



البحث التاسع

**دور أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية
لتحقيق التميز الجامعي**

إعداد:

أ. فهد بن إبراهيم بن عبد الله الماجد

مرشح الدكتوراة، قسم قسم السياسات التربوية كلية التربية
جامعة الملك سعود المملكة العربية السعودية

أ.د. بدر بن جوبعد العتيبي

أستاذ أصول التربية، كلية التربية
جامعة الملك سعود المملكة العربية السعودية



دور أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية لتحقيق النميز الجامعي

أ. فهد بن إبراهيم بن عبد الله الماجد

مرشح الدكتوراة، قسم قسم السياسات التربوية كلية التربية
جامعة الملك سعود المملكة العربية السعودية

أ.د. بدر بن جويعد العتيبي

أستاذ أصول التربية، كلية التربية
جامعة الملك سعود المملكة العربية السعودية

• المستخلص:

هدفت الدراسة إلى تحليل دور أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية في تحقيق التميز الجامعي، من خلال تحديد معايير التميز، والأنشطة التطويرية، والعوامل المؤثرة. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وتم تطبيق استبانة على عينة عشوائية طبقية مكونة من (٣٧٦) عضو هيئة تدريس من خمس جامعات سعودية. أظهرت النتائج أن معايير التميز الجامعي جاءت بتقدير "مرتفعة جداً"، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (٤.٢٢١)، وكانت أبرز المعايير "الأداء والإنجاز" و"تعدد مصادر المعرفة"، في حين حصل معيار "اختيار عضو هيئة التدريس بناءً على النشاط البحثي" على أدنى تقييم. كما أظهرت النتائج أن الأنشطة التطويرية جاءت بدرجة مرتفعة، حيث ركز أعضاء هيئة التدريس على تحسين الجودة والابتكار في التعليم والتعلم، بينما كان هناك ضعف في التخطيط الوظيفي للخريجين. أما العوامل المؤثرة في تحقيق التميز الجامعي، فجاءت بدرجة مرتفعة جداً، وكان الالتزام بالنزاهة العلمية وجودة أعضاء هيئة التدريس وخبراتهم من أهم العوامل، في حين كانت التمكين الإداري ورعاية المواهب الاستثنائية الأقل تقييمًا. بناءً على هذه النتائج، أوصت الدراسة بتعزيز البحث العلمي كمعيار أساسي في اختيار أعضاء هيئة التدريس، وتطوير برامج تدريبية لتحسين جودة التدريس، ودعم التخطيط الوظيفي للخريجين، وتعزيز النزاهة العلمية، وتحسين التمكين الإداري في الجامعات السعودية.

الكلمات المفتاحية: التميز الجامعي، أعضاء هيئة التدريس، الجودة الأكاديمية، البحث العلمي، التطوير المهني.

The Role of The Faculty members at Saudi Universities in Achieving University Excellence

Fahd bin Ibrahim bin Abdullah Al-Majid & Prof. Badr bin Jowaid Al-Otaibi

Abstract

The study aimed to analyze the role of faculty members in Saudi universities in achieving academic excellence by identifying excellence criteria, developmental activities, and influencing factors. The study employed a descriptive survey methodology and applied a questionnaire to a stratified random sample of (376) faculty members from five Saudi universities. The results indicated that academic excellence criteria were rated as "very high," with a general mean of (4.221). The most prominent criteria were "performance and achievement" and "diversity of knowledge sources," while the criterion "selection of faculty members based on research activity" received the lowest rating. Additionally, the results showed that developmental activities were rated high, with a focus on quality improvement and innovation in teaching and learning, while there was a weakness in career planning for graduates. Regarding factors

influencing academic excellence, the study found them to be rated "very high," with commitment to academic integrity and faculty quality and expertise being the most significant factors, whereas administrative empowerment and support for exceptional talents received the lowest ratings. Based on these findings, the study recommended enhancing scientific research as a fundamental criterion for faculty selection, developing training programs to improve teaching quality, supporting career planning for graduates, reinforcing academic integrity, and improving administrative empowerment in Saudi universities.

Keywords: *Academic Excellence, Faculty Members, Academic Quality, Scientific Research, Professional Development.*

• المقدمة:

يعد التميز الجامعي من أبرز وأهم الاتجاهات الحديثة التي تسعى لتحقيقها الجامعات لما له من مكاسب وفوائد تنعكس على البيئة الجامعية بتحقيق التنافسية وجذب الطلبة الأجانب وتفعيل الشراكات المجتمعية المتميزة وجذب إسهامات القطاع الخاص ورجال الأعمال وإسهامات الأوقاف والاستثمارات وغيرها، ويرى علماء الإدارة والممارسون أن التحول إلى الأداء المتميز في المنظمات المعاصرة ولا سيما التعليمية، مرتبط بإيمان قياداتها العليا بجدوى الجهود المكثفة التي يبذلها العاملون في إطار التميز، وبجهود القائمين على العملية التعليمية.

كما يعد مفهوم "التميز" مصطلحاً شائعاً يشير إلى الأداء العالي في مختلف المجالات، وفي التعليم الجامعي يرتبط بالسمعة، تجربة الطلبة، والمهام المؤسسية. يُنظر إليه كظاهرة اجتماعية ذات أبعاد نظرية وثقافية، لكنه يُستخدم عملياً في الإدارة والتطور العلمي لتقييم أداء الجامعات وفق معايير دولية وإقليمية. (Brusoni et al., 2014)

كما أشار (Brusoni et al., 2014)، أن هناك حاجة لتحليل التميز من منظور مختلف أصحاب المصلحة، مثل أعضاء هيئة التدريس والطلبة وأصحاب العمل والمجتمع. ويُستخدم المصطلح في خطط الاعتماد الجامعي لتقييم جودة الخدمات المقدمة، مع تحديد معايير الأداء المرتبطة بالقضايا الهيكلية والتنظيمية، وحيث إن التميز يرتبط بجودة التدريس، وقدرات الطلبة، وحجم توفير الموارد، ومستوى إنجاز الطلاب فمن الصعب تحديده في سياق الجودة والمعايير الأكاديمية.

كما أشارت دراسة العياشي وآخرون (٢٠٢٠، ص. ١٨) إلى أن التميز الجامعي بلغ مستوى مرموقاً على النطاق العالمي، حيث تتنافس الجامعات العريقة في مختلف الدول على التطوير والتحسين المستمر. وأكدت الدراسة أن الدول

الغربية تحتل المراتب الأولى في التميز الجامعي، نظراً لتركيزها على تحقيق نتائج ملموسة في التطور الحضاري والمجالات العلمية. وعلى المستوى العربي، تعمل بعض الدول على الارتقاء بالتعليم الجامعي لمنافسة الجامعات الغربية، حيث نجحت بعض الجامعات العربية في تطبيق النموذج الأوروبي لإدارة التميز وحصلت على شهادة المؤسسة الأوروبية لإدارة التميز من خلال تقييم الأداء في المؤسسات الجامعية.

على النطاق المحلي، تسعى الجامعات السعودية بقيادة وزارة التعليم لمنافسة أفضل الجامعات عبر تبني الممارسات العلمية المتميزة، والابتعاث، والتعاون الأكاديمي. ويعد أعضاء هيئة التدريس العنصر الأساسي في تحقيق التميز الجامعي، من خلال تصميم البرامج الأكاديمية، وتدريب الطلبة، وإجراء البحوث العلمية، وخدمة المجتمع.

بناءً على ذلك، تهدف هذه الدراسة إلى تحليل وتقييم دور أعضاء هيئة التدريس في تحقيق التميز الجامعي في الجامعات السعودية، وتقديم تصور مقترح لتعزيز هذا الدور بما يتماشى مع رؤية الجامعات ومتطلبات العصر.

• مشكلة الدراسة:

يُعد أعضاء هيئة التدريس عنصراً أساسياً في تحقيق التميز الجامعي، حيث تؤكد الدراسات على دورهم في تعزيز المخرجات العلمية ذات الفائدة في مختلف المجالات الاجتماعية والاقتصادية وغيرها (الوهبي، ٢٠٢٠م). ويتمثل دورهم في الجامعات السعودية في إشراك المعرفة والالتزام التنظيمي، مما يساهم في تحسين جودة الأداء الأكاديمي والبحثي وأشارت دراسة القحطاني (٢٠١٥م) للمشكلات التي تؤثر على أداء أعضاء هيئة التدريس في إحدى الجامعات السعودية، حيث أوضحت أن التحديات تتركز في مجالات البحث العلمي، والتطور المهني، والجوانب الإدارية والمالية، والاجتماعية والثقافية، بالإضافة إلى التدريس والإرشاد الأكاديمي. ومن أبرز هذه المشكلات ندرة المجالات العلمية المتخصصة، وعدم توفر الوقت الكافي للقيام بالمهام الأكاديمية، وانخفاض المكافآت المالية، وضعف إشراك أعضاء هيئة التدريس في القرارات الجامعية، إلى جانب انعزالهم عن المجتمع الأكاديمي المحلي، وتدني مستوى التحفيز للطلبة، مما يؤثر على مستوى التميز الأكاديمي.

مما سبق، يلاحظ الباحث أن تحقيق التميز الجامعي يعتمد على بيئة عمل محفزة توفر الحوافز المادية والمعنوية لدعم البحث والتطوير، وتعزيز إشراك المعرفة والابتكار، بما يساهم في تنافس الجامعات السعودية مع نظيراتها العالمية. ونظراً لوجود نقص في الدراسات التي تقيس مدى إسهام أعضاء هيئة التدريس في تحقيق التميز الجامعي وتحديد العوامل المؤثرة فيه، تسعى هذه الدراسة إلى سد هذه الفجوة من خلال تقديم تصور مقترح لدور

أعضاء هيئة التدريس في تحقيق التميز الجامعي في الجامعات السعودية هنا، تنطلق تساؤلات الدراسة كالتالي:

- ◀ ما معايير التميز الجامعي التي يجب توافرها لدى أعضاء هيئة التدريس ؟
- ◀ ما الأنشطة التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس لتطوير العملية التعليمية من لتحفيز الطلبة على الإسهام في البحث العلمي والالتزام المهني والأخلاقي؟
- ◀ ما العوامل المؤثرة في دور أعضاء هيئة التدريس في تحقيق التميز الجامعي؟

• أهداف الدراسة:

- تهدف الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:
- ◀ التعرف على معايير ومراجعة التميز الجامعي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية.
- ◀ بيان الأنشطة التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس لتطوير العملية التعليمية من أجل تحفيز الطلبة على الإسهام في البحث العلمي والالتزام المهني والأخلاقي.
- ◀ تحديد العوامل المؤثرة في دور أعضاء هيئة التدريس في تحقيق التميز الجامعي.

• أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة الحالية في جانبين هما:

أ- أهمية نظرية:

- ◀ من المؤمل أن تسهم نتائج هذه الدراسة في إثراء المعرفة العلمية والأدبية بموضوع دور أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية وتطويره لتحقيق التميز الجامعي.
- ◀ قد تساعد نتائج هذه الدراسة القيادات التخطيطية في الجامعات السعودية على بناء خطط لتحقيق التميز الجامعي.
- ◀ قد تسهم نتائج هذه الدراسة في تفعيل دور أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء معايير التميز الجامعي والعوامل المؤثرة فيه، من خلال التصور المقترح.

ب- أهمية تطبيقية:

- ◀ من المؤمل أن تسهم نتائج هذه الدراسة من خلال الدراسة الميدانية في التعرف المباشر على الأنشطة والعوامل المؤثرة على دور أعضاء هيئة التدريس والصعوبات التي تواجههم.
- ◀ قد تسهم نتائج هذه الدراسة في معرفة الفوارق بين الجامعات السعودية في تقييم دور أعضاء هيئة التدريس حسب الجامعات والمناطق.

