

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس

الرقم التسلسلي:.....
رقم التسجيل: 1435089637

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر
تخصص: تنظيم وعمل - تسيير الموارد البشرية
بغنوان:

القيم التنظيمية وعلاقتها بجودة التعليم العالي

من وجهة نظر الأساتذة

دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة

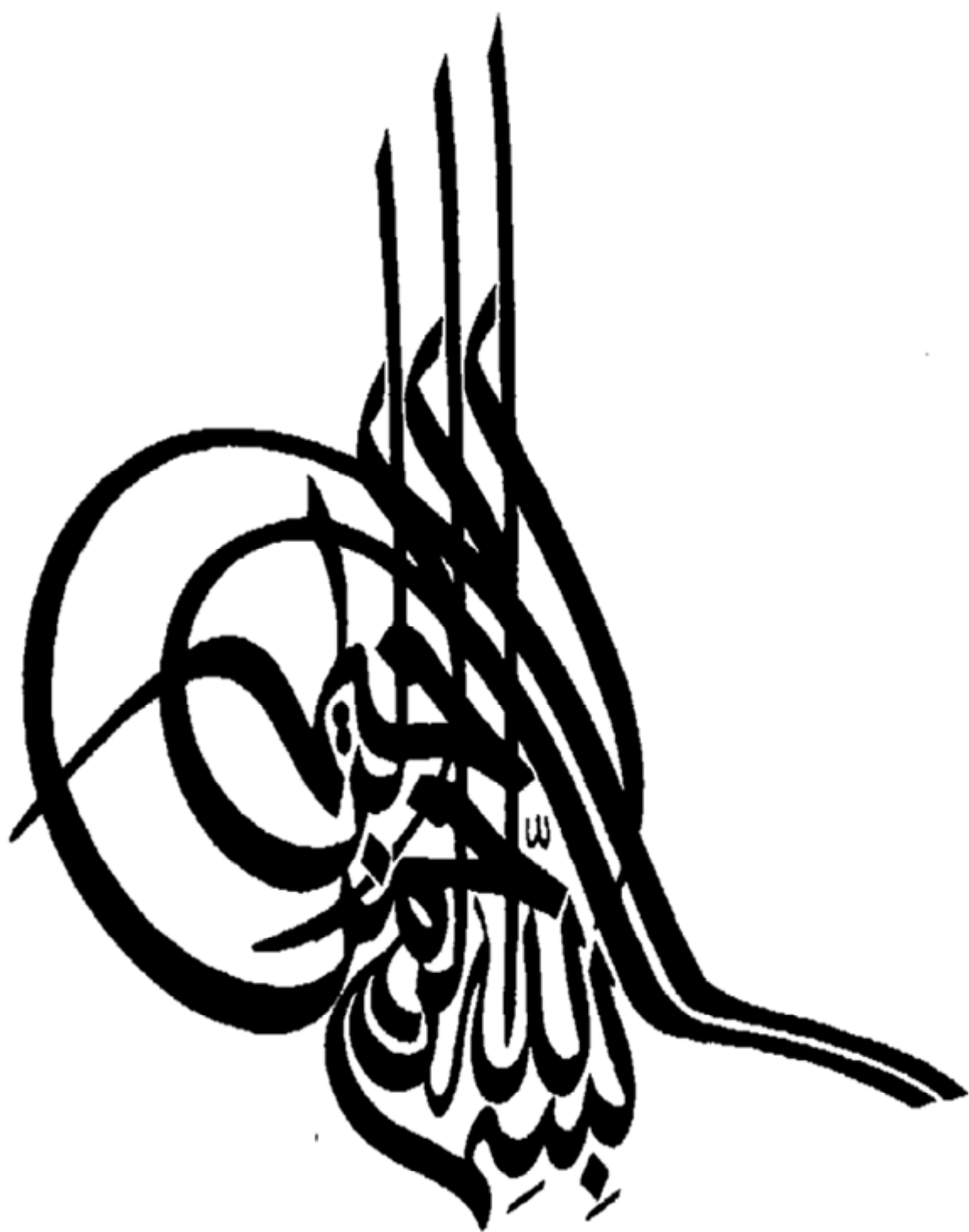
إعداد الطالبة:

صيد الغالية

أمام لجنة المناقشة المكونة من السادة الأساتذة:

رئيسيا	جامعة المسيلة	الرتبة: أستاذ محاضر	عبد الوهاب مغار
مشرفا ومقررا	جامعة المسيلة	الرتبة: أستاذ محاضر	دوباخ قويدر
ممتحنا	جامعة المسيلة	الرتبة: أستاذ محاضر	بوجمعة نقبيل

السنة الجامعية: 2019/2018



**** شكر وتقدير ****

كن عالما... فان لم تستطع فكن متعلما،

فان لم تستطع فأحب العلماء،

فان لم تستطع فلا تبغضهم"

بعد مرحلة بحث وجهد واجتهاد تكللت بإيجاز هذا البحث،

نحمد الله عز وجل على نعمة التي من لها علينا فهو العلي القدير

أتقدم بالشكر الجزيل لكل من كانت له يد يضاء، وصنع

جميل، في سبيل نأمر هذا البحث ونشتمحكم جميعا لنخص

بالشكر والثناء للأسناد الفاضل دوباخ قويدر، حفزه الله على

ما كان منه من كرم الأشراف والنوحيه والإعانة على اخراج

هذا البحث على ما هو عليه.

صيد الغالية

إهداء

الشكر الخالص لله ربنا سبحانه وتعالى على مزيد فضله، وجزيل أنعامه، ثمر
الشكر الوافر بكل حب عامر لنينا ومعلمنا وقدوتنا محمد صلى الله عليه وسلم وهو القائل
قولا كريما "لا يشكر الله من لا يشكر الناس" بأصدق المشاعر والكلمات الطيبة النابعة من
القلب أقدم شكري وأمثاني لمن كَانُوا سببا في اسنمرا واسنكمال مسيرة حياتي إلى أبي
كل الاحترام والتقدير لأجلك يارب العطاء مكافحا لأجلنا ومناضلا لإسعادنا، كابدت مشاقا
لحياة كي تخدمنا وذقت الوان الشقاء كي تربينا فزرعت البذور وها أنت تجني الثمار، جيلا
طيبا فيه الخير والعطاء بأذننا لله، فكل الفخر لي أنك أبي إلى أمي الحبيبة، الإنسانة التي تربيتني في
صغري وعلمتني وأحاطتني بخناتها والتي دائما وأبدا أجدها بخاني في أزماي إلى أعلى من
عنقها قلبي بكل حب أهديها كلمة الشكر مهما نطقت الالسن بأفضالها ومهما خطت
الأيدي بوصفها تفضل مقصرة أمام روعتها وعلو همها إلى أختي العزيزة عائدة أسعدك المولى
أنت وزوجك وجعل ما تقدموه في ميزان حسناتكم إلى كنكوتة صغيرة نور شكر الكي
أيضا لأنك أضأتني نور في بيتنا إلى عوني وسندي إلى اخوتي . نور الدين، توفيق، عامر، مهدي

ملخص البحث:

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف على علاقة القيم التنظيمية بجودة التعليم العالي بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة من وجهة نظر الأساتذة.

حيث اعتمدنا على المنهج الوصفي الارتباطي للوصول إلى النتائج، أما عينة الدراسة فتكونت من (55) فرداً، تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة من أصل (230)، أستاذ وأستاذة بالكلية، حيث اعتمدنا على الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وخلصت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- 1- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين القيم التنظيمية وجودة التعليم العالي بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة من وجهة نظر الأساتذة.
 - 2- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين قيمة الفعالية وجودة التعليم العالي بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة من وجهة نظر الأساتذة.
 - 3- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين قيمة العدالة وجودة التعليم العالي بأستاذة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة من وجهة نظر الأساتذة.
 - 4- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين قيمة الانضباط وجودة التعليم العالي بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة من وجهة نظر الأساتذة.
 - 5- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين قيمة الكفاءة وجودة التعليم العالي بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة من وجهة نظر الأساتذة.
- الكلمات المفتاحية:** القيم التنظيمية- جودة التعليم العالي.

Résumé :

Cette étude vise à identifier la relation entre les valeurs organisationnelles et la qualité de l'enseignement supérieur à la faculté des sciences humaines et sociales de l'Université de M'sila du point de vue des enseignants.

Où nous avons basé sur l'approche descriptive pour atteindre les résultats. En ce qui concerne l'échantillon d'étude, il est constitué de (55 sur 230) enseignants et enseignantes de la faculté, qui ont été sélectionnés d'une façon aléatoire simple, où nous avons adopté le questionnaire comme un outil de collecte de données, en concluant les résultats suivants:

1. Il existe une corrélation significative entre les valeurs organisationnelles et la qualité de l'enseignement supérieur à la faculté des sciences humaines de l'Université de M'sila du point de vue des enseignants.
2. Il existe une corrélation statistique significative entre la valeur de l'efficacité et la qualité de l'enseignement supérieur à la Faculté des sciences humaines et sociales de l'Université de M'sila du point de vue des enseignants.
3. Il existe une corrélation significative entre la valeur de la justice et la qualité des professeurs de l'enseignement supérieur à la Faculté des sciences humaine à l'Université de M'sila du point de vue de enseignants.
4. Il existe une corrélation significative entre la valeur de la discipline et la qualité de l'enseignement supérieur à la faculté des sciences humaines de l'Université de M'sila du point de vue des enseignants.
5. Il existe une corrélation significative entre la valeur de la compétence et la qualité de l'enseignement supérieur à la Faculté des sciences humaines de l'Université de M'sila du point de vue des enseignants.

Mots clés: valeurs organisationnelles-qualité de l'enseignement supérieur



فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
**	إهداء
**	شكر وتقدير
I	قائمة المحتويات
III	قائمة الجداول
IV	قائمة الملاحق
**	ملخص الدراسة
أ-ب	مقدمة

الجانب النظري

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

05	1. الإشكالية
07	2. تساؤلات الدراسة
07	3. فرضيات الدراسة
08	4. أهمية الدراسة
08	5. أهداف الدراسة
09	6. أسباب اختيار الموضوع
09	7. حديد مفاهيم الدراسة إجرائياً

الفصل الثاني: القيم التنظيمية

12	تمهيد
13	1. تعريف القيم التنظيمية
14	2. أهمية القيم التنظيمية
15	3. خصائص القيم التنظيمية
15	4. تصنيف القيم التنظيمية
17	5. مصادر القيم التنظيمية
18	6. تكوين القيم التنظيمية
19	7. مراحل تطور القيم التنظيمية
22	خلاصة

الفصل الثالث: جودة التعليم العالي

24	تمهيد
25	1. مفهوم جودة التعليم العالي
26	2. دوافع الاهتمام بجودة التعليم العالي
27	3. أهداف جودة التعليم العالي
28	4. معايير جودة التعليم العالي
31	5. فوائد تطبيق الجودة في مؤسسات التعليم العالي
32	6. مداخل قياس الجودة في التعليم
33	7. أنموذج مقترح لضمان جودة الجودة في مؤسسات التعليم العالي
35	8. جودة التعليم العالي في الجزائر بين الآمال والتحديات
37	خلاصة

الجانب الميداني

الفصل الرابع: الإطار المنهجي للدراسة

40	تمهيد
41	1. الدراسة الاستطلاعية
42	2. الخصائص السيكمترية للأداة
50	3. التعريف بمجال الدراسة
50	4. المنهج المستخدم
51	5. مجتمع وعينة الدراسة
52	6. أدوات جمع البيانات
53	7. الأدوات الإحصائية المستخدمة في الدراسة
55	خلاصة

الفصل الخامس: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

57	1. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الرئيسية
58	2. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الأولى
60	3. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثانية
61	4. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثالثة

63	5. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الرابعة
65	6. نتائج الدراسة
66	7. الاقتراحات والتوصيات
68	خاتمة
70	قائمة المصادر والمراجع
75	الملاحق

قائمة الجداول:

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	يوضح الاتساق الداخلي لعبارات المحور الأول المتعلق بقياس القيم التنظيمية	43
02	يوضح الاتساق الداخلي لعبارات المحور الثاني المتعلق بقياس جودة التعليم العالي	45
03	يوضح صدق الاتساق البنائي لأدوات الدراسة	46
04	يوضح قيمة معامل ألفا كرونباخ للاستبيان	47
05	يوضح نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على أجمالي محاور وأبعاد الاستبيان	48
06	يوضح أبعاد وفقرات استبيان القيم التنظيمية	53
07	يوضح درجات بدائل القيم التنظيمية	53
08	يوضح درجات بدائل جودة التعليم العالي	53
09	يبين قيمة معامل الارتباط بيرسون بين القيم التنظيمية وجودة التعليم العالي من وجهة نظر الأساتذة	57
10	يبين قيمة معامل الارتباط بيرسون بين قيم الفعالية وجودة التعليم العالي من وجهة نظر الأساتذة	59
11	يبين قيمة معامل الارتباط بيرسون بين قيم العدالة وجودة التعليم العالي من وجهة نظر الأساتذة	60
12	يبين قيمة معامل الارتباط بيرسون بين قيم الانضباط وجودة التعليم العالي من وجهة نظر الأساتذة	62
13	يوضح قيمة معامل الارتباط بيرسون بين قيم الكفاءة وجودة التعليم العالي من وجهة نظر الأساتذة	63

قائمة الملاحق

الرقم	العنوان	الصفحة
01	يوضح قائمة الأساتذة المحكمين	75
02	يمثل استبيان الموجه للمحكمين	76
03	يوضح الاستبيان في صورته النهائية	80
04	يوضح الهيكل التنظيمي لكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية	83
05	يتضمن مخرجات برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS.25	84

مقدمة

يرتبط مفهوم القيم التنظيمية ارتباط وثيقاً بمفهوم الثقافة التي يصعب الاتفاق على تعريف موحد وشامل لها ولمختلف جوانبها، لذا ينطبق الأمر ذاته بالنسبة لاختلاف الباحثين في تناولها لعناصر أبعاد القيم التنظيمية.

ومن بين اهم المفاهيم ذلك الذي يعتمد منظومة القيم الأساسية التي تتبناها المنظمة وتتوقع من كل عضو داخلها أن يلتزم بها ويحترمها، حيث تشكل هذه الأخيرة اتفاقاً مشتركاً بين الأعضاء وإدارة المنظمة يضبط من خلاله مجموعة السلوكيات والتصرفات المقبولة والمرفوضة من قبل الجميع كما تمثل جوهر ولب فلسفة المنظمة في العمل وكذا هويتها الخاصة.

ويعتبر موضوع الجودة داخل هذه المنظمات وخاصة منظمات التعليم العالي من المواضيع الأساسية التي أصبح يعطي لها اهتماماً أكبر من أي وقت مضى سواء من قبل الإدارة الجامعية أو من قبل الباحثين والمهتمين بحقل الإدارة، ولذلك فقد شكل موضوع الجودة داخل مؤسسات التعليم العالي موضوعاً جديراً بالبحث والاهتمام من قبل المختصين وأصبح يشكل حقاً أساسياً من حقول تخصص الإدارة على مستوى الجامعات والكليات من خلال طرحه كمساق حيوي وضروري للطلاب في الجامعات والكليات.

وبناء على ذلك تأتي هذا البحث لدراسة موضوع القيم التنظيمية وعلاقتها بجودة التعليم العالي من وجهة نظر الأساتذة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة، حيث تناولنا دراسة هذا الموضوع من خلال خطة البحث التي اشتملت على قسمان:

القسم النظري: يحتوي على ثلاث فصول، الفصل الأول (الإطار العام للدراسة) من هذا القسم فقد خصص لطرح إشكالية الدراسة وفرضياتها، وأهميها، وأهدافها وكذا تحديد المفاهيم، في حين خصص الفصل الثاني لموضوع القيم التنظيمية، بداية بتعاريف القيم التنظيمية، وأهميتها، وخصائصه، وتصنيفها، ومصادرها، وتكوينها، ومراحل تطورها.

أما الفصل الثالث فخصص لموضوع جودة التعليم العالي من حيث مفهومها، ودوافع الاهتمام بها، وأهدافها، ومعاييرها، وفوائد تطبيقها في مؤسسات التعليم العالي، بالإضافة إلى التطرق لبعض الآمال والتحديات هذه الجودة في الجزائر.

القسم التطبيقي: (الجانب الميداني) يحتوي على فصل الرابع خاص بسير الدراسة من حيث مجالها والمنهج المستخدم فيها، والعينة وكيفية اختيارها مرورا بأوات جمع البيانات والأدوات الإحصائية المستخدمة في الدراسة، وفصل الخامس يوضح النتائج، أي تحليل فرضيات البحث وخلاصة النتائج وبعض الاقتراحات.

