

درجة تحقيق معايير إدارة الجودة الشاملة كما يراها أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الرياضية جامعة كربلاء

د. عايد كريم الكنانى

د. عزيز كريم وناس

درجة تحقيق معايير إدارة الجودة الشاملة كما يراها أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الرياضية جامعة كربلاء

د. عايد كريم الكنانى د. عزيز كريم وناس

الملخص:

تكمن أهمية البحث في معرفة مدى تحقيق معايير الجودة الشاملة من وجهة نظر هيئة التدريس في جامعة كربلاء وقد اشتملت عينة البحث على (34) تدريسيًا، وقد كان مستوى تحقيق إدارة الجودة من وجهة نظر العينة (درجة تحقيق ضعيفة جدا) بالنسبة للدرجة الكلية المتحققة، أما بالنسبة لمجالات المقياس، فكان المجال الأول، والرابع بدرجة تحقيق ضعيفة جدا، والمجال الثاني بدرجة تحقيق ضعيفة، أما المجال الثالث فبدرجة تحقيق كبيرة، وقد أوصى الباحثان: أن تعمل الكلية على تنمية القدرات، وتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس، وتشجيعهم، وكذلك إجراء دراسات مشابهة على الكليات الأخرى في جامعة كربلاء لمعرفة مدى تطبيقهم لإدارة الجودة الشاملة.

الكلمات المفتاحية: تحقيق، إدارة الجودة، أعضاء هيئة التدريس، كربلاء

1- التعريف بالبحث:

1-1 المقدمة وأهمية البحث:

لقد أصبحت الكليات متمثلة بإدارتها ومؤسساتها مسؤولة، ومؤتمنة على التراث الثقافي، ونقله للأجيال الصاعدة، فهي أجهزة فاعلة تسهم في تطوير المعرفة، وتنمية المجتمع وتطويره، لهذا تسعى الكليات للعمل على تغيير أساليبها الإدارية، ووسائلها التعليمية إذا ما أرادت أن تحقق أهدافها بكفاءة وفاعلية (علي عبد القادر).

إن تحسين أداء الكليات يشكل اهتماماً عالمياً في جميع دول العالم، وإن من أهم الخصائص التي تميز أي مجتمع عن سواه من المجتمعات هو قدرته على إدارة مؤسساته، وبرامجه الحيوية، ليس فقط بفاعلية وكفاءة، بل ببدالة وابتكار، بحيث يرتبط حجم الخدمات وجودتها في الكليات بالمنظومة الإدارية التي تجعل رسالة الكلية بوصلة الحركة عن طريق المبادئ الإرشادية، والأخلاق الجامعية، فنجاح أي مؤسسة هو بمثابة نجاح الإدارة فيها من خلال التزام الكليات بفلسفة شاملة للتحسين المتواصل، من أجل الوصول إلى الجودة الشاملة فيها ولهذا فهي تحتاج إلى مشاركة الجميع، لضمان البقاء والاستمرار فيها (أحمد الخطيب)، من هنا تأتي أهمية البحث في معرفة مدى تحقيق المعايير الجودة الشاملة من وجهة نظر هيئة التدريس.

2- مشكلة البحث :

إن تحقيق إدارة الجودة الشاملة في الكليات، يعني قدرة المؤسسة على تقديم خدمة ومستوى عال من الجودة المتميزة، لكي تستطيع من خلالها الوفاء باحتياجات الطلبة، وأعضاء الهيئة التدريسية، بالشكل الذي يتفق مع توقعاتهم، ويحقق الرضا والسعادة لديهم، ويحصل ذلك من خلال مقاييس موضوعة سلفاً وتتلخص مشكلة الدراسة في الآتي:

ما درجة تحقيق معايير إدارة الجودة الشاملة في كلية التربية الرياضية جامعة كربلاء كما يراها أعضاء هيئة التدريس من خلال مجالات الدراسة، وهي مجال الثقافة التنظيمية لإدارة الجودة الشاملة، والمجال الأكاديمي، والنمو المهني وعلاقة الجامعة بالمجتمع المحلي.

3 أهداف البحث

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على:

- 1 - درجة تحقيق جامعة كربلاء لمعايير إدارة الجودة الشاملة من وجهة نظر هيئة التدريس في كلية التربية الرياضية جامعة كربلاء.
- 2 - المقارنة بين مجالات مقياس إدارة الجودة الشاملة من وجهة نظر هيئة التدريس في كلية التربية الرياضية جامعة كربلاء.

4-1 مجالات البحث

- 1-4-1 المجال البشري: تدريسيو كلية التربية الرياضية جامعة كربلاء.
- 1-4-2 المجال الزمني: للفترة من 1/3/2011 ولغاية 1/7/2011.
- 1-4-3 المجال المكاني: عمادة كلية التربية الرياضية جامعة كربلاء.

5-1 المصطلحات المستخدمة في البحث

- 1 - الإدارة: هي إنجاز الأعمال من خلال تنظيم الجهود المبذولة من قبل الآخرين وتنسيقها وتوحيدها، وتوجيهها بما ينسجم وسياسة الدولة واستخدام الطاقة البشرية والمادية المتاحة استخداما علميا دقيقا مما يحقق زيادة الكفاءة الإنتاجية (الربيعي، محمود داود).
- 2 - الجودة: إنتاج المنظمة لسلعة أو تقديم خدمة بمستوى عال من التمييز، بحيث تكون قادرة على الوفاء باحتياجات عملائها ورغباتها بشكل يتفق مع توقعاتهم (عقيلي، عمر وصفي).
- 3 - الجودة: وهي معيار للكمال، يتم الحكم عليه بمعرفة ما أدينا ما عزمنا على توفيره للخدمة المقدمة في الوقت المحدد، والمواصفات التي رأيناها تلائم احتياجات المستفيدين من الخدمة أو السلعة أم لا (عطية، محسن علي).
- 4 - الشاملة: هي مشاركة جميع العاملين في جميع المستويات للاستفادة من الإمكانيات البشرية، والمادية المتاحة لإنتاج سلعة أو خدمة لغرض تحقيق الأهداف الموجودة بأقل كلفة وأقصر وقت وأدنى جهد (حمادي، علي).

