

واقع الأداء المؤسسي في بعض كليات جامعة بورسعيد

في ظل جائحة فيروس كورونا "Covid-19"

Reality of institutional performance in some
faculties of Port Said University in light of the
Corona virus pandemic" Covid-19"

إعداد

د/ منى يسري فهمى النقيب

مدرس إدارة منزل ومؤسسات

كلية التربية النوعية - جامعة بورسعيد



مجلة البحوث في مجالات التربية النوعية

معرف البحث الرقمي DOI: 10.21608/jedu.2021.95956.1465

المجلد الثامن العدد 39 . مارس 2022

الترقيم الدولي

P-ISSN: 1687-3424

E- ISSN: 2735-3346

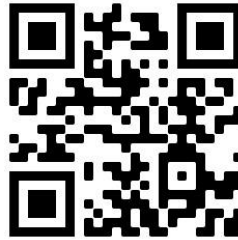
<https://jedu.journals.ekb.eg/>

موقع المجلة عبر بنك المعرفة المصري

<http://jrfse.minia.edu.eg/Hom>

موقع المجلة

العنوان: كلية التربية النوعية . جامعة المنيا . جمهورية مصر العربية



واقع الأداء المؤسسي في بعض كليات جامعة بورسعيد في ظل جائحة

فيروس كورونا " Covid-19 "

د/ منى يسري فهمى النقيب - مدرس إدارة منزل ومؤسسات

بكلية التربية النوعية - جامعة بورسعيد monaelnakepmomen@gmail.com

مستخلص البحث:

هدف البحث إلى التعرف على الدرجات التقديرية لواقع الأداء المؤسسي لبعض كليات جامعة بورسعيد في ظل جائحة فيروس كورونا.

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي بتطبيق استبانتين على بعض كليات جامعة بورسعيد؛ الأولى مكونة من (66) فقرة، موزعة على (8) محاور (التزام الإدارة العليا ودعمها، التحسين المستمر للعمليات، جودة العلاقات والأنظمة، تنمية الموارد البشرية، جودة الحياة الأكاديمية، التقييم والمتابعة، البحث العلمي وتطوير المجتمع، الإجراءات الاحترازية لفيروس كورونا) تم تطبيقها على عينة من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والبالغ عددهم (114) عضواً، والثانية مكونة من (34) فقرة، موزعة على (4) محاور هي (البنية التحتية، الأداء الإداري، تطوير الهيكل الإداري، الاتصال الفعال)، وقد تم تطبيقها على عينة من الموظفين والبالغ عددهم (100) موظف.

أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين انتشار فيروس كورونا والأداء المؤسسي بمحاورة المختلفة ببعض الكليات على مستوى جامعة بورسعيد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والموظفين حيث كانت الدرجات التقديرية لهذا الواقع متوسطة في جميع المجالات، فيما عدا مجال جودة الحياة الأكاديمية فقد جاء بمستوى تحقق منخفض وبلغت قيمة المتوسط الحسابي له (2.16)، وقد جاء مجال الإجراءات الاحترازية لفيروس كورونا ومجال الأداء الإداري في المرتبة الأولى بوزن نسبي (35.4)، (39.32) على التوالي، بينما جاء محور البحث العلمي وتطوير المجتمع ومجال تطوير الهيكل الإداري في المرتبة الأخيرة بوزن نسبي (31.89)، (30.07) على التوالي، ويوصى البحث بضرورة تبني معايير واضحة ومعلنة لضمان التميز في الأداء المؤسسي، وتفعيل وحدات إدارة المخاطر والأزمات الموجودة بالكليات، بالإضافة إلى إعادة الهيكلة الجذرية للأساليب الإدارية للكليات.

الكلمات المفتاحية: الأداء المؤسسي ، جامعة بورسعيد ، جائحة فيروس كورونا

Abstract

The reality of institutional performance in some faculties of Port Said University in light of the Corona virus pandemic "Covid-19"

The aim of the research is to identify the estimated degrees of the reality of the institutional performance of some faculties of Port Said University in light of the pandemic of the Corona virus.

The researcher used the descriptive analytical method by applying two questionnaires to some faculties of Port Said University; The first consists of (66) paragraphs, distributed over (8) axes , It was applied to a sample of (114) faculty members and the supporting staff, and the second consisted of (34) paragraphs, distributed on (4) axes, and it was applied On a sample of (100) employees.

The results showed that there's a statistically significant correlation between the spread of the Corona virus and institutional performance in various interviews in some faculties at the level of Port Said University from the point of view of the faculty members, where the estimated degrees of this reality were average in all The fields, except for the field of quality of academic life, which came with a low level of verification, the field of precautionary measures for the Corona virus and the field of administrative performance ranked first, while the axis of scientific research and community development and the field of administrative structure development came in the last place.

The research recommends the need to adopt clear and declared standards to ensure excellence in institutional performance, and to activate the existing risk and crisis management units in the faculties, in addition to the radical restructuring of the administrative methods of the faculties.

Keywords: Institutional performance , Port Said University, The coronavirus pandemic

مقدمة البحث:

يشهد العالم اليوم تحولات كبرى سريعة شاملة في كافة مجالات الحياة الاقتصادية والاجتماعية والمعرفية والتعليمية والسياسية، وذلك أحدث تغير ملحوظ في المجتمع بإنشاء أنماطاً جديدة فكرية وعلمية وحياتية؛ والجامعة بمفهومها وأدوارها ليست بمنأى عن هذا التغير والتحول الذى طال جميع ميادين الحياة فى المجتمع، وتؤكد الاستراتيجيات المعاصرة بأن للتعليم الجامعى دور فى خدمة المجتمع وتنميته من خلال قيام الكليات بوظائف مختلفة غير المهام التدريسية والبحثية، وأن نجاح هذه الجهود كافة مقرون بتغيير جذرى فى إدارة الجامعة والعمل الجماعى وفى مكانه هذه الجامعة ودورها فى المجتمع، لذا فإن الجامعات الناجحة والمعاصرة هى التى تفتح أبوابها للمجتمع من حولها بحيث تتعرف على مواطن الضعف وتحاول أن تقدم العلاج المناسب وأن ترسم الطرق لتحقيق الطموحات، وتفتح أبوابها لأبناء المجتمع ليجدوا العلم والثقافة والمعالجة العلمية لمشكلاتهم وقضاياهم المهنية والاجتماعية (تودرى حنا وجورجيت جورج، 2017: ص74)*.

فالجامعة هى النواة والقاعدة الرئيسية التى تقوم عليها المدن، وتنشأ على دعائمها المجتمعات، لذا فقد صار مفهوم خدمة المجتمع وتنمية البيئة يمثل بعداً محورياً يضيف مهمة أساسية من المهام التى ينبغى أن تضطلع بها الجامعات، وهذه المهمة تتمثل فى التفاعل مع المجتمع المحيط، والمشاركة الفعلية فى تقديم الخدمات والاستشارات ووضع خبرات أعضاء هيئة التدريس وإمكاناتهم البحثية فى سبيل تحقيق رسالة الجامعة كمعقل للفكر الإنسانى، ومركز رائد للتطوير والإبداع فى سبيل المشاركة الفعالة فى دعم مسيرة التنمية (سهير عبد الغفار، 2013: ص871).

وللتأكد من تحقيق هذه الأهداف يقتضى الأمر أن تقف هذه الجامعات بكلياتها ووفقات تقويمية منتظمة ومستمرة لأدائها المؤسسى لمعرفة مؤشرات تحقيق هذه الأهداف، وتخطط لتحسين أدائها ورفع مستوى كفاءة خريجها (راضى كامل، 2018: ص40)، ويعد الأداء المؤسسى الأكاديمى شكل من أشكال التعبير عن قبول التعاون والترابط بين الأفراد، وصورة من صور الموازنة بين المفاهيم المعاصرة والبرامج الأكاديمية المختلفة، وتلك

* إتبعت الباحثة نظام التوثيق الخاص بالجمعية الأمريكية لعلم النفس، الإصدار السادس 6th APA style edition، وبالنسبة للمراجع العربية يتم كتابة الإسم الأول للمؤلف متبوع بباقي إسم العائلة.

الفلسفة تستهدف أيضاً تحديد المسؤوليات للأفراد والإدارة الداخلية للجامعة (مازن النجار، 2014: ص10).

وعلى قدر كفاءة وفاعلية الإدارات القائمة على تلك المؤسسات الأكاديمية، وحسن أدائها لمهامها تتحقق تلك الأهداف، ومجالات عمل هذه المؤسسات تركز على تقديم الخدمات المتنوعة لمجتمعاتها من تعليم وتدريب وبحث علمي وشراكة مع المجتمع المحلي، ونلاحظ أن التعليم الجامعي قد تطور بشكل ملحوظ من خلال الانتشار الكبير للجامعات وتوسعها وزيادة اختصاصاتها وتنوعها وتضخم أعداد الطلبة فيها؛ ولذا كان من الضروري أن تهتم هذه المؤسسات بموضوع قياس الأداء المؤسسي لوحدها الإدارية المختلفة، واضعة في اعتبارها أهميته القصوى كمدخل للتطوير والتنمية الإدارية، وكذلك واضعة في اعتبارها معرفة المستوى الذي وصلت إليه الخدمات المقدمة من المؤسسات التعليمية للمستفيدين منها (رامى الشقران، 2011).

ومن الملاحظ أن الأخذ بالتنمية الرئيسية في التعليم الجامعي على مدى العقدين الماضيين مع تقييم الأداء المؤسسي شغل بال الكثيرين من جهة، ومن جهة أخرى تزايد الضغط المجتمعي على مؤسسات التعليم الجامعي في تقويم الأداء على أساس مفهوم الجودة (راضى كامل، 2018: ص25)، وأصبح دراسة واقع الأداء المؤسسي للكليات من الموضوعات الجديدة نسبياً وخاصة في مجال إدارة المنزل والمؤسسات، نظراً لأن تلك المؤسسات تحتاج إلى التغيير والتطوير المستمر عبر الزمن، فهي أداه هذا المجتمع التي تساهم في إعداد كافة القيادات الفنية والمهنية والفكرية، والتي تقوم بأدوار كبيرة تجاه المجتمع ومؤسساته وإجراء البحوث التي تعالج قضايا ومشكلات ذلك المجتمع.

ومن الواضح لدى الجميع أن العالم يعيش الآن مرحلة تخبط يمكن وصفها بأنها أصعب مرحلة في تاريخ البشرية، فبدون سابق إنذار يهز أركان الأرض وباء عالمي، توقفت معه أنماط الحياة المعتادة، وأصبح اسمه مرتبط بالهلع والخوف والتوتر والقلق وهو "فيروس كورونا المستجد" Covid-19، ولقد اتخذت معه الحكومة المصرية العديد من القرارات الرسمية الاحترازية لمواجهة هذه الجائحة شأنها في ذلك شأن كافة دول العالم، وأصبح وعى الشعوب الرهان الحقيقي لمواجهة هذا الطوفان والتصدي له، والذي اعتبر اختبار حقيقي للوعى الوقائي للشعب وقدرته على إدارة أزماته واستنباط حلول مؤثرة تتصف

بوعى ذاتى فعال، وخاصةً فى ظل تفشى فيروس كورونا بمصر وزيادة أعداد المصابين؛ الأمر الذى قد يجرفنا لمصير نحن غير قادرين على مواجهته وتأثيره بتداعيات سلبية جمة على كافة مناحى الحياة الصحية والاقتصادية والسياسية والاجتماعية والتعليمية(نهى سعد ومها نوير، 2020: ص1).

فمنذ ظهور وباء فيروس كورونا المستجد وتصنيفه من قبل منظمة الصحة العالمية فى مارس (2020) على أنه جائحة، حدث نوع من الارتباك العالمى حول كل ما يتعلق بهذا المرض، فالغموض أفسح المجال للبعض بنشر معلومات خاطئة حول هذا المرض؛ مما زاد الذعر والارتباك بين عامة الناس (موسى أميطوش وسامية سكاى، 2020: ص452)، وقد استحوذ هذا الموضوع على اهتمام العديد من دول العالم، والتي تعمل جاهدة على تقدير حجم الخسائر التى تلحقها هذه الظاهرة بمؤسساتها على المستويين المادى والبشرى، بالإضافة إلى قيام هذه الدول بعقد العديد من المؤتمرات والبرامج التدريبية والندوات المختلفة بهدف توعية العاملين بالمؤسسات وتنقيفهم حول أفضل السبل للسيطرة على الضغوط والقلق من جراء هذا الفيروس (إيمان حسين وسهام الفايدى، 2020: ص105).

ومن هنا فإن أزمة كورونا على الرغم من شموليتها وشدة خطورتها واتساعها، ما هى إلا تحديات تواجهها الجامعات المختلفة باعتبارها إحدى المؤسسات المجتمعية، حيث سلط فيروس كورونا فى الأشهر القليلة الماضية الضوء على الأساليب التى تعاملت من خلالها إدارة المؤسسات الجامعية مع التحدى القائم أمامها، وكشف حقيقة الأنظمة الإدارية لكل من هذه الجامعات، حيث كان الفيروس بمثابة إمتحان لقدرات مؤسسات العالم الواقعية فى كيفية إدارة الأزمة وكيفية التعامل مع تأثيراتها المختلفة، مما ترتب عليه قيام المؤسسات الجامعية فى الوقت الحالى بمحاولة جادة لتعديل وتغيير أساليبها التقليدية فى الإدارة؛ واستخدام أساليب إدارية معتمدة أكثر على تكنولوجيا المعلومات (عنتر عبد العال، 2020: ص3).

والكليات باعتبارها أهم المؤسسات الجامعية تواجه تحديين أساسيين للتعامل مع تلك المتغيرات، يتمثل التحدى الأول فى مجالات عمل جديدة يجب أن تقوم بها فى ظل مجتمع المعرفة، إذ أنها بحاجة ماسة لأن تؤدى أدواراً جديدة تتفق والمجتمع والتحديات التى

يفرضها هذا الفيروس، أما التحدى الثانى فيتمثل فى التغييرات والتجديدات التى يجب أن تسعى إليها الكليات لمواجهة تلك الأزمة سواء كان ذلك وفق رؤية ورسالة وأهداف استراتيجية تم صياغتها لضمان جودة ما تقدمه من مخرجات للمجتمع، أولتطوير أدائها لمقابلة التحديات المستمرة والمتزايدة؛ والتى فرضها المجتمع والوضع الراهن على هذه المؤسسات (عطية عبد الصادق وعاشور الدسوقي، 2013: ص94).

وفى هذا السياق وفى إطار التدابير الاحترازية الرامية للحد من العدوى وانتشار وباء كورونا، أعلنت الوزارة تكررًا توقف الدراسة على جميع مستوياتها التعليمية العامة والخاصة وتعلق هذا الأمر بعدم الحضور بالمؤسسات التعليمية للدارسين وفى أيام محددة للعاملين بها، وتعويض ذلك بالتعليم عن بعد فى فترات معينة فى فترة هذه الجائحة العالمية، وفى ضوء ذلك ظهرت العديد من التداعيات التى أثرت بالسلب على السير العادى للعملية التعليمية فى الجامعات والذى بدوره أثر على الدور الإدارى للمؤسسات الجامعية وكذا على مستوى الوفاء بالإلتزامات المسندة إليها، وهو ما أثار إشكالية واقع الأداء المؤسسى للكليات المختلفة على مستوى الجامعات.

وإنطلاقاً من كون مؤسسات التعليم العالى بيئة خصبة للإبداع والابتكار وحاضنة لرأس المال الفكرى فلا بد أن تضطلع بدورها فى إحداث تغييرات تكيفية فى سياستها والأساليب المتبعة فى إدارتها، وأن تستفيد من مواردها البشرية فى تصميم واستخدام مستجدات الفكر الإدارى فى قياس وتقييم أدائها، كما يجب عليها أن تلتزم بمعرفة واقع أدائها وإنجازاتها وتحديد الجوانب التى تحتاج للتغيير والتطوير، حيث تعتبر عملية قياس وتقييم الأداء ضرورة من ضرورات الإدارة الحديثة باعتبارها الوسيلة المثلى لتحقيق الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة لدى المؤسسات الإدارية وترشيدها نحو مواطن التحسين والتطوير بما يحقق فاعلية الأداء فى الحاضر والمستقبل (سعاد عياط وعزيز دحمانى، 2016: ص 110).

وعطفاً على ما سبق وإنطلاقاً من التوجهات العالمية نحو تحقيق الجودة الشاملة فى المؤسسات وتحسين الأداء فى كليات جامعة بورسعيد، واستجابة لضرورة تغيير وتطوير تلك المؤسسات التعليمية الجامعية لمواكبة الوضع الراهن فى ظل جائحة كورونا والذى ينعكس بدوره على وضع الأداء الإدارى للمؤسسات التعليمية الجامعية فى إطارها الواسع؛

والذى يبدأ بالتخطيط وينتهى بالتقليل قدر الإمكان من العيوب، جاء هذا البحث، حيث أن تفشى فيروس كورونا كان له أثراً سلبياً مباشراً على أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والموظفين من عدة جوانب، كما أنه كشف عن مدى ضعف الجهاز المناعى لبعض الكليات وعدم قدرتها على التعامل مع هذه الهزات المفاجأة، وعدم قدرة الكثير من الجامعات العريقة على مواكبة التحولات واسعة النطاق فى ظل الظروف الراهنة، والتي فرضت على كافة أصعدة الحياة البشرية وفى ظلها كان لزاماً على كل فرد إتخاذ خطوات منهجية سريعة لمواجهة الأزمة من خلال تخصصه، ويعد مجال إدارة المنزل والمؤسسات من التخصصات التى يمكن من خلالها تقديم خدمات توعوية وتوظيفها لمواجهة تداعيات الأزمة، والوقوف على مواطن التحسين والتطوير بما يحقق فاعلية الأداء المؤسسى لكليات جامعة بورسعيد.

وبناء على ما سبق تتبلور مشكلة البحث الحالى فى السؤال الرئيسى التالى :

ما واقع الأداء المؤسسى فى بعض كليات جامعة بورسعيد فى ظل جائحة فيروس كورونا؟

ويتفرع من هذا السؤال عدة تساؤلات تشمل:

1- ما هى الدرجات التقديرية لواقع الأداء المؤسسى لبعض كليات جامعة بورسعيد فى ظل جائحة فيروس كورونا من وجهة نظر كلا من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والموظفين؟

2- ما هى معوقات استخدام نظام التعليم الإلكتروني فى ظل جائحة كوفيد 19 من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة ببعض كليات جامعة بورسعيد؟

3- ما هى المعوقات التى تتعلق بجودة الحياة الأكاديمية فى ظل جائحة كوفيد 19 من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة ببعض كليات جامعة بورسعيد؟

4- ما هو تأثير جائحة كورونا على الإلتزامات المؤسسية تجاة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة ببعض الكليات على مستوى جامعة بورسعيد ؟

5- ما هو تأثير جائحة كورونا على الإلتزامات المؤسسية تجاة الموظفين ببعض الكليات على مستوى جامعة بورسعيد ؟

6- ما هي أبرز المشكلات التي يواجهها كلا من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والموظفين بالكلية في ظل جائحة كورونا؟

أهداف البحث

استهدف البحث الحالي بصفة رئيسية الكشف عن واقع الأداء المؤسسى لبعض كليات جامعة بورسعيد في ظل جائحة كورونا من وجهة نظر كلا من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والموظفين.

ويمكن تحقيق هذا الهدف الرئيسى من خلال تحقيق الأهداف الفرعية الآتية :

- 1- التعرف على الدرجات التقديرية لواقع الأداء المؤسسى لبعض كليات جامعة بورسعيد في ظل جائحة فيروس كورونا من وجهة نظر كلا من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والموظفين.
- 2- التوصل إلى أهم معوقات استخدام نظام التعليم الإلكتروني في ظل جائحة كوفيد 19 من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالكليات.
- 3- التوصل إلى أهم معوقات جودة الحياة الأكاديمية في ظل جائحة كوفيد 19 من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالكليات.
- 4- أثر جائحة كورونا على الإلتزامات المؤسسية تجاه أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالكليات على مستوى جامعة بورسعيد .
- 5- أثر جائحة كورونا على الإلتزامات المؤسسية تجاه الموظفين بالكليات على مستوى جامعة بورسعيد.
- 6- الوقوف على أبرز المشكلات التي يواجهها كلا من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والموظفين بالكلية في ظل جائحة كورونا.

أهمية البحث

في ظل الظروف الاستثنائية التي يمر بها العالم حالياً بسبب جائحة كورونا وهي فترة غير مسبوقة في التاريخ المعاصر، إضافة إلى الاتجاه العالمى والتحول الإنسانى إلى استخدام التقنيات الإلكترونية الحديثة في كافة المجالات خاصة في المجالات التعليمية وتطوير وتنمية القدرات البشرية، يمكن تقسيم أهمية البحث الحالى إلى:

أ- أهميته في مجال خدمة المجتمع

- 1- معرفة الوضع الراهن لأداء بعض كليات جامعة بورسعيد للوصول إلى الدور الفعلى القائم ومحاولة تطويره.
- 2- الوقوف على أبرز المعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والموظفين ببعض كليات جامعة بورسعيد فى استخدام التعليم الإلكتروني مما يساعد فى التغلب على هذه المعوقات.
- 3- تقديم التوصيات والمقترحات لصناع القرار فى المجال بالجامعات والكليات التى تحول بين التعليم الإلكتروني واستخدامه فى التغلب على الأزمات.
- 4- تسليط الضوء على ملامح فلسفة تقويم الأداء فى كليات جامعة بورسعيد، وفى ضوء تلك الملامح الفلسفية يتم الكشف عن نقاط القوة والضعف فى أداء تلك الكليات، ومن ثم تقديم بعض التحسينات والتعزيزات التى يمكن أن تسهم فى تحسين فاعلية وكفاءة عمليتى التعليم والتعلم.
- 5- حتمية تطوير الأداء أصبح مطلباً حيويًا لجميع المؤسسات التربوية بسبب التغيرات العديدة والمتلاحقة التى أصابت بيئة العديد من تلك المؤسسات.

ب- أهميته فى مجال التخصص

- 1- تأصيل دور مجال إدارة المنزل والمؤسسات الفعال فى مواجهة الأزمات والكوارث العالمية، مما يزيد من شأن التخصص وتفرد به بين الأوساط العلمية.
- 2- تفعيل دور مصمى ومطورى المناهج للانتقال لسياسات وممارسات جديدة بعملية التعليم والتعلم فى مجال إدارة المنزل والمؤسسات مثل رقمنة المناهج والمقررات الإلكترونية لتواكب تداويات الأزمة.

الأسلوب البحثى

أولاً : فروض البحث

- 1- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين انتشار فيروس كورونا والأداء المؤسسى تجاه أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بأعبادة المختلفة (التزام الإدارة العليا ودعمها، التحسين المستمر للعمليات، جودة العلاقات والأنظمة، تنمية الموارد البشرية، جودة الحياة الأكاديمية، مستوى التقييم والمتابعة، البحث العلمى وتطوير المجتمع،

والإجراءات الإحترازية لفيروس كورونا) ببعض الكليات على مستوى جامعة بورسعيد من وجهة نظرهم.

2- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين انتشار فيروس كورونا والآداء المؤسسى تجاه الموظفين بأبعادة المختلفة (البنية التحتية، الأداء الإدارى، تطوير الهيكل الإدارى، الاتصال الفعال) ببعض الكليات على مستوى جامعة بورسعيد من وجهة نظرهم.

ثانياً : المفاهيم والتعاريف الإجرائية للبحث

❖ الأداء المؤسسى Institutional Performance

يعرفه كلا من محمود عبد المجيد وسيد عساف ونداء الهور (2020) بأنه مستوى من النجاح تحققه الكليات من أجل الوصول لأهدافها من خلال الاستثمار الأمثل لمواردها والتركيز على الجوانب الإيجابية فيها وإظهار المستوى الذى تتمتع به المخرجات بعد إجراء العمليات على المدخلات والمتمثلة فى بعض الجوانب التى تشمل (التزام الإدارة العليا ودعمها، التحسين المستمر للعمليات، تنمية الموارد البشرية، جودة العلاقات والأنظمة، جودة الحياة الأكاديمية، التقييم والمتابعة).

ويقصد به فى هذا البحث بأنه "محصلة لآداء الوحدات التنظيمية والأفراد المنتمية للمؤسسات (الكليات)، والعلاقات التفاعلية المتبادلة بين المؤسسة والبيئة المحيطة بها بحيث تعكس الدور الإيجابى لكيفية استخدام المؤسسة لمواردها المادية والبشرية واستثمارها بكفاءة وفاعلية بصورة قادرة على تحقيق أهدافها وفقاً للمنشود".

❖ الجامعة The University

يمكن تعريف الجامعة على أنها تلك المؤسسة التربوية التى تقدم لطلابها الحاصلين على الشهادة الثانوية العامة تعليماً نظرياً ومعرفياً وثقافياً، يلزمه تدريب مهنى فنى بهدف إخراجهم إلى الحياة العامة كأفراد منتجين فضلاً عن مساهمتهم فى معالجة القضايا الحيوية التى تظهر على فترات متفاوتة فى المجتمع وتؤثر فى تفاعلات هؤلاء الطلاب المختلفة فى مجتمعهم بما تملكه من قدرات أكاديمية وأيدلوجية وبشرية، وهى مؤسسة إنتاجية تهدف لإعداد رأس المال البشرى الضرورى لقيادة التنمية الاقتصادية (سعاد عياط وعزيز دحمانى، 2016: ص112).

