

"أثر تطبيق قواعد الحوكمة على التنمية المهنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز: دراسة ميدانية"

إعداد الباحثان:

أ.د. أحمد بن صالح الهزايمة
أوسان طه مثنى الحداوي

قسم الإدارة العامة - كلية الاقتصاد والإدارة - جامعة الملك عبد العزيز - وزارة التعليم - جدة - المملكة العربية السعودية

مستخلص الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر تطبيق قواعد الحوكمة على التنمية المهنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز، جدة. ولتحقيق هذا الهدف، استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، كما تم تصميم استبانة كأداة للدراسة وذلك لجمع البيانات، حيث يكون حقل الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز. ونظراً لكبر حجم الحقل والذي يتكون من ٦٢١٦ عضواً، تم اختيار عينة عشوائية بسيطة، ومن ثم تم توزيع (110) استبانة على العينة. وبالتالي بلغ عدد الردود التي حصل عليها الباحثان (52). وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج، وكان من أهمها: وجود مستوى متوسط في تطبيق كلاً من قواعد الحوكمة والتنمية المهنية. كما توصلت الدراسة إلى العديد من التوصيات، ومن أهمها: إنشاء واستحداث لجنة خاصة في الجامعة للإعلانات ونشر المعلومات، لتكون المعلومات تتمتع بشفافية مرتفعة دون اقتصار المعلومات على فئة معينة من موظفي الجامعة.

الكلمات المفتاحية: جامعة الملك عبد العزيز، الحوكمة، قواعد الحوكمة، التنمية المهنية.

المقدمة

يتعاضد الاهتمام بعلم الإدارة يوماً بعد يوم، وذلك لما يمثله من أهمية بالغة في حياة الإنسان، إذ أنها ضرورية لتدبير احتياجات الإنسان في كل مجالات الحياة وبواسطتها يتمكن من تحقيق ما يتطلع إليه من أهداف على أكمل وجه، ويتجلى هذا الإهتمام من خلال العناية بها بالدراسة والبحث الذي من شأنه يساعد في تطويرها والارتقاء بها بغرض تحقيق الأهداف المرغوبة، وفي ضوء المتغيرات العالمية وتدخلاتها فمن الأجدر للإدارات أن تضع قواعد وأسس كمرجعية لها في تحقيق أهدافها.

ومن خلال الدراسة والبحث توصل الباحثون إلى ما أصرّح على تسميته (الحوكمة أو الحاكمية أو الحوكمة الإدارية) وهو مصطلح حديث نسبياً وقد تعددت تعريفاته، ومن هذه التعريفات أنه "مجموعة من القوانين والنظم والقرارات التي تهدف إلى تحقيق الجودة والتميز في الأداء الإداري عن طريق اختيار الأساليب المناسبة والفعالة لتحقيق خطط وأهداف أي عمل منظم سواء في وحدات القطاع العام أو وحدات القطاع الخاص" (1).

وقد ظهرت الحاجة في العقود القليلة الماضية إلى الحوكمة كحاجة ملحة للارتقاء بالعمل الإداري بصورة عامة، ومنها التنمية المهنية وتعد التنمية المهنية إحدى فروع العمل الإداري الذي طبقت عليه قواعد الحوكمة بهدف الارتقاء به، ونظراً لتزايد أعداد الطلاب عام بعد عام تحتاج الجامعة إلى ابتكار طرق حديثة للتعليم والتعلم وتنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس للتعامل مع هذه الطرق ولنجاح عملية التنمية يجب أن تتم عملية التنمية المهنية بمشاركة أعضاء هيئة التدريس وأن يكون هناك شفافية ومساواة ومساءلة كل من يتسبب في عدم إنجاح عملية التنمية. ومن هذا المنطلق تهدف الدراسة إلى معرفة أثر تطبيق قواعد الحوكمة على التنمية المهنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز.

مشكلة الدراسة: تكمن مشكلة الدراسة في وجود صعوبات في تطبيق قواعد الحوكمة لتحقيق التنمية المهنية في جامعة الملك عبد العزيز، وجاءت هذه الدراسة لمواجهة ومعالجة مشكلة قائمة للإجابة على السؤال الرئيسي للدراسة، ما أثر تطبيق قواعد الحوكمة على التنمية المهنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز؟ ويتفرع من السؤال الرئيسي التساؤلات الآتية:

- 1- ما أثر تطبيق قاعدة (الشفافية) على التنمية المهنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز؟
- 2- كيف يؤثر تطبيق قاعدة (المشاركة) على التنمية المهنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز؟
- 3- هل يؤثر تطبيق قاعدة (المساءلة) على التنمية المهنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز؟

