



كلية التربية

كلية معتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم

إدارة: البحوث والنشر العلمي (المجلة العلمية)

=====

تصور مقترح لتنمية ثقافة الحاسبية التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القاصم

إعداد

د/ عواطف بنت ابراهيم الصقري

استاذ اصول التربية المشارك بقسم اصول
التربية بكلية التربية بجامعة اللقاصم

أ/ سامية بنت سليمان الديخي

المحاضرة بقسم اصول التربية
بكلية التربية بجامعة اللقاصم

﴿ المجلد الثالث والثلاثين - العدد الثاني - جزء ثانى - أبريل ٢٠١٧ م ﴾

http://www.aun.edu.eg/faculty_education/arabic

مقدمة الدراسة:

يعدُّ التعليم الجامعي من المراحل التعليميَّة المتميزة في أي مجتمع، باعتبار أن هذا النوع من التعليم يقوم بمجموعة من الوظائف المهمَّة التي تتمثل في خدمة الفرد والمجتمع، والبحث العلمي، ونقل المعرفة والحفاظ عليها وإنتاجها، وتقديم التعليم المستمر، وأهميَّة الدور الذي يؤديه التعليم الجامعي في نقل الدول إلى مراحل متقدمة من النمو.

وبمر نظام التعليم العالي في العالم بمرحلة انتقاليَّة مهمَّة، تركز على تجويد نوعيَّة التعليم، والارتقاء بمخرجاته، ويرجع ذلك لطبيعة التحديات التي يواجهها هذا النظام والتغيرات العالميَّة وطبيعة المرحلة القادمة التي تتطلب إعداداً مرناً للقوى العاملة الوطنيَّة يمكنها من امتلاك مهارات عالية تؤهلها للدخول لسوق العمل المحلي، والتنافس على المستوى العالمي، وتعدّها لتكون قادرة على التعامل بفاعليَّة ومهنيَّة مع المعطيات الجديدة وعصر المعرفة (الربيعي، ٢٠٠٨م).

وعلى الرغم من الميزانيات الضخمة التي تصرف سنويًّا على نظام التعليم العالي والجهود التي تبذل من جانب الكثيرين، فإنه ما زال يعاني الكثير من المشكلات، يتمثل أصعبها في أن العائد المادي والمعنوي من التعليم العالي، سواءً على المستوى الفرد أو المجتمع، لا يتفق بأي حال من الأحوال مع ما ينفق عليه من أموال، وما يبذل في سبيله من جهد، الأمر الذي أدى إلى ضعف كفاءة مخرجات التعليم الجامعي، وعدم الموازنة بينها وبين احتياجات خطط التنمية، أما (عيسان، ٢٠٠٦م) فذكرت عدداً من التحديات والمعوقات، ومنها التقليديَّة، وضعف التقويم المستمر، مما يؤدي إلى ضعف الكفاءة الداخليَّة، وارتفاع نسبة الهدر.

ولقد بيَّن تقرير المؤتمر الثاني عشر للوزراء المسؤولين عن التعليم العالي في الوطن العربي وجود إشكاليات وتحديات تعوق الارتفاع بمستوى كفاءة التعليم العالي العربي وفعاليته، لعل من أهمها ضعف العلاقة بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل، وزيادة الكمِّ مقابل كيف لمستوى التأهيل (العبيدي، ٢٠٠٩م، ٧٨).

وانتهت الدّراسة التي أجراها البنك الدولي بعنوان: "الإصلاح في التعليم في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا" عام ٢٠٠٧م إلى ضرورة تبني نموذج متكامل لتطوير التعليم يتكون من ثلاثة أبعاد: البعد الأول: يركز على تطوير وتأكيد الجودة، والبعد الثاني: يؤكد وجود نظم حوافز، والبعد الثالث: يؤكد المحاسبية. وأكدت الدّراسة أن هذه الدول اهتمت بالبعد الأول فقط، بينما أغفلت البعدين الآخرين، ونتج عن ذلك فشل نظم هذه الدول في تحقيق أهدافها، بل تحقيق جودة التعليم ذاتها (جورج، ٢٠١١م، ٣٠٨).

وفي ظلّ هذا الواقع ظهرت المناداة بضرورة إخضاع الجامعات لمبدأ المحاسبية، ووضع نظم فاعلة لمحاسبة النظام التربوي الجامعي عن مخرجاته ونتاجه، وهذا ما جعل المهتمين بالشأن التربوي يدعون إلى وضع معايير ومقاييس مناسبة ضمن نظام متكامل للمحاسبية؛ من أجل تحسين نوعية وجودة التعليم في الجامعات، وبحيث يوجه ويقيم تقدم الطلبة في تحصيلهم والجامعات في أدائها، ويضع الجامعة أمام مسؤولياتها للتحسين والتغيير (العمرى، ٢٠٠٤، ٤٢).

ويعتبر تقييم الأداء والمحاسبية التعليميّة من أهم متطلبات إصلاح الجامعات؛ لما يقدمانه من عناصر تدلّ على جودة التعليم، وهو ما تسعى الجامعات العربيّة عامةً، والمملكة العربيّة السعوديّة على وجه الخصوص، لتحقيقه؛ للارتقاء بمخرجات التعليم العالي، لتلبية احتياجات التنمية المستدامة، وإعداد مواطنين أكفاء مؤهلين علمياً وفكرياً تأهيلاً عالياً (الجارودي، ٢٠١١، ٧٢).

ولقد أكدت دراسة عبدالحמיד (٢٠٠٣م) أهميّة المحاسبية التعليميّة وجعلها، جزءاً من سياسة تطوير الجامعة، كما أكدت دراسة لايت (٢٠٠٧) أن تطبيق المحاسبية التعليميّة يؤثر بدرجة كبيرة في الجودة التعليميّة وتحسينها بصفة خاصّة في مستوى أداء التلميذ ومستواه التحصيلي، كما تحقق المحاسبية التعليميّة نوعاً ما من العدالة بين أعضاء هيئة التدريس، مع مراعاة ضرورة تطبيق معايير مضبوطة وأساليب مقننة للتقييم وموضوعية وبعيداً عن الذاتية.

ومن ثمَّ يمكن القول بأن المحاسبية التعليمية تشكل جهداً قوياً كأداة للإصلاح التربوي، كما أنها تمثل قوةً رئيسةً لتحسين الأداء الذي لا يقتصر على أداء الطلاب فقط، بل يمتد ليشمل تحسين أداء جميع العاملين في الحقل التربوي، وهذا يعني أنها تتضمن الرقابة على أداء الفرد أو أداء المنظمة، ومن ثم إصدار الحكم على مدى كفاءة أي منهما أو كليهما (هاشم، ٢٠٠١، ٣٣).

ومن ثم أصبحت المطالبة بالمحاسبية التعليمية في التعليم العالي مطلباً مهماً في التعليم الجامعي، على أساس أن الوصول إلى نظام تعليمي عالي الجودة لن يتحقق إلا إذا كانت الجامعة مسؤولة عن نتائجها، مما يدفعها إلى تطوير مهارات وأداء العاملين بها، ومن ثمَّ الارتقاء بأدائها ككل.

مشكلة الدراسة:

يعاني التعليم في المملكة العربية السعودية من مشكلات عدة في مسألة الوعي بالمحاسبية التعليمية وتحقيقها، حيث أكدت دراسة المعجل (٢٠٠٩م، ٢٣٥) أن أكثر معوقات تطبيق المحاسبية التعليمية يتمثل في انخفاض مستوى الوعي، وتعدد الإجراءات، والروتين، والمجاملات، وعدم وجود معايير عملية معتمدة للمحاسبية التعليمية، والازدواجية في العمل، وتوصلت دراسة كسبري (٢٠٠٣م) إلى ضرورة العمل على تعميق مفهوم المساءلة، أما دراسة الحارثي (٢٠٠٨م، ٢) فقد أظهرت نتائجها درجة متوسطة لجميع أبعاد واقع المساءلة التربوية في وزارة التربية والتعليم في المملكة العربية السعودية.

وذكرت الجارودي (٢٠١١م، ٨٦-٨٧) في نتائج دراستها أن الهياكل التنظيمية للجامعات السعودية لا يوجد فيها ما يمكن أن يندرج تحت اسم محاسبة أعضاء هيئة التدريس على أدائهم ومخرجاتهم التعليمية، وأن هناك ضبابية في مفهوم المحاسبية لدى عينة الدراسة.

وذكر (رضوان، ٢٠١١م، ١٤٤) أن الافتقار لما يسمى بثقافة المحاسبية التعليمية، وغياب مفهوم المحاسبية التعليمية في أذهان القائمين والمعنيين بالمحاسبية التعليمية يعدُّ عائقاً يحول دون إنجاز إدارة التعليم الجامعي لأهدافه.

وأوصت الجارودي (٢٠١١م، ٩١) في دراستها بزرع ثقافة المسؤولية لدى جميع العاملين في الجامعات، أما الشخبيي (١٩٨٨م، ٨٧) فقد أكدت دراسته ضرورة الاهتمام بالمحاسبية التعليمية باعتبارها أحد المجالات الجديدة، والذي يحتاج إلى مزيد من الدراسة المستقبلية.

ومن خلال الاطلاع على توصيات دراسة عبد الحميد (٢٠٠٣م)، ودراسة الشخبيي (١٩٨٨م)، ودراسة الجارودي (٢٠١١م) حول موضوع المحاسبية التعليمية، ونظراً لقلّة الدراسات - على حدّ علم الباحثة - التي أجريت لمعرفة واقع ثقافة المحاسبية التعليمية لهذه الشريحة المهمة في جامعة القصيم، وكذلك من خلال معايشتي للواقع الأكاديمي، وملاحظة بعض الممارسات لأعضاء هيئة التدريس من ناحية ضعف الالتزام بواجبات العمل والمهنة، ووجود بعض السلوكيات غير المقبولة التي تتعارض مع مفهوم المساءلة، ومن هنا جاءت هذه الدراسة للتعرف على واقع ثقافة أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم بمفهوم المحاسبية التعليمية وأهدافها وآلياتها؛ من أجل التوصل إلى تصوّر مقترح لتنمية ثقافة المحاسبية التعليمية لهم.

وتحددت مشكلة الدراسة في محاولة الإجابة عن التساؤلات الآتية:

١. ما واقع ثقافة المحاسبية التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم من وجهة نظرهم؟
٢. ما المعوقات التي تحول دون نشر ثقافة المحاسبية التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم من وجهة نظرهم؟
٣. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم في واقع ثقافة المحاسبية التعليمية تعزى لمتغيرات (الجنس، الجنسية، الدرجة العلمية، عدد سنوات الخبرة، التخصص)؟
٤. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم في المعوقات التي تحول دون نشر ثقافة المحاسبية التعليمية تعزى لمتغيرات (الجنس، الجنسية، الدرجة العلمية، عدد سنوات الخبرة، التخصص)؟
٥. ما التصوّر المقترح لتنمية ثقافة المحاسبية التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم؟

أهداف الدراسة:

1. التعرف على الواقع الفعلي لثقافة المحاسبية التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم من وجهة نظرهم.
2. التعرف على أهم المعوقات التي تحول دون نشر ثقافة المحاسبية التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم.
3. معرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم في واقع ثقافة المحاسبية التعليمية والمعوقات التي تحول دون نشرها.
4. التوصل إلى تصوّر مقترح يمكن من خلال تطبيقه تنمية ثقافة المحاسبية التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم.

أهمية الدراسة:

1. قد تسهم هذه الدراسة بتزويد مسؤولي التخطيط والقائمين على تطوير وتحسين جودة التعليم العالي بتصور مقترح لنشر ثقافة المحاسبية التعليمية، من أجل الارتقاء بالأداء العام للمؤسسة الجامعية وأداء العاملين فيها.
2. قد يسهم تطبيق هذه الدراسة بمقاومة الشعور بالخوف والقلق، وذلك بنشر الوعي بين أعضاء هيئة التدريس بثقافة المحاسبية التعليمية.
3. تأتي أهمية هذه الدراسة أيضاً من كونها تمثل استكمالاً لجهود سابقة أوصت بنشر ثقافة المحاسبية التعليمية، وأن المحاسبية التعليمية من المجالات الجديدة في التربية في مجتمعنا، والذي يحتاج إلى مزيد من الدراسة المستقبلية، كدراسة (الجارودي، ٢٠١١ ؛ والشخبي، ١٩٨٨).
4. يمكن أن تكون هذه الدراسة حافزاً قوياً لدى أعضاء هيئة التدريس لتوفير خدمة عالية الجودة داخل الجامعة من خلال نشر الثقافة المحاسبية التعليمية.

حدود الدراسة:

١. حدود موضوعية: اقتصرَت الدراسة التَعْرِفُ على واقع ثقافة المحاسبية التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم، وتقديم تصوّر مقترح لتنمية هذه الثقافة.
٢. حدود مكانية: كليات جامعة القصيم وهي كالتالي: (كلية الشريعة، كلية اللغة العربية والعلوم الاجتماعية، كلية التربية، كلية العلوم والآداب، كلية العلوم، كلية الطب البشري، كلية طب الأسنان، كلية العلوم الطبية والتطبيقية، وكلية الهندسة، كلية الصيدلة).
٣. حدود بشرية: اقتصر تطبيق أداة الدراسة على أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم، من الجنسين والمعينين على إحدى الرتب العلمية التالية: أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ.
٤. حدود زمنية: اقتصرَت الدراسة زمنياً على تطبيق أداة الدراسة على مجتمع أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم في الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي ١٤٣٦/٣٥هـ.

مصطلحات الدراسة:

- ١- ثقافة المحاسبية التعليمية: سيتم التَعْرِفُ على المصطلح من خلال التَعْرِفُ على كل مفهوم على حدة:
ثقافة Culture: لغة: دور استعمالات العرب لمادة (ثقف) في كلامها على الحذق في إدراك الأمور، وحسن الفهم، وجودة التقويم.
وَتَقَفْتُ الرِمَحَ: قَوْمَتُهُ، فهو مُتَقَفٌ. وَالثَّقَافُ ما يُتَقَفُ به. (المعجم الصافي في اللغة العربية، ١٤٠١، ص ٨١).
أما مصطلح الثقافة بشكل عام فَيُعَرَّفُ على أنه العلوم والمعارف والفنون التي يطلب الحذق بها. (المعجم الوسيط، ١٤٢٥هـ، ٩٨).
وعرّفها سرحان (١٩٨١م، ١٣١) بأنها طريقة الحياة في المجتمع بجوانبها المادية كالآلات والإنشاءات، والأزياء، وغيرها، والمعنوية كاللغة والأدب والفن والدين وغيره.
وعرّف قاموس الشامل (١٩٩٩م، ١٣٧) الثقافة بأنها: "الوحدة الكاملة للسلوك المتعلم الذي ينتقل من جيل إلى الذي يليه- نمط من التقليد (أو العرف) حيث تنتقل الرموز من جيل واحد إلى الجيل التالي من خلال التعليم الاجتماعي".

المحاسبية (Accountability):

حاسب على يحاسب، محاسبةً وحساباً، فهو محاسب، والمفعول محاسب، حاسب فلاناً: ناقشه الحساب وأقامه عليه (معجم اللغة العربية المعاصرة، ٢٠٠٨م، ٤٨٩).

في قاموس الشامل المسؤولية هي التزام الفرد بتقديم حساب أو تفاصيل ما عهد إليه القيام به (الصالح، ١٩٩٩م، ٢٤).

كما تعرّف بأنها تقديم تبرير للقيام بنشاط ما، وإثبات المسؤولية لتحقيق نتائج معينة (Jing, 2009.51).

وعرّف (الحارثي، ٢٠٠٨م، ٩) المحاسبية على أنها: نظام يتم من خلاله تقييم ومتابعة أداء المرؤوسين بهدف تحسين وتطوير بيئة العمل التربوي والكشف عن مواطن القوة وتعزيزها، ومواطن الضعف ومعالجتها.

المحاسبية التعليمية (Educational Accountability):

قدمت الهيئة البحثية لتنمية التفاعل الثقافي (ARDI) تعريفاً للمحاسبية التعليمية بأنها تعني ضمان التأكد من أن جميع المساهمين في التعليم يقبلون تحمل مسؤولية، وأن يكون كل فرد منهم مسؤولاً عن حصول كل متعلم على فرصة كاملة للالتحاق بالمدرسة، وأن يحصل على تعليم جيد، ومعلمين ذوي كفاءة وتميزين، وأن يكون مستواه الأكاديمي متميزاً كأحد المخرجات الرئيسية للعملية التعليمية. (الشخبي، ١٩٨٨م، ١١٠).

وقدّم هارفي (٢٠٠٤م) تعريفاً للمحاسبية في التعليم العالي بأنها ضمان وحدة أو مؤسسة ما لمساهميها بأن تقدم تعليماً ذا جودة عالية، أو تقدم دليلاً أو برهاناً على قيمة واستخدام المصادر العامة.

وعرّف عبد الحميد (٢٠٠٣م) مفهوم المحاسبية التعليمية في الجامعات على أنها نظام لقياس وتحليل الأداء التعليمي للجامعات، يمكن من خلاله التأكد من سلامة الأهداف وسياسات القبول والخطط والبرامج الدراسية وتقييم الطلاب، وينتهي بتقديم تقارير محاسبية تسهم في توكيد الجودة التعليمية، وتحسين الإنتاجية التعليمية، وأيضاً زيادة الكفاءة والفاعلية التعليمية للجامعات.

وستعرّف المحاسبية التعليمية إجرائياً بأنها مسؤولية أعضاء هيئة التدريس في التعليم الجامعي عن أدائهم، إضافة إلى وعيهم بحقوقهم القانونية وواجباتهم الوظيفية والجزاءات التأديبية التي تتبّع عند وقوع ممارسات من جانبهم تستوجب المساءلة والمحاسبية وفقاً للنصوص القانونية.

ويُقصد بثقافة المحاسبية التعليمية إمام عضو هيئة التدريس بمفاهيم المحاسبية التعليمية ومبادئها وأهدافها، وإيمانه بقيمتها ومعتقداتها داخل النظام الجامعي وممارستها بما يتفق مع تقويم الأداء الجامعي وزيادة كفاءة العملية التعليمية.

٢- جامعة القصيم Qassim University:

وهي إحدى مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية التابعة لوزارة التعليم العالي، وتأسست في عام ١٤٢٣ - ١٤٢٤ هـ بعد ضمّ كلّ من فرعي جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وجامعة الملك سعود لتكوين جامعة جديدة أطلق عليها جامعة القصيم، وتضم (٣٥ كلية) مثل كلية التربية، وكلية الطب، وكلية الاقتصاد والإدارة، وكلية الشريعة وأصول الدين، وكلية اللغة العربية والعلوم الاجتماعية، وكلية الهندسة، وكلية العلوم، وكلية الزراعة والطب البيطري، وغيرها من الكليات. (دليل جامعة القصيم، ٦٠١٤٣٣ هـ - ٢٠١٢ م).

٣- تصوّر مقترح (Conceived proposal):

يعرّف التصوّر المقترح في هذه الدراسة إجرائياً: بأنه عدد من الإجراءات والخطوات التي تقوم على مجموعة من المبادئ والأسس، تقترحها الباحثتان لتنمية ثقافة المحاسبية التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم.

الاطار النظري

نظام المحاسبية التعليمية :

يعد مفهوم المحاسبية التعليمية أحد المفاهيم التي لقيت اهتماماً بالغاً من جانب كثير من التربويين خلال الستينيات والسبعينيات من القرن العشرين، وقد بدأت استخدامات هذا المفهوم في الولايات المتحدة الأمريكية في أواخر الستينيات، ثم ما لبث أن انتقل منها إلى بريطانيا وغيرها من الدول الأوروبية في بداية السبعينيات، ومفهوم المحاسبية ليس من المفاهيم ذات الأصل التربوي، ولكن تمّت استعارته من مجالات الصناعة، والاقتصاد والتجارة (الشخيبي، ١٩٨٨، ٦٤).

وهو يتضمَّن وجود جهة (فرد أو جماعة أو حكومة.. إلخ) لتكون موضع محاسبة بشكل مباشر أو غير مباشر، وتتم المحاسبية بموجب أعمال قام بها الطرف المقدم للمحاسبة (عمل ، قرار ، نتائج ،..). وقد يقتضي ذلك تقديم تقرير أو كشف حساب، وأحياناً أخرى قد يقتضي تقديم تبرير أو توضيح للعمل أو القرار المتخذ أو النتائج التي أدت لها عمل الإدارة (المعجل، ٢٠٠٩، ١٢).

مفهوم المحاسبية:

أظهرت الأدبيات العديد من التعريفات لمصطلح المحاسبية، وقد يرجع ذلك لتعدد الزوايا التي ينظر منها الدارسون للمحاسبية، وقبل عرض تعريف المحاسبية من المستحسن تحديد معنى كلمة المحاسبية في اللغة، فقد ذكر عبد الحميد (٢٠٠٣، ٣٨) بأن مصطلح Accountability يعني المحاسبية، كما يعني المسؤولية أو المساءلة، وهو يرادف معاني عديدة في الإنجليزية منها: Amenability , Amenableness , Accountableness , Capacity ويشمل مصطلح Amenability الصفات التالية: Answerable, Accountable. وعموماً فإن هناك إجماع على أن مصطلح Accountability يعني المحاسبية بمعنى الالتزام بتقديم حساب عن أداء العمل (بدوي، ١٩٨٢، ٦).

وقد قدم الباحثون تعريفات عديدة للمحاسبية، نورد منها ما أشار إليه الطويل (٢٠٠١م، ٢٣٠) إلى أن المحاسبية في الإدارة هي وسيلة تتم عبرها متابعة العاملين عن كيفية استخدامها للسلطات والمسؤوليات الموكلة إليهم، وهي وسيلة الإدارة للتأكد من تحمُّل العاملين للمتطلبات المتوقعة لأداء أدوارهم وفق ما هو محدد ومتفق عليه، وتعني قيام الرئيس بمساءلة المرؤوس على ما يقوم بأدائه من أعمال، وإشعاره بمستوى هذا الأداء وذلك من خلال التقييم المناسب.

وعرفت المحاسبية في (الويكيبيديا) على أنها: مفهوم أخلاقي يحمل معاني عدة، وعادة ما يستخدم هذا المصطلح بشكل مترادف مع مفاهيم من قبيل المسؤولية عن الأفعال، وتلقي اللوم والمحاسبة، والمصطلحات الأخرى المشتركة معها في المعنى، ومع توقع توضيح السلوك.

كما عرفها ماكفرسون (Macpherson, 1996) على أنها تعني الاستعداد للإجابة عن أسئلة الآخرين فيما يتعلّق بواجبات الفرد وأدائه، والمحاسبية الفاعلة تتطلب جمع البيانات الموضوعية حول السلوكيات المتعلقة بالأدوار، وتقييمها طبقاً لمقاييس ومعايير مناسبة، ومن ثم التخطيط المنظم للتطوير والتحسين في الواقع.

