

درجة توافر مؤشرات الأداء لمعياري جودة أعضاء هيئة التدريس، والإيفاد والبحث
العلمي والإبداعات في جامعة جرش

تاريخ الاستلام: 2014/12/15 تاريخ القبول: 2015/8/24

د. عونية أبو اسنينة (*)

الملخص

هدفت الدراسة إلى تعرف درجة توافر مؤشرات الأداء لمعياري جودة أعضاء هيئة التدريس، والإيفاد والبحث العلمي والإبداعات في جامعة جرش من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها، والكشف عن استجابات أفراد العينة حسب متغيرات الرتبة الأكاديمية، والخبرة، والكلية. تم توزيع استبانة - بعد إيجاد صدقها وثباتها - على (85) عضو هيئة تدريس. توصلت الدراسة إلى أن درجة توافر مؤشرات الأداء لمعياري جودة أعضاء هيئة التدريس، والإيفاد والبحث العلمي والإبداعات في جامعة جرش كانت متوسطة، وأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية (في المجال الأول) في درجة توافر مؤشرات الأداء تعزى لمتغيرات الرتبة الأكاديمية لصالح رتبة أستاذ، والخبرة لصالح ذوي الخبرة (من 5 - 10 سنوات)، والكلية لصالح كلية (العلوم

(*) أستاذ مشارك/ كلية التربية/ جامعة جرش.

الإنسانية). وأوصت الدراسة بالاستمرار في تطبيق معايير الجودة والاعتماد التي بدأتها الجامعة، وتم اقتراح إجراء المزيد من الدراسات.

الكلمات المفتاحية: معايير الجودة، مؤشرات الأداء، أعضاء هيئة التدريس، جامعة جرش.

Availability of Performance Indicators For The Quality Standards of Faculty Members Scholarship, Research & Creativity, of Jerash University

Abstract

This study aimed at knowing the degree of availability of performance indicators for the quality standards of faculty members, Scholarship, Research & Creativity, at Jerash University from faculty members' viewpoint. It aimed also to know the effect of academic rank, experience and college variables on their responses. For achieving this purpose a valid and reliable questionnaire was used and applied on a sample consisted of (85) faculty members. The results revealed that the degree of availability of performance indicators for quality standards for faculty members, Scholarships, Research & Creativity at Jerash University was medium. There were also statistically significant differences in academic variable for the benefit of professor rank, and experience for the benefit of (5-10

years) and collage variable for the benefit of (Human Sciences Collage) in the first dimension. The study recommended to continue applying quality assurance and accreditation standards, which the university started, offer professional development program for faculty members, and suggested some studies.

Keywords: Quality Standards, Performance Indicators, Faculty Members, Jerash University.

مقدمة:

يعيش العالم العربي اليوم مرحلة مليئة بالتغيرات والتحديات التي تواجه الأمة العربية كالثورة التكنولوجية والمعرفية وثورة الاتصالات وغيرها، وما رافق هذه الثورات من تغيرات في الحياة، ومن الطبيعي أن تتأثر المنظومة التعليمية من حيث أهدافها ومكوناتها وأساليب تحقيق الأهداف لتتواءم مع متغيرات العصر وتحدياته؛ إذ أن المؤسسات التعليمية هي أكثر المؤسسات المجتمعية حساسية للتغيرات، وهي الركن الأساسي للرقى والتقدم، وتعد الجامعة المنبر العلمي لنشر الوعي الثقافي في المجتمع والنهوض به، وهذا الدور القيادي يتطلب أن تكون مدخلاتها وعملياتها مهياً دائماً لاستقبال نسمات التغيير وتطبيق الأنظمة العالمية للجودة لينعكس ذلك في مخرجاتها. إن الالتزام بإتقان العمل ليس جديداً على الأمة العربية والإسلامية، قال تعالى في محكم تنزيله: (وَتَرَى الْجِبَالَ تَحْسَبُهَا جَامِدَةً وَهِيَ تَمُرُّ مَرَّ السَّحَابِ صُنِعَ اللَّهُ الَّذِي أَنْقَضَ كُلَّ شَيْءٍ إِنَّهُ خَبِيرٌ بِمَا تَفْعَلُونَ) [سورة النمل: آية 88]. وأوصى الرسول الكريم - صلى الله عليه وسلم - بإتقان العمل، بل إن الإسلام ذهب إلى المساءلة عن العمل بقوله تعالى: (وَلَسُنَّ لَكُمْ عَمَّا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ) [سورة النحل: آية 93]. ويعد مدخل إدارة

الجودة الشاملة من المداخل التنافسية التي ينبغي على مؤسسات التعليم العالي التركيز عليها (Kanji, 1999)، وإذا ارتكزت إدارة الجودة الشاملة على مبادئ سليمة وعلى فريق عمل يتمتع بالخبرة الواسعة فإنها سوف تزود المديرين التربويين بالآليات والمفاهيم اللازمة لتحقيق أهداف تحسين جودة التعليم (Huang, 1994). وقد ظهرت فكرة التحكم في الجودة الشاملة في أمريكا على يد فايننبام في الخمسينات وتطورت بجهود Deming و Juran أثناء وجودهما في اليابان بعد الحرب العالمية الثانية (Franklin, 1996)، وقد تم نقل النموذج الياباني إلى أمريكا وتم تعديله ليتناسب مع ثقافة المجتمع الأمريكي الذي يميل إلى تجزئة العمل إلى مهمات محددة بحيث يختص كل موظف بجزء منه، وأضاف Deming أربعة بنود لإزالة الحواجز بين الموظفين وللتأكيد على المسؤولية الجماعية، كما تم تعديل نظام الحوافز في العمل ليتناسب مع متطلبات الجودة الشاملة (Hurst, 2002)، ثم انتشر مفهوم الجودة في العالم وارتبط بالإصلاح التربوي؛ إذ أن الجودة الشاملة توفر أدوات وأساليب متكاملة تساعد مؤسسات التعليم على تحقيق نتائج مرضية (Taylor & Bogdan, 1997)، وبذلك سعت الدول للأخذ بمدخل الجودة الشاملة لضبط الأداء في التعليم الجامعي على المستويات كافة (Critical Issue Bibliography, 2002).

"الجودة لغة مشتقة من كلمة جود: نقيض الرديء وجاد الشيء أتى بالجيد من قول أو عمل" (ابن منظور، 2003، 166)، وعرفها Deming بأنها الحصول على جودة عالية مع تحقيق رغبات المستفيد (عارف، 2002)، وعرف معهد المقاييس البريطاني British Standards Institute الجودة الشاملة (TQM) بأنها فلسفة إدارية تشمل نشاطات المنظمة كافة التي من خلالها يتم تحقيق احتياجات وتوقعات

المستفيدين، وتحقيق أهداف المنظمة بأكفأ الطرق وأقلها تكلفة عن طريق الاستخدام الأمثل لطاقت جميع العاملين بدافع مستمر للتطوير (Robbins & Coulter, 2005)، وعرفها المعهد الأمريكي للمعايير American National Standards Institute بأنها جملة السمات والخصائص للمنتج أو الخدمة التي تجعله قادراً على الوفاء باحتياجات معينة (الحاج ومجيد وجريسات، 2008)، وعرفت المنظمة العالمية للمعايير International Standardization Organization بأنها عقيدة أو عُرف متأصل في أسلوب القيادة لمنظمةٍ ما بهدف التحسين المستمر في الأداء على المدى الطويل من خلال التركيز على متطلبات المستفيدين (العزاوي، 2001). هذا وانتشر مفهوم الجودة ومفهوم ضمان الجودة بعد انعقاد مؤتمر الشبكة الدولية لوكالات ضمان الجودة في التعليم العالي في كندا عام 1993م (الدليمي والسامرائي، 2011)، وهما مفهومان مترابطان، ويشير الأول إلى أن الجودة تهتم بالإجابة عن السؤال ماذا؟ أما الثاني فيشير إلى الاهتمام بالإجابة عن السؤال كيف؟ وهو مصطلح شامل يشمل جميع السياسات والعمليات والإجراءات التي يتم من خلالها الحفاظ على نوعية التعليم العالي وتطويره (Jeziarska, 2009).

من خلال ما تقدم يمكن القول إن مصطلح الجودة الشاملة يشير إلى تطوير التعليم وتحسينه، وهذا مطلب مجتمعي قديماً وحديثاً، ويعني الاستمرارية في التطوير في ضوء المستجدات العالمية من حيث الأهداف والمدخلات المادية وغير المادية، والعمليات، بما يؤدي إلى حصول المنتج على ميزة تنافسية على المستويين المحلي والدولي، وهذا يحتاج إلى تضافر الجهود داخل كيان المنظمة بحيث يشعر كل فرد بأنه مسؤول مسؤولية مباشرة عن تحقيق الجودة الشاملة داخل المؤسسة التي ينتمي

إليها. ونظراً لأهمية مؤسسات التعليم العالي في إعدادها للقيادات المستقبلية للمجتمع وحرصاً على الاستمرارية في الارتقاء بأدائها فقد استخدمت أساليب متنوعة منها رفع القيمة المضافة (Added Value) وإعادة الهندسة (Re Engineering) وإدارة الجودة الشاملة (Total Quality Management) وتقييم الجامعة محلياً وعالمياً (Ranking System) (Anninos, 2008).

وتناولت دراسات عديدة إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي منها دراسة (Huang, 1994 ؛ عيفي، 1997؛ النجار، 1997؛ Lafleur, 1997؛ أبو نبعه، 1998؛ سليمان، 1998؛ Brennan, 1998؛ Kanji, 1999؛ زيدان، 1999؛ Klocinski, 2000؛ خليل والزهيرى، 2001؛ أحمد، 2001؛ الحربي، 2002؛ Hurst, 2002؛ الفوال، 2003؛ الموسوي، 2003؛ الدهشان والسيسي، 2004؛ البحيري، 2005؛ الخوالي، 2006؛ Tan, 2007؛ Venkatraman, 2007؛ Najafabadi، 2008؛ القريوتي والمطيري، 2008؛ عبد المؤمن، 2008؛ Anninos، 2008؛ قرم، 2008؛ جودت، 2009؛ الحداد وبن طاهر، 2009؛ الاغا والاغا، 2010؛ أبو الفتوح، 2010؛ دودين، 2011؛ عبد الحميد، 2012). وتناولت

دراسة (Jeziarska, 2009) مؤشرات الجودة في التعليم العالي الأوروبي، كما تناولت بعض الدراسات تقويم وتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي (زايد، 2003؛ كنعان، 2005؛ Campbell, 2005؛ أبو الرب وقداه، 2008؛ الحاج ومجيد وجريسات، 2008؛ السماوي، 2008؛ محمد، 2011). وتناولت دراسة (Harman & Meek, 2000؛ البحيري، 2005؛ النشاش، 2006؛ صبري،

2009؛ عبد الحق، 2010؛ درادكة، 2011) مفهوم الاعتماد وضمان الجودة في التعليم العالي، وتناولت دراسة الدليمي والسامرائي (2011) التحديات التي تواجه متطلبات الاعتماد وضمان الجودة في الجامعات العربية، وتناولت دراسة أبو دقة والدجني (2011) التقييم الذاتي المؤسسي والتخطيط الاستراتيجي ودورها في ضمان الجودة. أما في مجال التعليم العام فقد أجريت دراسات عديدة منها على سبيل المثال دراسة (البكر، 2001؛ خليل والزهيرى، 2001؛ Cheng، 2003؛ الشلبي، 2010).

