

إدارة الجودة الشاملة وأثرها على كفاءة الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة
التدريس في الجامعات الأهلية اليمنية^(١)
إعداد الباحث / ناصر عبد الله أحمد الغيل

ملخص البحث

هدفت الدراسة إلى توضيح أثر مبادئ إدارة الجودة الشاملة المحددة في الدراسة على كفاءة الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأهلية اليمنية، ولتحقيق هذا الهدف استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتمثلت أداة الدراسة في الاستبانة والتي تم بنائها من ستة مجالات، هي المبادئ الرئيسية لإدارة الجودة الشاملة المحددة في الدراسة، (المجال الأول: القيادة العليا للجامعة- المجال الثاني: تطوير برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس بالجامعة- المجال الثالث: التحسين المستمر- المجال الرابع: الاهتمام بالمستفيد- المجال الخامس: جودة عمليات الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس- المجال السادس: التقويم المستمر لأداء عضو هيئة التدريس).

وتمثل مجتمع الدراسة في أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأهلية اليمنية، وقد تم اختيار عينة عشوائية بلغت (٩٢) عضو هيئة تدريس أختيروا بالطريقة العشوائية التطبيقية .

وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر كبير للمبادئ الستة المحددة بالدراسة على كفاءة الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم وبمتوسط تراوح بين (٤,٣٩ - ٤,٢٤)، وانحراف معياري تراوح ما بين (٠,٧١٦ - ٠,٧٠٠)، ووجود أثر لمتغيري (التخصص العلمي) ومتغير (الدرجة العلمية) .

وختُمت الدراسة بمجموعة من التوصيات أهمها: ضرورة نشر ثقافة الجودة في أوساط أعضاء هيئة التدريس، وربط تعيينهم بمدى تقيدهم بمعايير جودة الأداء الأكاديمي.

وقدمت الدراسة تصور مقترح لتوظيف المبادئ الرئيسية لإدارة الجودة المحددة في الدراسة في تحسين الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأهلية اليمنية.

(١) . ملخص رسالة ماجستير في إدارة الأعمال



Total Quality Management (TQM) and its Impact on the Efficiency of Academic Performance of the Faculty Staff in Yemeni Private Universities

Abstract

The study aimed at clarifying the impact of the principles of the undertaken topic, "Total Quality Management(TQM) and its Impact on the Efficiency of Academic Performance of the Faculty Staff in Yemeni Private Universities." To achieve this goal, the researcher has used the descriptive analytical method to examine the study tool which consisted of six areas, and they are the main principles of TQM in this study. They are: the university's senior leadership, the development of training programs for the university faculty staffs, the continuous improvement, the attention to the beneficiary, the quality of the academic performance of the faculty member and the continuous evaluation of the faculty member performance.

The study population was the faculty staffs of the Yemeni private universities in which a random sample of (92) faculty members were chosen by a random stratified method .

The study found that there was a significant impact on the six undertaken principles on the efficiency of the academic performance of the faculty staffs from their point of view, with an average of (4.29- 4.24), a standard deviation of (0.716-700), and having an impact of two variables: the scientific specialization and the degree.

The study has concluded with a number of important recommendations: the need to spread the quality culture among the faculty members, and linking their appointment to their compliance with the academic quality standards.

The study has also presented a proposal for employing the main principles of the quality management mentioned in this study in order to improve the academic performance of the faculty staffs in the Yemeni private universities.

١. مشكلة الدراسة:

تتلخص مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي الآتي :
ما أثر المبادئ الستة لإدارة الجودة الشاملة المحددة في الدراسة على كفاءة الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية الأهلية ؟
ويندرج تحت هذا السؤال الرئيسي، الأسئلة الفرعية التالية:
(أ) هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) لأثر المبادئ الستة لإدارة الجودة الشاملة المحددة بالدراسة على كفاءة الأداء الأكاديمي على المستوى الإدراكي لأعضاء هيئة التدريس العاملين في الجامعات الأهلية اليمنية تعزى للمتغيرات الآتية:
(النوع، التخصص العلمي، الدرجة العلمية، سنوات الخبرة) وفقا للفرضية الصفرية التالية:
 H_0 : هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للمتغيرات الديمجرافية الآتية:(التخصص العلمي- الجنس — سنوات الخبرة — الدرجة العلمية) لأثر المبادئ الستة لإدارة الجودة الشاملة المحددة في الدراسة على كفاءة الأداء الأكاديمي في المستوى الإدراكي لأعضاء هيئة التدريس العاملين في الجامعات الأهلية اليمنية من وجهة نظرهم عند مستوى دلالة (0.05)؟

٢. أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة من أهمية الموضوع الذي تتناوله المتمثل بتأثير مبادئ إدارة الجودة الشاملة على الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس والذي يعد من المقومات الأساسية لنجاح الجامعة وتجويد خدماتها.

٣. مبررات الدراسة:

- ١- تعتبر أول دراسة محلية تطبق في الجامعات الأهلية في اليمن وتتناول موضوع الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس حسب علم الباحث.
- ٢- تسهم الدراسة في نشر ثقافة الجودة في المؤسسات المحلية باعتبارها من أهم متطلبات تطوير الأداء في هذا العصر.
- ٣- الدراسة طبقت علي مؤسسات أكاديمية أهلية ولذلك فهي تسهم في تحسين المخرجات التعليمية ونيل ثقة المجتمع .
- ٤- نظرا لتشابه أداء الجامعات الأهلية اليمنية في الأداء فإن الدراسة ستسهم في معرفة مدى جودة الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس فيها.

٤. أهداف الدراسة:

يسعى الباحث من خلال هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية :

- ١- التعريف بأثر مبادئ إدارة الجودة الشاملة المحددة بالدراسة على كفاءة الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأهلية من وجهة نظرهم.
- ٢- التعريف بدلالة الفروق الإحصائية عند مستوى دلالة (0.05) لأثر المبادئ الستة لإدارة الجودة الشاملة المحددة بالدراسة على كفاءة الأداء الأكاديمي في المستوى الإدراكي لأعضاء هيئة التدريس العاملين في الجامعات الأهلية اليمنية تعزى للمتغيرات الآتية:(النوع، التخصص العلمي، الدرجة العلمية، سنوات الخبرة)
- ٣- التوضيح للإطار العام لتطور مبادئ إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي.
- ٤- شرح الخصائص التي ينبغي أن تتوفر في عضو هيئة التدريس ليتوافق أداءه مع مبادئ إدارة الجودة الشاملة المحددة بالدراسة
- ٥- تقديم تصور مقترح لتنفيذ مبادئ إدارة الجودة الشاملة للأداء الأكاديمي في الجامعات الأهلية اليمنية.

٥. فرضيات الدراسة:

H0: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للمتغيرات الديمجرافية الآتية : (التخصص العلمي- الجنس — سنوات الخبرة — الدرجة العلمية) لأثر المبادئ الستة لإدارة الجودة الشاملة المحددة بالدراسة على كفاءة الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأهلية اليمنية من وجهة نظرهم عند مستوى دلالة (0.05)؟

٦. منهجية الدراسة:

* منهج الدراسة:

استخدم الباحث في الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي للتعرف على أثر تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة على كفاءة الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأهلية اليمنية.

* حدود الدراسة:

- **حدود موضوعية:** سيتناول الباحث المبادئ الأساسية للجودة الشاملة والبالغ عددها ستة مبادئ رئيسية وردت في تصنيفات إدارة الجودة الشاملة في كثير من الدراسات العلمية في هذا الإطار، وانبثقت عنها معايير مجلس الاعتماد الأكاديمي في الجمهورية اليمنية.
- **حدود مكانية:** تم تطبيق هذه الدراسة على الجامعات الأهلية اليمنية في العاصمة صنعاء.
- **حدود بشرية:** أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم في الجامعات الأهلية اليمنية في العاصمة صنعاء.
- **حدود زمانية:** العام الجامعي ٢٠١٧-٢٠١٨م

* مجتمع وعينة الدراسة :

- مجتمع الدراسة :

تكون مجتمع الدراسة الحالية من جميع أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم في الجامعات الأهلية اليمنية بالعاصمة صنعاء ونظرا لأن أغلب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأهلية غير متفرغين بشكل كلي للعمل في الجامعة، لاعتماد الجامعات الأهلية اليمنية على كوادر أعضاء هيئات تدريس الجامعات الحكومية بدرجة كبيرة جدا، لهذا فإن معظم أعضاء هيئة التدريس في أي من هذه الجامعات هم يمثلون أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الأخرى، وتحدد مجتمع الدراسة بعدد (٣٨١٨)^(١) عضو هيئة تدريس.

-عينة الدراسة:

لتحقيق هدف الدراسة قام الباحث بأخذ عينة من مجتمع الدراسة والمتمثل من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأهلية اليمنية ونسبة 10% وبعدها (381)، وبلغ العدد بعد إلغاء أفراد العينة المتكررة بالجامعات التي تطبق فيها الدراسة بلغت (١٠٨).

* أداة الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة النظرية تم الاعتماد على أسلوب التحليل والاستقراء للأدب النظري والدراسات السابقة .

ولتحقيق أهداف الدراسة الميدانية صمم الباحث الاستبانة كأداة لقياس أثر المبادئ الستة المحددة في الدراسة لإدارة الجودة الشاملة على كفاءة الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأهلية اليمنية .

^٢ المجلس الأعلى لتخطيط التعليم (٢٠١٢)، مؤشرات التعليم في الجمهورية اليمنية مراحلها — أنواعه المختلفة: رئاسة الوزراء.

صدق وثبات اداة الدراسة :

لقياس الصدق الظاهري تم عرض الأداة على (8) محكمين في مجال التخصص، وقياس الصدق الداخلي: تم استخدامه معامل ألفا كرونباخ (cronbach's alpha coeffieient): وقد بلغ معامل الثبات الكلي لأداة الدراسة (0.926) مما يؤكد امتلاك درجة ثبات عالية.

٧. الدراسات السابقة:

١. دراسة نصر صالح عبده حسن (٢٠١٢) (٣):

عنوان الدراسة: (دور الأقسام الأكاديمية لجامعة: صنعاء في تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس فيها من منظور إدارة الجودة الشاملة" هدفت الدراسة الى تحديد الدور الذي ينبغي على رؤساء الأقسام الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس والوحدة الإدارية الأكاديمية للقسم القيام به من أجل تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس فيها في ضوء مدخل إدارة الجودة الشاملة، وفقا لبعض المتغيرات، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم الاستبانة كأداة للدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أن دور أعضاء هيئة التدريس احتل المرتبة الأولى، يليه الوحدة الإدارية الأكاديمية للقسم ثم جاء في المرتبة الثالثة دور رؤساء الأقسام الأكاديمية، ولم تكشف الدراسة عن فروق تعزى لمتغيرات الدراسة في تحديد الدور.