• محدّدات البحث:

اقتصر البحث الحالي على المحدّدات التالية:

◀ محدّدات موضوعية: تناولت الدراسة دور أعضاء هيئة التدريس العاملين في الجامعات السعودية في تحقيق التميز الجامعي، وذلك من خلال معايير ومؤشرات محدّدة. كما ركزت على الجوانب التعليمية والبحثية والمهنية والأخلاقية والتطبيقية التي تمثل أبعاد التميز الجامعي وتؤثر في دور أعضاء هيئة التدريس فيه.

◀ محدّدات مكانية: تم تطبيق الدراسة في عدد من الجامعات السعودية وفق التوزيع الجغرافي للمملكة، وشملت جامعة بيشة (المنطقة الجنوبية)، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية (المنطقة الوسطى)، جامعة الملك عبد العزيز (المنطقة الغربية)، جامعة حائل (المنطقة الشمالية)، وجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل (المنطقة الشرقية).

◀ محدّدات زمانية: تم تنفيذ الدراسة خلال العام الجامعي ١٤٤٥هـ / ٢٠٢٣-٢٠٢٤م، حيث تم جمع البيانات وتحليلها خلال هذه الفترة.

◀ محدّدات بشرية: تمثّلت عينة الدراسة في أعضاء هيئة التدريس العاملين في الجامعات السعودية المذكورة أعلاه، حيث تم اختيارهم وفقاً لأسلوب العينة العشوائية الطبقية

• مصطلحات الدراسة الإجرائية:

• الدور [Role]:

عرف Vernon and Sarbin (١٩٦٨) الدور بأنه "نمط من التصرفات أو الأفعال التي يتعلمها الفرد، سواء كان ذلك بشكل متعمد أو عرضي، ويتم تنفيذ هذا الدور في سياق يتضمن تفاعلات مع الآخرين". ويتكون الدور من سلوكيات وتصرفات يقوم بها الشخص في مواقف مختلفة في حياته.

ويعرف إجرائياً بأنه: السلوك الوظيفي المتوقع من عضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية، والذي يشمل الأنشطة والممارسات المطلوبة منه لتحقيق التميز الجامعي، بما في ذلك التدريس، البحث العلمي، وخدمة المجتمع.

• النميز الجامعي: (University Excellence)

عرفت المنظمة الأوروبية للجودة (EFQM, 2003) التميز بأنه "تحقيق الأداء المتميز وتقديم خدمات ممتازة للعملاء، مع تحقيق المنافع لأصحاب المصلحة، سواء كانوا عاملين داخل المؤسسة أو أفراداً آخرين، بالإضافة إلى الإسهام في تحسين المجتمع، ويتحقق هذا التميز من خلال القيادة الفعالة التي تتولى مسؤولية صياغة وتوجيه السياسات والاستراتيجيات وإدارة الموارد البشرية وإدارة العمليات " كما عرفه خصاونة، والحسبان، والخليلي (٢٠١٢)،

ص ١٣٤) بأنه "الأداء الذي يتفاوت بدرجات أعلى من الأفضلية بين الآخرين الذين يعملون في المجال نفسه سواء كانوا أفراداً أم جماعات أم مؤسسات، والتميز الجامعي هو الأداء المتميز المنسوب للمؤسسة الجامعية."

ويعرف إجرائياً بأنه : القدرة على تحقيق مستويات متقدمة من الأداء الأكاديمي والبحثي داخل المجتمع الجامعي السعودي، من خلال تقديم تعليم عالي الجودة، وإنتاج أبحاث علمية متميزة، والمساهمة في التنمية المجتمعية وفقاً للمعايير الوطنية والدولية.

• الإطار النظري :

• مفهوم التميز الجامعي :

يعتبر التميز نظاماً متكاملاً يضم الفعاليات الإدارية الحديثة وتقنياتها، بهدف رفع مستويات الأداء والإنجاز إلى أعلى المستويات، مما يساعد المنظمة على التفوق على نظيراتها والارتقاء إلى المستوى العالمي. فالتميز لا يأتي صدفة ولا يتحقق بالتمني، بل هو نتاج مجهودات متكاملة من جميع العاملين في المنظمة وعلى كافة المستويات. كما أن تحقيق مستوى معين من التميز لا يكفي، بل يجب الاستمرار في تطويره والحفاظ عليه (العبدلات، ٢٠٠٩).

كما أشار عبد العزيز والنبوي (٢٠٢٠)، فإن دخول مصطلح التميز في التعليم بصفة عامة، والتعليم الجامعي بصفة خاصة، جاء كنتيجة لعصر الصناعة، نظراً للتشابه بين إدارة التعليم الجامعي وإدارة منظمات الأعمال. وتسعى الجامعات، كغيرها من المؤسسات، إلى تبني فكر إداري جديد يسعى نحو التميز، استجابة لعدة عوامل، مثل سرعة معدلات التغيير في مختلف الجوانب، وزيادة المنافسة الداخلية والخارجية، والتنامي المطرد للشعور بأهمية الجودة، إضافة إلى التطورات السريعة في تكنولوجيا المعلومات

. كما يشير خصاونة، والحسبان والخليلي (٢٠١٢م، ص ١٣٤) إلى أن "التميز الجامعي يحدث بتفوق أداء جامعة ما على أداء غيرها من الجامعات والمؤسسات التعليمية، بحيث يستمر التفوق محققاً مستويات عالية متنامية من الجودة في مجال البحث العلمي، وتقديم خدمات تعليمية ممتازة للطلبة".

كما أشار حجازي وعواد وعلي (٢٠٢١)، فإن هناك فرقاً واضحاً بين مفاهيم التميز، والكفاءة، والفاعلية، حيث يشير التميز إلى التفرد والتفوق في تقديم المخرجات بجودة عالية من خلال تحقيق الكفاءة والفاعلية معاً. بينما تعني الكفاءة الاستخدام الأمثل للموارد والمدخلات لتحقيق أقصى قدر من الإنتاجية بأقل تكلفة، في حين تركز الفاعلية على مدى توافق المخرجات مع الأهداف المؤسسية المحددة والمتماشية مع رؤية ورسالة المؤسسة. وفي السياق الأكاديمي، يعد التميز الأكاديمي نظاماً متكاملًا يشمل مختلف الجوانب

والمهام التي تطبقها المؤسسات التعليمية لتعزيز مكانتها الأكاديمية وتحقيق ميزة تنافسية مستدامة، مما يساهم في تحسين الأداء المؤسسي وتعزيز رضا المستفيدين داخلياً وخارجياً.

كما تيعرف التميز في التعليم الجامعي بأنها "نشاط عقلي نقدي استشرافي منظم، يهدف إلى تحليل منظومة التعليم الجامعي ونقدها وإعادة تنظيمها لتحقيق الاتساق والانسجام فيما بينها وإبراز أوجه التميز فيها، وذلك وفق رؤى ومعايير مستقاة من تجارب وخبرات ومعايير عالمية" (القطب، ٢٠٠٨، ص ٥٠).

كما عرّف عبدالعزيز والنبوي (٢٠٢٠، ص ٢٢٦) تميز التعليم الجامعي إجرائياً بأنه "قدرة مؤسسات التعليم الجامعي على تحقيق الارتقاء والتفوق، وذلك من خلال استغلال الموارد المتاحة بأقل تكلفة ممكنة وبأعلى مستوى جودة؛ لتقديم خدمات تعليمية وبحثية ومجتمعية متميزة."

كما أشار شحاته (٢٠١٩)، فإن تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس يتطلب بيئة مساندة تعتمد على قيادة إدارية ذات رؤية واضحة، تضع تحسين الأداء البحثي والتدريسي وخدمة المجتمع كأولوية رئيسية. ويعد شيوع ثقافة التميز بين أعضاء هيئة التدريس أمراً ضرورياً لتحفيزهم على تحسين أدائهم ذاتياً، خاصة من خلال التدريب الذاتي الذي توفره شبكة الإنترنت عبر وسائل متعددة لتبادل الخبرات والتعلم المستمر، مما يساهم في تحقيق جودة التعليم العالي وتعزيز الابتكار الأكاديمي.

ويشير (Griffol, 2022, p. 96) إلى العناصر التي تكون مفهوم التميز الجامعي وهي على النحو الآتي:

◀ الملكية والأهداف: من الذي يقوم بالتعريف/ يقيس التميز؟ لماذا يتم الترويج لتعريف التميز؟

◀ المدى: التميز حقيقة ملموسة؛ التميز عملية تطويرية/ أو أفق.

◀ حدود التميز: يُنظر إلى التميز على أنه حصري؛ يُنظر إلى التميز على أنه شامل.

◀ التنوع في استخدام القيم الثقافية: هناك فكرة عالمية عن المقصود بالتميز؛ ويمكن استخدام تعريفات مختلفة للتميز.

◀ استخدام المؤشرات: الأفضلية في استخدام المؤشرات الموضوعية؛ الأفضلية في استخدام المؤشرات الذاتية.

مما سبق يتضح أن التميز في التعليم الجامعي هو عملية متكاملة تتطلب تبني ممارسات إدارية حديثة، وتعزيز ثقافة الجودة والابتكار، واستثمار الموارد بكفاءة لتحقيق التفوق الأكاديمي والبحثي. كما أن دور أعضاء هيئة

التدريس والقيادة الإدارية الفعالة يعد عنصراً أساسياً في تعزيز التميز، مما يساهم في تحسين الأداء الجامعي واستدامة التطوير المؤسسي.

• أهمية تحقيق تميز التعليم الجامعي

يعد التميز في التعليم الجامعي ضرورة أساسية لضمان تحسين الأداء الأكاديمي والبحثي، وتعزيز جودة المخرجات الجامعية، مما يساهم في تحقيق التنمية المستدامة ومواكبة المتغيرات العالمية. كما أشار عبدالعزيز والنبوي (٢٠٢٠)، إلى أن أهمية تحقيق تميز التعليم الجامعي تتجلى في النقاط التالية:

◀ عامل مهم لبقاء مؤسسات التعليم الجامعي واستمرارية نجاحها : فالجامعات التي لا تحقق التميز ولا تميز نفسها عن غيرها ستواجه تحديات كبيرة في التنافسية، مما قد يؤدي إلى تراجعها أو اندثارها.

◀ المساهمة في تحسين الأداء الجامعي وتجويده : حيث يؤدي تحقيق التميز إلى تطوير مهارات وقدرات العاملين في مؤسسات التعليم الجامعي، وتعزيز ثقافة الابتكار والعمل الجماعي، مما يرفع من جودة العملية التعليمية والبحثية.

◀ تحقيق أهداف المجتمع وطموحاته : إذ يشكل التميز في التعليم الجامعي أداة أساسية لتحقيق التنمية والتقدم، من خلال إعداد كوادر مؤهلة قادرة على تلبية احتياجات سوق العمل والمجتمع.

◀ تقليل الفجوة بين الدول العربية والدول المتقدمة : من خلال الاستثمار في البحث العلمي والتقنيات الحديثة، مما يساهم في تحقيق تطور علمي وتقني واجتماعي واقتصادي يساهم في ردم الفجوة بين المجتمعات.

◀ مواكبة التطورات والتغيرات السريعة : فالجامعات المتميزة هي القادرة على التكيف مع المستجدات العالمية في المعرفة والتكنولوجيا، مما يعزز من قدرتها على قيادة التغيير والتطوير.

◀ تعزيز مكانة مؤسسات التعليم الجامعي وتحسين صورتها : إذ تسعى العديد من الدول إلى الاعتراف بالتميز في التعليم العالي كوسيلة لتعزيز الجودة والسمعة الأكاديمية، وتشجيع التنافس بين الجامعات.

