

الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة للبنات وعلاقته
بالأداء الإداري

م.د. هدى محمد سليمان

العراق. الجامعة التكنولوجية . قسم النشاطات الطلابية

Huda Mohammed_39@yahoo.com

الملخص

هدفت الدراسة التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس والأداء الإداري لدى عينة البحث، كذلك التعرف على علاقة الرضا الوظيفي بالأداء الإداري، إذ استخدمت الباحثة المنهج الوصفي لملائمته لطبيعة البحث.

إذ اشتملت عينة البحث على أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة للبنات/جامعة بغداد ممن يحملون اللقب العلمي مدرس مساعد وأكثر. إذ بلغ مجتمع البحث الكلي (٦٦) عضو بالطريقة العمدية ليكونوا عينة البحث الكلية (٦٠) ، وبعد إجراء المعالجات الإحصائية تم عرض البيانات فيه بالجدول والأشكال البيانية ومن ثم مناقشتها، وتوصلت الباحثة الى الاستنتاجات .

- أن مقاييس الدراسة الرضا الوظيفي، والأداء الإداري هي أدوات قياس صالحة لما وضعت من أجله لدى أعضاء هيئة التدريس ، إذ يحتاج أعضاء هيئة التدريس إلى الرضا الوظيفي لمواصلة العمل في الكلية، وأن الرضا الوظيفي يرتبط بعلاقة إيجابية بتحسين الأداء الإداري لعمادة الكلية، وتوصي الباحثة من الضروري أن تهتم وزارة التعليم العالي واللجنة القطاعية بإعداد خطة شاملة للاهتمام بالرضا الوظيفي والأداء الإداري .

الكلمات المفتاحية : الرضا الوظيفي ، هيئة التدريس ، الأداء الإداري

Job Satisfaction among Faculty Members in the College of Physical Education
and Sport Sciences for Girls and its Relationship with

Administrative performance

Lect.Dr. Huda Mohammed Salamn

Iraq. Technology University . Student Activities Section

Huda Mohammed_39@yahoo.com

Abstract

The study aimed to identify the level of job satisfaction among faculty members and administrative performance of the research sample, and identify the relationship of job satisfaction with administrative performance. The researcher used the descriptive approach due to its suitability for the nature of the research

The research sample included faculty members in the College of Physical Education and Sports Science for Girls / University of Baghdad, who hold the title of assistant lecturer and more. The total research community reached (66) members in a deliberate way to be the total research sample (60). After conducting statistical treatments , data were presented in tables and graphs and then discussed,

The researcher concluded that the study measures job satisfaction and administrative performance are valid measurement tools for what was developed for the faculty members, as the faculty members need job satisfaction to continue working in the college, and that job satisfaction is associated with a positive relationship to improve the administrative performance of the college deanship. The researcher recommends that It is necessary that the Ministry of Higher Education and the sectorial committee should prepare a comprehensive plan to address job satisfaction and administrative performance.

Key words: job satisfaction, faculty, administrative performance

١- المقدمة:

ان الاهتمام بالجانب الاداري في العمل الوظيفي هو أساس نجاح تلك المؤسسات من خلال الاهتمام والعمل على تحسين أداء العاملين ، وإن نجاح اي مؤسسة إدارية يرتبط ارتباطاً وثيقاً برضا أعضاء تلك المؤسسة في أداء اعمالهم الوظيفية من أجل تحقيق الأهداف، وتُعد كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة واحدة من أهم المؤسسات العلمية التي تسهم في رفد المؤسسات والتشكيلات الإدارية فيجب الاهتمام بها ولا سيما الهيئات التدريسية وعمدائها والمستوى العلمي الذي لابد من أن يتميز به لتحقيق الرضا الوظيفي ولابد من وجود إدارة علمية قادرة على توجيه العملية التربوية وتحسن مسيرة أدائها، إذ يعد الرضا الوظيفي أحد الموضوعات المهمة لدى العاملين الذين يقضون جزءاً كبيراً من حياتهم في عملهم . وتكمن أهمية البحث في دراسة نواحي عدة في الكلية للوقوف على السلبيات والإيجابيات ومعرفة العلاقات التي تربط فيما بينها بتوجيه هذه العملية إلى أعضاء هيئة التدريس الذين يُعدون الكادر الإداري والعلمي مما يتعلق برضاهم الوظيفي والأداء الإداري كمساهمة من الباحثة في استكمال الجهود العلمية التي تسعى لتطوير عمل تلك المؤسسات .

