

مدي شيوع ثقافة الجودة الشاملة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة سبها - كلية الآداب

أ - سالمة امحمد عثمان على * - كلية الآداب - جامعة سبها

البريد الإلكتروني: salma.ali@sebhau.edu.ly

تاريخ القبول 2025 / 6 / 3

تاريخ الاستلام 2025 / 4 / 1م

The Prevalence of the Culture of Total Quality among Faculty Members at Sabha University - Faculty of Arts

*Salma E. Ali - Faculty of Arts - Sabha University

Abstract

The aim of the research was to determine the prevalence of a total quality culture among faculty members at Sabha University (Faculty of Arts), based on the variables of gender and years of experience.

The researcher used a descriptive approach, as it is appropriate for the research in terms of description, analysis, and extraction of results. A questionnaire was also used as a tool to achieve the research objectives, applying it to a sample of (34) faculty members at Sabha University - Faculty of Arts, for the academic year 2024-2025. The research results showed that the prevalence of a quality culture among faculty members was high, and that there were no statistically significant differences in the level of quality culture attributable to the variables of gender and years of experience.

In light of the research results, the researcher presented a set of recommendations and proposals.

Keywords: culture, total quality, faculty members

الملخص:

هدف البحث إلى معرفة مدي شيوع ثقافة الجودة الشاملة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة سبها كلية الآداب وفق متغيري الجنس وسنوات الخبرة، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي فهو الملائم للبحث من حيث الوصف والتحليل واستخراج النتائج، كما تم استخدام استبيان كأداة لتحقيق أهداف البحث بتطبيقها علي عينة مكونة من (34) عضو هيئة تدريس في جامعة سبها - كلية الآداب، للعام الدراسي 2024 - 2025 م أظهرت نتائج البحث أن شيوع ثقافة الجودة لدى أعضاء هيئة التدريس حصلت علي مستوي مرتفع ، كما أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوي ثقافة الجودة تعزي لمتغير الجنس ، وعدد سنوات الخبرة في ضوء نتائج البحث ، و تقدمت الباحثة بمجموعة من التوصيات والمقترحات.

الكلمات المفتاحية : الثقافة، الجودة الشاملة ، أعضاء هيئة التدريس المقدمة:

مع تقدم العلم وتطور وسائل الاتصالات وتزايد المعلومات أصبح العصر الذي نعيشه مليئاً بالتحديات التي تواجه الإنسان في حياته ، وتتزايد الاكتشافات والاختراعات في المجالات المختلفة ، ولعل أهم هذه المجالات هو مجال المعرفة لدرجة أن المختص لا يستطيع ملاحقة الجديد فيه ، وهذه المعطيات بحاجة إلى خبرات ومهارات للتعامل معها ، ففي مجال التربية لابد من السعي لمواكبة هذه التطورات والتغيرات المختلفة ويتطلب ذلك وجود برامج واستراتيجيات متطورة لتلبية متطلبات هذا العصر سريع التطور . كما تتطلب مواطن قادر علي مواكبة التغيرات و التطورات قادر علي التفكير الابداعي والإسهام في التنمية والتطور. لذلك فإن هدف التربية العمل علي تطوير الفرد و الجماعة وتنميتهم ليتفاعلوا مع مجتمع دائم التغير و التطوير وإعداد أجيال قادرة علي مواجهة التحديات التي تفرضها العولمة في ظل نظام عالمي لا مجال فيه للكيانات الضعيفة. ومع كل هذه التحديات نجد أن أوضاع التعليم لا تزال دون مستوي الطموحات بل وأن أوضاع التعليم تتعرض الي الكثير من النقد وعدم الاقتناع . ونتيجة لهذه التحديات التي تواجه مجتمعنا الليبي في هذا اليوم ظهرت الحاجة الي أن يمتلك كل فرد من أفراد المعارف و المهارات اللازمة التي تجعله قادر علي تنمية ذاته وتطويرها ، وقادر علي تنمية مجتمعه والارتقاء به ، وكل هذا يتطلب منا مراجعة الواقع التربوي في بلادنا و تشخيصه وإعادة النظر للعملية التعليمية وفق معايير علمية دقيقة مضبوطة ، حيث تنبؤ الجامعات ومؤسسات التعليم العالي منذ قديم الزمان مكان الصدارة في المجتمع ، فهي مراكز إشعاع لكل جديد من الفكر والمعرفة ، وهي المنبر الذي تنطلق منه آراء المفكرين والعلماء ورواد الإصلاح و التطوير .(محمد عوض ، 2006 ، 24، 20) إن رسالة الجامعة في عالمنا هي في حقيقتها رسالة الانسان التي كلفه الله تعالى بها ليكون خليفته في الأرض سعياً وراء العلم و المعرفة ، واستكشافاً لأسرار الطبيعة واستثماراً للطاقات التي سخرها الله تعالى له للنهوض بعمارة الأرض ويدعم القيم الروحية الأصلية ويعمق مفاهيمها ويقضي علي الباطل و الفساد ويبني العقل و الضمير الإنساني وينمي الخبرات والمهارات. ولأن للتعليم الأثر الأكبر في التنمية الاقتصادية والاجتماعية فهو تعليم ذو مواصفات خاصة تجعله عاملاً أساسياً من عوامل التنمية ، وتمثل العناية بالتعليم والاهتمام بجودته

