيق أهداف الجامعة(جواد،٢٠٢١: ١٢)

الفصل الثاني

اطار نظري ودراسات سابقة

إن إدخال الجودة في التعليم الجامعي يشمل أعضاء الهيئة التدريسية و الأجهزة الساندة للنشاط العلمي والبحثي الجامعي (النجار،٢٠٠٠: ١٨٢) ، ففي عام (١٩٩٣) قررت الرابطة الأمريكية للتعليم التأكيد على جودة التعليم العالي وشمول موضوع (التعليم المستمر) ضمن جميع مؤتمراتها السنوية المخصصة لتقييم جودة الجامعات(الخفاجي وصبري،١٩٩٥: ٦٢).

وفي عام (١٩٩٦) عقدت ندوة بأشراف (المعهد الدولي للتخطيط التربوي) في باريس التابع إلى منظمة اليونسكو، وكانت بعنوان (مسائل الجودة في التخطيط التربوي) وكان لها أثرها الكبير والذي مازال يتردد في البحوث حتى اليوم، وقد أثبتت التجارب

العالمية والعربية على حد سواء ما لها من فائدة في تطوير المجالات والأنظمة كافة في التعليم العام والعالي (علوش، ٢٠٠٩: ٥٠).

ولذلك تزايد الاهتمام عالمياً وعربياً في الآونة الأخيرة وعلى مدى المستقبل القريب والبعيد أيضاً بموضوع جودة التعليم ، على الرغم من وجود شكوى عالمية من انخفاض مستويات الجودة في التعليم شملت الدول المتقدمة والنامية على حد سواء ، مع ملاحظة أن الدول المتقدمة هي أكثر شكوى وأكثر تألماً بالقياس إلى الدول النامية وهذا ما لفتت إليه التقارير العالمية ، وقد صاحب الاهتمام بقضية جودة التعليم محاولات لرفع مستوياتها وتحديد أثارها إلا أن ذلك لم يواكبه فهم أوضح لهذا المصطلح خاصة وأنه يتصف بالغموض والتباين النسبيين في الكتابات التربوية ، وربما يعد التباين بخصوص طرق قياس الجودة أشد وضوحاً من التباين حول مدلول هذا المصطلح وإن كان التباين حول التعريف عادة ما يؤدي إلى تباينات حول طرق قياسه، وترى الباحثة على الرغم من أن جودة التعليم تتكون من العديد من المعايير والمحاور الأساسية، لكنها أولت أهمية كبيرة جداً لأعضاء الهيئة التدريسية أذ عدتهم الركيزة الأساس في نجاح العملية التعليمية ، فبهم تتحقق أهداف الجامعة ، من خلال ما يبذلوه من نشاط وما يمتلكون من معلومات وقدراتهم في إيصالها إلى الطلبة ، فالجودة تتفاعل مع عناصر العملية التعليمية كافة ، ابتداءً بالطلبة فالمدرس ثم الإدارة ونظامها ، فوسائل التمويل ، المادية والتعليمية وطرائق التدريس (استثنائية و سرحان، ٢٠٠٨: ٨٩).

وأكدت (اليونسكو، ١٩٩٥) أن جودة عضو هيئة التدريس تعني امتلاكه لكفايات تتصل بالمواد الدراسية ، وأخرى تتصل بالطلبة ، وثالثة تتصل بالتخطيط للعملية التعليمية وإدارة الصف ، كذلك تقويم الطلبة وممارسة العلاقات الإنسانية المقبولة معهم ، فضلاً عن كفايات مهنية عامة ، لذا فإن جودة المدرس في المؤسسة التربوية يعد من أهم العوامل المؤثرة فيها لكونه الواسطة لنقل المعلومات والتوجيه العلمي والتربوي (البيلوي، ٢٠٠٨: ١١٩-١٢٠).

مستويات الجودة في التعليم:-

عندما يتكلم بعضنا عن الجودة في التعليم غالباً ما يستحضر أربعة مستويات من الجودة ولا يشدد في الأغلب سوى على ثلاث منها فقط. أما المستويات الأربعة فهي (مستوى النظام التعليمي، مستوى شروط الإنتاج ، مستوى الخدمة التربوية، مستوى الخريج) يذكر يوسف (٢٠٠٩م) أن هناك أسساً مهمة يجب أن تركز عليها عملية تقييم الأداء للتدريسي ، تتضمن ما يلي:

١. الشمولية: فبدل أن يقتصر التقييم على الإجراء المؤلف وهو ملاحظة عمل المعلم وتقويمه، أو قياس تحصيل الطلاب، فإنه ينبغي أن يشمل ما أمكن كل العوامل التي تدخل في أوضاع التعليم والتعلم.
٢. الاستمرارية: إن التغير التدريجي المستمر يعتبر من ميزات البرنامج التربوي المرغوب فيه، لذلك ينبغي أن تكون عملية تقييم الأداء التدريسي للمعلم عملية مستمرة.
٣. الديموقراطية: بمعنى أن يأخذ في الاعتبار آراء من له صلة بعملية التدريس.
٤. الموضوعية: بحيث يجب أن يركز تقييم الأداء التدريسي للمعلم على أسس بعيدة عن التحيز والذاتية في إصدار الأحكام.
٥. الصدق: بمعنى أن عملية تقييم الأداء التدريسي يجب أن تكون قادرة على قياس ما وضعت له.

