



# المجلة العربية

## لضمان جودة التعليم الجامعي

المجلد الثالث عشر - العدد السادس والأربعون 2020م

مجلة عربية علمية ربعية محكمة تصدر عن جامعة العلوم  
والتكنولوجيا بالإشتراك مع الأمانة العامة لاتحاد الجامعات العربية  
p-ISSN: 2308-5347 e-ISSN: 2308-5355

◀ مستوى ممارسة أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك لمهارات البحث الإجرائي التشاركي لتحسين الممارسات التدريسية

ليلى فلاح سليم العمراني

◀ واقع البحث العلمي المحاسبي الليبي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في أقسام المحاسبة بكليات الاقتصاد في جامعات طرابلس والزاوية وصبراتة

جميلة سعيد قمبر

◀ تقييم عوامل الإخلال الوظيفي ودورها في تحقيق الفاعلية التنظيمية في كلية فلسطين التقنية بدير البلح

ميرفت محمد راضي حسن محيسن أبو عمرة

◀ أثر تطبيق معايير الحوكمة في تقييم جودة المراجعة الداخلية في الجامعات اليمنية الأهلية

أحمد علي قاسم محسن الوجيه

◀ مستوى جودة خدمات الإرشاد الأكاديمي والدعم الطلابي من وجهة نظر طلاب السنة التحضيرية بجامعة نجران

محمد عبده محمد سليم محمد عمر السيد أمين منى عباس سلمان أبو ميرة

جامعة العلوم والتكنولوجيا

University of Science & Technology



معامل التأثير العربي (<http://www.arabimpactfactor.com>)

المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي

2016	2017	2018	2019	2020
0.7	0.68	0.82	1.13	1.08

المجلة مضمرة في المواقع التالية :



# المجلة العربية

## لضمان جودة التعليم الجامعي

المجلد الثالث عشر - العدد ( ٤٦ ) ٢٠٢٠م

## الهيئة الاستشارية • هيئة التحرير

رئيس التحرير	أ.د. علي ياغي - الأردن
أ.د. داود عبد الملك الحدابي - اليمن	أ.د. سوسن شاكر عبد المجيد - العراق
نواب رئيس التحرير	أ.د. محمود الوادي - الأردن
أ.د. عبد اللطيف مصلح محمد - اليمن	أ.د. محمد عبد الله الصويغ - اليمن
أ.د. نعمان قايد النجار - اليمن	أ.د. خليل الخليلي - البحرين
هيئة التحرير	أ.د. حسن زرداني - المغرب
أ.د. عمرو عزت سلامة - الأردن	أ.د. سهام القرضاوي - قطر
أ.د. عبد الرحيم الحنيطي - الأردن	أ.د. بشير الزعبي - الأردن
أ.د. عبد العزيز برغوت - ماليزيا	أ.د. عبدالله مسلم - السعودية
أ.د. محمود فتحي عكاشة - مصر	أ.د. جواهر المضحكي - البحرين
أ.د. فيصل الحاج - السودان	أ.د. خليل الدليمي - العراق
أ.د. عبد اللطيف حيدر الحكيمي - اليمن	أ.د. هنري العويض - لبنان
أ.د. عماد ابو الرب - الإمارات	أ.د. نادية بدرأوي - مصر
د. رجاء محمد ديب الجاجي	أ.د. محمد بدر أبو العلا - الإمارات
مساعد التحرير	أ.د. يونس عمر - فلسطين
أ. نسمة سلطان عبده العبسي	أ.د. نورية الحوازي - الكويت
مراجعة لغوية	أ.د. إسماعيل الجبوري - العراق
أ. مشارك د. عبدالحميد الشجاع	
أ. محمد أحمد صلح	

### للمراسلات:

المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي - قسم البحث العلمي والنشر - عمادة الدراسات العليا  
والبحث العلمي - جامعة العلوم والتكنولوجيا - اليمن

ص. ب: 13064 تلفون: 00967 1 373237 تحويلة: 261

البريد الإلكتروني: [ajqahe@ust.edu](mailto:ajqahe@ust.edu)

الموقع الإلكتروني: <http://ust.edu/ojs/index.php/AJQAH>

## سياسة التحكيم والنشر في المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي

### أولاً: القواعد العامة لقبول التحكيم:

1. تُعنى المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي بالبحوث العلمية في مجال ضمان الجودة.
2. تنشر المجلة البحوث العلمية وفق المعايير المتعارف عليها عالمياً في كتابة البحث العلمي.
3. تقبل المجلة نشر البحوث باللغتين العربية والإنجليزية وفق الشروط الآتية:
  - أن لا يكون البحث قد سبق نشره أو قدم للنشر لأي جهة أخرى.
  - أن يكون البحث مكتوباً بلغة سليمة.
  - أن تتم الإشارة إذا ما كان البحث مستقلاً من رسالة علمية.
  - أن يكون البحث مطبوعاً بواسطة الحاسوب.
- بالنسبة للبحوث المكتوبة باللغة العربية: تكون المسافة بين السطور مزدوجة بنوع خط (Traditional Arabic) وبحجم (14).
- بالنسبة للبحوث المكتوبة باللغة الإنجليزية: تكون المسافة بين السطور مزدوجة بنوع خط (Times New Roman) وبحجم (12).
- أن تكون هوامش الصفحة (2.50) سم لجميع الجهات.
- أن توضع الجداول والأشكال بأماكنها الصحيحة وأن تشمل على العناوين والبيانات الإيضاحية الضرورية وبحجم خط (12) للكتابة باللغة العربية أو الإنجليزية.
- أن لا تزيد عدد صفحات البحث عن (25) صفحة أي ما يعادل (7000) كلمة متضمنة المتن والمراجع والملاحق من نوع (A4).

### ثانياً: إجراءات التقديم للنشر:

1. يلتزم الباحث بترتيب البحث وفق الخطوات الآتية:
  - صفحة العنوان: بحيث تخصص الصفحة الأولى من البحث للعنوان شريطة أن لا يتجاوز عدد كلمات العنوان (15) كلمة وأن لا يتم الإشارة إلى اسم وعنوان صاحب البحث.
  - الملخص باللغة العربية: تخصص له الصفحة الثانية من البحث بحيث لا يتجاوز (250) كلمة وأن يتبعه الكلمات المفتاحية التي لا تقل عن ثلاث كلمات.
  - الملخص باللغة الإنجليزية Abstract: تخصص له الصفحة الثالثة من البحث للملخص بحيث لا يتجاوز (250) كلمة وأن تتبعه الكلمات المفتاحية (Keywords) التي لا تقل عن ثلاث كلمات.
  - المقدمة Introduction: تتضمن الإطار النظري والدراسات السابقة بحيث يتم دمج الإطار النظري والدراسات السابقة معاً بطريقة علمية ناعمة، وتشمل المقدمة على العناوين الفرعية الآتية: (مشكلة الدراسة، وأسئلتها / فرضياتها، ومصطلحات الدراسة وحدودها).
  - المنهج والإجراءات Methods: ويتضمن (منهج الدراسة، ومجتمع وعينة الدراسة، وأدوات الدراسة، وإجراءات الدراسة).
  - النتائج Results: يتم التطرق للنتائج المتعلقة بالسؤال الأول / الفرضية الأولى، تليه النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني / الفرضية الثانية، وهكذا.
  - مناقشة النتائج Discussion: وتتضمن العمق في مناقشة النتائج بالاستناد إلى الدراسات السابقة والإطار النظري الذي تمت الإشارة إليه في المقدمة أو غير ذلك من دراسات أخرى.
  - الاستنتاجات والتوصيات Conclusion & Recommendations: بحيث يقدم الباحث ملخصاً لأبرز النتائج التي توصلت لها الدراسة وفي ضوء النتائج ومناقشتها يقدم التوصيات والمقترحات.

• المراجع References: توثيق المراجع: تعتمد المجلة التوثيق المتبع لدى الجمعية الأمريكية لعلم النفس (النسخة السادسة) (American Psychological Association, APA 6<sup>th</sup> Edition). وحسب ما يأتي:

- ترتيب المراجع أبجدياً والبدء بالاسم الأخير للباحث ثم باسمه الأول.
- إبراز عنوان المراجع أو اسم المجلة بالتسطير المحدد، وعدم ترقيم المراجع.
- عند استخدام الكتب بوصفها مراجع للبحث: يتم كتابة اسم المؤلف كاملاً / المؤلفون، ثم يوضع تاريخ النشر بين حاصرتين، يليه عنوان الكتاب " بخط مائل"، ثم يذكر اسم مكان ودار النشر.
- مثال (1): عبوي، زيد (2006). *إدارة الجودة الشاملة*، عمان، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع.
- مثال (2): المغربي، عبد الحميد عبد الفتاح، (2006)، *الإدارة الاستراتيجية بقياس الأداء المتوازن*، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، المنصورة، مصر.
- مثال (3): إدريس، ثابت عبد الرحمان والمرسي، جمال الدين (2006). *الإدارة الاستراتيجية: مفاهيم ونماذج تطبيقية*، الدار الجامعية، القاهرة.
- عند استخدام الدوريات (المجلات) بوصفها مراجع للبحث: يُذكر اسم صاحب المقالة كاملاً، ثم تاريخ النشر بين حاصرتين، ثم عنوان المقالة، ثم ذكر اسم المجلة ورقم المجلد " بخط مائل"، ثم رقم العدد ورقم الصفحات.

مثال: صبري، هاله (2009). *جودة التعليم العالي ومعايير الاعتماد الأكاديمي*، تجربة التعليم الجامعي الخاص في الأردن. *المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي*، 2 (4): 148-176.

- الالتزام بقواعد وأخلاقيات التوثيق بالرجوع إلى مصادرها الرئيسية حيث سيتم عرض البحث على برنامج الكشف عن السرقات والانتحالات الأدبية والعلمية (Plagiarism).

2. توقيع الباحث على نموذج (طلب نشر بحث Cover Letter) وحسب النموذج المعتمد في المجلة يؤكد أن البحث لم ينشر أو لم يقدم للنشر في أي مجلة أخرى.
3. ترسل البحوث وجميع المراسلات المتعلقة بالمجلة على العنوان الآتي:

الجمهورية اليمنية - صنعاء - ص.ب: 13064

جامعة العلوم والتكنولوجيا - المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي

البريد الإلكتروني: [ajqghe@ust.edu](mailto:ajqghe@ust.edu)

## ثالثاً: إجراءات التحكيم والنشر:

1. تتعهد المجلة بإبلاغ الباحث / الباحثين عند استلام البحث، وحال قبوله، أو عدم قبوله للنشر.
2. في حالة قبول البحث مبدئياً يتم عرضه على مُحكمين من ذوي الاختصاص في مجال البحث، ويتم اختيارهم بسرية تامة، ولا يُعرض عليهم اسم الباحث أو بياناته، وذلك لإبداء آرائهم حول مدى أصالة البحث، وقيمته العلمية، ومدى التزام الباحث بالمنهجية المتعارف عليها، ويطلب من المحكم تحديد مدى صلاحية البحث للنشر في المجلة من عدمها.
3. في حالة ورود ملاحظات من المحكمين، تُرسل تلك الملاحظات إلى الباحث لإجراء التعديلات اللازمة بموجبها، على أن يُعاد إرسال البحث إلى المجلة بعد التعديلات خلال مدة أقصاها شهر، وإلا فسيتم استبعاد البحث من النشر.
4. يُخطر الباحث بقرار صلاحية بحثه للنشر من عدمها خلال ثلاثة أشهر - على الأكثر - من تاريخ استلام البحث، وبموعد النشر، ورقم المجلد الذي سينشر فيه البحث.
5. في حال الموافقة على نشر البحث؛ للمجلة الحق في إخراج البحث بما يتناسب وأسلوبها في النشر.
6. تؤول حقوق طبع البحث ونشره إلى المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي بعد موافقة هيئة التحرير على نشر البحث.
7. ما يرد في البحث من معلومات يعبر عن آراء المؤلفين ولا يعكس بالضرورة آراء هيئة التحرير أو الجامعة أو الهيئة الاستشارية للمجلة.

# موقعنا على الانترنت:

<http://ust.edu/ojs/index.php/AJQAH>

اللغة - التسجيل - الدخول

المجلة العربية  
لضمان جودة التعليم الجامعي

الصفحة الرئيسية | من الصفحة | هيئة التحرير | فهرسة | المحتويات | للتواصل معنا

إشياء تطلب نشر

شروط النشر

الإعلانات

المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي هي مجلة علمية محكمة تصدر مرة كل شهرين من قبل جامعة العلوم والتكنولوجيا - ليس بالعلوم أو الأمانة العامة لرابطة الجامعات العربية، ترصد مجلة بالاعتماد على تساهم في تنمية جودة التعليم الجامعي والجودة الشاملة وضمان الجودة ونجاح التعلم بوجود البحث العلمي في التعليم الجامعي. تعتبر المجلة الأمانة ومجودة وأمانة للتحقق العلمي أساساً لنمو الأبحاث العلمية.

Online ISSN: 2308-5355  
Print ISSN: 2308-5347

الله الجاني

مجلد 11 عدد 34 (2018)

منشور: 13-03-2018

إصدار كامل

PDF (English)

معلومات تحقيق الجودة الشاملة في كلية التربية جامعة الإسكندرية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس  
Khaled Salah Hanafy Mahmoud  
99-124

Visitors

Country	Count
USA	2,241
UK	1,287
Canada	1,100
Germany	296
France	297
Spain	278
Italy	249
Other	189

See more

<https://ust.edu/ojs/index.php/AJQAH>



## محتويات العدد:

الصفحة	الموضوع
1	مستوى ممارسة أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك لمهارات البحث الإجرائي التشاركي لتحسين الممارسات التدريسية ليلي فلاح سليم العمراني
31	واقع البحث العلمي المحاسبي الليبي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في أقسام المحاسبة بكليات الاقتصاد في جامعات طرابلس والزاوية وصبراتة جميلة سعيد قمبر
55	تقييم عوامل الإخلال الوظيفي ودورها في تحقيق الفاعلية التنظيمية في كلية فلسطين التقنية بدير البلج ميرفت محمد راضي حسن محيسن أبو عمرة
81	أثر تطبيق معايير الحوكمة في تقييم جودة المراجعة الداخلية في الجامعات اليمنية الأهلية أحمد على قاسم محسن الوجيه
105	مستوى جودة خدمات الإرشاد الأكاديمي والدعم الطلابي من وجهة نظر طلاب السنة التحضيرية بجامعة نجران محمد عبده محمد سليم محمد عمر السيد أمين منى عباس سلمان أبو مرة

## مستوى ممارسة أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك لمهارات البحث الإجرائي التشاركي لتحسين الممارسات التدريسية

ليلى فلاح سليم العمراني<sup>(\*1)</sup>

© 2020 University of Science and Technology, Sana'a, Yemen. This article can be distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution License](#), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited.

© 2020 جامعة العلوم والتكنولوجيا، اليمن. يمكن إعادة استخدام المادة المنشورة حسب رخصة مؤسسة المشاع الإبداعي شريطة الاستشهاد بالمؤلف والمجلة.

<sup>1</sup> أستاذ المناهج وطرائق التدريس المساعد، جامعة تبوك، المملكة العربية السعودية

\* عنوان المراسلة: [lalemrani@ut.edu.sa](mailto:lalemrani@ut.edu.sa)

## مستوى ممارسة أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك لمهارات البحث الإجرائى التشاركى لتحسين الممارسات التدريسية

### الملخص:

هدفت الدراسة إلى تعرف مستوى ممارسة عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك لمهارات البحث الإجرائى التشاركى لتحسين الممارسات التدريسية، والكشف عما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات مستويات تقدير أفراد العينة لهذه الممارسة تعزى لمتغيرات: (الجنس، الرتبة العلمية، نوع المؤهل، سنوات الخبرة). ولتحقيق ذلك تم استخدام المنهج الوصفى التحليلى، عبر تطبيق استبانة تضمنت (40) فقرة موزعة على سبع مهارات رئيسية، وتكونت العينة من (114) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك للعام الدراسى 1440 / 1441هـ، تم اختيارها بطريقة عشوائية، وأظهرت النتائج أن درجة التقدير الكلية لممارسة مهارات البحث الإجرائى التشاركى لتحسين الممارسات التدريسية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك جاءت بمستوى "كبير" وبمتوسط حسابى بلغ نحو (3.78)، وترتبت تلك المهارات وفقاً لدرجة تقدير الممارسة تنازلياً إلى: (تحديد هدف البحث الإجرائى، ثم مراجعة الأدبيات المتعلقة بمجال تركيز البحث، ثم استخلاص النتائج والاستنتاجات، ثم تنفيذ خطة العمل الإجرائية، يليهما تصميم خطة العمل الإجرائية، ثم تحديد مجال تركيز البحث الإجرائى، وأخيراً تصميم خطة عمل إجرائية مستقبلية). كما أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لهذه الممارسة تعزى لمتغيرات: (الجنس، الرتبة العلمية، نوع المؤهل، سنوات الخبرة). وتوصى الدراسة بدعم تنمية مهارات البحث الإجرائى لدى الهيئة التدريسية وتحفيزهم لإجرائها إلى جانب البحوث الأكاديمية، وتقتراح إجراء دراسات حول فاعلية ممارسة مهارات البحث الإجرائى التشاركى في تحسين عملية التعليم والتعلم الجامعى على مستوى البرامج الأكاديمية أو المقررات الدراسية مع الأخذ بعين الاعتبار متغيرات أخرى.

الكلمات المفتاحية: مهارات البحث الإجرائى التشاركى، الممارسات التدريسية، أعضاء هيئة التدريس.

## The Level of University of Tabuk Faculty Members' Practice of Participatory Action Research Skills to Improve Teaching Practices

### Abstract:

The study aimed to identify the level of applying participatory action research (PAR) skills by a sample of faculty members at Tabuk University to improve teaching practices (TP), and to find out whether there were statistically differences at significance level ( $\alpha \leq 0.05$ ) between the mean scores of the study sample assessment attributable to the variables: (Gender, academic level, qualification type, years of experience). To achieve this, the descriptive analytical method was used, whereby a questionnaire was administered to a sample consisting of (114) FMs at UT in the academic year 1440/1441 AH. The questionnaire consisting of (40) items, covering seven key skills. The results showed that the total assessment level of the practice of PAR skills to improve TP from the viewpoint of FMs showed a 'high' level of significance with a mean of about (3.78). Those skills were arranged according to the assessment level in a descending order as follows: (setting the PAR goal, reviewing the literature on research focus area, drawing results and conclusions, implementing the action plan (AP), designing the AP, defining the PAR focus area, and designing a future procedural AP). Also, there were no statistically differences at significance level ( $\alpha \leq 0.05$ ) between the mean scores of participants' assessment attributable to: (gender, educational level, qualification type, years of experience). The study recommended supporting the development of AR skills among the FMs and motivating them to conduct this kind of studies along with academic studies. It was also recommended to conduct studies on the effectiveness of practicing PAR skills to improve the university education and learning process at the level of academic programs or study courses level, taking into account other variables.

**Keywords:** participatory action research skills, teaching practices, faculty members.

## المقدمة:

تهدف عملية التطوير الجامعي إلى الارتقاء ببيئة التعليم والتعلم من جانب، والنمو العلمي وتلبية احتياجات المجتمع من جانب آخر، وفي ضوء وظائف الجامعة التدريسية والبحثية والاجتماعية؛ فإن بحوث أعضاء هيئة التدريس ينبغي أن تسهم في تنمية المعرفة العلمية التي تخدم المجتمع، إضافة إلى تحسين مستوى ممارسات أفراد ومجموعات العمل التدريسي داخل الجامعة كمنظمة تعليمية لها رؤيتها ورسالتها ووظائفها المتكاملة والفاعلة داخلياً وخارجياً.

ومع تطور المجتمعات وتطور طبيعة الأعمال وبيئاتها وتغير نمط العلاقات بين أفرادها وظهور مشكلات جديدة ذات طبيعة مختلفة؛ برزت الحاجة إلى مناهج بحث علمي تعنى بحل تلك المشكلات في بيئاتها الحقيقية والواقعية، ولذلك "تصنف البحوث بحسب طبيعتها إلى بحوث أساسية (Basic Research)، وبحوث تطبيقية (Applied Research)، ومن حيث الجهات المسؤولة عنها إلى أكاديمية وغير أكاديمية" (قنديلجي، 2007، 50). أما "البحوث التطبيقية فهي بحوث علمية يسعى الباحث فيها إلى تطبيق معرفة جديدة لحل المشكلات اليومية أو تطوير وضع قائم لتحسين الواقع العملي وحل المشكلات الفعلية" (القحطاني، العامري، آل مذهب، العمر، 2010، 48).

وتشير طبيعة منظمات العمل إلى أن تعقيد النظم الاجتماعية يتزايد، وأحد النظم التي تطورت كرد فعل على هذه التعقيدات؛ مجتمعات الممارسة أو مجتمعات الاستقصاء التعاونية، وتعني مجموعة أفراد في المنظمة يشتركون في فهم ومعرفة إجراءات جديدة حول تحدٍ محدد، وتمثل جهداً تعاونياً للمشاركة في العمل، والاستفسار والتطوير من خلال منهجيات البحث العلمي (Shani & Coghlan, 2018). حيث يسهم البحث العلمي في تطوير المعرفة الإنسانية وإيجاد حلول للمشكلات المختلفة، باستخدام مناهج البحث التي تهتم بدراسة الظواهر والعلاقات للوصول إلى حلول فعلية، ومنها البحث الإجرائي (محمد، الفقي، وعلام، 2014).

وتم وصف نظرية البحث الإجرائي من قبل "كورت ليوين" Kurt Lewin في الثلاثينيات من القرن الماضي حيث ركز بحثه في دراسات موقع العمل، ويرى أنه عملية لولبية تتضمن التأمل والتقصي من قبل المهتمين لتطوير بيئات العمل والتعامل مع المشكلات الاجتماعية. ورغم مرور سنوات قبل أن يجد طريقه إلى المدارس إلا أن أفكار "ليوين" أسهمت في تأسيس المبادئ التي تحتاجها المدارس لتشكيل قوة داعمة في المجتمع، وتم ربط أفكاره بحركة التربية التقدمية لديوي "Dewey"، حيث أكد دور الممارسين التربويين في عملية البحث، وبدأت الأهداف الأولية للبحث الإجرائي تتحقق بعد تأسيس حركة المعلم كباحث في المملكة المتحدة بقيادة "لورنس ستينهاوس" Lawrence Stenhouse، الذي يرى أن تأمل المعلمين من أهم أنواع البحوث (هيندريكس، 2014، 10).

ويرى Lewin أن الشعور بالحاجة إلى التغيير إذا كان منخفضاً في المجموعة أو المنظمة يصبح إدخال التغيير مشكلة؛ فالتغيير الناجح لا يتحقق إلا بمساعدة الأفراد على التفكير، واكتساب رؤى جديدة في مجمل وضعهم، ووصف البحث الإجرائي بأنه دوامة مستمرة الخطوات، تتكون كل منها من دائرة من التخطيط والعمل وتقصي الحقائق حول نتائج الإجراء والتقييم والمزيد من البحث، ولذلك فالتغيير الفاعل يجب أن يكون عملية تشاركية وتعاونية تشمل جميع المعنيين (Burnes, 2004, 283-384). ولتحقيق تلك المبادئ؛ "طور Lewin نموذجاً للتطوير التنظيمي، عبارة عن عملية من ثلاث خطوات لازالة التجميد (Unfreeze stage) من الممارسات القديمة، وتغييرها (Change stage) إلى اتجاهات جديدة بناء على الاحتياجات المحددة، وإعادة التجميد (Refreeze stage) في أوضاع تنظيمية أكثر فاعلية" (Medley & Akan, 2008).

ونتيجة لذلك؛ تؤدي أنشطة البحث الإجرائي إلى إشراك مجموعة من الجهات الفاعلة في المشروع، والتي تمثل مجتمعات ممارسة وتحقيق يتم تشكيل أعضائها من قبل الأفراد الذين يشاركون في مجال مشترك وأنشطة مشتركة، ويتبادلون المعلومات ويبنون علاقات تمكن من التعلم المتبادل (Coghlan, Coughlan, & Shani, 2019). ويسمى البحث الإجرائي في الأدبيات البحثية بمسميات مختلفة؛ كالبعث القائم على الممارسة، وبعث المعلم، والتي تعني بحوث يشارك فيها الممارس في جمع البيانات أو المعلومات لغرض حل مشكلة عملية في بيئة حقيقية (Nolen & Putten, 2007).

وعُرف البحث الإجرائي بأنه عملية بحث يتم فيها دمج المعرفة التطبيقية للعلوم السلوكية مع المعرفة التنظيمية الحالية وتطبيقها لمعالجة المشكلات التنظيمية، بهدف إحداث تغيير في المنظمات وتطوير كفاءات أعضاء المنظمة ومعرفة العملية، وعملية تنفذ بروح من التعاون والاستقصاء المشترك (Coghlan et al., 2019). وكذلك مجموعة أنشطة تركز في البحث والتخطيط والتنظير والتعلم والتطوير، بهدف تعزيز التغيير على مستوى المجموعة والمستوى التنظيمي والمجتمعي من خلال دورات متكررة من العمل والتفكير (Dickens & Watkins, 1999). وفي المجال التربوي؛ يعد "منهج بحث يجريه معلم أو مجموعة معلمين لحل مشكلة ما، وطريقة منظمة في الاستقصاء بهدف تقييم الممارسات التعليمية وجمع بيانات حولها، واتخاذ قرارات عملية علمية لإحداث تغييرات إيجابية فيها وتحسين مخرجات تعلم الطلاب" (العمورية، 2010، 48).

وتتنوع أنواع البحوث الإجرائية؛ فقد تكون "بحوثاً تأزيرية يجريها مجموعة باحثين من جامعات محددة لدراسة مشكلات تربوية وإنشاء حوار مستدام بينهم، أو بحوث صافية يجريها المعلمون في صفوفهم بهدف تحسين ممارساتهم التعليمية، وقد يقوم بها المعلم منفرداً أو بالتآزر بين المعلمين، أو بحوث تشاركية بهدف دراسة الواقع لتطويره وتحدي طرائق العمل غير المثمرة، وتغيير كل من النظرية والتطبيق" (هيندريكس، 2014، 15). "ويتم اختيار وتحديد النوع المطلوب في ضوء ضوابط منها؛ غرض البحث وطبيعته، ونوع الدعم الذي سيحصل عليه الممارس، وحجم البيانات المطلوبة، وقدرة الممارس على جمعها، وحجم المساعدة التي سيتلقاها" (ضحوي، 2013، 9).

ويؤكد Reason (1999) وجود ثلاث عمليات تشكل أساس التعلم العملي في البحث التعاوني، وجوهر منظمة التعلم أو مجتمع الاستقصاء التعاوني؛ حيث يتضمن البحث عملية التكرار والتعلم من خلال دورات العمل والتفكير الاستقصائي، وفي سياق مجموعة النظراء التعاونية التي يمكن أن توفر الدعم والتحدي المتبادلين، ومع مرور الوقت يطور الباحثون المشاركون تركيزهم من البحث عن النتيجة المرجوة إلى عملية التعلم نفسها.

والبحث الإجرائي "لا يعمل في نظام حلقي مغلق يبدأ بمشكلة وينتهي بحلها ومن ثم إغلاق الحلقة، وإنما ضمن سلسلة حلزونية الحلقات كل حلقة تؤدي إلى الحلقة التي تليها؛ والحل المتوصل إليه في نهاية الحلقة الأولى يؤدي إلى تخطيط معدل فتبدأ به الحلقة الثانية، وهكذا يستمر العمل في السلسلة الحلزونية" (عطيفة، 2007، 61). ويلخص McNiff (2014) خطوات تنفيذ البحث الإجرائي والتي يتضح منها التناوب بين التفكير والعمل، في أنه يجب على الممارس أولاً تحديد مشكلة تحتاج إلى عناية أو تحقيق، والوضوح إلى حد معقول لماذا تحتاج إلى عناية، وأن يظهر لنفسه وربما للآخرين كيف تبدو المشكلة وسياقاتها، وتخيل ما يمكن القيام به حيال ذلك، وتجريب استراتيجيات محتملة ومشاهدة ما سيحدث، ومن ثم تغيير الممارسة والتفكير في ضوء نتائج التقييم.

ونتيجة لذلك، فإن البحث الإجرائي شكل من أشكال الاستقصاء الجماعي والتأمل الذاتي الذي يقوم به المشاركون في المواقف الاجتماعية (والتعليمية)؛ ويهدف إلى تحسين، عقلانية وعدالة ممارساتهم الاجتماعية أو التعليمية، وكيفية فهمهم لممارساتهم، والمواقف التي يقومون فيها بهذه الممارسات (Kemmis, 2009, 463; Ltrichter, Kemmis, McTaggart, & Zuber-Skerritt, 2002, 125; Dickens & Watkins, 1999). وتشير الأدبيات والدراسات إلى أن له خصائص تنطلق من دلالات مفهومه وطبيعته (Coghlan, 2004, Coughlan, & Coughlan, 2002)، ومنها:

1. البحث في العمل: باستخدام منهج علمي عبر عملية تتضمن أربع خطوات دورية: (التخطيط، اتخاذ الإجراء، وتقييم الإجراء، مما يؤدي إلى مزيد من التخطيط).
2. المشاركة والديمقراطية: ومشاركة أعضاء النظام الذي تتم دراسته بنشاط في الخطوات السابقة، وهذا يختلف مع البحوث التقليدية، حيث أعضاء النظام هم من عناصر الدراسة.
3. التزام مع العمل: بهدف تحقيق فاعلية العمل مع بناء المعرفة العلمية في وقت واحد.
4. سلسلة إجراءات ونهج علمي لحل المشكلات، وتقصي الحقائق وتجريب حلول للمشكلات عبر دورات تكرارية لجمع وتحليل البيانات، والتخطيط والتنفيذ والتقييم مما يمكنهم من التعلم من النتائج.

وأثبتت بعض الدراسات فاعلية استخدام البحث الإجمالي كبعد فاعل للتطور المهني للمعلمين (Moghaddam, 2007; Hoedebeck, 2011; Oostveen, 2005; شاهين, 2013). وتحسين مهارات الممارسات التعليمية وفهم عملية التعليم، ومساعدة المعلم على الربط بين البحث والتدريس، وتعزيز الممارسة التأملية الانعكاسية واتخاذ القرارات التعليمية، وتعزيز التغيير التعليمي على مستوى الأفراد والمجموعات (Kember, Douglas, Muir, & Salter, 2019; Brown, Dressler, Eaton, & Jacobsen, 2004; Ward, 2015; بخاري, 2019; المزيني والمزروع, 2012).

وتعددت الدراسات والبحوث التي تناولت البحث الإجمالي في مجالات تعليمية عديدة ومتغيرات مختلفة. وللكشف عن العلاقة بين التطوير المهني وتحسين ممارسات التدريس في الفصل الدراسي، استخدمت دراسة Hoedebeck (2011) المنهج المقارن المستمر لجمع البيانات من المشاركين من خلال: (جلسات مجموعة التركيز، ومجلات تأمل المعلمين، ومذكراتهم الميدانية)، وشارك في الدراسة (6) معلمين لتصميم وتنفيذ مشروع بحثي إجمالي تشاركي وتخطيط عملية تطويرهم المهني، وبينت النتائج أن التفاعل بين البحث النشط والتطوير المهني التعاوني أتاح للمعلمين فحص ممارساتهم الحالية والتفكير فيها وطرق تحسينها في الفصل الدراسي، حيث يوفر أدوات للمعلمين للتفكير في قيمهم وممارساتهم ويشجع النمو المهني من خلال التنمية الذاتية واتخاذ القرار.

بينما هدفت دراسة بخيت والقاعود (2012) إلى بناء برنامج تدريبي لتنمية مهارات البحث الإجمالي لدى عينة من معلمي الدراسات الاجتماعية في مديرية تربية إربد الأولى، وتكونت العينة من (15) معلماً تم اختيارهم قصدياً، وتمثلت الأدوات في اختبار تضمن (50) فقرة. وكذلك تم بناء البرنامج التدريبي، وأشارت النتائج إلى فاعلية البرنامج، ووجود فرق عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ) بين المتوسطين الحسابيين الخاصين بقياس المعرفة بمهارات البحث الإجمالي قبل وبعد تطبيق البرنامج لصالح التطبيق البعدي مقارنة بالتطبيق القبلي.

في حين هدفت دراسة المزيني المزروع (2012) إلى تعرّف فاعلية برنامج تدريبي مقترح في تنمية مهارات البحث الإجمالي، ومفهوم تعليم العلوم لدى معلمات العلوم أثناء الخدمة، واستخدم المنهج التجريبي، وتكونت العينة من (16) معلمة أثناء الخدمة تم اختيارهن بطريقة قصدية، وتضمنت أدوات الدراسة: (اختبار فهم مهارات البحث الإجمالي، سلم تقدير مهارات البحث الإجمالي، مقياس مفهوم تعليم العلوم). وأسفرت النتائج عن وجود فرق دال إحصائياً بين متوسط رتب درجات معلمات العلوم في التطبيق القبلي ومتوسط رتب درجاتهن في التطبيق البعدي في جميع الأبعاد وفي الدرجة الكلية للاختبار، وسلم تقدير مهارات البحث الإجمالي ومقياس مفهوم تعليم العلوم لصالح التطبيق البعدي لتلك الأدوات.

ولتعرّف مدى استخدام خطوات البحث الإجمالي في تطوير الأداء اللغوي من وجهة نظر مشرّي اللغة العربية بمحافظة جدة، استخدمت دراسة الجليدي (2015) المنهج الوصفي التحليلي، وطبقت استبانة تضمنت (45) فقرة موزعة على (5) مجالات، وتم توزيعها على عينة من (35) مشرفاً تربوياً، وأظهرت النتائج أن (66.7%) من أفراد مجتمع البحث لا يستخدمون السجلات الإرشادية في جمع المعلومات عن المشكلات وأسبابها وطرائق علاجها.

في حين سعت دراسة السيد والعمراني (2015) لتحديد مدى توافر مهارات البحث الإجرائي لدى المعلمات الأوائل بمدارس التعليم الأساسي في محافظة ظفار، واعتمدت المنهج الوصفي، وتم إعداد قائمة بمهارات البحث الإجرائي تضمنت (5) مهارات رئيسية يندرج تحتها (30) مهارة فرعية، وبناء اختبار مهارات البحث الإجرائي تكون من (30) سؤالاً، وكشفت النتائج عن عدم توافر مهارات البحث الإجرائي لدى أفراد العينة، حيث جاءت دون مستوى الإتقان (0.70) المحدد في الدراسة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha = 0.05)$  بين متوسطي درجات المعلمات في اختبار المهارات تعزى لمتغير المؤهل العلمي، بينما توجد فروق تعزى لمتغير البرامج التدريبيّة لصالح المعلمات اللاتي حضرن هذه البرامج.

وهدفت دراسة العتيبي (2016) إلى تعرّف فاعلية برنامج تدريبي لتنمية مهارات البحث الإجرائي لدى معلمات الصفوف الأولية قبل الخدمة بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، واستخدم المنهج شبه التجريبي وبلغت العينة (39) طالبة معلمة. ولتحقيق ذلك أعد برنامج تدريبي مقترح واختبار تحصيلي لقياس المعرفة بمهارات البحث الإجرائي وبطاقة ملاحظة لقياس أداء الطالبات في المهارات. وأسفرت النتائج عن فاعلية البرنامج ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha = 0.05)$  بين متوسطي درجات العينة في التطبيقين القبلي والبعدي وللجانِب المعرفي والمهاري لمهارات البحث الإجرائي لصالح التطبيق البعدي.

بينما اهتمت دراسة عساف (2017) بالكشف عن تقدير معلمي المرحلة الثانوية بمحافظات غزة لامتلاكهم مهارات البحث التربوي الإجرائي، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي، بتطبيق أداتين على عينة مكونة من (376) معلماً ومعلمة، هما: استبانة مكونة من (45) فقرة، وبطاقة استطلاع مكونة من (7) أسئلة مغلقة، وأظهرت النتائج أن (73.4%) من أفراد العينة يرغبون بتطوير مهاراتهم البحثية الإجرائية، و(50%) منهم يحتاجون إلى تنمية مهاراتهم البحثية (الإجرائية الفنية)، وأن الدرجة الكلية لتقدير أفراد العينة لامتلاكهم مهارات البحث الإجرائي في المجالات المحددة بلغت (58.86%) وهي درجة متوسطة، وكذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة  $(\alpha = 0.05)$  بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لامتلاكهم المهارات تعزى لمتغير النوع وكانت الفروق لصالح الذكور.

ولاستقصاء فاعلية برنامج تدريبي قائم على المعايير المهنية العالمية الحديثة لتنمية مهارات البحث الإجرائي لدى الطلاب المعلمين بكلية التربية بجامعة دمايط، اتبعت دراسة سليم (2018) المنهج الوصفي والمنهج شبه التجريبي، وتم إعداد قائمة المعايير اللازم تضمينها في البرنامج، واختبار معرفة البحث الإجرائي ومهاراته، وبطاقة ملاحظة مهارات البحث الإجرائي والبرنامج التدريبي المقترح، وتكونت العينة من (41) طالب وطالبة. وأظهرت النتائج فاعلية البرنامج في تنمية تلك المهارات ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha = 0.05)$  بين متوسطي درجات أفراد العينة في التطبيقين القبلي والبعدي للاختبار وبطاقة الملاحظة لصالح التطبيق البعدي.

وسعت دراسة حسين، عطية، وعلوان (2019) إلى تعرّف دور مقرر البحث الإجرائي في تحسين التعليم والتعلم ببرامج بكالوريوس رياض الأطفال في السعودية في ضوء رؤية (2030)، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة من (170) طالبة بقسم رياض الأطفال بكلية التربية بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل، وتمثلت أدوات البحث في: (توصيف المقرر، كتب المقرر، معايير تقييم الطالبة في إنجازها للبحث الإجرائي، بحوث الطالبات، استبانة استفتاء رأي الطالبات، واستبانة تقييم الطالبات للمقرر في الـ UD Quest)، تقرير المقرر الجماعي، وأسفرت النتائج عن أهمية دراسة المقرر لطالبات كلية التربية لما له من أثر إيجابي في تحسين وتطوير العملية التعليمية والارتقاء بها.

وباستعراض الدراسات والبحوث السابقة ذات العلاقة بالدراسة الحالية وفي حدود ما تم الاطلاع عليه؛ يتضح أن بعض الدراسات اهتمت بتصميم برامج تدريبية لتنمية مهارات البحث الإجرائي لدى المعلم (بخيت والقعود، 2012؛ المزيني والمزروع، 2012؛ العتيبي، 2016؛ سليم، 2018)، وأخرى بتحديد مستوى توافر تلك المهارات لدى المشرف التربوي أو المعلم في مراحل التعليم العام (السيد والعمراني، 2015؛ الجليدي، 2015؛ عساف، 2017)، أو تقصي دور مقرر البحث الإجرائي للمعلم قبل الخدمة في مساقات الدراسة الجامعية



بينما توصي دراسة Xerri (2018) بضرورة تنمية المعارف والمهارات اللازمة لإجراء بحوث المعلمين بفاعلية، وحاجتهم كباحثين لإيجاد وسائل لمعالجة التحديات المنهجية للانخراط في التأمل الانعكاسي، واثبات الثقة وكيفية التعامل مع النظرية في الممارسة.

وللتصدي لهذه المشكلة؛ فإن الدراسة الحالية تحاول الإسهام في تفعيل ثقافة البحث الإجمالي التشاركي في البيئة الجامعية كمدخل لتحسين الممارسات التدريسية، عبر الإجابة عن السؤال الرئيسي الآتي: "ما مستوى ممارسة أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك لمهارات البحث الإجمالي التشاركي لتحسين الممارسات التدريسية؟"، ويتفرع عنه ما يلي:

1. ما مستوى ممارسة أعضاء هيئة التدريس لمهارات البحث الإجمالي التشاركي لتحسين الممارسات التدريسية بجامعة تبوك؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات مستويات تقدير أفراد العينة لهذه الممارسة تعزى لمتغيرات: (الجنس، الرتبة العلمية، نوع المؤهل، سنوات الخبرة)؟

## أهداف الدراسة:

وتهدف إلى:

1. تحديد مستوى ممارسة أعضاء هيئة التدريس لمهارات البحث الإجمالي التشاركي لتحسين الممارسات التدريسية بجامعة تبوك.
2. الكشف عن إمكانية وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات مستويات تقدير أفراد العينة لهذه الممارسة تعزى لمتغيرات: (الجنس، الرتبة العلمية، نوع المؤهل، سنوات الخبرة).

## أهمية الدراسة:

وتكمن أهميتها فيما يلي:

1. الأهمية الموضوعية: تعد هذه الدراسة استجابة للتوجهات الحديثة في تطوير ممارسات أفراد ومجموعات العمل، عبر إجراء بحوث إجابية تشاركية بهدف تحسين الأداء، وتحفيز أعضاء هيئة التدريس على تحقيق الموازنة والتكامل بين وظيفتي البحث والتدريس، وتطوير أدواتهم في تقييم مواقف التعليم والمتعلمين، وإصدار الأحكام بموضوعية عبر عمليات بحث مستمرة ووفق منهجية علمية.
2. الأهمية التطبيقية: يمكن أن يفيد من نتائج الدراسة أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك لتحسين ممارساتهم التدريسية تخطيطاً وتنفيذاً وتقويماً، وحل مشكلات التعليم والتعلم وفق منهجية علمية، وبمشاركة أعضاء يشتركون في البرنامج الأكاديمي أو يدرسون المقرر ذاته، وبما يعزز تطوير ممارساتهم تعاونياً.

## حدود الدراسة:

وتتمثل في الحدود الآتية:

- < الحدود الموضوعية: تقتصر على تحديد مستوى ممارسة مهارات البحث الإجمالي التشاركي.
- < الحدود المكانية: وتحدد في جامعة تبوك في المملكة العربية السعودية.
- < الحدود الزمنية: نُفذ الجانب التطبيقي للبحث في الفصل الدراسي الثاني من العام (1440 / 1441هـ).
- < الحدود البشرية: أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك من الذكور والإناث.

## مصطلحات الدراسة:

### البحث الإجرائي التشاركي:

اصطلاحاً: "نهج بحثي يركز في العمل والبحث المتزامنين بطريقة تشاركية" (Coghlan & Brannick, 2003). و"البحث الإجرائي أو البحث المستند إلى الممارسة شكل من أشكال البحوث التطبيقية التي تساعد على تغيير الممارسات التعليمية التعلمية، حيث يكون المعلم هو الباحث في الواقع" (أبو عواد ونوفل؛ 2012، 25). و"أسلوب بحث عملي ومنهجي، يمكن المعلمين من البحث عن تعليمهم وتعلم طلابهم" (Nolen & Putten, 2007, 1).

إجرائياً: عملية تقصّ منهجية مشتركة تركز في العمل التدريسي والبحث المتزامنين والمستمريين، تقوم بها مجموعة من أعضاء هيئة التدريس في نفس المساق الدراسي أو البرنامج الأكاديمي؛ بهدف دراسة مشكلة تعليمية تعليمية، وفهم أسبابها، وتأمل وتقييم معتقداتهم الشخصية وممارساتهم التدريسية بخصوصها، وتخطيط وتطبيق استراتيجيات مناسبة لحلها، وتحسين نظرياتهم وممارساتهم التدريسية بطريقة علمية مخططة.

### مهارات البحث الإجرائي التشاركي:

اصطلاحاً: "سلسلة مهارات تستخدم في تنمية ممارسات المعلم التعليمية تبدأ بالتأمل، فالتخطيط، فالعمل أو العمل، فالملاحظة، ويطلق عليها دائرة بحث العمل" (الشخبي والإتربي، 2017، 535). و"عملية دورية لتشخيص حالة التغيير أو المشكلة، والتخطيط وجمع البيانات واتخاذ الإجراءات، ثم تقصي الحقائق حول نتائج الإجراء من أجل التخطيط واتخاذ مزيد من الإجراءات" (Coghlan, 2003, 16).

إجرائياً: سلسلة عمليات بحثية مستمرة يجريها أعضاء هيئة التدريس في نفس المساق الدراسي أو البرنامج الأكاديمي؛ للربط بين العمل التدريسي والتأمل التحليلي الناقد، وتتضمن المهارات الرئيسة الآتية: (تحديد مجال تركيز البحث، مراجعة الأدبيات المتعلقة بالمجال، تحديد هدف البحث الإجرائي، تصميم خطة عمل إجرائية، تنفيذ خطة العمل الإجرائية، استخلاص النتائج والاستنتاجات، تصميم خطة عمل مستقبلية، ودورة إجرائية تالية).

### الممارسات التدريسية:

اصطلاحاً: "مجموعة الممارسات التي تجعل المعلم قادراً على أداء يتعلق بأحد مهامه في الموقف التدريسي تخطيطاً أو تنفيذاً وتقويماً، بحيث يكون هذا الأداء مؤثراً في تحقيق أهداف ومخرجات ذلك الموقف من جهة، وقابلاً للملاحظة والقياس من جهة أخرى" (قنديل، 2000، 100).

إجرائياً: مجموعة الممارسات التدريسية التي تمكن عضو هيئة التدريس من تخطيط وتنفيذ وتقويم عملية تعليم وتعلم المتعلم الجامعي؛ بهدف تحقيق مخرجات وأهداف مقررات التعلم المستهدفة في البرنامج الأكاديمي.

## منهجية الدراسة وإجراءاتها:

### منهج الدراسة:

استخدم المنهج الوصفي التحليلي لمراجعة البحوث والدراسات السابقة والأدبيات النظرية ذات الصلة بجوانب الدراسة؛ لتحديد مهارات البحث الإجرائي التشاركي والإفادة منها في بناء الأدوات، ومعرفة مستوى ممارسة أعضاء هيئة التدريس لمهارات البحث الإجرائي التشاركي لتحسين ممارساتهم التدريسية.

## مجتمع وعينة الدراسة :

تكون المجتمع من جميع أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك، والبالغ عددهم (726) للفصل الثاني من العام الجامعي (1440 / 1441هـ) وفق إحصائية عمادة الموارد البشرية بالجامعة (2020). وتم اختيارها بطريقة عشوائية بنسبة (15%) من المجتمع، في ضوء ما أشار إليه دياب (2015، 119) للعدد المقبول لأفراد عينة الدراسات الوصفية التي يتراوح أفراد مجتمعها من (500 - 1000). ويوضح الجدول (1) توزيع العينة.

جدول (1): توزيع عينة الدراسة حسب المتغيرات

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة
الجنس	ذكر	66	57.9%
	أنثى	48	42.1%
الرتبة العلمية	أستاذ مساعد	66	57.9%
	أستاذ مشارك	34	29.8%
	أستاذ	14	12.3%
نوع المؤهل	تربوي	45	39.5%
	غير تربوي	69	60.5%
الخبرة التعليمية	أقل من 5 سنوات	16	14%
	من 5 - أقل من 10 سنوات	34	29.8%
	من 10 سنوات فأكثر	64	56.2%
المجموع		114	100%

## متغيرات الدراسة :

تتضمن دراسة أثر المتغيرات الآتية: (الجنس، الرتبة العلمية، نوع المؤهل، سنوات الخبرة) في استجابة أفراد عينة البحث على أداة الدراسة المستخدمة.

## أداة الدراسة :

لتقدير الأهمية النسبية لمهارات البحث الإجرائي التشاركي اللازمة لعضو هيئة التدريس لتحسين ممارساته التدريسية؛ صممت استبانة بالرجوع إلى الأدبيات والدراسات ذات الصلة (الربيعان والدغيم، 2020؛ عساف، 2017؛ السيد والعمرى؛ 2015؛ هيندريكس، 2014؛ عطيفة، 2007)، وتم ضبطها علمياً لتتضمن في صورتها النهائية (40) فقرة موزعة على سبع مهارات رئيسية، واستخدم مقياس "ليكرت الخماسي" (Likert Scale) المكون من خمس رتب لتحديد مستوى الممارسة: (قليل جداً، قليل، متوسط، كبير، كبير جداً). وحددت فئات توصيف المتوسطات الحسابية وفقاً للجدول (2).

جدول (2): فئات توصيف المتوسطات الحسابية

الفئة	المتوسط الحسابي
بمستوى كبير جداً	5.00-4.21
بمستوى كبير	4.20-3.14
بمستوى متوسط	3.40-2.61
بمستوى قليل	2.60-1.81
بمستوى قليل جداً	1.80-1.00

### أ. صدق الأداة:

• الصدق الظاهري (صدق المحكمين): عُرِضت الاستبانة في صورتها الأولية على (10) محكمين؛ لتعرف صلاحيتها وصحة بنائها وصياغة وتوزيع فقراتها وسلامة مجالاتها وملاءمة أوزانها. وفي ضوء المقترحات المقدمة أعيدت صياغة الاستبانة؛ حذفًا وإضافة وتعديلاً لبعض العبارات، وذلك فيما اتفق عليه أكثر من (80%) من السادة المحكمين، وبذلك أصبحت الاستبانة في شكلها النهائي بعد التأكد من صدقها الظاهري مكونة من (40) فقرة، ثم طبقت على عينة استطلاعية مكونة من (20) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك - من غير عينة البحث - لاختبار صدق اتساقها الداخلي والبنائي.

• صدق الاتساق الداخلي: تم حساب صدق الاتساق الداخلي لاستجابات أفراد العينة، بحساب معامل ارتباط "بيرسون" بين درجات كل فقرة والدرجة الكلية للاستبانة، كما يوضح نتائجها الجدول (3).

جدول (3): معاملات الارتباط بيرسون للعلاقة بين البند والدرجة الكلية للمجال الذي ينتمي له

الفقرة	معامل الارتباط						
1	**0.77	11	**0.96	21	**0.90	31	**0.91
2	**0.83	12	**0.93	22	**0.89	32	**0.92
3	**0.87	13	**0.92	23	**0.88	33	**0.93
4	**0.85	14	**0.84	24	**0.83	34	**0.91
5	**0.75	15	**0.77	25	**0.89	35	**0.92
6	**0.82	16	**0.85	26	**0.94	36	**0.92
7	**0.79	17	**0.91	27	**0.94	37	**0.93
8	**0.95	18	**0.89	28	**0.92	38	**0.91
9	**0.95	19	**0.90	29	**0.94	39	**0.92
10	**0.92	20	**0.90	30	**0.94	40	**0.91

\*\* دال عند مستوى دلالة (0.01).

يتبين من نتائج الجدول (3) وجود معاملات ارتباط موجبة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) بين كل فقرة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي له، ما يشير إلى توفر معاملات صدق لبنود الاستبانة.

• الصدق البنائي: تم حساب معامل الارتباط بين الدرجة الكلية لكل مجال والدرجة الكلية للاستبانة مهارات البحث الإجرائي التشاركي باستخدام معامل ارتباط "بيرسون"، وجاءت النتائج كالآتي:

جدول (4): معاملات الارتباط بين كل مجال والدرجة الكلية للاستبانة

م	المجال	معامل الارتباط بالدرجة الكلية
1	تحديد مجال تركيز البحث الإجرائي	**0.87
2	مراجعة الأدبيات المتعلقة بمجال التركيز	**0.84
3	تحديد هدف البحث الإجرائي	**0.91
4	تصميم خطة العمل الإجرائية	**0.97
5	تنفيذ خطة العمل الإجرائية	**0.95
6	استخلاص النتائج والاستنتاجات	**0.94
7	تصميم خطة عمل مستقبلية	**0.90

\*\* دال عند مستوى دلالة (0.01).

يتبين من نتائج الجدول (4) وجود معاملات ارتباط دالة إحصائياً بين المجالات والدرجة الكلية ما يشير لتوفر مؤشرات صدق الاستبانة.

ب. ثبات الأداة:

تم حسابه بحساب معامل ثبات "ألفا كرونباخ" لمجالات الاستبانة، كما يوضح الجدول (5).

جدول (5): معاملات "ألفا كرونباخ" لمجالات الاستبانة والدرجة الكلية

م	المجال	عدد الفقرات	معامل ألفا "كرونباخ"
1	تحديد مجال تركيز البحث الإجرائي	7	0.91
2	مراجعة الأدبيات المتعلقة بمجال التركيز	2	0.89
3	تحديد هدف البحث الإجرائي	4	0.95
4	تصميم خطة العمل الإجرائية	11	0.96
5	تنفيذ خطة العمل الإجرائية	6	0.96
6	استخلاص النتائج والاستنتاجات	7	0.97
7	تصميم خطة عمل مستقبلية	3	0.90
	الدرجة الكلية	40	0.98

يتبين من نتائج جدول (5) وجود معاملات الثبات إلى توفر درجة ثبات مرتفعة تراوحت بين (0.89-0.97)، وبلغ معامل ثبات الاستبانة ككل نحو (0.98)، ما يشير إلى توفر درجة عالية من الثبات بالاستبانة.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

ويتضمن هذا المحور عرض وتفسير نتائج الدراسة التي تم التوصل إليها في ضوء المعالجة الإحصائية لبيانات تطبيق أداة الدراسة، وصولاً لتقديم التوصيات والمقترحات في ضوء ذلك، وفيما يلي توضيح لذلك.

أ. الإجابة عن السؤال الأول:

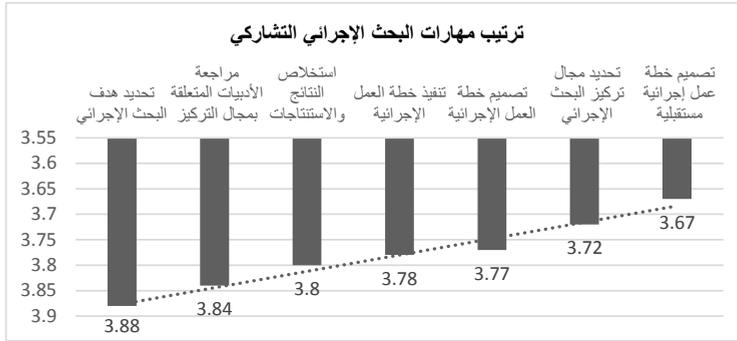
للإجابة عن السؤال الأول الذي ينص على "ما مستوى ممارسة أعضاء هيئة التدريس لمهارات البحث الإجرائي التشاركي لتحسين الممارسات التعليمية بجامعة تبوك؟"، تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة العينة على كل مجال من مجالات الاستبانة، لتحديد مستوى ممارسة مهارات البحث الإجرائي التشاركي، ويوضح الجدول (6) النتائج.

جدول (6): المتوسطات الحسابية لمجالات الاستبانة والدرجة الكلية

م	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الممارسة
1	تحديد مجال تركيز البحث الإجرائي	3.72	0.99	6 "كبير"
2	مراجعة الأدبيات المتعلقة بمجال التركيز	3.84	0.97	2 "كبير"
3	تحديد هدف البحث الإجرائي	3.88	0.97	1 "كبير"
4	تصميم خطة العمل الإجرائية	3.77	0.95	5 "كبير"
5	تنفيذ خطة العمل الإجرائية	3.78	0.86	4 "كبير"
6	استخلاص النتائج والاستنتاجات	3.80	1.03	3 "كبير"
7	تصميم خطة عمل إجرائية مستقبلية	3.67	1.04	7 "كبير"
	المهارات ككل	3.78	0.97	بمستوى كبير

يبين الجدول (6) أن المستوى الكلي لممارسة مهارات البحث الإجرائي التشاركي لتحسين الممارسات التدريسية من قبل أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك؛ جاء بمستوى "كبير" حيث بلغ المتوسط نحو (3.78). وقد تعزى هذه النتيجة إلى وعي أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك بأهمية البحث الإجرائي ودوره في

تحسين ممارساتهم التدريسية، وهو ما يتفق مع نتائج دراسة بخاري (2019) التي أظهرت موافقة عينة الدراسة بدرجة عالية جداً على واحدة من المجالات التطبيقية للبحث الإجرائي في تحسين الممارسات التعليمية، وبدرجة عالية على استخدامه في مجال تطوير المناهج الدراسية والممارسات التربوية. وتنسجم مع نتيجة دراسة عساف (2017)، حيث كانت الدرجة الكلية لتقدير أفراد العينة لامتلاكهم مهارات البحث الإجرائي بدرجة متوسطة، وتختلف مع دراسة السيد والعمري (2015) التي كشفت ضعف توفر مهاراته لدى العينة، ومع دراسة الربيعان والدغيم (2020) التي توصلت إلى استخدامه بدرجة قليلة من قبلهم. ويبين الشكل (1) ترتيب المهارات تنازلياً وفقاً لمستوى الممارسة.



شكل (1): ترتيب مهارات البحث الإجرائي التشاركي

ويتضح من الشكل (1) أن مهارة "تحديد هدف البحث" احتلت المرتبة الأولى، في حين جاءت في المراتب الأربعة الأخيرة على التوالي تنازلياً: (مهارة تنفيذ خطة العمل، ثم تصميم خطة العمل، يليهما تحديد مجال تركيز البحث، وأخيراً تصميم خطة عمل مستقبلية). وهذه النتيجة تؤكد أهمية مراعاة سمات البحث الإجرائي التشاركي، والمتمثلة في إخضاع الممارسات التدريسية للتأمل التحليلي الناقد وليس وصفها فقط؛ وذلك لتحديد مجال البحث والتخطيط لتحسين مجال التركيز، واستمرار التأمل والتخطيط المستقبلي لتطوير الممارسات التدريسية في ضوء ما تم التوصل له من نتائج واستنتاجات؛ حيث تؤكد الأدبيات أنه بعد بمثابة شكل من أشكال التقييم الذاتي واستراتيجية تساعد الممارس على أن يعيد النظر فيما كان مؤمناً به فترة طويلة في مجال عمله دون أن يفكر في تعديله، واستراتيجية تمنحه المبررات الصحيحة لكل خطوة يخطوها في طريق تطوير أدائه ومن ثم تطوير مجال عمله" (محمد وآخرون، 2014). وربما تعود تلك النتيجة إلى أهمية تدريب عضو هيئة التدريس على التخطيط لتطوير ممارساته التدريسية بشكل منهجي وبالتآزر مع أقرانه ممن يشتركون في تدريس المساق.

وفيما يلي ترتيب فقرات الاستبانة في كل مجال من مجالات مهارات البحث الإجرائي التشاركي الرئيسية.

