

واقع الفاعلية المؤسسية في الجامعات العمانية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها

أ.د. حسين بن علي الخروصي / جامعة السلطان قابوس / سلطنة عمان
د. ربيع بن المرالذهي / جامعة نزوى

استلام البحث: ٢٠٢٣/٤/٢٢ قبول النشر: ٢٠٢٣/٩/١٩ تاريخ النشر: ٢٠٢٤/٤/١

<https://doi.org/10.52839/0111-000-081-011>

الملخص

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على واقع الفاعلية المؤسسية في الجامعة العمانية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المقارن، وتم تطوير استبانة مكونة من (٢٤) فقرة، وتم التحقق من صدقها وثباتها، وقد تكونت عينة الدراسة من (٢٠٤) عضو هيئة تدريس اختيروا بأسلوب المعاينة المتاحة من جامعة السلطان قابوس وجامعة نزوى. أظهرت النتائج أن واقع الفاعلية المؤسسية في الجامعة العمانية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها جاء بدرجة كبيرة، ووجدت فروق دالة احصائياً في تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الفاعلية المؤسسية تعزى لمتغير الجامعة لصالح جامعة السلطان قابوس، كما وُجدت فروق دالة احصائياً تعزى لمتغير سنوات الخبرة في خدمة الجامعة لصالح أعضاء هيئة التدريس ممن لديهم خبرة ٧ سنوات فأقل. وأوصت الدراسة التأكيد على أهمية تجويد الأداء المؤسسي للجامعات العمانية بصفة عامة والجامعات الخاصة على وجه التحديد.

الكلمات المفتاحية: الفاعلية المؤسسية، الجامعات العمانية، أعضاء هيئة التدريس.

The Reality of Institutional Efficiency at the Omani Universities from the Point of View of Its Faculty Members

Prof. Hussain Ali Alkharusi

Sultan Qaboos University

husein5@squ.edu.om

Dr. Rabee Al-Mur Al-Dhuhli

University of Nizwa

rabealthuhli@gmail.com

Abstract

The current research aims to identify the reality of institutional efficiency at Omani universities from the point of view of faculty members. The research used a comparative-descriptive research approach. A questionnaire consisting of 24 items was developed. Its validity and reliability were verified. The research sample consisted of 204 faculty members who were selected using the convenience sampling method from Sultan Qaboos University and the University of Nizwa. The results showed that the reality of institutional efficiency at Omani Universities from the point of view of its faculty members was large. Statistically significant differences were found in the estimates of the study sample of the reality of institutional efficiency due to the university variable in favor of Sultan Qaboos University. There are statistically significant differences due to the variable years of experience in university service favoring faculty members who have experience of 7 years or less. The research recommended emphasizing the importance of improving the institutional performance of Omani universities in general and private universities in particular.

Keywords: institutional efficiency, Omani universities, faculty members

المقدمة

تعدّ الفاعلية المؤسسية الموضوع الرئيس في العلوم التنظيمية، والهدف الأساس لمعظم الأبحاث حول المنظمات، فهي مصطلح واسع يشمل عدة مكونات لقياس جودة الأداء المؤسسي، لذلك تم الإشارة إلى الفاعلية المؤسسية كأحد جوانب الأداء المؤسسي، فالفاعلية المؤسسية هي عبارة عن قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها التشغيلية والاستراتيجية على المدى الطويل، وعلى الرغم أنه من الصعب وصف ما يشكل بالضبط الفاعلية التنظيمية، إلا أنه من المقبول على نطاق واسع بأن يطلق عليها بأنها مدى تحقيق المنظمة لأهدافها.

وقد قام العديد من الباحثين بالكشف عن مؤشرات لقياس الفاعلية المؤسسية، ولكن القليل منهم يعتقد بأن النتائج، أو المخرجات أو الإنجازات، يمكن أن تكون معياراً مفيداً لقياس الفاعلية المؤسسية وهذا ما يعرف بنموذج الهدف، حيث أظهر هذا النموذج بعضاً من المشكلات، والبديل له هو نموذج موارد النظام، والذي يصف كيفية تفاعل المؤسسة مع محيطها الذي يتضمن البيئة الداخلية والخارجية، وفاعلية المؤسسة في استخدامها للموارد الصحيحة من بينها، وبالتالي يعتبر الحصول على الموارد معياراً رئيسياً، يركز على العمليات التي يتم إنجازها في المؤسسة بدلا من النتائج أو المخرجات النهائية وهذا ما يعرف بالعمليات التنظيمية الداخلية (Siddique et al., 2011).