وان تشجيع العمل الجماعي واحترام اختلافات وجهات النظر وإزاء ذلك فإن التدريسيين مهما اختلفت صفاتهم وتخصصاتهم ومؤهلاتهم العلمية وخبراتهم الإدارية ينبغي أن يكونوا إداريون ناجحون ملمون بالمهارات والخبرات الإدارية وأن يمتلكوا القدرة على التخطيط والتنظيم والتنفيذ إلى جانب المهارات في التفاعل الانساني وتطوير أعضاء هيئة التدريس، وفي حالة توفر هذه الصفات لديهم فإنه سيؤدي الى الرضا الوظيفي للعاملين في مجال التربية الرياضية ، لأن الرضا الوظيفي في المؤسسة من أهم الأولويات التي يجب أخذها بعين الاعتبار فهو يمثل الركيزة المهمة في تحقيق حاجات الفرد وإشباع رغباته.

ولاحظت الباحثة من خلال كثرة شكاوى أعضاء هيئة التدريس حول الأداء الإداري لبعض أعضاء هيئة التدريس في الكلية متمثلة بالإخفاقات القيادية التي تعد مشكلة حقيقية تؤثر سلباً على رضا التدريسيين. كما وأن نسبة المشاركة الضعيفة للجامعة في المنافسات والمهرجانات الرياضية بسبب المشاكل الادارية تحول دون التقدم الأمر الذي دعا الباحثة إلى دراسة هذه المشكلة لتحقيق الرضا الوظيفي والأداء الإداري لعمداء التربية الرياضية ، آملاً أن تُفيد هذه الدراسة بنتائجها وتوصياتها بالمساهمة في تطوير كليات التربية الرياضية علمياً وإدارياً. ويهدف البحث الى :

١- التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس والأداء الإداري لدى عينة البحث.

٢- التعرف على علاقة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالأداء الإداري لدى عينة البحث.

٢- إجراءات البحث:

- ٢-١ منهج البحث : استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بالأسلوب العلاقات الارتباطية.
- ٢-٢ مجتمع البحث وعينته: يمثل مجتمع البحث أعضاء الهيئة التدريسية في كليات التربية البدنية والرياضية للبنات/جامعة بغداد ممن يحملون اللقب العلمي (مدرس مساعد وأكثر) للعام الدراسي (٢٠١٤-٢٠١٥) إذ بلغ مجتمع البحث (٦٦) عضو من هيئة التدريس وبلغت عينة البحث (٦٠) عضو، وتم استبعاد (٦) تدريسين تدريسين لإجراء التجربة الاستطلاعية عليهم .
- ٢-٣ أدوات البحث العلمي والوسائل والأجهزة المستخدمة في الدراسة :
- المصادر العربية والأجنبية، وشبكة المعلومات العالمية (الانترنت) .
 - مقياس الرضا الوظيفي (الملحق ١)
 - مقياس الأداء الإداري (الملحق ٢)
 - المقابلات الشخصية ، واستمارات استبانة لاستطلاع آراء الخبراء والمتخصصين.
 - استمارات لتفريغ بيانات نتائج المقاييس.
 - جهاز حاسوب شخصي (لابتوب) نوع (DELL) صيني الصنع عدد (١) .
- ٢-٤ إجراءات البحث الميدانية :

٢-٤-١ تحديد المقاييس: قامت الباحثة بمراجعة بعض الدراسات المتاحة في القياس والتقويم في بعض علوم التربية الرياضية المعنية بمتغيرات الدراسة المحددة (ظافر هاشم الكاظمي ، ٢٠١٢ ، ص٩٨)

