



مدى ممارسة ادارة التميز من قبل عمداء كليات جامعة القادسية من وجهة نظر معاونيهم

أ.م.د. ساجت مجيد جعفر
sajid.almoussawi@qu.edu.iq

أ.م.د. نبيل حسين عباس
nabeel.abaas@qu.edu.iq

الملخص

شهد العالم في الاونة الاخيرة تطور تكنولوجي كبير وملحوس وتغييرات متسارعة اجبر الجميع من الالتحاق بركبه لما له من الايجابيات في امور عدة, لذا علينا الابتعاد عن الطرق والاساليب التقليدية والقديمة واللجوء الى الحداثة والسرعة. ثقافة التميز من الضروري غرسها في مؤسساتنا التعليمية وبين العاملين وذلك للحصول على الرغبة منهم في تقديم الخدمة الجيدة والامانة في العمل وتنفيذ الاعمال باكمل وجه وتتجلى اهمية البحث في بناء مقياس ادارة التميز للعمداء من وجهة نظر معاونيهم. اما المشكلة فكانت انه من خلال تواجد الباحثان في الجامعة كتدريسيين واللقاء ببعض العاملين فيها تبين ان ثقافة التميز وان كانت موجودة الا انها لا ترتقي للمراد من خلال الاهتمام باداءات وطاقت العاملين ومكافاتهم, واستخدم الباحثان المنهج الوصفي باسلوب المسح وقد بلغت العينة (36) معاون هم عينة بناء وتطبيق, وقد تكون المقياس من اربع مجالات وبعدد فقرات بلغ (22), وقد كانت اهم الاستنتاجات هناك تجاوب كبير من قبل العمداء في كيفية التعامل مع العاملين في الكليات وبالتالي الاهتمام بالطاقت والمبدعين ومكافاتهم, اما اهم التوصيات الاهتمام بثقافة التميز والعمل على تعزيزها في نفوس العمداء, تبني عمداء الكليات الاساليب العلمية الحديثة فيما يخص كل جوانب الادارة.

الكلمات المفتاحية: ادارة التميز

The Extent of Practicing the Management of Distinction by Deans of the ““ Faculties at the University of Al-Qadisiyah from their Assistants’ Point of Views

Assist. Prof. Dr. Nabeel Hussein Abbas

Assist. Prof. Dr. Sachet Majeed Ja'ffar

Extraxct

The world has recently witnessed a tremendous and tangible technological progress and rapid changes that make it incumbent upon all to join the procession of this development, as it has many positives in numerous aspects. We shuld avoid following classical and outmoded methods and styles. Rather, we should follow what is updated and speedy It is greatly greatly necessary to instill a culture of excellence in our educational institutes and among officials to cultivate their desire of providing good service, honesty in work and carrying out responsibilities in the fullest manner.

The importance of this paper is reflected in building up the Deans' Excellence of Management Scale from their assistants' point of view. As for the problem of this research, it lies in the fact that the two researchers conducting this research are themselves university instructors and that through meeting some of the officials and employees shows that the culture of excellence, despite its being present there, it does not aspire to what is actually desired to be achieved by means of paying attention to the creativity, energies of these people and rewarding them .

The descriptive method in the style of survey is used. The sample consists of (36) assistants of dean as a sample of building up and application. As for the scale, it consists of (4) axes, with (22) items.

There are several findings which the researchers come up with. First, there is a great response of the deans in the manner of dealing with their college employees, and

<https://jcopew.uobaghdad.edu.iq/index.php/sport/issue/archive>

المؤتمر الموسوم (الإدارة الرياضية بين الواقع و المأمول) 2021



consequently, great attention is paid to creative people and rewarding them. The researchers also highly recommend that attention be paid to the culture of excellence, strengthening it in the hearts of the deans, together with the deans' adoption of modern and scientific ways all over all respects of management.

Key words: extent management

1-1 مقدمة البحث وأهميته:

شهد العالم في الاونة الاخيرة تطور تكنولوجيا كبير وملحوس وتغييرات متسارعة اجبر الجميع من الالتحاق بركبها لما له من الايجابيات في امور عدة, لذا علينا الابتعاد عن الطرق والاساليب التقليدية والقديمة واللجوء الى الحداثة والسرعة. المؤسسات التعليمية تأثرها كبير في حياة الشعوب سواء كان اقتصادي او اجتماعي او غيره, واصبح من الضروري التميز في الجانب الاداري وتنمية ذلك للارتقاء والوصول بالعملية التعليمية الى افضل المراتب.

ثقافة التميز من الضروري غرسها في مؤسساتنا التعليمية وبين العاملين وذلك للحصول على الرغبة منهم في تقديم الخدمة الجيدة والامانة في العمل وتنفيذ الاعمال باكمل وجه واخلاص, الاشخاص المسؤولين على ادارة التميز عليهم ان يعوا وعي كامل بالمناخ المحيط بهم ومعرفة كل نقاط الضعف والقوة وبالتالي التعامل معها بشكل جيد, وكذلك ان يعملوا على توفير كل المعلومات والحقائق بخصوص مؤسستهم وخاصة ما يخص الموارد البشرية وامكاناتهم للاستفادة منها ومعرفة الاكفاء. الشخص المسؤول على المؤسسة يجب ان تكون له ثقة كبيرة بقدراته وان يفكر دائما بالحلول البديلة في حالة مواجهة المشاكل للممكن من القضاء عليها او الحد منها, وكذلك ان تكون له قدرة على الابداع والابتكار وقادرا على التنبؤ ومن تعزيز ثقافة التميز بين الكل وتعزيز العدالة والمساواة ومن مكافئة المتميزين بالشكل الذي يحفزهم وبالتالي هذا سيرفع من شأن المؤسسة والوصول بها لاعلى المراتب والتطور, وتكمن مشكلة البحث ان ثقافة التميز وان كانت موجودة الا انها لا ترتقي للمراد من خلال الاهتمام بابداعات وطاقت العاملين ومكافاتهم.

