

درجة تطبيق إدارة الجودة الشاملة في كليات التربية
الرياضية لمنطقة الفرات الأوسط كما يراها أعضاء هيئة
التدريس

د. عايد كريم الكناني
جامعة القاسم الخضراء، العراق

درجة تطبيق إدارة الجودة الشاملة في كليات التربية الرياضية لمنطقة الفرات الأوسط كما يراها أعضاء هيئة التدريس

د. عايد كريم الكنانى

الملخص:

ما تزال أهمية إدارة الجودة الشاملة غير ناضجة على نطاق واسع لدى الكثير من الجامعات العراقية على وجه العموم وكليات التربية الرياضية وأقسامها على وجه الخصوص، من هنا تبرز مشكلة البحث في: ما مدى تطبيق إدارة الجودة الشاملة في كليات التربية الرياضية؟ وهل هناك فروق في تطبيق هذه المتطلبات ما بين كليات التربية الرياضية؟

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة تطبيق إدارة الجودة الشاملة وكذلك التعرف على الفروق في درجة تطبيق إدارة الجودة الشاملة في كليات التربية الرياضية لمنطقة الفرات الأوسط.

واستخدم الباحث المنهج الوصفي بأسلوب الدراسات المسحية وكان عدد مجتمع البحث (185) تدريسيًا وتم اعتماد مقياس متطلبات إدارة الجودة الشاملة والمتكون من (100) فقرة موزعة على (10) مجالات وبعد تطبيق المقياس في تجربة استطلاعية وأخرى رئيسية تم جمع البيانات وتحليلها حيث أظهرت النتائج أن مجال إدارة الموارد البشرية وتطويرها حصلت على أعلى الأوساط الحسابية، فيما حصل مجال جمع المعلومات وتحليلها على أقل الأوساط الحسابية، أما أهم التوصيات فكان من أهمها إدخال موضوع إدارة الجودة الشاملة كمنهج دراسي ضمن مناهج كليات التربية الرياضية، واعتماد معيار الكفاءة والخبرة والإخلاص في اختيار القيادات العليا لإدارات كليات التربية الرياضية.

الكلمات المفتاحية:

تطبيق، إدارة الجودة الشاملة، أعضاء هيئة التدريس، كليات التربية الرياضية.

Abstract

What remains important TQM immature widely among many Iraqi universities in general and colleges of education and sports departments in particular from here highlights the research problem in how the application of total quality management in colleges of physical education and whether there are differences in the application of these requirements are between colleges of education and sports study aimed to identify the degree of implementation of total quality management as well as to identify differences in the degree of implementation of total quality management in colleges of physical education to the Middle Euphrates region and researcher used the descriptive style surveys and the number of the research community (185) pedagogy Teaching Was adopted scale requirements of Total Quality Management and consisting of (100) items distributed on (10) areas and after the application of the scale in the experience of reconnaissance and other head was data collection and analysis, where the results showed that the field of human resources management and development got the highest circles calculations, while his information-gathering and analysis on less computational circles the most important recommendations was the most important of which introduce the subject of Total Quality Management as the syllabus within the curricula of colleges of education and the adoption of a standard sports competence and experience and loyalty in the selection of senior leadership to the departments of physical education colleges.

Keywords:

Application, Total Quality Management, members of the board of teaching, Colleges of Physical Education.

1 - التعريف بالبحث

1-1 المقدمة وأهمية البحث

تعد إدارة الجودة الشاملة أحد مبادئ الإسلام التي دعا إليها القرآن الكريم بقوله تعالى: (إنا لا نضيع أجر من أحسن عملاً) وقول رسوله الكريم (ص) (إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه).

إن إدارة الجودة الشاملة تعد من المفاهيم الإدارية الحديثة التي ظهرت نتيجة للمنافسة العالمية، والتي تهدف إلى تحسين الأداء وتطويره بصفة مستمرة، ونظراً للنجاح الكبير الذي حققه هذا المنهج الإداري بدأ الأهتمام باستخدامه في مختلف المجالات، وأوجد مبرراً وميلاً لتطبيقه بالمؤسسات التعليمية في العديد من الدول وأصبح تقويم التعليم العالي على المستوى العالمي جزءاً لا يتجزأ من العملية التعليمية كما أصبح شرطاً أساسياً تشترطه جميع هيئات الاعتماد الأكاديمي العالمية.

إن المؤسسة التعليمية هي التي يعول عليها في بناء الإنسان وتطوير مهاراته وزيادة قدراته وتنمية شخصيته، ومن ثم تخريجه إلى ميدان العمل. لذا فالجودة الشاملة في التعليم شملت نقلة نوعية من ثقافة الحد الأدنى إلى ثقافة الإتقان والتميز، وعد التعليم وحده القادر على بناء الإنسان. وكلية التربية الرياضية من الكليات التي لها دور في بناء الطلبة، إذ إن أغلب طلبتها ينخرطون في العمل بكونهم مدرسين مما يجعلهم عرضة للتعامل مع طلبة الدراسة المتوسطة والإعدادية، وهي شريحة مهمة جداً تتأثر بما يقوم به هذا المدرس، وهنا يقع على عاتق الكلية أن تكون مخرجاتها ذات جودة عالية من الإتقان وما إدارة الجودة الشاملة إلا وسيلة لتطوير هذه المخرجات.

وتأسياً على ما تقدم تأتي أهمية الدراسة الراهنة لتحاول الوقوف على مدى تطبيق كليات التربية الرياضية لإدارة الجودة الشاملة.

2-1 مشكلة البحث

نظراً للنجاحات الكبيرة في تطبيق إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي في العديد من الدول العربية إلا أننا نلاحظ غيابها على مستوى مؤسساتنا التعليمية، أو إن تطبيقها ضعيف قياساً بما موجود. وفي ظل العولمة سوف تتغير كل المفاهيم التقليدية في المؤسسات والمنظمات المختلفة وسوف تنهار أي مؤسسة لا تأخذ بفلسفة إدارة الجودة الشاملة، فما تزال أهمية إدارة الجودة الشاملة غير ناضجة على نطاق واسع لدى الكثير من الجامعات العراقية على وجه العموم وكليات التربية الرياضية وأقسامها على وجه الخصوص.

من هنا فإن مشكلة البحث الأساسية التي تطرحها هذه الدراسة هو ما مدى تطبيق إدارة الجودة الشاملة في كليات التربية الرياضية؟ وهل هناك فروق في تطبيق هذه المتطلبات ما بين كليات التربية الرياضية؟

3-1 أهداف البحث

- 1 - التعرف على درجة تطبيق إدارة الجودة الشاملة في كليات التربية الرياضية لمنطقة الفرات الأوسط.
- 2 - التعرف على الفروق في درجة تطبيق إدارة الجودة الشاملة في كليات التربية الرياضية لمنطقة الفرات الأوسط.

4-1 فرض البحث

هناك فروق في درجة تطبيق إدارة الجودة الشاملة في كليات التربية الرياضية لمنطقة الفرات الأوسط.

5-1 مجالات البحث

- 1-5-1 المجال البشري: أعضاء الهيئة التدريسية في كليات التربية الرياضية لمنطقة الفرات الأوسط.
- 1-5-2 المجال الزمني: الفترة من 1/5/2012 لغاية 1/11/2012

3-5-1 المجال المكاني: بنايات كليات التربية الرياضية لمنطقة الفرات الأوسط.

2 - الدراسات النظرية والسابقة

2-1 الدراسات النظرية

2-1-1 مفهوم إدارة الجودة الشاملة

الجودة في اللغة العربية من (جيد، يجيد ويجاد) جيداً أي طال عنقه وحسن، فهو أجيد وهي جيداء وأيضاً جود، أما في اللغة الإنكليزية فهي صفة يمتلكها شيء ما بتفوق، كما أنها تعني درجة الامتياز لنوعية معينة من المنتج.