#### [1] المجال الأول: مهارة تحديد مجال تركيز البحث الإجرائي:

جدول (7): الإحصاءات الوصفية لمهارات المجال الأول

م	الفقرة (المهارات الفرعية)	مستوى الممارسة (%)				
		كبير جداً	كبير	متوسط	قليل جداً	قليل
1	إجراء مناقشات تشاركية حول موضوعات تمثل مشكلة في معكم كمعلمين.	20.2	44.7	23.7	7	4.4
						3.69
						1.01
						5
						كبير

جدول (7): يتبع

م	الفقرة (المهارات الفرعية)	مستوى الممارسة (%)					الانحراف المعياري	الرتب	مستوى الممارسة
		كبير جدا	كبير	متوسط	قليل	قليل جدا			
2	اختيار موضوع ذو أولوية ويمكنكم كضيق تغييره إجرائياً وقياس نتائجه.	19.3	50.9	18.4	7	4.4	3	كبير	
3	تقديم كل عضو تأمل مكتوب حول الموضوع المختار يركز في النتائج المرغوبة وإجراءات تحقيقها.	14.9	45.6	24.6	11.4	3.5	7	كبير	
4	تحديد مدى توافق الأفكار الشخصية حول الموضوع مع اتجاهات الدراسة والإجراءات التي قد يتم اتخاذها.	20.2	44.7	21.9	7.9	5.3	6	كبير	
5	تحليل معطيات الموقف التعليمي الحالي الذي حددت فيه المشكلة.	20.2	50	18.4	7	4.4	2	كبير	
6	تحليل كفاءة المشاركين في البحث لتحديد مجال التحسين.	20.2	44.7	21.9	10.5	2.6	4	كبير	
7	تعريف مشكلة البحث ومجال تركيزه بوضوح ووضع الإطار العام له.	31.6	46.5	15.8	3.5	2.6	1	كبير	
		المتوسط العام					3.72	0.99	كبير

يتبين من الجدول (7) أن مستوى ممارسة أعضاء هيئة التدريس لمهارة البحث الإجرائي التشاركي الأولى: "تحديد مجال تركيز البحث الإجرائي" جاءت بمستوى ممارسة "كبير" وبمتوسط حسابي عام بلغ (3.72)، وتراوحت المتوسطات الحسابية للمهارات الفرعية في هذا المجال ما بين (4.00 - 3.57) بمستوى ممارسة "كبير"، وقد يعزى سبب ذلك إلى إدراك أعضاء هيئة التدريس بالجامعة لكيفية تحديد المشكلة البحثية بعامة والإجرائية بخاصة. وهذه النتيجة تختلف مع نتائج دراسة السيد والعمرى (2015) مع اختلاف العينة، والتي أظهرت عدم توافر مهارة اختيار مشكلة البحث وصياغتها، وتختلف كذلك مع دراسة خير والسلامات (2012) والتي أظهرت أنها تمثل مشكلة لأعضاء هيئة التدريس بدرجة "قليلة".

وجاءت الفقرة رقم (7) "تعريف مشكلة البحث ومجال تركيزه ووضع الإطار العام له" في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (4.00) ومستوى ممارسة كبير، وقد يعزى السبب إلى إدراك أعضاء هيئة التدريس الذين يشتركون في تدريس المساق الدراسي أو البرنامج أن البحث الإجرائي يقوم على مبدأ أن المعلم كممارس لا ينقل فقط المعرفة، وإنما ينتجها عبر عمليتي التعليم والتعلم التي يتيحها التقصي الناقد التشاركي في ممارساتهم التدريسية بهدف تطويرها وصولاً لتطوير مخرجات التعلم. وجاءت الفقرة رقم (3) "تقديم كل عضو تأمل مكتوب حول الموضوع المختار يركز في النتائج المرغوبة وإجراءات تحقيقها" في الترتيب الأخير وبمتوسط حسابي (3.57) وبمستوى ممارسة كبير، وقد يعزى سبب تراجع ترتيبها إلى أهمية مراعاة أن البحث الإجرائي التشاركي كبحث عمل تطبيقي يسعى لمعالجة المشكلات التي تواجه المعلم الجامعي مباشرة في بيئتها الحقيقية، مما يبرز أهمية ممارسة كل عضو التأمل الانعكاسي في الممارسة التدريسية الذاتية، والموقف التعليمي التعليمي وظروفه، والنواتج التعليمية المستهدفة وإجراءات تحقيقها.

[2] المجال الثاني: مهارة مراجعة الأدبيات المتعلقة بمجال التركيز:

جدول (8): الإحصاءات الوصفية لمهارات المجال الثاني

م	الفقرة (المهارات الفرعية)	مستوى الممارسة (%)					الانحراف المعياري	الرتب	مستوى الممارسة
		كبير جدا	كبير	متوسط	قليل	قليل جدا			
1	مراجعة الأدبيات والدراسات المتعلقة بالمشكلة لتحديد طرائق التحسين وربط النظرية بالعمل.	29.8	44.7	16.7	5.3	3.5	0.99	1	كبير
2	اختيار وتقييم المصادر والأدبيات وفقاً لمعيار العلاقة والمصادقية والتشابه مع الدراسة الحالية.	22.9	43	25.4	6.1	2.6	0.95	2	كبير
						3.84	0.97	--	كبير

يتبين من الجدول (8) أن المستوى الكلي لممارسة أعضاء هيئة التدريس لمهارة البحث الإجرائي التشاركي الثانية: "مراجعة الأدبيات المتعلقة بنقطة التركيز" جاءت بمستوى "كبير" وبمتوسط حسابي عام بلغ (3.84)، وتراوحت المتوسطات الحسابية للمهارات الفرعية في هذا المجال ما بين (3.92-3.77) بمستوى ممارسة "كبير"، وقد تعزى هذه النتيجة إلى خبرة أعضاء هيئة التدريس في التعامل مع مصادر المعلومات، حيث بينت خصائص العينة أن الخبرة التعليمية لفئة (10 سنوات فأكثر) بلغت (56.2%). وهذه النتيجة تختلف مع نتائج دراسة السيد والعمرى (2015) مع اختلاف العينة، والتي أظهرت عدم توافر مهارة جمع المعلومات وصياغة الفروض.

حيث جاءت الفقرة رقم (1) "مراجعة الأدبيات والدراسات المتعلقة بالمشكلة لتحديد طرائق التحسين وربط النظرية بالعمل" في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (3.92) بمستوى ممارسة كبير، وقد يعزى سبب ذلك إلى وعي الهيئة التدريسية بأهمية ربط تطوير الواقع بالنظرية عبر مراجعة الأدبيات والدراسات ولما يكسبهم عمقاً وفهماً بموضوع البحث الإجرائي، وكيفية تخطيط وتحديد إجراءات التحسين والتدخل الإجرائي.

وجاءت الفقرة رقم (2) "اختيار وتقييم المصادر والأدبيات وفقاً لمعيار العلاقة والمصادقية والتشابه مع الدراسة الحالية" في الترتيب الأخير بمتوسط حسابي (3.77) وبمستوى ممارسة كبير، وقد يعزى سبب تراجع تقدير تلك المهارة إلى ضرورة اهتمام فريق البحث بتقييم الأدبيات والدراسات، وتحديد فائدتها العملية للبحث واختيارها بناء على صدق ارتباطها بموضوعه وحل مشكلته.

[3] المجال الثالث: مهارة تحديد هدف البحث الإجرائي:

جدول (9): الإحصاءات الوصفية للمجال الثالث

م	الفقرة (المهارات الفرعية)	مستوى الممارسة (%)					الانحراف المعياري	الرتب	مستوى الممارسة
		كبير جدا	كبير	متوسط	قليل	قليل جدا			
1	كتابة هدف البحث ارتباطاً بالتأمل الأولي والدراسات السابقة.	31.6	43	16.7	6.1	2.6	0.98	1	كبير

جدول (9): يتبع

م	الفقرة (المهارات الفرعية)	مستوى الممارسة (%)						
		كبير جدا	كبير	متوسط	قليل	قليل جدا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
2	كتابة هدف البحث تركيزاً على التدخل الإجرائي أو طريقة البحث المستخدمة والنتائج المرجوة.	27.2	46.5	18.4	5.3	2.6	3.90	0.94
3	صياغة سؤال البحث الرئيسي وأسئلته الثانوية (أو فروضه) في ضوء مجال تركيزه وأهدافه ومراجعة الأدبيات.	31.6	44.7	11.4	9.7	2.6	3.92	1.02
4	تضمين السؤال الرئيسي والأسئلة الفرعية التحسينات الإجرائية التي سيتم اتخاذها والنواتج المستهدفة.	23.7	44.7	22.6	5.3	3.5	3.79	0.97
	المتوسط العام						3.88	0.97
								--

يتضح من الجدول (9) أن مستوى ممارسة أعضاء هيئة التدريس لمهارة البحث الإجرائي التشاركي الثالثة: "تحديد هدف البحث الإجرائي" جاءت بمستوى "كبير" وبمتوسط حسابي عام بلغ (3.88)، وتراوحت المتوسطات الحسابية للمهارات الفرعية في هذا المجال ما بين (3.79-3.94) بمستوى ممارسة "كبير"، وقد تعزى هذه النتيجة إلى ما يمتلكه أعضاء هيئة التدريس من خبرة بحثية، حيث يتضح من خصائص أفراد العينة أن الرتبة العلمية لأستاذ بلغت (12.3%) وأستاذ مشارك (29.8%) وأستاذ مساعد (57.9%). وهذه النتيجة تختلف مع دراسة خير والسلامات (2012) والتي أظهرت أن تشخيص المشكلة البحثية بعامة يمثل مشكلة لعضو هيئة التدريس بدرجة "قليلة".

حيث جاءت الفقرة رقم (1) "كتابة هدف البحث ارتباطاً بالتأمل الأولي والدراسات السابقة" في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (3.94) وانحراف معياري (0.98) وبمستوى ممارسة كبير. وقد يعزى سبب ذلك إلى قناعة أعضاء هيئة التدريس بأهمية صياغة هدف الدراسة الإجرائية وتطوير أدائهم وفق أحدث الممارسات في الأدبيات والدراسات السابقة التي تمت مراجعتها. وتختلف هذه النتيجة مع دراسة بخيت والقاعد (2012) مع اختلاف العينة، والتي جاءت فيها مهارتا صوغ مشكلة البحث فرضيات العمل اللازمة لحل المشكلة بدرجة كبيرة جداً.

وجاءت الفقرة رقم (4) "تضمين السؤال الرئيسي والأسئلة الفرعية التحسينات الإجرائية التي سيتم اتخاذها والنواتج المستهدفة" في الترتيب الأخير بمتوسط حسابي (3.79) وبمستوى ممارسة كبير، وقد يعزى سبب تراجع مستواها إلى ضرورة مراعاة صياغة أسئلة البحث الرئيسية والفرعية بطريقة إجرائية تبين إجراءات حل المشكلة عملياً والنواتج المرغوبة والتي يمكن من خلالها قياس فاعلية الحلول المتخذة.

[4] المجال الرابع: مهارة تصميم خطة العمل الإجرائية:  
جدول (10): الإحصاءات الوصفية للمهارات الفرعية للمجال الرابع

م	الفقرة (المهارات الفرعية)	مستوى الممارسة (%)					الانحراف المعياري	الرتب	مستوى الممارسة
		كبير جدا	كبير	متوسط	قليل	قليل جدا			
1	تقديم معلومات عن سياق بيئة التعليم والتعلم والعينة المشاركة في الدراسة الإجرائية.	23.7	45.6	19.3	8.8	2.6	5	كبير	
2	التركيز في عدد محدود من المشاركين لتخطيط وإدارة الدراسة بفاعلية وجمع وتحليل معلوماتها.	18.4	47.3	21.1	8.8	4.4	10	كبير	
3	تحديد دور كل باحث مشارك وطرائق المشاركة التي يساهم بها في الدراسة الإجرائية.	28.1	46.5	14.9	7	3.5	1	كبير	
4	تصميم نشاطات خطة التحسين والتدخل الإجرائي بوضوح اعتماداً على أفضل الممارسات في الأدبيات المراجعة.	21.9	46.4	21.1	5.3	5.3	8	كبير	
5	تحديد استراتيجيات وأدوات جمع بيانات خط الأساس إذا كان له مبرراته.	20.2	50.9	14	9.6	5.3	9	كبير	
6	توضيح كيفية توظيف استراتيجيات جمع بيانات خط الأساس القاعدي.	21.1	43	21	9.6	5.3	11	كبير	
7	تنويع وتثليث استراتيجيات جمع البيانات والإجابة عن كل سؤال بحثي.	21.9	45.6	21.9	7	3.6	7	كبير	
8	تحديد أداة واضحة لكل استراتيجية جمع بيانات الإجابة عن كل سؤال بحثي.	30.7	41.2	14.9	9.6	3.6	2	كبير	
9	وصف كيفية استخدام استراتيجيات جمع وتحليل البيانات الرقمية والكمية بوضوح.	30.7	42.1	14	8.8	4.4	3	كبير	



جدول (11): يتبع

م	الفقرة (المهارات الفرعية)	مستوى الممارسة (%)						
		كبير جدا	كبير	متوسط	قليل	قليل جدا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
2	وضع خطة العمل موضع التنفيذ للإجابة عن أسئلة البحث أو التحقق من فروضه.	28.9	43	18.5	7	2.6	3.88	0.99
3	مراقبة تأثير التحسينات وجمع البيانات الكمية والتنوعية أثناء ونهاية الخطة.	22.8	45.6	19.3	7.9	4.4	3.74	1.03
4	تسجيل تحليل وتفسير البيانات مباشرة أثناء جمعها حفظاً لدلالاتها المرتبطة ببعدها الزمني.	25.4	43	21.1	7	3.5	3.79	1.01
5	عرض ومشاركة البيانات التي تم جمعها وتحليلها مع فريق العمل البحثي تمهيداً لتفسيرها.	22.8	49.2	17.5	6.1	4.4	3.79	1.00
6	مراجعة مدى شمولية البيانات وتكاملها وكفايتها في الإجابة عن أسئلة البحث (أو اختبار فرضياته...).	26.3	45.6	16.7	7	4.4	3.82	1.04
	المتوسط العام						3.78	0.86
								كبير

يتضح من الجدول (11) أن مستوى ممارسة أعضاء هيئة التدريس لمهارة البحث الإجرائي التشاركي الخامسة: "تنفيذ خطة العمل" جاءت بمستوى "كبير" وبمتوسط حسابي عام بلغ (3.78)، وتراوحت متوسطات المهارات الفرعية ما بين (3.67 - 3.88) بمستوى ممارسة "كبير". وقد تعزى هذه النتيجة إلى ما يحظى به تطبيق بحوث أعضاء هيئة التدريس من دعم من الجهات البحثية في جامعة تبوك لتيسير إجراءات تنفيذها. وهذه النتيجة تختلف مع نتائج دراسة السيد والعمرى (2015) مع اختلاف العينة، والتي أظهرت عدم توافر مهارة تنفيذ الإجراءات.

واحتلت الفقرة رقم (2) "وضع خطة العمل موضع التنفيذ للإجابة عن أسئلة البحث أو التحقق من فروضه" الترتيب الأول بمتوسط حسابي (0.99) وبمستوى ممارسة كبير، ذلك أن من أهم مبادئ البحث الإجرائي تطبيق خطة التدخل وجمع أشكال مختلفة من البيانات ومراقبة تأثير التدخلات الإجرائية. وجاءت الفقرة رقم (1) "جمع بيانات خط الأساس قبل إجراء عملية التحسين لإثبات صحة المبررات" في الترتيب الأخير بمتوسط حسابي (3.67) وبمستوى ممارسة كبير، والتي تبرز أهمية العناية بجمع بيانات خط الأساس قبل تنفيذ الخطة؛ لتعرف الوضع الراهن وقياس مؤشرات الأداء ومستوى التطور في الممارسات في ضوء عملية تخطيطها، وهذه النتيجة تتفق وترتبط بنتيجة المهارة المتضمنة في الفقرة (6) في المجال الرابع.

[6] المجال السادس: مهارة استخلاص النتائج والاستنتاجات:

جدول (12): الإحصاءات الوصفية للمجال السادس

م	الفقرة (المهارات الفرعية)	مستوى الممارسة (%)					الانحراف المعياري	الرتب	مستوى الممارسة
		كبير جدا	كبير	متوسط	قليل	قليل جدا			
1	تصنيف البيانات وتوضيح دلالاتها تمهيدا للوصول إلى استنتاجات علمية منطقية.	27.2	48.2	15.8	5.3	3.5	1	كبير	
2	معالجة وتحليل البيانات الكمية بالطرق الإحصائية المناسبة.	34.2	38.6	18.4	5.3	3.5	2	كبير	
3	معالجة البيانات النوعية أثناء جمعها عبر سلسلة إجراءات متصلة من التنظيم والوصف والتفسير والتحليل.	28.1	36.8	22.8	7	5.3	5	كبير	
4	عرض النتائج بأشكال متنوعة ومناسبة للبيانات الكمية والرقمية.	27.2	44.7	17.5	7	3.5	3	كبير	
5	إجراء تأمل تآزري بهدف فهم النتائج وتقييم فاعلية إجراءات خطة العمل.	23.7	43	22.8	8.7	1.8	4	كبير	
6	وصف الاستنتاجات حول فاعلية الإجراءات وربطها بالنتائج وممارسات موقف التعليم والتعلم.	25.4	39.5	23.7	7	4.4	6	كبير	
7	تقييم فاعلية الخطة لتحديد التغييرات التي يمكن إحداثها في الإجراءات للحصول على نتائج أفضل.	25.4	39.5	23.7	7	4.4	6	كبير	
	المتوسط العام					3.80	1.03	--	كبير

يتضح من الجدول (12) أن مستوى ممارسة أعضاء هيئة التدريس لمهارة البحث الإجرائي السادسة: "استخلاص النتائج والاستنتاجات" جاءت بمستوى "كبير" وبمتوسط حسابي بلغ (3.80)، وتراوحت المتوسطات الحسابية للمهارات الفرعية في هذا المجال ما بين (3.90 - 3.74) بمستوى ممارسة "كبير". وهذه النتيجة تعزى لقناعة أفراد العينة بأهمية استخلاص النتائج من تطبيق خطة العمل الإجرائية والإفادة منها في تطوير الممارسات، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة بخيت والقاعود (2012) مع اختلاف العينة، والتي كانت بدرجة كبيرة جدا.

وجاءت الفقرة رقم (1) "تصنيف البيانات وتوضيح دلالاتها تمهيدا للوصول إلى استنتاجات علمية منطقية" في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (3.90) بمستوى ممارسة كبير. وذلك لوعي أعضاء هيئة التدريس بأثر تصنيف البيانات ارتباطاً بالأسئلة أو المتغيرات أو الفروض في الوصول إلى إجابات واستنتاجات علمية. وجاءت الفقرة رقم (7) "تقييم فاعلية الخطة لتحديد التغييرات التي يمكن إحداثها" في الترتيب الأخير

بمتوسط حسابي (3.74) وبمستوى ممارسة كبير، وقد يعزى السبب إلى أهمية المرونة والمراجعة المستمرة للخطة وتقييم فاعلية إجراءات التحسين وتقييم مدى ارتباطها بما تم جمعه من بيانات وأدلة تعليم وتعلم حقيقية وواقعية تؤكد ذلك، أو التغييرات التي يمكن إجراؤها على الخطة للحصول على نتائج أفضل.

[7] المجال السابع: مهارة تصميم خطة عمل مستقبلية:

جدول (13): الإحصاءات الوصفية للمجال السابع

م	الفقرة (المهارات الفرعية)	مستوى الممارسة (%)					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتب	مستوى الممارسة
		كبير جدا	كبير	متوسط	قليل	قليل جدا				
1	تحديد متغيرات في التجربة تتطلب تدخل إجرائي مستقبلي.	21.9	41.2	23.7	9.7	3.5	3.68	1.03	2	كبير
2	تصميم دورة إجرائية تالية بناء على الأدلة والنتائج والاستنتاجات ومراجعة الأدبيات.	21.9	41.2	23.7	9.7	3.5	3.57	1.06	3	كبير
3	الاستمرار أثناء تنفيذ إجراءات الخطة الجديدة في توثيق وجمع بيانات الأداء وممارسات التعليم والتعلم.	22.8	49.1	17.5	4.5	6.1	3.78	1.04	1	كبير
							3.67	1.04	--	كبير

يتضح من الجدول (13) أن مستوى ممارسة أعضاء هيئة التدريس لمهارة البحث الإجرائي التشاركي السابعة: "تصميم خطة عمل مستقبلية" جاءت بمستوى "كبير" وبمتوسط حسابي عام بلغ (3.67)، وتراوحت المتوسطات الحسابية للمهارات الفرعية في هذا المجال ما بين (3.57 - 3.78) بمستوى ممارسة "كبير". وقد تعزى إلى إدراك أفراد العينة أهمية الاستفادة من نتائج تطبيق خطة العمل في تطوير خطة إجرائية مستقبلية لتطوير التدريس في ضوء نقاط الضعف والقوة التي تبينت من التفسيرات والاستنتاجات. وهذه النتيجة تختلف مع دراسة خير والسلامات (2012) والتي أظهرت أن القدرة على تفسير النتائج واستنباط التوصيات تمثل مشكلة لهيئة التدريس بدرجة "قليلة".

حيث جاءت الفقرة رقم (3) "الاستمرار أثناء تنفيذ إجراءات الخطة الجديدة في توثيق وجمع البيانات المتعلقة بالأداء وممارسات التعليم والتعلم" في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (3.78) بمستوى ممارسة كبير، في حين جاءت الفقرة رقم (2) "تصميم دورة إجرائية مستقبلية تالية بناء على الأدلة والنتائج والاستنتاجات ومراجعة الأدبيات" في الترتيب الأخير بمتوسط حسابي (3.57) وبمستوى ممارسة كبير، وقد يعزى سبب ذلك إلى ضرورة تحقيق مبدأ مهم من مبادئ البحث الإجرائي وهو عدم التوقف عند الحل النهائي، وضرورة استمرار عملية التقصي المنهجية من قبل أعضاء تدريس المقرر أو البرنامج، عبر تصميم خطة إجرائية تالية باستخدام نواتج تطبيق الخطة الحالية وما تم التوصل له من استنتاجات لتحديد إجراءات دورة التحسين المستقبلية.

ب. إجابة السؤال الثاني:

للإجابة عن السؤال الثاني والذي ينص على: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات مستويات تقدير أفراد العينة لهذه الممارسة تعزى لتغير: (الجنس، الرتبة العلمية، نوع المؤهل، سنوات الخبرة)؟". وللإجابة عنه تم الكشف عن إمكانية وجود فروق كالاتي:

[1] الفروق وفق متغير (الجنس): للكشف عن الفروق تم استخدام اختبار "ت" لعينتين مستقلتين ولعرفة ما إذا توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات المهارات الرئيسية وكذلك للاستبانة ككل.

جدول (14): نتائج اختبارات للفروق وفقاً لمتغير الجنس

م	المجال	الجنس	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)
1	تحديد مجال تركيز البحث الإجمالي	ذكر	66	26.55	5.32	0.95
		أنثى	48	25.52	6.15	غير دال
2	مراجعة الأدبيات المتعلقة بمجال التركيز	ذكر	66	7.64	1.93	0.37-
		أنثى	48	7.77	1.79	غير دال
3	تحديد هدف البحث الإجمالي	ذكر	66	15.58	3.62	0.01-
		أنثى	48	15.58	3.83	غير دال
4	تصميم خطة العمل الإجرائية	ذكر	66	41.64	9.79	0.11
		أنثى	48	41.42	10.29	غير دال
5	تنفيذ خطة العمل الإجرائية	ذكر	66	22.83	5.78	0.25
		أنثى	48	22.56	5.61	غير دال
6	استخلاص النتائج والاستنتاجات	ذكر	66	27.26	6.70	0.99
		أنثى	48	26.00	6.59	غير دال
7	تصميم خطة عمل مستقبلية	ذكر	66	11.14	3.05	0.40
		أنثى	48	10.92	2.66	غير دال
	الدرجة الكلية	ذكر	66	152.62	33.40	0.44
		أنثى	48	149.77	34.93	غير دال

يتضح من الجدول (14) عدم وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في مستوى ممارسة مهارات البحث الإجمالي التشاركي بين الذكور والإناث في المستوى الكلي وفي المهارات الفرعية؛ وربما يرجع ذلك إلى أن جامعة تبوك توجه اهتمامها لتطوير الجانب البحثي في شطري الكليات والأقسام بنفس القدر من الاهتمام، وهذه النتيجة تختلف مع دراسة عساف (2017) مع اختلاف العينة، والتي أظهرت فروقاً بين متوسطات درجات تقدير العينة لامتلاكهم مهارات البحث الإجمالي تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور.

[2] الفروق وفق متغير (الرتبة العلمية): للكشف عن الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA Test) لاختبار أثر الرتبة العلمية في استجابة أفراد العينة في كل مجال وفي الاستبانة ككل.

جدول (15): نتائج تحليل التباين للفروق وفقاً لمتغير الرتبة العلمية

م	المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	مربع المتوسط	ف	الدلالة
1	تحديد مجال تركيز البحث الإجمالي	بين المجموعات	55.731	2	27.865	0.861	0.425
		داخل المجموعات الإجمالي	3591.787	111	32.358	غير دال	
2	مراجعة الأدبيات المتعلقة بمجال التركيز	بين المجموعات	2.804	2	1.402	0.400	0.672
		داخل المجموعات الإجمالي	389.451	111	3.509	غير دال	
			392.254	113			

جدول (15): يتبع

م	المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	مربع المتوسط	ف	الدلالة
3	تحديد هدف البحث الإجرائي.	بين المجموعات	1.546	2	773.	0.056	0.946
		داخل المجموعات الإجمالي	1536.244	111	13.840	غير دال	
4	تصميم خطة العمل الإجرائية	بين المجموعات	219.462	2	109.731	1.109	0.334
		داخل المجموعات الإجمالي	10984.819	111	98.962	غير دال	
5	تنفيذ خطة العمل الإجرائية.	بين المجموعات	107.201	2	53.601	1.675	0.192
		داخل المجموعات الإجمالي	3551.816	111	31.998	غير دال	
6	استخلاص النتائج والاستنتاجات.	بين المجموعات	64.077	2	32.039	0.720	0.489
		داخل المجموعات الإجمالي	4940.493	111	44.509	غير دال	
7	تصميم خطة عمل مستقبلية.	بين المجموعات	30.276	2	15.138	1.850	0.162
		داخل المجموعات الإجمالي	908.505	111	8.185	غير دال	
	الدرجة الكلية	بين المجموعات	2295.91	2	1147.54	0.996	0.373
		داخل المجموعات الإجمالي	1275894.69	111	1151.84	غير دال	
			130149.78	113			

يتضح من الجدول (15) عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في مستوى ممارسة مهارات البحث الإجرائي في المستوى الكلي وفي المهارات الفرعية وفقاً للتباين في الرتبة العلمية، وقد يعزى السبب إلى أن أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك يخضعون لأنظمة وإجراءات بحثية موحدة، وتتاح لجميع الرتب العلمية فرص المشاركة البحثية والإفادة منها علمياً، وهذه النتيجة تختلف مع دراسة خير والسلامات (2012) والتي أظهرت وجود فروق في تقدير مشكلات البحث العلمي بين الرتب العلمية: (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد).

[3] الفروق وفق متغير (نوع المؤهل): للكشف عن الفروق استخدم اختبار "ت" لعينتين مستقلتين لمعرفة ما إذا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات المهارات الرئيسية وللإستبانة ككل.

جدول (16): نتائج اختبار ت للفروق وفقاً لمتغير نوع المؤهل

م	المجال	نوع المؤهل	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	ت ودلالاتها
1	تحديد مجال تركيز البحث الإجرائي	تربوي	45	25.89	7.08	0.34 -
		غير تربوي	69	26.26	4.60	غير دال
2	مراجعة الأدبيات المتعلقة بمجال التركيز	تربوي	45	7.56	1.90	0.63 -
		غير تربوي	69	7.78	1.85	غير دال
3	تحديد هدف البحث الإجرائي	تربوي	45	15.69	3.77	0.256
		غير تربوي	69	15.51	3.66	غير دال

جدول (16): يتبع

م	المجال	نوع المؤهل	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	ت ودالاتها
4	تصميم خطة العمل الإجرائية	تربوي	45	41.87	10.57	0.278
		غير تربوي	69	41.33	9.61	غير دال
5	تنفيذ خطة العمل الإجرائية	تربوي	45	23.29	5.80	0.862
		غير تربوي	69	22.35	5.63	غير دال
6	استخلاص النتائج والاستنتاجات	تربوي	45	27.27	6.95	0.696
		غير تربوي	69	26.38	6.48	غير دال
7	تصميم خطة عمل مستقبلية	تربوي	45	11.09	2.84	0.134
		غير تربوي	69	11.01	2.93	غير دال
	الدرجة الكلية	تربوي	45	152.64	36.76	0.340
		غير تربوي	69	150.62	32.22	غير دال

يتضح من الجدول (16) عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى ممارسة مهارات البحث الإجرائي في المستوى الكلي وفي المهارات الفرعية وفقاً لعامل المؤهل (تربوي، غير تربوي)؛ وقد يعزى سبب ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس في جميع التخصصات التربوية وغير التربوية يخضعون لنفس برامج التنمية المهنية في الجامعة. وهذه النتيجة تختلف مع دراسة خير والسلامات (2012) والتي أظهرت وجود فروق في تقدير مشكلات البحث العلمي لصالح من يدرسون في كليات ذات تخصص علمي.

[4] الفروق وفق متغير (سنوات الخبرة التعليمية): للكشف عن الفروق استخدم تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA Test) لاختبار أثر سنوات الخبرة في مستوى الاستجابات لكل مهارة والاستبانة ككل.

جدول (17): نتائج اختبار تحليل التباين وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

م	المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	مربع المتوسط	ف	الدلالة
1	تحديد مجال تركيز البحث الإجرائي	بين المجموعات	55.629	2	27.814	0.860	0.426
		داخل المجموعات الإجمالي	3591.889	111	32.359	غير دال	
		الإجمالي	3647.518	113			
2	مراجعة الأدبيات المتعلقة بمجال التركيز	بين المجموعات	17.346	2	8.673	2.568	0.081
		داخل المجموعات الإجمالي	374.908	111	3.378	غير دال	
		الإجمالي	392.254	113			
3	تحديد هدف البحث الإجرائي	بين المجموعات	28.960	2	14.480	1.065	0.348
		داخل المجموعات الإجمالي	1508.830	111	13.593	غير دال	
		الإجمالي	1537.789	113			
4	تصميم خطة العمل الإجرائية	بين المجموعات	318.814	2	159.407	1.625	0.201
		داخل المجموعات الإجمالي	10885.467	111	98.067	غير دال	
		الإجمالي	11204.281	113			
5	تنفيذ خطة العمل الإجرائية	بين المجموعات	152.923	2	76.461	2.421	0.094
		داخل المجموعات الإجمالي	3506.095	111	31.586	غير دال	
		الإجمالي	3659.018	113			

جدول (17): يتبع

م	المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	مربع المتوسط	ف	الدلالة
6	استخلاص النتائج والاستنتاجات	بين المجموعات	129.691	2	64.846	1.477	0.233
		داخل المجموعات	4874.879	111	43.918	غير دال	
		الإجمالي	5004.570	113			
7	تصميم خطة عمل مستقبلية	بين المجموعات	9.829	2	4.915	0.587	0.558
		داخل المجموعات	928.951	111	8.369	غير دال	
		الإجمالي	938.781	113			
	الدرجة الكلية	بين المجموعات	3714.867	2	1857.433	1.631	0.200
		داخل المجموعات	126434.923	111	1139.053	غير دال	
		الإجمالي	130149.789	113			

يتضح من الجدول (17) عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في مستوى ممارسة مهارات البحث الإجرائي التشاركي في المستوى الكلي والمهارات الفرعية تعزى لعامل سنوات الخبرة، وقد يعزى السبب إلى أن مستوى تقدير أفراد العينة لممارسة مهارات البحث الإجرائي التشاركي غالباً ما تتأثر بخصائص عضو هيئة التدريس الشخصية والمهنية وليس بعدد سنوات الخبرة، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة بخاري (2019) حيث أظهرت عدم وجود فروق عند مستوى (0.05) فأقل.

## الاستنتاجات:

في ضوء ما تقدم من عرض وتفسير نتائج الدراسة، يتضح ما يلي:

1. يوجد اهتمام كبير بممارسة مهارات البحث الإجرائي التشاركي لتحسين الممارسات التدريسية من قبل أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك؛ إلا أن المهارات الفرعية التي احتلت الترتيب الأخير في تلك المهارات تبين أهمية تنمية أداء عضو هيئة التدريس في تلك الجوانب وبما ينعكس إيجاباً على عملية التعليم والتعلم.
2. الممارسات التدريسية مستمرة التطور مما يتطلب استمرار عضو هيئة التدريس في عملية التعلم والنمو المهني عبر توظيف البحث الإجرائي كاستراتيجية لتحفيز التعلم، وتحقيق النواتج المستهدفة بالتعاون مع شركاء يتأزرون معه في إجراء بحوث تطبيقية لتطوير تدريس المساقات الدراسية، وبما يمكنه كمعلم من المشاركة في صناعة القرار التعليمي داخل الجامعة تحديداً للمشكلة وتصميمها للدراسة وتوظيفاً للنتائج، وأن لا يقتصر دوره كمعلم على تيسير البحوث الأكاديمية لجمع المعلومات عن التعليم والتعلم أو إجراء بحوث تجريبية في بيئة التعليم الجامعي.
3. أهمية استمرار جامعة تبوك في اتخاذ الإجراءات والتدابير اللازمة لتنمية مهارات البحث الإجرائي التشاركي، وأن لا يقتصر الاهتمام على البحوث الأكاديمية بأنواعها؛ إذ إن البحوث الإجرائية لأعضاء هيئة التدريس - كمعلمين - تربط بين النظرية والتطبيق والمواقف والممارسات التدريسية والاستجابات الفعلية المتخذة تجاهها.

## التوصيات:

في ضوء نتائج واستنتاجات الدراسة، يُوصى بما يلي:

1. دعم وتنظيم مشاركة أعضاء هيئة التدريس ممن يدرسون نفس المقرر أو مساقات البرنامج الأكاديمي لإجراء بحوث تشاركية بمنهجية واضحة ومعلنة.
2. تضمين بحوث الهيئة التدريسية الإجرائية على اختلاف تخصصاتهم في نظام الترقيات الوظيفية إضافة إلى البحوث الأكاديمية.

3. إعداد برامج تنمية مهنية لمهارات أعضاء هيئة التدريس الخاصة بإجراء البحوث الإجرائية التشاركية بهدف تطوير ممارساتهم التدريسية.
4. تحفيز أعضاء هيئة التدريس - كمعلمين - لتوظيف البحث الإجرائي لحل مشكلات التدريس تخطيطاً وتنفيذاً وتقويماً، وبما يمكنهم من تحقيق الاتساق بين معتقداتهم وممارساتهم الفعلية بشكل علمي.
5. تنمية مهارات التدريس التأملي لدى أعضاء هيئة التدريس؛ لما يتضمنه من أدوات عديدة يمكن استخدامها في البحث الإجرائي التشاركي لتابعة عملية التعليم والتعلم ورصد مشكلاتها بشكل علمي.
6. تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس الخاصة بتوظيف نتائج البحث الإجرائي وما تم التوصل له من نقاط القوة والضعف في ممارسات التدريس في صياغة خطة إجرائية لتطوير تدريس المقرر ومن ثم البرنامج.
7. إكساب أعضاء هيئة التدريس مهارات إغلاق دائرة البحث الإجرائي الحالية وتحديد متغيرات محددة ذات أولوية فيها لإجراء دورة بحث إجرائي تالية وبما يضمن استمرار تحسين الممارسات التدريسية تخطيطاً وتنفيذاً وتقويماً بشكل علمي.

## المقترحات:

في ضوء توصيات الدراسة، فإن من المقترحات البحثية ما يلي:

1. دراسة فاعلية برنامج تدريبي مقترح في تنمية مهارات البحث الإجرائي لدى أعضاء هيئة التدريس.
2. تقصي فاعلية توظيف البحث الإجرائي التشاركي من قبل برنامج أكاديمي محدد في تطوير ممارسات أعضاء هيئة التدريس واتجاهاتهم مع الأخذ بعين الاعتبار متغيرات أخرى.
3. دراسة العلاقة بين مستوى ممارسة عضو هيئة التدريس لمهارات البحث الإجرائي التشاركي وتحصيل طلابه في مقررات معينة، أو تنمية ممارسات ومهارات تدريسية محددة.
4. دراسة العلاقة بين مستوى ممارسة عضو هيئة التدريس لمهارات البحث الإجرائي التشاركي في تحقيق الاتساق بين مهاراته التدريسية الفعلية والمثالية.

## المراجع:

- أبو عواد، فريال محمد، نوفل؛ محمد بكر (2012). *البحث الإجرائي*. عمان: دار المسيرة.
- بخاري، خلود إسحق إبراهيم (2019). دور البحث الإجرائي في تحسين الممارسات التعليمية من وجهة نظر القيادات المدرسية بمدينة الرياض. *مجلة كلية التربية بجامعة أسيوط*, 35(8), 543-559.
- بخيت، محمد، والقاعد، إبراهيم عبد القادر (2012). أثر برنامج تدريبي مقترح لتنمية مهارات البحث الإجرائي لدى معلمات الدراسات الاجتماعية في الأردن. *مجلة جامعة الملك سعود للعلوم التربوية والدراسات الإسلامية*, 24(4), 1487-1518.
- الجليدي، حسن إبراهيم (2015). مدى استخدام خطوات البحث الإجرائي في تطوير الأداء اللغوي من وجهة نظر مشرفي اللغة العربية بمحافظة جدة. *مجلة دراسات حوض النيل*, 9(17), 264-298.
- حسين، ابتسام، عطية، حنان، وعلوان، رانيا (2019). تدريس مقرر البحث الإجرائي ودوره في تحسين التعليم والتعلم ببرامج بكالوريوس رياض الأطفال في ضوء رؤية 2030؛ دراسة وصفية تقويمية. *المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية*, 6(6), 145-168.
- الخثيلة، هند بنت ماجد (2000). المهارات التدريسية الفعلية والمثالية كما تراها الطالبة في جامعة الملك سعود. *مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والإنسانية*, 12(2), 107-123.
- خير، محمد، والسلامات، محمود الزبون (2012). مشكلات البحث العلمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة الطائف. *مجلة كلية التربية بجامعة أسوان*, 26(26), 94-132.
- دياب، سهيل (2015). *مناهج البحث العلمي*. غزة: مكتبة سمير منصور للطباعة والنشر.
- الربيعان، هيفاء بنت محمد بن عبد الرحمن، والدغيم، خالد بن إبراهيم بن صالح (2020). واقع استخدام معلمات الدراسات الاجتماعية للبحث الإجرائي على النطاق المدرسي. *المجلة التربوية بجامعة سوهاج*, 69(8), 862-897.

- سليم، شيماء عبد السلام (2018). برنامج تدريبي قائم على المعايير المهنية العالمية الحديثة لتنمية مهارات البحث الإجرائي لدى الطلاب المعلمين شعبة الكيمياء بكلية التربية. *المجلة المصرية للتربية العلمية*، 21 (7)، 47-81.
- السيد، عبد القادر محمد عبد القادر، والعمرى، طفول بنت عامر بن سهيل (2015). مدى توافر مهارات البحث الإجرائي لدى المعلمات الأوائل بمدارس التعليم الأساسي في محافظة ظفار سلطنة عمان. *مجلة كلية التربية بجامعة بنها*، 26 (103)، 139-162.
- شاهين، نجاة حسن أحمد (2013). التنمية المهنية لمعلم العلوم قبل الخدمة باستخدام البحث الإجرائي: دراسة حالة. *دراسات عربية في التربية وعلم النفس*، 40 (4)، 211-244.
- الشخبي، علي، والإتري، هويدا (2017). بحث العمل: طريقة لتنمية الكفاءات البحثية لدى المعلمين. *مجلة التربية بجامعة الأزهر*، 174 (2)، 523-564.
- ضحواي، بيومي محمد (2013). توظيف البحوث الإجرائية في البحوث والدراسات المقارنة. *مجلة التربية، المجلس العالمي لجمعيات التربية المقارنة*، 16 (40)، 16-7.
- العتيبي، سارة بنت بدر محسن (2016). فاعلية برنامج تدريبي مقترح في تنمية مهارات البحث الإجرائي لدى معلمات الصفوف الأولية قبل الخدمة. *دراسات عربية في التربية وعلم النفس*، 69 (69)، 85-102.
- عساف، محمود عبد المجيد (2017). درجة تقدير معلمي المرحلة الثانوية بمحافظة غزة لامتلاكهم مهارات البحث التربوي الإجرائي ورؤية مقترحة لتطويرها. *رسالة الخليج العربي*، 38 (146)، 53-71.
- عطيفة، حمدي أبو الفتوح (2007). *بحوث العمل: طريق إلى تمهين المعلم وتطوير المؤسسة التربوية*. مصر: دار النشر للجامعات.
- العمرورية، فاطمة (2010). البحوث الإجرائية وأهميتها في تحسين تدريس مواد العلوم. *مجلة التطوير التربوي*، 8 (56)، 47-50.
- العنزي، فضاة سالم (2019). *توصيات مؤتمر المخرجات التعليمية في المملكة العربية السعودية في ضوء رؤية 2030*، 26-28 نوفمبر، جامعة حائل، المملكة العربية السعودية.
- عودة، أحمد سليمان (2014). التعريف الإجرائي للعلاقة بين البحث والتدريس الجامعي: دراسة تحليلية لعينة مختارة من الدراسات السابقة. *مجلة الدراسات التربوية والنفسية*، 8 (3)، 419-439.
- الغلامي، سليمان سيف، اليوسعيدي، يحيى محمد، الحجري، راشد محمد، والحسيني، سليمان سالم (2018). مدى تقيد بحوث المعلمين بمنهجية البحث الإجرائي ومعاييرها: دراسة تحليلية نوعية. *المجلة التربوية الدولية*، 7 (1)، 109-121.
- القحطاني، سالم، العامري، سالم، آل مذهب، معدي، العمر، بدران (2010). *منهج البحث في العلوم السلوكية*. المملكة العربية السعودية: جامعة الملك سعود.
- قنديل، عبد الرحمن (2000). *التدريس وإعداد المعلم*. الرياض: دار النشر الدولي للنشر والتوزيع.
- قنديلجي، عامر (2007). *البحث العلمي واستخدام مصادر المعلومات التقليدية والإلكترونية*. عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- محمد، مصطفى عبد السميع، الفقي، اسماعيل، وعلام، بديوي (2014). *البحث الإجرائي النظرية والتطبيق*. عمان: دار الفكر.
- المركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي (2018). *معايير الاعتماد البرامجي*. الرياض: هيئة تقويم التعليم والتدريب.
- المزيني، تهاني عبد الرحمن، والمزروع، هيا (2012). فاعلية برنامج تدريبي مقترح في تنمية مهارات البحث الإجرائي ومفهوم تعليم العلوم لدى معلمات العلوم أثناء الخدمة. *مجلة العلوم التربوية والدراسات الإسلامية*، 24 (2)، 585-618.
- هيندريكس، تشير (2014). *تحسين المدارس من خلال البحث الإجرائي: منحنى ممارسة تأملية*، ترجمة مدارس الظهران، الظهران، السعودية: دار الكتاب التربوي.

- Brown, B., Dressler, R., Eaton, S. E., & Jacobsen, M. (2015). Practicing what we teach: Using action research to learn about teaching action research. *Canadian Journal of Action Research, 16*(3), 61-78.
- Burnes, B. (2004). Kurt Lewin and the planned approach to change: a re-appraisal. *Journal of Management Studies, 41*(6), 977-1002.
- Coghlan, D. (2003). Practitioner research for organizational knowledge: Mechanistic- and organistic-oriented approaches to insider action research. *Management Learning, 34*(4), 451-463.
- Coghlan, D. (2004). Action research in the academy: Why and whither? reflections on the changing nature of Research1. *Irish Journal of Management, 25*(2), 1-10.
- Coghlan, D., & Brannick, T. (2003). Kurt lewin: The "practical theorist" for the 21<sup>st</sup> century. *Irish Journal of Management, 24*(2), 31-37.
- Coghlan, D., Coughlan, P., & Shani, A. B. (2019). Exploring Doctorateness in Insider Action Research. *International Journal of Action Research, 15*(1), 9-10.
- Coughlan, P., & Coghlan, D. (2002). Action research for operations management. *International Journal of Operations & Production Management, 22*(2), 220-240.
- Dickens, L., & Watkins, K. (1999). Action research: Rethinking Lewin. *Management Learning, 30*(2), 127-140.
- Hoedebeck, E. (2011). *Enhancing instructional strategies through professional development: A qualitative study of engaging teachers through participatory action research* (Doctoral dissertation). New Mexico State University, Las Cruces, New Mexico.
- Kember, D., Douglas, T., Muir, T., & Salter, S. (2019). Umbrella action research projects as a mechanism for learning and teaching quality enhancement. *Higher Education Research & Development, 38*(6), 1285-1298.
- Kemmis, S. (2009). Action research as a practice-based practice. *Educational Action Research, 17*(3), 463-474.
- Ltrichter, H., Kemmis, S., McTaggart, R., & Zuber-Skerritt, O. (2002). The concept of action research. *The Learning Organization, 9*(3), 125-131.
- McNiff, J. (2014). *Writing and Doing Action Research*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications Ltd.
- Medley, B. C., & Akan, O. H. (2008). Creating positive change in community organizations: A case for rediscovering Lewin. *Nonprofit Management and Leadership, 18*(4), 485-496.
- Moghaddam, A. (2007). Action research: A spiral inquiry for valid and useful knowledge. *Alberta Journal of Educational Research, 53*(2), 228-239.

- Nolen, A. L., & Putten, J. V. (2007). Action research in education: Addressing gaps in ethical principles and practices. *Educational Researcher*, 36(7), 401-407.
- Oostveen, R. H. (2005). *Using action research for teacher professional development: Research in science and technology education* (Doctoral dissertation). University of Toronto, Canada.
- Reason, P. (1999). Integrating action and reflection through co-operative inquiry. *Management Learning*, 30(2), 207-226.
- Shani, A. B. R., & Coghlan, D. (2018). Enhancing Action, Research, and Collaboration in Organization Development. *Organization Development Journal*, 36(3), 37-43.
- Ward, M. J. (2004). *Schoolwide action research: Teacher perceptions of a professional development initiative in a small, rural, middle school* (Doctoral dissertation). New Mexico State University, Las Cruces, New Mexico.
- Xerri, D. (2018). Two methodological challenges for teacher-researchers: Reflexivity and trustworthiness. *The Clearing House: A Journal of Educational Strategies, Issues and Ideas*, 91(1), 37-41.

## واقع البحث العلمي المحاسبي الليبي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في أقسام المحاسبة بكلّيات الاقتصاد في جامعات طرابلس والزاوية وصبراته

جميلة سعيد قمبر<sup>(\*1)</sup>

© 2020 University of Science and Technology, Sana'a, Yemen. This article can be distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution License](#), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited.

© 2020 جامعة العلوم والتكنولوجيا، اليمن. يمكن إعادة استخدام المادة المنشورة حسب رخصة مؤسسة المشاع الإبداعي شريطة الاستشهاد بالمؤلف والمجلة.

<sup>1</sup> قسم المحاسبة، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة صبراته، ليبيا

\* عنوان المراسلة: [drjamilasaid@yahoo.com](mailto:drjamilasaid@yahoo.com)

## واقع البحث العلمي المحاسبي الليبي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في أقسام المحاسبة بكليات الاقتصاد في جامعات طرابلس والزاوية وصبراته

### الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة واقع البحث العلمي المحاسبي الليبي من خلال دراسة مدى توافر الخصائص المناسبة في مكوناته الثلاثة (البحث - الباحث - بيئة البحث). واتباع المنهج التحليلي الوصفي، حيث تم توزيع عدد 75 استبانة في شكل إلكتروني وورقي على عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس بأقسام المحاسبة بكليات الاقتصاد في جامعات طرابلس والزاوية وصبراته، وخضعت (57) استبانة للتحليل الإحصائي باستخدام برنامج (SPSS). وتم التوصل إلى عدة نتائج منها، توافر خصائص البحث العلمي في البحوث المحاسبية الليبية المنشورة، وكذلك توافر خصائص الباحث العلمي في الباحث المحاسبي الليبي بدرجة متوسطة بلغت (3.126) و(3.175) على التوالي، كما أظهرت النتائج عدم توافر خصائص بيئة البحث العلمي الملائمة في البيئة البحثية المحاسبية الليبية، وأوصت الدراسة بعدة توصيات منها: تحسين خصائص البحث العلمي المحاسبي، ووضع شروط لكتابة ونشر البحوث المحاسبية، وتنسيق قوائم للمجلات العلمية المحكمة التي يمكن النشر فيها، ودعم الباحث العلمي المحاسبي من خلال تخفيف العبء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس الباحثين، وتفعيل الإجازات العلمية، وإعداد برامج تدريبية متخصصة لتطوير مهارتهم البحثية، بالإضافة إلى تهيئة بيئة البحث العلمي المحاسبي من خلال تخصيص ميزانيات مستقلة وكافية للبحث العلمي المحاسبي.

**الكلمات المفتاحية:** البحث العلمي المحاسبي، خصائص البحث العلمي، خصائص الباحث العلمي، خصائص بيئة البحث العلمي.

## The Present Situation of the Libyan Accounting Research from the Perspective of Faculty Members in the Accounting Departments in Economics Faculties in the Universities of Tripoli, Zawiya and Sabratha

### Abstract:

This study aimed to investigate the present situation of the Libyan accounting research by assessing the availability of appropriate characteristics in its three components (research - researcher - research environment). To achieve this, the descriptive method was followed, and (75) questionnaires were distributed in electronic and paper form to a random sample of faculty members in the accounting departments of the Faculties of Economics in the universities of Tripoli, Zawiya and Sabratha, but (57) questionnaires were valid for statistical analysis using the (SPSS) program. Major findings revealed the availability of the characteristics of research in the published Libyan accounting research, as well as the availability of the characteristics of researchers in the Libyan accounting researcher with means of (3.126) and (3.175) respectively. Further, findings showed lack of appropriate research environment characteristics in the Libyan accounting research environment. The study recommended improving the characteristics of accounting research by setting conditions for writing and publishing accounting research, coordinating lists of scientific journals in which it can be published, and supporting the accounting researcher by reducing their teaching burden, activating sabbaticals and preparing specialized training programs to develop their research skills. In addition, independent and sufficient budgets for accounting research should be allocated to create an environment for scientific accounting research.

**Keywords:** accounting research, characteristics of research, characteristics of the researcher, characteristics of the research environment.

## المقدمة:

يعد البحث العلمي أحد أهم وظائف الجامعات، ومن خلال البحث العلمي تحقق الجامعات زيادة في المعرفة، والسعي لتوظيفها لخدمة منظمات المجتمع المختلفة، من خلال إنجاز البحوث التي تحتاجها هذه المنظمات لغايات التطوير، وحل مختلف المشكلات التي تواجهها.

ويرى الخداش (2002) أن البحث في مجال المحاسبة يختلف عنه في مجال العلوم الطبيعية، وهو الأمر الذي تطلب ظهور نظرية المحاسبة لتحتوي على فروض ومبادئ وسياسات وطرق متعددة في التطبيق العملي، كما جاءت التنظيمات المهنية المحاسبية لتصدر معايير محاسبية تحدد ما يجب أن يطبق من هذه المعايير، والبدائل، والطرق، في الممارسة المحاسبية، نظرا لاختلاف البيئة الاجتماعية والاقتصادية والقانونية من دولة إلى أخرى.

فالبحوث المحاسبية متنوعة، منها بحوث ميدانية تهتم بدراسة الواقع العملي في الوحدات الاقتصادية وتحليله، ووضع حلول للمشاكلات، وصولا إلى طرائق وبدائل محاسبية تكون ملائمة، ويمكن تطبيقها في البيئة محل الدراسة، وهذا النوع من البحوث يلعب دورا كبيرا في حل المشكلات المالية والمحاسبية لمختلف قطاعات الدولة، لضمان الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة، وتفعيل مكافحة الفساد المالي، ودعم الاستثمارات المالية، وتقديم الاستشارات المتخصصة في مجالات المحاسبة المختلفة، سواء أكانت تقليدية أو حديثة، وبحوث استدلالية تعنى بتحليل وتفسير النظريات والمفاهيم والأسس المحاسبية.

وبالنظر إلى البحوث المحاسبية وتنوعها والدور الذي تلعبه في المساهمة في حل المشاكل المالية والاقتصادية وتطوير الممارسات المحاسبية السائدة أصبح من الضروري للباحثين المحاسبين دراسة هذه البحوث وخصائصها، من أجل تحسين هذا التنوع والارتقاء بالدور الذي تقوم به، ولذلك جاءت هذه الدراسة لتحليل واقع البحث المحاسبي العلمي، من خلال تقسيمه إلى مكوناته الرئيسية الثلاثة المتمثلة في البحث، والباحث، وبيئة البحث، وقياس مدى توافر الخصائص المناسبة، وتقديم توصيات يمكن أن تسهم في إنتاج بحوث علمية محاسبية ذات قيمة.

### أولا: البحث العلمي المحاسبي:

يمكن تعريف البحث العلمي بأنه نتاج إجراءات منظمة ومصممة بدقة، من أجل الحصول على أنواع المعرفة، والتعامل معها بموضوعية وشمولية، وتطويرها بما يتناسب مع مضمون واتجاه المستجدات البيئية والمستقبلية (دويدري، 2000).

كما يعرف بأنه عملية فكرية منظمة، يقوم بها شخص يسمى الباحث، من أجل تقصي الحقائق المتعلقة بمسألة أو مشكلة معينة تسمى موضوع البحث، باتباع طريقة علمية منظمة تسمى منهج البحث، وذلك للوصول إلى حلول ملائمة للمشكلة أو نتائج صالحة للتعميم على المشكلات المماثلة تسمى نتائج البحث (السالم، 1997).

أما البحث المحاسبي فهو البحث عن تأثيرات الأحداث الاقتصادية على عملية المحاسبة، وأثر المعلومات المحاسبية المفسح عنها عن الأحداث الاقتصادية، ويشمل مجموعة من مجالات البحث المحاسبي، مثل المحاسبة المالية، والمحاسبة الإدارية، والمراجعة، والمحاسبة الاجتماعية، وما يتصل بهذه المجالات من موضوعات بحثية، وللبحوث المحاسبية دور مهم في تقييم مدى ملاءمة الممارسات الحالية لأهداف المحاسبة، وفي تطوير ممارسات جديدة لمعالجة الاحتياجات التجارية والاقتصادية والاجتماعية المتغيرة للمجتمع (زاقوب والنخاط، 2018).

كما يمكن تقسيم البحوث في هذا المجال إلى بحوث نظرية (أساسية)، تجري لفهم طبيعة الأعمال والإدارة، وعادة يتم إجراؤها في الجامعات، والمستخدم النهائي لهذه البحوث هم المجتمع الأكاديمي، أما النوع الآخر فهي البحوث التطبيقية التي تعالج مشكلات عملية وتتناول ما هو مطبق فعلا (Saunders, Lewis, & Thornhill, 2009, 8).

وفي ليبيا يمكن إرجاع بداية البحث المحاسبي في مؤسسات التعليم العالي ومراكز البحث العلمي المتخصصة إلى سنة 1965م، حيث صدرت أول مجلة علمية متخصصة في العلوم الاقتصادية والتجارية، وهي مجلة (دراسات في الاقتصاد والتجارة) عن كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي، يليها في سنة 1989م حين صدرت مجلة (البحوث الاقتصادية) عن مركز بحوث العلوم الاقتصادية التابع للهيئة القومية للبحث العلمي، وقد شهد العقدان الماضيان تأسيس العديد من المجلات العلمية المتخصصة في العلوم الاقتصادية والمالية التابعة لكليات الاقتصاد بالجامعات ومراكز البحث العلمي (زاقوب والنخاط، 2018).

ويرى الخضاري (2016) أن هناك مجموعة من المعايير الموضوعية والشكلية التي يجب أن تتوافر في البحث العلمي وتتعلق بالمعايير الموضوعية بما يلي:

1. الأمانة العلمية في الطرح والإخراج ونسبة المعلومات والأفكار لإصحابها.
2. التحلي بالموضوعية والابتعاد عن الذاتية والتجرد من الأحكام المسبقة.
3. الجدية في البحث والسعي لبذل كل الجهود الممكنة واستغلال كل الفرص المتاحة.
4. الدقة والابتعاد عن العموميات.
5. تحديد الأهداف واتباع المنهجية العلمية الرصينة، والتوفيق في اختيار المناهج العلمية وفقاً لما تقتضيه طبيعة وموضوع البحث.

أما المعايير الشكلية فتختص بنوعية إخراج البحوث في شكلها النهائي ويندرج من ضمنها ما يلي:

1. مراعاة الاهتمام بالجوانب الشكلية في إعداد وإنجاز البحوث العلمية.
2. إتقان العمل والاستفادة الأمثل من البرمجيات الحاسوبية والتقنيات الإلكترونية المتاحة.
3. خلو البحث من الأخطاء بأنواعها الإملائية والنحوية والطبعية.
4. الإخراج الجيد للبحث وفقاً لما تقتضيه طبيعة البحث.

وهنا يمكن القول إن توافر مثل هذه الخصائص في البحوث المحاسبية سيميزها عن الأنشطة العلمية الأخرى، ويزيد من قيمتها العلمية، ويجعلها تسهم في زيادة المعرفة المحاسبية النظرية، أو تحقق تحسناً في الممارسات المحاسبية في البيئة العملية التي أجريت فيها.

ثانياً: الباحث:

اتفقت كتابات العزاوي (2006)، والنوح (2004)، وقندليجي (1999)، وذوقان، عدس، وعبد الحق (1987) في البحث العلمي على مجموعة من الخصائص لا بد أن تتوفر في الباحث لكي ينجح في إعداد بحثه وإنجازه على الوجه المطلوب والأكمل، ويمكن تلخيص بعض تلك الخصائص على النحو التالي:

1. الرغبة الجادة والصادقة في البحث.
2. الصبر والعزم على الاستمرارية في البحث، والتعامل مع مشكلاته ومصاعبه بصبر وذكاء وتآني.
3. اليقظة وقوة الملاحظة.
4. المعرفة السابقة حول موضوع مشكلة البحث للاستفادة منها في تحديد عناصر المشكلة، واستكمال باقي البحث وفق الأسس العلمية المقررة.
5. التجرد من الذاتية والموضوعية التامة.
6. الصدق والأمانة والنزاهة الفكرية في تقصي الحقائق وجمع البيانات وطرح المعلومات.
7. أن يكون لديه أسلوب علمي دقيق وقادر على استخدام العبارات والدلالات المناسبة.
8. التآني والابتعاد عن التسرع وعدم التوصل إلى الأحكام والنتائج إلا إذا كانت لديه أدلة كافية وموثوقة تدعمها وتؤكد لها.
9. التواضع العلمي وتقدير أعمال الآخرين، وتقبل الآراء المخالفة لآرائه.

ومما لا شك فيه أن البحث العلمي المحاسبي يحتاج إلى باحثين تتوافر فيهم هذه الخصائص حتى يكونوا قادرين على الفهم العميق للمشكلات التي يبحثون فيها، وتحليل العلاقات ومعالجة البيانات وفهمها وصولاً إلى صياغة النتائج بشكل صحيح ومدعمة بالأدلة، مع تقديم توصيات مناسبة لما يتم دراسته والبحث فيه.

