

التنمية المهنية ودورها في تحقيق الفعالية التنظيمية لجامعه تعز  
"دائرة تقويم الأداء الأكاديمي وضمان الجودة - أنموذجاً": دراسة في سوسيولوجيا التنظيم والعمل  
انتصار محسن الصلوي

أستاذ علم اجتماع التنظيم والعمل المساعد - قسم علم الاجتماع - كلية الآداب - جامعة تعز - اليمن

تاريخ التسليم: ٢٩ يونيو ٢٠١٨م تاريخ القبول: ١٥ يناير ٢٠١٩م

#### الملخص:

هدفت الدراسة إلي التعرف على دائرة تقويم الأداء الأكاديمي وضمان الجودة في جامعه تعز، دورها في التنمية المهنية، وأثر ذلك على تحقيق الفعالية التنظيمية للجامعة بما يتناسب مع مواصفات الجودة، والتعرف على نوعية آليات التدريب وأثرها في تفعيل التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس، والتعرف على مستوى حصوله على دورات تدريبية وتأهيلية ومدى تأثيرها على أدائه، ورفع كفاءته في الارتقاء بالعملية التعليمية وبمؤسسته الجامعية. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم توزيع الاستبيان على عينه من أعضاء هيئة التدريس بلغت (١٢١) من كليات مختلفة، وخلصت الدراسة الي عدد من النتائج من أهمها أن إدارة الجودة في جامعة تعز تعتمد على آليات حديثة في التنمية المهنية تواكب معايير الجودة أثرت - بشكل فاعل - في رفع مستوى التعليم والبحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس في مختلف كلياتها، وأن إدارة الجودة تواكب تطورات الجودة والاعتماد الأكاديمي، وتسعى لتنفيذها واقعاً في كليات الجامعة، وأثر ذلك في رفع الفعالية التنظيمية لجامعة تعز.

**الكلمات المفتاحية:** التنمية المهنية، إدارة الجودة الشاملة، الكفاءة، الفعالية التنظيمية، الأداء التدريسي، معايير مهنية، التعليم العالي، التدريب.

#### Abstract

The Study aimed to identify the role of department calendar performance academic and ensure the quality at Taiz University in professional development and its impact on achieving the organizational effectiveness in accordance with the quality specifications, the quality of the training mechanisms of the faculty member, and the level of access to training and rehabilitation courses. Also, it aimed to improve the efficiency in upgrading the educational process and its institution. The Study was based on a descriptive analytical method. The questionnaire was distributed to a sample of faculty members of 121 different colleges. It concluded that quality management depends on modern mechanisms in professional development. They impact effectively in increasing the level of education and scientific research for faculty members in various faculties. The department calendar performance academic keeps pace with the development of quality and academic accreditation. It seeks to implement them, and this impacts in increasing the organizational effectiveness.

**Key words:** Professional Development, Total Quality Management, Efficiency, Organizational Effectiveness, Teaching Performance, Professional Standards, Higher Education , Training

## المقدمة:

إن المتتبع للتحوّلات التي يشاهدها عالم اليوم يجد أنّ المجتمعات الأكثر وعياً بطبيعة التطور التاريخي تستعد لمجابهتها ورفع تحدّيها المستقبلية بإعطاء الأولوية في اهتماماتها للتدريب والتأهيل المهني. فلا يوجد مجتمع ليس منشغلاً بمراجعة جذرية لمنظومة التنمية المهنية، وخاصة في الجامعات، وصولاً للجودة الشاملة، وتدل المؤشرات على أن مستقبل الجامعات سيشكل مجالاً من أهم مجالات التنافس بين المجتمعات المتسابقة، إذا ما تم تفعيل الجودة من أجل تصدر المواقع الفاعلة في العولمة وتحدياتها الاقتصادية والثقافية، وأن كل مجتمع يفوت على نفسه فرصة تأهيل تعليمه سيكون في خطر، لأن من نتائج التحوّلات الاقتصادية والثورة التكنولوجية بروز الموارد البشرية كعنصر محوري في التنمية، ويرى خبراء في الموارد البشرية أن أول تحدّي تواجهه المؤسسات اليوم وبخاصة المؤسسات التعليمية يتمثل في قدرة مواردها البشرية على كسب رهان الجودة والتأقلم مع المستجدات واستباق التغيرات، والقدرة على التجديد والابتكار. ويشير تقرير التنمية الإنسانية العربية حول التعليم الجامعي في العالم العربي وأساليب التدريس فيه إلى تدني مؤشر جودة التعليم لدى غالبية الجامعات العربية إلى دون الـ (٦٠%) وفقاً للمعايير المعمول بها، وكان ضعف الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس أحد العوامل الرئيسة في تدني جودة التعليم العالي، كما بينت الدراسات الحديثة إن قصور عضو هيئة التدريس يعود إلى عدة عوامل يتصدرها عامل الافتقار إلى إعداد المحاضرة إعداداً كافياً، وضعف أساليب التدريس وعدم استخدام التقنية الحديثة، والخروج من مستوى المحاضرة بمستوى أعلى أو أدنى من مستوى الطلاب<sup>(١)</sup>. وعلى الرغم من تعدد وظائف الجامعات في العالم، إلا إن القاعدة العامة في وقتنا الراهن إن رسالة الجامعة تقوم على ثلاث وظائف رئيسية هي: التعليم- البحث العلمي - خدمة المجتمع، وتعد وظيفة التدريس الجامعي غاية في الأهمية لأنها الوظيفة الرئيسية في أغلب الجامعات المرموقة في العالم<sup>(٢)</sup>، ولتفعيل تلك الوظائف في جامعة تعز

وتجسيدها واقعياً بما يحقق الفعالية التنظيمية، سارعت جامعة تعز في إنشاء إدارة خاصة بجودة التعليم الجامعي في عام ٢٠٠٤م، وهي "دائرة تقويم الأداء الأكاديمي وضمان الجودة"، وتعد الجهة المسؤولة عن التخطيط والمتابعة والتقويم للبرامج الدراسية بالجامعة، وتنفيذ برامج التدريب والتنمية الأكاديمية للعاملين فيها.

لذا تعد التنمية المهنية من أهم المجالات التي ينبغي الاهتمام بها، لما لها من أهمية في تحسين مستوى الأداء وزيادة فاعليته<sup>(٣)</sup>، ويتم من خلالها تحقيق الفعالية التنظيمية لمؤسسات التعليم العالي التي بدورها ترتبط بمدى الاستجابة للتغيرات التي تحدث على مستوى محيطها، ونلاحظ أن تحولات البيئة التنافسية ودرجة تعقدها وعدم استقرارها، تفرض على الجامعات مرونة عالية في تسيير مواردها البشرية قصد إعطائها حرية الإبداع، وتطوير كفاءاتها الفردية أو الجماعية، لأن الجامعات التي تتصف بالمرونة هي تنظيمات غالباً ما تكون ذات كفاءة في تخصيص مواردها المادية والبشرية<sup>(٤)</sup>. وهي الوسيلة الوحيدة للتحقق من أن الأداء التدريسي والتنظيمي يتم على النحو المحقق للفعالية التنظيمية لغرض وصول الجامعات لمستوى الجودة الشاملة، والتي تعمل على تطوير جميع جوانب العمل الإداري والأكاديمي على مستوى الجامعة، وبالتالي تساعد على إحداث تغيير متكامل يسهل رفع كفاءة عضو هيئة التدريس بشكل خاص والفعالية التنظيمية لمؤسسات التعليم الجامعي بشكل عام .

**أهداف الدراسة :** تهدف الدراسة إلى تحقيق الآتي:

- التعرف على واقع البيئة التعليمية التي يعمل فيها عضو هيئة التدريس في جامعة تعز ومدى تأثيرها على مستوى أدائه ومدى تفعيل القيادات العليا للوائح وتشريعات التعليم العالي.
- التعرف على مهام دائرة تقويم الأداء الأكاديمي وضمان الجودة في جامعة تعز ودورها في تحقيق الفعالية التنظيمية للجامعة.
- التعرف على مهام وأنشطة دائرة تقويم الأداء الأكاديمي

- وضمان الجودة في جامعة تعز ودورها في تحقيق  
الفعالية التنظيمية للجامعة.

- التعرف على نوعية آليات وبرامج التدريب  
والتأهيل المهني لعضو هيئة التدريس في جامعة  
تعز وأثرها في تحقيق التنمية المهنية.

- التعرف على مدى تنسيق جامعة تعز مع نظيراتها المحلية  
أو العربية والأجنبية وأثر ذلك على تحقيق الفعالية التنظيمية  
بما يواكب مواصفات الجودة والاعتماد الأكاديمي.

- التعرف على مدى انفتاح جامعة تعز على محيطها  
السيوسيو اقتصادي وأثر ذلك على تحقيق الفعالية التنظيمية  
للجامعة في خدمة المجتمع.

- التعرف على نوعية الصعوبات التي تواجهه دائرة  
تقويم الأداء الأكاديمي وضمان الجودة في جامعة تعز.

**أهمية لدراسة:** تبرز أهمية الدراسة في الكشف عن واقع  
التعليم الجامعي في جامعة تعز وذلك في ضوء تحليل  
النظام (مدخلات وعمليات ومخرجات) وتسليط الضوء أكثر  
على مدخلات النظام لمعرفة تفعيل القيادات العليا للوائح  
وتشريعات التعليم العالي، وكذا حقوق وواجبات عضو هيئة  
التدريس، والامتيازات الحاصل عليها ومدى فاعلية التدريب  
والتأهيل وتحقيق التنمية المهنية. كما تبرز أهمية الدراسة  
في تسليط الضوء على مدى مواكبة جامعة تعز لتحقيق  
معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي، وذلك من خلال إنشاء  
إدارة خاصة وهي " دائرة تقويم الأداء الأكاديمي وضمان  
الجودة، والتعرف على مهامها وأنشطتها المختلفة، وإذا كان  
لها دور في تقديم المخرجات والخدمات والخبرات التطويرية  
للعمل الأكاديمي، وكذا في تحقيق الفعالية التنظيمية لجامعة  
تعز.

**إشكالية الدراسة:** يعد دور إدارة الجودة في الجامعات  
مطلباً ضرورياً وحاجة ملحة لتنمية أعضاء هيئة التدريس،  
والارتقاء بمستواهم سواءً في أساليب أدائهم التدريسي أو  
البحثي، فالتنمية المهنية تعمل في اتجاهين يرتبط كل منهما  
بالآخر ارتباطاً وثيقاً لتحقيق الهدف الذي تسعى إليه  
مختلف الجامعات للوصول إلى تحقيق الفعالية التنظيمية،  
يتمثل الاتجاه الأول في تحسين مستوى الأداء المهني

لعضو هيئة التدريس وزيادة فاعليته من خلال إعادة تأهيله  
وإدماجه في دورات تدريبية تخصصية وإكسابه مهارات في  
لغات مختلفة وتقنيات استخدام التكنولوجيا المتطورة وكيفية  
إعداد المادة التعليمية بطريقة صحيحة، بينما يتمثل الاتجاه  
الثاني في ضرورة تطوير المادة العلمية ومحتواها  
ومضمونها بما يتناسب ومعايير الجودة، وبما يلبي  
احتياجات سوق العمل، وكلا الاتجاهين سيكون لهما دور  
واضح في وصول الجامعة إلى مستوى تحقيق الفعالية  
التنظيمية، وتجسدت الإشكالية هنا في التساؤل التالي: هل  
تؤدي "دائرة تقويم الأداء الأكاديمي وضمان الجودة" في  
جامعه تعز دورها في تحقيق الفعالية التنظيمية بما يتناسب  
مع مواصفات الجودة والاعتماد الأكاديمي؟ ويتفرع من هذا  
التساؤل الرئيس التساؤلات الفرعية الآتية:

- هل للتنمية المهنية السائدة دور في تحقيق الفعالية  
التنظيمية لجامعة تعز؟

ماهي آليات التدريب المعتمدة في "دائرة تقويم الأداء  
الأكاديمي وضمان الجودة" وأثرها في تفعيل التنمية  
المهنية لعضو هيئة التدريس؟

#### فرضيات الدراسة:

- دائرة تقويم الأداء الأكاديمي وضمان الجودة في  
جامعة تعز لها دور إيجابي وذو دلالة إحصائية في  
التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

- الدورات التدريبية التي يحصل عليها أعضاء هيئة  
التدريس (التخصصية والموارد البشرية واللغات) لها دور  
إيجابي وذو دلالة إحصائية في التنمية المهنية لأعضاء  
هيئة التدريس في جامعة تعز.

- التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس لها دور إيجابي  
وذو دلالة إحصائية في الفعالية التنظيمية لجامعة تعز.

- انفتاح جامعة تعز على محيطها الاقتصادي

والاجتماعي له دور إيجابي وذو دلالة إحصائية في  
الفعالية التنظيمية.

- دائرة تقويم الأداء الأكاديمي لها دور إيجابي وذو دلالة  
إحصائية في تحقيق الفعالية التنظيمية لجامعة تعز.

العمليات الداخلية في الفعالية باهتمامه بالموارد البشرية وتأهيلهم باعتبارهم مورداً استراتيجياً هاماً. (٦)

٢- **منهج الدراسة** : اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي باعتباره مناسباً لطبيعة الظاهرة المدروسة، وتحليل البيانات باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) من اجل الخروج بنتائج قد تدعم أو تنفي فرضيات الدراسة.

٣- **تحديد مجتمع الدراسة والعينة**: أن هدف الدراسة هو التعرف على دور "دائرة تقويم الأداء الأكاديمي وضمان الجودة" في تفعيل التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، وتحقيق الفعالية التنظيمية لجامعه تعز، فقد استهدفت الدراسة عدد من الكليات في جامعة تعز كمجتمع للدراسة، وهي كلية الآداب والتربية والطب والهندسة والحقوق والعلوم الإدارية والعلوم التطبيقية، وكان اختيارها بطريقة قصديه عمديه، والسبب في اختيار الكليات هو تنوع التخصص ما بين كليات نظرية وكليات علمية، وأيضاً الموقع أو مكان الدراسة حيث نجد أن كليتي التربية والهندسة والحقوق والعلوم الإدارية والعلوم التطبيقية تقع في مبنى الجامعة الحديث في (حبييل سلمان) بينما تتوزع كليتي الآداب والطب في وسط المدينة، أما عينة الدراسة فقد كان اختيارها بطريقة عشوائية بسيطة من أعضاء هيئة التدريس من مختلف الدرجات العلمية والمناصب الإدارية، وبلغ حجم العينة (١٢١ مفردة).

٤- **أدوات جمع البيانات**: استخدمت الدراسة أداة الاستبيان لجمع البيانات والمكونة من محورين:

- البيانات الذاتية (النوع- العمر- الدرجة العلمية- المنصب-سنوات الخبرة- الدورات التدريبية).

- بيانات خاصة بتحقيق الفرضيات وقد قسمت إلى خمسة محاور (دائرة تقويم الأداء الأكاديمي- واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس- انفتاح الجامعة على محيطها الاقتصادي والاجتماعي- الصعوبات التي تواجه دائرة تقويم الأداء الأكاديمي- الفعالية التنظيمية لجامعة تعز) وكان توزيع الاستمارة على عينة استطلاعية للتأكد من سلامة الاستبيان ووضوح

- الصعوبات التي تواجه دائرة تقويم الأداء الأكاديمي وضمان الجودة بالجامعة لها دور سلبي وذو دلالة إحصائية في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

- الصعوبات التي تواجه دائرة تقويم الأداء الأكاديمي وضمان الجودة بالجامعة لها دور سلبي وذو دلالة إحصائية في الفعالية التنظيمية للجامعة.

**المنهجية المستخدمة في الدراسة:**

١- **مقاربات الفعالية التنظيمية:**

أ- **مقاربة موارد النظام** : تتمثل وجهة نظر هذه المقاربة بأهمية المدخلات في تقييم فعالية "دائرة تقويم وتطوير الأداء الأكاديمي وضمان الجودة"، إذ يفترض أن تكون فعالة إذا استطاعت أن تحصل على ما تحتاج إليه من موارد. وتعرف الفعالية التنظيمية لهذا المدخل بأنها " قدرة المنظمة المطلقة أو النسبية على استغلال البيئة التي تعمل فيها للحصول على ما تحتاج إليه من موارد نادرة ذات قيمة"، وتعتمد المقاربة في قياس فعالية المنظمات أو الإدارات على مجموعة من المؤشرات التي تعكس مدى قدرتها على توفير ما تحتاج إليه من موارد، ومن أهم هذه المؤشرات قدرتها التفاوضية في الحصول على مواردها الأساسية، وقدرتها على الاستجابة للتغيرات في البيئة الخارجية، والقدرة على فهم وتحليل خصائص البيئة التي تعمل فيها. (٥)

ب- **مقاربة العمليات الداخلية**: تهتم هذه المقاربة بمدى كفاءة العمليات التشغيلية الداخلية، و جودة المناخ النفسي السائد بين العاملين حيث تعتبر المنظمة فعالة وفقاً لهذا المدخل إذا اتصفت عملياتها الداخلية باليسر وعدم وجود معوقات و ارتفعت درجة رضا العاملين عن عملهم، والعنصر الهام في الفعالية هو ما تفعله المنظمة بما توافر لديها من موارد، ومن مؤشرات تحديد الفعالية وفقاً لهذا المدخل : وجود مناخ ايجابي وشيوع روح العمل الجماعي بين الأعضاء ووجود وسائل اتصال فعالة بين الإدارة و العاملين وارتفاع دافعتهم وولائهم للمنظمة، بالإضافة إلى ارتفاع الكفاءة الاقتصادية الداخلية، ويتميز مدخل

وأداء مهامه بكفاءة عالية، والتأثير الإيجابي في محيطه ومجتمعه. يشمل ذلك: اكتساب وتنمية معارف مهنية، وتنمية قيم واتجاهات ايجابية مساندة لسلوكه المهني<sup>(٨)</sup>، كما تعرف أنها "تنمية لمهاراته وقدراته وزيادة فاعليته في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع بما يحقق له التوافق النفسي والاجتماعي من جهة، وبما يضمن تطوير المجتمع وتحقيق رؤاه المستقبلية بما يضطلع به أستاذ الجامعة من أدوار من جهةٍ أخرى"<sup>(٩)</sup>..

