



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف - المسيلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس



الرقم التسلسلي:/2022

رقم التسجيل:

العدالة التنظيمية وعلاقتها بمؤشرات الجودة الأكاديمية لدى أساتذة التعليم العالي

مذكرة مكملة لنيل شهادة الليسانس في:

تخصص: عمل وتنظيم

شعبة: علم النفس

إشراف الأستاذ (الدكتور)

إعداد الطالبات:

علوطني عاشور

— شاكرا مارية

— حجاب بثينة

— شعبان مروة

السنة الجامعية: 2022/2021



إهداء

أهدي هذا المجهود إلى النور الذي أنار دربي و السراج الذي لا ينطفئ نوره أبداً إلى الغاليان اللذان بذلا جهد السنين من أجل أن أعتلي سلاالم النجاح إلى أبي "نور الدين" وصاحبة البيت الدافئ و العين الساهرة والقلب الحنون إلى أمي "بن عزي فوزية" فألف شكر و تحية.

و إلى إخوتي "فاطمة، كريمة، محمد الأمين، راضية، يوسف" الذين زرعوا لدي روح المثابرة والاجتهاد لأصل إلى ما أصبو إليه، وإلى أزواجهم وزوجاتهم وأولادهم " معاذ، لين، دانية، رسيم".

معلمتي الحبيبة "زاوي عقيلة"، وإلى كل أحبتي و عائلتي و صديقاتي.

و إلى من شاركوني هذا العمل صديقاتي "شعبان مروة"، "حجاب بثينة".

و الحمد لله رب العالمين

مارية

إهداء

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات

أما بعد ها أنا اليوم أنهي مرحلة جديدة من حياتي الدراسية بفضل الله سبحانه وتعالى أولاً ثم والدي الكريمين , إلى من بسمتها غايتي وما تحت أقدامها جنتي أُمي الغالية "بلحسين ليندة " وإلى أبي الغالي "شعبان عبد العزيز " حفظهما الله ورعاهما أُمي أنا هنا بدعائك وأبي أنا هنا بشيبيك وتعبك أطل الله عمركما ألبسكما لباس الصحة والعافية .

إلى جدي وجدي الغاليين " بلحسين إبراهيم و " بلحسين عائشة " وأخواتي شيماء , أمينة, أمال, محمد إسلام .

إلى أروع من جسد الحب بكل معانيه... فكان السند والعتاء زوجي وكتفي الذي لا يميل بعد والدي " لطرش حسين "

إلى رفيقات دربي الدراسي " شاكر مارية " " حجاب بثينة "

مرورة

إهداء

أهدي ثمرة جهدي إلى من أوصاني الله بهما حسنا أُمي "هنية حجاب، أبي محمد حجاب"

إلى إخوتي وزوجاتهم، أخواتي وأزواجهم إلى جدي الفالي التي غمرتني بدعواتها

وكال عائلة حجاب عامة وخاصة

إلى القلب النابض في العائلة الأحفاد "غصون، ضياء، منة الله، شفاء، خبيب"

إلى روح أخي الطاهرة رضوان حجاب رحمة الله عليه

إلى توأمي وسندي شيماء

إلى رفيقة الدرب سيرين جرار وإلى شيماء خنوس التي بادرت بالتبريكات قبل التخرج

إلى من شاركني في إنجاز هذا البحث "شاكر مارية، شعبان مروة"

إلى من كان لي شمعة منيرة في طريقي الدراسي والقرآني

إلى أساتذتي بمركز الماهر بالقرآن الكريم

الحمد لله الذي ألهمني الصبر والقوة لإتمام هذا العمل

أشكر نفسي وأقدر تعبتي ومجهودي المبذول في مراحل إنجاز هذا البحث المتواضع...

بشينة

شكر وتقدير

قال رسول الله صلى الله عليه و سلم:

"من لا يشكر الناس لا يشكر الله"

شكري الأول و الأعظم لله عز وجل الذي و فقني لإتمام هذا البحث و نسأله سبحانه السداد و التوفيق و القبول فيما بحثنا و فيما اجتهدنا و أنار لنا الطريق إلى درب العلم و المعرفة، و أصلي و أسلم على من لا نبي بعده معلم هذه الأمة و مرشدها صلى الله عليه وسلم.

و بعده أشكر الأستاذ المشرف على هذا البحث الدكتور "علوطي عاشور" لما قدمه لنا من إرشادات و معلومات من أجل إثراء هذا العمل جزاه الله خير الجزاء.

كما أتقدم بالشكر لكل أساتذتي الأفاضل بكلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية على تعاونهم معنا مع الشكر الجزيل لمدير الجامعة.

و نشكر ونقدر أنفسنا على المجهودات التي بذلناها والصعوبات التي تخطيناها.

وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين

ملخص الدراسة باللغة العربية:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين العدالة التنظيمية و مؤشرات الجودة الأكاديمية لدى عينة من أساتذة جامعة محمد بوضياف وبالأخص أساتذة كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية -بالمسيلة- و التعرف أيضاً على العلاقة بين كل مؤشر من مؤشرات العدالة التنظيمية و هي " العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، و العدالة التفاعلية " و ارتباطهم بمؤشرات جودة التعليم العالي.

حيث اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي، و تم تصميم و توزيع قوائم الاستبيان و التي قد قسمت إلى جزئين (الجزء الأول استبيان لقياس العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة، و الجزء الثاني استبيان لقياس مؤشرات الجودة الأكاديمية لدى أساتذة التعليم العالي)، و شملت عينة الدراسة (40) أستاذاً من الكلية، و لأجل تفريغ و معالجة البيانات تمت الاستعانة ببرنامج **SPSS**.

و بعد المعالجة و التحليل الإحصائي لنتائج الدراسة توصلنا إلى مايلي:

* توجد علاقة بين العدالة التنظيمية و مؤشرات الجودة الأكاديمية لدى أساتذة التعليم العالي.

* توجد علاقة بين العدالة التوزيعية و مؤشرات الجودة الأكاديمية لدى أساتذة التعليم العالي.

* توجد علاقة بين العدالة الإجرائية و مؤشرات الجودة الأكاديمية لدى أساتذة التعليم العالي.

* لا توجد علاقة بين العدالة التفاعلية و مؤشرات الجودة الأكاديمية
لدى أساتذة التعليم العالي.

الكلمات المفتاحية: العدالة التنظيمية، مؤشرات جودة التعليم العالي،
جامعة محمد بوضياف.

Summary of the study in ENGLISH:

the study aimed to identify the relationship between organizational justice and indicators of academic quality among a sample of professors at MOHAMED BOUDIAF UNIVERSITY, especially professors of the Faculty of Humanities and Social Sciences in Msila, and also to identify the relationship between an indicator of organizational justice, which is distributive justice, procedural justice, interactive justice, and their relationship with indicators of quality higher education.

In this study, we relied on the descriptive approach, and questionnaires were designed and distributed, which were divided into two parts (the first part is a questionnaire measure of organizational justice in its three dimensions, and the second part is a questionnaire to measure academic quality indicators for teachers of higher education) and included (40) professors from in order to unload and process the data, the SPSS program was used.

after treatment and statistical analysis of the results of the study, we reached the following:

- * There is a relationship between organizational justice and academic quality indicators for teachers of higher education.
- * There is a relationship between distributive justice and academic quality indicators for teachers of higher education.
- * There is a relationship between procedural justice and academic quality indicators for teachers of higher education.
- * There is no relationship between interactive justice and academic quality indicators for teachers of higher education.

Keywords: organizational justice; indicators of the quality of higher education; Mohamed Boudiaf University.

فهرس المحتويات

إهداء

شكر وتقدير

فهرس المحتويات

قائمة الجداول والأشكال

الملخص

14 مقدمة

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

19 1. تحديد الإشكالية وصياغتها

21 2. فرضيات الدراسة

22 3. أهمية الدراسة

22 4. أهداف الدراسة

23 5. أسباب اختيار موضوع الدراسة

23 6. المفاهيم الإجرائية للدراسة

26 7. الدراسات السابقة

الفصل الثاني: العدالة التنظيمية

32 تمهيد

33 1. نشأة وتطور العدالة التنظيمية

34 2. تعريف العدالة التنظيمية

34 3. أهمية العدالة التنظيمية

36 4. أبعاد العدالة التنظيمية

41 5. علاقة العدالة التنظيمية ببعض المتغيرات التنظيمية

44 الخلاصة

الفصل الثالث: مؤشرات جودة التعليم العالي

46 تمهيد

47	1. مفهوم المؤشر
49	2. الجودة
49	(1) السياق التاريخي لتطور مفهوم الجودة
51	(2) أنواع الجودة
64	(3) أهداف جودة التعليم العالي
67	(4) معايير تصنيف الجودة العالمية للجامعات
70	الخلاصة

الفصل الرابع: لمحة حول جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

72	تمهيد
73	1. التعريف بجامعة المسيلة
74	2. نشأة وتطور جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
77	3. المهام الأساسية لجامعة محمد بوضياف
78	4. دراسة الهيكل التنظيمي لجامعة محمد بوضياف بالمسيلة
82	الخلاصة

الفصل الخامس: الإطار المنهجي

84	تمهيد
85	1. الدراسات الاستطلاعية
87	2. مجتمع وعينة الدراسة
88	3. مجالات الدراسة
89	4. منهج الدراسة
89	5. الأساليب الإحصائية المتبعة في الدراسة
91	6. التحليل والاستنتاج
106	خاتمة

قائمة المراجع

الملاحق

مقدمة

تشهد المؤسسة الجزائرية في الآونة الأخيرة موجة إضرابات واحتجاجات عمالية مست مختلفة القطاعات، إذ تمحورت مطالبها بشكل عام حول زيادة الأجور و إعادة النظر في التصنيف المهني وغيرها كثير، هذه الحالة أثرت سلبا على الحياة اليومية للأفراد عامة وعمال المؤسسات التعليمية خاصة، حيث أصبح جل العاملين يشعرون بأن هناك جور، وهضم للحقوق، كما أخذ الشعور بالظلم ينمو لديهم ، وبالتالي فإن العامل الجزائري لا يشعر بالعدالة في جل منظمات الوطن، هذا الوضع دفع بالعمال إلى تنظيم نقابات عمالية تطالب بالمساواة والعدل أو بما يعرف بالعدالة التنظيمية .

ولهذا نجد أن من سمات الإدارة الحديثة أنها تسعى جاهدة من أجل استقطاب يد عاملة مؤهلة، كما تعمل على العوامل التي تؤثر في قدرة ورغبة الأفراد في العمل، بغية خلق وتدعيم الاتجاهات الايجابية لدى العاملين واحترامهم ومعاملتهم أحسن معاملة وتحقيق مستوى من العدالة لديهم.

فالعدالة التنظيمية تعتبر متغير مهم وله تأثير كبير على المؤسسة و عمل وظائفها ويعود السبب في ذلك إلى أهمية الأثر الذي يمكن أن يحدثه إحساس العاملين بالعدالة أو عدم العدالة في مكان العمل . إذ أن إحساس العاملين بالعدالة يمكن أن يؤدي إلى حدوث ارتفاع مستويات الأداء التنظيمي ولهذا نجد أن العامل يسعى جاهدا لارتقاء بمؤسسته من خلال القيام بالسلوكيات التعاونية والتطوعية.

وإن التطورات والتغييرات التي يشهدها العالم في المجتمعات الحديثة في جميع المجالات المعرفية والتكنولوجية جعلت العالم يدرك أهمية التعليم المتميز في مواكبة المستجدات ومواجهة التحديات المحيطة به، إضافة إلى أهميته في تطوير المجتمعات لما يلعبه من دور فعال في تنمية الموارد البشرية، وهو ما اوجب على المفكرين والباحثين

ضرورة البحث عن نماذج جديدة لإصلاح التعليم العالي تتوافق مع احتياجاتها الحالية والمستقبلية، حيث أصبحت الأمم القوية في عصرنا تقاس بما تملكه من ثروة بشرية متعلمة قادرة على الإبداع والإنتاج، وبما تحمله من فكر وعدالة تساعد في ترسيخ السلوكيات الحضارية الراقية.

ورغم أننا نعيش في عصر العولمة الذي بلغت فيه التقنية والتكنولوجيا وسرعة وسائل الاتصال على مراحل لا تكاد تصدق، إلا أنه يضل الإنسان هو العمود الفقري والقلب النابض لكل منظمة فهو الذي يقوم بأهم العمليات الإدارية والمهنية التي غالبا ما تكون سببا في نجاح أو فشل المنظمة، لذلك حرصت المنظمات الناجحة على الاهتمام بالعنصر البشري وتقدير ما يحمله من مشاعر وقيم و عدالة في محاولة التقريب بين عدالة المنظمة وعدالة الأفراد، والذي يؤدي إلى المزيد من الولاء والنجاح والعمل على تحقيق الأهداف الكلية.

وبعد إدراك علماء الإدارة الحديثة على أهمية العنصر البشري في جودة المؤسسات وفعاليتها من خلال العدالة السائدة بين العمال أصبحت موضوع اهتمام الباحثين بحثا عن الجودة والفعالية والكفاءة في مجالات الإدارة والعلاقات الإنسانية داخل المنظمة.

ونظرا لأهمية الجامعة كأهم ركيزة للبناء المعرفي والعلمي، ونقطة تحول هامة بين الشق المعرفي النظري والواقع العلمي الميداني ولتبني العدالة التي تساهم في قيادة المجتمع نحو التقدم بفضل القيادات التربوية والتعليمية، التي تمتلك قيما ذاتية و إنسانية وتوجيهية تساعد في البناء السلوكي الفردي والجماعي.

وفي هذا البحث سوف يتم التعرف على العدالة التنظيمية و علاقتها بمؤشرات الجودة الأكاديمية لدى أساتذة التعليم العالي بجامعة المسيلة وقد تم تصميم استبانته لهذا الغرض من اجل استطلاع رأي العينة من مجموع الأساتذة الإداريين بالجامعة، و ذلك لبيان العلاقة بين

العدالة التنظيمية و مؤشرات الجودة الأكاديمية لدى أساتذة التعليم العلي . وبهذا تعد العدالة التنظيمية و مؤشرات جودة التعليم العالي المتغيرات الهامة في هذه الدراسة. و على هذا فإن دراستنا هذه حول معرفة "علاقة العدالة التنظيمية و مؤشرات جودة التعليم العالي" و لقد تناولنا الموضوع من خلال خطة البحث التالية:

الفصل الأول: تضمن الإطار العام للدراسة، وقد اختص بطرح إشكالية الدراسة مع الإشارة إلى جملة من التساؤلات، كما تضمن ذكر الفرضيات التي احتوتها الدراسة بالإضافة إلى أهمية و أهداف الدراسة، و أهم المفاهيم المتداولة في الدراسة، وكذلك شمل هذا الفصل الدراسات السابقة حول موضوع الدراسة.

الفصل الثاني: فقد تناولنا المتغير المستقل للدراسة وهو العدالة التنظيمية من خلال اللحة التاريخية حول العدالة التنظيمية، مفهوم العدالة التنظيمية و أبعادها الثلاثة (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، والعدالة التفاعلية)، وكذلك تطرقنا إلى أهمية العدالة التنظيمية وكذا علاقتها ببعض المتغيرات.

الفصل الثالث: تم تخصيصه إلى المتغير التابع للدراسة وهو مؤشرات جودة التعليم العالي و تطرقنا فيه إلى مفهوم المؤشر، و السياق التاريخي لمفهوم الجودة و أنواعها و أهدافها، وكذا جودة البيئة الخارجية، و في آخر الفصل تحدثنا عن معايير تصنيف الجودة العالمية للجامعات.

الفصل الرابع: تضمن لمحة حول جامعة محمد بوضياف بالمسيلة والذي يحتوي على التعريف بالجامعة، نشأتها و تطورها، و مهامها الأساسية، و كذلك الهيكل التنظيمي لجامعة محمد بوضياف.

الفصل الخامس: جاء بعنوان الإطار المنهجي للدراسة فقد تضمن الدراسات الاستطلاعية التي قمنا بها، و تحديد مجتمع و عينة الدراسة، ومجالات الدراسة البشرية و الزمانية و المكانية، مع ذكر المنهج المستخدم في الدراسة، وكذلك ذكر الأداة التي ستستخدم في هذه الدراسة والخصائص السيكومترية لأداة الدراسة للتأكد من صدقها وثباتها، ثم التطرق إلى الأساليب الإحصائية التي ستعالج بها نتائج الدراسة و تحليل و استنتاج نتائج الدراسة. و في الأخير خاتمة الدراسة.

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

- تحديد إشكالية الدراسة و صياغتها.
- فرضيات الدراسة.
- أهمية الدراسة.
- أهداف الدراسة.
- أسباب اختيار موضوع الدراسة.
- المفاهيم الإجرائية للدراسة.
- الدراسات السابقة.

1. الإشكالية:

يحظى موضوع العدالة التنظيمية باهتمام عدد كبير من العلماء و العاملين في مجالات علم النفس و ذلك لما لها أهمية في توجيه السلوك نحو تحقيق أهداف التنظيم و الأفراد، فالعدالة التنظيمية تشير إلى مدى إدراك الأفراد لحالة الإنصاف في المعاملة التي يعملون بها من قبل رؤسائهم، فالمنظمة تستطيع ضمان عمل الأفراد بالكفاءة و زيادة مستويات الولاء و الالتزام التنظيمي من خلال تخطيط مستوى من العدالة التنظيمية.

و للعدالة التنظيمية ثلاثة أبعاد هي:

- العدالة التوزيعية: هي عدالة المخرجات التي يحصل عليها العامل.
- العدالة الإجرائية: هي عبارة عن مدى إحساس العامل بعدالة الإجراءات التي استخدمت في تحديد المخرجات.
- العدالة التفاعلية: و هي مدى إحساس العامل بعدالة المعاملة التي يحصل عليها عندما تطبق عليها بعض الإجراءات الرسمية.

و تعتبر العدالة التنظيمية ظاهرة تنظيمية و طريقة يسيطر الفرد من خلالها على توازن الأسلوب الذي يستخدمه المدير في التعامل معه على المستويين الوظيفي و الإنساني، كما لها أيضاً القدرة على التأثير على كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين و على أداء المنظمة، و حتى تصبح العدالة مكوناً فعالاً بالرغم من نسبيتها، فلا بد أن تسعى إدارة المنظمة لإقرارها في كافة مجالات العمل. كما قد تساهم أيضاً في تحقيق الجودة في التعليم العالي إحدى المسائل الحيوية في نظام التعليم المعاصر لذا حرصت مؤسسات القطاع في معظم دول العالم المتخلفة و بالذات في الدول

المتقدمة على تبني الجودة، كمنحى و منهج للعمل فيها و ذلك لأسباب عدة، لعل من أبرزها تنوع أهداف مؤسسات التعليم العالي و تعددها و التوسع في الطلب، و ظهور أنماط جديدة لمؤسساته بالإضافة إلى ظهور وسائط تعليمية جديدة، فهذه التغيرات وغيرها التي شهدتها التعليم العالي وما تضمنته من أنماط جديدة دعت القائمين على هذه المؤسسات للاهتمام بجودة هذا القطاع المهم، حتى صار السعي وراء الجودة مطلباً ضرورياً يستلزم وضع معايير و مؤشرات لعل من أهمها جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي وجودة مواد التكوين و المعرفة الجامعية، و جودة البحث العلمي التي يمكن استخدامها في الحكم على مستوى الجودة فيها و من ثم جودة المخرجات التعليمية.

و يمكن القول أن هناك عاملان يشكلان ضغطاً كبيراً على مؤسسات التعليم العالي للتغيير وهما العولمة و الاعتماد الأكاديمي فالدور المهم الذي تضطلع به وكالات الاعتماد الأكاديمي في دعم التغيير من خلال المطالبة بصياغة نتائج التعلم المتوخاة، و إيجاد الدليل و المؤشرات على أن الأهداف التعليمية قد تم تحقيقها (عربي فرحاني و آخرون، (2015)، ص158) .

و من هذا السياق تأتي إشكالية الدراسة و التي تطرح تساؤل رئيسي يتفرع منه مجموعة من الأسئلة الفرعية، و يصاغ التساؤل الرئيسي للدراسة بالشكل التالي:

• هل توجد علاقة بين العدالة التنظيمية و مؤشرات الجودة الأكاديمية لدى أساتذة التعليم العالي؟

• و تندرج ضمن هذه الإشكالية بعض من التساؤلات الفرعية التالية:

- هل توجد علاقة بين العدالة التوزيعية و مؤشرات الجودة الأكاديمية لدى أساتذة التعليم العالي؟
- هل توجد علاقة بين العدالة الإجرائية و مؤشرات الجودة الأكاديمية لدى أساتذة التعليم العالي؟
- هل توجد علاقة بين العدالة التفاعلية و مؤشرات الجودة الأكاديمية لدى أساتذة التعليم العالي؟

2. فرضيات الدراسة:

- الفرضية العامة:
- ✓ توجد علاقة بين العدالة التنظيمية و مؤشرات الجودة الأكاديمية لدى أساتذة التعليم العالي.
- الفرضيات الجزئية:
- ✓ توجد علاقة بين العدالة التوزيعية و مؤشرات الجودة الأكاديمية لدى أساتذة التعليم العالي.
- ✓ توجد علاقة بين العدالة الإجرائية و مؤشرات الجودة الأكاديمية لدى أساتذة التعليم العالي.
- ✓ توجد علاقة بين العدالة التفاعلية و مؤشرات الجودة الأكاديمية لدى أساتذة التعليم العالي.