◀ إنتاج مخرجات مبدعة ومتميزة : فالجامعات التي تحقق التميز قادرة على تقديم خريجين مؤهلين يتمتعون بمهارات إبداعية متميزة تمكنهم من المساهمة الفاعلة في التنمية المجتمعية والتنافس على المستوى العالمي.

كما أشار إبراهيم (٢٠١٣)، فإن جودة الحياة الوظيفية تعد عنصراً رئيسياً في تحقيق التميز في الأداء الجامعي، حيث تساهم في تحسين بيئة العمل وتعزيز تحفيز أعضاء هيئة التدريس، مما ينعكس إيجاباً على جودة التعليم

والبحث العلمي. ويعد التميز مفهوماً متداولاً في مختلف المجالات، حيث تعكس تعريفاته المتعددة أهميته في الكتب والدراسات والمؤتمرات العلمية والممارسات الإدارية. وقد سعت مداخل الإدارة المختلفة عبر العصور إلى تحديد مفاهيم التميز الإداري، حيث ركز مدخل الإدارة العلمية على "الكفاءة"، بينما أضاف مدخل العلاقات الإنسانية البعد البشري من خلال التركيز على أهمية الحاجات الاجتماعية للعاملين. ومع تطور الفكر الإداري، ظهرت مفاهيم مثل "العمل الجماعي"، و"فرق العمل"، و"جودة الحياة الوظيفية"، إلى جانب مفهوم "الفعالية"، الذي يؤكد على تحقيق أهداف المنظمة مع مراعاة تأثير بيئة العمل على الأداء.

مما سبق يتضح أن تحقيق التميز في التعليم الجامعي يعد ضرورة أساسية لضمان تحسين جودة الأداء الأكاديمي والبحثي، وتعزيز مكانة الجامعات في بيئة تنافسية متسارعة. كما أن التميز يساهم في تطوير مهارات العاملين، وتحقيق التنمية المستدامة، وتقليل الفجوة بين الدول العربية والمتقدمة، مما يعزز من دور الجامعات كمحرك أساسي للتطور المجتمعي والاقتصادي.

• خصائص التميز الجامعي

يهدف التميز الشامل في مؤسسات التعليم الجامعي إلى دمج التنوع والمساواة وجودة التعليم في المهام الاستراتيجية للجامعة، حيث يُقاس التميز بمدى تلبيته لاحتياجات جميع أصحاب المصلحة المؤسسين. (Behm, 2022) تشمل خصائص التميز الجامعي. (Rowlett, Blockus & Larson, 2012) :

◀ ثقافة الحرم الجامعي تتمثل في التقدير المستمر للأبحاث الجامعية عبر التزام أعضاء هيئة التدريس والقادة العلميين بتوفير تجارب بحثية عالية الجودة، مما يعزز بيئة بحثية متوافقة مع الخطة الاستراتيجية للجامعة. كما تُتاح الفرص البحثية للطلبة بمختلف التخصصات، مما يضمن أقصى قدر من التنمية والاستفادة من الموارد، بالإضافة إلى دعم التجارب البحثية الدولية وبرامج القيادة والتوجيه.

◀ الدعم الإداري يعد عاملاً حاسماً في تنفيذ الأبحاث الجامعية، حيث يشمل التمويل والإمدادات والمعدات، إلى جانب توفير الوقت والمرونة الإدارية والتقدير والمكافآت. يتطلب ذلك تخصيص ميزانيات مناسبة، ودعم أعضاء هيئة التدريس الجدد بتمويل بحثي، وتوفير المعدات والموارد اللازمة، فضلاً عن إنشاء مكتب مركزي للأبحاث الجامعية يشرف على الأنشطة البحثية مثل الندوات، وورش العمل، وبرامج التدريب والإرشاد، مما يعزز استدامة البحث العلمي الجامعي.



• العوامل المؤثرة على التميز الجامعي

تشير الأبحاث إلى أن التمويل وحده ليس العامل الحاسم في تحقيق التميز الجامعي، حيث أوضح تقرير مؤتمر الجامعات العالمية في شنغهاي أن السعي وراء التصنيفات قد يؤدي إلى تشوهات في تخصيص الموارد وهوس غير صحي بالمقاييس. كما حدد سامي (IREG, 2019) خمسة عوامل رئيسية تسرع تحقيق التميز الأكاديمي، وهي: القيادة، والتدويل، وجذب المواهب، وابتكار المناهج، والتخطيط الاستراتيجي. ورغم زيادة التمويل المؤسسي والدخل البحثي في الجامعات المصنفة عالمياً بين عامي ٢٠٠٦ و ٢٠١٧م، لم يكن هناك ارتباط واضح بين هذه الزيادات ومستوى الإنتاج العلمي، مما يشير إلى أن التمويل ليس العامل الوحيد المؤثر في جودة التعليم العالي.

كما تؤثر بعض العوامل التنظيمية والمهنية على كفاءة أعضاء هيئة التدريس، مما يحد من قدرتهم على تحقيق التميز الجامعي. وتشمل هذه العوامل صراع وغموض الأدوار، وغياب الفرص الكافية للتطوير المهني، وضعف التغذية الراجعة حول الأداء، والمناخ التنظيمي غير الداعم للإبداع. بالإضافة إلى ذلك، يمثل نقص الحرية الأكاديمية، وقلّة الدعم البحثي، وعدم توفر بيئة علمية مناسبة، وانخفاض مستوى الرواتب، وتعيين الكفاءات في وظائف غير مناسبة تحديات رئيسية تواجه التميز الأكاديمي (ربيع، ٢٠٢٠، ص ٥٤٧-٥٤٨).

• معايير التميز الجامعي

يعد التميز في التعليم الجامعي عنصراً رئيسياً في تطوير المؤسسات الأكاديمية وتعزيز دورها في البحث العلمي وخدمة المجتمع. ووفقاً لواصل (٢٠١٨)، فإن معايير التميز الجامعي تشمل الاستقلالية، والحرية الأكاديمية، وتنوع مصادر المعرفة، والجودة التربوية، والبعد المستقبلي. كما حددت بعض الدراسات أهم معايير التمييز الجماعي فيما يلي

◀ الأداء والإنجاز : يرتبط بقدرة أعضاء هيئة التدريس على تحقيق نتائج تفوق التوقعات، من خلال تنفيذ مهام تتطلب جهداً إضافياً وإبداعاً في الأداء (Kekäle, 2015).

◀ المبادرة والإبداع : يشمل تقديم حلول مبتكرة في التدريس والبحث، مما يساهم في تطوير العملية الأكاديمية وتحقيق التميز المؤسسي (Tena et al., 2019).

◀ المشاركة وتحمل المسؤولية : يتضمن الإسهام في الفعاليات الجامعية والمبادرات التطوعية، وتعزيز المسؤولية المجتمعية والتعاون الأكاديمي (Kheng & Yean, 2017).

الهيكل التنظيمي والتميز الإستراتيجي: يشمل وضوح الأدوار الأكاديمية والإدارية، ووجود استراتيجيات مرنة تدعم الابتكار والتطوير المؤسسي (حجازي وآخرون، ٢٠٢١).

كما أن تطوير بيئة تعليمية فعالة يتطلب تعزيز التعلم النشط، وتحفيز الطلبة على المشاركة الفعالة، وتطوير مهارات التفكير العليا، بالإضافة إلى تقديم تغذية راجعة بناءة تساعد على تحسين أدائهم الأكاديمي.

ويتضح أن أعضاء هيئة التدريس يمثلون الركيزة الأساسية في تحقيق التميز الجامعي، من خلال إسهاماتهم في تصميم المناهج، وتطوير استراتيجيات التدريس، وإجراء البحوث العلمية التي تواكب التطورات الأكاديمية والمهنية، مما يعزز من جودة المخرجات الجامعية ويحقق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسات التعليمية.

• أهم النظريات التي نناولها التميز الجامعي

تشترك العديد من النظريات في تحقيق التميز الجامعي، حيث تعتمد النظريات السلوكية على العلاقة بين المثيرات والاستجابات السلوكية لضبط التعلم، بينما تؤكد النظريات العقلية على أن التعلم عملية معرفية داخلية تتشكل نتيجة التفاعل بين الفرد والبيئة التعليمية، وترى النظريات الإنسانية أن التعلم يشمل الجوانب السلوكية والعقلية والاجتماعية للإنسان. كما تسلط نظرية ديناميات الجماعة الضوء على أهمية التفاعل النفسي داخل المؤسسات الأكاديمية. وتبرز كل من النظرية الوظيفية ونظرية الدور باعتبارهما الأكثر ارتباطاً بالتميز الجامعي، حيث تركز النظرية الوظيفية على دور المؤسسات التعليمية في إعداد الأفراد وتأهيلهم لسوق العمل، بينما تهتم نظرية الدور بدراسة تأثير أدوار أعضاء هيئة التدريس في تحقيق التميز الجامعي من خلال التدريس، البحث العلمي، وخدمة المجتمع (حسن، ٢٠١٠ م، ص ٢٧-٢٨).

• النظرية الوظيفية (Functional Theory)

ترى النظرية الوظيفية أن التعليم الجامعي يمثل أحد الأنظمة الاجتماعية الرئيسية التي تسهم في تحقيق الاستقرار والتكامل داخل المجتمع، حيث تؤدي المؤسسات التعليمية دوراً محورياً في إعداد الأفراد وتأهيلهم لسوق العمل، إضافة إلى دورها في التنشئة الاجتماعية وتعزيز القيم الثقافية. ووفقاً لهذه النظرية، فإن التعليم العالي يسهم في بناء رأس المال البشري من خلال تزويد الطلبة بالمهارات والمعرفة التي يحتاجونها لتحقيق التنمية المستدامة وتعزيز الاقتصاد القائم على المعرفة. كما ينظر إليها على أنها

بيئة محايدة تعمل على تكافؤ الفرص بين جميع الأفراد، رغم التفاوتات الاجتماعية والاقتصادية التي قد تؤثر على التحصيل الأكاديمي. وفي هذا الإطار، يؤدي أعضاء هيئة التدريس دوراً أساسياً في تشكيل الأبعاد الاجتماعية والثقافية لدى الطلبة من خلال ترسيخ القيم الأكاديمية والمساهمة في تحقيق التنمية المجتمعية، وهو ما يتوافق مع رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ التي تستهدف تعزيز مهارات العمل والإنتاج وتعزيز القيم الثقافية والاجتماعية (الغريب، ٢٠١٢م).

• نظرية الدور (Role Theory)

تركز نظرية الدور على تحليل سلوك الأفراد في ضوء الأدوار الاجتماعية التي يشغلونها، حيث تعد أدوار أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية عاملاً رئيسياً في تحقيق التميز الجامعي، كونهم مسؤولين عن التدريس، البحث العلمي، وخدمة المجتمع. وتؤكد النظرية أن الأفراد يتصرفون وفقاً للتوقعات المجتمعية والمؤسسية، مما يجعل أداء أعضاء هيئة التدريس متأثراً بالعوامل التنظيمية والبيئة الأكاديمية التي يعملون فيها. كما تشير النظرية إلى أن تحسين التميز الجامعي يتطلب وضوح الأدوار والتوقعات، وتوفير بيئة داعمة لأعضاء هيئة التدريس، مما يساهم في تحقيق الأهداف المؤسسية وتعزيز جودة التعليم العالي. (Biddle, 1979)

يمكن القول إن نظرية الدور تعد إطاراً نظرياً يركز على دراسة سلوك الأفراد وتوقعاتهم في سياق الأدوار التي يشغلونها داخل المجتمع، حيث تُستخدم لفهم دور أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية وتأثيره على تحقيق التميز الجامعي. وتساعد هذه النظرية في تحليل مدى توافق أداء أعضاء هيئة التدريس مع التوقعات المؤسسية والمجتمعية، مما يساهم في تعزيز جودة التعليم العالي. ولتوظيف هذه النظرية في البحث، يمكن تحديد الأدوار الرئيسية لأعضاء هيئة التدريس، ووضع معايير ومؤشرات لقياس مدى تحقيق تلك الأدوار، بالإضافة إلى دراسة العوامل المؤثرة على توافق الأدوار وتحديد النتائج المترتبة على تحقيق التميز الجامعي. ويساهم تبني هذه النظرية في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس وتوجيههم نحو تحقيق معايير الجودة والتميز في البيئة الجامعية السعودية، مما يعزز من فاعلية المؤسسات الأكاديمية في تحقيق أهدافها التعليمية والبحثية والمجتمعية.

