

الفعالية التنظيمية للجامعة الجزائرية في ظل تطبيق نظام LMD

حسب نموذج كامرون Cameron

- دراسة ميدانية على عينة من أساتذة جامعة الجلفة -

بلول أحمد

أ.د. حمداش نوال

كلية علم النفس وعلوم التربية

جامعة قسنطينة 2، عبد الحميد مهري قسنطينة - الجزائر

ملخص

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة مستوى الفعالية التنظيمية لجامعة الجلفة في ظل تطبيق نظام LMD حسب نموذج كامرون Cameron، وقد تكون مجتمع الدراسة من أساتذة جامعة الجلفة، وتكونت عينة الدراسة من (50) أستاذًا، واتبعنا المنهج الوصفي التحليلي من خلال تطبيق استبيان من إعداد الباحث انطلاقًا من أبعاد كامرون لقياس الفعالية التنظيمية في المؤسسات الجامعية، وقد أظهرت النتائج أن: - حسب استجابات الأساتذة كان مستوى الفعالية التنظيمية لجامعة الجلفة متوسط في ظل تطبيق نظام LMD. - وجود تفاوت في استجابات الأساتذة بين أبعاد الفعالية التنظيمية لجامعة الجلفة في ظل تطبيق نظام LMD.

- توجد فروق إحصائية في استجابات الأساتذة لمستوى الفعالية التنظيمية لجامعة الجلفة في ظل تطبيق نظام LMD حسب نموذج كامرون Cameron تعزى لمتغير الخبرة المهنية.
 - لا توجد فروق إحصائية في استجابات الأساتذة لمستوى الفعالية التنظيمية لجامعة الجلفة في ظل تطبيق نظام LMD حسب نموذج كامرون Cameron تعزى لمتغير الوظيفة.
- الكلمات المفتاحية: الجامعة الجزائرية، الفعالية التنظيمية، نظام LMD، نموذج كامرون.

Abstract

This study aims to determine the level of organizational effectiveness of the University of Djelfa under LMD system as a Cameron's Model, may be a community study from professors Djelfa University, the study sample consisted of (50), professor, and we follow the descriptive and analytical approach through the application of a questionnaire prepared by the researcher from Cameron dimensions for measuring organizational effectiveness in academic institutions, and the results showed that::

-By faculty responses to the level of organizational effectiveness of the University of Djelfa average under LMD system.

- A disparity in responses between professors dimensions of organizational effectiveness of the University of Djelfa under LMD system.

-No statistically significant differences in the responses of teachers to the level of organizational effectiveness of the University of Djelfa under LMD system as a Cameron's Model attributed to the professional experience.

-No statistically significant differences in the responses of teachers to the level of organizational effectiveness of the University of Djelfa under LMD system as a Cameron's Model due to the variable function.

Keywords: Algerian University, Organizational effectiveness, LMD system, Cameron's Model.

مقدمة

تعد الفعالية التعليمية للجامعة الجزائرية القاعدة الأساسية للإستراتيجية الإصلاحية المستحدثة منذ سنة 2004، لقد سعت المنظومة الإصلاحية الجامعية في ظل هذا التوجه إلى إعادة هيكلة النظام الجامعي وفق آلية جديدة عرفت بنظام الهيكلية التنظيمية للنظم الجامعية العالمية.

وقد تم اعتماد هذا النظام وتبنيه نظاما بديلا للنظام الكلاسيكي، باعتباره نظاما فعالا يلاءم أكثر التطورات والمستجدات المحلية والعالمية، ويضمن رفع مستوى الفعالية الداخلية والخارجية لمخرجات الجامعات الجزائرية بأداء أكاديمي عال متميز يسمو إلى مستوى التنافسية العالمية.

ونعتقد أن هذا النظام يسعى، كما جاء في أهدافه، إلى النوعية والتميز والإتقان، وإلى الإبداع والإنتاج وفق معايير الجودة العالمية، غير أننا نرى كما تبين من مختلف نتائج البحث ونتائج الدراسات المختلفة، أن تحقيق الفعالية المطلوبة لا تتم إلا إذا كانت الجامعة الجزائرية على مستوى عال من الجاهزية لقبول الإصلاح وتبنيه، سواء كان ذلك على مستوى تطوير الجامعة كمؤسسة أو التطوير المهني لهيئة التدريس، أو تطوير أساليب قبول الطلبة أو كل ذلك معا، وفي هذا الإطار جاء نظام (ل م د) كإصلاح جامعي جديد، كبديل للنظام الكلاسيكي الذي ترى أنه يحتوي على اختلالات كبيرة أصبحت تتراكم عبر السنوات مشكلة أزمات، ونظرا لوجود عدة أسباب وعوامل مختلفة أدت إلى عدم فعالية النظام في الجامعات الجزائرية سعت الجامعة الجزائرية جاهدة من أجل إعادة النظر في نظام تعليمها العالي لها ليواكب هذه التطورات الحاصلة (1).

فالنظام الذي مس شتى مستويات التنظيمية لنسق الجامعات الجزائرية دفع بها إلى إجراء تغيير تنظيمي على مستوى الجانب الأكاديمي والجانب الإداري للهيكلة التنظيمية وذلك من أجل مسايرة التغيرات الخارجية وتحقيق الفعالية التنظيمية. ولتقييم مستوى الفعالية التنظيمية لنظام ل.م.د في الجامعات الجزائرية قمنا بدراسة تقييمية لفعالية التنظيمية وفق نموذج كامرون للفعالية التنظيمية لمؤسسات التعليم العالي، مركزين فيها على الفئة الأساسية للعملية التعليمية الجامعية وهي عينة من أساتذة جامعة الجلفة.