3. أهمية الدراسة:

- تكمن أهمية الدراسة من الناحية النظرية في تسليط الضوء على متغيرين حديثين نسبياً هما العدالة التنظيمية و مؤشرات الجودة الأكاديمية لدى أساتذة التعليم العالي.
- التعرف على مدى وعي أساتذة التعليم العالي بأهمية كلا المتغيرين (العدالة التنظيمية و مؤشرات الجودة الأكاديمية).
- تتضح أهمية الدراسة من أهمية الفئة التي تتناولها (أساتذة التعليم العالي).
- معرفة العلاقة بين العدالة التنظيمية و مؤشرات الجودة الأكاديمية.

4. أهداف الدراسة:

- إيجاد علاقة بين العدالة التوزيعية و مؤشرات الجودة الأكاديمية.
- إيجاد علاقة بين العدالة الإجرائية و مؤشرات الجودة الأكاديمية.
- إيجاد علاقة بين العدالة التفاعلية و مؤشرات الجودة الأكاديمية.
- التعرف على طبيعة العلاقة بين العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة (التوزيعية، الإجرائية، التفاعلية) و مؤشرات الجودة الأكاديمية لدى أساتذة التعليم العالي.
- دراسة تأثير العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة على مؤشرات الجودة الأكاديمية لدى أساتذة التعليم العالي.

5. أسباب اختيار الموضوع:

وقع الاختيار على هذا الموضوع لعدة أسباب من بينها:

- الميل الشخصي نحو دراسة موضوع العدالة التنظيمية.
- محاولة كسب المزيد من المعارف و الخبرات التي تخص هذا الموضوع.
- الأهمية البالغة التي تتمتع بها العدالة التنظيمية داخل المنظمة.
- معرفة مدى العلاقة بين المتغيرين.

6. المفاهيم الإجرائية للدراسة:

تحديد المصطلحات: من أجل تجاوز الغموض و اللبس في مصطلحات و مفاهيم هذه الدراسة يجب تحديدها و توضيحها و ضبطها.

1) العدالة التنظيمية:

أ) **تعريف العدالة لغة:** العدالة مصدر الفعل (عَدَلَ) وهو ما قام في النفوس أنه مستقيم وهو ضد الجور، و التنظيمية وهو مؤنث المصدر (تنظيم) وهو ما كان على نسق واحد (إبراهيم و آخرون، 1960).

ب) **العدالة اصطلاحاً:** بأنه كل ما يطابق الحق و يتنزه عن التحيز بإعطاء كل ذي حق حقه و يكون بمساواة الفرد في الحقوق و الواجبات في شؤون الحياة العامة و إتاحة الفرص المناسبة لكل فرد بأن يأخذ حقه دون تمييز بين فرد و آخر (معمرى، (2014)، ص52).

(ج) **العدالة التنظيمية:** هي الطريقة التي يحكم من خلالها الفرد على عدالة الأسلوب الذي يستخدمه المدير في التعامل معه على المستويين الوظيفي و الإنساني و تعكس عدالة المخرجات و عدالة الإجراءات المستخدمة في توزيع تلك المخرجات (عمر محمد دره، (2008)، ص33) . و يعرفها **James:** بأن العدالة التنظيمية هي إحساس العامل بالعدالة في المنظمة و ردة الفعل السلوكية لهذا الإحساس (الخزاعي، (2013)، ص29) .

(د) أبعاد العدالة التنظيمية:

• العدالة التوزيعية: و تشير إلى إدراك الفرد بعدالة المخرجات التي يتسلمها و كذلك العوائد التي يحصل عليها الفرد، و تكون ناتج مقارنة ما يبذله من جهد و ما تحصل عليه من جهة، بينما ما يبذله الآخرون و ما يحصلون عليه من جهة أخرى، و قد عبر عنها البعض بأنها عدالة نتائج القرارات (المغربي، (2007)، ص303) .

• العدالة الإجرائية: هي إدراك الموظف بعدالة الإجراءات و الطرق المستخدمة في توزيع المدخلات و المخرجات في المنظمة (أبو تايه، (2012)، ص149) .

• العدالة التفاعلية: وهي درجة إحساس العاملين بعدالة المعاملة الإنسانية و التنظيمية التي يحصلون عليها عند تطبيقهم للإجراءات، و تقاس بدرجة استجابة المستجيبين على فقرات الإستبانة (البشاشة، (2008) .

(هـ) التعريف الإجرائي للعدالة التنظيمية:

هو إدراك العاملين في المؤسسة و إحساسهم بالإنصاف و المساواة في توزيع المهام و التكاليف و إجراءات العمل و دعم التمييز في المعاملة التي يتلقونها من قبل المرؤوسين.

2) مؤشرات جودة التعليم العالي:

أ) **الجامعة:** الجامعة هي مؤسسة أو منظمة تعليمية يلتحق بها الطلاب بعد إكمال دراستهم بالمدرسة الثانوية، و الجامعة هي أعلى مؤسسة معروفة في التعليم العالي حيث أنها تساهم في نشر المعارف و تكوين الإطارات اللازمة للتنمية و إعداد البحث العلمي و نشر الثقافة.

ب) **المؤشر:** يعرف قاموس أكسفورد المؤشر بأنه يشير أو يوجه الانتباه إلى شيء ما دقته قليلة أو كبيرة، كما يشير إلى حالة الموقف الذي نختبره (William, (1974), p695).

ج) **الجودة:** الدرجة العالية من التميز و النوعية الجيدة للأشياء و الأشخاص وفق المعايير نتعارف عليها لتحقيق كفاءة ما أو أداء جيد.

د) **التعليم العالي:** هو كل أنواع التعليم الذي يلي مرحلة الثانوية أو ما يعادلها و تقدمه مؤسسات متخصصة، ومرحلة التخصص العلمي في كافة أنواعه و مستوياته، رعاية لذوي الكفاءة و النبوغ و تنمية لمواهبهم و سد حاجات المجتمع المختلفة في حاضره و مستقبه، بما يساير التطور المفيد الذي يحقق أهداف الأمة و غايتها النبيلة (عطا، (2011)، ص23).

هـ) **جودة التعليم العالي:** هي مجموعة الأساليب الحديثة للتغيير و التطوير التنظيمي طبقا للمجال التربوي تعتمد على جودة التدريس للأستاذ الجامعي و

جودة المعارف و المناهج و جودة البحث العلمي و مخرجاتهم و ذلك بتزويدهم باستمرار بالمعلومات الجديدة و التقنيات الحديثة لتطوير كل أفراد التنظيم الجامعي.

7. الدراسات السابقة:

(3) العدالة التنظيمية:

دراسة رشدي عبد اللطيف وادي (2007) بعنوان: العدالة التنظيمية دراسة ميدانية على الوزارات الفلسطينية في قطاع غزة، و هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية لدى بعض من الموظفين في الوزارات الفلسطينية في قطاع غزة من أجل تطوير التنمية البشرية و إدارة الموارد البشرية و تحقيق الأهداف الوطنية المرجوة، و أجريت هذه الدراسة على عينة عشوائية طبقية بلغ حجمها (652) موظفا ممن يشغلون مراكز إشرافية قيادية من مجتمع الدراسة الذي يضم أكبر ست وزارات فلسطينية في قطاع غزة، و تم تصميم إستبانة لجمع البيانات و استخدام اختبار **T-Test** و تحليل التباين الأحادي، و اختبار تامهان للمقارنات المتعددة، و معامل ارتباط بيرسون و سبيرمان براون، و اختبار ألفا كرونباخ.

و توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

توجد عدالة توزيعية بدرجة مقبول في الوزارات في قطاع غزة و ذلك بنسبة 61,93%.

و توجد هناك عدالة الإجراءات بدرجة ضعيفة و بمستوى فوق المتوسط، حيث أن الوزن النسبي لها يساوي 59,20% أي أن العينة حول قضايا العدالة المتعلقة بالطرق و الآليات المستخدمة في تحديد المخرجات أو النتائج جاءت محايدة.

لا توجد عدالة في التعامل التي تمثل معتقدات أو أفكار آراء العينة بشأن جودة المعاملة الشخصية التي يحصلون عليها من صانعي القرارات عند وضع الإجراءات كما تمثل عدالة المعاملة التي يحظون بها لدى الإجراءات الرسمية بنسبة 57,20%.

توجد عدالة تنظيمية في الوزارات الفلسطينية في قطاع غزة و لكنها بمستويات ضعيفة و قريبة من المتوسط بوزن نسبي يساوي 59,59%.

أثبتت نتائج الدراسة وجود علاقة بين المتغيرات الشخصية و الشعور بالعدالة التنظيمية في الوزارات الفلسطينية في قطاع غزة.

*دراسة البشاشة سامر (2008) بعنوان: أثر العدالة التنظيمية على بلورة التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية، و هدفت الدراسة إلى التعرف على تحليل أثر العدالة التنظيمية في التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية، و أجريت هذه الدراسة على عينة من العاملين في المؤسسات العامة والتي بلغ عددها (6815) موظفا و تم اختيار عينة طبقية عشوائية تمثل 15% من كل طبقة في كل مؤسسة و بلغ تعدادها الصافي (919) مفردة و لتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام استبانة لغرض جمع البيانات و توزيعها على أفراد عينة الدراسة.

و توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: من أبرزها:

إن تصورات العاملين لأبعاد العدالة التنظيمية جاءت بدرجة متوسطة، و أن تصوراتهم لمستوى التماثل التنظيمي جاءت مرتفعة.

أن هناك أثراً ذا دلالة إحصائية لأبعاد العدالة التنظيمية في التماثل التنظيمي.

*دراسة (2005) Cremer بعنوان: أثر العدالة الإجرائية و التوزيعية في التماثل التنظيمي، و هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التفاعل بين العدالة الإجرائية و التوزيعية في التماثل التنظيمي، و أجريت هذه الدراسة على عينة تتكون من (241) مبحوثاً في كبرى المنظمات الصناعية في فرنسا تم اختيارها بطريقة عشوائية، و قد تمت الاستعانة بأداة لقياس العدالة الإجرائية و العدالة التوزيعية و الرغبة في التعاون و إدراك العاملين للتماثل.

و توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: أن التفاعل بين العدالة الإجرائية و التوزيعية كان فقط بين العاملين الذين لديهم إدراك بالتماثل التنظيمي ، و أنه إذا كانت العدالة الإجرائية و التوزيعية مرتفعة لدى العاملين فإن ذلك يدعو إلى تعاون أفضل و بالتالي إلى تماثل أفضل.

*دراسة (2008) Yilmaz بعنوان: **Organizational citizenship and organizational justice in turkish primary school.**

هدفت الدراسة إلى معرفة مدى إدراك المدارس الابتدائية للعدالة التنظيمية و المواطنة التنظيمية، وما إذا كان إدراكهم لهذه المتغيرات يختلف بناءً على متغيرات الجنس و مجال التدريس و الأقدمية و إذا كان هناك ارتباط بين العدالة التنظيمية و سلوك المواطنة التنظيمية، و أجريت هذه الدراسة على (424) مدرس من المرحلة الابتدائية في مدارس أنقرة بتركيا، حيث كانت نسبة المدرسين ذكوراً

(62.4%) و نسبة المدرسين الإناث بنسبة (37.6%)، و اعتمد الباحث على استبيان لجمع البيانات حول موضوع الدراسة.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- هناك إدراك موجب للعدالة و المواطنة التنظيمية لدى المدرسين.
- لا توجد تأثير للمتغيرات الديموغرافية في إدراك المدرسين للمواطنة التنظيمية.
- يوجد تأثير لسنوات الأقدمية على مستوى إدراك المدرسين للعدالة التنظيمية.
- لا يوجد تأثير الجنس أو مجال التدريس على مستوى إدراك المدرسين للعدالة التنظيمية.
- توجد علاقة موجبة بين إدراك المدرسين للعدالة التنظيمية و سلوك المواطنة التنظيمية.

4) جودة التعليم العالي:

*دراسة لعجال مسعودة (2009) بعنوان: القيم التنظيمية و علاقتها بجودة التعليم العالي، هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين المتغيرين القيم التنظيمية و جودة التعليم العالي، و أجريت هذه الدراسة على عينة من الأساتذة و الأساتذة الإداريين بجامعة بسكرة حيث اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي مستخدمة في ذلك أدوات جمع المعلومات (الملاحظة، المقابلة، و الاستبيان).

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- تقارب درجة ممارسة متغيرات الدراسة.

- درجة ممارسة الجودة يرتفع بارتفاع درجة ممارسة القيم التنظيمية وهو ما يفسر العلاقة الطردية بين القيم التنظيمية و جودة التعليم العالي.

*دراسة بومتايا وزايري بعنوان: الجودة في التعليم العالي، هدفت هذه الدراسة إلى استعراض أفضل الممارسات التطبيقية لإدارة الجودة الشاملة في التعليم، و أجريت هذه الدراسة على خمس جامعات في الولايات المتحدة الأمريكية من خلال تطبيق البيانات النوعية و تحليلها بالتعامل مع كل جامعة على حدة باستخدام أسلوب دراسة الحالة و معايير جائزة مالكولم التي تضمنت سبعة معايير.

توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية: المعايير السبعة التي وضعتها جائزة مالكولم أبرزت تميز الجامعات الخمس في ممارستها، إذ أن التزام قيادة الجامعة بتحقيق شكل الدافع الرئيسي لتطبيق أداة الجودة الشاملة داخل الجامعة وصل إلى الممارسة الواسعة للتخصيص الإستراتيجي و انتشار خطط العمل الذي مكن الجامعات من التميز.

الفصل الثاني

العدالة التنظيمية

تمهيد

- نشأة وتطور العدالة التنظيمية.
- تعريف العدالة التنظيمية.
- أهمية العدالة التنظيمية.
- أبعاد العدالة التنظيمية.
- علاقة العدالة التنظيمية ببعض المتغيرات.

خلاصة

تمهيد:

تعتبر العدالة التنظيمية من أهم المكونات للهيكل الاجتماعي والنفسي للمنظمة حيث تعتبر قيمة ونمط اجتماعيا، وتفادي المنظمة لها وتجاوزها يمثل تدمير للقيم الاجتماعية. وعليه فإن غياب العدالة التنظيمية يترتب عليه العديد من المشكلات للأفراد والمنظمة.

وعليه سيتم التطرق في هذا الفصل إلى نشأة وتطور العدالة التنظيمية ومفهومها وأهميتها، أبعادها، وأخيرا يتم التطرق إلى علاقتها ببعض المتغيرات.

1. نشأة وتطور العدالة التنظيمية:

تعتبر العدالة التنظيمية مفهوما محوريا، وإن كان قد بدأ التعامل معه حديثا في مجال الإدارة، إلا أن له جذوره التاريخية والفلسفية المستمدة من نظرية "المساواة" التي اقترحها وقدمها العالم الشهير "آدمز" قبل نصف قرن من الزمان، حيث تنهض تلك النظرية على مسلمة مفادها أن العاملين يقارنون نسبة مخرجاتهم الوظيفية (الدخل الوظيفي مثلا)، ومدخلاتهم الوظيفية (الجهد الوظيفي) إلى نسبة مخرجات ومدخلات غيرهم من الأقران في العمل، واستنادا على هذه النظرية فإنه يفترض أن إحساس الفرد بعدم المساواة ينتج في الحالات التي يحصل فيها الفرد على أجر أقل مما يستحق. (الجندي والبناء، 2007، ص36).

فقد تطور على يد فلوجر (1977) وجرينبرج (1987،1990) وقد تم صياغة مصطلح العدالة التنظيمية أساسا واسطة جرينبرج في عقد الثمانينيات من القرن العشرين، وقد وصفها كموضوع ظهر في الأدبيات خلال محاولات وصف دور النزاهة/ العدالة في بيئات العمل. (المهدي، 2006، ص52).

ومما هو جدير بالذكر أنه رغم اهتمام الباحثين بدراسة العدالة التنظيمية في مجالات الإدارة منذ العقد السادس من القرن العشرين إلا أنها مازالت ظاهرة مهمة إلى حد كبير في أدبيات الإدارة التعليمية، حيث يلاحظ من مراجعة الأدبيات المدرسية أن الاهتمام بموضوع العدالة التنظيمية لم يلتفت إليه على نحو صريح إلا في عام 2004م عندما قام اثنان من كبار اساتذة الإدارة التعليمية في الولايات المتحدة الأمريكية هوي وتارتر (2004) أول محاولة بحسب تصريحهما لتطبيق بنية العدالة التنظيمية في المدرسة في دراسة لهما بعنوان: "العدالة التنظيمية في المدارس: لاعدالة دون ثقي"، حيث انطلقا من التأكيد على أهمية قضايا العدالة التنظيمية في المدارس بقولهما: "إن تأكيدنا الأساسي هو أن قضايا العدالة

والنزاهة في البيئات المدرسية لا يجب أن تؤخذ باستخفاف، وعلى أي فرد يشكك في صحة هذا القول أن يقوم ببساطة بزيادة إحدى المدارس ويسأل المعلمين عن مدى معاملتهم في وظيفتهم بصورة عادلة" (هوي وتارتر، 2004، ص250)، ثم بدأت ملامح المفهوم تتضح لدى العديد من الباحثين كرد فعل منطقي للتطور الحادث في دراسة كافة العلوم الإدارية والتي استهدفت دراسة المؤسسات والعوامل المؤثرة فيها.

2. تعريف العدالة التنظيمية:

يرى جرينبرج(1995) بأن العدالة التنظيمية هي إدراكات الموظفين حول مدى معاملتهم بإنصاف في مكان العمل وكيف لمثل تلك الإدراكات أن تؤثر على المخرجات التنظيمية مثل سلوكيات المواطنة التنظيمية.

وهي أيضا درجة تحقيق المساواة والنزاهة في الواجبات وفي الحقوق التي تعبر عن علاقة الفرد بالمنظمة، وتجسد مبدأ تحقيق الالتزامات من قبل الموظفين تجاه المنظمة التي يعملون فيها وتأكيد الثقة المطلوبة بين الفرد والمنظمة (كنزة، 2018).

وعرفها فولجر بأنها سلوك أخلاقي ذو فضيلة تملى على الموظفين كيف يتعاملون ويتفاعلون سويا(فولجر، 1998).

عرفها ملحم على أنها هي عدالة المعاملة التي يتلقاها الموظف من قبل إدارته، سواء أكانت بشكل توزيع الأجر والمكافآت، أو بشكل عدالة الإجراءات المطبقة في توزيع الأجر او عدالة المعاملات على المستوى الشخصي أو المعلوماتي أو عدالة تقييم أدائه (ملحم،2020).

3. أهمية العدالة التنظيمية:

تتضح أهمية العدالة التنظيمية من خلال المؤشرات التالية:

- إن العدالة التنظيمية توضح حقيقة النظام التوزيعي للرواتب والأجور في المنظمة وتعتبر العدالة التوزيعية في هذا الجانب بعدا هاما من الأبعاد التي يتم عبرها تقييم النظام التوزيعي والعائد المادي المعمول به في المنظمة.
 - العدالة التنظيمية تسلط الكشف عن الأجواء التنظيمية والمناخ التنظيمي السائد في المنظمة، وبالتالي بناء تصورات خاصة ضمن بعد العدالة في التعاملات حول السياقات والمعاملات والعلاقات التنظيمية والإنسانية والاجتماعية، والتعامل معها من خلال ما تعكسه من حالات التجاوب ودرجات التفاعل التنظيمية.
 - العدالة التنظيمية تؤدي إلى تحقيق السيطرة الفعلية والتمكن في عملية اتخاذ القرار، وتعتبر العدالة الإجرائية في هذا الجانب بعدا هاما يتحدد في ضوئها نظام العقوبات والالتزامات الوظيفية وكيفية الأداء لبلوغ الأهداف المطلوبة في المنظمة وكيفية حل المشكلات المترتبة.
 - العدالة التنظيمية تؤدي إلى تحديد جودة نظام المتابعة والرقابة والتقييم، وخلق القدرة على تفعيل أدوار التغذية الراجعة والقدرة على إعادة تصميم التنظيم في الوظائف والأدوار التنظيمية وتصحيح الانحرافات وإقامة التصورات اللازمة بشكل يكفل وجود استدامة العمليات التنظيمية والانجازات عند أعضاء المنظمة.
- إن هذه الأهمية للعدالة التنظيمية بمختلف أبعادها، تشكل ضابطا توازنيا بالنسبة للمنظمة على صعيد السلوك الإداري والسلوك الإنساني بشكل يجسد مبادئ العدالة حيث أن الموظفين ضمن منظماتهم يتعاملون مع الجوانب الأساسية المتعلقة بتطبيق القواعد وممارسة السلطة والتعامل مع المواقف، حينما تأخذ العدالة التنظيمية مجراها دون تمييز على أساس شعور كل واحد من هؤلاء الموظفين بالمساواة وتطابق الجهود مع الحاجات والرغبات

وإعطائهم فرصا متماثلة للنجاح ودعم توقعاتهم المشروعة والتعامل مع قيمهم وما يؤدي إلى تقديم وزيادة أدائهم. (عمر محمد، 2008).

