

أثر التغيير التنظيمي على جودة التعليم العالي " دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية

والتجارية وعلوم التسيير – جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي -"

The impact of organizational change on the quality of higher education "A case study of the Faculty of Economic, Commercial and Management Sciences - University of Larbi Ben M'hidi Oum El Bouaghi -"

د. صراح بن لحرش^{1*}، د. سليم العمراوي²

¹ مخبر المحاسبة، المالية، الجبابة والتأمين، جامعة أم البواقي -الجزائر،

Benlaharche.sarah@univ-oeb.dz

² مخبر المحاسبة، المالية، الجبابة والتأمين، جامعة أم البواقي -الجزائر،

lamraoui.salim@univ-oeb.dz

تاريخ التسليم: 31-01-2022 تاريخ التقييم: 10-02-2022 تاريخ القبول: 19-05-2022

Abstract

الملخص

This study aims to know the impact of organizational change on the quality of higher education at the Faculty of Economics, Commercial and Management Sciences - University of Larbi Ben M'hidi Oum El Bouaghi. In order to achieve the objectives of this study, the descriptive and analytical approaches were used. Through the description and analysis of the study variables, a questionnaire was also prepared and distributed to the study community, which was represented by faculty members, and the retrieved questionnaires were analyzed using the statistical packages for social sciences program (SPSS-24).

The results of the study concluded that there is a statistically significant relationship between organizational change as an independent variable and the quality of higher education as a dependent variable, where the contribution of organizational change to achieving quality in higher education reached 56.9% of the total changes.

Keywords: Organizational change, quality of higher education, Faculty of Economics, Commercial and Management Sciences, Oum El Bouaghi University.

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة أثر التغيير التنظيمي على جودة التعليم العالي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير -جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي-. من أجل تحقيق أهداف هذه الدراسة تم استعمال المنهجين الوصفي والتحليلي؛ من خلال وصف وتحليل متغيرات الدراسة، كما تم إعداد استبيان إلكتروني وزع على مجتمع الدراسة الذي تمثل في أعضاء هيئة التدريس، وتم تحليل الاستبانات المسترجعة باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS-24).

توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التغيير التنظيمي كمتغير مستقل وجودة التعليم العالي كمتغير تابع، وقد بلغت مساهمة التغيير التنظيمي في تحقيق جودة التعليم العالي نسبة 56.9 % من التغيرات الكلية.

الكلمات المفتاحية: التغيير التنظيمي، جودة التعليم العالي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أم البواقي.

1. مقدمة:

أصبحت البيئة التي تعمل فيها المؤسسات في الوقت الحالي متغيرة باستمرار مما جعل من التغيير ضرورة حتمية لضمان استمراريته والتكيف مع التحديات الجديدة التي تواجهها، وتهدف الإدارة من خلال التغيير التنظيمي إلى تحسين الأداء الكلي للمؤسسة الذي يتأثر بشكل مباشر أو غير مباشر بالعاملين الذين يعتبرون موردا هاما للمؤسسة.

تعتبر مؤسسات التعليم العالي الركيزة الأساسية للنهوض بمستقبل الوطن وتحقيق أهدافه في مختلف المجالات الاقتصادية، الاجتماعية والسياسية، ولقد زاد الاهتمام بموضوع جودة التعليم العالي في الآونة الأخيرة؛ فقد تم برمجة العديد من المؤتمرات والندوات وغيرها من اللقاءات العلمية من أجل تحسين المردود العلمي سواء على الصعيد العالمي أو الإقليمي أو المحلي. وتحتاج هذه المؤسسات إلى تجويد عناصرها سواء كانوا طلبة، أعضاء هيئة التدريس، إدارة جامعية، مرافق وبنيات وغيرها، بغية مواكبة التطورات الحاصلة في بيئتها الداخلية والخارجية من أجل التكامل الإيجابي مع ظروف واحتياجات المجتمع وسوق العمل على حد سواء.

1.1. الإشكالية والتساؤلات الفرعية: من خلال الطرح السابق نتجلى إشكالية الدراسة في التساؤل الرئيسي الآتي:

- ما مدى تأثير التغيير التنظيمي على جودة التعليم العالي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة أم البواقي؟

للإجابة على إشكالية الدراسة تم طرح مجموعة من الأسئلة الفرعية كالاتي:

- ما مدى تأثير التغيير في الهيكل التنظيمي على جودة التعليم العالي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير -جامعة أم البواقي - ؟

- ما مدى تأثير التغيير في التكنولوجيا على جودة التعليم العالي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير -جامعة أم البواقي - ؟

- ما مدى تأثير التغيير في المدخل الإنساني على جودة التعليم العالي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير -جامعة أم البواقي - ؟

2.1. فرضيات الدراسة: للإجابة عن إشكالية الدراسة تم وضع الفرضية الرئيسية الآتية:

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتغيير التنظيمي على جودة التعليم العالي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير -جامعة أم البواقي-.

والتي تنبثق عنها الفرضيات الفرعية الآتية:

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتغيير في الهيكل التنظيمي على جودة التعليم العالي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير -جامعة أم البواقي.-

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتغيير في التكنولوجيا على جودة التعليم العالي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير -جامعة أم البواقي.-

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتغيير في المدخل الإنساني على جودة التعليم العالي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير -جامعة أم البواقي.-

3.1. أهمية الدراسة: تظهر أهمية هذه الدراسة من الناحية العلمية كونها تعالج موضوع التغيير التنظيمي وجودة التعليم العالي اللذان يعتبران الركيزة الأساسية في تقدم ونمو المؤسسات الجامعية، أما من الناحية الميدانية فتكمن أهميتها في معرفة واقع التغيير التنظيمي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير -جامعة أم البواقي.-

4.1. أهداف الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف نبرزها في الآتي:

- التعرف على المفاهيم والمضامين الأساسية للتغيير التنظيمي وأبعاده وعناصره وكذا التعرف على مضمون الجودة في التعليم العالي؛

- معرفة واقع التغيير التنظيمي السائد في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير -جامعة أم البواقي- ؛

- تسليط الضوء على أهم العوامل التي تؤثر في جودة التعليم العالي؛

- التعرف على طبيعة العلاقة بين التغيير التنظيمي وجودة التعليم العالي.

5.1. منهج الدراسة: تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهجين الوصفي والتحليلي؛ لكونهما يتماشيان وطبيعة الدراسة والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها، وذلك من خلال وصف متغيراتها وتحليل العلاقة بينها في الجانب التطبيقي، بما يساعد على تكوين نتائج دقيقة تسمح بمعرفة واقع التغيير التنظيمي وأثره على جودة التعليم العالي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة أم البواقي.

2. التغيير التنظيمي

1.2 مفهوم التغيير التنظيمي: تختلف مفاهيم التغيير التنظيمي باختلاف وجهات نظر الباحثين، ولقد وردت تعريف عديدة له، نذكر منها: "هو التحولات المخططة أو غير المخططة في هيكل المنظمة أو أفرادها، أي أن التغيير التنظيمي هو التكيف مع البيئة أو تحسين الأداء" (Mackumbe, William, 2016, p 586).

وهناك من يعرفه على أنه "هو العملية التي تنتقل بها المنظمات من حالتها الحالية إلى حالة مستقبلية مرغوب فيها لزيادة فعاليتها بإيجاد طرق جديدة أو محسنة لاستخدام الموارد والقدرات لرفع قدرة المنظمة على خلق القيمة وتحسين العوائد لأصحاب المصلحة" (Jones, 2013, p 295).