٢-٤-١-١ مقياس الرضا الوظيفي (ظافر هاشم الكاظمي ، ٢٠١٢ ، ص١٣٥)

يتكون المقياس من (٥) مجالات هي(العلاقة مع ادارات الكلية ، العلاقة مع التدريسين ، طبيعة العمل الوظيفية ، المؤتمرات العلمية والتعليم المستمر،الراتب والحوافز) موزعة عليها (٣٩) فقرة موجهة باتجاهات إيجابية وبـ (٥) بدائل تمثل درجة الرضا (عالية جداً ، عالية ، متوسطة ، قليلة، قليلة جداً) وبمفتاح تصحيح من (٥-١) لل فقرات، وبدرجة كلية للمقياس (١٩٥) .

٢-٤-١-٢ مقياس الأداء الإداري (عبد ه أحمد محمد ، ٢٠٠٦ ، ص٢١٠)

المقياس مكون من (٥) مجالات هي (عميد الكلية، التخطيط والتنظيم، الاتصال والعلاقات الإنسانية، التقويم والمتابعة، اتخاذ القرار) موزعة عليها (١٩) فقرة موجهة باتجاهات إيجابية وبـ (٥) بدائل تمثل الموافقة على الأداء الإداري (أوافق بدرجة كبيرة جداً ، أوافق بدرجة كبيرة ، أوافق بدرجة متوسطة، أوافق بدرجة قليلة ، لا أوافق) وبمفتاح تصحيح من (٥-١) لل فقرات، وبدرجة كلية للمقياس (٩٥) .

٢-٥ الدراسة الاستطلاعية: قامت الباحثة بإجرائها من يوم الاحد الى الثلاثاء الموافق ٢٠١٥/٣/٣-١ وذلك بتطبيق على العينة الاستطلاعية وبالغلة (٦) عضو هيئة التدريس في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة للبنات للتعرف على طبيعة التعليمات الخاصة لدخول الكلية بصفة رسمية للبحث ، والتعرف على كم الوقت المستغرق .

٢-٦ الاسس العلمية للمقاييس:

٢-٦-١ الصدق: استخدمت الباحثة الصدق الظاهري عند عرض مقياس الرضا الوظيفي والاداء الإداري على مجموعة من الخبراء والمختصين لإقرار صلاحية فقرات المقياس لعينة البحث ومدى ملائمته للعينة (ملحق ٣)

٢-٦-٢ الثبات: يقصد بثبات المقياس أو الاختبار "مدى الدقة والإتقان أو الاتساق الذي يقيس به الاختبار الظاهرة التي وضع من أجلها" (مثنى لطيف العبدون ، ٢٠١٤ ، ص٢٧٨) واستخدمت الباحثة طريقة التجزئة النصفية لإيجاد معامل الثبات واعتمدت استمارات عينة التجربة الاستطلاعية البالغة (٦) استمارات لحساب معامل الثبات بهذه الطريقة واستخدم لذلك الحقيبة الإحصائية SPSS لاستخراج معامل الارتباط بين هذين الجزئين وكان مقداره (٠,٨٧٢) وهذا يدل ان هناك ارتباط عالي .

٢-٦-٣ الموضوعية: هي عدم جدل المحكمين على طريقة الاختبار والتسجيل لذا قامت الباحثة باختيار محكمين ثلاثة (أ.م.د. سندس موسى جواد ، أ.م.د. صلاح وهاب شاك/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/جامعة بغداد ، أ.م.د. سلام حنتوش/كلية التربية الاساسية/الجامعة المستنصرية)

٢-٦-٤ تنفيذ الدراسة: قامت الباحثة بإجراء تطبيق المقاييس للتعرف على مستوى كل من (الرضا الوظيفي، والأداء الإداري) خلال المدة المحصورة بين يوم الخميس ٢٠١٥/٣/٥ لغاية يوم الخميس ٢٠١٥/٥/١٢ .

