مجلة العلوم التربوية والنفسية
JOURANL OF EDUCATIONAL AND PSYCHOLOGICAL SCIENCES

انعكاسات تطبيق فلسفة الجامعة المتجددة على جودة أداء الجامعات السعودية

د. خولة بنت صالح العساف

أستاذ أصول التربية المساعد

قسم أصول التربية، كلية التربية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

البريد الإلكتروني للباحث

Ksalassaf@imamu.edu.sa

تاريخ استلام البحث: ٢٩ / ٤ / ٢٠٢٣م

تاريخ قبول النشر: ٢٦ / ٧ / ٢٠٢٣م

مجلة العلوم التربوية والنفسية بجامعة القصيم، المجلد (١٦) العدد الثالث، ص ص (٥٥٣-٥٨١) (سبتمبر ٢٠٢٣م)

انعكاسات تطبيق فلسفة الجامعة المتجددة على جودة أداء الجامعات السعودية

د. خولة بنت صالح العساف

أستاذ أصول التربية المساعد

قسم أصول التربية، كلية التربية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

المستخلص:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن انعكاسات فلسفة الجامعة المتجددة على جودة الأداء التدريسي، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع في الجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الامام، ولتحقيق ذلك تم استخدام المنهج المختلط-التفسيري المتتابع. واستخدمت الباحثة في المرحلة الكمية المنهج الوصفي المسحي والاستبانة أداة لجمع المعلومات، وشارك في الدراسة أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الإمام، والبالغ عددهم (١٩٨) عضو هيئة تدريس. أما المرحلة النوعية استخدمت الباحثة مقابلة فردية شبه مُنظّمة لتفسير النتائج التي ظهرت في المرحلة الكمية الأولى. وأشارت النتائج إلى أن أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الامام يرون تحقق إجمالي انعكاسات فلسفة الجامعة المتجددة على الجودة في الجامعات السعودية بدرجة (عالية جدًا)، وأن مبدأ (المرونة) جاءت في الترتيب الأول بين بقية المبادئ في مستوى انعكاسه على جودة الجامعات السعودية، ويليه في الترتيب مبدأ (المشاركة) ثم مبدأ (الشفافية). وقد قدمت الدراسة عددا من التوصيات يؤمل أن تُسهم في تطوير الجامعات السعودية.

الكلمات المفتاحية: فلسفة الجامعة المتجددة، جودة أداء الجامعات السعودية.

Implications of the University's Renewable Philosophy on the Quality of Saudi universities' performance

Dr. Khaolah Saleh Hamed Alassaf

Assistant Professor of Fundamental of Education

Department of Fundamental of Education, College of Education

Abstract:

The study aimed to reveal the implications of the university's renewable philosophy on the quality of Saudi universities' performance of their main functions from the perspective of faculty members at the College of Education at Imam Muhammad bin Saud Islamic University. To accomplish this, the mixed-interpretive-sequential approach was used.

In the quantitative stage, the descriptive survey method was used, by distributing a questionnaire to the faculty members of the College of Education at Imam Muhammad bin Saud Islamic University, who numbered (198). As for the qualitative stage, a semi-structured individual interview was used to interpret the results that appeared in the first quantitative stage. The study reached the following results: The study respondents agreed that there is a positive impact of the university's renewable philosophy on the quality of Saudi universities' performance of their main functions with a (very high) degree. And that the principle of (flexibility) came in the first place among the rest of the principles in terms of its reflection on the quality of Saudi universities, followed by the principle of (participation) and then the principle of (transparency). The study presented a number of recommendations that it is hoped will contribute to the development of Saudi universities.

Keywords: participation, flexibility, transparency, Mixture study.

مقِدمة:

يشهد العالم تطوراً في كافة مجالات الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية، وتساهم الجامعات في تطوير هذه المجتمعات، وتحقيق التنمية الشاملة لجميع المجالات، من خلال ما تملكه من إمكانات بشرية، ومن وكفاءات علمية قادرة على توفير المعارف، وذلك استجابة لما ورد في الرؤية الجديدة للنظام التعليمي في المملكة العربية السعودية والتي تطمح لتزويد المتعلمين بالمعارف والمهارات التي تعينهم على التعامل مع المتغيرات الحياتية المختلفة، والمشاركة في العملية التنموية.

وتتلخص مساهمة الجامعات في الرقي بقدرات ومهارات المكون البشري لها في قيامها بوظائفها الثلاث، والتي تكاد تكون محل إجماع بين واضعي السياسات التعليمية على مستوى العالم، وهي التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، وليس مجرد الاكتفاء بأداء هذه المهام عند المستوى الأدنى، بل الوصول بها إلى أعلى درجات الجودة والتميز، لتجد لها مكاناً لائقاً بين الجامعات الرائدة عالمياً وتحسن سمعتها لدى ذوي المصلحة من مخرجاتها (هدية، ٢٠٢٠).

وحتى تتمكن هذه الجامعات من القيام بوظائفها المكلفة بها مع التطوير المستمر لأدائها، فإن أولى ما يجب أن يتحقق فيها هي تبني أنماط جديدة لتجديد أداء وظائفها المختلفة ومواجهة التحديات المعاصرة، حيث أكدت ملاك جبرين (٢٠١٨) أن تبني أنماط جديدة أصبح ضرورة ومطلباً ملحاً فرضته تغيرات العصر، وتغيرات البيئة، ومتطلبات الدخول في ساحة المنافسة وجميعها تمثل تحديات تواجه وزارة التعليم في تحقيق رؤية 2030.

فالتغيرات المتلاحقة السريعة في شتى مناحي الحياة، وثورة المعلومات، يستدعي تغيير أنماط المهن ومستوياتها الأمر الذي يقع على عاتق التعليم الجامعي أعباءٌ جديدة تلاحق مثل هذه الثورات في المجالات المختلفة، وقيادة هذه التغيرات وتوجيهها (السعيد، ٢٠٠٥).

وقد ارتبط مفهوم التجديد بجودة الجامعات ارتباطاً وثيقاً بظهور التصنيفات الدولية للجامعات في بداية القرن الحادي والعشرين، والجامعة المتميزة هي التي تمتلك مجموعة من خصائص ذات المستوى المتميز عالمياً (الطلاب، والأساتذة، والتمويل، والدعم المجتمعي) وتتمتع بحرية أكاديمية أعلى دون قيود أيدولوجية وسياسية، وممارسة الأنشطة التدريسية والبحثية في نطاق حماية حقوق الملكية الفكرية (Wachter &Neil, 2010,pp. 6-7).

لذا تعمل الجامعات على المستوى المحلي والعالمي على إعادة صياغة السياسات التعليمية للجامعات لنقلها من دورها التقليدي إلى دور متجدد، وهذا ما أكدته Alivia (٢٠١١) عندما أشارت إلى أن هناك العديد من الخبراء اهتموا بتطبيق مبادئ الجودة الشاملة في الجامعات منهم جوران، كروزيه، وديمنج الذي اقترح أربعة عشر مبدأ لتحسين جودة الجامعات ومنها الاهتمام بالتدريب المستمر في جميع الوظائف الجامعية وتبني فلسفة جديدة للتطوير المستمر.

كما جاء النظام الجديد للجامعات السعودية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٢٧) وتاريخ: ١٤٤١/٣/١ه مؤكداً على ضرورة تحقيق الجودة في التعليم الجامعي بما يحقق تميزه وقدرته على المنافسة العالمية، وذلك من خلال الرسم لهدفاً محدداً وواضحا يتمثل في أن تصبح خمس جامعات على الأقل من ضمن ٢٠٠ جامعة دولية بحلول عام (٢٠٣٠)

وأن يحقق طلاب المملكة من إحراز نتائج متقدمة مقارنة بمتوسط النتائج الدولية والحصول على تصنيف متقدم في المؤشرات العالمية في التحصيل العلمي (ملاك جبرين، ٢٠١٨). ويمكن للجامعات السعودية تحقيق الأهداف التي رسمتها رؤية (٢٠٣٠) وذلك بتطبيق الاستراتيجيات التي اتبعتها فلسفة الجامعة المتجددة حول العالم واستطاعت من خلالها أن تحقق جودة الأداء.

مشكلة الدراسة:

ما زالت الجامعات السعودية تعمل في ظل ممارسات تقليدية دون تجديد أو تطوير فلم تعد قادرة على مواجهة التحديات على الرغم من ارتفاع معدلات الالتحاق فيها، كعدم توفر المرونة الكافية والآليات المناسبة للتعامل مع التوسع الكبير في التعليم الجامعي، وعدم القدرة على تحقيق المنافسة العالمية ، وقد أثبتت ذلك نتائج عدد من الدراسات العلمية من بينها دراسة آل ناصر (٢٠٢٠) التي أشارت إلى أن الجامعات السعودية بحاجة إلى التحديث والتطوير المستمر للجوانب الأكاديمية والإدارية للارتقاء بها، والوصول إلى التميز والجودة في الأداء.(ص ٥٦).

ودراسة المفيز (٢٠١٨) التي توصلت إلى أن الجامعات السعودية لا زالت تواجه جملة من معوقات التجديد أو التطوير تمثلت في: المركزية في صناعة القرار، وضعف مستوى الاستقلال المادي والإداري للجامعات، وتدني مستوى الحرية الأكاديمية، وجمود أنظمة ولوائح التعليم الجامعي، هذا بالإضافة إلى الافتقار لوجود نظام واحد ومحدد. وهذا ما أكده الصالح (٢٠٢٠) بقوله" الإدارة الجامعية التقليدية السائدة في المناخ التنظيمي للجامعات السعودية، وضعف مشاركة أعضاء هيئة التدريس في مختلف تفاصيل العمل الجامعي تُعد مبررات عالية للتجديد وتحقيق درجة عالية من المرونة والمشاركة وصولاً للتميز والجودة الشاملة" (ص ٢٠٢) .

لذا على الجامعات التطوير المستمر لتحقيق التميز والجودة في الأداء بتطبيق الاستراتيجيات التي اتبعتها الجامعة المتجددة حول العالم، والتي تعتبر من أبرز البدائل للتعليم الجامعي الحالي وتطويره، وإعادة هيكلته، حيث أكدت دراسة أبي ألوفا وحسين وسحر نايل (٢٠١٤) أنَّ تطوير التعليم الجامعي يلزمه تبني الجامعات ذاتها لفلسفة تربوية مرنة تسمح لها بتكييف اللوائح والأنظمة والسياسات التعليمية فيها لمسايرة التطورات العلمية والمعرفية العالمية ومجابهة تحديات العصر ومستجداته.

بينما أشار Gary (٢٠١٤م) مؤسس إحدى الجامعات المتجددة بكندا: بأن تبني فلسفة الجامعة المتجددة سيُحسن من البحث العلمي، من خلال تطبيق فلسفة تعليمية مرنة على الباحثين بغض النظر عن تخصصاتهم، وامتلاك مراكز بحثية بأساتذة وباحثين متفوقين وتلبي احتياجات المجتمع من الكوادر المدربة، والكفاءات البشرية، بالمواصفات المطلوبة بما يؤهلهم لأداء أدوارهم المستقبلية في الواقع العملي.

كما أوصت كثيرا من الدراسات بضرورة إعادة النظر في الجامعات التقليدية، فقد قدم كلا من هنري وكريستينسن Christensen، وHenry (2011) تجربة (هارفارد) و(بيرغام يونغ) التي تمكنت من أن تجعل الجامعة التقليدية جامعة متجددة تحافظ على نجاحها المستقبلي، مُنادِيَين بضرورة اهتمام الجامعات العربية بهذا النموذج، باعتباره

مرتبطا بدورها الأساسي، ومعززاً للجامعة في أداء رسالتها. وهذا ما أكدته Alivia (٢٠١١) عندما ذكرت أن هدف الجامعة المتجددة تحويل الجامعة من دورها التقليدي، إلى دور أكثر تأثيراً في حركة التقدم السريع، وتحقيق التنمية الشاملة".

عليه تتضح ضرورة تطوير الجامعات السعودية وفق فلسفة الجامعة المتجددة، لتحقيق أهداف المملكة العربية السعودية والوصول إلى مراتب متقدمة عالمياً بحلول عام ٢٠٣٠م، الأمر الذي يدعو لضرورة استطلاع رأي أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية كمحاولة علمية لفهم وجهة نظرهم حول فرصة حصول انعكاس إيجابي لتطبيق فلسفة الجامعة المتجددة على وظائف الجامعة الرئيسة المتمثلة في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع.