٢. دراسة مجذوب أحمد محمد قمر؛ وآخرون (٢٠١٧) (٤):

عنوان الدراسة (الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بكليتي التربية جامعتي دنقلا والقضاريه كما يدركها الطلبة)، هدفت الدراسة إلى معرفة آراء طلبة كلية التربية جامعتي دنقلا والقضاريه في الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس، بالإضافة إلى بعض المتغيرات(النوع الاجتماعي، المستوى الدراسي، العمر)، والمنهج المستخدم المنهج الوصفي، خلصت النتائج إلى أن الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس جاء بدرجة مرتفعة، وكانت هناك علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة في الأداء الأكاديمي بين الطلبة في الجامعتين، ولم تظهر الدراسة فروق ذات دلالة إحصائية بين الطلبة تعزى لمتغيرات(النوع الاجتماعي، المستوى الدراسي، العمر).

(٣) نصر صالح عبده حسن(٢٠١٢)، دور الأقسام الأكاديمية لجامعه صنعاء في تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس فيها من منظور إدارة الجودة الشاملة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعه صنعاء، كلية التربية، ص: ١٠- ١٢٢.

(٤) مجذوب احمد محمد قمر وآخرون (٢٠١٧)، الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بكليتي التربية جامعتي دنقلا والقضاريه كما يدركها الطلبة، المجلة العربية لضمان جودة التعليم ١٠(٢٩)، ٣-١٨، جامعة العلوم والتكنولوجيا، صنعاء: اليمن .

٣. دراسة R.O. Oduwaiye;A. O. Sofoluwe ;J. Kayode (٢٠١٢)(٥)

عنوان الدراسة: (إدارة الجودة الشاملة والأداء الأكاديمي للطلاب في المدارس الثانوية إيلورين ميتروبوليس، نيجيريا)، وهدفت الدراسة إلى اختبار العلاقة بين إدارة الجودة الشاملة والأداء الأكاديمي للطلاب في المدارس الثانوية بمدينة إيلورين، إيجاد الحلول لمشاكل إدارة الجودة فيما يتعلق التأثير السلبي للأداء الأكاديمي للطلاب في المدارس الثانوية العليا، اختبار مبادئ ومكونات إدارة الجودة الشاملة التي تضبط العملية التعليمية، المنهج المستخدم الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى أنه لا يوجد معيار عالمي للإنجاز لجميع الطلاب قبل السماح لهم بالانتقال إلى الصف التالي؛ يوجد تأثير للتواصل الفعال في المدارس، وأنه لم يتم تدريب المدير والموظفين على الجديد من أساليب الإدارة المدرسية وهناك علاقة كافية بين إدارة الجودة الشاملة والأداء الأكاديمي للطلاب.

الإطار النظري للدراسة:

مبادئ إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي:

تعتبر مبادئ إدارة الجودة الشاملة مبادئ عامة يمكن تطبيقها في أي مؤسسة سواء كانت إنتاجية أو خدمية؛ لاعتبارها موجهات تنفيذية ، ومن هذا المنطلق عدت هذه المبادئ بمثابة المرجعية لتطبيق الجودة الشاملة .

تعريف مبادئ إدارة الجودة الشاملة:

يعرفها Neal M. Ashkanasy et al.: مواضع، خاصيات، معايير أو شروط، تكون

بمثابة الدليل للنشاط البشري^(٦).

⁵ R.O .Oduwaiye ;A. O.Sofoluwe ;J.Kayode (2012) TOTAL QUALITY MANAGEMENT AND STUDENTS+ ACADEMIC PERFORMANCE IN ILORIN METROPOLIS SECONDARY SCHOOLS, NIGERIA, ASIAN JOURNAL OF MANAGEMENT SCIENCES AND EDUCATION, Vol.1. No.1, April 2012, Leena and Luna International, Oyama, Japan,PP:141-152.

⁶ Neal M. Ashkanasy et al.(2000) , *Handbook of Organizational Culture & Climate*, Sage Pub., Without Edit., California, p. 38

ويعرفها Michael W. Grojean et al بأنها معتقدات ثابتة نسبياً تؤثر على الخيارات السلوكية التي تحفز الأفراد للتصرف بطريقة تتوافق مع هذه الخيارات^(٧).

عوائد تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة في الجامعات :

ويمكن تلخيص هذه العوائد^(٨)،^(٩) في الآتي:

- ١- تحسين الإنتاجية، وزيادة حجم الثقة للخدمة والمنتج،
- ٢- التقليل من حجم الهدر في الموارد المادية والبشرية للجامعة،
- ٣- تسهم في زيادة درجة تحقيق الجامعات لأهدافها،
- ٤- تعظيم دور الجامعة في التنمية وتنويع خدماتها وجعل تحضي بثقة كبيرة؛
- ٥- تنمية البيئة الإدارية للجامعات وتحسين كفاءتها^(١٠).
- ٦- تجويد مخرجات الجامعة وجعلها تتلاءم مع احتياجات السوق
- ٧- تعزيز الموقع التنافسي للجامعة^(١١)؛
- ٨- تقليل الأخطاء بالعمليات التشغيلية .

مفهوم الكفاءة :

ورد تعريف الكفاءة (بالإنجليزية: Efficiency) في لسان العرب لابن منظور على أنها: النظر، والمساوي^(١٢)، أما في المعجم الوسيط، فقد وردت على أنها كلمة مُشتقة من (كَفَأَ)،

⁷ Michael W. Grojean et al.(2004) , Leaders, Values, and Organizational Climate: Examining Leadership Strategies for Establishing an Organizational Climate Regarding Ethics, *Journal of Business Ethics*, Kluwer Academic Pub., Vol. 55, Iss: 03, The Netherlands, PP223-241

(٨) رونالد مستفيد (١٩٩٧/١٣٧٤هـ)، إدارة الجودة الكلية في الحكومة (١)، (ترجمة عبد الرحمن احمد)، معهد الإدارة العامة، الإدارة العامة للبحوث، الرياض: المملكة العربية السعودية، ص٢٠ .
٩ فريد النجار(٢٠٠٢)، إدارة الجامعات بالجودة الشاملة، رؤى التنمية المتواصلة(٢)، أيتراك للنشر والتوزيع، القاهرة: مصر، ص ص:٨٦-٨٧ .

١٠ بوشلاغم حنان(٢٠١٧)، إدارة الجودة الشاملة في التعليم الجامعي بالجزائر:(الواقع، المأمول)، مجلة جيل العلوم الإنسانية و الاجتماعية، مجلة علمية دولية محكمة، مركز جيل البحث العلمي(٣٥)، ٨١ -٩٢، أبوسمرة، طرابلس:ليبيا.

١١ محمد العزاوي(٢٠٠٥)، إدارة الجودة الشاملة(د.ط)، دار اليازوي العلمية للنشر والتوزيع، عمان:الأردن، ص ٦٨.
١٢ هاملي عبد القادر (٢٠١١م)، وظيفة تقييم كفاءات الأفراد في المؤسسة، الجزائر- تلمسان: جامعة أبو بكر بلقايد، ص ص: ٥٠-٥٣.

نقول: له كفاءةٌ علميةٌ؛ أي لديه قدره ، ومؤهلات علمية ونقول: يتمتع بكفاءة عالية؛ قدرة عالية على العمل وبجدارة، وأهلية ، والكفاءة لغة تعني: حالة يكون فيها الشيء مساوياً لشيءٍ آخر، مفهوم الأداء: يقصد بكلمة الأداء في اللغة الانجليزية (performance) القدرة على فعل شيء ما خصوصا إذا كان الفعل يتطلب مهارة التنفيذ سواء كان نشاط أو جزء منه بطريقة معينة^(١٣).

ويعرف كفاءة الأداء الأكاديمي: كذلك بأنه ما يقوم به عضو هيئة التدريس من مهام ونشاطات داخل الجامعة أو خارجها بقدرة وجدارة عالية لتحقيق أهداف الجامعة وخدمة المجتمع، لهذا يعد الأداء التدريس أحد جوانب الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس بالجامعة^(١٤).

جوانب الأداء الأكاديمي ومقوماته لعضو هيئة التدريس:

يقسم الأداء الأكاديمي إلى ثلاثة محاور هي:

١. الأداء التدريسي:

ويتضمن هذا المحور قيام عضو هيئة التدريس بنقل المعرفة وإكسابها لطلابه وتزويدهم بما هو جديد في تخصصه، ومن المعايير التي تتلاءم مع مبادئ إدارة الجودة^(١٥) ما يأتي:

- الاستعداد للتدريس: فنجاح الأداء التدريس مرتبط بمدى وجود استعداد وتهيب نفسي يجعل العضو منتميا إلى مهنته مطور لأدائها باستمرار؛ لأن غياب الاستعداد و التهيب يتسبب في تقليل الرغبة والاجتهاد في الأداء، والتمكن من التخصص العلمي والإلمام بالطرائق والأساليب التدريسية وفلسفتها، بالتوازي مع الخصائص والسمات الشخصية .

^{١٣} إسماعيل بن حماد الجوهري (١٩٩٠)، الصحاح تاج اللغة وصحاح العربية ٦ (٤)، (تحقيق احمد عبد الغفور عطار) دار الملايين، بيروت، لبنان، ص ٢٢٦٦.

^{١٤} عبد العليم جومه (٢٠١٤)، تقويم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة، متاح بتاريخ ٢٠١٨/١٠/١٣: [http://www.mu.edu.sa/sites/default/files/academic%20performance\(1\).ppt](http://www.mu.edu.sa/sites/default/files/academic%20performance(1).ppt)

^{١٥} جمال علي الدهشان؛ جمال احمد السيسى (٢٠٠٤)، تقويم بعض جوانب الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس لجامعة المنوفية من خلال آرائهم، بحث منشور في مجلة البحوث النفسية والتربوية، مجلة علمية محكمة (٢)، السنة التاسعة عشر، ١١-١٤، تصدرها كلية التربية، جامعه المنوفية، المنوفية: مصر .