كما يعرف بأنه "هو تبني فكرة أو سلوكيات جديدة من قبل المنظمة من خلال التركيز على الإدارة الفعالة للعمليات" (Kanika, Kaushik, 2015, p 39). وهو أيضا "التحول المستمر الذي يحدث في مجال تنظيمي واحد أو أكثر مثل التكنولوجيا التنظيمية، الهيكل، الموارد البشرية" (Odor, 2018, p59).

في حين أن هناك من يعرفه على أنه "هو التعديل الحاصل على (الأفراد، الهيكل التنظيمي، التكنولوجيا) وغالبا ما تحتاج التغييرات تحفيز لحدوثه وتحمل الإدارة مسؤولية التغيير" (Stephen, Timothy, 2011, p 155).

من خلال قراءة مجمل التعاريف السابقة يمكن اعتبار التعريف الآتي كتعريف شامل للتغيير التنظيمي " هو عملية مخططة موجهة وهادفة تسعى من خلالها المنظمة إلى تحقيق التكيف البيئي (الداخلي والخارجي) بما يضمن زيادة فعالية المنظمة والتحول إلى حالة تنظيمية أكثر قدرة على حل المشاكل" (Luscher et al, 2008, p 492).

2.2 مجالات التغيير التنظيمي:

1.2.2 التغيير في مجال الهيكل التنظيمي والتصميم: ينصب على أي من المكونات الأساسية للهيكل التنظيمي أو التصميم بصورته الكلية، إن هذا التغيير يمكن أن يكون بصور عديدة منها تغيير التصميم التنظيمي أو تصميم الوظائف أو التقسيمات الأساسية للمنظمة ويمكن أن يشمل علاقات الرؤساء بالمرؤوسين وتوزيع السلطات، كذلك يمكن أن يشمل التغيير الدمج بين الوحدات أو إزالة مستوى تنظيمي عمودي أو توسيع نطاق الإشراف في المنظمة، إن مجمل هذه التغييرات تمثل تغييرات هيكلية والتي تعني تغييرات بالطرق والأساليب التي تدار وتصمم من خلالها المنظمة (العامري، الغالبي، 2007، صفحة 396).

2.2 التغيير في مجال التكنولوجيا: يتضمن هذا المجال من التغيير كل ما يتعلق بالمعدات، الآلات، الحوسبة الالكترونية والأتمتة، وتقوم المنظمة بالتغيير في المجال التكنولوجي لمواجهة الأوضاع الجديدة واقتناء التكنولوجيات التي تعود عليها بالفائدة كتخفيض التكاليف، تحسين الجودة والالتزام الأفضل بمواعيد تسليم الإنتاج (دودين، 2012، صفحة 41). كما لا يمكن إهمال الدور الفعال الذي تلعبه تكنولوجيا الإعلام والاتصال (تطبيقا ومتابعة) في قيادة التغيير من حيث ملاءمة

المعلومات وكذا التحديد الدقيق للفضاءات والعناصر الفاعلة، الأمر الذي يحقق التوازن الفعلي بين عملية التغيير واستمرارية المنظمة (Drucker, 1999, p 91).

3.2.2 التغيير في مجال المدخل الإنساني: يتم إحداث التغيير في مجال الأفراد من خلال تغيير أفكارهم، اتجاهاتهم، قيمهم، دوافعهم وطموحاتهم، ويجب إحداث ذلك بسبب التغيرات المستمرة في سوق القوى العاملة على جميع المستويات سواء من ناحية العدد أو التركيب النوعي للكفاءات، وهذا نظرا للتغيير المستمر في هيكل ونظم التعليم والتنمية والتدريب (Raynal, 2003, p 39).

3.2 أهمية التغيير التنظيمي: للتغيير التنظيمي أهمية بالغة في ضمان استمرارية المنظمة، فهو يجعل المنظمة في ديناميكية دائمة، ويمكن حصر أهمية التغيير التنظيمي في النقاط الآتية:

- مواجهة التحديات المعاصرة، استغلال الفرص المتاحة وإشراك العاملين في التخطيط للتغيير وإدارته بطرق مبدعة ومتميزة من أجل إنجاحه (Pierre, Poulot, 1997, p 340)؛
- تعديل أنماط سلوك الموظفين، وذلك بدء من الاعتراف بالحاجة إلى التغيير والتحسين ثم الشروع في تنمية الاتجاهات الجديدة فتنبئتها وتعزيزها لديهم (Wind, Main, 1999, p 18)؛

- يجب تبني عملية التغيير كأسلوب حياة داخل المنظمة، حيث أن من لم يتقدم يتقدم، وباعتبار أن المنظمة نظام متكامل يتكون من أنظمة فرعية تتفاعل فيما بينها، فالتغيير في هذه الأنظمة يجب أن يعكس في تغيير المنظمة بالضرورة (Bartoli, Harmel, 1986, p 21).

- تحسين الكفاءة وزيادة الفعالية الإجرائية للمنظمة على المدى البعيد، كما أن التأثير في سلوك الفرد العامل بالمنظمة يعمل على إثارة الحاجة لدى الآخرين على البدء بالتغيير أيضا، خاصة في ظل الظروف المحيطة بالمنظمات في الوقت الحالي والمتمثلة في العولمة، إدارة الجودة الشاملة وغيرها من المتغيرات البيئية التي تفرض ذلك؛

- مواكبة التطور والتقدم على مستوى العالم حتى تستطيع المنظمة استيعاب الطلب المتزايد، الأمر الذي يستوجب إحداث تغيير مستمر على معدلات التمويل في استراتيجية المنظمة وهيكلها التنظيمي (Hill, Jones, 2010, p 180).

- يعتبر التغيير أداة لتحقيق الاستجابة للضغوط الاجتماعية، من خلال التركيز على تصور المنظمة كنسق يتكون من بيئة داخلية وأخرى خارجية ويحدث التغيير بتبديل عنصر من عناصر هاتين البيئتين أو مجموعة منها في آن واحد (لعراي، 2010، صفحة 11).

3. جودة التعليم العالي

1.3 تعريف جودة التعليم العالي: تعرف جودة التعليم العالي بأنها "عملية تطبيق مجموعة من المعايير والمواصفات التعليمية اللازمة لرفع مستوى وجودة المنتج التعليمي بواسطة جميع الأفراد العاملين بالمؤسسة التعليمية، وفي جميع جوانب العمل التعليمي" (الشخبي، 2012، صفحة 82). ولقد أصبحت إدارة الجودة الشاملة تمارس عالمياً وبشكل كبير في مؤسسات التعليم العالي من أجل تحسين الأداء وتقديم أفضل خدمة لعملائها (Vazzana et al, 1997, p 45).

كما عرفت وكالة الجودة البريطانية بأنها "مدى نجاح الفرص التعليمية المتاحة أمام الطلبة في مساعدتهم على تحقيق الدرجات العلمية المنشودة، والعمل على ضمان توفير التدريس المناسب والفعال" (زيدان، 2016، صفحة 30). فمؤسسات التعليم العالي البطيئة في استخدام إدارة الجودة الشاملة ستفقد الفرصة في التقدم والتطور وستصبح أقل علاقة بعالم الأعمال، كما أن قادة التعليم العالي الذين تعودوا على العمل بأساليب تقليدية يجب أن يبدأوا النظر إلى قيمة العمل بالأساليب المرئية، لأن إدارة الجودة الشاملة تتضمن أن كل جزء من المنظمة يتم تقديمه بشكل دائم ومستمر (Dejager, Nieuwenhuis, 2005, p 47).