أسئلة الدراسة:

ما انعكاسات تطبيق فلسفة الجامعة المتجددة على جودة أداء الجامعات السعودية، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية؟

ويتفرع من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

١. ما انعكاسات فلسفة الجامعة المتجددة على جودة الأداء التدريسي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟
٢. ما انعكاسات فلسفة الجامعة المتجددة على جودة البحث العلمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟
٣. ما انعكاسات فلسفة الجامعة المتجددة على جودة خدمة المجتمع من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟
٤. ما وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس حول نتائج انعكاسات فلسفة الجامعة المتجددة على جودة أداء الجامعات السعودية؟

أهداف الدراسة

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن:

- انعكاسات فلسفة الجامعة المتجددة على جودة الأداء التدريسي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
- انعكاسات فلسفة الجامعة المتجددة على جودة البحث العلمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
- انعكاسات فلسفة الجامعة المتجددة على جودة خدمة المجتمع من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
- التعرف على وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس حول نتائج انعكاسات فلسفة الجامعة المتجددة على جودة أداء الجامعات السعودية.

أهمية الدراسة

الأهمية النظرية

تنبُع الأهميةُ النظرية لهذه الدراسة من عدّة أمور، لعل من أهمها:

- أهميّة تطوير الجامعات السعودية، وفق فلسفة الجامعة المتجددة لتجويد وإعداد الكوادر العلمية المستقبلية، لذا جاءت هذه الدراسة استجابة لما أوصت به دراسة pirong (بيونج ٢٠١٣) بضرورة " إتباع أسلوب الجامعة المتجددة وتطوير النمط التقليدي للجامعة لمواكبة الانفجار المعرفي وسد الفجوة المعرفية بين التعليم العالي والمهني ليساير النهضة الاقتصادية".
- يعد البحث- حسب علم الباحثة- من الدراسات التي بدأت حديثاً تهتم في مجال فلسفة الجامعة المتجددة، وبذلك يمثل محاولة جادة للإسهام في تجويد أداء الجامعات السعودية وتحديثها باستمرار.
- جاءت هذه الدراسة استجابة لما ينادي به المنظرون ومنها ما أشارت إليه ملاك جبرين بقولها "على الجامعات التقليدية تجديد النظم والسياسات التربوية والتعليمية والإدارية، بإعادة صياغة مكوناتها وإعادة بنائها بما يتوافق مع التقدم المعرفي في العالم ويتناسب مع طموحات المملكة العربية السعودية وأهدافها للريادة" وقد يعود ذلك إلى مرور العالم بتحديات معرفية واقتصادية متسارعة يجب مواكبتها.

الأهمية التطبيقية

تتضح الأهمية التطبيقية للدراسة من خلال ما يلي:

- يؤمل أن يُسهم التعرف على انعكاسات التجديد المستمر للجامعات في زيادة دافعيه أعضاء هيئة التدريس بتغيير الأنظمة التي تمنع الإفادة منهم كرأس مالي فكريا.
- قد تُفيد نتائج الدراسة في الكشف عن انعكاسات تطبيق أنماط جديدة على جودة أداء الجامعات، في تحفيز القائمين عليها بالاهتمام بمبدأ التحسين المستمر في كافة المجالات ذات العلاقة بجودة التعليم، ومواجهة المشكلات والتحديات المعاصرة التي عجزت الجامعات التقليدية عن إيجاد الحلول المناسبة لها.
- قد تُفيد هذه الدراسة وكالة التطوير والجودة لتحقيق الريادة العالمية ورفع مستوى جودة التعليم الجامعي. أسوة بالجامعات العالمية المرموقة من خلال تطبيق فلسفة الجامعة المتجددة.

حدود الدراسة:

التزمت الدراسةٌ بالحدود التالية:

- الحدود الموضوعية: يقتصر هذا البحث في حدوده الموضوعية على الكشف عن انعكاسات فلسفة الجامعة المتجددة على جودة أداء الجامعات السعودية في ضوء مبادئ فلسفة الجامعة المتجددة (الشفافية، المشاركة، المرونة).
- لحدود المكانية: كلية التربية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
- الحدود الزمانية: طُبقتْ هذه الدراسة في الفصل الدراسي الثالث للسنة الدراسية ١٤٤٤هـ/ ٢٠٢٣

مصطلحات الدراسة:

فلسفة الجامعة المتجددة:

يقصد بفلسفة الجامعة المتجددة كما عرفها كلايتون وكريستنسن، Clayton, &. Christensen, (٢٠١١) بأنها " رسم خطة ناجحة لوضع استراتيجيات وطرق بديلة يتيح لمستقبل الجامعات أن تجدد نفسها من خلال اتباع سياسة تعليمية أكثر مرونة ومواكبة للتطور العالمي ومنافسة له ،كما تحافظ الفلسفة على نجاح الجامعات المستقبلي من خلال رفع مستوى الجودة وتخفيض النفقات (ص ٥).

جودة أداء الجامعات:

هي قدرة الجامعة على إنجاز أهدافها وتحقيق ما هو مطلوب منها من وظائف ومهام بتميز في ضوء معايير الجودة المحلية ومقاييسها "(الجبوري، ٢٠٠٦)

ومن العرض السابق تستخلص الدراسة **تعريفاً إجرائيا لانعكاسات فلسفة الجامعة المتجددة على جودة أداء الجامعات السعودية:**

آثار تطبيق الجامعات السعودية لسياسة واستراتيجيات الجامعة المتجددة بأبعادها الثلاثة (المرونة، المشاركة، الشفافية) على جودة وظائف الجامعات الأساسية (التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع) والذي سيقاس من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

المبادئ التي ترتكز عليها فلسفة الجامعة المتجددة

معظم الدراسات التي ناقشت مبادئ فلسفة الجامعة المتجددة تتفق على جملة من المبادئ يمكن تحديدها فيما يلي:

المشاركة:

إشراك الأفراد والجماعات في نشاطات نفسية واجتماعية في صياغة القرارات وصناعتها تحفيزاً وتشجيعاً للعاملين، وتحقيقاً للأهداف يزيد من كفاية وفاعلية المنظمة وهذا ما أكدته حنان سليمان (٢٠١٥) بقولها" على الجامعات إيجاد نوع من المسئولية لدى المرؤوسين لأخذ مبدأ المشاركة الجماعية في اتخاذ القرار وتنفيذه من خلال توزيع الواجبات والمسؤوليات وتعريف كل شخص بالمعلومات الأساسية والضرورية التي تساعدهم على دراسة القرار واتخاذه بطريقة قيمة تحقق أهداف الجامعة" (ص ١١٢).

إضافة إلى أن مشاركة الأعضاء في عملية صنع القرار يُعد طريقة جيدة للحصول على تعاونهم في مرحلة التنفيذ، وهي أيضاً جيدة للحصول على مساعدة الآخرين في تحديد التوصيات ومراعاة هذه الأعمال، كما أن إجماع الرأي وسياسة التشاور من أفضل الطرق لعملية صنع القرار (الرؤوف، ٢٠٠٨).

المرونة:

الجودة في الجامعات أصبحت مطلباً ملحاً إلا أن معظم الدراسات أكدت أنه لا يمكن للجامعات أن تتطور إلا من خلال تطبيق مبدأ المرونة في الأنظمة، من بينها دراسة عايض (٢٠١٩) التي توصلت إلى أن هناك أثراً إيجابياً للمرونة في جودة الأداء (ص، ١٢٩). ودراسة العنزي (٢٠١٤) أكدت أن المرونة تُسهم في تحسين أداء المؤسسات وتطويرها؛ وذلك لأنها تعتمد على تحديث الأساليب الابتكارية والإبداعية بشكل مستمر لإنجاز مهامها في بيئتها الداخلية والخارجية، ويؤهلها لمنافسة المؤسسات النظيرة لها محلياً ودولياً.

في حين ورد عن كلٌ من أحمد والسبتي (٢٠١٥) بأن المرونة تنعكس على تنوع وتجدد الموارد والقدرات والكفاءات، والسرعة التي يمكن أن تستغل بها الموارد والكفاءات والقدرات من أجل تحقيق استجابات سريعة أو طرح ابتكارات في جميع المستويات.

الشفافية:

مفهوم الشفافية ارتبط بمفاهيم أخرى كالديمقراطية، والمساءلة، والحاكمية، والحرية، في حين أشار آل ناصر (٢٠٢٠) بأنها مجموعة من الإجراءات والممارسات التي تقوم بها الجامعات السعودية والتي تضمن الوضوح التام للتشريعات والقوانين والأنظمة والكشف عن المعلومات والمشاركة في صناعة القرارات مما يسهم في تحقيق الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس.

إضافة إلى أن عدم الوضوح في التوجهات والأهداف مع العاملين يقلل من روح الانتماء للمؤسسة، لذا الشفافية بين القيادات والعاملين تحت إدارتهم، وإيضاح المعلومات يعزز الولاء لدى العاملين، ويزيد من إنتاجيتهم، ويشد همهم حين يعرفون كل شيء عنها باعتبار أنهم أجزاء من هذه المؤسسة وهذا حقهم (الراشدة، ٢٠٠٧).

ومن هذا المنطلق نجد أن فلسفة الجامعة المتجددة بما تحويه من مبادئ تفصيلية، تشمل تغيير التركيب الأساسي للسياسات التعليمية والأنظمة واللوائح والمسارات، وابتكار أنظمة وسياسات ولوائح متجددة كثيرة وبتغيرات جذرية لتجاوز التحديات والصعوبات والمشكلات التي تواجه الجامعة التقليدية.

وظائف الجامعة الرئيسة وفلسفة الجامعة المتجددة:

جودة التعليم كإستراتيجية لتطوير كفاءة أداء الجامعات تتطلب توفر مجموعة من الخصائص التي تعبر بدقة عن جوهر التعليم وحالتها بما في ذلك كل أبعادها، مدخلات وعمليات ومخرجات وتغذية راجعة، وكذلك التفاعلات المتواصلة التي تؤدي إلى تحقيق الأهداف المنشودة والمناسبة للجميع (حامد، ٢٠١١).

ومن هذا المنطلق نجد أن معظم الدراسات التي ناقشت الجودة في إنجاز أهداف الجامعة وتحقيق ما هو مطلوبا منها من وظائف ومهام، تتفق على الارتباط الوثيق والمباشر بينها وبين الوظائف الثلاث الرئيسة للجامعة، ويمكن تحديدها بالتالي:

الأداء التدريسي:

التدريس وظيفة أساسية وحيوية من وظائف الجامعات بجميع أنواعها، وذلك لما له أثر بالغ على التحصيل العلمي والمعرفي والنمو الفكري والاجتماعي والأخلاقي لطلاب الجامعة، وكذلك إعدادهم إعداداً مهنياً عالياً حسب ما يتفق مع متطلبات قطاعات الإنتاج المختلفة من القوى العاملة، بحيث يصبح أولئك الطلاب–كمخرجات للتعليم الجامعي–قادرين على المساهمة الإيجابية في عملية التنمية الوطنية الشاملة (حامد، ٢٠١١).

لذا فإن تحقق الجودة في الأداء التدريسي للجامعات يتطلب الشفافية والمرونة في الاختيار للكادر التعليمي والطلابي، والإفصاح عن المخرجات في أداء هذه الوظيفة مع مشاركة أصحاب المصلحة في وضعها.

البحث العلمي:

هناك ثلاثة أركان أساسية يقوم عليها البحث العلمي في أي دولة وهي العنصر البشري، والتمويل، وخطة الدولة للاستفادة من البحث العلمي في تحقيق التقدم والتطور، فالمتتبع للتطور الذي حققته الدول المتقدمة يرى أن اهتمامها بالبحث العلمي هو المحرك الرئيس لهذا التطور، إذ أولت هذه الدول أهمية متزايدة للبحوث والتطوير والابتكار، فعلى سبيل المثال تقدم الولايات المتحدة الأمريكية في الإنتاج والتكنولوجيا لم يأت من الخارج؛ وإنما اعتمد أساس على جهود داخلية ترتكز كلياً على العلم والبحث وبناء المهارات (قطب،٢٠١١). ولتحقيق ذلك على الجامعات السعودية إيجاد معايير واضحة ومرنة للكيفية التي ينبغي أن تُجرى في ضوئها البحوث العلمية في الجامعة؛ وكذلك الحوافز المترتبة على الالتزام بذلك.

خدمة المجتمع:

من وظائف الجامعة إعداد الأفراد ليعيشوا بالشكل الصحيح في المجتمع العالمي بما يناسب ثقافتهم وبيئتهم، ويحقق طموحاتهم ورغباتهم، وهذا يؤكد على أهمية التعاون بين الجامعات والدولة لتحقيق الأهداف المنشودة في عملية التعليم عامة والمجتمع خاصة (حامد، ٢٠١١).

ويمكن قراءة تأثير الجودة على وظيفة الجامعة المتعلقة بخدمة المجتمع بالوقوف على مستوى مشاركة الجامعة للمجتمع المحيط في وضع خطتها وسياسة دورها في خدمته، مع إعلانها بكل الوسائل عن طبيعة ومفردات هذه الخطة، كما يظهر هذا التأثير في مستوى المرونة في البرامج والخدمات المقدمة لهم (هدية سعيد،٢٠٢٠).

