تقييم مدى التزام الجامعات السورية العاملة في مدينة دمشق بالمعايير المرجعية الأكاديمية الوطنية

رلى سلامة بلول* د. عصام حيدر**

(الإيداع: 2 كانون الأول 2019 ، القبول: 1 آذار 2020)

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى التزام الجامعات السورية العاملة في مدينة دمشق بالمعايير المرجعية الأكاديمية الوطنية، من أجل تطوير أنظمة العمل المعمول بها في تلك الجامعات والوصول إلى نمط جديد في العمل الإداري يضمن لها التميز والنجاح، وطبقت هذه الدراسة على جامعة دمشق بالإضافة إلى (3) جامعات أخرى خاصة عاملة في مدينة دمشق، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي كما استخدمت أداة الاستبانة لجمع المعلومات، ومن ثم إجراء التحليل الإحصائي المناسب باستخدام أساليب المعالجة الإحصائية المتضمنة في برنامج (SPSS24)، وتمَّ سحب أفراد العينة بطريقة العينة العشوائية الطبقية بحسب نسبة المجتمع الأصلي لكل طبقة، وبلغت عينة الدراسة (247) عاملاً وعاملة.

وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك أفراد العينة المبحوثة لمستوى التزام الجامعات بالمعايير المرجعية الأكاديمية الوطنية تعزى لمتغير التبعية الإدارية وذلك لصالح الجامعات الخاصة، ومتغير المؤهل العلمي وذلك لصالح العاملين من حملة المؤهل العلمي الأعلى، ومتغير عدد سنوات الخبرة وذلك لصالح العاملين ذوي سنوات الخبرة الأكثر، ومتغير المستوى الوظيفي ولصالح المستوى الوظيفي الأعلى.

الكلمات المفتاحية: التخطيط الاستراتيجي، عمليات داخل الجامعة، نمط القيادة الإدارية، تقييم الاداء.

*طالبة ماجستير في المعهد العالي للتنمية الإدارية في جامعة دمشق – اختصاص إدارة استراتيجية،

** مشرف علمي، أستاذ مساعد في المعهد العالي للتنمية الإدارية في جامعة دمشق – اختصاص: إدارة الموارد البشرية.

Assess the Extent of Compliance of Syrian Universities Operating in Damascus with the National Academic Reference Standards

RALI BLOL* Dr. ISAM HEDR**

(Received: 2 December 2019, Accepted: 1 March 2020)

Abstract:

This study aimed to know the extent of the commitment of the Syrian universities operating in the city of Damascus to the national academic reference standards, in order to develop the applicable work systems in those universities and reach a new style in administrative work that guarantees them excellence and success, and this study was applied to the University of Damascus in addition to (3) Other private universities operating in the city of Damascus, the researcher used the descriptive analytical approach and used the questionnaire tool to collect information, and then conducting the appropriate statistical analysis using the statistical treatment methods included in the program (SPSS24), where the sample members were drawn using the sample method Stratified randomness according to the ratio of the indigenous population to each stratum. The study sample reached (247) workers.

The results of the study showed that there are statistically significant differences in the perception of the respondents of the level of adherence of universities to the national academic reference standards due to the variable of administrative dependency and for the benefit of private universities, and the variable of scientific qualification and for the benefit of workers with higher educational qualification, and variable number of years of experience and for workers with more years of experience, Variable and functional level in favor of the higher functional level.

Keywords: Strategic Planning, Operations within the University, Administrative leadership style, Performance evaluation.

* Master student at the Higher Institute of Administrative Development, Damascus University, specialization in strategic management.

** Scientific Supervisor, Higher Institute for Administrative Development, Damascus University - Specialization: Human Resources Management.

1- المقدمة:

يُعد الالتزام بالمعايير المرجعية الأكاديمية الوطنية في مؤسسات التعليم العالي أحد أهم الأهداف التي تسعى هذه المؤسسات لتحقيقها، من أجل تحسين برامجها ورفع مستوى جودة الأداء فيها، وتطوير قدرتها التنافسية لتتمكن من الاستمرار والنمو في هذه البيئة المتحركة وشـــديدة التنافس، حيث تُعنى هذه المعايير بتحقيق الجودة والاعتماد الأكاديمي والحرص على تلافي الضعف في التحصيل الأكاديمي لخريجي مؤسسات التعليم العالي، حيث أصبحت معايير الجودة الأكاديمية اتجاهاً عالمياً يُعوَّل عليه إلى حد كبير في مختلف الأنشطة والإجراءات ذات العلاقة بإنشاء المؤسسات العلمية وبرامجها التعليمية.

لذلك أصبح لزاماً على المؤسسات التعليمية القيام بمراجعة برامجها الأكاديمية بشكل دوري، ومراجعة أدائها المهني والفني والإداري والتحقق من جودة مخرجاتها، بما يجعل هذه المؤسسات قادرة على المنافسة والاستمرار والتميز بدأً من الاهتمام بالطلاب وتطوير قدراتهم بمواكبة المناهج الحديثة، واختيار كادر وظيفي وتدريسي مؤهل ومدرب، ووضع سياسات تعليمية مبنية على أســس علمية وعالمية متطورة، ودعمها بالهياكل التنظيمية الملائمة، وتحقيق الاســتخدام الأمثل للموارد المالية والبشرية المتاحة.

وبناءً على ما سبق أتت هذه الدراسة لتناقش مدى التزام الجامعات السورية العاملة في مدينة دمشق بالمعايير المرجعية الأكاديمية الوطنية.

2- مشكلة الدراسة:

إن التطور الكبير الذي حدث في مجالات الحياة المختلفة بما فيها مجال التعليم استوجب وضع أسس وقواعد وإيجاد آليات لضبط جودة الأداء في المؤسسات التعليمية، وقد تطورت هذه الآليات مع مرور الوقت واستحدثت معايير خاصة بالجودة، كما أنَّ الالتزام بهذه المعايير يحدد وضع هذه المؤسسات وترتيبها العالمي.

وبالتالي تتمحور مشكلة الدراسة بالسؤال الرئيس الآتي:

ما مستوى الالتزام بالمعايير المرجعية الأكاديمية الوطنية في الجامعات السورية العاملة في مدينة دمشق؟

ويتفرع عنه الأسئلة الفرعية الآتية:

1- ما مدى تطبيق المعايير المرجعية الأكاديمية الوطنية (التخطيط الاســتراتيجي، عمليات داخل الجامعة /الأنشــطة التشغيلية/ نمط القيادة الادارية، تقييم الاداء) في الجامعات السورية العاملة في مدينة دمشق؟

2- ما مدى تأثير المتغيرات التصنيفية (التبعية الإدارية، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، المستوى الوظيفي) في تطبيق المعايير المرجعية الأكاديمية الوطنية في الجامعات السورية العاملة في مدينة دمشق؟

3- أهمية الدراسة وأهدافه:

3-1- أهمية الدراسة:

تأتي أهمية الدراسة من الناحية العلمية في كونها تتناول موضوعاً هاماً وحيوياً وهو المعايير المرجعية الأكاديمية الوطنية، ودورها في النهوض بمستوى التعليم الأكاديمي وتحسينه وتطويره، والذي يُعد من المواضيع الهامة والمتجددة التي تتطلب البحث باســتمرار، أما من الناحية العملية فإنَّ هذه الدراســة تواكب الجهود المبذولة لتطوير التعليم العالي العام والخاص، وتُســلط الضــوء على مدى تطبيق معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي في مؤســســات التعليم العالي، ولفت انتباه هذه المؤسسات إلى أوجه القصور التي قد تشوب العملية التعليمية ومخرجاتها، حيث أنَّ الجامعات السورية بحاجة إلى نمط جديد في العمل الإداري يضمن لها التميز والنجاح.

3-2- أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى:

- التعرف على درجة تطبيق المعايير المرجعية الأكاديمية الوطنية (التخطيط الاستراتيجي، عمليات داخل الجامعة /الأنشطة التشغيلية/ نمط القيادة الادارية، تقييم الاداء) في الجامعات السورية العاملة في مدينة دمشق.
- تحديد مدى تأثير المتغيرات التصنيفية (التبعية الإدارية، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، المستوى الوظيفي) في تطبيق المعايير المرجعية الأكاديمية الوطنية في الجامعات السورية العاملة في مدينة دمشق

4--فرضيات الدراسة:

للإجابة على تساؤلات مشكلة الدراسة تم صياغة الفرضيات الآتية:

الفرضية الأولى:

لا توجد فروق جوهرية ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (0.05) في إدراك أفراد العينة المبحوثة لمستوى التزام الجامعات بالمعايير المرجعية الأكاديمية الوطنية تعزى لمتغير التبعية الإدارية.

