Faiza Salem GRIFA ¹

**THE REALITY OF APPLYING THE QUALITY INDICATORS OF
ACADIMC STAFF IN LIBYAN UNIVERSITIES: THE FACULTY
OF ARTS, THE UNIVERSITY OF TRIPOLI, AS A MODEL**

<http://dx.doi.org/10.47832/2717-8293.2-3.11>

Research Article

Received:

11/12/2020

Accepted:

14/01/2021

Published:

01/02/2021

This article has been
scanned by **iThenticate**
No plagiarism detected

Copyright © Published
by Rimak Journal,
www.rimakjournal.com

Rimar Academy, Fatih,
Istanbul, 34093 Turkey
All rights reserved

Abstract:

The study aimed to identify the reality of applying indicators of academic staff's quality in Libyan universities. Furthermore, the study attempted to know the obstacles that prevent the application of it. Moreover, the study aimed to explore whether there is a difference in estimating the degree of importance of these obstacles according to: academic degree, academic qualification, and experience years. A descriptive and analytical research design was adopted. To answer the study questions, a questionnaire was developed and its validity and reliability were assured. The study sample (N=50) was drawn from academic staff at Tripoli University, Faculty of Arts. Results related to the first dimension showed that all indicators of this dimension were weak), which indicates a low availability of indicators to achieve the quality of the faculty academic members. With regard to the second dimension, the results showed that all indicators of this dimension were high, which indicates however, the level of availability of obstacles to the application of quality indicators for faculty members was high. The findings also indicated that there was no significant difference in estimating the degree of importance of obstacles to the application of quality indicators of faculty academic members according to: academic degree, academic qualification, and years of experience.

Key words: Indicators, Quality, Acadimc Staff, Faculty of Arts, Libya.

¹ Dr. ,Elmergib University, Libya, Qrifa@yahoo.com, <https://orcid.org/0000-0003-3919-1441>

واقع تطبيق مؤشرات جودة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية: كلية الآداب ، جامعة طرابلس أنموذجاً

فائزة سالم قريفة 2

الملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع تطبيق مؤشرات جودة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية، ومعرفة المعوقات التي تحول دون تطبيق مؤشرات جودة أعضاء هيئة التدريس، وهل هناك إختلاف في تقدير درجة أهمية هذه المعوقات تبعاً لمتغيرات المؤهل الدراسي، والدرجة الأكاديمية، وسنوات الخبرة، وأتبعت الباحثة نمط الدراسات الوصفية التحليلية لتحقيق أهداف الدراسة، وتم تصميم إستبانة وتم إختبار صدقها وثباتها، بهدف جمع البيانات من عينة الدراسة التي بلغ حجمها (50) عضواً من أعضاء هيئة التدريس في كلية الآداب بجامعة طرابلس، تم إختيارها بطريقة عرضية، وتوصلت الدراسة إلى أن النتائج الخاصة بمؤشرات جودة أعضاء هيئة التدريس كانت ضعيفة، مما يدل على تدي توافر مؤشرات تحقيق جودة أعضاء هيئة التدريس، كما أظهرت النتائج الخاصة بمعوقات تطبيق جودة أعضاء هيئة التدريس، إن استجابات أفراد عينة الدراسة على جميع مؤشرات هذا المحور كانت عالية، كما أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود تباين في تقدير درجة أهمية معوقات تطبيق مؤشرات جودة أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغيرات المؤهل الدراسي، الدرجة الأكاديمية، وسنوات الخبرة يصل إلى مستوى الدلالة المعنوية.

الكلمات المفتاحية: مؤشرات، الجودة، أعضاء هيئة التدريس، كلية الآداب، ليبيا.

المقدمة:

تعتبر الجودة الشاملة مفهوم متعدد الأبعاد أنتقل في السنوات الأخيرة من مجال الصناعة إلى ميدان التعليم ، وظهر هذا المفهوم كنتاج لمجموعة من العوامل والمتغيرات العالمية الجديدة التي تشكل في مجملها معالم العصر الذي نعيشه (محمود، 2009) ، وأصبح على التعليم مواكبة التغيرات بإعتبار أن التعليم أداة تكوين الموارد البشرية، بل أصبح عليه أن يقود عملية التغيير في المجتمع وهذا مايفسر الإهتمام المتزايد بجودة التعليم والإرتفاع بمستواه في معظم دول العالم المتقدم (البيلوي وآخرون، 2010) ، وبذلك فإن عملية تطبيق الجودة الشاملة في المؤسسات التعليمية، باتت ضرورة ملحة، ويتوجب تطبيقها في كافة مؤسسات التعليم العالي، ومن هنا برزت الحاجة إلى دراسة واقع تطبيق مؤشرات جودة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية ومحاولة الوقوف على المعوقات التي تحد من تطبيقها.

