

# المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الأساسية

ندى عبد باقر

الجامعة المستنصرية/ كلية التربية الأساسية

## مشكلة البحث :-

شهد العالم ومنه مجتمعنا العربي تغيرات كبيرة نتيجة التقدم العلمي الهائل الذي ولد ثورة معلوماتية تناقلها الأفراد في مختلف أنحاء العالم عبر شبكة الستلايت والانترنت فتركت أثراً بالغاً العمق على قيمهم وتوجهاتهم ، على الرغم من الخصوصيات التي تتميز بها المجتمعات من حيث إطارها الثقافي والاجتماعي وطبيعة نظم التعليم فيها ، ومع ذلك فقد كانت هناك بعض مظاهر التحول والتغير في مختلف مجالات الحياة التي أثرت بشكل مباشر في الأداء الوظيفي للأفراد ، وعلى قدراتهم وإمكاناتهم ، وما لاشك فيه أن الأداء الوظيفي هو مؤشر لحصيلة الجهود البشرية من خلال مدى مساهمتهم في تحقيق أهداف المؤسسات التي يعملون بها . والتي في ضوءها يمكن أن يحدد التزاماتهم وواجباتهم بوحى من المسؤولية الاجتماعية التي يستشعرونها .

وتتركز المهام الأساسية للجامعات . انطلاقاً من كونها مؤسسات تربوية رفيعة المستوى في أعداد الكوادر المؤهلة وأعداد البحوث العلمي التي تطلبها عملية التقدم العلمي والتكنولوجي في المجتمع وتطويره ، لذلك فإن دورها يتسم بالخطورة ، من خلال مسؤولياتها في قيادة النهضة العلمية ، وتوسيع آفاق المعرفة ونشرها والتصدي للمشكلات والتحديات الآتية التي تواجه المجتمع ، فضلا عن التنبؤ بالتحديات المستقبلية (جربو ١٩٩١ ، ص ١٦٠) .

وفي فهم هذه المهام الكبيرة للجامعات يبرز دور التدريسي الجامعي على انه ركيزة من ركائز الجامعة ، وقاعدة من قواعد بنائها ، نتيجة للدور الكبير الذي يلعبه في التأثير في شخصيات الطلبة وتكوينهم العلمي ، ولم يعد دور مجرد نقل المعرفة فقط ، بل مساهمته العلمية في صنع وتطويرها المعرفة من خلال الاكتشافات العلمية والإبداعات الفكرية في شتى حقولها التي لإخلاف على أهمية دورها في إثراء المعرفة الإنسانية وتطويرها ، وفي معالجة مشكلات المجتمع المختلفة .

أن الثروة العلمية والمعرفة الهائلة التي يمتلكها العالم المتقدم التي مكنته في تحقيق التقدم والرفاه الاجتماعي والرقى الحضاري ، كان للجامعات الدور الرائد منها ، فهذا الرصيد العلمي

والمعرفي الضخم قد أبدعته وطورته العقول النيرة والتي كانت للجامعات دور مهم في احتضانها وصياغتها وتهيئة الظروف الملائمة لنموها وإبداعها . (الثبتي ، ٢٠٠٠ ، ص ٢١٢ )  
وقد تبرز أهمية البحث فضلا عما تقدم من إن مسؤوليته تحقيق الأهداف التربوية التي يسعى التعليم الجامعي إلى تحقيقها تقع على عاتق التدريسيين الجامعيين ، إذ أن عملية التعليم ترتبط ارتباطا وثيقا بإعداد الطلبة للمساهمة في نمو مجتمعاتهم وتطويرها .  
وانطلاقاً من الدور الحيوي للتدريسي الجامعي وارتفاع حجم مسؤوليته وطبيعة عمله. وجدت الباحثة انه من الضروري دراسة هذين الجانبين المهمات في شخصية التدريس الجامعي، ومما يزيد هذه المشكلة أهمية هو عدم وجود دراسة على حد علم الباحثة تناولت المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في العراق والوطن العربي. ومعرفة مدى العلاقة بينهما .

### أهمية البحث :-

أن دراسة المسؤولية الاجتماعية لدى افراد المجتمع بصورة عامه لدى الفئة المثقفة من التدريسيين بصورة خاصة يعد امراً في غاية الاهمية في تعرف العوامل التي تؤثر فيها والظروف التي ترفع من مستواها او تخفضها عند الافراد ، وبما ان بلدنا يسعى الى تحقيق خطوات واسعة في البناء والتطور شأنه شأن بقية البلدان على الرغم من المعوقات التي فرضتها الحروب عليه ، من عناصر هذا البناء المسؤولية الاجتماعية التي تعد الركيزة الاساسية في بناء المجتمع ، وتظهر اهمية المسؤولية الاجتماعية اكثر اذا مادرب المجتمع ابناؤه عليها لكي يقوموا بأدوارهم كما ينبغي في المجتمع ابتداء من الاسرة ، فالمجتمع المحلي ، فالأمة وحتى المجتمع الانساني الكبير بوسائل متعددة ومنها البرامج التربويه التي تتعلق بالعلاقات الاجتماعية بين الفرد والمجتمع التي تتمي المسؤولية عندهم ( الدليمي ، ١٩٨٩ ، ص ٢٣ ) .

وتبرز اهمية دراسة المسؤولية الاجتماعية كونها تمثل الالتزام الذاتي والعقلي للفرد اتجاه الجماعة وماينطوي عليه من الاهتمام بها وحل مشكلاتها والمشاركة معها في انجاز بعض الاعمال التي تقوم بها فضلا عما يحمله الفرد من احساس بحاجات جماعته وتكون هذا نابعاً من ضميره (الجبوري ، ١٩٩٢ ، ص ١٦ )

ان المسؤولية الاجتماعية تعني المحافظة على بقاء واستمرار الجماعة والمحافظة على تماسكها وتوازنها الداخلي ولايتحقق للجماعة استمرارها الا باحتفاظها بعاداتها الاجتماعية والمعايير التي تحدد سلوكهم وقيمها ومعتقداتها ، ولايتحقق التماسك والتوازن الاجتماعي الا عندما يكون اعضاء الجماعة قدر مشترك من تلك العادات والمعايير وانظمة التي تسعى الجهود البشرية من

خلال مساهمتهم في تحقيق اهداف المجتمع والتفاعل السمات الشخصية للأفراد وجهودهم في العمل مع الدعم المقدم من قبل المؤسسات الحكومية (عثمان ، ١٩٧٠ ، ص ١٨)  
فان حصيلة الجهود البشرية من خلال مدى مساهمتهم في تحقيق اهداف المؤسسة والمهام والمسؤوليات التي يتطلبها العمل ، وبيئة التنظيم التي تتكون من عوامل داخلية وخارجية تؤثر في الاداء الفعال للفرد (درة ، ١٩٨٤ : ٧٩)

ان كفاءة الاداء الوظيفي من خلال جانبيين مهمين هما الاداء النمطي والاداء الفعلي وبواسطة هذين المعيارين يمكننا معرفة اذا كان الفرد قد نجح للوصول في الاداء الفعال ضمن المعايير المعينة ام لا . وهو شي لا بد منه لتحديد نوع المهارة والمعرفة ، كذلك السلوك التي يجب على الفرد اكتسابه لاداء عمله الوظيفي بالصورة الممكنة (القريوني ، ١٩٩٠ ، ص ١٢٠)  
فالبحت عن طبيعة العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية والاداء الوظيفي اصبحت ضرورة في نجاح التعليم الجامعي وبدوره يتوقف على وجود تدريسين ذوي كفاءة وقدرة عالية في الاداء الوظيفي في انجاز المهام (مرسي ، ١٩٩٢ ، ص ٢١١)

التدريسيون الجامعيون في دول العالم جميعاً محور اهتمام الكتاب والمفكرين نظراً للدور الذي يؤديه في انشاء حضارات الدول ، فضلاً على انهم الطاقة المادية والمعنوية الحقيقية لهم .  
وكثيراً ماينعكس الاداء الوظيفي لمهام ومسؤوليات الوظيفة على بيئة العمل الجامعي ويزداد ذلك كلما كان الامر متعلقاً بمن يتولى مسؤولية تدريسية او الاشرافية او ممارسة وظيفة عملية ، لذلك فان المصلحة العامة لأي مؤسسة تقتضي ان تعهد بوظائفها الى الاكفاء من الموظفين والقادرين على تحمل مسؤولية واجباتهم الوظيفية الحالية والمستقبلية وقد يكون ذلك تعبيراً عن ضعف اهتمام المرؤوسين وتعاونهم لرفع مستوى الاداء الوظيفي ، اما نتيجة الخوف او الحذر في مجابهة اخلاقيات العمل والرغبة في الحفاظ على الوضع او تدني التفهم الواضح لما هو مطلوب او الميل الى ارضاء الرئيس الاعلى ، لذلك يفترض بالمؤسسة الجامعية ان تعيد النظر في اساليب تعاملها واجراءاتها في رسم سياساتها وخططها التي تشرف عليها ، واجراءات التعامل مع التدريسيين وخلق بينه يستطع بها التدريسي ان يكون سعيداً وان تتاح له الفرصه للفصول الى مايصبو اليه لتحقيق الاهداف الجامعية (الشمس ، ١٩٨١ ، ص ٦٩)

لذا فان اهمية الدراسة الحالية تتجلى في انها الاولى التي تناولت موضوع الاداء الوظيفي عند التدريسين الجامعي وعلاقتها بالمسؤولية الاجتماعية .

وعليه فان الباحثة اولت اهمية كبيرة لدراسة هذه الظاهره والقاء الضوء على جانب مهم في حياة التدريسين الجامعيين من خلال التعرف على مدى المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بالاداء

الوظيفي ، كما تأتي أهمية هذه الدراسة من قلة الدراسات التي تناولت المسؤولية الاجتماعية عند التدريسين الجامعين على الصعيدين العراقي والعربي .

### أهداف البحث :-

يستهدف البحث الحالي

- ١- قياس المسؤولية الاجتماعية لدى اعضاء الهيئة التدريسية .
- ٢- التعرف على دلالة الفروق في المسؤولية الاجتماعية تبعاً لمتغير الجنس .
- ٣- قياس الاداء الوظيفي لدى اعضاء الهيئة التدريسية .
- ٤- التعرف على دلالة الفروق في الاداء الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس .
- ٥- ايجاد العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية والاداء الوظيفي لدى اعضاء الهيئة التدريسية .

### حدود البحث :-

يقتصر البحث الحالي على اعضاء هيئة التدريسين في الجامعة المستنصرية / كلية التربية الاساسية للعام ٢٠١٠ - ٢٠١١ .