الدراسات السابقة

تم حصر عدد من الدراسات ذات الصلة وعرضها طبقاً لتسلسلها الزمني الأقدم فالأحدث، وتصنيفها إلى محورين بما يخدم أهداف الدراسة كما يلي:

المحور الأول: دراسات تناولت المرتكزات الأساسية لفلسفة الجامعة المتجددة.

دراسة الفاضل (٢٠١٥) هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى الحاجة إلى تطبيق مفهوم المنظمة المرنة في الجامعات الحكومية في المملكة الأردنية الهاشمية، مطبقةً المنهج الوصفي المسحي للوصول إلى تشخيص واقع المرونة، والكشف عن الحاجات اللازمة لتطبيق المرونة، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: الحاجة إلى المرونة في الاستجابة للقرارات الجديدة والسريعة؛ والاعتماد على المشاركة (روح الفريق) في الجامعات الأردنية، والتركيز على خدمة المستفيدين في الجامعات الأردنية.

دراسة الأشرم (٢٠١٦) هدفت الدراسة إلى التعرف على وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس حول درجة ممارسة رؤساء الأقسام في الجامعات الفلسطينية للمرونة الاستراتيجية وعلاقتها بفاعلية اتخاذ القرار لديهم، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت المنهج الوصفي المسحي، ومن أبرز نتائجها أن هناك موافقة بدرجة متوسطة على ممارسة رؤساء الأقسام للمرونة الاستراتيجية بالجامعات الفلسطينية، مما يتطلب منح رؤساء الأقسام المزيد من الصلاحيات التي تمكنهم من تحديث الأنظمة واللوائح بما يتناسب مع البيئة التنافسية، وتفعيل المشاركة في اتخاذ القرارات من خلال تقديم الحوافز للعاملين للمشاركة وتوفير الظروف المناسبة لذلك.

دراسة عبد الحسيب (٢٠٢٠) هدفت الدراسة إلى تفعيل الشراكة بين الجامعة المصرية والمؤسسات المجتمعية في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة من خلال التعرف على الشراكة المجتمعية من حيث أهدافها ومجالاتها وعوامل نجاحها، وعرضت أهم الاتجاهات العالمية المعاصرة فيها، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت المنهج الوصفي المسحي ، وتوصلت الدراسة إلى: أن تفعيل الشراكة يتطلب مراعاة الجامعة لمتطلبات واحتياجات سوق العمل لدى إعدادها وتأهيلها لطلابها، واتفاق الجامعات مع المؤسسات المجتمعية على أهداف محددة، ورؤى مشتركة، من أجل تحقيق الشراكة الفاعلة بينهما، كما توصلت الدراسة إلى أهمية الأخذ بأسلوب (الاشراف المشترك) على الرسائل الجامعية بين أساتذة الجامعات وخبراء المؤسسات المجتمعية.

دراسة القرني (٢٠٢٠) هدفت الدراسة إلى بناء أنموذج مقترح لقياس الشفافية الإدارية في الجامعات السعودية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠، وقد استخدم الباحث المنهج الوثائقي لبناء النموذج، ثم استخدم أسلوب دلفاي لتحكيم النموذج من خبراء القيادة التربوية المختصين والممارسين. وتوصلت الدراسة إلى معايير رئيسية لقياس الشفافية الإدارية في الجامعات السعودية لتحقيق رؤية ٢٠٣٠ وهي: شفافية الأنظمة وقواعدها التنفيذية، وشفافية المسائلات الإدارية، شفافية تقييم الأداء، شفافية اتخاذ القرار وتفويض الصلاحيات.

المحور الثاني: دراسات تناولت تطبيق الجامعات لفلسفة الجامعة المتجددة.

دراسة تيا كريف (TIAA-CRAFF ,2014)

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مفهوم التجديد للجامعات، وكيفية تطوير مصادر الدخل البديلة للتمويل الحكومي، وأهمية إيجاد خبرات تحويلية لدى الطلاب وكذلك احتمالية تغير التعليم العالي في المستقبل القريب. استخدمت الدراسة المنهج "المسحي" والمنهج "المقارن"، ومن أبرز نتائج الدراسة أن إيصال المعرفة سيتغير باستغلال

استخدام التوسع التكنولوجي وأنماط التعليم الحديثة، وأن الجامعة أصبحت بحاجة للاستقلال مادياً خاصة فيما يتعلق بنشاطها في البحث العلمي، كذلك توصلت الدراسة إلى أن من أهم عوامل إنجاح الجامعة المتجددة تفريغ أعضاء الهيئة التعليمية للبحث العلمي بشكل أكبر والاستفادة من موارد الاستشارات التخصصية في الجامعة، وتوظيف بحوث الدراسات العليا لخدمة أهداف البحث العلمي للجامعة.

دراسة غرودزينسكاي (Grudzinsky,2015) وهدفت الدراسة إلى تشخيص واقع الثقافة التنظيمية للجامعات في ولاية (Lobachevsky) عن طريق المقارنة بين الجامعات التقليدية ونماذج من الجامعات المتجددة في روسيا، إضافة إلى تقييم الدوافع الشخصية لدى موظفي الجامعات في التطوير والتجديد. وطبقت الدراسة على عينة من الجامعات التقليدية وعينة من الجامعات المتجددة، واستخدمت المنهج "المسحي" والمنهج " المقارن". وكان من أبرز نتائج الدراسة: إن جامعة (Novgorod Nizhniy of University) إحدى الجامعات الرائدة في روسيا والتي تعمل على أساس مفهوم الجامعة المتجددة قد انعكس أسلوبها التنظيمي على مهمتها الرئيسة في نقل المعرفة، وأن تثقيف موظفي الجامعة المتجددة من أساتذة وباحثي شرط هام لإنجاح التجديد في الجامعة ثم يأتي بعد ذلك الاستعداد التحفيزي من الجامعة للموظفين.

دراسة جبرين (٢٠١٨) هدفت الدراسة إلى وضع تصور مقترح لتطوير الجامعات وفق فلسفة الجامعة المتجددة، وطبقت الدراسة المنهج " الوثائقي" لتحليل التجارب العالمية واستخلاص أهمها، والمنهج "المسحي" لاستطلاع وجهات نظر عينة من الخبراء والمسئولين حول متطلبات تطبيق فلسفة الجامعة المتجددة، وتوصلت إلى عدة نتائج أهمها: تطوير النمط التقليدي للجامعات ومساعدتها على التجديد يتطلب التحول نحو الإدارة اللامركزية؛ والسعي للعمل ضمن فرق بحثية بينية التخصصات؛ والتنويع في مصادر دخل الجامعات.

التعليق على الدراسات السابقة

بعد استعراض الدراسات السابقة التي أجريت في مجال فلسفة الجامعة المتجددة، يلاحظ اهتمامها بجانب أو بآخر من جوانب فلسفة الجامعة المتجددة. وبما أن الدراسة الحالية تتناول نفس الظاهرة ولكي لا تبدأ من نقطة البداية من جهة وضرورة الابتداء من حيث انتهى الآخرون من جهة أخرى، من خلال إبراز نقاط التشابه والاختلاف بين تلك الدراسات في تناولها المرتكزات الأساسية لفلسفة الجامعة المتجددة كالمرونة والتدويل في التعليم الجامعي وأهمية تفعيل الشراكة والشفافية لتطوير الجامعات، وإن كانت هذه الدراسة لم تقتصر على دراسة المرتكزات كموضوع مستقل بل تناولته كأحد مبادئ فلسفة الجامعة المتجددة، وتشترك مع دراسة جبرين (٢٠١٨) ودراسة Grudzinskiy,2015) ودراسة (TIAA,2014) في تناولها جانب الفلسفة المتجددة والتركيز على عدد من مبادئ فلسفة الجامعة المتجددة ، إلا أن الدراسة الحالية اختلفت في كونها تناولت انعكاسات فلسفة الجامعة المتجددة على جودة أداء الجامعات، كما اختلفت مع دراسة جبرين (٢٠١٨) التي تهدف لإعداد تصور مقترح لتطوير الجامعات السعودية وفق فلسفة الجامعة المتجددة، ودراسة (Grudzinskiy,2015) التي تهدف إلى المقارنة بين

الجامعة التقليدية ونماذج من الجامعات المتجددة في روسيا، واختلفت الدراسة الحالية في البعد المكاني وهو اختلاف جدير بالاهتمام فاختلاف الواقع والأنظمة من بلد إلى آخر يؤثر على الكشف عن انعكاسات فلسفة الجامعة المتجددة على جود الأداء، فدراسة الفاضل (٢٠١٥) طبقت في المملكة الأردنية، ودراسة الأشرم (٢٠١٦) طبقت في فلسطين، ودراسة (Grudzinskiy,2015) طبقت في روسيا، بينما الدراسة الحالية طبقت في جامعة الإمام، وقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في التعرف على أبرز المبادئ والمرتكزات التي تقوم عليها فلسفة الجامعة المتجددة والتي تُسهم في تجويد أداء الجامعات السعودية.

منهجية الدراسة إجراءاتها:

فقد اقتضى استخدام المنهج المختلط بالتصميم التفسيري التتابعي من أجل الكشف عن وجهات نظر المشاركين تجاه مشكلة الدراسة، وهو يقوم على مرحلة جمع وتحليل البيانات النوعية وتحليها بعد الانتهاء من مرحلة جمع البيانات الكمية وتحليلها بغرض الحصول على تفسيرات أعمق وأكثر تفصيلاً للنتائج الكمية، حيث يتم اختيار أفراد من نفس العينة التي تم إجراء الجزء الكمي عليها لإجراء الجزء النوعي Creswell كريس ويل (٢٠١١) بغرض الحصول على فهم أفضل لرأي أعضاء هيئة التدريس حول انعكاسات فلسفة الجامعة المتجددة على جودة أداء الجامعات السعودية، أكثر مما يمكن الحصول عليه بأي من الطريقتين على حده، وفيما يلي شرح للمرحلتين وما تتطلبه كل مرحلة من خطوات منهجية:

المرحلة الأولى: جمع البيانات الكمية:

اعتمدت المرحلة الأولى على المنهج الوصفي المسحي وذلك للكشف عن انعكاسات فلسفة الجامعة المتجددة على جودة أداء الجامعات السعودية.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة في المرحلة الأولى من جميع أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الإمام، والبالغ عددهم (١٩٨) بناء على إحصائية (جامعة الإمام، ٢٠٢٢) وبعد استبعاد عدد من أعضاء هيئة التدريس الذين لم يستجيبوا حصلت الباحثة على (١٣٦) استجابة إلكترونية صالحة للتحليل الإحصائي، تمثل في مجملها ما نسبته (٧٠٪) من إجمالي مجتمع الدراسة.

أداة الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام الاستبانة أداة لجمع المعلومات وذلك لمناسبتها لأهداف الدراسة وللإجابة عن تساؤلاتها، وبعد الاطلاع على الادبيات التربوية، والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية وفي ضوء معطيات وتساؤلات الدراسة وأهدافها تم بناء الأداة (الاستبانة). وتكونت في صورتها النهائية من جزأين، وشمل

الجزء الأول مقدمة تعريفية وبعض الإرشادات، أما الجزء الثاني من (٢٧) عبارة موزعة على ثلاثة محاور تمثل وظائف الجامعة الأساسية، وشمل كل محور ثلاثة أبعاد تمثل مبادئ فلسفة الجامعة المتجددة.

صدق أداة الدراسة

بعد إعداد الدراسة والانتهاء من تصميمها وقبل تطبيق أداة الدراسة ميدانياً على مجتمع الدراسة، عولجت وتم التحقق من صدق ظاهرها ومحتواها وثباتها، كالتالي:

الصدق الظاهري لأداة الدراسة (صدق المحكمين):

بعد إعداد الدراسة والانتهاء من تصميمها تم عرضها بصورتها الأولية على عدد (٧) من المحكمين المختصين في موضوع الدراسة، للتأكد من صدقها الظاهري وبيان مدى قدرتها على قياس ما وضعت أساساً لقياسه، وقد قدم المحكمون ملاحظات قيمة أفادت الدراسة، وساعدت في إخراجها بصورة جيدة.

كما حظيت باتفاق أكثر من (٨٥٪) من المحكمين على جودتها، ومناسبتها للهدف من الدراسة، وانتمائها لمحاورها، وقد أُجريت التعديلات التي أشار إليها المحكمون.

