

مستقلة ولكنها عمليات مرتبطة بالمنظومة المعرفية والإجرائية التي يبنى عليها الأداء الجامعي كله ، في سلسلة مترابطة معرفياً وإجرائياً ، فمن الناحية المعرفية يتم توظيف كافة المعارف المتعلقة بأداء النظام الجامعي من خلال استراتيجيه عامة موجهه .

ومن الناحية الإجرائية يتم تنظيم المؤسسة من خلال هيكلتها بما يتناسب مع تلك الإستراتيجية بالإضافة إلى مختلف المعالجات المتعلقة بالعنصر البشري وما يتطلبه من عمليات تدريب ، ثم تتضمن الإجراءات تحديد معايير القياس والتقييم التي ترتبط بتلك المنظومة من الإجراءات . فيكون هناك ترابطاً تنازلياً بين الإستراتيجية والأهداف العامة والوظائف ، إلى أن يتم الوصول إلى تحديد معايير النشاط القابل لقياس الأداء بتلك المعايير . وهناك ترابط تصاعدي أثناء عملية القياس والتقييم تبدأ الإستراتيجية الإدارية بتنفيذ الإستراتيجية أو أثنائها أو نهايتها حتى يتم تشخيص الاختلالات الموجودة تصاعدياً في المنظومة المعرفية في عناصر الإستراتيجية أو في منظومة الإجراءات وتحديد عناصرها .

إذاً جودة الأداء ترتبط بجودة القياس والتقييم المرتبط بإستراتيجية عامه ، يتحدد من خلالها العناصر المعرفية والإجرائية لأنشطة الجامعة التي تعكس جودة أداء أجامعه لوظائفها . وتقوم أداء الأستاذ الجامعي ، وهو حجر الأساس باعتبار أن أدائه يعكس تلك الوظائف ، وهنا يكمن جوهر المشكلة في الجامعات اليمنية ، إذ لا يعرف حتى الآن الحثيات المعرفية والإجرائية لمعايير التقييم ، فهي معايير ذات جودة عالية وتقود إلى التطوير ان كانت جزاءً من مكون استراتيجي تسير عليه الجامعات ، وهي ضعيفة الجودة إن لم تكن كذلك (13: 167-202) . ويذهب كل من (وليم فوت وايت) ، (ليونار سايلنز) ، (روبرت بلونر) ، (وودوارد) ، (دورثي) ، (فلن) وآخرين من أصحاب مفهوم النظام الاجتماعي الفني إلى إعطاء الإجراءات التنظيمية الأولية في تحقيق الجودة من خلال النجاح التنظيمي في تنميط سلوك الأفراد (19: 232 - 241) .

ويؤكد هذا التوجه أصحاب نظرية إدارة التحسين المستمر للجودة إذ يؤكد أصحاب هذا الاتجاه الياباني أن أي فرد في المؤسسة وفي أي مستوى فيها يمكنه أن يقدم

نموذجاً عالياً للأداء إذا أصلحت آلية الإجراءات في المؤسسة نفسها إذ أن المشكلات إنما تنتج عن نظام المؤسسة نفسه وعن آلية عمله وليس من الأفراد العاملين في المؤسسة (32 : 177) وهنا تتضح مشكلة هذه الدراسة المرتبطة بجودة أداء الأستاذ الجامعي في الجامعات اليمنية من خلال تحليل المعايير المحددة لآلية العمل الأكاديمي وبالتالي تحديد مستويات الجودة وعلاقتها بتلك المعايير والإجراءات المتبعة في الجامعات

2-1- هدف الدراسة :

تستهدف هذه الدراسة :-

تقويم الجودة الوظيفية والعملية لأداء الأستاذ الجامعي في الجامعات اليمنية.

3-1- حدود الدراسة :

الجامعات اليمنية الرسمية التي تخضع لقانون الجامعات اليمنية رقم (18) لسنة 1995م وتعديلاته ، واللائحة التنفيذية لقانون الجامعات اليمنية، وهي سبع جامعات (صنعاء — عدن — ذمار — تعز — إب — حضرموت — الحديدة)

4-1- منهجية الدراسة :

يستخدم الباحث .

أ- منهجية تحليل المحتوى .

ب- الملاحظة بالمشاركة .

5-1- المصطلحات الإجرائية للدراسة :

أ- المعايير العلمية للجودة

هي المعايير التي ترتبط بالنظريات العلمية للجودة والنظريات السلوكية والتنظيمية ذات العلاقة بالفعل المؤسسي وبالتالي ، يمكن إجراء عمليات القياس والتقييم للأداء ، وتنميته وتطويره ، وفقاً لمعايير الكفاءة والفاعلية . فهي معايير وظيفية .

ب- مفهوم الجودة العملية :

الجودة العملية تحددها المعايير ، التي تحدد الطبيعية العامة للأداء المطلوب ، دون أن تكون بالضرورة جزءاً يتكامل مع إستراتيجية عامة للمؤسسة ، وبالتالي فإن الجودة العملية

للأداء كانت سائدة ، قبل تطور المفاهيم العلمية للجودة أو النظريات السلوكية الأخرى ذات العلاقة بالفعل المؤسسي فهذه المعايير ذات طبيعة عملية وليست ذات طبيعة وظيفية، أي أن نواتج الأداء لا ترتبط بالضرورة مع الوظائف العامة للمؤسسة ، وليست جزءاً من المكون الإستراتيجي المحدد للنشاط داخل المؤسسة وبالتالي يمكن تقييمها وفقاً للمعايير العملية ولا يمكن قياسها وظيفياً بمعياري الكفاءة والفاعلية.(13: 65 - 94 - 243-344).

ج - الكفاءة والفاعلية

الكفاءة والفاعلية ، مفهومين مترابطين وظيفياً فمفهوم الكفاءة ، يتعلق بالجوانب المتعلقة بالكلفة المالية للأداء قياساً بالغاية من الأداء .

كما يتعلق مفهوم الكفاءة بالكلفة المالية للمنتج الصناعي قياساً بغاية الاستخدام . أما مفهوم الفاعلية ، فيتعلق مدى فاعلية الأداء في تحقيق الغاية أو الهدف . كما يتعلق مفهوم الفاعلية بفاعلية المنتج الصناعي في تحقيق الغاية من الاستخدام . وعند إجراء دراسات الجدوى الاقتصادية لأي مشروع استثماري فلا بد من الأخذ في الاعتبار معياري الكفاءة والفاعلية ، لمعرفة الجدوى الاقتصادية من المشروع . (7: 139-148)

د - مفهوم الجودة الوظيفية :

الجودة مفهوماً تاريخياً قديماً ، ويرتبط بوجود الإنسان كنوع ، فهو يسعى دائماً للأداء الأفضل وهذا ما يبرر النظم التربوية عبر التاريخ ويبرر عملية التعلم . إلا أن الجودة كمفهوم علمي محدد ، قد ظهر وأرتبط مع المنتجات الصناعية . فقد حرص المنتجون للسلع إلى أن تكون ذات خصائص عالية الجودة ، حتى يتمكن المنتجون من منافسة غيرهم من المنتجين ، وكسب أكبر عدد من المستفيدين من المنتج الصناعي لتفضيل منتج معين عن غيره . فمفهوم الجودة في الإطار العلمي قد ظهر نتيجة تنافس المنتجين الصناعيين ، غير أن تنافس المنتجين من خلال إبراز الخصائص الفنية للمنتج الصناعي ، قد أدى إلى ظهور مفهوم الكفاءة . أي كيف يمكن تحقيق مواصفات فنية عالية في المنتج الصناعي ، مع احتفاظ المنتج لمعدل الربح الذي يريد أن يحققه . فظهرت منتجات صناعية متعددة ، بمواصفات فنية متفاوتة . وأخذ في الاعتبار أَرْضَاء المستهلك، فالمستهلكين عندما يفاضلون في شراء المنتجات الصناعية إنما يأخذون في الاعتبار كلفة

