

التغيير التنظيمي وعلاقته بجودة التعليم العالي

لدى الأساتذة الجامعيين

دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة

د. علوطي عاشور

مخبر التطبيقات النفسية والتربوية- جامعة

قسنطينة 2- عبد الحميد مهري.

جامعة محمد بوضياف المسيلة

دومي اسمهان

جامعة البليدة 2

ملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين التغيير التنظيمي وجودة التعليم العالي لدى عينة من أساتذة بجامعة مسيلة. وذلك من خلال مجموعة من مؤشرات الجودة في التعليم العالي منها؛ جودة الاداء لدى الأساتذة، جودة مواد التكوين، ومستوى المعرفة الجامعية، وجودة مخرجات البحث العلمي، ومدى ارتباطها بالتغيير التنظيمي. أجريت الدراسة على عينة عشوائية بسيطة تتكون من 62 فردا يتوزعون على (06) أقسام في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. استعان الباحثان بالمنهج الوصفي والمقاييس الإحصائية المناسبة لتحليل النتائج. توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج هي:

- وجود علاقة ارتباط طردية موجبة بين التغيير التنظيمي وجودة التعليم العالي دالة احصائيا عند درجة (0.01).

وجود علاقة ارتباط ضعيفة بين التغيير التنظيمي ومجموعة مؤشرات منها؛ جودة الأداء لدى الأساتذة وجودة التكوين، ومستوى المعرفة الجامعية. بينما وجدت علاقة ارتباطية ضعيفة بين التغيير التنظيمي وجودة مخرجات البحث العلمي.

الكلمات المفتاحية: التغيير التنظيمي، جودة التعليم العالي، الجامعة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

Abstract

This study aimed at discovering the relationship between organizational change and the quality of higher education. It was carried among a sample of higher education faculty at the University of M'sila. A random sample was used for the study; it was composed of 62 faculty members from six different departments in the college of Humanities and Social Sciences. A number of quality education indices were tested; they included quality performance of faculty members, quality of curricula, quality of university knowledge and quality of research outputs. The study used a descriptive method and statistical measurements to test a number of hypotheses. The results showed that there was a positive statistically significant correlation at 0.01 between organizational change and quality of teaching. A weak correlation between organizational change and faculty teaching performance was found. A similar weak correlation was found between organizational change and a number of indices including quality of curricula, university education, and the quality of research outputs.

Keywords: organizational change, quality of teaching, university, faculty performance.

مُقَدِّمَةٌ :

يشهد العالم الذي نعيش فيه تطورا وديناميكية في جميع المجالات، وهذا ما جعل مفكري العصر الحديث يجزمون بأنه عصر من سماته التغيير، فالحقيقة الوحيدة التي لن تتغير في القرن الحادي والعشرين هي التغيير السريع والمستمر في شتى مناحي الحياة، والتي أدى إلى اشتداد المنافسة بين المنظمات محليا ودوليا من أجل الاستحواذ على الحصة السوقية الأكبر وجذب الزبائن وكسب رضاهم وولائهم.

1- الإشكالية:

يواجه التعليم في عصرنا الحاضر كثيرا من التغييرات والتحديات والقوى التي تفرض عليه واقعا جديدا، وتتطلب منه الدخول في مرحلة من التطور والتغيير، إذ يعتبر ركيزة أساسية من ركائز التنمية الاقتصادية والاجتماعية والبشرية للدول، لأنه مصدر لتأهيل الفرد وتزويده بالمعارف والمهارات وأنماط السلوك اللازمة لتمكينه من القيام بدوره في المجتمع، ويعد التعليم العالي أهم مراحل التعليم حيث يهيئ الأفراد لأداء مختلف المناصب أو لتولي المناصب القيادية والريادية في المؤسسات بصفة عامة، مع خلق ثقافة متميزة في الاداء حيث يعمل كافة أفراد هذا القطاع الهام بشكل مستمر لتحقيق توقعات الطالب، وأداء العمل مع تحقيق الجودة بشكل أفضل وبفاعلية عالية وفي أقصر وقت ممكن.

وتعتبر الجودة في التعليم العالي هي إحدى المسائل الحيوية في نظام التعليم المعاصر لذا حرصت مؤسسات القطاع في معظم دول العالم المختلفة وبالذات في الدول المتقدمة على تبني الجودة، كمنحى ومنهج للعمل فيها وذلك لأسباب عدة، لعل من أبرزها تنوع أهداف مؤسسات التعليم العالي وتعددتها، وظهور أنماط جديدة لمؤسساته، بالإضافة إلى ظهور وسائل تعليمية جديدة، فهذه التغيرات وغيرها التي شهدتها التعليم العالي وما تضمنته من أنماط جديدة دعت القائمين على هذه المؤسسات للاهتمام بجودة هذا القطاع المهم، حتى صار السعي وراء تحقيق الجودة مطلبا ضروريا يستلزم وضع معايير ومؤشرات لعل من أهمها جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي وجودة مواد التكوين والمعرفة الجامعية، وجودة البحث العلمي التي يمكن استخدامها في الحكم على مستوى الجودة فيها، ومن ثم جودة المخرجات التعليمية.

