

أثر جودة الإدارة الجامعية وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس
بجامعة الجميع الذكية

قائد الفريق:

عيسى علي الرشيد / ٢٠٢٢٣٠٠٦٢٧١

أعضاء الفريق:

ابراهيم محمد صيادي / ٢١٣٠٠٠٨٢٦

نادر عايض البقي / ٢٠٢٢٣٠٠٦٥٢٧

المشرف:

د. وليد سليمان

Everyone's Smart University

College of Management

Master of Management



The effect of the quality of university administration and its relationship to job stability from the point of view of faculty members at Everyone Smart University

Team leader:

Issa Ali Alrshedi / 20223006271

Team members:

Ibrahim Mohamed Sayadi / 213000826

Nader Ayed Al-Bogami / 20223006527

Advisor:

Dr. Walid Suliman

2023

بسم الله الرحمن الرحيم

(وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ

تَعْمَلُونَ)

صدق الله العظيم

(التوبة آية ١٠٥)

إهداء

إلى من علمتنا الصمود .. أمهاتنا

إلى النور الذي ينير لنا دروب النجاح ... آبائنا

إلى من ساندونا وكانوا عوناً لنا بعد الله في إتمام بحثنا .. إخواننا

إلى من بذل وقته وجهده في إرشادنا وتوجيهنا

نهدي لكم ثمرات هذا البحث وكنتم دائماً لي عوناً وسنداً.

الباحثون

عيسى علي الرشيدى

ابراهيم محمد صيادي

نادر عايض البقعي

شكر وتقدير

الحمد لله ، اللهم لك الحمد حمداً يملأ الميزان له الحمد عدد ما خطه القلم وإحصاء الكتاب ووسعته الرحمة ، والصلاة والسلام على خاتم الرسل، من لا نبي بعده صلاة تقضي بها الحاجات وترفعنا لأعلى الدرجات وتبلغنا بها أقصى الغايات من جميع الخيرات في الحياة وبعد الممات ولله الحمد والشكر أولاً وآخرًا..

انطلاقاً من قول المصطفى صلى الله عليه وسلم (من لا يشكر الناس لا يشكر الله) نتوجه بالشكر الجزيل بعد الله إلى الشكر أولاً وأخيراً الله عز وجل أن وفقنا لإنجاز هذا المشروع وأن سخر لنا الممكن والمستحيل ولا يتم شكر الله تعالى إلا بشكر عباده الذين كثيراً ما ساعدونا لكي يظهر هذا المشروع على هذا الشكل، ولهذا

نتقدم

بالشكر إلى إداره جامعة الجميع الذكية ونوجه شكرنا ايضا الى عمادة الدراسات العليا بجامعة الجميع

الذكية الشكر الجزيل

كذلك نتقدم بالشكر والتقدير الخالص إلى جميع الأساتذة الكرام الذين قدموا يد المساعدة العلمية

والمعنوية، وإلى جميع السادة المحكمين الذين بذلوا جهداً طيباً في تحكيم أدوات هذا المشروع.

وأخيراً إلى كل من ساعدونا من قريب أو من بعيد رسالة شكر وتقدير وعرفان وامتنان أزفها لكم عبر هذا

المشروع.

جودة الإدارة الجامعية وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجميع الذكية

مستخلص الدراسة

هدفت الدراسة إلى التعرف على معرفة واقع جودة الإدارة الجامعية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الجميع الذكية ، وإلقاء الضوء على مستوى الاستقرار الوظيفي، واختبار قوة العلاقة بين جودة الإدارة الجامعية ومستوى الاستقرار الوظيفي، وأيضا التعرف على مدى تأثير جودة الإدارة الجامعية في الاستقرار الوظيفي، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة، وتطوير الاستبانة كأداة رئيسية للدراسة لجمع البيانات والمعلومات

تكون مجتمع الدراسة من (١٣٦) عضو هيئة التدريس بجامعة الجميع الذكية ، وتم استخدام طريقة العينة العشوائية البسيطة

وتوصلت الدراسة إلى أهم النتائج التالية:

وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين أبعاد جودة الإدارة الجامعية والاستقرار الوظيفي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجميع الذكية .

كما أن مستوى جودة الإدارة الجامعية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجميع الذكية جاء مرتفع. وكذلك مستوى الاستقرار الوظيفي

اشارت نتائج الدراسه كذلك إلي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات رتب استجابات أفراد عينة الدراسة حول جودة الإدارة الجامعية تُعزى لمتغير النوع (الذكور- الإناث)، باستثناء بعد ثقافة الجودة الإدارية فقد كانت فيه فروق بين الذكور والاناث لصالح الاناث..

كما اشارت النتائج الي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات رتب استجابات أفراد عينة

الدراسة حول الاستقرار الوظيفي تُعزى لمتغير سنوات الخبرة (اقل من ٥ سنوات، من ٥- ١٠ سنوات- من

١١- ١٥ سنة، أكثر من ١٥ سنوات). وكذلك متغيري الدرجة العلمية والنوع .

وأوصت الدراسة: ضرورة الاهتمام بثقافة الجودة في الجامعة كمعايير ومؤشرات في ظل الجودة والاعتماد الأكاديمي، والعمل على تحسين جودة الحياة الجامعية، والعمل على الاهتمام بمراكز البحوث العملية، ودورها في حل القضايا والظواهر التي تواجه المجتمع المحلي، والعمل على تطويره، ويجب توضيح دور الجامعة المستقبلي لمراحل تحسين جودة الإدارة الجامعية، والعمل على تهيئة مناخ مشجع لتحقيق الاستقرار الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة.

..Abstract

.....

The study aimed to identify the reality of university management quality from the viewpoint of University, to shed light on the faculty members at the College of Education at Everyone's smart level of job stability, and to test the strength of the relationship between university management quality and the level of job stability, and also to identify the impact of university management quality on job stability. The descriptive analytical approach was used to achieve the objectives of the study, and the questionnaire was developed as a main tool for the study to collect data and information

The study population consisted of (136) faculty members at the College of Education at University, and the simple random sampling method was used. Everyone's smart

The study reached the following most important results:

There is a statistically significant correlation at the level of significance (0.05) between the dimensions of university management quality and job stability from the viewpoint of faculty University. members at the College of Education at Everyone's smart

The level of quality of university administration from the point of view of the faculty members at University was high, as well as the level of job the College of Education at Everyone's smart stability.

The results of the study also indicated that there were no statistically significant differences between the average ranks of the responses of the study sample members about the quality of university administration due to the gender variable (males - females), except for the dimension of administrative quality culture, where there were differences between males and females in favor of females.

The results also indicated that there were no statistically significant differences between the average ranks of the responses of the study sample members on job stability due to the variable years of experience (less than 5 years, from 5 to 10 years - from 11 to 15 years, more than 15 years). Academic degree and type.

The study recommended: the need to pay attention to the culture of quality in the university as standards and indicators in light of quality and academic accreditation, and work to improve the quality of university life, and work on paying attention to practical research centers, and their role in solving issues and phenomena facing the local community, and working on its development, and the future role of the university must be clarified. The stages of improving the quality of university administration, and working to create an encouraging atmosphere to achieve job stability for faculty members at the university.

قائمة المحتويات

إهداء.....	أ
شكر وتقدير.....	ب
مستخلص الدراسة.....	ت
ABSTRACT.....	خطأ! الإشارة المرجعية غير معروفة.
قائمة المحتويات.....	ح
قائمة الأشكال.....	خطأ! الإشارة المرجعية غير معروفة.
قائمة الجداول.....	خطأ! الإشارة المرجعية غير معروفة.
قائمة الملاحق.....	خطأ! الإشارة المرجعية غير معروفة.
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....	١
١-١ تمهيد:.....	١
٢-١ مشكلة الدراسة:.....	٢
٣-١ أهداف الدراسة:.....	٣
٤-١ أهمية الدراسة:.....	٣
٥-١ حدود الدراسة:.....	٤
٦-١ مصطلحات الدراسة:.....	٤
الفصل الثاني : الإطار النظري والدراسات السابقة.....	٧
١-٢ جودة الإدارة الجامعية.....	٧
١-١-٢ تمهيد:.....	٧
٢-١-٢ مفهوم جودة الإدارة الجامعية:.....	٧
٣-١-٢ خصائص وسمات الإدارة الجامعية:.....	٩
٤-١-٢ وظائف الإدارة الجامعية:.....	٩
٥-١-٢ مسؤولية الإدارة الجامعية:.....	١٠
٦-١-٢ متطلبات تطبيق جودة الإدارة الجامعية:.....	١٠
٧-١-٢ متطلبات تحسين جودة الإدارة الجامعية:.....	١١
٨-١-٢ نماذج ناجحة لجامعات طبقت إدارة الجودة الشاملة.....	١٢
٢-٢ الاستقرار الوظيفي.....	١٤
١-٢-٢ تمهيد:.....	١٤
٢-٢-٢ مفهوم الاستقرار الوظيفي:.....	١٤
٣-٢-٢ أهمية الاستقرار الوظيفي:.....	١٤
٤-٢-٢ مظاهر الاستقرار الوظيفي:.....	١٥
٥-٢-٢ مظاهر عدم الاستقرار الوظيفي:.....	١٦
٦-٢-٢ العوامل المؤثرة في الاستقرار الوظيفي:.....	١٧
٧-٢-٢ محددات الاستقرار الوظيفي:.....	١٨

٢٠	٣-٢ الدراسات السابقة.....
٢٠	١-٣-٢ الدراسات العربية:.....
٢٢	٢-٣-٢ الدراسات الأجنبية:.....
٢٣	٣-٣-٢ التعقيب على الدراسات السابقة:.....
٢٣	٤-٣-٢ أوجه الشبه والاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية:.....
٢٣	٥-٣-٢ ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:.....
٢٩	الفصل الثالث : منهجية وإجراءات الدراسة.....
٢٩	١-٣ منهج الدراسة:.....
٢٩	٢-٣ مجتمع الدراسة:.....
٢٩	٣-٣ عينة الدراسة:.....
٣٣	٤-٣ أدوات الدراسة:.....
٣٤	٥-٣ الخصائص السيكومترية للاستبانة:-.....
٤٠	٦-٣ أساليب المعالجة الإحصائية:.....
٤٤	الفصل الرابع : تحليل النتائج واختبار الفرضيات.....
٤٤	١-٤ عرض نتائج الدراسة ومناقشتها:.....
٤٤	٢-٤ نتائج السؤال الرئيس:.....
٤٥	٣-٤ نتائج الأسئلة الفرعية:.....
٧٣	الفصل الخامس : خلاصة نتائج الدراسة وتوصياتها ومقترحاتها.....
٧٣	١-٥ أبرز نتائج الدراسة:.....
٧٦	٢-٥ مخلص النتائج للدراسة:.....
٧٧	٣-٥ توصيات الدراسة:.....
٧٨	٤-٥ مقترحات للدراسات المستقبلية:.....

الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

١-١ تمهيد:

إن العصر الحديث الذي يشهد زيادة طردية حول الطلب على أهمية المعرفة العلمية تظهر الحاجة إلى وجود أعضاء هيئة تدريسية قادرين على توليد المعرفة وتطويرها من خلال الاهتمام بجودة الإدارة الجامعية، حيث أن الجامعة تسهم بشكل مباشر في عملية التنمية والتطوير في ضوء التغيرات التي يشهدها العالم في الانفجار المعرفي، وتكنولوجيا المعلومات، وبالتالي ينبغي أن تحقق الجامعة أهدافها المرجوة من خلال تعزيز الاستقرار الوظيفي لدى أعضاء هيئة تدريسيها.

وتعتبر الجامعة إحدى المؤسسات التربوية الهامة التي لا يمكن لأي مجتمع الاستغناء عنها، وتعمل الجامعة كمؤسسة تربوية على تلبية حاجات المجتمع، وبالتالي فإنها تؤدي دور قيادي يسهم في عمليات التنمية على المستوى الثقافي والاجتماعي والاقتصادي للمجتمع، وأيضاً تسعى معظم الجامعات في الدول المختلفة إلى الوصول إلى مكانة علمية تميز بها عن معظم الجامعات من خلال ما تؤديه من مهام ووظائف بمستوى من الكفاءة والفاعلية، وذلك باعتمادها على أهم أعضاء هيئة التدريس (غوانمة، وأبو معال، ٢٠٢١).

ويوفر الاستقرار الوظيفي البيئة الملائمة والمناسبة لإبداع أعضاء الهيئة التدريسية، ويزيد من قدرتهم على اكتشاف الحلول في العمل بطرق مبتكرة لتوفير الوقت والجهد، حيث يوجد العديد من مظاهر عدم الاستقرار الوظيفي من خلال شعور الموظفين بعدم الرضا الوظيفي، والاستياء، ويعبرون عن ذلك من خلال رفضهم وسخطهم ورفضهم للعمل، وأيضاً مقاومتهم للأنظمة واللوائح التنظيمية في الجامعة (عبيد، ٢٠١٩).

والجودة الجامعية تتطلب النوعية في كل مجالات العمليات التي يجب أن تتم بشكل صحيح من أول مرة وفي كل مرة، حيث يمكن تطويع مبادئ إدارة الجودة الشاملة التي نادى بها روادها

"جوران" و"ديمينغ" وغيرهم في الجامعات عن طريق وعي الإدارة الجماعية بالمفاهيم المختلفة، وتمكنها من غرس ثقافة الجودة لدى الموظفين، والعمل على تنميتها لكي يسهم الكل في تنفيذ الجودة الجامعية، والعمل على إنجاحها، وما زال التحدي قائما بين جامعات العصر الحديث على امتداد خارطة العالم، والاهتمام بأعضاء هيئة التدريس، وتوفير البيئة العلمية المناسبة، وسعي الجامعات لتطوير قدراتهم ومهاراتهم، باعتبارهم من أهم الركائز الرئيسية في العملية التعليمية، وكذلك الاهتمام بالمعايير التي تعكس جودة التعليم، وجودة مخرجاته في المؤسسات التعليمية، لذلك تعمل الجامعات على تهيئة المناخ المشجع والمناسب، وتهيئة الظروف المناسبة لأعضاء هيئة تدريسها كافة لأدوارهم المهمة في خدمة العلم وتعزيز ثقافة المجتمع (أحمد، ٢٠١٧).

ويرتبط الاستقرار الوظيفي بالمناخ التنظيمي المحفز من قبل الإدارات في الجامعات التي يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس من الوظيفة التي يشغلونها، وبقدر ما تمثل الوظيفة مصدر قناعة أو منفعة لهم بقدر ما يزيد من رضاهم عن هذه الوظيفة مما يؤدي إلى تمسكهم وارتباطهم بهذه الوظيفة، وبالتالي يرتفع ويتحسن مستوى أدائهم مما يشجعهم على المبادأة والابداع (يوسف، ٢٠١٧).

كما وبعد العنصر البشري من الدعائم الأساسية لنجاح المؤسسات التعليمية وغيرها لتحقيق أهدافها، لذا لابد من زيادة الاهتمام به، والعمل على إرضائه وتحقيق أهدافه، وقد ساد الاعتقاد في حالات خاصة أن العنصر البشري مجبر على العمل بغض النظر عن رضاه أو عدم رضاه عن الوظيفة التي يشغلها، والعنصر البشري هو عبارة عن مجموعة من المهارات والقدرات العقلية والجسمية، وعلى الجامعة أن تأخذ بعين الاعتبار بهذا العنصر، والاهتمام به وتوفير الشروط المناسبة لبقائه ونموه واستمراره في الجامعة (رمضان، ٢٠١٧).

في ضوء ما تقدم جاءت هذه الدراسة كمحاولة متواضعة للتعرف على جودة الإدارة الجامعية وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجميع الذكية .

٢-١ مشكلة الدراسة:

تعتبر إدارة الموارد البشرية في المؤسسة ذات أولوية كبيرة في تفعيل إدارة الجودة الشاملة إذ إن توفر المهارات والكفاءات البشرية وتدريبها وتطويرها من أهم الركائز التي تحقق للمؤسسة أهدافها كما إن تحقيق النجاح الهادف يستدعي الاهتمام بالإفراد بدءا بعملية الاختيار والتعيين وبرامج التدريب والتطوير (حمود، ٢٠٠٥).

واهتمت الكثير من الدراسات بدراسة العوامل المؤثرة في دوران العمل ففي الولايات المتحدة الأمريكية هناك أكثر من (٣٥٠٠) بحث ودراسة، وفي استراليا ما يقارب (١٥٠٠)، أما على المستوى العربي تم تناول الموضوع من

قبل عدد من الباحثين منهم (عبيد ٢٠١٩؛ يوسف، ٢٠١٧؛ المعماري ٢٠٢٠؛ آل إبراهيم، ٢٠٢١، الجبيري، ٢٠٢٠)، لهذا ارتاح الباحثون دراسة جودة الإدارة الجامعية وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجميع الذكية ، وتم صياغة مشكلة الدراسة في الإجابة على التساؤلات التالية:

هل توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين جودة الإدارة الجامعية والاستقرار الوظيفي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجميع الذكية ؟

ويتفرع من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

- ١- ما مستوى جودة الإدارة الجامعية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجميع الذكية ؟
- ٢- ما مستوى الاستقرار الوظيفي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجميع الذكية ؟
- ٣- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة في جودة الإدارة الجامعية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجميع الذكية تعزى إلى متغيرات (النوع – الدرجة العلمية – سنوات الخبرة) ؟
- ٤- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة في الاستقرار الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجميع الذكية تعزى إلى متغيرات (النوع – الدرجة العلمية – سنوات الخبرة) ؟

٣-١ أهداف الدراسة:

مما سبق يمكن تحديد أهداف الدراسة من خلال ما يلي:

- ١- معرفة مستوى جودة الإدارة الجامعية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجميع الذكية .
- ٢- معرفة مستوى الاستقرار الوظيفي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجميع الذكية .
- ٣- معرفة الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين استجابات أفراد العينة في جودة الإدارة الجامعية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجميع الذكية تعزى إلى متغيرات (النوع – الدرجة العلمية – سنوات الخبرة) .
- ٤- معرفة الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين استجابات أفراد العينة في الاستقرار الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجميع الذكية تعزى إلى متغيرات (النوع – الدرجة العلمية – سنوات الخبرة) .

٤-١ أهمية الدراسة:

تكتسب الدراسة أهميتها من خلال ما يلي :

الأهمية النظرية:

- ١- تستمد الدراسة أهميتها النظرية من أهمية دور إدارة الجامعة في تطبيق الجودة الشاملة وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الجميع الذكية ، علاوة على أن الدراسة قد تثرى المكتبات بما تتضمنه من معلومات عن الاستقرار الوظيفي .
- ٢- يؤمل أن تفيد الدراسة الحالية إدارة الجامعة في تطبيق الجودة الشاملة أثناء ممارسة أعمالهم الإدارية والأكاديمية والفنية لخدمة الطلبة والمجتمع والبحث العلمي.
- ٣- التعرف على مستوى الاستقرار الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الجميع الذكية ، والتعرف على المعوقات التي تحول للوصول إلى المستوى المناسب .

• الأهمية العملية:

- ١- قد تسهم نتائج الدراسة من فوائد علمية في الميدان التربوي للمساعدة المسؤولين التربويين للتعرف على اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تحقيق الاستقرار الوظيفي في جامعة الجميع الذكية.
- ٢- مساعدة ومساندة أعضاء هيئة التدريس في الجامعة في توضيح آرائهم حول تحقيق مستوى الاستقرار الوظيفي بكل شفافية ووضوح ، وإيصاله للمسؤولين في إدارة الجامعة لتحقيق الجودة الشاملة.
- ٣- قد تسهم الدراسة الحالية في فتح مجال جديد أمام الباحثين للقيام بدراسات وأبحاث جديدة تتناول موضوع جودة الإدارة الجامعية والاستقرار الوظيفي في مؤسسات التعليم العالي.

٥-١ حدود الدراسة:

تتمثل حدود الدراسة في المحددات الآتية:

الحدود الموضوعية: يتمثل حول دراسة الاستقرار الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الجميع الذكية والعوامل المؤثرة فيه ، والذي اقتصر على (جودة الإدارة الجامعية) دون التطرق لعوامل ومتغيرات مستقلة أخرى.

الحدود المكانية: تم تطبيق هذه الدراسة على أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجميع الذكية .

الحدود الزمانية: تم تطبيق الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني من العام ١٤٤٣-٢٠٢٢ م.

الحدود البشرية: اقتصرت الدراسة على أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجميع الذكية .

٦-١ مصطلحات الدراسة:

• جودة الإدارة الجامعية:

تعرف بأنها "جودة العملية الإدارية التي يمارسها كل مدير أو قائد في النظام التعليمي، وتتكون هذه العملية من عناصر رئيسية هي التخطيط، التنظيم، القيادة، الرقابة، وتقويم الأداء، وكلما ازدادت جودة العملية الإدارية حسن استخدام الموارد المتاحة البشرية والمادية المتعلقة بالمبنى، المكتبة، المعامل، التجهيزات، المالية، والمعلوماتية" (أحمد، ٢٠٠٣).

ويعرفها العاني، (٢٠٠٧) هي "الطريقة التي يدار بها التعليم في مجتمع ما وفق ايدولوجية ذلك المجتمع وأوضاعه، والاتجاهات الفكرية التربوية السائدة فيه للوصول إلى تحقيق أهدافه من كل نشاط منظم مقصود وهادف يحقق الأهداف التربوية المرجوة"

ويعرفها الباحثون إجرائياً: أن الإدارة الجامعية هي عبارة عن مجموعة العمليات الإدارية التي تتم داخل جامعة الجميع الذكية ، والتي تهدف إلى تحقيق معايير الجودة لدى الإدارة الجامعية بأفضل الطرق لتحقيق أهدافها التربوية

• الاستقرار الوظيفي:

هو "التمتع بأكبر قدر ممكن من التركيز في العمل، وعدم ترك العمل نتيجة لإشباع الحوافز المادية والمعنوية والاجتماعية والنفسية المقدمة من قبل المؤسسة، وأن هناك علاقة بين استقرار الموظف في عمله ورضاه عنه، وأن الخوف وقلة الراحة تؤثر في سلوك الموظف، لذلك لتحقيق الاستقرار الوظيفي يجب مراعاة توفير ظروف مادية ونفسية واجتماعية ملائمة (الصمادي، والرواشدة، ٢٠٠٩).

ويعرفها الباحثون إجرائياً: أنه قدرة تمتع أعضاء هيئة التدريس بالتركيز في العمل، وعدم التفكير في ترك وظائفهم بسبب توفر ضمانات مقدمة من طرف الجامعة، وتساعدهم على الشعور بالطمأنينة والرضا الوظيفي، والانتماء والشعور بالأمان الوظيفي.