ويقصد بها في هذا البحث بأنها "مؤسسة علمية إجتماعية ذات هيكل تنظيمي لها أهداف ورؤية ورسالة محددة تسعى لتحقيقها، تشمل مجموعة من الكليات العلمية المتخصصة، وتقوم بتقديم برامج تدريسية متنوعة، بالإضافة إلى عدة جوانب من الأنشطة المختلفة وظيفتها الأساسية تتمثل في التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع المحيط بها".

❖ فيروس كورونا المستجد 19-ovid New Corona Virus

حددت منظمة الصحة العالمية (٢٠٢٠) أن فيروس كورونا يتكون من زمرة واسعة من الفيروسات التي تسبب اعتلالات في البشر تتنوع بين الزكام وأمراض أكثر وخامة، مثل متلازمة الشرق الأوسط التنفسية (MERS- CoV)، ومتلازمة الالتهاب الرئوي الحاد (SARS- CoV)، ويمثل فيروس كورونا المستجد سلالة جديدة لم يسبق تحديدها لدى البشر من قبل.

ويقصد به في هذا البحث بأنه " وباء عالمي تم اكتشافه من قبل منظمة الصحة العالمية في ديسمبر 2019م، وهو فيروس جديد ضمن فصيلة كبيرة تسمى الفيروسات التاجية والتي تصيب الجهاز التنفسي، فهو فصيلة واسعة الانتشار معروفة بأنها تسبب أمراضاً تتراوح من نزلات البرد الشائعة إلى الاعتلالات الأشد وطأة، وقد توقفت معه أنماط الحياة المعتادة، وأصبح اسمه مرتبط بالهلع والخوف والتوتر والقلق وأطلق عليه اسم "فيروس كورونا المستجد covid-19 ، وقد أثر بتداعيات سلبية جمة على كافة مناحي الحياة الصحية والاقتصادية والسياسية والاجتماعية والتعليمية".

ثالثاً: منهج البحث

1- المنهج الوصفي التحليلي: لوصف وتحليل الأدبيات ذات الصلة بمشكلة البحث، وإعداد أدوات البحث، وتفسير ومناقشة نتائج البحث.

متغيرات البحث

المتغير المستقل: جائحة كورونا.

المتغير التابع: واقع الأداء المؤسسي في بعض كليات جامعة بورسعيد.

رابعاً: حدود البحث

يتحدد هذا البحث على النحو التالي:

- 1- الحدود الموضوعية: وتشمل عدة محاور تتمثل في الأداء المؤسسي لمؤسسات التعليم العالى، فيروس كورونا، تأثير جائحة كورونا على أداء الكليات وأعضاء هيئة التدريس، طرق تقويم وتطوير الأداء المؤسسي الجامعي في ظل جائحة كورونا.
- 2- الحدود الجغرافية : بعض الكليات التابعة لجامعة بورسعيد بالأحياء المختلفة.
- 3- الحدود الزمنية : بدأت الدراسة الميدانية في شهر يونيو 2021م إلى أن انتهى البحث في شهر اغسطس 2021م
- 4- الحدود البشرية: اقتصرت الباحثة في عينة البحث الميدانية على كلا من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة ببعض كليات جامعة بورسعيد، بالإضافة إلى عينة من الموظفين العاملين ببعض كليات جامعة بورسعيد.

عينة البحث

تكونت عينة البحث الحالي من مجموعة من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والموظفين ببعض كليات جامعة بورسعيد، وقد بلغ إجمالي عددهم (214)؛ منهم (114) عضو هيئة تدريس وهيئة معاونة، (100) موظف من بعض الكليات المختلفة التابعة لجامعة بورسعيد والبالغ عددهم (8) كليات موزعة كالتالى:

جدول (1) توزيع أفراد العينة على كليات جامعة بورسعيد

المجموع	كلية الحقوق	كلية الطب	كلية تكنولوجيا الإدارة ونظم	كلية العلوم	كلية الآداب	كلية التربية	كلية التربية للطفولة المبكرة	كلية التربية النوعية	الكلية
83	6	9	9	14	6	8	12	19	أفراد العينة
31	1	3	2	6	3	2	6	8	أعضاء هيئة التدريس
100	9	14	11	12	9	16	9	20	الهيئة المعاونة
214	16	26	22	32	18	26	27	47	الموظفين
									المجموع

خامساً: أدوات البحث

اشتملت أدوات البحث على :

- 1- استبانته موجهة لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم للوقوف على واقع الأداء المؤسسي لبعض كليات جامعة بورسعيد في ظل جائحة كورونا، تكونت الاستبانته من (89) عبارة موزعة على (8) محاور في صورتها الأولية، وبعد التحكيم استقرت على (66) عبارة موزعة حسب الجدول (2).
- 2- استبانته موجهة للموظفين للوقوف على واقع الأداء المؤسسي لبعض كليات جامعة بورسعيد في ظل جائحة كورونا، تكونت الاستبانته من (45) عبارة موزعة على (4) محاور في صورتها الأولية، وبعد التحكيم استقرت على (34) عبارة موزعة حسب الجدول (2).

جدول (2) توزيع الفقرات على محاور الاستبانتين

م	محاور استبانته أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	عدد العبارات	م	محاور استبانته الموظفين	عدد العبارات
1	إلتزام الإدارة العليا ودعمها	8	1	البنية التحتية	8
2	التحسين المستمر للعمليات	8	2	الأداء الإداري	12
3	جودة العلاقات والأنظمة	8	3	تطوير الهيكل الإداري	7
4	تنمية الموارد البشرية	8	4	الاتصال الفعال	7
5	جودة الحياة الأكاديمية	10		إجمالي عبارات الاستبانته ككل	34
6	التقييم والمتابعة	7			
7	البحث العلمي وتطوير المجتمع	8			
8	الإجراءات الاحترازية لفيروس كورونا	9			
	إجمالي عبارات الاستبانته ككل	66			

استخدمت الباحثة لتحديد الدرجات التقديرية لكلا من الاستبانتين التي يجب عليها أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والموظفين بالكليات عن واقع الأداء المؤسسي لبعض كليات جامعة بورسعيد في ظل انتشار فيروس كورونا مقياس ذي أربعة أبعاد لدرجة التحقق (كبيرة - متوسطة - ضعيفة - لا تتحقق)، وصححت على التوالي بالدرجات (4 - 3 - 2 - 1) للعبارات الإيجابية، وتبلغ الدرجة

العظمى للاستبانة الأولى ككل (264) درجة؛ والصغرى (66) درجة، بينما بلغت الدرجة العظمى للاستبانة الثانية ككل (136) درجة؛ والصغرى (34) درجة، والجدول رقم (3) يوضح الدرجات العظمى والصغرى لكل محور من محاور الاستبانيتين.

جدول (3) عدد العبارات والدرجة العظمى والصغرى لكل محور من محاور الاستبانيتين

م	محاور الاستبانة الموجهة لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	عدد العبارات	الدرجة العظمى	الدرجة الصغرى	م	محاور الاستبانة الموجهة للموظفين	عدد العبارات	الدرجة العظمى	الدرجة الصغرى
1	إلتزام الإدارة العليا ودعمها	8	32	8	1	البنية التحتية	8	32	8
2	التحسين المستمر للعمليات	8	32	8	2	الأداء الإدارى	12	48	12
3	جودة العلاقات والأنظمة	8	32	8	3	تطوير الهيكل الإدارى	7	28	7
4	تنمية الموارد البشرية	8	32	8	4	الاتصال الفعال	7	28	7
5	جودة الحياة الأكاديمية	10	40	10					
6	التقييم والمتابعة	7	28	7					
7	البحث العلمى وتطوير المجتمع	8	32	8					
8	الإجراءات الاحترازية لفيروس كورونا	9	36	9					

تقنين أدوات الدراسة :

أولاً: صدق الأداتين (الاستبانيتين)

أ- صدق المحكمين (الظاهرى): عرضت الباحثة الاستبانيتين بشكلهما الأولى على مجموعة من الأساتذة المحكمين أعضاء هيئة تدريس فى مجال إدارة المنزل والمؤسسات، وإدارة مؤسسات الأسرة والطفولة بكليات الاقتصاد المنزلى جامعة المنوفية، وكلية الزراعة جامعة الاسكندرية، وكلية التربية النوعية جامعة بورسعيد، بهدف الحكم على صلاحيتها وملائمتها للمحاور، والتأكد من وضوح وسلامة صياغتها، وقد استجابت الباحثة لبعض التعديلات التى اتفق عليها غالبية المحكمين، واسترشدت ببقية التعليقات، وحذفت بعض العبارات حتى أصبحت الاستبانيتين جاهزتان للتطبيق، وبذلك تكون الأدوات قد خضعت لصدق المحتوى.

ب- صدق الاتساق الداخلى: قامت الباحثة بتطبيق الاستبيان على عينة استطلاعية من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والموظفين بلغ عددها (20) لكلا من الاستبيانين على حدة، تم التحقق من صدق الاتساق الداخلى من خلال حساب

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور وكانت غالبية قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) والبعض الآخر دال عند مستوى دلالة (0.05)، أى أنه يوجد اتساق بين عبارات الاستبانيتين والدرجة الكلية للمحاور، والجدول (4) يوضح ذلك.

جدول (4) قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لكل محور لكلا من للاستبانيتين (ن=20)

		محاور الاستبانة الموجهة لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة										
		8	7	6	5	4	3	2	1	العبارة	الأول	
		*0.505	0.809	**0.936	**0.587	**0.711	**0.732	*0.520	**0.787	الارتباط		
		16	15	14	13	12	11	10	9	العبارة	الثاني	
		**0.726	**0.749	**0.902	**0.896	**0.838	**0.774	**0.718	**0.519	الارتباط		
		24	23	22	21	20	19	18	17	العبارة	الثالث	
		0.365	0.119	**0.722	**0.861	**0.632	**0.777	**0.701	**0.852	الارتباط		
		32	31	30	29	28	27	26	25	العبارة	الرابع	
		**0.722	**0.935	*0.501	**0.833	**0.830	**0.599	**0.845	*0.500	الارتباط		
42	41	40	39	38	37	36	35	34	33	العبارة	الخامس	
*0.454	**0.756	**0.751	*0.474	0.077	0.351	**0.754	**0.574	0.317	**0.600	الارتباط		
			49	48	47	46	45	44	43	العبارة	السادس	
			**0.769	**0.859	**0.870	**0.687	**0.759	**0.844	**0.818	الارتباط		
			57	56	55	54	53	52	51	العبارة	السابع	
			**0.718	**0.839	**0.912	**0.678	**0.702	0.126	**0.628	**0.638	الارتباط	
		66	65	64	63	62	61	60	59	العبارة	الثامن	
		**0.689	0.417	0.380	0.374	**0.792	**0.705	**0.652	**0.827	**0.624	الارتباط	
			8	7	6	5	4	3	2	1	العبارة	الأول
			*0.663	*0.595	*0.550	*0.691	*0.530	**0.739	**0.817	*0.566	الارتباط	
18	17	16	15	14	13	12	11	10	9	العبارة	الثاني	
**0.740	*0.566	**0.666	*0.505	*0.565	**0.795	**0.819	*0.456	*0.503	**0.801	الارتباط		
									19	العبارة		
									**0.639	الارتباط		
			26	25	24	23	22	21	20	العبارة	الثالث	
			**0.736	**0.777	*0.553	**0.762	**0.781	*0.529	**0.636	الارتباط		
		34	33	32	31	30	29	28	27	العبارة	الرابع	
		**0.636	**0.676	**0.737	*0.639	*0.493	**0.765	**0.867	**0.944	الارتباط		

(**) مستوى دلالة عند (0.01)

(*) مستوى دلالة عند (0.05)

ج- الصدق البنائي: لحساب الصدق البنائي للاستبيان تم حساب معامل ارتباط بيرسون Pearson's Correlation Coefficient بين درجة كل محور والدرجة الكلية لكلا من الاستبانيتين وكانت جميعها دالة عند مستوى دلالة (0.01) مما يدل على الصدق البنائي للاستبانيتين ويسمح باستخدامهما في البحث الحالي، والجدول (5) يوضح ذلك:

جدول (5) قيم معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية لكلا من الاستبانيتين

م	محاور استبانة أعضاء هيئة التدريس	معامل الارتباط	م	محاور استبانة الموظفين	معامل الارتباط
1	إلتزام الإدارة العليا ودعمها	**0.606	1	البنية التحتية	**0.703
2	التحسين المستمر للعمليات	**0.831	2	الآداء الإدارى	**0.701
3	جودة العلاقات والأنظمة	**0.773	3	تطوير الهيكل الإدارى	**0.832
4	تنمية الموارد البشرية	**0.779	4	الاتصال الفعال	**0.720
5	جودة الحياة الأكاديمية	**0.783			
6	التقييم والمتابعة	**0.753			
7	البحث العلمى وتطوير المجتمع	*0.536			
8	الإجراءات الاحترازية لفيروس كورونا	**0.766			

(*) مستوى دلالة عند (0.05)

(**) مستوى دلالة عند (0.01)

يتبين من جدول (4) و(5) أن غالبية المحاور حققت ارتباطات دالة مع الدرجة الكلية للاستبانة عند مستوى دلالة (0.01) والآخر دال عند مستوى دلالة (0.05)، مما يدل على أن الاستبانيتين فى صورتها النهائية تتسم بدرجة عالية من صدق الاتساق الداخلى.

ثانياً: ثبات الأدوات (الاستبانيتين):

أ- باستخدام معامل ألفا لكرونباخ **Alpha Cronbach**: حيث تم تقدير ثبات الاستبانيتين بحساب معامل ألفا كرونباخ لعبارات كلا من الاستبانيتين، وقد بلغت قيمة معامل ألفا العام لاستبيان أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة ككل (0.946) بينما بلغت القيمة لاستبيان الموظفين ككل (0.801)، كما تم حساب قيمة معامل ألفا لكل عبارة من عبارات الاستبانيتين فكانت قيم معاملات الثبات للعبارات جميعها أقل من معامل الثبات العام لكلا من الاستبانيتين، مما يشير إلى أن عبارات الاستبانيتين على درجة عالية من الثبات والجدول (6) يوضح ذلك.

جدول (6) قيم معاملات ألفا لعبارات كلا من الاستبانيتين (ن = 20)

محاور الاستبانة الموجبة لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة										
									العبارة	الأول
									ألفا	0.941
									العبارة	الثاني
									ألفا	0.940
									العبارة	الثالث
									ألفا	0.941
									العبارة	الرابع
									ألفا	0.940
									العبارة	الخامس
									ألفا	0.942
									العبارة	السادس
									ألفا	0.941
									العبارة	السابع
									ألفا	0.940
									العبارة	الثامن
									ألفا	0.941
									العبارة	الأول
									ألفا	0.801
									العبارة	الثاني
									ألفا	0.796
									العبارة	الثالث
									ألفا	0.802
									العبارة	الرابع
									ألفا	0.786

ب- باستخدام التجزئة النصفية **Split Half**: قامت الباحثة بحساب معامل الارتباط بين مجموع درجات العبارات الفردية ومجموع درجات العبارات الزوجية لكلا من الاستبانين فبلغت قيمة معامل الارتباط بين نصفي الاستبيان الأول الموجه لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة (0.701)، بينما بلغت القيمة للاستبيان الموجه للموظفين (0.544)، وقد تم تصحيح أثر التجزئة باستخدام معادلة جتمان Guttman لوجود اختلاف في التباين بين المجموعتين في كلا من الاستبانيتين، وقد بلغت قيمة معامل الثبات للاستبانة الأولى الموجه لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة (0.876) بينما بلغ للاستبانة الثانية ككل

الموجهة للموظفين (0.742) ، وبالتالي فإن الاستبانيتين في صورتها النهائية صالحين للتطبيق على عينة البحث.

الأسلوب الإحصائي

بعد جمع البيانات وتفريغها تمت المعالجة الإحصائية باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS.V.25 وحساب العدد والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والأوزان النسبية، ومعامل ارتباط جتمان Guttman والفا كرونباخ Alpha Cronbach ومعامل بيرسون Pearson لحساب الصدق والثبات.

الإطار النظري للبحث

تستعرض الباحثة الإطار النظري في صورة أربعة مباحث هي كالتالي:

المبحث الأول : الأداء المؤسسي لمؤسسات التعليم العالي

المبحث الثاني : فيروس كورونا

المبحث الثالث: تأثير جائحة كورونا على أداء الكليات وأعضاء هيئة التدريس

المبحث الرابع: طرق تقويم وتطوير الأداء المؤسسي الجامعي في ظل جائحة كورونا

وفيما يلي عرض مفصل لهذه المباحث الأربعة:

❖ المبحث الأول: الأداء المؤسسي لمؤسسات التعليم العالي

التعليم العالي هو أساس نهضة الشعوب والأمم وتعتبر مؤسسات التعليم العالي (الكليات والجامعات) من أبرز الأنشطة الإنسانية في المجتمعات مما يتطلب الإرتقاء بمستوى القائمين على إدارة تلك المؤسسات والعاملين بها من أجل الوصول إلى المستوى المطلوب.

ويقع على مؤسسات التعليم العالي المتميزة مسئولية التعليم والبحث وخدمة المجتمع والإنسانية، حيث أنها تتأثر بكافة التغيرات الثقافية والتكنولوجية والاقتصادية والاجتماعية السائدة على المستويين المحلي والعالمي، ولذا تحل هذه المؤسسات داخل أي نظام تعليمي أهمية قصوى، وخاصة فيما يتصل بإعداد القوى البشرية ذات المهارات العلمية المؤهلة لتسخير المعرفة لخدمة الاحتياجات الاجتماعية وإحداث التقدم العلمي والاجتماعي، وبالتالي زادت أهمية هذه المؤسسات بحيث باتت ركيزة أساسية في تشكيل خطط التنمية الشاملة وتطويرها (عادل سلامة، 2011: ص270).

وتختلف تسميات مؤسسات التعليم العالى، فهناك: الجامعة، الكلية، الأكاديمية، المدرسة العليا، المعهد، وتعتبر الجامعة القطب الرئيسي فى قطاع التعليم العالى، كما أنها تتميز عن باقي مؤسسات التعليم العالى، فى المدى الواسع لمقرراتها الدراسية وتعدد تخصصاتها، ويوفر النمط السائد فى الجامعة فرصاً كثيرة للطلبة للتخصص فى حقول العلوم المختلفة، ومن أجل هذا سوف نستعمل كلمة الجامعة كمرادف لمؤسسات التعليم العالى (سعاد عياط وعزيز دحمانى، 2016: ص114).

وتأسيساً على ما تقدم فإن الجامعة تمثل قمة السلم التعليمى فى أى دولة من الدول، والتي عن طريقها يجرى إعداد الأخصائيين والكوادر العلمية والمهنية ذات المستوى الرفيع، والتي تساهم فى المسيرة التنموية للبلاد، كما أنها تعتبر مؤسسات خدماتية ذات طبيعة أكاديمية تتضمن هياكلها وحدات وأقسام إدارية وموظفين وإداريين يعملون لأجل تحقيق أهداف هذه المؤسسات، ويتطلب ذلك قوى بشرية على درجة عالية من المعرفة بالمهارات الإدارية الحديثة فى أداء أعمالهم لأجل تحقيق رسالة المؤسسة، وذلك يتطلب أيضاً أنماطاً إدارية جديدة ومتميزة من أجل تأهيل العاملين فى الجامعة، ويمكن تلخيص الوظائف الأساسية لمؤسسات التعليم العالى فى النقاط الأساسية التالية: إعداد القوى البشرية (التعليم)، البحث العلمى (تطوير المعرفة)، خدمة المجتمع وتنميته (التنشيط الثقافى والفكرى العام) (صباح غزبى، 2014: ص21).

ولقد أصبحت جودة مؤسسات التعليم العالى من أهم عوامل تميز الدول فيما يخص اقتصاد المعرفة، ولذلك إزداد عدد الجامعات والكليات الحاصلة على شهادات الإعتماد فى الدول المتقدمة مما اتاح لها سرعة الإندماج فى عصر اقتصاد المعرفة، إلا أن الدراسات السابقة أوضحت أن التعليم العالى فى البلدان العربية ومنها مصر مازالت تواجه تحديات وصعوبات كبيرة، لهذا أصبح تقييم واقع تحقيق الكليات المعتمدة لمقومات الإندماج فى عصر إقتصاد المعرفة ضرورة ملحة لصالح الدولة واستمرار بقائها واندماجها فى ذلك العصر (ابنسام صالح، 2020: ص253).

ومن الملاحظ أن مؤسسات التعليم العالى فى العصر الحديث لم تعد قاصرة على المحافظة على التراث الثقافى ونقله من جيل لآخر، بل أصبحت مسؤولة عن خدمة مجتمعاتها تبحث عن الحقائق، وتواجه المتغيرات المستمرة، وتسهم فى إيجاد حلول

مشكلات المجتمع، وتمد سوق العمل الحكومي والأهلي بالكوادر البشرية المؤهلة التي تلبي احتياجاته، وهذا الأمر الذي جعل التغيير والتطور أمر حتمياً لأنظمة ومؤسسات التعليم العالي لكي يواكب ويلبي احتياجات التغيير في المجتمع (بدر العتيبي، 2010: ص 659)، ومن أجل الوصول إلى ذلك وجب علينا التعرف على ماهية الأداء المؤسسي باعتباره أحد العوامل الهامة للتطوير ومواكبة تغيرات العصر وتناول أهم محدداته.

❖ الأداء المؤسسي

يعتبر الأداء المؤسسي من أهم العوامل التي تهتم كافة الأطراف المرتبطة بالمؤسسة، حيث يعود بالفائدة على جميع الأطراف، كما أنه يؤدي للتغيير للأفضل من خلال أدوات السياسة العامة أو عن طريق تسهيل قدرة الجامعة (Jung shin, 2010, P47) وقد أكدت دراسة حابس حتاملة ونجوى دراوشة (2019) إلى أن مستوى الأداء المؤسسي له علاقة بتحسين إنتاجية الجامعات الخاصة من وجهة نظر القادة الأكاديميين، حيث أظهرت النتائج أن درجة فاعلية الأداء المؤسسي في الجامعات الخاصة من وجهة نظر القادة الأكاديميين جاءت بدرجة تقدير (كبيرة)، كما أوصت بضرورة عقد دورات تدريبية للعاملين والتي تسهم في تنمية الإبداع الأدائي لديهم وتعزز من مهاراتهم وكفاءتهم الذاتية من أجل الحصول على جودة متميزة في الأداء المؤسسي الجامعي.

وقد استعرضت نرجس صديق (2012) محددات الفلسفة التي يقوم عليها الأداء المؤسسي فيما يلي:

- الاهتمام بأداء وحدات دون أخرى داخل المؤسسة دون إدراك نقاط التواصل مع بقية الوحدات يفصل المؤسسة عن المثالية ويقودها إلى التشتت والتطاحن والهدم.
- كل مستوى من مستويات الأداء في المؤسسة (فرداً كان أو وحدة) هو جزء من كل، وهذا الكل جزء من كل آخر في مستوى أعلى منه، وهذا يعني أن تدرج مستويات الأداء يفيد في مجمله الأداء المؤسسي الشامل.
- لا يعتبر التفوق في الأداء الجزئي لوحدة أو موضوع يركز على المؤسسة دون غيرها توفيقاً على المستوى البعيد، وإنما هو تفوق مؤقت سرعان ما تنتهي آثاره أمام السلبيات التي ستظهر لاحقاً، لذا فإن إدراك طبيعة كلية الإدارة للأداء المؤسسي هو تصاعد لتكامل الأفكار والسياسات للوصول إلى المثالية التكاملية.