مفهوم المحاسبية التعليمية (Educational Accountability):

يعتبر مفهوم المحاسبية التعليمية ليس من المفاهيم ذات الأصل التربوي، لكن تمت استعارته من مجالات أخرى، واستخدم في التربية تحت اسم المحاسبية التعليمية Educational Accountability أو المحاسبية في التعليم Accountability In Education (الخريف، ٢٠٠٧، ٢٠).

وقد عرّف عبد الحميد (٢٠٠٣م) المحاسبية التعليمية على أنها: نظام لقياس وتحليل الأداء التعليمي للجامعات يمكن من خلاله التأكد من سلامة الأهداف وسياسات القبول والخطط والبرامج الدراسية وتقييم الطلاب، وينتهي بتقديم تقارير محاسبية تسهم في توكيد الجودة التعليمية وتحسين الإنتاجية التعليمية وأيضاً زيادة الكفاءة والفاعلية التعليمية للجامعات.

وعرفتها الجمعية الأمريكية (American Association of School Administrators 1973, 6) بأنها التزام الفرد بإعطاء إجابات عن التساؤلات وتوضيح لنتائج العمل المتوقعة منه نتيجة للدور الذي يقوم به لمن لهم الحق القانوني والسلطة بذلك.

وعرفها الشخبي (١٩٨٨، ٦٤) بأنها: العملية أو العمليات التي تتأكد عن طريقها المديرية والمناطق التعليمية من تحقيق المدارس أو الأنظمة المدرسية لأهدافها.

ويرى إبراهيم مسلم (١٩٩٣، ٩٣) بأنها العملية التي يمكن بواسطتها السيطرة على الممارسات التعليمية وأنشطتها وتوجيهها في المسار الصحيح الذي يقود إلى تحقيق الأهداف المرجوة، وهي وسيلة إستراتيجية في آن واحد، فهي وسيلة لمعرفة فاعلية العمليات التعليمية من جهة، وهي إستراتيجية تساعد وتسرع في التغيير التربوي للتمكّن من اتخاذ قرارات تربوية صائبة.

وأشارت الدريني (٢٠٠٠، ٥) إلى أن المحاسبية في التربية عبارة عن وسيلة يتم عبرها متابعة العاملين وكيفية استخدامهم للصلاحيات والسلطات والمسؤوليات الموكلة إليهم، لضمان تفعيل كافة مدخلات النظام التربوي وعملياته ومخرجاته.

ويعرفها محمد (٢٠٠٩، ٥٩) بأنها: عملية إيجابية ديناميكية تسعى لتحسين الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس وتجويدها، وذلك من خلال المراجعة المستمرة لمستوى أدائهم في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، مع الاهتمام بعلاج السلبات وتلافيها للحفاظ على مستوى الأداء العام للمؤسسة الجامعية.

ومن التعريفات السابقة يتضح أن إدارة الجودة ومسؤولية الأداء منطلقان يكمل أحدهما الآخر، وأن الأهداف والعمليات المؤدية لتحقيق الأهداف هما المرتكز للمحاسبية التعليمية، ولم تقتصر على نتائج تعلم الطالب فقط، بل تطبق على المؤسسة التعليمية ومجمل الجهود التي تمت، سواء أكانت جهوداً أكاديمية أو طلابية، أو جهوداً مالية، وتجارية أو تقدماً تعليمياً أو أي اهتمامات تنظيمية أخرى.

هناك علاقة ارتباطية بين التقويم والمحاسبية، فالتقويم يهدف إلى التعرف على الأهداف التي تم تحقيقها بالتعليم الجامعي، فهو يهتم أساساً بإعطاء معلومات عن مدى النجاح أو الفشل في تحقيق هذه الأهداف؛ ولذلك تتعدد وتتباين وسائل التقويم وفقاً للأغراض والأهداف، كما أن التقويم يمكن أن يكون لجزئيات أو قطاعات منفصلة في مجال العمل، أما المحاسبية فهي تهتم بالمسؤولية وفيها لا بدّ من تفسير الأسباب التي تقف وراء النجاح أو الفشل في أداء العمل بالمؤسسة التعليمية، كما إنها لا تقف عند تحقيق الأهداف؛ لذلك لا تتم المحاسبية إلا بعد التقويم، ولكن إتمام التقويم ليس شرطاً لإتمام المحاسبية (إبراهيم، ١٩٩٦، ٤٣).

وعلى الرغم من أن التقويم والمحاسبية يرتبطان بمخرجات العملية التعليمية، إلا أن التقويم يركز على المخرجات النوعية للعملية التعليمية، والتي يصعب السيطرة عليها من الناحية الكمية، ويغلب عليها النظرة الشمولية؛ لأنها تتم في جميع المراحل بدءاً بالتخطيط ثم التنفيذ ثم الحصول على النتائج، بينما المحاسبية تركز على الحصول على مخرجات تعليمية متميزة بأقل مدخلات ممكنة تعبر عن كفاءة النظام التعليمي وإنتاجيته (عويضة، ٢٠١٢، ٥٣).

ومما سبق يتضح أن هناك فرقاً بين التقويم والمحاسبية على أساس أن المحاسبية تتضمن التقويم، وهي تتم في ضوء نتائج التقويم سلبيًا وإيجابيًا، كما أن التقويم قد يقتصر على بعض جوانب العملية التعليمية، أما المحاسبية تشمل كل العناصر الواردة في أداء العمل، بل تشمل بعض العناصر الأخرى الخارجية والتي يكون لها تأثير في تحقيق الأهداف المحددة سابقًا والمراد تحقيقها.

أنواع المحاسبية:

على الرغم من تعدد التصنيفات لأنواع المحاسبية، إلا أن هناك شبه إجماع على أن أهم الأنواع الشائعة للمحاسبية هي:

١. **المحاسبية البيروقراطية:** وتتركز المحاسبية البيروقراطية حول مدى الالتزام بالتعليمات الإدارية التي ينبغي على المربين أن يتبعوها (الجارودي، ٢٠٠١، ٧٧).

وهذا يعني أن المحاسبية البيروقراطية تتم من خلال هيئات مختصة تعمل على تحقيق الانضباط، والالتزام باتباع القواعد والقوانين وعدم الحياد عنها، حيث تكون فيها المسؤولية في اتجاه واحد إلى أعلى، ويتمثل ذلك في مسؤولية رئيس القسم أو عميد الكلية أو رئيس الجامعة أمام الهيئات المختصة، وذلك من خلال إعطاء تفسير أو تحليل كامل عمّا يتم في الأداء التعليمي (سواء للقسم أو الكلية أو الجامعة) لمسؤول أعلى منه (عويضة، ٢٠١٢، ٤١).

لكن هذا النمط لا يسمح بتحقيق الإبداع الإداري داخل المنظمات بصفة عامة، والأقسام العلمية بالمؤسسات الأكاديمية بصفة خاصة، بل يساعد على إعداد الفرد ليصبح خاضعًا للوائح والقوانين الموضوعية، ومن ثم يفقد الفرد كيانه، ويشعر أنه مقيد في أفكاره الإبداعية (عويضة، ٢٠١٢، ٤١).

٢. **المحاسبية الديمقراطية:** وتعني أن الجميع مسؤول أمام الآخر، فعضو هيئة التدريس يُسأل من قبل الطلاب ومن رئيس القسم، ويكون رئيس القسم مساءلاً أمام عميد الكلية، وعميد الكلية مساءلاً أمام الجهات العليا المختصة (الجارودي، ٢٠٠١، ٧٦).

وفي هذا النوع من المحاسبية يشعر الأفراد بأنهم جزء من شيء أكبر من أنفسهم، وفيه ينبغي أن يفهم الأفراد أنهم بعملهم الجاد يراعون ذاتهم في نفس الوقت الذي يهتمون فيه بمن في المؤسسة، فيحسنون ما يقومون على أدائه باستمرار، بشكل يعكس الولاء للمؤسسة، وهذا يأتي من خلال أن الإدارة القائمة يجب أن تفهم مبدأ "لا رئيس ولا مرعوس" إلا بما تقتضيه الضرورة وإعلان ذلك، حيث سيعمل الجميع وفق هذا المبدأ على أنهم جميعاً في بوتقة واحدة، هدفها تحقيق الغرض الذي يعمل الجميع من أجله في جو يسوده الإنسانيَّة (Engeld, Eide,) (Unesco, th.3, 90).

٣. **المحاسبية الاجتماعية:** إن المحاسبية الاجتماعية تعني الالتزام بتقديم تقارير عن المسؤوليات والممارسات للسلطات الممنوحة والمفوضة من جانب المجتمع، سواء للأفراد أو المنظمات؛ وذلك لأن المحاسبية الاجتماعية تركز على محاسبية المؤسسة أو العالمين فيها عن أدوارهم في المجتمع، مع تقديم الدليل الذي يوضح مدى إنجاز المسؤوليات والمهام المتوقعة منهم، إضافة إلى عدم إهمال التأثيرات الاجتماعية على مستوى أدائهم سواء إيجابية أو سلبية (عويضة، ٢٠١٢، ٤٢).

٤. **المحاسبية الإدارية:** تهتم المحاسبية الإدارية "بتقديم بيانات ومعلومات عن المستقبل، بالإضافة إلى الماضي والحاضر، وتهتم بالبيانات التحليلية واستخدام أساليب رياضية وإحصائية تهدف إلى محاسبة التكاليف والممارسة الإدارية المتعلقة بالتخطيط والإدارة، وتقييم أداء الوحدة المحاسبية" (عبد الحميد، ٢٠٠٣، ٦٠).

وتهتم المحاسبية الإدارية أساساً بتوفير وإمداد الإدارة بالمعلومات الضرورية والمفيدة في اتخاذ القرارات الخاصة بتخطيط ورقابة عمليات الوحدة الاقتصادية المعينة بما يحقق أهداف هذه الوحدة، فحتى يمكن مساعدة الإدارة في القيام بمهام عمليات تخطيط ورقابة الأنشطة المختلفة داخل الوحدة الاقتصادية بطريقة فعالة؛ عادة ما يتم تطبيق ما يسمى "نظام محاسبة المسؤولية" الذي ينظر إلى الوحدة الاقتصادية ككل على أنها مجموعة من مراكز المسؤولية مثل مركز التكلفة، ومركز الربحية، ومركز الاستثمار (حسين، ٢٠٠٣، ٦١-٦٢).

فالمعلومات التي تعرضها المحاسبية الإدارية لها أهمية كبيرة في تقييم الأداء الحالي، وفي التخطيط لأعمال وأنشطة المؤسسة (سواء تعليمية أو غير تعليمية) في المستقبل القريب والبعيد، كما تعدّ هذه المعلومات المدخل الأساسي لدراسة وتطوير نظم المعلومات السائدة في المؤسسات، بما يتمشى مع التطورات المخطط لها في المستقبل.

كما أن عملية صنع القرار بمؤسسات التعليم الجامعي، هي جزء لا يتجزأ من نظام المحاسبية الإدارية، وذلك من خلال عرض المعلومات والبيانات التي تتسم بالشفافية والتي تسهم في اتخاذ القرارات السليمة، ومن ثمّ إحداث التطوير والإصلاح المنشود في مؤسسات التعليم الجامعي (عويضة، ٢٠١٢، ٤٢-٤٣).

٥. **المحاسبية القانونية (الشرعية):** تتطرق المحاسبية القانونية من أن هناك هيئات تتوقع من الموظفين المسؤولين تنفيذ مهمات طبقاً للمبادئ الدستورية والقوانين، لهذا يتم فيها تأكيد تعهدات الموظفين في ضوء توقعات الجهات الخارجية من المنظمات أو الأفراد، حيث يعتمد هذا النوع على مراقبة الموظفين من قبل الأفراد الخارجيين في مكاتبتهم أو منظماتهم، للتأكد من أن التعهدات تمت الاستجابة إليها أم لا (Barbaras, 1998, 9).

وباستطاعة المواطن أن يتقدّم بشكاوى عن التلاعب الذي قد يحصل في المؤسسات التعليمية باعتبار التزامات قانونية معينة واللجوء للمحاكم في قضايا مختلفة، مثل: غياب الفرص المتكافئة، أو ممارسة التمييز، أو مشكلات التعليم الخاص.

٦. **المحاسبية السياسية:** المؤسسات التربوية مؤسسات في مجتمع ديمقراطي، وهي مسؤولة عن تنفيذ سياسات عامة وعرضها على المجتمع والمؤسسات التشريعية للتأكد من تنفيذ، وهذه محاسبة يقوم بها المشرعون، وأعضاء مجالس الإدارات، ومؤسسات المجتمع المحلي (الجارودي، ٢٠٠١، ٧٧).

٧. **المحاسبية المهنية:** وتعني أنه على المؤسسات التعليمية والعاملين فيها، الحصول على المعرفة المتخصصة، واجتياز اختبارات التأهيل، وتحمل المعايير المهنية للممارسة، وهذا النوع من المحاسبية يركّز على الممارسات التعليمية والتدريب، وتطالب دائماً باتباع أفضل الممارسات استناداً إلى نتائج البحوث التعليمية، وهذا يقتضي توفير تدريب جيد للعاملين، وتحديث معارفهم، وتعزيز انتمائهم الشخصي للمؤسسة التعليمية، وتعميق مسؤولياتهم أمام تلاميذهم في المقام الأول.

أهداف المحاسبية:

هدف المحاسبية هو ما يقدمه الشخص العام (فردًا - منظمة) للمحاسبية بموجبه، وهو ما يجيب عن السؤال: لماذا المحاسبة؟ والهدف يجب أن يكون واضحًا، وفهمه ضمن قدرة أو استطاعة الشخص موضع المحاسبة؛ لأن فهم الهدف يساعد على تقدير السلوك الملائم، وعلى تحديد التوقعات في مجال الأداء من قبل مصادر المحاسبية (London&smith, 1997, 30)

ولما كانت المحاسبية التعليمية ليست هدفًا بحد ذاتها، بل هي وسيلة تستهدف في النهاية تحسين العملية التعليمية وتطويرها، والقدرة على المنافسة والارتقاء بالإداء التعليمي وتجويد نتائجه، ومن ثمَّ فإنَّ غايات استخدام المحاسبية التعليمية هي كالتالي:

- ١- مراقبة الأنشطة والأعمال التي تقوم بها أعضاء هيئة التدريس، ومتابعة سير العمل وتقييمه بالأنظمة، والتعليمات المرسومة وفق أهداف الخطط والبرامج في المؤسسة التعليمية لكي تحقق الجودة الإنتاجية في العمل.
- ٢- الكشف عن إبداعات أعضاء هيئة التدريس، ومكافأتهم، والعمل على تحقيق المساواة في الحقوق والواجبات (محمد، ٢٠٠٩، ٦٧).
- ٣- تحديد الانحرافات والمشكلات حال وقوعها وبيان أسبابها، ومن يسمح بتصحيح خطوات العمل ووسائله، واتخاذ الإجراءات الكفيلة بإيجاد الحلول الناجحة والعمل على تلافيها مستقبلاً.
- ٤- تحقيق العدالة والمحافظة على حقوق العاملين في المؤسسة (أبو معال، ١٩٩٤، ٤٢).
- ٥- التأكد من استخدام الموارد المادية والبشرية، والتصرف فيها يتم وفق الخطط والبرامج المقررة والعمل على مبدأ التعزيز في تكلفة التنفيذ في إطار نجاح الخطط والبرامج.
- ٦- توفير الثقة لدى جميع العاملين للتصرف بحرية دون قيود، بغرض بلوغ الأهداف المنشودة وتحقيق الجودة.
- ٧- تنمية الاستقلالية في التعليم، والتأكد من أن المستويات الإدارية العالية في المؤسسات التعليمية على إمام تام بما يتم من أعمال في المستويات التي تشرف عليها، وأن المستويات الإدارية الأخرى تصدر المعلومات الضرورية بوضوح وسهولة، حتى تتم عملية التنسيق والتوجيه واتخاذ القرارات المستقلة، وهذا يتطلب تطوير أساليب التفاعل والأشكال الإدارية لتخرج بعيداً عن النظم البيروقراطية التي تحدُّ من الفعالية (رضوان، ٢٠١١، ١٣٩).

ومن هنا فإن الهدف الرئيس من المحاسبية التعليمية لا يقتصر على تصيد الأخطاء ومعاينة مرتكبيها، بل يسعى إلى قياس وتصحيح نشاط المرؤوسين، ومحاولة اكتشاف الأخطاء والانحرافات في مجال العمل وعلاجها، والعمل على عدم تكرارها في المستقبل؛ وذلك لرفع مستوى الأداء وتحقيق أهداف العملية التعليمية بأعلى جودة وأقل تكلفة ممكنة (محمد، ٢٠٠٩، ٦٨).

ثقافة المحاسبية التعليمية - آليات نشرها ومعوّقاتها :

شهدت السنوات الأخيرة اهتمامًا متناميًا بالمحاسبية في التعليم العالي على مستوى دول العالم المتقدّم، وعلى رأسها الولايات المتحدة الأمريكية، وأستراليا، وكندا، وإنجلترا، وألمانيا، خاصة مع تبني حكومات هذه الدول ومؤسسات التعليم العالي بها سياسة الجودة الشاملة، بهدف تحسين مخرجات التعليم العالي، والمتمثلة في مستوى جودة كل من الخريجين، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع والبيئة (الشخبي، ٢٠٠٥، ١٢٢).

ومن ثمّ فإن تفعيل نظام المحاسبية التعليمية بالتعليم العالي سيؤدي إلى تحقيق أهداف الجودة الشاملة، سواء على مستوى كل من الفرد (الطالب، عضو هيئة التدريس، الإداري) والمؤسسة (القسم، الكلية، الجامعة).

وهذا لن يتحقق إلى من خلال نشر ثقافة المحاسبية التعليمية بين جميع العاملين بالمؤسسة الجامعية، والعمل على توعيتهم من خلال تفعيل مجموعة من الآليات والوسائل التي تسهم في نشر ثقافة المحاسبية التعليمية من أعضاء هيئة التدريس.

وعليه؛ فإن هذا الفصل سوف يتناول الآليات اللازمة لنشر ثقافة المحاسبية التعليمية بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، بالإضافة إلى متطلبات نشرها بينهم.

آليات نشر ثقافة المحاسبية التعليمية:

تعني آليات المحاسبية التعليمية: العمليات والإجراءات التي يمكن من خلالها اعتبار منظمة ما مسؤولة عن أدائها ومقارنته بالمقاييس الداخلية والخارجية، ومن خلال هذا التقييم يتم تحديد المكافآت أو العقوبات والتي تطبق على أداء المنظمة (حسين، ٢٠٠٤، ٢٥٨).

وهذا يستلزم من الإدارة الجامعية أن تكون مؤهلة للقيام بعمليات التوجيه والتدريب للعاملين بالجامعة، ومراقبة ومتابعة الأعمال التي يقومون بأدائها، مع العمل على بذل الجهد وتوفير الإمكانيات حتى تتمكن من إقامة الدورات التدريبية وتنظيم المؤتمرات والندوات، وأيضاً القيام بوضع المعايير والمقاييس لتقييم أداء العاملين والموظفين مع العمل على توجيههم من أجل رفع مستوى أدائهم، وتحقيق أهداف الجامعة (عبد الحي، ٢٠٠٧، ٣٧-٣٨).

ومن ثم يتضح أن تطبيق أي فكر جديد- كالمحاسبة التعليمية- تستوجب التدريب لتأهيل الأفراد العاملين بالمؤسسة أولاً، وذلك لدعم ونشر ثقافة المحاسبة التعليمية وتقبلها والتقليل من مقاومة التغيير لعملية المحاسبة التعليمية والخوف من تطبيقها.

وفيما يلي عرض لأهم الآليات التي يمكن أن تسهم في نشر الوعي بثقافة المحاسبة التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة:

المؤتمرات والندوات العلمية:

تعدُّ المؤتمرات والندوات العلمية من أهم الوسائل التي تستطيع الجامعة من خلالها التأثير في الأفراد، لعلاقتهم المباشرة بالمشاركين في المؤتمرات والندوات وقدرتهم على القيام بالحوار معهم حول موضوع الندوة أو المؤتمر، للاستفادة من خلالها في تغيير بعض القيم والعادات المتكونة لديهم (حسيني، ٢٠٠٦، ٣٤٠).

ومن المفيد هنا، الإشارة إلى أن إحدى الدراسات قد أوصت بضرورة نشر ثقافة تقييم أداء التعليم العالي وإدارة الجودة الشاملة، وذلك من خلال إقامة الندوات والمؤتمرات والمحاضرات من أجل تعريف العاملين بمفاهيم تقييم الأداء وإدارة الجودة الشاملة ونشر الوعي بهما (عبد الحي، ٢٠٠٧، ١٥٨).

ومن ثم تتضح أهمية عقد وتنظيم الندوات والمؤتمرات في تنمية ثقافة المحاسبة التعليمية والترويج لها لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، لتعريف جميع الأفراد المشاركين، سواء في الندوة أو المؤتمر بمفهوم المحاسبة التعليمية والوعي بأبعادها وضرورتها وفوائدها للجامعة، الأمر الذي يمكن من خلاله بناء وتعميق ثقافة المحاسبة التعليمية لديهم.

الدورات التدريبية وورش العمل:

تعدّ الدورات التدريبية وورش العمل أيضاً من الوسائل المهمة التي تستطيع الجامعة من خلالها التأثير في الأفراد، وذلك من خلال التدريب في مراكز متخصصة تنشأ في الجامعة نفسها، ويلتحق بها العاملون بالجامعة عندما تريد الجامعة أو الكلية تقنية جديدة أو مفاهيم جديدة لدى العاملين بها، وكذلك حضور ورش العمل التي تنظمها الجامعة أو الكلية من أجل نشر الوعي، وتنمية الاتجاهات الإيجابية نحو الموضوعات الجديدة التي تريد أن تتبناها لدى العاملين بها (عويضة، ٢٠١٢، ١٢١).

برامج التنمية التنظيمية:

يمتاز أسلوب التنمية التنظيمية بمجموعة من السمات التي تجعله صالحاً كآلية عملية لنشر ثقافة المحاسبية التعليمية بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، ومن أهمها: أنه يركز على تنمية المؤسسة ككل، وليس على تنمية طرف منها فقط (أي تنمية جميع أطراف العلاقة التنظيمية، سواء كان عضواً أو جماعةً أو مديراً أو مناحاً تنظيمياً أو ثقافةً تنظيميةً أو بيئةً تنظيميةً أو المؤسسة ذاتها)، كما أن الاتصالات بين الأعضاء تكون في جميع الاتجاهات، وليس في اتجاه واحد، والإدارة معاونة ومساعدة، والنمط التنظيمي تسوده الديمقراطية والمناخ يسوده المشاركة والتعاون، والرقابة تقوم على الالتزام والثقة، بالإضافة إلى التحفيز المادي والمعنوي؛ نظراً للاهتمام بالأفراد والعمل معاً ووجود التغذية الراجعة (أبو الوفا، ٢٠٠٥، ١٢).