مشكلة الدراسة:

يعد العنصر البشري هو أساس كل تقدم يمكن أن يتحقق في المجتمع، وكلما كان هذا العنصر البشري أكثر معرفة ومهارة وخبرة، كلما كان أدائه أكثر تأثيراً في مجالات الممارسة المهنية في المجتمع، ومن هنا تعتمد كفاءة أية منظمة في مجالات النشاط الإنساني المتعدد في تحقيق أهدافها، على مدى قدرة الأفراد على أدائهم لوظائفهم، لذا كان حرص المنظمات على الإهتمام بالعنصر البشري وتدريبه باستمرار، والعمل على رفع مستوى أدائه المهني بإعتباره من أهم عناصرها (حبيب، 1997). ولما كان التعليم هو بداية أي تقدم حقيقي لأي مجتمع، فقد جعلته الدول المتقدمة في أولويات برامجها وسياساتها للتطوير والبحث، ذلك أن العنصر البشري هو الأداة الرئيسة في كل مجالات الحياة المجتمعية سواء الإنتاجية أو الخدمية (صادق، 2005). ومن هنا ظهرت منظومة الجودة في التعليم، وأصبحت هي الأمل الوحيد في التطوير والتحسين المستمر لتحقيق التميز، خاصة أن أنظمة الجودة تقوم على إستراتيجية شاملة للتحسين والتطوير، من خلال رصد الواقع وتحليله من جهة، وتحديد المستوى المطلوب الوصول إليه من جهة أخرى في ضوء الإمكانيات المتاحة، وكذا الإعتبارات المحلية والعالمية.

وحيث أن عضو هيئة التدريس بالجامعة هو أحد عناصر المنظومة التعليمية، ومن العوامل المهمة للوصول بالتعليم الجامعي إلى مستوى الجودة الشاملة، وجب على إدارات الجامعات أن توفر لعضو هيئة التدريس الظروف المناسبة

² د. ، جامعة المرقب، ليبيا، Qrifa@yahoo.com

والإمكانات اللازمة لكي يقوم بواجباته وتنمية قدراته وفقاً للجودة الشاملة، وهذا يفرض دراسة واقع التعليم الجامعي وتحديد جوانب القصور فيه، وتعتبر الدراسة الراهنة إحدى المحاولات لمعرفة واقع تطبيق مؤشرات جودة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية، والتعرف على معوقات تطبيق هذه المؤشرات، والتعرف على مدى إختلاف درجة أهمية هذه المعوقات تبعاً لمتغيرات المؤهل الدراسي، والدرجة الأكاديمية، وسنوات الخبرة.

أهمية الدراسة:

- 1- تستمد هذه الدراسة أهميتها من أهمية الموضوع الذي تتناوله وحداثته وهو الجودة الشاملة في التعليم العالي، لأنها تمثل فلسفة إدارية وتنظيمية معاصرة لابد من العمل الجاد للتثقيف بمفهومها وأهميتها ومبادئها والإلتزام بتطبيق مضامينها ومجالاتها بهدف تطوير العملية التعليمية الجامعية.
- 2- تتبثق أهمية هذه الدراسة أيضاً من أهمية الإسهامات التي تقدمها، والمتمثلة في البيانات البحثية حول واقع نظام التعليم في الجامعات الليبية في ضوء معايير إدارة الجودة الشاملة، بهدف الإسترشاد بها من قبل القائمين على إدارة الجامعة لتجويد وتحسين مكونات نظام التعليم بها.

أهداف الدراسة: تتحدد أهداف الدراسة في:

- 1- التعرف على واقع تطبيق مؤشرات جودة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية.
 - 2- التعرف على معوقات تطبيق مؤشرات جودة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية.
 - 3- التعرف على مدى إختلاف درجة أهمية معوقات تطبيق مؤشرات جودة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية تبعاً لمتغيرات: المؤهل الدراسي، والدرجة الأكاديمية، وسنوات الخبرة.
- تساؤلات الدراسة: تسعى الدراسة للإجابة عن التساؤلات التالية:
- 1- ما واقع تطبيق مؤشرات جودة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية ؟.
 - 2- ما معوقات تطبيق مؤشرات جودة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية ؟.
 - 3- هل تختلف درجة أهمية معوقات تطبيق مؤشرات جودة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية تبعاً لمتغيرات: المؤهل الدراسي، والدرجة الأكاديمية، وسنوات الخبرة ؟.

الدراسات السابقة: ويمكن تقسيم هذه الدراسات إلى محورين:

المحور الأول: ويتضمن الدراسات التي اهتمت بمؤشرات ومعايير الجودة الشاملة:

هدفت دراسة وليامز (Williams, 2005) إلى تقييم السياسة المالية لأربع من الكليات العامة والجامعات في ولاية تينيسي الأمريكية ، وأثرها على الأداء الجامعي من وجهة نظر أصحاب المصالح من المؤسسات المختلفة ، استخدم الباحث دراسة المستندات والأرشيف والمقابلات للحصول على البيانات اللازمة ، وكان من نتائج هذه الدراسة إن السياسة المالية ايجابية ، ولها تأثير إيجابي على فاعلية وجودة الأداء الجامعي.

أما دراسة (العبابنة، 2011) كان هدفها تحديد درجة ممارسة مؤشرات جودة الأداء الجامعي تبعاً لبعض المتغيرات، حيث تم توزيع الإستبانة على (60) عضو هيئة تدريس جامعي، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة توفر مؤشرات جودة الأداء الجامعي في كلية الآداب / مصراته متوسطة، وعدم وجود فروق دالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة تعزى لمتغيرات الرتبة الأكاديمية والمؤهل والجنسية، ولكن الفروق كانت دالة لمتغير عدد سنوات العمل لصالح ذوي الخبرة القصيرة (1-3) سنوات.