الفرضية الثانية:

لا توجد فروق جوهرية ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (0.05) في إدراك أفراد العينة المبحوثة لمستوى التزام الجامعات بالمعايير المرجعية الأكاديمية الوطنية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

الفرضية الثالثة:

لا توجد فروق جوهرية ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (0.05) في إدراك أفراد العينة المبحوثة لمستوى التزام الجامعات بالمعايير المرجعية الأكاديمية الوطنية تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة.

الفرضية الرابعة:

لا توجد فروق جوهرية ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (0.05) في إدراك أفراد العينة المبحوثة لمستوى التزام الجامعات بالمعايير المرجعية الأكاديمية الوطنية تعزى لمتغير المستوى الوظيفي.

5-منهج الدراسة:

تمَّ الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم على تجميع المادة العلمية من المراجع العربية والأجنبية والمقالات والدوريات العلمية، والأبحاث المنشورة والمؤتمرات والندوات للتعريف بمتغيرات الدراسة، ولاختبار فرضيات الدراسة تمَّ تصميم استبانة خاصة وزِّعت على أفراد العينة مدار البحث ومن ثم إجراء التحليل الإحصائي المناسب باستخدام أساليب المعالجة الإحصائية المتضمنة في برنامج (SPSS).

6-مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدارسة من كافة الجامعات السورية العاملة في مدينة دمشق، وهي جامعة دمشق والجامعات السورية الخاصة العاملة في مدينة دمشق، حيث تمَّ سحب أفراد العينة من طبقة جامعة دمشق ومن طبقة الجامعات السورية الخاصة العاملة في مدينة دمشق وهي جامعة الشام الخاصة وجامعة قاسيون، وجامعة اليرموك بطريقة العينة العشوائية الطبقية، بحسب نسبة المجتمع الأصلي لكل طبقة، وقد بلغ عدد أفراد المجتمع الأصلي للدراسة (10298) فرداً، منهم (7840) فرداً من جامعة دمشق، و(2458) فرداً من الجامعات الخاصة الثلاث المذكورة. وقد قامت الباحثة بسحب ما نسبته (2.5%) من أفراد مجتمع كل طبقة، وقد بلغ عدد أفراد عينة الدراسة (258) فرداً، منهم (196) فرداً من جامعة دمشق، و(62) من الجامعات الخاصة الثلاث. وقد انخفض عدد افراد عينة الدراسة إلى (247) فرداً بعد توزيع استبانات البحث على الأفراد وجمعها، حيث تبين أن هناك أحد عشر استبانة غير مكملة ولا تصلح لتفريغ البيانات.

7-حدود الدراسة:

- الحدود المكانية: تمَّ تطبيق هذه الدراسة على عينة من الجامعات السورية العاملة في مدينة دمشق، وهي جامعة دمشق وجامعة الشام الخاصة، وجامعة قاسيون، وجامعة اليرموك.
- الحدود الزمانية: تمَّت الدراسة التطبيقية خلال عام 2019 من خلال زيارات ميدانية للجامعات المدروسة مابين 2019/10/1 ولغاية 2019/11/3.

8-أدوات جمع البيانات: تمَّ استخدام الاستبانة لتقييم مدى الالتزام بالمعايير المرجعية الأكاديمية الوطنية من وجهة نظر العاملين في الجامعات العامة والخاصة العاملة في مدينة دمشق، في جميع المستويات الإدارية العليا والمتوسطة والتنفيذية.

9- متغيرات الدراسة:

لأغراض الدراسة الحالية ستعتمد الباحثة نموذجاً للمعايير المرجعية الأكاديمية الوطنية وفق دراسة نموذج بالدريج (The National Institute of Standards and Technology; NIST, 2015) [13]، وبناءً على ذلك تكون:

- المتغيرات المستقلة هي: المتغيرات التصنيفية.

– التبعية الإدارية. – المؤهل العلمي. – عدد سنوات الخبرة. – المستوى الوظيفي.

- المتغير التابع هو: المعايير المرجعية الأكاديمية الوطنية.

– التخطيط الاستراتيجي. – عمليات داخل الجامعة (الأنشطة التشغيلية)

– نمط القيادة الادارية. – تقييم الاداء.

10-الدراسات السابقة:

– دراسة (فلاح، 2017): بعنوان: مطابقة وتكييف معايير جودة البحث العلمي بالجامعات الجزائرية وفق مواصفات مالكوم بالدريج للتعليم –دراسة حالة مخابر البحث العلمي [7].

هدفت الدراسة إلى قياس درجة مساهمة معايير مالكوم بالدريج في تحسين جودة البحث العلمي في الجامعات الجزائرية ومدى إمكانية تطبيقها في مخابر البحث بجامعة حسيبة بن بو علي من وجهة نظر مدراء مخابر البحث بها، أظهرت نتائج الدراسة ما يلي: أن إمكانية تطبيق معايير مالكوم بالدريج في مخابر البحث بجامعة حسيبة بن بو علي من وجهة نظر مدراء مخابر البحث، فيها جاءت ضمن درجة تطبيق متوسطة، كما أن درجة مساهمة معايير مالكوم بالدريج في تحسين جودة البحث العلمي بها قد جاء ضمن درجة مساهمة مرتفعة.

– دراسة (الدهدار، 2017): بعنوان: تقييم واقع أداء الجامعات بقطاع غزة وفقاً لنموذج بالدريج "دراسة استكشافية"[3].

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع أداء الجامعات في قطاع غزة، وقد توصلت الدراسة إلى أن أداء الجامعات الفلسطينية المبحوثة في قطاع غزة وفقاً لآراء العاملين في المستويات الإشرافية كانت درجته متوسطة، كما أن هناك ضعفاً واضحاً في الدور الذي تلعبه وزارة التعليم العالي في دعم ومتابعة أداء الجامعات إضافة إلى ضعف متابعة هيئة الاعتماد والجودة للمناهج والبرامج المطروحة، مع وجود ضعف في مشاركة العاملين والطلبة في عملية اتخاذ القرار وضعف مشاركة المجتمع المحلي وأوصت الدراسة بإعادة تصميم معايير الأداء الجامعي بالوزارة، وفق المتطلبات الحديثة والاستفادة من نموذج مالكوم بالدريج الجديد وذلك لتحسين جودة ونوعية الأداء الجامعي مع ضرورة متابعة تطبيق المعايير من قبل مؤسسات التعليم العالي.

– دراسة (طرابلسية، 2015): بعنوان: ضمان جودة التعليم العالي في سورية ومواءمته مع احتياجات مجتمع المستفيدين في ضوء المعايير المرجعية الأكاديمية الوطنية "دراسة حالة برنامج المصارف والتمويل في كلية الاقتصاد بجامعة تشرين"[4].

بناءً على ذلك هدف البحث إلى التحقق من جودة مخرجات التعليم العالي في البرامج التعليمية لكلية الاقتصـــاد المتعلقة بالمعارف والفهم والمهارات في جامعة تشرين في إطار المعايير المرجعية الأكاديمية الوطنية المهنية والعملية، وذلك لضمان مواءمتها مع احتياجات مجتمع المســتفيدين منها، وقد دلت النتائج على وجود فروق ذات دلالة فيما يتعلق بمهارات المعرفة والفهم، والمهارات المهنية والعملية، لخريجي برنامج المصارف والتمويل، وبين المهارات التي يحتاجها أرباب العمل.

– دراســـة (Dahmaun, 2012) بعنوان: Attitudes of University Leaders and staff Towards Application of the Criteria of Malcolm Baldrige National Award [10]

هدفت إلى معرفة الفروق بين اتجاهات القيادات الجامعية وأعضاء هيئة التدريس والموظفين ومساعديهم نحو تطبيق معايير جائزة مالكوم بالدريج في جامعة Wisconsin Stout Uwstout لتحقيق التميز تبعاً لمتغير المنصـــب الوظيفي، وعدد سنوات الخبرة، وقد أسفرت نتائج الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو درجة تطبيق معايير جائزة مالكوم بالدريج للجودة وخاصـــة المعيار الأول (القيادة) والمعيار الثاني (التخطيط الاستراتيجي) والمعيار الرابع (تحليل المعلومات) والمعيار السابع (النتائج) تبعاً لمتغير المنصب الوظيفي وكانت الفروق لصالح القيادات.