وإدارة الجودة الشاملة تعد ثقافة تنظيمية مبتكرة لتعزيز التحسينات المستمرة في جميع الأوقات وهي عمل تعاوني لأداء الأعمال بتحريك المواهب والقدرات لكل العاملين والإدارة، وذلك لأجل تحسين الإنتاجية والجودة بشكل دائم باستخدام فريق العمل (محمد عبد الرزاق، 2007، ص130).

إن إدارة الجودة تعني جميع الأنشطة التي يبذلها مجموعة من الأفراد المسؤولين عن تسيير شؤون العمليات الإدارية بأشكالها، فهي عملية التنسيق التي تتم داخل المؤسسة بفرض التغلب على ما يعترضها من مشكلات، والمساهمة بشكل مباشر في تحقيق النتائج المرجوة، وبالتالي فهي عملية مستمرة لتحسين الجودة والمحافظة عليها (صالح ناصر عليمات، 2008، ص19).

فإدارة الجودة الشاملة في المؤسسات التعليمية بأنواعها ومراحلها تعني مجموعة من الخصائص والسمات التي تعبر بدقة وشمولية عن مضمون التربية وحالتها بما في ذلك أبعادها الشاملة، فهي فلسفة مبنية على مبادئ وأسس تتمثل في مشاركة الإداريين لخلق ثقافة تنظيمية تقود إلى الجودة وتهتم بوعي العميل ورأيه والبحث المستمر عن الأفضل (يوسف حجيم وهاشم فوزي، 2005، ص450).

2-1-2 أهمية إدارة الجودة الشاملة في التعليم

إن ظهور التقنيات الإدارية وإدارة الجودة الشاملة جاءت لتؤدي دوراً رئيسياً في نجاح المنظمة ولكي تدار العمليات بنجاح فعلى المدير أن ينظر إلى وظيفة إدارة الجودة على أساس احتياجات المنظمة فلا توجد إدارة جودة شاملة في المنظمة ما لم تؤثر في جميع الناس وفي كل المنتجات، فإذا أخذت المؤسسة التعليمية أسلوب الجودة في إنجاز مهامها فإن ذلك سيؤدي إلى تحسين الجودة وتقليل الأخطاء، إضافة إلى إيجاد مناخ علمي أفضل وتنمية مهارات العاملين، فضلاً عن تطوير المهارات القيادية لمديري المؤسسات التعليمية. فالرؤية الواضحة الواعية لكل جزء من أجزاء المؤسسة والتركيز على تطوير العمليات أكثر من تحديد المسؤوليات يؤدي إلى تقليل الفاقد في التعليم. (رافد الحريري، 2007، ص22)

2-1-3 أهداف إدارة الجودة الشاملة في التعليم

مما لا شك فيه أن الهدف الرئيس في تطبيق إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات التعليمية هو تطوير الخدمات والمخرجات مع تخفيض في التكاليف والوقت والجهد لتحسين الخدمة المقدمة للعملاء وكسب رضاهم. وهناك أهداف فرعية تنطلق من هذا الهدف وهي: (مدحت أبو النصر، 2008، ص79)

- تقليل الوقت اللازم لإنجاز المهمات.
- زيادة الكفاءة بزيادة التعاون وتشجيع العمل الجماعي.
- زيادة القدرة التنافسية في الأوساط المحلية والعالمية.
- تطوير الهيكلية الإدارية للجامعة والسماح بالمشاركة في اتخاذ القرارات التعليمية.

2-1-4 مبادئ إدارة الجودة الشاملة

تتلخص مبادئ إدارة الجودة الشاملة في العناصر الآتية :

أن تتناسب السلطة مع المسؤولية.

- أن تكون هناك مكافأة للنتائج المحققة.
- أن يكون التعاون وليس التنافس هو أساس العمل معاً.
- أن تحظى الموارد البشرية بالشعور بالأمان في وظائفها.
- أن يسود مناخ الوضوح والعدالة في دفع الأجور.
- أن يكون للموارد البشرية النصيب في ملكية المؤسسة.

بالإضافة إلى جودة المعلومات التي تستخدم من أجل التحسين وليس من أجل إحكام الرقابة على الأشخاص. كما يجب أن تتضمن ثقافة الجودة الشاملة مقاييس جديدة منها : (قاسم نايف، 2006، ص153)

- 1 - دعم الابتكار: من خلال تمتع العاملين بمهارات عالية وكفاءات لكي تحافظ على استمرار وجودهم في المؤسسة وبذل المزيد من الجهود الرامية لتحقيق أهدافها.
- 2 - دعم رضا الزبون: أن تقديم مقترح متميز للزبائن يعد إحدى الخصائص المهمة في ثقافة المؤسسة الداعمة للجودة من خلال تشجيع العاملين وتحفيزهم، ومعاملتهم معاملة جيدة.
- 3 - دعم الشعور بالانتماء: يستدل على الانتماء أو الولاء إلى الحالة التي يقوم بها العاملون بتأدية مهام العمل المحددة لهم وبذل الجهود الإضافية تطوعاً منهم وحرصاً على نجاح المؤسسة وابتعادهم عن الممارسات السلبية: كالتهرب من العمل أو التأخير في إنجاز المعلومات.

2-2 الدراسات السابقة

2-2-1 دراسة (محمد قاسم القريوتي ويوسف محمد المطيري، 2007)

هدفت الدراسة إلى التعرف على آراء أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت من حيث مدى انسجام العملية التربوية في الجامعة مع متطلبات إدارة الجودة الشاملة كمفهوم حديث من مفاهيم الإدارة الحديثة. حيث إن الجامعة لا تبني بشكل رسمي مفهوم الجودة الشاملة، وكانت العينة طبقية عشوائية من أعضاء هيئة التدريس من حملة شهادة الدكتوراه في مختلف الكليات في الجامعة، حيث وزعت استمارات تم إعدادها لهذه الغاية على أفراد عينة الدراسة، وقد بينت الدراسة أنه وعلى الرغم من تهيئة الجامعة لمختلف المتطلبات المادية لإدارة الجودة الشاملة إلا أن تطبيقها ليس على أفضل مستوى ولم يكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس، وقدمت الدراسة بعض الاستنتاجات والتوصيات.

2-2-2 دراسة (عبد الهادي والراوي، 1998)

هدفت الدراسة إلى التعرف على إدارة الجودة الشاملة نظرياً وعملياً في التعليم العالي، وكذلك على نتائج تطبيق إدارة الجودة الشاملة وتقديم صيغة مقترحة لتطبيق إدارة الجودة الشاملة في جامعة الإمارات، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي، وتم إعداد استبانة مكونة من (25) فقرة، وأظهرت النتائج وجود إمكانيات مثل نظام الساعات المعتمدة الذي تستخدمه الجامعة ونظام التقييم لأعضاء هيئة التدريس.

2-2-3 دراسة (الموسوي، 2003)

هدفت الدراسة إلى تطوير أداة لقياس درجة استيفاء متطلبات إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي، وشملت هذه الأداة (48) فقرة موزعة على أربعة مجالات، هي: تهيئة متطلبات الجودة في التعليم، متابعة عمليات التعلم والتعليم وتطويرهما، تطوير القوى البشرية، اتخاذ القرار، وخدمة المجتمع، وتم تطبيق المقياس بصورته النهائية على عينة من (60) تدريسيين من جامعة البحرين وأوصى الباحث بالإفادة

من المقياس في تحديد مدى إمكانية تطبيق الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي بهدف تطوير عمليات التعليم والتعلم.