وبذلك فإن التغيير التنظيمي في الجامعة يسعى إلى تحسين أداء الأفراد العاملين بما فيهم مستخدمين وأساتذة في الجامعات بالاعتماد على طرق منهجية في ذلك وعلى النظريات والمفاهيم السلوكية لإيجاد حلول للمشكلات التنظيمية عن طريق الدراسة والتعاون مع مختلف هياكل ومستويات الجامعة والبحث في ثقافتها وسلوك الأفراد العاملين فيها،

فالمداخل السلوكية تسعى بصدق وانفتاح وإخلاص من أجل زيادة او تحقيق الجودة وتحسين فعالية قطاع التعليم العالي (حسن عبد الكريم حسين، 1999، ص 29).

في ضوء ما تقدم يتضح بأن التغيير التنظيمي في الجامعة هو جهد مخطط وسلوك معتمد، تقوم به الإدارة العليا مع إشراك جميع أفراد القطاع الجامعي والذي يتمثل في إجراءات مخططة للعمليات التنظيمية على مستوى التنظيم (قطاع التعليم ككل)، بما فيها من تعديلات في التكنولوجيا والتقنيات والطرق ووسائل العمل والموارد، بالإضافة إلى أن خطط التغيير التنظيمي على مبادئ العلوم السلوكية في تطوير اتجاهات ومهارات الاساتذة والعاملين الاداريين ودفعتهم للتعلم وتهيئتهم لتقبل التغيير التنظيمي.

ومن خلال ما تقدم تحددت إشكالية الدراسة في السؤال الرئيسي التالي:

- هل هناك علاقة بين جودة التعليم العالي والتغيير التنظيمي من وجهة نظر أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف المسيلة؟
وعليه يمكن صياغة أسئلة فرعية تبرز مؤشرات متغير الجودة:

- ✓ هل توجد علاقة بين جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي والتغيير التنظيمي من وجهة نظر الأساتذة؟
- ✓ هل توجد علاقة بين جودة مواد التكوين والمعرفة الجامعية والتغيير التنظيمي من وجهة نظر الأساتذة؟
- ✓ هل توجد علاقة بين جودة البحث العلمي ومخرجاته والتغيير التنظيمي من وجهة نظر الأساتذة.

2- فرضيات الدراسة:

الفرضية العامة :

- توجد علاقة موجبة بين جودة التعليم العالي والتغيير التنظيمي من وجهة نظر أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف المسيلة.

الفرضيات الجزئية:

- ✓ توجد علاقة موجبة بين جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي والتغيير التنظيمي من وجهة نظر الأساتذة.
- ✓ توجد علاقة موجبة بين جودة مواد التكوين والمعرفة الجامعية والتغيير التنظيمي من وجهة نظر الأساتذة.
- ✓ توجد علاقة موجبة بين جودة البحث العلمي ومخرجاته والتغيير التنظيمي من وجهة نظر الأساتذة.

3- أهداف الدراسة:

- التعرف على العلاقة الموجودة بين التغيير التنظيمي وجودة التعليم العالي من وجهة نظر أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.
- التعرف على العلاقة بين التغيير التنظيمي وجودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي.
- التعرف على العلاقة بين التغيير التنظيمي وجودة مواد التكوين والمعرفة الجامعية للأستاذ الجامعي.
- التعرف على العلاقة بين التغيير التنظيمي وجودة البحث العلمي للأستاذ الجامعي.

4- المفاهيم الإجرائية للدراسة:

- * التغيير التنظيمي: هو الانتقال من مرحلة إلى أخرى بطريقة مخططة وهادفة داخل التنظيم الجامعي من أجل إشباع الحاجات المادية والمعنوية للأفراد المتممين للتنظيم، وقد يكون التغيير التنظيمي ناتجا عن بيئة خارجية أو بيئة داخلية، أما عن نتائجه فقد تكون إيجابية أو سلبية.
- * الجامعة: هي مؤسسة أو منظمة تساهم في نشر المعارف وتكوين الإطارات اللازمة للتنمية وإعداد البحث العلمي ونشر الثقافة.

- * الجودة: الدرجة العالية من التميز والنوعية الجيدة للأشياء والأشخاص وفق المعايير متعارف عليها لتحقيق كفاءة ما أو أداء جيد.
- * التعليم العالي: هو التعليم الذي يتم داخل الكليات ومعاهد الجامعة، وهو آخر مراحل التعليم النظامي والذي يهدف إلى اكساب الفرد المعارف ومهارات وقدرات تخدمه وتخدم المجتمع ككل.
- * جودة التعليم العالي: يقصد بها مجموعة الأساليب الحديثة للتغيير والتطوير التنظيمي طبقا للمجال التربوي تعتمد على جودة التدريس للأستاذ الجامعي وجودة المعارف والمناهج وجودة البحث العلمي ومخرجاتهم وذلك بتزويدهم باستمرار بالمعلومات الجديدة والتقنيات الحديثة لتطوير كل أفراد التنظيم الجامعي.