وقام (عساف، 2013) بدراسة هدفت إلى معرفة مستوى تطبيق مجالات الجودة الشاملة في الكليات الإنسانية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، ومعرفة أثر متغيرات العمر، والرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، وعلى تطبيق معايير الجودة الشاملة وتكوّن مجتمع الدراسة من (77) عضو من أعضاء الهيئة التدريسية وتوصلت الدراسة إلى إن مستوى تطبيق معايير الجودة متوسط في الكليات الإنسانية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية ولا توجد فروق دالة إحصائية في تطبيق مجالات الجودة الشاملة تعزى لمتغيرات الرتبة الأكاديمية، أو سنوات الخبرة، أو المؤهل العلمي وكان من ضمن إقتراحات أعضاء الهيئة التدريسية لتحسين جودة التعليم في الكلية توفير أجهزة حاسوب وأجهزة عرض لإستخدامها في القاعات التدريسية، وتحسين مكاتب أعضاء الهيئة التدريسية وتأثيرها بما يتناسب مع مكانة عضو هيئة التدريس.

المحور الثاني: الدراسات التي اهتمت بمعوقات تطبيق الجودة الشاملة:

دراسة (العضاضي، 2012) هدفت الى تحديد المعوقات التي تحول دون تطبيق إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي، في المملكة العربية السعودية وقد تكون مجتمع البحث من جميع أعضاء هيئة التدريس في الكليات

النظرية بجامعة الملك خالد، وقد تم إعداد استبانة مكونة من قسمين، وتوصلت إلى: أن أبرز المعوقات التي تواجه تطبيق إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات لتعليم العالي ضعف إدراك مفهوم التعلم مدى الحياة، وضعف الدعم المالي للأبحاث العلمية وضعف إمكانيات المكتبات وزيادة العبء التدريسي، وتبين وجود اختلاف بين المجموعات الرئيسية للمعوقات وفقاً للتخصص ووجود فروق في تقدير درجة الأهمية للمعوقات التنظيمية وخدمة المجتمع ترجع إلى خبرة عضو هيئة التدريس بينما لا توجد فروق في بقية الجوانب. وأوصى الباحث بالاهتمام كثيراً بالحوافز لأعضاء هيئة التدريس والاهتمام بدعم البحث العلمي.

قامت (كعكي، 2013) بدراسة بعنوان التحديات التي تواجه تطبيق إدارة الجودة الشاملة بمؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية والمملكة الأردنية الهاشمية وطبق البحث على عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس من الجامعات التالية جامعة الملك سعود، جامعة الملك عبد العزيز، جامعة الأردن، جامعة اليرموك وتوصلت الدراسة إلى التحديات التي تواجه تطبيق إدارة الجودة الشاملة هي عدم توفر توصيف دقيق للمهام، عدم توفر إستراتيجيات مستقبلية واضحة لمواكبة الإحتياجات المتنوعة وعدم تحديث الهياكل التنظيمية عدم تخصيص ميزانية للصرف على ضمان الجودة بالكليات، غياب مرونة الأنظمة بمؤسسات التعليم العالي عدم منح صلاحيات لمن يعمل في تطبيق إدارة الجودة، ضعف بنية نظم المعلومات والبيانات بالجامعات قصور مشاركة الكليات في خطة الجامعة الإستراتيجية للجودة عدم وضوح الثقافة العامة التي تتبناها الجامعة.

تعقيب عام على الدراسات السابقة: باستقراء الدراسات السابقة حول موضوع الدراسة تبين مايلي:

- بعض الدراسات السابقة إقتصرت أهدافها في التعرف على تقييم أثر السياسة المالية على الأداء الجامعي مثل دراسة (Williams، 2005)، وكما جاء في دراسة (العابنة، 2011) التي سعت إلى تحديد درجة ممارسة مؤشرات جودة الأداء، ودراسة (عساف، 2013) التي هدفت إلى معرفة مستوى تطبيق مجالات الجودة الشاملة في الكليات الإنسانية.
- اتفقت الدراسة مع دراسة (العضاضي، 2012)، ودراسة (كعكي، 2013) حيث هدفت إلى تحديد المعوقات التي تحول دون تطبيق الجودة الشاملة في التعليم العالي.
- وقد أستفادت الباحثة بشكل مباشر وغير مباشر من الدراسات السابقة، سواء من حيث الأفكار أو المعلومات النظرية أو العملية، لبلورة هذه الدراسة من خلال تحديد مشكلة الدراسة وإطارها النظري، أو من حيث بناء أداة الدراسة وتدعيم نتائجها وتفسيرها.
- إختلفت تلك الدراسات عن الدراسة الحالية في الأهداف والأهمية والتساؤلات
- إختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في المجالات الزمانية والمكانية والبشرية.
- مفاهيم الدراسة: اشتملت الدراسة على المفاهيم الآتية:
- المؤشرات Indicators: يعرف المركز الفيدرالي لجودة التعليم العالي بالولايات المتحدة الأمريكية المؤشر بأنه " مايمكن استخدامه للتمييز بين الجيد وغير الجيد في العملية التعليمية " (زيدان، 2012).
- كما تعرف بأنها " مقياس كمي أو نوعي لمستوى الأداء بمرور الوقت، للإستدلال على مدى تحقق المعيار " (المركز الوطني لضمان الجودة، 2016).
- الجودة Quality: تعني الجودة لغوياً "كون الشيء جيداً، والجيد نقيض الرديء، وجاد الشيء جودة، أي صار جيداً " (بن منظور، 1995).
- ويعرف (أبو النصر، 2009) الجودة إصطلاحاً بأنها أداء عملية معينة إنتاجية كانت أم خدمية، وفقاً لمعايير محددة سلفاً، تمثل أعلى مستوى لرضا المستهلك أو متلقي الخدمة أو المستفيد منها، بمعنى أن الجودة هي مجموعة الخواص أو الخصائص الكلية التي تحملها السلعة أو الخدمة، والتي تحدد إلى أي مدى تحقق إحتياجات ورضا العميل.