### تحديد المصطلحات :-

#### ١- المسؤولية الاجتماعية social Responsibility

- عرفها عثمان (١٩٧٣) بانها :- " مجموعة استجابات الفرد الدالة على اهتمامه بالجماعة التي ينتمي اليها ، وفهمه لمشكلاتها ، ومشاركته في حلها " (عثمان ١٩٧٣ ، ص١٢ )
- ويرى زيدان ١٩٧٩ " ان المسؤولية الاجتماعية تعني ضماناً او تكاملاً او اصلاحاً للضرر الواقع على الاخرين وما يترتب عليه من الضرر وتكون هذه المسؤولية على مستوى المجتمع " (زيدان، ١٩٧٩، ص ٢٢٠ )
- ويعرفها برنكس وكميت ( Berkowitz & Kemmeth 1988 ) " بأنها الميل لابداء المساعدة للاخرين من غير انتظار الحصول على اية منافع شخصية " ( Bevkowitz & Kemmeth 1988 – p170 )
- اما الدليمي فيرى انها :- التزام الفرد بمضمون القيم والمعايير الاجتماعية التزاماً ذاتياً وفعالياً، والاحجام عن كل ما يؤدي الى خرقها وتمزيقها في اي مجال من مجالات العلاقات الاجتماعية المختلفة .

(الدليمي ١٩٨٩ ، ص:١٦ )

- وعرفها الجبوري (١٩٩٧) " بأنها الالتزام الذاتي والفعلي للفرد تجاه الجماعة وما ينطوي عليه من اهتمام بها ، ومحاولة فهم مشكلاتها ، والمشاركة معها في انجاز عمل ما مع الاحساس بحاجات الجماعة او الجماعات الاخرى التي ينتمي اليها " .  
(الجبوري ، ١٩٩٧ ، ص:٢٩ )

وعند تحليل التعاريف اعلاه يتضح لنا ما يأتي :-

اتفقت جميع التعاريف على ان المسؤولية الاجتماعية هي :-

١- الالتزام الذاتي والفعلي .

٢- الاهتمام بالآخرين .

٣- الانتماء للجماعة ولقيمها وتقاليدها .

٤- المشاركة في حل مشكلات الجماعة .

اما التعريف الذي تبنته الباحثة هو تعريف حيدر

حيث عرف المسؤولية الاجتماعية بأنها : (اداء الفرد لادواره الاجتماعية المتعددة وواجباته ومسؤولياته والسيطرة على ذاته واحساسه بالانتماء للجماعة ولقيمها وتقاليدها ، وتحمل الاعباء والضغط النفسية ) (حيدر / ١٩٩٨ : ص١٦)  
وتعرف الباحثة المسؤولية الاجتماعية أجزائياً :- بأنها الدرجة التي يحصل المستجيب على المقياس المعدة لهذا الغرض .

**الاداء الوظيفي :- Job Performance**

- عرفه 1973 Good "الجهد الذي يقوم به الفرد لانجاز عمل ما حسب قدرته وامكاناته "  
(Good . 1973 :p-573)
- حيث يرى عاشور ١٩٧٩ بأنه " قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله " (عاشور ١٩٧٩ : ص٥٥)
- ويفسر Heneman ١٩٨٠ بأنه "مؤشر لحصيلة الجهود البشرية (الافراد ) من خلال مدى مساهمتهم في تحقيق اهداف المؤسسة "  
(Heneman 1980 : p , 114 )
- علي حين يرى درة (١٩٨٤) بأنه " محصلة تفاعل عوامل كبيرة من ابرزها كتابات الموظف، اي معلوماته ومهامه واتجاهاته وقيمه ومتطلباته الوظيفية "  
(دره ، ١٩٨٤ : ص ٧٩ )

• اما Schermerhom ١٩٨٥ فقد عرفه بأنه " نتاج لتفاعل السمات الشخصية للأفراد وجهودهم في العمل مع الدعم المقدم لهم من المنظمة ويعبر عنه بالمعادلة الآتية :-

الاداء الوظيفي = السمات الشخصية للأفراد X جهود العمل X الدعم التنظيمي "

( Schermerhom 1985 : P .67)

• وعرفه نوفل ١٩٨٩ " بأنه السلوك الذي يتمحض عنه أنجاز الافراد للمهام المعهودة اليهم سواءً كانت مادية ام بشرية في ضوء المتطلبات الدقيقة والملائمة للموقف " .

(النوفل ١٩٨٩ : ص ٨٥)

ومن خلال استعراض التعريفات السابقة لمفهوم الاداء الوظيفي يمكن الاشارة الى العناصر

المشتركة فيما بينها وكما يأتي:-

١- الجهد الذي يقوم به الفرد في العمل .

٢- حسب قدرات الفرد وامكاناته .

٣- حسب اتجاهاته وقيمه .

٤- حسب سماته الشخصية .

وقد تبنت الباحثة تعريف امل كاظم ميره وهو حصيلة مايقوم به التدريسي الجامعي من نشاطات وفعاليات سواء داخل المحاضرة ام خارجها شريطة ان توظف في خدمة الطلبة والعملية التعليمية معاً .

وتعرف الباحثة الاداء الوظيفي اجرائياً " بأنه الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب على الاداة المعدة لهذا الغرض " .

## الفصل الثاني

### الاطار النظري والدراسات السابقة

أولاً :- الاطار النظري للمسؤولية الاجتماعية من وجهة النظر الدينية

أن المسؤولية الاجتماعية هي ظاهرة تشترك بها وتؤكدتها معظم الأديان ، فالدين الإسلامي يؤكد أهمية العلاقات الاجتماعية الإنسانية ودعا ان يكون الفرد المسلم مسؤولاً اجتماعياً ، وفي القرآن الكريم العديد من الشواهد التي تؤكد ذلك .

قال تعالى (ولتكن منكم امة يدعون إلى الخير ويأمرون بالمعروف وينهون عن المنكر أولئك هم المفلحون (سورة آل عمران آية ١٠٤) .

ومن الأحاديث النبوية الشريفة التي أكدت على البعد الاجتماعي ما جاء به قول الرسول

(ص) المؤمن للمؤمن كالبنيان المرصوص يشد بعضه بعضاً .

والمسؤولية الاجتماعية بالرغم من أنها تكوين ذاتي يقوم به على نحو الضمير الاجتماعي ويكون بمثابة رقيب داخلي. إلا أنها في نموها تمثل إنتاجاً اجتماعياً لا أنها تتعلم وتكتسب، كما أنها تنمو تدريجياً عن طريق التربية والتنشئة الاجتماعية، وإنها في نموها تحتاج إلى مناخ أسري وتربوي مشبع بالحب والحنان .

ان التعاليم والقيم الإسلامية تلزم الإنسان ان يسعى لتحقيق ناحيتين :-

١. الناحية الأولى :- هي ان يتحلى الفرد بمعايير أخلاقية عالية وضمير الحي يجعله يتصرف في

عمله مع إحساسه بمسؤوليات الأخلاقية في الأعمال التي يقوم بها والقرارات التي تصدر عنه .

٢. الناحية الثانية :- فأن الإسلام يدعو إلى التعاون والتكافؤ بين البشر من أجل الخير، كما أنه

ينهي عن الفرقة ويدعوهم للتكافل الاجتماعي من أجل تحقيق الخير للفرد والمجتمع .

ان المسؤولية في الإسلام شامله ومتكاملة ومتوازنة فهي شامله لا أنها تتناول الفرد والجماعة

ومتكاملة لان المسؤولية بمستوياتها الثلاثة الفردية والجماعية والاجتماعية متكاملة في الإسلام

ومتوازنة لا أنها تتحقق بنسب متقاربة بحيث لا تقلل في جانب ولا تضعف في جانب آخر، فالفرد

مسؤول عن الجماعة في عمله والجماعة مسؤولة عن أعضائها وعملها وان الفرد مسؤول عن ذاته

(زهرا، ١٩٨٤، ص ٢٢٠) .

المسؤولية الاجتماعية من وجهة النظر النفسية - الاجتماعية :-

أ- نظرية أدلر (Adler) :- الفرد لا يمكن ان يعيش حياته بأمان مع بعضهم البعض من أجل

خدمة الكل وهو خارج إطار الجماعة وهذا يتطلب ان يشعر كل فرد من أفراد المجتمع انه جزء

مهم من هذا المجتمع ومن خلال هذا الشعور المتبادل تتحقق مسؤولية تجاه مجتمعه ومسؤولية

المجتمع في رعاية أبنائه ( Adler 1929 : p.31 ) .

ب- نظرية فروم (Fromm) :- الهمم والإبداع موجودة في الطبيعة البشرية لكن الذي يسبب بروز

هذه السمة او تلك هو المجتمع الذي يحيط بالفرد من خلال أنماط التنشئة الاجتماعية .

( Fromm .1947. p.116 ) .

ج- نظرية سوليفيان (Sullivan) :- انه يرى أن الإنسان مخلوق واع وان أساس فكره المرء عن

نفسه مبنية على أساس علاقته بآخرين فهو يؤثر فيهم ومتأثراً بهم وان العزلة عنهم سببها عدم

الشعور بالأمان والذي يعد إحدى مؤشرات نقص المسؤولية الاجتماعية p. 1953

( Sullivan .21)

د- اماروجرز (Rogers) :- فقد تناول نظرية العلاقة بين الفرد والمجتمع وذلك عن طريق ثققتها

بالفرد وبدوافعه وقدراته وشعوره بالمسؤولية لفهم نفسه والمجتمع الذي يحيط به وان غاية النمو

1954.p النفسي والتطور والاجتماعي انتاج فرد متكامل الوظائف النفسية .  
( Rogers -122-124 )

و- ويرى سترونك ( Strong ) :- انه ربط بين تنمية المسؤولية الاجتماعية وبين امتلاك الفرد لمهارات محددة فضلا عن قدرته في التأثير على الآخرين وخبراته الواسعة وقوة شخصيته  
( Strong .1968.p.215 )

هـ - وقد فسرت نظرية التعليم الاجتماعية لباندورا سلوك الفرد على اساس مشاهدته النموذج ومراقبة الأفعال عنه تم تقليده على شرط ان يكون النموذج على قدر من القبول والجاذبية .  
(الخيال ١٩٩٤.ص ٣٧)

ي- حسن ١٩٩٧ :- يرى ان النموذج يتمتع بصفات يرغب لها لفرد يكون داخل الأسرة او داخل المجتمع من الجيرة المحلية او المعلمين في المدرسة او ممن يشاهدهم الطفل او من خلال المشاهدة او الملاحظة بنموذج الفرد خصائص شخصيته ومعايير وقيم النموذج ويعجب بها بناء على الصفات التي يتمتع بها هذا النموذج أكثر من غيره من الناس الآخرين. ( حسن ١٩٩٧، ص ٤٢)

#### مناقشة نظريات مفهوم المسؤولية الاجتماعية :-

من خلال ما تم طرحه من نظريات حول هذا المفهوم تبين انه تم تناوله من زوايا مختلفة ، فنظرية (ادلر) اكدت على ان الفرد والمجتمع شيئين مترابطين ويعتمد كل منهما على الاخر فاذا شعر الفرد انه جزء من المجتمع فانه سوف يعمل بشجاعة واقدام للتغلب على مشكلاته وتكريس وقته لخدمتهم ، في حين اكدت نظرية (فروم) تؤكد على انماط التنشئة الاجتماعية في عملية الحرمان والابداع ، اما نظرية (سوليفان ) اكدت على ان لايمكن ان ندرس اي سمة من سمات الشخصية او اي ظاهرة نفسية او اجتماعية او سلوكية الا من خلال اندماج الفرد وتفاعله مع الآخرين اما (روجرز) فقد اكد على ان التكامل النفسي والاجتماعي لاينت جالا بعد ان يحقق افراد المجتمع كاة نواتهم ويكسو قدراتهم وامكانياتهم .