1-2 اهداف البحث:

- 1 - التعرف على مدى ممارسة العمداء لادارة التميز.
- 2 - بناء مقياس ادارة التميز.

1-3 مجالات البحث

- 1-3-1 المجال البشري: معاوني كليات الجامعة.
- 1-3-2 المجال الزمني: 15 / 12 / 2020 ولغاية 20 / 1 / 2021
- 1-3-3 المجال المكاني: مقرات الكليات في الجامعة.

1-2 منهج البحث

إستخدم الباحثان المنهج الوصفي بالاسلوب المسحي وذلك لملاءمة وطبيعية البحث
2-2 مجتمع البحث وعينته:- بلغ مجتمع البحث (36) معاون من جميع كليات الجامعة.

2-3 أداة جمع البيانات :

- 1-المصادر والمراجع العربية والاجنبية.
- 2-الاستبانة.

2-4 خطوات بناء المقياس:



2-4-1 الصيغة الاولى للمقياس:

من خلال اطلاع الباحثان على مجموعة من الدراسات والادبيات فيما يتعلق بموضوع البحث حدد الباحثان اربعة مجالات (القيادة, السياسات والاسراتيجيات, العمليات الادارية, العلاقات والموارد المادية) وتم عرضها على مجموعة من الخبراء والمختصين والبالغ عددهم (10) خبير حول مدى صلاحيتها من عدمها وكما مبين في الجدول (1).

جدول (1)

يبين صلاحية المجالات

الدالة	كا	اراء الخبراء		المجالات	ت
		غير موافق	موافق		
معنوي	3,6	2	8	القيادة	1
معنوي	6,4	1	9	السياسات والاسراتيجيات	2
معنوي	3,6	2	8	العمليات الادارية	3
معنوي	6,4	1	9	العلاقات والموارد المادية	4

وبعد ان تم جمع الاستثمارات تبين ان جميعها تصلح من خلال استخدام اختبار (كا2) وبقيمة جدولية بالغة (3,84) ودرجة حرية (1) ومستوى دلالة (0,05).

2-4-2 اعداد فقرات المقياس:

بعد الاطلاع على الادبيات والمصادر توصل الباحثان الى مجموعة من الفقرات بصيغتها الاولى والبالغ عددها (22) فقرة موزعة على اربعة مجالات:

- 1- مجال القيادة (7) فقرة
- 2- مجال السياسات والاسراتيجيات (5) فقرة
- 3- مجال العمليات الادارية (5) فقرة
- 4- مجال العلاقات والموارد المادية (5) فقرة

2-4-3 صلاحية الفقرات:

بعد ان اعد الباحثان مجموعة من فقرات المقياس و البالغ عددها (22) فقرة تم عرضها على مجموعة من الخبراء والمختصين بلغ عددهم (10) خبير. وبعد ان تم استرجاع الاستثمارات من الخبراء قام الباحثان بجمع البيانات وتفرغها إذ تم استخدام اختبار (كا2) وبقيمة جدولية بالغة (3,84) ودرجة حرية (1) ومستوى دلالة (0,05) وقد اظهرت النتائج صلاحية كل الفقرات والجدول (2) يبين ذلك.

جدول (2)

يبين النسب المئوية لقبول فقرات مقياس التميز

الدالة	مربع كا	اراء الخبراء		المجالات الفقرات	
		غير موافق	موافق		
معنوي	10	0	10	القيادة	1
معنوي	3,6	2	8	يتعامل العميد تعامل انساني مع الجميع	2
معنوي	10	0	10	يعمل على زرع روح الفريق الواحد في العمل	3
معنوي	6,4	1	9	يتفاعل تفاعلا ايجابيا مع الكل	4
معنوي	6,4	1	9	يكافئ ويقدر انجازات الموظفين المتميزين	5
معنوي	6,4	1	9	يهتم بالكفاءات الجيدة والخبرات الموجودة	6
معنوي	10	0	10	يهتم بثقافة التميز للجميع	7
معنوي	3,6	2	8	يعمل على تنظيم وتطوير الجوانب الادارية باستمرار	