صدق الاتساق الداخلي:

كما تحققت الباحثة من صدق الاتساق الداخلي بحساب معامل ارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية لكل محور وبين الدرجة الكلية للاستبانة، واستُخدم لذلك برنامج (SPSS) والجدول التالي وضح ذلك:

جدول١

يبين معاملات ارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية لكل محور من محاور الاستبانة وبين الدرجة الكلية للاستبانة

المحور	الارتباط بالدرجة الكلية للاستبانة
المحور الأول: انعكاسات فلسفة الجامعة المتجددة على جودة الأداء التدريسي	**٠,٩٦٣
المحور الثاني: انعكاسات فلسفة الجامعة المتجددة على جودة البحث العلمي	**٠,٩٨٤
المحور الثالث: انعكاسات فلسفة الجامعة المتجددة على جودة خدمة المجتمع	**٠,٩٨٦

ويتضح من الجدول (١) ومن خلال معاملات ارتباط بيرسون ارتباط الدرجة الكلية لكل محور من محاور الاستبانة وبين الدرجة الكلية للاستبانة عند مستوى الدلالة (٠,٠١)، مما يدل على تحقق الاتساق الداخلي على مستوى محاور الاستبانة، ومما سبق يتضح تحقق صدق الاتساق الداخلي على مستوى الاستبانة، ويدل على أن الاستبانة تتسم بدرجة عالية من الصدق، وأنها صالحة لقياس ما وضعت لقياسه.

ثبات أداة الدارسة

وللتحقق من ثبات الاستبانة تم حساب الثبات على عينة استطلاعية مكونة من (٣٠) من أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الإمام، ويوضح الجدول التالي معاملات ثبات مبادئ ومحاور وإجمالي الاستبانة.

جدول ٢

معاملات ثبات مبادئ ومحاور وإجمالي الاستبانة باستخدام معامل ألف كرونباخ

المبدأ / المحور		عدد العبارات	معامل ثبات ألف كرونباخ
المحور الأول: انعكاسات فلسفة الجامعة المتجددة على جودة الأداء التدريسي	المبدأ الأول: الشفافية	٣	٠,٨٨
	المبدأ الثاني: المشاركة	٣	٠,٨٦
	المبدأ الثالث: المرونة	٣	٠,٨٧
	إجمالي المحور الأول	٩	٠,٩٣
المحور الثاني: انعكاسات فلسفة الجامعة المتجددة على جودة البحث العلمي	المبدأ الأول: الشفافية	٣	٠,٩٢
	المبدأ الثاني: المشاركة	٣	٠,٩٣
	المبدأ الثالث: المرونة	٣	٠,٨٩
	إجمالي المحور الثاني: جودة البحث العلمي	٩	٠,٩٦
المحور الثالث: انعكاسات فلسفة الجامعة المتجددة على جودة خدمة المجتمع	المبدأ الأول: الشفافية	٣	٠,٩١
	المبدأ الثاني: المشاركة	٣	٠,٨٥
	المبدأ الثالث: المرونة	٣	٠,٨٤
	إجمالي المحور الثاني: جودة البحث العلمي	٩	٠,٩٦
إجمالي الاستبانة		٢٧	٠,٩٨

ويتضح من الجدول رقم (٢) ارتفاع معاملات ثبات جميع مبادئ ومحاور الاستبانة باستخدام معامل ألف كرونباخ حيث انحصرت بين (٠,٨٥، ٠,٩٦)، كما بلغ معامل ثبات ألف كرونباخ لإجمالي الاستبانة (٠,٩٨) وهو معامل ثبات مرتفع جدًا، مما يدل على تحقق ثبات الاستبانة بشكل عام.

ولحساب فئات المتوسط الحسابي؛ تم إعطاء وزن للبدائل: (عالية جداً= ٤، عالية= ٣، متوسطة = ٢، ضعيفة =١)، ثم تم تصنيف تلك الإجابات إلى أربعة مستويات متساوية المدى من خلال المعادلة التالية: طول الفئة = (أكبر قيمة- أقل قيمة) ÷ عدد بدائل المقياس = (٤-١) ÷ ٤= ٠,٧٥ وذلك للحصول على مدى المتوسطات لكل وصف أو بديل كما في الجدول الآتي:

جدول٣

توزيع مدى المتوسطات الحسابية وتصنيفها وفق التدرج المستخدم في أداة البحث

الوصف	مدى المتوسطات
عالية جداً	٣,٢٦ ـ ٤,٠
عالية	٢,٥١ ـ ٣,٢٥
متوسطة	١٧٦ـ ٢,٥٠
ضعيفة	١,٠ـ ١,٧٥

الأساليب الإحصائية

لمعالجة بيانات الدراسة استخدمت الباحثة الأساليب الإحصائية التالية:

التكرارات والنسب المئوية، والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات محاور الاستبانة، لترتيب أجابا أفراد الدراسة على عبارات الاستبانة، ومعامل ارتباط "بيرسون" لقياس العلاقات وصدق الاستبانة، ومعامل ثبات "ألفا كرونباخ" لقياس ثبات الاستبانة.

المرحلة الثانية: جمع البيانات النوعية:

اعتمدت المرحلة الثانية على المقابلة شبه المنظَّمة، وهي أحد الأنواع الشائعة في البحث النوعي. وقد تم اختيار المقابلة مع كل عضو هيئة تدريس على حدة للتعرف بشكل واسع على وجهات نظرهم وتجربتهم حول الموضوع قيد الدراسة.

مجتمع الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في المرحلة الثانية من جميع أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، والبالغ عددهم (١٩٨) عضواً من أعضاء هيئة التدريس من الرجال والنساء، بناء على إحصائية كلية التربية خلال فترة إجراء الدراسة.

عينة الدراسة:

تكوَّن عينة الدراسة من مجموعة متجانسة مكونة من (٨) أعضاء هيئة التدريس من الذين شاركوا في الاستبانة، وقد تم اختيارهم قصدياً بناء على استعدادهم الشخصي للمشاركة والإجابة عن أسئلة الدراسة، ولخبرتهم الطويلة، ويرجح أن يقدموا معلومات أكثر عمق وفائدة في معالجة أسئلة الدراسة. كما تم حجب هوية أفراد المجتمع للحفاظ على سرية بياناتهم تماشياً مع الحقوق الأخلاقية الخاصة بالمشاركين في الدراسة.

أدوات الدراسة:

لجمع بيانات الجزء النوعي تم استخدام المقابلة شبه المنظمة، حيث تم إجراء المقابلة مع كل عضو هيئة تدريس على حدة للتعرف بشكل واسع على وجهات نظرهم وتجربتهم حول الموضوع قيد الدراسة وفقاً ل (Gray (2014، وقد تم اختيار هذا النوع من المقابلات لمرونته وتحفيزه المشاركين لإعطاء إجابات ذات عمق أكبر حول مواقفهم تجاه موضوع الدراسة، ويقيم خبراتهم نحوها، وتفضيلاتهم لها، والتي لا يمكن جمعها بطريقة أخرى، وقد بُنيت أسئلة المقابلة في صورتها الأولية وفق محاور الدراسة، واستناداً إلى نتائج الاستبانة (الجزء الكمي)؛ وتضمنت أسئلة مفتوحة، تُطرح بشكل منفرد على كل فرد من أفراد المجتمع مع التقيد بالترتيب والصياغة نفسه، والسماح للمشارك ليعبر بلغته الخاصة عن الأسباب الكامنة وراء النتائج الكمية من واقع تجربته ورأيه الشخصي.

تحليل البيانات:

تم استخدام طريقة التحليل الموضوعي من خلال ست مراحل كما وضحها براون وكلارك (Braun &Clark, 2006):

يتم في المرحلة الأولى" التآلف مع البيانات" وهي قراءة النصوص مرات عديدة حتى تصبح مألوفة للباحثة، مع التركيز على النقاط المهمة وكتابة ملاحظات موجزة.

- هذه المرحلة تقوم على الترميز الأولي حيث تتم تطوير الملاحظات التي عملها في الخطوة الأولى وترميزها وعمل موضوعات واسعة للبيانات المهمة.
- أما في المرحلة الثالثة يتم جمع العبارات المتشابهة في الترميز الأولي ووضعها تحت الموضوعات الرئيسة.
- في المرحلة الرابعة تتم مراجعة الموضوعات الرئيسة والعبارات التي تحتها؛ وذلك للمزيد من التأكد.
- أما تسمية الموضوعات فتتم في المرحلة الخامسة، والتأكد من أن جميع العبارات تعكس مُسمى الموضوع.
- في المرحلة السادسة والأخيرة يتم كتابة التقرير الذي يستعرض نتائج تحليل البيانات النوعية، باستخدام العبارات المختلفة التي وردت في المقابلة؛ وذلك لإقناع القارئ بصحة التحليل المطروح.

المصداقية:

هي مستوى الثقة في البيانات والنتائج؛ وذلك لضمان جودة البحث النوعي (Lincoln & Guba,1985) كذلك عرّفها العبد الكريم (٢٠١٩) بأنها: "مصطلح يقابل مصطلح الصدق الداخلي في البحث الكمي، وهو ما يعني أن الاختبار يقيس ما وضع لقياسه".

ومن أجل ذلك اعتمدت الباحثة مجموعة من الطرق لإثبات المصداقية، على النحو الآتي: تم اختيار المشاركين بناء على رغبتهم الكاملة بالمشاركة، وتشجيعهم على الصراحة في المعلومات المقدمة، مع التأكيد على خصوصية المعلومات، وأن لهم كامل الحرية في عدم المشاركة أو عدم الرغبة في الإجابة عن الأسئلة.

كما تم التأكيد على أن لهم الحق المطلق في الانسحاب من المقابلة متى ما أرادوا ذلك دون تقديم تبرير، كذلك اعتمدت الباحثة وسائل وأدوات تعزز الصدق، كإعادة عرض المقابلة كتابياً بعد تفريغها على المشاركين.

الاعتمادية:

هي مصطلح مقابل لما يُسَّمى " الثبات" في الدراسات الكمية، وتعني أنه لو تمت إعادة تطبيق الاختبار في نفس الظروف ستظهر نتائج مشابهة (العبد الكريم،٢٠١٩)، لذلك حرصت الباحثة على مقابلة اثنين من أعضاء هيئة التدريس كعينة استطلاعية، وبعد أسبوعين تميت إعادة المقابلة مع الأعضاء نفسيهما، تلا ذلك إجراء مقارنة لنتائج المقابلة الأولى مع نتائج المقابلة الثانية، ومطابقة الإجابات والمعلومات التي وردت في كلتا المقابلتين، ووجد أنهما متطابقتان بدرجة ٩٢٪، وهذا يعني أن الأداة تتميز بثبات عالٍ في إجراءات المقابلة.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

السؤال الأول: ما انعكاسات فلسفة الجامعة المتجددة على جودة الأداء التدريسي؟

وللإجابة على هذا السؤال ولمعرفة انعكاسات فلسفة الجامعة المتجددة على جودة الأداء التدريسي تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب حسب المتوسط الحسابي، كما هو موضح فيما يلي:

جدول ٤

انعكاسات فلسفة الجامعة المتجددة على جودة الأداء التدريسي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

البُعد	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب ضمن المبدأ	الترتيب ضمن المحور	درجة التحقق
مبدأ الشفافية	تعزيز شعور أعضاء هيئة التدريس بالرضا الوظيفي من خلال مراعاة العدل في توزيع العبء التدريسي بينهم والإفصاح عنها بشفافية.	٣,٦٣	٠,٦٥	٣	١	عالية جدا
	إيجاد آلية واضحة لتقويم مخرجات التعليم الجامعي والإفصاح عن كفاءة نظامها	٣,٦٠	٠,٦٦	٢	٢	عالية جدا
	إيجاد نظام واضح ومعلن لربط حوافز أعضاء هيئة التدريس بتقويم الأداء التدريسي	٣,٥٥	٠,٧٤	١	٣	عالية جدا
	المتوسط العام للمحور	٣,٥٩	٠,٦٦			عالية جدا
مبدأ المشاركة	إشراك الكفاءات من أكاديميي الجامعات لصناعة القرارات والتخطيط لتطوير التعليم	٣,٦٤	٠,٦٣	١	١	عالية جدا
	إشراك الكفاءات من أعضاء هيئة التدريس لإيجاد نظام شامل للمراقبة المستمرة لجودة التعليم	٣,٦٣	٠,٦٥	٢	٢	عالية جدا
	تفعيل المجالس الطلابية لإشراك الطلاب في صنع القرارات الأكاديمية	٣,٥٨	٠,٦٦	٣	٣	عالية جدا
	المتوسط العام للمحور	٣,٦٢	٠,٦٢			عالية جدا
مبدأ المرونة	اعتماد نظام مرن يسمح لعضو هيئة التدريس اختيار الاستراتيجية المناسبة له	٣,٧٠	٠,٤٦	٣	١	عالية جدا
	إيجاد نظام مرن يسمح للدمج بين التعليم الحضوري والتعليم الإلكتروني	٣,٦٣	٠,٦٥	١١١١	٢	عالية جدا
	تطبيق المرونة في أوقات المحاضرات ليتيح لعضو هيئة التدريس المشاركة في برامج تطوير الجامعات	٣,٦٢	٠,٦٨	٢٢٢٢	٣	عالية جدا
	المتوسط العام للمحور	٣,٦٥	٠,٥٧			عالية جدا
	المتوسط العام للبُعد	**٣,٦٢**	**٠,٥٩**			**عالية جدا**

بقراءة الجدول (٤) يتضح من الجدول السابق أن مبدأ (المرونة) جاءت في الترتيب الأول بين بقية المبادئ في مستوى انعكاسه على جودة الأداء التدريسي بمتوسط حسابي (٣,٦٥) وانحراف معياري (٠,٥٧)، يليه في الترتيب مبدأ (المشاركة) ثم مبدأ (الشفافية)، ويعزى ذلك إلى أن ضمان جودة الأداء في التدريس وفي تقويم مخرجاتها يتطلب إيجاد نظام مرن في الإجراءات التي تتم من خلالها عملية التدريس.