- إن النظرة التكاملية للأداء لا تعنى عدم الإكتلاف بل تعنى إدراك أوجه الاختلاف مع الأجزاء بمعنى أن التحدى لا يكون بين الأداء الفردى وأداء الوحدات التنظيمية، بل بين الخطأ والصواب وصولاً إلى التناغم الإدارى الذى يؤدى إلى جماعية الأداء ومثالية الإبداع.
- وقد أضاف سمير خليل (2010) أن عملية قياس الأداء بهدف التحسين مستقبلاً وتصحيح الإنحرافات كوسيلة مهمة لقياس فعالية الأداء أو محاولة لتحليل الموظفين بكل ما يتعلق بهم من متغيرات وصفات نفسية أو بدنية أو مهارات فنية أو فكرية أو سلوكية، وذلك بهدف تحديد نقاط الضعف والعمل على مواجهتها، وتحديد نقاط القوة لضمان فعاليتها وتطويرها واستمرارها، كما أكد مدحت أبو النصر (2011) أن تقويم أداء المؤسسات هو عملية تهدف إلى تدعيم الإيجابيات ومناطق القوة فى الأداء الحالى /الفعلى، والتغلب على السلبيات ومناطق الضعف فى الأداء الحالى/الفعلى، وبالتالي يعتبر تقويم الأداء إحدى وسائل تطوير وتحسين الأداء لدى العاملين بالمؤسسة.
- وقد كانت الفلسفة الرئيسية وراء تقويم الأداء المؤسسى قياس النتائج المحققة، ومقارنة هذه النتائج بالأهداف المخطط لها من قبل، وذلك للتأكد من كفاءة التنفيذ، والوقوف على الصعوبات التى تواجهه والتوصيه بكيفية العمل على إزالتها تقادياً للأخطاء مستقبلاً، وإذا كانت تلك الفلسفة تستهدف أيضاً تحديد المسئوليات عما تم تنفيذه وما نتج عن هذا التنفيذ من انحرافات، فإن قياس الأداء المؤسسى على ضوء هذه الفلسفة يمثل إحدى حلقات السلسلة التى تتكون منها العملية الإدارية فى المجتمع (راضى كامل، 2018: ص36)، وفى ضوء ما سبق نجد أن هناك إهتمام متزايد بجودة الأداء الجامعى وهذا ما سوف نتطرق إليه معاً فى الجزء التالى.

❖ أهمية الأداء المؤسسى الجامعى

يذكر صالح عباينة (2011) أنه من أهم أسباب الاهتمام المتزايد بجودة الأداء الجامعى:

- تنامي ظاهرة التعليم الجامعي الخاص، ومن ثم تزايد الاتجاه نحو تحميل المتعلم تكاليف تعليمه، أو الجزء الأكبر منها، وبذلك سوف يبحث عن الأفضل في التعليم والأجود في التدريس.
- اتساع دائرة المنافسة بين الجامعات على استقطاب الطلبة ليس على المستوى المحلى فحسب، بل وعلى المستوى العالمي، وخصوصاً مع استثمار التعليم العالي لإمكانيات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التدريس عن بعد.
- مطالبة أصحاب المصالح من التعليم العالي زيادة مستوى أدائه، فيريد المجتمع أن يتأكد من أن المؤسسات التعليمية تقوم بدورها الذي أنشئت من أجله، ولتتوافق كفاءة الخريجين مع حاجات المجتمع الجديدة والمتغيرة، ويريد أولياء الأمور أن يشعروا بالثقة في المؤسسة التعليمية التي تتولى تعليم أبنائهم، وأن يتأكدوا أن ما ينفقونه على تعليم أبنائهم ينتهي بهم إلى تعليم على مستوى المعايير العالمية.
- حرص المؤسسات التعليمية على الحصول على شهادات الجودة العالمية في الأداء الجامعي، كشهادة الأيزو ISO أو شهادة الاعتماد الأكاديمي Accreditation Academic ، وهذا يعنى إخضاع الجامعة لرقابة الجهة المانحة لشهادة الجودة للتأكد من أن الجامعة تتحقق فيها الشروط والمعايير التي تضعها الجهة المانحة.

❖ أهداف المؤسسات الجامعية المعاصرة

يعد التطور العلمي والتكنولوجي في العصر الحالي من الأسباب التي انعكست بشكل ملحوظ على مناحي الحياة المختلفة، مما أسهمت في جعل الإنسان يتخذ تلك الأسباب بمجالاتها المختلفة الاجتماعية، والاقتصادية، والتعليمية وغيرها بالاعتبار، حيث أصبح التميز أحد الأهداف التي تسعى الجامعات إلى تحقيقها في بيئة تنافسية وتعليمية متغيرة باستمرار، بحيث تعتمد على السرعة والمرونة والابتكار والإبداع في العمل، ويتطلب ذلك من المستويات والوحدات الإدارية المختلفة فيها جهوداً مكثفة، لتدعيم السعي نحو مزيد من الإنتاجية، والتطور في الأداء لتحقيق التميز والابداع (حابس حاملة ونجوى دراوشة، 2019: ص373).

أوضح عبد المنعم الشحنة (2019) أن الجامعة المعاصرة لها ثلاث أهداف أساسية تتمثل في:

- **الهدف الأول معرفى:** يتمحور حول المعرفة وشيوعها.
 - **الهدف الثانى اقتصادى:** يكمن فى تطوير اقتصاد المجتمع وتلبية احتياجاته من الاستثمار فى رأس المال البشرى والاستفادة من خبراته للتغلب على المشكلات الاقتصادية وتنمية ما يحتاج إليه من مهارات وقيم اقتصادية.
 - **الهدف الثالث اجتماعى:** يقود إلى استقرار المجتمع وتنميته والتغلب على مشكلاته وقضاياها الاجتماعية وتكون فى مجملها تدريب للطلاب على ممارسة الأنشطة الاجتماعية، والربط بين نوعية الأبحاث ومشاكل المجتمع، وتفسير نتائج الأبحاث ونشرها للإفادة، وتنمية العقلية الواعية لمشاكل المجتمع، وتأهيل خريجين مدربين بما يناسب مع احتياجات المجتمع وطبيعة تغيير المهن.
- ويمكن التركيز هنا على بعض أهداف جامعة بورسعيد باعتبارها أساس البحث الحالى كما تم سردها على موقع جامعة بورسعيد ([http://www.psu.edu.eg/about-\(psu/vision-mission-and-objectives/aims\)](http://www.psu.edu.eg/about-(psu/vision-mission-and-objectives/aims)):

أولاً: رفع القدرة المؤسسية: من خلال تحسين وتطوير البنية التحتية، تطوير الهيكل التنظيمى واستحداث نظام إدارة إلكترونى، الإعداد والتدريب المستمر للقيادات الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإدارى والعاملين لرفع الكفاءة والفعالية وتحقيق التميز فى الأداء الجامعى، تقويم القدرة المؤسسية الشاملة وتقييمها دورياً.

ثانياً: رفع كفاءة الفاعلية للتعليم الجامعى: من خلال زيادة القدرة التنافسية لطلاب الجامعة، تطوير البرامج التعليمية واستحداث برامج جديدة تتوافق ومتطلبات سوق العمل، تبنى نظم وتقنيات حديثة فى التعليم، دعم الممارسات الابتكارية والتنافسية مما يحقق التميز، دعم وزيادة المشاركة الطلابية فى مختلف الأنشطة الجامعية، جذب الطلاب الوافدين للدراسة الجامعية، عقد اتفاقيات مع المؤسسات المحلية والدولية والأكاديمية لنقل الخبرات ودعم القدرات البشرية.

ثالثاً: تطوير ودعم البحث العلمى: من خلال دعم البحوث العلمية البيئية، إنشاء معامل أبحاث فى الكلية لخدمة العملية التعليمية، ربط البحث العلمى بخطة الدولة والمجتمع، رفع

كفاءة البحث العلمى بالإلتزام بالمعايير القومية والدولية، مساهمة البحث العلمى فى دعم وتعزيز العملية التعليمية.

رابعاً: رفع فعالية المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة: من خلال تطوير آداء الوحدات ذات الطابع الخاص، ربط الجامعة بالمجتمع، تسويق الخدمات والبرامج المتميزة التى تقدمها الجامعة.

❖ وظائف المؤسسات الجامعية المعاصرة

لقد شهدت الجامعات الأوروبية منذ تسعينات القرن العشرين حتى بداية القرن الحادى والعشرين تحولاً فى رؤيتها لطبيعة وظائف الجامعات، إذ تحولت من التركيز علىوظيفتين الأساسيتين المتمثلتين فى التدريس والبحث العلمى إلى التركيز على ضرورة تحقيق دوراً رائداً فى تحقيق النمو الاقتصادى والتنمية الإقليمية من خلال التركيز على نقل المعرفة والتسويق والابتكار كركيزة أساسية لوظائف الجامعة وقد اعتمد مصطلح "الجامعة الريادية" *Enterpreneurial Universities* لوصف الجامعات التى تتجاوز مهمتها التقليدية على نحو فعال من خلال الابتكار ونقل التكنولوجيا وهو ما دلت عليه العلاقة بين الجامعات الأوروبية والصناعة بشكل يؤكد على دور الجامعات فى ابتكار نظم إقليمية كانت المحرك الأساسى للتنمية الاقتصادية (Secundo et al,2017:p229).

كما تمتد وظائف المؤسسات الجامعية لتشمل بعض الوظائف الاقتصادية التى تركز على التنظيمات العالمية وعمليات الاستثمار والعولمة الاقتصادية وتحقيق النمو الاقتصادى، والوظائف التكنولوجية وإدارة التنمية المستدامة وتقديم الحلول التقنية وتوظيف التكنولوجيا فى جميع نواحى الحياة، والأدوار الخاصة بالمجتمع التى تتضمن مناقشة وتنمية القيم والتقدم الثقافى والاجتماعى والارتقاء بالأفراد ودعم الانجازات الشخصية، وتحقيق جودة الحياة الإنسانية والتنمية الصحية والتعليم ومقاومة الأوبئة والحفاظ على الإنسان وصحته وكرامته، وبالنسبة للوظائف المرتبطة بالنواحى البيئية بمعناها الواسع فتتضمن الحفاظ على الثروات الطبيعية وتنميتها، ودرء المخاطر والكوارث البيئية والحفاظ على البيئة وتنميتها، وبالنسبة للمسئولية الخاصة بالبحث العلمى وإجراء البحوث التطبيقية المفيدة وتكوين الشبكات البحثية والتعليمية وبناء القدرات والارتقاء بها فى المجتمع ومراعاة الخلفية المهنية والتدريب والارتقاء بالمعرفة الإنسانية (Thoni,E&Schneller,P2011).

❖ **معايير ومؤشرات الأداء المؤسسي**

تعرف معايير الأداء المؤسسي بأنها "البيانات والمعلومات التي تحدد بشيء من الدقة مستوى الجودة القائم في مؤسسات التعليم، كما تعرف كذلك بأنها مجموعة من الإحصاءات والبيانات والمعلومات التي يمكن الاستناد عليها في الحكم على مدى فعالية المؤسسة التعليمية في كل معيار من معايير الأداء وذلك من أجل إصلاح وتحسين وجودة أداء المؤسسة التعليمية (هناك إبراهيم، 2016: ص567)، وقد ذكر سيد جاد الرب (2009) بعض المعايير والمؤشرات الأساسية التي ينبغي توافرها في أداء المؤسسات والمتمثلة في:

- **الفلسفة والسياق والأهداف:** من خلال سلوك الأعضاء والعاملين يتم التعرف إلى الفلسفة، حيث أنها لا تكون مكتوبة في المؤسسات الصغيرة، على عكس المؤسسات الكبيرة التي تكون مكتوبة ومصاغة بعبارات محددة ومختصرة، يفهمها المديرون ويقومون بتفصيلها وعرضها وشرحها على العاملين، ويقوم المؤسسون بصياغة وتحديد فلسفة المؤسسة باستمرار طالما المؤسسة مستمرة بالعمل.
- وقد أضاف إيباد الدجنى (2011) الموارد والخامات: حيث تعد موارد المؤسسة (البشرية - التعليمية - المالية - المادية) من العوامل التي تساعد على القيام بمهامها التي تضمنتها رسالتها وأهدافها، من خلال تحقيق الاستثمار الأمثل للموارد البشرية والمادية والمالية، وتؤثر موارد المؤسسة في قدرتها على تحقيق المعايير المطلوبة للوصول إلى درجة من التميز تمكنها من تحسين أدائها والمنافسة على الصعيد المحلي والدولي.
- وأشار كلا من محمود عبد المجيد وسيد عساف و نداء الهور (2020) إلى أنه من ضمن معايير المؤسسات التطوير المؤسسي؛ حيث تواجه المؤسسات والمنظمات بشكل عام والجامعات بشكل خاص العديد من التغيرات والتحولات في ظروفها الداخلية والخارجية مما يتطلب منها العمل باستمرار على تحسين وتطوير أداءها ومستوياتها وأن تكون قادرة على المواجهة وزيادة كفاءتها، وتعد عملية تطوير الأداء المؤسسي عملية متكاملة وشاملة تتطوى على أنشطة مخططة وتعتمد على مجهود تعاوني بين العاملين داخل المؤسسة، وتتم وفق استراتيجيات وخطط وبرامج واضحة ومحددة في أهدافها وأولوياتها وأساليبها.

وقد أوضحت دراسة سعاد عياط وعزيز دحماني (2016) أن مستوى الأداء المؤسسي من منظور بطاقة الأداء المتوازن للجامعة جاء متوسطاً ، وذلك بسبب ضعف استجابة هذه الجامعة لمطالب التغيير والتطوير الواجبة للتكيف مع المتغيرات والتحديات المحلية والعالمية، خاصة في ظل غياب إستراتيجية واضحة للجامعة محل الدراسة، وذلك عند تقييم أداء مؤسسات التعليم العالي باستخدام بطاقة الأداء المتوازن والتي تم تطبيقها على عينة من كافة المدرء الأكاديميين والإداريين.

وترى كلا من خديجة بسلم وإيمان خضر (2010) فى دراستهما أن تطوير الأداء المؤسسى فى مؤسسات التعليم العالى يهدف إلى تحقيق التحسين المستمر للأداء الإدارى المتطور وفق إجراءات التحسين من قبل المؤسسة، وتفعيل أساليب القياس المتطور للأداء سواء بالنسبة للأداء الإدارى أو البرامج الأكاديمية أو أعضاء هيئة التدريس، واستيعاب التقنيات التكنولوجية الحديثة فى مجال الإتصال التعليمى والمعلومات واستثمارها بما يواكب معطيات عصر العولمة وتحدياته ، وقد توصلت دراسة طارق السيد (2018) إلى إطار مقترح لتطوير الأداء المؤسسى للجامعات المصرية فى ضوء معايير إدارة الجودة الشاملة، وتناولت هذه الدراسة نماذج ومداخل حديثة للتميز فى الأداء من خلال عرض وتقديم هذه النماذج والمداخل ومبادئها الأساسية وخطوات تطبيقها ومقاييسها.

هذا وقد توصلت دراسة Capano Shin (2010) إلى مدى أهمية إنشاء وحدات التقييم الداخلى داخل الجامعات، وقدمت العديد من القرارات اللاحقة لمحاولة إعادة تصميم سير عمل النظام الجامعى، وخلق بيئة أفضل للحصول على التقييم والمساءلة المؤسسية، والتي منها الاعتماد للجامعات وحرية الاختيار فى اتخاذ قرار بشأن تعيين موظفيها- الأكاديميين وغير الأكاديميين- ومنح مزيد من الحرية للجامعات فى وضع المناهج الدراسية الخاصة بهما وطبيعة أنشطتها التعليمية، على أن تكون فى إطار وطنى يتعلق بمعايير الجودة وإصلاح نظم تعيين أعضاء هيئة التدريس، وتحسين المعرفة المنهجية أو التنظيمية وتحسين المساءلة (أو تحسين الإدارة للمنظمات أو السياسات)، وإقتناء وإدخال التغييرات بواسطة التعلم الواعى.

وقد قامت منظمة اليونسكو UNESCO (2011) بوضع إطار عام لتقويم التعليم العالى بحلول عام 2030م من بين أهدافه:

- 1- الإفصاح عن جميع التوقعات فى المناطق المختلفة من الحكومة ووكالاتها وعبر الأبعاد المختلفة لنشاط التعليم العالى.
 - 2- تلبية الاحتياجات عبر مجموعة من المهارات بالمؤسسات المشاركة ومبادرات تستهدف مواصلة التعليم وطرق الإدخال غير التقليدية الأخرى، وتشجيع التفوق فى التدريس والتعلم عالى الجودة، والاهتمام ببحث أوجه التعاون وتبادل المعارف فيما بين القطاعين العام والخاص، وتعزيز فرص حصول الفئات المحرومة ووضعها فى المكان المناسب ومن مواصلة التعليم.
 - 3- وضع هياكل فى جميع مؤسسات التعليم العالى لتحسين الاتصال مع المؤسسة ومع أصحاب العمل فى القطاع العام.
 - 4- استخدام الإطار الوطنى للمؤهلات كأداة للحوار بين سوق العمل ونظام التعليم العالى.
 - 5- المشاركة النشطة فى سوق العمل من خلال تطوير برامج التعليم العالى وتوفير فريق من الخبراء المعنى باحتياجات المهارات المستقبلية لتسهيل انخراط الجامعة فى المجتمع.
 - 6- استعراض المؤسسات لخطط متنوعة لضمان تحقيق نتائج يمكن قياسها مع أهداف الخطة الجديدة.
- ويعد تقييم الأداء للتعليم العالى من أهم الأسس التى توفر منطلقات مهمة فى إحداث التطوير وتصحيح المسار الاستراتيجى للمؤسسات على أنماطها كافة، الأمر الذى يتطلب ضرورة توافر الأدوات التى تستطيع المؤسسات من خلالها القيام بذلك (ناهد موسى، 2017: ص17)، ولقد لقي تقييم الأداء الأكاديمي بالجامعات اهتمامًا متزايداً، خاصة فى ظل الأخذ بنظام الاعتماد وضمان الجودة فى مجال التعليم العالى، ويشمل التقييم جميع عناصر النظام الجامعي من مدخلات وعمليات ومخرجات، ويركز تقييم الأداء على وظائف الجامعة الأساسية التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، وأورد المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية بالتفصيل العناصر الرئيسية لتقييم الأداء الجامعي، وهي: الهيئة التدريسية، والبرامج الدراسية، والمكتبات ومراكز المعلومات ومصادر التعلم المتوفرة، والجوانب المالية، والمباني والمرافق والتسهيلات المتعلقة بالعملية التعليمية، وخدمات الطلبة والعاملين، والنشاط البحثي (صالح عابنة، 2011: ص6).

وقد أدى ذلك إلى تزايد التوجه نحو أساليب تقييم مشتقة من الاستراتيجيات الموجهة لعمليات التطوير والتحسين المستمر، وإيجاد الأساليب التي تتميز بإحداث التوازن بين الاستراتيجيات والعمليات، ووجود أطر ومقاييس تتسم بالفعالية والكفاءة، ولا تقف عند حدود جمع البيانات وإنما تحقق رسالة المؤسسة وأهدافها (Ahmadi,et.al,2012,P2276).

كما أثبتت دراسة Kettunen (2008) أنه يمكن تقييم جودة وأداء مؤسسة التعليم العالي من قبل الوكالات الوطنية لضمان الجودة، بحيث يستند التقييم إلى الخلفيات والخبرات الذاتية للتقييم كما أوضحت أن هناك حاجة إلى إطار مشترك عقلائي لتقييم الأداء المؤسسي، وكان هدفها الأساسي هو تقديم إطار مفاهيمي عام يمكن استخدامه لتقييم جودة الأداء المؤسسي للتعليم العالي.

وتناولت دراسة Nejat et al (2011) واقع المسؤولية الاجتماعية لأفضل عشر جامعات حول العالم حسب تصنيف تايمز للتعليم العالي 2009م، من خلال المواقع الإلكترونية بهذه الجامعات، واستكشاف محتواها والتقارير السنوية للجامعات، وتم تحديد سبعة مجالات أساسية للمسؤولية الاجتماعية وهي الإدارة التنظيمية وحقوق الإنسان وممارسات العمل والبيئة والممارسات التشغيلية العادلة وقضايا الطلاب ومشاركة المجتمع المحلي وتنميته، وتوصلت الدراسة لوجود اهتمام كبير لدى الجامعات في مجالات المسؤولية الاجتماعية، بالإضافة إلى اهتمام معظم هذه الجامعات بموضوع الشفافية والمسائلة من خلال تقديم الحقائق والأرقام على شكل تقارير على الإنترنت.

❖ المبحث الثاني: فيروس كورونا

أشار مركز مكافحة الفيروسات والأوبئة بالصين (٢٠٢٠) إلى أن فيروس كورونا ينتمي لسلسلة كورونا بيتا ٢، وهو من فصيلة الفيروسات التاجية، وقد أطلقت عليه اللجنة الدولية لتصنيف الفيروسات بمنظمة الصحة العالمية "فيروس كورونا المستجد 2019"، وبينما يشير كوفيد - 19 إلى الإلتهاب الرئوي الحاد الذي يسببه الفيروس، وهذا هو الاسم الرسمي للفيروس بمنظمة الصحة العالمية (نهى سعد ومها نوير، ٢٠٢٠: ص11)، وأوضح (عبد السميع العجزم، ٢٠٢٠: ص7) أن الاسم الانجليزي للمرض (Covid-19) مشتق كالتالي: CO هما أول حرفين من كلمة كورونا corona و vi هما أول حرفين من

كلمة فيروس *virus* ، حرف *d* هو أول حرف من كلمة "مرض" بالإنجليزية *disease*، بينما رقم "19" يشير لسنة الظهور 2019م. وهناك العديد من التداعيات الناتجة عن ظهور فيروس كورونا المستجد ويمكننا تقسيمها كالتالي:

■ التداعيات النفسية:

توجد العديد من الآثار النفسية التي سببتها أزمة فيروس العصر، فقد أشارت نتائج دراسة آمال الفقى ومحمد أبو الفتوح (٢٠٢٠) أن طلاب الجامعات يعانون من مشكلات نفسية كأحد التداعيات المرتبطة بتفشي فيروس كورونا المستجد وهى الشعور بالضجر، المخاوف الاجتماعية، الوحدة النفسية، الوسواس القهري، اضطراب الأكل، الإكتئاب والكر النفسى، واضطرابات النوم، كما توصل الباحثان بومدين سنوسى وزينب جلولى (2019) إلى أن أهم المؤشرات الدالة على انخفاض الصحة النفسية فى ظل انتشار فيروس كورونا هى الشعور بخوف كبير من الإصابة بهذا المرض، والشعور بالعجز من حماية أفراد العائلة، كما تم الكشف عن أن مستوى الصحة النفسية فى ظل أزمة كورونا منخفض.

■ التداعيات الاقتصادية والاجتماعية:

هدفت دراسة زهير النامي وإلهام كريم (2020) إلى الكشف عن أهم الانعكاسات الاقتصادية والاجتماعية لوباء كورونا، انطلاقاً من دراسة ميدانية شملت (672) مبحوثاً من عدة جهات مختلفة، أوضحت النتائج أن الوباء أدى إلى توقيف التشغيل وتضرر جميع القطاعات الاقتصادية خاصة السياحة، وبالجانب الاجتماعي أدى الوباء إلى تفشي البطالة الاضطرارية وارتفاع نسب الهشاشة والفقير...إلخ)، كذلك أوضحت ريم عبد المجيد (٢٠٢٠) أن انتشار فيروس كورونا وسياسات التصدى له قد يؤدي إلى عواقب اجتماعية خطيرة، خاصة بالنسبة للأفراد المهمشين فى المجتمع، كما قد يتسبب فى تصاعد التوتر فى المجتمع بسبب نقص المعلومات الرسمية حول الوضع الوبائى وغياب علاج له، لأن هذا يؤدي الى انتشار شائعات حوله بما يفاقم انتشار الذعر الاجتماعى.

■ التداعيات الأسرية:

يمكن قراءة المؤشرات المحتملة من خلال الواقع الحياتى الذى نعيشه يومياً فالأسرة تأثرت بالدرجة الأولى، أفرادها يشعرون بالمعاناة والاستنزاف النفسى، فبسرعه البرق توجب

على الوالدين تحمل ضغط وقلق الخوف على المستقبل الدراسي للأبناء في ظل تعليق الدراسة وعدم وضوح الرؤية، والخوف على الأبناء من الإصابة في ظل الانتشار السريع للفيروس وزيادة أعداد المصابين، والالتزام بالتباعد الاجتماعي غير المعتاد لدى كثير من الأسر، وتوفير ميزانية تفي باحتياجات الإستهلاك اليومي تفوق بمراحل المعتاد ومطهرات وقائية بفترة الحجر الصحي تفوق ميزانياتها، وضجر بين أفراد الأسرة نتيجة المكوث بالمنزل لفترات طويلة مما نتج عنه بعض المشكلات، وفقدان أحد الأبوين أو كلاهما لعمله نتيجة توقف كثير من أعمال القطاع الخاص، والإرهاك البدني للأهل نتيجة الالتزام بالإجراءات الاحترازية بالمنزل، مع اضطرابات بالأكل والنوم لجميع أفراد الأسرة، ناهيك عن الآثار غير المحتملة عند إصابة أحد الأفراد بفيروس كورونا المستجد، بالطبع كل هذا شكل تداعيات نفسية واقتصادية وصحية واجتماعية وساهم في بروز جملة من الإشكالات والاختلالات غير المعتادة للأسرة في كافة بقاع العالم (نهى سعد ومها نويرة، 2020: ص308).

وقد تناولت العديد من الدراسات الآثار النفسية والاجتماعية والاقتصادية المرتبطة بتفشي جائحة COVID-19، منها دراسة عزيز الظفيري (2020) التي أظهرت أن الآثار الاقتصادية احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (63.2)، يلي ذلك الآثار النفسية في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (41.2)، وجاءت في المرتبة الثالثة والأخيرة الآثار الاجتماعية بمتوسط حسابي بلغ (30.2)، كما وجدت فروقاً حول الآثار النفسية والاجتماعية والاقتصادية ككل المرتبطة بتفشي فيروس كورونا المستجد تعزى لمتغيري العمر والتعليم وذلك لصالح الفئات الأكبر سناً والأعلى تعليماً.