5 - مفاهيم التغيير التنظيمي

- لغة: من الناحية اللغوية التغيير مشتق من فعل غير، وغيره: حوله وبدله وكأنه جعله غير ما كان عليه. ويقال تغايرت الأشياء يعني: اختلفت وغير عليه الأمر حوله (الفيروز الأبادي ومجد الدين، 1987، ص 346).
- المفهوم الأول: إحداث شيء جديد اعتمادا علي تفجير إمكانات المنظمة العملية (أو العمليات) التي تقوم بها المنظمة حتى يتسنى لها التحرك من الوضع الحالي الي وضع مستقبلي مرغوب فيه بهدف زيادة فاعلية المنظمة. (حسن محمد مختار، 2010، ص 49).
- المفهوم الثاني: التغيير عملية تستخدمها المنظمة لتصميم وتنفيذ وتقييم المبادرات الملائمة للتعامل مع المتطلبات التي تفرضها البيئة الخارجية حيث تتطلب إدارة التغيير قيادة حكيمة قادرة علي التطور والازدهار والتقدم وذلك حسب الظروف المحيطة بالمؤسسة. (صلاح الدين عبد الباقي 2000، ص 335).

6 - نظريات التغيير التنظيمي

اولا/النظريات الكلاسيكية:

* الموقف الراديكالي ل: كارل ماركس Karl Marx

وقد شكله من خلال دراسة النمط الإنتاج الرأسمالي والمجتمع الرأسمالي الغربي، الذي يكون فيه توجه وإرادة نحو زيادة الإنتاج والربحية، وقد عبر ماركس Marx، وانجلز Engels عن هذا التوجه والتغير في البيان الشيوعي "لا يمكن للبرجوازيين البقاء دون أحداث ثورة مستمرة في أدوات الإنتاج وبالتالي في علاقات الإنتاج ومعها كل علاقة في مجتمع" (دافيد سي ولسون ترجمة تحية عمارة، 1995، ص 21).

* التغيير في مدرسة الإدارة العلمية:

يرتكز التغيير في هذه المدرسة عن تلك النظرية الميكانيكية للمنظمة التي طرحها تايلور والتي تشمل كل جوانب المنظمة وعملياتها بدون استثناء وتفسر كل نشاطاتها وتفاعلاتها وهي تقوم على مبدئين أساسيا لتطوير الانتاج الذي يعتبر اهم اهداف التغير وهما:

- تقليل عمليات التصنيع المختلفة لكي تصبح سهلة الاشراف.

- تحفيز العمال على زيادة الإنتاج بسرعة أكثر.

و(فايول Fayol هنا طبعاً لا يقدم طرح يخالف مبادئ الإدارة العلمية المعروفة لكنه يطرح عامل هام في تحقيق تغيرات تساهم في تطوير الإنتاج (دافيد ولسون، 1995، ص 22).

* التغيرات في مدرسة العلاقات الانسانية:

تنطلق هذه المقاربة من تصور (التون مايو) Elton Mayo للمنظمة باعتبارها نسق اجتماعي متماسك، وهو ما يستوجب اشراك الفرد في مختلف العمليات بما فيها التغير. والتغيير يكون ناجحاً عندما يكون المسيرين قادرين على تشجيع قيم المشاركة من خلال تطوير نوعية الحياة التنظيمية والتركيز على ثقافة المنظمة كمحرك رئيسي للتغيير على اعتبار ان البناء التنظيمي جيد للمنظمة.

* النظرية السيكوسوسيولوجية:

وهي نظرية تركز على رد فعل الأفراد في المنظمة نحو عمليات التغيير من كل النواحي خاصة منها السيكولوجية أو تلك التي ترتبط بالمقاومة الطبيعية لعملية التغيير في المنظمة، فالعملية التغيير الناجحة هي التي تنجح في تجاوز مقاومة الافراد.

- ان الصراع حسب هذا التصور الذي يخلق حالة التغيير في المنظمة وذلك عبر مراحل حسب كورت ليفين Kurt Lewin وهي:

* تفكيك البلورة: أو تفكيك الوضعية القائمة أصلا في المنظمة والتي تكون غير مرضية وتخلق الحاجة للتغيير.

* التحرك نحو عملية التغيير: وذلك عبر البحث عن الفرص الجديدة او اكتساب السلوكيات الجديدة وكل هذا يتزامن مع ظهور مقاومة ومحاولة الفاعلين ايجاد توازن جديد للقوى.

* البلورة: بحيث يكون تبلور للتغيير حول وضعية جديدة للتوازن بين القوى القاطرة والقوى المعطلة له، ويكون هناك تجدد للسلوكيات الجديدة وظهور معايير ثقافية جديدة، ومجمل الوضعية في المنظمة تتجه نحو الاستقرار (دافيد ولسون، 1995، ص ص 22 - 23).

بصفة عامة نلاحظ في هذه النظريات أنها لم تخرج عن سياق المبادئ والتصورات التي يحملها روادها عن المنظمة وطرق تسيير الأفراد فيها وينحصر التغيير على جوانب ضيقة ومحدودة كتطوير الإنتاج أو الجانب النفسي للفرد.

ثانيا/ النظريات الحديثة للتغيير التنظيمي:

مع تزايد أهمية وتأثير عمليات التغيير في المنظمات وتجاوزها للأهداف التقليدية ذات البعد الاستراتيجي المهدوم كحل المشكلات الراهنة ورفع الإنتاجية، وأصبح الحديث عن عمليات التغيير يرتبط بجوانب أكثر تأثيرا في المنظمة وبأهداف ذات أبعاد استراتيجية حقيقية وبعيدة المدى ومن بينها:

* التطوير التنظيمي:

التطوير التنظيمي هو تصور ومنهجية كاملة لمواكبة عملية التغيير، وهو توجه جمع في بداية الستينات عدة باحثين من توجهات مختلفة ومن بينهم بينيس ويعرف التطوير التنظيمي بأنه محل للتغيير واستراتيجية معقدة ومصممة من أجل تغيير الأفكار والمواقف والقيم وهيكل المنظمات وذلك من أجل أن تتأقلم جيدا وبطريقة مناسبة مع التكنولوجيا والسوق والتحديات الجديدة وسرعة التغيير في حد ذاته (عامر سعيد يسن، 1992، ص 65).