• ثانياً: الدراسات السابقة

هدفت دراسة العنزي (٢٠١٥) إلى تقديم تصور مقترح لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية وفق معايير الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي، باستخدام المنهج الوصفي المسحي وأسلوب دلفاي .

طبقت الدراسة على عينة من (٤٨١) عضو هيئة تدريس من أربع جامعات سعودية. أظهرت النتائج أن مستوى الأداء جاء متوسطاً، مع وجود فروق إحصائية لصالح الذكور في خدمة المجتمع والتنمية المهنية، ولصالح جامعة الحدود الشمالية في عدة مجالات، وجامعة حائل في التدريس. بناءً على النتائج، قدمت الدراسة تصوراً مقترحاً لتطوير الأداء الأكاديمي وفق معايير التقويم والاعتماد.

وهدفت دراسة خوقير (٢٠١٧) إلى بناء نموذج لقياس مستوى تميز أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية للبنات بجامعة الملك عبد العزيز، شمل تسعة معايير، منها القيادة، الاستراتيجية، والموارد البشرية. طبقت الدراسة على عينة عشوائية من (١٦٩) عضو هيئة تدريس من الذكور والإناث. أظهرت النتائج أن معيار القيادة الأكثر فاعلية في قياس التميز، بينما كان معياراً نتائج المجتمع والأداء بفاعلية متوسطة. كما كشفت الدراسة أن ١٥٪ من العينة حققوا مستوى عالٍ من التميز، و٤٤٪ مستوى متوسطاً، و٢١٪ لم يكونوا متميزين.

كما هدفت دراسة الأسود (٢٠١٧) إلى استكشاف دور التنمية المهنية للأستاذ الجامعي في تحقيق جودة التعليم العالي، من خلال تحديد الإجراءات الفعالة لمواكبة التطورات السريعة في عصر المعرفة. وأظهرت النتائج أن تحقيق جودة التعليم يمثل أولوية أساسية لكل مؤسسة تعليمية، وأن التنمية المهنية تعد وسيلة لتعزيز رسالة الجامعة في مختلف المجالات. كما أوصت الدراسة بتبني خطط فعالة للتطوير المهني، وتعزيز نشر ثقافة التنمية المهنية بين أعضاء هيئة التدريس، بالإضافة إلى تنظيم دورات تدريبية مستمرة لتحسين مهارات التدريس وتحديث أساليبه.

وهدفت دراسة الرواشدة والعرب (٢٠١٧) إلى فحص خصائص أعضاء هيئة التدريس المتميزين كمؤشر على جودة التعليم العالي في الأردن، من وجهة نظر طلاب قسم العلوم الاجتماعية بجامعة البلقاء التطبيقية، وفق متغيري الجنس والتخصص. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي ومنهج المسح الاجتماعي الشامل، وطبقت استبانة على عينة مكونة من (٣٠٢) طالباً وطالبة. أظهرت النتائج أن الخصائص الأكاديمية، مثل الإخلاص في العمل والجدية في التدريس، كانت الأهم للطلاب، بينما كان للقيادة والعلاقات الطيبة أثر كبير في الخصائص الاجتماعية، وساهمت الخصائص النفسية، مثل الراحة والصبر، في تحسين تجربة التعلم. كما كشفت الدراسة عن عدم وجود فروق في الخصائص النفسية بين الجنسين، بينما ظهرت فروق في

الخصائص الاجتماعية والأكاديمية، وكان لتخصص الطلاب تأثير في تحديد الخصائص التي يراها كل منهم مهمة.

وهدفت دراسة الوهيبي (٢٠٢٠) إلى تحليل العلاقة بين مشاركة المعرفة، والتنوع بين أعضاء هيئة التدريس، والالتزام التنظيمي، واستخدام أنظمة معلومات إدارة الموارد البشرية في الجامعات السعودية. استخدمت الدراسة المنهج الكمي، وطبقت على عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية، حيث تم جمع البيانات عبر استبيان إلكتروني وتحليلها بأساليب إحصائية متنوعة. أظهرت النتائج ارتباطاً كبيراً بين مشاركة المعرفة والتنوع والالتزام التنظيمي، كما أوضحت أن استخدام أنظمة معلومات الموارد البشرية يساهم في تسهيل العمل، لكنه قد يكون له تأثير محدود على أداء الجامعة، إلى جانب أن تمكين النساء لا يمثل تأثيراً كبيراً في هذا السياق.

كما هدفت دراسة Mohamad (2023) إلى تقديم تصور مقترح لدور الجامعات السعودية في نقل قيم الحياة الرقمية إلى طلابها، من خلال التعرف على هذه القيم وسبل ترسيخها في ظل التحديات الرقمية، وذلك باستخدام المنهج الوصفي التحليلي. وأظهرت النتائج ضرورة أن تؤدي الجامعات دوراً رائداً في خدمة المجتمع السعودي عبر الحفاظ على القيم المجتمعية، وتعزيز القيم الرقمية، ودعم مهارات الطلاب أكاديمياً ومهنياً، بما يساهم في تحقيق التنمية الشاملة.

وهدفت دراسة Mohiuddin (2023) إلى تحليل الممارسات الحالية للمؤسسات التعليمية السعودية ومدى تقدمها في تحقيق أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠ خلال دورة المراجعة الأولى (٢٠١٦-٢٠٢٠). استخدمت الدراسة مقابلات مع خبراء أكاديميين واستبيانات شملت مشاركين من أفضل عشر جامعات سعودية، لمقارنة إمكانات وأولويات التعليم العالي مع أهداف الرؤية. أظهرت النتائج أن أولويات تطوير التعليم العالي تشمل تصميم مناهج حديثة، وتأهيل خريجين بمهارات متوافقة مع سوق العمل، وتطوير البحث الابتكاري، والتعاون الدولي، وتعزيز التعلم مدى الحياة، مما يساهم في تحسين الكفاءة المهنية وسد الفجوة بين مخرجات التعليم واحتياجات السوق.

كما هدفت دراسة Fatima Samji (2023) إلى تحليل التزام ٢٠ جامعة في أونتاريو الكندية بقيم توسيع المشاركة والتميز الأكاديمي، باستخدام نظريات علم الاجتماع وسياسة التعليم لفهم تأثير الاتجاهات الاجتماعية على المساواة في التعليم العالي. اعتمدت الدراسة على ثلاثة مصادر للبيانات :

متوسطات الدرجات الجامعية، بيانات جامعة أونتاريو المشتركة (كودو)، وتحليل مواقع الويب لخمس برامج رئيسية في كل جامعة، إضافة إلى تصنيفات ماكلين لسمعة الجامعات. أظهرت النتائج أن الجامعات تعطي الأولوية للمشاركة المجتمعية وتعتمد على خطاب التميز الأكاديمي لتعزيز التوظيف واستبقاء الكفاءات، مما يدعم مكانتها الأكاديمية والمعرفية والأخلاقية عالمياً.

• التعليق على الدراسات السابقة

تبرز الدراسات السابقة أهمية دور أعضاء هيئة التدريس في تحقيق التميز الجامعي من خلال تحليل أدائهم، وخصائصهم المهنية، والتحديات التي تواجههم في بيئات التعليم العالي. وقد تنوعت المناهج البحثية المستخدمة بين المنهج الوصفي التحليلي كما في دراسة (Mohamad (2023 التي ركزت على نقل قيم الحياة الرقمية، والمنهج الكمي المستخدم في دراسة الوهبي (٢٠٢٠) التي تناولت العلاقة بين مشاركة المعرفة والتنوع والالتزام التنظيمي، مما وفر إطاراً شاملاً لفهم تأثير العوامل المختلفة على تحقيق التميز الأكاديمي.

تتقاطع هذه الدراسات مع الدراسة الحالية في تسليط الضوء على دور أعضاء هيئة التدريس في تحقيق التميز الجامعي، لكنها أضافت قيمة من خلال تحليل المعايير والمؤشرات الداعمة لهذا التميز، كما فعلت دراسة خوقير (٢٠١٧) التي قدمت نموذجاً لقياس التميز الأكاديمي، ودراسة العنزي (٢٠١٥) التي ركزت على تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس وفق معايير التقويم والاعتماد الأكاديمي. كما تناولت بعض الدراسات التحديات والمعوقات التي تعترض تحقيق التميز، مثل دراسة الأسود (٢٠١٧) التي شددت على أهمية التنمية المهنية، ودراسة الرواشدة والعرب (٢٠١٧) التي ركزت على خصائص أعضاء هيئة التدريس المتميزين وتأثيرها على جودة التعليم العالي.

تشير النتائج إلى أن تحقيق التميز الجامعي يتطلب تطوير الأداء الأكاديمي، وتعزيز البحث العلمي، وتنمية المهارات التدريسية والمهنية. وتدعم هذه الدراسات أهمية توفير برامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريس، كما أكدت دراسة (Mohiuddin (2023 التي شددت على تصميم مناهج حديثة وتعزيز التعلم مدى الحياة. كما تؤكد النتائج على دور القيادة الأكاديمية، والاستراتيجيات المؤسسية، ونقل المعرفة في تحسين مخرجات التعليم العالي، مما يجعلها ركيزة أساسية للدراسة الحالية في استكشاف دور أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية لتحقيق التميز الجامعي.

• منهج الدراسة وإجراءاتها:

• أولاً: منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي المسحي لدراسة دور أعضاء هيئة التدريس في تحقيق التميز الجامعي، حيث يساعد في تحليل الواقع الأكاديمي وتقديم وصف دقيق لمعايير التميز والعوامل المؤثرة. وكما أشار درويش (٢٠١٨، ص. ١١٨)، فإن المنهج المسحي يُستخدم لدراسة الظواهر في سياقها المؤسسي، مما يساهم في تفسير مدى التزام الجامعات السعودية بمعايير التميز الأكاديمي وتحسين جودة التعليم العالي.

• ثانياً: مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من (١٦,٩٩٨) عضو هيئة تدريس موزعين على خمس جامعات سعودية وفقاً للمناطق الجغرافية التالية: المنطقة الجنوبية (جامعة بيشة - ٧٩٥)، المنطقة الوسطى (جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية - ٣,٩٢٥)، المنطقة الغربية (جامعة الملك عبد العزيز - ٧,٢٨٧)، المنطقة الشمالية (جامعة حائل - ١,٩٣٥)، والمنطقة الشرقية (جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل - ٣,٠٥٦).

• ثالثاً: عينة الدراسة:

تم استخدام العينة العشوائية الطبقية لضمان تمثيل مناسب لأعضاء هيئة التدريس، حيث تم تحديد حجم العينة بـ (٣٧٦) عضواً باستخدام معادلة ساتيفن ثامبسون (Thompson, 2002). كما تم توزيع العينة على المناطق الجغرافية والجامعات المستهدفة وفقاً لمعادلة الطبقية (حجم الطبقة $\times$ حجم العينة / حجم المجتمع) (Masuku & Singh, ٢٠١٤)، لضمان توزيع عادل يعكس التباين في عدد أعضاء هيئة التدريس بين الجامعات المختلفة. وجدول (١) يوضح توزيع حجم العينة وفقاً للمنطقة.

