

دراسة للاتجاهات نحو ممارسة الجودة الداخلية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة الملك فيصل في ضوء بعض المتغيرات

A study of trends towards the practice of internal quality and its relationship to professional compatibility among a sample of faculty members in colleges of King Faisal University in light of some variables

إعداد

د. خالد حسن بكر الشريف

أستاذ مساعد - قسم علم النفس التربوي - كلية التربية - جامعة الإسكندرية

Doi: 10.21608/jasep.2021.162458

قبول النشر: ٢٥ / ١ / ٢٠٢١

استلام البحث: ٨ / ١ / ٢٠٢١

المستخلص:

هدف البحث إلى قياس اتجاهات عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل نحو ممارسات الجودة الداخلية و علاقتها بالتوافق المهني لديهم ؛ تضمن البحث مقياس لاتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو الجودة ، ومقياس للتوافق المهني تم تطبيقهما على عينة من ٥١ عضو من عدة كليات بالجامعة ، وأشارت النتائج إلى تمتع أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل باتجاهات إيجابية نحو تطبيق معايير الجودة في جامعتهم. وأن العلاقة بين الاتجاه نحو ممارسات الجودة الداخلية والتوافق المهني من وجهة نظر العينة كانت ضعيفة وغير دالة إحصائياً ، تم في ضوء ذلك الخروج بمجموعة من التوصيات .
الكلمات المفتاحية : الاتجاه - ممارسات الجودة - التوافق المهني - أعضاء هيئة التدريس - جامعة الملك فيصل

Abstract

The aim of the research was to measure the attitudes of a sample of faculty members at King Faisal University toward internal quality practices in relation to professional compatibility, the research included a scale for the attitudes of faculty members towards quality, and a scale of professional compatibility were applied to a sample of

51 faculty members. The results indicated that there were positive attitudes towards quality insurance efforts in King Faisal university among faculties members the results indicated also that the relationship between the attitudes towards internal quality practices and professional compatibility was weak and statistically insignificant, and their degrees in the attitude towards of quality scale did not differ statistically significant by gender or number of years' Experience, , a set of recommendations and proposed research were issued.

Keywords: Attitudes - Quality Practices - Professional Compliance - Faculty Members - King Faisal University

المقدمة :

تواجه مؤسسات التعليم العالي في البلدان العربية تحديات من أجل تقديم تعليم عالي الجودة ؛ يواجه التطلعات المجتمعية ويستوفي معايير الجودة المتعارف عليها عالمياً ؛ وعناصر منظومة الجودة في مؤسسات التعليم العالي تلعب أدوار متعددة في تحقيق ذلك ، وفي مقدمة هذه العناصر : أعضاء هيئة التدريس من خلال عملهم في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع ، وحتى أعضاء هيئة التدريس في المناصب القيادية والإدارية إذا كان لديهم اقتناع بفكر الجودة فإن ذلك ينعكس على الأداء الجامعي بشكل واضح ومباشر في العديد من الممارسات لذلك فإن :تبنى الاتجاه نحو جودة التعليم وكفاءته مطلب ملح أكدت عليه العديد من المؤتمرات والندوات التي عنيت بجودة التعليم الجامعي فعلى المستوى الدولي نظمت منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة (اليونسكو) مؤتمراً عالمياً حول التعليم العالي عقد في باريس في التاسع من أكتوبر ١٩٩٨ ، وقد ركز المؤتمر على ضمان الجودة و أكدت المادة الحادية عشر من إعلان المؤتمر على أهمية التقييم النوعي الذي يتناول كافة وظائف وأنشطة التعليم العالي، وحثت على تأسيس هيئات وطنية مستقلة لتقييم الجودة، ووضع معايير ومستويات دولية لضمان الجودة^١.

أما على المستوى الإقليمي نظمت اليونسكو المؤتمر الإقليمي العربي حول جودة التعليم العالي، والذي طلب من "جميع أنظمة ومؤسسات التعليم أن تعطي الأولوية لضمان جودة البرامج والتدريس والمخرجات والإجراءات والمقاييس اللازمة لضمان الجودة، لكي تتماشى مع المتطلبات العالمية دون الإخلال بالخصوصية لكل قطر أو مؤسسة أو برنامج" ، وفي الشهر الأخير من العام ٢٠٠٣ م أشرفت اليونسكو بالتعاون مع اتحاد الجامعات العربية على

^١ متطلبات الترخيص والاعتماد في الجامعات العربية (٢٠٠٩) . تقرير المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، القاهرة

مؤتمر دمشق الذي أكد ضمن توصياته على ضرورة إنشاء آليات ضبط الجودة ونشر ثقافة التقييم والاعتماد في الجامعات العربية (كويران وآخرون ، ٢٠١٠).

وعلى مستوى المملكة العربية السعودية يشير العضاضي (٢٠١٢) إلى أنه مازال هناك معوقات تواجه تطبيق إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي ؛ حيث أشارت نتائج دراسته على جامعة الملك خالد أن جهود نشر ثقافة الجودة غير كافية ، وهناك ضعف في مفهوم التعلم مدى الحياة ؛ وعدم تعاون من بعض أعضاء هيئة التدريس في البحوث العلمية الخاصة بالجودة وذلك لضعف الإمكانيات والمكافآت المخصصة للبحث العلمي من وجهة نظرهم. وبعد تطبيق نظام إدارة الجودة الشاملة من المبادئ الحديثة في التعليم وقد انتقل هذا المبدأ من مجال الاقتصاد و الصناعة ونظم الإدارة إلى التعليم نظراً لأهميته ودوره الحاسم في التحقق من جودة المخرجات ومستوى الخدمات المقدمة في قطاع التعليم.

وتعد المرتكزات الأساسية لإدارة الجودة الشاملة ذات أهمية كبيرة في إطار التطبيق العملي لها في مختلف المؤسسات الإنسانية العاملة إذ أن هذه المرتكزات من شأنها أن تشير إلى الحقائق الأساسية التي ينبغي أن يستند إليها عند الشروع باستخدام هذا الأسلوب تطبيقياً في مختلف المنظمات ، إذ يشير إلى البناءات الفكرية الفلسفية التي يستند إليها الجانب العملي في التطبيق وقد تباينت آراء المفكرين والأكاديميين في شأن تحديد أولويات وأهمية هذه المرتكزات من باحث لآخر إلا أنها من حيث المنطلق الفكري لازالت تشكل المنعطف الحاسم في إمكانية تطبيق إدارة الجودة الشاملة ، وتمثل هذه المنطلقات الفكرية بالتركيز على العميل ، وإدارة القوى البشرية والمشاركة والتحفيز ونظام المعلومات والتغذية الراجعة والعلاقة بالموردين وتوكيد الجودة والتحسين المستمر وإلتزام الإدارة العليا والقرارات المبنية على الحقائق والوقاية من الأخطاء وإدارة الجودة استراتيجياً والمناخ التنظيمي وإدارة العمليات وتصميم المنتج (حمود ، ٢٠٠٠ : ٩٨-١٠٣) (الشبلي وكلوب ، ٢٠٠٨ : ٧٩)

وقد أصبحت خدمات التعليم العالي في البلدان العربية دولية وعابرة للقارات نظراً لأنها يتم تقديمها للطلاب من جميع أنحاء العالم وترسل كذلك الجامعات العربية بعثاتها التعليمية إلى كل دول العالم بالتالي أصبح هناك طلب متزايد على مبادئ مثل الشفافية والمحاسبية ، والذي أدى إلى وجود حاجة أكثر إلى تنمية ثقافة الجودة لمواجهة التحديات التي فرضها

تدويل مؤسسات التعليم العالي (Smidt,2015,626)

وبمعنى إجرائي فإن ضمان الجودة يراقب كل من :- الجودة الخارجية ، والفئات المستهدفة ، واستقلالية المؤسسات ورؤاها . وتتضمن تقارير مراجعة الجودة ملاحظات عن مؤسسات المجتمع الخارجي ومشاركتها في البرامج والخدمات والعمليات مع مؤسسات التعليم العالي وذلك في صورة توصيات لتحسين الأداء لذلك فإن إدراك مفهوم ضمان الجودة متعدد الأبعاد يتضمن كل العناصر بما في ذلك آراء ووجهات نظر العاملين في الجودة

(الموظفين وأعضاء هيئة التدريس) وبالطبع توجد اختلافات في وجهات نظرهم ، وكذلك تختلف آراءهم عن آراء الطلاب أنفسهم. (Smidt, 2015, 626)

وهناك أبعاد رئيسية للجودة في مؤسسات التعليم العالي منها : التميز والقيم و مراعاة الاحتياجات ، وتحقيق التوقعات ، ولكن لا يوجد إطار عمل موحد للجودة يمكنه أن يعكس كل مظاهر الجودة لذلك فهناك خيارات عديدة لتطبيق آليات ضمان الجودة باختلاف الرؤى والأهداف والمداخل النظرية للجودة. لكن أطر العمل كلها تتفق في الأهداف والقيم والمحتوى والتربويات والمخرجات ؛ فلا يوجد خلاف بين الآليات أو النماذج المختلفة للتطبيق في أن الهدف من ضمان الجودة هو تحسين الأداء على كافة المستويات في مؤسسات التعليم العالي . وهذا التحسن في الأداء يجب أن ينعكس على التوافق المهني لعضو هيئة التدريس في الجامعة ؛ فهو العنصر البشري الممثل في منظومة الجودة وأداء ممارسات الجودة الداخلية باقتناع مؤشر حقيقي على أن عضو هيئة التدريس متوافق مهنيًا مع متطلبات وظيفته الجامعية لكن للأسف قلة عدد الدراسات العربية في هذا المجال تجعل النتائج في هذا المجال شحيحة.

مفهوم الجودة : حددت شنذر وآخرون (Schindler et al., 2015,4) ثلاث مفاهيم للجودة في التعليم العالي وهي :- الجودة كعملية هادفة، والجودة كعملية تحول ، والجودة كعملية محاسبية ، وينسجم ذلك مع النماذج المعرفية السائدة عن الجودة في أنه لا يوجد تعريف موحد للجودة ولا نموذج واحد يمثلها في كل المؤسسات ربما لأن الجودة لم تعد عملية محلية ، وقد أصبحت معايير الجودة عالمية وبالتالي هناك اختلافات حول المفهوم باختلاف المنطقة أو الإقليم الذي يطبق فيه إطار عمل الجودة.