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

تبنت الجامعة الجزائرية على غرار الدول الأوروبية- نظام ال ل م د حتى تسير الوضع الذي تمليه عولمة الاقتصاد والتطور التكنولوجي والعلمي، ليرقى مردودها الداخلي والخارجي، ولمواجهة التحديات الداخلية والخارجية المؤثرة على بقائها ونموها وقدرتها على الاستمرار والرفع من مستوى فاعليتها التنظيمية وجودة مدخلاتها ومخرجاتها. وعليه حاولنا من خلال هذا البحث تحديد مستوى الفعالية التنظيمية للجامعة الجزائرية في ظل تطبيق نظام LMD حسب نموذج Cameron بمختلف أبعاده المعتمدة في الدراسة بدراسة ميدانية في جامعة الجلفة، وكذا دراسة الفروق في استجابات عينة الدراسة المتمثلة في أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الجلفة تبعا للمتغيرات الديموغرافية (الخبرة، والوظيفة) انطلاقا من التساؤلات التالية :

1- ما مستوى الفعالية التنظيمية لجامعة الجلفة في ظل تطبيق نظام

LMD حسب نموذج كامرون Cameron ؟

2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الفعالية التنظيمية لجامعة

الجلفة في ظل تطبيق نظام LMD حسب نموذج كاميرون Cameron ؟

3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الفعالية التنظيمية

لجامعة الجلفة في ظل تطبيق نظام LMD حسب نموذج كاميرون Cameron

تعزى لمتغير الخبرة؟

4- توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الفعالية التنظيمية لجامعة

الجلفة في ظل تطبيق نظام LMD حسب نموذج كاميرون Cameron

تعزى لمتغير الوظيفة؟

فرضيات الدراسة:

وللإجابة عن التساؤلات السابقة تم صياغة الفرضيات على النحو التالي:

1- نفترض أن مستوى الفعالية التنظيمية لجامعة الجلفة متوسط في ظل

تطبيق نظام LMD حسب نموذج كاميرون Cameron من وجهة نظر

هيئة التدريس.

2- يوجد تفاوت في مستويات أبعاد نموذج كاميرون Cameron للفعالية التنظيمية

لجامعة الجلفة في ظل تطبيق نظام LMD من وجهة نظر هيئة التدريس.

3- توجد فروق في استجابات الأساتذة لمستوى الفعالية التنظيمية لجامعة

الجلفة في ظل تطبيق نظام LMD حسب نموذج كاميرون Cameron

تعزى لمتغير الخبرة.

4- توجد فروق في استجابات الأساتذة لمستوى الفعالية التنظيمية لجامعة

الجلفة في ظل تطبيق نظام LMD حسب نموذج كاميرون Cameron تعزى

لمتغير الوظيفة.

أهمية الدراسة:

تحاول هذه الورقة البحثية التعرف على مستوى الفعالية التنظيمية لجامعة الجلفة في ظل نظام LMD حسب نموذج كامرون Cameron ، وإلى معرفة تفاوت في مستويات أبعاد نموذج كامرون للفعالية التنظيمية لجامعة الجلفة في ظل تطبيق نظام LMD، والبحث في الفروق في استجابات الأساتذة لمستوى الفعالية التنظيمية تعزى لمتغيرات الديموغرافية (الخبرة، الوظيفة)، كذلك إن أهمية هذه الورقة البحثية تكمن في النتائج التي سوف يتم استخلاصها لاحقاً نتيجة البحث والتحليل.

أهداف الدراسة:

الهدف من البحث ما يلي:

- التعرف على مستوى الفعالية التنظيمية لجامعة الجلفة في ظل تطبيق نظام LMD حسب نموذج كامرون Cameron.
- التعرف مدى الالتزام بأبعاد الفعالية التنظيمية لجامعة الجلفة في ظل تطبيق نظام LMD.
- تقديم خلاصة عن مستوى الفعالية التنظيمية لجامعة الجلفة في ظل تطبيق نظام LMD.

المفهوم الإجرائي للفعالية التنظيمية:

تعرف الفعالية التنظيمية إجرائياً على أنها المحصلة النهائية لأداء الجامعة ومدى انعكاس مستوى التفاعل من حيث المواصفات المتمثلة في الأبعاد الخمسة (رضا الموظفين عن العمل، النمو المهني لهيئة التدريس، انفتاح الجامعة وتفاعلها مع المجتمع، القدرة على استقطاب الموارد، الصحة التنظيمية)، ومدى قدرتها على التكيف مع البيئة الخارجية (سوق العمل). ويقصد بها أيضاً مجمل الدرجات المحصل عليها بعد تطبيق المقياس.

مفهوم الفعالية التنظيمية:

يعد مفهوم الفعالية التنظيمية من المفاهيم الحديثة في الإدارة بصفة عامة، وفي مجال الإدارة التربوية بصفة خاصة، حيث إن أول من حاول أن يقدم تعريفاً للفعالية التنظيمية في مجال الإدارة عموماً كان برنارد (2)، أما في المجال الإدارة التربوية فكان كامرون (Cameron.1978) أول من استخدم هذا المفهوم حيث أجرى دراسته بعنوان "تقييم الفعالية التنظيمية في مؤسسات التعليم العالي" (3).

حيث اعتمد برنارد على عنصر الهدف كمؤشر رئيسي للفعالية، واعتبر أن فعالية أي نشاط مقترنة بمدى النجاح في تحقيق الهدف الذي أقيم من أجله هذا النشاط (4). أما نورثرافت ونيل (Northraft.G.B- Neal.M.A) فإنه يعرف الفعالية التنظيمية على أنها "قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها" (5).

أما في المنظمات العلمية الجامعات فنجد أن الفعالية قد تم التعبير عنها عن طريق مؤشري رضا أعضاء الهيئة التدريسية وإنتاجية البحث العلمي في الجامعة (6).

كما عبر عنها أيضا بمؤشرات هي: رضا أعضاء الهيئة التدريسية، والمخرجات المهنية، وإدراك إنتاجية القسم والكلية (7). أما (Jauch, et al.1978) فاعتبروا إنتاجية البحث العلمي المؤشر الوحيد للفعالية (8). واعتمد (Cameron,1981) مؤشرات الرضا التعليمي للطلبة، والتطور الأكاديمي والمهني للطلبة، والتطور الفردي للطلبة، ورضا العاملين في الإدارة والقسم والتطور المهني والنوعي للقسم والكلية، والنظام المفتوح وتفاعل الجماعة، والقدرة على استثمار الموارد والصحة التنظيمية ليعبر بها عن الفعالية في المؤسسات العلمية (9).