كما يتضح أن المتوسط الحسابي لدرجة تحقق عبارات مبدأ الشفافية يتراوح ما بين (٣,٥٥ – ٣,٦٣) وهي متوسطات تقابل درجة التحقق (عالية جدًا)، والمتوسط الحسابي لدرجة تحقق عبارات مبدأ المشاركة، يتراوح ما بين (٣,٥٨ – ٣,٦٤) وهي متوسطات تقابل درجة التحقق (عالية جدًا).

أما المتوسط الحسابي لدرجة تحقق عبارات مبدأ المرونة يتراوح ما بين (٣,٦٢ – ٣,٧٠) وهي متوسطات تقابل درجة التحقق (عالية جدًا)، وهي مرتبة تنازليًا حسب المتوسط الحسابي كما يأتي:

مبدأ الشفافية: جاءت العبارة (تعزيز شعور أعضاء هيئة التدريس بالرضا الوظيفي من خلال مراعاة العدل في توزيع العبء التدريسي بينهم والإفصاح عنها بشفافية) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣,٦٣) وانحراف معياري (٠,٦٥).ومن استطلاع الجدول السابق يظهر أن العبارة التي نصها (إيجاد آلية واضحة ومعلنة لتقويم مخرجات التعليم الجامعي والإفصاح عن كفاءة نظامها) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٣,٦٠) وانحراف معياري (٠,٦٦) وهذه النتيجة أثبتت أن هناك ارتباطا وثيقا بين العدل والشفافية في الإجراءات التي تتم من خلالها عملية التدريس وجودة مخرجات التعلم، وفي هذا السياق نفسه، ترى الباحثة من خلال خبرتها في الجامعة أن هذه النتيجة غير مستغربة؛ وفسرت ذلك بأن العدل والشفافية مع أعضاء هيئة التدريس؛ يُعزز الشعور بالرضا الوظيفي وينعكس على جودة الأداء ، وقد ذُكر في الإطار النظري للدراسة الحالية إن عدم الوضوح في التوجهات والأهداف مع العاملين يقلل من روح الانتماء للمؤسسة (الراشدة،٢٠٠٧). لذا الشفافية بين القيادات والعاملين تحت إدارتهم، وإيضاح المعلومات يعزز الولاء لدى العاملين، ويزيد من إنتاجيتهم، ويشد هممهم حين يعرفون كل شيء عنها باعتبار أنهم أجزاء من هذه المؤسسة وهذا حقهم (الراشدة، ٢٠٠٧)، كما أكدت النتيجة دراسة القرني (٢٠٢٠) التي توصلت إلى وجود تأثير مباشر لتطبيق الشفافية في التدريس على جودة الأداء في الجامعات السعودية لتحقيق رؤية ٢٠٣٠.وعلى مستوى المبدأ ذاته احتلت هذه العبارة (إيجاد نظام واضح ومعلن لربط حوافز أعضاء هيئة التدريس بتقويم الأداء التدريسي) المرتبة الثالثة والأخيرة بمتوسط حسابي (٣,٥٥) وانحراف معياري (٠,٧٤). ويتضح من خلال النظر إلى قيم الانحراف المعياري وهو مقدار تشتت استجابات أفراد العينة عن المتوسط الحسابي لكل عبارة تنحصر بين (٠,٦٥، ٠,٧٤).

مبدأ المشاركة: جاءت العبارة (إشراك الكفاءات من أكاديميي الجامعات لصناعة القرارات والتخطيط لتطوير التعليم) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣,٦٤) وانحراف معياري (٠,٦٣). ويظهر كذلك من الجدول السابق أن العبارة (إشراك الكفاءات من أعضاء هيئة التدريس لإيجاد نظام شامل للمراقبة المستمرة لجودة التعليم) جاءت في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٣,٦٣) وانحراف معياري (٠,٦٥). ويعزى ذلك إلى أن مشاركة عضو هيئة التدريس في الأنظمة والقرارات التي تخص التدريس؛ يعزز الشعور بالرضا، ويزيد من الانتماء للجامعة، ويُسهم في جودة الأداء، ومن خلال خبرة الباحثة فإن النتيجة منطقية وملامسة للواقع، كما أكدت النتيجة دراسة محمد (٢٠١٤) التي توصلت إلى أهمية تفعيل التعاون الأكاديمي للارتقاء بالجامعة). ومن قراءة الجدول ذاته يظهر أن العبارة التي نصها: (تفعيل المجالس الطلابية لإشراك الطلاب في صنع القرارات الأكاديمية) في المرتبة الثالثة والأخيرة بمتوسط حسابي (٣,٥٨) وانحراف معياري (٠,٦٦). وهذه النتيجة مُبررة؛ إذ لاحظت الباحثة –من خلال عملها– أن الطلاب لا يملكون الخبرة الكافية للاستفادة منهم في الوصول إلى مخرجات ذات جودة عالية.

مبدأ المرونة: جاءت العبارة (اعتماد نظام مرن يسمح لعضو هيئة التدريس اختيار الاستراتيجية المناسبة) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣,٧٠) وانحراف معياري (٠,٤٦)، ويعزى ذلك إلى أن لدى عضو هيئة التدريس الخبرة الكافية لاختيار الآلية المناسبة التي تُسهم في جودة المخرجات، وأكدت النتيجة دراسة الأشرم (٢٠١٦) التي توصلت

إلى أهمية منح رؤساء الأقسام المزيد من الصلاحيات التي تمكنهم من تحديث الأنظمة واللوائح بما يتناسب مع البيئة التنافسية. كما تشير بيانات الجدول السابق أن العبارة (إيجاد نظام مرن يسمح للدمج بين التعليم الحضوري والتعليم الإلكتروني) جاءت في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٣,٦٣) وانحراف معياري (٠,٦٥). يمكن أن تُفسر النتيجة بأن الدمج بين التعليم الإلكتروني والحضوري؛ يزيد من فرصة شمولية التعليم وجودة الأداء بأقل تكلفة. فيما جاءت العبارة التي تنص على أنه: (تطبيق المرونة في أوقات المحاضرات ليتيح لعضو هيئة التدريس المشاركة في برامج تطوير وتحسين أداء الجامعات) في المرتبة الثالثة والأخيرة بمتوسط حسابي (٣,٦٢) وانحراف معياري (٠,٦٨)، وهذه النتيجة مُبررة؛ إذ لاحظت الباحثة –من خلال عملها–أن أوقات المحاضرات لا تُعد عائقا للمشاركة في مؤتمرات وبرامج وندوات تحسن أداء الجامعات.

السؤال الثاني: ما انعكاسات فلسفة الجامعة المتجددة على جودة البحث العلمي؟

وللإجابة على السؤال ولمعرفة انعكاسات فلسفة الجامعة المتجددة على جودة البحث العلمي تميت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب حسب المتوسط الحسابي، كما هو موضح فيما يلي:

جدول٥

انعكاسات فلسفة الجامعة المتحددة على جودة البحث العلمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

البُعد	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب ضمن المبدأ	الترتيب ضمن المحور	درجة التحقق
مبدأ الشفافية	إفصاح الجامعات عن الحوافز والمكافآت المترتبة على اعتماد معايير التجديد في البحوث العلمية	٣,٦٨	٠,٥٩	٢	١	عالية جداً
	اعتماد شفافية التعاطي مع المشكلات الحقيقية التي يعاني منها المجتمع المحيط وتوجيه بحوث علمية نحوها	٣,٦٥	٠,٦١	١	٢	عالية جداً
	التزام معايير اختيار منافسة ومفصح عنها بشفافية لاستقطاب أعضاء هيئة التدريس ذي القدرات الابتكارية	٣,٦٢	٠,٦٧	٣	٣	عالية جداً
	المتوسط العام للمحور	٣,٦٥	٠,٦٠			عالية جداً
مبدأ المشاركة	عقد شراكات متنوعة مع القطاع الخاص لإنشاء مراكز بحثية متخصصة	٣,٦٣	٠,٦٥	١	١	عالية جداً
	مشاركة نتائج البحوث العلمية وطرحها للمناقشة مع أصحاب المصلحة	٣,٦١	٠,٦٦	٢	٢	عالية جداً
	تخصص الجامعة نقاطا أكثر للأبحاث البينية المشتركة في الدعم والترقيات	٣,٥٩	٠,٧٠	٣	٣	عالية جداً
	المتوسط العام للمحور	٣،٦١	٠،٦٥		عالية جدًا	
مبدأ المرونة	تبني الجامعة استراتيجية مرنة للتنوع في مصادر تمويل البحث العلمي	٣,٦٢	٠,٦٤	٣	١	عالية جداً
	إيجاد نظام مرن لتقييم عضو هيئة التدريس والطلاب بناء على مساهمتهم الحقيقية والجيدة في البحوث العلمية	٣,٦٠	٠,٦٧	١١١ ١	٢	عالية جداً
		٣,٥٦	٠,٧٦	٢	٣	عالية جداً

البُعد	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب ضمن المبدأ	الترتيب ضمن المحور	درجة التحقق
	اعتماد إجراءات مرنة للانفتاح على جامعات العالم المتقدمة واتساع نطاق المشاركة في تداول المعرفة					
	المتوسط العام للمحور	٣،٦٦	٠،٦٦			عالية جداً
المتوسط العام للبُعد		**٣،٦٢**	**٠,٦٢**			**عالية جداً**

بقراءة الجدول (٥) يتضح من الجدول السابق أن مبدأ (الشفافية) جاءت في الترتيب الأول بين بقية المبادئ في مستوى انعكاسه على جودة البحث العلمي بمتوسط حسابي (٣,٦٥) وانحراف معياري (٠,٦٠)، يليه في الترتيب مبدأ (المشاركة) ثم مبدأ (المرونة)، ويعزى ذلك إلى أن الشفافية في الحوافز الإجراءات والمعايير التي تُحكَّم من خلالها البحوث العلمية؛ يؤثر على جودته.

كما يتضح أن المتوسط الحسابي لدرجة تحقق عبارات مبدأ الشفافية، تتراوح ما بين (٣,٦٢ – ٣,٦٨) وهي متوسطات تقابل درجة التحقق (عالية جدًا)، أما بالنسبة للمتوسط الحسابي لدرجة تحقق عبارات مبدأ المشاركة، تتراوح ما بين (٣,٥٩ – ٣,٦٣) وهي متوسطات تقابل درجة التحقق (عالية جدًا).

أما المتوسط الحسابي لدرجة تحقق عبارات مبدأ المرونة، تتراوح ما بين (٣,٥٦ – ٣,٦٢) وهي متوسطات تقابل درجة التحقق (عالية جدًا). وهي مرتبة تنازليًا حسب المتوسط الحسابي كما يأتي:

مبدأ الشفافية: جاءت العبارة (الإفصاح عن الحوافز والمكافآت المترتبة على اعتماد معايير التجديد في البحوث العلمية) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣,٦٨) وانحراف معياري (٠,٥٩). هذه النتيجة تُثبت أن البحوث العلمية تواجه مشكلا وتحديات تُعد عائقا أمام أي حركة إصلاح أو تجديد. كما تشير بيانات الجدول السابق أن العبارة (اعتماد شفافية التعاطي مع المشكلات الحقيقية التي يعاني منها المجتمع المحيط وتوجيه بحوث علمية نحوها) جاءت في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٣,٦٥) وانحراف معياري (٠,٦١). فيما جاءت العبارة التي تنص على أن (التزام معايير اختيار منافسة ومفصح عنها بشفافية لاستقطاب أعضاء هيئة التدريس ذي القدرات الابتكارية) في المرتبة الثالثة والأخيرة بمتوسط حسابي (٣,٦٢) وانحراف معياري (٠,٦٧)، ويعزى ذلك إلى أن غالبية أعضاء هيئة التدريس لديهم العلم والخبرة التي تُمكنهم من الإبداع والابتكار، إلا أن تفضيل استمرار الممارسات التقليدية في البحوث العلمية قد يكون ناتجا عن ضعف روح المبادرة والابتكار لدى الأعضاء ذوات الكفاية.