* نظرية التسيير الاستراتيجي:

حسب هذه النظرية فإن نجاح عملية التغيير في المنظمة يرتبط بنجاح الإداريين الاستراتيجيين فيها على تحويل وبصفة جذرية ثقافة المنظمة واستراتيجيتها وبناءها الهيكلي وذلك في سياق مواجهتها لحالة أزمة أو اضطراب داخلها. (حمزة قنادلة، 2010، ص 59).

* نظرية العمليات:

لقد عرفت هذه النظرية نجاحا كبيرا مع ظهور معايير الإيزو 9000 نسخة 2000، وعملية التغيير وفق هذه المقاربة، تقوم على مبدأ الدمج بين مختلف النشاطات في المنظمة مثل المهام الإدارية، ومن أهم نظريات هذه المقاربة نظرية الناذج (فارناداث) والتي تطرح فيها أربعة أشكال العمليات المنظمة الرئيسية وهي النشاطات، التنظيم، الموارد، الإعلام. وهذه العمليات وفق هذه المقاربة يستوجب دمجها وخلق مجال تعاون بينها أثناء تبني عمليات التغيير في المنظمة من أجل تحقيق الأهداف المسيطرة. (عثمان فاروق، 2000 ص 106 - 105).

إن النظريات الحديثة لعملية التغيير في المنظمة هي تغيير عن الواقع الجديد الذي بات يحيط بالمنظمات الحديثة والتحديات الكبيرة التي تواجهها، والتي جعلت من التغيير عملية ذات أبعاد استراتيجية لا يمكن أن تعبر عنها المبادئ النظريات الكلاسيكية (لمقادلة حمزة، 2010، ص 60).

7 - جودة التعليم العالي:

التعريف حسب المنظمة الأوروبية لمراقبة الجودة:

هي كل الخصائص والمظاهر الخاصة لمنتج معين، أو خدمة ما، بحيث تكون قادرة على تلبية الرغبة أو الحاجة المحددة من طرف المستعمل أو المستهلك.

- الجودة: **Quality**: تعددت مداخل تعريف الجودة وهناك من يركز على العميل وتوقعاته وهناك من يركز على المستهلك واستخداماته ومن يركز على مقابلة أهداف المنظمة، لذلك يعرف البحث الحالي الجودة: بأنها مقابلة احتياجات وتوقعات المستهلك "المجتمع ومؤسساته" وتحقيق أهداف العميل "الإدارة، أعضاء هيئة التدريس، الطلاب" وتحقيق أهداف العميل "الإدارة، في ضوء الأهداف الموضوعية لكفاءة وفعالية المنظمة (أشرف السعيد أحمد محمد 2007، ص 23).

نبذة تاريخية عن تطور مفهوم الجودة الشاملة:

إن الجودة ليست ابتكاراً من ابتكارات الثورة الصناعية كما يدعى العرب بل إنها في القرن (18) قبل الميلاد البابليين في العراق، وخير شاهد على ذلك ما ورد في مسلة حمورابي من أنظمة وقوانين تشير بشكل واضح إلى الجودة في جميع مجالات الحياة. والأهرامات في مصر شاهد على جودة أداء الفراعنة في بناء وصيغ الجدران والمعابد المصرية وكان ذلك في القرن 15 ق.م.

- إن أول مدرسة (جامعة) طبقت معايير الجودة، مدرسين، طلبة، منهج، ودراسة، هي المدرسة المستنصرية التي افتتحها الخليفة العباسي المنتصر بالله في العام 625 هـ بعد أن استمر بنائها 6 سنوات (محفوظ احمد، 2006، ص 25).

وعلى العموم نستطيع أن نميز بين مجموعة من المراحل:

✓ مرحلة ما قبل الثورة الصناعية: مرحلة الضبط العامل المنفذ للجودة:

تتلخص بأن عاملاً أو مجموعة من العمال مسؤولون عن تصنيع المنتج بالكامل بوحدات تصنيعية مصغرة، وفي هذه المرحلة كان الاحساس بالإنجاز والفخر موجوداً لدى العامل الذي يخلق حافزاً للعمل لديه (سوسن مجيد، 2008، ص 17).

✓ مرحلة ما بعد الثورة الصناعية: ضبط رئيس العمال للجودة

من بداية قرن 20 حتى أواخر العقد الثاني منه نتيجة لتوسع المصانع والتخصص في العمل وظهور الصناعات الحديثة وتوسيعها فقد أدى إلى أن يتوزع العمل على أكثر من عامل وتطلب ذلك إلى أن يكلف رئيس العمال بمسئولية الجودة في الإنتاج (محمد عبد الوهاب الغزاوي، 2005، ص 48).