من خلال قراءتنا للتعريف السالفة الذكر، يمكن القول بأن مفهوم جودة التعليم العالي يتمثل في مدى قدرة مؤسسات التعليم العالي على تحقيق التميز والتمايز عن المؤسسات الأخرى وذلك من خلال تلبية احتياجات وتوقعات الطلبة إلى خصائص محددة تكون أساساً في تعليمهم وتدريبهم لتعميم الخدمة التعليمية وصياغتها بأهداف بما يوافق تطلعات الطلبة المتوقعة، سوق العمل، المجتمع وكافة الأطراف المستفيدة من الخدمة.

2.3 أهداف جودة التعليم العالي: تسعى مؤسسات التعليم العالي إلى جملة من الأهداف، منها:

- تطوير قطاع التعليم العالي بمختلف أقسامه ووحداته ومواكبة التطورات التكنولوجية وتوظيفها في الإدارة وفي البرامج الأكاديمية؛
- توفير البيئة الأكاديمية والنفسية والاجتماعية الداعمة والمحفزة على الإبداع والتميز والابتكار، فجودة التعليم العالي لا يمكن أن تعزز من خلال الأنظمة والقوانين ولكن من خلال الإلتزام المهني (Naidoo, 2002, p 13)؛
- إيجاد ارتباط مؤسسي بين القطاعين العام والخاص من جهة ومؤسسات التعليم العالي من جهة أخرى (حقطه، 2016-2017، صفحة 40)؛
- الاهتمام بمستوى الأداء للإداريين والأساتذة في مؤسسات التعليم العالي من خلال المتابعة الفاعلة وتنفيذ برامج التدريب المستمرة، مع التركيز على جودة جميع أنشطة مكونات النظام التعليمي؛

- اتخاذ كافة الإجراءات والتدابير التي تعزز وترفع من مستوى الجودة وتقلل من وقوع الأخطاء في التدريس وتشجيع العمل الجماعي والتعاوني للاستفادة من كافة العاملين في مؤسسات التعليم العالي؛
- تحسين نوعية وكفاءة الخدمات التعليمية (رؤوف، 2018، صفحة 43).

3.3 العلاقة بين التغيير التنظيمي وجودة التعليم العالي:

1.3.3 العلاقة بين التغيير في المدخل الإنساني وجودة التعليم العالي: إن تدريب وزيادة كفاءة الأستاذ الجامعي له دورا أساسيا في تنمية المهارات البشرية والمتمثلة أساسا في الطلبة والتي تعتبر من أكثر الاستثمارات نجاحا في تحقيق الإنجاز المستهدف، سيما وأن زيادة الكفاءة والفاعلية لدى الأستاذ الجامعي لا تتحقق إلا من خلال اعتماد البرامج التطويرية واستثمار آفاق المعارف الإنسانية من خلال إقامة الملتقيات والندوات التي تولد أفكار جديدة، أو عن طريق زيادة المعارف من خلال بعث الأساتذة لإقامة تریصات علمية (الشنطي، 2006، صفحة 24).

كما أن لنظام الحوافز أهمية كبيرة في تشجيع الأساتذة وحثهم على بذل أقصى مجهوداتهم، وتجدر الإشارة إلى أن هذه الحوافز يجب أن تواكب المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والنفسية التي يمر بها الوطن والتي قد تؤثر عليهم، كما يجب أن ترتبط ارتباطا وثيقا بالجهود الذهنية والعلمية التي يبذلونها من أجل تحقيق الرقي بالجامعة وكذلك تحقيق مستويات عليا لمخرجاتهم.

2.3.3 العلاقة بين الهيكل التنظيمي وجودة التعليم العالي: تتميز المؤسسات الناجحة بالهيكل التنظيمي المرن الذي يتغير وفق المتغيرات الحاصلة على جميع المستويات وبذلك تتيح الفرصة للأفراد من أجل المشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات، ففي دراسة أجراها كلا من الباحثين (SATOURI Djoudi et AHMED MALEK Besma) حول تطبيق ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية، توصلا من خلالها إلى تحديد العديد من المحددات التي تقف كعائق أمام تنفيذ ضمان جودة التعليم العالي، وقد تم تصنيف الاتصال على أنه أهم عائق (AHMED, SATOURI, 2021, p 1060)، حيث أن الهيكل التنظيمي الذي يتسم بالجمود وعدم التغيير يقلل من التعامل بين مختلف الأطراف ويحد من اقتراحاتهم في ما يخص تحسين أدائهم فالهيكل التنظيمي الذي يتميز بالمرونة والتغير فإنه يسمح للهيئة التعليمية بتقديم اقتراحات من أجل تحسين العمل وتطويره وتحقيق الإبداع والابتكار في ظل المناخ التنظيمي المتغير للأحسن والذي يعمل على رضاهم ورفع روح المعنوية لهم وبالتالي زيادة أدائهم الوظيفي والذي ينعكس إيجابا على مخرجاتهم والمتمثلة أساسا في جودة ونوعية الطلبة.

3.3.3 العلاقة بين التغيير في التكنولوجيا وجودة التعليم العالي: لقد أثرت الوسائل التكنولوجية الحديثة في تحديث أساليب وأنماط التعلم في مؤسسات التعليم العالي، حيث سمحت للأستاذ الجامعي إتباع أساليب مبتكرة ووسائل متنوعة وأتاحت للمتعلم سبلا أوفر للتعلم والاعتماد الذاتي، كما أثرت على مناهج التدريس وخلقت طرقا جديدة للتعلم، وفتحت الطريق أمام الجامعات الافتراضية التي تعتبر منافسة للجامعات التقليدية (Chandler, 2013, p 244).

فالتكنولوجيا تساعد الأستاذ الجامعي بقدر كبير، بحيث أنها توفر له المزيد من المعلومات والمعرفة بمختلف أشكالها، وبالإستعانة بالتكنولوجيا يسهل عليه مشاركة ونشر المواد العلمية، ورفع جودة التعليم وتسهيل الحصول على المعلومات لكافة الطلاب، كما أنها تسهل متابعة الأداء التعليمي من قبل الأستاذ وتساعد وتسهل عليه عملية التوجيه والرقابة والإشراف ومتابعة الطلاب، كما لها تأثير على الطالب في العديد من الجوانب الايجابية، حيث تسهل له الحصول على مختلف المعلومات وفهمها واستيعابها، وإمكانية مشاركتها (شريف، 2018، صفحة 123).

4. دراسة حالة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير -جامعة أم البواقي:-

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة العربي بن مهيدي أم البواقي نشأت بموجب المرسوم التنفيذي 09-06 المؤرخ في 04 جانفي 2009، وتضم الكلية حاليا أربع أقسام بالإضافة إلى خلية الجذع مشترك، يوجد بالكلية 110 أستاذ دائم برتب مختلفة و56 أستاذ مؤقت.

1.4 الاطار المنهجي للدراسة:

1.1.4 الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة: تم تفريغ الاستبيان وتحليله من خلال برنامج التحليل الإحصائي (SPSS 24)، كما تم الاعتماد على بعض الاختبارات والأساليب الإحصائية الوصفية والاستدلالية الآتية:

- النسب المئوية والتكرارات: من أجل وصف الخصائص العامة لمجتمع الدراسة؛
- معامل الثبات ألفا كرونباخ: للتأكد من صدق وثبات أداة الدراسة؛
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية: قصد التعرف على مدى الانخفاض والارتفاع وكذا الاختلاف في استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة؛
- معامل الارتباط لقياس نوع ودرجة الأثر بين متغيرات الدراسة؛
- الانحدار البسيط ومعامل التحديد لمعرفة تأثير كل عنصر من عناصر التغيير التنظيمي على جودة التعليم العالي.