وعلى ذلك، تتضح أهمية أن يستند تقييم الأداء التدريسي على مجموعة من القواعد أو الأسس الرئيسة، والتي من بينها أن يكون تقييم الأداء مستنداً إلى عدد من أدوات القياس المقننة التي تتصف بدرجات مناسبة من الصدق والثبات، ويمكن استخدامها على نحو موضوعي في الحكم على الأداء، بالإضافة لذلك ينبغي أن تتصف عملية تقييم الأداء بالتكامل أو بالشمولية لجميع جوانب الأداء

التدريسي، والاستمرارية في القيام بهذه العملية لتوفير البيانات والمعلومات اللازمة لتشخيص أداء المعلم وتحديد جوانب القوة، ونواحي القصور فيه، ومن ثم وضع برامج التنمية المهنية اللازمة لدعم جوانب القوة، ومعالجة نواحي القصور مع إتاحة الفرصة لأطراف متعددة للمشاركة في القيام بهذه العملية.

نماذج تفسر جودة الاداء

أولاً: النموذج الياباني آد ورد ديمينج : يعد من أبرز المؤسسين في هذا المنهج وذلك من خبرته المتأتية من عمله في دائرة الحرب الأمريكية عام (١٩٤٠) كونه معلماً لتقنيات السيطرة النوعية لها. وبناءً الى دعوة اليابان له لمساعدتها في تحسين الانتاجية والجودة، فقد أسهم بشكل كبير في تطوير الجودة فيها خلال الخمسينيات من القرن الماضي، وفي عام (١٩٥١) أصدرت جائزة من قبل الحكومة اليابانية سميت بأسمه (جائزة ديمينج) تمنح سنوياً الى الشركات التي تتميز بالإبتكار في إدارة الجودة الشاملة (السامرائي، ٢٠١٢: ٨٢). لذلك يعد ديمينج الأب الذي قاد ثورة الجودة الشاملة في بلدان العالم حيث أنه قدم العديد من الأسهامات الهادفة الى تطوير الجودة بأمريكا من خلال تطبيقات خرائط المراقبة الاحصائية، من خلال تقليل المنظمة للانحرافات التي تحصل اثناء العمل، وأشار في كتاباته عن فلسفته وأساليبه في التطوير لإدارة للجودة الشاملة بوضوح من خلال تركيزه على أربع عشرة نقطة وهي كالآتي:-

- ١- تثبيت الغرض من تحسين المنتج او الخدمة.
- ٢- تبني المؤسسة للفلسفة الجديدة في ادارة الجودة الشاملة.
- ٣- استعمال الأساليب الاحصائية في السيطرة على المنتج والتخلص من الأخفاقات.
- ٤- التخلي عن اعتماد فلسفة السعر في الشراء والبحث عن مقاييس هادفة اكثر.
- ٥- متابعة المشاكل وتلافيها اول بأول والعمل على التحسين المستمر للخدمات.
- ٦- الاعتماد على الطرائق الحديثة في التدريب واشراك الادارة فيها.

٧- تحسين العمليات الإشرافية وتمكين المشرفين من العمل مع العاملين لتحقيق الهدف نفسه.

٨- طرد الخوف من العاملين وأعتداد الثقة بينهم من أجل الإبداع والابتكار.

٩- إزالة الحواجز بين الإدارات والعمل بروح الفريق.

١٠- التوقف عن النقد للموظفين تحميلهم سبب المشاكل في العمل.

١١- إزالة العوائق في الاتصالات بين الإدارة العليا والعاملين والابتعاد عن التقويم السنوي

١٢- تأسيس برامج تطويرية فعالة للتنمية الذاتية للعاملين بشكل مستمر.

١٣- تجنب تحديد أهداف رقمية للعاملين.

١٤- تشجيع العاملين والإدارة العليا على تحقيق المبادئ السابقة ومتابعتها يومياً لتحقيق الأهداف. (السامرائي، ٢٠١٢: ٩١-٩٣)

أما في تطبيق فلسفه ديمنج في التعليم تتمحور في النقاط الآتية:-

١- تبني فلسفة جديدة للتطوير المستمر لمؤسسات التعليم.

٢- تطبيق فلسفة التحسينات المستمرة.

٣- توفير قيادات واعية ديمقراطية.

٤- القضاء على الخوف لدى قيادات التعليم بمختلف مستوياتها.

٥- إلغاء الحواجز في الاتصالات بين العاملين والقيادات.

٦- الاهتمام بالتدريب المستمر في المهام والوظائف جميعها.

٧- توثيق التعرف إلى جوانب العمل المختلفة باستمرار. (جواد، ٢٠٢١: ٢٤)

ثانياً: نموذج كوروا اشيكواوا: يعد أحد المساهمين في تطوير مفاهيم الجودة الشاملة ، وكان يرى إن اليابان يجري فيها التأكيد على السيطرة الإحصائية للجودة، لذلك فقد كره العاملون هذه الفكرة لما كان يستعمل فيها من وسائل معقدة وصعبة دون توجيه العمال لإستعمال الأساليب اليسيرة ، وقد حدد افكاره الاساسية بما يأتي:-

١- أنَّ المسؤولية عن جودة المنتج تقع على القيادات الادارية كلها المسؤولة عن الجودة.

٢- اقتراح أداة (تحليل عظمة السمكة) التي تستعمل لتتبع شكاوي الزبائن (المستفيدين) من الجودة وتحديد مصادر الخطأ. وأستعملت هذه الأداة بشكل واسع كوسيلة تعليمية في ورش الجودة وكبداية لمناقشة اسباب مشكلات الجودة من القيادات الادارية، وساعدت على توضيح مدى تأثير المشكلات المختلفة في بعضها، وساعدت الموظفين على فهم العلاقات التي لابد من مراقبتها لتحسين الجودة (الدرادكه، ٢٠٠١: ٥٨-٥٩) ونادى شيكاوا باشارك العاملين في حل المشكلات من طريق حلقات الجودة التي هي مجموعة صغيرة من العاملين تتراوح اعدادهم (٦-١٢) فرداً يتقابلون دورياً، لحل مشاكل المؤسسة التي تخص الجودة. ان حلقات الجودة تمثل احدى ادوات الوصول الى الجودة الشاملة، فضلاً عن اهمية التدريب في زيادة معارف العاملين وتحسين مهاراتهم (جودة، ٢٠٠٤: ٣٦).