- تهيئة الطلبة لدراسة المقرر: من خلال تقديم تصور للطلبة حول المقرر والخطوط العريضة له، والعمل على تشويقهم لدراسة المقرر وتوفير المتطلبات والوسائل الدائمة للتنفيذ من خلال التفاعل معهم وإرشادهم علميا ونفسيا .
- الطرائق والأساليب التدريسية: ينبغي لعضو هيئة التدريس الإلمام بهذه الطرائق والأساليب التي تتناسب مع المقرر الذي يدرسه .
- التفاعل مع الطلبة: يعتبر التفاعل بين الأستاذ الجامعي وطلبه من أهم مقومات التدريس الفعال، والتي تتيح له تلمس احتياجات طلبته وتوجهاتهم وسلوكهم العلمي والعمل على جعلها متوافقة مع ما رسمه من خطط لتنفيذ المقرر.
- التقويم والقياس: والذي يشير إلى وضع استراتيجيات فاعله في تقييم وتقويم تعامل طلبته مع المقرر وتطويرها باستمرار.
- ويضيف القحفة^(١٦) إلى المعايير السابقة :
- مدى التزام عضو هيئة التدريس والهيئة المعاونة بجداول التدريس والساعات المكتتبية والتواجد بالمعامل والمكتبة والأنشطة الأخرى.
- رفع كفاءة العلمية وذلك بناء على استبيانات الطلاب استجابة إلى المتغيرات المحلية والعالمية وتطبيقا لسياسة التحسين والتعزيز.
- مدى تلبية أداء عضو هيئة التدريس لاحتياجات طلبته ورغبات الهيئة التدريسية وكفاءة القيادة التربوية وتحسين الأداء ونوعية المخرجات (١٧).
- التطوير المهني المستمر في مجالات التخصص وتوافقها مع احتياجات الكلية والبحث العلمي
- الإسهام في تحقيق أهداف الجامعة التي ينتمي إليها.
- إنجاز المقرر في المدة المحددة .
- القدرة على استخدام التقنيات الحديثة في التدريس .
- القدرة على اغني وتطوير مضمين المقرر الدراسي .

^{١٦} أحمد عبد الله أحمد القحفة(٢٠١٤)، مدى توافر معايير الجودة في الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس بكلية التربية النادرة من وجهة نظر طلبة الكلية، مجلة جامعة الناصر، العدد(٤) يوليو - ديسمبر 2014م، ٢٣٨-٢٧٧، صنعاء: اليمن.

^{١٧} عابد عبدالعظيم(٢٠١٤)، مرجع سابق، ص ٥٨.

- القدرة على استقبال استفسارات الطلبة و إفادتهم .
- إنجاز اختبارات رصينة بمؤشرات صحيحة .
- قدرته على تدريس أكثر من مساق ضمن اختصاصه العام .
- قدرته على تحسين أداء طلبته وإثارة المنافسة المشروعة بينهم .
- الاشتراك في مناقشة رسائل الدارسات العليا (ماجستير — دكتوراه) .

٢. الأداء البحثي والتطوير العلمي :

يتضمن هذا المحور جملة من الأداءات الأكاديمية يمكن إجمالها في الآتي :

- ١- المساهمة في إجراء البحوث لتطوير البرامج الأكاديمية وجعله قابل للتجديد ومواكبة العصر^(١٨) .
- ٢- مشاركته عضو هيئة التدريس في وضع وتطور المخطط والسياسات التعليمية والبحثية للمؤسسة^(١٩) .
- ٣- تقديم المعرفة العلمية بصيغته خدمات واستشارات وتدريب وتعليم مستمر .
- ٤- المساهمة في إثراء المعرفة العلمية في إطار حركته التعاون العلمي الدولي .
- ٥- المشاركة في البحث العلمي في مجلات علمية ومؤتمرات دولية وغيرها .

٣. الأداء الأكاديمي لخدمة المجتمع وتطويره :

تعرف خدمة المجتمع بأنها كل ما تقدمه الجامعة من أنشطة وخدمات تتوجه بها إلى أفراد المجتمع ومؤسساته^(٢٠) .

كما يعرف بأنه خدمة الجامعة للمجتمع المحلي بأن قيام الجامعة بنشر الفكر العلمي المرتبط ببيئة الكليات، وتبصير الرأي العام بما يجري في مجال التعليم فكرا أو ممارسة، وأن

^{١٨} عابدي عبد العظيم(٢٠١٤)، مرجع سابق، ص ٣٦

^{١٩} وحدة ضمان الجودة (٢٠١٦)، قائمة موثقة ومعلنة بمعايير تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم، كلية العلوم،

جامعة بنها، بنها: مصر متاح على {<http://www.fsci.bu.edu.eg/fsci/index.php/2016-03-14-10-19-08{28/11/2017>}

^{٢٠} محمد نجيب احمد الكتبي(٢٠١٧)، الجوانب الإجرائية والشكلية في تأديب أعضاء هيئة التدريس الجامعي، مجلة

جامعة سرت العلمية (العلوم الإنسانية)، مجلة دورية علمية محكمة تصدر نصف سنوية (٢)٧ ديسمبر ٩٩، ٢٠١٧-١٢٨،

سرت: ليبيا.

تقوم بتقويم مؤسسات المجتمع وتقدم المقترحات لحل قضاياها وتقديم تصورات^(٢١) وتتلخص الوظائف في الآتي :

- ١- المشاركة في الأنشطة المحلية والقومية والعالمية والمساهمة في مشروعاتها البحثية بما يحقق خدمة المجتمع .
- ٢- المساهمة في إلقاء محاضرات تثقيفية عامه في وسائل الإعلام وغيرها.
- ٣- المساهمة في اللجان المحلية والجمعيات في بيئة توطن الجامعة .
- ٤- المساهمة في الكتابات في الصحف وإصدار نشرات تثقيفية .
- ٥- المشاركة في إجراء دراسات خاصة في معالجة مشكلات بيئة توطن الجامعة .
- ٦- الإسهام في نشاطات النوادي الاجتماعية والفكرية .
- ٧- تقديم المشورة والمساعدة لمن يطلبها من المجتمع ومؤسساته.
- ٨- المساهمة في تطوير و أغناء الممارسات الحضارية في المجتمع.

^{٢١}أديمه محمد وصوص؛ المعتمد بالله الجوارنه؛ خالد العطيوات(٢٠١٥)، درجة ممارسة الأدوار الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الحسين بن طلال، مجلة دراسات: العلوم التربوية(٤٢)(٣)، ١٠٢٣-١٠٤١، الجامعة الأردنية، عمان:الأردن.

الفصل الثالث :

الإطار العملي للدراسة

٢,٣: وصف وتفسير نتائج تحليل المتغيرات الديمغرافية لعينة الدراسة.

تتطلب الإجابة الدقيقة عن تساؤلات الدراسة تحديد خصائص معلمية لمجتمع البحث وعينته كمتغيرات تسهم في تحديد معالم تؤثر على تحليل النتائج في ضوء الفرضيات الصفرية لملاءمتها لطبيعة المتغيرات وخصائصها ، وللوصول إلى ذلك قام الباحث بتحديد الآتي :

خصائص العينة: قام الباحث بتوزيع عينة الدراسة وفقا لمتغيراتها المستقلة الآتية:

جدول (٢)

توزيع عينه الدراسة وفقا لمتغيرات(النوع- التخصص العلمي - الدرجة العلمية - سنوات الخبرة)

الوصف		الخصائص الديمغرافية	
النسبة المئوية %	التكرار		
٩١,٣	٨٤	ذكر	النوع
٨,٧	٨	أنثى	
١٠٠	٩٢	الاجمالي	
48.9	45	علمي (تطبيقي)	التخصص العلمي
51.1	47	أنساني	
100	92	الإجمالي	
35.9	33	مدرس مساعد	الدرجة العلمية
48.9	45	أستاذ مساعد	
7.6	7	أستاذ مشارك	
7.6	7	أستاذ	
100	92	الاجمالي	سنوات الخبرة
14.1	13	أقل من ٣ سنوات	
25.0	23	٣-٥ سنوات	
28.3	26	٥-٨ سنوات	
32.6	30	أكثر من ٨ سنوات	
100.0	92	الإجمالي	

(المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج وصف عينة الدراسة)

٣,٣: نتائج الدراسة ومناقشتها:

١,٣,٣ : للإجابة عن السؤال الرئيسي للدراسة: والذي ينص على: ما أثر المبادئ الستة لإدارة الجودة الشاملة المحددة في الدراسة على كفاءة الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في

الجامعات الأهلية اليمنية ؟

قام الباحث باستخراج التكرارات والنسب والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأثر المبادئ الستة المدروسة لإدارة الجودة الشاملة على كفاءة الأداء الأكاديمي.

المجال الأول : وكانت استجابتهم على النحو الآتي :

جدول (٣) التكرارات — النسبة المئوية — المتوسطات — الانحراف المعياري للمجال الأول

لمعرفة استجابة أفراد العينة

درجة التأثير	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الاستجابة					المجال
			غير موافق	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماماً	
			ت	ت	ت	ت	ت	
			%	%	%	%	%	
موافق بشدة	0.780	4.304		3	9	37	43	وجود سياسة وإيمان لتطبيق مبادئ الجودة لشاملة لدى قيادة الجامعة تسهم في رفع كفاءة الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس.
				3.3	9.8	40.2	46.7	
موافق بشدة	.775	4.239		2	13	38	39	إن اعتماد القيادة العليا بالجامعة على المنهجية العلمية في صنائه القرارات والخطط تسهم في تحسين أدائي الأكاديمي.
				2.2	14.1	41.3	42.4	
موافق بشدة	0.819	4.206		4	11	38	39	إسهام القيادة العليا للجامعة في تنمية الإحساس بالولاء والانتماء لدى أعضاء هيئة التدريس تسهم في تحسين أدائهم الأكاديمي .
				4.3	12.0	41.3	42.2	
موافق بشدة	0.989	4.206		2	5	10	30	اشترك عضو هيئة التدريس في رسم الخطط والاستراتيجيات الجامعية تسهم في تحسين أدائه الأكاديمي.
				2.2	5.4	10.9	32.6	
موافق بشدة	0.890	4.228		1	4	10	35	اطلاع عضو هيئة التدريس على رؤية ورسالة وأهداف الجامعة تزيد من كفاءة أدائه الأكاديمي.
				1.1	4.3	10.9	38.0	
موافق بشدة	0.850	4.315		2	1	8	36	وجود اتصال فعال بين أعضاء هيئة التدريس وقيادة الجامعة تُعد عاملاً مهماً في تحسين أدائهم الأكاديمي.
				2.2	1.1	8.7	39.1	
			%84.55					نسبة الموافقة
موافق بشدة	0.850	4.25	المعدل العام للأثر					

(المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي spss)

يتضح من الجدول السابق للمجال الأول أن معظم إجابات أفراد العينة تؤكد الموافقة بشدة لفقرات القيادة العليا بالجامعة وهذا ما يوضحه المتوسط الحسابي البالغ (4.25) والانحراف المعياري البالغ (0.850)، بحيث حققت الفقرة السادسة المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.315) وانحراف معياري (0.850)، وحققت الفقرة الرابعة المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (4.206) وانحراف معياري (0.989) ويمكن إرجاع ذلك إلى اعتقاد أفراد العينة بأهمية هذا المبدأ وأثره الكبير في تحسين أدائهم الأكاديمي .