1 - أبعاد الفعالية التنظيمية حسب نموذج Cameron :
حسب دراسة ليسونز هاثرلي (10) بعنوان: "أبعاد كامبيرون للفعالية
التنظيمية في التعليم العالي بالمملكة المتحدة: دراسة مقارنة عبر ثقافية" قد
حدد بشكل عام بأن الأبعاد التي طورها كامبيرون في الولايات المتحدة والتي
تمثلت فيما يلي :

- رضا الطالب التعليمي - نمو الطالب الأكاديمي- نمو الطالب المهني-نمو
الطالب الشخصي- رضا أعضاء الهيئة التدريسية عن العمل -النمو المهني
للهيئة التدريسية ونوعيتها -انفتاح المنظمة وتفاعلها مع المجتمع - القدرة على
استقطاب الموارد أو المصادر والصحة التنظيمية بمفهومها الواسع.

- مفهوم نظام LMD:

هو عبارة عن نظام للتعليم العالي يتكون من ثلاثة مستويات: شهادة
ليسانس-L - شهادة ماستر-M - شهادة دكتوراه-D - (11).

ويمكن الإشارة إلى أن نظام (ل.م.د) LMD نشأ في البلدان
الانجلوسكسونية لدواعي تحسين نوعية التعليم العالي، وهو النظام المعتمد
منذ زمن طويل بجامعة أمريكا الشمالية (الولايات المتحدة وكندا)،
والجامعات البريطانية، ودخل هذا النظام حيز التنفيذ في أوروبا، في السنوات
الأخيرة (ابتداء من سنة 1998) في السربون وضع أربع دول هي فرنسا، ألمانيا،
اسبانيا، وبريطانيا، كما طال هذا التشخيص بولونيا عام 1999. (12).

هذا كما شرعت بعض البلدان القريبة منا في اعتماد نظام (ل.م.د) LMD
مثل: المغرب وتونس وبعض البلدان العربية (13).

وتتضمن هيكلة الدراسة ثلاث مراحل: ليسانس، ماستر، دكتوراه، فالمرحلة الأولى يتلقى فيها الطالب تكويناً لمدة ثلاث سنوات في شكل سداسيات (سداسيين في السنة الجامعية)، ويتكون السداسي من وحدات تعليمية أساسية واستكشافية وأخرى منهجية أو أفقية، وتتوج هذه المرحلة بالحصول على ليسانس أكاديمي أو مهنيين أما المرحلة الثانية وهي مرحلة الماستر فتتضمن تكويناً يمتد لسنتين (أربعة سداسيات) وقد يكون الماستر مهنيًا أو أكاديميًا وأخيراً مرحلة الدكتوراه والتي تلي مباشرة مرحلة الماستر وتمتد لمدة ثلاث سنوات (14).

- مفهوم الجامعة:

يرى علماء التنظيم التربوي أنه لا يوجد تعريف قائم بذاته أو تحديد شخصي وعالمي لمفهوم الجامعة، لذلك فإن كل مجتمع ينشئ جامعته ويحدد له أهدافها بناءً على ما تملّيه عليه مشاكله ومطامحه وتوجهه السياسي والاقتصادي والاجتماعي.

لذلك فالجامعة مؤسسة لتكوين لا تحدد بمفردها أهدافها وتوجهات تلك الأهداف بل بالعكس فهي تتلقاها من المجتمع الذي يعتبر الأساس وهو الوحيد الذي بإمكانه أن يمدّها بالحياة وبالمُدلول وبالواقع، وبدراسة متأنية لمختلف الفروع والأنظمة حتى التجريدية منها المدرسة في الجامعات المنتمية لأنظمة اجتماعية واقتصادية مختلفة، يمكننا أن نلمس هذه الحقيقة سواء في الجامعات المسماة " الليبرالية " أو الجامعات الأمريكية أو جامعات بلاد الاشتراكية، وبغض النظر عن النظام الذي تنتمي إليه، فإن الجامعة تظل مؤسسة ذات طابع خاص تنشد الاستقلالية لتحقيق أهدافها في إنتاج المعرفة ونشرها.

وهي استقلالية لا تفصلها كلية عن مجتمع بل تظل جزءا لا يتجزأ منه
يعتبرها التوترات والصراعات التي تحدث في محيطها الاجتماعي وتتأثر بها بهذا
المحيط سلبا أو ايجابيا (15).

الدراسات السابقة:

1- دراسة كامبرون (Cameron 1986) (16) بعنوان: "دراسة الفعالية
التنظيمية وعواملها المؤثرة"، هدفت هذه الدراسة إلى تحديد العوامل
الرئيسية التي لها علاقة بارتفاع مستوى الفعالية التنظيمية للكلية
والجامعات في الشمال الشرقي من الولايات المتحدة، وذلك باستخدام مقياس
الفعالية التنظيمية الذي كان قد طوره عام 1978 أشارت نتائج هذه الدراسة
إلى أن لبعض الاستراتيجيات الإدارية علاقة بتحسين مستوى الفعالية
التنظيمية عبر الزمن، وكانت هذه الاستراتيجيات موجهة نحو الجوانب
الأكاديمية، وجمع الإيرادات، والعلاقات العامة، وشئون الطلبة، والبيئة
الخارجية، كما كان للبيئة الخارجية، وعمر الجامعة ونوعها، أثر في اختلاف
مستوى الفعالية التنظيمية للمؤسسات موضع الدراسة.

2- دراسة كامبرون (Cameron, 1982) (17) بعنوان: "تجريب نموذج
تعدد جماهير المستفيدين للفعالية التنظيمية" هدفت هذه الدراسة إلى
الكشف عن فعالية الجامعات باختلاف جماهير المستجيبين، حيث طبق
الباحث نموذج الفعالية التنظيمية الذي كان قد طوره في دراسة سابقة عام
1978 على 29 كلية وجامعة في الولايات المتحدة.