– دراســـة (Hackett، 2001) بعنوان: Review of Relevant Literature on Malcolm Baldrige National Quality Award [11]

هدفت إلى مراجعة الأدبيات ذات العلاقة بجائزة مالكوم بالدريج الوطنية، بالإضـــافة إلى دراســة كلية " Centerl Texas Community College" والتي لديها خبرة في تطبيق نموذج مالكوم بالدريج كأداة لإدارة الجودة الشاملة وذلك لتحديد نقاط القوة التي تمتاز بها الكلية وعلاقة تلك النقاط بالمعايير الســبعة لجائزة مالكوم بالدريج، وتحديد معايير ومؤشـــرات الجودة بالكلية لتكن مقياس يستخدم في عملية التقويم الذاتي المؤسسي كان ذو أهمية بالغة حيث ساهم في تحسين مستوى أداء الكلية وكفاءتها كما أنها لم تستخدم كخريطة توضيحية لعملية التطوير فقط بل حددت مجالات تحسين الأداء، كما وضعت اقتراحات عملية للمبادرة على مستوى الاكتشافات والتقدم.

11--الإطار النظري:

11-1- المعايير المرجعية الأكاديمية الوطنية:

11-1-1--مفهوم المعايير المرجعية الأكاديمية الوطنية:

وتدعى اختصـــاراً NARS حيث أخذ أول حرف من بداية كل كلمة من المعايير المرجعية الأكاديمية الوطنية باللغة الإنكليزية .National Academic Reference Standards

"هي أدنى مســتوى من المتطلبات المعرفية والمهاراتية التي يجب على المؤســسـات التعليمية الوطنية كافة أن تحققها من خلال برامجها التعليمية، لكي تضمن أن الخريج قد اكتسب حداً أدنى من المعرفة والمهارات بما يتفق مع السياسة الوطنية للتعليم العالي." وتشـــتمل هذه المتطلبات المعرفية والمهاراتية على (المقدرات الفكرية، المهارات العملية والمهنية، المهارات العامة القابلة للتداول) والتي يمكن تحقيقها من خلال تطبيق المعايير الآتية: (التخطيط الاستراتيجي، عمليات داخل الجامعة /الأنشطة التشغيلية/، نمط القيادة الإدارية، تقييم الاداء).[13] .

11-1-2--تطبيق المعايير المرجعية في التعليم:

هناك العديد من المعايير العامة التي يتم استخدامها في مجال الجودة في التعليم ومن هذه المعايير ما يلي [1]:

- معايير مرتبطة بالطالب والمناهج الدراسية
- معايير مرتبطة بالمدرسين.
- معايير مرتبطة بالإدارة العليا للجامعة.
- معايير مرتبطة بالعلاقة بين الجامعة والمجتمع.

- معايير مرتبطة بالشؤون الأكاديمية والإدارية. - معايير مرتبطة بالإمكانات المادية.

11-1-3--المعايير المرجعية الأكاديمية الوطنية لتقييم الأداء في مؤسسات التعليم العالي:

وتعتمد هذه المعايير في تقييمها لنواحي القوة ومجالات التحسين وتقييم الأداء على عدة معايير رئيسية وهي:

المعيار الأول- التخطيط الاستراتيجي:

ويعني فحص كيفية تحديد التوجهات الاستراتيجية وكيفية تحديد خطط العمل الرئيسية، ويُعد التخطيط الاستراتيجي من الأدوات الفعالة التي تستخدم لرسم سياسات التطوير وصياغة المستقبل للجامعات على مدى زمني محدد وعبر عمليات يتم من خلالها وضع خطة عمل شاملة للوصول إلى تحقيق نتائج مستهدفة خلال تلك الفترة، ويعد معيار التخطيط الاستراتيجي أحد معايير جائزة مالكوم بالدريج للجودة، ويتضمن هذا المعيار وجود أهداف استراتيجية واضحة ومعلنة للجامعة، وأن يتم تطوير هذه الأهداف للتعامل مع المشكلات وإدارة الأزمات وتحديد وتوجيه المسارات والاتجاهات الاستراتيجية للجامعة [8].

المعيار الثاني – نمط القيادة الإدارية:

وتعني معرفة كيفية توجيه كبار المديرين التنفيذيين للمنظمة، وكيفية عرض المنظمة مسؤولياتها للجمهور وممارسة نوع جيد من المواطنة، وتُعد القيادة الإدارية إحدى الصفات المميزة التي تطمح إليها المنظمات وتصبو إليها العقول الواعية بأهدافها على مر العصور، كما أنها شكلت سمة كونية لأي تنظيم فعال يسعى للبقاء على هذا الكون، ويمكن اعتبار القيادة الإدارية علم وفن آن واحد.[6]

المعيار الثالث – عمليات داخل الجامعة (الأنشطة التشغيلية):

وهي فحص الكيفية التي تُصمَّم بها مختلف جوانب عمليات الإنتاج والنقل والدعم الرئيسية بجانب إدارتها بصورة كاملة وتحسينها بدرجة كبيرة، تهتم إدارة العمليات بعملية تصميم وتخطيط وتشغيل الإنتاج وهي أحد المعايير المهمة في جائزة مالكوم بالدريج للجودة، وقد عرفت العمليات بأنها: " سلسلة من الأنشطة التي تضيف قيمة عن طريق إنتاج المخرجات المطلوبة من مجموعة متنوعة من المدخلات [5].

المعيار الرابع – تقييم الأداء:

أي تقُّص أداء المنظمة وتحسين مجالات أعمالها التجارية الرئيسية، ورضى الزبائن والأداء في الجوانب المالية والأسواق والموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية، هذا فضلاً عن فحص كيفية أداء المنظمة مقارنة بالمنظمات الأخرى المنافسة لها، ويُعرَّف تقييم الأداء على أنَّه فحص أداء المنظمة في الجوانب المؤثرة على نتائج أعمالها بما في ذلك رضا العملاء وتحقيق الأهداف والأداء التشغيلي [2].

في أواخر 2014، تم تغيير وتحديث الإطار العام للمقياس، حيث تمَّ إضافة معايير جديدة وهي [9].:

أ- **تطوير وإدارة الموارد البشرية:** وذلك بالتركيز على الموظفين لتحقيق أعلى مستويات الأداء لهم بتطوير معارفهم ومهاراتهم وحسن تدريبهم مما يساهم في دعم أهداف وغايات المؤسسة بشكل عام وتبنى أسسا راسخة من تلك المعارف والقدرات والمهارات العالية التي تساعد في تحسين أسس ومبادئ الحكم الرشيد.

ب- **المعلومات والتحليل:** أي قدرة المؤسسة من جمع وتحليل المعلومات مرتبطة بالتخطيط لإدارة الجامعة والحكم الرشيد فيها وتطوير أداء الطالب والعمليات التعليمية على كافة المستويات وتوفيرها للهيئة التدريسية والموظفين والطلاب وذوي العلاقة من خارج المؤسسة وكيف تبنى وتدير مصادر قوتها من تلك المعلومات والبيانات.

ت- **التركيز على الطلبة والمعنيين والسوق:** أي كيف تقوم المؤسسة بتحديد أسواقها والاستماع إلى أراء الطلاب والمعنيين وإقامة علاقات بناءة معهم وتحديد متطلباتهم.

11-1-4- فوائد تطبيق المعايير المرجعية الأكاديمية الوطنية من منظور الخدمات التعليمية:

للتعرُّف على هذه الفوائد قام معهد المعايير البريطاني **(B. S. I)** بإجراء استفتاء موسع للمؤسسات التعليمية الحاصلة على شهادة الآيزو– أحد أنظمة الجودة – اتضح من خلاله: "إن القاسم المشترك بين تلك المؤسسات في مجال الاستفادة من هذا النظام يمكن تلخيصه على النحو الآتي [1]:

1-ضمان استمرارية وثبات جودة الخدمات التعليمية وبالتالي إرضاء أولياء الأمور والطلاب.

2-تخفيض وتقليل إهدار إمكانات المؤسسة من حيث الموارد ووقت العاملين.

3-زيادة الكفاءة التعليمية من خلال مشاركة الجميع بفاعلية في إدارة المؤسسة التعليمية نظراً لدراية كل فرد بدوره ومسؤولياته ومشاركته في التطوير والتحسين مما يترك أثراً نفسياً إيجابياً على كل العاملين.