الاعتماد في مؤسسات التعليم العالي : إن دور وحدات الجودة في مؤسسات التعليم العالي هو تأهيل هذه المؤسسات بما يؤهلها للاعتماد بانواعه : (مؤسسي ، برامجي ،) بعد عملية المراجعة الخارجية لهذه المؤسسات. وهناك ثلاث عوامل تؤثر على الاتجاهات نحو ضمان الجودة في التعليم العالي : الأول هو أن الجودة أصبحت تنافسية وصارمة في إجراءات تطبيقها ، والثاني أن ضمان الجودة يتم تعريفها إقليمياً قبل تطبيقها ، والثالث أن هناك حاجة متزايدة لإطار عمل ضمان جودة دولي موحد معترف به وقابل للانتشار عبر حدود الدول المختلفة .

ويعد سعي المؤسسات في التعليم العالي إلى تحقيق معايير الجودة من عناصر التقييم والتميز في تصنيفات الجامعات العالمية ؛ لذلك تسعى الجامعات في المملكة العربية السعودية سواء حكومية أو أهلية إلى تأهيل ذاتها وتحقيق متطلبات الجودة في ضوء المعايير المعتمدة والمتفق عليها دولياً والتي أقرتها الهيئة الوطنية للاعتماد بالمملكة من أجل الحصول على الاعتماد المؤسسي للجامعة ككل كأساس ونقطة انطلاق لاعتماد كافة الوحدات والكليات والعمادات والبرامج الأكاديمية التابعة لها .

وانطلاقاً من أهمية هذا التوجه فإن هناك بعض العقبات التي مازالت تواجه التوجه الكامل نحو ممارسات الجودة في جامعات المملكة وأبرزها ما يتعلق بالعنصر البشري : عضو هيئة التدريس والطالب والعاملين بالجامعات بداية من انتشار ثقافة الجودة فيما بينهم وإيمانهم بأهميتها وإنعكاسها في ممارساتهم التدريسية والإشرافية والإدارية ووصولاً إلى تقييم أداءهم السنوي في ضوء معاييرها ، فما زال هناك من يعتبرها إجراءات شكلية ويتجه بطبعه إلى الممارسات التقليدية في التدريس ، وهناك من يقوم بأداء الحد الأدنى من متطلباتها حتى لا يتعرض للمسائلة أو المحاسبية ، وهناك من يؤمن بأهمية تطبيق ممارسات الجودة كمدخل أصيل ووحيد للتميز في تقديم الخدمات التعليمية في الجامعات السعودية ، وكذلك مدخل للتقدم في تصنيفات الجامعات على مستوى المملكة ثم المستوى الاقليمي ثم المستوى العالمي لذلك تبرز أهمية الدراسات التي تبحث في اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تطبيق ممارسات الجودة في التدريس في جامعات المملكة بصفة عامة ، وجامعة الملك فيصل في المنطقة الشرقية تقدم خدماتها التعليمية لشباب المملكة على مدار ما يزيد عن أربعين سنة وانطلاقاً من خطة الجامعة الاستراتيجية فإن السعي نحو التميز حتى في ممارسات الجودة يعد هدف استراتيجي مهم للجامعة. وأشارت دراسة شاهين (ب ت) إلى أهمية ودور الأسس النفسية والاجتماعية المتعلقة بالعاملين في ضمان نجاح تطبيق إدارة الجودة الشاملة وفي مقدمة تلك الأسس اتجاهات الموظفين نحو الجودة وثقافة الجودة لأن هذه الاتجاهات يترتب عليها دافعيتهم للمشاركة في أنشطة الجودة ، وكذلك جهودهم الصادقة لتأهيل المؤسسة التي يعملون بها نحو الاعتماد مرتبطة بمعرفتهم الصحيحة عن الجودة ومجالاتها ومعاييرها وأهدافها الأمر الذي يرتبط بدوره إلى حد بعيد بتكوين اتجاهات إيجابية لديهم نحو الجودة . بل أن ثقافة الجودة تكون غائبة أحياناً عن بعض أعضاء هيئة التدريس وهذا يؤثر في اتجاهاتهم نحو الجودة ويظهر في ممارساتهم للعمل الأكاديمي داخل كلياتهم لضمان الجودة الداخلية ؛ الأمر الذي لا يصب في اتجاه جهود الجامعة ككل لضمان الجودة الخارجية. و تتمركز جهود جامعة الملك فيصل لضمان الجودة حول وثيقة المعايير التي تتبناها الجامعة ويتم تقييمها للاعتماد في ضوءها تتضمن أحد عشر مجالاً هي : الرسالة والغايات والأهداف - السلطات والإدارة - إدارة ضمان الجودة وتحسينها - التعلم والتعليم - إدارة شؤون الطلاب والخدمات المساندة - مصادر التعلم - المرافق والتجهيزات - التخطيط والإدارة المالية - عمليات التوظيف - البحث العلمي - علاقة المؤسسة التعليمية بالمجتمع

الإطار النظري

(١-١) الدراسات السابقة

إن الدراسات التي تناولت جهود ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية مثل دراسات : درندري وهوك (١٤٢٨) ، والسرحان (٢٠١٢) ، وAlbaqami(2015)a، وAlbaqami(2015)b أشارت إلى أن الجامعات السعودية

تواجه ضغوطاً متزايدة من وزارة التعليم والهيئة القومية للاعتماد من أجل بذل المزيد من الجهود وتسريع الخطى في مجال تأهيل برامجها وكوادرها وأنظمتها للحصول على الاعتماد المؤسسي والبرامجي ؛ وتطرقت بعض هذه الدراسات إلى تثمين الجهود المبذولة حتى الآن وأبرزها : التزام القيادات والإدارات بتوعية وتوجيه العاملين بالكليات التابعة للجامعة نحو الجودة ، كذلك أن الجامعات السعودية تولي اهتماماً واضحاً لثلاثة عناصر من عناصر إدارة الجودة الشاملة وهي الثقافة التنظيمية للجامعات والتركيز على تطوير وتحسين العملية التعليمية ، وتبني الإدارة العليا لمفهوم إدارة الجودة الشاملة ، لكن هناك بعض السلبات بلاشك منها : أن هناك مقاومة من العاملين ببعض الجامعات السعودية لجهود ضمان الجودة ، كما أن البنية التحتية والتمويل في بعض الأحيان كانت معوقة لجهود الجودة

وأشارت نتائج دراسة درندري وهوك (١٤٢٨) إلى اختلاف مستوى الجامعات السعودية من حيث تطبيق أنشطة وأدوات التقييم اللازمة للجودة والاعتماد الأكاديمي، حيث تراوحت من مؤسسات تطبق جميع الأنشطة الأساسية إلى مؤسسات لا تكاد تطبق شيئاً منها. واتضح أن أهم عوائق التطبيق هي عدم المعرفة وعدم التدريب الكافي في مجال الخطوات التفصيلية اللازمة لتحقيق الجودة.

هناك بعض الدراسات على الجامعات العربية أبرزها دراسات : الشبلي وكلوب (٢٠٠٧) وغالب وعالم (٢٠٠٨) ومحمد شاهين (ب ت) وركزت هذه الدراسات على إتجاهات العاملين بالجامعات نحو الجودة حيث أكدت نتائج دراسة الشبلي وكلوب (٢٠٠٨) أن القيادات الجامعية كانت لديهم إتجاهات إيجابية تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة في الجامعات الأردنية ، وأكدت دراسة محمد شاهين (ب ت) أن دراسة الجوانب النفسية للعاملين بالجامعات عامل حاسم في ضمان التزامهم بإنجاح جهود ضمان الجودة في جامعاتهم . لكن يتضح من الدراسات التي أجريت على الإتجاهات نحو الجودة لدى العاملين وأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية أن عددها قليل ولا تتناسب مع حجم الجهود المبذولة في مجال ضمان الجودة بالجامعات السعودية. وكذلك الدراسات العربية وهذا على الرغم من أن بحوث نشر ثقافة الجودة من المفترض أن تسبق بحوث الممارسات والرقابة على الأداء من أجل ضمان تسلسل منطقي لجهود ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي بالبلدان العربية.

في حين ركزت الدراسات الأجنبية على التحديات التي تواجه تطبيق الجودة في مؤسسات التعليم العالي بصفة عامة ، وأشارت دراسة (Dill(2007 أن هناك نوعين من الجهود التي تبذل في مجال ضمان الجودة بمؤسسات التعليم العالي الأولى ضمان الجودة الداخلية على المستوى الإجرائي في الكليات ، والثانية ضمان الجودة الخارجية على المستوى الإداري في إدارات الجامعات ونجاح كل جامعة في الحصول على الاعتماد المؤسسي يتوقف بشكل كبير على التنسيق الكامل بين هذين النوعين من الجهود.

وأشارت نتائج دراسة (Dongwe, 2014) إلى أن ممارسات الجودة لدى الأكاديميين تقف وراءها مجموعتين من العوامل : العوامل المؤسسية والعوامل الفردية ، وأن الأكاديميين في جامعة جنوب أفريقيا للتكنولوجيا لديهم ممارسات متنوعة فيما يختص بالجودة ويمكن أن تعزى إلى العوامل المؤسسية أكثر منها الفردية. ، وبحثت دراسة (Shurgia, 2015) اتجاهات الأكاديميين نحو الجودة وأكدت نتائجها أن الإتجاهات الإيجابية تكونت لدى اعضاء هيئة التدريس الذين شاركوا في أعمال وأنشطة التطوير المرتبطة بالجودة في حين أن الإتجاهات السلبية كانت أكثر لدى أعضاء هيئة التدريس الذين لا يؤمنون بأهمية التطوير وبالتالي لم يشاركوا في جهود ضمان الجودة بالجامعة.

وحددت دراسة جريفول وآخرين (Grifoll et al. ٢٠١٢) أمثلة لأفضل الممارسات في مجال ضمان الجودة الخارجية ومنها :-الممارسات التي تخص إجراءات ضمان الجودة الخارجية ، والممارسات التي تعزز من مشاركة الجهات المستفيدة من الخدمة في ضمان جودة التعليم العالي ، والممارسات التي تهدف إلى تحسين البنية التحتية وتعظيم موارد وحدات الجودة.