وبلغ المعدل العام لأثر مبدأ القيادة العليا على كفاءة الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس درجة عالية (موافقة بشدة)، ونتيجة اعتقاد أفراد العينة بدرجة التأثير الكبيرة لهذا المبدأ في تحسين أدائهم الأكاديمي وهذا يفسر أهمية دور القيادة العليا للجامعة في زيادة كفاءة الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس .

المجال الثاني: وكانت استجابتهم على النحو الآتي :

جدول (4) التكرارات — النسبة المئوية — المتوسطات — الانحراف المعياري للمجال الثاني لاستجابة أفراد العينة

درجة التأثير	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الاستجابة					الفقرات	المجال	
			غير موافق	أطلاقاً	غير موافق	محايد	موافق			موافق تماماً
			ت	ت	ت	ت	ت			ت
			%	%	%	%	%			%
موافق بشدة	.748	4.510	1	2	2	31	56	المجال الثاني: تطوير برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس بالجامعة		
موافق بشدة	.896	4.206	1.1	2.2	2.2	33.7	60.9			
موافق بشدة	.859	4.340	3	1	8	33	47			
موافق بشدة	.805	4.293	3.3	1.1	8.7	35.9	51.1			
موافق بشدة	.879	4.423	1	3	9	22	57			
موافق بشدة	.799	4.326	1.1	1.1	10.9	38.0	48.9			
							87,32%		نسبة الموافقة	
موافق بشدة	.831	4.35	المعدل العام للأثر							

(المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي spss)

يتضح من الجدول السابق للمجال الثاني أن معظم إجابات أفراد العينة تؤكد الموافقة بشدة لفقرات القيادة العليا بالجامعة وهذا ما يوضحه المتوسط الحسابي البالغ (4.35) والانحراف



المعياري البالغ (0.831) لذا حصل على درجة تأثير موافق بشدة على كفاءة الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس في الجامعات الأهلية اليمنية في جميع فقراته ، بحيث حققت الفقرة الأولى المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ(4.510) وانحراف معياري (0.748) ، وحققت الفقرة الثانية المرتبة الأخيرة الفقرة بمتوسط حسابي بلغ(4.206) وانحراف معياري بلغ (.896).

وبلغ المعدل العام لأثر مبدأ: تطوير برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس بالجامعة على رفع كفاءة أدائهم الأكاديمي درجة عالية (موافقة بشدة) ويمكن إرجاع ذلك إلى استشعار أفراد العينة بضرورة وجود هذا المبدأ في تحسين أدائهم الأكاديمي لما يكسبهم من خلاله خبرات ومهارات جديدة .

المجال الثالث: وكانت استجابتهم على النحو الآتي :

جدول (٥) التكرارات — النسبة المئوية — المتوسطات — الانحراف المعياري للمجال الثالث

لاستجابة أفراد العينة

درجة التأثير	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الاستجابة					الفقرات	المجال	
			غير موافق	أطلاقاً	غير موافق	محايد	موافق			موافق تماماً
			ت	ت	ت	ت	ت			ت
			%	%	%	%	%			
موافق بشدة	0.75	4.36	1	1	6	40	44	وجود سياسة للتحسين المستمر لخدمات الجامعة تسهم في تطوير الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس .	المجال الثالث: التحسين المستمر	
			1.1	1.1	6.5	43.5	47.8			
موافق بشدة	0.74	4.38	1	1	5	40	45	نشر ثقافة التحسين المستمر بين أعضاء هيئة التدريس تحسن من أدائهم الأكاديمي .		
			1.1	1.1	5.4	43.5	48.9			
موافق بشدة	0.76	4.46	1	1	6	31	53	وجود خطة إستراتيجية للتحسين المستمر وتقييم ذاتي بالجامعة ينعكس بشكل ايجابي على أداء عضو هيئة التدريس .		
موافق بشدة	0.68	4.42		2	4	39	47	اشترك أعضاء هيئة التدريس في اقتراح برامج التحسين المستمر بالجامعة تزيد من كفاءة أدائهم الأكاديمي.		
				2.2	4.3	42.4	51.1			
موافق بشدة	0.73	4.41		1	10	31	50	التحسين المستمر للتجهيزات الجامعية يعمل على رفع كفاءة أداء أعضاء هيئة التدريس الأكاديمي		
				1.1	10.9	33.7	54.3			
موافق بشدة	0.71	4.33	2	2	7	41	40	التحديث المستمر للمكتبة الجامعية تسهم في توسيع معرفة عضو هيئة التدريس .		
			2.2	2.2	7.6	44.5	43.5			
موافق بشدة	0.64	4.36	2	1	5	45	39	وجود آلية دقيقة للتقييم الشامل والمستمير في الجامعة يسهم في تحسين أداء عضو هيئة التدريس .		
			2.2	1.1	5.4	48.9	42.4			
							٩٠,٨٣ %	نسبة الموافقة		
موافق بشدة	0.716	4.39	المعدل العام للأثر							

المصدر : من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي spss

يتضح من الجدول السابق أن المجال الثالث والذي يمثل المبدأ الثالث من مبادئ إدارة الجودة الشاملة حصل على درجة تأثير موافق بشدة على كفاءة الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأهلية اليمنية في جميع فقراته بمتوسط حسابي (4.39)، وانحراف معياري (0.716)، بحيث حققت الفقرة الثالثة المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (٦4.4)، وانحراف معياري (0.76)، وحققت الفقرة السادسة المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (4.36)، وانحراف معياري بلغ (0.64).

وبلغ المعدل العام لأثر مبدأ: التحسين المستمر بالجامعة على رفع كفاءة أدائهم الأكاديمي درجة عالية (موافقة بشدة)، ويمكن تفسير ذلك بإدراك أفراد العينة لأهمية ممارسة عملية التحسين المستمر في الجامعة لأنها تحسن العملية التعليمية بشكل عام والأداء الأكاديمي بشكل خاص .

المجال الرابع: وكانت استجابتهم على النحو الآتي :

جدول (٦) التكرارات - النسبة المئوية - المتوسطات - الانحراف المعياري للمجال الرابع لاستجابة أفراد العينة

درجة التأثير	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الاستجابة					الفقرات	المجال
			غير موافق إطلاقاً	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماماً		
			ن	ن	ن	ن	ن		
موافق بشدة	0.64	4.26	1	7	51	33	مراعاة احتياجات الطلبة واهتمامهم تعمل على توجيه عضو هيئة التدريس بالجامعة لادائة لمواكبة ذلك.	المجال الرابع: الاهتمام بالمستفيد	
			1.1	7.6	55.4	35.9			
موافق	0.85	3.86	7	19	46	20	إشراك المستفيدين ومؤسسات المجتمع المدني في اختيار البرامج الأكاديمية في الجامعة يسهم في تطوير أداء عضو هيئة التدريس		
			7.6	20.7	50.0	21.7			
موافق بشدة	0.62	4.49	1	3	38	50	تطوير البرامج الأكاديمية وفقاً لمتطلبات سوق العمل يلعب دوراً إيجابياً في تطوير أداء عضو هيئة التدريس بصورة مستمرة.		
			1.1	3.3	41.3	54.3			
موافق	0.72	4.17	2	11	48	31	مساهمة عضو هيئة التدريس في الجامعة في تقصي مشكلات البيئة المحيطة واحتياجاتها تمكّنه من تطوير أدائه الأكاديمي والبحثي.		
			2.2	12.0	52.2	33.7			
موافق بشدة	0.65	4.41	1	5	41	45	التقويم المستمر لمخرجات الجامعة يسهم في تطوير أداء عضو هيئة التدريس بشكل عام .		
			1.1	5.4	44.6	48.9			
موافق	0.76	4.16	3	11	46	32	إيجاد علاقة تعاون بين الجامعة والبيئة المحيطة تؤثر على كفاءة أداء عضو هيئة التدريس في أطار عمله.		
			3.3	12.0	50.0	34.8			
موافق بشدة	0.69	4.29	1	6	49	36	حرص الجامعة على تحسين إسهاماتها في خدمة المجتمع وتحقيق احتياجاته تؤثر على كفاءة الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس بشكل أفضل .		
			1.1	6.5	53.3	39.1			
							88,87%	نسبة الموافقة	
موافق بشدة	0.70	4.24	المعدل العام للأثر						

(المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي spss)

يتضح من الجدول السابق للمجال الرابع أن معظم إجابات أفراد العينة تؤكد الموافقة بشدة لفقرات الاهتمام بالمستفيد وهذا ما يوضحه المتوسط الحسابي البالغ (4.24)، والانحراف المعياري البالغ (0.70) لذا حصل على درجة تأثير موافق بشدة على كفاءة الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس في الجامعات الأهلية اليمنية، بحيث حققت الفقرة الثالثة المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.49)، وانحراف معياري بلغ (0.62)، واحتلت الفقرة الثانية المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.86)، وانحراف معياري (0.85).

وبلغ المعدل العام لأثر مبدأ: الاهتمام بالمستفيد بالجامعة على رفع كفاءة أدائهم الأكاديمي درجة عالية (موافقة بشدة)، ويفسر حصول هذا المبدأ على مرتبة اقل من السابقين لاعتقاد أفراد العينة أن الاهتمام بالمستفيد هو دور قيادة الجامعة بدرجة أكبر من دورهم .