٢ - الدراسات النظرية والمشابهة

1-2 الدراسات النظرية :

1-1-2 ما هي الجودة؟

إن لفهم معنى كلمة جودة يعد إحدى الركائز الأساسية في أساسيات تطبيق نظام الجودة الشاملة ونجاحه ، فالجودة هي المصطلح الذي نستخدمه نوعا ما بشكل عام، وأن الكثير يفكر أن الجودة هي أفضل ما هناك، وتعني كلمة جودة: القيام بأداء العمل بإتقان وعلى أتم وجه مطلوب والإتقان أهم وأشمل من كلمة جودة، فالإتقان يأتي نتيجة التحسين المستمر، حتى يصل العمل إلى أكمل وجه، وأثقل صورة وهو الهدف المنشود في تطبيق الجودة الشاملة والجودة تعني طبيعة الشخص وطبيعة الشيء ودرجة الصلابة، وكانت قديما تعني الدقة في أعمال بناء التماثيل والقلاع والقصور لأغراض التفاخر.

وعرف حوران الجودة: إنها الملائمة للاستخدام، وكان تعريف دمنج بأنها: تحقيق احتياجات وتوقعات المستفيد حاضرا ومستقبلا (الحمادي، عبد الرحمن محمد).

2-1-2 مفهوم إدارة الجودة الشاملة :

يمكن تعريف إدارة الجودة الشاملة على أنها تطور مستمر بالعمليات الإدارية، وذلك بمراجعتها وتحليلها والبحث عن الوسائل، والطرق لرفع مستوى الأداء، وتقليل الوقت لإنجازها، من خلال الاستغناء عن جميع المهام والوظائف عديمة الفائدة وغير الضرورية للمستفيد، وذلك لتخفيض التكلفة ورفع مستوى الجودة مستنديا في جميع مراحل التطوير على متطلبات العمل واحتياجاته، وتتجسد في هذا التعريف المقومات الثلاثة الرئيسة لإدارة الجودة الشاملة التي تتجسد في أية منظمة وهي (المهيدي، علي عبد الله):

- 1 - إدارة مشاركة.
- 2 - تحسين العملية باستمرار.
- 3 - استخدام فريق العمل.

وانطلاقاً من المبادئ والمنطلقات التي تميز مفهوم إدارة الجودة الشاملة، ونتيجة لما حققه من نجاح في المجالات التي طبق فيها عمل التربويين في الثمانينات من القرن العشرين إلى تكيفه وتطويعه في المجالين التربوي والتعليمي لما لها من تأثيرات مباشرة وغير مباشرة على عملية التنمية، وفي هذا الصدد ينظر روز إلى مفهوم إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي على أنها عملية إدارية تركز على مجموعة من القيم، وتعتمد بالدرجة الأولى على العلاقات المستمدة من الواقع التي تعمل على توظيف مهارات العاملين وقدراتهم الفكرية في مختلف مستويات التنظيم وبشكل إبداعي لضمان التحسن المستمر للمؤسسة (الدعسي، محمد ناجي).

وبهذا فإن مفهوم الجودة الشاملة في التعليم له معنيان مترابطان: أحدهما واقعي، والآخر ملموس، والجودة بمعناها الواقعي تعني التزام المؤسسة التعليمية بإنجاز مؤشرات ومعايير حقيقية متعارف عليها مثل معدلات الترفيع ومعدلات الكفاءة الداخلية الكمية ومعدلات تكلفة التعليم أما المعنى الملموس للجودة فيرتكز على مشاعر أو أحاسيس متلقى الخدمة التعليمية كالطلاب وأولياء أمورهم (محمد، مصطفى السايح).

إن مفهوم الجودة وفقاً لما تم الاتفاق عليه في مؤتمر اليونسكو للتعليم ينص على: أن الجودة في التعليم العالي مفهوم متعدد الأبعاد ينبغي أن يشمل جميع وظائف التنظيم وأنشطته مثل المناهج الدراسية - البرامج التعليمية - البحوث العلمية - الطلاب - المباني والمرافق والأدوات- توفير الخدمات للمجتمع المحلي - التعليم الذاتي الداخلي - تحديد معايير مقارنة للجودة معترف بها دولياً (شفي، حاتم أحمد).

2-2 الدراسات السابقة :

2-2-1 دراسة (الموسوي، نعمان، 2003).

تطوير أداة لقياس إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي.

هدفت الدراسة إلى تطوير إدارة قياس درجة استيفاء مبادئ إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي، وكان عدد فقراتها (48) فقرة موزعة على أربعة مجالات، هي: تهيئة متطلبات الجودة في التعليم العالي، متابعة عمليات التعليم والتعلم وتطورها، تطوير القوى البشرية، اتخاذ القرار وخدمة المجتمع واستخدام الباحث المنهج الوصفي وقد تم التأكد من صدقه وثباته، وطبق المقياس على (60) عضواً من هيئة تدريسي جامعة البحرين ويمثلون نسبة 10% من أفراد المجتمع الكلي، وقد أوصى الباحث بالإفادة من المقياس في تحديد مدى إمكانية تحقيق عناصر الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي.

2-2-2 دراسة (كريم، عبدالكريم عطا و الصريفي، أنعام قاسم خفيف 2011).

مدى التطبيق التربوي لضمان الجودة الشاملة (الواقع والطموح) من وجهة نظر أداء عمداء ورؤساء الأقسام في جامعة ذي قار

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى التطبيق التربوي لضمان الجودة الشاملة في جامعة ذي قار ما هو كائن في الواقع الحالي وما يجب أن يكون كطموح وآفاق تحققه الجامعة من وجهة نظر أداء عمداء الكليات ورؤساء الأقسام لذلك برزت التساؤلات الآتية: ما مؤشرات الجودة للمستوى الأكاديمي في الوقت الحاضر وما الطموح، ما مدى تطبيقات الجودة الحالية وما هي آفاقها المستقبلية، واستخدام الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، حيث بلغت عينة الدراسة (10) عمداء و(30) رئيس قسم، وقد مثلت هذه العينة المجتمع الأصلي، واستخدمت استبانة من (69) فقرة موزعة على (6) مجالات. وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التطبيق التربوي لضمان الجودة الشاملة والآفاق المستقبلية، وأوصت الدراسة إلى ضرورة اعتماد الجودة الشاملة كفلسفة تعتمد على استثمار كل طاقات الجامعة ومواردها المادية والبشرية.