✓ مرحلة الإدارة العلمية، مرحلة ضبط الجودة والتنفس:

ظهرت مطلع القرن 20 بزيادة (تايلور) إذ اهتم بالوقت والحركة وسبل تخفيض الإنتاج من خلال الحد من الهدر وضياع الوقت، وقد دفعت الحرب العالمية الاولى (1914) بظلالها على الصناعة فتعددت أنظمتها وتنوعت أساليب الإنتاج وأصبح رئيس العمال مسؤولاً عن أعداد كبيرة من العمال فأدى ذلك إلى ظهور المفتش، وتطلب ذلك تكليف مفتشين في ورش الإنتاج متخصصين، وقد وضعت مواصفات قاسية في التصنيع ومورست عمليات تفتيش صارمة وسمي بالرقابة البوليسية police control.

✓ مرحلة ضبط الجودة إحصائياً statistical quality control

إن زيادة الإنتاج بشكل كبير زاد من تعقيد التفتيش الكلي بنسبة 100% مما أدى إلى ضرورة اتباع أسلوب فحص العينات مع الاعتماد على وحدات الضبط ويعد العالم شيوارت "Walter Shewhart" من مؤسسي ومطوري نظرية ضبط الجودة الإحصائية.

✓ مرحلة ضمان الجودة Quality Assurance:

نتيجة لما حققه اليابانيون من إيجابيات ملموسة بتطبيقهم فكرة حلقات الجودة والتي حققوا من خلالها الإنتاج الخالي من العيوب، وهذا يتطلب رقابة شاملة على العمليات كافة وجهود مشتركة من الإدارة المعنية بتنفيذ مراحل العمل، وقد تم اعتماد ثلاثة أنواع من الرقابة (الوقائية، المرورية، البعدية).

وقد أصبح ضمان الجودة إحدى الاستراتيجيات الأساسية التي تقوم عليها إدارة الجودة الشاملة، فالإنتاج من دون أخطاء يعني إنتاج عالي الجودة وهو الجسر الذي تعبر من خلاله المؤسسة إلى تحقيق الرضا لدى المستفيدين (احمد الخطيب، 2006، ص 2).

✓ مرحلة إدارة الجودة الاستراتيجية Strategy Quality Management

دخلت التجارة العالمية في حالة مناقشة شديدة بين الشركات لكسب حصة أكبر من السوق ولا سيما للشركات اليابانية وقد اعتمدت على سياسة إدارة الجودة الاستراتيجية لمواجهة التقدم والزحف الياباني ونفذت المعايير الآتية:

- إرضاء المستفيدين وتلبية ما يريدون.
- الجودة مسؤولية الجميع من قمة الهرم التنظيمي حتى قاعدته.
- المطلوب تحقيق الجودة في كل شيء (الأنظمة، الثقافة التنظيمية، الهيكل التنظيمي، أساليب وإجراءات العمل).

✓ مرحلة إدارة الجودة الشاملة Total Quality Management:

إن زيادة شدة المنافسة العالمية واكتساح الصناعة اليابانية للأسواق العالمية دفع بالمؤسسات الأمريكية إلى تطوير وتوسيع مفهوم إدارة الجودة الاستراتيجية بإضافة جوانب أكثر شمولاً وعمقاً واستخدمت أساليب تأكيد الجودة ليصبح أسلوباً قاسياً استراتيجياً على الجودة. (احمد الخطيب، 2006، ص 22).

8 - منهج الدراسة :

يعتبر المنهج ضروري لأي بحث فهو الطريق الذي يتبعه الباحث من أجل الوصول إلى نتائج بطريقة علمية ومن أجل تحقيق أهداف هذه الدراسة قام الباحثين باستخدام المنهج الوصفي، للتعرف على طبيعة العلاقة بين التغيير التنظيمي في الجامعة وجودة التعليم من وجهة نظر أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لأنه المنهج الأكثر استعمالاً من طرف الباحثين في مثل هذه الدراسات كونه يوصف الظواهر وممارسات موجودة متاحة للدراسة والقياس، كما هي دون تدخل الباحث في مجرياتها ويستطيع الباحث أن يوصفها ويحللها.

9. عينة الدراسة :

يتكون مجتمع الدراسة من أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية حيث بلغ عددهم 218 أستاذاً، وقد كان الاعتماد على عينة نسبتها 30% (65 أستاذ) تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة ووزعت عليهم الاستمارة على مختلف أقسام الكلية وتم استرجاع 62، وحذف 03 استمارات لنقص البيانات وعدم اتمام ملئها كاملة، وعليه تم الاحتفاظ ب 62 استجابة صالحة للدراسة وتمثل في (65.4) بالمائة.

10. أدوات جمع البيانات:

10.1- مقياس التغيير التنظيمي:

صمم هذا المقياس من قبل الباحث الدكتور (تسيير نشوان) يتكون من (39) بند، تكون من أربع محاور تقيس مستوى التغيير التنظيمي في ظل جودة التعليم العالي :

- تناول المحور الأول: العوامل الداخلية والخارجية للتغيير التنظيمي، وعدد بنوده (14) بندا.

- تناول المحور الثاني: إدراك اساتذة الجامعة لعملية التغيير التنظيمي، وعدد بنوده (07) بندا.

- تناول المحور الثالث: إدراك أساتذة الجامعة لنتائج التغيير التنظيمي وعدد بنوده (08) بندا.

تناول المحور الرابع: اتجاه أساتذة الجامعة نحو التغيير التنظيمي، وعدد بنوده (16) بندا.