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

- 1 - الإشكالية
- 2 - تساؤلات الدراسة
- 3 - فرضيات الدراسة
- 4 - أهمية الدراسة
- 5 - أهداف الدراسة
- 6 - أسباب اختيار الموضوع
- 7 - تحديد مفاهيم الدراسة إجرائياً

1- الإشكالية

أصبحنا اليوم نعيش عصر تعتبر فيها المعرفة دالة للثروة ومصدرنا رئيسياً من مصادر النمو ومحركاً فاعلاً لجميع الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية، حيث أضحى تطور ونمو المجتمعات المعاصرة يتأثر بدرجة امتلاكها لمصادر المعرفة وقدرتها علي إنتاجها، فأصبح أمتلاك الموارد المادية غير كافي لوحده، لذلك يعد التعليم بصفة عامة والتعليم العالي بصفة خاصة من أهم الركائز، فالعصر الحالي هو عصر النهضة الشاملة بمجالاتها كافة وأساس هذه النهضة هو وجود المنظمات بجميع مدخلاتها وإشكالاتها وأهدافها الرامية إلى تقديم السلع والخدمات، ويعتبر العنصر البشري هو الأهم في هذا الجانب، بما يبذله من جهد وفعالية تساهم في رفع مستوى التنظيم وكفاءته، وكذلك الأداء داخل المنظمة وخارجها وتعتبر مؤسسات التعليم العالي أحد الآليات المساهمة في تعظيم هذه القدرة المعرفية داخل المجتمعات والمنظمات، وذلك من حيث الاستخدام والتطبيق، وهذا من خلال ممارسة وظائفها ومن خلال نشر المعرفة وإنتاجها، وكذا تطبيقها، ويعد نجاح هذه المؤسسات في أعداد رأس المال البشري المؤهل للإنتاج وتطوير القدرات الابداعية له، والرفع من مستوي تأهيله من أجل تلبية جميع حاجات المجتمع سواء من حيث التنمية وفي جميع المجالات (الاجتماعية، البشرية، الاقتصادية، الثقافية)، وهذا يأتي كله بضرورة الاهتمام بجودة التعليم العالي، ويعد الحديث عن الجودة في التعليم العالي أولوية وحتمية لا بد منها، بعدما كانت منحصرة في المجال الصناعي والاقتصادي حتي أصبح الحديث عنها في المجال الخدماتي وفي ميدان التعليم العالي، و كان أول ظهور واهتمام لها سنة (1986)، بالولايات المتحدة الامريكية، حيث انتشر الاهتمام بالجودة في جميع الجامعات الامريكية، وبعد النجاح الباهر الذي حققته هذه الجامعات في تطبيق وتطوير نظام مؤشرات الأداء علي جامعاتها في (1994)، انتقلت الى العديد من الدول الأخرى كأستراليا وانجلترا، خاصة بعد نجاحه في الجامعات الامريكية والمردود الكبير الذي حققته الجامعات الامريكية، لذلك فأن المنظمات الحديثة أصبحت تعتمد على مخرجات التعليم العالي، الذي يمتاز بالجودة والأداء المتميز،

حيث يولي علماء التنظيم والإدارة الحديثة، أهمية كبيرة للعنصر البشري في جودة المؤسسات وفعاليتها، وذلك من خلال القيم الموجودة داخل هذه المؤسسات والتي تسود العاملين فيها، لهذا نجد إن القيم التنظيمية لها دور أساسي في توجيه السلوك الانساني وتحديده، حيث يختلف الأفراد في القيم التي يحملونها ويؤمنون بها، وهذا وفق العديد من المتغيرات، فالبعض يري إن قيم العدل، التعاون، الفعالية، الانضباط داخل العمل، الكفاءة والانتماء، هي القيم الإسمي، وبالتالي لابد من فهم سلوك الأفراد بوضوح حتي يمكن التعرف علي القيم ودورها ومصادرها، أذ أنها ليست مجرد اعتقد فردي، وإنما هي موجه ومحدد في نفس الوقت للسلوك الأفراد في إطار التفاعل مع الآخرين، وهذا ما أكدته العديد من الدراسات على أهمية القيم ودورها في تحسين الأداء من خلال هذا التفاعل، حيث أكدت دراسة عبدالله بن أحمد سالم الزهراني (2009)، أن القيم التنظيمية والشخصية لها تأثير مباشر علي الأداء والسلوك التنظيمي، وأي تعارض في هذه القيم يؤدي الى الصراع القيمي والتنظيمي وهما ينعكس علي الأداء، وهذا ما أشار إليه مقدم (1994) في دراسته عن القيم وانعكاسها علي الخصائص الداخلية للمنظمة، فهي تعبر عن فلسفة المنظمة، وتوفير الخطوط العريضة لتوجيه السلوك، وهو يري أن هناك علاقة قوية بين القيم والأداء وأن المؤسسات الناجحة تتميز بنظام جيد للقيم. (الشايب، 2012، ص11).

وانطلاقاً مما سبق من بروز القيم التنظيمية كواحدة من المتغيرات الهامة التي أولها الباحثون اهتماماً كبيراً في السنوات الأخيرة خاصة في علاقتها بالجودة ولما لها من أهمية في التأثير الإيجابي أو السلبي على العديد من المتغيرات التنظيمية، حيث جاءت هاته الدراسة لتسليط الضوء على القيم التنظيمية وعلاقتها بجودة التعليم العالي من وجهة نظر الأساتذة داخل كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة. من خلال طرح التساؤلات التالية:

2- تساؤلات الدراسة:

ومن هنا نطرح التساؤل الرئيسي التالي: هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين القيم التنظيمية وجودة التعليم العالي من وجهة نظر أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة ؟

وننتج تحت التساؤل الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين قيمة الفعالية وجودة التعليم العالي من وجهة نظر أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة ؟
- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين قيمة العدالة وجودة التعليم العالي من وجهة نظر أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة؟
- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين قيمة الانضباط وجودة التعليم العالي من وجهة نظر أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة؟
- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين قيمة الكفاءة وجودة التعليم العالي من وجهة نظر أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة؟

3- فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية:

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين القيم التنظيمية وجودة التعليم العالي من وجهة نظر أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة.

الفرضيات الفرعية:

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين قيمة الفعالية وجودة التعليم العالي من وجهة نظر أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة.
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين قيمة العدالة وجودة التعليم العالي من وجهة نظر أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة.

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين قيمة الانضباط وجودة التعليم العالي من وجهة نظر أستاذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة.
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين قيمة الكفاءة وجودة التعليم العالي من وجهة نظر أستاذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة.

4- أهمية الدراسة:

تبرز أهمية الدراسة في أهمية القيم التنظيمية باعتبارها محدد من محددات نجاح المنظمة وكونها مصدرا مهما لتنميتها، وكذلك أحد المتغيرات المتعلقة بدراسة السلوك وخاصة في توجيه سلوك الافراد داخل المنظمات وذلك من خلال التفاعل داخل التنظيم، والتزام الأفراد داخل التنظيم ومعرفة أهم العوامل المساعدة في تعزيزه واستغلال هذا السلوك الانساني في تحسين الأداء داخل المنظمات، وهو ما ينعكس علي جودة التسيير في العمل، وكذلك إلى أهمية الجودة داخل هذه المنظمات وانعكاسها علي جودة التعليم العالي ومساهمتها في تطوير المجتمعات وفي جميع المجالات وإعطاء أهمية كبيرة لانتشار ثقافة الجودة داخل المؤسسات التعليمية، على سلوك العاملين وعلى مستويات التزامهم، وكفاءة أدائهم ونشاطهم المؤدية إلى تحقيق أهدافهم وأهداف المنظمة.

وتعتبر هذه الدراسة إضافة علمية للمكتبات الجزائرية والعربية خاصة مع وجود اختلاف بين الباحثين في تحديد طبيعة العلاقة الموجودة بين القيم التنظيمية والجودة التعليمية ومساهمتها في وضع خطط وبرامج من شأنها تحسين الجو التنظيمي داخل المؤسسات التعليمية.

5- أهداف الدراسة:

وتتمثل أهداف دراستنا في النقاط التالية:

الكشف على علاقة القيم التنظيمية بجودة التعليم العالي، بالإضافة للأهداف التالية:

- الكشف على العلاقة بين قيمة الفعالية وجودة التعليم العالي.
- الكشف على العلاقة بين قيمة العدالة وجودة التعليم العالي.
- الكشف على العلاقة بين قيمة الانضباط وجودة التعليم العالي.

- الكشف على العلاقة بين قيمة الكفاءة وجودة التعليم العالي .

6- أسباب اختيار الموضوع:

يعد دراسة واختيار هذا الموضوع نتيجة لعدت أسباب ودوافع أهمها:

- الرغبة الشخصية في تناول ومعالجة هذا الموضوع.
- محاولة المساهمة في إثراء المكتبات الجزائرية والعربية بهذا الجهد حول الجودة داخل مؤسسات التعليم العالي وأهم القيم الموجودة داخلها.
- الحاجة الماسة للتعرف على أهم العوامل المؤثرة والمساعدة في كلا المتغيرين القيم التنظيمية وجودة التعليم العالي .

7- تحديد مفاهيم الدراسة إجرائياً :

القيم التنظيمية: هي اتفاقات مشتركة بين أعضاء التنظيم حول ما هو مرغوب أو غير مرغوب في بيئة العمل بحيث تعمل هذه الاتفاقات على توجيه السلوك مثل قيم الاهتمام بالأداء والاهتمام بإدارة الوقت.

جودة التعليم العالي: هي استراتيجية إدارية مستمرة للتطوير تنتهجها المؤسسة التعليمية معتمدة على مجموعة من المبادئ، وذلك من أجل تخريج مدخلها الرئيسي، وهو الطالب على أعلى مستوى من الجودة من كافة الجوانب، وذلك بغية إرضاء الطالب بأن يصبح مطلوباً بعد تخرجه وتوجهه لسوق العمل، وإرضاء كافة أطراف المجتمع المستفيدة من هذا التخرج .

الفعالية: هي فعل الأشياء الصحيحة لتحقيق أهداف المنظمة، أو أنها مدى الإنجاز الذي يمكن تحقيقه من الأهداف الموضوعية لأي مؤسسة.

العدالة: تعني الاستقامة، وهي صفة راسخة في النفس أي عدم الانحياز إلى أي موظف بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة بالإضافة إلى أنها مفهوم أخلاقي يقوم على الحق والأخلاق والعقلانية وتطبيق القانون الداخلي بالكلية.

الانضباط: هو مجموعة من القواعد السلوكية للحفاظ على النظام الداخلي بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة وترسيخه للموظفين بها، والانضباط يعني أن تكيف الموظفين لسير على هذا السلوك المحدد من النظام أو الأوامر.

الكفاءة: هي ميزة موجودة في الفرد وتكتسب عن طريق عملية التكوين، وبالتالي الكفاءة عبارة عن تركيب المعارف والسلوكيات التي نستطيع من خلالها الحصول على أداء عالي بغية تحقيق هدف محدد.

الفصل الثاني

القيم التنظيمية

تمهيد:

- 1- تعريف القيم التنظيمية
- 2- أهمية القيم التنظيمية
- 3- خصائص القيم التنظيمية
- 4- تصنيف القيم التنظيمية
- 5- مصادر القيم التنظيمية
- 6- تكوين القيم التنظيمية
- 7- مراحل تطور القيم التنظيمية

خلاصة

تمهيد:

تعد القيم التنظيمية من المواضيع التي لاقت اهتماماً واضحاً في حقل الإدارة وخاصة في العقود الأخيرة، وذلك لما لها من تأثير كبير على سلوكيات الفرد العامل، وهي أحد القواعد التي تبني عليها الثقافة التنظيمية لأي منظمة والدور الكبير الذي تلعبه في توجيه سلوك الافراد العاملين داخلها، حيث يهدف هذا الفصل إلى تعريفها وكذا أهميتها وخصائصها وتصنيفها ومصادرها وتكوينها ومراحل تطورها.

1- تعريف القيم التنظيمية:

يختلف المختصون والمفكرون في تحديد وتعريف القيم التنظيمية ، فمن الصعب القول أن هناك تعريفاً متفق عليه، لذلك سوف نتطرق إلى أهم المفاهيم والتعاريف المتعلقة بالقيم التنظيمية :

أ- لغة: من الناحية اللغوية (القيمة) هي ما يقدر به الشيء، فقيمة الشيء قدره، قال أن الوردي: قيمة الإنسان ما يحسنه أكثر منه أو أقل.

ويقال: ما لفلان قيمة أي ماله ثبات ودوام على الأمر، (علي، وآخرون، 1984، ص871) .

ب- اصطلاحاً: أما من الناحية الاصطلاحية فقد تباينت مفاهيم القيم التنظيمية نظراً لتباين رؤى الباحثين حولها:

التعريف الاول: هي أنواع المعتقدات التي يحملها الشخص، ويعتبرها مهمة ويلتزم بها، وتحدد الجيد من السيئ والمقبول من المرفوض في السلوك الإنساني. (كامل محمد المغربي، 2004، ص158).

التعريف الثاني: هي مكون نفسي معرفي عقلي وجداني أدائي يوجه السلوك ويدفعه (الهيجان، 2008، ص42).

التعريف الثالث: هي مجموعة المعايير التي يحكم بها علي الأشياء بالحسن أو القبح ، وايضا أنها حاجات ودوافع واهتمامات ومعتقدات ترتبط بالفرد (صفاء، 2008، ص132).

التعريف الرابع: ويمكن تعريفها على أنها المرغوب فيه من الفرد أو الجماعة الاجتماعية وموضوع الرغبة قد يكون مادي أو معنوي. (أحمد بيومي، 2006، ص78).

التعريف الخامس: بأنها القيم التي تعكس أو تمثل القيم في بيئة العمل ، وان هذه القيم تعمل علي توجيه سلوك الافراد العاملين ضمن الظروف التنظيمية المختلفة.

(التركي، 2001، ص10)

وتستخلص الباحثة من خلال التعاريف السابقة: أن القيم التنظيمية نسبية وهي تختلف من فرد إلى آخر وأنها معروفة عند جميع الأفراد، وهي مؤثرة على الاتجاهات والآراء والأنماط السلوكية بينهم.

2- أهمية القيم التنظيمية:

§ تمثل القيم التنظيمية أحد العناصر المهمة والمؤثرة في السلوك التنظيمي خاصة داخل المنظمات وتكمن أهميتها:

§ تحتل المرتبة الأولى في قائمة العناصر الثقافية المؤثرة على السلوك التنظيمي.

§ تعزز استقرار النظام الاجتماعي داخل المنظمات.

§ هي أساس فهم الاتجاهات والدوافع وتؤثر على إدراكاتنا.

§ تحدد السياسات والأهداف، بحيث تكون متوافقة مع القيم.

§ تحتكم إليها المنظمات في تقويم سلوكيات العاملين.

§ القيم هي أساس إرساء ثقافة تنظيمية ذات اتجاه إيجابي على أدائهم.

§ تؤثر على السلوك التنظيمي بشكل واضح.

§ مستقبل المنظمة يتحدد من خلال التنمية المستمرة للقيم الإيجابية الموجهة للسلوك ودور القيادة هو إرساء وتدعيم منظومة القيم.

§ تحدد مستوى الانجاز إذا كان مرضي أو غير مرضي.

§ تنمية وعي الموظفين والتزامهم وتعزيز انتماءهم مما يؤثر إيجابيا على أداءهم.

§ توحد القيم داخل الجماعات والمنظمات يؤدي إلى تفويض أسباب التنافر غير الشريف

أو الصراع المدمر، أو أسباب عدم التفاهم بينهم، مما يعزز توحيد الجماعات والمنظمات وتماسكها ويزيد من فعاليتها. (محجوب، 2003، ص50).

3- خصائص القيم التنظيمية :

للقيم التنظيمية عدد من الخصائص من أهمها:

- § نسبية فهي تختلف من فرد لأخر داخل التنظيم على اختلاف رغبات أعضائه وظروفهم من جهة، ولاختلاف ثقافة التنظيم السائد من جهة أخرى.
- § تعتبر معروفة ومرغوبة لدى أغلبية أفراد التنظيم لأنها تشبع حاجاتهم.
- § تؤثر في الاتجاهات والآراء والأنماط السلوكية بين الأفراد داخل التنظيم.
- § ذات طبيعة ذاتية اجتماعية.
- § أنها ذات طبيعة عامة وسط التنظيم. (سلاطين وآخرون، 2013 ص 50)
- § القيم التنظيمية مكتسبة وليست موروثية، وبالتالي قابلة للقياس والتقييم.
- § القيم إيمانية يعبر عنها عن طريق الكلام أو الكتابة أو ضمنية تعرف من خلال السلوك الغير لفظي.
- § القيم متداخلة مترابطة متضمنة، حيث أنها تتضمن الجوانب المعرفية والوجدانية والسلوكية.
- § هي تجريدية وذلك من خلال أنها معان مجردة تتسم بالموضوعية والاستقلالية تتضح معانيها الحقيقية في السلوك الذي تمثله والواقع الذي يعيشه الفرد.
- § القيم متدرج ومعني تدرج القيم أنه تنظيم في سلم قيم متغير ومتفاعل، حيث ترتب القيم عند الفرد ترتيباً هرمياً بعض القيم بعضها الأخيرة. (ماجد زكي الجلال، 2007، ص 31).

4- تصنيف القيم التنظيمية:

من أهم التصنيفات للقيم التنظيمية نذكر تصنيف "سبرنجر" ويعد تصنيفه من أفضل المحاولات لتصنيف القيم، حيث ميز بين ستة أنواع من القيم وهي:

أولاً: القيم النظرية:

وتتجسد في اهتمام الفرد وسعيه إلى اكتشاف الحقيقة واتخاذها من العالم المحيط به اتجاهها معرفياً ومنطقياً إلى معرفة القوانين التي تحكم الظواهر، ويتسم الأشخاص الذين تسود عندهم هذه القيمة بنظرة موضوعية نقدية معرفية تنظيمية ويشكلون في العادة شريحة العلماء والفلاسفة.

ثانياً: القيم الاقتصادية:

ويعبر عنها بميل الفرد واهتمامه بما هو نافع ويتخذ من العالم المحيط به وسيلة للحصول على الثروة وزيادتها عن طريق الإنتاج والاستثمار، ويتميز الأشخاص الذين تسود عندهم هذه القيم بنظرة عملية ويشكلون في العادة شريحة رجال المال والأعمال.

ثالثاً: القيم السياسية:

وتظهر في اهتمام الفرد بالنشاط السياسي وحل مشكلات الجماهير، ويتميز الأشخاص الذين تسود عندهم هذه القيمة بالقيادة من نواحي الحياة المختلفة ويتصفون بقدرتهم على توجيه غيرهم.

رابعاً: القيم الجمالية:

وينشغل الفرد بإزاءها بكل ما هو جميل من ناحية الشكل أو التوافق أو التنسيق، ويتميز الأشخاص الذين تسود عندهم هذه القيم بالفن والابتكار وتذوق الجمال والإبداع والفن.

خامساً: القيم الاجتماعية:

وتتجسد في اهتمام الفرد وميله إلى غيره من الناس، فهو يحبهم ويميل إلى مساعدتهم ويجد في ذلك اشباعاً له، ويتميز الأشخاص الذين عندهم هذه القيم بالعطف والحنان وإثارة الغير.

سادساً: القيم الدنية:

وتتمثل في اهتمام الفرد وميله إلى معرفة ما وراء العالم الظاهري، حيث يرغب في معرفة أصل الإنسان، ويرى أن هناك قوة تسيطر على العالم الذي يعيش فيه، وهو يحاول أن يصل

نفسه بهذه القوة ويتميز معظم الناس الذين تسود عندهم هذه القيمة باتباع الدين من كل النواحي. (خضر كاظم، 2002، ص82).

5- مصادر القيم التنظيمية:

توجد العديد من المصادر للقيم، والتي تساعد في تشكل منظومة قيمية ينتهجها الأفراد في حياتهم وداخل التنظيمات، ساعدت على فهم ودراسة سلوكياتهم ومن أهم هذه المصادر ما يلي:

5-1- المصدر الاجتماعي: نظرا لكون الفرد جزء من المكونات الاجتماعية للمجتمع الذي يعيش فيه، ولهذا فإن القيم الأفراد داخل مجتمع معين تختلف عن قيم الأفراد في مجتمع آخر ولهذا فإن القيم المادية التي يؤمن بها المجتمع الشرقي كونه لايزال بالتجارب والتقارب الأسري والعائلي والاجتماعي، أما المجتمع الغربي فإنه يتسم بالتفكك الاجتماعي نتيجة إيمانه بالقيم المادية في إطار العلاقات الاجتماعية السائدة. (كاظم حمود، 2002، ص86)

5-2- المصدر البيئي: يعتبر من المصادر المهمة حيث يستمد الأفراد والمنظمات منها قيمهم، فمن امثلة القيم التي تتصل بالعمل في الدين الإسلامي حديث النبي محمد صلي الله عليه وسلم حول اتقان العمل "إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملا أن يتقنه" وهذا ما يؤكد علي أهمية قيمة الجودة والفعالية في المنظمات، ويجب على العاملين الالتزام بها لأنها قيم إسلامية تدعو المسلم للتعامل مع الآخرين وفقا لمعطيات الفكر الإيمانية.