نقطة الانطلاق الأولى لتحقيق التنمية الشاملة للمجتمع بكل قطاعاته ومجالاته و التعليم الجامعي بوصفه جزءاً رئيساً من المنظومة الكلية للتعليم ، يعد حجر الزاوية في تحقيق التقدم الحضاري من خلال بناء الإنسان العصري ورفع مستواه العلمي ، وإعداد الكفاءات القيادية في مختلف المجالات . (حسن أحسين وآخرون ، 2009 ، 76، 77) حازت عمليات إصلاح التعليم علي الاهتمام الكبير في جميع أنحاء العالم ، وكان للجودة الشاملة أكبر النصيب من هذا الاهتمام إلي الحد الذي جعل الباحثين يسمون هذا العصر بعصر الجودة حتى أصبح المجتمع العالمي ينظر إلى الجودة الشاملة و الإصلاح التربوي باعتبارهم وجهين لعملة واحدة ، بحيث يمكن القول أن الجودة الشاملة هي التحدي الحقيقي الذي سيواجه الامم . ويقصد بالجودة الشاملة " Total Quality" في المجال التربوي مجموعة المعايير والإجراءات التي يمكن من خلالها التعرف علي واقع المخرجات بهدف التحسين المستمر فيها . كما تشير الجودة الشاملة إلي المواصفات و الخصائص المتوقعة في كل من المخرجات و العمليات و الأنشطة التي تتحقق من خلالها تلك المواصفات ، و توفر الجودة الشاملة أدوات وأساليب متكاملة تساعد المؤسسات التعليمية علي تحقيق نتائج مرضية . (مني السبيعي ، 2010،

43) وتعد كفاءة التدريس الجامعي أحد مكونات منظومة الجودة الشاملة التي يتم في ضوئها تقويم التعليم الجامعي ويضمن قدرته علي مواجهة تحديات المستقبل المتمثلة في الثورة التكنولوجية و المعلوماتية و المعرفية . (نعيمة الغنام ، 2011، 20، 24) وليستطيع التعليم الجامعي تحقيق هذه الأهداف فلا بد من الارتقاء به وتحسين أدائه عن طريق التطوير و التحسين المستمر لأهم الركائز وهو عضو هيئة التدريس الذي يُكسب جميع المدخلات الجامعية الفاعلية المطلوبة ، فمكانة الجامعة ارتبطت منذ نشأتها الأولى بمكانة أساتذتها حتى أن العديد يعرفون الجامعة من خلال مجموعة أساتذتها و علمائها وأصبحت سمعة و قوة الجامعات اليوم تُقاس بارتفاع أو انخفاض أداء علمائها. وهذا يعني أن الأصل في التعليم الجامعي هو الأستاذ فهو مصدر العلم و الثقافة و مركز التوجيه و القدوة و النموذج لطلابه لذا فهو مفتاح التجويد و التجديد ورفع معدلات الأداء ولاشك في أن عضو هيئة التدريس الجامعي هو العنصر الأساسي الذي تلقي الجامعة علي عاتقه هذه المهمة وإحداث التغيرات المنشودة في سلوك الأبناء وتفكيرهم وعاداتهم واتجاهاتهم وكافة نواحي شخصياتهم (باسم صالح ، 2011 ، 7) . لهذا لا بد من أهمية التركيز علي أداء الأستاذ الجامعي بصورة مستمرة وإقامة الدورات التدريبية علي عمليات تطبيق وتنفيذ مهارات إدارة الجودة الشاملة ، ووضع معايير علمية عند اختيار الأساتذة بناء علي موصفات جديدة

ترتبط بكفايات وخبرات علمية مرتبطة بمفاهيم الجودة الشاملة وعقد المؤتمرات التي تتعلق بالجودة الشاملة وتشجيع الأساتذة للمشاركة فيها ، و العمل علي ترسيخ ثقافة الوعي بأهمية الجودة والإيمان بها و إمكانية تطبيقها ، و مراقبة عمل الأساتذة بما يحقق جودة أفضل في مجال التعليم . ولهذا لابد علي الجامعة الأخذ من البداية بمعايير الجودة مما يجعل الجامعة تخطو خطوات ثابتة نحو الاعتماد وضمان الجودة ، مع التأكيد علي أهمية تطوير كفايات أعضاء هيئة التدريس و التي ينبغي ان تظهر في المحصلة علي المخرجات التعليمية التي يتقرر وفقها مستوي تحقيق الجودة في التعليم

مشكلة البحث وتساؤلاته :

يعد أعضاء هيئة التدريس عنصراً مهماً في المنظومة الأكاديمية ، وهم حجر الزاوية في العملية التعليمية ، وأداة تقدم الجامعة بما يقومون به من وظائف مختلفة في التدريس ، فإن الاهتمام بهم والأخذ بالمعايير العالمية في مجالات الأداء المختلفة ضرورة من ضرورات التقدم ، كما أن مستوي الأداء الأكاديمي للمعلم الجامعي يعد محكاً أساسياً للحكم علي مدي جودة الخدمات التي تقدمها المؤسسات التعليمية . فلاستاذ الجامعي الجيد يمكن أن يعوض أي نقص وأي تقصير محتمل في المناهج و البرامج الدراسية ، حيث يستطيع أن يتفاعل مع الطلبة فيسهم في تنمية شخصياتهم ومداركهم وينمي أنماط تفكيرهم ، ولأهمية عضو هيئة التدريس في تحقيق أهداف الجامعة وتحديد عملية إعداد وبناء مخرجات مؤهلة تلبي حاجات المجتمع ومتطلباته المختلفة أدركت الباحثة أهمية تطوير عضو هيئة التدريس وما يحققه ذلك من انعكاسات علي جودة التعليم العالي وقد لاحظت الباحثة (من خلال عملها) كعضو هيئة تدريس في جامعة سبها أن نجاح تطبيق إدارة الجودة الشاملة في الجامعة يتطلب مستوي ثقافي للجودة لدي العاملين بها ، لاسيما لدي أعضاء هيئة التدريس ومن هنا يمكن تحديد مشكلة البحث في الاسئلة التالية :