تلك المنتجات مالياً ، ومدى فعالية المنتج في إشباع رغباتهم الاستهلاكية . فعندما يوازن المستهلك بين قدراته المالية والبدائل المتاحة أمامه سيضطر إلى شراء المنتج الأقل كلفة ، ولكنه يفى بغرضه . فهو منتج ذو كفاءة وفعالية كبيرة لدى بعض المستهلكين وليس كذلك لدى البعض الآخر ، غير أن تطوير العمليات الإنتاجية والدراسات السلوكية ، وانعكاساتها في مجالات الإدارة والتنظيم قد أدى ، إلى اكتشاف أن العمليات الإنتاجية وقياسها بمعياري الكفاءة والفعالية يرتبط إلى حد كبير بكيفية الأداء داخل المؤسسة وتقسيم العمل ونجاح الإدارة . أي أن عملية الإدارة والتنظيم داخل المؤسسة يؤدي إلى تجنب العديد من الأخطاء التي تكون سبباً في خفض أو ارتفاع تكاليف الإنتاج ، بما يضعف أو يقوي المؤسسة الصناعية في التنافس مع المؤسسات الصناعي الأخرى (13 : 291 - 344) . فأصبح علم الإدارة ، والتنظيم ، من الموضوعات الهامة التي تنمط من خلالها الأفعال البشرية داخل المؤسسة لتصبح أفعالاً مؤسسية تتسق مع غايتها . فظهر مفهوم النظام الذي يؤخذ بالاعتبار كافة المدخلات والعمليات والمخرجات في الاعتبار وتساهم في دراسة عناصر النظام علوماً متعددة ، أهمها العلوم السلوكية ، كعلم الإدارة ، وعلم النفس ، وعلم الاجتماع . وهكذا تطور مفهوم الجودة من مجرد كيفية تحقيق الكفاءة الإنتاجية من خلال المواصفات الفنية إلى زيادة الكفاءة من خلال التنظيم الوظيفي لعناصر الإنتاج ، والتكامل الوظيفي في الأداء . (35 : 101-114) ، ومع زيادة التنافس الصناعي والسعي نحو تحقيق معدلات أعلى من الربح . برز اتجاهين في الجودة الشاملة .

1- الجودة الشاملة الوظيفية الفنية .

وهي التي تعني بالمواصفات الفنية للمنتج ، بمعايير فنية .

2- الجودة الشاملة الوظيفية الحاجية بمعايير حاجة الزبون وحاجة المنتج .

وهي الجودة التي تأخذ بالاعتبار رضى المستهلك بالمنتج بغض النظر عن قيمته بالمعايير الفنية أو حتى الأخلاقية طالما وهو منتج يرضي حاجة المستهلك ويحقق الربح للمنتج (14 : 25 - 105)

الفصل الثاني

2- الأساس السلوكية والاجتماعية للتقويم :

1-2- مقدمة :

عندما ينظر إلى عمليات التقويم ، كفاعليه سيكولوجية إنسانية تجد أن التقويم يرتد على أساسين الأساس الأول سيكولوجي (نفسى) والأساس الثاني اجتماعي .

2-2- الأساس السلوكي :

و عملية التقويم باعتبارها إصلاح الاعوجاج أو حذف الأخطاء ، عملية مرتبطة بالسلوك الإنساني والطبيعة البشرية .

فالإنسان يصلح الأخطاء التي منعه أو أعاقته من تحقيق أهدافه ، ويسعى دائماً إلى بلوغ غاياته بأيسر السبل وأقلها كلفة وأكثرها عائداً والتقويم المستمر في هذه الحالة ، هو عملية سلوكية يرتبط بنتائج السلوك حتى لدى الحيوانات . ففي المدرسة السلوكية ، نجد أن التعلم لدى الحمام في تجارب سكرت يعتمد على المبدأ السلوكي المعروف الذي توصل إليه سكرت وهو أن الكائن يميل إلى إطفاء الاستجابات الفاشلة وتكرار الاستجابات الناجحة في الوصول إلى التعزيز . وفي تجارب ((ثورندايك)) حول التعلم ، من خلال تجاربه على كيفية تعلم القطط للحركات الناجحة في خروجها من القفص والوصول إلى الطعام خارجه ، توصل إلى أن التعلم يعتمد على المحاولة والخطأ . فعندما تكرر التجربة على الحيوان فإنه يقوم بتكرار الحركة الناجحة الموصلة لفتح القفص ولا يكرر الحركات الفاشلة . ومعيار أو محك التقويم لدى الحيوانات في التجارب السلوكية هو مدى بلوغ الحيوان إلى التعزيز المتمثل بحصوله على الطعام ، أي أن معيار التقويم هو التعزيز بالطعام . (27 : 55 - 321) .

وفي السلوك الإنساني الفردي نجد أيضاً أن الإنسان ، دائماً يُقَوِّم وسائله في ضوء تجاربه السابقة الموصلة إلى أهدافه . ثم يعيد التنسيق بين الوسائل والأهداف ويصل إلى

أهدافه بطرق أكثر كفاية وفعالية . في ربط مستمر بين المعرفة والإجراءات ، والسلوك الإنساني على المستوى الاجتماعي والتربوي والاقتصادي ، يتعرض باستمرار للتعديلات في ضوء التجارب الإنسانية فيما تحقّقه لهم تلك النظم من إشباعات . فَتُقَوِّم العمليات التربوية والاقتصادية أو الثقافية في ضوء ما تحقّقه من نجاحات أو إخفاقات .

إذاً التقويم عملية مرتبطة بالفعالية الإنسانية أي السلوك الإنساني . فالسلوك موضوع لعملية التقويم ، كما أن التقويم مظهر من مظاهر السلوك . و لكي يكون التقويم فعالاً ، لا بد من التعرف عليه كعنصر من عناصر السلوك ، والسلوك له مظهران مظهر فردي ، وآخر اجتماعي . فعلينا أن نجيب عن سؤالين الأول ، ما هو معيار السلوك وما هي العلاقة بين المظهرين الفردي والاجتماعي؟ إن أفضل نموذج لفهم وتحرير السلوك الاجتماعي وتشخيص عناصره تبدأ من فهم الفعل كما ذهب إلى ذلك (بارسونز) (23 : 69) .

فالسلوك الإنساني هو فعالية وأو سلسلة من النشاطات الهادفة ، والنشاطات تكون بمظاهرها الاجتماعية ، بما تمثله في الواقع أنشطة اجتماعية واقتصادية وثقافية وسياسية وتربوية . (23 : 70 - 102)

و كل تلك المظاهر السلوكية ، إنما هي عبارة عن سلسلة من الأفعال، لها مظهرين. الأول فردي والآخر اجتماعي ، ولفهم السلوك الفردي والاجتماعي والعلاقة بينهما نبدأ أولاً بتحليل بنية الفعل الفردي وتحديد عناصره ، ثم ننتقل إلى بنية الفعل الاجتماعي (المؤسسي) وتحديد عناصره . وذلك للوصول إلى إجراء المقارنة بين نتائج معيار الجودة في الفعل الفردي والفعل المؤسسي .

3-2 - بنية الفعل الفردي:

الفعل الفردي ، أسماه (بارسونز) وحدة الفعل الصغرى . وحدد بنية هذه الوحدة بالعناصر التالية:-

1- الفاعل .