2-2-4 دراسة (علاونة، 2004)

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة من وجهة نظر أعضاء هيئتها التدريسية، ومعرفة أثر متغيرات النوع الاجتماعي والمؤهل العلمي والخبرة والتدريس في الجامعة، والجامعة التي تخرج منها، والكلية التي يدرس فيها، وتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة وتبنى الباحث مقياس الموسوي المكون من (48) فقرة موزعة على أربعة مجالات وأظهرت النتائج أن درجة تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة وأن أكثر المجالات تطبيقاً هو مجال تهيئة متطلبات الجودة في التعليم، وأظهرت النتائج عدم وجود فروق في تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة تعزى إلى متغيرات الدراسة.

3 - منهجية البحث وإجراءاته الميدانية

1-3 منهج البحث

استخدم الباحث المنهج الوصفي بأسلوب الدراسات المسحية، أما الدراسات المعيارية فتلائم عملية بناء وتقنين المقاييس وهذا ما يتلاءم مع طبيعة الدراسة الحالية.

2-3 مجتمع البحث وعينته

تم تحديد مجتمع البحث والمتضمن أعضاء الهيئة التدريسية في كليات التربية الرياضية في منطقة الفرات الأوسط والبالغ عددهم (185) تدريسياً، وكما مبين في الجدول رقم 1.

3-3 أدوات البحث والأجهزة المستعملة

تمثلت أدوات البحث الحالي بـ:

- 1- المصادر والمراجع
- 2- استمارة الاستبانة
- 3- استمارة تفرغ البيانات
- 4- حاسبة لابتوب.

جدول (1) يبين عدد أعضاء الهيئة التدريسية في كليات التربية الرياضية

ت	الجامعة	الكلية / القسم	عدد التدريسيين	العينة الاستطلاعية	العينة الرئيسة
1	بابل	كلية التربية الرياضية	64	6	58
2	كربلاء	كلية التربية الرياضية	25	3	22
3	القادسية	كلية التربية الرياضية	60	6	54
4	الكوفة	كلية التربية الرياضية	21	2	19
5	الكوفة	كلية التربية بنات / قسم التربية الرياضية	15	2	13
		المجموع	185	19	166

4-3 إجراءات البحث الميدانية

1-4-3 توصيف مقياس متطلبات إدارة الجودة الشاملة

تم اعتماد مقياس متطلبات إدارة الجودة الشاملة المعد من قبل الباحث (خالد أسود لايخ) تكون المقياس من (10) مجالات، مجال القيادة الإدارية ضم (15) فقرة، ومجال التخطيط الاستراتيجي ضم (8) فقرات، ومجال جمع المعلومات وتحليلها ضم (7) فقرات، أما مجال إدارة الموارد البشرية وتطويرها فقد ضم (16) فقرة، فيما ضم مجال تصميم العمليات وإدارة جودتها (8) فقرات، وضم مجال القياس والتقييم (8) فقرات، أما مجال التركيز على المستفيد ورضاه فقد ضم (11) فقرة، وقد ضم مجال تهيئة متطلبات الجودة في التعليم (8) فقرات، فيما ضم مجال متابعة العملية التعليمية وتطويرها (9) فقرات، وأخيراً ضم مجال اتخاذ القرار وخدمة المجتمع (10) فقرات، وعليه كان عدد فقرات المقياس (100) فقرة، وكانت بدائل الإجابة خماسية الأبعاد كما مبينة في الجدول رقم 2 أدناه.

جدول (2) يبين بدائل الإجابة وأوزانها لمقياس متطلبات إدارة الجودة الشاملة

بدائل الإجابة	ضروري بدرجة كبيرة	ضروري	ضروري الى حد ما	غير ضروري	غير ضروري إطلاقاً
الوزن	5	4	3	2	1

ولغرض تقويمه والحكم عليه من حيث صلاحيته في قياس متطلبات إدارة الجودة الشاملة لخشية الباحث من حدوث تغيرات في محتوى الفقرات يتعارض مع متطلبات إدارة الجودة الشاملة تم عرضه على مجموعة من الخبراء وقد حصلت جميع الفقرات على موافقة الخبراء وكذلك أقر الخبراء على أن تبقى بدائل الإجابة كما مبينة أعلاه.

2-4-3 تجربة المقياس

بعد استكمال الحصول على صلاحية المقياس قام الباحث بإجراء الآتي:

1-4-2-3 التجربة الاستطلاعية

لكي يتم التأكد من وضوح فقرات المقياس بالنسبة لعينة البحث قام الباحث بإجراء تجربة استطلاعية على عينة قوامها (19) تدريسيًا، حيث تم التأكد من وضوح فقرات المقياس ومجالاته، وأصبح المقياس جاهزاً للتطبيق.

2-4-2-3 التجربة الرئيسية

طبق المقياس والمكون من (100) فقرة على عينة التجربة الرئيسية والبالغة (166) تدريسيًا يمثلون أعضاء الهيئة التدريسية في كليات التربية الرياضية لمنطقة الفرات الأوسط.

5-3 تصحيح المقياس

تتم عملية تصحيح المقياس بوضع درجة مناسبة لكل فقرة، ولما كانت فقرات المقياس (100) فقرة وبدائل الإجابة خماسية أصبحت أعلى درجة للمقياس (500) وأقل درجة (100) وقد بلغ الوسط الضري للمقياس (300) وهو حد نسترشد به للدلالة على وجود متطلبات إدارة الجودة الشاملة من عدمها.

3-6 التحليل الإحصائي للمقياس

إن الخصائص القياسية لفقرات المقياس تمثل أهمية كبيرة في قياس ما وضعت لقياسه فعلاً، ومن أجل الخوض في عمليات التحليل الإحصائي فقد اتبع الباحث الأساليب الآتية:

3-6-1 القدرة التمييزية لفقرات المقياس

قام الباحث بالتحقق من القدرة التمييزية لفقرات باستخدام المجموعتين الطرفيتين وقد اتبعت الخطوات الآتية:

- 1 - ترتيب الدرجات التي حصل أفراد العينة من أعلى درجة إلى أقل درجة.
- 2 - تعيين نسبة (27%) من الدرجات العليا و (27%) من الدرجات الدنيا وكان عدد كل منهما (45) استمارة.
- 3 - التعرف على القدرة التمييزية باستخدام اختبار (T-Test) لعينتين مستقلتين بين درجات المجموعة العليا والدنيا في كل فقرة، وقد تبين أن جميع الفقرات مميزة عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (88) حيث كانت قيمتها المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (1.98) وكما مبين في الجدول رقم 3 أدناه.