ونظراً لأن التميز قد أصبح أحد الأهداف التي تسعى الجامعات إلى تحقيقها في بيئة تنافسية وتعليمية متغيرة باستمرار، فإن هذا يتطلب من المستويات والوحدات الإدارية المختلفة فيها جهوداً مكثفة، لتدعيم السعي نحو مزيد من الإنتاجية، والتطور في الأداء، حيث تعد المؤسسات التعليمية المسؤولة عن تحقيق العديد من الأهداف العامة لمجتمعاتها، وعلى قدر كفاءة وفاعلية الإدارات القائمة على تلك المؤسسات، وحسن أدائها لمهامها تتحقق تلك الأهداف. إن تطبيق الأداء المؤسسي بكفاءة وفاعلية في المؤسسات بشكل عام، والمؤسسات التعليمية الجامعية بشكل خاص بأهمية بالغة، حيث يقع على عاتقها الجزء الأكبر من عملية التنمية الشاملة للمجتمعات، لذا لا بد أن تكون هناك عملية تقييم مستمر للمؤسسات التعليمية، وبالأخص الجامعات من جهة تفعيل الأداء الإداري بفاعلية عالية، من أجل تحقيق أهدافها المنشودة وترسيخ رسالتها الإنسانية.

وقد أشار كاميرون (1986) Cameron إلى تسعة مجالات للفاعلية المؤسسية في نظام التعليم العالي وهي: الرضا التعليمي والتطور الأكاديمي والشخصي والمهني للطلاب، والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، والتطوير المهني للمعلمين، واكتساب الموارد، ووضوح النظام، والصحة التنظيمية. ولكنه أشار أيضاً إلى وجوب النظر في العامل السياقي قبل اختيار أي من أبعاد الفاعلية المؤسسية، حيث يختلف السياق باختلاف البلدان وحتى داخل البلد نفسه، لذلك إذا ثبت نجاح أحد العوامل في جزء واحد من العالم قد يثبت أنه عديم الجدوى في بلدان أخرى.

ويشير أبو حسين (٢٠١٧) إلى أن تحقيق الأهداف- لكونه أحد أبعاد الفاعلية- من أكثر المقاييس المستخدمة لقياس الفاعلية، ومؤشرا هاما لنجاح المنظمة، حيث أن مدخل الأهداف والاعتماد على نظرية الإدارة بالأهداف يساعدان المنظمة على قياس درجة فاعليتها وانجازها، أما البعد الثاني -كما يذكر الخفاجي(٢٠٠٧) فهو التكيف التنظيمي، والذي يعتمد على عملية التحليل البيئي للمتغيرات الحالية، والتنبؤ بالمستقبل لمواجهة الأزمات، بينما يشير كاتاريا وراستوجي وجارج (Kataria et al., 2013) إلى أن التكامل يعتبر من أحد العوامل المهمة التي من شأنها أن تدعم أداء المنظمات، والتي تتكون من مجموعة مترابطة من الأجزاء ويعتمد كل منها على الآخر، ذات تأثير متبادل، فأثر انجرف جزء منها عن مساره تتأثر باقي الأجزاء.

ويرى أحمد وطالب (٢٠١٨) أن عناصر الفاعلية التنظيمية تتحدد وفقا لتحديد طبيعة المفهوم، غير أنه يمكن حصر تلك العناصر في: الاستراتيجية، والتي تشير إلى الدور والغرض والتوجه الاستراتيجي، الذي يلخص عمل المنظمة والوحدة التنظيمية، والذي يجب أن يكون واضحا وملائما، وكذلك الهيكل والديوار والقدرة، ويقصد بذلك الأفراد القادرين على إنجاز الأعمال الصحيحة من خلال هيكل ملائم للغرض، ويصف العلاقات والمسؤوليات داخل المنظمة على نحو واضح، بالإضافة إلى القيادة، وعمليات وأنظمة إدارة الأفراد، والقيم والثقافة، وهي مجموعة من الافتراضات الأساسية التي تبين كيفية التصرف وإنجاز العمل داخل المنظمة، حيث تعمل جنبا إلى جنب مع استراتيجية المنظمة.

وهناك عوامل عديدة تعيق عملية الفاعلية المؤسسية، والتي تتمثل في النظام الاقتصادي، في المنظمات التي توجد بها درجة عالية من تقسيم العمل بإمكاناتها أن تكون أكثر فعالية من تلك المنظمات التي تكون فيها تقسيم العمل في درجة منخفضة، وكذلك النظام السياسي، فعلى سبيل المثال: المنظمات التي تتمتع بدرجة كبيرة من الاستقلالية تكون أكثر فعالية من تلك التي تتصف بمحدودية الحركة، وهناك النظام الرقابي، فالمنظمات التي توجد بها أنظمة جزاءات حازمة من المحتمل أن تكون أكثر فعالية من المنظمات التي تتصف بالتساهل مع كل ما يحدث بداخلها، وأيضا تكون المنظمة أكثر فعالية عندما تكثر الاتصالات بين أعضائها وفي كل الاتجاهات (رأسية، أفقية، دائرية)، وأخيراً النظام البيئي، حيث تعتبر المنظمات كبيرة الحجم أكثر فعالية من تلك المنظمات صغيرة الحجم (غلام، ٢٠٠٦).