2- الوسائل .

3- الغاية.

4- القيم والمعايير الأخلاقية .

5- الاختيار بين البدائل .

(23: 69 - 93) .

غير أن الواقع الفعلي للأفعال الفردية نجد لها أكثر تنوعاً وتعقيداً ، مما يتيح المجال إلى تصور أوسع لبنية الفعل الفردي ، إلى عدد من البنيات تضيق وتتسع حسب طبيعة الفعل، فهناك أفعالاً تلقائية أو انعكاسية ، كالمشي أو تناول الطعام ، أو الالتفات يميناً أو يساراً أو إلى أعلى أو إلى أسفل ، فهذه أفعالاً ذات مكونات بنوية صغيرة . وهناك أفعالاً إجبارية مثل ضرورة تناول الطعام ، وشرب الماء وأفعال اختيارية ذات أهداف محددة ، وتتطلب سلسلة في الأفعال اللاحقة. كتوجه الإنسان إلى شراء سيارة أو بناء منزل ، أو السفر من بلد إلى آخر هذا النمط من الأفعال الفردية ، هو محط تحليلنا في هذه الدراسة، لارتباطه بمحور هذه الدراسة المتعلقة بتقويم أداء الأستاذ الجامعي ومن هذه الزاوية أجد أن بنية الفعل الفردي تشتمل على العناصر التالية:-

1- الفاعل ومستوى معرفته لموضوع الفعل .

2- موضوع الفعل .

3- هدف الفعل .

4- الوسائل .

5- الاختيار بين البدائل .

6- الحاجة إلى الفعل .

7- القيم والمعايير الأخلاقية .

8- نتائج الفعل .

9- تقويم نتائج الفعل .

بالنظر إلى العناصر السابقة المكونة لبنية الفعل الفردي ، نجد أن عناصر هذه البنية متماثلة لدى جميع الفاعلين ، ولا تختلف إلا عند عنصر واحد وهو نتائج الفعل ، نتائج الأفعال قد تختلف باختلاف الفاعلين لنفس الفعل ، وقد تتقارب أو تتطابق فما هو المتغير الأساسي في البنية الذي يفضي إلى الاختلاف أو التطابق في النتائج ؟

إن المتغير الأساسي هو عنصر الفاعل ، وما يمتلكه من المعرفة حول العناصر الأخرى في البنية . ويلعب العنصر المعرفي في البنية دوراً مهماً في نتائج الأفعال ، وليس فقط باختلاف الفاعلين بل أن عنصر المعرفة يلعب دوراً كبيراً في نتائج الفعل لدى الفاعل الواحد ، وإذا تكرر الفعل لمرات عدة إذ أن هذا التكرار بما يقود آلية من اختلاف في النتائج ، التي تقوم من خلال عنصر التقييم التلقائي الذي يقوم به الفرد ، ويتعرف على نقاط الضعف والقوة في النتائج ، فتحذف الأخطاء في التكرارات اللاحقة . فعملية تقييم نتائج الفعل ، ليست عملية مستقلة وظيفياً ولكنها عملية ترابط وظيفياً مع العناصر الأخرى في البنية وبالتالي فإن التكرارات اللاحقة تقود إلى أن تكون نتائج الفعل أكثر كفاءة وفاعلية وبالتالي أكثر جودة . فتناج الفعل هي دالة للعلاقة بين متغيرين هما : المعرفة – والإجراءات .

فمستويات المعرفة المسبقة لدى الفاعل تجعله يقرر الإجراءات اللاحقة التي يسلكها إزاء العناصر الأخرى في البنية وبالتالي فإن امتلاك الفاعل لمزيد من المعرفة الناشئة عن تقييم النتائج تقوده إلى تحسين أدائه المستقبلية وما يساعد على تحسين الأداء في الأفعال الفردية المتكررة هو الترابط بين المعرفة لدى الفاعل والإجراءات التي ينفذها . فهناك وحدة وترابط بين المعرفة والإجراءات في الأفعال الفردية ، بسبب وحدة الفاعل . وتلك الوحدة بين الفعل والفاعل ، تقود بدورها إلى وحدة الترابط بين المعرفة والإجراءات وبالتالي إلى الجودة في كل عناصر من عناصر الفعل بما فيها عنصر التقييم .

ولكن ما هي العلاقة بين جودة تقييم نتائج الأفعال الفردية ، وجودة تقييم أداء الأستاذ الجامعي في الجامعات اليمنية ؟

الإجابة على هذا السؤال ، هو ما سنتعرف عليها من خلال الاستعراض للبنية الاجتماعية وبنية الفعل المؤسسي .

الخلاصة:-

- أ- بنية الفعل الفردي تحدد عناصره غاية الفاعل .
- ب- كفاءة الفعل تحددها الكلفة اللازمة للاختيار بين بدائل الأداء اللازمة لتحقيق هدف الفعل.
- ج- فعالية الفعل يحددها مستوى نجاح الترابط الوظيفي بين أجزائه والهدف النهائي من الفعل .

4-2- الأساس الاجتماعي :

انتقل (بارسونز) مباشرة من تحليله لوحدة الفعل الصغرى إلى محاولة فهم المجتمع بنظمه المختلفة . نفهم من نظرية(بارسونز) أن الفاعل في الحالة الاجتماعية هو المجتمع ، غير أنه فاعلاً غي مباشر للفعل ، ولكنة فاعلاً عن طريق وسائل التي ينشئها لتحقيق غايته فيما يلي احتياجات أفرادها والحفاظ على وجودهم . وإن غايات المجتمع البعض منها ذات طبيعة عضويه فيقابلها النظام الاقتصادي ومنها قانونية لحاجة الأفراد لفض منازعاتهم فيقابلها النظام القانوني . وهناك حاجات للانتماء والرعاية ، يقابلها النظام العائلي ، وهناك حاجات قيمة وروحية يقابلها النظام الثقافي ، والنظام الديني . وهكذا بقية الحاجات فكل حاجة من حاجات أفراد المجتمع يقابلها نظام اجتماعي .(16: 9 - 482) (1: 89 - 528) . وحسب (بارسونز) والاتجاه الوظيفي فقد صنف البناء الاجتماعي إلى الأنظمة التالية:-

- النظام العائلي .
- النظام القانوني.
- النظام الاقتصادي.

- النظام التربوي والتعليمي .
 - النظام السياسي .
 - النظام العسكري .
 - النظام الثقافي والديني .
- (18 : 320 - 336) .