مبدأ المشاركة: جاءت العبارة (عقد شراكات متنوعة مع القطاع الخاص لإنشاء مراكز بحثية متخصصة) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣,٦٣) وانحراف معياري (٠,٦٥). كما تشير بيانات الجدول السابق أن العبارة (مشاركة نتائج البحوث العلمية وطرحها للمناقشة مع أصحاب المصلحة) جاءت في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٣,٦١) وانحراف معياري (٠,٦٦). تؤكد نتاج العبارات على أهمية الشراكة والتعاون مع القطاع الخاص أو أصحاب المصلحة لتوجيه البحوث العلمية نحو تنمية وتطوير المجتمع، وفي السياق نفسه تنسجم النتيجة الخاصة بمشاركة نتائج البحوث

مع أصحاب المصلحة مع دراسة عبد الحسيب (٢٠٢٠) التي توصلت إلى أن (الإشراف المشترك) بين الجامعات وخبراء المؤسسات المجتمعية؛ يحقق الجودة في مخرجاتها البحثية. فيما جاءت العبارة التي تنص على (تخصص الجامعة نقاط أكثر للأبحاث البينية المشتركة في الدعم والترقيات) في المرتبة الثالثة والأخيرة بمتوسط حسابي (٣,٥٩) وانحراف معياري (٠,٧٠)، ويفسر ذلك بضعف الوعي بجودة مخرجات الأبحاث البينية المشتركة.

مبدأ المرونة: جاءت العبارة (تبني الجامعة استراتيجية مرنة للتنوع في مصادر تمويل البحث العلمي) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣,٦٢) وانحراف معياري (٠,٦٤). كما تشير بيانات الجدول السابق أن العبارة (إيجاد نظام مرن لتقييم عضو هيئة التدريس والطلاب بناء على مساهمتهم الحقيقية والجيدة في البحوث العلمية) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٣,٦٠) وانحراف معياري (٠,٦٧) وتُثبت النتائج أن التجديد المستمر يتطلب إعادة النظر بفلسفة التعليم الجامعي التقليدي، واستبداله بنظام أكثر مرونة، وهذا ما أكدته نتيجة دراسة جبرين (٢٠١٨) التي توصلت إلى أهمية امتلاك الجامعات نظاماً مرناً وفق فلسفة الجامعة المتجددة والتخلي عن النمط التقليدي. فيما جاءت العبارة التي تنص على أن (اعتماد إجراءات مرنة للانفتاح على جامعات العالم المتقدمة واتساع نطاق المشاركة في تداول المعرفة) في المرتبة الثالثة والأخيرة بمتوسط حسابي (٣,٥٦) وانحراف معياري (٠,٧٥).

السؤال الثالث: ما انعكاسات فلسفة الجامعة المتجددة على جودة خدمة المجتمع؟

للإجابة على هذا السؤال ولمعرفة انعكاسات فلسفة الجامعة المتجددة على جودة خدمة المجتمع تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب حسب المتوسط، كما هو موضح فيما يلي:

جدول ٦

انعكاسات فلسفة الجامعة المتحددة على جودة خدمة المجتمع من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

البُعد	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب ضمن المبدأ	الترتيب ضمن المحور	درجة التحقق
مبدأ الشفافية	اعتماد الجامعة آلية واضحة ومعلنة لرؤيتها ورسالتها وإيصالها لكافة أفراد المجتمع المحلي	٣,٦٢	٠,٦٣	٢	١	عالية جدا
	اعتماد الجامعة آلية واضحة لتقييم المجتمع المحلي جودة وكفاية البرامج الموجهة لهم	٣,٦١	٠,٦٣	١	٢	عالية جدا
	تضمين تقويم أداء الجامعة الوظيفي رضى المستفيدين	٣,٥٩	٠,٦٦	٣	٣	عالية جدا
	المتوسط العام للمحور	٣،٦١	٠،٦٢		عالية جدا	
مبدأ المشاركة	إشراك الجامعة ممثلون من المجتمع المحلي في وضع خطط البرامج والخدمات الموجهة لهم	٣,٦٣	٠,٦١	٢	١	عالية جدا
	إشراك الجامعة لكافة التخصصات في تحديث برامجها باستمرار	٣,٦٣	٠,٦٢	١	٢	عالية جدا
	إشراك القطاع الخاص وتحفيزه للمشاركة في تمويل الجامعات	٣،٦٣	٠،٦٢	٣	٣	عالية جدا
	المتوسط العام للمحور	٣,٦٣	٠,٥٩		عالية جدًا	

البُعد	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب ضمن المبدأ	الترتيب ضمن المحور	درجة التحقق
مبدأ المرونة	إيجاد نظام مرن للتخلص من ثقافة العزلة المهنية السائدة في الجامعات السعودية	٣,٦٤	٠,٦٣	٢	١	عالية جدا
	إيجاد نظام مرن يسمح بتحديد نواتج التعلم وقياسها باستمرار	٣,٦٢	٠,٦٢	١	٢	عالية جدا
	إيجاد إدارة لا مركزية تمتاز بالمرونة التنظيمية	٣,٥٨	٠,٦٨	٣	٣	عالية جدا
	المتوسط العام للمحور	٣,٦١	٠,٦١		عالية جدا	
	المتوسط العام للبُعد	**٣،٦٢**	**٠,٦٠**		**عالية جدا**	

بقراءة الجدول (٦) يتضح من الجدول السابق أن مبدأ (المشاركة) جاءت في الترتيب الأول بين بقية المبادئ في مستوى انعكاسه على جودة خدمة المجتمع (٣,٦٣) وانحراف معياري (٠,٥٩)، يليه في الترتيب مبدأ (المرونة) ثم مبدأ (الشفافية)، وتُثبت النتيجة أن تفعيل الشراكة بين الجامعات ومؤسسات المجتمع لخدمة المجتمع، له انعكاس إيجابي على جودة الخدمات المقدمة للمجتمع. كما يتضح أن المتوسط الحسابي لدرجة تحقق عبارات مبدأ الشفافية، تتراوح ما بين (٣,٥٩ – ٣,٦٢) وهي متوسطات تقابل درجة التحقق (عالية جدًا)، أما المتوسط الحسابي لدرجة تحقق عبارات مبدأ المشاركة بلغ (٣,٦٣).

والمتوسط الحسابي لدرجة تحقق عبارات مبدأ المرونة، تتراوح ما بين (٣,٥٨ – ٣,٦٤) وهي متوسطات تقابل درجة التحقق (عالية جدًا)، وهي مرتبة تنازليًا حسب المتوسط الحسابي كما يأتي:

مبدأ الشفافية: جاءت العبارة (اعتماد الجامعة آلية واضحة ومعلنة لرؤيتها ورسالتها وإيصالها لكافة أفراد المجتمع المحلي) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣,٦٢) وانحراف معياري (٠,٦٣). وتُثبت هذه النتيجة أهمية تبني سياسات للانتقال من دورها التقليدي إلى دور أكثر وضوح وأفضل إنتاجية علمية وأوسع في خدمة المجتمع، وفي السياق نفسه تنسجم النتيجة مع دراسة القرني (٢٠٢٠) التي أكدت تحقيق متطلبات رؤية ٢٠٣٠ تتطلب تبني معايير لقياس مستوى الشفافية في الجامعات السعودية. كما تشير بيانات الجدول السابق أن العبارة (اعتماد الجامعة آلية واضحة لتقييم المجتمع المحلي جودة وكفاية البرامج الموجهة لهم) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٣,٦١) وانحراف معياري (٠,٦٣). فيما جاءت العبارة التي تنص على أنه (تضمين تقويم أداء الجامعة الوظيفي رضى المستفيدين في سوق العمل) في المرتبة الثالثة والأخيرة بمتوسط حسابي (٣,٥٩) وانحراف معياري (٠,٦٦)، وتؤكد النتيجة أن رضى المستفيدين لا يُعد معيارا دقيقا للتقويم؛ فعدم الرضا قد يكون ناتجا عن أسباب أخرى.

مبدأ المشاركة: جاءت العبارة (إشراك الجامعة ممثلين من المجتمع المحلي في وضع خطط البرامج والخدمات الموجهة لهم) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣,٦٣) وانحراف معياري (٠,٦١). كما تشير بيانات الجدول السابق أن العبارة (إشراك الجامعة لكافة التخصصات في تحديث برامجها باستمرار) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٣,٦١)

وانحراف معياري (٠,٦٣)،وتُثبت هذه النتيجة أن التخصصات البينية ودمج المسارات، تمكن الجامعة من حل مشكلات لا يمكن حلها من خلال تخصص واحد، وأكدت النتيجة دراسة مها الفاضل (٢٠١٥) التي توصلت إلى أن خدمة الجامعات الأردنية للمستفيدين تتطلب الاعتماد على المشاركة (روح الفريق).كما جاءت العبارة (إشراك القطاع الخاص وتحفيزه للمشاركة في تمويل الجامعات) في نفس المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٣,٦١) وانحراف معياري (٠,٦٢) لكل منهما.

مبدأ المرونة: جاءت العبارة (إيجاد نظام مرن للتخلص من ثقافة العزلة المهنية السائدة في الجامعات) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣,٦٤) وانحراف معياري (٠,٦٣).كما تشير بيانات الجدول السابق أن العبارة (إيجاد نظام مرن يسمح بتحديد نواتج التعلم وقياسها باستمرار) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٣,٦٢) وانحراف معياري (٠,٦٢) ويعزى ذلك إلى أن ضعف الجامعات لا يعود للنقص في عدد العاملين أو في الكفاءات، وإنما ناتج للأنظمة التقليدية التي تفتقر للمرونة ، وتُثبت ذلك نتيجة دراسة مها الفاضل (٢٠١٥) التي توصلت إلى أهمية المرونة في الاستجابة للقرارات الجديدة والسريعة في الجامعات الأردنية. فيما جاءت العبارة التي تنص على أنه (إيجاد إدارة لا مركزية تمتاز بالمرونة التنظيمية) في المرتبة الثالثة والأخيرة بمتوسط حسابي (٣,٥٨) وانحراف معياري (٠,٦٨).

السؤال الرابع: ما وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس حول نتائج انعكاسات فلسفة الجامعة المتجددة على جودة أداء الجامعات السعودية؟ تم التوصل إلى الإجابة من خلال إجراء مقابلات فردية مع مجموعة من المشاركين من أعضاء هيئة التدريس بهدف تفسير نتائج الجزء الكمي التي رأت الباحثة أهمية مناقشتها، إضافة إلى مناقشة بعض النقاط التي لفتت انتباه العينة، وفيما يأتي تفصيل ذلك:

ما يتعلق بالمحور الأول: (رأي أعضاء هيئة التدريس حول نتائج انعكاسات فلسفة الجامعة المتجددة على جودة الأداء التدريسي) بعد مناقشة أفراد الدراسة تباينت الآراء حول إمكانية أن تُسهم فلسفة الجامعة المتجددة في جودة الأداء التدريسي، أم أن فائدتها تقتصر فقط على الباحثين وأصحاب القرار، فمنهم من يرى أنها تقتصر على الباحثين وأصحاب القرار؛ وفسروا ذلك بأن عضو هيئة التدريس لا يناقش في نتائج الخريجين، واتخاذ القرارات الخاصة بتطوير التعليم استناداً إلى النتائج، وبالتالي فهو غير معني بها، أما من يرون أهميتها لتجويد التدريس فيؤكدون أن تطبيق معايير الجامعة المتجددة ممكن تفيد في تحديد جوانب الضعف لدى الطلاب، وتؤدي إلى تطوير الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس.

كما تباينت الآراء في إمكانية أن تُسهم **المرونة** في تحسين الأداء التدريسي. وتبين أن أغلب الإجابات أيدت النتيجة، حيث أيدت (ل ٤) أن احتياج الجامعات للتطوير أكبر من الجهود المبذولة نظراً للتغيرات العالمية المتسارعة والمستمرة في التعليم الجامعي، وبررت ذلك بعدم وجود منهجية وإجراءات واضحة للتطوير، إضافة إلى أن الاهتمام بنشر ثقافة التجديد في الجامعات ما يزال دون المأمول.