٢-٧ الوسائل الإحصائية : تم استخدام نظام الحقيبة الإحصائية الاجتماعية (SPSS).

٣- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها :

٣-١ عرض الوصف الاحصائي للمقاييس المبحوثة :

الجدول (١) يبين الوصف الاحصائي للمقياس الرضا الوظيفي والاداء الاداري

المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسيط	معامل الالتواء	الوسط الفرضي للمقياس
الرضا الوظيفي	١٢٢	٤,١٥	١٢٣	٠,٢٤	١١٧
الاداء الإداري	٥٩	٢,٤٨	٥٨	٠,٤٠	٥٧

من خلال الجدول (١) يتضح ان المتوسط الحسابي للرضا الوظيفي يبلغ (١٢٢) وهو مقارب للوسط الفرضي والبالغ (١١٧) كذلك بالنسبة لمقياس الاداء الاداري الذي بلغ المتوسط الحسابي (٥٩) وهو مقارب للوسط الفرضي البالغ (٥٧) وهذا يدل ان العينة تمتلك رضا وظيفي واداء اداري ضعيفين .

٣-٢ عرض نتائج علاقة الرضا الوظيفي بالأداء الإداري لدى أعضاء هيئة التدريس ومناقشتها:

الجدول (١) يبين معامل ارتباط نتائج مقياس الرضا الوظيفي بنتائج مقياس الأداء الإداري لعينة الدراسة

المتغيرات	الاحصاء		قيمة (r) المحسوبة	نسبة الخطأ	الدلالة المعنوية
	س	م			
الرضا الوظيفي	١٢٢	٤,١٥	٠,٦١ *	٠,٠١	معنوي
الاداء الاداري	٥٩	٢,٤٨			

(*) يعني هناك ارتباط معنوي بمستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية ن-٢

يبين الجدول (٢) أن مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة للبنات/جامعة بغداد يرتبط بالأداء الإداري وتغزو الباحثة ظهور هذه النتائج إلى عدة أسباب إذ أن ضعف محاور الرضا الوظيفي يعود الى ضعف الأداء الاداري، إذ تشكل محاور العلاقة مع العمادة والمؤتمرات العلمية والتعليم المستمر والراتب والحوافز، مصدراً رئيساً لانخفاض مستوى الرضا الوظيفي، إذ أن عدم وضوح أسلوب تعامل المسؤولين مع الكادر التدريسي، وعدم تقبل الحوار واختلاف الآراء كما أن معظم تقييمات التدريسيين تتحكم فيها العلاقات الشخصية هذه الأسباب أدت الى تدني مستوى الرضا الوظيفي لذا ينبغي على الجامعة والكلية أن تهتم بتحسين ظروف العمل بالكليات وتوفير المناخ الملائم للعمل فيها، كما أن للمشاركة في المؤتمرات والتعليم المستمر خدمة للمجتمع لاقت ضعفاً من ناحية الأداء الإداري وذلك من خلال عدم توفير المنح اللازمة للمشاركة فيها، إذ ينبغي على إدارة

الجامعة والكلية تسهيل الإجراءات الإدارية لحصول أعضاء هيئة التدريس على المستحقات للمشاركة في الندوات والمؤتمرات العلمية ، وهذه تتفق مع دراسة عبده أحمد محمد إذ شكل محور بيئة العمل والسياسات والممارسات الإدارية مصدراً رئيساً لانخفاض مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس . (عبده أحمد محمد ، ٢٠٠٦ ، ص١٣٧)

أما في مجال الراتب والحوافز فتري الباحثة أن عميد الكلية يقتصد في تشجيع الهيئة التدريسية من خلال المكافأة المالية البسيطة ، وكذلك كتب الشكر مما لها أثر معنوي على التدريسي لزيادة الرضا الوظيفي لدية ويعبر عن مدى التوافق بين توقعات الفرد عن عمله وما يحصل عليه من جوائز ومكافآت مادية ومعنوية. كما ويتفق مع ما أشار اليه لولر (Lawler) أن كافة نظريات الدوافع والحوافز وبعض نظريات الحاجات تعتبر أن حصول الفرد على مزيد مما يريد يجعله أكثر قناعة ورضا .