والأردن أحد البلدان النامية ويسعى جاهداً للحاق بركب الحضارة العالمية، وقد أصدرت وزارة التعليم العالي الاستراتيجية الوطنية للتعليم العالي خلال السنوات (2007-2010)، وتضمنت رسالتها تطوير قطاع التعليم وتحديثه لضمان مستوى متميز من الخريجين ذوي المؤهلات الأكاديمية والتطبيقية التي تلبي الاحتياجات الحالية والمستقبلية للوطن والأمة من خلال الارتقاء بمستوى البحث العلمي وتطوير الدراسات وتهيئة بيئة جامعية محفزة للتميز والإبداع وروح القيادة وقادرة على تعزيز المواطنة والانفتاح الفكري (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، 2012)، كما أصدرت معايير ضمان الجودة ومؤشراتها في مؤسسات التعليم العالي وكانت كالآتي:

المعيار الأول: رؤية المؤسسة ورسالتها وأهدافها: إذ تعد رؤية المؤسسة ورسالتها وأهدافها محدداً لهويتها، وإن أي عملية تقوية تنبثق عادة من خلال هذا المعيار.

المعيار الثاني: البرامج التربوية وفعاليتها: إذ يعد الإبقاء على نوعية عالية من الجودة في هذه البرامج مسؤولية المؤسسة ثم مسؤولية هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي.

المعيار الرابع: أعضاء هيئة التدريس: من حيث اختيارهم وتقييمهم والتعليمات الخاصة بهم والنمو المهني لهم.

المعيار الخامس: الإيفاد والبحث العلمي والإبداعات: إذ إن البعثات ضرورية للمحافظة على أعضاء هيئة التدريس وهي المصدر الأساسي لاستخدامتهم في المؤسسة.

المعيار السادس: المكتبة ومصادر المعلومات: وذلك لدعم عملية التعليم والتعلم والبحث العلمي بطرق تتسق مع رسالة المؤسسة وأهدافها.

المعيار السابع: الحاكمية والإدارة: وهذا المعيار يسهم في تحقيق رسالة المؤسسة وأهدافها.

المعيار الثامن: المصادر المالية: ذلك أن التخطيط المالي للمؤسسة يجب أن يمتاز بالواقعية وأن يكون مبنياً على أساس رسالة المؤسسة وأهدافها.

المعيار التاسع: المصادر المادية: ويتم تصميمها وخاصة المتصلة بالتسهيلات التدريسية بحيث تسهل عملية تحقيق رسالة المؤسسة وأهدافها.

المعيار العاشر: النزاهة المؤسسية: يجب أن تبدي المؤسسة درجة عالية من النزاهة والمصادقية عند تقديمها تقاريرها فيما يتعلق بالوضع التدريسي والبعثات والخدمات وأعضاء هيئة التدريس وغيرها.

المعيار الحادي عشر: التفاعل مع المجتمع: يجب أن تتبنى المؤسسة سياسات واضحة للعمل مع مؤسسات المجتمع المحلي تقوم على التخطيط

السليم الذي يمتاز بالواقعية، ويبنى على أساس رسالة المؤسسة وأهدافها.

المعيار الثاني عشر: إدارة ضمان الجودة: يجب إيجاد مكتب خاص في المؤسسة يضمن تقديم الأدلة والبراهين التي تؤكد القيام بدورها وتحقيق أهدافها بفاعلية وصدق وثبات (وزارة التعليم العالي، 2009)، كما وضعت الوزارة المؤشرات الخاصة بالحكم على تفعيل هذه المعايير في مؤسسات التعليم العالي.

من خلال القراءة المتعمقة لهذه المعايير يلاحظ أنها شاملة لمجال الجودة وضمانها، ومن خلال البحث في الأدب التربوي يلاحظ زيادة اهتمام الباحثين بها في هذا القرن نظراً لزيادة التنافس بين المؤسسات في المجتمعات، وأجروا دراسات متنوعة منها دراسة (Klocinski, 2000) بهدف تحديد مدى النجاح أو الإخفاق في تطبيق الجودة الشاملة في (184) مؤسسة تعليمية من مؤسسات التعليم العالي. وتوصل إلى نتائج منها أن عدد المؤسسات التي تطبق الجودة الشاملة بلغ (155) مؤسسة وأن (16%) من المؤسسات التي تمت زيارتها لا تطبق الجودة الشاملة، وأن (86%) منها لا تشجع إتباع أسس الجودة الشاملة في عملياتها الإدارية وخدماتها، وأن (93%) أكدت أنها واجهت معوقات في تطبيق أسس الجودة الشاملة.

ودراسة (Dymam & Clifford, 2001) بهدف التعرف على تأثير استخدام إدارة الجودة في الجامعات الأسترالية في مدينة Sydney، وبعد تطبيق استبانة على (56) عضواً من الإداريين العاملين في الجامعة بينت النتائج أن استخدام إدارة الجودة

النظامية في محيط الجامعة أدى إلى تغييرات إيجابية في الجامعة وفي عملياتها وفي اتجاهات العاملين فيها.

وأجرى كنعان (2003) دراسة بهدف تعرف اتجاهات ومداخل تطوير كليات التربية وفق مؤشرات الجودة وتطبيقاتها في ميدان التعليم العالي، وبعد تطبيق استبانة على (470) طالباً وطالبة من كلية التربية في جامعة دمشق، بينت النتائج المتطلبات اللازمة لتطبيقها في المجال التربوي، كما حددت أهم معايير ومؤشرات الجودة في التعليم العالي ومعوقات تطبيقها والإجراءات اللازمة لضمان الارتقاء بكليات التربية إلى الجودة الشاملة.

وأجرى الحجار (2004) دراسة بهدف تقييم الأداء الجامعي في جامعة الأقصى في ضوء مفهوم إدارة الجودة الشاملة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، واستخدم استبانة مكونة من سبعة مجالات هي المفاهيم الأساسية لجائزة Malcom Baldrige National Quality Award in Education، وبعد توزيع استبانة على (123) عضواً بينت النتائج أن المستوى العام للأداء الجامعي لم يصل إلى المستوى الافتراضي، وأنه لا توجد فروق دالة في تقدير أفراد العينة لمستوى الأداء الجامعي تعزى لمتغيرات الكلية، والمؤهل العلمي، والخبرة.

وأجرى درادكة (2004) دراسة بهدف تعرف آراء القادة التربويين في درجة تطبيق معايير الجودة الشاملة في جامعة البلقاء التطبيقية. وبعد تطبيق استبانة على (96) قائداً بينت النتائج أن آراء القادة التربويين جاءت بدرجة متوسطة، وأن هناك

فروقاً ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات المسمى الوظيفي والتخصص والخبرة والرتبة الأكاديمية.

وأجرى الغميز (2004) دراسة بهدف تعرف مدى إمكانية تطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي في السعودية من وجهة نظر الإداريين ورؤساء الأقسام. وبعد تطبيق استبانة على (57) فرداً بينت النتائج إمكانية ذلك، وأنه لا توجد فروق دالة إحصائية في استجابات أفراد العينة على جميع مجالات الأداة والدرجة الكلية بالنسبة للمسمى الوظيفي، ولكن توجد فروق دالة بالنسبة لمتغيري الخبرة والمؤهل العلمي.

وأجرى النشاش (2006) دراسة بهدف تطوير نموذج لضمان الجودة في الجامعات الأردنية في ضوء الواقع والنماذج العالمية، وبعد تطبيق استبانة على (58) فرداً من العمداء ورؤساء الأقسام والمدرسين، بينت النتائج أن الجامعات التي حققت معايير ضمان الجودة ما زالت تعاني من ضعف في مجالات منها إدارة المعرفة وعدم وجود قاعدة بيانات فعالة، وعدم وجود تغطية واضحة للمفاهيم الخاصة بضمان الجودة، وأن المدرسين يعانون من العبء التدريسي الكبير وتدني مستوى التدريب الخاص بضمان الجودة.

وأجرى القريوتي والمطيري (2008) دراسة بهدف تعرف إدارة الجودة الشاملة للعمليات التربوية في جامعة الكويت. وبعد تطبيق استبانة على (280) عضواً من

أعضاء هيئة التدريس بينت النتائج وجود انسجام بين العملية التربوية ومتطلبات إدارة الجودة الشاملة.

وأجرى (Qefalia & Koxhaj, 2011) دراسة بهدف تعرف كيفية تطبيق الجامعات الحكومية في ألبانيا لمفاهيم وعمليات التحسين المستمر لإدارة الجودة الشاملة. وبعد تطبيق استبانة على (141) عضو هيئة تدريس بينت النتائج أن أسلوب فرق التحسين المستمر وأسلوب المقارنة المرجعية هما الأكثر استخداماً، وأن تحسين جودة الخدمات التعليمية وزيادة فعالية الأقسام وكفاءتها هي أهم دوافع التحسين، وأن أبرز العقبات هي عدم توفر المخصصات المالية الكافية.

وأجرت إسماعيل (2011) دراسة بهدف تعرف الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بأقسام المكتبات والمعلومات في مصر بوصفه أساساً لتحقيق ضمان الجودة في التعليم. وبعد توزيع استبانة على (81) عضواً بينت النتائج افتقار الأقسام إلى كثير من عناصر البنية التأسيسية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس للوصول إلى الاحتراف الأكاديمي، وأنه لا توجد خطط للارتقاء بمهاراتهم لتحقيق ذلك.

وأجرى عابنة (2011) دراسة بهدف تحديد درجة ممارسة مؤشرات جودة الأداء الجامعي بكلية الآداب/ مصراته من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها. وبعد تطبيق استبانة على (60) عضواً بينت النتائج أن درجة ممارسة مؤشرات جودة الأداء الجامعي كانت متوسطة، وأنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين استجابات أفراد

العينة تعزى لمتغيرات الرتبة الأكاديمية، والمؤهل، والجنسية، ولكن توجد فروق دالة لمتغير الخبرة لصالح ذوي الخبرة القصيرة.

وأجرى (Villanueva, 2012) دراسة بهدف تعرف ممارسات ضمان الجودة ومفاهيم مؤسسات التعليم العالي في Belizean. وأجريت مقابلات شخصية مع (17) من القادة الأكاديميين منهم (13) عميداً ومسؤولاً عن ضمان الجودة، وتم عمل زيارات ميدانية للمؤسسات وتحليل الوثائق ذات الصلة بالموضوع بالتركيز على مفاهيم الجودة واستراتيجيات ضمان الجودة الداخلية ومفاهيم ضمان الجودة الخارجية. وبينت النتائج أن القادة الأكاديميين والمسؤولين عن ضمان الجودة يدركون مفهوم الجودة وأنه يوجد حاجة ملحة إلى نظم ضمان الجودة.