حيث دلت نتائج هذه الدراسة: على أن كل جامعة من هذه الجامعات لها
أداء مختلف بحيث يميزها عن سائر الجامعات الأخرى، كما تبين عدم وجود

فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لاختلاف وظائف المستجيبين في تقديرهم لأداء بعض الجامعات. ووجد كذلك أن الجامعات الفعالة تم تفضيلها على الجامعات الأخرى من قبل المستجيبين باختلاف وظائفهم، وأن الجامعات غير الفعالة لم يفضلها أي صنف من أصناف وظائف المستجيبين، مما دل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للوظيفة.

3- دراسة منير سليمان (1993) (18) بعنوان "الفعالية التنظيمية للجامعات الرسمية في الأردن"، هدفت هذه الدراسة إلى تقييم الفعالية التنظيمية للجامعات الأردنية الرسمية الأربع (الأردنية، اليرموك، مؤتة، والعلوم والتكنولوجيا الأردنية) وبيان أثر اختلاف كل من الجامعة، والرتبة الأكاديمية لأعضاء الهيئة التدريسية في تقدير مستوى الفعالية التنظيمية لهذه الجامعات، واشتملت العينة أعضاء الهيئات التدريسية، واستخدم الباحث مقياس كاميرون (Cameron) للفعالية التنظيمية، لأبعاده التسعة، وكان من أهم نتائج هذه الدراسة ما يلي:-وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجامعات الأردنية في مستوى الفعالية التنظيمية لهذه الجامعات، وذلك على المقياس الكلي، وعلى كل بعد من أبعاده التسع.

- كانت جميع الفروق الملاحظة في مستوى الفعالية التنظيمية، على المقياس الكلي باستثناء الفرق بين جامعة اليرموك وجامعة العلوم والعلوم والتكنولوجيا، وجامعة اليرموك، مؤتة.

- تدني مستوى الفعالية التنظيمية للجامعات الأردنية الرسمية بشكل عام، حيث كانت كل من جامعة اليرموك، وجامعة العلوم والتكنولوجيا، وجامعة مؤتة دون المتوسط العام، أما الجامعة الأردنية، فقد كان مستوى فعاليتها التنظيمية بمستوى المتوسط العام، يختلف ارتفاع أو انخفاض الفعالية

التنظيمية لكل جامعة من هذه الجامعات باختلاف أبعاد الفعالية التنظيمية التسعة، لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات درجات أعضاء الهيئات التدريسية على مقياس الفعالية التنظيمية تعزى إلى رتبهم الأكاديمية.

4- دراسة صالح ردايدة (2002) (19) بعنوان "الفعالية التنظيمية لكليات العلوم التربوية في الجامعات الأردنية الرسمية" هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مستوى فعالية كليات العلوم التربوية في الجامعات الأردنية الرسمية وبيان أثر اختلاف كليات العلوم التربوية في الجامعات الأردنية لجهة فعاليتها التنظيمية، وكيف تتضح فعالية هذه الكليات من خلال تحليل بياناتها الوصفية وذلك من خلال أعضاء هيئاتها التدريسية حيث اشتملت عينة الدراسة أعضاء الهيئات التدريسية، اعتمد الباحث فيها على ثلاث أدوات أساسية للبحث وهي: مقابلات شخصية مع عمداء الكليات ونوابهم ومساعدتهم ورؤساء الأقسام الأكاديمية، واستبانة موجهة إلى أعضاء الهيئات التدريسية، وتوصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية : -إن فعالية كليات العلوم التربوية في الجامعات الأردنية الرسمية كانت متوسطة على المقياس ككل، وعلى جميع مؤشرات الفعالية باستثناء مؤشر الإنتاجية فقد كانت الفعالية عليه متدنية.

- إن 79 % من أفراد العينة أفادوا بأن فعالية كلياتهم متوسطة، وحوالي 6 % منهم أفادوا أنها مرتفعة، وحوالي 15 % منهم أفادوا أنها متدنية.

- إن ترتيب أعضاء هيئات التدريس لكليات العلوم التربوية حسب تصورهم لمدى فعالية كل منها كان ترتيبا تنازليا كما يلي: الأردنية، اليرموك، مؤتة، الهاشمية.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الكليات على أبعاد الفعالية التنظيمية ، كما أن الفروق أتت غير ذات دلالة فيما يخص بأبعاد الرضا الوظيفي التالية: الرضا عن الإشراف، والرضا عن ظروف العمل وكفاءة الطلبة والكادر.

- ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية بين الكليات على صعيد: إنتاجية عضو هيئة التدريس، رضا الطالب التربوي، النمو المهني للهيئة التدريسية، قدرة الكلية على استقطاب مصادرها، وأبعاد الرضا الوظيفي التالية: الرضا عن الراتب والامتيازات الإضافية، والرضا عن التدريس والترقية والبحث.

منهجية الدراسة و إجراءاتها

منهج الدراسة: قد تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة الحالية الذي يصف العلاقة بين عدد من المتغيرات"، ويعرف بأنه احد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة وتصويرها كميًا عن طريق جمع البيانات ومعلومات معينة عن ظاهرة أو مشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة (20).

حدود الدراسة:

تمثلت حدود الدراسة الحالية فيما يلي:

- الحدود المكانية: تم إجراء الدراسة الحالية بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة زيان عاشور بالجلفة.

- الحدود الزمانية: تم إجراء الدراسة الحالية في شقها التطبيقي خلال الفترة الممتدة بين: 2016/12/20 إلى 2017/01/17.

- الحدود البشرية: تم إجراء الدراسة الحالية في شقها التطبيقي على أساتذة من جامعة الجلفة.

مجتمع وعينة الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من أساتذة من جامعة الجلفة خلال الموسم الدراسي (2016-2017)، أجريت الدراسة على عينة قصدية قوامها 50 أستاذ جامعي بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية من مختلف التخصصات.