الخصائص السيكومترية للأداة:

الثبات الأداة: تم حساب ثبات هذا الاستبيان بطريقة التناسق الداخلي باستخدام ألفا كرونباخ التي تفترض تقدير معدل الارتباطات بين العبارات ككل سواء بالنسبة لكل محور أو للاستبيان ككل، حيث قدرت قيمة المعامل للمحور الأول (0.77)، والمحور الثاني (0.76) أما المحور الثالث فقدرت قيمة المعامل فيه (0.79)، في حين بلغ في المحور الرابع

(0.87)، بينما قدرت قيمة المعامل بالنسبة للاستبيان ككل (0.92) ومنه يمكن القول بأن هذا الاستبيان ثابت.

صدق الاداة:

كما تم تقدير الارتباطات بين الدرجة الكلية لكل محور مع الدرجة الكلية لاستبيان التغيير التنظيمي ككل بمعامل الارتباط بيرسون حيث جاءت كلها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.01$)، وتمثلت في ارتباط الدرجة الكلية للمحور الأول مع الدرجة الكلية للاستبيان وقد بلغ (0.82) أما ارتباط الدرجة الكلية للمحور الثاني مع الدرجة الكلية للاستبيان ككل فقد قدر بـ (0.76)، وقد بلغ ارتباط الدرجة الكلية للمحور الثالث مع الدرجة الكلية للاستبيان ككل (0.78)، وقد بلغ ارتباط الدرجة الكلية للمحور الرابع مع الدرجة الكلية للاستبيان ككل (0.93)، وبالتالي يمكن القول بأن هذا الاستبيان صادق.

10-2- مقياس جودة التعليم العالي :

صمم هذا المقياس من قبل عدد من الباحثين في جامعة باتنة، وتكون من (33) عبارة.

الخصائص السيكومترية للأداة:

ثبات الأداة: تم حساب ثبات هذا الاستبيان بطريقة التناسق الداخلي باستخدام ألفا كرونباخ حيث قدرت قيمة المعامل للمحور الأول (0.77)، والمحور الثاني (0.77) أما المحور الثالث فقدرت قيمة المعامل فيه (0.87)، بينما قدرت قيمة المعامل بالنسبة للاستبيان ككل (0.82) ومنه يمكن القول بأن هذا الاستبيان ثابت.

صدق الأداة: كما تم حساب أو تقدير الارتباطات بين الدرجة الكلية لكل محور مع الدرجة الكلية لاستبيان جودة التعليم العالي ككل بمعامل الارتباط بيرسون حيث جاءت كلها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.01$)، وتمثلت في ارتباطا لدرجة الكلية للمحور الأول مع الدرجة الكلية للاستبيان وقد بلغ 0.48، أما ارتباط الدرجة الكلية للمحور الثاني مع الدرجة الكلية للاستبيان ككل فقد قدر بـ (0.87)، وقد بلغ ارتباط

الدرجة الكلية للمحور الثالث مع الدرجة الكلية للاستبيان ككل (0.65)، وبالتالي يمكن القول بأن هذا الاستبيان صادق.

11 - عرض ومناقشة النتائج على ضوء فرضيات الدراسة :

أ/ عرض ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية العامة:

نصت الفرضية العامة لهذه الدراسة على أنه: "توجد علاقة ارتباطية موجبة بين التغيير التنظيمي وجودة التعليم العالي لدى عينة من أساتذة التعليم العالي في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية - جامعة محمد بوضياف المسيلة -"، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية:

جدول (1) يوضح العلاقة بين درجات أفراد عينة الدراسة في كل من التغيير التنظيمي وجودة التعليم العالي

القرار	جودة التعليم العالي		
الارتباط غير دال عند $(\alpha=0,05)$ **	**523,0	معامل الارتباط	التغيير التنظيمي
	000,0	مستوى الدلالة	
	62	حجم العينة	

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط بيرسون بين درجات أفراد عينة الدراسة في (التغيير التنظيمي) ودرجاتهم في جودة التعليم العالي قدر (0.52) وهي قيمة متوسطة وموجبة، ويعني هذا أن الارتباط بين درجات (التغيير التنظيمي) ودرجات جودة التعليم العالي لدى أفراد عينة الدراسة هو ارتباط طردي، أي أن كل زيادة في درجات الافراد في استبيان التغيير التنظيمي تقابله زيادة في درجاتهم في استبيان جودة التعليم العالي والعكس صحيح، كما أن نتيجة هذا الارتباط جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0,01$)، ومنه نستطيع القول بأنه تم رفض الفرض الصفري الذي ينفي وجود العلاقة، وبالتالي نتوصل إلى قبول فرضية البحث العامة القائلة بوجود علاقة

ارتباطية موجبة بين جودة التعليم العالي والتغيير التنظيمي من وجهة نظر أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة.