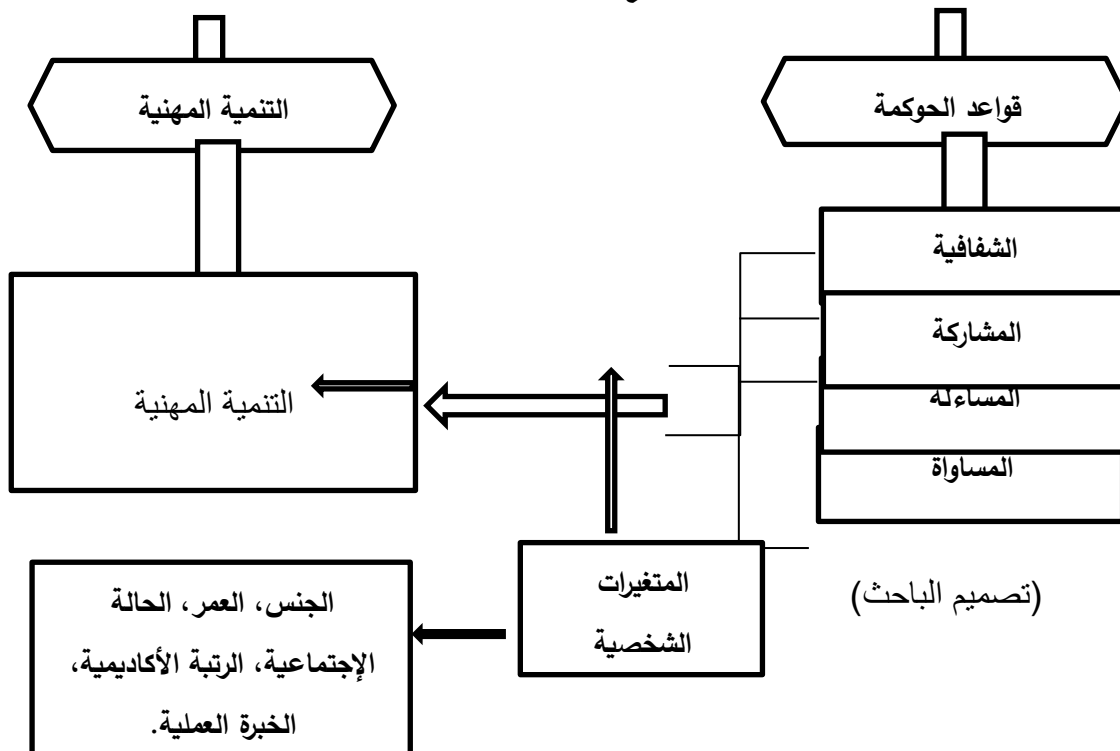
- 4- ما مدى تأثير تطبيق قاعدة (المساواة) على التنمية المهنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز؟
- 5- ماهي المتغيرات الديموغرافية: (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، الرتبة الأكاديمية، الخبرة العلمية)؟
- أهمية الدراسة:** تكمن أهمية الدراسة من ناحيتين العلمية والعملية، حيث لهذه الدراسة أهمية كبيرة جداً في تحقيق التنمية المهنية ومعرفة الأسباب التي تؤثر عليها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز.
- **الأهمية العلمية:** - الإسهام في تعزيز التنمية المهنية من خلال الربط بين قواعد الحوكمة (الشفافية، المشاركة، المساءلة، المساواة) والتنمية المهنية.
- رفد المكتبة العربية ومراكز البحث العلمي بما توفره الدراسة من قاعدة بيانات.
- **الأهمية العملية:** - تبرز الأهمية العملية للدراسة فيما تقدمه من نتائج يمكن أن تزود جهات الاختصاص بالتعرف على مستوى تطبيق قواعد الحوكمة وأثره على التنمية المهنية.
- أهداف الدراسة:** تهدف الدراسة إلى التعرف على أثر تطبيق قواعد الحوكمة على التنمية المهنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز. كما ترمي إلى تحقيق الأهداف الفرعية الآتية:
- 1- تقديم إطار نظري حول متغيري الدراسة (قواعد الحوكمة والتنمية المهنية).
 - 2- التعرف على مستوى تطبيق قواعد الحوكمة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز.
 - 3- التعرف على مستوى التنمية المهنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز.
 - 4- التعرف على الفروقات من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز حول أثر تطبيق قواعد الحوكمة على التنمية المهنية وفقاً للمعلومات الشخصية والوظيفية: (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، الرتبة الأكاديمية، الخبرة العلمية).
 - 5- الخروج بنتائج علمية وتقديم توصيات علمية يستفيد منها المعنويون بها في جامعة الملك عبد العزيز.
- فرضيات الدراسة :**
- الفرضية الأولى :** - يوجد أثر ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين تطبيق الشفافية والتنمية المهنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز. **الفرضية الثانية:** - يوجد أثر ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين تطبيق المشاركة والتنمية المهنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز.
- الفرضية الثالثة:** - يوجد أثر ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين تطبيق المساءلة والتنمية المهنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز.
- الفرضية الرابعة:** - يوجد أثر ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين تطبيق المساواة والتنمية المهنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز.
- الفرضية الخامسة:** - يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($0.05 \geq \alpha$) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز حول أثر تطبيق قواعد الحوكمة على التنمية المهنية - تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية الآتية: (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، الرتبة الأكاديمية، الخبرة العلمية).
- مصطلحات الدراسة :**
- **الحوكمة:** - "مجموعة من القوانين والنظم والقرارات التي تهدف إلى تحقيق الجودة والتميز في الأداء الإداري عن طريق اختيار الأساليب المناسبة والفعالة لتحقيق خطط وأهداف أي عمل منظم سواء في وحدات القطاع العام أو وحدات القطاع الخاص" (1).
- التعريف الإجرائي:** - هي النشاط التي تقوم به الإدارة سواء في اتخاذ أو تنفيذ قرار وفقاً للأنظمة والقوانين ويعبر عنها بمصطلح الإدارة الرشيدة.
- **الشفافية:** - وجود سياسات واضحة عن كافة المعلومات التي يتطلبها عمل الأطراف ذات العلاقة بعمل المؤسسات التعليمية، وتدفقها بشكل مستمر مع توفر تشريعات معتمدة تضمن وصول المعلومات بطريقة سهلة وسريعة (2).
- التعريف الإجرائي:** - تعني إتاحة المعلومات والقرارات التي تصدر عن الإدارات للموظفين والمواطنين للإطلاع على مجريات الأمور دون أن يمس ذلك بأمن البلد.
- **المشاركة:** - إتاحة الفرصة للأفراد ذوي العلاقة للمشاركة في صنع القرارات المتعلقة بالسياسات والأهداف والبرامج، ووضع القواعد المنظمة للعمل في مختلف الجوانب (3).
- التعريف الإجرائي:** - تعني مشاركة المتأثرين من القرار مع متخذي القرار في صنع وتنفيذ القرار كي يسهل تطبيقه دون وجود معارضة.
- **المساءلة:** - توفير أنظمة للرقابة والمساءلة تؤكد على أن الأداء يتم على النحو المطلوب وفقاً للأنظمة واللوائح التنظيمية (4).
- التعريف الإجرائي:** - هي استجواب الموظف المفوض بالسلطة ومحاسبته على التقصير في أداء واجباته وعدم تنفيذها وفقاً لما طلب منه.
- **المساواة:** - تعني التعامل مع الآخرين على قدم المساواة، دون تمييز باللون أو المنطقة أو الحزب في مختلف مناحي الحياة، سواء كان في القطاع العام أو الخاص (5).
- التعريف الإجرائي:** - تتمتع بجميع الخدمات المقدمة من قبل الحكومة وإزالة الفروقات بين المواطنين والتعامل معهم وفقاً للشريعة الإسلامية.
- **التنمية المهنية:** - هي عملية منظمة ومخططة ومستمرة لبناء القادة وتطويرهم وتأهيلهم ووكلائهم وجميع الموظفين وتهدف إلى رفع كفاياتهم المهنية من خلال أساليب ووسائل التنمية المختلفة (6).
- التعريف الإجرائي:** - عملية مستمرة لتطوير مهارات القادة والعاملين أثناء فترة عملهم للرفقي بمهاراتهم وضمان سير العمل على أكمل وجه.



نموذج الدراسة:

المتغير المستقل

المتغير التابع



(1) غادر، مصدر سابق، ص 172.

(2) مسلم؛ مستوى ممارسة مبادئ الحوكمة الجيدة في الجامعات اليمنية الخاصة، بحث منشور، ص 240.

(3) المصدر السابق ص 240.

(4) المصدر السابق ص 240.

(5) الأشعري؛ المنارة في شرح بعض مصطلحات الإدارة ص 239.

(6) الشمري؛ تطوير برامج التنمية المهنية لقادة المدارس بالمملكة العربية السعودية في ضوء الاتجاهات العالمية، ص 356.

الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً/ الحوكمة: -

يعد مصطلح الحوكمة ترجمة لمصطلح (Governance) والذي يعبر عنه في اللغة العربية بمصطلح الإدارة الرشيدة. والحوكمة باختصار يمكن أن تمثل إشراك جميع الأطراف في مؤسسات الدولة في عملية اتخاذ القرار؛ أي لا يكون القرار محتكراً على مجموعة واحدة في نفس المؤسسة، وتوفير المعلومات لجميع الأطراف بما فيهم المواطنين بشفافية ووضوح، ولتجنب حدوث حالات الفساد الإداري لابد من تحديد واجبات ومسؤوليات متخذي القرار. وتهدف الحوكمة إلى التأكد من أن جميع القطاعات الحكومية يتم إدارتها وفقاً للأنظمة والقوانين، وأن تخضعها للرقابة والمتابعة والمساءلة وتهدف أيضاً إلى المحافظة على المصالح العامة للدولة والمواطنين بغية الوصول إلى أميز وأرفع درجة من العمل والإنتاجية. (1)

ويطلق على لفظ الحوكمة العديد من الألفاظ منها الحاكمة أو الحاكمية أو الإدارة الرشيدة أو الضبط المؤسسي أو الحكمانية إلا أن لفظ الحوكمة أصبح اللفظ الشائع والمستخدم في الأونة الأخيرة.