أداة البحث وخصائصها السيكمترية:

تم تطبيق الاستبيان على عينة استطلاعية مقدرة بـ (50) فرد وقد تم ضبط هذا العدد بعد استبعاد الاستمارات التي لا تتوفر على الإجابات الكاملة والمعطيات الكافية إلى 50 فرد، لأجل حساب الخصائص السيكمترية للمقياسين والتأكد من صلاحيتها.

- استبيان الفعالية التنظيمية:

تم الاعتماد في هذه الدراسة على استبيان الفعالية التنظيمية من إعداد الباحث ويتكون هذا الاستبيان من 25 بند تقيس خمسة أبعاد، وتبلغ أعلى درجة للاستبيان (125) درجة وأقل درجة (25) درجة يجيب الأفراد ببدايل الإجابة الخمسة (موافق بشدة- موافق- متردد- غير موافق- غير موافق بشدة)، أعطيت أوزان تراوحت بين (5-1) حسب تسلسل الإجابة، وتم حساب مستويات الاستبيان حسب قانون لكارث الخماسي فكانت كالتالي: 25- 45 مستوى منخفض جدا، 45-65 مستوى منخفض، 65-85 مستوى متوسط، 85-105 مستوى مرتفع، 105-125 مستوى مرتفع جدا.

مستوى الفعالية التنظيمية للجامعة الجزائرية في ظل تطبيق نظام

-الخصائص السيكمومترية للاستبيان: للتأكد من صلاحية الاستبيان على البيئة الجزائرية، قمنا بتطبيق الاستبيان على أفراد عينة الدراسة، وحساب معامل الصدق والثبات بعدة طرق هي:

1. صدق الاستبيان :

1.1.الصدق التمييزي (المقارنة الطرفية): تمّ الاعتماد لحساب صدق الاستبيان على الصدق التمييزي، حيث تمّ ترتيب الدرجات من الأدنى إلى الأعلى بحيث تم أخذ 27% من أعلى التوزيع و27% من درجات أدنى التوزيع فكان عدد الأفراد (14) فردا، وبعد ذلك تمّ حساب (T) لمعرفة الفروق بين المجموعتين، والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول رقم (01) يمثل نتائج صدق المقياس بطريقة الصدق التمييزي.

المتغير المقاس	مجموعات المقارنة	N	$\bar{X}$	S2	T	Df	الدلالة الإحصائية
الفاعلية التنظيمية	المجموعة الدنيا	14	58.07	8.42	14.64	26	دال إحصائيا
	المجموعة العليا	14	93.42	3.25			

نلاحظ من خلال الجدول رقم (01) أنّ:

-قيمة (t) بلغت القيمة (14.64) عند درجة الحرية (26) بمستوى الدلالة الإحصائية (0.000) أي توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاستبيان بين المجموعتين، وذلك لصالح المجموعة العليا أي أن الاستبيان لديه قدرة

تميزية، حيث بلغ متوسط المجموعة العليا 93.42 بينما متوسط المجموعة الدنيا بلغ 58.07 وهذا ما يؤكد أنّ الاستبيان صادق.

2.1. صدق الاتساق الداخلي Internal Consistency: صدق الاتساق الداخلي من أهم أنواع الصدق التي يمكن استخدامها للتحقق من صدق الأداة، وللتحقق من صدق الاتساق الداخلي قمنا بحساب ارتباط درجة كل بعد بالدرجة الكلية للاستبيان، واتضح أنّ هناك ارتباط بين كل محور بالدرجة الكلية للاستبيان حيث أنّ كل هذه الأبعاد صادقة عند مستوى الدلالة (0.000)، بالتالي الاستبيان صادق.

2. ثبات الاستبيان: اعتمد الباحثان في الحساب الطرق التالية:

1.2. ثبات الاستبيان بطريقة ألفا-كرونباخ Cronbach Alpha M: تمت معالجة البيانات بطريقة ألفا - كرونباخ للاستبيان فكانت النتائج المحصل عليها أنّ معامل الثبات بلغ القيمة (0.741) للاستبيان وهذا يدل على الثبات وبما أنّ هذه القيم تقترب من الواحد فهي قيمة عالية وتدلل على الثبات المرتفع للاستبيان وبالتالي فهو ثابت.

2.2. حساب ثبات الاستبيان بطريقة التجزئة النصفية Split-Half: يتم حساب معامل الارتباط بيرسون بين نصفي الاختبار باستخدام معادلة جوتمان، اعتمدنا في حساب الثبات على طريقة التجزئة النصفية والتأكد من الثبات بطريقة جوتمان، والجدول يلخص لنا نتائج معالجة البيانات بطريقة التجزئة النصفية كما يلي:

جدول رقم (02) يمثل نتائج معامل ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية

المتغير المقاس	البند	$\bar{X}$	S^2	N	معامل الثبات		
الفاعلية التنظيمية	الفردية	41.98	8.36	13	قبل التصحيح	بعد التصحيح	طريقة التصحيح
	الزوجية	34.74	9.23	12	0.600	0.666	جوتمان
	الكلية	76.72	14.59	25			

نلاحظ من خلال نتائج الجدول رقم (02) أن:

- قيمة معامل ثبات الاستبيان بطريقة التجزئة النصفية وصلت إلى (0.60) قبل التصحيح وبعد التصحيح بطريقة جوتمان وصلت القيمة إلى (0.66) وهي قيمة عالية بالتالي الاستبيان ثابت.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

بالاستعانة بالحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss، في تطبيق الأساليب التالية:

- الإحصاء الوصفي باستخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحديد الدرجات، استخدام معامل الارتباط بيرسون لمعرفة معاملات الارتباط في الصدق والثبات، بالإضافة إلى معرفة العلاقة بين المتغيرين، معامل ألفا كرومباخ لحساب الثبات.