اما (سترونك) يرى ان التفاعل الاجتماعي يعتمد على امكانية الفرد في ان يكون مصدر قوة وجذب للآخرين واما نظرية باندور وحسن فانهم يؤكدان على نمذجة السلوك.

والمسؤولية الاجتماعية بالرغم من انها تكوين ذاتي يقوم على نمو الضمير الاجتماعي ويكون بمثابة رقيب داخلي الا انها نموها تمثل نتاجاً اجتماعياً . لانها تتعلم وتكتسب كما انه تنمو تترجيا عن طريق التربية والتنشئة الاجتماعية وانها في نموها تحتاج الى مناخ اسري ونفسي وتربوي مشبع بالحب والحنان والعلاقات الاجتماعية السليمة .



وتعتمد الباحثة على هذه النظريات في تحديد المجالات التي تتكون من المسؤولية الاجتماعية وذلك في بناء مقياس المسؤولية الاجتماعية .

### ثانياً :- الأداء الوظيفي job performance

ان الأداء الوظيفي الفردي هو الذي يكمل فاعلية المنظمة والذي يؤثر في الأداء الإجمالي للإدارة التي ينتمي إليها ولذلك تعهد أي منظمة بوظائفها الى الموظفين الأكفاء والقادرين على تحمل مسؤوليات وواجباتها الوظيفية الحالية والمستقبلية ( الشمسي ١٩٨١:ص ٦٩ )  
وعَد السلوك الإنسان المحدد الأساس في أية وحدة إنتاجية او خدمية وهي محصلة التفاعل بين خصائص الفرد ومع بيئة الوظيفية بوصف ان سلوك الفرد = خصائص الفرد × خصائص بيئة الوظيفية (عاشور، ١٩٧٩، ص : ٩٠)

وهناك عوامل تؤدي دوراً أساسياً في تحديد قدرة الأداء من اجل تحقيق الأهداف بكفاءة عالية وهي العوامل الفنية والتكنولوجية(المباني،المعدات،الآلات...الخ) والعوامل الإنسانية (معنويات الأفراد وانجازاتهم ودوافعهم وطرق الاتصال بينه وبين بيئة العمل) والعوامل المتعلقة بمخرجات المنظمات الجماعية (صالح ١٩٨٦ ، ص ٨٣)

ان أداء الفرد يكون حساساً للضغوط والقيود المفروضة من القوى الدافعة الوحيدة أي ان أداء العامل يكون حساساً للضغوط والقيود المفروضة من الرؤساء .في طريق الهيكل التنظيمي ،ويمكن دفع الأفراد للعمل بقدره أداء أعلى عن طريق إشباع رغباته السيكولوجية والنفسية . (سهيلة وعلي ١٩٩٩ : ص، ٢٤٤)

وهناك طرق يمكن من خلالها معرفة أهمية العوامل الحقيقية في العمل ومنها الطريقة الإنشائية ،طريقة المقالة التي تعد أكثر أنشازاً في قطاعات الإدارة الحديثة وطريقة المقاييس التدريجية وهي التي تقوم على مقارنة أداء الفرد العمل بغيره من أقرانه وطريقة اختيار البديل المناسب من بين عدة بدائل التي تحاول ان تصنف نواحي وجوانب السلوك الأخر للفرد (القيوتي ١٩٩٠: ص ٨٨)

### النظريات التي تناولت موضوع الأداء الوظيفي

١-  $X.y$  : وضع (دوكلاس ماكجروجد) افتراضات كل النظريتين  $X.Y$  وقد انطوت تحت مجموع  $X$  الافتراضات الآتية :

- ١- ان الإنسان لا يحب العمل ويتهرب منه ويبتعد منه .
- ٢- من اجل بذل الجهود كافية لا نجاز أهداف المنظمة يجب إخضاع معظم الأفراد العاملين فيها الى التوجيه والمراقبة والتهديد .

٣- من أجل حصول الفرد على الأمان والاستقرار كهدف نهائي له يفضل ان يوجه باستمرار من قبل الآخرين .

٤- ان الدافع المادي هو الأهم الذي يؤدي الى آثاره سلوك الفرد ويحركه باستمرار (سلامة ١٩٨٥: ص ١٢٦)

اما الافتراضات (Y) فهي كالآتي :-

١- ان الفرد بطبيعته يحب العمل ويعده مصدراً للرضا ويقوم به طوعاً .  
٢- ان الفرد يمكن ان يمارس التوجيه الذاتي على نفسه باتجاه خدمة وتحقيق الأهداف التي تعهد بانجازها .

٣- ان أرواء الأنا اشباع حاجة تحقيق الذات لدى الفرد يمكن عدها بمثابة عوائد مباشرة للجهود الموجهة باتجاه انجاز أهداف المنظمة .

٤- ان تجنب المسؤولية وانخفاض الطموح والسعي الى الأمان والاستقرار هي نتائج خبرات سابقة جربها الفرد في حياته وتحت ظروف خاصة .

٥- ان معظم الأفراد قادرين على تيسر أمورهم وأتخاذ قراراتهم بأنفسهم من دون أي ضغوط خارجية ( باقر ١٩٩١: ص ١٦٦ )

## ٢- نظرية هرزبرك Herzbery :-

تبننت هذه النظرية أستناداً الى نتائج الأبحاث التجريبية الميدانية الى :  
ان هناك عوامل دافعة تدفع الفرد الى الأداء العالي والإخلاص للمنظمة والولاء لها كالتقدير والانجاز والتحدي والمسؤولية وكذلك العوامل الصحية ( الأجور،العلاقة بين الأشخاص ،ظروف العمل،والأمن الوظيفي) وتؤكد هذه النظرية الاهتمام بالعوامل المرتبطة بالعمل ذاته، أي نوع العمل وأيمان الفرد بعمله له دور مؤثر في مدى نجاح الفرد في ذلك العمل والإبداع فيه

(درة ١٩٨٦: ٢٢٠)

## ٣- نظرية دافع الانجاز :-

وصاحب هذه النظرية (مكيلاند) يرى ان هناك ثلاث حاجات للأفراد موجود بمستويات مختلفة وهي الحاجة الى (القوة،والانتماء،والاندماج، والانجاز) (السالم ، ١٩٩١: ص ١٥٦)  
ان الأفراد الذين يهتمون بممارسة التأثير والسيطرة على الآخرين وبيحثون عن مراكز السلطة هم بحاجة الى القوة ويتمتعون بالباقة وحسن التحدث مع الآخرين ، وتبنى الباحثة نظرية (x.y) كاطار نظري لمفهوم الاداء الوظيفي وذلك تماشيها مها هدف البحث الحالي .

اما الأفراد الذين يشعرون بالحاجة الى الانتماء يعملون على أرضاء الآخرين ويحاولون التوحد معهم ، واما الذين لديهم حاجة الى الانجاز والتفوق تكون أهدافهم متوسطة وقابلة للتحقيق ويفضلون تحمل المسؤولية وإيجاد الحلول المناسبة للمشكلات التي تواجههم (هاشم ، ١٩٨٩:ص ٤٩٠) ان هذه الحاجات تتناسب مع مهنة التدريسي الجامعي فهو بحاجة الى القوة والانتماء الاجتماعي وحاجة الى الانجاز والتفوق وعند إشباع هذه الحاجات لديه نستطيع ان نتوقع بان اداء واجباته وتنظيمها تكون بأعلى المستويات.

ان الاهتمام بالمفهوم الاداء الوظيفي والذي يشير الى معتقدات الفرد وتقديره لقدرته على تنفيذ اعمال ضرورية في تعامله الاجتماعي والتي تساعد بمجموعتها تحليل تباين لسلوك الافراد في مواقف متشابهة ، فان انجازات الاداء تستند الى خبرات الاتقان الشخصية وتعمل النجاحات المتكررة على زيادة توقعات الاتقان وكفاءة الاداء الوظيفي .

وقد اعتمدت الباحثة في هذا البحث في تفسيرها الاداء الوظيفي انطلاقاً من وجهات نظر هذه النظريات الثلاثة .

#### مناقشة نظريات الاداء الوظيفي :-

من خلال استقراء النظريات السابقة يتضح مفهوم الاداء الوظيفي بانه ليست سمة من سمات الشخصية ولا تقاس باعتبارها سمة وانما كونها توقعات محدد ترتبط بسلوك محدد في موقف محدد ، وفي الوقت نفسه فانه توقعات كفاءة الاداء الوظيفي قابلة للتعميم عبر السلوكيات والمواقف المختلفة بناءً على مدى التشابه من حيث المهارات المطلوبة .

وهناك ثلاث عوامل تؤدي دوراً أساسياً في تحديد قدرة الاداء من اجل تحقيق الاهداف

بكفاءة عالية :-

١- العوامل الفنية والتكنولوجية وتشمل جميع العوامل المتعلقة بالمباني والمعدات والالات والادوات وظروف العمل والاساليب المرتبطة بالمسارات العامة ، واستراتيجية الادارة ، والسلوك التنظيمي وكان يعتقد ان هذه العوامل هي الوحيدة التي تقرر الكفاءة المنظمات الادارية ومنها الجامعات .

