

مدى جاهزية جامعة شقراء لتطبيق معايير المركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي المطورة للاعتماد المؤسسي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والموظفين فيها

الباحث: د. منصور بن عبدالرحمن الجنوبي

أستاذ مساعد، إدارة الجودة في مؤسسات التعليم العالي – كلية المجتمع بحريملاء –
جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية (جامعة شقراء سابقاً)

ملخص:

ما مدى الجاهزية التنظيمية لدى جامعة شقراء لتطبيق معايير المركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي؟ ما التغيير المطلوب إحداثه لنجاح تطبيق معايير الجودة المطورة للاعتماد المؤسسي؟

إن الهدف المقصود في هذا البحث هو قياس الجاهزية التنظيمية لجامعة شقراء لتطبيق معايير الجودة المطورة، والتعرف على التغيير المطلوب إحداثه، أو المعوقات التي يمكن أن تحول بين الجامعة وبين تحقيق التطبيق الناجح للمعايير المطورة؛ ويتم ذلك من خلال استجابات أعضاء هيئة التدريس والموظفين في الجامعة عن مدى جاهزية الجامعة في المعايير الثمانية المطورة للجودة والاعتماد المؤسسي التي أصدرها المركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي عام (٢٠١٨): الرسالة والرؤية والتخطيط الإستراتيجي، الحوكمة والقيادة والإدارة، التعليم والتعلم، الطلاب، هيئة التدريس والموظفون، الموارد المؤسسية، البحث العلمي والابتكار، الشراكة المجتمعية.

الكلمات المفتاحية: الجاهزية التنظيمية، الجودة، معايير الجودة، معايير الجودة المطورة، الاعتماد المؤسسي.

Abstract:

To what extent Shaqra University is organizationally ready to apply the Quality Institutional Standards of The National Center for Academic Accreditation and Evaluation? What is the change needed to successfully apply those standards?

This research aims to measure the organizational readiness of Shaqra University in applying those standards, determine the needed change and determine the obstacles that can prevent the successful application of those standards. This measurement will be taken via the responses of the faculty members and employees in the university, who will give their point of view, these standards are: 1- Mission, Vision, and strategic planning -2- Governance, Leadership and Management -3- Teaching and Learning -4- Students -5- Faculty Members and Employees -6- Institutional Resources -7- Scientific Research and Invention -8- Social Partnerships.

Keywords: Organizational Readiness, Quality, Quality Standards, Developed Quality Standards, Academic Accreditation.

مدى جاهزية جامعة شقراء لتطبيق معايير المركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي المطورة للاعتماد المؤسسي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والموظفين فيها

الباحث: د. منصور بن عبدالرحمن الجنوبي

أستاذ مساعد، إدارة الجودة في مؤسسات التعليم العالي – كلية المجتمع بحريملاء –
جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية (جامعة شقراء سابقاً)

مصطلحات الدراسة:

الجاهزية التنظيمية: هي مفهوم يشير إلى مدى الجاهزية لدى منظمة ما إلى إحداث التغيير المطلوب لتحقيق أهدافها، وإيجاد الدافعية المطلوبة لدى العاملين بها. الجودة في مؤسسات التعليم العالي: عدم الوقوع في الخطأ، وأداء العمل بشكل صحيح من المرة الأولى، كما تعني مطابقة المعايير أو تجاوزها والتفوق عليها، وتحقيق ما يتطلبه العملاء.

جامعة شقراء: جامعة حكومية حديثة الإنشاء في المملكة العربية السعودية، تقع جغرافياً في المنطقة الوسطى وتبعد عن مدينة الرياض قرابة (١٨٥) كم إلى الشمال الغربي.

مقدمة:

الإطار النظري للدراسة:

الجاهزية التنظيمية

يتمثل دور الإدارة الأساسي في أي منظمة في جعلها تعمل بكفاءة وفعالية، الأمر الذي يعد تحدياً صعباً للمؤسسات جميعاً. (Nadler & Tushman, 1980). إن إدارة السلوك المؤسسي هو أمر في مركز اهتمامات الإدارة، وهو يهدف إلى فهم السلوك المؤسسي، والتحكم فيه، وتوجيهه لتحقيق أهداف المؤسسة. (Nadler & Tushman, 1980). تواجه المنظمات تغييرات مستمرة ومتنوعة لا بد لها من التعامل والتفاعل الإيجابي معها. حيث يعد التعامل الإيجابي مع تلك التغييرات ضرورة لتحقيق النجاح. وهكذا فلا بد

للمنظمة أن تكون جاهزة بشكل مستمر للتغيير. (Armenakis, et al., 1993)، (Bernerth, 2004)، (Madsen, et al., 2005). إن تجاهل المعوقات التي تمنع الجاهزية التنظيمية للتغيير، والسعي إلى تغييرات وحلول سريعة (Quick Fix) تؤدي إلى عدم تحقيق مبادرات التغيير أهدافها المرجوة. (Weeks, et al., 2004). التغيير في حقيقته أمر لا مفر منه، لذا فمن المهم إدارته وعدم مقاومته، (Dhingra and Punia, 2016)، (von Treuer, et al., 2018)، بل على المنظمات في المقابل توقعه والتكيف والتوازن معه. (الحواجرة، ٢٠١١).

إن الجاهزية التنظيمية مفهوم جديد النشأة يشير إلى مدى استعداد العاملين في مؤسسة ما، إلى بدء أو الاستمرار في سلوكيات متعلقة بالتغيير، (von Treuer, et al., 2018)، الذي يهدف إلى إيجاد الدافعية للتغيير لدى العاملين في المنظمة (Weiner, 2009)، ويعد أحد عوامل النجاح الحساسة والمؤثرة لتحقيق التغيير التنظيمي المطلوب (Mouzakitis & Askounis, 2010). إن الجاهزية التنظيمية للتغيير في المؤسسة هي الدلالة الأولى على حدوث النجاح في إحداث التغييرات المطلوبة للمؤسسة، ولذا تعد عاملاً حاسماً وجوهرياً للتنفيذ الناجح للتغيير لأي مؤسسة. (Armenakis, et al., 1993)، (Weiner, 2009). ويعد الفرد في مؤسسة ما جاهزاً للتغيير متى ما كان فهم، وآمن، ونوى تحقيق التغيير. (Madsen, et al., 2005).

وكي نعرف هذا المفهوم يمكننا القول إن الجاهزية التنظيمية تشير إلى المدى الذي من خلاله يكون أعضاء المنظمة مستعدين نفسياً وسلوكياً لإحداث تغيير تنظيمي (Shea, et al., 2014). وهي تهدف إلى قياس الجاهزية، من خلال تحديد نقاط القوة ونقاط الضعف في البنية التنظيمية، والتي بالتالي تساعد أو تعيق تحقيق التغيير المطلوب.

تبدأ عمليات قياس الجاهزية بعملية تقدير القدرات المؤسسية الكامنة لدى المؤسسة للنجاح في إحداث التغيير المطلوب (Piña, 2017). كلما كانت الجاهزية التنظيمية للمؤسسة لإحداث التغيير الناجح عالية، فإن أعضاء هذه المنظمة يكونون على قدر كبير من

المبادرة وبذل الجهود وإظهار السلوك التعاوني وروح الفريق؛ مما يقود إلى تغيير أكثر فعالية ونجاحاً (Weiner, 2009). إن أعلى قدر من الجاهزية التنظيمية يظهر حينما يكون أعضاء المنظمة راغبين في تنفيذ التغيير المؤسسي وفي الوقت نفسه لديهم الثقة في مقدرتهم على ذلك (Weiner, 2009).

لا يعني وجود الجاهزية التنظيمية لمؤسسة ما، أن تحقق بالضرورة النجاح في إحداث التغيير المطلوب، لكنها بالتأكيد أحد العوامل المؤثرة في حصوله (Weiner, 2009). ويجب أن يلاحظ أن إعلان المنظمة فقط عن التغيير الذي تنوي إحداثه، لا يكفي لإقناع العاملين أن المنظمة جاهزة لإحداث التغيير، ولا يقود لتحقيق النجاح في ذلك (Cinite, et al. 2009). وكما أوضح (Cinite, et al. 2009) فإن العديد من الدراسات عن إدارة التغيير منذ السبعينات الميلادية من القرن الماضي ركزت على أهمية وجود الجاهزية المؤسسية للنجاح في إحداث التغيير، وبينت أهمية رأي أولئك المتأثرين به وهم العاملون في المنظمة، في مدى تلك الجاهزية. وقد بين (Bernerth, 2004) أن الباحثين والممارسين معاً يؤكدون أن جاهزية العاملين في المنظمة عامل مؤثر وحاسم في نجاح جهود التغيير. ولقد بين (Cinite, et al., 2009) في هذا الصدد أن التغيير قد لا ينجح في المنظمات بسبب تصور العاملين فيها أن المنظمة ليست جاهزة للتغيير، ولذا لا يتقبلونه، فيفشل. وهكذا فلا بد أن تجتمع الرغبة في التغيير والجاهزية للتغيير معاً (Sawitri and Wahyuni, 2018). إن قياس الجاهزية يبين للمؤسسة أيضاً ما ينبغي أن تضعه في حساباتها من تعديلات، أو تغييرات أو تجهيزات أو إزالة عوائق، للوصول للجاهزية لتحقيق النجاح المنتظر. وقد أشار (Madsen, et al., 2005) إلى أهمية الالتزام المؤسسي والعلاقات الاجتماعية في بيئة العمل ووجود ارتباط بينها، وتأثيرها الإيجابي في الجاهزية للتغيير.

وقد ذكر (Holt, et al., 2007) أن هناك عدداً من المناظير يمكن من خلالها قياس الجاهزية التنظيمية تتمثل فيما يلي: ١- عملية التغيير -٢- محتوى التغيير -٣- سياق

التغيير أو بيئته -٤- سمات الأفراد أو صفاتهم. ويقترح (Cinite, et al., 2009) أن يتم تقييم أو قياس الجاهزية أثناء إحداث التغيير بدلاً من أن يتم قبله، أو بعد الانتهاء منه.

الجودة في مؤسسات التعليم العالي:

مع العولمة واقتصاديات المعرفة وتوسع التعليم العالي زادت أهمية الجودة وإدارتها. (Stander and Herman, 2017). هذا الاهتمام بالجودة في مؤسسات التعليم العالي لم يبدأ مؤخراً، وإنما تعود بدايته إلى أوائل الثمانينيات من القرن العشرين، وذلك بعد أن بدأت مطالبات الكفاءة المالية وتحقيق أكبر عائد من الإنفاق تطل مؤسسات التعليم العالي التي زاد توسعها وارتفعت نفقاتها وتكاليف تشغيلها، وزادت حاجتها إلى تحقيق عوائد أكبر بنفقات أقل. (Srikanthan, & Dalrymple, 2002)، (Manatos, 2017). ومن أهداف تطبيق الجودة في المؤسسات كذلك تحسين أداء المستفيد وتقويته والتأثير الإيجابي فيه. (Harvey and Green, 1993).

إن أكبر التحديات التي تواجهها الجودة في مؤسسات التعليم العالي حسب (Stander and Herman, 2017)، هي الموارد والتمويل، وتطوير الإمكانيات، وتصميم البرنامج. وهكذا، فلا بد لإدارة الجودة أن تكون منطلقة من غايات واضحة وخطط إستراتيجية للمؤسسة. (Manatos, 2017).

إن الجودة لها معانٍ مختلفة لكل نوع من المهتمين بها، (Harvey and Green, 1993)، فهي تعني عدم وقوع الخطأ، وأداء العمل بشكل صحيح من المرة الأولى (Juran and Godfrey, 1998)، (Parasuraman et al., 1985) وتعني مطابقة المعايير أو تجاوزها والتفوق عليها، (Garvin, 1984)، وتعني تحقيق ما يطلبه العميل وما يراه صحيحاً (Feigenbaum, 1991)، (Michael et al., 1997)، (Chaudron, 2008).

ذكر (Harvey and Green, 1993) في مقالتهما الشهيرة ذات الانتشار الواسع في مجال الجودة في التعليم -والتي تم الاقتباس منها أو الإشارة إليها في أكثر من (٣٢٥٦)

مقالة حتى الآن، مما يشير إلى حجم القبول والمصداقية الكبيرة التي تتمتع بها تلك المقالة وما جاء فيها، (انظر: scholar.google.com) عدة مناظير للجودة تبين معناها بشكل أكبر نوجزها فيما يلي:

- ١- الجودة بمعنى التميز الاستثنائي: أي إنها ما يجعل المنظمة مميزة عن غيرها، متجاوزة أعلى المعايير.
- ٢- الجودة بمعنى التمام أو الكمال: وهي تركز هنا على العمليات وتعنى عدم وقوع الأخطاء وأداء الأعمال بشكل صحيح منذ المرة الأولى.
- ٣- الجودة بمعنى مناسبة العلة أو الغاية: وتعنى إجابة السؤال إلى أي مدى يحقق المنتج أو الخدمة الغاية أو الدور الذي وضع من أجله.
- ٤- الجودة بمعنى القيمة مقابل المال: وهو أن تكون الخدمة أو المنتج مساوياً أو يفوق المال الذي أنفق من أجله.
- ٥- جودة التغيير المقدم للمستفيد: وهو أن تكون الخدمة أو المنتج المقدم للمستفيد يحسن أداؤه ويساعده على تطوير إمكاناته. وهذا النوع الخامس موجه مباشرة إلى جودة التعليم.

الجودة والجاهزية التنظيمية:

أصدر المركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي عام (٢٠١٨) معايير مطورة للجودة للاعتماد المؤسسي؛ وحيث بدأ تطبيقه فعلياً في مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية، فما مدى الجاهزية جامعة شقراء لتطبيقه بنجاح؟ وما التغيير المطلوب حدوثه لتحقيق التطبيق الكامل للمعايير والتميز على المنافسين في هذا المجال؟ ما نقاط القوة والضعف لديها لأخذها في الحسبان من أجل إحداث التغيير المطلوب والتطبيق الناجح لتلك المعايير؟

مدى جاهزية جامعة شقراء لتطبيق معايير المركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي المطورة للاعتماد المؤسسي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والموظفين فيها

معايير المركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي الثمانية المطورة للجودة للاعتماد

المؤسسي:

تأسس المركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي عام ١٤٢٤هـ - ٢٠٠٤م تحت مسمى "الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي" وهو الجهة المسؤولة عن شؤون الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة في مؤسسات التعليم فوق الثانوي الحكومية والأهلية. في عام ٢٠٠٩م أصدر المركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي أحد عشر معياراً تهدف إلى ضمان جودة ومؤسسات وبرامج التعليم العالي واعتمادها، حيث تغطي تلك المعايير أحد عشر مجالاً يؤدي تحقيقها إلى تحقق الجودة لدى برامج ومؤسسات التعليم العالي المطبقة له. تمثلت تلك المعايير في:

- ١- الرسالة والغايات والأهداف، ٢- السُّلطات والإدارة، ٣- إدارة ضمان الجودة وتحسينها، ٤- التعلم والتعليم، ٥- إدارة شؤون الطلاب والخدمات المساندة، ٦- مصادر التعلم، ٧- المرافق والتجهيزات، ٨- التخطيط والإدارة المالية، ٩- عمليات التوظيف، ١٠- البحث العلمي، ١١- علاقات المؤسسة التعليمية بالمجتمع.
- وفي عام ٢٠١٨م عاد المركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي فأصدر ثمانية معايير مطورة للجودة للاعتماد المؤسسي تمثلت فيما يلي:
- ١- الرسالة والرؤية والتخطيط الإستراتيجي، ٢- الحوكمة والقيادة والإدارة، ٣- التعليم والتعلم، ٤- الطلاب، ٥- هيئة التدريس والموظفون، ٦- الموارد المؤسسية، ٧- البحث العلمي والابتكار، ٨- الشراكة المجتمعية.