2.1.4 مجتمع الدراسة وأداتها:

1.2.1.4 مجتمع الدراسة: شمل مجتمع الدراسة كل الأساتذة الدائمين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة أم البواقي، والبالغ عددهم 110 أستاذ، حيث تم توزيع الاستبيانات عليهم، وقد تم استرجاع 47 استبانة منها 45 صالحة للدراسة.

2.2.1.4 أداة الدراسة: من أجل تحقيق أهداف هذه الدراسة تم تصميم استبيان قسم إلى ثلاثة محاور؛ حيث يتعلق المحور الأول بالخصائص الشخصية لمجتمع الدراسة، أما المحور الثاني فيتضمن أبعاد التغيير التنظيمي المتمثلة في (التغيير في الهيكل التنظيمي، التغيير في التكنولوجيا والتغيير في المدخل الإنساني)، أما المحور الثالث فيتعلق بجودة التعليم العالي، وقد تم اختيار مقياس ليكرت الخماسي لقياس مدى استجابة مجتمع الدراسة ل فقرات الاستبيان.

1.2.2.1.4 اختبار صدق وثبات أداة الدراسة: تم استخدام اختبار صدق وثبات أداة الدراسة عن طريق معامل α كرونباخ، وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول رقم (01): نتائج اختبار الثبات والصدق لأبعاد التغيير التنظيمي وجودة التعليم العالي

المحور	عدد الفقرات	معامل الثبات α كرونباخ	معامل الصدق
التغيير في الهيكل التنظيمي	06	0.699	0.957
التغيير في التكنولوجيا	06	0.725	0.808
التغيير في المدخل الإنساني	05	0.737	0.922
المحور الثاني: جودة التعليم العالي	12	0.845	0.835
المجموع	29	0.775	0.835

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات spss24.

نلاحظ من خلال الجدول رقم (01) أن قيم معامل الثبات لأبعاد ومحاور الاستبيان أكبر من 0.6، كما أن قيمة معامل α كرونباخ تقدر بـ 0.775 وهو ما يعني أنه إذا وزع هذا الاستبيان على الأشخاص ذاتهم وفي أوقات مختلفة فسوف نتحصل على نتائج متقاربة من النتائج الحالية.

2.2.2.1.4 اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات: تم استخدام اختبار (كولومجروف- سمرنوف) لمعرفة مدى اتباع البيانات للتوزيع الطبيعي، وقد تحصلنا على النتائج المبينة في الجدول الآتي:

جدول رقم (02): نتائج اختبار التوزيع الطبيعي (Kolmogorove-Siminrov test)

الرقم	المحاور	عدد الفقرات	قيمة (z)	sig
1	التغيير التنظيمي	17	0,130	0,232
2	جودة التعليم العالي	12	0,246	0,132

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss_24.

يظهر من خلال نتائج الجدول رقم (02) أن قيمة مستوى الدلالة sig لكل محور أكبر من قيمة مستوى الدلالة المعتمدة 0,05، مما يدل على اتباع البيانات للتوزيع الطبيعي، وعليه يمكن استخدام الاختبارات المعلمية للإجابة على فرضيات الدراسة.

2.4 عرض وتحليل نتائج الدراسة:

1.2.4 عرض نتائج البيانات الشخصية لمجتمع الدراسة: فيما يلي عرض للنتائج الخاصة بكل متغير.

1.1.2.4 توزيع أفراد المجتمع حسب الجنس: يتكون مجتمع الدراسة من 45 مفردة موزعة حسب الجنس كالآتي:

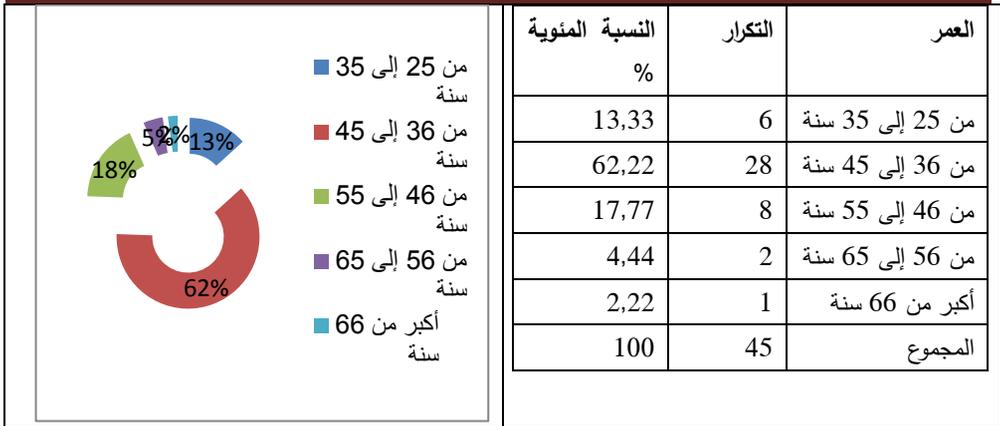
شكل رقم (01): توزيع أفراد الدراسة حسب الجنس	جدول رقم (03): توزيع أفراد الدراسة حسب الجنس		
	النسبة المئوية%	تكرار	
 <p>■ ذكر 33%</p> <p>■ أنثى 67%</p>	33	15	
	67	30	
	100	45	

المصدر : من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج spss_24.

يبين الجدول (03) والشكل (01) توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الجنس (ذكر، أنثى) حيث يتضح أن 67% من مجتمع الدراسة إناث، في حين بلغت نسبة مشاركة الذكور 33%.

2.1.2.4 توزيع أفراد المجتمع حسب السن: يبين الجدول رقم (04) والشكل (02) توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير السن.

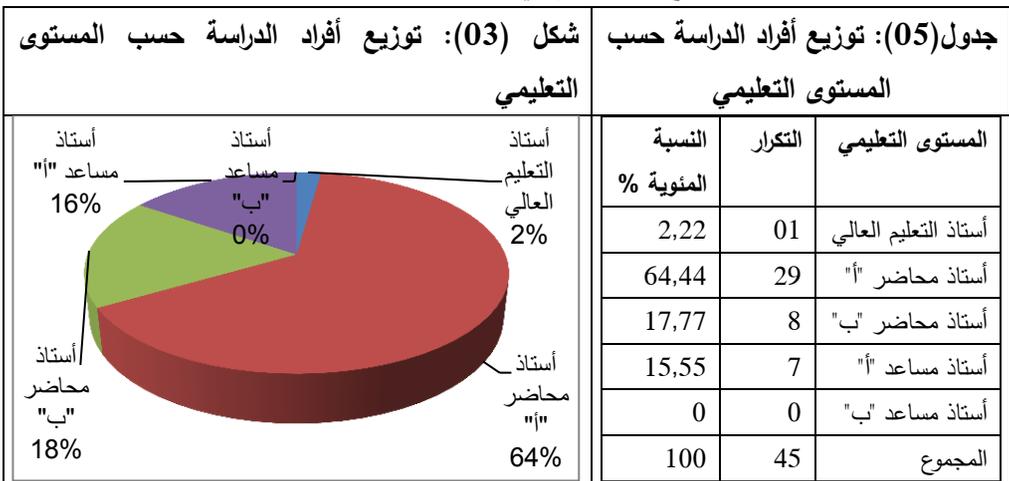
شكل (02): توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب السن	جدول (04): توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب السن
السن	السن



المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات برنامج spss_24.