ثالثاً: بيئة البحث:

من أجل خلق بيئة محفزة تدعم البحث العلمي المحاسبي والباحثين يجب على الجامعات توفير عدة متطلبات للبحث العلمي منها ما ذكره القوس (2015) وذلك كما يلي:

1. توفير وحدة تتولى وضع خطة للبحث العلمي وإدارة شؤونه.
2. توفير بيئة مناسبة للبحث العلمي التي تشجع أعضاء هيئة التدريس على إعداد البحوث العلمية المتصلة بحاجات المجتمع وسوق العمل.
3. منح الأولوية للأبحاث العلمية الميدانية ذات المردود المادي والاقتصادي للمجتمع المحلي ومؤسساته.
4. توفير بيئة تنظيمية داعمة للبحث والنشر والتطوير.
5. تشجيع أعضاء هيئة التدريس في المساهمة في أنشطة البحث التطبيقية.
6. توفير الفرص ليسهم أعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات والندوات العلمية وورش العمل العلمية.
7. الإسهام في خدمة قطاعات الإنتاج المختلفة بالمجتمع المحلي من خلال فرق العمل البحثية.
8. الحرص على إقامة العلاقات مع مؤسسات البحث العلمي العربية والعالمية.
9. تخصيص موازنة مالية خاصة لدعم البحث العلمي والنشر والتوزيع.
10. إصدار المجلات المحكمة ونشر المؤلفات العلمية، ومنح إجازات التفرغ والاتصال العلمي وغيرها.

وتسهم بيئة البحث العلمي بدور فعال في تطوير البحوث المحاسبية باعتبارها البيئة الحاضنة لتلك البحوث.

وفيما يتعلق بموضوع البحث العلمي المحاسبي فقد هدفت عدة دراسات إلى تحليل ودراسة الاتجاهات الرئيسية للبحوث المحاسبية في المجلات المحكمة المنشورة، مثل دراستي جزر (2019) في البيئة السعودية، ودراسة زاغوب والنخاط (2018) في البيئة الليبية، واتبعت الدراستان المنهج التحليلي الوصفي، وباستخدام أسلوب تحليل المحتوى، وتوصلت دراسة جزر (2019) إلى عدة نتائج منها: غالبية البحوث المحاسبية السعودية المنشورة تركز على موضوعات المحاسبة المالية، وتليها موضوعات المراجعة والتوكيد، وأوصت الدراسة بعدة توصيات لتحسين النشر العلمي للبحوث المحاسبية في المجلات السعودية المحكمة، في حين توصلت دراسة زاغوب والنخاط (2018) إلى أن البحوث المحاسبية الليبية محل الدراسة لم تغط جميع جوانب المعرفة المحاسبية، فقد كان تركيزها في مجالات معينة، مثل المراجعة الخارجية، ومحاسبة التكاليف الإدارية والمحاسبة المالية، وأوصت الدراسة بعدة توصيات منها: إنشاء قاعدة بيانات لجميع الأنشطة والقطاعات الاقتصادية للدولة الليبية، وتسهيل عملية الوصول إليها للباحثين.

وفي نفس السياق هدفت دراسة Zeff و Dyckman (2015) إلى توصيف البحوث المحاسبية المنشورة قبل حقبة الستينات وحتى وقتنا الحاضر في أوروبا وأمريكا، من خلال فحص عينة واسعة من تلك البحوث، واستعراض المعلومات في شكل مناقشات وتحليلات، وتوصلت الدراسة إلى أن المنهجين المعيارى والتاريخي هما المتبعان في البحوث المحاسبية حتى فترة الستينات، ثم بدأ التغيير لتعكس البحوث المحاسبية اهتماماً متزايداً بالتحليلات التجريبية، والتركيز على أفكار ومفاهيم من تخصصات أخرى، مثل العلوم الاجتماعية، والرياضيات، وخصوصاً الإحصاء، وهذا لا يزال ينطبق على وقتنا الحالي بتطبيق النماذج الرياضية والاختبارات الإحصائية، مع الابتعاد تدريجياً عن المنهجين المعيارى والتاريخي، والاهتمام بمشكلات الممارسة المحاسبية، وأوصت الدراسة بتكثيف الجهود في المستقبل من أجل تركيز البحث المحاسبي في المشكلات التي تواجه متخذي القرارات بعيداً عن المجتمع المحاسبي الأكاديمي.

كما هدفت دراسة Gruszczynski (2009) إلى مسح مجموعة من المجلات الأمريكية والأوروبية التي تنشر بحوثاً محاسبية حديثة مثل مجلة *Journal of accounting research* ومجلة *Accounting Review* ومجلة *Review of Quantitative Finance and Accounting* ومجلة *The Accounting Review*. من أجل دراسة المجالات التي تغطيها هذه البحوث والمناهج التي تتبعها والقضايا المنهجية مثل النماذج والعينات المختارة، وتوصلت الدراسة إلى ضرورة بذل المزيد من الجهود من أجل معرفة المزيد عن البحوث المحاسبية، وتوضيح مخاطر استخدام الأساليب الإحصائية والاقتصادية في الدراسات القائمة على العينات الكبيرة، كما أنه وعلى الرغم من أن المناهج الكمية مناسبة جداً للتطبيق في البحوث المحاسبية، ولاكن لا بد من إثارة عدة أسئلة حول التطبيق الصحيح لهذه المناهج عند دراسة مشكلات البحث المحاسبي.

في حين هدفت الدراسة النظرية لجميل (2017) إلى التعرف إلى دور المنهج المعياري والمنهج الوضعي (أو الإيجابي) في بناء الفكر المحاسبي، ومدى إسهامتهما في التنظير المحاسبي، باتباع المنهج الاستقرائي التحليلي للمعلومات التي تم الحصول عليها من المصادر الممكنة، ومن نتائج هذه الدراسة أن تشكيل نظرية المحاسبة يتطلب تحديد المنهج أو المناهج العلمية المعتمدة والتي تمثل أداة الوصول إلى المعرفة العلمية، كما أن التشريعات الحكومية تخلق طلباً على نظرية محاسبة معيارية تمدها بالإرشادات والمعايير النموذجية التي تدعم القوانين والتشريعات على مستوى الممارسة العملية، والتي تقرر ما يجب أن تكون عليه الإجراءات المحاسبية المستخدمة، بما يسمح باتخاذ قرارات أفضل من مستخدمي القوائم المالية، وأوصت الدراسة بأن على الباحثين المحاسبين الاستمرار في بحوثهم في مواضيع التنظير المحاسبي للوصول إلى إطار علمي نظرية محاسبية، وتشجيع طلبة الدراسات العليا في أقسام المحاسبة للكتابة في المواضيع الفلسفية لنظرية المحاسبة لقلّة البحوث والدراسات في هذا المجال.

وهدفت دراسة أغنية والحداد (2016) التعرف على اثر جودة البحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس بأقسام المحاسبة بكلتي الاقتصاد وإدارة الأعمال في جامعة سرت الليبية على تطوير المحتوى التدريسي للمقررات الدراسية المعتمدة بهذه الأقسام، من خلال اتباع المنهج الاستقرائي والاستنباطي بالإضافة إلى المنهج التحليلي الوصفي، وتمثلت أداة الدراسة في استبانة تم توزيعها على عينة من أعضاء هيئة التدريس محل الدراسة خضعت للتحليل باستخدام الأساليب الإحصائية، ومن نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة قوية بين جودة البحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس وتطوير المحتوى التدريسي للمقررات الدراسية المعتمدة بأقسام المحاسبة محل الدراسة، وأوصت الدراسة بعدة توصيات منها: التأكيد على أهمية إنشاء صندوق تمويل للبحث العلمي يميزانية مستقلة، وضرورة تدريب أعضاء هيئة التدريس على الالتزام بالقواعد الأخلاقية ومهارات البحث العلمي الأكاديمية والعملية المشار إليها في دليل جودة البحث العلمي.

كما هدفت دراسة Circa وGrosu, Almaan (2015) إلى مناقشة الصعوبات التي تواجه العلاقة بين البحث والتعليم والممارسة في مجال المحاسبة، من خلال اتباع المنهج التحليلي الوصفي وتوزيع استبانة على عينة من المحاسبين (كممارسين) وأكاديميين محاسبين في ولاية تيميس الرومانية، وتوصلت الدراسة إلى وجود فجوة بين البحث والممارسة في المحاسبة، ويرجع ذلك إلى أن الضغوط على الأكاديميين من أجل النشر في مجلات مصنفة عالمياً، تدفعهم لنشر بحوث محاسبية غير ذات صلة بالممارسة المحاسبية، هذا بالإضافة إلى عدم مشاركة المحاسبين (كممارسين) في الأنشطة البحثية المحاسبية لاعتقادهم بعدم وجود فائدة مرجوة من هذه البحوث العلمية في حل مشكلاتهم، ومن أجل تصحيح هذه الفجوة أوصت الدراسة على ضرورة التواصل الفعال بين الأوساط الأكاديمية والمحاسبين من أجل تطوير خطط تهدف إلى تحديد الاهتمامات المشتركة.

كما هدفت دراسة الفراء (2004) إلى تحليل وحصر الصعوبات التي تعيق البحث العلمي في كليات التجارة في جامعات غزة بفلسطين والعمل على وضع تصور لكيفية مواجهة معوقات البحث العلمي في هذه الكليات، باتباع المنهج التحليلي الوصفي، والاستبانة كأداة للدراسة، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها وجود معوقات للبحث العلمي تنحصر في أربع مجموعات هي: معوقات خاصة بالمعلومات، ومعوقات راجعة إلى سوء الممارسات الإدارية للجامعات، ومعوقات تتعلق بالبنشر، ومعوقات تتعلق بالباحث، وأوصت الدراسة بعدة توصيات منها: تزويد المكتبات بشبكة معلومات تقنية، وبالكادر القادر على التعاطي مع ذلك، والاشتراك في المكتبات الإلكترونية، وأن تعمل الجامعات بسياسة جديدة داعمة للبحث العلمي ومحفزة له.

ويمكن توضيح أوجه التشابه والاختلاف مع هذه الدراسات كما يلي:

1. بالنسبة للدراسات المحلية تتشابه هذه الدراسة مع دراسة زاقيب والنخاط (2018)، ودراسة أغنية والحداد (2016) في بيئة الدراسة وهي البيئة الليبية، وتتشابه مع دراسة زاقيب والنخاط (2018) في منهج الدراسة المتبع وهو المنهج التحليلي الوصفي، وتتفق مع دراسة أغنية والحداد في أسلوب الدراسة وهو الاستبانة، ولكن تختلف مع دراسة زاقيب والنخاط (2018) في أسلوب الدراسة، وتختلف مع الدراستين في مجتمع وعينة الدراسة.
2. بالنسبة للدراسات العربية تتشابه الدراسة الحالية مع دراسة جزر (2019) والفراء (2004) في منهج الدراسة المتبع وهو المنهج التحليلي الوصفي، وتتشابه مع دراسة الفراء (2004) في أسلوب الدراسة وهو الاستبانة، وتختلف مع دراسة جميل (2017) في منهج الدراسة المتبع، وتختلف مع دراستي جزر (2019)، ودراسة جميل (2017) في أسلوب الدراسة.
3. بالنسبة للدراسات الأجنبية تتشابه الدراسة مع دراسة Almaan et al. (2015) في منهج الدراسة المتبع وهو المنهج التحليلي الوصفي، وأسلوب الدراسة وهو الاستبانة، واختلفت مع دراسة Dyckman Zeff (2015) ودراسة Gruszczynski (2009) في المنهج المتبع وأسلوب الدراسة.
4. تتشابه الدراسة الحالية بشكل عام مع الدراسات السابقة في موضوع الدراسة وهو البحث المحاسبي، ولكن تختلف عن هذه الدراسات في كيفية تناول الموضوع فقد تناولت الدراسة موضوع واقع البحث العلمي المحاسبي العلمي بخصائصه الثلاثة (البحث - الباحث - بيئة البحث) في البيئة الليبية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بأقسام المحاسبة في كليات الاقتصاد في جامعات طرابلس والزاوية وصبراته باعتبارها أهم الأطراف في العملية البحثية المحاسبية، كما تعتبر هذه الجامعات من أكبر الجامعات بالمنطقة الغربية الليبية، وهي بذلك تختلف عن جميع الدراسات السابقة سواء المحلية أو العربية أو الأجنبية.

## مشكلة الدراسة وأسئلتها:

على المستوى المحلي فإن البحث المحاسبي الليبي يحتاج إلى مزيد من الدراسة والتحليل، إذ توصلت دراسة زاقيب والنخاط (2018) إلى أنه على الرغم من العدد المتزايد للبحوث المحاسبية الليبية المنشورة فإن هذه البحوث كان لها تغطية محدودة للمشكلات المحاسبية في البيئة الليبية، وذلك بسبب تركيزها على قطاعات معينة دون غيرها، كما أن إسهاماتها في تطوير المعرفة التراكمية للنظرية المحاسبية متواضعة للغاية هذا إن كانت موجودة أساساً.

بالإضافة إلى ذلك يمكن سرد بعض التحديات التي يواجهها البحث المحاسبي الليبي وذلك كما يلي:

1. تمثل الدراسة الجامعية والدراسات العليا الركيزة الأساسية في تكوين عضو هيئة التدريس، فعوضو هيئة التدريس وباحث اليوم هو طالب الأمس، كما أنه يمثل العنصر البشري ورأس المال الفكري في عملية البحث العلمي، ولكن هناك عدة تساؤلات تثار حول شخصية الباحث وتكوينه العلمي في مراحل دراسته الجامعية والعليا، وقدراته العلمية عند خوضه في عملية البحث المحاسبي العلمي بكل صعابها وتحدياتها، هذه التساؤلات تؤكد النقط التالية:

أ. قبول كليات الاقتصاد منذ سنوات ليست بالقليلة لأعداد كبيرة من طلبة الثانوية العامة ذوي المعدلات المتدنية، على عكس ما تتطلبه معايير الاعتماد الأكاديمي للتعليم المحاسبي الإقليمية والدولية من ضرورة توافر شروط ومواصفات علمية عالية في طلبة هذه الكليات، لأنهم يشكلون أعضاء هيئة التدريس والباحثين في مجال المحاسبة اليوم.

ب. خلفية بعض الطلاب في كليات الاقتصاد قد تكون أدبية أكثر منها علمية في دراستهم الثانوية، ويؤكد لربش والمقلة (2013) أن هذه الكليات تسمح للطلبة الذين لديهم خلفية رياضية والذين ليس لديهم هذه الخلفية للدراسة فيها.

ج. أشارت الكثير من الدراسات والبحوث والتقارير والوثائق التربوية والعلمية المتوفرة في مختلف دوائر التخطيط والإدارة ومراكز اتخاذ القرارات في المؤسسات الليبية، إلى أن الدراسات العليا في ليبيا مازالت تفتقر إلى فلسفة واضحة المعالم والأهداف، فهي تسير بطريقة فيها الكثير من الاجتهاد والفرديّة، وتواجهها العديد من الصعاب والمشكلات، في مقدمتها الإمكانيات المادية، وقلة أعضاء هيئة التدريس، والبيروقراطية (أحمد، 2013).

2. زيادة العبء التدريسي على حساب البحث العلمي، وضعف الدعم المالي المقدم للأبحاث، ومحدودية الوسائل البحثية المخصصة لعضو هيئة التدريس، وافتقار الجامعة إلى مراكز تهتم بالمعلومات والإحصاء، وقلة الربط بين البرامج الجامعية المحاسبية والاحتياجات التنموية للمجتمع، وضعف التعاون بين الجامعة والمؤسسات المحلية والعالمية في البحث العلمي (قمبر، 2016).

3. إن معظم الأبحاث التي تجرى في الجامعات الليبية هي من صنف الأبحاث العلمية التدريسية، كأطروحات الماجستير والدكتوراه والتي يتدرب الطلاب من خلالها على مبادئ البحث العلمي وأأسسه، أما ما يقدمه أعضاء هيئة التدريس من أبحاث علمية في صورة ورقات هي في مجملها لغرض الإيفاء بمتطلبات الترقية الأكاديمية، وبالتالي فإن أهداف هذه الأبحاث وبشكل عام ليست نابعة من الحاجات الحقيقية للمجتمع (الحيص، 2015).

وهنا تبرز الحاجة إلى تحليل وفهم أكبر لواقع وخصائص البحث المحاسبي العلمي في البيئة الليبية من أجل تحديد نقاط الضعف والقوة ووضع مقترحات بخصوصهما، ويمكن طرح سؤال المشكلة الرئيسي المتمثل فيما يلي:

ما واقع البحث العلمي المحاسبي الليبي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في أقسام المحاسبة بكليات الاقتصاد في جامعات طرابلس والزاوية وصبراتة؟

ويمكن تقسيم هذا السؤال إلى ثلاثة أسئلة فرعية على النحو الآتي:

1. ما مدى توافر خصائص البحث العلمي في البحوث المحاسبية الليبية المنشورة؟
2. ما مدى توافر خصائص الباحث في الباحث المحاسبي الليبي؟
3. ما مدى توافر خصائص بيئة البحث العلمي الملائمة في البيئة الليبية؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات مضدرات عينة الدراسة حول واقع البحث العلمي المحاسبي الليبي المتعلق بـ(خصائص البحث العلمي - خصائص الباحث - بيئة البحث العلمي) بسبب متغيرات (الجامعة - الدرجة العلمية)؟

## أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى ما يلي:

1. دراسة واقع البحث العلمي المحاسبي الليبي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في أقسام المحاسبة بكليات الاقتصاد في جامعات طرابلس والزاوية وصبراتة وذلك من خلال ما يلي:
  - أ. تحديد مدى توافر خصائص البحث العلمي في البحوث المحاسبية الليبية المنشورة.
  - ب. تحديد مدى توافر خصائص الباحث في الباحث المحاسبي الليبي.
  - ج. تحديد مدى توافر خصائص بيئة البحث العلمي الملائمة في البيئة الليبية.

2. تحديد مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات مفردات عينة الدراسة حول واقع البحث العلمي المحاسبي الليبي المتعلق بـ (خصائص البحث العلمي - خصائص الباحث - بيئة البحث العلمي) بسبب متغيرات (الجامعة - الدرجة العلمية).

## أهمية الدراسة:

تكمن الأهمية العلمية للدراسة فيما يلي:

1. طرح ومناقشة خصائص البحث العلمي بشكل عام والبحث العلمي المحاسبي بشكل خاص، ومن خلال هذا الطرح والمناقشة يمكن تقييم الواقع قياساً عليها.

2. تبحث هذه الدراسة في موضوع مهم ألا وهو البحث المحاسبي العلمي، وبهذا يمكن أن تشكل إضافة إلى المكتبة العربية وتفيد الباحثين في هذا المجال.

أما الأهمية العملية للدراسة فتكمن فيما يلي:

3. استفادة المسؤولين في الجامعات محل الدراسة والجامعات التي لها ظروف مشابهة في التعرف إلى واقع البحث العلمي المحاسبي الليبي بخصائصه الثلاث ومشكلاته.

## حدود الدراسة:

◀ الحدود البشرية والمكانية: عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس بأقسام المحاسبة المدرجين في الجدول الدراسي لفصل الخريف 2019 - 2020م بكليات الاقتصاد في جامعات طرابلس والزاوية وصبراته.

◀ الحدود الزمنية: استغرقت الدراسة المدة من 1 / 7 / 2019م حتى 1 / 9 / 2020م.

◀ الحدود الموضوعية: التركيز على البحث العلمي المحاسبي بخصائصه الثلاث (البحث - الباحث - بيئة البحث).

## منهجية الدراسة وإجراءاتها:

### منهج الدراسة:

تم اتباع المنهج التحليلي الوصفي، ففي الإطار النظري من هذه الدراسة تم مراجعة الأدبيات ذات العلاقة بالبحث العلمي وخصائصه، مع التركيز على البحث العلمي المحاسبي، من أجل الاستفادة منها في طرح ومناقشة موضوع الدراسة، في حين تضمن الجزء العملي للدراسة توزيع استبانة على عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس بأقسام المحاسبة المدرجين في الجدول الدراسي لفصل الخريف 2019 - 2020م بكليات الاقتصاد في جامعات طرابلس والزاوية وصبراته بالمنطقة الغربية لاستطلاع آرائهم حول خصائص البحث العلمي المحاسبي، وخضعت الإجابات لأساليب التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS الإحصائي.

### مجتمع الدراسة وعينته:

يتمثل مجتمع الدراسة في أعضاء هيئة التدريس بأقسام المحاسبة المدرجين في الجدول الدراسي لفصل الخريف 2019 - 2020م بكليات الاقتصاد في جامعات طرابلس والزاوية وصبراته، حيث تعد هذه الجامعات من أكبر الجامعات بالمنطقة الغربية الليبية، والذي بلغ عددهم 90 عضو هيئة تدريس، وتم توزيع عدد 75 استبانة في شكل استبانة إلكترونية، أو استبانة ورقية على عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس محل الدراسة، وكان عدد الاستبانات المستردة (60) استبانة، وتم استبعاد عدد (3) استبانات لعدم استكمال البيانات، وخضعت (57) استبانة للتحليل الإحصائي، والجدول (1) يوضح ذلك.

جدول (1): عدد الاستبيانات الموزعة والمستردة والمقبولة للتحليل

نسبة الاستبيانات المقبولة إلى الموزعة	عدد الاستبيانات المقبولة	عدد الاستبيانات المستردة	نسبة الاستبيانات الموزعة إلى مفردات المجتمع	عدد الاستبيانات الموزعة	عدد مفردات المجتمع	الجامعة
% 76.6	23	23	% 75	30	40	طرابلس
% 60.0	12	14	% 80	20	25	الزاوية
% 88.0	22	23	% 100	25	25	صبراتة
% 76.0	57	60	% 83.3	75	90	الإجمالي

## الخصائص الديموغرافية والشخصية لعينة الدراسة:

تتمثل الخصائص الديموغرافية والشخصية لعينة الدراسة في المؤهل العلمي والدرجة العلمية وعدد البحوث المنشورة وسنوات الخبرة والجامعة التي يتبعونها، وهي موضحة في الجدول (2).

جدول (2): وصف توزيع مفردات عينة الدراسة وفق الخصائص الديموغرافية والشخصية

النسبة المئوية	التكرارات	الفئة	الخاصية
%38.6	22	ماجستير	المؤهل العلمي
%61.4	35	دكتوراه	
%100.0	57	المجموع	
%24.6	14	محاضر مساعد	الدرجة العلمية
%38.6	22	محاضر	
%24.6	14	أستاذ مساعد	
%10.5	6	أستاذ مشارك	
%1.8	1	أستاذ	
%100.0	57	المجموع	
%33.3	19	أقل من 2	عدد البحوث المنشورة
%21.1	12	من 2 إلى 4	
%17.5	10	من 5 إلى 7	
%28.1	16	أكثر من 7	
%100.0	57	المجموع	
%14.0	8	أقل من 5 سنوات	سنوات الخبرة
%38.6	22	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	
%10.5	6	من 10 إلى أقل من 15 سنوات	
%21.1	12	من 15 إلى أقل من 20 سنوات	
%15.8	9	20 سنة فأكثر	
%100.0	57	المجموع	
%40.4	23	جامعة طرابلس	الجامعة التي تتبعونها
%21.1	12	جامعة الزاوية	
%38.6	22	جامعة صبراتة	
%100.0	57	المجموع	

من الجدول السابق نلاحظ ما يلي:

1. فيما يخص المؤهل العلمي لمفردات العينة فإن نسبة حملة الماجستير 38.6%، أما حملة الدكتوراه فقد بلغت 61.4%، ونستنتج من ذلك أن حوالي ثلثي مفردات العينة تركزت في حملة المؤهل العلمي الدكتوراه، وهذا مفيد للدراسة، حيث إنه المؤهل العلمي الأعلى.
2. فيما يخص الدرجة العلمية لمفردات العينة فقد بلغت نسبة من هم بدرجة محاضر مساعد 24.6%، في حين بلغت نسبة من هم بدرجة محاضر 38.6%، وبلغت نسبة الأساتذة المساعدين 24.6%، والأساتذة المشاركين 10.5%، والأساتذة 1.8%، وبذلك فإن مفردات العينة توزعت على جميع الدرجات العلمية، وهذا يفيد الدراسة، لأن الآراء تعبر عن جميع الدرجات العلمية.
3. فيما يخص عدد البحوث المنشورة بلغت نسبة مفردات العينة الذين بلغت عدد بحوثه المنشورة أقل من بحثين 33.3%، ومن بلغت عدد بحوثهم المنشورة من 2 إلى 4 بحوث 21.1%، ومن بلغت بحوثهم العلمية من 5 إلى 7 بحوث 17.5%، ومن بلغت بحوثهم المنشورة أكثر من 7 بحوث 28.1%، وبذلك فإن أغلب مفردات العينة لهم عدد من البحوث المنشورة وهذا يفيد الدراسة.
4. فيما يخص سنوات الخبرة لمفردات العينة فإن ما نسبته 14% من مفردات العينة خبرتهم تقل عن 5 سنوات، و38.6% تتراوح خبرتهم من 5 إلى أقل من 10 سنوات، و10.6% تتراوح خبرتهم من 10 إلى أقل من 15 سنة، و21.1% تتراوح خبرتهم من 15 إلى أقل من 20 سنة، و15.8% خبرتهم من 20 سنة وأكثر، ومن ذلك نستنتج أن مفردات العينة توزعت خبرتهم في جميع مستويات الخبرة.
5. فيما يخص الجامعة التي تتبعها مفردات العينة بلغت نسبة مفردات العينة الذين يتبعون جامعة طرابلس 40.4%، والذين يتبعون جامعة الزاوية 21.1%، والذين يتبعون جامعة صبراته 38.6%، وبذلك توزعت عينة الدراسة على الجامعات محل الدراسة، وبما يتناسب مع حجم هذه الجامعات.

#### أداة الدراسة:

تم تصميم أداة الدراسة (الاستبانة) لجمع البيانات اللازمة للإجابة عن أسئلة الدراسة واستكمال الجانب العملي، وتتضمن أسئلة تتعلق بواقع البحث العلمي المحاسبي في ثلاثة أبعاد هي: البحث - الباحث - البيئة البحثية، وتوزيعها على عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس محل الدراسة.

#### ثبات الاستبانة:

ويتم ذلك من خلال إيجاد معامل ألفا كرونباخ لردود عينة الدراسة عن فقرات الاستبانة للتأكد من توفر الثبات الداخلي في أداة القياس وذلك كما هو موضح في الجدول (3).

جدول (3): معاملات كرونباخ ألفا لقياس الثبات للاستبانة

ت	أبعاد الدراسة	عدد الفقرات	معامل كرونباخ ألفا
1	مدى توافر خصائص البحث العلمي في البحوث المحاسبية اللببية المنشورة.	11	0.887
2	مدى توافر خصائص الباحث في الباحث المحاسبي اللببي.	7	0.885
3	مدى توافر خصائص بيئة البحث العلمي الملائمة في البيئة البحثية المحاسبية اللببية.	14	0.916
	جميع الأبعاد	32	0.924

يوضح الجدول (3) قيم معاملات كرونباخ ألفا على مستوى كل بعد وكذلك على معامل الثبات الكلي حيث يساوي 0.924 وهذا يدل على أن الاستبانة على درجة عالية من الثبات.



يوضح الجدول (5) أن جميع قيم معامل الارتباط لأبعاد الدراسة بالدرجة الكلية لأسئلة الاستبانة دالة عند مستوى (0.01) ومحصورة بين (0.613 – 0.886) مما يعكس الاتساق البنائي للاستبانة.

#### الأساليب الإحصائية :

لتحليل إجابات الاستبانات المقبولة تم استخدام عدة أساليب إحصائية لبرنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وذلك كما يلي:

1. تم استخدام مقياس ليكرت ذي الخمس درجات، وحساب المدى (5-1) وقسمته على طول الفترة ( $4 = 5 \div 0.8$ ) وإضافة هذه القيمة إلى الدرجة الأدنى في المقياس لتصبح الفئات كالتالي:

جدول (6): طول فئات تحديد مستوى توافر الخصائص

طول الفئة	مستوى توافر الخصائص
1 - 1.8	قليل جدا
أكبر من 1.8 - 2.6	قليل
أكبر من 2.6 - 3.4	متوسط
أكبر من 3.4 - 4.2	كبير
أكبر من 4.2 - 5	كبير جدا

2. معامل ألفا كرونباخ للتأكد من توفر الثبات في أداة القياس.

3. معامل الارتباط بيرسون لقياس صدق الاتساق الداخلي والبنائي لفقرات الاستبانة.

4. المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة على أسئلة الاستبانة وترتيبها تنازليا وفق هذه المتوسطات.

5. الانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة على أسئلة الاستبانة ومعرفة مدى التشتت في هذه الإجابات.

6. اختبار كروسكال واليس اللابارامتري لدلالة الفروق بين استجابات مضدرات العينة وفقا لمتغير الجامعة ومتغير الدرجة العلمية وذلك لكل بعد من أبعاد الدراسة والأبعاد ككل.

### مناقشة نتائج الدراسة:

ولمناقشة النتائج تم إعداد الجداول التالية التي تتناول أسئلة الدراسة الفرعية الأربعة على النحو التالي:

#### أولا: السؤال الأول:

الجدول (7) يوضح نتائج التحليل الإحصائي لسؤال الدراسة الأول الذي ينص على " ما مدى توافر خصائص البحث العلمي في البحوث المحاسبية الليبية المنشورة"، وذلك كما يلي:

جدول (7): نتائج التحليل الإحصائي الوصفي لمدى توافر خصائص البحث العلمي في البحوث المحاسبية الليبية

ت	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	مستوى التوافر	الترتيب
1	البحوث المحاسبية المنشورة في البيئة الليبية منظمة وتبحث في مشكلات محددة.	3.000	0.925	60.0%	متوسط	9
2	البحوث المحاسبية المنشورة في البيئة الليبية تستخدم طرائق ومناهج بحث ملائمة للمواضيع التي تم تناولها.	3.070	1.083	61.4%	متوسط	7
3	البحوث المحاسبية المنشورة في البيئة الليبية تستخدم عدة مناهج علمية مثل المنهج التحليلي الوصفي والمنهج النقدي والمنهج المعياري.	3.122	1.070	62.4%	متوسط	5

جدول (7): يتبع

الترتيب	مستوى التوافر	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	ت
10	متوسط	58.5%	1.049	2.929	البحوث المحاسبية المنشورة في البيئة اللببية تستخدم وسائل تحليل دقيقة ومناسبة.	4
8	متوسط	61.0%	0.989	3.052	البحوث المحاسبية المنشورة في البيئة اللببية توفر أدلة ملائمة لنتائجها.	5
4	متوسط	62.4%	0.946	3.122	البحوث المحاسبية المنشورة في البيئة اللببية تقدم نتائج غير متحيزة من واقع الأدلة المجمع.	6
6	متوسط	61.4%	1.013	3.070	البحوث المحاسبية المنشورة في البيئة اللببية تقدم نتائج منطقية صالحة للتطبيق في الواقع العملي.	7
2	متوسط	67.0%	0.990	3.350	البحوث المحاسبية المنشورة في البيئة اللببية تعتمد على مراجع متعددة وحديثة وذات علاقة بالموضوع الذي تتناوله.	8
3	متوسط	65.6%	1.013	3.280	البحوث المحاسبية المنشورة في البيئة اللببية تتناول المشكلات المحاسبية في البيئة اللببية وتحاول تقديم حلول لها.	9
1	كبير	71.2%	1.102	3.561	البحوث المحاسبية المنشورة في البيئة اللببية تتناول مواضيع متعددة مثل المراجعة والمحاسبة المالية ومحاسبة التكاليف والمحاسبة الإدارية ونظرية المحاسبة.	10
11	متوسط	56.5%	1.197	2.824	البحوث المحاسبية المنشورة في البيئة اللببية تتناول الاتجاهات المحاسبية الحديثة مثل المحاسبة البيئية والمحاسبة الجنائية والمحاسبة الاجتماعية .... الخ.	11
	متوسط	62.5%	0.711	3.126	جميع الفقرات	

يوضح الجدول (7) توافر خصائص البحث العلمي في البحوث العلمية المحاسبية بدرجة متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي لجميع الفقرات 3.126، وجاءت فقرة البحوث المحاسبية المنشورة في البيئة اللببية تتناول مواضيع متعددة، مثل المراجعة، والمحاسبة المالية، ومحاسبة التكاليف، والمحاسبة الإدارية، ونظرية المحاسبة، في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 3.561، حيث تعد هذه المواضيع من المواضيع التقليدية التي يكثر فيها البحث المحاسبي، في حين جاءت في المرتبة الأخيرة فقرة البحوث المحاسبية المنشورة في البيئة اللببية تتناول الاتجاهات المحاسبية الحديثة، مثل المحاسبة البيئية، والمحاسبة الجنائية، والمحاسبة الاجتماعية،... الخ بمتوسط حسابي 2.824. ويمكن أن يرجع ذلك لغياب الجوانب التطبيقية لهذه الاتجاهات الحديثة في الشركات والهيئات اللببية مما يؤدي إلى صعوبة إجراء دراسات ميدانية حولها.

وتتشابه نتائج فقرة الدراسة المتعلقة بتناول البحوث المحاسبية المنشورة في البيئة اللببية المشكلات المحاسبية في البيئة اللببية ومحاولتها تقديم حلول لهذه المشكلات بدرجة متوسطة ونسبة تحقيق 65.6% مع نتائج دراسة زاغوب والنخاط (2018)، ونتائج دراسة الخداس (2002)، ونتائج دراسة Dyckman و Zeff (2015)، كما تتشابه نتائج الدراسة المتعلقة بتناول البحوث المحاسبية المنشورة في البيئة اللببية لمواضيع متعددة، مثل المراجعة، والمحاسبة المالية، ومحاسبة التكاليف، والمحاسبة الإدارية، ونظرية المحاسبة، مع نتائج دراسة زاغوب والنخاط (2018)، ونتائج دراسة Benson، Clarkson، Smith، Tutticci (2016).

أما نتائج فقرة الدراسة المتعلقة باستخدام البحوث المحاسبية المنشورة في البيئة اللببية وسائل تحليل دقيقة ومناسبة بدرجة متوسطة فجاءت متماشية مع دراسة Gruszczynski (2009).

## ثانياً: السؤال الثاني:

ويوضح الجدول (8) نتائج التحليل الإحصائي للسؤال الثاني الذي ينص على "ما مدى توافر خصائص الباحث في الباحث المحاسبي الليبي"، وذلك كما يلي:

جدول (8): نتائج التحليل الإحصائي الوصفي لدى توافر خصائص الباحث في الباحث المحاسبي الليبي

ت	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	مستوى التوافر	الترتيب
12	يتصف الباحث المحاسبي الليبي بالصبر وتحمل مشاق البحث العلمي، مثل البحث عن مصادر المعلومات، وتوزيع الاستبانات، ومراجعة المؤسسات المعنية بمهنية وموضوعية.	3.421	1.179	68.4%	متوسط	1
13	يتصف الباحث المحاسبي الليبي بالتواضع، والاستفادة من تجارب الآخرين، ومشاركة الآخرين تجاربه.	3.298	0.925	62.9%	متوسط	2
14	يتصف الباحث المحاسبي الليبي بقوة الملاحظة، والتركيز في جمع المعلومات الخاصة بالبحث، وتحليلها وتفسيرها.	3.280	0.839	65.5%	متوسط	4
15	يتصف الباحث المحاسبي الليبي بالتنظيم في إعداد البحث، وسرد المعلومات، واستخلاص النتائج، وتقديم التوصيات.	3.298	0.999	62.9%	متوسط	3
16	يتصف الباحث المحاسبي الليبي بالتجرد والموضوعية في كتابة البحث، والابتعاد عن تقديم آراء شخصية، أو التأثر بأي ميول اجتماعية أو سياسية... الخ.	3.228	0.926	64.6%	متوسط	5
17	يتصف الباحث المحاسبي الليبي بالأمانة والمصادقية في كتابة بحثه، والابتعاد عن السرقة العلمية أو الفكرية.	3.175	0.908	63.5%	متوسط	6
18	لا يتوقف الباحث المحاسبي الليبي عن إعداد البحوث العلمية بعد حصوله على درجة الأستاذ.	2.526	1.019	50.5%	متوسط	7
	جميع الفقرات	3.175	0.751	63.5%	متوسط	

من الجدول (8) نلاحظ توافر خصائص الباحث في الباحث المحاسبي الليبي بدرجة متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي لجميع الفقرات 3.175، وجاءت فقرة "يتصف الباحث المحاسبي الليبي بالصبر وتحمل مشاق البحث العلمي مثل البحث عن مصادر المعلومات وتوزيع الاستبانات ومراجعة المؤسسات المعنية بمهنية وموضوعية" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 3.421، ويمكن أن يرجع ذلك إلى وجود صعوبات تواجه الباحث، نظراً للظروف الاقتصادية والسياسية التي تمر بها البلاد في السنوات الأخيرة، الأمر الذي يلزمه بالصبر وتحمل المشاق من أجل إعداد البحوث، في حين جاءت في المرتبة الأخيرة فقرة "لا يتوقف الباحث المحاسبي الليبي عن إعداد البحوث العلمية بعد حصوله على درجة الأستاذ" بمتوسط حسابي 2.526، ويمكن أن تعود أيضاً إلى الظروف الاقتصادية والسياسية التي تمر بها البلاد، بالإضافة إلى غياب الحوافز التي تشجعه على إجراء المزيد من البحوث بعد حصوله على الترقية الأخيرة وهي درجة الأستاذ.

وتتفق نتائج فقرة الدراسة بخصوص تمتع الباحث المحاسبي الليبي بخصائص الباحث العلمي مع نتائج دراسة الضرا (2004) التي تشير إلى عدم وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لمعوق عدم امتلاك عضو هيئة التدريس لمهارة البحث العلمي على البحث العلمي الأكاديمي بكليات التجارة بغزة في فلسطين، ولكنها اختلفت مع نتائج نفس الدراسة التي تشير إلى وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لمعوق عدم امتلاك عضو هيئة التدريس لعادة البحث العلمي على البحث العلمي الأكاديمي بكليات التجارة بغزة في فلسطين.

## ثالثاً: السؤال الثالث:

ويوضح الجدول (9) نتائج التحليل الإحصائي للسؤال الثالث الذي ينص على "ما مدى توافر خصائص بيئة البحث العلمي الملائمة في البيئة البحثية المحاسبية الليبية" وذلك كما يلي:

جدول (9): نتائج التحليل الإحصائي الوصفي لدى توافر خصائص بيئة البحث العلمي الملائمة في البيئة البحثية المحاسبية الليبية

الترتيب	مستوى التوافر	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	ت
3	قليل	36.1%	0.113	1.807	تقوم جامعتكم بتشجيع البحوث المحاسبية التي تهتم بالمشكلات المالية للمجتمع واحتياجاته للتنمية والتطوير.	19
13	قليل جدا	33.3%	0.107	1.666	تقوم جامعتكم بدعم أعضاء هيئة التدريس الباحثين في مجال المحاسبة وتزويدهم بالتسهيلات الممكنة.	20
12	قليل جدا	33.7%	0.109	1.684	تقوم جامعتكم بدعوة المؤسسات والهيئات للاستثمار في البحث المحاسبي، والاستفادة من نتائجه في حل مشكلاتها المالية وتطوير أداؤها.	21
1	قليل	38.9%	0.126	1.947	تقوم جامعتكم بمتابعة الخطط والبحوث في الدراسات العليا المحاسبية.	22
2	قليل	38.6%	0.111	1.929	توجد مكتبات ملائمة للبحث المحاسبي سواء أكانت مكتبات تقليدية أو إلكترونية في جامعتكم.	23
11	قليل جدا	34.0%	0.114	1.701	يتم في جامعتكم تدريب أعضاء هيئة التدريس الباحثين في مجال المحاسبة على أساليب وتقنيات البحث العلمي ذات العلاقة بمجال تخصصهم.	24
5	قليل	36.0%	0.133	1.800	يوجد بنود في ميزانية جامعتكم لتمويل البحث العلمي المحاسبي.	25
10	قليل جدا	34.2%	0.132	1.708	توجد في جامعتكم كوادر إدارية وفنية معاونة لأعضاء هيئة التدريس الباحثين في مجال المحاسبة.	26
14	قليل جدا	30.2%	0.106	1.508	تقوم المؤسسات والهيئات بتقديم دعم مالي لبعض البحوث المحاسبية كجزء من مسؤوليتها المجتمعية.	27
4	قليل	36.0%	0.126	1.800	يوجد في جامعتكم تقدير لأعضاء هيئة التدريس الباحثين في مجال المحاسبة.	28
9	قليل جدا	34.3%	0.119	1.713	تضع جامعتكم آلية تتم من خلالها الاعتماد على الباحثين المحاسبين الليبيين في تقديم الاستشارات واقتراح الحلول للمشكلات ذات العلاقة بالمحاسبة التي تواجه المؤسسات والهيئات في البيئة الليبية.	29
6	قليل جدا	35.7%	0.145	1.785	يتم التنسيق بين الجامعات الليبية حتى لا يتم إعداد بحوث محاسبية متشابهة.	30
8	قليل جدا	34.4%	0.131	1.719	يتم التنسيق بين الجامعات الليبية من أجل تبادل الخبرات والمعلومات حول البحوث المحاسبية.	31
7	قليل جدا	35.4%	0.122	1.771	تقوم جامعتكم وبشكل دوري بإعداد ندوات ومؤتمرات ودعوة وسائل الإعلام والمؤسسات التجارية من أجل زيادة الوعي بأهمية البحث العلمي المحاسبي في تحقيق التقدم الاقتصادي ومحاربة الفساد المالي.	32
	قليل جدا	35.1%	0.084	1.754	جميع الفقرات	

الجدول (9) يوضح توافر خصائص بيئة البحث العلمي الملائمة في البيئة البحثية المحاسبية الليبية بدرجة قليلة جدا، إذ بلغ المتوسط الحسابي لجميع الفقرات 1.754، وجاءت فقرة "تقوم جامعتكم بمتابعة

الخطط والبحوث في الدراسات العليا المحاسبية" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 1.947، ويمكن أن يرجع ذلك إلى غياب خطط واضحة تشارك فيها جميع الأطراف حول البحث العلمي المحاسبي، في حين جاءت في المرتبة الأخيرة فقرة "تقوم المؤسسات والهيئات بتقديم دعم مالي لبعض البحوث المحاسبية كجزء من مسؤوليتها المجتمعية" بمتوسط حسابي 1.508، حيث لا يوجد أي دور للمؤسسات والهيئات الليبية في دعم البحوث المحاسبية.

وتتشابه نتائج الدراسة بخصوص قلة وجود بنود في ميزانية الجامعة لتمويل البحث العلمي المحاسبي مع نتائج دراسة الفرا (2004)، ومع نتائج دراسة إسماعيل ومجيد (2018)، ولكن تختلف مع نتائج دراسة Matheen, Kumar, Hina و Sharmila (2017)، كما تتشابه نتيجة الدراسة بخصوص قلة وجود مكثبات ملائمة للبحث المحاسبي سواء أكانت مكثبات تقليدية أو إلكترونية في الجامعة مع نتائج دراسة الفرا (2004)، أما نتائج فقرة الدراسة بخصوص عدم وجود كواد إدارية وفنية معاونة لأعضاء هيئة التدريس الباحثين في مجال المحاسبة، فقد جاءت متشابهة مع نتيجة دراسة إسماعيل ومجيد (2018)، بالإضافة إلى تشابه نتائج فقرة الدراسة بخصوص عدم وضع الجامعة آلية تتم من خلالها الاعتماد على الباحثين المحاسبين الليبيين في تقديم الاستشارات واقتراح الحلول للمشكلات ذات العلاقة بالمحاسبة التي تواجه المؤسسات والهيئات في البيئة الليبية، وعدم قيام الجامعة وبشكل دوري بإعداد ندوات ومؤتمرات ودعوة وسائل الإعلام والمؤسسات التجارية من أجل زيادة الوعي بأهمية البحث العلمي المحاسبي في تحقيق التقدم الاقتصادي ومحاربة الفساد المالي، مع نتائج دراسة إسماعيل ومجيد (2018).

#### رابعاً: السؤال الرابع:

من أجل اختبار السؤال الرابع الذي ينص على "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات مخرجات عينة الدراسة حول واقع البحث العلمي المحاسبي الليبي المتعلق بـ (خصائص البحث العلمي - خصائص الباحث - بيئة البحث العلمي) بسبب متغيرات (الجامعة - الدرجة العلمية)"، تم اختبار دلالة الفروق بين استجابات مخرجات العينة وذلك لكل بعد من أبعاد الدراسة والأبعاد ككل باستخدام اختبار كروسكال واليس (Kruskal Wallis H Test) اللابارامترى كما هو موضح في الجدولين (9) و(10) وذلك كما يلي:

جدول (10): نتائج اختبار كروسكال واليس (Kruskal Wallis H Test) لأبعاد الدراسة وفق متغير الجامعة

أبعاد الدراسة	مصدر التباين	العدد	متوسط الرتب	إحصائي الاحتمال ( $\chi^2$ )	مستوى الدلالة sig
مدى توافر خصائص البحث العلمي في البحوث المحاسبية الليبية المنشورة.	طرابلس	23	29.22	0.025	0.988
	الزاوية	12	28.33		
	صيراته	22	29.14		
مدى توافر خصائص الباحث في الباحث المحاسبي الليبي.	طرابلس	23	31.72	4.232	0.121
	الزاوية	12	20.29		
	صيراته	22	30.91		
مدى توافر خصائص بيئة البحث العلمي الملائمة في البيئة البحثية المحاسبية الليبية.	طرابلس	23	26.76	1.079	0.583
	الزاوية	12	28.17		
	صيراته	22	31.80		
جميع الأبعاد	طرابلس	23	29.41	0.722	0.697
	الزاوية	12	25.50		
	صيراته	22	30.48		

الجدول (10) يوضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات مفردات عينة الدراسة حول واقع البحث العلمي المحاسبي الليبي المتعلق بكل بعد من أبعاد الدراسة، أو على المستوى الكلي للأبعاد، حيث بلغت مستوى الدلالة لكل بعد من أبعاد الدراسة أو هذه الأبعاد ككل أكبر من 0.05، وبذلك لا يكون لمتغير الجامعة أي تأثير على استجابات مفردات عينة الدراسة حول واقع البحث العلمي المحاسبي الليبي، وهذا قد يعود إلى أن جميع أعضاء هيئة التدريس بهذه الكليات متقاربون في وجهات النظر حول واقع البحث العلمي المحاسبي الليبي بكل أبعاده سواء أكانت تخص البحث العلمي أو الباحث أو بيئة البحث.

وتتشابه نتائج الدراسة جزئياً مع نتائج دراسة الفراء (2004) في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس حول تقدير المعوقات المتعلقة بالباحث الأكاديمي والتي ساهمت في ضعف البحث العلمي بكلية التجارة بسبب متغير الجامعة.

جدول (11): نتائج اختبار كروسكال واليس (Kruskal Wallis H Test) لأبعاد الدراسة وفق متغير الدرجة العلمية

أبعاد الدراسة	مصدر التباين	العدد	متوسط الرتب	إحصائي الاحتمال ( $\chi^2$ )	مستوى الدلالة sig
مدى توافر خصائص البحث العلمي في البحوث المحاسبية الليبية المنشورة.	محاضر مساعد	14	26.18	1.833	0.766
	محاضر	22	32.43		
	أستاذ مساعد	14	28.57		
	أستاذ مشارك	6	24.92		
	أستاذ	1	23.50		
مدى توافر خصائص الباحث في الباحث المحاسبي الليبي.	محاضر مساعد	14	30.61	6.339	0.175
	محاضر	22	33.18		
	أستاذ مساعد	14	27.54		
	أستاذ مشارك	6	16.33		
	أستاذ	1	11.00		
مدى توافر خصائص بيئة البحث العلمي الملائمة في البيئة البحثية المحاسبية الليبية.	محاضر مساعد	14	31.64	0.954	0.917
	محاضر	22	27.14		
	أستاذ مساعد	14	28.61		
	أستاذ مشارك	6	31.67		
	أستاذ	1	22.50		
جميع الأبعاد	محاضر مساعد	14	29.29	3.380	0.496
	محاضر	22	32.64		
	أستاذ مساعد	14	27.14		
	أستاذ مشارك	6	22.33		
	أستاذ	1	11.00		

الجدول (11) يوضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات مفردات عينة الدراسة حول واقع البحث العلمي المحاسبي الليبي المتعلق بكل بعد من أبعاد الدراسة أو هذه الأبعاد ككل بسبب متغير الدرجة العلمية، حيث بلغت مستوى الدلالة لكل بعد من أبعاد الدراسة أو هذه الأبعاد ككل أكبر من 0.05، وبذلك لا يكون لمتغير الدرجة العلمية أي تأثير على استجابات مفردات عينة الدراسة حول واقع البحث العلمي المحاسبي الليبي، إذ إن جميع أعضاء هيئة التدريس بمختلف درجاتهم العلمية متقاربون في وجهات النظر حول واقع البحث العلمي المحاسبي الليبي بكل أبعاده سواء أكانت تخص البحث العلمي أو الباحث أو بيئة البحث.

واختلفت نتائج الدراسة مع دراسة الأنصاري (2011) التي تناولت واقع البحث العلمي في جامعة الكويت وأظهرت وجود فروق في المتوسطات الحسابية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير الدرجة العلمية، وارجع الباحث سبب ذلك إلى عامل الخبرة، لأن الأستاذ والأستاذ المساعد هما أكثر احتكاكاً بنتيجة لما أجرياه من دراسات خاصة بهدف الترقية.

## نتائج الدراسة:

ونلخص الإجابة عن السؤال الرئيسي للدراسة كما هو موضح في الجدول (12).

جدول (12): قياس مدى توافر خصائص البحث العلمي الحاسبي

ت	أبعاد الدراسة	عدد الفقرات	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	مستوى التوافر
1	مدى توافر خصائص البحث العلمي في البحوث الحاسوبية الليبية المنشورة.	11	3.126	62.5 %	متوسط
2	مدى توافر خصائص الباحث في الباحث الحاسبي الليبي.	7	3.175	63.5 %	متوسط
3	مدى توافر خصائص بيئة البحث العلمي الملائمة في البيئة البحثية الحاسوبية الليبية.	14	1.754	35.1 %	قليل جداً
	جميع الأبعاد	32	2.685	53.7 %	متوسط

يوضح الجدول (12) ملخص نتائج التحليل للأسئلة الفرعية الأربعة ويمكن تناول ذلك بشيء من التفصيل على النحو التالي:

1. تتوافر خصائص البحث العلمي في البحوث الحاسوبية الليبية المنشورة بمستوى متوسط، إذ أظهرت نتائج التحليل الإحصائي الوصفي لمعظم فقرات هذا البعد مستوى متوسطاً وبلغ المتوسط الحسابي لجميع الفقرات 3.126، ولكن توجد بعض الخصائص المتعلقة بوسائل التحليل المستخدمة في هذه البحوث والأدلة التي تقدمها والمشكلات التي تبحث فيها لازالت بحاجة إلى مزيد من التحسين والاهتمام، وتتشابه مع نتائج دراسة Zeff و Dyckman (2015) التي تشير إلى تكثيف الجهود في المستقبل حتى يساهم البحث الحاسبي في حل المشكلات التي تواجه متخذي القرارات، وتختلف عن نتائج دراسة الخداش (2002) التي تشير إلى توافر شروط البحث العلمي السليم بدرجة عالية في البحوث الحاسوبية المنشورة في الجامعات الحكومية الأردنية.
2. تتوافر خصائص الباحث في الباحث الحاسبي الليبي بمستوى متوسط، إذ تشير نتائج التحليل الإحصائي الوصفي لمعظم فقرات هذا البعد إلى مستوى متوسط بلغ المتوسط الحسابي لجميع الفقرات 3.175، ولكن توجد بعض الخصائص المتعلقة بموضوعية وتجرد الباحث الحاسبي الليبي والأمانة والمصداقية في كتابة بحوثه واستمراريته في إعداد البحوث العلمية بحاجة إلى مزيد من التحسين والاهتمام، وهي تتشابه مع نتائج دراسة الفزا (2004) التي تشير إلى أن معوقات البحث العلمي بكليات التجارة الفلسطينية بغزة المتعلقة بعضو هيئة التدريس متوسطة الأهمية.
3. لا تتوافر خصائص بيئة البحث العلمي الملائمة في البيئة البحثية الحاسوبية الليبية، إذ تشير نتائج التحليل الإحصائي الوصفي لمعظم فقرات هذا البعد إلى مستوى قليل جداً بلغ المتوسط الحسابي لجميع الفقرات 1.754، وهي تتشابه مع نتائج دراسة الفزا (2004) التي تشير إلى أن معوقات البحث العلمي بكليات التجارة الفلسطينية بغزة المتعلقة بالمعلومات والنشر والممارسات الإدارية مرتفعة الأهمية.
4. تقارب في وجهات نظر جميع أعضاء هيئة التدريس في الجامعات محل الدراسة وبمختلف درجاتهم العلمية حول واقع البحث العلمي الحاسبي الليبي بكل أبعاده سواء كانت تخص البحث العلمي، أو الباحث، أو بيئة البحث.

## الاستنتاجات:

من خلال نتائج التحليل الإحصائي لواقع البحث العلمي المحاسبي الليبي بجوانبه الثلاثة يمكن استنتاج ما يلي:

1. يمكن القول إن عدم توافر خصائص بيئة البحث العلمي الملائمة في البيئة البحثية المحاسبية الليبية انعكس بشكل سلبي على خصائص البحث العلمي المحاسبي الليبي وخصائص باحثه في كثير من الجوانب، خصوصا التي تحصلت على أقل متوسطات حسابية وذلك كما يلي:
  - أ. انعكس قلة وجود مكاتب ملائمة للبحث المحاسبي سواء أكانت هذه المكاتب إلكترونية أو تقليدية، بالإضافة إلى قلة قيام الجامعات بإعداد ندوات ومؤتمرات ودعوة وسائل الإعلام والمؤسسات التجارية من أجل زيادة الوعي بأهمية البحث العلمي المحاسبي سلبا على تناول البحوث المحاسبية المنشورة في البيئة الليبية للاتجاهات المحاسبية الحديثة، مثل المحاسبة البيئية، والمحاسبة الجنائية، والمحاسبة الاجتماعية... الخ، كما انعكست قلة وجود كوادر إدارية وفنية معاونة لأعضاء هيئة التدريس الباحثين في مجال المحاسبة، وقلة تدريب أعضاء هيئة التدريس الباحثين في مجال المحاسبة على أساليب وتقنيات البحث العلمي ذات العلاقة بمجال تخصصهم في الجامعات محل الدراسة سلبا على وسائل التحليل المستخدمة في هذه البحوث والأدلة التي تقدمها والمشكلات التي تبحث فيها.
  - ب. انعكس قلة قيام المؤسسات والهيئات بتقديم دعم مالي لبعض البحوث المحاسبية كجزء من مسؤوليتها المجتمعية وقلة تقدير أعضاء هيئة التدريس الباحثين في مجال المحاسبة في الجامعات محل الدراسة سلبا على الباحث المحاسبي الليبي في كتابة بحوثه واستمراريته في إعداد البحوث العلمية بعد حصوله على آخر ترقية.
2. عدم توافر خصائص بيئة البحث العلمي الملائمة في البيئة البحثية المحاسبية الليبية، مما يتطلب بذل الجهود لتهيئة بيئة مناسبة قادرة على توفير كافة الإمكانيات حتى يمكن إنتاج بحوث محاسبية متطورة.
3. واقع البحث العلمي المتشابه للجامعات محل الدراسة أدى إلى تقارب في وجهات نظر جميع أعضاء هيئة التدريس في الجامعات محل الدراسة وبمختلف درجاتهم العلمية حول واقع البحث العلمي المحاسبي الليبي بكل أبعاده سواء كانت تخص البحث العلمي، أو الباحث، أو بيئة البحث.

## التوصيات:

ومن خلال الاستنتاجات على الجامعات الليبية والمراكز البحثية تبني خطط شاملة تعمل على تحسين واقع البحث المحاسبي الليبي وذلك من خلال ما يلي:

1. تحسين خصائص البحث العلمي المحاسبي خصوصا فيما يتعلق بتناول البحوث المحاسبية المنشورة في البيئة الليبية للاتجاهات المحاسبية الحديثة، مثل المحاسبة البيئية، والمحاسبة الجنائية، والمحاسبة الاجتماعية... الخ ووسائل التحليل المستخدمة في هذه البحوث والأدلة التي تقدمها والمشكلات التي تبحث فيها من خلال ما يلي:
  - أ. وضع شروط لكتابة ونشر البحوث المحاسبية، وتحديد إجراءات لتنظيم وضبط تحكيمها، وتنسيق قوائم للمجلات العلمية المحكمة التي يمكن النشر فيها، بحيث تتضمن مجالات علمية مرموقة من أجل إجراء بحوث ذات مكانة علمية عالية قادرة على خلق قيمة وزيادة المعرفة وحل المشكلات.
  - ب. تجهيز مكاتب ملائمة للبحث المحاسبي سواء أكانت هذه المكاتب إلكترونية أو تقليدية بالإضافة إلى ضرورة قيام الجامعات بإعداد ندوات ومؤتمرات ودعوة وسائل الإعلام والمؤسسات التجارية من أجل زيادة الوعي بأهمية البحث العلمي المحاسبي في تحقيق التقدم الاقتصادي ومحاربة الفساد المالي.
  - ج. إيجاد آلية لربط هذه البحوث مع احتياجات مختلف القطاعات الاقتصادية للدولة - بدلا من كونها جهود فردية غير موجهة - من أجل إجراء بحوث تطبيقية تركز اهتماماتها على تقديم حلول عملية وعلمية للمشكلات المحاسبية في البيئة الليبية بدعوة المؤسسات والهيئات للاستثمار في البحث المحاسبي، والاستفادة من نتائجه في حل مشكلاتها المالية وتطوير أدائها.