يلاحظ مما تقدم أن الدراسات السابقة تنوعت في تقييم مجال إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي فقد هدفت دراسة (Dymam & Cliford, 2001) التعرف إلى تأثير استخدام إدارة الجودة في الجامعات، وهدفت دراسة درادكة (2004) إلى تعرف آراء القادة التربويين في درجة تطبيق معايير الجودة الشاملة في الجامعات، وهدفت دراسة الغميز (2004) إلى تعرف مدى إمكانية تطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة في الجامعات، وهدفت دراسة (Qefalia & Koxhaj, 2011) إلى تعرف كيفية تطبيق مفاهيم الجودة في الجامعات، أما دراسة (Villanueva, 2012) فههدفت إلى تعرف ممارسات ضمان الجودة في الجامعات.

وبالنسبة للدراسة الحالية فإن هدفها تعرف درجة توافر مؤشرات الأداء المعياري جودة أعضاء هيئة التدريس، والإيفاد والبحث العلمي والإبداعات في مؤسسات التعليم العالي في الأردن. وتأتي هذه الدراسة استجابة لتوصية بعض المؤتمرات بضرورة المزيد من الاهتمام بمؤشرات أداء معايير الجودة في مؤسسات التعليم العالي وإجراء الدراسات في هذا المجال ومنها مؤتمر إدارة الجودة الشاملة في تطوير التعليم الجامعي المنعقد في جامعة الزقازيق عام (1997) ومؤتمر تقويم الأداء الجامعي المنعقد في جامعة عين شمس عام (1998) ومؤتمر تطوير التعليم الجامعي المنعقد في جامعة القاهرة عام (1999) والمؤتمر القومي السنوي الثاني عشر (المؤتمر العربي الرابع): تطوير أداء الجامعات العربية في ضوء معايير الجودة الشاملة ونظم الاعتماد المنعقد في جامعة عين شمس عام (2005)، وأوصى المؤتمر العلمي الرابع المنعقد في كلية التربية في جامعة جرش عام (2011) بضرورة العمل على تطبيق معايير الجودة الشاملة في مؤسسات التربية لتطوير المجتمعات العربية، كما أصدرت الأمانة العامة لاتحاد الجامعات العربية عام (2011) دليلاً لتقويم البرامج الأكاديمية باعتماد مبدأ التقويم الذاتي من خلال إمكانية قياس المؤشرات الخاصة بعملية التقويم الذاتي بالنسبة لجميع البرامج، كما وأوصت دراسة الاغا والاعا (2010) وعبابنة (2011) بإجراء المزيد من الدراسات في هذا المجال، وجاءت الدراسة الحالية لتعرف درجة توفر مؤشرات الأداء لبعض معايير الجودة في جامعة جرش.

مشكلة الدراسة:

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى درجة توافر مؤشرات الأداء لمعياري جودة أعضاء هيئة التدريس، والإيفاد والبحث العلمي والإبداعات في جامعة جرش من خلال الإجابة عن السؤالين الآتيين:

السؤال الأول: ما درجة توافر مؤشرات الأداء لمعياري جودة أعضاء هيئة التدريس، والإيفاد والبحث العلمي والإبداعات لأعضاء هيئة التدريس في جامعة جرش من وجهة نظرهم؟

السؤال الثاني: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في درجة توافر مؤشرات الأداء لمعياري جودة أعضاء هيئة التدريس، والإيفاد والبحث العلمي والإبداعات لأعضاء هيئة التدريس في جامعة جرش في استجابات أفراد العينة تعزى لمتغيرات: الرتبة الأكاديمية، والخبرة، والكلية؟

هدف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى تعرف درجة توافر مؤشرات الأداء لمعياري جودة أعضاء هيئة التدريس، والإيفاد والبحث العلمي والإبداعات لأعضاء هيئة التدريس في جامعة جرش بعد مرور سنة ونصف من بدء تطبيق ضبط الجودة والاعتماد في الجامعة، كما هدفت إلى تعرف فيما إذا كانت درجة توافر مؤشرات الأداء للمعيارين المذكورين تختلف تبعاً لمتغيرات الرتبة الأكاديمية، والخبرة، والكلية.

أهمية الدراسة:

تأتي أهمية هذه الدراسة من خلال كونها من أوائل الدراسات التي تسعى إلى تعرف وتطوير مؤشرات أداء جودة مؤسسات التعليم العالي لمعيارى جودة أعضاء أعضاء هيئة التدريس، والإيفاد والبحث العلمي والإبداعات في إحدى الجامعات الأردنية وهي جامعة جرش، مما يعطيها ميزة خاصة؛ إذ تمثل مؤشرات معايير الجودة أحد الأدوات التقييمية الأكثر دلالة في وصف المعايير في ظل التغيرات المتسارعة في العصر الحالي، وقد تفيد نتائج هذه الدراسة:

- إدارة جامعة جرش والإدارات الجامعية الأخرى في الأردن والوطن العربي في تعرف ما تم إنجازه في سعيهم لتطبيق معايير الجودة والاعتماد.
- أعضاء هيئة التدريس، للعمل على زيادة فاعلية الأداء.
- المجتمع المحلي في توجيه الأبناء إلى اختيار الجامعة الأكثر تميزاً.
- الباحثين، فقد تكون هذه الدراسة بداية لدراسات أخرى حول مؤشرات الأداء لمعايير الجودة في مؤسسات التعليم العالي.

مصطلحات الدراسة:

تضمنت الدراسة عدداً من المصطلحات يمكن توضيحها كالاتي:

تقييم الأداء الجامعي:

هو متوسط درجات تطبيق المؤشرات المؤسسية ومؤشرات التعليم والتعلم والبحث العلمي في الجامعة (Owlia & Aspinwall, 1996). وبالنسبة لهذه الدراسة فهو متوسط درجة توافر مؤشرات الأداء لمعيارى جودة أعضاء هيئة التدريس، والإيفاد والبحث العلمي والإبداعات في جامعة جرش.

مؤشرات الأداء:

عبارة عن مقاييس تراقب أداء المؤسسات (March, 1993). وقد تم اعتماد هذا المفهوم في الدراسة الحالية.

معايير الجودة:

"أطر مرجعية أو علامات تمايز يتم عن طريقها أو بواسطتها فحص المستويات والأهداف التي يتم تحقيقها" (البهواشي، 2007، 94). وتعرف إجرائياً بأنها مستويات الاعتماد الخاصة بجودة أداء الجامعات الأردنية.

معياري جودة أعضاء هيئة التدريس، والإيفاد والبحث العلمي والإبداعات:

هو الحد الأدنى المطلوب توافره في هذين المعيارين، ويعرف إجرائياً بأنه مستوى الكفاءة ضمن هذين المعيارين في جامعة جرش بوصفها إحدى مؤسسات التعليم العالي في الأردن، ويقاس بالدرجة التي يتم الحصول عليها بعد استجابة أفراد العينة على أداة الدراسة.

جامعة جرش:

هي جامعة خاصة تأسست عام 1992م وباشرت التدريس عام 1993م، تقوم سياستها على الانفتاح مع المؤسسات العربية والأجنبية، فهي عضو في اتحاد الجامعات العربية، وعضو مؤسس في رابطة المؤسسات العربية الخاصة للتعليم العالي، وعضو في اتحاد جامعات العالم الإسلامي، وعضو في اتحاد الجامعات الأوروبية، وعضو في اتحاد الجامعات العالمية. في الجامعة عشر كليات هي: كلية

العلوم التربوية، وكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، والشريعة، والحقوق، والزراعة، والتمريض، والعلوم، والهندسة، وتكنولوجيا المعلومات، وتمنح الجامعة درجة البكالوريوس للطلبة في الكليات المذكورة، كما تمنح درجة الماجستير في تخصصات: اللغة العربية، واللغة الإنجليزية، والشريعة، والحقوق، والمحاسبة، والاقتصاد والإرشاد الزراعي، والعلوم التربوية في تخصصي الإدارة التربوية والمناهج وطرق التدريس (جامعة جرش، 2012). كما قرر مجلس أمناء الجامعة في جلسته رقم (2013/2012/1) تاريخ 2012/10/18م استحداث عمادة لشؤون الاعتماد والجودة اعتباراً من تاريخ 2012/10/1م بهدف وضع استراتيجية شاملة ومحددة ذات برامج واضحة لتطوير وتحسين الأداء الأكاديمي والمهني الذي ينعكس بشكل إيجابي على المخرجات التعليمية، ولا يزال عطاء الجامعة مستمراً.

حدود الدراسة ومحدداتها:

تم تطبيق أداة الدراسة على أعضاء هيئة التدريس في جامعة جرش نهاية الفصل الدراسي الأول من العام 2014/2013م. أما محددات الدراسة فتعتمد على درجة صدق وثبات الأداة وعلى درجة موضوعية استجابة أفراد العينة عليها، ولا يجوز تعميم النتائج إلا على المجتمع الذي سحبت منه العينة والمجتمعات المماثلة.

منهجية الدراسة:

لتحقيق هدف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي لمناسبته لهذا النوع من الدراسات، كما تم استخدام الاستبانة بوصفها أداة لجمع البيانات.

مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في جامعة جرش والبالغ عددهم (150) عضواً بعد استبعاد حملة الماجستير (المحاضرون) وعددهم (21) عضواً. وكان عدد الاستبانات التي تم استرجاعها (85) استبانة بنسبة (57%) من المجتمع الأصلي. والجدول (1) يظهر توزيع عينة الدراسة حسب بعض المتغيرات.

جدول (1)

توزع أعضاء هيئة التدريس في جامعة جرش حسب بعض المتغيرات

المتغيرات	الفئات	العدد	%
الرتبة الأكاديمية	أستاذ	10	12
	أستاذ مشارك	19	22
	أستاذ مساعد	56	66
	المجموع	85	100
الخبرة	أقل من 5 سنوات	36	42
	من 5 - 10 سنوات	22	26
	أكثر من 10 سنوات	27	32
	المجموع	85	100
الكلية	علمية	36	42
	إنسانية	49	58
	المجموع	85	100

أداة الدراسة:

تم تطوير استبانة للتعرف إلى درجة توافر مؤشرات الأداء لمعياري جودة أعضاء هيئة التدريس، والإيفاد والبحث العلمي والإبداعات في ضوء مؤشرات الأداء لمعايير الجودة في مؤسسات التعليم العالي في الأردن، وتكونت أداة الدراسة من (40) فقرة موزعة على مجالي الدراسة، وأعطى لكل فقرة من فقرات الاستبانة وزناً متدرجاً وفق سلم Likert الخماسي (بدرجة عالية جداً، عالية، متوسطة، ضعيفة، ضعيفة جداً)، وقد تم إعطاء التدرج الرقمي التقديرات (5، 4، 3، 2، 1) على الترتيب. وتم تحديد مستوى المؤشرات باستخدام المعادلة:

$$1.33 = \frac{4}{3} = \frac{1 - 5}{3} = \frac{\text{القيمة العليا للبديل} - \text{القيمة الدنيا للبديل}}{3}$$

ولذا فإن درجة التطبيق المنخفضة تكون من 1 - 2.33

درجة التطبيق المتوسطة تكون من 2.34 - 3.67

درجة التطبيق المرتفعة تكون من 3.68 - 5

صدق الأداة:

للتحقق من صدق الأداة تم عرضها على (8) من المحكمين تخصص إدارة تربوية ومناهج وطرق تدريس وعلم نفس تربوي، لإبداء ملاحظاتهم حول الفقرات من حيث مناسبتها وشمولها لما تقيسه، وتم الأخذ بملاحظات ما اتفق عليه (80%) فأكثر من المحكمين من حيث الحذف والإضافة والدمج لفقرات الاستبانة. وتكونت

الاستبانة في صورتها الأولية من (42) فقرة، وبعد التحكيم أصبح عدد الفقرات (40) فقرة موزعة على مجالي الدراسة.