4- رفع مستوى الوعي لدى أولياء الأمور والطلبة والمجتمع تجاه المؤسسة من خلال إبراز الالتزام بالجودة.

5- الإسهام في تأكيد السمعة الجيدة للمؤسسة التعليمية محلياً وعالمياً.

6- ربط كل أقسام المؤسسة وجعل عملها متناسقاً بدلاً من وجود نظام إداري منعزل لكل قسم أو إدارة.

11-one-5- معوقات تطبيق المعايير المرجعية الأكاديمية في الجامعات:

هناك العديد من المعايير التي يمكن تطبيقها والاستفادة منها في سبيل تحقيق التميز في التعليم تختلف باختلاف الأسلوب أو الطريقة المستخدمة، إلا أن هذا لا يمنع أن تكون هناك العديد من المعوقات التي تحول دون تطبيق هذه المعايير في الجامعات وبالتالي عدم القدرة على الاستفادة من مزاياها.

حسب استطلاع شمل مائة وستين جامعة في الولايات المتحدة الأمريكية تبين أن غياب الالتزام والتراخي الذي ظهر لدى القيادة العليا من أخطر خمسة معوقات تعرقل تطبيق تحسينات الجودة في التعليم العالي، بالإضافة إلى معوقات أخرى شملت تغيير الثقافة التنظيمية وكسب دعم الهيئة التدريسية وإيجاد الوقت اللازم لإجراء هذه التطبيقات ضمن جدول زمني مزدحم فضلاً عن التكلفة والوقت اللازمين لتدريب الموظفين [12].

12--الدراسة العملية:

استخدمت الباحثة الاستبانة لتقييم مدى الالتزام بالمعايير المرجعية الأكاديمية الوطنية من وجهة نظر العاملين في الجامعات العامة والخاصة العاملة في مدينة دمشق.

12-1- التحقق من صدق الاستبانة:

تم التحقق من صدق استبانة تقييم مدى التزام الجامعات السورية العاملة في مدينة دمشق بالمعايير المرجعية الأكاديمية الوطنية من خلال استخدام الطرائق الآتية:

- **صدق المحتوى:**

تمَّ التحقق من صدق استبانة الدراسة بالعودة إلى الأدب النظري المتعلق بالمعايير المرجعية الأكاديمية في منظمات الأعمال، والدراسات السابقة التي تتقاطع في بعض جوانبها مع الدراسة الحالية، وتحليل مضمونها، ومضمون ما تتضمنه من استبيانات، كدراسة (فلاح: 2017)؛ (الدهدار: 2016)؛ ودراسة (طرابلسية: 2015).

ولاستكمال إجراءات التحقق من صدق وثبات الاستبانة قامت الباحثة بتطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية بلغ عدد أفرادها (50) فرداً، وهي غير العينة الأساسية للدراسة.

- **صدق الاتساق الداخلي (الصدق البنيوي):**

للتحقق من الصدق البنيوي للاستبانة قامت الباحثة بحساب معاملات ارتباط بيرسون بين درجة كل مجال من مجالات الاستبانة مع المجالات الأخرى للاستبانة، والجدول (1) يوضح نتائج ذلك.

الجدول رقم (1): معاملات ارتباط درجات كل مجال من مجالات الاستبانة مع المجالات الأخرى

مجالات الاستبانة	التخطيط الاستراتيجي	نمط القيادة الادارية	عمليات داخل الجامعة	تقييم الأداء
التخطيط الاستراتيجي	1			
نمط القيادة الادارية	.801**0	1		
عمليات داخل الجامعة	.750**0	.530**0	1	
تقييم الأداء	.788**0	.506**0	.648**0	1

** دال عند مستوى الدلالة (0,01)

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات البرنامج الاحصائي.(SPSS 24)

يتضح من خلال قراءة النتائج المعروضة في الجدول رقم(1) أن معاملات ارتباط بيرسون بين درجة كل مجال من مجالات الاستبانة مع المجالات الأخرى جميعها دالة احصائياً عند مستوى دلالة (0,01)، وقد تراوحت معاملات ارتباط بيرسون بين مجال التخطيط الاستراتيجي و بين المجالات الأخرى للاستبانة بين (0.750–0.801)، وتراوحت معاملات ارتباط بيرسون بين مجال نمط القيادة الادارية وبين المجالات الأخرى للاستبانة بين (0.506–0.801)، وتراوحت قيم معامل ارتباط بيرسون بين مجال عمليات داخل الجامعة (الأنشطة التشغيلية) وبين المجالات الأخرى للاستبانة بين (0.530–0.750)، وتراوحت قيم معاملات ارتباط بيرسون بين مجال تقييم الأداء وبين المجالات الأخرى للاستبانة بين (0.506–0.788)، وجميع هذه المعاملات ذات ارتباط دال إحصائياً، مما يُشير إلى أنَّ الاستبانة تتصف باتساق داخلي جيد، وهذا يدل على صدقها البنيوي، وملائمتها لأغراض الدراسة الحالية.

12-2- تصحيح الاستبانة:

تكونت استبانة البحث من (20) عبارة موزعة على أربعة مجالات تُقيم مدى التزام الجامعات السورية العاملة في مدينة دمشق بالمعايير المرجعية الأكاديمية الوطنية، وهي (التخطيط الاستراتيجي/ نمط القيادة الادارية/ عمليات داخل الجامعة / تقييم الأداء)، حيثُ صيغت بدائل الإجابة عن عبارات الاستبانة وفق التدرج الخماسي لمقياس ليكرت (موافق بشدة، موافق، لا أدري، غير موافق، غير موافق بشدة). ويعطى الفرد المُجيب عن عبارات الاستبانة خمس درجات إذا اختار بديل الإجابة (موافق بشدة) وأربع درجات إذا اختار (موافق) وثلاث درجات إذا اختار (لا أدري) ودرجتان إذا اختار (غير موافق) ودرجة واحدة إذا اختار (غير موافق بشدة). ويتكون كل مجال من مجالات الاستبانة الأربعة من خمسة عبارات، وبالتالي سوف تتراوح درجات أفراد عينة البحث على كل مجال من مجالات الاستبانة بين 5 درجات و25 درجة، وتم حساب طول الفئة على النحو الآتي:

1. حساب المدى وذلك بطرح أكبر قيمة في العبارة في الاستبانة من أصغر قيمة (5-1=4).
2. حساب طول الفئة وذلك بتقسيم المدى وهو (4) على أكبر قيمة في الاستبانة وهي (5)

   4 ÷ 5 = 0.8 (طول الفئة).
3. إضافة طول الفئة وهو (0.8) إلى أصغر قيمة في كل عبارة من عبارات مجالات الاستبانة (1)، وذلك للحصول على الفئة الأولى، لذلك كانت الفئة الأولى تتراوح بين (1- 1.8)، ثم إضافة طول الفئة إلى الحد الأعلى من الفئة الأولى، وذلك للحصول على الفئة الثانية وهكذا للوصول إلى الفئة الأخيرة.
4. حساب فئات النسب المئوية من خلال تقسيم طرفي كل فئة من فئات قيم المتوسط على 5 وضربها بمئة للحصول على فئات النسب المئوية، كما هو مبين في الجدول رقم (2).

الجدول رقم (2): فئات مدى التزام الجامعات السورية العاملة في مدينة دمشق بالمعايير المرجعية الأكاديمية الوطنية وفقاً للمتوسط الحسابي الرتبي والنسبة المئوية

فئات قيم المتوسط الحسابي	فئات النسب المئوية	التقدير في عبارات ومجالات الاستبانة
5 – 4.21	%100 –%84.2	مرتفع جداً
4.20 – 3.41	%84 –%68.2	مرتفع
3.40 – 2.61	%68 –%52.2	متوسط
2.60 – 1.81	%52 –%36.2	منخفض
1.8 – 1	%36 –%20	منخفض جداً

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات البرنامج الاحصائي.(SPSS 24)

12-3- الأساليب الاحصائية المستخدمة في البحث:

اعتمدت الباحثة في تحليل نتائج أسئلة البحث وفرضياتها على البرنامج الإحصائي الحاسوبي (SPSS)، حيث استخدمت الباحثة ما يأتي:

1. استخدمت الباحثة المتوسطات الحسابية والتكرارات والانحرافات المعيارية والنسب المئوية.
2. استخدمت الباحثة اختبار ت ستودنت واختبار تحليل التباين الأحادي واختبار شيفيه للمقارنات البعدية المتعددة للتعرف على دلالة الفروق بين متغيرات البحث، للإجابة عن فرضيات البحث.