عرض وتحليل نتائج الدراسة ومناقشتها:

1. عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى: مستوى الفعالية التنظيمية

لجامعة الجلفة متوسط في ظل تطبيق نظام LMD حسب نموذج كامرون Cameron من وجهة نظر الأساتذة "

وللتأكد من صحة الفرضية تم حساب المتوسط الحسابي الفرضي واستخدمنا اختبار (T) كما تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمستوى الفاعلية التنظيمية، انطلاقاً من استجابات الهيئة التدريسية على الاستبيان ككل والجدول الموالي يوضح ذلك:

جدول رقم(03): يمثل المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ونتائج اختبار (T) لمعرفة مستوى الفعالية التنظيمية

متغيرات الدراسة	N	$\bar{X}$	$\bar{X}_0$	S	T	DF	مستوى الدلالة
مستوى الفعالية التنظيمية	50	76.72	85	14.59	3.25	49	دال إحصاءيا

*دالة عند مستوى 0.05

نلاحظ من خلال الجدول رقم(03) أن:

- قيمة (T) بلغت القيمة 3.25 في مستوى الفعالية التنظيمية وكانت قيمة المتوسط الحسابي 76.72 بانحراف معياري قدره 14.59 بينما المتوسط الحسابي الفرضي 85 عند درجة حرية 49 وبمستوى دلالة 0.000 وهي قيمة دالة إحصائية، وهذا يعني انه توجد فروق بين متوسط استجابات العينة والمتوسط الفرضي ومنه يمكن الاعتماد على متوسط الحسابي للعينة، إذن تحققت الفرضية، أي مستوى الفعالية التنظيمية للجامعة متوسط، لأن

مستوى الفعالية التنظيمية للجامعة الجزائرية في ظل تطبيق نظام

القيمة تقع ضمن المستوى من 65-85 المستوى المتوسط، اتفقت هذه النتيجة مع دراسة صالح ردايدة (2002) حيث سجلت أن مستوى الفاعلية التنظيمية متوسط، بينما اختلفت مع دراسة منير سليمان (1993) فقد وجد مستوى متوسط للفاعلية التنظيمية، يمكن تفسير هذه النتيجة انطلاقا من استجابات هيئة الأساتذة التي صرحت بعدم وجود مشاكل في الاتصال بين أعضاء الأساتذة بينهم وبين الطلبة والإدارة، والجامعة تحاول مواكبة متغيرات البيئة المتجددة وحاجات المجتمع المتغيرة والانفتاح على كل ما هو جديد ومواكبته في حين أن هناك بعض النقائص أدلى بها الأساتذة تمثلت مثلا في ظروف التدريس، البيئة الجامعية، غياب بعض الخطط والبرامج التعليمية والتكوينية من طرف الهيئة الوصية لهذا النظام، وضعف التوجيه من خلال غياب بعض المناشير والقوانين المؤطرة لبعض العمليات التعليمية والإدارية في الجامعة وتبقى هذه النتيجة عامة وتحتاج إلى تفصيل أكثر في أبعاد الفعالية التنظيمية وهذا ما سنجيب عنه في الفرضية الثانية.

2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية: نص الفرضية " يوجد تفاوت

في مستويات أبعاد نموذج كامرون Cameron للفاعلية التنظيمية لجامعة الجلفة في ظل تطبيق نظام LMD من وجهة نظر الأساتذة" وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم حساب المتوسط والانحراف المعياري لمستويات أبعاد الفاعلية التنظيمية لدى عينة الدراسة والنتائج موضحة في الجدولين الموالية:

مستوى منخفض جدا	مستوى منخفض	مستوى متوسط	مستوى مرتفع	مستوى مرتفع جدا
أقل من 9	10 - 14	15 - 19	20 - 24	25 فما فوق

جدول (04) يمثل فئات مستويات الضغوط في أبعاد الفاعلية التنظيمية لأداة الدراسة.

جدول (05) يمثل المعطيات الوصفية لمستويات أبعاد الفاعلية التنظيمية.

متغير الدراسة	الأبعاد	N	$\bar{X}$	S	الترتيب	المستوى
مستوى الفاعلية التنظيمية	رضا الموظفين عن العمل	50	17.38	3.88	الأول	متوسط
	النمو المهني لهيئة التدريس	50	17.10	4.13	الثاني	متوسط
	انفتاح الجامعة وتفاعلها مع المجتمع	50	12.52	3.24	الخامس	منخفض
	القدرة على استقطاب الموارد	50	14.44	4.71	الرابع	متوسط
	الصحة التنظيمية	50	15.28	4.21	الثالث	متوسط
	الدرجة الكلية	50	76.72	14.5		

من خلال الجدولين (04) و(05) يتضح أن:

- جميع المتوسطات في مستوى الفاعلية التنظيمية متفاوتة حيث احتل البعد الأول المتمثل في رضا الموظفين عن العمل الترتيب الأول بلغ متوسط البعد 17.38 والانحراف المعياري بلغ قيمة 3.88 وقد جاء مستوى هذا البعد متوسط . واحتل البعد الثاني المتمثل في النمو المهني للأساتذة، الترتيب الثاني حيث بلغ متوسط البعد الثاني 17.10 والانحراف المعياري بلغ قيمة 4.13 وكان مستوى هذا البعد متوسط، واحتل البعد الثالث المتمثل في انفتاح الجامعة وتفاعلها مع المجتمع الترتيب الخامس حيث بلغ متوسط البعد