(٢-١) مشكلة الدراسة :

إن وجود أعضاء هيئة تدريس في الجامعات يحملون اتجاهات سلبية أو محايدة نحو ممارسات الجودة دون اقتناع فعلي بأهمية ضمان جودة الأداء في الجامعات من شأنه أن يعيق جهود هذه الجامعات في تحقيق معايير الجودة على كل المستويات وفي هذا الإطار تعاني بعض الجامعات السعودية من اتجاهات سلبية لدى نسب معينة من أعداد أعضاء هيئة التدريس بها نحو تطبيق معايير الجودة بالجامعة ؛ حيث تشير نتائج دراسة (Albaqami, 2015b) إلى أن الجامعات السعودية تواجه ضغوطاً لتنفيذ متطلبات الجودة ، الأمر الذي أدى إلى زيادة أهمية المعرفة بمعايير الجودة لأنها من العوامل الحاسمة في أي جهود لتوكيد وضمان الجودة في الجامعات السعودية والأهم من ذلك أن وجود عاملين غير مؤهلين في الجامعة ومسؤولين عن أنشطة توكيد الجودة يؤدي إلى أن الجامعة تواجه مقاومة عنيفة على المستوى الإجرائي في تنفيذ أنشطة ضمان الجودة ، وهذه المقاومة دليل اتجاهات سلبية لدى هؤلاء العاملين بالجامعات السعودية نحو الجودة

وهذه الاتجاهات قد تجعل عضو هيئة التدريس لا يهتم باستيفاء متطلبات الجودة في تدريسه وعمله الأكاديمي داخل الجامعة بصفة عامة فيلجأ إلى الاستظهار بالشكليات دون الاهتمام بجودة العمليات ويؤدي ذلك إلى تعطيل جهود الجامعة للحصول على الاعتماد ، و من ناحية أخرى فإن عدم بذل الجامعة لجهود حثيثة نحو تغيير الاتجاهات السلبية لدى بعض العاملين بها نحو الجودة قد ينعكس سلباً على تقييم الجامعة وتصنيفها بين الجامعات الأمر الذي قد يؤخر حصولها على الاعتماد المؤسسي والأكاديمي وفي هذا الإطار تشير نتائج دراسة (درندري وهوك ، ١٤٢٨) إلى اختلاف مستوى الجامعات السعودية من حيث تطبيق أنشطة

وأدوات التقييم اللازمة للجودة والاعتماد الأكاديمي، حيث تراوحت من مؤسسات تطبيق جميع الأنشطة الأساسية إلى مؤسسات لا تكاد تطبق شيئاً منها. واتضح أن أهم عوائق التطبيق هي عدم المعرفة وعدم التدريب الكافي في مجال الخطوات التفصيلية اللازمة لتحقيق الجودة

وفي ظل هذا التباين في مستويات الجامعات السعودية فهناك حاجة ملحة إلى مزيد من البحوث والدراسات عن المستوى الحالي للجامعات السعودية بصفة عامة وجامعة الملك فيصل بصفة خاصة فيما يخص أنشطة تطبيق الجودة ، وكذلك معرفة أهم معوقات التطبيق وما يختص منها بالعنصر البشري وفي مقدمتها بالطبع اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة نحو هذه الأنشطة.

لكن كانت هناك بعض الدراسات ذات النتائج المختلفة في المجتمعات العربية -بخلاف المجتمع السعودي- عن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات نحو الجودة : منها دراسة الشبلي وكلوب (٢٠٠٨) التي أكدت نتائجها أن اتجاهات المستجيبين نحو تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة في الجامعات الأردنية كانت إيجابية ، كما تبين أن أكثر مجالات إدارة الجودة الشاملة تطبيقاً في الجامعات الأردنية : مجال تهيئة متطلبات الجودة في التعليم ثم مجال متابعة العملية التعليمية والتطويرية وتطويرها ، ثم جاء مجال تطوير القوى البشرية وفي المرتبة الأخيرة مجال اتخاذ القرار وخدمة المجتمع كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق في تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة في الجامعات الأردنية تعزى للمتغيرات الديمغرافية المستخدمة في البحث.

وتؤكد دراسة (Dongwe 2014) على أن عمليات ضمان جودة التدريس والتعلم في الجامعات مهمة لأعضاء هيئة التدريس كما هي مهمة لطلاب الجامعة ؛ لكن هناك ممارسات جودة مختلفة يقوم بها أعضاء هيئة التدريس في الجامعة ؛ وهناك ردود فعل متباينة كذلك من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة تجاه مبادرات الجودة المقدمة لهم من وحدات الجودة في كلياتهم ؛ والبعض يتعامل مع الجودة على أنها إجراءات إدارية ، والبعض يهتم بها لإرضاء الرؤساء فقط ، والبعض الآخر يراها مضيعة للوقت . هذه التفسيرات المختلفة كلها تشير إلى اختلاف مفاهيم إدارة الجودة وبالتالي الاختلافات تنعكس في الممارسات ؛ فالبعض يرحب بها، والبعض يتجاهلها ، والبعض يقاومها بقوة. لذلك تشير نتائج دراسة Albaqami (2015a) إلى أنه بالرغم من التزام القيادات والإدارات في الجامعات السعودية بتوجيه العاملين نحو الجودة إلا أنه لم يتضح بعد في الجامعات السعودية هل يتم تطبيق الجودة بمفهومها الصحيح أم لا ، والسبب في ذلك مجموعة من العقبات منها أن هناك مقاومة من العاملين بالجامعات لجهود الجودة.

وإذا كانت اتجاهات العاملين في الجامعات إيجابية فإنها تسهم بلاشك في جهود ضمان الجودة ؛ أما إذا كانت هذه الإتجاهات سلبية فإنها تعوق جهود ضمان الجودة وتعطلها وفي

هذا الإطار يشير العتيبي (٢٠٠٧) إلى أن مقاومة التغيير من الأكاديميين من معوقات تطبيق الجودة في أي مؤسسة تعليمية فعند إعلان الرغبة في تطبيق نظام الجودة في أي مؤسسة تعليمية تظهر بعض السلوكيات المقاومة لعملية التغيير وينقسم الأفراد إلى ثلاث فئات :
-الفئة الأولى : وهي الفئة المشجعة للتغيير والمتحمسة له والمؤيدة له ، وهؤلاء هم الفريق الأول الذي يعتمد عليه.

-الفئة الثانية : فئة محايدة لاتهتم كثيراً بهذا التغيير ولا تقاومه.
-الفئة الثالثة : معارضة لهذا التغيير ، وتحاول بقدر الإمكان تعطيل تطبيق نظام الجودة لأسباب كثيرة (العتيبي ، ٢٠٠٧ ، ٤٨)

وتؤكد مثل هذه النتائج أن تبني اتجاهات إيجابية نحو الجودة وأنشطتها يمكن أن يكون مؤشر جيد للتوافق المهني ، فلا شك أن السلوكيات المعوقة لتحقيق الجودة من القلة من أعضاء هيئة التدريس ذوي الاتجاهات السلبية نحو الجودة تشير إلى خلل أكيد في التوافق المهني لديهم . بل أن الالتزام بمعايير الجودة في الأداء الأكاديمي بالجامعة يعد مؤشر حقيقي على التوافق المهني لعضو هيئة التدريس لكن ندرة الدراسات العربية التي تربط بين الاتجاه نحو الجودة والتوافق المهني لأعضاء هيئة التدريس يؤكد الحاجة إلى الدراسة الحالية وكانت الدراسات العربية التي بحثت في التوافق المهني في مجال التدريس منسبة أغلبها على المدرس في مراحل التعليم العام ، أما التوافق المهني لدى الأستاذ الجامعي فلم يجد الباحث إلا دراسة واحدة وهي دراسة العامري(٢٠٠٢) وكانت على المجتمع اليمني ، بخلاف ذلك لم يجد الباحث في حدود علمه دراسات أخرى على المجتمع السعودي تبحث التوافق المهني لدى الأستاذ الجامعي في الجامعات السعودية في ضوء معايير الجودة ؛ لذلك لا توجد دراسات عربية في حدود علم الباحث- تربط بشكل مباشر بين الاتجاه نحو الجودة ، والتوافق المهني لعضو هيئة التدريس الجامعي.

أسئلة البحث :

- ١-ما اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل نحو ممارسات الجودة في العمل الأكاديمي داخل الجامعة؟
 - ٢-ما العلاقة بين الاتجاه نحو ممارسات الجودة ، والتوافق المهني لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل؟
 - ٣-هل تختلف اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو الجودة بجامعة الملك فيصل باختلاف كل من :النوع - سنوات الخدمة؟
- (٣-١) أهداف الدراسة:

- ١-التعرف على اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل نحو ممارسات الجودة في العمل الأكاديمي داخل الجامعة

- ٢-دراسة العلاقة بين الاتجاه نحو الجودة ، والتوافق المهني لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل.
- ٣-تفسير الفروق في متوسطات درجات مقياس الاتجاه نحو الجودة لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل باختلاف كل من : الجنس – سنوات الخبرة.
- ٤-تقويم جهود نشر ثقافة الجودة في جامعة الملك فيصل في ضوء نتائج تطبيق مقياس الاتجاه نحو الجودة لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.
- ٥-تقديم مقترحات لتحسين مستوى التزام أعضاء هيئة التدريس بمتطلبات الجودة في ضوء الاتجاه نحو الجودة والتوافق المهني بجامعة الملك فيصل .

(٤-١) أهمية الدراسة:

-الأهمية العلمية

-ندرة الدراسات العربية عن اتجاهات العاملين في الجامعات نحو الجودة وممارساتها تدعو الباحثين إلى إجراء المزيد من الدراسات النظرية عن المفهوم وتطبيقاته ؛ الأمر الذي يثري أدبيات الجودة ويسهم في جهود ضمان الجودة في الجامعات العربية.

-قد يسهم قياس التوافق المهني وفق معايير الجودة في تطوير العمل في مجال التدريس الجامعي الذي يمثل أحد الركائز التي تقوم عليها الجامعة في ضوء المقترحات والتوصيات التي تصل إليها الدراسة بناء على نتائجها.

-تنوع الأطر النظرية لمفاهيم ونماذج تطبيق معايير الجودة عالمياً يزيد من أهمية البحث العلمي في مجال توكيد وضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي في البلدان العربية من أجل الوقوف على عوامل الجودة الداخلية والخارجية فيها الأمر الذي يسهم بالإيجاب في جهود تحسين الجودة في هذه المؤسسات .

-الأهمية العملية

-تساعد الدراسة على تحديد مدى جاهزية جامعة الملك فيصل للقيام بأنشطة التقويم اللازمة للقيام بعمليات توكيد الجودة والحصول على الاعتماد الأكاديمي، وذلك على مستوى الأفراد والبرامج والمؤسسات، ومن ثم تحديد ما تحتاجه للقيام بذلك .