دراسات سابقة:

١- دراسة العمر ٢٠١٤: جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في برنامج الدبلوم العام في التربية بجامعة حائل من وجهة نظر المتعلمين أنفسهم (دراسة تقييمية): تهدف تقييم جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في برنامج الدبلوم العام في التربية بجامعة حائل من وجهة نظر الطلاب والطالبات بالبرنامج، وتم اعتماد المنهج الوصفي، وأعد الباحث قائمة بمعايير جودة الأداء التدريسي، في ضوء الدراسات السابقة، والأدبيات ذات العلاقة، واستخدام الإستبانة كأداة لجمع البيانات المتعلقة بأسئلة الدراسة، وطبقها على جميع أفراد مجتمع الدراسة من طلاب وطالبات برنامج الدبلوم العام في التربية بجامعة حائل، وعددهم (٦١٣) في الفصل الدراسي الأول ، وبينت النتائج أن مستوي جودة الأداء

التدريسي لمؤشرات معيار (التخطيط للتدريس - المهارات الأدائية لتنفيذ التدريس - والتقييم) لدى عضو هيئة التدريس من وجهة نظر طلاب وطالبات برنامج دبلوم التربية العام جاءت بدرجة (جيد جداً)، حيث تراوح المتوسط الحسابي للعبارات ما بين (٣,٧٧-٤,١٥) وكذلك رضا المتعلمين العام عن البرنامج أيضاً بدرجة (جيد جداً)، حيث كان المتوسط الحسابي (٣,٩٥٦) ، وقدم الباحث عدداً من التوصيات والمقترحات في ضوء نتائج الدراسة من أهمها : الإعتماد على وسائل وأساليب تقويم متنوعة، التدريب على تقييم الأداء التدريسي بكل أنواعه وإعطائه الأهمية في دورات وتطوير التدريس الجامعي، تنمية طرائق وأساليب الأداء التدريسي بصفة مستمرة بغية تحسينها وتجويدها كونها الوظيفة الرئيسية التي تحدد بموجبها سمعة الجامعة العلمية والأكاديمية .

٢- دراسة بدرخان ٢٠١٨: مستوى جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة عمان الأهلية وفقاً لمتطلبات الجودة الشاملة:هدفت الدراسة الحالية التعرف إلى مستوى جودة الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة عمان الأهلية بالأردن، والكشف عن أثر متغيرات الجنس، والعمر، والرتبة الأكاديمية، وعدد سنوات الخبرة من وجهة نظرهم، تم بناء استبانة مكونة من (٣٣) فقرة، تقيس مستوى جودة الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة عمان الأهلية، وتم التحقق من صدقها وثباتها. تم توزيعها على عينة تكونت من (٢٠٣) عضو هيئة تدريس في الجامعة في الكليات الإنسانية والعلمية. أظهرت نتائج الدراسة أن الدرجة الكلية لمستوى جودة الأداء التدريسي في جامعة عمان الأهلية وفقاً لمتطلبات الجودة الشاملة في المجالات الأربعة للدراسة بشكل عام كانت بدرجة تقدير مرتفع، حيث احتل مجال متطلبات البحث العلمي المرتبة الأولى بدرجة تقدير مرتفعة، في حين احتل مجال متطلبات خدمة المجتمع المرتبة

الأخيرة بدرجة تقدير متوسطة، كما أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية للمستجيبين تعزى لمتغير الجنس، والعمر، والرتبة الأكاديمية، وعدد سنوات الخبرة.

الفصل الثالث

منهج البحث وإجراءاته:

أولاً : منهج البحث : اعتمدت الباحثة في الدراسة الحالية المنهج الوصفي الارتباطي الذي يختص بجمع البيانات والحقائق وتصنيفها وتبويبها بالإضافة إلى تحليلها التحليل الكافي والدقيق ، وتفسير النتائج التي يتم التوصل إليها ، ويعد هذا المنهج من أكثر المناهج شيوعاً وانتشاراً ولاسيما في البحوث التربوية والذي يهتم بتقييم الاتجاهات والسعي للوقوف على وجهات النظر ويهدف إلى جمع البيانات الديمغرافية عن الأفراد (دشلي، ٢٠١٦: ٤٠)

ثانياً :- مجتمع البحث : يقصد بالمجتمع بانه المجموعة الكلية ذات العناصر التي يسعى الباحث الى ان يعمم عليها النتائج ذات العلاقة بالمشكلة (عودة ، ٢٠٠٠: ١٥٩) ، ويتكون مجتمع البحث الحالي من تدريسي جامعة تكريت للجنسين (الذكور . الاناث) والتخصصين (العلمي . الانساني) اذ بلغ عددهم (٢٠٧٠) تدريسي جامعيّاً موزعين على (٢٢) كليه علمية وانسانية وعلى وفق متغير الجنس، والتخصص بعد مراجعة شؤون التدريسيين، والجدول (١) يوضح ذلك.