الفرضية الأولى:

نصت الفرضية الجزئية الأولى لهذه الدراسة على أنه : "توجد علاقة ارتباطية موجبة بين جودة أداء الأستاذ الجامعي والتغيير التنظيمي من وجهة نظر "أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة"، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية:

جدول (2) يوضح العلاقة بين درجات أفراد عينة الدراسة في كل من التغيير التنظيمي وجودة أداء الأستاذ الجامعي

القرار	التغيير التنظيمي	معامل الارتباط	جودة أداء الاستاذ الجامعي
الارتباط دال عند $(\alpha=0,01)$ **	**366,0	مستوى الدلالة	
	003,0	حجم العينة	
	62		

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط بيرسون بين درجات أفراد عينة الدراسة في (جودة أداء الأستاذ الجامعي) ودرجاتهم في التغيير التنظيمي بلغ (0.35) وهي قيمة متوسطة وموجبة، ويعني هذا أن الارتباط بين درجات (جودة أداء الأستاذ الجامعي) ودرجات التغيير التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة هو ارتباط طردي، أي أن كل زيادة في درجات الأفراد في (جودة أداء الأستاذ الجامعي) تقابله زيادة في درجاتهم في استبيان التغيير التنظيمي والعكس صحيح، كما أن نتيجة هذا الارتباط جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا $(\alpha=0,01)$ ، ومنه نستطيع القول بأنه تم رفض الفرض الصفري الذي ينفي وجود العلاقة، وبالتالي نتوصل إلى قبول فرضية البحث الأولى القائلة بوجود علاقة ارتباطية موجبة بين (جودة أداء الأستاذ الجامعي) والتغيير التنظيمي لدى عينة اساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية.

الفرضية الثانية:

نصت الفرضية الثانية لهذه الدراسة على: "توجد علاقة ارتباطية موجبة بين جودة مواد التكوين والمعرفة الجامعية والتغيير التنظيمي من وجهة نظر اساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية"، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية:

جدول(3) يوضح العلاقة بين درجات أفراد عينة الدراسة في التغيير التنظيمي وجودة مواد التكوين

القرار	التغيير التنظيمي		
الارتباط دال عند $(\alpha=0,01)$. **	**400,0	معامل الارتباط	جودة مواد التكوين
	001,0	مستوى الدلالة	
	62	حجم العينة	

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط بيرسون بين درجات أفراد عينة الدراسة في (جودة مواد التكوين) ودرجاتهم في التغيير التنظيمي قدر (0.40) وهي قيمة منخفضة وموجبة، ويعني هذا أن الارتباط بين الدرجات في (جودة مواد التكوين) والدرجات في التغيير التنظيمي هو ارتباط طردي، أي أن كل زيادة في درجات الافراد في محور (جودة مواد التكوين) تقابله زيادة في درجاته في استبيان التغيير التنظيمي والعكس صحيح، كما أن نتيجة هذا الارتباط جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا $(\alpha=0,01)$ ، ومنه نستطيع القول بأنه نرفض الفرض الصفري الذي ينفي وجود العلاقة، وبالتالي نتوصل إلى قبول فرضية البحث الثانية القائلة بوجود علاقة ارتباطية موجبة بين جودة مواد التكوين والتغيير التنظيمي لدى عينة اساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية.

الفرضية الثالثة:

نصت الفرضية الثانية لهذه الدراسة على أنه: "توجد علاقة ارتباطية موجبة بين جودة البحث العلمي ومخرجاته والتغيير التنظيمي من وجهة نظر أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية"، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية:

جدول (4) يوضح العلاقة بين درجات أفراد عينة الدراسة في كل من التغيير التنظيمي وجودة البحث العلمي ومخرجاته

القرار	التغيير التنظيمي		
الارتباط دال عند **. (α=0,01)	**389,0	معامل الارتباط	البحث العلمي ومخرجاته
	002,0	مستوى الدلالة	
	62	حجم العينة	

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط بيرسون بين درجات أفراد عينة الدراسة في (جودة البحث العلمي) ودرجاتهم في التغيير التنظيمي بلغ (0.38) وهي قيمة منخفضة كذلك وموجبة، ويعني هذا أن الارتباط بين الدرجات في (جودة البحث العلمي) ودرجات في التغيير التنظيمي هو ارتباط طردي، أي أن كل زيادة في درجات الافراد في محور (جودة البحث العلمي) تقابله زيادة في درجاتهم في استبيان التغيير التنظيمي والعكس صحيح، كما أن نتيجة هذا الارتباط جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (α=0,01)، ومنه نستطيع القول بأنه نرفض الفرض الصفري الذي ينفي وجود العلاقة، وبالتالي نتوصل إلى قبول فرضية البحث الثالثة القائلة بوجود علاقة ارتباطية موجبة بين (جودة البحث العلمي) والتغيير التنظيمي لدى عينة اساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية.

12 - الاستنتاج العام

بعد عملية التحليل والتفسير لاستجابات أساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية وبعد مناقشتها نستنتج:

- ان وجود علاقة ارتباطية منخفضة بين التغيير التنظيمي وجودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي والمقدرة 0.36 عند مستوى دلالة 0.01 هذا ما يستدعي على هيئة التدريس فهم طلابهم وتقدير احتياجاتهم المعرفية والنفسية ومؤازرتهم على تحقيق أهدافهم

التعليمية وتوجيههم تربويا ومهنيا ومعالجة مشاكلهم السلوكية، تعتبر هذه المؤشرات ايجابية لجودة التعليم العالي، بالإضافة لتفرغ الهيئة التدريسية للتدريس وإجراء البحوث العلمية والمساهمة في أنشطة الجمعيات والمنظمات العلمية والمهنية والتربوية.