12-4- عرض النتائج:

12-4-1). نتائج سؤال البحث الرئيس: ما مستوى الالتزام بالمعايير المرجعية الأكاديمية الوطنية في الجامعات السورية العاملة في دمشق؟ للإجابة عن هذا السؤال قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لدرجات أفراد عينة البحث على مجالات الاستبانة، والنتائج موضحة في الجدول رقم (3).

الجدول رقم (3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية والترتيب لدرجات أفراد عينة البحث

الرقم	المعايير المرجعية الأكاديمية الوطنية	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الترتيب	مستوى الالتزام
1	التخطيط الاستراتيجي	247	3.82	0.818	%76.4	1	مرتفع
2	نمط القيادة الإدارية	247	3.80	0.801	%76	2	مرتفع
3	العمليات داخل الجامعة	247	3.59	0.654	%71.8	3	مرتفع
4	تقييم الأداء	247	3.57	0.784	%71.4	4	مرتفع

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات البرنامج الاحصائي.(SPSS 24)

يتبين من خلال النتائج في الجدول (3) أنَّ معيار التخطيط الاستراتيجي هو المعيار الأكثر التزاما به من جملة المعايير المرجعية الأكاديمية الوطنية في الجامعات السورية العاملة في دمشق من وجهة نظر أفراد عينة البحث العاملين في جامعة دمشق والجامعات الخاصة العاملة في مدينة دمشق، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا المعيار (3.82) وبنسبة مئوية قدرها (76.4%) وهي تشير إلى مستوى مرتفع للالتزام الجامعة بمعيار التخطيط الاستراتيجي، تلاه في المرتبة الثانية معيار نمط القيادة الإدارية، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا المعيار (3.80) وبنسبة مئوية قدرها (76%) وهي تشير إلى مستوى مرتفع للالتزام بمعيار نمط القيادة الإدارية، وفي المرتبة الثالثة معيار العمليات داخل الجامعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا المعيار (3.59) وبنسبة مئوية قدرها (71.8%) وهي تشير إلى مستوى مرتفع للالتزام الجامعة بمعيار العمليات، في حين أتى معيار تقييم الأداء في المرتبة الرابعة والأخيرة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا المعيار (3.57) وبنسبة مئوية قدرها (71.4%).

12-4-2-). نتائج الفرضية الأولى: لا توجد فروق جوهرية ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (0.05) في إدراك أفراد العينة المبحوثة لمستوى التزام الجامعات بالمعايير المرجعية الأكاديمية الوطنية تعزى لمتغير التبعية الإدارية.

للتحق من صحة هذه الفرضية قامت الباحثة باستخدام اختبار (T Test) للعينات المستقلة، لحساب الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث من جامعة دمشق وبين متوسطات درجات أفراد عينة البحث من الجامعات الخاصة العاملة في مدينة دمشق في المعايير المرجعية الأكاديمية الوطنية الأربعة، والنتائج موضحة في الجدول رقم (4).

الجدول رقم (4): دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث في المعايير المرجعية الأكاديمية تبعاً لمتغير التبعية الإدارية

المعايير المرجعية	متغير التبعية الإدارية	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T)	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	القرار
التخطيط الاستراتيجي	حكومية	188	18.65	4.441	3.122	245	0.002	توجد فروق دالة
	خاصة	59	20.53	2.136				
نمط القيادة الإدارية	حكومية	188	18.45	4.303	3.856	245	0.000	توجد فروق دالة
	خاصة	59	20.69	2.111				
العمليات داخل الجامعة	حكومية	188	17.50	3.393	3.991	245	0.000	توجد فروق دالة
	خاصة	59	19.39	2.327				
تقييم الأداء	حكومية	188	17.37	3.926	3.717	245	0.000	توجد فروق دالة
	خاصة	59	19.49	3.506				

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات البرنامج الاحصائي.(SPSS 24)

يُلاحظ من خلال قراءة النتائج في الجدول رقم (4) أنَّ القيم الاحتمالية لاختبار (T Test) لدراسة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث التابعين لجامعة حكومية وخاصة في المعايير المرجعية الأكاديمية الوطنية الأربعة بلغت (0.002/ 0.000) وهي أصغر من مستوى دلالة الافتراضي (0,05)، وبالتالي فإنَّ الفروق دالة احصائياً، أي أنه توجد فروق دالة احصائياً بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث ذوي التبعية لجامعة حكومية وبين متوسطات درجات أفراد عينة البحث ذوي التبعية لجامعة خاصة، لصالح أفراد عينة البحث ذوي التبعية لجامعة خاصة، حيثُ أنَّ متوسطات درجاتهم هو الأكبر. وبالتالي فإننا نرفض فرضية العدم ونقبل الفرضية البديلة لها والتي تقول: **بوجود فروق ذات دلالة احصائية في إدراك أفراد العينة المبحوثة لمستوى التزام الجامعات بالمعايير المرجعية الأكاديمية الوطنية تعزى لمتغير التبعية الإدارية ولصالح الجامعات الخاصة.**

ويمكن تفسير ذلك_من وجهة نظر الباحثة_ بأنَّ أداء الجامعات الحكومية ذو طابع روتيني في أداء المهام اليومية المعتادة، ولا تعطي أصحاب القرار قدراً كافياً من الأهمية لتفعيل دور المعايير المرجعية الأكاديمية الوطنية، أما في الجامعات الخاصة فالوضع مختلف نوعاً ما، فحدة المنافسة من أجل التميز والسعي لكسب الطلاب بخدمات جامعية حديثة ومتطورة، تعزز ثقة الطلاب وذويهم قد يجعل الإدارة تسعى إلى استقطاب الأفكار الخلاقة والمبدعة من قبل العاملين لتحقيق التميز

12-4-3-). نتائج الفرضية الثانية: لا توجد فروق جوهرية ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (0.05) في إدراك أفراد العينة المبحوثة لمستوى التزام الجامعات بالمعايير المرجعية الأكاديمية الوطنية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

للتحقق من صحة هذه الفرضية قامت الباحثة بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات أفراد عينة البحث تبعاً لاختلاف مؤهلاتهم العلمية. والنتائج موضحة في الجدول (5).

الجدول رقم (5): الإحصاءات الوصفية لدرجات أفراد عينة البحث تبعاً لاختلاف المؤهل العلمي

المعايير المرجعية	المؤهل العلمي	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
التخطيط الاستراتيجي	ثانوية	45	17.67	4.359
	معهد متوسط	78	17.83	4.540
	إجازة جامعية	92	19.89	3.287
	دراسات عليا	32	21.94	2.355
نمط القيادة الإدارية	ثانوية	45	16.02	4.784
	معهد متوسط	78	18.47	4.278
	إجازة جامعية	92	19.91	2.748
	دراسات عليا	32	21.75	1.832
العمليات داخل الجامعة	ثانوية	45	15.89	3.452
	معهد متوسط	78	17.40	3.416
	إجازة جامعية	92	18.40	2.572
	دراسات عليا	32	20.91	1.692
تقييم الأداء	ثانوية	45	15.78	3.642
	معهد متوسط	78	16.94	3.936
	إجازة جامعية	92	18.55	3.581
	دراسات عليا	32	21.16	2.541

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات البرنامج الاحصائي.(SPSS 24)

يُلاحظ من خلال قراءة النتائج في الجدول رقم (5) احتمال وجود فروق دالة احصائياً بين المتوسطات الحسابية لدرجات أفراد عينة البحث في المعايير المرجعية الأكاديمية الوطنية باختلاف مؤهلاتهم العلمية، وللكشف عن الدلالة الإحصائية لهذه الفروق، تمّ استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي، كما هو موضّح في الجدول رقم (6).