السياسات والاستراتيجيات					
معنوي	3,6	2	8	يفكر ويهتم بوضع البدائل الاستراتيجية والتي تمكنه من مواجهة المخاطر المحتملة	8
معنوي	6,4	1	9	يشرك معاونيه في اعداد الخطة السنوية للكلية	9
معنوي	6,4	1	9	يهتم بمراجعة الخطة السنوية باستمرار	10
معنوي	10	0	10	الخطة السنوية الموضوعه من قبل العميد تتلائم مع الخطة الاستراتيجية لرئاسة الجامعة والوزارة	11
معنوي	10	0	10	يتابع تنفيذ الخطة السنوية وتعتبر من اولوياته	12
العمليات الادارية					
معنوي	6,4	1	9	يهتم بتوثيق الامور الادارية المهمة الكترونيا	13
معنوي	3,6	2	8	يهتم بتطوير العمليات الادارية بصورة مستمرة	14
معنوي	6,4	1	9	ينشر ثقافة الالتزام بالعمليات الادارية وفق النظام المعمول به	15
معنوي	10	0	10	يهتم بتعزيز العلاقات مع معاونيه والموظفين	16
معنوي	10	0	10	يعطي اهمية كبيرة للابداع في استخدام طرائق واساليب جيدة للعمليات الادارية لرضا العاملين في الكلية	17
العلاقات والموارد المادية					
معنوي	6,4	1	9	يعمل على تشجيع العاملين في الكلية على اكتساب المعرفة بشكل جيد وبالتالي تطوير العمل	18
معنوي	6,4	1	9	له الخبرة الجيدة في ادارة الموارد المالية	19
معنوي	3,6	2	8	يحافظ على مبنى الكلية من خلال الصيانة الدورية لها	20
معنوي	3,6	2	8	يهتم بالعلاقات الخارجية مع مؤسسات المجتمع المحلي وكذلك مع باقي الكليات	21
معنوي	6,4	1	9	يعمل على تبادل الخبرات مع باقي الكليات والجامعات	22

2-4-4 اختيار سلم التقدير:

قام الباحثان بعرض سلم التقدير المناسب للمقياس على الخبراء والمختصين وذلك لمعرفة ارائهم لهذا السلم (دائما، غالبا، احيانا) وجاءت اجاباتهم متفقة بنسبة (100%) أي بموافقة (10) خبيراً من اصل (10) وهذا يبين صلاحية السلم .

2-5 تحليل الفقرات احصائيا:

استخدم الباحثان اسلوب القوة التمييزية والاتساق الداخلي

2-5-1 القدرة التمييزية:

لمعرفة القدرة التمييزية للفقرات بعد ان تم الحصول على اجابات عينة البناء قام الباحثان بالتالي:

1- ترتيب الدرجات الكلية ترتيبا تنازليا

2- تحديد نسبة (50%) من الاستثمارات التي حصلت على الدرجات العليا و(50%) من الاستثمارات التي حصلت على الدرجات الدنيا وبذلك تكونت للباحثان مجموعتين عدد كل منهما (18) معاون.

3- تم حساب معامل التمييز لجميع فقرات مقياس الازمات والبالغة (22) فقرة من خلال معرفة الوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات المجموعتين في كل فقرة من فقرات المجالات ومن ثم بعد ذلك تم تطبيق اختبار (t-test) لمعرفة الدلالة الاحصائية للفرق بين المجموعتين العليا والدنيا من خلال مقارنة القيمة الجدولية البالغة (2,03) عند درجة حرية (34) ومستوى دلالة (0,05) واتضح من خلال النتائج ان جميع الفقرات مميزة والجدول (3) يبين ذلك.



جدول (3)
يبين القوة التمييزية لفقرات مقياس التميز

ت	المجالات الفقرات	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القوة التمييزية	الدلالة
		س	ع	س	ع		
1	يتعامل العميد تعامل انساني مع الجميع	2و78	0و418	1و60	0و490	7و77	معنوي
2	يعمل على زرع روح الفريق الواحد في العمل	2و57	0و507	1و52	0و512	6و36	معنوي
3	يتفاعل تفاعلا ايجابيا مع الكل	2و73	0و452	1و63	0و495	7و18	معنوي
4	يكافئ ويقدر انجازات الموظفين المتميزين	2و63	0و495	1و73	0و452	5و81	معنوي
5	يهتم بالكفاءات الجيدة والخبرات الموجودة	2و84	0و374	1و57	0و507	8و73	معنوي
6	يهتم بنقافة التميز للجميع	2و36	0و495	1و68	0و477	4و33	معنوي
7	يعمل على تنظيم وتطوير الجوانب الادارية باستمرار	2و47	0و512	1و52	0و510	5و69	معنوي
السياسات والاستراتيجيات							
8	يفكر ويهتم بوضع البدائل الاستراتيجية والتي تمكنه من مواجهة المخاطر المحتملة	2و32	0و490	1و36	0و494	5و95	معنوي
9	يشرك معاونيه في اعداد الخطة السنوية للكلية	2و58	0و518	1و47	0و509	6و66	معنوي
10	يهتم بمراجعة الخطة السنوية باستمرار	2و69	0و487	1و78	0و418	6و14	معنوي
11	الخطة السنوية الموضوع من قبل العميد تتلائم مع الخطة الاستراتيجية لرئاسة الجامعة والوزارة	2و85	0و382	1و42	0و505	9و82	معنوي
12	يتابع تنفيذ الخطة السنوية وتعتبر من اولوياته	2و64	0و504	1و26	0و452	8و85	معنوي
العمليات الادارية							
13	يهتم بتوثيق الامور الادارية المهمة الكترونيا	2و74	0و461	1و10	0و315	12و81	معنوي
14	يهتم بتطوير العمليات الادارية بصورة مستمرة	2و90	0و322	1و57	0و504	9و62	معنوي
15	ينشر ثقافة الالتزام بالعمليات الادارية وفق النظام المعمول به	2و58	0و518	1و68	0و477	5و59	معنوي
16	يهتم بتعزيز العلاقات مع معاونيه والموظفين	2و43	0و521	1و84	0و373	4,12	معنوي
17	يعطي اهمية كبيرة للابداع في استخدام طرائق واساليب جيدة للعمليات الادارية لرضا العاملين في الكلية	2و37	0و511	1و15	0و374	9و31	معنوي
العلاقات والموارد المادية							
18	يعمل على تشجيع العاملين في الكلية على اكتساب المعرفة بشكل جيد وبالتالي	2و80	0و426	1و42	0و506	9و06	معنوي