- وجود علاقة ارتباطية منخفضة نسبيا بين التغيير التنظيمي وجودة مواد التكوين والمعرفة الجامعية المقدرة 0.40 عند مستوى دلالة 0.01 مما يؤكد على القائمين على وضع المناهج ومواد التكوين بالرفع من مستواها وطريقة ارتباطها بالأهداف العلمية والثقافية والاقتصادية الوطنية، والإثراء شخصي المتعلم وتنمية إمكانياته ومهاراته ومواكبة اتجاهات لتحقيق الجودة فكلما كانت المناهج الدراسية محققة لأهداف الطلاب والمؤسسة والمجتمع، كانت الكفاءة والجودة لأنها مرآة عاكسة لتحقيق الغايات التربوية.

- وجود علاقة ارتباطية ضعيفة بين التغيير التنظيمي وجودة البحث العلمي ومخرجاته والمقدرة 0.30 عند مستوى دلالة 0.01 أكدت نتائج الفرضية ولهذا يجب على إدارة المؤسسة التعليمية المكلفة بالبيداغوجيا التدريسية والبحث العلمي وجود استقرار وكفاءة للعاملين من اجل استحداث تغييرات لصالح الهيئة التدريسية، والتزام الإدارة العليا بتطبيق أبعاد التغيير التنظيمي، ومن خلال المحافظة على ممتلكات المؤسسة وصياغتها وتوفير خدمات لازمة وربط الجامعة بالشريك الاجتماعي أيا كان سواء ثقافيا او تربوي أو انتاجي أو خدماتي وغير هذا وفقا لبنود واتفاقيات قطاعية لوزارة التعليم وتسخير القدرات العلمية ومخرجات البحث العلمي لأعضاء التدريس لإيجاد الحلول للمشكلات الاجتماعية والاقتصادية من خلال وضع الاستراتيجيات والرؤى المستقبلية واستخدام الانجازات العلمية لمواجهة تلك المشكلات لتحقيق جودة أداء المؤسسة الجامعية .

13 - الاقتراحات:

ومن خلال مناقشة الدراسة وفي ضوء فروضها وخلاصتها العامة يمكن إبراز مجموعة من الاقتراحات أهمها:

- ضرورة الاهتمام بتدريس إدارة الجودة الشاملة في الجامعات والمعاهد الجامعية واحداث تخصصات لها.

- ضرورة دعم الدولة لتطبيقات الجودة في جميع المؤسسات لاسيما مؤسسات التعليم العالي كونها مؤسسة المجتمع الدولي الحاضنة لكل رموز المعرفة والعلوم في شتى التخصصات والميادين المهتمة بتحقيق متطلبات التنمية.
- ضرورة اهتمام مؤسسات التعليم العالي أكثر من غيرها بتنمية الأفراد والكفاءات من أساتذة وباحثين ومسيرين وغيرهم كونهم مصدر وأساس تطبيق كل التقنيات والمهارات التي يتطلبها بناء أي مشروع داخل المؤسسة.

خاتمة :

إن أهم مقومات نجاح التغيير التنظيمي هي إشراك العاملين على القطاع في بحث ومناقشة الحاجة إليه، والتفكير في وسائله وطرق تنفيذه مما يجعل أي تغيير يرتبط بمدى فهم وإدراك الأفراد القائمين على التغيير ومدى تحقيق المتطلبات لتحقيقه بغض النظر عن وجود اختلافات بين استجابات بعض أفراد له، وهذه النتيجة تعكس واقع مؤسساتنا الجامعية الجزائية بصفة عامة، وما تعانيه منظومتنا التكوينية من مشكلات وعوائق حالت دون الاضطلاع بمهمة الإصلاح الشامل للتعليم العالي الذي يعتبر العصب الرئيسي في تقدم المجتمع في كافة المجالات إلا أنها تبقى نوايا واعدة تمهد لتطبيق الجودة الشاملة في التعليم العالي.

قائمة المصادر والمراجع

- أحمد الخطيب (2003): البحث العلمي والتعليم العالي، دار مسيرة عمان، الأردن.
- دافيد سي ويلون (1995): استراتيجية التغيير، ترجمة تحية سد عمارة، دار فجر للنشر والتوزيع القاهرة.
- محمد عبد الوهاب الغزاوي (2005): إدارة الجودة الشاملة، جامعة الإسراء، الأردن.
- قنادلة حمزة (2004): إدارة الموارد البشرية وعملية التغيير مذكرة ماجستير جامعة منتوري، قسنطينة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية.
- الفيروز أباي ومجد الدين محمد يعقوب (1987): القاموس، المحيط، ط 2، مؤسسة الرسالة، بيروت، لبنان.
- عثمان فاروق السيد (2000): قوى إدارة التغيير في القرن 21، دار الوفاء للطباعة والنشر، المنصورة، مصر.
- حسن محمد أحمد محمد مختار (2010): إدارة التغيير التنظيمي للمصادر والاستراتيجيات، جامعة لسلا جمهورية السودان.
- جمال الدين مرسي (2006): الثقافة التنظيمية والتغيير، دار جامعة الإسكندرية.
- أشرف السعيد أحمد محمد (2007): الجودة الشاملة والمؤشرات في التعليم الجامعي دراسة نظرية قسم الأحوال جامعة منصورى، الإسكندرية.
- صلاح الدين محمد عبد الباقي (2000): السلوك الإنساني في المنظمات، الإسكندرية.
- محفوظ أحمد جودة (2006): إدارة جودة الشاملة مفاهيم وتطبيقات، ط 2، دار وائل للنشر وتوزيع، عمان.