المجال الخامس : وكانت استجابتهم على النحو الآتي :

جدول (٧) التكرارات — النسبة المئوية — المتوسطات — الانحراف المعياري للمجال الخامس لاستجابة أفراد العينة

درجة التأثير	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الاستجابة					الفقرات	المجال	
			غير موافق	أطلاقاً	غير موافق	محايد	موافق			موافق تماماً
			ت	ت	ت	ت	ت			ت
			%	%	%	%	%			%
موافق بشدة	0.5 5	4.6 3			3	28	61	امتلاك عضو هيئة التدريس مهارات شخصية ايجابية تسهم في تحسين أدائه الأكاديمي .	المجال الخامس : جودة عمليات الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس	
موافق بشدة	0.6 9	4.5 4	1	1	1	33	56	حرص عضو هيئة التدريس لتطوير طرائقه التدريسية يزيد من كفاءة أدائه الأكاديمي .		
موافق بشدة	0.6 5	4.6 7		3		21	68	تمكن عضو هيئة التدريس من تخصصه العلمي والتزود بكل جديد فيه يحسن من كفاءه أدائه الأكاديمي.		
موافق بشدة	0.7 3	4.4 6		1	10	27	54	تقيد عضو هيئة التدريس بأخلاقيات المهنة وتحقيق أهداف الجامعة التي يعمل فيها يجعله يتسم بأداء أكاديمي عال .		
موافق بشدة	0.5 4	4.6 0			2	33	57	المشاركة في المؤتمرات العلمية والفعاليات المختلفة تسهم في رفع كفاءة الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس.		
موافق	0.9 1	3.2 4	1	5	8	35	43	انتساب عضو هيئة التدريس لجمعيات علمية متخصصة تزيد من فعالية الأداء الأكاديمي .		
موافق	0.9 5	4.0 2	1	10	4	48	29	ممارسة عضو هيئة التدريس للتأمل والتفكير في الأداء يسهم بشكل فاعل بتطوير أدائه الأكاديمي .		
موافق بشدة	0.9 2	4.2 4	1	6	6	36	43	تمكن عضو هيئة التدريس من إقامة علاقات إنسانية وتعاونية مع طلبته وزملائه يطور من أدائه الأكاديمي .		
							91.29%	نسبة الموافقة		
موافق بشدة	0.74	4.30						المعدل العام للأثر		

(المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي spss)

يتضح من الجدول السابق أن المجال الخامس الذي يمثل المبدأ الخامس من مبادئ إدارة الجودة الشاملة حصل على درجة تأثير موافق بشدة على كفاءة الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس في الجامعات الأهلية اليمنية، بمتوسط حسابي (4.30)، وانحراف معياري (0.74)، (بمعني عدم وجود تشتت كبير بين الإجابات وتركزت حوله درجة تأثير موافق بشدة ودرجة موافق)، وتوزعت إجابات أفراد العينة بين ست فقرات بدرجة موافق بشدة وفقرتين موافق وقد احتلت الفقرة الثالثة المرتبة الأولى في المجال بمتوسط حسابي (4.67) وانحراف معياري (0.65)، واحتلت الفقرة السادسة المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.24)، وانحراف معياري (0.91).

وبلغ المعدل العام لأثر مبدأ: جودة عمليات الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس بالجامعة على رفع كفاءة الأداء الأكاديمي درجة عالية (موافقة بشدة)، ويمكن تفسير ذلك حصول هذا المبدأ على هذه الدرجة من الأهمية لاعتقاد أفراد العينة بضرورة تجويد الأداء الأكاديمي وأهميته في تطوير ممارساتهم الأكاديمية أثناء العمل .

المجال السادس: وكانت استجابتهم على النحو الآتي :

جدول (٨) التكرارات — النسبة المئوية — المتوسطات — الانحراف المعياري للمجال السادس لاستجابة أفراد العينة

درجة التأثير	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الاستجابة					الفقرات	المجال
			غير موافق	أطلاقاً	محايد	موافق	ممتازاً		
			ت	ت	ت	ت	ت		
			%	%	%	%	%		
موافق بشدة	0.79	4.55	2	1	2	26	61	المجال السادس : التقويم المستمر لأداء عضو هيئة التدريس	
موافق بشدة	0.52	4.66			2	27	63		
موافق بشدة	0.51	4.68			2	25	65		
موافق بشدة	0.77	4.40	1	2	4	37	48		
موافق بشدة	0.85	4.32	2	2	5	39	44		
موافق بشدة	0.77	4.30		3	8	39	42		
موافق	0.85	4.09		6	11	44	31		
موافق	1.01	3.83	2	10	14	42	24		
موافق	0.77	4.09		2	17	44	29		
موافق	0.92	4.14	2	4	9	41	36		
موافق بشدة	0.88	4.24	1	3	12	33	43		
موافق	0.90	3.79	1	8	18	47	18		
موافق بشدة	0.67	4.59		2	3	26	61		
موافق بشدة	0.70	4.53		3	2	30	57		
موافق بشدة	0.92	4.29	3	3	2	40	44		
							47.8		
							87.41%		نسبة الموافقة
موافق بشدة	0.721	4.30							المعدل العام للأثر

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي SPSS

يمثل المبدأ السادس من مبادئ إدارة الجودة الشاملة حصل على نسبة موافقة (87.41%) وبدرجة موافقة بشدة وتوزعت إجابات أفراد العينة بين عشر فقرات بدرجة موافق بشدة وخمس فقرات موافق، بمتوسط حسابي (4.30)، و انحراف معياري (0.721)، وقد احتلت الفقرة الثالثة المرتبة الأولى في المجال بمتوسط حسابي (4.68)، وانحراف معياري (0.51)، واحتلت الفقرة الثانية عشر المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.79) وانحراف معياري (0.90). ومن الجدول السابق يتضح إدراك الأثر الكبير لمبدأ: التقويم المستمر للأداء بالجامعة على رفع كفاءة الأداء الأكاديمي بدرجة عالية (موافقة بشدة).

٣,٣ : اختبار فرضيات الدراسة:

اختبار الفرضيات (السؤال الفرعي أ):

الذي ينص على :

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) لأثر المبادئ الستة لإدارة الجودة الشاملة المحددة بالدراسة على كفاءة الأداء الأكاديمي على المستوى الإدراكي لأعضاء هيئة التدريس العاملين في الجامعات الأهلية اليمنية، تعزى للمتغيرات الآتية: (النوع — التخصص العلمي- الدرجة العلمية - سنوات الخبرة) وفقا للفرضية الصفرية الآتية:

H0: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للمتغيرات الديمغرافية الآتية: (التخصص العلمي- النوع — سنوات الخبرة — الدرجة العلمية) لأثر مبادئ إدارة الجودة الشاملة المحددة في الدراسة على الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس العاملين في الجامعة الأهلية اليمنية من وجهه نظرهم عند مستوى دلالة (0.05)؛

للإجابة عن هذا السؤال قام الباحث باستخدام الأساليب الإحصائية والمتمثلة في:

١,٣,٣ اختبار صحة الفرضية وفق متغير النوع (ذكر — أنثى) :

لتحقيق ذلك استخدم الباحث اختبار $T.test$ وكانت النتائج على النحو التالي :
جدول (١٠) يبين نتائج اختبار الفرضية وفق متغير النوع

نتيجة الفرضية	مستوى الدلالة Sig.	قيمة t المحسوبة	إناث			ذكور			المجالات
			N(92)						
			الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
غير دالة	.607	.847	.45	4.42	1.12	4.34	القيادة العليا للجامعة.		
غير دالة	.593	.947	.52	4.35	.69	4.34	تطوير برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.		
غير دالة	.387	.491	.32	4.50	.81	4.30	التحسين المستمر.		
غير دالة	.962	.393	.67	3.93	.89	4.21	الاهتمام بالمستفيد.		
غير دالة	.984	.276	.531	4.06	.79	4.38	جودة عمليات الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس.		
غير دالة	.905	.778	.57	4.18	.829	4.27	التقويم المستمر لأداء عضو هيئة التدريس.		
			٠,٥١٠	٤,٢٤	٠,٨٥٥	٤,٣١	المتوسط العام الكلي		

(المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي spss) مستوى الدلالة (0.05)

يبين الجدول السابق بأن قيمة ($T.test$) لكل مبدأ من المبادئ الستة وبمقارنتها مع مستوى الدلالة المعتمدة وجد أن قيمة (T) أكبر من مستوى الدلالة الذي تم اعتباره في الدراسة (0.05) أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للمتغير الديمغرافي النوع لأثر مبادئ إدارة الجودة الشاملة الستة على كفاءة الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس العاملين في الجامعة اليمنية الأهلية.

لذلك نقبل الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود فروق بين متوسطات أفراد العينة تعزى لمتغير النوع ونرفض الفرضية البديلة.

ويمكن عزو ذلك إلى تقارب وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس الذكور والإناث في أثر مبادئ إدارة الجودة الشاملة على تحسين كفاءة أدائهم الأكاديمي.

٢,٣,٣ اختبار صحة الفرضية وفق متغير التخصص العلمي (كلية علمية — كلية إنسانية)

لتحقيق ذلك استخدم الباحث اختبار **T.test** وكانت النتائج على النحو الآتي :
جدول (١١) نتائج اختبار الفرضية وفق متغير التخصص العلمي

نتيجة الفرضية	مستوى الدلالة Sig.	قيمة t المحسوبة	كلية إنسانية		كلية علمية		المجالات
			N(92)				
			المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	
غير دالة	.821	.40	1.31	4.44	.75	4.248	القيادة العليا للجامعة.
غير دالة	.226	.90	.57	4.35	.78	4.33	تطوير برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.
دالة	.009	.10	.35	4.45	1.05	4.18	التحسين المستمر.
دالة	.042	.12	.64	4.32	1.05	4.04	الاهتمام بالمستفيد.
غير دالة	.104	.85	.44	4.33	1.02	4.36	جودة عمليات الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس.
غير دالة	.165	.66	.44	4.22	1.07	4.30	التقويم المستمر لأداء عضو هيئة التدريس.
			0.63	4.35	0.95	4.24	المتوسط العام الكلي

(المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي spss) مستوى الدلالة (0.05)

يبين الجدول السابق وعند احتساب قيمة **T.test** لكل مبدأ من المبادئ الستة ومقارنتها مع مستوى الدلالة المعتمدة وجد أن قيمة (T) أكبر من مستوى الدلالة الذي تم اعتباره في الدراسة (0.05) وعليه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للمتغير الديموجرافي الوصفي التخصص العلمي (كلية علمية - كلية إنسانية) لأثر مبادئ إدارة الجودة الشاملة الستة على كفاءة الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس العاملين في الجامعة الأهلية اليمنية في أربعة مجالات (تبني القيادة العليا في الجامعة للجودة، تطوير برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، جودة عمليات الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس، التقويم المستمر لأداء عضو هيئة التدريس).

لذلك نقبل الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود فروق بين متوسطات أفراد العينة تعزى لمتغير التخصص العلمي ونرفض الفرضية البديلة، فيما يخص المجالات الأربعة المحددة أعلاه. فيما اختلفت المجالات (التحسين المستمر، الاهتمام بالمستفيد) عن ذلك، حيث كشفت نتائج قيمة **T.test** وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد العينة وفقا لمتغير

التخصص العلمي عند مستوى دلالة (0.05)، حيث بلغت قيمة T.test (0.104) عند مستوى دلالة (0.009) ولصالح متخصصين الكليات الإنسانية، بدلالة المتوسط الحسابي، أما مجال الاهتمام بالمستفيد: وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد العينة وفقا لمتغير التخصص العلمي عند مستوى دلالة (0.05)، حيث بلغت قيمة T.test (0.12) عند مستوى دلالة (0.042) ولصالح متخصصين الكليات الإنسانية.