برامج التنمية المهنية:

تعدّ برامج التنمية المهنية من أهم الأساليب والآليات التي تسهم في ظل الظروف العالمية المتغيرة، حيث إن إدارة التعليم الجامعي تتطلب العديد من المهارات التي لا يمكن الوصول إليها إلا من خلال برامج ودورات تدريبية؛ نظراً لأن الوظائف الإدارية تحتاج إلى مزيد من الإعداد والتطوير (حسين، ٢٠٠٦، ٧٤).

لذا فقد أوصت إحدى الدراسات بأهمية عقد دورات للنمو المهني لأعضاء هيئة التدريس ورؤساء الأقسام بهدف توعية أعضاء هيئة التدريس بأدوارهم المتوقعة، وزيادة وعي رؤساء الأقسام بالقواعد والقوانين المنظمة لعملهم، وتعريفهم بالأساليب الجديدة في مجالي تقويم الأداء والتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس (الدهشان، ٢٠٠٥، ١١٥-١١٤).

معوِّقات نشر ثقافة المحاسبية التعليمية بمؤسسات التعليم الجامعي:

أصبح تحقيق جودة الخدمات والمخرجات التعليمية والوصول للاعتماد المؤسسي والأكاديمي الهدف الإستراتيجي لمعظم الجامعات الخليجيَّة، وعلى رأسها: جامعات المملكة العربيَّة السعوديَّة، لمواجهة قضاياها الداخليَّة وتحدياتها الخارجيَّة المتمثلة في العولمة، والتغيرات الثقافيَّة، والانفتاح العالمي غير المسبوق في مجال التعليم العالي، بظهور تدويل التعليم العالي، والجامعات العابرة للقارات، والتغيير في المهارات والقدرات المطلوبة في سوق المهن.. إلخ (الحري، ٢٠١١، ١٣).

وباعتبار أن إدارة الجودة الشاملة أحد الأساليب الإداريَّة التي تهدف إلى تطوير أداء المؤسسات عن طريق بناء ثقافة عميقة عن الجودة تركز عن فكرة الشموليَّة لتطوير تلك المؤسسات، وذلك من خلال وضع معايير خاصة وموضوعيَّة لضمان جودة كل مكوّن من مكونات المؤسسة، إلى جانب التحسين المستمر في أداء الأفراد، وذلك عن طريق استثمار قدراتهم وتدعيم مهاراتهم، من خلال التنمية المهنيَّة المستمرة، وتفويض السلطة، ونظم المساءلة، وتوكيد الجودة، والاستقلاليَّة، وتقديم التغذية الراجعة والمستمرة لأدائهم، والتغلب على المعوِّقات التي تحول دون تحسين جودة أدائهم (عبدالحى، ٢٠٠٧، ١٣٣).

ووفقاً لذلك؛ فإن المحاسبية التعليمية من أنسب الأنظمة التي تساعد في مراقبة الجودة الشاملة، فما الجودة للتعليم الجامعي إلا ناتج من تطبيق سياسة المحاسبية التعليمية، ومحصلة نهائيَّة لها، كما أن المحاسبية التعليمية تعدُّ مدخلاً مناسباً لتحقيق الجودة الشاملة في التعليم الجامعي.

وبهذا يتضح ضرورة نشر الوعي بأهميَّة نظام المحاسبية التعليمية في تطوير وتحسين إدارة المؤسسات الجامعيَّة من أعضاء هيئة التدريس قبل البدء في تطبيقه، إلا هناك عوائق وصعوبات تواجه نشر ثقافة المحاسبية التعليمية وتنميتها.

وقد وردت في الأدبيات المختلفة في دراسة (المعجل، ٢٠٠٩م؛ عويضة، ٢٠١٢م؛ رضوان، ٢٠١١م؛ محمد، ٢٠٠٩م؛ الحارثي، ٢٠٠٨م؛ دويري، ٢٠٠٢م؛ المدني، ٢٠٠٨م؛ العمري، ٢٠٠٤م؛ الزعبي، ٢٠٠٣م) مجموعة من المعوِّقات التي تحول دون نشر ثقافة المحاسبية التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس والتي يمكن حصرها في نقطتين إحداهما تتمثل في المعوِّقات الثقافيَّة والاجتماعيَّة، والأخرى في المعوِّقات الإداريَّة التي تتعلق بالجهاز الإداري.

المعوقات الثقافية والاجتماعية:

وهي المعوقات المتعلقة بثقافة مؤسسات التعليم العالي، وتمثل في القيم والسياسات والممارسات المختلفة، والقوى المعارضة لتطبيق وتفعيل نظام المحاسبية التعليمية بمؤسسات التعليم الجامعي، نتيجة لغياب ثقافة إيجابية مشتركة حيال هذا النظام، ومن أهم هذه المعوقات ما يلي:

١. تمسك العاملين باللوائح والقوانين التنظيمية المألوفة دون استخدام المرونة عند تطبيقها أو التجديد فيها، ويعتبر هذا معوقاً يحول دون نشر ثقافة المحاسبية التعليمية بين العاملين؛ لأنه يؤدي إلى تغيير ما ألفوه وعرفوه من مهام وممارسات.
٢. مقاومة التغيير والتطوير والبعد عن الافتراضات المثالية لأساليب التنمية التنظيمية بدافع القلق والخوف والفشل، أو تبعاً لاتجاهات الأفراد والعادات التنظيمية والروتين.
٣. ضعف قنوات الاتصالات بين أعضاء هيئة التدريس وأقسام وإدارات الجامعة، وانخفاض الروح المعنوية بين أفراد المؤسسة الجامعية، وهذا من أهم المعوقات لأي إصلاح مؤسسي.
٤. وجود ولاءات اجتماعية تقليدية تؤدي إلى شيوع المحسوبية في عمل الإدارة، وتحول في طبيعة العلاقات بين العاملين.
٥. انتشار الفساد واستغلال النفوذ الذي أصبح من المعوقات الخطيرة ضد نشر ثقافة المحاسبية.

المعوقات الادارية:

١. عدم اقتناع بعض القيادات الأكاديمية بأهمية نظام المحاسبية التعليمية للجامعة، ووجود غموض عند بعضهم حول ماهية وطبيعة المحاسبية التعليمية وضرورتها.
٢. الهوة الكبيرة بين البعد النظري والبعد العملي في النظم الإدارية.
٣. عدم المقدرة على تغيير الفكر الإداري، وعدم الاعتراف بأن الإدارة مهنة وعلم متخصص له أصوله ومبادئه وتقنياته التي لا يعرفها ولا يتمكن من توظيفها من لم يكن مؤهلاً لها بأعلى المستويات.
٤. غياب مفهوم الإدارة العصرية، التي هي مظهر من مظاهر الحياة الحديثة والتي من ملامحها الرئيسة (المستقبلية، العملية، التقنية، الديمقراطية والكفائية).

٥. مركزية الإدارة الجامعية وسيادة البيروقراطية داخل الإدارة الجامعية، وغلبة الطابع البيروقراطي على المناخ التنظيمي للجامعة، مما يجعل سياسة التعليم غير قابلة للتغيير ولا تشجع نشر أو استحداث وتطبيق أفكار تربوية جديدة.

٦. الضعف الداخلي في بنية النظام الإداري الجامعي الذي يؤدي إلى غياب الرقابة الإدارية نتيجة ضعف توافر المعلومات الكافية حول طبيعة العمل، ومهام القائمين به.

ومن ثم فإن ضعف الرقابة يعني عدم القدرة على تنفيذ وتفعيل وسائل المحاسبية التعليمية بصورة جيدة على الأفراد العاملين بالمؤسسة الجامعية، وعدم القدرة على نشر ثقافة المحاسبية التعليمية من باب أولى.

٦. الصراع التنظيمي داخل المؤسسة الجامعية من أهم المعوقات الإدارية التي تعوق نشر ثقافة المحاسبية التعليمية، ومن المعروف أن تطبيق المحاسبية يتم من المستوى الأعلى للمستوى الأدنى، في ضوء معايير محاسبية واضحة ومحددة.

حيث إن العلاقات الإنسانية تسهم بالدور الأكبر في تحسين كفاءة وفاعلية الأداء؛ نظراً لارتباط ذلك بمدى قدرة الأداء على إرساء تقاليد جامعية تؤسس الفهم المتبادل والتعاون بين العاملين في الجامعة من أكاديميين وإداريين، والإيمان بوجود مصلحة متبادلة ومشتركة، وتعميق العمل الجماعي من خلال اعتماد برامج تدريبية، لتطوير كفاءة الأكاديميين والإداريين والفنيين وتنمية معلوماتهم عن أدوار بعضهم، والاهتمام باليات وقنوات الاتصال بيم الأجهزة الأكاديمية والإدارية (أبو سليمة، ٢٠٠٥، ٥٧).

مما قد يؤدي إلى تعميق ثقافة المحاسبية التعليمية ونشرها بين الأكاديميين والإداريين، وذلك من خلال إقناعهم بأهمية المحاسبية التعليمية في تطوير وتحسين الأداء والارتقاء بمستوى جودة المؤسسة الجامعية، حتى تصبح قادرة على مواجهة تحديات العصر الحالي، وتلبية احتياجات المجتمع المستقبلية من الموارد البشرية في مختلف المجالات؛ وذلك نظراً لأن الجميع سيحاسب ويثاب على الإجابة في أداء المهام والواجبات المكلف بها، وسيعاقب على التقصير والضعف في أدائها (عويضة، ٢٠١٢، ١٦١).

٧. كثرة التغيرات في القوانين والتعليمات، وأحياناً كثرة إعادة الهيكلة، والتي تجعل من الصعب نشر ثقافة المحاسبية التعليمية وممارستها بصورة منتظمة كعملية متصلة، مما يترتب عليه تعطيل الأعمال أحياناً لعدم وضوح تفسيرات للقوانين، أو لطبيعة الأدوار في تلك الهياكل.

٨. تعقد اللوائح والإجراءات وتزايد الشكوى من الروتين في إنجاز المعاملات.

وتوضع اللوائح والأنظمة والقوانين في الدول النامية كما أفاد العلي (١٩٨٧، ٩٥) بما لا يتلاءم مع متطلبات العمل الإداري، ومع متطلبات الحياة والوضع الاجتماعي السائد في تلك الدول، وبما لا يتماشى معه، ثم بعد ذلك يبدأ التحايل على هذه القوانين والأنظمة أحياناً، وأحياناً نجد الجمود في التقيد الحرفي بنصوصها وفقراتها التي تساير واقع الحال في هذه المجتمعات، وبجانب سوء تفسير لهذه اللوائح والأنظمة والقوانين، مما يحول دون تطبيق نظام فعال للمحاسبية التعليمية، ومن ثمَّ يحول دون نشر ثقافة هذا النظام.

٩. ضعف نظام الحوافز، والنقص في الموارد والإمكانات المناسبة، وانخفاض وسائل الدعم المادي والمعنوي من قبل الإدارة الجامعية العليا، وانخفاض الروح المعنوية نتيجة لانخفاض الأجور، وغياب الدعم المؤسسي من المعوقات التي تقف حائلاً أمام نشر ثقافة المحاسبية التعليمية، وتزيد من مقاومة العاملين بالمؤسسة الجامعية في تقبل هذا الفكر الجديد، والعمل على تطبيقه.

١٠. ضغط العمل المؤسسي، وكثرة المهام والأعمال الملقاة على عاتق أعضاء هيئة التدريس، سواء رؤساء أو عمداء كليات أو رؤساء أقسام، بما لا يتيح لهم الوقت الكافي للتفكير في حلول جديدة للمشكلات التي تواجههم، سواء كانت أكاديمية أو إدارية أو بحثية أو اقتصادية أو طلابية، مما قد يؤثر بصورة مباشرة أو غير مباشرة في ممارستهم المهنية، ومن ثمَّ تقلل من جودة الأداء لديهم، الأمر الذي ينعكس على جودة الأداء الجامعي بشكل عام.

١١. غياب التحديد الواضح للأدوار والمسؤوليات لكل فرد من الأفراد العاملين بالمؤسسة الجامعية، وخاصة أعضاء هيئة التدريس، مما يتسبب في إضعاف أو إهمال الاستخدام الأمثل للطاقات التنظيمية والازدواجية، والتداخل في الواجبات والمهام.

ويمكن إرجاع ذلك إلى أن بعض القيادات قد لا ترغب في أن يعرف أعضاء هيئة التدريس وغيرهم من العاملين بالجامعة حقوقهم، خوفاً من المطالبة بتلك الحقوق، ومن ثمَّ يكون التركيز دائماً على أداء المهام والواجبات المكلفين بها، ومن هنا تتضح أهمية نشر الوعي بثقافة المحاسبية التعليمية بين أعضاء هيئة التدريس، حتى يكونوا على دراية تامة بحقوقهم وواجباتهم، وكيفية المحاسبة عليها من قبل المستويات العليا (عويضة، ٢٠١٢، ١٦٨).

١٢. قلة التدريب الكافي للعاملين، حيث يعد تدريب العاملين بأي مؤسسة جامعية على الفكر الفلسفي لأي مدخل حديث قبل تطبيقه بالمؤسسة من أهم المتطلبات التي يجب أن تهتم بها الإدارة أو القيادة العليا، وذلك حتى تقلل من مقاومة العاملين بها للتغيير الذي ترغب في إدخاله الجامعة (عويضة، ٢٠١٢، ١٦٩).

الدَّرَاسَاتُ السَّابِقَةُ

أولاً: الدَّرَاسَاتُ الْعَرَبِيَّةُ.

١. دراسة أبو العلا (٢٠١٣) " المحاسبية التعليمية كما يدركها أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بأسوان". هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى إدراك أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة أسوان بمصر للمحاسبية التعليمية، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الفينومينولوجي (الظاهراتي)، واستخدمت الاستبانة أداة لدراساتها، وتضمنت عينة الدراسة (٤٥) عضواً من أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة أسوان، وكان من أبرز نتائج الدراسة، أن المحاسبية التعليمية أداة رئيسة في أي عمليات إصلاح تجرى لتحسين العمل التعليمي، وأن معظم أفراد العينة لا يدركون مفهوم المحاسبية التعليمية وأهدافها في التعليم الجامعي، وأوصت الدراسة بضرورة نشر ثقافة المحاسبية التعليمية، وتوفير الآليات والوسائل التي تسهم في نشر ثقافة المحاسبية التعليمية.

٢. دراسة عويضة (٢٠١٢) "ثقافة المحاسبية التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية بالجامعات المصرية". هدفت هذه الدراسة إلى الوقوف على الواقع الفعلي لثقافة المحاسبية التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية بمؤسسات التعليم الجامعي، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي واستخدمت الاستبانة والمقابلات الشخصية غير المقننة أدوات لدراساتها، وطبقت الدراسة على أعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية في عدد من الجامعات المصرية، وكان من أبرز نتائج الدراسة وجود ضعف في ثقافة المحاسبية التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية بالجامعات المصرية، واتفق أعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية على وجود بعض المعوقات التي تحول دون نشر ثقافة المحاسبية التعليمية.

٣. دراسة جورج (٢٠١١م) "تطبيق المحاسبية التعليمية مدخل لتحقيق الجودة قبل الجامعي". هدفت هذه الدراسة إلى محاولة إعداد نموذج مقترح لتطبيق المحاسبية التعليمية يساعد على تحقيق الجودة في التعليم قبل الجامعي، وتقديم بعض التوصيات التي يمكن أن تساعد على تطبيق النموذج المقترح للمحاسبية التعليمية والتغلب على معوقات التطبيق.

وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي، وأسلوب تحليل النظم، واستخدمت أداة الاستبانة على عينة مكونة من معلمين ومديرين ووكلاء ونظار في مدارس قرى ومحافظات الدقهلية، وعينة من أعضاء هيئة التدريس تخصص تربوي، وتوصلت إلى مجموعة من النتائج، من أهمها أن تطبيق المحاسبية التعليمية في التعليم قبل الجامعي يؤدي إلى تحقيق الجودة في التعليم العام، كما أكدته عينة الدراسة، وإن تطبيق المحاسبية التعليمية يمكن أن يقلل من ظاهرة الدروس الخصوصية، وخاصة في مرحلتي التعليم الابتدائي والإعدادي، وأن من أهم المعوقات التي يمكن أن تعوق تطبيق المحاسبية التعليمية في التعليم قبل الجامعي هو في قلة توافر الامتحانات الدقيقة لقياس قدرات التلاميذ بدقة.

٤. دراسة رضوان (٢٠١١م) " المحاسبية وإصلاح التعليم قبل الجامعي بمصر - دراسة تحليلية". هدفت هذه الدراسة إلى الوقوف على مراحل تطور المحاسبية في التعليم وأهم مبادئها وأنواعها، والوقوف على فلسفة إصلاح التعليم قبل الجامعي بمصر، وأبرز المعوقات التي تقابل عمليات الإصلاح ووضع تصور مقترح لتفعيل دور المحاسبية في إصلاح التعليم قبل الجامعي بمصر. وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي وتوصلت إلى مجموعة من النتائج، من أهمها: وجود قصور شديد في قيام المحاسبية بدورها في إصلاح التعليم قبل الجامعي بمصر، بالإضافة إلى التعرف على المعوقات التي تحول دون قيام المحاسبية بدورها في إصلاح التعليم قبل الجامعي.

٥. دراسة الجارودي (٢٠١١م) "واقع المحاسبية التعليمية في الجامعات السعودية". هدفت هذه الدراسة إلى معرفة واقع المحاسبية التعليمية في مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي الوثائقي والمسحي، وكانت أداة الدراسة هي عقد المقابلات الشخصية مع عينة من القيادات الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس والطلاب، وقد خلصت الدراسة إلى نتيجة مفادها أنه لا يوجد في نظام التعليم العالي ولوائحه أي بند يشير إلى كيفية محاسبة عضو هيئة التدريس على عمله، وكيفية ضمان تأديته لهذا العمل من مبدأ الثواب والعقاب عليه، كما أنه نتيجة لمقابلة بعض القيادات الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس والطلاب فقد تبين أنه لا توجد ثقافة توحد مفهوم الجميع للحقوق والواجبات.

٦. دراسة المعجل (٢٠٠٩م) "تصوُّرٌ مقترح لتطبيق المحاسبية التعليمية في نظام التعليم العام في المملكة العربية السعودية". هدفت دراسة المعجل إلى التعرف على واقع تطبيق المحاسبية التعليمية والمعوقات التي تحدُّ من تطبيقها في المملكة العربية السعودية والتوصل إلى أهم المقترحات التي يمكن أن تسهم في تطبيق المحاسبية التعليمية، وتقديم تصور مقترح للمحاسبية التعليمية في نظام التعليم العام في المملكة العربية السعودية، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وكانت الاستبانة هي أدواتها لجمع المعلومات اللازمة، وتكون مجتمع الدراسة من مديري جميع إدارات التربية والتعليم بالمملكة العربية السعودية، وعينة من مديري ومعلمي المدارس والمشرفين التربويين في الرياض، الدمام، وجدة، وبينت نتائج الدراسة أن أفراد الدراسة وعينتها غير متأكدين من توافر عناصر المحاسبية التعليمية بشكل عام، وأن أكثر معوقات تطبيق المحاسبية التعليمية يتمثل في انخفاض مستوى الوعي.

٧. دراسة محمد (٢٠٠٩م) "المحاسبية التعليمية كمدخل لرفع الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الإنتاجية العلمية وأساليب تقييمها والعوامل المؤثرة فيها، وكذلك التعرف على العلاقة بين المحاسبية التعليمية والإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في المجالات التدريسية والبحث العلمي وخدمة المجتمع.

وقد اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت إلى عدة نتائج، من أهمها، أن المحاسبية التعليمية تمثل أحد العوامل الأساسية التي تؤدي إلى تحسين الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس، وأن تطبيق المحاسبية التعليمية يعتبر أمراً أساسياً للحكم على مدى فعالية الجامعة في أداء رسالتها وتحقيق الأهداف المرسومة لها، وأيضاً الحكم على أداء هيئة التدريس وما يقومون به من أدوار ومسؤوليات، وأن تطبيق نظام المحاسبية التعليمية يؤدي إلى تحسين جودة العملية التعليمية بجميع جوانبها، سواء من جانب أعضاء هيئة التدريس أو الإدارة الجامعية.

٨. دراسة المدني (٢٠٠٧) "المساءلة الإدارية تطبيقاتها ومعوقاتها في إدارات التربية والتعليم". هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على المساءلة الإدارية تطبيقاتها ومعوقاتها في إدارات التربية والتعليم في المملكة العربية السعودية، وتكونت العينة من (٨٧) فرداً من جميع مديري إدارات التربية والتعليم في المملكة العربية السعودية ومساعدتهم وعددها (٤٢) إدارة.

وقد أظهرت النتائج أن استجابات أفراد مجتمع الدراسة جاءت بدرجة غالباً لمحور تطبيق المساءلة الإدارية، كما بينت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تطبيق المساءلة الإدارية بمجالاتها تبعاً لمتغيرات: المؤهل العلمي، والخبرة، والمسمى الوظيفي، كما جاءت استجابات أفراد مجتمع الدراسة بدرجة نادراً لمحور المعوقات التي تحول دون التطبيق، وقد بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة وجود المعوقات التي تحول دون تطبيق المساءلة الإدارية تبعاً لمتغير (المؤهل العلمي)، وكانت لصالح حملة البكالوريوس، كما بينت وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين مجالات تطبيق المساءلة الإدارية منفردة مع بعضها البعض ومجموعة ككل، وقد أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية سالبة والمجالات مجموعة ككل مع المعوقات، وقد بينت النتائج عدم وجود علاقة ارتباطية بين مجال الجوانب الشخصية مع المعوقات.

٩. دراسة أحمد (٢٠٠٦) "المحاسبية وعلاقتها بتقويم جودة الأداء المدرسي من منظور تخطيطي". هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أهم المداخل المنهجية الحديثة لتقويم الأداء المدرسي، وأهم الأسس العلمية التي تستند عليها المحاسبية كأحد مداخل التقويم وجوانب استخدام المحاسبية في تقويم جودة الأداء المدرسي، بالإضافة إلى الإطار التخطيطي المقترح للمحاسبية الذاتية بالمدرسة ومقومات تنفيذه.

