



المملكة العربية السعودية

جامعة الجميع الذكية

تخصص إدارة عامة

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

إعداد الطلاب

عيسى علي الرشدي

ابراهيم محمد صيادي

نادر عايض البقمي

قدم هذا المشروع استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة عامة

إشراف

د.وليد سليمان

العام الجامعي

1444هـ - 2023م

الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

1-1 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 التغييرات 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، 2021).

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، 2019).

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 الجامعية 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 قائماً 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، 2017).

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، 2017).

كما ويعد 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 الوظيفية 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، 2017).

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 .

2-1 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 بالأفراد بدءاً بعملية الاختيار والتعيين وبرامج التدريب والتطوير (حمود، 2005).

واهتمت الكثير من الدراسات بدراسة العوامل المؤثرة في دوران العمل ففي الولايات المتحدة الأمريكية هناك أكثر من (3500) بحث ودراسة، وفي استراليا ما يقارب (1500)، أما على المستوى العربي تم تناول الموضوع من قبل عدد من الباحثين منهم (عبيد 2019؛ يوسف، 2017؛ المعماري 2020؛ آل إبراهيم، 2021، الجبيري، 2020)، لهذا ارتاح الباحث 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 ارتباطية 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:

1- ما مستوى جودة الإدارة الجامعية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجميع الذكية ؟

2- ما مستوى الاستقرار الوظيفي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجميع الذكية ؟

3- 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) ؟

4- 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) ؟

1-3 أهداف الدراسة:

مما سبق يمكن تحديد أهداف الدراسة من خلال ما يلي:

- 1- معرفة مستوى جودة الإدارة الجامعية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجميع الذكية .
- 2- معرفة مستوى الاستقرار الوظيفي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجميع الذكية .
- 3- 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) .
- 4- 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) .

1-4 أهمية الدراسة:

تكتسب الدراسة أهميتها من خلال ما يلي :

الأهمية النظرية:

- 1- 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 تثري المكتبات بما تتضمنه من معلومات عن الاستقرار الوظيفي .
- 2- يؤمل أن تفيد الدراسة الحالية إدارة الجامعة في تطبيق الجودة الشاملة أثناء ممارسة أعمالهم الإدارية والأكاديمية والفنية لخدمة الطلبة والمجتمع والبحث العلمي.

3- التعرف على مستوى الاستقرار الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة
الجميع الذكية ، والتعرف على المعوقات التي تحول للوصول إلى المستوى المناسب

• الأهمية العملية:

- 1- 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 .
- 2- 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.
- 3- 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.

1-5 حدود الدراسة:

تتمثل حدود الدراسة في المحددات الآتية:
الحدود الموضوعية: يتمثل حول دراسة الاستقرار الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس 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 1444-2023م.

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

6-1 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، 2003).

ويعرفها العاني، (2007) هي "الطريقة التي يدار بها التعليم في مجتمع ما وفق إيديولوجية ذلك المجتمع وأوضاعه، والاتجاهات الفكرية التربوية السائدة فيه للوصول إلى تحقيق أهدافه من كل نشاط منظم مقصود وهادف يحقق الأهداف التربوية المرجوة"

ويعرفه الباحث 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، 2009).

ويعرفه الباحث إجرائياً: أنه قدرة تمتع أعضاء هيئة التدريس بالتركيز في العمل، وعدم التفكير في ترك وظائفهم بسبب توفر ضمانات مقدمة من طرف الجامعة، وتساعدتهم 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 تقسم الفصل على النحو التالي:

1-2 جودة الإدارة الجامعية

1-1-1 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 وصولا 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 اذا استقرت حياته وخصوصا الوظيفية استطاع أن ينعم بالأمن والاستقرار الشامل وصولا لتحقيق التطور والرفي 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 اصبحت متطلبات الجودة والتنافسية والعولمة 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 عالماً بل أصبح قرية عالمية وبخاصة في ظل التسابق على تحصيل مراتب متقدمة فيما يُسمى اصطلاحاً تصنيف الجامعات.

2-1-2 مفهوم جودة الإدارة الجامعية:

لتوضيح مفهوم جودة الإدارة الجامعية سيقوم الباحث 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 (2007)، الإدارة الجامعة "بأنها الطريقة التي يدار بها التعليم في مجتمع ما وفقا لأيدولوجية 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 (2007) "بأنها العملية التي يتم بمقتضاها تعبئة الجهود الانشائية والمادية وتنظيمها والتنسيق فيها وتوجيهها لتحقيق الأهداف التي تسعى المؤسسة الجامعية إلى تحقيقها".

ويعرف سنقر (2001)، 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 وتقييم 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 (2003)، أنها جودة العملية الادارية التي يمارسها كل مدير أو قائد في النظام التعليمي، وتتألف هذه العملية من عناصر أساسية هي التخطيط، والتنظيم والقيادة والرقابة وتقييم الاداء، وكلما زادت جودة العملية الادارية حسن استخدام الموارد البشرية والمادية المتاحة.

كما يعرفها علوان (2007) 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 الباحث 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.

2-1-3 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.

وينكر عبد الحي (2007) أن للإدارة الجامعية مجموعة من الخصائص والسمات التي تتسم بها وأهمها: 1. 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.

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

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

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

5. أنها تشتمل على جميع الجهود والأعمال والعمليات المختلفة التي يطلبها العمل الإداري التربوي والتعليمي سواء كانت تنفيذية أم فنية أم تربوية

6. 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.

2-1-4 وظائف الإدارة الجامعية:

أن الإدارة الجامعية ذات أهمية خاصة وأنها بمنزلة العمود الفقري للجامعة لأن التعليم العالي يلعب دوراً أساسياً 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 (2001) مجموعة من الوظائف للإدارة الجامعية من أبرزها:

1. إقامة علاقات عمل جيدة مع الجهات والأجهزة الداعمة والممولة.
2. صياغة رسالة الجامعة بحيث تكون ذات استراتيجية واضحة.
3. العناية بإدارة قوية على المستوى التنفيذي، للقيام بمسؤولياتها في القيادة والتوجيه في مجالات عمل الجامعة الرئيسية.
4. فتح القنوات لاستقبال المعلومات من الجهات والمؤسسات الخارجية، من مثل أعضاء مجالس الفعاليات الاقتصادية والتجارية والبنوك والشركات واللجان الشعبية المهتمة 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.
5. إنشاء قاعدة بيانات، واستخدام مؤشرات الأداء لإجراء المقارنات على المستوى المؤسسي ومستوى الدوائر ولقياس مدى التقدم الذي تم تحقيقه.
6. اعتماد نماذج وإجراءات الموازنة المرتبطة بالتخطيط، وتطبيقاتها على الكلفة الحقيقية على مستوى الدوائر التي تولت تنفيذ البرامج.
7. اعتماد رؤساء الدوائر أو الأقسام مديرين منفذين حقيقيين.
8. المرونة في جميع مجالات العمل في الجامعة.

2-1-5 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 وتقويم الاداء، وهي مفهوم شامل يؤدي لجودة ف الاداء وتكون عملية مخططة ومنظمة تهدف لتحقيق كفاءة عالية وراسخة في الأداء وتطوير مستمر.