بمعنى وجود فرق في التحسين المستمر للكليات الإنسانية عنها في الكليات العلمية، ويرى الباحث أن ذلك يرجع إلى أن ثقافة الجودة تعد مقرر دراسي للكليات الإنسانية الأمر الذي جعل هذا المؤثر واضح في درجة تقييمها، ويمكن إضافة أن الكليات العلمية يتم أغلب التركيز على الأجهزة والمعدات الدقيقة ولا يعيرون الجانب الإداري أهمية مقارنة بمجالات عملهم، أما وجود فرق في الاهتمام بالمستفيد للكليات الإنسانية عنها في الكليات العلمية.

وعليه نرفض الفرضية الصفرية التي تنص عن عدم وجود فروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول وجود أثر لمبدأ (التحسين المستمر) على كفاءة الأداء الأكاديمي، تعزى للتخصص العلمي (إنساني — علمي)، وعليه نقبل الفرضية البديلة .

بينما يفسر عدم وجود فروق في المجالات الأخرى وفقا للتخصص العلمي لأنها ترتبط بالأداء بشكل مباشر فالتدريب والتقييم ورعاية القيادة العليا والاهتمام بالمستفيد على علاقة مباشرة بممارسة الدور الأكاديمي حسب اعتقاد أفراد العينة، بالإضافة إلى استشعار أفراد العينة أن التحسين المستمر يتطلب عبئاً إضافياً عليهم لذلك اختلفوا فيه .

٣,٣,٣ اختبار صحة الفرضية وفق متغير الدرجة العلمية (مدرس مساعد- أستاذ مساعد- أستاذ

مشارك- أستاذ):

لتحقيق ذلك استخدم الباحث تحليل التباين أنوفا (ANOVA) وكانت النتائج على النحو الآتي
جدول (١٢) نتائج اختبار الفرضية وفق متغير الدرجة العلمية

النتيجة	مستوى الدلالة Sig.	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجالات
غير دالة	.219	1.51	1.71	3	5.130	بين المجموعات	القيادة العليا للجامعة.
			1.14	88	99.94	داخل المجموعات	
				91	105.07	المجموع	
دالة	.018	3.53	1.48	3	4.44	بين المجموعات	تطوير برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.
			.419	88	36.87	داخل المجموعات	
				91	41.30	المجموع	
غير دالة	.065	2.49	1.46	3	4.37	بين المجموعات	التحسين المستمر.
			.58	88	51.38	داخل المجموعات	
				91	55.75	المجموع	
غير دالة	.421	.95	.73	3	2.18	بين المجموعات	الاهتمام بالمستفيد.
			.77	88	67.42	داخل المجموعات	
				91	69.60	المجموع	
دالة	.011	3.90	2.15	3	6.46	بين المجموعات	جودة عمليات الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس.
			.55	88	48.53	داخل المجموعات	
				91	54.99	المجموع	
دالة	.043	2.83	1.74	3	5.22	بين المجموعات	التقويم المستمر لأداء عضو هيئة التدريس.
			.614	88	54.07	داخل المجموعات	
				91	59.29	المجموع	

(المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي SPSS)

يبين الجدول السابق عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) في المجالات (القيادة العليا للجامعة - التحسين المستمر - الاهتمام بالمستفيد) تعزى لمتغير الدرجة العلمية بمستوياتها الأربعة، حيث بلغت قيمة الدلالة لهذه المجالات على التوالي (0.219 - 0.065 - 0.421) وهي أكبر من مستوى الدلالة المحددة (0,05).

كما كشفت النتائج عن تراوح التباين في استجابة العينة ما بين (1.7-0.7) في مجال القيادة العليا للجامعة، الاهتمام بالمستفيد، وهو تباين لا يرقى لدرجة الاختلاف الكبير، بينما وجد هناك تباين داخل المجموعة للمجال القيادة العليا بدرجة (1.14). لذلك نقبل الفرضية الصفرية ونرفض فرضية البديل جزئياً.

ويمكن تفسير عدم وجود فروق في المجالات المذكورة لشعور أفراد العينة بدرجاتهم العلمية المختلفة أن هذه المجالات ترتبط باهتمامات ملاك الجامعة ولأنها تتضمن أنشطة داخل الجامعة وخارجها ولا علاقة لها بأدائهم الأكاديمي من وجهة نظرهم بالإضافة إلى تشابه الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس مهما اختلفت درجاتهم العلمية.

بينما كشفت نتائج اختبار الفرضية عن وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في المجالات (تطوير برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس بالجامعة - جودة عمليات الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس - التقويم المستمر لأداء عضو هيئة التدريس) حيث بلغت قيمة الدلالة لهذه المجالات على التوالي (0.18 - 0.11 - 0.43) وعند مقارنتها مع مستوى الدلالة المحددة (0.05) فإنها أقل مما يكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية ولتأكيد ذلك بلغت قيمة (F) على التوالي (3.529 - 3.901 - 2.834) وهي أعلى من المستوى المحدد، لذلك نرفض فرضية العدم ونقبل فرضية البديل والتي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) تعزى لمتغير الدرجة العلمية (مدرس مساعد - أستاذ مساعد - أستاذ مشارك - أستاذ)، ويمكن تفسير وجود هذه الفروق لاعتقاد أفراد العينة بتعلق هذه المبادئ بأدائهم بشكل مباشر وتباين آرائهم في ذلك يتلاءم مع مستوى خبرتهم وفقا للدرجة العلمية التي تتعلق بنوع الأداء ضمن المنطقي أن من درجته العلمية أعلى يعتقد أنه لا يحتاج إلى تدريب وتقويم لأدائه، بينما ذوي الدرجات العلمية الأدنى منهم يرون ضرورة وجود تدريب وتقويم لأدائهم.

متوسط الاختلاف ودلالته الإحصائية عند مستوى 0.05				متوسط الدرجة العلمية		اختبار المقارنة البعدية المستخدم LSD
أستاذ	أستاذ مشارك	أستاذ مساعد	مدرس مساعد			
.81674*	.36436	.06330		4.45	مدرس	تطوير برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.
.75344*	.30106		-.06330-	4.41	أستاذ مساعد	
.45238		-.30106-	-.36436-	4.095	أستاذ مشارك	
	-.45238-	-.75344*	-.81674*	3.67	أستاذ	
.96573*	-.06999-	-.04459-		4.39	مدرس	جودة عمليات الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس.
1.01032*	-.02540-		.04459	3.45	أستاذ مساعد	
1.03571*		.02540	.06999	3.41	أستاذ مشارك	
	-1.03571*	-1.01032*	-.96573*	3.13	أستاذ	
.84846*	-.05630-	-.07048-		4.29	مدرس	التقويم المستمر لأداء عضو هيئة التدريس.
.91894*	.01418		.07048	4.37	أستاذ مساعد	
.90476*		-.01418-	.05630	4.34	أستاذ مشارك	
	-.90476*	-.91894*	-.84846*	3.79	أستاذ	

وما يؤكد ذلك ارتفاع نسبة التباين في الاستجابات بين المجموعات حيث بلغت درجة التباين على التوالي (36.867 - 48.534 - 54.069) وهو مرتفع. مستوى الدلالة لقيم (F) دالة إحصائياً للمجال الثاني والخامس والسادس (تطوير برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس بالجامعة - جودة الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس - التقويم المستمر لأداء عضو هيئة التدريس) حيث بلغت قيمتهم على التوالي (3.901 - 3.529 - 2.834) عند مستوى دلالة (0.05) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية . ونظرا لوجود فروق ذات دلالة إحصائية في المجالات : تطوير برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وجودة عمليات الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس، والتقويم المستمر لأداء عضو هيئة التدريس، وللكشف عن مصدر الفرق الدال حول آراء أفراد العينة سيتم استخدام أسلوب المقارنة البعدية (LSD) لتحديد الفئة المسببة للفرق علما بأن هذا الاختبار هو أحد الاختبارات البعدية القوية للمجموعات اقل من أربعة.

جدول (١٣) الفئة المسببة للفرق باستخدام اختبار المقارنة البعدية (LSD) (المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي*SPSS) مستوى الدلالة (0.05) يبين الجدول السابق الفئة المسببة للفرق في المجالات الآتية :

المجال الثاني :

يتضح من نتائج المقارنات البعدية المتعددة أن مصدر الفروق الرباعية بين متوسط إجابات الدرجة العلمية كانت لصالح الفئة الأولى في متغير الدرجة العلمية (مدرس R) حيث بلغ متوسطه الحسابي (4.45) مقارنة بباقي الفئات والبالغة متوسطها الحسابي (4.41) لفئة أستاذ مساعد، ومتوسط حسابي (4.095) لفئة أستاذ مشارك، ومتوسط حسابي (3.67) لفئة أستاذ بدلالة المتوسطات الحسابية .

ويمكن تفسير ذلك إلى اعتقاد فئة (مدرس) بمدى احتياجهم إلى تطوير برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس بالجامعة؛ نظرا لقلة خبرتهم والإحساس بالاحتياج لتطوير أدائهم.

المجال الخامس :

يتضح من نتائج المقارنات البعدية المتعددة أن مصدر الفروق الرباعية بين متوسط إجابات الدرجة العلمية كانت لصالح الفئة الأولى في متغير الدرجة العلمية (مدرس) حيث بلغ متوسطه الحسابي (4.39) مقارنة بباقي الفئات، والبالغ متوسطها الحسابي (3.45) لفئة أستاذ مساعد، ومتوسط حسابي (3.41) لفئة أستاذ مشارك، ومتوسط حسابي (3.13) لفئة أستاذ بدلالة المتوسطات الحسابية .

ويمكن تفسير ذلك إلى اعتقاد فئة (مدرس) بأن أداءهم الأكاديمي اقل من زملائهم من حملة الرتب العلمية الأعلى وهو ما يتطلب وجود الحاجة لتطوير هذا الأداء يتلاءم مع الدور الذي يقومون به.

المجال السادس :

يتضح من نتائج المقارنات البعدية المتعددة أن مصدر الفروق الرباعية بين متوسط إجابات الدرجة العلمية كانت لصالح الفئة الثانية في متغير الدرجة العلمية (أستاذ مساعد) حيث بلغ متوسطه الحسابي (4.37) مقارنة بباقي الفئات، والبالغ متوسطها الحسابي (4.34) لفئة أستاذ مشارك، ومتوسط حسابي (4.29) لفئة مدرس، ومتوسط حسابي (3.79) لفئة أستاذ بدلالة المتوسطات الحسابية .