مشكلة الدراسة:

إن تحقيق معايير الجودة والاعتماد المؤسسي وانطباقها على أي مؤسسة يركز بشكل أساسي على مدى جاهزيتها لذلك، وقدرتها على إدارة عمليات التغيير المطلوبة ليتوافق أداء المؤسسة مع تلك المعايير. (هيئة تقويم التعليم، ٢٠١٨). وحيث جاءت نتائج دراسة "معوقات تطبيق معايير الاعتماد الأكاديمي المؤسسي بجامعة طيبة من وجهة نظر

د. منصور بن عبدالرحمن الجنوبي

أعضاء الهيئة التدريسية" التي أجراها: جمال فواز العمري، وفاطمة فيصل قباني عام ٢٠١٧ مؤكدة وجود عدد من المعوقات في تطبيق معايير الاعتماد الأكاديمي المؤسسي بدرجة كبيرة في جامعة طيبة في المملكة العربية السعودية (العمري وقباني ٢٠١٧)، مما يؤيد ويؤكد أهمية هذه الدراسة ويعزز مشكلة الدراسة وأهميتها. وقد ذكر أيضاً في دراسة د. عبدالله بن عبدالعزيز المعيقل بعنوان " متطلبات تطبيق الاعتماد وضمان الجودة بكلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في ضوء بعض التجارب العالمية المعاصرة" والتي هدفت إلى الكشف عن واقع متطلبات الاعتماد وضمان الجودة، أن هناك عدداً من الصعوبات التي ينبغي وضعها في الحسبان من أجل نجاح تطبيق متطلبات الاعتماد وضمان الجودة. (المعيقل، ١٤٣٧هـ). وبما أن المؤسسات عموماً ومؤسسات التعليم العالي خصوصاً وجامعة شقراء بشكل أخص، تسعى لتحقيق الجودة وفق معانيها وتعريفاتها السابقة، ووفق المعايير المطورة، فما مدى الجاهزية لديها لتحقيق التغيير التنظيمي المطلوب للتطبيق الناجح لمعايير الجودة المطورة للمركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي؟ وكيف يرى أعضاء هيئة التدريس والموظفون في الجامعة تلك الجاهزية ومدى قدرة جامعتهم على تحقيق المعايير المطورة؟

تساؤلات الدراسة:

- ١- ما مدى الجاهزية جامعة شقراء لتطبيقه بنجاح؟
- ٢- ما التغيير المطلوب حدوثه لتحقيق التطبيق الكامل للمعايير والتميز على المنافسين في هذا المجال؟
- ٣- ما نقاط القوة والضعف لديها لأخذها في الحسبان من أجل إحداث التغيير المطلوب والتطبيق الناجح لتلك المعايير؟
كيف سيتم قياس الجاهزية التنظيمية؟

مدى جاهزية جامعة شقراء لتطبيق معايير المركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي المطورة للاعتماد المؤسسي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والموظفين فيها

اعتمد (Shea, et al., 2014) في دراستهم بعنوان (Organizational readiness for implementing change: a psychometric assessment of a new measure) (الجاهزية التنظيمية لتنفيذ التغيير: القياس النفسي: مقياس جديد)، على قياس الالتزام بالتغيير وفعالية التغيير، وأثبتوا أن هذين الجانبين يعكسان مدى الجاهزية التنظيمية للمنظمة.

وهكذا فسيتم قياس جاهزية جامعة شقراء التنظيمية من خلال طرح تساؤلات عبر الاستبانة تحدد إجاباتها مدى جاهزية الجامعة وقدرتها على تطبيق معايير المركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي المطورة للاعتماد المؤسسي، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والموظفين، بالتفصيل الوارد في أهداف هذه الدراسة.

عينة الدراسة:

تستهدف هذه الدراسة أخذ آراء أعضاء هيئة التدريس والموظفين بجامعة شقراء حول الجاهزية التنظيمية للجامعة لتطبيق معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي المطورة للاعتماد المؤسسي. ويتم الحصول عليها من خلال استجابات أعضاء هيئة التدريس والموظفين عن مدى جاهزية الجامعة في المعايير الثمانية المطورة للجودة للاعتماد المؤسسي التي أصدرها المركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي عام ٢٠١٨. (تم اختيار أعضاء هيئة التدريس والموظفين لأجل هذا الغرض أيضاً في دراسة (Sawitri & Wahyuni, 2018).

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى قياس مدى الجاهزية التنظيمية لجامعة شقراء لتطبيق معايير المركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي المطورة للاعتماد المؤسسي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والموظفين، وذلك من خلال التعرف على واقع الجامعة الفعلي وقياس مدى جاهزية الجامعة للتطبيق الفعلي لهذه المعايير ومن ثم تحديد نقاط القوة

والضعف في أداء الجامعة، والتي ينبغي على المسؤولين في الجامعة أخذها بعين الاعتبار عند تطبيق المعايير. تتمثل هذه الأهداف فيما يلي:

١- التعرف على واقع الجامعة الحالي ومدى جاهزيتها لتحقيق معايير المركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي المطورة للاعتماد المؤسسي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والموظفين.

٢- تحديد نقاط القوة والضعف في أداء الجامعة المتعلقة بمعايير الاعتماد الأكاديمي المطورة للاعتماد المؤسسي.

٣- اقتراح ما ينبغي على المسؤولين في الجامعة أخذه بعين الاعتبار للنجاح في تطبيق المعايير.

منهجية الدراسة:

المنهج الوصفي التحليلي والدراسة الميدانية المعتمدة على الاستبانة. وتتميز الاستبانة بأنها أداة كمية تستخدم لجمع البيانات ومن ثم دراستها وتحليلها. والاستبانة كأداة كمية تعد الأشهر والأكثر انتشاراً من أدوات الحصول على المعرفة، التي تستخدم في غالب البحوث العلمية، التي تستهدف دراسة الظواهر والتحقق من الفرضيات، ولا سيما في مجال البحوث التنظيمية والإدارية. (Van Maanen, 1998)، (Johnson et al., 2006). ويقوم الأسلوب الكمي الذي تأتي الاستبانة على رأس أدواته، على جمع البيانات وتحليلها والتوصل إلى نتائج بناء عليها، وهكذا فإن الباحث يكون أكثر حيادية في النوع من البحث. (ريان، ٢٠٠٣). ولكون قياس الجاهزية التنظيمية يقوم على التعرف على آراء واتجاهات عينة واسعة من العاملين في المؤسسة ومدى استعداداتهم لتحقيق التغيير الإيجابي، وهذا ما يمكن أن تقوم به الأدوات الكمية بشكل أفضل من الأدوات الكيفية في هذا النوع من البحوث (ريان، ٢٠٠٣)، وكما أثبت (Armenakis, et al., 1993) أن الجاهزية يمكن قياسها من خلال منهجية كمية هي الاستبانة، فقد تم اختيار الأسلوب الكمي ممثلاً في الاستبانة أداة لهذا البحث.

تحكيم أداة الدراسة:

مرت الاستبانة بعد بنائها من قبل الباحث بمرحلة تحكيم من قبل اثنين من أساتذة الجامعات السعودية بجامعة شقراء وجامعة الإمام، تلتها بعض التعديلات ثم إعادة التحكيم باستخدام أسلوب دلفي (Delphi) المعروف، حتى تم التوصل إلى الصياغة النهائية للاستبانة. ثم تم إعدادها ونفريغها على نماذج قوئل (Google Forms) وإرسال الرابط إلى أعضاء هيئة التدريس والموظفين بجامعة شقراء.

الصدق والثبات:

أولاً: صدق الاستبانة:

١- صدق الاتساق الداخلي (العبارات مع الدرجة الكلية للاستبانة):

يوضح جدول رقم (١) معاملات الارتباط بين ردود المستجيبين على كل عبارة من عبارات الاستبانة مع الدرجة الكلية للاستبانة باستخدام معامل بيرسون. وقد تراوحت قيمة معامل الارتباط بين (٠,٦٠٩) و (٠,٨٢٤) وجاءت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) مما يشير إلى تمتع الاستبانة بصدق الاتساق الداخلي.

جدول رقم (١)

رقم العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	رقم العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
١	٠,٦٤٥	٠,٠١	١٤	٠,٧٤١	٠,٠١
٢	٠,٦٧٤	٠,٠١	١٥	٠,٧٧٩	٠,٠١
٣	٠,٧١٩	٠,٠١	١٦	٠,٧٩٨	٠,٠١
٤	٠,٧٧٩	٠,٠١	١٧	٠,٧٦٥	٠,٠١
٥	٠,٦٣٧	٠,٠١	١٨	٠,٦٨٧	٠,٠١
٦	٠,٨٠٤	٠,٠١	١٩	٠,٦٠٩	٠,٠١
٧	٠,٧٣٢	٠,٠١	٢٠	٠,٧٢١	٠,٠١
٨	٠,٧٩٦	٠,٠١	٢١	٠,٧٣٧	٠,٠١

د. منصور بن عبدالرحمن الجنوبي

٠,٠١	٠,٦٣٤	٢٢	٠,٠١	٠,٨١٥	٩
٠,٠١	٠,٧٣٤	٢٣	٠,٠١	٠,٧٩٨	١٠
٠,٠١	٠,٧١٤	٢٤	٠,٠١	٠,٧٢٥	١١
٠,٠١	٠,٨٢٤	٢٥	٠,٠١	٠,٦٢٢	١٢
٠,٠١	٠,٧٠٩	٢٦	٠,٠١	٠,٧٧٢	١٣

٢- صدق الاتساق الداخلي (المعايير الكلية مع الدرجة الكلية للاستبانة):

يوضح جدول (٢) معاملات الارتباط بين ردود المستجيبين على المعايير الكلية مع الدرجة الكلية للاستبانة باستخدام معامل بيرسون. وقد تراوحت قيمة معامل الارتباط بين (٠,٧٠٩) و (٠,٨٨٧) وجاءت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) مما يشير إلى تمتع الاستبانة بصدق الاتساق الداخلي.

جدول رقم (٢)

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	المعيار
٠,٠١	٠,٧٤٤	١- التخطيط الإستراتيجي
٠,٠١	٠,٨٨٧	٢- الحوكمة والقيادة والإدارة
٠,٠١	٠,٨٨٧	٣- التعليم والتعلم
٠,٠١	٠,٨٣٤	٤- الطلاب
٠,٠١	٠,٨٨٢	٥- هيئة التدريس والموظفون
٠,٠١	٠,٧٩٨	٦- الموارد المؤسسية
٠,٠١	٠,٨٠٧	٧- البحث العلمي والابتكار
٠,٠١	٠,٧٠٩	٨- الشراكة المجتمعية

ثانياً: ثبات الاستبانة:

تم حساب ثبات الاستبانة باستخدام معامل ألفا -كرونباخ لكل معيار من المعايير الكلية للاستبانة، وقد تراوحت قيمة معامل ألفا -كرونباخ بين (٠,٧٢٧) و (٠,٩٥١) مما يشير إلى تمتع المحاور الكلية للاستبانة بدرجة عالية من الثبات، وبلغت قيمة معامل ألفا -كرونباخ للاستبانة ككل (٠,٩٦٤) مما يعطي مؤشراً جيداً لثبات الاستبانة.

مدى جاهزية جامعة شقراء لتطبيق معايير المركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي المطورة للاعتماد المؤسسي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والموظفين فيها

جدول رقم (٣)

المعيار	ألفا - كرونباخ	مستوى الثبات*
١- التخطيط الاستراتيجي	٠,٧٢٧	مرتفع
٢- الحوكمة والقيادة والإدارة	٠,٩٥١	مرتفع
٣- التعليم والتعلم	٠,٨٥١	مرتفع
٤- الطلاب	٠,٨١٨	مرتفع
٥- هيئة التدريس والموظفون	٠,٨٥٩	مرتفع
٦- الموارد المؤسسية	٠,٨٧٦	مرتفع
٧- البحث العلمي والابتكار	٠,٩١٤	مرتفع
٨- الشراكة المجتمعية	**	**
الإجمالي	٠,٩٦٤	مرتفع

* ألفا - كرونباخ: ضعيفة (أقل من ٠,٥)، متوسطة (بين ٠,٥-٠,٧)، مرتفعة (أكبر من ٠,٧).
 ** لم تحسب ألفا - كرونباخ في المعيار الثامن لأنه يتكون من عبارة واحدة فقط، وألفا كرونباخ تعبر عن مدى توافر العبارات المختلفة داخل المعيار الواحد.

نتائج الدراسة:

تمحورت أسئلة الاستبانة على ثمانية محاور وفق المعايير المطورة للجودة والاعتماد المؤسسي تمثلت فيما يلي:

١- الرسالة والرؤية والتخطيط الإستراتيجي، ٢- الحوكمة والقيادة والإدارة، ٣- التعليم والتعلم، ٤- الطلاب، ٥- هيئة التدريس والموظفون، ٦- الموارد المؤسسية، ٧- البحث العلمي والابتكار، ٨- الشراكة المجتمعية.

وقد بلغ عدد المستجيبين للاستبانة ١٠٠ مشارك من أعضاء هيئة التدريس والإداريين بجامعة شقراء جاءت توزيعاتهم وإجاباتهم كما يلي:

البيانات الأولية للمستجيبين:

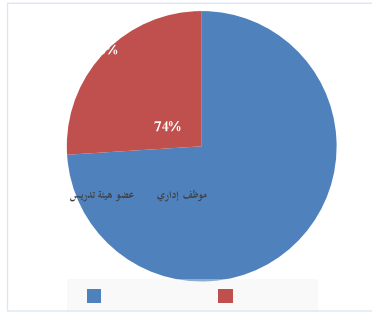
يوضح جدول (٤) توزيع المستجيبين حسب البيانات الأولية من حيث نوع الوظيفة، سنوات الخدمة الوظيفية والجنس، وذلك للتعرف على الخصائص الوظيفية للمستجيبين.