(أسماء بن تركي، 2008، ص6)

5-3- مصدر الخبرات السابقة: تلعب الخبرات السابقة والتجارب التي مر بها الأفراد خلال حياتهم دورا بارزا في تشكيل مجموعة من القيم، ويظهر دور الخبرة الشخصية من خلال الأحكام التي يصدرها، وكذلك الأوزان التي يعطيها للأشياء التي واجهته خلال حياته فالشخص الذي عاش تجارب قاسية يتشكل لديه قيم يحتفظ بها الفرد في عقله الباطن ويقوم

باستخدامها لإصدار أحكامه واجتهاداته، فالشخص الذي عانى من الجوع والحرمان يشكل له توفر الطعام قيما على درجة كبيرة من الأهمية. (كاظم حمود وآخرون، 2009، ص163).

4-5 - مصدر جماعة العمل: أغلب التفاعلات اليومية والنشاطات تحدث داخل الجماعات التي تؤثر كثيرا على سلوك الأفراد، وكما تؤثر الجماعة على العامل يؤثر هو في الجماعة وهكذا فإن علاقة التأثير والتأثر هي علاقة متبادلة بين العامل وبقية أفراد الجماعة. ومصدر القيم يتقرر من قبل جماعة العمل أو فريق العمل والتي تتعلق بالعمل ذاته وظروفه، وليست الأخلاقيات الاجتماعية العامة، حيث بمرور الزمن يتكون لجماعة و العمل تقاليد وقيم خاصة بها، وتفرضها على أعضائها، فالفرد الذي يعيش في وسط جماعة يتعرض للضغوط نفسية متعددة تمارسها جماعة العمل عليه مثل عزله أو عدم التعامل معه في ميدان العمل، ولذلك تعد جماعة العمل أحد أهم المصادر التي ترسخ هذه القيم للأفراد. (العميان، 2005، ص36)

6 - تكوين القيم التنظيمية:

تعد قيم الأفراد مزيج من دافعين: غريزي ومكتسب، وقيم الأفراد متصلة بحاجاتهم وكيفية إشباع هذه الحاجات، أما القيم التنظيمية فهي مرتبطة بالأهداف وكيفية تحقيقها، وغالبا ما يبدأ تشكيلها من المؤسسين أو القادة الكبار بحيث تكون لهم رؤية أو استراتيجية أو فلسفة معينة، وبعد مدة زمنية تستقر مجموعة من القيم والقناعات والسلوكيات وتصبح هي الأساس ويتعلم الموظفون الجدد قيم وطرق تفكير وسلوك المجموعة الأقدم وتظهر الحكايات والأساطير التي تقال وتقرر مرارا وتعمل على تذكير كل شخص بالقيم والسلوك المطلوب، وبالتالي يتعلم الأفراد الجدد القيم والتقاليد التي استقرت، بحيث يتم مكافأة من يعمل بها ويعاقب من يخافها. (محمد شفيق، 1999، ص210)

7 - مراحل تطور القيم التنظيمية:

وضع "ديفيد فرانسيس" و "مايك وودكوك" سبع مراحل رئيسية لتطور القيم التنظيمية وهي:

المرحلة الاولى: تتعامل مع الإنسان على أنه شبيه بالآلة مادام يتم تحفيزه بالمكاسب المادية ومن أهم روادها: فريدريك تايلور، وماكس فيبر.

فقد وظف تايلور نتائج دراساته وبحوثه بغرض الاستفادة من الطاقات البشرية بشكل أكثر فاعلية وقدرة بغية تحقيق الكفاءة الإنتاجية، وحل المشاكل من خلال التخصص وتقسيم العمل، وتدريب الأفراد العاملين واعتماد الحوافز المادية التي تشجع الأداء الانساني.

(عجال مسعودة، 2009، ص42)

المرحلة الثانية: ارتبطت بجهود مايو خاصة سلسلة التجارب التي قام في مصنع الهاوثورن بالولايات المتحدة، حيث كشف عن وجود تنظيم غير رسمي داخل المصنع الذي يشير بدوره إلى الاتصالات المتبادلة بين أعضاء التنظيم.

ويتضح أن هذه المرحلة قد أفرزت قيم جديدة تهتم بالموارد البشري، وتركز على مبدأ تدعيم العلاقات الإنسانية داخل التنظيم، وإشباع الشعور بالأمن والأهمية والانتماء، فهي تنظر إلى العامل على أساس أنه كائن اجتماعي له حاجاته ورغباته.

(طلعت ابراهيم لطفي، د س، ص10 ص)

المرحلة الثالثة: في هذه المرحلة كان تطورها استجابة لظهور الاتحادات المهنية في الخمسينات، وتوصلت الإدارة إلى الاعتقاد بأن المواجهة كان أسوأ خيار موجود وبحثت عن طرق جديدة لحل مشكلات القوة والهيئة وكان الجواب هو الحرية في بيئة العمل.

المرحلة الرابعة: في هذه المرحلة أصبحت القيم التنظيمية قائمة على أساس الحرية في العمل، حيث نشر في عام 1960 **دوجلاس ماكريجور** كتابه الجانب الإنساني في المنظمة **The human of Entrprise** وهو الكتاب الذي قدر له أن يكون ذا تأثير عميق على

التفكير الإداري عبر العالم، وفيه وضح **ماكريجور** أهمية القيم الإدارية.

(أحمد الخطيب ورداح الخطيب، 2006، ص88)

وقسم القيم الإدارية إلى نظريتين حول طبيعة الإنسان، نظرية (x,y)، ويرى أن النظريات التقليدية في الإدارة تعتمد على نظرية السلبية (x) حول الإنسان، ومن هناك كانت نظرتها للإنسان باعتباره آلة، ويجب ممارسة رقابة وسيطرة عليه إرغامه على العمل بالعقاب أو تقديم الحوافز المادية.

أما افتراضات النظرية الحديثة حول العامل أثناء العمل تعتمد على النظرية (y) التي ترى أن الإنسان يحب العمل بالفطرة كما يحب اللعب واللهو، وفي ظل الظروف الطبيعية وتوفر الحرية، والمرونة، والاحترام في العمل، فالإنسان الطبيعي لا يتهرب من المسؤولية بل يسعى إليها ويكون لديه طموح.

والعقاب ليس الوسيلة الناجحة لخلق الرغبة في العمل بل يجب الاعتماد على الإقناع والترغيب والمعاملة الحسنة، واعتماد أسلوب التحفيز المادي والمعنوي.

(أحمد الخطيب ورداح الخطيب، 2006، ص89)

المرحلة الخامسة: تعد هذه المرحلة عصر جديد من القيم الإدارية تسمى "الإدارة بالأهداف" فوفقاً لها يجب الملائمة بين حاجات المنظمة وحاجات الفرد، وترتبط هذه النظرية باسم (دوين لوك، 1968) "Loke"، وهي تؤكد على أن الدافعية تعتمد على أهداف محددة تثير روح التحدي لدى الفرد أولاً، وتعتمد على مدى إخلاصه لهذه الأهداف وتفانيه في تحقيقها، ويتضمن هذا الأسلوب قيام المرؤوسين والرؤساء معاً بتحديد أهداف العمل.

ويشير الباحثون أن هناك عقد نفسي بجانب العقد المكتوب من الجانبين له أثره في العلاقة بينهما، ويتضمن هذا العقد مجموعة من التوقعات.

فالفرد يتوقع المعاملة الإنسانية ومرافق عمل جيدة وفرص للنمو المهني، والمنظمة تتوقع الإخلاص من العاملين، والمحافظة على أسرار المهنة، والعمل على تحسين صورة المنظمة في المجمع وزيادة الجهد الكمي والنوعي في العمل. (جودة محفوظ أحمد، 2006، ص66)

المرحلة السادسة: يعتبر هيرزبرغ أبرز روادها والذي أوضح ان العوامل الدافعية تؤدي إلى تحسين الإنتاج لأنها دوافع ذاتية توفر شعورا إيجابيا لدى الأفراد، وتعطيهم فرص للتطور الشخصي، مما يدفعهم لمزيد من العمل وتحسين الإنتاجية.

وفي هذه المرحلة بدأ الاهتمام بنوعية ظروف العمل وتحليل الجوانب غير الإنسانية المسببة للضغط في بيئة العمل من خلال النمو السريع لأنشطة التطوير الذاتي مثل أسلوب تدريب المديرين على طريقة الجماعة التجريبية وصار بالإمكان تطبيقها تغير الثقافة التنظيمية من خلال التطوير الذاتي.

وكون الثقافة التنظيمية تؤثر في رسم التوزيعات النهائية لسيرورة الهيكل التنظيمي من خلال القيم والاتجاهات والأعراف والتقاليد، وهذا ما يساعد على ظهور هياكل تنظيمية تصلح للتطبيق في ثقافات معينة. (أحمد الخطيب ورادح الخطيب، 2006، ص91)

المرحلة السابعة: وهي عبارة عن مزيج من القيم التنظيمية مؤلفة من المراحل السابقة، ولكن أهم القيم الشائعة فيها هي البقاء للأصلح، وفيه أخذت المنظمات تهتم بالإنسان كمصدر للفكر والإبداع لضمان بقائها واستمرارها في بيئات متغيرة وشديدة التنافس، وأصبح الامر الأساسي للمنظمات هو المعرفة، وأهم أدوات هذه المعرفة الإنتاجية الابتكار والإبداع.

(عجال مسعودة، 2009، ص41)

خلاصة:

تعد القيم التنظيمية أحد العوامل المهمة داخل المنظمات، وذلك لما لها من أهمية في فاعلية المنظمة وتطورها، حيث تعتب عنصر مؤثر في نجاح أو فشل هذه المنظمات، وذلك من خلال القيم التي يحملها أفرادها العاملين فيها لذلك يمكن القول أنها جزء لا يتجزأ من التنظيم .

الفصل الثالث

جودة التعليم العالي

تمهيد

- 1 - مفهوم جودة التعليم العالي
- 2 - دوافع الاهتمام بجودة التعليم العالي
- 3 - أهداف جودة التعليم العالي
- 4 - معايير جودة التعليم العالي
- 5 - فوائد تطبيق الجودة في مؤسسات التعليم العالي
- 6 - مداخل قياس الجودة في التعليم
- 7 - النموذج مقترح لضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي
- 8 - جودة التعليم العالي في الجزائر بين الآمال والتحديات

خلاصة

تمهيد:

أعطت بعض الدول في الآونة الأخيرة اهتماماً كبيراً لقطاع التعليم العالي انطلاقاً من كون الجامعة منبراً للعلم والحضارة، وبالنظر لهذا الدور الجوهرى الذى تلعبه الجامعة، كان لزاماً عليها الأخذ بالأنظمة العالمية للجودة لأجل الارتقاء والتقدم بالعملية التربوية وتهيئة المناخ الملائم لخلق فرص النجاح فى تطبيق الجودة داخل المؤسسات التعليمية وضمانها وذلك من خلال تطوير المقررات الدراسية وإجراء مراجعات دورية للبرامج الخاص بها والمواظبة على تطوير الكفاءات المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية، كما أن استخدام طرائق جديدة فى التدريس لها دور فعال فى تحقيق هذه العملية، وذلك لما له من انعكاسات مباشرة على تطور اقتصادها يواجه التعليم العالي، ونظراً لتعدد الأدبيات فى النظر إلى الجودة داخل المؤسسات التعليمية ومن زوايا مختلفة، فقد برزت الحاجة إلى دراسة هذا النوع من الظواهر داخل هذه المؤسسات، وهذا ما سوف نتطرق إليه فى هذا الفصل.

1 - مفهوم جودة التعليم العالي :

يعد الاهتمام بالجودة في التعليم العالي خاصة في العقود الأخيرة وهو اتجاه تسير عليه جميع المؤسسات الجامعية اليوم، حيث ارتبط المفهوم التقليدي للجودة في التعليم العالي بعمليات الفحص والرفض والتركيز على الاختبارات النهائية، دون مراجعة القدرات والمهارات الإدراكية والحركية والمنطقية والتحليلية والسلوكية وغيرها، لذلك تحول المفهوم التقليدي للجودة في التعليم الجامعي إلى تأكيد جودة التعليم العالي، الذي يعتمد على ضرورة اختيار معدلات نمطية للأداء وبناء منظومة لإدارة الجودة الجامعية وبذلك تعددت تعاريف الجودة في التعليم العالي ونجد منها:

تعريف "الراشدي أحمد" عرف الجودة في التعليم العالي على أنها "مجموعة من الخصائص والسمات التي تميز التعليم وأبعاده من مدخلات وعمليات ومخرجات، وكذا التغذية المرتدة والتي تؤدي إلى تحقيق مختلف الأهداف من الوفاء بمتطلبات الطلبة وخدمة المجتمع "

(الراشدي، 2009، ص130)

ويعرفها "عشبية": على أنها مجموعة المعايير والخصائص التي ينبغي أن تتوفر في جميع عناصر العملية التعليمية، سواءاً منها ما يعلق بالمدخلات أو العمليات والمخرجات والتي تلبي احتياجات المجتمع ومتطلباته ورغبات المتعلمين وحاجاتهم، وتحقيق تلك المعايير من خلال الاستخدام الفعال لجميع العناصر المادية والبشرية. (بوعشة، 2000، ص12)

أما "الخميسي" فعرفها على أن الجودة في التعليم هي عملية استيفاء النظام التعليمي للمعايير والمستويات المتفق عليها لكفاءة النظام التعليمي وفاعليته بمختلف (المدخلات العمليات، المخرجات، البيئة)، بما يحقق أعلى مستوى من القيمة والكفاءة والفاعلية لكل من أهداف النظام وتوقعات طالبي الخدمة التعليمية (الطلبة، والمجتمع). (الخميسي، 2007، ص5)

أما "الرشيد" فعرف جودة التعليم العالي: بأنها ترجمة لاحتياجات وتوقعات الطلاب إلى خصائص محددة تكون أساساً في تعليمهم وتدريبهم بما يوافق تطلعات الكلية.

(الرشيد، 1995، ص7)

أما "عليان" فعرف الجودة في التعليم على أنها: الدقة والإتقان وتحسين الأداء، وتطوير معارف الطلاب، ومدي النجاح في تحقيق الأهداف التعليمي. (عليان، 2004، ص10) وتستخلص الباحثة من خلال التعاريف السابقة حول تعريف جودة التعليم العالي، أنها جميعها تركز على: التخطيط الاستراتيجي المستمر لتحقيق الطلبة وإدارة الموارد البشرية والعلاقات الانسانية داخل الجامعة واتخاذ القرار من أجل الوصول إلى مخرجات تتصف بالجودة وتعمل على تلبية احتياجات المستفيدين، فلسفة شاملة للحياة والعمل في المؤسسات الجامعية بهدف التحسين المستمر لعمليات التعليم والتعلم في هذه الجامعات وتطوير مخرجات التعليم على أساس العمل الجماعي بما يضمن تحقيق الجودة داخلها.

2- دوافع الاهتمام بجودة التعليم العالي:

تعود أسباب الاهتمام بجودة التعليم العالي إلى:

- الزيادة في فرص التعليم الأساسي والثانوي الأمر الذي أدى إلى الضغط من أسفل ووصول أعداد متزايدة من الطلبة إلى مرحلة التعليم العالي.
- زيادة الطلب المجتمعي المستمر للتعليم بأشكاله المختلفة والمتطورة.
- اتساع سوق العمل وازدياد احتياجاته المتغيرة باستمرار التخصصات الجديدة والمتنوعة الأمر الذي استدعي إلى توفير التدريب المستمر في مجالات مهنية وتكنولوجية وإدارية حديثة يترتب على مؤسسات التعليم العالي تحديث أساليبها وأنشطتها وبرامجها التعليمية.
- الانفجار العلمي المتواصل الذي أدى إلى تطور وتنوع التخصصات الأكاديمية، وظهور تخصصات فرعية جديدة نتيجة التطور الهائل لتكنولوجيا المعلومات والاتصال وانسجامها الكامل من وظائف التعليم العالي واحتياجاته.
- وجود المنافسة الشديدة الحالية والمتوقعة في ظل العولمة بين المؤسسات التعليمية.
- إيجاد ثقافة تنظيمية تتوافق مع مفاهيم الجودة مما أدى إلى الحاجة لتحقيق أداء عال في العملية التعليمية. (السمارائي، 2007، ص991)

3- أهداف جودة التعليم العالي:

- جاء في العديد من الدراسات أن لجودة التعليم العالي أهداف عديدة منها:
- التأكيد على أن الجودة وإتقان العمل وحسن الأداء مطلب وظيفي عصري وواجب وطني تتطلبه مقتضيات المرحلة الراهنة والحالية.
- تنمية روح العمل الجماعي والتعاوني للاستفادة من كافة العاملين في المؤسسة.
- ترسيخ مفاهيم الجودة الشاملة تحت شعارات لا بديل عن الصحيح والوقاية خير من العلاج والتعلم مدى الحياة .
- تحقيق التقدم النوعي في العملية التدريسية وهذا بتفعيل كافة الأنظمة المعمول بها في الجامعة دون استثناء بما يحقق رغبات الطلبة من جهة والمجتمع من جهة أخرى.
- المحافظة على مستوى الأداء للمدرسين والفنيين للطلبة في الجامعة من خلال المتابعة الميدانية المستمرة ،وإبداء التوجيهات اللازمة بروح من المسؤولية كما دعت الحاجة.
- اتخاذ كافة الاجراءات والتدابير اللازمة من أجل رفع مستوى الجودة وتقليل من وقوع الأخطاء في التدريس.
- حل المشاكل التدريسية ميدانيا وبالطرق العلمية واقتراح الحلول المناسبة لها ومتابعة تنفيذها.
- فتح قنوات الاتصال والتواصل ما بين الجامعات والجهات الرسمية والمجتمعية والتعاون مع الشركات التي تعنى بالنظام التعليمي لتحديث برامجه وتطويرها. (الطائي، 2005، ص195)
- وضبط وتطوير النظام الإداري نتيجة لوضوح الأدوار وتحديد المسؤوليات بدقة.(هاشم فوزي، 2008، ص446)

4- معايير جودة التعليم العالي:

- رغم اختلافات الباحثين وتوجهاتهم وأدائهم، إلا أنه لا يوجد اختلاف كبير في الآراء التي تناولت معايير جودة التعليم العالي ويمكن حصرها كالآتي:

1/ القيادة:

وهي تشكل محور النظام المتكامل الذي يسعى إلى تحقيق جودة مؤسسات التعليم العالي، لذلك نحتاج إلى منهجية إدارة الجودة وتحسينها وضمانها في هذه المؤسسات من خلال قيادة إدارية متحمسة ذات رؤية قادرة على تحقيق التفاعل والتعاون والانسجام بينها وبين المرؤوسين كما تتطلب فريق عمل متعاون لديه ولاء وانتماء.