ويمكن تعريف الحوكمة: النشاط التي تقوم به الإدارات سواء في اتخاذ أو تنفيذ قرار وفقاً للأنظمة والقوانين ويعبر عنها بمصطلح الإدارة الرشيدة.

أهداف الحوكمة: -

1- تعزيز مبدأ الشفافية وذلك بإتاحة المعلومات لجميع الأطراف ذات العلاقة.

2- إتاحة الفرصة للموظفين للمشاركة في اتخاذ القرار.

- 3- توفير أنظمة رقابية لمساءلة ومحاسبة المقصرين في أداء واجبه.
 - 4- المساواة بين جميع الموظفين والمواطنين والنظر إليهم بعين واحدة بعيد عن الحزبية أو الطبقية.
 - 5- تقديم أفضل الخدمات بأقل التكاليف .
- أما على صعيد الجامعات:** فللحوكمة أهمية كبيرة في الجامعات، لأنها توفر الهيكل التنظيمي الذي يمكن من خلاله تحقيق أهداف الجامعات، ووسائل بلوغ تلك الأهداف ورقابة الأداء⁽²⁾.

ويمكن تحديد أهميتها في إدارة الجامعات كما يلي:

- 1- تسهم في إيجاد مؤسسات مستقلة، لها مجالس وهيئات حاكمة مسؤولة عن تحديد الاتجاه الاستراتيجي لهذه المؤسسات، والتأكد من فعالية إدارتها.
 - 2- مساعدة الجامعات في تحقيق أهدافها بأفضل السبل الممكنة.
 - 3- تفيد في الكشف عن أوجه القصور في الأداء وضعف المخرجات.
 - 4- ضمان التوازن بين المسؤوليات الاستراتيجية بعيدة المدى، والمسؤوليات التشغيلية قصيرة المدى.
 - 5- تساعد الحوكمة في تعزيز القدرة التنافسية وتجنب الفساد الإداري والمالي للجامعات.
 - 6- تضمن حقوق ومصالح العاملين من الهيئتين الإدارية والأكاديمية دون تمييز⁽³⁾.
- (1) سرور، والهابل. أثر تطبيق قواعد الحوكمة على عملية إدارة التغيير التنظيمي ص14-15.
- (2) المصدر السابق ص9.
- (3) برقان والقرشي(2012) عولمة الإدارة في عصر العولمة.
- ثانياً/ التنمية المهنية:** - تعتبر التنمية المهنية من أهم المواضيع التي تركز عليها الدول في الوقت الحاضر في مختلف القطاعات وفي مختلف المجالات التعليمية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية وتعد التنمية المهنية المستمرة من التحديات التي تواجه القطاعات المختلفة أثناء الخدمة وتتطلب جهود كبيرة للمحافظة على مستوى مقبول من الأداء وذات جودة عالية⁽¹⁾.

ويمثل مفهوم التنمية المهنية الوسيلة التي يمكن من خلالها التعامل مع المستجدات في مختلف المجالات والتي تهدف المؤسسات من خلالها إلى تنمية مهارات العاملين بها لتحقيق أهدافها. وكما تهدف التنمية المهنية إلى إضافة معرفة ومهارات مهنية جديدة تنمي بها مهارات العاملين فيها⁽²⁾.

ويمكن تعريف التنمية المهنية بأنها : عملية مستمرة لتطوير مهارات القادة والعاملين أثناء فترة عملهم للرفي بمهاراتهم وضمان سير العمل على أكمل وجه.

متطلبات التنمية المهنية:

- 1- توفر الموارد المطلوبة سواء كانت مادية أو معنوية.2- توفر الوقت الكافي لعملية التنمية المهنية.
- 3- وجود كوادر متخصصة تضيق للعاملين مهارات جديدة.
- 4- أن يكون هناك دعم كافي من القيادات.

معوقات التنمية المهنية:

- 1- إنشغال القادة بالاعمال الروتينية وعدم توفر الوقت الكافي لوضع خطط تنموية.
- 2- تتطلب عملية التنمية المهنية موارد عديدة منها البنية التحتية والكوادر البشرية وموارد مادية وقلة هذه الموارد تعيق عملية التنمية المهنية.
- 3- عدم وجود وظائف شاغرة تعيق عملية التنمية أي بمعنى عند حصول العاملين على مهارات جديدة يتطلب نقلة إلى وظيفة أعلى وعدم وجود وظائف شاغرة يجعل العاملين يرفضون برامج التنمية.

أهداف التنمية المهنية :

- 1- تطوير مهارات العاملين وإكسابهم مهارات وخبرات جديدة.
- 2- تشجيع العاملين على الإبداع وتقديم المبادرات.
- 3- تحقيق أهداف المنظمات بأمير وأرفع درجة بأقل التكاليف.
- 4- تطوير الأساليب التعليمية من الأساليب التقليدية إلى الأساليب الحديثة(التكنولوجيا).

أهمية التنمية المهنية:

- 1- تعد التنمية المهنية مصدر مهم من مصادر إعداد وتأهيل الكوادر البشرية.
 - 2- التنمية المهنية هي وسيلة مهمة لزيادة الإنتاج والإنتاجية.
 - 3- تحسين وتطوير عملية التعلم والتعليم.
 - 4- تحقيق النمو الشخصي والمهني للعاملين في المجال التعليمي⁽³⁾.
- (1) الهزيمة، وبطايته. واقع التنمية المهنية وأثرها على الأداء الوظيفي كما يراها أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية إقليم الشمال دراسة ميدانية ص160.

(2) المصدر السابق ص 167.

(3) الشمري؛ مرجع سابق، ص 361.

الدراسات السابقة:

1. دراسة سرور، والهابل (2016م) بعنوان (أثر تطبيق قواعد الحوكمة على عملية إدارة التغيير التنظيمي: دراسة ميدانية على الجامعات بقطاع غزة).

تهدف الدراسة إلى قياس أثر تطبيق قواعد الحوكمة المعمول بها على عملية إدارة التغيير التنظيمي في الجامعات العامة الفلسطينية في قطاع غزة وذلك من خلال التعرف على واقع قواعد الحوكمة السائدة والعلاقة بين قواعد الحوكمة وبين عملية إدارة التغيير التنظيمي وذلك من وجهة نظر الموظفين الأكاديميين والإداريين في الجامعات العامة الفلسطينية بقطاع غزة، وإيضاً التعرف على وجود مجالات الدراسة بين المبحوثين تُعزى للمتغيرات الشخصية، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي.

وقد خلصت الدراسة إلى عدد من النتائج :

- تطبيق الجامعات العامة قواعد الحوكمة بدرجة عالية نسبياً.
- أن واقع تطبيق إدارة التغيير التنظيمي في الجامعات جاء متوسط نسبياً.
- هناك علاقة طردية وموجبة إحصائياً بين قواعد الحوكمة وعملية إدارة التغيير التنظيمي وبدرجة كبيرة نسبياً.
- يوجد أثر لقواعد الحوكمة على عملية إدارة التغيير ودلالة إحصائية ولكن بدرجة متوسطة نسبياً.
- يوجد فروق ذات دلالة إحصائية حول بعض مجالات الدراسة تُعزى إلى (مكان العمل، طبيعة العمل، عدد سنوات العمل، المؤهل العلمي).
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول مجالات الدراسة مجتمعة تُعزى لمتغيرات (الجنس، المسمى الوظيفي).