جدول (١): توزيع حجم العينة وفقاً للمنطقة وعدد أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية

الجامعة	المنطقة	عدد المجتمع	عدد العينة	النسبة المئوية
جامعة بيشة	المنطقة الجنوبية	٧٩٥	١٨	٤.٨%
جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية	المنطقة الوسطى	٣,٩٢٥	٨٧	٢٣.١%
جامعة الملك عبد العزيز	المنطقة الغربية	٧,٢٨٧	١٦١	٤٢.٧%
جامعة حائل	المنطقة الشمالية	١,٩٣٥	٤٣	١١.٤%
جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل	المنطقة الشرقية	٣,٠٥٦	٦٨	١٨.٠%
الإجمالي		١٦,٩٩٨	٣٧٦	١٠٠%

يوضح جدول (١) توزيع حجم العينة وفقاً للمنطقة وعدد أعضاء هيئة التدريس، حيث كانت النسبة الأكبر من جامعة الملك عبد العزيز (٤٢.٧% - ١٦١ عضواً)، تليها جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية (٢٣.١% - ٨٧ عضواً)، ثم جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل (١٨.٠% - ٦٨ عضواً)، وجامعة حائل

(٤١.٤٪ - ٤٣ عضواً)، وأخيراً جامعة بيشة (٤.٨٪ - ١٨ عضواً). يعكس هذا التوزيع التفاوت في حجم الكوادر الأكاديمية بين الجامعات، مما يساعد في فهم ديناميكيات توزيع أعضاء هيئة التدريس بالمملكة.

• العينة الاستطلاعية:

تم حساب الخصائص السيكومترية لاستبيان دور أعضاء هيئة التدريس في تحقيق التميز الجامعي، وذلك من خلال تطبيقه على عينة استطلاعية مكونة من (٣٥) عضو هيئة تدريس في الجامعات السعودية خلال العام الدراسي 1445-1446هـ، بهدف التأكد من صدق وثبات الأداة قبل تطبيقها على العينة الأساسية للدراسة.

• رابعا-إداة الدراسة: استخدمت الدراسة استبانة [إعداد الباحث] ووصف الاستبانة وهدفها:

تم تصميم الاستبانة لقياس دور أعضاء هيئة التدريس في تحقيق التميز الجامعي في الجامعات السعودية، من خلال تحليل معايير التميز، والأنشطة التطويرية، والعوامل المؤثرة. واستند تصميمها إلى الإطار النظري والدراسات السابقة، مثل دراسة العنزي (2015) حول تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس، ودراسة خوقير (2017) حول قياس تميز الأداء الجامعي، ودراسة الأسود (2017) التي تناولت التنمية المهنية كمدخل لتحسين جودة التعليم العالي، ودراسة الرواشدة والعرب (2017) التي بحثت في خصائص أعضاء هيئة التدريس المتميزين، ودراسة الوهيبي (2020) حول العلاقة بين مشاركة المعرفة والتنوع التنظيمي وأثرها على الأداء الأكاديمي.

تتكون الاستبانة من جزأين رئيسيين، يشمل الأول البيانات الأولية المتعلقة بالمتغيرات الديموغرافية مثل الجنس، العمر، الرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة، بينما يتناول الجزء الثاني محاور الدراسة الأساسية، والتي تضم خمسة محاور رئيسية، وهي: معايير التميز الجامعي لدى أعضاء هيئة التدريس (٢٤ عبارة)، والأنشطة التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس لتطوير العملية التعليمية (١٨ عبارة)، العوامل الإيجابية المؤثرة في تحقيق التميز الجامعي (٢٧ عبارة)، وقد تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين المتخصصين في الإدارة التربوية وجودة التعليم لضمان صلاحيتها وملاءمتها لأهداف الدراسة، وبناءً على ملاحظاتهم تم تعديل بعض العبارات واعتمادها بصيغتها النهائية كأداة موثوقة لجمع البيانات.

• أولا: صدق الاستبانة • الصدق الظاهري

للتحقق من الصدق الظاهري للاستبانة في الدراسة الحالية، عرض الباحث الأداة على عشرة من أساتذة التعليم العالي للحصول على آرائهم حول

وضوح العبارات وصحتها اللغوية وتطابقها مع المحاور المخصصة. استناداً إلى توصيات المحكمين، الذين بلغت نسبة توافقهم (٨٠٪-١٠٠٪)، أجريت تعديلات شملت تعديل أو حذف أو إضافة عبارات لتحسين دقة الأداة وملاءمتها، مما يؤكد صلاحيتها كأداة موثوقة لتحقيق أهداف الدراسة.

• الانساق الداخلي

لقياس الاتساق الداخلي للاستبانة، استخدم الباحث معامل بيرسون لفحص قوة العلاقة بين كل عبارة والمجموع الكلي للمحور الذي تنتمي له. وجدول (٢) يوضح ذلك.

جدول ٢: قيم معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي له

المحور الأول		المحور الثاني		المحور الثالث	
م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط
١	٠.٨٢٥	١	٠.٧٤٢	١	٠.٧٤٠
٢	٠.٨٤٩	٢	٠.٧٢٠	٢	٠.٦٥٤
٣	٠.٧٦٥	٣	٠.٧٤٠	٣	٠.٤٩٤
٤	٠.٨٤٥	٤	٠.٨٩٦	٤	٠.٧٥٧
٥	٠.٨٥٩	٥	٠.٨٠١	٥	٠.٤٨٤
٦	٠.٩٠٦	٦	٠.٧٨٧	٦	٠.٥١٥
٧	٠.٨٥٨	٧	٠.٧٠٦	٧	٠.٥٨٤
٨	٠.٨٥٨	٨	٠.٧٨١	٨	٠.٨٤٨
٩	٠.٨١٣	٩	٠.٥٤٧	٩	٠.٦٨٥
١٠	٠.٥٥٩	١٠	٠.٨٣١	١٠	٠.٨٣٨
١١	٠.٧٨٣	١١	٠.٩٢٧	١١	٠.٨٣٤
١٢	٠.٨١٥	١٢	٠.٩١١	١٢	٠.٨٦٤
١٣	٠.٨٩٥	١٣	٠.٧٦٦	١٣	٠.٨٤٧
١٤	٠.٩٠٣	١٤	٠.٩٢٢	١٤	٠.٨٩٠
١٥	٠.٨٥٠	١٥	٠.٨٢٠	١٥	٠.٩٠٨
١٦	٠.٧٨٥	١٦	٠.٦٦٠	١٦	٠.٧٦٢
١٧	٠.٨٩٤	١٧	٠.٨٦٩	١٧	٠.٨٩٣
١٨	٠.٩٠٦	١٨	٠.٩٠٤	١٨	٠.٧٧٠
١٩	٠.٨٩٤			١٩	٠.٨٦١
٢٠	٠.٨١٧			٢٠	٠.٩٣٤
٢١	٠.٧٨٥			٢١	٠.٨٨٩
٢٢	٠.٨٦٣			٢٢	٠.٩٢١
٢٣	٠.٦٦٣			٢٣	٠.٩٠٦
٢٤	٠.٨٨٩			٢٤	٠.٨٠٨
				٢٥	٠.٨٠٢
				٢٦	٠.٨٧٦
				٢٧	٠.٩١٢

♦♦ القيمة دالة عند (٠.٠١) ♦ القيمة دالة عند (٠.٠٥)

يتضح من جدول (٢) أن جميع قيم معامل ارتباط بيرسون موجبة وذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١)، مما يشير إلى وجود ارتباط قوي بين العبارات والمحاور التي تنتمي إليها. حيث تراوحت القيم بين (٠.٤٨٤) و (٠.٩٣٤)، مما يعكس مدى اتساق العبارات مع المحاور ويؤكد صدق مفردات الاستبانة

• ثانياً: ثبات المقياس:

تم التحقق من ثبات استبانة دور أعضاء هيئة التدريس في تحقيق التميز الجامعي باستخدام معامل ألفا كرونباخ وطريقة التجزئة النصفية، التي

تعتمد على تقسيم الاستبانة إلى نصفين وحساب معامل ارتباط بيرسون المصحح بمعادلة سبيرمان- براون، وجدول (٣) يوضح ذلك.

جدول (٣): معاملات ثبات استبانة تقييم دور أعضاء هيئة التدريس في تحقيق التميز الجامعي باستخدام ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية (ن=٣٥)

الأبعاد	عدد العبارات	ألفا كرونباخ	التجزئة النصفية
معايير التميز الجامعي	٢٤	٠.٩٧٥	٠.٩٤١
الأنشطة لتطوير العملية التعليمية	١٨	٠.٩٦٣	٠.٩٥٧
العوامل الإيجابية لتحقيق التميز الجامعي	٢٧	٠.٩٧٧	٠.٩٦٠

يوضح جدول (٣) أن قيم معاملات الثبات للأبعاد المختلفة تتراوح بين (٠.٩٦٣) و (٠.٩٧٧) بطريقة ألفا كرونباخ، وبين (٠.٩٤١) و (٠.٩٦٠) بطريقة التجزئة النصفية. هذه القيم تشير إلى أن جميع المحاور تمتاز بمستوى عالٍ من الثبات وهذه النتائج تعزز موثوقية الاستبانة وتؤكد قدرتها على تحقيق أهداف الدراسة بدقة.

• نصيحة الاستبانة :

وفقاً لمعايير التقييم المحددة، يتم تصنيف مستويات الموافقة على الفقرات بناءً على المتوسطات التي تم الحصول عليها كالتالي: الفقرات ذات المتوسطات من (١) إلى أقل من (١.٨) تُعتبر ذات مستوى موافقة ضعيف جداً، والفقرات ذات المتوسطات من (١.٨) إلى أقل من (٢.٦) تُعتبر ذات مستوى موافقة ضعيف، والفقرات ذات المتوسطات من (٢.٦) إلى أقل من (٣.٤) تُعتبر ذات مستوى موافقة متوسط، والفقرات ذات المتوسطات من (٣.٤) إلى أقل من (٤.٢) تُعتبر ذات مستوى موافقة مرتفع، وأخيراً، الفقرات ذات المتوسطات التي تساوي (٤.٢) فأعلى تُعتبر ذات مستوى موافقة مرتفع جداً.