٣- **الفعالية التنظيمية:** اهتم بعض الباحثين في تعريفهم للفعالية التنظيمية بقدرة المنظمة على توفير الموارد المختلفة ( أفراد - مواد - معدات ..) وتعرف بأنها: " قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها وتعتمد هذه القدرة والمعايير المستخدمة في قياسها على الأنموذج المستخدم في دراسة المنظمات"<sup>(١٠)</sup>، فقد عرفها كل من يوشتمان و سيشور **Yuchtman & seashore** بأنها " قدرة المنظمة على استغلال الفرص المتاحة في بيئتها في سبيل اقتناء الموارد النادرة التي تمكنها من أداء وظائفها"<sup>(١١)</sup>. وهناك فرق منهجي واضح بين الفعالية (**Efficiency**) و الفاعلية (**Effectiveness**)، فالفاعلية تعني استعمال الموارد دون هدر أو تبذير، والفاعلية تعني إنجاز ما ينبغي إنجازها بنجاح ومثابرة، وهاتان الصفتان شرطان ضروريان للمؤسسات الناجحة كما يقول **Peter Drucker, 1966** بالفاعلية ننجز الأشياء بطريقة جيدة، و بالفاعلية ننجز أشياء جيدة...".  
والباحثة ركزت أكثر على مفهوم الفعالية لما له من ارتباط منهجي واضح بموضوع الدراسة، كما تم الإشارة لمصطلح الفاعلية في تحليل بعض الفقرات، وذلك لأن الأداء المتميز يشترط تحقق هاتين الركيزتين في نفس الوقت.

٤- **الأداء التدريسي:** يعرف بأنه " درجة قيام عضو هيئة التدريس بتنفيذ المهام التعليمية المناطة به وما يبذلها من ممارسات وأنشطة وسلوكيات تتعلق بمهامه المختلفة تعبيراً سلوكياً"<sup>(١٢)</sup>. كما يعرف بأنه "وسيلة التعبير عن امتلاك المدرس للمهارات التدريسية المختلفة تعبيراً سلوكياً

لمجتمع الدراسة، وتم قياس مدى ثبات الاستبيان ويقصد بذلك أن يعطي هذا الاستبيان نفس النتيجة إذا أعيد توزيعه أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، أو بعبارة أخرى إن ثبات الاستبيان يعني الاستقرار في نتائجه وعدم تغييرها بشكل كبير في حالة إعادة توزيعها على أفراد العينة نفسها عدة مرات خلال فترات زمنية معينة.

#### حدود ومتغيرات الدراسة:

##### ١- حدود الدراسة:

- الحد الموضوعي: التنمية المهنية دورها في تحقيق الفعالية التنظيمية، دائرة تقويم وتطوير الأداء الأكاديمي وضمان الجودة في جامعة تعز\_ أنموذجاً.

- الحد المكاني: كلية الآداب، كلية التربية، وكلية الطب، كلية الهندسة كلية العلوم الإدارية، كلية العلوم التطبيقية، كلية الحقوق/ جامعته تعز.

- الحد البشري: أعضاء هيئة التدريس في جامعة تعز

- الحد الزمني: بدأ تنفيذ الدراسة في ١٥ /

٢٠١٤/٣ وحتى ٢٠١٧/٤ م

٢- **متغيرات الدراسة:** المتغير المستقل (التنمية المهنية)

المتغير التابع ( تحقيق الفعالية التنظيمية )

#### مفاهيم ومصطلحات الدراسة:

١- **التنمية المهنية:** تعرف التنمية المهنية بأنها " عمليات مؤسسية منظمة لتدريب أعضاء هيئة التدريس وإعدادهم، وتستهدف تجديد أدائهم المهني ورفع جودته في مجالات التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، إضافة إلى مساعدتهم في النمو والارتقاء بقدراتهم ومهاراتهم الذاتية باستخدام أساليب متنوعة لها صفة الشمول والتكامل والاستمرارية والمرونة والتكيف مع متغيرات العصر وتحدياته"<sup>(٧)</sup>.

٢- **التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس:** تعرف

التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بأنها " زيادة الخبرات وتطوير الكفايات والمهارات المتنوعة لدى عضو هيئة التدريس الجامعي؛ حتى يتمكن من ممارسة دوره

(١٣).

## ٥- إدارة الجودة الشاملة: يعرف (2001 Mukhopachyay)

بأنها عبارة عن مجموعة الآراء التي تشمل مايلي: امتياز العملية التعليمية، القيمة المضافة للعملية التعليمية، ملائمة مخرجات العملية التعليمية للاستخدام، توافق مخرجات التعليم مع الأهداف المخططة والمواصفات و المتطلبات، تجنب حدوث العيوب في العملية التعليمية، مقابلة التوقعات المتزايدة للعملاء (١٤)

٦- جودة التعليم العالي: تعرف بأنها "التحسن المستمر لجودة المخرجات المتمثلة بالكوادر المتخصصة من الخريجين لتحقيق رضا المستفيدين في ظل إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي من خلال تفاعل المدخلات لتحقيق مستوى عال من الجودة باشتراك العاملين بصورة فاعلة في العملية التعليمية" (١٥) وتعرف أيضاً بأنها إستراتيجية متكاملة للتطوير المستمر، فهي مسؤولية جميع عناصر منظومة الجامعة من أساتذة وموارد مادية وقيادات إدارية تشترك لتحقيق أهداف الجامعة (١٦).

٧- التدريب: يعرف بأنه "إعداد الفرد وتدريبه على عمل معين لتزويده بالمهارات والخبرات التي تجعله جديراً بهذا العمل، وكذلك إكسابه المعارف والمعلومات التي تتقصه من أجل رفع مستوى كفاءته الإنتاجية وزيادة إنتاجيته في المؤسسة" (١٧) ويمكن تعريفه بأنه "مجمل العمليات القادرة على جعل الأفراد والفرق يؤدون وظائفهم الحالية التي قد يكلفون بها مستقبلاً من أجل السير الحسن للمؤسسة بمهارة" (١٨)

٨- مفهوم الاعتماد الأكاديمي: لا يزال مفهوم الاعتماد يختلف من دولة لأخرى، حيث يستخدم بطرائق وسياقات غير واضحة، وحيث يمكن تعريف الاعتماد بأنه: بيان رسمي منشور يتضمن بعض معايير الجودة الخاصة بالمؤسسة أو البرامج التعليمية بها، ويتبع عملية التقييم التي تستند على بعض المعايير المتفق عليها. وقد استخدمت وكالات الاعتماد في أمريكا تعريفين للاعتماد: أولها: "الاعتماد: هو عملية الاعتراف بالمؤسسة التعليمية

أو برامج الأداء والتكامل والجودة التي تولد الثقة لدى المجتمع التعليمي وكافة الناس".

ثانيها: الاعتماد: هو عملية تقييم البرامج التعليمية بهدف تحقيق مستوى عال من الأداء في ظل معايير الجودة التي وضعتها بعض الهيئات الخارجية (مثل الحكومة ومجالس ولجان الاعتماد، والوزارة) (١٩).

## ٩- دائرة تقويم الأداء الأكاديمي وضمان الجودة:

تأسست الدائرة عام ٢٠٠٤م وتعتبر الجهة المسؤولة عن التخطيط والمتابعة والتقويم للبرامج الدراسية بالجامعة وتنفيذ برامج التدريب والتنمية الأكاديمية للعاملين فيها وتقويم أدائهم، وتحقيق الريادة في تقديم المخرجات والخدمات والخبرات التطويرية للعمل الأكاديمي والارتقاء بمستوى عملية التعليم والتعلم ورفع مستوى الأداء والمحافظة على الإنجاز المتميز، وإنجاز التقويم الأكاديمي السنوي بالتنسيق مع شعب تقويم الأداء الأكاديمي وضمان الجودة بالكليات والمراكز المختلفة، والسعي نحو تأهيل كليات الجامعة ومراكزها للحصول على الاعتماد وكسب ثقة ورضاء المستفيدين من مخرجاتها. وتتكون الدائرة من خمس وحدات فنية وأكاديمية وهي: ١- وحدة ضمان الجودة ٢- وحدة التدريب والتنمية الأكاديمية ٣- وحدة المناهج ومصادر التعلم ٤- وحدة البيانات والمعلومات ٥- وحدة الدراسات والبحوث بالإضافة إلى الإدارة المالية والإدارية والسكرتارية المعاونة (٢٠).

## الدراسات السابقة:

أولاً: دراسات اهتمت بالتنمية المهنية في بعض الجامعات العربية.

## ١- دراسة ريمان محمد وتوفيق غانم "التنمية المهنية

## لهيئة التدريس مدخل للجودة الشاملة

في التعليم الجامعي 2008م (٢١)

هدفت الدراسة إلى إلقاء الضوء على أدوار عضو هيئة التدريس المتجددة والمنسجمة مع روح العصر ومتطلباته، بالإضافة إلى عرض العلاقة بين جودة

## ٢٠٠٦م." (٢٣)

هدفت الدراسة إلى معرفة اتجاهات هيئة التدريس بجامعة عدن نحو تصورهم لبرنامج التدريب أثناء الخدمة، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي لمعرفة آراء عينة مكونة من (١٢٣) عضواً من الهيئة التدريسية في جامعة عدن يتوزعون بين أربع كليات (التربية-الأداب-الهندسة-الطب) تمثل ٥٠% من إجمالي كليات جامعة عدن، وقد جاء اختيار الكليات الأربع أنفة الذكر بطريقة القرعة، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن هناك اتجاهًا إيجابيًا لدى عينة الدراسة نحو موضوع التدريب أثناء الخدمة بوصفه وسيلة مهمة من وسائل التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي. إذ جاءت اجابات أفراد عينة الدراسة في المتوسط موافقة عالية على غالبية محاور البرنامج التدريبي المقترح . قد شملت المحاور المتعلقة بمحتوى البرنامج (المعارف-المهارات-الاتجاهات) وأهدافه ومبرراته، وجهة الإشراف على البرنامج، وأساليب التدريب والتقييم، والمستهدفين بالتدريب، والحوافز والامتيازات المقترحة لإقناع أعضاء هيئة التدريس بالمشاركة في أنشطة البرنامج، بالمقابل أظهرت نتائج الدراسة وجود تباين في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول مواعيد ومدة التدريب المقترحة في البرنامج. وقد أوصت الباحثة بمزيد من الدراسات المستقبلية لمعرفة أسباب تلك التباينات.

#### ٤- دراسة حلا محمود "مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية من وجهة نظرهم ٢٠١٠م" ٢٤.

هدفت الدراسة كشف مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية في فلسطين من وجهة نظرهم في ضوء بعض المتغيرات المستقلة (الجنس-العمر- المؤهل العلمي- الكلية- سنوات الخبرة- الرتبة الأكاديمية)، والتعرف على مستوى التنمية المهنية لديهم، وتم توزيع الاستبيان على عينة الدراسة المكونة من (١٣٠) عضواً من أعضاء هيئة التدريس، واستخلصت الدراسة النتائج التالية: أن الجامعة تنظر إلى أعضاء هيئة التدريس على أنهم مجرد موظفين فيها، ومتغير المؤهل العلمي لهم لا

النوعية وجودة أعضاء هيئة التدريس، وقد استخلصت الدراسة عدداً من النتائج منها: أن جودة النوعية تتطلب جودة أعضاء هيئة التدريس أنفسهم باعتبارهم عنصراً فعالاً في تحقيق الجودة، على ضوء ما يملكون من مدخلات، ومدى أهمية وسائل التنمية المهنية في رفع مستوى المدخلات والعمليات والمخرجات في المنظومة التعليمية، لا سيما وأن التنمية المهنية مطلب رئيسي لتحقيق الجودة، وبدونها فإن تحقيق الجودة في التعليم الجامعي سيكون أمراً صعباً، وإن التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس شكل ضرورة ملحة لمواجهة متطلبات النوعية في التعليم الجامعي، ولذلك يحتم على مؤسسات التعليم العالي تدعيم ثقافة الجودة بين منتسبي المؤسسة التعليمية.

#### ٢- دراسة معزوز علاونة، مدى تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة في الجامعة العربية، ٢٠٠٤م" (٢٢)

هدفت الدراسة إلى تحديد مدى تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة في الجامعة العربية الأمريكية من وجهة نظر أعضاء هيئتها التدريسية وتحديد أكثر مبادئ إدارة الجودة الشاملة تطبيقاً في الجامعة. كما تمت مقارنة مستويات إدراك أفراد عينة الدراسة لمدى تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة في الجامعة وفقاً لبعض المتغيرات المستقلة، وقد بينت نتائج الدراسة أن درجة تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة في الجامعة العربية الأمريكية كانت كبيرة، كما تبين أن أكثر مجالات إدارة الجودة الشاملة تطبيقاً في الجامعة العربية الأمريكية مجال تهيئة متطلبات الجودة في التعليم، يليه مجال متابعة العملية التعليمية وتطويرها، ثم جاء مجال تطوير القوى البشرية وجاء في المرتبة الأخيرة مجال اتخاذ القرار وخدمة المجتمع، كما بينت الدراسة أنه لا يوجد اختلاف ذو دلالة إحصائية تبعاً لكل من الجنس و المؤهل العلمي وسنوات الخبرة والجامعة التي تخرج منها والكلية التي يدرس فيها والعمر.

#### ٣- دراسة رفيقة بامدهف "التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية دراسة لاتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو برنامج مقترح للتدريس أثناء الخدمة بجامعة عدن

**الجودة والتحسين المستمر: دراسة حالة جامعة****البحرين ٢٠٠٩م<sup>(٢٦)</sup>**

هدفت الدراسة إلى تحسين نوعية التعليم العالي من خلال تنويع مصادر الدخل ، وحل المشاكل الوطنية الكبرى، كما هدفت إلى تنظيم معاهد التعليم العالي وفقاً للمعايير الوطنية. وقد اعتمد الباحثون على الممارسات الجيدة في مؤسسات التعليم العالي في البحرين واستخدمت هذه الممارسات مقياساً لتطوير المعايير، وقد اتبع الباحثون المنهج الوصفي التحليلي لوضع المؤشرات، والمنهج المقارن لقياس مستوى الممارسة بين الجامعات.

وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: عدم تنويع مصادر الدخل وضعف استقرار الموارد المالية لمؤسسات التعليم العالي يؤثر بشكل مباشر على نوعية التعليم العالي وتطوره، وإن المزاجية بين المعايير الدولية لضمان الجودة مع الممارسات الجيدة يسهم في تحسين الأداء والارتقاء بسمعة المؤسسة.

٢- دراسة (غانم، 2008)، بعنوان: "مدى تطبيق إدارة الجودة وأثرها على أداء كليات العلوم الإدارية والاقتصادية في الجامعات الفلسطينية"<sup>(٢٧)</sup>.

هدفت الدراسة إلى تعرف مدى تطبيق نظام الجودة الشاملة وأثرها على أداء كليات العلوم الإدارية والاقتصادية بالجامعات الفلسطينية، من خلال محاور تحسين الأداء، رضا المستفيدين- الأداء الداخلي- خدمة المجتمع المحلي، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي من أجل تحقيق أهداف الدراسة من خلال استبانة وزعت على عينة ممثلة من عشر جامعات. وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: إن تطبيق نظام إدارة الجودة يعمل على تحسين الأداء وتطوره، وجود فروق ذات دلالة إحصائية تشير إلى تفوق بعض الجامعات من حيث الميزة التنافسية، وتطور أداء العاملين وفهمهم لواجباتهم وطرق أداء العمل لصالح جامعات (بيت لحم - بيزيت - الجامعة الإسلامية - الجامعة الأمريكية ) .

يحدد تقديرهم لمستويات التنمية في الجامعة، وكأن هناك متغيرات أخرى واعتبارات هي التي تقف خلف تقدير مستويات التنمية المهنية في الجامعة، ووجود معيقات كثيرة تقف في وجه التنمية لدى أعضاء هيئة التدريس وهم يحملون الجامعة المسؤولية الناجمة عن ذلك، إضافة إلى أن بعض أعضاء هيئة التدريس يحملون اتجاهات سلبية نحو تنمية ذواتهم مهنيًا، كما أن سنوات الخبرة عامل مؤثر في تقبل مهارات التدريس وتنميتها، وأن من لديهم خبرة أقل من عشر سنوات يحتاجون إلى دورات تدريبية وأساليب أخرى لمجالات التنمية المهنية، وأن من لديهم خبرة من ١٠ إلى ٢٠ سنة لديهم اهتمام بمجالات التنمية المهنية، وكذلك من لديهم خبرة أكثر من ٢٠ سنة.

**٥- دراسة احمد الخطيب وآخرون، بعنوان " لفعالية****التنظيمية للجامعات الرسمية في الأردن ١٩٩٩م." ٢٥.**

هدفت الدراسة الى تعريف الفعالية التنظيمية للجامعات الأردنية الرسمية الأربع (الأردنية - اليرموك - مؤتة - العلوم والتكنولوجيا الأردنية)، وبيان أثر اختلاف الجامعة والرتبة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس في تقدير مستوى الفعالية التنظيمية لهذه الجامعات، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وكانت أداة الدراسة مقياس كامبيرون للفعالية التنظيمية بأبعادها التسعة) رضا الطالب التعليمي- نمو الطالب المهني- نمو الطالب الشخصي- رضا أعضاء الهيئة التدريسية- النمو المهني للهيئة التدريسية- انفتاح النظام وتفاعله مع المجتمع- استقطاب الموارد والمصادر البشرية- الصحة التنظيمية. وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة نتائج أهمها: تدني مستوى الفعالية التنظيمية للجامعات الأردنية الرسمية بشكل عام، حيث كانت الجامعة الأردنية بمستوى المتوسط العام في حين أن الجامعات الثلاث جاءت دون مستوى المتوسط العام، ٢. يختلف ارتفاع أو انخفاض الفعالية التنظيمية لكل جامعة من هذه الجامعات باختلاف أبعاد الفعالية التنظيمية التسعة.

ثانياً - دراسات اهتمت بالجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي:

١- دراسة ياسر علاوي، وآخرين، بعنوان " ضمان

٣- دراسة امال أبو عامر، 'بعنوان واقع الجودة الإدارية في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر الإداريين وسبل تطويره' ٢٠٠٨م. (٢٨)

هدفت الدراسة إلى تعرف واقع الجودة الإدارية في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر الإداريين، وقد تناولت الباحثة في الدراسة مجالات الجودة الإدارية، وهي: (القيادة- التخطيط الاستراتيجي- ثقافة الجودة- إدارة الموارد البشرية- نظم المعلومات الإدارية- الرقابة وتوكيد الجودة- رضا المستفيد)، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي وطورت استبانة تشمل محاور الدراسة حيث بلغت عينة الدراسة (280) موظفًا في جامعات قطاع غزة. وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: توافر الجودة الإدارية في الجامعات الفلسطينية بدرجة كبيرة بنسبة بلغت (69.8%) توافر مجالات نظم المعلومات الإدارية والقيادة والتخطيط الاستراتيجي وثقافة الجودة بدرجة كبيرة، توافر مجالات الرقابة وإدارة الموارد البشرية ورضا المستفيدين بدرجة متوسطة ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في نسبة توافر الجودة الإدارية تعزى لمتغير الجامعة لصالح جامعة القدس المفتوحة والجامعة الإسلامية.

تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة:

أولاً. ثبات وصدق أداة الدراسة:

لمعرفة درجة ثبات متغيرات الدراسة ومصدقية إجابات العينة على فقرات الاستبيان تم إجراء اختبار كرونباخ للتأكد من ثبات الاستبيان وصدق آراء العينة فيه.

جدول رقم (١) اختبار كرونباخ (ألفا) لمتغيرات الدراسة الرئيسية:

يتضح من الجدول رقم (١) أن درجة الثبات للاستبيان بشكل عام جاءت بنسبة (٠,٩٤٨) وهذا يعني أنه جاءت

م	المحور	عدد الفقرات	درجة الثبات	الصدق الذاتي
١	دائرة تقييم الأداء الأكاديمي وضمان الجودة	١٧	٠,٨٣٦	٠,٩١٤
٢	التتمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة	١٩	٠,٨٢٠	٠,٩٠٥
٣	انفتاح الجامعة على محيطها الاقتصادي والاجتماعي	١٧	٠,٨٢٢	٠,٩٠٧
٤	الصعوبات التي تواجه دائرة تقييم الأداء الأكاديمي وضمان الجودة	٩	٠,٩٤٢	٠,٩٧١
٥	الفعالية التنظيمية بالجامعة	١٣	٠,٩٢٢	٠,٩٦٠
	ثبات الاستبيان بشكل عام	٧٥	٠,٩٤٨	٠,٩٧٤

بنسبة ثبات مرتفعة جداً، وجاءت درجة الصدق الذاتي لإجابات العينة (٠,٩٧٤) وأن درجة الصدق الذاتي الإجابات مرتفعة جداً أيضاً، وأن الاستبيان قادر على قياس ما صمم لأجله ويمكن الاعتماد على النتائج المتحصلة منه في تعميمها على مجتمع الدراسة. وجاءت متغيرات الدراسة الرئيسية بدرجة ثبات تتراوح بين (٠,٨٢٠) و(٠,٩٤٢) وبدرجة مصداقية تتراوح بين (٠,٩٠٥) و(٠,٩٧١). والجدول التالي يوضح اختبار كرونباخ على مستوى المحاور الفرعية.

جدول رقم (٢) اختبار كرونباخ (ألفا) لمتغيرات الدراسة الفرعية:

المتغيرات	عدد الفقرات	درجة الثبات	الصدق الذاتي
دائرة تقييم الأداء الأكاديمي وضمان الجودة	٤	٠,٧٤١	٠,٨٦١
التتمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة	٧	٠,٨٦٧	٠,٩٣١
انفتاح الجامعة على محيطها الاقتصادي والاجتماعي	٤	٠,٧٣١	٠,٨٥٥
الصعوبات التي تواجه دائرة تقييم الأداء الأكاديمي وضمان الجودة	٥	٠,٨٩١	٠,٩٤٤
الفعالية التنظيمية بالجامعة	١٣	٠,٩٢٢	٠,٩٦٠
ثبات الاستبيان بشكل عام	٧٥	٠,٩٤٨	٠,٩٧٤

## ثانياً- الخصائص الذاتية لعينة الدراسة:

البعد الاول- توزيع عينة البحث حسب خصائصها الشخصية.

جدول رقم (٣) يوضح توزيع عينة البحث حسب

متغيراتها الشخصية

المتغيرات الشخصية	التكرار	النسبة
النوع	ذكر	٩٧
	انثى	٢٤
	الإجمالي	١٢١
العمر	٣٥ سنة فأقل	٢٣
	من ٣٦ - ٤٠ سنة	٤٥
	من ٤١ - ٤٥ سنة	٣٩
	من ٤٦ - ٥٠ سنة	١٤
	الإجمالي	١٢١
سنوات الخبرة	٥ سنوات فأقل	٨٤
	من ٦ - ١٠ سنوات	٣٠
	أكثر من ١٠ سنوات	٧
	الإجمالي	١٢١
الدرجة العلمية	استاذ مساعد	١٠٥
	استاذ مشارك	١٣
	استاذ	٣
	الإجمالي	١٢١
الكلية التي تنتمي لها	الهندسة	١٠
	الآداب	٣٤
	الطب	١٢
	الحقوق	١٣
	العلوم التطبيقية	١١
	التربية	١٣
	العلوم الادارية	٢٨
	الإجمالي	١٢١

يتضح من الجدول رقم (٣) فيما يتعلق بمتغير النوع أن أغلبية العينة جاءت من الذكور بنسبة (٨٠,٢%)، بينما جاءت نسبة الإناث (١٩,٨%)، وهذا يؤكد أن غالبية أعضاء هيئة التدريس العاملين في جامعة تعز هم من فئة الذكور في كافة كليات الجامعة، بينما الإناث يقل أو يكاد ينعدم تواجدهن خاصة في الكليات العلمية مثل (الطب - الهندسة)، بينما نجدهن وينسب قليلة مقارنة بالذكور في كليات (الآداب- التربية- العلوم الإدارية- التطبيقية- الحقوق) أما فيما يتعلق بمتغير العمر نجد أن أغلبية العينة جاءت من الفئة العمرية (من ٣٦ - ٤٠ سنة) بنسبة (٣٧,٢%)، وجاءت نسبة العينة من الفئة العمرية

(من ٤١ - ٤٥ سنة) بنسبة (٣٢,٢%)، بينما جاءت العينة من الفئة العمرية (٣٥ سنة فأقل) بنسبة (١٩%)، وأخيراً جاءت العينة من الفئة العمرية (من ٤٦ - ٥٠ سنة) بنسبة (١١,٦%)، أما متغير سنوات الخبرة نجد أن غالبية العينة من أصحاب سنوات الخبرة (الأقل من ٥ سنوات) بنسبة (٦٩,٤%)، يليهم أصحاب سنوات الخبرة (من ٦ - ١٠ سنوات) بنسبة (٢٤,٨%)، وأخيراً جاء أصحاب سنوات الخبرة (الأكثر من ١٠ سنوات) بنسبة (٥,٨%)، أما متغير الدرجة العلمية نلاحظ أن غالبية العينة هم من الأساتذة المساعدين بنسبة (٨٦,٨%)، يليهم الأساتذة المشاركين بنسبة (١٠,٧%)، وأخيراً جاء الأساتذة في العينة بنسبة (٢,٥%). ونلاحظ فيما يخص متغيرات العمر وسنوات الخبرة والدرجة العلمية أن كل متغير يؤكد مصداقية المتغير الذي يليه، حيث نجد أن غالبية أفراد العينة هم من الفئة العمرية (من ٣٦ - ٤٠ سنة) وهم من الأساتذة المساعدين الذين لديهم سنوات الخبرة أقل من ٥ سنوات، بينما نجد أن الفئة العمرية (من ٤١ - ٤٥ سنة) هم أساتذة مشاركين ولديهم سنوات خبرة (من ٦ - ١٠ سنوات)، بينما فئة الأساتذة لديهم أكثر من ١٠ سنوات خبرة في مجال التدريس في الجامعة، وهذا جاء مطابقاً لدراسة حلا محمود (٢٠١٠) أن سنوات الخبرة عامل مؤثر في تقبل مهارات التدريس وتنميتها، وأن من لديهم خبرة أقل من عشر سنوات يحتاجون إلى دورات تدريبية وأساليب أخرى لمجالات التنمية المهنية، وأن من عندهم خبرة من ١٠ إلى ٢٠ سنة عندهم اهتمام بمجالات التنمية المهنية، وكذلك من عندهم خبرة أكثر من ٢٠ سنة. أما فيما يتعلق بمتغير الكلية نجد أن أغلبية العينة من كلية الآداب بنسبة (٢٨,١%)، وجاءت العينة من الكلية العلوم الإدارية بنسبة (٢٣,١%)، يليهم من يعملون في كلية الحقوق بنسبة (١٠,٧%) وكذلك من يعملون في كلية التربية بنسبة (١٠,٧%)، يليهم من يعملون في كلية الطب بنسبة (٨,٣%).

البعد الثاني- توزيع عينة الدراسة حسب نوعية الدورات التدريبية .

جدول رقم (٤) يبين نوعية الدورات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس

ما هي نوعية الدورات التدريبية التي حصلت عليها في الجامعة؟	التكرار	النسبة
دورات تدريبية تخصصية	٥١	٤٢,١%

## تحليل فقرات المحور الاول: فاعلية دائرة تقويم الأداء الأكاديمي

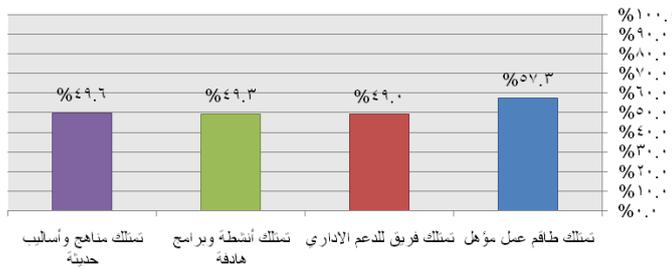
### البعد الأول: آليات تنظيم دائرة تقويم الأداء الأكاديمي وضمان الجودة

جدول رقم (٧) آليات تنظيم دائرة تقويم الأداء

#### الأكاديمي وضمان الجودة

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة النسبية	درجة التحقق	الرتبة
١	تمتلك دائرة تقويم الأداء الأكاديمي وضمان الجودة طاقم عمل مؤهل	١,٧١٩	٠,٨٦٨	%٥٧,٣	متوسطة	١
٢	تمتلك دائرة تقويم الأداء الأكاديمي وضمان الجودة فريق للدعم الإداري	١,٤٧١	٠,٧٤٢	%٤٩,٠	ضعيفة	٤
٣	تمتلك دائرة تقويم الأداء الأكاديمي وضمان الجودة أنشطة وبرامج هادفة	١,٤٧٩	٠,٧٦٥	%٤٩,٣	ضعيفة	٣
٤	تمتلك دائرة تقويم الأداء الأكاديمي وضمان الجودة مناهج وأساليب حديثة	١,٤٨٨	٠,٧٤٣	%٤٩,٦	ضعيفة	٢
٥	متوسط تنظيم الدائرة	١,٥٣٩	٠,٥٨٦	%٥١,٣	ضعيفة	

#### تنظيم دائرة تقويم الأداء الأكاديمي وضمان الجودة



شكل رقم (١)

يتضح من الجدول (٧) والشكل (١) أن مستوى آليات تنظيم دائرة تقويم الأداء الأكاديمي وضمان الجودة بجامعة تعز منظمة جاء بدرجة ضعيفة، حيث جاءت درجة التقييم العامة للعينة لها (٥١,٣%). ويتحليل فقرات المحور نجد أنه لديها طاقم عمل مؤهل ولكنه متوفر بدرجة متوسطة بلغت (٥٧,٣%). وتمتلك مناهج وأساليب حديثة ولكن بدرجة ضعيفة بلغت (٤٩,٦%). كما أنها تمتلك أنشطة وبرامج هادفة أيضاً بدرجة ضعيفة بلغت (٤٩,٣%)، وأخيراً اتضح أنها تمتلك فريقاً للدعم الإداري بدرجة ضعيفة أيضاً بلغت (٤٩%). ومن خلال

دورات في تنمية موارد بشرية	٣٨	%٣١,٤
دورات اللغات	١٧	%١٤,٠
لم يحدد	١٥	%١٢,٤
الإجمالي	١٢١	%١٠٠,٠

يتضح من الجدول أن أغلبية العينة حصلوا على دورات متعلقة بتخصصاتهم بنسبة (٤٢,١%) من العينة، وهذا يؤكد أهمية تنمية أعضاء هيئة التدريس في دورات تدريبية تدعم تخصصهم العلمي والمهني وتواكب التطورات الحاصلة بمناهج التعليم الجامعي بما يتوافق مع معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي، بينما جاءت نسبة من حصلوا على دورات في تنمية الموارد البشرية بنسبة (٣١,٤%) من العينة، وجاءت نسبة من حصلوا على دورات متعلقة باللغات بنسبة (١٤%)، وجاءت نسبة من لم يحددوا ما إذا حصلوا على التدريب بنسبة (١٢,٤%) من العينة.

#### ثالثاً.. تحليل فقرات محاور الدراسة :

تم استخدام مقياس ليكرت الثلاثي لأخذ آراء العينة حول متغيرات الدراسة المختلفة في الاستبيان، وقد استخدمت الباحثة لوصف نتائج الفقرات والمحاور مقاييس النزعة المركزية المتمثلة بالمتوسط الحسابي المرجح الموزون (المرجح بأوزان مقياس ليكرت الثلاثي) والانحراف المعياري، والدرجة النسبية التي ستعبر عن درجة توفر الفقرة أو تحققها لدى عينة الدراسة. والجدولين التاليين يوضحان كيفية تفسير القيم التي سترد في الجداول التالية:

جدول رقم (٥) يوضح كيفية تفسير قيم المتوسط الحسابي الموزون:

الوزن	قيمة المتوسط	التفسير
١	أقل من ١,٦٦٧	غير موافق
٢	من ١,٦٦٧ وأقل من ٢,٣٣٣	محايد
٣	من ٢,٣٣٣ حتى ٣	موافق

جدول رقم (٦) يوضح كيفية تفسير قيم الدرجة

النسبية التي تمثل درجة التحقق للفقرات:

القيمة	الدرجة النسبية (درجة التحقق)
أقل من ٣٦%	درجة ضعيفة جداً
من ٣٦% وأقل من ٥٢%	درجة ضعيفة
من ٥٢% وأقل من ٦٨%	درجة متوسطة
من ٦٨% وأقل من ٨٤%	درجة كبيرة
من ٨٤% حتى ١٠٠%	درجة كبيرة جداً

التحليل السابق نلاحظ ان دائرة تقويم الأداء الأكاديمي لديها آليات تنظيمية حديثة مواكبة للتطورات الحاصلة في مجال عملها، إلا أنها لم تصل للمستوى الذي تطمح إليه في تسيير عملها وذلك نتيجة لشحة الإمكانيات المادية الكافية وكذا عدم اهتمام القيادات العليا في الجامعة بدعم إمكانيات الدائرة وتطورها- وهذا ما سيوضحه تحليل المحور الخاص بالصعوبات الخاصة بدائرة تقويم الأداء، وايضاً المحور بالموارد المادية الخاصة بدائرة تقويم الأداء الأكاديمي، وهذا يتفق مع ما توصلت اليه دراسة علاوي وآخرون(٢٠٠٩) في أن عدم تنوع مصادر الدخل وضعف استقرار الموارد المالية لمؤسسات التعليم العالي يؤثر بشكل مباشر على نوعية التعليم العالي وتطوره.

**البعد الثاني: مهام دائرة تقويم الأداء الأكاديمي وضمان الجودة**

**جدول رقم (٨) البعد الثاني: مهام دائرة**

**تقويم الأداء الأكاديمي وضمان الجودة**

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة النسبية	درجة التحقق	الرتبة
١	تعمل الدائرة على وضع الخطط والبرامج لتحسين الأداء بشكل مستمر	١,٦٩٤	٠,٨٨٤	٥٦,٥%	متوسطة	١
٢	تعمل الدائرة على رفع الأداء المهني لعضو هيئة التدريس	١,٦٢٨	٠,٨٧٧	٥٤,٣%	متوسطة	٢
٣	تعمل الدائرة على مواكبة التطور في الأداء الأكاديمي	١,٥٢١	٠,٧٩٧	٥٠,٧%	ضعيفة	٤
٤	تعمل الدائرة على وضع آليات متابعة وتنفيذ البرامج الأكاديمية بانتظام بما يضمن جودتها وارتباطها بسوق العمل	١,٤٧٩	٠,٧٩٧	٤٩,٣%	ضعيفة	٥
٥	تعمل الدائرة على مواكبة تطور سوق العمل	١,٥٢٩	٠,٨٢٧	٥١,٠%	ضعيفة	٣
	المهام	١,٥٧٠	٠,٧٤٩	٥٢,٣%	متوسطة	

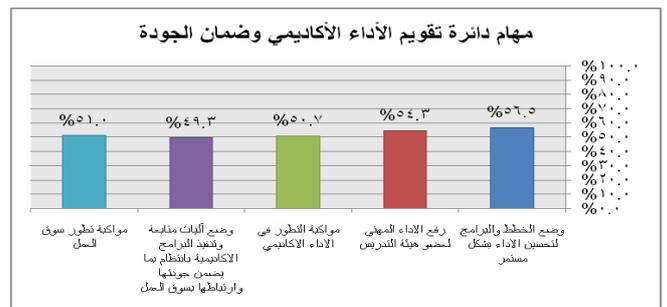
يتضح من الجدول (٨) والشكل (٢) أن دائرة يتضح من الجدول (٨) والشكل (٢) أن دائرة تقويم الأداء الأكاديمي وضمان الجودة بجامعة تعز تقوم بمهامها بدرجة متوسطة، حيث جاءت درجة التقييم العامة للعينة لها (٥٢,٣%). ويتحليل فقرات المحور نجد أن الدائرة تعمل على وضع الخطط والبرامج الخاصة بتحسين الأداء بدرجة متوسطة بلغت (٥٦,٥%). وتقوم برفع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بدرجة متوسطة أيضاً حيث بلغت (٥٤,٣%). بينما ظهر أنها تواكب التطور في سوق العمل بدرجة ضعيفة بلغت (٥١%)، وتواكب التطور في الأداء الأكاديمي أيضاً بدرجة ضعيفة بلغت (٥٠,٧%)، وأخيراً اتضح أنها تضع آليات للمتابعة بدرجة ضعيفة أيضاً بلغت (٤٩,٣%)، ونستنتج مما سبق أن دائرة تقويم الأداء تعمل جاهدة على وضع الخطط والبرامج الخاصة بتحسين الأداء الخاصة برفع مستوى الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بما يتناسب مع مقدرتها المالية، كما انها تواكب التطور في سوق العمل والتطور في الأداء الأكاديمي بدرجة ضعيفة نتيجة لانعدام المخصصات المالية التي تساهم بمراقبة سوق العمل بشكل مستمر وايضاً التطورات المتلاحقة لتطور الأداء الأكاديمي بما يتناسب مع التطورات العلمية والتكنولوجية في سوق العمل محلياً ودولياً. وهذا يتفق مع ما توصلت اليه دراسة الخطيب وآخرون (١٩٩٩) في أن مستوى الفعالية التنظيمية للجامعات الأردنية الرسمية متدني بشكل عام.