- 1- ما مستوي ثقافة الجودة لدي أعضاء هيئة التدريس في جامعة سبها - كلية الآداب ؟
- 2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة سبها - كلية الآداب في ثقافة الجودة تعزي لمتغير الجنس ؟
- 3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة سبها - كلية الآداب في ثقافة الجودة تعزي لمتغير سنوات الخبرة ؟

فروض البحث : يسعى البحث الي التحقق من الفروض الاتية :

1- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي (0.05) بين متوسط درجات أعضاء هيئة التدريس في جامعة سبها - كلية الآداب في ثقافة الجودة تعزي لمتغير الجنس .

2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي (0.05) بين متوسط درجات أعضاء هيئة التدريس في جامعة سبها - كلية الآداب في ثقافة الجودة تعزي لمتغير سنوات الخبرة .

أهداف البحث :

يهدف البحث الحالي للكشف عن :

1- مستوي شيوع ثقافة الجودة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة سبها - كلية الآداب .

2- اثر الجنس في درجة ثقافة الجودة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة سبها - كلية الآداب .

3- اثر سنوات الخبرة في درجة ثقافة الجودة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة سبها- كلية الآداب .

4 - تقديم توصيات ومقترحات في ضوء ما تسفر عنه نتائج البحث .

أهمية البحث :

1 - أهمية الموضوع الذي يتناوله وهو ثقافة الوعي بالجودة الشاملة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة سبها ، حيث يلقي هذا الموضوع اهتماماً بالغاً من كافة الدول التي تسعى للحصول علي مستويات متقدمة في التصنيفات العالمية .

2- أهمية الفئة التي يتناولها ، وهي أعضاء هيئة التدريس و الذي يعول عليهم الجانب الأكبر و الاهم في تطوير العملية التعليمية و البحثية والإدارية بالجامعة .

3- توفير قاعدة معلومات يمكن الاستفادة منها عند تقويم وتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس .

حدود البحث : الحدود المكانية : جامعة سبها (كلية الآداب)

الحدود البشرية : أعضاء هيئة التدريس في جامعة سبها (كلية الآداب)

الحدود الزمنية : (2024 ، 2025) .

أدوات ومواد البحث : الاستبيان (إعداد الباحثة)

منهج البحث : المنهج الوصفي التحليلي حيث يعتمد المنهج الوصفي علي تحديد المشكلة و التحقق منها وصياغة اسئلتها ومحاولة إيجاد الحلول وتعميمها وإجراء المقارنة ، وذلك بعد الاطلاع علي الدراسات المشابهة لموضوعها ، والاطلاع علي أسس وأدبيات البحث في العلوم التربوية .

مصطلحات البحث : فيما يلي تورد الباحثة تعريفات لأهم المصطلحات الواردة في هذا البحث :

ثقافة الجودة : الوعي الفردي والجماعي بين العاملين بمختلف مستوياتهم الوظيفية بأهمية تطبيق إدارة الجودة الشاملة باستخدام جميع الوسائل .(رمزي احمد ، 2007 ، 40)

وتعرفه الباحثة إجرائيا : مجموعة من القيم ذات الصلة بالجودة التي يتم تعلمها من أجل تطوير قدرة المؤسسة علي إدارة شؤونها الداخلية والخارجية التي تحيط بها .
أعضاء هيئة التدريس : هم الأفراد المسؤولين و المؤهلون للقيام بواجباتهم و مسؤولياتهم نحو المعرفة و التدريس و البحث .(علي بن عبد الله ، 2007 ، 30)
وتعرفه الباحثة إجرائيا : هم الأعضاء المكلفين بالقيام بتدريس الطلبة مقررات دراسية معينة في تخصص معين في الجامعة .

الجودة : ما ينبغي أن يتوفر في جميع عناصر العملية التعليمية بالجامعة التي تلبي حاجات المجتمع ومتطلباته ورغبات المتعلمين وحاجاتهم .(ردمان توفيق ، 2008 ، 25)

وتعرفه الباحثة إجرائيا : قدرة المعلم علي الأداء التدريسي وفقاً لمعايير محددة .
الجودة الشاملة : هي البحث عن الجودة في كل جانب من جوانب العمل ، ابتداء من تعرف احتياجات المستفيد وانتهاء بتقييم رضي المستفيد من الخدمات أو المنتجات المقدمة له . (وفاء زكي ، 2015 ، 15)

تعرفها الباحثة إجرائيا : الجودة الشاملة في التعليم بأنها أسلوب متكامل يطبق داخل المؤسسة التعليمية بهدف الوصول لتحقيق افضل البرامج و الخدمات التعليمية بأفضل الأساليب و اقل التكاليف وأعلي جودة .

الإطار النظري للبحث والدراسات السابقة :

مفهوم ثقافة الجودة : تعرف ثقافة الجودة علي أنها " العادات والمعتقدات والسلوكيات البشرية المرتبطة بالجودة ، وهي مجموعة من القيم ذات الصلة بالجودة التي يتم تعلمها من أجل تطوير قدرة المؤسسة علي مواجهة الظروف الخارجية وشؤونها الداخلية .كما تعني ثقافة الجودة بأن المنظمة قد قبلت بعناصر الجودة في كل

الوظائف التي قد تؤثر علي ادائها ، وتلعب الإدارة العليا الدور المهم في ترسيخ ثقافة الجودة التي تناسب المؤسسة وتوجهاتها مما يثمر عن تحسينات مستمرة ستشهدتها المؤسسة مستقبلا.