في حين أكد (ص٢) أن من أهم مقومات نجاح الجامعات وجود نظام مرن متجدد باستمرار ومبدع في إيجاد الحلول، وتتفق معه (هـ٣) حيث رأت أن التزام عضو هيئة التدريس بأوقات محاضرات محددة يُعد عائقاً لأي حركة إصلاح أو تجديد. كما أيدت (ح ٥) أن الجامعة العاجزة عن توفير التعليم للجميع تخاطر بمكانتها العلمية؛ لذا على الجامعات ضمان شمولية التعليم بإيجاد نظام مرن يسمح للدمج بين التعليم الحضوري والإلكتروني. أما (ع ٦) رأت أن المرونة تمكن عضو هيئة التدريس من إدخال الأفكار الجديدة المبتكرة في التعليم والتخلي عن الممارسات التقليدية.

كما تباينت الآراء بين مؤيد ومعارض في إمكانية أن تُسهم **الشفافية** في تحسين الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس، حيث أيدت (أ ٨) أن تعزيز الرضا الوظيفي لعضو هيئة التدريس من خلال العدل والشفافية في توزيع العبء التدريسي؛ له انعكاس إيجابي على استمرارية الإبداع والتجديد في الأداء، كما أكد (ص٢) أن الشفافية والوضوح في تقويم مخرجات التعليم الجامعي، وتقويم الأداء التدريسي؛ يزيد من فرصة التعرف على الفجوات في الأداء والعمل على سدها وتحسينها باستمرار.

وعلى الرغم من أن (ب ٧) تختلف مع النتيجة إلا أن تفسيرها يؤيد ما ذكره (ص٢) حيث رأت أن إتباع الشفافية في قياس وتحديد نواتج التعلم في الجامعات لمعرفة مكامن الخلل في ممارساتهم التدريسية؛ يمكن عضو هيئة التدريس من مراجعة أساليب وطرق تدريسه وتقويمه، بينما (م١) تختلف مع النتيجة، وبررت ذلك بأن اعتماد الشفافية تُساعد على تحسين الأداء التدريسي إلا أنه لا يمكن الجزم بأنها السبب في جودة المخرجات التعليمية، بل هناك عوامل أخرى تلعب دوراً في النتائج، ومنها: الأسرة، وغيرها.

كما نوقش أفراد الدراسة في إمكانية أن تُسهم **المشاركة** في تحسين الأداء التدريسي، وتباينت الآراء بين مؤيد ومعارض؛ حيث أيد (ص٢) أن مشاركة الكفاءات من أكاديميي الجامعات في صناعة القرارات والتخطيط لتطوير المناهج، وإضافة تخصصات جديدة، وتقويم جودة التعليم الجامعي؛ يساعد على إدخال الأفكار المبتكرة في التعليم، والوقوف على مواطن الضعف في الوقت المناسب وتحسينها باستمرار. أما (م١) أرجعت تأييد النتيجة إلى أهمية تفعيل المجالس الطلابية لإشراك الطلاب في صنع القرارات الأكاديمية بما يرقى مع تطلعاتهم؛ وبررت ذلك بأنه يزيد من فرصة الوصول إلى مخرجات ذات جودة عالية تحقق رضا المستفيدين وتلبي احتياجاتهم المستقبلية. بينما (ل ٤) لا تتفق مع النتيجة، وفسرت ذلك بأن الطلاب لا يملكون الخبرة الكافية للاستفادة منهم في الوصول إلى مخرجات ذات جودة عالية.

ما يتعلق بالمحور الثاني: (رأي أعضاء هيئة التدريس حول نتائج انعكاسات فلسفة الجامعة المتجددة على جودة البحث العلمي) جرت مناقشة أفراد الدراسة في النتائج الكمية الخاصة بإمكانية أن تُسهم **الشفافية** في تحسين الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس، وتبين أن أغلب الإجابات أيدت النتيجة، حيث أيدت ا(ح٥) أن الاهتمام بنشر ثقافة التجديد في البحوث العلمية لا يزال دون المأمول، وهذا ما أكدته (هـ٣) عندما فسرت سبب ضعف تطوير البحوث العلمية وتفضيل استمرار الممارسات التقليدية، قد يكون ناتجا عن التعصب للرأي، أو خوفاً من المبادرات

والخطأ، وضعف روح المبادرة والابتكار لدى الأعضاء ذوات الكفاية بينما رأى (ص٢) أن الجهود التطويرية للبحث العلمي في الجامعات السعودية لا زال يواجه العديد من المشاكل والتحديات، الأمر الذي يستوجب تحديد الصعوبات التي تعيق وتضعف فاعليته، ورسم التوجهات الاستراتيجية لتطويره، لذا أكدت(م١) على أهمية الإفصاح عن الحوافز والمكافآت المترتبة على اعتماد معايير التجديد في البحوث العلمية، وعن معايير استقطاب أعضاء هيئة التدريس ذي القدرات الابتكارية؛ لأنه يحفز على استيفاء تلك المعايير والتخلي عن الممارسات التقليدية في البحوث العلمية.

في حين أرجع (ع٦) سبب تأييد النتيجة إلى أن استقطاب طلاب وباحثين على علم ووعي بثقافة ريادة الأعمال؛ يساعد على التفاعل الإيجابي مع التغيير والوصول إلى المشاركة في المنافسات العلمية المحلية والعالمية. أما (ح٥) رأت أن اعتماد الشفافية في التعاطي مع المشكلات الحقيقية التي يعاني منها المجتمع المحيط وتوجيه بحوث علمية نحوها؛ يمكن الجامعة من تقديم حلول عملية ومقبولة لتلك المشكلات.

كما تبين أن أغلب الإجابات أيدت إمكانية أن تُسهم **المشاركة** في تحسين البحث العلمي. حيث أيدت (ل ٤) أن الجامعات تخاطر بمكانتها العلمية لاتباعها أساليب تقليدية عاجزة عن توفير المعلومات والمعرفة في متناول الجميع، إضافة إلى أن ثقافة العزلة المهنية السائدة في الجامعات السعودية واعتقادها إنها منظمة لا يجب التدخل فيها ولا يجب المشاركات معها؛ يُعد عائقاً لأي حركة إصلاح أو تجديد في البحوث العلمية.

وأكدت على الجامعات ضرورة عقد الاجتماعات لتبادل الخبرات بين الأساتذة والباحثين فيها وفي الجامعات العالمية المناظرة لتطويرها. بينما أرجع (ص٢) سبب تأييد النتيجة إلى أن عقد شراكات متنوعة مع القطاع الخاص لإنشاء مراكز بحثية متخصصة، ومشاركة نتائج البحوث العلمية؛ يمكن الجامعة من توافر إمكانات عالية وحوافز مجدية لامتلاك قدرات تنافسية تساعدها على معالجة أوجه القصور في البحوث الجامعية واستمرارية التحسين في الأداء.

وتتفق أغلب الإجابات على أن المتغيرات العالمية في مجال العلوم والأبحاث تحتم على الجامعات السعودية تحقيق التكامل المعرفي لدى الباحثين من خلال التوجه نحو الدراسات والتخصصات البينية، لذا رأت (م١) أن تخصيص نقاط أكثر للأبحاث البينية المشتركة في الدعم والترقيات؛ يساعد على أن تكون الأولوية للبحوث الجماعية.

كما نوقش أفراد الدراسة في إمكانية أن تُسهم **المرونة** في تحسين البحث العلمي. وتبين أن أغلب الإجابات أيدت النتيجة، حيث أيدت (أ ٨) أن السرعة والمرونة في الإجراءات الإدارية المتبعة في البحث العلمي؛ يزيد من فرصة استيفاء معايير التجديد في البحوث العلمية.

أما (ب ٧) أكدت أن المرونة في تقييم عضو هيئة التدريس والطلاب بناء على مساهمتهم الحقيقية والجيدة في البحوث العلمية، يحفز على تكثيف الجهود للمشاركة فيها مع التحسين المستمر لتلك المشاركة. وإن اعتماد إجراءات مرنة للانفتاح على جامعات العالم المتقدمة واتساع نطاق المشاركة في تداول المعرفة؛ يزيد من فرصة استيفاء معايير

التجديد في البحوث العلمية والوصول للعالمية. بينما أرجعت (ح٥) سبب تأييد النتيجة إلى أهمية تبني استراتيجية مرنة للتنوع في مصادر تمويل البحث العلمي؛ لتطوير الجامعات وفق فلسفة الجامعة الجديدة.

ما يتعلق بالمحور الثالث: (رأي أعضاء هيئة التدريس حول نتائج انعكاسات فلسفة الجامعة المتجددة على جودة خدمة المجتمع) جرت مناقشة أفراد الدراسة في إمكانية أن تُسهم **المشاركة** في تحسين خدمة البحث العلمي. وتبين أن أغلب الإجابات أيدت النتيجة، حيث أكد (ص٢) أن الجامعات تعتبر من أهم المؤسسات التعليمية التي يلقى على عاتقها الكثير من المسؤوليات فإلى جانب التعليم والبحث العلمي تضطلع بمهمة أخرى وهي خدمة المجتمع والذي يعتبر عنصراً هاماً وضرورياً لتقدم المجتمعات. وهذا ما دعي (ح٥) تؤكد على الجامعات بذل مزيداً من الجهود للتجديد والتغيير المستدام ومعالجة المشكلات التي تعوق العملية التنموية في أبعادها المختلفة.

بينما رأت (هـ٣) أن تحقيق ذلك يقتضي تطوير التركيب الداخلي للجامعات من سياسات ونظم تعليمية للوصول إلى تطوير خارجي يظهر في إنتاج الجامعات العلمي والمعرفي. كما تتفق أغلب الإجابات على أن ثقافة العزلة المهنية السائدة في الجامعات السعودية، سواء العزلة بين الجامعات، أو العزلة بين الأعضاء من تخصصات مختلفة، أو العزلة بين الجامعة والمجتمع، تُعد عائقاً لخدمة المجتمع وحل مشكلاته.

وهذا ما أكدته (ع٦) حيث رأت أن العزلة بين الجامعة والمجتمع عائدة لعدم الوعي بأهمية التكامل بين وظائف الجامعة، وعلى الجامعات نشر ثقافة التكامل بين الوظائف لتنمية المجتمع وحل مشكلاته، كما رأت أن دعم الأنشطة والبرامج في الجامعات واستمراريتها وفق متطلبات سوق العمل، يتطلب تحفيز القطاع الخاص على المشاركة في تمويل التعليم الجامعي.

في حين أرجعت (أ٨) السبب في تأييد النتيجة إلى أهمية إشراك الجامعة ممثلين من المجتمع المحلي في وضع خطط البرامج والخدمات الموجهة لهم، وإشراك كافة التخصصات في تحديث برامجها باستمرار؛ ليمكنهم من التخطيط بصورة أكثر واقعية وتأييد ومشاركة من ذات المجتمع وارتباط مخرجاتها بسوق العمل.

كما نوقش أفراد الدراسة في إمكانية أن تُسهم **المرونة** في تحسين خدمة المجتمع. وتبين أن أغلب الإجابات أيدت أنه على الرغم من وجود تحديات تُعد عائقاً أمام الإصلاح والتجديد إلا أنه يمكن معالجة ذلك من خلال تبني مبدأ المرونة التنظيمية، حيث رأت (ب ٧) أن إيجاد نظام مرن للتخلص من ثقافة العزلة المهنية السائدة في الجامعات؛ يوفر لمنسوبيها قواعد معرفية متجددة تلبي احتياجات سوق العمل.

أما (هـ ٣) أكدت أن إيجاد إدارة لا مركزية تمتاز بالمرونة التنظيمية تُعد من أهم مقومات نجاح التعليم؛ وتمكن الجامعة من التجديد المستمر في برامجها ووظائفها لتلبية احتياجات سوق العمل.

كما أيدت أغلب الإجابات أن إيجاد نظام مرن يسمح بتحديد نواتج التعلم وقياسها باستمرار، يمكن الجامعة من معالجة أوجه القصور في الجامعات واستحداث فروع وتخصصات جديدة لها صلة بالوظائف الأكثر طلباً في سوق العمل.

كما نوقش أفراد الدراسة في إمكانية أن تُسهم **الشفافية** في تحسين خدمة المجتمع. وتبين أن أغلب الإجابات أيدت النتيجة، من بينهم (م١) التي رأت أن اعتماد الجامعة آلية واضحة ومعلنة لرؤيتها ورسالتها وإيصالها لكافة أفراد المجتمع المحلي؛ يساعد على فهم كل الأطراف أدوارهم والعمل على أدائها بالشكل المطلوب، كما تتفق (ل ٤) معها، حيث رأت أن اعتماد الجامعة آلية واضحة في تقييم المجتمع لجودة وكفاية البرامج الموجهة لهم؛ يساعد على توافر أسس التخطيط السليم. في حين أرجعت(هـ٣) السبب في تأييد النتيجة إلى أن تضمين تقويم أداء الجامعة الوظيفي رضى المستفيدين في سوق العمل؛ يحفز الجميع على جودة الأداء وتحسين الميزة التنافسية بين الجامعات.