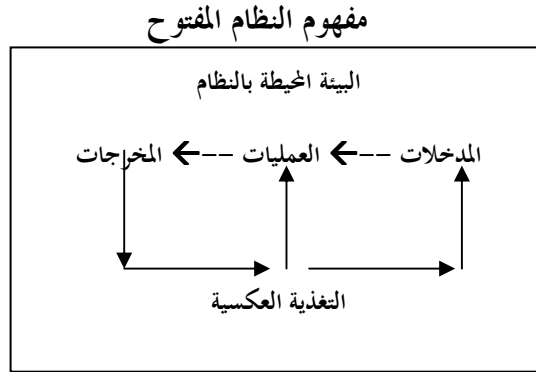
وهذه الأنظمة تتميز بخصائص التكامل والتساند فيما بينها فكل نظام ليس مكتفياً بذاته. ولكنه يتكامل مع الأنظمة الأخرى تكاملاً وظيفياً . وهذه الأنظمة هي وسائل المجتمع لتحقيق غايته . فالجتمتع إذاً نظاماً كبيراً يتكون من عدد من الأنظمة الفرعية وهي ما ذكرناها سابقاً . كما أن كل نظام فرعي يتألف من عدد من النظم الفرعية الأصغر . فالنظام التربوي والتعليمي ، هو نظام متكامل يتكون من عدد من الأنظمة الفرعية . مثل نظام التعليم العام ، الذي يتألف من التعليم الأساسي والنظام الفرعي للتعليم الثانوي ... وهكذا.(23 : 109 - 126). والنظام الفرعي المكون من التعليم العالي والبحث العلمي . وهذا بدوره يتألف من عدد من الأنظمة الأخرى المتمثلة بالجامعات والمعاهد العليا . وكل الأنظمة في المجتمع تحقق غاياته من خلال وظائفها التي تقوم بها . (2 : 25 - 263)

5-2- بنية الفعل المؤسسي :

غير أننا لا يمكن أن نقيس ونقيم مدى كفاءة وفعالية تلك الأنظمة في أدائها لتلك الوظائف إلا من خلال السلوك الفعلي للأفراد ، داخل تلك الأنظمة ومدى الترابط بين نتائج الفعل المؤسسي مع أهداف المؤسسة كمياً وكيفياً . وحيث نجد أن هناك ترابطاً بين المعرفة والإجراءات في حالة الفعل الفردي ، نجد أن هناك تفككاً بين المعرفة والإجراءات في حالة الفعل المؤسسي . ولهذا السبب ، فقد نشأ علم الإدارة في محاولة لضبط السلوك وأفعال العاملين داخل المؤسسات . وأخذ علم الإدارة مراحل متعددة وما يزال في طريقه إلى تنميط أفعال القوى البشرية في المؤسسة بما يحقق أهداف المؤسسة .

ولتعدد المتغيرات المؤثرة في نتائج أداء المؤسسة لأهدافها ، فقد انتهى المسار في محاولات ترميط أفعال الأفراد في بنية متناسقة يكون منها فعلاً مؤسسياً يرتبط بهدف المؤسسة . وبذلك أصبحت عملية تنظيم الجهود لتحقيق الأهداف المتنوعة والمعقدة والمتداخلة أمراً صعباً فرض على عدد كبير من العلوم المتخصصة توظيف جهوداً خاصة لدراسة الظاهرة التنظيمية من زاوية اهتمامها بترشيد السلوك الإنساني في تلك المنظمات وصولاً لإنجاز كفو وفعال لأهدافها وإشباع حاجات أفرادها ، وجماعاتها . وبذلك أسهمت معظم العلوم الإنسانية وخاصة السلوكية (علم النفس - الاقتصاد - الاجتماع - السياسة - الإدارة) في تطور المعارف والمعلومات عن الظاهرة التنظيمية وقوانينها وعناصرها .

ونتيجة المساهمات المتعددة حول الظاهرة التنظيمية ، والتي كانت تنظر إلى الأداء من زاويتها الخاصة ، فإن هذا كله قاد إلى ظهور مفهوم النظام المفتوح الذي يحقق الربط بين المعرفة والإجراءات ويحقق النمو المستمر والعناصر الأساسية لمفهوم النظام المفتوح تتمثل بالشكل التالي :



وعمليات التطوير والتحسين المستمر تركز على عملية التقييم ، التي تقود إلى الزيادة في كفاءة وفاعلية المنظمة من خلال ترميط أفعال الأفراد من خلال الربط بين المعرفة والإجراءات والتي يتم في الأخير تقييمها نسبة إلى معايير محددة مرتبطة بإستراتيجية المنظمة التي تشكل الجانب المعرفي والإجراءات التي تشمل التنظيم بمعناه الواسع وما يرتبط به من هيكلية وتوزيع الأدوار والاختصاصات والتدريب والمستلزمات

بالإضافة إلى المعايير اللازمة للأداء . (10 : 17 - 183) . إذن التقويم الفعال لأداء الأفراد في المؤسسات يقوم على أساس الربط بين المعرفة المستخلصة في الإستراتيجية والمحددة لوظائف المؤسسة والأنشطة الفعلية للأفراد .

الخلاصة :

- أ- بنية فعل المؤسسة ، تحدد عناصره طبيعة الإستراتيجية في المؤسسة .
- ب- كفاءة فعل المؤسسة تحدده الكلفة اللازمة لاختيار بين بدائل الأداء اللازمة لتحقيق هدف الفعل المؤسسي ، الذي ينتهي عند إستراتيجية المؤسسة .
- ج- فعالية فعل المؤسسة يحددها مستوى الترابط الوظيفي بين أجزائه ، ويقاس بمستويات الوصول إلى الغايات الإستراتيجية للمؤسسة .

الفصل الثالث

3- تحليل الوضع الراهن للجودة الوظيفية والعملية لأداء الأستاذ

الجامعي في الجامعات اليمنية :

1 - 3- فرضيات الدراسة :

أولاً : الفرضية الأولى :

0- الفرضية الصفرية :

ليست هناك جودة وظيفية لأداء الأستاذ الجامعي لوظائفه في الجامعات اليمنية ، يمكن قياسها بمعياري الكفاءة والفعالية .

1- الفرضية البديلة :

هناك جودة وظيفية لأداء الأستاذ الجامعي لوظائفه في الجامعات اليمنية يمكن قياسها بمعياري الكفاءة والفعالية .

ثانياً : الفرضية الثانية :

0- الفرضية الصفرية :

ليست هناك جودة عملية لأداء الأستاذ الجامعي لوظائفه في الجامعات اليمنية يمكن قياسها بمعيار محدد للأداء .

1- الفرضية البديلة :

هناك جودة عملية لأداء الأستاذ الجامعي لوظائفه في الجامعات اليمنية ، يمكن قياسها بمعيار محدد للأداء .

5- تطبيق فرضيات الدراسة :

2-3- إجراءات التطبيق :

تم تقسيم الفرضيتين الرئيسيتين الأولى والثانية والمتعلقة أحدهما بالأداء الوظيفي ، والثانية بالأداء العملي إلى فرضيات فرعية لتغطية جوانب الأداء الثلاث لوظائف الأستاذ الجامعي (الأداء التدريسي - الأداء البحثي - الأداء المجتمعي) . وتم تقسيم فئات الأستاذ الجامعي حسب الفئات إلى ثلاث فئات (أستاذ مساعد - أستاذ مشارك - أستاذ) حسب قانون الجامعات اليمنية . (3 : 21) .

3-3- نطاق التحليل :

- أ- قانون الجامعات اليمنية رقم (18) لسنة 1995م وتعديلاته ، المادة (5) المتعلقة بأهداف الجامعات اليمنية . (3 : 3)
- ب- قانون رقم (3) لسنة 1997م ، بتعديل بعض مواد القرار الجمهوري رقم (18) لسنة 1995م ، المادة (5) أهداف الجامعات اليمنية . (32 : 9 - 12)
- ج- قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (144) لسنة 1995م بشأن نظام وأجور هيئة التدريس ومساعدتهم بالجامعات اليمنية ، المادة (3) واجبات أعضاء هيئة التدريس والمادة (4) الأعباء التدريسية لعضو هيئة التدريس .

د- قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (238) لسنة 1998م بشأن نظام وظائف وأجور أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم بالجامعات اليمنية ، المادة (5) الأعباء الأسبوعية لأعضاء هيئة التدريس .

ه- القرار الجمهوري رقم (32) لسنة 2007م بشأن اللائحة التنفيذية لقانون الجامعات اليمنية.

4-3- عينة التحليل : المواد ذات العلاقة بأداء الأستاذ الجامعي .

أ- المواد الواردة في القانون رقم (18) لسنة 1995م .