الإجراءات المنهجية للدراسة:

- 1- نوع الدراسة: للإجابة على تساؤلات الدراسة فإن الباحثة إتبعته نمط الدراسات الوصفية التحليلية والذي يهدف إلى أكثر من مجرد الوصف لأنه يعتمد على جمع الحقائق وتحليلها وتفسيرها (فان دالين، 1977).
- 2- منهج الدراسة: إعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي للتعرف على واقع تطبيق مؤشرات جودة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية.
- 3- أداة الدراسة: اعتمدت الدراسة الحالية بصفة أساسية على استخدام الإستبيان كوسيلة لجمع البيانات وذلك حسب مقتضيات الدراسة.

وتمثلت خطوات إعداد الإستبيان في:

أ- تحديد المحاور. ب- مرحلة صياغة الإستبيان في صورته الأولية.

ج- صدق الإستبيان. د- ثبات الإستبيان.

أ – تحديد المحاور: تهدف الدراسة الراهنة إلى التعرف على واقع تطبيق مؤشرات جودة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية ومعوقات تطبيق هذه المؤشرات. ولتحقيق هذه الأهداف إتبعته الباحثة الخطوات التالية في إعداد الإستبيان: 1- الرجوع إلى الدراسات والأبحاث السابقة والأدبيات لإستخلاص المؤشرات والمعوقات التي تحول دون تطبيقها كما يجب.

2- تحديد واختيار المؤشرات والمعوقات المناسبة.

ب- مرحلة صياغة الإستبيان في صورته الأولية: في ضوء ماسبق أمكن للباحثة التوصل لعدد من المؤشرات والمعوقات، وقد تم صياغتها في محورين ، حيث تضمنت المؤشرات محور، والمعوقات محور آخر، وتم صياغتها في صورتها الأولية. ج- مرحلة صدق الأستبيان:

1- الصدق الظاهري: تم عرض الإستبيان في صورته المبدئية على مجموعة من الأساتذة المحكمين من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات ، وكان الهدف من عرض الإستبيان هو التأكد من مدى سلامته من حيث الصياغة اللغوية والوضوح ، وإضافة ما يروونه مناسباً أو التعديل أو الحذف ، وتحديد مدى إتساق المحاور والعبارات ، وتم الإعتماد على نسبة إتفاق (85%) ، حيث تعتبر نسبة إتفاق المحكمين على عبارات الإستبيان معياراً لصدقه ، وفي ضوء هذا التحكيم تم تعديل وتنقيح الإستبيان، وبعد إجراء التعديلات التي إقترحتها السادة المحكمين تم التوصل إلى الإستبيان في شكله النهائي.

2- الصدق الذاتي: بالإضافة إلى التحقق من الصدق الظاهري ، تم استخدام الصدق الذاتي، وهو الجذر التربيعي لمعامل الثبات.

الصدق الذاتي = $\sqrt{\text{معامل الثبات}}$

وبلغت قيمة معامل الصدق الذاتي للمقياس (0.953) ولمعامل الصدق الذاتي أهميته في أنه يمثل الحد الأعلى لمعامل صدق المقياس (السيد، 1997).

ثبات أداة الدراسة: اعتمدت الباحثة طريقة التجزئة النصفية في حساب ثبات الإستبيان ، حيث تم حساب معاملات الارتباط بين درجات العبارات الفردية ، ودرجات العبارات الزوجية ، وتمت المعالجة الإحصائية بإستخدام معادلة سيرمان – براون Spearman- Brown Formula لحساب معامل الثبات للمقياس وكان تقدير الثبات الكلي للمقياس (0.908).

مجالات الدراسة: يقصد بها حدود الدراسة، أي حدود تعميم النتائج (أبوحطب، صادق، 1991) ، ومن هنا يمكن ملاحظة هذه الحدود من ناحية المجال الزمني وهي فترة جمع البيانات والذي كان خلال شهري سبتمبر وأكتوبر من عام 2020، كما يتحدد تعميم النتائج بمجالها البشري المتمثل في عينة عرضية من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب جامعة طرابلس.

عينة الدراسة: طبقت أداة الدراسة على عينة تبلغ (50) من أعضاء هيئة التدريس، يتراوح المدى العمري لأفراد العينة (35- إلى أكثر من 45) عاماً، بمتوسط حسابي (44.5) عاماً، وإنحراف معياري (4.22). المعالجة الإحصائية للدراسة: للإجابة عن تساؤلات الدراسة تم إستخدام برنامج Spss، وتم استخدام التحليلات الإحصائية التالية:

1- التكرارات والنسب المئوية، الوسط الحسابي والإنحراف المعياري.