ثبات الأداة:

للتأكد من ثبات الأداة تم استخدام معادلة Cronbach Alpha فكان معامل الثبات للمجال الأول (0.89)، وللمجال الثاني (0.85). وهذا يعني أن الاستبانة تتمتع بمعامل ثبات مقبول لأغراض الدراسة الحالية.

المعالجات الإحصائية:

تم استخدام برنامج (SPSS) لمعالجة البيانات.

- للإجابة عن السؤال الأول تم استخدام المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتبة والدرجة.
- للإجابة عن السؤال الثاني تم استخدام تحليل التباين الأحادي للكشف عن الفروق الإحصائية التي تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية والخبرة واختبار شيفيه في حالة وجود فروق ذات دلالة إحصائية، كما تم استخدام اختبار (ت) بالنسبة لمتغير الكلية.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة من خلال الإجابة عن أسئلتها، وعلى النحو الآتي:

السؤال الأول: ما درجة توافر مؤشرات الأداء لمعياري جودة أعضاء هيئة التدريس، والإيفاد والبحث العلمي والإبداعات لأعضاء هيئة التدريس في جامعة جرش من وجهة نظرهم؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر مؤشرات الأداء لمعياري جودة أعضاء هيئة التدريس، والإيفاد والبحث العلمي والإبداعات لأعضاء هيئة التدريس في جامعة جرش من وجهة نظرهم بشكل عام ولكل مجال من مجالات أداة الدراسة، ويظهر الجدول (2) ذلك.

الجدول (2)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة توافر مؤشرات الأداء لمعياري جودة أعضاء هيئة التدريس، والإيفاد والبحث العلمي والإبداعات لأعضاء هيئة التدريس في جامعة جرش من وجهة نظرهم مرتبة تنازلياً

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التوافر
1	جودة أعضاء هيئة التدريس	3.60	0.50	1	متوسطة
2	الإيفاد والبحث العلمي والإبداعات لأعضاء هيئة التدريس	3.38	0.45	2	متوسطة

يلاحظ من الجدول (2) أن درجة توافر مؤشرات الأداء لمعياري جودة أعضاء هيئة التدريس، والإيفاد والبحث العلمي والإبداعات لأعضاء هيئة التدريس في جامعة

جرش من وجهة نظرهم كانت متوسطة، إذ حصل مجال "أعضاء هيئة التدريس" على الرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.60) وانحراف معياري (0.50)، وجاء في الرتبة الثانية مجال "الإيفاد والبحث العلمي والإبداعات لأعضاء هيئة التدريس" بمتوسط حسابي (3.38) وانحراف معياري (0.45). وقد يعزى ذلك إلى أن تجربة الجامعة في مجال ضبط الجودة والاعتماد حديثة، إذ أنشئت عمادة ضبط الجودة والاعتماد في الجامعة بتاريخ 2012/10/1م، ويحتاج الموضوع إلى فترة أطول لتظهر نتائجه. كما قد يعزى ذلك إلى ضعف الثقافة التنظيمية في هذا المجال مما أدى إلى ضعف فهم أعضاء هيئة التدريس للنمط الإداري الجديد الذي يعتمد على جودة الأداء وتقبل التغيير، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة درادكة (2004) والحجار (2004) وعبابنة (2011).

كما يلاحظ أن درجة توافر مؤشرات الأداء بالنسبة للمجال الأول وهو "جودة أعضاء هيئة التدريس" حصلت على متوسط حسابي أعلى من متوسط المجال الثاني وهو "الإيفاد والبحث العلمي والإبداعات لأعضاء هيئة التدريس"، وقد يعزى ذلك إلى سهولة متابعة المدرسين لمؤشرات الأداء في هذا المجال، بينما تتصف بعض مؤشرات الأداء في المجال الثاني بصعوبة التحديد والضبط، وقد يعزى ذلك أيضاً إلى عدم توافر المعلومات الكافية عند أعضاء هيئة التدريس حول مؤشرات الأداء بالنسبة لمجال الإيفاد والبحث العلمي والإبداعات.

أما بالنسبة لفقرات كل مجال فكانت على النحو الآتي:

1. جودة أعضاء هيئة التدريس:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة توافر مؤشرات الأداء لمعيار جودة أعضاء هيئة التدريس في جامعة جرش من وجهة نظرهم. والجدول (3) يوضح ذلك.

الجدول (3)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لفقرات مجال درجة توافر مؤشرات الأداء لمعيار جودة أعضاء هيئة التدريس في جامعة جرش من وجهة نظرهم مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التوافر
18	تدعم الجامعة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس.	3.86	0.77	1	مرتفعة
19	تستعين المؤسسة بأعضاء هيئة تدريس غير متفرغين مؤهلين علمياً.	3.83	0.92	2	مرتفعة
22	تعليمات وأنظمة الجامعة المعنية بأعضاء هيئة تدريس منشورة ومتوافرة، ويمكن لأعضاء هيئة التدريس الاطلاع عليها.	3.82	0.90	3	مرتفعة
14	يتصف تقييم أعضاء هيئة التدريس بالعدالة والإنصاف.	3.81	0.85	4	مرتفعة

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التوافر
3	يتوفر أعضاء هيئة تدريس لتغطية برامج المجالات التخصصية.	3.79	0.91	5	مرتفعة
17	توفر المؤسسة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس.	3.75	0.82	6	مرتفعة
20	يوجد تعليمات محددة وواضحة لتعيين أعضاء هيئة تدريس غير متفرغين.	3.72	0.98	7	مرتفعة
4	يشارك أعضاء هيئة التدريس في التخطيط الأكاديمي.	3.71	0.92	8	مرتفعة
21	تعليمات وأنظمة الجامعة المعنية بأعضاء هيئة التدريس تتسق مع رسالة المؤسسة وأهدافها.	3.71	0.96	8	مرتفعة
2	يتوفر أعضاء هيئة تدريس لتغطية المجالات التخصصية المتنوعة.	3.68	1.03	10	مرتفعة
11	التعليمات الخاصة بأعضاء هيئة التدريس واضحة.	3.68	0.86	10	مرتفعة
10	توفر المؤسسة لأعضاء هيئة التدريس الوقت الكافي والدعم اللازم لنموهم المهني.	3.60	1.01	12	متوسطة

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التوافر
1	تُعين المؤسسة أعضاء هيئة تدريس مؤهلين علمياً.	3.59	0.99	13	متوسطة
16	تنص تعليمات المؤسسة على سن التقاعد، وإجراءاته.	3.58	0.93	14	متوسطة
12	التعليمات الخاصة بأعضاء هيئة التدريس معلنه للجميع.	3.56	0.82	15	متوسطة
15	تتابع المؤسسة نتائج تقييم أعضاء هيئة التدريس.	3.56	0.91	15	متوسطة
9	يرغب أعضاء هيئة التدريس في الاستمرار بالعمل في الجامعة.	3.54	1.09	17	متوسطة
13	تجري المؤسسة تقييماً رسمياً ومنتظماً لأداء أعضاء هيئة التدريس فيها.	3.49	0.84	18	متوسطة
5	يُشارك أعضاء هيئة التدريس في تطوير البرامج ومراجعتها.	3.46	1.15	19	متوسطة
6	يُشارك أعضاء هيئة التدريس في الإرشاد الأكاديمي للطلبة.	3.16	1.13	20	متوسطة
8	العبء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس مناسب.	3.13	1.10	21	متوسطة

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التوافر
7	الرواتب والحوافز التي يتلقاها أعضاء هيئة التدريس كافية.	3.07	1.01	22	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.60	0.50		متوسطة

يلاحظ من الجدول (3) أن درجة توافر مؤشرات الأداء لمعيار جودة أعضاء هيئة التدريس في الجامعة من وجهة نظرهم كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.60) وانحراف معياري (0.50)، وجاءت فقرات هذا المجال في الدرجتين المرتفعة والمتوسطة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.07 - 3.86)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (18) التي تنص على "تدعم الجامعة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس"، بمتوسط حسابي (3.86) وانحراف معياري (0.77) وبدرجة مرتفعة، وجاءت في الرتبة الثانية الفقرة (19) والتي تنص على "تستعين المؤسسة بأعضاء هيئة تدريس غير متفرغين مؤهلين علمياً"، بمتوسط حسابي (3.83) وانحراف معياري (0.92) وبدرجة مرتفعة، وجاءت في الرتبة قبل الأخيرة الفقرة (8) التي تنص على "العبء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس مناسب"، بمتوسط حسابي (3.13) وانحراف معياري (1.10) وبدرجة متوسطة، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (7) التي تنص على "الرواتب والحوافز التي يتلقاها أعضاء هيئة التدريس كافية"، بمتوسط حسابي (3.07) وانحراف معياري (1.01) وبدرجة متوسطة. وهذا يشير إلى أن الرواتب والحوافز غير كافية ولا تتناسب مع الجهد المبذول من قبل أعضاء هيئة التدريس في الجامعة، كما لا تتناسب مع متطلبات المعيشة والغلاء في الوقت الحاضر. ويلاحظ

أن عدد الفقرات التي جاءت بدرجة مرتفعة كانت مساوية لعدد الفقرات التي جاءت بدرجة متوسطة، كما يلاحظ عدم وجود فقرات بالدرجتين (الضعيفة والضعيفة جداً)، مما يعني توفر مؤشرات أداء إيجابية في هذا المجال، كما يعني توفر مناخ تنظيمي مناسب في الجامعة يسمح بالتغيير والتطوير وفق منظور الجودة الشاملة ومتطلباتها.

2. الإيفاد والبحث العلمي والإبداعات لأعضاء هيئة التدريس:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة توافر مؤشرات الأداء لفقرات معيار الإيفاد والبحث العلمي والإبداعات لأعضاء هيئة التدريس في جامعة جرش من وجهة نظرهم، والجدول (4) يوضح ذلك.