• الأساليب الإحصائية:

تم استخدام بعض الأساليب الإحصائية لحساب الخصائص السيكومترية بواسطة معامل الارتباط وألفا كرونباخ والتجزئة النصفية، والإحصاء الوصفي بواسطة المتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي

• نتائج الدراسة :

• عرض نتائج النساؤل الأول: ينص النساؤل الأول على: " ما معايير التميز الجامعي الذي يجب أن نوفرها لدى أعضاء هيئة التدريس ؟"

للإجابة عن هذا التساؤل، قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية، وترتيب العبارات المتعلقة بمعايير التميز الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

جدول (٤): نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات محور معايير التميز الجامعي ومرجعيتها مرتبة تنازلياً

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة الموافقة	الترتيب
١٢	الأداء والإنجاز.	٤.٤٤٠	٠.٦٩٠	%٨٩.٠	مرتفعة جداً	١
٦	تعددية مصادر المعرفة.	٤.٣٦٩	٠.٨١٢	%٨٧.٠	مرتفعة جداً	٢
٢	تميز البحوث العلمية والابتكارات التي تقدمها الجامعة.	٤.٣٥٨	٠.٨٨٨	%٨٧.٠	مرتفعة جداً	٣
١٩	تعزيز النجاح.	٤.٣٥٠	٠.٨٤١	%٨٧.٠	مرتفعة جداً	٤
٧	الجودة التربوية.	٤.٣٤٠	٠.٨٧٠	%٨٧.٠	مرتفعة جداً	٥
١٧	تطوير مهارات التفكير العليا.	٤.٣٣٧	٠.٨٥٤	%٨٧.٠	مرتفعة جداً	٦
١	تنوع أنشطة البحث والابتكار.	٤.٣٢٦	٠.٧٣٥	%٨٧.٠	مرتفعة جداً	٧
٢١	تطوير علاقات جيدة.	٤.٣٠٨	٠.٧٢٣	%٨٦.٠	مرتفعة جداً	٨
٢٠	تقديم تغذية راجعة فعالة.	٤.٢٩٢	٠.٩٠٢	%٨٦.٠	مرتفعة جداً	٩
٢٢	تطوير طرق تدريس منتجة.	٤.٢٨١	٠.٨٩٤	%٨٦.٠	مرتفعة جداً	١٠
١٥	المشاركة وتحمل المسؤولية.	٤.٢٦٨	٠.٨٣١	%٨٥.٠	مرتفعة جداً	١١
٢٣	الحافز.	٤.٢٦٨	٠.٩٨٧	%٨٥.٠	مرتفعة جداً	١١
٢٤	قبول الفروق الفردية.	٤.٢٦٠	٠.٨٧٠	%٨٥.٠	مرتفعة جداً	١٣
٥	تكوين مجتمع التعلم.	٤.٢٣٦	٠.٨٢٢	%٨٥.٠	مرتفعة جداً	١٤
١٣	المبادرة والإبداع.	٤.٢١٢	٠.٨٦٥	%٨٤.٠	مرتفعة جداً	١٥
١٦	تعزيز التعلم النشط.	٤.١٨٦	٠.٩١٢	%٨٤.٠	مرتفعة جداً	١٦
٨	البعد المستقبلي.	٤.١٦٢	٠.٩١٠	%٨٣.٠	مرتفعة جداً	١٧
٤	الحرية الأكاديمية.	٤.١٥٤	٠.٩٠٧	%٨٣.٠	مرتفعة جداً	١٨
١٠	اختيار عضو هيئة التدريس بناء على الخبرة والتجربة.	٤.١٤٦	٠.٨٨٠	%٨٣.٠	مرتفعة جداً	١٩
١٤	الهيكل التنظيمي والتميز الاستراتيجي.	٤.١٤٦	٠.٨٩٥	%٨٣.٠	مرتفعة جداً	٢٠
١٨	إنشاء مناطق تعليمية فعالة.	٤.١٢٥	٠.٩٠٧	%٨٢.٠	مرتفعة جداً	٢١
٣	الاستقلالية.	٤.٠١٣	٠.٩١٢	%٨٠.٠	مرتفعة جداً	٢٢
٩	اختيار عضو هيئة التدريس بناء على التحصيل الأكاديمي.	٣.٨٧٥	٠.٩٧٢	%٧٨.٠	مرتفعة جداً	٢٣
١١	اختيار عضو هيئة التدريس بناء على النشاط البحثي.	٣.٨٦٢	١.٠١٤	%٧٧.٠	مرتفعة جداً	٢٤
	المتوسط الحسابي العام	٤.٢٢١	٠.٦٥٠	%٨٤.٠	مرتفعة جداً	

يشير الجدول رقم (٤) إلى أن معايير التميز الجامعي التي يجب توافرها لدى أعضاء هيئة التدريس جاءت بتقدير "مرتفعة جداً"، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (٤.٢٢١)، وانحراف معياري (٠.٦٥). تراوحت المتوسطات الحسابية للعبارات بين (٣.٨٦٢) و(٤.٤٤٠)، مما يعكس مستوى عالياً من الرضا والاتفاق بين أعضاء هيئة التدريس حول أهمية هذه المعايير. النتائج تشير إلى أن هناك تركيزاً واضحاً على بعض المعايير التي تعزز جودة الأداء الأكاديمي، مع وجود حاجة لتحسين بعض الجوانب الأقل تقييماً.

ويكشف الجدول (١٠) أن أعلى المتوسطات تمثلت في الفقرة التي تنص على "الأداء والإنجاز" حيث بلغ المتوسط (٤.٤٤٠) والانحراف المعياري (٠.٦٩٠) وبوزن نسبي (%٨٩.٠)، وجاءت بدرجة "مرتفعة جداً"، يليها الفقرة التي تنص على "تعددية مصادر المعرفة" بمتوسط (٤.٣٦٩) وبوزن نسبي (%٨٧.٠)، مما يعكس أهمية الأداء الأكاديمي وتوفير مصادر متنوعة للمعرفة في تحقيق التميز الجامعي.

من ناحية أخرى، يكشف الجدول أن أقل المتوسطات تمثلت في الفقرة التي تنص على "اختيار عضو هيئة التدريس بناءً على النشاط البحثي" بمتوسط (٣.٨٦٢) وبوزن نسبي (٧٧.٠٪)، وجاءت بدرجة "مرتفعة"، مما يشير إلى الحاجة لتعزيز دور البحث العلمي كمعيار أساسي في اختيار أعضاء هيئة التدريس، لضمان تحقيق معايير التميز الأكاديمي والبحثي في الجامعات السعودية.

يفسر الباحث هذه النتيجة بأن الأداء والإنجاز يمثلان عاملاً رئيسياً في تحقيق التميز الجامعي، حيث تعكس هذه النتيجة وعي أعضاء هيئة التدريس بأهمية تحقيق نتائج ملموسة لتحسين جودة التعليم العالي، كما أن تعددية مصادر المعرفة تُعد من المعايير الأساسية لدعم العملية التعليمية وتعزيز البحث العلمي، مما يساهم في توفير بيئة أكاديمية متطورة. من جهة أخرى، يشير التقييم المنخفض لمعيار "اختيار عضو هيئة التدريس بناءً على النشاط البحثي" إلى الحاجة لتعزيز الاهتمام بالبحث العلمي كأحد معايير التميز الأكاديمي، وهو ما قد يعود إلى غياب سياسات واضحة لتقييم النشاط البحثي أو محدودية الموارد المخصصة له. تتفق هذه النتيجة مع ما أشارت إليه دراسة خوقير (٢٠١٧) التي أكدت أن الأداء والإنجاز يُعد من أبرز معايير تميز أعضاء هيئة التدريس، وكذلك دراسة الأسود (٢٠١٧) التي أوضحت أن التنمية المهنية تُسهم في تحسين جودة التعليم العالي، مما يؤكد أهمية تطوير برامج التدريب والبحث العلمي. كما دعمت دراسة العنزي (٢٠١٥) هذه النتيجة من خلال إبراز دور معايير الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي في تحسين الأداء الأكاديمي، فيما أكدت دراسة Fatima Samji (2023) أن تعزيز التميز الأكاديمي يتطلب توسيع المشاركة واستراتيجيات تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس. بناءً على ذلك، يوصي الباحث بضرورة تبني سياسات واضحة لدعم النشاط البحثي، وتوفير برامج تدريبية تُسهم في تطوير الأداء المهني وتعزيز معايير التميز الجامعي، مما يحقق أهداف الجامعات السعودية في رفع جودة التعليم العالي والبحث العلمي.

• عرض نتائج النساؤل الثاني:

• **للإجابة عن النساؤل الذي ينص على " ما الأنشطة التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس لتطوير العملية التعليمية لتحفيز الطلبة على الإسهام في البحث العلمي والالتزام المهني والأخلاقي؟"**

للإجابة عن هذا التساؤل، قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية، وترتيب العبارات المتعلقة بالأنشطة التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس في تطوير العملية التعليمية.

جدول (٥): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات محور الأنشطة التطويرية لأعضاء هيئة التدريس

م	المبارات	متوسط	انحراف	الوزن النسبي	درجة الموافقة	الترتيب
٢	تحسين الجودة.	٤.٤١١	٠.٦٤٣	٪٨٨.٠	مرتفعة جدا	١
٣	الإسهام في عملية الابتكار في التعليم والتعلم.	٤.٣٣٧	٠.٦٨٨	٪٨٧.٠	مرتفعة جدا	٢
٤	البحث الإبداعي المعرفي.	٤.٣١٨	٠.٧٥٨	٪٨٦.٠	مرتفعة جدا	٣
٥	مواد المنهج والدورات.	٤.٢٩٧	٠.٧٢٣	٪٨٦.٠	مرتفعة جدا	٥
٧	الدعم العلمي للبحوث وأطروحات التخرج.	٤.٢٩٢	٠.٨٥٤	٪٨٦.٠	مرتفعة جدا	٦
٥	الاستشارات النظرية والتطبيقية.	٤.٢٧٦	٠.٦٩٨	٪٨٦.٠	مرتفعة جدا	٧
١٤	تطوير معايير الجودة الأكاديمية والحياة الطلابية في الجامعة.	٤.٢٣٩	٠.٨٩١	٪٨٥.٠	مرتفعة جدا	٨
١٧	تحقيق التوازن بين توليد المعرفة ونشرها.	٤.١٧٢	٠.٧٨٢	٪٨٣.٠	مرتفعة	٩
١٥	تحفيز المدرسين للطلبة على زيادة الأداء الأكاديمي.	٤.١٤٩	١.٠١٠	٪٨٣.٠	مرتفعة	١٠
١٨	تطوير نظام إدارة الأداء الأكاديمي والعلاقات بين الجامعة والمجتمع.	٤.١٤٣	٠.٨٥٤	٪٨٣.٠	مرتفعة	١١
١٦	الترويج الوطني والدولي للجامعة.	٤.٠٥٨	٠.٨٤٥	٪٨١.٠	مرتفعة	١٢
١٣	تطوير وإعادة تقييم السياسات التعليمية الوطنية.	٤.٠٥٦	٠.٨٨٧	٪٨١.٠	مرتفعة	١٣
٦	تلبية التوقعات العالمية.	٤.٠٥٣	٠.٨٤٩	٪٨١.٠	مرتفعة	١٤
١٢	الإسهام في التكامل المؤسسي وإعادة الهيكلة.	٤.٠٤٢	٠.٨٩٥	٪٨١.٠	مرتفعة	١٥
١١	الإسهام في عمليات التكامل الأكاديمي العالي.	٤.٠١١	٠.٩٥١	٪٨٠.٠	مرتفعة	١٦
١	الإسهام في تصميم نظام حوكمة للتخطيط الاستراتيجي.	٣.٩١٥	٠.٩٠١	٪٧٨.٠	مرتفعة	١٧
٩	التخطيط الوظيفي للخريجين.	٣.٧٤٣	١.١٥١	٪٧٥.٠	مرتفعة	١٨
	المتوسط الحسابي العام	٤.١٥٧	٠.٦٥٣	٪٨٣.١	مرتفعة	

يتضح من جدول (٥) أن الأنشطة التطويرية التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس لتحفيز الطلبة على الإسهام في البحث العلمي والالتزام المهني والأخلاقي جاءت بدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي عام يبلغ (٤.١٥٧) وبوزن نسبي (٨٣.١٪). وهذا يعني أن أعضاء هيئة التدريس يقومون بجهود كبيرة لتطوير العملية التعليمية وتحفيز الطلبة في هذه المجالات.

ويكشف الجدول أن أعلى المتوسطات تمثلت في الفقرة التي تنص على "تحسين الجودة" حيث بلغ المتوسط (٤.٤١١) والانحراف المعياري (٠.٦٤٣) وبوزن نسبي (٨٨.٠٪) وجاءت بدرجة "مرتفعة جدا"، يليها الفقرة التي تنص على "الإسهام في عملية الابتكار في التعليم والتعلم" بمتوسط (٤.٣٣٧) وبوزن نسبي (٨٧.٠٪) وجاءت بدرجة "مرتفعة جدا". وهذا يدل على أن أعضاء هيئة التدريس يركزون بشكل كبير على تحسين الجودة والابتكار في التعليم والتعلم.