وقد اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الفينومولوجي (الظاهراتي)؛ نظراً لملاءمته لطبيعة البحث وأهدافه، حيث يعتمد على دراسة الواقع المعيش فعلاً، كما يصف ظواهر الوعي التربوي لعملية المحاسبية بكل أركانها، بهدف المساهمة في تطبيق المحاسبية على أسس علمية، وجعلها أكثر فاعلية لتنمية المحاسبية والاهتمام بها خاصة في علاقتها بتقويم الأداء.

وقد توصلت هذه الدراسة إلى وضع إطار تخطيطي لبنية المحاسبية الذاتية للمدرسة تضمن تحديد أهداف المحاسبية، المسؤول عن إجراء المحاسبية التربوية، تحديد نمط المحاسبية ومجالاتها والوسائل التي تتم بها المحاسبية، بالإضافة إلى مقومات تنفي بنية المحاسبية الذاتية للمدرسة.

١٠. دراسة عبد الكريم (٢٠٠٦م) "المساءلة التربويّة كمدخل لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة". هدفت الدراسة إلى التعرف على المساءلة التربويّة وتأثيرها في تقويم أداء عضو هيئة التدريس وتجويده، وكذلك الكشف عن الممارسات التي تستوجب مساءلة عضو هيئة التدريس ومحاسبته.

واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي وأداة الاستبانة، وكانت العينة أعضاء هيئة التدريس من جامعة القاهرة، وتوصلت الدراسة إلى أن تطبيق نظام المساءلة يؤدي إلى زيادة جودة العمليّة التعليميّة، سواء من جانب أعضاء هيئة التدريس أو الإدارة الجامعيّة بمجرد تفعيلها لنظام المساءلة، وهذا ينعكس إيجابياً على الأداء والسلوك داخل الجامعة، مع الأخذ بالاعتبار استخدام الأساليب الوديّة قبل تطبيق المساءلة الرسميّة.

١١. دراسة (الشخبي، ٢٠٠٥) "المحاسبية والتقويم سبل التميز والإبداع في التعليم العالي". هدفت هذه الورقة البحثية إلى التعرف على علاقة المحاسبية التعليميّة بتقويم الأداء، وذلك من خلال المحاور الآتية:

- مبررات المحاسبية التعليميّة في التعليم العالي العربي.
- تعريف المحاسبية التعليميّة، وأنماطها وخصائصها، والمبادئ التي تستند عليها.
- تطور حركة المحاسبية التعليميّة.
- بعض نماذج ونظم المحاسبية في التعليم العالي.
- بعض المقترحات لتطبيق المحاسبية التعليميّة في التعليم العالي العربي.

ثانياً: الدراسات الأجنبية.

١. دراسة (Leigh-Kale-D'Amico, 2007) "أثر تطبيق المحاسبية التعليميّة على التدريس وأداء معلمي المدارس الابتدائية في جنوب ولاية كارولينا بالولايات المتحدة الأمريكية".

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر تطبيق المحاسبية التعليميّة في التدريس وأداء معلمي المدارس الابتدائية في جنوب ولاية كارولينا بالولايات المتحدة الأمريكية، وفي الجودة

التعليمية بهذه المدارس، واستخدمت هذه المدارس اختبارات تحصيلية مقننة لقياس مستوى أداء التلاميذ ومدى تقدمهم في السنوات الدراسية، وتم اختيار العينة من معلمي الصفوف الثالث والرابع والخامس من خمس مدراس ابتدائية، ومعلمي الصفين الأول والثاني من خمس مدارس أخرى، وبلغت العينة ٢١٧ معلمًا خضعوا لدراسة مسحية في عام ٢٠٠٦ للتعرف على الممارسات التعليمية وواقع العملية التعليمية بتلك المدارس، بالإضافة إلى استخدام الملاحظة لعينة تلاميذ هذه المدارس، وكان من أهم ما توصلت إليه الدراسة من نتائج أن تطبيق المحاسبية التعليمية في الصفوف الأخيرة أعطى نتائج تعليمية أكثر جودة وتحقيق نماء للتلميذ أفضل من التطبيق في الصفوف الأولى، كما أكدت الدراسة أن تطبيق المحاسبية التعليمية يؤثر بدرجة كبيرة في الجودة التعليمية وتحسينها، وبصفة خاصة في مستوى أداء التلميذ ومستواه التحصيلي، كما تحقق المحاسبية التعليمية نوعًا من العدالة بين المعلمين، مع مراعاة ضرورة تطبيق معايير وأساليب للتقييم مقننة وموضوعية وبعيدًا عن الذاتية.

٢. دراسة هانوشك ورايموند (Hanushek & Raymond, 2005) "أثر المحاسبية على أداء الطلبة".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر تطبيق نظام تكساس للمساءلة التربوية في المدارس في تحصيل طلبة المدارس الحكومية في ولاية تكساس، من خلال تطبيق اختبار التقييم الوطني للأداء التربوي (NAEP) National Assessment of Educational Performance، ويعد هذا الاختبار المؤشر الفعلي لتقييم الأداء الأكاديمي، ويطبق كل أربع سنوات على طلبة الصفين الرابع والثامن، ويغطي المواد الدراسية الأساسية (القراءة، الكتابة، الرياضيات، والعلوم)، ويتم جمع نقاط الأداء في الاختبار مع معدلات الحضور والانسحاب، لتصنيف المدرسة حسب الفئات التي تعتمد عليها الولاية.

وطبق هذا الاختبار على طلبة المدارس الحكومية في ولاية تكساس على (١٠٠٠) مدرسة في الولاية، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن نظام تكساس للمساءلة التربوية من الأنظمة الفعالة، وحقق نتائج إيجابية.

٣. دراسة تايبتون ودونا (Tipton & Donna, 2004) "محاسبية التعليم العالي في تينيسي: منظور شركات".

هدفت الدِّراسةُ إلى التَّعرُّفِ على مدى إدراك العاملين بمؤسسات التعليم العالي بثقافة المحاسبية، واستخدمت الدِّراسةُ مقابلات شخصية مقننة مع عينة من القيادات العليا، وتوصلت الدِّراسةُ إلى أن هناك حاجة إلى المبادرة لنشر ثقافة المحاسبية في التعليم العالي، ووجود متطلبات استعداد واستخدام جيد للمصادر وتحسين الأداء.

٤. دراسة ماذرز وكينغ (Mathers & King, 2001) "إدراك المعلمين للمحاسبية".

هدفت هذه الدِّراسةُ إلى التَّعرُّفِ على إدراك المعلمين للمحاسبية الداخلية والخارجية، وإلى أي درجة يعتقد المعلمون أنهم مسؤولون داخل حجرة الصف وخارجها، وقد شملت العينة (١٨٦٧) معلماً من من معلمي المرحلتين الأساسية والثانوية في ولاية كولورادو، وتوصلت الدِّراسةُ إلى العديد من النتائج، منها: أن المعلمين لديهم إدراك لمفهوم المحاسبية التربوية وأهميتها، وأن المعلمين لديهم إحساس بالمحاسبية نحو الأمور التي بمقدورهم السيطرة عليها، كالمناهج، والمناخ التعليمي، وتحصيل الطلبة، كما أن المعلمين لديهم شعور بالمحاسبة نحو كل ما يجري داخل غرفة الصف، وليس ما يجري في المبنى المدرسي، وأيضاً لدى المعلمين إحساس بالمحاسبية أمام أنفسهم، وأمام طلبتهم، ولم يتغير إدراك المعلمين للمحاسبية بمتغيرات الجنس، الخبرة، مستوى المدرسة، والمؤهل العلمي.

منهجية الدِّراسة وإجراءاتها

أولاً: منهج الدِّراسة:

في ضوء أهداف الدِّراسة وتساؤلاتها والبيانات المراد الحصول عليها من التَّعرُّفِ على واقع ثقافة المحاسبية التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم، وبمراجعة الأدبيات وثيقة الصلة بطرق البحث ومناهجه، فإن الباحثة رأت ملائمة المنهج الوصفي التحليلي والذي يعتبر أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف الظاهرة وجمع المعلومات والبيانات عنها، وتصنيفها وتنظيمها وتحليلها، بهدف الوصول إلى استنتاجات تسهم في فهم واقعها وتطويرها" (عبيدات وعبد الحق وعدس، ٢٠٠٤، ٢٤٨).

ثانياً: مجتمع الدِّراسة:

يتكون مجتمع الدِّراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم والبالغ عددهم (٩٧٨) ما بين أستاذ وأستاذ مشارك وأستاذ مساعد (عمادة أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم ١٤٣٤/١٤٣٥هـ).

ثالثاً: عينة الدراسة:

نظراً لصعوبة دراسة المجتمع الأصلي بأكمله، وذلك لكثرة أفراد مجتمع الدراسة وضيق الوقت، وبناءً على رأي مجلس القسم، قامت الباحثة بأخذ عينة عشوائية طبقية من مجتمع الدراسة بواقع ٣٥% من مجتمع الدراسة، حيث بلغ عدد أفراد عينة الدراسة (٣٤٢) عضواً.

رابعاً: أداة الدراسة:

بناءً على طبيعة البيانات المراد الحصول عليها، وعلى المنهج المتبع في الدراسة، وجدت الباحثة أن الأداة الأكثر ملاءمة لتحقيق أهداف هذه الدراسة هي "الاستبانة"، وقد تم بناء أداة الدراسة بالرجوع إلى الأدبيات والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة

صدق أداة الدراسة:

الصدق من الشروط الضرورية التي ينبغي توافرها في الأداة التي تعتمد عليها الدراسة، وصدق الاستبانة يقصد به التأكد من أنها سوف تقيس ما أعدت لقياسه. (العساف، ٤٢٩، ١٤٠٩) وقد تم التحقق من صدق أداة الدراسة من خلال استخدام أساليب الصدق الآتية:

أ- الصدق الظاهري لأداة الدراسة (صدق المحكمين):

ويقصد به قدرة المقياس على قياس ما ينبغي قياسه من خلال النظر إليه وتفحص مدى موافقة بنوده لقياس أبعاده المختلفة، وللتعرف على الصدق الظاهري لأداة الدراسة (الاستبانة) تم عرضها على عدد من المحكمين المختصين بمجال التربية .

ب- صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة:

بعد التأكد من صدق الظاهري للأداة قامت الباحثة بتطبيقها على عينة استطلاعية قوامها (٣٠) من أعضاء وعضوات هيئة التدريس بجامعة القصيم من مجتمع الدراسة الأصلي، ثم حساب معامل الارتباط بيرسون لمعرفة صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة تمهيداً لتطبيقها على أفراد عينة الدراسة، حيث تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبانة ومتوسط درجات المحور الذي تنتمي إليه العبارة، وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي (spss) كما توضح ذلك الجداول التالية (٧)، (٨)، (٩)، (١٠):

تَصَوَّرُ مُقْتَرَحَ لِتَنْمِيَةِ ثَقَافَةِ الْمَحَاسِبِيَّةِ التَّعْلِيمِيَّةِ د/ عواطف بنت ابراهيم الصقري
أ/ سامية بنت سليمان الديخي

المحور الأول: واقع ثقافة المحاسبة التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس المرتبط بالمجال
المعرفي:

جدول رقم (١) :

معاملات ارتباط محور واقع ثقافة المحاسبة التعليمية المرتبط بالمجال المعرفي
(العينة الاستطلاعية: ن=٣٠)

رقم العبارة	معامل الارتباط مع المحور	رقم العبارة	معامل الارتباط مع المحور
١	*.٤٥١	١٢	*.٤٥٥
٢	**٠.٦٥٤	١٣	*.٤١٠
٣	**٠.٦٧٠	١٤	**٠.٥٩٧
٤	**٠.٥٦٠	١٥	**٠.٥٠١
٥	**٠.٦٣٠	١٦	**٠.٥٢٠
٦	**٠.٤٤١	١٧	**٠.٨٠٠
٧	**٠.٥٣٢	١٨	*.٤٢١
٨	**٠.٤٣١	١٩	**٠.٧٧٦
٩	**٠.٤٣٥	٢٠	**٠.٤٩٠
١٠	**٠.٦٩٢	٢١	*.٤٢٨
١١	**٠.٧٤٥		

** دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠١).

* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥).

يتضح من الجدول (١) أن معاملات ارتباط عبارات المحور الأول "واقع ثقافة المحاسبة التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس المرتبط بالمجال المعرفي" مع محورها جيدة وأن جميعها دالة عند مستوى (٠.٠١) و(٠.٠٥)، وهذا يشير إلى مستوى عالٍ من المصداقية، وتعتبر هذه المعاملات جيدة، وتفي بأغراض الدراسة.

المحور الثاني: واقع ثقافة المحاسبة التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس المرتبط بالمجال الوجداني:

جدول رقم (٢) :

معاملات ارتباط محور واقع ثقافة المحاسبة التعليمية المرتبط بالمجال الوجداني

رقم العبارة	معامل الارتباط مع المحور	رقم العبارة	معامل الارتباط مع المحور
١	*.٤١٠	٨	**٠.٧٩٣
٢	**٠.٧١٤	٩	**٠.٧٣٢
٣	**٠.٦٥٠	١٠	**٠.٦٤٦
٤	**٠.٥٩٠	١١	**٠.٧٢١
٥	*.٤٠٨	١٢	.٠٧١٧
٦	**٠.٥٢٦	١٣	**٠.٦٣٣
٧	**٠.٧٧٢		

** دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠.٠١).

* دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠.٠٥).

يتضح من الجدول (٢) أن معاملات ارتباط عبارات المحور الثاني "واقع ثقافة المحاسبة التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس المرتبط بالمجال الوجداني" مع محورها جيدة، وأن جميعها دالة عند مستوى (٠.٠١) و(٠.٠٥)، وهذا يشير إلى مستوى عالٍ من المصادقية، وتعتبر هذه المعاملات جيدة نقي بأغراض الدراسة.

المحور الثالث: واقع ثقافة المحاسبة التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس المرتبط بالمجال المهاري:

جدول رقم (٣)

معاملات ارتباط محور واقع ثقافة المحاسبة التعليمية المرتبط بالمجال المعرفي المهاري

رقم العبارة	معامل الارتباط مع المحور	رقم العبارة	معامل الارتباط مع المحور
١	**٠.٧١٢	٧	**٠.٧٨١
٢	**٠.٥٩٠	٨	**٠.٧٤٣
٣	**٠.٦٢٢	٩	**٠.٦٧٠
٤	**٠.٦٥٦	١٠	**٠.٥١٣
٥	**٠.٦٣٥	١١	**٠.٧١٦
٦	**٠.٥٦١	١٢	**٠.٧٩٥

** دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠.٠١)

يتضح من الجدول (٣) أن معاملات ارتباط فقرات المحور الثالث "واقع ثقافة المحاسبة التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس المرتبط بالمستوى المهاري" مع محورها جيدة جداً، وأن جميعها دالة عند مستوى (٠.٠١)، وهذا يشير إلى مستوى عالٍ من المصداقية، وتعتبر هذه المعاملات جيدة جداً تفي بأغراض الدراسة.

رابعا: معوقات نشر ثقافة المحاسبة التعليمية:

جدول (٤) :

معاملات ارتباط عبارات محور معوقات نشر ثقافة المحاسبة التعليمية

معامل الارتباط مع المحور	رقم العبارة	معامل الارتباط مع المحور	رقم العبارة
**٠.٦٠٥	١٠	*.٤١٧	١
**٠.٨٣٨	١١	**٠.٦٠٧	٢
**٠.٦٦٨	١٢	*.٤١٩	٣
**٠.٥١٨	١٣	*.٤١٠	٤
**٠.٥٥٩	١٤	**٠.٤٨٣	٥
**٠.٥٦٠	١٥	**٠.٧٨٣	٦
		**٠.٦٩٧	٧
		**٠.٤٨١	٨
		**٠.٦٩٤	٩

* دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠.٠١). * دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠.٠٥).

يتضح من الجدول (٤) أن معاملات ارتباط فقرات المحور الثالث "معوقات نشر ثقافة المحاسبة التعليمية" مع محورها جيدة وأن جميعها دالة عند مستوى (٠.٠١) و(٠.٠٥)، وهذا يشير إلى مستوى عالٍ من المصداقية، وتعتبر هذه المعاملات جيدة جداً تفي بأغراض الدراسة.

١. ثبات أداة الدراسة: لقياس ثبات أداة الدراسة استخدمت الباحثة معادلة "ألفا كرونباخ"،

وذلك لحساب الثبات لكل محور من محاور الأداة، والجدول التالي (٤) يوضح ذلك:

جدول رقم (٤) :

معاملات ثبات ألفا كرونباخ لمجالات ومحاوير الدّراسة

المحور	المجال	عدد العبارات النهائي	معامل الثبات
المحور الأول	واقع ثقافة المحاسبة التعليميّة لدى أعضاء هيئة التدريس: المجال المعرفي	٢١	.٨٨٧
	واقع ثقافة المحاسبة التعليميّة لدى أعضاء هيئة التدريس: المجال الوجداني	١٣	.٨٩٠
	واقع ثقافة المحاسبة التعليميّة لدى أعضاء هيئة التدريس: المجال المهاري	١٢	.٨٧٦
المحور الثاني	معوّقات نشر ثقافة المحاسبة التعليميّة	١٥	.٨٨٩
	الثبات الكلي للاستبانة	٦١	.٨٩١

يتضح من الجدول (٤) أعلاه أن معاملات الثبات حسب معادلة ألفا كرونباخ سجلت (٠.٨٨٧) للمحور الأول "واقع ثقافة المحاسبة التعليميّة لدى أعضاء هيئة التدريس المرتبط بالمجال المعرفي"، و(٠.٨٩٠) للمحور الثاني "واقع ثقافة المحاسبة التعليميّة لدى أعضاء هيئة التدريس المرتبط بالمجال الوجداني"، و٠.٨٧٦ للمحور الثالث "واقع ثقافة المحاسبة التعليميّة لدى أعضاء هيئة التدريس المرتبط بالمجال المهاري"، و(٠.٨٨٩) للمحور الرابع "معوّقات نشر ثقافة المحاسبة التعليميّة"، أما الثبات الكلي للاستبانة فكان (٠.٨٩١)، وتعتبر هذه النسب جيدة تؤكد صلاحية استخدام هذا المقياس في هذه الدّراسة.

سادسًا: الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدّراسة:

لتحقيق أهداف الدّراسة وتحليل البيانات التي تم جمعها، فقد تم استخدام عددًا من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for the Social Sciences والتي يرمز لها اختصارًا بالرمز (SPSS).

وقد تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

١- معامل ارتباط بيرسون (Pearson correlation coefficient) وقد تم استخدامه لتحديد قيم الصدق الارتباطي لعبارات محاور الدراسة بعضها البعض لعينة الدراسة الاستطلاعية.

٢- معامل ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach) للتحقق من ثبات أداة الدراسة.

٣- التكررات والنسب المئوية لوصف خصائص أفراد عينة الدراسة، وتحديد استجابات أفراد العينة تجاه عبارات المحاور الرئيسة التي تضمنتها أداة الدراسة.

٤- الانحراف المعياري (Standard Deviation) وقد تم استخدامه للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات الأداة، ولكل محور من المحاور الرئيسة عن متوسطها الحسابي.

٥- اختبار ت (T- Test) وقد تم استخدامه للكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين استجابات عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات الجنس، الجنسية، التخصص.

٦- اختبار التباين الأحادي (One-Way ANOVA) للتعرف على ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة وفقاً لمتغير الدرجة العلمية، عدد سنوات الخبرة.

٧- اختبار شيفيه (Scheffe Test) لتحديد صالح الفروق بين فئات المتغيرات التي تنقسم إلى أكثر من فئتين إذا أوضح اختبار تحليل التباين الأحادي وجود فروق بين فئات هذه المتغيرات.

٨- المتوسط الحسابي (Mean) وقد تم استخدامه لمعرفة مدى موافقة أفراد العينة على كل عبارة من عبارات الأداة، وكل محور من محاور الدراسة، ومن ثم تحديد الترتيب للعبارات والمجالات والمحاور، وقد اعتمدت الدراسة على حساب المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة لتكون مؤشراً على درجة الموافقة، ولتحديد درجة المدى استخدمت الباحثة المقياس الثلاثي المتدرج حسب مقياس ليكرت، ولتحديد مستوى الإجابة على عبارات الأداة تم إعطاء وزن للبدائل: (موافق=٣، موافق إلى حد ما=٢، غير موافق=١)، ثم تم تصنيف تلك الإجابات إلى ثلاثة مستويات متساوية المدى من خلال المعادلة التالية:

$$\text{طول الفئة} = (\text{أكبر قيمة} - \text{أقل قيمة}) \div \text{عدد بدائل الأداة} = (3 - 1) \div 3 = 0.66$$

لنحصل على التصنيف التالي:

جدول رقم (٥) :

توزيع للفئات وفق التدرج المستخدم في أداة البحث

مدى المتوسطات		القيمة (الوزن)	الاستجابة
من	إلى		
٢.٣٤	٣.٠٠	٣	موافق
١.٦٧	٢.٣٣	٢	موافق إلى حد ما
١.٠٠	١.٦٦	١	غير موافق

نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها

تقدم الباحثان هنا عرضاً وتفسيراً لنتائج الدراسة الميدانية، كما يناقش النتائج على ضوء الدراسات السابقة والإطار النظري، بهدف الإجابة عن أسئلة الدراسة، وذلك من خلال التعرف على واقع ثقافة المحاسبية التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم ومعتقدات نشرها، بالإضافة إلى الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية وفقاً لمتغيرات الدراسة، والوصول إلى تصوّر مقترح لتنمية ثقافة المحاسبية التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم.