(Porter , L and Lawlar.1976.p36)

وهذه النتيجة تتفق مع دراسة القاروط إذ يشير إلى مدى تفضيل الأفراد لعملهم أو عدم تفضيله، من خلال حصول الفرد على الراتب والحوافز يكافئ عمله ويشعره بالرضا ويلبي حاجاته المعيشية، ويجعله أكثر رضا عن عمله وأكثر توافقاً واندماجاً مع هذا العمل، كذلك الحوافز فلا نرى الكثير من الحوافز المادية أو المعنوية للتدريسي مثل كتب الشكر وشهادات التقدير أو مكافأة بسبب أداء متميز أو إبداع مما يؤدي إلى الشعور بانخفاض درجة الرضا . (صادق سميح القاروط ، ٢٠٠٦ ، ص٩١)

كذلك أكد (Fatt, Choong) أن الموظفون الأكثر رضاً هم الذين يكافؤون بعدالة وتكون المكافآت ناجمة عن إسهامهم الحقيقي والفعال في المنظمة وتتضمن المكافآت مجموعة من المنافع المادية والمعنوية (Fatt, Choong Kwai; Khin (2010.p152)

٤- الاستنتاجات والتوصيات :

٤-١ الاستنتاجات :

- ١- أن مقاييس الرضا الوظيفي والأداء الإداري هي أدوات قياس صالحة لما وضعت من أجله لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة للبنات/جامعة بغداد .
- ٢- كلما كانت هيئة التدريس راضية عن عملها كان أداءها الإداري في مواصلة العمل في الكلية بشكل أفضل .

٣- أن عميد كلية التربية الرياضية بحاجة إلى تطوير قابليته الإدارية في إدارة المؤسسة العلمية.

٤- أن الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس ارتبط بعلاقة إيجابية بالأداء الإداري بالهيئة التدريسية

٤-٢ التوصيات :

- ١- من الضروري أن تهتم وزارة التعليم العالي واللجنة القطاعية بإعداد خطة شاملة للاهتمام بالرضا الوظيفي والأداء الإداري .
- ٢- ضرورة تعزيز الرضا الوظيفي والأداء الإداري لدى أعضاء هيئة التدريس في الكليات.
- ٣- ضرورة اعتماد معايير مهنية وعلمية ووضع ضوابط محددة لتسلم منصب العميد في الكلية .

المصادر

- صادق سميح القاروط: الجدية في العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، ٢٠٠٦.
- ظافر هاشم الكاظمي: التطبيقات العملية لكتابة الرسائل والاطاريج التربوية والنفسية ، دار الكتب والوثائق، بغداد، ٢٠١٢.
- صادق سميح صادق ؛ الجدية في العمل وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية ، اطروحة دكتوراه ، غير منشورة ، فلسطين ، لسنة ٢٠٠٦.
- عبده أحمد محمد ؛ الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس وعلاقته بإنتاجيتهم العلمية في جامعة عدن ، أطروحة دكتوراه، جامعة عدن، كلية التربية، ٢٠٠٦.
- مثنى لطيف العبدون ، الاداء الاداري وعلاقته بالتفكير الاستراتيجي للاعضاء هيئة التدريس ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجزائر، لسنة ٢٠١٤ .
- محمد حسن علاوي ، محمد نصر الدين رضوان: القياس في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي ، القاهرة ، دار الفكر العربي ، ٢٠٠٠.
- Fatt, Choong Kwai; Khin, Edward Wong Sek and Ngee, Heng, Tioh. (2010). The Impact of Organizational Justice on Employee's Job Satisfaction: The Malaysian Companies Perspectives. American Journal of Economics and Business Administration, Vol. 2, No.1.
- Porter , L and Lawlar , E , Perceptions Regarding Management Compensation Industrial Relations Vol.3 No.1.1976.
- Tyilana, Xolani E., (2005). The Impact of Motivation on Job Satisfaction Amongst an Employee of a National Broadcaster. Master in Business Management, Faculty of Management University of Johannesburg.