جدول (3) يبين الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (t) لفقرات المقياس

رقم الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		رقم الفقرة	قيمة t المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		قيمة t المحسوبة
	ع	س-	ع	س-			ع	س-	ع	س-	
1	4.76	0.60	3.62	0.93	51	6.81	0.75	3.73	0.44	4.73	7.68
2	4.71	0.62	3.06	0.25	52	16.34	0.49	3.40	0.40	4.80	14.68
3	4.53	0.72	3.02	0.14	53	13.68	0.49	3.40	0.43	4.76	13.80
4	4.60	0.71	3.67	0.25	54	13.49	0.38	3.17	0.44	4.73	17.65
5	4.58	0.69	3.26	0.44	55	10.69	0.42	3.22	0.40	4.80	18.14
6	4.47	0.72	3.24	0.43	56	6.69	0.34	3.13	0.36	4.84	22.84
7	4.56	0.65	3.28	0.45	57	10.86	0.38	3.17	0.49	4.62	15.52
8	4.51	0.69	3.88	0.85	58	3.78	0.48	3.64	0.43	4.76	11.46
9	4.42	0.65	3.97	0.75	59	2.98	0.50	3.46	0.45	4.71	12.45
10	4.44	0.72	3.31	0.46	60	8.81	0.48	3.35	0.46	4.69	13.28
11	4.87	0.34	3.26	0.44	61	19.03	0.14	3.02	0.43	4.76	25.31
12	4.76	0.43	3.22	0.42	62	17.01	0.34	3.13	0.47	4.67	17.50
13	4.73	0.44	3.31	0.46	63	14.74	0.40	3.20	0.48	4.64	15.36
14	4.58	0.49	3.57	0.49	64	9.50	0.44	3.26	0.48	4.64	14.02
15	4.76	0.43	3.33	0.47	65	14.79	0.42	3.22	0.57	4.62	13.18
16	4.73	0.44	3.31	0.46	66	14.74	0.49	3.37	0.55	4.69	11.85
17	4.71	0.50	3.33	0.73	67	10.33	0.45	3.28	0.47	4.67	13.98
18	4.82	0.38	3.46	0.69	68	11.45	0.42	3.22	0.45	4.71	16.06

20.99	0.36	3.15	0.38	4.82	69	9.14	0.66	3.51	0.55	4.69	19
15.24	0.47	3.33	0.42	4.78	70	9.49	0.65	3.57	0.45	4.71	20
11.91	0.45	3.31	0.60	4.67	71	11.46	0.69	3.42	0.44	4.82	21
13.77	0.42	3.22	0.56	4.67	72	9.52	0.64	3.64	0.47	4.78	22
9.34	0.49	3.40	0.62	4.51	73	10.73	0.62	3.57	0.42	4.78	23
11.25	0.45	3.28	0.64	4.62	74	12.66	0.48	3.35	0.51	4.69	24
9.10	0.49	3.42	0.69	4.58	75	21.90	0.38	3.17	0.34	4.87	25
16.23	0.38	3.17	0.54	4.80	76	16.70	0.38	3.17	0.46	4.69	26
14.26	0.38	3.17	0.59	4.69	77	19.51	0.36	3.15	0.42	4.78	27
18.79	0.42	3.22	0.38	4.82	78	16.52	0.42	3.22	0.44	4.73	28
18.14	0.40	3.20	0.42	4.78	79	9.27	0.44	3.73	0.48	4.64	29
15.40	0.49	3.42	0.36	4.84	80	8.85	0.47	3.66	0.49	4.58	30
17.65	0.38	3.17	0.44	4.73	81	9.46	0.78	3.40	0.50	4.71	31
19.84	0.44	3.26	0.31	4.89	82	7.80	0.72	3.42	0.62	4.53	32
16.45	0.34	3.13	0.52	4.67	83	6.45	0.75	3.40	0.78	4.44	33
17.06	0.40	3.20	0.44	4.73	84	6.30	0.78	3.44	0.78	4.49	34
17.55	0.42	3.22	0.42	4.78	85	9.67	0.45	3.28	0.69	4.49	35
14.33	0.46	3.31	0.45	4.71	86	8.50	0.49	3.37	0.72	4.49	36
12.24	0.47	3.33	0.42	4.78	87	17.06	0.44	3.26	0.40	4.80	37
16.27	0.47	3.33	0.38	4.82	88	16.32	0.49	3.40	0.34	4.87	38
15.74	0.47	3.33	0.40	4.80	89	16.06	0.45	3.28	0.42	4.78	39
13.93	0.49	3.42	0.42	4.78	90	17.15	0.45	3.28	0.36	4.82	40
13.80	0.49	3.40	0.43	4.76	91	17.15	0.45	3.28	0.38	4.82	41
24.39	0.25	3.06	0.40	4.80	92	18.88	0.38	3.15	0.43	4.76	42
19.45	0.40	3.20	0.38	4.82	93	8.45	0.78	3.60	0.44	4.73	43
13.28	0.40	3.31	0.38	4.64	94	9.25	0.62	3.55	0.48	4.64	44
11.08	0.48	3.64	0.44	4.73	95	6.28	0.71	3.88	0.46	4.69	45
10.71	0.45	3.71	0.44	4.73	96	11.09	0.71	3.40	0.42	4.78	46
19.51	0.36	3.15	0.42	4.78	97	9.19	0.81	3.55	0.40	4.80	47
15.65	0.42	3.22	0.51	4.78	98	10.30	0.75	3.55	0.36	4.44	48
14.88	0.42	3.22	0.48	4.64	99	9.33	0.70	3.66	0.40	4.80	49
16.06	0.42	3.22	0.45	4.71	100	11.12	0.65	3.55	0.38	4.82	50

3-6-2 الاتساق الداخلي

تم التحقق من الاتساق الداخلي من خلال حساب ما يلي:

1-2-6-3 علاقة ارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمقياس

استخدم الباحث معامل ارتباط بيرسون لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجات كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس، وقد تبين أن جميع فقرات المقياس ذات دلالة معنوية كون القيمة المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية والبالغة (0.13) تحت درجة حرية (165) ومستوى دلالة (0.05) وكما مبين في الجدول رقم 4 الآتي:

جدول (4) يبين علاقة الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمقياس

رقم الفقرة	معامل الارتباط						
1	0.28	26	0.44	51	0.34	76	0.45
2	0.44	27	0.53	52	0.32	77	0.43
3	0.36	28	0.42	53	0.43	78	0.33
4	0.42	29	0.37	54	0.44	79	0.38
5	0.43	30	0.31	55	0.37	80	0.33
6	0.39	31	0.38	56	0.31	81	0.34
7	0.29	32	0.43	57	0.42	82	0.42
8	0.40	33	0.30	58	0.47	83	0.51
9	0.46	34	0.39	59	0.44	84	0.29
10	0.35	35	0.42	60	0.47	85	0.43
11	0.45	36	0.37	61	0.43	86	0.36
12	0.49	37	0.26	62	0.36	87	0.28
13	0.33	38	0.31	63	0.30	88	0.33
14	0.37	39	0.35	64	0.43	89	0.38
15	0.32	40	0.49	65	0.51	90	0.37
16	0.48	41	0.47	66	0.32	91	0.47
17	0.52	42	0.36	67	0.46	92	0.43
18	0.35	43	0.43	68	0.40	93	0.54
19	0.47	44	0.33	69	0.34	94	0.37
20	0.32	45	0.45	70	0.41	95	0.43
21	0.38	46	0.36	71	0.47	96	0.47
22	0.42	47	0.29	72	0.46	97	0.45

0.38	98	0.36	73	0.31	48	0.47	23
0.31	99	0.39	74	0.38	49	0.37	24
0.30	100	0.37	75	0.35	50	0.38	25

2-2-6-3 علاقة ارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمجال

وهو أسلوب يقوم على إيجاد درجة ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال، وظهرت جميع الفقرات معنوية كون القيمة المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية البالغة (0.13) تحت مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (165) وكما مبين في الجدول رقم 5:

جدول (5) يبين معامل الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمجال

اسم المجال	رقم الفقرة	معامل الارتباط						
القيادة الإدارية	1	0.43	5	0.32	9	0.49	13	0.50
	2	0.28	6	0.38	10	0.36	14	0.32
	3	0.41	7	0.41	11	0.33	15	0.48
	4	0.37	8	0.45	12	0.38		
التخطيط الاستراتيجي	16	0.43	18	0.32	20	0.41	22	0.41
	17	0.51	19	0.35	21	0.47	23	0.47
جمع المعلومات وتحليلها	24	0.33	26	0.45	28	0.43	30	0.29
	25	0.38	27	0.49	29	0.31		
إدارة الموارد البشرية وتطويرها	31	0.39	35	0.35	39	0.48	43	0.55
	32	0.42	36	0.46	40	0.47	44	0.41
	33	0.34	37	0.51	41	0.44	45	0.34
	34	0.41	38	0.49	42	0.41	46	0.39
تصميم العمليات وإدارة جودتها	47	0.52	49	0.51	51	0.59	53	0.40
	48	0.41	50	0.62	52	0.45	54	0.47
القياس والتقييم	55	0.29	57	0.44	59	0.34	61	0.38
	56	0.37	58	0.43	60	0.48	62	0.38
التركيز على المستفيد ورضاه	63	0.39	66	0.41	69	0.38	72	0.44
	64	0.34	67	0.49	70	0.40	73	0.42
	65	0.31	68	0.51	71	0.37		
تهيئة متطلبات الجودة بالتعليم	74	0.33	76	0.41	78	0.32	80	0.40
	75	0.37	77	0.39	79	0.48	81	0.41

		0.33	88	0.38	85	0.37	82	متابعة العملية التعليمية وتطويرها
		0.37	89	0.47	86	0.43	83	
		0.41	90	0.48	87	0.41	84	
0.47	100	0.34	97	0.35	94	0.39	91	اتخاذ القرار وخدمة المجتمع
		0.39	98	0.42	95	0.46	92	
		0.43	99	0.40	96	0.44	93	

3-2-6-3 علاقة ارتباط درجة المجال بالدرجة الكلية للمقياس كلما كانت قيم معاملات ارتباط درجات المجال بالدرجة الكلية للمقياس عالية كان ذلك دليل على توفر الاتساق الداخلي للاختبار، وقد ظهرت جميع معاملات الارتباط عالية والجدول رقم 6 يبين ذلك.

جدول (6) يبين معامل ارتباط درجة المجال بالدرجة الكلية للمقياس

رقم المجال	المجال الأول	المجال الثاني	المجال الثالث	المجال الرابع	المجال الخامس
معامل الارتباط	0.78	0.81	0.84	0.79	0.77
رقم المجال	المجال السادس	المجال السابع	المجال الثامن	المجال التاسع	المجال العاشر
معامل الارتباط	0.83	0.79	0.82	0.83	0.85

3-7-7 الخصائص السيكومترية للمقياس

تعد خاصيتي الصدق والثبات من أهم خصائص المقياس، وقد تم التحقق منها عن طريق الآتي:

3-7-1 الصدق

يعد الصدق من أهم الخصائص القياسية التي يجب توافرها في المقياس قبل تحقيقه، وقد تم استخدام نوعين من الصدق هما صدق المحتوى، وقد تم التحقق منه عن طريق آراء الخبراء. أما الصدق البنائي فقد تم التحقق منه من خلال التحليل الإحصائي لل فقرات.

3-7-2 الثبات

لقد تم التحقق منه عن طريق:

1-3-7-2 التجزئة النصفية

وفيه تم تقسيم فقرات المقياس إلى فقرات فردية وزوجية، وتم التأكد من تجانس النصفين عن طريق استخدام معامل التجانس (F) وعند مقارنة القيمة المحسوبة والبالغة (0.72) بالقيمة الجدولية البالغة (1) عند درجتي حرية (164-164) ومستوى دلالة (0.05) كانت الدلالة عشوائية وهذا يعني تجانس النصفين. وكانت قيمة معامل الارتباط (0.76)، ولاستخراج قيمة ثبات الاختبار ككل تم استخدام معادلة (سبيرمان- براون) وكان مقداره (0.86) وهي قيمة عالية تدل على ثبات الاختبار.

2-2-7-3 معامى أنفأكرونباخ

بما أن بدائل الإجابة لمقياسنا الءالي متدرجة الميزان، وهنا لا نستطيع عد إءدى الاستجابات صءيحة والأءرى ءاطنة، وعليه تم استخدام معامى أنفأكرونباخ. لأنه يعالج مثل هكذا مقاييس، وقد كانت قيمة معامى الثبات تساوى (0.88) وهو مؤشر عال لثبات المقياس.

3-9 الوسائل الإءصائية

استءدم الباحث الإءصائية للعلوم الاءتماعية (SPSS) لمعالجة البيانات.

4 - عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها

بالنظر لءجم المتغيرات التي استءلصها الباحث فقد أورها على هيئة جداول لإبءاحها للقارئ مما يسهل استءبال المعلومات المتوافرة في تلك النتائج، بغية تشءيص نقاط القوة والضعف في مستوى تطبيق إدارة الءودة الشاملة لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية الرياضية.

4-1 التقدير الإءصائي لنتائج أفراد العينة في المتغيرات المءءوءة

تشير النتائج المبينة في الجدول إلى وجود فروق في الأوساط الءسابية والانءرافات المعيارية لأعضاء الهيئة التدريسية فنرى أن الوسط الءسابى لكلية التربية الرياضية في ءامعة القادسية على درجة المقياس الكلى بلغ (457) والانءراف المعيارى (11.01) وهو أعلى الأوساط، وكان أقل الأوساط الءسابية هو لءسم التربية الرياضية ءامعة الكوفة بقيمة (338) وانءراف معيارى قدره (7.12)، أما الأوساط الءسابية للمءالات فكانت متباينة بين مءال وأءر فكانت الأفضلية لكلية التربية الرياضية ءامعة القادسية في مءالات (ءمع المعلومات وتحليلها - تصمىم العمليات وإدارة ءودتها - القياس والتءويم - اتءاذ القرار وءدمة المءمع) أما كلية التربية الرياضية في ءامعة بابل فكانت لها الأفضلية في مءالات (التركىز على المستفءى ورضاه - تهئية متطلبات الءودة بالتعليم - متابعة العملية التعليمية وتءويرها) فيما حصلت كلية التربية الرياضية ءامعة الكوفة على أفضلية في مءالات (القياة الإدارية - التءطىط الاستراتىءى - إدارة الموارد البشرية وتءويرها). أما درجات العينة ككل على المقياس فكانت كما في الجدول رقم 7:

ءءول (7) يءمىل الأوساط الءسابية والانءرافات المعيارية للمتغيرات المءءوءة

ت	المءال	بابل		كربلاء		القادسية		الكوفة / كلية		الكوفة / قسم	
		ع	س-	ع	س-	ع	س-	ع	س-	ع	س-
1	القياة الإدارية	18.69	58.98	2.47	50.61	5.63	61.68	1.43	70.05	2.40	51.54
2	التءطىط الاستراتىءى	6.11	31.01	5.26	30.59	1.24	38.68	1.05	39.00	2.39	28.23
3	ءمع المعلومات وتحليلها	5.40	27.69	1.19	23.57	1.08	33.68	1.39	32.05	1.05	22.54
4	إدارة الموارد البشرية وتءويرها	12.55	63.22	3.59	55.69	4.04	71.68	1.34	72.84	3.60	56.77
5	تصمىم العمليات وإدارة ءودتها	3.26	35.09	3.66	28.63	0.79	38.82	3.47	35.40	1.39	26.46