4. أبعاد العدالة التنظيمية:

يتفق معظم الدارسين لأبعاد العدالة التنظيمية على أنها تتكون من ثلاثة أبعاد رئيسية هي:

(العدالة التوزيعية، عدالة الإجراءات، عدالة التعاملات).

أولا: العدالة التوزيعية:

إن عدالة التوزيع تعود في جذورها إلى نظرية المساواة (لآدامز 1200) ويقصد بها المخرجات التي يحصل عليها الموظف، إذ يقيم العاملين نتائج أعمالهم وفقا لقاعدة توزيعية قائمة على مبدأ المساواة فالعمال يقيمون الحالة النهائية لعملية توزيع الموارد في المنظمة وفق إدراك العاملين لعدالة مخرجات المستلمة وقد حدد أورقان ثلاثة قواعد لعدالة التوزيع في المنظمات وهي:

1) قاعدة المساواة: تقوم على فكرة إعطاء المكافئات على أساس المساهمة فالعامل الذي يعمل عدد ساعات أكبر يستحق التعويض أكبر من الذي يعمل بعدد ساعات أقل من ساعات العمل على افتراض أن العوامل الأخرى متساوية بمعنى أن هناك مساواة بين الذي يساهم ويبادر في العمل والذي يكتفي بالحد الأدنى من العمل والاداء وان المكافئات متساوية بين عاملين وغير متساويين في المساهمة.

2) قاعدة النوعية: المقصود بهذه القاعدة أن كل العاملين وبغض النظر عن خصائصهم الفردية (الجنس، العرق، اللون...) يجب أن يتساواوا بفرص الحصول على المكافئات فمثلا عندما تعمل المنظمة على تقديم الخدمات الصحية لموظفيها يجب أن تشمل هذه الخدمات جميع العاملين بالمنظمة بغض النظر عن الفروق الموجودة بينهم سواء كانت

جنسية، عرقية او حتى مهارية إذا حصل العكس فإن باقي العمال سيشعرون بأن هناك تجاوز على قاعدة النوعية.

(3) قاعدة الحاجة: تقوم هذه القاعدة على فكرة تقديم الأفراد ذوي الحاجة الماسة على الآخرين بافتراض تساوي الأشياء الأخرى، فمثلا إذا أرادت المنظمة تقديم مكافئة مالية وكانت امرأة متزوجة وأخرى غير متزوجة وعلى اعتبار باقي الأشياء متساوية، فإنه تقدم المرأة المتزوجة على الثانية، وإذا حصل العكس فإن المتزوجة تشعر بأن هناك تجاوز على قاعدة الحاجة.

لفهم أثر عدالة التوزيع على العلاقات بين العاملين داخل المنظمة بشكل أفضل يجب أن يؤخذ في الحسبان الأهمية النسبية لقيم العمال الاقتصادية والاجتماعية من وجهة نظر العاملين، فإذا ازدادت أهمية القيم الاقتصادية بالنسبة للعاملين فإن الاحساس بعدالة التوزيع سوف يكون له الأثر الكبير على سلوكهم، أو في الحالات التي تغطي فيها القيم الاجتماعية للعاملين على قيمهم الاقتصادية فإن الاحساس بعدالة التوزيع سوف يكون أقل أهمية في التأثير على سلوك العاملين، وتتضمن العدالة التوزيعية مايلي:

• جانب مادي (هيكل التوزيعات) ويعبر عن حجم ومضمون ما يحصل عليه الفرد من مكافآت.

• جانب اجتماعي ويعبر عن المعاملة الشخصية التي يعامل بها المدير الفرد الذي يحصل على المكافآت.

فإذا حدد الموظفون علاقاتهم مع أصحاب العمل على أنها تبادلات اقتصادية فقط، فإن عدالة التوزيع لن يكون لها سوى تأثير ضئيل على السلوك التنظيمي المتميز، وسيقتصر التعامل في التبادل الاقتصادي على أداء سلوكيات النطاق الوظيفي فحسب أما إذا حدد

العاملون علاقاتهم مع المنظمة على أنها تبادل اجتماعي، فإن التعامل سوف يحصل معه سلوكيات تتخطى نطاق الأطوار الوظيفية الرسمية وعندها سيقوم العامل بأداء السلوك التنظيمي الايجابي هذا الأخير الذي يعتبر فعل مناسب اتجاه ما يحسه من عدالة التوزيع. (سارة مهني، 2016، ص 25، 26).

ثانيا: العدالة الإجرائية:

في السابق كانت الدراسات في مجال العدالة التنظيمية تركز على العدالة التوزيعية لكن في السبعينات بدا الباحثين يأخذون منحى آخر، حيث أشاروا إلى أن تقييم الأفراد للعدالة لا يتم بناؤه فقط على نتائج العدالة التوزيعية إنما أيضا على كيفية اتخاذ القرارات والذي يعرف بالعدالة الإجرائية ويعنى هذا المفهوم مدى احساس الموظف بعدالة الاجراءات التي استخدمت في تحديد المخرجات، وهي عبارة عن التصور الذهني لعدالة العمليات المسبقة في اتخاذ القرارات التي تمس الأفراد، بمعنى آخر، مامدى عدالة العمليات المسبقة في تحديد المكافآت؟ (مثل المبادئ والأسس التي تم الاعتماد عليها في تحديد الأجور وتوزيع المكافآت التي تعتبر جد مهمة للموظفين، وعليه فإذا كانت عدالة التوزيع تتعلق بعدالة المخرجات التي يحصل عليها الموظف فإن العدالة الاجرائية تتعلق بعدالة الإجراءات التي استخدمت في تحديد تلك المخرجات، وتتمثل أهم معايير العدالة الإجرائية في المساواة وتعني الدرجة التي يعتبر فيها تحديد الإجراءات عادلا لجميع العاملين وفي رأي "روبينسون" أن العلاقات المتساوية بين العاملين تخفف من ردود الأفعال الناتجة عن الإخلال بالعقد النفسي (منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2008 ص 36).

وعليه فإن الإجراءات التنظيمية التي صممت لتكون موضوعية وعادلة لن تتحقق إلا بتوفر شرطين أساسيين وهي أن يتفق الطرف الأول الذي يضع الاجراءات التنظيمية (الادارة) والطرف الثاني الذي قد يتأثر بتلك الاجراءات (العاملين) على الأسس الموضوعية التي

الفصل الثاني العدالة التنظيمية

عليها يتم صياغة هاته الاجراءات. ووجوب تزويد الطرف الأول بالمعلومات الكافية عن طيفية تطبيق تلك الاجراءات للطرف الثاني.

وعليه فإن عدالة الإجراءات تشمل ثلاث عناصر هي:

- القواعد والمعايير الرسمية للاجراءات.
- شرح الاجراءات وعملية صنع القرار.
- لتفاعل بين من يقوم بتطبيق القواعد(متخذ القرار) والأفراد الذين يتوقع أن يتأثروا بالقرار.

وجود فجوة بين الإجراءات التنظيمية الموضوعية وبين الممارسات الخاصة بتطبيق تلك الإجراءات يتوقع أن يؤدي إلى تعميق إحساس العاملين بفجوة العدالة الإجرائية، وإن مسؤولية تقليل هذه الفجوة تقع على عاتق المسؤول وهو المدير المباشر فهو المسؤول عن وضع تلك الإجراءات التنظيمية موضع التنفيذ، وهي مصدر إحساس العاملين بالعدالة التنظيمية أو عدم احساسهم بها.

وقد حدد .. ستة قواعد للعدالة الإجرائية إعتقد أنها تشكل القالب الذهني لإدراك الأفراد لمعنى العدالة، الإجرائية يرتبط بمدى الوفاء أو الاختلال بمجموع القواعد الإجرائية التالية:

قاعدة الطريقة الثابتة: يقصد بها، تطبيق نفس الإجراءات على جميع الأفراد الذين يخصهم قرار معين

دون إعطاء أي إمتياز لأي منهم دون الآخرين على إعتبار أنهم متساوون في باقي الأشياء.

قاعدة طمس المحاباة: تعني الابتعاد عن المحاباة والانحياز وعن تحقيق الفائدة لشخص أو فائدة شخصية في كل نقاط عملية تخصيص إجراءات القرار وعدم تمكين المصلحة الشخصية من التأثير على مجريات عملية اتخاذ القرارات.

قاعدة القابلية للاستئناف والتصحيح: تعني تقفر الفرص لإجراء التعديلات في عملية تخصيص إجراءات القرار في حالة حدوث خطأ ما بمعنى تعديل القرار إذا ظهر ما يبرر ذلك.

قاعدة الدقة: إن عملية تخصيص يجب أن تعتمد على المعلومات والآراء والدقيقة أن تجمع هذه المعلومات بوسائل تتسم بالموضوعية والصدق، وأن تحلل بأقل خطأ ممكن باعتماد مقاييس ذات مصداقية في الحقل الوظيفي والمهني.

قاعدة التمثيل: تعني بأن كل مراحل عملية التخصيص يجب أن تمثل التوقعات والقيم والاعتبارات الأساسية للأفراد الذين تخصمهم إجراءات قرار معين أي أن تستوعب عملية اتخاذ القرار وجهات نظر أصحاب العلاقة.

قاعدة الأخلاقية: وتعني بأن كل إجراءات التخصيص يجب أن تكون متوافقة مع القيم الأخلاقية والمعايير والمقبولة للأفراد. (عادل زايد، 2006، ص25)

ثالثاً - العدالة التفاعلية:

يعرف هذا المفهوم كذلك بعدالة التعاملات، كما تعتبر امتداداً للعدالة الإجرائية ويقصد بها مدى أو معرفة أسباب تطبيق تلك الإجراءات، فهي تشير إلى طريقة تصرف الإدارة تجاه الأفراد و التي ترتبط بشكل أساسي بطريقة عمل تعامل المدراء والمسيرين مع المرؤوسين على نحو المصداقية والاحترام وبمعنى آخر جودة التعامل المستلمة من متخذي القرار.

أشار العديد من العلماء والباحثين إلى أن العدالة التفاعلية تضم نوعين من العدالة (عدالة العلاقات الشخصية، وعدالة المعلومات)

عدالة العلاقات الشخصية: يقصد بها الاحترام والتقدير الذي يتعامل به المدير مع الموظفين.

عدالة المعلومات: يقصد بها التوضيحات المقدمة للموظفين من خلال توصيل المعلومات الضرورية حول استخدام إجراءات معينة أو طريقة تخصيص مخرجات معينة وبأسلوب موثوق وأكد كتقديم شرح وافي للموظفين حول القرارات التي تؤثر عليهم.

مكونات عدالة التعاملات: تتكون عدالة التعاملات من الحساسية الشخصية والتفسيرات الاجتماعية، الحساسية الشخصية: وتشير إلى المعاملة العادلة باحترام وأدب من جانب الرؤساء للمرؤوسين ومدى مراعاة الرؤساء للمشاعر في تعاملهم مع العاملين مع حفاظهم على كرامتهم. (عادل زايد، 2006، ص18).

5. علاقة العدالة التنظيمية ببعض المتغيرات التنظيمية:

علاقة العدالة التنظيمية بالقيادة:

توجد علاقة بين القيادة التحويلية والتبادلية والعدالة الإجرائية من جهة والعدالة التنظيمية ككل من جهة أخرى، توصل (مورمان) إلى أن العدالة الإجرائية لعبت دورا مهما في تقييم القيادة، كما وجد تايلر أن إتاحة الفرصة للمرؤوسين للتعبير عن آرائهم قد أثر بقوة على مدركات المرؤوسين للعدالة الإجرائية، ومن ثم تقويمهم لقدرات مشرفهم ويؤكد تايلر وليند على أن تعزيز تماسك المجموعة في الأجل الطويل والاهتمام بمصلحة المجموعة يعتبر من أهم عناصر العدالة الإجرائية كما يؤكد أنصار العدالة الإجرائية على أنه بالإضافة للدور الإيجابي الذي تلعبه بالتأثير على اتجاهات المرؤوسين اتجاه القرارات التي يتخذها القادة

فإنها تلعب وظيفة أخرى تتمثل في تقوية العلاقة بين القائد وتابعه. كما أن العدالة التوزيعية تعزز أيضا من الثقة في القائد والمنظمة.

علاقة العدالة التنظيمية بالاتصال:

ارتبطت العدالة التنظيمية بعملية الاتصال وذلك من خلال المعلومات التي تصل إلى الافراد الذين تكون لديهم قدرة الإدراك والتقييم من حيث النوعية، وصولا لشخص معين يعتبر إثابة أو نوع من الامتياز، ويمكن القول أن الاتصال له قيمة مرغوبة وعرضه للمقارنة الاجتماعية وفي ضوء ذلك يحدد الفرد ما إذا كانت هناك عدالة أو مساواة بالنسبة للاتصال (علي عسكر، حسن الموسوي، 1999، ص 139-140)

علاقة العدالة التنظيمية بثقافة المنظمة:

تشكل ثقافة المنظمة غدى العناصر الأساسية في تفسير سلوك المنظمة وقيادتها وغدارتها وفرقها وجماعتها ومدرائها ومواردها البشرية والمتعاملين معها من الأطراف ذوي المصالح بأعمالها، فهي تقوم بتوجيه سلوك العاملين ومساعدتهم على أداء أعمالهم بصورة أفضل اعتمادا على القواعد واللوائح غير الرسمية التي تعتبر مرشدا لكيفية التصرف في مختلف المواقف (نعمة عباس الخفاجي، 2009، ص 18).

كما أنها تعتبر وسيلة لتحقيق العدالة التنظيمية من حيث:

- أنها تعمل على إيجاد الولاء بين العاملين، وتغليب المصلحة الجناعية عن المصلحة الشخصية.
- تمثل معيار ما هو مقبول وما هو مرفوض، من السلوكيات والقرارات لمختلف المستويات كما أنها تؤثر في تكوين أنظمة اتصال فعالة ومفتوحة وتساعد بصورة مباشرة في عملية اتخاذ القرارات الإدارية بعقلانية وأقل تكاليف.

- الصراع بين الرجل والمرأة وهذا ما يؤثر بشكل مباشر على إحساس كلا الطرفين بالعدالة التنظيمية (عبد العزيز جبتور، 2004، ص201).
- قبول المجتمع للتفاوت في السلطة والثروة بين أفراد المجتمع أي تقدير المساواة والاستحقاق داخل المجتمع.

خلاصة:

إن تاريخ العدالة التنظيمية ومن خلال الاهتمام بها من طرف الفلاسفة والعلماء ذلك بسبب الأهمية التي يرى فيها العاملين متغيراً أساسياً في خلق الدافعية للعمل والانجاز والشعور بالانتماء للمنظمة، لذا كانت من بين الأولويات التي اهتم بها الدارسين في مجال التنظيم ذلك من خلال ضبط مفاهيمها وتعريفها و تحديد أبعادها المكونة لها والتي من خلالها يقيم الأفراد المقارنات وعلى أساس هذه المقارنات يصدر أساتذة التعليم العالي الحكم على مستوى العدالة التنظيمية التي تسود المؤسسة.

الفصل الثالث

مؤشرات جودة التعليم العالي

تمهيد

1/ مفهوم المؤشر.

2/ الجودة:

- السياق التاريخي لمفهوم الجودة.
- أنواع الجودة.
- أهداف جودة التعليم العالي.
- معايير تصنيف الجودة العالمية للجامعات.

خلاصة

تمهيد:

يعرف التعليم العالي حاليا تغيرات غير مسبوقة في مختلف أنحاء العالم، وقد كان للثورة العلمية والمعلوماتية دور بارز في هذه التغيرات، وفي ذات الوقت أتاحت الحواسيب والانترنت أشكالاً لنقل المعرفة عبر العالم ما كان بالإمكان تصورهما فيما مضى، وأصبحت المؤسسات تزداد تنافساً فيما بينها، وطرح هذا نقاشاً عميقاً حول جودة التعليم العالي وضمان ديمومته لأن من شأن ضمان جودة التعليم العالي وتعزيز تكافؤ فرص الالتحاق به بما يمكن الدارسين من صياغة القرارات بصورة واعية، وهي أحد التحديات الرئيسية التي يواجهها التعليم العالي في بيئة العولمة".

تشغل الجودة مكانة جوهرية في عملية التعليم، لأنها تؤثر في ما يتعلمه الطلاب وفي مدى استيعابهم لما يتعلمونه، وفي المنافع التي يستمدونها من التعليم، إن السعي لتمكين الطلاب من إحراز نتائج تعليمية مقبولة، واكتساب القيم والمهارات التي تساعد على القيام بدور ايجابي في مجتمعاتهم، هو موضوع يندرج في إطار سياسات العامة التي تهتم كل البلدان العالم تقريباً. (اليونسكو، 2004، ص38)

1. مفهوم المؤشر:

يؤكد جيجر. (Jaeger, 1978) أن مصطلح المؤشر أثار جدلا واسع النطاق في الأوساط العلمية، حيث يري أن العديد من التعريفات متعارضة، والبعض القليل منها مختصر.

وربما يرجع الاختلاف في ماهية المؤشر وتعريفه إلى أنه يرتبط بالمجموعة التي تستخدمه، وهدفها من استخدامه، وفي أي المجالات تستخدمه، وفيما يلي يعرض الباحث لمجموعة من تعريفات المؤشر، والتي قد تكون معبرة عن جملة التعريفات الموجودة في الميدان:

* **من حيث المعنى اللغوي** :يعرف قاموس أكسفورد المؤشر بأنه " الذي يؤشر أو يلفت النظر إلى شيء ما بدقة معينة " ويعرفه قاموس ويبستر بأنه " الذي يؤشر أو يشير إلى درجة تزيد أو تنقص من الدقة ". (ذهبية الجوزي، 2013/2012، ص 21).

* **من حيث المعنى الاصطلاحي** :تعددت تعريفات المؤشر، ومن أبرزها:

المؤشر هو ملاحظة أو مجموعة مركبة من الملاحظات، أو سلسلة من المتغير أو المتغيرات الملاحظة والتي تستخدم لتصور السلوك الخاص بالظاهرة أو سلسلة من الظواهر.

وبالإضافة إلى التعريفات العامة السابقة للمؤشر، نجد أن هناك من يعرف المؤشر على نحو إحصائي، بحيث يرتبط فقط بالمعالم القابلة للقياس، ومن هذه التعريفات:

الفصل الثالث مؤشرات جودة التعليم العالي

المؤشر هو القياس الخاص بعينة من المعلومات المفيدة والمهمة عن أداء برنامج ما عبر عنه كنسبة مئوية، دلالة، معدل أو أي أساليب أخرى، تلك التي تمت مراقبتها على فترات منفصلة ومنتظمة، وتم مقارنتها على معيار واحد أو أكثر.

كما يعرف البعض المؤشر بأنه: تمثيل رمزي مكثف لما حدث أو يحدث في الواقع، لكنه ليس الواقع الحي في تجسده ودينامياته وعلاقاته (عمار، 1997م، ص 75).

ولا يمثل المؤشر على هذا الأساس الإحصائي الواقع تمثيلا جوهريا ولا يجسد ودينامياته وعلاقاته، لأنه على هذا الشكل الإحصائي لا يمثل غير المتغيرات الملاحظة والقابلة للتكميم والقياس، كما أنه قد لا يمثل غير عناصر البنية الأساسية للنظام أو الملامح المفتاحية للنظام الذي تستخدم أنظمة المؤشر في دراسته، ويؤكد على هذا صراحة التعريفان التاليان للمؤشر التعليمي:

المؤشر في المجال التعليمي هو إحصاء فردي أو مركب، ذلك الذي يرتبط بالتكوين أو البناء الأساسي للنظام التعليمي، والذي يكون ذات أهمية في محيط السياسات التعليمية.

وعلى نحو عام يضع جيجر " 1978 , Jaeger " المقومات الأساسية التي يجب أن تتوفر في المؤشر الجيد، وذلك فيما أكده من أن كل المتغيرات التي تصور الوضع الإجمالي، أو التغير في الوضع لأي مجموعة من الأشخاص، الموضوعات، المؤسسات، أو العناصر تحت الدراسة والتي لا غنى عنها لتقرير ذلك الوضع أو التغير فيه، أو لفهم

الظروف المتعلقة بهذه الكينونة تحت الدراسة، يجب أن يصطلح على أنها مؤشرات.