جدول رقم (٤)

النسبة المئوية	العدد	البيانات الأولية	
٧٤%	٧٤	عضو هيئة تدريس	نوع الوظيفة
٢٦%	٢٦	موظف إداري	
٤%	٤	١-٣ سنوات	سنوات الخدمة الوظيفية
٢٤%	٢٤	٤ - ٩ سنوات	
٧٢%	٧٢	١٠ سنوات فأكثر	
٤٨%	٤٨	ذكر	جنس المستجيب
٥٢%	٥٢	أنثى	

نوع الوظيفة:

جاءت مشاركة المستجيبين من أعضاء هيئة التدريس ما يعادل ثلاثة أضعاف المستجيبين من الإداريين، وهذا يتماشى مع حجم إحدى الفئتين إلى الأخرى؛ فإن أعداد أعضاء هيئة التدريس أكبر عادة من أعداد الإداريين.

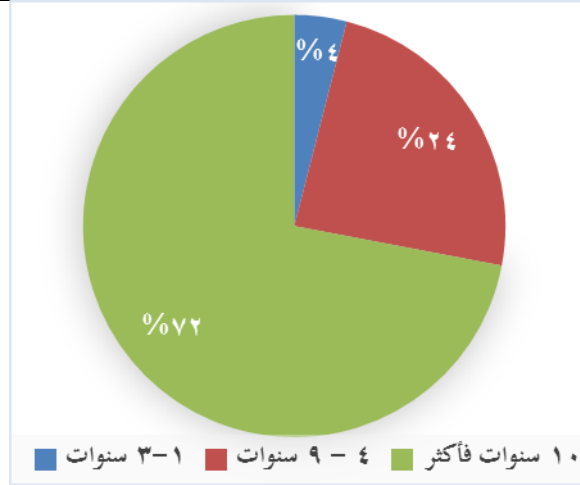


شكل رقم (١): توزيع المستجيبين حسب نوع الوظيفة

سنوات الخدمة الوظيفية:

كان غالبية المستجيبين من ذوي الخبرة الوظيفية، حيث كانت أغليتهم ممن تجاوزت خبرته الوظيفية (١٠) سنوات في مجال العمل، كما يبين ذلك الشكل رقم (٢). ويشير ذلك إلى مصداقية أعلى في الإجابات كونها صادرة من ذوي خبرة ومعرفة بواقع الجامعة بشكل أكبر من ذوي الخبرة القليلة.

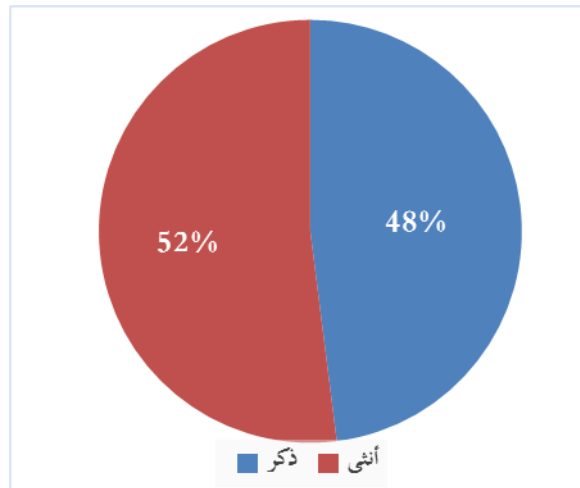
مدى جاهزية جامعة شقراء لتطبيق معايير المركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي المطورة للاعتماد المؤسسي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والموظفين فيها



شكل رقم (٢): توزيع المستجيبين حسب سنوات الخدمة الوظيفية

جنس المستجيب:

أظهرت الاستجابات نوعاً من التوازن بين الجنسين في الاستجابة لأسئلة الاستبانة كما في الشكل التالي رقم (٣).



شكل رقم (٣): توزيع المستجيبين حسب الجنس

المعيار الكلي: ١- التخطيط الإستراتيجي

المعيار الكلي الأول كان حول التخطيط الإستراتيجي ومكوناته ومدى تحقق ذلك في الواقع الفعلي للجامعة. يوضح جدول رقم (٥) توزيع المستجيبين حسب الردود على عبارات المحور الأول بالإضافة إلى الوسط الحسابي والانحراف المعياري لردود المستجيبين، وقد تراوح الوسط الحسابي لردود المستجيبين بين (٣,١٢) و (٣,٣٨) بانحراف معياري تراوح بين (١,٠٧) و (١,١٩). مما يشير إلى أن المستجيبين بشكل عام غير متأكدين من وجود خطة إستراتيجية تحوي رؤية الجامعة ورسالتها وقيمتها، وخطط تشغيلية محققة للخطة الاستراتيجية ومتابعتها وتقويمها.

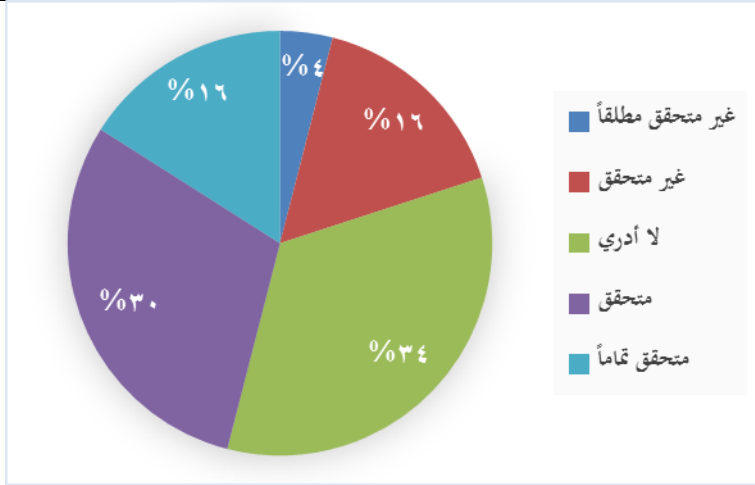
جدول رقم (٥)

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	متحقق تماماً	متحقق	لا أدري	غير متحقق	غير متحقق مطلقاً	العبرة
١,٠٧	٣,٣٨	%١٦	%٣٠	%٣٤	%١٦	%٤	بناء خطة إستراتيجية تحوي رؤية الجامعة ورسالتها وقيمتها
١,١٩	٣,١٢	%٨	%٣٨	%٢٦	%١٤	%١٤	بناء خطط تشغيلية محققة للخطة الإستراتيجية ومتابعتها وتقويمها

العبرة الأولى: بناء خطة إستراتيجية تحوي رؤية الجامعة ورسالتها وقيمتها:

وقد جاءت الاستجابات مبينة لما تراه عينة المستجيبين، حيث رأى ٤٦% أن هناك خطة إستراتيجية تحوي رؤية الجامعة ورسالتها وقيمتها، فقد رأى ١٦% أن ذلك متحقق تماماً و ٣٠% أن ذلك متحقق. وجاءت إجابة ٣٤% بعدم معرفة تحقق ذلك من عدمه، وهذا يشير إلى نقص في وصول المعلومات والمعرفة إليهم. في رأى ما يقارب ٢٠% أن ذلك غير متحقق بواقع ١٦% غير متحقق و ٤% غير متحقق مطلقاً. علماً بأنه في الواقع فإن لدى الجامعة خطة إستراتيجية انتهت خلال إعداد هذه الدراسة، وهكذا فإن عدم معرفة الكثيرين بذلك يعطي مؤشراً بضعف التوعية والعمل بالخطة الإستراتيجية للجامعة.

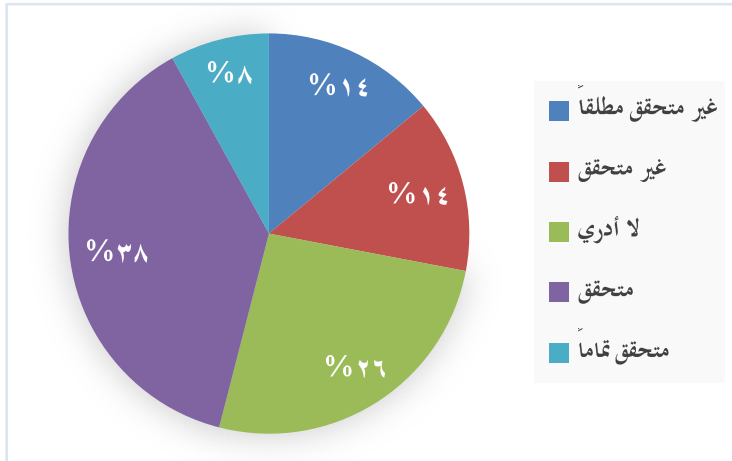
مدى جاهزية جامعة شقراء لتطبيق معايير المركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي المطورة للاعتماد المؤسسي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والموظفين فيها



شكل رقم (٤)

العبارة الثانية: بناء خطط تشغيلية محققة للخطة الإستراتيجية ومتابعتها وتقويمها:

وقد تنوعت الاستجابات على النحو التالي: رأى ٤٦% أن بناء الخطط التشغيلية المحققة للخطط الإستراتيجية متحقق، بواقع ٨% متحقق تماماً، و٣٨% متحقق. في حين بين ٢٥% أنهم لا يعلمون عن ذلك، وذكر ٢٨% أن ذلك غير متحقق بواقع ١٤% غير متحقق تماماً و١٤% غير متحقق.



شكل رقم (٥)

المعيار الكلي: ٢- الحوكمة والقيادة والإدارة

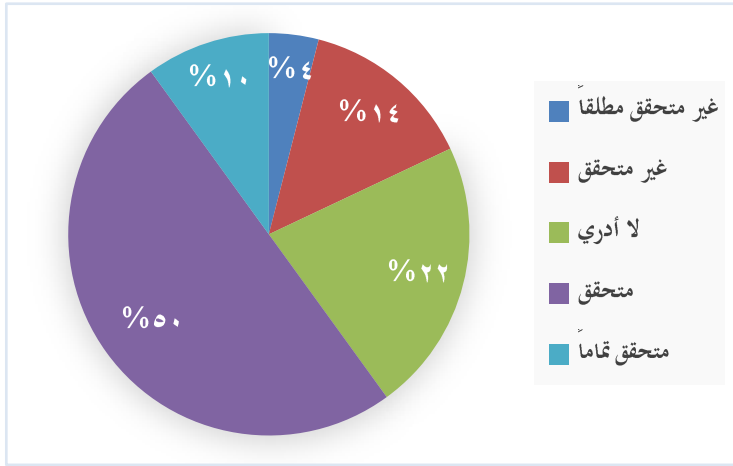
يوضح جدول رقم (٦) توزيع المستجيبين حسب الردود على عبارات المحور الثاني بالإضافة إلى الوسط الحسابي والانحراف المعياري لردود المستجيبين. وقد تراوح الوسط الحسابي لردود المستجيبين بين (٢,٩٠) و (٣,٤٨) بانحراف معياري تراوح بين (١,٠٨) و (١,١٥). وهذا يعني أن المستجيبين بشكل عام غير متأكدين من تحقق جميع بنود معيار الحوكمة والقيادة والإدارة، فيما عدا وجود المجالس واللجان العليا وتطوير أدائها.

جدول رقم (٦)

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	متحقق تماماً	متدقق	لا أدري	غير متدقق	غير متحقق مطلقاً	العبرة
٠,٩٩	٣,٤٨	%١٠	٥٠ %	٢٢ %	١٤ %	%٤	بناء المجالس واللجان العليا وتطوير أدائها
١,١٥	٢,٩٠	%٦	٣٠ %	٢٤ %	٢٨ %	%١٢	اتخاذ القرارات بناء على دراسات ومعلومات وتنسيق وتكامل بين الإدارات
١,١٥	٣,٢٢	%٤	٥٤ %	١٤ %	١٦ %	%١٢	إيجاد سياسات شاملة وأنظمة ولوائح معتمدة إدارية ومالية وأكاديمية وبحثية
١,١٢	٣,٠٨	%٨	٣٤ %	٢٤ %	٢٦ %	%٨	إيجاد هيكل تنظيمي ملزم يتناسب مع رسالة المؤسسة وأهدافها
١,٠٨	٢,٩٢	%٤	٣٤ %	٢٠ %	٣٤ %	%٨	إيجاد وصف وظيفي شامل يضمن الاتساق بين الصلاحيات والمهام
١,١١	٢,٩٠	%٨	٢٦ %	٢٠ %	٤٠ %	%٦	بناء نظام فعال ومدعوم لضمان الجودة وإدارتها يشارك فيه جميع أعضاء التدريس والموظفين والطلاب

العبرة الثالثة: بناء المجالس واللجان العليا وتطوير أدائها:

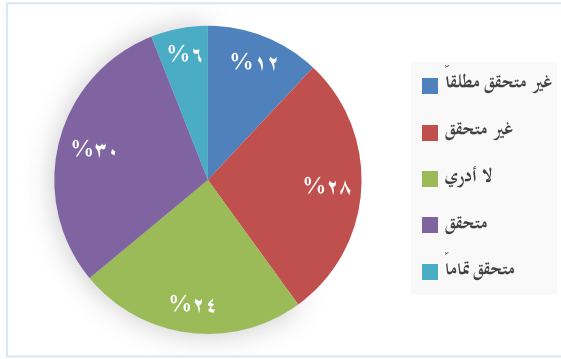
يرى ٦٠% أن بناء المجالس واللجان العليا وتطوير أدائها متحقق لدى الجامعة بواقع ١٠% متحقق تماماً و ٥٠% متحقق. وبين ٢٢% أنهم لا يعلمون عن تحقق ذلك من عدمه. وفي المقابل بين ١٨% أن ذلك غير متحقق بواقع ٤% أن ذلك غير متحقق مطلقاً، و ١٤% غير متحقق. شكل رقم (٦).



شكل رقم (٦)

العبرة الرابعة: اتخاذ القرارات بناء على دراسات ومعلومات وتنسيق وتكامل بين الإدارات:

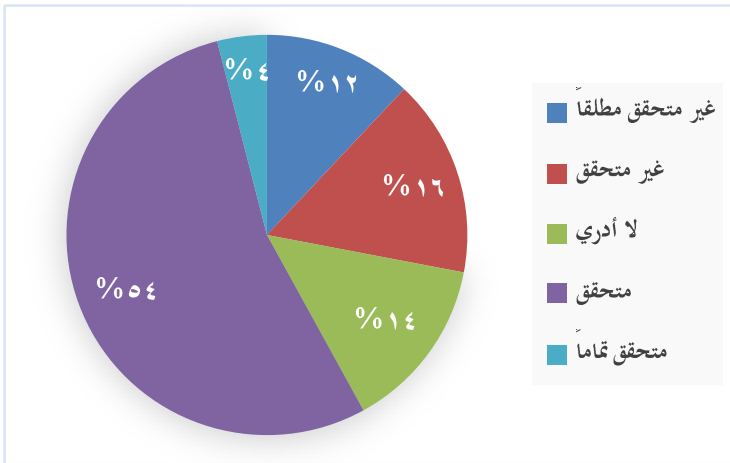
بين 36% من المستجيبين أن محتوى هذه العبارة متحقق لدى الجامعة، حيث رأى 6% أنه متحقق تماماً، و 30% أنه متحقق. في حين أوضح 24% أنهم لا يعلمون شيئاً عن ذلك. وفي المقابل بين 40% أن ذلك غير متحقق بواقع 28% غير متحقق، و 12% غير متحقق مطلقاً. وبالنظر إلى الذين لا يعلمون بالإضافة إلى من يرون أنه غير متحقق نجد أن 64% إجمالاً لا يرون أو لا يعلمون أن اتخاذ القرارات في الجامعة مبني على دراسات، ومعلومات، وتنسيق، وتكامل. وهذه نسبة كبيرة من هذا المنظور.