تطوير العمل						
19	له الخبرة الجيدة في ادارة الموارد المادية	2و53	0و525	1و15	0و374	9و31
20	يحافظ على مبنى الكلية من خلال الصيانة الدورية لها	2و48	0و526	1و31	0و477	7و16
21	يهتم بالعلاقات الخارجية مع مؤسسات المجتمع المحلي وكذلك مع باقي الكليات	2و90	0و322	1و89	0و315	9و77
22	يعمل على تبادل الخبرات مع باقي الكليات والجامعات	2و42	0,506	1و33	0,485	6و65

القيمة التائية الجدولية (2,03) عند درجة حرية (36) ومستوى دلالة (0,05)

2-5-2 الاتساق الداخلي:

1-ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس .
استخرج الباحثان معامل الارتباط البسيط (بيرسون) بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية وبعد ان تم الانتهاء من المعالجة الاحصائية من خلال استخدام معامل الارتباط واستخراج النتائج من خلال (ر) المحتسبة ومقارنتها بدرجة (ر) الجدولية البالغة (0,325) تحت مستوى دلالة (0,05) وعند درجة حرية (34) وبهذا فان عدد فقرات المقياس بالصيغة النهائية بلغ (22) فقرة والجدول (4) يبين ذلك.

جدول (4)

يبين معامل الاتساق الداخلي لفقرات مقياس التميز

معامل ارتباط	ت
0و418	1
0و581	2
0و565	3
0و372	4
0و379	5
0و320	6
0و643	7
0و631	8
0و571	9
0و481	10
0و390	11
0و421	12
0و677	13
0و451	14
0و398	15
0و622	16
0و563	17
0و465	18
0و581	19
0و481	20
0و632	21
0و582	22

قيمة (ر) الجدولية = 0,325 عند درجة حرية (34) ومستوى دلالة (0,05)



2-علاقة المجال بالدرجة الكلية للمقياس . احتسب الباحثان معامل الارتباط البسيط (بيرسون) لدرجة كل مجال مع الدرجة الكلية للمقياس والجدول(5)يبين ذلك :

جدول (5)

يبين معامل الالتساق الداخلي لفقرات مقياس التميز

ت	المجالات	قيمة (ر) المحتسبة
1	القيادة	0,430
2	السياسات والاستراتيجيات	0,781
3	العمليات الادارية	0,520
4	العلاقات والموارد المادية	0,873

2-6 التطبيق النهائي للمقياس:

بعد ان اكتمل مقياس الازمات بالصورة النهائية تم تطبيقه على عينة التطبيق والبالغ عددها (36) معاون حيث بلغت مجموع فقراته (22) موزعة على اربعة مجالات .

2-7 الوسائل الاحصائية:

استخدم الباحثان الوسائل الاحصائية التالية:

1-اختبار (t-test) للعينات المستقلة

2-الانحراف المعياري

3-كا2

4-الوسط الحسابي

5-معامل الارتباط البسيط (بيرسون)

3-عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها:

3-1 عرض نتائج مجالات المقياس وتحليلها ومناقشتها:

جدول(6)

يبين التكرارات والنسب المئوية لاجابات افراد العينة على فقرات مجال القيادة

فقرات	متحقق	متحقق الى حد ما	غير متحقق	المجموع التقديري	الوسط المرجح	الوزن النسبي	التسلسل
1	21	9	6	87	2,41	80و55	4
2	15	12	9	78	2,16	72و22	7
3	17	11	8	81	2,25	75	6
4	30	4	2	100	2,77	92,59	1
5	25	6	5	92	2,55	85	3
6	27	5	4	95	2,63	87,96	2
7	20	10	6	86	2,38	79و62	5

من خلال عرض الجدول (6) يتبين ان النسبة المئوية لفقرات مجال القيادة تراوحت ما بين (72,22-92,59) حيث حققت فقرة(يكافىء ويقدر انجازات الموظفين المتميزين) التسلسل الاول وبنسبة (92,59) ان مكافأة وتقدير كل متميز سيعزز هذا من اندفاعه واخلاصة لتأدية كل ما مناط اليه من اعمال وبالتالي هذا سينعكس على اداء عمل الكلية وظهورها بالمستوى المطلوب وهذا من الضروري ان يكون من اولويات العميد. اما التسلسل الثاني جاءت الفقرة(يهتم بثقافة التميز للجميع)