2-2-3 دراسة (الحافظ، أسماء زهير يونس 2011).

جودة الأداء الجامعي لتدريسي كلية الزراعة والغابات - جامعة الموصل

هدف البحث إلى التعرف على جودة الأداء الجامعي وأهم معايير الجودة لتدريسي كلية الزراعة والغابات في جامعة الموصل، شمل البحث (151) تدريسيًا، تم جمع البيانات بواسطة استبانة تكونت من جزأين، الأول معايير تطبيق الجودة ويتكون من (20) فقرة، والجزء الثاني خاص بالصعوبات التي تحد من تطبيق جودة الأداء الجامعي تكون من (12) فقرة، وبعد جمع البيانات استخدم الوسط الحسابي لتحليل البيانات وأهم النتائج التي أظهرت أن مستوى الأداء الجامعي هو متوسط بصورة عامة، وأن المعيار الذي احتل المرتبة الأولى هو القياس والنقويم. إن أهم الصعوبات كان عدم وجود دعم مادي كاف، وعدم إمكانية صيانة الأجهزة المتعطلة، وضعف الصلة بين المراكز البحثية في الكلية والمستفيدين من خارج الكلية.

٣ - منهجية البحث وإجراءاته الميدانية:-

1-3 منهج البحث :-

استخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي، والدراسات الارتباطية لمعالجة بحثنا للوصول إلى الحلول المطلوبة.

2-3 مجتمع البحث وعينته :-

تكوّن مجتمع البحث من جميع أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية الرياضية جامعة كربلاء للعام الدراسي 2010-2011، البالغ عددهم (34) تدريسيًا.

3-3 أداة الدراسة :-

استخدم الباحثان القياس الذي أعدته منتهى أحمد علي الملاح (2005) الذي يتكون من (71) فقرة موزعة على أربعة مجالات هي:

أولاً / مجال الثقافة التنظيمية لإدارة الجودة الشاملة وفيه (25) فقرة هي الفقرات من (1-25).
ثانياً / المجال الأكاديمي وفيه (20) فقرة هي الفقرات من (26-45).
ثالثاً / مجال النمو المهني وفيه (14) فقرة هي الفقرات من (46-59).
رابعاً / مجال علاقة الكلية بالمجتمع المحلي وفيه (12) فقرة هي الفقرات من (60-71).
وقد صيغت جميع العبارات بصورة إيجابية وأعطيت لكل عبارة من عباراتها وزناً مدرجاً على نمط سلم ليكرت خماسي التقدير الآتي:

-كبيرة جدا 5 - كبيرة 4 - متوسطة 3 - قليلة 2 - قليلة جدا 1.

1-3-3 صدق الأداة

اعتمد الباحثان على صدق المحتوى، من خلال عرض أداة الدراسة المقترحة على مجموعة من المختصين (ملحق 1)، وفي ضوء اقتراحات المختصين تم تعديل بعض الفقرات من حيث البناء واللغة وكما مبينة في الجدول (1).

4-3 تجربة المقياس

1-4-3 التجربة الاستطلاعية

تم إجراء التجربة الاستطلاعية بتاريخ 4/4/2011، الساعة التاسعة صباحاً على (5) تدريسيين اختيروا بطريقة عشوائية، والغرض منها معرفة وضوح الفقرات، والوقت اللازم للإجابة على المقياس، ثم استبعادهم من أفراد التجربة الرئيسية، كذلك التعرف على الصعوبات والعقبات، وتنظيم إدارة المختبرين، وكفاءة فريق العمل المساعد، وبعد الانتهاء من إجراء التجربة الاستطلاعية تبين أن فقرات المقياس كانت واضحة من قبل أفراد العينة، وكذلك بدائل الإجابة والتعليمات، في حين كان وقت استكمال التأشير لجمع أفراد عينة التجربة (20-30) دقيقة.

2-4-3 التجربة الأساس :-

بعد استكمال إجراءات استطلاع المقياس على أفراد التجربة الاستطلاعية، باشر الباحثان بإجراء التجربة الرئيسية يوم 20/4/2011 الساعة التاسعة صباحاً على تدريسيي كلية التربية الرياضية جامعة كربلاء، وبعد جمع الاستمارات تم تصحيح المقياس لغرض إجراء المعالجات الإحصائية اللازمة.

وقد تم اعتماد خمسة مستويات للنسب المئوية للاستجابات على تحقيق المجال وفقاً للترتيب الآتي:

1 = تعني درجة تحقيق ضعيفة جداً	2 = تعني درجة تحقيق درجة ضعيفة
3 = درجة تحقيق متوسطة	4 = درجة تحقيق كبيرة
5 = 3-5 الوسائل الإحصائية	5 = درجة تحقيق كبيرة جداً

استخدم الباحثان الوسائل الإحصائية الآتية (الكناني، عايد كريم)

- الوسط الحسابي.
- الانحراف المعياري.
- تحليل التباين الأحادي.
- اختبار L. S. D.
- الوزن المئوي.
- النسبة المئوية.

٤ - عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها:-

1-4 عرض النتائج:

بالنظر لحجم المتغيرات التي استخلصها الباحثان، فقد أوردناها على هيئة جداول لإيضاحها للقارئ مما يسهل استقبال المعلومات المتوافرة في تلك النتائج وكما مبين في جدول (2).

من الجدول (2) يتبين أن الأوساط الحسابية للدرجة الكلية للمقياس، ولمجالاته أكبر من الأوساط الفرضية، حيث يظهر لنا أن عدد فقرات المقياس هي (71) فقرة بدرجة كلية (355)، وأن الوسط الحسابي المتحقق كان (248). (45) وهو أكبر من الوسط الفرضي، وهذا يدل على أن العينة كانت بمستوى متوسط ونسبتها (90.69%)، أما المجال الأول: فكان عدد فقراته (25) فقرة بدرجة كلية (125) وبوسط حسابي متحقق مقداره (28.91) وهو أكبر من الوسط الفرضي فيما كان عدد فقرات المجال الثاني: (20) فقرة بدرجة كلية (100) وبوسط حسابي متحقق مقداره (72.71): وهو أكبر من الوسط الفرضي، أما المجال الثالث: فكان عدد فقراته (14) فقرة بدرجة كلية مقداره (70)، وبوسط حسابي متحقق هو (21.48)، وأخيراً المجال الرابع: فكان عدد فقراته (12) فقرة بدرجة كلية (60): وبوسط حسابي متحقق (24.37) وهو أكبر من الوسط الفرضي.