الجدول رقم (6): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لأثر متغير المؤهل العلمي على درجات أفراد عينة البحث في المعايير المرجعية الأكاديمية الوطنية

المعايير المرجعية	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	القيمة الاحتمالية	القرار
التخطيط الاستراتيجي	بين المجموعات	532.848	3	177.616	12.064	0.000	الفروق دالة
	داخل المجموعات	3577.621	243	14.723			
	الكلي	4110.470	246				
نمط القيادة الإدارية	بين المجموعات	739.233	3	246.411	18.667	0.000	الفروق دالة
	داخل المجموعات	3207.731	243	13.201			
	الكلي	3946.964	246				
العمليات داخل الجامعة	بين المجموعات	513.455	3	171.152	19.674	0.000	الفروق دالة
	داخل المجموعات	2113.962	243	8.699			
	الكلي	2627.417	246				
تقييم الأداء	بين المجموعات	653.705	3	217.902	16.845	0.000	الفروق دالة
	داخل المجموعات	3143.404	243	12.936			
	الكلي	3797.109	246				

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات البرنامج الاحصائي.(SPSS 24)

يُلاحظ من خلال قراءة النتائج في الجدول رقم (6) وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث في المعايير المرجعية الأكاديمية الوطنية باختلاف متغير المؤهل العلمي، حيث بلغت جميع القيم الاحتمالية لاختبار تحليل التباين الأحادي (F) في استبانة البحث (0.000) وهي أصغر من مستوى الدلالة (0.05). وللتعرف على جهة هذه الفروق الدالة احصائياً تمّ استخراج نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية المتعددة، والنتائج موضحة في الجدول رقم (7).

الجدول رقم (7): نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية المتعددة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

المعايير المرجعية	المؤهل العلمي		الفرق بين المتوسطات	القيمة الاحتمالية	القرار
التخطيط الاستراتيجي	دراسات عليا	ثانوية	4.271*	.0000	الفرق دال احصائياً لصالح حملة مؤهل دراسات عليا
		معهد	4.104*	0.000	الفرق دال احصائياً لصالح حملة مؤهل دراسات عليا
		إجازة	2.046	0.083	لا يوجد فرق دالة احصائياً
	إجازة	ثانوية	2.225*	0.019	الفرق دال احصائياً لصالح حملة مؤهل إجازة جامعية
		معهد	2.058*	0.008	الفرق دال احصائياً لصالح حملة مؤهل إجازة جامعية
	معهد	ثانوية	0.167	0.997	لا يوجد فرق دالة احصائياً
نمط القيادة الإدارية	دراسات عليا	ثانوية	5.728*	0.000	الفرق دال احصائياً لصالح حملة مؤهل دراسات عليا
		معهد	3.276*	0.000	الفرق دال احصائياً لصالح حملة مؤهل دراسات عليا
		إجازة	1.837	0.111	لا يوجد فرق دالة احصائياً
	إجازة	ثانوية	3.891*	0.000	الفرق دال احصائياً لصالح حملة مؤهل إجازة جامعية
		معهد	1.439	0.088	لا يوجد فرق دالة احصائياً
	معهد	ثانوية	2.452*	0.005	الفرق دال احصائياً لصالح حملة مؤهل معهد متوسط
العمليات داخل الجامعة	دراسات عليا	ثانوية	5.017*	0.000	الفرق دال احصائياً لصالح حملة مؤهل دراسات عليا
		معهد	3.509*	0.000	الفرق دال احصائياً لصالح حملة مؤهل دراسات عليا
		إجازة	2.504*	0.001	الفرق دال احصائياً لصالح حملة مؤهل دراسات عليا
	إجازة	ثانوية	2.513*	0.000	الفرق دال احصائياً لصالح حملة مؤهل إجازة جامعية
		معهد	1.005	0.182	لا يوجد فرق دالة احصائياً
	معهد	ثانوية	1.509	0.061	لا يوجد فرق دالة احصائياً
تقييم الأداء	دراسات عليا	ثانوية	5.378*	0.000	الفرق دال احصائياً لصالح حملة مؤهل دراسات عليا
		معهد	4.220*	0.000	الفرق دال احصائياً لصالح حملة مؤهل دراسات عليا
		إجازة	2.602*	0.007	الفرق دال احصائياً لصالح حملة مؤهل دراسات عليا
	إجازة	ثانوية	2.777*	0.001	الفرق دال احصائياً لصالح حملة مؤهل إجازة جامعية
		معهد	1.618*	0.038	الفرق دال احصائياً لصالح حملة مؤهل إجازة جامعية
	معهد	ثانوية	1.158	0.400	لا يوجد فرق دالة احصائياً

*** دال عند مستوى الدلالة 0.05**

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات البرنامج الاحصائي.(SPSS 24)

يُلاحظ من خلال قراءة النتائج في الجدول رقم (7) وجود فروق دالة احصائياً بين متوسط درجات أفراد عينة البحث في المعايير المرجعية الأكاديمية الوطنية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، لصالح العاملين من حملة المؤهل العلمي الأعلى، وبالتالي

فإننا نرفض فرضية العدم ونقبل الفرضية البديلة لها والتي تقول: **بوجود فروق ذات دلالة احصائية في إدراك أفراد العينة المبحوثة لمستوى التزام الجامعات بالمعايير المرجعية الأكاديمية الوطنية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.**

ويمكن تفسير ذلك _من وجهة نظر الباحثة_ بأنَّ العاملين ممن لديهم مؤهلات علمية أعلى يملكون خبرات نظرية وتطبيقية أكثر من العاملين من ذوي المؤهلات العلمية الأدنى، وبالتالي فإنهم يمتلكون إمكانية أكبر نحو فهم وتطبيق المعايير المرجعية الأكاديمية، وبالتالي هم أقدر على تفعيل قدراتهم العقلية والمعرفية في إيجاد حلول إبداعية للمشكلات وذلك بالمقارنة مع العاملين من ذوي المؤهل العلمي الأقل.

12-4-4-). نتائج الفرضية الثالثة: لا توجد فروق جوهرية ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (0.05) في إدراك أفراد العينة المبحوثة لمستوى التزام الجامعات بالمعايير المرجعية الأكاديمية الوطنية تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة.

من أجل التحقق من صحة هذه الفرضية قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة البحث تبعاً لاختلاف سنوات الخبرة لديهم، ونتائج ذلك يبينها الجدول (8).

الجدول رقم (8): الإحصاءات الوصفية لدرجات أفراد عينة البحث تبعاً لاختلاف عدد سنوات خبرتهم

المعايير المرجعية	عدد سنوات الخبرة	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
التخطيط الاستراتيجي	1 إلى أقل من 5 سنوات	61	16.90	4.154
	5 إلى أقل من 10 سنوات	121	18.84	4.309
	10 سنوات فأكثر	65	21.65	1.386
نمط القيادة الإدارية	1 إلى أقل من 5 سنوات	61	18.26	4.258
	5 إلى أقل من 10 سنوات	121	18.63	4.280
	10 سنوات فأكثر	65	20.34	2.780
العمليات داخل الجامعة	1 إلى أقل من 5 سنوات	61	16.70	3.318
	5 إلى أقل من 10 سنوات	121	17.74	3.397
	10 سنوات فأكثر	65	19.51	2.251
تقييم الأداء	1 إلى أقل من 5 سنوات	61	16.18	3.528
	5 إلى أقل من 10 سنوات	121	17.38	4.036
	10 سنوات فأكثر	65	20.38	2.743

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات البرنامج الاحصائي.(SPSS 24)

يُلاحظ من خلال قراءة النتائج في الجدول رقم (8) احتمال وجود فروق دالة احصائياً بين المتوسطات الحسابية لدرجات أفراد عينة البحث في المعايير المرجعية الأكاديمية الوطنية باختلاف عدد سنوات خبرتهم، وللكشف عن الدلالة الإحصائية لهذه الفروق، تمَّ تطبيق اختبار تحليل التباين الأحادي، والنتائج موضحة في الجدول رقم (9).

الجدول رقم (9): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لأثر متغير عدد سنوات الخبرة على درجات أفراد عينة البحث في المعايير المرجعية الأكاديمية الوطنية

المعايير المرجعية	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	القيمة الاحتمالية	القرار
التخطيط الاستراتيجي	بين المجموعات	724.182	2	362.091	26.091	0.000	الفروق دالة
	داخل المجموعات	3386.288	244	13.878			
	الكلي	4110.470	246				
نمط القيادة الإدارية	بين المجموعات	166.342	2	83.171	5.368	0.005	الفروق دالة
	داخل المجموعات	3780.622	244	15.494			
	الكلي	3946.964	246				
العمليات داخل الجامعة	بين المجموعات	257.424	2	128.712	13.251	0.000	الفروق دالة
	داخل المجموعات	2369.993	244	9.713			
	الكلي	2627.417	246				
تقييم الأداء	بين المجموعات	614.196	2	307.098	23.542	0.000	الفروق دالة
	داخل المجموعات	3182.913	244	13.045			
	الكلي	3797.109	246				

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات البرنامج الاحصائي.(SPSS 24)

يُلاحظ من خلال قراءة النتائج في الجدول رقم (9) وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث في المعايير المرجعية الأكاديمية الوطنية باختلاف عدد سنوات الخبرة، حيث بلغت القيم الاحتمالية لاختبار تحليل التباين الأحادي (F) للمعايير المرجعية الأكاديمية الوطنية الأربعة المتضمنة في استبانة البحث (0.000/ 0.005) وهي أصغر من مستوى الدلالة (0.05). وللتعرف على جهة هذه الفروق الدالة احصائياً تمّ استخراج نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية المتعددة، والنتائج موضحة في الجدول رقم (10).