يتبين من الجدول رقم (04) والشكل (02) أن 62,22% من مجتمع الدراسة بلغت أعمارهم من 36 إلى 45 سنة وهي تمثل أعلى نسبة، و 17,77% بلغت أعمارهم من 46 إلى 55 سنة، تليها الفئتين من 25 إلى 35 سنة ومن 56 إلى 65 سنة بنسبة 17,77%، ثم فئة الأكثر من 66 سنة بنسبة تقدر بـ 2,22%، وهو ما يعني أن أغلب أفراد مجتمع الدراسة هم من فئة الشباب.

3.1.2.4 توزيع أفراد المجتمع حسب المستوى التعليمي: يتضح من خلال الجدول رقم (05) أن النسبة الأكبر من مجتمع الدراسة متحصلين على شهادة التأهيل الجامعي (أستاذ محاضر أ) بنسبة 66%، ثم تليها نسبة 20% للأساتذة المتحصلين على شهادة دكتوراه (أستاذ محاضر ب)، فأساتذة التعليم العالي بنسبة 8%، وفي الأخير نسبة 6% والتي تمثل نسبة الأساتذة المساعدين، وبذلك يمكن القول أن أغلب أفراد مجتمع الدراسة هم في مصاف الأستاذية.



المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات برنامج spss_24.

4.1.2.4 توزيع أفراد المجتمع حسب الخبرة المهنية: توزيع أفراد المجتمع حسب الخبرة المهنية جاء كآلاتي:

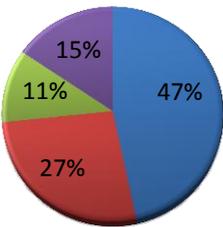
جدول رقم (06): توزيع أفراد الدراسة حسب الخبرة المهنية

الخبرة	تكرار	النسبة المئوية %
أقل من 5 سنوات	3	6,66
من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	20	44,44
من 10 إلى أقل من 15 سنة	10	22,22
من 15 سنة إلى أقل من 20 سنة	11	24,44
أكثر من 20 سنة	1	2,22
المجموع	45	100

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات برنامج spss_24.

يتضح من الجدول رقم (06) أن أفراد مجتمع الدراسة يتوزعون على خمس مراتب حسب الخبرة المهنية، حيث أن المرتبة الأولى والتي تضم الأساتذة ذوي الخبرة المهنية أقل من 5 سنوات بأقل نسبة تمثل 6,66%، ثم المرتبة الثانية والتي تضم الأساتذة ذوي الخبرة المهنية من 5 إلى أقل من 10 سنوات بنسبة 44,44%، ثم المرتبة الثالثة والتي تضم الأساتذة ذوي الخبرة المهنية من 10 إلى أقل من 15 سنة بنسبة 22,22%، ثم المرتبة الرابعة والتي تضم الأساتذة ذوي الخبرة المهنية من 15 سنة إلى أقل من 20 سنة بنسبة 24,44%، وفي الأخير الأساتذة ذوي الخبرة المهنية أكثر من 20 سنة بنسبة 2,22%.

4.1.2.4 توزيع أفراد المجتمع حسب القسم الإداري: يتوزع أفراد مجتمع الدراسة حسب القسم الإداري كآلاتي:

شكل (04): توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب القسم الإداري	جدول (07): توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب القسم الإداري																		
 <p>قسم علوم التسيير 47%</p> <p>قسم العلوم الاقتصادية 27%</p> <p>قسم العلوم المالية والمحاسبية 15%</p> <p>قسم العلوم التجارية 11%</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>القسم الإداري</th> <th>التكرار</th> <th>النسبة المئوية %</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>قسم علوم التسيير</td> <td>21</td> <td>46,66</td> </tr> <tr> <td>قسم العلوم الاقتصادية</td> <td>12</td> <td>26,66</td> </tr> <tr> <td>قسم العلوم المالية والمحاسبية</td> <td>5</td> <td>11,11</td> </tr> <tr> <td>قسم العلوم التجارية</td> <td>7</td> <td>15,55</td> </tr> <tr> <td>المجموع</td> <td>45</td> <td>100</td> </tr> </tbody> </table>	القسم الإداري	التكرار	النسبة المئوية %	قسم علوم التسيير	21	46,66	قسم العلوم الاقتصادية	12	26,66	قسم العلوم المالية والمحاسبية	5	11,11	قسم العلوم التجارية	7	15,55	المجموع	45	100
	القسم الإداري	التكرار	النسبة المئوية %																
	قسم علوم التسيير	21	46,66																
	قسم العلوم الاقتصادية	12	26,66																
	قسم العلوم المالية والمحاسبية	5	11,11																
	قسم العلوم التجارية	7	15,55																
المجموع	45	100																	

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج spss_24.

من خلال الجدول والشكل السابقين يتضح أن أعلى نسبة من أفراد مجتمع الدراسة حسب القسم الإداري هو قسم علوم التسيير تقدر بـ 46,66% كأعلى نسبة، ثم تليها نسبة 26,66% من ينتمون لقسم العلوم الاقتصادية، ثم نسبة 15,55% ينتمون لقسم العلوم التجارية، وفي الأخير قسم العلوم المالية والمحاسبية بنسبة 11,11%.

2.2.4 عرض وتحليل إجابات أفراد مجتمع الدراسة حول محور التغيير التنظيمي: يمكن الاعتماد على النتائج المبينة في الجدول الآتي لتحليلها:

الجدول رقم (08): النسب المئوية لدرجات الإجابة لمحور التغيير التنظيمي

%الوحدة

درجة الإجابة	التغيير في الهيكل التنظيمي	التغيير في التكنولوجيا	التغيير في المدخل الإنساني	محور التغيير التنظيمي
غير موافق بشدة	4,72	4,75	10,5	6,65
غير موافق	10,33	9,25	10,21	9,93
محايد	18,5	15,37	32,28	22,05
موافق	34,41	40,12	29,64	34,72
موافق بشدة	32,04	30,51	17,37	26,64
المجموع	100%	100%	100%	100%

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج spss_24.

يبين الجدول أن 61,36% من مجتمع الدراسة يوافقون على وجود تغيير في الهيكل التنظيمي للكلية، في حين أن 16,58% لا يوافقون على ذلك و22,05% لهم رأي محايد، مما يعني أن أغلب أفراد مجتمع الدراسة يوافقون على أن كلية العلوم الاقتصادية تقوم بتغييرات على مستوى الهيكل التنظيمي من أجل تسهيل المهام وانسياب المعلومات بشكل سريع وبسيط بين مختلف أقسام الكلية.

كما أن 70,63% من أفراد مجتمع الدراسة يوافقون على أن التغيير في التكنولوجيا مفيد ويساهم في سرعة إنجاز الأعمال، في حين أن 14% لا يوافقون على ذلك، ويتعلق الأمر خاصة بالأسئلة المتعلقة حول أن الإدارة تبذل جهدا في تجهيز المرافق البيداغوجية بالوسائل والتكنولوجيا الحديثة كالحواسيب، وسائل العرض والربط بالانترنت، في حين أن 15,37% لهم رأي محايد، مما يعني أن أغلب أفراد المجتمع يوافقون على أن الكلية تسعى لمواكبة مستجدات التكنولوجيا التي من شأنها تطوير أساليب العمل.