أولاً: فيما يتعلق بالإجابة عن السؤال الأول من أسئلة الدراسة:

ما واقع ثقافة المحاسبية التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم من وجهة نظرهم؟

البعد الأول: واقع ثقافة المحاسبية التعليمية - المجال المعرفي:

يوضح الجدول (٦) آراء أفراد عينة الدراسة فيما يخص واقع ثقافة المحاسبية التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم في المجال المعرفي، وقد تم ترتيب المتوسطات الحسابية ترتيباً تنازلياً وفقاً لدرجة أهميتها من وجهة نظر عينة الدراسة:

جدول رقم (٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدارسة حول واقع ثقافة المحاسبية التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم المرتبط بالمجال المعرفي مرتبة تنازلياً

المرتبة	التصنيف	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	الرقم بالاستبانة
١	موافق إلى حد ما	٠.٧٧٥	٢.١٧	يتم إخفاء المعلومات والبيانات باعتبارهما من أسرار العمل في المحاسبية التعليمية.	١٨
٢	موافق إلى حد ما	٠.٦٨٨	٢.١٥	تحقق المحاسبية التعليمية جودة العمليات دون المدخلات.	١٣
٣	موافق إلى حد ما	٠.٦٩٦	٢.١٠	لا تشمل المحاسبية التعليمية جميع العناصر والممارسات المرتبطة بالعملية التعليمية في المؤسسة الجامعية.	٨
٤	موافق إلى حد ما	٠.٧٢٠	٢.٠٤	تتم عملية محاسبية الأداء الجامعي بشكل مؤقت.	٦
٥	موافق إلى حد ما	٠.٦٩٦	١.٩	تتم صياغة مؤشرات المحاسبية التعليمية للأداء بشكل واضح يسهل قياسه.	١٢
٦	موافق إلى حد ما	٠.٧٢٥	١.٧٧	تتم الرقابة والمحاسبية التعليمية في نفس الوقت أثناء سير العمل.	١٦
٧	موافق إلى حد ما	٠.٦٤٩	١.٧٦	تُعد الشكاوى والتظلمات إحدى وثائق المحاسبية التعليمية بالجامعة.	١٥
٨	غير موافق	٠.٦٥٩	١.٦٥	تهتم المحاسبية التعليمية بمتابعة الأداء في ضوء اللوائح والقوانين الجامعية.	٥
٩	غير موافق	٠.٧١٧	١.٦٢	ترفع تقارير محاسبية لتوكيد الجودة وتحسين الإنتاجية بالجامعة.	٧
١٠	غير موافق	٠.٦٣	١.٦٠	ترتكز المحاسبية التعليمية على نتائج تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس.	٤
١١	غير موافق	٠.٦٩٨	١.٥٩	تقوم المحاسبية التعليمية على مبدأ التناسق والتوازن بين جميع جوانب العملية التعليمية.	٢٠
١٢	غير موافق	٠.٦١٦	١.٥٨	تفيد المحاسبية التعليمية في ترشيد استخدام الموارد والتصرف فيها وفق الخطط والبرامج المقررة.	١٤
١٣	غير موافق	٠.٦٢٨	١.٥٧	تؤدي تقارير المحاسبية التعليمية إلى تحفيز أعضاء هيئة التدريس.	١٠
١٤	غير موافق	٠.٦٥١	١.٥٦	تؤكد المحاسبية التعليمية أهمية اتساق القرارات مع القوانين واللوائح والتفتين من أن العمل يسير وفق الخطط المحددة.	١٩
١٥	غير موافق	٠.٦٣٣	١.٥٥	تسعى المحاسبية التعليمية إلى الوقاية من الوقوع في الأخطاء والمشكلات في البيئة الجامعية.	١١
١٦	غير موافق	٠.٥٩٧	١.٤٩	تهدف المحاسبية التعليمية إلى تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس.	٩
١٧	غير موافق	٠.٦٣٩	١.٤٧	تُحمل المحاسبية التعليمية أعضاء هيئة التدريس مسؤولية أدائهم.	٢
١٨	غير موافق	٠.٥٩٣	١.٤٣	تستخدم المحاسبية التعليمية كأحد المداخل لتطوير الأداء الجامعي.	١
١٩	غير موافق	٠.٥٣	١.٣٩	تسهم المحاسبية التعليمية في زيادة كفاءة العملية التعليمية في الجامعة.	٣
٢٠	غير موافق	٠.٥٥٤	١.٣٨	تُعد تقارير التقييم لأعضاء هيئة التدريس وسيلة من وسائل المحاسبية التعليمية.	١٧
٢١	غير موافق	٠.٥٢٥	١.٢٩	على عضو هيئة التدريس الاطلاع على اللوائح والأنظمة الخاصة بالجامعة باستمرار لمعرفة ما له من حقوق وما عليه من واجبات.	٢١
	غير موافق	٠.٦٤٨	١.٦٦	المتوسط العام والانحراف العام للمحور	

يتضح من الجدول (٦) أن درجة الاستجابة على محور "واقع ثقافة المحاسبية التعليمية- المجال المعرفي كانت منخفضة بمتوسط حسابي بلغ (١.٦٦)، وهو متوسط يقع في الفئة الأولى من فئات المقياس الثلاثي (١.٠٠ إلى ١.٦٧)، وهذا يشير إلى أن واقع ثقافة المحاسبية التعليمية- المجال المعرفي "منخفض" حسب رأي عينة الدراسة، كما يبين الانحراف المعياري (٠.٦٤٨) مدى اتفاق آراء عينة الدراسة حول واقعهم بمعرفة ثقافة المحاسبية التعليمية، وقد يعود ذلك الانخفاض إلى أن تطبيق المحاسبية التعليمية- على حد علم الباحثة- لا زال في مستوى متدنٍ في جامعة القصيم .

البعد الثاني: واقع ثقافة المحاسبية التعليمية- المجال الوجداني:

يوضح الجدول (٧) آراء أفراد عينة الدراسة فيما يخص واقع ثقافة المحاسبية التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم في المجال الوجداني، وقد تم ترتيب المتوسطات الحسابية ترتيباً تنازلياً وفقاً لدرجة أهميتها من وجهة نظر عينة الدراسة:

جدول رقم (٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة حول محور واقع ثقافة المحاسبية التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم المرتبط بالمجال الوجداني مرتبة تنازلياً

الرقم بالاستبانة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التصنيف	الرتبة
١٢	يصعب عليّ تقبل الأفكار الجديدة خوفاً من التغيير .	٢.٣٧	٠.٧٧٣	موافق	١
١	أرى أن المحاسبية التعليمية مفهوم مستورد من الخارج.	٢.٢٥	٠.٨٣٧	موافق إلى حد ما	٢
٥	تهتم المحاسبية التعليمية برصد أخطاء أعضاء هيئة التدريس وهي نوع من التفتيش.	٢.١١	٠.٧٥٩	موافق إلى حد ما	٣
١٣	أعتقد أنه يحق لوكلاء القسم تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس ومحاسبته في ضوء نتائج تقارير الأداء.	١.٦٥	٠.٦٧	غير موافق	٤
٧	أعتقد أن المحاسبية التعليمية تحقق العدالة بين أعضاء هيئة التدريس.	١.٦٣	٠.٦٢٩	غير موافق	٥
٨	تساعد المحاسبية التعليمية على توفير الثقة بين أعضاء هيئة التدريس.	١.٥٧	٠.٦٦٣	غير موافق	٦
٦	أقبل الإجراءات التي تتبناها الجامعة لمتابعة الأداء.	١.٤٩	٠.٦٣٢	غير موافق	٧
٤	أعتقد أن مساعلة أعضاء هيئة التدريس مهمة لجودة المؤسسات التعليمية.	١.٤٨	٠.٦٢٦	غير موافق	٨
٣	تعمل المحاسبية التعليمية على إعادة الثقة بين المؤسسة الجامعية والمجتمع الخارجي.	١.٤٧	٠.٦٠١	غير موافق	٩
٢	أعتقد أن المحاسبية التعليمية من أهم وسائل الإصلاح التعليمي داخل الجامعة.	١.٤٥	٠.٦١٤	غير موافق	١٠
١١	إن الدورات التدريبية وورش العمل التي تعدها الجامعة مفيدة.	١.٤٤	٠.٥٦٩	غير موافق	١١
١٠	إن برنامج الحوافز الفعال يخلق جوّاً من الثقة والتشجيع والشعور بالانتماء.	١.٤٢	٠.٥٨٢	غير موافق	١٢
٩	تُعزز نتائج المحاسبية التعليمية أعضاء هيئة التدريس في الارتقاء بالعملية التعليمية.	١.٣٨	٠.٦١٩	غير موافق	١٣
	المتوسط العام والانحراف للمحور	٥١.٦	٠.٦٦٠		

يتضح من الجدول (٧) أن درجة الاستجابة على محور "واقع ثقافة المحاسبية التعليمية- المجال الوجداني" كانت منخفضة بمتوسط حسابي بلغ (١.٦٥)، وهو متوسط يقع في الفئة الأولى من فئات المقياس الثلاثي (١.٠٠ إلى ١.٦٧)، وهذا يشير إلى أن واقع ثقافة المحاسبية التعليمية- المجال الوجداني "منخفض" حسب رأي عينة الدراسة.

البعد الثالث: واقع ثقافة المحاسبية التعليمية- المجال المهاري:

يوضح الجدول (٨) آراء أفراد عينة الدراسة فيما يخص واقع ثقافة المحاسبية التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم في المجال المهاري، وقد تم ترتيب المتوسطات الحسابية ترتيباً تنازلياً وفقاً لدرجة أهميتها من وجهة نظر عينة الدراسة.

جدول رقم (٨)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة حول محور واقع ثقافة المحاسبية التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم المرتبط بالمجال المهاري مرتبة تنازلياً

الرقم بالاستبانة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التصنيف	الرتبة
١	تُعد نتائج الطلاب وسيلة من وسائل المحاسبية التعليمية في الجامعة لأداء أعضاء هيئة التدريس.	١.٧١	٠.٧٠٧	موافق إلى حد ما	١
٨	تُلزم المحاسبية التعليمية عضو هيئة التدريس بكتابة تقارير عن أدائه في العملية التعليمية مع كتابة نقاط القوة ونقاط الضعف.	١.٥٨	٠.٦٨٤	غير موافق	٢
٩	يقوم عضو هيئة التدريس بتدعيم تقارير الأداء التي تقدم للمسؤولين بأدلة عن الأداء.	١.٥١	٠.٦٤	غير موافق	٣
١٠	يقوم عضو هيئة التدريس بتدعيم نقاط القوة وتلاشي نقاط الضعف والناجحة من تقارير أدائه.	١.٤٥	٠.٥٧٩	غير موافق	٤
٥	يتم من خلال المحاسبية التعليمية اكتشاف الأخطاء والمشكلات فور وقوعها أو قبل وقوعها والعمل على تلافيها مستقبلاً.	١.٤٣	٠.٥٤٨	غير موافق	٥
٤	يسعى عضو هيئة التدريس من خلال المحاسبية التعليمية إلى تحسين الإنتاجية العلمية وتجودها من خلال المراجعة المستمرة لمستوى أدائهم.	١.٤٢	٠.٥٧٧	غير موافق	٦
٧	في المحاسبية التعليمية يتم مراقبة الأنشطة والأعمال التي يقوم بها عضو هيئة التدريس ليتم التحقق من جودة الإنتاجية في العمل.	١.٤٠	٠.٥٥٢	غير موافق	٧
٢	ينبغي أن يُشارك عضو هيئة التدريس في وضع معايير واضحة ومحددة لتقييم أدائهم.	١.٣٢	٠.٥٠٤	غير موافق	٨
٦	على عضو هيئة التدريس الاطلاع على معايير الجودة في التدريس والالتزام بها.	١.٢٧	٠.٤٨٥	غير موافق	٩
١٢	على عضو هيئة التدريس تقديم تقرير دوري إلى رئيس القسم عن نشاطه التدريسي وما يواجهه من مشكلات.	١.٢٦	٠.٤٥٥	غير موافق	١٠
١١	على عضو هيئة التدريس الاشتراك في اللقاءات الدورية لتقويم العملية التعليمية عندما يُطلب منه ذلك.	١.٢٥	٠.٤٨٤	غير موافق	١١
٣	ينبغي على عضو هيئة التدريس الاطلاع على الواجبات والجزاءات التأديبية المعلنة في الجامعة.	١.٢٠	٠.٤٢٦	غير موافق	١٢
	المتوسط العام والانحراف العام للمحور	١.٤٠	٠.٥٥		

يتضح من الجدول (٨) أن درجة الاستجابة على محور "واقع ثقافة المحاسبية التعليمية- المجال المهاري" كانت منخفضة بمتوسط حسابي بلغ (١.٤٠)، وهو متوسط يقع في الفئة الأولى من فئات المقياس الثلاثي (١.٠٠ إلى ١.٦٧)، وهذا يشير إلى أن واقع ثقافة المحاسبية التعليمية- المجال المهاري "منخفض" حسب رأي عينة الدراسة .

ثانياً: فيما يتعلق بالإجابة عن السؤال الثاني من أسئلة الدراسة، والذي نص على:
ما المعوقات التي تحول دون نشر ثقافة المحاسبية التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم من وجهة نظرهم؟
معوقات نشر ثقافة المحاسبية التعليمية:

يوضح الجدول (٩) آراء أفراد عينة الدراسة فيما يخص المعوقات التي تحول دون نشر ثقافة المحاسبية التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم، وقد تم ترتيب المتوسطات الحسابية ترتيباً تنازلياً وفقاً لدرجة أهميتها من وجهة نظر عينة الدراسة:

جدول رقم (٩)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة حول المعوقات التي تحول دون نشر ثقافة المحاسبية التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم مرتبة تنازلياً

الرقم بالاسطوانة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التصنيف	الرتبة
٣	مقاومة بعض أعضاء هيئة التدريس لفكر التغيير نحو المحاسبية التعليمية.	١.٩٢	٠.٧٩	موافق إلى حد ما	١
١٥	انخفاض الروح المعنوية لدى أعضاء هيئة التدريس مما يؤدي إلى رفض نشر ثقافة المحاسبية التعليمية.	١.٨٤	٠.٧٣٥	موافق إلى حد ما	٢
٩	ضعف نظم المتابعة والرقابة داخل الجامعة.	١.٨٣	٠.٧٤٦	موافق إلى حد ما	٣
٦	غياب الموضوعية في تطبيق القوانين والتشريعات بالجامعة	١.٨١	٠.٧٥٧	موافق إلى حد ما	٤
١١	عدم وضوح الأدوار لدى أعضاء هيئة التدريس.	١.٨	٠.٧٣٤	موافق إلى حد ما	٥
٧	الأخذ بنظام المركزية في إدارة الجامعة.	١.٧٩	٠.٧٢٩	موافق إلى حد ما	٦
١٠	قلة الوعي لدى أعضاء هيئة التدريس بالقوانين واللوائح الجامعية.	١.٧٧	٠.٧١٢	موافق إلى حد ما	٧
٥	الفهم الخاطئ للمحاسبية التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس بأنها تصيد للأخطاء ونوع من التفتيش.	١.٧٥	٠.٧١٥	موافق إلى حد ما	٨
٢	إسهام بعض القيادات الجامعية في تكوين اتجاهات سلبية نحو ثقافة المحاسبية التعليمية.	١.٧٢	٠.٧٠٩	موافق إلى حد ما	٩
٤	قلة التدريب الكافي لأعضاء هيئة التدريس على المهام والمسؤوليات المطلوبة منهم.	١.٧٠	٠.٦٣٧	موافق إلى حد ما	١٠
١	افتقار قوانين ولوائح الجامعة الخاصة بالمحاسبية التعليمية إلى المرونة والتحديث.	١.٦٣	٠.٦٩٣	غير موافق	١١
١٤	ضعف إلمام أعضاء هيئة التدريس بالحقوق والواجبات الخاصة بمحاسبية الأداء.	١.٦١	٠.٦٧٥	غير موافق	١٢
٨	غياب مشاركة أعضاء هيئة التدريس في إصدار القرارات من قبل إدارة الجامعة.	١.٥٦	٠.٦٩٤	غير موافق	١٣
١٢	ضعف وسائل الدعم المادي والمعنوي من قبل إدارة الجامعة لأعضاء هيئة التدريس.	١.٥٥	٠.٦٦٥	غير موافق	١٤
١٣	كثرة المهام الملقاة على أعضاء هيئة التدريس مما يسبب ضغوطاً على العمل المؤسسي.	١.٤١	٠.٦	غير موافق	١٥
	المتوسط العام والانحراف العام للمحور	١.٧١٣	٠.٧٠٦		

يتضح من الجدول (٩) أن درجة الاستجابة على محور "المعوقات التي تحول دون نشر ثقافة المحاسبية التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم من وجهة نظرهم" كانت في الفئة الثانية من المقياس الثلاثي والتي توازي درجة "متوسطة" بمتوسط ١.٧١٣ من ٣.٠٠ وهو متوسط يقع في الفئة الثانية من فئات المقياس الثلاثي (من ١.٦٨ إلى ٢.٣٣)، وهذا يشير إلى أن المعوقات التي تحول دون نشر ثقافة المحاسبية التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم "متوسطة" حسب رأي عينة الدراسة، كما يبين الانحراف المعياري للمعوقات (٠.٧٠٦) مدى اتفاق آراء عينة الدراسة حول المعوقات التي تحول دون نشر ثقافة المحاسبية التعليمية .

ثالثاً: فيما يتعلق بالإجابة عن السؤال الثالث من أسئلة الدراسة، والذي نص على:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في واقع ثقافة المحاسبية التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم تعزى لمتغيرات (الجنس، الجنسية، الدرجة العلمية، عدد سنوات الخبرة، التخصص)؟

١- **الفروق باختلاف الجنس:** للإجابة عن هذا الجزء تم استخدام اختبار (T-test)، لمعرفة دلالة الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة نحو فقرات واقع ثقافة المحاسبية التعليمية المرتبط بالمجال المعرفي- الوجداني- المهاري، والتي تعزى لاختلاف متغير الجنس، وبوضوحها الجدول التالي:

جدول (١٠)

نتائج اختبار ((T-test) لدلالة الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة على محور " واقع ثقافة المحاسبية التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس " باختلاف الجنس

الوصف	مستوى الدلالة	قيمة ت	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المجموعة	
لا توجد فروق	.٨١١	.٢٣٩	.٢٩٣٥١	١.٦٦٤٦	١٧٧	ذكر	المستوى المعرفي
			.٢٨٣٥٦	١.٦٥٦٦	١٦٥	أنثى	
لا توجد فروق	.٤٢٣	.٨٠٢	.٣٦١٩٣	١.٦٧٦٧	١٧٧	ذكر	المستوى الوجداني
			.٢٦٧٣٠	١.٦٤٨٧	١٦٥	أنثى	
توجد فروق	.٠٤٠	٢.٠٥٨	.٣٣٤٩٤	١.٤٣٤١	١٧٧	ذكر	المستوى المهاري
			.٣٢٠٠٠	١.٣٦٠٦	١٦٥	أنثى	
لا توجد فروق	.٢٤٤	١.١٦٦	.٢٨٩٠٨	١.٥٩٢٨	١٧٧	ذكر	الدرجة الكلية
			.٢٤٨١٩	١.٥٥٦٠	١٦٥	أنثى	

من جدول (١٠) لقيم اختبار (t-test) لمحور "واقع ثقافة المحاسبية التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس المرتبط بالمجال المعرفي - الوجداني - المهاري" نجد أن الفروق من حيث الجنس كانت دالة في مجال واحد هو "المجال المهاري" الذي سجل مستوى المعنوية فيه ٠.٠٤٠ وكان الفرق لصالح فئة الذكور، وتعزو الباحثة ذلك إلى ارتفاع درجة معرفتهم ودرابتهم بالجوانب الإدارية، إضافة إلى درابتهم بالقوانين واللوائح الجامعية التي يسير وفقاً لها العمل الجامعي بحكم قربهم من الإدارة المركزية الرجالية، ونظراً لتوليفهم المناصب الإدارية أكثر من الإناث، أما بقية المجالات إضافة إلى الدرجة الكلية فكانت الفروق غير دالة إحصائياً فيها، حيث كان مستوى المعنوية أكبر من ٠.٠٥ ومن ثم لا توجد فروق تعزى للجنس (ذكر / أنثى) بين متوسطات اجابات المبحوثين في هذه الأبعاد وفي الدرجة الكلية.

٢- الفروق باختلاف الجنسية: للإجابة عن هذا الجزء تم استخدام اختبار (t-test) لمعرفة دلالة الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة نحو فقرات واقع ثقافة المحاسبية التعليمية المرتبط بالمجال المعرفي- الوجداني- المهاري، والتي تعزى لاختلاف متغير الجنسية، ويوضحها الجدول التالي:

جدول (١١)

نتائج اختبار (t-test) لدلالة الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة على محور "واقع ثقافة المحاسبية التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس" باختلاف الجنسية

الوصف	مستوى الدلالة	قيمة ت	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المجموعة	
لا توجد فروق	.٤٠٢	.٨٤٠	.٢٥١١٢	١.٦٩٩٣	٣٩	سعودي	المجال المعرفي
			.٢٩٣٠٠	١.٦٥٥٧	٣٠.٣	غير سعودي	
لا توجد فروق	.٢٩٦	١.٠٤٧	.٢٦٠٨٢	١.٦١١٢	٣٩	سعودي	المجال الوجداني
			.٣٢٤٨٧	١.٦٦٩٤	٣٠.٣	غير سعودي	
لا توجد فروق	.٨٥٢	.١٨٦	.٣٠٦٠٥	١.٤٠٧٧	٣٩	سعودي	المجال المهاري
			.٣٣٢٥٠	١.٣٩٦٩	٣٠.٣	غير سعودي	
لا توجد فروق	.٧٢٠	.٣٥٨	.٢٣٢٨٤	١.٥٥٩٢	٣٩	سعودي	الدرجة الكلية
			.٢٧٥٠٧	١.٥٧٧١	٣٠.٣	غير سعودي	

من جدول (١١) لقيم اختبار (t-test) لمحور "واقع ثقافة المحاسبية التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس المرتبط بالمجال المعرفي- الوجداني- المهاري" نجد أن الفروق من حيث الجنسية كانت غير دالة إحصائياً في جميع المجالات وفي الدرجة الكلية للمحور، حيث كان مستوى المعنوية أكبر من ٠.٠٥ ومن ثم لا توجد فروق تعزى للجنسية (سعودي / غير سعودي) بين متوسطات إجابات الباحثين في هذا المحور.

٣- الفروق باختلاف الدرجة العلمية: للإجابة عن هذه الجزء تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (Two-Way ANOVA) لمعرفة دلالة الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة نحو عبارات واقع ثقافة المحاسبية التعليمية المرتبط بالمجال المعرفي- الوجداني- المهاري والتي تُعزى لاختلاف متغير الدرجة العلمية، ويوضحها الجدول التالي:

جدول (١٢)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (Two-Way ANOVA) لدلالة الفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة حول محور "واقع ثقافة المحاسبية التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس" باختلاف "الدرجة العلمية"

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة	الوصف
بين المجموعات	١٣٢	٢	٠٠٦٦	٠٧٨٥	٠٤٥٧	لا توجد فروق
	٢٤٠٧٢٠	٢٩٣	٠٠٨٤			
	٢٤٠٨٥٢	٢٩٥				
المجال الوجداني	٠١٤	٢	٠٠٠٧	٠٠٧٠	٠٩٣٣	لا توجد فروق
	٣٢٠٩٩٧	٣٢٣	٠١٠٢			
	٣٣٠٠١١	٣٢٥				
المجال المهاري	١٦٩	٢	٠٠٨٤	٠٧٧٣	٠٤٦٣	لا توجد فروق
	٣٥٠٧٧٠	٣٢٨	٠١٠٩			
	٣٥٠٩٣٨	٣٣٠				
الدرجة الكلية	٠٤٣	٢	٠٠٢١	٠٢٨٩	٠٧٤٩	لا توجد فروق
	٢١٠١٢٢	٢٨٥	٠٠٧٤			
	٢١٠١٦٥	٢٨٧				

يتضح من جدول (١٢) لتحليل التباين الأحادي أعلاه الذي يختبر الفروق بين متوسطات درجات أفراد الدّراسة من حيث الدرجة العلميّة لمحور "واقع ثقافة المحاسبيّة التعليميّة لدى أعضاء هيئة التدريس المرتبط بالمجال المعرفي- الوجداني- المهاري"، يتضح أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة في جميع المجالات، بالإضافة للدرجة الكليّة للمحور، حيث كان الفرق فيها غير دال إحصائيّاً، وذلك من خلال مستوى المعنويّة الذي سجل أكبر من ٠.٠٥ في جميع المجالات وكذلك الدرجة الكليّة.