وبنسبة (87,96) الاهتمام بثقافة التميز والعناية بها واعطائها الاهمية الكبيرة يعتبر عامل مهم للتقدم والرقي لكل انسان مخلص وجدي في العمل وبالتالي اظهاره بالصورة البهية والجميلة تجاه الاخرين وهذا سيعزز روح التفاني وحب العمل وبالتالي تحقيق الاهداف باقل زمن وجهد. في حين جاءت الفقرة (يهتم بالكفاءات الجيدة والخبرات الموجودة) بالتسلسل الثالث وبنسبة (85) يتيح العميد الفرصة للتعليم والتدريب واكتساب العلوم من خلال دعم المواهب والكفاءات الجيدة والخبرات الموجودة لغرض النهوض بواقع الكلية العلمي والاداري. اما التسلسل الرابع فقد جاءت الفقرة (يتعامل العميد تعامل انساني مع الجميع) وبنسبة (80,55) العميد دائما ما يتعامل ويهتم بالعلاقات الانسانية اثناء عمله في الكلية مما يساعد العمل بروح الفريق الواحد ومن الابتعاد عن حب الانا وزرع روح المحبة والاخوة. اما التسلسل الخامس كان من نصيب الفقرة (يعمل على تنظيم وتطوير الجوانب الادارية باستمرار) وبنسبة (79,62) العميد يمتلك الخبرات في التعامل مع المهام الموكلة اليه في تطوير وتنظيم الجوانب الادارية باستمرار وهذا سيمكنه من مواكبة التطور والحدثة المعمول بها حاليا وكذلك من زرع المناخ المناسب للعمل.. وجاءت الفقرة (يتفاعل تفاعلا ايجابيا مع الكل) بالتسلسل السادس وبنسبة (75) يساعد العميد في العمل بالتفاعل الايجابي في عمله وتعامله مع افراد كليته من العاملين داخل المؤسسة من خلال تسخير قدراته وخبراته القيادية في انجاح العمل.. في حين جاءت الفقرة (يعمل على زرع روح الفريق الواحد في العمل) بالتسلسل السابع وبنسبة (72,22) العميد يعمل على زرع روح الفريق الواحد من خلال التعامل مع العاملين معه وهذا يأتي من خلال اشاعته للاجواء الايجابية اثناء العمل مع من هم معه من معاونين ورؤساء اقسام وغيرهم من العاملين واكيد هذا الاجراء سيقربه كثيرا من الموجودين وسيسهل الاعمال كثيرا ومن ادائها بكل اريحية ودقة.

جدول(7)

يبين التكرارات والنسب المئوية لاجابات افراد العينة على فقرات مجال السياسات والاستراتيجيات

فقرات	متحقق العدد	متحقق الى حد ما العدد	غير متحقق العدد	المجموع التقديري	الوسط المرجح	الوزن النسبي	التسلسل
8	19	7	10	81	2,25	75	3
9	26	7	3	95	2,63	87,96	1
10	13	12	11	74	2,05	68,51	5
11	22	6	8	86	2,38	79,62	2
12	15	12	9	78	2,16	72,22	4

من خلال عرض الجدول (7) يتبين ان النسبة المئوية لفقرات مجال السياسات والاستراتيجيات تراوحت ما بين (68,51-87,96) حيث حققت فقرة (يشرك معاونيه في اعداد الخطة السنوية للكلية) التسلسل الاولى وبنسبة (87,96) العميد يسمح لمعاونيه في مجلس الكلية في اتخاذ القرارات والمشاركة في وضع الخطة السنوية باستمرار وهذا سيجعل من طرح الافكار بصورة سليمة واكثر رؤيا وطرح عدة مواضيع في مختلف الاتجاهات في مصلحة العمل. في حين جاءت الفقرة (الخطة السنوية الموضوعية من قبل العميد تتلائم مع الخطة الاستراتيجية لرئاسة الجامعة والوزارة) بالتسلسل الثاني وبنسبة (79,62) يجب ان يكون هناك تناغم وتقارب افكار في وضع الخطة بين الكل وذلك لتسيير الامور بكل وضوح ومن معرفة مواطني القوة والضعف فيها. اما التسلسل الثالث كان من نصيب الفقرة (يفكر ويهتم بوضع البدائل الاستراتيجية والتي تمكنه من مواجهة المخاطر المحتملة) وبنسبة (75) تفكير العميد المستمر في ايجاد بدائل وحلول تحل محل الخطة المهددة بالخطر المحتمل ضروري وذلك حتى يتمكن العميد من تسيير الاعمال بالتعاون مع الاخرين وايجاد البدائل في حال وقوع مشكلة ما او طارئ ما للتخلص منه او الحد



منه. اما التسلسل الرابع فقد جاءت الفقرة (يتابع تنفيذ الخطة السنوية وتعتبر من اولوياته) وبنسبة (72,22) العميد لا يبتعد كثيرا عن الخطة التي وضعتها الجامعة انما هو دائما ينفذ ما هو موجود ضمن خطة رئاسة الجامعة الاستراتيجية. وذلك لتناقح الافكار والرؤى الواضحة للجميع. اما التسلسل الخامس فقد جاءت الفقرة (يهتم بمراجعة الخطة السنوية باستمرار) وبنسبة (68,51) اهتمام العميد بمراجعة الخطة السنوية باستمرار وهذا ما يزيد من نجاح واستمرار العمل دون الوقوع بأخطاء تنفيذ الخطة وهذا يجعله عارفا بادق التفاصيل ومن معرفة الاعمال المنجزة والاعمال المتلكئة .