ويذكر بنات (٢٠٠٢) إلى أن دراسة الفاعلية التنظيمية للجامعات تكتسب أهمية خاصة نظراً لأهمية الدور الذي تلعبه المؤسسة الجامعية الفعالة في نهضة المجتمعات وتقديمها والحفاظ على تراثها ومواجهة التحديات التي تعترضها في مسيرتها الحضارية، ولارتكاز الكثير من القرارات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية الهامة على البيانات، والنتائج التي يمكن أن تتوصل إليها مقاييس فعالية هذه المؤسسات. إن دراسة الفاعلية التنظيمية للجامعات تساعد القائمين على إدارة تلك الجامعات في التعرف على مدى النجاح الذي تحققه جامعاتهم، كما تشكل وسيلة متطورة لتحسين وتطوير مستوى الفاعلية من خلال التعرف على

مواطن القوة ومواطن الضعف في التنظيم الجامعي، ومن هذا المنطلق يكون البحث عن مدى فعالية المؤسسة الجامعية ضرورة لازمة لتطوير إسهاماتها وجعلها بمستوى حركة المجتمع ومستلزمات تقدمه. ونظرا للأهمية التي يحظى بها أعضاء هيئة التدريس، كونهم يشكلون أحد أهم المدخلات الرئيسية في نظام التعليم الجامعي، على أساس الدور الذي يضطلعون به لتحقيق أهداف الجامعة، جاءت هذه الدراسة بهدف التعرف إلى تصوراتهم نحو الفاعلية المؤسسية في الجامعات العمانية، ومن ثم تقديم التوصيات والمقترحات التي قد تسهم في زيادة فاعليتها، الأمر الذي قد ينعكس إيجابا على واقع المجتمع العماني بأسره.

وأجرى العديد من الباحثين دراسات تناولت الفاعلية المؤسسية للجامعات ومن هذه الدراسات؛ دراسة بيكهارد (Beckhard, ٢٠٠٧) التي هدفت إلى تحليل وتقييم البحوث المنشورة حول موضوع الممارسات الإدارية لرؤساء الأقسام في الجامعات والكليات وعلاقته بتطوير الأداء المؤسسي للإداريين في القطاع التعليمي البريطاني، واستخدام المنهج في الفترة من عام ١٩٩٩-٢٠٠٥، باستخدام منهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (١٦ بحث نوعي منشور) القائمة على تحليل الوثائق وقراءتها نقديا، وتوصلت الدراسة إلى وجود ضغط للتغيير من قبل البيئة الداخلية إلى البيئة الخارجية بحيث يتمكن رؤساء الأقسام من ممارسة عملية التخطيط لأقسامهم بدون مركزية الإدارة، ووجود ممارسات إدارية تتعلق بالإدارة مثل ضبط النظام، وإدارة الموارد البشرية، وشؤون الموظفين وشؤون الطلاب، وممارسات تتعلق بالعلاقات الإنسانية. إلى جانب الممارسات المتعلقة بالمراقبة والتقييم

وهدفت دراسة الدجنى (٢٠١١) إلى التعرف على دور التخطيط الاستراتيجي في جودة الأداء المؤسسي وتطوير معايير ومؤشرات لقياس الأداء المؤسسي في الجامعات الفلسطينية، وتكونت عينة الدراسة من (١٣٠) من هيئة التدريس وإداريين، وأظهرت النتائج توافر أبعاد جودة الأداء المؤسسي في الجامعات الفلسطينية بنسبة كبيرة، وتوفر جودة الأداء المدرسي في بُعد النطاق المؤسسي بنسبة كبيرة، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى دور التخطيط الاستراتيجي وجودة الأداء المؤسسي للجامعات الفلسطينية، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية لصالح الذكور.

وهدفت هيورد (Heyward 2011) دراسة إلى تقويم واقع جودة وكفاءة أقسام التربية البدنية بولاية أنديانا بالولايات المتحدة الأمريكية بقيامها بوظائفها ومهامها، ومعرفة العوامل المؤثرة في مستوى تلك الكفاءة ولأغراض الدراسة استخدمت الاستبانة وطبقت من أعضاء هيئة التدريس، وتوصلت نتائج الدراسة إلى ارتفاع و(٣٧) عضوا مكونه من (٢١٢) طالبا على عينة اختيرت عشوائيا الكفاءة المرتبطة بالتدريس، والبحث العلمي، بينما تبين انخفاض كفاءة خدمة المجتمع، كما أظهرت النتائج وجود فروق تبعا للجنس، الرتبة الأكاديمية، التخصص، بين الأساتذة والطلبة.