2. دراسة الطراونة (2016م) بعنوان (تطبيق مبادئ حوكمة الجامعات وأثرها على الالتزام التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية الحكومية في جنوب الأردن :دراسة ميدانية).

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر تطبيق مبادئ حوكمة الجامعات على الالتزام التنظيمي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الحكومية الأردنية في جنوب الأردن والبالغ عددهم (1165) عضو هيئة تدريس في عام (2016م) تم تطوير استبانة تتناسب غرض الدراسة، حيث تم أخذ عينة عشوائية طبقية بنسبة (20%) من مجتمع الدراسة تم توزيع (235) حيث استرجع منها (217) بنسبة بلغت (94%) من الاستبانات المسترجعة ، استخدمت الدراسة منهجين من مناهج البحث العلمي (المنهج الوصفي التحليلي ومنهج البحث التطبيقي).

وقد توصلت الدراسة إلى أهم النتائج :

- أن مستوى تطبيق مبادئ الحوكمة جاء بدرجة مرتفعة، وجاء مستوى الالتزام التنظيمي بدرجة مرتفعة.
- وجود أثر لتطبيق مبادئ الحوكمة في تحقيق الالتزام التنظيمي.
- وقد أوصت الدراسة بالمحافظة على تطبيق مبادئ حوكمة الجامعات وتعزيز مشاركة العاملين وتشجيع روح المبادرة والتجديد والتفكير الإبداعي.

3. دراسة الهزايمة، وبطاينة (2012م) بعنوان (واقع التنمية المهنية وأثرها على الأداء الوظيفي كما يراها أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية إقليم الشمال دراسة ميدانية).

هدفت الدراسة إلى بيان واقع التنمية المهنية وأثرها على الأداء الوظيفي كما يراها أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية وذلك من خلال معرفة وتقييم التنمية في مجال تنمية مهارات التدريس، التنمية البحثية، تنمية مهارات التعاون الدولي أو مهارات خدمة المجتمع المحلي ، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها وجود علاقة إيجابية بين تنمية مهارات التدريس وتنمية المهارات البحثية وتنمية مهارات خدمة المجتمع والتعاون الدولي على مستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية، وكذلك وجود علاقة إيجابية بين مصادر التنمية ودرجة توافرها والاستفادة منها. وبناء على النتائج أهم التوصيات التي قدمتها الدراسة منها ضرورة تطوير البحث والاستكشاف بشكل موضوعي، المشاركة في مشاريع البحث والاستكشاف مع الهيئات الخارجية وتطبيق التكنولوجيا الحديثة في التدريس الجامعي.

4. دراسة العتيبي . (2018م) بعنوان (التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة شقراء في ضوء معايير الجودة النوعية).

هدفت الدراسة إلى معرفة معايير تحقيق الجودة النوعية المتعلقة بأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة شقراء، كما هدفت إلى التعرف على واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة شقراء في ضوء معايير الجودة النوعية ، وتحديد أهم أساليب ووسائل التنمية المهنية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة وتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في جامعة شقراء، ومن في حكمهم من المعيدين والمحاضرين، أما عينة الدراسة الفعلية فقد بلغت (125) مستجيب ، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي.

وقد توصلت الدراسة إلى أهم النتائج:

- أن أفراد العينة موافقون بدرجة متوسطة على واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس.
- أن أفراد العينة موافقون بدرجة متوسطة على أساليب ووسائل التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس (أسلوب التطوير الفردي، أسلوب التطوير التشاركي، أسلوب التطوير المؤسسي، باختلاف متغير الدرجة العلمية، وكانت الفروق لصالح الأستاذ المساعد.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول محور واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية في ضوء معايير الجودة النوعية باختلاف متغيرات (الجنس، الرتبة العلمية، عدد الدورات التدريبية في مجال التنمية المهنية).

منهجية الدراسة

منهج الدراسة: من أجل تحقيق أهداف هذه الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي من خلاله يحاول وصف الظاهرة موضع الدراسة، وتحليل بياناتها التي تم جمعها من خلال الاستبانة والبحث عن العلاقة بين مكوناتها والآراء التي تطرح حولها والعمليات التي تتضمنها والآثار التي تحدثها.

مصادر جمع البيانات: أعتمد الباحثان على مصدرين أساسيين لجمع البيانات : -

- 1- **المصادر الثانوية:** الدراسات السابقة والكتب والمراجع العربية ذات العلاقة، والدوريات والمقالات والأبحاث التي تناولت موضوع الدراسة، وكذلك مواقع الانترنت المختلفة.
 - 2- **المصادر الأولية:** تم تصميم استبانة تحتوي على متغيرات الدراسة وتتسجم مع فرضيات الدراسة كأداة رئيسية من أدوات جمع البيانات.
- مجتمع الدراسة:** يتكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز والبالغ عددهم 6216 منهم 3322 ذكور و2894 أنثى.
- عينة الدراسة:** نظراً لكبر حجم العينة وضيق الوقت تم اختيار عينة عشوائية بسيطة لهذه الدراسة تم توزيع يقارب 110 استبانة على أعضاء هيئة التدريس وإجمالي عدد الردود التي وصلت 52.

الأساليب المستخدمة في الدراسة: تم استخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSS) في معالجة بيانات الدراسة .

أداة الدراسة: تم تصميم استبانة خاصة بعنوان الدراسة: تتكون من ثلاثة أقسام رئيسية :

- **القسم الأول:** البيانات الشخصية .
- **القسم الثاني:** والذي يتكون من المتغيرات المستقلة الخاصة في قواعد الحوكمة وهي أربع محاور :
- * **الأول:** الشفافية. * **الثاني:** المشاركة. * **الثالث:** المساءلة. * **الرابع:** المساواة.
- **القسم الثالث:** المتغير التابع (التنمية المهنية).

((أعتمد الباحثان على مقياس ليكرت الخماسي لفقرات الاستبانة كما هو موضح أدناه)).

المقياس	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الدرجة	1	2	3	4	5

صدق أداة الدراسة: لقد تم عرض الاستبانة على محكمين من أعضاء هيئة التدريس بقسم الإدارة العامة بكلية الاقتصاد والإدارة بجامعة الملك عبد العزيز للتحقق من مدى صدق فقرات الاستبانة ووضوحها حيث تم الأخذ بملاحظاتهم وبالتالي عبروا عن رغبتهم في التفاعل مع فقراتها والموافقة عليها مما أكد على صدق الأداة.

حدود الدراسة: الحدود الموضوعية: - اقتصرت الدراسة على التعرف على أثر تطبيق قواعد الحوكمة على التنمية المهنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز.

- **الحدود البشرية:** - اقتصرت على عينة عشوائية بسيطة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز .
- **الحدود المكانية:** - طبقت هذه الدراسة على جامعة الملك عبد العزيز .
- **الحدود الزمانية:** - الربع الأول من عام 2020م.