من ناحية أخرى، يكشف الجدول أن أقل المتوسطات تمثلت في الفقرات التي تنص على "الإسهام في تصميم نظام حوكمة للتخطيط الاستراتيجي" بمتوسط (٣.٩١٥) وبوزن نسبي (٧٨.٠٪) وجاءت بدرجة "مرتفعة"، والفقرة التي تنص على "التخطيط الوظيفي للخريجين" بمتوسط (٣.٧٤٣) وبوزن نسبي (٧٥.٠٪) وجاءت بدرجة "مرتفعة". وهذا يدل على أن أعضاء هيئة التدريس يقدرون أهمية تصميم نظام حوكمة للتخطيط الاستراتيجي والتخطيط

الوظيفي للخريجين، لكنهم يحتاجون إلى دعم إضافي في هذا المجال لتحفيز الطلبة على الإسهام في البحث العلمي والالتزام المهني والأخلاقي بشكل أكبر.

يفسر الباحث هذه النتيجة بأن تحسين الجودة يُعد من العوامل الأساسية التي تساهم في تحقيق التميز الجامعي، حيث يعكس إدراك أعضاء هيئة التدريس لأهمية جودة التعليم في تعزيز كفاءة العملية التعليمية ورفع مستوى الأداء الأكاديمي، مما يؤدي إلى تحفيز الطلبة وتطوير بيئة التعلم. من ناحية أخرى، فإن تصنيف "الإسهام في الابتكار في التعليم والتعلم" ضمن الأولويات يعكس وعي أعضاء هيئة التدريس بضرورة استخدام أساليب تدريس حديثة، مما يساهم في تعزيز التفاعل الإيجابي للطلبة وتطوير مهاراتهم الإبداعية، كما يتطلب ذلك استراتيجيات تعليمية متجددة لضمان تحقيق مخرجات تعليمية عالية الجودة.

أما فيما يتعلق بالتخطيط الوظيفي للخريجين، فقد جاءت نتائجه متوسطة، مما يشير إلى الحاجة لتحسين استراتيجيات التوجيه المهني وربط الخريجين بسوق العمل بشكل أكثر فاعلية. ويرجع ذلك إلى نقص برامج التوجيه الوظيفي أو قلة التعاون بين الجامعات والمؤسسات المهنية، مما يستدعي تطوير سياسات واضحة لدعم الطلبة في بناء مساراتهم المهنية. أما "الإسهام في تصميم نظام حوكمة للتخطيط الاستراتيجي"، فقد حصل على أقل متوسط، مما يعكس الحاجة إلى تطوير سياسات أكثر وضوحاً لتعزيز الحوكمة في العملية التعليمية، حيث قد يكون ذلك مرتبطاً بضعف الموارد أو عدم وضوح الرؤية المتعلقة بتطوير أنظمة التخطيط الاستراتيجي. تتفق هذه النتائج مع ما أوردته دراسة العنزي (٢٠١٥)، التي أكدت أهمية التخطيط الاستراتيجي في تحسين الأداء الأكاديمي وربط الخريجين بسوق العمل، كما تتماشى مع نتائج دراسة الوهبي (٢٠٢٠) التي أكدت أن مشاركة المعرفة والتخطيط الاستراتيجي يساهمان في تعزيز الالتزام التنظيمي وتحقيق الأهداف المؤسسية. كما أشارت دراسة Mohiuddin (2023) إلى أهمية التخطيط الوظيفي والحوكمة في تطوير التعليم العالي، وضرورة وضع استراتيجيات واضحة لدعم هذه الأنشطة وتحقيق مواءمة فعالة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل.

- عرض نتائج النساؤل الثالث:
- للإجابة عن النساؤل الذي ينص على " ما العوامل المؤثرة في دور أعضاء هيئة التدريس في تحقيق التميز الجامعي؟"

للإجابة عن هذا التساؤل، قام الباحث بتحليل استجابات عينة الدراسة باستخدام المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية، مع ترتيب العوامل المؤثرة حسب درجة الأهمية.

جدول (٦): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات محور العوامل المؤثرة في تحقيق التميز الجامعي

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة الموافقة	الترتيب
١٦	الالتزام بالنزاهة العلمية.	٤.٥٨١	٠.٧٤٣	٩٢.٠%	مرتفعة جدا	١
٥	جودة أعضاء هيئة التدريس وخبراتهم.	٤.٥٠٩	٠.٦٥٣	٩٠.٠%	مرتفعة جدا	٢
١	الممارسات التعليمية عالية التأثير (مثل: البحث، والتدريب الداخلي، والمشاريع التعاونية، والتعلم التجريبي).	٤.٤٦٤	٠.٦٨٤	٨٩.٠%	مرتفعة جدا	٣
٣	توافر جميع موارد الدعم لخلق بيئة تعليمية مواتية وشاملة ومتنوعة.	٤.٤٥٤	٠.٧٦٧	٨٩.٠%	مرتفعة جدا	٤
٢٧	تعزيز المشاركة المجتمعية المحلية.	٤.٣٦١	٠.٨٢٧	٨٧.٠%	مرتفعة جدا	٥
٤	جودة البحث.	٤.٣٥٣	٠.٧٩٩	٨٧.٠%	مرتفعة جدا	٦
٢٣	الانتماء المؤسسي.	٤.٣٣٤	٠.٨٦٠	٨٧.٠%	مرتفعة جدا	٧
١٤	الالتزام بالجودة.	٤.٣٠٨	٠.٨٧٦	٨٦.٠%	مرتفعة جدا	٨
٢٦	التركيز على المهارات المستقبلية.	٤.٣٠٥	٠.٨٥٧	٨٦.٠%	مرتفعة جدا	٩
١٧	اتباع أساليب التعلم النشط والتدريس الفعال.	٤.٣٠٠	٠.٨١٧	٨٦.٠%	مرتفعة جدا	١٠
٢١	مشاركة المعرفة.	٤.٢٩٤	٠.٨٢٢	٨٦.٠%	مرتفعة جدا	١١
٢	مشاركة الطلبة الفعالة في الأنشطة المنهجية واللامنهجية.	٤.٢٧٣	٠.٧٩٧	٨٥.٠%	مرتفعة جدا	١٢
٢٥	التعلم مدى الحياة.	٤.٢٦٥	٠.٨٦٨	٨٥.٠%	مرتفعة جدا	١٣
٦	إنجازات الطلبة.	٤.٢٦٣	٠.٧٣٥	٨٥.٠%	مرتفعة جدا	١٤
٢٢	الدافع للإنتاجية.	٤.٢٤٩	٠.٨٣٦	٨٥.٠%	مرتفعة جدا	١٥
١٥	الالتزام بالمثابرة.	٤.٢٤١	٠.٩١٢	٨٥.٠%	مرتفعة جدا	١٦
١٠	تخريج طلبة ذوي جودة عالية في مجالات متنوعة.	٤.٢٣٦	٠.٨٩٠	٨٥.٠%	مرتفعة جدا	١٧
٢٠	الالتزام التنظيمي.	٤.٢٣١	٠.٨٩٥	٨٥.٠%	مرتفعة جدا	١٨
١٩	التنمية المهنية.	٤.٢٠٢	٠.٨٤٥	٨٤.٠%	مرتفعة جدا	١٩
٨	التعاون الأكاديمي العالمي.	٤.١٩٤	٠.٨٧٧	٨٤.٠%	مرتفعة	٢٠
٢٤	التعاون مع الجامعات الأجنبية والاعتمادات.	٤.١٧٨	٠.٨٤٩	٨٤.٠%	مرتفعة	٢١
١٢	توفير فرص بحثية استثنائية.	٤.١٦٤	٠.٩٥٣	٨٣.٠%	مرتفعة	٢٢
١١	برامج التوجيه المستمر.	٤.١٦٢	٠.٨٨٣	٨٣.٠%	مرتفعة	٢٣
١٣	ترجمة الأبحاث إلى تطبيقات واقعية.	٤.١٣٨	٠.٩٦٦	٨٣.٠%	مرتفعة	٢٤
٧	جودة الابتكارات والإسهامات في ريادة الأعمال.	٤.٠٤٨	٠.٩٢١	٨١.٠%	مرتفعة	٢٥
١٨	التمكين الإداري.	٤.٠٤	٠.٩٥٤	٨١.٠%	مرتفعة	٢٦
٩	رعاية المواهب الاستثنائية.	٤.٠٣٢	١.٠٤٤	٨١.٠%	مرتفعة	٢٧
	المتوسط الحسابي العام	٤.٣٦٦	٠.٦٦٢	٨٥.٣%	مرتفعة جدا	

يتضح من جدول (٦) أن العوامل المؤثرة في دور أعضاء هيئة التدريس في تحقيق التميز الجامعي جاءت بدرجة مرتفعة جدا بمتوسط حسابي عام يبلغ (٤.٢٦٦) وبوزن نسبي (٨٥.٣٪). وهذا يعني أن أعضاء هيئة التدريس يقومون بجهود كبيرة لتحقيق التميز الجامعي.

ويكشف الجدول أن أعلى المتوسطات تمثلت في الفقرة التي تنص على "الالتزام بالنزاهة العلمية" حيث بلغ المتوسط (٤.٥٨١) والانحراف المعياري (٠.٧٤٣) وبوزن نسبي (٩٢.٠٪) وجاءت بدرجة "مرتفعة جدا"، يليها الفقرة التي تنص على "جودة أعضاء هيئة التدريس وخبراتهم" بمتوسط (٤.٥٠٩) وبوزن

نسبي (٩٠٠٪) وجاءت بدرجة "مرتفعة جداً". وهذا يدل على أن أعضاء هيئة التدريس يركزون بشكل كبير على النزاهة العلمية وجودة الخبرات.

من ناحية أخرى، يكشف الجدول أن أقل المتوسطات تمثلت في الفقرات التي تنص على "التمكين الإداري" بمتوسط (٤٠٤) وبوزن نسبي (٨١٠٪) وجاءت بدرجة "مرتفعة"، والفقرة التي تنص على "رعاية المواهب الاستثنائية" بمتوسط (٤٠٣٢) وبوزن نسبي (٨١٠٪) وجاءت بدرجة "مرتفعة". وهذا يدل على أن أعضاء هيئة التدريس يقدرون أهمية التمكين الإداري ورعاية المواهب، لكنهم يحتاجون إلى دعم إضافي في هذا المجال لتحقيق التميز الجامعي بشكل أكبر.

يفسر الباحث هذه النتائج بأن الالتزام بالنزاهة العلمية وجودة أعضاء هيئة التدريس وخبراتهم يمثلان الركائز الأساسية لتحقيق التميز الجامعي، حيث يعكس ذلك وعي أعضاء هيئة التدريس بأهمية الأمانة العلمية في ضمان مصداقية الأبحاث وجودة المخرجات الأكاديمية، بالإضافة إلى دور الكفاءات الأكاديمية المؤهلة في تطوير العملية التعليمية والبحثية. كما يشير تصنيف "التمكين الإداري" ضمن المراتب الأخيرة إلى الحاجة إلى تحسين استقلالية أعضاء هيئة التدريس في اتخاذ القرارات الأكاديمية، مما يعزز من قدرتهم على الابتكار والإبداع، وهو ما قد يتطلب إعادة النظر في السياسات الداعمة لهذا الجانب.