وأجرى آل ياسين (٢٠١٢) دراسة هدفت إلى التعرف إلى مستوى العلاقة بين أبعاد الفاعلية المنظمة للكليات المبحوثة، ومستوى التباين في مستويات الفاعلية المنظمة لمؤسسات التعليم الجامعي العراقية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي والاستبانة كأداة، طبقت على عينة من (٦٠) عميداً ورؤساء أقسام الأقسام العلمية في الجامعات العراقية، وأظهرت النتائج إلى أن الكليات تتسم بعلاقة إيجابية بين أبعاد الفاعلية المنظمة المدركة، كما أن الكليات تتباين في مستويات فاعليتها المنظمة المدركة.

كما أجرت الشريف (٢٠١٣) دراسة في السعودية للكشف عن دور إدارة التطوير الإداري في تحسين الأداء الوظيفي للموظفات الإداريات في جامعة الملك عبد العزيز، واستخدم المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبانة كأداة للدراسة، طبقت على عينة من (٢٤١) موظفة، حيث أظهرت النتائج وجود بعض المعوقات تواجه عملية التطوير، وعدم وجود شراكة بين الإدارة العليا والعاملين في عملية التغيير، كما أظهرت النتائج عدم توفير المواد العلمية والحالات الدراسية في مجال التطوير الإداري في تحسين الأداء الوظيفي للموظفات الإداريات في جامعة الملك عبد العزيز، وأظهرت نتائج الدراسة، وأظهرت النتائج عدم وجود متابعة وعناية بالمعدات والأدوات والأجهزة المكتبية المستعملة في الجامعة.

وأجرى الغزو (٢٠١٥) دراسة هدفت التعرف على درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية للكفايات التكنولوجية ومستوى الأداء المؤسسي من وجهة نظرهم، وتكونت العينة من (٥٦٣) عضو هيئة تدريس، تم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، حيث أظهرت النتائج درجة متوسطة لممارسة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية للكفايات التكنولوجية، وأن مستوى الأداء المؤسسي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية متوسطاً، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر التخصص ونوع الجامعة في جميع مجالات الكفايات التكنولوجية، ووجود علاقة ارتباطية إيجابية بين مجالات الكفايات التكنولوجية والأداء المؤسسي من وجهة نظر القادة الأكاديميين.

وأجرى كل من ناكيمولي، وتورياهيبيوا (٢٠١٥) Nakimuli and Turyahebwa دراسة هدفت الكشف عن مستوى الكفاءة المؤسسية للجامعات في وسط أوغندا، وتبعت المنهج الوصفي، وطبقت أداة الدراسة الاستبانة على (٢٢٠) إدارياً لجامعة ماكيرييري وجامعة كمبالا الدولية، وأظهرت النتائج أن مدى السلوكيات لإدارية جاء جيد جداً، ومستوى الكفاءة المؤسسية في جامعة ماكيرييري وجامعة كمبالا الدولية جاءت بدرجة مرتفع، كما أظهرت النتائج وجود فروق تعزى لمتغير الجنس وجاء لصالح الإناث، ولم تظهر فروق تعزى للجامعة.

وأجرى حجازي (٢٠١٦) دراسة هدفت إلى التعرف على علاقة إجراءات التوظيف بالتميز المؤسسي في المنظمات الأهلية غير الحكومية في قطاع غزة، وتكونت عينة الدراسة من (٢٤٠) مديراً، تم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، وأظهرت النتائج أن مستوى التميز المؤسسي في المنظمات الأهلية في قطاع غزة كان مرتفعاً.

ودراسة برادي، براون وليانغ (Brady et al. (2017) التي كان هدفها تقييم الأداء المؤسسي للمديرين وتقييم الأداء القيادي في التعليم في ولاية فلوريدا بالولايات المتحدة واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة طبقت على (٥١٠) من القياديين الأكاديميين. وبينت النتائج بأنه (١٨%) من القياديين لم يحظ باي عملية تقييم منذ عملهم في مناصبهم الحالية بالنسبة لموضوع أدائهم المؤسسي، ويعتقد (٨٢%) من القياديين بأن نمط التقييم القيادي غير مناسب وفيه من الغموض ولا يوفر بيئة إنتاجية، واتفق (٤٧%) من أفراد عينة الدراسة بأن تقييمهم قائم على أسس واضحة، وأن (٤٧%) يرتبط تقييمهم بإنجازات الطلبة في الكليات، ووافق (٥٤%) القياديين بأن التقييم ساهم على تحسين الأداء المؤسسي في موقع العمل.