الفصل الثاني : الإطار النظري والدراسات السابقة

الفصل الثاني : الإطار النظري والدراسات السابقة

يتناول هذا الفصل الإطار النظري حول موضوع الدراسة التي يتمثل بمتغيراتها "المتغير المستقل" جودة الإدارة الجامعية، من ناحية المفهوم، والأهداف، والأهمية، والخصائص، أيضا "المتغير التابع" المتمثل بالاستقرار الوظيفي، وسيتم تقسيم الفصل على النحو التالي:

١-٢ جودة الإدارة الجامعية

١-٢-١ تمهيد:

تعد الجامعات من أهم مؤسسات المجتمع التي لها مساهمة كبيرة في نهضة المجتمع والمحافظة على مكتسباته وامنه، من خلال تفعيل أدوارها تجاه الأساتذة والطلاب وصولاً لتحقيق أهدافها، ويعد الأمن والاستقرار من المطالب الضرورية للحياة، كما هو من المقومات الأساسية التي تقوم عليها المؤسسات والدول، فلا يمكن لأي مجتمع أن يتقدم ويزدهر بدون تحقيق أمن واستقرار لأفراده وفي هذا السياق يبرز الاستقرار الوظيفي كمتغير في غاية الأهمية، وذلك لأن الفرد إذا استقرت حياته وخصوصاً الوظيفية استطاع أن ينعم بالأمن والاستقرار الشامل وصولاً لتحقيق التطور والرفق الذي ينشده المجتمع.

وتعتبر الجامعة هي المؤسسة ذات الأهمية العظيمة ذلك أنها تلعب أدواراً مهمة في تشكيل سلوك الطلبة بما تملكه من نظم وإدارة وأساليب ومناهج وطرق تدريس تربوية، وما تضم من كفايات متخصصة وأعضاء هيئة تدريس. (Guzzetti& William 2010)

ومما لا شك فيه أن الإدارة الجامعية لم تعد سهلة في عالم اليوم، حيث أصبحت متطلبات الجودة والتنافسية والعمولة تفرض نفسها، وبعد أن كانت الجامعات تحاول تخريج الطلبة المؤهلين لمتطلبات التنمية داخل البلد الواحد، أصبحت هذه الجامعات ترمي إلى تخريج طلبة مؤهلين لدخول سوق العمل على مستوى العالم الذي لم يعد عالمًا بل أصبح قرية عالمية وبخاصة في ظل التسابق على تحصيل مراتب متقدمة فيما يُسمى اصطلاحاً تصنيف الجامعات.

١-٢-٢ مفهوم جودة الإدارة الجامعية:

لتوضيح مفهوم جودة الإدارة الجامعية سيقوم الباحثون بتفصيل المصطلح وتوضيح مفهوم الإدارة الجامعية في البداية ومن ثم توضيح مفهوم جودة الإدارة الجامعية.

تعد الإدارة الجامعية المحرك الأساسي المسؤول عن قيادة وتحسين الأداء والاستقرار في الجامعة بكل مكوناتها وعناصرها المادية والبشرية، وذلك من أجل تمكينها من البقاء والمنافسة في ظل التطورات المتسارعة في جميع ميادين الحياة.

يذكر العاني (٢٠٠٧)، الإدارة الجامعة "بأنها الطريقة التي يدار بها التعليم في مجتمع ما وفقا لأيديولوجية ذلك المجتمع وأوضاعه، والاتجاهات الفكرية التربوية السائدة فيه ليصل إلى أهدافه من خلال كل نشاط منظم مقصود وهادف يحقق الأهداف التربوية المنشودة".

وأوردها عبد الحي (٢٠٠٧) "بأنها العملية التي يتم بمقتضاها تعبئة الجهود الانشائية والمادية وتنظيمها والتنسيق فيها وتوجيهها لتحقيق الأهداف التي تسعى المؤسسة الجامعية إلى تحقيقها".

ويعرف سنقر (٢٠٠١)، الإدارة الجامعية "بأنها الطريقة التي يدار بها التعليم العالي لتحقيق أهدافه بأسلوب خلاق من خلال العمل مع الأساتذة والطلاب والعاملين في الجامعة وتوزيع المسؤوليات وتوجيه البرامج وتقويم النتائج".

ويذكرها (Hach 1998)، بأنها مجموعة القيادات داخل المؤسسة الجامعية التي تتمتع بالقوة والقدرة على اتخاذ القرارات حتى يتم التغيير المرغوب فيما يحقق النتائج المطلوبة وفقا لاستراتيجية وتخطيط لتحقيق أحدث طرق لتطوير المؤسسة الجامعية".

مفهوم جودة الإدارة الجامعية ويذكرها أحمد (٢٠٠٣)، أنها جودة العملية الادارية التي يمارسها كل مدير أو قائد في النظام التعليمي، وتتألف هذه العملية من عناصر أساسية هي التخطيط، والتنظيم والقيادة والرقابة وتقويم الاداء، وكلما زادت جودة العملية الادارية حسن استخدام الموارد البشرية والمادية المتاحة.

كما يعرفها علوان (٢٠٠٧) بأنها جودة الوظائف الادارية التي يمارسها كل مستوى اداري في الجامعة من رئيس جامعة وعميد كلية ورئيس قسم وغيرهم من موظفين، وهي تتألف من سبع عناصر اساسية هي ادراك دور الادارة، دور الادارة في عملية الجودة، قبول المسؤولية المتعلقة بالجودة والالتزام بها، التحول الشامل، تدعيم المشاركة في اتخاذ القرارات، نمط قيادة التغيير، السلوك والدافعية.

ويستنتج قام الباحثون أنه يجب على إدارة الجامعة أن تلتزم بتطبيق نظام الجودة بها، لأنها منظومة مبنية على الإخلاص في العمل، ومن الواجب عليها تطوير وظائف الجامعة نحو التميز والابداع من خلال قيادة قادرة على منح الصلاحيات وتعزيز قدرات الإداريين العاملين في إدارة الجامعات وتحفيزهم على بناء شراكة فعالة مع المحيط الخارجي والمستفيدين من مخرجات الجامعات.

٢-٣ خصائص وسمات الإدارة الجامعية:

أن العلاقات الانسانية والاجتماعية تلعب دورا هاما في نجاح الادارة الجامعية حيث تصبح قنوات الاتصال أكثر اتساعا وعمقا وتحفز الاداريين العاملين في الجامعات على التحدث بحرية وتنمي روح التعاون في العمل وهو من ضروريات الاضافية لتحقيق جودة مخرجات الجامعات.

ويذكر عبد الحي (٢٠٠٧) أن للإدارة الجامعية مجموعة من الخصائص والسمات التي تتسم بها وأهمها: ١. أنها عملية انسانية، تستهدف تحقيق أقصى ما يمكن من الرغبات والحاجات الانسانية، وتتوقف كفاءاتها ونجاحها إلى حد كبير على نوعية الجهد البشري المبذول، وعلى مدى فهمها لسلوك الأفراد والجماعات الذين تتعامل معهم.

٢. أنها عملية تربوية تستهدف تنمية وتربية المرتبطين بها وتحقيق الأهداف التربوية للمجتمع.

٣. أنها عملية هادفة وبناءة غايتها الأساسية تحقيق الأهداف التربوية والاجتماعية والمعرفية.

٤. أنها عمل جماعي تعاوني يقتضي المشاركة والتعاون والتفاهم والاحترام المتبادل من كل فرد بداخلها، وفي حدود الامكانيات والاختصاصات المحددة لها.

٥. أنها تشتمل على جميع الجهود والأعمال والعمليات المختلفة التي يطلبها العمل الاداري التربوي والتعليمي سواء كانت تنفيذية ام فنية ام تربوية

٦. أنها عملية اجتماعية، تحدث في إطار اجتماعي تؤثر فيه وتتأثر به، وهي وليده حاجة أو حاجات اجتماعية، وقيامها في الأصل من أجل تقديم فائدة عامة للمجموعة.

٢-٤ وظائف الإدارة الجامعية:

أن الادارة الجامعية ذات اهمية خاصة وأنها بمنزلة العمود الفقري للجامعة لأن التعليم العالي يلعب دورا اساسيا في تحقيق التنمية البشرية والتطوير الاقتصادي في المجتمع، ويعمل التعليم العالي على تحقيق التوافق بين ما تقوم به الجامعة وما يتوقع المجتمع منها أن تفعل.

ويورد لنا الخطيب (٢٠٠١) مجموعة من الوظائف للإدارة الجامعية من أبرزها:

١. إقامة علاقات عمل جيدة مع الجهات والأجهزة الداعمة والممولة.

٢. صياغة رسالة الجامعة بحيث تكون ذات استراتيجية واضحة.

٣. العناية بإدارة قوية على المستوى التنفيذي، للقيام بمسؤولياتها في القيادة والتوجيه في مجالات عمل الجامعة الرئيسية.

٤. فتح القنوات لاستقبال المعلومات من الجهات والمؤسسات الخارجية، من مثل أعضاء مجالس الفعاليات الاقتصادية والتجارية والبنوك والشركات واللجان الشعبية المهمة بتوفير الدعم المالي للجامعات، والطلاب في الخارج، بالإضافة إلى ضرورة إنشاء وحدة خاصة بالتخطيط في الجامعة، تكون مسؤوليتها جمع المعلومات والبيانات المتعلقة بالعوامل الاجتماعية والاقتصادية وتحليلها.
٥. إنشاء قاعدة بيانات، واستخدام مؤشرات الأداء لإجراء المقارنات على المستوى المؤسسي ومستوى الدوائر ولقياس مدى التقدم الذي تم تحقيقه.
٦. اعتماد نماذج واجراءات الموازنة المرتبطة بالتخطيط، وتطبيقها على الكلفة الحقيقية على مستوى الدوائر التي تولت تنفيذ البرامج.
٧. اعتماد رؤساء الدوائر أو الأقسام مديرين منفذين حقيقيين.
٨. المرونة في جميع مجالات العمل في الجامعة.

١-٢-٥ مسؤولية الإدارة الجامعية:

أن الإدارة الجامعية هي عملية يمارسها كل مدير أو قائد في النظام الجامعي، وهي تتألف من عناصر أساسية التخطيط والتوجيه والتنظيم والرقابة وتقييم الأداء، وهي مفهوم شامل يؤدي لجودة ف الأداء وتكون عملية مخططة ومنظمة تهدف لتحقيق كفاءة عالية وراسخة في الأداء وتطوير مستمر.

ويوضح لنا (عبيد، ١٩٩٧)، أن الادارة الجامعية تعتبر مسؤولية عن تطوير وظائف الجامعة، فأن عدم وجود إدارة جامعية تتميز بالكفاءة العالية قادرة على استيعاب آليات العصر وتقنياته، ومواجهة التحديات والمتغيرات، سيجعلها عقبة في طريق التطور الجوهري، ولذلك فهي تتميز بأهمية كبيرة بسبب الدور الفعال الذي تقوم به، بالإضافة إلى المسؤوليات التي تقع على عاتقها والقرارات التي تقوم باتخاذها والتي تعتمد عليها مسيرة الجامعة وفعاليتها بالإضافة الى قدرتها على تحقيق أهدافها، ومنح الاهتمام لعملية تخطيط البحث العلمي والعمل على توجيهه والقيام بتنفيذ مشاريعه، والتي تعتبر الركيزة الأساسية لتحقيق أهداف المؤسسة البحثية وتطويرها، وجعله أحد أركان الحضارة العلمية والتكنولوجية.

١-٢-٦ متطلبات تطبيق جودة الإدارة الجامعية:

أن تطبيق الجودة الإدارية في مؤسسات التعليم العالي يتطلب توفر توصيف دقيق لمهام كل موظف اداري يوضح الخطوات الإجرائية لتنفيذ المهمة، وإيجاد نظام إلكتروني للأعمال الإدارية يمكن من إنجاز الأعمال بسرعة ودقة من خلال: (الكعكي، ٢٠٠٧)

- التدريب اثناء الخدمة بهدف اكتساب المهارات الضرورية للقيام بأعباء الأعمال الوظيفية لتطبيق الجودة الإدارية أثناء العمل.
- بناء فريق عمل تعاوني يقوم على تحديد قدرات كل موظف في الفريق، بما يتفق مع أهدافه.

- مواجهة الصراعات في الإدارة عن طريق اتباع أحد الأساليب التالية وهي التعاون والتنافس وتجنب الإغفال.
- تطبيق إدارة الجودة التي تستوجب الاقتناع بتغيير الأداء نحو الأفضل وبناء علاقات وظيفية سليمة بين الموظفين والتركيز على الثقة المتبادلة والصراحة.
- التركيز على تنمية الولاء التنظيمي للمرؤوسين وزيادة الرضا الوظيفي.
- التدريب الذاتي على إيجاد التوازن ما بين الوظيفة ومتطلبات الشخصية.
- تحديد الحوافز الذي يمكن من تشجيع الموظفين على تحسين الأداء وتحقيق الجودة الإدارية.

٢-٧ متطلبات تحسين جودة الإدارة الجامعية:

أن الإدارة الجامعية تعد الركيزة الأساسية التي يتوقف على مدى جودتها نجاح الجامعة فيما تقوم به من جهود وأنشطة، فهي المسؤولة عن ضبط العمل الأكاديمي وقياداته، وتهيئة المناخ العلمي لأداء جامعي أفضل والإدارة الجامعية هي على رأس أولويات تطوير التعليم الجامعي، فمن هذا المنطلق وجب على المختصين والقائمين على رئاسة الجامعات بالعمل على تحسين جودة الإدارة الجامعية نحو إدارة متطورة وواعية ومخلصة.

وقد أورد شاتوك (٢٠٠٨) أنه إذا أرادت الجامعة النجاح في مهمتها والارتقاء بمكانتها لتصبح في مصاف الجامعات المتقدمة يتعين عليها القيام بالتالي:

- توضيح دور إدارة الجامعة على نطاق واسع ووصف جوانبها المتعددة.
- تطوير خطة عمل تشتمل على فهم الظروف المحيطة والتغييرات المصاحبة لها، ويقصد بها بذلك "مفهوم التكيف الفعال بين المنظمة والظروف المحيطة".
- التواصل الفعال والثقة المتبادلة بين مراكز قيادة الجامعة ووحدات التشغيل التابعة لها، لتشجيع قيام مؤسسة تعليمية تمتاز بالمهارة في ابتكار المعرفة واكتسابها وتحويلها وتعديل سلوكها لتعكس المعرفة والأفكار الجديدة.
- وضع استراتيجيات للاستفادة من الفرص الخارجية، وتجنب تأثير التهديدات الخارجية أو الحد منه. - المشاركة في الإدارة بين الأكاديميين والإداريين.
- تكوين وتدريب فريق من العاملين لتولي المناصب العليا بحيث يتم اختيارهم بعناية، ويكون لديهم المؤهلات الأكاديمية أو المهنية التي تمكنهم من العمل على قدم المساواة مع زملاءهم الأكاديميين، والتدريب على الأداء المتزن الموجبات المتعلقة بسياسة الجامعة والأخرى المتعلقة بالأمور الإدارية اليومية.
- تقديم حوافر إضافية مثل فرص أعباء تعليمية أقل وتوفر تسهيلات بحثية، ودعم أعضاء هيئة التدريس لجذب فرق عمل أكاديمية من الجامعات التي تتميز بسمعة جيدة أو تفوق شديد في مجال معين.

١-٢ نماذج ناجحة لجامعات طبقت إدارة الجودة الشاملة

فيما يلي عرض لبعض الجامعات الأمريكية التي طبقت جودة الإدارة الجامعية وهي كالآتي:

■ **جامعة أوريغون:** في عام (١٩٨٩) وضعت جامعة أوريغون هدفا محددا لها وهو تطبيق إدارة الجودة الشاملة لمدة خمس سنوات. وتعد تجربة جامعة أوريغون من اشمل المحاولات وأشهرها لإدارة الجودة الشاملة في الجامعات الأمريكية. فقد قامت هذه الجامعة بتحديد الخطوات والاجراءات المطلوبة لتنفيذ هذا النظام فيها، وكما يوضحها لويس وسميث (١٩٩٧) كالآتي:

- ✓ توضيح مفهوم الجودة الشاملة وأسسها.
- ✓ تعريف جميع الملاكات الجامعة الادارية والاكاديمية بمبادئ الجودة الشاملة وطرائق تطبيقها.
- ✓ وضع خطة لتقويم العمل بالجامعة في ضوء أسس الجودة الشاملة.
- ✓ مناقشة نتائج التقويم مع الزبائن الداخليين والخارجيين.
- ✓ تحديد فرص التحسين التي يتم فيها تنفيذ سياسية الجودة الشاملة.
- ✓ تكوين فرق عمل لمتابعة الجودة.
- ✓ نوعية العاملين في الجامعة بطرائق التحسين والتقويم الذاتي.
- ✓ وضع محكات واجراءات من شأنها تقويم جهود الجودة الشاملة وتحسينها.
- ✓ تنمية تطوير الافراد وتدريبهم لتلافي الوقوع بالخطأ.
- ✓ تقويم الوضع الكلي للبرامج المنفذة. (Lewis & smith, 1997)

■ **جامعة بنسلفانيا:** قامت الجامعة بتطبيق إدارة الجودة الشاملة في البداية على إحدى كلياتها، وهي كلية (وارتون) للتجارة، وفيما بعد تم نشر الجودة الشاملة في الكليات الاثني عشر الموجودة في الجامعة، كما تم تشكيل مجلس الجودة وأربع فرق للتحسين. وقد استطاعت هذه الفرق في غضون سنة واحدة تحقيق وفورات مالية للجامعة تقدر بأكثر من نصف مليون دولار، فضلا عن أنجاز تحسينات مهمة وواضحة في نوعية الخدمات الادارية في الجامعة، وقامت الجامعة بالتعاون مع مؤسسة جوران بالتدريب المكثف لأعضاء فرق التحسين على مهارات وطرائق تطبيق إدارة الجودة الشاملة في الجامعة. وقامت الجامعة بما فيها الادارة العليا للجامعة وعن طريق التخطيط الاستراتيجي بصياغة أهداف واستراتيجيات لدعم رسالتي البحث العلمي والتعليم في الجامعة والتركيز على خدمة الطلبة واعادة تصميم المناهج الدراسية، اذ كانت الجامعة طبقت إدارة الجودة الشاملة في عملياتها الإدارية والتعليمية فأنها تعد رحلتها مستمرة ولن تنتهي ابدا في هذا الاسلوب. (Lewis & smith, 1997)

■ **جامعة جنوب كولورادو:** تعد كلية ادارة الاعمال في جامعة جنوب كولورادو أول من قام بتجربة تطبيق إدارة الجودة الشاملة، اذ اشتملت على مبادئ أساسية ابتدأت بها، كما يوضحها وارد وشأندلر وهي:

- ✓ تحديد رسالة محددة وواضحة للكلية تم صياغتها على أن تكون هذه الكلية متميزة على مستوى العالم.

- ✓ أن تفيد زبونها وهو الطالب الذي أطلق عليه (customer) لتحقيق هدفها النهائي.
- ✓ تتكون جودة الخريج من مدخلات عناصر أساسية يجب إكسابه إياها وهي: المعارف، والمهارات والاتجاهات.
- ✓ مكن تطبيق مفهوم جودة الاداء عن طريق متابعه أداء الخريج.
- ✓ العمل الجمعي من كل أجزاء الكلية التعليمية وأقسامها، لتحقيق العناصر الثلاثة الواجب توافرها في الخريج بدلا من عنصر المعرفة. ولأجل تحقيق العناصر الأساسية الخمسة في هذه الكلية، تم تحديد ثلاث عمليات أساسية يجب الاهتمام بها وعلى نحو مستمر وهي: تطوير المنهج ونجاح الطالب وتطوير هيئة التدريس.
- ✓ (Ward & Chandler , 1993)

٢-٢ الاستقرار الوظيفي

٢-٢-١ تمهيد:

تعتمد كفاءة المنظمات على كفاءة العنصر البشري، ونجاحها يعتمد على إيجاد أفضل القوى البشرية والتي ستمكن من الوصول للأهداف المرجوة، والاهتمام بالقوى البشرية أساس نجاح واستمرار تلك المؤسسات في النمو والتطور، والعقول البشرية تطمح للعمل في مؤسسات تهتم بهم وتنمي قدراتهم ومن هنا يبرز دور الإدارات المتخصصة بالموارد البشرية والتي يقع على عاتقها استقطاب واختيار تلك الكفاءات وصولاً إلى تدريبهم وتنمية قدراتهم والتمسك بهم، وتجعلهم يشعرون بالاستقرار الوظيفي ولا يفكرون بمغادرة أعمالهم.

أن الاستقرار الوظيفي يوفر البيئة المناسبة للإبداع والابتكار في المنظمات ويزيد من قدرة العاملين على اكتشاف حلول جديدة للمشكلات التي تواجههم والعمل بطرق مبتكرة توفر الوقت والجهد ونجد مجموعة من الدراسات التي أكدت وجود علاقة تربط ممارسة إدارة الموارد البشرية بالاستقرار الوظيفي في المؤسسة، وهي تلعب دور مؤثر في الوفاء بمتطلبات تحقيق الأمن الوظيفي والوصول إلى الاستقرار في العمل. (عبيد، ٢٠١٩)

٢-٢-٢ مفهوم الاستقرار الوظيفي:

يعتبر الاستقرار الوظيفي من المواضيع الرئيسية بمجال الإدارة، وقد ارتفع مستوى أهمية الاستقرار الوظيفي بعد التأكد من الدور المحوري الذي يلعبه العنصر البشري في إدارة المؤسسة وتطويرها، وسيوضح قام الباحثون مفهوم الاستقرار الوظيفي من الأحدث للأقدم كما يلي:

يعرف (Kundu&lata, 2017) الاستقرار الوظيفي بأنه اشعار الموظف على الدوام من ناحية الأمن والحماية في عمله، وإزالة مخاوفه الكامنة داخله والتي تؤثر سلباً تجاه إنتاجيته.

كما أورده (السيد، ٢٠١٠) بأنه الاستقرار الذي يتعلق بمستوى الرضا المهني للعامل، فأن العامل الذي لا يشعر بالرضا والراحة في عمله يحاول دائماً تغييره، ويعتبر الغياب عن العمل مظهر من مظاهر عدم الاستقرار المهني.

ويذكر لنا (رمضان، ٢٠١٧) بأن الاستقرار الوظيفي هو بقاء العامل في خدمة المنظمة لمدة اطول عن طوعية ورغبة دون ترك المنظمة حين تتوفر لديه البدائل، كما يعني مدى تمسك العامل بعمله في ظل توافر بدائل أخرى.

٢-٢-٣ أهمية الاستقرار الوظيفي:

أن العمل هو المصدر الوحيد للدخل، فهو يؤمن للعامل حياته ومعاشه ويظهر فيه امكانيته وقدراته ويثبت كفاءته المهنية، وتحقيق العامل لهذا الاستقرار يرتكز على ضرورة وجود جو مريح ومرضي داخل المؤسسة التي يعمل بها، حتى يتسنى له بذل الجهد اللازم من أجل نجاح عمله الذي يعود عليه وعلى المؤسسة والمجتمع بالرضا والرفاهية المادية.

ويذكر (الشمري، ٢٠٠٢) و (الدوري، ٢٠٠٥) أهمية الاستقرار الوظيفي في نقاط محددة وهي:

١. يوفر البيئة المناسبة للإبداع والابتكار.
 ٢. يعزز الشعور بالانتماء للعمل والحرص على مصلحة العمل.
 ٣. يزيد من قدرة العاملين على اكتشاف حلول جديدة للمشكلات التي تواجههم في العمل بطريقة مبتكرة وتوفير الوقت والجهد والتكلفة.
 ٤. يمنح الثقة والهدوء للعاملين مما يساعدهم على القيام بأعباء العمل ومواجهة المشكلات بفاعلية.
 ٥. يرتبط ويؤدي إلى الرضا عن الوظيفة والحياة الوظيفية ومتطلبات المهنة والتفاني في أنجاز العمل على أكمل وجهه.
 ٦. يساعد في تعزيز قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها ومغالبة أي تحديات.
- ويرى الباحثون أن أهمية الاستقرار الوظيفي من العوامل التي تساعد العاملين على تفجير طاقاتهم وإبداعهم، كما أنها أيضا توفر جو من الطمأنينة والراحة، الأمر الذي يساعدهم على أنجاز كافة مهامهم.