3- المتوسط المرجح والأوزان المرجحة، والقوة النسبية.

4- حساب معامل الإتساق الداخلي، بإستخدام معامل كرونباخ_ ألفا، ومعادلة سيرمان_ براون.

4- استخدام إختبار (t- test) ، وتحليل التباين الأحادي (One- Way ANOVA).

نتائج الدراسة ومناقشتها: للإجابة عن تساؤلات الدراسة، قامت الباحثة بتجميع تكرار استجابات أفراد العينة لكل فقرة وكل محور حسب الهدف، كما قامت بحساب المتوسط المرجح لنتائج المقياس الثلاثي، لتمثل درجة تطبيق مؤشرات جودة أعضاء هيئة التدريس، وقد تراوحت درجة متوسط التطبيق الكبيرة ما بين (2.4-3) وبنسبة (77%-100%) ، وتراوحت درجة التطبيق المتوسطة ما بين (1.7-2.3) وبنسبة (54%-76%) ، وأما درجة التطبيق الضعيفة فقد تراوحت ما بين (1-1.6) وبنسبة (53% فأقل).

وقد توصلت الدراسة للنتائج التالية: - النتائج التي تحقق أهداف الدراسة وفي الوقت نفسه تجيب على التساؤل الأول للدراسة الذي حدد في (ما واقع تطبيق مؤشرات جودة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية

جدول (1) يوضح مؤشرات جودة أعضاء هيئة التدريس:

م	المؤشرات	المعالجات الإحصائية				
		مجموع الأوزان	المتوسط المرجح	الترتيب	الانحراف المعياري	النسبة المرححة المستوى
1	يوجد شروط محددة ومعتمدة لإختيار أعضاء هيئة التدريس.	80	1.6	4	0.67	53 ضعيف
2	يوجد خطة لتوفير العدد الكافي من أعضاء هيئة التدريس المؤهلين لتنفيذ البرامج.	80	1.6	3	0.495	53 ضعيف
3	يوجد آليات مناسبة لتقييم اداء أعضاء هيئة التدريس.	70	1.4	6	0.495	47 ضعيف
4	يوجد اجراءات واضحة لتوفير خدمات التقنية المناسبة لأعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم بشكل مستمر.	50	1	7	0	33 ضعيف جدا
5	الالتزام بتوزيع العبء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس طبقاً لما تنص عليه اللوائح.	110	2.2	1	0.606	73 متوسط
6	يوجد ملف اكاديمي لكل عضو هيئة التدريس يتضمن السيرة الذاتية والمؤهل العلمي المعترف به والنشاطات العلمية والتدريسية.	110	2.2	1	0.606	73 متوسط
7	يوجد خطط تدريبية معتمدة لتنمية قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس.	50	1	7	0	33 ضعيف جدا

المؤشرات	المعالجات الإحصائية					
	النسبة	النسبة المرجحة	الانحراف المعياري	الترتيب	المتوسط المرجح	مجموع الأوزان
8	يوجد آلية تتيح الفرص بشكل عادل لمشاركة أعضاء هيئة التدريس في اللجان العلمية المؤقتة والدائمة.	50	1	7	0	33
9	الالتزام بالتخصصات والدرجات العلمية لأعضاء هيئة التدريس بما يتناسب وتدریس مقررات البرنامج.	105	2.1	2	0.707	70
10	يوجد آلية للتعامل مع السرقات العلمية والمخالفات الأخرى المتعلقة بأعضاء هيئة التدريس.	80	1.6	3	0.495	53
11	توفير الامكانيات المادية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس التي تمكنهم من اداء واجباتهم.	50	1	7	0	33
12	يوجد آلية شفافة للتعامل مع شكاوي أعضاء هيئة التدريس وضمان حقوقهم.	75	1.5	5	0.505	50
13	دعم أعضاء هيئة التدريس في نشر أبحاثهم.	80	1.6	3	0.495	53
14	يوجد آليات تمكن الطلاب من التواصل مع أعضاء هيئة التدريس.	110	2.2	1	0.606	73
المحور ككل مجموع الأوزان = 1100 المتوسط المرجح للمحور = 78.57 الانحراف المعياري للمحور = 3.14 القوة النسبية للمحور = 52.38% المستوى العام لجودة المؤشرات = ضعيف						

أظهرت نتائج الجدول السابق الخاص بمؤشرات جودة أعضاء هيئة التدريس إن استجابات أفراد عينة الدراسة على جميع مؤشرات هذا المحور

كانت ضعيفة، وهذا ما أوضحته القوة النسبية للمحور، حيث بلغت (52.38%)، بمتوسط مرجح (78.57)، وانحراف معياري (3.14).