ولغرض معرفة مستوى العينة على مقياس إدارة الجودة الشاملة قام الباحثان باستخراج خمسة مستويات وكما مبينة أدناه:

4-2 مستوى إدارة الجودة الشاملة كما يراها أعضاء هيئة التدريس

لفرض استخراج المستويات اللازمة قام الباحثان باستخراج خمسة مستويات، والمتحقق عليها لفرض معرفة مستوى إدارة الجودة الشاملة التي وصلت إليها جامعة كربلاء من وجهة نظر تدريسيي كلية التربية الرياضية وهي كما مبينة في الجدول (3)

نرى في الجدول (3) بأن درجة تحقيق إدارة الجودة الشاملة كما يراها أعضاء هيئة التدريس على الدرجة الكلية للمقياس بحسب ما متحقق من الدرجات الخام كانت بمستوى (ضعيفة جداً) وبنسبة (38.41)، أما في المجال الأول: فكانت درجة التحقيق بمستوى (ضعيفة جداً) وبنسبة (03.31)، وما تحقق في المجال الثاني: كان بمستوى (ضعيفة) وبنسبة (59.27)، ولكن في المجال الثالث: نرى أن درجة التحقيق كانت بمستوى (درجة كبيرة) وبنسبة (48.34)، أما المجال الرابع: فكانت درجة تحقيقه هي بمستوى (ضعيفة جداً) وبنسبة (48.34)، نخلص من هذا أن تدريسيي الكلية يرون أن درجة تحقيق معايير إدارة الجودة الشاملة هي بمستوى (ضعيفة جداً) وهو مستوى نرى أن تقف عنده رئاسة الجامعة، والنظر بجديّة لتحسين المستوى وتطبيق المعايير بصورة أكثر جديّة، وتوفير ما مطلوب منها لكي يتم تحقيق هذه المعايير للنهوض بالجامعة إلى المستوى المطلوب ومناقسة الجامعات الأخرى التي قطعت أشواطاً في هذا المجال.

4-3 عرض نتائج مقياس أداة الجودة:

من أجل تحقيق أهداف البحث، والتعرف على واقع إدارة الجودة الشاملة في كلية التربية الرياضية جامعة كربلاء تم تطبيق المقياس على أعضاء هيئة التدريس وعند إخضاع البيانات ومعالجتها ظهرت النتائج الآتية (جدول 4):

يبين الجدول (4) مدى انتشار فقرات إدارة الجودة الشاملة، بحسب الوسط المرجح والوزن المثوي حيث حصلت الفقرة (10) التي تنص (تشجع إدارة الكلية مبدأ الاحترام المتبادل بين العاملين والطلبة)، على المرتبة الأولى للمقياس بوزن مثوي (91)، ووسط مرجح (55.4)، فيما حصلت الفقرة (71) التي تنص (تحقق إدارة الكلية إذاعة تخدم المجتمع المحلي) على المرتبة الأخيرة بوزن مثوي (6.47)، ووسط مرجح (38.2) في حين انتشرت باقي فقرات المقياس بين التسلسل أعلاه، بحسب حصولها على الوسط المرجح والوزن المثوي، أما الجدول (5)، والذي يبين انتشار فقرات المقياس حسب مجالاته، فظهرت هناك فقرات قد تميزت في مجالاته على باقي الفقرات بأوساط حسابية مرجحة، وأوزان مئوية عالية تدل على انتشارها، في حين أن هناك فقرات كانت أوزانها المئوية منخفضة، وهذا دل على ضعف تحقيقها.

ومن خلال إعطاء أوساط حسابية مرجحة، وأوزان مئوية لكل فقرة من فقرات المقياس، تم التعرف على ترتيب كل فقرة بالنسبة للمقياس ككل وللمجال الذي تنتمي إليه أيضاً.

4-4 عرض مجالات مقياس إدارة الجودة الشاملة وتحليلها:

ولمعرفة أي المجالات حصل على الترتيب الأول بين المجالات، تم احتساب الوسط الحسابي، والانحراف المعياري لكل المجالات، وقد جاء المجال الأول: (الثقافة التنظيمية لإدارة الجودة الشاملة) بالمرتبة الأولى بوسط حسابي (28.91)، وانحراف معياري (15.10)، وفي المرتبة الثانية: جاء المجال (الأكاديمي) بوسط (72.71)، وانحراف (08.8)، أما المرتبة الثالثة: فكانت من نصيب مجال (النمو المهني)، بوسط (21.48)، وانحراف (40.6)، وفي المرتبة الرابعة جاء مجال (علاقة الكلية بالمجتمع المحلي) بوسط (24.37)، وانحراف (38)، ولفرض معرفة حقيقة الفروق بين مجالات المقياس نسلط الضوء على ما جاء في الجدول (6).

يشير الفرق في إدارة الجودة الشاملة بحسب المجالات إلى إن طبيعة الفروق الظاهرة كانت معنوية وقد دلت النتائج المستخلصة من تحليل التباين على ذلك، وللإيضاح تبين أن قيمة (F) المحسوبة كانت (87.80)، وهي أكبر من القيمة الجدولية البالغة (68.2)، عند درجتي حرية (3-112)، ومستوى دلالة (05.0)، وهذا يؤكد معنوية الفروق في إدارة الجودة الشاملة ومعرفة أرجحية الفروق لصالح من استخدم الباحثان، طريقة أقل فرق معنوي (L. S. D)، حيث تظهر معنوية الفروق بين الأوساط الحسابية، وقد تبين أن هناك فروقا معنوية عند مستوى دلالة (05.0) وكما مبينة في الجدول (7).

وعند النظر إلى الجدول (7) وجد أن الفرق بين الوسطين الحسابيين للمجالين الأول والثاني: هو (56.19)، وهي أكبر من قيمة (L. S. D)، وهذا يدل على أن الفرق معنوي ولصالح المجال الأول وينطبق الكلام نفسه على الفرق بين المجال (الأول والثالث) و(الأول والرابع) ولصالح المجال الأول أما بالنسبة للفرق بين المجال (الثاني والثالث) و(الثاني والرابع) فهو لصالح الثاني كما ظهر الفرق بين المجال (الثالث والرابع) لصالح المجال الثالث.