٤- الفروق باختلاف سنوات الخبرة: للإجابة عن هذه الجزء تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (Two-Way ANOVA) لمعرفة دلالة الفروق بين استجابات أفراد عينة الدّراسة نحو عبارات واقع ثقافة المحاسبيّة التعليميّة المرتبط بالمجال المعرفي - الوجداني - المهاري والتي تعزى لاختلاف متغير سنوات الخبرة، ويوضحها الجدول التالي:

جدول (١٣) :

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (Two-Way ANOVA) لدلالة الفروق في استجابات أفراد عينة الدّراسة حول محور "واقع ثقافة المحاسبيّة التعليميّة لدى أعضاء هيئة التدريس" باختلاف "سنوات الخبرة"

الوصف	مستوى الدلالة	ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	
توجد فروق	.٠٠٣	٥.٩٥٩	.٤٨٠	٢	.٩٦٠	بين المجموعات	المجال المعرفي
			.٠٨١	٢٩٨	٢٣.٩٩٤	داخل المجموعات	
				٣٠٠	٢٤.٩٥٣	المجموع	
لا توجد فروق	.٤٨٩	.٧١٦	.٠٧٣	٢	.١٤٦	بين المجموعات	المجال الوجداني
			.١٠٢	٣٢٩	٣٣.٤٤٣	داخل المجموعات	
				٣٣١	٣٣.٥٨٨	المجموع	
توجد فروق	.٠١٠	٤.٦٨١	.٤٩٧	٢	.٩٩٣	بين المجموعات	المجال المهاري
			.١٠٦	٣٣٤	٣٥.٤٣٩	داخل المجموعات	
				٣٣٦	٣٦.٤٣٣	المجموع	
توجد فروق	.٠٢٥	٣.٧٥٢	.٢٦٩	٢	.٥٣٨	بين المجموعات	الدرجة الكليّة
			.٠٧٢	٢٩٠	٢٠.٨٠٣	داخل المجموعات	
				٢٩٢	٢١.٣٤١	المجموع	

يتضح من جدول (١٣) لتحليل التباين أعلاه الذي يختبر الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة من حيث سنوات الخبرة لمحور "واقع ثقافة المحاسبية التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس المرتبط بالمجال المعرفي - الوجداني - المهاري"، يتضح أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جميع المجالات بالإضافة للدرجة الكلية للمحور ما عدا مجال واحد وهو "المستوى الوجداني" حيث كان الفرق فيه غير دال إحصائياً، وذلك من خلال مستوى المعنوية الذي سجل أكبر من ٠.٠٥، أما بقية المجالات وكذلك الدرجة الكلية فكانت الفروق دالة إحصائياً، ولتحديد صالح الفروق بين كل فئتين من فئات سنوات الخبرة قامت الباحثة باستخدام اختبار شيفيه (Scheffe Test) وجاءت النتائج كالتالي:

جدول (١٤)

نتائج اختبار شيفيه (Scheffe Test) للفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة على محور "واقع ثقافة المحاسبية التعليمية" باختلاف سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	العدد	الوسط الحسابي	أقل من ٥ سنوات	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	من ١٠ سنوات فأكثر
أقل من ٥ سنوات	٨٩	١.٧٤٣٧		١.٣٦٥٧*	
من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	١١٦	١.٦٠٧٠			
من ١٠ سنوات فأكثر	٩٦	١.٦٤٨٨			
أقل من ٥ سنوات	١٠٦	١.٦٥٤٦			
من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	١٢٨	١.٦٤٤٣			
من ١٠ سنوات فأكثر	١٠٣	١.٦٩٣٠		١.٢٦١٧*	
أقل من ٥ سنوات	٨٩	١.٦٢٢١		٠.٩٩٦٣*	
من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	١١٢	١.٥٢٢٥			
من ١٠ سنوات فأكثر	٩٢	١.٥٩٣٦			

* فروق دالة عند مستوى (٠.٠٥)

يتضح من نتائج جدول (١٤) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ فأقل بين متوسطات اجابات أفراد الدراسة الذين خبرتهم أقل من ٥ سنوات والذين خبرتهم من ٥ إلى ١٠ سنوات في بعد "المستوى المعرفي" حيث كان الفرق لصالح فئة "أقل من ٥ سنوات"، وفي بعد "المستوى المهاري" كان الفرق بين فئتي من ١٠ سنوات فأكثر ومن ٥ إلى ١٠ سنوات، حيث كان الفرق لصالح فئة من ١٠ سنوات فأكثر، وفي المتوسط العام للأبعاد، حيث كان الفرق بين فئتي "أقل من ٥ سنوات ومن ٥ إلى ١٠ سنوات، حيث كان الفرق لصالح فئة "أقل من ٥ سنوات".

٥- الفروق باختلاف التخصص: للإجابة عن هذا الجزء تم استخدام اختبار (T-test)، لمعرفة دلالة الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة نحو فقرات واقع ثقافة المحاسبية التعليمية المرتبط بالمجال المعرفي- الوجداني- المهاري، والتي تعزى لاختلاف متغير التخصص، ويوضحها الجدول التالي:

جدول (١٥)

نتائج اختبار (T-test) لدلالة الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة على محور " واقع ثقافة المحاسبية التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس " باختلاف التخصص

المجموعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة	الوصف
المجال المعرفي	نظري	٢٠٢	١.٦٤٩٩	٢٩١١٤	.٨٢٦	لا توجد فروق
	تطبيقي عملي	١٤٠	١.٦٧٨٢	٢٨٤٣٧		
المجال الوجداني	نظري	٢٠٢	١.٦٢٨١	٢٩٢٩٤	٢.٤٤٩	توجد فروق
	تطبيقي عملي	١٤٠	١.٧١٤٩	٣٤٨١٣		
المجال المهاري	نظري	٢٠٢	١.٣٧١٧	٣٢٠٠٧	١.٧٨٨	لا توجد فروق
	تطبيقي عملي	١٤٠	١.٤٣٦٧	٣٣٩٧٩		
الدرجة الكلية	نظري	٢٠٢	١.٥٤٣١	٢٥٠٠٣	٢.٦١٦	توجد فروق
	تطبيقي عملي	١٤٠	١.٦٢٧٥	٢٩٤٤٣		

من جدول (١٥) لقيم اختبار (T-test) لمحور "واقع ثقافة المحاسبية التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس المرتبط بالمجال المعرفي- الوجداني- المهاري" نجد أن الفروق من حيث التخصص كانت دالة في المستوى الوجداني، حيث سجل مستوى المعنوية ٠.٠١٥، وفي الدرجة الكلية الذي سجل مستوى المعنوية فيها ٠.٠٠٩ وكان الفرق لصالح فئة تطبيقي عملي في كلا البعدين، وعلى الرغم من أن المحاسبية التعليمية ذات صلة بالعلوم النظرية، إلا إن الباحثة لاحظت أثناء قيامها بتوزيع الاستبانات أن المبحوثات في الكليات العلمية أكثر معرفة للمحاسبية التعليمية، أما الأبعاد الأخرى فكانت الفروق غير دالة إحصائياً فيها حيث كان مستوى المعنوية أكبر من ٠.٠٥ ومن ثم لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية.

رابعًا: فيما يتعلق بالإجابة عن السؤال الرابع من أسئلة الدراسة، والذي نص على:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم والمعوقات التي تحول دون نشر ثقافة المحاسبية التعليمية، تعزى لمتغيرات: (الجنس، الجنسية، الدرجة العلمية، عدد سنوات الخبرة، التخصص)؟

١- الفروق باختلاف الجنس: للإجابة عن هذا الجزء تم استخدام اختبار (T-test)، لمعرفة دلالة الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة نحو فقرات المعوقات التي تحول دون نشر ثقافة المحاسبية التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم، والتي تعزى لاختلاف متغير الجنس، ويوضحها الجدول التالي:

جدول (١٥)

نتائج اختبار (T-test) لدلالة الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة على محور " المعوقات التي تحول دون نشر ثقافة المحاسبية التعليمية " باختلاف الجنس

المجموعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة	الوصف
ذكر	١٧٧	١.٧٢٢٨	.٤١٥٥	.٣١٦	.٧٥٢	لا توجد فروق
أنثى	١٦٥	١.٧٠٧٧	.٤٤٥٢٩			

يتضح من جدول (١٥) لقيم اختبار (T-test) أعلاه الذي يختبر الفروق بين متوسطات درجات أفراد الدراسة من حيث (الجنس) أن مستوى المعنوية لمحور "المعوقات التي تحول دون نشر ثقافة المحاسبية التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم" يساوي ٠.٧٥٢ وهو بهذا أكبر من (٠.٠٥) وعليه، لا توجد فروق بين متوسط إجابات أفراد الدراسة حسب (الجنس)، وقد يعود ذلك إلى أن وضع قسم الطلاب والطالبات متقارب من ناحية تطبيق المحاسبية التعليمية فلا زال في بداياته في كلا القسمين.

٢- الفروق باختلاف الجنسيّة: للإجابة عن هذا الجزء تم استخدام اختبار (T-test)، لمعرفة دلالة الفروق بين استجابات أفراد عينة الدّراسة نحو فقرات المعوّقات التي تحوّل دون نشر ثقافة المحاسبيّة التعليميّة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم، والتي تعزى لاختلاف متغير الجنسيّة، ويوضحها الجدول التالي:

جدول (١٦)

نتائج اختبار (T-test) لدلالة الفروق بين استجابات أفراد عينة الدّراسة على محور "المعوّقات التي تحوّل دون نشر ثقافة المحاسبيّة التعليميّة" باختلاف الجنسيّة

المجموعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة	الوصف
سعودي	٣٩	١.٥٥١٥	.٣٣٢٢٠	٢.٣٢٥	.٠٢١	توجد فروق
غير سعودي	٣٠٣	١.٧٣٣٨	.٤٣٥٩٦			

يتضح من جدول (١٦) لقيم اختبار (T-test) أعلاه الذي يختبر الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة الدّراسة من حيث (الجنسيّة) أن مستوى المعنويّة لمحور "المعوّقات التي تحوّل دون نشر ثقافة المحاسبيّة التعليميّة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم" يساوي ٠.٠٢١ وهو أقل من (٠.٠٥) ومن ثمّ توجد فروق بين متوسط اجابات أفراد الدّراسة حسب (الجنسيّة)، وهذا الفرق لصالح فئة غير سعودي، أي أن المعوّقات التي تحوّل دون نشر ثقافة المحاسبيّة التعليميّة عند غير السعوديين أكبر، وقد يعود ذلك إلى طبيعة غير السعوديين بحكم اغترابهم، والمقارنة بين بيئتهم الجامعيّة السابقة وجامعة القصيم، وبهذا تكون المعوّقات أمامهم أكثر.

١- الفروق باختلاف الدرجة العلميّة: للإجابة عن هذا الجزء تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي ((Two-Way ANOVA، لمعرفة دلالة الفروق بين استجابات أفراد عينة الدّراسة نحو فقرات المعوّقات التي تحوّل دون نشر ثقافة المحاسبيّة التعليميّة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم، والتي تعزى لاختلاف متغير الدرجة العلميّة، ويوضحها الجدول التالي:

جدول (١٧) :

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (Two-Way ANOVA) لدلالة الفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة حول محور "المعوقات التي تحول دون نشر ثقافة المحاسبية التعليمية" باختلاف "الدرجة العلمية"

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة	الوصف
بين المجموعات	٢٨٥	٢	١٤٣	٧٨٨	٤٥٦	لا توجد فروق
داخل المجموعات	٥٧.٣٩٧	٣١٧	١٨١			
المجموع	٥٧.٦٨٢	٣١٩				

يتضح من جدول (١٧) لتحليل التباين أعلاه الذي يختبر الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة من حيث الدرجة العلمية لمحور: "المعوقات التي تحول دون نشر ثقافة المحاسبية التعليمية" لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم، يتضح أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط الإجابات، حيث كان الفرق فيها غير دال إحصائياً، وذلك من خلال مستوى المعنوية الذي سجل أكبر من ٠.٠٠٥.

٢- الفروق باختلاف سنوات الخبرة: للإجابة عن هذا الجزء تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي، لمعرفة دلالة الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة نحو فقرات المعوقات التي تحول دون نشر ثقافة المحاسبية التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم، والتي تعزى لاختلاف متغير سنوات الخبرة، ويوضحها الجدول التالي:

جدول (١٨)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (Two-Way ANOVA) لدلالة الفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة حول محور "المعوقات التي تحول دون نشر ثقافة المحاسبية التعليمية" باختلاف "سنوات الخبرة"

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة	الوصف
بين المجموعات	١.١٨٩	٢	٥٩٥	٣.٢٦٦	٠.٣٩	توجد فروق
داخل المجموعات	٥٨.٦٣٤	٣٢٢	١٨٢			
المجموع	٥٩.٨٢٣	٣٢٤				

يتضح من جدول (١٨) لتحليل التباين أعلاه الذي يختبر الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة من حيث سنوات الخبرة لمحور "المعوقات التي تحول دون نشر ثقافة المحاسبية التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم"، ومن خلال مستوى المعنوية الذي سجل ٠.٠٣٩. يتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات الإجابات، ولتحديد صالح الفروق بين كل فئتين من فئات سنوات الخبرة قامت الباحثة باستخدام اختبار شيفيه (Scheffe Test)، وجاءت النتائج كالتالي:

جدول (١٩)

نتائج اختبار شيفيه (Scheffe Test) للفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة على محور "المعوقات التي تحول دون نشر ثقافة المحاسبية التعليمية" باختلاف سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	العدد	الوسط الحسابي	أقل من ٥ سنوات	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	من ١٠ سنوات فأكثر
أقل من ٥ سنوات	٩٧	١.٧١٢٧			
من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	١٢١	١.٦٤٨٥			
من ١٠ سنوات فأكثر	١٠٧	١.٧٩٣١		٠.١٤٤٦٦*	

* فروق دالة عند مستوى (٠.٠٥)

يتضح من نتائج جدول (١٩) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ فأقل بين متوسطات إجابات أفراد الدراسة الذين خبرتهم من ١٠ سنوات فأكثر والذين خبرتهم من ٥ إلى ١٠ سنوات في بعد "المعوقات التي تحول دون نشر ثقافة المحاسبية التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم" لصالح فئة "من ١٠ سنوات فأكثر"، وتعزو الباحثة ذلك إلى تأثير الخبرة، حيث إن المبحوثين "من ١٠ سنوات فأكثر" لديهم دراية وإدراك للمعوقات التي تحول دون نشر ثقافة المحاسبية التعليمية أكثر من الذين خبرتهم من ٥ إلى ١٠ سنوات، وأن الذين لديهم خبرة أكثر من عشر سنوات غالباً ما يمارسون أعمالاً إدارية، ويحملون مسؤوليات مكنتهم من إدراك المعوقات بشكل أعمق من غيرهم.

٣- الفروق باختلاف التخصص: للإجابة عن هذا الجزء تم استخدام اختبار (T-test)، لمعرفة دلالة الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة نحو فقرات المعوقات التي تحول دون نشر ثقافة المحاسبية التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم، والتي تعزى لاختلاف منغير التخصص، ويوضحها الجدول التالي:

جدول (٢٠)

نتائج اختبار (T-test) لدلالة الفروق بين استجابات أفراد عينة الدِّراسة على محور "المعوقات التي تحول دون نشر ثقافة المحاسبية التعليمية" من حيث التخصص

المجموعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة	الوصف
نظري	٢٠٢	١.٦٥٢٦	٠.٤٠٩٥٢	٣.٢٦٦	٠.٠٠١	توجد فروق
تطبيقي عملي	١٤٠	١.٨٠٩٢	٠.٤٤٣٥٢			

يتضح من جدول (٢٠) لقيم اختبار (T-test) أعلاه الذي يختبر الفروق بين متوسطات درجات أفراد الدِّراسة من حيث (التخصص) أن مستوى المعنوية لمحور "المعوقات التي تحول دون نشر ثقافة المحاسبية التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم" يساوي ٠.٠٠٠١، مما يدل على وجود فروق بين متوسط إجابات أفراد الدِّراسة حسب التخصص (نظري/ تطبيقي) والفرق هنا كان لصالح فئة تطبيقي علمي، وتعزو الباحثة ذلك إلى أن من طبيعة التخصصات العلمية والتطبيقية بحكم التخصص يكون الاحتكاك أكثر بالواقع؛ نظراً لوجود الجانب العملي التطبيقي الذي يتطلب متابعة وتنظيم لأعضاء هيئة التدريس.

خلاصة النتائج والتوصيات والتصور المقترح

أولاً: خلاصة نتائج الدِّراسة:

• محور واقع ثقافة المحاسبية التعليمية: تبين من استجابات أفراد عينة الدِّراسة حول هذا المحور أن درجة واقع ثقافة المحاسبية التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم لمجالات ثقافة المحاسبية التعليمية جاءت منخفضة، حيث تبين أن المجال الوجداني جاء في المرتبة الأولى، وبمتوسط عام (١.٦٥)، يليه المجال المعرفي وبمتوسط عام (١.٦٦)، وفي الأخير يأتي المجال المهاري وبمتوسط عام (١.٤٠).

• محور معوقات نشر ثقافة المحاسبية التعليمية: تبين من استجابات أفراد عينة الدِّراسة حول هذا المحور أن المعوقات التي تحول دون نشر ثقافة المحاسبية التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم كانت متوسطة، حيث تبين أن المتوسط العام للمعوقات بلغ (١.٧١٣)

• وأما ما يتعلق بالفروق حول محاور الدراسة باختلاف الجنس: فقد تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجال واحد هو "المستوى المهاري" الذي سجل مستوى المعنوية فيه ٠.٠٤٠ وكان الفرق لصالح فئة الذكور، أما بقية المجالات إضافة إلى الدرجة الكلية فكانت الفروق غير دالة إحصائياً فيها، حيث كان مستوى المعنوية أكبر من ٠.٠٥ ومن ثم لا توجد فروق تعزى للجنس (ذكر / أنثى) بين متوسطات إجابات الباحثين في هذه الأبعاد وفي الدرجة الكلية.

وتبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول معوقات نشر ثقافة المحاسبية التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس، باختلاف الجنس.

• وأما ما يتعلق بالفروق حول محاور الدراسة باختلاف الجنسية:

فقد تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة في مجالات واقع ثقافة المحاسبية التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس، وكذلك الدرجة الكلية لمجالات واقع ثقافة المحاسبية التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس باختلاف الجنسية. وتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول معوقات نشر ثقافة المحاسبية التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس، حيث إن مستوى المعنوية يساوي (٠.٠٢١)، وهذا الفرق لصالح فئة غير سعودي.

• وأما ما يتعلق بالفروق حول محاور الدراسة باختلاف الدرجة العلمية:

فقد تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة في مجالات واقع ثقافة المحاسبية التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس، وكذلك الدرجة الكلية لمجالات واقع ثقافة المحاسبية التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس باختلاف الدرجة العلمية. وتبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول معوقات نشر ثقافة المحاسبية التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس، باختلاف الدرجة العلمية.

• وأما ما يتعلق بالفروق حول محاور الدراسة باختلاف عدد سنوات الخبرة:

فقد تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع المجالات بالإضافة للدرجة الكلية للمحور ما عدا بعد مجال وهو "المستوى الوجداني" حيث كان الفرق فيه غير دال إحصائياً وذلك من خلال مستوى المعنوية الذي سجل أكبر من ٠.٠٥، أما بقية المجالات وكذلك الدرجة الكلية فكانت الفروق دالة إحصائياً، وفي مجال "المستوى المعرفي" كان الفرق لصالح فئة "أقل من ٥ سنوات"، وفي مجال "المستوى المهاري" كان الفرق لصالح فئة من ١٠ سنوات فأكثر، وفي المتوسط العام للمجالات كان الفرق لصالح فئة "أقل من ٥ سنوات".

وتبيّن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدّراسة حول معوّقات نشر ثقافة المحاسبية التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس، حيث إن مستوى الدلالة يساوي (٠.٠٣٩)، وهذا الفرق لصالح فئة "من ١٠ سنوات فأكثر".

• وأما ما يتعلّق بالفروق حول محاور الدّراسة باختلاف التخصص:

فقد تبيّن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المجال الوجداني، حيث سجل مستوى المعنوية ٠.٠١٥، وفي الدرجة الكلية الذي سجل مستوى المعنوية فيها ٠.٠٠٩. وكان الفرق لصالح فئة تطبيقي علمي في كليهما، أما المجالات الأخرى فكانت الفروق غير دالة إحصائياً فيها، حيث كان مستوى المعنوية أكبر من ٠.٠٥ ومن ثمّ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية. وتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدّراسة حول معوّقات نشر ثقافة المحاسبية التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس، حيث إن مستوى المعنوية يساوي (٠.٠٠١)، وهذا الفرق لصالح فئة العلمي.

ثانياً: التّصوُّر المقترح لتنمية ثقافة المحاسبية التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم:

فلسفة التّصوُّر المقترح:

تنطلق فلسفة التّصور المقترح من الإيمان بتجويد نوعيّة نظام التعليم العالي، والارتقاء بمخرجاته، ويرجع ذلك لطبيعة التحديات التي يواجهها هذا النظام والتغيرات العالمية، وطبيعة المرحلة القادمة التي تتطلب إعداداً مرناً للقوى العاملة الوطنية، يمكنها من امتلاك مهارات عالية تؤهلها للدخول لسوق العمل المحلي والتنافس على المستوى العالمي، وتعدّها لتكون قادرةً على التعامل بفاعليّة ومهنيّة مع المعطيات الجديدة وعصر المعرفة.