-كذلك قد يسهم تحديد مدى إيجابية اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل نحو الجودة وممارساتها في معرفة كم الجهد المطلوب بذله لتعديل الاتجاهات السلبية (إن وجدت) لديهم نحو الجودة ومعاييرها لأن ذلك كما اتضح يعوق جهود الجامعة ككل كمؤسسة في سعيها نحو الحصول على الاعتماد المؤسسي والظهور في التصنيفات العالمية المعترف بها دولياً في مركز متقدم بين جامعات العالم المرموقة

ومن هنا تتجلى أهمية الدراسة الحالية في بحث العلاقة بين الاتجاه نحو ممارسات الجودة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل و التوافق المهني لديهم ويمكن الاستفادة من

نتأجه من المعنيين والمسؤولين لاتخاذ القرارات المناسبة في مجال توكيد الجودة والتأهيل للاعتماد بأنواعه وكذلك لتنمية التوافق المهني لدى العاملين في الجامعة بشكل عام.

١-٥) فرضيات الدراسة

١- يتمتع أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل باتجاهات إيجابية نحو تطبيق معايير الجودة في جامعتهم.

٢- توجد علاقة ارتباطية موجبة بين الاتجاه نحو الجودة والتوافق المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل.

٣- تختلف اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل نحو الجودة اختلاف دال إحصائياً باختلاف النوع الاجتماعي (ذكر - أنثى) ، وعدد سنوات الخدمة في وظيفة التدريس .

مصطلحات الدراسة:

الجودة الداخلية:

"يعرفها الباحث على أنها التزام العاملين في الجامعة في أداء أعمالهم الأكاديمية والإدارية بوثيقة المعايير التي تتبناها الجامعة عن اقتناع وليس مجرد ممارسات شكلية واستظهار ؛ وترجمة ذلك إلى مخرجات ملموسة يرضى عنها المستفيدون من الخدمات التعليمية التي تقدمها الجامعة".

الاتجاه نحو ممارسات الجودة : يعرف الباحث الاتجاه نحو ممارسات الجودة إجرائياً بأنه جملة استجابات عضو هيئة التدريس بالجامعة السعودية التي يعبر فيها عن قبوله للتقييم وفق معايير الجودة المعلنة في جامعته ، واستعداده لبذل الجهد في سبيل تأهيل جامعته نحو الحصول على الاعتماد بكل أنواعه.

التوافق المهني : ويشير حجوجو(٢٠١٥) إلى أن التوافق المهني حالة ديناميكية متغيرة من الاتساق بين قدرات الفرد وحاجاته من جهة والمتطلبات النفسية والعقلية والاجتماعية لبيئة العمل المادية والاجتماعية من جهة أخرى وتنعكس هذه الحالة في تحقيق الفرد لقدر من الاتساق والتناغم في بيئة العمل وذلك مع كل من نفسه والآخرين والعمل ذاته. والتوافق المهني يتكون من مجموعتين أساسيتين هما: الرضا والإرضاء ؛ فالرضا يشمل الرضا الإجمالي عن العمل والرضا عن مختلف جوانب بيئة عمل الفرد ، أما الإرضاء فإنه يتضح من إنتاجيته وكفايته ومن الطريقة التي ينظر بها إليه مشرفه وزملاؤه والمؤسسة التي يعمل بها . (حجوجو ، ٢٠١٥ : ٤٨)

٢. منهجية الدراسة وإجراءاتها:

١-٢ منهج الدراسة

استخدم الباحث الحالي في هذه الدراسة : المنهج الوصفي الارتباطي المقارن حيث إنه مناسب لطبيعة وأهداف البحث العلاقة بين الاتجاه نحو الجودة ، والتوافق المهني لدى عينة

من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل باستخدام معامل الارتباط ، ودراسة الفروق في متوسطات درجات مقياس الاتجاه نحو الجودة لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل باختلاف كل من التخصص – سنوات الخبرة لديهم.

٢-٢ أدوات الدراسة

أ- مقياس الاتجاه نحو ممارسات الجودة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية (إعداد الباحث)

الهدف من المقياس : قياس اتجاهات عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل نحو ممارساتهم في الجودة في الأداء داخل الجامعة (التدريس – البحث العلمي – خدمة المجتمع) للاتجاه نحو ممارسات الجودة لدى عضو هيئة التدريس ثلاث أبعاد يوضحها الجدول التالي :-

جدول (١) مواصفات مقياس الاتجاه نحو ممارسات الجودة

الوزن النسبي	المجموع	العبارات التي تقيسه	البعد
٣٣,٣٣%	١٠	٣٠-٢٩-٢٨-٢٦-٢٥-٢٤-٢٣-٢١-٢٠-١٨	المعرفي
٣٣,٣٣%	١٠	٢٧-٢٢-١٦-١٤-١١-٦-٥-٤-٣-٢	السلوكي
٣٣,٣٣%	١٠	-١٩-١٧-١٥-١٣-١٢-١٠-٩-٨-٧-١	الدافعي
١٠٠%	٣٠		المجموع

والدراسة الحالية اعتمدت في تصميم مقياس الاتجاه نحو ممارسات الجودة لدى أعضاء هيئة التدريس على طريقة ليكرت لقياس الاتجاهات النفسية لأنها الأكثر شيوعاً ، والأكثر دقة حيث يتيح التدرج الخماسي قياس أفضل لدرجة وشدة الاتجاه مع إمكانية إعطاء استجابات مختلفة للوصول إلى دلالات تمييزية للمقياس الأمر الذي يتيح دقة أكبر في تحديد درجة القرب أو البعد عن موضوع الاتجاه والكشف بدقة عن التباينات بين أعضاء هيئة التدريس في اتجاهاتهم نحو ممارسات الجودة في التدريس الجامعي والعمل الأكاديمي بصفة عامة وتكون المقياس من ٣٠ عبارة.

٢-٣ صدق أدوات الدراسة وثباتها

لمقياس الاتجاه نحو ممارسات الجودة لعضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية الصدق: قام الباحث بعرض مقياس الاتجاه نحو ممارسات الجودة الداخلية على مجموعة من المحكمين المتخصصين في مجال القياس والتقويم وعلم النفس التربوي والصحة النفسية للتأكد من مدى ارتباط العبارة بالبعد الذي تنتمي إليه ومدى ملائمة الصياغة واللغة وقد بلغ عدد المحكمين "٥" وقد اعتمد الباحث على اتفاق عدد "٤" من المحكمين على المحاور بنسبة "٨٠%" وفيما يلي جدول يوضح نسب الاتفاق على أبعاد مقياس الاتجاه نحو ممارسات الجودة

جدول (٢) نسب الاتفاق والاختلاف على أبعاد الاتجاه نحو ممارسات الجودة

أبعاد الاتجاه نحو الجودة	العبارات	عدد مرات الاتفاق	عدد مرات الاختلاف	نسبة الاتفاق %
المعرفي	٢٠-١٨-٢٣-٢١-٢٤-٢٥-٢٦-٢٨-٢٩-٣٠	٥	--	١٠٠%
السلوكي	٢-٣-٤-٥-٦-١١-١٤-١٦-٢٢-٢٧	٥	-	١٠٠%
الدافعي	١-٧-٨-٩-١٠-١٢-١٣-١٥-١٧-١٩	5	--	١٠٠%

يتضح من خلال استعراض نتائج جدول (٢) أن نسب الاتفاق على أبعاد مقياس الاتجاه نحو ممارسات الجودة الداخلية بلغت ١٠٠% .

الصدق العاملي :

بالتحليل العاملي، والذي تم حسابه بأسلوب المكونات الأساسية Components Principal ، وقد أفضى إلى استخلاص عشر عوامل بعد تدوير المحاور تدويراً متعامداً بطريقة الفاريماكس Varimax . فكانت جميع التشعبات دالة (الحد المقبول للتشعب (٠,٣٠) طبقاً لمحك كيزر، وكانت عدد العوامل المستخلصة (١٠) عوامل ، وجذورها الكامنة أكبر من الواحد الصحيح، وفسرت مجتمعة (78.015%) من التباين الكلي بين مفردات المقياس . لعينة البحث المكونة من ٥١ عضو من أعضاء الهيئة التدريسية بكليات جامعة الملك فيصل .

ثبات مقياس الاتجاه نحو ممارسات الجودة الداخلية

تم حساب معامل ثبات مقياس الاتجاه نحو ممارسات الجودة بأكثر من طريقة ؛ حيث استخدم برنامج SPSS الإصدار الحادي والعشرين -في حساب معامل ثبات مقياس الاتجاه نحو ممارسات الجودة بطريقة ألفا-كرونباخ على عينة مكونة من ٣٠ عضو هيئة تدريس من كليات جامعة الملك فيصل فكانت قيمة معامل ثبات ألفا-كرونباخ الكلي (٠,٨٦) ، ويتضح من ذلك ارتفاع قيمة معامل ثبات مقياس الاتجاه نحو ممارسات الجودة.

ثبات الأبعاد:

تم حساب معاملات ثبات أبعاد مقياس الاتجاه نحو ممارسات الجودة بطريقة ألفا وذلك لعينة مكونة من ٣٠ عضو من هيئة التدريس بكليات جامعة الملك فيصل وهذا يتضح من خلال الجدول التالي :

جدول (٢) ثبات ألفا-كرونباخ ل أبعاد مقياس الاتجاه نحو ممارسات الجودة

أبعاد الاتجاه نحو الجودة	قيمة ألفا
المعرفي	٠,٧٣٨
السلوكي	٠,٥٩٦
الدافعي	٠,٨٣٧

يتضح من جدول (3) أن معاملات ثبات أبعاد مقياس الاتجاه نحو ممارسات الجودة مرتفعة كما معامل ثبات ألفا-كرونباخ الكلي ، مما يدل على ثبات الأبعاد والمقياس. وقد تكونت الصورة النهائية من مقياس الاتجاه نحو ممارسات الجودة من ٣٠ عبارة.