٢- العوامل الانسانية وتشمل على معنويات الافراد واتجاهاتهم ودوافعهم وريغباتهم وطرائق الاتصال المتعددة بينهم وبين بيئة العمل وطرق معالجة المشكلات والظواهر التي تحصل بالعمل غير الرسمي .

٣- العوامل المتعلقة ومخرجات المنظمات الجانعية والتي تتضمن ردود افعال المستفيدين من البيئة الخارجية بشكل عام سواء مايتعلق بدرجة انسجامها مع حاجاتهم الفعلية او قدراتهم على توفير سبل الاشباع في الوقت والمكان المناسبين .

## الدراسات السابقة :-

### أولاً :- المسؤولية الاجتماعية :-

لقد تم الحصول على الدراسات الآتية التي تناولت مفهوم المسؤولية الاجتماعية وهي :-

#### ١- دراسة عثمان (١٩٧٣)

اذ استهدفت هذه الدراسة بناء مقياس للمسؤولية الاجتماعية لطلبة المدارس الثانوية في القاهرة واعد الباحث مقياس لهذا الغرض ، حيث شملت عينة البحث (١٠٠٠) طالب وطالبة ، وتألف المقياس من (١١٥) فقرة وهي تقيس نوع السلوك الدال على المسؤولية الاجتماعية وقد استعمل هذا المقياس بالدراسات متعددة لما يتمتع به من دقة في قياس هذه السمة .

(عثمان ١٩٧٣:ص٣٠ - ٨٠)

#### ٢- دراسة الدليمي (١٩٨٩)

استهدفت الدراسة تصميم مقياس المسؤولية الاجتماعية لطلبة الجامعة واعد الباحث مقياس لذلك ، حيث شملت عينة البحث (٦٠٠) طالب وطالبة من جامعة بغداد ، وتألف المقياس بصورتها النهائية (٦٢) فقرة وعند تحليل البيانات اظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطي درجات الطلبة في متغير الجنس ، كما ظهر وجود تفاعل بين متغيري الجنس والاختصاص الدراسي عند مستوى دلالة (٠,٠١) حيث لوحظ ان متوسط درجات المسؤولية الاجتماعية لدى الطالبات في الدراسات العلمية اعلاه من متوسط درجات الطلاب في نفس المجموعة . (الدليمي ١٩٨٩:ص٣٤-٩٧)

#### ٣- دراسة الجبوري ١٩٩٧

استهدفت هذه الدراسة الى بناء مقياس للمسؤولية الاجتماعية عند الموظفين العراقيين ، وقد تكون المقياس من (١٠١) فقرة بعد التحقق من صدقه وثباته ثم تطبيقه على عينة قوامها (٤٠٠) موظف وموظفة ووفق متغيرات البحث

( الجنس ، الحالة الاجتماعية ، الريف ، الحضر ) ، وقد اظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين درجات الموظفين في متغير (الحالة الاجتماعية) ومتغير ( الريف ، الحضر) الا ان الفرق ظهر في متغير (الجنس) ولصالح الذكور .

(الجبوري ١٩٩٧: ص٥٩-٨٥)

#### ٤- دراسة الجنابي (١٩٩٨)

استهدفت هذه الدراسة تعرف طبيعة العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية وفاعلية المرشدين التربويين في العراق واعد الباحث مقياساً لهذا الغرض حيث شملت عينة البحث (٤٠٠) مرشد ومرشدة واطهرت النتائج ان هناك فروق ذات دلالة احصائية في المسؤولية الاجتماعية حسب متغير الجنس ولصالح الذكور وكذلك وجود فروق ذات دلالة احصائية بين المسؤولية الاجتماعية والفاعلية لدى المرشدين التربويين . (الجنابي ١٩٩٨ :ص١٠٥-١١٥)

### ثانياً :- الأداء الوظيفي :-

#### ١- دراسة اسماعيل ١٩٩٢ :-

هدفت الدراسة الى معرفة واقع قياس الأداء في الجامعات العراقية وتوصلت الى ان أداء الكليات والجامعات يقاس دورياً مره واحدة في السنة وعلى وفق مؤشرات تحددها وزارة التعليم العالي والبحث العلمي من بينها المؤشر الخاص بالتدريسيين مع عدم الالتزام الكامل بتلك المؤشرات وتصف هذه المؤشرات أنها تتغير سنوياً ويقتصر القياس على أداء الكليات والجامعات من دون الأقسام العلمية . وخرجت الدراسة بنظام معلوماتي نظري مقترح لتقويم الجامعات تتضمن عدداً من مؤشرات كفاءة الأداء يمكن الاستفادة منها في التوجهات المستقبلية لقياس كفاءة الأداء الإداري الخاص والأداء الجامعي بصورة عامة (اسماعيل ١٩٩٢:٦٢)

#### ٢- دراسة وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ١٩٩٣ :-

رمت هذه الدراسة الى إيجاد نظام لقياس كفاءة الأداء الجامعات العراقية وسبل المفاضلة فيه وتم تقويم كفاءة الاداء الجامعي على وفق محور النظم (مدخلات -عمليات - مخرجات) ووضعت وفق أوزان تعطي صورة معيارية عن حركة هذه العناصر وحددت بدرجات اجابة قصوى مقراها (٢٥٠) نقطة موزع بشكل الأتي ( ٧٥ نقطة للمدخلات ، ٧٥ نقطة للعمليات ، ١٠٠ نقطة للمخرجات ) . (التعليم العالي، ١٩٩٣ : ص ٣٢)

#### ٣- دراسة الخفاجي ١٩٩٤ :-

هدفت الدراسة التعرف على واقع أداء التعليم الجامعي الأهلي في العراق وذلك من خلال تحديد نقاط قوته وضعفه ومعالجتها والعوامل المؤثرة في أدائه ، واختيرت عينه من ثلاث كليات أهلية (التراث، الرافدين، والمنصور) واعتمدت على ثلاث مؤشرات هي أنموذج (جيبسون) ونظم الكفاءة والإنتاجية والرضا الوظيفي ، استخدمت الدراسة المقارنة المعيارية للمفاضلة بين الكليات الثلاث عن مُدد زمنية مماثلة واستعملت المقارنة لنظام مثالي التحديد مستوى أداء الكليات مجتمعه ، وأظهرت النتائج صحة وجود ضعف في مؤشري الكفاءة والإنتاجية اما الرضا الوظيفي فكان بحالة جيدة عموماً في الكليات الثلاث (الخفاجي، ١٩٩٤: ص ٢٧)

## دراسة اجنبية تناولت مفهوم الأداء الوظيفي

دراسة الجمعية الأمريكية لكليات الإدارة لسنة ١٩٧٤ :-

- رمت الدراسة الى تقديم مؤشرات للحكم على مستوى أداء كليات ومدارس الادارة ومن أهم هذه المؤشرات التي كانت بمثابة شروط يجب الالتزام بها وهي :-
- ١- الأهداف يجب ان تكون واضحة .
  - ٢- القبول ويشترط فيه توفر المؤهلات المطلوبة .
  - ٣- الأفراد ويتم تصنيفهم الى تفرع كامل ، تفرغ جزئي تدريسيين خدميين تقنيين ، سكرتيرين ، كتيبه ، تحديد المؤهلات لجميع الأفراد .
  - ٤- المناهج يكون الغرض منها تزويد الطالب بما يجعله يملك التصور والمسؤولية الوطنية ، واحكام القيادة في الاعمال والمجتمع برؤية واسعة .
  - ٥- التكنولوجيا والإبداع العلمي .
  - ٦- المحافظة على منح الاجازات ويتضمن :-
  - ١- المسح الدوري للتأكد من التنفيذ كي يتم وفق معايير .
  - ٢- الالتزام بالمعايير .
  - ٣- تقارير التعزيزات التي تطراً على الأهداف او أي شئ يؤثر في الالتزام بالمعايير .

(الجمعية الأمريكية ، ١٩٧٤:٧٣)

## مناقشة الدراسات السابقة :-

بعد ان تم عرض الدراسات السابقة التي تتعلق بالمسؤولية الاجتماعية ترى أن أغلبها كانت ترمي الى بناء مقياس للمسؤولية الاجتماعية وكذلك كشف العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية ومتغيرات أخرى اما الأداء الوظيفي رمت أكثر الدراسات الى معرفة واقع مستوى الأداء الوظيفي او كفاءة الأداء وكذلك التعرف على مستوى الإنتاجية ، وهناك دراسة كان هدفها معرفة العلاقة بين الرضا عن العمل والأداء الوظيفي اما الدراسة الحالية فقد هدفت الى تعرف وقياس المسؤولية الاجتماعية لدى التدريسيين والتدريسيات الهدف الذي يرمي الى تعرف دلالة الفرق في المسؤولية الاجتماعية تبعاً لمتغير الجنس وكذلك هدفت الى تعرف العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية والأداء الوظيفي الذي اعتمد في تحقيقه على جانب القياس الذي يعتمد على لغة الأرقام في تحديد نتائج البحث احصائياً لدى التدريسيين والتدريسيات .

## الفصل الثالث

١ :- مجتمع البحث

يشمل مجتمع البحث الحالي من التدريسين الجامعيين العاملين في كلية التربية الأساسية من الذكور والاناث للعام الدراسي (٢٠١٠ - ٢٠١١) من مختلف الاقسام العلمية والانسانية وقد بلغ حجم هذا المجتمع (٤٢٦) تدريسياً وتدرسية بواقع (٢٢١) تدريسياً و (٢٠٥) تدرسية موزعين على (١٤) قسم وفق متغير الجنس .

اما عينة البحث فقد بلغت (١١٢) تدريسياً ، (٦٦) من الذكور و (٤٦) من الاناث تم اختيارهم بشكل عشوائي من كافة الاقسام والجدول (١) يوضح ذلك :-

### جدول (١)

#### مجتمع البحث وافراد العينة بحسب القسم الدراسي والجنس

عينة البحث		مجتمع البحث			القسم الدراسي	
المجموع	اناث	ذكور	المجموع	اناث		ذكور
٢٠	٩	١١	٦٤	٣٠	٣٤	اللغة العربية
١١	٥	٦	٥٢	٢٣	٢٩	العلوم
٧	١	٦	١٩	٧	١٢	التربية الفنية
٤	٢	٢	٢٩	٦	٢٣	التربية الاسلامية
٦	٢	٤	١٦	١٢	٤	رياضة الاطفال
٥	٣	٢	١٣	٧	٦	التربية الخاصة
١٣	٥	٨	٥٢	٢٤	٢٨	التاريخ
٣	٢	١	١٠	٧	٣	الارشاد التربوي
٦	٢	٤	١٩	١٣	٦	اللغة الانكليزية
٨	٣	٥	٣٨	٢٠	١٨	الرياضيات
٨	٣	٥	٣٢	١٤	١٨	الجغرافية
٤	٢	٢	١٤	٧	٧	التربية الاسرية
١٢	٤	٨	٤٣	١٩	٢٤	التربية الرياضية
٥	٣	٢	١٧	١٤	٣	معلم الصفوف الاولى
١١٢	٤٦	٦٦	٤٢٦	٢٠٥	٢٢١	المجموع

تم الحصول على هذه المعلومات من قسم الاحصاء في كلية التربية الأساسية / للعام الدراسي ٢٠١٠ - ٢٠١١

### ٢- أدوات البحث

لغرض تحقيق اهداف البحث الحالي في ايجاد العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية والاداء الوظيفي ، كان لابد من استخدام مقياسين احدهما يقيس المسؤولية الاجتماعية والاخر يقيس الاداء الوظيفي ، ومما يأتي تفصيل لكل مقياس .