عوامل بناء ثقافة الجودة في المنظمات : عند بناء ثقافة الجودة يجب اتباع مجموعة من العوامل التالية :

1- برامج التوجيه : التي من خلالها يتم تعريف العاملين بالمنظمة بالقيم والعادات والسلوكيات الخاصة بالمنظمة .

2- إدارة المنظمة : تقوم أداة المنظمة بدعم جميع الأنشطة التي تؤدي الي التحسن والتغيير المستمر عبر التواصل مع العاملين لديها ، الأمر الذي يؤدي الي إحداث التغيير في تفكيرهم نحو الأحسن .

3- برامج التدريب و التطوير : تقديم البرامج والدورات بصورة مستمرة مما يؤدي إلى إكساب العاملين معارف ومعلومات جديدة ، والمحافظة علي ثقافة المنظمة .

4 - الحصول علي المعلومات من مصادر أخرى: يصبح العاملين في المنظمة أكثر ثباتا بعد أن تكون لديهم القدرة فالحصول علي المعلومات التي تخص الأنشطة وعلاقتهم داخل بيئة العمل .

5 - العوائد والمكافآت : تختلف نظرة العاملين إلى العوائد فالبعض يراها مادية تتمثل في صورتها النقدية المالية بينما يري العامل في المنظمات التي تهتم بثقافة الجودة تلك العوائد في الاحترام والتقدير والقبول الصادر من المنظمة . (مني السبيعي ، 2010 ، 17)

تعريف الجودة الشاملة : هي توظيف العمليات الادارية التخطيط ، والتنظيم ، والتوجيه ، و الرقابة بشكل جيد في تحقيق متطلبات العاملين ، والتي من خلالها يمكن تحقيق أعلى مستويات الرضا .

وتكمن أهمية اعتماد الجودة الشاملة في التربية في أن لها عواقب محمودة الأثر ومن أهمها :

- يقود تطبيق إدارة الجودة في المجال التربوي إلي خفض التكاليف بصورة ملحوظة .
- الجودة تؤدي الي زيادة الإنتاجية في أداء الأعمال .
- تحسين أداء العاملين من خلال إدارة الجودة الشاملة .
- الجودة الشاملة تؤدي إلي رضا العاملين التربويين و المستفيدين وأسرهم و المجتمع .
- الارتقاء بمستوي الطلاب في جميع الجوانب الجسمية و العقلية والاجتماعية و الروحية و النفسية

- زيادة الثقة و التعاون بين المؤسسات التعليمية و المجتمع .
- زيادة الوعي والانتماء نحو المؤسسة من الطلاب و المجتمع المحلي .
- تطبيق نظام الجودة الشاملة يمنح المؤسسة المزيد من الاحترام و التقدير المحلي والاعتراف العالمي . (نعيمة الغنام ، 2011 ، 20 ، 24)
- مكانة الأستاذ الجامعي في العملية التعليمية :** تعتبر الجامعة الأداة القوية التي يعتمد عليها المجتمع في تحقيق أهدافه وطموحاته من خلال تكوين المواطن الصالح الواعي ، ولاشك في أن عضو هيئة التدريس الجامعي هو العنصر الأساسي الذي تلقي الجامعة علي عاتقه هذه المهمة وإحداث التغيرات المنشودة في سلوك الأبناء وعاداتهم وتفكيرهم ، وكافة نواحي شخصيتهم حيث أن نجاح الجامعة أو فشلها في تحقيق أهدافها يعتمد علي نجاح عضو هيئة التدريس الجامعي وعلي نوعية أدائه ، و بهذا فإن مهنة الاساتاد الجامعي تعد من أرفع المهن وأرقاها في جميع المجتمعات .
- الدراسات السابقة :**

- 1- دراسة أميرة جابر (2021) :** هدفت الدراسة الى معرفة مدي شيوع ثقافة الجودة الشاملة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكوفة ، استخدم المنهج الوصفي لدراسة وتكونت عينة الدراسة من (200) عضو هيئة تدريس ، تمت الاستعانة بالاستبيان كأداة لجمع المعلومات وفق متغيري الجنس ، والتخصص ، وكانت من أهم نتائج الدراسة أن مستوي شيوع ثقافة الجودة بشكل عام حصلت علي مستوي متوسط ، مع وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث لصالح الذكور في شيوع ثقافة الجودة .
- 2- دراسة وفاء زكي (2015) :** هدفت الدراسة الى التعرف علي الأطر الفكرية والنظرية لثقافة الجودة ، وتحديد أهم المعوقات التي تحول دون نشر ثقافة الجودة بجامعة الإسكندرية ، استخدمت الدراسة أسلوب دراسة الحالة ، كما استخدمت الدراسة المنهج المقارن للتعرف علي خبرات بعض الدول في مجال نشر ثقافة الجودة وذلك للاستفادة منها ، وبالتالي أمكن الخروج ببعض الآليات التي يمكن من خلالها تفعيل نشر ثقافة الجودة بالجامعات المصرية .
- 3- دراسة الطيب محمد (2015) :** هدفت الدراسة إلي معرفة المتطلبات اللازمة لنشر ثقافة الجودة الشاملة بجامعة الملك خالد ، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي للإجابة

علي أسئلة الدراسة ، و أعد لذلك استبيان مكون من (41) فقرة ، موزعة علي عينة (74) من اعضاء هيئة التدريس ، و توصلت الدراسة الي عدة نتائج اهمها حتمية نشر ثقافة الجودة في جميع المؤسسات التعليمية وغموض مفهوم الجودة الشاملة لدي كافة المستويات بالجامعة .