شكل رقم (٧)

العبارة الخامسة: إيجاد سياسات شاملة وأنظمة ولوائح معتمدة (إدارية ومالية وأكاديمية وبحثية):

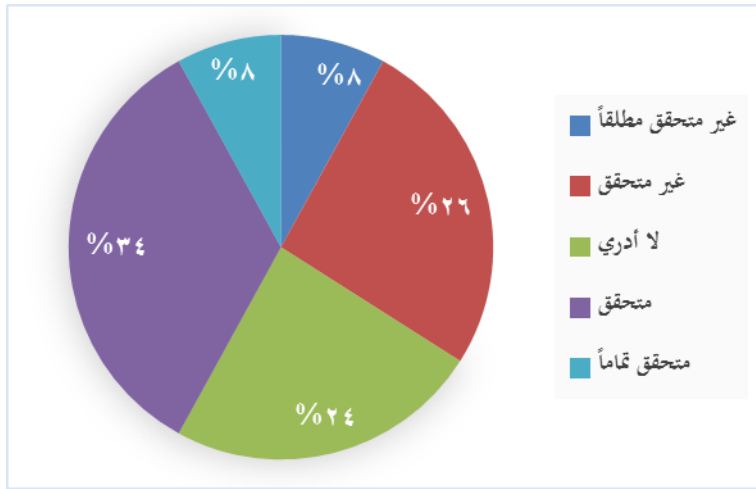
حصلت هذه العبارة على موافقة على تحققها تماماً قدرها 4% وأنها متحققة، بنسبة قدرها 54%، في حين رأى 16% أنها غير متحققة، و12% أنها غير متحققة مطلقاً. وبقي على الحياد 14% من المستجيبين. ومرة أخرى؛ فإن 42% لا يرون أو لا يعلمون عن وجود تلك السياسات والأنظمة واللوائح!



شكل رقم (٨)

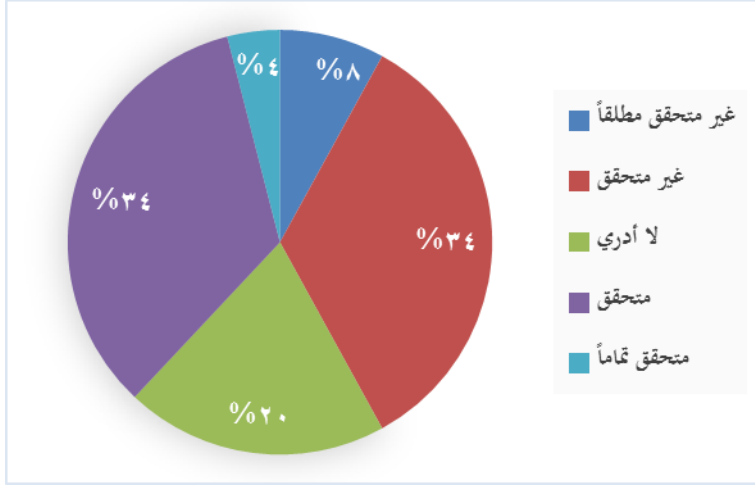
العبارة السادسة: إيجاد هيكل تنظيمي ملائم يتناسب مع رسالة المؤسسة وأهدافها:

لم يبد أغلبية المستجيبين لهذه العبارة بأنها متحققة في واقع الجامعة. حيث رأى ٢٦% أنها غير متحققة، و٨% أنها غير متحققة مطلقاً وبقي على الحياد بعدم معرفة الوضع الفعلي ٢٤%، بما يمثل ٥٨% من المستجيبين. بينما رأى ٨% أنها متحققة تماماً، و٣٤% أنها متحققة.



شكل رقم (٩)

العبارة السابعة: إيجاد وصف وظيفي شامل يضمن الاتساق بين الصلاحيات والمهام: تناولت هذه العبارة وجود الوصف الوظيفي الشامل في الجامعة، فبين ٤٢% أنها غير متحققة في واقع الجامعة، بواقع ٨% غير متحقق إطلاقاً، و٣٤% غير متحقق. وأفاد ٢٠% بعدم علمهم بذلك. وفي المقابل بين ٤% أنها متحققة تماماً، و٣٤% أنها متحققة. وهكذا فإن من أيد وجود الوصف الوظيفي الشامل في الجامعة هم ٣٨% فقط، بينما لم يؤيد ذلك ٦٢% من المستجيبين.

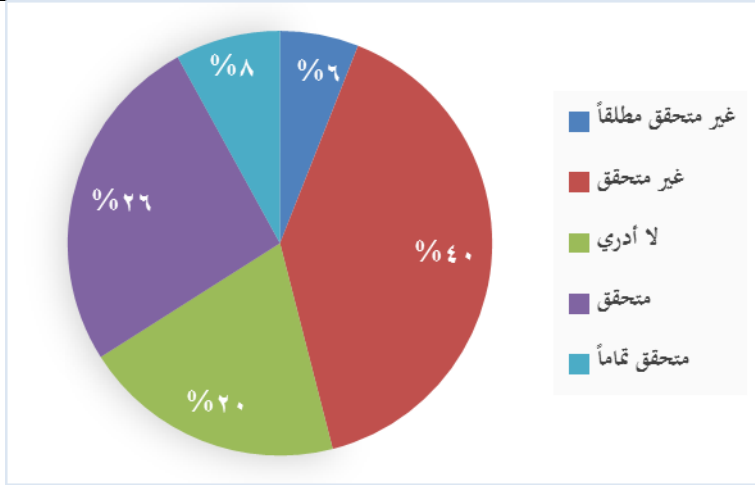


شكل رقم (١٠)

العبارة الثامنة: بناء نظام فعال ومدعوم لضمان الجودة وإدارتها يشارك فيه جميع أعضاء التدريس والموظفين والطلاب:

يرى 34% من المستجيبين أن لدى الجامعة نظاماً فعالاً للجودة، بواقع 8% متحقق تماماً، و26% متحقق. بينما لم يبين 66% أن ذلك النظام موجود. وذلك بواقع 40% غير متحقق، و6% غير متحقق مطلقاً، و20% لا يعلمون إن كان موجوداً أو غير موجود. ومرة أخرى تظهر النسب غير المثبتة إشكالاً في واقع الجامعة وضعفاً في جاهزيتها التنظيمية لتطبيق معايير الاعتماد الأكاديمي المؤسسي المطورة.

مدى جاهزية جامعة شقراء لتطبيق معايير المركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي المطورة للاعتماد المؤسسي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والموظفين فيها



شكل رقم (١١)

المعيار الكلي: ٣- التعليم والتعلم

يوضح جدول رقم (٧) توزيع المستجيبين حسب الردود على عبارات المحور الثالث بالإضافة إلى الوسط الحسابي والانحراف المعياري لردود المستجيبين. وقد تراوح الوسط الحسابي لردود المستجيبين بين (٢,٨٤) و (٣,١٢) بانحراف معياري تراوح بين (١,٠٨) و (١,٢٧). حيث تشير هذه النتيجة إلى أن المستجيبين بشكل عام غير متأكدين من تحقق بنود معيار التعليم والتعلم.

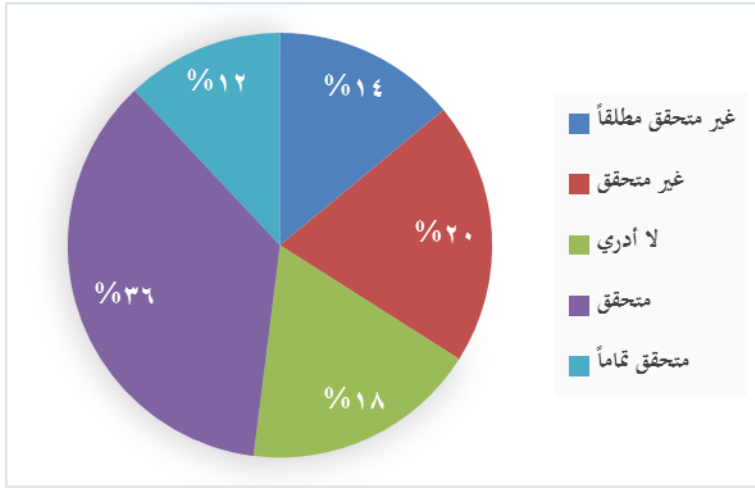
جدول رقم (٧)

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	متحقق تماماً	متحقق	لا أدري	غير متحقق	غير متحقق مطلقاً	العبارة
١,٢٧	٣,١٢	١٢%	٣٦%	١٨%	٢٠%	١٤%	تطبق الجامعة سياسات وإجراءات واضحة ومعلنة لتصميم وإقرار وتعديل ومتابعة البرامج الأكاديمية والمقررات الدراسية

د. منصور بن عبدالرحمن الجنوبي

١,٠٨	٢,٨٤	%٦	%٢٤	%٢٦	%٣٦	%٨	تحدد الجامعة خصائص عامة للخريجين تؤثر في البرامج الأكاديمية، وتتواءم مع المعايير التخصصية ومتطلبات سوق العمل
١,١٢	٣,٠٠	%٦	%٣٨	%١٢	%٣٨	%٦	توفر الجامعة مصادر التعلم كمياً ونوعياً وفق احتياجات المستفيدين

العبرة التاسعة: تطبق الجامعة سياسات وإجراءات واضحة ومعلنة لتصميم وإقرار وتعديل ومتابعة البرامج الأكاديمية والمقررات الدراسية: وافق ١٢% أن محتوى العبارة متحقق تماماً، و ٣٦% أن المحتوى متحقق بما مجموعه ٤٨% أي أقل من نصف العينة. وفي المقابل رأى ١٤% أنه غير متحقق مطلقاً، و ٢٠% أنه غير متحقق. وبقي على الحياد ١٨%.

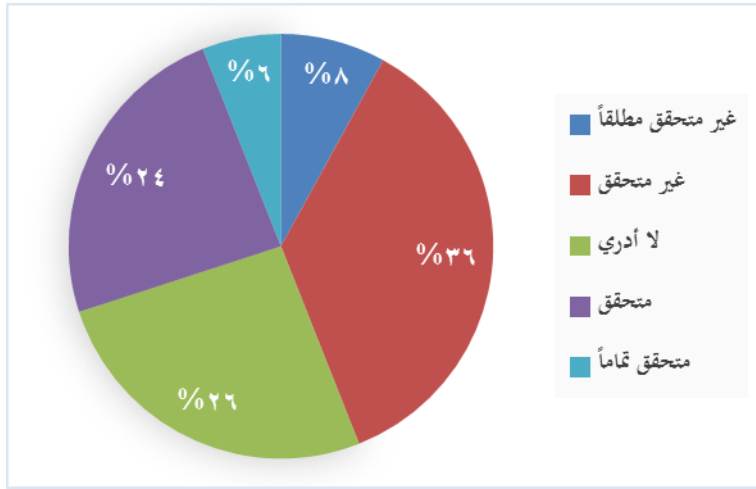


شكل رقم (١٢)

العبرة العاشرة: تحدد الجامعة خصائص عامة للخريجين تؤثر في البرامج الأكاديمية، وتتواءم مع المعايير التخصصية ومتطلبات سوق العمل: وافق على محتوى هذه العبارة ٣٠% بواقع ٦% أنها متحققة تماماً، و ٢٤% أنها متحققة. في حين رفض محتواها ٤٤% بواقع ٣٦% غير متحقق، و ٨% غير متحقق

مدى جاهزية جامعة شقراء لتطبيق معايير المركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي المطورة للاعتماد المؤسسي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والموظفين فيها

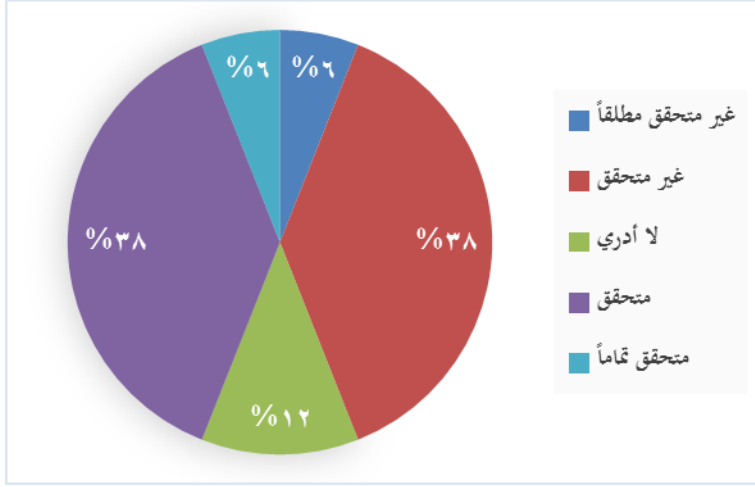
مطلقاً، وبقي على الحياد ٢٦% من المستجيبين. وهكذا فإن ٧٠% لا يرون أو لا يعلمون عن ذلك شيئاً. مما يؤكد ضعف أداء الجامعة من ناحية، وضعف التوعية التي تقدمها لمنسوبيها من ناحية أخرى.



شكل رقم (١٣)

العبرة الحادية عشرة: توفر الجامعة مصادر التعلم كمياً ونوعياً وفق احتياجات المستفيدين:

يرى ٤٤% أن الجامعة توفر مصادر التعلم الموصوفة بواقع ٦% متحقق تماماً، و٣٨% متحقق. وبالنسبة نفسها يرى المستجيبون الآخرون أنها غير متحققة، بواقع ٦% غير متحقق مطلقاً، و٣٨% غير متحقق. بينما بين ١٢% أنهم لا يعلمون عن ذلك شيئاً. ومرة أخرى فإن التوازن في إجابات الإثبات والنفي يضعف موقف الجامعة في إثبات جاهزيتها التنظيمية في هذا المعيار.



شكل رقم (١٤)

المعيار الكلي: ٤- الطلاب

يوضح جدول رقم (٨) توزيع المستجيبين حسب الردود على عبارات المحور الكلي الرابع بالإضافة إلى الوسط الحسابي والانحراف المعياري لردود المستجيبين. وقد تراوح الوسط الحسابي لردود المستجيبين بين (٢,٩٨) و (٣,٦٠) بانحراف معياري تراوح بين (٠,٩٣) و (١,١٦). مما يعني أن المستجيبين غير متأكدين من التزام الجامعة بتقديم خدمات للطلاب تتوافق مع احتياجاتهم واعدادهم، لكن على الجانب الآخر فقد أشارت آراء المستجيبين لالتزام الجامعة بتطبيق سياسات ومعايير والتحويل والمعادلة وفق آليات محددة وعادلة ومعلنة، واعتماد الجامعة نظاماً فعالاً وشاملاً لتقديم خدمات التوجيه والإرشاد للطلاب وفق خطط وبرامج محددة.