جدول (8)

يبين التكرارات والنسب المئوية لاجابات افراد العينة على فقرات مجال العمليات الادارية

فقرات	متحقق	متحقق حتما	الى	غير متحقق	المجموع التقديري	الوسط المرجح	الوزن النسبي	التسلسل
	العدد	العدد	العدد	العدد				
13	17	10	9	80	2,22	74,07	3	
14	15	13	8	79	2,19	73,14	4	
15	19	8	9	82	2,27	75,92	2	
16	13	13	10	75	2,08	69,44	5	
17	21	9	6	87	2,41	80,55	1	

يتبين من خلال عرض الجدول (8) ان النسبة المئوية لفقرات مجال العمليات الادارية قد تراوحت ما بين (69,44-80,55) فقد جاءت الفقرة (يعطي اهمية كبيرة للابداع في استخدام طرائق واساليب جيدة للعمليات الادارية لرضا العاملين في الكلية) بالمرتبة الاولى وبنسبة (80,55) العميد يعير اهمية كبيرة للابداع في استخدام طرائق واساليب جيدة للعمليات الادارية لان الابداع والابتكار في العمل يجعله عمل دقيق ونظامي مرتب ترتيب جيد وهذا يسهل الاعمال ويزيد التطور. في حين جاءت الفقرة (ينشر ثقافة الالتزام بالعمليات الادارية وفق النظام المعمول به) بالمرتبة الثانية وبنسبة (75,92) الالتزام والاهتمام بالعمل واعطائه الولاء النابع من صميم البشر يجعل هذا الشخص متفاني ومحب للعمل وللموجودين وبالتالي يتفاعل مع الكل تفاعل ايجابي وهذا يجعل العمل مريح واداءه بكل اريحية. اما التسلسل الثالث فقد كان من نصيب الفقرة (يهتم بتوثيق الامور الادارية المهمة الكترونيا) وبنسبة (74,07) العميد يهتم اهتمام كبير بتوثيق المعلومات الادارية المهمة الكترونيا وذلك على اساس ان التوثيق الالكتروني هو حفظ نتائج العمل والعاملين في ان واحد وبالتالي امكانية الرجوع اليها في اي وقت والاستفادة منها. اما التسلسل الرابع فقد جاءت الفقرة (يهتم بتطوير العمليات الادارية بصورة مستمرة) وبنسبة (73,14) العميد يشجع وينشر ثقافة الالتزام بالعمليات الادارية وفق ما معمول به داخل الكلية وكذلك يهتم بتطوير العمليات الادارية بصورة مباشرة ومستمرة من خلال تقييم الاداء الاداري ومحاولة زج الافراد في الشؤون الادارية في الدورات والندوات التطويرية. اما التسلسل الخامس فقد جاءت الفقرة (يهتم بتعزيز العلاقات مع معاونيه والموظفين) وبنسبة (69,44) اهتمام العميد بعلاقاته مع الكل المفروض من اولويات نهجه المعمول به لان هذا سيخلق روح المحبة والتاخي في العمل والتخلص من الابواب المغلقة في كل الاوقات وجعل الامور بسيطة وميسرة وهذا سيخلق الرضا الوظيفي للكل وهذا ما نبحث عنه وذلك لاهميته القصوى وبالتالي الوصول بالكلية او الجامعة الى اعلى المراتب والتطور.

جدول (9)

يبين التكرارات والنسب المئوية لاجابات افراد العينة على فقرات مجال العلاقات والموارد المادية



فقرات	متحقق	متحقق الى حد ما	غير متحقق	المجموع التقديري	الوسط المرجح	الوزن النسبي	التسلسل
	العدد	العدد	العدد				
18	13	14	9	76	2,11	437,70	4
19	15	12	9	78	2,16	72,22	3
20	12	13	11	73	2,02	67,59	5
21	20	10	6	86	2,38	79,62	1
22	17	9	10	79	2,19	73,14	2

يتبين من خلال عرض الجدول (9) ان النسبة المئوية لفقرات مجال العلاقات والموارد المادية قد تراوحت ما بين (67,59-79,62) فقد جاءت الفقرة (يهتم بالعلاقات الخارجية مع مؤسسات المجتمع المحلي وكذلك مع باقي الكليات) بالمرتبة الاولى وبنسبة (79,62) حيث ظهر ان العميد الذي لديه علاقات خارجية مرتبطة بالمجتمع الخارجي اي في المؤسسات الخارجية حتى الداخلية له اثر في النجاح الاداري لان هذا سيوسع الافاق ويجعلها نيرة ومفهومة ومعروفة للجميع . في حين جاءت الفقرة (يعمل على تبادل الخبرات مع باقي الكليات والجامعات) بالمرتبة الثانية وبنسبة (73,14) تبادل الخبرات ضروري ومهم لما له من الايجابيات والتي تنعكس على كل ما موجود بالكلية او الجامعة وبالتالي الاطلاع ومعرفة الامور الجديدة والمعلومات الحديثة وهذا سيسهم بالتاكيد في التطور سواء لكل ما موجود في اروقة الكلية او الجامعة وكذلك التطور للموارد البشرية من خلال تبادل الخبرات. اما التسلسل الثالث فقد كان من نصيب الفقرة (له الخبرة الجيدة في ادارة الموارد المادية) وبنسبة (72,22) العميد صاحب الخبرة الجيدة في ادارة الموارد المادية تؤدي الى انجاح المشروع او العمل الاداري على اتم وجه لان المادة عصب الحياة. اما التسلسل الرابع فقد جاءت الفقرة (يعمل على تشجيع العاملين في الكلية على اكتساب المعرفة بشكل جيد وبالتالي تطوير العمل) وبنسبة (70,37) العميد يعمل على تشجيع العاملين في الكلية على اكتساب المعرفة بشكل جيد وبالتالي يؤدي هذا الى تطوير العمل وانجاحه وكذلك اكتساب العاملين الخبرة والدراية للتطور الحاصل في ظل الحداثة . اما التسلسل الخامس فقد جاءت الفقرة (يحافظ على مبنى الكلية من خلال الصيانة الدورية لها) وبنسبة (67,59) ان العميد يعمل جاهدا للحفاظ على ممتلكات الكلية وصيانتها وعدم اهمالها والمتابعة المستمرة لها ولتنفيذها ومعرفة المشاريع المنجزة والممتلكات وكيفية جلب الاموال من مصادرها المختلفة حتى يسر العمل دون توقف قدر الامكان.