ب-اختبار التوافق المهني لعضو هيئة التدريس إعداد مسعود حجو (٢٠١٥):

تم الاستعانة بمقياس التوافق المهني لأعضاء هيئة التدريس من إعداد (الحليبي ، ٢٠٠٥) ؛ حيث قام بإعداد هذا المقياس مصطفى خليل عام (١٩٨١) ، ثم قام بتعديله كلاً من الكردي والعزب عام (١٩٨٤) ، ليتلاءم و أعضاء هيئة التدريس بالجامعات وقد سجلت معاملات الصدق (٠,٨٨) ، والثبات (٠,٧٩) ، ثم قام الحليبي (٢٠٠٥) بإعادة تقنينه على المجتمع السعودي ؛ حيث تم حساب معاملات ارتباط كل مفردة بالدرجة الكلية للاختبار فتراوحت بين (٠,٣٥٦ – ٠,٨٧٤) ، وتم حساب معامل ثبات الاختبار بطريقة التجزئة النصفية فبلغت قيمته (٠,٨٤٢) ، وقام مسعود حجو (٢٠١٥) بحساب الصدق والثبات على البيئة الفلسطينية فحصل على معامل ثبات (٠,٨٠٤) بطريقة التجزئة النصفية على عينة من (٦٢) عضو هيئة تدريس بجامعة القدس المفتوحة ، ومعامل ثبات (٠,٧٥٤) بطريقة ألفا-كرونباخ وفي البحث الحالي قام الباحث بحساب معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية على عينة مكونة من (٣٠) من أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة الملك فيصل فبلغت قيمته (٠,٧٥) ، وبطريقة ألفا-كرونباخ بلغت قيمته (٠,٦٩٢).

٢-٤ مصادر وطرق جمع البيانات

تم استخدام طرق جمع البيانات النوعية والكمية ؛ حيث تضمنت الدراسة مقياسين -تم توضيح محدداتها السيكمترية- وتم الرجوع إلى مصادر البيانات الأولية المباشرة سواء في الإطار النظري أو الإطار التطبيقي للدراسة ، وتم استخدام أسلوب التقرير الذاتي في جمع البيانات.

٢-٥ وحدة المعاينة : عضو هيئة التدريس بكليات جامعة الملك فيصل من ذوي الرتب الأكاديمية (محاضر-أستاذ مساعد- أستاذ مشارك – أستاذ).

٢-٦ مجتمع الدراسة : أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة الملك فيصل من ذوي الرتب الأكاديمية (محاضر-أستاذ مساعد- أستاذ مشارك -أستاذ) خلال العام الجامعي ١٤٣٨ – ١٤٣٩ هجري و عدد أعضاء هيئة التدريس في الجامعة هو ١٥٢٢ بنسبة ٦٤% ذكور، نسبة الإناث ٣٦% في ١٦ كلية.(كلية الطب وكلية العلوم ، وكلية الطب البيطري ، وكلية الصيدلة الإكلينيكية وكلية إدارة الأعمال وكلية العلوم الزراعية والأغذية وكلية الحقوق ، وكلية علوم الحاسب وتقنية المعلومات ، وكلية التربية وكلية الهندسة وكلية المجتمع وكلية الدراسات التطبيقية وخدمة المجتمع وكلية العلوم الطبية التطبيقية وكلية طب الأسنان وكلية الآداب).

٧-٢ مبررات اختيار مجتمع الدراسة :

بعد تحديد مشكلة الدراسة وفرضياتها ، لا بد له من تحديد مجتمع الدراسة Population Study، لأن صياغة الفرضية تكون على شكل عبارة تتكون من متغيرات تدل على سمات أفراد أو أشياء تشكل المجتمع الإحصائي والذي يعرف بأنه جميع الأفراد أو الأشخاص أو الأشياء الذين يكونون موضوع مشكلة الدراسة وهم أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة الملك فيصل حيث أن تنوع الأدوار التي يقومون بها في عملهم بالجامعة (تدريس - بحث علمي -خدمة مجتمع -وظائف قيادية) تعطي فرص أكبر لرصد ممارسات أكثر للجودة الداخلية والتوافق المهني بالجامعة عن لو كان مجتمع الدراسة موظفي الجامعة .

٨-٢ عينة الدراسة

تم اختيار العينة بطريقة عشوائية بسيطة ممن يرغبون في تطبيق أدوات الدراسة عليهم بعد اخذ الموافقات الإدارية اللازمة وذلك من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل بعدد من الكليات التابعة لها (٥١) عضو هيئة تدريس ، ومن كل الدرجات الوظيفية التي تمارس التدريس بالجامعة (٥ محاضر - ٣١ أستاذ مساعد - ١٣ أستاذ مشارك - ٢ أستاذ)

جدول (٤) بيان عينة البحث

المجموع	الجنس		الكلية	التخصص
	إناث	ذكور		
٢	-	٢	إدارة الأعمال	الكليات الأدبية
٥	١	٤	الآداب	
٣٨	١٩	١٩	التربية	
١	-	١	السنة التحضيرية	
٤	١	٣	العلوم	الكليات العلمية
١	-	١	المجتمع ابيقق	
٥١	٢١	٣٠		المجموع

وقد سمحت لجنة أخلاقيات البحث العلمي بعمادة البحث العلمي باختيار كليتين أو ثلاث لكل من الكليات العلمية والكليات الأدبية ؛ ورفض البعض من أعضاء الهيئة التدريسية الانضمام للعينة ربما تحسباً لأي نوع من المساءلة أو رغبة في عدم إظهار اتجاهات سلبية نحو الجودة أو ربما ظناً منهم أن إجاباتهم قد تعرض على أي جهات داخل الجامعة ورغم أن كتابة الاسم غير ضروري وتم التأكيد على أن الأمر للبحث العلمي فقط والموضوع والأدوات محكمة ومعتمدة من الإدارة إلا أن عدد من الأعضاء لم يهتم بالمشاركة من عدة كليات بالجامعة .

٩-٢ الأساليب الإحصائية المستخدمة :

تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات الارتباط وكذلك أساليب الإحصاء الاستدلالي مثل اختبار ت ، و تحليل الانحدار ، تحليل التباين أحادي الاتجاه في اختبار صحة فرضيات الدراسة وتحليل النتائج .

٣. نتائج الدراسة ومناقشتها
٣-١ النتائج الخاصة بالفرضية الأولى
يتمتع أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل باتجاهات إيجابية نحو تطبيق معايير الجودة في جامعتهم.

وللتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحث بتحليل نتائج تطبيق مقياس الاتجاه نحو ممارسات الجودة على أعضاء هيئة التدريس بالعينة:

البعد الأول: المعرفي: حصيلة المعلومات لدى عضو هيئة التدريس عن أنظمة الجودة في الجامعات وآلياتها وكيفية مراقبة الجودة في العمل الجامعي ومتطلبات إنشاء نظم داخلية للجودة في الكليات التابعة لكل جامعة ، والجدول التالي يوضح المتوسطات والانحرافات المعيارية وترتيب مفردات البعد المعرفي:

جدول (٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للبعد المعرفي بمقياس الاتجاه نحو الجودة ن=٥١

م	العبارة	المتوسط الحسابي	دلالة الفرق مع المتوسط الفرضي (٣)	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الترتيب
18	شاركت من قبل في إجراء بحث علمي عن جهود توكيد الجودة	٢,٤٣١٤	٠,٠٠١ غير دال	١,٥٢٦٥٠	0.49	10
٢٠	أسأل عن العناصر التي لا أعرف كيف أكتبها في تقارير المقررات المطلوبة لإدارة الجودة	٤,٥٦٨٦	٠,٠٠١	0٦٠٨٤٤,	0.91	5
٢١	أدرك الفرق بين الاعتماد المؤسسي والاعتماد البرامجي	٤,٤٥١٠	٠,٠٠١	0٩٤٤٧٥,	0.89	7
٢٣	أعرف كيف أقترح خطة تحسين في أثناء كتابة تقرير المقرر	4.5882	٠,٠٠١	0.60585	0.92	3
٢٤	أدرك الفرق بين الخطة الاستراتيجية والخطة التنفيذية	4.4902	٠,٠٠١	0.75822	0.90	6
٢٥	أعرف الفرق بين أهداف تدريس المقرر ومؤشرات الأداء	4.7451	٠,٠٠١	0.52319	0.95	2
٢٦	استطيع التمييز بين الأهداف المعرفية والأهداف الوجدانية والأهداف المهارية	4.8431	٠,٠٠١	0.41821	0.97	1
٢٨	أستمد معلوماتي عن الجودة وآليات ضبطها من الكتب والمصادر العلمية وليس آراء الزملاء	3.8235	٠,٠٠١	1.09006	0.76	9
٢٩	أحرص على توفير معلومات دقيقة للعاملين في وحدة الجودة بكلتي عن كل أعمال الجامعة	4.5882	٠,٠٠١	0.63801	0.92	4

٣٠	أرى أن المعلومات المتاحة عن نجاح جهود الجودة في الجامعات الأخرى باعث لي على تطوير أدائي.	٤,٠٣٩٢	٠,٠٠١	١,٠٣٨٤٨	0.81	8
----	--	--------	-------	---------	------	---

وقد كان المتوسط العام لدرجات أفراد العينة في مجموع درجات البعد المعرفي (4.262) بانحراف معياري قدره (0.479) ونسبة مئوية (٨٥,٢٤ %)

٢- البعد السلوكي : جملة الخبرات التي اكتسبها عضو هيئة التدريس من العمل في أنشطة ومشروعات تأهيل جامعته للحصول على الاعتماد المؤسسي وتأهيل برامج الكلية التي يدرس بها إلى الاعتماد البرامجي

جدول (٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للبعد السلوكي بمقياس الاتجاه نحو الجودة ن=٥١

م	العبارة	المتوسط الحسابي	دلالة الفرق مع المتوسط الفرضي (٣)	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الترتيب
2	أشارك في عمل وحدة ضمان الجودة في كليتي	٤,٠٩٨٠	٠,٠٠١	١,١٠٠٠٩	.82	٩
3	حضرت دورات تدريبية سابقة في مجال الجودة	٤,٢٥٤٩	٠,٠٠١	١,١٨٠٥٦	.85	٦
4	ألتزم بتقديم تقرير مقرر لكل مقرر أقوم بتدريسه في نهاية الفصل	4.9020	٠,٠٠١	0.30033	.98	١
5	أشارك في اجتماعات القسم الخاصة بالجودة	4.2745	٠,٠٠١	1.21784	.85	٧
6	أشارك في تحديث توصيفات المقررات التي أقوم بتدريسها بشكل دوري	4.3333	٠,٠٠١	1.19443	.87	٥
11	شاركت في تحديد رؤية ورسالة كليتي	٣,٧٠٥٩	٠,٠٠١	١,٣٧٥٤١	.74	١٠
14	أشارك في التطوير المبني على أنشطة ومشروعات الجودة	٤,١٣٧٣	٠,٠٠١	0٩٣٨٥٠,	.83	٨
16	أعاون مع منسق الجودة في القسم لإنجاز متطلبات الجودة كل فصل دراسي	٤,٦٠٧٨	٠,٠٠١	0٨٧٣٥٨,	.92	٤
٢٢	استخدم أدوات متنوعة في تقييمي لأداء طلابي في المقررات التي أدرسها	٤,٧٤٥١	٠,٠٠١	0٥٩٤٧٥,	.95	٢
27	أغير من طرق تدريسي للمقرر في ضوء نتائج تقييم الطلاب وتقرير المقرر	٤,٧٠٥٩	٠,٠٠١	0٧٠١٢٦,	.94	٣