مادة (5)

تهدف الجامعات اليمنية بشكل عام إلى تنشئة مواطنين مؤمنين بالله منتمين لوطنهم وأمتهم ، متحلين بالمثل العربية الإسلامية السامية ، مطلعين على تراث أمتهم وحضاراتها معتزين بما ، ومتطلعين للإفادة والاستفادة الواعية من التراث الحضاري الإنساني ومن الحضارة العربية الإسلامية وإجراء البحوث العلمية وتشجيعها وتوجيهها لخدمة المجتمع والمساهمة في تقدم المعارف والعلوم والآداب والفنون وتوثيق الروابط العلمية داخل البلاد وخارجها كما تعمل الجامعات بوجه خاص على تحقيق الأهداف التالية :

*- إتاحة فرص الدراسة المتخصصة

*- تطوير المعرفة بإجراء البحوث العلمية في مختلف مجالات المعرفة سواء على المستوى الفردي أو الجماعي وتوجيهها لخدمة احتياجات المجتمع وخطط التنمية .

*- الاهتمام بتنمية التقنية (التكنولوجيا) وتطويرها والاستفادة منها في تطوير المجتمع .

*- العمل كمؤسسة مسئولة عن تقديم الدراسات والاستشارات الفنية والمتخصصة لمختلف أجهزة الدولة ومؤسساتها العامة والمختلطة .

*- الإسهام في تطوير السياسات وأساليب العمل في مؤسسات وأجهزة الدولة والقطاعين العام والخاص .

رفع كفاءة العاملين في مؤسسات وأجهزة الدولة والقطاعين العام والخاص وذلك من

خلال المساهمة في برامج الإعداد والتأهيل أثناء الخدمة . (ص3 ، 5 ، 6)

مادة (41)

يشترط فيمن يرقى إلى درجة أستاذ مشارك أو إلى درجة أستاذ ما يلي :

- أن يكون قد نشر وهو يشغل الدرجة التي سيتم ترقيته منها إنتاجاً علمياً قيماً أسهم في تقدم المعرفة ويجوز أن يحتسب ضمن الإنتاج المعتمد للترقية ما يكون قد قام به على نحو متميز من أعمال فنية أو مهنية . (ص22 - 23) .

ب- المواد الواردة في القانون رقم (30) لسنة 1997 م .

المادة (5)

تهدف الجامعات اليمنية بشكل عام إلى تنشئة مواطنين متمسكين بعقيدتهم الإسلامية منتمين لوطنهم وأمتهم متحليين بالمثل العربية الإسلامية السامية ، مطلعين على تراث أمتهم وحضارتها معتزين بما ومتطلعين للاستفادة الواعية والإفادة من الحضارة العربية الإسلامية ومن التراث الحضاري الإنساني وإجراء البحوث العلمية وتشجيعها وتوجيهها لخدمة المجتمع والمساهمة في تقدم المعارف والعلوم والآداب والفنون وتوثيق الروابط العلمية والثقافية مع الجامعات والهيئات العلمية داخل البلاد وخارجها .

كما تعمل الجامعات بوجه خاص على تحقيق الأهداف التالية :

*- اكتساب المعارف والمهارات العلمية والتطبيقية اللازمة وتسخيرها لحل المشكلات بفعالية وكفاءة .

ج- المواد الواردة في قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (144) لسنة 1995 م .

المادة (4)

تحدد أعباء أعضاء هيئة التدريس أسبوعياً بالساعات على النحو التالي :

عبي التدريس والتحضير

* الأستاذ 9 ساعات تدريس + 20 ساعة تحضير .

* الأستاذ المشارك 10 ساعات تدريس + 24 ساعة تحضير .

* الأستاذ المساعد 12 ساعة تدريس + 28 ساعة تحضير .

عبي البحث والدراسة .

* كل أعضاء هيئة التدريس 10 ساعات .

د- المواد الواردة في قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (238) لسنة 1998م .

المادة (3)

على أعضاء هيئة التدريس تأدية المهام والواجبات الجامعية المناطة بهم وفقاً للدستور والقوانين والأنظمة النافذة وعلى وجه الخصوص يجب عليهم الالتزام بما يلي : —

* — الالتزام بواجبات التدريس .

* — إجراء البحوث والدراسات العلمية وتنمية معارفهم بصورة مستمرة .

* — الاتصال بالمراكز العلمية والبحثية والعمل على تبادل العلوم والمعارف مع

الأساتذة والعلماء فيها .

المادة (5)

تحدد أعباء أعضاء هيئة التدريس أسبوعياً سواءً كانت بالمرحلة الجامعية الأولى أو

الدراسات العليا بالساعات على النحو التالي :

عبي التدريس :

* الأستاذ 8 ساعات .

* الأستاذ المشارك 10 ساعات .

* الأستاذ المساعد 12 ساعة .

عبي البحث والدراسة .

• يقوم أعضاء هيئة التدريس بالبحث والدراسة بما لا يقل عن 10 ساعات

أسبوعياً .

المادة (53)

يشترط فيمن يرقى إلى درجة أستاذ مشارك أو أستاذ ما يلي :

*- ثلاثة بحوث محكمة..... للترقية إلى درجة أستاذ مشارك .

*- خمسة بحوث محكمة..... للترقية إلى درجة أستاذ .

5-3- عرض نتائج تطبيق فرضيات الدراسة :

أولاً : جودة أداء الأستاذ المساعد :

1- نتائج الفرضية الأولى : الجودة الوظيفية للأداء :

أ- الأداء التدريسي :

كانت النتيجة لصالح الفرضية الصفرية ، أي ليست هناك جودة وظيفية لأداء الأستاذ المساعد في الوظيفة التدريسية ، ويمكن قياسها بمعياري الكفاءة والفعالية .

ب- الأداء البحثي :

كانت النتيجة لصالح الفرضية الصفرية ، أي ليست هناك جودة وظيفية لأداء الأستاذ المساعد في الوظيفة البحثية ، ويمكن قياسها بمعياري الكفاءة والفعالية .

ج- الأداء المجتمعي :

كانت النتيجة لصالح الفرضية الصفرية ، أي ليست هناك جودة وظيفية لأداء الأستاذ المساعد في الوظيفة المجتمعية ، ويمكن قياسها بمعياري الكفاءة والفعالية .

2- نتائج الفرضية الثانية : الجودة العملية للأداء :

أ- الأداء التدريسي :

كانت النتيجة لصالح الفرضية البديلة ، أي أن هناك جودة عملية لأداء الأستاذ المساعد في الوظيفة التدريسية ، ويمكن قياسها بمعيار محدد للأداء .

ب- الأداء البحثي :

كانت النتيجة لصالح الفرضية البديلة ، أي أن هناك جودة عملية لأداء الأستاذ المساعد في الوظيفة البحثية ، ويمكن قياسها بمقياس محدد للأداء .

ج- الأداء المجتمعي :

كانت النتيجة لصالح الفرضية الصفرية ، أي ليست هناك جودة عملية لأداء الأستاذ المساعد في الوظيفة المجتمعية ، ولا يوجد مقياس محدد لقياسها .

ثانياً : جودة أداء الأستاذ المشارك :

1- نتائج الفرضية الأولى : الجودة الوظيفية للأداء :

أ- الأداء التدريسي :

كانت النتيجة لصالح الفرضية الصفرية ، أي ليست هناك جودة وظيفية لأداء الأستاذ المشارك في الوظيفة التدريسية ، ويمكن قياسها بمقياس الكفاءة والفعالية .