جدول (١)

مجتمع البحث موزع حسب الجنس (ذكور_ اناث) والتخصص (علمي _ انساني)

المجموع	الجنس		الكليات الانسانية	ت	المجموع	الجنس		الكليات العلمية	ت
	اناث	ذكور				اناث	ذكور		
172	77	95	تربية بنات	13	120	8	112	الطب	1
261	57	204	التربية الانسانية	14	157	11	146	الهندسة	2
123	9	114	الادارة والاقتصاد	15	120	49	71	التربية/صرفة	3
176	35	141	الآداب	16	191	29	162	الزراعة	4
74	10	64	الحقوق	17	164	57	107	العلوم	5
36	6	30	التربية الرياضية	18	47	16	31	الصيدلة	6
82	11	71	العلوم الاسلامية	19	58	29	29	طب الاسنان	7
38	5	33	التربية الأساسية	20	59	15	44	طب بيطري	8
42	4	38	العلوم السياسية	21	52	12	40	علوم حاسوب	9
24	6	18	تربية طوز	22	45	12	33	هندسة نفط	10
----	----	----	-----	--	19	1	18	هندسة شرقايط	11
---	---	----	-----	--	10	4	6	التمريض	12
1028	220	808	التخصصات الإنسانية		1042	243	799	التخصصات العلمية	

ثالثا : عينة البحث : يستحسن في الدراسات الوصفية ان تكون العينة واسعة وممثلة تمثيلا صادقا للمجتمع الذي اخذت منه (عودة، ٢٠٠٦: ١٣٥) ، فقد تكونت عينة البحث من

(٣٢٠) تدريسي وتدرسية، من كليات جامعة تكريت وتوزعت العينة بصورة تناسبية وفق متغيري (الجنس والتخصص) ، ومثلت نسبة (٣١%) من مجتمع البحث ، وجدول (٢) يوضح ذلك.

جدول (٢)

عينة البحث حسب (الجنس . التخصص)

التخصصات	ذكور	اناث	المجموع
العلمية	80	80	160
الإنسانية	80	80	160
المجموع	160	160	320

مقياس جودة الاداء: لغرض اعداد اداة لقياس جودة الاداء اطلعت الباحثة على عدد من المقاييس والادبيات والدراسات السابقة التي تناولت مفهوم جودة الاداء كدراسة :

١- دراسة عثمان (٢٠٢٠) مستوى جودة الاداء الاداري لدى القيادات الاكاديمية وآليات تطويره بجامعة الملك خالد في ضوء معايير الجودة بالتعليم العالي تكونت عينة الدراسة من (١٠٠) عضو تدريس

٢- دراسة (٢٠١٩) رباح وعزيزي جودة الاداء في الوظيفة المالية واثرها على ربحية المؤسسة الاقتصادية.

ارتأت الباحثة اعداد اداة لقياس جودة الاداء تضمن المجالات الاتية :-

مجالات قياس جودة الاداء:

- ١- الخصائص الشخصية وإدارة الصف: وهي مجموع السمات التي يتميز بها التدريسي داخل غرفة الصف والتي تجعله قادر على ادارة الصف بطريقة اكاديمية
- ٢- طرائق التدريس :مجموعة من الخطوات والاجراءات المتبعة من قبل المعلم والتي يحاول بتسلسلها وترابطها تحقيق أهداف تعليمية محددة

٣- التقييم: مجموعة إجراءات يقوم بها التدريسي من خلال استعمال أدوات مثل

الاختبارات التحصيلية للتعرف على مستوى الطلبة العلمي وتعديل مسار التعلم

٤- المجال العلمي: هي مجموعة الابحاث والدوريات والندوات والكتب والمقالات العلمية .

وعرفت الباحثة جودة الاداء نظرياً مجموعة القدرات الجسمية والمعرفية والسلوكية التي تجعل من التدريسي قادر على اداء المهام الموكلة اليه بما يتناسب مع معايير الجودة في المؤسسة التعليمية التي ينتمي اليها.

اعداد فقرات كل مجال من مقياس جودة الاداء :

بعد الاطلاع على الدراسات والادبيات التي تناولت متغير جودة الاداء والاستفادة منها في كيفية صياغة الفقرات قامت الباحثة بصياغة فقرات مقياس جودة الاداء بعد تحديد المجالات التي يتكون منها المقياس وتعريف كل مجال بحيث تكون الفقرات معبرة عن المجال ، ومنسجمة مع طبيعة المجتمع الذي سيطبق عليه المقياس ، وتمت صياغة (٣٠) فقرة مصاغة بأسلوب العبارات التقريرية موزعة على (اربعة مجالات) صيغت الفقرات بالصيغة الايجابية ، بواقع (١٠) فقرة لمجال الخصائص الشخصية وادارة الصف و (٨) فقرة طرائق التدريس (٦) فقرة لمجال (التقويم) و (٦) فقرة لمجال (المجال العلمي).

أما بدائل الاجابة فقد تكون المقياس من خمس بدائل هي (تتطبق عليّ دائماً، تتطبق عليّ غالباً، تتطبق عليّ أحياناً، تتطبق عليّ نادراً ، لا تتطبق عليّ أبداً) ، ومن أجل احتساب الدرجة الكلية للمستجيب في المقياس كانت أوزان البدائل هي (١،٢،٣،٤،٥) على التوالي .

إعداد تعليمات المقياس:

إن تعليمات المقياس هي الدليل الذي يوضح للمستجيب كيفية الإجابة على الفقرات، لذلك تم الاهتمام في إعداد تعليمات المقياس لكي تكون واضحة وسهلة الفهم ، ولم يتم التطرق للهدف من المقياس كي لا يتأثر المستجيب به عند الإجابة ، أيضاً أشارت الباحثة

بأن إجابة المستجيب لن يطلع عليها أحد سواها ، فضلاً عن التنبيه لعدم وجود إجابة صحيحة أو خاطئة ، كونها تعبر عن مدى تطبيق مجالات جودة الاداء لدى تدريسيي الجامعة ، وأن الإجابة لأغراض البحث العلمي ، وأنه لا حاجة لذكر الاسم ، وذلك للاطمئنان على سرية الإجابة.