**البعد الثالث: الموارد المادية لدائرة تقويم الأداء الأكاديمي وضمان الجودة**

**جدول رقم (٩) يبين الموارد المادية لدائرة تقويم**

**الأداء الأكاديمي وضمان الجودة**

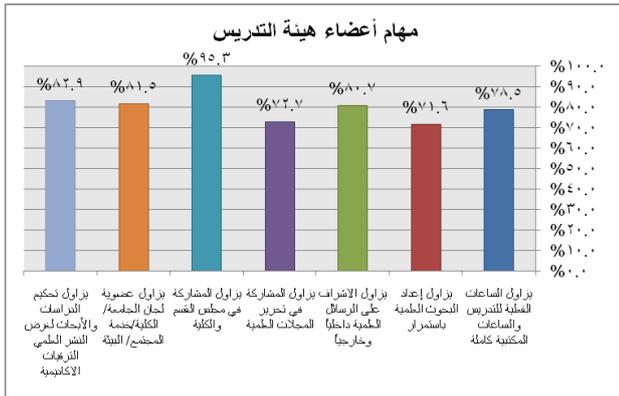
م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة النسبية	الدرجة اللفظية	الرتبة
١	تتوفر في الدائرة قاعة للتدريب مجهزة بأحدث الوسائل التربوية	١,١٣٢	٠,٤٤٦	٣٧,٧%	ضعيفة	٧
٢	تتوفر في الدائرة مركز/مراكز حديثة للدراسات والبحوث	١,٣٨٨	٠,٧٧٩	٤٦,٣%	ضعيفة	٢
٣	تتوفر في الدائرة قاعات دراسية مناسبة	١,٤٠٥	٠,٧٩١	٤٦,٨%	ضعيفة	١
٤	تتوفر في لدائرة معامل حديثة	١,٢٤٠	٠,٥٧٨	٤١,٣%	ضعيفة	٦
٥	تتوفر في الدائرة أجهزة ومعدات حديثة	١,٣٣١	٠,٧٠٠	٤٤,٤%	ضعيفة	٤
٦	تتوفر في الدائرة تجهيزات مكتبية وآلية مناسبة	١,٣٤٧	٠,٧٢٧	٤٤,٩%	ضعيفة	٣
٧	تتوفر في الدائرة مكتبه الكترونية	١,٠٩٩	٠,٣٥١	٣٦,٦%	ضعيفة	٨
٨	تتوفر في الدائرة شبكة الانترنت	١,٢٦٤	٠,٦٠٢	٤٢,١%	ضعيفة	٥
	الموارد المادية	١,٢٧٦	٠,٤٢٨	٤٢,٥%	ضعيفة	



شكل رقم (٢)

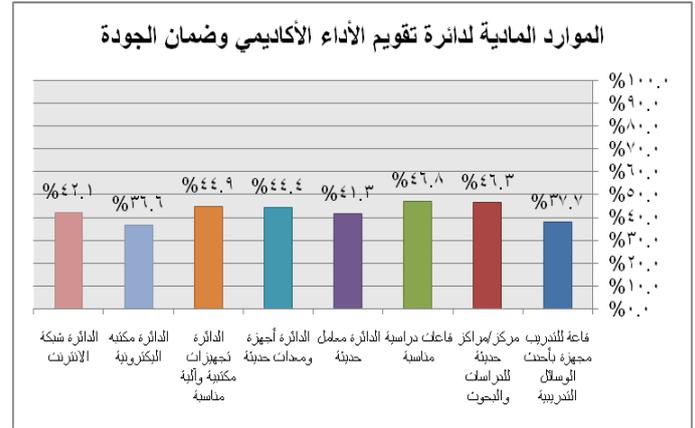
جدول رقم (١٠) مهام أعضاء هيئة التدريس

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة النسبية	الدرجة النقطية	الرتبة
١	يزولون عضو هيئة التدريس الساعات الفعلية للتدريس والساعات المكتبية كاملة	٢٣,٣٥٥	٠,٨٩٣	%٧٨,٥	كبيرة	٥
٢	يزولون عضو هيئة التدريس إعداد البحوث العلمية باستمرار	٢٣,١٤٩	٠,٩٢٨	٧١,٦	كبيرة	٧
٣	يزولون عضو هيئة التدريس الاشراف على الرسائل العلمية داخلياً وخارجياً	٢٣,٤٢١	٠,٨٣٤	%٨٠,٧	كبيرة	٤
٤	يزولون عضو هيئة التدريس المشاركة في تحرير المجلات العلمية	٢٣,١٨٢	٠,٩٠٤	%٧٢,٧	كبيرة	٦
٥	يزولون عضو هيئة التدريس المشاركة في مجلس القسم والكلية	٢٣,٨٦٠	٠,٤٨٨	%٩٥,٣	كبيرة جداً	١
٦	يزولون عضو هيئة التدريس عضوية لجان الجامعة/الكلية/خدمة المجتمع/البيئة	٢٣,٤٤٦	٠,٨٣٦	%٨١,٥	كبيرة	٢
٧	يزولون عضو هيئة التدريس تحكيم الدراسات والأبحاث لغرض النشر العلمي الترقيات الأكاديمية	٢٣,٤٨٨	٠,٩١٨	%٨٢,٩	كبيرة	٢
	مهام أعضاء هيئة التدريس	٢٣,٤١	٠,٢١	٨٠,٥	كبيرة	



شكل (٤)

يتضح من الجدول (١٠) والشكل (٤) أن أعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز يقومون بمهامهم بفاعلية كبيرة بلغت (٨٠,٥%)، حيث اتضح أنهم يشاركون في مجالس القسم والكلية بدرجة كبيرة جداً بلغت (٩٥,٣%)، ويقومون بتحكيم الدراسات والأبحاث المَعَدَّة لأغراض الترقيات الأكاديمية

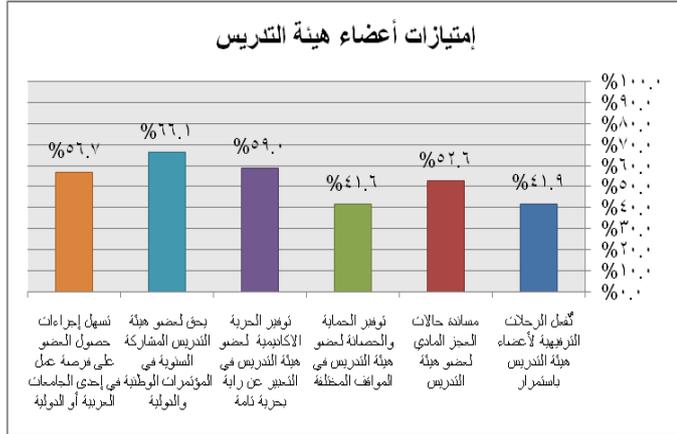


شكل رقم (٣)

يتضح من الجدول (٩) والشكل (٣) أن الموارد المادية متوفرة بدرجة ضعيفة في دائرة تقويم الأداء الأكاديمي وضمان الجودة، حيث حصلت على تقييم ضعيف من قبل العينة بدرجة (٤٢,٥%)، حيث نلاحظ أن القاعات الدراسية مناسبة بدرجة ضعيفة بلغت (٤٦,٨%)، وكذلك مركز/مراكز حديثة للدراسات والبحوث جاءت بدرجة ضعيفة بلغت (٤٦,٣%)، بينما التجهيزات المكتبية والآلية مناسبة أيضاً بدرجة ضعيفة بلغت (٤٤,٩%)، والأجهزة والمعدات الحديثة أيضاً متوفرة بدرجة ضعيفة بلغت (٤٤,٤%)، كذلك شبكة الانترنت أيضاً متوفرة بدرجة ضعيفة بلغت (٤٢,١%)، وجاءت آراء العينة بأن المعامل الحديثة متوفرة بدرجة ضعيفة بلغت (٤١,٣%)، كما أن قاعة التدريب مجهزة بدرجة ضعيفة بلغت (٣٧,٧%)، وأخيراً اتضح أن المكتبة الإلكترونية أيضاً متوفرة بدرجة ضعيفة في الدائرة حيث حصلت على أضعف تقييم بلغ (٣٦,٦%) وجاءت نتيجة هذا المحور مؤيدة للمحورين السابقين ، ويتضح من تحليل فقرات المحور الخاص بمدى فاعلية دائرة تقويم الأداء الأكاديمي وضمان الجودة بجامعة تعز أن الدائرة فاعلة بدرجة ضعيفة وأنها تسعى جاهدة لتحقيق الفعالية التنظيمية لجامعة تعز، إلا أنها تقوم بمهامها بدرجة متوسطة، وذلك نتيجة لعدم توفر العوامل التنظيمية المساندة والموارد المادية بدرجة كافية، التي تمكنها من أداء كافة المهام، وتعمل على تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والفعالية التنظيمية لجامعة تعز بفاعلية أكبر.

### تحليل فقرات المحور الثاني: التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة

#### البعد الأول: مهام أعضاء هيئة التدريس



شكل رقم (٥)

يتضح من الجدول (١١) والشكل (٥) أن أعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز يحصلون على امتيازات من جامعتهم بدرجة متوسطة بلغت (٥٣%)، ونجد من تحليل فقرات المحور أنهم يحصلون على حق المشاركة في المؤتمرات الوطنية والدولية بدرجة متوسطة بلغت (٦٦,١%)، وتتوفر لهم الحرية الأكاديمية في التعبير عن الرأي بدرجة متوسطة أيضاً بلغت (٥٩%)، وتسهل لهم فرص التبادل الأكاديمي مع جامعات عربية أو دولية بدرجة متوسطة بلغت (٥٦,٧%)، ويتم مساندة ماديهم عند عجزهم بدرجة متوسطة بلغت (٥٢,٦%)، ويحصلون على رحلات ترفيهية بدرجة ضعيفة بلغت (٤١,٩%)، وأخيراً يحصلون على الحماية والحصانة في المواقف المختلفة بدرجة أيضاً ضعيفة بلغت (٤١,٦%).

نستنتج مما سبق أن أعضاء هيئة التدريس تتوفر لديهم بيئة عمل إلى حد ما مناسبة تمكنهم من أداء مهامهم بفاعلية أكبر، فهم يحصلون على حق المشاركة في المؤتمرات الوطنية والدولية وتتوفر لهم الحرية الأكاديمية في التعبير عن الرأي ويتم مساندة ماديهم عند عجزهم، بينما لا يحصلون على رحلات ترفيهية، وأيضاً لا يحصلون على الحماية والحصانة في المواقف المختلفة، وهذا يدل على ضعف الجانب المادي لجامعة تعز.

### البعد الثالث: حقوق أعضاء هيئة التدريس

جدول رقم (١٢)

حقوق أعضاء هيئة التدريس

بدرجة كبيرة بلغت (٨٢,٩%)، ويشاركون في لجان الجامعة الخاصة بخدمة المجتمع والبيئة بدرجة كبيرة بلغت (٨١,٥%)، ويقومون بالإشراف على الرسائل العلمية داخلياً وخارجياً وبدرجة كبيرة بلغت (٨٠,٧%)، ويهتمون بتنفيذ الساعات التدريسية والمكتبية بدرجة كبيرة بلغت (٧٨,٥%)، ويشاركون في تحرير المجالات العلمية بدرجة كبيرة بلغت (٧٢,٧%)، وأخيراً يقومون بإعداد البحوث العلمية بدرجة أيضاً كبيرة بلغت (٧١,٦%). نستنتج مما سبق أن أعضاء هيئة التدريس يزاولون عملهم بهمة وبمشاركة عالية في جميع المجالات، ويسعون لتحقيق قدر من الانجاز في عملهم يساهم في تطوير الأداء العلمي والمعرفي لديهم، مما يساهم في تحقيق الفعالية التنظيمية لجامعة تعز

### البعد الثاني: امتيازات أعضاء هيئة التدريس

جدول رقم (١١) امتيازات أعضاء هيئة التدريس

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة النسبية	الدرجة اللفظية
١	تفعل الرحلات الترفيحية لأعضاء هيئة التدريس باستمرار	١,٢٥٦	٠,٦٣٩	٤١,٩%	ضعيفة
٢	مساندة حالات العجز المادي لعضو هيئة التدريس	١,٥٧٩	٠,٨٢٤	٥٢,٦%	متوسطة
٣	توفير الحماية والحصانة لعضو هيئة التدريس في المواقف المختلفة	١,٢٤٨	٠,٦٠٩	٤١,٦%	ضعيفة
٤	توفير الحرية الأكاديمية لعضو هيئة التدريس في التعبير عن رأيته بحرية تامة	١,٧٦٩	٠,٩٣٨	٥٩,٠%	متوسطة
٥	يحق لعضو هيئة التدريس المشاركة السنوية في المؤتمرات الوطنية والدولية	١,٩٨٣	٠,٩٦٦	٦٦,١%	متوسطة
٦	تسهيل إجراءات حصول العضو على فرصة عمل في إحدى الجامعات العربية أو الدولية	١,٧٠٢	٠,٧٩٢	٥٦,٧%	متوسطة
	امتيازات أعضاء هيئة التدريس	١,٥٩٠	٠,٣٣٧	٥٣,٠%	متوسطة

الترقيات الأكاديمية بدرجة متوسطة بلغت (٦٣,٩%)، ويحصلون على راتب مناسب بدرجة متوسطة بلغت (٥٢,٦%)، بينما وجد أنهم يحصلون على حقهم في السكن المناسب بدرجة ضعيفة بلغت (٤٨,٢%)، ويحصلون على حقهم في الحصول على تأمين صحي مناسب وبدرجة ضعيفة بلغت (٣٩,٧%)، ويحصلون على حقهم في الحصول على حوافز وبدلات مناسبة بدرجة أيضاً ضعيفة بلغت (٣٩,٤%)، وأخيراً يحصلون في الحصول على الخدمات المساندة للمهام التدريسية والبحثية بدرجة أيضاً ضعيفة بلغت (٣٨,٦%). نستنتج من التحليل السابق أن أعضاء هيئة التدريس في جامعة تعز ليس لهم حقوق تتناسب حجم الانجاز الذي يقومون به تتمثل في عدم توفر سكن مناسب، و تأمين صحي مناسب و حوافز وبدلات مناسبة، وأيضاً لا يحصلون على الخدمات المساندة للمهام التدريسية والبحثية مثل الوسائل التعليمية المختلفة وشاشات للعرض والمعامل المجهزة بأحدث التقنيات التكنولوجية المتطورة وغيرها ، ويتضح من تحليل فقرات المحور أن واقع التتمة المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز جاءت بدرجة متوسطة، حيث نجد أنهم يقومون بالمهام الموكلة إليهم بدرجة كبيرة، بينما يحصلون على امتيازات بدرجة متوسطة، ويحصلون على حقوقهم في النهاية بدرجة ضعيفة.

### تحليل فقرات المحور الثالث: انفتاح الجامعة على محيطها الاقتصادي والاجتماعي

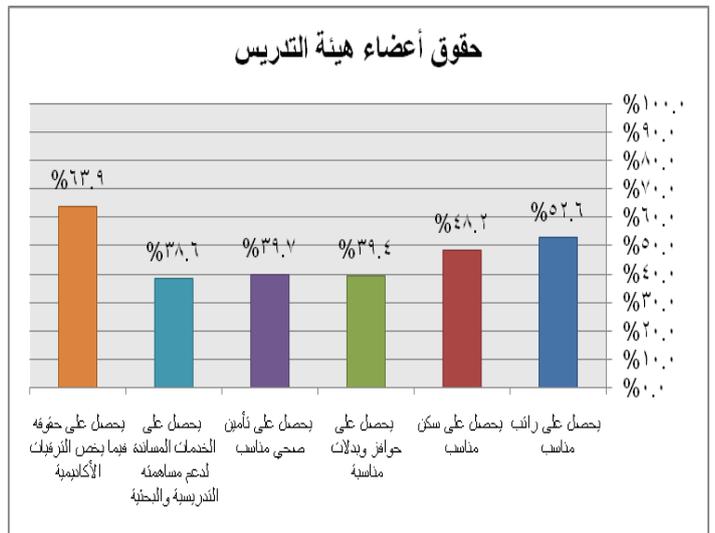
#### البعد الأول: تنسيق الجامعة مع نظيراتها المحلية

جدول رقم (١٣) تنسيق الجامعة مع نظيراتها

المحلية

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة النسبية	درجة التحقق	الرتبة
١	تتواصل الجامعة مع نظيراتها المحلية في تبادل الخبرات العلمية	٢,٢٥٦	٠,٩٠٩	٧٥,٢%	كبيرة	٣
٢	تتواصل الجامعة مع نظيراتها المحلية في تبادل المناهج الدراسية	٢,٣٣٩	٠,٨٨١	٧٨,٠%	كبيرة	٢
٣	تتواصل الجامعة	١,٥٢١	٠,٧٨٦	٥٠,٧%	ضعيفة	٤

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة النسبية	الدرجة اللفظية	الرتبة
١	يحصل عضو هيئة التدريس على راتب مناسب	١,٥٧٩	٠,٩١١	٥٢,٦%	متوسطة	٢
٢	يحصل عضو هيئة التدريس على سكن مناسب	١,٤٤٦	٠,٨٣٦	٤٨,٢%	ضعيفة	٣
٣	يحصل عضو هيئة التدريس على حوافز وبدلات مناسبة	١,١٨٢	٠,٥٧٧	٣٩,٤%	ضعيفة	٥
٤	يحصل عضو هيئة التدريس على تأمين صحي مناسب	١,١٩٠	٠,٥٦٧	٣٩,٧%	ضعيفة	٤
٥	يحصل عضو هيئة التدريس على الخدمات المساندة لدعم مساهمته التدريسية والبحثية	١,١٥٧	٠,٥١٧	٣٨,٦%	ضعيفة	٦
٦	يحصل عضو هيئة التدريس على حقوقه فيما يخص الترقيات الأكاديمية	١,٩١٧	٠,٩٤٥	٦٣,٩%	متوسطة	١
٧	حقوق أعضاء هيئة التدريس	١,٤١٢	٠,٤٦٥	٤٧,١%	ضعيفة	



شكل رقم (٦)

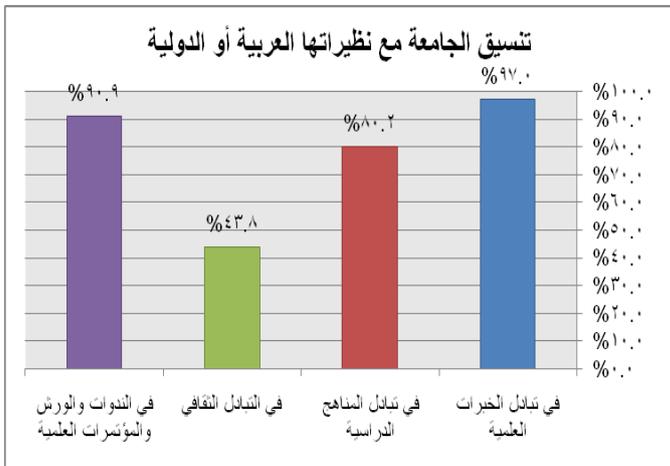
يتضح من الجدول (١٢) والشكل (٦) أن حقوق أعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز متوفرة بدرجة ضعيفة بلغت (٤٧,١%)، حيث اتضح أنهم يحصلون على حقهم في

الجمهورية، والاستفادة من تلك العلاقات في التعرف على الانجازات والتطورات التي حققتها تلك الجامعات من الناحية العلمية والتعليمية والإدارية، وأيضاً تبادل الخبرات العلمية والمشاركة في المؤتمرات والورش الخاصة بتطوير التعليم الجامعي، وتطوير المناهج الدراسية وتحسين مستوى الأداء التدريسي وتمتية قدرات ومهارات الأستاذ الجامعي وتفعيل دور الجامعة في خدمة المجتمع وغيرها، لتحقيق بذلك الجامعة مستوى عالي من الفعالية التنظيمية.