جدول (10)

يبين التكرارات والنسب المئوية لاجابات افراد العينة على مجالات مقياس ادارة التميز

مجالات	متحقق	متحقق الى حد ما	غير متحقق	المجموع التقديري	الوسط المرجح	الوزن النسبي	التسلسل
	العدد	العدد	العدد				
القيادة	24	9	3	93	2,58	86,11	2
السياسات والاستراتيجيات	20	10	6	86	2,38	79,62	4
العمليات الادارية	23	8	5	90	2,5	83,33	3
العلاقات والموارد المادية	27	6	3	96	2,66	88,88	1



يتبين من خلال عرض الجدول (10) ان النسبة المئوية لمجالات مقياس ادارة التميز قد تراوحت ما بين (79,62-88,88) فقد جاء مجال (العلاقات والموارد المادية) بالمرتبة الاولى وبنسبة (88,88) الادارة ليست مجرد تنفيذ الاعمال بواسطة الاداري وانما هي جعل الاشخاص الاخرين اداء هذه الاعمال بكل اريحية وتقاني واخلاص ,اذن على العميد ومعاونيه الاستخدام الامثل للموارد البشرية والعلاقات الجيدة معهم للوصول للاهداف المحددة من قبل العمادة ,اذن لا توجد ادارة بدون افراد تابعين لها تقودهم وتعنتي بهم ,وعليه يجب ان يلتزم العميد وكذلك معاونيه بالمبادئ الاخلاقية في ممارسة عمله مع الجميع وان هذا الالتزام لا بد ان يكون نابعا من ايمانه بهذه المبادئ بواعز من ضميره, وعليه الاهتمام بصيانة مرافق الكلية بشكل دوري ومستمر للحفاظ عليها من التلف وكذلك على جمالياتها لما له من مردودات ايجابية للجميع, ومن ثم توثيق هذه الصيانة للاستفادة منها في حالة الرجوع لها في وقت اخر, وكذلك الاهتمام بالنظام المالي لانه اداة لتحقيق الاهداف الموسوعة من قبل العمادة ولانه عصب الحياة. في حين جاء مجال (القيادة) بالمرتبة الثانية وبنسبة (86,11) القيادة هي القدرة على التأثير في الاخرين لجعلهم يرغبون في أنجاز الاعمال بكل اخلاص وجدية , على القائد الاهتمام بالعاملين ورعايتهم وتحفيزهم ومن زيادة مهاراتهم وتطويرها.

إن عادات القائد في العمل ومواقفه وتصرفاته تعد نموذجا لكل من موجود معه وعليه ان يحدد أساليب كيفية ارتباطه بالآخرين داخل حدود الكلية أو خارجها كما يؤخذ بعين الاعتبار كيفية رؤية القائد لنفسه ومركزه.

على القائد ان يكون قوي الشخصية , فالقوة تمنحه الإدراك، والمعرفة ، على القائد الناجح أن يكون جريئاً، حتى يكسب ود واحترام مرؤوسيه ويتمكن من التأثير عليهم ويكون قدوة لهم، ويبدأ بعلاج المشكلة قبل وقوعها والتنبؤ بها للتخلص منها او الحد منها، كما يتوجب عليه ابداء اهتمامه واحترامه بمرؤوسيه, ويجب أن تكون حلقات الوصل بينه وبين مرؤوسيه مفتوحة في أي وقت حتى يتمكنوا من إيصال ما لديهم من مشاكل في الوقت المناسب.

القائد عليه العمل بروح الفريق الواحد والعمل الجماعي مما ينعكس هذا على اداء الاعمال بالوقت الاسرع والجهد الاقل , عليه مكافاة ومتابعة العاملين الذين يادون عملهم بكل جد واخلاص وذلك لتحفيزهم ومن ثم زرع هذه الرغبة بالعمل في نفوسهم .

. اما التسلسل الثالث فقد كان من نصيب مجال (العمليات الادارية) وبنسبة (83,33) الانسان الاداري هو الشخص الذي يوجه جهوده وجهود الاخرين لتحقيق الاهداف المرسومة, اذن العميد عليه ان يتزود بالخبرات اللازمة لممارسة العمليات الادارية ومعرفة المفاهيم الحديثة في الادارة للارتقاء بمستوى الاداء ومعرفة الامور المحيطة به والتي تساعد على تفجير الطاقات الابداعية الكامنة في كل شخص, وعليه توثيق العمليات الادارية وتنظيمها وبالتالي سيعطي نتائج ايجابية وملموسة ويسهل متابعتها في وقت لان العمل الاداري لا يمكن ان يتم ويسير بالشكل الصحيح دون التنظيم والترتيب. اما التسلسل الرابع فقد جاء مجال (السياسات والاسراتيجيات) وبنسبة (79,62) الاستراتيجية هي اداة لتحقيق هدف ما او عدة اهداف, تهدف الاستراتيجية إلى تحقيق هدف السياسة عن طريق استخدام الوسائل المتوفرة وكافة الامكانيات,

وتساعد الاستراتيجية الاشخاص من اتخاذ القرارات الجيدة بناءً على مجموعة من الخطط الدقيقة والعلمية، والتي تعتمد على وضع الاستراتيجيات الناجحة للوصول إلى تحقيق الاهداف المنشودة، لذلك من المهم الحرص على تعديل الاستراتيجيات المتبعة في حال عدم ملائمتها للأحداث الواقعية .