الجدول (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة توافر مؤشرات الأداء لمعيار الإيفاد والبحث العلمي والإبداعات لأعضاء هيئة التدريس في جامعة جرش من وجهة نظرهم مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التوافر
23	تحدد المؤسسة حاجاتها وأولوياتها واهتماماتها البحثية.	3.98	0.77	1	مرتفعة
29	يُشارك أعضاء هيئة التدريس في حضور المؤتمرات والندوات.	3.76	0.87	2	مرتفعة
24	تحدد المؤسسة مجالات التعاون مع المؤسسات والمنظمات المختلفة المحلية.	3.69	0.77	3	مرتفعة

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التوافر
25	تحدد المؤسسة مجالات التعاون مع المؤسسات والمنظمات المختلفة الدولية.	3.67	0.82	4	مرتفعة
31	تتضمن ميزانية المؤسسة نصوصاً واضحة لدعم البحث العلمي.	3.56	0.98	5	مرتفعة
30	توفر المؤسسة المصادر المعلوماتية اللازمة لدعم البحث العلمي.	3.51	0.95	6	مرتفعة
27	يُشارك أعضاء هيئة التدريس في الإبداعات الأدبية.	3.49	0.77	7	مرتفعة
32	تتضمن ميزانية المؤسسة نصوصاً واضحة لدعم الابتعاث.	3.49	1.06	8	مرتفعة
26	يشارك أعضاء هيئة التدريس في البعثات والأبحاث والإبداعات الأدبية.	3.44	0.81	8	مرتفعة
28	يشارك أعضاء هيئة التدريس في الأبحاث.	3.41	0.90	10	مرتفعة
40	تعليمات وأنظمة الجامعة المعنية بالإيفاد والبحث العلمي منشورة ومتوافرة، ويمكن لأعضاء هيئة التدريس الاطلاع عليها.	3.26	1.21	10	مرتفعة
38	يشارك أعضاء هيئة التدريس في مشاريع وأبحاث مع شركاء استراتيجيين محلياً.	3.22	1.23	12	متوسطة

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التوافر
35	تعليمات وأنظمة الجامعة المعنية بالإيفاد والبحث العلمي تتسق مع رسالة المؤسسة وأهدافها.	3.19	1.24	13	متوسطة
36	تبدي المؤسسة التزاماً واضحاً بالسياسات والإجراءات والتعليمات.	3.09	1.24	14	متوسطة
34	تتضمن ميزانية المؤسسة نصوصاً واضحة لدعم الإبداعات الأدبية.	3.07	1.14	15	متوسطة
33	تتضمن ميزانية المؤسسة نصوصاً واضحة لدعم حضور المؤتمرات العلمية والندوات.	3.06	1.13	15	متوسطة
39	يشارك أعضاء هيئة التدريس في مشاريع وأبحاث مع شركاء استراتيجيين دولياً.	3.04	1.30	17	متوسطة
37	تمنح المؤسسة أعضاء هيئة التدريس الحرية الأكاديمية لإجراء الدراسات والبحوث العلمية.	2.86	1.20	18	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.38	0.45		متوسطة

يلاحظ من الجدول (4) أن درجة توافر مؤشرات الأداء لمعيار الإيفاد والبحث العلمي والإبداعات لأعضاء هيئة التدريس في جامعة جرش من وجهة نظرهم كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.38) وانحراف معياري (0.45)، وجاءت

فقرات هذا المجال في الدرجتين المرتفعة والمتوسطة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (2.86-3.98)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (23) التي تنص على "تحدد المؤسسة حاجاتها وأولوياتها واهتماماتها البحثية"، بمتوسط حسابي (3.98) وانحراف معياري (0.77) وبدرجة مرتفعة، وجاءت في الرتبة الثانية الفقرة (29) التي تنص على "يشارك أعضاء هيئة التدريس في حضور المؤتمرات"، بمتوسط حسابي (3.76) وانحراف معياري (0.87) وبدرجة مرتفعة، وجاءت في الرتبة قبل الأخيرة الفقرة (39) التي تنص على "يشارك أعضاء هيئة التدريس في مشاريع وأبحاث مع شركاء استراتيجيين دولياً"، بمتوسط حسابي (3.04) وانحراف معياري (1.30) وبدرجة متوسطة، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (37) التي تنص على "تمنح المؤسسة أعضاء هيئة التدريس الحرية الأكاديمية لإجراء الدراسات والبحوث العلمية"، بمتوسط حسابي (2.86) وانحراف معياري (1.20) وبدرجة متوسطة.

يلاحظ من الجدول أن عدد الفقرات التي حصلت على درجة مرتفعة (11) فقرة، وعدد الفقرات التي حصلت على درجة متوسطة (8) فقرات، وأنه لا توجد فقرات في الدرجتين (المنخفضة، والمنخفضة جداً)، وهذا يشير إلى توفر مؤشرات أداء إيجابية لمجال الإيفاد والبحث والإبداعات لأعضاء هيئة التدريس. وبالنسبة للفقرة "يشارك أعضاء هيئة التدريس في حضور المؤتمرات والندوات"، فإن الجامعة تشجع البحث العلمي وتسهل لأعضاء هيئة التدريس حضور المؤتمرات المحلية والدولية، وهذا يتفق مع توجهات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في الأردن التي تطالب أعضاء هيئة التدريس بإجراء بحوث وتتابع ذلك عن طريق هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي في الوزارة، وغالباً ما يكون التركيز في ذلك على الجامعات الخاصة.

وبالنسبة للفقرة التي تتعلق بمشاركة أعضاء هيئة التدريس في مشاريع وأبحاث مع شركاء استراتيجيين دولياً والتي جاءت بدرجة متوسطة، فإنه لدى الاستفسار من المسؤولين تبين أن الجامعة تنشط في تفعيل ذلك، وتقوم بالتنسيق البحثي مع الجامعات العربية والدولية من خلال التعاون بينهما بما يخدم قضايا الجامعة، ولكن النتيجة تشير إلى أن ذلك بحاجة إلى المزيد من الاهتمام، لأن درجة التوافر جاءت متوسطة. وبصورة عامة، يمكن القول أن مؤشرات الأداء لهذا المعيار متوفرة، مما يشير إلى الاستمرارية بالالتزام في ضمان الجودة في جامعة جرش.

السؤال الثاني: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة توافر مؤشرات الأداء لمعباري جودة أعضاء هيئة التدريس، والإيفاد والبحث العلمي والإبداعات لأعضاء هيئة التدريس في جامعة جرش تعزى لمتغيرات (الرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة، والكلية)؟:

1. متغير الرتبة الأكاديمية:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر مؤشرات الأداء لمعباري جودة أعضاء هيئة التدريس، والإيفاد والبحث العلمي والإبداعات لأعضاء هيئة التدريس في جامعة جرش، تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية، ويظهر الجدول (5) ذلك.

الجدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر مؤشرات الأداء لمعيارية
جودة أعضاء هيئة التدريس، والإيفاد والبحث العلمي والإبداعات لأعضاء هيئة
التدريس في جامعة جرش، تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الرتبة الأكاديمية	المجال
0.28	3.68	10	أستاذ	جودة أعضاء هيئة التدريس
0.53	3.79	19	أستاذ مشارك	
0.48	3.48	56	أستاذ مساعد	
0.50	3.60	85	المجموع	
0.38	3.49	10	أستاذ	الإيفاد والبحث العلمي والإبداعات لأعضاء هيئة التدريس
0.58	3.33	19	أستاذ مشارك	
0.42	3.38	56	أستاذ مساعد	
0.45	3.38	85	المجموع	
0.25	3.70	10	أستاذ	الكلية
0.23	3.58	19	أستاذ مشارك	
0.33	3.43	56	أستاذ مساعد	
0.31	3.50	85	المجموع	

يلاحظ من الجدول (5) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لدرجة توافر مؤشرات الأداء لمعياري جودة أعضاء هيئة التدريس، والإيفاد والبحث العلمي والإبداعات لأعضاء هيئة التدريس في جامعة جرش، تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية، إذ حصل أصحاب فئة (أستاذ) على أعلى متوسط حسابي بلغ (3.70)، وجاء أصحاب فئة (أستاذ مشارك) بالرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (3.58)، وأخيراً جاء المتوسط الحسابي لفئة (أستاذ مساعد) إذ بلغ (3.43)، ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، وجاءت نتائج تحليل التباين على النحو الذي يوضحه الجدول (6).

جدول (6)

تحليل التباين الأحادي لإيجاد دلالة الفروق لدرجة توافر مؤشرات الأداء لمعياري جودة أعضاء هيئة التدريس، والإيفاد والبحث العلمي والإبداعات لأعضاء هيئة التدريس في جامعة جرش، تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
جودة أعضاء هيئة التدريس	بين المجموعات	2.126	2	1.063	4.700	*0.012
	داخل المجموعات	18.544	82	0.226		
	المجموع	20.670	84			
الإيفاد والبحث العلمي لأعضاء	بين المجموعات	0.169	2	0.085	0.406	0.668
	داخل المجموعات	17.066	82	0.208		

			84	17.235	المجموع	هيئة التدريس
*0.020	4.113	0.373	2	0.745	بين المجموعات	الكلية
		0.091	82	7.426	داخل المجموعات	
			84	8.171	المجموع	

* دالة عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$.

تشير النتائج في الجدول (6) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ لدرجة توافر مؤشرات الأداء لمعيار جودة أعضاء هيئة التدريس، والإيفاد والبحث العلمي والإبداعات لأعضاء هيئة التدريس في جامعة جرش، تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية، استناداً إلى قيمة (ف) المحسوبة إذ بلغت (4.113)، وبمستوى دلالة (0.020) للدرجة الكلية، وكذلك وجود فروق في مجال "أعضاء هيئة التدريس" إذ بلغت قيمة (ف) (4.700)، وبمستوى دلالة (0.012). بينما لم توجد فروق في مجال "الإيفاد والبحث العلمي والإبداعات لأعضاء هيئة التدريس".

ولمعرفة عائدة الفروق تم استخدام اختبار شيفيه للفروق.

الجدول (7)

اختبار شيفيه للفروق في درجة توافر مؤشرات الأداء لمعيار جودة أعضاء هيئة التدريس في جامعة جرش تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية

المجال	الرتبة الأكاديمية	المتوسط الحسابي	أستاذ	أستاذ مشارك	أستاذ مساعد
--------	-------------------	-----------------	-------	-------------	-------------

3.48	3.79	3.86			
*0.38	0.07	-	3.86	أستاذ	جودة أعضاء هيئة التدريس
*0.31	-		3.79	أستاذ مشارك	
-			3.48	أستاذ مساعد	
أستاذ مساعد	أستاذ مشارك	أستاذ	المتوسط الحسابي	الرتبة الأكاديمية	الكلية
3.43	3.58	3.70			
*0.27	0.12	-	3.70	أستاذ	
0.15	-		3.58	أستاذ مشارك	
-			3.43	أستاذ مساعد	

* الفرق دال إحصائياً عند مستوى (0.05).