#### أ- مقياس المسؤولية الاجتماعية :-

لقد اطّلت الباحثة على مقاييس المسؤولية الاجتماعية في عدد من الدراسات السابقة منها مقياس عثمان (١٩٧٣) ومقياس الدليمي (١٩٨٩) ومقياس الجبوري (١٩٩٧) ومقياس الجنابي (١٩٩٨) ، للاستفادة منها في بناء فقرات المقياس الا ان هذه المقاييس تختلف بحسب نوع الوظيفة التي اعد لها ، لذلك ارتأت ان تعد مقياس المسؤولية الاجتماعية لدى التدريسيين في كلية التربية الاساسية وقد مرت اجراءات بناء المقياس بالخطوات الاتية

وضعت الباحثة عدداً من الفقرات بلغ عددها (٧٨) فقره موزعة على الابعاد الاتية المسؤولية الاجتماعية ( نحو الذات ، نحو الاسره ، نحو الجيران ، والمجتمع المحلي ، نحو الاصدقاء والزلاء ، نحو الكلية ، نحو الاخلاقية ) وكل فقرة مقياس متدرج للأجابة يتكون من أربعة بدائل هي: ( تنطبق دائماً ، تنطبق في كثير من الاحيان ، تنطبق قليلاً ، لاتنطبق ) وتعطي عند التصحيح الدرجات ( ٤ - ٣ - ٢ - ١ ) .

وعليه فان اعلى درجة كلية للمقياس (٢٦٠) درجة واقل درجه (٦٥) درجة ، واعدت الباحثة تعليمات الاجابة عن المقياس وقد تم عرض المقياس على مجموعة من الخبراء المتخصصين في مجال التربية وعلم النفس وقد تم الابقاء على الفقرات التي نالت موافقة ٨٠% فاكثراً . كما تم حذف (١٣) فقرة لانها نالت موافقة دون نسبة ٨٠% من الخبراء لكونها مكررة مع غيرها ، تم تعديل بعض الفقرات وبذلك اصبح عدد الفقرات بشكلها النهائي (٦٥) فقرة

#### التحليل الاحصائي للفقرات لايجاد القوة التمييزية :-

اختيرت عينة بلغت (٢٦٠) تدريسي وتدرسية من العينة الاصلية بصورة عشوائية وحللت اجاباتها عن المقياس وحسبت الدرجات الكلية ثم حسب القوة التمييزية ، بعد ان رتبت الدرجات من اعلى الى اقل درجة وحددت المجموعتان المتطرفتان بنسبة ٢٧% لانها توفر حجماً مناسباً في كل مجموعة وتبايناً جيداً بينهما .

ويؤكد نانلي (nunnally , 1987) بهذا الصدد ان نسبة عدد افراد العينة الى عدد الفقرات يجب ان لا تقل عن نسبة (١:٥) لعلاقة ذلك لتقليل فرصة الصدفة في عملية التحليل (nunnally ,1987:262) ولما كانت عدد فقرات المقياس (٦٥) فقرة يقابل كل فقرة (٤) تدريسيين وبهذا يكون عدد عينة البناء (٢٦٠) تدريسيين وتدرسية . وقد بلغ افراد كل مجموعة (٧٠) فرداً .

ثم استخدم الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لمعرفة دلالة الفروق في درجات كل فقرة بين هاتين المجموعتين المتطرفتين في الدرجة الكلية ، واتضح من القيمة التائية للفقرات ان جميعها لها



القدرة على التميز اذا تراوحت القوة التمييزية للفقرات المميزة بين ( ٢,١٦٦ ، ١١,٧٨٥ ) وهي ذات دلالة احصائية عند مستوى (٠,٠٥) والجدول (٢) يوضح ذلك

### جدول (٢)

#### القوة التمييزية لفقرات مقياس المسؤولية الاجتماعية

القوة التمييزية	ت	القوة التمييزية	ت	القوة التمييزية	ت	القوة التمييزية	ت
٧,٠٧٢	٧٣	١,٦٥٥	٤٩	٧,٥٠٦	٢٥	٢,٥٩٧	١
٣,٥٦٥	٧٤	٣,٠٩٥	٥٠	١,٢٠٦	٢٦	٢,٩٤٦	٢
٧,٥٠٦	٧٥	٦,٤٧٩	٥١	٦,٤٥١	٢٧	٥,٨١٧	٣
٦,٣٥٣	٧٦	٣,٥١٩	٥٢	٥,٩٨٨	٢٨	٢,٨٦٠	٤
٧,٥٤٤	٧٧	٨,٢٣٣	٥٣	٤,٨٠٠	٢٩	٣,٣٠٩	٥
٨,٥٦٨	٧٨	٤,٦٨١	٥٤	٦,٥٥٩	٣٠	٤,٦٥٨	٦
		٨,٢٦٨	٥٥	١١,٧٨٥	٣١	٥,٩٢٠	٧
		٠,٧٥٤	٥٦	٥,٧٨١	٣٢	٣,٤٣٤	٨
		٢,١٦٦	٥٧	١١,١٢٤	٣٣	٤,٤٦٥	٩
		٦,٠٤٧	٥٨	٣,٩٨٩	٣٤	١,٢٢٣	١٠
		١,٤٦٠	٥٩	٠,٠٠٠	٣٥	٢,٥٤٦	١١
		٤,٦٨١	٥٠	٥,١٩٤	٣٦	٦,٢٢٠	١٢
		٦,٣٥٣	٦١	٥,٩١٣	٣٧	١,٦٨٨	١٣
		٦,٣٧٤	٦٢	٣,٥٧٨	٣٨	٢,٢٩٧	١٤
		٠,٥٣٠	٦٣	٩,٨٥٢	٣٩	٧,٣٥٢	١٥
		١١,٤٤٧	٦٤	٥,١٦٦	٤٠	٣,٩٩٨	١٦
		٥,٥٦٣	٦٥	٧,٣٣٤	٤١	٣,٥١٩	١٧
		٠,٨٨٣	٦٦	٠,٣٣٥	٤٢	٨,٢٣٣	١٨
		٤,١٨٤	٦٧	١,١٩٢	٤٣	١,٧٦٩	١٩
		٦,٤٠٥	٦٨	٧,٠٩٤	٤٤	٤,٧٩٩	٢٠
		٤,٣١١	٦٩	٤,٦٩٧	٤٥	٦,١٥١	٢١
		٠,٩١٢	٧٠	٦,٩٦٥	٤٦	٢,١٦٦	٢٢
		٧,٠٧٢	٧١	١١,٧٨٥	٤٧	٩,٠٤٧	٢٣
		٧,٥٤٤	٧٢	٥,٥٠٣	٤٨	٠,٩١٢	٢٤

## صدق الفقرات: -

يعد صدق الفقرات مؤشراً على قدرتها في قياس ما أعدته لقياسه وهناك نوعان من الصدق الأول الصدق الظاهري والذي تم استخراجها والنوع الثاني من الصدق يعتمد على الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس وهو احد مؤشرات صدق البناء ( الزوبعي ١٩٨١ :ص ٤٣ ) ولتحقق هذا الاجراء اختيرت عينة (١٠٠) استمارة عشوائياً من اجل التعرف على معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس وباستخدام برنامج spss تبين ان هناك (١٣) فقرة غير دالة لان معاملات ارتباطها ضعيفة ، وبهذا فقد تبقى (٦٥) فقرة للمقياس وهذه الفقرات المتبقية دالة عند مستوى دالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (٩٨) وهذا يعني ان العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس جيدة اي ان الفقرات تقيس مفهوم ذاته الذي تقيسه الدرجة الكلية للمقياس .

## النتائج :-

يعد النتائج احد مؤشرات التحقق من دقة المقياس وأتساق فقراته في قياس ما يجب قياسه، (Brown . 1980 .p27)

وقد عمدت الباحثة الى حساب النتائج بطريقة التجزئية النصفية لانها تؤشر التجانس الخارجي للمقياس والذي بلغ (٠,٨٠) وطريقة (ألفا - كرونباخ ) التي تؤشر التجانس الداخلي للمقياس والذي بلغ (٠,٨٦) ( الدليمي ١٩٩٧ ، ص ٥٧ ) ، وذلك بعد تطبيق المقياس على عينة مكونة من (١٠٠) تدريسي وتدريسيه اختيرت عشوائياً .

## ١- مقياس الاداء الوظيفي :-

بعد اطلاع الباحثة على الدراسات التي تناولت الاداء الوظيفي وجدت ان انسب مقياس لقياس الاداء الوظيفي هو مقياس (ميرة، ٢٠٠٩) ويتكون هذا المقياس من (٦٢) فقرة موزعة على خمسة مجالات وهي ( الاكاديمي ، الشخصي ، العلمي ، الانساني والاجتماعي والتفوييم ) ولكل فقره مقياس متدرج للاجابة يتكون من اربعة بدائل هي ( تتطبق تماماً ، تتطبق في كثير من الاحيان ، تتطبق قليلاً ، لا تتطبق ) وتعطي عند تصحيح الدرجات (٤ - ٣ - ٢ - ١) وبهذا تراوحت درجات المقياس بين (٦٥ - ٢٨٠) درجة .

## صدق المقياس :-

وقد تم عرض المقياس على مجموعة من الخبراء المتخصصين في مجال التربية وعلم النفس وقد تم الابقاء على الفقرات التي نالت موافقة ٨٠% فأكثر من الخبراء، كما حذفت (٥) فقرات لانها نالت موافقة دون ٨٠% من الخبراء لانها مكرر او غير دالة كما تم تعديل بعض الفقرات وبذلك اصبح عدد الفقرت بشكلها النهائي (٥٦) فقرة .