2/ رؤية ورسالة الجامعة:

يجب أن تتوفر لدى مؤسسات التعليم العالي رسالة واضحة المعالم ومحددة تعبر عن رؤيتها وأهدافها العامة والخاصة، لأن هذه الأخيرة تركز على المسار المستقبلي للمؤسسة من خلال ترجمت القدرات والإمكانات التي تخطط لتنميتها، أما رسالة الجامعة فهي تركز عن النشاط الحالي لها من خلال الإجماع على الأهداف الواحدة وتسهيل ترجمتها إلى مهام وأعمال تنفذ وتحقق المركز التنافسي.

3/ الثقافة التنظيمية:

تشكل الثقافة التنظيمية بيئة اجتماعية تشتمل على مجموعة من المبادئ والقيم والمفاهيم والمعتقدات التي يجب أن تسود المؤسسة التعليمية، ولها دور مؤثر في عملية اتخاذ القرارات وحل المشكلات التي تصادفها.

4/ أعضاء الهيئة التدريسية:

يقوم أعضاء هيئة التدريس بإنجاز العملية التعليمية وتحقيق أهدافها التي يعملون بها، وهذا من خلال تأهيله العلمي والسلوكي والثقافي وخبراته العلمية عن طريق:

- توفير العدد الكافي لأعضاء هيئة التدريس المؤهلين.
- اعتماد معايير واضحة وشفافة لاختيار أعضاء هيئة التدريس.
- أن تتوفر للجامعة برامج متخصصة للتطوير المهني والتعليم المستمر لأعضاء هيئة التدريس.

5/ البرامج والمناهج الدراسية:

يقصد بها شمولية ومرونة واستيعاب مختلف التحديات العالمية والثروة المعرفية، وتوظيفها بما يتناسب مع المتغيرات العالمية، كما يجب على المناهج التعليمية أن تتلاءم مع الفلسفة العامة وتحقق رسالة وأهداف وحاجات الطلبة والمجتمع ككل، وأن تتوافق مخرجات هذه البرامج مع المعايير المحلية والدولية.

6/ إدارة الموارد البشرية والمادية وتنميتها:

حتى نصل إلى تفوق جامعي ناجح ومتميز، لا بد من التركيز على تطوير وتنمية مواردنا البشرية، باعتبارها الركيزة الأساسية في خلق التميز وتمكينها من الميزة التنافسية، هذا عن طريق تنمية القدرات الإدارية والتدريبية وتحسين المرافق والخدمات وتجهيزاتها مثل:

- توفير نظام إلكتروني للبحث عن المعلومات في المكتبة.
- توفير مكاتب مناسبة لأعضاء الهيئة التدريسية وتوفير مرافق خدمته أساسية كافية.

7/ البحث العلمي:

يستحسن وضع استراتيجية البحث العلمي، التي تتفق مع رسالة المؤسسة كما يجب على أعضاء هيئة التدريس أن يشاركوا في أنشطة البحث العلمي بصورة كافية ومناسبة، حتى يضمن بقاءهم وتطلعهم على المستجدات الحالية في مجال تخصصهم مع توفير الأجهزة اللازمة للعمليات البحثية.

8/ خدمة المجتمع:

يجب أن تساهم المؤسسة التعليمية في المجتمع، من خلال تنمية البيئة المحيطة بها وإنشاء وحدة عملية تعزز علاقة مؤسسات المجتمع المحلي والإقليمي مع سوق العمل، وتساهم في تنفيذ المشاريع التنموية والاقتصادية والاجتماعية.

9/ الطلبة:

يمثلون بؤرة العملية التعليمية ويجب تأهيلهم علميا وثقافيا ونفسيا، حتي يتمكنوا من استيعاب المعرفة التي تنعكس ايجابا على مستوى الجودة ومواكبتهم التطورات العصرية وانفتاحهم على البرامج المستقبلية.

10/ الرسالة والرؤية:

تمثل الرؤية الطموحات والتصورات لما يجب أن تكون عليه المؤسسة، فهي تعكس النظرة المستقبلية التي تطمح إلى تحقيقها في المستقبل، إذ من شأن الرؤية أن تثير الحماس لدى العاملين وتضع أمامهم ملامح الجامعة التي سوف ينتمون إليها في المستقبل.

11/ جودة العملية التعليمية:

التي تتضمن الطلاب وأعضاء الهيئة التدريسية، باعتبارهم القائمين على شؤون التدريس والإشراف عليه، حسب الدرجات العلمية المختلفة ويقومون بدور إنجاز العملية التعليمية وتحقيق أهدافها وإثرائها وفق فلسفة يرسمها المجتمع. (علميان، 2004، ص113)

12/ جودة البرامج التعليمية:

تشمل المناهج التعليمية وطرق التدريس والتقنيات التعليمية، ومدى شمول عمقها ومرونتها لاستيعاب مختلف التحديات العالمية والمعرفية، من أجل تطويرها وفقا للمتغيرات العامة الأمر الذي يجعل طرق التدريس بعيدة تماما عن التلقين ومنيرة لأفكار وعقول الطلاب من خلال الممارسات التطبيقية لتلك البرامج. (علميان، 2004، ص114)

13/ جودة المرافق والهيكل الأكاديمية:

يعتبر المبني التعليمي وتجهيزاته محور هام من محاور العملية التعليمية، فيجب تزويد مؤسسة التعليم العالي بالمرافق والهيكل البيداغوجية لتحسين مستوى الطلبة بما يتناسب مع طبيعة التعليم، مع ضرورة مراعاة توفر الأجهزة العلمية والوسائل الحديثة والانتقاء الأفضل منها وتوفير مكتبات مدعمة بأنظمة إلكترونية للبحث عن المعلومات.

14/ جودة الناتج الجامعي:

يضم كل من الخريجين، الأنشطة البحثية من مؤتمرات وملتقيات وأيام دراسية وخدمات بحثية من مقالات ومنشورات جامعية ومطبوعات، فالمؤسسة التعليمية تسعى إلى أعداد خريجين لسوق العمل قادرين على حل المشكلات ولهم القدرة على المنافسة والحصول على فرص أفضل، فالناتج الجامعي الذي ينتج يكون بالضرورة ذو جودة عالية ويتمتع بكل المؤهلات والخبرات اللازمة والمطلوبة في سوق العمل، مع تشجيع الباحثين وتنمية معارفهم.

(يحياوي، بوسلما، ونجوي، 2012، ص413)

5- فوائد تطبيق الجودة في مؤسسات التعليم العالي:

بالعودة إلى تتبع مسار تطور التعليم العالي من مرحلة إلى مرحلة يكشف مدي الصراع لبلوغ الآمال الذي ترجوه المؤسسات التعليمية تحقيقها من طلبة وأساتذة إداريين، وبحسب التطورات والثورة المعلوماتية لن يتأتى ذلك إلا بمصطلح الجودة، والتي يجب الأخذ بها وتبنيها كفكر ومنهج يثمر عما يأتي:

توسيع أفق القيادة الإدارة العليا بحيث يصبح كل تفكيرها في التخطيط الاستراتيجي واتخاذ قرارات ممتازة.

المحافظة على حيوية وسمعة المؤسسة التعليمية من خلال التطوير والتجديد والتحسين المستمر والتعليم والتدريب والتكيف مع المتغيرات البيئية الجامعية.

تقوية مركز المنافسة للمؤسسة التعليمية من خلال تقديم خدمات ذات جودة عالية في الوقت المناسب لكسب رضا وثقة العملاء بالتميز على المنافسين.

تبني المشاركة الجامعية بتحسين الأداء والانتاجية من خلال تبني أسلوب فرق العمل تحسين رضا الطلاب وزيادة ثقتهم بمستوي جودة التعليم المقدمة لهم من قبل الكليات الجامعية.

تحقيق رضا أعضاء هيئة التدريس والإداريين وتطوير كفاءة أدائهم من خلال ورشات عمل وبشكل منظم.

تحقيق متطلبات سوق العمل من خلال تلبية احتياجاتهم من مخرجات التعليم المطلوبة من الشركات ومؤسسات العمل في المجتمع.

تعظيم دور الجامعة وتحسين مركزها التنافسي بين الجامعات المحلية والعالمية والمساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والبشرية وتطوير المجتمع المحيط بالجامعة.

تحسين جودة الخريجين من الجامعات بما يساهم في زيادة الطلب على مخرجات الجامعات. تكوين ثقافة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي، هدفها التحسين باستمرار في جميع أقسام الكليات.

إبراز العمل الجماعي وتحسين الاتصالات وبناء الإحساس بالولاء للجامعة، والشعور بالمسؤولية لجميع العاملين بالمؤسسة الجامعية. (عشبية، 2000، ص44)

6- مداخل قياس الجودة في التعليم:

يمكن لنا أن نعدد ستة مداخل لقياس الجودة وهي:

مدخل قياس الجودة بدلالة المدخلات (inputs) الذي ينهض على أساس أن فعالية المؤسسة تتحقق من خلال الاستثمار الأمثل لما يتوافر لها من إمكانيات مادية وبشرية لنجاح عملها. مدخل قياس الجودة بدلالة المخرجات (outputs) الذي يركز على نواتج المدرسة وما تحققه من نجاح لطلابها.

مدخل قياس الجودة بدلالة العمليات (processes)، الذي ينهض على أساس أن الفعالية تتحقق للمدرسة من خلال ما يدور فيها من ممارسات، وما يتخذ فيها من قرارات، لاستثمار ما يتوافر لها من موارد وإمكانيات (مدخلات)، للوصول غلى النواتج (المخرجات)، المتوقعة بالمواصفات والمقاييس المنشودة.

قياس الجودة وفقا لآراء الخبراء (مدخل السمعة).

قياس الجودة بدلالة الخصائص الموضوعية.

مدخل الجودة الشاملة الذي ينهض على أساس أن جودة المدخلات وجودة العمليات تمثل شروطا ضرورية لجودة المخرجات. (الكندري، 2001، ص90)

7 - أنموذج مقترح لضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي:

أنموذج مقترح لضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي لغايات تحقيق مستويات رفيعة في الأداء والإنتاجية، ويقوم هذا النموذج على ثلاثة محاور رئيسية هي:

أ/ **المقومات البنيوية:** تشكل المقومات البنيوية القاعدة المحورية للنظام، والوعاء الذي تتفاعل فيه النشاطات الأدائية في ضوء محدداته، وأطره المرجعية باعتبارها ضابط إيقاع لتلك النشاطات، ومحددا لمسارها، وتتمثل تلك المقومات بما يلي:

§ الرسائل والأهداف.

§ تشكيل ثقافة المنظمة.

§ الأسس والمعايير.

§ تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

ب/ **الفعاليات الأدائية:** يشمل هذا المحور كافة النشاطات والعمليات التي تنبثق عن الرسالة الجامعية أهدافها، ويمكن تبويبها على النحو الآتي:

الخطط الدراسية: ترتبط الخطط الدراسية بالأهداف العامة والأهداف التخصصية التي تسعى الجامعة إلى تحقيقها، ويفترض أن تكون هذه الخطط عصرية متجددة تراعي الاحتياجات.

البيئة التعليمية: يستدل على هذا المفهوم بمجموعة الظروف والعوامل المادية، والموارد البشرية التي تحيط بعملية التعلم، فهي الوعاء الذي تتفاعل فيه تلك المكونات لتقرز مناخا ماديا وسيكولوجيا لبناء المفاهيم وتنمية المهارات، وتشكيل الاتجاهات وتعديل السلوكيات لدى المتعلمين.

التدريس: تشير الدراسات والاستطلاعات الخاصة بهذه العملية إلى أنها مازالت قائمة على إلقاء المحاضرات لدى الكثير من الجامعات، كما أفرزت بعض من تلك الدراسات شعورا بالضيق والملل لدى الطلبة من هذه المنهجية، وميلا نحو التعلم النشط، وإتاحة الفرصة للمتعلمين لممارسة نشاطاتهم التعليمية وفق استعداداتهم وميولهم وقدرتهم.

البحث العلمي: يشكل البحث العلمي البوتقة النفسية التي تنطلق منها المبادرات التطويرية الساعية إلى تقدم المجتمعات، ورفاه الإنسان، فهو مقياس تقدم الدول على خريطة العالم الإنساني لأن البحث يصنع الرؤي التي تنطلق منها الأفكار لتتحول إلى منهج أو خدمة تسهم في سيطرة الإنسان على الظواهر، أو التكيف معها، كما ينظر إلى النتائج البحثية لعضو هيئة التدريس على أنها مؤشر دال كفايته وفعاليته.

التقويم: ينظر إلى عملية التقويم من بعدين رئيسيين: أولاًهما أنه الأداة الرئيسية لقياس مدي تحقق الأهداف المخطط لها، والتي تتمثل فيما تحقق للمتعلمين من معارف، ومهارات واتجاهات تؤدي إلى بناء سلوكيات أدائية جديدة، أو تعديل سلوكيات قائمة، أما البعد الثاني فهو أداة فاعلة لاكتشاف مواضع القصور والخلل في مدخلات النظام التعليمي وعملياته بحيث يتمكن المخططون لعمليات هذا النظام من إجراء التعديلات المناسبة لضمان الوصول إلى الأهداف.

ج/ النتائج: ينتظر أن يفرز تطبيق هذا المنحني في النظام الجامعي نتائج نوعية ذات ميزات متطورة يمكن رصدها على النحو التالي:

- مخرجات تعليمية مؤهلة ومدرية تسعى أسواق العمل إليها نظراً لما تملكه من خبرات معرفية.
- خبرات نوعية جديدة تكتسبها الموارد البشرية من أعضاء هيئة التدريس، والكوادر الإدارية والفنية، تكفل لها النمو المهني.
- إجراءات تطويرية، إذ أن مؤشرات التغذية الراجعة واستراتيجيات التقويم المتنوعة، وإجراءات الاعتماد الأكاديمي ستؤدي إلى عملتين متكاملتين، الأولى علاجية للمواطن القصور والخلل، والثانية تطويرية للوصول إلى مستوي أفضل في الإنتاج مما يجعل المؤسسة في حركية متواصلة نحو التطوير المستمر.

8- جودة التعليم العالي في الجزائر بين الآمال والتحديات:

تواجه مسألة جودة التعليم العالي في الجزائر عدة عراقيل تحد من الوصول إلى الأهداف المرجوة، وتصعب الطريق للوصول إلى تحقيق نظام الجودة داخل قطاع التعليم العالي، وسنحاول وضع النقاط على الحروف وتحديد التحديات الحقيقة التي سنكشف الستار عنها من خلال العناصر التالية:

§ غياب ثقافة الجودة بالتعليم العالي:

إن المتتبع لمسار التعليم العالي في الجزائر يدرك أن عنصر الجودة لم يكن معلنا في سياسة الجامعة، وبالتالي لم يكن مؤشر قياس نجاعة وفعالية المؤسسة الجامعية فكل المؤشرات الدالة على كفاءة المؤسسة موجهة نحو الكم، لا الجودة بسبب التزايد غير المحسوب لأعداد الطلبة الملتحقين بالتكوين الجامعي، حيث أصبح قبول الطلبة وسيلة تلجأ إليها الجامعة لاستجلاب الترضية الاجتماعية. (سلامي، وعزي، 2014، ص109)

§ ضعف عملية التأطير الخاصة بالأستاذ الجامعي والتي تتمحور في:

النشاطات المقامة من أجل التكوين فب الجامعات الجزائرية عبارة عن تجارب ذاتية، غالبا ما تخلق تفاوت بين التكوين النظري في الدراسات ما بعد الدرج والاكساب الفعلي للبيداغوجيا من أجل التدريس، ولا يتم إعداد الأستاذ الجامعي في الجزائر لمهنة التدريس ترويا ومهنيًا، والذي يحدث هو أنه أثناء التحاق الطالب ببرنامج الماجستير يتلقى دروساً متعلقة بالجانب النظري في غياب الشق الميداني والعملي، فلا وجود لدورات أو ورشات حول هذا الموضوع، وكذلك التنظيم المعمول به حاليا في الجامعة الجزائرية لا يلزم الأستاذ على تلقي تكوين في أساسيات التدريس قبل التحاقه بالمهنة.

• ضعف المواءمة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل التي تعود إلى تدني مستوى المعارف المحصلة والتأهيل المتخصص وضعف القدرات التحليلية والابتكارية والتطبيقية، وهي المتطلبات الأساسية التي يفترض أن تتوفر في المخرجات الجامعية ولكن ما نلاحظه هو مخرجات في تخصصات لا يحتاجها سوق العمل.

• تعليم يطغي عليه أسلوب التلقين وليس المقاربة بالكفاءات كما هو موجود عالميا.

(حاجي العلجة، 2013، ص34)

خلاصة:

تعد الجودة أحد أهم الوسائل والأساليب لتحسين نوعية التعليم والارتقاء به بمستوي أدائه في العصر الحالي والذي يعتبر عصر الجودة، فلم تعد الجودة ترفاً ترنو إليه المؤسسات التعليمية أو بديلاً تأخذ به أو تتركه الأنظمة التعليمية، بل أصبح ضرورة ملحة تمليها حركة الحياة المعاصرة، وهي دليل وبقاء الروح وروح البقاء لدى المؤسسات التعليمية.

الفصل الرابع

الإطار المنهجي للدراسة

تمهيد

1- الدراسة الاستطلاعية

2- الخصائص السيكمترية للأداة

3- التعريف بمجال الدراسة

4- المنهج المستخدم

5- مجتمع وعينة الدراسة

6- أدوات جمع البيانات

7- الأدوات الإحصائية المستخدمة في الدراسة

خلاصة

تمهيد:

تعتبر أهمية هذا الفصل في تمكين الباحث من تقديم صورة واضحة، وطريقة منظمة لمختلف الخطوات المنهجية التي تم الاعتماد عليها في بحثه، وكذلك حتى تكون رؤية واضحة للقارئ حول الإطار المنهجي للبحث من خلال وصف مفصل للمنهج المستخدم وعرض حيثيات الدراسة الاستطلاعية، ووصف عينة البحث وكيفية اختيارها من مجتمع الدراسة، وكذا الشرح المفصل لأدات جمع البيانات، وفي الأخير يعرض الباحث الوسائل المعالجة الإحصائية التي تم اختيارها لتحليل البيانات التي تم جمعها من أفراد العينة.