صلاحية فقرات المقياس (الصدق الظاهري):

من أجل الاطمئنان على مدى صلاحية فقرات مقياس جودة الاداء ، تم عرض المقياس بصيغته الأولية ملحق (٩) المكونة من (٣٤) فقرة ، على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص في مجال العلوم التربوية والنفسية ، بلغ عددهم (٢٠) محكماً ملحق (٣) ، فقد اعتمدت الباحثة قيمة (مربع كأي) المحسوبة معياراً لإبقاء الفقرة من عدمها ، من خلال مقارنتها بالقيمة الجدولية لمربع كأي والبالغة (٣,٨٤) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (١) تبين أن قيم كأي المحسوبة غير دالة للفقرات (٤) حيث اشار (١٣) من الخبراء الى حذفها لأنها مكررة مع فقرة اخرى، وكما موضحة في جدول (٣).

جدول (٣)

آراء المحكمين في صلاحية فقرات مقياس جودة الاداء

مستوى الدلالة ٠,٠٥	قيمة مربع كاي	الغير موافقون		الموافقون		ارقام الفقرات
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
دالة	٢٢	-	-	%١٠٠	٢٢	١-٢-٣-٤-٥-٦-٧-٨ ٩-١٠-١١-١٢-١٣ ١٤-١٥-١٦-١٧-٢٠-٢٢ ٢٣-٢٤-٢٥-٢٦ ٢٧-٢٨-٢٩-٣٠-٣١ ٣٣-٣٤
غير دالة	٠,١٨	%٦٥	١٣	% ٣٥	٧	١٨-١٩-٢١-٣٢

وبذلك حذفت فقرة تسلسل (٤) من المجال الثاني ٢ فقرة هي (١٨-١٩) والمجال الثالث فقرة (٢١) والمجال الرابع (٣٢) ، واصبح عدد فقرات المقياس مكون من (٣٠) فقرة .

التطبيق الاستطلاعي : تم التطبيق فقرات المقياس وتبين ان تعليماته كانت واضحة لدى التدريسيين وأن الوقت المستغرق لاستجاباتهم على مقياس جودة الاداء تراوحت ما بين (١٨ - ٢٥) دقيقة ، وبمتوسط قدره (٢٢) دقيقة .

التحليل الاحصائي للفقرات: تضمن التحليل الاحصائي لفقرات مقياس جودة الاداء ، كالاتي:

- ١- **القوة التمييزية للفقرات:** قامت الباحثة باستخراج القوة التمييزية ، وكالاتي :
 - تم تطبيق مقياس جودة الاداء على عينة التمييز البالغ عددها (٤٠٠) تدريسي و تدريسية من كليات جامعة تكريت ، موزعين حسب متغيرات (الجنس ، التخصص) ، بواقع (٢٤٩) تدريسيا من التخصصات العلمية والانسانية.
 - ترتيب الدرجات الكلية تنازلياً من اعلى درجة الى ادنى درجة بهدف الحصول على مجموعتين متطرفتين.
 - أ- تم اختيار (٢٧٪) من اعلى ترتيب العينة لتمثل المجموعة العليا، واختيار (٢٧٪) من ادنى ترتيب العينة لتمثل المجموعة الدنيا، وذلك لتحديد اكبر حجم و اقصى تباين لمجموعتين متطرفتين للعينات الكبيرة، وقد شملت كل مجموعة من المجموعتين المتطرفتين على (٢١٦) تدريسيا وتدرسية ، ولكل مجموعة (١٠٨) تدريسي وتدرسية .

ب- تم استخدام الاختبار التائي (T-test) لمجموعتين مستقلتين بين المجموعتين العليا والدنيا واعتمدت الباحثة الفقرات التي قيمة دلالتها اكبر من مستوى الدلالة المعتمد (٠.٠٥) ولدرجة حرية (٢١٤) ، كانت جميع

الفقرات مميزة ، لذا فإن أعلى درجة للمقياس هي (١٥٠) وأدنى درجة هي (٣٠) بمتوسط فرضي قدره (٩٠) ، وكما موضح في جدول (٤):

جدول (٤)

القوة التمييزية لفقرات مقياس جودة الاداء بأسلوب المجموعتين المتطرفتين

الدالة 0.05	القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		تسلسل الفقرة بالمقياس	جودة الاداء
		الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي		
دالة	7.109	1.07115	4.0463	.48942	4.8519	١	خصائص الشخصية وإدارة الصف
دالة	7.747	.99684	4.1574	.26311	4.9259	٢	
دالة	8.447	.99096	4.0926	.26311	4.9259	٣	
دالة	5.320	1.04850	4.1481	.53171	4.7500	٤	
دالة	6.887	.94880	4.1574	.37442	4.8333	٥	
دالة	9.041	1.07888	3.9352	.29121	4.9074	٦	
دالة	6.684	1.12586	3.8519	.80152	4.7407	٧	
دالة	5.539	1.07502	3.8241	1.01238	4.6111	٨	
دالة	7.976	1.06304	3.9722	.42832	4.8519	٩	
دالة	9.748	1.17649	3.7130	.40367	4.8796	١٠	
دالة	11.656	1.07406	3.6204	.32691	4.8796	١١	طرائق التدريس
دالة	8.800	1.33680	3.7315	.33320	4.8981	١٢	
دالة	9.514	1.16008	3.6667	.47652	4.8148	١٣	
دالة	9.436	.95208	3.9907	.30386	4.8981	١٤	
دالة	8.237	1.10068	3.8519	.51425	4.8148	١٥	
دالة	9.021	1.08946	3.8333	.37442	4.8333	١٦	
دالة	8.336	1.08260	3.9259	.36588	4.8426	١٧	
دالة	6.881	.95172	4.1389	.40623	4.8241	١٨	