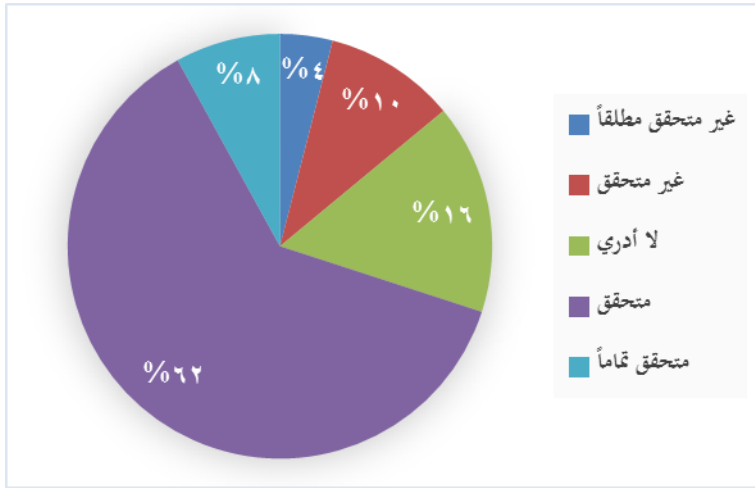
مدى جاهزية جامعة شقراء لتطبيق معايير المركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي المطورة للاعتماد المؤسسي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والموظفين فيها

جدول رقم (٨)

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	متحقق تماماً	متحقق	لا أدري	غير متحقق	غير متحقق مطلقاً	العبرة
٠,٩٣	٣,٦٠	%٨	%٦٢	%١٦	%١٠	%٤	تلتزم الجامعة تطبيق سياسات ومعايير والتحويل والمعادلة وفق آليات محددة وعادلة ومعلنة
١,١٦	٣,٤٤	%١٦	%٤٤	%١٤	%٢٠	%٦	تعتمد الجامعة نظاماً فعالاً وشاملاً لتقديم خدمات التوجيه والإرشاد وفق خطط وبرامج محددة ومن خلال كوادرات مؤهلة وكافية
١,٠٦	٢,٩٨	%٦	%٣٢	%٢٠	%٣٨	%٤	تلتزم الجامعة بتقديم خدمات للطلاب متوافقة مع احتياجاتهم وأعدادهم وتضع الخطط المناسبة لذلك

العبرة الثانية عشرة: تلتزم الجامعة تطبيق سياسات ومعايير التحويل والمعادلة وفق آليات محددة وعادلة ومعلنة:

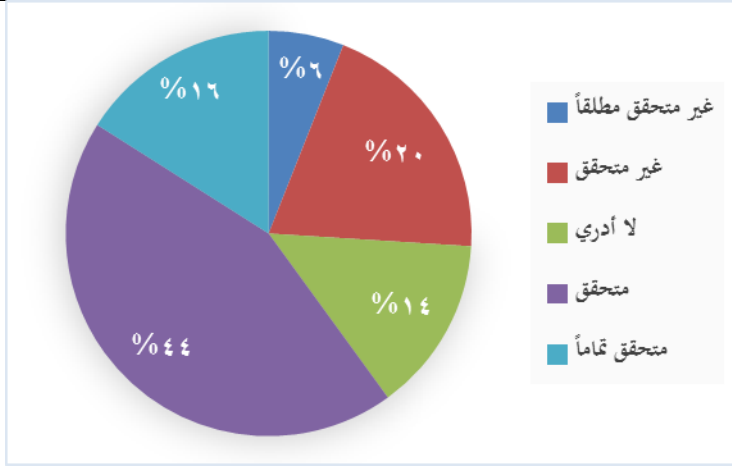
لأول مرة في هذه الاستبانة تأتي الموافقة بنسبة عالية حيث بلغت ٧٠% بواقع ٦٢% متحقق، و٨% متحقق تماماً. وخالف في ذلك ١٤% بواقع ١٠% غير متحقق، و٤% غير متحقق مطلقاً، وجاء على الحياد ١٦%. وهذا يشير هنا إلى وجود جاهزية تنظيمية لدى الجامعة في هذا المعيار.



شكل رقم (١٥)

العبرة الثالثة عشرة: تعتمد الجامعة نظاماً فعالاً وشاملاً لتقديم خدمات التوجيه والإرشاد وفق خطط وبرامج محددة ومن خلال كوادر مؤهلة وكافية: يرى ٦٠% أن الجامعة تعتمد نظاماً فعالاً للتوجيه والإرشاد بواقع ١٦% متحقق تماماً، و٤٤% متحقق، ويرى ٢٦% أن ذلك غير صحيح، بواقع ٢٠% غير متحقق، و٦% غير متحقق مطلقاً. ولا يعلم عن ذلك ١٤% منهم. وهنا أيضاً يمكن وصف الواقع بأن الجامعة لديها جاهزية تنظيمية في هذا المعيار.

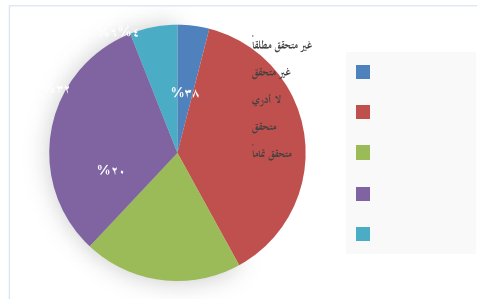
مدى جاهزية جامعة شقراء لتطبيق معايير المركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي المطورة للاعتماد المؤسسي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والموظفين فيها



شكل رقم (١٦)

العبارة الرابعة عشرة: تلتزم الجامعة بتقديم خدمات للطلاب متوافقة مع احتياجاتهم وأعدادهم وتضع الخطط المناسبة لذلك:

لا يرى ٤٢% أن الجامعة تقوم بما نصت عليه العبارة، حيث رأى ٣٨% أنها غير متحققة، و٤% أنها غير متحققة مطلقاً. في حين يرى تحققها ٣٨% بواقع ٦% متحقق تماماً، و٣٢% متحقق. وعلى الحياد بقي ٢٠%. وهنا تبين الاستجابات افتقار الجامعة إلى الجاهزية التنظيمية في هذا المعيار.



شكل رقم (١٧)

المعيار الكلي: ٥- هيئة التدريس والموظفون

يوضح جدول رقم (٩) توزيع المستجيبين حسب الردود على عبارات المحور الكلي الخامس بالإضافة إلى الوسط الحسابي والانحراف المعياري لردود المستجيبين. وقد تراوح الوسط الحسابي لردود المستجيبين بين (٢,١٢) و (٢,٧٠) بانحراف معياري تراوح بين (١,٠٠) و (١,٢١). وتشير النتائج إلى أن المستجيبين يرون أن الجامعة لا تقدم برامج تطوير وتنمية مهنية مستمرة للعاملين فيها. أما فيما يخص باقي بنود معيار "هيئة التدريس والموظفون" فقد أشارت النتائج إلى أن المستجيبين غير متأكدين من تحققها.

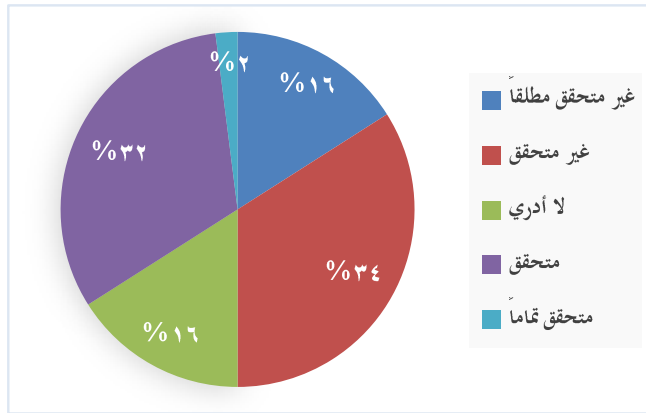
جدول رقم (٩)

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	متحقق تماماً	متحقق	لا أدري	غير متحقق	غير متحقق مطلقاً	العبرة
١,١٥	٢,٧٠	%٢	%٣٢	%١٦	%٣٤	%١٦	تخطط الجامعة عملية استقطاب واستبقاء أعضاء هيئة التدريس والموظفين وفق احتياجاتها وبناء على سياسات وإجراءات عادلة ومعلنة
١,٢١	٢,٥٦	%٤	%٢٦	%١٤	%٣٤	%٢٢	تقدم الجامعة برامج تطوير وتنمية مهنية مستمرة للعاملين فيها
١,٠٠	٢,١٢	%٢	%١٠	%١٤	%٤٦	%٢٨	تضع الجامعة آليات لتحفيز أداء العاملين فيها وتطوير وتقييم أدائهم

العبرة الخامسة عشرة: تخطط الجامعة عملية استقطاب واستبقاء أعضاء هيئة

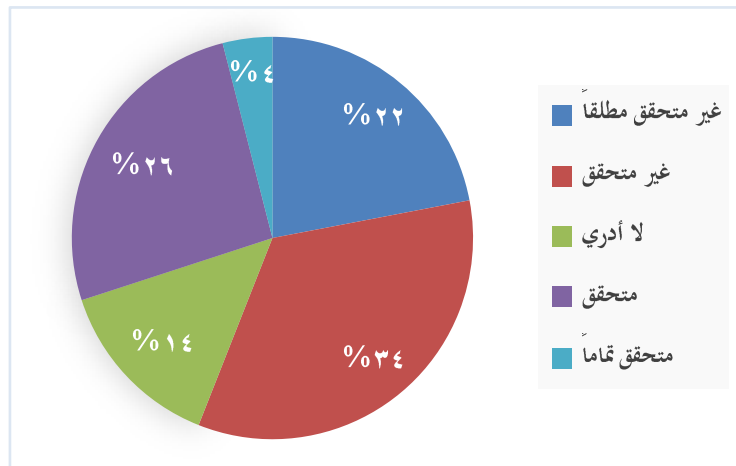
التدريس والموظفين وفق احتياجاتها وبناء على سياسات وإجراءات عادلة ومعلنة:

لا يرى ٥٠% من المستجيبين أن الجامعة تخطط لاستقطاب أو استبقاء أعضاء هيئة التدريس والموظفين، فقد أجاب ١٦% أن هذا غير متحقق مطلقاً، و٣٤% أنه غير متحقق. وفي المقابل يرى تحقق ذلك تماماً ٢%، وتحققه ٣٢%، وبقي على الحياد حول ذلك ١٦%. وهذا يشير إلى ضعف في الجاهزية التنظيمية لدى الجامعة في هذا المعيار.



شكل رقم (١٨)

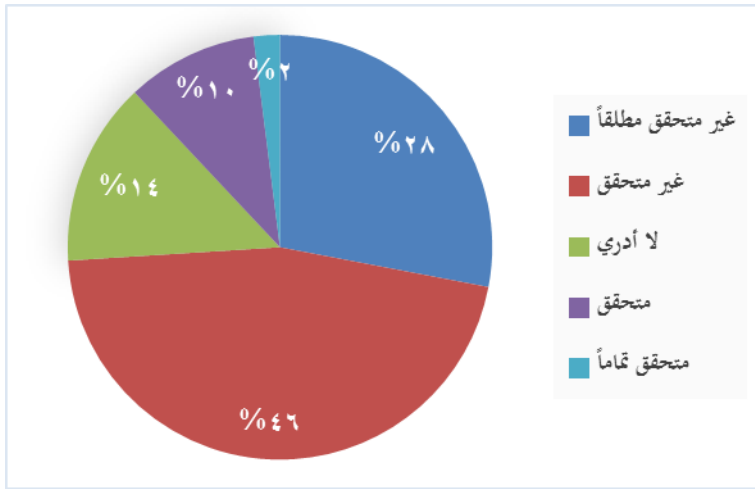
العبارة السادسة عشرة: تقدم الجامعة برامج تطوير وتنمية مهنية مستمرة للعاملين فيها: يرى 56% أن محتوى هذه العبارة غير متحقق بواقع 34% غير متحقق و22% غير متحقق مطلقاً، في حين يرى تحققها إجمالاً 30% بواقع 26% متحقق و4% متحقق تماماً. وعلى الحياد كان هناك 14% من المستجيبين. وهذا يشير أيضاً إلى ضعف في الجاهزية التنظيمية لدى الجامعة في هذا المعيار.



شكل رقم (١٩)

العبرة السابعة عشرة: تضع الجامعة آليات لتحفيز أداء العاملين فيها وتطوير وتقويم أدائهم:

في هذه العبارة جاءت أعلى نسب عدم قبول محتوى العبارات. حيث بين ٧٤% عدم موافقتهم على ذلك بواقع ٤٦% غير متحقق، و٢٨% غير متحقق مطلقاً. خالفهم في ذلك ١٢% فقط بواقع ٢% متحقق تماماً، و١٠% متحقق. وكان على الحياد ١٤%. وهذا يشير إلى أضعف مستويات الجاهزية التنظيمية لدى الجامعة في هذا المعيار. ومن هم على الحياد هنا يمكن ضم استجاباتهم إلى عدم الموافقة، لأنه من المستحيل ألا يعلم المستجيب عن حاله هو وهل هو يتلقى من الجامعة أي تفيز لتطوير عمله وتحسين أدائه، ولكنها تشير إلى أنهم لم يتلقوا ذلك ولا يعلمون إن كان سواهم تلقوه أم لا! وهكذا؛ فيمكننا القول: إن ٨٨% لا يرون تحقق ذلك لدى الجامعة.



شكل رقم (٢٠)

المعيار الكلي: ٦- الموارد المؤسسية

يوضح جدول رقم (١٠) توزيع المستجيبين حسب الردود على عبارات المحور الكلي السادس بالإضافة إلى الوسط الحسابي والانحراف المعياري لردود المستجيبين. وقد تراوح الوسط الحسابي لردود المستجيبين بين (٢,٦٢) و (٢,٩٢) بانحراف معياري

مدى جاهزية جامعة شقراء لتطبيق معايير المركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي المطورة للاعتماد المؤسسي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والموظفين فيها

تراوح بين (٠,٩٢) و (١,١٦). مما يشير إلى عدم تأكد المستجيبين من تحقق بنود معيار الموارد المؤسسية.