ومن خلال معطيات الجدول وترتيب مؤشرات جودة أعضاء هيئة التدريس في ضوء المتوسط المرجح لكل مؤشر جاءت النتائج على النحو التالي: الترتيب الأول للمؤشرات "الالتزام بتوزيع العبء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس طبقاً لما تنص عليه اللوائح"، "يوجد ملف أكاديمي لكل عضو هيئة تدريس يتضمن السيرة الذاتية والمؤهل العلمي المعترف به والنشاطات العلمية والتدريسية"، "يوجد آليات تمكن الطلاب من التواصل مع أعضاء هيئة التدريس"، بمتوسط مرجح (2.2)، وانحراف معياري (0.606)، وبقوة نسبية متوسطة للمؤشرات بمقدار (73%)، الترتيب الأخير للمؤشرات "يوجد إجراءات واضحة لتوفير خدمات التقنية المناسبة لأعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم بشكل مستمر"، "يوجد خطط تدريبية معتمدة لتنمية قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس"، "يوجد آلية تتيح الفرص بشكل عادل لمشاركة أعضاء هيئة التدريس في اللجان العلمية المؤقتة والدائمة"، "توفير الامكانيات المادية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس التي تمكنهم من اداء واجباتهم"، بمتوسط مرجح (1)، وانحراف معياري (0)، وبقوة نسبية ضعيفة جداً (33%).

وبتحليل معطيات نتائج الجدول السابق، ومن خلال استجابات أفراد العينة على هذه المؤشرات، نجد أن مستوى توافر مؤشرات جودة أعضاء هيئة التدريس تراوحت بين ضعيفة ومتوسطة، أما مستوى التوفر العالية لم تتوفر

مما يدل على تدني توافر مؤشرات تحقيق جودة أعضاء هيئة التدريس التي قد ترجع إلى محدودية إنتشار ثقافة الجودة ، وشدة المقاومة للتغيير خاصة بين القيادات العليا في الجامعة وأعضاء هيئة التدريس ، وعدم الإلتزام بتطبيق المعايير والمؤشرات التي تم وضعها من قبل المركز الوطني لضمان جودة وإعتماد المؤسسات التعليمية والتدريبية، وبشكل خاص المتعلق منها بأعضاء هيئة التدريس، وهذا ما أكد عليه التقرير الصادر عن مكتب الجودة والأداء بجامعة طرابلس (أحمد الخازمي وآخرون، 2013).

وننتج دراسة (عبابنة، 2011) حيث أشارت نتائج هذه الدراسة إلى أن درجة ممارسة مؤشرات جودة الأداء الجامعي في كلية الآداب/ مصراته متوسطة، وتتفق هذه النتائج أيضاً مع ماتوصلت إليه دراسة (القحفة، 2014) التي أكدت أن جميع معايير جودة الأداء التدريسي حققت مستوى متوسط يرجع لعدة أسباب منها عدم توفر الامكانيات المادية اللازمة، والوسائل التعليمية والتكنولوجية، ومصادر المعرفة وبرامج التدريب والتأهيل.

م	المعوقات	المعالجات الإحصائية				
		مجموع الأوزان	المتوسط المرجح	الترتيب	الانحراف المعياري	النسبة المرححة المستوى
1	محدودية برامج التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس أو الاستفادة من اجازات التفرغ العلمي.	150	3	1	0	عالي
2	عدم وجود معايير واضحة ودقيقة لتقييم اداء أعضاء هيئة التدريس الأكاديمي والبحثي.	110	2.2	8	0.404	متوسط
3	زيادة العبء التدريسي على حساب البحث العلمي.	115	2.3	7	0.463	عالي
4	ضعف نظام الحوافز المادية والمعنوية بالجامعة.	135	2.7	3	0.647	عالي
5	غلبة الطابع البيروقراطي على المناخ التنظيمي في الجامعة.	150	3	1	0	عالي
6	ضعف المعايير المتبعة في تعيين وتقييم وترقية أعضاء هيئة التدريس.	105	2.1	9	0.544	متوسط
7	الافتقار إلى المساواة في الفرص بين أعضاء هيئة التدريس.	125	2.5	5	0.678	عالي
8	ضعف التكوين المهني لبعض أعضاء هيئة التدريس.	135	2.7	3	0.463	عالي

2 - الإجابة على التساؤل الثاني للدراسة الذي حدد في (ما ماعوقات تطبيق مؤشرات جودة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية ؟)
جدول (2) يوضح معوقات تطبيق مؤشرات جودة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية

م	المعوقات	المعالجات الإحصائية				
		مجموع الأوزان	المتوسط المرجح	الترتيب	الانحراف المعياري	النسبة المرححة المستوى
9	غياب المعايير التي تضمن تكافؤ الفرص في عضوية اللجان والاشراف والتحكيم بين أعضاء هيئة التدريس.	150	3	1	0	عالي
10	عدم توفر مناخ تنظيمي يشجع على التميز في الاداء	130	2.6	4	0.670	عالي
11	عدم الإلتزام بالمعايير الخاصة بجودة البرامج الدراسية.	120	2.4	6	0.495	عالي
12	محدودية الوسائل البحثية لعضو هيئة التدريس.	145	2.9	2	0.303	عالي
13	عدم وجود دليل يوضح حقوق وواجبات ومسؤوليات أعضاء هيئة التدريس.	110	2.2	8	0.606	متوسط
المحور ككل		مجموع الأوزان = 1680				
		المتوسط المرجح للمحور = 129.23				
		الانحراف المعياري للمحور = 0.983				
		القوة النسبية للمحور = 86.15%				
		المستوى العام لجودة المؤشرات = عالي				

أظهرت نتائج الجدول السابق الخاص بمعوقات جودة أعضاء هيئة التدريس إن استجابات أفراد عينة الدراسة على جميع مؤشرات هذا المحور كانت عالية ، وهذا ما أوضحته القوة النسبية للمحور، حيث بلغت (86.15%)، بمتوسط مرجح (129.23)، وانحراف معياري (0.983).