وقد كان المتوسط العام لمجموع درجات أفراد العينة في البعد السلوكي (4.388) بانحراف معياري قدره (0.482) ونسبة مئوية (٨٧,٧٦ %)

٣- البعد الدافعي : إيمان عضو هيئة التدريس واقتناعه بأن الجودة هي السبيل لتطوير الجامعات ومساعدتها على تأهيل نفسها للحصول على الاعتماد وأن متطلبات تجويد الأداء المطلوبة منه كعضو هيئة تدريس في جامعته هي عمليات حقيقية ترتقي بالتدريس والتقييم

الجامعي وليست إجراءات مظهرية لإرضاء الرؤساء والقيادات في العمل الجامعي على اختلاف مستوياته وسعيه نحو تأكيد هذه الفناعة من خلال سلوكياته في العمل الجامعي. جدول (٧) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للبعد الدافعي بمقياس الاتجاه نحو الجودة ن=٥١

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الترتيب
1	أؤمن بثقافة الجودة في عملي داخل الجامعة	٤,٥٠٩٨	٠,٠٠١	0.90	٤
٧	أشارك بفعالية في جهود تأهيل جامعتي للحصول على الاعتماد المؤسسي	4.7059	٠,٠٠١	.50176	٢
٨	اعتقد أن الجهود التي تبذلها الكلية في الجودة مجدية	3.9804	٠,٠٠١	1.08610	٨
٩	اعتقد ان المشاركة في أعمال الجودة هي السبيل الأمثل لتطوير الكلية والجامعة	4.3725	٠,٠٠١	0.97900	٦
١٠	أرى أن الجودة ليست مجرد تقارير ورقية يتم كتابتها بطريقة شكلية	٤,٧٨٤٣	٠,٠٠١	0٨٠٧٨١,	١
١٢	اعتقد أن المشاركة في فعاليات وأنشطة الجودة تسهم في زيادة خبراتي الأكاديمية	4.4706	٠,٠٠١	0.90228	٥
١٣	ارفض توجيه الميزانية المخصصة لوحدة ضمان الجودة لتحسين الخدمات الأخرى	3.9020	٠,٠٠١	1.40364	١٠
١٥	اعتقد أن العائد من المشاركة في أنشطة الجودة إيجابي على كل المستويات	٤,٠٣٩٢	٠,٠٠١	١,١٩٩٣٥	٧
١٧	أؤمن بأن الجودة في التدريس الجامعي متطلب أساسي لنجاحي كعضو هيئة تدريس	٤,٦٠٧٨	٠,٠٠١	.٨٩٦١٨	٣
١٩	اعتقد أن جهود توكيد الجودة في الجامعة ليست شكلية أو ورقية فقط	٤,٠١٩٦	٠,٠٠١	١,٢٧٢٦٤	٩

وقد بلغ المتوسط الدرجة الكلية لأعضاء هيئة التدريس بالعينة في مقياس الاتجاه نحو ممارسات الجودة (١٢٩,٢٧) بإنحراف معياري قدره (١٢,٩٧) ونسبة مئوية (٨٦,١٨%) وهي نسبة كبيرة تشير إلى اتجاهات إيجابية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل نحو ممارسات الجودة في العمل الأكاديمي وبذلك يمكن قبول الفرض الأول ؛ وأنه بالفعل يتمتع أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل باتجاهات إيجابية نحو تطبيق معايير الجودة في جامعتهم.

واتفقت النتائج بذلك مع نتائج دراسات كل من دونجوي (٢٠١٤) Dongwe في أن عمليات ضمان جودة التدريس في الجامعات مهمة وينعكس ذلك في قوة الاتجاه نحو ممارسات الجودة دافعيًا وسلوكيًا ومعرفيًا ؛ لكن هناك بلا شك ردود فعل متباينة من أعضاء هيئة التدريس تجاه مبادرات الجودة المقدمة لهم وتتفق مع نتائج دراسات السرحان (٢٠١٢) ، و

السامرائي (٢٠١٢) من حيث أن تطبيق معايير الجودة والالتزام بها متطلب ضروري وملح لنشر ثقافة الإبداع والتميز في الأداء الأكاديمي بالجامعة

٢-٣ النتائج الخاصة بالفرضية الثانية

توجد علاقة ارتباطية موجبة بين الاتجاه نحو الجودة والتوافق المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل.

وللتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحث باستخدام برنامج SPSS الإصدار الحادي والعشرين في حساب معامل ارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية لمقياس الاتجاه نحو ممارسات الجودة ، والدرجة الكلية للتوافق المهني لعينة من أعضاء هيئة التدريس من الجامعة والجدول (٨) يلخص هذه النتيجة :

جدول (٨) معامل ارتباط بيرسون بين درجات أبعاد الاتجاه نحو الجودة ، والدرجة الكلية للتوافق المهني

العدد	البعد	معامل ارتباط بيرسون مع الدرجة الكلية للتوافق المهني	مستوى الدلالة	ملاحظات
٥١	الدرجة الكلية	٠,١٠٤	٠,٤٦٩	غير دال إحصائياً
٥١	البعد المعرفي	٠,١١٩	٠,٤٠٦	غير دال إحصائياً
٥١	البعد الدافعي	٠,٠٢٧	٠,٨٥	غير دال إحصائياً
٥١	البعد السلوكي	٠,١٩٧	٠,١٦٥	غير دال إحصائياً

ويتضح من جدول (٩) أن قيمة معامل ارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية ل الاتجاه نحو ممارسات الجودة الداخلية ، ودرجة التوافق المهني هي (٠,١٠٤) ضعيفة وتقترب من الصفر وغير دالة إحصائياً كذلك قيم معاملات ارتباط أبعاد الاتجاه نحو الجودة الثلاث (المعرفي - الدافعي- السلوكي) مع الدرجة الكلية للتوافق المهني كلها ضعيفة و غير دالة إحصائياً مما يدل على أنه لا توجد علاقة ارتباطية بين الاتجاه نحو الجودة ، والتوافق المهني لدى أعضاء من الهيئة التدريسية بالجامعة بالعينة قيد البحث.

ويمكن تفسير ذلك بأن الاتجاه نحو الجودة كممارسات يختلف عن اتجاهات المسيرة أو إرضاء الرؤساء التي عادة ما تهدف إلى الترقى والحصول على مزايا في العمل الجامعي ويكون ذلك بدون وعي أو فهم حقيقي لأعمال الجودة لكن مقياس الاتجاه نحو الجودة ركز على الممارسات الفعلية في العمل الجامعي والعلاقة بينها وبين رغبة عضو هيئة التدريس في الظهور كمتوافق مهنيًا غير واضحة إلى حد كبير حيث يرغب عضو هيئة التدريس في الظهور بمظهر مستحسن مهنيًا وأكاديمياً .

٣-٣ النتائج الخاصة بالفرضية الثالثة

-تختلف اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل نحو الجودة اختلاف دال إحصائياً باختلاف النوع الاجتماعي (ذكر - أنثى) ، وعدد سنوات الخدمة في التدريس . لاختبار ذلك قام الباحث بإجراء تحليل التباين أحادي الاتجاه الأحادي one ways ANOVA لبحث دلالة الفروق بين أعضاء هيئة التدريس (عدد العينة = ٥١) في درجة الاتجاه نحو ممارسات الجودة :

بعد التحقق من شروط استخدام تحليل التباين : استقلال المفردات ، والمتغير التابع مقياس على الأقل على المستوى الرتبى (في هذا البحث مقياس على مستوى فنوي) ، والمتغير التابع يقترب في توزيعه من الاعتدالي ، وأما شرط تجانس تباين المجموعات فيتم اختباره عبر برنامج SPSS

وفيما يلي عرض لنتائج تحليل التباين كما يوضحها الجدول التالي (١٠)
جدول (١٠) نتائج تحليل التباين الأحادي لتأثير عدد سنوات الخدمة على درجة الاتجاه نحو ممارسات الجودة الداخلية ن = ٥١

المحاور	البيان	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
- عدد سنوات الخدمة	بين المجموعات	951.430	29	32.808	.689٠	.826٠
	داخل المجموعات	1000.217	21	47.629		
	المجموع	1951.647	50			

ويتضح من جدول (١٠) أن نتيجة تأثير عدد سنوات الخدمة على الدرجة الكلية لمقياس الاتجاه نحو ممارسات الجودة الداخلية لدى أعضاء من الهيئة التدريسية كان غير دالة إحصائياً.

وبذلك يمكن رفض الفرض الثالث أي أنه لا تختلف اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل نحو الجودة اختلاف دال إحصائياً باختلاف النوع الاجتماعي (ذكر - أنثى) ، وعدد سنوات الخبرة في التدريس

٤. الاستنتاجات

إن اتجاهات العاملين في الجامعات بصفة عامة والجامعات السعودية بصفة خاصة نحو ممارسات الجودة جزء من اتجاهاتهم نحو العمل في التدريس الجامعي فأعضاء هيئة التدريس في الجامعات لا يقتصر دورهم على التدريس فقط لكن هناك البحث العلمي وخدمة المجتمع والمشاركة في أنشطة تأهيل الجامعة ووحداتها للحصول على الاعتماد باختلاف أنواعه . وتمتع أعضاء هيئة التدريس باتجاهات إيجابية نحو الجودة يجب أن يتضح في ممارساتهم المتعلقة بالجودة ؛ حيث أشارت نتائج الدراسة إلى أن أكثر الممارسات في الجودة

الداخلية التي كانت تدل على اتجاهات إيجابية نحو الجودة هي على الترتيب: التزام أعضاء هيئة التدريس في الجامعة بتقديم تقارير مقررات دورية عن تدريبهم في نهاية كل فصل دراسي، وتلك الخاصة بالتمييز بين الأهداف المعرفية والمهارية والوجدانية في كتابة تقارير المقررات، و اقتناع عضو هيئة التدريس أن الجودة ليست مجرد تقارير ورقية يتم كتابتها بصورة شكلية، بينما أقل الممارسات تمثيلاً للاتجاهات الإيجابية عن الجودة كانت الخاصة برفض توجيه ميزانيات الجودة المالية لتحسين الخدمات الأخرى في الجامعة بدلاً من صرفها في مجال الجودة، وتلك الخاصة بالمشاركة في إجراء بحوث عن الجودة ومتغيراتها، وكذلك الخاصة بالمشاركة في تحديد وصياغة رؤية ورسالة كل كلية ضمن جهود الجودة.