التحليل الإحصائي

ثبات الأداة: تم تطبيق معادلة ثبات الأداة (كرونباخ ألفا) على جميع أبعاد الدراسة، والمقياس ككل، والجدول (1) يوضح ذلك.

الجدول رقم (1): معاملات كرونباخ ألفا الخاصة بأبعاد الدراسة والمقياس ككل

العنوان	عدد الفقرات	كرونباخ ألفا
الشفافية	6	0.78
المشاركة	5	0.74
المساءلة	5	0.87
المساواة	5	0.79
قواعد الحوكمة	21	0.91
التنمية المهنية	8	0.83



يظهر من الجدول (1) أن معاملات كرونباخ ألفا لأبعاد قواعد الحوكمة تراوحت بين (0.74 - 0.87) كان أعلاها لُبعد "المساءلة"، وأدناها لُبعد "المشاركة"، وبلغ معامل كرونباخ ألفا لقواعد الحوكمة ككل (0.91)، كما بلغ معامل كرونباخ للتنمية المهنية ككل (0.83)، وجميع معاملات الثبات مرتفعة ومقبولة لأغراض الدراسة، حيث يعتبر معامل الثبات (كرونباخ ألفا) مقبول إذا زاد عن (0.70). مما يعني أن هناك تناسقا داخليا مقبولا لفقرات الأداة المستخدمة.

عرض النتائج : هدفت هذه الدراسة للتعرف على أثر تطبيق قواعد الحوكمة على التنمية المهنية كما يراها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز: دراسة ميدانية، وذلك من خلال اختبار فرضيات الدراسة، حيث تناول الباحثان عرضاً لنتائج الدراسة الميدانية.

وصف خصائص عينة الدراسة : وصف عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة من 52 عضواً من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز تم اختيارهم بطريقة عشوائية، والجدول (2) يوضح توزيع أفراد العينة تبعاً للمتغيرات الشخصية والوظيفية.

الجدول (2): توزيع أفراد العينة تبعاً للمتغيرات الشخصية والوظيفية

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	43	82.7%
	أنثى	9	17.3%
الحالة الاجتماعية	متزوج	48	92.3%
	أعزب	4	7.7%
العمر	30 سنة فأقل	6	11.6%
	من 31-40 سنة	10	19.2%
	من 41-50 سنة	10	19.2%
	من 51-60 سنة	10	19.2%
	من 60-70 سنة	14	26.9%
	من 71 سنة وأعلى	2	3.9%
الرتبة العلمية	معيد	6	11.5%
	محاضر	12	23.1%
	أستاذ مساعد	15	28.8%
	أستاذ مشارك	12	23.1%
	أستاذ دكتور	7	13.5%
الخبرة العملية	5 سنوات فأقل	8	15.4%
	من 6-10 سنوات	9	17.3%
	من 11-15 سنة	7	13.5%
	من 16-20 سنة	6	11.5%
	من 21-25 سنة	5	9.6%
	من 26 سنة وأعلى	17	32.7%
المجموع		52	100

يظهر من جدول رقم (2) ما يأتي:

- بالنسبة لمتغير الجنس، نلاحظ أن معظم عينة الدراسة من الذكور والذين بلغت نسبتهم (82.7%)، بينما الإناث بلغت نسبتهم (17.3%).
 - بالنسبة لمتغير الحالة الاجتماعية، نلاحظ أن معظم عينة الدراسة متزوجين والذين بلغت نسبتهم (92.3%)، بينما أعضاء أفراد هيئة التدريس الذين حالتهم الاجتماعية أعزب بلغت نسبتهم (7.7%).
 - بالنسبة لمتغير العمر، نلاحظ أن أعضاء هيئة التدريس الذين أعمارهم تتراوح بين 60-70 سنة هم الأكثر تكراراً والذي بلغ (14) بنسبة مئوية (26.9%)، بينما أعضاء هيئة التدريس الذين أعمارهم من 71 سنة وأعلى هم الأقل تكراراً والذي بلغ (2) بنسبة مئوية (3.9%).
 - بالنسبة لمتغير الرتبة العلمية، نلاحظ أن أعضاء هيئة التدريس الذين رتبهم العلمية هم أستاذ مساعد هم الأكثر تكراراً والذي بلغ (15) بنسبة مئوية (28.8%)، بينما أعضاء هيئة التدريس الذين رتبهم العلمية معيد هم الأقل تكراراً والذي بلغ (6) بنسبة مئوية (11.5%).
 - بالنسبة لمتغير الخبرة العملية، نلاحظ أن أعضاء هيئة التدريس الذين خبرتهم العملية من 26 سنة وأعلى هم الأكثر تكراراً والذي بلغ (17) بنسبة مئوية (32.7%)، بينما أعضاء هيئة التدريس الذين خبرتهم العملية تتراوح بين 16-20 سنة هم الأقل تكراراً والذي بلغ (6) بنسبة مئوية (11.5%).
- الإحصاء الوصفي:** لتحقيق أهداف الدراسة تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات الاستبانة كما يلي: - **المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد قواعد الحوكمة وقواعد الحوكمة ككل كما يراها أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الملك عبد العزيز.** تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لقواعد الحوكمة ولكل بُعد من أبعادها والمتمثلة في: (الشفافية، المشاركة، المساواة، المساواة)، حيث كانت النتائج موضحة في الجدول (3).

الجدول (3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد قواعد الحوكمة وقواعد الحوكمة ككل كما يراها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز (ن=52)

الرقم	البُعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
1	الشفافية	3.47	0.64	1	متوسطة
2	المشاركة	3.20	0.60	4	متوسطة
3	المساواة	3.38	0.69	2	متوسطة
4	المساواة	3.33	0.71	3	متوسطة
قواعد الحوكمة ككل					
		3.35	0.54	-	متوسطة

يظهر من الجدول (3) أن المتوسطات الحسابية لموافقة أفراد العينة على الفقرات المتعلقة بأبعاد قواعد الحوكمة تراوحت بين (3.20-3.47)، حيث جاء بُعد الشفافية بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.47) وبدرجة متوسطة، يليه بُعد المساواة بمتوسط حسابي (3.38) وبدرجة متوسطة، ثم جاء بُعد المساواة بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.33) وبدرجة متوسطة، وبالمرتبة الأخيرة بُعد المشاركة بمتوسط حسابي (3.20) وبدرجة متوسطة، وبلغ المتوسط الحسابي لقواعد الحوكمة ككل (3.35) وبدرجة متوسطة.

المتوسطات والانحرافات المعيارية لبُعد الشفافية ككل كما يراها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز. وفيما يأتي عرض المتوسطات والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات الشفافية والشفافية ككل، حيث كانت النتائج موضحة في الجدول (4).