الدالة 0.05	القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		تسلسل الفقرة بالمقياس	جودة الاداء
		الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي		
دالة	9.840	1.23421	3.4907	.49531	4.7500	١٩	
دالة	11.175	1.16109	3.4167	.43503	4.7500	٢٠	
دالة	6.085	1.16109	3.9167	.57728	4.6759	٢١	التقويم
دالة	7.850	1.14143	3.9259	.37442	4.8333	٢٢	
دالة	7.481	1.06861	3.8704	.50849	4.7268	٢٣	
دالة	7.387	1.13058	3.9537	.39762	4.8056	٢٤	
دالة	8.297	1.06011	3.7500	.47021	4.6759	٢٥	
دالة	9.619	1.11392	3.5463	.47360	4.6667	٢٦	
دالة	8.204	1.07940	3.7778	.45875	4.7037	٢٧	
دالة	10.558	1.04763	3.6204	.42375	4.7685	٢٨	المجال العلمي
دالة	9.595	1.12690	3.6019	.44999	4.7292	٢٩	
دالة	8.398	1.18561	3.5741	.60085	4.6481	٣٠	

٢- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس (الاتساق الداخلي):تحققت

الباحثة من الاتساق الداخلي بثلاث وسائل وهي:

أ- علاقة درجة كل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس: لتحقيق ذلك قامت الباحثة

باستخراج معامل ارتباط (بيرسون) بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس

والدرجة الكلية للمقياس ، فتبين ان جميع الفقرات معامل ارتباطها قوي مع

الدرجة الكلية للمقياس ، وبذلك اصبح عدد فقرات المقياس (٣٠) فقرة

صالحة للتطبيق النهائي ، وكما موضح في جدول (٥).

جدول (٥)

قيم معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس

خصائص الشخصية وإدارة الصف		طرائق التدريس		التقويم		البحث العلمي	
ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط
1	.358**	١	.540**	1	.418**	1	.594**
2	.435**	٢	.575**	2	.520**	2	.469**
3	.351**	٣	.543**	٣	.479**	3	.583**
4	.268**	٤	.368**	4	.562**	4	.607**
5	.260**	٥	.507**	5	.555**	5	.609**
6	.412**	6	.553**	6	.594**	6	.587*
7	.315**	7	.457**				
8	.277**	8	.362**				
٩	.360**						
١٠	.528**						

قيمة r عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (٣٩٩) تساوي (٠.٠٩٨)

ب-علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال التي تنتمي اليه: ولتحقيق ذلك قامت الباحثة باستخراج معامل ارتباط (بيرسون) بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي اليه الفقرة ، فتبين ان جميع الفقرات معامل ارتباطها قوي مع الدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي اليه ، وكما موضح في جدول(٥)

جدول (٥)

قيم معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي اليه

الخصائص الشخصية وإدارة الصف		طرائق التدريس		التقويم		المجال العلمي	
معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت
٠,٣٦	١	٠,٣٣	١	٠,٣٣	١	٠,٣٦	١
٠,٣٨	٢	٠,٣٥	٢	٠,٤٦	٢	٠,٤٢	٢
٠,٥٤	٣	٠,٤٦	٣	٠,٤٥	٣	٠,٣٥	٣
٠,٢٢	٤	٠,٤١	٤	٠,٣٧	٤		
٠,٤٦	٥	٠,٢٤	٥	٠,٤٦	٥		
٠,٥٨	٦	٠,٤٨	٦	٠,٤٣	٦	٠,٥٠	٤
٠,٤٤	٧	٠,٥٨	٧			٠,٤٦	٥
٠,٣٨	٨	٠,٤٥	٨			٠,٤٠	٦
٠,٤٦	٩						
٠,٣٨	١٠						

ت-لتحقيق ذلك قامت الباحثة باستخراج معامل ارتباط (بيرسون) بين درجة الكلية لكل بعد من ابعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس ، فتبين ان جميع معاملات الارتباط موجبة وعالية وهذا يدل على وجود علاقة ارتباطية قوية بين مجالات المقياس، وكما موضح في جدول (٦).

جدول (٦)

معامل الارتباط الداخلي بين ابعاد مقياس جودة الاداء

المجالات	الدرجة الكلية للمقياس				
الدرجة الكلية للمقياس	1	٥٢,٠	٣٠,٠	٠٣,٦	٧٥,٠
خصائص شخصية وأدارة الصف	1	٧٥,٠	١١,٣	٤٥,٠	
طرائق التدريس		1	٢٢,١١	٢٢,١١	
التقويم			1	٩٩,٤	
المجال العلمي				1	

الخصائص السيكو مترية للمقياس: سيتم توضيح ذلك من خلال الآتي:

اولا: الصدق: تحققت في مقياس جودة الاداء عدة مؤشرات للصدق هي :

أ- صدق منطقي: تحقق من خلال التعريف الدقيق للمجال الذي يقيسه المقياس ومن خلال تصميم الفقرات وتوزيعها بشكل منطقي بان يغطي مساحات مهمة من هذا المجال (عبد الرحمن، ١٩٩٨، ٢٢٩) ، وقد توفر هذا النوع من الصدق في مقياس جودة الاداء.

ب-الصدق الظاهري: (Face Validity): تم من خلال عرض ابعاد وفقرات مقياس جودة الاداء على الخبراء والمختصين والبالغ عددهم (٢٠) خبيراً ، وذلك لتأكد من صلاحية الفقرات وحذف غير الصالح منها كما تم ذكره أنفاً وبهذه الاجراءات تحقق الصدق الظاهري.

ت- صدق البناء: (Construct Validity): استخرجت الباحثة صدق البناء من خلال معرفة علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس ودرجة الفقرة بعلاقتها بدرجة المجال ودرجة المجالات مع بعضها .

ثانياً: الثبات: تم استخراج ثبات المقياس بطريقتين هما :

١- طريقة الاختبار - إعادة الاختبار: (Test- Retest Method) : طبقت

الباحثة مقياس جودة الاداء على عينة الثبات ، ومن ثم أعيد تطبيقه على العينة نفسها بعد مرور (١٥) يوماً ، وبعد الإنتهاء من التطبيق قامت الباحثة بحساب ثبات المقياس عن طريق استخراج معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيق الاول و الثاني ، فقد بلغ معامل الثبات (٧٣%) وهو معامل ثبات جيد .