أما أقل العبارات تقييماً، وهي "رعاية المواهب الاستثنائية"، فتشير إلى ضرورة تكثيف الجهود الجامعية لتوفير بيئة أكاديمية محفزة تدعم تنمية المواهب المتميزة، حيث قد يكون ضعف الاهتمام بهذا الجانب ناتجاً عن نقص الموارد أو غياب التخطيط المؤسسي لاستقطاب ودعم الكفاءات المتميزة. تتفق هذه النتائج مع ما أورده دراسة العنزي (٢٠١٥) التي أكدت دور النزاهة العلمية وجودة أعضاء هيئة التدريس في تعزيز الأداء الأكاديمي، كما تتماشى مع نتائج دراسة الأسود (٢٠١٧) التي ركزت على أهمية التنمية المهنية في تحسين جودة التعليم. وأكدت دراسة خوقير (٢٠١٧) على دور القيادة والاستراتيجية في دعم التميز الأكاديمي، بينما أشارت دراسة Fatima Samji (2023) إلى أهمية توفير بيئة أكاديمية محفزة لضمان تحقيق التميز والابتكار في الجامعات.

• توصيات الدراسة

بناءً على النتائج التي تم التوصل إليها يمكن تقديم التوصيات التالية:

- ١ تعزيز دور البحث العلمي كمعيار أساسي لاختيار أعضاء هيئة التدريس، لضمان تحقيق التميز الأكاديمي والبحثي في الجامعات السعودية.

- ◀ تطوير برامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريس حول تحسين جودة التعليم والابتكار في التدريس، لضمان تحقيق مخرجات تعليمية متميزة.
- ◀ توفير دعم إداري واضح لتعزيز التخطيط الوظيفي للخريجين، من خلال تطوير استراتيجيات فاعلة لربط الطلبة بسوق العمل.
- ◀ التركيز على النزاهة العلمية وجودة أعضاء هيئة التدريس، من خلال برامج تطوير مهني مستمرة لضمان تحقيق أعلى معايير الجودة الأكاديمية.
- ◀ تحسين آليات التمكين الإداري، بما يمنح أعضاء هيئة التدريس استقلالية أكبر في اتخاذ القرارات الأكاديمية، مما يعزز من قدرتهم على الإبداع والابتكار.
- ◀ تطوير استراتيجيات لدعم المواهب الاستثنائية داخل الجامعات، من خلال توفير بيئة أكاديمية محفزة وبرامج دعم موجهة.
- ◀ تعزيز التخطيط الإستراتيجي في الجامعات لضمان توافق الأنشطة الأكاديمية مع متطلبات سوق العمل والتطورات العلمية الحديثة.

• البحوث المقترحة

- في ضوء النتائج السابقة، يمكن التوصل إلى البحوث المقترحة التالية:
- ◀ أثر تطوير معايير البحث العلمي في تحقيق التميز الأكاديمي في الجامعات السعودية
- ◀ دور التدريب المهني في تحسين جودة التدريس والبحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس
- ◀ تأثير التمكين الإداري على أداء أعضاء هيئة التدريس وتحقيق التميز الجامعي
- ◀ استراتيجيات دعم المواهب الاستثنائية في الجامعات وأثرها على الابتكار الأكاديمي
- ◀ تقييم أثر التخطيط الوظيفي للخريجين على تحسين توافقتهم مع متطلبات سوق العمل
- ◀ أثر الحوكمة والتخطيط الإستراتيجي على تحقيق معايير التميز الجامعي

• المراجع

• أولاً المراجع العربية

- إبراهيم، أيمن السيد غنيمي. (٢٠١٣). دور جودة الحياة الوظيفية في التميز في الأداء الجامعي: دراسة ميدانية على الجامعات المصرية. *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة*، (٤)، ٢٨٣-٣٢٧.
- الأسود، الزهرة (٢٠١٧). التنمية المهنية للأستاذ الجامعي كمدخل لتحقيق الجودة التعليمية، *مجلة العلوم الاجتماعية*، صادرة عن المركز الديمقراطي العربي ألمانيا- برلين، العدد الأول، ص ص ٤٥-٥٤.

- حجازي، سامح سعيد، عواد، عمرو محمد أحمد، وعلي، السيد أحمد فتحي حسيب. (٢٠٢١). القيادة الخادمة وتأثيرها على التميز في الأداء الجامعي: بحث ميداني في جامعة عين شمس. مجلة البحوث المالية والتجارية، (٢)، ٢٧٠-٣٠٥.
- حسن، عبد المحسن (٢٠١٠م). ممارسات إدارة الموارد البشرية وأثرها في تحقيق التميز المؤسسي، رسالت ماجستير غير منشورة، قسم إدارة الأعمال، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
- خصاونة، عاكف لطفي؛ الحسبان، عطالله أحمد؛ والخليلي، منذر خليل (٢٠١٢م). التميز وسلوكيات التميز لدى العاملين في منظمات الأعمال: منحنى نظمي، مجلة شؤون اجتماعية، المجلد ١١٣، العدد ٢٩، ص ص ١٣٠-١٥٠.
- خوقير، مها بنت جميل (٢٠١٧). مستوى التميز في أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية للبنات بجامعة الملك عبد العزيز، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، العدد ٨٤، ص ص ٣٦٧-٣٣١.
- درويش، محمود أحمد. (٢٠١٨). مناهج البحث في العلوم الإنسانية، مصر: مؤسسة الأمة العربية للنشر والتوزيع.
- ربيع، شيماء حسين (٢٠٢٠م). العوامل المؤثرة على الكفاءات العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بكياليات الخدمة الاجتماعية، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية بجامعة الفيوم، المجلد الثالث، العدد ١٨، ص ص ٥٣٩-٥٧٨.
- الرواشدة، علاء زهير والعرب، أسماء ربحي (٢٠١٧م). خصائص عضو هيئة التدريس المتميز كمؤشر لجودة التعليم العالي في الأردن، المجلة العربية لضمان جودة التعليم العالي، المجلد العاشر، العدد ٢٧.
- شحاتة، عبد المنعم. (٢٠١٩). مفاتيح التميز في الأداء الجامعي. مجلة الفكر المعاصر - الإصدار الثاني، (١٣)، ٤٥-٦٠.
- عبدالعزيز، صفاء محمود عبدالله محمد عبدالله محمد، والنبوي، نورا أحمد محمود حافظ . (٢٠٢٠). تميز التعليم الجامعي المصري في ضوء خبرة جامعة أكسفورد: دراسة تحليلية. دراسات تربوية ونفسية، (١٠٦)، ٢١٧-٢٧٨.
- العبدلات، فاطمة عبدالحليم مهاوش. (٢٠٠٩). بناء معايير تميز مقترحة لعضو هيئة التدريس الجامعي في الأردن. مجلة كلية التربية، (٣٣)، ٥٤٥-٥٨٥.
- العنزي، مبارك بن عبد الله (٢٠١٥م). تصور مقترح لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية في ضوء معايير الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي، رسالت دكتوراه غير منشورة، عمان: الجامعة الأردنية كلية الدراسات العليا.
- العياشي زرزار، وغياض، كريمة (٢٠٢٠م). مميزات وخصائص إدارة التميز في التعليم العالي، مجلة الحدث للدراسات المالية والاقتصادية، جامعة أوت سكيكدة بالجرائر، العدد الرابع.
- الغريب، عبد العزيز (٢٠١٢م). نظريات علم الاجتماع: تصنيفاتها، اتجاهاتها، وبعض نماذجها التطبيقية من النظرية الوضعية إلى ما بعد الحداثة، الرياض: دار الزهراء.

- القحطاني، سالم؛ والعامري، أحمد؛ وآل مذهب، معدي؛ والعمر، بدران (١٤٣٤هـ). منهج البحث في العلوم السلوكية، ط٤، الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية.
- القطب، أحمد سمير عبد الحميد. (٢٠٠٨). فلسفة التميز في التعليم الجامعي نحو جامعة متميزة في ضوء التجارب والخبرات العالمية. مجلة مستقبل التربية العربية، ١٤(٩)، ٢٢٦-٥٠.
- الوهيبي، عبد الله محمد علي (٢٠٢٠م). دور أعضاء هيئة التدريس في الأداء في الجامعات السعودية، المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال، المجلد الثامن، العدد الأول، ص ص ٥٩-٤٤.
- الوهيبي، عبد الله محمد علي (٢٠٢٠م). دور أعضاء هيئة التدريس في الأداء في الجامعات السعودية، المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال، المجلد الثامن، العدد الأول، ص ص ٥٩-٤٤.

• المراجع الانجليزية •

- Behm, Joanna (2022). *Faculty beliefs, knowledge, and actions related to inclusive excellence*, Graduate School of Education College of Professional Studies Northeastern University Boston, Massachusetts.
- Biddle, Bruce (1979). *Role Theory: Expectations, Identities, and Behaviors*. New York: Academic Press, p.19.
- Brusoni, Manuela et al. (2014). *The concept of excellence in higher education*, Brussels: European Association for Quality Assurance in Higher Education.
- EFQM (2003). *Linking The EFQM Excellence Model to Other Management Models and Tools*, UK: Sheffield Hallam University.
- Griffol, Josep (2016). External quality assurance agencies and excellence in higher education, *Educ. Med.*, Vol. 17, No. 3, pp. 94-96.
- IREG Observatory on Academic Ranking and Excellence (2019). *What are the Factors in University Excellence?* Available at: <https://ireg-observatory.org/en/ranking-news/what-are-the-factors-in-university-excellence/>
- Kekäle, Jouni (2015). A human resources model supporting academic excellence, *Tertiary Education and Management*, Vol. 21, No. 2.
- Kheng, Khar & Yean, Andrew (2017). Determinants of organizational excellence of Malaysian public universities, *International Business Management*, Vol. 11, No. 6, pp. 1169-1179.
- Mohamad, Khatmah (2023). The conceived proposal for the role of Saudi universities in imparting the values of digital life to their

- student, *Social Science Journal*. Res Militaries, Winter-Spring 2023, Vol. 13, No. 1.
- Mohiuddin, Khalid; Nasr, Osman; Miladi, Mohamed; Fatima, Huda; Shahwar, Samreen & Naveed, Quadri (2023). Potentialities and priorities for higher educational development in Saudi Arabia for the next decade: Critical reflections of the vision 2030 framework, *Heliyon Journal*. Vol. 9, No. 5.
 - Rowlett, Roger; Blockus, Linda & Larson, Susan (2012). Characteristics of Excellence In Undergraduate Research (COEUR), *The Council on Undergraduate Research*, available at: https://www.cur.org/wp-content/uploads/2023/08/COEUR_final.pdf
 - Samji, Fatima (2023). *Excellence and Access for Ontario's Higher Education System: How Universities Commit to Both*. A thesis submitted in conformity with the requirements for the degree of Doctor of Philosophy Department of Leadership. Higher and Adult Education University of Toronto.
 - Sarbin, Theodore & Vernon, Allen (1968). Role theory, pp. 488-567 in Garner Lindzey and Elliot Aronson (eds.) *The Handbook of Social Psychology*, 2nd ed. Reading, Ma.: Addison-Wesley.
 - Singh, Ajay & Masuku, Micah (2014). *Sampling Techniques and Determination of Sample Size in Applied Statistics Research: An Overview*. *International Journal of Commerce and Management*, Vol. 2, No. 11, pp. 1-22, https://www.researchgate.net/publication/341552596_Sampling_Techniques_and_Determination_of_Sample_Size_in_Applied_Statistics_Research_An_Overview
 - Tena, Ana; Juan, Beatriz & Cipres, Mercedes (2019). Drivers and internalization of the EFQM excellence model, *International Journal of Quality & Reliability Management*, Vol. 36, No. 50.
 - Thompson, Steven (2002). On sampling and experiments. *Environmetrics*, Vol. 13, pp. 429-436.