وأجرى حتاملة وآخرون (٢٠١٩) دراسة هدفت التعرف إلى مستوى الأداء المؤسسي في تحسين إنتاجية الجامعات الخاصة شمال الأردن من وجهة نظر القادة الأكاديميين، وتكونت عينة الدراسة من (٨٥) قائداً أكاديمياً، وأظهرت النتائج أن درجة فاعلية الأداء المؤسسي في الجامعات الخاصة شمال الأردن جاءت بدرجة كبيرة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأثر الجنس، والجامعة، والرتبة الأكاديمية، وعدد السنوات، والمسمى الوظيفي.

وقد هدفت دراسة المومني وبطاح (٢٠٢٠) إلى معرفة واقع الفاعلية المؤسسية في الجامعة الأردنية الحكومية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها، وتألفت عينة الدراسة من (٤٠٠) عضو هيئة تدريس، وبينت النتائج وجود درجة متوسطة من الفاعلية المؤسسية في الجامعات الأردنية الحكومية كما يدركها أعضاء هيئة التدريس فيها، مع وجود فروق دالة إحصائية في وجهات النظر تعزى إلى الجنس لصالح الذكور وإلى نوع الكلية لصالح الكليات العلمية، وأكدت الدراسة على أهمية تعزيز الفاعلية المؤسسية في المؤسسات الجامعية.

كما أجرى فؤاد وآخرون (٢٠٢١) دراسة هدفت إلى تحليل الجوانب النظرية ذات العلاقة بين كل من الهيكل التنظيمي والفاعلية التنظيمية لعينة من المؤسسات الجزائرية، وتكونت عينة الدراسة من (٥٠) مؤسسة على المستوى الشرقي للجزائر، وأظهرت النتائج اعتماد المؤسسات المبحوثة على درجة عالية من المركزية.

كما يتضح فيما تقدم أن هناك أوجهاً للاتفاق والاختلاف مع هذه الدراسة فقد اتفقت مع أغلب الدراسات السابقة في استخدام المنهج الوصفي والاستبانة كأداة للدراسات السابقة، كما اتفقت الدراسة الحالية مع أغلب الدراسات السابقة في عينة الدراسة من الأكاديميين عدا دراسة بيكهارد (Beckhard, ٢٠٠٧) التي كانت تحليل للبحوث المنشورة، ودراسة ناكيمولي، وتورياهييوا (Nakimuli & ٢٠١٥) التي كانت تحليل للبحوث المنشورة، ودراسة تورياهييوا (Turyahebwa التي كانت من الإداريين، ودراسة الدجني (٢٠١١) التي كانت عينة مختلطة من

الأكاديميين والإداريين، ودراسة الشريف (٢٠١٣) التي طبقت على الموظفين. واستفاد الباحثان من الدراسات في بناء الأدب النظري وتطوير أداة الدراسة.
مشكلة الدراسة

تعدّ الفاعلية المؤسسية من المعايير التي استخدمت في قياس أداء المؤسسات، وبالرغم كونها الموضوع الرئيس للكثير من الباحثين، إلا أن الأبحاث التي أجريت حولها في سياق التعليم العالي كانت قليلة (Rojas, 2000). بينما ركز بعضها على تحديد تصورات المستجيبين حول تعريف الفاعلية المؤسسية ومؤشراتها، ولكن هناك ضرورة لفهم أسس تحقيقها في مؤسسات التعليم العالي، والتفكير في السبل التي يمكن تعزيزها، والمقارنة بين النماذج المختلفة لها، وخصوصاً في الدول النامية، والتي لا تزال تسعى جاهدة لتعريفها في قطاع التعليم العالي وتحديد أبعادها، والعوامل التي تؤثر عليها، وهذا أمر ضروري ومنطقي في ظل التحولات الاجتماعية والاقتصادية، والظروف الثقافية، واحتياجات ومشاكل الطلاب والمعلمين، حيث أن النظام في هذه البلدان مختلف تماماً عن ذلك الموجود في البلدان المتقدمة (Pandya & Srivastava, 2017).

إن فاعلية الأداء المؤسسي تعد بمثابة الحافز للنمو، والتطور، والابداع، الذي يساهم في تحسين إنتاجية القادة الأكاديميين، وتحسين مستواهم المؤسسي (حاتمة ودرأوشة، ٢٠١٩)، وقد توصل (Cetin & Cerit, 2010) إلى أن المؤسسة التي تتصف بالفاعلية هي منظمة كفؤة تتميز بأن مخرجاتها دائماً أكبر من مدخلاتها وقادرة على تعظيم الموارد وتمتلك قدرات اقتصادية وتقنية، وتوصلت الدراسة (Kataria et al., 2013) إلى وجود علاقة ارتباطية بين اندماج العاملين والسلوك التنظيمي كمتغير وسيط، حيث يؤدي المتغيران معاً إلى تعزيز الفاعلية المؤسسية. ونظراً لكون أعضاء هيئة التدريس في الجامعات العمانية من أهم العناصر القادرة على أحداث التغيير والتطوير ومواكبة المستجدات الحديثة، وإدراك الباحثين بارتباط الفاعلية المؤسسية بجودة الأداء المؤسسي باعتبارها أحد مجالاتها، كما أن تناول واقع الفاعلية المؤسسية في الجامعات العمانية، ضرورة هامة حيث يشكل وسيلة من وسائل التطوير والتحسين للجامعات، كما يُعد ضرورة لازمة لتطوير إسهامات الجامعات في تحقيق رؤية عُمان ٢٠٤٠ ومتطلباتها، ولذا فإن وجود هذه الدراسة وغيرها من الدراسات قد يساهم في تحسين مستوى الجامعات العمانية ونموها، وانطلاقاً من ذلك فإن مشكلة هذه الدراسة تتحدد بالتعرف على تصورات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات العمانية للفاعلية المؤسسية.