٢- معادلة الفا كرونباخ: (Alpha Cronbach) : طبقت الباحثة معادلة (الفا-

كرونباخ) على درجات أفراد عينة البحث (٤٠٠) تدريسي ، وقد بلغ معامل الثبات (٧٩%)، وهو معامل ثبات جيد .

الفصل الرابع

عرض النتائج ومناقشتها

مستوى الدلالة 0,05	القيمة التائية		درجة الحرية	الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد أفراد العينة	العينة
	الجدولية	المحسوبة						
دالة	1.962	66.231	319	٩٠	11.51948	132.6500	320	الكلية

الهدف الاول: مستوى جودة الاداء لدى تدريسي الجامعة:

ولتحقيق هذا الهدف، بلغ متوسط درجات عينة البحث من تدريسي الجامعة (١٣٢.٦٥) درجة، والبالغ عددهم (٣٢٠) تدريسيا وتدرسية، وبأنحراف معياري (11.519) وعند مقارنته بالمتوسط الفرضي البالغ (٩٠) ولمعرفة دلالة الفروق تم استخدام الاختبار التائي لعينة واحدة، أذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (٦٦.٢٣١) وعند مقارنتها بالقيمة التائية الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (319) تبين أن القيمة التائية المحسوبة هي أكبر من الجدولية، اذا تشير هذه النتيجة الى ان تدريسي الجامعة يتمتعون بمستوى عالي جدا على مقياس جودة الاداء وعلى نحو دال احصائيا وجدول (٧) يوضح ذلك. تفسر هذه النتيجة حسب نموذج النظرية (ديمنج) ان عملية ادارة المؤسسة تتماشى مع الاهداف التي وضعت من اجلها لذلك ان اداء التدريسي جاء كمحصلة نهائية للاهداف التي وضعت مسبقا.

مستوى الدلالة 0,05	القيمة التائية		درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد أفراد العينة	العينة
	الجدولية	المحسوبة					
غير دالة	1.962	٠.524	٣١٨	12.54526	132.9875	160	الذكور
				10.42203	132.3125	160	الاناث

الهدف الثاني: الفروق ذات الدلالة تبعا لمتغير الجنس :

لتحقيق هذا الهدف قامت الباحثة باستخراج الفروق ذات الدلالة الاحصائية لجودة الاداء وفقا لمتغيري الجنس (ذكور - اناث) ،فقد بلغ متوسط درجات التدريسين البالغ عددهم (١٦٠) على المقياس من الذكور (132.98) وبأنحراف معياري (12.54)، أما في ما يخص الاناث من التدريسات والبالغ عددهن (١٦٠)، فقد بلغ متوسط درجاتهن على المقياس (132.3125) ولمعرفة دلالة الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي للمقياس ،وباستخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين ،بلغت القيمة التائية المحسوبة (٠.524) للمقياس وهي أكبر من الجدولية البالغة (١.٩٦٢) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) وبدرجة حرية (٣١٨) اذا تشير هذه النتيجة الى عدم وجود فرق دال احصائي وجدول (٨) يوضح ذلك جدول (٨) نتائج الاختبار التائي لعينتين مستقلتين تبعا لمتغير الجنس

اذ تفسر هذه النتيجة ان التدريسين والتدريسيات في الجامعة يخضعون لنفس المعايير العامة الخاصة بجودة الاداء والتي تفسر حسب نظرية (ديمنج) ان ضبط مدخلات العملية التعليمية تعود حتما بجودة اداء مضمونة.

الهدف الثالث: التعرف على الفروق ذات الدلالة الاحصائية لمتغير جودة الاداء تبعا لمتغير (التخصص): بالنسبة لمتغير التخصص ،فقد بلغ متوسط درجات التخصص الانساني على المقياس (133.1625)، وبأنحراف معياري (١٠.٤٦) درجة ،أما فيما يخص التخصص العلمي ،فقد بلغ متوسط درجاتهم على المقياس (132.1375) درجة وبأنحراف معياري (١٢.٤٩٩) ، ولمعرفة دلالة الفروق باستخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين ،بلغت القيمة التائية المحسوبة (٠.٧٩٥) وهي أكبر من القيمة الجدولية البالغة (١.٩٦٢) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) وبدرجة حرية (٣١٨) ، اذا تشير هذه النتيجة الى عدم وجود فرق دال

إحصائيا (١٣) يوضح ذلك جدول (٩) الاختبار التائي لعينتين مستقلتين تبعا لمتغير التخصص: تفسر هذه النتيجة على ان جودة الاداء حسب نظرية (ديمنج) تشمل جميع محاور المؤسسة التعليمية لذا قطعاً ستكون جودة الاداء متشابهة.

مستوى الدلالة 0,05	القيمة التائية		درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد أفراد العينة	العينة
	الجدولية	المحسوبة					
غير دالة	1.962	٠.795	٣١٨	10.46280	133.1625	160	انساني
				12.49930	132.1375	160	العلمي

الاستنتاجات :

- ١- نستنتج من الدراسة الحالية ان المؤسسة العلمية التي تبني على معايير جودة عالية ستكون المخرجات التعليمية ممتازة.
- ٢- ان جودة المؤسسة العلمية تذوب الفروق بين الذكور والاناث وايضا التخصص ، وهذا يعطي صورة تتميز بالشفافية وعدم التحيز لجانب على حساب جانب اخر.

التوصيات والمقترحات:

- ١- اجراء دراسة عن جودة الاداء لدى رؤساء الاقسام العلمية والانسانية.
- ٢- اجراء دراسة لجودة اداء مدرء المدارس .