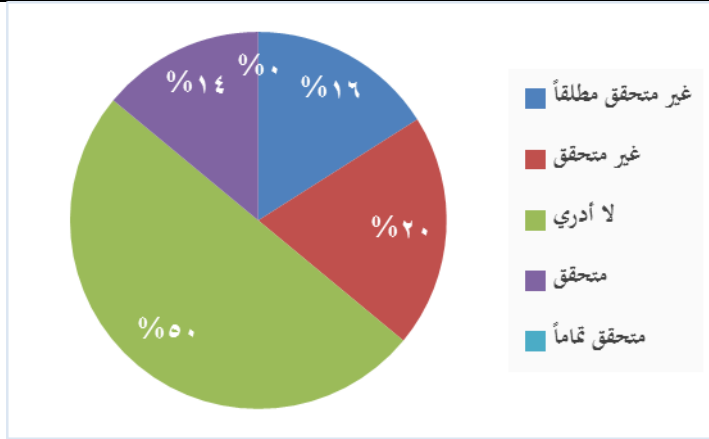
جدول رقم (١٠)

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	متحقق تماماً	متحقق	لا أدرى	غير متحقق	غير متحقق مطلقاً	العبرة
٠,٩٢	٢,٦٢	%٠	%١٤	%٥٠	%٢٠	%١٦	تربط الجامعة مواردها المالية وميزانياتها بأهدافها الإستراتيجية وتعدّها بمشاركة المعنيين وفقاً لاحتياجات وحداتها الأكاديمية والإدارية
١,١٦	٢,٩٢	%٦	%٣٢	%٢٢	%٢٨	%١٢	توفر الجامعة البنية التقنية والتجهيزات والنظم الحديثة الكافية لتغطية احتياجاتها الأكاديمية والإدارية
٠,٩٠	٢,٧٢	%٢	%١٤	%٤٨	%٢٦	%١٠	تحدد الجامعة احتياجاتها الحالية والمستقبلية من المرافق والتجهيزات وتضع الخطط اللازمة لتوفيرها وضمان استدامتها
١,٠٤	٢,٧٨	%٤	%١٨	%٤٤	%٢٠	%١٤	يوجد لدى الجامعة خطة شاملة لإدارة المخاطر المحتملة تراعي أنظمة السلامة العالمية

العبرة الثامنة عشرة: تربط الجامعة مواردها المالية وميزانياتها بأهدافها الإستراتيجية

وتعدّها بمشاركة المعنيين وفقاً لاحتياجات وحداتها الأكاديمية والإدارية:

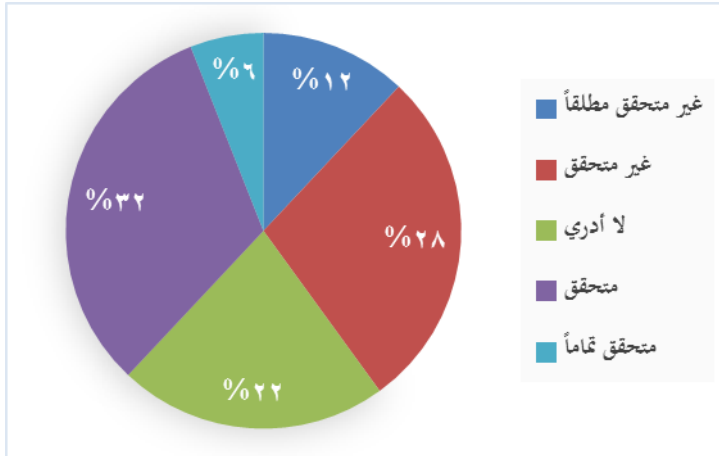
لا يعلم %٥٠ من المستجيبين أن كانت الجامعة تربط ميزانياتها بأهدافها الإستراتيجية أم لا. ويرى %٣٦ أن ذلك غير متحقق بواقع %٢٠ غير متحقق، و%١٦ غير متحقق إطلاقاً. في حين لا يرى تحقق ذلك سوى %١٤ فقط. وهكذا فيمكن القول: إن الجامعة وبنسبة كبيرة لم تحقق المعيار المرتبط بهذه العبرة.



شكل رقم (٢١)

العبارة التاسعة عشرة: توفر الجامعة البنية التقنية والتجهيزات والنظم الحديثة الكافية لتغطية احتياجاتها الأكاديمية والإدارية:

يرى ٤٠% أن محتوى العبارة غير متحقق بواقع ٢٨% غير متحقق، و١٢% غير متحقق مطلقاً. بينما يرى تحققها ٣٨% بواقع ٦% متحقق تماماً، و٣٢% متحقق. وبقي على الحياد ٢٢% من المستجيبين.

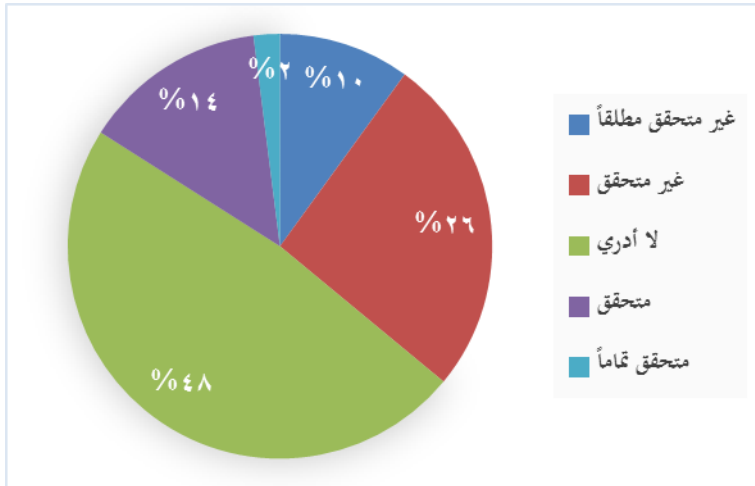


شكل رقم (٢٢)

العبارة العشرون: تحدد الجامعة احتياجاتها الحالية والمستقبلية من المرافق

والتجهيزات وتضع الخطط اللازمة لتوفيرها وضمان استدامتها:

لا يعلم ٤٨% من المستجيبين أن كانت الجامعة تحدد احتياجاتها الحالية والمستقبلية من المرافق والتجهيزات أم لا. ويرى ٣٦% أن ذلك غير متحقق بواقع ٢٦% غير متحقق، و ١٠% غير متحقق مطلقاً. بينما يخالف في ذلك ١٦% حيث يرى ٢% فقط أن ذلك متحقق تماماً، ويرى ١٤% أن ذلك متحقق. ضعف التوعية وضعف معرفة منسوبي الجامعة بواقعها يظهر جلياً في الاستجابات على هذه العبارة، كما يصاحب ذلك ضعف في تحقق محتوى العبارة في واقع الجامعة.



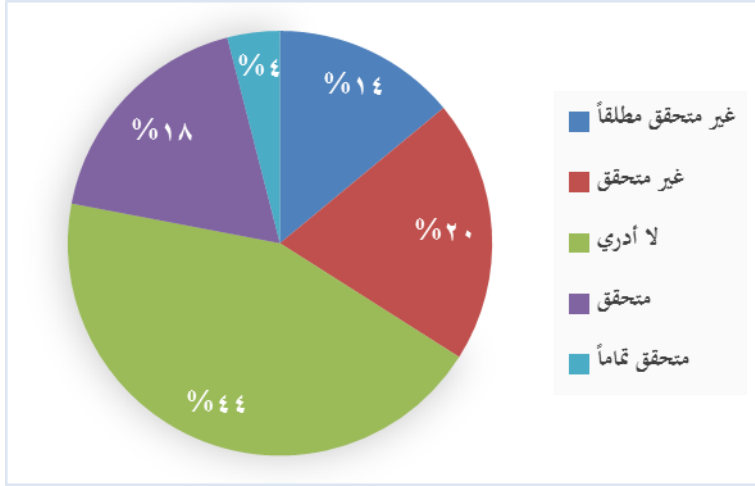
شكل رقم (٢٣)

العبارة الحادية والعشرون: يوجد لدى الجامعة خطة شاملة لإدارة المخاطر المحتملة تراعي أنظمة السلامة العالمية:

لا يعلم ٤٤% أن كانت الجامعة تمتلك خطة شاملة لإدارة المخاطر أم لا. ويرى ٣٤% أنها ليست متحققة بواقع ٢٠% غير متحقق، و ١٤% غير متحقق مطلقاً. وفي المقابل يرى ٢٢% أنها متحققة بواقع ١٨% متحقق، و ٤% متحقق تماماً. وهكذا فإن نظرنا إلى

د. منصور بن عبدالرحمن الجنوبي

الذين لا يعلمون والذين ينفون تحقق ذلك فإننا نجد نتيجة تكررت كثيراً في استجابات العينة مفادها ضعف التوعية وضعف معرفة منسوبي الجامعة بواقعها، كما يصاحب ذلك ضعف في تحقق محتوى العبارة في واقع الجامعة. ضعف في الأداء وضعف في التوعية أو الإعلام الذي تقدمه الجامعة لمنسوبيها.



شكل رقم (٢٤)

المعيار الكلي: ٧- البحث العلمي والابتكار

يوضح جدول رقم (١١) توزيع المستجيبين حسب الردود على عبارات المحور الأول بالإضافة إلى الوسط الحسابي والانحراف المعياري لردود المستجيبين. وقد تراوح الوسط الحسابي لردود المستجيبين بين (٢,٥٤) و (٢,٧٨) بانحراف معياري تراوح بين (٠,٩٩) و (١,٢٧). وهذا يعني أن المستجيبين لا يرون أن الجامعة تضع خطة لدعم ورعاية الباحثين سواء من الطلاب أو من أعضاء هيئة التدريس. وعلى الجانب الآخر فإنهم غير متأكدين من وضع الجامعة لخطة لدعم ورعاية المبتكرين من الطلاب أو من أعضاء هيئة التدريس.

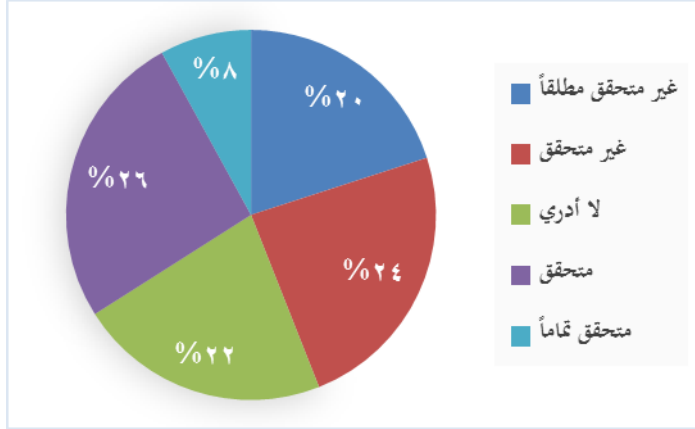
مدى جاهزية جامعة شقراء لتطبيق معايير المركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي المطورة للاعتماد المؤسسي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والموظفين فيها

جدول رقم (١١)

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	متحقق تماماً	متحقق	لا أدرى	غير متحقق	غير متحقق مطلقاً	العبرة
١,٢٧	٢,٧٨	%٨	%٢٦	%٢٢	%٢٤	%٢٠	تضع الجامعة خطة لدعم ورعاية الباحثين من أعضاء هيئة التدريس
٠,٩٩	٢,٥٤	%٠	%١٨	%٣٦	%٢٨	%١٨	تضع الجامعة خطة لدعم ورعاية الباحثين من الطلاب
١,٠١	٢,٥٤	%٢	%١٤	%٣٨	%٢٨	%١٨	تضع الجامعة خطة لدعم ورعاية المبتكرين من أعضاء هيئة التدريس
١,١٠	٢,٦٤	%٤	%١٨	%٣٤	%٢٦	%١٨	تضع الجامعة خطة لدعم ورعاية المبتكرين من الطلاب

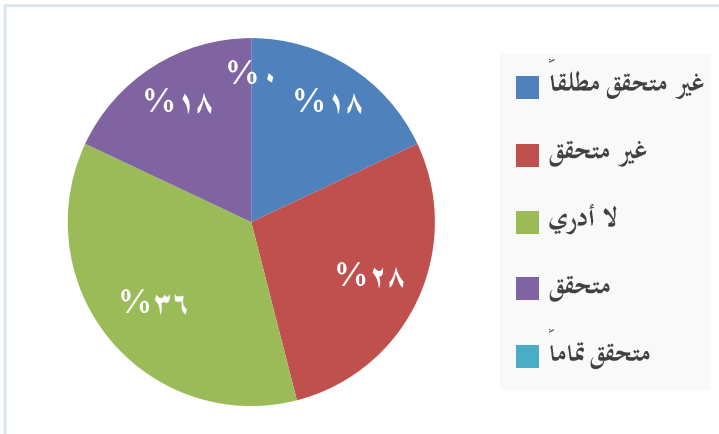
العبرة الثانية والعشرون: تضع الجامعة خطة لدعم ورعاية الباحثين من أعضاء هيئة التدريس:

يرى ٤٤% من المستجيبين أن الجامعة ليس لديها خطة لدعم ورعاية الباحثين من أعضاء هيئة التدريس، حيث يرى ٢٤% أن ذلك ليس متحققاً، ويرى ٢٠% أن ذلك ليس متحققاً مطلقاً. وفي المقابل يرى ٣٤% أن ذلك متحقق بواقع ٢٦% متحقق، و٨% متحقق تماماً. وعلى الحياض جاء ٢٢% من المستجيبين. وهكذا فإن ٦٦% لم يعطوا موافقتهم على تحقق محتوى هذه العبرة في واقع الجامعة.



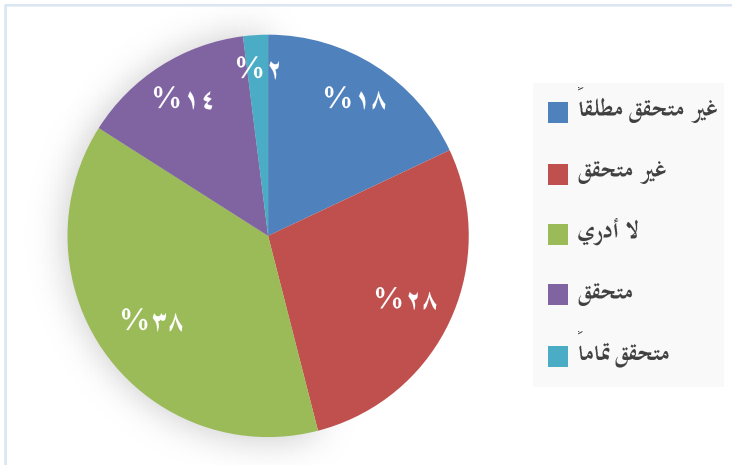
شكل رقم (٢٥)

العبارة الثالثة والعشرون: تضع الجامعة خطة لدعم ورعاية الباحثين من الطلاب: يرى ٤٦% من المستجيبين أن الجامعة ليس لديها خطة لدعم ورعاية الباحثين من الطلاب، وذلك بواقع ٢٨% غير متحقق، و ١٨% غير متحقق مطلقاً. ولا يعلم عن ذلك ٣٦% من المستجيبين. في حين يرى تحقق ذلك ١٨% فقط. والحال في هذه العبارة أسوأ مما قبلها حيث لم يؤيد تحقق محتوى هذه العبارة ٨٢% من المستجيبين.