البعد الثاني: تنسيق الجامعة مع نظيراتها العربية أو الدولية.

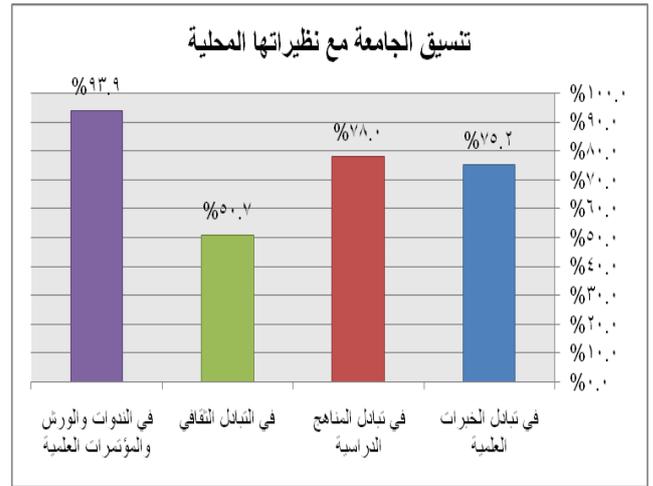
جدول رقم (١٤) تنسيق الجامعة مع نظيراتها العربية أو الدولية

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة النسبية	الدرجة اللفظية	الرتبة
١	تنسيق الجامعة مع نظيراتها العربية أو الدولية في تبادل الخبرات العلمية	٢,٩٠٩	٠,٣٦٥	%٩٧,٠	كبيرة جداً	١
٢	تنسيق الجامعة مع نظيراتها العربية أو الدولية في تبادل المناهج الدراسية	٢,٤٠٥	٠,٨١٢	%٨٠,٢	كبيرة	٣
٣	تنسيق الجامعة مع نظيراتها العربية أو الدولية في التبادل الثقافي	١,٣١٤	٠,٧٣١	%٤٣,٨	ضعيفة	٤
٤	تنسيق الجامعة مع نظيراتها العربية أو الدولية في الندوات والورش والمؤتمرات العلمية	٢,٧٢٧	٠,٦٥٨	%٩٠,٩	كبيرة جداً	٢
	تنسيق الجامعة مع نظيراتها العربية أو الدولية	٢,٣٣٩	٠,٢٠٩	%٧٨,٠	كبيرة	



شكل رقم (٨)

مع نظيراتها المحلية في التبادل الثقافي	٢,٨١٨	٠,٥٧٧	%٩٣,٩	كبيرة جداً	١
تنسيق الجامعة مع نظيراتها المحلية	٢,٢٣٣	٠,٢٤٣	%٧٤,٤	كبيرة	



شكل رقم (٧)

يتضح من جدول (١٣) وشكل (٧) أن جامعة تعز تقوم بالتنسيق مع نظيراتها من الجامعات المحلية بدرجة كبيرة بلغت (%٧٤,٤).

ومن خلال تحليل فقرات المحور نجد أنها تتواصل وتنسق مع نظيراتها من الجامعات المحلية في الندوات والورش والمؤتمرات العلمية بدرجة كبيرة جداً بلغت (%٩٣,٩).

كما أنها تتواصل معهم للتنسيق في تبادل المناهج الدراسية بدرجة كبيرة أيضاً بلغت (%٧٨). وتتواصل معهم أيضاً في التنسيق لتبادل الخبرات العلمية بدرجة كبيرة بلغت (%٧٥,٢)، وأخيراً اتضح أنها تتواصل معهم فيما يتعلق بالتبادل الثقافي بدرجة ضعيفة بلغت (%٥٠,٧).

ونستنتج مما سبق ان تسعى الى توسيع علاقاتها مع نظيراتها من الجامعات في مختلف محافظات

يتضح من الجدول (١٤) والشكل (٨) أن جامعة تعز

تقوم بالتنسيق مع نظيراتها من الجامعات العربية والدولية بدرجة كبيرة بلغت (٧٨%).

ونجد من خلال تحليل فقرات المحور أن جامعة تعز تتواصل وتتسق مع نظيراتها العربية والدولية في تبادل الخبرات العلمية بدرجة كبيرة جداً بلغت (٩٧%). وتتواصل معهم للتنسيق في الندوات والورش والمؤتمرات العلمية بدرجة كبيرة جداً أيضاً بلغت (٩٠,٩%).

كما أنها تتواصل معهم أيضاً في التنسيق لتبادل المناهج الدراسية بدرجة كبيرة بلغت (٨٠,٢%).

وأخيراً اتضح أنها تتواصل مع نظيراتها من الجامعات العربية والدولية فيما يتعلق بالتبادل الثقافي بدرجة ضعيفة بلغت (٤٣,٨%). نستنتج من خلال التحليل السابق ان جامعة تعز تقوم بالتنسيق مع نظيراتها من الجامعات العربية والدولية وأظهرت النتائج ان التنسيق تمحور في تبادل الخبرات العلمية من حيث آليات العمل وتحسين مستوى الأداء، وذلك من خلال إقامة الندوات والورش العلمية.

وكذلك يتم التنسيق في تبادل المناهج الدراسية من حيث نوعية المقررات الدراسية ومفردات الخاصة بكل مقرر بما يتلاءم وخصوصية كل مجتمع، وكذا ساعات العمل الفعلي لكل مقرر وغيرها.

ويدلل كل ما سبق ان الجامعات تسعى لتفعيل ذاتها بما يتناسب مع المعايير الدولية للجودة والاعتماد الأكاديمي، بينما نجد التبادل الثقافي ضعيف بين الجامعة ونظيراتها العربية والدولية نتيجة لخصوصية كل مجتمع، واختلاف التركيبة الثقافية والاجتماعية لكل جامعة بما يتناسب مع طبيعة بيئتها المحلية.

### البعد الثالث:

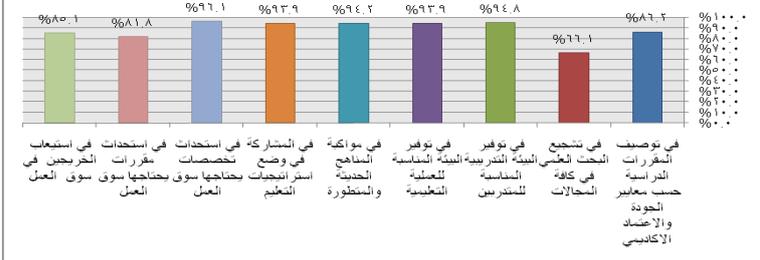
### تنسيق الجامعة مع القطاع العام والخاص

جدول رقم (١٥)

تنسيق الجامعة مع القطاع العام والخاص

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة النسبية	الدرجة اللفظية	الرتبة
١	تنسيق الجامعة مع القطاعين العام والخاص في توصيف المقررات الدراسية حسب معايير الجودة	٢,٥٨٧	٠,٦٩١	٨٦,٢%	كبيرة جداً	٦
٢	تنسيق الجامعة مع القطاعين العام والخاص في تشجيع البحث العلمي في كافة المجالات	١,٩٨٣	٠,٩٧٥	٦٦,١%	متوسطة	٩
٣	تنسيق الجامعة مع القطاعين العام والخاص في توفير البيئة التدريبية المناسبة للمتدربين	٢,٨٤٣	٠,٣٦٥	٩٤,٨%	كبيرة جداً	٢
٤	تنسيق الجامعة مع القطاعين العام والخاص في توفير البيئة المناسبة للعملية التعليمية	٢,٨١٨	٠,٣٨٧	٩٣,٩%	كبيرة جداً	٤
٥	تنسيق الجامعة مع القطاعين العام والخاص في مواكبة المناهج الحديثة والمتطورة	٢,٨٢٦	٠,٣٨٠	٩٤,٢%	كبيرة جداً	٣
٦	تنسيق الجامعة مع القطاعين العام والخاص في المشاركة في وضع استراتيجيات التعليم	٢,٨١٨	٠,٣٨٧	٩٣,٩%	كبيرة جداً	٤
٧	تنسيق الجامعة مع القطاعين العام والخاص في استحداث تخصصات يحتاجها سوق العمل	٢,٨٨٤	٠,٣٢١	٩٦,١%	كبيرة جداً	١
٨	تنسيق الجامعة مع القطاعين العام والخاص في استحداث مقررات يحتاجها سوق العمل	٢,٤٥٥	٠,٧٥٣	٨١,٨%	كبيرة	٨
٩	تنسيق الجامعة مع القطاعين العام والخاص في استيعاب الخريجين في سوق العمل	٢,٥٥٤	٠,٧٦٣	٨٥,١%	كبيرة جداً	٧
١٠	تنسيق الجامعة مع القطاع العام والخاص	٢,٦٤١	٠,٢٨٧	٨٨,٠%	كبيرة جداً	١

تنسيق الجامعة مع القطاع العام والخاص



شكل رقم (٩)

يتضح من الجدول (١٥) والشكل (٩) أن جامعة تعز تقوم بالتنسيق مع القطاعين العام والخاص بدرجة كبيرة جداً بلغت (٨٨%). وبالنظر لتحليل فقرات المحور نجد أنها

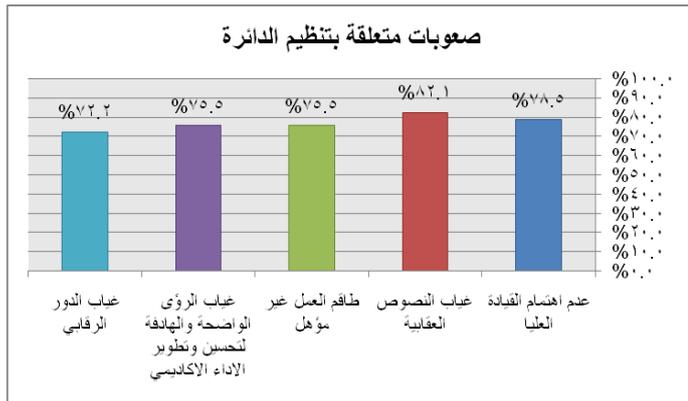
تحليل فقرات المحور الرابع: الصعوبات التي تواجه دائرة تقويم الأداء الأكاديمي

البعد الأول: صعوبات متعلقة بتنظيم الدائرة

جدول رقم (١٦) صعوبات متعلقة بتنظيم دائرة

تقويم الأداء الأكاديمي

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة النسبية	الدرجة اللفظية	الرتبة
١	تواجه الدائرة للقيام بأعمالها عدم اهتمام القيادة العليا	٢,٣٥٥	٠,٨٥٥	%٧٨,٥	كبيرة	٢
٢	تواجه الدائرة للقيام بأعمالها غياب النصوص العقابية	٢,٤٦٣	٠,٧٨٦	%٨٢,١	كبيرة	١
٣	تواجه الدائرة للقيام بأعمالها طاقم العمل غير مؤهل	٢,٢٦٤	٠,٨٩٢	%٧٥,٥	كبيرة	٣
٤	تواجه الدائرة للقيام بأعمالها غياب الرؤى الواضحة والهادفة لتحسين وتطوير الاداء الاكاديمي	٢,٢٦٤	٠,٩٢٩	%٧٥,٥	كبيرة	٤
٥	تواجه الدائرة للقيام بأعمالها غياب الدور الرقابي	٢,١٦٥	٠,٩٦٠	%٧٢,٢	كبيرة	٥
٦	صعوبات متعلقة بتنظيم الدائرة	٢,٣٠٢	٠,٧٤٠	%٧٦,٧	كبيرة	



شكل رقم (١٠)

يتضح من الجدول (١٦) والشكل (١٠) أن دائرة تقويم الأداء الأكاديمي وضمان الجودة بجامعة تعز تواجه صعوبات متعلقة بتنظيم الإدارة وبدرجة كبيرة بلغت (%٧٦,٧)، حيث اتضح أنها تعاني من غياب النصوص

تتواصل معهم في استحداث التخصصات التي يحتاجها سوق العمل بدرجة كبيرة جداً بلغت (%٩٦,١). وتتواصل معهم للتسيق في توفير البيئة التدريبية المناسبة للمتدربين منهم بدرجة كبيرة جداً أيضاً بلغت (%٩٤,٨). وفي مواكبة المناهج وتحديثها وتطويرها بدرجة كبيرة جداً بلغت (%٩٤,٢)، وأيضاً في المشاركة في وضع استراتيجيات التعليم وتوفير البيئة المناسبة للعملية التعليمية بدرجة كبيرة جداً بلغت (%٩٣,٩)، وفي توصيف المقررات الدراسية حسب معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي بدرجة كبيرة جداً بلغت (%٨٦,٢)، وتتواصل معهم أيضاً في استيعاب الخريجين في سوق العمل بدرجة كبيرة جداً بلغت (%٨٥,١). كما وجد أنها تتواصل مع القطاعين العام والخاص في استحداث المقررات التي يحتاجها سوق العمل بدرجة كبيرة بلغت (%٨١,٨). بينما وجد أنها تتواصل معهم في تشجيع البحث العلمي بدرجة متوسطة بلغت (%٦٦,١). ونستنتج من تحليل الفقرات السابقة أن العلاقة بين الجامعة والمجتمع علاقة عضوية لها أبعاد كثيرة، وهي تتأثر بتأثيراً مباشراً أو غير مباشر بالتغيرات الاقتصادية والاجتماعية المختلفة، حيث أن كل تغيير يطرأ على المجتمع إنما ينعكس على الجامعة، كما أن الجامعة لا تنفصل عن المجتمع، وأن علاقتها بالمجتمع هي علاقة الجزء بالكل، ولكل جامعة إقليم خاص بها، وبيئة معينة تؤثر بطريق مباشر وغير مباشر في طبيعتها ونوعية الأنشطة الخاصة بها، ونظراً للترابط بين المؤسسات التعليمية والاقتصادية، ينبغي إيجاد شراكة بين الجامعات والقطاع الخاص لمعرفة الاحتياجات الفعلية للقطاع الاقتصادي من الكفاءات البشرية وكذلك مجالات البحث والتطوير. وتبني العلاقة على أساس تكوين نقطة انطلاق نحو شراكة إستراتيجية والعمل على دفعها لخدمة التنمية المستدامة، وتوجيه البحث والتطوير وكفاءات الجامعة نحو أولويات التنمية لتحسين الأداء الاقتصادي ورفع مساهمة البحث العلمي في التطوير والإنتاج. دون إغفال الدور المجتمعي للجامعة الذي من شأنه أن يساهم في حل العديد من المشاكل التي يعيشها المجتمع وهذا بغية تحقيق المصلحة المشتركة.

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة النسبية	الدرجة اللفظية	الرتبة
١	تواجه الدائرة للقيام بأعمالها ضعف تفاعل عضو هيئة التدريس مع البرامج	٢,٢٨١	٠,٩٢٤	%٧٦,٠	كبيرة	٢
٢	تواجه الدائرة للقيام بأعمالها عدم ثقة عضو هيئة التدريس بالبرامج المنفذة	٢,٣٢٢	٠,٨٧٨	%٧٧,٤	كبيرة	١
	صعوبات متعلقة بعضو هيئة التدريس	٢,٣٠٢	٠,٨٧٩	%٧٦,٧	كبيرة	

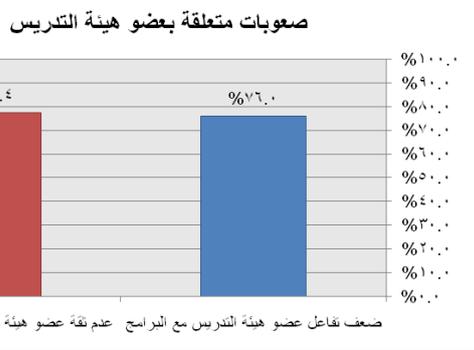
العقابية بدرجة كبيرة بلغت (٨٢,١%)، وتعاني من عدم اهتمام القيادة العليا للجامعة بدرجة كبيرة أيضاً بلغت (٧٨,٥%)، وتعاني من عدم تأهيل طاقم العمل بدرجة كبيرة بلغت (٧٥,٥%)، ومن غياب الرؤى الواضحة والهادفة لتحسين وتطوير الأداء الأكاديمي بدرجة أيضاً كبيرة بلغت (٧٥,٥%)، وأخيراً وجد أنها تعاني من غياب الدور الرقابي عليها بدرجة أيضاً كبيرة بلغت (٧٢,٢%). ونستنتج مما سبق أن دائرة تقويم الأداء الأكاديمي تعاني من صعوبات في تسيير الأوضاع التنظيمية والتشغيلية) غياب الرؤى الواضحة والهادفة لتحسين الأداء الأكاديمي- غياب الدور الرقابي على العملية التعليمية والتدريبية بشكل عام وكذا تسيير العمل وتقييم الأداء بشكل خاص - غياب الدور العقابي على المتقاعسين والمتخالفين والذين يؤثران سلباً على سير الأداء في الدائرة- عدم تأهيل طاقم العمل بالدائرة بما يواكب المستجدات الخاصة بمعايير الجودة والاعتماد الأكاديمي) وكل تلك الصعوبات ناتجة عن عدم اهتمام القيادات العليا في الجامعة بتطوير أداء الدائرة، وإدراكها بأهمية كونها الانطلاقة الأولى لتفعيل الجودة والاعتماد الأكاديمي للجامعة، وأن إدراكها لأهمية ذلك على مستوى الخطاب التعليمي فقط، وعدم تفعيل ذلك واقعياً وبشكل ملموس سوى بنسب بسيطة جداً، لم يصل لمستوى الارتقاء بالعملية التعليمية بما يواكب معايير الجودة في مؤسسات التعليم العالي، والتي ترتبط إلى حد كبير بقدرتها على القيام بالأدوار المتوقعة منها مثل : تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس المعرفية والاجتماعية وصقلها وإثرائها، ومساعدة الطلبة على كسب المعارف والمهارات المفيدة لهم في حياتهم المهنية والعملية، ونشر المعرفة العلمية والعمل على تقدمها، والمحافظة على التراث الثقافي للمجتمع وإثرائه، وتطوره علمياً وفكرياً واقتصادياً واجتماعياً.