٢-٢-٤ مظاهر الاستقرار الوظيفي:

- للاستقرار الوظيفي بعض المؤشرات التي يمكن من خلالها ملاحظة تمتع العامل بالاستقرار الوظيفي من عدمه، ومن تلك المؤشرات ما يلي، كما ذكرها (الجبري، ٢٠٢٠):
- تماسك جماعة العمل: أن تماسك أفراد العمل يدفع العامل للارتباط بالعمل، والحرص والتعاون من أجل الانجاز الهادف.
 - مؤشرات نفسية: حيث تعتبر الخصائص النفسية من أهم المعالم التي يمكن من خلالها الاستدلال على توافر الاستقرار الوظيفي لدى الموظف. حيث يشعر الموظف بالأمان وعدم القلق على مستقبله فيشعر بالهدوء النفسي.
 - مؤشرات فسيولوجية: أن شعور الفرد بالاستقرار الوظيفي ينعكس على مشاعره واحاسيسه مما ينعكس على الناحية الفسيولوجية للفرد ويهدأ من وظائفه الجسمانية والحيوية والفسيولوجية.
 - مؤشرات انتاجية: أن شعور العامل بالاستقرار الوظيفي يؤثر على دافعيته للعمل ومن ثم يؤثر على درجة أنجاز الفرد للعمل وانتاجيته داخل المؤسسة.

ويستنتج الباحثون من هذه المظاهر أن المؤشرات للاستقرار الوظيفي هي بمثابة دلائل وعلامات يستدل من خلالها على الاستقرار الوظيفي، فضلاً على أنه سوف يعتمد عليها في قياس مستوى الاستقرار الوظيفي لدى العاملين.

٢-٥ مظاهر عدم الاستقرار الوظيفي:

هناك العديد من المظاهر التي تدل على عدم الاستقرار الوظيفي في المنظمات وشعور الموظفين بعدم الرضا والاستياء ويعبرون عنها بعدة وسائل وأساليب يرفضون فيها العمل ويقاومون المنظمة وأعمالها.

ويذكر (بربر، ٢٠٠٨) و (عبد الباقي وآخرون، ٢٠١١) و (عوض، ٢٠٠٨) و (سلطان، ٢٠٠٤) و Chipunza & Samuel, 2009) لنا المظاهر التي تؤدي لعدم الاستقرار في عمل المنظمات كما يلي:

١. **التغيب:** وهو عدم حضور الموظف للعمل في إدراك منه، وليس لسبب خارج عن إرادته، وهي ظاهرة مرضية وهي نوع من المقاومة يلجأ لها الموظفون هرباً من ضغط العمل والجو المشحون في المنظمة، مما يدل على التعبير عن رفض ظروف العمل.
٢. **الشكاوى والتظلمات:** وهي عبارة عن نوع من المقاومة يلجأ إليها الموظف كتعبير لعدم رضاه وارتياحه لمحيط العمل، والشكاوى والتظلمات تعتبر وسيلة يجذب بها الموظف نظر الإدارة لظروفه، محاولاً حل المشاكل قبل انفجارها وتحولها لازمة، وفي حال تفاقم ذلك سوف يدفعه للبحث عن منظمة أخرى توفر له الراحة النفسية والعدالة في المعاملات والعلاقات الجيدة ما بين زملاء العمل والإدارة.
٣. **الاضراب والاحتجاج:** وهو نوع من أنواع الصراع التنظيمي وهو خرق للعادات والأعراف وكسر للنظام وهو مؤشر على الوعي الكامل للموظفين نحو ظروف العمل ومظهر من مظاهر عدم الرضا والاستقرار ويلجأ إليه الموظفون متى استعصت عليهم التسويات السلمية للنزاعات مع الإدارة والاضراب الذي تسبقه حركة احتجاجية علنية ينجح أو يحقق مطالب الموظفين من غير اللجوء إلى الاضراب يتوقف على تماسك جماعات العمل ومهاراتهم.
٤. **ترك العمل إرادياً:** يعد ترك العمل من السلوكيات التي تترتب على ضغوط العمل، وفي المقابل وجود بيئة عمل أفضل قد نجحت في استقطاب هذه الفئة من الموظفين لأنها توفر هيكل متكامل من ظروف العمل المادية والمعنوية بمستوى كبير يسمح بالارتياح والاطمئنان في الوظيفة من غير التعرض للضغوطات والتوترات خلال ممارسة العمل، وهناك العديد من الأسباب التي تؤثر على ترك العمل إرادياً من قبل الموظف، فيوجد أسباب مهنية وقد رتب حسب تكرارها وهي، عدم رضا الموظف عن مركزه الوظيفي، والرغبة في عمل آخر، وعدم الرضا عن العمل بوجه عام، وقلة الأجور، وصعوبة العمل، والإشراف غير الموفق، وسوء ظروف العمل.

٢-٢-٦ العوامل المؤثرة في الاستقرار الوظيفي:

هناك العديد من العوامل التي تؤثر في الاستقرار الوظيفي بعضها عوامل تتعلق بالبيئة الخارجية للمنظمة وبعضها يتعلق بالبيئة الداخلية كخصائص الفرد، الوظيفة وتجاربه وإدراكه لظروف بيئة العمل والعوامل التنظيمية الأخرى وهي كالتالي:

أولاً: العوامل المتعلقة بالبيئة الخارجية

وهي تؤثر العوامل المتعلقة بالبيئة الخارجية كظروف سوق العمل وفرص الاختيار على اتجاهات الافراد وبالتالي تؤثر على درجة الاستقرار الوظيفي خاصة في الشهور الاولى لبدء العمل وقد سم هذا بالمسبقات فكلما كانت هناك رواج في الظروف الاقتصادية وتعددت فرص العمل المتاحة، وكأن قرار الاختيار يتسم بالوضوح والجدية في الاختيار وضغوط خارجيه كل ما ادى ذلك الى ارتفاع مستوى الاستقرار الوظيفي للفرد (علوش، ٢٠١٦).

ثانياً: خصائص الفرد: وتتمثل في:

أ. السن وطول مدة الخدمة: توجد علاقة ارتباط قوية بين كل من طول مده الخدمة والاستقرار الوظيفي، إذ يؤدي طول مدة الخدمة الى استثمار الافراد للوقت والجهد في المنظمة، وتنمية العديد من العلاقات الاجتماعية في العمل داخل العمل وخارجه. (الصمادي والرواشدة، ٢٠٠٩)

ب. مستوى التعليم: قد يرتبط مستوى التعليم عكسيا او طرديا بالاستقرار الوظيفي، فكلما ارتفع مستوى التعليم وزادت خبرات الفرد في مجال العمل وكأن طبيعة العمل تتناسب مع القدرات والميول والاتجاهات، كلما ارتفع مستوى الاستقرار الوظيفي والعكس صحيح. (السرطان، ٢٠١٧).

ج. دوافع وقيام الأفراد: كلما كان الافراد ينظرون الى المنظمة على أنها المكان الذي يشبع حاجتهم وأن هناك درجه من التطابق بين توقعات الأفراد وما تقدمه المنظمة، زاد الاستقرار الوظيفي، فنظام الوظيفة وما يرتبط من اشباع حاجات الافراد يعتبر من العوامل المهمة في تحقيق الاستقرار الوظيفي. (أبو حوزة، ٢٠١٠)

ثالثاً: خصائص الوظيفة

تؤثر خصائص الوظيفة من حيث مجالها ودرجه التعثر بها على مستوى الانتماء التنظيمي، فتنوع مجال الوظيفة، والاستقلالية والتحدى والتغذية المرتدة، والشعور بالأمية والشعور بالمسؤولية، كل هذا يرتبط ايجابيا بالانتماء التنظيمي، اما عندما تتسم الوظيفة بدرجة كبيره من التوتر الذي يتخذ شكل صراع الدور او عدم وضوح الدور، فإن ذلك يؤثر سلبيا على الانتماء الوظيفي.

رابعاً: شعور الافراد أن المنظمة ملك لهم: يساعد شعور الأفراد بأن المنظمة ملك لهم في مصدر الرزق وهي تحقق المكانة الاجتماعية وتحقق الذات الى ازدياد شعور الافراد بالمسؤولية وبالتالي الى ازدياد الارتباط النفسي بالمنظمة وتحقيق الاستقرار الوظيفي.

خامساً: العوامل المتعلقة بيئة العمل الداخلية:(وهي الاجور، جماعه العمل، الاشراف، والقيادة، وجهة العمل):

أ. الاجور: تبين من الابحاث أنه كلما كُن نظام الاجور يتسم بالعدالة والتناسب مع عبء العمل والقبول من جانب الافراد، فإن ذلك يزيد من شعور الافراد بالمسؤولية وبالتالي يؤثر على الاستقرار الوظيفي. (العساف، ٢٠٠٦).

ب. جماعة العمل: تؤثر جماعة العمل على مستوى الاستقرار الوظيفي فكلما كُنّت اتجاهات جماعة العمل ايجابيه ناحية المنظمة وكان هناك تنسيق بين افرادها، كلما زاد التفاعل الاجتماعي والشعور بالمسؤولية وزاد بالتالي الاستقرار الوظيفي. (علوش، ٢٠١٦)

ج. الاشراف والقيادة: تؤثر نوعية الاشراف والقيادة على مستوى الانتماء التنظيمي، فالإشراف الديمقراطي والمشاركة في اتخاذ القرارات تحققان درجة ارتفاع في الاستقرار الوظيفي.

د. الهيكل التنظيمي: هناك علاقة وثيقة بين الهيكل التنظيمي والاستقرار الوظيفي وقد وجد أن اللامركزية في اتخاذ القرارات وسهولة الاتصال بين ادارة المنظمة وحرية تدفق المعلومات وتنظيم اجراءات العمل لها تأثير ايجابي على الاستقرار الوظيفي.

٢-٧-٢ محددات الاستقرار الوظيفي:

هي مجموعة من المحددات التي تؤثر سلباً أو إيجاباً لاستقرار الموظف في عمله ومنها ما يلي: "الإشراف، فرصة الترقية، الأجر، جماعة العمل، محتوى العمل، ساعات العمل". (شهلي، ٢٠١٧)

١. المحددات الاجتماعية:

✓ الإشراف:

يعتبر من العوامل الأساسية في التحفيز على العمل بحيث يرى البعض أنه عملية تعليمية تدريبية تهدف إلى تنمية وتحسين الموارد البشرية.

فعملية الإشراف هي تنظيم المرؤوسين وتوجيههم بالقدر الذي يحدث تكلاما وتحقيقا للهدف وذلك ينمي الدافع لا نجاح وبث الثقة في النفس وغرس روح الانتماء والولاء للمنظمة.

✓ جماعة العمل:

هي ذلك النوع من العلاقات التي يهتم بها بالنظر إلى المؤسسة كمتجمع بشري، يتأثر ويحفزه ما يمكن أن يستجيب له الفرد باعتباره أنسان نتيجة لإشباع حاجاتها الاجتماعية.

فجماعة العمل تمثل مصدر ومنفعة للفرد أو مصدر توتر له فكلما تفاعل الفرد مع الآخرين في العمل تحقق له تبادل ومنافع بينه وبينهم. فآثر جماعة العمل يتوقف على قوة حاجة العامل إلى الانتماء، فكلما زادت هذه الحاجة كآن أثرها واضحا على تفاعله مع جماعة العمل وكآن رضاه قويا. وكلما كآنت تفاعله معها، والمنافع والتوترات الناشئة عنه كثيرة، وهذا ينعكس على درجة رضاه أو عدم رضاه عنها.

٢. المحددات الوظيفية

✓ الترقية:

الترقية من الحوافر المعنوية التي تعمل على رفع الروح المعنوية للعمل وتدفعهم للعمل وتزيد في شعورهم بأهمية العمل، ويمكن تعريف الحوافر على أنها قوة تدفع الفرد وتوجهه إلى ناحية معينة.

أن الأفراد يطمحون دائما للحصول على التقدير الشخصي، فالفرد ليس مجرد أحاسيس ومشاعر اجتماعية ومتطلبات اقتصادية، وإنما هو أيضا أنسان سياسي يطمح إلى النفوذ، وتحسين مكانته الاجتماعية، فالترقية تسايرها زيادة في الأجر، وقدرة الفرد على التحكم في الأمور من خلال صعوده في السلم التنظيمي السلطوي، وهي من أهم الحوافر الموضوعية التي يتخذها الفرد لإرضاء حاجاته النفسية والاجتماعية للحصول على القوة والهيمنة الاجتماعية على مستوى المؤسسة والمجتمع بصفة عامة.

✓ محتوى العمل:

يعتبر هذا العنصر هو المحدد الوحيد للسعادة دون بقية العناصر، فهو مضمون المهام الموكلة للعمال في المنظمة، كما أنه يتميز بمجموعة من المتغيرات التي لها علاقة بالاستقرار في العمل ومنها:

○ درجة السيطرة الذاتية المتاحة للفرد: كلما زادت حرية الفرد في اختيار طرق أداء العمل وفي اختيار

السرعة التي يؤدي بها العمل، كلما زاد رضاه عن العمل.

○ درجة تنوع مهام العمل: كلما كانت درجة تنوع مهام العمل عالية، كلما قل تكرارها وكلما زاد الرضا عن العمل وحقق الاستقرار.

○ استخدام الفرد لقدراته: كلما تصور الفرد أن العمل الذي يقوم به، ويستخدم قدراته، كلما زاد رضاه عن العمل وزاد درجة تعلقه بعمله.

✓ ساعات العمل:

تعتبر ساعات العمل من الموضوعات الأساسية التي يتحتم مناقشتها عند دراسة عوامل الاستقرار، فهي لا تقل أهمية لدى الإدارة والعمال والنقابات عن موضوع أو عامل الأجور، وأن كنا نسلم منذ البداية بأن تحديد ساعات العمل أيسر بكثير من تحديد الأجور، وأن ما يطرأ عليها من تعديل يمتد أجله إلى أمر أطول بكثير من التعديلات التي تطرأ على الأجور.

٣. المحددات المادية:

✓ الأجر:

أن مدى اهتمام الإدارة بالعمال والعناية بهم يتجلى من خلال الحوافز المادية التي تقدمها، ومدى عدالتها.

٣-٢ الدراسات السابقة

أن استعراض الدراسات السابقة للبحث العلمي مطلباً منهجياً يبلور رؤية الباحثون ، ويحدد خطواته نحو منهجية مميزة، كما تُعد الدراسات السابقة رافداً أساسياً في رسم أطر البحث العلمي، وفيما يلي عرض لأهم ما توافر لدى الباحثون من دراسات سابقة تناولت ذات موضوع هذه الدراسة، وهناك ما هو على صلة بالدراسة الحالية، وبعضها الآخر يرتبط جزئياً بمكوناتها، وسيتم التركيز خلال العرض على أهداف الدراسات الرئيسية، والمنهجية التي استخدمت، وأهم النتائج التي توصلت إليها، وسيتم ترتيبها من الأحدث إلى الأقدم على النحو التالي:

٣-٢-١ الدراسات العربية:

١. دراسة غوانمة (٢٠٢١) بعنوان "دور الإدارة الجامعية في تفعيل الحوافز لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعات الشمال في المملكة العربية السعودية وسبل تطويرها"

أهم أهداف الدراسة: التعرف على دور الإدارة الجامعية في تفعيل الحوافز لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعات الشمال في المملكة العربية السعودية وسبل تطويرها، ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام المنهج

الوصفي التحليلي والاعتماد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس للعام (٢٠١٩/٢٠١٨) والبالغ عددهم (٣٦٠) عضو.

أهم نتائج الدراسة: وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر الكلية في المجالات جميعها باستثناء مجال الحوافز المادية، وجاءت الفروق لصالح الكليات العلمية.

٢. دراسة سمير (٢٠١٩) بعنوان "الإدارة الجامعية ودورها في تفعيل مبادئ المنظمة المتعلمة في جامعات الضفة الغربية العامة في فلسطين"

أهم أهداف الدراسة: التعرف على دور الادارة الجامعية في تفعيل ضوابط المنظمة المتعلمة في جامعات الضفة الغربية العامة في فلسطين، ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي والاعتماد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في جامعات الضفة الغربية العامة في فلسطين، والبالغ عددهم (٨٧٩)، وتم استخدام أسلوب العينة الطبقية العشوائية.

أهم نتائج الدراسة: جاءت درجة تقدير أعضاء هيئة التدريس لدور الإدارة الجامعية في تفعيل ضوابط المنظمة المتعلمة كبيرة في مجال الرؤية المشتركة، ومتوسطة في باقي المجالات، ومتوسطة للأداة ككل.

٣. دراسة رمضان (٢٠١٧) بعنوان "جودة الإدارة الجامعية بين اتخاذ القرار والاستقرار في العمل"

أهم أهداف الدراسة: إلى معرفة تطبيق إدارة الجامعة لمبادئ الجودة في التعليم العالي ووجهة نظر الاساتذة لضرورة الاختيار للمناصب الادارية العليا، ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي والاعتماد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتكون مجتمع الدراسة من الاساتذة بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة عمار ثلجي الاغواط، والبالغ عددهم (٣٠) استاذ.

أهم نتائج الدراسة: إدارة الجامعة تسعى لتطبيق مبادئ وثقافة الجودة الإدارية إلا أنها غير فعالة وغير كافية لتحقيق الاداء الافضل للأستاذ الجامعي.

٤. دراسة بن بيه (٢٠١٧) بعنوان "درجة نشر الادارة الجامعية لثقافة الجودة لدى الاساتذة: دراسة ميدانية بقسمي علم النفس والعلوم الاقتصادية"

أهم أهداف الدراسة: تسليط الضوء على درجة نشر الإدارة الجامعية لثقافة الجودة لدى الاساتذة، ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي والاعتماد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتكون مجتمع الدراسة من الاساتذة في قسمي علم النفس والعلوم الاقتصادية بجامعة باتنه، والبالغ عددهم (٥٢) استاذ، وتم استخدام أسلوب العينة العشوائية.

أهم نتائج الدراسة: أن درجة نشر الإدارة الجامعية لثقافة الجودة لدى الاساتذة متوسطة.

٢-٣-٢ الدراسات الأجنبية:

١. دراسة 2000 (klocinski):

هدفت الدراسة إلى: تحديد مدى الاخفاق والنجاح الذي يتحقق نتيجة لتطبيق مفهوم ادارة الجودة الشاملة في المؤسسات التعليمية، ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي والاعتماد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتكون مجتمع الدراسة من ١٨٤ مؤسسة تعليمية.

أهم نتائج الدراسة: أن ٧٤% من هذه الكليات مستمرة بتطبيق ادارة الجودة الشاملة.

٢. دراسة 1999 (Garey):

هدفت الدراسة إلى: التعرف على العوامل التي تساهم في تطبيق إدارة الجودة الشاملة في الحرم الجامعي ، ولتحقيق هدف الدراسة تم الاعتماد على نموذج (كوستين) إطارا للعمل والتحليل، وتم استخدام الاستبانة، وتكون مجتمع الدراسة من مؤسسات التعليم العالي الحكومي، والبالغ عددها (٦٠) مؤسسة.

أهم نتائج الدراسة: أن مدخلات البيئة الخارجية التي تشمل الدعم والمتطلبات كأن لها الأثر البالغ في تحفيز عميد الكلية ورئيس الجامعة لتطبيق إدارة الجودة الشاملة في الحرم الجامعي.

٣. دراسة 1997 (lewis and smith):

هدفت الدراسة إلى: توضيح أهمية تطبيق إدارة الجودة الشاملة في التعليم الجامعي ، ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي والاعتماد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات.

أهم نتائج الدراسة: أن تطبيق إدارة الجودة الشاملة يسمح للجامعة بالارتباط والتفاعل بصورة أفضل مع المجتمع والبيئة المحيطة، ويساعدها في التغلب على مشكلات الانعزال والتفرقة بين اقسامها وكلياتها.

٤. دراسة 1995 (Fram):

هدفت الدراسة إلى: معرفة تطبيقات إدارة الجودة الشاملة في جامعة ماري، ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي والاعتماد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتكون مجتمع الدراسة من المدراء في الوحدات الإدارية المختلفة.

أهم نتائج الدراسة: أن معظم تطبيقات إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي تركز على الجانب الإداري أكثر مما هي عليه في الجانب التدريسي والبحث العلمي في الجامعة.

٣-٢-٣ التعقيب على الدراسات السابقة:

تمّ استعراض الدراسات العربية والأجنبية ذات العلاقة المباشرة وغير المباشرة بموضوع الدراسة، حيث توصّلت الدراسات السابقة إلى مجموعة من النتائج التي سوف تساعد الباحثون في إثراء دراستهم، ومن خلال قراءة الدراسات السابقة التي تناولت جودة الإدارة الجامعية والاستقرار الوظيفي، يمكن إظهار بعض النقاط التالية:

٣-٢-٤ أوجه الشبه والاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية:

١. اتفقت الدراسة الحالية بشكل جزئي مع الدراسات السابقة بشكل عام، والتي تناولت موضوع جودة الإدارة الجامعية والاستقرار الوظيفي.
٢. اختلفت العديد من الدراسات مع الدراسة الحالية من حيث بلد التطبيق حيث أن بعض منها طُبّق في بلدان عربية وأجنبية مختلفة على سبيل المثال كدراسة (Fram, 1995)، ودراسة غوانمة (٢٠٢١)، ودراسة رمضان (٢٠١٧)، ودراسة سمير (٢٠١٩)، ودراسة بن بيه (٢٠١٧) ودراسة (klocinski, 2000).
٣. تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في منهج الدراسة حيث استخدمت بعض الدراسات المنهج الوصفي التحليلي.
٤. معظم الدراسات السابقة استخدمت عدة أدوات لجمع البيانات، منها: المقابلات ومنها الاستبانة، وسوف يعتمد الباحثون على الاستبانة كأداة لجمع البيانات.
٥. اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من حيث الموضوع إذ أنها متخصصة في جودة الإدارة الجامعية والاستقرار الوظيفي، وجاء الاهتمام بهذا المجتمع كون الباحثون مهتمة في هذا المجال، وترى بعض القصور في هذا المجال.

٣-٢-٥ ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

الدراسة الحالية تتميز عما سبقها في تناول موضوع جودة الإدارة الجامعية والاستقرار الوظيفي، ومن خلال الدراسات السابقة، والدراسة الحالية فأن الباحثون يرون أن الفجوة البحثية بينها وبين الدراسات السابقة تتمثل فيما يلي:

١. قلة الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، والتي تناولت جودة الإدارة الجامعية، وحسب علم الباحثون لم تتطرق الدراسات السابقة من حيث التفاصيل لتلك المتغيرات والعلاقة والأثر بينهما مجتمعة.

٢. اختلاف مجال التطبيق لهذه الدراسة عن معظم الدراسات السابقة، فمعظمها ركزت على قطاعات مختلفة، ومجالات واهتمامات مختلفة.
٣. لا توجد دراسة ركزت على المتغيرات معاً.
٤. اختلاف الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة محدّدات الدراسة، الحد الموضوعي، والحد الزمني، والحد المكاني، والحد البشري، فأجريت كل من الدراسات السابقة في بلاد مختلفة وفي زمن مختلف وعلى عينة مختلفة.
٥. اختلفت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في أداة الدراسة.
٦. عدم وجود دراسة قامت بتأصيل عملي للجانب المفاهيمي والفلسفي للدراسات السابقة.