وفي ظلّ هذه التحديات ظهرت المناداة بضرورة إخضاع الجامعات لمبدأ المحاسبية ووضع نظم فاعلة لمحاسبة النظام التربوي الجامعي عن مخرجاته ونتاجه، وهذا ما جعل المهتمين بالشأن التربوي يدعون إلى وضع معايير ومقاييس مناسبة ضمن نظام متكامل للمحاسبية من أجل تحسين نوعيّة وجودة التعليم في الجامعات، وبحيث يوجه ويقيّم تقدم الطلبة في تحصيلهم والجامعات في أدائها، ويضع الجامعة أمام مسؤولياتها للتحسين والتغيير.

مرتكزات التصور المقترح:

يعتمد التصور المقترح على المرتكزات التالية:

- تعتبر الجامعة من أسس المجتمع لإعداد الكوادر البشرية التي يضع عليها آماله وتطلعاته في إعداد قيادات قادرة على مواجهة تحديات التحول نحو مجتمع المعرفة.
- إن السياسات التعليمية في المملكة العربية السعودية والتنظيمات التعليمية للتعليم العالي جميعها تؤمن بأهمية المساءلة ودورها في تحقيق الجودة والاعتماد الأكاديمي.
- إن الثورة المعلوماتية الهائلة والتطور التكنولوجي على مختلف الأصعدة، يحتم على الجامعة ضرورة الاستفادة من إيجابيات تلك التغيرات والتفاعل الإيجابي معها لخدمة كافة مكوناتها، والتعامل مع المشكلات التي تواجه أفرادها.
- الإطار النظري لهذه الدراسة، والأدبيات العلمية التي جرى الحديث عنها في الفصل الثاني من هذه الدراسة.
- الدراسات والبحوث العلمية السابقة العربية والأجنبية التي تناولت المحاسبية التعليمية.
- مهام وواجبات عضو هيئة التدريس من موقع الجامعة الإلكتروني.
- نحن مجتمع مسلم، وديننا يحثنا من خلال العديد من النصوص الشرعية والعملية على تفعيل المحاسبية، سواء داخل الضمير الإنساني، أو المحاسبية الخارجية، وبعدها بالأجر العظيم مقابل ذلك؛ لذا أصبحت الرقابة والمساءلة من القيم التي تسعى الجامعة إلى تفعيلها وتعزيزها.
- تؤكد النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة أن الواقع الفعلي لثقافة المحاسبية التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم بحاجة إلى جهود حثيثة لتنميتها، ومعالجة المعوقات التي تحول دون نشرها.
- نجاح الجامعة في أداء رسالتها وتحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية مرهون بقيام أعضاء هيئة التدريس بالمهام والمسؤوليات المطلوب منهم أدائها وإنجازها على أكمل وجه.
- الحاجة الملحة لمواكبة الاتجاهات العالمية المعاصرة في العملية التعليمية مع مواجهة التحديات والمشكلات التربوية في نفس الوقت، ومن الأساليب الناجحة لتحقيق هذه الأهداف تحقيق المحاسبية التعليمية في التعليم الجامعي.
- المحاسبية مطلبٌ ضروريٌ لتحقيق الجودة.

أهداف التصور المقترح:

بناءً على فلسفة التصور المقترح، وكذلك المرتكزات التي بُني عليها؛ فإن التصور المقترح يهدف إلى تنمية ثقافة المحاسبية التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم، وذلك من خلال الأهداف التالية:

- تغيير الثقافة التقليدية السائدة بالمؤسسة الجامعية بما يتناسب مع ثقافة المحاسبية التعليمية.
- توفير المناخ الجامعي المناسب واللازم لتنمية وعي أعضاء هيئة التدريس بثقافة المحاسبية التعليمية، وممارستها دون خوف في البيئة الجامعية.
- التغلب على الاتجاهات السلبية التي ربما يكتسبها بعض أعضاء هيئة التدريس نحو ثقافة المحاسبية التعليمية، والعمل على تنمية اتجاهات إيجابية نحو تقبلها.
- تنمية الآليات التي تعمل على نشر ثقافة المحاسبية التعليمية، وتنمية اهتمام أعضاء هيئة التدريس بها.
- التغلب على المعوقات التي تحول دون نشر ثقافة المحاسبية التعليمية.

آليات تنفيذ التصور المقترح:

وبناءً على نتائج الدراسات الميدانية للدراسة الحالية، ونتائج الدراسات السابقة، والإطار النظري؛ تم تحديد ملامح التصور المقترح وآليات تنفيذه على النحو التالي:

١. تبني الفكرة الأساسية لمفهوم المحاسبية التعليمية، والعمل على نشر الثقافة الخاصة به بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم، حيث يتطلب تبني مفهوم المحاسبية التعليمية أن تؤمن إدارة الجامعة به أولاً، من أجل العمل على تطبيق أسسه وقواعده، ووفقاً لذلك فإن نشر ثقافة المحاسبية التعليمية يعدُّ التزاماً من قيادات المؤسسة الجامعية (مدير الجامعة، وكلاء الكليات، ورؤساء الأقسام) بتوفير الدعم اللازم لنشر ثقافة المحاسبية التعليمية.
٢. نشر الثقافة التنظيمية للمحاسبية التعليمية، وذلك من خلال قيام إدارة الجامعة بالتعاون مع عمداء الكليات، بعقد سلسلة من الندوات والحلقات النقاشية لمدير الجامعة وعمداء الكليات ورؤساء الأقسام فيها، بهدف نشر ثقافة المحاسبية التعليمية، والتعريف بأساليبها الفنية، ومقومات نجاحها، وذلك في إطار خطة عمل على مراحل، وخلال فترة زمنية محددة.

٣. تهيئة المناخ التنظيمي المناسب الذي يشجع على نشر ثقافة المحاسبية التعليمية، ويتم ذلك من خلال دعم وتأييد جميع المستويات الأكاديمية بالجامعة (بدايةً من مدير الجامعة وانتهاءً برؤساء الأقسام) لثقافة المحاسبية التعليمية، ومن ثمّ يسهم الجميع في نشرها وتقبّلها عن اقتناع، ودون خوف أو قلق من تطبيقها.
٤. إعداد دليل لنشر ثقافة المحاسبية التعليمية، وهو من الأمور الفنية اللازمة لدعم نشر ثقافة المحاسبية التعليمية في جامعة القصيم، حيث يتم إعداد هذه الدليل ليضم المراكز والمبادئ والأهداف والمتطلبات والمراحل الأساسية اللازمة لنشر ثقافة المحاسبية التعليمية بين أعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم الجامعي، ثم يتم توزيعه عليهم ليزيد من وعيهم بمفهوم المحاسبية التعليمية، وما يتصل به من مبادئ وأهداف وخصائص... وغيرها.
٥. تطبيق اللامركزية في الإدارة الجامعية للحصول على مزيد من الاستقلالية في إدارة الجامعة لشؤونها الذاتية، إلى جانب المرونة في اتخاذ القرارات، مما يزيد من كفاءة وفاعلية المؤسسة الجامعية، ومن ثم يوفر البيئة المناسبة التي تسهم في نشر وتنمية ثقافة المحاسبية التعليمية بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم.
٦. التحديد الواضح والدقيق لمهام ومسؤوليات أعضاء هيئة التدريس، ويتم ذلك من خلال توصيف كل وظيفة من الوظائف العلمية والإدارية لأعضاء هيئة التدريس توصيفاً دقيقاً، ومن ثمّ تزيد من وعيهم بحقوقهم وواجباتهم الوظيفية، وكيفية المحاسبة عليها من المستويات العليا.
٧. وجود معايير محددة مسبقاً لمستوى أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم، حتى تتم عملية تقييم الأداء بناءً على معايير واضحة، ويتم ذلك عن طريق مشاركة أعضاء هيئة التدريس في وضع معايير واضحة ومحددة لتقييم أدائهم.
٨. قيام الجامعة بتوفير نظام حوافز ومكافآت مادية ومعنوية لأعضاء هيئة التدريس على أساس الأداء المتميز، ووفقاً لنتائج تقييم أدائهم الجامعي.
٩. إنشاء وحدة للمحاسبية التعليمية بالجامعة، بحيث تتولّى هذه الوحدة نشر الوعي أولاً لدى القيادات الأكاديمية بالجامعة بأهمية وأهداف المحاسبية التعليمية، ودورها في تطوير الأداء وتحقيق الجودة في الأداء الجامعي، ومن ثمّ القدرة على التنافس مع الجامعات المتميزة عالمياً، ويكون العاملون في هذه الوحدة من المتخصصين في عمليات التقييم؛ ضماناً لحدوث المحاسبية التعليمية على أسس موضوعية وعلمية سليمة.

١٠. إنشاء وحدة داخلية للمحاسبية التعليمية بكل كلية، بحيث تكون تابعة لعميد الكلية مباشرة، وتتولى مهام المحاسبية من متابعة وتقييم ومراقبة، إلى جانب نشر ثقافة المحاسبية التعليمية بين أعضاء هيئة التدريس بالكلية، وتحديد جوانب المسؤولية التي تلزمهم بأداء أعمالهم على أكمل وجه، وتتكون هذه الوحدة من عميد الكلية ورؤساء الأقسام وبعض الأساتذة وممثلين من الطلاب والمجتمع المحلي، ويتولى رئاستها أحد أعضاء هيئة التدريس في الكلية، مما يتحقق به شروط الأمانة، الالتزام، المسؤولية، الانضباط، الدقة، المرونة.

الفئة المنفذة للتصور المقترح:

إدارة جامعة القصيم

الفئة المستهدفة بالتصور المقترح:

أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم

متطلبات تنفيذ التصور المقترح:

١. تنظيم ندوات وورش عمل لأعضاء هيئة التدريس بمقار كليات جامعة القصيم، لزيادة وعيهم بحقوقهم وواجباتهم الوظيفية.
٢. تكثيف ورش العمل والندوات المتعلقة بثقافة المحاسبية التعليمية، وذلك بهدف نشر الوعي بها بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم.
٣. الترويج لثقافة المحاسبية التعليمية، وذلك من خلال توظيف القوى المؤيدة لثقافة المحاسبية التعليمية، والاستعانة بهم في نشر ثقافة المحاسبية التعليمية بالجامعة، وكسب تأييد القوى المعارضة.
٤. تنظيم دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس لتدريبهم على النظم والمداخل الحديثة قبل تطبيقها بالفعل داخل الجامعة، وزيادة وعيهم بها، مع مراعاة أن تكون هذه الدورات التدريبية دورية ومستمرة لتجديد المعلومات والمهارات وتطويرها.
٥. الاستعانة بالخبراء والاستشاريين في عقد الندوات، وإعداد الدورات التدريبية، التي تسهم في نشر مفاهيم ومبادئ المحاسبية التعليمية بمختلف المؤسسات الجامعية.

٦. تفعيل دور الوسائط التكنولوجية الحديثة وعلى رأسها صفحات الويب- كالموقع الإلكتروني لجامعة القصيم-، ومحاولة الاستفادة منها في نشر الوعي بثقافة المحاسبية التعليمية، وبيان مدى أهميتها في تحسين جودة الأداء العام للجامعة، وتحسين جودة أداء أعضاء هيئة التدريس بوجه خاص.

٧. إنشاء مراكز للاستشارات القانونية، بكل كلية على حدة، وبما يتفق مع طبيعة العمل بها، والإمكانات المتاحة لها، وأيضاً بما يُمكن أعضاء هيئة التدريس من زيادة وعيهم بالثقافة القانونية حول كل ما يتعلّق بالعمل الجامعي.

مقترحات للتغلب على معوقات نشر ثقافة المحاسبية التعليمية:

يقدم التصور المقترح مجموعة من المقترحات التي يمكن من خلالها التغلب على معوقات نشر ثقافة المحاسبية التعليمية، وهي:

١. وضع خطط عملية من أجل التغلب على مقاومة أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم للتغيير، ويتم ذلك من خلال العمل الجماعي، وتحقيق الترابط والتعاون بين الكليات والأقسام المختلفة بالجامعة.
٢. المرونة في تطبيق اللوائح والقوانين الجامعية، وتقدير الظروف، والمستجدات العامة والخاصة، وعدم الالتزام الحرفي بما جاء فيها دون تجديد أو إبداع.
٣. العمل على تطبيق اللامركزية في الإدارة الجامعية؛ وذلك لأنها تمكن القيادة المسؤولة عن تسيير شؤون المؤسسة الجامعية من تفويض بعض السلطات للآخرين من أجل إنجاز المهام، إلى جانب عدم الانفراد من قبل الإدارة الجامعية بعمليات صنع واتخاذ القرارات.
٤. التحلي بالموضوعية من قبل القائمين على تطبيق القوانين والتشريعات الجامعية، يسهم في الارتقاء بجودة الأداء الجامعي، وتحسين الوضع التنافسي للمؤسسة الجامعية.
٥. تنمية وعي أعضاء هيئة التدريس بالمؤسسة الجامعية بالجوانب القانونية التي يقوم عليها العمل الجامعي، وذلك من أجل القضاء على الجهل بالقوانين واللوائح الجامعية.
٦. إسكاب أعضاء هيئة التدريس الخبرات الخاصة بالجوانب الإدارية وذلك من أجل زيادة وعيهم بأساليب الإدارة الجامعية.

-
٧. العمل على إيجاد آليّة واضحة للمحاسبية التعليمية والتقويم الموضوعي، حتى تتم عمليّة المحاسبية بصورة موضوعية وبعيدة عن الأهواء الشخصية.
٨. العمل على إيجاد معايير دقيقة وموضوعية، يمكن للطلاب من خلالها، تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بصورة بعيدة عن الذاتية والمجاملات.
٩. العمل على إيجاد توصيف دقيق لكل وظيفة من الوظائف العمليّة لأعضاء هيئة التدريس؛ وذلك من أجل القضاء على تداخل الاختصاصات أو عدم وضوح الأدوار لدى أعضاء هيئة التدريس.
١٠. توفير الاعتمادات الماليّة اللازمة للتطوير، والبحث عن مصادر جديدة لتمويل الجامعة حتى تتمكّن الجامعة من تحقيق أهدافها.

ثالثاً: توصيات الدراسة:

- بناءً على تحليل ومناقشة نتائج الدراسة، تقدم الباحثة بعضاً من التوصيات، ومنها:
- دعم وتأييد جميع المستويات الأكاديمية بالجامعة (بداية من مدير الجامعة وانتهاء برؤساء الأقسام) لثقافة المحاسبية التعليمية، وذلك من خلال تهيئة المناخ التنظيمي المناسب الذي يشجع على نشر ثقافة المحاسبية التعليمية.
 - إنتاج مواد علمية (سواء مسموعة أو مطبوعة أو مرئية) باستخدام وسائط التكنولوجيا الحديثة في صورة أقراص مدمجة (CD) أو شفافيات وشرائح تعليمية تحتوي على كل ما يخص نظام المحاسبية التعليمية في التعليم الجامعي من حيث المفهوم، الأهمية، الأهداف التي يسعى لتحقيقها، ومعوقاتهما من أجل الوعي بها والحد أو التقليل منها، وذلك بعرضها على أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم، لتوعيتهم بهذا النظام ومدى أهميته في تحسين الأداء الجامعي.
 - توفير توصيف دقيق وواضح لمهام ومسؤوليات أعضاء هيئة التدريس، مما يزيد من وعيهم بحقوقهم وواجباتهم الوظيفية وكيفية المحاسبة عليها، فيقضي على تداخل الاختصاصات وعدم وضوح الأدوار.
 - توفير نظام حوافز ومكافآت مادية ومعنوية لأعضاء هيئة التدريس، وفقاً لنتائج تقييم أدائهم الجامعي.
 - تنظيم ندوات وورش عمل لأعضاء هيئة التدريس بمقار الكليات في الجامعة، لزيادة وعيهم بحقوقهم وواجباتهم الوظيفية.
 - تفعيل دور موقع جامعة القصيم الإلكتروني للاستفادة منه في نشر ثقافة المحاسبية التعليمية.
 - تفويض السلطات للآخرين من أجل إنجاز المهام، إلى جانب عدم الانفراد من قبل الإدارة الجامعية بعمليات صنع واتخاذ القرار.

-
- إيجاد آليّة واضحة للمحاسبية التعليمية، حيث تتم عمليّة المحاسبية بصورة موضوعيّة وبعيدة عن الأهواء الشخصية.
 - ضرورة الاهتمام من قبل وسائل الإعلام في نشر ثقافة المحاسبية التعليمية، باعتبارها وسيلة من وسائل إصلاح التعليم الجامعي.
 - تخفيف الأعمال الإداريّة عن كاهل أعضاء هيئة التدريس التي تعيقهم عن أداء مهامهم الوظيفيّة.
 - إجراء مزيد من الدّراسات والبحوث في مجال المحاسبية التعليمية لتحقيق الجودة في الأداء الجامعي.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

اللائحة المنظمة لشؤون منسوبي الجامعات السعوديين ومن في حكمهم،

[Http://www.qu.edu.sa](http://www.qu.edu.sa)

إبراهيم، مجدي عزيز. (١٩٩٦م). التقييم والمحاسبية في العملية التعليمية. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.

أبو العلا، سهير عبد اللطيف. (٢٠١٣). المحاسبية التعليمية كما يدركها أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بأسوان. مجلة الثقافة والتنمية، (٧٢)، ص ٤٦-١١٤.

أبو الوفا، جمال. (٢٠٠٥م). التنمية التنظيمية للجامعة المصرية وأساليب تطويرها دراسة ميدانية. مجلة مستقبل التربية العربية، ١١(٣٩)، ص ٩-٨٤.

أبو سليمة، عبير. (٢٠٠٥م). تطوير الأداء الإداري في كليات التربية بجامعة قناة السويس في ضوء إدارة الجودة الشاملة. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية ببورسعيد، جامعة قناة السويس، جمهورية مصر العربية.

أبو كركي، ساجدة. (٢٠٠٣م). مدى إدراك مديري المدارس الحكومية لمفهوم المساءلة التربوية وعلاقة ذلك ببعض المتغيرات في الأردن". رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة مؤتة، عمان، الأردن.

أبو معال، عبد الفتاح. (١٩٩٤م). الرقابة الإدارية ودورها في التخطيط والمتابعة. رسالة المعلم، ٤ (٣٥)، ص ٤٠-٤٦.

تَصَوُّرٌ مُقْتَرَحٌ لِتَنْمِيَةِ ثَقَافَةِ الْمَحَاسِبِيَّةِ التَّعْلِيمِيَّةِ د/ عواطف بنت ابراهيم الصقري
أ/ سامية بنت سليمان الديخي

أحمد، ثروت عبد العال. (١٩٩٥م). إجراءات المساءلة التأديبية وضمانتها لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة لأحكام القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢. مصر: دار النشر والتوزيع بجامعة أسيوط.

أحمد، حافظ؛ ومحمد، صبري. (٢٠٠٣). إدارة المؤسسات التربوية. القاهرة: عالم الكتب.

أحمد، حنان إسماعيل. (٢٠٠٦م). المحاسبية وعلاقتها بتقويم جودة الأداء المدرسي من منظور تخطيطي. مجلة مستقبل التربية العامة تصدر عن المركز العربي للتعليم والتنمية. ١٢ (٤٢)، ص ٩-١٥١.

الأحمد، أمينة؛ والصالح، صالح. (١٤٠١هـ). المعجم الصافي في اللغة العربية. الرياض: دار عالم الكتب.

أخوارشيدة، عالية. (٢٠٠٤). درجة وعي المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية العامة بمفهوم المساءلة وعلاقة ذلك بفاعلية المدرسة. أطروحة دكتوراه غير منشورة. كلية التربية، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، الأردن.

بدوي، أحمد زكي. (١٩٨٢م). معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية. بيروت: مكتبة لبنان.

بغداد، منار محمد. (٢٠٠٧). المحاسبية التعليمية كأحد آليات الإصلاح المؤسسي، صحيفة التربية، (١).

البلوي، جميلة حمود. (٢٠١٢م). دراسة تقييمية للمهام الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك في ضوء معايير الجودة، مجلة كلية التربية، ٤ (٢٨)، ص ٢٣٩-٢٨٦.

الدهواشي، السيد والربيعي، سعيد. (٢٠٠٥م). ضمان الجودة في التعليم العالي: مفهومها، مبادئها، تجارب عالمية. القاهرة: عالم الكتب

تمام، شادية. (٢٠١٠م). التقييم الأداء التدريسي لمعلم التعليم العالي. جمهورية مصر العربية: المكتبة العصرية للنشر والتوزيع.

جابلونسكي، ج. (١٩٩٦م). تطبيق إدارة الجودة الشاملة نظرة عامة. (ط٢). ترجمة عبدالفتاح السيد النعماني)، القاهرة: مركز الخبرات المهنية للإدارة بميك.

الجارودي، ماجدة إبراهيم. (٢٠١١م). واقع المحاسبيّة التعليميّة في الجامعات السعديّة. المجلة السعديّة للتعليم العالي. (٥)، ص٩٣-٧١.

جامعة القصيم. (١٤٣٣هـ). إحصائيّة أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم. القصيم: جامعة القصيم.

جلال، عبد الفتاح. (١٩٩٣م). إعداد أعضاء هيئة التدريس وتأهيلهم. مجلة العلوم التربويّة، عدد خاص عن التعليم الجامعي.

جورج، جورجيت دميان. (٢٠١١م). تطبيق المحاسبيّة التعليميّة مدخل لتحقيق الجودة قبل الجامعي. مجلة كليّة التربية، ٣ (٧٥)، ص٣٠٣-٤٠٧.

الحارثي، عبدالله بن صالح. (٢٠٠٨م). بناء أنموذج للمساءلة التربويّة في وزارة التربية والتعليم في المملكة العربيّة السعديّة. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية العلوم التربوية، جامعة مؤتة، عمان، الأردن.

الحري، حياة محمد. (٢٠١١م). المعوّقات التي تواجه تحقيق الجودة الشاملة والتهيئة لمتطلبات الاعتماد الأكاديمي بجامعة أم القرى: دراسة ميدانيّة. دراسات تربويّة واجتماعيّة، ٢ (١٧)، ص١١-١٠٧.

حسانين، هدى محمد محمود. (٢٠٠٤، ديسمبر). إدارة الجودة وضمان الاعتماد في التعليم العالي. ورقة مقدمة في المؤتمر القومي السنوي الحادي عشر (العربي الثالث) لمركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر.

حسن، ماهر أحمد. (٢٠٠٩م). المحاسبة التعليمية كمدخل لرفع الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية. مجلة كلية التربية، ٢٥ (١)، ص٤٨-١٠٢.

حسين، أحمد شحاتة. (٢٠٠٤م). تصور مقترح لآليات المحاسبة التعليمية الشاملة: مدخل لجودة التعليم العام المصري. مجلة البحث في التربية وعلم النفس، ١٧ (٣)، ص٢٤٩-٢٨٨.