ملحق (١) يوضح مجالات وفقرات مقياس الرضا الوظيفي

المجال الأول : العلاقة مع إدارات الكلية					
ت	العبارات	درجة الرضا			
		كبيرة جدا	عالية	متوسطة	قليلة
		قليلة جدا			
١	يقوم المسؤول المباشر بإعطائي الإجازات التي احتاجها ضمن صلاحيتي .				
٢	يوافقني المسئولين على اقتراحاتي .				
٣	وضوح أسلوب تعامل المسئولين.				
٤	مساعدة زملائي في حل المشكلات التي تواجهني في العمل.				
٥	حرص الإدارة على اطلاعي على البرامج والخطط التطويرية.				
٦	مرونة إدارة الكليات في النقاش وتقبلها للنقد البناء.				
٧	تطبيق الادارة للعدالة والمساواة بين التدريسيين.				
٨	تقويم أدائي بصورة موضوعية من قبل المسئول عني.				
٩	تفهم الإدارة للظروف الفردية للتدريسيين.				
المجال الثاني : العلاقة مع التدريسيين					
١	مدى توافر الاحترام والتقدير بين التدريسيين لطرح الآراء في بيئة العمل.				
٢	تنمية العلاقات الإنسانية مع التدريسيين .				
٣	حرص الزملاء على تبادل الخبرات فيما بينهم.				
٤	مساعدة التدريسيين لبعضهم البعض في حل مشكلات العمل.				
٥	العمل بروح الفريق الواحد مع التدريسيين .				
المجال الثالث : طبيعة الوظيفة والعمل					
١	وضوح المهام والمسؤوليات المناطة بي.				
٢	توفر وظيفتي الفرصة لاستثمار طاقاتي وقدراتي والمشاركة في اتخاذ القرار.				
٣	حجم الأعمال وساعات العمل التي أقوم بها مناسب.				
٤	وظيفتي تتيح لي الإبداع في عملي وفرصة.				
٥	الشعور بالسعادة والراحة والطمأنينة أثناء تأدية عملي.				
٦	إتاحة وظيفتي المكانة الاجتماعية الجيدة.				
٧	أعباء العمل وتحديها لقدراتي.				
٨	وظيفتي تتيح لي الشعور بأني شخص ذو قيمة وأحقق ذاتي في				

المجال الرابع : المؤتمرات العلمية والتعليم المستمر						
					١	تتاح لي الفرصة للمشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية المتصلة بعملتي.
					٢	يوفر لي عملي فرص لاكتساب خبرات ومهارات جديدة تحقق لي نمواً مهنيًا يتوافق وطموحاتي.
					٣	أطلع على الأبحاث الحديثة التي تنشر في ميدان عملي.
					٤	التشجيع من قبل الإدارة على عمل الأبحاث العلمية .
					٥	يتيح لي العمل فرصا للترقية اسرع من الوظائف الاخرى .
					٦	تتاح لي الفرصة للمشاركة في الدورات التدريبية المختلفة المتصلة بمجال عملي .
					٧	دعم قيادة الكلية للبحث العلمي .
المجال الخامس : الراتب والحوافز						
					١	توزع الحوافز والمكافآت بصورة عادلة.
					٢	تناسب الراتب الذي اتقاضاه مع العمل الذي أقوم به .
					٣	تكون المعايير دقيقة بمنح الترقيات.
					٤	هناك اعتبارات اخرى للترقية.
					٥	يلبي مستوى الدخل لطموحاتي.
					٦	توفر وظيفتي فرصة لتأمين مستقبلي من خلال(التقاعد، صندوق التكافل، تعليم الأبناء، التأمين).
					٧	ارتباط الترقية بالكفاءة وفعالية الأداء.
					٨	الزيادة السنوية لراتبي مرضية.
					٩	يتناسب راتبي مع تكاليف المعيشة.
					١٠	يوفر راتب التقاعد للموظف حياة كريمة في المستقبل.