الجدول رقم (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بمستوى الشفافية (ن=52)

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
1	توفر الجامعة كتيباً خاصاً باللوائح والأنظمة المعمول بها لجميع العاملين.	3.58	1.02	2	متوسطة
2	تعمم الأنظمة واللوائح إلكترونياً بصورة دائمة.	3.87	0.86	1	مرتفعة
3	تتبنى الجامعة مبدأ الشفافية في التطبيق الكامل للأنظمة واللوائح للجميع.	3.35	0.99	4	متوسطة
4	يوجد في الجامعة سياسة معلنة لمنح المكافآت لجميع العاملين.	3.27	0.99	5	متوسطة
5	تسعى إدارة الجامعة لتنفيذ مهامها بكل شفافية.	3.52	0.70	3	متوسطة
6	يتوفر في الجامعة إدارة خاصة لنشر المعلومات وإعلانها للجميع بكل شفافية.	3.23	1.02	6	متوسطة
الشفافية ككل					
		3.47	0.64	-	متوسطة

يظهر من الجدول (4) أن المتوسطات الحسابية لموافقة أفراد العينة على الفقرات المتعلقة بالشفافية تراوحت بين (3.23 - 3.87) حيث جاءت الفقرة رقم (2) والتي تنص على "تعمم الأنظمة واللوائح إلكترونياً بصورة دائمة" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.87) وبدرجة مرتفعة، وبالمرتبة الأخيرة الفقرة رقم

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
(6)	والتي تنص على "يتوفر في الجامعة إدارة خاصة لنشر المعلومات وإعلانها للجميع بكل شفافية" بمتوسط حسابي (3.23) وبدرجة متوسطة، وبلغ المتوسط الحسابي للشفافية ككل (3.47) وبدرجة متوسطة.				

المتوسطات والانحرافات المعيارية لبعْد المشاركة ككل كما يراها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز. وفيما يأتي عرض المتوسطات والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات المشاركة والمشاركة ككل، حيث كانت النتائج موضحة في الجدول (5).

الجدول رقم (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بالمشاركة (ن=52)

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
1	إدارة الجامعة تسمح للعاملين بأبداء الرأي في أي تغيير في النظام الأساسي في الجامعة.	2.83	0.81	5	متوسطة
2	يمتاز النظام الإداري في الجامعة بالسماح للعاملين بالمشاركة وبالتالي المساهمة في صنع القرار.	2.85	0.87	4	متوسطة
3	تشجع إدارة الجامعة أعضاء هيئة التدريس بالمشاركة في عملية اتخاذ القرار.	3.10	0.93	3	متوسطة
4	تسمح الجامعة للطلاب بالمشاركة في تقييم أعضاء هيئة التدريس.	3.48	0.90	2	متوسطة
5	تعمل الجامعة على تفعيل الشراكات مع مراكز بحثية مرموقة وجامعات متميزة بهدف المقارنة المرجعية.	3.75	0.79	1	مرتفعة
	المشاركة ككل	3.20	0.60	-	متوسطة

يظهر من الجدول (5) أن المتوسطات الحسابية لموافقة أفراد العينة على الفقرات المتعلقة بالمشاركة تراوحت بين (2.83-3.75)، حيث جاءت الفقرة رقم (5) والتي تنص على "تعمل الجامعة على تفعيل الشراكات مع مراكز بحثية مرموقة وجامعات متميزة بهدف المقارنة المرجعية" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.75) وبدرجة مرتفعة، وبالمرتبة الأخيرة الفقرة رقم (1) والتي تنص على "إدارة الجامعة تسمح للعاملين بأبداء الرأي في أي تغيير في النظام الأساسي في الجامعة" بمتوسط حسابي (2.83) وبدرجة متوسطة، وبلغ المتوسط الحسابي للمشاركة ككل (3.20) وبدرجة متوسطة.

المتوسطات والانحرافات المعيارية لبعْد المساءلة ككل كما يراها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز. وفيما يأتي عرض المتوسطات والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات المساءلة والمساءلة ككل، حيث كانت النتائج موضحة في الجدول (6).

الجدول رقم (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بالمساءلة (ن=52)

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
1	يتم تطبيق نظام المساءلة من قبل إدارة الجامعة على المستويين الفردي والجماعي.	3.13	0.99	5	متوسطة
2	تخضع إجراءات الجامعة للمساءلة من قبل الجهات الرقابية ذات العلاقة.	3.71	0.75	1	مرتفعة
3	يوجد نظام كفاء للرقابة الداخلية الخارجية.	3.44	0.70	2	متوسطة
4	تتبع الجامعة آلية واضحة للمساءلة الإدارية.	3.44	0.80	2	متوسطة
5	يتم تطبيق نظام المساءلة العادلة على جميع العاملين في الجامعة.	3.17	0.98	4	متوسطة
	المساءلة ككل	3.38	0.69	-	متوسطة

يظهر من الجدول (6) أن المتوسطات الحسابية لموافقة أفراد العينة على الفقرات المتعلقة بالمساءلة تراوحت بين (3.12-3.71)، حيث جاءت الفقرة رقم (1) والتي تنص على "تخضع إجراءات الجامعة للمساءلة من قبل الجهات الرقابية ذات العلاقة" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.71) وبدرجة مرتفعة، وبالمرتبة الأخيرة الفقرة رقم (1) والتي تنص على "يتم تطبيق نظام المساءلة من قبل إدارة الجامعة على المستويين الفردي والجماعي" بمتوسط حسابي (3.12) وبدرجة متوسطة، وبلغ المتوسط الحسابي للمساءلة ككل (3.38) وبدرجة متوسطة.

المتوسطات والانحرافات المعيارية لبعْد المساواة ككل كما يراها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز. وفيما يأتي عرض المتوسطات والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات المساواة والمساواة ككل، حيث كانت النتائج موضحة في الجدول (7).

الجدول رقم (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بالمساواة (ن=52)

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
1	تقوم الجامعة بتطبيق النظام على جميع العاملين دون تمييز.	3.17	0.90	5	متوسطة
2	تعتبر المساواة في معاملة جميع العاملين من أهم الضوابط والتشريعات المطبقة في الجامعة.	3.33	0.90	2	متوسطة
3	يؤثر نقص الموارد المالية سلباً على تحقيق المعاملة العادلة والمتساوية في الجامعة مثل (التقنيات، غلاء المعيشة..)	3.65	1.12	1	متوسطة
4	يتم تطبيق جميع اللوائح (التقنيات، البدلات، الحوافز ..) بعدالة ومساواة لجميع العاملين.	3.19	1.01	4	متوسطة
5	يتميز نظام العقوبات والجزاءات المطبق في الجامعة بالعدالة والمساواة.	3.33	0.86	2	متوسطة
	المساواة ككل	3.33	0.71	-	متوسطة

يظهر من الجدول (7) أن المتوسطات الحسابية لموافقة أفراد العينة على الفقرات المتعلقة بالمساواة تراوحت بين (3.17-3.65)، حيث جاءت الفقرة رقم (3) والتي تنص على "يؤثر نقص الموارد المالية سلباً على تحقيق المعاملة العادلة والمتساوية في الجامعة مثل (التقنيات، غلاء المعيشة..)" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.65) وبدرجة مرتفعة، وبالمرتبة الأخيرة الفقرة رقم (1) والتي تنص على "تقوم الجامعة بتطبيق النظام على جميع العاملين دون تمييز" بمتوسط حسابي (3.17) وبدرجة متوسطة، وبلغ المتوسط الحسابي للمساواة ككل (3.33) وبدرجة متوسطة.

المتوسطات والانحرافات المعيارية لمقياس التنمية المهنية ككل كما يراها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز. وفيما يأتي عرض المتوسطات والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات التنمية المهنية والتنمية المهنية ككل، حيث كانت النتائج موضحة في الجدول (8).