2. دعم الباحث العلمي المحاسبي ومساعدته لامتلاك الخصائص اللازمة، خصوصاً تلك المتعلقة بموضوعية وتجرد الباحث المحاسبي الليبي والأمانة والمصداقية في كتابة بحوثه واستمراريته في إعداد البحوث العلمية، لضمان إعداد بحوث علمية محاسبية متميزة ومفيدة وذات شفافية ومصداقية، من خلال تخفيف العبء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس الباحثين، وتفعيل الإجازات العلمية، وتوفير كوادرات إدارية وفنية معاونة لأعضاء هيئة التدريس الباحثين في مجال المحاسبة، وإعداد برامج تدريبية متخصصة لتطوير مهاراتهم البحثية، وعقد اتفاقيات مع جامعات عربية ودولية ذات سمعة علمية، لتبادل الباحثين لتحقيق التبادل المعرفي والاطلاع على تجارب رائدة وجديدة.
3. تهيئة بيئة بحث علمي ذات خصائص ملائمة من خلال تخصيص ميزانيات مستقلة للبحث العلمي، وزيادة مشاركة القطاع الخاص والعام في دعمه لهذه البحوث، ووضع أنظمة لتحقيق التكامل والتنسيق بين الجهود البحثية، هذا بالإضافة إلى تسهيل الوصول للبيانات والمعلومات الميدانية الضرورية واللازمة لهذه البحوث من الجهات ذات العلاقة، ومتابعة المستجدات العالمية والاستفادة منها، من خلال التواصل الإلكتروني مع شبكات البحوث العالمية، وتوفير المكتبات الإلكترونية والورقية والمختبرات المتقدمة والإداريين والفنيين المساعدين، وتبني آلية تتم من خلالها الاعتماد على الباحثين المحاسبين الليبيين في تقديم الاستشارات، واقتراح الحلول للمشكلات ذات العلاقة بالمحاسبة التي تواجه المؤسسات والهيئات في البيئة الليبية.
4. تشجيع إجراء مزيد من الدراسات حول البحوث المحاسبية الليبية المنشورة، من أجل التعرف إلى مشكلاته، ووضع حلول لها من وجهة نظر جميع الأطراف ذات العلاقة، سواء أكانوا باحثين، أو محكمين، أو عاملين بالإدارات الجامعية والمراكز البحثية، أو هيئات تحرير المجلات العلمية المتخصصة.

## المراجع:

- أحمد، نصر صالح محمد (2013). العوامل المفسرة لتأخر الطلبة في مراحل الماجستير في العلوم المحاسبية في ليبيا من وجهة نظر الخريجين - دراسة حالة في كلية المحاسبة (جامعة الجبل الغربي)، مجلة العلوم الاقتصادية والسياسية، (1)، 203-253.
- إسماعيل، سحر خليل، ومجيد، باسمه عبود (2018). صعوبات البحث العلمي في المجال المالي والإداري وفق معايير الجودة من وجهة نظر التدريسيين، مجلة دراسات محاسبية ومالية، 13 (44)، 214-227.
- أغنية، صالح عبد الجليل، والحداد، فيصل عبد السلام (2016). جودة البحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس وأثرها في تطوير المحتوى التدريسي بأقسام المحاسبة - دراسة تحليلية تطبيقية على جامعة سرت، المؤتمر العربي الدولي السادس لضمان جودة التعليم العالي، 9-11 فبراير، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان.
- الانصاري، عيسى محمد (2011). واقع البحث العلمي في جامعة الكويت من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، مجلة جامعة الشارقة، 8 (2)، 87-113.
- جزر، ماجد محمد السيد (2019). اتجاهات البحوث المحاسبية المنشورة بالمجلات المحكمة في المملكة العربية السعودية خلال السنوات 2001-2017، مجلة الإدارة العامة، 59 (3)، 531-584.
- جميل، سنان زهير محمد (2017). مدى إسهامات مناهج البحث المحاسبي في بناء الفكر المحاسبي، مجلة كلية التراث الجامعية، (21)، 301-333.
- الحيص، مختار عبد النور (2015). مدخل لرفع مستوى جودة أداء مؤسسات التعليم العالي الليبية، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، 8 (20)، 3-29.
- الخداش، حسام الدين مصطفى (2002). اتجاهات البحوث المحاسبية في المجلات المحكمة الأردنية، المؤتمر العربي الثاني للبحوث الإدارية والنشر (168-194)، 2-3 أبريل، المنظمة العربية للتنمية الإدارية الشارقة، الإمارات العربية المتحدة.

- الخضاري، منصور (2016). تأثير التكنولوجيا الرقمية على جودة البحث العلمي، المؤتمر الدولي الحادي عشر حول التعلم في عصر التكنولوجيا الرقمية، 22-24 إبريل، جامعة تيبازة ومركز جيل البحث العلمي، طرابلس، لبنان.
- دويدري، رجاء وحيد (2000). *البحث العلمي: أساسياته النظرية وممارسته العملية*، دمشق، سوريا: دار الفكر.
- ذوقان، عبيدات، عدس، عبد الرحمن، وعبد الحق، كايد (1987). *البحث العلمي: مفهومه - أدواته - أساليبه (ط1)*، دمشق، سوريا: دار الفكر.
- زاقوب، علي عوض، والنخاط، خالد عبد الواحد (2018). اتجاهات البحوث المحاسبية في المجالات الليبية المتخصصة، *مجلة البحوث المالية والاقتصادية*، (3)، 1-40.
- السالم، سالم محمد (1997). واقع البحث العلمي في الجامعات - دراسة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، *مجلة مكتبة الملك فهد الوطنية*، 2(2)، 230-231.
- العزاوي، رحيم يونس (2006). *مقدمة في منهج البحث العلمي (ط1)*، عمان: دار دجلة.
- الضرا، ماجد محمد (2004). الصعوبات التي تواجه البحث العلمي الأكاديمي بكليات التجارة بمحافظات غزة: من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها، *مجلة الجامعة الإسلامية: سلسلة الدراسات الإنسانية*، 12(1)، 1-35.
- قمبر، جميلة سعيد (2016). مدى توافر معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي في التعليم المحاسبي لكليات الاقتصاد في جامعة الزاوية الليبية ومواقفها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها، *المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي*، 9(24)، 61-94.
- قنديلجي، عامر (1999). *البحث العلمي واستخدام مصادر المعلومات (ط1)*، عمان: دار اليازوردي.
- القوس، سعود سهل (2015). دور معايير الجودة في تطوير البحث العلمي وآليات مقترحة للتطبيق، المؤتمر العربي الدولي الخامس لضمان جودة التعليم العالي (754-764)، 3-5 مارس جامعة الشارقة.
- لربيش، منصور محمد، والمقلة، محمود عاشور (2013). التعليم المحاسبي في الجامعات الليبية ومتطلبات تطويره بما يتلاءم وتطلعات الطلاب، *مجلة العلوم الاقتصادية والسياسية*، (1)، 347-385.
- النوح، مساعد عبد الله (2004). *مبادئ البحث التربوي*، الرياض: مكتبة الرشد.
- Benson, K., Clarkson, P. M., Smith, T., & Tuticci, I. (2016). Corrigendum to: A review of accounting research in the Asia Pacific region. *Australian Journal of Management*, 41(4), 660-661.
- Dyckman, T. R., & Zeff, S. A. (2015). Accounting research: past, present, and future. *Abacus*, 51(4), 511-524.
- Almaan, A. C., Grosu, C., & Circa, C. (2015). Difficulties in the accounting research-practice-teaching relationship: Evidence from Romania. *Accounting and Management Information Systems*, 14(2), 275-302.
- Gruszczynski, M. (2009). *Quantitative methods in accounting research* (Working Paper no. 6-09). Department of Applied Econometrics, Warsaw School of Economics. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1803638>
- Kumar, S., Matheen, A., Hina, Q. U., & Sharmila, V. (2017). Problems Faced by Accounting Academics. *International Journal of Scientific Research in Science and Technology*, 3(8), 748-754.
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2009). *Research Methods for business Students*. United Kingdom, London: Pearson Education.



## تقييم عوامل الإخلال الوظيفي ودورها في تحقيق الفاعلية التنظيمية في كلية فلسطين التقنية بدير البلح

ميرفت محمد راضي<sup>(1)</sup>  
حسن محيسن أبو عمرة<sup>2</sup>

© 2020 University of Science and Technology, Sana'a, Yemen. This article can be distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution License](#), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited.

© 2020 جامعة العلوم والتكنولوجيا، اليمن. يمكن إعادة استخدام المادة المنشورة حسب رخصة مؤسسة المشاع الإبداعي شريطة الاستشهاد بالمؤلف والمجلة.

<sup>1</sup> أستاذ مساعد، قسم الأعمال الإدارية والمالية، كلية فلسطين التقنية بدير البلح، غزة، فلسطين

<sup>2</sup> محاضر، قسم الأعمال الإدارية والمالية، كلية فلسطين التقنية بدير البلح، غزة، فلسطين

\* عنوان المراسلة: [mervat\\_rady@hotmail.com](mailto:mervat_rady@hotmail.com)

## تقييم عوامل الإخلال الوظيفي ودورها في تحقيق الفاعلية التنظيمية في كلية فلسطين التقنية بدير البلح

### الملخص:

هدف البحث التعرف إلى أثر عوامل الإخلال الوظيفي على تحقيق الفاعلية التنظيمية في كلية فلسطين التقنية بدير البلح، وتحديد مدى الاختلاف في استجابات الباحثين فيما يتعلق بأرائهم حول الأثر يعزى إلى المتغيرات الشخصية (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، المسمى الوظيفي)، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتم اختيار العينة باستخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة لتشمل (80) موظفا وموظفة، وصممت استبانة خصصت لجمع البيانات إضافة للمقابلة الشخصية، وتم نشر الاستبانة بصورتها الالكترونية على موقع الكلية والمواقع الخاصة بكل قسم، وتوصل البحث إلى أن عوامل الإخلال الوظيفي (الوازع الديني والأخلاقي، الثقافة التنظيمية، ظروف وبيئة عمل) تتوافر بدرجة كبيرة، بينما يتوافر عاملا (الرضا الوظيفي، ضغوط العمل) بدرجة متوسطة، أما عامل (الثواب والعقاب) فمتوافر بدرجة قليلة، وأن مستوى الفاعلية التنظيمية جاء بدرجة كبيرة، كما تبين وجود أثر لتوافر عوامل الإخلال الوظيفي في كلية فلسطين التقنية في تحقيق الفاعلية التنظيمية، وأظهرت النتائج أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية في استجابات الباحثين فيما يتعلق بأرائهم حول أثر توافر عوامل الإخلال الوظيفي في تحقيق الفاعلية التنظيمية تعزى إلى للمتغيرات الشخصية، وأوصت بضرورة توفير بيئة صحية آمنة، والاهتمام بتطبيق قوانين الثواب والعقاب التي تحفز العاملين لبذل الجهد بدرجة أكبر، وتوفير كافة متطلبات العمل المادية والمعنوية، ومنح الحقوق لأصحابها لخلق مستوى من الرضا الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: الإخلال الوظيفي، الفاعلية التنظيمية، الثقافة التنظيمية، الوازع الديني والأخلاقي، الثواب والعقاب، ضغوط العمل.

## Impact of Factors of Impairment at Work on Achieving Organizational Effectiveness at the Palestine Technical College in Deir Al-Balah

### Abstract:

The aim of the research was to identify the effect of the factors of impairment at work on achieving organizational effectiveness in the Palestine Technical College in Deir Al-Balah, and to determine the extent of differences in the respondents' perspectives regarding the impact attributable to personal variables (gender, academic qualification, years of service, job title). The sample, which was selected by the simple random method, consisted of (80) male and female employees. A questionnaire and an interview were designed to collect data. The electronic version of the questionnaire was published on the websites of the college and of each department. Major findings indicated that the factors of job impairment (e.g. religious and moral inhibition, organizational culture, conditions and work environment) were widely available, while the two factors (job satisfaction and work pressure) were available in a moderate degree, and the (reward- punishment) factor was available to a low degree. The level of organizational effectiveness was of a high degree. It was also found that there was an effect of the availability of impairment factors in the Palestine Technical College on achieving organizational effectiveness. The results also showed that there were statistically significant differences in the responses of the sample regarding their views on the impact of the availability of impairment factors on achieving organizational effectiveness due to personal variables. It was recommended that a safe and healthy environment should be provided, paying attention to the application of reward and punishment principle that motivates workers to exert greater effort, as well as providing all material and moral work requirements and granting them their rights in order to create a level of job satisfaction.

**Keywords:** impairment, organizational effectiveness, organizational culture, religious and moral inhibition, reward and punishment, work pressures.

## المقدمة:

باتت مراكز البحث العلمي ومؤسسات التعليم العالي تقود حركة التقدم العلمي والتكنولوجي، وأصبح النهوض بالمجتمعات مرهوناً بقدرتها على تحقيق أهدافها، وبناء جيل معد مهنيًا وتربويًا بشكل جيد. أصبحت مؤسسات التعليم العالي قادرة على حل مشكلات المجتمع الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، وتحقيق النمو والرفاهية، وعليه فإنها تعد من أهم عناصر الدولة التي تدخل في بناء وتطور الحضارات عبر العصور، وهي مصدر وجود العلماء والخبراء والمفكرين والسياسيين.

ونظراً للأهمية العظمى التي تحظى بها مؤسسات التعليم العالي فإن الأمر يستوجب توفير كافة متطلبات والتزامات تلك المؤسسات المادية والبشرية والمالية والتكنولوجية لتأدية واجبها على أكمل وجه، فالممارسات التي يقوم بها الموظفون لتسيير العمل في تلك المؤسسات ونجاح العمليات الإدارية هو أساس تحقيق القدرات التنافسية وزيادة الحصاة السوقية لها.

وتعمل إدارات المؤسسات التعليمية على تحسين توجيه الموارد البشرية وبناء قدراتهم وخبراتهم بما يسهم في تحقيق أهدافها، بشرط العمل لبناء بيئة صحية داعمة للإبداع، وتبني سياسات لتحسين القدرات والامكانيات التي يمتلكها الكوادر فيها من أجل تحفيزهم وتنمية شعور الولاء والانتماء والشعور بالمسؤولية.

وقد ظهرت مصطلحات عدة تحمل معنى الإخلال الوظيفي، كالتسيب الإداري، والانحراف الإداري، وغيرها. وقد عرفه السالم (2008، 19) بأنه: "جميع الأقوال والأفعال والتصرفات الصادرة عن الموظف سلباً أو إيجاباً، المخالفة للقواعد النظامية الواجب احترامها والتي تضر بالصلحة العامة". ويضيف الشميمري (2006) بأنه: "كل سلوك يترتب عليه انتهاك للقيم والمعايير التي تحكم سير المجتمع، سواء كانت هذه القيم والمعايير معلومة أم غير معلومة، والفعل المنحرف يترتب عليه إلحاق الأذى والضرر بالآخرين وممتلكاتهم الخاصة والعامة". وعرفه النقي (2008) بأنه الأثر أو النتيجة لكل فعل أو سلوك أو امتناع يؤدي إلى ضرر أو تعطيل لواجب أو مسئولية أو مصلحة وظيفية أو تعليمية، أو تربوية.

وعليه نرى أن الإخلال الوظيفي هو "مخالفة الموظف للقواعد التنظيمية التي تحكم سير العمل عند أدائه لواجباته الوظيفية، مما يؤدي إلى إلحاق الضرر بنفسه وبالآخرين سواء على مستوى الفرد أو الجماعة".

وهناك العديد من العوامل التي تؤثر في إظهار ملامح الإخلال الوظيفي وتتمثل تلك العوامل بالآتي:

أ. الوازع الديني والأخلاقي: حيث يعرفه عسيري (2020، 243) بأنه "مجموعة المبادئ والمعايير التي تعد مرجعاً للسلوك المطلوب لأفراد المهنة الواحدة والتي يعتمد عليها المجتمع في تقييم أدائهم إيجاباً أو سلباً".

ب. الرضا الوظيفي: ويوضحه الأشهب (2017، 20) بأنه: "الشعور الداخلي للعامل ويأتي نتيجة لقناعة الفرد بالعمل الذي يؤديه، والفرد الذي يكون لديه ذلك الرضا يكون لديه مشاعر وتصرفات إيجابية نحو العمل، وهو ما يسمح له بتحقيق طموحاته كربط العلاقات الاجتماعية والاستقرار المهني".

ج. الثقافة التنظيمية: ويعرفها مهدي (2017) بأنها مجموعة من القيم والمعتقدات الراسخة والمعاني والاتجاهات السائدة بين أفراد المنظمة التي تؤثر في سلوكهم، وتساعد على التكيف مع متغيرات البيئة الداخلية والخارجية، وذلك للمحافظة على بقاء واستمرار المنظمة.

د. ظروف وبيئة العمل: أشار إليها رجم رواج، وبن مصطفى (2019) بأنها الحماية الفردية بواسطة الأدوات والألبسة والأجهزة المعدة لذلك، والحماية الجماعية بتحسين التهوية والإضاءة والإقلال من الجهود بواسطة الآلات والاهتمام بالصيانة والأمن.

هـ. ضغوط العمل: ويعرفه الأشهب (2017، 19) بأنه "مجموعة مؤثرات داخلية وخارجية كمصادر ضغوط العمل (عبء العمل، صراع الدور، غموض الدور)، وظروف العمل الفيزيائية (كالإضاءة، والمحيط الحراري، والضوضاء) والمناخ التنظيمي".

و. الثواب والعقاب: ويرى بن شطو (2017، 13) الحوافز أنها "مجموعة المثبرات الموجودة في البيئة الخارجية للفرد والتي تحرك سلوكه وتساعد على توجيه أدائه لما يخدم مصالح مانح الحافز"، كما يعتبر التأديب (العقاب) إحدى الأدوات الإدارية في نظام الحوافز والدوافع في المنظمات. أما ديش (2018، 342) ترى التأديب (العقاب) بأنه: "الجزء الموجه ضد الموظف العمومي، في حالة عدم احترامه للقواعد واللوائح التي تحكم الوظيفة العمومية".

ونرى فإن تلك العوامل تسهم بشكل مباشر في تحقيق بيئة صحية آمنة يستطيع من خلالها الموظف تأدية واجباته على أكمل وجه حيث يتحقق الرضا والإشباع والولاء ثم الاتقان والاخلاص، ويترتب عليه تحسين سلوك الموظف مما يقلل من درجة الإخلال الوظيفي.

يعتبر Barnard من أوائل المهتمين الذين حاولوا تقديم تعريف للفاعلية التنظيمية، حيث اعتبرها أي نشاط مقترن بمدى النجاح في تحقيق الهدف الذي أقيم من أجله ذلك النشاط. وعرفها بن شطو (2017، 16) بأنها "قدرة المؤسسة على تحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها، والنتائج المطلوب الوصول إليها، وكذلك قدرتها على الحفاظ على نظام فعال للأنشطة والعمليات الداخلية والإجراءات الخاصة بأداء العمل المطلوب ومدى قدرتها على التركيز على التكيف والاستخدام الأمثل لكافة الوسائل المتاحة في البيئة الداخلية والخارجية". بينما Sh، Amerioun، Chaghary، Zarchi (2011) يرونها بأنها فعل الأشياء الصحيحة، ولتحقيق ذلك يجب أن تتكامل المعلومات والهيكل مع الأفراد لضمان تحقيقها. وعرفها حسن (1986) بأنها تحقيق الهدف المنشود، أو النتائج المرغوب فيها بأقل تكلفة، أو بأبكر عائد أو بكليهما معا، فهي تعني الصلاحية للأداء.

وعليه فإن الفاعلية التنظيمية تعني قدرة المنظمة على تحقيق الأهداف الاستراتيجية المخططة بدرجة مرضية.

وينظر إلى الفاعلية على أنها استغلال الموارد المتاحة لتحقيق الأهداف المحددة، أي أنها تختص ببلوغ النتائج، وأن النتائج تتحقق كما يراها Raouf (2020) بتوافر مجموعة من الأبعاد التي تعتمد عليها في الوصول لتلك النتائج، وهي كالتالي:

أ. القدرة القيادية: قدرة جميع القادة التنظيميين على إنشاء الرؤية واستدامتها، وإلهامها، ووضع نموذج لها، وتحديد أولوياتها، واتخاذ قراراتها، وتوفير التوجيه والابتكار، كل ذلك في محاولة لتحقيق الأهداف التنظيمية.

ب. القدرة الإدارية: قدرة المنظمة على الاستخدام الكفء والفعال للموارد التنظيمية.

ج. القدرة الفنية: يشير إلى ما لدى المنظمة من المهارات والأدوات والتسهيلات لتقديم برامجها وإدارة عملياتها.

د. القدرة على التكيف: يشير إلى قدرة المنظمة على رصد وتقييم التغييرات الداخلية والخارجية. ولأهمية الدراسة فقد تعددت الدراسات التي تناولت متغيرات الدراسة الحالية، سواء على مستوى الإخلال الوظيفي أو مستوى الفاعلية التنظيمية، وفيما يلي عرض لبعض تلك الدراسات بما يفيد موضوع الدراسة الحالية:

دراسة الأنصاري (2019): هدفت التعرف إلى أثر الثقافة التنظيمية على الفاعلية التنظيمية، وقام الباحث بتصميم استبانة كأداة للدراسة، واعتمد على المنهج الوصفي التحليلي، وأجريت الدراسة على عينة مكونة من (113) عاملاً بالمؤسسة محل الدراسة. وقد كشفت النتائج أن للثقافة التنظيمية السائدة بمؤسسة كوسيدار بأدرار أثراً على الفاعلية التنظيمية، وأن جل العاملين بالمؤسسة محل الدراسة لا يدركون أصلاً معنى أو مفهوم الثقافة التنظيمية ناهيك عن مدى الاهتمام بها، وأن المنظمة لا تولي أهمية بالغة لتوحيد وتماسك القيم وتصحيح التوجهات والمعتقدات لدى العاملين، وأن انخفاض مستوى الثقافة والفاعلية التنظيمية راجع أساساً لتراجع دور القادة، وضعف قدرتهم على توحيد القيم وتوجيه التوقعات وتصحيح المعتقدات التنظيمية لدى العاملين.

أما دراسة Raouf (2019)، فهدفت إلى تحديد عناصر الفاعلية التنظيمية وأبعاد الهيكل التنظيمي، وطرق توظيفها والاستفادة منها في قطاع التعليم العالي، حيث تمثل عينة البحث مديري وموظفي الجامعة التكنولوجية، وتم إجراء الدراسة من خلال توزيع الاستبيان الذي تم إنشاؤه لغرض الدراسة. تكونت عينة البحث من مجموعة من المديرين، وكذلك بعض الموظفين، والبالغ عددهم (80) شخصاً. وتوصلت الدراسة إلى أن نتائج الوسط الحسابي لعناصر الفاعلية التنظيمية تحققت مستوى جيد، وأن الفاعلية التنظيمية دوراً مهماً في الحفاظ على بقاء المنظمات، ويوجد ارتباط قوي بين عناصر الفاعلية التنظيمية مع أبعاد الهيكل التنظيمي، وهناك مستوى مقبول من الفاعلية التنظيمية في المنظمة ككل، وخاصة في مجال البيانات التي تم الحصول عليها من خلال الفاعلية التنظيمية، والفاعلية التنظيمية تجعل الهيكل التنظيمي أكثر مرونة للتعامل مع التغيرات البيئية السريعة، والقدرة على تلبية أهداف المنظمة.

ودراسة صبر (2018): هدفت لدراسة التهكم التنظيمي، وبيان انعكاسها على السلوك المنحرف للعاملين لعينة من العاملين في الشركة العامة للصناعات الصوفية بطريقة العينة العشوائية البسيطة، والبالغ عددهم (358)، واعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام الاستبانة كأداة أساسية لجميع بيانات العينة. وتوصلت إلى أن توافر السلوك المنحرف للعاملين بأبعاده متوافرة بدرجة مرتفعة في المنظمة المبحوثة، وهذا يتضح من خلال إساءة العلاقة مع الزملاء والمسؤول المباشر، والغياب المتكرر والتهرب من أداء العمل، والتصرف بطريقة غير مهذبة تجاه زملائهم في العمل، والثرثرة بأمور لا تتعلق بالعمل، مما تسبب بمشاكل وأضرار كبيرة في العمل.

ودراسة الخطيب (2018): هدفت التعرف إلى مدى شيوع الانحراف الوظيفي لدى معلمي المدارس في بيت لحم من وجهة نظر المديرين والمُشرفين، واعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام الاستبانة كأداة أساسية لجمع بيانات العينة، وتم توزيعها على جميع مديري المدارس الحكومية والخاصة في محافظة بيت لحم والبالغ عددهم (206) مديرين ومديرة ومشرفة بطريقة المسح الشامل. وتوصلت إلى عدم موافقة مجتمع الدراسة على وجود الانحراف الوظيفي، وأظهرت بعض السلوكيات الخاصة بالمعلمين، مثل صعوبة تقبل وجهة نظر زملائه المتعارضة مع وجهة نظره، ويغتاب المعلم زملائه في غيابهم، ولا يؤدي المعلم عمله بإتقان على الترتيب، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية لآراء العينة حول شيوع الانحراف الوظيفي تعزى لمتغير الجنس والمؤهل العلمي، والخبرة.

أما دراسة الذبحاوي والذبحاوي (2018)، فهدفت إلى تبني العدالة التنظيمية ودورها في الحد من ممارسات الانحراف التنظيمي، وقد تم جمع بيانات الدراسة باستخدام استبانة تم توزيعها بطريقة العينة العشوائية على رؤساء الأقسام والمقررين والموظفين العاملين في كلية الإدارة والاقتصاد بجامعة الكوفة والبالغ عددهم (64) فرداً. وتوصلت إلى شعور العامل في بيئة العمل بالإرهاق والظلم وعدم العدالة فإنه يعتمد إلى السلوكيات العنيفة مثل البطء في العمل، وتركه العمل في وقت مبكر، وعدم الحرص على موارد المنظمة، والتفنى بأخذ الراحة المضرة، وعدم الاكتراث بتحقيق أهداف المنظمة.

بينما دراسة Mwai، Namada وKatuse (2018)، فهدفت لمعرفة تأثير الموارد التنظيمية المختلفة على الفاعلية التنظيمية، واعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، وتمثل مجتمع الدراسة في المنظمات غير الحكومية في كينيا، حيث تم توزيع الاستبانة على مديري المشاريع والبالغ عددهم (374) فرداً باستخدام العينة العشوائية البسيطة من المجتمع المكون من (5547) فرداً. وتوصلت إلى أن الموارد التنظيمية تؤثر بشكل إيجابي على الفاعلية التنظيمية في المنظمات غير الحكومية، وجهود جمع الأموال تؤثر بشكل إيجابي على كفاءة العمليات التنظيمية، وأدت النتائج إلى رفض الفرضية الصفرية القائلة بأن أسلوب القيادة لا يؤثر بشكل كبير على الفاعلية التنظيمية للمنظمات غير الحكومية في كينيا.

ودراسة صابر والقديري (2018): هدفت التعرف إلى العلاقة بين أخلاقيات المهنة والفاعلية التنظيمية في المؤسسة الاستشفائية، حيث قام الباحث بدراسة ميدانية اعتمد على المنهج الوصفي، تم فيها إعداد استبانة حيث قام بتوزيعها على عينة قصدية حجمها 75 فرداً. وتوصلت إلى أنه توجد علاقة بين التزام الطبيب

بأخلاقيات المهنة والفاعلية التنظيمية، وأغلبية الأطباء يقومون بعملهم بكل نزاهة وأمانة ويتقيدون بأوقات الدوام، ويتحملون نتائج أخطائهم، ويتعاونون مع المسؤولين من أجل الحفاظ على أسرار المهنة، وهناك علاقة بين أخلاقيات المهنة لدى الطبيب والفاعلية التنظيمية للمؤسسة الاستشفائية.

ودراسة بن شطو (2017)، هدفت التعرف إلى فهم طبيعة العلاقة بين الحوافز المادية والحوافز المعنوية والفاعلية التنظيمية، ولقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، حيث أعدت استبانة لهذا الغرض، وتم استخدام العينة الطبقية، حيث بلغت عينة الدراسة 379 عاملاً. وتوصلت إلى أنه توجد علاقة ارتباطية بين متغير الحوافز والفاعلية التنظيمية، وعدم وجود علاقة بين الجهد المبذول والأجر الذي يتقاضاه العامل، وتقدير المسؤول لمجهودات العامل لها أثر كبير في زيادة إنمائه وولائه للمؤسسة، والتحفيزات والتقدير المعنوية (الشهادات التشجيعية) تؤثر بشكل كبير بالقضاء على الشعور بالملل في العمل، حيث إن هذه التقديرات حافز قوي للأداء الفعال التي تحقق من خلالها الفاعلية التنظيمية للمؤسسة.

كما أن دراسة Kumari وThapliyal (2017) هدفت إلى دراسة تأثير سلوك المواطنة التنظيمية على الفاعلية التنظيمية، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، حيث قام الباحثان بتصميم استبانة لهذا الغرض، وتكونت عينة الدراسة من (50) موظفاً من موظفين شركة Jaiprakash Associate Ltd، وتوصلت إلى أن استراتيجية إدارة المواهب لها تأثير إيجابي كبير على أداء العاملين بها، وهناك علاقة إيجابية وهامة بين إدارة المواهب، والتطوير الوظيفي، وأداء المنظمات المالية وغير المالية مع الفاعلية التنظيمية.

بينما دراسة Waseem (2016)، فهذهت إلى مدى توافر الانحراف التنظيمي والشخصي في شركة خاصة في لاهور في باكستان، حيث أعد الباحث استبانة لهذا الغرض، وطبق على عينة مكونة من (50) موظفاً، وتم إجراء مقابلات متعمقة مع مديري المنظمة، حيث تم الاتصال بـ (15) من كبار المديرين، ووافق خمسة فقط على المشاركة، وتوصلت إلى أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الانحراف في مكان العمل وبين سوء معاملة القائد، وعداء الموظفين، والتخريب التنظيمي، ونية مغادرة الشركة، والانحراف في الإنتاج، والموظفون الذين تعرضوا لسوء المعاملة من قبل قادتهم من المحتمل أن ينخرطوا في الانحراف في مكان العمل، وحالات المحسوبية والتنافر بين الزملاء، والمنافسة غير الصحية تؤدي إلى زيادة الانحراف في مكان العمل.

بينما دراسة أبو إدريس (2016)، هدفت التعرف إلى مظاهر التسبب الوظيفي، والدور الذي تلعبه الممارسات الإدارية في انتشار هذه الظاهرة، وقام الباحث بعمل استقصاء من خلال المقابلة الشخصية مع العاملين في الأجهزة المحلية ذات العلاقة بالتعامل مع جماهير المواطنين في محافظة الشرقية ضمن معايير تم وضعها من قبل الباحث، حيث كان عدد مخرجات العينة 408 فرداً منهم 84% من الرجال و16% من النساء. وتوصلت إلى أن من أهم أسباب التسبب الوظيفي المرتبطة بالممارسات الإدارية هي ضعف الوازع الديني لدى المديرين، وتهاونهم في القيام بواجباتهم الإشرافية، وعدم تقدير المديرين للموظفين الأكفاء، والتهاون في متابعة التزام الموظفين بأوقات الدوام، ومعظم المديرين في الأجهزة المحلية يعلمون بوجود بعض مظاهر التسبب الوظيفي في إداراتهم التي يرأسونها، وتنوع ردود أفعال المديرين إزاء وجود مظاهر التسبب الوظيفي في إداراتهم التي يرأسونها.

أما دراسة عجمي (2016)، فهذهت إلى الكشف عن واقع إدارة الوقت في المؤسسات الاقتصادية وتأثيرها المباشر على الفاعلية التنظيمية، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، حيث قام الباحث بإعداد استبانة أعدها خصيصاً لهذا الغرض، وتم توزيع الاستبانة على جميع العاملين بوكالات البنك الوطني الجزائري والبالغ عددهم (32) عاملاً، وتوصلت إلى أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين إدارة الوقت والفاعلية التنظيمية بوكالات البنك الوطني الجزائري بأمر البواقي عند مستوى دلالة (0.05)، وبعد تطبيق الإدارة الناجحة للوقت مصدراً للابتكار والتجديد والإبداع، ويعمل تحقيق الأهداف في آجالها على إكساب المؤسسة مزايا تنافسية.

ودراسة Onikoyi, Awolusi و Ayodej (2015)، فهدفت التعرف إلى أثر الغياب في أداء الشركات في شركة كادبوري نيجيريا، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، حيث صمم استبانة لهذا الغرض، وتم توزيعها على العاملين في الشركة بطريقة العينة العشوائية البسيطة، والبالغ عددهم (150) فرداً. وتوصلت إلى أنه يؤثر التغيب بشكل كبير في أداء شركة كادبوري نيجيريا، وأظهرت النتائج أن التغيب عن العمل يقلل من مستوى الإنتاجية التنظيمية. والذين اعتقدوا أن عملهم مهم كان لديهم نسبة تغيب أقل من أولئك الذين شعروا أن عملهم كان أقل أهمية، الإدارة الفعالة تقلل من تغيب الموظفين، وتسعى إلى تحسين المستوى التنظيمي للإنتاجية والفاعلية.

بينما دراسة مصطفى (2015)، فهدفت التعرف إلى العوامل والأسباب التي تسهم في إحداث السلوك المنحرف لدى الموظف العمومي، والتعرف أيضاً على إبراز الطرائق والآليات الملائمة لمكافحة الانحراف الإداري، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وقام فيها بدراسة الظاهرة ووصفها وصفاً دقيقاً للوصول إلى استنتاجات وتعميمات. وتوصلت إلى أن الانحراف الإداري هو من أهم مشكلات العمل الإداري والموظفي في الإدارات والمؤسسات العمومية، وتحول الانحراف الإداري من فعل متبذ في الأوساط الاجتماعية إلى ظاهرة مألوفة.

دراسة Nwinyokpugi et al. (2014) هدفت التعرف إلى تأثير الأخلاقيات الإدارية في الفاعلية التنظيمية. واستخدم فيها المنهج الوصفي التحليلي، وتم إجراء الدراسة من خلال استبانة تم إعدادها خصيصاً لهذا الغرض، وتكونت عينة الدراسة من 231 مديراً من 46 منظمة تم اختيارها عشوائياً في نيجيريا. وتوصلت إلى أنه توجد علاقة إيجابية وهامة بين الأخلاقيات الإدارية والفاعلية التنظيمية، والأخلاقيات الإدارية لها تأثير إيجابي كبير على الفاعلية التنظيمية.

بعد اطلاع الباحثين على الدراسات المرتبطة بموضوع الدراسة تبين أنها تناولت بعض عوامل الإخلال الوظيفي، مثل الثقافة التنظيمية، الوانغ الأخلاقي، الحوافز المادية والمعنوية، العوامل الإدارية المؤثرة في الانحراف الوظيفي وتأثيراتها على الفاعلية التنظيمية، وذلك سعياً منها لإثراء الجانب النظري، ومحاولة لربط الدراسات السابقة بالبحث الحالي، وقد ساعدتهما الدراسات السابقة في الأساليب الإحصائية المستخدمة، إضافة إلى تحليل النتائج وتفسيرها. كما تعتبر أولى الدراسات في البيئة المحلية (على حد علم الباحثين) التي تناولت موضوع عوامل الإخلال الوظيفي وتأثيرها في الفاعلية التنظيمية، حيث إنه بعد الإطلاع لا توجد أية دراسة سابقة لنفس المجال تحدثت عن هذا الموضوع. وغالبية الدراسات السابقة تناولت عاملاً واحداً من عوامل الإخلال الوظيفي، ولم تتناول عوامل الإخلال مجتمعة كموضوع واحد متكامل وتأثيراتها على الفاعلية التنظيمية. واختلف هذا البحث عن الدراسات السابقة في المجال الزمني، حيث أنه لا توجد دراسة في عام 2020 تغطي هذا الموضوع. وتم تطبيق البحث الحالي في بيئة استثنائية غير مستقرة تعاني فيها المنظمات الفلسطينية من واقع سياسي واقتصادي يتمثل في الحصار الجائر، والظروف الاقتصادية الصعبة مما يفرض قيوداً على قياداتها وتحدياً واضحاً نحو إدارتها استراتيجياً وفقاً لمتطلبات الواقع الخاص مما يكسبه خصوصية شاملة، وذلك بعكس الدراسات السابقة التي طبقت في دول ذات سيادة كاملة تتميز باستقرار البيئة المحيطة بها. وتنوعت أدوات جمع المعلومات ما بين الاستبانات والمقابلات الشخصية في عينة البحث.

## مشكلة البحث:

تعتبر كلية فلسطين التقنية دير البلح واحدة من الكليات الجامعية الحكومية في قطاع غزة التي تتميز بنشاطها التعليمي الذي يختص بتقديم التخصصات التقنية وبتنقلها البحثي، وتحقيقاً لرسالتها بتقديم برامج تقنية وأكاديمية متميزة تسهم في إعداد مخرجات وطنية مؤهلة، وتوظيف تكنولوجيا المعلومات والبحث والتطوير لخدمة المجتمع وبنائه من أجل الرفعة والتطور يتوجب على الكلية العمل على توفير بيئة تنظيمية صحية تخدم أهداف الموظف من جهة، ومن جهة أخرى تسعى لتحقيق الأهداف الاستراتيجية المنشودة نحو تحقيق الفاعلية التنظيمية، حيث يعاني الموظفون من ضعف توافر عوامل عديدة داخل الكلية يمكن أن يسهم توافرها بشكل يؤثر إيجاباً في الأداء الشامل للكلية، حيث إن الكلية كغيرها من المؤسسات

التي تأثرت من الانقسام السياسي، الحصار الشامل، الاختلافات الإدارية بين جهات الاختصاص التي تشرف على الكلية، حيث إنها مؤسسة حكومية (اتصال شخصي مع نائب العميد للتخطيط والتطوير بكلية فلسطين التقنية دير البلح في 26 يوليو 2020).

لذا جاء هذا البحث لإلقاء الضوء على أثر عوامل الإخلال الوظيفي في الفاعلية التنظيمية في كلية فلسطين التقنية من وجهة نظر العاملين فيها، واقتراح ما من شأنه الارتقاء بمستوى الفاعلية التنظيمية فيها.

لكل ما سبق وغيره يبرز التساؤل الرئيسي لمشكلة البحث: ما مستوى توافر عوامل الإخلال الوظيفي في كلية فلسطين التقنية دير البلح ودورها في تحقيق الفاعلية التنظيمية؟

ويتفرع منه الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما مستوى توافر عوامل الإخلال الوظيفي في كلية فلسطين التقنية؟
2. ما مستوى تحقيق كلية فلسطين التقنية للفاعلية التنظيمية؟
3. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين عوامل الإخلال الوظيفي في كلية فلسطين التقنية وتحقيق الفاعلية التنظيمية؟
4. ما أثر توافر عوامل الإخلال الوظيفي في كلية فلسطين التقنية في تحقيق الفاعلية التنظيمية؟
5. ما مدى الاختلاف في استجابات الباحثين فيما يتعلق بأرائهم حول أثر توافر عوامل الإخلال الوظيفي في كلية فلسطين التقنية في تحقيق الفاعلية التنظيمية تعزى إلى المتغيرات الشخصية (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، المسمى الوظيفي).

## أهمية البحث:

1. تسهم نتائج البحث في لفت انتباه الإدارة العليا في كلية فلسطين التقنية بضرورة الالتزام بتوفير ما من شأنه التقليل من أبعاد الإخلال الوظيفي، والاستخدام الأمثل للموارد البشرية للاستفادة منها في رفع مستوى أداء العمل فيها لتحقيق الفاعلية التنظيمية.
2. إعادة توجيه أنظار القيادات الاستراتيجية في وزارة التعليم العالي، والمؤسسات التعليمية في فلسطين نحو الدور الكبير التي تتسبب فيه عوامل الإخلال الوظيفي في تراجع تحقيق المؤسسات لأهدافها الاستراتيجية، وقدرتها في مواجهة المشكلات العصرية المتمثلة في: المنافسة، العولمة، الصراعات التنظيمية، وتوجيه استراتيجياتها نحو تحقيق أهدافها من خلال الالتزام بالعمل على استثمار القدرات والعقول من أجل التفوق وتقديم خدمات منافسة بما يتلاءم ومتطلبات سوق العمل المحلي والعالمي والتي تسهم في نهاية المطاف في تحقيق الفاعلية التنظيمية.

## أهداف البحث:

في ضوء مشكلة البحث والدراسات السابقة فإن البحث يسعى لتحقيق الأهداف التالية:

1. التعرف إلى مستوى توافر عوامل الإخلال الوظيفي في كلية فلسطين التقنية.
2. تحديد مستوى تحقيق كلية فلسطين التقنية للفاعلية التنظيمية.
3. تحديد مستوى العلاقة بين عوامل الإخلال الوظيفي في كلية فلسطين التقنية وتحقيق الفاعلية التنظيمية؟
4. إبراز أثر توافر عوامل الإخلال الوظيفي على تحقيق الفاعلية التنظيمية في كلية فلسطين التقنية بدير البلح.
5. تحديد مدى الاختلاف في استجابات الباحثين فيما يتعلق بأرائهم حول أثر توافر عوامل الإخلال الوظيفي في تحقيق الفاعلية التنظيمية في كلية فلسطين التقنية بدير البلح تعزى إلى المتغيرات الشخصية (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، المسمى الوظيفي).

## فرضيات البحث:

الفرضية الرئيسية الأولى: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين توافر عوامل الإخلال الوظيفي في كلية فلسطين التقنية وتحقيق الفاعلية التنظيمية".

الفرضية الرئيسية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) لتوافر عوامل الإخلال الوظيفي في كلية فلسطين التقنية في تحقيق الفاعلية التنظيمية.

الفرضية الرئيسية الثالثة: لا يوجد فروق في استجابات الباحثين فيما يتعلق بأرائهم حول أثر توافر عوامل الإخلال الوظيفي في كلية فلسطين التقنية في تحقيق الفاعلية التنظيمية تعزى إلى المتغيرات الشخصية (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، المسمى الوظيفي).

## مصطلحات البحث:

- الإخلال الوظيفي: كل سلوك يقوم به الموظف أثناء دوامه ويترتب عليه مخالفات للقوانين المعمول بها، مما يتسبب بضرر عام أو خاص.
- الفاعلية التنظيمية: القدرة على تحقيق الأهداف المخطط لها بأقل تكلفة وجهد وبأعلى مستوى من الجودة.

## منهجية البحث وإجراءاته:

### منهج البحث:

لتحقيق أهداف البحث تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وقد تم الحصول على البيانات اللازمة من خلال الاستبانة (Questionnaire) التي تم إعدادها لهذا الغرض، والمقابلة الشخصية (Interview) مع نائب العميد للتخطيط والتطوير لفترة تتراوح ما بين (45-50 دقيقة) في 26 يوليو 2020، والتي ساهمت في بناء تصورات لدى الباحثين حول موضوع البحث، وتمثلت في أشكال الفاعلية التنظيمية، من حيث طبيعة استخدام التكنولوجيا في تطوير العمليات، وطبيعة البرامج التطويرية المقدمة للعاملين، مع تحديد المعوقات والتحديات التي يراها والتي تقف عائقاً أمام زيادة الفاعلية والتي تتمثل بعضها في عوامل الإخلال الوظيفي المتمثلة في (الوازع الديني والأخلاقي، الرضا الوظيفي، ضغوط العمل، الثقافة التنظيمية، الثواب والعقاب، وظروف العمل).

### مجتمع وعينة البحث:

1. تكون مجتمع البحث من جميع العاملين في كلية فلسطين التقنية دير البلح والبالغ عددهم (189) موظفاً وموظفة، وقد تم استثناء موظفي الخدمات والأمن والحراسات والمراسلين وعددهم (46) لأنهم غير قادرين على التعامل مع الحاسوب، أو ضعف القدرة على تعبئة الاستبانة ليصبح مجتمع البحث (143) موظفاً وموظفة.
2. العينة الاستطلاعية: اشتملت عينة الدراسة الاستطلاعية على (30) موظفاً وموظفة من عينة البحث في كلية فلسطين التقنية دير البلح للعام 2020م، من خارج عينة الدراسة الأصلية، وتم اختيارهم بطريقة عشوائية بغرض تقنين أداة الدراسة للتحقق من صلاحيتها للتطبيق على عينة الدراسة الأصلية.
3. العينة الأصلية: تكونت عينة البحث من (113) موظفاً وموظفة، تم اختيارهم بطريقة المسح الشامل، وقد استجاب (80) موظفاً وموظفة بنسبة 70%، وتم قبول النسبة بسبب تجانس العينة وإمكانية تعميم النتائج، والجدول (1) يبين خصائص وسمات عينة البحث كما يلي:

جدول (1): خصائص وسامات عينة البحث

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
76.3	61	ذكر
23.8	19	أنثى
النسبة المئوية	التكرار	المؤهل العلمي
6.3	5	دبلوم
25.0	20	بكالوريوس
35.0	28	ماجستير
33.8	27	دكتوراه
النسبة المئوية	التكرار	سنوات الخدمة
2.5	2	أقل من 5 سنوات
18.8	15	من 5 إلى 10 سنوات
78.5	63	أكثر من 10 سنوات
النسبة المئوية	التكرار	المسمى الوظيفي
1.3	1	نائب عميد
15.0	12	رئيس قسم
31.3	25	إداري
52.5	42	أكاديمي

#### أداة البحث:

تم إعداد استبانة موجهة لعينة البحث وتم نشرها بصورتها الالكترونية على موقع الكلية والمواقع الخاصة بكل قسم، حيث تكونت من ثلاثة أجزاء هي: الجزء الأول: البيانات الشخصية، ويتكون من المتغيرات (الجنس - المؤهل العلمي - سنوات الخدمة - المسمى الوظيفي)، والجزء الثاني عوامل الإخلال الوظيفي، ويتكون من 6 مجالات (الوازع الديني والأخلاقي - الرضا الوظيفي - ضغوط العمل - الثقافة التنظيمية - الثواب والعقاب - ظروف وبيئة العمل)، والجزء الثالث: الفاعلية التنظيمية، وتم استخدام مقياس ليكرت الثلاثي لقياس استجابات المبحوثين لفقرات الاستبانة، ويوضح الجدول (2) توزيع النسبة المئوية للاستجابات.

جدول (2): النسبة المئوية للوزن النسبي للاستجابات

درجة التوافر	قليلة	متوسطة	كبيرة
طول الخلية	1-1.66	1.67-2.23	2.24-3
الوزن النسبي	33.3 % - 55.3 %	55.6 % - 74.33 %	74.66 % - 100 %

#### صدق أداة البحث (الاستبانة)

##### 1. صدق المحكمين "الصدق الظاهري":

تم عرض أداة البحث في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين تألفت من (8) محكمين، مختصين في مجالات: التربوية، مناهج البحث العلمي، الإدارة، والإحصاء، والذين قاموا بدورهم بتقديم النص والإرشاد.

##### 2. صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة:

يقصد بصدق الاتساق الداخلي، مدى اتساق كل فقرة من فقرات الاستبانة مع المحور الذي تنتمي إليه هذه الفقرة، حيث تم حساب الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة التي وزعت على عينة البحث الاستطلاعية البالغ حجمها (30) مفردة، وذلك بحساب معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للمحور التابعة له، على النحو الذي يوضحه الجدول (3).

جدول (3):الصدق الداخلي للفقرات

معامل ارتباط المجال ككل	معامل ارتباط الفقرة بالمجال	الفقرة	معامل ارتباط الفقرة بالمجال	الفقرة	المجال
**0.612	**0.755	2	**0.547	1	الوازع الديني والأخلاقي
	**0.767	4	**0.518	3	
			**0.755	5	
**0.674	**0.805	2	**0.662	1	الرضا الوظيفي
	**0.837	4	*0.433	3	
			**0.645	5	
*0.455	*0.442	2	**0.655	1	ضغوط العمل
	**0.612	4	**0.566	3	
			**0.716	5	
**0.651	**0.771	2	**0.593	1	الثقافة التنظيمية
	**0.553	4	**0.834	3	
			**0.749	5	
**0.776	**0.586	2	**0.653	1	الثواب والعقاب
	**0.573	4	**0.735	3	
			**0.653	5	
**0.583	**0.691	2	**0.615	1	ظروف وبيئة العمل
	*0.784	4	**0.775	3	
			*0.485	5	
**0.732	**0.713	2	**0.545	1	الفاعلية التنظيمية
	**0.798	4	*0.397	3	
	**0.604	6	**0.700	5	
	**0.788	8	**0.579	7	
	*0.480	10	**0.759	9	

\*معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى (0.05) \*\*معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى (0.01).

وتظهر النتائج أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة (0.05)، حيث إن القيمة الاحتمالية لكل فقرة أكبر من (0.05)، وقيمة  $r$  المحسوبة أقل من قيمة  $r$  الجدولية والتي تساوي (0.361)، وقيمة معامل الارتباط للمجال أكبر من (0.05)، وبذلك تعتبر فقرات الاستبانة صادقة لما وضعت لقياسه.

ثبات أداة البحث (الاستبانة) :

1. طريقة التجزئة النصفية (Split-Half Coefficient) :

تم إيجاد معامل ارتباط بيرسون بين معدل الأسئلة الفردية الرتبة، ومعدل الأسئلة الزوجية الرتبة لكل بعد، وقد تم تصحيح معاملات الارتباط باستخدام معامل ارتباط سبيرمان براون للتصحيح (Spearman-Brown Coefficient) حسب المعادلة التالية :

$$\frac{2r}{r+1}$$

معامل الثبات = حيث ر معامل الارتباط، ويبين الجدول (4) أن هناك معامل ثبات كبير نسبياً أكبر من 0.05. لفقرات الاستبانة مما يعني صلاحية الأداة وإمكانية استخدامها لما صممت له.

## 2. طريقة ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) :

استخدمت طريقة ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة كطريقة ثانية لقياس الثبات، ويبين الجدول (4) أن معاملات الثبات مرتفعة مما يشجع على استخدام الاستبانة بكل ثقة.

جدول (4): ثبات أداة جمع البيانات (الاستبانة)

المحور	محتوى المحور	عدد الفقرات	التجزئة النصفية	معامل الارتباط المصحح	ألفا كرونباخ
المتغير المستقل: عوامل الإخلال الوظيفي					
1	الوازع الديني والأخلاقي	5	0.625	0.769	0.697
2	الرضا الوظيفي	5	0.749	0.856	0.714
3	ضغوط العمل	5	0.609	0.757	0.760
4	الثقافة التنظيمية	5	0.617	0.763	0.743
5	الثواب والعقاب	5	0.692	0.818	0.639
6	ظروف وبيئة العمل	5	0.730	0.844	0.692
	المتغير التابع: الفاعلية التنظيمية	10	0.798	0.887	0.827

من الجدول (4) يتضح أن معاملات الثبات مرتفعة مما يطمئن لاستخدام الاستبانة في جمع البيانات.

## نتائج البحث ومناقشته:

السؤال الأول: ما مستوى توافر عوامل الإخلال الوظيفي في كلية فلسطين التقنية؟

وللاجابة عن هذا السؤال سيتم الإجابة عن الأسئلة الفرعية التالية، حيث سيتم فيها حساب المتوسط الحسابي المرجح، والانحراف المعياري، والوزن النسبي، والترتيب للاستجابات من قبل عينة البحث لكل فقرة من فقرات الاستبانة. وتظهر نتائج التحليل في الجداول التالية (5، 6، 7، 8، 9، 10).

• ما مستوى توافر الوازع الديني والأخلاقي في كلية فلسطين التقنية؟

جدول (5): استجابة أفراد العينة لتوافر الوازع الديني والأخلاقي

م	الفقرة	المتوسط الحسابي المرجح	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
1	يبلغ الموظف فوراً عن المخالفات في الكلية، بغض النظر عن مصدره.	2.363	0.579	78.77 %	4
2	يطبق الموظف تعليمات العمل بصورة صحيحة.	2.475	0.635	82.50 %	2
3	ينصح الموظف زملاءه إذا وجد منهم تقصيراً في العمل.	2.338	0.615	77.93 %	5
4	يتبع الموظف الطرق الدينية والأخلاقية في معاملته مع الآخرين.	2.538	0.615	84.60 %	1
5	يقوم الموظف بإسناد الحق لأصحابه والفضل لأهله.	2.425	0.651	80.83 %	3
	جميع الفقرات	2.428	0.465	80.93 %	

ويتضح من الجدول (5) أن:

- أعلى فقرة في الاستجابة هي الفقرة الرابعة "يتبع الموظف الطرق الدينية والأخلاقية في معاملته مع الآخرين" حيث احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي قدره (84.60%).

- وأدنى فقرة في الاستجابة هي الفقرة الثالثة "ينصح الموظف زملاءه إذا وجد منهم تقصيراً في العمل"، حيث احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي قدره (77.93%).

وبصفة عامة يتبين أن المتوسط الحسابي لجميع الفقرات تساوي 2.428، والوزن النسبي يساوي 80.93 %، مما يدل على وجود وازع ديني وأخلاقي لدى موظفي كلية فلسطين التقنية بدرجة كبيرة، وتعزى تلك النتيجة إلى كون الموظفين في كلية فلسطين التقنية يتمتعون بدرجة عالية من الالتزام الأخلاقي والوظيفي اتجاه إنجاز أعمالهم، وتزيد نسبة الإخلاص بينهم، كون الأغلبية تزيد خدمتهم في الكلية عن 20 سنة، وأن تلك الفترة الزمنية كفيلة بخلق روح الولاء والانتماء لمكان العمل وللوظائف مما يقلل من نسبة الأخطاء. وتتفق هذه النتيجة مع ما أظهرته نتائج دراسة صابر والقديري (2018) بأن أغلبية الموظفين يقومون بعملهم بكل نزاهة وأمانة، ويتقيدون بأوقات الدوام، ويتحملون نتائج أخطائهم، ويتعاونون مع المسؤولين من أجل الحفاظ على أسرار المهنة، كما تتفق تلك النتيجة مع نتائج دراسة أبو إدريس (2016)، حيث تفيد أن من أهم أسباب التسيب الوظيفي المرتبطة بالممارسات الإدارية هي ضعف الوازع الديني لدى المديرين، وتهاونهم في القيام بواجباتهم الإشرافية، وعدم تقدير المديرين للموظفين الأكفاء، والتهاون في متابعة التزام الموظفين بأوقات الدوام، وأن معظم المديرين في الأجهزة المحلية يعلمون بوجود بعض مظاهر التسيب الوظيفي في إداراتهم التي يرأسونها، وأن هناك تنوعاً في ردود أفعال المديرين إزاء وجود مظاهر التسيب الوظيفي في إداراتهم التي يرأسونها، كما اتفقت النتيجة مع نتائج المقابلة الشخصية مع نائب العميد للتخطيط والتطوير حول الالتزام الأخلاقي والوظيفي لموظفي الكلية، حيث أظهر توجيهاً إيجابياً نحو الالتزام بأداء الأعمال بكل إخلاص وانتماء ورضا وظيفي وسيادة جو من المودة والإيجابية بين العاملين.

#### • مستوى توافر الرضا الوظيفي في كلية فلسطين التقنية؟

جدول (6): استجابة أفراد العينة لتوافر الرضا الوظيفي

م	الفقرة	المتوسط الحسابي المرجح	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
1	يتقاضى الموظف راتباً يُعتَبَرُ كافياً للعيش بحياة كريمة.	1.288	0.577	42.93 %	5
2	يتوفر في الكلية جو من الانسجام والألفة بين الموظفين.	2.188	0.657	72.93 %	1
3	يمتلك الموظف الصلاحيات الكافية لاتخاذ القرار	1.925	0.631	64.17 %	2
4	يشعر الموظف بالأمان الوظيفي في المؤسسة.	1.675	0.759	55.83 %	4
5	يتلقى الموظف فرصاً لتطوير أدائه وزيادة خبراته العلمية والعملية.	1.888	0.729	62.93 %	3
	جميع الفقرات	1.793	0.464	59.77 %	

ويتضح من الجدول (6) أن:

- أعلى فقرة في الاستجابة هي الفقرة الثانية "يتوفر في الكلية جو من الانسجام والألفة بين الموظفين" حيث احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي قدره (72.93 %).
- أدنى فقرة في الاستجابة هي الفقرة الأولى "يتقاضى الموظف راتباً يُعتَبَرُ كافياً للعيش بحياة كريمة"، حيث احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي قدره (42.93 %).

وبصفة عامة يتبين أن المتوسط الحسابي لجميع الفقرات تساوي 1.793، والوزن النسبي يساوي 59.77 %، مما يدل على وجود رضا وظيفي لدى موظفي كلية فلسطين التقنية بدرجة متوسطة، ويستنتج أن منبع ضعف الرضا الوظيفي هو عدم الاستقرار الوظيفي الذي يتمثل في التقاعد المالي، قطع الرواتب، الخصومات المتكررة، الانقسام السياسي، العزلة الدولية، والمشاكل الإدارية في مؤسسات الوطن، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة شطو (2017)، حيث أظهرت بأنه توجد علاقة ارتباطية بين متغير الحوافز والفاعلية التنظيمية، وعدم وجود علاقة بين الجهد المبذول والأجر الذي يتقاضاه العامل، وتقدير المسؤول لمجهودات العامل لها أثر كبير على زيادة إنمائه وولائه للمؤسسة، والتحيزات والتقييمات المعنوية (الشهادات التشجيعية) تؤثر بشكل كبير على القضاء بالشعور بالملل في العمل، حيث إن هذه التقييمات حافز قوي للأداء الفعال التي تحقق من خلالها الفاعلية التنظيمية للمؤسسة.

• ما مستوى توافر ضغوط العمل في كلية فلسطين التقنية؟

جدول (7): استجابة أفراد العينة لتوافر ضغوط العمل

م	الفقرة	المتوسط الحسابي المرجح	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
1	يعمل الموظف تحت أجواء تعكس روح المودة والصدقة.	1.563	0.690	52.10 %	5
2	يتم اتخاذ القرارات بمشاركة الموظف فيها.	2.176	0.670	72.53 %	1
3	يشعر الموظف بالاجتهاد والمثابرة أثناء العمل.	2.163	0.664	72.10 %	2
4	يُكَلِّف الموظف بأعمال أهدافها محددة.	1.638	0.621	54.60 %	4
5	يستطيع الموظف تقييم عمله.	1.700	0.769	56.67 %	3
	جميع الفقرات	1.848	0.421	61.60 %	

ويتضح من الجدول (7) أن:

- أعلى فقرة في الاستجابة هي الفقرة الثانية "يتم اتخاذ القرارات بمشاركة الموظف فيها"، حيث احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي قدره (72.53 %).
- أدنى فقرة في الاستجابة هي الفقرة الأولى "يعمل الموظف تحت أجواء تعكس روح المودة والصدقة"، حيث احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي قدره (52.10 %).

وبصفة عامة يتبين أن المتوسط الحسابي لجميع الفقرات تساوي 1.84، والوزن النسبي يساوي 61.60 %، مما يدل على توافر ضغوط العمل لدى موظفي كلية فلسطين التقنية بدرجة متوسطة، وترجع تلك النتيجة إلى بيئة العمل دائماً لا تخلو من الضغوط والمعوقات التي تقلل دافعية وعطاء الموظف، وأن بيئة الكلية مليئة بتلك الضغوط والتي تسعى الكلية جاهدة للتقليل منها أو إزالتها. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة الذبحاوي والذبحاوي (2018) أن شعور العامل في بيئة العمل بالإرهاق والظلم وعدم العدالة فإنه يعمد إلى السلوكيات العنيفة، مثل البطء في العمل، وتركه العمل في وقت مبكر، وعدم الحرص على موارد المنظمة، والتفتن بأخذ الراحة المفترضة، وعدم الاكتران لتحقيق أهداف المنظمة.