اذن عن طريق الاستراتيجية يمكن معرفة الوضع الحالي للعمل الذي ستنفذه، والتعرّف على كافة مكوناته. ومعرفة كافة الأدوات،.. ومعرفة الايجابيات ، والحرص على تنفيذها بشكل دقيق.. وعلى القائد او العميد ان يضع كافة الأهداف التي سيتم تحقيقها في الكلية، و أن تكون سهلة التطبيق في بيئة اجواء



الكلية و يجب أن تكون الاستراتيجية شاملة، ، أي أن لاترك أي جزء من أجزاء الخطة التي سيتم تنفيذها.

اذن على العميد ان تكون له سياسة واستراتيجية واضحة ومفهومة من قبل الجميع تعكس مدى القدرة على زرع العلاقات الطيبة وان يعرف الجميع ما لهم وما عليهم وان يفت افاق العقل للتعامل مع الاحداث بطرق واقعية وان يكون قادرا على تحقيق الاهداف باقل التكاليف وان تكون له السلطة في الحفاظ على قيم المجتمع داخل اروقة الكلية واستخدام القوانين بشكل عادل .

4 - الخاتمة

استنتج الباحثان

- 1- هناك تفاوت في مدى ممارسة العمداء لإدارة التميز.
- 2- هناك تجاوب كبير من قبل العمداء في كيفية التعامل مع العاملين في الكليات وبالتالي الاهتمام بالطاقات والمبدعين ومكافأتهم.

أوصى الباحثان

- 1- الاهتمام بثقافة التميز والعمل على تعزيزها في نفوس العمداء.
- 2- الاهتمام بتقوية العلاقات مع باقي مؤسسات المجتمع المحلي.
- 3- تبني عمداء الكليات الأساليب العلمية الحديثة فيما يخص كل جوانب الإدارة.

المصادر

- 1- عدنان عوض: مناهج البحث العلمي. الشركة العالمية للتسويق والتوريدات , القاهرة, 2008.
- 2- عبدالله الصمادي وماهر الدرايعي : القياس والتقويم النفسي والتربوي بين النظرية والتطبيق , ط1, الاردن , دار وائل النشر والتوزيع , 2004.
- 3- صلاح الدين محمود : القياس والتقويم التربوي والنفسي , ط1, القاهرة , دار الفكر العربي , 2000.
- 4- هناء عبد الكريم : بناء مقياس الكفايات التعليمية وتقنيته على معلمي ومعلمات التربية الرياضية في العراق, اطروحة دكتوراه جامعة بغداد, 2007.

المقياس بصيغته النهائية

القيادة	
يتعامل العميد تعامل انساني مع الجميع	1
يعمل على زرع روح الفريق الواحد في العمل	2
يتفاعل تفاعلا ايجابيا مع الكل	3
يكافئ ويقدر انجازات الموظفين المتميزين	4
يهتم بالكفاءات الجيدة والخبرات الموجودة	5
يهتم بثقافة التميز للجميع	6
يعمل على تنظيم وتطوير الجوانب الادارية باستمرار	7
السياسات والاستراتيجيات	
يفكر ويهتم بوضع البدائل الاستراتيجية والتي تمكنه من مواجهة المخاطر المحتملة	8
يشرك معاونيه في اعداد الخطة السنوية للكلية	9
يهتم بمراجعة الخطة السنوية باستمرار	10
الخطة السنوية الموضوعه من قبل العميد تتلائم مع الخطة الاستراتيجية لرئاسة الجامعة والوزارة	11



يتابع تنفيذ الخطة السنوية وتعتبر من اولوياته العمليات الادارية	12
يهتم بتوثيق الامور الادارية المهمة الكترونيا	13
يهتم بتطوير العمليات الادارية بصورة مستمرة	14
ينشر ثقافة الالتزام بالعمليات الادارية وفق النظام المعمول به	15
يهتم بتعزيز العلاقات مع معاونيه والموظفين	16
يعطي اهمية كبيرة للابداع في استخدام طرائق واساليب جيدة للعمليات الادارية لرضا العاملين في الكلية	17
العلاقات والموارد المادية	
يعمل على تشجيع العاملين في الكلية على اكتساب المعرفة بشكل جيد وبالتالي تطوير العمل	18
له الخبرة الجيدة في ادارة الموارد المالية	19
يحافظ على مبنى الكلية من خلال الصيانة الدورية لها	20
يهتم بالعلاقات الخارجية مع مؤسسات المجتمع المحلي وكذلك مع باقي الكليات	21
يعمل على تبادل الخبرات مع باقي الكليات والجامعات	22

1995 م

1416 هـ

وقل رب زدني علماً
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة للبنات
College of Physical Education and Sport Sciences For Women