لكن مقاومة جهود الجودة تتضح حتى في رفض البعض الإجابة على مقاييس الدراسة الحالية إما بسبب عدم الاقتناع بجهود ضمان الجودة أو بالطريقة التي يتم بها التأهيل لمقابلة معايير الجودة في الجامعة، أو ربما رغبة في عدم الإفصاح عن وجهة النظر في منظومة الجودة بشكل عام، وهذه الجهود ربما تتباين على المستويين: الداخلي والخارجي.

وهذه النتائج تتفق إلى حد كبير مع ما توصلت إليه نتائج بعض الدراسات الأجنبية مثل دراسة ديل (2007) التي أشارت إلى أن هناك نوعين من الجهود التي تبذل في مجال ضمان الجودة بمؤسسات التعليم العالي الأولى ضمان الجودة الداخلية على المستوى الإداري في الكليات والجهود على هذا المستوى متباينة وترجع فعاليتها إلى نمط الإدارة السائد في كل كلية، والثانية ضمان الجودة الخارجية على المستوى الإداري في إدارات الجامعات ونجاح كل جامعة في الحصول على الاعتماد المؤسسي يتوقف بشكل كبير على التنسيق الكامل بين هذين النوعين من الجهود.

وتتفق كذلك مع نتائج دراسة (Dongwe 2014) حيث أن ممارسات الجودة لدى الأكاديميين تقف وراءها مجموعتين من العوامل: العوامل المؤسسية والعوامل الفردية، وأن توحيد الجهود في ضمان الجودة يمكن أن يعزى إلى العوامل المؤسسية أكثر منها الفردية.، واتفقت كذلك مع نتائج دراسة (Shurgia 2015) في أن اتجاهات الأكاديميين نحو الجودة كانت إيجابية لدى أعضاء هيئة التدريس الذين شاركوا في أعمال وأنشطة التطوير المرتبطة بالجودة في حين أن الاتجاهات السلبية كانت أكثر لدى أعضاء هيئة التدريس الذين لا يؤمنون بأهمية التطوير وبالتالي لم يشاركوا في جهود ضمان الجودة بالجامعة.

واختلفت عن نتائج دراسة جريفول وآخرين (٢٠١٢) Grifoll et al. التي أعطت امثلة لأفضل الممارسات في مجال ضمان الجودة الخارجية ومنها:- الممارسات التي تخص إجراءات ضمان الجودة الخارجية، والممارسات التي تعزز من مشاركة الجهات المستفيدة من الخدمة في ضمان جودة التعليم العالي، والممارسات التي تهدف إلى تحسين البنية

التحتية وتعظيم موارد وحدات الجودة ؛ حيث تناولت الدراسة الحالية أفضل الممارسات الداخلية فقط وليس الخارجية للجودة.

وقد يكون عدم وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الاتجاه نحو الجودة والتوافق المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل سببه أن عدد من أعضاء هيئة التدريس ينظرون لممارسات الجودة على أنها منفصلة عن معايير ومتطلبات النجاح في مهنة التدريس الجامعي وبالتالي يؤدون هذه الممارسات ربما بشكل روتيني لتجنب المساءلة أو الحرج أو حتى المحاسبة من الرؤساء والمسؤولين ، بالتالي هناك اقتناع لديهم أن ممارسات الجودة لا علاقة لها بالتوافق المهني ، وقد أشارت درندري وهوك (١٤٢٨) إلى اختلاف مستوى الجامعات السعودية في تطبيق أنشطة التقييم والأدوات اللازمة لتقييم جهود الجودة من مؤسسات تطبق جميع الأنشطة الأساسية إلى مؤسسات لا تكاد تطبق شيء ، وقد أكدت نتائج دراسة السرحان (٢٠١٢) إلى أن الجامعات السعودية – ومنها جامعة الملك فيصل- تولي اهتماماً خاصاً لثلاثة من عناصر إدارة الجودة الشاملة وهي الثقافة التنظيمية في الجامعات ، وتحسين العملية التعليمية ، وتبني الغدارة العليا بالجامعة لمفهوم إدارة الجودة الشاملة ؛ بالتالي نشر ثقافة الجودة بين أعضاء هيئة التدريس له الأولوية. وهذا يتفق مع ما توصلت إليه نتائج دراسة (Albaqami(2015a) من أن المعرفة بالجودة أو الجهل بها من العوامل الحاسمة في أي جهود لتوكيد وضمان الجودة بالجامعات السعودية ، الأهم من ذلك أن وجود عاملين غير مؤهلين في هذه الجامعات ويعملون في أنشطة الجودة يؤدي إلى أن الجامعات تواجه مقاومة عنيفة على المستوى الإجرائي في تنفيذ أنشطة ضمان الجودة. وأيدت دراسة (Albaqami(2015b) ذلك من أن التزام القيادات في الجامعات السعودية بمعايير الجودة في الممارسات مهم في تنمية وعي العاملين بالجامعات بأهمية التوجه نحو الجودة ، وأن هناك مقاومة بلاشك من العاملين لجهود الجودة في الجامعات السعودية ولكن بنسب متفاوتة تبعاً لعوامل محددة كان أبرزها البنية التحتية وضعف التمويل .

٥. التوصيات

-لابد من فتح الباب لمزيد من البحوث والدراسات عن أهمية نشر ثقافة الجودة في جهود الجامعة نحو تحقيق متطلبات الاعتماد بأنواعه ، فالتوافق المهني الحقيقي هو العمل وفق معايير الجودة وهذا من شأنه أن يساهم في تطوير العمل في مجال التدريس الجامعي بالجامعة ويسمح بتقييم الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس بموضوعية .

-كذلك لابد من تطوير نموذج تطبيقي فعال لإدماج ذوي الاتجاهات السلبية نحو الجودة في الجامعة في جهود ضمان الجودة في الجامعة ويتطلب ذلك : تحسين ثقافة الجودة ، وتجويد الممارسات الإجرائية ، وتفعيل نظام الرقابة على الجودة في الجامعة فيما يخص عمل عضو هيئة التدريس وضبط المخرجات المتوقعة في ضوء كل ما سبق .

-كذلك التوسع في جهود تحويل تقارير الجودة الورقية إلى إلكترونية من شأنه أن يخفف بعض الأعباء من على كاهل عضو هيئة التدريس ويعطي فرص أقل للخطأ في الأرقام والبيانات ويسهل تدفق المعلومات وانتظام تقديم وتسليم وتسلم التقارير المطلوبة في الأوقات المناسبة وقد يسهم ذلك في تحسين الاتجاهات نحو ممارسات الجودة .
-كذلك لا بد من تدريب مكثف من عمادة التطوير وضمان الجودة لذوي الاتجاهات السلبية نحو الجودة من العاملين في الجامعة ، و أن يكون هناك تنسيق إداري بين القيادات والعاملين في ممارسات الجودة سواء في توظيف الجدد أو في ترقية الحاليين من العاملين بالجامعة وفقاً لمعايير الاتجاهات والأنشطة في مجالات الجودة كأساس مهم للتقري.

٦. المقترحات

-إجراء دراسة مماثلة عن عوامل الجودة الخارجية ودورها في الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة الملك فيصل
- إجراء دراسات مماثلة عن علاقة ممارسات الجودة الداخلية بمتغيرات أخرى ذات صلة بالجودة مثل الرضا الوظيفي ، والكفايات المهنية لعضو هيئة التدريس وغيرها.
-إجراء المزيد من الدراسات عن كيفية الحصول على نظام داخلي فعال لإدارة الجودة يشارك فيه كل عضو هيئة تدريس في كل كلية من كليات الجامعة من خلال توضيح التسلسل الإداري والأشخاص المسؤولين عن المتابعة بدءاً من عمادة التطوير وضمان الجودة مروراً بالعميد ورئيس القسم ومكتب الجودة بكل كلية وانتهاء بكل عضو هيئة تدريس.
-إجراء المزيد من الدراسات عن عوامل سوء التوافق المهني وعوامل إحجام أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة الملك فيصل عن المشاركة في مؤتمرات وبحوث وأنشطة ضمان الجودة في الجامعة .
-أهمية رفع تقارير دورية للإدارة العليا في الجامعة عن نسب التزام الكليات والأقسام بمتطلبات الجودة.

المراجع

١-١ المراجع العربية

١-١-١ الكتب

- أحمد ، أحمد إبراهيم (٢٠٠٣). **الجودة الشاملة في الإدارة التعليمية والمدرسية** ، الإسكندرية : دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر.
- العتيبي ، محسن بن نايف (٢٠٠٧). **استراتيجية نظام الجودة في التعليم** ، المملكة العربية السعودية ، دار ينبع للنشر والتوزيع.
- النجار ، فريد (٢٠٠٢). **إدارة الجامعات بالجودة الشاملة** ، القاهرة : ايتراك للنشر والتوزيع ، ط٢.
- حمود ، خضر (٢٠٠٠) . **إدارة الجودة الشاملة** ، عمان : دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- زهران ، حامد عبد السلام (١٩٧٧). **علم النفس الاجتماعي**، القاهرة ، عالم الكتب ، ط٤
- علام ، صلاح الدين (٢٠٠٣). **التقويم التربوي المؤسسي** ، القاهرة : دار الفكر العربي.
- هيجان ، عبد الرحيم (٢٠٠٤). **علم النفس المهني** ، الرياض : وزارة التعليم ، المملكة العربية السعودية.