كما أجملت بعض الدراسات الآثار المحتملة لجائحة فيروس كورونا المستجد من النواحي الاجتماعية، والنفسية، والاقتصادية مثل دراسة أحمد الزروق ويوسف عمر ويوسف القماطي وأحمد العوام (2020) والتي أظهرت وجود أثراً للفيروس تختلف حدته في الشدة على كافة نواحي الحياة؛ مما يضيف قلقاً كبيراً لدى المبحوثين من عينة الدراسة، ودراسة موسى أميطوش وسامية سكاى (2020) والتي هدفت إلى التعرف على مستوى الآثار النفسية والاجتماعية والاقتصادية التي خلفتها جائحة كورونا على أساندة وإدارى التكوين المهني، وقد احتلت الآثار النفسية المرتبة الأولى ثم الاجتماعية وتلتها الآثار الاقتصادية،

وأوصت الدراسة بأنه على الفرد أن يتحلى بالروح المعنوية والنظر للحياة بتفاؤل وأمل وكذلك ضرورة احترام الإجراءات الصحية وعدم التهاون مع الوضع الحالى. وتلاحظ الباحثة هنا ندرة الدراسات - على حد علمها- التى تناولت تأثير فيروس كورونا المستجد على أداء مؤسسات التعليم العالى بما تشمل من جامعات وكليات ومعاهد وغيرها.

❖ المبحث الثالث: تأثير جائحة كورونا على أداء الكليات وأعضاء هيئة التدريس

يذكر عثمان يوسف (2020) أن فترة الأزمة العالمية لجائحة كورونا والمعروفة بمصطلحها العلمى (Covid-19) تشهد فترة إغلاق تامة لكافة مناحى الحياة الاجتماعية بما فى ذلك العمليات التعليمية فى المدارس والجامعات بكل دول العالم، وقد تم خلال هذه الفترة توظيف النظم الإلكترونية للتعليم لمقابلة إجراءات فرض الإغلاق والتباعد الاجتماعى، وكانت هذه التجربة جديدة على الجميع، وقد انتظم الأساتذة والطلاب فى التعامل مع المحاضرات من خلال التعليم الإلكتروني والذى يعد تجربة جديدة بالنسبة إلى الكثير منهم، وبالتالي قد يتأثرون سلباً أو إيجاباً بهذا التغيير المفاجئ فى خططهم التعليمية، ورغم أن غرض العملية التعليمية يعتبر واحد لجميع الأساليب والطرق المستخدمة لكن هناك فروق جوهرية ما بين استخدام الطرق التقليدية فى تقديم المواد العلمية وما بين استخدام الأنظمة الإلكترونية لتقديم المحاضرات، وربما يعزى ذلك إلى قلة الخبرة السابقة فى التعامل مع هذه الأنظمة.

ولنا أن نتخيل وضع الأساليب الإدارية داخل الجامعات وكلياتها المختلفة بعدما أصبحت أقرب مسافة مسموح بها بين الشخصين لا تقل عن متر أو أكثر، وعندما بلغت العدوى بكورونا مستويات غير مسبوقة، مما فرض قيود غير طبيعية على علاقات الأفراد بإلزامهم بالتباعد المهني والاجتماعي، إذ قضى هذا الفيروس المجهول على معظم سبل التواصل التقليدية الممكنة بين منسوبي الجامعات، وبالتالي لم يعد الحديث عن أنماط الإدارة التقليدية ذا قيمة أو جدوى، بينما فقدت الإدارات أكثر من 70% من موظفيها، مع انخفاض سقف طموح المؤسسات المختلفة ومن بينها الجامعات، وتراجع الكثير منها عن تحقيق أهدافها الاستراتيجية التى كانت محددة من قبل ظهور الفيروس (عنتر عبد العال، 2020: ص4).

وعلى الرغم مما تشهده الكليات بالجامعات المصرية فى الفترة الحالية من اهتمام بتطوير برامجها ومناهجها التعليمية، حتى يتسنى لها من الوصول إلى مرحلة الاعتماد المؤسسى لآدائها، فقد أوضح كلا من عطية عبد الصادق وعاشور الدسوقى (2013) أن هذا الاهتمام كان تقليدياً، حيث تشير التقارير والدراسات إلى وجود العديد من أوجه القصور والسلبيات فى آدائها، ويتمثل أبرزها فيما يلى:

- القصور فى تطوير وتنوع أساليب ومعايير التقويم المستخدمة لقياس وتقويم مستوى الأداء الإدارى.
- جمود الخطط الدراسية المقررة والمناهج، وضعف ملاحقتها لمعطيات العصر.
- القصور فى نظم إعداد أعضاء هيئة التدريس بما يكفل تنمية قدراتهم.
- الانفصال بين المؤسسة الجامعية، ومتطلبات التنمية فى المجتمع.
- افتقار مؤسسة التعليم العالى لثقافة الجودة، التى من المفترض أن تكون سابقة على التطبيق.
- غياب صور التعاون العلمى بين الكليات بعضها مع بعض، بل وبين الأقسام العلمية داخل الكلية الواحدة.
- ضعف ربط بحوث أعضاء هيئة التدريس بخطط التنمية، وعدم اهتمام جهات التنفيذ بما يجريه أعضاء هيئة التدريس بالجامعات والمراكز البحثية من تجارب وبحوث.
- ندرة وجود مراكز تدريب للمرشد الأكاديمى على مستوى الكليات لتطوير أعضاء هيئة التدريس، الأمر الذى يعوق أية محاولات لممارسة عمليات إدارة المعرفة.
- ضعف الرؤية لدى المسئولين فى الكليات عن ضرورة التقويم الذاتى لأداء أعضاء هيئة التدريس وأهمية هذا الدور وكيفية تفعيله.
- تضخم الهياكل الإدارية وتقدم النظم الإدارية والمالية والجمود فى أعمال قواعد حكوميه لا تتناسب مع طبيعه المؤسسات التعليمية والبحثية.

ومن المؤكد أن مناخ الإدارة الجامعية يجعلها قادرة على العمل بالأساليب الحديثة المتطورة على المستوى الإدارى والتنفيذى والسياسى، حيث يمكن تحديد قياس مدى نجاح القائد الإدارى فى عمله من خلال قدرته على تحويل رؤية المستقبل إلى واقع ملموس، مع

مواصلة تفاعله الإيجابي مع المسؤولين على تحقيق رسالة الجامعة، كما أن القائد الإدارى العصرى هو الذى يمارس مهامه وفق قناعة راسخة بأن مقدرته القيادية تتوقف فى الوقت الذى تتوقف فيه رغبته فى التعلم، لذلك نراه لا يكف عن تدريب وتأهيل نفسه وفقاً للتغيرات الحادثة، ولقد استوجبت تلك التغيرات العميقة والسريعة التى أحدثها فيروس كورونا لمؤسسات التعليم العالى والجامعى إحداث تغيرات جوهرية فى الأساليب الإدارية التقليدية، والنظر إلى التغيير باعتباره يمثل تهديداً للمؤسسات الجامعية، وبالتالي ظهرت مفاهيم وأساليب إدارية حديثة تتسم بالرشاقة الإدارية والمرونة التنظيمية وهى المكون الأساسى لتفاعل الجامعات مع التغيرات الحادثة والتى سببها انتشار الفيروس (عنتر عبد العال، 2020: ص4).

فقد تناولت دراسة وليد قنديل (2012) الاعتماد المؤسسى وتحديد مشكلاته لبيان دوره فى الوصول إلى أسس ومعايير تساهم فى تحقيق نجاح المؤسسات، وضمان جودة البرامج المقدمة فيها، والارتقاء بمستوى الخريجين، لخدمة المجتمع المصرى وتحقيق التقدم والتنمية الشاملة، وذلك من خلال التعرف على واقع تطبيق نظام الاعتماد المؤسسى فى كليات التربية فى مصر، والوقوف على أهم مشكلات تطبيق نظام الاعتماد المؤسسى فى كليات التربية فى مصر، وتوصلت الدراسة إلى ضعف الإمكانيات المادية لكليات التربية متمثلة فى مبانيها ومعاملها وتجهيزاتها ومكاتبها وموازنتها المالية، وضعف مستوى الخريج وبخاصة فى التخصصات التطبيقية خاصة التكنولوجية منها، وتقادم نظم الإدارة المستخدمة والميل إلى البيروقراطية والمركزية الإدارية، ووجود فجوة هائلة بين الواقع الفعلى لكليات التربية والمستوى المطلوب الوصول إليه وفق بعض معايير الجودة والاعتماد، بالإضافة إلى قصور القوانين والتشريعات التى تحكم العمل الجامعى عامة، مع ندرة وجود خطة تدريب لتنمية المهارات الإدارية للقادة والإداريين بالكليات.

وقد أوضحت دراسة نجلاء مصطفى (2012) مجموعة من المؤشرات الدالة على ضعف كليات التربية على القيام بدورها فى التنمية الثقافية لطلابها ومن أهمها؛ ضعف مراعاة المناهج الدراسية لخصائص الطلاب العقلية، وكذلك عدم مراعاة للبيئة التى يعيش فيها الطلاب وضعف تنوع الأنشطة الثقافية وضعف مناسبتها للجامعة، بالإضافة إلى ضعف إحتواء مكتبة كليات التربية على نوعية الكتب التى يفضل الطلاب قراءتها والتى

تتناسب مع ميولهم ورغباتهم، وكذلك مع البيئة التي يعيشون فيها مع تنوعها واختلافها من بيئة لأخرى.

وينظره فاحصة لواقع الجامعات المصرية في كيفية تعاطيها مع الآثار الناجمة من فيروس كورونا يلاحظ وجود العديد من المعوقات التي تعيق تلك الجماعات في تعاملها الأمثل مع الآثار الناجمة من انتشار الفيروس، ومنها على سبيل المثال ضعف البنية التحتية لنظم المعلومات، وضعف نظام الاتصالات للعملاء والموردين، وتفضيل الأساليب التقليدية عند تنفيذ العمليات الجامعية، وعدم وجود نظام دقيق للبيانات والمعلومات، ونقص الخبرات الإدارية والفنية والشخصية، والقصور في تطبيق الأساليب التكنولوجية الحديثة في الإدارة الجامعية، وتمسك الجامعات بأساليبها الجامعية التقليدية، كم أن توقف الجامعات عن إبداء الرأي في تحديد ميزانيتها وما تحتاجه من بنية تحتية وبرامج بالإضافة إلى عدم استطاعة الجامعات إعادة توزيع ميزانيتها والانتقال من باب صرف لآخر وضعف قدرة الجامعات على تنويع مصادر تمويلها هذا علاوة على ضعف محاولات التطوير والإصلاح الإداري بالمؤسسات الجامعية والاعتماد على لوائح وتشريعات جامدة وغياب روح المبادرة والإبداع في مجال العمل الإداري، وقصور تدريب القادة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وغيرها من التحديات (عنتر عبد العال، 2020: ص6).

ومن وجهة نظر بعض أعضاء هيئة التدريس في الجامعات أن استخدام التقنيات التعليمية لا يتلائم مع التعليم الجامعي بل يتوافق أكثر على مستوى التعليم العام وفي المراحل الدنيا بالتحديد، ففي مراحل النمو الأولى يميلون إلى النشاطات الحركية وبالتالي يتناسب معهم الوسائل السمعية البصرية على عكس المتعلم الجامعي الذي يميل إلى التفكير المجرد، ويكمن السبب في قلة ميل أعضاء هيئة تدريس الجامعات إلى استخدام التقنية التعليمية في تدريسهم الفعلي إلى صعوبة الحصول على تجهيزات تقنية جيدة وعلى يسر خدمات الدعم الفني؛ بالإضافة إلى نقص الموارد التعليمية وهناك معوقات تحول دون استخدامها تتمثل فيما له علاقة بإقتصديات التدريس، وبالأمر الإدارية ومنها ما يتعلق برأي أعضاء هيئة التدريس أو اتجاهاتهم نحوها (وسيلة بن عامر وصباح بخشوش وأميمة مغزى، 2019).

هذا بالإضافة إلى العديد من المعوقات التي تواجه الأداء المؤسسي في شتى أنحاء العالم ولكن يمكن تخليص أهمها وأكثرها إنتشاراً والتي تواجه التعليم العالي في الوطن العربي بصورة عامة في ضعف وتدني مدخلات التعليم العالي والتي يمكن عرض بعض منها في النقاط التالية:

■ **ضعف مستوى الطلاب في اللغة الإنجليزية:** ومن الملاحظ تدني مستوى طلاب التعليم العام والتعليم العالي في اللغة الإنجليزية وعجزهم عن التحدث بها وضعفهم في كتابتها إلى درجة عجزهم عن فهم أمور بسيطة مكتوبة باللغة الإنجليزية ناهيك عن الضعف الشديد في التعبير، فكيف يفهم المحاضرات ويستوعب قراءة المراجع ويتابع الجديد في الدول المتقدمة في مجال تخصصه بلغة لا يعرفها إن لم يكن يجيد الحد الأدنى من المعرفة باللغة الإنجليزية (سلطان أبو عرابي، 2010: ص429)، وفي ظل تحديات مواجهة كوفيد-19 والتي تتطلب تحديث البرامج التعليمية والاتجاه إلى الوسائل والبرامج التكنولوجية المتطورة والتي بدورها تشمل العديد من المصطلحات الإنجليزية فتعتبر هذه النقطة من أهم المعوقات التي تواجه المؤسسات الجامعية.

■ **ضعف مستوى الطلاب في الرياضيات:** هناك بعض جوانب القصور التي يعاني منها الطلاب في الرياضيات ومنها؛ القدرة القرائية الرياضية إحدى أهم المهارات الأساسية التي ينبغي أن يتقنها الطلاب كونها تستخدم في المواقف العلمية والعملية المختلفة كما أنها تساعد في إحداث عملية الترابط بين مكونات المفاهيم الرياضية والمشكلات التي تتصدى لحلها بعلاقات منطقية (محمد الزامل وعبد الله الإكلبي، 2015: ص428)، وتعاني نسبة كبيرة من مدخلات التعليم العالي من ضعف شديد في القدرة القرائية المتمثلة في الفهم والاستيعاب لمدلول المفاهيم الرياضية لأن عملية القراءة ليست بسيطة فهي تتطلب كثير من المهارات وفهماً واسعاً وأسلوباً مناسباً مع الكثير من الرموز والمصطلحات (سلطان أبو عرابي، 2010: ص429).

■ **التقدم المعرفي والتكنولوجي:** ظهر الانتاج السريع الضخم للمعرفة الذي يعتمد في تخطيطه على الحاسب الآلي ويؤثر بدرجة كبيرة في تنمية القدرات المميزة واللازمة للدخول فيه بايجابية، كما أنه أساس الإنتاجية والنشاط العقل وتغير نسيج الحياة بشكل عام، وبالتالي أصبح تقدم أي مؤسسة مرهوناً بما تمتلكه من تقدم علمي وتكنولوجي

ومدى قدرتها على الإسهام فى إنتاجه، والذي يعتبر تحدياً من منطلق أنه يحدث تغيرات سريعة نتائجها النهائية معروفة (محمد الزامل وعبد الله الإكلبي، 2015: ص431).

وواقع إدارة المؤسسات الجامعية المصرية يشير إلى أنها لا زالت تعاني من مشكلات عديدة تعوق إدارة فرق العمل وخاصة فيما يتعلق بالممارسات القيادية مما ينعكس على فعالية أداء فرق العمل، وقد تفاقمت وظهرت بوضوح تلك المشكلات فى ظل انتشار جائحة كورونا؛ ومن أهم هذه المشكلات التى يمكن تناولها والتي ذكرتها إيمان حرب (٢٠١٠):

- أن متطلبات شغل المهام القيادية بالمؤسسات الجامعية تتصف بالعمومية، ولا تتضمن شرط الاعداد والتأهيل أو الحصول على دورات تدريبية فى مجال الإدارة الجامعية.
- ضعف البرامج التدريبية لتنمية القدرات الإبداعية وقلتها على أهميتها لتحقيق التمكين الإدارى كممارسة مهمة للعمل القيادي.
- غياب التوصيف الدقيق للمهام الإدارية فى الجامعات المصرية مما يعوق وضوح الرؤية لدى القيادات.
- قصور فى تطبيق الأساليب التكنولوجية فى الإدارة الجامعية مما يفقد جانباً مهماً من جوانب الثقة التنظيمية فى قدرة المؤسسة الجامعية على التطوير ومواجهة تحديات التنافس.
- قلة تفويض السلطة فى الإدارة الجامعية، رغم أهميتها على مستوى تكوين فرق العمل ودعم البيئة الأكاديمية بصف قيادى قادر على تحمل المسؤولية.
- ضعف قنوات الاتصال الأفقية والرأسية الصاعدة والهابطة مما يمثل عائقاً أمام فرق العمل وتحدياً لمبدأ الشفافية وتداول المعلومات.
- وجود سلسلة طويلة من المستويات الإدارية، مما أدى إلى تعقد التنظيم الإدارى الجامعى، وإعاقة العمل الابداعى وتعقيد العمل الفريقي.

وفى ضوء ما سبق يمكننا تقسيم أهم المعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في ظل جائحة كورونا إلى ما يلي:

أولاً: معوقات تعليمية وتكنولوجية

■ ضعف وتقدم الخطط والبرامج الدراسية وقلة مواكبتها للتطورات التي طرأت في مختلف المجالات، مما أدى إلى تراجع جودة ما يقدم من التعليم العالى، وعدم توافق مخرجاته مع احتياجات المشاركة والتنمية والتي لم تصل الي حد الكفاية اللازمة للانتقال النوعي إلي محتوى ومضمون معرفي يدفع باتجاه انتاج المعرفة ونشرها، بالإضافة إلى محدودية وضعف امكانات مراكز البحوث والجامعات وتدني مستوى أدائها الكمي والنوعي والتي أدت إلى عجز واضح تبلور في شكل فجوة حقيقية بين الانتاج المعرفي بها مقارنة بمستواه في كثير من بلدان العالم الأخرى، فمخرجات البحث والتطوير دون المستوى المطلوب بكثير ويتصف بتدني مستوى أدائها الكمي والنوعي (إبتسام صالح، 2020: ص268).

■ تأثير البيروقراطية السائدة في المؤسسات التعليمية والمراكز البحثية وغياب الدعم المؤسسي لإنتاج المعرفة، وعدم توافر البيئة المواتية على البحث العلمي وتوجيهاته وتطويره، فالاهتمام الزائد بالمواقع الإدارية والابتعاد عن الأنشطة الفعالة والهادفة في المجال العلمي أدى إلي إضعاف التوجه العلمي، وفي الأعم تثبيط فاعلية العلماء والباحثين وبالتالي انخفاض انتاجهم العلمي مما يؤدي إلي مايعرف بهجرة العقول ومايترتب على هذه الخسارة الناتجة عن تكلفة إعداد هذه الخبرات المهاجرة إلى البلدان المتقدمة؛ بل تغيب المساهمة المنتظرة لهذه الكفاءات في التنمية الوطنية وبخاصة في بناء منظومة المعرفة الوطنية فضلاً عن غياب النشاط الابتكاري، ومحدودية الخبرة في مؤسسات البحث والتطوير في المجال الصناعي (آدم موسى ومهند مختار، 2017: ص57).

■ قصور التعاون والتكامل العلمي بين الجامعات والكليات والأقسام داخل الجامعة وبين الجامعات وبعضها البعض والإفتقار إلى تخصصات جديدة غير نمطية.

ثانياً : معوقات اجتماعية واقتصادية ومالية

وقد أجملت ابتسام صالح (2020) أهم المعوقات الاجتماعية والاقتصادية فيما

يلي:

- حرص القوى السياسية المحلية على إبقاء نظم التعليم الرسمية تحت سيطرتها، فهي مازالت تريدها سلاحاً أيديولوجياً لإحكام قبضتها على جماهير مواطنيها وجعلهم أكثر إنقياداً.
- عزوف بعض أفراد ومؤسسات المجتمع عن المشاركة في الموارد التعليمية وغياب التكامل بين مراحل التعليم المختلفة والتنسيق بين التعليم والإعلام والثقافة.
- ارتفاع كلفة التعليم والتدريب مع التوسع في استخدام تكنولوجيا المعلومات، وارتفاع كلفة إنتاج محتوى تعليمي محلي عالي الجودة ليغطي نطاقاً واسعاً من فئات المتعلمين وبيئات التعلم المختلفة.
- قلة الإمكانيات اللازمة للتحويل نحو الإقتصاد المبني على المعرفة من حيث نقص الحواسيب، صعوبات الاتصال بالشبكة العنكبوتية، ارتفاع تكاليف الاشتراك.
- قلة توافر الميزانيات والاعتمادات المالية اللازمة والموارد الكافية لخطط البحث واجراءاته كي يتمكن الباحثون من التوصل إلى أفضل الظروف الملائمة لاستيعاب التكنولوجيا وتوظيفها.
- قلة توافر البيئة العلمية التكنولوجية التي تتيح فرص التعلم غير النظامي من خلال العمل، والتعليم اللانظامي من خلال الاحتكاك اليومي.

وهناك العديد من الدراسات التي تناولت بعض المعوقات التي واجهت الطلاب وأعضاء هيئة التدريس وتحويل دون تقدمهم ومنها:

دراسة ريم البنيان (2019) وقد هدفت إلى تقييم تجربة جامعة أم القرى في استخدام نظام التعلم الإلكتروني البلاك بورد "Blackboard" من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وتوصلت النتائج إلى أن المتوسط الحسابي العام الكلي لأنماط الاستخدام قد بلغ (3.38)، وأوصت الدراسة بضرورة تشجيع أعضاء هيئة التدريس على استخدام وتوظيف نظام "البلاك بورد" والعمل على تلافى المعوقات المادية والشخصية والإدارية.

بينما توصلت دراسة سلطان البديوى (2017) إلى أن من أبرز معوقات استخدام التعليم الإلكتروني هي ضعف خبرة عضو هيئة التدريس وقلة توافر فنيين متخصصين لحل المشكلات التقنية المتعلقة بالتعليم الإلكتروني وعدم توافر الدعم والتحفيز المباشر للطلاب، وقد أوضحت دراسة محمد آل إبراهيم (2020) أن من أهم المعوقات التي واجهت الطلاب من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس هي عدم توافر الإنترنت عند بعض الطلاب في المنزل، وضعف مهارات الحاسوب الأساسية لديهم، وعدم توافر التدريب المناسب للطلبة لاستخدام نظام التعليم عن بعد بالإضافة إلى صعوبة دخولهم في نظام التعليم عن بعد، ومن أبرز معوقات المنهج عدم وجود دليل إرشادي للطلاب حول كيفية التعامل مع المنهج الإلكتروني، بينما جاءت معوقات البنية التحتية بتكرار الخلل المفاجئ في الشبكة الداخلية أو الأجهزة أثناء تقديم التعليم عن بعد، والافتقار في التفاعل والتواصل بين عضو هيئة التدريس والطلاب، وتأكيد البعض على أنه ليس من السهل الانتقال من نمط التدريس التقليدي إلى النمط الإلكتروني.

وفى ضوء ما سبق وجب علينا التطرق إلى بعض طرق تقويم وتطوير الأداء المؤسسى من أجل الوصول للهدف المنشود فى ظل جائحة كورونا.

المبحث الرابع: طرق تقويم وتطوير الأداء المؤسسى الجامعى فى ظل جائحة كورونا

توصلت دراسة (Donlagic & Kurtinc 2016) إلى أن رسالة الجامعات فى العصر الحديث إمداد الطلاب بالمعرفة والمهارات المطلوبة للمجتمع، كما يجب إكسابهم المهارات والكفاءات والمعارف ذات القيمة دائماً والمطلوبة فى عالم الأعمال حتى يكون لها السبق فى مجال اقتصاد المعرفة، حيث أن التغيرات فى البيئة دائماً ما كانت تتطلب مهارات ومعارف معينة وهذا ما تؤكد عليه مناهج اقتصاديات المعرفة.

وقد أوضحت دراسة أحمد مصطفى (٢٠١٩) أن أهم عوامل نجاح العملية التعليمية عن بعد:

- استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة فى تقييم الطلاب وذلك لتوافر أدوات لتقييم الأداء المعرفي والمهاري للطلاب.

- تحقيق التفاعل والإيجابية خاصة من قبل الطلاب في التعليم عن بعد فنجدهم على الشبكات إيجابيين يحللون وينقدون ويعلقون ويضيفون، بعكس عدم تجاوبهم مع التعليم التقليدي داخل حجرات الدراسة.

- تحقيق الإلتزام بالإيجابية والتواصل المستمر على شبكة التواصل من قبل أعضاء هيئة التدريس من أجل تفعيل العملية التعليمية وقيادة العمل الفني والتعليمي على هذه المواقع بشكل دوري منتظم وذلك للتواصل مع الطلاب والرد على استفساراتهم ومتابعة أنشطتهم الفنية والتعليمية المكلفين بها وكذلك مد الموقع بمنابع الفن والمعرفة التي تخدم المقرر.