ويرى الباحثان أن جميع مجالات البحث لها الدور الفاعل في الكشف عن مدى تحقيق معايير الجودة الشاملة في كلية التربية الرياضية ولو نظرنا إلى أفضل الأوزان المثوية لفقرات المقياس لتبين أنها تتضمن تشجيع الاحترام بين العاملين، والطلبة وتسهيل ممارسة الطلبة لأنشطتهم الرياضية، فتوفير الملاعب ولو بصورة بسيطة هو حافز جيد للإبداع، والتقدم في المستوى، وتحقيق النتائج فضلا عن أن الكلية تعطي الحرية كاملة للعاملين في اتخاذ القرارات التي يرونها تصب في مصلحة رقي الكلية ورفعتها، وهو ما يحقق الهدف الثاني للبحث (المقارنة بين مجالات مقياس إدارة الجودة الشاملة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الرياضية - جامعة كربلاء).

5 - الاستنتاجات والتوصيات

1-5 الاستنتاجات

من خلال النتائج التي حصل عليها الباحثان استنتجا ما يأتي:

- 1 - إن درجة تحقيق معايير الجودة الشاملة كما يراها أعضاء هيئة التدريس كانت بمستوى درجة تحقيق ضعيفة جداً وبنسبة (38.41).
- 2 - ظهرت المجالات: الأول، والرابع، والثاني بمستويات تحقيق ضعيفة وضعيفة جداً.
- 3 - ظهر المجال الثالث (النمو المهني) بمستوى تحقيق بدرجة كبيرة.
- 2 - ظهر أن المجال الأول (الثقافة التنظيمية لإدارة الجودة الشاملة) هو أفضل مجال حصلت (17) فقرة على أفضل ترتيب للفقرات.
- 3 - ظهر بأن المجال الرابع (علاقة الكلية بالمجتمع المدني) هو أضعف مجال حيث حصلت (9) فقرات على أقل ترتيب بالنسبة للفقرات.

2-5 التوصيات

بناء على النتائج التي استخلصها الباحثان يوصيان بما يأتي:

- 1 - إتاحة الفرصة للعاملين بالمشاركة في اتخاذ القرارات، مما يساهم في تقريب الإدارة من العاملين وتشجيعهم على الإبداع.
- 2 - أن تعمل الكلية على تنمية القدرات، وتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس، وتشجيعهم.
- 3 - تحقيق الكلية لمبدأ تكافؤ الفرص إن أمكن في كافة الأنشطة.
- 4 - زيادة الاهتمام بالبحث العلمي وتطويره من خلال ربط البحوث بمشكلات المجتمع وقضايا التنمية الشاملة.
- 5 - إجراء المزيد من الدراسات حول موضوع إدارة الجودة الشاملة على كليات جامعة كربلاء، لمعرفة مدى تطبيق مفاهيم الجودة الشاملة وأساليبها في هذه الكليات.

المراجع

- الحافظ، أسماء زهير يونس. (2011). جودة الأداء الجامعي لتدريسيي كلية الزراعة والغابات - جامعة الموصل. مجلة بحوث المؤتمر العربي الدولي الأول لضمان جودة التعليم العالي. ج1. جامعة الزرقاء. الأردن.
- الحمادي، عبد الرحمن محمد. (2004). ثقافة الجودة. أبوظبي.
- الخطيب، أحمد (2000). إدارة الجودة الشاملة: تطبيقات في الإدارة الجامعية. مجلة اتحاد الجامعات العربية. عدد 3
- الدعسي، محمد ناجي. إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي. صنعاء. جريدة 26 سبتمبر. العدد 245.
- الربيعي، محمود داود. (2010). التنظيم الإداري في العمل الرياضي. ط2. دار الضياء للطباعة والتصميم. النجف.
- الكناني، عايد كريم. (2009). مقدمة في الإحصاء وتطبيقات SPSS. دار الضياء للطباعة والتصميم. النجف.
- الملاح، منتهى أحمد علي. (2005). درجة تحقيق معايير الجودة الشاملة في الجامعات الفلسطينية في محافظات الضفة الغربية كما يراها أعضاء هيئة التدريس. رسالة ماجستير. جامعة النجاح الوطنية. فلسطين
- المهدي، علي عبد الله. (2005). إدارة الجودة الشاملة وإمكانية تطبيقها في الأجهزة الأمنية. رسالة ماجستير. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية. المملكة العربية السعودية.
- الموسوي، نعمان. (2003). تطوير أداة لقياس إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي. المجلة التربوية.
- حمادي، علي. (1999). الطريق إلى طريق التغيير. دار ابن حزم للطباعة والنشر والتوزيع. بيروت.
- شفي، حاتم أحمد. (2002). السعي نحو الامتحان والتميز- الواقع والطموح. اللجنة الوطنية للجودة. الرياض.

- عبد القادر، علي. (2003). التعليم العالي والجودة الشاملة. مقال نشر في جريدة اليوم بتاريخ 5/1/2003 على موقع شؤون التعليم
<http://www.alhramain.com/text/iecomaljazerah/45/fhrst.ht>
- عطية، محسن علي. (2009). الجودة الشاملة والجديد في التدريس . ط1 . دار صفاء للنشر والتوزيع. الأردن.
- عقيلي، عمر وصفي. (2001). المنهجية المتكاملة لإدارة الجودة الشاملة وجهة نظر. دار وائل للنشر. عمان.
- كريم، عبدالكريم عطا و الصيرفي، أنعام قاسم خفيف. (2011). مدى التطبيق التربوي لضمان الجودة الشاملة (الواقع والطموح) من وجهة نظر أداء العمداء ورؤساء الأقسام في جامعة ذي قار. مجلة بحوث المؤتمر العربي الدولي الأول لضمان جودة التعليم العالي. ج1. جامعة الزرقاء. الأردن.
- محمد، مصطفى سايح. جودة التعليم إدارة الجودة الشاملة (رواية حول المفهوم والأهمية).