ومن خلال معطيات الجدول وترتيب معوقات تطبيق مؤشرات جودة أعضاء هيئة التدريس في ضوء المتوسط المرجح لكل مؤشر جاءت النتائج على النحو التالي:

- الترتيب الأول المعوقات " محدودية برامج التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس أو الإستفادة من اجازات التفرغ العلمي"، "غلبة الطابع البيروقراطي على المناخ التنظيمي في الجامعة"، " غياب المعايير التي تضمن تكافؤ الفرص في عضوية اللجان والاشراف والتحكيم بين أعضاء هيئة التدريس"، بمتوسط مرجح (3)، وانحراف معياري (0)، وبقوة نسبية عالية جداً بمقدار (100%) ، الترتيب ماقبل الأخير المعوق "" عدم وجود دليل يوضح حقوق وواجبات ومسؤوليات أعضاء هيئة التدريس"، بمتوسط مرجح (2.2)، وانحراف معياري (0.606)، وبقوة نسبية متوسطة (73%) ، الترتيب الأخير المعوق "ضعف المعايير المتبعة في تعيين وتقييم وترقية أعضاء هيئة التدريس"، بمتوسط مرجح (2.1)، وانحراف معياري (0.544)، وبقوة نسبية متوسطة (70%).

وبتحليل معطيات نتائج الجدول السابق، ومن خلال استجابات أفراد العينة على هذه المعوقات ، نجد أن مستوى توافر معوقات تطبيق مؤشرات جودة أعضاء هيئة التدريس جاءت عالية، وقد يعود ذلك إلى حداثة تجربة الكلية والجامعة في مجال ضبط الجودة والإعتماد، وعدم الإلتزام بمعايير الإعتماد المؤسسي والبرامجي لمؤسسات التعليم العالي الصادرة

عن المركز الوطني لضمان جودة وإعتماد المؤسسات التعليمية والتدريبية، والتي تعتبر الأداة الرئيسة التي تهدف إلى النهوض بمستوى مؤسسات التعليم، وضمان عملية التطوير والتحسين المستمر لقطاع التعليم وتلبية احتياجات أصحاب العلاقة من الطلبة وأولياء الأمور وأرباب العمل والبلدان الأخرى. وهذا ما أكدت عليه دراسة (العضاضي، 2012) التي توصلت إلى أن أبرز المعوقات التي تواجه تطبيق إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات لتعليم العالي ضعف إدراك مفهوم التعلم مدى الحياة، وضعف الدعم المالي للأبحاث العلمية وضعف إمكانيات المكتبات وزيادة العبء التدريسي، ونتائج دراسة (الكعكي، 2013) حيث أشارت إلى أن التحديات التي تواجه تطبيق إدارة الجودة الشاملة هي عدم توفر توصيف دقيق للمهام، عدم توفر إستراتيجيات مستقبلية واضحة لمواكبة الإحتياجات المتنوعة وعدم تحديث الهياكل التنظيمية عدم تخصيص ميزانية للصرف على ضمان الجودة بالكليات، غياب مرونة الأنظمة بمؤسسات التعليم العالي عدم منح صلاحيات لمن يعمل في تطبيق إدارة الجودة، ضعف بنية نظم المعلومات والبيانات بالجامعات قصور مشاركة الكليات في خطة الجامعة الإستراتيجية للجودة عدم وضوح الثقافة العامة التي تتبناها الجامعة.

3- الإجابة على التساؤل الثالث للدراسة الذي حدد في (هل تختلف درجة أهمية معوقات تطبيق مؤشرات جودة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية تبعاً لمتغيرات: المؤهل الدراسي، والدرجة الأكاديمية، وسنوات الخبرة ؟) جدول (3) لمعرفة تقدير أهمية المعوقات تبعاً للمؤهل الدراسي

المجموعة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت	الدلالة
الماجستير (ن=)	34.33	.577	1.34	غير دالة
الدكتوراة (ن=)	33.33	1.15		

يتضح من خلال الجدول السابق عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد عينة الدراسة في تقدير درجة أهمية معوقات تطبيق مؤشرات جودة أعضاء هيئة التدريس، وقد يعود ذلك إلى أن تقدير درجة أهمية المعوقات يمكن ملاحظته من أعضاء هيئة التدريس بمختلف مؤهلاتهم، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (العبابنة، 2011) الذي توصل إلى أنه لا يوجد اختلاف ذو دلالة إحصائية في تقدير درجة أهمية معوقات تطبيق مؤشرات جودة أعضاء هيئة التدريس تبعاً للمؤهل العلمي من وجهة نظر عينة البحث.