أما بالنسبة للتغيير في المدخل الإنساني فيوافق نسبة 47,01% من أفراد مجتمع الدراسة على أن إدارة الكلية تقوم بتغييرات على هذا المستوى خاصة فيما يتعلق بأن عملية التغيير التنظيمي بالكلية تساهم على تنمية الشعور الذاتي بالمسؤولية واعتماد الرقابة الذاتية، في حين أن 20,71% لا يوافقون على ذلك و32,28% لهم رأي محايد، مما يعني أن 53% من أفراد المجتمع محايدون أو غير مقتنعين بالتغيير في المدخل الإنساني.

في الأخير يمكن ملاحظة أن 61,36% من أفراد مجتمع الدراسة يوافقون على أن هناك تغيير تنظيمي بالكلية، في حين أن 16,58% لا يوافقون على ذلك. كما أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات محور التغيير التنظيمي مجتمعة يساوي 3,77، والانحراف المعياري يساوي 1,004، أي أن تقييم معظم أفراد العينة لواقع ممارسة التغيير التنظيمي في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير يقع ضمن مجال التقييم الجيد أو المرتفع، فيمكن القول أن المستجوبون يوافقون على أن هناك مسعى لإحداث تغييرات وتجديد فيما يخص التغيير التنظيمي، ولكن مع وجود بعض النقائص فيما يتعلق بالتغيير في التكنولوجيا وبالتغيير في المدخل الإنساني التي يجب مراعاتها.

3.2.4 تحليل إجابات محور جودة التعليم العالي: الجدول الموالي يوضح النسب المئوية لدرجات الإجابة لمحور جودة التعليم العالي:

جدول رقم (09): النسب المئوية لدرجات الإجابة لمحور جودة التعليم العالي

درجة الإجابة	النسب المئوية
غير موافق بشدة	8,69
غير موافق	5,88
محايد	23,15
موافق	30,15
موافق بشدة	32,13
المجموع	100%

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss_24.

يبين الجدول (09) أن 62,28% من إجابات أفراد مجتمع الدراسة كانت ضمن المجال موافق وموافق بشدة، ونلتمس ذلك خاصة في العبارات القائلة بأن الأستاذ يهتم بالبحث العلمي الشخصي من خلال المشاركة في الملتقيات الدولية والوطنية، يتم الاهتمام بانشغالات الطلبة والعمل على حلها في الوقت المناسب، تتوفر لأعضاء هيئة التدريس فرص المشاركة في مختلف الملتقيات والندوات، يتميز الأستاذ بالتفكير الإبداعي، إتقان اللغات، استخدام التكنولوجيا الحديثة والتأقلم مع المهام الموكلة إليه، في حين أن 23,15% لهم رأي محايد؛ خاصة ما يتعلق بتوافق المناهج

الدراسية للثقافات والعادات المجتمعية المختلفة، تحدد إجراءات وقواعد العمل بشكل مكتوب ودقيق، كما أن نسبة 14,57% من الإجابات كانت ضمن المجال غير موافق وغير موافق بشدة ويتعلق الأمر بتوافق المناهج الدراسية التي تدرس في الكلية مع احتياجات سوق العمل، ويتوفر الكلية على مكتبة بالشكل الذي يلبي جميع رغبات الطلاب العلمية والبحثية والثقافية، توفر فرص التدريب والتطوير لعضو هيئة التدريس لزيادة أدائه ومهاراته.

وبشكل عام نلاحظ من خلال محور جودة التعليم العالي أن إجابات أفراد مجتمع الدراسة كانت متقاربة، والمتوسط الحسابي الإجمالي لها بلغ (3,75) وانحراف معياري قدر بـ (0,8550) وهذا ما يفسر بعدم وجود اختلاف وتشتت كبير في إجابات أفراد مجتمع الدراسة حول محور جودة التعليم العالي.

3.4 اختبار وتحليل فرضيات الدراسة:

سيتم التطرق في هذا العنصر إلى اختبار فرضيات الدراسة، وكذلك الفرضية الرئيسية وذلك بالاعتماد على اختبار تحليل الانحدار البسيط.

1.3.4 اختبار الفرضية الأولى: والتي تنص على أنه "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتغيير في الهيكل التنظيمي على جودة التعليم العالي في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير - جامعة أم البواقي"، ولاختبار هذه الفرضية تم تقدير علاقة الانحدار، وقد تمت صياغة فرضية العدم والفرضية البديلة على النحو الآتي:

- H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتغيير في الهيكل التنظيمي على جودة التعليم العالي.

- H_1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتغيير في الهيكل التنظيمي على جودة التعليم العالي.

الجدول رقم (10): تحليل الانحدار البسيط لمعرفة أثر التغيير في الهيكل التنظيمي على جودة

التعليم العالي

معامل التحديد R^2	إحصائية f		إحصائية t		المعاملات	المتغيرات
	الاحتمال	المحسوبة	الاحتمال	القيمة		
0.389	0.000	18.448	0.001	3.941	1.213	الثابت
			0.000	4.396		0.412

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss_24.

تظهر احتمالية ستودنت t المحسوبة لمعلمتي المتغيرات المفسرة أنها أقل من 0.05 لذلك يمكن الأخذ بأن هذه المعلمات معنوية إحصائياً عند 5% ومنه فإن متغيرة التغيير في الهيكل التنظيمي تساهم في إبراز تغيرات جودة التعليم العالي بنسبة 38.9% من التغيرات الكلية وهي النسبة التي يبينها معامل التحديد R^2 . كما أن إحصائية فيشر F بلغت 18.44 بقيمة احتمالية

0.000 وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 5% وبالتالي نرفض فرضية العدم H_0 ونقبل الفرضية البديلة H_1 أي هناك أثر ذو دلالة إحصائية بين التغيير في الهيكل التنظيمي كمتغير مستقل وجودة التعليم العالي في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير كمتغير تابع.

2.3.4 اختبار الفرضية الثانية: والتي تنص على أنه "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتغيير في التكنولوجيا على جودة التعليم العالي في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير -جامعة أم البواقي-"، واختبار هذه الفرضية تم تقدير علاقة الانحدار، وقد تمت صياغة فرضية العدم والفرضية البديلة على النحو الآتي:

- H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتغيير في التكنولوجيا على جودة التعليم العالي.

- H_1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتغيير في التكنولوجيا على جودة التعليم العالي.

الجدول رقم (11): تحليل الانحدار البسيط لمعرفة أثر التغيير في التكنولوجيا على جودة التعليم

العالي

معامل التحديد R^2	إحصائية f		إحصائية t		المعاملات	المتغيرات
	الاحتمال	المحسوبة	الاحتمال	القيمة		
0.329	0.000	19.448	0.021	2.941	0.913	الثابت
			0.000	4.386	0.612	التغيير في التكنولوجيا

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss_24.

تظهر احتمالية ستودنت t المحسوبة لمعلمتي المتغيرات المفسرة أنها أقل من 0.05 لذلك يمكن الأخذ بأن هذه المعلمات معنوية إحصائياً عند 5% ومنه فإن متغيرة التغيير في التكنولوجيا تساهم في إبراز تغييرات جودة التعليم العالي بنسبة 32.9% من التغييرات الكلية وفقاً لقيمة معامل التحديد R^2 . كما أن إحصائية F بلغت 19.44 بقيمة احتمالية 0.000 وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 5% وبالتالي نرفض فرضية العدم H_0 ونقبل الفرضية البديلة H_1 أي هناك أثر ذو دلالة إحصائية بين التغيير في التكنولوجيا كمتغير مستقل وجودة التعليم العالي في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير كمتغير تابع.