- توفير الإستمرارية في عملية التواصل وتوفير لقاء أسبوعي بين المعلم والمتعلم للإجابة على استفساراتهم الفنية والعلمية، ومحاولة وضع حلول لأي مشكلات تعليمية تواجه المتعلم.

ويزداد دور التعليم عن بعد يوماً بعد يوم لمميزاته العديدة وخاصة في حالات الحاجة الماسة له مثل الوقت الحالي الذي يمر به العالم أجمع والذي يواكب كتابة هذا البحث والذي تواجه فيه البشرية خطراً جائحاً يتمثل في انتشار فيروس كورونا المستجد (كوفيد ١٩)، والذي يحتم على المتعلم والمعلم التواجد بمنزلهم، ولما كان من الضروري استمرار العملية التعليمية، أصبح التعليم عن بعد حلاً إستراتيجياً لهذه الأزمة، ولكن لا يخفى على أحد أن القيام بعملية التعليم والتعلم عن بعد كانت غير منتشرة في بلادنا وان كانت هناك بعض التجارب الناجحة فيه، فالانتقال المفاجئ من حاله التعليم والتعلم النمطية الى التعليم عن بعد والتي فرضتها الأزمة قد أحدثت ارتباك لدى أغلب القائمين على التعليم في مصر وكذلك الطالب لعدم اعتيادهم على التواصل الكامل عن بعد (كرامة الشيخ، 2021: ص3).

كما أكدت دراسة آية حبق (٢٠٢٠) على أن التعليم عن بعد يعتبر أحد الحلول التي يجب على المؤسسات التعليمية اللجوء إليها، دون استخدام مواد تعليمية ورقية مطبوعة، فهو يستخدم تكنولوجيا الاتصالات لتوفير المعلومات للتعليم والتدريب ، حيث فرضت استراتيجية التعليم عن بعد نفسها بقوة في ظل أزمة فيروس كورونا المستجد (كوفيد ١٩).

وقد أوضحت دراسة كلا من هبة ناجي ومحمد البذرة (٢٠٢٠) أن أسلوب التعليم عن بعد يشكل مناخًا جديدًا يتيح للطلاب والباحثين إمكانية أكبر في الفهم والإستيعاب والتعلم والسعى نحو تيسير إستمرارية التعليم، حيث توجد مجموعة من البرامج والتطبيقات التي تدعم تحقيق عملية التعليم عن بعد كتطبيق البلاك بورد (Black Board) ؛ وتطبيق جوجل كلاس روم (Classroom Google) ؛ ومنصة ادمودو (Edmodo)؛ وبرامج الاتصال المباشر عبر الفيديو كتطبيق الزوم (Cloud Meeting Zoom) ؛ وبرنامج مايكروسوفت تيمز (Microsoft Teams).

وترى الباحثة أن التعليم الجامعي هو قاطرة التنمية فى أى مجتمع إنسانى، حيث يستهدف بتخصصاته المختلفة غالبية فئات المجتمع، ومن هنا فإن مستوى الأداء المؤسسى الجامعى الوحيد المقبول فى ذلك العصر هو مستوى التميز الأكاديمى فى كل شىء؛ بواسطة نشر ثقافة التميز بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية لأنه يعتبر وسيلتها المضمونة لاستمرارية تطوير آدائها لمواكبة التغيرات المتلاحقة والأزمات والكوارث المتعددة، كما يساعد التميز الأكاديمى على شيوع المشاعر الإيجابية لدى الطلاب والثقة بالنفس مما يؤدى للتفوق والإبداع، بالإضافة إلى تطوير آليات الموقف التعليمى بجميع جوانبه مما يساعد على التنافس وتبادل الخبرات والمهارات وتآزر أدائهم وتكامله، والتركيز على إلمام جميع العناصر البشرية للمؤسسة الجامعية بمعرفة ما هية التميز؛ وأهم العوامل التى تساعد على سهولة الوصول إليه للوصول إلى العديد من الأهداف المنشودة.

وتشير العديد من الدراسات على أهمية التميز فى تطور نمط التعليم لمسايرة التغيرات الحالية؛ حيث يؤكد (king 2011) بأن محور التميز فى التعليم هو عضو هيئة التدريس والاعتناء على تأدية العمل بأعلى درجة من الاتقان والملائمة؛ فاعتماد التميز هو الطريق إليه وهو بهذا المعنى الأداء دون أخطاء الذى يكون مستحيلاً، لكون البشر بطبعهم يخطئون، فالتميز هو أن نتقبل أخطائنا ونتعلم منها فلا نكررها بل نحسن آدائنا دائماً، كما هدفت دراسة رنا عبدة (2017) إلى التعرف على ممارسات القيادة الاستراتيجية وعلاقتها بتميز الأداء المؤسسى فى الكليات الجامعية، وقد خلصت الدراسة إلى أن درجة التقدير لمجال (تميز الأداء المؤسسى وفق النموذج الأمريكى) فى الكليات الجامعية كانت مرتفعة

عند وزن نسبي (78.62%)، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسات الاستراتيجية وتميز الأداء المؤسسي في الكليات الجامعية بمعامل ارتباط (0.940).

إن تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية هو مسؤولية الجامعات بالدرجة الأولى دون إغفال مسؤولية قيادات التعليم العالي والدولة ككل، ومع أن التدريس للطلاب هو مركز نشاط عضو هيئة التدريس؛ أي يعد وظيفتهم الأولى، إلا أن الجامعة تصف نفسها كمؤسسة بحث علمي تكتسب مكانتها من قوتها البحثية أو باحثيها (أي أعضاء هيئة التدريس بها)، ويجمل عبد المنعم شحاته (2018) نقاط تحقيق التميز في الأداء الجامعي في أربعة أسباب على الأقل هي :

- 1- أن البحث العلمي وببساطة عملية انتاج معرفة، مما يعني استيفاء هذا الانتاج معايير معينة حتى يتسم بالجودة.
 - 2- أن أثر تميز الأداء البحثي لعضو هيئة التدريس سيمتد إلى أدائه لوظيفتي التدريس وخدمة المجتمع.
 - 3- أن الأداء البحثي مدخل للرفي علي المستوى الشخصي إذ يشبع رغبة الفرد في المعرفة والاستكشاف؛ كما يعد أسلوبًا ناجحًا للتعامل مع مشكلاته الحياتية اليومية.
 - 4- أن الأداء البحثي مدخل للتقدم علي المستوى المجتمعي إذ يعد البحث العلمي مدخلا لتحسين الانتاج والتغلب علي مشكلاته باكتشاف بدائل جديدة للعناصر الداخلة فيه واستحداث آليات وأدوات تشغيل أكفأ.
- ومع كون الأدبيات العلمية تبرز أن تميز الأداء البحثي لا يعتمد فحسب على مهارات باحث متميز، بل يعتمد أيضًا على جوانب عديدة في مقدمتها: السياق السياسي الاقتصادي للدولة والاستراتيجية البحثية للجامعة والإدارة والتمويل وتكوين فرق بحث (Schmidt,E & Graversen,E, 2018:p341).

وقد أكدت الدراسات على بعض النقاط من أجل تقويم وتطوير الأداء المؤسسي الجامعي والتي يمكن الاستعانة بها في ظل جائحة كورونا نذكر منها :

دراسة صابرين الخراز (2017) والتي قامت بوضع تصور مقترح لتطوير أداء العاملين بجامعة الأقصى، وخلصت الدراسة إلى أن مستوى الأداء المؤسسي للعاملين في الجامعة جاء مرتفع بوزن نسبي (70.60%)، وأنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين

متوسطات تقديرات أفراد العينة لمستوى جودة الأداء للعاملين في الجامعة تعزى إلى متغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، فرع الجامعة، سنوات الخدمة) في جميع المجالات باستثناء متغير سنوات الخدمة في مجال جودة الخدمة لصالح الذين لديهم سنوات خدمتهم أكثر من (10) سنوات، دراسة محمد محروس (٢٠٢٠) والتي أوصت بتدشين وحدة لإدارة فيروس كورونا داخل كل مؤسسة تعليمية، يكون من ضمن مسؤولياتها توفير المعلومات الضرورية الخاصة بجائحة كورونا في هذا الوقت بالذات استعداداً لإدارة هذا الوباء، مع وضع دليل للوقاية وتوفيره لدى جميع أفراد المؤسسات التعليمية.

وقد أشارت دراسة محمد حفنى(2010) إلى وجوب عمل عقد شراكة بين الجامعة والجامعات العالمية لاستحداث كليات وبرامج جديدة لمقابلة متطلبات سوق العمل المتغيرة، واستحداث أنماط جديدة من مؤسسات التعليم الجامعي، وتفعيل دور الجامعة في خدمة المجتمع المحلى من خلال عقد شراكات بين الجامعة المؤسسات الانتاجية في بورسعيد، واتباع المعايير العالمية فى التدريس لتحقيق جودة التعليم الجامعي، كما أكدت دراسة سهير عبد الغفار(2013) على أهمية اختيار القيادات الصالحة للنهوض بأعمال البحوث المشتركة بين الجامعة ومواقع العمل، وإعداد دورات تدريبية تأهيلية لعضو هيئة التدريس على مستوى الجامعة والكليات بهدف إكسابه المهارات، وتزويدهم بالمعارف والمهارات الجديدة كل فى مجال عمله، وأضاف صالح عبابنة (2011) بضرورة الاستمرار في تطبيق معايير الجودة والاعتماد التي بدأتها الكلية، وتوفير برامج تطوير مهني للعاملين، وتزويد الكلية بالمستلزمات الضرورية.

النتائج: تحليلها وتفسيرها

بعد الإنتهاء من إجراءات البحث، وتطبيق الأدوات، تم تحليل النتائج باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة بواسطة برنامج SPSS V.25، وقد قامت الباحثة بالإجابة على أسئلة البحث والتحقق من صحة الفروض كما يلي:

إجابة السؤال الأول:

للإجابة على السؤال الأول الذى ينص على " ما هى الدرجات التقديرية لواقع الأداء المؤسسى لبعض كليات جامعة بورسعيد فى ظل جائحة فيروس كورونا من وجهة نظر كلا

من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والموظفين؟" ، أتمدت الباحثة على نتائج الدراسة الاستطلاعية الموضحة ببداية البحث(نتائج الإجابة على محاور الاستبانتين)، وعلى الأدبيات والدراسات السابقة وما يتعلق بها من موضوعات، وهى كما تم الإشارة لها فى حدود البحث كالتالى:

الأداء المؤسسى لمؤسسات التعليم العالى، فيروس كورونا، تأثير جائحة كورونا على أداء الكليات وأعضاء هيئة التدريس، طرق تقويم وتطوير الأداء المؤسسى الجامعى فى ظل جائحة كورونا.

تبنت الباحثة مقياس ليكرت الرباعى للحكم على مستوى التحقق لدى أفراد العينة والوصول إلى مدى صحة فروض الدراسة، حيث تم حساب المدى بين درجات المقياس وتقسيمة على أكبر قيمة فى الاستبانة للحصول على طول الخلية، ثم إضافة القيمة إلى أقل قيمة فى المقياس (1)، وبذلك أصبح طول الخلايا كما هو موضح فى جدول (7).

جدول(7) يوضح محكات البحث للحكم على مستوى التحقق للمحاور

مستوى التحقق	المتوسط الحسابى
لا يتحقق	1 إلى 1.74
يتحقق بدرجة ضعيفة	1.75 إلى 2.49
يتحقق بدرجة متوسطة	2.50 إلى 3.24
يتحقق بدرجة كبيرة	3.25 إلى 4

أ- النتائج الوصفية لاستجابات أفراد عينة البحث على عبارات الاستبانتين بمحاورهما المختلفة
❖ أولاً: الاستبيان الموجه لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة

إجابة السؤال الثانى والرابع:

للإجابة على السؤال الثانى الذى ينص على" ما هى معوقات استخدام نظام التعليم الإلكتروني فى ظل جائحة كوفيد 19 من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة ببعض كليات جامعة بورسعيد؟"، والسؤال الرابع الذى ينص على" ما هو تأثير جائحة كورونا على الإلتزامات المؤسسية تجاة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة

ببعض الكليات على مستوى جامعة بورسعيد؟" أتمدت الباحثة على نتائج الدراسة الاستطلاعية الموجهة لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والموضحة ببداية البحث (نتائج محاور الاستبانة الأولى).

جدول(8)التوزيع النسبي لعينة البحث وفقاً لاستجاباتهم نحو محور إلتزام الإدارة العليا ودعمها

(ن=114)

م	العبارة	درجة كبيرة		درجة متوسطة		درجة ضعيفة		لا يتحقق		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
		%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد		
1	تتمتع الكلية بتمكين إدارى يساعدها على التكيف مع الوضع الحالى	33	28.9	63	55.3	18	15.8	-	-	3.13	0.659
2	تقوم إدارة الكلية بالتأكد من تنفيذ كافة الإجراءات الاحترازية لفيروس كورونا	35	30.7	64	56.1	15	13.2	-	-	3.18	0.641
3	تراجعت الكلية عن الكثير من أهدافها الاستراتيجية المحددة قبل ظهور الفيروس	24	21.1	32	28.1	48	42.1	10	8.8	2.39	0.917
4	هناك تغيرات جوهرية فى أساليب الإدارة التقليدية بالكلية	48	42.1	43	37.7	17	14.9	6	5.3	3.17	0.872
5	يوجد اتصال فعال بين قيادات الكلية وأعضاء هيئة التدريس	64	56.1	28	24.6	6	5.3	16	14	3.23	1.065
6	توفر الكلية وحدة لإدارة المخاطر والكوارث	15	13.1	25	21.9	--	-	92	65	2.08	1.074
7	تعمل الكلية على معالجة المشكلات التربوية لديها وتحمل مسئوليتها	48	42.1	60	52.6	4	3.5	2	1.8	3.35	0.638
8	تعتمد إدارة الكلية على التقنيات الحديثة فى تقديم خدماتها	40	35.1	69	60.5	3	2.6	2	1.8	3.29	0.606
		2.975		المتوسط الحسابي للمحور ككل							
		0.540		الانحراف المعياري للمحور ككل						34.48	

عند دراسة استجابات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة عن محور إلتزام الإدارة العليا ودعمها كما هو موضح فى جدول (8) أشارت النتائج أن نسبة (84.2%) من إجمالى العينة والتي تتراوح إجاباتهم بين درجة كبيرة ومتوسطة يؤكدون تمتع الكلية بتمكين إدارى يساعدها على التكيف مع الوضع الحالى وقد يعزى ذلك إلى وجود توجيهات إدارية

إيجابيه داخل الكليات تدعم العملية الإدارية ككل، فى حين تراجعت بعض الكليات عن الكثير من أهدافها الاستراتيجية المحددة قبل ظهور الفيروس بدرجة ضعيفة بنسبة (42.1%) وقد يعزى ذلك عدم قدرة بعض الكليات على التكيف مع الوضع الراهن فى ظل انتشار فيروس كورونا مما أدى إلى التخلّى عن بعض أهدافها الاستراتيجية، بينما اتفق أفراد العينة والتي تتراوح إجاباتهم ما بين درجة كبيرة ومتوسطة بنسبة (79.8%) أن هناك تغييرات جوهرية فى أساليب الإدارة التقليدية، وعدم توافر وحدة لإدارة المخاطر والكوارث بغالبية الكليات والتي بلغت نسبتها (65%)، وقد أكد (80.7%) من أفراد العينة أن هناك اتصال فعال بين قيادات الكلية وأعضاء هيئة التدريس والتي تتراوح اجاباتهم ما بين درجة كبيرة ومتوسطة، وقيام الكليات بمعالجة المشكلات التربوية لديها وتحمل مسؤوليتها بنسبة (95.6%) تتراوح ما بين درجة كبيرة ومتوسطة، بالإضافة إلى نسبة (60.5%) من الكليات تعتمد إدارتها على التقنيات الحديثة فى تقديم خدماتها، وفيما يتعلق بالتحليل الإحصائي قد بلغ المتوسط الحسابى لمحور إلّزام الإدارة العليا ودعمها ككل (2.98) درجة وانحراف معيارى قدره (0.540) درجة.

ومن خلال ذلك نلاحظ أنه درجات التقدير العام على مجال إلّزام الإدارة العليا ودعمها كانت متوسطة حيث بلغ الوزن النسبى له (34.48)، وهذا ما يتفق مع دراسة كلا من إلهام بو غليظة (2017) وأحمد حسين (2015) التي كان فيها هذا المجال بدرجة متوسطة، بينما تختلف مع دراسة Nadeau (2017) التي جاء فيها التقدير لهذا المجال بدرجة ضعيفة.

جدول (9) التوزيع النسبي لعينة البحث وفقاً لاستجاباتهم نحو محور التحسين المستمر للمعاملات (ن=114)

م	العبارة	درجة كبيرة		درجة متوسطة		درجة ضعيفة		لا يتحقق		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
		%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد		
1	تهدف الكلية إلى التحسين المستمر في العمل	90	78.9	20	17.5	4	3.5	-	-	3.75	0.508
2	تدعم الكلية مواهب ومهارات الطلبة وتنميتها	47	41.2	45	39.5	22	19.3	-	-	3.22	0.750
3	تحرص الكلية على إجراء تغييرات وتطويرات لمواكبة الوضع الحالي	50	43.9	62	54.4	2	1.8	-	-	3.42	0.530
4	توجد برامج تطوير مهني لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالكلية	19	16.7	58	50.9	29	25.4	8	7	2.77	810.
5	تدعم الكلية أعضاء هيئة التدريس للمشاركة في المؤتمرات العلمية	36	31.6	49	43	18	15.8	11	9.6	2.96	0.931
6	تحرص الكلية على معرفة آراء المستفيدين منها بهدف التحسين	22	19.3	42	36.8	42	36.8	8	7	2.68	0.865
7	تشارك الكلية وزارة التعليم العالي في تحديد مواصفات الخريج	41	36	48	42.1	21	18.4	4	3.5	3.11	0.824
8	تعتمد الكلية على معايير وتقنيات تكنولوجيا لرفع مستوى التدريس	36	31.6	66	57.9	7	6.1	5	4.4	3.17	0.728
		3.136						المتوسط الحسابي للمحور ككل		35.32	
		0.540						الوزن النسبي للمحور ككل		الانحراف المعياري للمحور ككل	

عند دراسة استجابات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة عن محور التحسين المستمر للمعاملات كما هو موضح في جدول (9) أشارت النتائج أن غالبية الكليات تهدف إلى التحسين المستمر في العمل حيث بلغت النسبة (78.9%) من إجمالي عينة البحث، مع حرص العديد من الكليات على إجراء التغييرات والتطويرات من أجل مواكبة الوضع الحالي بنسبة تتراوح بين درجة كبيرة ومتوسطة بلغت (98.7%)، وتواجد برامج للتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بنسبة (50.9%) من إجمالي عينة البحث، ودعم الكليات لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة للمشاركة في المؤتمرات العلمية بدرجة كبيرة ومتوسطة بلغت نسبتها (74.6%)، بالإضافة إلى مشاركة الكليات وزارة التعليم

العالي في تحديد مواصفات الخريج بنسبة (78.1%) من إجمالي عينة البحث تتراوح إجاباتهم بين درجة كبيرة ومتوسطة، مع اعتماد الكليات على معايير وتقنيات تكنولوجية لرفع مستوى التدريس بنسبة (57.9%)، وفيما يتعلق بالتحليل الإحصائي قد بلغ المتوسط الحسابي لمحور التحسين المستمر للعمليات ككل (3.136) درجة وانحراف معياري قدره (0.540) درجة.

ويتضح لنا أن تقدير فقرات مجال التحسين المستمر للعمليات جاء بدرجات متوسطة حيث بلغ الوزن النسبي له (35.32)، وهذا قد يعزى إلى عدم حرص بعض الكلية على معرفة آراء المستفيدين منها بهدف التحسين، وقلة برامج التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالكلية، وتتفق هذه النتائج مع دراسة إلهام بو غليظة (2017) حيث جاءت الدرجات التقديرية لهذا المجال متوسطة، بينما اختلفت مع دراسة نضال المصري ومحمد الأغا (2014) حيث جاءت الدرجات التقديرية لهذا المجال مرتفعة.

جدول (10) التوزيع النسبي لعينة البحث وفقاً لاستجاباتهم نحو محور جودة العلاقات والأنظمة (ن=114)

م	العبارة	درجة كبيرة		درجة متوسطة		درجة ضعيفة		لا يتحقق		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
		%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد		
1	تشرك الكلية أكبر عدد ممكن من أعضائها في تنفيذ الأنشطة والفعاليات	50	43.9	46	40.4	16	14	2	1.8	3.26	0.765
2	ترفع الكلية من قيمة العمل الجماعي بين الجميع	38	33.3	59	51.8	15	13.2	2	1.8	3.17	0.715
3	تهتم الكلية بالنظمية الإعلامية ومشاركة الأنشطة والإنجازات	57	50	39	34.2	4	3.5	14	12.3	3.22	0.933
4	تنظم الكلية المؤتمرات مع الجهات المختصة بهدف تبادل الخبرات	27	23.7	49	43	23	20.2	15	13.2	2.77	0.960
5	تسعى إدارة الكلية إلى التواصل مع نظائرها في الجامعات الأخرى	31	27.2	48	42.1	31	27.2	4	3.5	2.93	0.828
6	توفر الكلية نظام اتصال مباشر مع الجهات التشغيلية في سوق العمل	14	12.3	57	50	36	31.6	7	6.1	2.68	0.768
7	قضى فيروس كورونا على معظم سبل التواصل التقليدية بين منسوبي الجامعة	56	49.1	11	12.3	14	12.3	33	28.9	2.05	0.939
8	هناك مرونة في تطبيق اللوائح والأنظمة للتكيف مع الوضع الحالي	47	41.2	57	50	9	7.9	-	-	3.34	0.621
		المتوسط الحسابي للمحور ككل		2.925						33.72	
		الانحراف المعياري للمحور ككل		0.462				الوزن النسبي للمحور ككل			

عند دراسة استجابات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة عن محور جودة العلاقات والأنظمة كما هو موضح فى جدول (10) أشارت النتائج إلى مشاركة الكليات لأكبر عدد ممكن من أعضائها فى تنفيذ الأنشطة والفعاليات تتراوح بين درجة كبيرة ومتوسطة وقد بلغت نسبتها (84.3%)، بالإضافة إلى اهتمام الكليات بالتغطية الإعلامية ومشاركة الأنشطة والإنجازات بنسبة تتراوح بين درجة كبيرة ومتوسطة بلغت (84.2%)، و سعى إدارة الكليات إلى التواصل مع نظرائها فى الجامعات الأخرى بنسبة (69.3%)، وتوافر بعض الكليات لنظام الاتصال المباشر مع الجهات التشغيلية فى سوق العمل بنسبة (50%) وهى نسبة ضئيلة يجب العمل على زيادتها قدر الإمكان، فى حين أنه قد أجمع أكثر من نصف العينة والتي بلغت نسبتها (61.4%) أن فيروس كورونا قد قضى على معظم سبل التواصل التقليدية بين منسوبي الجامعة بدرجة تتراوح بين كبيرة ومتوسطة، بالرغم من التأكيد على وجود مرونة فى تطبيق اللوائح والأنظمة للتكيف مع الوضع الحالى لدى غالبية الكليات بدرجة تتراوح بين كبيرة ومتوسطة بلغت (91.2%) من إجمالى العينة، وفيما يتعلق بالتحليل الإحصائى قد بلغ المتوسط الحسابى لمحوّر جودة العلاقات والأنظمة ككل (2.925) درجة وانحراف معيارى قدره (0.462) درجة.

ويتضح لنا أن تقدير فقرات مجال جودة العلاقات والأنظمة جاء بدرجات متوسطة حيث بلغ الوزن النسبى له (33.72)، وهذا قد يعزى إلى قلة توافر بعض الكليات لنظام الاتصال المباشر مع الجهات التشغيلية فى سوق العمل وهذا ما يتفق مع دراسة Vijaya (2016) حيث جاء درجة التقدير لتلك العبارة متدنية جداً، بالإضافة إلى أن فيروس كورونا قد قضى على معظم سبل التواصل التقليدية بين منسوبي الجامعة، و ضعف تنظيم بعض الكليات للمؤتمرات مع الجهات المختصة بهدف تبادل الخبرات، تختلف هذه النتائج مع دراسة Nadeau (2017) حيث كانت الدرجات التقديرية لهذا المجال ضعيفة.