أسئلة الدراسة

١. ما واقع الفاعلية المؤسسية في الجامعات العمانية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها؟
٢. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الفاعلية المؤسسية في الجامعات العمانية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها تبعا للمتغيرات (الجامعة، والجنس، وسنوات الخبرة في الجامعة، والرتبة الأكاديمية)؟

أهداف الدراسة

١. التعرف على واقع الفاعلية المؤسسية في الجامعات العمانية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها.
٢. فحص الفروق في تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الفاعلية المؤسسية في الجامعات العمانية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها تبعا للمتغيرات (الجامعة، والجنس، وسنوات الخبرة في الجامعة، والرتبة الأكاديمية).

أهمية الدراسة

تتمثل أهمية الدراسة الحالية في:

الأهمية النظرية

١. ندرة الدراسات التي تناولت الفاعلية المؤسسية في الجامعات العمانية، وبالتالي ستسهم في إثراء نطاق الدراسات المتعلقة بالفاعلية المؤسسية، وفي إثراء المكتبات العمانية بصفة خاصة، والمكتبات العربية بصفة عامة.
٢. تساعد هذه الدراسة في الكشف عن بعض الثغرات في الفاعلية المؤسسية، ومدى الاستجابة للاستراتيجية الوطنية للتعليم ٢٠٤٠ ومحاورها، وما ورد في خطط الجامعات سواء الاستراتيجية أو التشغيلية.

٣. تفتح الدراسة الحالية المجال أمام الباحثين لإجراء دراسات مشابهة في سلطنة عمان.

الأهمية التطبيقية

١. من المتوقع أن تفيد نتائج هذه الدراسة في وضع خطط علاجية أو تعديل الخطط التشغيلية؛ لتفادي أوجه القصور ولمواكبة الاستراتيجية الوطنية للتعليم ٢٠٤٠.
٢. يمكن من خلال هذه الدراسة اقتراح بعض الحلول؛ لسد الفجوة الناتجة من التباين ما بين الواقع التنفيذي لخطط الجامعات وبرامجها، والخطط المرسومة في الاستراتيجية الوطنية للتعليم ٢٠٤٠.
٣. العمل على تزويد صناع القرار في مجال التعليم بمستوى الفاعلية المؤسسية للجامعات العمانية.
٤. تقديم أداة لقياس الفاعلية المؤسسية في الجامعات العمانية.

حدود الدراسة

تقتصر الدراسة على الحدود الآتية:

١. الحدود العلمية: تتناول هذه الدراسة واقع الفاعلية المؤسسية في الجامعات العمانية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها. وفحص الفروق في تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الفاعلية المؤسسية في الجامعات العمانية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها تبعا للمتغيرات (الجامعة، والجنس، وسنوات الخبرة في الجامعة، والرتبة الأكاديمية).

٢. الحدود البشرية: طبقت الدراسة على الأكاديميين.

٣. الحدود المكانية: تم جمع البيانات من جامعتين، الأولى جامعة حكومية وهي جامعة السلطان قابوس، والأخرى جامعة خاصة متمثلة في جامعة نزوى نظرا لقرب عمل الباحثين من الجامعتين، ولموافقة إدارة الجامعتين بالتعاون على جمع البيانات.

٤. الحدود الزمانية: طبقت الدراسة في خريف العام الأكاديمي ٢٠٢٢/٢٠٢٣ م.

مصطلحات الدراسة

الفاعلية المؤسسية: يعرف حتاملة وآخرون (٢٠١٩، ص. ٢٧٤) الفاعلية المؤسسية بأنها "قدرة القادة الأكاديميين داخل المؤسسات الجامعية في إدارة أنشطتها الإدارية والأكاديمية المختلفة بكفاءة، وإنجاز المهام والأعمال الموكلة إليها بفاعلية عالية، خلال فترة زمنية محددة، من خلال تحسين أداء العاملين فيها، وتحويل المدخلات والموارد المتاحة إلى مخرجات بال نوعية والكمية والجودة المطلوبة".