الجدول رقم (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بالتنمية المهنية (ن=52)

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
1	تقوم الجامعة بالمتابعة المستمرة للتعرف على الاحتياجات الأساسية لمندوبيها.	3.10	0.85	8	متوسطة
2	تقدم الجامعة الفرصة لأعضاء هيئة التدريس لتطوير أنفسهم بصورة ذاتية.	3.85	0.72	2	مرتفعة
3	تقوم الجامعة بمتابعة البرامج التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس وتقييمها بصورة مستمرة.	3.63	0.79	4	متوسطة
4	يشارك أعضاء هيئة التدريس في الاجتماعات واللجان ومجالس الأقسام العلمية.	4.12	0.68	1	مرتفعة
5	تقوم الجامعة بتدريب أعضاء هيئة التدريس الجدد على مهارات التدريس.	3.60	1.03	5	متوسطة
6	تستخدم الجامعة التقنيات الحديثة في تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس في مجال التدريس.	3.69	0.90	3	متوسطة
7	يوجد في الجامعة جميع الإمكانيات التي تساهم في تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس.	3.60	0.82	5	متوسطة
8	تسمح الجامعة لجميع أعضاء هيئة التدريس بالمشاركة في المؤتمرات الدولية والندوات العلمية.	3.25	1.05	7	متوسطة
	التنمية المهنية ككل	3.60	0.58	-	متوسطة

يظهر من الجدول (8) أن المتوسطات الحسابية لموافقة أفراد العينة على الفقرات المتعلقة بالتنمية المهنية تراوحت بين (3.10-4.12)، حيث جاءت الفقرة رقم (4) والتي تنص على "يشارك أعضاء هيئة التدريس في الاجتماعات واللجان ومجالس الأقسام العلمية" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.12) وبدرجة

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
	مرتفعة، وبالمرتبة الأخيرة الفقرة رقم (1) والتي تنص على "تقوم الجامعة بالمتابعة المستمرة للتعرف على الاحتياجات الأساسية لمندوبيها" بمتوسط حسابي (3.10) وبدرجة متوسطة، وبلغ المتوسط الحسابي للمساءلة ككل (3.60) وبدرجة متوسطة.				

اختبار فرضيات الدراسة: لاختبار فرضيات الدراسة، تم تطبيق تحليل الانحدار البسيط للكشف عن أثر المتغير المستقل على المتغير التابع، وفيما يلي اختبار فرضيات الدراسة. الفرضية الأولى: "يوجد أثر ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تطبيق الشفافية والتنمية المهنية كما يراها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز".

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار البسيط (Simple Linear Regression) للكشف عن أثر تطبيق الشفافية على التنمية المهنية كما يراها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز، والجدول (9) يوضح ذلك.

الجدول (9): نتائج تحليل الانحدار البسيط (Simple Linear Regression) لأثر تطبيق الشفافية على التنمية المهنية كما يراها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك

عبد العزيز							
المتغير المستقل	قيمة Beta	قيمة t	دلالة t الإحصائية	قيمة R	قيمة R ²	قيمة F	دلالة F الإحصائية
الشفافية	0.587	5.127	0.000	0.587	0.345	26.291	0.000

المتغير التابع: التنمية المهنية

يظهر من الجدول (9) وجود أثر لتطبيق الشفافية على التنمية المهنية كما يراها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز، حيث بلغت قيمة (F) (26.291) وبدلالة إحصائية (0.000)، والدلالة الإحصائية أقل من 5%، وبذلك تقبل فرضية الدراسة الأولى وهي: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية (عند مستوى $\alpha \leq 0.05$) لتطبيق الشفافية على التنمية المهنية كما يراها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز".

الفرضية الثانية: "يوجد أثر ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تطبيق المشاركة والتنمية المهنية كما يراها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز".

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار البسيط (Simple Linear Regression) للكشف عن أثر تطبيق المشاركة على التنمية المهنية كما يراها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز، والجدول (10) يوضح ذلك. الجدول (10): نتائج تحليل الانحدار البسيط (Simple Linear Regression) لأثر تطبيق المشاركة على التنمية المهنية كما يراها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز

المتغير المستقل	قيمة Beta	قيمة t	دلالة t الإحصائية	قيمة R	قيمة R ²	قيمة F	دلالة F الإحصائية
المشاركة	.614	5.501	0.00	0.614	0.377	30.261	0.000

المتغير التابع: التنمية المهنية

يظهر من الجدول (10) وجود أثر لتطبيق المشاركة على التنمية المهنية كما يراها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز، حيث بلغت قيمة (F) (30.261) وبدلالة إحصائية (0.000)، والدلالة الإحصائية أقل من 5%، وبذلك تقبل فرضية الدراسة الثانية وهي بأنه: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية (عند مستوى $\alpha \leq 0.05$) لتطبيق المشاركة على التنمية المهنية كما يراها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز".

الفرضية الثالثة: "يوجد أثر ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تطبيق المساءلة والتنمية المهنية كما يراها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز".

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار البسيط (Simple Linear Regression) للكشف عن أثر تطبيق المساءلة على التنمية المهنية كما يراها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز، والجدول (11) يوضح ذلك. الجدول (11): نتائج تحليل الانحدار البسيط (Simple Linear Regression) لأثر تطبيق المساءلة على التنمية المهنية كما يراها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز

المتغير المستقل	قيمة Beta	قيمة t	دلالة t الإحصائية	قيمة R	قيمة R ²	قيمة F	دلالة F الإحصائية
المساءلة	0.607	5.400	0.00	0.607	0.368	29.159	0.000

المتغير التابع: التنمية المهنية

يظهر من الجدول (11) وجود أثر لتطبيق المساواة على التنمية المهنية كما يراها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز، حيث بلغت قيمة (F) (29.159) وبدلالة إحصائية (0.000)، والدلالة الإحصائية أقل من (5%) وبذلك تقبل فرضية الدراسة الثالثة وهي: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية (عند مستوى $\alpha \leq 0.05$) لتطبيق المساواة على التنمية المهنية كما يراها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز".

الفرضية الرابعة: "يوجد أثر ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تطبيق المساواة والتنمية المهنية كما يراها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز".

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار البسيط (Simple Linear Regression) للكشف عن أثر تطبيق المساواة على التنمية المهنية كما يراها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز، والجدول (12) يوضح ذلك.

الجدول (12): نتائج تحليل الانحدار البسيط (Simple Linear Regression) لأثر تطبيق المساواة على التنمية المهنية كما يراها أعضاء هيئة التدريس في

جامعة الملك عبد العزيز

المتغير المستقل	قيمة Beta	قيمة t	دلالة الإحصائية t	قيمة R	قيمة R ²	قيمة F	دلالة الإحصائية F
المساواة	0.414	3.220	0.002	0.414	0.172	10.372	0.002

المتغير التابع: التنمية المهنية

يظهر من الجدول (12) وجود أثر لتطبيق المساواة على التنمية المهنية كما يراها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز، حيث بلغت قيمة (F) (10.372) وبدلالة إحصائية (0.000)، والدلالة الإحصائية أقل من (5%) وبذلك تقبل فرضية الدراسة وهي: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية (عند مستوى $\alpha \leq 0.05$) لتطبيق المساواة على التنمية المهنية كما يراها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز". من الفرضيات السابقة نلاحظ أن جميع أبعاد قواعد الحوكمة والمتمثلة في: (الشفافية، المشاركة، المساواة، المساواة) لها أثر دال إحصائي على التنمية المهنية كما يراها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز، وبالتالي: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية (عند مستوى $\alpha \leq 0.05$) لتطبيق قواعد الحوكمة على التنمية المهنية كما يراها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز".