#### البعد الثاني:

#### صعوبات متعلقة بعضو هيئة التدريس

#### جدول رقم (١٧)

يبين الصعوبات المتعلقة بعضو هيئة التدريس



#### شكل رقم (١١)

يتضح من الجدول (١٧) والشكل (١٢) أن دائرة تقويم الأداء الأكاديمي وضمان الجودة بجامعة تعز تواجه صعوبات متعلقة بعضو هيئة التدريس وبدرجة كبيرة بلغت (٧٦,٧%)، حيث اتضح أنها تعاني من عدم ثقة أعضاء هيئة التدريس بالبرامج التي تقوم بتنفيذها بدرجة كبيرة بلغت (٧٧,٤%)، وتعاني أيضاً من ضعف تفاعلهم مع البرامج التي تقوم بتنفيذها بدرجة كبيرة بلغت (٧٦%). نستنتج مما سبق أن أعضاء هيئة التدريس ليس لديهم الثقة الكاملة بالبرامج التي تقوم بتنفيذها دائرة تقويم الأداء الأكاديمي، مما نتج عنه ضعف تفاعلهم مع تلك البرامج، وأثر سلباً على مستوى أداء الدائرة، وبالتالي عجزها في تفعيل دورها بتحقيق معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي لجامعة تعز.

#### البعد الثالث: صعوبات متعلقة بتوفير موارد دائرة

#### تقويم الأداء الأكاديمي

جدول رقم (١٨) يبين الصعوبات المتعلقة

بالموارد

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة النسبية	الدرجة اللفظية	الرتبة
١	تواجه الدائرة للقيام بأعمالها شحة الإمكانيات المادية	٢,٤٧٩	٠,٨٤٨	٨٢,٦ %	كبيرة	١
٢	تواجه الدائرة للقيام بأعمالها غياب الآليات والبرامج المتعارف عليها دولياً	٢,٣٤٧	٠,٨٥٤	٧٨,٢ %	كبيرة	٢
٣	صعوبات متعلقة بتوفير الموارد	٢,٤١٣	٠,٧٩٠	٨٠,٤ %	كبيرة	٣

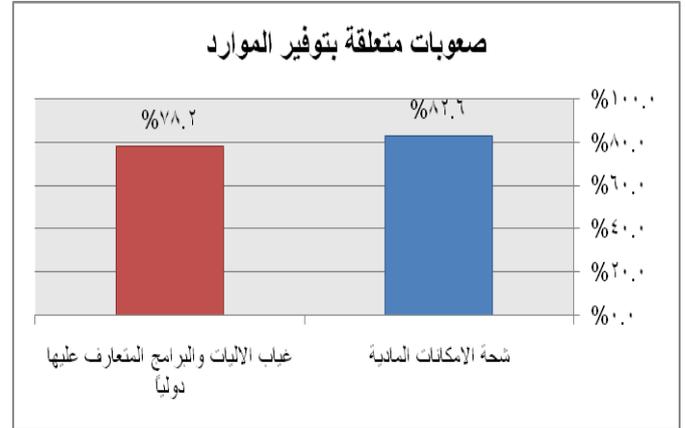
هيئة التدريس ليس لديهم الثقة الكاملة بتلك البرامج، مما نتج عنه ضعف تفاعلهم معها، وكان من المفترض ان تكون البرامج التي تقدمها دائرة تقويم الأداء الأكاديمي أدوات قوية وفاعلة في التتمة المهنية ونهئى تلك مشاركة واسعة وفاعلة لأعضاء هيئة التدريس، كما تؤثر في زيادة الرغبة لديهم لمتابعة التدريب بهدف تنمية مهاراتهم من جهة، والتعاون الفعال في إنجاز أهداف الدائرة من جهة أخرى، وبالتالي تحقيق فاعلية الدائرة والذي يؤدي بدوره إلى تحقيق الفعالية التنظيمية للجامعة.

تحليل فقرات المحور الخامس: الفعالية التنظيمية لجامعة تعز

البعد الأول: فاعلية لوائح وأنظمة التعليم العالي بالجامعة

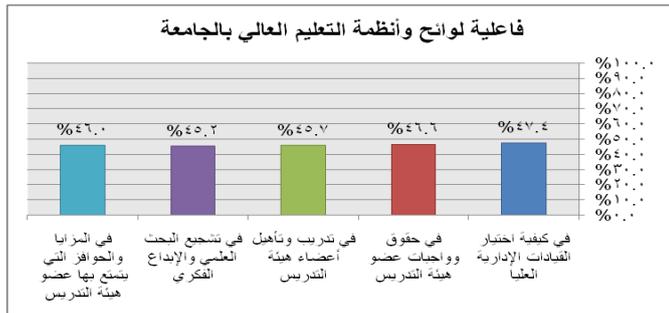
جدول رقم (١٩) يبين فاعلية لوائح وأنظمة التعليم العالي بالجامعة

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة النسبية	الدرجة اللفظية	الرتبة
١	يتم تفعيل لوائح وأنظمة التعليم العالي في كيفية اختيار القيادات الإدارية العليا	١,٤٢١	٠,٧١٦	٤٧,٤ %	ضعيفة	١
٢	يتم تفعيل لوائح وأنظمة التعليم العالي في حقوق وواجبات عضو هيئة التدريس	١,٣٩٧	٠,٧٢٤	٤٦,٦ %	ضعيفة	٢
٣	يتم تفعيل لوائح وأنظمة التعليم العالي في تدريب وتأهيل أعضاء هيئة التدريس	١,٣٧٢	٠,٦٨٥	٤٥,٧ %	ضعيفة	٤
٤	يتم تفعيل لوائح وأنظمة التعليم العالي في تشجيع البحث العلمي والإبداع الفكري	١,٣٥٥	٠,٦٥٦	٤٥,٢ %	ضعيفة	٥
٥	يتم تفعيل لوائح وأنظمة التعليم العالي في المزايا والحوافز التي يتمتع بها عضو هيئة التدريس	١,٣٨٠	٠,٦٩٨	٤٦,٠ %	ضعيفة	٣
٦	فاعلية لوائح وأنظمة التعليم العالي بالجامعة	١,٣٨٥	٠,٥٢٦	٤٦,٢ %	ضعيفة	



شكل رقم (١٣)

يتضح من الجدول (١٨) والشكل (١٣) أن دائرة تقويم الأداء الأكاديمي وضمان الجودة بجامعة تعز تواجه صعوبات متعلقة بعضو بتوفير الموارد بدرجة كبيرة بلغت (٨٠,٤%)، حيث اتضح أنها تعاني من شحة الإمكانيات المادية بدرجة كبيرة بلغت (٨٢,٦%)، وتعاني أيضاً من غياب الآليات والبرامج المتعارف عليها دولياً بدرجة كبيرة بلغت (٧٨,٢%)، ومما سبق نجد ان تحليل فقرات هذا المحور جاءت مؤيدة لفقرات المحاور السابقة الخاصة بالصعوبات، حيث نلاحظ ان شحة الإمكانيات المادية لتنفيذ مهام الدائرة وإقامة الندوات والورش العلمية وأيضاً الدورات التدريبية وتجهيز قاعات تدريبية بأحدث الوسائل التكنولوجية، كما أن غياب الآليات والبرامج المتعارف عليها دولياً بما يخص معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي ووسائل تفعيله من حيث وسائل وأدوات التدريب وكذا مقياس الاعتماد الأكاديمي مثل معايير الجودة الخاصة بالمؤسسة أو البرامج التعليمية لديها، وعملية التقييم التي تستند على بعض المعايير المتفق عليها، كل ذلك اثر بشكل سلبي على فاعلية البرامج التي تقوم بتنفيذها دائرة تقويم الأداء الأكاديمي، وأصبح أعضاء



شكل رقم (١٤)

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة النسبية	الدرجة اللفظية	الرتبة
١	يتم تفعيل لوائح وأنظمة التعليم العالي في كيفية اختيار القيادات الإدارية العليا	١,٤٢١	٠,٧١٦	%٤٧,٤	ضعيفة	١
٢	يتم تفعيل لوائح وأنظمة التعليم العالي في حقوق وواجبات عضو هيئة التدريس	١,٣٩٧	٠,٧٢٤	%٤٦,٦	ضعيفة	٢
٣	يتم تفعيل لوائح وأنظمة التعليم العالي في تدريب وتأهيل أعضاء هيئة التدريس	١,٣٧٢	٠,٦٨٥	%٤٥,٧	ضعيفة	٤
٤	يتم تفعيل لوائح وأنظمة التعليم العالي في تشجيع البحث العلمي والإبداع الفكري	١,٣٥٥	٠,٦٥٦	%٤٥,٢	ضعيفة	٥
٥	يتم تفعيل لوائح وأنظمة التعليم العالي في المزايا والحوافز التي يتمتع بها عضو هيئة التدريس	١,٣٨٠	٠,٦٩٨	%٤٦,٠	ضعيفة	٣
٦	فاعلية لوائح وأنظمة التعليم العالي بالجامعة	١,٣٨٥	٠,٥٢٦	%٤٦,٢	ضعيفة	

يتضح من الجدول (١٩) والشكل (١٤) أن لوائح وأنظمة التعليم العالي المطبقة بجامعة تعز فاعلة بدرجة ضعيفة بلغت (%٤٦,٢).

وبتحليل فقرات المحور نجد أن جامعة تعز تلتزم بلوائح وأنظمة التعليم العالي في كيفية اختيار القيادات الإدارية العليا بدرجة ضعيفة بلغت (%٤٧,٤)، وفي تفعيل حقوق وواجبات عضو هيئة التدريس بدرجة ضعيفة بلغت (%٤٦,٦)، وفي تفعيل المزايا والحوافز التي يتمتع بها عضو هيئة التدريس بدرجة أيضاً ضعيفة بلغت (%٤٦)، وفي تفعيل آليات تدريب وتأهيل أعضاء هيئة التدريس بدرجة أيضاً ضعيفة بلغت (%٤٥,٧)، وأخيراً في تشجيع البحث العلمي والإبداع الفكري بدرجة ضعيفة بلغت (%٤٥,٢).

ومما سبق نلاحظ أن مستوى الفعالية التنظيمية لجامعة تعز ضعيف نتيجة عدم اهتمام القيادات العليا في الجامعة بتطبيق اللوائح والأنظمة في اختيار القيادات، كما أن حقوق وواجبات أعضاء هيئة التدريس برزت بدرجة ضعيفة وهذا ما أكده محور تفعيل مزايا وحوافز أعضاء هيئة التدريس التي ظهرت أيضاً بدرجة ضعيفة.

وبالتالي نستنتج أن الإيمان بأهمية اختيار القيادات غالباً ما يصاحبه اعتقاد بأن الأشخاص الذين يشغلون مناصب قيادية يتم اختيارهم وتدريبهم تبعاً لمدى قدرتهم على تحسين مستوى المؤسسة، ويقود الاختيار الصحيح للقيادات إلى ترتيب الأوضاع التنظيمية وطرق التشغيل (تفعيل الحقوق والواجبات - تفعيل المزايا والحوافز) وإلى تحسين أوضاع أعضاء هيئة التدريس (تفعيل آليات التدريب والتأهيل - تشجيع البحث العلمي) بحيث يمكن لأعضاء هيئة التدريس من تحقيق أهدافهم، وبالتالي تطوير مجموعة من الأنشطة الموجهة لتحقيق الفعالية التنظيمية للجامعة.

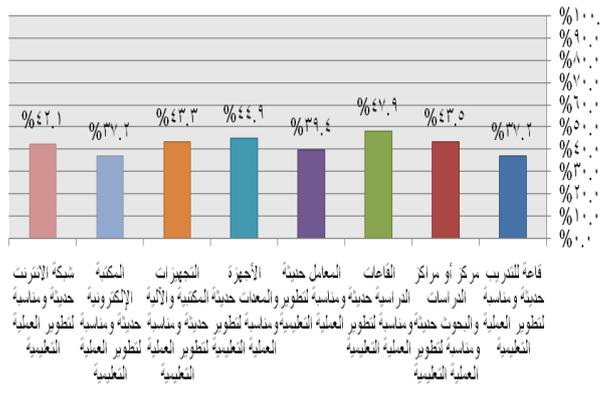
#### البعد الثاني:

#### فاعلية موارد الجامعة في تطوير العملية التعليمية

#### جدول رقم (٢٠)

يبين فاعلية موارد الجامعة في تطوير العملية التعليمية

فاعلية موارد الجامعة في تطوير العملية التعليمية



شكل رقم (١٥)

يتضح من الجدول (٢٠) والشكل (١٥) أن موارد الجامعة الخاصة بتطوير العملية التعليمية فاعلة بدرجة ضعيفة بلغت (%٤١,٩). وتحليل فقرات المحور نجد أن القاعات الدراسية حصلت

لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة"، ولاحظت هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد، والجدول التالي يوضح خلاصة نتيجة اختبار الفرضية.

جدول رقم (٢١) اختبار الفرضية السادسة

متغيرات النموذج	MR	MR <sup>2</sup>	F. Test	Sig.	Beta	T. Test	Sig.	VIF	الحجم
Model Fit	٠,٤٢٣	٠,١٨٨	٩,٠٠٨	*,٠٠٠					
التنظيم					٠,٣٧٢	٣,١٩٨	*,٠٠٠	١,٩٦٣	
المهام					٠,٢٤٦	٢,١٥٣	٠,٠٣٣	١,٨٨٧	
الموارد المادية					٠,٣٩٧	٤,٥٢٨	*,٠٠٠	١,١٠٧	

يتضح من الجدول رقم (٢١) ما يلي:

- أظهرت نتائج التقدير وجود ارتباط متوسط بين (دائرة تقويم الأداء الأكاديمي وضمان الجودة) و(التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة) حيث بلغت قيمة معامل الارتباط المتعددة (MR) (٠,٤٣٣).

- بلغت قيمة معامل التحديد (MR<sup>2</sup>) (٠,١٨٨) وهذه القيمة تدل على أن (دائرة تقويم الأداء الأكاديمي وضمان الجودة) تسهم بنسبة (١٨,٨%) في (التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة).

- نموذج الانحدار المتعدد دال إحصائياً، حيث بلغت قيمة (F) (٩,٠٠٨) وهي دالة بمستوى دلالة أقل من (٠,٠٥) بقيمة بلغت (٠,٠٠٠).

ومما تقدم يمكن الاستنتاج بأن الفرضية الأولى التي

نصت على أن "دائرة تقويم الأداء الأكاديمي وضمان الجودة لها دور إيجابي وذو دلالة إحصائية في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة" قد تم التأكد من صحتها وبالتالي يمكن إثباتها.

وتحليل الفقرات الخاصة باختبار الفرضية نجد أن درجة تأثير أبعاد (دائرة تقويم الأداء الأكاديمي وضمان الجودة) المتمثلة في (التنظيم) و(المهام) و(الموارد المادية) بلغت

على درجة فاعلية ضعيفة بلغت (٤٧,٩%)، وبالنسبة للأجهزة والمعدات حصلت على درجة فاعلية ضعيفة بلغت (٤٤,٩%)، مركز أو مراكز الدراسات والبحوث حصل على درجة فاعلية ضعيفة بلغت (٤٣,٥%)، التجهيزات المكتبية والآلية الحديثة أيضاً حصلت على درجة فاعلية ضعيفة بلغت (٤٣,٣%)، شبكة الانترنت حصلت على درجة فاعلية ضعيفة بلغت (٤٢,١%)، المعامل أيضاً حصلت على درجة فاعلية ضعيفة بلغت (٣٩,٤%)، بينما حصلت كل من قاعة للتدريب والمكتبة الإلكترونية على أقل درجة فاعلية بلغت (٣٧,٢%).

نستنتج من التحليل السابق أن جامعة تعز ليست لديها المؤهلات الكافية لتحقيق الفعالية التنظيمية، ولا شك أن مكان التعليم (البيئة الداخلية) يحتل عاملاً مهماً ومؤثراً في استثمار العناصر السابقة لتحقيق الهدف المطلوب فهي تشمل: البيئة المادية وما تعنيه من قاعات دراسية حديثة ومجهز بأحدث الوسائل والتقنيات التكنولوجية ومناسبة للنظام التعليمي، والبيئة المعنوية وما تعنيه من كيفية التعامل مع الطلاب.

كما تستخدم المدخلات في التعامل مع مكونات البيئة الداخلية والتي تتمثل في: شبكة الانترنت والمكتبة الإلكترونية التي تحتاج الي الآلات والأجهزة الحديثة، وفيما توفره تكنولوجيا التعليم من أجهزة ومعدات متطورة تسهم بقدر كبير في عملية تسهيل وصول المعلومة واكتساب المهارات المطلوبة، وكذلك فإن جودة قاعات التدريب المؤهلة تكنولوجيا بأحدث أساليب التعليم تعتبر من أهم العناصر التي تؤثر في العمليات التعليمية الحديثة، كما ان توفر مراكز حديثة للدراسات والبحوث لها أهمية تشيئية لكافة المعارف والعلوم المكتسبة والاستفادة منها في رفع الأداء المؤسسي والفعالية التنظيمية للجامعة من جهة ولخدمة المجتمع من جهة أخرى.

رابعاً - اختبار الفرضيات:

اختبار الفرضية الأولى:

نصت أن "دائرة تقويم الأداء الأكاديمي وضمان الجودة لها دور إيجابي وذو دلالة إحصائية في التنمية المهنية

- نموذج الانحدار المتعدد غير دال احصائياً، حيث بلغت قيمة (F) (2,167) وهي غير دالة بمستوى دلالة أكبر من (0,05) بقيمة بلغت (0,096).

ومما تقدم يمكن الاستنتاج بأن الفرضية الثانية التي نصت على أن "الدورات التدريبية التي يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس بالجامعة (التخصصية والموارد البشرية واللغات) لها دور إيجابي وذو دلالة إحصائية في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة" لم يتم التأكد من صحتها بشكل كامل وبالتالي يمكن نفيها.

وبتحليل الفقرات الخاصة باختبار الفرضية نجد أن درجة تأثير أبعاد (الدورات التدريبية) المتمثلة في (الدورات التخصصية) و(دورات الموارد البشرية) و(دورات اللغات) بلغت (0,096) و(0,032) و(0,228) على التوالي وجميعها جاءت غير ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) ما عدا (دورات اللغات) جاءت بمستوى دلالة أقل من 0,05 بلغ (0,019)، وهذا يعني أن الزيادة في حصول أعضاء هيئة التدريس على (دورات اللغات) فقط سيكون لها دور مهم في تنميتهم، بينما لم يظهر للدورات التخصصية و(دورات التنمية البشرية) أهمية في التأثير على التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة عز.

#### اختبار الفرضية الثالثة:

نصت على أن "التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة لها دور إيجابي وذو دلالة إحصائية في الفعالية التنظيمية للجامعة"، واختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد، والجدول التالي يوضح خلاصة نتيجة اختبار الفرضية.