٢-٣-٦ أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

استفاد الباحثون من الدراسات السابقة في عدة أمور من أهمها:

١. تكوين تصور شامل عن الموضوع قيد الدراسة مما يسهم في صياغة مشكلة الدراسة، وصياغة الفرضيات، وأيضاً التعرف على الأدوات والإجراءات المستخدمة.
٢. الاستفادة من الدراسات السابقة في إثراء الإطار النظري للدراسة الحالية.
٣. الاستعانة بالدراسات السابقة في تصميم الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات.

الفصل الثالث : منهجية وإجراءات الدراسة

الفصل الثالث : منهجية وإجراءات الدراسة

١-٣ منهج الدراسة:

استخدم الباحثون في هذه الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي الذي يبحث عن الحاضر ويهدف إلى تجهيز بيانات لإثبات فروض معينة تمهيدا للإجابة عن أسئلة محددة بدقة تتعلق بالظواهر الحالية والأحداث الراهنة التي يمكن جمع المعلومات عنها وقت إجراء البحث وذلك باستخدام أدوات مناسبة (الأغا، ٢٠٠٣، ٤٣)

٢-٣ مجتمع الدراسة:

بلغ حجم مجتمع الدراسة (١٣٦) عضو هيئة التدريس بجامعة الجميع الذكية وفق إحصائية عام ١٤٤٣ هـ بنسبة تقارب ٨٠٪ من المجتمع الكلي

٣-٣ عينة الدراسة:

بلغ إجمالي عينة الدراسة الحالية (٨٢) عضو هيئة التدريس بجامعة الجميع الذكية ، وقد تم تقسيمهم إلى مرحلتين على النحو الآتي:-

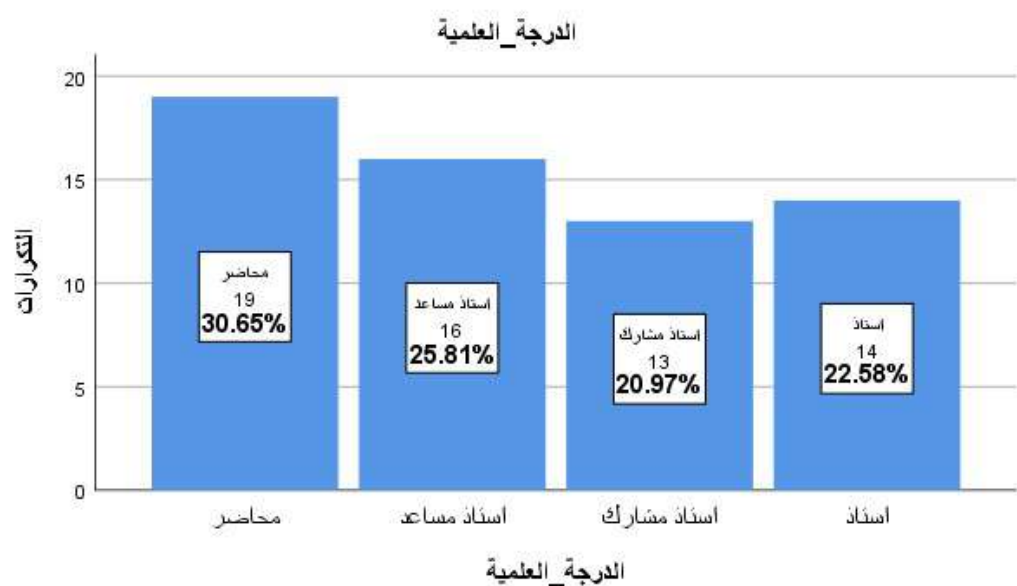
المرحلة الأولى: وتمثلت في المشاركين في عينة الدراسة الاستطلاعية، حيث بلغ عدد المشاركين في البحث الاستطلاعي (٢٠) عضو هيئة التدريس بجامعة الجميع الذكية ، وتم استخدام تلك العينة في حساب الخصائص السيكومترية لأداة البحث الحالية والمتمثلة في استبانة جودة الإدارة الجامعية وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجميع الذكية .

والمرحلة الثانية: وتمثلت في المشاركين في الدراسة الأساسية، حيث بلغ عدد المشاركين في البحث الأساسي (٦٢) عضو هيئة التدريس بجامعة الجميع الذكية ، والجداول والأشكال التالية توضح إجمالي عدد المشاركين في عينة الدراسة الأساسية وتوزيعهم حسب متغيرات الدراسة التصنيفية وفقا لخصائص العينة.

— النوع:

المتغير	فئات المتغير	التكرار	النسبة المئوية (%)
الدرجة العلمية	محاضر	19	30,6%
	أستاذ مساعد	16	25,8%
	أستاذ مشارك	13	21,0%
	أستاذ	14	22,6%
	المجموع	62	100%

يوضح الجدول (٢-٣): أن نسبة الذين يعملون بدرجة محاضر (٣٠,٦ %)، بينما بلغت نسبة الذين يعملون بدرجة أستاذ مساعد (٢٥,٨ %)، وبلغت نسبة الذين يعملون بدرجة أستاذ مشارك (٢١,٠ %). بينما بلغت نسبة الذين يعملون بدرجة أستاذ (٢٢,٦ %) وتشير نتائج تحليل العينة إلى تنوع الرتبة العلمية لأفراد العينة، وأن غالبية أفراد العينة يعملون برتبة محاضر، كما يوضح الشكل البياني التالي هذه النتائج:



شكل (٢-٣) توزيع عينة الدراسة من حيث الدرجة العلمية

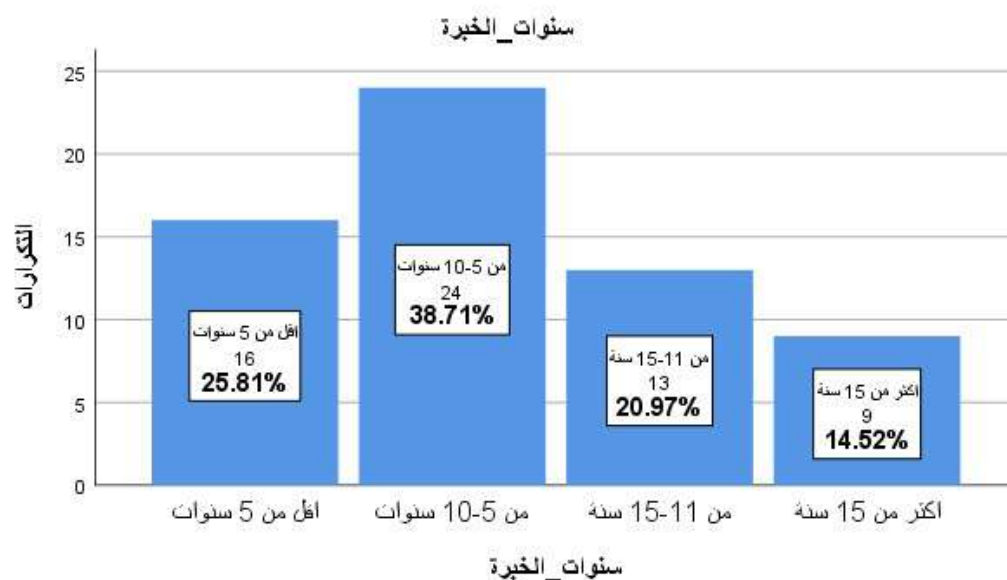
- سنوات الخبرة

جدول (٣-٣) توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير سنوات الخبرة (ن=٦٢) عضوية هيئة تدريس

المتغير	فئات المتغير	التكرار	النسبة المئوية
---------	--------------	---------	----------------

(%)			
٢٥,٨٪	16	أقل من ٥ سنوات	سنوات الخبرة
٣٨,٧٪	24	من ٥ - ١٠ سنوات	
٢١,٠٪	13	من ١١ - ١٥ سنة	
١٤,٥٪	9	أكثر من ١٥ سنة	
١٠٠٪	٦٢	المجموع	

يوضح الجدول (٣-٣) أن ما نسبته (٢٥,٨٪) من أفراد العينة لديهم سنوات خبرة أقل من ٥ سنوات، وأن ما نسبته (٣٨,٧٪) من أفراد العينة لديهم سنوات خبرة تتراوح ما بين ٥ - ١٠ سنوات، وأن ما نسبته (٢١,٠٪) من أفراد العينة لديهم سنوات خبرة من ١١ - ١٥ سنة خبرة، وأن ما نسبته (١٤,٥٪) من أفراد العينة لديهم سنوات خبرة أكثر من ١٥ سنة خبرة، وهذا يشير إلى أن الغالبية الذين شملتهم العينة هن من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية لديهم سنوات خدمة من ٥ - ١٠ سنوات، كما يوضح الشكل البياني التالي هذه النتائج:



شكل (٣-٣) توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير سنوات الخبرة

٣-٤ أدوات الدراسة:

استبانة جودة الإدارة الجامعية وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجميع

الذكية (إعداد/ الباحثون).

الهدف من الاستبانة:

تقتضى طبيعة هذه الدراسة إعداد استبانة ولإعداد هذه الاستبانة مر الباحثون بالخطوات الآتية:-

- تحديد الهدف من الاستبانة: تهدف المقياس إلى معرفة العلاقة بين جودة الإدارة الجامعية وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي لدأعضاء هيئة التدريس بجامعة الجميع الذكية , وكذلك معرفة الفروق في استجابات أفراد العينة على الاستبيان وفقا للنوع والدرجة العلمية وسنوات الخبرة.

- خطوات إعداد الاستبانة:

١- اعتمد الباحثون في بناء الاستبانة على الآتي:-

أ- تعريفات كل من جودة الإدارة الجامعية والاستقرار الوظيفي لدأعضاء هيئة التدريس بجامعة الجميع الذكية .

ب- الاسترشاد ببعض الأدوات التي استُخدمت لقياس جودة الإدارة الجامعية والاستقرار الوظيفي.

ج- تحديد المحاور الأكثر مناسبة للدراسة وهما محورين (جودة الإدارة الجامعية، والاستقرار الوظيفي) والتي تضمنتها التعريفات والدراسات السابقة والأدوات الخاصة بقياس جودة الإدارة الجامعية وعلاقته بالاستقرار

الوظيفي لدأعضاء هيئة التدريس بجامعة الذكية حيث أمكن للباحثة تحديد محورين للاستبانة وهي كالتالي:

- المحور الأول: جودة الإدارة الجامعية: ويتضمن (١٥) فقرة تهدف إلى قياس أبعاد جودة الإدارة الجامعية (ثقافة الجودة الإدارية- اختيار المناصب النوعية - المشاركة في اتخاذ القرارات) .

- المحور الثاني: الاستقرار الوظيفي: ويتضمن (١٠) فقرات تهدف إلى قياس الاستقرار الوظيفي

٢- في ضوء ما سبق يكون الباحثون قد صاغت (٢٥) عبارة (الصورة الأولى) لمعرفة العلاقة بين جودة الإدارة الجامعية والاستقرار الوظيفي لدأعضاء هيئة التدريس بجامعة الذكية ، ويلى كل عبارة ثلاثة اختيارات وهي (موافق، محايد، غير موافق) ولكل اختيار درجة. والمحوران منفصلان عن بعضهما وكل محور يمثل درجة كلية.

٣-٥ الخصائص السيكمترية للاستبانة:-

أولاً: صدق الأداة : تم حساب صدق الاستبانة بالطرق الآتية:-

أ- صدق المحكمين:

تم حساب صدق الاستبانة باستخدام الصدق الظاهري أو ما يعرف بصدق (المحكمين) من خلال عرض استبانة جودة الإدارة الجامعية وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي لدأعضاء هيئة التدريس بجامعة الذكية على مجموعة من المحكمين ذوي الاختصاص والخبرة بقسم القيادة التربوية، وقد بلغ عددهم (٧) محكمين، والجدول التالي (٣-٤) يوضح نسب اتفاق المحكمين على جوانب التحكيم.

جدول (٣-٤) نسب الاتفاق بين المحكمين على استبانة جودة الإدارة الجامعية وعلاقته بالاستقرار الوظيفي

لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الذكية (ن=٧) محكمين

م	عناصر التحكيم	عدد المحكمين الموافقين	نسب الاتفاق
١	مدى دقة صياغة عبارات الاستبانة ووضوحها.	٦	85.7%
٢	مدى تمثيل كل فقرة للبعد الذي تقيسه.	٧	١٠٠٪
٣	مدى تمثيل الاستبانة للهدف الذي وضعت لقياسه.	٧	١٠٠٪
٤	مدى ملائمة العبارات لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الذكية	٦	85.7%

م	عناصر التحكيم	عدد المحكمين الموافقين	نسب الاتفاق
	الذكية		
٥	متوسط نسب الاتفاق بين المحكمين.		٩٢,٨٥٪

يتضح من الجدول (٤-٣) أن نسب اتفاق الحكيم على بنود التحكيم تراوحت ما بين (٨٥.٧% - ١٠٠٪) وكان متوسط نسب الاتفاق (٩٢,٨٥٪) وهى نسب اتفاق عالية، مما يدعو إلى الثقة في صلاحية الاستبانة لقياس ما تهدف إليه، وقد أشار بعض المحكمين بتعديل صياغة بعض العبارات وقد راع الباحثون ذلك.

ب- صدق المقارنة الطرفية:

كما قام الباحثون الحالية بحساب صدق الاستبانة باستخدام صدق المقارنة الطرفية: مستخدمة اختبار مان - ويتني Mann-Whitney U لمعرفة مدى دلالة الفروق بين المرتفعين والمنخفضين في محوري الاستبانة من العينة الاستطلاعية، حيث قام الباحثون بترتيب درجات عينة البحث الاستطلاعية (٢٠) عضو هيئة تدريس من خارج عينة البحث الأساسية، على استبانة جودة الإدارة الجامعية وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي لدأعضاء هيئة التدريس بجامعة الجميع الذكية ترتيباً تنازلياً، ثم قارنت بين (٢٧٪) من الحاصلات على أعلى الدرجات، و(٢٧٪) من الحاصلات على أقل الدرجات باستخدام اختبار مان ويتني، كما هو موضح بالجدول التالي.

جدول (٥-٣) نتائج اختبار مان ويتني لدلالة الفروق بين متوسطات رتب درجات المرتفعين والمنخفضين على استبانة جودة الإدارة الجامعية وعلاقته بالاستقرار الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجميع الذكية

المحور	البيان المجموعة	ن	متوسط الرتب	مجموع الرتب	معامل u	قيمة z	قيمة الدلالة
جودة الإدارة الجامعية	المرتفعون	6	9.50	57.00	.000	2.961-	.003
	المنخفضون	6	3.50	21.00			
الاستقرار الوظيفي	المرتفعون	6	9.50	57.00	.000	2.913-	.004
	المنخفضون	6	3.50	21.00			

يتضح من الجدول (٥-٣) إن قيمة (Z) دالة إحصائياً عند مستوى دلالة أقل من (٠,٠٥) بالنسبة لمحور الاستبانة (جودة الإدارة الجامعية، الاستقرار الوظيفي)، حيث بلغت على الترتيب (٢,٩٦١-)، (٢,٩١٣-)، وهذا يشير إلى وجود فروق دالة إحصائية بين المنخفضين والمرتفعين في محور الاستبانة لصالح المرتفعين، وهذا يدل على أن محوري الاستبانة لهما قدرة تمييزية في التمييز بين المنخفضين والمرتفعين، مما يدعو إلى الثقة في صدق الاستبانة.

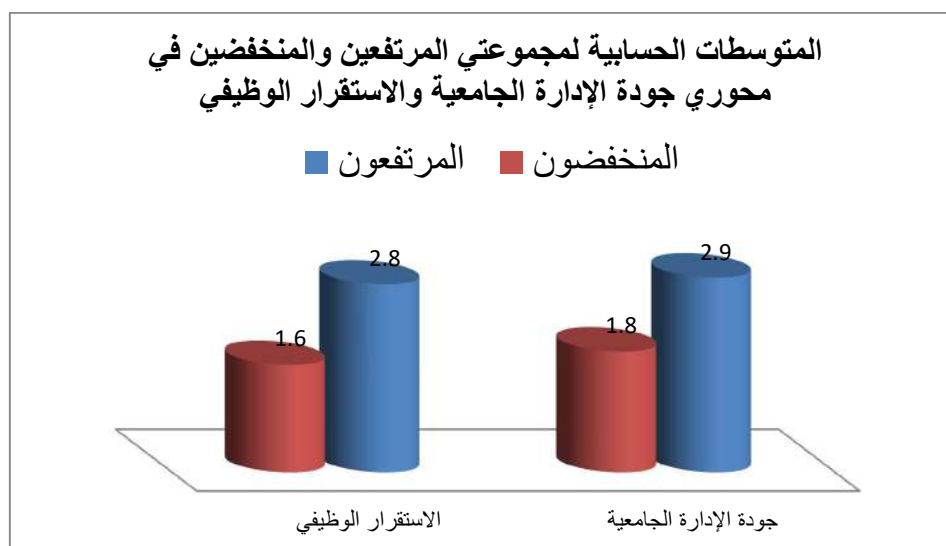
كما تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمرتفعين والمنخفضين في جودة الإدارة الجامعية والاستقرار الوظيفي لدأعضاء هيئة التدريس بجامعة الجميع الذكية ، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (٦-٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمرتفعين والمنخفضين في محوري جودة الإدارة الجامعية والاستقرار الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجميع الذكية .

م	المحور	المرتفعون في الاستبانة		المنخفضون في الاستبانة	
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	جودة الإدارة الجامعية	2.9550	.08093	1.8450	.19634
٢	الاستقرار الوظيفي	2.8167	.21370	1.6833	.32506

يتضح من الجدول (٦-٣) أن المتوسط الحسابي للمرتفعين في محوري جودة الإدارة الجامعية والاستقرار الوظيفي لدأعضاء هيئة التدريس بجامعة الجميع الذكية أعلى من المتوسط الحسابي للمنخفضين فيهما، مما يشير إلى وجود فروق دالة إحصائية بين المرتفعين والمنخفضين في محور جودة الإدارة الجامعية والاستقرار الوظيفي لدأعضاء هيئة التدريس بجامعة الجميع الذكية لصالح المرتفعين، وهذا يُعد مؤشراً على الصدق التمييزي لمحوري الاستبانة.

والشكل البياني التالي يوضح المتوسطات الحسابية لمجموعي المرتفعين والمنخفضين في محوري جودة الإدارة الجامعية والاستقرار الوظيفي لدأعضاء هيئة التدريس بجامعة الجميع الذكية



شكل (٤-٣) المتوسطات الحسابية للمرتفعين والمنخفضين في محوري جودة الإدارة الجامعية والاستقرار الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجميع الذكية يتضح من الشكل (٤-٣) أن المتوسط الحسابي لمجموعة المرتفعين أعلى من المتوسط الحسابي لمجموعة المنخفضين في محوري (جودة الإدارة الجامعية، والاستقرار الوظيفي) لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجميع الذكية

ج- الصدق الذاتي للمقياس:

بعد تحكيم الاستبانة قام الباحثون بتطبيقها ميدانياً، وعلى بيانات العينة الاستطلاعية والمكونة من (٢٠) عضو هيئة تدريس بكلية التربية جامعة الجميع الذكية، وتم حساب الصدق الذاتي لها عن طريق حساب الجذر التربيعي لمعامل الثبات (السيد، ٢٠٠٦، ٤٠٢). وكانت درجة الصدق الذاتي كما هي موضحة بالجدول التالي:

جدول (٧-٣) يوضح الصدق الذاتي لاستبانة جودة الإدارة الجامعية وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجميع الذكية (ن=٢٠) عضو هيئة تدريس.

م	محاور الاستبانة	الأبعاد	معامل الثبات	الجذر التربيعي لمعامل الثبات (الصدق الذاتي)
المحور الأول	جودة الإدارة الجامعية	ثقافة الجودة الإدارية	٠,٨٣٦	٠,٩١٤
		اختيار المناصب النوعية	٠,٧٩٤	٠,٨٩١
		المشاركة في اتخاذ القرارات	٠,٨٦٥	٠,٩٣٠
		المحور ككل	٠,٩١٢	٠,٩٥٤

م	محاور الاستبانة	الأبعاد	معامل الثبات	الجذر التربيعي لمعامل الثبات (الصدق الذاتي)
المحور الثاني	الاستقرار الوظيفي			٠,٩٥١
			٠,٩٠٥	

يتضح من الجدول (٧-٣) أن قيم الجذر التربيعي لمعامل الثبات تراوحت ما بين (٠,٨٩١ - ٠,٩٥١) وهي بذلك تقترب من الواحد الصحيح وهو ما يؤكد صدق محوري استبانة جودة الإدارة الجامعية وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي لدأعضاء هيئة التدريس بجامعة الجميع الذكية

ثانيًا: حساب الاتساق الداخلي:-

وذلك عن طريق حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه تلك العبارة على العينة الاستطلاعية والبالغ عددها (٢٠) عضو هيئة تدريس. والجدول التالي (٨-٣) يوضح معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه تلك العبارة بواسطة معامل ارتباط بيرسون، كما هو موضح في الجدول الآتي.

جدول (٨-٣) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه (ن=٢٠) عضو

هيئة تدريس

جودة الإدارة الجامعية		الاستقرار الوظيفي	
رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
١	**٠,٤٨٦	١٦	**٠,٧٦١
٢	**٠,٦١٥	١٧	**٠,٧٦٤
٣	**٠,٥٥١	١٨	**٠,٥٦٠
٤	**٠,٦٩٦	١٩	**٠,٧٨٤
٥	**٠,٧٠٦	٢٠	**٠,٦٩٢
٦	**٠,٧٠٣	٢١	**٠,٦٧٩
٧	**٠,٦٢٨	٢٢	**٠,٧٨١
٨	**٠,٧١٦	٢٣	**٠,٧٩٦
٩	**٠,٥١١	٢٤	**٠,٨٣٢
١٠	**٠,٨٣٥	٢٥	**٠,٧٩٤
١١	**٠,٧٨٢	---	---
١٢	**٠,٦٣٢	---	---
١٣	**٠,٧٠٧	---	---
١٤	**٠,٧٣٥	---	---
١٥	**٠,٦٩٠	---	---

** دالة عند مستوى (٠,٠١)، *: دالة عند مستوى (٠,٠٥)

يتضح من الجدول (٨-٣) أن قيم معاملات الارتباط تراوحت ما بين (٠,٤٨٦ - ٠,٨٣٥) للمحور الأول: جودة الإدارة الجامعية وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، بينما تراوحت ما بين (٠,٥٦٠ - ٠,٨٣٢) للمحور الثاني: الاستقرار الوظيفي وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، وبذلك أصبحت الاستبانة مكونة من (٢٥) عبارة موزعة على محوريا الاستبانة، حيث اشتمل المحور الأول على (١٥) عبارة أي أنه لم يحذف منه شيئاً، بينما اشتمل المحور الثاني على (١٠) عبارة ولم يحذف منه شيئاً أيضاً.