1- الدراسة الاستطلاعية:

بعد التصميم الأولي للأداة الدراسة ننتقل إلى الخطوة التالية، وهي التجريب الأولي للاستبيان أو ما يعرف بالدراسة الاستطلاعية، كما أن التحليل المنطقي ونصائح الخبراء ليست بديلاً عن الدراسة الاستطلاعية، فهذه الدراسة تأتي مساندة لهذا التحليل ومتممة له. ويترتب علينا هنا أن نختار عينة من الأشخاص من المجتمع نفسه الذي ستسحب منه عينة الدراسة الأساسية فيما بعد، وقد لا تتجاوز عدد أفراد العينة الاستطلاعية 20 أو 30 شخصاً في حالات، وقد يكون من الضروري تجاوز هذا العدد بكثير في حالات أخرى.

1-1- أهداف الدراسة الاستطلاعية:

وعليه يمكن تلخيص الأهداف المتوخاة من الدراسة الاستطلاعية فيما يلي:
للدراسة الاستطلاعية فوائد عديدة منها حساب الصدق وثبات الاستبيان، حيث نقوم في ضوءها بإعادة صياغة الأسئلة أو حذفها والتي يتبين أنها تعاني من الغموض، أو غير ثابتة أو غير متسقة (صادقة)، مع بعدها ويمكن القول أن الأهداف من وراء الدراسة الاستطلاعية هي كالاتي:

§ استطلاع ظروف وصعوبات الميدان، وكذا التمهيد للدراسة الأساسية.

§ أعداد استبيان ملائم للدراسة من حيث: (الصياغة الجيدة لعباراته ووضوحها، تحديد الزمن الملائم للإجابة عن الاستبيان، وتحديد طول الاستبيان، عدد العبارات كل بعد)

§ حساب الصدق وثبات الاستبيان.

1-2- خطوات إجراء الدراسة الاستطلاعية:

وتمت الدراسة الاستطلاعية في الفصل الثاني من السنة الجامعية 2018/2019، حيث وبعد الحصول على الموافقة المبدئية لإجراء البحث، قمنا بالتردد على كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، وبعد أخذ الموافقة على إجراء البحث، قمنا بتوزيع استبيان الدراسة على عينة من أساتذة الكلية، والتي تم اختيارهم بطريقة عشوائية حيث بلغ عددهم (15)، أستاذ وأستاذة وكان الهدف من ذلك هو تجريب الأداة ومعرفة مدى صلاحيتها لقياس متغيري الدراسة.

1-3- نتائج الدراسة الاستطلاعية:

من أهم النتائج التي تم التوصل إليها من خلال الدراسة هي:

§ تم تحديد العينة الرئيسية للبحث.

§ تم تحديد مجتمع البحث.

§ تم التأكد من الخصائص السيكومترية لأدوات البحث.

2- الخصائص السيكومترية للأداة:

2-1- إجراءات الصدق والثبات لأداة الدراسة:

أولاً- الصدق:

أ/صدق الظاهري(المحكمين)

ويقوم هذا النوع من الصدق الظاهري على فكرة مدى مناسبة الاستبيان القيم التنظيمية وعلاقتها بجودة التعليم العالي لما يقيس ولمن يطبق عليهم، وللتأكد من ذلك تم عرضه على مجموعة من المحكمين والمختصين في مجال علم النفس وعددهم 05 أساتذة(انظر الملحق رقم 01)، على اعتبار أنهم يملكون من الخبرة العلمية ما تؤهلهم لأن يقيموا عبارات الاستبيان الموضوعة في أداة الدراسة والتأكد من أنها تقيس فعلاً ما وضعت لقياسه ومدى سلامة ودقة الصياغة اللفظية والعلمية، ومدى شمولها لمشكل الدراسة وتحقيق أهدافها، وقد قدمت الصورة الأولية للاستبيان المكونة من 36)عبارة(انظر الملحق رقم 02) حيث تمت الموافقة عليها جميعاً مع بعض الاقتراحات والملاحظات، حيث تم أخذها بعين الاعتبار لتصبح الأداة في صورتها النهائية.(انظر الملحق رقم 03).

كما قمنا بتوزيع الاستبيان على عينة الدراسة الاستطلاعية والبالغ عددها (15)، أستاذ وأستاذة وتم إخضاع نتائج إجاباتهم لاختباري الصدق والثبات.

فالصدق/يقصد بصدق أداة الدراسة؛ أن تقيس فقراتها ما وضع لقياسه، أي تقيس فعلا الوظيفة التي يفترض أنه يقيسها وقمنا بالتأكد من الصدق من خلال؛ الصدق البنائي لجميع محاور الاستبيان.

الثبات: يقصد بثبات؛ أنها تعطي نفس النتيجة لو تم إعادة توزيع أداة الدراسة أكثر من مرة، وأن ثبات؛ يعني الاستقرار في نتائج الاستبيان، وعدم تغييرها بشكل كبير، فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة، عدة مرات، خلال فترات زمنية معينة.

ب/صدق الاتساق الداخليوالبنائي للاستبيان:

1/ صدق الاتساق الداخلي: وفقا لمعامل الارتباط بيرسون:

تهدف من استخدام طريقة صدق الاتساق الداخلي ووفقا لمعامل ارتباط بيرسون إلى معرفة مدى قدرة كل مجموعة من عبارات المحور على قياس متغير بوضوح. وعليه قمنا بحساب الاتساق الداخلي وفقا لمعامل الارتباط بيرسون بالاستعانة ببرنامج (SPSS. V 25) الذي يوفر الكثير من الجهد والوقت ويعطي نتائج أكثر دقة بمستوى دلالة (0,05)، ونتائج مبينة في الجداول التالية :

1- 1 - الاتساق الداخلي لعبارات المحور الأول المتعلق بقياس: القيم التنظيمية:

الجدول رقم (01) يوضح مدى الاتساق الداخلي لعبارات وأبعاد المحور الأول:

البعد 02 : العدالة			البعد الأول :الفعالية			
N	Sig. (bilatérale)	Correlation de Pearson	N	Sig. (bilatérale)	Correlation de Pearson	
15	0.006	0.678**	15	0.007	0.660**	الفقرة رقم 01
15	0.001	0.770**	15	0.003	0.716**	الفقرة رقم 02
15	0.004	0.695**	15	0.006	0.673**	الفقرة رقم 03
15	0.02	0.590*	15	0.001	0.747**	الفقرة رقم 04
15	0.032	0.553*	15	0.003	0.717**	الفقرة رقم 05
15	0.002	0.724**	15	0.009	0.650**	الفقرة رقم 06
البعد 4 : الكفاءة			البعد03: الانضباط			
N	Sig. (bilatérale)	Correlation de Pearson	N	Sig. (bilatérale)	Correlation de Pearson	
15	0.006	0.678**	15	0.013	0.624*	الفقرة رقم 01
15	0.040	0.536*	15	0.000	0.799**	الفقرة رقم 02
15	0.004	0.695**	15	0.000	0.796**	الفقرة رقم 03
15	0.039	0.536*	15	0.000	0.841**	الفقرة رقم 04
15	0.046	0.522*	15	0.000	0.843**	الفقرة رقم 05
15	0.040	0.534*	15	0.030	0.559*	الفقرة رقم 06

التعليق على الجدول أعلاه: من النتائج الارتباطات الثنائية المبينة أعلاه نلاحظ أن:

عبارات البعد الأول (الفعالية): تمتاز بالاتساق الداخلي مع بعدها حيث أن العلاقة الارتباط بين البعد وعبارته دالة إحصائية، إذ أن قيمة SIG (مستوى المعنوية)، لقيم (r) ، المحسوبة في كل عبارة من عبارات البعد هي أقل من مستوى دلالة $(0,05)$ ، المعتمد من طرفنا، كما نجد أن قيم (r) ، المحسوبة طردية وقوية حيث محصورة بين أعلى قيمة $(0,74)$ ، لدى الفقرة رقم (04) ، وأقل قيمة $(0,65)$ ، لدى الفقرة رقم (06) .

عبارات البعد الثاني (العدالة): تمتاز بالاتساق الداخلي مع بعدها حيث أن العلاقة الارتباط بين البعد وعبارته دالة إحصائية، إذ أن قيمة SIG (مستوى المعنوية)، لقيم (r) ، المحسوبة في كل عبارة من عبارات البعد هي أقل من مستوى دلالة $(0,05)$ ، المعتمد من طرفنا، كما نجد أن قيم (r) ، المحسوبة طردية وقوية حيث محصورة بين أعلى قيمة $(0,77)$ ، لدى الفقرة رقم (02) وأقل قيمة $(0,55)$ ، لدى الفقرة رقم (05) .

عبارات البعد الثالث (الانضباط): تمتاز بالاتساق الداخلي مع بعدها حيث أن العلاقة الارتباط بين البعد وعبارته دالة إحصائية، إذ أن قيمة SIG (مستوى المعنوية) لقيم (r) ، المحسوبة في كل عبارة من عبارات البعد هي أقل من مستوى دلالة $(0,05)$ ، المعتمد من طرفنا، كما نجد أن قيم (r) ، المحسوبة طردية وقوية حيث محصورة بين أعلى قيمة $(0,84)$ ، لدى الفقرة رقم 03 وأقل قيمة $(0,55)$ ، لدى الفقرة رقم (06) .

عبارات البعد الرابع (الكفاءة): تمتاز بالاتساق الداخلي مع بعدها حيث أن العلاقة الارتباط بين البعد وعبارته دالة إحصائية، إذ أن قيمة SIG (مستوى المعنوية) لقيم (r) ، المحسوبة في كل عبارة من عبارات البعد هي أقل من مستوى دلالة $(0,05)$ ، المعتمد من طرفنا، كما نجد أن قيم (r) ، المحسوبة طردية وقوية حيث محصورة بين أعلى قيمة $(0,67)$ ، لدى الفقرة رقم (01) ، وأقل قيمة $(0,52)$ ، لدى الفقرة رقم (05) .

ومنه أبعاد المحور الأول المتعلق بقياس القيم التنظيمية صادقة ومتسقة، لما وضعت لقياسه.

1-2- الاتساق الداخلي لعبارات المحور الثاني المتعلق بقياس جودة التعليم العالي:

الجدول رقم (02) يوضح مدى الاتساق الداخلي لعبارات المحور الثاني:

N	Sig. (bilatérale)	Correlation de Pearson	الفقرات	N	Sig. (bilatérale)	Correlation de Pearson	الفقرات
15	0.000	0.873**	الفقرة رقم 07	15	0.013	0.624*	الفقرة رقم 01
15	0.006	0.677*	الفقرة رقم 08	15	0.001	0.751**	الفقرة رقم 02
15	0.029	0.564*	الفقرة رقم 09	15	0.013	0.625*	الفقرة رقم 03
15	0.000	0.851**	الفقرة رقم 10	15	0.016	0.609*	الفقرة رقم 04
15	0.006	0.677**	الفقرة رقم 11	15	0.013	0.624*	الفقرة رقم 05
15	0.000	0.865**	الفقرة رقم 12	15	0.000	0.805**	الفقرة رقم 06
**دال : أي يوجد ارتباط معنوي بين الفقرة والدرجة الكلية لمحوها							

التعليق على الجدول أعلاه: من النتائج الارتباطات الثنائية المبينة أعلاه نلاحظ أن:

عبارات المحور الثاني المتعلق ب جودة التعليم العالي:

تمتاز بالاتساق الداخلي مع محورها حيث أن العلاقة الارتباط بين المحور وعبارته دالة إحصائية، إذ أن قيمة SIG (مستوى المعنوية) لقيم (r)، المحسوبة في كل عبارة من عبارات المحور هي أقل من مستوي دلالة (0,05)، المعتمد من طرفنا، كما نجد أن قيم (r)، المحسوبة طردية وقوية حيث محصورة بين أعلى قيمة (0,87) لدي الفقرة (07) وأقل قيمة (0,56) لدي الفقرة (09)، ومنه عبارات المحور الثاني المتعلقة بجودة التعليم العالي صادقة ومتسقة، لما وضعت لقياسه.

صدق الاتساق البنائي وفقا لمعامل ارتباط بيرسون: يعتبر صدق الاتساق البنائي أحد مقاييس صدق أداة الدراسة، حيث يقيس مدى تحقق الأهداف التي تسعى الأداة الوصول إليها، ويبين صدق الاتساق البنائي مدى ارتباط كل محور من محاور أداة الدراسة بالدرجة الكلية لعبارات الاستبيان مجتمعة، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم(03): يوضح صدق الاتساق البنائي لأداة الدراسة.

الارتباط مع الدرجة الكلية للاستبيان يساوي=			أبعاد ومحاور الاستبيان		
n	Sig	Pearson Correlation			
15	0.000	0.845**	المحور الاول: القيم التنظيمية		
15	0.008	0.655**	01	الفعالية	المحور الاول: القيم التنظيمية
15	0.010	0.644**	02	العدالة	
15	0.012	0.629*	03	الانضباط	
15	0.001	0.751**	04	الكفاءة	
15	0.003	0.707**	المحور الثاني : جودة التعليم العالي.		

التعليق على الجدول أعلاه: من خلال الجدول أعلاه نجد معاملات الارتباط Pearson Correlation بين كل المحاور وأبعاده والمعدل الكلي لعبارات الاستبيان دالة إحصائية، حيث أن قيمة SIG (مستوى المعنوية)، أقل من بمستوى دلالة (0,05)، ومنه تعتبر محاور وأبعاد الاستبيان صادقة ومتسقة، لما وضعت لقياسه.

2- ثبات الاستبيان:

يقصد بثبات الاستبيان: أنه يعطي نفس النتائج إذا ما أعيد على نفس المجموعة في نفس الظروف وبمعنى آخر لو كررت عمليات قياس الفرد الواحد لأظهرت نفس درجة شيئاً من الاتساق أي أن درجته لا تتغير جوهرياً بتكرار، أي أن مفهوم الثبات يعني أن يكون الاختبار قادراً على أن يحقق دائماً النتائج نفسها في حالة تطبيقه مرتين على نفس المجموعة. وفي دراستنا تم التحقق من ثبات عبارات محاور وأبعاد الاستبيان الدراسة، من خلال استخدام طريقة معامل ألفا كرومباخ.

طريقة معامل ألفا كرومباخ: يعد من أكثر مقاييس الثبات استخداماً من طرف الباحثين حيث يقيس درجة ثبات عبارات الاستبيان، بمعنى ما نسبة الحصول على نفس النتائج أو الاستنتاجات فيما لو أعيد تطبيق نفس الأداة وفق ظروف مماثلة. ومجالات المختلفة لدرجة

الثبات ل معامل Cronbach's Alpha : وفي دراستنا تم استعانة ببرنامج (spss) في حساب الثبات بطريقة ألفا الكروم باخ وتحصلنا على النتائج التالية:

جدول رقم (04): يوضح قيمة معامل ألفا كرونباخ للاستبيان.

نتيجة الاختبار	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ			
ثابت	24	0.784	محاور الاستبيان		
ثابت	06	0.733	01	الفعالية	المحور الثاني: القيم التنظيمية
ثابت	06	0.873	02	العدالة	
ثابت	06	694	03	الانضباط	
ثابت	06	0.681	04	الكفاءة	
ثابت	12	0.722	المحور الثاني: جودة التعليم العالي.		
ثابت	36	0.764	جميع الفقرات الاستبيان		

التعليق على الجدول أعلاه: نجد أن قيمة معامل ألفا كرونباخ ذات قيم مرتفعة وأن القيمة إجمالية لجميع عبارات المحور الاول المتعلق ب القيم التنظيمية بلغت (84.0)، وأن القيمة إجمالية لجميع عبارات المحور الثاني: جودة التعليم بلغت (72.0)، وأن القيمة إجمالية لجميع عبارات الاستبيان بلغت (0,76)، وهي أكبر من الحد الأدنى (0.6)، مما يدل على ثبات أداة الدراسة وتجدر الإشارة أنه معامل ألفا كرونباخ كلما اقتربت قيمته من (01)، دل على أن قيمة الثبات مرتفعة.

ومنه أداة الدراسة بعد تطبيقها على دراسة استطلاعية ظهر لنا الاستبيان على درجة عالية من الصدق والثبات وعليه سنطبقه على عينة الدراسة البالغ عددها (55)، من أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة.

3 - عرض وتحليل نتائج إجابات أفراد العينة على عبارات محاور الاستبيان

نحاول معرفة الآراء واتجاهات أفراد العينة من خلال تحليل عبارات الاستبيان حيث ارتبطت الفقرات بمقياس الثلاثي والذي يعبر من خلاله أفراد العينة عن مدى موافقتهم

(اتجاه ورأي إيجابي لأفراد العينة)، أو عدم موافقتهم (اتجاه ورأي سلبي لأفراد العينة)، لكل عبارة من عبارات الاستبيان ضمن 03 درجات كما يلي :

موافق	موافق نوعا ما	غير موافق
03	02	01

نحدد مجال المتوسط الحسابي لاتجاه موافقات افراد العينة :

المدى لتحديد طول الفئة =(أعلى درجة (موافق) -أدنى درجة (غير موافق)) / عدد المستويات،

المدى = $(3 - 1) / 3 = 0.6$ ، حيث نحصل على مجالات كما يلي:

مجال المتوسط الحسابي	بدائل مقياس	درجة الموافقة
من 01 إلى 1.66	غير موافق	مساهمة منخفضة
من 1.67 إلى 2.33	نوعا ما	مساهمة متوسطة
من 2.34 إلى 3	موافق	مساهمة عالية

جدول رقم (05) : يوضح نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على إجمالي محاور وأبعاد الاستبيان

الرقم	المتغيرات	المتوسط الحسابي	انحراف المعياري	مستوى التوفر	الترتيب
1.	الفعالية	2.0778	0.47920	بدرجة مرتفعة	04
2.	العدالة	2.1889	0.57689	بدرجة مرتفعة	03
3.	الانضباط	2.7333	0.31371	بدرجة مرتفعة	01
4.	الكفاءة	2.6222	0.20380	بدرجة مرتفعة	02
المحور الأول القيم التنظيمية		2.4056	0.22574	بدرجة مرتفعة	
المحور الثاني جودة التعليم العالي		2.1833	0.27674	بدرجة مرتفعة	

من خلال الجدول أعلاه نجد:

المتوسط الحسابي الإجمالي إجابات أفراد العينة على عبارات المحور الأول: القيم التنظيمية:

بلغ 2.40 وبانحراف معياري بلغ 0.225 وهو أقل من الواحد مما يشير إلى تقارب آراء

الأفراد وتمركزها حول قيمة المتوسط الحسابي العام للدرجة الكلية للمحور القيم التنظيمية وهو ضمن مجال الموافقة (من 2.34 إلى 03 درجة)، أي أن اتجاهات أفراد العينة موافقون على أنه هناك مستويات عالية من توفر القيم التنظيمية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة من وجهة نظر الأساتذة.

وإما وبخصوص وترتيب أبعاد القيم التنظيمية حسب درجة الأهمية وفق للآراء الأساتذة هي كما يلي :

بالنسبة لبعد الانضباط: أحتل المرتبة الأولى بمتوسط بلغ 2.7333 وبالانحراف معياري بلغ (0.31371) أي أن اتجاهات أفراد العينة موافقون على أنه هناك مستويات عالية من توفر لقيم الانضباط بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة من وجهة نظر الأساتذة.