• ما مستوى توافر الثقافة التنظيمية في كلية فلسطين التقنية؟

جدول (8): استجابة أفراد العينة لتوافر الثقافة التنظيمية

م	الفقرة	المتوسط الحسابي المرجح	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
1	توفر الكلية مناخاً ملائماً من القيم والمعتقدات التي تساعد الموظف في تنفيذ مهامه وواجباته.	2.200	0.603	73.33 %	4
2	تساعد السياسات والإجراءات المتبعة في تعزيز ثقافة الالتزام لدى الموظف.	2.013	0.665	67.10 %	5
3	يوجد اهتمام من قبل الموظف بأهمية عامل الوقت لإنجاز المهام والواجبات في الفترة الزمنية المحددة.	2.438	0.633	81.27 %	2
4	يلتزم الموظف في الكلية بمواعيد العمل الرسمية، حسب النظام الإداري المعتمد.	2.538	0.635	84.60 %	1
5	يوجد لدى الموظف اعتقاد بأهمية الالتزام وتجسيد روح التعاون والتكامل أثناء تأدية المهام الوظيفية.	2.425	0.651	80.83 %	3
	جميع الفقرات	2.323	0.466	77.43 %	

ويتضح من الجدول (8) أن:

- أعلى فقرة في الاستجابة هي الفقرة الرابعة "يلتزم الموظف في الكلية بمواعيد العمل الرسمية، حسب النظام الإداري المعتمد"، حيث احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي قدره (84.60%).
- أدنى فقرة في الاستجابة هي الفقرة الثانية "تساعد السياسات والإجراءات المتبعة في تعزيز ثقافة الالتزام لدى الموظف"، حيث احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي قدره (67.10%).

وبصفة عامة يتبين أن المتوسط الحسابي لجميع الفقرات تساوي 2.323، والوزن النسبي يساوي 77.43%، مما يدل على توافر الثقافة التنظيمية لدى موظفي كلية فلسطين التقنية بدرجة كبيرة. وتعزى هذه النتيجة كون الكلية مؤسسة تعليم عالي تتبع لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ولديها من التشريعات والأنظمة ما ينظم العمل بالكلية، وتمتلك قانوناً محدداً للحوافز والمكافآت ومعلن للجميع، ويخضع الجميع لهيكل تنظيمي ينظم العمل ويدير عملية الاتصال والتواصل بشكل فعال، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة الانصاري (2019)، حيث اتضح أن للثقافة التنظيمية السائدة بمؤسسة كوسيدار بأثر أثير على الفاعلية التنظيمية، وانخفاض مستوى الثقافة والفاعلية التنظيمية راجع أساساً لتراجع دور القادة، وضعف قدرتهم على توحيد القيم وتوجيه التوقعات وتصحيح المعتقدات التنظيمية لدى العاملين. كما اتفقت مع نتائج دراسة Raoof (2019)، حيث تبين أن الفاعلية التنظيمية تجعل الهيكل التنظيمي أكثر مرونة للتعامل مع التغيرات البيئية السريعة والقدرة على تلبية أهداف المنظمة.

• ما مستوى توافر الثواب والعقاب في كلية فلسطين التقنية؟

جدول (9): استجابة أفراد العينة لتوافر الثواب والعقاب

م	الفقرة	المتوسط الحسابي المرجح	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
1	تتوفر لدى الموظف فرصة للحصول على مكافأة مالية استثنائية مرتبطة بمستوى أدائه.	1.325	0.611	44.17%	5
2	تقدم الإدارة هدايا عينية وشهادات شكر وتقدير للموظف كنوع من التقدير والثناء للموظف.	1.850	0.695	61.67%	2
3	ترقية الموظف في عمله تتم على أساس الكفاءة والأداء.	1.550	0.709	51.67%	4
4	الاهتمام بنتائج تقييم الأداء السنوي للموظف يعتبر معياراً للثواب والعقاب.	1.688	0.686	56.27%	3
5	تتبع الإدارة النظام التأديبي للموظف مثل (لفت النظر، الخصم، الحرمان من العلاوة....) عند مخالفة الموظف لواجباته الوظيفية.	1.913	0.732	63.77%	1
	جميع الفقرات	1.665	0.483	55.50%	

ويتضح من الجدول (9) أن:

- أعلى فقرة في الاستجابة هي الفقرة الخامسة "تتبع الإدارة النظام التأديبي للموظف مثل (لفت النظر، الخصم، الحرمان من العلاوة....) عند مخالفة الموظف لواجباته الوظيفية"، حيث احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي قدره (63.77%).
- أدنى فقرة في الاستجابة هي الفقرة الأولى "تتوفر لدى الموظف فرصة للحصول على مكافأة مالية استثنائية مرتبطة بمستوى أدائه"، حيث احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي قدره (44.17%)

وبصفة عامة يتبين أن المتوسط الحسابي لجميع الفقرات تساوي 1.665، والوزن النسبي يساوي 55.50%، مما يدل على أن توافر الثواب والعقاب في كلية فلسطين التقنية متوافر بدرجة قليلة، وترجع تلك النتيجة إلى الانقسام السياسي والاختلافات الإدارية بين وزارتي غزة ورام الله التي أدت إلى خلق بيئة تنظيمية تخضع لحسابات خارجية، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة صابر والقديري (2018)، حيث أظهرت أن أغلبية

الموظفين يقومون بعملهم بكل نزاهة وأمانة، ويتقيدون بأوقات الدوام ويتحملون نتائج أخطائهم، ويتعاونون مع المسؤولين من أجل الحفاظ على أسرار المهنة.

• ما مستوى توافر ظروف وبيئة العمل في كلية فلسطين التقنية؟

جدول (10): استجابة أفراد العينة لتوافر ظروف وبيئة العمل

م	الفقرة	المتوسط الحسابي المرجح	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
1	يعمل الموظف في مكان يتمتع بإضاءة وتهوية مناسبة.	2.313	0.722	77.10 %	1
2	يعمل الموظف في بيئة صحية نظيفة.	2.263	0.631	75.43 %	2
3	ترتيب التجهيزات والأثاث بطريقة تساعد الموظف على أداء العمل بسهولة.	2.150	0.695	71.67 %	4
4	يستخدم الموظف أدوات وتجهيزات ذات جودة مناسبة لأداء العمل.	2.188	0.695	72.93 %	3
5	يتوفر لدى الموظف الخصوصية في العمل.	1.988	0.737	66.27 %	5
	جميع الفقرات	2.180	0.546	72.27 %	

ويتضح من الجدول (10) أن:

- أعلى فقرة في الاستجابة هي الفقرة الأولى "يعمل الموظف في مكان يتمتع بإضاءة وتهوية مناسبة"، حيث احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي قدره (77.10%).
- أدنى فقرة في الاستجابة هي الفقرة الخامسة "يتوفر لدى الموظف الخصوصية في العمل"، حيث احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي قدره (66.27%).

وبصفة عامة يتبين أن المتوسط الحسابي لجميع الفقرات تساوي 2.180، والوزن النسبي يساوي 72.27%، مما يدل على توافر ظروف وبيئة عمل في كلية فلسطين التقنية بدرجة كبيرة، ويرجع أن تلك النتيجة تعود لجهود كبيرة تقوم بها الجهات المختصة بالكلية لتوفير الظروف البيئية المناسبة وتطوير ما هو قائم وفق إمكانيات محدودة، حيث تعتمد على المشاريع التمويلية لدعم وتجهيز المختبرات والمشاغل والمكاتب الإدارية وفق ظروف ملائمة تسعى من خلالها لخلق بيئة صحية، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة Mwai et al. (2018)، حيث أظهرت بأن الموارد التنظيمية تؤثر بشكل إيجابي على الفاعلية التنظيمية في المنظمات غير الحكومية، وأن أسلوب القيادة لا يؤثر بشكل كبير على الفاعلية التنظيمية للمنظمات غير الحكومية في كينيا.

السؤال الثاني: ما مستوى تحقيق كلية فلسطين التقنية للفاعلية التنظيمية؟

ولإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسط الحسابي المرجح والانحراف المعياري والوزن النسبي، والترتيب للاستجابات من قبل عينة البحث لكل فقرة من فقرات الاستبانة والمتعلقة بتحقيق الفاعلية التنظيمية، والجدول (11) يوضح ذلك.

جدول (11): استجابة أفراد العينة الفاعلية التنظيمية

م	الفقرة	المتوسط الحسابي المرجح	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
1	يبيد العاملون رضاهم عن نظام العمل في الكلية بشكل عام.	1.938	0.662	64.60 %	7
2	أهداف الكلية واضحة لكل المستويات الإدارية والأكاديمية.	2.175	0.651	72.50 %	2
3	توجد درجة كبيرة من المركزية في اتخاذ القرارات المختلفة في الكلية.	2.450	0.614	81.67 %	1

جدول (11): يتبع

م	الفقرة	المتوسط الحسابي المرجح	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
4	يساعد نظام المعلومات الموجود في الكلية على رسم الخطط والبرامج بدرجة عالية من الكفاءة.	2.000	0.636	66.67 %	6
5	الأنظمة واللوائح والسياسات داخل الكلية تتيح الفرصة لتنمية الموارد البشرية بطريقة فعالة.	1.838	0.701	61.27 %	9
6	تعتبر الأقسام الحالية داخل الكلية مناسبة لإنجاز جميع الأعمال وتحقيق الأهداف.	2.113	0.636	70.43 %	4
7	تمتلك الكلية القدرة على التكيف مع متغيرات البيئة الخارجية.	2.025	0.674	67.50 %	5
8	يسود الكلية نظام اتصال فعال يساهم في انسياب المعلومات بين مختلف الأقسام.	2.125	0.623	70.83 %	3
9	يشعر العاملون بأن المناخ التنظيمي السائد في الكلية يساعد على الإبداع.	1.825	0.670	60.83 %	10
10	توجد خطة واضحة لتحديد مجالات تطوير الأجهزة والمعدات اللازمة للعمل داخل الكلية.	1.888	0.729	62.93 %	8
	جميع الفقرات	2.038	0.469	67.93 %	

ويتضح من الجدول (11) أن:

- أعلى فقرة في الاستجابة هي الفقرة الثالثة "توجد درجة كبيرة من المركزية في اتخاذ القرارات المختلفة في الكلية"، حيث احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي قدره (81.67%).
- أدنى فقرة في الاستجابة هي الفقرة التاسعة "يشعر العاملون بأن المناخ التنظيمي السائد في الكلية يساعد على الإبداع"، حيث احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي قدره (60.83%).

وبصفة عامة يتبين أن المتوسط الحسابي لجميع الفقرات تساوي 2.038، والوزن النسبي يساوي 67.93%، مما يدل على أن مستوى الفاعلية التنظيمية في الكلية جاءت بدرجة كبيرة، ويستنتج ذلك من خلال تطبيق نظام إداري فعال، ويقوم على تنفيذ العمل كوادرات متخصصة، والجو السائد في الكلية إيجابي بغض النظر عن النتائج التي تخضع لها الكلية لأسباب خارجية، مثل الانقسام والحصار، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة Raooof (2019)، حيث تبين أن الفاعلية التنظيمية تجعل الهيكل التنظيمي أكثر مرونة للتعامل مع التغيرات البيئية السريعة والقدرة على تلبية أهداف المنظمة. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة الانصاري (2019)، حيث اتضح أن للثقافة التنظيمية السائدة بمؤسسة كوسيدار بأردان أثرا على الفاعلية التنظيمية، وانخفاض مستوى الثقافة والفاعلية التنظيمية راجع أساسا لتراجع دور القادة وضعف قدرتهم على توحيد القيم وتوجيه التوقعات وتصحيح المعتقدات التنظيمية لدى العاملين.

السؤال الثالث: هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين عوامل الإخلال الوظيفي في كلية فلسطين التقنية وتحقيق الفاعلية التنظيمية؟

وللاجابة عن هذا السؤال تم اختبار الفرضية الرئيسية الأولى هي:

الفرضية الرئيسية الأولى: "لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين توافر عوامل الإخلال الوظيفي في كلية فلسطين التقنية وتحقيق الفاعلية التنظيمية".

ولاختبار الفرضية تم استخدام اختبار معامل الارتباط بيرسون لمعرفة العلاقة بين عوامل الإخلال الوظيفي في كلية فلسطين التقنية وتحقيق الفاعلية التنظيمية، والجدول (12) يوضح نتائج اختبار معامل الارتباط بيرسون.

جدول (12): العلاقة بين عوامل الإخلال الوظيفي في كلية فلسطين التقنية وتحقيق الفاعلية التنظيمية

النتيجة	مستوى الدلالة	معامل الارتباط بيرسون	المحور
دالة عند 0.05	0.000	**0.490	الوازع الديني والأخلاقي وتحقيق الفاعلية التنظيمية
دالة عند 0.05	0.000	**0.606	الرضا والوظيفي وتحقيق الفاعلية التنظيمية
دالة عند 0.05	0.013	*0.277-	ضغوط العمل وتحقيق الفاعلية التنظيمية
دالة عند 0.05	0.000	**0.560	الثقافة التنظيمية وتحقيق الفاعلية التنظيمية
دالة عند 0.05	0.000	**0.651	الثواب والعقاب وتحقيق الفاعلية التنظيمية
دالة عند 0.05	0.000	**0.662	ظروف بيئة العمل وتحقيق الفاعلية التنظيمية
دالة عند 0.05	0.000	**0.777	عوامل الإخلال الوظيفي وتحقيق الفاعلية التنظيمية

قيمة r الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية "78" تساوي  $r = 0.2205$

قيمة r الجدولية عند مستوى دلالة 0.01 ودرجة حرية "78" تساوي  $r = 0.2875$

ويتضح من الجدول أن معامل الارتباط بيرسون r يساوي 0.777 وهي أكبر من قيمة r الجدولية والتي تساوي 0.2205، ومستوى دلالة 0.000 وهو أقل من 0.05، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل بالفرضية البديلة، وهذا يعني وجود علاقة قوية إيجابية بين عوامل الإخلال الوظيفي في كلية فلسطين التقنية في تحقيق الفاعلية التنظيمية عند مستوى دلالة (0.05).

السؤال الرابع: ما أثر توافر عوامل الإخلال الوظيفي في كلية فلسطين التقنية في تحقيق الفاعلية التنظيمية؟

ولإجابة عن هذا السؤال تم اختبار الفرضية الرئيسية الثانية وهي:

الفرضية الرئيسية الثانية: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) لتوافر عوامل الإخلال الوظيفي في كلية فلسطين التقنية في تحقيق الفاعلية التنظيمية".

ولاختبار الفرضية تم استخدام اختبار تحليل الانحدار البسيط لمعرفة أثر المتغير المستقل (عوامل الإخلال الوظيفي) على المتغير التابع (الفاعلية التنظيمية)، والجدول (13)، يوضح نتائج اختبار تحليل الانحدار.

جدول (13): تحليل الانحدار الخطي البسيط للمتغير التابع (الفاعلية التنظيمية)

المتغير التابع	معامل الارتباط R	معامل التحديد $R^2$	درجة الحرية df	F المحسوبة	مستوى الدلالة	معامل الانحدار	T المحسوبة	مستوى الدلالة
الفاعلية التنظيمية	0.777	0.604	بين المجموعات	1		الثابت b	-2.359	0.021
			داخل المجموعات	78	119.059	a	10.911	0.000
			المجموع	79				

تشير النتائج في الجدول (13) إلى أن معامل ارتباط بيرسون (r) يظهر أن قوة العلاقة بين المتغيرين تساوي 0.777، وهي علاقة طردية قوية، ومن قيمة مربع الارتباط R square نرى أن المتغير المستقل (عوامل الإخلال الوظيفي) يفسر ما نسبته (60.40%) من المتغير التابع (الفاعلية التنظيمية).

كما بينت النتائج أن قيمة F تساوي 119.059، ومستوى دلالة 0.000 وهي أقل من 0.05 لذلك نرفض الفرضية الصفرية، ونقبل الفرضية البديلة، وهذا يدل على وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين المتغير المستقل (عوامل الإخلال الوظيفي)، والمتغير التابع (الفاعلية التنظيمية).

كما أن قيمة  $t$  للمتغير المستقل (عوامل الإخلال الوظيفي) تساوي 10.911، ومستوى دلالة 0.000 وهي أقل من 0.05، وهذا يؤكد أثر المتغير المستقل (عوامل الإخلال الوظيفي) في معادلة خط الانحدار. وأن نموذج الانحدار كالتالي:

معادلة خط الانحدار البسيط  $Y = a + bX$

المتغير المستقل (عوامل الإخلال الوظيفي)  $X$ ، المتغير التابع (الفاعلية التنظيمية)  $Y$

$b$ : معامل الانحدار للمتغير المستقل.

$a$ : ثابت الانحدار.

ومن خلال الجدول (12) يتضح أن معادلة الانحدار كالتالي:

$$Y = 1.278 + (-0.569)X$$

ويستنتج أن الفاعلية التنظيمية تتأثر سلباً في كلية فلسطين التقنية بتوافر عوامل مختلفة تتمثل في مجملها بعوامل الإخلال الوظيفي، حيث إن الموظف يقل مستوى أدائه وروح المعنوية ومستوى ولائه وانتمائه للكلية والعمل في ظل توافر بيئة تنظيمية وإدارية غير فعالة، وعدم توافر سياسات وقوانين تحكم العمل وتنظم العمليات والاتصالات وتوفر التحفيز المناسب، وتخضع لقيم ومبادئ وأخلاقيات تضمن حسن سير العمل والعاملين في إطار حدود الكلية، وتتفق هذه النتيجة مع:

نتائج دراسة الانصاري (2019)، حيث اتضح أن للثقافة التنظيمية السائدة بمؤسسة كوسيدار بأدوار أثرًا على الفاعلية التنظيمية، وانخفاض مستوى الثقافة والفاعلية التنظيمية راجع أساساً لتراجع دور القادة وضعف قدرتهم على توحيد القيم وتوجيه التوقعات وتصحيح المعتقدات التنظيمية لدى العاملين. كما اتفقت مع نتائج دراسة Raof (2019)، حيث تبين أن الفاعلية التنظيمية تجعل الهيكل التنظيمي أكثر مرونة للتعامل مع التغيرات البيئية السريعة والقدرة على تلبية أهداف المنظمة. واتفقت أيضاً مع نتائج دراسة صبر (2018) حيث تبين أن السلوك المنحرف للعاملين يتوافر بأبعاده بدرجات مرتفعة في المنظمة المبحوثة، وهذا يتضح من خلال إساءة العلاقة مع الزملاء والمسؤول المباشر، والغياب المتكرر والتهرب من أداء العمل، والتصرف بطريقة غير مهذبة تجاه زملائهم في العمل، والثرثرة بأمر لا تتعلق بالعمل مما تسبب بمشاكل وأضرار كبيرة في العمل. كما أظهرت نتائج دراسة الخطيب (2018) أن بعض السلوكيات الخاصة بالمعلمين مثل صعوبة تقبل وجهة نظر زملائه المتعارضة مع وجهة نظره، ويغتاب المعلم زملاءه في غيابهم، ولا يؤدي المعلم عمله بإتقان على الترتيب. وبينت نتائج دراسة الذبحاوي والذبحاوي (2018) أن شعور العامل في بيئة العمل بالإرهاق والظلم وعدم العدالة فإنه يعمد إلى السلوكيات العنيفة مثل البطء في العمل، وتركه العمل في وقت مبكر، وعدم الحرص على موارد المنظمة، والتفنى بأخذ الراحة المضطربة، وعدم الاكتران لتحقيق أهداف المنظمة. أما دراسة Mwai et al. (2018) فقد أثبتت أن الموارد التنظيمية تؤثر بشكل إيجابي على الفاعلية التنظيمية في المنظمات غير الحكومية، وأن أسلوب القيادة لا يؤثر بشكل كبير على الفاعلية التنظيمية للمنظمات غير الحكومية في كينيا. وأظهرت نتائج دراسة صابر والقديري (2018) بأن أغلبية الموظفين يقومون بعملهم بكل نزاهة وأمانة ويتقيدون بأوقات الدوام، ويتحملون نتائج أخطائهم، ويتعاونون مع المسؤولين من أجل الحفاظ على أسرار المهنة. بينما دراسة بن شطو (2017) أظهرت بأنه توجد علاقة ارتباطية بين متغير الحوافز والفاعلية التنظيمية، وعدم وجود علاقة بين الجهد المبذول والأجر الذي يتقاضاه العامل، وتقدير المسؤول لمجهودات العامل لها أثر كبير على زيادة إنمائه وولائه للمؤسسة، والتحفيزات والتقدير المعنوية (الشهادات التشجيعية) تؤثر بشكل كبير على القضاء بالشعور بالملل في العمل، حيث إن هذه التقديرات حافز قوي للأداء الفعال التي تحقق من خلالها الفاعلية التنظيمية للمؤسسة. وتفيد دراسة Kumari وThapliyal (2017) بأن استراتيجية إدارة المواهب لها تأثير إيجابي كبير في أداء العاملين بها، وأن هناك علاقة إيجابية وهامة بين إدارة المواهب، والتطوير الوظيفي، وأداء

المنظمات المالية وغير المالية مع الفاعلية التنظيمية. وتظهر نتائج دراسة Waseem (2016) أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الانحراف في مكان العمل وبين سوء معاملة القائد، وعداد الموظفين، والتخريب التنظيمي، ونية مغادرة الشركة، والانحراف في الإنتاج، وأن الموظفين الذين تعرضوا لسوء المعاملة من قبل قادتهم من المحتمل أن ينخرطوا في الانحراف في مكان العمل، وأن حالات المحسوبية والتناظر بين الزملاء والمنافسة غير الصحية تؤدي إلى زيادة الانحراف في مكان العمل. وتبين أن دراسة أبو إدريس (2016) تفيد أن من أهم أسباب التسبب الوظيفي المرتبطة بالممارسات الإدارية هي ضعف الوازع الديني لدى المديرين، وتهاونهم في القيام بواجباتهم الإشرافية، وعدم تقدير المديرين للموظفين الأكفاء، والتهاون في متابعة التزام الموظفين بأوقات الدوام، وأن معظم المديرين في الأجهزة المحلية يعلمون بوجود بعض مظاهر التسبب الوظيفي في إداراتهم التي يرأسونها، وأن هناك تنوعاً في ردود أفعال المديرين إزاء وجود مظاهر التسبب الوظيفي في إداراتهم التي يرأسونها. وأظهرت دراسة عجمي (2016) بأنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين إدارة الوقت والفاعلية التنظيمية بوكالات البنك الوطني الجزائري بأم البواقي عند مستوى دلالة (0.05). ويعد تطبيق الإدارة الناجحة للوقت مصدراً للابتكار والتجديد والإبداع، ويعمل تحقيق الأهداف في آجالها على إكساب المؤسسة مزايا تنافسية. بينما تفيد دراسة Onikoyi et al. (2015) بأنه يؤثر التغيب بشكل كبير في أداء شركة كادبوري نيجيريا، والذي أظهرت النتائج أن التغيب عن العمل يقلل من مستوى الإنتاجية التنظيمية، والإدارة الفعالة تقلل من تغيب الموظفين، وتسعى إلى تحسين المستوى التنظيمي للإنتاجية والفاعلية. أما دراسة مصطفى (2015) فقد أظهرت أن الانحراف الإداري هو من أهم مشكلات العمل الإداري والوظيفي في الإدارات والمؤسسات العمومية، وأن تحول الانحراف الإداري من فعل منبذ في الأوساط الاجتماعية إلى ظاهرة مألوفة. وأن دراسة Nwinyokpugi et al. (2014) تظهر أنه توجد علاقة إيجابية وهامة بين الأخلاقيات الإدارية والفاعلية التنظيمية، وأن الأخلاقيات الإدارية لها تأثير إيجابي كبير على الفاعلية التنظيمية.

واتفقت أيضاً مع رأي نائب العميد لشؤون التخطيط والتطوير حول الأثر الملموس لعوامل مختلفة تتمثل في الرضا الوظيفي، الثقافة التنظيمية، الثواب والعقاب على الفاعلية التنظيمية.

السؤال الخامس: ما مدى الاختلاف في استجابات الباحثين فيما يتعلق بأرائهم حول أثر توافر عوامل الإخلال الوظيفي في كلية فلسطين التقنية في تحقيق الفاعلية التنظيمية تعزى إلى المتغيرات الشخصية (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، المسمى الوظيفي).

ولإجابة عن هذا السؤال تم اختبار الفرضية التالية:

الفرضية الرئيسية الثالثة: لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في استجابات الباحثين فيما يتعلق بأرائهم حول أثر توافر عوامل الإخلال الوظيفي في كلية فلسطين التقنية في تحقيق الفاعلية التنظيمية تعزى إلى المتغيرات الشخصية (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، المسمى الوظيفي).

ولاختبار هذه الفرضية تم الإجابة على الفرضيات الفرعية التالية:

1- لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في استجابات الباحثين فيما يتعلق بأرائهم حول أثر توافر عوامل الإخلال الوظيفي في كلية فلسطين التقنية في تحقيق الفاعلية التنظيمية تعزى لمتغير الجنس.

ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبارات عينتين مستقلتين لاختبار الفروق في متوسط استجابة عينة استجابات الباحثين فيما يتعلق بأرائهم حول أثر توافر عوامل الإخلال الوظيفي في كلية فلسطين التقنية في تحقيق الفاعلية التنظيمية تعزى لمتغير الجنس، والجدول (14) يوضح تحليل المحور.

جدول (14): نتائج اختبار  $\chi^2$  حول توافر عوامل الإخلال الوظيفي في كلية فلسطين التقنية في تحقيق الفاعلية التنظيمية تعزى لمتغير الجنس

المحور	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة $\chi^2$	مستوى الدلالة	النتيجة
الاستجابة الكلية	ذكر	61	2.056	0.311	0.885	0.379	غير دال عند 0.05
	أنثى	19	1.986	0.258			

قيمة  $\chi^2$  الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية "78" تساوي (1.99).

يتضح من الجدول (14) أن قيمة  $\chi^2$  المحسوبة لجميع المجالات تساوي 0.885 وهي أقل من قيمة  $\chi^2$  الجدولية والتي تساوي 1.99، كما أن قيمة مستوى الدلالة 0.379 وهي أكبر من 0.05 مما يدل على عدم وجود فروق حول أثر توافر عوامل الإخلال الوظيفي في كلية فلسطين التقنية في تحقيق الفاعلية التنظيمية تعزى لمتغير الجنس، وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية، ويعود ذلك إلى تأثير كلا الجنسين بتلك العوامل التي تؤثر سلباً في الفاعلية، وأن الموظف أو الموظفة يتفاعل في ظل انعدام تلك العوامل ليزيد إنتاجيته، ويرتفع مستوى أدائه، ويقل معدل مقاومته للتطور والتوسع والتحديث المستمر لكافة المتغيرات التي تؤدي إلى التحسين الكلي، ومن ثم زيادة الفاعلية التنظيمية. وتختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة الخطيب (2018)، حيث اتضح أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأراء العينة حول شيوع الانحراف الوظيفي تعزى لمتغير الجنس، واتفقت أيضاً مع رأي نائب العميد لشؤون التخطيط والتطوير حول اتفاق جميع العاملين بغض النظر عن الجنس بوجود أثر لعوامل الإخلال على الفاعلية التنظيمية.

2- لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة  $(\alpha \leq 0.05)$  في استجابات الباحثين فيما يتعلق بأرائهم حول أثر توافر عوامل الإخلال الوظيفي في كلية فلسطين التقنية في تحقيق الفاعلية التنظيمية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق بين إجابات الباحثين حول أثر توافر عوامل الإخلال الوظيفي في كلية فلسطين التقنية في تحقيق الفاعلية التنظيمية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، والجدول (15) يوضح تحليل المحور.

جدول (15): نتائج تحليل التباين الأحادي توافر عوامل الإخلال الوظيفي في كلية فلسطين التقنية في تحقيق الفاعلية التنظيمية تعزى لمتغير المؤهل العلمي

عنوان المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة "F" الدلالة	مستوى
حول أثر توافر عوامل الإخلال الوظيفي في تحقيق الفاعلية	بين المجموعات	0.486	3	0.162	1.863	0.143
	داخل المجموعات	6.606	76	0.087		
	المجموع	7.092	79			

قيمة F الجدولية عند درجة حرية "3، 76" ومستوى دلالة 0.05 تساوي 2.795

ويتضح من الجدول (15) أن قيمة F المحسوبة لجميع المحاور مجتمعة تساوي 1.863، وهي أقل من قيمة F الجدولية والتي تساوي 2.795، كما أن مستوى الدلالة لجميع المحاور تساوي 0.143 وهي أكبر من 0.05، مما يدل على عدم وجود فروق بين إجابات الباحثين حول أثر توافر عوامل الإخلال الوظيفي في كلية فلسطين التقنية في تحقيق الفاعلية التنظيمية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية، ويظهر أن الموظفين باختلاف مؤهلاتهم العلمية بحاجة دائمة لبيئة تنظيمية آمنة، وبيئة إدارية ناجحة، ونظام يحكم الجميع بعدالة وشفافية وموضوعية لكي يتحفز الجميع للعطاء والولاء والانتماء وتحقيق الفاعلية بشكل عام. وتختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة الخطيب (2018)، حيث اتضح أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأراء العينة حول شيوع الانحراف الوظيفي تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

3- لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة  $(\alpha \leq 0.05)$  في استجابات المبحوثين فيما يتعلق بأرائهم حول أثر توافر عوامل الإخلال الوظيفي في كلية فلسطين التقنية في تحقيق الفاعلية التنظيمية تعزى لمتغير سنوات الخدمة.

ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق بين إجابات المبحوثين حول أثر توافر عوامل الإخلال الوظيفي في كلية فلسطين التقنية في تحقيق الفاعلية التنظيمية تعزى لمتغير سنوات الخدمة، والجدول (16) يوضح تحليل المحور.

جدول (16): نتائج تحليل التباين الأحادي توافر عوامل الإخلال الوظيفي في كلية فلسطين التقنية في تحقيق الفاعلية التنظيمية تعزى لمتغير سنوات الخدمة

عنوان المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة "F" الدلالة	مستوى الدلالة
حول أثر توافر عوامل الإخلال الوظيفي في تحقيق الفاعلية	بين المجموعات	0.106	2	0.053	0.582	0.561
	داخل المجموعات	6.987	77	0.091		
	المجموع	7.092	79			

قيمة F الجدولية عند درجة حرية "2، 77" ومستوى دلالة 0.05 تساوي 3.135

ويتضح من الجدول (16) أن قيمة F المحسوبة لجميع المحاور مجتمعة تساوي 0.582، وهي أقل من قيمة F الجدولية والتي تساوي 3.135، كما أن مستوى الدلالة لجميع المحاور تساوي 0.561، وهي أكبر من 0.05، مما يدل على عدم وجود فروق بين إجابات المبحوثين حول أثر توافر عوامل الإخلال الوظيفي في كلية فلسطين التقنية في تحقيق الفاعلية التنظيمية تعزى لمتغير سنوات الخدمة، وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية، ويفسر ذلك أن سنوات الخدمة تعدد كبير من الموظفين كبيرة، ولديهم الوعي الكافي بتقدير أهمية أن يعمل الموظف في بيئة آمنة مستقرة، يسودها جو الود والتناغم، ويخضع الموظف لسياسات وأخلاقيات توجهه لكل ما هو في صالح الموظف والكلية. وتختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة الخطيب (2018)، حيث اتضح أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأراء العينة حول شيوع الانحراف الوظيفي تعزى لمتغير الخبرة.

4- لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة  $(\alpha \leq 0.05)$  في استجابات المبحوثين فيما يتعلق بأرائهم حول أثر توافر عوامل الإخلال الوظيفي في كلية فلسطين التقنية في تحقيق الفاعلية التنظيمية تعزى لمتغير المسمى الوظيفي.

ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق بين إجابات المبحوثين حول أثر توافر عوامل الإخلال الوظيفي في كلية فلسطين التقنية في تحقيق الفاعلية التنظيمية تعزى لمتغير المسمى الوظيفي، والجدول (17) يوضح تحليل المحور.

جدول (17): نتائج تحليل التباين الأحادي توافر عوامل الإخلال الوظيفي في كلية فلسطين التقنية في تحقيق الفاعلية التنظيمية تعزى لمتغير المسمى الوظيفي

عنوان المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة "F" الدلالة	مستوى الدلالة
حول أثر توافر عوامل الإخلال الوظيفي في تحقيق الفاعلية	بين المجموعات	0.401	3	0.134	1.519	0.216
	داخل المجموعات	6.691	76	0.088		
	المجموع	7.02	79			

قيمة F الجدولية عند درجة حرية "3، 76" ومستوى دلالة 0.05 تساوي 2.795

ويتضح من الجدول (17) أن قيمة F المحسوبة لجميع المحاور مجتمعة تساوي 1.519، وهي أقل من قيمة F الجدولية والتي تساوي 2.795، كما أن مستوى الدلالة لجميع المحاور تساوي 0.216، وهي أكبر من 0.05، مما يدل على عدم وجود فروق بين إجابات المبحوثين حول أثر توافر عوامل الإخلال الوظيفي في كلية فلسطين

التقنية في تحقيق الفاعلية التنظيمية تعزى لمتغير المسمى الوظيفي، وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية، ويعود ذلك إلى اتفاق جميع الموظفين بغض النظر للمسميات الوظيفية على أن الفاعلية التنظيمية لا تتحقق إلا بتوافر عوامل إيجابية تقلل من الإخلال الوظيفي وتمنح الموظف كافة الحقوق بعدالة وموضوعية والتي تنعكس إيجاباً على عطاء الموظف، بحيث يقدم بأقصى قدراته وبأفضل إمكانياته ما هو مطلوب منه، وتفقت أيضاً مع رأي نائب العميد لشؤون التخطيط والتطوير حول اتفاق جميع العاملين بغض النظر عن مسمياتهم الوظيفية بوجود أثر لعوامل الإخلال على الفاعلية التنظيمية.

## الاستنتاجات:

نستنتج من خلال عرض النتائج ومحتوى الدراسة ما يلي:

1. إن كلية فلسطين التقنية دير البلح تعتبر بيئة حاضنة للكثير من العوامل التي تعتبر موجهة إيجابياً للتقليل من الإخلال الوظيفي، حيث إنه تتوافر العوامل (الوازع الديني والأخلاقي، الثقافة التنظيمية، ظروف وبيئة عمل) بدرجة كبيرة، بينما يتوافر عاملاً (الرضا الوظيفي، وضغوط العمل) بدرجة متوسطة، أما عامل (الثواب والعقاب) فهو متوافر بدرجة قليلة.
2. تؤثر عوامل الإخلال الوظيفي بدرجة متوسطة على الفاعلية التنظيمية في كلية فلسطين التقنية، وأن مستوى الفاعلية التنظيمية جاءت بدرجة كبيرة.
3. هناك اتفاق في استجابات المبحوثين فيما يتعلق بأرائهم حول أثر توافر عوامل الإخلال الوظيفي في كلية فلسطين التقنية في تحقيق الفاعلية التنظيمية تعزى إلى المتغيرات الشخصية (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، المسمى الوظيفي).

وعليه جاءت الاستنتاجات التالية:

1. إن الكلية توفر فرصاً لتطوير أداء الموظفين وزيادة خبراتهم بدرجة متوسطة، إلا أن الراتب التي توفره للموظف يُعتبر غير كاف للعيش بحياة كريمة.
2. إن الكلية لا تكلف الموظف بأعمال أهدافها محددة، وأن الموظف غير قادر على تقييم عمله.
3. توفر الكلية مناخاً ملائماً من القيم والمعتقدات التي تساعد الموظف في تنفيذ مهامه وواجباته بدرجة كبيرة.
4. إن الكلية لا توفر فرصة للحصول على مكافأة مالية استثنائية مرتبطة بمستوى أداء الموظف بدرجة قليلة.
5. وإن البيئة المادية التي توفرها الكلية للعاملين تتمتع بإضاءة وتهوية مناسبة، وتتميز بكونها بيئة صحية نظيفة بدرجة كبيرة.
6. إن العاملين يبدون مستوى رضا متوسط عن نظام العمل في الكلية.
7. تفرض الكلية مجموعة من الأنظمة واللوائح والسياسات المناسبة لتنفيذ العمل ويلتزم بها الموظفون بدرجة كبيرة.
8. تتيح الكلية الفرصة لتنمية الموارد البشرية بدرجة متوسطة.
9. تحرص الكلية على خلق مناخ تنظيمي يساعد على الإبداع بدرجة متوسطة.

## التوصيات:

- في ضوء ما تضمنه هذا البحث في إطاره النظري، وما أسفرت عنه نتائجه، يضع الباحثان توصيات البحث لرفع مستوى الفاعلية التنظيمية في كلية فلسطين التقنية دير البلح وهي كما يلي:
1. الكشف عن مواطن الضعف والقوة في عوامل الإخلال الوظيفي والعمل على التقليل منها.
  2. ضرورة الاهتمام بالبرامج القائمة على تعزيز الفاعلية التنظيمية في الكلية.
  3. زيادة اهتمام الكلية بتطوير أداء الموظفين وزيادة خبراتهم في جميع المجالات، وتحسين مستوى الرواتب والمكافآت لتحقيق الرضا الوظيفي.

4. التخطيط الجيد للأهداف وتوعية الموظفين بتطبيق العمليات وفقاً للتخطيط، وتنمية قدراتهم في عملية التقييم الدائم للأعمال.
5. الاجتهاد من قبل الكلية لتعزيز البيئة التنظيمية وفقاً لمجموعة من القيم والمعتقدات التي تتماشى مع سياسات ورؤية الكلية.
6. ضرورة العمل من قبل الكلية على توفير البيئة المادية الملائمة التي تتميز بكونها بيئة صحية نظيفة.
7. تصميم الأنظمة واللوائح والسياسات المناسبة لتنفيذ العمل، وإلزام الموظفين باتباعها.
8. الاهتمام بالبرامج التدريبية والتعليمية التي ترفع من مستوى كفاءة العاملين.

## المراجع:

- أبو إدريس، محمد العزازي أحمد (2016). الممارسات الإدارية والتسيب الوظيفي في الأجهزة المحلية: دراسة تطبيقية، مجلة البحوث التجارية، 23 (1)، 263-332.
- الأشهب، إسماعيل (2017). علاقة ضغوط العمل بالرضا الوظيفي (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي.
- الانصاري، عبد القادر (2019). الثقافة التنظيمية وأثرها على فعالية التنظيم، دراسة ميدانية بمؤسسة كوسيدار أدرار (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجزائر.
- بن شطو، فتيحة (2017). نظام الحوافز وعلاقته بالفاعلية التنظيمية، دراسة ميدانية بمؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية بالمسيلة (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر.
- الثقفي، عبد الرحمن (2008). الإخلال الوظيفي لعلم التعليم العام الحكومي بمحافظة الطائف والجزءات المناسبة لضبطها كما يراها المشرف التربوي والمدير المعلم (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- حسن، عطيات محمد (1986). تعاقب المديرين وأثره على فاعلية التنظيم، الكويت: دار القلم.
- الخطيب ثروة علي (2018). مدى شيوع الانحراف الوظيفي لدى معلمي المدارس في محافظة بيت لحم من وجهة نظر المديرين والمشرفين (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة القدس، فلسطين.
- ديش، سورية (2018). الجزاءات الإدارية العامة في غير مجالي العقود والتأديب ومدى دستورتها، مجلة العلوم القانونية والسياسية، 10 (1)، 340-355.
- الذبحاوي، عامر عبد الكريم، والذبحاوي، سناء عبد الكريم (2018). العدالة التنظيمية دورها في الحد من ممارسات الانحراف التنظيمية: بحث تحليلي لأراء عينة من الموظفين في كلية الإدارة والاقتصاد جامعة الكوفة، مجلة مركز دراسات الكوفة، (49)، 11-237.
- رجم، خالد، رواج، العيد، وبن مصطفى، ريم (2019). أثر أبعاد بيئة العمل على أداء أعوان الرقابة بمديرية التجارة بولاية ورقلة، مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية، 10 (1)، 184-199.
- السالم، عبد العزيز بن عبد الرحمن (2008). جريمة إخلال الموظف بواجباته استجابة للوساطة (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، المملكة العربية السعودية.
- الشميمري، أحمد بن عبد الرحمن (2001). أخلاقيات الموظف (ط4)، السعودية: جامعة القصيم.
- صابر، تقيّة، قديري، زينب (2018). أخلاقيات المهنة وعلاقتها بالفاعلية التنظيمية، دراسة ميدانية على أطباء المؤسسة الاستشفائية الشهيد بن عمر الجيلاني بالوادي (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، الجزائر.
- صبر، رنا ناصر (2018). انعكاس التهكم التنظيمي على السلوك المنحرف للعاملين: بحث استطلاعي لأراء عينة من العاملين في الشركة العامة للصناعة الصوفية، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، 4 (44)، 78-98.

عجمي، سميرة (2016). دور إدارة الوقت في تحسين الفاعلية التنظيمية داخل المؤسسة : دراسة حالة وكالات البنك الوطني الجزائري أم البواقي (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة أم البواقي، الجزائر.

عسيري، أحمد حسن، والمعمر، ياسر حسن شامل (2020). واقع تطبيق أخلاقيات العمل في قطاع التعليم بمحافظة محايل عسير. مجلة البحوث والدراسات التجارية، 4(1)، 259-232.

مصطفى، داسة (2015). العوامل الإدارية المؤثرة في انحراف الموظفين، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، 1(24)، 379-361.

مهديد، فاطمة الزهراء (2017). قياس أثر عوامل الثقافة التنظيمية على جودة القرار الإداري (رسالة ماجستير منشورة)، جامعة البشير الإبراهيمي، الجزائر.

Kumari, P., & Thapliyal, S. (2017). Studying the impact of organizational citizenship behavior on organizational effectiveness. *Human Resource Management, 4*(1), 9-21.

Mwai, G., Namada, J., & Katuse, P. (2018). Influence of organizational resources on organizational effectiveness. *American Journal of Industrial and Business Management, 8*, 1634-1656

Nwinyokpugi, N. P., Nwibere, B. M., Orodho, J. A., Okafor, G. O., Malizu, C. F., John, V., & Barman, B. (2014). Managerial ethics and organizational effectiveness: the nigerian experience. *Iosr Journal of Humanities and Social Science, 19*(1), 1-10.

Onikoyi, I. A., Awolusi, O. D., & Ayodeji, B. M. (2015). Effect of absenteeism on corporate performance: A case study of Cadbury Nigeria PLC, Ikeja, Lagos State, Nigeria. *British Journal of Marketing Studies, 3*(2), 58-71.

Raof, M. I. (2019). Effect of organizational effectiveness on organizational structure. *International Journal of Research in Social Sciences and Humanities, 9*(4), 339-346.

Sh, T., Chaghary, M., Amerioun, A., & Zarchi, A. A. K. (2011). Effect of organizational changes on organizational health indicators and its relationship with organizational effectiveness. *Journal Mil Med, 13*(3), 173-179.

Waseem, M. (2016). Deviant workplace behaviors in organizations in Pakistan. *The Lahore Journal of Business, 4*(2), 93-104.

## أثر تطبيق معايير الحوكمة في تقييم جودة المراجعة الداخلية في الجامعات اليمنية الأهلية

أحمد على قاسم محسن الوجيه<sup>(\*)</sup>

© 2020 University of Science and Technology, Sana'a, Yemen. This article can be distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution License](#), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited.

© 2020 جامعة العلوم والتكنولوجيا، اليمن. يمكن إعادة استخدام المادة المنشورة حسب رخصة مؤسسة المشاع الإبداعي شريطة الاستشهاد بالمؤلف والمجلة.

<sup>1</sup>ماجستير محاسبة، الأكاديمية العربية للعلوم المالية والمصرفية؛ مراجع داخلي، جامعة العلوم والتكنولوجيا، اليمن  
\* عنوان المراسلة: [a.alwajeeh2019@gmail.com](mailto:a.alwajeeh2019@gmail.com)

## أثر تطبيق معايير الحوكمة في تقييم جودة المراجعة الداخلية في الجامعات اليمنية الأهلية

### الملخص:

هدفت الدراسة الحالية إلى قياس أثر تطبيق معايير الحوكمة في تقييم جودة المراجعة الداخلية في الجامعات الأهلية اليمنية، ولتحقيق ذلك فقد اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي؛ واعتمد على الاستبانة لجمع البيانات من عينة شملت (68) مشاركاً، وبعد إجراء التحليل المناسب أظهرت النتائج أن تطبيق معايير الحوكمة كانت بمستوى متوسط عند وزن نسبي (64.9%)، وهناك تباين بسيط في مستوى التطبيق، حيث كان بعد الشفافية والإفصاح أكثر الأبعاد توفراً بمستوى متوسط عند وزن نسبي (65.1%)، يليه بعد المساءلة بمستوى متوسط عند وزن نسبي (64.8%)، وأخيراً الاستقلالية بمستوى متوسط عند وزن نسبي (64.3%)، كما أن هناك مستوى متوسطاً من الالتزام بمعايير المراجعة الداخلية عند وزن نسبي (65%)، وكان مستوى الالتزام بأبعاد المراجعة على النحو التالي: إدارة أنشطة المراجعة الداخلية بمستوى متوسط عند وزن نسبي (67%)، إيصال النتائج بمستوى متوسط عند وزن نسبي (66%)، تقييم إدارة المخاطر والرقابة بمستوى متوسط عند وزن نسبي (64%)، تخطيط وتنفيذ عملية المراجعة بمستوى متوسط عند وزن نسبي (62%)، كما توصلت الدراسة إلى أن معايير الحوكمة مجتمعة (الشفافية والإفصاح، المساءلة، الاستقلالية) تزيد من جودة المراجعة الداخلية في الجامعات اليمنية الأهلية، وأن أعلى أبعاد معايير الحوكمة تأثيراً في جودة المراجعة الداخلية هو بعد الاستقلالية بدرجة (80.3%)، فالمساءلة بدرجة (71.7%)، وأخيراً الإفصاح والشفافية بدرجة (63.7%)، وكانت أهم الاستنتاجات أن تطبيق معايير الحوكمة يعزز جودة المراجعة الداخلية في الجامعات، من خلال زيادة القدرة على تقييم وإدارة المخاطر، وتخطيط وتنفيذ عملية المراجعة، وتحسين القدرة على إدارة أنشطة المراجعة الداخلية وإيصال النتائج. وفي ضوء ذلك أوصت الدراسة بتبني معايير الحوكمة كمنهج متكامل لتحقيق جودة الأداء في الجامعات اليمنية الأهلية، والعمل على نشر ثقافة الحوكمة في الجامعات الأهلية لدى قياداتها والعاملين فيها، من خلال عقد الدورات والندوات والمؤتمرات حتى يتم تقبلها واستيعابها، وتضمن الحوكمة في بعض المساقات الدراسية ذات الصلة في تخصصات العلوم الإدارية والمحاسبية.

الكلمات المفتاحية: معايير الحوكمة، تقييم جودة المراجعة الداخلية، الجامعات اليمنية الأهلية.

## Impact of Applying Governance Standards in Evaluating the Quality of Internal Audit in Yemeni Private Universities

### Abstract:

The study aimed to measure the impact of applying governance standards in evaluating the quality of internal audit in Yemeni private universities. To achieve this, the researcher followed the descriptive and analytical approach and employed a questionnaire to collect data from a sample that included (68) participants. After conducting relative analysis, governance was at an average level of (64.9%). There was also a slight variation in the level of implementation, as the dimension of transparency and disclosure was the most frequent dimension, followed by accountability and independence. Further, there was a medium level of adherence to internal auditing standards at a relative weight (65%). The level of commitment to the audit dimensions was as follows: managing the internal audit activities (67%), communicating the results (66%), assessing the risk and control management (64%), and planning and implementing the audit process (62%). and The study also found that the combined governance standards (transparency and disclosure, accountability, independence) increase the quality of the internal audit in Yemeni private universities and the highest dimensions of governance standards affecting the quality of internal auditing are the dimension of independence (80.3%), accountability (71.7%), and disclosure and transparency (63.7%). In light of this, the study recommended adopting governance standards as an integrated approach to achieve quality performance in private Yemeni universities; spreading the culture of governance in private universities among their leaders and staff by holding training courses, seminars, and conferences in order to be accepted and absorbed. In addition, governance should be included in some related academic courses in the disciplines of administrative and accounting sciences.

**Keywords:** governance standards, internal audit quality assessment, private Yemeni universities.

## المقدمة:

تعد المراجعة الداخلية من الوسائل الفعالة لمراقبة الأداء، وتقليل الأخطاء والانحرافات المالية والإدارية، والأصل أن تكون ذات فاعلية وجودة عالية. فهناك العديد من المشكلات التي حدثت للشركات في الأسواق المالية العالمية في السنوات الأخيرة، أوصلها إلى حالة من الإفلاس والإعسار المالي، تلك الانهيارات وأزمة الثقة التي طال تأثيرهما على أغلب التعاملات في الأسواق العالمية، كان من أهم مسبباتها ضعف مستوى المراجعة الداخلية، والتضليل في المعلومات المقدمة للمستثمرين، كذلك غياب الإدارة السليمة، مما أدى إلى فقدان الثقة في مجالس إدارة الشركات، وكذلك إداراتها، والأنظمة الرقابية والمحاسبية المتبعة فيها، الأمر الذي انسحب تأثيره على مدى إقبال المستثمرين للاستثمار في تلك الشركات، وتلك الأحداث وغيرها جددت التساؤلات عن دور المراجعين الداخليين في اكتشاف الغش والتلاعب (دراوسي والهادي، 2012).

وفي العام 2002م صدر قانون أوكسلي الذي تناول في أحد مواده ضرورة إعادة الاعتبار للمراجعة الداخلية، وأن تؤدي بجودة عالية، وذلك من خلال الاهتمام باستقلاليتها، وتطويرها مهنيًا، وإيجاد معايير للمراجعة الداخلية، وإعادة هيكلتها، ورفع موقعها في الهيكل التنظيمي المعاصر. من المدير المالي، إلى مجلس الإدارة، أي (تحويل مهنة المراجعة الداخلية من نشاط تابع إلى مهنة تقييم مستقلة داخلية). (غنيمي، 2013).

وتعرف جودة المراجعة من الناحية المهنية على أنها قدرة المراجعة على اكتشاف نقاط الضعف في نظام الرقابة الداخلية، وتقديم التوصيات لتقويمها، أو الحد منها، وكذلك تحقيق أقصى منفعة ممكنة للمنظمة، أما أكاديميًا فتعرف على أنها الالتزام بمعايير المراجعة، وقواعد السلوك المهني أثناء القيام بمهمة المراجعة (العبدلي، 2012). ومن هنا تكمن أهمية جودة المراجعة الداخلية في المنظمات، من خلال الدور الذي تلعبه في حماية مصالح جميع الجهات المهتمة بالمنشأة، هذا علاوة على دورها الهام في تحسين ملاءمة واعتمادية القوائم المالية من وجهة نظر المستخدمين (الوردات، 2006).

وترتبط المراجعة الداخلية سواء على المستوى المهني أو المستوى التنظيمي بالحوكمة ارتباطًا وثيقًا، حيث تعتبر المراجعة الداخلية هي إحدى آليات الحوكمة، ومن أكثر المجالات العلمية والمهنية تأثيرًا وتأثيرًا بها، فلا يمكن لمعايير الحوكمة أن تطبق بفاعلية وتؤتي ثمارها بدون دعم المراجعة الداخلية، كما أن معايير الحوكمة تلعب دورًا كبيرًا في مجال تطوير مهنة المراجعة الداخلية (أبو حمام، 2009).

ويؤكد دراوسي والهادي (2012) أن المراجعة الداخلية تطورت نتيجة لظهور مفهوم حوكمة الشركات، فبعد أن كانت داخل الشركة، وتقتصر خدماتها على الفحص والتقييم بهدف مساعدة أفراد الشركة على تنفيذ مسؤولياتهم بفاعلية، تطورت وأصبحت تركز وظيفتها على خدمات التأكيد الموضوعي والاستشاري، من أجل زيادة قيمة الشركة، والعمل على تحقيق أهدافها، وتقييم فاعلية إدارة المخاطر، والرقابة وحوكمة الشركات.

وفي ضوء ما تقدم تبرز الأهمية التي تحظى بها جودة المراجعة الداخلية في المحافظة على أصول الشركات، وتعظيم ثروة الملاك والحد من الفساد، ولأن الجامعات الأهلية تهدف إلى تحقيق الربح من خلال تقديم خدمات تعليمية، وهذا يقتضي تطور الحوكمة والأداء المؤسسي فيها، بما يضمن الشفافية في العمل والمساءلة عن الأداء والنتائج، والمشاركة المؤسسية لجميع الأطراف (صالح، 2010).

ومن خلال استعراض الدراسات السابقة التي تناولت معايير الحوكمة وجودة المراجعة الداخلية، ومنها دراسة ناصر الدين (2012) والتي من نتائجها أن للحوكمة في الجامعات معايير أساسية أهمها الشفافية والإفصاح، المساءلة، وكذلك دراسة العبدلي (2012) والتي أوصت بالاهتمام بالاستقلالية لأهميتها وتأثيرها الواضح والكبير على جودة المراجعة الداخلية في الشركات الكويتية عن بقية معايير الحوكمة الأخرى، ومن خلال ما سبق فقد هدفت الدراسة الحالية إلى تحديد أثر تطبيق معايير الحوكمة في تقييم جودة المراجعة الداخلية في الجامعات الأهلية اليمنية.

## مشكلة الدراسة وأسئلتها:

نتيجة للتوسع الكبير في مؤسسات التعليم العالي في الجمهورية اليمنية فقد تضاعف عدد الجامعات الأهلية خلال السنوات الأخيرة، وارتفع عدد الطلبة الملتحقون بها، وبالتالي كبر حجم المال المستثمر فيها، مما أدى إلى زيادة العمليات الإدارية والمالية وتنوعها، وزادت درجة تعقيدها، وما رافق ذلك من متطلبات لكي تتمكن الجامعات من تقديم الخدمات التعليمية للطلبة الدارسين فيها.

ويشير الصلاحي (2009) أن هناك العديد من نواحي الضعف في الجامعات اليمنية، منها غياب الاستقلالية للعمل الجامعي، وهذا بدوره سيؤثر على جودة المراجعة الداخلية.

وفي ظل المنافسة والحاجة إلى استيعاب أعداد جديدة من الطلبة تتزايد الضغوط لدى الإدارة لتفعيل المراجعة الداخلية محاسبياً وإدارياً وتقليل الأخطاء، مما استدعى زيادة الاهتمام بجودة المراجعة الداخلية.

والمراجعة الداخلية أحد العناصر المهمة في المحافظة على مصالح كل الجهات ذات العلاقة في الجامعات، خاصة في ظل المشكلات المتعددة، وتضارب المصالح المنبثق عن نظرية الوكالة، وما ارتبط بها من إلقاء الضوء على المشكلات التي تنشأ نتيجة تداخل المصالح بين أعضاء مجالس إدارة الشركات وبين المالكين، والتي من أبرزها مشكلة الفساد المالي والإداري، الذي أدى إلى زيادة الاهتمام والتفكير في ضرورة وجود مجموعة من القوانين واللوائح والآليات التي تعمل على حماية مصالح المالكين وبقية أصحاب المصالح، وذلك بالحد من التلاعب المالي والإداري، الذي يحصل في تلك الشركات من قبل الإدارات التنفيذية، باعتبارها الجهة التي تمسك بزمام الأمور داخل الشركة. ويشير مسلم (2016) إلى أن الحكومة تشكل نظاماً يتضمن مجموعة من المعايير التي تهدف إلى تحقيق الجودة والتميز في الأداء، عن طريق اختيار الأساليب المناسبة والفاعلة لتحقيق خطط وأهداف المؤسسة بشكل عام، وأن عدم تطبيق المنظمات معايير الحكومة له تأثيرات غير مرغوبة في العديد من الجوانب، ومنها التصرفات المهنية للمراجعين الداخليين، الأمر الذي ينعكس سلباً على جودة أدائهم لوظيفة المراجعة الداخلية، مما يقلل ثقة المستثمرين بالقوائم المالية، ويهدد مستقبل المنظمات في النمو والبقاء والاستمرار.

وفي ضوء ذلك يمكن تحديد مشكلة الدراسة من خلال التساؤلات التالية :

السؤال الأول: ما مستوى تطبيق معايير الحوكمة في الجامعات الأهلية مجال الدراسة؟

السؤال الثاني: ما مستوى توافر تقييم جودة المراجعة الداخلية في الجامعات الأهلية مجال الدراسة؟

السؤال الثالث: ما أثر تطبيق معايير الحوكمة في جودة المراجعة الداخلية في الجامعات اليمنية الأهلية؟ ويتفرع منه الأسئلة التالية :

1. ما أثر تطبيق معايير الحوكمة في إدارة أنشطة المراجعة الداخلية في الجامعات اليمنية الأهلية؟
2. ما أثر تطبيق معايير الحوكمة في تخطيط وتنفيذ عملية المراجعة في الجامعات اليمنية الأهلية؟
3. ما أثر تطبيق معايير الحوكمة في تقييم إدارة المخاطر والرقابة في الجامعات اليمنية الأهلية؟
4. ما أثر تطبيق معايير الحوكمة في إيصال النتائج في الجامعات اليمنية الأهلية؟
5. ما أثر تطبيق الشفافية والإفصاح في تقييم جودة المراجعة الداخلية في الجامعات اليمنية الأهلية؟
6. ما أثر تطبيق معيار المساءلة في تقييم جودة المراجعة الداخلية في الجامعات اليمنية الأهلية؟
7. ما أثر تطبيق معيار الاستقلالية في تقييم جودة المراجعة الداخلية في الجامعات اليمنية الأهلية؟

## أهداف الدراسة:

1. تحديد مستوى تطبيق معايير الحوكمة من وجهة نظر المديرين الماليين ورؤساء أقسام الحسابات ومديري المراجعة الداخلية في الجامعات الأهلية مجال الدراسة.
2. التعرف إلى مستوى توافر تقييم جودة المراجعة الداخلية في الجامعات الأهلية مجال الدراسة.
3. تحديد أثر تطبيق معايير الحوكمة بأبعادها (الشفافية والإفصاح، معيار المساءلة، الاستقلالية، الكفاءة والعناية المهنية) في تقييم جودة المراجعة الداخلية بأبعادها (إدارة أنشطة المراجعة الداخلية، تخطيط وتنفيذ عملية المراجعة، تقييم إدارة المخاطر والرقابة، إيصال النتائج) في الجامعات اليمنية الأهلية.