ب- الأداء البحثي :

كانت النتيجة لصالح الفرضية الصفرية ، أي ليست هناك جودة وظيفية لأداء الأستاذ المشارك في الوظيفة البحثية ، ويمكن قياسها بمقياس الكفاءة والفعالية .

ج- الأداء المجتمعي :

كانت النتيجة لصالح الفرضية الصفرية ، أي ليست هناك جودة وظيفية لأداء الأستاذ المشارك في الوظيفة المجتمعية ، ويمكن قياسها بمقياس الكفاءة والفعالية .

2- نتائج الفرضية الثانية : الجودة العملية للأداء :

أ- الأداء التدريسي :

كانت النتيجة لصالح الفرضية البديلة ، أي أن هناك جودة عملية لأداء الأستاذ المشارك في الوظيفة التدريسية ، ويمكن قياسها بمقياس محدد للأداء .

ب- الأداء البحثي :

كانت النتيجة لصالح الفرضية البديلة ، أي أن هناك جودة عملية لأداء الأستاذ المشارك في الوظيفة البحثية ، ويمكن قياسها بمقياس محدد للأداء .

ج- الأداء المجتمعي :

كانت النتيجة لصالح الفرضية الصفرية ، أي ليست هناك جودة وظيفية لأداء الأستاذ المشارك في الوظيفة المجتمعية ، ولا يوجد معيار محدد لقياسها .

ثالثاً : جودة أداء الأستاذ :

1- نتائج الفرضية الأولى : الجودة الوظيفية للأداء :

أ- الأداء التدريسي :

كانت النتيجة لصالح الفرضية الصفرية ، أي ليست هناك جودة وظيفية لأداء الأستاذ في الوظيفة التدريسية ، ويمكن قياسها بمعياري الكفاءة والفعالية .

ب-الأداء البحثي :

كانت النتيجة لصالح الفرضية الصفرية ، أي ليست هناك جودة وظيفية لأداء الأستاذ في الوظيفة البحثية ، ويمكن قياسها بمعياري الكفاءة والفعالية .

ج-الأداء المجتمعي :

كانت النتيجة لصالح الفرضية الصفرية ، أي ليست هناك جودة وظيفية لأداء الأستاذ في الوظيفة المجتمعية ، ويمكن قياسها بمعياري الكفاءة والفعالية .

2- نتائج الفرضية الثانية : الجودة العملية للأداء :

أ- الأداء التدريسي :

كانت النتيجة لصالح الفرضية البديلة ، أي أن هناك جودة عملية لأداء الأستاذ في الوظيفة التدريسية ، ويمكن قياسها بمعياري الكفاءة والفعالية .

ب- الأداء البحثي :

كانت النتيجة لصالح الفرضية البديلة ، أي أن هناك جودة عملية لأداء الأستاذ في الوظيفة البحثية ، ويمكن قياسها بمعياري الكفاءة والفعالية .

د- الأداء المجتمعي :

كانت النتيجة لصالح الفرضية الصفرية ، أي ليست هناك جودة وظيفية لأداء الأستاذ في الوظيفة المجتمعية ، ولا يوجد معيار محدد لقياسها .

6-3- تفسير النتائج

أولاً : تفسير النتائج على أداء الأستاذ المساعد :

1- الفرضية الأولى : الجودة الوظيفية :

أ- الأداء التدريسي :

رأينا أن النتيجة كانت لصالح الفرضية الصفرية أي ليست هناك جودة وظيفية لأداء الأستاذ المساعد في الأداء التدريسي .

وهذا يعني غياب التنميط الإستراتيجي للأداء ، بما يجعل أداء الأستاذ المساعد جزءاً من الفعل المؤسسي للجامعة مربوطاً بإستراتيجية تحدد العلاقة الوظيفية بين مختلف الأجزاء ، ويتم تقويم الأداء في ضوء معياري الكفاءة والفعالية نسبة إلى تلك المنظومة من الأداءات . وبالتالي تكون الجودة في هذه الحالة ، هي صورة وظيفية تقاس بمعياري الكفاءة والفعالية . وبالتالي فلا توجد هناك جودة وظيفية يمكن قياسها بمعياري الكفاءة والفعالية .

ب- الأداء البحثي :

كانت النتيجة لصالح الفرضية الصفرية وتفسر بنفس ما فسرت به الجودة في الأداء التدريسي .

ج- الأداء المجتمعي :

كانت النتيجة لصالح الفرضية الصفرية ، وينطبق عليها التفسيرات السابقة في الأدائين التدريسي والبحثي .

2- الفرضية الثانية : الجودة العملية :

أ- الأداء التدريسي :

كانت النتيجة لصالح الفرضية البديلة في الجودة العملية للأداء التدريسي ، وذلك أن أداء الأستاذ المساعد ، فيه جودة عملية لأنه قابل للقياس من خلال المعايير الضابطة ، والمتمثلة بالنصاب التدريسي ، المحدد بـ (12) ساعة أسبوعياً .

ب- الأداء البحثي :

كانت النتيجة لصالح الفرضية البديلة في الجودة العملية للأداء التدريسي ، لأن الأداء البحثي للأستاذ المساعد محدد بمعايير عملية ، يمكن قياس الجودة العملية من خلالها . فالمادة رقم (51) من اللائحة التنفيذية لقانون الجامعات اليمنية قد حددت المعيار العملي للأداء البحثي للأستاذ المساعد بغرض ترفيته إلى أستاذ مشارك ، بإنجاز ثلاثة أبحاث محكمة . (6 : 25)

ج- الأداء المجتمعي :

كانت النتيجة لصالح الفرضية الصفرية ، أي لا توجد جودة عملية يمكن قياسها ، لغياب المعيار الأدائي .

ثانياً : تفسير النتائج على أداء الأستاذ المشارك :

1- نتائج الفرضية الأولى : الجودة الوظيفية :

أ- الأداء التدريسي :

كانت النتيجة لصالح الفرضية الصفرية ، وينطبق عليها نفس التفسير الوارد بالنسبة للأستاذ المساعد .

ب- الأداء البحثي :

كانت النتيجة لصالح الفرضية الصفرية ، وينطبق عليها نفس التفسير الوارد بالنسبة للأستاذ المساعد .

ج- الأداء المجتمعي :

كانت النتيجة لصالح الفرضية الصفرية ، وينطبق عليها نفس التفسير الوارد بالنسبة للأستاذ المساعد .

2- نتائج الفرضية الثانية : الجودة العملية :

أ- الأداء التدريسي .

ب- الأداء البحثي .

ج- الأداء المجتمعي .

كانت النتائج لصالح الفرضيات البديلة في الأدائين (أ) و (ب) ، والفرضية الصفرية للأداء (ج) المتعلقة بالأداء المجتمعي .

فهي نتائج مماثلة لنتائج أداء الأستاذ المساعد ، فقد حدد المعيار (10) ساعات للأداء التدريسي وخمسة أبحاث للترقية في الأداء البحثي .

وأما بالنسبة للأداء المجتمعي، فكانت النتيجة لصالح الفرضية الصفرية لغياب المعيار.

ثالثاً : تفسير النتائج على أداء الأستاذ :

1- نتائج الفرضية الأولى : الجودة الوظيفية :

أ- الأداء التدريسي .

ب- الأداء البحثي .

ج- الأداء المجتمعي .

كانت النتائج لصالح الفرضيات الصفرية في الأداءات الثلاثة (أ) ، (ب) ، (ج) ، وينطبق عليها نفس التفسيرات الواردة لأداء كل من الأستاذ المساعد والأستاذ المشارك.

