

قضايا بحثية تكاليف

إعداد

عاطف عبدالله بخاري
242000399



نحو إدارة جامعية مستدامة: نموذج مقترح لتحسين جودة تقييم الأداء
الوظيفي خلال خصخصة الجامعات في المملكة العربية السعودية



تحليل الدراسة من حيث المنهجية والنتائج

أولاً: تحليل المنهجية المستخدمة في البحث:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وهو منهج ملائم لطبيعة البحث حيث يهدف إلى تحليل واقع تقييم الأداء الوظيفي في الجامعات السعودية خلال الخصخصة، واقتراح إطار عملي لتحسينه . وتم تنفيذ الدراسة عبر الأساليب التالية:

1. المنهج الوصفي: استخدم لتحليل البيانات المتعلقة بواقع تقييم الأداء في الجامعات السعودية استعداداً للخصخصة، حيث تم استعراض المشكلات القائمة ومتطلبات التطوير.

2. **البحث الميداني (الاستبانة):** تم توزيع استبيان على أعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى لقياس آرائهم حول فعالية نظام التقييم الحالي ومدى الحاجة إلى تحسينه.

3. **منهج دلفي:** استُخدم لجمع آراء الخبراء والقادة الأكاديميين من ثلاث جامعات سعودية تخضع للخصخصة (جامعة الملك سعود، جامعة الملك عبد العزيز، جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل) بغرض تقييم الإطار المقترح .

4. التحليل الإحصائي:

- استخدم معامل كرونباخ ألفا لقياس موثوقية الاستبيان.
- تم تحليل البيانات باستخدام المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لمعرفة توجهات آراء المشاركين حول جودة التقييم ومتطلبات تحسينه.



ثانيًا: تحليل النتائج المتوصل إليها

توصلت الدراسة إلى نتائج مهمة تتعلق بجودة تقييم الأداء الوظيفي في الجامعات خلال الخصخصة، ويمكن تلخيصها في المحاور التالية:

1. واقع نظام تقييم الأداء الوظيفي في الجامعات السعودية:

. أظهرت النتائج أن نظام تقييم الأداء الحالي يعتبر فعالاً إلى حد ما ولكنه بحاجة إلى تطوير ليتناسب مع متطلبات الخصخصة.

. وجد أن هناك درجة رضا متوسطة إلى مرتفعة عن النظام الحالي.

2. متطلبات تطوير نظام تقييم الأداء الوظيفي:

بناءً على تحليل ردود أعضاء هيئة التدريس، تم تحديد عدد من المتطلبات الضرورية لتحسين نظام التقييم، من أبرزها:

- . ضرورة إدراج بطاقة وصف وظيفي لكل وظيفة لضمان وضوح المعايير المستخدمة في التقييم.
- . وضع معدلات ومستويات أداء محددة تساعد في جعل عملية التقييم أكثر موضوعية وإنصافاً.
- . التأكيد على أن الخصخصة تتطلب تحديث معايير التقييم بحيث تكون أكثر توافقاً مع طبيعة العمل في المؤسسات المستقلة.

3. الإطار المقترح لتحسين نظام تقييم الأداء الوظيفي خلال الخصخصة:

قدمت الدراسة إطاراً مقترحاً يعتمد على ثلاثة مبادئ رئيسية:

- التنافسية: تعزيز قدرة الجامعات السعودية على تحقيق مزايا تنافسية محلياً ودولياً.
 - المشاركة: دعم التعاون بين الموظفين في الجامعات السعودية وبين الجامعات العالمية.
 - التنظيم المعياري: توافق الإطار مع رؤية المملكة 2030 وخطط تطوير التعليم العالي.
- ويشمل الإطار عدة عناصر لتحسين عملية تقييم الأداء، منها:
- تصميم معايير تقييم مخصصة لكل وظيفة لضمان العدالة والدقة في التقييم.
 - إعطاء تغذية راجعة للموظفين بعد التقييم لتحسين الأداء وضمان التطوير المستمر.

ثالثاً: نقد وتحليل البحث:

نقاط القوة في البحث

- . استخدام منهجية بحث متعددة الأدوات (استبيان + تحليل إحصائي + منهج دلفي) مما عزز دقة النتائج وموثوقيتها.
- . تناول موضوع الخصخصة في الجامعات السعودية، وهو موضوع حديث ومهم ينسجم مع خطط التحول الوطني ورؤية 2030.
- . تقديم إطار عملي مقترح يمكن تطبيقه لتحسين جودة تقييم الأداء الوظيفي في الجامعات بعد الخصخصة.



نقاط الضعف والملاحظات

. حجم العينة صغير نسبياً (78 مشاركاً) مما قد يحد من إمكانية تعميم النتائج على جميع الجامعات السعودية.

. عدم وضوح التفاصيل المتعلقة ببعض التحليلات الإحصائية، حيث كان يمكن استخدام اختبارات إحصائية إضافية لتعزيز دقة النتائج.

. عدم التطرق للعقبات المحتملة عند تطبيق الإطار المقترح مثل مقاومة التغيير من قبل الموظفين أو التحديات المالية والإدارية التي قد تواجه الجامعات خلال تنفيذ التعديلات المقترحة.

الخلاصة



تقدم الدراسة تحليلاً شاملاً لنظام تقييم الأداء الوظيفي في الجامعات السعودية خلال مرحلة الخصخصة، حيث استخدمت منهجية وصفية وتحليلية متعددة الأدوات للوصول إلى إطار عملي مقترح يهدف إلى تحسين كفاءة وشفافية التقييم. وأكدت النتائج على أهمية تحديث معايير التقييم بحيث تركز على الأداء الفعلي بدلاً من المقارنة بين الموظفين فقط، مع إشراك العاملين في تحديد الأهداف والمعايير لضمان العدالة. ومع ذلك، تبقى هناك حاجة لإجراء مزيد من الدراسات لتقييم التحديات التنفيذية المحتملة وكيفية التغلب عليها لضمان نجاح تطبيق الإطار المقترح.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