يظهر من الجدول السابق أن الفرق جاء لصالح فئة (أستاذ) عند مقارنتها مع فئة (أستاذ مساعد) في الدرجة الكلية، ولصالح فئة (أستاذ) عند مقارنتها مع فئتي (أستاذ مشارك) و(أستاذ مساعد) في مجال جودة أعضاء هيئة التدريس، وهذه النتيجة تتفق مع نتيجة دراسة درادكة (2004) وتختلف مع نتيجة دراسة عابنة (2011). ويمكن أن يعزى ذلك إلى أن عضو هيئة التدريس الذي يحمل رتبة أستاذ هو الأكثر خبرة واستقراراً من أعضاء هيئة التدريس الآخرين.

2. متغير الخبرة:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر مؤشرات الأداء لمعاري جودة أعضاء هيئة التدريس، والإيفاد والبحث العلمي والإبداعات لأعضاء هيئة التدريس في جامعة جرش، تبعاً لمتغير الخبرة، ويظهر الجدول (8) ذلك.

الجدول (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر مؤشرات الأداء لمعيارية
جودة أعضاء هيئة التدريس، والإيفاد والبحث العلمي والإبداعات لأعضاء هيئة
التدريس في جامعة جرش تبعاً لمتغير الخبرة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الخبرة	المجال
0.46	3.46	36	أقل من 5 سنوات	جودة أعضاء هيئة التدريس
0.43	3.88	22	5 إلى 10 سنوات	
0.51	3.54	27	أكثر من 10 سنوات	
0.50	3.60	85	المجموع	
0.48	3.37	36	أقل من 5 سنوات	الإيفاد والبحث العلمي والإبداعات لأعضاء هيئة التدريس
0.47	3.27	22	5 إلى 10 سنوات	
0.38	3.48	27	أكثر من 10 سنوات	
0.45	3.38	85	المجموع	
0.31	3.42	36	أقل من 5 سنوات	الكلية
0.29	3.61	22	5 إلى 10 سنوات	
0.31	3.52	27	أكثر من 10 سنوات	
0.31	3.50	85	المجموع	

يلاحظ من الجدول (8) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لدرجة توافر مؤشرات الأداء لمعياري جودة أعضاء هيئة التدريس، والإيفاد والبحث العلمي والإبداعات لأعضاء هيئة التدريس في جامعة جرش، تبعاً لمتغير الخبرة، إذ حصل أصحاب فئة (5-10 سنوات) على أعلى متوسط حسابي بلغ (3.61)، وجاء أصحاب فئة (أكثر من 10 سنوات) بالرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (3.52)، وأخيراً جاء المتوسط الحسابي لفئة (أقل من 5 سنوات) إذ بلغ (3.42)، ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha 0.05$ تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، وجاءت نتائج تحليل التباين على النحو الذي يوضحه الجدول (9).

جدول (9)

تحليل التباين الأحادي لإيجاد دلالة الفروق لدرجة توافر مؤشرات الأداء لمعياري جودة أعضاء هيئة التدريس، والإيفاد والبحث العلمي والإبداعات لأعضاء هيئة التدريس في جامعة جرش تبعاً لمتغير الخبرة

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
--------	--------------	----------------	--------------	----------------	--------	---------------

0.005*	5.759	1.273	2	2.546	بين المجموعات	جودة أعضاء هيئة التدريس
		0.221	82	18.124	داخل المجموعات	
			84	20.670	المجموع	
0.250	1.411	0.287	2	0.573	بين المجموعات	الإيفاد والبحث العلمي والإبداعات لأعضاء هيئة التدريس
		0.203	82	16.662	داخل المجموعات	
			84	17.235	المجموع	
0.076	2.655	0.248	2	0.497	بين المجموعات	الكلية
		0.094	82	7.674	داخل المجموعات	
			84	8.171	المجموع	

تشير النتائج في الجدول (9) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى

($\alpha \leq 0.05$) لدرجة توافر مؤشرات الأداء لمعياري جودة أعضاء هيئة التدريس، والإيفاد والبحث العلمي والإبداعات لأعضاء هيئة التدريس في جامعة جرش، تبعاً لمتغير الخبرة، استناداً إلى قيمة (ف) المحسوبة؛ إذ بلغت (2.655)، وبمستوى دلالة (0.076) للدرجة الكلية، وكذلك عدم وجود فروق في مجال "الإيفاد والبحث العلمي والإبداعات لأعضاء هيئة التدريس. بينما وجد فرق في مجال "جودة أعضاء هيئة التدريس". إذ بلغت قيمة (ف) (5.759)، وبمستوى دلالة (0.005). ولمعرفة عائدة الفروق تم استخدام اختبار شيفيه للفروق.

الجدول (10)

اختبار شيفيه للفروق في درجة توافر مؤشرات الأداء لمعيار ((جودة أعضاء هيئة التدريس)) تبعاً لمتغير الخبرة

الخبرة	المتوسط الحسابي	5 إلى 10 سنوات	أكثر من 10 سنوات	أقل من 5 سنوات
		3.88	3.54	3.46
5 إلى 10 سنوات	3.88	-	*0.32	*0.42
أكثر من 10 سنوات	3.54		-	0.08
أقل من 5 سنوات	3.46			-

* الفرق دال إحصائياً عند مستوى (0.05).

يظهر من الجدول السابق أن الفرق جاء لصالح فئة (5 إلى 10 سنوات) عند مقارنتها مع فئتي (أكثر من 10 سنوات) و (أقل من 5 سنوات) في مجال جودة أعضاء هيئة التدريس، ويلاحظ من الجدول (9) عدم وجود فروق دالة إحصائية لمتغير الخبرة على الدرجة الكلية وعلى المجال الثاني الإيفاد والبحث العلمي والإبداعات لأعضاء هيئة التدريس، وهذه النتيجة تتفق مع نتيجة دراسة الحجار (2004) ودراسة الشلبي (2010)، ويلاحظ من جدول (10) أن هناك فروقاً دالة إحصائية تبعاً لمتغير الخبرة على المجال الأول (أعضاء هيئة التدريس) لصالح ذوي الخبرة من (5 إلى 10 سنوات). وقد يعزى ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس ذوي الخبرة المتوسطة يطمحون إلى الوصول إلى مستويات أعلى في

مؤشرات الأداء بالنسبة لهذا المجال. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة درادكة (2004) والغميز (2004) وعبابنة (2011).

3. متغير الكلية:

تم تطبيق اختبار (t-test) ويظهر الجدول (11) ذلك.

الجدول (11)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر مؤشرات الأداء لمعاري جودة أعضاء هيئة التدريس، والإيفاد والبحث العلمي والإبداعات لأعضاء هيئة التدريس في جامعة جرش، واختبار (t-test) تبعاً لمتغير الكلية

المجال	الكلية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
أعضاء هيئة التدريس	علمية	36	3.43	0.53	2.822	*0.006
	علوم إنسانية	49	3.72	0.44		
الإيفاد والبحث العلمي والإبداعات لأعضاء هيئة التدريس	علمية	36	3.46	0.41	1.463	0.147
	علوم إنسانية	49	3.32	0.48		
الكلية	علمية	36	3.44	0.36	1.430	0.156
	علوم إنسانية	49	3.54	0.26		

تشير النتائج في الجدول (11) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة عند مستوى

$(\alpha \leq 0.05)$ لدرجة توافر مؤشرات الأداء لمعاري جودة أعضاء هيئة التدريس،

والإيفاد والبحث العلمي والإبداعات لأعضاء هيئة التدريس في جامعة جرش، تبعاً

لمتغير الكلية، استناداً إلى قيمة (ت) المحسوبة إذ بلغت (1.430) وبمستوى دلالة

(0.156)، وكذلك عدم وجود فروق في مجال "الإيفاد والبحث العلمي والإبداعات لأعضاء هيئة التدريس"، بينما يوجد فرق في مجال "أعضاء هيئة التدريس" لصالح فئة كليات (العلوم الإنسانية) بدليل ارتفاع متوسطاتهم الحسابية.

وهذه النتيجة تتفق مع نتيجة دراسة الحجار (2004) بالنسبة لعدم وجود فروق دالة إحصائياً لمتغير الكلية (علوم إنسانية، علمية) على استجابات أفراد العينة بالنسبة للدرجة الكلية لفقرات المجالين وبالنسبة لفقرات المجال الثاني، ولكن توجد فروق دالة إحصائياً بالنسبة للمجال الأول (أعضاء هيئة التدريس) لصالح كليات العلوم الإنسانية، وقد يعزى ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس في هذه الكليات يطمحون إلى الارتقاء بمؤشرات الأداء إلى مستوى أعلى كون ذوي التخصصات في العلوم الإنسانية أكثر اهتماماً من ذوي التخصصات العلمية في هذا الحقل.

وهكذا يمكن القول إن الجودة بمفهومها الواسع لا تتوقف عند حدود مؤشرات الأداء لهذين المعيارين المبحوثين، إنما تمتد لتشمل جميع معايير ضمان الجودة التي أصدرتها وزارة التعليم العالي عام (2012)، كما تشمل الثقافة التنظيمية والثقافة البيئية التي تتفاعل معها بحيث تتحول إلى سلوك يعزز الاستمرارية والالتزام بضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي في الأردن.

التوصيات

في ضوء نتائج الدراسة يمكن تقديم التوصيات الآتية:

- الاستمرار في توفير برامج تنقيف تنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في مجال مؤشرات الأداء لمعايير الجودة التي أكدت عليها وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
- استمرارية أعضاء هيئة التدريس في الالتزام في تطبيق معايير الجودة والاعتماد التي بدأتها الجامعة.
- أن تقوم الجامعة بزيادة المخصصات المالية المرصودة لغايات دعم الإبداعات الأدبية وحضور المؤتمرات العلمية بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس، لأنها جاءت بدرجة متوسطة.
- أن تعمل الجامعة على زيادة التواصل والتنسيق مع الجامعات المحلية والعربية والدولية لدعم مشاركة أعضاء هيئة التدريس في مشاريع وأبحاث مع شركاء استراتيجيين محلياً وعربياً ودولياً.
- القيام بدراسة لتعرف العلاقة بين تطبيق معايير الجودة والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة.
- القيام بدراسة لتعرف العلاقة بين تطبيق معايير الجودة والصراع التنظيمي.
- القيام بدراسات أخرى في هذا المجال.