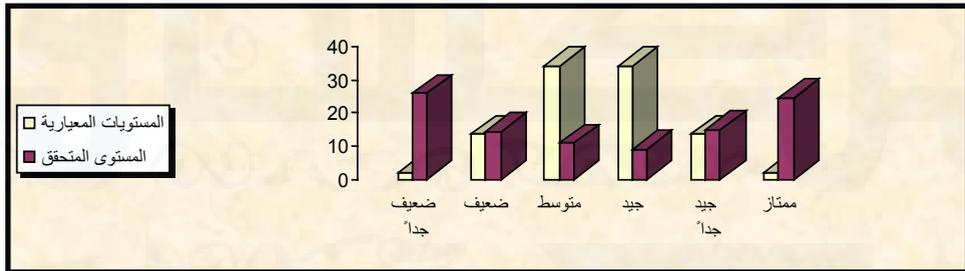
0.95	26.08	5.67	32.89	1.18	38.50	1.15	26.26	2.29	37.62	القياس والتقييم	6
2.13	36.31	7.37	45.53	2.47	51.73	2.01	36.07	2.52	51.88	التركيز على المستفيد ورضاه	7
1.03	26.31	3.54	35.16	5.60	34.32	1.58	26.26	2.27	37.60	تهيئة متطلبات الجودة بالتعليم	8
2.10	29.92	1.57	42.16	5.58	40.09	1.69	29.74	2.51	42.48	متابعة العملية التعليمية وتطويرها	9
1.97	32.92	1.80	46.84	1.67	47.36	1.58	33.24	2.02	47.33	اتخاذ القرار وخدمة المجتمع	10
7.12	338	12.46	455	11.01	457	9.18	341	13.52	432	الدرجة الكلية للمقياس	

جدول (8) يبين الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمتطلبات إدارة الجودة الشاملة لعينة البحث

المجال السادس		المجال الخامس		المجال الرابع		المجال الثالث		المجال الثاني		المجال الأول		المجالات
ع	سـ	ع	سـ	ع	سـ	ع	سـ	ع	سـ	ع	سـ	المتغيرات
6.00	32.60	5.08	32.85	10.55	62.83	4.97	27.32	6.07	32.59	9.66	57.30	
الدرجة الكلية		المجال العاشر		المجال التاسع		المجال الثامن		المجال السابع		المجال السادس		المجالات
ع	سـ	ع	سـ	ع	سـ	ع	سـ	ع	سـ	ع	سـ	المتغيرات
14.22	401.14	7.15	41.57	6.61	37.00	5.84	32.31	8.07	44.77			

4 - 2 مستوى متطلبات إدارة الجودة الشاملة لعينة البحث

لغرض تحديد مستوى إدارة الجودة الشاملة لعينة البحث البالغ عددهم (166) تدريسياً استخدم الباحث منحى التوزيع الطبيعي، وقد تم تحديد ستة مستويات معيارية شغلت المساحة الواقعة تحت المنحنى وتوزعت على يمين ويسار الوسط الحسابي بنسب مختلفة. والشكل رقم 1 يوضح ذلك.



شكل (1) يوضح المستويات المعيارية لمتطلبات إدارة الجودة الشاملة لعينة البحث

لقد حقق كل من المستويين ممتاز و ضعيف جداً نسبة قدرها (2.145) من المساحة تحت منحنى التوزيع الطبيعي، أما المستويان جيد جداً وضعيف فقد حقق كل منهما نسبة قدرها (13.585) من تلك المساحة، أما المستويان جيد ومتوسط فقد حققا نسبة قدرها (34.135) من المساحة تحت منحنى التوزيع الطبيعي. ومن خلال هذه المستويات تم تحديد درجات العينة حسب الجدول (9) على المساحة تحت المنحنى، وكما يبينه الجدول الآتي:

جدول (9) يبين المستويات المعيارية ونسبتها المئوية لمقياس متطلبات إدارة الجودة الشاملة لعينة البحث

ضعيف جداً 2.145		ضعيف 13.585		متوسط 34.135		جيد 34.135		جيد جداً 13.585		ممتاز 2.145		المستويات المعيارية
النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	
25.90	43	14.45	24	10.84	18	9.04	15	15.06	25	24.69	41	المتحقق

يظهر الجدول (9) أن هناك اختلافاً واضحاً بين النسب المئوية للمستويات المعيارية التي حققها أفراد مجتمع التقنيين في الإجابة على فقرات المقياس وتلك المحددة لها تحت منحنى التوزيع الطبيعي.

ففي المستوى (ممتاز) حققت عينة البحث نسبة مئوية مقدارها (24.69) وهي أعلى من النسبة المئوية المحددة لهذا المستوى تحت المنحنى والبالغة (2.145) أما المستوى (جيد جداً) فقد حققت عينة البحث نسبة مئوية مقدارها (15.06) وهي أعلى من النسبة المئوية المحددة لهذا المستوى تحت المنحنى والبالغة (13.585) فيما حققت عينة البحث في المستوى (جيد) نسبة مئوية مقدارها (9.04) وهي أدنى من النسبة المئوية المحددة لهذا المستوى تحت المنحنى والبالغة (34.135) وكان ما حققته عينة البحث في المستوى (متوسط) نسبة مئوية مقدارها (10.84) وهي أدنى من النسبة المئوية المحددة لهذا المستوى تحت المنحنى والبالغة (34.135) أما في المستوى (ضعيف) فقد حققت عينة البحث نسبة مئوية مقدارها (14.46) وهي أعلى من النسبة المئوية المحددة لهذا المستوى تحت المنحنى والبالغة (13.585). أما في المستوى (ضعيف جداً) فقد حققت عينة البحث نسبة مئوية مقدارها (25.90) وهي أعلى من النسبة المئوية المحددة لهذا المستوى تحت المنحنى والبالغة (2.145).

من خلال عرض النتائج لإجابات أفراد العينة على فقرات المقياس وتحليلها يتضح أن النسبة الأعلى من أفراد العينة قد توزعوا ضمن المستوى (ضعيف جداً) وهو مستوى غير مقبول، في حين توزع من تبقى منهم ضمن المستويات (ممتاز) و (جيد جداً) و (ضعيف) و (متوسط) و (جيد)، أما لو تم تقسيم المقياس إلى جزأين الأول يضم المستويات (ممتاز و جيد جداً و جيد وهو بمجموع (81) تدريسياً ونسبة (48.80%)، والآخر يضم المستويات (متوسط وضعيف وضعيف جداً بمجموع (85) تدريسياً ونسبة (51.20%)، وهذا يدل على أن مستوى إدارة الجودة الشاملة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كليات التربية الرياضية جامعات الفرات الأوسط هو مستوى مقبول ومتقارب جداً.

3-4 التعرف على الفروق في متطلبات إدارة الجودة الشاملة لعينة البحث

1-3-4 الفروق في مستوى مجالات متطلبات إدارة الجودة الشاملة لعينة البحث

من خلال العودة للجدول (7) ورؤيتنا للأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومعرفة حقيقة الفروق في متطلبات إدارة الجودة نسلك الضوء على ما جاء في الجدول (10).

جدول (10) يبين نتائج تحليل التباين للمقياس وحسب متغير المجال

الدلالة الإحصائية	Sig	قيمة F المحسوبة	متوسط الانحرافات	درجة الحرية	مجموع الانحرافات	مصدر التباين
معنوي	0.000	12.03	280.85	9	2527.62	بين المجموعات
			23.35	1650	38522.24	داخل المجموعات
				1659	41094.86	المجموع

يشير الفرق في متطلبات إدارة الجودة (مجالات المقياس) من قبل عينة البحث إلى أن طبيعة الفرق الظاهرة هي معنوية، وقد دلت النتائج المستخلصة من تحليل التباين على ذلك، وللإيضاح نبين أن قيمة (F) المحسوبة كانت (12.03)، وهي أكبر من القيمة الجدولية البالغة (1.87) ومعنوية عند درجتي حرية (9 - 1650) ومستوى دلالة (0.05).