### التحليل الاحصائي للفقرات لايجاد القوة التمييزية :-

اختيرت عينة بلغت (٢٢٤) تدريسي وتدرسية من العينة الاصلية بصورة عشوائية وحللت اجاباتها عن المقياس وحسبت الدرجات الكلية ثم حسبت القوة التمييزية ، بعد ان رتبنا الدرجات من اعلى الى اقل درجة وحددت المجموعتان المتطرفتان بنسبة ٢٧% لانها توفر حجماً مناسباً في كل مجموعة وتبايناً جيداً بينهما Anastasi 1976 .p- 182

وقد بلغ افراد كل مجموعة (٦٠) فرداً . تم استخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لمعرفة دلالة الفروق في الدرجات لكل فقرة بين هاتين المجموعتين المتطرفتين في الدرجة الكلية ، وتبين ان (٥١) فقرة كانت متميزة و (٥) فقرات كانت قوتها التمييزية ضعيفة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) اذ تراوحت القوة التمييزية للفقرات بين (٢,٣٢ - ١٨,٣٨٩) عند مستوى (٠,٠٥) والجدول (٣) يوضح ذلك :-

### جدول (٣)

#### القوة التمييزية لفقرات مقياس الاداء الوظيفي

القوة التمييزية	ت	القوة التمييزية	ت	القوة التمييزية	ت
١,٣٠٦	٣٩	١٥,٠٩٢	٢٠	٢,٠٥٧	١
١٠,١٩٧	٤٠	١٦,٩٢٩	٢١	٧,٢١٥	٢
٦,٣٢٦	٤١	١٨,٣٨٩	٢٢	٢,٠٥٧	٣
١٦,٨٥٤	٤٢	١٧,٨٦٦	٢٣	٥,٥٦٧	٤
١٤,٣٣٠	٤٣	٠,٣٢٣	٢٤	٧,٨٣٣	٥
١,٦٨٣	٤٤	١٥,٠٩٢	٢٥	٠,٥٣٩	٦
٠,٣٢٣	٤٥	٠,٥٣٩	٢٦	٦,٦٧١	٧
١٣,٥٧٦	٤٦	٣,٥٦٤	٢٧	٦,٨٠٩	٨
٥,٥٩٨	٤٧	٣,٤٩٤	٢٨	٦,٨٠٩	٩
٤,٥٥٥	٤٨	٦,٧٢٥	٢٩	١٠,٤٧٠	١٠
١٧,٥٣٤	٤٩	٥,٥٦٨	٣٠	١٢,١٩٩	١١
١٤,٦١١	٥٠	٧,٨٣٣	٣١	٣,١٨٠	١٢
١٠,٠٠٧	٥١	٩,٥٢٧	٣٢	١٦,٨٥٤	١٣
١٥,٣١٥	٥٢	٦,٣٢٦	٣٣	٢,٧٩٧	١٤

٩,٠٩٧	٥٣	١٧,٨٦٠	٣٤	١٤,٢٢٨	١٥
١٤,٢٢٨	٥٤	١٢,٧٨٧	٣٥	١,٦٨٣	١٦
٧,٤٩٢	٥٥	٩,١٨٩	٣٦	٤,٦٨٨	١٧
١,٨٣٠	٥٦	١٣,٥٧٦	٣٧	٩,٥٠٤	١٨
		١٦,٠٣٣	٣٨	١٧,٤٢٩	١٩

#### صدق الفقرات :-

عد صدق الفقرات مؤشراً على قدرتها في مقياس ما أعدت قياسه وهناك نوعان من الصدق الاول الصدق الظاهري والذي تم استخراجها والنوع الثاني من الصدق يعتمد على الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس وهو احد مؤشرات صدق البناء ( الزوبعي واخرون ١٩٨١ : ٤٣ ) ولتحقق هذا الاجراء اختيرت عينة (١٠٠) استمارة عشوائياً اذ حسبت معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس . تبين هناك ان جميع الفقرات دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (٩٨) وهذا يعني ان العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس جيدة اي ان الفقرات تقيس المفهوم ذاته الذي تقيسه الدرجة الكلية للمقياس .

**الثبات :-** استعملت طريقتين لاستخراج الثبات هما :-

١- **طريقة التجزئة النصفية :-** اذ اختيرت (١٠٠) استمارة عشوائياً وبعد فرز الفقرات الفردية عن

الفقرات الزوجية تم حساب معامل الارتباط فبلغ (٠,٨٤٩) وبذلك يعد ثبات المقياس مقبولاً .

٢- **طريقة الفاكرونباخ :-** ولاستخراج الثبات بهذه الطريقة طبقت معادلة الفاكرونباخ على درجات

(١٠٠) استمارة عشوائياً فكانت قيمة المعامل ثبات المقياس (٠,٩٣) وهو مؤشر إضافي على

ان معامل ثبات المقياس جيد

### الفصل الرابع

#### عرض النتائج ومناقشتها

يتضمن هذا الفصل عرض النتائج التي تم التوصل اليها بعد تحليل استجابات التدريسيين عن مقياس المسؤولية الاجتماعية والاداء الوظيفي ، ومن ثم مناقشتها تبعاً لأهداف البحث المحددة ، ومن ضوء نتائج الدراسات السابقة وعلى النحو الاتي:-

**أولاً :-** لما كان الهدف الاول للدراسة الحالية هو تعرف درجة المسؤولية الاجتماعية لدى تدريسي الجامعة ، فقد استعمل الاختبار التائي لعينة واحدة ، و اشارات النتائج وكما موضحة في الجدول (٤) الى ان المجموعة افراد عينة البحث (١١٢) تدريسيياً وتدرسية قد حصلوا على متوسط

حسابي لمقياس المسؤولية الاجتماعية ، وقدره (٢٥٥،٠٥) وبانحراف معياري قدره (٢٥،٤١) وعند مقارنة المتوسط الحسابي المتحقق مع المتوسط الفرضي للمقياس والبالغ (٢٠٥)، وللتأكد فيما اذا كان الفرق دالاً احصائية اذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (١٢،٢٤) وهي اكبر من القيمة الجدولية البالغة (١،٩٦) عند مستوى دلالة ٠،٠٥ وبدرجة حرية (١١١) .

#### جدول (٤)

يبين حجم العينة ومتوسطها الحسابي والفرضي مع بيان الانحراف المعياري والقيمة التائية المتحققة

حجم العينة	متوسط العينة	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	القيمة التائية	الدالة المعنوية
١١٢	٢٥٥،٠٥	٢٠٥	٢٥،٤١	١١١	٢٤،١٢	دالة

ويدل ذلك على ان التدريسين لا يعانون من ضعف في المسؤولية الاجتماعية .

ثانياً :- وللتحقق من الهدف التائي الذي نص الى (تعرف دلالة الفروق في المسؤولية الاجتماعية تبعاً لمتغير الجنس ) فقد استعملت معادلة الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لمعرفة فيما اذا كانت هناك فروق ذات دلالة معنوية بين متوسطي المجموعتين ، واطهر التحليل الاحصائي عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين التدريسين والتدريسيات اذ ان القيمة التائية المحسوبة التي بلغت (٠،٢٧) اقل بكثير عن القيمة الجدولية عند مستوى (٠،٠٥) البالغة ١،٩٦ والجدول (٥) يوضح ذلك

#### جدول (٥)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمجموعتين (التدريسيين والتدريسيات ) مع بيان القيمة التائية المحسوبة ومستوى الدلالة

المجموعتان	حجم المجموعة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	القيمة التائية المحسوبة	الدلالة
التدريسيون	٦٦	١٨٤	٢٠،٢١	١١١	٠،٢٧	غير دالة
التدريسيات	٤٦	١٦٥	١٨،٠٧			

ويمكن ان تفسر هذه النتيجة من قبل الباحثة ان المسؤولية الاجتماعية هي نتاجاً اجتماعياً لاتتعلم ولاكتسب وانما تنمو تدريجياً عن طريق التربية والتنشئة الاجتماعية فالاسلام يدعو الى التعاون والتكفال بين البشر وفسرها على انها شاملة ومتكاملة ومتوازنة لا يوجد هناك فرق سواء العامل بها ذكراً او انثى ، فالفرد مسؤول في عمله والجماعة مسؤولة عن اعضائها وعملها ، وان الفرد مسؤول عن ذاته وكذلك من وجهة نظر النظريات النفسية الاجتماعية لاتفرق بين الذكر

والانثى في تحمل المسؤولية الاجتماعية وهذه النتيجة اتفقت مع دراسة (الدليمي: ١٩٨٩) وذلك بعدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين الذكور والاناث ولكنها لم تتفق مع دراستي (الجبوري: ١٩٩٧) و (الجنابي: ١٩٩٨) حيث كانت النتيجة لصالح الذكور.

ثالثاً :- واستجابة للهدف الثالث الذي نص على (قياس الاداء الوظيفي لدى اعضاء هيئة التدريس في الجامعة) فقد استعمل الاختبار التائي لعينة واحدة، و اشارت النتائج وكما موضحة في الجدول (٦) الى ان مجموع افراد العينة والبالغ عددها (١١٢) تدريسياً وتدرسية قد حصلوا على متوسط حسابي في الاداء الوظيفي (١٣٧,٥) درجة وبانحراف معياري بالغ (٢٠,١٦) وقد بلغت القيمة التائية المحسوبة (٢,٠٥) وهي اكبر من القيمة الجدولية (١,٩٦) عند مستوى دلالة ٠,٠٥ وبدرجة حرية (١١١)

### جدول (٦)

يبين حجم العينة ومتوسطها الحسابي والفرضي مع بيان الانحراف المعياري والقيمة التائية المحسوبة

حجم العينة	متوسط العينة	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	القيمة التائية	الدالة المعنوية
١١٢	١٣٧,٥	١٣٢	٢٠,١٦	١١١	٢,٠٥	دالة

وهذا يدل على ان التدريسيين الجامعيين ذو مستوى عالٍ في الاداء الوظيفي وعند مقارنة مع النتائج الدراسات السابقة نجد .