بالنسبة لبعد الكفاءة: أحتل المرتبة الثانية بمتوسط بلغ 2.622 وبالانحراف معياري بلغ (0.2038) أي أن اتجاهات أفراد العينة موافقون على أنه هناك مستويات عالية من توفر لقيم الكفاءة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة من وجهة نظر الأساتذة.

بالنسبة لبعد العدالة: أحتل المرتبة الثالثة بمتوسط بلغ 2.0778 وبالانحراف معياري بلغ (0.479) أي أن اتجاهات أفراد العينة موافقون على أنه هناك مستويات عالية من توفر لقيم العدالة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة من وجهة نظر الأساتذة.

بالنسبة لبعد الفعالية: أحتل المرتبة الرابعة بمتوسط بلغ 2.188 وبالانحراف معياري بلغ (0.576)، أي أن اتجاهات أفراد العينة موافقون على أنه هناك مستويات عالية من توفر لقيم الفعالية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة من وجهة نظر الأساتذة.

من خلال الجدول أعلاه نجد: المتوسط الحسابي الإجمالي إجابات أفراد العينة على عبارات المحور الثاني: جودة التعليم العالي: بلغ (2.1833)، وبالانحراف معياري بلغ (0.2767) وهو أقل من الواحد مما يشير إلى تقارب آراء الأفراد وتمركزها حول قيمة المتوسط الحسابي العام للدرجة الكلية المحور الثاني، وهو ضمن مجال الموافقة (من 2.34 إلى 03 درجة) أي

أن اتجاهات أفراد العينة موافقون على أن مستوى جودة التعليم العالي بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة من وجهة نظر الأساتذة.

3- التعريف بمجال الدراسة:

أ/ **المجال الجغرافي:** ويقصد به البيئة أو النطاق المكاني لإجراء البحث الميداني، حيث أجريت الدراسة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة، والتي إنشأت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 12/361 المؤرخ في 22 ذو القعدة 1433هـ الموافق ل: 08 أكتوبر 2012 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 01/274 المؤرخ في 30 جمادي الثاني عام 1422هـ الموافق ل: 18 سبتمبر 2001 المتضمن إنشاء جامعة المسيلة، ولاسيما المادة الأولى منه التي تحدد عدد أقسام الكلية وهي سبعة أقسام وهي (قسم علم النفس، قسم علم الاجتماع قسم التاريخ، قسم الفلسفة، قسم الإعلام والاتصال، قسم الشريعة، قسم جذع مشترك العلوم الإنسانية والاجتماعية)، والملحق رقم (04) يوضح الهيكل التنظيمي للكلية.

ب/ **المجال الزمني:** تم إجراء هذه الدراسة خلال الفصل الثاني من السنة الجامعية 2019/2018 وذلك خلال السداسي الثاني.

المجال البشري: ويعتمد بالمجال البشري عدد أفراد المؤسسة التي أجريت عليهم الدراسة حيث شملت الدراسة على أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة، والبالغ عددهم (55)، فرداً من أصل (230)، أستاذ وأستاذة يعملون بالكلية.

4- المنهج المستخدم:

يعتبر المنهج أحد الطرق التي يتبعها الباحث في دراسة أي مشكلة أو موضوع بحث وهذا بغرض الوصول إلى الحقائق العلمية، وفحص الظاهرة المراد دراستها وتحليلها علمياً وموضوعياً، وتبعاً لاختلاف الباحثين وقدراتهم وإمكانياتهم، واستناداً إلى كتب المنهجية فإن المنهج الوصفي الارتباطي هو الأكثر كفاءة في الكشف عن حقيقة الظاهرة وإبراز خصائصها، فحين يريد الباحث أن يدرس ظاهرة معينة فإن أول خطوة يقوم بها هي وصف الظاهرة التي يريد دراستها وجمع معطيات ومعلومات دقيقة عنها، فالمنهج الوصفي

الارتباطي يقوم بدراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ووصفها وصفاً دقيقاً والتعبير عنها تعبيراً
كيفياً وتعبيراً كمياً^أ.

(بوحوش وذنيات، 2001، 129).

ويعرف المنهج الوصفي الارتباطي على أنه: "مجموعة الإجراءات البحثية التي تتكامل
لوصف الظاهرة اعتماداً على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلًا
كافياً ودقيقاً لاستخلاص دلالاتها والوصول إلى نتائج وتعميمات عن الظاهرة أو الموضوع
محل البحث (الرشدي، 2000، 59).

ومن خلال أهداف وطبيعة موضوع الدراسة فقد اعتمدنا على تطبيق المنهج الوصفي
الارتباطي والهدف من استعماله هو تحليل الظاهرة المدروسة، وكذلك التقرب من
والموضوعية والدقة، وذلك من خلال التعامل مع الأرقام والنسب، وتفادي الأحكام الذاتية،
كما يساعدنا هذا المنهج في جمع البيانات الكمية حول موضوع الدراسة، ويمدنا ببيانات
ومعطيات تسمح بشكل كبير في وصف ما هو كائن أثناء الدراسة ووصف الظاهرة عن
طريق جمع وتصنيف وترتيب وعرض وتحليل وتفسير وتركيب للمعطيات النظرية والبيانات
الميدانية، وذلك بغية الوصول إلى نتائج علمية تحقق لنا أهداف الدراسة.

5- مجتمع وعينة الدراسة:

العينة ليست مجرد جزء من مجتمع البحث حسبما اتفق عليه، ولكنها اختيار واعٍ
تراعى فيه قواعد واعتبارات علمية معينة لكي تكون نتائجها قابلة للتعميم على المجتمع
الأصلي، وتعرف العينة على أنها مجموعة من الأفراد تكون ممثلة للمجتمع الأصلي،
وحدات العينة قد تكون أحياء أو مدن، أو شوارع أو غير ذلك.

اقتصرت هذه الدراسة على عينة عشوائية بسيطة مكونة من (55)، فردا بكلية العلوم
الإنسانية والاجتماعية، مأخوذة من أصل (230)، أستاذ وأستاذة، وهو ما نسبته 23.91 % تم
توزيع الأداة عليهم يوم 17 فيفري 2019م، واسترجاعها بعد أسبوعين، حيث تم استرجاع
جميع الاستبيانات، وتم استخدامها في الدراسة الأساسية.

6- أداة جمع البيانات:

من خلال طبيعة الموضوع الذي بصدد دراسته، اخترت أداة جمع البيانات التالية: أداة الاستمارة لجمع البيانات:

§ الاستمارة:

تعتبر الاستمارة أكثر الوسائل استعمالاً في البحث العلمي لهدف جمع البيانات من مجتمع الدراسة، وهي الأداة الرئيسية لهذه الدراسة باعتبارها أنسب الأدوات لمثل هذه المواضيع. والاستمارة هي أداة ووسيلة لجمع البيانات تقدم للمبحوثين الذين تم اختيارهم لموضوع الدراسة، ليقوموا بتسجيل إجاباتهم عن الأسئلة الواردة، ويتم ذلك بدون مساعدة الباحث في فهم الأسئلة أو تسجيل الإجابات عنها، "وتعرف بأنها مجموعة أسئلة بعضها مفتوح وبعضها مغلق وبعضها الآخر نصف مفتوح" (زرواتي، 2005، 154)، وعلى حسب طبيعة الموضوع وتماشياً مع إجراءات الدراسة، تم اعتماد على تقنية استمارة الاستبيان، والسبب يرجع لكون موضوع الدراسة يتطلب دراسة ميدانية، والتي تهدف إلى معرفة علاقة القيم التنظيمية بجودة التعليم العالي، وبغية تحليل وتفسير هذه المعطيات المكتسبة من المبحوثين وتحويلها إلى بيانات علمية، حيث تم تقسيم هذه الاستمارة إلى:

المحور الأول: القيم التنظيمية: وهو عبارة عن مجموعة من الأسئلة التي تقيس القيم التنظيمية، فبعد الاطلاع على الجانب النظري وبعض الاستبيانات، وفي ضوء التساؤلات العامة والفروض الموجهة للدراسة تبلورت صورة أولية لصياغة الاستبيان، وبعد التشاور مع الأستاذ المشرف، تمت الصياغة النهائية للاستمارة، والتي كانت على النحو التالي:

الجدول رقم (06): يوضح أبعاد وفقرات استبيان القيم التنظيمية.

الأبعاد	عدد البنود	العبارات
الفعالية	06	1 - 6
العدالة	06	07 - 12
الانضباط	06	13 - 18
الكفاءة	06	19 - 24

حيث تعطي الإجابة التي يقدمها العامل درجة تتراوح بين 3 و 1 كما هو موضح في الجدول:

الجدول رقم (07): يوضح درجات بدائل القيم التنظيمية.

اتجاه العبارة	موافق	موافق نوعا	غير موافق
موجبة	3	2	1
سالبة	1	2	3

المحور الثالث: جودة التعليم العالي: أسئلة دارت حول جودة التعليم العالي وقد تضمنت

14 سؤال من 1 - 14، حيث تراوحت اجاباتالمبحوثينبين 3 و 1 كما هو في الجدول التالي:

الجدول رقم (08): يوضح درجات بدائل جودة التعليم العالي.

اتجاه العبارة	موافق	موافق نوعا	غير موافق
موجبة	3	2	1
سالبة	1	2	3

7 - الأدوات الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

تم إخضاع البيانات إلى عملية التحليل الإحصائي باستخدام برنامج التحليل الإحصائي

للعلوم الاجتماعية (SPSS: V25)، وتم الاعتماد على بعض الأساليب الإحصائية كمايلي:

01- اختبار الصدق والثبات: بالاستعانة بمعامل ألفا كرونباخ لقياس الثبات ومعامل الارتباط

بيرسون لقياس الصدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة.

02 - المتوسط الحسابي: وهو متوسط مجموعة من القيم، أو مجموع القيم المدروسة مقسوم

على عددها، وذلك بغية التعرف على متوسط إجابات المبحوثين حول عبارات كل محور

وأبعاده.

03 - الانحراف المعياري: وذلك من أجل التعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة اتجاه كل فقرة أو بعد، والتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضيات، ويوضح التشتت في استجابات أفراد الدراسة، فكلما اقتربت قيمته من الصفر فهذا يعني تركيز الإجابات وعدم تشتتها، وبالتالي تكون النتائج أكثر مصداقية وجودة، كما أنه يفيد في ترتيب العبارات أو الفقرات لصالح الأقل تشتتاً عند تساوي المتوسط الحسابي بينها.

04- معامل الارتباط بيرسون (Correlation de Pearson): ويستخدم لقياس اتجاه وقوة العلاقة الخطية بين المتغيرين ومن خلال الاختبار الإحصائي (في نماذج الانحدار الخطي)، لقيمة معامل الارتباط يمكن إقرار أو عدم إقرار وجود علاقة خطية ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين. وتقع قيمة معامل الارتباط بين -1 إلى +1 وهذه القيمة تدل على قوة أو ضعف العلاقة بين المتغيرين، فإذا كنت القيمة كبيرة كافية بغض النظر عن الإشارة فإن العلاقة بين المتغيرين قوية، أما إشارة معامل الارتباط فإنها تدل على اتجاه العلاقة بين المتغيرين، فإذا كانت الإشارة موجبة فإن زيادة قيم أحد المتغيرات ترافقها زيادة في المتغير الآخر أي العلاقة بينهما طردية و العكس صحيح، أي أن العلاقة عكسية، ويمكن تقسيم قيمة معامل الارتباط على الشكل التالي:

أقل من 0.3 ±	ضعيفة
من 0.3 ± إلى 0.7 ±	متوسطة
أكبر من 0.7 ±	قوية

خلاصة:

بعد أن تم عرض أهم الاجراءات المنهجية التي تم اتباعها في الدراسة،بدأء بالدراسة الاستطلاعية للتعرف على ميدان الدراسة والخصائص السيكومترية للأداة واعتماد على المنهج الوصفي الارتباطي الذي يهتم بوصف وتحليل وتفسير الظاهرة ثم إلى العينة وكيفية تحديدها من المجتمع الأصلي وانتهاء بالأساليب الاحصائية المعتمدة في النتائج لتسهيل عرضها وتحليلها وتفسيرها في الفصل الموالي.

الفصل الخامس:

عرض ومناقشة النتائج وتفسيرها

- 1- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الرئيسية
- 2- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الأولى
- 3- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثانية
- 4- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثالثة
- 5- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الرابعة
- 6- نتائج الدراسة
- 7- الاقتراحات

1- عرض ومناقشة نتيجة الفرضية الرئيسية:

1-1- اختبار الفرضية الرئيسية:

هناك علاقة ارتباطية بين القيم التنظيمية وجودة التعليم العالي بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة من وجهة نظر الأساتذة.

الفرضية الصفرية: (H_0) لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية ($0.05 \geq \alpha$) بين القيم التنظيمية وجودة التعليم العالي بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة من وجهة نظر الأساتذة.

الفرضية البديلة (H_1): توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية ($0.05 \geq \alpha$) بين القيم التنظيمية وجودة التعليم العالي بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة من وجهة نظر الأساتذة.

جدول رقم (09): يبين قيمة معامل الارتباط بيرسون بين القيم التنظيمية وجودة التعليم العالي من وجهة نظر الأساتذة.

القرار	جودة التعليم العالي	قيم العلاقة الارتباط بين المتغيرات	
توجد علاقة ارتباطية بين المتغيرين	0,62**	Pearson Correlation	القيم التنظيمية
	0,00	معامل الارتباط بيرسون	
	55	Sig	
		عدد العينة (N)	

من خلال الجدول أعلاه نجد أن:

قيمة معامل الارتباط بيرسون بين القيم التنظيمية وجودة التعليم العالي بلغ:

($R_{cal} = 0.629$)، وقيمة sig يساوي (0,00) أقل من مستوى الدلالة (0,05)، ومنه القيمة

المحسوبة للمعامل الارتباط بيرسون بين المتغيرين ($R_{cal} = 20.629$)، دالة إحصائية

عند (0.05)، ويدل ذلك أنه توجد علاقة معنوية بين القيم التنظيمية و جودة التعليم العالي وبالتالي فإننا نرفض الفرضية الصفرية (H_0) ونقبل الفرضية البديلة (H_1): توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية ($0.05 \geq \alpha$) بين القيم التنظيمية وجودة التعليم العالي بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة من وجهة نظر الأساتذة.

ونفسر ذلك أن القيم التنظيمية تلعب دور مهم في تنمية الضمير المهني لدى الأفراد داخل مكان عملهم، وهو ما من شأنه زيادة الاهتمام بالعمل والوظيفة وبالتالي انعكاس ذلك على الأهداف الرئيسية للتعليم العالي المتمثلة في تخريج مخرجات تلبي حاجات البيئة الخارجية على المستوي الوطني، وتحقيق أهداف الجودة داخل مؤسسات التعليم العالي من خلال الانضباط الذي يساعد الأفراد على تقديم أداء جيد داخلها، وكذا العدالة التي تجعل منهم يحبون وينتمون للمنظمة التي يعملون بها لأن الامكانيات البشرية لا تكون عنصر فعال في نظام التعليم إلا إذا توفرت فيها صفة الانتماء.

2- عرض ومناقشة نتيجة الفرضية الفرعية الأولى:

2-1- اختبار الفرضيات الفرعية:

نحاول من خلالها دراسة العلاقة الارتباطية بين أبعاد القيم التنظيمية (الفعالية/العدالة/ الانضباط/ الكفاءة) مع جودة التعليم العالي بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة من وجهة نظر الأساتذة.

2-2- اختبار الفرضية الفرعية الأولى:

هناك علاقة ارتباطية بين قيم الفعالية وجودة التعليم العالي بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة من وجهة نظر الأساتذة.

-الفرضية الصفرية (H_0): لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية ($0.05 \geq \alpha$) بين قيم الفعالية وجودة التعليم العالي بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة من وجهة نظر الأساتذة.

- الفرضية البديلة (H_1): توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية ($0.05 \geq \alpha$) بين قيم الفعالية وجودة التعليم العالي بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة من وجهة نظر الأساتذة.

جدول رقم (10): يبين قيمة معامل الارتباط بيرسون بين قيم الفعالية وجودة التعليم العالي من وجهة نظر الأساتذة.

قيم العلاقة الارتباط بين المتغيرات	جودة التعليم العالي	القرار
Pearson	0,53**	توجد علاقة ارتباطية بين المتغيرين
Correlation		
معامل الارتباط بيرسون		
Sig	0,00	
عدد العينة (N)	55	

من خلال الجدول أعلاه نجد أن:

قيمة معامل الارتباط بيرسون بين قيم الفعالية وجودة التعليم العالي بلغ: 0.532 $R_{cal} =$ قيمة (sig) يساوي (0,00)، أقل من مستوى الدلالة (0,05)، ومنه القيمة المحسوبة للمعامل الارتباط بيرسون بين المتغيرين ($R_{cal} = 0.532$)، دالة إحصائية عند (0,05)، ويدل ذلك انه توجد علاقة معنوية بين قيم الفعالية وجودة التعليم العالي وبالتالي فإننا نرفض الفرضية الصفرية (H_0)، ونقبل الفرضية البديلة (H_1)، توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية ($0.05 \geq \alpha$) بين قيم الفعالية وجودة التعليم العالي بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة من وجهة نظر الأساتذة.

يمكن تفسير نتيجة الفرضية الجزئية الأولى التي دلت على وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين قيم الفعالية وجودة التعليم العالي في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة من وجهة نظر الأساتذة، وهو ما يتجسد في تركيز الإدارة

الناجحة على القضايا الصحيحة، ويجب أن يكون ذلك بشكل مستمر بحيث تختار الأنشطة التي تعود عليها بالفائدة وأفضل النتائج وهي تتبنى مقولة "أعمل الأشياء الصحيحة" حيث نجد أن جودة وفعالية المخرجات تعتمد على جودة وفعالية العمليات التي تحدث داخل المنظمة وهوما ينعكس على الأهداف التي تسعى لتحقيقها.

3- عرض ومناقشة نتيجة الفرضية الفرعية الثانية:

3-1- اختبار الفرضية الفرعية الثانية:

هناك علاقة ارتباطية بين قيم العدالة وجودة التعليم العالي بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة من وجهة نظر الأساتذة.

أي:

الفرضية الصفرية (H_0): لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية ($0.05 \geq \alpha$) بين قيم العدالة وجودة التعليم العالي بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة من وجهة نظر الأساتذة.

الفرضية البديلة (H_1): توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية ($0.05 \geq \alpha$) بين قيمة العدالة وجودة التعليم العالي بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة من وجهة نظر الأساتذة.

جدول رقم (11): يبين قيمة معامل الارتباط بيرسون بين قيم العدالة و جودة التعليم العالي من وجهة نظر الأساتذة.