ويمكن تفسير ذلك إلى اعتقاد فئة (أستاذ مساعد) بأنه في مرتبة أكاديمية تقع في الوسط من حيث الترتيب العلمي فهو بحاجة إلى تقييم من قبل من هم أعلى منه في المرتبة وما يؤكد ذلك دلالة متوسط الدرجة العلمية أستاذ بأنه في المرتبة الأدنى فهو ليس بحاجة لمن يقيم أدائه باعتباره وصل إلى مرتبة أعلى للسلم العلمي .

٤,٣,٣ اختبار صحة الفرضية وفق متغير سنوات الخبرة (اقل من ٣ سنوات - ٣-٥ سنوات - ٥-٨ سنوات - أكثر من ٨ سنوات) : لتحقيق ذلك استخدم الباحث تحليل التباين أنوفاً (ANOVA) وكانت النتائج كالآتي :

جدول (١٤) نتائج اختبار الفرضية وفق متغير سنوات الخبرة .

النتيجة	مستوى الدلالة Sig.(0.05)	قيمة المحسوبة F	متوسط المربعات	درجات الحرية df	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجالات
غير دالة	.99	.035	.042	3	.126	بين المجموعات	القيادة العليا للجامعة.
			1.193	88	104.94	داخل المجموعات	
				91	105.07	المجموع	
غير دالة	.102	2.129	.931	3	2.79	بين المجموعات	تطوير برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.
			.438	88	38.508	داخل المجموعات	
				91	41.303	المجموع	
غير دالة	.591	.641	.397	3	1.192	بين المجموعات	التحسين المستمر.
			.620	88	54.56	داخل المجموعات	
				91	55.75	المجموع	
غير دالة	.439	.911	.699	3	2.097	بين المجموعات	الاهتمام بالمستفيد.
			.767	88	67.498	داخل المجموعات	
				91	69.595	المجموع	
غير دالة	.812	.319	.197	3	.591	بين المجموعات	جودة عمليات الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس.
			.618	88	54.398	داخل المجموعات	
				91	54.989	المجموع	
غير دالة	.477	.837	.548	3	1.645	بين المجموعات	التقييم المستمر لأداء عضو هيئة التدريس.
			.655	88	57.647	داخل المجموعات	
				91	59.293	المجموع	

(المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي spss) * مستوى الدلالة (0.05)

يبين الجدول السابق أن متغير سنوات الخبرة بمستوياتها الأربعة لم يكشف عن وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في جميع المجالات لأثر مبادئ إدارة الجودة الشاملة الستة على كفاءة الأداء الأكاديمي، وهذا يدل على اتفاق أفراد العينة على أهمية هذه المبادئ على أدائهم الأكاديمي بالرغم من الاختلاف في سنوات الخبرة لديهم، لذلك نقبل الفرضية الصفرية ونرفض فرضية البديل .

ويمكن تفسير ذلك إلى شعور أعضاء هيئة التدريس بأهمية هذه المبادئ في تحسين كفاءة أدائهم الأكاديمي.

ويمكن القول: إن الفروق التي ظهرت في متغير الدرجة العلمية كان نتيجة الحصول على الرتبة العلمية دون النظر إلى سنوات الخبرة المكتسبة والتي تكسب الترقية العلمية وهذا يدل على أن الترقيات العلمية تلك لم تكن عن طريق السنوات نظرا لاختلاف تقديرات العينة في المتغيرين.

ولمعرفة العلاقة بين أثر المبادئ الستة لإدارة الجودة الشاملة المحددة بالدراسة مع المتغير التابع الأداء الأكاديمي استخدام الباحث معامل ارتباط بيرسون وكانت النتائج على النحو الآتي :
جدول(١٥) تحليل نتائج الارتباط بين المتغيرات المستقلة "مبادئ إدارة الجودة" مع المتغير التابع "الأداء الأكاديمي"

المتغير التابع "الأداء الأكاديمي"					المتغيرات المستقلة
نتيجة الاختبار	درجات الحرية	مستوى المعنوية sig.level	معامل التحديد r^2	ارتباط بيرسون r	
معنوية	91	0.05	0.0655	0.256*	المجال الأول
معنوية	91	0.05	0.0497	0.223*	المجال الثاني
معنوية	91	0.05	0.4515	0.672**	المجال الثالث
معنوية	91	0.05	0.3025	0.550*	المجال الرابع
معنوية	91	0.05	0.5505	0.742**	المجال الخامس

(المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي (spss) * مستوى الدلالة (٠,٠١) ** مستوى الدلالة (٠,٠٥)

يستعرض الجدول السابق نتائج حساب معامل الارتباط بين كل متغير من المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، ويتضح من هذا الجدول بأن هناك ارتباط طردي موجب بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، أي كلما زاد تأثير مبادئ إدارة الجودة الشاملة زادت كفاءة الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس أو العكس .

ويتضح أن المبادئ الستة المدروسة لإدارة الجودة الشاملة لها تأثير كبير على الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأهلية اليمنية، وقد حقق المجال الخامس اعلي قيمة معامل ارتباط وهي (0.74) وكانت نتيجة معامل الارتباط معنوية بمستوى (0.05)، أما قيمة معامل التحديد لهذا المتغير كانت (0.551) ويشير معامل التحديد إلى مقدار تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع.

أما المجال الأول والثاني فقد حققت قيمة معامل ارتباط ضعيفة مع المتغير التابع وقد بلغت قيمتها (0.223 - 0.256) على التوالي وكانت قيمة الاختبار للمجال الأول والثاني معنوية بمستوى (0.05) .

ونظرا لأن معاملات الارتباط للاختبارات معنوية فإن هذا التحليل يعزز صحة الفرضية الرئيسية والتي تنص على أن هناك علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين مبادئ إدارة الجودة الشاملة وبين الأداء الأكاديمي .

والتوصيات والمقترحات

١ : التوصيات:

- ١- بناء على النتائج التي تم التوصل إليها في هذه الدراسة يمكن الخروج بالتوصيات الآتية :
 - ١- تكثيف الدورات التدريبية لتطوير الأداء الأكاديمي لمن هم دون حملة الدكتوراه بشكل خاص وبقية الفئات بشكل عام .
 - ٢- تصحيح وجهة نظر ذوي الدرجة العلمية الأعلى بأنهم ليسو بحاجة إلى تقييم حيث إن التقييم هو الطريق للتحسين المستمر كهدف نهائي للجودة.
 - ٣- نشر ثقافة الجودة الشاملة بين الأكاديميين والمجتمع .
 - ٤- توفير الإمكانيات والتجهيزات المادية والبشرية اللازمة لتنفيذ الجودة الشاملة.
 - ٥- التحفيز المؤسسي السنوي للمتميزين من أعضاء هيئة التدريس في أدائهم الأكاديمي من أعضاء هيئة التدريس .
 - ٦- لتحسين تطبيق الجودة في الجامعات يتم وضع استبيان للطلبة في جميع الأقسام او لعينة منهم على الأقل بحيث يتاح لهم فيها استعراض تجربتهم العلمية او الأكاديمية في العام والصعوبات التي واجهوها ومقترحاتهم للعام القادم ويتم مناقشتها وأخذ أفضل تصور ويمنح الطالب تحفيز كشهادة تقدير أو غيرة .
 - ٧- العمل على إصدار دليل الاعتماد الأكاديمي للأداء وفقا لإدارة للجودة الشاملة (معايير الأداء لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الأهلية).
 - ٨- تنويع استراتيجيات التقييم لأعضاء هيئة التدريس .
 - ٩- تنفيذ ورشات تدريبية بانتظام لمساعدة أعضاء هيئة التدريس في تطوير استراتيجيات تدريسهم.
 - ١٠- تنفيذ ورشات عمل سنوية لمساعدة أعضاء هيئة التدريس محدودي الخبرة في مجال التدريس الجامعي .
 - ١١- تخصيص مبالغ مالية للمشاركة أعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات العلمية الداخلية والخارجية وعكس جوانب الإفادة إلى الجامعة.
 - ١٢- تنظيم فعاليات ومشاريع وندوات علمية تنفذ من قبل أعضاء هيئة التدريس كلا حسب تخصصه لخدمة المجتمع والبحث العلمي .
 - ١٣- تحفيز أعضاء هيئة التدريس ممن هم دون درجة الدكتوراه لمواصلة دراساتهم للحصول على شهادات علىا.
 - ١٤- إيجاد آلية لتكافؤ الفرص للتأهيل والتوظيف بين الذكور والإناث كأعضاء هيئة التدريس.
 - ١٥- إتاحة الفرصة لأعضاء هيئة التدريس والطلبة للمشاركة في اتخاذ القرارات الأكاديمية الهامة.
 - ١٦- تشجيع وتحفيز الشخصيات القيادية من أعضاء هيئة التدريس .

١٧- إنشاء وحدة تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس لتطوير المهارات الأكاديمية والبحثية لأعضاء هيئة التدريس.

١٨- ربط الترقية العلمية بالأداء الأكاديمي الشامل لعضو هيئة التدريس (حسب النواحي المهنية والأكاديمية والمهارات والإحساس بالمسؤولية الشخصية وتعميق القيم الروحية والحساسية الاجتماعية والتفكير الناقد).

١٩- عمل معايير لكفاءة الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس في المجالات المختلفة سواء التدريس — البحث العلمي — خدمة المجتمع .

3.4 : المقترحات :

تم تقديم تصور مقترح لتوظيف المبادئ الرئيسية لإدارة الجودة في تحسين الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الأهلية اليمنية يتضمن الحاجة لهذا التصور المقترح رؤية التصور، الرسالة، منطلقات التصور المقترح، الأهداف العامة للتصور المقترح، وبرامج وأنشطة، وفترة زمنية.

تصور مقترح لتوظيف المبادئ الرئيسية لإدارة الجودة في تحسين الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس

بعد هذا التصور منبثق من المشكلات التي كشفتها الدراسة والتي بينت ان هناك اختلال في إدراك الأثر الفعلي لإدارة الجودة الشاملة على الأداء الأكاديمي وهناك تباينات في آراء أعضاء هيئة التدريس حول جدوى هذه المبادئ، فأغلب المؤسسات التي تدعي أنها تطبق مبادئ الجودة الشاملة تتخذ منها كشعار تروجي ليس إلا، ولذلك سيقدم هذا التصور إجراءات عملية لتفعيل مبادئ إدارة الجودة الشاملة في جانب الأداء الأكاديمي .