ويعرفها أبو حسين (٢٠١٧) بأنها "قدرة الشركات المبحوثة على تحقيق أهدافها بطريقة رشيدة، وبالتناغم مع البيئة المحيطة واستخدام الموارد المتاحة واستثمارها، وتم قياس هذا المتغير من خلال: تحقيق الأهداف والتكامل والتكيف" (ص. ٣٣٣).

ويعرف الباحثان الفاعلية المؤسسية إجرائياً بأنها "مدى قدرة المؤسسات الجامعية في إدارة برامجها وأنشطتها الإدارية والأكاديمية والبحثية والخدمية المتنوعة بكفاءة، وفق إجراءات مؤسسية واضحة ومحددة، بما يمكنها من تحقيق رسالتها وأهدافها وتحويل المدخلات إلى مخرجات تتصف بالجودة العالية"، ويعبر عنها في هذه الدراسة بالدرجة التي يحصل عليها المستجيب على فقرات الاستبانة المعدة لأغراض الدراسة الحالية.

الطريقة والإجراءات

منهج الدراسة

استخدمت الدراسة الحالية المنهج الوصفي المقارن، لكونه منهجاً يهدف إلى وصف الوضع الحالي للظاهرة المراد دراستها، والعمل على فحص الفروق في الظاهرة المدروسة بين المجموعات القائمة (أبوعلام، ٢٠١١). فالدراسة الحالية تهدف إلى وصف واقع الفاعلية المؤسسية في الجامعات العمانية من وجهة

نظر أعضاء هيئة التدريس فيها، والتعرف على الفروق في وجهات النظر وفق متغيرات الجامعة، والجنس، وسنوات الخبرة في الخدمة، والرتبة الأكاديمية.

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في جامعة السلطان قابوس وجامعة نزوى، حيث بلغ (١٧٨٥) عضواً، منهم (١٠٨١) في جامعة السلطان قابوس، و(٧٠٤) في جامعة نزوى، وذلك حسب أحدث الإحصائيات المنشورة على موقع الجامعتين للعام الأكاديمي ٢٠٢١/٢٠٢٢م.

عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من (٢٠٤) عضو هيئة تدريس تم اختيارهم بأسلوب المعاينة المتاحة (Convenience Sampling)؛ نظراً لتعذر الوصول إلى قاعدة بيانات أعضاء هيئة التدريس في الجامعتين للاختيار العشوائي. ويلخص الجدول (١) توزيع خصائص عينة الدراسة وفق متغيرات الجامعة، والجنس، وسنوات الخبرة في الجامعة، والرتبة الأكاديمية.

جدول 1

خصائص عينة الدراسة وفق متغيرات الجامعة، والجنس، والرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة في الجامعة

المتغير	الفئات	العدد	النسبة المئوية
الجامعة	جامعة السلطان قابوس	١٠٤	%٥١
	جامعة نزوى	١٠٠	%٤٩
الجنس	ذكر	٩٤	%٤٦,١
	أنثى	١١٠	%٥٣,٩
الخبرة في الجامعة	٧ سنوات فأقل	١٠٣	%٥٠,٥
	أكثر من ٧ سنوات	١٠١	%٤٩,٥
الرتبة الأكاديمية	محاضر وما يماثله	٥٥	%٢٧
	أستاذ مساعد	٩١	%٤٤,٦
	أستاذ مشارك	٣٩	%١٩,١
	أستاذ	١٩	%٩,٣
	المجموع	٢٠٤	%١٠٠

أداة الدراسة

قام الباحثان بالاستفادة من الاستبانة التي أعدها المومني وبطاح (٢٠٢٠) للتعرف على واقع الفاعلية المؤسسية في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها، إذ تكونت الاستبانة من (٢٤) فقرة، تتم الاستجابة عليها بتحديد درجة الموافقة وفق مقياس ليكرت الثلاثي (كبيرة، متوسطة، قليلة)، وقد بلغت قيمة الثبات (٠,٨٢) حسب معادلة ألفا لكرونباخ.

وفي الدراسة الحالية، قام الباحثان بمراجعة محتوى فقرات الاستبانة، والذي نتج عنه تعديل صياغة (١٥) فقرة بما يتناسب مع الجامعات العمانية، وتعديل مقياس الاستجابة وفق مقياس ليكرت الخماسي (كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جداً) لزيادة التباين في الاستجابات.

صدق الأداة

تم عرض الاستبانة على (٧) محكمين في مجال القياس والتقويم والإدارة التربوية، لإبداء ملاحظاتهم حول وضوح الصياغة اللغوية للفقرات، وارتباطها بموضوع الفاعلية المؤسسية، حيث تم الأخذ بملاحظات المحكمين واقتراحاتهم.