ملخص النتائج:

في ظل النقاش الجاري حول فلسفة الجامعة المتجددة المطبقة في الدول المتقدمة، وثبت نجاحها في تجويد أداء الجامعات، من المهم أن يكون هناك اهتمامات حول الكشف عن آراء أعضاء هيئة التدريس حول انعكاسات تطبيق فلسفة الجامعة المتجددة على جودة أداء الجامعات، وقد أكدت العديد من الدراسات أن التجديد المستمر للجامعات لها تأثير كبير على جودة أداء الجامعات، وضمان مواكبة المتغيرات العالمية المتسارعة، وقد صُنفت معظم الدراسات المرتكزات الأساسية التي تبنى عليها فلسفة الجامعة المتجددة إلى ثلاثة أقسام، المرونة ،والشفافية، والمشاركة، وركزت الدراسة الحالية على الكشف عن انعكاسات تطبيق فلسفة الجامعة المتجددة على جودة الوظائف الرئيسة للجامعات (الأداء التدريسي، البحث العلمي، خدمة المجتمع)، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الإمام.

وأشارت النتائج إلى أن أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الإمام يرون أن مبدأ (المرونة) جاءت في الترتيب الأول بين بقية المبادئ في مستوى انعكاسه على جودة الأداء التدريسي بمتوسط حسابي (٣,٦٥) وانحراف معياري (٠,٥٧)، يليه في الترتيب مبدأ (المشاركة) ثم مبدأ (الشفافية)، أما المتوسط الحسابي لدرجة تحقق عبارات مبدأ الشفافية يتراوح ما بين (٣,٥٥ – ٣,٦٣)، وهي متوسطات تقابل درجة التحقق (عالية جدًا)، والمتوسط الحسابي لدرجة تحقق عبارات مبدأ المشاركة، يتراوح ما بين (٣,٥٨ – ٣,٦٤) وهي متوسطات تقابل درجة التحقق (عالية جدًا)، والمتوسط الحسابي لدرجة تحقق عبارات مبدأ المرونة يتراوح ما بين (٣,٦٢ – ٣,٧٠) وهي متوسطات تقابل درجة التحقق (عالية جدًا) بدرجة (عالية جدًا).

وأظهرت نتائج الدراسة الحالية أن مبدأ (الشفافية) جاءت في الترتيب الأول بين بقية المبادئ في مستوى انعكاسه على جودة البحث العلمي بمتوسط حسابي (٣,٦٥) وانحراف معياري (٠,٦٠)، يليه في الترتيب مبدأ (المشاركة) ثم مبدأ (المرونة). ويتراوح المتوسط الحسابي لدرجة تحقق عبارات مبدأ الشفافية، تتراوح ما بين (٣,٦٢ – ٣,٦٨) وهي متوسطات تقابل درجة التحقق (عالية جدًا)، أما المتوسط الحسابي لدرجة تحقق عبارات مبدأ المشاركة، تتراوح ما بين (٣,٥٩ – ٣,٦٣) وهي متوسطات تقابل درجة التحقق (عالية جدًا) والمتوسط الحسابي لدرجة تحقق عبارات مبدأ المرونة، تتراوح ما بين (٣,٥٦ – ٣,٦٢) وهي متوسطات تقابل درجة التحقق (عالية جدًا).

كما أظهرت نتائج الدراسة الحالية أن مبدأ (المشاركة) جاءت في الترتيب الأول بين بقية المبادئ في مستوى انعكاسه على جودة خدمة المجتمع (٣,٦٣) وانحراف معياري (٠,٥٩)، يليه في الترتيب مبدأ (المرونة) ثم مبدأ (الشفافية)، والمتوسط الحسابي لدرجة تحقق عبارات مبدأ الشفافية، تتراوح ما بين (٣,٥٩ – ٣,٦٢) وهي متوسطات تقابل درجة التحقق (عالية جدًا). أما المتوسط الحسابي لدرجة تحقق عبارات مبدأ المشاركة بلغ (٣,٦٣) والمتوسط الحسابي لدرجة تحقق عبارات مبدأ المرونة، تتراوح ما بين (٣,٥٨ – ٣,٦٤) وهي متوسطات تقابل درجة التحقق (عالية جدًا).

توصيات الدراسة

من خلال نتائج الدراسة الحالية توصي الباحثة الجامعات بما يلي:

- أن تقوم الجامعة بتنمية الوعي الجمعي لدى منسوبيها بأهمية التحول لفلسفة الجامعة المتجددة لأنظمتها وإجراءاتها وانعكاس ذلك على جودة أدائها في مجالاتها المختلفة.
- تحديث كل الأنظمة واللوائح بالجامعات السعودية للتحول من الجامعة التقليدية للجامعة المتجددة؛ والتأكيد على المرتكزات التي تبنى عليها الفلسفة بشكل تتعاظم معها جودة أدائها لوظائفها الرئيسة.
- المتابعة التقويمية المستمرة من قبل القيادات بالكليات، وتنويع مصادر دخل الجامعة وعدم الاعتماد على التمويل الحكومي، والحرص على المشاركات العلمية في المنافسات المحلية والعالمية، بهدف تحقيق الجودة والتواجد على خريطة الجامعات العالمية المتميزة.
- تشجيع أعضاء الهيئة التعليمية في الجامعات السعودية على الاطلاع على نماذج متعددة من الجامعة المتجددة في الدول الأخرى، وتبادل المعارف والخبرات معهم لتحقيق القدرة التنافسية.
- تطوير الهيكل التنظيمي والإداري السائد في الجامعات السعودية لتتناسب مع التحديات المعاصرة التي تواجهها؛ من خلال امتلاك الجامعات للمرونة التنظيمية، والتحول نحو الإدارة اللامركزية لمنح الجامعات صلاحيات أكبر لمساعدتها على تحقيق القدرة التنافسية.
- التخلص من ثقافة العزلة السائدة في الجامعات السعودية؛ لذا توصي الدراسة بفتح مسارات متعددة التخصصات، وتشجيع العمل ضمن فرق بحثية بينية التخصصات.
- الاهتمام بتطبيق ممارسات الجودة والاعتماد الأكاديمي الخاصة بالحصول على التغذية الراجعة، حيث يفضل أن تكون أسلوباً متبعاً بشكل مستمر لتقييم البرنامج والممارسات بشكل دوري.

مقترحات الدراسة:

- متطلبات تفعيل فلسفة الجامعة المتجددة في الجامعات السعودية من وجهة نظر الخبراء.
- إجراء دراسة مقارنة للجامعات المطبقة لفلسفة الجامعة المتجددة في كلٍ من اليابان وكندا وإمكانية الإفادة منها في الجامعات السعودية.
- الانعكاسات الإيجابية على التزام الجامعات السعودية بمعايير الجودة النوعية على تحقيق القدرة التنافسي

المراجع:

الرؤوف، طارق عامر. (٢٠٠٨). القيادة التربوية ومهارات التعليم. القاهرة، دار العلوم النشر والتوزيع.

العنزي، فهد عواد. (٢٠١٤). *أثر المرونة الاستراتيجية في جودة أداء الجامعات. دراسة تطبيقية على شركة الطيران الكويتية* [رسالة ماجستير]. جامعة الشرق الأوسط.

سليمان، حسن حنان. (٢٠١٥). *القيادة التربوية*. عمان. دار أسامة للنشر والتوزيع.

أبو الوفاء، جمال محمد، وحسين، سلامه عبد العظيم؛ ونايل، سحر حسيني. (٢٠١٤). معوقات إصلاح التعليم الجامعي. *مجلة كلية التربية* (٢٥)، ١٤٧ -١٦٢.

أحمد، سلايمي، والسبتي، جريبي. (٢٠١٥). المرونة الاستراتيجية من النظرية التقليدية للاستراتيجية إلى نظرية الموارد قراءة فلسفية واقتراح نموذج متكامل. *مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية*، (٤٤)، ٨٣-١٠٤.

الأشرم، نجاح فارس. (٢٠١٦). درجة ممارسة رؤساء الأقسام في الجامعات الفلسطينية للمرونة الاستراتيجية وعلاقتها بفاعلية اتخاذ القرار لديهم. *رسالة ماجستير غير منشورة*. جامعة غزة.

آل ناصر، ناصر بن عبد الله. (٢٠٢٠). أثر تطبيق ضمان معايير الجودة والاعتماد في تطوير أداء الجامعات السعودية. مجلة مركز *جزيرة العرب للبحوث التربوية والإنسانية*، (١) , ٦.

تجاني، ربيعة. (٢٠١٦). حوكمة مؤسسات التعليم العالي. *رسالة ماجستير غير منشورة*، جامعة قاصدي مرباح ورقلة.

جبرين، ملاك محمد (٢٠١٨). *تطوير الجامعات السعودية في ضوء فلسفة الجامعة المتجددة-تصور مقترح*] رسالة دكتوراه غير منشور] . جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

الجبوري، عبد المحسن. (٢٠٠٦). *إدارة الموارد البشرية وجودة الأداء الجامعي*. دار النهضة. عمان.

حامد، نور الدين (٢٠١١). جودة التعليم كإستراتيجية لتطوير كفاءة أداء الجامعات. مجلة العلوم الإنسانية، (٢٢)، ٣٤١-٣٥٣

الراشدة، خلف سليمان. (٢٠٠٧). صناعة القرار المدرسي والشعور بالأمن والولاء التنظيمي. *دار الحامد للنشر والتوزيع*.

السعيد، عثمان محمود. (٢٠٠٥). الجامعة المنتجة: صيغة مقترحة لتطوير التعليم الجامعي. *مركز البحوث التربوية بجامعة الملك خالد*، (٦)،١٦٨-١٥٥.

الصالح، محمد بن علي. (٢٠٢٠). مبادئ الحوكمة في الجامعات السعودية: درجة التطبيق وسُبل التعزيز. *مجلة العلوم التربوية*، (٢٣) , ١٩١- ٢٤٧.

عايض، عبد اللطيف مصلح محمد. (٢٠١٩). المرونة الإستراتيجية وأثرها في أداء الجامعات اليمنية. *مجلة الدراسات الاجتماعية*، (٢٥)، ١١١-١٣٦.

العبد الكريم، راشد. (٢٠١٩). *البحث النوعي في التربية*. مكتبة الرشد. الرياض.

عبد المحسن، جمال رجب. (٢٠٢٠). تفعيل الشراكة بين الجامعة المصرية والمؤسسات المجتمعية في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة. *مجلة كلية التربية*، (٤٩)، ١٩٦-٢٢٣.

الفاضل، مها وليد. (٢٠١٥). تطبيق مفهوم المنظمة المرونة في الجامعات الحكومية في المملكة الأردنية الهاشمية. *مجلة جامعة بابل للعلوم الإنسانية*، (٢)، ٩٠٢-٩٢٠.

القرني، علي حسن. (٢٠٢٠). أنموذج مقترح لقياس الشفافية الإدارية في الجامعات السعودية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠.*مجلة جامعة الملك عبد العزيز*، (١٣)، ١٥٧-١٩٨.

قطب، سعود عبد العزيز. (٢٠١١). البحث العلمي بالجامعات السعودية :الواقع والمعوقات والحلول. *مؤتمر: الرؤيا المستقبلية للنهوض بالبحث العلمي في الوطن العربي*، ٢٧٥- ٢٩٨.

هدية، سعيد علي. (٢٠٢٠). انعكاسات الحوكمة الرشيدة على جودة أداء الجامعات السعودية:(رؤية مقترحة). *مجلة جامعة الملك خالد للعلوم التربوية*، (٢)، ١٠١-١٤٩.

Alivia, M. Leander, Dorothy E (2011). Review: Knowledge Management Systems: conceptual Foundation Research Issue Information System Management. Vol 25, No 1, pp 107-136.

Clayton, M. Christensen, Heiner Baumann, (2011l). Disruptive Innovation for Social Change, Harvard Business Review. Gary, P. (2014). The creation of an "innovative university", policy options. 71-

Grudzinskas, A. Petrova, O. (November 3, 2015). Comparative Method of Diagnostics oh Organizational Culture of Innovative University. Asian Social Science. Lobachevsky University: Canadian center of Science and Education.

Paskevicius, M., & Irvine, V. (2019). Practicalities of implementing open pedagogy in higher education. Smart Learning Environments, 6 (1), 1-20.

Pirong Y. (2013). Attempts innovative university education mode based on the thickness of foundation and large caliber. International Conference on Education Technology and Management Science (ICETMS 2013). Pp 1019-1022.

Rich, John Martin. (1978) Innovations in Education, Reformers, and their critics 2nd Ed. Allyn and Bacon, Boston, London.

TIAA-CREF Intitule. (November 13-14, 2014). The Innovative University. 2014 Higher Education Leadership Conference. New York, NY.

Wachter Bernd & Neil Kemp (2010): Internationally Competitive: Universities. A Study for Arengufond, Academic Cooperation. Association.