جدول (11) التوزيع النسبي لعينة البحث وفقاً لاستجاباتهم نحو محور تنمية الموارد البشرية (ن=114)

م	العبارة	درجة كبيرة		درجة متوسطة		درجة ضعيفة		لا يتحقق		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
		%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد		
1	تعقد الكلية اتفاقيات مع المؤسسات المختلفة لنقل الخبرات ودعم القدرات البشرية	23	20.2	44	38.6	45	39.5	2	1.8	2.77	0.787
2	تدعم الكلية الممارسات الابتكارية والتنافسية لتحقيق التميز	22	19.3	60	52.6	30	26.3	2	1.8	2.89	0.721
3	تهتم الكلية بتدريب جميع العاملين بها على الأساليب التكنولوجية الحديثة	17	14.9	46	40.4	45	39.5	6	5.3	2.65	0.798
4	تتبع الكلية استراتيجية واضحة لاستثمار الموارد البشرية	14	12.3	47	41.2	48	42.1	5	4.4	2.61	0.759
5	تشجع الكلية الطلبة على المشاركة في المنتقيات العلمية	23	20.2	47	41.2	34	29.8	10	8.8	2.73	0.885
6	توفر الكلية الموارد البشرية المؤهلة للعمل مع الوضع الحالي	22	19.3	60	52.6	28	24.6	4	3.5	2.88	0.754
7	تحرص الكلية على إقامة دورات مستمرة لتنمية الموارد البشرية	10	8.8	37	32.5	60	52.6	7	6.1	2.44	0.741
8	تبتكر الكلية أساليب جديدة لتشجيع الإبداع والموهبة في مواردها البشرية	16	14	43	37.7	43	37.7	12	10.5	2.55	0.863
المتوسط الحسابي للمحور ككل		2.69		الوزن النسبي للمحور ككل							
الانحراف المعياري للمحور ككل		0.577		31.95							

عند دراسة استجابات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة عن محور تنمية الموارد البشرية كما هو موضح في جدول (11) أشارت النتائج إلى وجود دعم بعض الكليات للممارسات الابتكارية والتنافسية من أجل تحقيق التميز بنسبة (52.6%) من إجمالي العينة البحثية، واهتمامها بتدريب جميع العاملين بها على الأساليب التكنولوجية الحديثة مع اتباع استراتيجية واضحة لاستثمار الموارد البشرية وقله تشجيعها للطلبة على المشاركة في المنتقيات العلمية بنسبة تقريبية (40%) ولذا يجب العمل على زيادة هذه النسبة قدر الإمكان، في حين أكد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة على توافر الموارد البشرية المؤهلة للتعامل مع الوضع الحالي بدرجة كبيرة ومتوسطة بلغت نسبتها (71.9%)، وأشارت

النتائج إلى ضعف حرص الكليات على إقامة الدورات المستمرة لتنمية الموارد البشرية وضعف ابتكار الكليات لأساليب جديدة لتشجيع الإبداع والموهبة في مواردها البشرية، وفيما يتعلق بالتحليل الإحصائي قد بلغ المتوسط الحسابي لمحور تنمية الموارد البشرية ككل (2.69) درجة وانحراف معياري قدره (0.577) درجة.

ويتضح لنا أن تقدير فقرات مجال تنمية الموارد البشرية جاء بدرجات متوسطة حيث بلغ الوزن النسبي له (31.95)، وهذا قد يعزى إلى قلة تشجيع بعض الكليات الطلبة على المشاركة في الملتقيات العلمية، وضعف حرص بعض الكليات على إقامة الدورات المستمرة لتنمية الموارد البشرية وضعف الابتكار لأساليب جديدة لتشجيع الإبداع والموهبة في مواردها البشرية، وهذا ما يتفق مع دراسة أحمد حسين (2015) حيث جاءت الدرجات التقديرية لهذا المجال متوسطة، بينما تختلف هذه النتائج مع دراسة إلهام بو غليظة (2017) حيث كانت الدرجات التقديرية لهذا المجال ضعيفة.

إجابة السؤال الثالث:

للإجابة على السؤال الثالث الذي ينص على " ما هي المعوقات التي تتعلق بجودة الحياة الأكاديمية في ظل جائحة كوفيد 19 من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بعض كليات جامعة بورسعيد؟"، أتمدت الباحثة على نتائج الدراسة الاستطلاعية الموجهة لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والموضحة ببداية البحث (نتائج المحور الخامس ويشمل الفقرات من 33 إلى 42).

جدول (12) التوزيع النسبي لعينة البحث وفقاً لاستجاباتهم نحو محور جودة الحياة الأكاديمية

(ن=114)

م	العبارة	درجة كبيرة		درجة متوسطة		درجة ضعيفة		لا يتحقق		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
		%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد		
1	توفر الكلية الأجهزة وخدمات الإنترنت اللازمة لأعضاء هيئة التدريس	38.6	44	34.2	39	21.1	24	6.1	7	3.05	0.920
2	صعوبة توافر الإنترنت لدى الطلبة بسبب العديد من المشاكل في المحاضرات	50.9	58	42.1	48	4.4	5	2.6	3	1.59	0.702
3	تواجه الطلبة العديد من المشاكل أثناء الاختبارات الإلكترونية	39.5	45	21.1	24	17.5	20	21.9	25	2.22	1.188
4	أجد صعوبة في الانتقال من نمط التدريس التقليدي إلى النمط الإلكتروني	22.8	26	34.2	39	22.8	26	20.2	23	2.40	1.054
5	يفتقد التعليم عن بعد لعنصر التفاعل والاتصال بين الطلبة والأساتذة	57	65	28.9	33	10.5	12	3.5	4	1.61	0.816
6	توجد مراكز لتدريب المرشد الأكاديمي على مستوى الكليات لأعضاء هيئة التدريس	14	16	22.8	26	57	65	6.1	7	1.78	1.002
7	يصعب تنفيذ الدروس العملية عبر البرامج الإلكترونية	54.4	62	29.8	34	11.4	13	4.4	5	1.66	0.850
8	توجد صعوبة في وضع الإختبارات الإلكترونية لدى أعضاء هيئة التدريس	26.3	30	50	57	11.4	13	12.3	14	2.10	0.931
9	تدعم الكلية تحويل التعليم التقليدي بالكتاب إلى المقررات الإلكترونية	55.3	63	35.1	40	7	8	2.6	3	3.43	0.740
10	هناك انحدار ملحوظ في المستوى التعليمي للطلبة نتيجة للوضع الحالي	47.4	54	32.5	37	14.9	17	5.3	6	1.78	0.890
المتوسط الحسابي للمحور ككل		2.16									
الانحراف المعياري للمحور ككل		0.477									
32.02				الوزن النسبي للمحور ككل							

عند دراسة استجابات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة عن محور جودة الحياة الأكاديمية كما هو موضح في جدول (12) أشارت النتائج إلى توفير الكلية الأجهزة وخدمات الإنترنت اللازمة لأعضاء هيئة التدريس بنسبة (72.8%)، ودعم الكليات تحويل التعليم التقليدي بالكتاب إلى المقررات الإلكترونية بنسبة (90.4%) تتراوح إجاباتهم ما بين

درجة كبيرة ومتوسطة، وصعوبة توافر الإنترنت لدى الطلبة الذى يسبب العديد من المشاكل فى المحاضرات حيث بلغت النسبة (93%) تتراوح إجاباتهم ما بين درجة كبيرة ومتوسطة وهى نسبة لا يستهان بها، بالإضافة إلى مواجهه الطلبة العديد من المشاكل أثناء الاختبارات الإلكترونية بنسبة (60.6%) تتراوح بين درجة كبيرة ومتوسطة، وعدم تواجد مراكز لتدريب المرشد الأكاديمى على مستوى الكليات لأعضاء هيئة التدريس حيث بلغت النسبة (57%) من إجمالى العينة، وأكدت نسبة كبيرة بلغت (84.2%) على صعوبة تنفيذ الدروس العملية عبر البرامج الإلكترونية تتراوح بين درجة كبيرة ومتوسطة، وأثبتت النتائج أن هناك إنحدار ملحوظ فى المستوى التعليمى للطلبة نتيجة الوضع الحالى بنسبة (79.9%) ما بين درجة كبيرة ومتوسطة، وفيما يتعلق بالتحليل الإحصائى قد بلغ المتوسط الحسابى لمحور جودة الحياة الأكاديمية ككل (2.16) درجة وانحراف معيارى قدره (0.477) درجة.

ويتضح لنا أن تقدير فقرات مجال جودة الحياة الأكاديمية جاء بدرجات منخفضة حيث بلغ الوزن النسبى له (32.02)، وهذا قد يعزى إلى صعوبة توافر الإنترنت لدى الطلبة الذى يسبب العديد من المشاكل فى المحاضرات، بالإضافة إلى مواجهه الطلبة العديد من المشاكل أثناء الاختبارات الإلكترونية، ووجود صعوبة فى الانتقال من نمط التدريس التقليدى إلى النمط الإلكتروني لدى بعض أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة، وعدم تواجد مراكز لتدريب المرشد الأكاديمى على مستوى الكليات لأعضاء هيئة التدريس، وتتفق هذه النتائج مع دراسة Nadeau (2017) حيث جاءت الدرجات التقديرية لهذا المجال ضعيفة، بينما تختلف تلك النتائج مع دراسة أحمد حسين (2015) حيث جاءت الدرجات التقديرية لهذا المجال متوسطة.

جدول (13) التوزيع النسبي لعينة البحث وفقاً لاستجاباتهم نحو محور مستوى التقييم والمتابعة (ن=114)

م	العبارة	درجة كبيرة		درجة متوسطة		درجة ضعيفة		لا يتحقق		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
		%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار		
1	تتبع الكلية أسلوب عادل في تقييم ومتابعة الأعضاء والطلبة	50	43.9	47	41.2	12	10.5	5	4.4	3.25	0.815
2	تحرص الكلية على تعديل برامجها للمتابعة والتقييم باستمرار لتتوافق مع الوضع الحالي	46	40.4	49	43	18	15.8	1	0.9	3.23	0.741
3	تهتم الكلية بمتابعة تنفيذ الأنشطة بالمعامل والمختبرات وفقاً للإجراءات الإحترازية	48	42.1	56	49.1	6	5.3	4	3.5	3.30	0.728
4	تتابع إدارة الكلية سجلات ونشاطات الطلبة لضمان إعدادهم كما هو مخطط له	45	39.5	54	47.4	9	7.9	6	5.3	3.21	0.803
5	تستفيد الكلية من نتائج التقييم في تعديل برامج وطرق التدريس	38	33.3	56	49.1	11	9.6	9	7.9	3.09	0.864
6	تتابع الكلية جودة العمليات والمرافق والخدمات بشكل دوري	37	32.5	56	49.1	13	11.4	8	7	3.07	0.849
7	تعمل الكلية على تقويم القدرة المؤسسية الشاملة وتقييمها دورياً	35	30.7	56	49.1	16	14	7	6.1	3.04	0.835
		3.16		الوزن النسبي للمحور ككل						32.53	
		0.642		الانحراف المعياري للمحور ككل							

عند دراسة استجابات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة عن محور مستوى التقييم والمتابعة كما هو موضح في جدول (13) أشارت النتائج إلى اتباع الكليات أسلوب عادل في تقييم ومتابعة الأعضاء والطلبة حيث بلغت النسبة (85.1%) تتراوح ما بين درجة كبيرة ومتوسطة، وحرصها على تعديل برامجها للمتابعة والتقييم باستمرار لتتوافق مع الوضع الحالي بنسبة (83.4%) تتراوح ما بين درجة كبيرة ومتوسطة، واهتمام الكليات بمتابعة تنفيذ الأنشطة بالمعامل والمختبرات وفقاً للإجراءات الإحترازية، ومتابعة إدارة الكليات سجلات ونشاطات الطلبة لضمان إعدادهم كما هو مخطط له، والاستفادة من نتائج التقييم في تعديل برامج وطرق التدريس، والعمل على تقويم القدرة المؤسسية الشاملة وتقييمها دورياً بنسبة كبيرة بلغت جميعها أكثر من (80%) تتراوح ما بين درجة كبيرة

ومتوسطة، وفيما يتعلق بالتحليل الإحصائي قد بلغ المتوسط الحسابي لمحور مستوى التقييم والمتابعة ككل (3.16) درجة وانحراف معياري قدره (0.642) درجة.

ويتضح لنا أن تقدير فقرات مجال التقييم والمتابعة جاء بدرجات متوسطة حيث بلغ الوزن النسبي له (32.53)، وهذا قد يعزى إلى قلة نسبة مشاركة الأعضاء في عمليات التقييم والمتابعة، بالإضافة إلى أن الإجراءات التصحيحية لأداء العاملين ببعض الكليات ومعالجتها للارتقاء بالكلية (قبل-أثناء-بعد) البرامج التقييمية لم تكن بالقدر الكافي للوصول للمستوى المرتفع من التقييم والمتابعة، وتختلف تلك النتائج مع دراسة محمد حسان (2017) وعبد العاطي عبد العزيز (2014) حيث جاءت الدرجات التقديرية لهذا المجال مرتفعة.

جدول (14) التوزيع النسبي لعينة البحث وفقاً لاستجاباتهم نحو محور البحث العلمي وتطوير المجتمع (ن=114)

م	العبارة	درجة كبيرة		درجة متوسطة		درجة ضعيفة		لا يتحقق		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
		%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد		
1	يتم ربط البحث العلمي بخطة الدولة والمجتمع	36	31.6	44	38.6	30	26.3	4	3.5	2.98	0.852
2	توفر الكلية معامل للأبحاث العلمية لخدمة العملية البحثية	23	20.2	45	39.5	27	23.6	19	16.7	2.63	0.989
3	تعمل الكلية جاهدة على توافر مجلة ناجحة للنشر العلمي والأبحاث	72	63.2	9	7.9	3	2.6	30	26.3	3.08	1.311
4	تهتم الكلية بإرسال بعثات تعليمية وبحثية للدول المتقدمة	26	22.8	33	28.9	27	23.7	28	24.6	2.50	1.099
5	تحرص الكلية على توافر الميزانيات والموارد الكافية لدعم البحث العلمي	14	12.3	40	35.1	44	38.6	16	14	2.46	0.884
6	تشارك الكلية في تنفيذ المشاريع التنموية للمجتمع	14	12.3	60	52.6	27	23.7	13	11.4	2.66	0.840
7	تساهم الكلية في عقد ندوات علمية هادفة لتنمية المجتمع	25	21.9	49	43	31	27.2	9	7.9	2.79	0.877
8	تحرص الكلية على المشاركة في حل المشكلات الاجتماعية المختلفة	24	21.1	41	36	35	30.7	14	12.3	2.66	0.948
		المتوسط الحسابي للمحور ككل		2.719		الوزن النسبي للمحور ككل		31.98			
		الانحراف المعياري للمحور ككل		0.609							

عند دراسة استجابات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة عن محور البحث العلمى وتطوير المجتمع كما هو موضح فى جدول (14) أشارت النتائج إلى حرص الكليات جاهدة على توافر مجلة ناجحة للنشر العلمى والأبحاث حيث بلغت النسبة (63.2%)، ومشاركة الكليات فى المشاريع التنموية للمجتمع بنسبة بلغت (64.9%) تتراوح ما بين كبيرة ومتوسطة، بالإضافة إلى مساهمة الكليات فى عقد الندوات العلمىة الهادفة لتنمية المجتمع بنسبة (64.9%) تتراوح بين كبيرة ومتوسطة، فى حين جاء حرص الكليات على توافر الميزانيات والموارد الكافية لدعم البحث العلمى بنسبة ضئيلة جداً لا يستهان بها بلغت (12.3%) بدرجة كبيرة (35.1%) بدرجة متوسطة، وفيما يتعلق بالتحليل الإحصائى قد بلغ المتوسط الحسابى لمحور البحث العلمى وتطوير المجتمع ككل (2.719) درجة وانحراف معيارى قدره (0.609) درجة.

ويتضح لنا أن تقدير فقرات مجال البحث العلمى وخدمة المجتمع جاء بدرجات متوسطة حيث بلغ الوزن النسبى له (31.98)، وهذا قد يعزى إلى عدم إهتمام بعض الكليات بإرسال بعثات تعليمية وبحثية للدول المتقدمة، وعدم توافر معامل للأبحاث العلمىة لخدمة العلمىة البحثية، بالإضافة إلى عدم حرص بعض الكليات على توافر الميزانيات والموارد الكافية لدعم البحث العلمى.

جدول (15) التوزيع النسبي لعينة البحث وفقاً لاستجاباتهم نحو محور الإجراءات الإحترازية لفيرس

كورونا (ن=114)

م	العبارة	درجة كبيرة		درجة متوسطة		درجة ضعيفة		لا يتحقق		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
		%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد		
1	تحرص الكلية على تعقيم المباني والمرفقات بصفة دورية	37	32.5	43	37.7	32	28.1	2	1.8	3.01	0.825
2	هناك تعليمات مشددة بعدم التواجد لمنسوبي الكلية دون ارتداء الكمامات	50	43.9	31	27.2	24	21.1	9	7.9	3.07	0.984
3	تنظم الكلية طريقة دخول الطلبة لعدم حدوث تكدس حال تواجدهم	53	46.5	48	42.1	10	8.8	3	2.6	3.32	0.747
4	توجد غرفة عزل لبعض حالات الكورونا حين اكتشافها	38	33.3	12	10.5	-	-	64	65.1	2.46	1.242
5	تجرى الكلية قياس درجة الحرارة للوافدين إليها بشكل يومي	25	21.9	32	28.1	39	34.2	18	15.8	2.56	1.005
6	هناك تكدس في أعداد الطلبة في القاعات أثناء الإختبارات	35	30.7	39	34.2	32	28.1	8	7	2.89	0.929
7	تتزايد أعداد الإصابة بفيروس كورونا بشكل سريع داخل الكلية	23	20.2	54	47.4	29	25.4	8	7	2.81	0.840
8	تتوافر بالكلية المستلزمات الطبية اللازمة للتعامل مع الفيروس في تناول الجميع	18	15.8	36	31.6	36	31.6	23	20.2	2.43	0.990
المتوسط الحسابي للمحور ككل		2.75		الوزن النسبي للمحور ككل						35.4	
الانحراف المعياري للمحور ككل		0.581									

عند دراسة استجابات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة عن محور الإجراءات الإحترازية لفيروس كورونا كما هو موضح في جدول (15) أشارت النتائج إلى حرص الكليات على تعقيم المرفقات والمباني بصفة دورية بنسبة (70.2%) تتراوح ما بين درجة كبيرة ومتوسطة، وقد بلغت نسبة تنظيم الكليات لدخول الطلبة لعدم حدوث تكدس حال تواجدهم (88.6%) تتراوح ما بين درجة كبيرة ومتوسطة، بالإضافة إلى تأكيد أفراد العينة على وجود تكدس في أعداد الطلبة في القاعات أثناء الإختبارات حيث بلغت النسبة (64.9%) والتي تتراوح إجاباتهم بين درجة كبيرة ومتوسطة، في حين أكدد (56.1%) من

أفراد العينة أنه لا توجد غرفة عزل لبعض حالات الكورونا حين اكتشافها وهذا يمكن اعتباره من أهم أسباب تفاقم انتشار الفيروس في بعض الكليات والتي أكدته نسبة (67.6%) من أفراد العينة على تزايد أعداد الإصابة بفيروس كورونا بشكل سريع داخل الكليات، كما نلاحظ أن نسبة الكليات التي تحرص على إعطاء تعليمات مشددة بعدم التواجد لمنسوبي الكلية دون ارتداء الكمامات ضئيلة وقد بلغت (43.9%) وهذا من أهم أسباب سرعة انتشار الفيروس، وفيما يتعلق بالتحليل الإحصائي قد بلغ المتوسط الحسابي لمحور الإجراءات الإحترازية لفيروس كورونا ككل (2.75) درجة وانحراف معيارى قدره (0.581) درجة.

ويتضح لنا أن تقدير فقرات مجال الإجراءات الإحترازية لفيروس كورونا جاء بدرجات متوسطة حيث بلغ الوزن النسبي له (35.4)، وهذا قد يعزى إلى وجود تكس في أعداد الطلبة في القاعات أثناء الإختبارات، في حين أنه لا توجد غرفة عزل لبعض حالات الكورونا حين اكتشافها، عدم قياس بعض الكليات لدرجة الحرارة للوافدين إليها بشكل يومية وهذا يمكن اعتباره من أهم أسباب تفاقم انتشار الفيروس في بعض الكليات.

❖ ثانياً: الاستبيان الموجه للموظفين

إجابة السؤال الخامس:

للإجابة على السؤال الخامس الذى ينص على "ما هو تأثير جائحة كورونا على الإلتزامات المؤسسية تجاه الموظفين ببعض الكليات على مستوى جامعة بورسعيد؟"، أعمدت الباحثة على نتائج الدراسة الاستطلاعية الموجهة للموظفين والموضحة ببداية البحث (نتائج محاور الاستبانة الثانية(4 محاور) الموجهة للموظفين).

جدول (16) التوزيع النسبي لعينة البحث وفقاً لاستجاباتهم نحو محور البنية التحتية (ن=100)

عند دراسة استجابات الموظفين عن محور البنية التحتية كما هو موضح في

م	العبارة	درجة كبيرة		درجة متوسطة		درجة ضعيفة		لا يتحقق		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
		%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار		
1	توفر الكلية المستلزمات الخدمية والدراسية في بداية العام الدراسي	30	30	55	55	15	15	-	-	3.15	0.657
2	هناك صيانة دورية للمعامل والتجهيزات بالكلية	49	49	36	36	13	13	2	2	3.32	777.
3	تكثر الحوادث المتعلقة بالأمن والسلامة بالكلية	4	4	22	22	49	49	25	25	2.05	0.796
4	توفر الكلية أجهزة مختلفة حديثة كافية لانجاز الأعمال الإدارية	12	12	22	22	23	23	43	43	2.03	1.068
5	تتميز مداخل ومخارج ومرافق الكلية بسعة مناسبة	36	36	40	40	17	17	7	7	3.05	0.903
6	تحرص الكلية على تعقيم مباني ومرافق الكلية بصفة دورية	38	38	37	37	21	21	4	4	3.09	0.866
7	توجد غرفة لعزل بعض حالات الكورونا حين اكتشافها	29	29	-	-	-	-	71	71	2.66	1.121
8	توفر الكلية معامل متطورة بالمساحات والتجهيزات المناسبة لتحقيق نواتج التعلم	34	34	16	16	13	13	37	37	2.46	1.298
		2.727		الوزن النسبي للمحور ككل						32.21	
		0.366		الانحراف المعياري للمحور ككل							

جدول (16) أشارت النتائج إلى توفير الكليات المستلزمات الخدمية والدراسية في بداية العام الدراسي بنسبة (55%) وهي نسبة ضئيلة يجب العمل على زيادتها قدر الإمكان، ووجود صيانة دورية للمعامل والتجهيزات بالكليات بنسبة (85%) تتراوح بين كبيرة ومتوسطة، مع حرص الكليات على تعقيم المباني والمرافق بصفة دورية وبلغت نسبتها (75%) تتراوح بين درجة كبيرة ومتوسطة، بالإضافة إلى تميز مداخل الكليات ومخارجها بسعة مناسبة للطلبة بنسبة (76%) تتراوح بين درجة كبيرة ومتوسطة، وعدم توفير الكليات لأجهزة المختلفة الحديثة الكافية لانجاز الأعمال الإدارية بنسبة (66%) حيث تتراوح

إجاباتهم بين ضعيفة ولا تتحقق، وعدم تواجد غرفة لعزل بعض حالات الكورونا حين اكتشافها حيث بلغت النسبة (71%) من إجمالي الموظفين، وفيما يتعلق بالتحليل الإحصائي قد بلغ المتوسط الحسابي لمحور البنية التحتية ككل (2.727) درجة وانحراف معياري قدره (0.366) درجة.

ويتضح لنا أن تقدير فقرات مجال البنية التحتية جاء بدرجات متوسطة حيث بلغ الوزن النسبي له (32.21)، وهذا قد يعزى إلى المستلزمات الخدمية والدراسية في بداية العام الدراسي تكون غير متناسبة مع متطلبات الأفراد، وعدم توفير بعض الكليات الأجهزة المختلفة الحديثة اللازمة لانجاز الأعمال الإدارية، بالإضافة إلى عدم تواجد غرفة لعزل بعض حالات الكورونا حين اكتشافها.