3.3.4 اختبار الفرضية الثالثة: والتي تنص على أنه "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتغيير في المدخل الإنساني على جودة التعليم العالي في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير -جامعة أم البواقي-"، واختبار هذه الفرضية تم تقدير علاقة الانحدار، وقد تمت صياغة فرضية العدم والفرضية البديلة على النحو الآتي:

- H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتغيير في المدخل الإنساني على جودة التعليم العالي.

- H_1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتغيير في المدخل الإنساني على جودة التعليم العالي.

وقد تحصلنا على النتائج المبينة في الجدول الآتي:

الجدول رقم (12): تحليل الانحدار البسيط لمعرفة أثر التغيير في المدخل الإنساني على جودة التعليم العالي

معامل التحديد R ²	إحصائية f		إحصائية t		المتغيرات
	الاحتمال	المحسوبة	الاحتمال	القيمة	
0.449	0.000	23.448	0.002	3.841	الثابت
			0.000	5.226	0.322

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss_24.

تظهر احتمالية ستودنت t المحسوبة لمعلمتي المتغيرات المفسرة أنها أقل من 0.05 لذلك يمكن الأخذ بأن هذه المعلمات معنوية إحصائياً عند 5 % ومنه فإن متغيرة التغيير في المدخل الإنساني تساهم في إبراز تغيرات جودة التعليم العالي بنسبة 44.9 % من التغيرات الكلية وفقاً لمعامل التحديد R². كما أن إحصائية F بلغت 23.44 باحتمالية 0.000. وبالتالي نرفض فرضية العدم H₀ ونقبل الفرضية البديلة H₁ أي هناك أثر ذو دلالة إحصائية بين التغيير في المدخل الإنساني كمتغير مستقل وجودة التعليم العالي في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير كمتغير تابع.

4.3.4 اختبار الفرضية الرئيسية: والتي تنص على أنه "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتغيير التنظيمي على جودة التعليم العالي في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير - جامعة أم البواقي - عند مستوى معنوية 5%", واختبار هذه الفرضية تم تقدير علاقة الانحدار، وقد تمت صياغة فرضية العدم والفرضية البديلة على النحو الآتي:

- H₀: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتغيير التنظيمي على جودة التعليم العالي.

- H₁: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتغيير التنظيمي على جودة التعليم العالي.

الجدول رقم (13): تحليل الانحدار البسيط لمعرفة أثر التغيير التنظيمي على جودة التعليم العالي

معامل التحديد R ²	إحصائية f		إحصائية t		المتغيرات
	الاحتمال	المحسوبة	الاحتمال	القيمة	
0.569	0.000	74.448	0.022	1.941	الثابت
			0.000	7.226	0.622

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss_24.

تظهر احتمالية ستودنت t المحسوبة لمعلمتي المتغيرات المفسرة أنها أقل من 0.05 لذلك يمكن الأخذ بأن هذه المعلمات معنوية إحصائياً عند 5 % ومنه فإن متغيرة التغيير التنظيمي تساهم

في إبراز تغيرات جودة التعليم العالي بنسبة 56.9 % من التغيرات الكلية حسب معامل التحديد R^2 . كما أن إحصائية F بلغت 74.44 بقيمة احتمالية 0.000 وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 5 % وبالتالي نرفض فرضية العدم H_0 ونقبل الفرضية البديلة H_1 أي هناك أثر ذو دلالة إحصائية بين التغيير التنظيمي كمتغير مستقل وجودة التعليم العالي في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير كمتغير تابع.

5. خاتمة:

من خلال دراسة أثر التغيير التنظيمي على جودة التعليم العالي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير -جامعة أم البواقي، توصلنا إلى مجموعة من النتائج يمكن إبرازها في النقاط التالية:

- أصبحت جودة التعليم العالي قاطرة التقدم لأي بلد، بسبب العلاقة المباشرة بينها وبين نمو المجتمع بشكل عام ونمو الاقتصاد الوطني بشكل خاص، لذلك أصبحت محط اهتمام مختلف القطاعات الاقتصادية كخطوة نحو استقطاب إدارة متميزة تعتمد على مبادئ الجودة الشاملة؛
- نقص فرص التدريب والتطوير لأعضاء هيئة التدريس لزيادة أدائها ومهاراتها؛
- يمتاز أعضاء هيئة التدريس بقدرات ومهارات عالية من شأنها تحسين المستوى التعليمي في الكلية؛
- يرى أعضاء هيئة التدريس أن المناهج الدراسية المعتمدة لا تتوافق واحتياجات سوق العمل؛
- بعد تفرغ وتحليل بيانات المحاور الثلاثة للاستبيان باستخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS-24)، تبين لنا وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التغيير التنظيمي كمتغير مستقل من جهة وجودة التعليم العالي كمتغير تابع من جهة أخرى، حيث أن معامل متغيرة التغيير التنظيمي تأخذ الإشارة الموجبة وهذا ما يفسر العلاقة الطردية بين التغيير التنظيمي وجودة التعليم العالي، وقد بلغت مساهمة التغيير التنظيمي في تحقيق جودة التعليم العالي نسبة 56.9% من التغيرات الكلية.

6. قائمة المراجع:

- Ahmed Malek Besma ; Satouri Djoudi. (2021). Acceptance of organizational change in higher education:implementing quality assurance in Algerian higher education institutions, Al miaar review, Vol 25, N° 56.
- Bartoli. A ; Harmel P. (1986). Piloter L'entreprise en mutation, Ed d'organisation, Paris.

- Chandler, N. (2013). Braced for Turbulence: Understanding and Managing Resistance to Change in the Higher Education Sector. management, Retrieved from <http://article.sapub.org/pdf/10.5923.j.mm.20130305.01.pdf>, Reviewed on: 20/10/2021.
- Dejager H.J; Nieuwenhuis F.J. (2005) Linkages Between Total Quality Management and the outcomes based Approach in an Education Environment, Quality in Higher Education, Vol 11, N° 3.
- Hill.G; Jones. R (2010), Organization Theory : Text & Cases, 3ed, Prentice Hall .
- Jean Pierre ; Amassasse Poulot. (1997). Stratigor Politique Générale Stratégie-Structure- Décision- DUNOD, 3 ém ed, paris.
- Jones, G. R. (2013). Organizational Theory,Design, and Change. 7 ed. Pearson edition.
- Kanika, S; Kiran, R; Kaushik, S. (2015). Organizational Change and Organizational Commitment: An Empirical Study of it Organizations in India. Global Journal of Management and Business Research: Administration and Management, Vol 15, N° 6.
- Luscher, L.S; Lewis, M. (2008), Organizational change and managerial sense making", Working through paradox, Academy of Management Journal, Vol 21,N° 2.
- Mackumbe; William. (2016). predictors of effective change management:a literature review. african journal of busines management. Vol 10, N° 23.
- Naidoo Kogi. (2002). Staff Development: Alener for alityzssurance, Newzeland, Massy University.
- Odor, H. O. (2018). Organisational Change and Development. European Journal of Business and Management, Vol 10, N° 7.
- Peter Drucker. (1999) L'avenir du management, traduit par Jacqui Fontaine, selon Drucker, village mondial, paris.
- Serge Raynal. (2003). le Management par projets - Approche stratégique du changement , 3éme ed, Editions d'organisation, paris.
- Stephen P. Robbins ; Timothy A. Judge. (2011), Organizational Behavior. 14 ed Pearson Edition, Inc., Prentice Hall, One Lake Street, Upper Saddle River, New Jersey.
- Vazzana G.S ; Winter J.K; Waner K.K. (1997). Can TQM fill a gap in higher education?, Journal of Education for Business, Vol 72, N° 5.
- Wind,J and Main,Y: Driving Change - How The Best Companies Are Preparing For The 21 ST Century, kogah page, London, 1999, p18.
- جقطة، سناء.(2016-2017). دور حوكمة الجامعة في تحسين جودة التعليم العالي من وجهة نظر الأطراف ذات المصلحة. رسالة ماجستير، قسم علوم التسيير. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. جامعة سطيف.
- جودة، محفوظ أحمد. (2006). إدارة الجودة الشاملة: مفاهيم وتطبيقات. الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.
- دودين، أحمد يوسف. (2012). إدارة التغيير والتطوير التنظيمي. الأردن: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- الدوزي، زكرياء. (2010). مبادئ إدارة الأعمال: وظائف وعمليات. الأردن: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- رؤوف، محمد عماد. (2018). عوامل الاختيار الاستراتيجي وتأثيرها في جودة التعليم العالي. مجلة العلوم الاقتصادية والادارية. مجلد 24، العدد 103.