١-٢-١ الأبحاث

- الحليبي ، عبد اللطيف بن حمد (٢٠٠٥) . **الاتجاهات التربوية لأعضاء هيئة التدريس بكليات المعلمين وعلاقتها بالتوافق المهني**، **المجلة السعودية للتعليم العالي** ، ٢ (٣) ، ٢٣٢-٢٦٣ .
- الخليفة ، عبد العزيز خليفة (٢٠٠١). **اتجاهات معلمي التربية البدنية نحو دمج المتخلفين عقلياً القابلين للتعلم في دروس التربية البدنية للعاديين** ، **رسالة ماجستير** ، قسم التربية البدنية وعلوم الحركة ، جامعة الملك سعود.
- السامرائي ، عمار (٢٠١٢). **أهمية تطبيق معايير ضمان جودة التعليم العالي لبناء ودعم ثقافة الإبداع والتميز والريادة للجامعات الخاصة دراسة حالة الجامعة الخليجية نموذجاً** ، بحث مقدم إلى المؤتمر العربي الدولي الثاني لضمان جودة التعليم العالي ، الجامعة الخليجية ، مملكة البحرين ، ٤-٥ إبريل ٢٠١٢
- <http://www.arsco.org/detailed/a9ca5e7d-be2b-4b91-9363-46af7b7c166f>

- السبيعي ، سعد محمد (٢٠٠٢). **اتجاهات طلاب كليات المعلمين في المملكة العربية السعودية نحو مهنة التعليم** . **رسالة ماجستير** ، كلية التربية ، جامعة الملك سعود.
- السرхан ، عطا الله بن فهد (٢٠١٢). **أثر تطبيق معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي على تسويق مخرجات التعليم في الجامعات السعودية**، بحث مقدم إلى المؤتمر العربي الدولي الثاني لضمان جودة التعليم العالي ، ص ٤٥٨ ، الجامعة الخليجية ، مملكة البحرين ، ٤-٥

إبريل ٢٠١٢: <http://www.arsco.org/detailed/a9ca5e7d-be2b-4b91-9363-46af7b7c166f>

-الشبلي ، هيثم حمود وكلوب ، محمد (٢٠٠٨). اتجاهات عمداء الكليات ومدراء الوحدات والدوائر الإدارية نحو تطبيق مبادئ الجودة الشاملة في الجامعات الأردنية تبعاً لمتغيرات صفة المستجيب ، *المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي* ، ١ (٢) - ٢٠٠٨ .
-العامري ، فريدة بحر الدين خليل (٢٠٠٢). التوافق المهني لدى الأستاذ الجامعي اليمني وعلاقته بسماته الشخصية، رسالة دكتوراه منشورة ، كلية التربية (ابن رشد) ، جامعة بغداد ، جمهورية العراق .

متاح على الرابط <http://search.mandumah.com/Record/551348>
-العضاضي ، سعيد بن علي (٢٠١٢). معوقات تطبيق إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي ، دراسة ميدانية ، *المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي* ، ٥ (٩) ، ٦٦- ٩٩ .

-المرشدي ، عماد حسين ، وحسن ، إيمان كاظم (٢٠١١). التوافق المهني لدى موظفي كلية التربية الأساسية في جامعة بابل، متاح على الرابط بتاريخ (٢٠١٧/٣/١٥)

http://www.uobabylon.edu.iq/uobColeges/service_showarticle.aspx?fi d=11&pubid=1683

-الموسوي نعمان (٢٠٠٣). تطوير أداة لقياس إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي ، *المجلة التربوية* ، ١ (٦٧) ، ٨٩ - ١١٨

-حجو ، مسعود عبد الحميد (٢٠١٥). مستوى التوافق المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القدس المفتوحة ، *مجلة البحوث والدراسات الإنسانية الفلسطينية* ، ١ (٢٣) ، ٤١-٧١ .
-درندري ، إقبال زين العابدين و هوك ، طاهرة (١٤٢٨) دراسة استطلاعية لأراء بعض المسؤولين وأعضاء هيئة التدريس عن إجراءات تطبيق أنشطة التقويم وتوكيد الجودة في الجامعات والكليات السعودية ، بحث مقدم إلى المؤتمر السنوي الرابع عشر ، *للجمعية السعودية للعلوم النفسية والتربوية (جستن) القصيم* ٢٨-٢٩\٤\٢٨\١ هـ

-شاهين ، محمد (ب ت). الأسس النفسية والاجتماعية لنجاح تطبيق إدارة الجودة الشاملة ، جامعة القدس المفتوحة ، فلسطين. متاح بتاريخ (٢٠١٧/٤/٢٥) على الرابط (من ١-٢٥)

<http://www.abufara.com/abufara.net/>
-عبد الله ، سليمان زكريا (٢٠١٦). ممارسات ضمان الجودة بالجامعات السودانية: واقع وتطلعات ، متاح بتاريخ (٢٠١٧/٣/١٧) على الرابط :

http://www.sudanile.com/index.php?option=com_content&view=article&id=91379:2016-03-26-10-07-24&catid=34&Itemid=55

-عطا الله ، صلاح الدين فرج (٢٠٠٩). مقياس التوافق المهني لمعلمي التربية الخاصة ،
مجلة جامعة الملك سعود ، العلوم التربوية والدراسات الإسلامية ، ٢١ (٣) ، ٦٨٩-٧٣٣ .
-عيسى ، حازم زكي ، والناقاة ، صلاح أحمد (٢٠١٢). تقويم الكفاءات المهنية التي
يمتلكها أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بالجامعة الإسلامية من وجهة نظر طلبتهم
وفق معايير الجودة ، المؤتمر العربي الدولي الثاني لضمان جودة التعليم العالي ، الجامعة
الخليجية ، مملكة البحرين ، ٤-٥ إبريل ٢٠١٢
<http://www.arsco.org/detailed/a9ca5e7d-be2b-4b91-9363-46af7b7c166f>

-غالب ، ردمان محمد سعيد وعالم ، توفيق علي (٢٠٠٨) . التنمية المهنية لأعضاء هيئة
التدريس مدخل للجودة الشاملة في التعليم الجامعي ، المجلة العربية لضمان جودة التعليم
الجامعي ، ١ (١) ، ١٦٠-١٩٣ .
-متطلبات الترخيص والاعتماد في الجامعات العربية (٢٠٠٩) . تقرير المنظمة العربية
للتنمية الإدارية ، متاح بتاريخ (٢٠٢٠/١١/٢٣) على الرابط
<https://www.arado.org/PublicationDetails.aspx?PubID=574>
٢-١ المراجع الأجنبية

2.1-1 Books

- Dill,D.(2007). **Quality Assurance in Higher Education :Practices and Issues** ,The University of North Carolina at Chapel Hill , Department of Public Policy ,available online (19/4/2018)
www.unc.edu/ppaq/docs/Encyclopedia.pdf
-Dongwe ,C. (2014).Quality practices in teaching by academics in higher education,Durban University of Technology. available online (23/6/2019)
<http://heltasa.org.za/wp-content/uploads/2014/09/HELTASA-2013-Quality-practices-in-teaching.pdf>
-Grifoll, J., Hopbach, A., Kekalainen, H., Lugano, N., Rozsnyai, C., &Shopov, T.(2012). **Quality procedures in the European higher education area and beyond-visions for the future: Third ENQUA survey.**
-Hulin, C.I., Drasgow,F., & Parson, C.K.(1983). **Item response theory**, Application to psychological measurement , Homewood ,Dow Jones-Irwin.

- Lim, D. (2001). *Quality Assurance in Higher Education: A Study of Developing Countries*. England: Ashgate Publishing Limited.
- Taylor ,S. and Bogdan ,R.(1997). **Introduction to Qualitative Research Methods** , New York :John Wiley Sons.
- Vincent, T.(1987). *Leaving college: Rethinking the causes and cures of student attrition*. Chicago, IL: University of Chicago Press.

2.2-1 Articles

- Assan,T.B.(2014). Perceptions of Lecturers on Quality Assurance in Higher Education Teaching and Learning Process, **International Journal of Educational Science** , 7(2): 339-347 (2014).
- Albaqami,S.(2015). Implementing Quality Assurance in Saudi Arabia: A Comparison between the MESO and the MICRO Levels at PSU ,**Higher Education Studies** : 5(3) ,2015.
- Albaqami,S.(2015). Quality Concepts: Perceptions of Stakeholders at Two Saudi Arabian Universities ,**American International Journal of Contemporary Research** : 5(5) ,2015.
- Cheng , M.(2010). Adult cultures and quality assurance mechanisms in England : A study of their perceived impact on the work of academics. *Teaching in Higher Education*, 15(3) 259-217.
<http://dx.doi.org/10.1080/13562511003740817>
- Corriveau, L.; Boyer, M.& Fernandez, N.(2009): La qualité en éducation : un enjeu de collaboration à cerner, **La Revue de l'innovation dans le secteur public**, 14(3), Département de Gestion de l'éducation et de la formation ,Université de Sherbrooke.
- Garvin ,D.(1984). "What does product quality mean?" Sloan Management Revalue System" *MIT Sloan Management Review* , 1(26),25-43.
- Hattie, J. A.(1985).Methodology review : Assessing unidimensionality of tests and items, *Applied psychological Measurement* ,9, 139-164.
- Lundberg, C. A. & Schreiner, L. A.(2004). Quality and frequency of faculty-student interaction as predictors of learning: An analysis by

- student race/ethnicity. *Journal of College Student Development*, 45(5). 549-565. <http://dx.doi.org/10.1353/csd.2004.0061>
- Newton, J. (2002). Views from below: *Academics coping with quality. Quality in Higher Education*, 8(1), 39-63. <http://dx.doi.org/10.1080/13538320220127434>
- Ryan ,T.(2015). Quality Assurance in Higher Education :A Review of Literature. *Higher Learning Research Communications* , 5(4) .257-289. <http://dx.doi.org/10.18870/hirc.v5i4.257>
- Saarinen ,T.(2010). What I talk About When I Talk About Quality in Higher Education? ,*Quality in Higher Education*, 16(1),55-57.
- Schindler, L., Puls-Elvidge, S., Welzant, H., & Crawford, L.(2015). Definitions of quality in higher education. A synthesis of the literature. *Higher Learning Research Communications*. 5(3), 3-13. <http://dx.doi.org/10.18870/hlrc.v5i3.244>
- Shurgaia ,M.(2015). **Academics coping with quality** : a study of attitudes towards quality assurance in Georgian higher education , *Working Papers in Higher Education Studies* , 1(1) , 114- 141 . The article is available online(23/7/2019) at: www.wphesjournal.eu/index.php/wphes/article/download/9/10
- Smidt, H.(2015). European quality assurance –A European higher education area success story [overview paper]. In A. Curaj, L. Matei, R. Pricopie, J. Salmi, & P. Scott (Eds.). *The European higher education area: Between critical reflections and future policies* (pp. 625-637). London, UK: Springer Open. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-319-20877-0_40.