جدول (17) التوزيع النسبي لعينة البحث وفقاً لاستجاباتهم نحو محور الأداء الإداري (ن=100)

م	العبارة	درجة كبيرة		درجة متوسطة		درجة ضعيفة		لا يتحقق		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
		%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد		
1	يوجد دليل إرشادي للطلبة حول كيفية التعامل مع طرق التعليم الإلكتروني	16	16	36	36	7	7	41	41	3.02	1.063
2	اتقن المهارات الأساسية لاستخدام الكمبيوتر في أداء أعماله الإدارية	45	45	29	29	8	8	18	18	3.01	1.124
3	هناك صعوبة في نظام التسجيل الإلكتروني للطلبة	33	33	38	38	11	11	18	18	2.59	1.129
4	عدد الإداريين قليل لدعم وتسيير أمور الطلبة	55	55	6	6	24	24	15	15	1.81	1.089
5	يوجد توصيف دقيق للمهام المطلوبة من الإداريين بالكلية	21	21	30	30	18	18	31	31	2.41	1.138
6	هناك تقادم للنظم الإدارية لا يتماشى مع الظروف الحالية	11	11	20	20	40	40	29	29	2.13	0.960
7	أفضل استخدام الأساليب التقليدية في العمليات الإدارية لدى	17	17	21	21	37	37	25	25	2.30	1.030
8	تتمتع الكلية بتمكين إداري يساعدها على تكيف برامجها وفقاً لاحتياجات طلابها والواقع الراهن	33	33	42	42	14	14	11	11	2.97	0.958

1.020	2.64	18	18	22	22	38	38	22	22	يعامل الإداريين بالكلية بكل احترام وتقدير	9
0.818	3.24	3	3	15	15	37	37	45	45	استطيع التعامل مع المشكلات والضغوط خلال العمل بإيجابية	10
0.999	3.15	12	12	7	7	35	35	46	46	هناك مرونة في النظم الإدارية لتلبية احتياجات الطلبة في ظل الظروف الحالية	11
39.32		الوزن النسبي للمحور ككل				2.66				المتوسط الحسابي للمحور ككل	
						0.245				الانحراف المعياري للمحور ككل	

عند دراسة استجابات الموظفين عن محور الأداء الإداري كما هو موضح في جدول (17) أشارت النتائج إلى تمتع الكليات بتمكين إداري يساعدها على تكيف برامجها وفقاً لاحتياجات طلابها والواقع الراهن، وقدرة الموظفين على التعامل مع المشكلات والضغوط خلال العمل بإيجابية، وأن هناك مرونة في النظم الإدارية لتلبية احتياجات الطلبة في ظل الظروف الحالية بنسب عالية بلغت (75%)، (82%)، (81%) على التوالي تتراوح بين درجة كبيرة ومتوسطة، وعدم وجود دليل إرشادي للطلبة حول كيفية التعامل مع طرق التعليم الإلكتروني بنسبة (41%)، وأن هناك صعوبة في نظام التسجيل الإلكتروني للطلبة حيث بلغت النسبة (71%) تتراوح إجاباتهم بين درجة كبيرة ومتوسطة، وأكد نسبة (55%) من الموظفين أن عدد الإداريين قليل لدعم وتيسير أمور الطلب، وفيما يتعلق بالتحليل الإحصائي قد بلغ المتوسط الحسابي لمحور الأداء الإداري ككل (2.66) درجة وانحراف معياري قدره (0.245) درجة.

ويتضح لنا أن تقدير فقرات مجال الأداء الإداري جاء بدرجات متوسطة حيث بلغ الوزن النسبي له (39.32)، وهذا قد يعزى إلى عدم وجود دليل إرشادي للطلبة حول كيفية التعامل مع طرق التعليم الإلكتروني، وقلة إتقان المهارات الأساسية لاستخدام الكمبيوتر في أداء الأعمال الإدارية لدى البعض، بالإضافة إلى وجود صعوبة في نظام التسجيل الإلكتروني لدى العديد من الطلبة، وعدم معاملة الإداريين باحترام وتقدير في بعض الكليات.

جدول (18) التوزيع النسبي لعينة البحث وفقاً لاستجاباتهم نحو محور تطوير الهيكل الإداري

(ن=100)

م	العبارة	درجة كبيرة		درجة متوسطة		درجة ضعيفة		لا يتحقق		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي
		٪	عدد	٪	عدد	٪	عدد	٪	عدد		
1	توفر الكلية الاحتياجات التدريبية للإداريين بصفة دورية	57	57	38	38	5	5	-	-	0.594	3.52
2	هناك مبادرات واضحة لتحسين الخدمات والعملية الإدارية للكلية	29	29	42	42	23	23	6	6	0.874	2.94
3	توفر الكلية لجان متابعة لنتائج العمليات التدريبية للإداريين	12	12	52	52	24	24	12	12	0.847	2.64
4	هناك تقويم في أساليب التطوير المستخدمة للأداء الإداري	20	20	48	48	24	24	8	8	0.853	2.80
5	تحرص الكلية على إلمام العاملين لديها بأحدث المستجدات الوظيفية	10	10	43	43	18	18	29	29	1.007	2.34
6	تعقد الكلية ندوات للإداريين لإمامهم بطرق التعامل والوقاية مع فيروس كورونا	26	26	44	44	14	14	16	16	1.005	2.80
7	تحرص الكلية على إكساب الهيكل الإداري المهارات والفنون اللازمة للتعامل مع الطوارئ	22	22	39	39	19	19	20	20	1.041	2.63
		2.81								30.07	
		0.628								الوزن النسبي للمحور ككل	
										الانحراف المعياري للمحور ككل	

عند دراسة استجابات الموظفين عن محور تطوير الهيكل الإداري الإداري كما هو موضح في جدول (18) أشارت النتائج إلى توفير الكليات الاحتياجات التدريبية للإداريين بصفة دورية حيث بلغت النسبة (57%) بدرجة كبيرة، كما توفر الكلية لجان متابعة لنتائج العمليات التدريبية للإداريين بدرجة متوسطة بلغت نسبتها (52%)، كما أوضحت النتائج وود تقويم في أساليب التطوير المستخدمة للأداء الإداري بدرجة تتراوح ما بين كبيرة ومتوسطة بلغت (68%)، بالإضافة إلى عقد الكليات ندوات للإداريين لإمامهم بطرق التعامل والوقاية مع الفيروس بنسبة (70%) تتراوح ما بين كبيرة ومتوسطة، وفيما يتعلق

بالتحليل الإحصائي قد بلغ المتوسط الحسابي لمحور الأداء الإداري ككل (2.81) درجة وانحراف معياري قدره (0.628) درجة.

ويتضح لنا أن تقدير فقرات مجال تطوير الهيكل الإداري جاء بدرجات متوسطة حيث بلغ الوزن النسبي له (30.07)، وهذا قد يعزى إلى عدم حرص بعض الكليات على إكساب الهيكل الإداري المهارات والفنون اللازمة للتعامل مع الطوارئ واعتمادها بشكل أساسي على الموجود بالفعل، بالإضافة إلى قلة الحرص لدى بعض الكليات على إمام العاملين لديها بأحدث المستجدات الوظيفية، ودرجة الاهتمام بالتقويم في أساليب التطوير المستخدمة للأداء الإداري متوسطة.

جدول (19) التوزيع النسبي لعينة البحث وفقاً لاستجاباتهم نحو محور الاتصال الفعال (ن=100)

م	العبارة	درجة كبيرة		درجة متوسطة		درجة ضعيفة		لا يتحقق		المتوسط	الانحراف المعياري
		%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد		
1	يوجد للكلية موقع إلكتروني مفعّل لتسويق برامجها ومخرجاتها التعليمية	37	37	30	30	17	17	16	16	2.48	0.959
2	تتشارك الكلية في قواعد البيانات والمكتبات الرقمية	36	36	27	27	17	17	20	20	2.79	1.140
3	يوجد تعاون بين الإدارات بالكلية في تبادل الخبرات والمعارف	77	77	19	19	2	2	2	2	3.71	0.608
4	تحرص الكلية على تحقيق جو الألفة والتعاون بين العاملين	69	69	25	25	6	6	-	-	3.63	0.597
5	تشارك الكلية العاملين بها في اتخاذ القرارات المتعلقة بوظيفتهم	44	44	32	32	15	15	9	9	3.11	3
6	تشجع الكلية الأفكار الجديدة للعاملين وتبناها	31	31	24	24	28	28	17	17	2.69	1.089
7	أثر فيروس كورونا على الاتصال الفعال بين الإداريين	50	50	22	22	11	11	17	17	2.27	0.874
8	تتزايد أعداد الإصابات بفيروس كورونا بشكل سريع بين الموظفين	41	41	34	34	8	8	17	17	1.92	0.950
		2.82		المتوسط الحسابي للمحور ككل						32.89	
		0.426		الانحراف المعياري للمحور ككل							

عند دراسة استجابات الموظفين عن محور الاتصال الفعال كما هو موضح في جدول (19) أشارت النتائج إلى وجود موقع إلكترونى مفعّل للكليات لتسويق برامجها ومخرجاتها التعليمية حيث بلغت النسبة (67%) تتراوح بين درجة كبيرة ومتوسطة، بالإضافة إلى وجود تعاون بين الإدارات بالكليات فى تبادل الخبرات والمعارف بنسبة كبيرة بلغت (77%)، مع حرص الكلية على تحقيق جو الألفة والتعاون بين العاملين بنسبة كبيرة بلغت (69%)، وقد أثر فيروس كورونا على الاتصال الفعال بين الإداريين بدرجة كبيرة ومتوسطة بلغت نسبتها (72%)، بالإضافة إلى تزايد أعداد الإصابات بفيروس كورونا بشكل سريع بين الموظفين حيث بلغت النسبة (75%) تتراوح بين درجة كبيرة ومتوسطة، وفيما يتعلق بالتحليل الإحصائى قد بلغ المتوسط الحسابى لمحور الأداء الإدارى ككل (2.82) درجة وانحراف معيارى قدره (0.426) درجة.

ويتضح لنا أن تقدير فقرات مجال الاتصال الفعال جاء بدرجات متوسطة حيث بلغ الوزن النسبى له (32.89)، وهذا قد يعزى إلى عدم تشجع بعض الكليات الأفكار الجديدة للعاملين وتبنيها، وتأثير فيروس كورونا على الاتصال الفعال بين الموظفين بدرجة كبيرة، بالإضافة إلى تزايد أعداد الإصابات بفيروس كورونا بشكل سريع بينهم.

ثالثاً: استجابات عينة الدراسة فى الأسئلة المفتوحة

إجابة السؤال السادس:

للإجابة على السؤال السادس الذى ينص على " ما هى أبرز المشكلات التى يواجهها كلا من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والموظفين بالكلية فى ظل جائحة كورونا؟"، أعمدت الباحثة على نتائج الدراسة الاستطلاعية الموجهة لكلا من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والموظفين والموضحة ببداية البحث، عند سؤال عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والموظفين من خلال الأسئلة المفتوحة فى نهاية كلا من الاستباننتين عن أبرز المشكلات التى تم مواجهتها خلال فترة فيروس كورونا تم التوصل للنتائج التالية:

- ضعف التواصل مع الطلاب بشكل فعال.

- صعوبة توافر الأدوات والإمكانيات الإلكترونية في الكلية التي تساعد الطلاب الذين لم يتوافر عندهم شبكات الإنترنت أو الأجهزة الإلكترونية.
- انعدام رغبة الطلاب في التعلم، وفقدان العمليه التعليمية لسيرها بالوضع الطبيعي بالإضافة إلى يقين بعض الطلاب من النجاح بسبب الظروف جعل البعض يهمل الدراسة.
- تأخر إدارة الكلية في تحويل السكاشن العملية الي سكاشن إلكترونية في فترة تزايد أعداد الإصابة بفيروس كورونا مما جعل كل من بالكلية عرضة للإصابة نتيجة لتواجد الطلاب بالكلية في كل مكان، وعدم إلتزامهم بإجراءات التباعد وارتداء الكمامات وباقي الإجراءات الاحترازية، مما نتج عنه فيما بعد زيادة أعداد الإصابة بالكلية خلال هذه الفترة.
- ضعف مستوي بعض الطلاب في التوافق مع نظام التعليم الهجين.
- صعوبة الانترنت وعدم التأهيل الكاف للطلاب لتقبل المتغيرات، عدم اتقان العديد من الطلاب لآليات التعلم الإلكتروني والاعتماد علي الكتاب الورقي.
- عدم تدريب منسوبي الكلية على الاساليب التكنولوجية الحديثة في التواصل مع الطالبات.

وعند سؤالهم عن أهم سبل تطوير الأداء المؤسسي تم طرح النقاط التالية:

- ربط مشاريع الطلبة باحتياجات سوق العمل.
- تجهيز المعامل ووجود الاجهزة والمعدات اللازمة للبحث العلمي.
- تطور المنظومة الإلكترونية وتوافرها في متناول الطالب وهيئه التدريس ومعاونيهم.
- وجود كمبيوتر خاص بمكتب كل عضو هيئة تدريس مع توافر انترنت لتسهيل التفاعل بين عضو هيئة التدريس والطلاب.
- تدعيم البنية التحتية التكنولوجية، تعديل اللوائح والبرامج لتواكب ما تمر به البلاد من تغيرات علي كل الأصعدة.
- تدريب أعضاء هيئة التدريس والموظفين لمواجهة الازمات.

- التواصل الشخصي وعمل اجتماعات بين قيادات الكلية والجامعة مع أعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة وأيضاً الطلاب للوقوف علي الصعوبات وسبل التطور في شتي المجالات الأكاديمية والمهنية.
- إعادة تشكيل الهيكل الإداري للكلية، تكليف قيادات وطنية ذات كفاءة عالية لإدارة الكلية، نقل الخبرات البحثية للمصانع والمؤسسات المجتمعية، والتعاون مع الشركات الكبرى والمؤسسات لتوفير فرص عمل للخريجين.

ب- النتائج البحثية فى ضوء فروض البحث

صحة الفرض الأول

ينص الفرض الأول على أنه " توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين انتشار فيروس كورونا والآداء المؤسسى بمحاورة المختلفة (إلتزام الإدارة العليا ودعمها، التحسين المستمر للعمليات، جودة العلاقات والأنظمة، تنمية الموارد البشرية، جودة الحياة الأكاديمية، التقييم والمتابعة، البحث العلمى وتطوير المجتمع، الإجراءات الإحترازية لفيروس كورونا) تجاه أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة ببعض الكليات على مستوى جامعة بورسعيد من وجهة نظرهم"

ولمقتضيات إثبات صحة الفرض الأول اعتمدت الباحثة على تقسيم المحاور لثلاث مستويات طبقاً لاستجابات عينة الدراسة (منخفض ومتوسط ومرتفع) ، وترتيب المحاور طبقاً للأوزان النسبية لمحاور الاستبانة ومستوى الفقرات فى كل مجال باستخدام إتجاه الرأى لمقياس ليكرت الرباعى ، وتم تقسيمها وترتيبها وفقاً لجدول (20).

أشارت النتائج البحثية الموضحة في جدول (20) إلى أن مستوى الأداء المؤسسي لبعض كليات جامعة بورسعيد في ظل جائحة كورونا من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة كان متوسط في العديد من المحاور والتي شملت (التحسين المستمر للعمليات، إلتزام الإدارة العليا، جودة العلاقات والأنظمة، الإجراءات الإحترازية لفيروس كورونا، البحث العلمي وتطوير المجتمع، تنمية الموارد البشرية) حيث بلغت النسب (57.5% ، 63% ، 76.5% ، 52.6% ، 64% ، 72%) على التوالي، فيما عدا محور جودة الحياة الأكاديمية فقد جاء بمستوى تحقق منخفض وبلغت قيمة المتوسط الحسابي له (2.16) ، وبصفة عامة فقد احتل محور الإجراءات الإحترازية لفيروس كورونا المرتبة الأولى بوزن نسبي (35.4) وقد يعزى ذلك إلى رغبة إدارة الكليات في الحرص الشديد على تلافي أخطار الفيروس والعمل قدر الإمكان على عدم سرعة إنتشاره بين العاملين بها، تلاه محور التحسين المستمر للعمليات في المرتبة الثانية بوزن نسبي (35.32) وقد يعزى ذلك إلى حرص الكليات على الوقوف على نقاط الضعف لديها والعمل على تحسينها وتطويرها بالإضافة إلى دعمها للمبادرات والأداء المتميز للعاملين، بينما جاء محور البحث العلمي وتطوير المجتمع في المرتبة الأخيرة بوزن نسبي (31.89) وقد يرجع ذلك إلى عدم إهتمام بعض الكليات لإرسال البعثات التعليمية للدول المتقدمة بالإضافة إلى توافر الميزانيات والموارد الكافية لدعم البحث العلمي كانت بنسبة ضئيلة جداً.

وفيما يتعلق بالتحليل الإحصائي تشير النتائج إلى أن القيم الرقمية المعبرة عن الدرجة التقديرية لواقع الأداء المؤسسي لبعض كليات جامعة بورسعيد في ظل جائحة كورونا من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة قد تراوحت بين (103- 251) ومن هنا يعتبر المستوى الكلي للأداء المؤسسي من وجهة نظرهم متوسط حيث بلغت النسبة (71%).

وتتفق نتائج هذا البحث مع دراسة راضى كامل (2018) والتي توصلت إلى أن بعض الكليات تهتم بدرجة متوسطة بتوفير الاحتياجات التدريبية للعاملين بصفة دورية، الافتقار إلى وجود وحدة لإدارة الأزمات والكوارث، وقلة إلمام أعضاء هيئة التدريس بفلسفة نظام الإرشاد الأكاديمي، وامتلاك بعض الكليات القدرة على زيادة إمكانياتها ومواردها بالمشاركة مع مؤسسات أخرى مثل الوزارة، كما وجد أن هناك فجوة في دور الوحدات ذات

الطابع الخاص في معاونة الجامعة للقيام برسالتها سواء في مجال تعليم الطلاب أو تدريبهم في مجال البحوث، كما تتفق النتائج مع دراسة محمود عساف (2018) حيث أظهرت الدراسة أن درجة التقدير الكلية لمستوى جودة البيئة التعليمية في كليات التعليم التقني والمهني في ضوء مبادئ ستة سيجما كانت متوسطة بوزن نسبي كبير (70.24%)، حيث جاء مجال التقييم والمتابعة في المركز الأول بوزن نسبي (78.67%).

بينما تختلف هذه النتائج مع دراسة جلال أبو حسنة (2014) والتي خلصت إلى أن درجة تقدير أفراد عينة الدراسة لممارسة قيادات كليات التربية في الجامعات لتحسين الأداء المؤسسي كانت مرتفعة بنسبة (77.18%)، وأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقديرات أفراد العينة لتحسين الأداء المؤسسي تعزى لمتغير الجامعة، كما تختلف مع نتائج دراسة Heywar, V (2011) والتي أكدت ارتفاع الكفاءة المرتبطة بالتدريس، والبحث العلمي، كما تختلف مع نتائج دراسة عبد المجيد وسيد عساف ونداء الهور (2020) التي أوضحت أن درجة تقدير أفراد العينة لهذا الواقع جاءت مرتفعة عند وزن نسبي (76.3%)، وجاء مجال إلزام الإدارة العليا ودعمها في المرتبة الأولى، ومجال التحسين المستمر للعمليات في المرتبة الأخيرة، وأيضًا تختلف النتائج مع نتائج دراسة كلا من أشرف الغزو وصالح عليما (2017)، Amina & Turyahebwa (2015) والتي هدفنا إلى التعرف على مستوى الأداء المؤسسي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وتوصلا إلى أن مدى السلوكيات الإدارية جيد جدًا وأن مستوى الكفاءة المؤسسية جاء بدرجة تقدير عالية، ووجود علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائيًا بين الكفايات التكنولوجية والأداء المؤسسي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات.

ومن هنا يجب الإهتمام بدور الجامعات وربط أهدافها بالوضع الراهن السائد في المجتمع وهذا ما أكدت عليه دراسة عبد المنعم الشحنة (2019) والتي هدفت إلى التعرف على دور جامعة بورسعيد في خدمة المجتمع وتنمية البيئة، ومعرفة الدور المتوقع للجامعة المعاصرة في خدمة المجتمع ومعرفة الوضع الراهن لوظائف جامعة بورسعيد وأنشطتها في خدمة المجتمع، وتم التوصل إلى ارتباط أهداف الجامعة بأهداف المجتمع، كما أنها تسعى لرفع فاعلية المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة، كما أثبتت الدراسة أنه توجد للجامعة رؤية واضحة تهتم بخدمة المجتمع، وقد أوصت الدراسة بالعمل على زيادة الميزانية المخصصة

للجامعة فى مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة، والاستعانة أيضاً بنتائج دراسة سمية ناصرى (2018) والتي خلصت إلى إمكانية الاعتماد على الدليل العلمى لتطبيق ومتابعة نظام لرسم خارطة العمليات والتي تم الاسترشاد بها لإجراء الدراسة الكيفية لاستخراج المؤشرات الحرجة للجودة ومعايير المطابقة بسبب ضعف مستوى الجودة فى عملية الإشراف الجامعى وتطوير ذلك.

ومن هنا يثبت لدينا صحة الفرض الأول.

صحة الفرض الثانى:

ينص الفرض الثانى على " توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين انتشار فيروس كورونا والآداء المؤسسى بمحاورة المختلفة (البنية التحتية، الآداء الإدارى، تطوير الهيكل الإدارى، الاتصال الفعال) تجاه الموظفين ببعض الكليات على مستوى جامعة بورسعيد من وجهة نظرهم"

ولمقتضيات إثبات صحة الفرض الأول اعتمدت الباحثة على تقسيم المحاور لثلاث مستويات طبقاً لاستجابات عينة الدراسة (منخفض ومتوسط ومرتفع) ، وترتيب المحاور طبقاً للأوزان النسبية لمحاور الاستبانة ومستوى الفقرات فى كل مجال باستخدام إتجاه الرأى لمقياس ليكرت الرباعى ، وتم تقسيمها وترتيبها وفقاً لجدول (21) .

جدول (21) مستويات واقع الأداء المؤسسي لبعض كليات جامعة بورسعيد في ظل جائحة كورونا بأبعاد مختلفة من وجهة نظر الموظفين (ن=100)

التقييم	الوزن النسبي	المتوسط الحسابي	المستويات			الترتيب	الوزن النسبي	المتوسط الحسابي	المستويات		
			العدد	%	تطوير الهيكل الإداري				العدد	%	البنية التحتية
الرابع	30.07	2.81	21	21	مستوى منخفض (16-9)	الثالث	32.21	2.73	21	21	مستوى منخفض (19-14)
			57	57	مستوى متوسط (23-17)				69	69	مستوى متوسط (25-20)
			22	22	مستوى مرتفع 24 فأكثر				10	10	مستوى مرتفع 26 فأكثر
الاتصال الفعال						الأداء الإداري					
الثاني	32.89	2.83	15	15	مستوى منخفض (19-14)	الأول	39.32	2.66	37	37	مستوى منخفض (28-24)
			67	67	مستوى متوسط (25-20)				55	55	مستوى متوسط (33-29)
			18	18	مستوى مرتفع 26 فأكثر				8	8	مستوى مرتفع 24 فأكثر
المستوى الكلي											
									17	17	مستوى منخفض (81-65)
									43	43	مستوى متوسط (98-82)
									40	40	مستوى مرتفع (114-99)

أشارت النتائج البحثية الموضحة في جدول (21) إلى أن مستوى الأداء المؤسسي لبعض كليات جامعة بورسعيد في ظل جائحة كورونا من وجهة نظر الموظفين كان متوسط في جميع المحاور والتي تشمل (البنية التحتية، الأداء الإداري، وتطوير الهيكل الإداري، والاتصال الفعال) حيث بلغت النسب (69%، 57%، 67%) على التوالي، وقد احتل محور الأداء الإداري المرتبة الأولى في المستوى بين باقي المحاور الأخرى بوزن نسبي (39.32)، تلاه مستوى محور الاتصال الفعال في المرتبة الثانية

بوزن نسبي (32.89) ، بينما جاء مستوى محور البنية التحتية في المرتبة الثالثة بوزن نسبي (32.21)، وأخيرا مستوى محور تطوير الهيكل الإداري في المرتبة الرابعة بوزن نسبي (30.07).

وفيما يتعلق بالتحليل الإحصائي تشير النتائج إلى أن القيم الرقمية المعبرة عن الدرجة التقديرية لواقع الأداء المؤسسي لبعض كليات جامعة بورسعيد في ظل جائحة كورونا من وجهة نظر الموظفين قد تراوحت بين (65- 114) ومن هنا يعتبر المستوى الكلي للأداء المؤسسي من وجهة نظرهم مرتفع نسبياً حيث بلغت النسبة (83%) تتراوح بين متوسط ومرتفع، وقد يعزى ذلك إلى وجود توجيهات إدارية إيجابية داخل الكليات تدعم جودة الأداء والتحسين والاتصال الفعال بين الموظفين وحرصها على توفير كل الإمكانيات المتاحة من أجل التطوير ومواجهة الوضع الراهن.

تختلف نتائج هذا البحث مع نتائج دراسة ريم الشريف (2013) والتي توصلت إلى عدم توفير المواد والآلات الدراسية في مجال التطوير الإداري في تحسين الأداء الوظيفي للموظفات الإداريات في جامعة الملك عبد العزيز، ووجود بعض التحديات التي تواجه عملية التطوير، وعدم وجود مشاركة بين الإدارة العليا والعاملين في عملية التغيير، بالإضافة إلى عدم وجود متابعة وعناية بالمعدات والأجهزة والأدوات المكتبية المستعملة في الجامعة وعدم إعداد دراسات لترشيد استعماله .

ومن هنا يثبت صحة الفرض الثاني .

❖ التوصيات

في ضوء النتائج التي أسفر عنها البحث، فإنه يمكن التوجه ببعض التوصيات التالية :

- منح أعضاء هيئة التدريس فرص كافية لممارسة نشاطاتهم وإبراز إبداعهم وتشجيعهم وجعلهم أشخاصاً مؤهلين ومبدعين لممارسة عملهم بأفضل أداء ليهم.
- تبني معايير واضحة ومعلنة لضمان التميز في الأداء من خلال التركيز على البحث العلمي وربطه بأهداف الكلية وخطط التنمية المستدامة.