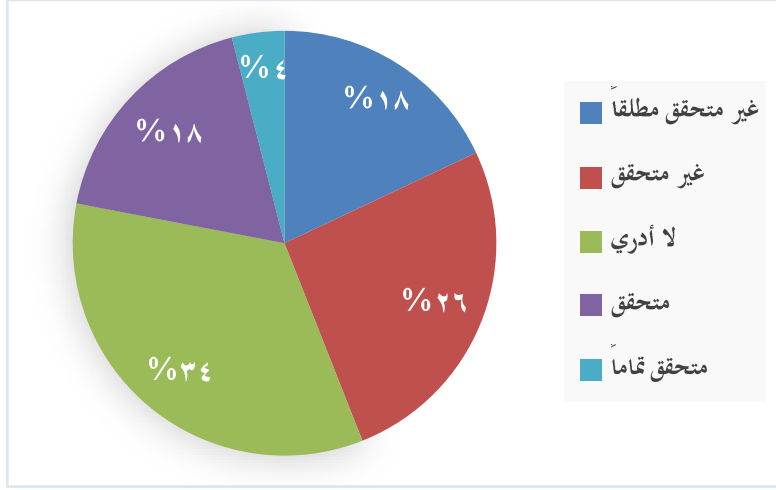
العبارة الرابعة والعشرون: تضع الجامعة خطة لدعم ورعاية المبتكرين من أعضاء
هيئة التدريس:

يرى ٤٦% من المستجيبين أن الجامعة ليس لديها خطة لدعم ورعاية المبتكرين من أعضاء هيئة التدريس، بواقع ٢٨% غير متحقق، و١٨% غير متحقق مطلقاً. ولم يبد ٣٨% معرفتهم بوجود هذا الأمر من عدمه. وفي المقابل يرى ٢% أن هذا متحقق تماماً، ويرى ١٤% أن ذلك متحقق، بواقع ١٦% فقط في خانة الموافقة. وهنا لم يؤيد تحقق محتوى هذه العبارة ٨٢% من المستجيبين.



شكل رقم (٢٧)

العبارة الخامسة والعشرون: تضع الجامعة خطة لدعم ورعاية المبتكرين من الطلاب:
لا يرى ذلك ٤٤% من المستجيبين، بواقع ٢٦% غير متحقق، و١٨% غير متحقق مطلقاً. وبين ٣٤% أنهم لا يعلمون عن ذلك شيئاً. في حين وافق على محتوى العبارة ٢٢% بواقع ٤% متحقق تماماً، و١٨% متحقق. ولم يؤيد تحقق محتوى هذه العبارة في واقع الجامعة ٧٨% من المستجيبين.



شكل رقم (٢٨)

المعيار الكلي: ٨- الشراكة المجتمعية

يوضح جدول رقم (١٢) توزيع المستجيبين حسب الردود على عبارات المحور الأول بالإضافة إلى الوسط الحسابي والانحراف المعياري لردود المستجيبين. وتشير النتائج هنا إلى أن المستجيبين غير متأكدين من وضع الجامعة خطة وآليات وضوابط للشراكة المجتمعية تتناسب مع رسالتها وأهدافها.

جدول رقم (١٢)

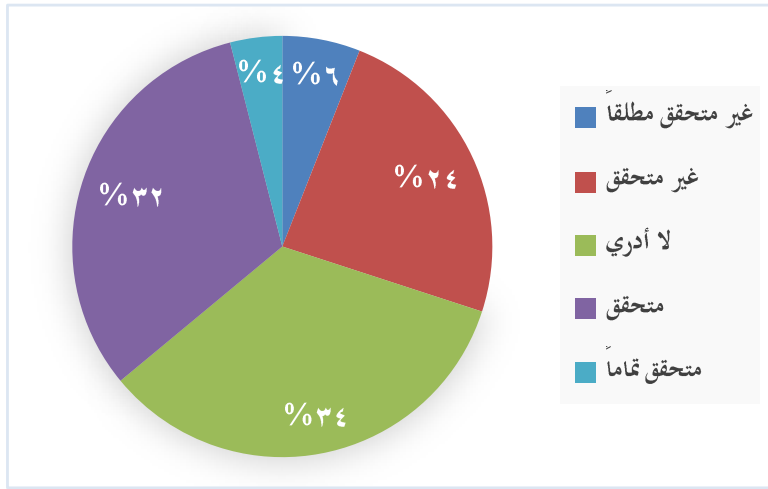
الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	متحقق تماماً	متحقق	لا أدري	غير متحقق	غير متحقق مطلقاً	العبرة
٠,٩٩	٣,٠٤	٤%	٣٢%	٣٤%	٢٤%	٦%	تضع الجامعة خطة وآليات وضوابط للشراكة المجتمعية تتناسب مع رسالتها وأهدافها

مدى جاهزية جامعة شقراء لتطبيق معايير المركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي المطورة للاعتماد المؤسسي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والموظفين فيها

العبرة السادسة والعشرون تضع الجامعة خطة وآليات وضوابط للشراكة المجتمعية

تتناسب مع رسالتها وأهدافها:

يرى ٣٦% من المستجيبين أن الجامعة تضع خطة وآليات وضوابط للشراكة المجتمعية تتناسب مع رسالتها وأهدافها، حيث يرى ٤% أن ذلك متحقق تماماً، و ٣٢% متحقق. وفي المقابل يرى ٣٠% أن ذلك غير صحيح، بواقع ٢٤% غير متحقق، و ٦% غير متحقق مطلقاً. وبين ٣٤% أنهم لا يعلمون عن ذلك شيئاً. وهكذا فلم يؤيد محتوى العبارة، وبالتالي المعيار كاملاً، ٦٤% من المستجيبين.



شكل رقم (٢٩)

مدى تحقق معايير المركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي للاعتماد المؤسسي من وجهة نظر المستجيبين:

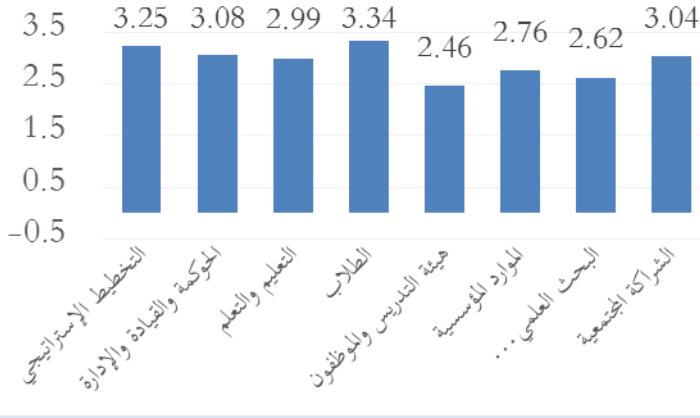
يوضح جدول رقم (١٣) الوسط الحسابي والانحراف المعياري لردود المستجيبين حول المعايير الكلية للاعتماد المؤسسي، وقد تراوح الوسط الحسابي بين (٢,٦٢) و (٣,٣٤) بانحراف معياري تراوح بين (٠,٨٦) و (١,٠٢). وقد حصل معيار الطلاب على أعلى قيمة للوسط الحسابي (٣,٣٤)، بينما حصل معيار البحث العلمي والابتكار على أقل قيمة

د. منصور بن عبدالرحمن الجنوبي

للمؤسسي الحسابي (٢,٦٢). وقد بلغ المتوسط الإجمالي لجميع معايير الاعتماد المؤسسي (٢,٩٢) بانحراف معياري (٠,٧٩). مما يعني أن المستجيبين يرون أن معيار هيئة التدريس والموظفين غير متحقق. وكذلك أشارت النتائج إلى أن المستجيبين غير متأكدين من تحقق جميع معايير الاعتماد المؤسسي بشكل عام حيث جاءت قيمة الوسط الحسابي الإجمالي لجميع بنود معايير الاعتماد المؤسسي (٢,٩٢).

جدول رقم (١٣)

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المعيار
١,٠٠	٣,٢٥	١- التخطيط الإستراتيجي
٠,٩٢	٣,٠٨	٢- الحوكمة والقيادة والإدارة
١,٠٢	٢,٩٩	٣- التعليم والتعلم
٠,٩٠	٣,٣٤	٤- الطلاب
٠,٩٩	٢,٤٦	٥- هيئة التدريس والموظفون
٠,٨٦	٢,٧٦	٦- الموارد المؤسسية
٠,٩٨	٢,٦٢	٧- البحث العلمي والابتكار
٠,٩٩	٣,٠٤	٨- الشراكة المجتمعية
٠,٧٩	٢,٩٢	الإجمالي



شكل رقم (٣٠)

مناقشة النتائج:

مقارنة مدى تحقق معايير المركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي للاعتماد المؤسسي من وجهة نظر المستجيبين حسب البيانات الأولية:

قام الباحث باستخدام اختبار T للعينات المستقلة (Independent samples T test) للمقارنة بين مدى تحقق المعايير الكلية للاعتماد المؤسسي من وجهة نظر المستجيبين حسب نوع الوظيفة، سنوات الخدمة الوظيفية، الجنس. وقد جاءت النتائج على النحو التالي:

أولاً: نوع الوظيفة

يوضح جدول رقم (١٤) نتائج مقارنة مدى تحقق المعايير الكلية حسب نوع الوظيفة، وتشير النتائج إلى أن القيمة الاحتمالية للاختبار لجميع المعايير الكلية أكبر من مستوى الدلالة (٠,٠٥) مما يشير لعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات مدى تحقق كل معيار من المعايير الكلية للاعتماد المؤسسي بين أعضاء هيئة التدريس والموظفين الإداريين. كذلك أشارت النتائج لعدم وجود فروق إحصائية بين متوسطات مدى تحقق المعايير الكلية للاعتماد المؤسسي بشكل عام بين أعضاء هيئة التدريس والموظفين الإداريين حيث بلغت القيمة الاحتمالية للاختبار (٠,٦٠٩)، (أكبر من ٠,٠٥). وهذا يشير إلى عدم وجود اختلاف في آراء المستجيبين حول مدى تحقق معايير الاعتماد المؤسسي حسب نوع الوظيفة.

جدول رقم (١٤)

المعيار	نوع الوظيفة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة الاحتمالية
١- التخطيط الإستراتيجي	عضو هيئة تدريس	٣,٣٦	٠,٩٩	٠,١٧٤
	موظف إداري	٢,٩٢	١,٠٠	
٢- الحوكمة والقيادة والإدارة	عضو هيئة تدريس	٣,١٥	٠,٨٣	٠,٣٧٣
	موظف إداري	٢,٨٨	١,١٧	
٣- التعليم والتعلم	عضو هيئة تدريس	٢,٩٦	٠,٩٨	٠,٧١٥

د. منصور بن عبدالرحمن الجنوبي

القيمة الاحتمالية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	نوع الوظيفة	المعيار
	١,١٥	٣,٠٨	موظف إداري	
٠,٥٩٣	٠,٦٨	٣,٤٠	عضو هيئة تدريس	٤- الطلاب
	١,٣٧	٣,١٨	موظف إداري	
٠,٥٢٦	٠,٩٦	٢,٥١	عضو هيئة تدريس	٥- هيئة التدريس والموظفون
	١,١١	٢,٣١	موظف إداري	
٠,٢٨٧	٠,٧٨	٢,٨٤	عضو هيئة تدريس	٦- الموارد المؤسسية
	١,٠٨	٢,٥٤	موظف إداري	
٠,٢٣٧	٠,٩٦	٢,٥٣	عضو هيئة تدريس	٧- البحث العلمي والابتكار
	١,٠١	٢,٩٠	موظف إداري	
٠,٢٥٥	٠,٩٨	٣,١٤	عضو هيئة تدريس	٨- الشراكة المجتمعية
	١,٠١	٢,٧٧	موظف إداري	
٠,٦٠٩	٠,٧٠	٢,٩٦	عضو هيئة تدريس	الإجمالي
	١,٠٥	٢,٨٢	موظف إداري	

ثانياً: سنوات الخدمة الوظيفية

يوضح جدول رقم (١٥) نتائج مقارنة مدى تحقق المعايير الكلية حسب عدد سنوات الخدمة الوظيفية، وتشير النتائج إلى أن القيمة الاحتمالية للاختبار لجميع المعايير الكلية أقل من مستوى الدلالة (٠,٠٥) مما يشير لوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات مدى تحقق كل معيار من المعايير الكلية للاعتماد المؤسسي حسب عدد سنوات الخدمة الوظيفية، حيث أشارت النتائج إلى أن متوسط مدى التحقق كل معيار من المعايير الكلية أعلى لدى الموظفين وأعضاء هيئة التدريس الذين تقل عدد سنوات خدمتهم الوظيفية عن ١٠ سنوات. كذلك أشارت النتائج لوجود فروق إحصائية بين متوسطات مدى تحقق المعايير الكلية للاعتماد المؤسسي بشكل عام بين المستجيبين حسب عدد سنوات الخدمة الوظيفية. وتشير هذه النتائج إلى أن مستوى تحقق معايير الاعتماد المؤسسي أعلى من وجهة نظر العاملين الأقل خبرة (أقل من ١٠ سنوات)

مدى جاهزية جامعة شقراء لتطبيق معايير المركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي المطورة للاعتماد المؤسسي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والموظفين فيها

مقارنة بالعاملين الأكثر خبرة (١٠ سنوات فأكثر). أي إنه كلما زادت خبرة العاملين في الجامعة كلما ظهر لهم أن مستوى تحقق المعايير أقل لدى الجامعة.

جدول رقم (١٥)

القيمة الاحتمالية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	سنوات الخدمة الوظيفية	المعيار
٠,٠٢٦	٠,٥٥	٣,٧٥	أقل من ١٠ سنوات	١- التخطيط الإستراتيجي
	١,٠٧	٣,٠٦	١٠ سنوات فأكثر	
٠,٠٠١	٠,٦٧	٣,٧٩	أقل من ١٠ سنوات	٢- الحوكمة والقيادة والإدارة
	٠,٨٧	٢,٨١	١٠ سنوات فأكثر	
٠,٠٠١	٠,٧٤	٣,٧٤	أقل من ١٠ سنوات	٣- التعليم والتعلم
	٠,٩٧	٢,٦٩	١٠ سنوات فأكثر	
٠,٠١٤	٠,٧٨	٣,٨٣	أقل من ١٠ سنوات	٤- الطلاب
	٠,٨٨	٣,١٥	١٠ سنوات فأكثر	
٠,٠٠١	٠,٨٠	٣,٣٣	أقل من ١٠ سنوات	٥- هيئة التدريس والموظفون
	٠,٨٥	٢,١٢	١٠ سنوات فأكثر	
٠,٠١٤	٠,٩٢	٣,٢٣	أقل من ١٠ سنوات	٦- الموارد المؤسسية
	٠,٧٨	٢,٥٨	١٠ سنوات فأكثر	
٠,٠٠١	٠,٦١	٣,٥٢	أقل من ١٠ سنوات	٧- البحث العلمي والابتكار
	٠,٨٧	٢,٢٨	١٠ سنوات فأكثر	
٠,٠٠١	٠,٤٧	٣,٧١	أقل من ١٠ سنوات	٨- الشراكة المجتمعية
	١,٠٢	٢,٧٨	١٠ سنوات فأكثر	
٠,٠٠١	٠,٥٨	٣,٦٠	أقل من ١٠ سنوات	الإجمالي
	٠,٧١	٢,٦٦	١٠ سنوات فأكثر	

ثالثاً: الجنس

يوضح جدول رقم (١٦) نتائج مقارنة مدى تحقق المعايير الكلية حسب الجنس، وتشير النتائج إلى أن القيمة الاحتمالية للاختبار لجميع المعايير الكلية أقل من مستوى الدلالة (٠,٠٥) مما يشير لوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات مدى تحقق كل معيار من المعايير الكلية للاعتماد المؤسسي حسب النوع، حيث أشارت النتائج إلى أن متوسط مدى التحقق لكل معيار من المعايير الكلية أعلى لدى الإناث مقارنة بالذكور.