نتائج الفرضية الثانية : الجودة العملية :

أ- الأداء التدريسي :

كانت النتيجة لصالح الفرضية البديلة ، أي أن هناك جودة عملية يمكن قياسها بمعيار محدد للأداء ، وهذا المعيار قد حددته اللائحة التنفيذية لقانون الجامعات اليمنية رقم (18) لسنة 1995م وتعديلاته ، ونصاب الأستاذ التدريسي (8) ساعات . (6 : 25)

ب- الأداء البحثي :

كانت النتيجة لصالح الفرضية الصفرية على عكس نتيجة الأداء لدى كل من الأستاذ المساعد والأستاذ المشارك ، ذلك أن المعيار العملي للأداء البحثي قد تحدد كشرط للترقية لدى كل من الأستاذ المساعد والمشارك . أما الأستاذ فحيث أنه قد أصبح خارج نطاق هذا الشرط ، فلم يحدد معيار لأدائه البحثي . وبالتالي فليست هناك جودة عملية في الأداء البحثي للأستاذ يمكن قياسه من خلال معيار محدد .

ج- الأداء المجتمعي :

كانت النتيجة لصالح الفرضية الصفرية ، وهي مطابقة في تفسيرها لما هو الحال في حالي الأستاذ المساعد والمشارك .

التوصيات والمقترحات

- أ- قيام الجامعة ومؤسسات التعليم العالي بتطوير الوظائف الجامعية ووظائف أعضاء هيئة التدريس من خلال إستراتيجية عامة مفصلة تجمع بين إستراتيجية المعرفة وإستراتيجية الأداء على أسس تكاملية وظيفية .
- ب- إعطاء الجامعات الاستقلالية المالية والإدارية الكاملة لتنظيم شئونها .
- ج- استحداث وظيفة إدارية في هيكلية التعليم العالي والجامعات اليمينية ، لشئون الإدارة والتنظيم لا تقل عن قطاع في التعليم العالي ونياية في الجامعات

ملخص الدراسة باللغة العربية

تشمل الدراسة على المحاور التالية

المحور الأول

مشكلة الدراسة

وتدور المشكلة حول مسألة الجودة في أداء الأستاذ الجامعي لوظائفه في :-

أ- الأداء التدريسي

ب-الأداء البحثي

ج- الأداء المجتمعي

- هدف الدراسة

استهدفت الدراسة تقويم الجودة الوظيفية والعملية لأداء الأستاذ الجامعي في

الجامعات اليمنية الرسمية . الخاضعة لقانون الجامعات اليمنية

رقم(18) لسنة 1995م وتعديلاته.

- منهجية الدراسة : استخدام الباحث منهج تحليل المحتوى لاختبار فرضية البحث

المحور الثاني

الإطار النظري

أ- الأسس السيكولوجية للتقويم

ب- نظرية الفعل الفردي والاجتماعي (لدى بارسونز)

المحور الثالث

- فرضيات الدراسة

أولاً : الفرضية الأولى: الجودة الوظيفية للأداء

0-الفرضية الصفرية

ليس هناك جودة وظيفية لأداء الأستاذ الجامعي في الجامعات اليمنية

1- الفرضية البديلة

هناك جودة وظيفية لأداء الأستاذ الجامعي في الجامعات اليمنية.

ثانياً - الفرضية الثانية:- الجودة العملية للأداء

0-الفرضية الصفرية :

ليست هناك جودة عملية في أداء الأستاذ الجامعي في الجامعات اليمنية يمكن

تقديرها.

1-الفرضية البديلة:

هناك جودة عملية في أداء الأستاذ الجامعي في الجامعات اليمنية ؟ يمكن تقديرها

المحور الرابع

عرض نتائج فرضيات الدراسة

أولاً : نتيجة الفرضية الأولى :

كانت النتيجة لصالح الفرضية الصفرية ، لدى كلاً من

(الأستاذ المساعد - والأستاذ المشارك - والأستاذ)

أي ليست هناك جودة وظيفية يمكن قياسها بمعياري الكفاءة والفاعلية في الوظائف

(التدريسية -والبحثية -والمجتمعية) .

ثانياً نتيجة الفرضية الثانية :

كانت النتيجة لصالح الفرضية البديلة ، وفي الوظيفتين التدريسية والبحثية . لدى

كلاً من الأستاذ المساعد والأستاذ المشارك .

وكانت النتيجة لصالح الفرضية الصفرية لدى كلاً من الأستاذ المساعد والأستاذ

المشارك الأستاذ في الأداء المجتمعي .

كما كانت النتيجة لصالح الفرضية الصفرية لدى الأستاذ / في الأداء البحثي .

المحور الخامس

التوصيات والمقترحات :

- أ- التوجه نحو تأسيس العمل الإستراتيجي في الجامعات يربط بين الإستراتيجية المعرفية والأدائية في التنظيم .
- ب- إعطاء الجامعات الاستقلالية المالية والإدارية الكاملة لتنظيم شئونها .
- ج- استحداث وظيفة إدارية في هيكلية التعليم العالي والجامعات اليمنية لشئون الإدارة والتنظيم لا تقل عن قطاع في التعليم العالي ونيابة في الجامعات .

Summary by English language

The study included five topics as following:

Topic one: back ground

1- 1- Problem of Study

The problem of study was around about tow questions, the first question was, what is the kind of quality have been now in Yemeni's universities?

The second question was who does design standards of performance? Does the performance limit by teacher him self? Or it is limits by uniform an authority?

The problem discus included three kinds of universities teacher's performance.

- Teaching performance.**
- Research performance.**
- Society relevance performance.**

2-1- Aim of study:

The study aimed Teacher's performance in Yemeni's Governor Universities. On employment and applied quality assessment.

3-1- Methodology:

The methodology was analysis of content.

Topic tow: Theoretical of study.

A- The bases psychological of assessment.

B- Baroness's theory of individuality and society action.

Topic Three: Study's Hypothesis :

The first Hypothesis:

Employment's performance Quality.

The second Hypothesis :

Aplied's performance Quality.

Topic Four: Results Presentation:

A– Result of the first Hy:

It was relevant to (null. Hy.)

B– Result of the second Hy:

It was relevant to (alter, native Hy.)

Topic five: Recommendations and suggestions:

A – The Yemeni Unevs. Have to Organized work by scinceical strategy, for all in put operations and out puts system.

B- Must be individuality Budget and management in Yemeni unevs. to attent their affairs.

C- Must be anew employment in Yemeni unevs, and ministry of high education. It will be relevant to management and organization, affairs.