القرار	جودة التعليم العالي	قيم العلاقة الارتباط بين المتغيرات	
توجد علاقة ارتباطية بين المتغيرين	0.54**	Pearson Correlation معامل الارتباط بيرسون	قيم العدالة
	0,00	قيمة Sig	

	عدد العينة (N)	55	
--	----------------	----	--

من خلال الجدول أعلاه نجد أن:

قيمة معامل الارتباط بيرسون بين قيمة العدالة وجودة التعليم العالي بلغ: 0.548 $R_{cal} =$ وقيمة (sig يساوي 0,00)، أقل من مستوى الدلالة (0,05)، ومنه القيمة المحسوبة للمعامل الارتباط بيرسون بين المتغيرين ($R_{cal} = 0.548$) دالة إحصائياً عند (0,05)، وبذلك أنه توجد علاقة معنوية بين قيم العدالة وجودة التعليم العالي وبالتالي فإننا نرفض الفرضية الصفرية (H_0)، ونقبل الفرضية البديلة (H_1): توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية ($0.05 \geq \alpha$) بين قيم العدالة وجودة التعليم العالي بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة من وجهة نظر الأساتذة.

من نتائج الفرضية الجزئية الثانية يمكن الحكم على وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين قيم العدالة وجودة التعليم العالي بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة من وجهة نظر الأساتذة، أي كلما كان تطبيق نظام عادل على الأفراد داخل التنظيمات التي يعملون بها كلما زادت لديهم الثقة والولاء في هذا التنظيم وهو ما ينعكس على جودة الخدمات التي يقدمونها هؤلاء الأفراد داخل مكان عملهم، وبالتالي أن جودة التعليم العالي لها علاقة بقيمة العدالة داخل كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة، وهذا ما يتجسد في الثقة المتبادلة بين الأفراد الذين يعملون بها وكذا الاحترام المتبادل بينهم وبين الإدارة التي تشرف عليهم، وكذا الاهتمام الذي يلقونه من قبل المسؤولين داخلها، وهو ما يتجسد في المقولة " من يهتم يكسب".

4- عرض ومناقشة نتيجة الفرضية الثالثة:

4-1- اختبار الفرضية الفرعية الثالثة:

هناك علاقة ارتباطية بين قيم الانضباط وجودة التعليم العالي بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة من وجهة نظر الأساتذة.

الفرضية الصفرية (H_0): لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية ($0.05 \geq \alpha$) بين قيم الانضباط وجودة التعليم العالي بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة من وجهة نظر الأساتذة.

الفرضية البديلة (H_1): توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية ($0.05 \geq \alpha$) بين قيم الانضباط وجودة التعليم العالي بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة من وجهة نظر الأساتذة.

جدول رقم (12): يبين قيمة معامل الارتباط بيرسون بين قيم الانضباط و جودة التعليم العالي من وجهة نظر الأساتذة.

القرار	جودة التعليم العالي	قيم العلاقة الارتباط بين المتغيرات	
توجد علاقة ارتباطية بين المتغيرين	0,67**	Pearson Correlation	قيم الانضباط
	0,00	معامل الارتباط بيرسون Sig	
	55	عدد العينة (N)	

من خلال الجدول أعلاه نجد أن:

قيمة معامل الارتباط بيرسون بين قيمة الانضباط وجودة التعليم العالي بلغ: $R_{cal} = 0.670$ وقيمة (sig) يساوي (0,00)، أقل من مستوى الدلالة (0,05)، ومنه القيمة المحسوبة للمعامل الارتباط بيرسون بين المتغيرين ($R_{cal} = 0.670$)، دالة إحصائية عند (0,05)، وبذلك أنه توجد علاقة معنوية بين قيم الانضباط وجودة التعليم العالي وبالتالي فإننا نرفض الفرضية الصفرية (H_0)، ونقبل الفرضية البديلة (H_1): توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية ($0.05 \geq \alpha$) بين قيم الانضباط وجودة التعليم العالي بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة من وجهة نظر الأساتذة.

يمكن تفسير نتيجة هذه الفرضية التي دلت على وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين قيم الانضباط وجودة التعليم العالي بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة من وجهة نظر الأساتذة، فقد لأحضناً من خلال إجابات أفراد العينة على أنهم مهتمين بتطبيق القوانين داخل الكلية ويحرصون على تنفيذ المهام الموكلة إليهم، وبالتالي نجد أن الانضباط يقوم بتحسين أداء الموارد البشرية، حيث نري أن الانضباط عامل مساعد على الجودة داخل كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة، وبالتالي يمكن اعتبار الانضباط عامل ايجابي، حيث يعد الالتزام بالقوانين جد مهم وتطبيقها اح العوامل المساعدة على سير العملية التنظيمية داخل المنظمات خاصة منظمات التعليم العالي.

5- عرض ومناقشة نتيجة الفرضية الرابعة:

5-1- اختبار الفرضية الفرعية الرابعة:

هناك علاقة ارتباطية بين قيم الكفاءة وجودة التعليم العالي بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة من وجهة نظر الأساتذة.

- **الفرضية الصفرية (H_0):** لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية ($0.05 \geq \alpha$) بين قيم الكفاءة وجودة التعليم العالي بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة من وجهة نظر الأساتذة.

- **الفرضية البديلة (H_1):** توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية ($0.05 \geq \alpha$) بين قيم الكفاءة وجودة التعليم العالي بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة من وجهة نظر الأساتذة.

جدول رقم(13): يبين قيمة معامل الارتباط بيرسون بين قيم الكفاءة و جودة التعليم العالي من وجهة نظر الأساتذة.

القرار	جودة التعليم العالي	قيم العلاقة الارتباط بين المتغيرات	
توجد علاقة ارتباطية بين المتغيرين	0,66**	Pearson Correlation	قيم الكفاءة
	0,00	Sig	
	55	عدد العينة (N)	

من خلال الجدول أعلاه نجد أن:

قيمة معامل الارتباط بيرسون بين قيم الكفاءة وجودة التعليم العالي بلغ: $R_{cal} = 0.663$ وقيمة (sig) يساوي (0,00)، أقل من مستوى الدلالة (0,05)، ومنه القيمة المحسوبة للمعامل الارتباط بيرسون بين المتغيرين ($R_{cal} = 0.663$) دالة إحصائياً عند (0,05)، وبذلك أنه توجد علاقة معنوية بين قيم الكفاءة وجودة التعليم العالي وبالتالي فإننا نرفض الفرضية الصفرية (H_0)، ونقبل الفرضية البديلة (H_1): توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية ($0.05 \geq \alpha$) بين قيم الكفاءة وجودة التعليم العالي بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة من وجهة نظر الأساتذة.

يمكن تفسير الفرضية الجزئية الرابعة التي دلت على وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين قيم الكفاءة وجودة التعليم العالي بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة من وجهة نظر الأساتذة، من خلال إجابة أفراد العينة على أن الجو الذي يسود الكلية بصفة خاصة والجامعة بصفة عامة جو مساعد على العمل الجاد، وكذلك المعايير المطبقة داخلها، وهو ما يعكس الاهتمام الذي تقوم بها الإدارة نحو تنمية وتطوير الكوادر التعليمية من خلال تقويم أداء العاملين والذي يكون على أسس موضوعية ومدروسة، وهوما

يؤثر على الجودة التعليمية نحو ارتفاع أدائها والاهتمام بتحقيق أهدافها نتيجة الاهتمام بقدراتهم وكفاءتهم المهنية وتقديرها ومنه الاهتمام بتحقيق أشباع حاجاتهم وهوما يؤثر على الأهداف الرئيسية للتعليم العالي المتمثلة في المخرجات التي تلبي طموحات المجتمع والبيئة الخارجية.

6- نتائج الدراسة:

1 - بالنسبة للفرضية العامة:

من خلال قيمة معامل الارتباط المتحصل عليه وهو (0,62)، اتضح لنا أنه يوجد ارتباط موجب بين القيم التنظيمية وجودة التعليم العالي، وبذلك يمكن القول أن الفرضية العامة تحققت وهي أنه توجد علاقة ارتباطية بين القيم التنظيمية وجودة التعليم العالي أساتذة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة من وجهة نظر الأساتذة.

2 - بالنسبة الفرضيات الفرعية:

من خلال النتائج المتحصل عليها يمكن القول أنه توجد علاقة ارتباطية بين قيم الفعالية وجودة التعليم العالي بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة من وجهة نظر الأساتذة من خلال نتيجة معامل الارتباط (0,53)، وبالتالي نقبل الفرضية الفرعية الأولى.

أما الفرضية الفرعية الثانية القائلة أنه توجد علاقة ارتباطية بين قيم العدالة وجودة التعليم العالي بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة من وجهة نظر الأساتذة فهي أيضا تحققت من خلال النتيجة الموجبة لمعامل الارتباط المقدر ب(0,54).

أما الفرضية الفرعية الثالثة القائلة أنه توجد علاقة ارتباطية بين قيم الانضباط وجودة التعليم العالي بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة من وجهة نظر الأساتذة نجدها قد تحققت، وهذا ما أكدته معامل الارتباط الموجب (0,67)، وبالتالي نقبل الفرضية.

أما الفرضية الفرعية الرابعة القائلة أنه توجد علاقة ارتباطية بين قيم الكفاءة وجودة التعليم العالي بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة من وجهة نظر الأساتذة، فقد تحققت هي أيضا، وهذا ما أكد عليه معامل الارتباط الموجب (0,66)، وبالتالي تم قبول الفرضية.

7- الاقتراحات :

بعد توفيق الله سبحانه وتعالى على إكمال هذه الدراسة إليكم بعض الاقتراحات :

§ على المسؤولين تشجيع مثل هذه المبادرات والدراسات التي لها علاقة بدراسة القيم التنظيمية داخل مؤسسات التعليم العالي وكذا الجودة التعليمية .

§ تقديم المساعدة للباحثين في مجال البحث العلمي على إجراء المزيد من البحوث للتعرف على أهم العوامل التي تؤثر وتساعد على الجودة داخل مؤسسات التعليم العالي.

§ تعزيز القيم التنظيمية داخل المؤسسات من أجل رسم نموذج ثقافة المنظمة وذلك كونها عاملا مهما في رفع أداء المؤسسات عبر تعزيز الجودة التعليمية داخلها.

§ اقترح المزيد من الدراسات والبحوث الميدانية حول موضوع القيم التنظيمية والجودة داخل مؤسسات التعليم العالي

تحسين ظروف العمل البيئية والمادية والتكنولوجية وذلك من أجل تسهيل كل الظروف من أجل البحوث والدراسات التي تتعلق بالمؤسسات التعليمية.

الخاتمة

من خلال النتائج المتحصل عليها في هذه الدراسة، أن القيم التنظيمية التي تم دراستها لها أهمية كبيرة في الاداء المهني والوظيفي وتحديد سلوك الأفراد الجامعات، وأثر ذلك على جودة التعليم العالي كأهم قطاع في المجتمعات اليوم، وهو مفتاح النجاح لهم.

كما أظهرت نتائج الدراسة أنه يوجد ارتباط قوي بين درجة ممارسة القيم التنظيمية التي تم التطرق إليها في هذه الدراسة، ودرجة ممارسة الجودة في التعليم العالي، وهو ما ينعكس على أداء الجامعة بصفة عامة والكليات بصفة خاصة، وبالتالي وجب الاهتمام بخصائص القيم التنظيمية الموجودة داخل هذه المؤسسات التعليمية، وكذا ضرورة التوعية بأهميتها والتي تساعد على إرساء ثقافة تنظيمية ذات اتجاه ايجابي يساعد على استخراج أفضل ما العنصر البشري من قدرات ومهارات وتتميتها من أجل تحقيق تعليم عالي ونوعي ومتميز وفي جميع المؤسسات التعليمية.



قائمة

المصادر والمراجع

أولاً: الكتب:

- 1/ أحمد الخطيب ورداح الخطيب(2006): إدارة الموارد البشرية، تطبيقات تربوية، ط2 عالم الكتب الحديث، إريد، الأردن .
- 2/ بسمان فيصل محجوب(2003): إدارة الجماعات العربية في ضوء المواصفات العالمية دراسات تطبيقية لكليات العلوم الإدارية والتجارة، ط1، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر.
- 3/ بشير صالح الرشدي(2000): مناهج البحث التربوي، ط1، دار الكتاب الحديث، مصر.
- 4/ بلقاسم سلاطنية وآخرون(2013): الفعالية التنظيمية في المؤسسات، مدخل سوسيولوجي ط1، الدار الجزائرية للنشر والتوزيع بئر خادم، الجزائر.
- 5/ جودة محفوظ أحمد(2006): إدارة الجودة الشاملة(مفاهيم وتطبيقات)، ط2، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 6/ خيضر كاظم حمود الفريحان وآخرون(2009): السلوك التنظيمي(مفاهيم معاصرة)، ط1 إثراء للنشر والتوزيع، الأردن.
- 7/ خيضر كاظم محمود(2002): السلوك التنظيمي، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع عمان الأردن.
- 8/ رشيد زرواتي(2005): تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية ديوان المطبوعات الجامعية قسنطينة، ط2، الجزائر.
- 9/ الرشيد محمد(1995): الجودة الشاملة في التعليم، ط1، دار عالم للكتاب، الرياض السعودية.
- 10/ صفاء مسلماني(2009): علم الاجتماع التربوي، نظرة معاصرة، دار المعرفة الجامعية مصر.
- 11/ طلعت أبراهيم لطفي(د ن): علم اجتماع التنظيم، دار غريب للنشر والتوزيع، مصر.

قائمة المصادر والمراجع

- 12/ عبد الرحمان عوض أبو الهيجان (2008): القيم الجماعية والتربوية، ط1، دار بافا العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 13/ علميات صالح ناصر (2004): إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات التربوية، التطبيق ومقترحات التطوير، ط1، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 14/ علي بن هادي وآخرون (1984): القاموس الجديد للطلاب، الشركة التونسية للتوزيع والمؤسسة الوطنية الجزائرية للكتاب، ط5، الجزائر.
- 15/ عمار بوحوش، ومحمد محمود الذنبيات (2001): مناهج البحث العلمي وطرق أعداد البحوث، ط3، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- 16/ كامل محمد المغربي (2004): السلوك التنظيمي، مفاهيم وأسس، ط3، دار الفكر للطباعة والنشر، عمان، الأردن.
- 17/ الكندري عبدالله عبد الرحمان (2001): جودة التربية ومدرسة المستقبل، مؤتمر جودة التعليم خيار المستقبل، جمعية المعلمين، الكويت.
- 18/ ماجد زكي الجلاء (2007): تعلم القيم وتعليمها، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع الأردن.
- 19/ محمد أحمد بيومي (2006): القيم وموجهات السلوك التنظيمي، دار المعرفة الجامعية مصر.
- 20/ محمد بوعشة (2000): أزمة التعليم العالي في الجزائر والعالم العربي، دار الجيل بيروت.
- 21/ محمد شفيق (1999): العلوم السلوكية، تطبيقات السلوك الاجتماعي والشخصية ومهارات التعامل والإدارة، مكتب الجامع الحديث، الإسكندرية.
- 21/ محمود سلمان العميان (2005): السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط3، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

قائمة المصادر والمراجع

22/مهدي السمارائي(2007): إدارة الجودة الشاملة في القطاعين الإنتاجي والخدماتي ط1، دار جرير للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

23/هشام فوزي دباش العبادي(2008): إدارة التعليم الجامعي، مفهوم حديث في الفكر الإداري المعاصر، ط1، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان.

ثانيا: الرسائل الجامعية والمجلات:

1/أسماء بن تركي (2008): القيم التنظيمية وعلاقتها بفاعلية الإدارة المدرسية، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع تخصص تربية، جامعة محمد خيضر، بسكرة.

2/التركي، صالح تركي(2001): واقع القيم التنظيمية في مستشفيات القطاعين الحكومي والأهلي، دراسة ميدانية مقارنة، القيم في مدينة الرياض، رسالة ماجستير، غير منشورة جامعة الملك سعود، الرياض.

3/حاجي العلجة(2013): جودة الخدمة التعليمية في قطاع التعليم العالي في الجزائر بين الواقع والآفاق، دراسة تحليلية تقييمية للإصلاحات الجديدة، ل.م.د، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، قسم العلوم الاقتصادية والقانونية، جامعة الشلف، العدد10.

4/الخميسي سلامة(2007): معايير جودة المدرسة الفعالة في ضوء منحى النظم، رؤية منهجية، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية، اللقاء السنوي الرابع عشر، لجودة في التعليم العام، القصيم، المملكة العربية السعودية.

5/لال سلامي وإيمان عزي(2014): تكوين الأستاذ الجامعي الواقع والآفاق، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الوادي، العدد03.

6/الراشدي أحمد عبد الله(2009): استخدام إدارة الجودة الشاملة في تحسين مستوى جودة الخدمة التعليمية في الجامعات اليمنية، أطروحة دكتوراة، قسم علوم التسيير، جامعة الجزائر.

قائمة المصادر والمراجع

- 7/ الطائي يوسف، والعبادي هاشم(2005): إدارة الجودة الشاملة في التعليم الجامعي دراسة ميدانية، كلية الإدارة والاقتصاد، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد الأول العدد 3.
- 8/ عجال مسعودة (2009): القيم التنظيمية وعلاقتها بجودة التعليم العالي، دراسة بجامعة بسكرة، ماجستير، علم النفس العمل والسلوك التنظيمي، جامعة منتوري، قسنطينة.
- 9/ عشية فتحي درويش(2000): الجودة الشاملة وإمكانيات تطبيقها في التعليم الجامعي المصري، دراسة تحليلية في تطوير نظم إعداد المعلم العربي وتدريبه مع مطلع الألفية الثالثة المؤتمر السنوي لكلية التربية، جامعة حلوان، 26-27 مايو.
- 10/ عليان عبدالله الحولي(2004): تصور مقترح لتحسين جودة التعليم الجامعي الفلسطيني مؤتمر النوعية في التعليم الجامعي الفلسطيني، جامعة القدس المفتوحة، رام الله، فلسطين.
- 11/ محمد الساسي الشايب(2012): القيم التنظيمية لدى الأستاذ الجامعي، دراسة ميدانية على عينة من أساتذة جامعات، ورقلة، بسكرة، غرداية، الوادي، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة الجزائر.
- 12/ يحيى أوي ألهم، نجوي عبد الصمد، حكيمة بوسلمة(2012): اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو مدى تطبيق متطلبات ضمان الجودة في جامعة باتنة بالجزائر، دراسة ميدانية المؤتمر العربي الدولي الثاني لضمان الجودة في التعليم العالي، يومي، 04-05 أبريل الجامعة الخليجية، المملكة البحرينية.