## أهمية الدراسة:

### الأهمية النظرية:

- تبيان أهمية معايير الحوكمة في الجامعات الأهلية لتحسين جودة المراجعة الداخلية وأثرها في الواقع.
- تأتي أهمية الدراسة من أهمية البيئة التي طبقت فيها وهي الجامعات الأهلية.
- قد تكون هذه الدراسة نقطة انطلاق لإجراء دراسات وأبحاث علمية مستقبلية مشابهة في مؤسسات أخرى أو مكملتها لهذه الدراسة.
- إثراء المكتبات المحلية وذلك لقلّة ونُدرة الدراسات والأبحاث العلمية التي تناولت مثل هذه المواضيع في مؤسسات التعليم العالي على المستوى المحلي.

### الأهمية العملية:

- تحليل واقع الجامعات الأهلية العاملة في اليمن فيما يتعلق بمستوى معايير الحوكمة وجودة المراجعة الداخلية وأثرها في الواقع.
- قد تساعد هذه الدراسة صنّاع السياسات ومنتخذي القرارات في الجامعات الأهلية العاملة في اليمن في معالجة بعض القصور، فيما يتعلق بمتغيرات الدراسة بناء على التوصيات التي ستقدمها الدراسة.
- المساعدة في إنجاح المراجعة الداخلية في الجامعات الأهلية وبالتالي تقدمها واستمرارها في تقديم خدماتها للمجتمع.

## حدود الدراسة:

- ◀ الحدود المكانية: تم إجراء هذه الدراسة في الجامعات اليمنية الأهلية التي مركزها الرئيسي في العاصمة صنعاء.
- ◀ الحدود البشرية: مجتمع الدراسة هم المديرون الماليون ورؤساء أقسام الحسابات ومديرو المراجعة الداخلية في الجامعات اليمنية الأهلية، نظراً لتوافر الخبرة الكافية لديهم بأعمال المراجعة الداخلية وكذلك الحوكمة.
- ◀ الحدود الموضوعية: ستركز هذه الدراسة على أهم معايير الحوكمة وهي (الشفافية والإفصاح، المساءلة، والاستقلالية) في الجامعات اليمنية الأهلية كمتغيرات مستقلة.

## مصطلحات الدراسة:

- الشفافية والإفصاح: هي "عملية إيصال ونقل المعلومات التي أعدت في مرحلة القياس لمن يستخدمها ويوظفها ويحتاجها، سواء داخل المؤسسة أو خارجها، بحيث يجب مراعاة أهمية المعلومات التي يوضح عنها، والوقت الذي يتم الإفصاح وبأي وسيلة" (صديقي ومرزوقي، 2010، 3).
- ويمكن تعريفها إجرائياً: بأنها وجود سياسات واضحة للإفصاح السليم عن المعلومات التي يتطلبها عمل الأطراف ذات العلاقة بعمل الجامعة في الوقت المناسب، وأن تكون هذه المعلومات التي تم الإفصاح عنها تقدم صورة حقيقية عن الأحداث الاقتصادية في الجامعة، كذلك توفر تشريعات معتمدة تضمن الحق في الحصول على المعلومات بطرق سهلة وسريعة، منها الإفصاح المتعلق بأعضاء مجلس الإدارة والمديرين التنفيذيين، وكذلك مالكي الأسهم في الجامعة.

- المساءلة : إحدى قواعد الحوكمة ومن أهم ركائزها الأساسية، والتي تضمن تطبيق كافة الإجراءات والتعليمات بشفافية ومصداقية، بما يسهم بوضع كل من له علاقة بالمؤسسة بصفة المسؤول عن أعماله مما يسهم في إنجاز الأعمال الموكلة إليه بسلاسة، بعيداً عن المناكفات الإدارية أو تعطيل الأعمال أو الإساءة للآخرين، تحت إطار احترام القوانين والأنظمة (أبو عرب، 2017)، ويمكن تعريفها إجرائياً: بأنها توافر أنظمة فعالة للرقابة والمساءلة، تؤكد أن أداء الجامعة يتم على النحو المطلوب، وأن الجامعة تعمل في ظل أنظمة وقوانين ولوائح يتم تطبيقها ومراجعتها بشكل دوري، مع تمكين الأطراف ذات العلاقة من الأفراد والمنظمات خارج الجامعة والطلبة وأعضاء هيئة التدريس والعاملين داخل الجامعة من الاطلاع على نتائج الأداء دون أن يؤدي ذلك إلى تعطيل العمل أو الإساءة إلى الغير.

- الاستقلالية : هي عدم وجود تأثيرات وضغوط غير لازمة للعمل، وأن يكون الموظف محايداً وبعيداً عن أي تأثيرات جانبية، ويتمتع باستقلال فكري في جميع ما يتعلق بأعماله، وألا يكون له أي مصالح متعارضة، وأن يتجنب أي علاقات قد تبدو أنها تفقده موضوعيته واستقلاله عند القيام بأعماله (الغازمي، 2012). ويمكن تعريفها إجرائياً بعدم وجود هيمنة أو تأثيرات غير لازمة للعمل في الجامعة، وأن يكون الموظف محايداً وبعيداً عن أية تأثيرات جانبية، وألا يكون لديه أي مصالح متعارضة، وأن يتجنب أي علاقات قد تبدو أنها تفقده موضوعيته واستقلاله عند القيام بأعماله.

#### - جودة المراجعة الداخلية :

نشاط تقييمي مستقل يوجد في داخل الوحدة، لفحص وتقييم أنشطتها كخدمة للتنظيم ذاته، والمدققين الداخليين الموظفين بالمنشأة التي تخضع أنشطتها للفحص والتقييم، فهم لا يتمتعون بالاستقلال الذي يتمتع به المدقق الخارجي، حيث تربطهم بإدارة الوحدة علاقة تبعية وظيفية، إلا أنه يمكن اتخاذ بعض الإجراءات لمنح هؤلاء المدققين درجة معينة من الاستقلال، حيث يمكن مثلاً أن يرفع المدقق الداخلي تقريره مباشرة إلى نائب الرئيس للشؤون المالية، أو إلى لجنة التدقيق التابعة لمجلس الإدارة (غلاب، 2011، 62).

ويمكن تعريفها إجرائياً: بأنها تعظيم الأداء لنظام الرقابة الداخلية وملاءمة النظام المحاسبي، وتقييم وتطوير فعالية إدارة المخاطر المحيطة بالمنشأة، ومن ثم المساهمة في إضافة القيمة للمنشأة، وذلك من خلال حماية الأصول وخدمة الإدارة العليا في تحقيق أهدافها في الوصول إلى الكفاءة والفاعلية المناسبة.

### الخلافة النظرية:

#### أولاً: المراجعة الداخلية :

تعددت التعريفات لوظيفة المراجعة الداخلية في الأدب المحاسبي، وإن كانت متقاربة بدرجة كبيرة، ولكنها متدرجة بحسب التطور التاريخي الذي لحق بهذه الوظيفة، فتعرف بأنها: مجموعة من الأنظمة أو أوجه نشاط مستقل داخل الشركة، تتشبه الإدارة بشكل مستمر لضمان دقة البيانات المحاسبية والاحصائية، والتأكد من كفاية الاحتياطات المستخدمة لحماية أصول وممتلكات الشركة، والتحقق من اتباع الموظفين للسياسات والخطط والإجراءات الإدارية المرسومة لهم، وقياس صلاحية تلك الخطط والسياسات وجميع وسائل الرقابة الأخرى في أداء مهامها، واقتراح التحسينات اللازم إدخالها عليها، وذلك حتى تصل الشركة إلى درجة الكفاءة الإنتاجية القصوى في ضوء القدرات الحالية (المدلل، 2007، 45).

وعرفت بأنها: "عمليات تتأثر بمجلس إدارة الشركة، يتم تصميمها لتعطي تأكيداً معقولاً حول تحقيق الشركة لأهدافها في النواحي التالية: كفاءة العمليات وفعاليتها، والاعتماد على التقارير المالية، والالتزام بالقوانين والأنظمة المعمول بها" (الدهون، 2014، 22).

ومن تعريفات المراجعة الداخلية أيضاً: "هي مجموعة من المقاييس والطرق التي تتبناها المنشأة، بقصد حماية الأصول من نقدية وغيرها، وكذلك بقصد اختبار الدقة المحاسبية لما هو مقيد بالدفاتر" (السكري، 2015، 3).

ومن خلال ما سبق ورغم تعدد تعريفات المراجعة فإن جميع التعاريف تشير إلى أنها نشاط محاسبي يتم داخل المنظمة، يجب أن يتصف بالموضوعية والاستقلالية، لتقييم أنشطة المنظمة وحماية أصولها، من خلال التأكد من دقة الأنشطة، واتخاذ الإجراءات الوقائية التي تمنع وقوع التقصير في هذه الجوانب.

والجامعات الأهلية من خلال طبيعة عملها المتمثل في تقديم خدمة تعليمية مدفوعة الأجر، تحتاج لمثل هذه الأنشطة التي تراقب وتدعم عملياتها الداخلية، مما ينعكس إيجاباً على مستوى خدمتها المقدمة.

#### أهداف المراجعة الداخلية :

لقد حددت نشرة معايير الأداء المهني للمراجعة الداخلية الصادرة عن معهد المراجعين الداخليين في الولايات المتحدة الأمريكية هدف المراجعة الداخلية بأنه مساعدة جميع أعضاء المنشأة على تأدية مسؤولياتهم بفاعلية، وذلك من خلال القيام بتزويدهم بالتحليلات والتقويمات والتوصيات المنشورة والمعلومات التي تهم الأنشطة التي يتم مراجعتها (المدهون، 2014).

وفي هذا الإطار يشير السكري (2015) إلى أن هناك العديد من الأهداف التي تحققها المراجعة الداخلية منها :

- حماية أصول المنشأة من التلاعب، أو الاختلاس، أو سوء الاستعمال.
- اختيار الدقة الحسابية للبيانات والمعلومات المسجلة بالدفاتر.
- تنمية الكفاءة الإنتاجية في المشروع، والعمل على تحقيق أقصى حد لها، وتشجيع السير بالسياسات الإدارية المرسومة.

وعليه فيمكن القول إن المراجعة الداخلية تهدف إلى حماية المنظمة بشكل عام، من خلال منع التلاعب في أنشطة المنظمة وعلى رأسها الأنشطة المالية من خلال تحقيق الدقة في العمليات المحاسبية.

#### أنواع المراجعة الداخلية :

هناك العديد من الأنواع التي تندرج تحت إطار المراجعة الداخلية تتمثل فيما يلي (السكري، 2015) :

□ المراجعة الإدارية : تهدف إلى تحقيق أكبر كفاءة إنتاجية ممكنة، وضمان تنفيذ السياسات الإدارية حسب الخطة المرسومة، ووسائل تحقيق هذه الأهداف (الميزانية التقديرية، التكاليف المعيارية، الرسوم البيانية، البرامج التدريبية للموظفين).

□ المراجعة المحاسبية : تهدف إلى اختبار دقة البيانات المحاسبية المسجلة بالدفاتر والحسابات، ودرجة الاعتماد عليها، ووسائل تحقيق هذه الأهداف (اتباع نظرية القيد المزدوج في أثبات العملية بالدفاتر، واستخدام حسابات المراجعة الإجمالية كحساب إجمالي المدينين والدائنين، واتباع نظام موازي في المراجعة الشهرية، نظام الجرد المستمر وغيرها من الوسائل).

□ الضبط الداخلي : يهدف إلى حماية أصول المنشأة وموجوداتها من أي اختلاس، أو ضياع، أو سرقة، أو سوء استعمال، وكذلك تقسيم العمل، وتحديد الاختصاصات والمسؤوليات، والفصل بين المسؤوليات الوظيفية المختلفة.

نلاحظ مما سبق تعدد أنواع المراجعة الداخلية، ولكنها في الأساس تهتم بشقين : الأول العمليات الإدارية غير المالية، والتأكد من أنها تتم وفق لوائح المنظمة، والقسم الثاني يتعلق بالعمليات المالية التي تتم في المنظمة، والتأكد من أنها تتم وفق المعايير المحاسبية المعترف بها دولياً.

#### معايير المراجعة الداخلية :

ما كانت أنشطة المراجعة الداخلية تتم في بيئات ثقافية وقانونية متباينة، وتتم كذلك داخل منظمات تتباين في أهدافها وأحجامها وهيكلها، كما تتم من خلال أشخاص داخل وخارج المنظمة، وقد تؤثر تلك الظروف على ممارسة أنشطة المراجعة الداخلية في البيئات المختلفة (المدهون، 2014). فقد أصدر معهد

المراجعين الداخليين الأمريكي في نهاية عام 2003 مجموعة من المعايير المتعلقة بالمراجعة الداخلية وتكون من ثلاث مجموعات هي:

#### أولاً: المعايير الخاصة:

وتشمل هذه المجموعة عددا من الفقرات تتعلق بهدف وسلطة ومسؤولية دائرة المراجعة، والاستقلالية والموضوعية والاحتراف والعناية المهنية لإدارة المراجعة الداخلية.

#### ثانياً: معايير الأداء:

وتشمل فقرات تتعلق بما يلي: إدارة أنشطة المراجعة الداخلية، وتشمل التخطيط، والاتصال، والتصديق، وإدارة الموارد والسياسات، والإجراءات، والتنسيق، وتقرير مجلس الإدارة. وطبيعة العمل وتشمل فقرات تتعلق بإدارة المخاطر، والرقابة، والسيطرة، والتحكم. وخطة المهمات وتشمل اعتبارات تخطيط المهمة، وأهدافها، ونطاقها، وتخصيص الموارد اللازمة لها، وبرنامج تنفيذها. وتنفيذ وأداء المهمة، وتشمل تحديد المعلومات وتحليلها وتقييمها، وتسجيل المعلومات، والإشراف على المهمات. وإيصال النتائج والإبلاغ وتشمل، قواعد الاتصال وجودة الاتصال، والأخطاء، والحذف، والإفصاح عن عدم الالتزام بالمعايير، ونشر النتائج.

#### ثالثاً: معايير التنفيذ:

وهي المعايير الموضوعية التي يتم تطبيقها في بعض أنواع الأنشطة والمهام والوظائف للمراجعة الداخلية، وبذلك فهي مجموعات متعددة من معايير التنفيذ، تتعلق كل مجموعة بنوع من الأنواع الرئيسية لأنشطة المراجعة الداخلية. وقد وضعت هذه المعايير لضمان التأكيدات والأنشطة الاستشارية للمراجعة الداخلية، كما هو الحال في المعايير المتعلقة باكتشاف الغش على سبيل المثال، أي أن المعايير المميزة ومعايير الأداء تطبق على جميع خدمات وأنشطة المراجعة الداخلية، بينما تطبق معايير التنفيذ على ممارسات معينة ومحددة، أي أنها تبين كيفية تنفيذ المعايير المميزة ومعايير الأداء في تلك الحالات المحددة (جمعية المدققين الداخليين، 2012).

#### الحوكمة ومبادئها:

##### مفهوم الحوكمة:

بالرغم من الاستعمال الحديث لمصطلح الحوكمة إلا أن ظهوره يعود لزم من بعيد، فالأساس النظري والتاريخي للحوكمة يرجع أولاً لنظرية الوكالة التي يعود ظهورها أولاً للأمريكيين Means وBerls سنة 1932، اللذين لاحظا أن هناك فصلاً بين ملكية رأس المال الشركة وعملية الرقابة والإشراف داخل الشركات، وهذا الفصل له آثاره على مستوى أداء الشركة (فاتح وعيشي، 2008). وقد تعددت التعريفات المقدمة من الباحثين حول هذا المصطلح تبعاً لوجهات نظرهم المختلفة، حيث عرفت مؤسسة التمويل الدولية الحوكمة بأنها النظام الذي يتم من خلاله إدارة الشركات والتحكم في أعمالها (Alamgir, 2007, 7). وعرفت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية بأنها: مجموعة من العلاقات فيما بين القائمين على إدارة الشركة ومجلس الإدارة وحملة الأسهم وغيرهم من أصحاب المصالح (Freeland, 2007, 8).

ومن خلال ما سبق فالحوكمة بشكل عام تهدف إلى الحفاظ على أداء المنظمة وتحسين ذلك الأداء من خلال معايير محددة تضمن في الأساس فصل العمليات الإدارية عن ملكية رأس المال، وتحقيق الرقابة والإشراف على الأداء، ومنع الانفراد في صناعة القرار داخل المنظمة لما لذلك من آثار سيئة على استمرار وبقاء المنظمة.

##### أهمية الحوكمة:

تعد الحوكمة من أهم العمليات الضرورية واللازمة للتأكد من حسن سير عمل الشركات، وتأكيد نزاهة الإدارة فيها، وذلك للوفاء بالالتزامات والتعهدات، ولضمان تحقيق المنشآت لأهدافها بشكل قانوني واقتصادي سليم، بالإضافة إلى ما توفره من وسائل ضبط تعمل على زيادة الجودة وتطوير الأداء مما يؤدي إلى الحفاظ على مصالح جميع الأطراف.

- وفي الجانب المحاسبي والرقابي تتحدد أهمية الحوكمة فيما يلي (أبو النيل، 2013) :
1. محاربة الفساد المالي والإداري في الشركات، وعدم السماح بوجوده أو تكراره مرة أخرى.
  2. تحقق ضمان النزاهة والحيادية والاستقامة لكافة العاملين في الشركة، بدءاً من مجلس الإدارة والمديرين التنفيذيين حتى أدنى مستوى للعاملين فيها.
  3. تضادي وجود أخطاء عمديه أو انحراف متعمد أو غير متعمد، ومنع استمراره أو العمل على تقليله إلى أدنى قدر ممكن، وذلك باستخدام النظم الرقابية المتطورة.
  4. تحقيق الاستفادة القصوى من نظم المحاسبة والمراقبة الداخلية، وتحقيق فاعلية الإنفاق وربط الإنفاق بالإنتاج.
  5. تحقيق قدر كاف من الإفصاح والشفافية في الكشوفات المالية.
  6. ضمان أعلى قدر من الفاعلية للمراقبين الخارجيين للحسابات، والتأكد من كونهم على درجة عالية من الاستقلالية، وعدم خضوعهم لأية ضغوط من مجلس الإدارة أو من المديرين التنفيذيين.
- وعليه يمكن القول إن أهمية الحوكمة تتمثل في دعم أنشطة المراجعة الداخلية من خلال تعزيز دور المراجعين الخارجيين، وكذلك توفير البيئة التي تدعم تنفيذ أنشطة المراجعة الداخلية.

#### معايير الحوكمة :

نظراً للاهتمام المتزايد بالحوكمة، فقد حرصت العديد من المؤسسات والهيئات على دراسة هذا المفهوم وتحليله ووضع معايير محددة لتطبيقه، ومن هذه المؤسسات : منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، وبنك التسويات الدولية ممثلاً في لجنة (بازل)، ومؤسسة التمويل الدولية التابعة للبنك الدولي.

وتسعى الحوكمة إلى حماية حقوق المساهمين، وتحقيق العدالة، وحماية مصالح الأطراف المختلفة، وتوفير المعلومات وسلامة قنوات الاتصال، وتحديد استراتيجية المنشأة (OECD, 2004).

وقد بينت العديد من الأدبيات أن الحوكمة تستند لغرض تحقيق أهدافها إلى مجموعة من المعايير الأساسية أهمها :

1. الإفصاح والشفافية : وتعرف بانها قيام المنظمات بتوفير المعلومات المتعلقة بنشاطها، ووضعها تحت تصرف المساهمين والمتعاملين في شكل مفتوح دون حجب لأي معلومة، عدا المعلومات التي قد تضر بمصالح المنظمة والتي يجوز للمنظمة التحفظ على سريتها (السعدني، 2007). وقد برزت أهميتها بعد تزايد الدور الاقتصادي لأسواق المال، وبعد أن أصبحت التقارير المالية المنشورة مصدراً هاماً للمعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات (مطر، 2003). وتقدم المعلومات التي يتم الإفصاح عنها مع التقارير المالية في شكل إيضاحات أو جداول مرفقة أو في صلب القوائم المالية، إذ تعد هذه المعلومات جزءاً لا يتجزأ من هذه القوائم. ويجب الإفصاح عن كل تلك المعلومات بطريقة عادلة ونزيهة وصادقة، وبكل موضوعية وأمانة واستقامة بين جميع المساهمين وأصحاب المصالح في الوقت المناسب ودون تأخير (Fawzy, 2003).
2. المساءلة : ويقصد بذلك أن تكون هناك متابعة وتقييم متواصل للإدارة من قبل الأطراف المعنية ذات العلاقة بالمنظمة، وهم حملة الأسهم والعاملين والمجتمع، وذلك عن طريق توفير هيكل رقابي داخل المنظمة ممثل بلجان المراجعة المستقلة، وأجهزة المراجعة الداخلية التي يتم تشكيلها للقيام بواجباتها بصورة مستقلة. فتحقيق استراتيجية المنظمة التي بنيت عليها أهدافها يتطلب إخضاع الأطراف الآتية للمسألة أمام أصحاب المصالح وهم : مجلس الإدارة، ولجنة المراجعة، والإدارة العليا، والمراجعة الداخلية، والمراجع الخارجي (Hermanson & Rittenberg, 2003).
3. الاستقلالية : إن الاستقلالية دعامة تهدف إلى تقليل أو إلغاء تضارب المصالح، وذلك بوساطة تشكيل اللجان المستقلة، وتعيين مراجع الحسابات، وعدم السماح بأي نفوذ من أي جهة للسيطرة، أو التأثير في قرارات مجلس الإدارة (خوري، 2003). وأكدت معايير المراجعة الداخلية التي أصدرها معهد المراجعين الداخليين في الولايات المتحدة الأمريكية على استقلالية وموضوعية المدقق الداخلي في أداء أعماله، من حيث ارتباطه بأعلى جهة في المنظمة، وأن يتسم المدقق بالنزاهة والتجرد من أي تحيز وأي تعارض في المصالح (Mutchler, 2003).

4. المسؤولية: وتعني أن تكون للشركة رسالة أخلاقية يجب أن تؤديها في المجتمع، وأن يعترف المديرين بأن عليهم واجبات تجاه حماية البيئة وتجاه العاملين، وتحسين الخدمات المقدمة لهم (Schwartz & Carroll, 2003). وقد أوضح بنك (Credit Lyonnais S.A) المسؤولية بالفقرات الآتية: وجود الكفاءة والفاعلية لمجلس الإدارة، ووضع آليات تسمح بعقاب المديرين التنفيذيين وأعضاء مجلس الإدارة، والتصرف بشكل فعال ضد الأفراد الذين يتجاوزون حدودهم، والشفافية والعدالة في التعاملات في الأسهم من قبل أعضاء مجلس الإدارة.
5. العدالة: وتعني احترام الحقوق العائدة لأصحاب المصلحة في الشركة، وتوزيع المهام والواجبات والمسؤوليات بين العاملين على أساس العدل والمساواة بينهم (الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين، 2007). وفي هذا السياق أكدت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية على ضرورة وضع نظم تمنع العاملين في داخل المنظمة بمن فيهم المديرين من الاستفادة من مناصبهم، وعلى أعضاء مجلس الإدارة أن يعلنوا عن أية مصالح مادية لهم في عمليات المنظمة (Catherine & Sullivan, 2003).
6. القوانين والأنظمة: وتعني تداخل معايير الحوكمة بالعديد من القوانين، مثل قوانين الشركات، وأسواق المال، والبنوك، والمحاسبة، والمراجعة، وغيرها من القوانين والتشريعات التي توضح حقوق المساهمين وواجباتهم، مثل حق التصويت، وحق انتخاب أعضاء مجلس الإدارة، وحق تعيين وعزل مراقب الحسابات، وحقوق المجتمع على المنظمة، وواجباته تجاهها، وتأتي أهمية التحكم المؤسسي من الناحية القانونية للتغلب على سلبيات تنفيذ التعاقدات التي تتم بين كافة الأطراف المعنية في المنظمة وبالشكل الذي يحمي حقوق كل طرف من الممارسات السلبية التي تنتهك صيغ العقود المبرمة (Zingales, 1997).

#### الحوكمة في الجامعات:

تعد حوكمة الجامعات من المفاهيم الحديثة التي حظيت باهتمامات كبيرة في الأعوام الأخيرة عبر استخدامها في تحقيق الجودة الشاملة والتميز في الأداء الجامعي، وهو المصدر المرجعية التي يُستند إليها في حكم الجامعة (Wang, 2010).

وتُعرف حوكمة الجامعات بأنها "مجموعة من القوانين والأنظمة والتعليمات، التي تهدف إلى تحقيق الجودة الشاملة والتميز في الأداء، عن طريق اختيار الاستراتيجيات المناسبة والفعالة، لتحقيق غايات الجامعة وأهدافها الاستراتيجية"، وهي بذلك تعني النظم التي تحكم العلاقات بين الأطراف الأساسية التي تؤثر في الأداء، كما تشمل مقومات تقوية الجامعة على المدى البعيد وتحديد المسؤول والمسؤولية (خورشيد ويوسف، 2009).

إن عملية النهوض بالتعليم العالي تتطلب منظومة متكاملة للحوكمة، تشمل جميع أطراف اتخاذ القرار في الجامعات، وتعد مفتاح الوصول إلى تعليم عال رفيع القيمة والمستوى والمضمون. ويقتضي النهوض بالوظيفة العلمية والتعليمية في أي جامعة تطور الحوكمة والأداء المؤسسي فيها، بما يضمن الشفافية في العمل والمساءلة عن الأداء والنتائج، والمشاركة المؤسسية لجميع الأطراف، وفق المرجعية التشريعية الناظمة للعمل، بحيث يسير القرار الأكاديمي حسب الأصول الأكاديمية، بدءاً من مجلس القسم، ومجلس الكلية، ومجلس العمداء، ومجلس الجامعة، وانتهاءً بمجلس الأمناء، وهذا ينطبق على الجامعات الرسمية والأهلية (صالح، 2010؛ ناصر الدين، 2012).

كما أن إرساء قواعد الحوكمة في إدارة شؤون الجامعات مع ترك مساحة لكل جامعة لبناء سمعتها وصورتها من خلال أدائها ومعاييرها الخاصة من شأنه الارتقاء بالنظامين التعليمي والإداري في الجامعة إلى مستويات أفضل. وبذلك تحتاج الحوكمة في الجامعات إلى إدارة التغيير أكثر من التغيير نفسه، لأن كثيراً من المتطلبات ليست بحاجة إلى تعديل التشريعات القانونية، بل تحتاج إلى تفعيل ما هو موجود وتطبيقها بشفافية، وذلك ضمن سياسة تعظيم الإنجاز وتوسيع باب المساءلة، ومراقبة الأداء للسير في إصلاح التعليم الجامعي، بمنهج رشيد تكون الواقعية من مقوماته، والرؤية المستقبلية من مستلزماته (خورشيد ويوسف، 2009).

## تطبيق الحوكمة في مؤسسات التعليم العالي:

عند الشروع في تطبيق قواعد الحوكمة في أية شركة أو مؤسسة ما، يتعين أخذ بيئة الشركة وطبيعتها وظروف العمل فيها بعين الاعتبار، فهذه المعايير سواء التي وضعتها منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية وضعت ليستدل بها القانمون على الشركات وتوجيههم في الاتجاه الصحيح، ولا تعني بالضرورة بأن على الشركة أن تلتزم حرفياً بما ورد في تلك المعايير، بل ينصح ويفضل أن يتم تطويعها بما يتلاءم مع الوضع الخاص للشركة. بالإضافة إلى ذلك، تعتبر هذه القواعد الحد الأدنى من الالتزام في الحوكمة، ويفضل أن تتخذ الشركات إجراءات وضوابط حوكمة إضافية حسب ما تراه مناسباً. بقي علينا أن نذكر أن شركات المساهمة العامة المدرجة في أسواق الإمارات المالية، ملزمة بتطبيق قواعد الحوكمة الموضوعية من قبل هيئة الأوراق المالية والسلع. ونحن نشجع الشركات الخاصة وخصوصاً الشركات العائلية الاسترشاد بقواعد الحوكمة المعدة من قبل منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، لحين صدور قواعد حوكمة تضبط عمل هذا النوع من الشركات (مركز أبوظبي للحوكمة).

ويشير ناصر الدين (2012) إلى أن الحوكمة يمكن أن تطبق كـمقياس لقياس الأداء بدلاً من المعايير البيروقراطية الرتبوية، يعني صياغة نظم تحكم القرارات والعلاقات بين الأطراف الأساسية التي تؤثر في الأداء وعملية صنع القرار، إضافة إلى تحديد المسؤولية وأسلوب المساءلة. وهذا يعني ببساطة التركيز على النتيجة والتأثير النهائي وليس فقط المنتج، والتعرف بشفافية تامة إلى أي مدى تم تطبيق الصلاحيات الممنوحة لتحقيق ذلك. هذا سيكون عدلاً وانصافاً لأولئك القيايين الأفاضل من مديري الجامعات الذين يملكون القدرات والخبرات والرؤية المستقبلية، بتقييم أدائهم على أفكارهم وما يحدثونه من تطوير ومبادرات، وليس أعمالاً روتينية يقوم بها أي أحد، ولا تتطلب تفكيراً إبداعياً ولا سمات مميزة.

إن تطبيق الحوكمة يستدعي بالضرورة التحول بالجامعات من التنظيم البيروقراطي إلى مؤسسات لا تهدف إلى الربحية، بحيث يكون هناك مجلس أمناء يتكون أعضاؤه من داخل الجامعة وخارجها. هذا التكوين الإداري سيجعل الجامعات أكثر التصاقاً بالمجتمع، وأكثر تفاعلاً واستجابة لمتطلباته؛ لأنه أكثر مرونة وواقعية، ويجلب موارد ومعلومات مهمة للجامعة، ويخرجها من عباءة التعقيد البيروقراطي إلى فسحة اقتناص الفرص والمنافسة والدراسة عن الأفضل. كما أن تقييم أداء الجامعة سيخضع لمعايير التأثير النهائي في المجتمع بجمبع مكوناته، وليس فقط تطبيق الإجراءات التي مضى عليها روح من الزمان دون تطوير.

ومن هنا فإن توفير معايير الحوكمة المتمثلة في الإفصاح والشفافية في العمليات الإدارية والمالية وكذلك المساءلة والاستقلالية، يعمل على توفير بيئة تشجع على دعم تطبيق معايير المراجعة الداخلية، من تخطيط لأنشطة المراجعة وتنفيذها، وتقييم المخاطر إلى إيصال نتائج المراجعة إلى المعنيين بصورة تضمن عدم حدوث مفاجأة غير متوقعة، تؤثر على الأداء في الجامعات، وبالتالي ينعكس على مستوى الخدمة التعليمية المقدمة.

## الدراسات السابقة:

فيما يلي مجموعة من الدراسات السابقة والتي تم جمعها من قبل الباحث، وعرضها من الأحداث إلى الأقدم على النحو التالي:

دراسة الحدادي والعزيمي (2019): هدفت الدراسة التعرف إلى مستوى تطبيق مبادئ الحوكمة في الجامعات اليمينية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية، واتبع البحث المنهج الوصفي / التحليلي، واستخدمت الاستبانة أداة للبحث، تكونت عينة الدراسة من (94) فرداً من القيادات الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس بجامعتي صنعاء والعلوم التكنولوجية، حيث بلغ عدد أفراد العينة لجامعة صنعاء (36) فرداً، وجامعة العلوم والتكنولوجيا 58 فرداً. وأظهرت النتائج أن درجة تقدير أفراد العينة لمستوى تطبيق مبادئ الحوكمة في جامعة صنعاء كانت منخفضة بمتوسط حسابي 2.1056، وجاء مجال العدالة في المرتبة الأولى، ومجال المشاركة في المرتبة الأخيرة. ودرجة تقدير أفراد العينة لمستوى تطبيق مبادئ الحوكمة في

جامعة العلوم والتكنولوجيا على تقدير عام عال بمتوسط حسابي 3.8198، وجاء مجال المسؤولية في المرتبة الأولى، ومجال المشاركة في المرتبة الأخيرة. وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجة تقدير أفراد العينة لصالح جامعة العلوم والتكنولوجيا في جميع مجالات الحوكمة.

دراسة عساف (2018): هدفت الدراسة التعرف إلى درجة تقدير أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الفلسطينية لدى تطبيق مبادئ الحوكمة فيها، وعلاقتها بدرجة تقديرهم لمسؤوليتها الاجتماعية في مكافحة الفساد، ولتحقيق ذلك اتبع الباحث المنهج الوصفي / التحليلي بتطبيق استبانتين، شملت الأولى (43) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات: (المساءلة والشفافية في أوجه المشاركة، العدالة والمساواة من أجل التمكين، الكفاءة والفاعلية)، والثانية شملت (25) فقرة لوصف مسؤولية الجامعات الاجتماعية في مكافحة الفساد، وتكونت العينة من 97 عضو هيئة تدريس، وخلصت الدراسة إلى أن درجة التقدير الكلية لدى تطبيق مبادئ الحوكمة كانت كبيرة عند وزن نسبي (75.24%)، حيث جاء مجال (الكفاءة والفاعلية) في المرتبة الأولى بوزن نسبي (76.63%)، ومجال (المساءلة والشفافية) في المرتبة الأخيرة بوزن نسبي (74.51%)، وأن درجة التقدير الكلية لأفراد العينة حول المسؤولية المجتمعية للجامعة في مكافحة الفساد كانت كبيرة عند وزن نسبي (77.11%)، ووجود علاقة طردية قوية ذات دلالة إحصائية بمعامل ارتباط 0.771 بين درجة تقدير أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الفلسطينية لدى تطبيق مبادئ الحوكمة فيها، ودرجة تقديرهم لمسؤوليتها الاجتماعية في مكافحة الفساد.

دراسة مسلم (2016): هدفت هذه الدراسة إلى البحث في ممارسة مبادئ الحوكمة في جامعة العلوم والتكنولوجيا من وجهة نظر كل من القيادات الإدارية والأكاديمية، والاختلافات في ممارسة مبادئ الحوكمة، في ضوء متغيرات مختلفة مثل الجنس، والتخصص، وسنوات العمل. وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى الممارسة الكلية لمعايير الحوكمة (مجالات الحوكمة، المسؤولية والمساءلة، الإفصاح والشفافية، الاستقلالية، ميثاق السلوك المهني وأخلاقيات العمل في جامعة العلوم والتكنولوجيا من وجهة نظر قياداتها الإدارية والأكاديمية) كان عالياً وبمتوسط بلغ (71.2%)، وأوصت الدراسة بنشر ثقافة الحوكمة في الجامعات لدى قياداتها ومنتسبيها، والعمل على توفير إطار واضح لمعايير الحوكمة.

دراسة البشتاوي (2014): هدفت إلى معرفة دور لجان الحوكمة وقيامهما بوظائفها لتعزيز أداء المراجع الداخلي، وبما يضمن المحافظة على استقلاليته ومصالح جميع الأطراف ذات العلاقة معها على المحاسبين القانونيين المزاويلين للمهنة والذي يقدر عددهم بحدود (354) مراجعاً حسب بيانات جمعية المحاسبين القانونيين الأردنيين عام 2014، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعه من الاستنتاجات بينت أن هناك دوراً للجان الحوكمة في الأردن يؤدي إلى زيادة فعالية أداء المراجع الداخلي، من خلال زيادة فعالية أنظمة الضبط والرقابة الداخلية والرقابة الإدارية والمحاسبية.

دراسة ناصر الدين (2012): استقصت هذه الدراسة واقع تطبيق الحاكمية في جامعة الشرق الأوسط من وجهة نظر أعضاء الهيئتين التدريسية والإدارية العاملين فيها، وأشارت النتائج إلى أن واقع تطبيق الحوكمة في جامعة الشرق الأوسط، من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة ككل كان مرتفعاً بشكل عام.

دراسة العبدلي (2012): هدفت هذه الدراسة إلى قياس أثر تطبيق دعائم الحاكمية المؤسسية في جودة التدقيق الداخلي في الشركات الصناعية المدرجة في سوق الكويت للأوراق المالية، وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير لتطبيق مقومات الحوكمة (الإفصاح والشفافية والمساءلة والمسؤولية والعدالة والقوانين والأنظمة في جودة المراجعة الداخلية).

دراسة أبو ناهية (2012): هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى استخدام معايير منهج سيجما في تحقيق جودة المراجعة الداخلية في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، وتوصلت إلى أن الجامعات تلتزم بتطبيق معايير جودة المراجعة الداخلية (الكفاءة والعناية المهنية وإدارة أنشطة المراجعة الداخلية)، وأن منهج سيجما يؤثر بشكل إيجابي في جودة المراجعة الداخلية في الجامعات الفلسطينية.

دراسة الطويل (2009): هدفت إلى التعرف على مدى فاعلية أداء أجهزة المراجعة الداخلية في الجامعات الفلسطينية، وذلك من خلال التعرف إلى مدى التزام أجهزة المراجعة الداخلية في الجامعات بالمعايير الصادرة عن مجلس المراجعين الداخليين، وتوصلت إلى أن المراجعين الداخليين يتمتعون بدرجة متوسطة من المعرفة الكافية بمعايير المراجعة الدولية، وأن المؤهل في مجال الرقابة الداخلية يسهم في فعالية المراجعة الداخلية.

دراسة Stewart وSubramaniam (2010): هدفت إلى اختبار أثر الحوكمة في اتخاذ المراجعين الداخليين لقراراتهم المرتبطة بأخلاقيات مهنة المراجعة، وقد وجدت الدراسة أن هناك علاقة مهمة بين جودة المراجعة الخارجية من جهة وبين اتخاذ المراجعين الداخليين لقراراتهم المتأثرة بأخلاقيات مهنة المراجعة الداخلية من جهة أخرى، بينما لم تجد الدراسة مثل هذه العلاقة عند اختبارها بقيتة عناصر الحوكمة مثل دعم لجنة المراجعة، وتكامل الإدارة والسياسات المحاسبية، وهناك بعض الدراسات تناولت مفاهيم الحوكمة وأثرها في مهنة المحاسبة والمراجعة عموماً.

دراسة الرحاحلة (2005): هدفت إلى التعرف على مدى فاعلية أداء أجهزة المراجعة الداخلية في الجامعات الرسمية والخاصة الأردنية، وذلك من خلال التعرف إلى مدى التزام تلك الأجهزة بالمعايير الصادرة عن معهد المراجعين الداخليين في عملها، وتأثير العوامل المتعلقة بالجامعة والعوامل الشخصية للعاملين على مدى الالتزام بتطبيق هذه المعايير.

دراسة الفرجات (2008): قد هدفت إلى التعرف على واقع وظيفية المراجعة الداخلية في الجامعات الأردنية الرسمية، وتقييم فاعليتها، وبيان المشكلات والمعوقات التي تواجهها، وبينت نتائج الدراسة أن وظيفية المراجعة الداخلية في الجامعات الرسمية تحقق درجة عالية من الفاعلية، وأن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين الجامعات الرسمية تبعاً لسنوات تأسيسها.

## التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الدراسات السابقة سواء المحلية والأجنبية تبين أن الدراسة الحالية تشابهت مع أغلب الدراسات من حيث المنهج المستخدم، وأداة الدراسة، وأيضاً تشابهت مع بعض الدراسات من حيث البيئة التي تم تطبيق الدراسة فيها المتمثلة في الجامعات، مثل دراسة الحدابي والعيزي (2019)، ودراسة عساف (2018)، وكذلك دراسة مسلم (2016)، كما تشابهت أيضاً مع بعض الدراسات في المتغيرات التي تم بحثها، مثل دراسة البشتاوي (2014)، دراسة ناصر الدين (2012)، ودراسة العبدلي (2012)، واختلفت الدراسة عن هذه الدراسات من حيث دراسة أبعاد الحوكمة، وكذلك أبعاد جودة المراجعة الداخلية، إضافة إلى البيئة المتمثلة في الجامعات اليمنية الأهلية، حيث إن الدراسات التي تناولت المتغيرين كانت في بيئة صناعية ومصرفية.

## منهجية الدراسة وإجراءاتها:

### منهج الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي في إجراء الدراسة، وقام الباحث باستخدام المصادر الأولية والثانوية لجمع البيانات لإجراء الدراسة.

### مجتمع وعينة الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة بالمديرين الماليين ورؤساء أقسام المحاسبة ومديري المراجعة الداخلية والمحاسبين والمراجعين الداخليين في الجامعات اليمنية الأهلية بأمانة العاصمة صنعاء وعددهم (75) من 21 جامعة معتمدة، وفقاً لموقع وزارة التعليم العالي اليمنية البوابة الإلكترونية للعام 2016م، وذلك بعد استبعاد الجامعات التي مركزها الرئيس في محافظة غير العاصمة صنعاء، كذلك استبعاد الجامعات التي تم إنشاؤها خلال هذا العام، ونظراً لصغر حجم المجتمع فقد تم استهدافه عن طريق الحصر الشامل، حيث تم توزيع (75) استبانة على مجتمع الدراسة، وبلغ المجموع الكلي للاستبانات المسترجعة (72) استبانة.

وقد تم استبعاد (3) استبانات نظرا لعدم اكتمال تعبئة المعلومات فيها. وبذلك خضعت للتحليل (68) استبانة أي بنسبة (90 %) من الاستبانات الموزعة.

#### أداة الدراسة :

استخدم الباحث الاستبيان كأداة لجمع البيانات الميدانية من مفردات العينة، تم تصميم استمارة الاستبيان من خلال العودة إلى الدراسات التي بحثت متغيرات الدراسة، سواء بشكل مستقل أو منفرد، مثل دراسة مسلم (2016)، ناصر الدين (2012)، وأبونا هنية (2012)، الطويل (2009)، وتكون الاستبيان من مجموعتين من الأسئلة، تتعلق المجموعة الأولى بالبيانات الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة، وتتكون من (العمر، الجنس، المؤهل الدراسي، التخصص، المركز الوظيفي، سنوات العمل). أما المجموعة الثانية فتحثوي على (46) فقرة الجزء الأول منه يتناول معايير الحوكمة، والجزء الثاني يتناول جودة المراجعة الداخلية، كما أعتمد الباحث مقياس ليكرت الخماسي، وهو أحد أنواع مقاييس الاتجاهات، وهذا المقياس متدرج من (5) نقاط، حيث تشير القيمة (1) إلى أن الجامعات الأهلية تطبق معايير الحوكمة بدرجة صغيرة جدا، في حين تشير القيمة (5) إلى أن الجامعات الأهلية تطبق معايير الحوكمة بدرجة كبيرة جدا. في حين تم تخصيص القيم (2)، (3)، (4) للإجابات البديلة البينية.

وقد استخدمت الاستبانة مقياس ليكرت الخماسي (Likert Scale) المكون من خمس رتب تتراوح بين كبيرة جدا إلى ضعيفة جدا لتحديد الدرجة، بحيث أعطيت درجة معينة لكل استجابة كما يظهر في جدول (1).

جدول (1): أوزان الخيارات في مقياس ليكرت الخماسي

التوافر الدرجة	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جداً
5	4	3	2	1	

وبالتالي تتراوح الدرجة على المقياس للاستبانة الأولى بين (23- 115 درجة)، وبين (21-105) للثانية، وفي هذه الدراسة تم اعتماد الوسط الحسابي للمقياس، بحيث تشير الدرجة المنخفضة إلى تدني الموافقة على ما جاء في الفقرة من وجهة نظر أفراد العينة، بينما تدل الدرجات المرتفعة على ارتفاع درجة الموافقة، وتحدد درجة التقدير من خلال مدى تدرج ليكرت الخماسي هو (4=1-5) وطول الفترة (0.8) بوزن نسبي (16 %).

#### صدق أداة الدراسة وثباتها :

##### أ) الصدق الظاهري :

لاختبار مدى صلاحية الاستبانة، عرض الباحث الاستبانة بشكلها الأولي على مجموعة من المحكمين، بهدف الحكم على صلاحيتها لجهة قياس ما صيغت من أجل قياسه، وانسجام اتجاهات أسئلتها وترتيبها وملاءمة طول فقراتها. والتأكد من وضوح وسلامة صياغتها وكفاية خياراتها، وقد استجاب الباحث للتعليمات التي اتفق عليها غالبية المحكمين، واسترشد ببضوية التعليقات، حيث كان عدد الفقرات (51) فقرة وأصبحت جاهزة للتطبيق بعدد (64) فقرة.

##### ثبات أداة الدراسة :

##### أولاً / اختبار ثبات ومصداقية أداة الدراسة :

لمعرفة نسبة ثبات أداة جمع البيانات ومصداقية إجابات العينة على فقرات الاستبيان قام الباحث بإجراء اختبار كرونباخ (ألفا) وذلك للتأكد من نسبة ثبات الاستبيان وصدق آراء العينة فيه :

جدول (2): نتائج اختبار كرونباخ (ألفا) لأداة الدراسة

عدد الفقرات	ابعاد المتغيرات	درجة الثبات Alpha	درجة المصدقية $\frac{1}{2}$ Alpha
13	معياري الشفافية والإفصاح.	% 90.9	% 95.3
6	معياري المساءلة.	% 88.1	% 93.9
6	معياري الاستقلالية.	% 87.4	% 93.5
25	معايير الحوكمة	% 94.9	% 97.4
5	إدارة أنشطة المراجعة الداخلية.	% 94.6	% 97.3
5	تخطيط وتنفيذ عملية المراجعة.	% 92.9	% 96.4
7	تقييم إدارة المخاطر والرقابة.	% 94.5	% 97.2
4	إبصال النتائج.	% 94.6	% 97.3
21	المراجعة الداخلية	% 97.4	% 98.7

يتضح من الجدول (2) أن قيمة معامل الثبات لأداة جمع البيانات كانت بنسبة (94.9%) لمعايير الحوكمة، وأما المراجعة الداخلية فكانت (97.4%)، وهذا يعني أن نسبة الثبات عالية، في إشارة واضحة إلى مدى التناسق الداخلي بين الإجابات الواردة في قائمة الاستبيان، وكانت نسبة المصدقية للإجابات تتراوح بين (97.4%) (98.7%)، وهذا يعني أن درجة مصداقية الإجابات ممتازة، بما يشير إلى إمكانية الاعتماد عليها في إجراء التحليلات الإحصائية الأخرى، وأن النتائج التي سترد لاحقاً قابلة للتعميم على مجتمع الدراسة.

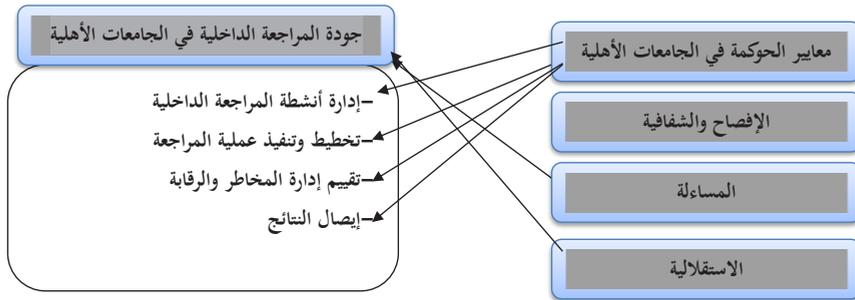
#### مصادر وطرق جمع البيانات:

المصادر الثانوية: وتتمثل فيما توفر لدى الباحث من الدراسات السابقة من الكتب ورسائل الماجستير والمجلات المنشورة فيما يخص متغيرات الدراسة.

المصادر الأولية: وتتمثل في المعلومات التي تم جمعها من عينة الدراسة باستخدام الاستبيان الذي تم تصميمه بالرجوع إلى الدراسات السابقة.

#### الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS v21) لتحليل بيانات الدراسة، وللتأكد من ثبات ومصدقية أداة الدراسة، والإحصاءات الوصفية والتي تشمل (التكرارات والنسب المئوية، المتوسط الحسابي المرجح، الانحراف المعياري)، أيضاً الأساليب الإحصاءات الاستدلالية (تحليل الانحدار الخطي البسيط).



شكل (1): النموذج المعرفي للدراسة

## نتائج الدراسة ومناقشتها:

### نتائج الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة :

أولاً: السؤال الأول: ما مستوى تطبيق معايير الحوكمة في الجامعات الأهلية مجال الدراسة؟

لمعرفة مستوى تطبيق معايير الحوكمة في الجامعات الأهلية، ومعرفة نقاط القوة والضعف لكل بعد من الأبعاد، تم استخدام التحليل الإحصائي (T)، لعينة واحدة (One Sample T-test)؛ لمعرفة المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة، والانحراف المعياري لإجاباتهم عن المتوسط.

جدول (3): مستوى تطبيق معايير الحوكمة في الجامعات الأهلية مجال الدراسة

الرتبة	ابعاد	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الدرجة الدنيا	الدرجة العليا	التقدير اللفظي
1	معيار الشفافية والإفصاح	3.2543	0.72133	65.1 %	62 %	68 %	متوسط
2	معيار الاستقلالية	3.2418	0.89033	64.8 %	61 %	69 %	متوسط
3	معيار المساءلة	3.2153	0.92709	64.3 %	60 %	69 %	متوسط
	تطبيق معايير الحوكمة	3.2432	0.76374	64.9 %	61 %	68 %	متوسط

يتضح من الجدول (3) أن مستوى تطبيق معايير الحوكمة كان متوسطاً، حيث كان المتوسط (3.2432)، وقد اختلفت الدراسة هذه مع دراسة عساف (2018)، حيث كان مستوى تطبيق الحوكمة في الجامعات الفلسطينية عالياً بنسبة (75.24%)، وكذلك كانت أبعاد معايير الحوكمة متوسطة، وكان ترتيبها حسب الأكثر تطبيقاً معايير الشفافية والشفاح (3.2543)، يليه معيار الاستقلالية (3.2418)، وأخيراً معيار المساءلة (3.2153)، والنتيجة تشير إلى أن الجامعات مازالت تحتاج إلى مزيد من الاهتمام بالحوكمة بجميع أبعادها، وقد يعود هذا إلى أن الحوكمة مازالت حديثة على البيئة اليمنية خصوصاً التعليمية منها.

ثانياً: السؤال الثاني: ما مستوى جودة المراجعة الداخلية في الجامعات الأهلية اليمنية؟

لمعرفة مستوى تطبيق جودة المراجعة الداخلية في الجامعات الأهلية، ومعرفة مستوى تطبيق كل بعد من الأبعاد، تم استخدام التحليل الإحصائي (T)، لعينة واحدة (One Sample T-test)؛ لمعرفة المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة، والانحراف المعياري لإجاباتهم عن المتوسط.

جدول (4): مستوى تطبيق جودة المراجعة في الجامعات الأهلية اليمنية

الرتبة	ابعاد	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الدرجة الدنيا	الدرجة العليا	التقدير اللفظي
1	إدارة أنشطة المراجعة الداخلية	3.3286	1.04952	67 %	62 %	72 %	متوسط
2	تخطيط وتنفيذ عملية المراجعة	3.1114	1.06357	62 %	57 %	67 %	متوسط
3	تقييم إدارة المخاطر والرقابة	3.2080	1.01119	64 %	59 %	69 %	متوسط
4	إيصال النتائج	3.3051	1.11121	66 %	61 %	71 %	متوسط
	جودة المراجعة الداخلية	3.2391	95423.	65 %	60 %	69 %	متوسط

يتضح من الجدول (4) أن مستوى جودة المراجعة الداخلية كانت (3.2391) بمستوى متوسط، وكذلك كانت أبعاد جودة المراجعة الداخلية كان مستواها متوسطاً، وكان أعلاها تطبيق بعد إدارة أنشطة المراجعة الداخلية (3.3086)، وتخطيط وتنفيذ عملية المراجعة (3.1114)، وتقييم إدارة المخاطر والرقابة (3.2080)، وأخيراً إيصال النتائج (3.3051). وقد يعزى السبب في ذلك إلى حداثة هذا القطاع من التعليم في الجمهورية اليمنية، فالمراجعة الداخلية غير موجودة في الهيكل الإداري لبعض الجامعات الأهلية، وهذا يعود إلى عدم تطبيق معايير الحوكمة، فاللوائح والقوانين غير واضحة إن لم تكن غير موجودة، كذلك ضعف الشفافية والتقييم والمساءلة في هذه الجامعات.

ثالثاً: السؤال الثالث: ما أثر تطبيق معايير الحوكمة في جودة المراجعة الداخلية في الجامعات اليمنية الأهلية؟

ولإجابة عن هذا السؤال والأسئلة المتفرعة منه تم استخدام تحليل الانحدار البسيط، وقد تم تقسيم الأسئلة الفرعية من (1) إلى (4)، وهي التي تجيب على أثر معايير الحوكمة في أبعاد جودة المراجعة والأسئلة من (5) إلى (7) تجيب عن أثر أبعاد الحوكمة في جودة المراجعة على النحو التالي:  
أ. الإجابة على السؤال الثالث والأسئلة الفرعية (4-1):

ما أثر تطبيق معايير الحوكمة في جودة المراجعة الداخلية وأبعادها في الجامعات اليمنية الأهلية؟  
وتم ذلك من خلال الانحدار الخطي البسيط والجدول (5) يوضح ذلك.

جدول (5): نتائج تحليل الانحدار للإجابة عن السؤال الرئيسي والأسئلة الفرعية (4-1)

مستوى دلالة T	قيمة T المحسوبة	معامل الانحدار $\beta$	مستوى دلالة F	قيمة F المحسوبة	معامل التحديد $R^2$	الارتباط R	الفرضيات الفرعية من 1 إلى 4
0.000	11.133	0.808	0.000	123.942	0.653	0.808	يوجد أثر جودة المراجعة الداخلية
0.000	9.082	0.740	0.000	82.486	0.548	0.740	ذو دلالة إحصائية إدارة أنشطة المراجعة الداخلية
0.000	9.139	0.742	0.000	83.516	0.551	0.742	لتطبيق معايير تخطيط وتنفيذ عملية المراجعة
0.000	10.278	0.785	0.000	105.645	0.615	0.785	الحوكمة في جودة تقييم إدارة المخاطر والرقابة
0.000	7.834	0.694	0.000	61.375	0.482	0.694	المراجعة الداخلية إيصال النتائج بأبعادها

درجة الحرية (بين المجاميع 1 - البواقي 66 - المجموع 67)

يتضح من البيانات الواردة في الجدول (5) أن هناك أثراً ذو دلالة إحصائية لتطبيق معايير الحوكمة في جودة المراجعة الداخلية في الجامعات اليمنية الأهلية، فقد بلغ معامل الارتباط R (0.808) عند مستوى دلالة (0.05)، أما معامل التحديد  $R^2$  يفسر ما نسبته (0.653) من التباين في ما قيمته (0.653)، من التغيرات في جودة المراجعة الداخلية في الجامعات اليمنية الأهلية ناتج عن تطبيق معايير الحوكمة، كما بلغت قيمة درجة التأثير  $\beta$  (0.808)، أي أن الزيادة بدرجة واحدة في تطبيق معايير الحوكمة يؤدي إلى تطوير أداء جودة المراجعة الداخلية في الجامعات اليمنية الأهلية بقيمة (0.808)، ويؤكد معنوية هذا الأثر قيمة F المحسوبة والتي بلغت (123.942)، وهي دالة عند مستوى دلالة (0.01)، كما يتضح من البيانات الواردة في الجدول أن هناك أثراً ذو دلالة إحصائية لتطبيق معايير الحوكمة في إدارة أنشطة المراجعة الداخلية في الجامعات اليمنية الأهلية، فقد بلغ معامل الارتباط R (0.740) عند مستوى دلالة (0.05)، أما معامل التحديد  $R^2$  يفسر ما نسبته (0.548) من التباين في ما قيمته (0.548) من التغيرات في إدارة أنشطة المراجعة الداخلية في الجامعات اليمنية الأهلية ناتج عن تطبيق معايير الحوكمة، كما بلغت قيمة درجة التأثير  $\beta$  (0.740)، أي أن الزيادة بدرجة واحدة في تطبيق معايير الحوكمة يؤدي إلى تطوير إدارة أنشطة المراجعة الداخلية في الجامعات اليمنية الأهلية بقيمة (0.740)، ويؤكد معنوية هذا الأثر قيمة F المحسوبة والتي بلغت (82.486) وهي دالة عند مستوى دلالة (0.05)، وبالمثل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق معايير الحوكمة في تخطيط وتنفيذ عملية المراجع في الجامعات اليمنية الأهلية، فقد بلغ معامل الارتباط R (0.742) عند مستوى دلالة (0.05)، أما معامل التحديد  $R^2$  يفسر ما نسبته (0.551) من التباين في ما قيمته (0.551) من التغيرات في تخطيط وتنفيذ عملية المراجع في الجامعات اليمنية الأهلية

نتائج عن تطبيق معايير الحوكمة، كما بلغت قيمة درجة التأثير  $\beta$  (0.742)، أي أن الزيادة بدرجة واحدة في تطبيق معايير الحوكمة يؤدي إلى تطوير تخطيط وتنفيذ عملية المراجع في الجامعات اليمنية الأهلية بقيمة (0.742)، ويؤكد معنوية هذا الأثر قيمة F المحسوبة والتي بلغت (83.516)، وبالمثل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق معايير الحوكمة في تقييم إدارة المخاطر والرقابة في الجامعات اليمنية الأهلية، فقد بلغ معامل الارتباط R (0.785) عند مستوى دلالة (0.05)، أما معامل التحديد  $R^2$  يفسر ما نسبته (0.615) من التباين في ما قيمته (0.615) من التغيرات في تقييم إدارة المخاطر والرقابة في الجامعات اليمنية الأهلية الناتج عن تطبيق معايير الحوكمة، كما بلغت قيمة درجة التأثير  $\beta$  (0.785) أي أن الزيادة بدرجة واحدة في تطبيق معايير الحوكمة يؤدي إلى تطوير تقييم إدارة المخاطر والرقابة في الجامعات اليمنية الأهلية بقيمة (0.785)، ويؤكد معنوية هذا الأثر قيمة F المحسوبة والتي بلغت (105.645) وأخيراً يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق معايير الحوكمة في إيصال النتائج في الجامعات اليمنية الأهلية، فقد بلغ معامل الارتباط R (0.694) عند مستوى دلالة (0.05)، أما معامل التحديد  $R^2$  يفسر ما نسبته (0.482) من التباين في ما قيمته (0.482) من التغيرات في إيصال النتائج في الجامعات اليمنية الأهلية الناتج عن تطبيق معايير الحوكمة، كما بلغت قيمة درجة التأثير  $\beta$  (0.694)، أي أن الزيادة بدرجة واحدة في تطبيق معايير الحوكمة يؤدي إلى تطوير إيصال النتائج في الجامعات اليمنية الأهلية بقيمة (0.694)، ويؤكد معنوية هذا الأثر قيمة F المحسوبة والتي بلغت (105.645)، وهذا يعني قبول الفرضية الرئيسية التي تنص أن "هناك أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق معايير الحوكمة في جودة المراجعة الداخلية بأبعادها في الجامعات اليمنية الأهلية". وهذا يتفق مع دراسة البشتاوي (2014)، ودراسة ناصر الدين (2012)، ودراسة العبدلي (2012) في أن الحوكمة تؤثر بشكل إيجابي في جودة المراجعة الداخلية، مع اختلاف أبعاد المتغيرات التي تم تناولها في كل دراسة.