المصادر

1. (ابوزيد) احمد (بدون تاريخ) ، البناء الاجتماعي ، المكتب الجامعي الحديث الاسكندرية-مصر .
2. (اسماعيل) قيارى محمد، اميل دوركايم مؤسس علم الاجتماع المعاصر، منشأة المعارف بالاسكندرية ، مصر، 1976م.
3. (الجمهورية اليمنية) وزارة الشؤون القانونية ، قرار جمهوري بالقانون رقم (18) لسنة 1995م بشأن الجامعات اليمنية.
4. (الجمهورية اليمنية) ، وزارة الشؤون القانونية ، اللائحة التنفيذية للقانون رقم (18) لسنة 1995م بشأن الجامعات اليمنية وتعديلاته.
5. (الأسودي) نعمان سعيد، البحث العلمي في الجمهورية اليمنية وعلاقته بمدخلات وعمليات ومخرجات التعليم العالي ، في (كتاب الندوة العلمية حول البحث العلمي في جامعة عدن والجامعات اليمنية الأخرى 4-6 ديسمبر 1999م) دار جامعة عدن للطباعة والنشر 1999م.
6. (الأسودي) نعمان سعيد، فبراير 2500، الوظائف التنظيمية للبحث العلمي في التعليم العالي في الجمهورية اليمنية في (مجلة جامعة ذمار للدراسات والبحوث) ص 86-98.
7. (الأسودي) نعمان سعيد، سيكولوجية الإدارة الجامعية في اليمن في ضوء معياري الكفاءة والفعالية في (ملف الندوة الدولية حول الاتجاهات الحديثة في التعليم العالي) جامعة عدن 11-15 نوفمبر 2000م ص 139-148 .
8. (الشريجي) رشيد، سبل تطوير البحث العلمي في الجامعات العربية في (ملف الندوة الدولية حول الاتجاهات الحديثة في التعليم العالي) جامعة عدن 11-15 - نوفمبر 2000 ص 99-108.
9. (العبيدي) سيلان تحديث الإدارة الجامعية بتنمية المهارات في (ملف الندوة الدولية حول الاتجاهات الحديثة في التعليم العالي) جامعة عدن 11-15 نوفمبر 2000م ص 251-256.
10. (النويان) و(شمشير) سعيد عبد الخير وفصل شمشير الهيئة التدريسية عماد أي تطور جامعي في (ملف الندوة الدولية حول الاتجاهات الحديثة في التعليم العالي) جامعة عدن 11-15 نوفمبر 2000م ص 229-244.
11. (الهمداني) احمد علي، البحث العلمي في جامعة عدن دراسة تحليلية في (كتاب الندوة العلمية حول واقع أبحاث علمي في جامعة عدن والجامعات اليمنية الأخرى 4-6 ديسمبر 1999م) دار جامعة عدن للطباعة والنشر 1999م ص 19-30.
12. (السقاف) و(بامؤمن) علي عيروس وعوض مبارك، أبحاث علمي في جامعة عدن، ألقوا المعوقات وآفاق ألتطور في (كتاب ألتدوة العلمية حول واقع أبحاث علمي في جامعة عدن والجامعات أليمنية الأخرى 4-6 ديسمبر 1999م) دار جامعة عدن للطباعة والنشر 1999م ص 31-40.

13. (مارش وسيمون) جيمس جي - وهيربورت آية .المنظمات ، ترجمة أ. د. /عبد بن احمد هيجان 2001/ 1422م معهد الأداره العامة للطباعة والنشر بمعهد الإدارة العامة ، الرياض .
14. (ماضي) محمد توفيق 2005م تطبيقات ادارة الجودة الشاملة في المنظمات الخدمية ، في مجال الصحة والتعليم ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية جمهورية مصر العربية ، القاهرة .
15. (مرعي) و(ملكاوي) و(الخباري) توفيق احمد وفتحي حسن وحسن احمد 1417هـ — 1997م تصميم المنهاج وزارة التربية والتعليم ، قطاع التدريب والتأهيل ، صنعاء .
16. (مير) لويس ، مقدمة في الأنثروبولوجيا الاجتماعية ترجمة د. شاكر مصطفى سليم 1983م ، الجمهورية العراقية وزارة الثقافة والأعلام ، دائرة الشؤون الثقافية والنشر .
17. (بن حبتور) عبد العزيز صالح ، النماذج الاستراتيجيه الاستثمارية للجامعات - نموذج جامعة عدن (ملف الندوة الدولية حول الإتجاهات الحديثة في التعليم العالي) جامعة عدن 11-15 نوفمبر 2000م ص 149 - 182 .
18. (تيما شيف) نيقولا ، نظرية علم الاجتماع ، ترجمة الدكتور : محمود عودة وآخرون 1978م ، دار المعارف القاهرة .
19. (حربي) محمد حسن 1989م ، جامعة الموصل دار الكتب للطباعة والنشر ، الموصل - العراق .
20. (داخل الجريو)، البحوث العلمية الجامعية وبعض اتجاهاتها التنموية ، (ملف الندوة الدولية حول الإتجاهات الحديثة في التعليم العالي) جامعة عدن 11-15 نوفمبر 2000م ص 109 - 118 .
21. (رهيف) و(عبد المجيد) و(محمد) .علي هداد وعادل ونادية سلام ، وأسباب انخفاض الإنتاجية في كلية التربية /صبر . في ملف الندوة الدولية حول الاتجاهات الحديثة في التعليم العالي . جامعة عدن 11-15 نوفمبر . ص 217 - 228 .
22. (طه) فرج عبد القادر 1999م علم النفس وقضايا العصر عين للدراسات والبحوث الإنسانية والاجتماعية .مصر القاهرة .
23. (طه) فرج عبدالقادر 1997م علم النفس الصناعي والتنظيمي ، عين للدراسات والبحوث الإنسانية والاجتماعية .
24. (عبده) فؤاد اشد ، الإدارة الحكومية وعلاقتها بالإدارة الجامعية وأثرها على الأداء الإداري في الجامعات اليمنية ، (في ملف الندوة الدولية حول الاتجاهات الحديثة في التعليم العالي) جامعة عدن 11-15 نوفمبر 2000م ص 119 - 130 .
25. (عثمان) محمد علي ، تطبيق نظام ضمان الجودة (ISO 9000) في مؤسسات التعلم العالي في (ملف الندوة الدولية حول الاتجاهات الحديثة في التعليم العالي) 11-15 نوفمبر 2000م ص 245 - 250 .
26. (عقيلي المؤمني) عمر وصفي وقيس 2000م دار زهران للنشر والتوزيع ، الأردن عمان .

27. عناد) مجذاب بدر ، التحديات التي تواجه التعليم العالي في القرن الحادي والعشرين وضرورة تحديث الإدارة الجامعية . في(ملف الندوة الدولية حول الإتجاهات الحديثة في التعليم العالي) جامعة عدن 11-15 نوفمبر 2000م ص 269 – 280 .
28. (كريب) ايان ، النظرية الاجتماعية من بارسونز إلى هابر ماس ، ترجمة د/ محمد حسين غلوم ، سلسلة عالم المعرفة العدد 244 ، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب – الكويت .
29. (هولس) و(أجتا) و(دين).ستيوارت هـ ، وهوارد وجيمس .سيكولوجية التعلم ، ترجمة دكتور فؤاد أبو حطب والدكتورة آمال صادق ، 1980م.دار ماكجر وهيل للنشر ، القاهرة ، وعواصم أخرى .
30. جامعة عين شمس – مركز تطوير التعليم الجامعي ، البيان الختامي للمؤتمر القومي السنوي العاشر (العربي الثاني) لمركز تطوير التعليم الجامعي (جامعة المستقبل في الوطن العربي) في مجلة دراسات في التعلم الجامعي (العدد الخامس – ديسمبر 2003 م: ص 305 – 309.
31. وزارة الشؤون القانونية، الجريدة الرسمية، العدد السابع (الجزء الثالث) الصادر بتاريخ 8 ذو الحجة 1417هـ الموافق 15 ابريل 1997 صنعاء.
32. وزارة الشؤون القانونية ، قرار ، رئيس مجلس الوزراء رقم (144) لسنة 1995م ، بشأن نظام وأجور هيئة التدريس ومساعدتهم بالجامعات اليمنية . صادر بتاريخ 15 جماد أول 1416هـ الموافق 9 / اكتوبر/1995م .
33. Promoting quality teacher Education for an interconnected world, ICET. International yearbook on teacher Education 1997, Volume1.
34. Promoting quality teacher Education for an Inter connected world, ICET.International yearbook on teacher Education, Volume 2.
35. Christopher Day, Dlof van Veen and Wong – Kooi Sim (Eds), 1997. International Council on Education for Teaching.