الفرضية الخامسة: "يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) كما يراها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز حول أثر تطبيق قواعد الحوكمة على التنمية المهنية - تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية الآتية: (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، الرتبة الأكاديمية، الخبرة العملية)". تم تطبيق تحليل التباين الخماسي للكشف عن الفروق حول مستوى أثر تطبيق قواعد الحوكمة على التنمية المهنية في جامعة الملك عبد العزيز ككل تبعاً للمتغيرات (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، الرتبة الأكاديمية، الخبرة العملية)، والجدول (13) يوضح ذلك.

الجدول (13): نتائج تحليل التباين الخماسي للكشف عن الفروق حول مستوى أثر تطبيق قواعد الحوكمة على التنمية المهنية في جامعة الملك عبد العزيز ككل تبعاً للمتغيرات (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، الرتبة الأكاديمية، الخبرة العملية)

المتغير	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	دلالة الإحصائية ف
الجنس	0.203	1	0.203	0.867	0.358
العمر	0.004	1	0.004	0.019	0.891
الحالة الاجتماعية	1.878	5	0.376	1.606	0.184
الرتبة الأكاديمية	1.885	4	0.471	2.015	0.114
الخبرة العملية	1.120	5	0.224	.958	0.457
الخطأ	8.187	35	0.234		
المجموع المصحح	13.335	51			

يظهر من الجدول (13)، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول مستوى أثر تطبيق قواعد الحوكمة على التنمية المهنية في جامعة الملك عبد العزيز ككل تبعاً للمتغيرات (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، الرتبة الأكاديمية، الخبرة العملية)، حيث أن الدلالة الإحصائية أكبر من (5%) وبذلك تقبل فرضية الدراسة الخامسة وهي: "يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) كما يراها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز حول أثر تطبيق قواعد الحوكمة على التنمية المهنية - تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية الآتية: (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، الرتبة الأكاديمية، الخبرة العملية)".

النتائج والتوصيات

النتائج:

- يوجد أثر ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تطبيق قواعد الحوكمة والتنمية المهنية كما يراها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز.
- يوجد أثر ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تطبيق الشفافية والتنمية المهنية كما يراها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز.
- يوجد أثر ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تطبيق المشاركة والتنمية المهنية كما يراها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز.
- يوجد أثر ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تطبيق المساواة والتنمية المهنية كما يراها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز.
- يوجد أثر ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تطبيق المساواة والتنمية المهنية كما يراها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز.
- يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) كما يراها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز حول أثر تطبيق قواعد الحوكمة على التنمية المهنية - نغزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية الآتية: (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، الرتبة الأكاديمية، الخبرة العملية).

التوصيات:

في ضوء النتائج السابقة ونتائج تحليل البيانات وفق ما يراه أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز، يوصي الباحثان بما يلي:

- الاهتمام بالإعلان مسبقاً حول شروط وقواعد المكافآت المقدمة لموظفي الجامعة، وإعلان لمن منحت المكافآت وإظهار السبب.
- إنشاء لجنة خاصة في الجامعة للإعلانات ونشر المعلومات، لتكون المعلومات تتمتع بشفافية مرتفعة دون اقتصار المعلومات على فئة معينة من موظفي الجامعة.
- إتاحة الفرصة لجميع العاملين في الجامعة بإبداء الرأي لتعديل النظام الأساسي في الجامعة، وتوفير لهم الطرق الميسرة لإبداء رأيهم، والأخذ بها، ودراساتها.
- تطبيق نظام المساواة من قبل إدارة الجامعة على المسنوبين الفردي والجماعي.
- عدم التمييز بين العاملين في الجامعة وتطبيق النظام عليهم دون أي تحيز لأحد.

قائمة المراجع

- برقعان، أحمد والقرشي، عبدالله (15-17 ديسمبر 2012م) عولمة الإدارة في عصر العولمة، ورقة مقدمة إلى المؤتمر العلمي الدولي لبنان: جامعة الجنان.
- سرور، طارق محمد عايش والهاويل، وسيم أسماعيل (2016م) أثر تطبيق قواعد الحوكمة على عملية إدارة التغيير التنظيمي: دراسة ميدانية على الجامعات العامة بقطاع غزة، رسالة ماجستير (فلسطين: الجامعة الإسلامية).
- الشمري، مشعان بن ضيف الله مقل (2016م) تطوير برامج التنمية المهنية لقادة المدارس بالمملكة العربية السعودية في ضوء الاتجاهات العالمية: دراسة تحليلية، المجلة العلمية بجامعة حائل، مج32، ع3، ج2، ص351-387.
- الأشعري، أحمد بن داود المزجاجي (1438هـ/2017م) المنارة في شرح بعض مصطلحات الإدارة، جدة: خوارزم العلمية للنشر والتوزيع.
- الطراونة، حاكم عبد الرحمن نياب (2016م) تطبيق مبادئ حوكمة الجامعات وأثره على الالتزام التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية الحكومية جنوب الأردن: دراسة ميدانية، رسالة ماجستير (الأردن: جامعة مؤتة).
- العتيبي، منيرة نايف ناصر (2018م) التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة شقراء في ضوء معايير الجودة النوعية، مجلة البحث العلمي في التربية، ع19، ج7، ص351-394.
- غادر، محمد (2012م) محددات الحوكمة ومعاييرها، جامعة الجنان-مركز البحث العلمي، ع3، ص171-179.
- مسلم، بسام (2016م) مستوى ممارسة مبادئ الحوكمة الجيدة في الجامعات اليمنية الخاصة: دراسة ميدانية في جامعة العلوم والتكنولوجيا، مجلة الدراسات الاجتماعية، ع49.
- الهزايمة، أحمد صالح وبطينة، محمد تركي (2012م) واقع التنمية المهنية وأثرها على الأداء الوظيفي كما يراها أعضاء الهيئة التدريسية للجامعات الأردنية إقليم الشمال: دراسة ميدانية، مجلة الاقتصادي، ع5، ص159-193.

"The Impact of Applying Governance Rules on Professional Development as Viewed by Faculty Members at King Abdulaziz University A Field Study"

STUDY ABSTRACT

This study aims to identify the effect of applying the rules of governance on professional development from the point of faculty members' view at King Abdulaziz University, Jeddah. To achieve this goal, the researchers used the descriptive and analytical approach, and a questionnaire was designed as a study tool to collect data, as the field of study is from all faculty members at King Abdulaziz University. Due to the large size of the field, which consists of 6216 members, a simple random sample was chosen, and then 110 questionnaires were distributed to the sample. Consequently, the number of responses obtained by the researchers reached 52. The study reached many results, the most important of which was: The presence of an average level in the application of both governance rules and professional development. The study also

suggested many recommendations, the most important of which is: Establishing and creating a special committee at the University Advertisements and information dissemination, so that the information achieves high transparency without limiting the information to a specific category of university employees.

Key words: King Abdulaziz University, Governance, Rules of Governance, Professional Development.