حسين، سلامة عبد العظيم. (٢٠٠٦، نوفمبر). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية بالجامعات (دراسة تقييمية لمشروع تنمية القدرات بجامعة بنها)، ورقة مقدمة للمؤتمر القومي السنوي الثالث عشر (العربي الخامس) بعنوان (الجامعات العربية في القرن الحادي والعشرين : الواقع والرؤى)، مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس، جمهورية مصر العربية.

حسيني، صلاح الدين محمد. (٢٠٠٦). استخدام أسلوب الجودة الشاملة لتفعيل دور الجامعة في تعزيز الانتماء لدى الطلاب بمصر. مجلة مستقبل التربية العربية، ١٢ (٤١). ص٣١٧ - ٣٨٨.

حنا، تودري مرقص. (١٩٩٤، مارس). تطبيق المحاسبة التعليمية في تحسين الأحوال المالية للمعلم. ورقة مقدمة في المؤتمر الحادي عشر لقسم أصول التربية بعنوان (الخطاب التربوي في مصر)، كلية التربية، جامعة المنصورة، جمهورية مصر العربية.

الخریف، أحمد ناصر. (٢٠٠٧م). المحاسبة في الإدارة المدرسية، تصور مقترح للتطبيق بالمملكة العربية السعودية. رسالة دكتوراه غير منشورة. جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية.

خضر، ضحي حيدر. (٢٠٠٩). نحو رؤية جديدة لمؤسسات التعليم العالي في ضوء مفهوم المنظمة المتعلمة. مجلة كلية التربية، ١ (٧١). ص ٧٤ - ٩٨.

خطاب، حياة محمد. (٢٠٠٦، نوفمبر). اتجاهات ونماذج لتقويم أداء الطالب وعضو هيئة التدريس والإداريين. ورقة مقدمة للمؤتمر القومي السنوي الثالث عشر (الخامس العربي)، الجامعات العربية في القرن الحادي والعشرين: الواقع والرؤى، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر.

الخطيب، عامر يوسف. (١٩٩١، سبتمبر). نموذج لتحسين أداء المدرس الجامعي في الجامعات الفلسطينية. ورقة مقدمة للمؤتمر السنوي الثامن لقسم أصول التربية، الأداء الجامعي في كليات التربية: الواقع والطموح، كلية التربية: جامعة المنصورة، مصر.

الخطيب، محمد شحات؛ والجبر، عبد الله. (١٩٩٨، فبراير). أساليب تقويم الأداء والتحصيل لطلبة الجامعة بين التقليد والمعاصرة، دراسة ميدانية. ورقة مقدمة لندوة التعليم العالي: رؤى مستقبلية، الرياض، جامعة الملك سعود.

خليل، نبيل سعد. (٢٠٠٩م). الإدارة المدرسية الحديثة في ضوء الفكر الإداري المعاصر. القاهرة: دار الفجر للنشر والتوزيع.

الدريني، لبنى. (٢٠٠٠م). اتجاهات مديري المدارس الثانوية نحو المساعلة في محافظة العاصمة. رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الأردنية، عمان.

الدهشان، جمال والسيسي، جمال. (٢٠٠٥، ديسمبر). أداء رؤساء الأقسام الأكاديمية لمسئولياتهم المهنية وعلاقته برضا أعضاء هيئة التدريس عن عملهم. ورقة مقدمة للمؤتمر القومي الثاني عشر (العربي الرابع) بعنوان تطوير أداء الجامعات العربية في ضوء معايير الجودة الشاملة ونظم الاعتماد، (٢) مركز تطوير التعليم الجامعي: جامعة عين شمس، جمهورية مصر العربية.

تَصَوُّرٌ مُقْتَرَحٌ لِتَنْمِيَةِ ثَقَافَةِ الْمَحَاسِبِيَّةِ التَّعْلِيمِيَّةِ د/ عواطف بنت ابراهيم الصقري
أ/ سامية بنت سليمان الديخي

دوغان، خالد محمد. (٢٠١٠م، يناير). متطلبات الجودة في الأستاذ الجامعي. ورقة مقدمة للمؤتمر العربي الثالث (الجامعات العربية - التحديات والآفاق) جامعة الدول العربية، المنظمة العربية للتنمية، جمهورية مصر العربية.

ديوري، أحمد. (٢٠٠٢م). المساءلة الإدارية في الإدارة العامة في الأردن: دراسة ميدانية تحليلية من وجهة نظر المديرين في وزارة التنمية الإدارية وأجهزة الرقابة المركزية. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة اليرموك، الأردن.

دياب، عبد الفتاح. (١٩٩٦). التخطيط والرقابة دليلك إلى الفعالية الإدارية. القاهرة: الاستشارية العربية.

دياب، إسماعيل والبناء، عادل. (٢٠٠١م). تقويم جودة الأداء الجامعي، الإسكندرية: المكتبة المصرية.

دياب، مهري؛ وجمال الدين، نجوى. (٢٠٠٧م). أهداف الجامعات في مصر وقضاياها في مجتمع المعرفة رؤية ميدانية من منظور أعضاء هيئة التدريس بجامعة القاهرة وبنها. العلوم التربوية، ١٥(٤)، ص ٢ - ١٠٤

الراسبي، زهرة. (٢٠٠٦م). تطوير نموذج مساءلة الأداء في النظام التربوي بسلطنة عمان. أطروحة دكتوراه غير منشورة. كلية العلوم التربوية، الجامعة الأردنية، عمان.

الريعي، سعيد بن حمد. (٢٠٠٨م). التعليم العالي في عصر المعرفة، التغيرات والتحديات وآفاق المستقبل. عمان: دار الشروق للتوزيع والنشر.

رضوان، وائل وفيق. (٢٠١١م). المحاسبية وإصلاح التعليم قبل الجامعي بمصر: دراسة تحليلية. رسالة دكتوراه غير منشورة. كلية التربية بدمياط، جامعة المنصورة، جمهورية مصر العربية.

الزعبي، مسيون. (٢٠٠٣م). درجة تطبيق المساعلة الإدارية في مديرات التربية والتعليم في الأردن ومعوّقات تطبيقها" أطروحة دكتوراه غير منشورة. كلية التربية، جامعة عمان العربيّة، الأردن.

الزهيري، إبراهيم عباس. (٢٠٠٤). المحاسبيّة في مدارس حق الاختيار مدخل لدعم مفهوم اللامركزيّة في إدارة التعليم في مصر. مجلة كليّة التربية بالمنصورة، ١ (٥٥). ص ٣٠٩ - ٤٠٥

الزهيري، إبراهيم عباس. (٢٠٠٦). معوّقات الدور القيادي لمديرات المدارس الثانويّة بنات وكيفيّة التغلّب عليها (دراسة ميدانيّة بمحافظة الدقهليّة ودمياط). مجلة مستقبل التربية العربيّة، ١٢ (٤٣)، ص ١٨٥ - ٢٨٥.

السرّحان، منير. (١٩٨١). في اجتماعيات التربية. بيروت: دار النهضة.

سلام، محمد توفيق. (٢٠٠٥، يوليو). المشاركة المجتمعيّة لدعم وتطوير التعليم في مصر - دراسة تحليليّة لأطر التشريعيّة. ورقة مقدّمة للمؤتمر العلمي السنوي السادس، المشاركة وتطوير التعليم الثانوي في مجتمع المعرفة: رؤى مستقبليّة، المركز القومي للبحوث التربويّة والتنمية، القاهرة، مصر.

السيد، حمدي عبد الحافظ. (٢٠٠٣م). فاعليّة اتخاذ القرار بالجامعة في ضوء نظم المعلومات. رسالة ماجستير غير منشورة. معهد الدّراسات والبحوث التربويّة، جامعة القاهرة، جمهوريّة مصر العربيّة.

الشخبي، علي السيد. (١٩٨٨). المحاسبيّة التعليميّة وإمكانيّة تطبيقها في نظام التعليم في مصر. دراسات تربويّة، ٣ (١١)، ص ٦٢-٨١.

الشخبي، علي السيد. (٢٠٠٥م ديسمبر). المحاسبيّة وتقويم الأداء سبل التميز والإبداع في التعليم العالي. دراسة مقدّمة إلى المؤتمر العاشر للوزراء المسؤولين عن التعليم العالي والبحث العلمي، المنظمة العربيّة للتربية والثقافة والعلوم بالتعاون مع الجمهوريّة العربيّة، صنعاء، اليمن.

تَصَوُّرٌ مُقْتَرَحٌ لِتَنْمِيَةِ ثَقَافَةِ الْمُحَاسَبِيَّةِ التَّعْلِيمِيَّةِ / د/ عواطف بنت ابراهيم الصقري
أ/ سامية بنت سليمان الديخي

الشلهوب، هيفاء عبد الرحمن. (٢٠١٠م، ديسمبر). تفعيل دور الجامعة في توجيه البحث العلمي لخدمة المجتمع في الوطن العربي. ورقة مقدمة المؤتمر العربي الثالث (الجامعات العربية، التحديات والآفاق) جامعة الدول العربية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جمهورية مصر العربية.

الصاوي، محمد ويستان، أحمد. (١٩٩٩م). دراسات في التعليم العالي المعاصر وأهدافه إدارته - نظمه. الكويت: مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.

الصغير، أحمد حسين. (٢٠٠٥م). التعليم الجامعي في الوطن العربي تحديات الواقع ورؤى المستقبل. القاهرة: عالم الكتب.

الصغير، أحمد حسين. (٢٠٠٨). بعض مشكلات أعضاء هيئة التدريس التي تؤثر على أدائهم المهني. مجلة كلية التربية بالإسماعيلية، (١٠). ص ٧-٥٦.

الصغير، إبراهيم صالح. (٢٠١٠م، يناير). تقويم جودة الأداء وإصلاح الجامعات. ورقة مقدمة للمؤتمر العربي الثالث (الجامعات العربية التحديات والآفاق). جامعة الدول العربية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، شرم الشيخ، جمهورية مصر العربية.

الصيرفي، محمد. (٢٠٠٨م). إدارة الجودة الشاملة. الإسكندرية: مؤسسة حورس الدولية.

الصيرفي، محمد. (٢٠٠٩). التميز الإداري للعاملين بقطاع التربية والتعليم. الإسكندرية: مؤسسة حورس الدولية.

ضاحي، حاتم فرغلي. (٢٠٠٨). الأدوار المستقبلية للتعليم الجامعي في ضوء تحولات الألفية الثالثة. الجيزة: الدار الجامعية.

طعيمة، رشدي أحمد. (٢٠٠٧، أبريل). التخطيط الإستراتيجي والجودة الشاملة في التعليم الإسلامي. ورقة مقدمة للمؤتمر العلمي السنوي الثاني، كلية التربية النوعية بالمنصورة وفرعيها بمنية النصر وميت غمر، معايير ضمان الجودة والاعتماد في التعليم النوعي بمصر والوطن العربي، جامعة المنصورة، مصر.

الطويل، هاني عبد الرحمن. (٢٠٠١م). الإدارة التعليمية: مفاهيم وآفاق. عمان: دار وائل. عابدين، محمود عباس. (٢٠٠٤م). قضايا تخطيط التعليم واقتصادياته بين العالمية والمحلية. القاهرة: الدار المصرية اللبنانية.

عبد الحي، رمزي أحمد. (٢٠٠٧، مارس). تقييم أداء التعليم العالي في ضوء إدارة الجودة الشاملة. ورقة مقدمة للمؤتمر العلمي العربي الثاني بعنوان (التعليم الجامعي الخاص في البلاد العربية - قضايا آنية وآفاق مستقبلية)، جمعية الثقافة من أجل التنمية بالتعاون مع جامعة سوهاج، جمهورية مصر العربية.

عبد الحميد، سيد. (٢٠٠٣م). دراسة مقارنة لنظام المحاسبية التعليمية في الجامعات المصرية وجامعات بعض الدول الأجنبية. رسالة دكتوراه غير منشورة. جامعة عين شمس، القاهرة، جمهورية مصر العربية.

عبدالكريم، نهى حامد. (٢٠٠٦، نوفمبر). المسألة التربوية كمدخل لتقويم أداء عضو هيئة التدريس بالجامعة. ورقة مقدمة للمؤتمر القومي السنوي الثالث عشر (العربي الخامس) لمركز تطوير التعليم الجامعي بعنوان (الجامعات العربية في القرن الحادي والعشرين الواقع والرؤى)، مركز تطوير التعليم الجامعي جامعة عين شمس، جمهورية مصر العربية.

تَصَوُّرٌ مُقْتَرَحٌ لِتَنْمِيَةِ ثَقَافَةِ الْمُحَاسَبِيَّةِ التَّعْلِيمِيَّةِ / د/ عواطف بنت ابراهيم الصقري
أ/ سامية بنت سليمان الديخي

عبدالمنعم، نادية محمد. (١٩٩٨م). تطوير أساليب رقابة الجودة في العملية التعليمية بمرحلة التعليم قبل الجامعي في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة. القاهرة: المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية.

عبدالمنعم، نادية وإبراهيم، خالد. (٢٠٠١م). معوقات أداء الإدارة المدرسية عن تحقيق أهداف التعليم الثانوي العام. القاهرة: المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية.

عبود، عبدالغني. (٢٠٠١م). الإدارة الجامعية في الوطن العربي. القاهرة: دار الفكر العربي.

عبيدات، ذوقان؛ وعدس، عبدالرحمن؛ وعبدالحق، كايد. (٢٠٠٤ م). البحث العلمي مفهومه أدواته أساليبه. الرياض: دار أسامة للنشر والتوزيع.

العبيدي، سيلان جبران. (٢٠٠٩م، فبراير). ضمان جودة مخرجات التعليم العالي في إطار حاجات المجتمع. ورقة مقدمة للمؤتمر الثاني عشر للوزراء المسؤولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي، بيروت، لبنان.

العريقي، عائدة محمد. (٢٠١٠م، ابريل). تقويم المهام الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز في ضوء الاتجاهات العالمية الحديثة. ورقة مقدمة لمؤتمر كلية التربية الثامن (التربية في عصر البدائل)، جامعة اليرموك، الأردن.

العساف، صالح حمد. (١٤٣١هـ). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية. الرياض: دار الزهراء.

علام، صلاح الدين. (٢٠٠٣م). التقويم التربوي المؤسسي أسسه ومنهجيته وتطبيقاته في تقويم المدارس. القاهرة: دار الفكر العربي.

علي، أسامة محمد. (٢٠٠٧م). إستراتيجية مقترحة للامركزية الإدارية التعليمية في مصر على ضوء بعض الاتجاهات العالمية المعاصرة. رسالة دكتوراه غير منشورة.

معهد البحوث والدراسات العربية، جامعة القاهرة، جمهورية مصر العربية.

علي، أسامة محمد. (٢٠٠٩م). التخطيط الإستراتيجي وجودة التعليم واعتماده. كفر الشيخ: دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع.

العلي، محمد مهنا. (١٩٨٧م). الإدارة ودورها في تحديد معالم المستقبل. جدة: الدار السعودية. عليما، صالح ناصر. (٢٠٠٤م). إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات التربوية (التطبيق ومقترحات التطوير). عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.

العمري، حيدر. (٢٠٠٤م). واقع المساعلة التربوية في وزارة التربية والتعليم في الأردن: دراسة تطويرية تحليلية. رسالة دكتوراه غير منشورة. الجامعة الأردنية، عمان.

العمري، خالد. (٢٠٠٤م، ابريل). المساعلة والإصلاح التربوي في إطار المدخل المنظومي. المؤتمر العربي الرابع (المدخل المنظومي في التدريس والتعليم)، عمان، الأردن.

عوض الله، عصام الدين برير. (٢٠٠٩، يوليو). المحاسبية والشفافية بكليات التربية في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي. المجلة التربوية، (٢٦).

عويضة، منال أبو الفتوح. (٢٠١٢م). ثقافة المحاسبية التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية بالجامعات المصرية. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة سوهاج، جمهورية مصر العربية.

عيسان، صالحه. (٢٠٠٦، ديسمبر). التوافق بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات التنمية. ورقة مقدمة للورشة الاقليمية حول استجابة التعليم لمتطلبات التنمية الاجتماعية، المنظمة الإسلامية للتربية والعلوم والثقافة، مسقط، عمان.

فارح، شحده. (١٩٩١م). التعليم العالي في مجتمع متعلم. عمان: دار النشر.

فوزي، سامح. (١٩٩٩م). المساءلة والشفافية إشكالية تحديث الإدارة المصرية في عالم متغير. القاهرة: مركز الأهرام للدراسات السياسية والإستراتيجية.

كسيري، عبير عيد. (٢٠٠٣م). اتجاهات مديري ومديرات المدارس الثانوية نحو المساءلة التربوية في محافظات شمال الضفة الغربية. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.

مجمع اللغة العربية. (٢٠٠٤). المعجم الوسيط. القاهرة: مكتبة الشروق الدولية.

محجوب، بسمان فيصل. (٢٠٠٤م). الدور القيادي لرؤساء الأقسام العلمية في الجامعات العربية. جامعة الدول العربية: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.

محفوظ، أحمد فاروق. (٢٠٠٤، ديسمبر). إدارة الجودة الشاملة والاعتماد للجامعة ومؤسسات التعليم العالي. ورقة مقدمة للمؤتمر القومي السنوي الحادي عشر (العربي الثالث) لمركز تطوير التعليم الجامعي بعنوان (التعليم الجامعي العربي - آفاق الإصلاح والتطوير)، مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس، جمهورية مصر العربية.

محمد، ماهر أحمد. (٢٠٠٩م). المحاسبية التعليمية كمدخل لرفع الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصري. مجلة كلية التربية، ٢٥ (١)، ص٤٨-١٠٢.

مخيمر، عبدالعزيز. (٢٠٠٥، ديسمبر). الطريق إلى الجودة والاعتماد الأكاديمي في الجامعات العربية. ورقة مقدمة للمؤتمر القومي السنوي الثاني عشر بعنوان تطوير أداء الجامعات العربية في ضوء معايير الجودة الشاملة ونظم الاعتماد، مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس، جمهورية مصر العربية.

المدني، معن بن محمد. (٢٠٠٧). المساءلة الإدارية تطبيقاتها ومعوقاتها في إدارات التربية والتعليم. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة أم القرى، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.

مراد، حمدي. (١٩٩٧م). المساءلة الإدارية في التراث العربي والإسلامي. ورقة عمل غير منشورة مقدمة للمؤتمر الأول للجمعية التربوية الأردنية، عمان، الأردن.

مسلم، إبراهيم أحمد. (١٩٩٣م). الجديد في أساليب التدريس. عمان: دار البشر للنشر.

مصطفى، يوسف عبدالمعطي. (٢٠٠١م). تصوّر مقترح لتطوير إدارة التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية. مجلة التربية، (١٠١).

المطيري، حنان إسماعيل. (١٩٩٠م). فلسفة الفكر الإداري والتنظيمي. الرياض: دار الفكر للنشر والتوزيع.

المعجل، وداد عبدالعزيز. (٢٠٠٩م). تصور مقترح لتطبيق المحاسبية التعليمية في نظام التعليم العام في المملكة العربية السعودية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية.

المهدي، مجدي صلاح طه. (٢٠٠٤). المساءلة التعليمية في مصر بين إشكاليات التنظير وممارسات التطبيق في ضوء خبرات بعض الدول". مجلة كلية التربية بالمنصورة، ١ (٥٥).

الناقبة، محمود كامل. (١٩٩٩م، نوفمبر). التنمية المهنية لأستاذ الجامعة في عصر المعلوماتية. ورقة مقدمة للمؤتمر السنوي السادس لمركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس، القاهرة، جمهورية مصر العربية.

نصر، محمد علي. (٢٠٠١م، نوفمبر). تفعيل بعض مخرجات التعليم الجامعي في عصر تعدد مصادر المعرفة. ورقة مقدمة للمؤتمر القومي السنوي الثامن بمركز

تَصَوُّرٌ مُقْتَرَحٌ لِتَنْمِيَةِ ثَقَافَةِ الْمُحَاسِبِيَّةِ التَّعْلِيمِيَّةِ د/ عواطف بنت ابراهيم الصقري
أ/ سامية بنت سليمان الديخي

تطوير التعليم الجامعي (مخرجات التعليم الجامعي في ضوء متطلبات العصر)، جامعة عين شمس، القاهرة، جمهورية مصر العربية.

هاشم، نهلة عبدالقادر. (٢٠٠١م). نظام مقترح للمحاسبية المدرسية في جمهورية مصر العربية. مجلة كلية التربية، ٥ (٢٥). ص ٣٣-٨٣.

الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد. (٢٠٠٨). معايير ضمان الجودة والاعتماد لمؤسسات التعليم قبل الجامعي.

وزارة التعليم العالي. (١٤٢٧). اللائحة المنظمة لشؤون منسوبي الجامعات السعوديين من أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم. الرياض: وزارة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية.

وزارة التعليم العالي. (٢٠٠٧). نظام مجلس التعليم العالي والجامعات ولوائحه. الرياض: وزارة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية.

يعقوب، خالد عطية سيد أحمد. (٢٠٠١م). تطوير نظام مساعلة المعلمين في مصر في ضوء خبرة المملكة المتحدة، رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة القاهرة، معهد الدراسات التربوية، القاهرة، مصر.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- David, H. (1985). "Accountability in further Education: Teacher's perceptions " Journal of further and Higher Education, (10), (1), 3
- Dimmock, C. (1990). Managing for Quality and Accountability in Western Australian. Educational Review, 42, 2.
- Guth, G, Holtzman, D, & Schneider, S. (1999). Evaluation of California's Standard Based Accountability System. Eric-No:ED439137.
- Hanushek, E. & Raymond, M. (2005). Impacts of State Accountability on Student\ Performance. Paper prepared for the Workshop on Accountability Board of Testing and Assessment. The National Academics Washington, DC February 4-5, 2005.
- Harvey, I. (2004). "Analytic quality-glossary: quality research international", Reserved 20/1/2017 Avilobele form: <http://www.qualityresearchinternational.com>.
- Jiang, Kai (2009). "A Critical Analysis of Accountability in Higher Education", Chinese. Education and Society, 1(42),Pp 86-99.
- Kosovska, K., Rosati, R., & Vidon, D. (2009). Educational Accountability and the global Knowledge society – What can we Learn from Edu – experience? Rome, Italian National Institute for Educational Evaluation,2(6),Pp.107-108

Leigh Kale D'Amico. (2007). The Impact of Educational Accountability on Reported Teaching Practices Among Teachers in Primary and Elementary schools, Unobleshid doctoral Education in the College of Education in, University of south Carolina.

Mathers, J. & King, R. (2001). Teachers Perception of Accountability. Paper Presented at the Annuai Meeting of the American Educational Research Association Seattle, WA. (April 10-14, 2001) Colorado, Eric-No:ED455212

Tipton-rogers-donna-Ann, (2007). "Higher education accountability in Tennessee a corporate perspective, End, dissertation abstracts international,1(66),Pp.106