4 - دراسة وعد رحيم بطرس (2012): هدفت الدراسة للتعرف علي مفهوم الجودة ومعاييرها في كلية التربية الرياضية بجامعة بغداد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ، وقد تكون مجتمع البحث من جميع أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الرياضية جامعة بغداد ، البالغ عددهم (280) وتم اختيار عينة عشوائية يبلغ عددها (75) ومن أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة اعتماد المؤسسة علي تعليمات محددة لتحديد ساعات التدريس لأعضاء هيئة التدريس ، وأيضاً ضرورة أن تستطلع المؤسسة آراء الطلبة في تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس .

التعقيب علي الدراسات السابقة :

أولاً : أوجه التشابه : أُنقّق البحث الحالي مع بعض الدراسات السابقة في العينة المستخدمة والتي اقتصرت علي أعضاء هيئة التدريس الجامعي ، كما اتفق مع بعض الدراسات في استخدام المنهج الوصفي التحليلي في جمع المعلومات والبيانات وتحليلها واستخلاص النتائج .

ثانياً : أوجه الاختلاف : اختلف البحث الحالي مع بعض الدراسات في نوع الهدف ، كذلك اختلف مع بعض الدراسات في نوع الاداة المستخدمة فالبحث .

مدي الاستفادة من الدراسات السابقة : لقد استفادة الباحثة من الدراسات السابقة في بناء أداة البحث ، وتحديد بعض المتغيرات المناسبة للبحث ، وفي اختيار المنهج الوصفي الذي اعتمدته معظم الدراسات السابقة .

الجانب الميداني للبحث :

1 - منهج البحث : اعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي ، فهو ملائم للبحث من حيث الوصف والتحليل واستخراج النتائج .

2- مجتمع البحث : شمل مجتمع البحث جميع أعضاء هيئة التدريس في جامعة سبها كلية الآداب .

3 - عينة البحث : تم اختيار العينة بالطريقة العشوائية القصدية ، فكانت العينة (34) عضو هيئة تدريس من كلية الآداب - جامعة سبها .

4: أداة جمع البيانات : قامت الباحثة باستخدام استبيان لجمع المعلومات والذي تكون من (26) فقرة موزعة علي (3) محاور هي :

1 - المحور الأول: المعرفة بالجودة : وتكون هذا المحور من (10) فقرات وأمام كل فقرة مجموعة من البدائل (نعم ، أحيانا ، لا) .

2 - المحور الثاني : تقبل الجودة : وتكون هذا المحور من (9) فقرات وأمام كل فقرة مجموعة من البدائل (نعم أحيانا ، لا) .

3 - المحور الثالث : توفر الجودة فالسلوك : وتكون هذا المحور من (7) فقرات وأمام كل فقرة مجموعة من البدائل (نعم ، أحيانا ، لا) .

صدق وثبات الأداة :

أولاً : صدق الأداة :

1 - صدق المحتوى (المحكمون) : تم التحقق منه من خلال عرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين في موضوع البحث والذين أدلوا برأيهم على فقرات الاستبيان وذلك من حيث : الشكل والصياغة ومدى مناسبة البنود لموضوع البحث .

2 - صدق المقارنة الطرفية (التمييزي) : تم التحقق من صدق المقارنة الطرفية (التمييزي) وذلك على الاستبيان ككل ، حيث تم المقارنة بين المجموعتين العليا والدنيا من العينة الاستطلاعية والتي بلغ عددها (20) مفردة وتم التعامل مع المجموعتين وذلك باختيار أعلى (27 %) وأدنى (27 %) من العينة الاستطلاعية وكان عدد كل مجموعة (5) مفردات، وللمقارنة بين المجموعتين تم استخدام اختبار(ت) فكانت النتائج وفق الجدول التالي ~

جدول رقم (1) يبين اختبار(ت) للمقارنة بين المجموعتين العليا والدنيا

المحور	المجموعة	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت	مستوى الدلالة	الاستنتاج
المعرفة بالجودة	العليا	5	28.80	0.83	7.21	0.00	دالة
	الدنيا	5	23.80	1.30			
تقبل الجودة	العليا	5	25.60	0.54	7.66	0.00	دالة
	الدنيا	5	21.00	1.22			
توفر الجودة فالسلوك	العليا	5	20.40	0.54	7.27	0.00	دالة
	الدنيا	5	15.80	1.30			
الكلي	العليا	5	73.60	0.89	10.87	0.00	دالة
	الدنيا	5	61.20	2.38			

يتضح من الجدول السابق أنه توجد فروق بين المجموعتين العليا والدنيا ، وهذه الفروق لصالح المجموعة العليا حيث تصل قيمة (ت) على الاستبيان ككل وعلى التوالي (7.21، 7.66، 7.27، 10.87) ، وعند مستوى دلالة (0.00) وهو أقل من

مستوى الدلالة المعتمد بالبرنامج الاحصائي (spss) (0.05) وبالتالي فإن الاستبيان ميز بين المجموعتين العليا والدنيا، وبهذا تعتبر الأداة صادقة من حيث المقارنة الطرفية.