ما سبق يجتهد الباحثون في وضع تعريف للمؤشرات على أنها "هي ما تدل عليه المعلومات والبيانات التي تحدد الحالة الإجمالية للشيء الذي نختبره بدرجة معينة من الدقة."

2. الجودة:

1) السياق التاريخي لتطور مفهوم الجودة:

تضمن تقرير اللجنة الدولية لليونسكو المختصة بتطوير التعليم التي كان يرأسها الوزير الفرنسي "ادغار فور" المعنون "تعلم لتكون عالم التعليم اليوم وغدا" إعادة صياغة هدف التعليم على نحو يتوافق مع السمات الجديدة للديمقراطية وقرر أن تحسين نوعية التعليم يتطلب إيجاد نظم يمكن في ظلها تعلم مبادئ التنمية العلمية والتحديث بطرق تحرص على احترام البيئات الاجتماعية والثقافية للدارسين. وبعد أكثر من عقدين صدر تقرير آخر لليونسكو بعنوان "التعلم الكنز المخبوء" برأسه سياسي فرنسي آخر "هو جاك ديبلور" ورأت هذه اللجنة أن التعليم المستديم طول العمر يرتكز على أربع دعائم وهي:

- تعلم لتعرف وتتعرف بان الدارسين يبنون معارفهم يوميا ويجمعون بين العناصر الأهلية والعناصر الخارجية.
- تعلم لتعمل وترتكز على التطبيقات العملية لما تم تعلمه.
- تعلم لتعيش مع الآخرين وتتناول المهارات الأساسية لازمة لحياة خالية من التمييز يجد جميع الأفراد فيها فرصا متكافئة لتنمية أنفسهم وعائلاتهم ومجتمعاتهم.

الفصل الثالث مؤشرات جودة التعليم العالي

- تعلم لتكون وتركز على المهارات التي يحتاج إليها الأفراد لكي يستطيعوا تنمية جميع إمكانياتهم.

وقد قدم هذا التنظير للتعليم رؤية شاملة ومتكاملة للتعلم، وبالتالي للعوامل التي تشكل جودة التعليم.

وقد أعيد التأكيد على أهمية التعليم الجيد بالنسبة لليونسكو في اجتماع مائدة مستديرة بشأن جودة التعليم عقد في باريس عام 2003.

وقد أوضح تعريفه المطول للجودة للخصائص المنشودة في المدارس (طلبة أصحاء متحمسون للدراسة)، وفي الأنشطة (معلمون أكفاء يستخدمون أساليب تربوية فعالة)، وفي المضامين (مناهج دراسية ملائمة)، وفي النظم (الإدارة الجيدة والتخصيص العادل للموارد)، وبالرغم من أن هذا الإطار قد وضع جدول أعمال لإيجاد نوعية جيدة من التعليم إلا أنه لم يحدد أي وزن نسبي لكل بعد من الأبعاد التي حددها. (اليونسكو، 2005، ص 30).

وثمة مبدآن تتميز بهما كل المحاولات لتعريف نوعية التعليم، يبين أولهما أن النمو المعرفي للمتعلم هو الهدف الرئيسي الجلي لجميع الأنظمة التعليمية، وبالتالي فإن درجة نجاح الأنظمة التعليمية في تحقيق هذا الهدف هو مؤشر على نوعية هذه الأنظمة. أما المبدأ الثاني فيبرز دور التعليم في تعزيز القيم والمواقف المرتبطة بالمواطنة المسؤولة، وفي تشجيع النمو الإبداعي والعاطفي، ومن الصعب تقييم ومقارنة مدى تحقق هذه الأهداف في البلدان المختلفة. (اليونسكو، 2005، مرجع سابق ص 29)

وبالرغم من وجود اختلاف في التفاصيل فإن:

يجري تحديد النمو المعرفي باعتباره هدفا رئيسيا صريحا لجميع النظم التعليمية، وتعتبر درجة تحقيق النظم لهذا الهدف احد مؤشرات جودتها، ولئن كان من الممكن قياس هذا المؤشر

الفصل الثالث مؤشرات جودة التعليم العالي

بدرجة من السهولة النسبية وذلك على الأقل داخل مجتمعات منفردة إن لم يكن من خلال مقارنات دولية، إلا أن تحديد كيفية تحسين النتائج يعتبر أمر صعبا من ذلك بكثير، وهكذا يتضح انه إذا كانت الجودة أمرا يمكن تحديده عن طريق قياس درجة التحصيل المعرفي فان طريق تحقيق مزيد من الجودة ليست واضحة ولا عالمية. (اليونسكو، 2005، مرجع سابق، ص 17)

يتمثل العامل الثاني في دور التعليم في تعزيز النمو الإبداعي والعاطفي للدارسين، ودعم أهداف السلام والمواطنة الصالحة، والأمن، وتعزيز المساواة، ونقل القيم الثقافية العالمية، والمحلية إلى الأجيال المقبلة، ويجري تعريف ومعالجة كثير من هذه الأهداف بطرق متنوعة في مختلف أنحاء العالم، ويعتبر تحديد درجة تحقيق هذه الأهداف أصعب إذا ما قورن بتحديد درجة النمو المعرفي. (اليونسكو، 2005، المرجع سابق ص 17).

ومن اجل مواجهة هذه التحديات أنشأت اليونسكو في أكتوبر 2002 منتدى عالميا لضمان جودة شهادات التعليم العالي واعتمادها، والاعتراف بها علي الصعيد الدولي، والغرض من هذا المنتدى النهوض بالتعاون الدولي عن طريق توفير محفل للحوار بين مختلف الأطراف المعنية، ومد الجسور بين المنظمات الدولية الحكومية.

(2) أنواع الجودة:

* جودة الأهداف:

لا تتحقق جودة التعليم العالي إذا لم تستوضح أهدافه، وتبين ملامح الغايات المرجوة تحقيقها من ذلك ولا تقوم أهداف التعليم العالي بناء على أفكار بالية من خلال اطر ضيقة النظرة، أو ذو أبعاد قصيرة لا تزي الكون بنظرة شاملة وشمولية متكاملة الأهداف تخدم بالنهاية الوطن وتنمية وتقدمة وتتعكس إيجابا على المواطن بذات الوطن، وهي أهداف ديناميكية في

الفصل الثالث مؤشرات جودة التعليم العالي

مضمونها تجاري التطورات العلمية العالمية حتى نكون بصدد منظومة فعالة للتعليم العالي تقود قاطرة التقدم في البلد وبالنتيجة فان جودة التعليم العالي تتلخص في:

التعليم من اجل التنمية المستدامة والتثقيف في مجال حقوق الإنسان، وتعليم المواطنة والدراسات الدولية والتربية الوطنية والتعليم غير العنصري وتعليم السلام، يشجع الدارسين على الاستكشاف الناقد للعلاقة بين الشمال والجنوب وفهم أوجه التكافل العالمي والعمل من اجل تغيير المواقف والقيم والسلوك، وثمة أدلة تشير إلى أن التثقيف في مجال التنمية يسهم في تغيير المواقف وبالتالي فانه يعزز من الدعم العام للتنمية. (التعليم العالي في مجتمع العولمة. 2004UNESCO).

لقد ثبت في العقد الماضي أن التعليم العالي والبحث يسهمان في القضاء على الفقر وتحقيق التنمية المستدامة وإحراز التقدم في بلوغ الأهداف الإنمائية المتفق عليها دوليا، ومن بينها الأهداف الإنمائية للألفية، وأهداف التعليم للجميع حيث تقع مسؤولية التعليم العالي باعتبار ملكا عاما على عاتق جميع الجهات الفاعلة ولاسيما الحكومات، وينبغي أن يحقق هذه الأهداف: (اليونسكو، 2005، مرجع سابق، ص 150).

حيث ينبغي للتعليم العالي أن يقود المجتمع في إنتاج المعارف العلمية لمواجهة التحديات العالمية، ومنها مثلا الأمن الغذائي، وتغير المناخ وادارة المياه، والحوار بين الثقافات، والطاقات المتجددة والصحة العامة.

ينبغي لمؤسسات التعليم أن تعمل من خلال مهامها الأساسية " البحث والتعليم وخدمة المجتمع " التي تضطلع بها في سياق الاستقلال المؤسسي والحرية الأكاديمية على تعزيز توجهها الجامح بين التخصصات، وتشجيع التفكير النقدي وتعزيز المواطنة النشطة، فمن شأن ذلك الإسهام في تحقيق التنمية المستدامة والسلام والرفاهية وفي تطبيق حقوق الإنسان ومنها المساواة بين الجنسين.

الفصل الثالث مؤشرات جودة التعليم العالي

حيث ينبغي أن لا يقتصر التعليم العالي على تطوير مهارات عالية لخدمة العالم الراهن والمقبل فحسب، وإنما يجب أن يسهم أيضا في تهيئة مواطنين ذوي مبادئ أخلاقية، وملتزمين ببناء السلام والدفاع عن حقوق الإنسان وعن قيم الديمقراطية.

يعد الاستقلال شرطا ضروريا لكي تنفذ المؤسسات مهامها على نحو يكفل الجودة والملائمة والفعالية والشفافية والشعور بالمسؤولية الاجتماعية. (اليونسكو، 2009، ص 4).

* جودة البرامج:

يرتبط تحقيق جودة الأهداف مع جودة البرامج التي يفترض أن توكل مهمتها لخبراء ذو تجارب عديدة ومتنوعة، وذو أفق بعيد علمي عال علمية بالتجارب العالمية والمأم كاف بالمتطلبات الوطنية والأهداف المرجو تحقيقها.

هذه البرامج يجب أن تحقق للطالب القدرة على الاستعانة بالمعارف والدراسات التقنية الملائمة لتحليل الأوضاع المركبة، وحل المشكلات التي تطرحها والقدرة على ابتداء الأعمال في إطار تعاوني، والقدرة على التعليل الدقيق للاختيارات التي تم التوصل إليها والقدرة على الاستباق.

وفي ذات السياق سيطور تعليم القيم قدرة الطالب واعتياده على التصرف كمتقف ملتزم حقيقي، وكمواطن مسؤول ومتضامن لبناء التنمية المستدامة وثقافة السلام. (اليونسكو، 1998، ص 40).

إن التدريب والتعليم الأساسيان رفيعي المستوى يجب أن يتجذر في سياقات الحياة الفعلية وألا يكونا عملية شكلية فارغة من المعني أو غير قابلة للنقل.

فمكان التدريب وبيئته القريبة هما الساحتان الأوليان لممارسة الكفاءات والمواقف أنفة الذكر، وللاستجابة من ثم للمطالب الصريحة أو الضمنية للبيئة. (اليونسكو، 1998، مرجع سابق،

ص 44)

الفصل الثالث مؤشرات جودة التعليم العالي

وإذا كانت جودة مستوى البرامج تعتمد على جودة الأهداف، فإنها تتأثر أيضا إلى حد كبير بجودة والأساليب التربوية، فمع تضخم أعداد الطلاب الذي لا يقترن بزيادة تناسبية في الموارد ولا باستخدام التكنولوجيات الجديدة، يواجه التعليم العالي ميلا إلى اللجوء بقدر أكبر للتعليم التلقيني لمجموعات كبيرة وتشكل "الاستجابة لتضخم الأعداد دون خفض الجودة بل زيادتها" تحديا يكتسي على نحو متزايد أهمية حاسمة ويفترض التصدي له أن يبذل التعليم العالي جهدا تخيليا ضخما.

* جودة المؤطرين:

لا يستقيم الظل والعود اعوج. إن تحقيق جودة الأهداف والبرامج يحتاج أيضا إلى جودة المؤطرين الذين سيلتزمون بتنفيذ وتحقيق هذه البرامج وتطويرها وتدارك النقائص التي قد ترتبط بها، لذا يجب أن تراعى في عينة المؤطرين النوعية في التكوين والتوظيف والانتقاء وتوضع معايير واضحة جادة وعلمية في الارتقاء إلى المناصب العليا، وتبتعد عن الكم وتهتم أكثر بالكيف لأنه مفتاح النوعية وتحدد لذلك مقاربات مادية للتفعيل الجودة الشاملة وحتى تلمس الفرق بين مختلف الأطر. هذا القول يصدق بالأحرى على مؤسسات التعليم العالي، الذي ترتبط مهامها (التعليم والبحوث والخدمات) بمستويات مرتفعة من التعقد والتشدد، فتلك المهام تتطلب من المدرسين والباحثين لا مستويات من المقدرة مرتفعة بوجه خاص فحسب، بل تتطلب منهم أيضا حرصا على الالتزام وقيما أخلاقية تتفق مع متطلبات جودة توجهها الملائمة الاجتماعية.

تفترض سياسة ضمان الجودة من ثم تحديد خصائص الكفاءات والقدرات المطلوبة قبل وضع سياسة اختيار المدرسين والباحثين، التي يجب أن تستند إلى الجدارة أساسا وتطبيقها تطبيقا صارما. وأيضا سياسة ضمان الجودة الاهتمام بدوافع العاملين، ويبدأ هذا بسياسة ترمي إلى توفير مكانة اجتماعية ومالية لائقة للمدرسين، وينبغي اتخاذ تدابير للتمييز الإيجابي، مثل

الفصل الثالث مؤشرات جودة التعليم العالي

التييسيرات التي تساعد على إنهاء دراسات الدكتوراه (إمكانية تمديد الفترة اللازمة عندما تكون محددة الأجل وتوفير المنح الدراسية وما إلى ذلك).

بالإضافة إلى ذلك تعتمد جودة مستوى العاملين اعتمادا متزايدا على نوعين من التغيرات الرئيسية:

أولهما يتعلق بالتدريب التربوي للمدرسين الذين يتعين عليهم أن يتبعوا على نحو متزايد مفاهيم وأساليب تربوية أكثر ابتكارا واتساما بالطابع التفاعلي عن طريق الاستفادة من الموارد التي توفرها التكنولوجيات الجديدة للمعلومات والاتصال، وتمكين طلابهم من الاستفادة بها، "ويجب تأهيل الأساتذة تأهيلا يمكنهم من استيعاب استعمال التكنولوجيات الجديدة للمعلومات والاتصال في عملهم التعليمي ويجعل منهم عناصر كفؤة لترويج استعمالها".

الثاني يتعلق بوضع حوافز وبنى تشجع الباحثين على أن يعملوا متضافرين ضمن فرق متعددة التخصصات تعنى بمشروعات بحثية تدرس الموضوع الواحد من جوانب شتى.

ومن ثم "التغلب على الاختلال القائم بين أنشطة التدريس وأنشطة البحث" ففي البلدان النامية قد يصل حجم مهام التدريس والتوجيه أحيانا إلى أبعاد يستحيل معها إجراء بحوث رفيعة المستوى، وتصبح معها صفة الباحث فارغة جوفاء لا تجدي إلا في تبرير مصدر تكميلي للموارد.

* جودة المدخلات:

جودة المدخلات من جودة المخرجات، ومهما كانت المبررات الكمية فيجب أن تضبط نتائج الانتقاء والقبول بالجامعة حتى يتسنى كبح الأمواج البشرية التي تزيد من اللاجودة وتهمش الجامعة وتكبح إرادة الدول في التقدم، إن جودة المخرجات مرهونة بشكل كبير بجودة المدخلات.

الفصل الثالث مؤشرات جودة التعليم العالي

وحيث يؤلف الطلاب المادة الأولية للتعليم العالي وبالتالي شرطا أوليا لجودته، لذا فإن مبدأ الجدارة أي مجموع المهارات المناسبة، هو الذي ينبغي أن يحكم الالتحاق بالتعليم العالي ويقتضي الأمر بذل جهود دعوية لزيادة فرص الالتحاق بالتعليم العالي.(اليونسكو، 1998، مرجع سابق، ص 41)

ويفترض انتفاع جميع الطلاب المتمتعين بالجدارة بفرصة الالتحاق بالتعليم العالي تشاورا مع التعليم الثانوي والأجهزة المعنية بالانتقال من التعليم الثانوي إلى التعليم العالي.

وتفترض جودة مستوى الطلاب الذي ينظر إليها بروح الحرص على أكبر قدر من الإنصاف، ألا تخلط مؤسسات التعليم بين مفهومي "النخبة" «و الجدارة».فمفهوم النخبة يشير إلى البحث عن الخصوصي في حين أن مفهوم الجدارة يشير إلى البحث عن العمومي.

كما يفترض الحرص على جودة مستوى الطلاب ألا يتركوا لشأنهم أثناء دراستهم، بل أن يكونوا أطرافا مشاركة في حياة المؤسسة وادارتها من أجل تنمية روح المبادرة وحس المسؤولية وثقافة التضامن في نفوسهم، وفضلا عن ذلك من المهم أن تنشئ المؤسسات بنى للتوجيه والمساعدة الاجتماعية والنفسية والتربوية، كما يشعر الطلاب الذين يجتازون أوضاعا صعبة أن هناك حرصا على التضامن معهم وإصرارا على معاونة جميع الطلاب المتمتعين بالجدارة على استكمال تدريبهم.

في المقابل نجد الكثير من أنظمة التعليم العامة ترزخ تحت وطأة الأعداد الجامحة من المسجلين، فان هذا يطرح إشكال أساسي، كيف ينبغي إيجاد المال لتخفيف من الاكتظاظ في قاعات التدريس والحفاظ على المستويات بل تحسينها؟

لقد أسفر التحول إلى اقتصاديات مابعد الفترة الصناعية إلى طلب كثيف على التعليم العالي وتزايد التسجيلات بسرعة جنونية.(بورثبولاغ، اليونسكو، 2009، ص 10).

الفصل الثالث مؤشرات جودة التعليم العالي

ويزداد انتشار اعتبار التعليم العالي محركا للتنمية الاقتصادية، لكن أعداد الطلبة تتضخم وإيرادات الحكومات من الضرائب قاصرة على العموم عن مواكبة ارتفاع تكاليف أنظمة التعليم العامة، وكثير ما تكون النتيجة هي زيادة التشف بشتى مظاهره، من اكتظاظ قاعات التدريس والمحاضرة ومجموعات كتب أصبحت من المهجورات وانخفاض الأرصة المخصصة للبحوث، وتدهور حالة المرفق، واستفحلت المشكلة على الأكثر في بلدان النامية بما فيها الجزائر.

بالإضافة إلى المقررات الدراسية والبحوث في مجال الإنساني في كثير من الأحيان ليس لها تطبيقات تجارية. (اليونسكو، 1998، مرجع سابق، ص12).

ترسيخ ثقافة الاستقلال الذاتي والمسؤولية والخضوع للمسألة:

قد يكون سوء التسيير وتداخل الصلاحيات بين مختلف الفاعلين بالمؤسسات التعليمية أكثر العيوب الذي تشكو منه الجامعة في الدول النامية، وكثير من مسؤولي الجامعات وأعاونها لا يلتزمون بالكثير من المهام الموكلة لهم، وقد نجد في الكثير من الجامعات أعوان لا سلطة عليهم لا تردعهم قوانين ولا يعبئون بأوامر مسؤوليهم يقضون معظم وقتهم خارج مكاتبهم، لا عمل لهم سوى عرقلة شؤون ومصالح الجامعة وأهدافها. غير أن مشكلة التسيير قد لا تتلخص في سوء إدارة بعض موظفيها، بل أن الأمر يتجاوز ذلك في حدود المسؤوليات المتاحة لهم ومدى الاستقلال في قراراتهم، وحتى آليات التعيين والعزل التي قد لا تتم بطرق واضحة وتتسم بالغموض وتبتعد عن الطرق القانونية وقد تكون في بعض الأحيان تتسم بالتعسف، لذا يجب أن يترسخ بالجامعات مبدأ يقوم على ثقافة الاستقلال الذاتي والمسؤولية والخضوع للمسألة"، حيث ينبغي أن يوطد استقلال مؤسسات التعليم العالي وأن يقترن هذا الاستقلال بمستوى رفيع من المسؤولية والخضوع للمساءلة مع إفساح أكبر قدر ممكن من

الفصل الثالث مؤشرات جودة التعليم العالي

المشاركة أمام الطلاب والمدرسين والإداريين في عملية اتخاذ القرارات. وتملك استقلالا ذاتيا كاملا وحرية أكاديمية تامة مسؤولة أمام مجتمع.

إن الربط الوثيق بين ثقافة المساءلة وثقافة الاستقلال الذاتي المسؤول يشكل أحد التحديات الكبرى المطروحة على مؤسسات التعليم العالي في القرن الحالي. (اليونسكو، 1998، مرجع سابق، ص 46).