جدول (4) تحليل التباين لمعرفة تقدير أهمية المعوقات تبعاً للدرجة الأكاديمية وسنوات الخبرة

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	تقدير التباين	قيمة ف	دلالة الفروق
سنوات الخبرة	بين المجموعات	5.33	2	1.778	1.77	غير دالة
	داخل المجموعات	2.00	47	1.00		
		7.33	49			
الدرجة الأكاديمية	بين المجموعات	3.50	2	1.17	.519	غير دالة
	داخل المجموعات	4.50	47	2.25		
	المجموع	8.00	49			

يتضح من الجدول السابق عدم وجود تباين في تقدير درجة أهمية معوقات تطبيق مؤشرات جودة أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغيرات سنوات الخبرة، والدرجة الأكاديمية يصل إلى مستوى الدلالة المعنوية، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (العضاضي، 2012) الذي توصل إلى أنه لا يوجد تباين ذو دلالة إحصائية في تقدير درجة أهمية معوقات تطبيق مؤشرات جودة أعضاء هيئة التدريس تبعاً لسنوات الخبرة من وجهة نظر عينة البحث. كما أكدت دراسة (القطيبي وآخرون، 2015) على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية فيما يتعلق بوجهات نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الدرجة الأكاديمية.

التوصيات:

- 1- ترسيخ فلسفة الجودة في الأداء، سواء من الناحية الإدارية، أم من الأكاديمية، لتصبح أسلوباً ومنهجاً، وليس كوظيفة مستقلة، بحيث تعمل على بناء منظومة التحسين والتطوير بشكل دائم ومستمر.
- 2- منح أعضاء هيئة التدريس والكوادر المساندة في الجامعة الفرصة في إتخاذ وصنع القرارات، والعمل على إشراكهم في جوانب العملية الإدارية بصورة أكبر، وعضوية اللجان الدائمة والمؤقتة.
- 3- دعم البحث العلمي سواء مادياً أو عن طريق التسهيلات الإدارية، وإنشاء مراكز للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.
- 4- العمل على تفعيل تطبيق معايير ومؤشرات اعتماد مؤسسات التعليم العالي، الصادرة عن المركز الوطني لضمان جودة وإعتماد المؤسسات التعليمية والتدريبية بشقيها المؤسسي والبرامجي.

المراجع:

- ابن منظور، جمال الدين. (1995). لسان العرب. (ج 1). دار صادر.
- أبوالنصر، مدحت مجد. (2009). المدخل إلى إدارة الجودة الشاملة وستة سيجما. الدار العالمية للنشر والتوزيع.
- أبو حطب، فؤاد، وصادق، آمال. (1999). مناهج البحث وطرق التحليل الإحصائي في العلوم النفسية والتربوية والاجتماعية. الأنجلو المصرية.
- البيلاوي، حسن حسين. (2010). الجودة الشاملة في التعليم. دار المسيرة.
- حبيب، جمال شحاته. (1997). العلاقة بين تطبيق برنامج تدريب الإخصائيين الاجتماعيين وتنمية أدائهم المهني في مجال الدفاع الاجتماعي. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية، (2)، 149.
- الخازمي وآخرون، أحمد. (2013). الخطة الإستراتيجية المعدلة لمكتب الجودة وتقييم الأداء (2011-2016). جامعة طرابلس.
- زيدان، عمار عبدالستار. (2012). تقييم مكتبات جامعة كفر الشيخ في ضوء المعايير الكمية لضمان الجودة. المجلة الدولية لعلوم المكتبات والمعلومات، 2 (1)، 2.
- السيد، فؤاد البهي. (1997). علم النفس الإحصائي وقياس العقل البشري. دار الفكر العربي.
- صادق، أحمد، ومصطفى، تومادر. (2005). نحو تصور لجودة تعليم الدراسات العليا بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية [بحث مقدم]. المؤتمر العلمي الثامن عشر كلية الخدمة الاجتماعية، حلوان، مصر.
- عبابنة، صالح أحمد. (2011). تقييم جودة الأداء الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب/ جامعة مصراته. المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي. 4 (8)، 1-24.
- عساف، محمد. (2013). مستوى تطبيق معايير الجودة الشاملة في الكليات الإنسانية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية. مجلة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، 1، 155.
- العضاضي، سعيد. (2012). معوقات تطبيق إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية. المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، (9)، 66-99.
- فان دالين (1977). مناهج البحث في التربية وعلم النفس (محمد نوفل وآخرون، ترجمة). مكتبة الأنجلو المصرية.
- القطامي وآخرون، محمد مفتاح. (2015). قياس مؤشرات الجودة في الجامعات الليبية، دراسة حالة: كلية الاقتصاد. مجلة دراسات الاقتصاد والأعمال، (1)، 99-128.
- القحفة، أحمد عبدالله. (2014). مدى توافر معايير الجودة في الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس بكلية التربية النادرة من وجهة نظر طلبة الكلية. مكتب البحوث والنشر جامعة ناصر، (4)، 238-277.
- كعكي، سهام صالح. (2013). التحديات التي تواجه تطبيق إدارة الجودة الشاملة بمؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية والمملكة الأردنية الهاشمية. مجلة العلوم العربية، (2)، 56.
- المركز الوطني لضمان الجودة. (2016). دليل ضمان جودة وإعتماد مؤسسات التعليم العالي. منشورات المركز، 5.
- محمود، يوسف سيد. (2009). رؤى جديدة لتطوير التعليم الجامعي. الدار المصرية اللبنانية، 129.
- Williams, R. (2005). Higher education Stakeholders' perceptions of Tennessee's current performance funding policy. unpublished Doctoral Dissertation, Tennessee State University, UMI number AAT 3206711.