قائمة الملاحق

الملحق رقم (01): يوضح قائمة الأساتذة المحكمين

الرقم	الاسم واللقب	الدرجة العلمية	التخصص	الجامعة
01	مام عواطف	أستاذة محاضرة	علوم التربية	المسيلة
02	سامية براهيمى	أستاذة محاضرة	علوم التربية	المسيلة
03	بلدية بن زطة	أستاذة محاضرة	علم النفس	المسيلة
04	نقيب بوجمعة	أستاذ محاضر	إدارة وتسيير تربوي	المسيلة
05	أعمر ناصر باي	أستاذة محاضر	فلسفة التربية	المسيلة

الملحق رقم (02): يوضح الاستبيان الموجه المحكمين

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف بالسيلة

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

:ū āĩņǣǵŭ

قد تم ارضانهم من ملي الامم بتلاوة وجملة تلاوة تبيظنا ايقدا

دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة-

:Θ! Ὡ̃ϐΥ̇Σ̣̈ϕ̣̈ϗ̣̈Ϙ̣̈ϙ̣̈ϛ̣̈

في إطار إنجاز مذكرة تخرج ماستر علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية، أضع بين أيديكم هذا الاستبيان لتحكيمة راجيا منكم تقديم اقتراحاتكم وملاحظاتكم حول كل عبارة.

Ồ Ỗ HỖ

- 5 توجد علاقة بين قيمة الفعالية وجودة التعليم العالي.
- 5 توجد علاقة بين العدالة وجودة التعليم العالي .
- 5 توجد علاقة بين الانضباط وجودة التعليم العالي .
- 5 توجد علاقات بين الكفاءة وجودة التعليم العالي .

اسم ولقب المحكم	الدرجة العلمية	التخصص	الجامعة	إمضاء المحكم

السنة الدراسية: 2018/2019

:Ǫǣꝥtūwꝥt qꝥz dꝥs yHŸ æŷ

الرقم	القيم التنظيمية	تقيس	لا تقيس	الملاحظة أو التعديل المقترح
-------	-----------------	------	---------	-----------------------------

1-الفعالية			
1	أثبتت القرارات التي اتخذتها إدارة الجامعة أن لها دور كبير في نجاحها		
2	عند اتخاذ القرارات داخل الجامعة تؤخذ بعين الاعتبار آراء الاساتذة والطلبة		
3	هناك رؤية مستقبلية واضحة للجامعة من قبل الإدارة العليا		
4	هناك تخطيط جيد من قبل الإدارة العليا للمستقبل الجامعة		
5	يتم تنفيذ القرارات التي تصدر من إدارة الجامعة بشكل فعال		
6	دائما القرارات التي تتخذها إدارة الجامعة تكون في صالح خدمة الجامعة		
2- العدالة			
1	أري أن القوانين الخاصة بالجامعة تطبق بشكل منصف		
2	المهام الموكلة إلى تعبر عن الآخر الذي اتقاضه		
3	يعتمد التقييم في الجامعة على الأداء البيداغوجي والعلمي لهيئة العلمية		
4	أثق في القرارات التي تصدرها إدارة الجامعة		
5	الراتب الذي اتقاضه عادل مقارنة مع الجهد الذي ابذله		
6	أحظى بتقدير المسؤولين كغيري من زملاء		
3-الانضباط			
1	أقدم تبريرات عند الغياب عن العمل		
2	أحترم توقيت العمل		
3	ألتزم بحضور الاجتماعات		
4	أحترم الملاحظات التي تقدم لي من قبل الإدارة		
5	أحرص على القيام بعملتي بصفة دائمة		
6	أهتم بتطبيق قوانين الجامعة		
4-الكفاءة			
1	يسود الجامعة جو أكاديمي يساعد على العمل الجاد		
2	الافتخار بالعمل واضح في جميع المستويات بالجامعة		
3	معايير الأداء المتدنية لا يسمح بها في هذه الجامعة		
4	تشتهر هذه الجامعة بمجودة مخرجاتها على مستوى باقي الجامعات		
5	هناك وضوح للمسؤوليات داخل الجامعة		
6	هناك وضوح للأدوار التي تطبقها الجامعة		

المحور الثاني: جودة التعليم العالي:

الرقم	عبارات جودة التعليم العالي	تقيس	لا تقيس	الملاحظة أو التعديل المقترح
1	يسود الجامعة جو من الانضباط يساعد على العمل بجدية			
2	فلسفة الجامعة تركز على التعليم الجامعي المتميز ذات الجودة العالية			
3	تستخدم الجامعة نماذج خاصة بالهيئة التعليمية لتقويم الأداء			
4	تسعى إدارة الجامعة إلى تدعيم البحث العلمي وتطويره			
5	تحافظ الجامعة على علاقات دائمة مع الخريجين			
6	ظروف العمل في قاعات التدريس جيدة			
7	توفر الجامعة كل المستلزمات اللازمة لسير العملية التعليمية			
8	تجري الجامعة عملية التخطيط الاستراتيجي لجميع أقسامها			
9	يجري العمل باستمرار لتطوير المناهج الدراسية بالجامعة			
10	تسجع الجامعة الأبداع من خلال وضع برامج تساعد على ذلك			
11	توفر الجامعة مختبرات علمية تلبي احتياجات الأقسام			
12	يجري تحفيز أعضاء الهيئة التدريسية على أجراء البحوث			

الملحق رقم (03): يوضح الاستبيان في صورته النهائية

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية
قسم علم النفس

استمارة بحث

قد تم إرضاء من ملي له أمه حلالا ووجله تلامع تيب ظنة ا مبقلا

-تیلیس بمبارک یعامتہ لا اوتیہ لسنہ الام و عدا تیلکہ بریزانید ہمسارو-

من أجل أعداد مشروع بحث في علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية يشرفني أن أضع بين أيديكم هذه الاستمارة ، كما أرجو منكم التكرم بتعبئتها ،وذلك بوضع علامة (X) في الخانة المقابلة لكل أجابه تراها مناسبة حسب تقديرك.

علما بأن إجاباتكم ستعامل بسرية تامة ،وأنها لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط وتتوقف على دقتها صحة النتائج التي ستتوصل إليها الدراسة.

إعداد الطالبة: إشراف الأستاذ:

* د: دوباخ قويدر

- صيد الغالية

السنة الدراسية: 2019/2018

المحور الأول: القيم التنظيمية :

الرقم	العبارات	موافق	موافق نوعا ما	غير موافق
01	القرارات التي تتخذها إدارة الجامعة لها دور كبير في نجاح الجامعة			
02	عند اتخاذ القرارات داخل الجامعة تؤخذ بعين الاعتبار آراء الاساتذة والطلبة			
03	هناك رؤية مستقبلية واضحة للجامعة من قبل الإدارة العليا			
04	هناك تخطيط جيد من قبل الإدارة العليا للمستقبل الجامعة			
05	يتم تنفيذ القرارات التي تصدر من إدارة الجامعة بشكل فعال			
06	القرارات التي تتخذها إدارة الجامعة دائما تكون في صالح خدمة الجامعة			
07	أرى أن القوانين الخاصة بالجامعة تطبق بشكل منصف			
08	المهام الموكلة إلى تعبر عن الأجر الذي اتقاضاه			
09	يعتمد التقييم في الجامعة على الأداء البيداغوجي والعلمي لهيئة العلمية			
10	أثق في القرارات التي تصدرها إدارة الجامعة			
11	الراتب الذي اتقاضه عادل مقارنة مع الجهد الذي ابذله			

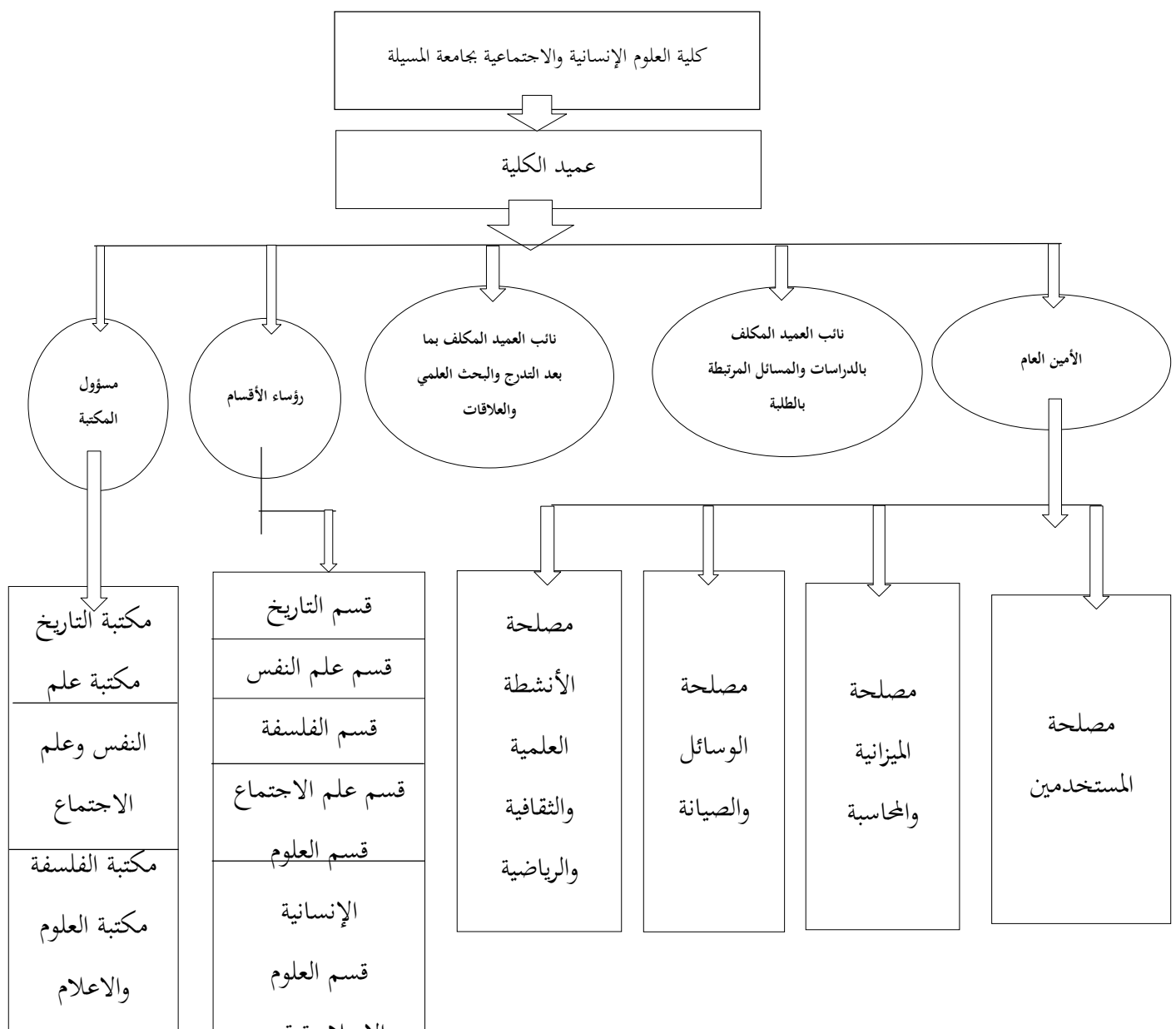
12	أحظى بتقدير المسؤولين كغيري من الزملاء		
13	أقدم تبريرات عند الغياب عن العمل		
14	أحترم توقيت العمل		
15	ألتزم بحضور الاجتماعات		
16	أحترم الملاحظات التي تقدم لي من قبل الإدارة		
17	أحرص على القيام بعملتي بصفة دائمة		
18	أهتم بتطبيق قوانين الجامعة		
19	يسود الجامعة جو أكاديمي يساعد على العمل الجاد		
20	الافتخار بالعمل واضح في جميع المستويات بالجامعة		
21	معايير الأداء المتدنية لا يسمح بها في هذه الجامعة		
22	تشتهر هذه الجامعة بجودة مخرجاتها على مستوي باقي الجامعات		
23	هناك وضوح للمسؤوليات داخل الجامعة		
24	هناك وضوح للأدوار التي تطبقها الجامعة		

Ἡ ἀξιολόγησις τοῦ ἐκπαιδευτικοῦ:

الرقم	العبارات	موافق	موافق نوعا ما	غير موافق
1	يسود الجامعة جو من الانضباط يساعد على العمل بجدية			
2	فلسفة الجامعة تركز على التعليم الجامعي المتميز ذات الجودة العالية			
3	تستخدم الجامعة نماذج خاصة بالهيئة التعليمية لتقويم الأداء			
4	تسعى إدارة الجامعة إلى تدعيم البحث العلمي وتطويره			
5	تحافظ الجامعة على علاقات دائمة مع الخريجين			
6	ظروف العمل في قاعات التدريس جيدة			
7	توفر الجامعة كل المستلزمات اللازمة لسير العملية التعليمية			

8	تجري الجامعة عملية التخطيط الاستراتيجي لجميع أقسامها		
9	يجري العمل باستمرار لتطوير المناهج الدراسية بالجامعة		
10	تسجع الجامعة الأبداع من خلال وضع برامج تساعد على ذلك		
11	توفر الجامعة مختبرات علمية تلبي احتياجات الأقسام		
12	يجري تحفيز أعضاء الهيئة التدريسية على أجراء البحوث		

الملحق رقم (04): يوضح الهيكل التنظيمي لكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.



ملحق رقم(05): يتضمن مخرجات برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS.25

Correlations								
		xa6	xa5	xa4	xa3	xa2	xa1	الفعالية
الفعالية	Pearson Correlation	.650**	.717**	.747**	.673**	.716**	.660**	1
	Sig. (2-tailed)	.009	.003	.001	.006	.003	.007	
	N	15	15	15	15	15	15	15

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations								
		xb6	xb5	xb4	xb3	xb2	xb1	العدالة
العدالة	Pearson Correlation	.724**	.553*	.590*	.695**	.770**	.678**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.032	.020	.004	.001	.006	
	N	15	15	15	15	15	15	15

** . Correlationissignificantat the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlationissignificantat the 0.05 level (2-tailed).

Correlations								
		xc6	xc5	xc4	xc3	xc2	xc1	الانضباط
الانضباط	Pearson Correlation	.559*	.843**	.841**	.796**	.799**	.624*	1
	Sig. (2-tailed)	.030	.000	.000	.000	.000	.013	
	N	15	15	15	15	15	15	15
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								
Correlations								
		xd6	xd5	xd4	xd3	xd2	xd1	الكفاءة
الكفاءة	Pearson Correlation	.534*	.522*	.536*	.695**	.536*	.678**	1
	Sig. (2-tailed)	.040	.046	.039	.004	.040	.006	
	N	15	15	15	15	15	15	15
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								

Correlations								
		y6	y5	y4	y3	y2	y1	مج جودة التعليم العالي
مج جودة التعليم العالي	Pearson Correlation	.751**	.624*	.609*	.625*	.058**	.624*	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.013	.016	.013	.000	.013	
	N	15	15	15	15	15	15	15
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								

Correlations								
		y12	y11	y10	y9	y8	y7	مج جودة التعليم العالي
مج جودة التعليم العالي	Pearson Correlation	.851**	.677**	.658**	.783**	.677*	.564*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.000	.000	.006	.029	
	N	15	15	15	15	15	15	15
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								
Correlations								
		مج جودة التعليم العالي	الفعالية	العدالة	الانضباط	الكفاءة	TOTLLXX	TOOOO
TOOOO	Pearson Correlation	.707**	.655**	.644**	.629*	.751**	.845**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.008	.010	.012	.001	.000	
	N	15	15	15	15	15	15	15
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								

RELIABILITY

```

/VARIABLES=y12 y11 y10 y9 y8 y7 y6 y5 y4 y3 y2 y1 xd6 xd5 xd4 xd3 xd2 xd1 xc6 xc5
xc4 xc3 xc2 xc1
xb6 xb5 xb4 xb3 xb2 xb1 xa6 xa5 xa4 xa3 xa2 xa1

```

```
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Case ProcessingSummary			
		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0
a. Listwisedeletionbased on all variables in the procedure.			
ReliabilityStatistics			
Cronbach's Alpha	N of Items		
.764	36		

```
DATASET CLOSE DataSet1.
RELIABILITY
/VARIABLES=y12 y11 y10 y9 y8 y7 y6 y5 y4 y3 y2 y1
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

ReliabilityStatistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
227.	12

```
RELIABILITY
/VARIABLES=xd6 xd5 xd4 xd3 xd2 xd1
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

ReliabilityStatistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
681.	06

```
RELIABILITY
/VARIABLES=xc6 xc5 xc4 xc3 xc2 xc1
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

ReliabilityStatistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.694	6

```
RELIABILITY
```

```

/VARIABLES=xb6 xb5 xb4 xb3 xb2 xb1
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

ReliabilityStatistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.873	6

RELIABILITY

```

/VARIABLES=xa6 xa5 xa4 xa3 xa2 xa1
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

ReliabilityStatistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.733	6

RELIABILITY

```

/VARIABLES=xd6 xd5 xd4 xd3 xd2 xd1 xc6 xc5 xc4 xc3 xc2 xc1 xb6 xb5 xb4 xb3 xb2
xb1 xa6 xa5 xa4
xa3 xa2 xa1
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

ReliabilityStatistics						
Cronbach's Alpha	N of Items					
478.	24					
Correlations						
		الفعالية	العدالة	الانضباط	الكفاءة	القيم التنظيمية
القيم التنظيمية	Pearson Correlation	22*5.	.568*	.629**	.616**	1
	Sig. (2-tailed)	.016	.048	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55
**. Correlationissignificantat the 0.01 level (2-tailed).						
*. Correlationissignificantat the 0.05 level (2-tailed).						
Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	
مج جودة التعليم العالي	55	1.42	3.00	2.4379	.39061	
الفعالية	55	1.00	3.00	2.2667	.58496	
العدالة	55	1.00	3.00	2.3879	.49489	
الانضباط	55	1.17	3.00	2.7182	.40429	
الكفاءة	55	2.00	3.00	2.7000	.32458	
القيم التنظيمية	55	1.92	2.83	2.5182	.22377	
Valid N (listwise)	55					
Correlations						
		الفعالية	جودة التعليم العالي			

الفعالية	Pearson Correlation	1	.532**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	55	55
جودة التعليم العالي	Pearson Correlation	.532**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	55	55
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Correlations			
		العدالة	جودة التعليم العالي
العدالة	Pearson Correlation	1	.548**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	55	55
جودة التعليم العالي	Pearson Correlation	.548**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	55	55
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			
Correlations			
		الانضباط	جودة التعليم العالي
الانضباط	Pearson Correlation	1	.670**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	55	55
جودة التعليم العالي	Pearson Correlation	.670**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	55	55
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			
Correlations			
		الكفاءة	جودة التعليم العالي
الكفاءة	Pearson Correlation	1	.663**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	55	55

جودة التعليم العالي	Pearson Correlation	.663**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	55	55
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

بسم الله الرحمن الرحيم