قائمة المراجع

- القرآن الكريم.
- ابن منظور، جمال الدين (2003). لسان العرب، القاهرة: دار الحرية للطباعة والنشر والتوزيع.
- أبو الرب، عماد وقداه، عيسى (2008). "تقويم جودة أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي"، المجلة العربية لضمان جودة التعليم العالي، 1 (4)، 69-107.
- أبو خطوه، السيد عبد المولى (2012). "معايير الجودة في توظيف أعضاء هيئة التدريس للتعليم الإلكتروني"، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، 5 (110)، 1-28.
- أبو دقه، سناء والدجني، إياد (2011). "التقييم الذاتي المؤسسي والتخطيط الاستراتيجي بغزة كدراسة حالة"، بحث مقدم إلى المؤتمر العربي الدولي لضمان جودة التعليم العالي، جامعة الزرقاء الأهلية – الأردن.
- أبو نبعه، عبد العزيز وفوزية مسعد (1998). "إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي"، بحث مقدم لمؤتمر التعليم العالي في الوطن العربي في ضوء متغيرات العصر، جامعة الإمارات.
- أبو الفتوح، يحيى عبد الغني (2010). "استخدام مدخل الأداء المتوازن كأداة لضمان جودة التعليم والاعتماد في مؤسسات التعليم الجامعي"، الندوة الثالثة حول الجودة في التعليم الجامعي بالعالم الإسلامي المنعقدة بتاريخ 20-2010/12/22، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض – السعودية.
- اتحاد الجامعات العربية (2008). دليل ضمان الجودة والاعتماد للجامعات العربية أعضاء الاتحاد، عمان: الأمانة العامة لاتحاد الجامعات العربية.

- اتحاد الجامعات العربية (2008). دليل التقويم الذاتي والاعتماد العام للجامعات العربية، الأمانة العامة، عمان - الأردن.
- اتحاد الجامعات العربية (2011). دليل ضمان جودة البرامج الأكاديمية في كليات الجامعات العربية، الأمانة العامة، عمان - الأردن.
- أحمد، مروة (2001). "مجالات تطبيق جودة التعليم الجامعي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية"، مجلة اتحاد الجامعات العربية، ع (39)، عمان.
- إسماعيل، نهال (2011). "الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بأقسام المكتبات والمعلومات في مصر كأساس لتحقيق ضمان الجودة في التعليم"، مجلة الفهرست، س (9) ع (33)، 148-107.
- الاغا، وفيق حلمي والاغا، إيهاب وفيق (2010). "استراتيجيات مقترحة لمعايير ضمان جودة الأداء الجامعي"، جامعة الأزهر - غزة.
- البحيري، خلف (2005). "إدارة الاعتماد المهني لإعداد المعلم في الجامعات المصرية"، المؤتمر القومي الثاني عشر (العربي الرابع): تطوير أداء الجامعات العربية في ضوء معايير الجودة الشاملة ونظم الاعتماد، ج (1)، جامعة عين شمس.
- البكر، محمد عبد الله (2001). "أسس ومعايير نظام الجودة الشاملة في المؤسسات التربوية والتعليمية"، المجلة التربوية، 15 (60).
- البهواشي، عبد العزيز (2007). معجم مصطلحات الاعتماد و ضمان الجودة في التعليم العالي، عمان: (دون الناشر).
- جامعة جرش (2012). الكتاب السنوي - الفوج السادس عشر، 1433هـ/2012م.
- جودت، محمد (2009). "الجودة في التعليم العالي من منظور استراتيجي"، المجلة العلمية للعلوم الاجتماعية، جامعة الأزهر، غزة.

- الحاج، فيصل ومجيد، سوسن وجريسات، إلياس (2008). دليل ضمان الجودة والاعتماد للجامعات العربية أعضاء الاتحاد، عمان: الأمانة العامة لاتحاد الجامعات العربية، عمان - الأردن.
- الحجار، رائد حسين (2004). "تقييم الأداء الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأقصى في ضوء مفهوم إدارة الجودة الشاملة، مجلة جامعة الأقصى سلسلة العلوم الإنسانية، 8 (2)، 240-303.
- الحداد، محمد محجوب وبن ظاهر، محمد عبد الله (2009). "قياس جودة التعليم الجامعي في ليبيا: نموذج قياس حالة جامعة السابع من أكتوبر خلال الفترة (1988-2009)"، مجلة علوم إنسانية، ع (42).
- الحربي، حياة محمد سعيد (2002). إدارة الجودة الشاملة كمدخل لتطوير الجامعات السعودية، (أطروحة دكتوراه غير منشورة)، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- خليل، أحمد سيد والزهيرى، إبراهيم (2001). "إدارة الجودة الشاملة في التعليم - خبرات أجنبية - وإمكان الإفادة منها في مصر"، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، مؤتمر الإدارة التعليمية في الوطن العربي في عصر المعلومات، جامعة عين شمس، (40-45).
- الخوالي، محمد أحمد (2006). "مفهوم الجودة التعليمية الشاملة ومدى تأثيرها على الأداء الأكاديمي من واقع جامعة قطر"، ندوة الاستراتيجية في مؤسسات التعليم العالي، وزارة التعليم العالي، المملكة العربية السعودية.
- درادكة، أمجد (2004). درجة تطبيق إدارة الجودة الشاملة في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظر القادة التربويين، (أطروحة دكتوراه غير منشورة)، جامعة اليرموك، اربد، الأردن.
- درادكة، أمجد محمود (2011). "معايير ضمان الجودة والاعتماد في كليات التربية في الجامعات الأردنية"، المؤتمر العربي الدولي لضمان جودة التعليم العالي، جامعة الزرقاء الأهلية، الأردن.

- الدليمي، جمال والسامرائي، عمار (2011). "التحديات التي تواجه متطلبات الاعتماد الأكاديمي وضمان جودة التعليم الجامعي في الجامعات الخاصة"، بحث مقدم إلى المؤتمر العربي الدولي لجودة التعليم العالي 12-15/5/2011، الجامعة الخليجية، مملكة البحرين.
- الدهشان، جمال والسيسي، جمال (2004). "تقييم بعض جوانب الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية من خلال آرائهم"، مجلة البحوث النفسية والتربوية، جامعة المنوفية، 19 (3).
- دودين، أحمد يوسف (2011). "أهمية تطبيق إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي في الوطن العربي"، المؤتمر العربي الدولي لضمان جودة التعليم العالي، جامعة الزرقاء الأهلية، 10-12/5.
- زاهر، ضياء الدين (2005). إدارة النظم التعليمية للجودة الشاملة، القاهرة: دار السحاب للنشر والتوزيع.
- زايد، عبد الناصر (2003). "ضمان جودة التعليم العالي من خلال تقويم الأداء الجامعي - دراسة تحليلية: قياس أداء أعضاء هيئة التدريس"، مؤتمر ضمان الجودة وأثره في أداء كليات الاقتصاد، جامعة الزرقاء الأهلية، الأردن، 53-72.
- زيدان، مراد صالح مراد (1999). "مؤشرات الجودة في التعليم الجامعي المصري"، مؤتمر تطوير التعليم الجامعي - رؤية لجامعة المستقبل، جامعة القاهرة، 22-24 مايو، القاهرة.
- سليمان، نجده إبراهيم (1998). "رؤية مستقبلية لتقويم الجودة وضمان الجودة في التعليم العالي في مصر"، مؤتمر تقويم الأداء الجامعي، مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس، 8-10 ديسمبر، القاهرة.
- السماوي، عبد الرقيب علي قاسم (2008). بناء برنامج تدريبي للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز في ضوء مدخل الجودة الشاملة، (أطروحة دكتوراه غير منشورة)، كلية التربية، جامعة تعز.

- الشلبي، إلهام علي أحمد (2010). "أثر إدارة الجودة الشاملة في برامج التنمية المهنية للمعلمين" (تجربة وكالة الغوث الدولية – الأردن)، مجلة جامعة دمشق، 26 (4)، 484-437.
- صبري، هالة عبد القادر (2009). "جودة التعليم العالي ومعايير الاعتماد الأكاديمي – تجربة التعليم الخاص في الأردن"، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، 2 (4)، 176-148.
- عارف، أسامة حسن (2002). مدخل إلى علم الجودة، على الرابط <http://www.kau.edu.sat/tam/ossama01.html>، تم الاسترجاع بتاريخ 2013/12/29.
- عباينة، صالح أحمد أمين (2011). "تقييم جودة الأداء الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب"/ جامعة مصراته – ليبيا، المجلة العربية لضمان جودة التعليم العالي، 4 (8)، 24-1.
- عبد الحق، سليمان علي (2010). "أساليب قياس الأداء والجودة في جامعات العالم الإسلامي"، بحث مقدم للندوة الثالثة حول الجودة في التعليم الجامعي في العالم الإسلامي، جامعة نايف للعلوم الأمنية، 20-12/22، الرياض.
- عبد الحميد، وائل شحاته (2012). "الجامعات العربية بين الجودة الشاملة وشهادات الجودة، المجلة العربية لضمان جودة التعليم العالي، 5 (10)، 203-222.
- عبد المؤمن، علي معمر (2008). "استخدام معايير الجودة الشاملة في تطوير برامج التعليم الجامعي والدراسات العليا في الجامعات الليبية"، مجلة السائل، 2 (4)، 204-185.
- العزاوي، محمد عبد الوهاب (2001). "إدارة الجودة الشاملة"، ط(2)، عمان: دار اليازوري العالمية.

- عفيفي، حسين (1997). "إدارة الجودة الشاملة في الجامعات: لماذا وكيف؟"، مؤتمر إدارة الجودة الشاملة في تطوير التعليم الجامعي، كلية التجارة، جامعة الزقازيق، مصر.
- الغميز، نايف (2004). إمكانية تطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي السعودية من وجهة نظر مديري الدوائر ورؤساء الأقسام في وزارة التعليم العالي، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة اليرموك، اربد، الأردن.
- الفوال، محمد خير أحمد (2003). "أنظمة الجودة واعتماد المعايير بالنسبة للكليات الجامعية ولكليات التربية"، بحث ألقى في الاجتماع الخامس لجمعية كليات التربية ومعاهدها في الجامعات العربية، كلية التربية، جامعة دمشق.
- قرم، عبد الغني يوسف (2008). "الجودة بين الحاضر والمستقبل"، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، 1 (2)، 94-117.
- القريوتي، محمد قاسم أحمد والمطيري، يوسف محمد (2008). "إدارة الجودة الشاملة للعمليات التربوية في جامعة الكويت من منظور أعضاء هيئة التدريس"، مجلة جامعة الملك عبد العزيز، ع (1)، 57-99.
- كلية العلوم التربوية (2011). البيان الختامي للمؤتمر العلمي الرابع "التربية والمجتمع: الحافز والمستقبل" المنعقد خلال الفترة 29-31 آذار 2011م، جامعة جرش، الأردن.
- كنعان، أحمد علي (2003). "أفاق تطوير كليات التربية وفق مؤشرات الجودة وتطبيقاتها في ميدان التعليم العالي"، كلية التربية، جامعة دمشق، سوريا.
- كنعان، أحمد علي (2005). "تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس وفق معايير الجودة الشاملة"، المؤتمر القومي السنوي الثاني عشر (المؤتمر العربي الرابع): تطوير أداء الجامعات العربية في ضوء معايير الجودة الشاملة ونظم الاعتماد، ج (1)، مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس، القاهرة.