ملحق (1): أسماء السادة المختصين وأماكن عملهم الذين تم عرض المقياس عليهم

ت	اللقب	الأسم	مكان العمل
1	أ. د	محمود داوود الربيعي	جامعة بابل - كلية التربية الرياضية
2	أ. د	مازن عبد الهادي الشمري	جامعة بابل - كلية التربية الرياضية
3	أ. د	عامر سعيد الخيكاني	جامعة بابل - كلية التربية الرياضية
4	أ. د	حسين ربيع حمادي	جامعة بابل - كلية التربية
5	أ. د	ياسين علوان التميمي	جامعة بابل - كلية التربية الرياضية
6	أ. م. د	ضياء جابر محمد	جامعة بابل - كلية التربية الرياضية
7	أ. م. د	حيدر عبد الرضا طراد	جامعة بابل - كلية التربية الرياضية
8	أ. م. د	محمد جاسم محمد	جامعة بابل - كلية التربية الرياضية
9	أ. م. د	مؤيد عبدعلي الطائي	جامعة بابل - كلية التربية الرياضية
10	م. د	فاضل عبد فيضي	جامعة المثنى - كلية التربية الرياضية
11	م. د	محمد نعمه حسن	جامعة بابل - كلية التربية الرياضية
12	م. د	جاسم جابر العوادي	جامعة المثنى - كلية التربية الرياضية

جدول (1) يبين صلاحية الفقرات التي عرضت على المختصين

الدالة الإحصائية	قيمة كا ²		الصلاحية		الفقرات	المجالات
	جدولية	محسوبة	لا يصلح	يصلح		
معنوي	3-84	12	صفر	12	1-2-9-11-12-17-18-22-23-24	المجال الأول
		8.33	1	11	4-5-6-14-15-16-19-20-25	
		5.33	2	10	3-7-8-10-13-21	
		12	صفر	12	29-31-36-37-41-42-43	المجال الثاني
		8.33	1	11	28-30-32-38-44-45	
		5.33	2	10	26-27-33-34-35-39-40	
		12	صفر	12	50-52-53-54-55-58	المجال الثالث
		5.33	2	10	46-47-48-49-51-56-57-59	
		12	صفر	12	62-67-69-70-71	المجال الرابع
		8.33	1	11	63-64-65-66	
		5.33	2	10	60-61-68	

جدول (2) يبين الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات المقياس

المجال الرابع	المجال الثالث	المجال الثاني	المجال الأول	الدرجة الكلية	المجالات المعالم الإحصائية
12	14	20	25	71	عدد الفقرات
37.24	48.21	71.72	91.28	248.45	س
5.38	6.40	8.08	10.15	18.21	ع
30	35	50	62.5	177.5	الوسط الفرضي

جدول (3) يبين المستويات والفئات المستخرجة ودرجة المتحقق لكل مستوى

المستويات - (درجة تحقيق)					المجالات
5	4	3	2	1	
311-343	278-310	245-277	212-244	179-211	الدرجة الكلية للمقياس
2	8	5	2	12	المتحقق
116-128	103-115	90-102	77-89	64-76	المجال الأول
3	7	4	6	9	المتحقق
89-99	78-88	67-77	56-66	45-55	المجال الثاني
5	6	6	8	4	المتحقق
62-69	54-61	46-53	38-45	30-37	المجال الثالث
2	10	2	9	6	المتحقق
53-60	45-52	37-44	29-36	21-28	المجال الرابع
4	7	2	6	10	المتحقق

- 1 = ضعيفة جدا 2 = ضعيفة 3 = متوسطة 4 = كبيرة 5 = كبيرة جدا

جدول(4) يبين مدى انتشار فقرات إدارة الجودة الشاملة تنازليا للمقياس ككل

الرتبة	الوزن المثوي	الوسط المرجح	الفقرات	رقم الفقرة	الرتبة	الوزن المثوي	الوسط المرجح	الفقرات	رقم الفقرة
37	69.6	3.48	تقوم إدارة الكلية بإحداث تغييرات دورية في التنظيم الإداري تقتضيها مصلحة العمل.	6	1	91	4.55	تشجع إدارة الكلية مبدأ الاحترام المتبادل بين العاملين والطلبة.	10
38	69.6	3.48	تضع إدارة الكلية الخطط والبرامج المناسبة لأعضاء الهيئة التدريسية لمواجهة زيادة الطلب على التعليم الجامعي.	28	2	89	4.45	تقوم إدارة الكلية بتسهيل ممارسة الطلبة للأنشطة الرياضية.	13
39	69.6	3.48	تحرص إدارة الكلية على أن تكون مختبرات الكلية مزودة بكل المستلزمات والأدوات والمواد اللازمة للعملية التعليمية.	44	3	86.8	4.34	تتعامل إدارة الكلية مع العاملين لديها على أساس أنهم إيجابيون بطبيعتهم فهم يتحملون المسؤولية في اتخاذ القرار.	5
40	69	3.45	تتبنى إدارة الكلية مبدأ التحسين المستمر لمهارات التدريس وأساليبه.	27	4	84.8	4.24	تحقق إدارة الكلية حرية البحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس	56
41	69	3.45	تحدد إدارة الكلية معايير دقيقة لاختيار مدرسين بحيث تتفق واحتياجات كل قسم.	30	5	82	4.10	تضع إدارة الكلية معايير محددة للقبول تراعي الوضع الصحي للطلبة.	32
42	69	3.45	تلتزم إدارة الكلية بالشفافية في تطبيق الاستثناءات والإعفاءات حسب ما هو مقرر بالقانون.	35	6	82	4.10	تحرص إدارة الكلية على أن يتلقى الطالب التدريب العملي المناسب خلال دراسته في الكلية.	38
43	69	3.45	تعتمد إدارة الكلية مبدأ تكافؤ الفرص في التعيينات دون ضغوط خارجية.	52	7	81.4	4.07	تراعي إدارة الكلية مبدأ الديمقراطية والعدالة في التعامل مع العاملين.	9