الجدول رقم (10): نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية المتعددة تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة

المعايير المرجعية	عدد سنوات الخبرة		الفرق بين المتوسطات	القيمة الاحتمالية	القرار
التخطيط الاستراتيجي	10 سنوات فأكثر	1 إلى أقل من 5 سنوات	4.745*	.0000	الفرق دال لصالح 10 سنوات فأكثر
		5 إلى أقل من 10 سنوات	2.803*	.0000	الفرق دال لصالح 10 سنوات فأكثر
	5 إلى أقل من 10 سنوات	1 إلى أقل من 5 سنوات	1.941*	.0050	الفرق دال لصالح 5 إلى أقل من 10 سنوات
نمط القيادة الإدارية	10 سنوات فأكثر	1 إلى أقل من 5 سنوات	2.076*	.0140	الفرق دال لصالح 10 سنوات فأكثر
		5 إلى أقل من 10 سنوات	1.710*	.0200	الفرق دال لصالح 10 سنوات فأكثر
	5 إلى أقل من 10 سنوات	1 إلى أقل من 5 سنوات	0.366	0.839	لا يوجد فرق دالة احصائياً
العمليات داخل الجامعة	10 سنوات فأكثر	1 إلى أقل من 5 سنوات	2.803*	.0000	الفرق دال لصالح 10 سنوات فأكثر
		5 إلى أقل من 10 سنوات	1.764*	.0010	الفرق دال لصالح 10 سنوات فأكثر
	5 إلى أقل من 10 سنوات	1 إلى أقل من 5 سنوات	1.039	0.107	لا يوجد فرق دالة احصائياً
تقييم الأداء	10 سنوات فأكثر	1 إلى أقل من 5 سنوات	4.204*	.0000	الفرق دال لصالح 10 سنوات فأكثر
		5 إلى أقل من 10 سنوات	3.004*	.0000	الفرق دال لصالح 10 سنوات فأكثر
	5 إلى أقل من 10 سنوات	1 إلى أقل من 5 سنوات	1.2	0.109	لا يوجد فرق دالة احصائياً

* دال عند مستوى الدلالة 0.05

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات البرنامج الاحصائي.(SPSS 24)

يُلاحظ من خلال قراءة النتائج في الجدول رقم (10) وجود فروق دالة احصائياً في المعايير المرجعية الأكاديمية الوطنية تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة، لصالح ذوي سنوات الخبرة الأكثر، وبالتالي نرفض فرضية العدم ونقبل الفرضية البديلة لها والتي تقول: **بوجود فروق ذات دلالة احصائية في إدراك أفراد العينة المبحوثة لمستوى التزام الجامعات بالمعايير المرجعية الأكاديمية الوطنية تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة.**

ويمكن تفسير ذلك_من وجهة نظر الباحثة_ بأنَّ سنوات الخبرة الوظيفية الأكثر أوصلت العاملين إلى مستوى أعلى من المرونة ليكونوا أكثر قدرةً على دراسة المشكلات القائمة، وتفحصها من كافة الاتجاهات، ووضع الحلول المناسبة لها، واختبارها، ليصار إلى تطوير الأداء العام في الجامعة التي يعملون بها، وذلك بالمقارنة مع العاملين من ذوي سنوات الخبرة الوظيفية الأقل.

12-4-5-). نتائج الفرضية الرابعة: لا توجد فروق جوهرية ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (0.05) في إدراك أفراد العينة المبحوثة لمستوى التزام الجامعات بالمعايير المرجعية الأكاديمية الوطنية تعزى لمتغير المستوى الوظيفي.

من أجل التحقق من صحة هذه الفرضية قامت الباحثة بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات أفراد عينة البحث في المعايير المرجعية الأكاديمية الوطنية الأربعة التي اشتملت عليها استبانة البحث الحالية باختلاف وظائفهم. والنتائج موضحة في الجدول (11).

الجدول رقم (11): الإحصاءات الوصفية لدرجات أفراد عينة البحث في المعايير المرجعية الأكاديمية الوطنية باختلاف المستوى الوظيفي

المعايير المرجعية	المستوى الوظيفي	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
التخطيط الاستراتيجي	إدارة عليا	64	20.59	3.235
	إدارة وسطى	126	18.94	4.021
	إدارة تشغيلية	57	17.77	4.598
نمط القيادة الإدارية	إدارة عليا	64	20.69	2.867
	إدارة وسطى	126	19.20	3.635
	إدارة تشغيلية	57	16.61	4.754
العمليات داخل الجامعة	إدارة عليا	64	19.06	3.231
	إدارة وسطى	126	18.02	2.861
	إدارة تشغيلية	57	16.54	3.670
تقييم الأداء	إدارة عليا	64	19.69	3.328
	إدارة وسطى	126	17.70	3.952
	إدارة تشغيلية	57	16.23	3.727

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات البرنامج الاحصائي.(SPSS 24)

يُلاحظ من خلال قراءة النتائج في الجدول رقم (11) احتمال وجود فروق دالة احصائياً بين المتوسطات الحسابية لدرجات أفراد عينة البحث في المعايير المرجعية الأكاديمية الوطنية باختلاف المستوى الوظيفي، وللكشف عن الدلالة الإحصائية لهذه الفروق، تمَّ استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي، كما هو موضَّح في الجدول رقم (12).

الجدول رقم (12): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لأثر متغير المستوى الوظيفي على درجات أفراد عينة البحث في المعايير المرجعية الأكاديمية الوطنية

المعايير المرجعية	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	القيمة الاحتمالية	القرار
التخطيط الاستراتيجي	بين المجموعات	246.386	2	123.193	7.779	0.001	الفروق دالة
	داخل المجموعات	3864.084	244	15.836			
	الكلي	4110.470	246				
نمط القيادة الإدارية	بين المجموعات	511.665	2	255.833	18.171	0.000	الفروق دالة
	داخل المجموعات	3435.298	244	14.079			
	الكلي	3946.964	246				
العمليات داخل الجامعة	بين المجموعات	192.598	2	96.299	9.650	0.000	الفروق دالة
	داخل المجموعات	2434.819	244	9.979			
	الكلي	2627.417	246				
تقييم الأداء	بين المجموعات	368.785	2	184.392	13.124	0.000	الفروق دالة
	داخل المجموعات	3428.325	244	14.051			
	الكلي	3797.109	246				

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات البرنامج الاحصائي.(SPSS 24)

يُلاحظ من خلال قراءة النتائج في الجدول رقم (12) وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث في المعايير المرجعية الأكاديمية الوطنية باختلاف المستوى الوظيفي، حيث بلغت القيم الاحتمالية لاختبار تحليل التباين الأحادي (F) للمعايير المرجعية الأكاديمية الوطنية الأربعة المتضمنة في استبانة البحث (0.000/ 0.001) وهي أصغر من مستوى الدلالة (0.05)، وللتعرف على جهة هذه الفروق الدالة احصائياً تمّ استخراج نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية المتعددة، والنتائج موضحة في الجدول رقم (13).