ثالثاً: الثبات

لحساب ثبات الاستبانة استخدم الباحثون الحالية معادلة ألفا كرونباخ Cronbach's للتأكد من ثبات الاستبانة وذلك بعد تطبيقها على العينة الاستطلاعية التي بلغ عدد أفرادها (٢٠) عضو هيئة تدريس، والجدول التالي (٩-٣) يوضح معاملات الثبات لكل محور من محوري الاستبانة:

جدول (٩-٣) معاملات الثبات لمحوري استبانة جودة الإدارة الجامعية وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجميع الذكية (ن=٢٠) عضو هيئة تدريس

محاور الاستبانة	الأبعاد	عدد المفردات	معامل ثبات ألفا كرونباخ
جودة الإدارة الجامعية	ثقافة الجودة الإدارية	٥	٠,٨٣٦
	اختيار المناصب النوعية	٥	٠,٧٩٤
	المشاركة في اتخاذ القرارات	٥	٠,٨٦٥
	المحور ككل	١٥	٠,٩١٢
الاستقرار الوظيفي		١٠	٠,٩٠٥

يتضح من الجدول (٩-٣) أن معامل الثبات للمحور الأول: جودة الإدارة الجامعية بلغ (٠,٩١٢) لإجمالي فقرات المحور، فيما بلغ ثبات المحور الثاني: الاستقرار الوظيفي (٠,٩٠٥)، وهذا يدل على أن محوري الاستبانة يتمتعان بدرجة عالية من الثبات يمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة.

وصف الاستبانة في صورتها النهائية :

بعد أن تم حساب الصدق والثبات لمحوري الاستبانة أصبحت للاستبانة في صورتها النهائية تتكون من (٢٥) عبارة تمثل محوريا الاستبانة، والجدول التالي رقم (١٠-٣) يوضح توزيع العبارات على محوريا الاستبانة.

جدول (١٠-٣) توزيع أرقام العبارات على كل محور من محوري استبانة جودة الإدارة الجامعية وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجميع الذكية .

م	محاورة الاستبانة	الأبعاد	أرقام عبارات كل بُعد	المجموع
١	جودة الإدارة الجامعية	ثقافة الجودة الإدارية	٥،٤،٣،٢،١	١٥
		اختيار المناصب النوعية	١٠،٩،٨،٧،٦	
		المشاركة في اتخاذ القرارات	١٥،١٤،١٣،١٢،١١	
٢	الاستقرار الوظيفي		٢٢،٢١،٢٠،١٩،١٨،١٧،١٦ ٢٥،٢٤،٢٣	١٠
٢٥	إجمالي عبارات الاستبانة			

تصحيح المقياس:

تتكون الاستبانة في صورتها النهائية من (٢٥) عبارة، موزعة على محورين، ويصحح المحورين من خلال الاستجابة على مستويات ثلاثية متدرجة (موافق، محايد، غير موافق) وتعطى الدرجة (٣) للإجابة بـ (موافق)، والدرجة (٢) للإجابة بـ (محايد)، والدرجة (١) للإجابة بـ (غير موافق).

٦-٣ أساليب المعالجة الإحصائية:

بعد تطبيق الاستبانة وتجميعها، تم تفرغها في جداول لحصر التكرارات ولمعالجة بياناتها إحصائياً من خلال برنامج الحزم الإحصائية (SPSS) Statistical Package for Social Sciences الإصدار الخامس والعشرون. وقد استخدم الباحثون مجموعة من الأساليب الإحصائية التي تستهدف القيام بعملية التحليل الوصفي والاستدلالي لعبارات الاستبانة، وهي:

١- معامل ارتباط بيرسون لقياس الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتهي إليه، أي للتحقق من (الاتساق الداخلي) للاستبانة، وكذلك معرفة العلاقة بين جودة الإدارة الجامعية والاستقرار الوظيفي .

٢- معامل ألفا كرونباخ لحساب ثبات محوري الاستبانة.

٣- اختبار سميرنوف لحساب اعتدالية توزيع البيانات.

٤- اختبار ليفين لحساب التجانس.

٥- اختبار مان ويتنى لمعرفة الفروق بين استجابات الذكور والإناث في جودة الإدارة الجامعية والاستقرار الوظيفي.

٦- اختبار كروسكال والس: وذلك لمعرفة الفروق بين استجابات فئات العينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية وفقاً لمتغيرات (الدرجة العلمية، سنوات الخبرة).

ويحدد مستوى التوافر بالنسبة للمحاور والدرجة الكلية للاستبانة من خلال (تقدير طول الفترة التي يمكن من خلالها الحكم على التوافر على الفقرة من حيث كونها (مرتفعة، متوسطة، ضعيفة) من خلال العلاقة التالية (جابر، وكاظم، ١٩٨٦، ٩٦):-

ن - ١

$$\text{مستوى الموافقة} = \frac{\text{ن}}{\text{ن}}$$

حيث تشير (ن) إلى عدد الاستجابات تساوى (٣) ويوضح الجدول التالي مستوى ومدى الموافقة لكل استجابة من استجابات الاستبانة:

جدول (٣-١١) يوضح مستوى ومدى التوافق لكل استجابة

المدى	مستوى الاستجابة
من ١ وحتى (١ + ٠,٦٦) أي ١,٦٦	ضعيفة
من ١,٦٧ (١,٦٧ + ٠,٦٦) أي ٢,٣٣	متوسطة
من ٢,٣٤ (٢,٣٤ + ٠,٦٦) أي ٣ تقريباً	مرتفعة

الفصل الرابع : تحليل النتائج واختبار الفرضيات

الفصل الرابع : تحليل النتائج واختبار الفرضيات

يهدف هذا الفصل إلى عرض النتائج التي تم التوصل إليها في ضوء أسئلة الدراسة وفرضياتها، وذلك باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، وفيما يلي تفصيل ذلك:

١-٤ عرض نتائج الدراسة ومناقشتها:

سوف يتم عرض النتائج التي أمكن التوصل إليها ومناقشتها وفقا لتسلسل أسئلة الدراسة وفرضياتها

٢-٤ نتائج السؤال الرئيس:

وينص علي "هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد جودة الإدارة الجامعية الاستقرار الوظيفي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجميع الذكية ؟

وللإجابة عن هذا السؤال الرئيس قام الباحثون بصياغة الفرض الآتي "لاتوجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين أبعاد جودة الإدارة الجامعية والاستقرار الوظيفي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجميع الذكية".

وللتحقق من صحة هذا الفرض حسب الباحثون معامل الارتباط بين درجات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجميع الذكية في محوري جودة الإدارة الجامعية ودرجاتهم في الاستقرار الوظيفي، والجدول التالي رقم (١-٤) يوضح قيم معاملات الارتباط بين درجات محوري جودة الإدارة الجامعية ودرجاتهم في الاستقرار الوظيفي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجميع الذكية

جدول (١-٤) قيم معاملات الارتباط بين درجات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية علممحوري جودة الإدارة الجامعية والاستقرار الوظيفي لدى أفراد العينة (ن=٦٢) عضو هيئة تدريس.

الأبعاد والدرجة الكلية لكل محور من محوري الاستبانة	الدرجة الكلية لمحور الاستقرار الوظيفي
ثقافة الجودة الإدارية	٠,٤٢١ **
اختيار المناصب النوعية	٠,٦٥٢ **

المشاركة في اتخاذ القرارات	٠,٦٤٨ **
الدرجة الكلية لمحور جودة الإدارة الجامعية	٠,٦٧١ **

** عند مستوى دلالة (٠,٠١)، * عند مستوى دلالة (٠,٠٥)

يتضح من الجدول (٤-١) ما يأتي:-

- وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١) بين البعد الأول من محور جودة الإدارة الجامعية وهو (بُعد ثقافة الجودة الإدارية) وبين الدرجة الكلية لمحور الاستقرار الوظيفي.
 - وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١) بين البعد الثاني من محور جودة الإدارة الجامعية وهو (بُعد اختيار المناصب النوعية) وبين الدرجة الكلية لمحور الاستقرار الوظيفي.
 - وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١) بين البعد الثالث من محور جودة الإدارة الجامعية وهو (بُعد المشاركة في اتخاذ القرارات) وبين الدرجة الكلية لمحور الاستقرار الوظيفي.
 - وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١) بين الدرجة الكلية لمحور جودة الإدارة الجامعية وبين الدرجة الكلية لمحور الاستقرار الوظيفي.
- وهذا يعني عدم تحقق الفرض الأول للدراسة الحالية حيث وجدت علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) بين الدرجة الكلية لجودة الإدارة الجامعية وبين الدرجة الكلية للاستقرار الوظيفي لدى عينة الدراسة الكلية.

٤-٣ نتائج الأسئلة الفرعية:

نتائج السؤال الفرعي الأول:

وينص على "ما مستوى جودة الإدارة الجامعية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجميع الذكية ؟

وللإجابة عن هذا السؤال الفرعي الأول قام الباحثون بصياغة الفرض الآتي "مستوى جودة الإدارة الجامعية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجميع الذكية مرتفع. وللتحقق من صحة الفرض الفرعي الأول، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجميع الذكية على أبعاد محاور جودة الإدارة الجامعية وأيضاً حساب المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام لذلك المحور، وكانت النتائج كالآتي:-

جدول (٢-٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجميع
الذكية على محور جودة الإدارة الجامعية (ن=٦٢) عضو هيئة تدريس.

م	إجمالي أبعاد جودة الإدارة الجامعية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاستجابة
١	ثقافة الجودة الإدارية	2.6710	.43321	مرتفعة
٢	اختيار المناصب النوعية	2.5774	.49004	مرتفعة
٣	المشاركة في اتخاذ القرارات	2.57٨١	.53114	مرتفعة
	المتوسط العام لمحور	2.6086	.42016	مرتفعة

تشير نتائج جدول (٢-٤) إلى أن استجابات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية على محور جودة الإدارة الجامعية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجميع الذكية بشكل إجمالي، هي استجابات (مرتفعة) بمتوسط حسابي عام للاستبانة ككل (٢,٦٠٨٦) وانحراف معياري (٠,٤٢٠١٦)، وبالنظر إلى الأبعاد الثلاثة المكونة لمحور جودة الإدارة الجامعية نلاحظ أن البعد الأول (ثقافة الجودة الإدارية) جاء في الترتيب الأول من حيث درجة موافقة (مرتفعة) وبمتوسط حسابي (٢,٦٧١٠)، وانحراف معياري (٠,٤٣٣٢١)، يلها في الترتيب الثاني البعد الثالث (المشاركة في اتخاذ القرارات) بدرجة موافقة (مرتفعة) وبمتوسط حسابي (٢,٥٧٨١) وانحراف معياري (٠,٥٣١١٤)، ثم في الترتيب الثالث البعد الثاني (اختيار المناصب النوعية) بدرجة موافقة (مرتفعة) وبمتوسط حسابي (٢,٥٧٧٤)، وانحراف معياري (٠,٤٩٠٠٤)، وتشير هذه النتائج إلى تحقق الفرض الفرعي الأول، حيث تشير النتائج إلى أن مستوى جودة الإدارة الجامعية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جاءت مرتفعة.

وفيما يلي عرض استجابات عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجميع الذكية على كل بُعد فرعي من المحور الأول للاستبانة وهو: جودة الإدارة الجامعية.
أولاً- النتائج الخاصة بترتيب العبارات المتعلقة بالبعد الأول: ثقافة الجودة الإدارية حسب المتوسط المرجح (الحسابي):

أوضحت نتائج الدراسة في هذا الإطار على أن العبارات من (١-٥) الخاصة بالبعد الأول لمحور جودة الإدارة الجامعية وهو: ثقافة الجودة الإدارية وقعت بمستوى (مرتفعة)، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية (المرجحة) لهذا المحور ما بين (٢,٥٦٤)، و (٢,٧٧٤)، وبلغ متوسط تقييم أفراد العينة على البعد الأول: ثقافة الجودة الإدارية ككل (٢,٦٧١).

البعد الأول: ثقافة الجودة الإدارية

جدول (٣-٤) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى ثقافة الجودة الإدارية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجميع الذكية (ن=٦٢) عضو هيئة تدريس

م	العبارة	درجة الموافقة على مستوى ثقافة الجودة الإدارية			المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	ترتيب العبارات	درجة الاستجابة
		مرتفعة	متوسطة	ضعيفة				
١	تعمل إدارة الجامعة على نشر ثقافة ومبادئ الجودة في التعليم العالي.	ك	48	14	2.774	.4215	١	مرتفعة
		%	77.4	22.6				
٢	تقوم إدارة الجامعة على تنمية الرقابة الذاتية والإحساس بالمسؤولية لدى أعضاء هيئة التدريس .	ك	45	16	2.709	.4921	٢	مرتفعة
		%	72.6	25.8	1.6			
٣	توجد وحدات للجودة تقوم بعقد دورات تدريبية باستمرار لرفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس	ك	45	15	2.693	.5306	٣	مرتفعة
		%	72.6	24.2	3.2			
٤	توفر إدارة الجامعة المناخ التنظيمي المناسب لتطبيق مبادئ الجودة في العملية التعليمية.	ك	39	19	2.564	.6172	٥	مرتفعة
		%	62.9	30.6	6.5			
٥	تحرص إدارة الجامعة على تشجيع العمل الجماعي.	ك	45	10	2.612	.6860	٤	مرتفعة
		%	72.6	16.1	11.3			
متوسط المتوسطات المرجحة لعبارات البعد الأول (ثقافة الجودة الإدارية)								
					2.671	.433	--	

يتضح من الجدول (٣-٤) أن أكثر العبارات في مستوى ثقافة الجودة الإدارية لدى عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجميع الذكية حسب ترتيب المتوسط الحسابي (المرجح) من عبارات البعد الأول: ثقافة الجودة الإدارية العبارة رقم (١) حيث وقعت هذه العبارة في نطاق الموافقة بدرجة (مرتفعة)، وتشير هذه العبارة إلى: (تعمل إدارة الجامعة على نشر ثقافة ومبادئ الجودة في التعليم العالي) بمتوسط حسابي (٢,٧٧٤)، وانحراف معياري (٠,٤٢١٥). يليها في الترتيب الثاني العبارة رقم (٢) حيث وقعت هذه العبارة في نطاق ثقافة الجودة الإدارية بدرجة (مرتفعة)، وتشير هذه العبارة إلى: (تقوم إدارة الجامعة على تنمية الرقابة الذاتية والإحساس بالمسؤولية لدى أعضاء هيئة التدريس) بمتوسط حسابي (٢,٧٠٩)، وانحراف معياري (٠,٤٩٢١). بينما يتضح أن أقل العبارات في درجة الموافقة حسب ترتيب المتوسط الحسابي (المرجح) من عبارات البعد الأول: ثقافة الجودة الإدارية العبارة رقم (٤) حيث وقعت هذه العبارة في نطاق ثقافة الجودة الإدارية بدرجة (مرتفعة)، وتشير هذه العبارة إلى (توفر إدارة الجامعة المناخ التنظيمي المناسب لتطبيق مبادئ الجودة في العملية التعليمية) بمتوسط حسابي (٢,٥٦٤)، وانحراف معياري (٠,٦١٧٢).

ثانيا- النتائج الخاصة بترتيب العبارات المتعلقة بالبعد الثاني: اختيار المناصب النوعية حسب المتوسط المرجح (الحسابي):

أوضحت نتائج الدراسة في هذا الإطار على أن العبارات من (6-10) الخاصة بالبعد الثاني لمحور جودة الإدارة الجامعية: اختيار المناصب النوعية وقعت بمستوى (مرتفعة)، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية (المرجحة) لهذا المحور ما بين (٢,٤٥١)، (٢,٦٧٧)، وبلغ متوسط تقييم أفراد العينة على البعد الثاني: اختيار المناصب النوعية ككل (2.577).

البعد الثاني من محور جودة الإدارة الجامعية: (اختيار المناصب النوعية)

جدول (٤-٤) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى اختيار المناصب النوعية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجميع الذكية (ن=٦٢) عضو هيئة تدريس

م	العبارة	درجة الموافقة على مستوى اختيار المناصب النوعية			المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	ترتيب العبارات	درجة الاستجابة
		مرتفعة	متوسطة	ضعيفة				
٦	تقوم إدارة كل كلية بتحديد احتياجاتها من أعضاء هيئة التدريس للمناصب العليا.	ك	40	18	2.580	.6153	٣	مرتفعة
		%	64.5	29.0	6.5			
٧	تسعى إدارة الجامعة لاختيار كوادر مؤهلة وذو خبرات لتحقيق أهدافها	ك	46	12	2.677	.5943	١	مرتفعة
		%	74.2	19.4	6.5			
٨	يتم التمييز في إدارة الجامعة بين التدريس والعمل الإداري.	ك	41	13	2.532	.7178	٤	مرتفعة
		%	66.1	21.0	12.9			
٩	تقوم إدارة الجامعة بالدمج بين التدريس وممارسة العمل الإداري.	ك	45	12	2.645	.6297	٢	مرتفعة
		%	72.6	19.4	8.1			
١٠	يتم الاختيار من قبل إدارة الجامعة للمناصب الإدارية وفق ومعايير واختبارات الانتقاء.	ك	37	16	2.451	.7394	٥	مرتفعة
		%	59.7	25.8	14.5			
	متوسط المتوسطات المرجحة لعبارات البعد الثاني (اختيار المناصب النوعية)							
					2.577	.490	--	

يتضح من الجدول (٤-٤) أن أكثر العبارات في مستوى اختيار المناصب النوعية لدى عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجميع الذكية حسب ترتيب المتوسط الحسابي (المرجح) من عبارات البعد الثاني: اختيار المناصب النوعية العبارة رقم (٧) حيث وقعت هذه العبارة في نطاق الموافقة بدرجة (مرتفعة)، وتشير هذه العبارة إلى: (تسعى إدارة الجامعة لاختيار كوادر مؤهلة وذو خبرات لتحقيق أهدافها) بمتوسط حسابي (٢,٦٧٧٤)، وانحراف معياري (٠,٥٩٤٣٥). يليها في الترتيب الثاني العبارة رقم (٩) حيث وقعت هذه

العبارة في نطاق اختيار المناصب النوعية بدرجة (مرتفعة)، وتشير هذه العبارة إلى: (تقوم إدارة الجامعة بالدمج بين التدريس وممارسة العمل الإداري). بمتوسط حسابي (٢,٦٤٥٢)، وانحراف معياري (٠,٦٢٩٧٧)، بينما يتضح أن أقل العبارات في درجة الموافقة حسب ترتيب المتوسط الحسابي (المرجح) من عبارات البعد الثاني: اختيار المناصب النوعية العبارة رقم (١٠) حيث وقعت هذه العبارة في نطاق اختيار المناصب النوعية بدرجة (مرتفعة)، وتشير هذه العبارة إلى (يتم الاختيار من قبل إدارة الجامعة للمناصب الإدارية وفق ومعايير واختبارات الانتقاء). بمتوسط حسابي (٢,٤٥١٦)، وانحراف معياري (٠,٧٣٩٤٦).

ثالثاً- النتائج الخاصة بترتيب العبارات المتعلقة بالبعد الثالث: المشاركة في اتخاذ القرارات حسب المتوسط المرجح (الحسابي):

أوضحت نتائج الدراسة في هذا الإطار على أن العبارات من (١١-١٥) الخاصة بالبعد الثالث من محور جودة الإدارة الجامعية وهو: (المشاركة في اتخاذ القرارات) وقعت بمستوى (مرتفعة)، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية (المرجحة) لهذا المحور ما بين (٢,٣٧١)، (٢,٧٢٥)، وبلغ متوسط تقييم أفراد العينة على البعد الثالث: المشاركة في اتخاذ القرارات ككل (٢,٥٧٨).

البعد الثالث من محور جودة الإدارة الجامعية: (المشاركة في اتخاذ القرارات)

جدول (٤-٥) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى المشاركة في اتخاذ القرارات

لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجيمية الذكية (ن=٦٢) عضو هيئة تدريس

م	العبارة	درجة الموافقة على مستوى المشاركة في اتخاذ القرارات			المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	ترتيب العبارات	درجة الاستجابة
		مرتفعة	متوسطة	ضعيفة				
11	تقوم إدارة الجامعة بإشراك أعضاء هيئة التدريس في اتخاذ القرارات الإدارية.	ك	40	14	8	.7184	٤	مرتفعة
		%	64.5	22.6	12.9			
١٢	تعمل إدارة الجامعة على مناقشة سير العمل مع أعضاء هيئة التدريس	ك	48	11	3	.5483	١	مرتفعة
		%	77.4	17.7	4.8			
١٣	تحرص إدارة الجامعة على تشكيل فريق عمل لجمع المعلومات وحل المشكلات.	ك	46	13	3	.5607	٢	مرتفعة
		%	74.2	21.0	4.8			
١٤	تشرك إدارة الجامعة أعضاء هيئة التدريس في إعداد خطط التغيير وتحسين العمليات الإدارية.	ك	42	14	6	.6664	٣	مرتفعة
		%	67.7	22.6	9.7			
١٥	تأخذ الإدارة بآراء واقتراحات أعضاء هيئة التدريس عند اتخاذ قرارات متعلقة بالتعيين في مناصب عليا.	ك	34	17	11	.7732	٥	مرتفعة
		%	54.8	27.4	17.7			
متوسط المتوسطات المرجحة لعبارات البعد الثالث(المشاركة في اتخاذ القرارات)								
					2.578	.531	---	

يتضح من الجدول (٤-٥) أن أكثر العبارات في مستوى المشاركة في اتخاذ القرارات لدى عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الذكاء حسب ترتيب المتوسط الحسابي (المرجح) من عبارات البعد الثالث: المشاركة في اتخاذ القرارات العبارة رقم (١٢) حيث وقعت هذه العبارة في نطاق الموافقة بدرجة (مرتفعة)، وتشير هذه العبارة إلى: (تعمل إدارة الجامعة على مناقشة سير العمل مع أعضاء هيئة التدريس). بمتوسط حسابي (٢,٧٢٥٨)، وانحراف معياري (٠,٥٤٨٣٠). يلها في الترتيب الثاني العبارة رقم (١٣) حيث وقعت هذه العبارة في نطاق المشاركة في اتخاذ القرارات بدرجة (مرتفعة)، وتشير هذه العبارة إلى: (تتيح عملية المشاركة في اتخاذ القرارات الشفافية أمام جميع المرشحين للتوظيف) بمتوسط حسابي (٢,٦٩٣٥)، وانحراف معياري (٠,٥٦٠٧٠). بينما يتضح أن أقل العبارات في درجة الموافقة حسب ترتيب المتوسط الحسابي (المرجح) من عبارات البعد الثالث: المشاركة في اتخاذ القرارات العبارة رقم (١٥) حيث وقعت هذه العبارة في نطاق المشاركة في اتخاذ القرارات بدرجة (مرتفعة)، وتشير هذه العبارة إلى (تأخذ الإدارة بآراء واقتراحات أعضاء هيئة التدريس عند اتخاذ قرارات متعلقة بالتعيين في مناصب عليا). بمتوسط حسابي (٢,٣٧١٠)، وانحراف معياري (٠,٧٧٣٢٠).

نتائج السؤال الفرعي الثاني:

وينص على "ما مستوى الاستقرار الوظيفي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الذكاء

؟

وللإجابة عن هذا السؤال الفرعي الثاني قام الباحثون بصياغة الفرض الآتي "مستوى الاستقرار الوظيفي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الذكاء مرتفع. وللتحقق من صحة الفرض الفرعي الثاني، تم حساب المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام لاستجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الذكاء على محور الاستقرار الوظيفي، وكانت النتائج كالآتي:-

جدول (٤-٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أعضاء هيئة التدريس بجامعة الذكاء على محور الاستقرار الوظيفي (ن=٦٢) عضو هيئة تدريس.