44	69	345	تتضح إدارة الكلية المجال لكوادرها المتخصصة للمساهمة في تطوير مؤسسات المجتمع.	65	8	80.6	4.03	تقوم إدارة الكلية بإجراء تحسينات مستمرة لجميع النواحي لاستيعاب المفاهيم الحديثة وحل المشكلات المتعلقة بجودة الخدمة المقدمة.	7
45	68.2	3.41	تحرص إدارة الكلية على تقديم نظام رواتب مناسب لموظفيها	24	9	80.6	4.03	تحقق إدارة الكلية إجازة التفرغ العلمي لأعضاء هيئة التدريس وفق معايير محددة وواضحة.	51
46	68.2	3.41	يتم تنظيم فعاليات وأنشطة تستهدف تحقيق النمو المتكامل لشخصية الطالب الجامعي.	37	10	80	4.	تحرص إدارة الكلية على أن تكون مكتبة الكلية وخدماتها كافية لتلبية احتياجات العملية التعليمية والتعليمية.	43
47	68.2	3.41	تقوم إدارة الكلية بتشجيع الأبحاث العلمية المميزة لأعضاء هيئة التدريس.	58	11	80	4.	تعتمد إدارة الكلية سياسة تفويض السلطات والصلاحيات لرؤساء الأقسام.	53
48	68	3.40	توضح إدارة الكلية مفهوم الجودة الشاملة وأسسا ومقوماتها لجميع العاملين.	1	12	80	4.	تعتمد إدارة الكلية سياسة تفويض السلطات والصلاحيات للمدراء الدوائر.	54
49	67.6	3.38	تقوم إدارة الكلية بتسهيل ممارسة الطلبة للأنشطة الفنية.	14	13	79.4	3.97	تنتهج إدارة الكلية فلسفة ورؤية مستقبلية مدروسة عند تحديد أهدافها الاستراتيجية ووضع أولوياتها.	3
50	67.6	3.38	تحرص الكلية على توفير قاعات تدريس مناسبة وتفي باحتياجات العملية التعليمية.	40	14	79.4	3.97	تقوم إدارة الكلية بتوفير أجهزة الحاسوب الحديثة واللازمة للعملية التعليمية التعليمية.	42
51	67.6	3.38	تعمل إدارة الكلية على تطوير مناهجها وعملياتها التعليمية بشكل مستمر بما يتناسب وحاجات سوق العمل دائمة التغيير.	66	15	79.2	3.96	تهيئ إدارة الكلية المناخ التنظيمي المناسب من أجل تسيير الأعمال الإدارية.	4
52	66.8	3.34	تحرص إدارة الكلية على مراجعة البرامج والمقررات التعليمية وتطويرها في ضوء المستجدات العلمية.	29	16	78	3.90	تحرص إدارة الكلية على اتخاذ الإجراءات المناسبة لحفظ المعلومات الخاصة بالطلبة وضمان سريتهم.	36

53	63.4	3.17	تسعى إدارة الكلية لربط مخرجات التعليم باحتياجات تأهيل الطلبة للدراسات العليا.	64	17	78	3.90	تحدد إدارة الكلية جميع الأنظمة واللوائح المتصلة بتنظيم الامتحانات اليومية والنهائية واعتماد نتائجها.	39
54	62.8	6.14	تهتم إدارة الكلية بتوفير وسائل الراحة المناسبة لأعضاء هيئة التدريس.	18	18	78	3.90	تشجع إدارة الكلية العاملين فيها للمشاركة في الندوات والمؤتمرات العلمية.	46
55	62.8	3.14	تحقق إدارة الكلية نظاماً محوسباً يتم الرجوع إليه عند وضع السياسات التعليمية واتخاذ القرارات المهمة في الكلية.	19	19	77.2	3.86	تقوم إدارة الكلية بأجراء تقييم دوري لعملية التعليم والتعلم حتى تكتشف الأخطاء وتعالجها.	45
56	62.8	3.14	تقوم إدارة الكلية بتدريب أعضاء هيئة التدريس لغرض رفع كفاءة أدائهم.	47	20	77.2	3.86	تعمل إدارة الكلية على تحقيق التناسق والتعاون ما بين إدارة الكلية ومختلف المؤسسات.	60
57	62.8	3.14	تحرص إدارة الكلية على الاتصال المستمر مع مراكز البحوث العلمية المحلية والعالمية.	59	21	76.6	3.83	تحرص إدارة الكلية على وجود آلية للرقابة والمحاسبة حيث يقوم بعملها بكل شفافية.	8
58	62.8	3.14	تركز إدارة الكلية على جودة خريجها للمنافسة في السوق المحلي والعربي والعالمي.	61	22	76.6	3.83	تولي إدارة الكلية الاهتمام الكافي بعملية الإرشاد الأكاديمي للطلبة.	26
59	62	3.10	تساهم إدارة الكلية في إعداد برامج تدريبية من خلال برامج التعليم المستمر.	62	23	75.8	3.79	تحرص إدارة الكلية على تحقيق تناسب ما بين عدد الطلاب وأعضاء هيئة التدريس.	31
60	62	3.10	تدرس إدارة الكلية شكاوى مؤسسات المجتمع ومقترحاتها المتعلقة بجودة خدماتها.	63	24	75.2	3.76	تهتم إدارة الكلية بالتعرف إلى حاجات الطلبة والعمل على تلبيتها وإشباعها.	16
61	61.4	3.07	تحرص إدارة الكلية على تقويم برامج التدريب في أثناء الخدمة دورياً للتأكد من مدى فاعليتها ومردودها الفعلي.	49	25	75.2	3.76	تلتزم إدارة الكلية بتعليمات تأديب الطلبة بحيث تساهم في منع المخالفات المسلكية والعلمية للطلبة.	41
62	60	3.00	تتخذ إدارة الكلية إجراءات للتأكد من نظافة البيئة مثل المرافق الصحية والمساحات.	20	26	73.8	3.69	تقوم إدارة الكلية بتسهيل ممارسة الطلبة للأنشطة الثقافية.	12