جودة مستوى البنى الأساسية والبيئية الداخلية والخارجية:

تحقيق الجودة بالجامعات لا يتم إلا في هياكل مريحة واسعة تخدم العلم وتنمية مصممة لذلك مزوده بما تستوجبه العملية التعليمية من كل المعدات الضرورية وحتى الكمالية، إن الجودة مرتبطة بالوفرة والوفرة كفيلة بان تفرض الجودة وعندما يكون الأستاذ يشحت ابسط معداته التعليمية فان عطائه لا محالة سيتدنى مهما كانت غزارة علمه وعزيمة إرادته في البذل والعطاء.

لذا تقتض جودة التدريس والبحث توافر بنية أساسية مادية كافية وحسنة التوافق مع الاحتياجات، ولكنها إدارتها على الوجه الأمثل تقتض أيضا صيانة هذه البنى وإبيا لاء ائمين الأولوية لمبدأ السهولة بالنسبة للق بالإدارة، بل لاحتياجات المؤسسة.

وستعتمد جودة البنى الأساسية في المستقبل على الاهتمام الذي توليه مؤسسات التعليم العالي لتنمية التكنولوجيات الجديدة للمعلومات والاتصال، والتعليم عن بعد، والجامعة المجازية، بيد أن الاستثمارات المطلوبة للاستفادة منها استثمارات كبيرة ضخمة، كما أن الاستثمارات المطلوبة لمواكبة تطورها بالغ السرعة استثمارات لا يستهان بها.

ومن المفيد دوما التأكيد على أن التكنولوجيات الجديدة تفتح آفاقا غير عادية للتعليم ولتنويع المؤسسات، لكن على المؤسسات أن تراعي أن هذه التكنولوجيات لئن غيرت العلاقات بين

المدرسين والطلاب، فإنها لا تلغي ضرورة وجودة صلة مباشرة بين الطالب والمدرس وفيما بين الطلاب أنفسهم الذين يعتمدون على هذا التفاعل في تطورهم الاجتماعي.

(الدين يونس ناجي - عبد الله أحمد الفراني، 2014، ص 74)

* جودة المخرجات:

عندما تتحقق جودة ما سلف ذكره نكون هنا بصدد جودة النتائج هذه الأخيرة حتما ستكون عملية آلية منطقية متسلسلة ومتتابعة مع المراحل السابقة لها، لأنها استدلال منطقي صاعد يبدأ من قاعدة واضحة إلى نتيجة منطقية معقولة.

لكن في الواقع وحيث تكمن الكثير من النقائص فإنه "توجد فجوة كبيرة بين مخرجات النظم التعليمية واحتياجات أسواق العمل ويزيد هذه الفجوة التغير السريع في احتياجات سوق العمل الناجم عن العولمة وعن متطلبات التقانات السريعة التطور". (الصندوق العربي للإنماء الاقتصادي والاجتماعي، تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام 2002، ص 03)

وعلى الرغم من قلة الدراسات فإنه توجد دلائل عديدة على التناقض الكفاءة الداخلية للتعليم في العالم العربي، فقد أكدت الدراسات القليلة المتوفرة على غلبة ثلاث سمات أساسية على نتائج التعليم في البلدان العربية هي: (اليونسكو، 2004، ص 38)

- تدني التحصيل المعرفي.
- ضعف القدرات التحليلية والابتكارية واطراد التدهور فيها.
- يقوم كذلك خلل جوهري بين سوق العمل ومستوي التنمية من ناحية، وبين ناتج التعليم من ناحية أخرى.

الفصل الثالث مؤشرات جودة التعليم العالي

ولعل أكثر الجوانب أزمة التعليم في العالم العربي إثارة للقلق هي عدم قدرة التعليم على توفير متطلبات التنمية للمجتمعات العربية.

بل أن البلدان العربية أصبحت معزولة عن المعرفة والمعلومات والتقانة العالمية في وقت أصبح فيه الإسراع في اكتساب المعرفة وتكوين المهارات الإنسانية المتقدمة شرطين مسبقين لتحقيق التقدم.

* جودة البيئة الخارجية:

المحيط أو ما يسمى بالبيئة الخارجية هو مرآة الجامعة ولا يستقيم أمر الجامعة في محيط سيئ لان الأساس الجامعة تتفاعل مع المحيط وتتعاون معه وتخدمه، وبالتالي فإنها تتوقع منه الاستزادة والتطور والتفاعل الايجابي واكتساب ما لدي المحيط والذي قد تقتنره الجامعة كخبراته وكذا دعمه ومساعداته.

ومهما يكن حجم وجودة البنى الأساسية فانه، يجب الإشارة أيضا إلى جودة بيئة الحياة داخل مؤسسة التعليم العالي وجودة البيئة الخارجية، فلئن كانت مؤسسة التعليم مكانا للتدريب ينبغي أن يشجع الطلاب على تحمل مسؤولية تدريبهم، فإنها أيضا مكان للتربية وجودة بيئة الحياة داخل المؤسسة ينبغي أن تتجلى في مؤشرات ملموسة تتم عن الحرص على الجمال (التصميم المعماري وإفراح مكان للحياة الثقافية، والحق. (حرية انتفاع الطلاب بقواعد البيانات وتخصيص أماكن للمناقشات)، والعدل (المشاركة في المشروعات الاجتماعية وفي حركات التضامن). ولكن لا يمكن للجامعة أن تكون جزيرة منغلقة على ذاتها، إذ ينبغي خلق تفاعلات بين البيئة الداخلية والخارجية مثل الحرص على جودة المواصلات بين الحرم الجامعي والمدينة والانتفاع المشترك بمراد معنية وتبادل قواعد البيانات وشبكات الاتصالات السلكية واللاسلكية، وينبغي أن تستهدف علاقات الشراكة هذه البحث المشترك عن الجودة من أجل تنمية أفضل.

* البحث والتطوير:

تقوم علاقة قوية بين نظم التعليم والتطوير ومنظومة التعليم، حيث تجعل مرحلة التعليم العالي المصدر الأساسي لإنتاج الكفاءات التي تعمل في الأولى، كما أن الانغماس في البحث والتطوير التقني ينعكس ايجابيا على فرص التعليم والتعلم خاصة فيما يتصل باكتساب المعارف المتطورة وبالتحديد في مرحلة التعليم الأعلى، وهو ما يفنقه التعليم العالي في الوطن العربي.

وقد جرت العادة على توكيل مهمة تقصي المعارف بشأن التعليم إلى الجامعات والمعاهد الوطنية المعنية بالبحوث في مجال التعليم، فهذه المؤسسات تعكف على دراسة أساليب التدريس والتعلم المطبقة ميدانيا وتوظيف ما تخلص إليه من استنتاجات إلى المعارف السابقة، ثم تقوم بنشر النتائج في الأوساط الجامعية وتوزيعها على واضعي السياسات العامة وإحالتها في بعض الحالات النادرة مباشرة إلى المدارس والمعلمين أو المنظمين الوسيطة، بيد أن هناك عيبا سياسيا يشوب هذا النظام، فالمعارف المستقاة من سياق معين قد يصعب تطبيقها في سياق آخر ويمثل ذلك مشكلة تعاني منها الدول النامية والصناعية على حد سواء، إلا أنها تتفاقم بادعاء بعضهم بوجود أساليب مطبقة دوليا ينقلها الباحثون والمستشارون من سياقها الشمالي إلى بلدان الجنوب، ولذا فمن أجل النهوض بجدوى البحوث في مجال التعليم قامت بعض البلدان بتشكيل هيئات تظم مختلف الأطراف المعنية مثل واضعي السياسات العامة ومزاولي المهنة والجامعيين والمنظمات غير الحكومية ووكالات التمويل ومن الأمثلة على ذلك تذكر اللجنة المعنية بالقيم في مجال التعليم.

* انتشار وتعميم ثقافة التقييم:

مفهوما الجودة وضمان الجودة بات يقترن بهما على نحو متزايد مفهوما التقييم وثقافة التقييم، كما أكدت على ذلك جميع المؤتمرات الإقليمية التي عقدت تحت وصاية اليونسكو، وإذا كان

الفصل الثالث مؤشرات جودة التعليم العالي

مفهوم التقييم قد اعتبر، نوعاً من الرقابة على الصلة بين النتائج المحرزة والنتائج المتوقعة، قياساً على مفهوم رقابة الجودة الذي حظي باهتمام الشركات في العقود الأخيرة فإنه يميل الآن إلى اتخاذ اتجاه آخر أكثر اتساعاً ليعني عملية جمع ومعالجة المعلومات ذات الصلة والسليمة والموثوق بها من أجل تمكين الأطراف المعنية من اتخاذ القرارات التي يقتضيها تحسين الأنشطة والنتائج.

وعليه، إذا أردنا الاستجابة للتحديات التي يطرحها العالم على التعليم العالي "ينبغي بناء ثقافة التقييم وتوطيدها في جميع المؤسسات" ويعني هذا من ثم أن الأهداف المنشودة ينبغي تحديدها تحديداً واضحاً من جانب الأطراف المعنية وبمشاركتها في ارتباط مع مسؤولي المستويات العليا ضماناً لاتساق مجمل الأهداف المحددة، كما يعني هذا أن تترجم تلك الأهداف إلى عدة مؤشرات ملائمة يمكن رصدها كي يتسنى استقاء معلومات عن التنفيذ.

وينبغي إشاعة ودعم ثقافة التقييم والتقييم الذاتي هذه على جميع المستويات من مستوى الطلاب، ولكن ينبغي للمؤسسة أن تغرس ثقافة التقييم أيضاً على جميع الأصعدة وإزاء البيئة الخارجية والاجتماعية منها والمهنية من أجل الإجابة عن السؤال الحاسم التالي: هل تسهم المؤسسة من خلال مهامها المتصلة بالتعليم والبحوث والخدمات في التنمية البشرية و المستديمة للبيئة التي توجد داخلها؟

وتفترض ثقافة التقييم إنشاء قواعد بيانات يضم بعضها بيانات دورية تتيح تحليل تطور نتائج الأنشطة على امتداد الزمن ومن المهم إذن "إيجاد توازن عادل بين التكاليف وتحسين مستوى الجودة".

وفي العالم يجري تعزيز ضمان الجودة والتخطيط المؤسسي في الجامعات العربية. عن طريق دعم حوالي 36 جامعة عامة وخاصة وتبني أدوات معتمدة دولياً لضمان الجودة في ما يخص المناهج في كليات ومعاهد التربية والهندسة وإدارة الأعمال والكمبيوتر، مهتد هذا

الفصل الثالث مؤشرات جودة التعليم العالي

المشروع الطريق أمام جهود إصلاح التعليم العالي في المنطقة انطلاقاً من فهم سليم لنقاط قوة الجامعات العربية. وما تواجهه من تحديات (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي الدول العربية). (الدين يونس ناجي - عبد الله أحمد الفراني، 2014، ص 77)

* جودة الحكم:

تحقيق الجامعة الجيدة يتم في إطار الحكم الجيد، والحكم الردي لا ينتج الجامعة الجيدة وعندما توظف الجامعة لغير الأهداف المنيطة بها وتصبح مسرحاً للصراعات الحزبية وملتقى للأطروحات السياسية تتدرج الدروس والمحاضرات العلمية والبحث العلمي نحو مرتبة دنيا، وتصبح بعد ذلك مكاناً للمنابر السياسية والدعوات الحزبية وتعلو في الجامعة منابر دعاة الرداءة والتخلف.

تظهر البحوث في شكل عام أن بإمكان البلدان أن تحقق "أرباحاً تنموية" أكبر بكثير عند تحسين الحكم فيها. تشير التقديرات إلى أن البلد الذي يرفع مستوى الحكم فيه من مستوى متدني نسبياً إلى مستوى معتدل يستطيع أن يضاعف ثلاث مرات تقريباً الدخل الفردي لسكانه في المدى الطويل، ويخفض نسبة الأمية ووفيات الأطفال، ومن شأن هذا التحسن أن يؤدي على سبيل المثال إلى التقدم خطوة نحو الأمام. في تصنيفنا لبعث "ضبط الفساد". (البنك الدولي، 2005)

وحيث يؤكد البنك الدولي على خمسة محاور تركيز شاملة، وهي: (البنك الدولي، التعليم)

- إدارة إصلاح قطاع التعليم.
- الاقتصاد والتمويل.
- تحسين النوعية.

الفصل الثالث مؤشرات جودة التعليم العالي

• نظام الإدارة العامة والمساءلة (بما في ذلك قضايا مثل إجراءات تحقيق اللامركزية ومكافحة الفساد).

• تقييم العملية التعليمية واستخدام نظم المعلومات.

ولتناول تلك المحاور، يقوم برنامج التعليم حالياً بتقديم دورة تدريبية رئيسية عن التعليم الأساسي، بعنوان "خيارات إستراتيجية من أجل إصلاح قطاع التعليم"، كما سيتيح هذا العام، دورة تدريبية جديدة بالتعاون مع برنامج المعرفة من أجل التنمية بشأن التحديات والفرص التي تواجه المراحل التالية للتعليم الأساسي، بعنوان "التعليم من أجل التنمية والقدرة على المنافسة". علاوة على ذلك، يجري تكيف برامج رئيسية أخرى لبناء القدرات لتلاءم احتياجات خاصة بمناطق وبلدان محددة، ويتم تقديمها عبر طائفة متنوعة من الأساليب تشمل: أساليب التعلم المباشر، والتعليم عن بعد (شاملاً مؤتمرات الفيديو، والتعليم الإلكتروني، والإنترنت)، إلى جانب مجموعة من برامج التعلم بأساليب مختلطة. ويستهدف هذا البرنامج العناصر الأساسية المحفزة للتغيير من القطاعين العام والخاص المنخرطة في رسم السياسة التعليمية على الصعيدين المركزي والمحلي لأجهزة الإدارة الحكومية، والمؤسسات الأكاديمية والمؤسسات القائمة على تطوير مهارات المعلمين، والمعنيين من جهاز موظفي البنك الدولي، وغير ذلك من الوكالات الدولية والثنائية الأخرى.

(3) أهداف جودة التعليم العالي:

لجودة التعليم العالي أهداف عدة نذكر منها: (تيسير أندراوس سليم، افريل 2014، ص 120-121).

• التأكيد على أن الجودة و إتقان العمل و حسن الأداء مطلب وظيفي عصري، و واجب وطني، تتطلبه مقتضيات المرحلة الراهنة؛

الفصل الثالث مؤشرات جودة التعليم العالي

- تنمية روح العمل الجماعي و التعاوني للاستفادة من كافة العاملين في المؤسسة؛
 - ترسيخ مفهوم الجودة تحت شعارات الوقاية خير من العلاج والتعليم مدى الحياة؛
 - الاهتمام بمستوى الأداء للإداريين والأساتذة في مؤسسات التعليم العالي من خلال المتابعة الفاعلة وتنفيذ برامج التدريب المستمرة، مع التركيز على جودة جميع أنشطة مكونات النظام التعليمي؛
 - الوقوف على المشكلات التعليمية في الواقع العملي و دراستها و تحليلها بالأساليب و الطرق العلمية و اقتراح الحلول المناسبة و متابعة تنفيذها؛
 - فتح قنوات الاتصال و التواصل مابين مؤسسة التعليم العالي و الجهات الرسمية و المجتمعية لزيادة الثقة بينهما، والتعاون مع المنظمات التي تعنى بالنظام التعليمي لتحديث برامجها و تطويرها؛
 - اتخاذ كافة الإجراءات و التدابير التي تعزز و ترفع من مستوى الجودة و تقلل من وقوع الأخطاء في التدريس.
- كما يمكن أن نستخلص أهم مؤشرات جودة التعليم العالي في النقاط التالية: (صليحة رقاد، 2014/2013، ص ص 54-55).

جودة عضو هيئة التدريس وطرق التدريس:

كجودة عضو هيئة التدريس: مهما بلغت البرامج التعليمية من الجودة فإنها لا تحقق الفائدة المرجوة منها إذ المنفذها أساتذة أكفاء و مؤهلون؛

الفصل الثالث مؤشرات جودة التعليم العالي

◀ **جودة الطالب:** لتحقيق جودة الطالب لا بد من توفر الخدمات التي تقدم له، وكذا مناسبة عدد الطلبة لعضو هيئة التدريس، إضافة إلى تعزيز دافعيتهم للتعلم واكتسابهم مهارات فنية تسهل انخراطهم في سوق العمل؛

◀ **جودة البرامج التعليمية:** تعتبر خطة تعليمية ضرورية تعتمد على مؤسسة التعليم العالي للحصول على الخريجين المؤهلين؛

◀ **طرق التدريس الجامعي:** تتمثل في مدى فهم الطلبة للمعلومات و مدى قدرتهم على توظيفها في حياتهم، و ليس حفظها واسترجاعها ثم نسيانها بعد ذلك.

جودة المباني التعليمية والوسائل والكتاب التعليمي: تعد كل من المباني التعليمية، الوسائل و الكتاب التعليمي أحد أهم العناصر التي يعتمد عليها في القيام بالعملية التعليمية، و لتحقيق الجودة فيها ينبغي الاهتمام بجودة تلك العناصر.

جودة الإدارة التعليمية: يدخل في إطار جودة إدارة مؤسسة التعليم العالي جودة كل من:

◀ **التخطيط:** فهو يبني على أساس كل من احتياجات المجتمع و المواءمة بين متطلبات التنمية و إمكاناته؛

◀ **التنظيم:** هو عملية تحديد المسؤوليات، تفويض السلطات، توزيع المهام بين الموظفين كل حسب تخصصه و تعاونهم جميعا من أجل تنفيذها بغية تحقيق أهداف التنظيم المرسومة مسبقا؛

◀ **القيادة:** تؤدي دورا فاعلا في العملية الإدارية لتجعلها أكثر فاعلية تجاه تحقيق الأهداف؛

◀ الرقابة: هي العملية التي يستطيع من خلالها صانعي القرار التأكد من أن النشاط الفعلي يتماشى مع النشاط المخطط له من خلال القيام بقياس الأداء وتحديد الانحرافات و معالجتها للوصول إلى الهدف المسطر. (نجوى حرنان، 2014/2013، ص ص 07-09).

4) معايير تصنيف الجودة العالمية للجامعات:

جرت العادة منذ سنوات سعي بعض الهيئات والجامعات لوضع معايير التقييم والتصنيف العالمي للجامعات وتهتم عدد من المؤسسات الأكاديمية العالمية بتصنيف الجامعات حول العالم، حيث أصبحت بعض تلك التصنيفات معتمدة من قبل الكثير من المؤسسات الأكاديمية في العالم، ويعتمد تصنيف تلك المؤسسات على عدة معايير تختلف من تصنيف لآخر.

* التجربة الجزائرية في ضمان الجودة:

الجزائر بذلت جهود معتبرة لإعادة الاعتبار للجامعة والقيام بدورها المنوط بها والنهوض بجودة خريجها وقد قامت الوصاية خلال السنوات الماضية بتشكيل اللجنة الوطنية لضمان الجودة وكذا خلايا الجودة على مستوى كل المؤسسات الجامعية وهي تعمل حثيثا لأجل وضع خارطة طريق لتحقيق ضمان الجودة التعليم العالي، هذا بالإضافة إلى المخصصات المالية التي اعتمدت للبرامج الوطنية للبحث " PNR " وكذا والسعي إلى ربط الجامعات الوطنية والإطارات الوطنية بالخارج بمراكز البحث بالجزائر وهذا من أجل نقل التكنولوجيا والاستفادة من الخبرات الدولية لهذه المشاريع، وقد تزامن كل هذا بتطبيق نظام التعليم "ل.م.د" LMD الذي هو تجربة دولية تطبق في اغلب دول العالم المتقدم وهي جهود قد تؤتي ثمارها بعد حين. (فريد بلواهي، 2013/2012، ص 41)

الفصل الثالث مؤشرات جودة التعليم العالي

توقد نوعت الجهود بين الحكومية منها والجامعية حيث بادرت هيئات التدريس في اكثر من جامعة الى عقد ملتقيات وطنية ودولية تبحث في ذات الموضوع من اجل توفير شروط متطلبات الجودة في المؤسسات الجامعية، وعلى سبيل المثال فقد تناول الملتقيان الأول والثاني المنعقدان شهري ماي وجوان 2008، بجامعة سكيكدة " الحوصلة المرحلية بعد أربع سنوات من تطبيق نظام "ل.م.د.". ضمان الجودة في التعليم العالي بين الواقع والمتطلبات"، وقد تجددت المبادرة مرة أخرى في جهود الندوة الجهوية لشرق الوطن في جهود مجموعة من الجامعات لعقد ملتقى دولي في عام 2010 بعنوان "رهانات ضمان الجودة في التعليم العالي، وقد بادرت نفس الجامعة إلى عقد ملتقى دولي ثاني في عام 2012 حول ضمان الجودة في التعليم العالي في طبعته الثانية تحت شعار تجارب ميدانية". (معلومات من موقع وآب جامعة سكيكدة).