إجمالي الاستقرار الوظيفي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاستجابة
المتوسط العام لمحو الاستقرار الوظيفي	2.5000	.4831	مرتفعة

تشير نتائج جدول (٤-٦) إلى أن استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجميع الذكية على محور الاستقرار الوظيفي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجميع الذكية بشكل إجمالي، هي استجابات (مرتفعة) بمتوسط حسابي عام للمحور ككل (٢,٥٠٠) وانحراف معياري (٠,٤٨٣١).

وفيما يلي عرض استجابات عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجميع الذكية على كل فقرة من فقرات المحور الثاني للاستبانة وهو: الاستقرار الوظيفي .

- النتائج الخاصة بترتيب العبارات المتعلقة بالمحور الثاني للاستبانة: الاستقرار الوظيفي حسب المتوسط المرجح (الحسابي):

أوضحت نتائج الدراسة في هذا الإطار على أن العبارات من (١٦-٢٥) الخاصة بالمحور الثاني: الاستقرار الوظيفي وقعت بمستوى (متوسطة)، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية (المرجحة) لهذا المحور ما بين (٢,٣٥٤)، (٢,٦٧٧)، وبلغ متوسط تقييم أفراد العينة على المحور الثاني للاستبانة: الاستقرار الوظيفي ككل (٢,٥٠٠).

المحور الثاني: الاستقرار الوظيفي

جدول (٤-٧) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الاستقرار الوظيفي لدى

أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجميع الذكية (ن=٦٢) عضو هيئة تدريس

م	العبارة	درجة الموافقة على مستوى الاستقرار الوظيفي			المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	ترتيب العبارات	درجة الاستجابة
		مرتفعة	متوسطة	ضعيفة				
١٦	يعمل أعضاء هيئة التدريس في الجامعة بوظيفة دائمة ومستمرة.	ك	42	14	6	.6664	٢	مرتفعة
		%	67.7	22.6	9.7			
١٧	تناسب الأجور التي يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس مع حجم العمل.	ك	32	20	10	.7487	٩	مرتفعة
		%	51.6	32.3	16.1			
١٨	يشعر أعضاء هيئة التدريس أن ساعات العمل في الجامعة ملائمة.	ك	35	19	8	.7156	٧	مرتفعة
		%	56.5	30.6	12.9			
١٩	يتمتع أعضاء هيئة التدريس داخل الجامعة بعلاقات ايجابية وتعاونية فيما بينهم	ك	38	22	2	.5595	٢ م	مرتفعة
		%	61.3	35.5	3.2			
٢٠	تتعامل إدارة الجامعة مع أعضاء هيئة التدريس بسياسة الباب المفتوح.	ك	35	25	2	.5644	٣	مرتفعة
		%	56.5	40.3	3.2			
٢١	تحرص إدارة الجامعة على تنمية العلاقات بين أعضاء هيئة التدريس	ك	39	16	7	.6952	٤	مرتفعة
		%	62.9	25.8	11.3			
٢٢	تعمل إدارة الجامعة على تلبية احتياجات	ك	32	22	8	.7095	٨	مرتفعة
		%	51.6	35.5	12.9			

م	العبارة	درجة الموافقة على مستوى الاستقرار الوظيفي			المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	ترتيب العبارات	درجة الاستجابة
		مرتفعة	متوسطة	ضعيفة				
	أعضاء هيئة التدريس بصورة مستمرة.							
٢٣	يشعر كل عضو من أعضاء هيئة التدريس بتحقيق أهدافه وطموحاته من خلال عمله في الجامعة .	ك	36	20	6	.6712	٥	مرتفعة
		%	58.1	32.3	9.7	2.483		
٢٤	توفر إدارة الجامعة فرصة الترقية دون تعقيد .	ك	36	18	8	.7169	٦	مرتفعة
		%	58.1	29.0	12.9	2.451		
٢٥	تسهم الخبرة الإدارية في الاستقرار الوظيفي وتحقيق الجودة الإدارية	ك	42	20	-----	.4712	١	مرتفعة
		%	67.7	32.3	-----	2.677		
	متوسط المتوسطات المرجحة لعبارات محور الاستقرار الوظيفي							
					2.50	.48	---	

يتضح من الجدول (٤-٧) أن أكثر العبارات في مستوى الاستقرار الوظيفي لدى عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الذكية حسب ترتيب المتوسط الحسابي (المرجح) من عبارات المحور الثاني: الاستقرار الوظيفي بالعبارة رقم (٢٥) حيث وقعت هذه العبارة في نطاق الموافقة بدرجة (مرتفعة)، وتشير هذه العبارة إلى: تسهم الخبرة الإدارية في الاستقرار الوظيفي وتحقيق الجودة الإدارية) بمتوسط حسابي (٢,٦٧٧)، وانحراف معياري (٠,٤٧١٢). يلها في الترتيب الثاني العبارة رقم (١٦) حيث وقعت هذه العبارة في نطاق الاستقرار الوظيفي بدرجة (مرتفعة)، وتشير هذه العبارة إلى: يعمل أعضاء هيئة التدريس في الجامعة بوظيفة دائمة ومستمرة) بمتوسط حسابي (٢,٥٨٠)، وانحراف معياري (٠,٦٦٦٤) بينما يتضح أن أقل العبارات في درجة الموافقة حسب ترتيب المتوسط الحسابي (المرجح) من عبارات المحور الثاني: الاستقرار الوظيفي العبارة رقم (١٧) حيث وقعت هذه العبارة في نطاق الاستقرار الوظيفي بدرجة (مرتفعة)، وتشير هذه العبارة إلى (تناسب الأجور التي يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس مع حجم العمل) بمتوسط حسابي (٢,٣٥٤)، وانحراف معياري (٠,٧٤٨٧).

نتائج السؤال الفرعي الثالث:

وينص على "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة في أبعاد جودة الإدارة الجامعية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الذكية تُعزى إلى النوع والدرجة العلمية وسنوات الخبرة؟

وللإجابة عن هذا السؤال الفرعي الثالث قام الباحثون بصياغة الفرض التالي "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات رتب استجابات أفراد العينة في أبعاد جودة الإدارة الجامعية والدرجة الكلية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجميع الذكية تُعزى إلى متغيرات النوع والدرجة العلمية وسنوات الخبرة.

أولاً: الفروق في جودة الإدارة الجامعية وفقاً للنوع (ذكور- إناث)

ولاختبار صحة هذا الفرض السابق حاول الباحثون في البداية التحقق من مدى وفاء البيانات بافتراض التوزيع الاعتيادي لاستجابات عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس على الدرجة الكلية لمحور جودة الإدارة الجامعية وفقاً لمتغير الجنس (ذكور- إناث).

وبين الجدول (٨-٤) نتائج استخدام اختبار كولموجروف- سميرونوف لاستجابات أفراد عينة البحث للدرجة الكلية لمحور جودة الإدارة الجامعية وفقاً لمتغير الجنس (ذكور- إناث).

جدول (٨-٤) نتائج استخدام اختبار كولموجروف - سميرونوف لاستجابات أفراد عينة البحث على الدرجة الكلية لمحور جودة الإدارة الجامعية وفقاً لمتغير الجنس (ذكور- إناث)

اختبار Kolmogorov – Smirnov				الدرجة الكلية	فئات المتغير
الدلالة	قيم الاحتمال	درجة الحرية	قيمة الإحصائي		
غير دالة	.181	17	.174	الدرجة الكلية للمحور	ذكور
دالة	.000	45	.203		إناث

يتضح من الجدول (٨-٤) عدم تحقق اعتدالية التوزيع في الدرجة الكلية لمحور جودة الإدارة الجامعية في ضوء نتائج الاختبار التشخيصي للاعتدالية Kolmogorov-Smirnov test، حيث وجد أن قيمة الاحتمال في الدرجة الكلية لمحور جودة الإدارة الجامعية، أقل من مستوى الدلالة (0.05) في فئة (الإناث)، بما يشير إلى عدم تحقق اعتدالية التوزيع في الدرجة الكلية لمحور جودة الإدارة الجامعية، باستثناء درجات فئة (الذكور) فقد كانت تتبع التوزيع الاعتيادي.

وبين الجدول (٩-٤) نتائج اختبار ليفين (Levene's test) للكشف عن مدى تجانس درجات أفراد العينة بين كافة الفئات لمتغير الجنس.

جدول (٩-٤) نتائج اختبار التجانس (Test of Homogeneity of Variances) للكشف عن تجانس درجات أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس بين كافة الفئات لمتغير الجنس (ذكور- إناث)

المتغير المستقل	الدرجة الكلية للاستبانة	Levene Statistic	مستوى الدلالة
الجنس	المحور ككل	2.380	.128 غير دالة

يتضح من الجدول السابق تجانس درجات أفراد عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس وفقاً لكافة مستويات متغير الجنس (ذكور- إناث) في الدرجة الكلية للاستبانة.

وحيث إنّ متغير الجنس (ذكور- إناث) قد صنف استجابات عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس لأكثر

من فئة؛ وبناء على نتائج الاختبارات التشخيصية والتي أوضحت عدم اعتدالية التوزيع الطبيعي للدرجات

وبالتالي فقد شرط من شروط اختبارت؛ لذا فقد استخدم الباحثون اختبار (مان ويتني Mann-Whitney Test)

وذلك للمقارنة بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الجميع الذكية على

محور جودة الإدارة الجامعية حسب متغير الجنس (ذكور- إناث)، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (١٠-٤) نتائج اختبار مان ويتني لدلالة الفروق بين متوسطات رتب درجات أفراد العينة على محور

جودة الإدارة الجامعية وفقاً لمتغير الجنس

أبعاد المحور	البيان المجموعة	ن	متوسط الرتب	مجموع الرتب	معامل u	قيمة z	مستوى الدلالة
ثقافة الجودة الإدارية	ذكور	17	22.21	377.50	224.500	-2.692	.007 دالة
	إناث	45	35.01	1575.50			
اختيار المناصب النوعية	ذكور	17	26.29	447.00	294.000	-1.486	.137 غير دالة
	إناث	45	33.47	1506.00			

يتضح من الجدول (١٠-٤) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين عينة الدراسة الجنس (ذكور - إناث) في بعدى (اختيار المناصب النوعية، المشاركة في اتخاذ القرارات) والدرجة الكلية للاستبانة، حيث بلغت قيمة (Z) للبعدين والدرجة الكلية على الترتيب (-١,٤٨٦)، (-٠,٣٢٨)، (-١,٦١٤) وهي قيم غير دالة إحصائية، باستثناء بعد ثقافة الجودة الإدارية فقد بلغت قيمة (Z) -2.692 وهي

البيان المجموعة	ن	متوسط الرتب	مجموع الرتب	معامل u	قيمة z	مستوى الدلالة
ذكور	17	30.35	516.00	363.000	-0.328	0.743
إناث	45	31.93	1437.00			غير دالة
ذكور	17	25.65	436.00	283.000	-1.614	0.106
إناث	45	33.71	1517.00			غير دالة

قيمة دالة إحصائية مما يشير إلى وجود فروق بين الذكور والإناث لصالح الإناث في بُعد ثقافة الجودة الإدارية، وبالتالي نقبل الفرض الصفري ونرفض الفرض البديل.

كما تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة جميع الذكية على الأبعاد والدرجة الكلية لمحور جودة الإدارة الجامعية وفقا للجنس (ذكور-إناث) ، والجدول التالي يوضح ذلك.

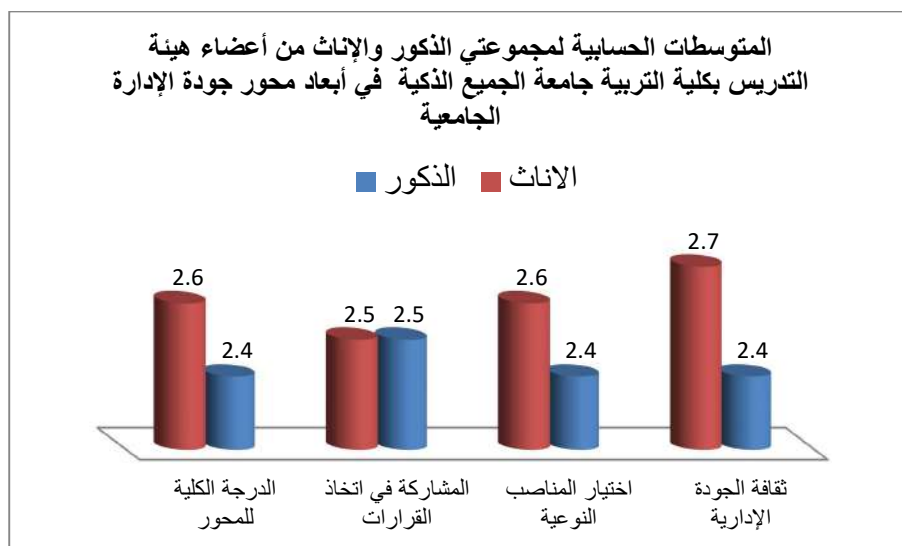
جدول (١١-٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على الأبعاد والدرجة الكلية لمحور جودة الإدارة الجامعية وفقا للجنس.

م	المتغير	الذكور		الإناث	
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	ثقافة الجودة الإدارية	2.4118	.51706	2.7689	.35664
٢	اختيار المناصب النوعية	2.4000	.54772	2.6444	.45505
٣	المشاركة في اتخاذ القرارات	2.5294	.57854	2.5956	.51784
	الدرجة الكلية للمحور	2.4471	.47068	2.6696	.38768

يتضح من الجدول (١١-٤) أن المتوسطات الحسابية للذكور في أبعاد المحور والدرجة الكلية ليس بينها وبين المتوسط الحسابية للإناث فروق دالة إحصائية، باستثناء بُعد ثقافة الجودة الإدارية فقد كان وجدت فيه فروق دالة لصالح الإناث.

والشكل البياني التالي يوضح المتوسطات الحسابية لمجموعي الذكور والإناث من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة جميع الذكية في أبعاد محور جودة الإدارة الجامعية.

والشكل البياني التالي يوضح المتوسطات الحسابية لمجموعي الذكور والإناث من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الجميع الذكية في أبعاد محور جودة الإدارة الجامعية.



شكل (١-٤) المتوسطات الحسابية لمجموعي الذكور والإناث في أبعاد محور جودة الإدارة الجامعية والدرجة الكلية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الجميع الذكية

يتضح من الشكل (١-٤) أن المتوسطات الحسابية لمجموعي الذكور والإناث في أبعاد محور جودة الإدارة الجامعية والدرجة الكلية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس لم توجد بينهما فروق باستثناء بُعد ثقافة الجودة الإدارية فقد كان وجدت فيه فروق دالة لصالح الإناث.

ثانياً: الفروق في جودة الإدارة الجامعية وفقاً للدرجة العلمية

يبين الجدول (١٢-٤) نتائج اختبار كولموجوروف – سميرونوف لاستجابات أفراد عينة البحث للدرجة الكلية لمحور جودة الإدارة الجامعية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الجميع الذكية وفقاً لمتغير الدرجة العلمية (محاضر، أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ).

جدول (١٢-٤) نتائج اختبار كولموجوروف – سميرونوف لاستجابات أفراد عينة البحث على الدرجة الكلية لمحور جودة الإدارة الجامعية وفقاً لمتغير الدرجة العلمية

اختبار Kolmogorov – Smirnov				الدرجة الكلية	فئات المتغير
الدالة	قيم الاحتمال	درجة الحرية	قيمة الإحصائي		
دالة	.003	19	.248	الدرجة الكلية لمحور جودة الإدارة	محاضر
غير دالة	.099	16	.197		أستاذ مساعد
غير دالة	.200*	13	.183		أستاذ مشارك

اختبار Kolmogorov – Smirnov				الدرجة الكلية	فئات المتغير
الدالة	قيم الاحتمال	درجة الحرية	قيمة الإحصائي		
دالة	.002	14	.294	الجامعية	أستاذ

يتضح من الجدول (١٢-٤) عدم تحقق اعتدالية التوزيع في الدرجة الكلية لمحور جودة الإدارة الجامعية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الجميع الذكية في ضوء نتائج الاختبار التشخيصي للاعتدالية Kolmogorov-Smirnov test، حيث وجد أن قيمة الاحتمال في الدرجة الكلية للمحور، أقل من مستوى الدلالة (0.05) في الدرجة العلمية (محاضر، أستاذ)، بما يشير إلى عدم تحقق اعتدالية التوزيع في الدرجة الكلية للمحور، باستثناء درجات الدرجة العلمية (أستاذ مساعد، أستاذ مشارك) فقد كانت تتبع التوزيع الاعتدالي.

ويبين الجدول (١٣-٤) نتائج اختبار ليفين (Levene's test) للكشف عن مدى تجانس درجات أفراد العينة بين كافة الفئات لمتغير الدرجة العلمية (محاضر، أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ).

جدول (١٣-٤) نتائج اختبار التجانس (Test of Homogeneity of Variances) للكشف عن تجانس درجات أفراد العينة بين كافة الفئات لمتغير الدرجة العلمية (محاضر، أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ)

المتغير المستقل	الدرجة الكلية للاستبانة	Levene Statistic	مستوى الدلالة
الدرجة العلمية	المحور ككل	.122	.947 غير دالة

يتضح من الجدول (١٣-٤) تجانس درجات أفراد عينة البحث وفقاً لكافة مستويات متغير الدرجة العلمية (محاضر، أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ) في الدرجة الكلية لمحور جودة الإدارة الجامعية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الجميع الذكية .

وحيث إنّ متغير الدرجة العلمية (محاضر، أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ) قد صنف استجابات عينة البحث لأكثر من فئة؛ وبناء على نتائج الاختبارات التشخيصية والتي أوضحت عدم اعتدالية التوزيع الطبيعي للدرجات وبالتالي فقد شرط من شروط اختبار تحليل التباين الأحادي؛ لذا فقد استخدم الباحثون اختبار (كروسكال والس Kruskal-Wallis Test) وذلك للمقارنة بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجميع الذكية على محور جودة الإدارة الجامعية حسب متغير الدرجة العلمية (محاضر، أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ)، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (١٤-٤) نتائج اختبار كروسكال والس Kruskal-Wallis Test للمقارنة بين متوسطات رتب استجابات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الجميع الذكية وفقاً لمتغير الدرجة العلمية (ن=٦٢) عضو هيئة تدريس

م	البعد	الدرجة العلمية	العدد	متوسط الرتب	كاي تربيع	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
---	-------	----------------	-------	-------------	-----------	--------------	-------------------

م	البعد	الدرجة العلمية	العدد	متوسط الرتب	كاي تربيع	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
١	ثقافة الجودة الإدارية	محاضر	19	34.34	1.375	3	.711 غير دالة
		أستاذ مساعد	16	29.06			
		أستاذ مشارك	13	28.69			
		أستاذ	14	33.04			
٢	اختيار المناصب النوعية	محاضر	19	33.74	.937	3	.817 غير دالة
		أستاذ مساعد	16	28.88			
		أستاذ مشارك	13	29.88			
		أستاذ	14	32.96			
3	المشاركة في اتخاذ القرارات	محاضر	19	35.24	2.159	3	.540 غير دالة
		أستاذ مساعد	16	26.91			
		أستاذ مشارك	13	30.77			
		أستاذ	14	32.36			
	الدرجة الكلية لمحور جودة الإدارة الجامعية	محاضر	19	34.95	1.792	3	.617 غير دالة
		أستاذ مساعد	16	28.06			
		أستاذ مشارك	13	28.81			
		أستاذ	14	33.25			

تشير نتائج جدول (٤- ١٤) إلى أن قيم (كاي تربيع) تراوحت من (٠,٩٣٧) إلى (٢,١٥٩) وهي قيم غير دالة إحصائياً للابعاد الثلاثة (ثقافة الجودة الإدارية، اختيار المناصب النوعية، المشاركة في اتخاذ القرارات) والدرجة الكلية، مما يشير إلى تشابه استجابات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في الدرجة الكلية لمحور جودة الإدارة الجامعية وفقاً لاختلاف الدرجة العلمية (محاضر، أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ)، وبالتالي "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات رتب استجابات أفراد عينة الدراسة في الدرجة الكلية لجودة الإدارة الجامعية تُعزى لمتغير الدرجة العلمية (محاضر، أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ).

ثانياً: الفروق في جودة الإدارة الجامعية وفقاً لسنوات الخبرة

حاول الباحثون في البداية التحقق من مدى وفاء البيانات بافتراض التوزيع الاعتدالي لاستجابات عينة البحث على محور جودة الإدارة الجامعية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية وفقاً لمتغير سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات- من ٥-١٠ سنوات- من ١١-١٥ سنة، أكثر من ١٥ سنوات).

وبين الجدول (١٥-٤) نتائج استخدام اختبار كولموجوروف – سميرونوف لاستجابات أفراد عينة البحث للدرجة الكلية لمحور جودة الإدارة الجامعية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الجميع الذكية وفقاً لمتغير سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات- من ٥-١٠ سنوات- من ١١-١٥ سنة، أكثر من ١٥ سنوات).

جدول (١٥-٤) نتائج استخدام اختبار كولموجوروف – سميرونوف لاستجابات أفراد عينة البحث على الدرجة الكلية لمحور جودة الإدارة الجامعية وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

اختبار Kolmogorov – Smirnov				الدرجة الكلية	فئات المتغير
الدالة	قيم الاحتمال	درجة الحرية	قيمة الإحصائي		
دالة	.006	16	.256	الدرجة الكلية للمحور	أقل من ٥ سنوات
دالة	.005	24	.218		من ٥ - ١٠ سنوات
غير دالة	.194	13	.194		من ١١ - ١٥ سنة
غير دالة	.200*	9	.187		أكثر من ١٥ سنة

يتضح من الجدول (١٥-٤) عدم تحقق اعتدالية التوزيع في الدرجة الكلية لمحور جودة الإدارة الجامعية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الجميع الذكية في ضوء نتائج الاختبار التشخيصي للاعتدالية Kolmogorov-Smirnov test، حيث وجد أن قيمة الاحتمال في الدرجة الكلية للمحور، أقل من مستوى الدلالة (0.05) في فئة سنوات خبرة (أقل من ٥ سنوات، من ٥ - ١٠ سنوات)، بما يشير إلى عدم تحقق اعتدالية التوزيع في الدرجة الكلية للمحور، باستثناء درجات سنوات الخبرة (من ١١ - ١٥ سنة، وأكثر من ١٥ سنة) فقد كانت تتبع التوزيع الاعتدالي.

وبين الجدول (١٦-٤) نتائج اختبار ليفين (Levene's test) للكشف عن مدى تجانس درجات أفراد العينة بين كافة الفئات لمتغير سنوات الخبرة.