3- صدق الاتساق الداخلي: للتحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبيان فقد استخدم معامل ارتباط بيرسون للتعرف على درجة كل محور من محاور الاستبيان ولإفراد العينة الاستطلاعية فكانت النتائج وفق الجدول التالي :

جدول رقم (2) يبين معامل الارتباط الاستبيان

المحور	ن	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
المعرفة بالجودة	10	0.91	0.00
تقبل الجودة	9	0.78	0.00
توفر الجودة بالسلوك	7	0.86	0.00
الكلية	26	0.88	0.00

يتضح من الجدول السابق أن قيمة معامل الارتباط بين محاور الاستبيان مناسبة وموجبة، حيث تصل قيمة معامل الارتباط على محاور الاستبيان (0.88) وعند مستوى دلالة (0.00)، وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد بالبرنامج الاحصائي (spss) وهو (0.05)، مما يدل ذلك على إيجابية محاور الاستبيان ككل وبالتالي تعتبر الأداة صادقة من حيث الاتساق الداخلي.

ثانياً : ثبات الأداة : للتحقق من ثبات الاستبيان تم استخدام (معامل ألفا كورنباخ ، وطريقة التجزئة النصفية) فكانت النتائج وفق الجدول التالي:

جدول رقم (3) يبين معامل الثبات الاستبيان

المحور	ن	قيمة ألفا كورنباخ	قيمة التجزئة النصفية
المعرفة بالجودة	10	0.55	0.68
تقبل الجودة	9	0.64	0.60
توفر الجودة بالسلوك	7	0.55	0.70
الكلية	26	0.72	0.79

يتضح من خلال الجدول السابق بأن قيم الاستبيان مناسبة جدا و تدل على ثبات الأداة لا سيما معامل ألفا كورنباخ ، وبالتالي يمكن تطبيقه على عينة البحث. وبعد التحقق من صدق وثبات الاستبيان وبذلك يمكننا القول بأن الأداة صالحة للتطبيق على عينة البحث .

5: الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث: قامت الباحثة بتصحيح فقرات الاستبيان ورصد البيانات المتحصل عليها من الأداة، وتصحيح الاستبيان باستخدام (spss) لتحليل البيانات ومعالجتها احصائياً. وتم استخدام العديد من الاساليب الاحصائية اللازمة التي تتطلبها طبيعة البحث ومن أهمها:

- 1 - المتوسط الحسابي.
- 2 - الانحراف المعياري لمعرفة ما إذا كان هناك تجانس في استجابات أفراد العينة فإذا كانت قيم الانحراف صغيرة دل ذلك على زيادة التجانس.
- 3 - اختبار (ت) وذلك لدلالة على الفروق بين متوسط المجموعتين.
- 4 - اختبار (ف) تحليل التباين البسيط وذلك لدلالة على الفروق بين متوسط المجموعات.
- 5 - لإيجاد معامل ثبات الاستبيان تم استخدام (معامل ألفا كورنباخ ومعادلة جثمان للتجزئة النصفية) .

عرض نتائج السؤال الاول : ما مستوي ثقافة الجودة لدى اعضاء هيئة التدريس جامعة سبها- كلية الآداب؟ تم استخدام جدول التوزيع التكراري والنسبة المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمعرفة درجة كل فقرة من محاور الاستبيان لإجابات عينة البحث.

جدول رقم (4) يبين التكرارات والنسبة المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة البحث حول فقرات محاور الاستبيان

ت	الفقرات	نعم	أحيانا	لا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقييم
		العدد	العدد	العدد			
		%	%	%			
المحور الأول: المعرفة بالجودة							
1	اعرف رؤية ورسالة الجامعة لجودة	30	4	0	882.	320.	مرتفعة
		88.2	11.8	00.0			
2	اني على معرفة بمفهوم ومعني الجودة	24	9	1	682.	530.	مرتفعة
		70.6	26.5	2.9			
3	يتفق الجميع أن لجودة قيمة عليا	24	9	1	82.6	30.5	مرتفعة
		70.6	26.5	2.9			
4	اتعرف علي ثقافة الجودة من خلال الندوات داخل الكلية	25	8	1	712.	520.	مرتفعة
		73.5	23.5	2.9			
5	اتعرف عل ثقافة الجودة من خلال القراءات الشخصية	18	13	3	442.	660.	مرتفعة
		52.9	38.2	8.8			
6	اتعرف علي ثقافة الجودة من خلال نشاطات مجلس الجودة فالكلية	17	14	3	412.	650.	مرتفعة
		50.0	41.2	8.8			
7	لدى معرفة عن دور وأهمية	16	16	2	2.41	0.60	مرتفعة