ملحق (٢)

بوضوح مجالات وفقرات مقياس الأداء الإداري

المجال الأول : عميد الكلية

ت	العبارات	أوافق بدرجة كبيرة جدا	أوافق بدرجة كبيرة	أوافق بدرجة متوسطة	أوافق بدرجة قليلة	لا أوافق
١	يملك مواصفات القائد الإداري .					
٢	يعمل على حسن إدارة جلسات الكلية واللجان العلمية وفق أسلوب ديمقراطي.					
٣	يعقد المؤتمرات والندوات العلمية لتطوير الكفاءة العلمية للتدريسيين في كليته والكليات الأخرى.					
٤	يشجع العمل بروح الجماعة بين التدريسيين داخل الكلية .					
المجال الثاني : التخطيط والتنظيم						
١	يعمل عميد الكلية على وضع خطة للكلية في ضوء السياسة العامة للجامعة وأهدافها التربوية.					
٢	يعمل على وضع خطة مرنة في كليته لتطوير المناهج والمفردات.					
٣	يوجه التدريسيين أثناء وضع خططهم الدراسية والفصلية والسنوية ويناقشها.					
المجال الثالث : الاتصال والعلاقات الإنسانية						
١	يتخذ عميد الكلية الأسلوب الديمقراطي في التعامل مع التدريسيين والطلبة في الكلية.					
٢	يسعى عميد الكلية إلى خلق جو عمل يسوده التعاون والانسجام بين التدريسيين داخل الكلية.					
٣	عميد الكلية والتدريسيين يشكلون فريق عمل واحد .					
٤	يدافع عميد الكلية عن حقوق التدريسيين لدى الإدارة العليا في الجامعة والوزارة.					

المجال الرابع : التقويم والمتابعة					
					١ يتابع عميد الكلية تنفيذ الخطط ونتائج الأعمال التربوية والتعليمية والمهام البحثية للتدريسيين.
					٢ يُتابع التدريسيين نتائج تقييم أدائهم الأكاديمي والإداري .
					٣ يعتمد على المعايير الدقيقة والموضوعية وضوابط العمل في تقويم أداء التدريسيين في الكلية.
					٤ يحرص التدريسيين على استعمال التقويم الذاتي .
المجال الخامس : اتخاذ القرار					
					١ يعتمد آلية تشاوريه شاملة مع تدريسي الكلية في قرارات تخطيط ورسم سياسة الكلية.
					٢ يتبنى القرارات الرشيدة التي حصلت على الأغلبية في مجلس الكلية.
					٣ ينفذ بدقة ووضوح قرارات وتوصيات مجلس الكلية والجامعة.
					٤ يعتمد على أسلوب البديل الأفضل من بين البدائل المقترحة للكلية.

ملحق (٣)

يوضح اسماء السادة الخبراء والمختصين

١ .	د. سندس موسى جواد	استاذ مساعد	ادارة وتنظيم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة للبنات/جامعة بغداد
٢ .	د. صلاح وهاب شاكر	استاذ مساعد	ادارة وتنظيم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/جامعة بغداد
٣ .	د. سلام حنتوش	استاذ مساعد	ادارة وتنظيم	كلية التربية الاساسية- الجامعة المستنصرية
٤ .	د. نعمة محمود عطية	استاذ مساعد	تدريب رياضي	قسم الانشطة الرياضية والفنية /الجامعة التكنولوجية
٥ .	د. فضيلة عباس	استاذ مساعد	ادارة اعمال	كلية الادارة والاقتصاد/جامعة بغداد
٦ .	د. Huda Mohammed_39 @yahoo.com	استاذ مساعد	الاختبارات والقياس	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة للبنات/جامعة بغداد
٧ .	وردة علي عباس د. ثامر حماد رجة	استاذ مساعد	ادارة وتنظيم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/جامعة بغداد