الثالث 12.52 والانحراف المعياري 3.24 وجاء مستوى هذا البعد منخفض، واحتل البعد الرابع المتمثل في القدرة على استقطاب الموارد الترتيب الرابع حيث بلغ متوسط البعد الرابع 14.44 والانحراف المعياري بلغ قيمة 4.71 جاء مستوى هذا البعد متوسط واحتل البعد الخامس المتمثل في الصحة التنظيمية الترتيب الثالث حيث بلغ متوسط البعد الخامس 15.28 والانحراف المعياري بلغ قيمة 4.21 وجاء مستواه متوسط، إن هذه النتائج السابقة المتمثلة في وجود مستويات متوسطة لأغلب أبعاد الفعالية التنظيمية حسب وجهة نظر الأساتذة لكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الجلفة وحسب ما أشارت إليه مؤشرات الإبعاد نجد أنهم يتمتعون بمستوى متوسط عن الرضا عن العمل والنمو المهني وقدرة الجامعة على استقطاب الموارد والصحة التنظيمية بينما يتمثل انخفاض مستوى الفعالية التنظيمية في بعد انفتاح الجامعة وتفاعلها مع المجتمع يرجع إلى غياب بعض الأنشطة والفعاليات الموجهة لخدمة المجتمع أو نقصها وغياب نسبي في توجه الجامعة نحو الحفاظ على الهوية الثقافية للمجتمع وعدم مواكبة الجامعة لمتغيرات البيئة، نقص في توفير الميكانيزمات والآليات المختلفة من التجهيزات البيداغوجية والعلمية والبشرية والهيكلية والإعلامية لتفعيل هذا لنظام، نقص في الدورات التكوينية لأعضاء الأساتذة التي تمكنهم من الإلمام بالمهارات الواجب توفرها لممارسة أدوارهم البيداغوجية في ظل هذا النظام، نقص بعض الاستراتيجيات الإدارية التي لها علاقة بتحسين مستوى الفعالية التنظيمية لتفعيل هذا لنظام حسب ما أدلت به استجابات عينة الأساتذة لمؤشرات أبعاد الدراسة وهذا حسب ما أكدته نتائج دراسة كامبرون 1986: Cameron: أن لبعض الاستراتيجيات الإدارية الناجعة لها علاقة بتحسين مستوى الفعالية التنظيمية عبر الزمن، وهذه الإستراتيجية موجهة نحو الجوانب الأكاديمية وجميع الإيرادات والعلاقات العامة وشئون الطلبة والبيئة الخارجية، كما أكد أن للبيئة الخارجية، وعمر الجامعة ونوعها، أثر في اختلاف مستوى الفعالية التنظيمية للمؤسسات الجامعية.

3. عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة: " توجد فروق ذات دالة إحصائية عند ($\alpha=0.05$) في استجابات الأساتذة لمستوى الفعالية التنظيمية لجامعة الجلفة في ظل تطبيق نظام LMD حسب نموذج كاميرون Cameron تعزى لمتغير سنوات الخبرة".

وللتحقق من صحة فرضيتنا استخدمنا اختبار (T) كما تم حساب المتوسط والانحراف المعياري لمستوى الفعالية التنظيمية، والنتائج يوضحها الجدول رقم (06).

جدول رقم (06): يمثل المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ونتائج اختبار (T).

متغيرات الدراسة	N	$\bar{X}$	S	T	DF	الدالة الإحصائية
مستوى الفعالية التنظيمية	5 - 1 سنوات	81.95	13.97	2.24	48	دال إحصائيا
	10 - 6 سنوات	72.93	14.07			

حيث يتبين من الجدول أنه :

- توجد فروق دالة إحصائية بين استجابات الأساتذة ذوي الخبرة من سنة إلى 5 سنوات والأساتذة ذوي الخبرة من 6 سنوات إلى 10 سنوات في مستوى الفعالية التنظيمية حيث بلغت قيمة (t) 2.24 عند درجة حرية 48 ومستوى دلالة 0.030 وهي قيمة أقل من مستوى الدلالة 0.05 وبلغ المتوسط الحسابي لدى الأساتذة ذوي الخبرة من سنة إلى 5 سنوات 81.95 وانحراف معياري 13.97، والمتوسط الحسابي عند الأساتذة ذوي الخبرة من 6 سنوات إلى 10 سنوات 72.93 وانحراف معياري 14.07 بالتالي تحققت الفرضية ونقبلها أي توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة إحصائية ($\alpha=0.05$) لمستوى الفعالية التنظيمية للجامعة تعزى لمتغير سنوات الخبرة

مستوى الفعالية التنظيمية للجامعة الجزائرية في ظل تطبيق نظام

لصالح الأساتذة ذوي الخبرة من سنة إلى 05 سنوات ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن سنوات الخبرة تؤثر في الفاعلية التنظيمية والأمر راجع أن تكوين الأساتذة ذوي الخبرة من سنة إلى 5 سنوات كان ضمن نظام الجديد فهم على دراية بمناهجه وتوجهاته.

4. عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة: "توجد فروق ذات دالة إحصائية عند ($\alpha=0.05$) في استجابات الأساتذة لمستوى الفعالية التنظيمية لجامعة الجلفة في ظل تطبيق نظام LMD حسب نموذج كاميرون Cameron تعزى لمتغير الوظيفة"

وللتحقق من صحة فرضيتنا استخدمنا اختبار (T) كما تم حساب المتوسط والانحراف المعياري لمستوى الفاعلية التنظيمية، والنتائج يوضحها الجدول الموالي:
جدول رقم (07): يمثل المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ونتائج اختبار (T).

الدرجة	DF	T	S	$\bar{X}$	N	متغيرات الدراسة	الدالة الإحصائية
غير دال إحصائيا	48	0.73	12.18	77.71	35	أستاذ أكاديمي	مستوى الفاعلية التنظيمية
			19.42	74.40	15	أستاذ إداري	

يتبن من الجدول رقم (07) أنه :

- لا توجد فروق دالة إحصائية بين استجابات الأكاديميين والأساتذة الإداريين في مستوى الفاعلية التنظيمية حيث بلغت قيمة (t) 0.73 عند درجة حرية 48 ومستوى دلالة 0.468 وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة 0.05 وبلغ المتوسط الحسابي لدى الأساتذة الأكاديميين 77.71 والمتوسط الحسابي عند الأساتذة الإداريين 74.40 أي لم تتحقق الفرضية ونقبل الفرضية الصفرية التالية لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى

دلالة إحصائية ($\alpha=0.05$) لمستوى الفعالية التنظيمية لجامعة الجلفة في ظل تطبيق نظام LMD تعزى لمتغير الوظيفة ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن الوظيفة لا تؤثر في الفاعلية التنظيمية، نجد أن النتيجة هذه اتفقت مع نتيجة دراسة كاميرون (Cameron 1978) حيث لم يجد أثر لمتغير الوظيفة حسب ما أظهرته نتائج دراسته لتقييم الفعالية التنظيمية لمؤسسات التعليم العالي، في حين لم يجد فروق دالة إحصائية تعزى لاختلاف وظائف المستجيبين في تقديرهم لأداء بعض الجامعات في دراسته لتجريب نموذج تعدد جماهير المستفيدين للفعالية التنظيمية لإبعاد المقاييس المستخدمة للفعالية التنظيمية لأعضاء الأساتذة لدى مؤسسات التعليم العالي.