			5.9	47.1	47.1	الجودة في تحسين الاداء الجامعي	
مرتفعة	0.46	2.71	0	10	24	أري الجودة من القيم الأساسية للعمل في الجامعة	8
			00.0	29.4	70.6		
مرتفعة	0.61	2.56	2	11	21	أتعرف علي ثقافة الجودة من خلال الحديث مع الزملاء	9
			5.9	32.4	61.8		
مرتفعة	0.70	2.56	4	7	23	لدي خبرة سابقة مع أنظمة إدارة الجودة	10
			11.8	20.6	67.6		
مرتفعة	.662	26.03	17	10189	222	الكلية للمحور الأول	
			3.95	23.48	95.29		
المحور الثاني : تقبل الجودة							
مرتفعة	0.65	2.59	3	8	23	التعاون مع منسق الجودة فالكلية	11
			8.8	23.5	67.6		
مرتفعة	0.55	2.59	1	12	21	اتقبل الإجراءات التي تتبعها الجامعة لمتابعة جودة الاداء	12
			2.9	35.3	61.8		
مرتفعة	0.53	2.68	1	9	24	تطبيق الجودة داخل الجامعة أصبح أمر ضروري	13
			2.9	26.5	70.6		
مرتفعة	0.54	2.65	1	10	23	تحسين الجودة داخل الكلية تتطلب مزيدا من الجهد	14
			2.9	29.4	67.6		
مرتفعة	0.70	2.47	4	10	20	لا بد من التقييم المستمر لعمل الجودة داخل الكلية	15
			11.8	29.4	58.8		
مرتفعة	0.60	2.41	2	16	16	اشعر بأن الجميع يسعى لتحسين الجودة فاعمل	16
			5.9	47.1	47.1		
مرتفعة	0.60	2.41	2	16	16	اشعر بالرضا عن رؤية ورسالة الجامعة للجودة	17
			5.9	47.1	47.1		
مرتفعة	610.	562.	2	16	21	مشاركة الجميع داخل الكلية في عملية تحسين الجودة	18
			5.9	47.1	61.8		
مرتفعة	0.64	2.35	3	16	15	تحقيق التميز في جميع الجوانب يتطلب مزيدا من الوقت	19
			8.8	47.1	44.1		
مرتفعة	2.62	22.71	19	113	179	الكلية للمحور الثاني	
			6.20	36.92	58.49		
المحور الثالث : مدي توفر سلوك الجودة في اداء الاستاد							
مرتفعة	460.	712.	0	10	24	استخدم طرق تدريس متنوعة	20
			00.0	29.4	70.6		
مرتفعة	520.	712.	1	8	25	أشارك فالدورات التي تعقدها الجامعة	21
			2.9	23.5	73.5		
مرتفعة	570.	712.	2	6	26	امتتع بعلاقات اجتماعية طيبة مع زملاء العمل	22
			5.9	17.6	76.5		
مرتفعة	30.4	712.	0	8	26	اطلع علي معايير الجودة في التدريس والتزم بها	23
			00.0	23.5	76.5		

24	اهتم بتنمية نفسي مهني	24	10	0	712.	460.	مرتفعة
		70.6	29.4	00.0			
25	الجدية في أداء العمل بالمستوى المطلوب وفي الوقت المحدد	14	17	3	322.	630.	مرتفعة
		41.2	50.0	8.8			
26	أشارك في الأنشطة التي تخدم المجتمع	12	15	7	152.	740.	متوسطة
		35.3	44.1	20.6			
	الكلّي للمحور الثالث	151	74	13	18.06	1.80	متوسطة
		63.44	31.09	5.46			
	الكلّي	552	288	49	66.79	5.90	مرتفعة
		62.44	32.57	5.54			

يتضح من خلال الجدول السابق أن المتوسطات الحسابية جاءت مابين متوسطة ومرتفعة ضمن محاور الاستبيان ففي المحور الأول : معرفة اعضاء هيئة التدريس بالجودة ، كانت أغلب الفقرات مرتفعة ، حيث سجلت أعلى درجة للمتوسطات في الفقرة رقم (1) بمتوسط حسابي (2.88) في المرتبة الأولى وبدرجة مرتفعة ، بينما سجلت أدنى درجة في الفقرة رقم (6) والفقرة رقم (7) وبمتوسط حسابي (2.41) وبدرجة مرتفعة أيضا.

أما في المحور الثاني: مدي تقبل أعضاء هيئة التدريس لجودة ، سجلت أعلى درجة للمتوسطات في الفقرة رقم (13) وبمتوسط حسابي (2.68) في المرتبة الأولى في المحور الثاني وبدرجة مرتفعة، بينما سجلت أدنى درجة في الفقرة رقم (19) وبمتوسط حسابي (2.35) ، وبدرجة أيضا مرتفعة.

وفي المحور الثالث : توفر الجودة في سلوك عضو هيئة التدريس، سجلت أعلى درجة للمتوسطات في الفقرة رقم (20) وفي الفقرة رقم (21) وفي الفقرة رقم (22) وفي الفقرة رقم (23) وفي الفقرة رقم (24) وبمتوسط حسابي (2.71) في المرتبة الأولى في المحور الثالث وبدرجة مرتفعة ، بينما سجلت أدنى درجة في الفقرة رقم (26) وبمتوسط حسابي (2.15) وبدرجة متوسطة .حيث كان المتوسط الحسابي لمحاور الاستبيان (66.79) وبانحراف معياري (5.90) ، والتي كانت درجتها مرتفعة نسبيا في محاور الاستبيان ككل . وبالتالي نجد أن المتوسطات الحسابية ضمن محاور الاستبيان عن شيوع ثقافة الجودة الشاملة لدى أعضاء هيئة التدريس جاءت بدرجة مرتفعة.

الفرضية الأولى: للتحقق من هذه الفرضية تم استخدام اختبار(ت) للمقارنة بين المجموعتين فكانت النتائج وفق الجدول التالي:

جدول رقم (5) يبين اختبار (ت) للتعرف على الفروق وفقاً لمتغير الجنس

المحور	الجنس	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت	مستوى الدلالة	الاستنتاج
المعرفة بالجودة	ذكر	25	25.92	2.84	0.39	0.69	غير دالة
	أنثى	9	26.33	2.23			
تقبل الجودة	ذكر	25	22.76	2.77	0.19	0.84	غير دالة
	أنثى	9	22.56	2.29			
توفر الجودة بالسلوك	ذكر	25	18.00	1.95	0.31	0.75	غير دالة
	أنثى	9	18.00	1.39			
الكلية	ذكر	25	66.68	6.21	0.18	0.85	غير دالة
	أنثى	9	67.11	5.27			

يتضح من خلال الجدول أعلاه بأنه لا توجد فروق بين المجموعتين فيما يتعلق بمدي شيوع ثقافة الجودة لدى أعضاء هيئة التدريس جامعة سبها تعزى لمتغير الجنس، حيث يصل مستوى الدلالة (0.39، 0.19، 0.31، 0.18) وهي أكبر من (0.05) مستوى الدلالة المعتمد بالعلوم الاجتماعية والتربوية بالبرنامج الاحصائي (Spss) وبهذا لا توجد فروق بين الجنسين، وهذا ما حققته الفرضية الأولى.