- المجلس الأعلى للعلوم والتكنولوجيا – الأمانة العامة (2010). أولويات البحث العلمي في المملكة الأردنية الهاشمية للسنوات 2011-2020، عمان، الأردن.
- محمد، عبد اللطيف (2011). "تجربة جامعة العلوم والتكنولوجيا في مجال ضمان جودة الأداء الأكاديمي"، المؤتمر العربي الدولي الأول لضمان جودة التعليم العالي، جامعة الزرقاء، الزرقاء، الأردن، 1260-1277.
- الموسوي، نعمان (2003). "تطوير أداة لقياس إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي"، المجلة التربوية، ع (67)، 89-118.
- النجار، فريد (1997). "إدارة الجودة الشاملة للجامعات: رؤية التنمية المتواصلة"، مؤتمر إدارة الجودة الشاملة في تطوير التعليم الجامعي، بنها، كلية التجارة، 11-12 مايو.
- النشاش، هيام محمد (2006). تطوير أنموذج لضمان الجودة في الجامعات الأردنية في ضوء الواقع والنماذج العالمية، (أطروحة دكتوراه غير منشورة)، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.
- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (2009). دليل إجراءات ومعايير ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي، عمان: هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي.
- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (2012). الاستراتيجية الوطنية للتعليم العالي والبحث العلمي – 2007-2012، عمان، الأردن.
- Anninos, L. (2008). University performance evaluation approaches: The Case of ranking systems. Retrieved at: 20/12/2013 from: <http://elearn.elke.uoa.gr/2ndICEE/anninos.pfd>.

-
- **Bogue, E.G. & Sounders, R. L. (1992).** The evidence for quality: Strengthening the tests of academic and administrative effectiveness, **Sanfrancisco: Jossey-Bass.**
 - **Brennan, J. (1998).** **Quality Assurance in higher education, A Legislative Review and Needs Analysis of Developments in Central and Eastern Europe: EC/phare/ETF copyright.**
 - **Campbell, J. (2005).** **Evaluating teacher performance in higher education: The value of student ratings. (Unpublished Doctoral Dissertation), University of Central Florida. UMI, No., AAT3188108.**
 - **Cheng, Yin Cheong (2001).** **Paradigm Shifts in quality improvement in education: three waves for future. www.ied.edu.hk/cric/apcelsq.**
 - **critical Issue Bibliography (2002).** **Performance Indicators, Retrieved 21/12/2013, from http://www.Eriche.org/crib/performance. html.**
 - **Dymam, Muredach B. & Clifford, Richard J. (2001).** **"Eight years on implementation of Quality management in an Australian University", Educational Journal, 26 (5).**
 - **Franklin, P. S. (1996).** **"Why we need Total Quality Management?", Total Quality Management, 7 (2), 213-217.**

-
- **Harman, Grant & V. Lynn, Meek (2000). Repositioning Quality Assurance and accreditation in Australia higher education, DEIYA, Canberra Department Training and Youth Affairs, Australia.**
 - **Huang, Cheng, C. (1994) Assessing the leadership styles and Total Quality leadership behaviors of presidents of four years universities and colleges that have implemented the principles of Total Quality management, DAI, 60 (7), 2404-A.**
 - **Hurst, C. M. (2002). Total Quality management in higher education: How concepts and processes manifest themselves in the classroom, (Ph.D.) University of Idaho. Retrieved 21/12/2013 from: <http://www.lib.mi/dissertations>.**
 - **Jezierska, Joanna (2009). Quality assurance in the European higher education – a comparative case study, (Ph.D.) University of Nevada, Las Vegas.**
 - **Kanji, G. K. (1999). "Total Quality management in UK higher education institution", Total Quality Management, (19), 129-154.**
 - **Kokinski, J. R. (2000). "Evaluation of success and criteria in implementation of Total Quality management principals**

- in administration at selected institutions of higher education", DAI, 6(7), 2403–A.**
- **Lafleur, T. (1997). A systems approach to Performance Quality: An application to higher education. (Unpublished doctoral dissertation), Western Michigan University, MUI, 9724504.**
 - **March, John (1993). The Quality Toolkit. An A–Z tools and Technique, Kemposton, Lis, Ltd, USA.**
 - **Najafabadi, H. Nadali (2008). Total Quality Management in higher education – case study: Quality in practice, (Master thesis), University of Boras, Sweden.**
 - **Owlia, M. S. & Aspinwall, E. M. (1996). "Quality in higher education – a survey", Total Quality Management, 7(2), 161–171.**
 - **Qefalia, Arhan & Koxhaj, Andri (2011). "The use of continuous improvement in Albania public higher education", The Romania Economic Journal, Year 14, No. 41, Sept.**
 - **Robbins, Stephen & Coulter, Mary (2005). Management, 8th ed., New Jersey: Pearson education Inc., Upper Saddle River.**

-
- **Tan, Keen (2007).** "The construction Alidation of an instrument to measure", Total Quality Management in Higher Education, **United States of America.**
 - **Taylor, Steven & Bogdan, Robert (1997).** Introduction to Quality Research Methods, **New York: John Wiley Sons.**
 - **Venkatraman, S. (2007).** "A framework for implementing TQM in higher education programs", Quality Assurance in Education, **15(1), 92-112.**
 - **Villanueva, Neulin N. (2012).** Assuring Quality in Belizean higher education: A collective case study of institutional perspectives and practices, **(Ph.D.), The University of Nebraska.**

درجة توافر مؤشرات الأداء لمعايير جودة أعضاء هيئة التدريس والبحث
العلمي والإيفاد في ضوء مؤشرات الأداء لمعايير الجودة في مؤسسات
التعليم العالي في الأردن

الأستاذ الدكتور

المحترم

تحية طيبة وبعد،،،

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان "درجة توافر مؤشرات الأداء لمعياري
جودة أعضاء هيئة التدريس، والإيفاد والبحث العلمي والإبداعات في جامعة
جرش".

وقد أعدت استبانة لهذه الغاية. يرجى التكرم بالاجابة عن فقرات
الاستبانة لما في ذلك من أهمية لإنجاح هذه الدراسة. علماً بأن المعلومات التي
سيتم جمعها لن تستخدم الا لأغراض البحث العلمي وستحاط بسرية تامة.
ولكم جزيل شكري وتقديري.

د. عونية طالب ابو سنينة
جامعة جرش

يرجى وضع علامة (✓) في المكان المناسب:

1. الرتبة الأكاديمية:

أستاذ

أستاذ مش

أستاذ

مساعد

2 . الخبرة:

أكثر

10 - 5 س

أقل سنوات

من 10 سنوات

3. الكلية

علوم إنسانية

علم

الرقم	الفقرات	درجة التوافر				
		عالية جداً	عالية	متوسطة	ضعيفة	جداً ضعيفة
المجال الأول: أعضاء هيئة التدريس:						
1	تعيين المؤسسة أعضاء هيئة تدريس مؤهلين علمياً					
2	يتوفر أعضاء هيئة تدريس لتغطية المجالات التخصصية المتنوعة					
3	يتوفر أعضاء هيئة تدريس لتغطية برامج المجالات التخصصية					
4	يُشارك أعضاء هيئة التدريس في التخطيط الأكاديمي					
5	يُشارك أعضاء هيئة التدريس في تطوير البرامج ومراجعتها					
6	يُشارك أعضاء هيئة التدريس في الإرشاد الأكاديمي للطلبة					
7	الرواتب والحوافز التي يتلقاها أعضاء هيئة التدريس كافية					
8	العبء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس مناسب					
9	يرغب أعضاء هيئة التدريس في الاستمرار بالعمل في الجامعة					
10	توفر المؤسسة لأعضاء هيئة التدريس الوقت الكافي والدعم اللازم لنموهم المهني					
11	التعليمات الخاصة بأعضاء هيئة التدريس واضحة					
12	التعليمات الخاصة بأعضاء هيئة التدريس معلنة للجميع					
13	تجري المؤسسة تقييماً رسمياً ومنتظماً لأداء أعضاء هيئة التدريس فيها					
14	يتصف تقييم أعضاء هيئة التدريس بالعدالة والإنصاف					
15	تتابع المؤسسة نتائج تقييم أعضاء هيئة التدريس					
16	تُنص تعليمات المؤسسة على سن التقاعد، وإجراءاته					
17	تُوفر المؤسسة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس					

الرقم	الفقرات	درجة التوافر				
		عالية جداً	عالية	متوسطة	ضعيفة	جداً ضعيفة
18	تدعم الجامعة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس					
19	تستعين المؤسسة بأعضاء هيئة تدريس غير متفرغين مؤهلين علمياً					
20	توجد تعليمات محددة وواضحة لتعيين أعضاء هيئة تدريس غير متفرغين					
21	تعليمات وأنظمة الجامعة المعنية بأعضاء هيئة التدريس تتسق مع رسالة المؤسسة وأهدافها					
22	تعليمات وأنظمة الجامعة المعنية بأعضاء هيئة تدريس منشورة ومتوافرة، ويمكن لأعضاء هيئة التدريس الاطلاع عليها					
المجال الثاني: الإيفاد والبحث العلمي والإبداعات لأعضاء هيئة التدريس						
23	تحدد المؤسسة حاجاتها وأولوياتها واهتماماتها البحثية					
24	تحدد المؤسسة مجالات التعاون مع المؤسسات والمنظمات المختلفة المحلية					
25	تحدد المؤسسة مجالات التعاون مع المؤسسات والمنظمات المختلفة الدولية					
26	يُشارك أعضاء هيئة التدريس في البعثات والأبحاث والإبداعات الأدبية					
24	يُشارك أعضاء هيئة التدريس في الإبداعات الأدبية					
28	يُشارك أعضاء هيئة التدريس في الأبحاث					
29	يُشارك أعضاء هيئة التدريس في حضور المؤتمرات والندوات					
30	توفر المؤسسة المصادر المعلوماتية اللازمة لدعم البحث العلمي					

الرقم	الفقرات	درجة التوافر				
		عالية جداً	عالية	متوسطة	ضعيفة	جداً ضعيفة
31	تتضمن ميزانية المؤسسة نصوصاً واضحة لدعم البحث العلمي					
32	تتضمن ميزانية المؤسسة نصوصاً واضحة لدعم الابتعاث					
33	تتضمن ميزانية المؤسسة نصوصاً واضحة لدعم حضور المؤتمرات العلمية والندوات					
34	تتضمن ميزانية المؤسسة نصوصاً واضحة لدعم الإبداعات الأدبية					
35	تعليمات وأنظمة الجامعة المعنية بالإيفاد والبحث العلمي تتسق مع رسالة المؤسسة وأهدافها					
36	تُبدي المؤسسة التزاماً واضحاً بالسياسات والإجراءات والتعليمات					
37	تمنح المؤسسة أعضاء هيئة التدريس الحرية الأكاديمية لإجراء الدراسات والبحوث العلمي					
38	يشارك أعضاء هيئة التدريس في مشاريع وأبحاث مع شركاء استراتيجيين محلياً					
39	يشارك أعضاء هيئة التدريس في مشاريع وأبحاث مع شركاء استراتيجيين دولياً					
40	تعليمات وأنظمة الجامعة المعنية بالإيفاد والبحث العلمي منشورة ومتوافرة، ويمكن لأعضاء هيئة التدريس الاطلاع عليها					