- زيدان، سلمان.(2016). تطوير التعليم الجامعي لتنمية المجتمعات في ضوء إدارة الجودة. مركز الكتاب الأكاديمي.
- الشخبي، علي السيد.(2012). آفاق جديدة في التعليم الجامعي العربي. القاهرة: دار الفكر العربي.
- شريف، أميرة جعفر.(2018). تأثير تكنولوجيا التعليم على تطبيق نظام الجودة في مؤسسات التعليم العالي في القطاعين الخاص والحكومي. كلية القانون والعلاقات الدولية. جامعة سوران: العراق. العدد 6.
- الشنطي، محمود عبد الرحمان. (2006). أثر المناخ التنظيمي على أداء الموارد البشرية: دراسة ميدانية على وزارات السلطة الفلسطينية في قطاع غزة. رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- العامري، صالح مهدي محسن؛ الغالبي، طاهر محسن منصور. (2007). الإدارة والأعمال. الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع .
- لعرايبي، كريمة. (2010). دور القيادة في التغيير التنظيمي: دراسة حالة تحديث الإدارة الجزائرية 1989-2008. رسالة ماجستير في العلوم السياسية والعلاقات الدولية، كلية العلوم السياسية والاعلام، جامعة الجزائر، الجزائر.

7. الملاحق:

الملحق (1): استبانة الدراسة

الجزء الأول: الخصائص الشخصية

1. الجنس:

ذكر أنثى

2. الفئة العمرية:

من 25 إلى 35 سنة من 36 إلى 45 سنة من 46 إلى 55 سنة من 56 إلى 65 سنة أكبر من 66 سنة

3. الرتبة العلمية:

أستاذ التعليم العالي أستاذ محاضر قسم "أ"
 أستاذ محاضر قسم "ب" أستاذ مساعد قسم "أ"
 أستاذ مساعد قسم "ب"

4. عدد سنوات الخبرة:

أقل من 5 سنوات من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات
 من 10 إلى أقل من 15 سنة من 15 سنة إلى أقل من 20 سنة
 أكثر من 20 سنة

5. القسم الإداري:

قسم العلوم الاقتصادية
 قسم العلوم التجارية
 قسم علوم التسيير
 قسم العلوم المالية والمحاسبية

الجزء الثاني: الأسئلة الخاصة بالمتغير المستقل (التغيير التنظيمي)

الرقم	العبارات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
البعد الأول: التغيير في الهيكل التنظيمي						
1	يتميز الهيكل التنظيمي للكلية بالوضوح					
2	يعكس الهيكل التنظيمي للكلية توزيع الصلاحيات والمسؤوليات لمختلف الأقسام					
3	يتم مراجعة الهيكل التنظيمي للكلية دورياً وبشكل مدروس					
4	يوجد رضا عام عن الهيكل التنظيمي الحالي للكلية					
5	يتميز الهيكل التنظيمي بسهولة وانسياب الاتصالات بين الأقسام المختلفة					
6	يساعد الهيكل التنظيمي على تقليل المركزية في صنع القرارات المرتبطة بالتغيير					
البعد الثاني: التغيير في التكنولوجيا						
7	تعتمد الكلية على نظم معلومات متطورة تتواءم وعملية التغيير التنظيمي					
8	تبدل الإدارة جهداً في تجهيز المرافق البيداغوجية بالوسائل والتكنولوجيا الحديثة كالحواسيب، وسائل العرض والربط بالانترنت					
9	هناك استعداد للتأقلم والاستجابة للتغيرات التكنولوجية بهدف تحسين جودة الأداء					
10	تقوم الكلية بتنظيم دورات تدريبية وتكوينية لتحسين وتطوير مستوى التعامل مع التكنولوجيا المتوفرة					
11	توفر الكلية مختلف الخدمات لأعضائها إلكترونياً					
12	التكنولوجيا المتاحة أدت إلى تقليل الجهد، وتوفير الوقت،					

وتحسين الأداء				
البعد الثالث: التغيير في المدخل الإنساني				
13				يتم عقد اجتماعات مفتوحة بشكل دوري لتبادل الآراء في مواضيع مختلفة
14				يتم أداء المهام بالكلية بشكل جماعي من خلال فرق العمل
15				تساهم عملية التغيير التنظيمي بالكلية على تنمية الشعور الذاتي بالمسؤولية واعتماد الرقابة الذاتية
16				تساهم البرامج التدريبية في امتلاك الأساتذة داخل الكلية مهارات وقدرات اتصالية فعالة.
17				تساعد برامج التكوين على تعزيز السلوك الإيجابي عند الأساتذة

الجزء الثالث: الأسئلة الخاصة بالتغيير التابع (جودة التعليم العالي)

الرقم	العبارات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
1	يتم الاهتمام بتوفير الوسائل والتجهيزات التي تشجع على جودة التعليم العالي والبحث العلمي					
2	تحدد إجراءات وقواعد العمل بشكل مكتوب ودقيق					
3	تتوفر فرص التدريب والتطوير لعضو هيئة التدريس لزيادة أدائه ومهارته					
4	تتوفر لأعضاء هيئة التدريس فرص المشاركة في مختلف الملتقيات والندوات					
5	يتم الاهتمام بانشغالات الطلبة والعمل على حلها في الوقت المناسب					
6	تتوفر بالكلية المكتبة بالشكل الذي يلبي جميع رغبات الطلاب العلمية والبحثية والثقافية					

7	يحتوي المقرر الدراسي على المعرفة والمهارات التي يفترض أن يحصل عليها الطالب					
8	تتوافق المناهج الدراسية التي تدرس في الكلية مع احتياجات سوق العمل.					
9	يتميز الأستاذ بالتفكير الإبداعي، إتقان اللغات، استخدام التكنولوجيا الحديثة والتأقلم مع المهام الموكلة إليه					
10	تراعي المناهج الدراسية الثقافات والعادات المجتمعية المختلفة					
11	تتوافق المناهج مع الدرجات والمستويات العلمية المختلفة					
12	يهتم الأستاذ بالبحث العلمي الشخصي من خلال المشاركة في الملتقيات الدولية والوطنية، وكتابة المقالات العلمية					