ولمعرفة أرجحية الفروق استخدم الباحث طريقة أقل فرق معنوي، والمعروفة بـ (L. S. D) حيث إظهار معنوية الفروق بين الأوساط الحسابية لمجالات المقياس، وقد تبين أن هناك فروقا معنوية عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (1659)، حيث وجد أن الفرق بين الأوساط الحسابية كان للمجال الرابع (إدارة الموارد البشرية وتطويرها) بوسط حسابي (62.83) يليه المجال الأول (القيادة الإدارية) بوسط حسابي (57.30) ثم المجال السابع (التركيز على المستفيد ورضاه) بوسط حسابي (32.60) يليه المجال الرابع (اتخاذ القرار وخدمة المجتمع) بوسط حسابي (41.57) يليه المجال التاسع (متابعة العملية التعليمية وتطويرها) بوسط حسابي (37) يليه المجال الخامس (تصميم العمليات وإدارة جودتها) بوسط حسابي (32.85) يليه المجال السادس (المقياس والتقويم) بوسط حسابي (32.60) يليه المجال الثاني (التخطيط الاستراتيجي) بوسط حسابي (32.59) يليه المجال الثامن (تهيئة متطلبات الجودة في التعليم) بوسط حسابي (32.31) وأخيراً المجال الثالث (جمع المعلومات وتحليلها) بوسط حسابي (27.32).

4-3-2 الفروق في مستوى متطلبات إدارة الجودة الشاملة لكليات التربية الرياضية

من خلال العودة للجدول (9) ورؤيتنا للأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومعرفة حقيقة الفروق في مستوى متطلبات إدارة الجودة الشاملة نسلط الضوء على ما جاء في الجدول (11).

جدول (11) يبين نتائج تحليل التباين للمقياس وحسب متغير كليات التربية الرياضية

الدلالة الإحصائية	Sig	قيمة F المحسوبة	متوسط الانحرافات	درجة الحرية	مجموع الانحرافات	مصدر التباين
معنوي	0.000	6.95	188.50	4	753.98	بين المجموعات
			27.12	161	4367.03	داخل المجموعات
				165	5121.01	المجموع

يشير الفرق في مستوى متطلبات إدارة الجودة الشاملة بحسب (الكليات) من قبل عينة البحث (التدريسيين) إلى أن طبيعة الفروق الظاهرة هي معنوية، وقد دلت النتائج المستخلصة من تحليل التباين على ذلك وللإيضاح نبين أن قيمة (F) المحسوبة كانت (6.95) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (2.37) وهي معنوية عند درجتي حرية (4 - 161) ومستوى دلالة (0.05).

ولمعرفة أرجحية الفروق استخدم الباحث والمعروفة بـ (L. S. D) حيث إظهار معنوية الفروق بين الأوساط الحسابية للكليات، وقد تبين أن هناك فروقا معنوية عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (165)، حيث وجد أن الفرق بين الأوساط الحسابية كان لكلية التربية الرياضية جامعة القادسية بوسط حسابي (457) تليها كلية التربية الرياضية جامعة الكوفة بوسط حسابي (455) ثم جاءت ثالثا كلية التربية الرياضية جامعة بابل بوسط حسابي (432) تلتها كلية التربية الرياضية جامعة كربلاء بوسط حسابي (341) وأخيراً قسم التربية الرياضية للبنات في كلية التربية جامعة الكوفة بوسط حسابي (338).

4-4 مناقشة النتائج

من خلال اطلاعنا على الجدول (8) نلاحظ أن الرأي العام لأعضاء هيئة التدريس في كليات التربية الرياضية لتطبيق متطلبات إدارة الجودة الشاملة ايجابي ودرجة جيدة، مما يؤكد وعي عينة البحث بضرورة تبني أسلوب إدارة الجودة الشاملة كنظام إداري يسهم بالوصول إلى نظام تعليمي متطور حيث كان الوسط الحسابي للعينة (401.14) وبانحراف معياري (14.22) وهو أكبر من الوسط الفرضي البالغ (300).

حصل مجال (إدارة الموارد البشرية وتطويرها) على أعلى الأوساط الحسابية ومقداره (62.83)، إذ يعتمد نجاح إدارة الجودة الشاملة على العنصر البشري من حيث تدريب الأفراد العاملين، وزيادة مهاراتهم وقدراتهم، وزيادة الحوافز، فهو الوسيلة الأولى لتحقيق الجودة والتميز، وعن طريقه يتحقق الرضا بالوصول إلى تفوق كليات التربية الرياضية، فبالتعلم والتدريب يرفع مستوى قابلية الأفراد على أداء المهارات التخصصية، وبهذا لا تظهر لنا إلا أخطاء قليلة جداً وبهذا نضمن جودة خالية من العيوب.

أما مجال (القيادة الإدارية) فكان وسطه الحسابي (57.30) فالقيادة الإدارية الجيدة تهتم بتوحيد الرؤية والأهداف والاستراتيجيات داخل المؤسسة التعليمية، وتهيئة المناخ التعليمي لتحقيق أهدافها بأقل كلفة، وهي صمام الأمان للتنفيذ السليم للبرامج والعنصر المحوري الذي ينسق العناصر الأخرى ويقوم بتوجيهها وإرشادها إذا ما اقتضى الأمر.

وكان مجال (التركيز على المستفيد ورضاه) هو الثالث في ترتيب المجالات بوسط حسابي (44.77) فمستوى رضا العميل هو انعكاس لمستوى الجودة المحقق في الكلية لغرض تحقيق أفضل رضا للعملاء (الطلاب) ولتحقيق هدفها يجب تحديد حاجات العميل ومتطلباته، وهي المؤسسات التي سوف يعمل بها الطالب بعد التخرج من أجل معرفتها والعمل على تلبيتها والتركيز على الطالب كمحور رئيس في العملية التعليمية في الكلية.

وقد حصل مجال (اتخاذ القرار وخدمة المجتمع) على وسط حسابي (41.57) فتكامل التطبيق الناجح لإدارة الجودة الشاملة يتمثل بالمعلومات التي تتوافر للإدارات العليا بما يعزز عملية اتخاذ القرارات تستند على الحقائق التي يتم الحصول عليها من مختلف الجهات في الكلية، وهذا سيحقق قاعدة معلوماتية مهمة تستطيع الكلية الرجوع إليها عند الحاجة في اتخاذ القرارات المهمة، في حين تمثل خدمة المجتمع بعداً مهماً لما له من مشاركة فعلية في تقديم الخدمات والاستشارات ووضع خبرات أعضاء هيئة التدريس في خدمة المجتمع (الأندية الرياضية - منتديات الشباب - الاتحادات الرياضية).

أما مجال (متابعة العملية التعليمية وتطويرها) فكان بوسط حسابي (37) إذ يعد النهوض والرقى بالعملية التعليمية من أهداف إدارة الجودة الشاملة، ولا تتم هذه العملية إلا من خلال المتابعة الجدية والمستمرة طوال السنة للبرامج التي تضعها الكلية ابتداء من سياسة القبول وانتهاء بعملية التقييم الختامية، والهدف منها تلافي القصور الذي قد يحصل ومعالجة الأخطاء بصورة آتية.

وحصل مجال (تصميم العمليات وإدارة جودتها) على وسط حسابي (32.85) فمنهجية إدارة الجودة الشاملة تؤكد حاجة المؤسسة إلى تصميم عملياتها بما يتماشى مع اتجاهات إدارة الجودة الشاملة ومتطلباتها لكي تتلاءم وتطور العصر ومواكبته، فالصميم القديم القائم على معتقدات تنظيمية تقليدية لا يخدم

منهجية إدارة الجودة الشاملة.