63	60	3.00	تضع إدارة الكلية معايير محددة للقبول تراعي الوضع الاجتماعي للطلبة.	33	27	73.8	3.69	تنسق إدارة الكلية مع قطاعات الأعمال المختلفة لإتاحة الفرصة لطلابها بالتدريب على التقنيات المتوافرة لديها وعلى أساليب عملها.	69
64	60	3.00	تحقق إدارة الكلية برامج تدريبية وتأهيلية خاصة برؤساء الفروع والأقسام الإدارية.	48	28	73.2	3.66	تعد إدارة الكلية كل العاملين لديها جزءاً من مجموعة تحسين الجودة.	17
65	60	3.00	تحقق إدارة الكلية آليات المحافظة على الاتصال والتواصل مع الخريجين.	70	29	72.4	3.62	تشجع إدارة الكلية العاملين على المشاركة في مناقشة أسس الجودة الشاملة ومقوماتها.	2
66	59.4	2.97	تحرص إدارة الكلية على تقديم نظام مكافآت مناسب لموظفيها	25	30	72.4	3.62	تحرص إدارة الكلية على تأكيد العلاقات الإنسانية وتحسين مناخ التنظيم.	22
67	58	2.90	تحقق إدارة الكلية التمويل المالي اللازم لأجراء البحوث العلمية.	57	31	71.8	3.59	تقوم إدارة الكلية بإجراء مراجعة شاملة ومستمرة لنمط الإدارة تحقيقاً لمفهوم الجودة الشاملة.	11
68	51	2.55	تتخذ إدارة الكلية إجراءات محددة لتسهيل قبول الطلبة المحتاجين مادياً ورعايتهم.	34	32	71.8	3.59	تحقق إدارة الكلية قاعدة لبيانات تتضمن معلومات وافية عن الكلية والخدمات التي تقدمها.	21
69	51	2.55	تركز إدارة الكلية على إشراك أعضاء هيئة التدريس في دورات تعليم اللغة الإنكليزية.	68	33	71	3.55	يتم تعديل الأنظمة الإدارية في الكلية باستمرار.	15
70	51	2.55	تحقق إدارة الكلية لأعضاء هيئة التدريس بعثات إلى جامعات عريقة في تخصصات تحتاجها لتطوير أقسامها.	55	34	71	3.55	تعمل إدارة الكلية على توظيف نتائج تقييم أداء العاملين وأعضاء الهيئة التدريسية لصياغة خطط الكلية ورسم برامجها المستقبلية.	50
71	47.6	2.38	تحقق إدارة الكلية إذاعة تخدم المجتمع المحلي.	71	35	70.2	3.51	تتبنى إدارة الكلية مبدأ اتخاذ القرار بصورة جماعية.	23
					36	69.8	3.49	تعمل إدارة الكلية على إدخال علوم الحاسوب في كل التخصصات لما يحتاجه سوق العمل.	67

جدول (5) : يبين انتشار الفقرات حسب مجالاتها

المرتبة	الوزن المثوي	الوسط المرجح	رقم الفقرة	اسم المجال	المرتبة	الوزن المثوي	الوسط المرجح	رقم الفقرة	اسم المجال
14	71.8	3.59	11	الثقافة التنظيمية لإدارة الجودة الشاملة	1	91	4.55	10	الثقافة التنظيمية لإدارة الجودة الشاملة
15	71.8	3.59	21		2	89	4.45	13	
16	71	3.55	15		3	86.8	4.34	5	
17	70.2	3.51	23		4	81.4	4.07	9	
18	69.6	3.48	6		5	80.6	4.03	7	
19	68.2	3.41	24		6	79.4	3.97	3	
20	68	3.40	1		7	79.2	3.96	4	
21	67.6	3.38	14		8	76.6	3.83	8	
22	62.8	3.14	18		9	75.2	3.76	16	
23	62.8	3.14	19		10	73.8	3.69	12	
24	60	3.00	20		11	73.2	3.66	17	
25	59.4	2.97	25		12	72.4	3.62	2	
						13	72.4	3.62	
المجال الثاني									
11	70	3.84	28	الأكاديمي	1	82	4.10	32	الأكاديمي
12	70	3.84	44		2	82	4.10	38	
13	69	3.45	27		3	80	4.00	43	
14	69	3.45	30		4	79	3.97	42	
15	69	3.45	35		5	78	3.90	36	
16	68	3.41	37		6	78	3.90	39	
17	67	3.38	40		7	77	3.86	45	
18	66	3.34	29		8	76	3.83	26	
19	60	3.00	33		9	75	3.79	31	
20	51	2.55	34		10	75	3.76	41	

المجال الثالث									
8	69	3.41	58	النمو المهني	1	85	4.24	56	النمو المهني
9	68	3.14	47		2	81	4.03	51	
10	68	3.14	59		3	80	4.00	53	
11	61	3.07	49		4	80	4.00	54	
12	60	3.00	48		5	78	3.90	46	
13	58	2.90	57		6	71	3.55	50	
14	51	2.55	55		7	69	3.45	52	
المجال الرابع									
7	63	3.14	61	علاقة الكلية بالمجتمع المحلي	1	77	3.86	60	علاقة الكلية بالمجتمع المحلي
8	62	3.10	62		2	73	3.69	69	
9	62	3.10	63		3	70	3.49	67	
10	60	3.00	70		4	69	3.45	65	
11	51	2.55	68		5	68	3.38	66	
12	48	2.38	71		6	63	3.17	64	

جدول (6) يبين نتائج تحليل التباين لمقياس إدارة الجودة الشاملة بحسب متغير المجال

الدلالة الإحصائية	قيمة F		متوسط الانحرافات	درجة الحرية	مجموع الانحرافات	مصدر التباين
	الجدولية	الحسوبة				
معنوي	2.68	80.87	16963.296	3	50889.888	بين المجموعات
			209.765	112	23493.655	داخل المجموعات
				115	74383.543	المجموع

جدول (7) يبين قيمة (L. S. D) والدلالة الإحصائية لمجالات المقياس

قيمة F		الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة	فرق الأوساط	العينة	المتغير
جدولية	محسوبة					
2.68	80.87	معنوي لصالح المجال 1	0.000	19.56	(مجال 1 X مجال 2)	إدارة الجودة الشاملة
		معنوي لصالح المجال 1	0.000	43.07	(مجال 1 X مجال 3)	
		معنوي لصالح المجال 1	0.000	54.04	(مجال 1 X مجال 4)	
		معنوي لصالح المجال 2	0.000	23.52	(مجال 2 X مجال 3)	
		معنوي لصالح المجال 2	0.000	34.48	(مجال 2 X مجال 4)	
		معنوي لصالح المجال 3	0.000	10.97	(مجال 3 X مجال 4)	