د. منصور بن عبدالرحمن الجنوبي

كذلك أشارت النتائج لوجود فروق إحصائية بين متوسطات مدى تحقق المعايير الكلية للاعتماد المؤسسي بشكل عام بين المستجيبين حسب الجنس. وتشير هذه النتائج إلى أن مستوى تحقق معايير الاعتماد المؤسسي أعلى من وجهة الإناث مقارنة بالذكور. وهنا يمكن أن يطرح تساؤل حول مدى الوعي بواقع الجامعة بين الجنسين وهل هو لدى الذكور مساو أو أعلى أو أقل منه لدى الإناث.

جدول رقم (١٦)

القيمة الاحتمالية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الجنس	المعيار
٠,٠٧٣	١,٢٢	٢,٩٨	ذكور	١- التخطيط الإستراتيجي
	٠,٦٨	٣,٥٠	إناث	
٠,٠٠١	٠,٧٨	٢,٦٠	ذكور	٢- الحوكمة والقيادة والإدارة
	٠,٨٣	٣,٥٣	إناث	
٠,٠١١	١,٠٠	٢,٦١	ذكور	٣- التعليم والتعلم
	٠,٩٢	٣,٣٣	إناث	
٠,٠٠١	٠,٨٨	٢,٧٩	ذكور	٤- الطلاب
	٠,٥٨	٣,٨٥	إناث	
٠,٠٠١	٠,٧٥	١,٩٧	ذكور	٥- هيئة التدريس والموظفون
	٠,٩٩	٢,٩١	إناث	
٠,١٤٣	٠,٨٩	٢,٥٧	ذكور	٦- الموارد المؤسسية
	٠,٨٢	٢,٩٣	إناث	
٠,٠٠١	٠,٨٥	٢,٠٦	ذكور	٧- البحث العلمي والابتكار
	٠,٨٠	٣,١٤	إناث	
٠,٠٠٣	٠,٩٢	٢,٦٣	ذكور	٨- الشراكة المجتمعية
	٠,٩٠	٣,٤٢	إناث	
٠,٠٠١	٠,٧١	٢,٥٠	ذكور	الإجمالي
	٠,٦٦	٣,٣١	إناث	

الاستنتاجات والتوصيات:

الاستنتاجات:

بعد النظر فيما ورد من استجابات للمعايير الكلية الثمانية للتطوير المؤسسي والتي تم استعراضها بشكل مفصل فيما سبق، فإنه يمكن الوصول إلى النتائج الإجمالية التالية:

- بالنسبة للمعيار الكلي رقم (١) (التخطيط الإستراتيجي) فإن المستجيبين بشكل عام غير متأكدين من وجود خطة إستراتيجية تحوي رؤية الجامعة ورسالتها وقيمها، وخطط تشغيلية محققة للخطة الاستراتيجية ومتابعتها وتقويمها.
- أما المعيار الكلي رقم (٢) (الحوكمة والقيادة والإدارة) فإن المستجيبين بشكل عام غير متأكدين من تحقق جميع بنود معيار الحوكمة والقيادة والإدارة، فيما عدا وجود المجالس واللجان العليا وتطوير أدائها.
- وفي المعيار الكلي رقم (٣) (التعليم والتعلم) كان المستجيبون بشكل عام غير متأكدين من تحقق بنود معيار التعليم والتعلم.
- أما المعيار الكلي رقم (٤) (الطلاب) فقد كان المستجيبون غير متأكدين من التزام الجامعة بتقديم خدمات للطلاب تتوافق مع احتياجاتهم واعدادهم، لكن على الجانب الآخر فقد أشارت آراء المستجيبين لالتزام الجامعة بتطبيق سياسات ومعايير والتحويل والمعادلة وفق آليات محددة وعادلة ومعلنة، واعتماد الجامعة نظاماً فعالاً وشاملاً لتقديم خدمات التوجيه والإرشاد للطلاب وفق خطط وبرامج محددة.
- المعيار الكلي رقم (٥) (هيئة التدريس والموظفون) المستجيبون يرون أن الجامعة لا تقدم برامج تطوير وتنمية مهنية مستمرة للعاملين فيها. أما فيما يخص باقي بنود المعيار فقد أشارت النتائج إلى أن المستجيبين غير متأكدين من تحققها.
- أما المعيار الكلي رقم (٦) (الموارد المؤسسية) فتشير النتائج إلى عدم تأكيد المستجيبين من تحقق بنود المعيار.
- في المعيار الكلي رقم (٧) (البحث العلمي والابتكار) فإن المستجيبين لا يرون أن الجامعة تضع خطة لدعم ورعاية الباحثين سواء من الطلاب أو من أعضاء

هيئة التدريس. وعلى الجانب الآخر فإنهم غير متأكدين من وضع الجامعة لخطة لدعم ورعاية المبتكرين من الطلاب أو من أعضاء هيئة التدريس.

- أما المعيار الكلي رقم (٨) (الشراكة المجتمعية) فقد بينت الاستجابات أن المستجيبين غير متأكدين من وضع الجامعة خطة وآليات وضوابط للشراكة المجتمعية تتناسب مع رسالتها وأهدافها.

مناقشة الاستنتاجات:

- ١- يلاحظ بشكل عام من الاستجابات أن الجامعة تفتقر إلى العديد من مقومات الجاهزية التنظيمية لتطبيق معايير الاعتماد المؤسسي المطلوبة في معايير المركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي. فباستثناء المعيار الكلي المتعلق بالطلاب (رقم ٤)، فإن المستجيبين عموماً لا يرون جودة واقع الجامعة، ولا تحقق المعايير فيها، ولا وجود الجاهزية التنظيمية لديها في تلك المعايير السبعة الباقية. (١- الرسالة والرؤية والتخطيط الإستراتيجي، ٢- الحوكمة والقيادة والإدارة، ٣- التعليم والتعلم، ٥- هيئة التدريس والموظفون، ٦- الموارد المؤسسية، ٧- البحث العلمي والابتكار، ٨- الشراكة المجتمعية).
- ٢- كما يلاحظ أيضاً ضعف المعرفة لدى العاملين بالجامعة من أعضاء هيئة تدريس أو موظفين، بواقع الجامعة، حيث شملت إجابات "لا أدري" نسبة كبيرة في كل عبارة تساؤل طرحت في الاستبانة. حيث أشارت النتائج إلى أن المستجيبين غير متأكدين من تحقق جميع معايير الاعتماد المؤسسي بشكل عام حيث جاءت قيمة الوسط الحسابي الإجمالي لجميع بنود معايير الاعتماد المؤسسي (٢,٩٢).

التوصيات والمقترحات:

في ختام الدراسة يوصي الباحث بعدد من التوصيات بناء على ما تم إيرادها من أدبيات وتحليلات ونتائج، تتمثل تلك التوصيات فيما يلي:

١- إجراء المزيد من الدراسات حول ما يلي:

أ- التحقق من واقع الجاهزية التنظيمية لتطبيق معايير التقويم والاعتماد

الأكاديمي لدى الجهات المعنية داخل الجامعة.

ب- أسباب ضعف تطبيق المعايير وضعف الجاهزية التنظيمية لتطبيق

معايير التقويم والاعتماد الأكاديمي لدى جامعة شقراء لتحقيق ذلك.

ت- إجراء دراسة حول الفرق في مستوى الوعي بواقع الجامعة بين

الجنسين وهل هو لدى الذكور مساو أو أعلى أو أقل منه لدى الإناث؟

٢- وضع الخطط التنفيذية لرفع مستوى الجامعة وتحقيقها لمعايير الاعتماد

الأكاديمي، والتنسيق مع جهة الاختصاص وهي المركز الوطني للتقويم

والاعتماد لتحقيق ذلك.

٣- زيادة توعية العاملين بما يحدث في الجامعة وما تتميز به من إمكانات وما

يحدث فيها من تحركات وتطور وتحسن إن وجد، من خلال حملات

وإجراءات تتيح للعاملين بها الاطلاع على التقدم الحاصل ومعرفة حقيقة

واقعها.

المراجع: (وفق APA)

المراجع العربية:

- الحواجرة، كامل. (٢٠١١) الاستعداد التنظيمي المدرك للتغيير الإستراتيجي في المنظمة المتعلمة. *المجلة الأردنية في إدارة الأعمال*. ٧ (٣). ٢٠١١. ص ٣٧٦-٣٩٦.
- العمرى، جمال، قباني، فاطمة (٢٠١٧) معوقات تطبيق معايير الاعتماد الأكاديمي المؤسسي بجامعة طبية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية. *دراسات، العلوم التربوية، عدد خاص من مؤتمر كلية العلوم التربوية بعنوان (مؤتمر التعليم العالي في الوطن العربي)*، ٢٠١٧. كلية العلوم الأردنية الجامعة الأردنية. ص ٢٩٧-٢٩٨.
- المعقل، عبدالله (١٤٣٧ هـ). متطلبات تطبيق الاعتماد وضمان الجودة بكلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في ضوء بعض التجارب العالمية المعاصرة. *مجلة العلوم التربوية، العدد السادس رجب ١٤٣٧ هـ*. ص ٧٩-١٧٨.
- ريان، عادل. (٢٠٠٣) استخدام المدخلين الكيفي والكمي في البحث، دراسة استطلاعية لواقع أدبيات الإدارة. ورقة عمل. المؤتمر العربي الثالث، البحوث الإدارية والنشر العربية. القاهرة، جمهورية مصر.
- هيئة تقويم التعليم، المركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي (٢٠١٨) النسخة المطورة لمعايير الاعتماد المؤسسي. متاحة على شبكة الإنترنت على:

<https://www.etc.gov.sa/ar/productsandservices/NCAAA/Accreditation/Pages/Accreditationstandardsdeve.aspx>

وقت الدخول: ١٤٤٠/٤/٩ هـ الموافق ٢٠١٨/١٢/١٦.

المراجع الأجنبية:

- Armenakis, A., Harris, S. and Mossholder, K., 1993. Creating Readiness for Organizational Change. *Human Relations*, 46(6), pp.681-703.
- Bernerth, J., 2004. Expanding Our Understanding of the Change Message. *Human Resource Development Review*, 3(1), pp.36-52.

- Chaudron, D., 2018. *Elements of Quality*. [online] Organizedchange.com. Available at: <<http://www.organizedchange.com/tqmelem.htm>> [Accessed 28 November 2018].
- Cinite, I., Duxbury, L. and Higgins, C., 2009. Measurement of Perceived Organizational Readiness for Change in the Public Sector. *British Journal of Management*, 20(2), pp.265-277.
- Dhingra, R. and Punia, B., 2016. Impact of Organizational Culture on Employees' Readiness to Change. A Study in Indian Perspective. *Journal of Management Research*, 16(3), pp.135-147.
- Feigenbaum, A., 1991. *Total Quality Control*. 40th ed. McGraw-Hill Inc.
- Garvin, D., 1984. What does Product Quality Mean? *Sloan Management Review*, 26(1), pp.25-43.
- Harvey, L. and Green, D., 1993. Defining Quality. *Assessment and Evaluation in Higher Education*, 18(1), pp.9-34.
- Holt, D., Armenakis, A., Feild, H. and Harris, S., 2007. Readiness for Organizational Change. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(2), pp.232-255.
- Johnson, P., Buehring, A., Cassell, C. and Symon, G., 2006. Evaluating qualitative management research: Towards a contingent criteriology. *International Journal of Management Reviews*, 8(3), pp.131-156.
- Juran, J. and Godfrey, A., 1998. *Juran's quality handbook*. New York [etc.]: McGraw-Hill.
- Madsen, S., Miller, D. and John, C., 2005. Readiness for organizational change: Do organizational commitment and social relationships in the workplace make a difference? *Human Resource Development Quarterly*, 16(2), pp.213-234.
- Maanen, J.V. (1998) Different strokes: Qualitative research in the Administrative Science Quarterly from 1956-1996. In John Van Maanen (Ed.) *Qualitative Studies of Organizations*. Newbury Park, CA: Sage Publications, pp.8-33.
- Manatos, P. and João, M., 2017. *The integration of quality management in higher education*. PhD. University of Lisbon. Portugal

- Kay Michael, R., Sower, V. and Motwani, J., 1997. A comprehensive model for implementing total quality management in higher education. *Benchmarking for Quality Management & Technology*, 4(2), pp.104-120.
- Mouzakitis, S. and Askounis, D., 2010. A Knowledge-Based Framework for Measuring Organizational Readiness for the Adoption of B2B Integration Systems. *Information Systems Management*, 27(3), pp.253-266.
- Nadler, D. and Tushman, M., 1980. A model for diagnosing organizational behavior. *Organizational Dynamics*, 9(2), pp.35-51.
- Parasuraman, A., Zeithaml, V. and Berry, L., 1985. A Conceptual Model of Service Quality and Its Implications for Future Research. *Journal of Marketing*, 49(4), pp.41-50.
- Piña, A., 2017. An Organizational Development Framework for Assessing Readiness and Capacity for Expanding Online Education. *Online Journal of Distance Learning Administration*, 20(3), p.10.
- Scholar google. Available at:
https://scholar.google.com/scholar?q=Harvey+and+Green,+1993&hl=ar&as_sdt=0. [Accessed 28 November 2018].
- Shea, C., Jacobs, S., Esserman, D., Bruce, K. and Weiner, B., 2014. Organizational readiness for implementing change: a psychometric assessment of a new measure. *Implementation Science*, 9(7).
- Srikanthan, G. and Dalrymple, J., 2002. Developing a Holistic Model for Quality in Higher Education. *Quality in Higher Education*, 8(3), pp.215-224.
- Stander, E., & Herman, C. (2017). Barriers and challenges private higher education institutions face in the Management of Quality Assurance in South Africa. *South African Journal of Higher Education*, 31(5), 206–224. Retrieved 22 December 2021, from.
- von Treuer, K., Karantzas, G., McCabe, M., Mellor, D., Konis, A., Davison, T. E., & O'Connor, D. (2018). Organizational factors associated with readiness for change in residential aged care settings. *BMC health services research*, 18(1), 77. <https://doi.org/10.1186/s12913-018-2832-4>

مدى جاهزية جامعة شقراء لتطبيق معايير المركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي المطورة
للاعتداد المؤسسي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والموظفين فيها

- Weeks, W., Roberts, J., Chonko, L. and Jones, E., 2004. Organizational Readiness for Change, Individual Fear of Change, and Sales Manager Performance: An Empirical Investigation. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 24(1), pp.7-17.
- Weiner, B., 2009. A theory of organizational readiness for change. *Implementation Science*, 4(67).