رابعاً :- وللتحقق في الهدف الرابع الذي ينص الى (تعرف دلالة الفروق في الاداء الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس) فقد استعملت معادلة الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لمعرفة فيما اذا كانت هناك فروق ذات دلالة معنوية يبين متوسطي المجموعتين وظهر التحليل الاحصائي عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية يبين التدريسيين والتدرسيات اذ ان القيمة التائية المحسوبة التي بلغت (٠,٢٥) اقل من القيمة الجدولية عند مستوى (٠,٠٥) البالغة (١,٩٦) والجدول (٧) يوضح ذلك

### جدول (٧)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمجموعتين (التدرسيين والتدرسيات) مع بيان القيمة التائية المحسوبة ومستوى الدلالة

المجموعتان	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	القيمة التائية المحسوبة	الدلالة
التدرسيون	٦٦	١٧٢	١٧,٥٢	١١١	٠,٢٥	غير دالة

التدريسيات	٤٦	١٥٥	١٤,١٦
------------	----	-----	-------

وهذا يعني انه لا يوجد فرق بين الذكور والاناث في الاداء الوظيفي .

خامساً :- ان الهدف الخامس في هذه الدراسة للكشف عن العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية والاداء الوظيفي لدى اعضاء هيئة التدريس الجامعيين ولجل ذلك اعتمدت الباحثة درجا التدريس البالغ عددهم (١١٢) تدريسياً وتدرسية واستخدمت معامل ارتباط (بيرسون) بين درجات المسؤولية الاجتماعية والأداء الوظيفي وكانت النتائج كما موضح بالجدول (٨)

#### جدول (٨)

قيمة معامل الارتباط بين المسؤولية الاجتماعية والاداء الوظيفي لتدريسي الجامعة

مستوى الدلالة	القيمة الجدولية لمعامل الارتباط	القيمة المحسوبة لمعامل الارتباط	درجة الحرية	حجم العينة
دال	٠,١٢٩	٠,٨٩٥	١١٠	١١٢

ويظهر من الجدول السابق ان معامل ارتباط درجة المسؤولية الاجتماعية بدرجات الاداء الوظيفي بلغ (٠,٨٩٥) وهي اكبر من القيمة الجدولية البالغة (٠,١٢٩) وهي علاقة طردية اي كلما زادت المسؤولية الاجتماعية زادت كفاءة الاداء الوظيفي وبالعكس .

#### التوصيات :-

في ضوء نتائج البحث الحالي توصي الباحثة بما يأتي :-

١- تنشيط الفعاليات الاجتماعية لدى الهيئات التدريسية الجامعية بما يتيح لهم معرفة الذات والآخرين .

٢- توفير فرصة للتدريسيين في الجامعة المستنصرية باجراء تبادلات الثقافية والعلمية من خلال الزيارات المتكررة مع الجامعات العربية والاجنبية وهذا بدوره يؤثر ايجابياً في رفع كفاءة الاداء الوظيفي .

٣- ايجاد المحفزات المادية والمعنوية للتدريسيين الجامعيين وتشجيعهم على الاكثار في الممارسات الجماعية التي تنمي فيهم المسؤولية الاجتماعية والالتزام بها .

#### المقترحات :-

١- دراسة المسؤولية الاجتماعية وبعض سمات الشخصية عن تدريسي الجامعة.

٢- دراسة لمفهوم المسؤولية الاجتماعية تبعاً لفئات عمرية مختلفة .

٣- دراسة مقارنة في اسلوب ونمط تدريسي الجامعات العراقية ومجموعات من تدريسي دول الجوار ( الاردن ، الكويت ، وسوريا ..... ) لمفهوم الاداء الوظيفي .

٤- اجراء دراسة مقارنة في الاداء الوظيفي بين الأساتذة الجامعيين وقرانهم الاخرين الذين يعملون في مؤسسات الدولة .

### المصادر :-

- اسماعيل ، احمد (١٩٩٢) : نظام معلومات اداء الجامعة بالتطبيق على الجامعات العراقية ، كلية الادارة والاقتصاد ، جامعة بغداد .
- باقر ، عبد الكريم محسن واخرون \_ (١٩٩١) : علم النفس الاداري ، هيئة المعاهد الفنية ، دار الحكمة للطباعة والنشر ، بغداد .
- الثبيتي - مليحان معيض ، (٢٠٠٠) ، الجامعات نشأتها ، مفهومها وظائفها ، مجلة التربية المجلد (١٤) ، العدد (٥٤) .
- جريو ، داخل حسن ومهدي صالح هجرسي (١٩٩١) ، عضو التدريسي الجامعي ، مجلة العلوم التربوية والنفسية العدد ١٩ ، بغداد .
- الجبوري ، حميد سالم (١٩٩٧) : المسؤولية الاجتماعية لدى ابناء الريف والمدينة ، جامعة بغداد ، كلية الاداب (رسالة ماجستير غير منشورة) .
- الجنابي : صاحب عبد مرزوك (١٩٩٨) : المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بفاعلية المرشد التربوي في العراق ، جامعة بغداد ، كلية التربية ( اطروحة دكتوراه غير منشوره ) .
- الجمعية الامريكية (١٩٧٤) : مؤشرات للحكم على مستوى اداء كليات الادارة في الولايات المتحدة الامريكية .
- حسن ، محمود شمال (١٩٩٧) : دراسة المتغيرات المساهمة بسلوك المجارة لمعيار المسؤولية الاجتماعية ، الجامعة المستنصرية ، كلية الاداب (اطروحة دكتوراه غير منشوره) .
- الخفاجي ، عبد الرحمن (١٩٩٤) : تقويم واقع اداء التعليم الجامعي الاهلي في العراق ، كلية التربية ، الجامعة المستنصرية .
- الخيال ، افتخار كنعان (١٩٩٤) : أثر الارشاد التربوي في التحصيل الدراسي في مادة اللغة الانكليزية لطالبات المرحلة المتوسطة ، الجامعة المستنصرية ، كلية التربية ، رسالة ماجستير غير منشوره .
- درة ، عبد الباري (١٩٨٦) : العامل البشري والانتاجية في المؤسسات العامة ، دار الفرقان للنشر والتوزيع ، ط١ ، عمان .
- الدالمي ، حسن حمود ابراهيم (١٩٨٩) : قياس المسؤولية الاجتماعية لدى طلبة الجامعة في مرحلة مابعد الحرب ، جامعة بغداد ، كلية الاداب ، رسالة ماجستير غير منشورة .
- زهران ، حامد عبد السلام ، ويسر (١٩٨٤) : علم النفس الاجتماعي ، ط٥ عالم الكتب ، القاهرة .
- الزويبي ، عبد الجليل ابراهيم ، واخرون (١٩٨١) :- الاختيارات والمقاييس النفسية ، جامعة الموصل .
- زيدان، محمد (١٩٧٩) : معجم المصطلحات التربوية والنفسية ، الطبعة الاولى دار الشرق، القاهرة .



- سلامة ، ابو الفتوح حسين ، واخرون (١٩٨٥) : اعداد وتاهيل رجل الشرطة للتحري عن الحقائق القانونية وحماية حقوق الانسان ، مجلة لامن العام المصرية
- السالم ، مؤيد سعيد (١٩٩١) : ادارة الموارد البشرية ، بغداد ، مطبعة الاقتصاد .
- سهيلة ، محمد ، وعلي حسين علي (١٩٩٩) : ادارة الموارد البشرية ، دار وائل للطباعة والنشر ، الطبعة الاولى ، الاردن .
- الشمسي ، سلمان داود (١٩٨١) : اغناء العمل ، مجلة التنمية الادارية ، المركز القومي للاستشارات والتطوير الاداري العدد الخامس ، بغداد .
- صالح ، قاسم حسين (١٩٨٦) : الانسان من هو ، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، جامعة بغداد ، مطبعة التعليم العالي .
- عاشور ، احمد صفر (١٩٧٩) : ادارة القوى العاملة الاسس السلوكية وادوات البحث التطبيقي ، دار النهضة العربية ، الطبعة الثانية ، بيروت.
- عثمان ، سيد احمد (١٩٧٣) : المسؤولية الاجتماعية ، دراسة نفسية اجتماعية مجلة الكاتب، القاهرة .
- القريوني ، محمد قاسم (١٩٩٠) : ادارة الافراد ، المرشد العملي في تطبيق الاساليب العلمية في ادارة شؤون العاملين في القطاعين العام والخاص ، مكتبة دار الشرق ، الطبعة الاولى ، عمان ، الاردن
- النوفل ، سلطان احمد خليف (١٩٨٩) : دورالتعليمات في الاداء الوظيفي ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الموصل .
- هاشم ، زكي محمود (١٩٨٩) : ادارة الموارد البشرية ، ذات السلاسل للطباعة والنشر والتوزيع ، الكويت .
- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (١٩٩٣) : الملف التقويمي لكفاءة الاداء الجامعي وسبل المفاضلة فيه ، مطابع التعليم العالي ، بغداد .
- Adler,A.,(1929):PROBLEMS OF NEUROSIS,new York,harper torch books,1964
- Anastasi,A.,(1976):psychological testing,newyork,macmillan
- Berkowitz and kemmeth,G.,(1988),letterman, the traditional socially responsible personality the public opinion Quarterly v . 32
- Davar,s.ruston.(1988)personnel management and industrial relations,vikas publishing ltd,new delhi
- Fromm,e (1947):man for himself green-wich Fawcett publications tnc.1967
- Good,c.v.(1973 ) psychological of educational treatment of fear of death,journal of consulting and clinical psychology
- Brown,n.a. letal ( 1973 ) : psychology understanding behavior,2 nd ed,halt sanders,U.S.A←
- Heneman,g.( 1980 ): personal human resources management ,O.irwin ntaio.
- Murice,W. cuming,M.A. 1968 the theory and practice of personnel management ltd,from and London
- Rogers
- Schermerhom,hunt Osborn (1985)managing Organizational behavior ,by john wiley and sons,Inc
- Rogers , C.R (1959) ,Atheory of Rapy , personelity and interpersonal relation – ships , deve lopen in the Client – centered from work .

- 
- Strong , s(1968) ; counseling , An inter personel in fluence process , journal of counseling psychology, V01.15 >
  - Sullivan , H (1953) ; the interpersonel thory of psychiatry , Helen swick perry .