الفرضية الثانية: للتحقق من هذه الفرضية تم استخدام اختبار (ف) تحليل التباين البسيط للمقارنة بين المجموعات على الاستبيان، فكانت النتائج وفق الجدول التالي:

جدول رقم (6) يبين اختبار (ف) للتعرف على الفروق وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

المحور	سنوات الخبرة	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ف	مستوى الدلالة	الاستنتاج
المعرفة بالجودة	1- 4 سنوات	2	26.50	2.12	0.10	0.89	غير دالة
	5- 10 سنوات	13	25.77	2.80			
	أكثر من 10 سنوات	19	26.16	2.73			
تقبل الجودة	1- 4 سنوات	2	24.00	2.82	0.25	0.77	غير دالة
	5- 10 سنوات	13	22.69	2.95			
	أكثر من 10 سنوات	19	22.58	2.47			
توفر الجودة بالسلوك	1- 4 سنوات	2	18.00	1.41	0.74	0.48	غير دالة
	5- 10 سنوات	13	18.54	1.71			
	أكثر من 10 سنوات	19	17.74	1.91			
الكلية	1- 4 سنوات	2	68.50	6.36	0.11	0.89	غير دالة
	5- 10 سنوات	13	67.00	6.57			
	أكثر من 10 سنوات	19	66.47	5.70			

يتضح من خلال الجدول أعلاه بأنه لا توجد فروق بين المجموعات فيما يتعلق بشيوع ثقافة الجودة لدى أعضاء هيئة التدريس، جامعة سبها تعزى لمتغير سنوات الخبرة، حيث يصل مستوى الدلالة إلى 0.81 ، 0.77 ، 0.48، 0.89) وهي أكبر من (0.05) مستوى الدلالة المعتمد م الاجتماعية والتربوية بالبرنامج الاحصائي (Spss)، وبالتالي نجد بأنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة، وهذا ما حققته الفرضية الثانية.

نتائج البحث:

- 1 - أن المتوسطات الحسابية لمدي شيوع ثقافة الجودة الشاملة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة سبها - كلية الآداب جاءت بدرجة مرتفعة.
- 2 - لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة سبها - كلية الآداب في ثقافة الجودة تعزى لمتغير الجنس.
- 3 - لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة سبها - كلية الآداب في ثقافة الجودة تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

ثانياً - التوصيات والمقترحات:

- 1 - تطوير ثقافة الجودة الشاملة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة سبها .
- 2 - أن تعتمد الجامعة وسائل وأساليب متنوعة في تقييم عضو هيئة التدريس الجامعي.
- 3 - وضع آلية لتحسين مستوى اداء الاستاد الجامعي وانعكاسه في جودة التعليم العالي.
- 4 - تقديم حوافز مادية ومعنوية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي المتميزين في أدائهم التدريسي حيث يسهم ذلك في تحقيق جودة التعليم العالي.

المراجع:

- 1- حسن أحسين وآخرون (2009): الجودة الشاملة في التعليم بين مؤشرات التمييز ومعايير الاعتماد، عمان دار المسيرة
- 2- رمزي أحمد عبد الحي (2007): تقييم اداء الإدارة الجامعية في ضوء إدارة الجودة الشاملة الإسكندرية، دار الوفاء.
- 3 - محمد عوض الترتوري (2006): إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي والمكتبات ومراكز المعلومات، دار المسيرة، عمان

- 4 - أميرة جابر هاشم (2021): "مدي شيوع ثقافة الجودة الشاملة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكوفة مجلة روافد ، العدد 5
- 5 - الطيب محمد ابراهيم (2015): "متطلبات تطبيق ثقافة الجودة الشاملة بجامعة الملك خالد" مجلة الجامعة، العدد 5
- 6 - ردمان محمد وتوفيق علي (2008): "التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس مدخل للجودة الشاملة في التعليم الجامعي " ، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، العدد 1
- 7 - علي بن عبد الله (2007): "العلاقة بين تطوير الاداء المهني عند أعضاء هيئة التدريس وارتفاع مستوي التحصيل عند الطلاب في كلية التربية بجامعة الملك خالد "، المجلة العربية للتربية، تونس.
- 8 - وفاء زكي بدروس (2015) " آليات مقترحة لتفعيل نشر ثقافة الجودة في ضوء خبرات بعض الدول " مجلة التربية المقارنة والدولية، العدد 1
- 9 - باسم صالح مصطفى (2011): " فعالية برنامج تدريبي مقترح لتطوير الكفايات المهنية لطلبة معلمي التعليم الاساسي بجامعة الازهر في ضوء استراتيجية إعداد المعلمين "، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية غزة.
- 10 - نعيمة الغنام (2011) : "فاعلية أداء مديرة المدرسة الابتدائية بالمنطقة الشرقية في السعودية في ضوء معايير الجودة الشاملة "، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة البحرين.
- 11 - منى بنت حميدان السبيعي (2010): "واقع المهارات التدريسية لعضوات هيئة التدريس بكلية العلوم التطبيقية في ضوء معايير الجودة الشاملة من وجهة نظر طالبات جامعة أم القرى" ندوة التعليم العالي للفتاة جامعة طيبة، المملكة العربية السعودية.