* مكانة الجامعة الجزائرية في التصنيفات الدولية:

لم ترحم التصنيفات العالمية الجامعات الجزائرية لا من حيث نوعية التعليم ولا حتى من حيث التطورات والإصلاحات فأكبر ثلاث تصنيفات عالمية لم تدرج ولا جامعة جزائرية ضمن أحسن 500 جامعة في العالم. إذ أسقط تصنيف جامعة "جايتونج شانغهاي" لأفضل 500 جامعة الصادر في الجامعة الجزائرية، وإنكان هذا المؤشر يعتمد على معايير عالمية منها جائزة نوبل أو جوائز فيلد للرياضيات، وا كما لم يتضمنها تصنيف "ذايأوس" والذي تنشره كل موسم مجلة التايمز الأمريكية. فيما ظفرت أكثر من جامعة عربية ضمن المراكز ل 400 جامعة الأوائل.

* أسباب إخفاق متطلبات الجودة بالجامعات الجزائرية:

رغم عراقة بعض الجامعات الجزائرية والتي تجاوزت البعض منها أكثر من قرن من إنشائها، ورغم الجهود المبذولة و إمكانيات المسخرة لها فإنها تحتل مراتب غير مشرفة وإن صح القول لا تظهر في قائمة التصنيف الأكاديمي العالمي، والأسوء من ذلك، أن هذه المراتب المتدنية تتدرج إلى مراتب ادني منها باستمرار، ويعود الأمر في تقديري أن التجربة الجزائرية في التعليم العالي عرفت الكثير من التناقضات الداخلية والخارجية التي ساهمت في تدرج مكانتها الدولية وحتى الإفريقية والعربية، وقد يرتبط ذلك في المقام الأول بالمخاض السياسي الذي عرفه النظام السياسي بالجزائر، والذي أثر بشكل مباشر على مكانة الجامعة بدرجة أولى. وفي المقام الثاني افتقار الإدارة الجامعية إلى هيئة مستقلة تضع خطط بعيدة المدى من حيث الأهداف والغايات الواجب تحقيقها، بالإضافة إلى أن الأهداف قصيرة ومتوسطة المدى الموضوعة للجامعة قد تتغير بمجرد أزمة سياسة أو مالية طارئة، ويعود العامل الثالث من عدم تحقيق متطلبات الجودة بالتعليم العالي بالجزائر في جزء منه إلى ديمقراطية التعليم ومجانيته التي أفضت إلى طغيان الكم على النوع. هذه العوامل الخارجية تكاملت مع العوامل الداخلية والتي تسهم باستمرار في تداخل أطراف التسيير وتعددتها وتعمل بتناقضاتها المختلفة في تدني الجودة وحتى التحصيل العلمي، هذا بالإضافة إلى ضعف هياكل الاستقبال رغم جهود الدولة الكبيرة في بناء الأقطاب الجامعية والجامعات الضخمة ورغم الفتوحات التي تتم سنويا من مشاريع كثيرة فإن إشكالية العجز مازالت مطروحة بحدة في جانب الهياكل والمؤطرين ونوعيتهم ،وكذا ضعف مدخلات الجامعات من المرحلة الثانوية وزيادة حدة الاضطرابات الجامعية لكثرة التنظيمات الطلابية وتناقضاتها حيث لا تخلو سنة جامعية من العديد من الاضطرابات الجامعية لسبب أو لدونه، هذه العوامل تسهم مجتمعة في بلورة الرداءة وزيادة حدتها وتراجع الجودة وتدرج مكانتها.

الخلاصة:

إن تحقيق الجودة وضمان ديمومتها يتطلب بذل المزيد من الجهود لضمان نجاح هيئة التدريس في زيادة فرص الانتفاع بالتعليم العالي، بالإضافة إلى تشجيع انتفاع المرأة بالتعليم بكل مراحلها ومشاركتهن ونجاحهن فيه، ويجب أن يتمثل الهدف في تأمين مشاركة الطالب الايجابية في التعليم وإتمام لدراسته، وفي المقابل يتوجب على التعليم العالي من تزويد الأفراد بالمعارف والمهارات التي يحتاجون إليها في الألفية الجديدة، ويتطلب ذلك اعتماد نهج جديدة بما فيها التعلم المفتوح والمتاح عن بعد واستخدام تكنولوجيات المعلومات والاتصالات، بالإضافة إلى ذلك يتعين على مؤسسات التعليم العالي أن تستثمر في تدريب أعضاء هيئة التدريس كي يتمكنوا من الاضطلاع بالمهام الجديدة التي يفرضها تطور نظم التعليم والتعلم وذلك من خلال زيادة التركيز على المجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة و الرياضيات و العلوم الاجتماعية وهو أمر حيوي لمجمعاتنا كلها. وإتاحة نتائج البحوث العلمية على نطاق أوسع باستخدام تكنولوجيات المعلومات والاتصالات، وتوفير الانتفاع المفتوح بالمطبوعات العلمية، بما يخدم الاحتياجات المجتمعية ويجب أن تكون جميع الجهات الفاعلة المعنية به، ويتطلب توفير الجودة استحداث نظم لضمانها ووضع نماذج للتقييم فضلا عن إشاعة ثقافة الجودة داخل المؤسسات التعليم العالي، وتقديم الحوافز المادية للرائدة منها وكذا زجر وتوبيخ المتقاعسة منها، والأمر الأهم هو أن تبعد مؤسسات التعليم العالي عن الأدوار السياسية التي تدرج الدور المنوط بها، وذلك بتقييد الأطراف الفاعلة فيها بمهام الجامعة كقاطرة القيادة للعلم والبحث العلمي دون غيرها من المهام الهامشية الأخرى.

الفصل الرابع

لمحة حول جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

تمهيد

- التعريف بجامعة محمد بوضياف.
- نشأة و تطور جامعة محمد بوضياف.
- المهام الأساسية لجامعة محمد بوضياف.
- دراسة الهيكل التنظيمي لجامعة محمد بوضياف.

خلاصة

تمهيد:

تعتبر الجامعة من أهم المؤسسات الاجتماعية في المجتمع بفضل ما تقدمه من إعداد للباحثين والعلماء من القدرة العالية على تخزين ونشر وإنتاج المعرفة، ونظرا للتحويلات والتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والعلمية والتكنولوجية التي طرأت على المستوى العالمي، بشكل عام والعالم العربي بشكل خاص، فكان على الجامعة أن تغير مهامها وأدوارها ووظائفها وفقا للتغيرات العالمية، حيث أصبح من الضروري أن نقوم بمواكبة التحويلات والتطورات والاستجابة لها وتحقيق الإصلاح المنشود لتلك التغيرات.

ولهذا فقد أصبح التعليم العالي مؤسسة هامة في مجتمعنا العربي المتطلع إلى التقدم والتطور والنمو والازدهار، وعليه تقع مسؤولية نشر الثقافة العامة والإسهام في حل مشكلات المجتمع من خلال الكوادر البشرية والبحوث العلمية الموجهة إلى خدمة المجتمع.

وبهذا تم تخصيص هذا الفصل لأخذ لمحة حول جامعة محمد بوضياف بالمسيلة.72

1. التعريف بجامعة المسيلة:

أخذت كلمة الجامعة من كلمة **Universités** والتي تعني الاتحاد أو التجمع الذي يضم أقوى الأسر نفوذاً في المجال السياسي في المدينة من أجل ممارسة السلطة الجامعة من أعلى القمم في الهرم الأكاديمي حيث تتكون الجامعة بمجموعة من العلماء وهبوا أنفسهم للدراسة والبحث والعلم والمعرفة وتعتبر الجامعة مؤسسة عالية غرضها التدريس والبحث ومنح شهادات أكاديمية خاصة لمن يرتادوها، حيث تمنح الجامعة شهادات عليا للباحثين في طور دراسات التدرج وتسمى شهادة الليسانس، كما تمنح شهادات عليا في طور دراسات ما بعد التدرج وهما شهادتي ماجستير و دكتوراه علوم للنظام القديم الكلاسيكي، وشهادتي ماستر ودكتوراه طور ثالث للنظام الحديث (LMD).

بناء على المرسوم التنفيذي رقم 279/03 المؤرخ في 23 أوت 2003 المحدد لمهام الجامعة و القواعد الخاصة بتنظيمها و سيرها، و تطبيقاً لأحكام المادة 38 من القانون رقم 99-05 المؤرخ في 04 أفريل 1999 المتضمن القانون التوجيهي للتعليم العالي المعدل والمتمم الذي عرف الجامعة كما يلي:

- الجامعة مؤسسة عمومية ذات طابع علمي وثقافي ومهني تتمتع بالشخصية والمعنوية والاستقلال المالي.
- نشأت الجامعة بمرسوم تنفيذي بناء على اقتراح من الوزير المكلف بالتعليم العالي وتوضح تحت وصايته. حيث حدد في هذا المرسوم مقر الجامعة وعدد الكليات والمعاهد التي تتكون منها واختصاصاتها.

2. نشأة وتطور جامعة محمد بوضياف بالمسيلة:

* تقع جامعة محمد بوضياف في وسط مدينة عاصمة الولاية - المسيلة - في وسط نسيج عمراني هام بمحاذاة الطريق الوطني رقم 65 الرابط بين المسيلة والجزائر العاصمة تتربع على مساحة تقدر بـ 53 هكتار.

* نشأت جامعة محمد بوضياف بالمسيلة كأول نواة بمعهد وطني للتعليم العالي في الميكانيكا بموجب

مرسوم رقم 85-196 مؤرخ 18/06/1985 لتكوين تقنيين ساميين في الهندسة الميكانيكية ثم التكوين لنيل شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية **DEUA** وبعدها تكوين المهندسين.

* تعززت نشأة الجامعة بتحويل مدرسة التكوين في التسيير والتقنيات الحضرية بالمدينة المنشأة بموجب مرسوم 81-278 مؤرخ في 17/10/1981، حسب مرسوم التحويل رقم 86-268 مؤرخ في 04/11/1986.

* تعززت نشأة الجامعة أيضا بإنشاء المعهد الوطني للتعليم العالي في الهندسة المدنية بموجب مرسوم تنفيذي رقم 49-89 مؤرخ في 11/04/1989 للتكوين في **DEUA** ، وتكوين المهندسين لتصبح نواة الجامعة تضم معهدين وطنيين في التعليم العالي ومدرسة التسيير والتقنيات الحضرية تابعة للمعهد الوطني للتعليم العالي في الهندسة المدنية.

* تم فتح دائرة العلوم الاقتصادية للتكوين في المحاسبة و الضرائب وتسيير الإنتاج و المخزون تابعة لمعهد الهندسة الميكانيكية للتكوين في **DEUA**.

* تم فتح تخصصات في العلوم التجارية حسب القرار رقم 09 مؤرخ في 31/03/1991.

الفصل الرابع لمحة حول جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

* تم فتح دائرة الفيزياء للتكوين DES في الفيزياء الصلبة بقرار مؤرخ في 1995/07/13، ثم التكوين في الفيزياء النظرية بموجب قرار رقم 98 مؤرخ في 1998/06/18.

* تم فتح دائرة الإعلام الآلي بموجب قرار مؤرخ في 1997/08/19 تابع لمعهد الهندسة الميكانيكية، ثم دائرة علوم قانونية و إدارية ودائرة لغة وأدب عربي بموجب مقرر رقم 01 مؤرخ في 1998/08/19 تابعتين لمعهد الهندسة الميكانيكية.

* 2001 نشأت جامعة المسيلة بموجب مرسوم تنفيذي رقم 01-274 مؤرخ في 30 جمادي الثانية

عام 1422 الموافق 18 /09/ 2001 وتضم أربع كليات وهي:

- كلية العلوم والهندسة.
- كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية.
- كلية الحقوق.
- كلية الآداب والعلوم الاجتماعية.

* 2004 عدلت نشأة الجامعة بموجب مرسوم تنفيذي رقم 04-264 مؤرخ في 13 رجب 1425 الموافق 29 غشت 2004 وأصبحت تتكون من الكليات والمعاهد التالية :

- كلية العلوم وعلوم الهندسة.
- كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية.

• كلية الحقوق.

• كلية الآداب والعلوم الاجتماعية.

• معهد تسيير التقنيات الحضرية.

* 2012 عدلت نشأة الجامعة مرة أخرى بمرسوم تنفيذي رقم 12-361 مؤرخ في 22 ذي

القعدة

1433 الموافق 08 /10/ 2012 وأصبحت تتكون من الكليات والمعاهد التالية:

• كلية العلوم.

• كلية الرياضيات والإعلام الآلي.

• كلية التكنولوجيا.

• كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

• كلية الآداب واللغات.

• كلية الحقوق والعلوم السياسية.

• كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

• معهد تسيير التقنيات الحضرية.

• معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية.

3. المهام الأساسية لجامعة محمد بوضياف:

(1) المهام الأساسية للجامعة في مجال التكوين العالي على الخصوص فيما يلي:

- تكوين الإطارات الضرورية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للبلاد.
- تلقين الطلبة مناهج البحث وترقية التكوين بالبحث وفي سبيل البحث.
- المساهمة في إنتاج ونشر معمم للعلم والمعارف وتحصيلها وتطويرها.
- المشاركة في التكوين المتواصل.

(2) المهام الأساسية للجامعة في مجال البحث العلمي والتطوير التكنولوجي على الخصوص فيما يلي:

- المساهمة في الجهد الوطني للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي.
- ترقية الثقافة الوطنية ونشرها.
- المشاركة في دعم القدرات العلمية الوطنية.
- تثمين نتائج البحث ونشر الإعلام العلمي والتقني.
- المشاركة ضمن الأسرة العلمية والثقافية الدولية في تبادل المعارف و إثرائها.

4. دراسة الهيكل التنظيمي لجامعة محمد بوضياف المسيلة:

1) كلية الحقوق والعلوم السياسية:

تضم الكلية (98) موظف و (142) أستاذ، يزاولون مهامهم بين مكاتب الكلية ومكاتب الأقسام التابعة لهذه الأخيرة وموزعين على المكاتب التالية:

- مكتب عميد الكلية.
- مكتب نائب العميد المكلف بما بعد التدرج والبحث العلمي والعلاقات الخارجية.
- مكتب نيابة العميد المكلف بالدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة.
- مكتب الأمين العام.
- المكتبة.

بدورها تتفرع الأمانة العامة للكلية إلى عدة مصالح من بينها:

- مصلحة المستخدمين.

التي تتفرع إلى فرعين:

- فرع المستخدمين الإداريين والتقنيين وأعوان المصالح.
- فرع الأساتذة.
- مصلحة الأنشطة العلمية والثقافية والرياضية.
- مصلحة الوسائل والصيانة.

يندرج تحتها فرعين:

• فرع الصيانة.

• فرع الوسائل.

مصلحة الميزانية والمحاسبة.

• تحتوي على فرعين:

• فرع الميزانية.

• فرع المحاسبة.

وتتدرج أيضا تحت مظلة هذه الكلية قسمين (02) هي كالتالي:

• قسم الحقوق.

• قسم العلوم السياسية.

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية:

يقوم على إنجاز الكلية مجموعة من الموظفين والعمال المهنيين المقدر عددهم ب (137)

ومن الأساتذة المقدر عددهم ب(241) موزعين على مكاتب الكلية على النحو الآتي:

• مكتب عميد الكلية.

• مكتب نائب العميد المكلف بما بعد التدرج والبحث العلمي والعلاقات الخارجية.

• مكتب نيابة العميد المكلف بالدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة.

• مكتب الأمين العام.

• مكتب رئيس القسم.

• مكتبة الكلية.

أقسام الكلية:

• قسم علم النفس.

• قسم علم الاجتماع.

• قسم الفلسفة.

• قسم التاريخ.

• قسم العلوم الإسلامية.

• قسم علوم الإعلام والاتصال.

كلية الآداب واللغات:

تحتوي الكلية على (174) موظف إداري وعامل مهني بالإضافة إلى (200) أستاذ وأستاذة موزعين على مكاتبها وأقسامها كما يوضحه الهيكل التنظيمي الآتي:

• مكتب عميد الكلية.

• مكتب نائب العميد المكلف بما بعد التدرج والبحث العلمي والعلاقات الخارجية.

• مكتب نيابة العميد المكلف بالدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة.

• مكتب الأمين العام.

• مكتب رئيس القسم.

• مكتبة الكلية.

• كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير:

يقوم على تنظيم الكلية عدد من الموظفين المقدر ب (196) موظف وعمال مهنيين

بالإضافة إلى (186) من الأساتذة موزعين على أقسام الكلية ومكاتبها على النحو الآتي:

• مكتب عميد الكلية.

• مكتب نائب العميد المكلف بما بعد التدرج والبحث العلمي والعلاقات الخارجية.

• مكتب نيابة العميد المكلف بالدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة.

• مكتب الأمين العام.

• مكتب رئيس القسم.

• مكتبة الكلية.

الخلاصة:

إن تبني منهج إدارة الجودة في المؤسسات يؤدي إلى إحداث تغيرات إيجابية تمس كل شيء داخل المؤسسة مما يمكنها من تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية تضمن لها التفوق والتميز والنجاح.

كما أن تطبيق إدارة الجودة على مجموعة من المبادئ محاورها الرئيسية رضا العميل، والتحسين المستمر، ومشاركة العمال وتفهم والتزام الإدارة العليا بها.

حيث أثبتت الدراسات التطبيقية أن المؤسسات التي طبقت نظم إدارة الجودة قد حققت تفوقا وتميزا مما يسمح لها بمواكبة جل التغيرات المحلية والعالمية والتكيف معها، مع مراعاة تذليل الصعوبات التي تواجهها من أجل التطبيق السليم والأمثل لنظم الجودة.

الفصل الخامس

الإطار المنهجي

تمهيد:

بعد إن تطرقنا في الفصول الأخرى أو إلى الجانب النظري لمفهوم العدالة التنظيمية و كذا مؤشرات جودة التعليم العالي، فيمكن أن تكون الدراسات النظرية وحدها كافية في نوع من مواضيع الدراسة، لكن في البعض الآخر لا تكون كافية في اكتشاف أدق المعلومات حول موضوع البحث، فلذلك تعتبر الدراسة الميدانية من أهم مراحل البحث إذ يشكل هذا الفصل مدخلا منهجيا للبحث الميداني من خلال اختيار منهج البحث، ومجتمع البحث، وعينة البحث، وطريقة اختيارها، والتعرف بأبعاد المقياس، وعرض مراحل البناء الأولية وصولا إلى التأكد من صلاحية المقياس.

1. الدراسات الاستطلاعية:

إن أهم الخطوات في البحث العلمي هي الدراسة الاستطلاعية نظراً لارتباطها بالميدان، و تبنى على مجتمع الدراسة بغرض تحديد المنهج المناسب للدراسة و نوع المعاينة، وهي التجريب الأولي للاستبيان؛ و أنها تمكننا من معرفة مجال الدراسة و تساعدنا على ضبط الأدوات الملائمة للدراسة و بنائها. و تهدف فقط إلى استكشاف أسئلة البحث ولا تنوي تقديم حلول نهائية وحاسمة للمشاكل القائمة. عادة ما يتم إجراء هذا النوع من الأبحاث لدراسة مشكلة لم يتم تحديدها بوضوح حتى الآن. وبالتالي لا يهدف البحث الاستطلاعي إلى تقديم أدلة قاطعة، بل يساعدنا في فهم المشكلة بشكل أفضل. عند إجراء البحوث الاستكشافية، يجب على الباحث أن يكون على استعداد لتغيير اتجاهه عند الكشف عن بيانات أو رؤى جديدة. لا يهدف تصميم الدراسة الاستطلاعية إلى تقديم إجابات نهائية وحاسمة لأسئلة البحث، بل يستكشف فقط موضوع البحث بمستويات متفاوتة من العمق. ويعتبر البحث الاستكشافي هو البحث الأولي، الذي يشكل أساساً للبحث الأكثر حسماً. ويمكن أن يساعد حتى في تحديد تصميم البحث ومنهجية أخذ العينات وطريقة جمع البيانات للبحث.

كما تسمح لنل بالتعرف على الظروف التي سيتم فيها إجراء البحث وكذا الصعوبات التي ربما ستواجهنا في التطبيق النهائي لأدوات البحث على العينة.

ولقد أجرينا الدراسة الاستطلاعية بكلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة، وقمنا بتوزيع الاستبيان على عينة الدراسة و البالغ عددها 40 أستاذاً، و اعتبرناها كنموذج للدراسة الميدانية.

وهدفت الدراسة إلى:

الفصل الخامس الإطار المنهجي

أ) عمل الدراسة الاستطلاعية على التحديد الواضح لحقيقة عناصر موضوع البحث العلمي.

ب) تسهيل خطوات السير في المشكلة دون وجود عوائق.

ج) توظيف المفاهيم الأساسية المتعلقة بالموضوع الذي قام الباحث العلمي بتحديدده للدراسة.

د) بلورة مشكلة البحث وصياغتها في صورة فروض علمية أو تساؤلات وذلك من لأجل خدمة فروض البحث العلمي وإثقالها.

هـ) تساعد الباحث العلمي في التعرف على الأطراف المتغيرة لموضوع بحثه الرئيسي، خاصة في التعرف على ما توصل إليه الباحثين السابقين.