- تفعيل وحدات إدارة المخاطر والأزمات في كليات جامعة بورسعيد لمتابعة وتقدير كل ما هو جديد، وتوضيح الدور الهام الذي تلعبه في مواجهة المخاطر والأزمات.
- تحقيق التكامل والتنسيق بين جميع العاملين بالكلية والأقسام المختلفة بما يكفل العمل بروح الفريق ويضمن عنصر المبادرة والمشاركة والتطوع في العمل.
- الارتقاء بالأساليب الإدارية بالجامعات ومنها أهمية وجود خطط مستقبلية واضحة المعالم في الجامعات لمساعدتها في التكيف مع المستجدات الطارئة والأزمات، بحيث تشمل تلك الخطة عدد من السيناريوهات للحفاظ على العمل واستمرارية تشغيله بكفاءة وفاعلية.
- إعادة الهيكلة الجذرية للأساليب الإدارية للكليات والجامعات بحيث أن لا يتم الاعتماد على الطريقة التقليدية في العمل، واتباع الأساليب الحديثة في الإدارة والتخطيط في منهجية العمل عن بعد بشكل كبير.
- تدعيم مناهج إدارة المنزل والمؤسسات بموضوعات دراسية تستهدف إعداد الأفراد لمواجهة الأزمات المؤسسية والمجتمعية مع الاهتمام بتدريبهم على طرق وأساليب مدعمة لمهارات الإدارة في المؤسسات للقدرة على مواجهة الضغوط والتغيرات المفاجأة.
- عقد دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس لتنمية مهاراتهم الخاصة في استخدام التكنولوجيا العصرية لتيسير عملية التعليم والتدريب واستثمار المعرفة والمشاركة في توظيفها وتوظيف البحث العلمي في خدمة المجتمع.
- تطوير القاعات التدريسية وتجهيزها بالوسائل التقنية الحديثة والإمكانيات التكنولوجية وتوفير المعامل الخاصة اللازمه لتوفير بيئة تعليمية مصادقة لمتطلبات اقتصاد المعرفة وداعمه له.
- استغلال التقنيات الحديثة في مجال التعليم والاستثمار الأمثل لتكنولوجيا التعليم والمعلومات للارتقاء بنوعية التعليم مثل: التعليم الإلكتروني، التعليم عن بعد، الإهتمام بنظم التعليم المفتوح ونظم التدريب التحويلي في إعداد تخصصات جديدة والربط بين العمل والإنتاج من جهة وبين الدراسة والتدريب من جهة أخرى.

- إعداد القيادات الجامعية لإحداث التغييرات المطلوبة، مع التأكيد على التعلم الذاتي المستمر مدى الحياه لتوفير قيادة واعية متميزة في خصائصها، استراتيجية في نظرتها للواقع والمستقبل، علمية في توجهاتها وكفاءة في أدائها، تعتمد مبدأ الحوكمة الرشيدة بتحقيق الشفافية والمساءلة والمشاركة في تحمل المسؤولية وبناء قواعد المعلومات الدقيقة للمساعدة في اتخاذ القرارات السليمة في الوقت المناسب ومراجعة الأوضاع القائمة وتعزيز القدرات لتحقيق الكفاءة الاقتصادية، بدءا من رئيس القسم حتى رئيس الجامعة لخلق حالة من الإبداع والابتكار والنهوض بالمستوى العلمي للتعليم الجامعي في إطار من التنافسية، ومن ثم تحقيق الهدف المنشود.
- أن تعد جامعة بورسعيد خطة لطرق التعامل الصحيح للفيروسات المهددة بالخطر والعلاج من بعض الأمراض المنتشرة بمحافظة بورسعيد وذلك عن طريق نخبة من السادة أعضاء هيئة التدريس بكليات الطب بعدة مبادرات في التخصصات المختلفة.

البحوث المقترحة:

- برنامج توعوى قائم على استراتيجية مواجهه الضغوط للتمكن من إدارة الأزمات المؤسسية لمواجهه تداعيات فيروس كورونا المستجد لطلاب المرحلة الجامعية.
- فاعلية التعليم الإلكتروني في ضوء بعض المتغيرات كالدافعية والتحصيل الدراسي والتفكير الإبداعي في ظل إدارة الأزمات.
- برنامج تدريبي لتنمية كفايات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات لاستخدام التعليم الإلكتروني.

قائمة المراجع

أولاً : المراجع العربية

- 1- ابتسام محمد حسن صالح (2020): واقع تحقيق الكليات المعتمدة بمصر لمقومات الإندماج في عصر إقتصاد المعرفة، مجلة كلية التربية، جامعة المنوفية، العدد (2)، يونيو، ص 244-319.
- 2- أحمد الزروق ويوسف زغاوى عمر ويوسف القماطى وأحمد العوام (2020): الآثار المحتملة لجائحة كورونا المستجد على الواقع الليبي، مجلة مدارات السياسية، المجلد (3)، العدد (3)، ص 110-130.
- 3- أحمد حامد مصطفى (2019): رؤية مقترحة لرفع كفاءة تعليم وتصميم المنشآت المعدنية باستخدام منهجية مبتكرة للتعليم المدمج ، مجلة العمارة والفنون ، العدد (16).
- 4- أحمد حسين (2015): متطلبات تطبيق ستة سيجما لتحقيق الميزة التنافسية بالجامعات، دراسة تطبيقية على بعض كليات جنوب الوادى، مجلة كلية التربية، المجلد(39)، العدد (3).
- 5- آدم أحمد موسى ومهند عباس مختار(2017): قياس أثر اقتصاد المعرفة على تحقيق الميزة التنافسية النامية، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، المركز القومى للبحوث، المجلد (1) ، العدد (1)، مارس ص 43-61.
- 6- أشرف مطلق الغزو وصالح ناصرعليما(2017): درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية للكفايات التكنولوجية وعلاقتها بأدائهم الوظيفي من وجهة نظرهم، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، المجلد(15)، العدد(4).
- 7- إلهام بو غليظة (2017): تطبيق معايير ستة سيجما فى تحسين جودة التعليم العالى دراسة حالة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارة وعلوم التسيير، جامعة سكيكدة، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد(47) العدد (1).
- 8- آمال ابراهيم الفقى ومحمد كمال أبو الفتوح (2020) : المشكلات النفسية المترتبة على جائحة فيروس كورونا المستجد (Covied-19)، بحث وصفى استكشافى لدى عينه من طلاب وطالبات الجامعه المصريه، المجله التربويه ، كليه التربية ، جامعه سوهاج ، العدد (74) ،يونيو ، ص 1047-1098.
- 9- إياد الدجنى(2011): دور التخطيط الاستراتيجى فى جودة الأداء المؤسسى ، دراسة وصفية تحليلية فى الجامعات النظامية الفلسطينية، رسالة دكتوراة، جامعة دمشق، سوريا.
- 10- إيمان حرب ووصفى كامل السيد (2010) : التنمية الإدارية للقيادات الجامعية فى مصر فى ضوء بعض الخبرات الأجنبية ، رسالة ماجستير فى التربية ، كلية التربية ، جامعة الزقازيق، ص 1-2.

- 11- إيمان حسين وسهام الفايدى(2020): مدى مساهمة النشاط البدنى الترويحي المنزلى فى تحسين بعض المتغيرات النفسية لرفع التوافق المهني لدى أعضاء هيئة التدريس فى ظل جائحة كورونا، المجلة الدولية للعلوم النفسية والرياضية، العدد (7)، ص 102-116.
- 12- آية حبق (2020): دور الإنفوجرافيك في التعليم عن بعد في ظل أزمة فيروس كورونا بكليات الفنون، مجلة العمارة والفنون والعلوم الإنسانية ، عدد خاص، أكتوبر.
- 13- بدر بن جويعد العتيبي (2010): المعارف والمهارات والاتجاهات التى يحتاجها التعليم العالى من خريج المرحلة الثانوية (دراسة تحليلية)، مجلة جامعة الملك سعود للعلوم التربوية والدراسات الإسلامية، الرياض، المجلد (22)، العدد (3)، ص 657-680.
- 14- بومدين سنوسى وزينب جلولى(2019): الصحة النفسية فى ظل انتشار فيروس كورونا كوفيد -19 والتباعد الاجتماعى واستمرار الحجر الصحى، مجلة التمكين الاجتماعى، المجلد (2)، العدد(2)، يناير، ص 110-130.
- 15- تودرى مرقص حنا وجورجيت دميان جورج (2017): استحداث آليات لتعزيز ممارسة المسؤولية الاجتماعية للجامعة تجاه خريجها على ضوء بعض النماذج العالمية ، المؤتمر العلمى السادس والدولى الرابع بعنوان المسؤولية الاجتماعية للجامعة فى ضوء التقييم العالمى للجامعات، كلية التربية ، جامعة بورسعيد.
- 16- جلال أبو حسنة (2014): مهارات التخطيط الاستراتيجى لدى قيادات كليات التربية فى الجامعات الفلسطينية وعلاقتها بتحسين الأداء المؤسسى لها، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.
- 17- حابس محمد حتاملة ونجوى عبدالحميد دراوشة (2019): الأداء المؤسسى ودوره فى تحسين إنتاجية الجامعات الخاصة فى شمال الأردن من وجهة نظر القادة الأكاديميين، مجلة العلوم التربوية، المجلد (46)، العدد(2)، ملحق (2).
- 18- خديجة بسلم و إيمان خضر(2010): تطوير الأداء المؤسسى بمؤسسات التعليم العالى الخليجى، ورقة مقدمة إلى المؤتمر السنوى العربى الخامس - الدولى الثانى، الاتجاهات الحديثة فى تطوير الأداء المؤسسى والأكاديمى فى مؤسسات التعليم العالى النوعى فى مصر والعالم العربى، 14-15 إبريل، مصر .
- 19- راضى عدلى كامل (2018): تقويم الأداء المؤسسى لكليات التربية بمحافظات صعيد مصر فى ضوء أسلوب حلقات الجودة، المجلة التربوية، العدد(53)، يوليو، ص 19-132.
- 20- رامى إبراهيم الشقران (2011): فاعلية نظم المعلومات الإدارية فى الجامعات الأردنية الحكومية ودورها فى تحسين الأداء المؤسسى ومقترحات للتطوير من وجهة نظر القادة الأكاديميين والإداريين، (اطروحة دكتوراه غير منشورة)، قسم الإدارة وأصول التربية، كلية التربية، جامعة اليرموك.

- 21- رنا عبدة (2017): ممارسات القيادة الاستراتيجية وعلاقتها بتميز الأداء المؤسسي، دراسة تطبيقية على الكليات الجامعية في محافظات غزة، راسلة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.
- 22- ريم بنت عمر الشريف (2013): دور إدارة التطوير الإداري في تحسين الأداء الوظيفي (دراسة تطبيقية على الموظفين الإداريات في جامعة الملك عبد العزيز بجدة)، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك عبد العزيز، كلية الاقتصاد والإدارة، جدة، السعودية.
- 23- ريم عبد المجيد (2020): عولمة الامراض المعدية " كورونا وتداعياته الاقتصادية والاجتماعيه"، المركز العربي للبحوث و الدراسات / آفاق سياسيه، العدد (53)، مارس، ص 5-8.
- 24- ريم فيصل البنيان (2019): تقييم تجربة جامعة أم القرى في استخدام نظام إدارة التعلم الإلكتروني "Blackboard"، المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، العدد (8)، مارس، ص 75-98.
- 25- زهير النامي وإلهام كريم (2020): وباء كورونا وانعكاساته الاقتصادية والاجتماعية بالمغرب، دراسة ميدانية، مجلة التمكين الاجتماعي، المجلد (2)، العدد (2)، ص 152-170.
- 26- سعاد عياط وعزيز دحمانى (2016): استخدام بطاقة الأداء المتوازن في تقييم أداء مؤسسات التعليم العالى "حالة جامعة طاهرى محمد بشار"، مجلة البشائر الاقتصادية، سبتمبر، العدد (6)، ص 107-121.
- 27- سلطان أبو عرابى (2010): السمات المطلوبة في مخرجات التعليم الثانوى من وجهة نظر الجامعات، ندوة التعليم الثانوى الواقع والاتجاهات الجديدة، دبي، مكتب التربية العربى لدول الخليج ووزارة التربية والتعليم بالإمارات العربية المتحدة، ص 229-242.
- 28- سلطان عبد العزيز البديوى (2017): معوقات استخدام التعليم الإلكتروني من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم فى ضوء بعض المتغيرات، المجلة العلمية لكلية التربية، جامعة أسبوط، المجلد (33)، العدد (7)، ص 378-445.
- 29- سمير خليل (2010): إدارة الإنتاج والعمليات، الأردن، دار أسامة، ص 161.
- 30- سمية نصرى (2018): أهمية تطبيق ستة سيجما في تحسين جودة العملية التكوينية بالجامعة- دراسة مجموعة من الجامعات، رسالة دكتوراة، جامعة محمد بو ضياف، الجزائر.
- 31- سهير أحمد عبد الغفار (2013): تطوير أداء كلية التربية ببورسعيد فى مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة فى ضوء معايير ضمان الجودة والاعتماد، مجلة كلية التربية ببورسعيد، مجلة دورية نصف سنوية، العدد الرابع عشر - يونيو، الجزء الثالث، ص 871.
- 32- سيد محمد جاد الرب (2009): موضوعات إدارية متقدمة وتطبيقاتها فى منظمات الأعمال الدولية، القاهرة، دار الكتب المصرية.
- 33- صابرين الخراز (2017): تصور مقترح لتطوير جودة أداء العاملين بجامعة الأقصى فى محافظات غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.

- 34- صالح أحمد أمين عابنة (2011): تقييم جودة الأداء الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب جامعة مصراته - ليبيا، المجلة العربية لضمان جودة التعليم العالي، العدد (8).
- 35- صباح غربي (2014): دور التعليم العالي في تنمية المجتمع المحلي، دراسة تحليلية لاتجاهات القيادات الإدارية في جامعة محمد خيضر بسكرة، رسالة دكتوراة، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة - الجزائر، ص 51.
- 36- طارق عبد الرحمن السيد (2018): إطار مقترح لتطوير الأداء المؤسسي للجامعات المصرية في ضوء معايير الجودة الشاملة، رسالة دكتوراة، جامعة الزقازيق، كلية التجارة.
- 37- عادل عبد الفتاح سلامة (2011): واقع إدارة مؤسسات التعليم العالي في الوطن العربي، المؤتمر الثالث عشر للوزراء المسؤولية عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي، تطوير إدارة التعليم العالي في الوطن العربي، أبو ظبي، ص 5.
- 38- عبد السميع العجزم (2020): مدى مسؤولية الدولة عن تفشي فيروس كورونا ليبيا نموذجاً - دراسة فقهية مقارنة وسبل مواجهته والحد منه، مجلة الفقه والقانون الدولية، العدد (90)، إبريل، ص 6-24.
- 39- عبد العاطي عبد العزيز (2014): متطلبات تطبيق ستة سيجا لتحسين أداء الجهاز الإداري بكلية التربية بحفر الباطن، جامعة الدمام ، المجلة التربوية، المجلد (8)، العدد(1)، 373-356.
- 40- عبد المنعم الدسوقي الشحنة (2019): دور جامعة بورسعيد في خدمة المجتمع وتنمية البيئة، مجلة الإدارة التربوية، العدد (21) - مارس .
- 41- عبد المنعم شحاتة (2018): مفاتيح التميز في الأداء الجامعي ، مجلة الفكر المعاصر ، العدد 12 ، أكتوبر .
- 42- عثمان يوسف يوسف (2020): اتجاهات الطلاب نحو التعليم الإلكتروني في ظل جائحة فيروس كورونا، دراسة تطبيقية على عينة من طلاب الاتصال والإعلام بجامعة الملك عبد العزيز بجدة، مجلة الحكمة للدراسات الإعلامية والاتصالية، العدد (21)، ديسمبر، ص 11-37.
- 43- عزيز بهلول الظفيري (2020): الآثار النفسية والاجتماعية والاقتصادية المرتبطة بتفشي جائحة فيروس كورونا المستجد، المجلة العربية للعلوم النفسية ، المجلد (17) ، العدد(66).
- 44- عطية منصور عبد الصادق وعاشور إبراهيم الدسوقي (2013): التقويم الذاتي لأداء أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية مدخل الجودة والاعتماد المؤسسي، دراسة حالة، مجلة كلية التربية، جامعة بنها، المجلد (2)، العدد (95)، يوليو، ص 94-95.
- 45- عنتر محمد أحمد عبد العال (2020): إدارة المؤسسات الجامعية في ظل أزمة كوفيد -19، المجلة التربوية، كلية التربية جامعة سوهاج، أكتوبر، العدد (78).

- 46- كرامة ثابت حسن الشيخ (2021): فاعلية استخدام التعليم عن بعد في تدريس مقرر تصميم أزياء النساء لطلاب الفرقة الثالثة قسم الملابس والنسيج في ظل أزمة كوفيد 19، المجلة المصرية للإقتصاد المنزلى، المجلد السابع والثلاثون، العدد (2) ، ديسمبر.
- 47- مازن النجار(2014): درجة فاعلية الأداء المؤسسى فى مؤسسات التعليم الشرعى بوزارة الأوقاف بمحافظة غزة فى ضوء الأنموذج الأوروبى للتميز وسبل تطويره، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.
- 48- مدحت أبو النصر(2011): الأداء الإدارى المتميز، القاهرة، المجموعة العربية للتدريب والنشر، ص 63-64.
- 49- محمد الأصمعى محروس(2020): تأصيل نظرية تربوية معاصرة لإدارة جائحة فيروس كورونا Covid-19 ، المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، العدد(75)، يوليو، ص 465-500.
- 50- محمد بن ناصر عقيل آل إبراهيم (2020): معوقات استخدام نظام التعليم الإلكتروني أثناء جائحة كوفيد 19 من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة جازان، المؤتمر الدولى الافتراضى لمستقبل التعليم الرقمى فى الوطن العربى، خلال الفترة 30 أكتوبر - 2 نوفمبر، إثراء المعرفة للمؤتمرات والأبحاث، المجلد (2)، ص124-147.
- 51- محمد حسان (2017): تطبيق أسلوب ستى سيكما لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس، ندوة التقويم فى التعليم الجامعى، مرتكزات وتطلعات، المملكة العربية السعودية، جامعة الجوف، 9 مايو.
- 52- محمد عبد الله الزامل وعبد الله محمد الإكلبى(2015): تحقيق مسار الكليات الإنسانية فى السنة التحضيرية بجامعة الملك سعود لأهدافها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلاب، مجلة الدراسات فى التعليم العالى، المجلد (29)، العدد (29) ، ص 421-466.
- 53- محمد ماهر محمود حنفى (2010): تطوير منظومة التعليم الجامعى بمحافظة بورسعيد فى ضوء متطلبات سوق العمل وبعض الاتجاهات العالمية المعاصرة، رسالة ماجستير، غير منشورة، جامعة بورسعيد، كلية التربية ، ص52-53.
- 54- محمود عبد المجيد وسيد عساف و نداء كمال الهور (2020): واقع الأداء المؤسسى لكليات التربية بالجامعات الفلسطينية فى ضوء مبادئ سيكما، مجلة الدراسات المستدامة، السنة الثانية، المجلد (2)، العدد (3).
- 55- محمود عساف (2018): جودة بيئة التعليم التقنى والمهنى بمحافظات غزة فى ضوء مبادئ ستى سيكما من وجهة نظر الطلبة وسبل تحسينها، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعى، المجلد (11)، العدد (38)، ص29-60.
- 56- منظمة الصحة العالمية (2020): عن مرض كوفيد -19 ، استرجع بتاريخ : 10/6/2020م، متاح على الرابط

<http://www.emro.who.int/ar/health-topics/corona-virus/about-covid-19.html>

57- موسى أميطوش وسامية سكاى (2020): آثار جائحة كورونا على أساتذة وإدارى التكوين المهني، مجلة روافد للدراسات والأبحاث العلمية فى العلوم الاجتماعية والإنسانية، المجلد (4)، العدد (2)، ص 451-479.

58- موقع جامعة بورسعيد (2021) ، <http://www.psu.edu.eg/about-psu/vision-mission-and-objectives/aims> تم الاسترجاع فى 2021/8/3م.

59- ناهد بنت عبد الله موسى (2017): تطبيق بطاقة الأداء المتوازن فى تقييم أداء الكليات التقنية فى المملكة العربية السعودية" تصور مقترح" ، مجلة الإدارة التربوية، العدد الرابع عشر، يونيو، ص15-73.

60- نجلاء صالح محمد مصطفى (2012): دور كليات التربية بجامعة قناة السويس فى التنمية الثقافية لطلابها، دراسة ميدانية، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس، كلية التربية.

61- نرجس بابكر صديق(2012): أثر الإدارة الاستراتيجية على الأداء المؤسسى، بالتطبيق على مؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص القبس للفترة من 2008-2012م، رسالة ماجستير، جامعة أم درمان الإسلامية، كلية العلوم الإدارية، ص77.

62- نضال المصرى ومحمد الأغا (2014): إطار مقترح لتطبيق منهجية ستة سيجما كمدخل لتحسين جودة الحياة الأكاديمية فى الجامعات الفلسطينية، بحث مقدم لجائزة خليفة التربوية، الإمارات المتحدة.

63- نهى يوسف السيد سعد ومها فتح الله بدير نوير (2020): كتاب تفاعلى فى الاقتصاد المنزلى بتقنية الواقع المعزز لبناء الوعى الوقائى والتمكين من إدارة الذات لمواجهة تداعيات جائحة كورونا المستجد (Covid-19) ، المجلة المصرية للإقتصاد المنزلى، المجلد (36)، العدد (1).

64- هبة ناجى ومحمد البذرة، (2020): فاعلية برامج التعليم عن بعد فى تدريس مقررات الفنون النظرية والعملية، مجلة العمارة والفنون والعلوم الإنسانية، عدد خاص، أكتوبر.

65- هناء شحات السيد إبراهيم(2016): دور المؤشرات التعليمية فى تقويم أداء المؤسسات التعليمية، المؤتمر العربى الدولى السادس لضمان جودة التعليم العالى، فى الفترة من 9-11/2/2016م، جمهورية السودان، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، ص 567.

66- وليد إبراهيم سعد قنديل (2012): مشكلات الاعتماد المؤسسى لكليات التربية وكيفية مواجهتها فى ضوء بعض الخبرات العربية والعالمية، رسالة دكتوراه، جامعة المنصورة، كلية التربية.

ثانياً : المراجع الأجنبية

67- Ahmadi, P., Khoddami, S., Osanlou, B., & Moradi, H. (2012): Using the balanced score card to design organizational comprehensive performance

- evaluation model. *African Journal of Business Management*, 6(6), 2267-2277.
- 68- Amina, N., & Turyahebwa, A. (2015): Institutional Efficiency in Selected Universities in Uganda. *Journal of Education and Practice*, 6(10), 90-96.
- 69- Capano, G. (2010): A Sisyphean task: evaluation and institutional accountability in Italian higher education. *Higher Education Policy*, 23(1), 39-62.
- 70- Đonlagić, S., & Kurtić, A. (2016): The role of higher education in a knowledge economy. In *Economic development and entrepreneurship in transition economies* (pp. 91-106). Springer, Cham.
- 71- Heyward, V.H. (2011): The efficiency of internal quality of the departments physical education at the State of Indiana and achieving its roles from the view Point of students and faculty. Unpublished doctoral dissertation, School of Health. Physical Education, & Recreation, Indiana University.
- 72- Kettunen, J. (2008): A conceptual framework to help evaluate the quality of institutional performance. *Quality Assurance in Education*, 16(4), 322-332.
- 73- King, J. (2011): Excellence Through Leadership and Commitment. *Fire Engineering*, 164(11), 91-93, 91(www.fireengineering.com).
- 74- Nadeau, S (2017): Lean, six sigma and lean six sigma in Higher Education: A Review of Experiences around the world. *American journal of industrial and Business Management*, 7(5), 591-603.
- 75- Nejati, M., Shafaei, A., Salamzadeh, Y., & Daraei, M. (2011): Corporate social responsibility and universities: A study of top 10 world universities' websites. *African Journal of Business Management*, 5(2), 440-447.
- 76- Schmidt, E. K., & Graversen, E. K. (2018). Persistent factors facilitating excellence in research environments. *Higher Education*, 75(2), 341-363.
- 77- Secundo, G., Perez, S. E., Martinaitis, Ž., & Leitner, K. H. (2017): An Intellectual Capital framework to measure universities' third mission activities. *Technological Forecasting and Social Change*, 123, 229-239.
- 78- Shin, J. C. (2010): Impacts of performance-based accountability on institutional performance in the US. Seoul National University, Seoul, south Korea, published online: 5 November 2009-spring science business media B.V Higher Education, 60(1), 47-68.
- 79- Thoni, E .and Schneller ;C(2011):Universities and Knowledge Societies.Paper presented at the 2nd Asia-Europe Education Workshop.
- 80- UNESCO (2011): Higher Education System Performance Framework 2014-2016, Recommendation 17, National strategy for Higher Education to 2030, Constructing an indicator system or scorecard for higher education, a practical guide January , pp.1,2.
- 81- Vijaya,sunder (2016): Lean six sigma in higher education institutions,international journal of quality and service sciences,(8)2,159-178.