جدول رقم (23) اختبار الفرضية العاشرة

باستخدام الانحدار المتعدد

متغيرات النموذج	MR	MR <sup>2</sup>	F. Test	Sig.	Beta	T. Test	Sig.	VIF	الحكم
Model Fit	0,520	0,281	10,205	*0,000					
مهام أعضاء هيئة التدريس					0,283	2,012	*0,001	1,008	تأثيرات
امتحانات أعضاء					0,228	2,379	*0,019	1,132	

(0,373) و(0,246) و(0,397) على التوالي وجميعها ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) بقيم مستوى دلالة تراوحت بين (0,000) و(0,033). حيث اتضح أن تحسين (الموارد المادية) للدائرة سيكون له دور أكثر أهمية في (تنمية أعضاء هيئة التدريس)، يليه (التنظيم) ثم (المهام).

#### اختبار الفرضية الثانية:

نصت على أن "الدورات التدريبية التي يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس بالجامعة (التخصصية والموارد البشرية واللغات) لها دور إيجابي وذو دلالة إحصائية في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة"، واختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد، والجدول التالي يوضح خلاصة نتيجة اختبار الفرضية.

جدول رقم (22) اختبار الفرضية السابعة

باستخدام الانحدار المتعدد

متغيرات النموذج	MR	MR <sup>2</sup>	F. Test	Sig.	Beta	T. Test	Sig.	VIF	الحكم
Model Fit	0,229	0,052	2,167	0,096					
الدورات التخصصية					0,096	0,777	0,439	1,882	تأثيرات
دورات الموارد البشرية					0,032	0,748	0,804	2,014	
دورات اللغات					0,228	2,379	*0,019	1,132	

يتضح من الجدول رقم (22) ما يلي:

- أظهرت نتائج الاختبار وجود ارتباط ضعيف بين (الدورات التدريبية التي يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس) و(التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة) حيث بلغت قيمة معامل الارتباط المتعددة (MR) (0,229).

- بلغت قيمة معامل التحديد المتعددة (MR2) (0,052) وهذه القيمة تدل على أن (الدورات التدريبية التي يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس) تسهم بنسبة (3,0%) فقط في (التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة).

هيئة التدريس								
حقوق أعضاء	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨
هيئة التدريس	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨

استخدام تحليل الانحدار المتعدد، والجدول التالي يوضح خلاصة نتيجة اختبار الفرضية.

جدول رقم (٢٤) اختبار الفرضية الحادية عشر  
استخدام الانحدار المتعدد

متغيرات النموذج	MR	MR <sup>2</sup>	F. Test	Sig.	Beta	T. Test	Sig.	VIF	الحكم
Model Fit	٠,٣٦٥	٠,١٣٣	٥,٩٨٨	*٠,٠٠١					
تنسيق الجامعة مع نظيراتها المحلية					٠,٣٥٦	٣,٩٩٢	*٠,٠٠٠	١,٠٧١	
تنسيق الجامعة العربية أو الدولية					٠,٠١١	٠,١٢١	٠,٩٠٤	١,١٣٩	
تنسيق الجامعة مع القطاع العام والخاص					٠,١٣٢	١,٤٧٤	٠,١٤٣	١,٠٧٦	

يتضح من الجدول رقم (٢٤) ما يلي:

- أظهرت نتائج التقدير وجود ارتباط متوسط بين (انفتاح الجامعة على محيطها الاقتصادي والاجتماعي) و(الفاعلية التنظيمية للجامعة) حيث بلغت قيمة معامل الارتباط المتعددة (MR) (٠,٣٦٥).

- بلغت قيمة معامل التحديد (MR<sup>2</sup>) (٠,١٣٣) وهذه القيمة تدل على أن (انفتاح الجامعة على محيطها الاقتصادي والاجتماعي) يسهم بنسبة (١٣,٣%) في (الفاعلية التنظيمية للجامعة).

- نموذج الانحدار المتعدد دال إحصائياً، حيث بلغت قيمة (F) (٥,٩٨٨) وهي دالة بمستوى دلالة أقل من (٠,٠٥) بقيمة بلغت (٠,٠٠١).

ومما تقدم يمكن الاستنتاج بأن الفرضية السادسة التي نصت على أن "انفتاح الجامعة على محيطها الاقتصادي والاجتماعي له دور إيجابي وذو دلالة إحصائية في الفاعلية التنظيمية للجامعة" قد تم التأكد من صحتها وبالتالي يمكن إثباتها.

وبتحليل فقرات الفرضية نجد أن درجة تأثير أبعاد (انفتاح الجامعة على محيطها الاقتصادي والاجتماعي) المتمثلة

يتضح من الجدول رقم (٢٣) ما يلي:

- أظهرت نتائج التقدير وجود ارتباط متوسط بين (التتمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة) و(الفاعلية التنظيمية للجامعة) حيث بلغت قيمة معامل الارتباط المتعددة (MR) (٠,٥٣٠).

- بلغت قيمة معامل التحديد (MR<sup>2</sup>) (٠,٢٨١) وهذه القيمة تدل على أن (التتمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة) تسهم بنسبة (٢٨,١%) في (الفاعلية التنظيمية للجامعة).

- نموذج الانحدار المتعدد دال إحصائياً، حيث بلغت قيمة (F) (١٥,٢٠٥) وهي دالة بمستوى دلالة أقل من (٠,٠٥) بقيمة بلغت (٠,٠٠٠).

ومما تقدم يمكن الاستنتاج بأن الفرضية الخامسة على أن "التتمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة لها دور إيجابي وذو دلالة إحصائية في الفاعلية التنظيمية للجامعة" قد تم التأكد من صحتها وبالتالي يمكن إثباتها.

وبتحليل فقرات الفرضية نجد أن درجة تأثير أبعاد (التتمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة) المتمثلة في (المهام والامتيازات) و(الحقوق) بلغت (٠,٢٨٣) و(٠,٠٦٢) و(٠,٤٤٢) على التوالي وجميعها ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) ما عدا بعد (الامتيازات) جاء بقيمة مستوى دلالة أكبر من (٠,٠٥) بلغت (٠,٥٤١). وهذا بالتالي يشير إلى أن الاهتمام بتحسين (حقوق أعضاء هيئة التدريس) سيكون له دور أكثر أهمية في تحقيق (الفاعلية التنظيمية للجامعة)، يليه تحسين بعد (المهام)، بينما لم يظهر للاهتمام بتحسين (امتيازات أعضاء هيئة التدريس) أهمية في تحقيق (الفاعلية التنظيمية للجامعة).

اختبار الفرضية الرابعة:

نصت على أن "انفتاح الجامعة على محيطها الاقتصادي والاجتماعي له دور إيجابي وذو دلالة إحصائية في الفاعلية التنظيمية للجامعة"، واختبار هذه الفرضية تم

المتعددة (MR) (0,588).

- بلغت قيمة معامل التحديد (MR2) (0,346) وهذه القيمة تدل على أن دائرة تقويم الأداء الأكاديمي وضمان الجودة تسهم بنسبة (34,6%) في الفاعلية التنظيمية للجامعة).

- نموذج الانحدار المتعدد دال إحصائياً، حيث بلغت قيمة (F) (20,588) وهي دالة بمستوى دلالة أقل من (0,05) بقيمة بلغت (0,000).

ومما تقدم يمكن الاستنتاج بأن الفرضية الرابعة التي نصت على أن "دائرة تقويم الأداء الأكاديمي وضمان الجودة لها دور إيجابي وذو دلالة إحصائية في الفاعلية التنظيمية للجامعة" قد تم التأكد من صحتها وبالتالي يمكن إثباتها.

وبتحليل فقرات الفرضية نجد أن درجة تأثير أبعاد دائرة تقويم الأداء الأكاديمي وضمان الجودة (التمثلة في التنظيم) و(المهام) و(الموارد المادية) بلغت (0,279) و(0,112) و(0,608) على التوالي وجميعها ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) ما عدا بعد (المهام) جاء بقيمة مستوى دلالة أكبر من (0,05) بلغت (0,227).

وهذا بالتالي يشير إلى أن تحسين (الموارد المادية) سيكون له دور أكثر أهمية في تحقيق (الفاعلية التنظيمية للجامعة)، يليه تحسين (التنظيم)، بينما لم يظهر لبعد (المهام) أهمية في تحقيق (الفاعلية التنظيمية للجامعة).

#### اختبار الفرضية السادسة:

نصت على أن "الصعوبات التي تواجه دائرة تقويم الأداء الأكاديمي وضمان الجودة بالجامعة لها دور سلبي وذو دلالة إحصائية في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة"، ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد، والجدول التالي يوضح خلاصة نتيجة اختبار الفرضية.

جدول رقم (26)

اختبار الفرضية الثامنة باستخدام الانحدار المتعدد

في (التنسيق مع نظيراتها المحلية) و(التنسيق مع نظيراتها العربية أو الدولية) و(التنسيق مع القطاع العام والخاص) بلغت (0,356) و(0,011) و(0,132) على التوالي فقط الأولى جاءت ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) أما الثانية والثالثة فقد جاءت بمستوى دلالة أكبر من (0,05).

وهذا بالتالي يشير إلى أن الاهتمام بزيادة التنسيق مع (الجامعات المحلية الأخرى) سيكون له دور مهم في تحقيق (الفاعلية التنظيمية للجامعة)، بينما لم يظهر للتنسيق مع (الجامعات العربية أو الدولية) ومع (القطاع العام والخاص) دور في تحقيق (الفاعلية التنظيمية للجامعة).

#### اختبار الفرضية الخامسة:

نصت على أن "دائرة تقويم الأداء الأكاديمي وضمان الجودة لها دور إيجابي وذو دلالة إحصائية في الفاعلية التنظيمية للجامعة"، ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد، والجدول التالي يوضح خلاصة نتيجة اختبار الفرضية.

جدول رقم (25) اختبار الفرضية التاسعة

باستخدام الانحدار المتعدد

متغيرات النموذج	MR	MR <sup>2</sup>	F. Test	Sig.	Beta	T. Test	Sig.	VIF	التأثير
Model Fit	0,588	0,346	20,588	*0,000					
التنظيم					0,279	2,222	*0,009	1,963	إيجابي
المهام					0,112	1,093	0,277	1,887	سلبي
الموارد المادية					0,608	7,724	*0,000	1,107	سلبي

يتضح من الجدول رقم (25) ما يلي:

- أظهرت نتائج التقدير وجود ارتباط متوسط بين (دائرة تقويم الأداء الأكاديمي وضمان الجودة) و(الفاعلية التنظيمية للجامعة) حيث بلغت قيمة معامل الارتباط

غير ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥). وهذا يشير إلى أن هذه الصعوبات تقلل من التتمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس لجامعة تعز لكن لم يوجد دليل إحصائي كاف لإثبات ذلك.

#### اختبار الفرضية السابعة:

نصت أن "الصعوبات التي تواجهه دائرة تقويم الأداء الأكاديمي وضمان الجودة بالجامعة لها دور سلبي وذو دلالة إحصائية في الفعالية التنظيمية للجامعة"، ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد، والجدول التالي يوضح خلاصة نتيجة اختبار الفرضية.

جدول رقم (٢٧) اختبار الفرضية الثانية عشر

استخدام الانحدار المتعدد

الحكم	VIF	Sig.	T. Test	Beta	Sig.	F. Test	MR <sup>2</sup>	MR	متغيرات النموذج
نفي					٠,٤٤٣	٠,٩٠١	٠,٠٢٣	٠,١٥٠	Model Fit
	٦,٤٨٧	٠,٥٢٥	٠,٥٧٧-	٠,١٣٤-					صعوبات تنظيمية
	٣,٤٧٣	٠,٤٩٦	٠,٦٨٣-	٠,١١٦-					صعوبات متعلقة بأعضاء هيئة التدريس
	٣,١٢٠	٠,٢٨١	١,٠٨٣-	٠,١٧٥-					صعوبات متعلقة بتوفير الموارد

يتضح من الجدول رقم (٢٧) ما يلي:

- أظهرت نتائج الاختبار وجود ارتباط ضعيف بين (الصعوبات التي تواجهه دائرة تقويم الأداء الأكاديمي وضمان الجودة بالجامعة) و(الفاعلية التنظيمية للجامعة) حيث بلغت قيمة معامل الارتباط المتعددة (MR) (٠,١٥٠).

- بلغت قيمة معامل التحديد المتعددة (MR<sup>2</sup>) (٠,٠٢٣)

وهذه القيمة تدل على أن (الصعوبات التي تواجهه دائرة

تقويم الأداء الأكاديمي وضمان الجودة بالجامعة) تسهم

بنسبة (٢,٣%) فقط في (الفاعلية التنظيمية للجامعة).

- نموذج الانحدار المتعدد غير دال إحصائياً، حيث بلغت

قيمة (F) (٠,٩٠١) وهي غير دالة بمستوى دلالة أكبر

من (٠,٠٥) بقيمة بلغت (٠,٤٤٣).

الحكم	VIF	Sig.	T. Test	Beta	Sig.	F. Test	MR <sup>2</sup>	MR	متغيرات النموذج
					٠,٢٨٨	١,٢٧١	٠,٠٣٢	٠,١٧٨	Model Fit
نفي	٦,٤٨٧	٠,٢٤١	٠,٤٦٨-	٠,١٠٨-					صعوبات تنظيمية
	٣,٤٧٣	٠,٢٤٢	٠,٤٦٦-	٠,٠٧٩-					صعوبات متعلقة بأعضاء هيئة التدريس
	٣,١٢٠	٠,٩٨٧	٠,٠١٧-	٠,٠٠٢-					صعوبات متعلقة بتوفير الموارد

يتضح من الجدول رقم (٢٦) ما يلي:

- أظهرت نتائج الاختبار وجود ارتباط ضعيف بين (الصعوبات التي تواجهه دائرة تقويم الأداء الأكاديمي وضمان الجودة بالجامعة) و(التتمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة) حيث بلغت قيمة معامل الارتباط المتعددة (MR) (٠,١٧٨).

- بلغت قيمة معامل التحديد المتعددة (MR<sup>2</sup>) (٠,٠٣٢) وهذه القيمة تدل على أن (الصعوبات التي تواجهه دائرة تقويم الأداء الأكاديمي وضمان الجودة بالجامعة) تسهم بنسبة (٣,٢%) فقط في (التتمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة).

- نموذج الانحدار المتعدد غير دال إحصائياً، حيث بلغت قيمة (F) (١,٢٧١) وهي غير دالة بمستوى دلالة أكبر من (٠,٠٥) بقيمة بلغت (٠,٢٨٨).

ومما تقدم يمكن الاستنتاج بأن الفرضية الثالثة التي نصت على أن "الصعوبات التي تواجهه دائرة تقويم الأداء الأكاديمي وضمان الجودة بالجامعة لها دور سلبي وذو دلالة إحصائية في التتمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة" لم يتم التأكد من صحتها وبالتالي يمكن نفيها.

وبتحليل الفقرات الخاصة باختبار الفرضية نجد أن درجة تأثير (الصعوبات التي تواجهه دائرة تقويم الأداء الأكاديمي وضمان الجودة بالجامعة) المتمثلة في (الصعوبات التنظيمية) و(المتعلقة بأعضاء هيئة التدريس) و(المتعلقة بتوفير الموارد) جاءت جميعها سالبة (-) (٠,١٠٨) و(-٠,٠٧٩) و(-٠,٠٠٣) على التوالي وجميعها جاءت

\* الفرضيات التي بجانبها إشارة الموجب (+) تشير إلى الدور الإيجابي (علاقة طردية) والتي بجانبها إشارة السلب (-) تشير إلى الدور السلبي (العلاقة العكسية).

### نتائج وتوصيات الدراسة.

#### أولاً النتائج العامة.

##### أ- نتائج خاصة بمتغيرات الدراسة.

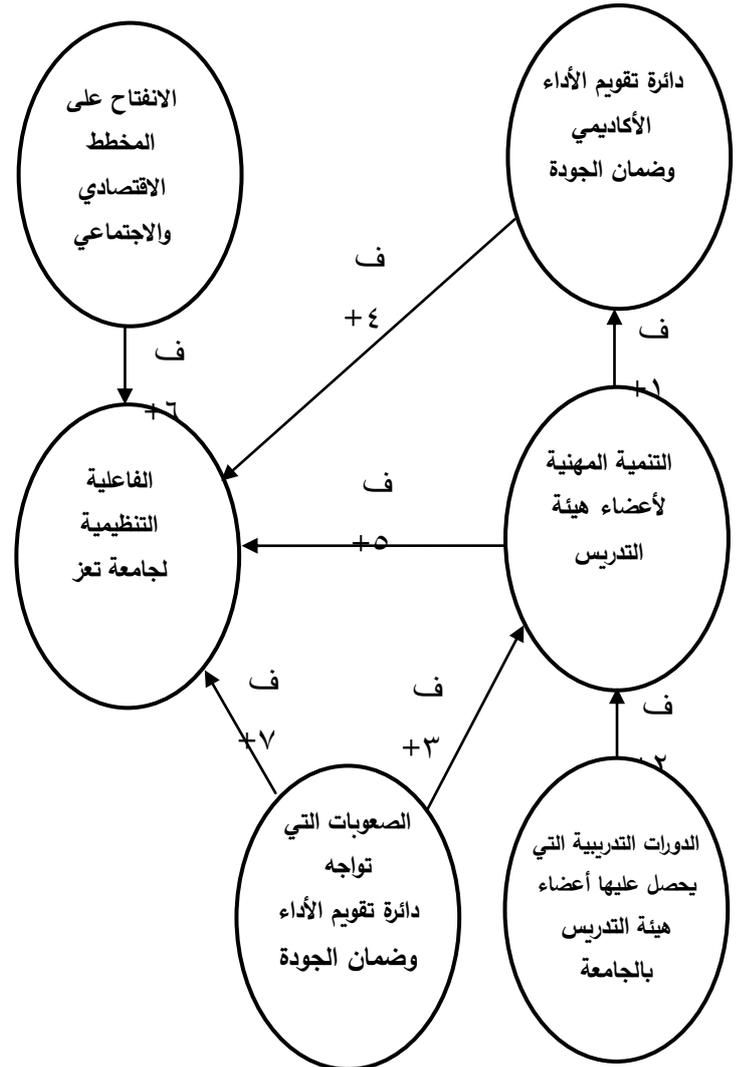
1. أن دائرة تقييم الأداء الأكاديمي بجامعة تعز فاعلة بدرجة ضعيفة بلغت (٤٨,٧%).
2. أن واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز جاء بدرجة متوسطة بلغت (٦٠,٢%).
3. أن جامعة تعز منفتحة على محيطها الاقتصادي والاجتماعي وبدرجة كبيرة بلغت (٨٠,١%).
4. أن دائرة تقييم الأداء الأكاديمي وضمان الجودة تواجه مجموعة من الصعوبات بدرجة كبيرة (٧٨%)، حيث اتضح أنها تواجه صعوبات متعلقة بتوفير الموارد المالية بدرجة كبيرة بلغت (٨٠,٤%) وصعوبات متعلقة بتنظيم الدائرة بدرجة كبيرة بلغت (٧٦,٧%)، وكذلك تواجه صعوبات متعلقة بأعضاء هيئة التدريس بدرجة كبيرة بلغت (٧٦,٧%).
5. أن مستوى الفعالية التنظيمية بجامعة تعز جاء بدرجة ضعيفة بلغت (٤٤,١%)، حيث وجد أن مستوى فاعلية تطبيق لوائح التعليم العالي جاء بمستوى فاعلية ضعيف بلغ (٤٦,٢%)، ومستوى فاعلية الموارد في تفعيل العملية التعليمية جاء أيضاً بمستوى فاعلية ضعيف بلغ (٤١,٩%).