و) التعرف على الإطار النظري والمنهجية والمصطلحات والفروض التي تم استخدامها في الدراسات السابقة، والفروض هنا تعني العمل على تحديد الفروض دون اختبار هذه الفروض، أو حتى أثبات صحتها من عدمه، وذلك حتى يقوم الباحث العلمي بصياغة موضوع البحث ودراسته فيما بعد بشكل عميق.

ز) تعطي الباحثين دورات متخصصة في كيفية استخدام البرامج والاختبارات التي سيقوم الباحث العلمي باستخدامها في دراسته الذي يقوم بها، ومن خلالها يستطيع أن يتعرف على الملاحظات الهامة وذلك عن طريق تطبيقه للبرامج على العينات الاستطلاعية في البحث العلمي، وبالتالي يستطيع التأكد من صلاحية مثل هذه البرامج في التطبيق.

ح) تهدف الدراسات الاستطلاعية على توفير معلومات حول الموضوعات المتعددة للأبحاث العلمية والتي لم يسبق لأحد دراستها.

ط) تهدف الدراسات الاستطلاعية على تزويد الباحث العلمي بالأفكار الجديدة دائماً.

2. مجتمع و عينة الدراسة:

1) مجتمع الدراسة:

مجتمع يعني جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث، وبذلك فإن مجتمع الدراسة هو جميع الأفراد أو الأشياء الذين يكونون موضوع مشكلة الدراسة (عبيدات آخرون، ص131:2001).

يتكون مجتمع الدراسة الحالي من أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية البالغ عددهم 253 أستاذ موزعين على 6 أقسام، والجدول رقم (01) يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة.

المتغيرات	الفئات	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	172	67.9
	أنثى	81	31.1
القسم	قسم التاريخ	68	26.7
	قسم علم النفس	55	21.7
	قسم الإعلام و الاتصال	44	17.3
	قسم علم الاجتماع	41	16.2
	قسم الفلسفة	15	5.9
	قسم العلوم الإنسانية	31	12.2

(01) جدول يمثل توزيع أفراد مجتمع الدراسة

الفصل الخامس الإطار المنهجي

يوضح الجدول رقم (01) من خلال متغير الجنس بأن الأغلبية تركزت عند الذكور حيث بلغ تكرارها 172 بنسبة 67.9 في حين كان العدد المتبقي من الإناث بتكرار بلغ 81 بنسبة 31.01 ويلاحظ أن نسبة الذكور كبيرة بالنسبة للإناث.

أما بالنسبة للكلية فقد تكونت من 06 أقسام يتوزع فيها الأساتذة على الشكل التالي قسم التاريخ تكون من 68 أستاذ بنسبة 26.7% وهي أكبر نسبة مقارنة بالأقسام الأخرى قسم، و قسم علم النفس تكون من 55 أستاذ بنسبة 21.7% أما بالنسبة لقسم الإعلام والاتصال وقسم علم الاجتماع وقسم العلوم الإسلامية فقد تكونت من 44 41 31 أستاذ على التوالي كانت نسبهم 17.3%؛ 16.2%؛ 12.2% ويمثلون المرتبة الثالثة بعد قسم التاريخ وقسم علم النفس، أما بالنسبة لي قسم الفلسفة فهو يتكون من 15 أستاذ بنسبة 5.9% وهي أصغر نسبة مقارنة بالأقسام الأخرى.

(2) عينة الدراسة:

العينة هي مجموعة جزئية مجتمع الدراسة و هي التي تعمم و تمثل مجتمع الدراسة. وقد اعتمدت الباحثة على العينة الطبقية وهي اختيار عينة تمثل المجموعات الفرعية في مجتمع الدراسة بنفس نسبها في ذلك المجتمع.

تكونت عينة الدراسة الفعلية من 40 فردا وتم توزيع 40 استبيان، وتمثل هذه العينة نسبة 19 % من مجتمع الدراسة.

3. مجالات الدراسة:

*المجال البشري: أجريت هذه الدراسة على عينة من أساتذة من كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية بجامعة المسيلة، و البالغ عددهم 40 أستاذاً.

الفصل الخامس الإطار المنهجي

*المجال المكاني: أجريت الدراسة في جامعة محمد بوضياف بالمسيلة بكلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية. * المجال الزمني: أجريت هذه الدراسة في الفترة ما بين بداية شهر مارس 2022 إلى نهاية شهر ماي 2022.

4. منهج الدراسة:

ان اختيار الباحث لمنهج الدراسة يختلف حسب طبيعة الموضوع فليس له الحرية المطلقة في اختيار منهج دون الآخر، بمعنى إن طبيعة الموضوع، والمشكلة المدروسة هي التي تفرض المنهج المناسب. (عبيدات ذوقان وآخرون، 2000، ص:95)، و المنهج هو الطريق المؤدي إلى الكشف عن حقيقة بواسطة مجموعة من القواعد لتحديد العمليات للوصول إلى نتيجة معلومة.

واستجابة لطبيعة موضوع الدراسة الذي يهدف أساسا إلى الكشف عن العلاقة القائمة بين العدالة التنظيمية و مؤشرات الجودة الأكاديمية لعينة من أساتذة التعليم العالي بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة فإن المنهج الملائم لموضوع الدراسة هو المنهج الوصفي التحليلي.

5. الأساليب الإحصائية المتبعة في الدراسة:

تم الاستعانة في هذه الدراسة بنظام الحزمة الإحصائي **spss** والذي هو احد أهم وأشهر الحزمة المستخدمة في العلوم الإنسانية والاجتماعية وقد استخدم الطلبة مجموعة من الأساليب الإحصائية ممثلة في:

(1) التكرار والمتوسط الحسابي.

(2) التباين والانحراف المعياري.

(3) معامل الثبات الفا كرونباخ.

(4) معامل الارتباط r .

6. التحليل والاستنتاج:

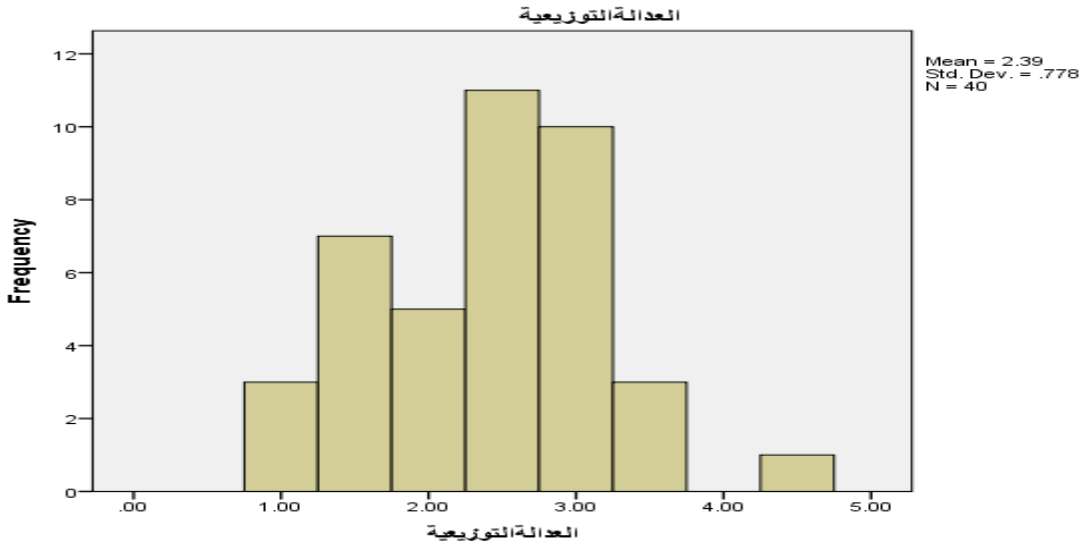
1) تكرار سلم ليكارت الخماسي + المتوسط الحسابي + الانحراف المعياري

Statistics

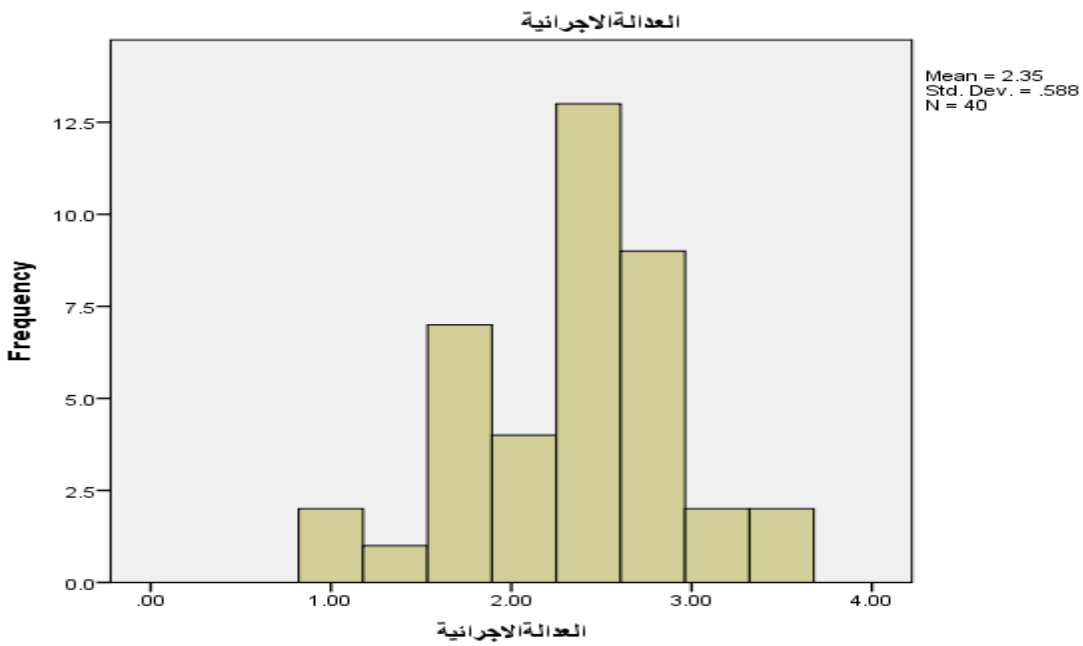
	العدالة التوزيعية	العدالة الاجرائية	العدالة التفاعلية	الجودة الأكاديمية
Valid N	40	40	40	40
Missing	0	0	0	0
Mean	2.3875	2.3518	2.1313	2.3910
Std. Deviation	.77796	.58754	.61495	.50843
Variance	.605	.345	.378	.259

(02) جدول يمثل المتوسطات الحسابية على SPSS

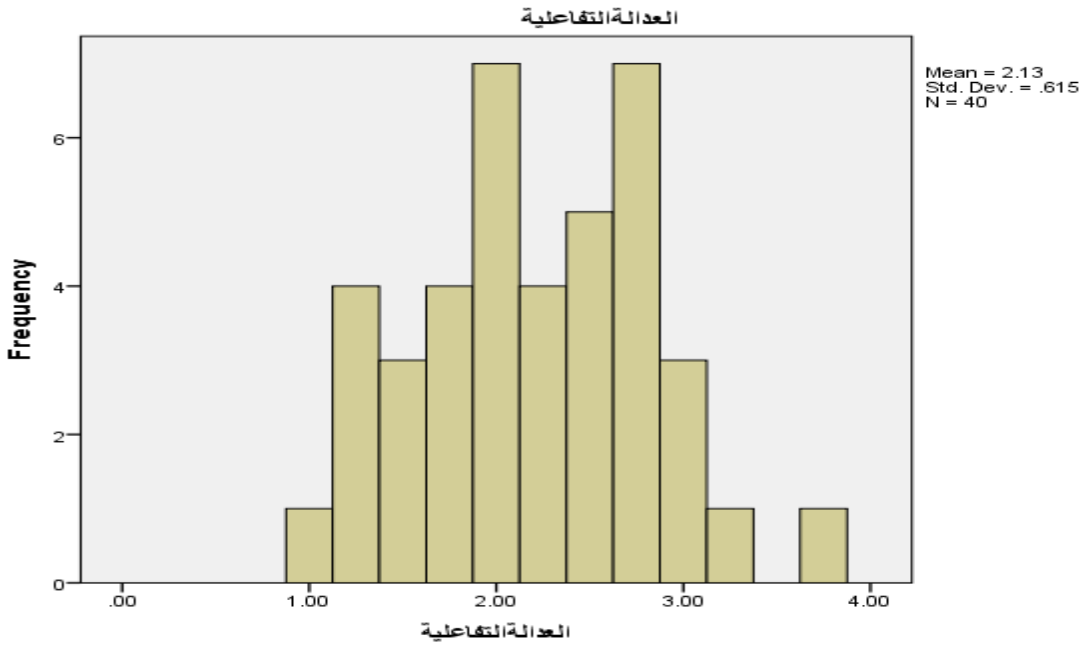
من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن المتوسطات الحسابية الخاصة بالمحور الأول بمجالاته الثلاثة والمحور الثاني قدرت ب 2.38 و 2.35 و 2.13 و 2.39 على التوالي وكانت الانحرافات المعيارية لهم 0.78 و 0.59 و 0.61 و 0.5 وهذه النتائج تدل على أن المتوسطات الحسابية معبرة ودالة وان نسبة تمركز الأسئلة حول متوسطاتها مقبولة نسبيا ومن هذا نستنتج أن أغلبية المبحوثين كانت إجابتهم بالموافقة.



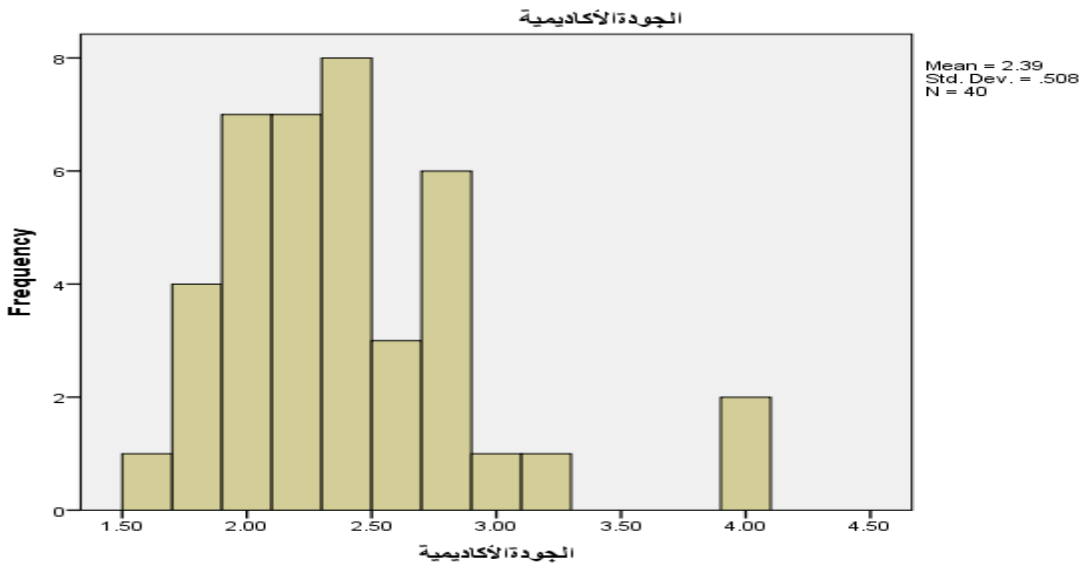
(01) أعمدة بيانية تمثل العدالة التوزيعية



(02) أعمدة بيانية تمثل العدالة الإجرائية



(03) أعمدة بيانية تمثل العدالة التفاعلية



(04) أعمدة بيانية تمثل العدالة التفاعلية

اختبار توزيع البيانات حسب اختبار كولمونغروف سميرونوف

يجب تحديد ما إذا كانت بيانات أفراد العينة تتبع التوزيع وذلك بتطبيق اختبار Smirnov-Kolmogorov، والنتائج مدرجة في الجدول رقم (.....)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	العدالة التوزيعية	العدالة الاجرائية	العدالة التفاعلية	الجودة الأكاديمية
N	40	40	40	40
Normal Parameters^{a,b}				
Mean	2.3875	2.3518	2.1313	2.3910
Std. Deviation	.77796	.58754	.61495	.50843
Most Extreme Differences				
Absolute	.080	.129	.089	.120
Positive	.075	.064	.087	.120
Negative	-.080	-.129	-.089	-.089
Test Statistic	.080	.129	.089	.120
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}	.094 ^c	.200 ^{c,d}	.152 ^c

(03) جدول نتائج اختبار Kolmogorov-Smirnov

من خلال نتائج الجدول المذكور اعلاه نجد ان نتائج اختبار Smirnov-Kolmogorov بالنسبة لبيانات إجابات العينة على بنود الاستبيان المتعلق بمتغير العدالة

الفصل الخامس الإطار المنهجي

التوزيعية ذو مستوى معنوية 200, SIG=0 وهي اكبر من 0.05 اي ان قيمة **Value. P** تساوي 20 % وهي اكبر من مستوى المعنوية 5 %، وبالتالي فان اجابات افراد العينة تتبع التوزيع الطبيعي نفس الملاحظة بالنسبة لبقية المتغيرات حيث ان **P valu** بالنسبة لمتغير العادلة الاجرائية والتفاعلية والجودة الاكاديمية هي 0.94 و 0.2 و 0.15 على التوالي وكلها اكبر من مستوى المعنوية 0.05 وبالتالي فان اجابات العينة تتبع التوزيع الطبيعي مما يستوجب استخدام الاحصائيات المعلمية للاجابة على فرضيات الدراسة

اختبار الثبات حسب ألفا كرومباخ

استخدم الباحث طريقة حساب الثبات، وبالتالي تحديد ثبات الاستبيان وذلك من خلال حساب ألفا كرومباخ والنتائج كما هي ممثلة في الجدول التالي :

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.864	57

(04) جدول تحديد ثبات الاستبيان

من خلال النتائج يتضح ان قيمة الفا كرومباخ للاستبيان هي 0.86 وهي قيمة عالية تثبت ان الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات مما يعطي للطالبة الاطمئنان اللازم لتطبيقه على الدراسة.

دراسة الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية للمحاور التي تنتمي إليها

تم حساب الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه والنتائج كما يلي

قيمة ألفا كرومباخ حسب كل عبارة

رقم العبارة	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	131.6000	379.631	.456	.859
2	131.4500	371.279	.657	.856
3	131.4250	376.302	.542	.858
4	131.5000	381.641	.459	.860
5	131.3500	383.567	.386	.861
6	131.2250	380.076	.507	.859
7	131.0000	376.256	.480	.859
8	131.1750	373.687	.457	.859
9	131.0250	371.769	.604	.857
10	130.6250	376.497	.378	.861
11	131.7000	392.933	.191	.864
12	131.9250	388.122	.444	.861
13	131.6000	389.067	.322	.862
14	131.5500	390.100	.290	.862
15	130.8250	379.276	.481	.859
16	130.8000	376.882	.613	.858
17	130.9750	374.333	.559	.858
18	130.9500	380.151	.381	.861

الفصل الخامس الإطار المنهجي

19	131.0750	372.174	.547	.857
20	130.9750	386.384	.317	.862
21	131.3500	393.156	.187	.864
22	131.5250	396.204	.094	.865
23	131.0750	378.328	.393	.860
24	131.5000	375.436	.538	.858
25	132.0000	394.205	.197	.864
26	131.8500	379.926	.552	.859
27	131.6750	379.866	.585	.858
28	131.5250	380.256	.474	.859
29	131.1250	381.497	.387	.861
30	131.4750	383.794	.364	.861
31	131.1250	392.830	.132	.865
32	131.1750	380.661	.359	.861
33	131.3500	399.772	-.024	.867
34	131.0750	399.917	-.028	.868
35	131.2000	386.882	.264	.863
36	130.5500	395.177	.102	.865
37	130.8250	397.071	.046	.866
38	131.3750	398.240	.025	.866
39	131.4000	392.810	.178	.864
40	131.2250	388.281	.284	.862
41	130.9750	389.204	.253	.863
42	130.8000	395.344	.084	.866
43	130.7000	407.292	-.180	.871

الفصل الخامس الإطار المنهجي

44	131.2500	408.295	-.213	.871
45	131.3500	395.567	.107	.865
46	131.0750	391.969	.198	.864
47	130.8750	389.804	.209	.864
48	131.5250	391.897	.150	.865
49	131.4000	390.400	.222	.863
50	131.4750	392.615	.143	.865
51	131.5500	385.844	.354	.861
52	131.2250	385.256	.334	.862
53	131.5750	384.917	.324	.862
54	131.6000	388.451	.282	.862
55	131.6500	396.695	.075	.865
56	131.1750	393.481	.144	.864
57	131.6500	392.336	.199	.864

(05) جدول يمثل قيمة ألفا كرومباخ حسب كل عبارة

من خلال النتائج يتبين ان كل العبارات دالة عن مستوى دلالة 0.05 ففي المجال الاول من المحور الاول جاء معامل الارتباط محصور بين اعلى قيمة 0.58 وادنى قيمة 0.38 كما ن قيمة الفا كرومباخ قدرت بالتقريب ب 0.86 وهذا يدل على ان عبارات المجال الاول تتمتع بقدر لا باس به من الاتساق الداخلي

اما بخصوص المجال الثاني من المحور الاول فان معامل الارتباط تراوح بين 0.09 و 0.06 في حين قيمة الفا كرومباخ قدرت ب 0.86 بالتقريب مما يدل على ان عبارات المجال تتمتع بالاتساق الداخلي نفس الامر بالنسبة للمجال الثالث من المحور الاول فقد قدرت قيمة الفا

الفصل الخامس الإطار المنهجي

كرومباخ ب 0.86 بالتقريب مما يدل على ان الاتساق الداخلي موجود في كامل المحور الاول .