جدول (١٦-٤) نتائج اختبار التجانس (Test of Homogeneity of Variances) للكشف عن تجانس درجات أفراد العينة بين كافة الفئات لمتغير سنوات الخبرة

المتغير المستقل	الدرجة الكلية للاستبانة	Levene Statistic	مستوى الدلالة
سنوات الخبرة	المحور ككل	2.394	.078 غير دالة

يتضح من الجدول السابق عدم تجانس درجات أفراد عينة البحث وفقاً لكافة مستويات متغير سنوات الخبرة في الدرجة الكلية لمحور جودة الإدارة الجامعية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الجميع الذكية. وحيث إنَّ متغير سنوات الخبرة قد صنف استجابات عينة البحث لأكثر من فئة؛ وبناءً على نتائج الاختبارات التشخيصية والتي أوضحت عدم اعتدالية التوزيع الطبيعي للدرجات وبالتالي فقد شرط من شروط اختبار تحليل التباين الأحادي؛ لذا فقد استخدم الباحثون اختبار (كروسكال والس) Kruskal-Wallis Test وذلك

للمقارنة بين متوسطات رتب استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الذكيّة على محور جودة الإدارة الجامعية حسب متغير سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات، من ٥-١٠ سنوات- من ١١-١٥ ل سنة- أكثر من ١٥ سنة)، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (٤-١٧) نتائج اختبار كروسكال والس Kruskal-Wallis Test للمقارنة بين متوسطات رتب استجابات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الذكيّة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة (ن=٦٢) عضو هيئة تدريس.

م	البعد	سنوات الخبرة	العدد	متوسط الرتب	كاي تربيع	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
١	ثقافة الجودة الإدارية	أقل من ٥ سنوات	16	32.81	1.105	3	.776
		من ٥-١٠ سنوات	24	33.13			
		من ١١-١٥ سنة	13	30.08			
		أكثر من ١٥ سنة	9	26.89			
٢	اختيار المناصب النوعية	أقل من ٥ سنوات	16	37.44	3.652	3	.302
		من ٥-١٠ سنوات	24	31.83			
		من ١١-١٥ سنة	13	26.65			
		أكثر من ١٥ سنة	9	27.06			
3	المشاركة في اتخاذ القرارات	أقل من ٥ سنوات	16	41.94	4.465	3	.067
		من ٥-١٠ سنوات	24	29.08			
		من ١١-١٥ سنة	13	26.04			
		أكثر من ١٥ سنة	9	27.28			
	الدرجة الكلية لمحور جودة الإدارة الجامعية	أقل من ٥ سنوات	16	38.28	3.689	3	.297
		من ٥-١٠ سنوات	24	30.83			
		من ١١-١٥ سنة	13	27.15			
		أكثر من ١٥ سنة	9	27.50			

تشير نتائج جدول (٤-١٧) إلى أن قيم (كاي تربيع) تراوحت من (١,١٠٥) إلى (٤,٤٦٥) وهي قيم غير دالة إحصائية للابعاد الثلاثة والدرجة الكلية، مما يشير إلى تشابه استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الذكيّة في الابعاد الثلاثة والدرجة الكلية للمحور وفقاً لاختلاف سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات، من ٥-١٠ سنوات- من ١١-١٥ سنة، أكثر من ١٥ سنوات)، وبالتالي "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات رتب استجابات أفراد عينة الدراسة حول جودة الإدارة الجامعية وأبعادها تُعزى لمتغير سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات، من ٥-١٠ سنوات- من ١١-١٥ سنة، أكثر من ١٥ سنوات).

نتائج السؤال الفرعي الرابع:

وينص على "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة في الاستقرار الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجميع الذكية تُعزى إلى الدرجة العلمية وسنوات الخبرة؟

وللإجابة عن هذا السؤال الفرعي الرابع قام الباحثون بصياغة الفرض التالي "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات رتب استجابات أفراد العينة في الاستقرار الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجميع الذكية تُعزى إلى متغيرات النوع الدرجة العلمية وسنوات الخبرة.

أولاً: الفروق في الاستقرار الوظيفي وفقاً للنوع

ولاختبار صحة هذا الفرض السابق حاول الباحثون في البداية التحقق من مدى وفاء البيانات بافتراض التوزيع الاعتدالي لاستجابات عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس على الدرجة الكلية لمحور الاستقرار الوظيفي وفقاً لمتغير الجنس (ذكور- إناث)

وبين الجدول (١٨-٤) نتائج استخدام اختبار كولموجوروف-سميرنوف لاستجابات أفراد عينة البحث للدرجة الكلية لمحور الاستقرار الوظيفي وفقاً لمتغير الجنس (ذكور- إناث).

جدول (١٨-٤) نتائج استخدام اختبار كولموجوروف - سميرنوف لاستجابات أفراد عينة البحث على الدرجة الكلية لمحور الاستقرار الوظيفي وفقاً لمتغير الجنس (ذكور- إناث)

اختبار Kolmogorov – Smirnov				الدرجة الكلية	فئات المتغير
الدلالة	قيم الاحتمال	درجة الحرية	قيمة الإحصائي		
غير دالة	.200*	17	.157	الدرجة الكلية للمحور	ذكور
دالة	.000	45	.221		إناث

يتضح من الجدول (١٨-٤) عدم تحقق اعتدالية التوزيع في الدرجة الكلية لمحور الاستقرار الوظيفي في ضوء نتائج الاختبار التشخيصي للاعتدالية Kolmogorov-Smirnov test، حيث وجد أن قيمة الاحتمال في الدرجة الكلية لمحور الاستقرار الوظيفي، أقل من مستوى الدلالة (0.05) في فئة (الإناث)، بما يشير إلى عدم تحقق اعتدالية التوزيع في الدرجة الكلية لمحور الاستقرار الوظيفي، باستثناء درجات فئة (الذكور) فقد كانت تتبع التوزيع الاعتدالي.

وبين الجدول (١٩-٤) نتائج اختبار ليفين (Levene's test) للكشف عن مدى تجانس درجات أفراد العينة بين كافة الفئات لمتغير الجنس.

جدول (١٩-٤) نتائج اختبار التجانس (Test of Homogeneity of Variances) للكشف عن تجانس درجات أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس بين كافة الفئات لمتغير الجنس (ذكور- إناث)

المتغير المستقل	الدرجة الكلية للاستبانة	Levene Statistic	مستوى الدلالة
الجنس	المحور ككل	0.008	.931 غير دالة

يتضح من الجدول السابق تجانس درجات أفراد عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس وفقاً لكافة مستويات متغير الجنس (ذكور- إناث) في الدرجة الكلية لمحور الاستقرار الوظيفي.

وحيث إنَّ متغير الجنس (ذكور- إناث) قد صنف استجابات عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس لأكثر من فئة؛ وبناءً على نتائج الاختبارات التشخيصية والتي أوضحت عدم اعتدالية التوزيع الطبيعي للدرجات وبالتالي فُقد شرط من شروط اختبار ت؛ لذا فقد استخدم الباحثون اختبار (مان ويتني Mann-Whitney Test) وذلك للمقارنة بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الجميع الذكية على محور جودة الإدارة الجامعية حسب متغير الجنس (ذكور- إناث)، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (٢٠-٤) نتائج اختبار مان ويتني لدلالة الفروق بين متوسطات رتب درجات أفراد العينة على محور الاستقرار الوظيفي وفقاً لمتغير الجنس

أبعاد المحور	البيان		متوسط الرتب	مجموع الرتب	معامل u	قيمة z	مستوى الدلالة
	ن	المجموعة					
الدرجة الكلية لمحور الاستقرار الوظيفي	17	ذكور	25.09	426.50	273.500	-1.749	.080 غير دالة
	45	إناث	33.92	1526.50			

يتضح من الجدول (٢٠-٤) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين عينة الدراسة وفقاً للنوع (ذكور - إناث) في الدرجة الكلية للمحور، حيث بلغت قيمة (Z) للدرجة الكلية (-١.٧٤٩)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً، مما يشير إلى عدم وجود فروق بين الذكور والإناث في الاستقرار الوظيفي، وبالتالي نقبل الفرض الصفري ونرفض الفرض البديل.

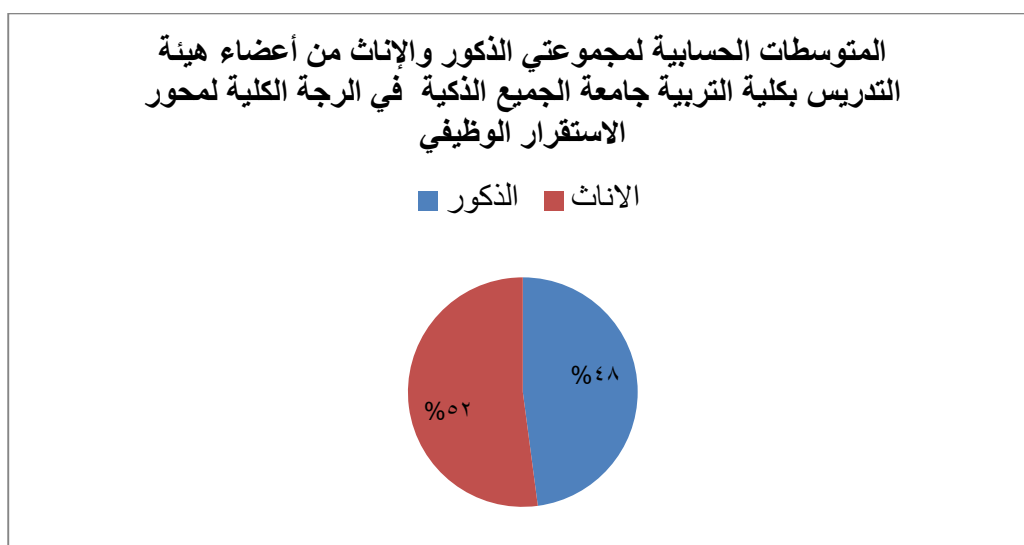
كما تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الجميع الذكية على الأبعاد والدرجة الكلية لمحور الاستقرار الوظيفي وفقاً للجنس (ذكور-إناث)، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (٢١-٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على الدرجة الكلية للاستقرار الوظيفي وفقاً للنوع.

م	المتغير	الذكور		الإناث	
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	الدرجة الكلية للمحور	2.3118	.48590	2.5711	.46789

يتضح من الجدول (٢١-٤) أن المتوسطات الحسابية للذكور في الدرجة الكلية للمحور ليس بينها وبين المتوسط الحسابية للإناث فروق دالة إحصائية.

والشكل البياني التالي يوضح المتوسطات الحسابية لمجموعي الذكور والإناث من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة جميع الذكية في الرجة الكلية لمحور الاستقرار الوظيفي.



شكل (٢٠-٤) المتوسطات الحسابية لمجموعي الذكور والإناث في الدرجة الكلية لمحور الاستقرار الوظيفي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة جميع الذكية

يتضح من الشكل (٢٠-٤) أن المتوسطات الحسابية لمجموعي الذكور والإناث في الدرجة الكلية لمحور الاستقرار الوظيفي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس لم توجد بينهما فروق.

ثانياً: الفروق في الاستقرار الوظيفي وفقاً للدرجة العلمية

ولاختبار صحة هذا الفرض العلمي حاول الباحثون في البداية التحقق من مدى وفاء البيانات بافتراض التوزيع الاعتمادي لاستجابات عينة البحث على محور الاستقرار الوظيفي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية وفقاً لمتغير الدرجة العلمية (محاضر، أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ).

وبين الجدول (٢٢-٤) نتائج استخدام اختبار كولموجوروف – سميرونوف لاستجابات أفراد عينة البحث للدرجة الكلية لمحور الاستقرار الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الجميع الذكية وفقاً لمتغير الدرجة العلمية (محاضر، أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ).

جدول (٢٢-٤) نتائج استخدام اختبار كولموجوروف – سميرونوف لاستجابات أفراد عينة البحث على الدرجة الكلية لمحور الاستقرار الوظيفي للأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الجميع الذكية وفقاً لمتغير الدرجة العلمية

اختبار Kolmogorov – Smirnov				الدرجة الكلية	فئات المتغير
الدالة	قيم الاحتمال	درجة الحرية	قيمة الإحصائي		
دالة	.001	19	.260	الدرجة الكلية لمحور الاستقرار الوظيفي	محاضر
غير دالة	.200*	16	.170		أستاذ مساعد
دالة	.050	13	.234		أستاذ مشارك
غير دالة	.088	14	.212		أستاذ

يتضح من الجدول (٢٢-٤) عدم تحقق اعتدالية التوزيع في الدرجة الكلية لمحور الاستقرار الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الجميع الذكية في ضوء نتائج الاختبار التشخيصي للاعتدالية Kolmogorov-Smirnov test، حيث وجد أن قيمة الاحتمال في الدرجة الكلية للمحور، اقل من مستوى الدلالة (0.05) في الدرجة العلمية (محاضر، أستاذ مشارك)، بما يشير إلى عدم تحقق اعتدالية التوزيع في الدرجة الكلية لمحور الاستقرار الوظيفي، باستثناء درجات الدرجة العلمية (أستاذ مساعد، أستاذ) فقد كانت درجاته تتبع التوزيع الاعتدالي . وبين الجدول (٢٣-٤) نتائج اختبار ليفين (Levene's test) للكشف عن مدى تجانس درجات أفراد العينة بين كافة الفئات لمتغير الدرجة العلمية (محاضر، أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ).

جدول (٢٣-٤) نتائج اختبار التجانس (Test of Homogeneity of Variances) للكشف عن تجانس درجات أفراد العينة بين كافة الفئات لمتغير الدرجة العلمية (محاضر، أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ)

المتغير المستقل	الدرجة الكلية للاستبانة	Levene Statistic	مستوى الدلالة
الدرجة العلمية	المحور ككل	4.185	.009 دالة

يتضح من الجدول (٢٣-٤) عدم تجانس درجات أفراد عينة البحث وفقاً لكافة مستويات متغير الدرجة العلمية (محاضر، أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ) في الدرجة الكلية لمحور الاستقرار الوظيفي لدى للأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الجميع الذكية .

وحيث إنّ متغير الدرجة العلمية (محاضر، أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ) قد صنف استجابات عينة البحث لأكثر من فئة؛ وبناء على نتائج الاختبارات التشخيصية والتي أوضحت عدم اعتدالية التوزيع الطبيعي للدرجات وعدم التجانس بين الدرجات وبالتالي فقد شرطين من شروط استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي؛ لذا فقد استخدم الباحثون اختبار (كروسكال والس (Kruskal-Wallis Test) وذلك للمقارنة بين متوسطات رتب استجابات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالمدارس الأهلية بمدينة جميع الذكية على محور الاستقرار الوظيفي حسب متغير الدرجة العلمية (محاضر، أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ)، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (٢٤-٤) نتائج اختبار كروسكال والس (Kruskal-Wallis Test) للمقارنة بين متوسطات رتب استجابات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة جميع الذكية وفقا لمتغير الدرجة العلمية (ن=٦٢) عضو هيئة تدريس

الدرجة الكلية	الدرجة العلمية	العدد	متوسط الرتب	كاي تربيع	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
الدرجة الكلية لمحور الاستقرار الوظيفي	محاضر	19	40.26	10.665	3	.014
	أستاذ مساعد	16	21.25			
	أستاذ مشارك	13	28.46			
	أستاذ	14	34.14			

تشير نتائج جدول (٢٤-٤) إلى أن قيمة (كاي تربيع) بلغت (10.665) وهي قيمة دالة إحصائية في الدرجة الكلية لمحور الاستقرار الوظيفي، مما يشير إلى عدم تشابه استجابات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في الدرجة الكلية للمحور وفقا لاختلاف الدرجة العلمية (محاضر، أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ)، وبالتالي توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات رتب استجابات أفراد عينة الدراسة في الدرجة الكلية للاستقرار الوظيفي تُعزى لمتغير الدرجة العلمية (محاضر، أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ). ولمعرفة اتجاه الفروق بين متوسطات رتب استجابات أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة جميع الذكية تبعا للدرجة العلمية في الدرجة الكلية لمحور الاستقرار الوظيفي استخدم الباحثون اختبار مان ويتني للمقارنة بين كل مجموعتين على حدة.

جدول (٢٥-٤) نتائج اختبار مان ويتني لدلالة الفرق بين متوسطات رتب استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة جميع الذكية وفقا للدرجة العلمية في الدرجة الكلية لمحور الاستقرار الوظيفي

م	البيان	ن	متوسط الرتب	مجموع الرتب	معامل u	قيمة z	مستوى الدلالة
---	--------	---	-------------	-------------	---------	--------	---------------

المجموعة							
١	محاضر	19	23.24	441.50	52.500	3.333-	.001 دالة
	أستاذ مساعد	16	11.78	188.50			
٢	محاضر	19	18.61	353.50	83.500	1.592-	.111 غير دالة
	أستاذ مشارك	13	13.42	174.50			
٣	محاضر	19	18.42	350.00	106.000	1.017-	.309 غير دالة
	أستاذ	14	15.07	211.00			
٤	أستاذ مساعد	16	13.97	223.50	87.500	.730-	.466 غير دالة
	أستاذ مشارك	13	16.27	211.50			
٥	أستاذ مساعد	16	12.50	200.00	64.000	2.014-	.044 دالة
	أستاذ	14	18.93	265.00			
٦	أستاذ مشارك	13	12.77	166.00	75.000	.800-	.424 غير دالة
	أستاذ	14	15.14	212.00			

يتضح من الجدول (٤-٢٥) ما يلي:-

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجة علمية (محاضر، وأستاذ مساعد) في الاستقرار الوظيفي حيث بلغت قيمة (Z) 3.333- وهي قيمة دالة إحصائية لصالح درجة علمية محاضر، كما وجدت فروق بين (أستاذ مساعد، وأستاذ) لصالح الدرجة العلمية أستاذ.
- في حين لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجة علمية (محاضر، وأستاذ مشارك)، و(محاضر، وأستاذ)، و(أستاذ مساعد، وأستاذ مشارك)، و(أستاذ مشارك، وأستاذ) في الاستقرار الوظيفي حيث بلغت قيم (Z) على الترتيب (-1.592)، (-1.017)، (-0.730)، (-.424) وهي قيم غير دالة إحصائية.

ثانياً: الفروق في الاستقرار الوظيفي وفقاً لسنوات الخبرة

حاول الباحثون في البداية التحقق من مدى وفاء البيانات بافتراض التوزيع الاعتدالي لاستجابات عينة البحث على محور الاستقرار الوظيفي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية وفقاً لمتغير سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات- من ٥-١٠ سنوات- من ١١-١٥ سنة، أكثر من ١٥ سنوات).

وبين الجدول (٤-٢٦) نتائج استخدام اختبار كولموجوروف-سميرنوف لاستجابات أفراد عينة البحث للدرجة الكلية لمحور الاستقرار الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الجميع الذكية وفقاً لمتغير سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات- من ٥-١٠ سنوات- من ١١-١٥ سنة، أكثر من ١٥ سنوات).

جدول (٤-٢٦) نتائج استخدام اختبار كولموجوروف – سميرنوف لاستجابات أفراد عينة البحث على الدرجة الكلية لمحور الاستقرار الوظيفي وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

اختبار Kolmogorov – Smirnov				الدرجة الكلية	فئات المتغير
الدالة	قيم الاحتمال	درجة الحرية	قيمة الإحصائي		
دالة	.000	16	.303	الدرجة الكلية لمحور الاستقرار الوظيفي	أقل من ٥ سنوات
غير دالة	.067	24	.171		من ٥- ١٠ سنوات
غير دالة	.200*	13	.155		من ١١- ١٥ سنة
غير دالة	.200*	9	.198		أكثر من ١٥ سنة

يتضح من الجدول (٤-٢٦) عدم تحقق اعتدالية التوزيع في الدرجة الكلية لمحور الاستقرار الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الجميع الذكية في ضوء نتائج الاختبار التشخيصي للاعتدالية Kolmogorov-Smirnov test، حيث وجد أن قيمة الاحتمال في الدرجة الكلية للمحور، أقل من مستوى الدلالة (0.05) في فئة سنوات خبرة (أقل من ٥ سنوات)، بما يشير إلى عدم تحقق اعتدالية التوزيع في الدرجة الكلية للمحور، باستثناء درجات سنوات الخبرة (من ٥- ١٠ سنوات ، من ١١- ١٥ سنة، وأكثر من ١٥ سنة) فقد كانت تتبع التوزيع الاعتدالي.

وبين الجدول (٤-٢٧) نتائج اختبار ليفين (Levene's test) للكشف عن مدى تجانس درجات أفراد العينة بين كافة الفئات لمتغير سنوات الخبرة.

جدول (٤-٢٧) نتائج اختبار التجانس (Test of Homogeneity of Variances) للكشف عن تجانس درجات أفراد العينة بين كافة الفئات لمتغير سنوات الخبرة

المتغير المستقل	الدرجة الكلية للاستبانة	Levene Statistic	مستوى الدلالة
سنوات الخبرة	المحور ككل	0.768	.517 غير دالة

يتضح من الجدول السابق تجانس درجات أفراد عينة البحث وفقاً لكافة مستويات متغير سنوات الخبرة في الدرجة الكلية لمحور الاستقرار الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الجميع الذكية.

وحيث إنَّ متغير سنوات الخبرة قد صنف استجابات عينة البحث لأكثر من فئة؛ وبناءً على نتائج الاختبارات التشخيصية والتي أوضحت عدم اعتدالية التوزيع الطبيعي للدرجات وبالتالي فقد شرط من شروط استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي؛ لذا فقد استخدم الباحثون اختبار (كروسكال والس) **Kruskal-Wallis Test** وذلك للمقارنة بين متوسطات رتب استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجميع الذكية على محورا الاستقرار الوظيفي حسب متغير سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات، من ٥- ١٠ سنوات- أكثر من ١١ سنة)، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (٤-٢٨) نتائج اختبار كروسكال والس للمقارنة بين متوسطات رتب استجابات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الجميع الذكية في الاستقرار الوظيفي وفقا لمتغير سنوات الخبرة (ن=٦٢) عضوهيئة تدريس

م	البعد	سنوات الخبرة	العدد	متوسط الرتب	كاي تربيع	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
	الدرجة الكلية لمحور الاستقرار الوظيفي	أقل من ٥ سنوات	16	39.00	3.857	3	.277
		من ٥- ١٠ سنوات	24	28.73			
		من ١١- ١٥ سنة	13	29.08			
		أكثر من ١٥ سنة	9	29.06			

تشير نتائج جدول (٤-٢٨) إلى أن قيمة (كاي تربيع) بلغت (٣,٨٥٧) وهي قيمة غير دالة إحصائية، مما يشير إلى تشابه استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجميع الذكية في الدرجة الكلية لمحور الاستقرار الوظيفي وفقا لاختلاف سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات، من ٥- ١٠ سنوات- من ١١- ١٥ سنة، أكثر من ١٥ سنوات)، وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات رتب استجابات أفراد عينة الدراسة حول الاستقرار الوظيفي تُعزى لمتغير سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات، من ٥- ١٠ سنوات- من ١١- ١٥ سنة، أكثر من ١٥ سنوات).

الفصل الخامس : خلاصة نتائج الدراسة وتوصياتها ومقترحاتها

الفصل الخامس : خلاصة نتائج الدراسة وتوصياتها ومقترحاتها

يحتوي هذا الفصل على أبرز ما توصلت إليه الدراسة الحالية من نتائج، يليها عرضاً لأهم التوصيات في ضوء تلك النتائج، وختاماً تمت الإشارة إلى جملة من المقترحات لدراسات مستقبلية.