أما مجال (القياس والتقويم) فقد حصل على وسط حسابي (32.60) فالتقويم يعد جانباً مهماً وحيوياً في مجال إدارة الجودة الشاملة فهو الحكم ما بين الأهداف الموضوعية والمتحققة، وهو الشريان الحيوي الذي يمد الإدارة العليا بالمعلومات والنتائج المتحققة مما يسهل التعرف على جوانب القصور لمعالجتها وتلافي تكرار الأخطاء للوصول إلى النتائج المرسوم لها.

وجاء مجال (التخطيط الاستراتيجي) بوسط حسابي (32.59)، إذ إن التخطيط لإدارة الجودة الشاملة استراتيجي يكون مشتقاً من تخطيط استراتيجية الأعمال بوصفها عملية هدفها التعريف برسالة الكلية وأهدافها وهو وسيلة لتوحيد أنشطة الكلية تجاه مهمة واحدة وأهداف واحدة.

ونرى مجال (تهيئة متطلبات الجودة بالتعليم) قد حصل على وسط حسابي (32.31)، فتوافر الموارد المادية والفنية والتسهيلات الضرورية لتنفيذ برامج إدارة الجودة الشاملة وتهيئة منتسبي الكلية ليتقبلوا المفاهيم والممارسات التي تحقق الأهداف المرسومة عامل مهم لتدرك الكلية مدى أهمية التغيير وضرورته والحاجة إليه والاستفادة من جميع الإمكانيات المتاحة في خدمة التغيير.

وأخيراً حصل مجال (جمع المعلومات وتحليلها) على وسط حسابي (27.32) فتوافر المعلومات للإدارات العليا بمختلف أنواعها سيظهر مدى إمكانية هذه الكليات من تطبيق إدارة الجودة التي ستؤثر في درجة الالتزام التي ستبديها الإدارات العليا نحو اتخاذ قرار التطبيق لهذه الفلسفة، فكان لا بد أن تمتاز كليات التربية الرياضية بقرارات مبنية على حقائق وبيانات صحيحة، وليس مجرد تكهنات أو توقعات مبنية على أساس الرأي الشخصي.

أما عند ملاحظتنا للجدول (7) فنرى أن الأفضلية كانت لكلية التربية الرياضية جامعة القادسية في مجالات (جمع المعلومات وتحليلها - تصميم العمليات وإدارة جودتها - القياس والتقويم - اتخاذ القرار وخدمة المجتمع) أما كلية التربية الرياضية في جامعة بابل فكانت لها الأفضلية في مجالات (التركيز على المستفيد ورضاه - تهيئة متطلبات الجودة بالتعليم - متابعة العملية التعليمية وتطويرها) فيما حصلت كلية التربية الرياضية جامعة الكوفة على أفضلية في مجالات (القيادة الإدارية - التخطيط الاستراتيجي - إدارة الموارد البشرية وتطويرها) أما كلية التربية الرياضية في جامعة ديالى، وقسم التربية الرياضية بنات في كلية التربية للبنات جامعة الكوفة، لم يكن لهما أفضلية في أي مجال على حساب الكليات الأخرى، أما في الوسط الحسابي العام للمقياس ككل فقد أظهرت أفضلية جامعة القادسية تليها جامعة الكوفة فجامعة بابل ثم جامعة ديالى وأخيراً قسم التربية الرياضية بنات في جامعة الكوفة.

ويرى الباحث أن أفضلية كلية التربية الرياضية بجامعة القادسية يرجع إلى أن إدارة الكلية قد نهجت نهجاً صحيحاً فنرى أن القاعات الدراسية تحتوي على (24) طالبا فقط، وفي كل قاعة جهاز عرض (داتاشو)، وهذا العدد لا يتغير سواء كانت المحاضرة (نظرية كانت أم عملية) وهو ينطبق على مختبرات الكلية أيضاً.

أما ساحات الكلية فساحة كرة القدم من طراز رائع يحيطها مجال لألعاب الساحة والميدان، وفي الكلية أيضاً صالة ألعاب متعددة الأغراض، والساحات الخارجية جميعها مكسوة بالتارتان الصناعي وبألوان زاهية، وهذا يساعد التدريسي على أداء درسه بأكمل وجه، وكذلك يعطي الطالب دافعاً لكي يتعلم ويطبق ما يطلبه التدريسي من واجبات.

5 - الاستنتاجات والتوصيات

1-5 الاستنتاجات

- 1 - أظهرت النتائج أن مجال إدارة الموارد البشرية وتطويرها حصلت على أعلى الأوساط الحسابية، وهي عامل أساس في تطبيق إدارة الجودة الشاملة بشكل جيد.
- 2 - حصل مجال جمع المعلومات وتحليلها على أقل الأوساط الحسابية لأنه يحتاج إلى متخصصين في إدارة البيانات وتحليلها وهذا ما لا نجده في كليات التربية الرياضية في منطقة الضرات الأوسط.
- 3 - تعد القيادة الإدارية صمام الأمان لتنفيذ البرامج وتحقيق الأهداف المرجوة من تطبيق إدارة الجودة الشاملة في كليات التربية الرياضية.
- 4 - المتابعة الجدية والمستمرة ومعالجة الأخطاء بصورة آنية تعمل على تلافي القصور الذي يحصل في تطبيق إدارة الجودة الشاملة في كليات التربية الرياضية.

2-5 التوصيات

- 1 - إدخال موضوع إدارة الجودة الشاملة كمنهج دراسي ضمن مناهج كليات التربية الرياضية.
- 2 - اعتماد معيار الكفاءة والخبرة والإخلاص في اختيار القيادات العليا لإدارات كليات التربية الرياضية.
- 3 - تصميم البرامج التدريبية لتطوير القيادات العليا في كليات التربية الرياضية.
- 4 - اختيار منسق لإدارة الجودة الشاملة واجبه توجيه العمل وتنسيقه، والتأكد من تطبيق برامج الجودة في كليات التربية الرياضية.

المصادر والمراجع

1. رافد الحريري، إعداد القيادات الإدارية لمدارس المستقبل في ضوء الجودة الشاملة، عمان: دار الفكر، 2007.
2. صالح ناصر عليمات، إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات التربوية، عمان: دار الشروق، 2008.
3. عبد الهادي ومحمد الراوي، إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي بين النظرية والتطبيق، جامعة الإمارات العربية: بحوث مؤتمر التعليم العالي في الوطن العربي، العين، 1998.
4. قاسم نايف علوان، إدارة الجودة في الخدمات، مفاهيم وعمليات وتطبيقات، ط1، عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع، 2006.
5. محمد عبد الرزاق إبراهيم، إدارة الجودة الشاملة، عمان: دار الفكر العربي، 2007.
6. محمد قاسم القريوتي ويوسف محمد المطيري، إدارة الجودة الشاملة للعملية التربوية في جامعة الكويت من منظور أعضاء هيئة التدريس، مجلة جامعة الملك عبد العزيز - الاقتصاد والإدارة، م31، ع1، 2007، ص57.
7. مدحت أبو العز، أساسيات إدارة الجودة الشاملة، ط1، الاسكندرية: دار الفجر للنشر والتوزيع، 2008.
8. معزز علاونة، مدى تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة في الجامعة العربية الأمريكية من وجهة نظر أعضاء هيئتها التدريسية، رام الله: جامعة القدس المفتوحة، مؤتمر النوعية في التعليم الجامعي الفلسطيني، 2004.
9. نعمان الموسوي، تطوير أداة لقياس إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي، البحرين: المجلة التربوية، ع67، 2003.
10. يوسف حجيم وهاشم فوزي، إدارة الجودة الشاملة في التعليم الجامعي - دراسة تطبيقية، جامعة الكوفة: مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، م1، ع3، السنة الأولى، 2005.