الجدول رقم (13): نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية المتعددة تبعاً لمتغير المستوى الوظيفي

المعايير المرجعية	المستوى الوظيفي		الفرق بين المتوسطات	القيمة الاحتمالية	القرار
التخطيط الاستراتيجي	إدارة عليا	إدارة وسطى	1.649*	0.028	الفرق دال احصائياً لصالح الإدارة العليا
		إدارة تشغيلية	2.858*	0.001	الفرق دال احصائياً لصالح الإدارة العليا
	إدارة وسطى	إدارة تشغيلية	1.173	0.184	لا يوجد فرق دالة احصائياً
نمط القيادة الإدارية	إدارة عليا	إدارة وسطى	1.489*	0.037	الفرق دال احصائياً لصالح الإدارة العليا
		إدارة تشغيلية	4.073*	0.000	الفرق دال احصائياً لصالح الإدارة العليا
	إدارة وسطى	إدارة تشغيلية	2.584*	0.000	الفرق دال احصائياً لصالح الإدارة الوسطى
العمليات داخل الجامعة	إدارة عليا	إدارة وسطى	1.039	0.103	لا يوجد فرق دالة احصائياً
		إدارة تشغيلية	2.519*	0.000	الفرق دال احصائياً لصالح الإدارة العليا
	إدارة وسطى	إدارة تشغيلية	1.480*	0.015	الفرق دال احصائياً لصالح الإدارة الوسطى
تقييم الأداء	إدارة عليا	إدارة وسطى	1.989*	0.003	الفرق دال احصائياً لصالح الإدارة العليا
		إدارة تشغيلية	3.459*	0.000	الفرق دال احصائياً لصالح الإدارة العليا
	إدارة وسطى	إدارة تشغيلية	1.470	0.051	لا يوجد فرق دالة احصائياً

* دال عند مستوى الدلالة 0.05 **المصدر**: من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات البرنامج الاحصائي.(SPSS 24)

يُلاحظ من خلال قراءة النتائج في الجدول رقم (13) وجود فروق دالة احصائياً بين متوسط درجات أفراد عينة البحث في المعايير المرجعية الأكاديمية الوطنية تبعاً لمتغير المستوى الوظيفي، لصالح المستوى الوظيفي الأعلى، وبالتالي فإننا نرفض فرضية العدم ونقبل الفرضية البديلة لها والتي تقول: بوجود فروق **ذات دلالة احصائية في إدراك أفراد العينة المبحوثة لمستوى التزام الجامعات بالمعايير المرجعية الأكاديمية الوطنية تعزى لمتغير المستوى الوظيفي.**

ويمكن تفسير ذلك _من وجهة نظر الباحثة_ بأنَّ العاملين في مستوى الإدارة العليا على اطلاع أكثر وبشكل يومي على أهم المشكلات التي تواجه الجامعات، ولديهم خبرات ومعارف عملية ومهنية أوسع لممارسة سلوك التخطيط الاستراتيجي والقيادة الإدارية والعمليات التشغيلية لحل المشكلات مقارنةً بالعاملين من مستوى الإدارة الوسطى أو التشغيلية.

13- النتائج:

1- إنَّ معيار التخطيط الاستراتيجي هو المعيار الأكثر التزاما به من جملة المعايير المرجعية الأكاديمية الوطنية في الجامعات السورية العاملة، وفي المرتبة الثانية معيار نمط القيادة الإدارية، وفي المرتبة الثالثة معيار العمليات داخل الجامعة، وفي المرتبة الرابعة معيار تقييم الأداء.

2- يوجد فروق ذات دلالة احصائية في إدراك أفراد العينة المبحوثة لمستوى التزام الجامعات بالمعايير المرجعية الأكاديمية الوطنية تعزى لمتغير التبعية الإدارية ولصالح الجامعات الخاصة.

3- يوجد فروق ذات دلالة احصائية في إدراك أفراد العينة المبحوثة لمستوى التزام الجامعات بالمعايير المرجعية الأكاديمية الوطنية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، ولصالح العاملين من حملة المؤهل العلمي الأعلى.

4- يوجد فروق ذات دلالة احصائية في إدراك أفراد العينة المبحوثة لمستوى التزام الجامعات بالمعايير المرجعية الأكاديمية الوطنية تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة، ولصالح العاملين ذوي سنوات الخبرة الأكثر.

5- يوجد فروق ذات دلالة احصائية في إدراك أفراد العينة المبحوثة لمستوى التزام الجامعات بالمعايير المرجعية الأكاديمية الوطنية تعزى لمتغير المستوى الوظيفي، ولصالح المستوى الوظيفي الأعلى.

14-التوصيات:

1- زيادة اهتمام الجامعات الحكومية بالمعايير المرجعية الأكاديمية الوطنية كونها من الأدوات الأساسية التي تُساعدها على تَقديم خدمات طلابية جديدة وتحسين الخدمات القائمة، لتَتمكن من مواكبة التَطور التقاني وظروف المُنافسة الحاصلة في مجال التعليم العالي.

2- تَطوير مَهارات ومَعارف وقُدرات العاملين في الجامعات الحكومية عن طريق إقامة دورات تَدريبية في مجالات تطبيق المعايير المرجعية الأكاديمية، وكل ما هو جديد وبالتعاون مع الجامعات العالمية السباقة في هذا المجال.

3- إدراك أهمية المعايير المرجعية الأكاديمية وضرورة الالتزام بها في الجامعات الحكومية والخاصة على حد سواء، فالجامعة التي تطمح إلى الاستمرار والنجاح يتوجب عليها مواكبة التطورات العالمية الحاصلة في مجال التعليم الأكاديمي.

4- مشاركة كافة المستويات الإدارية في اتخاذ القرارات المتعلقة بتطبيق المعايير المرجعية الأكاديمية من أجل زيادة الكفاءة والوصول إلى الأهداف المرجوة.

4- اعتماد مبدأ تفويض السلطة على قدر المسؤولية لكافة المستويات الإدارية، الأمر الذي يُمكِّنها من تنفيذ هذه المسؤولية بالشكل الأمثل.

15-المراجع:

1- تشارلز دبليو – سورنسن، جولي أ. فيرست – بو، دايان م – موين ترجمة سمة عبد ربو (2006): التميز في الجودة النوعية والأداء في التعليم العالي (تطبيق نظام بالدريج في الجامعات والمعاهد)، الطبعة الأولى، العبيكان للنشر، الرياض – المملكة العربية السعودية.

2- جودة، محفوظ أحمد (2009): " إدارة الجودة الشاملة: مفاهيم وتطبيقات"، الطبعة الأولى دار الأوائل للنشر، الأردن، ص:274.

3- الدهدار، مروان (2006): العلاقة بين التوجه الاستراتيجي لدى الإدارة العليا في الجامعات الفلسطينية وميزتها التنافسية دراسة ميدانية على جامعات قطاع غزة، رسالة ماجستير منشورة، الجامعة الاسلامية، غزة، فلسطين.

4- طرابلسية، شيراز (2015): "ضمان جودة التعليم العالي في سورية ومواءمته مع احتياجات مجتمع المستفيدين في ضوء المعايير المرجعية الأكاديمية الوطنية –دراسة حالة برنامج المصارف والتمويل في كلية الاقتصاد بجامعة تشرين–"، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية _ سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية المجلد (73) العدد (2).

5- عريضة، أحمد (2007): " تطبيق معايير الجودة الشاملة في الجامعات العربية – دراسة ميدانية على جامعة عجمان للعلوم والتكنولوجيا كمثال وكنموذج "، بحث مقدم في المؤتمر العلمي السنوي الثاني، ص:74.

6- القحطاني، سالم (1429): "القيادة الإدارية التحول نحو النموذج العالمي"، (ط2)، الرياض مكتبة الملك فهد الوطنية، ص:5.

7- فلاح، كريمة (2017): "مطابقة وتكييف معايير جودة البحث العلمي بالجامعات الجزائرية وفق مواصفات مالكوم بالدريج للتعليم– دراسة حالة مخابر البحث العلمي–"، أطروحة دكتوراه، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، الجزائر.

8- المرسي، جمال الدين وأبو بكر، مصطفى، وجيه، طارق (2007): " التفكير الاستراتيجي والإدارة الاستراتيجية منهج تطبيقي"، الإسكندرية، الدار الجامعية، ص: 33.

9 - Baldrige performance excellence program (2015-2016) Baldrige excellence framework: a systems approach to improving your organization's performance, Gaithersburg, USA.

10- Dahmaun, Collier Denise (2004). Attitudes of University Leaders and staff Towards Application of the Criteria of Malcolm Baldrige National Award, University of Wisconsin-Stout (UWSTOUT), Menomonie, Wisconsin State, USA

11- Hackeit, Lelia, (2001). Review of Relevant Literature on Malcolm Baldrige National Quality Award, Ed. D. Dissertation, Published by Internet, the University of Texas, in Austin, USA.

12- Noel Kufaine (2014): Competitive Strategies in Higher Education: Case of Universities in Malawi University of Malawi, Technical Education Department the International Journal of Social Sciences and Humanities Invention Volume 1 issue 7.

ثالثاً: المواقع الالكترونية:

13-موقع ويكيليكس نشر بتاريخ 2012/7/5، تاريخ الاطلاع 25-10-2019م.
نشر بموقع : (https://wikileaks.org/syria) .