المصادر العربية:

- ١- عبدالله، الاعو اسامة، محمد (٢٠١٦) أثر إدارة المواهب على جودة الأداء ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.

٢- عبدالله، أبوبكر وعبدالله احمد (٢٠٢٠) *أستراتيجية التخصص المهني للمراجع الخارجي ودورها في جودة الاداء المهني للمراجعة*، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.

٣- جواد ، جهينة عبدالله (٢٠٢١) *جودة التعليم وعلاقته بالتفكير التحليلي لدى تدريسي الجامعة ، رسالة ماجستير (غير منشورة)*، جامعة تكريت ، كلية التربية للبنات .

٤- عثمان،انجم احمد(٢٠٢٠):*مستوى جودة الاداء لدى القيادات الاكاديمية واليات تطويره بجامعة الملك خالد في ضوء معايير الجودة بالتعليم العالي*،مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات الاقتصادية والادارية،جامعة الملك خالد ،المملكة العربية السعودية.

٥- يحي، سناء مدني الحاج ،عوضية محمد الحسن الخطيب (٢٠١٨)*دور تدريب المورد البشري في جودة أداء العاملين بالتطبيق علي شركة بوهيات المهندس،الخرطوم.*

٦- بدرخان. (٢٠١٨). *مستوى جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة عمان الأهلية وفقاً لمتطلبات الجودة الشاملة. البلقاء للبحوث والدراسات، ٢١(٢).*

٧- العلي، إبراهيم والدهشان، وليد (٢٠١١). *تقييم الجودة التعليمية في معاهد العبور العليا. المؤتمر العربي الدولي الأول لضمان جودة التعليم العالي، الأردن، جامعة الزيتونة، عمان، الأردن، ٢ (٢)، ٨١٠-٨٢٤.*

٨- أبو الرب، عماد وقداده، عيسى (٢٠٠٨)*تقويم جودة أداء أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات ريف التعليم العايل، اليمن، المجلة الدولية لضمان الجودة*١(١)، ٦٩-١٠٧،

٩- أبو دقة، سناء(٢٠٠٨)تقويم جودة البرامج الأكاديمية بالجامعة الإسلامية بغزة من وجهة نظر الخريجين مجلة العلوم والتربية النفسية بالبحرين، العدد ١٠، المجلد(٢)٨٧-١١٥ .

١٠- عبد الرحمن، سعد، (١٩٩٨): القياس النفسي، ط٣، مكتبة الفلاح، الكويت.
١١- العمرو، عبد العزيز بن رشيد(٢٠١٤) "جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في برنامج الدبلوم العام في التربية بجامعة حائل من وجهة نظر المتعلمين أنفسهم (دراسة تقييمية "دراسات عربية في التربية وعلم النفس. 53-83.

١٢- رايح، حياة، زمبو، فتيحة، عزيزي، واحمد عكاشة. (٢٠١٩). جودة الأداء في الوظيفة المالية وأثرها على ربحية المؤسسة الاقتصادية , جامعة احمد دراية- ادرار.

١٣- عثمان،انجم احمد(٢٠٢٠):مستوى جودة الاداء لدى القيادات الاكاديمية واليات تطويره بجامعة الملك خالد في ضوء معايير الجودة بالتعليم العالي،مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات الاقتصادية والادارية،جامعة الملك خالد ،المملكة العربية السعودية

١٤- الدرادكة،مأمون وآخرون،٢٠٠١، ادارة الجودة الشاملة،ط١، عمان،الاردن،دار صفاء للنشر والتوزيع.

١٥- علوش، جليل إبراهيم،(٢٠٠٩) : متطلبات إدارة الجودة الشاملة في كليتي التربية والتربية الأساسية في الجامعة المستنصرية، رسالة ماجستير، كلية التربية الأساسية.

١٦- الخفاجي، عباس و صبري، بايرمان،١٩٩٥: التخطيط الاستراتيجي وإدارة الجودة الشاملة في المؤسسات الأكاديمية، مجلة الدراسات المالية والمصرفية، المجلد الثاني، العدد الثاني.الجامعة المستنصرية

- ١٧- استيتية ،دلال ملحس وسرحان، عمر موسى، ٢٠٠٨: التجديدات التربوية، ط١ عمان، دار وائل للنشر والتوزيع.
- ١٨- البيلاوي، حسن حسين وآخرون؛ ٢٠٠٨: الجودة الشاملة في التعليم(بين المؤشرات التميز ومعايير الاعتماد . الاسس والتطبيقات)، ط٢، عمان، الاردن، دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- ١٩- السامرائي، مهدي صالح مهدي و الناصر، علاء حاكم محسن(٢٠١٢): تطبيقات ادارة الجودة الشاملة في التعليم الجامعي، عمان، الذاكرة للنشر والتوزيع.
- ٢٠- جودة، محفوظ احمد، ٢٠٠٤: ادارة الجودة الشاملة . المفاهيم والتطبيقات، عمان، الاردن، دار وائل للنشر.
- ٢١- العزيزي، محمود عبده(٢٠١٦): اتجاهات حديثة في الادارة التربوية ،صنعاء



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي مركز البحوث النفسية

وحدة الاصدارات والمطبوعات

ملاحظة...

الافكار الواردة في البحوث والدراسات المنشورة تعبر عن
آراء أصحابها وليس بالضرورة عن رأي المجلة .

المراسلات

توجه جميع المراسلات الى رئيس التحرير على العنوان التالي:

مجلة العلوم النفسية - مركز البحوث النفسية

ص.ب. 47041 جادرية - بغداد - العراق

هـ 07729423220

رقم الإيداع في دار الكتب والوثائق

614 لعام 1994

بغداد - العراق