١-٥ أبرز نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة إلى عددٍ من النتائج، ومن أبرزها:

إجابة السؤال الأول، والذي ينص: ما مستوى جودة الإدارة الجامعية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجميع الذكية؟ أشارت استجابات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية على محو جودة الإدارة الجامعية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجميع الذكية بشكل إجمالي، هي استجابات (مرتفعة) بمتوسط حسابي عام للاستبانة ككل (٢,٦٠٨٦)، وانحراف معياري (٠,٤٢٠١٦)، وبالنظر إلى الأبعاد الثلاثة المكونة لمحور جودة الإدارة الجامعية نلاحظ أن البعد الأول (ثقافة الجودة الإدارية) جاء في الترتيب الأول من حيث درجة موافقة (مرتفعة) وبمتوسط حسابي (٢,٦٧١٠)، وانحراف معياري (٠,٤٣٣٢١)، يليها في الترتيب الثاني البعد الثالث (المشاركة في اتخاذ القرارات) بدرجة موافقة (مرتفعة) وبمتوسط حسابي (٢,٥٧٨١) وانحراف معياري (٠,٥٣١١٤)، ثم في الترتيب الثالث البعد الثاني (اختيار المناصب النوعية) بدرجة موافقة (مرتفعة) وبمتوسط حسابي (٢,٥٧٧٤)، وانحراف معياري (٠,٤٩٠٠٤)، وتشير هذه النتائج إلى تحقق الفرض الفرعي الأول.

وبالتالي يفسر الباحثون أن مستوى جودة الإدارة الجامعية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جاءت مرتفعة، ويعد هذا مؤشراً إيجابياً.

وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة غوانمة (٢٠٢١)، والتي كشفت عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر الكلية في المجالات جميعها باستثناء مجال الحوافز المادية، وجاءت الفروق لصالح الكليات العلمية، وكذلك تتفق مع دراسة سمير (٢٠١٩)، التي جاءت نتائجها أن درجة تقدير أعضاء هيئة التدريس لدور الإدارة الجامعية في تفعيل ضوابط المنظمة المتعلمة كبيرة في مجال الرؤية المشتركة، وأيضاً مع دراسة (klocinski, 2000)، التي كانت من أهم نتائجها أن ٧٤% من هذه الكليات مستمرة بتطبيق إدارة الجودة الشاملة.

واختلفت مع دراسة رمضان (٢٠١٧)، التي أظهرت أن إدارة الجامعة تسعى لتطبيق مبادئ وثقافة الجودة الإدارية إلا أنها غير فعالة وغير كافية لتحقيق الاداء الافضل للأستاذ الجامعي، ومع دراسة بن بيه (٢٠١٧)، التي بينت أن درجة نشر الإدارة الجامعية لثقافة الجودة لدى الاساتذة متوسطة.

أما حول ما يتعلق بإجابة السؤال الثاني: ما مستوى الاستقرار الوظيفي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجميع الذكية ؟

أظهرت استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجميع الذكية على محور الاستقرار الوظيفي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجميع الذكية بشكل إجمالي، هي استجابات (مرتفعة) بمتوسط حسابي عام للمحور ككل (٢,٥٠٠) وانحراف معياري (٠,٤٨٣١).

أما حول ما يتعلق بالمتوسط المرجح (الحسابي)، كشفت نتائج الدراسة في هذا الإطار على أن العبارات من (١٦-٢٥) الخاصة بالمحور الثاني: الاستقرار الوظيفي وقعت بمستوى (متوسطة)، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية (المرجحة) لهذا المحور ما بين (٢,٣٥٤)، (٢,٦٧٧)، وبلغ متوسط تقييم أفراد العينة على المحور الثاني للاستبانة: الاستقرار الوظيفي ككل (٢,٥٠٠).

ويفسر الباحثون هذه النتيجة بأنه مؤشر إيجابي يشير الى مدى الاستقرار الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الجميع الذكية وهذا يدل أن أعضاء هيئة التدريس في الجامعة يعملون بوظيفة دائمة ومستمرة، وأيضا يتمتعون أعضاء داخل الجامعة بعلاقات ايجابية وتعاونية فيما بينهم.

وعليه تختلف هذه النتائج مع دراسة رمضان (٢٠١٧)، بأن الاستقرار الوظيفي غير كافي لتحقيق الأداء الأفضل للأستاذ الجامعي.

بينما جاء إجابة السؤال الثالث، والذي ينص: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة في أبعاد جودة الإدارة الجامعية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجميع الذكية تُعزى إلى النوع والدرجة العلمية وسنوات الخبرة؟

أولاً: بالنسبة لمتغير الجنس لمحور جودة الإدارة الجامعية:

أن المتوسطات الحسابية للذكور في أبعاد المحور، والدرجة الكلية ليس بينها وبين المتوسط الحسابية للإناث فروق دالة إحصائية، باستثناء بُعد ثقافة الجودة الإدارية فقد كان وجدت فيه فروق دالة لصالح الإناث.

ثانياً: بالنسبة لمتغير الدرجة العلمية لمحور جودة الإدارة الجامعية:

أن قيم (كاي تربيع) تراوحت من (٠,٩٣٧) إلى (٢,١٥٩) وهي قيم غير دالة إحصائياً للأبعاد الثلاثة (ثقافة الجودة الإدارية، اختيار المناصب النوعية، المشاركة في اتخاذ القرارات) والدرجة الكلية، مما يشير إلى تشابه استجابات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في الدرجة الكلية لمحور جودة الإدارة الجامعية وفقاً لاختلاف الدرجة العلمية (محاضر، أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ).

مما سبق يتضح: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات رتب استجابات أفراد عينة الدراسة في الدرجة الكلية لجودة الإدارة الجامعية تُعزى لمتغير الدرجة العلمية (محاضر، أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ).

ثالثاً: بالنسبة لمتغير سنوات الخبرة لمحور جودة الإدارة الجامعية

أن قيم (كاي تربيع) تراوحت من (١,١٠٥) إلى (٤,٤٦٥) وهي قيم غير دالة إحصائياً للأبعاد الثلاثة والدرجة الكلية، مما يشير إلى تشابه استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجميع الذكية في الأبعاد الثلاثة والدرجة الكلية للمحور وفقاً لاختلاف سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات، من ٥-١٠ سنوات، من ١١-١٥ سنة، أكثر من ١٥ سنوات).

مما سبق يتضح: "عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات رتب استجابات أفراد عينة الدراسة حول جودة الإدارة الجامعية وأبعادها تُعزى لمتغير سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات، من ٥-١٠ سنوات، من ١١-١٥ سنة، أكثر من ١٥ سنوات).

إجابة السؤال الرابع، والذي ينص: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة في الاستقرار الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجميع الذكية تُعزى إلى النوع والدرجة العلمية وسنوات الخبرة؟

أولاً: حول ما يتعلق بمتغير الجنس لمحور الاستقرار الوظيفي:

كشفت النتائج أن المتوسطات الحسابية لمجموعي الذكور والإناث في الدرجة الكلية لمحور الاستقرار الوظيفي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس لم توجد بينهما فروق.

وبالتالي يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات رتب استجابات أفراد عينة الدراسة في الدرجة الكلية لمحور الاستقرار الوظيفي تُعزى لمتغير الجنس.

ثانياً: حول ما يتعلق بمتغير الدرجة العلمية لمحور الاستقرار الوظيفي:

- يتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجة علمية (محاضر، وأستاذ مساعد) في الاستقرار الوظيفي حيث بلغت قيمة (Z) -3.333، وهي قيمة دالة إحصائياً لصالح درجة علمية محاضر، كما وجدت فروق بين (أستاذ مساعد، وأستاذ) لصالح الدرجة العلمية أستاذ.
- ويتضح أيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجة علمية (محاضر، وأستاذ مشارك)، و(محاضر، وأستاذ)، و(أستاذ مساعد، وأستاذ مشارك)، و(أستاذ مشارك، وأستاذ) في الاستقرار الوظيفي حيث بلغت قيم (Z) على الترتيب (-1.592)، (-1.017)، (0.730)، (-0.424) وهي قيم غير دالة إحصائياً.

ثالثاً: حول ما يتعلق بمتغير سنوات الخبرة لمحور الاستقرار الوظيفي:

اتضح أن قيمة (كاي تربيع) بلغت (٣,٨٥٧) وهي قيمة غير دالة إحصائياً، مما يشير إلى تشابه استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجميع الذكية في الدرجة الكلية لمحور الاستقرار الوظيفي وفقاً لاختلاف سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات، من ٥ - ١٠ سنوات - من ١١ - ١٥ سنة، أكثر من ١٥ سنوات).

مما سبق يتضح: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات رتب استجابات أفراد عينة الدراسة حول الاستقرار الوظيفي تُعزى لمتغير سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات، من ٥ - ١٠ سنوات - من ١١ - ١٥ سنة، أكثر من ١٥ سنوات).

٢-٥ مخلص النتائج للدراسة:

- ١- وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين أبعاد جودة الإدارة الجامعية والاستقرار الوظيفي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجميع الذكية.
- ٢- أن مستوى جودة الإدارة الجامعية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجميع الذكية مرتفع.
- ٣- أن مستوى الاستقرار الوظيفي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجميع الذكية مرتفع.
- ٤- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات رتب استجابات أفراد عينة الدراسة حول جودة الإدارة الجامعية تُعزى لمتغير النوع (الذكور - الإناث)، باستثناء بعد ثقافة الجودة الإدارية فقد كانت فيه فروق بين الذكور والإناث لصالح الإناث.

- ٥- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات رتب استجابات أفراد عينة الدراسة في الدرجة الكلية لجودة الإدارة الجامعية تُعزى لمتغير الدرجة العلمية (محاضر، أستاذ مساعد، أستاذ مشارك،

أستاذ)

٦- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات رتب استجابات أفراد عينة الدراسة حول جودة الإدارة الجامعية وأبعادها تُعزى لمتغير سنوات الخبرة (اقل من ٥ سنوات، من ٥ - ١٠ سنوات- من ١١- ١٥ سنة، أكثر من ١٥ سنوات).

٧- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات رتب استجابات أفراد عينة الدراسة حول الاستقرار الوظيفي تُعزى لمتغير النوع (الذكور- الإناث).

٨- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات رتب استجابات أفراد عينة الدراسة في الدرجة الكلية للاستقرار الوظيفي تُعزى لمتغير الدرجة العلمية (محاضر، أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ) لصالح الدرجة العلمية محاضر.

٩- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات رتب استجابات أفراد عينة الدراسة حول الاستقرار الوظيفي تُعزى لمتغير سنوات الخبرة (اقل من ٥ سنوات، من ٥ - ١٠ سنوات- من ١١- ١٥ سنة، أكثر من ١٥ سنوات).

٣-٥ توصيات الدراسة:

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها، فإن الدراسة توصي بما يلي:

١. ضرورة الاهتمام بثقافة الجودة في الجامعة كمعايير ومؤشرات في ظل الجودة والاعتماد الأكاديمي، والعمل على تحسين جودة الحياة الجامعية.
٢. العمل على تخصيص ورش عمل، وعقد مؤتمرات علمية في ظل جودة الإدارة الجامعية كمعايير ومؤشرات في الجودة.
٣. ضرورة الاهتمام أن تتبنى الجامعة نظام واضح معترف فيه لتحسين جودة الإدارة الجامعية.
٤. يجب أن تضع الجامعة خطة متكاملة للتحسين المستمر يتضمن الأساليب والمتطلبات للوصول إلى جودة الإدارة الجامعية.
٥. أن تقوم الإدارة الجامعية في تفعيل الحوافز المادية والمعنوية لأعضاء هيئة التدريس لتحقيق الاستقرار الوظيفي المناسب، والذي من شأنه يؤدي إلى الوصول الأداء المتميز.
٦. العمل على الاهتمام بمراكز البحوث العملية، ودورها في حل القضايا والظواهر التي تواجه المجتمع المحلي، والعمل على تطويره.

٧. يجب توضيح دور الجامعة المستقبلي لمراحل تحسين جودة الإدارة الجامعية، والعمل على تهيئة مناخ مشجع لتحقيق الاستقرار الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة.

٤-٥ مقترحات للدراسات المستقبلية:

في ضوء هذه الدراسة يقترح الباحثون إجراء الدراسات التالية:

١. إجراء دراسات مستقبلية حول الصعوبات والتحديات التي تحد من تطبيق جودة الإدارة الجامعية لدى الجامعات في المملكة العربية السعودية.
٢. إجراء دراسات مستقبلية حول سبل تحسين مستوى الاستقرار الوظيفي في مجتمعات أخرى كالمستشفيات والبنوك التجارية.
٣. إجراء دراسات مستقبلية تربط بجودة الحياة الوظيفية مع الاستقرار الوظيفي.
٤. إجراء مزيد من الدراسات المستقبلية في الجوانب التي لم يتم تناولها لتحسين جودة الإدارة الجامعية، وخاصة في مجال الأداء التنظيمي في الجامعات السعودية.

المصادر والمراجع:

أولاً: المراجع العربية

- أحمد، أحمد، (٢٠٠٣)، "الجودة الشاملة في الإدارة التعليمية والمدرسية"، دار الوفاء، الإسكندرية، مصر.
- أحمد، بن بيه، (٢٠١٧)، "درجة نشر الإدارة الجامعية لثقافة الجودة لدى الأستاذة: دراسة ميدانية بقسي علم النفس والعلوم الاقتصادية لجامعة باتنة" ١، مجلة البحوث التربوية والتعليمية، العدد (١٢)، ص ٩١-١٠٩.
- آل إبراهيم، خالد بن علي، (٢٠٢١)، "دور الاتحاد العام لعمال سلطنة عمان في تحسين الاستقرار الوظيفي للعمال"، معهد الإدارة العامة، العدد (١٦٢)، ص ٥١-٩٠.
- الجبري، فهد عبد الله محمد، (٢٠٢٠)، "أثر طبيعة الوظيفة على الاستقرار الوظيفي: دراسة تطبيقية على العاملين بالمديرية العام للشئون الصحية بمنطقة عسير"، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، مجلد (٤)، العدد (٠٣)، ص ٢١-٦٢.
- رمضان، عموم، (٢٠١٧)، "جودة الإدارة الجامعية بين اتخاذ القرار والاستقرار في العمل"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد (٣١)، ص ٢٨٩-٣٠٠.
- الصمادي، زياد محمد علي، والرواشدة، فراس محمد، (٢٠٠٩)، "محددات الرضا والاستقرار الوظيفي في مؤسسة الموانئ في الأردن: دراسة ميدانية"، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، مجلد (٥)، العدد (٣)، ص ٣٢٧-٣٥٠.
- العاني، هيثم، (٢٠٠٧)، "الإدارة بالحوافز: التحفيز والمكافآت"، كنوز المعرفة، عمان، الأردن.
- عبيد، أحمد مزبان، (٢٠١٩)، "مستوى ممارسة إدارة الموارد البشرية وأثره في استقرار أعضاء هيئة التدريس العاملين في الجامعات الخاصة الأردنية في إقليم الشمال"، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة آل البيت، الأردن.
- غوانمة، فادي فؤاد محمد، وأبو معال، محمد عبد الفتاح، (٢٠٢١)، "دور الإدارة الجامعية في تفعيل الحوافز لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعات الشمال في المملكة العربية السعودية وسبل تطويرها"، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، مجلد (١٢)، العدد (٣٣)، ص ١٤٦-١٦٤.

المعماري، أحمد محمود، (٢٠٢٠)، "المواءمة بين الفرد والمنظمة وتأثيرها في الاستقرار الوظيفي: دراسة حالة في كلية المعارف الجامعية"، مجلة كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة البصرة، مجلد (١٣)، العدد (٢٦)، ص ٢٣٩-٢٦٧.

يوسف، جاسم محمد، (٢٠١٧)، "الأنماط القيادية وأثرها في الاستقرار الوظيفي: دراسة حالة مديرية التربية والتعليم في محافظة المفرق"، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة آل البيت، الأردن.

أبو حوزة، محمد احمد محسن (٢٠١٠)، "مدى توافق الاستقرار النفسي والمادي للموظف وأثره في الحد من الدوران الوظيفي من وجهة نظر العاملين في الأجهزة الحكومية السعودية"، رسالة ماجستير، كلية الدراسة العليا، جامعة مؤتة، الأردن.

أحمد، أحمد (٢٠٠٣)، "الجودة الشاملة في الادارة التعليمية والمدرسية"، دارالوفاء، الاسكندرية.

بربر، كامل (٢٠٠٨)، "إدارة الموارد البشرية اتجاهات وممارسات"، دار المنهل اللبناني، بيروت، لبنان.

بن بيه، أحمد (٢٠١٧)، "درجة نشر الادارة الجامعية لثقافة الجودة لدى الاساتذة: دراسة ميدانية بقسمي علم النفس والعلوم الاقتصادية"، مجلة البحوث التربوية والتعليمية، مجلد عدد ١٢.

الدوري، زكريا مطلق (٢٠٠٥)، "الادارة الاستراتيجية: مفاهيم وعمليات وحالات دراسية" الأردن، عمان"، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

رمضان، عمومن (٢٠١٧)، "جودة الإدارة الجامعية بين اتخاذ القرار والاستقرار في العمل" مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد ٣١.

السرحان، منال فالح شامان (٢٠١٧)، "درجة الاستقرار الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في قصبة المفرق وعلاقتها بمستوى الأداء الوظيفي"، رسالة ماجستير، كلية العلوم التربوية، جامعة آل البيت، عمان.

سلطان، محمد سعيد (٢٠٠٤)، "السلوك التنظيمي"، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، مصر.

سمير، حنان (٢٠١٩)، "الإدارة الجامعية ودورها في تفعيل مبادئ المنظمة المتعلمة في جامعات الضفة الغربية في فلسطين"، كلية العلوم الاسلامية- فلسطين.

سنقر، صالحة (٢٠٠١)، "تطور التعليم العالي في سوريا من عام ١٩٧٠ حتى عام ٢٠٠٠ وتوجهاته المستقبلية"، وزارة التعليم العالي، دمشق، سوريا.

سهام، الكعكي (٢٠٠٧)، "تصور مقترح لتطبيق الجودة الادارية في جامعة الرياض للبنات بالمملكة العربية السعودية"، مجلة العلوم التربوية، العدد الثاني، ص ١١٥-١٣٩.

السيد، معين (٢٠١٠)، "إدارة الموارد البشرية في ظل المتغيرات الاقتصادية العالمية الحالية مع دراسة حالات تطبيقية لبعض البلدان العربية"، الطبعة الاولى، دون دار وبلد للنشر.

شاتوك، مايكل (٢٠٠٨)، "إدارة الجامعات بنجاح" خالد العامري، مترجم، الطبعة الأولى، دار الفاروق للنشر والتوزيع، القاهرة.

الشمري، فهد عايض (٢٠٠٢)، "المدخل الابداعي لإدارة الأزمات والكوارث"، المملكة العربية السعودية، الرياض، شركة مطابع نجد التجارية.

شهلي، نبيلة (٢٠١٧)، "الدعم التنظيمي وعلاقته بالاستقرار الوظيفي"، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد بوضياف، الجزائر.

الصمادي، زياد محمد علي والرواشدة، فراس محمد (٢٠٠٩)، "محددات الرضا والاستقرار الوظيفي في مؤسسة المانئ في الاردن" دراسة ميدانية، المجلة الاردنية، المجلد ٥، العدد (٤).

العاني، هيثم (٢٠٠٧)، "الإدارة بالحوافز والمكافآت"، عمان، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع.

عبد الباقي، صلاح الدين، وآخرون، (٢٠٠١)، "إدارة الموارد البشرية"، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، مصر.

عبد الحي، رمزي (٢٠٠٧)، "تقييم أداء الادارة الجامعية في ضوء إدارة الجودة الشاملة"، الاسكندرية، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر.

عبيد، أحمد (٢٠١٩)، "مستوى ممارسة إدارة الموارد البشرية وأثره في استقرار أعضاء هيئة التدريس العاملين في الجامعات الخاصة الأردنية في إقليم الشمال"، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة آل البيت، الأردن.

العساف، حسين موسى (٢٠٠٦)، "التمكين للوظيف لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية العامة وعلاقته بالالتزام التنظيمي والاستقرار الوظيفي الطوعي لدى أعضاء هيئاتها التدريسية"، رسالة دكتوراه، كلية الدراسات التربوية، جامعة عمان، الأردن.

علوان، قاسم (٢٠٠٧)، "إدارة الجودة الشاملة وامكانية تطبيقها في التحدي"، المؤتمر الخامس جودة التعليم الجامعي، في الفترة من ١١ أبريل، جامعة البحرين، كلية التربية، ص ٥٣٥-٥٩٥.

علوش، صباح ابراهيم حمد (٢٠١٦)، "دور الامان والاستقرار الوظيفي في تخفيض ضغوط العمل"، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، المجلد ٧، العدد (١)، مصر.

عوض، عامر (٢٠٠٨)، "السلوك التنظيمي الإداري"، الطبعة الأولى، دارأسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

حمود، خضير (٢٠٠٥)، إدارة الجودة الشاملة، الطبعة الثانية، دار الميسرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

الخطيب، أحمد (٢٠٠١)، الإدارة الجامعة دراسات حديثة، الطبعة الأولى، مؤسسة حمادة للدراسات الجامعية، إربد، الأردن.

عبيد، نايف (١٩٩٧)، العولمة والعرب، مركز دراسات الوطن العربي مجلة المستقبل العربي، (٢٢١)، بيروت.

الأغا، إحسان (٢٠٠٣)، "البحث التربوي وعناصره، مناهجه وأدواته"، ط ٤، الجامعة الإسلامية، غزة.

السيد، فؤاد بهي (٢٠٠٦)، "علم النفس الإحصائي وقياس العقل البشري". القاهرة: دار الفكر العربي.

جابر، عبد الحميد جابر، وكاظم، أحمد خيرى (١٩٨٦)، "مناهج البحث في التربية وعلم النفس". القاهرة: دار النهضة العربية.

ثانياً: المراجع الأجنبية

1. Chipunza,C. and samuel,M.(2009). Employee retention and turnover: using motivational variables as a panacea. African Journal of Business Management, 3(8).
2. Fram E.H (1995), Not So Strange Bedfellows : Marketing and Total Quality Management , Management Services Quality,Vol.5, No.1.
3. Garey, T.R (1999), Total Quality Management in Higher Education, Why it works why it doesn't SAI 95/09.
4. Gourtney, E (1995), Total Quality Management in Higher Education, The American University Un Published PHD Thesis.
5. Guzzetti Barbara j. & William, Wayne. (2010). Examining Intellectual Safety in The seine Classroom. Journal of Research in Science Teaching. 33. (1).
6. Hache,D. (1998). strategic Planning of DistanceEducation in the Age of Tele in form Tics,online Journal of Distance learning Administration 1(12)Retrredfromi <http://www.westga.edu>,23.
7. Klocnisky, J. R (2000), Evaluation of Success and Failer Factors and Crileria in Implementation of Total Quality Management Principles Administration of Selected institution of Higher Education, DAIA 60/07.

8. Kundu, S.C., & Lata, K. (2017): " Effects of supportive work Environment on Employee Retention" . International Journal of Organizational Analysis, 25(4), 703-722.
9. Lewis, G and Smith, H (1997), Why Quality Improvement in Higher Education ,International Journal of Education, Vol.1, December.
10. Ward, Bart and Chandler, D (1993), Applying Quality Management Concept to Management Business School, the proceedings of society of advancement of management international conference.