ب. الإجابة على الأسئلة الفرعية (7-5):

"هل هناك أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد الحوكمة في جودة المراجعة الداخلية في الجامعات اليمنية الأهلية؟"

جدول (6): نتائج تحليل الانحدار للإجابة على الأسئلة الفرعية (7-5)

مستوى دلالة T	قيمة T المحسوبة	معامل الانحدار $\beta$	مستوى دلالة F	قيمة F المحسوبة	معامل التحديد $R^2$	الارتباط R	الفرضيات الفرعية من 5 إلى 7
0.000	10.133	0.637	0.000	44.989	.405	0.637	يوجد أثر ذو دلالة الشفافية والإفصاح
0.000	8.348	0.717	0.000	69.683	.514	0.717	إحصائية لأبعاد المساءلة
0.000	10.957	0.803	0.000	120.066	.645	0.803	الحوكمة في جودة المراجعة الداخلية الاستقلالية

درجة الحرية (بين الجامع 1 - البواقي 66 - المجموع 67)

يتضح من البيانات الواردة في الجدول (6) أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق الشفافية والإفصاح في جودة المراجعة الداخلية في الجامعات اليمنية الأهلية، فقد بلغ معامل الارتباط R (0.637) عند مستوى دلالة (0.05)، أما معامل التحديد R Square يفسر ما نسبته (0.405) من التباين في ما قيمته (0.405) من التغيرات في جودة المراجعة الداخلية في الجامعات اليمنية الأهلية ناتج عن تطبيق الشفافية والإفصاح، كما بلغت قيمة درجة التأثير  $\beta$  (0.637)، أي أن الزيادة بدرجة واحدة في تطبيق الشفافية والإفصاح يؤدي إلى تطوير أداء جودة المراجعة الداخلية في الجامعات اليمنية الأهلية بقيمة (0.637)، ويؤكد معنوية هذا الأثر قيمة F المحسوبة والتي بلغت (44.989)، وهي دالة عند مستوى دلالة (0.05)، كما يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق المساءلة في جودة المراجعة الداخلية في الجامعات اليمنية الأهلية، فقد بلغ معامل الارتباط R (0.717) عند مستوى دلالة (0.05)، أما معامل التحديد R Square يفسر ما نسبته (0.514) من التباين في ما قيمته (0.514) من التغيرات في جودة المراجعة الداخلية في الجامعات اليمنية

الأهلية ناتج عن تطبيق المساءلة، كما بلغت قيمة درجة التأشير  $\beta$  (0.717) أي أن الزيادة بدرجة واحدة في المساءلة يؤدي إلى تطوير أداء جودة المراجعة الداخلية في الجامعات اليمنية الأهلية بقيمة (0.717)، ويؤكد معنوية هذا الأثر قيمة F المحسوبة والتي بلغت (69.683) وهي دالة عند مستوى دلالة (0.05)، كما يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق الاستقلالية في جودة المراجعة الداخلية في الجامعات اليمنية الأهلية، فقد بلغ معامل الارتباط R (0.803) عند مستوى دلالة (0.05)، أما معامل التحديد R Square يفسر ما نسبته (0.645) من التباين في ما قيمته (0.645) من التغيرات في جودة المراجعة الداخلية في الجامعات اليمنية الأهلية ناتج عن تطبيق الاستقلالية، كما بلغت قيمة درجة التأشير  $\beta$  (0.803)، أي أن الزيادة بدرجة واحدة في تطبيق الاستقلالية يؤدي إلى تطوير أداء جودة المراجعة الداخلية في الجامعات اليمنية الأهلية بقيمة (0.803)، ويؤكد معنوية هذا الأثر قيمة F المحسوبة والتي بلغت (120.066)، وهي دالة عند مستوى دلالة (0.05)، "هناك أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق الاستقلالية في جودة المراجعة الداخلية في الجامعات اليمنية الأهلية".

### الاستنتاجات:

- تلتزم الجامعات اليمنية الأهلية بمعايير الحوكمة بمستوى متوسط، وهناك تباين بسيط في مستوى التطبيق، حيث كان بعد الشفافية والإفصاح أكثر الأبعاد توفراً، يليه بعد المساءلة.
- وأخيراً الاستقلالية، كما أن هناك مستوى متوسط من الالتزام بمعايير المراجعة الداخلية، وكان مستوى الالتزام بأبعاد المراجعة على النحو التالي: (إدارة أنشطة المراجعة الداخلية، تخطيط وتنفيذ عملية المراجعة، تقييم إدارة المخاطر والرقابة، إيصال النتائج).
- تطبيق معايير الحوكمة مجتمعة (الشفافية والإفصاح، المساءلة الاستقلالية) تزيد من جودة المراجعة الداخلية في الجامعات اليمنية الأهلية، من خلال زيادة القدرة على تقييم وإدارة المخاطر والرقابة، زيادة القدرة على تخطيط وتنفيذ عملية المراجعة، إدارة أنشطة المراجعة الداخلية، زيادة القدرة على إيصال النتائج.

### التوصيات:

- في ضوء نتائج الدراسة، يوصي الباحث بما يلي:
- الاهتمام بتبني معايير الحوكمة كمنهج متكامل لتحقيق جودة الأداء في الجامعات اليمنية الأهلية.
  - نشر ثقافة الحوكمة في الجامعات الأهلية لدى قياداتها وكافة منتسبيها بشكل عام، والعمل على توفير إطار واضح لمعايير الحوكمة في الجامعات الأهلية لتحسين أبعاد الحوكمة.
  - زيادة الاهتمام بالالتزام بمعايير المراجعة الداخلية، لأن ذلك يمكن الجامعة من تحقيق رقابة فاعلة على الأداء المالي والإداري.
  - العمل على تحسين معايير المراجعة من خلال الاهتمام بإيصال النتائج وتقييم وإدارة المخاطر وتخطيط وتنفيذ عملية المراجعة.
  - قيام الجامعات الأهلية بتضمين الحوكمة في بعض المساقات الدراسية ذات الصلة في الجامعات اليمنية الأهلية وذلك في تخصصات العلوم الإدارية والمحاسبية.
  - ضرورة قيام إدارة الجامعات اليمنية الأهلية بنشر مفهوم الحوكمة من خلال عقد الدورات والندوات والمؤتمرات حتى يمكن تقبله واستيعابه من قبل العاملين فيها.

### المراجع:

- أبو النيل، سميرة عباس محمد (2013). دور حوكمة الشركات في تفعيل جودة المراجعة الداخلية وأثر ذلك على أتعاب المراجعة الخارجية: دراسة نظرية ميدانية (رسالة ماجستير)، جامعة بنها، مصر.
- أبو حمام، ماجد إسماعيل محمد (2009). أثر تطبيق قواعد الحوكمة على الإفصاح وجودة التقارير المالية: دراسة ميدانية على الشركات المدرجة في سوق فلسطين للأوراق المالية (رسالة ماجستير)، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

- أبو عرب، هبة حمادة (2017). دور تطبيق قواعد الحوكمة في زيادة القدرة التنافسية لمؤسسات التعليم العالي: دراسة تطبيقية على الكليات التقنية بمحافظة غزة. المؤتمر العلمي الثاني الاستدامة وتعزيز البيئة الإبداعية للقطاع التقني، 4-5 نوفمبر، كلية فلسطين التقنية، دير البلح، فلسطين.
- أبو ناهية، جيهان صلاح الدين (2012). مدى استخدام معايير منهج سيجما ستة Six sigma لتحقيق جودة التدقيق الداخلي- دراسة حالة الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة (رسالة ماجستير)، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- البشتاوي سليمان (2014). دور الحاكمية المؤسسية في تعزيز أداء المدقق الداخلي من وجهة نظر المحاسبين القانونيين الأردنيين، مجلة دراسات: العلوم الإدارية، 41(2)، 361-343.
- جمعية المدققين الداخليين (2012). الإطار المهني الدولي لممارسة أعمال التدقيق الداخلي، لبنان: مؤسسة الأبحاث.
- الحدادي، داود عبد الملك، والعريزي، محمود عبده حسن (2019). مستوى تطبيق مبادئ الحوكمة في الجامعات اليمنية: دراسة مقارنة بين الجامعات الخاصة والحكومية، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، 12(39)، 62-31.
- خورشيد، معتز، ويوسف، محسن (2009). حوكمة وتعزيز قرارات منظومة التعليم العالي والبحث العلمي في مصر، الإسكندرية: مكتبة الإسكندرية.
- خوري، نعيم سابا (2003). مهنة المحاسبة بين التعثر المالي والتحكم المؤسسي في الشركات، جريدة البيان، (607)، الإمارات العربية المتحدة.
- دراوسي، مسعود، والهادي، ضيق الله محمد (2012). فعالية وأداء المراجعة الداخلية في ظل حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد المالي والإداري، الملتقى الوطني حول حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد المالي والإداري، 6-7 مايو، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.
- الراحلة، محمد ياسين (2005). فاعلية أجهزة التدقيق الداخلي في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة في ظل معايير التدقيق الداخلي الدولية، المجلة الأردنية لإدارة الأعمال، 1(1)، 77-59.
- السعداني، مصطفى حسن بسيوني (2007). مدى ارتباط الشفافية والإفصاح للتقارير المالية وحوكمة الشركات، المؤتمر الدولي حول مهنة المحاسبة والمراجعة والتحديات المعاصرة، 4-5 ديسمبر، جمعية المحاسبين ومدققي الحسابات في دولة الإمارات.
- السكري، شريف عبد الحميد (2015). المعايير الدولية الحديثة للرقابة والمراجعة الداخلية، صنعاء، اليمن: مركز سبيد.
- صالح، محمد غراية (2010). مدى تطبيق مبدأ الإفصاح والشفافية من مبادئ حوكمة الشركات في شركة بئر المدور المساهمة المحدودة (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
- صديقي، مسعود، ومرزوقي، مرزوقي (2010). التوحيد المحاسبي الدولي بين المأمول والموجود (أسباب التباين وتقييم التناسق)، مجلة الدراسات المالية والمحاسبية، 2(1)، 86-75.
- الصلاح، فؤاد (2009). التعليم العالي في اليمن خصائصه ومشكلاته، قراءة تحليلية من منظور سوسيولوجي، مجلة كلية الآداب والعلوم الإنسانية، 33(1)، 231-211.
- الطويل، عصام محمد (2009). مدى فاعلية أجهزة المراجعة الداخلية في الجامعات الفلسطينية لقطاع غزة في ظل معايير المراجعة الدولية: دراسة تطبيقية (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- الغازمي، جمال عبيد محمد (2012). دور حوكمة الشركات في رفع القدرة التنافسية للشركات الكويتية (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.

- العبدلي، محمد عبدالله (2012). أثر تطبيق الحوكمة في جودة المراجعة الداخلية : دراسة تطبيقية (رسالة ماجستير منشورة)، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
- عساف، محمود عبد المجيد (2018). مدى تطبيق مبادئ الحوكمة في الجامعات الفلسطينية وعلاقته بمسؤوليتها الاجتماعية في مكافحة الفساد، *المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي*، 11 (37)، 30-3.
- غلاب، فاتح (2011). تطور دور وظيفة التدقيق في مجال حوكمة الشركات لتجسيد مبادئ ومعايير التنمية المستدامة (رسالة ماجستير في الاقتصاد)، جامعة فرحات عباس سطيف، الجزائر.
- غنيمي، سامي (2013). مدى إيجابية الأزمة المالية في تفعيل مبادئ حوكمة الشركات في منظمات الأعمال: دراسة تحليلية. *المجلة المصرية للدراسات التجارية*، (2)، 1-47.
- فاتح، دبله، وعيشي، بن بشر (2008). حوكمة الشركات كأداة لضمان صدق المعلومة المالية والأنظمة المحاسبية وأثرها على مستوى أداء الأسواق، بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي الثالث لكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة العلوم التطبيقية الخاصة، عمان، الأردن.
- الفرجات، عيسى (2008). تقييم فاعلية وظيفة المراجعة الداخلية (رسالة ماجستير غير منشورة)، عمان، الأردن.
- المدلل، يوسف سعيد (2007). دور وظيفة المراجعة الداخلية في ضبط الاداء المالي والاداري: دراسة تطبيقية (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الإسلامية، غزة.
- المدھون، إبراهيم (2014). دور المدقق الداخلي في تفعيل إدارة المخاطر في المصارف العاملة في قطاع غزة: دراسة تطبيقية (رسالة ماجستير)، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- مسلم، بسام (2016). مستوى ممارسة معايير الحوكمة الجيدة في الجامعات اليمنية الخاصة: دراسة ميدانية في جامعة العلوم والتكنولوجيا، *مجلة الدراسات الاجتماعية*، 22 (49)، 233-282.
- مطر، محمد (2003). دور الإفصاح عن المعلومات المحاسبية في تعزيز وتفعيل التحكم المؤسسي. وقائع المؤتمر العلمي المهني الخامس حول التحكم المؤسسي واستمرارية المنشأة، 24-25 سبتمبر، جمعية المحاسبين القانونيين الأردنيين، عمان، الأردن.
- ناصر الدين، يعقوب عادل (2012). واقع تطبيق الحاكمية في جامعة الشرق الأوسط من وجهة نظر أعضاء الهيئتين التدريسية والإدارية العاملين فيها، *مجلة اتحاد الجامعات العربية*، (62)، 341-374.
- الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين (2007). دليل قواعد سلوك وآداب المهنة. استرجع من <http://www.socpa-org.sa/rule/index-htm>
- الوردات، خلف عبدالله (2006). *التدقيق الداخلي*، عمان، الأردن: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.

Alamgir, M. (2007). *Corporate governance: A risk perspective*. Paper presented at a conference about Corporate Governance and Reform: Paving the Way to Financial Stability and Development, May 27-8, Egyptian Banking Institute, Cairo.

Catherine, L., & Sullivan, J. (2003). *Afforesting the corporate governance in the development and rising and transitional economies*. Retrieved from [www.cipe.orgtopic/governance](http://www.cipe.orgtopic/governance)

Fawzy, S. (2003). *Assessment of corporate governance in Egypt* (Working Paper No. 82). The Egyptian Centre for Economic Studies, Cairo, Egypt.

- Freeland, C. (2007). *Basel committee guidance on corporate governance for banks*. Paper presented at a conference about Corporate Governance and Reform: Paving the Way to Financial Stability and Development, May 27-8, Egyptian Banking Institute, Cairo.
- Hermanson, D. R., & Rittenberg, L. E. (2003). Internal audit and organizational governance. *Research Opportunities in Internal Auditing*, 1(1), 25-71.
- Mutchler, J. F. (2003). Independence and objectivity: a framework for research opportunities in internal auditing. In A. A. Gramling & S. Ramamoorti (eds.). *Research opportunities in internal auditing* (pp. 231-268). Lake Mary, Florida: Institute of Internal Auditors.
- OECD, O. (2004). The OECD principles of corporate governance. *Contaduría y Administración*, (216), 183-194.
- Schwartz, M. S., & Carroll, A. B. (2003). Corporate social responsibility: A three-domain approach. *Business Ethics Quarterly*, 13(4), 503-530.
- Stewart, J., & Subramaniam, N. (2010). Internal audit independence and objectivity: emerging research opportunities. *Managerial Auditing Journal*, 25(4), 328-360.
- Wang, L. (2010). Higher education governance and university autonomy in China. *Globalisation, Societies and Education*, 8(4), 477-495.
- Zingales, L. (1997). *Corporate governance* (Working paper No. 6309). National Bureau of Economic Research, Cambridge.



## مستوى جودة خدمات الإرشاد الأكاديمي والدعم الطلابي من وجهة نظر طلاب السنة التحضيرية بجامعة نجران

محمد عبده محمد سليم<sup>(\*1)</sup>  
محمد عمر السيد أمين<sup>1</sup>  
منى عباس سلمان أبو مرة<sup>1</sup>

© 2020 University of Science and Technology, Sana'a, Yemen. This article can be distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution License](#), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited.

© 2020 جامعة العلوم والتكنولوجيا، اليمن. يمكن إعادة استخدام المادة المنشورة حسب رخصة مؤسسة المشاع الإبداعي شريطة الاستشهاد بالمؤلف والمجلة.

<sup>1</sup> عمادة السنة التحضيرية، جامعة نجران، المملكة العربية السعودية  
\* عنوان المراسلة: [masalim@nu.edu.sa](mailto:masalim@nu.edu.sa)

## مستوى جودة خدمات الإرشاد الأكاديمي والدعم الطلابي من وجهة نظر طلاب السنة التحضيرية بجامعة نجران

### الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى قياس مستوى جودة خدمات الإرشاد الأكاديمي والدعم الطلابي من وجهة نظر طلاب السنة التحضيرية بجامعة نجران، استخدم المنهج الوصفي التحليلي بتطبيق استبانة مكونة من (37) عبارة موزعة على أربعة محاور (المرشد الأكاديمي - جودة خدمات الدعم الأكاديمي للطلاب المتفوقين والمتعثرين - جودة خدمات دعم الطلاب الموهوبين والمبدعين - جودة خدمات الشكاوى والمقترحات). على عينة قوامها (300) طالب وطالبة بالسنة التحضيرية في جامعة نجران؛ وأشارت النتائج إلى أن مستوى جودة خدمات الإرشاد الأكاديمي والدعم الطلابي جاءت بمستوى (متوسط)، وهو (2.24). وبوجود فروق دالة إحصائية في مستوى جودة خدمات الإرشاد الأكاديمي عند ( $\alpha = 0.05$ ) باختلاف المستوى الدراسي (الأول - الثاني) لصالح المستوى الثاني وبوجود فروق دالة إحصائية عند ( $\alpha = 0.05$ ) في مستوى جودة خدمات الإرشاد الأكاديمي والدعم الطلابي باختلاف حالة الطالب لصالح الطلاب غير المتعثرين كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى جودة خدمات الإرشاد الأكاديمي والدعم الطلابي باختلاف الجنس. واستنتجت الدراسة أن خدمات الإرشاد الأكاديمي والدعم الطلابي تحتاج إلى مزيد من الجهود لزيادة جودته ولاسيما الخدمات المتعلقة بجودة المرشد الأكاديمي في تقديم الدعم اللازم للطلاب، وكذلك خدمات دعم الطلاب الموهوبين والمبدعين، وخدمات الشكاوى والمقترحات. وأوصت الدراسة بضرورة تبني آليات واضحة للإرشاد الأكاديمي والدعم الطلابي يمكن من خلالها تقديم هذه الخدمات لكل فئات الطلاب وأيضا تقويم جودة هذه الخدمات.

الكلمات المفتاحية: الإرشاد الأكاديمي، السنة التحضيرية، الجودة، جامعة نجران.

## Quality of Academic Advising and Student Support Services from the Perspective of Preparatory Year Students at the University of Najran

### Abstract:

This research aimed to measure the level of quality of academic advising and student support services from the perspective of students of Preparatory Year at the University of Najran. To achieve this, the descriptive analytical method was followed by administering a questionnaire consisting of (37 items) which were distributed over four dimensions (the academic advisor – the quality of the academic support for outstanding and struggling students – the quality of supporting talented and creative students – the quality of complaints and suggestions services). The sample consisted of (300) students selected from among the preparatory year at the University of Najran. The results indicated that the level of quality of academic advising services and student support services was (medium level) with a mean of (2.24). There were statistically significant differences at ( $\alpha = 0.05$ ) in the level of quality of academic services and student support services according to the level (first-second) in favor of the second level. There were also differences in the level of academic advising and student support services according to student status at ( $\alpha = 0.05$ ) in favor of struggling students. Results also indicated that there were no statistically significant differences in the students' assessment of the quality of services due to the gender variable. The study concluded that academic advising services need more efforts to improve the quality of services, especially in providing the necessary support to students, as well as the services for gifted and creative students, complaints and suggestions services. The study recommended the need to adopt clear mechanisms for academic advising and student support through which these services can be provided to all student categories and to evaluate the quality of these services.

**Keywords:** academic advising, preparatory year, quality, Najran University.

## المقدمة:

يؤدي الإرشاد الأكاديمي دوراً مهماً في التعليم الجامعي ولاسيما مع الطلاب المستجدين وذلك لضعف إدراكهم لأدوارهم، وواجباتهم، وحقوقهم، ومن هنا يأتي الإرشاد الأكاديمي لتوعيتهم، ومساعدتهم في هذه البيئة التعليمية الجديدة ليعمل على تكيفهم معها.

كما أن غياب الإرشاد الأكاديمي في المرحلة الثانوية يعد من أهم المبررات للاهتمام بالإرشاد الأكاديمي في التعليم الجامعي، فمعظم الطلاب يتم استيعابهم في الجامعات بحسب محصلة درجاتهم، ولا يوجد تركيز على القدرات الخاصة بالطلاب، وتوجيههم في التخصصات المختلفة؛ لذا فإن وجود الإرشاد الأكاديمي يساعد في حل كثير من هذه الإشكالات (قرشي، 2013).

وتعد خدمات الإرشاد ركيزة أساسية في كثير من مؤسسات التعليم العالي العالمية، حيث يؤدي الإرشاد دوراً جوهرياً في حياة الطالب؛ حيث تهتم كثير من هذه المؤسسات في الوقت الحاضر بتقديم خدمات الإرشاد، وإيجاد المراكز أو الوحدات التي تقدم تلك الخدمات (البدوي، 2012).

فالإرشاد الأكاديمي يهدف إلى مساعدة الطلاب الجامعيين على معرفة قدراتهم، وميولهم، وطموحاتهم العلمية، واكتسابهم مهارات التوجيه الذاتي، وفهمهم لإمكانياتهم، مما يؤدي إلى وعي الطالب بذاته، ومساعدته على التكيف مع البيئة الجامعية، وتكوين اتجاهات إيجابية نحوها (رضوان، 2013).

فالإرشاد الأكاديمي هو نوع من أنواع الخدمات الطلابية التي تقدمها الجامعة للطلبة عند التحاقهم بالجامعة، وأثناء دراستهم الجامعية؛ بغرض تقديم النصائح والإرشادات لتهيئة الطلبة الجامعيين للتكيف مع البيئة الجامعية، والتعرف عليها، وتوعية الطلبة بقدراتهم، وتمكينهم من تحقيق ذواتهم (شلدان وأرحيم، 2019).

فالإرشاد الأكاديمي عملية تسعى إلى دمج الطالب في المجتمع الجامعي الأكاديمي، بتوجيهه وإرشاده لاختيار التخصص المناسب، وتغيير التخصص في حالة عدم استطاعة الطالب المواصلة في تخصص معين، والمساعدة في حل مشكلاته الأكاديمية في بدايتها، والمساعدة أيضاً في حل الصعوبات التعليمية (قرشي، 2013).

ومن خلال الإرشاد الأكاديمي الفعال يتخطى الطالب العقبات التي قد تعترض مسيرته التعليمية، ولا يقتصر دور الإرشاد الأكاديمي على مساعدة الطالب في ضوء قدراته، وميوله في المحيط الدراسي، بل يتعدى ذلك إلى حل مشكلاته العامة وتغيير سلوكه إلى الأحسن، وهذا بدوره يقود إلى تحسين العملية التعليمية (محمد، 2016).

وقد أكدت الدراسات (Drake, 2011; Fricker, 2015; Latham, 2020; Mu & Fosnacht, 2019; Pardy, 2016) على وجود علاقة وثيقة بين تقديم الإرشاد الأكاديمي واستمرار نجاح الطلاب ومواصلتهم دراستهم الجامعية؛ ولهذا يجب الاهتمام بدراسة كيفية تقديم المشورة الأكاديمية ووضع نهج منظم ومنسق لفعل ذلك، ويعتمد على أسس ومؤشرات لضمان جودته.

وترجع أهمية الإرشاد الأكاديمي إلى أنه يساعد الطلاب على زيادة فهمهم لخيارات الدراسة، ومتطلبات التخرج، وأن أهم الأدوار التي يقوم بها الإرشاد الأكاديمي هو تقديم المشورة والمساعدة في حل المشكلات الأكاديمية، التي تمكنهم من اتخاذ قرارات صحيحة في مسارهم التعليمي، وزيادة إدراكهم لأهدافهم الأكاديمية، وتقديم إرشادات لتنمية المهارات الأساسية، وتوجيههم في وضع خطط لمستقبلهم المهني (Chan et al., 2019; Cheung, Siu, & Shek, 2017).

كما أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات الطلبة نحو الإرشاد الأكاديمي، وتوافقهم الدراسي (المحاميد وعريبات، 2005)، وهذا ما أشارت إلى دراسة Urquhart (2020) التي أثبتت نتائجها أن الإرشاد الأكاديمي مرتبط بشكل متزايد بنجاح الطلاب والاحتفاظ بهم، كما أشارت إلى وجود علاقة قوية بين الإرشاد الأكاديمي وتطوير هوية الطلبة، فهم ينظرون إلى مرشديهم على أنهم مصدر موثوق ووكلاء لرعايتهم وميسرين لتطويرهم.

ويسعى الإرشاد الأكاديمي إلى تحقيق بعض الأهداف، أهمها: مساعدة الطلاب على اكتشاف مواهبهم وقدراتهم وميولهم، وإرشاد الطلاب لما يناسبهم من تخصص بما يتفق مع قدراتهم ومساعدة الطلاب على التغلب على الصعوبات التي قد تعترض حياتهم العلمية والعملية (خماس، 2019)؛ وهذا يعني أن عملية الإرشاد الأكاديمي تعمل على تحقيق الهدف المتمثل في تربية الإنسان تربية متكاملة في شتى جوانبها، كما أنه يعمل على زيادة الكفاءة التعليمية (رمضان، 2004).

ويعتبر الإرشاد الأكاديمي عملية توجيهية تتضمن ثلاثة مجالات رئيسة هي: الإعلام، والتوجيه، والإرشاد؛ وهي بمثابة خدمات ضرورية لإعداد الطالب الجامعي إعداداً متكاملاً؛ نفسياً واجتماعياً وأكاديمياً لمواجهة صعوبات الحياة والتكيف معها بشكل عام، ومواكبة الحياة الجامعية والتكيف معها بشكل خاص لا سيما أن خدمات الإرشاد الأكاديمي أصبحت هدفاً بارزاً من أهداف التعليم العالي الرامية إلى بناء شخصيات متفاعلة مع مجتمع متغير ومتسارع (الأسود، 2018).

وباعتبار أن الإرشاد الأكاديمي جزء لا يتجزأ من البرنامج التعليمي؛ لذلك فإن الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي قد وضعت له عدداً من المؤشرات لضمان جودته، ولتشخيص جوانب القوة والضعف فيه (الشمري، 2015)؛ حيث يعد الإرشاد الأكاديمي القاعدة الأساسية التي يعتمد عليها نظام التعلم الجامعي، ولو طبق الإرشاد الأكاديمي فسوف يساهم في تحسين الفائدة المرجوة من النظام التعليمي، ويدعم جودة مخرجات التعليم العالي (بادياب، أمين وقشقرى، 2006).

مما تجدر الإشارة إليه الإرشاد الأكاديمي في التعليم الجامعي له أهمية كبيرة، فمن خلاله يتم تقديم العون للطلاب في حياتهم الجامعية ويساهم في تكيفهم معها ودمجهم بها، والتغلب على المشكلات، والصعوبات التي تواجههم وتعرقل تقدمهم الدراسي، سواء كانت أكاديمية أو نفسية أو اجتماعية، والعمل على استمرار نجاحهم من خلال مجموعة من الخدمات الإرشادية، وتقديم الدعم الطلابي اللازم لكافة فئات الطلاب، والتعرف على قدراتهم وميولهم ومواهبهم مما يساهم في خلق بيئة تعليمية متكاملة وآمنة لهم.

ومن جانب آخر يعد المرشد الأكاديمي هو الجهة المختصة التي يجب على الطالب المنتظم للدراسة حسب نظام الساعات المعتمدة الحصول على موافقتها فيما يتعلق باختيار القرارات الدراسية، فالطالب لا بد أن يستعين برأي المرشد الأكاديمي (أحد أعضاء هيئة التدريس بالقسم العلمي الذي يتخصص فيه الطالب) لاختيار المواد التي يمكن دراستها بالتنسيق معه (بادياب وآخرون، 2006)؛ حيث أن المرشد الأكاديمي يعمل على إيجاد الحلول الممكنة للرفع من مستوى الطالب العلمي، وإرشاده للطريق الأوفق في تنمية المهارات الحياتية، وزيادة التحصيل، وتطويره أكاديمياً، ومهنيًا، واجتماعياً، وذاتياً، وتحديث سجل الطالب في كل فصل جديد (قرشي، 2013).

ولهذا فإن أهم متطلبات الإرشاد الأكاديمي زيادة عدد المرشدين الأكاديميين، وأخذ آراء الطلاب في الاعتبار عند طرح المقررات، وتعريفهم بقوانين الجامعة، وتحديد أوقات معينة، ومعلنة للطلاب تتعلق بعملية الإرشاد، والبعد عن موسمية الإرشاد وربطه ببداية العام الدراسي فقط، وعقد اجتماعات دورية في نهاية كل فصل بين وحدة الإرشاد والطلاب؛ من أجل التعرف على المشاكل التي تواجههم، والعمل على حلها (رضوان، 2013)؛ وهذا يعني ضرورة تحديد اختصاصات المرشد الأكاديمي، وتعيين مرشد المجموعة الطلابية بالقاعات الدراسية، وتنظيم ورش عمل لمناقشة مشكلات الطلاب الأكاديمية، وتنفيذ البرامج المخصصة للطلاب المتعثرين (عبدالله، 2015).

وقد حدد الشملان (2016) مجموعة من الصفات التي يجب أن يتصف بها المرشدين الأكاديميين لتعزيز فعالية الإرشاد الأكاديمي، أهمها: التزامهم بمعايير الأمانة، والإيثارة، والعدالة، والمصادقية، والرحمة، وسلوكيات القدوة الحسنة، ومراعاة أخلاقيات الوسائل عند تحقيق الأهداف.

وقد أشارت دراسة مهدي (2008) إلى أنه كلما زادت عدد مرات لقاء الطلبة مع المرشد الأكاديمي زاد رضاهم عن الإرشاد الأكاديمي؛ وأن أسلوب تعامل المرشد الأكاديمي ومصادقته هو الأهم عند الطلاب من المعلومات

التي يقدمها لهم، أشارت دراسة Hart-Baldrige (2020) إلى أن أعظم الأدوار التي يقوم بها المرشدون الأكاديميون للطلاب تتمثل في ضمان استيفاء الطلاب لمتطلبات التخرج، والاستكشاف الوظيفي والمهني، وتعليم الطلاب التنقل في الأنظمة المختلفة، وتمكين الطلاب من التفكير النقدي في أهدافهم التعليمية والوظيفية، كما أوضحت تلك الدراسة أن أهم التحديات التي تواجه معلمهم كمرشدين أكاديميين تتمثل في زيادة أعباء العمل، ونقص خبراتهم في عمليات التسجيل الإلكتروني للطلاب والأهم من ذلك شعورهم بأن العمل الإرشادي يتم بمعزل عن العمل المؤسسي.

ومن هنا تبرز أهمية الدور الذي يقوم به المرشد الأكاديمي في المؤسسات التعليمية وإسهامه في نجاح منظومة الإرشاد الأكاديمي؛ حيث يقع على عاتقه تقديم المشورة والنصح لطلابه، وتذليل العقبات التي تواجههم في مسيرتهم التعليمية من خلال عقد اللقاءات الدورية مع طلابه، وتنفيذ برامج علاجية للطلاب المتعثرين وأخرى إثرائية للطلاب المتفوقين، وهذا يحتم أهمية تأهيل وتدريب المرشدين الأكاديميين وتزويدهم بالقواعد واللوائح الجامعية الخاصة بالطلاب، ويجب أيضاً اختيار المرشدين الأكاديميين من الذين يتصفون بعدد من المميزات والصفات، أهمها: الصدق والأمانة والقدوة الحسنة عند التعامل مع طلابهم.

ولا يتوقف دور الإرشاد الأكاديمي على تقديم النصح والإرشاد والتوجيه فقط، بل يتعداه إلى الاهتمام بالفئات المختلفة من الطلاب من متعثرين، ومتفوقين، وموهوبين، وتقديم خدمات مناسبة وموجه لكل فئة من هذه الفئات، فالخدمات الإرشادية للطلاب المتفوقين يجب أن تهدف إلى تقديم أنشطة إثرائية، ومساعدتهم على النمو السوي، والتكيف الإيجابي في المجالات الانفعالية، والمعرفية، والمهنية، وتقبل الذات، والقدرة على التكيف الاجتماعي، والمشاركة الفعالة مع الآخرين، (الربابعة، 2017)؛ حيث تتنوع المجالات والموضوعات التي تتناولها البرامج الإرشادية للطلبة الموهوبين والمتفوقين وخاصة في الجوانب المعرفية، والانفعالية والمهنية، حيث يحتاج الطلاب الموهوبين والمتفوقون إلى التعرف على مواهبهم وتقبلها، ومساعدتهم على تحقيق ذواتهم وإرشادهم إلى الاختيار المهني المناسب لهم (مقدم، 2017).

وفيما يتعلق بالطلاب المتعثرين فإن دور الإرشاد الأكاديمي يهدف إلى التعرف على أسباب تعثرهم، ونقاط الضعف لديهم، وتصيرهم بكيفية التغلب عليها، وكذلك لا بد من تقديم محاضرات إضافية وعلاجية، ومتابعة الخطة الدراسية، وإجراء تعديلاتها إذا لزم الأمر. أما بالنسبة للطلاب الموهوبين والمبدعين فخدمات الإرشاد الأكاديمي المقدمة لهم لا بد أن تبدأ بالتعرف عليهم، وتحديد ميولهم والمجالات التي يمكن أن يبدعوا فيها، وتدعيمها من خلال إقامة الفعاليات المناسبة وتقديم الحوافز لهم.

وعلى الرغم من أهمية الإرشاد الأكاديمي للموهوبين والمتفوقين والمتعثرين على حد سواء فإن دراساتي العتيبي (2015)، والروسان والطريفي (2017) أشارتا إلى أن دور عضو هيئة التدريس بالجامعات السعودية في الإرشاد الأكاديمي ضعيف جداً في تشخيص حالات الطلاب الموهوبين، أو تصحيح أنشطة إثرائية مناسبة لهم، أو وضع خطط للنهوض بالطلاب الضعفاء معرفياً، كما أن الطلاب أنفسهم دورهم ضعيف في الاستفادة من خدمات الإرشاد الأكاديمي، وهذا يستدعي لكي ينجح الإرشاد الأكاديمي في تحقيق أهدافه يجب أن يخطط له بشكل جيد، وأن يوضع له قواعد، ومؤشرات جودة يمكن من خلالها إصدار الحكم على جودتها، وعلى أنه يسير في الاتجاه الصحيح لمساعدة الطلاب المتفوقين، والمتعثرين، والمبدعين على حد سواء، وتصحيح مساره إذا لزم الأمر نحو الأفضل، لذا فإن من أهم معايير جودة الإرشاد الأكاديمي: تعريف الطلاب باللوائح العلمية، والمساعدة في حل المشكلات الأكاديمية، ومساعدتهم في تغيير المسار أو التخصص، وحل مشكلات الطلاب الاجتماعية، والنفسية (قرشي، 2013).

ومن الملاحظ أن أهم المشكلات التي تواجه نجاح الإرشاد الأكاديمي في القيام بدوره المأمول منه هو عدم توفير مرشد متخصص للقيام بعملية الإرشاد الأكاديمي، وعدم وعي الطلاب بأهمية الإرشاد الأكاديمي بالنسبة لهم (مرسي، 2006)، بالإضافة إلى تغيير وقت المجموعات أثناء عملية الإرشاد الأكاديمي، وعدم تواجد أماكن مخصصة لإرشاد الطلاب، وعدم إلمام بعض المرشدين الأكاديميين بقضايا ومشكلات الطلاب الأكاديمية (رمضان، 2004).

وقد أشارت عدد من الدراسات (الجمعي، 2016؛ العمور وأبو حاتم، 2012؛ المطيري والمبيريك، 2014) إلى العديد من المعوقات في سبيل تحقيق الإرشاد الأكاديمي لأهدافه منها قلة وعي الطلاب بعملية الإرشاد الأكاديمي، وضعف هيئة التدريس بالإرشاد الأكاديمي بشكل عام، وقلة الاهتمام بتدريب الكوادر البشرية المسؤولة عن الإرشاد الأكاديمي، وقلة الدراسات المسحية لاستطلاع آراء الطلاب في جودة الإرشاد الأكاديمي، وهذا يعني أن منظومة الإرشاد الأكاديمي في الجامعات تعاني من عدد من المشكلات التي تعرقل عملها، أهمها عدم تأهيل المرشدين الأكاديميين، وعدم وعي الطلاب بأهمية الإرشاد الأكاديمي، وغيرها من المشكلات المتعلقة بمكان ووقت إجراء الجلسات الإرشادية.

والجدير بالذكر أن أهمية الإرشاد الأكاديمي تزداد أكثر في السنة التحضيرية، حيث يحتاج الطالب إلى الدعم والمساندة بشكل أكبر وتحديد حقوقه، وواجباته، ومعرفة طبيعته الحياة الجامعية، وتوضيح المفاهيم الجديدة المرتبطة بدراسته، مثل الساعات المعتمدة، والحذف، والإضافة، وأساليب التقويم الجديدة التي سوف يخضع لها الطالب، وكذلك التصورات الذهنية للطلاب عن الدراسة الجامعية، وتأكيد الصحيح منها، وتصحيح المفاهيم الخاطئة حول الحياة الجامعية، وهذا ما أشارت إليه الكثير من الدراسات (Donaldson, McKinney, Lee & Pino, 2016; Vasquez, Jones, Mundy & Isaacson, 2019؛ الموهوس والجارودي، 2016) التي أكدت على أن الطلاب المستجدين يقدرّون دور المرشد الأكاديمي في حياتهم الأكاديمية، وأن الإرشاد الأكاديمي أسهم في استمرارهم في الدراسة؛ لأن أهم أدواره التعريف بأنظمة الجامعة، وخاصة نظام تقييم الطلاب، وحل المشكلات الجامعية التي تواجههم، وتقديم المشورة، والقدرة على التخطيط لدراساتهم، وبناء أهداف طويلة الأجل لدراساتهم، كما أشار الطلاب إلى أهمية الجلسات الفردية مع مرشديهم حيث أتيح لهم فرصة لطرح الأسئلة، والتركيز على الموضوعات التي تهتمهم مما يسهم في تنمية شخصيتهم.

ويعد رضا الطلاب من أهم مؤشرات نجاح منظومة الإرشاد الأكاديمي، وأن تقييم جودة هذه المنظومة من قبل الطلاب يعد من أهم المؤشرات للحكم على نجاح الجهود التي تبذل في سبيل إرشادهم، ونجاحهم أكاديمياً. وعلى الرغم من أهمية الإرشاد الأكاديمي فإن بعض الدراسات أكدت على ضعف رضا الطلاب عن خدمات الإرشاد الأكاديمي المقدمة إليهم، وأن نسبة مرتفعة من الطلاب أشاروا إلى هذا الضعف، وسلبية دور الإرشاد الأكاديمي في حياتهم الأكاديمية، كما أشاروا لعدم قناعتهم بدور مراكز الإرشاد الطلابي، وعدم قيام المرشدين الأكاديميين بأدوارهم، ومهامهم تجاه طلابهم (السواط، 2015؛ العياشي، 2009؛ الشمري، 2015؛ المحروقية وكرادشة، 2018؛ المحاميد وعريبات، 2005).

وفيما يلي عرض لعدد من الدراسات السابقة التي اهتمت بتقويم الإرشاد الأكاديمي داخل الجامعات، أهمها: دراسة عبد الله (2020) التي هدفت إلى قياس جودة الإرشاد الأكاديمي في كلية العلوم والآداب بشرونة من وجهة نظر الطلبة، وتكونت عينة البحث من (285) طالباً وطالبة، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى جودة الإرشاد الأكاديمي في كلية العلوم والآداب بشرونة عالية، كما أشارت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائياً في جودة الإرشاد الأكاديمي من وجهة نظر الطلاب، والطالبات لصالح الطلاب وعدم وجود فروق بحسب التخصص.

كما هدفت دراسة الحارثي وحموري (2020) إلى تقويم برامج الإرشاد الطلابي في الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة في ضوء معايير المركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي، وتكونت عينة البحث من 689 طالباً و35 عضواً هيئة تدريس، وأشارت النتائج إلى تحقق معايير التقويم والاعتماد الأكاديمي الخاصة بالتوجيه والإرشاد بدرجة مقبولة من التحقق وجاءت أهم المعوقات لتحقيق تلك المعايير هي المعوقات المرتبطة بالطلاب، ثم المعوقات الإدارية.

وقد هدفت دراسة Chan et al. (2019) إلى تحليل بعض الدراسات التي تناولت الإرشاد الأكاديمي في المستوى الجامعي والآثار المترتبة على الطلاب من خلال العمليات الإرشادية، وتناول البحث تحليل 37 دراسة تجريبية أشارت نتائجها إلى أن المرشدين الأكاديميين لديهم آراء إيجابية حول خطط الإرشاد الأكاديمي، وأن أفضل الطرق لزيادة كفاءة الإرشاد الأكاديمي هو التدريب الكافي وإدارة الوقت بشكل أفضل، واستخدام أدوات الاتصال المختلفة مع الطلاب.

وهدفت دراسة شلدان وأرحيم (2019) إلى التعرف على واقع الإرشاد الأكاديمي لدى الطلبة المستجدين في الجامعات الفلسطينية وسبل تحسينها، وطبقت الدراسة على عينة قوامها 285 طالباً، وأشارت إلى أن واقع الإرشاد الأكاديمي جاء بوزن 75.80 %، وأنه لا توجد فروق دالة إحصائية في واقع الإرشاد الأكاديمي تعزى إلى متغير الجنس باستثناء مجال الإرشاد الاجتماعي، فقد جاءت لصالح الطالبات، في حين توجد فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير التخصص لصالح الطلبة في التخصصات الأدبية وبتغير المعدل التراكمي لصالح الطلبة ذوي المعدلات الأعلى باستثناء مجالي الإرشاد الدراسي والإرشاد المهني.

وهدفت دراسة Zoromba وEmad, Mohammed, El-Sheikh (2019) إلى تطوير الإجراءات لتحسين عملية الإرشاد الأكاديمي من خلال التحقيق في العقبات والحلول من منظور كل من المرشدين الأكاديميين والطلاب، واستخدم منهج البحث الوصفي التحليلي. وشملت العينة 51 مرشداً أكاديمياً و424 طالباً وطالبة مسجلين في كلية التمريض بجامعة المنصورة. وأشارت النتائج إلى أن العوائق المتعلقة بالمرشدين أعلى من العوائق الأخرى من وجهة نظر الطلاب. وأنه لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين أداء المرشدين وعقبات الإرشاد الأكاديمي كما يوضحها الطلاب، وأشارت إلى أن تقديم دورات تدريبية وحوافز الإرشاد الأكاديمي يؤدي إلى تحسين الإرشاد الأكاديمي.

وهدفت دراسة المحروقية وكرداشة (2018) إلى كشف ومعاينة دور عملية الإرشاد الأكاديمي ومراكز الإرشاد الطلابي من وجهة نظر الطلبة في جامعة السلطان قابوس، وقد أجريت الدراسة على عينة قوامها (619) طالباً وطالبة من الواقفين تحت الملاحظة الأكاديمية، وقد خلصت الدراسة إلى أن نسبة مرتفعة من الطلبة أشاروا إلى ضعف وسلبية دور المرشد الأكاديمي في حياتهم الأكاديمية، كما أشاروا إلى عدم قناعتهم بدور مراكز الإرشاد الطلابي، وخلصت الدراسة إلى وجود فروقات إحصائية مهمة لدى متابعة المرشد الأكاديمي لحالات الطلبة تبعاً لمتغير الكلية لصالح طلبة كلية الحقوق، وكذلك أظهرت الدراسة بأن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية لعدد الزيارات التي يقوم بها الطلبة لمراكز الإرشاد الطلابي تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي ولصالح الإناث. وأوصت الدراسة بضرورة زيادة الاهتمام بالعملية الإرشادية ومراكز الإرشاد الطلابي بجامعة السلطان قابوس.

وهدفت دراسة الروسان والطريفي (2017) إلى التعرف على مشكلات الإرشاد الأكاديمي في كلية التربية بالجبل من وجهة نظر المرشدين الأكاديمية والطالبات، وطبقت استبانة على 66 مرشدة أكاديمية وطالبات الكلية والبالغ عددهم 2392 طالبة، وجاءت أهم المشكلات بسبب أنظمة الكلية والمرشدة الأكاديمية ومشكلات سببها الطالبات.

وهدفت دراسة العياشي (2016) إلى قياس مدى رضا الطالبات بكلية الإدارة والأعمال بجامعة الأميرة نورة عن الإرشاد الأكاديمي شملت عينة البحث 80 طالبة وأشارت النتائج إلى رضا الطالبات إلى حد ما عن الإرشاد الأكاديمي، وجاءت أهم الصعوبات التي واجهت الطالبات في عملية الإرشاد هي عدم وجود شرح كاف للخطة الدراسية ونظام الإرشاد الأكاديمي وعدم تعاون المرشدين الأكاديميات مع الطالبات وعدم دراية المرشدين بالأنظمة الجامعية وزيادة العبء التدريسي على المرشدين الأكاديميات.

وهدفت دراسة الإجمعي (2016) إلى التعرف على معوقات ممارسة الإرشاد الأكاديمي في كليات جامعة الطائف ومقترحات مواجهتها من وجهة نظر المرشدين الأكاديميين، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، شملت عينة البحث (39) مرشداً أكاديمياً من المرشدين الأكاديميين في جامعة الطائف، وأسفرت النتائج عن وجود درجة معوقات ممارسة الإرشاد الأكاديمي في كليات جامعة الطائف من وجهة نظر المرشدين الأكاديميين بنسبة قليلة، وقد أوصت الباحثة بضرورة قياس فاعلية الإرشاد الأكاديمي بشكل دوري، واستطلاع آراء المرشدين الأكاديميين وآراء المسترشدين من الطلاب حول الخدمات المقدمة لهم؛ للتعرف على معوقات الإرشاد الأكاديمي، والعمل على مواجهتها، وعلاجها.

وهدفت دراسة المهوس والجارودي (2016) إلى التعرف على دور برامج الإرشاد الأكاديمي بعمادة السنة التحضيرية في تهيئة الطالبات المستجدات بجامعة الملك سعود والعقبات التي تعيق تنفيذ هذه البرامج، وتكونت عينة البحث من 59 طالبة، وأشارت النتائج إلى موافقة عينة البحث على دور برامج الإرشاد الأكاديمي بمتوسط حسابي 3.62، وأهم هذه الأدوار هي: معرفة الأنظمة الجامعية، وحل المشكلات الجامعية، وكانت أبرز العقبات قلة الوعي بعملية الإرشاد الأكاديمي وقلة الاهتمام بتدريب الكوادر البشرية المسؤولة عن الإرشاد الأكاديمي، وقلة الدراسات المسحية لاستطلاع آراء الطالبات للتعرف على أوضاع الإرشاد الأكاديمي بما يساعد على إحداث التطور.

وهدفت دراسة الشمري (2015) إلى تشخيص جوانب القوة والضعف في برنامج الإرشاد الأكاديمي بجامعة حائل في ضوء معايير الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلاب. وتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس والطلاب بجامعة حائل، فبلغ عدد أعضاء هيئة التدريس عينة الدراسة (76) عضواً، وبلغ عدد الطلاب عينة الدراسة (84) طالباً. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج، أهمها: انطباق المعايير على برنامج الإرشاد الأكاديمي بجامعة حائل إذا بلغ المتوسط العام (3.5) (منطبق)، واختلاف أعضاء هيئة التدريس مع الطلاب في تحديد نقاط القوة والضعف لبرنامج الإرشاد الأكاديمي.

وهدفت دراسة العتيبي (2015) إلى التعرف على المستوى المأمول لأساليب الإرشاد الأكاديمي الحديثة من وجهة نظر طلبة كلية التربية بجامعة نجران خلال الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي 2013-2014م، ولتحقيق ذلك استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة للدراسة، وشملت عينة البحث (295) طالباً من الجنسين بقسمي التربية الخاصة والرياضيات، توصلت الدراسة إلى أن: المستوى المأمول للأساليب الحديثة للإرشاد الأكاديمي في كلية التربية بجامعة نجران من وجهة نظر الطلبة بشكل عام كان بدرجة كبيرة جداً.

وهدفت دراسة السواط (2015) إلى التعرف على مستوى رضا طلاب جامعة الطائف عن خدمات الإرشاد الأكاديمي، وشملت عينة البحث 832 طالباً وطالبة، وكشفت النتائج عن أن مستوى رضا الطلاب عن خدمات الإرشاد الأكاديمي جاءت بدرجة متوسطة، وأوصت الدراسة بضرورة حصر المشكلات والصعوبات التي تواجه المرشدين الأكاديميين، وتعيقهم عن تقديم خدمات الإرشاد الأكاديمي لطلابهم.

وهدفت دراسة المطيري والمبيريك (2014) على التعرف على المعوقات التي ترجع للطالبة وعضو هيئة التدريس والإدارة في ممارسة عضو هيئة التدريس للإرشاد الأكاديمي الإلكتروني من وجهة نظر الطالبات، وشملت عينة البحث 338 طالبة وقد أوضحت النتائج أن الإرشاد الأكاديمي الإلكتروني في الجامعات لم يفعل بالشكل المطلوب، أوضحت النتائج إلى أن 60.5% من أسباب قصور الإرشاد الأكاديمي جاء بسبب قصور الطالبة في فهم عملية الإرشاد أو عدم اهتمام الطالبة بالإرشاد الأكاديمي بشكل كبير، وأما المعوقات التي ترجع لعضو هيئة التدريس في ممارسته للإرشاد الأكاديمي الإلكتروني فإن نسبة 58% تؤكد على ضعف عضو هيئة التدريس بالإرشاد الإلكتروني بشكل عام، وأما بالنسبة للمعوقات الإدارية في ممارسة عضو هيئة التدريس للإرشاد الأكاديمي الإلكتروني فإن نسبة 50.25% تعزى ذلك إلى كثرة التعليمات من إدارة الجامعة، وضعف التواصل بين الطالبات والمرشد وعدم وجود أوقات مناسبة للمرشد والطالبة للتواصل بشأن الإرشاد، أما بالنسبة إلى مواجهة معوقات الإرشاد الأكاديمي الإلكتروني في جامعة الملك سعود فالطالبات يركزن على ضرورة الأخذ بآراء ومقترحات الطالبات في عملية الإرشاد الأكاديمي في الجامعة للتغلب على هذه المعوقات.

وهدفت دراسة الطراونة وقطيبيات (2011) إلى تقصي درجة رضا طلبة كلية الآداب في جامعة الزيتونة الأردنية الخاصة عن الإرشاد الأكاديمي، وتكونت عينة الدراسة من 250 طالباً وطالبة، منهم 100 طالب و150 طالبة. أظهرت النتائج أن درجة رضا الطلبة عن الإرشاد الأكاديمي كانت قليلة. كما أظهرت النتائج أن درجة الرضا عن الإرشاد الأكاديمي كانت أكبر عند الطلبة الذكور، وأخيراً لم تظهر النتائج أثراً يعزى لتغيير تخصص الطلبة في درجة رضا الطلبة عن الإرشاد الأكاديمي.

وهدفت دراسة مهدي (2008) إلى التعرف مدى رضا طلبة جامعة قطر عن الإرشاد الأكاديمي، بلغ عدد عينة البحث 501 طالب وطالبة بكليات التربية والأدب والعلوم والإدارة والاقتصاد والشريعة والقانون بجامعة قطر، وأشارت النتائج إلى رضا الطلاب إلى حد ما عن الإرشاد الأكاديمي بصفة عامة، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق دلالة إحصائية بين درجات الذكور والإناث على مقياس الرضا عن الإرشاد الأكاديمي، وأشارت أيضا لوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير السنة الدراسية لصالح السنة الثانية ومتغير جنسية المرشد الأكاديمي لصالح المرشد الأكاديمي القطري، كما أوضحت النتائج أن الطلبة الذين وقعوا تحت نظام الملاحظة الأكاديمية كانوا أقل رضا من أقرانهم ذوي الحالة الأكاديمية العادية.

وهدفت دراسة مرسى (2006) إلى إلقاء الضوء على بعض مشكلات الإرشاد الأكاديمي لطالبات كلية التربية بعبري بسلطنة عمان، وتحديد العوامل الكامنة وراء تلك المشكلات وتقديم بعض السبل المقترحة لعلاج هذه المشكلات، وطبقت أداة البحث المتمثلة في استبانة على 340 طالبة من طالبات كلية التربية، وأشارت النتائج إلى وجود بعض المشكلات بالإرشاد الأكاديمي، وكان أهمها ما تعلق بالإدارة، والخطة الدراسية والمقررات.

وهدفت دراسة المحاميد وعريبات (2005) إلى التعرف على اتجاهات طلبة جامعة مؤتة نحو الإرشاد الأكاديمي وعلاقته بتكيفهم الدراسي، تكونت عينة الدراسة من (357) طالبا وطالبة من طلبة جامعة مؤتة، وأشارت النتائج إلى وجود اتجاه سلبي نحو الإرشاد الأكاديمي، وأن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات الطلبة نحو الإرشاد الأكاديمي وتوافقهم الدراسي، كما أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغيري الجنس والكلية والتفاعل بينهما.

وهدفت دراسة رمضان (2004) إلى الوقوف على مشكلات الإرشاد الأكاديمي في كليات التربية بسلطنة عمان ومدى اختلاف تلك المشكلات باختلاف بعض المتغيرات، وتم تطبيق أداة البحث على 565 من طلاب كليات التربية، وتوصل البحث إلى 38 مشكلة تواجه الطلاب في عملية الإرشاد الأكاديمي، أهمها: ضيق المكان المخصص لإرشاد الطلاب والأوقات المخصصة للإرشاد.

كما هدفت دراسة العمور وأبو حاتم (2012) إلى الوقوف على واقع الإرشاد الأكاديمي في كلية العلوم الإدارية ونظم المعلومات بجامعة بوليتكنك فلسطين، وشملت عينة البحث 250 طالب من الكلية وخرجت هذه الدراسة بمجموعة من النتائج من أهمها أن عدم توفر نصائح وإرشادات في تدهور الأداء وانخفاض المعدل التراكمي للطلاب وعدم توفر القدر الكافي المناسب من المرشدين الأكاديميين في الكلية، وأن أدائهم غير كاف لاسيما في التركيز على شرح الخطة ومحتوياتها ومتابعة الطلاب من حيث التقدم بالخطة، وأن المرشد متمكن من نفسه، ولديه خلفية واسعة عن البرامج المطروحة، وأن وجود المرشد له إيجابيات، ويحمي من الوقوع في بعض المشكلات التي قد يتعرض لها الطالب.

من خلال عرض الدراسات السابقة يمكن ملاحظة أن الدراسة الحالية تتفق مع معظم الدراسات السابقة في استخدام المنهج الوصفي التحليلي من خلال استطلاع رأي عينة من الطلاب ماعدا دراسة Chan et al. (2019) التي استخدمت منهج التحليل البعدي (A systematic review) وتتفق الدراسة الحالية مع دراسة المهوس والجارودي (2016)، ودراسة Vasquez et al. (2019)، ودراسة Donaldson et al. (2016) كونها اهتمت بالإرشاد الأكاديمي لدى الطلاب الجامعيين المستجدين، ويلاحظ أيضا تركيز الدراسات السابقة على المشكلات التي تواجه سير عملية الإرشاد الأكاديمي بينما الدراسة الحالية تهدف إلى التعرف على مستوى جودة خدمات الإرشاد الأكاديمي والدعم الطلابي من كافة جوانبها (المرشد الأكاديمي - خدمات دعم المتفوقين والمتعثرين - خدمات دعم الموهوبين والمبدعين - خدمات الشكاوى والمقترحات) والمقدم للطلاب المستجدين بعمادة السنة التحضيرية وقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في إعداد أداة الدراسة وتحليل وتفسير النتائج، وإثراء الإطار النظري للدراسة.

## مشكلة الدراسة وأسئلتها:

إدراكاً من أهمية الإرشاد الأكاديمي عموماً للطلاب، ولطلاب السنة التحضيرية على وجه الخصوص فإنه يجب تقويمه والوقوف على درجة جودته ليحقق الغرض المرجو منه، كما يجب أن يكون آراء الطلاب ومقترحاتهم هي نواة هذا التطوير، كما يجب قياس فاعلية الإرشاد الأكاديمي من خلال النتائج المرجوة منه مثل زيادة معدلات التخرج والتوجيه الصحيح للطلاب نحو التخصص المناسب وزيادة وعي الطلاب بقواعد الجامعة ولوائحها ومناهجها والقدرة على اتخاذ قرارات مستنيرة ويمكن معرفة هذه النتائج من خلال البيانات التي يتم جمعها من الطلاب ومدى رضاهم عن البرامج الإرشادية المقدمة لهم (White, 2020).

وقد أكدت دراسة المهوس والجارودي (2016) على أن من أهم معوقات تنفيذ الإرشاد الأكاديمي للطلاب المستجدين تمثلت في ضعف استطلاع آراء الطلاب للتعرف على جودة الإرشاد الأكاديمي بما يساعد على إحداث التطوير، كما رصدت دراسة حسن (2018) العديد من ملاحظات الطلاب حول منظومة الإرشاد الأكاديمي وآليات عملها، وكان أهمها: عدم إدراك القائمين عليه للمعنى الحقيقي للإرشاد الأكاديمي وهذا ما أشارت إليه أيضاً دراسة العنزي (2020) التي أوصت بضرورة نشر ثقافة الإرشاد الأكاديمي في الكليات، وضرورة تقديم التغذية الراجعة للقائمين عليه لتحسين أدائه من خلال تقييم الطلاب، أما دراسة العتيبي (2014) فقد أشارت إلى أن طلاب جامعة نجران يأملون أن يعطي الإرشاد الأكاديمي بالجامعة الأهمية التي يستحقها من الجودة والتطوير.