الجامعة المستنصرية

كلية التربية الأساسية

قسم معلم الصفوف الأولى

مقياس المسؤولية الاجتماعية

لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعيين

ت	الفقرات	تطبق دائما	تطبق في كثير الأحيان	تطبق قليلا	لا تطبق
١	أسعى للتضامن مع أفراد منطقة سكني				
٢	أحافظ على سمعت قسمي في الكلية				
٣	أحاول أن أكون صادقا مع نفسي				
٤	لدي استعداد أن أقدم اقتراحات لحل مشاكل وطني				
٥	اعمل على توعية أفراد أسرتي				
٦	اشعر بمسؤوليتي الأخلاقية تجاه زملائي الأساتذة				
٧	أنا مستعد لتحمل أي واجب لخدمة الوطن				
٨	أعامل جيراني معاملة حسنة				
٩	اعتقد إن تنمية المجتمع مسؤولية الجميع				
١٠	أنتازل عن بعض حقوقي في سبيل سعادة أسرتي				
١١	أسعى للحفاظ على تماسك العلاقات بين أفراد أسرتي				
١٢	أركان فقدان الرقابة المستمرة عن كل الطلبة تجعلهم يهملون بواجباتهم				
١٣	أسيطر على انفعالاتي في المواقف المتأزمة				
١٤	أفضل مناقشة مشاكل مجتمعي جماعيا				
١٥	احترام وجهت نظر الآخرين حتى وإن كانت تتعارض مع وجهة نظري				
١٦	يهمني الاستماع إلى نشرة الأخبار لمتابعة مايدور في بلدي				
١٧	لدي استعداد أن أكون احد المسعفين لإنقاذ ضحايا الحوادث				
١٨	أقبل توجيهات أصدقائي برحابة صدر				
١٩	يصعب عليّة تحمل أعباء الحياة				
٢٠	الحفاظ على نظافة البيئة مسؤوليةنا جميعا				
٢١	لا أقبل أن يعاقب صديقي عن خطأ ارتكبهت أنا				
٢٢	يصعب عليّة الالتزام بعبادات وتقاليد مجتمعي				
٢٣	الجأ للصمت إذا وقع خلاف بين زملائي الأساتذة على الرغم من قدرتي على حل الخلاف				
٢٤	اهتم بتطوير ذاتي باستمرار				
٢٥	يضايقتني عدم احترام النظام من قبل بعض الأساتذة				
٢٦	انهض من الباص لكي يجلس شخصا كبيرا بالسن				
٢٧	اعتقد أن واجب كل مواطن خدمة وطنه				
٢٨	اعتقد أن حب العمل وتقديمه احد شروط المواطنة الصالحة				
٢٩	يضعف انجازي في غياب الرقابة المستمرة				
٣٠	أحاول أبعاد أسرتي عن الاتصال بالأسرة المجاورة				

٣١	انتقد الرأي الخطأ حتى لو أزعج الآخرين
٣٢	ارفض حدوث التمييز الطائفي بين أفراد الوطن
٣٣	في أوقات معينة أصر إن تسير الأمور بالطريقة التي أريدها
٣٤	ارغب في التحدث مع زملائي أثناء الدرس
٣٥	يهمني تماسك أبناء الوطن والأمة
٣٦	لدي القدرة على اتخاذ القرار المناسب في الوقت المناسب
٣٧	اشعر بالارتياح عندما أحاسب على إهمالي في واجبي
٣٨	أساهم في المشاريع الاجتماعية التي تقام في الحي الذي اسكن فيه
٣٩	يؤلمني عدم الالتزام بأنظمة المرور
٤٠	اتالم أذا تسببت في إيقاع الأذى بالآخرين من دون قصد
٤١	إذا كنت في مأمن فليس هناك ضرورة لإنفاذ من هو بالمأزق
٤٢	اتصل بالأسر المجاورة لمناقشة القضايا المشتركة معهم
٤٣	ينفذ صبري مع الجيران بسرعة
٤٤	أرى ضرورة فهم خطط التنمية في بلدي
٤٥	أضايق من زملائي الأساتذة عند عدم أتباعهم للنظام الجامعي
٤٦	من الضروري محاسبة من يخرق القانون حتى لو كنت إنا
٤٧	علاقاتي متوترة مع زملائي الأساتذة
٤٨	أشارك في الأعداد للحفلات والمباريات الجامعية
٤٩	أساعد أفراد أسرتي أثناء العمل
٥٠	النزيم بعمل ماتتفق عليه الجماعة
٥١	أشارك أصدقائي أفرانهم وأحزانهم
٥٢	من واجبي الحفاظ على حدائق وملاعب الكلية
٥٣	أفضل مساعدة والدي في العمل على ممارسة هواياتي
٥٤	أحاول الوفاء بالتزاماتي نحو أفراد أسرتي
٥٥	اشترك مع زملائي الأساتذة في العناية بأثاث الكلية
٥٦	أحاول المساهمة في حل بعض المشكلات الصحية لجبراني
٥٧	اهتم بأصدقائي أذا كانت لدي مصلحة شخصية
٥٨	يهمني حضور المباريات واحتفالات الجامعة
٥٩	اعبر بانفعال عندما يعيب في ممتلكات الآخرين
٦٠	اشعر بالسعادة عندما امنح شيئاً من ثروات بلدي
٦١	لدي القدرة على تحمل نتائج قراراتي وأفعالي
٦٢	أتردد في طرح الأسئلة على التدريسيين
٦٣	انصف بالوفاء والالتزام تجاه جبراني
٦٤	أحب مناقشة التدريسيين في موضوعات متصلة بالكلية
٦٥	اعد نفسي ملزم بالحفاظ على الممتلكات العامة
٦٦	أحب أن تشاركني أسرتي الرأي في حل مشاكلها

الجامعة المستنصرية

كلية التربية الأساسية

قسم معلم الصفوف الأولى

مقياس الأداء الوظيفي

لدى أعضاء الهيئة التدريسية الجامعيين

أولاً :. المجال الأكاديمي

يتمثل في الدور التربوي والمهني الذي يقوم به التدريسيين لأداء مهامه

ت	الفقرات	تتطبق تماما	تتطبق كثيرا	تتطبق قليلا	لا تتطبق
١	يحرص على تنفيذ الواجبات العلمية التي يكلف بها				
٢	يوظف التكنولوجيا الحديثة داخل قاعة المحاضرة عند الضرورة				
٣	يحرص على تنوع طرائق التدريس لجذب انتباه الطلبة				
٤	يحرص على مسايرة الأنشطة والقوانين الجامعية				
٥	يعمل على جعل الطالب هو المحور داخل قاعة الدرس				
٦	يستعمل السبورة لتوضيح مفاهيم المحاضرة				
٧	يعتمد في تدريسه على عناصر الإثارة والتشويق				
٨	لديه قابلية على التطور العلمي				
٩	زيادة المحاضرات عن النصاب القانوني لاتؤثر على عطاءه العلمي				
١٠	يستعمل الوسائل الإيضاحية				
١١	لديه رغبة في التدريس حتى بعد ساعات الدوام				

## ٢. المجال الإنساني والاجتماعي :

يتمثل في قدرة التدريسي على إشاعة الألفة والمحبة والمودة بينه وبين الطلبة والتي يجب أن تسود المناخ التربوي داخل قاعة المحاضرة .

ت	الفقرات	تتطبق تماما	تتطبق كثيرا	تتطبق قليلا	لا تتطبق
١	يبدو عليه أن عمله مع الطلبة يمنحه السعادة				
٢	يحدد أوقات منظمة لمقابلة طلبته وحل مشاكلهم				
٣	يشعر أن تأخره عن المحاضرة يضر بطلبته				
٤	يشجع طلبته على التفاعل فيما بينهم				
٥	يشعر بارتياح عند مساعدة طلبته				
٦	يبتعد عن المواقف التي تؤدي إلى هدر الوقت				
٧	يحسن التعامل مع طلبته				
٨	يوزع اهتمامه على الطلبة كافة				
٩	علاقاته مع الطلبة قائمة على الود والمحبة				
١٠	ينمي الاتجاهات الايجابية عند الطلبة				

## ٣. مجال التقويم

يتمثل بإلمام التدريسي ومعرفته لأساليب التقويم التي يمكن من خلالها تقويم طلابه بما خطط له، وبالنتيجة تقويم مدى نجاحه في عمله .

ت	الفقرات	تتطبق تماما	تتطبق كثيرا	تتطبق قليلا	لا تتطبق
١	يهتم بأعداد خطة قبل دخوله قاعة المحاضرة				
٢	يناقش ويحلل الأسئلة التي يطرحها للطلبة أثناء المحاضرة				
٣	يجري اختبارات قصيرة خلال المحاضرة				
٤	يستعمل خطط حديثة عند وضع الأسئلة الامتحانية				
٥	يستعمل سجلات منظمة لتقويم نشاطات طلبته				
٦	يعتمد على الامتحانات التحريرية في تقويم طلبته				
٧	يشعر بارتياح عندما يقومه طلابه				
٨	يعتمد أسلوب الأسئلة المقالية				
٩	يستعمل أساليب تقويم متنوعة				

#### ٤ - المجال الشخصي

يتمثل في الصفات والخصائص التي يتسم بها من يمارس مهنة التدريس الجامعي والتي تؤهله لأداء مهماته التدريسية .

ت	الفقرات	تتطبق تماما	تتطبق كثيرا	تتطبق قليلا	لا تتطبق
١	يلتزم بالدوام الرسمي				
٢	يتعامل بحكمة مع المواقف السلبية داخل قاعة المحاضرة				
٣	يتحمس للمقترحات التي تفيد الطلبة				
٤	يتقبل النقد بصدر رحب				
٥	يستجيب للأفكار البناءة				
٦	يضبط انفعالاته داخل قاعة المحاضرة				
٧	يتمتع بقدرة عالية على تحمل المسؤولية				
٨	يتمتع بمظهر خارجي لائق				
٩	يتمتع بقدرة صوتية واضحة				
١٠	يتمتع بقدرة على مواجهة الصعوبات داخل قاعة المحاضرة				
١١	لديه القدرة على تطوير عمله والإبداع فيه				

#### ٥ . المجال العلمي

يتمثل في اطلاع التدريسي على الجديد من المعارف والمعلومات التي تخص مهنته ، والوقوف على مستجدات المعرفة التي تخدمه في مجال عمله .

ت	الفقرات	تتطبق تماما	تتطبق كثيرا	تتطبق قليلا	لا تتطبق
١	يمتلك الخبرة والمعرفة التي تتطلبها مهنة التدريس الجامعي				
٢	يسعى إلى طرح الأفكار والمقترحات التي تزيد من كفاءة التعليم				
٣	يتابع أحداث الساعة والبرامج التثقيفية التي تفيد تخصصه				
٤	يسهم في المؤتمرات والندوات العلمية داخل الجامعة وخارجها				
٥	ينجز عددا من البحوث				
٦	لديه عدد من الكتب المؤلفة				
٧	يواكب التطور العلمي في حقل اختصاصه				
٨	يسهم في الحلقات النقاشية والسمنار				
٩	يسهم في تقويم الاطاريح والرسائل				
١٠	يتقن المادة العلمية موضوع الاختصاص				