رؤية التصور :

الوصول بالأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الأهلية اليمنية إلى مستوى يتلاءم ومعايير إدارة الجودة الشاملة والاعتماد الأكاديمي، وبما ينعكس على تحسين مخرجات هذه الجامعات .

الرسالة :

بعمل منظم واردة قوية يسعى هذا التصور لتطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس من خلال توظيف التدريب وتنمية القدرات بشكل مستمر وتوظيف أساليب التقويم بمنهجية دقيقة لرفع الكفاءة وتحسين الأداء الأكاديمي وبما يسهم في تطوير مخرجات الجامعة.

الحاجة لهذا التصور المقترح :

أصبحت إدارة الجودة الشاملة كشعار دعائي لا يجد العميل له شي ملموس في الواقع ، هذه النظرة لا تقتصر على من هم خارج إطار المؤسسات الأكاديمية وإنما نجدة مسيطرة على العقول الأكاديمية ومن خلال احتكاك الباحث بشخصيات كثيرة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات لمس وجود هذه النظرة السلبية لديهم .

الأمر الذي يجعل من الجودة الشاملة كموضوع ثانوي غير ذي جودة ملموسة وبالذات في جانب الأداء الأكاديمي، حيث كشف كثير من الدراسات في هذا المجال على اعتقاد أعضاء هيئة التدريس في التدريس فقط، وهذه النظرة القاصرة جعلت من عضه هيئة التدريس مجرد ناقل للمعرفة الأمر الذي اوجد حاجة لهذا التصور لتغيير هذه النظرة ، وبما يؤدي لتطبيق الأداء الأكاديمي بمفهومه الشاملة .

منطلقات التصور المقترح :

1. تطوير الأداء هو عبارة عن قناعه قبل أن يكون قدرات.
2. وجود قيادة جامعية تؤمن بأهمية وضرورة تبنى أدار الجودة الشاملة في الجامعة .
3. وجود شراكة وإيمان عميق لدى جميع العاملين بالجامعة لضرورة تحسين الأداء الأكاديمي
4. الاستمرارية وعدم اليأس (اعمل بشكل مستمر) .
5. اعتبار الجودة ثقافة أصيلة من سلوكنا (الإتيقان) .
6. الإيمان بان القصور ليس عيبا وإنما هو مرحلة أو خلل يتم علاجه.

الأهداف العامة للتصور المقترح:

1. تطوير الأداء الأكاديمي بما يتوافق مع مبادئ الجودة الشاملة .
2. تطبيق أساليب القياس والتقييم في الأداء الأكاديمي .
3. نشر الثقافة الأكاديمية الشاملة ومعايير الالتزام الأكاديمي .
4. تنمية القدرات الشخصية والمهنية لأعضاء هيئة التدريس .
5. إصدار ميثاق يضمن معايير الأداء الأكاديمي المتميز.

جدول (١٦) مقترح الأهداف العامة للتصور وخطة تنفيذها

المؤشرات	المستهدفون	الفترة الزمنية	البرامج والأنشطة المحققة	الهدف
	أعضاء هيئة التدريس - رؤساء الأقسام عمداء الكليات	٢٠ ساعة	تنفيذ برنامج تدريبي حول ماهية الأداء الأكاديمي وضوابطه وأنواعه .	تطوير الأداء الأكاديمي بما يتوافق مع مبادئ الجودة الشاملة
	أعضاء هيئة التدريس	دورية	عقد ورش عمل وإصدار أدلة حول تطوري الأداء الأكاديمي	
	أعضاء هيئة التدريس	دورية	تنفيذ برنامج تكريم عضو هيئة التدريس المثالي	
	أعضاء هيئة التدريس	شهر	إصدار واعتماد معايير وطنية يتم من خلالها تقييم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس	
	أعضاء هيئة التدريس	دورية	تبادل زيارات بين أعضاء هيئة التدريس	
	أعضاء هيئة التدريس	٦٠ ساعة	برامج تدريبية في أساليب القياس والتقييم الحديثة	تطبيق أساليب القياس والتقييم في الأداء الأكاديمي
	أعضاء هيئة التدريس	فصلية	عقد جلسات دورية لمناقشة جوانب القصور في الأداء الأكاديمي ووضع الحلول	
	أعضاء هيئة التدريس	دورية	تطبيق أسلوب التقييم الذاتي من خلال إعداد أدلة ونماذج لهذا المجال	
	أعضاء هيئة التدريس	سنتان	نشر ثقافة القياس والتقييم باستخدام ملصقات وبرشورات	
	أعضاء هيئة التدريس	سنوية	لقاءات وندوات باستضافة خبراء أكاديميين	نشر الثقافة الأكاديمية الشاملة ومعايير الالتزام الأكاديمي
	أعضاء هيئة التدريس	٢٠ ساعة	برنامج تدريبي لأشكال الأداء الأكاديمي	
	أعضاء هيئة التدريس	فصلية	إصدار مجلة دورية عن الأداء الأكاديمي	
	أعضاء هيئة التدريس	أعضاء هيئة التدريس	عقد ملتقى علمي تشارك فيه عدة جامعات حول الأداء الأكاديمي	
	أعضاء هيئة التدريس	٦٠ ساعة	عمل برامج تدريبية حول مهارات القيادة والتأثير — الاتصال	
	أعضاء هيئة التدريس	٥٠ ساعة	برنامج تدريبي حول استراتيجيات وطرائق التعليم الحديثة	
	رؤساء الجامعات - عمداء الكليات - رؤساء الأقسام - أعضاء هيئة التدريس	سنتان	مؤتمرات ولقاءات علمية حول تمهين الأداء الأكاديمي	تتمية القدرات الشخصية والمهنية لأعضاء هيئة التدريس
	أعضاء هيئة التدريس	نشاط مفتوح	تنفيذ أنشطة وفعاليات لخدمة المجتمع (ندوات — توعية — تقديم خدمات — حل مشكلات — استشارات — بحوث — عمليات)	
	رؤساء الجامعات - عمداء الكليات - رؤساء الأقسام - أعضاء هيئة التدريس	ثلاث سنوات	تنفيذ مؤتمرات حول ربط البحث العلمي بالمجتمع	
	رؤساء الجامعات - عمداء الكليات - رؤساء الأقسام - أعضاء هيئة التدريس	مرة واحدة	من خلال مؤتمر وطني	إصدار ميثاق يضمن معايير الأداء الأكاديمي المتميز

مراجع ومصادر الدراسة

١. أحمد عبد الله أحمد القحفة (٢٠١٤)، مدى توافر معايير الجودة في الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس بكلية التربية النادر من وجهة نظر طلبة الكلية، مجلة جامعة الناصر، العدد (٤) يوليو -ديسمبر 2014 م، ٢٢٨-٢٧٧، صنعاء: اليمن.
٢. إسماعيل بن حماد الجوهري (١٩٩٠)، الصحاح تاج اللغة وصحاح العربية (٦)، (تحقيق احمد عبد الغفور عطار) دار الملايين، بيروت، لبنان، ص ٢٢٦٦.
٣. بوشلاغم حنان (٢٠١٧)، إدارة الجودة الشاملة في التعليم الجامعي بالجزائر: (الواقع، المأمول)، مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية، مجلة علمية دولية محكمة، مركز جيل البحث العلمي، (٣٥)، ٨١-٩٢، أبو سمرة، طرابلس: ليبيا.
٤. جمال علي الدهشان: جمال احمد السيسي (٢٠٠٤)، تقويم بعض جوانب الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس لجامعة المنوفية من خلال آرائهم، بحث منشور في مجلة البحوث النفسية والتربوية، مجلة علمية محكمه (٣)، السنة التاسعة عشر، ١١-١٤، تصدرها كلية التربية، جامعه المنوفية، المنوفية: مصر .
٥. رونالد مستفيد (١٩٩٧/٤/١٣٧٤هـ)، إدارة الجودة الكلية في الحكومة (١)، (ترجمة عبد الرحمن احمد)، معهد الإدارة العامة، الإدارة العامة للبحوث، الرياض: المملكة العربية السعودية، ص ٢٠ .
٦. عبد العليم جومه (٢٠١٤)، تقويم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة متاح بتاريخ ١٣/١٠/٢٠١٨
[http://www.mu.edu.sa/sites/default/files/academic%20performance\(1\).ppt](http://www.mu.edu.sa/sites/default/files/academic%20performance(1).ppt)
٧. فريد النجار (٢٠٠٢)، إدارة الجامعات بالجودة الشاملة، رؤى التنمية المتواصلة (٢)، أيتراك للنشر والتوزيع، القاهرة: مصر، ص ٤٣.
٨. مجذوب احمد محمد قمر وآخرون (٢٠١٧)، الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بكليتي التربية جامعتي دنقلا والقضاريه كما يدركها الطلبة، المجلة العربية لضمان جودة التعليم ١٠ (٢٩)، ٣-١٨، جامعة العلوم والتكنولوجيا، صنعاء: اليمن .
٩. المجلس الأعلى لتخطيط التعليم (٢٠١٢)، مؤشرات التعليم في الجمهورية اليمنية مراحلها — أنواعه المختلفة: رئاسة الوزراء.
١٠. محمد العزاوي (٢٠٠٥)، إدارة الجودة الشاملة (د.ط)، دار اليازوي العلمية للنشر والتوزيع، عمان: الأردن، ص ٣٩.
١١. نصر صالح عبده حسن (٢٠١٢)، دور الأقسام الأكاديمية لجامعه صنعاء في تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس فيها من منظور إدارة الجودة الشاملة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعه صنعاء، كلية التربية، صنعاء: اليمن .



١٢. هاملي عبد القادر (٢٠١١م)، وظيفة تقييم كفاءات الأفراد في المؤسسة، الجزائر- تلمسان: جامعة أبو بكر بلقايد، ص ص: ٥٠-٥٣.

13. Michael W. Grojean et al.(2004) , Leaders, Values, and Organizational Climate: Examining Leadership Strategies for Establishing anOrganizational Climate Regarding Ethics, *Journal of Business Ethics, Kluwer Academic Pub.*, Vol. 55, Iss 03, The Netherlands,PP223-241
14. Neal M. Ashkanasy et al.(2000) , *Handbook of Organizational Culture & Climate*, Sage Pub., Without Edit., California, p. 38
15. R.O. Oduwaiye;A. O. Sofoluwe ;J. Kayode(2012) ، TOTAL QUALITY MANAGEMENT AND STUDENTS+ ACADEMIC PERFORMANCE IN ILORIN METROPOLIS SECONDARY SCHOOLS, NIGERIA, *ASIAN JOURNAL OF MANAGEMENT SCIENCES AND EDUCATION*, Vol. 1. No. 1, April 2012,PP141-152, Leena and Luna International, Oyama, Japan.