وعلى هذا تتحدد مشكلة الدراسة الحالية في الإجابة على هذا السؤال: ما مستوى جودة خدمات الإرشاد الأكاديمي والدعم الطلابي من وجهة نظر طلاب السنة التحضيرية بجامعة نجران؟

ويتفرع منه الأسئلة الفرعية الآتية:

- 1- ما مستوى جودة المرشد الأكاديمي من وجهة نظر طلاب السنة التحضيرية بجامعة نجران؟
- 2- ما مستوى جودة خدمات دعم الطلاب المتفوقين والمتعثرين من وجهة نظر طلاب السنة التحضيرية بجامعة نجران؟
- 3- ما مستوى جودة خدمات دعم الطلاب الموهوبين والمبدعين من وجهة نظر طلاب السنة التحضيرية بجامعة نجران؟
- 4- ما مستوى جودة خدمات الشكاوى والمقترحات من وجهة نظر طلاب السنة التحضيرية بجامعة نجران؟
- 5- هل توجد فروق دالة إحصائية في مستوى جودة خدمات الإرشاد الأكاديمي والدعم الطلابي في عمادة السنة التحضيرية بجامعة نجران باختلاف: (الجنس - المستوى الدراسي - حالة الطالب (متعثر - غير متعثر))؟

## أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى الآتي:

- 1- التعرف على مستوى جودة المرشد الأكاديمي من وجهة نظر طلاب السنة التحضيرية بجامعة نجران.
- 2- التعرف على مستوى جودة خدمات دعم الطلاب المتفوقين والمتعثرين من وجهة نظر طلاب السنة التحضيرية بجامعة نجران.
- 3- التعرف على مستوى جودة خدمات دعم الطلاب الموهوبين والمبدعين من وجهة نظر طلاب السنة التحضيرية بجامعة نجران.
- 4- التعرف على مستوى جودة خدمات الشكاوى والمقترحات من وجهة نظر طلاب السنة التحضيرية بجامعة نجران.
- 5- بيان دلالة الفروق في مستوى جودة خدمات الإرشاد الأكاديمي والدعم الطلابي في عمادة السنة التحضيرية بجامعة نجران باختلاف: (الجنس - المستوى الدراسي - حالة الطالب (متعثر - غير متعثر)).

## أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة الحالية في الآتي:

### الأهمية النظرية:

وتتمثل في تقديم مؤشرات للقائمين على عملية الإرشاد الأكاديمي في جامعة نجران، يمكن من خلالها التحقق من جودة خدمات الإرشاد الأكاديمي والدعم الطلابي المقدمة للطلاب.

### الأهمية العملية:

وتتمثل في:

- إسهام نتائج البحث في تحسين جودة خدمات الإرشاد الأكاديمي والدعم الطلابي بعمادات السنة التحضيرية.
- لفت نظر القائمين على الإدارة الجامعية بالاهتمام بأراء الطلاب في تحسين منظومة الإرشاد الأكاديمي بعمادات السنة التحضيرية بالجامعات السعودية.

## حدود الدراسة:

وتتمثل في الآتي:

- ◀ الحدود البشرية: طلاب وطالبات السنة التحضيرية في جامعة نجران بالمستويين الأول والثاني.
- ◀ الحدود الزمنية: الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي 1439 / 1440هـ.
- ◀ الحدود الموضوعية: جودة خدمات الإرشاد الأكاديمي والدعم الطلابي في ضوء المؤشرات التي سوف يتم التوصل إليها في هذه الدراسة.
- ◀ الحدود المكانية: عمادة السنة التحضيرية بجامعة نجران.

## مصطلحات الدراسة:

وتتناول الآتي:

### □ الإرشاد الأكاديمي والدعم الطلابي:

تعرفه الأسود (2018) بأنه خدمة مهنية تهدف إلى التعرف على المشكلات التي تعوق قدرة الطالب على التحصيل العلمي، والتفاعل مع متطلبات الحياة الجامعية، ويتم تقديم المساعدة والدعم عن طريق زيادة وعي الطلاب بمسؤولياتهم الأكاديمية، وتشجيعهم على بذل مزيد من الجهد في حل المشكلات الأكاديمية والشخصية التي تحول دون تحقيق أهدافهم التعليمية، ويتم ذلك عن طريق تزويد الطلاب بالمهارات الأكاديمية المتنوعة التي ترفع من تحصيلهم الدراسي، ومناقشة طموحاتهم العلمية.

وتعرف الدراسة الحالية الإرشاد الأكاديمي والدعم الطلابي إجرائياً بأنه: مجمل الخدمات التي تقدمها عمادة السنة التحضيرية بجامعة نجران لطلابها المتعثرين، والمتفوقين، والمبدعين لكي تساعدهم على التكيف مع البيئة الجامعية واغتنام الفرص المتاحة لهم، وذلك من خلال تزويدهم بالمعارف والمهارات الأساسية التي ترفع من مستوى تحصيلهم العلمي، ومساعدتهم على التغلب على المشكلات والعقبات التي تواجههم في سبيل ذلك، مما يضمن تحقيق أفضل مخرجات تعليمية.

### □ جودة خدمات الإرشاد الأكاديمي:

يقصد بها في هذا البحث المعايير والأسس والمتطلبات الأساسية التي يجب توفرها في خدمات الإرشاد الأكاديمي والدعم الطلابي بعمادة السنة التحضيرية، بحيث تلبى احتياجات طلاب السنة التحضيرية بجامعة نجران في هذه المرحلة من وجهة نظرهم.

#### □ الطالب المتعثر:

يقصد بالطالب المتعثر في هذه الدراسة بأنه طالب السنة التحضيرية بجامعة نجران الحاصل على معدل تراكمي أقل من 2.5، وتم وضعه تحت الملاحظة الأكاديمية من قبل المرشدين الأكاديميين.

### منهجية الدراسة وإجراءاتها:

#### منهج الدراسة:

اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وهو "الذي يهتم بتحديد الواقع وجمع الحقائق عنه وتحليل بعض جوانبه، بما يساهم في العمل على تطويره (أبو النصر، 2004) وقد تم جمع البيانات حول جودة خدمات الإرشاد الأكاديمي والدعم الطلابي بعمادة السنة التحضيرية بجامعة نجران من وجهة نظر الطلاب والطالبات من خلال استبانة تم بناؤها لهذا الغرض.

#### مجتمع الدراسة وعينتها:

يمثل طلاب عمادة السنة التحضيرية بجامعة نجران مجتمع الدراسة والبالغ عددهم (1079) طالب وطالبة، ويوضح الجدول الآتي خصائص عينة الدراسة:

جدول (1): العينة وفق متغيرات الدراسة

البيان	النوع		المستوى		حالة الطالب	
	ذكور	إناث	الأول	الثاني	متعثر	غير متعثر
العدد	185	115	140	160	90	210
النسبة	% 61.67	% 38.33	% 46.67	% 53.33	% 30	% 70
المجموع	300					

من الجدول (1) يتضح أن عينة الدراسة شملت (300) من طلاب وطالبات السنة التحضيرية بجامعة نجران منهم (185) من الذكور و(115) من الإناث، وتصنيف عينة الدراسة وفق المستوى مثل المستوى الأول (140) طالبا وطالبة و(160) في المستوى الثاني، وتصنيف عينة الدراسة وفق حالة الطالب كان عدد المتعثرين (90) طالبا وطالبة وغير المتعثرين (210).

#### أداة الدراسة:

للإجابة عن أسئلة الدراسة تم بناء استبانة هدفت إلى التعرف على جودة خدمات الإرشاد الأكاديمي والدعم الطلابي بعمادة السنة التحضيرية بجامعة نجران من وجهة نظر الطلاب من خلال الخطوات الآتية:

- 1- الاطلاع على معايير الجودة الموضوعية من قبل هيئة تقويم التعليم والأبحاث والأدبيات التي اهتمت بالإرشاد الأكاديمي.
- 2- تم التوصل إلى 37 عبارة موزعة على أربع محاور هي:  
المحور الأول: المرشد الأكاديمي.  
المحور الثاني: خدمات دعم الطلاب المتفوقين والمتعثرين.  
المحور الثالث: خدمات دعم الطلاب الموهوبين والمبدعين.  
المحور الرابع: خدمات الشكاوى والمقترحات.
- 3- تم استخدام مقياس ليكرت الثلاثي في تصميم الاستبانة: (كبير-متوسط-قليل)، حيث يستخدم المتوسط المرجح للحكم على استجابة عينة الدراسة كالاتي: (1-1.66) (قليل) و(1.67-2.33) (متوسط) و(2.34-3) (كبير).

4- تم عرض الاستبانة في صورتها الأولية على عدد من المحكمين من المتخصصين في الإرشاد الأكاديمي وأعمال الجودة لتحديد صدق الاستبانة من خلال بيان مدى ارتباط العبارات بالمحور الذي تنتمي إليه، ومدى مناسبة الصياغة اللغوية للعبارات، وقد أجمع المحكمون على أن عبارات الاستبانة صالحة، وتقاس ما وضعت لقياسه مع تعديل صياغة بعض العبارات.

5- تم تعديل الصياغة اللغوية لبعض عبارات الاستبانة بعد عرضها على المحكمين.

6- تم تطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية من (30) طالباً وطالبة في عمادة السنة التحضيرية ومن غير العينة الأساسية للبحث وتم قياس الخصائص السيكومترية للاستبانة من صدق وثبات، كما يوضحها الجدولين (2، 3).

#### الاتساق الداخلي لأداة الدراسة :

للتحقق من صدق الاستبانة تم حساب معامل ارتباط كل محور بالدرجة الكلية للاستبانة، ويوضحها الجدول (2).

جدول (2): معامل ارتباط كل محور من محاور الاستبانة بالدرجة الكلية للاستبانة

معامل الارتباط بالدرجة الكلية للاستبانة	المحور
0.92**	المحور الأول: المرشد الأكاديمي
0.79**	المحور الثاني: خدمات دعم الطلاب المتفوقين والمتعثرين
0.95**	المحور الثالث: خدمات دعم الطلاب الموهوبين والمبدعين
0.85**	المحور الرابع: خدمات الشكاوى والمقترحات

\*\* دالة إحصائية عند (0.05).

ويشير الجدول (2) إلى أن معاملات الارتباط دالة إحصائية عند 0.05، مما يدل على الاتساق الداخلي لأداة الدراسة.

#### ثبات الاستبانة :

للتحقق من ثبات الاستبانة تم حساب معامل ألفا كرونباخ، كما هو موضح في الجدول (3).

جدول (3): معامل ألفا كرونباخ للاستبانة وكل محور بها

معامل ألفا كرونباخ	عدد العبارات	المحور
0.94	10	المحور الأول: المرشد الأكاديمي
0.96	13	المحور الثاني: خدمات دعم الطلاب المتفوقين والمتعثرين
0.93	8	المحور الثالث: خدمات دعم الطلاب الموهوبين والمبدعين
0.93	6	المحور الرابع: خدمات الشكاوى والمقترحات
0.97	37	الاستبانة

يتضح من الجدول (3) أن معامل ألفا كرونباخ للاستبانة بلغ 0.97، وهو معامل ثبات مرتفع كما بلغ معامل ألفا كرونباخ للمحاور الأربعة في المدى من 0.93 إلى 0.96 وكلها معاملات ثبات مرتفعة تفي باحتياجات البحث، وتشير إلى ثبات الاستبانة حيث إن معاملات الثبات التي تبلغ 0.80 تعد معاملات ثبات عالية (علام، 2000).

7- تطبيق أداة البحث في صورتها النهائية على عينة البحث وتم توزيعها إلكترونياً باستخدام Google form ولمدة أسبوعين.

8- تجميع البيانات وتحليلها ومعالجتها إحصائياً باستخدام برنامج SPSS الإصدار الخامس والعشرين.

## نتائج الدراسة ومناقشتها:

للإجابة عن السؤال الرئيسي الأول من أسئلة الدراسة والذي نص على: ما مستوى جودة خدمات الإرشاد الأكاديمي والدعم الطلابي بعمادة السنة التحضيرية بجامعة نجران من وجهة نظر الطلاب؟ تم حساب المتوسط والانحراف المعياري لاستجابة عينة البحث على عبارات الاستبانة ومحاورها كما يلي وكانت النتائج على النحو الآتي: كما يوضحها الجدول (4).

جدول (4): متوسط والانحراف المعياري لمستوى جودة خدمات الإرشاد الأكاديمي والدعم الطلابي بعمادة السنة التحضيرية بجامعة نجران من وجهة نظر الطلاب

المحور	المتوسط	الانحراف	متوسط الاستجابة
المحور الأول: المرشد الأكاديمي	2.33	0.585	متوسط
المحور الثاني: خدمات دعم الطلاب المتفوقين والمتعثرين	2.41	0.511	كبير
المحور الثالث: خدمات دعم الطلاب الموهوبين والمبدعين	2.16	0.597	متوسط
المحور الرابع: خدمات الشكاوى والمقترحات	2.07	0.631	متوسط
الكلية	2.24	0.497	متوسط

يتضح من الجدول (4) أن مستوى جودة خدمات الإرشاد الأكاديمي والدعم الطلابي من وجهة نظر طلاب السنة التحضيرية بجامعة نجران جاء متوسطاً بمستوى (2.24) وانحراف معياري (0.497)، ويتضح أيضاً أن أكثر المحاور جودة كانت المتعلقة بخدمات دعم الطلاب المتفوقين والمتعثرين بمستوى كبير، وبمتوسط (2.41) وانحراف معياري (0.511) ثم المحور الخاص بجودة المرشد الأكاديمي بمستوى متوسط وهو: (2.33) وانحراف معياري (0.585) ثم المحور الخاص بخدمات دعم الطلاب الموهوبين والمبدعين بمستوى جودة متوسط وهو: (2.016) وانحراف معياري (0.579)، وأخيراً المحور الخاص بجودة خدمات الشكاوى والمقترحات بمتوسط (2.07) وانحراف معياري (0.631). وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الحارثي وحموري (2020)، ودراسة شلidan وأرحيم (2019)، ودراسة العياشي (2016)، ودراسة السواط (2015)، وتختلف مع دراسة الطراونة وقطيشات (2011) ودراسة المحاميد وعريبيات (2005). ويمكن تفسير ذلك إلى تبني عمادة السنة التحضيرية بجامعة نجران آليات واضحة فيما يتعلق بدعم الطلاب المتفوقين والمتعثرين على حد سواء، كما أنها تحتاج إلى تطوير بعض الجوانب الأخرى ولاسيما الجوانب المتعلقة بخدمات الشكاوى والمقترحات ودعم الطلاب المبدعين والموهوبين وأدوار المرشدين الأكاديميين.

وللإجابة عن السؤال الفرعي الأول والذي ينص على: ما مستوى جودة المرشد الأكاديمي من وجهة نظر طلاب السنة التحضيرية بجامعة نجران؟ كانت النتائج على النحو الآتي وكما هو موضح في الجدول (5).

جدول (5): المتوسط والانحراف المعياري لاستجابة عينة البحث على عبارات المحور الأول جودة المرشد الأكاديمي

م	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	متوسط الاستجابة
1	يساعدني المرشد الأكاديمي في تسجيل وحذف وإضافة المقررات الدراسية إلكترونياً.	2.14	0.838	متوسط
2	يعلن المرشد الأكاديمي عن الخدمات الإرشادية بصورة واضحة في العمادة.	2.43	0.693	كبير
3	يقدم لي المرشد الأكاديمي المساعدة والدعم عند حاجتي إليه.	2.48	0.682	كبير
4	يعقد المرشد الأكاديمي لقاءات وفعاليات لتوعية الطلاب بخدمات الإرشاد الأكاديمي في العمادة.	2.40	0.737	كبير
5	يوضح لي المرشد الأكاديمي الأنظمة واللوائح الجامعية.	2.46	0.680	كبير
6	يتواجد المرشد الأكاديمي خلال الساعات المكتبية المخصصة للإرشاد الأكاديمي.	2.42	0.730	كبير
7	يمنحني المرشد الأكاديمي وقتاً كافياً لمناقشة موضوعاتي وجميع مشكلاتي.	2.37	0.744	كبير

جدول (5): يتبع

م	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	متوسط الاستجابة
8	تربطني علاقة حسنة بالمرشد الأكاديمي.	2.33	.780	متوسط
9	يتابع المرشد الأكاديمي تقدمي الأكاديمي ويقدم لي النصح والتوجيه أثناء الفصل الدراسي.	2.12	.840	متوسط
10	وجدت تشجيعاً من المرشد الأكاديمي لتطوير أفكارى.	2.18	.829	متوسط
	متوسط المحور الأول: جودة المرشد الأكاديمي	2.33	.585	متوسط

من الجدول (5) يتضح أن المحور الأول والخاص بجودة المرشد الأكاديمي جاء في المرتبة الثانية بمتوسط (2.33) (متوسطة)، وجاءت أكثر المؤشرات جودة في هذا المحور في "استطاعة الطالب على الحصول على خدمة الإرشاد الأكاديمي عند حاجته إليه" (كبير) و"الإعلان عن الخدمات الإرشادية بصورة واضحة في العمادة" (متوسط) و"تواجد المرشد الأكاديمي خلال الساعات المكتتبية المخصصة للإرشاد الأكاديمي" (متوسط)، ويتضح ذلك مع دراسة المحروقية وكرادشة (2018) ودراسة العياشي (2016) بينما جاءت أقل المؤشرات جودة في "يتابع المرشد الأكاديمي تقدمي الأكاديمي ويقدم لي النصح والتوجيه أثناء الفصل الدراسي" بمتوسط (2.12) (متوسط)، و"ساعدي المرشد الأكاديمي في تسجيل وحذف وإضافة المقررات الدراسية إلكترونياً" بمتوسط (2.14) (متوسط) و"وجدت تشجيعاً من المرشد الأكاديمي لتطوير أفكارى". بمتوسط (2.18) (متوسط). بينما جاءت أقل الخدمات جودة في هذا المحور ما يتعلق بمتابع المرشد الأكاديمي تقدم الطلاب أكاديمياً وتقديم النصح والتوجيه أثناء الفصل الدراسي بمتوسط (2.12) (متوسط).

ويمكن تفسير ذلك أن القائمين على الإرشاد الأكاديمي من غير المتخصصين في المجالين النفسي والاجتماعي والذين يعدون المؤهلين بصورة أكبر في تقديم الإرشادات، والنصائح اللازمة للطلاب، وأيضا إلى ضعف إلمام المرشدين الأكاديميين من أعضاء هيئة التدريس بالأنظمة، واللوائح الجامعية المتعلقة بالطالب بالقدر الكافي مما يعيقهم من تقديم معلومات دقيقة ومفيدة للطلاب، وهذا ما أكدته أيضا دراسة السواط (2015)، ودراسة العمور وأبو حاتم (2012) ودراسة Chan et al. (2019)، ودراسة المهوس والجارودي (2016)

للإجابة عن السؤال الفرعي الثاني والذي ينص على: ما مستوى جودة خدمات دعم الطلاب المتفوقين والمتعثرين من وجهة نظر طلاب السنة التحضيرية بجامعة نجران؟ كانت النتائج على النحو الآتي وكما يوضحها الجدول (6).

جدول (6): المتوسط والانحراف المعياري لمستوى جودة خدمات دعم الطلاب المتفوقين والمتعثرين من وجهة نظر طلاب السنة التحضيرية بجامعة نجران

م	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	متوسط الاستجابة
11	يتم إعلان نتائج في المقررات الدراسية على الموقع الإلكتروني للعمادة بعد انتهاء الاختبارات.	2.33	.724	متوسط
12	يناقشني أستاذ المقرر أثناء المحاضرات في أسئلة الاختبارات الفصلية بعد إعلان نتائج الاختبارات.	2.36	.720	كبير
13	يتيح لي أستاذ المقرر أثناء الساعات المكتتبية مراجعة ورقة الاختبار بعد إعلان النتائج.	2.49	.677	كبير
14	يتم نشر مواد إثرائية للطلاب المتفوقين على البلاك بورد.	2.58	.622	كبير
15	يشجع أستاذ المقرر الطلاب على المشاركة والتفاعل أثناء المحاضرات.	2.38	.700	كبير
16	يشجع أستاذ المقرر الطلاب على المشاركة في الأندية الطلابية.	2.38	.714	كبير

جدول (6): يتبع

م	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	متوسط الاستجابة
17	يتم نشر أسماء الطلاب المتفوقين على لوحة التمييز في مبنى العمادة.	2.24	.773	متوسط
18	تكرم عمادة السنة التحضيرية الطلاب المتفوقين في دراستهم.	2.49	.696	كبير
19	يشجع أستاذ المقرر الطلاب ضعاف المستوى لتحسين مستواهم.	2.45	.699	كبير
20	يحرص أستاذ المقرر على متابعة وتسجيل غياب وحضور الطلاب في كل محاضرة.	2.31	.758	متوسط
21	يناقش أستاذ المقرر الطلاب أثناء المحاضرة لمعرفة أسباب انخفاض درجاتهم في الاختبار.	2.61	.621	كبير
22	يقدم أستاذ المقرر الدعم الأكاديمي أثناء الساعات المكتبية في الاختبارات والواجبات.	2.37	.704	كبير
23	يتم تقديم محاضرات إضافية داعمة بعد كل اختبار فصل.	2.38	.710	كبير
	متوسط المحور الثاني: جودة آليات الدعم الأكاديمي للطلاب المتفوقين والمتعثرين	2.41	.511	كبير

من الجدول (6) يتضح أن جودة المحور الثاني والخاص بمستوى جودة خدمات الدعم الأكاديمي للطلاب المتفوقين والمتعثرين جاء في المرتبة الأولى من حيث الجودة (كبير) بمتوسط (2.41) وجاءت أكثر المؤشرات جودة هي "مناقشة أستاذ المقرر الطلاب أثناء المحاضرة لمعرفة أسباب انخفاض درجاتهم في الاختبار" و"نشر مواد إثرائية للطلاب المتفوقين على البلاك بورد." و"تكريم الطلاب المتفوقين في دراستهم." بينما جاءت أقل المؤشرات جودة "يتم نشر أسماء الطلاب المتفوقين على لوحة التمييز في مبنى العمادة." بمتوسط (2.24) و"يحرص أستاذ المقرر على متابعة وتسجيل غياب وحضور الطلاب في كل محاضرة" بمتوسط (2.31) (متوسط) و"يتم إعلان نتائج في المقررات الدراسية على الموقع الإلكتروني للعمادة بعد انتهاء الاختبارات" بمتوسط (2.33) (كبير). بينما جاءت أقل الخدمات جودة في هذا المحور ما يتعلق بنشر أسماء الطلبة المتفوقين على لوحة التمييز بمتوسط (2.24) (متوسط).

هذا وجاءت جودة الدعم الأكاديمي للطلاب المتفوقين والمتعثرين في المرتبة الأولى بدرجة كبيرة وتختلف هذه النتيجة مع دراسة مهدي (2008)، ويمكن تفسير ذلك في تقديم محاضرات إضافية، وفصول افتراضية للطلاب المتعثرين، وبرامج إثرائية للطلاب المتفوقين مما يدعم تلك الخدمات للمتعثرين، والمتفوقين على حد سواء.

للإجابة عن السؤال الفرعي الثالث والذي ينص على: ما مستوى جودة خدمات دعم الطلاب الموهوبين والمبدعين من وجهة نظر طلاب السنة التحضيرية بجامعة نجران؟ جاءت النتائج على النحو التالي في الجدول (7).

جدول (7): المتوسط والانحراف المعياري لمستوى جودة خدمات دعم الطلاب الموهوبين والمبدعين من وجهة نظر طلاب السنة التحضيرية بجامعة نجران

م	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	متوسط الاستجابة
24	توجد في عمادة السنة التحضيرية أنشطة طلابية متنوعة.	2.39	.730	كبير
25	تنظم عمادة السنة التحضيرية أنشطة طلابية مختلفة: رياضية وثقافية وفنية وغيرها.	2.18	.753	متوسط
26	تتاح لي المشاركة في الفعاليات واللقاءات التي تقدمها وحدة الأنشطة الطلابية في العمادة.	2.12	.734	متوسط
27	تشجع عمادة السنة التحضيرية الطلاب على المشاركة في المسابقات المختلفة.	2.20	.718	متوسط

جدول (7): يتبع

م	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	متوسط الاستجابة
28	توفر العمادة للطلاب الموهوبين والإمكانيات والأدوات التي يحتاجونها لتساعدهم على الإبداع والابتكار.	2.14	.747	متوسط
29	تقييم العمادة المعارض المختلفة الخاصة بالطلاب الموهوبين؛ لعرض ابتكاراتهم واختراعاتهم.	2.07	.757	متوسط
30	يتم نشر إنتاج الطلاب الموهوبين من خلال وسائل الإعلام المختلفة داخل العمادة وخارجها.	2.05	.746	متوسط
31	تتاح فرص للطلاب الموهوبين للقيادة والريادة في المناسبات والأنشطة المختلفة في العمادة.	2.10	.753	متوسط
متوسط المحور الثالث: جودة آليات دعم الطلاب الموهوبين والمبدعين:				
		2.16	.597	متوسط

من الجدول (7) يتضح أن المحور الثالث والخاص بجودة آليات دعم الطلاب الموهوبين والمبدعين جاء في المرتبة الثالثة بمتوسط (2.16) (متوسط) وجاءت أكثر المؤشرات جودة في هذا المحور في "تواجد أندية طلابية متنوعة وتنظيم عمادة السنة التحضيرية أنشطة طلابية مختلفة." و"توفير العمادة للطلاب الموهوبين الإمكانيات والأدوات التي يحتاجونها لتساعدهم على الإبداع والابتكار؛ بينما جاءت أقل العبارات جودة في عبارة: "يتم نشر إنتاج الطلاب الموهوبين من خلال وسائل الإعلام المختلفة داخل العمادة وخارجها" بمتوسط (2.05) (متوسط) و"تقييم العمادة المعارض المختلفة الخاصة بالطلاب الموهوبين؛ لعرض ابتكاراتهم واختراعاتهم." بمتوسط (2.07) (متوسط) و"تتاح فرص للطلاب الموهوبين للقيادة والريادة في المناسبات والأنشطة المختلفة في العمادة" بمتوسط (2.10) (متوسط). بينما جاءت أقل الخدمات جودة في هذا المحور ما يتعلق بنشر إنتاج الطلبة الموهوبين من خلال وسائل الإعلام المختلفة داخل العمادة وخارجها بمتوسط (2.05) (متوسط).

ويمكن تفسير ذلك بالتعاون بين وحدة الإرشاد الأكاديمي، ووحدة الأنشطة الطلابية في تقديم خدمات متنوعة تقابل احتياجات الموهوبين، والمبدعين ولكن هذه الجهود يجب أن تهتم أيضاً بإبراز أعمال هذه الفئة وتسهيل الضوء عليها حتى يشعرون بالرضا عن هذه الخدمات بصورة أكبر، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة العتيبي (2015).

للإجابة عن السؤال الفرعي الرابع والذي ينص على ما مستوى جودة الشكاوى والمقترحات من وجهة نظر طلاب السنة التحضيرية بجامعة نجران؟ وجاءت النتائج على النحو الآتي في الجدول (8).

جدول (8): المتوسط والانحراف المعياري لمستوى جودة خدمات الشكاوى والمقترحات من وجهة نظر طلاب السنة التحضيرية بجامعة نجران

م	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	متوسط الاستجابة
32	أجد سهولة في عرض مقترحاتي في عمادة السنة التحضيرية.	2.10	.729	متوسط
33	أستطيع عرض شكاوى على المختص دون عقبات.	2.13	.780	متوسط
34	يوجد بالعمادة صندوق لتجميع الشكاوى والمقترحات.	2.04	.771	متوسط
35	يتوفر بريد إلكتروني للشكاوى والمقترحات.	2.12	.768	متوسط
36	يتوفر نماذج مستخدمة في الشكاوى والمقترحات.	2.10	.754	متوسط
37	يتم إبلاغي بالرد على الشكاوى أو المقترح في الوقت المناسب	2.01	.745	متوسط
متوسط المحور الرابع: جودة آليات الشكاوى والمقترحات				
		2.07	.631	متوسط

من الجدول (8) يتضح أن محور الرابع والخاص بجودة خدمات الشكاوى والمقترحات جاء في المرتبة الرابعة بمتوسط (2.07) (بدرجة متوسطة)، وجاءت أهم المؤشرات تحققاً في عبارة "توافر بريد إلكتروني للشكاوى والمقترحات" (متوسط) و"عرض شكاوى على المختص دون عقبات" (متوسط) و"توافر نماذج مستخدمة في الشكاوى والمقترحات" (متوسط). بينما جاءت أقل الخدمات جودة في عبارة "يتم إبلاغي بالرد على الشكاوى أو المقترح في الوقت المناسب" بمتوسط (2.01) (متوسط) و"يوجد بالمادة صندوق لتجميع الشكاوى والمقترحات" بمتوسط (2.05) (متوسط) و"أجد سهولة في عرض مقترحاتي في عمادة السنة التحضيرية" بمتوسط (2.10) (متوسط). بينما جاءت أقل الخدمات جودة في هذا المحور ما يتعلق بإبلاغ الطلاب بالرد على الشكاوى أو المقترحات في الوقت المناسب بمتوسط (2.01) (متوسط).

ويمكن تفسير ذلك بأنه تتوافر العديد من الطرق لتقديم الشكاوى والمقترحات الطلابية، ولكن يجب الاهتمام بالرد على الشكاوى أو المقترح في الوقت المناسب. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة العياشي (2016) وتختلف مع دراسة الشمري (2015)؛ نظراً لاختلاف حدود البحث.

للإجابة عن السؤال الفرعي الخامس والذي نص على هل توجد فروق دالة إحصائية في مستوى جودة خدمات الإرشاد الأكاديمي والدعم الطلابي في عمادة السنة التحضيرية باختلاف (الجنس - المستوى الدراسي - حالة الطالب (متعثر - غير متعثر))؟ وجاءت النتائج على النحو الآتي في الجدول (9).

جدول (9): اختبار ت لعينتين مستقلتين لدلالة الفروق في جودة خدمات الإرشاد الأكاديمي في عمادة السنة التحضيرية باختلاف الجنس

المتغير	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	ت	القيمة الاحتمالية	الدلالة
الجنس	ذكور	115	85.46	0.68	0.497	غير دال
	إناث	185	86.96			

يتضح من الجدول (9) أن متوسط جودة خدمات الإرشاد الأكاديمي من وجهة نظر الطالبات بلغ (86.96) بانحراف معياري (17.885)، بينما كان متوسط الذكور (85.46) بانحراف معياري (19.522)، وبلغت قيمة ت (0.68) عند قيمة احتمالية (0.497) أكبر من (0.05)، مما يشير إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في جودة خدمات الإرشاد الأكاديمي في عمادة السنة التحضيرية باختلاف الجنس: (ذكور - إناث)، ويمكن تفسير ذلك في أن آلية تقديم خدمات الإرشاد الأكاديمي والدعم الطلابي تقدم بنفس الأسلوب، وبنفس الطريقة وفق قواعد متفق عليها بين الجنسين، وتتفق هذه النتائج مع دراسة مهدي (2008)، ودراسة Vasquez et al. (2019)، ودراسة شلدان وأرحيم (2019) ودراسة عبد الله (2020) وتختلف مع دراسة الطراونة وقطيشات (2011).

جدول (10): اختبار ت لعينتين مستقلتين لدلالة الفروق في جودة خدمات الإرشاد الأكاديمي في عمادة السنة التحضيرية باختلاف المستوى الدراسي

المتغير	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	ت	القيمة الاحتمالية	الدلالة
المستوى	الأول	140	84.14	1.974	0.049	دال
	الثاني	160	88.36			

اتضح من الجدول (10) أن متوسط جودة خدمات الإرشاد الأكاديمي من وجهة نظر طلاب المستوى الثاني بلغ (88.36) بانحراف معياري (18.748) ومن وجهة نظر طلاب المستوى الأول بمتوسط (84.14) وانحراف معياري (18.112)، وبلغت قيمة ت (1.974) عند قيمة احتمالية (0.049) أصغر من (0.05)، مما يشير إلى وجود فروق دالة إحصائية في جودة خدمات الإرشاد الأكاديمي في عمادة السنة التحضيرية باختلاف المستوى الدراسي لصالح المستوى الثاني. ويمكن تفسير ذلك كون طلاب المستوى الثاني أصبحوا

أكثر وعياً بخدمات الإرشاد الأكاديمي، وأهميته، وكيفية الاستفادة منه، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة El-Sheikh et al. (2019) وتختلف مع دراسة رمضان (2004).

جدول (11): اختبار ت لعينتين مستقلتين لدلالة الفروق في جودة خدمات الإرشاد الأكاديمي في عمادة السنة التحضيرية باختلاف حالة الطالب

المتغير	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	ت	القيمة الاحتمالية	الدلالة
متعثر	90	80.02	18.398	3.51	0.001	دال
غير متعثر	210	89.04	16.537			

من الجدول (11) يتضح أن متوسط جودة خدمات الإرشاد الأكاديمي من وجهة نظر الطلاب غير المتعثرين بلغ (89.04) بإنحراف معياري (16.537)، ومن وجهة نظر الطلاب المتعثرين بمتوسط (80.02) وانحراف معياري (80.022)، وبلغت قيمة ت (3.51) عند قيمة احتمالية (0.001) أصغر من (0.05)، مما يشير إلى وجود فروق دالة إحصائية في جودة خدمات الإرشاد الأكاديمي في عمادة السنة التحضيرية باختلاف حالة الطالب لصالح الطلاب غير المتعثرين وتتفق هذه النتيجة مع دراسة شلدان وأرحيم (2019)، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة مهدي (2008)، ويمكن تفسير ذلك بأن الطلاب المتعثرين قد يكونون أكثر احتياجاً لخدمات إرشادية وتقديم يد العون أكثر من غيرهم من الطلاب، وهذا ما أكدته دراسة المحروقية وكرادشة (2018).

## الاستنتاجات:

من خلال النتائج يمكن استنتاج الآتي:

- مستوى جودة خدمات الإرشاد الأكاديمي والدعم الطلابي بعمادة السنة التحضيرية جاءت بمستوى متوسطة، وخاصة الخدمات المتعلقة بجودة المرشد الأكاديمي في تقديم الدعم اللازم للطلاب، وكذلك خدمات دعم الطلاب الموهوبين والمبدعين وخدمات الشكاوى والمقترحات.
- أكثر ما يؤثر على مستوى جودة المرشد الأكاديمي ضعف متابعتهم لطلابهم بسبب كثرة الأعمال الأكاديمية والإدارية المكلفين بها، كما أنهم غير ملمين بالإمات الكافية بالأنظمة واللوائح الجامعية المتعلقة بالطلاب، كما أنهم من غير المتخصصين في المجالين: النفسي والاجتماعي.
- أن زيادة مستوى جودة خدمات دعم الطلاب المتفوقين والمتعثرين ترجع إلى بزيادة الاهتمام بإعداد مواد إثرائية وأخرى علاجية والاهتمام بتفعيل الساعات المكتبية وتقديم التغذية الراجعة والدعم المناسب من خلالها.
- إن زيادة مستوى جودة خدمات دعم الطلاب الموهوبين والمبدعين جاءت من خلال تكثيف التعاون بين وحدتي الإرشاد الأكاديمي والأنشطة الطلابية، وإتاحة أندية طلابية متنوعة لتقابل احتياجاتهم وميولهم، وتوفير المواد والأدوات اللازمة لهم، وإقامة المعارض المتخصصة التي تتيح إلقاء الضوء على أعمالهم.
- إن زيادة مستوى جودة آليات الشكاوى والمقترحات من خلال الاهتمام بتوفير آليات واضحة للرد على الشكاوى والمقترحات الطلابية في الوقت المناسب.
- للطلاب المتعثرين أكاديمياً هم في حاجة أكبر إلى الخدمات المتعلقة بالإرشاد الأكاديمي والدعم الطلابي من الطلاب غير المتعثرين لمساعدتهم على التغلب على المشكلات الأكاديمية التي تواجههم.
- الطلاب المستجدين هم في حاجة أكبر إلى توعيتهم بخدمات الإرشاد الأكاديمي والدعم الطلابي وكيفية الاستفادة منها، وإبراز أهميتها في حياتهم الجامعية.

## التوصيات:

- ضرورة تبني المؤسسات خطة واضحة للإرشاد الأكاديمي وكذلك آليات واضحة لتنفيذ الإرشاد الأكاديمي والدعم الطلابي لكافة الفئات (متعثرين - متفوقين - موهوبين).
- توعية المرشدين الأكاديميين بأدوارهم الإرشادية من خلال الدورات التدريبية وتزويدهم باللوائح الطلابية الجامعية وأن تكون ضمن خططهم في التنمية المهنية وخطط إدارات التدريب بالجامعات والكليات.
- تشكيل وحدة الإرشاد الأكاديمي من مرشد أكاديمي عام للعمادة يكون متفرغاً للعمل الإرشادي وعضوية متخصصين في المجال النفسي والاجتماعي بالإضافة إلى أعضاء هيئة التدريس.
- الاهتمام بإعداد مواد إثرائية للمتفوقين، وأخرى علاجية للمتعثريين، والاهتمام بتفعيل الساعات المكتبية وتقديم التغذية الراجعة والدعم المناسب من خلالها.
- الاهتمام أكثر بالخدمات المقدمة للموهوبين والمبدعين من خلال تكثيف التعاون بين وحدتي الإرشاد الأكاديمي والأنشطة الطلابية، وإتاحة أندية طلابية متنوعة لتقابل احتياجاتهم وميولهم، وإتاحة الفرص لهم لإظهار إبداعاتهم من خلال إشراكهم في الأنشطة المختلفة، وتوجيههم لذلك، وتوفير المواد والأدوات اللازمة لهم، وإقامة المعارض المتخصصة التي تتيح إلقاء الضوء على أعمالهم.
- توعية الطلاب بأهمية الإرشاد الأكاديمي وتعريفهم بآلياته المختلفة.
- تفعيل قنوات اتصال مباشرة مع الطلاب يتم من خلالها تلقي الشكاوى والمقترحات الطلابية والرد عليها في الوقت المناسب، وتعريف الطلاب بآليات تقديم الشكاوى والمقترحات.
- تطوير الخدمات الإرشادية للطلاب المتعثرين أكاديمياً لمساعدتهم في التغلب على المشكلات الأكاديمية التي تواجههم.
- عقد لقاءات التهيئة واللقاءات التعريفية وتوزيع النشرات التوضيحية للطلاب المستجدين، لتوعيتهم بخدمات الإرشاد الأكاديمي والدعم الطلابي وكيفية الاستفادة منها، وإبراز أهميتها في حياتهم الجامعية.

## المراجع:

- أبو النصر، مدحت (2004). قواعد ومراحل البحث العلمي. القاهرة: مجموعة النيل العربية.
- الأسود، زهرة (2018). تصور مقترح لتنظيم الإرشاد الأكاديمي بالجامعة في ضوء التوجهات العالمية، مؤتمر التعليم في الوطن العربي، 25-26 أبريل، الجامعة الأردنية، عمان.
- بادياب، نورة، أمين، خديجة، وقشقرى، سارة (2006). ضبط قواعد الإرشاد الأكاديمي ضرورة لوجود التعليم الجامعي مشروع البرنامج الإرشادي الأكاديمي للتعليم الجامعي. المؤتمر العربي الأول حول جودة الجامعات ومتطلبات الترخيص والاعتماد، 23-26 أبريل، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، الشارقة، الإمارات العربية المتحدة.
- البدوي، عبد الرؤوف (2012). الإرشاد الأكاديمي في مؤسسات التعليم العالي: المفاهيم والأهداف وآليات التنفيذ. مجلة العلوم التربوية، (13)، 239-265.
- الجميعي، وفاء (2016). معوقات ممارسة الإرشاد الأكاديمي في كليات جامعة الطائف من وجهة نظر المرشدين الأكاديميين. مجلة كلية التربية بجامعة بنها، 27(105)، 193-229.
- الحارثي، هلال، وحموري، محمد (2020). تقويم برامج الإرشاد الطلابي في الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة في ضوء معايير المركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي. مجلة التربية بجامعة الأزهر، (185)، 839-877.
- حسن، سامية (2018). الإرشاد الأكاديمي بكليات جامعة جدة فرع الكامل شطر الطالبات من وجهة نظر المرشحات الأكاديميات والطالبات. المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، (4)، 27-56.

- خماس، نبراس (2019). الإرشاد الأكاديمي ودوره في تنمية التعليم الجامعي: دراسة ميدانية. مجلة نسق، (24)، 261-293.
- الربابعة، نعمات (2017). الخدمات الإرشادية المقدمة للطلبة الموهوبين في المدارس الحكومية في محافظة عجلون. العلوم التربوية، 44 (2)، 95-109.
- رضوان، فوقية (2013). معوقات الإرشاد الأكاديمي لدى الطالب الجامعي. المؤتمر العلمي السادس حول التعليم وأفاق ما بعد ثورات الربيع العربي، 1-2 يوليو، الجمعية المصرية لأصول التربية بالتعاون وكلية التربية، بنها، مصر.
- رمضان، صلاح (2004). مشكلات الإرشاد الأكاديمي في كلية التربية بسلطنة عمان: دراسة ميدانية. مجلة كلية التربية بجامعة بنها، 14 (59)، 198-272.
- الروسان، هدى؛ الطريفي، غادة (2017). مشكلات الإرشاد الأكاديمي في كلية التربية للبنات بالجبيل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس: المرشحات الأكاديمية والطالبات. مجلة كلية التربية بأسبوط، 33 (6)، 365-400.
- السواط، وصل الله عبد الله حمدان (2015). مستوى الرضا عن خدمات الإرشاد الأكاديمي وعلاقته بالاندماج النفسي والمعرفي لدى طلاب الجامعة في ضوء بعض المتغيرات. مجلة التربية بجامعة الأزهر، 165 (165)، 365-406.
- شلدان، فايز، وأرحيم، سامية (2019). واقع الإرشاد الأكاديمي لدى الطلبة المستجدين في الجامعات الفلسطينية: دراسة حالة الجامعة الإسلامية - غزة. المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، 12 (40)، 79-105.
- الشمري، عياده عبد الله خالد العياده (2015). دراسة تقييمية لبرنامج الإرشاد الأكاديمي بجامعة حائل في ضوء معايير الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي. مجلة التربية بجامعة الأزهر، 34 (164)، 373-419.
- الشملان، خالد (2016). دور سلوكيات القيادة الأخلاقية في فعالية الإرشاد الأكاديمي: دراسة مقارنة. مجلة كلية التربية بنها، 27 (106)، 1-34.
- الطراونة، محمد، وقطيشات، نازك (2011). درجة رضا طلبة كلية الآداب في جامعة الزيتونة الخاصة عن الإرشاد الأكاديمي. مجلة اتحاد الجامعات العربية، 57 (57)، 221-224.
- عبدالله، طارق (2015). الإرشاد الأكاديمي لطلاب الدراسات العليا بين الواقع والمأمول. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، 39 (39)، 225-239.
- عبدالله، محمد (2020). قياس مدى جودة الإرشاد الأكاديمي بكلية العلوم والآداب بشرونة من وجهة نظر الطلبة: دراسة تقييمية. مجلة العلوم التربوية والدراسات الإنسانية: سلسلة الآداب والعلوم التربوية والإنسانية والتطبيقية، 5 (12)، 36-63.
- العتيبي، منصور (2014). الأساليب الحديثة للإرشاد الأكاديمي من وجهة نظر الطلبة في كلية التربية بجامعة نجران. مجلة كلية التربية بأسبوط، 30 (3)، 151-171.
- العتيبي، منصور (2015). الإرشاد الأكاديمي بكلية التربية في جامعة نجران في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة من وجهة نظر الطلبة. المجلة السعودية للتعليم العالي، 14 (14)، 11-38.
- علام، رجاء (2000). مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية. القاهرة: دار النشر للجامعات.
- العمور، أحمد، وأبو حاتم، عصام (2012). واقع الإرشاد الأكاديمي وأثره على التحصيل العلمي للطلبة في كلية العلوم الإدارية ونظم المعلومات في جامعة بوليتكنك فلسطين (مشروع تخرج). جامعة بوليتكنك، فلسطين.
- العنزي، سعود (2020). تقييم أداء المرشد الأكاديمي في كلية التربية والآداب بجامعة الحدود الشمالية في المملكة العربية السعودية. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، 28 (2)، 107-138.

- العباشي، وردة (2016). تقييم عملية الإرشاد الأكاديمي بكلية الإدارة والأعمال: آراء عينة من طالبات جامعة الأميرة نورة. بحوث المؤتمر العربي الدولي السادس: لضمان جودة التعليم العالي، 11-9 فبراير، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، الخرطوم.
- قرشي، أميرة (2013). الإرشاد الأكاديمي وعلاقته بالجودة في التعليم الجامعي. مجلة الدراسات الإنسانية، 10، 200-215.
- الحاميد، شاكر، وعربيات، أحمد (2005). اتجاهات طلبة جامعة مؤتة نحو الإرشاد الأكاديمي وعلاقته بتكليفهم الدراسي. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 6(4)، 151-169.
- المحروقية، رحمة، وكراشة، منير (2018). دور الإرشاد الأكاديمي ومراكز الإرشاد الطلابي من وجهة نظر الطلبة المنزدين أكاديميا في جامعة السلطان قابوس: دراسة ميدانية. مجلة دراسات العلوم التربوية، 45، 234-253.
- محمد، زينب (2016). تصور مقترح لتفعيل خدمات الإرشاد الأكاديمي بالجامعات المصرية في ضوء بعض الاتجاهات العالمية. مجلة البحث العلمي في التربية، 5(17)، 475-508.
- مرسي، وفاء (2006). الإرشاد الأكاديمي مشكلاته وسبل العلاج: دراسة حالة كلية التربية بعبري. مجلة كلية التربية بجامعة الإسكندرية، 16(1)، 112-179.
- المطيري، نادية، والمبيريك، هيفاء (2014). معوقات ممارسة عضو هيئة التدريس للإرشاد الإلكتروني في جامعة الملك سعود من وجهة نظر الطالبات. رسالة التربية، (45)، 97-119.
- مقدم، فاطمة (2017). إرشاد الطلبة الموهوبين. المجلة العربية للعلوم الاجتماعية، 18(57)، 1-22.
- مهدي، أحمد (2008). مدى رضا طلبة جامعة قطر وتوقعاتهم من الإرشاد الأكاديمي. المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة، (54)، 87-112.
- المهوس، رنا، والجارودي، ماجدة (2016). دور برامج الإرشاد الأكاديمي بعمادة السنة التحضيرية في تهيئة الطالبات المستجدات بجامعة الملك سعود. المجلة الدولية التربوية المتخصصة، 5(6)، 1-22.

Chan, Z. C., Chan, H. Y., Chow, H. C. J., Choy, S. N., Ng, K. Y., Wong, K. Y., & Yu, P. K. (2019). Academic advising in undergraduate education: A systematic review. *Nurse Education Today*, 75, 58-74.

Cheung, R. Y., Siu, A. M., & Shek, D. T. (2017). Survey of needs and expectations for academic advising in a Hong Kong university. *NACADA Journal*, 37(2), 21-32.

Donaldson, P., McKinney, L., Lee, M., & Pino, D. (2016). First-year community college students' perceptions of and attitudes toward intrusive academic advising. *NACADA Journal*, 36(1), 30-42.

Drake, J. K. (2011). The role of academic advising in student retention and persistence. *About Campus*, 16(3), 8-12.

El-Sheikh, O., Mohammed, B., Emad, H., & Zoromba, M. (2019). Developing corrective actions to improve academic advising process. *American Journal of Nursing*, 7(3), 286-292.

Fricker, T. (2015). The relationship between academic advising and student success in Canadian Colleges: A review of the literature. *College Quarterly*, 18(4), 1-15.

- Hart-Baldrige, E. (2020). Faculty advisor perspectives of academic advising. *NACADA Journal*, 40(1), 10-22.
- Latham, L. H. (2020). *The effect of mandatory academic advising on Community College completion rates* (Doctoral dissertation). Wingate University, Wingate, North Carolina.
- Mu, L., & Fosnacht, K. (2019). Effective advising: How academic advising influences student learning outcomes in different institutional contexts. *The Review of Higher Education*, 42(4), 1283-1307.
- Pardy, L. (2016). *Academic advising in British Columbia*. British Columbia Council on Admissions and Transfer, British Columbia, Canada.
- Urquhart, K. (2020). *The connection of academic advising to college student identity development* (Doctoral dissertation). University of New England, Maine.
- Vasquez, S., Jones, D., Mundy, M. A., & Isaacson, C. (2019). Student Perceptions of the Value of Academic Advising at a Hispanic Serving Institution of Higher Education in South Texas. *Research in Higher Education Journal*, 36, 1-14.
- White, E. R. (2020). The professionalization of academic advising: A structured literature review: A professional advisor's response. *NACADA Journal*, 40(1), 5-9.

## Contents:

Subject	Page
<b>The Level of University of Tabuk Faculty Members' Practice of Participatory Action Research Skills to Improve Teaching Practices</b> Layla Falah Salem Alomrani	1
<b>The Present Situation of the Libyan Accounting Research from the Perspective of Faculty Members in the Accounting Departments in Economics Faculties in the Universities of Tripoli, Zawiya and Sabratha</b> Jamila Said Ghamber	31
<b>Impact of Factors of Impairment at Work on Achieving Organizational Effectiveness at the Palestine Technical College in Deir Al-Balah</b> Mervat Moh. Rady Hassan Mohaisen Abu Amra	55
<b>Impact of Applying Governance Standards in Evaluating the Quality of Internal Audit in Yemeni Private Universities</b> Ahmed Ali Qassem Mohssen	81
<b>Quality of Academic Advising and Student Support Services from the Perspective of Preparatory Year Students at the University of Najran</b> Muhammad Abdo Muhammad Salim Muhammad Omar Al-Sayed Amin Mona Abbas Salman Abu Marra	105

3. All research papers and relevant correspondence should be sent to this address:

Arab Journal for Quality Assurance in Higher Education (AJQAHE)

University of Science and Technology

P.O. Box: 13064

Sana'a, Republic of Yemen

Email: [ajqahe@ust.edu](mailto:ajqahe@ust.edu)

### **Referring and Publication Procedures:**

1. The AJQAHE undertakes to inform the researcher(s) of the receipt of the paper and whether it is accepted for publication or not.
2. If the research is provisionally accepted, then it is refereed by experts who are confidentially selected. Experts judge the originality and novelty of the research, and its scholarly contribution, and how far the researcher(s) was/were in compliance with research conventions in the field. The referee is requested to indicate whether the research paper is valid for publication or not.
3. In case the referees have certain comments and observations about the research paper, they are sent to the researcher(s) to make the necessary modifications, provided that the research paper is sent back to the Journal within a maximum of one month. Otherwise, the research paper will be disregarded.
4. The researcher will be informed of the decision within three months –at most- from the date of submission. If accepted, the researcher will be informed of the date of publication and the Journal volume number.
5. In case the research paper is accepted for publication, the AJQAHE reserves the right to make any stylistic or any other necessary changes so as to make the paper in conformity with its standards and conventions.
6. After the Editorial Board's endorsement for publishing the research paper, all copyrights devolve to the AJQAHE.
7. Any information given in the research papers represents their authors; it does not necessarily reflect the opinions of the Editorial Board, the University or the Advisory Board.

- Introduction: This should cover the theoretical framework and previous studies conflated together in a scholarly critical manner. The Introduction includes these sub-headings: problem statement; research questions/hypotheses; terms and delimitations.
- Methods: This includes study method, population and study sample, research tools and procedures.
- Results: results should be presented according to the order of the research questions/hypotheses in a sequential manner.
- Discussion: in this section results should be deeply and thoroughly discussed on the basis of previous studies and theoretical framework mentioned in the Introduction, or any other relevant studies.
- Conclusions and Recommendations: The main study results should be presented here, in view of which recommendations and suggestions are to be made and proposed.
- References: the AJQAHE adopts the format of APA (American Psychological Association) 6th edition., which is as follows:

- References should be alphabetically ordered, starting with the author's last name followed by the first name.
- Titles of reference should be underlined; no numbering is required.
- When books are used as references, author (s) should be given in full, followed by the year of publication in brackets, the title *Italicized*, and publishing house and place of publication.

Example: Ellis, Rod (1997). *SLA Research and Language Teaching*. Oxford: Oxford University Press.

- When journals are used as references, author (s) should be given in full, followed by the year of publication in brackets, the title, journal name *Italicized*, volume number and page numbers.

Example: Nation, Paul (2014). How much input do you need to learn the most frequent 9,000 words? *Reading in a Foreign Language*, 26(2): 1-16.

- Observing documentation ethics and rules by acknowledging sources of information used. Plagiarism software will be used to detect any violation of such citation rules.

2. The researchers are requested to write and sign a cover letter (using the approved form), indicating that the research has been published before, or submitted for publication ant any journal.

# Arab Journal for Quality Assurance in Higher Education (AJQAHE)

## General Submission Guidelines:

1. The AJQAHE is concerned with research studies pertaining to quality assurance.
2. The AJQAHE publishes research papers only which are in conformity with common international standards of scientific research.
3. The AJQAHE accepts research papers in both English and Arabic on the condition that they fulfill the following:
  - They should not have been published before or submitted for publication in any other journal.
  - They should be written in a proper and an error-free language.
  - In case the research is extracted from a thesis, this should be clearly stated by the author.
  - The research should be computer-typed.
  - Research papers in Arabic should be double-spaced, and font size 14 (Traditional Arabic).
  - Research papers in English should be double-spaced, and font size 12 (Times New Roman).
  - Margins of all page sides should be 2.50 cm.
  - Tables and illustrations should be inserted in their right places with their descriptive titles and necessary information, using font size 12.
  - Number of pages should not exceed 25 (7000 words), including references and appendices and using A4 size paper.

## Submission Procedures:

1. Researchers are requested to submit their papers in accordance with the following procedures:
  - Title page: the first page should be devoted to the title, provided that the number of words does not exceed (15) words. Name and address of the researcher should remain anonymous.
  - Abstract in Arabic: the second page should be devoted to the Arabic abstract whose words should not exceed 250 words, followed by keywords which should be a minimum of 3 words.
  - Abstract in English: the third page should be devoted to the English abstract whose words should not exceed 250 words, followed by keywords which should be a minimum of 3 words.



## Website:

<http://ust.edu/ojs/index.php/AJQAH>

اللغة - التسجيل - الدخول

المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي

إشياء تقرأ

مروءة النشر

إعلانات

المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي هي مجلة علمية محكمة تصدر مرة كل شهرين من قبل جامعة العلوم والتكنولوجيا - ليس بالذات هو الأمانة وإنما اتخاذ الخدمات العربية، ترحب المجلة بالمقالات التي تساهم في تطوير جودة التعليم الجامعي والجودة الشاملة وتضمن الجودة وتبذل العلم وجودة البحث العلمي في التعليم الجامعي، تلتزم المجلة بأصالة وأهمية المحتوى العلمي أساساً لتناول الأبحاث المتميزة.

Online ISSN: 2308-5355  
Print ISSN: 2308-5347

عدد المجلد

مجلد 11 عدد 34 (2018)

متوفر: 13-03-2018

إصدار كامل

PDF (English)

معلومات تحظى الجودة الشاملة في كلية التربية جامعة الإسكندرية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس  
Khaled Salah Hanafy Mahmoud  
99-124

Visitors

Country	Visitors
USA	2,241
UK	1,287
Canada	1,150
Germany	1,075
France	796
Spain	307
Italy	325
India	278
China	249
Other	189

http://ust.edu/ojs/index.php/index

## Advisory Board

- Prof. Dr. Ali Yaghi - Jordan  
Prof. Dr. Sawsan Shaker - Iraq  
Prof. Dr. Mahmood Al-Wadi -  
Jordan  
Prof. Dr. Mohamed A. Al-Soofi -  
Yemen  
Prof. Dr. Khaliel Al-Khalieli - Bahrain  
Prof. Dr. Hasan Zardani - Morocco  
Prof. Dr. Siham Al-Qarwdhi - Qatar  
Prof. Dr. Bashier Al-Zughbi - Jordan  
Prof. Dr. Abdulla Musllam - Saudi  
Arabia  
Prof. Dr. Jawher Al-Madhhaki -  
Bahrain  
Prof. Dr. Khaliel Al-Duliemi - Iraq  
Prof. Dr. Henri Al-Awiedh - Lebanon  
Prof. Dr. Nadia Badrawi - Egypt  
Prof. Dr. Mohamed Badr Abu-lola -  
U.A.E  
Prof. Dr. Younis Amr - Palestine  
Prof. Dr. Nouria A. Al-Awadi -  
Kuwait  
Prof. Dr. Esmail Aljabori - Iraq

## Editorial Staff

### Editor-in-Chief

Prof. Dr. Dawood A. Al-Hidabi - Yemen

### Deputy Editors-in-Chief

Prof. Dr. Abdullatif Musleh Mohamed  
Assoc. Prof. Dr. Noman Qaid Al-Nagggar

### Editorial Board

Prof. Dr. Amr Ezzat Salama - Jordan  
Prof. Dr. Abdurraheem Ahmed Al Heneiti  
- Jordan  
Prof. Dr. Abdulazeez Barghouth -  
Malaysia  
Prof. Dr. Mahmood F. Okasha - Egypt  
Prof. Dr. Fysal Al-Haj - Sudan  
Prof. Dr. Abdullatif H. Al-Hakeemi -  
Yemen  
Prof. Dr. Emad Abu-Rub - U.A.E  
Dr. Raja Mohamed Deeb Al-Jaji

### Assistant Editor

Nesmah Sultan Abdo Al-Absi

### Language Editing

Assoc. Prof. Dr. Abdulhameed Ashujaa  
Mohamed Ahmed Sulh

## To Contact

The Arab Journal for Quality Assurance in Higher Education  
Department of Scientific Research and Publication, Deanship of  
Postgraduate Studies and Scientific Research, University of Science and  
Technology, yemen

**p.o.box:** 13064,

**University Tel.:** 00967 1 373237 - **ex.** 6261

**E-mail:** [ajqahe@ust.edu](mailto:ajqahe@ust.edu)

**websites:** <http://ust.edu/ojs/index.php/AJQAH>

معامل التأثير العربي (<http://www.arabimpactfactor.com>)

المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي

2016	2017	2018	2019	2020
0.7	0.68	0.82	1.13	1.08

The AJQAHE is indexed in:



# The Arab Journal

*for Quality Assurance in Higher Education*

Volume 13 - No.46 2020

جامعة العلوم والتكنولوجيا  
University of Science & Technology





# The Arab Journal

## for Quality Assurance in Higher Education

(Volume 13– No.46) 2020

A Refereed Arab Academic Journal, Published Bimonthly by  
the University of Science and Technology in collaboration with  
the General Secretariat of the Association of Arab Universities  
p-ISSN: 2308-5347 e-ISSN: 2308-5355

- ▶ **The Level of University of Tabuk Faculty Members' Practice of Participatory Action Research Skills to Improve Teaching Practices**  

---

Layla Falah Salem Alomrani
- ▶ **The Present Situation of the Libyan Accounting Research from the Perspective of Faculty Members in the Accounting Departments in Economics Faculties in the Universities of Tripoli, Zawiya and Sabratha**  

---

Jamila Said Ghamber
- ▶ **Impact of Factors of Impairment at Work on Achieving Organizational Effectiveness at the Palestine Technical College in Deir Al-Balah**  

---

Mervat Moh. Rady    Hassan Mohaisen Abu Amra
- ▶ **Impact of Applying Governance Standards in Evaluating the Quality of Internal Audit in Yemeni Private Universities**  

---

Ahmed Ali Qassem Mohssen
- ▶ **Quality of Academic Advising and Student Support Services from the Perspective of Preparatory Year Students at the University of Najran**  

---

Muhammad Abdo Muhammad Salim    Muhammad Omar Al-Sayed Amin    Mona Abbas Salman Abu Marra