الخاتمة

يمكن القول أن جميع فرضيات الدراسة قد تحققت حيث توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها أن مستوى الفعالية التنظيمية لجامعة الجلفة في ظل تطبيق نظام LMD متوسط، كما تحقق وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الفعالية التنظيمية، انطلاقا من نتائج هذه الدراسة المطبقة على عينة الدراسة، يمكن قد تفسر من عدة نواحي متعلقة بآليات تطبيق هذا النظام، إذ أن المرجو والمأمول منه أن ترتفع فاعلية المؤسسة الجامعية الجزائرية ككل. فحسب دراسة (براجل 2014. 82-83)، إذ أكدت أن الأهداف المأمولة من تطبيق هذا النظام، وبهذه الصيغة التنظيمية والهيكلية له لا تختلف عن الصيغة التقليدية إلا في بعض الجوانب الشكلية التي شملت تغيير التسمية، تقليص المدة الزمنية في التكوين من أربع سنوات إلى ثلاث سنوات، توحيد الجذوع المشتركة حسب الميادين، كما أن التسيير والمعاملات الإدارية والبيداغوجية تنسم بالممارسات الجافة والتعقيد والبيروقراطية وغياب للأهداف المتعلقة بتطبيق تكنولوجيات الاتصال والإعلام في

المصالح الإدارية والبيداغوجية وكذا غياب نظام تقييم الأداء فعال للأساتذة والطلبة والموظفين والإداريين، لذلك فإن الضرورة تستدعي إعادة النظر في آليات تطبيق هذا النظام من مختلف جوانبه الإدارية التنظيمية والبيداغوجية لضمان رفع مستوى الفعالية التنظيمية للجامعة الجزائرية بمختلف جوانبها والوصول إلى تحقيق الأهداف المرجوة من هذه الإصلاحات التي هدفت إلى موافقة المعايير الفعالية التنظيمية والتعليمية المعمول بها عالميا.

المراجع

- 1- علي براجل، دراسة تقييمية لمدى فعالية نظام ل . م . د (LMD) في مؤسسات التعليم العالي في ضوء آراء الأساتذة والطلبة، الجزائر، 2014، ص 10.
- 2- Barnard, C., The Function of the Executive, Cambridge, Mass: Harvard University Press. 1938. p 201.
- 3- ماهر صالح بنات، الفعالية التنظيمية للجامعات الفلسطينية: الجامعة الإسلامية بغزة- دراسة حالة، رسالة ماجستير، غزة، 2002، ص 64.
- 4-Barnard, C., Op.cit 20
- 5- العايب رابع، استراتيجيات التكوين المهني المتواصل في المؤسسات الاقتصادية وتأثيرها على فعالية تسيير الموارد البشرية، أطروحة دكتوراه، غير منشورة، جامعة قسنطينة الجزائر إشراف أ.د. لوكية الهاشحي، 2002، ص 211.
- 6 - S. Coltrin; W. F. Clueck, "The Effect of Leadership Roles on the Satisfaction Productivity of university Research Professors", Academy of Management Journal, 20, 1, 1977, p p 104-105.
- 7- W.W.Hill; W. L. French, «Perceptions of the power of Department Chairman professors", Administrative Science Quarterly, 11, 3, (1966), pp 554-555.
- 8- L. R. Jauch; W. F. Cluek; R. N. Osborn, "Organizational Loyalty, Profession commitment, And Academic Research Productivity", Academy of management Journal, 21, 2(1978), p 87.

- 9- K. S. Cameron, "Domains of Organizational Effectiveness in Colleges Universities" Academy of management Journal, 24, 1, (1981), pp. 30-32.
- 10 -Lysons, Art, & Hatherly, David, Cameron's Dimensions of Effectiveness in Higher Education in the U.K.: A Cross-Cultural Comparison. Higher Education, 1992 23.3 pp 221-30.
- 11- الدليل العلمي لتطبيق ومتابعة ل.م.د، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، جوان 2011، ص 11-13.
- 12- بادي مراد، القيادة الإدارية وعلاقتها بتنفيذ نظام LMD. الجزائر: دار طليطيلة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2015، ص 198.
- 13- تحميل الموقع يوم 2016/12/28 على الساعة 10:30 www.etnoca.frsto.
- 14- المرسوم التنفيذي رقم 256-08 مؤرخ في 19 أوت 2008، الصادر بالجريدة الرسمية عدد 48 الصادرة بتاريخ: 24 أوت 2008.
- 15- دليو فضيل، لوكية الهاشي، سفاري ميلود، المشاركة الديمقراطية في تسيير الجامعة، منشورات جامعة قسنطينة، 2006، ص 78.
- 16- Cameron, K., (1986). A Study of Organizational Effectiveness and Its Predictors. Management-Science, 32, 1, p 87-112.
- 17- Cameron, K., An Empirical of the Multiple Constituencies Model of Organizational Effectiveness, National center for Higher Education Management System, Boulder, Colorado (ERIC Document Reproduction Services No. ED1982. 271069).
- 18- منير محمود عبد الرحيم سليمان، الفعالية التنظيمية للجامعات الرسمية في الأردن، رسالة ماجستير، الأردن، 1993، ص: ي، ك، ل.
- 19- صالح حسن، شحادة ردايدة. الفعالية التنظيمية لكليات العلوم التربوية في الجامعات الأردنية الرسمية. أطروحة دكتوراه، الأردن، 2001، ص: ك.
- 20- علي معمر عبد المؤمن، البحث في العلوم الاجتماعية الوجيه في الأساسيات والمناهج والتقنيات، منشورات جامعة 7 أكتوبر، ليبيا، بدون طبعة، 2008، ص 287.