##### ب- نتائج خاصة بفرضيات الدراسة.

1. أن "دائرة تقييم الأداء الأكاديمي وضمان الجودة لها دور إيجابي وذو دلالة إحصائية في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة" قد تم التأكد من صحتها وبالتالي يمكن إثباتها.
2. أن "الدورات التدريبية التي يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس بالجامعة (التخصصية والموارد البشرية واللغات) لها دور إيجابي وذو دلالة إحصائية في

ومما تقدم يمكن الاستنتاج بأن الفرضية السابعة التي نصت على أن "الصعوبات التي تواجه دائرة تقييم الأداء الأكاديمي وضمان الجودة بالجامعة لها دور سلبي وذو دلالة إحصائية في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة" لم يتم التأكد من صحتها وبالتالي يمكن نفيها. وتحليل فقرات الفرضية نجد أن درجة تأثير (الصعوبات التي تواجه دائرة تقييم الأداء الأكاديمي وضمان الجودة بالجامعة) المتمثلة في (الصعوبات التنظيمية) و(المتعلقة بأعضاء هيئة التدريس) و(المتعلقة بتوفير الموارد) بلغت (-٠,١٣٤) و(-٠,١١٦) و(-٠,١٧٥) على التوالي وجميعها جاءت غير ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥). وهذا يشير إلى أن هذه الصعوبات تقلل من الفعالية التنظيمية لجامعة تعز لكن لم يوجد دليل إحصائي كاف لإثبات ذلك.

والشكل التالي يوضح خلاصة عملية اختبار الفرضيات بعد إسقاط نتائجها على النموذج المعرفي:



التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة" لم يتم التأكد من صحتها بشكل كامل وبالتالي يمكن نفيها ٣. أن "الصعوبات التي تواجه دائرة تقويم الأداء الأكاديمي لها دور سلبي وذو دلالة إحصائية في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة" لم يتم التأكد من صحتها وبالتالي يمكن نفيها.

٤. أن "دائرة تقويم الأداء الأكاديمي وضمان الجودة لها دور إيجابي وذو دلالة إحصائية في الفعالية التنظيمية للجامعة" قد تم التأكد من صحتها وبالتالي يمكن إثباتها. ٥. أن التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة لها دور إيجابي وذو دلالة إحصائية في الفعالية التنظيمية للجامعة" قد تم التأكد من صحتها وبالتالي يمكن إثباتها.

٦. أن "افتتاح الجامعة على محيطها الاقتصادي والاجتماعي له دور إيجابي وذو دلالة إحصائية في الفعالية التنظيمية للجامعة" قد تم التأكد من صحتها وبالتالي يمكن إثباتها.

٧. الصعوبات التي تواجه دائرة تقويم الأداء الأكاديمي بالجامعة لها دور سلبي وذو دلالة إحصائية في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة" لم يتم التأكد من صحتها وبالتالي يمكن نفيها.

ثانياً: التوصيات: توصي الدراسة بالتالي :

أ- توصيات خاصة بالقيادات العليا لجامعة تعز.

١. ينبغي على القيادات العليا في جامعة تعز ضرورة تحسين (الموارد المادية) لدائرة تقويم الأداء الأكاديمي وضمان الجودة حتى يتسنى لها تحقيق أهدافها وتفعيل دورها تحقيق الفعالية التنظيمية للجامعة.

٢. توفير ميزانية كافية خاصة بدعم التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس وتطوير مهاراتهم العلمية والبحثية من خلال توفير البيئة التدريبية المناسبة من تجهيزات ووسائل تدريبية متطورة.

زيادة التنسيق بين جامعة تعز وبين نظيراتها العربية والأجنبية حتى يتسنى لها العمل بهمة ونشاط متزايد سيكون له دور مهم في تحقيق الفعالية التنظيمية للجامعة.

٣. ضرورة تحسين مستوى أداء جامعة تعز في مجال ٤. تفعيل التنسيق مع محيطها السوسيو اقتصادي للتمكن من انجاز مواكبة التطورات المتسارعة لمعايير الجودة والاعتماد الأكاديمي لتحقيق الفعالية التنظيمية للجامعة. ٥. تحسين وضعية أعضاء هيئة التدريس من خلال الاهتمام بحقوقهم وامتيازاتهم والتي ستكون بمثابة دافع له دور أكثر أهمية في تحقيق الفعالية التنظيمية للجامعة.

ب- توصيات خاصة بدائرة تقويم الأداء الأكاديمي وضمان الجودة

٦. ضرورة استمرار دائرة تقويم الأداء الأكاديمي وضمان الجودة في تطوير آلياتها في التنمية المهنية بما يتوافق مع معايير الجودة، ليتوفر لدى الجامعة موارد بشرية تتميز بكفاءاتها وقدراتها على مواكبة المستجدات في مجال التدريس والبحث العلمي

٧. ينبغي على دائرة تقويم الأداء الأكاديمي وضمان الجودة في جامعة تعز الاهتمام الأكبر بتحسين آليات ووسائل التدريب سواء التخصصي منه أو التشبيطي وفقاً لأحدث معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي، ومن أجل تحسين بيئة العمل المادية حتى تتحقق أفضل مستويات الفعالية التنظيمية.

٨. تعزيز حصول أعضاء هيئة التدريس على مختلف الدورات وخاصة (دورات اللغات) لان لها دور مهم في تفعيل التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز.

الهوامش:

(١) ص:٢ مايترو، بربارا وآخرون، الأساليب الإبداعية في التدريس الجامعي، دار الشروق، ط١، عمان- الأردن، ٢٠٠٢، ص:٢٩.

(٢) ص:٢ جويبر الثبتي، وهاشم بكر حريزي، إعادة الهندسة الكلية الشاملة لعمل الجامعة، مركز البحوث التربوية والنفسية، جامعة أم القرى. ٢٠٠٣م، ص: ٧٤.

(٣) ص:٢ Miller, R.I Evaluation faculty for promotion and Tenure san,Francisco: Jossey-Bass, 1987,p;22

(٤) ص: ٣ ، نفس المرجع السابق

(١٥) ص: ٨ عبد الستار محمد العلي، تطوير التعليم الجامعي باستخدام إدارة الجودة الشاملة، وثيقة عمل مقدمة إلى المؤتمر الأول للتعليم الجامعي الإداري والتجاري في العالم العربي، جامعة الإمارات العربية المتحدة، العين، الإمارات العربية المتحدة، ١٢-١٤ مارس ١٩٩٦م، ص: ١٤.

(١٦) ص: ٨ فريد النجار، إدارة لجامعات بالجودة الشاملة: رؤى التنمية المتواصلة، ايتراك للنشر والتوزيع، القاهرة، ١٩٩٩م، ص: ٧٠.

(١٧) ص: ٨ علي الشرفاوي، إدارة النشاط الإنتاجي في المشروعات الصناعية، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بدون سنة نشر، ص: ٣٥٣

(٢٠) ص: ٨ VATER Raymond,

**Développement de l'entreprise et promotion des hommes, enterprise moderned'édition, paris : 1984, p.203**

(١٩) ص: ٨ حسين، سلامة عبد العظيم. ضمان الجودة والاعتماد في التعليم. الرياض: دار الصولتية للتربية، ١٤٢٦م، ص: ١٧١.

(٢٠) <https://www.wikiwand.com> Page8

(٢١) ص: ٨ ريمان محمد سعيد وتوفيق علي غانم، التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس مدخل للجودة الشاملة في التعليم الجامعي، مرجع سابق، ص: ٣٨.

(٢٢) ص: ٩ معروز علاونة، مدى تطبيق إدارة الجودة الشاملة في الجامعة العربية الأمريكية، مؤتمر النوعية في التعليم الفلسطيني، جامعة القدس المفتوحة جنين، فلسطين، ٢٠٠٤م ص: ٣٥

(٢٣) ص: ٩ ربيعة إبراهيم احمد بامدهف: التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية دراسة الاتجاهات هيئة التدريس نحو برنامج مقترح للتدريس أثناء الخدمة بجامعة عدن، أطروحة لنيل الدكتوراه، غير منشورة، كلية التربية جامعة عدن، اليمن، ٢٠٠٦م، ص: ٢٨.

(٢٤) ص: ٩ حلا محمود تيسير الشخشير "مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية من وجهة نظرهم، أطروحة لنيل درجة الماجستير في الإدارة

(٥) ص: ٥، علي عبد الهادي مسلم، تحليل و تصميم المنظمات، الدار الجامعية، الإسكندرية 'ب س'، ص: 171  
(٦) ص: ٥، صالح بن نوار، فعالية التنظيم في المؤسسات الاقتصادية، قسنطينة. مخبر علم اجتماع الاتصال للبحث و الترجمة، ٢٠٠٦م، ص: 204.

(٧) ص: ٧، حياة الحربي: إدارات التطوير ودورها في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية مجلة دراسات في التعليم الجامعي، عدد 13، 2006م، ص: 315

(٨) ص: ٧، ريمان محمد سعيد غالب وتوفيق علي غانم، التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس مدخل للجودة الشاملة في التعليم الجامعي، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، العدد (١)، ٢٠٠٨م، ١٦٨.

(٩) ص: ٧، محمد الصيرفي: واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس المصريين المعارين لبعض دول الخليج العربي) دراسة ميدانية. (مجلة دراسات في التعليم الجامعي عدد (14) أبريل 2007، ص: 39.

(١٠) ص: ٧، صالح بن نوار، فعالية التنظيم في المؤسسات الاقتصادية، قسنطينة. مخبر علم اجتماع الاتصال للبحث و الترجمة، ٢٠٠٦م، ص: 84

(١١) ص: ٧، محمد قاسم القريوتي، نظرية المنظمة و التنظيم، عمان، دار وائل للنشر و التوزيع، 2000، ص: 104.

(١٢) ص: ٧، محمد حسن العمايره: تقدير أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسراء الخاصرة بالأردن للمهام التعليمية المناطة بهم من وجهة نظر طلبتهم، مجلة العلوم التربوية والنفسية كلية التربية، البحرين، المجلد (٧)، العدد (٣)، ٢٠٠٦م، ص: ١٠٣.

(١٣) ص: ٧، إسماعيل صالح الفراء، تقويم الأداء التدريسي اللفظي الصيفي لمعلمي مرحلة التعليم الأساسي، ورقة عمل مقدمة لمؤتمر النوعية في التعليم الجامعي الفلسطيني، جامعة القدس للفترة من ٣-٤/٥/٢٠٠٤م، ٢٠٠٤م، ص: ٤.

(١٦) ص: 7 سعيد بن علي العضاضي، معوقات تطبيق إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي، دراسة ميدانية، المجلة العربية لضمان جودة التعليم، المجلة العربية لضمان جودة التعليم، العدد (٩) ٢٠١٢م، ص: ١٢.

- التربوية، كلية الدراسات العليا جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين، 2010م، ص 23.
- (25) ص 9 اياذ على الدجني، دور التخطيط الاستراتيجي في جودة الاداء المؤسسي، دراسة وصفية تحليلية في الجامعات النظامية الفلسطينية، بحث مقدم لنيل درجة الدكتوراه في التربية، كلية التربية، جامعة دمشق، الجمهورية العربية السورية، 2010م/2011م.
- (26) ص 10 نفس المرجع السابق، ص: 24.
- (27) ص 10 نفس المرجع السابق، ص: 25.
- (28) ص 10 أمال محمود محمد أبو عامر، واقع الجودة الإدارية في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر الإداريين وسبل تطويره، رسالة ماجستير، كلية التربية، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين، 2008م.
- المراجع والمصادر:**
- إسماعيل صالح الفراء، تقييم الأداء التدريسي اللفظي الصفي لمعلمي مرحلة التعليم الأساسي، ورقة عمل مقدمة لمؤتمر النوعية في التعليم الجامعي الفلسطيني، جامعة القدس للفترة من 3-5/4/2004م، 2004م.
- الملتقي الدولي الثالث حول تسيير المؤسسات، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، نوفمبر 2005.
- أمال محمود محمد أبو عامر، واقع الجودة الإدارية في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر الإداريين وسبل تطويره، رسالة ماجستير، كلية التربية، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين، 2008م.
- اياذ على الدجني، دور التخطيط الاستراتيجي في جودة الأداء المؤسسي، دراسة وصفية تحليلية في الجامعات النظامية الفلسطينية، بحث مقدم لنيل درجة الدكتوراه في التربية، كلية التربية، جامعة دمشق، الجمهورية العربية السورية، 2010م/2011م.
- جويبر الثبتي، وهاشم بكر حريزي، إعادة الهندسة الكلية الشاملة لعمل الجامعة، مركز البحوث
- التربوية والنفسية، جامعة أم القرى. 2003م.
- حلا محمود تيسير الشخشير، "مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية من وجهة نظرهم، أطروحة لنيل درجة الماجستير في الإدارة التربوية، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين، 2010م
- حياة الحربي: إدارات التطوير ودورها في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية مجلة دراسات في التعليم الجامعي، عدد 13، 2006.
- خليل محمد محسن الشماع، خيضر كاظم حمود- نظرية المنظمة، دار المسيرة عمان، 2000.
- ريمان محمد سعيد وتوفيق علي غانم، التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس مدخل للجودة الشاملة في التعليم الجامعي، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، العدد (1)، 2008م.
- رفيقة إبراهيم أحمد بامهدف: التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية : دراسة الاتجاهات هيئة التدريس نحو برنامج مقترح للتدريس أثناء الخدمة بجامعة عدن، أطروحة لنيل الدكتوراه، غير منشورة، كلية التربية جامعة عدن، اليمن، 2006م.
- سعيد بن علي العضاضي، معوقات تطبيق إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي، المجلة العربية لضمان جودة التعليم، العدد (9) 2012م.
- سلامة عبد العظيم حسين، ضمان الجودة والاعتماد في التعليم، الدار الصوتية للتربية، الرياض، 1426.
- صالح بن نوار، فعالية التنظيم في المؤسسات الاقتصادية، قسنطينة. مخبر علم اجتماع الاتصال للبحث و الترجمة، 2006.
- عبد الستار محمد العلي، تطوير التعليم الجامعي باستخدام إدارة الجودة الشاملة، وثيقة عمل مقدمة إلى المؤتمر الأول للتعليم الجامعي الإداري والتجاري في العالم العربي، جامعة الإمارات العربية المتحدة،

- التربوية، كلية الدراسات العليا جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين، 2010م، ص 23.
- (25) ص 9 اياذ على الدجني، دور التخطيط الاستراتيجي في جودة الاداء المؤسسي، دراسة وصفية تحليلية في الجامعات النظامية الفلسطينية، بحث مقدم لنيل درجة الدكتوراه في التربية، كلية التربية، جامعة دمشق، الجمهورية العربية السورية، 2010م/2011م.
- (26) ص 10 نفس المرجع السابق، ص: 24.
- (27) ص 10 نفس المرجع السابق، ص: 25.
- (28) ص 10 أمال محمود محمد أبو عامر، واقع الجودة الإدارية في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر الإداريين وسبل تطويره، رسالة ماجستير، كلية التربية، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين، 2008م.
- المراجع والمصادر:**
- إسماعيل صالح الفراء، تقييم الأداء التدريسي اللفظي الصفي لمعلمي مرحلة التعليم الأساسي، ورقة عمل مقدمة لمؤتمر النوعية في التعليم الجامعي الفلسطيني، جامعة القدس للفترة من 3-5/4/2004م، 2004م.
- الملتقي الدولي الثالث حول تسيير المؤسسات، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، نوفمبر 2005.
- أمال محمود محمد أبو عامر، واقع الجودة الإدارية في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر الإداريين وسبل تطويره، رسالة ماجستير، كلية التربية، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين، 2008م.
- اياذ على الدجني، دور التخطيط الاستراتيجي في جودة الأداء المؤسسي، دراسة وصفية تحليلية في الجامعات النظامية الفلسطينية، بحث مقدم لنيل درجة الدكتوراه في التربية، كلية التربية، جامعة دمشق، الجمهورية العربية السورية، 2010م/2011م.
- جويبر الثبتي، وهاشم بكر حريزي، إعادة الهندسة الكلية الشاملة لعمل الجامعة، مركز البحوث

العين، ١٢-١٤ مارس. ١٩٩٦ م .

- علي الشرقاوي، إدارة النشاط الإنتاجي في المشروعات الصناعية، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، ب. س.  
- علي عبد الهادي مسلم ، تحليل و تصميم المنظمات ، الدار الجامعية ، الإسكندرية ' ب. س.

- فريد النجار، إدارة الجامعات بالجودة الشاملة: رؤى التنمية المتواصلة، ايتراك للنشر والتوزيع، القاهرة، ١٩٩٩ م.  
- مايتر وبربارا وآخرون، الأساليب الإبداعية في التدريس الجامعي، دار الشروق، ط١، عمان- الأردن، ٢٠٠٢.  
- محمد الصيرفي: واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس المصريين المعارين لبعض دول الخليج العربي) دراسة ميدانية. (مجلة دراسات في التعليم الجامعي عدد ( 14 ) أبريل 2007 .

- محمد حسن العمايره :تقدير أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسراء الخاصة بالأردن للمهام التعليمية المناطة بهم من وجهة نظر طلبتهم، مجلة العلوم التربوية والنفسية كلية التربية، البحرين، المجلد(٧)، العدد (٣)، ٢٠٠٦ م.  
- محمد قاسم القريوتي ، نظرية المنظمة و التنظيم ، عمان ، دار وائل للنشر و التوزيع ، 2000.

- معزز جابر علاونة، مدى تطبيق ادارة الجودة الشاملة في الجامعة العربية الأمريكية، مؤتمر النوعية في التعليم الفلسطيني، جامعة القدس المفتوحة جنين ، فلسطين، ٢٠٠٤ م.  
-ياسر علاوي، وآخرون ( 2009 ) ، ضمان الجودة والتحسين المستمر : دراسة حالة ، من جامعة البحرى، دراسة منشورة ، مجلة الجودة في التعليم العالي ، العدد 15 ، 1 إبريل 2009 .، ص 61-69

- Miller, R.I Evaluation faculty for promotion and Tenure san,Francisco: Jossey-Bass,1987,p;22

-VATIER Raymond, Développement de l'entreprise et promotion des hommes, entreprise moderned'édition, paris: 1984, p.203