بخصوص المحور الثاني فان عباراته ايضا اتسمت بالاتساق الداخلي وهذا ما تدل عليه قيمة الفا كرمباخ التي قدرت ب 0.86. ان هذه النتائج تمنح الطالبة الاطمئنان اللازم لتطبيق هذا الاستبيان في الدراسة واعتماده.

دراسة الفرضيات

الفرضية الاولى للتحقق من فرضية وجد لدى أساتذة التعليم العالي نقوم بحساب معامل الارتباط بيرسون وهو المبين في الجدول اسفله

اختبار الفرضية الأولى

Correlations

	العدالة التوزيعية	الجودة الأكاديمية
Pearson Correlation	1	-.2200
العدالة التوزيعية Sig. (2-tailed)		.1720
N	40	40
Pearson Correlation	-.220	1
الجودة الأكاديمية Sig. (2-tailed)	.172	
N	40	40

(06) جدول يبين العلاقة بين العدالة التوزيعية و مؤشرات الجودة الأكاديمية

الفصل الخامس الإطار المنهجي

من الجدول نلاحظ ان قيمة **sig** تساوي 0.17 وهي اكبر من 0.05 مستوى الدلالة وبالتالي يمكننا القول ان الفرضية محققة وتوجد علاقة بين العدالة التوزيعية والجودة الاكاديمية وبالنظر الى معامل الارتباط يتضح جليا ان هناك علاقة عكسية بينهما حيث معامل الارتباط يساوي -0.22 .

الفرضية الثانية والتي تنص على انه توجد علاقة بين العدالة الإجرائية و مؤشرات الجودة الأكاديمية لدى أساتذة التعليم العالي. للتحقق من صحة الفرضية نقوم بنفس العمل السابق من خلال حساب معامل الارتباط كما هو موضح في الجدول ادناه

اختبار الفرضية الثانية

Correlations

	الجودة الأكاديمية	العدالة الاجرائية
Pearson Correlation	1	.2640
الجودة الأكاديمية Sig. (2-tailed)		.1000
N	40	40
Pearson Correlation	.264	1
العدالة الاجرائية Sig. (2-tailed)	.100	

N	40	40
---	----	----

(07) جدول يبين العلاقة بين العدالة الإجرائية ومؤشرات الجودة الأكاديمية

من الجدول نلاحظ ان قيمة **sig** تساوي 0.1 وهي اكبر من 0.05 مستوى الدلالة وبالتالي يمكننا القول ان الفرضية محققة وتوجد علاقة بين العدالة الإجرائية والجودة الاكاديمية وبالنظر الى معامل الارتباط يتضح جليا ان هناك علاقة طردية بينهما حيث معامل الارتباط يساوي 0.26.

الفرضية الثالثة توجد علاقة بين العدالة التفاعلية و مؤشرات الجودة الأكاديمية لدى أساتذة التعليم العالي.

للتأكد من صحة هذه الفرضية نقوم بحساب معامل الارتباط كما هو موضح في الجدول التالي :

اختبار الفرضية الثالثة

Correlations

	الجودة الأكاديمية	العدالة التفاعلية
Pearson Correlation	1	.317*0-
Sig. (2-tailed)		.0460
N	40	40
Pearson Correlation	-.317*	1
Sig. (2-tailed)	.046	
N	40	40

(08) جدول يبين العلاقة بين العدالة التفاعلية ومؤشرات الجودة الأكاديمية

من خلال النتائج يتضح ان قيمة **sig** هي 0.046 وهي اقل من 0.05 وبالتالي يمكننا القول انه لا توجد علاقة بين العدالة التفاعلية ومؤشرات الجودة الاكاديمية.

اختبار الفرضية العامة

توجد علاقة بين العدالة التنظيمية و مؤشرات الجودة الأكاديمية لدى أساتذة التعليم العالي وللتأكد من صحة هذه الفرضية نقوم دوما بحساب معامل الارتباط كما هو مبين في الجدول ادناه

Correlations

	الجودة الأكاديمية	العدالة التنظيمية
Pearson Correlation	1	-.2830
الجودة الأكاديمية Sig. (2-tailed)		.0760
N	40	40
Pearson Correlation	-.283	1
العدالة التنظيمية Sig. (2-tailed)	.076	
N	40	40

(09) جدول يبين العلاقة بين العدالة التنظيمية ومؤشرات الجودة الأكاديمية

من خلال نتائج الجدول يتضح ان قيمة **sig 0.076** وهي اكبر من **0.05** مستوى الدلالة وبالتالي يمكن ان نقول ان هناك علاقة بين الجودة الاكاديمية والعدالة التنظيمية ولمعرفة نوع العلاقة بينهما ننظر الى معامل الارتباط الذي يحدد نوع العلاقة وبما ان معامل الارتباط بينهما قدر ب **-0.283** فنقول ان العلاقة بينهما علاقة عكسية .

الاستنتاج

من خلال ما سبق يتضح ان هناك علاقة بين العدالة التنظيمية ومؤشرات الجودة الاكاديمية وهي علاقة عكسية ولكن في الغوص في مؤشر الجودة التنظيمية يمكن القول ان هناك علاقة طردية بين احد مكونات العدالة التنظيمية والجودة الاكاديمية حيث بين التحليل ان

الفصل الخامس الإطار المنهجي

العلاقة بين العدالة التوزيعية والجودة الاكاديمية علاقة طردية وهو مثبت بمعامل الارتباط المقدر ب0.26 وان كانت هذه الارتباط ضعيف نوعا ما وليس ذو دلالة كافية.

خاتمة

خاتمة:

ختاما حاولنا من خلال دراستنا هذه معرفة العلاقة بين العدالة التنظيمية و مؤشرات الجودة الأكاديمية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة، كما أيضا حاولنا من خلالها معرفة العلاقة بين مؤشرات الجودة وأبعاد العدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية، الإجرائية، التفاعلية)، و اعتمدنا في دراستنا على إستراتيجيات منهجية متنوعة تستجيب لأهداف البحث، وذلك بغية التأكد من مدى صدق الفرضية العامة التي مضمونها أنه توجد علاقة بين العدالة التنظيمية و مؤشرات الجودة الأكاديمية لدى أساتذة التعليم العالي ودعمنا فكرتنا هاته بجمل من الفرضيات التي أسسنا من خلالها هذه الدراسة، فقد بينت النتائج المتحصل عليها بأنه توجد علاقة بين العدالة التنظيمية و مؤشرات الجودة الأكاديمية لدى أساتذة التعليم العالي.

وحرصنا منا على ضمان الانسجام بين الأفكار في مختلف أجزاء البحث و ترجمة تصوراتنا الأساسية من خلال الدراسة الميدانية التي توصلنا من خلالها لجملة من النتائج الميدانية التي أكدت صدق فرضيتين وعدم صدق الأخرى:

- توجد علاقة بين العدالة التوزيعية و مؤشرات الجودة.
- توجد علاقة بين العدالة الإجرائية و مؤشرات الجودة.
- لا توجد علاقة بين العدالة التفاعلية و مؤشرات الجودة.

وعلى هذا الأساس اتضح جليا أن تطبيق العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة يرتبط مع بعدين ارتباطا وثيقا بمؤشرات الجودة وهذا ما أكدته المعطيات و الشواهد المتحصل عليها من خلال الدراسة. فكل هذه الأمور من شأنها أن ترفع من الجودة الأكاديمية لدى أساتذة التعليم العالي.

وفي الختام يمكننا القول أن هذا البحث كان فرصة جيدة و مفيدة لنا من الناحية العلمية، و مما لاشك فيه أنه لا يوجد عمل خال من النقائص فهذه هي الطبيعة البشرية ومعذرة إن كنا نسينا أو أخطئنا لا ندعي الكمال فالكمال لله وحده عز وجل فإن أصبنا فمن الله وإن أخطئنا فعذرنا إننا بشر وما توفيقنا إلا بالله عليه توكلنا وإليه ننيب.

كما نتمنى في نهاية هذا البحث أن نكون قد ساهمنا ولو بالقليل في إثراء البحث العلمي من خلال دراسة العدالة التنظيمية و علاقتها بمؤشرات الجودة الأكاديمية لدى أساتذة التعليم العالي، وما عملنا هذا إلا تمهيد لبحوث أخرى يمكن إنجازها:

- أبعاد العدالة التنظيمية وتأثيرها على الجودة الأكاديمية لدى الأساتذة.
- العدالة التنظيمية و علاقتها بالجودة الأكاديمية.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية:

1. إبراهيم ملحم، محمود،(2020)، "تأثير العدالة التنظيمية في الاحتراق الوظيفي في المدارس الحكومية الفلسطينية"، جامعة القدس المفتوحة، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية و الإدارية،مجلد 28، العدد2.
2. أبو تايه، بندر كريم،(2012)، "أثر العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية في مراكز الوزارات الحكومية في الأردن" مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية و الإدارية، مجلد 20، العدد02.
3. البشاشة، سامر،(2008)، "أثر العدالة التنظيمية في بلورة التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية"، دراسة ميدانية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، مجلد 4، العدد4.
4. الجندي عادل، البناء،(2007)، " الإحساس بالعدالة التنظيمية و علاقته بأسلوب تقييم الأداء الوظيفي و إدراك الأبعاد النفسية للبيئة التعليمية "، مجلة مستقبل التربية العربية، العدد 47، مجلد13، ص ص 9-130، جمهورية مصر العربية.
5. الخزاعي، ماهر علي،(2013)، " أثر العدالة التنظيمية على الانتماء التنظيمي"، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال، جامعة دمشق.
6. المغربي، عبد المجيد عبد الفتاح، (2007)، "المهارات السلوكية و التنظيمية لتنمية الموارد البشرية"، ط1، المكتبة العصرية، مصر.
7. المهدي، ياسر، (2006)، "العدالة التنظيمية و أداء المعلمين لسلوك المواطنة بالمدارس الثانوية العامة في مصر"، رسالة دكتوراه، جامعة عين الشمس، جمهورية مصر العربية.
8. تيسير أندراوس سليم، "التدريس الإبداعي الجامعي كمتطلب رئيسي لضمان جودة التعليم العالي"، المؤتمر العربي الدولي الثاني لضمان جودة التعليم العالي، الجامعة الخليجية، مملكة البحرين، يومي 5/4 أبريل 2014.

9. خالصة، فتح الله، "إدارة الجودة الشاملة كدخل لإحداث التطوير التنظيمي في التعليم العالي"، دراسة حالة المدرسة الوطنية العليا للإحصاء و الاقتصاد التطبيقي، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة الجزائر 3، 2011/2012.
10. ذهبية، الجوزي، "الحكم الراشد و جودة التعليم العالي في الجزائر"، رسالة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة الجزائر 3، 2012/2013.
11. زرواق، زينب، (2018)، "العدالة التنظيمية و علاقتها بسلوك المواطنة لدى الأساتذة الإداريين"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة.
12. سارة، مهني، (2015/2016)، "العدالة التنظيمية و دورها في تحديد الرضا الوظيفي".
13. صليحة، رقاد، "تطبيق نظام ضمان الجودة في المؤسسات التعليمية العالي الجزائرية: افاقه و معوقاته- دراسة ميدانية بمؤسسات التعليم العالي للشرق الجزائري"، رسالة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة سطيف 01، 2013/2014.
14. عادل محمد، زايد، (2006)، "العدالة التنظيمية المهمة القادمة لإدارة الموارد البشرية"، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر.
15. عبد العزيز، جبتور، (2004)، "الإدارة الإستراتيجية، إدارة جديدة في علم متغير، دار المسيرة للنشر، اليمن.
16. عربي فرحان، و آخرون، (2015).
17. عز الدين يونس ناجي، عبد الله أحمد الفراني، "نشر ثقافة الجودة في السياقات الجامعية المعاصرة في ليبيا- المفهوم و الأبعاد"، المؤتمر العربي الدولي الرابع لضمان جودة التعليم العالي، جامعة الزرقاء، الأردن، يومي 4/3 أفريل 2014.
18. عطا، عدي، (2011)، "معايير الجودة و الأداء و التقييم في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية"، أطروحة دكتوراه غير منشورة في العلوم الاقتصادية، جامعة سطيف 01، الجزائر.
19. علي عسكر حسن الموسى حمدي، (1999)، علم النفس الصناعي بين النظرية و التطبيق، ط1، الكويت.
20. عمر محمد، دره، (2008)، "العدالة التنظيمية و علاقتها ببعض الاتجاهات الإدارية المعاصرة"، دار الضوان للنشر و التوزيع، كلية التجارة، جامعة عين الشمس.

21. فريد، بلوهرى، "مدى تماشي التكوين الجامعي في نظام LMD مع متطلبات سوق العمل حسب رأي الأساتذة - دراسة ميدانية بجامعة المسيلة"، رسالة دكتوراه، كلية الآداب و العلوم الاجتماعية و الإنسانية، جامعة سطيف 2، 2012/2013.
22. كنزة، عدنان، (2018)، "العدالة التنظيمية و علاقتها بالإبداع التنظيمي داخل المنظمة"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة العربي بن مهيدي، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية.
23. مصطفى إبراهيم، و آخرون، (1960)، "المعجم الوسيط"، المكتبة الإسلامية للطباعة و النشر، اسطنبول، تركيا.
24. معمري، حمزة، (2014)، "ادراك العدالة التنظيمية و علاقتها بسلوك المواطن التنظيمية لدى أساتذة التعليم العالي الثانوي"، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه العلوم في علم النفس العمل و التنظيم، جامعة ورقلة، الجزائر.
25. نجوى، حرنان، "مساهمة إدارة الجودة في تحسين جودة التعليم العالي - دراسة عينة من الجامعات الجزائرية"، رسالة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير، جامعة بسكرة، 2013/2014.
26. ورثن، بولاغ، "حالة التعليم العالي في عالم اليوم"، منظمة الأمم المتحدة للتربية و العلوم و الثقافة، اليونسكو، واشنطن، 18 جوان 2009.
27. التعليم العالي في القرن الحادي و العشرين الرؤية و العمل، منظمة الأمم المتحدة للتربية و العلم و الثقافة، اليونسكو، المؤتمر العالمي للتعليم العالي، وثيقة عمل، باريس، 9 أكتوبر 1998.
28. منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية (2008)، المرجع في التدريب و إدارة الموارد البشرية.
29. منشورات اليونسكو، بيان المؤتمر العالمي للتعليم العالي، 2009، الديناميات الجديدة في التعليم العالي و البحث من أجل التغيير المجتمعي و التنمية، باريس، جويلية 2009.
30. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي و الصندوق العربي للإنماء الاقتصادي و الاجتماعي، تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام 2002.
31. منشورات اليونسكو، ملخص التقرير العالمي لرصد التعليم للجميع 2005، ضرورة ضمان الجودة، صدر عام 2004.

32. منشورات اليونسكو، التقرير العالمي لرصد التعليم للجميع 2005، ضرورة ضمان الجودة، صدر عام 2005.
33. التعليم العالي في مجتمع العولمة، وثيقة توجيهية، صادرة عن: UNESCO 2004
Printed in France Internet; <http://www.UNESCO.Org/education/higher/education/quality/innovation>.
34. البنك الدولي، عشر أساطير عن علاقة الحكم بالفساد، دانيال كوفمان، أكتوبر 2005.
http://siteresources.worldbank.org/INTWBIGOVANTCORINARA/Resources/10_myths_arabic.pdf
35. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي الدول العربية - عملنا - بناء مجتمعات المعرفة،
2011/02/22 الموقع:
http://arabstates.undp.org/subpagear_nf.php?spid=13&main=.
36. مطبوعة جامعة سكيكدة، موقع التحميل 2013/01/04:
http://www.univ.skikda.dz/colloque2010/index.php?option=com_content&view=article&id=24.

المراجع باللغة الأجنبية:

37. Hoy, Wayne & Trater, C. John (2004), "Organization justice in schools: No justice without trust", The international journal of educational management, vol.18, N4.4, Pp:250-259.
38. Greenberg, j (1993), organizational justice, yesterday today and tomorrow, journal of management 16(2).
39. Niehoff, B, and Moorman, R (1998), justice as a mediator of the relationship between methods of management journal, 36(2).
40. William, Little, H.W, Folger & Coulson, (1974), "The Shorter Oxford English Dictionary", U.S.A, Carendon press.

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



جامعة محمد بوضياف - المسيلة
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس
الهاتف: 0355353054
الرقم: 2022/

المسيلة في : 2022/04/10

إلى السيدة محمد بيرة السكن .

الموضوع: تسهيل مهمة لإجراء الدراسة الميدانية

تحية عطرة وبعد ...

في إطار انجاز دراسة ميدانية (مذكرة تخرج) لطلبة السنة الثالثة ليسانس

الشعبة: ... علم النفس ... التخصص: ... علم النفس والتربية ...

نرجو من سيادتكم المحترمة تسهيل مهمة الطالب (ة) المذكور (ة) أدناه وتقديم المساعدة الممكنة واللازمة في حدود أغراض البحث العلمي، وما يسمح به القانون، وهذا على مستوى المصالح التي تشرفون عليها.

عنوان الدراسة:

تربية وحل مشكلة التوظيف في القطاع الوظيف العمومي

الرقم	الاسم واللقب	تاريخ ومكان الميلاد	رقم التسجيل
01	مارية شاكر	1998 / 12 / 13 بالمسيلة	191935070608
02	حسان بنية	1999 / 12 / 07 بالمسيلة	191935088053
03	شعبان مروة	1999 / 06 / 24 بالمسيلة	181835075674

في الفترة الممتدة من 2022/03/30 إلى غاية 2022/04/10م

نائب العميد المكلف بالبحث العلمي

نائب رئيس القسم للبحث العلمي



Téléphone / Fax
E-mail

(213) 0355353054
univ28psy@yahoo.com

قسم علم النفس . الهاتف / الفاكس
البريد الإلكتروني

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research

University of Mohammed Boudiaf - M'sila
Faculty of Humanities and Social Sciences
Department of Psychology



جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس

تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

أنا الممضي أسفله:

السيد (ة): شماليم مارية.....الصفة: طالب، أستاذ، باحث.....طالبة
الحامل (ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 201095750 والصادرة بتاريخ: 2017/02/22
والمسجل بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم علم النفس

والمكلف (ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة تخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه)

عنوانها: العدالة التنظيمية وعلاقتها بمسؤوليات الجودة الحياتية لدى أساتذة التعليم العالي

أصرح بشرفي أنني ألتم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة

في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ: 2022/06/08

توقيع المعني (ة)

المراجع: القرار 1082 المؤرخ في 27 ديسمبر 2020



تصريح شرقي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

أنا المعني أمثلة:

المسد (5) لبينة عجاج العصفية : طالب، أكاذ، باحث
الحامل (5) لبطاقة التعريف الوطنية رقم 200881079 الصادرة بتاريخ 01/02/2017
والمسجل بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم علم النفس
والمكلف (5) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة تخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه)
عنوانها العدالة التنظيمية وعلاقتها بجوسشري الحركة الأكاديمية
لدى أساتذة التعليم العالي

أصيح بشرقي أنني ألتزم بقواعد المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة

في إنجاز البحث المذكور أعلاه

التاريخ: 08/06/2020

توقيع المعني (5)

Hadjeb

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research

University of Mohammed Boudiaf - M'sila
Faculty of Humanities and Social Sciences
Department of Psychology



جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس

تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

أنا الممضي أسفله:

السيد (ة): نتعيان مروية.....الصفة: طالب، أستاذ، باحث.....حاليتها
الحامل (ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 4559909911999 والصادرة بتاريخ: 27/02/2017
والمسجل بكلية كلية العلوم الاجتماعية بالمسيلة قسم علم النفس

والمكلف (ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة تخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه)

عنوانها: الحدالة التنظيمية وعلاقتها بمؤشرات الجودة الأكاديمية
لدى أساتذة التعليم العالي

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة
في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ: 08/06/2022

توقيع المعني (ة)

المرجع: القرار 1082 المؤرخ في 27 ديسمبر 2020