كما تم استخراج معاملات الارتباط المصححة للفقرة مع الدرجة الكلية للمقياس (Corrected Item to Total Correlation Coefficients) باستخدام بيانات عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة تكونت من (30) عضو هيئة تدريس من الجامعات العمانية، وقد تراوحت معاملات ارتباط الفقرة مع الدرجة الكلية للمقياس ما بين (٠,٥٨ - ٠,٨٢)، وهي تعد معاملات ارتباط مرتفعة مما يعزز قوة التجانس الداخلي لفقرات المقياس (Cohen & Swerdlik, 2010).

ثبات الأداة

للتأكد من ثبات أداة الدراسة، فقد تم حساب معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا باستخدام بيانات العينة الاستطلاعية، إذا بلغت قيمة معامل الثبات (٠,٩٦)، وهي تعد قيمة ملائمة لغايات هذه الدراسة، بحسب ما أشار إليه كل من جورج ومالري (George & Mallery, 2003) بأن معاملات الثبات (٠,٦٠) فأعلى تعتبر معاملات مقبولة.

معيار تصحيح الأداة

تم ترميز بدائل الاستجابة لفقرات الاستبانة الدرجات من (١) إلى (٥)، بحيث يشير ارتفاع الدرجة إلى ارتفاع درجة الفاعلية المؤسسية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، والعكس صحيح. ولوصف المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة، فقد تم تقسيم تدرج المقياس وفق ما اقترحه الخروصي (Alkharusi, 2022) لتفسير المتوسطات الحسابية لدرجات مقياس ليكرت الخماسي:

(قليلة جداً: من ١,٠٠-١,٧٩، قليلة: من ١,٨٠-٢,٥٩، متوسطة: من ٢,٦٠-٣,٣٩، كبيرة: من ٣,٤٠-٤,١٩، كبيرة جداً: من ٤,٢٠-٥,٠٠).

إجراءات التطبيق

بعد الحصول على الموافقة الرسمية من المركز الوطني للإحصاء والمعلومات في سلطنة عمان لتطبيق الاستبانة، تم التواصل مع إدارة كل جامعة للحصول على الموافقة لتوزيع الاستبانة على أعضاء هيئة التدريس فيها، وقد تم توفير رابط الكتروني للاستبانة لتعميمه على جميع أعضاء هيئة التدريس في كل جامعة، وقد استغرقت عملية التطبيق شهرين، حيث يتم تذكير أعضاء هيئة التدريس بأهمية المشاركة والاستجابة على الاستبانة كل أسبوعين.

المعالجة الإحصائية

بعد تجميع البيانات في ملف إكسل مرتبط بالرابط الالكتروني للاستبانة، تم تحويلها إلى برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لتحليل الاستجابات. فلإجابة عن السؤال الأول، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للدرجات الكلية على المقياس، كما تم تقدير معلمة المجتمع (Population Parameter) المتمثلة في المتوسط الحسابي من خلال إيجاد فترة الثقة عند مستوى (٩٥%). أما السؤال الثاني، فقد تمت الإجابة عنه من خلال إجراء تحليل التباين الرباعي

(4-way ANOVA) لفحص التأثيرات الرئيسية (Main Effects) للمتغيرات (الجامعة، والجنس، وسنوات الخبرة في الجامعة، والرتبة الأكاديمية) على درجة استجابة أعضاء هيئة التدريس حول واقع الفاعلية المؤسسية في الجامعات العمانية (جامعة السلطان قابوس وجامعة نزوى)، ولم يتم فحص التفاعلات بين المتغيرات نظراً لصغر أحجام عينات مجموعات المقارنة الناتجة من تقاطع المتغيرات.

النتائج والمناقشة

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما واقع الفاعلية المؤسسية في الجامعات العمانية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها؟

بلغ متوسط الدرجات الكلية لاستجابة أفراد عينة الدراسة (٤,٠٣) بانحراف معياري (٠,٦٥)، والذي يشير إلى وجود درجة كبيرة من الفاعلية المؤسسية في الجامعات العمانية كما يتصورها أعضاء هيئة التدريس. وقد تراوحت فترة الثقة لمتوسط الاستجابة في المجتمع عند مستوى (٩٥%) بين [٣,٩٤-٤,١٢]، والتي وقعت ضمن مدى الدرجة الكبيرة للفاعلية المؤسسية، كما أن مدى فترة الثقة (٠,٦٣) يعتبر صغيراً مما يشير إلى ثبات المتوسط الحسابي المحسوبة من عينة مجتمع الدراسة. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة حجازي (٢٠١٦)، حاملة وآخرون (٢٠١٩) والتي جاءت فيها الفاعلية المؤسسية بدرجة كبيرة، وقد اختلفت هذه النتيجة عما توصلت إليه دراسة المومني وبطاح (٢٠٢٠) التي خلصت إلى وجود درجة متوسطة من الفاعلية المؤسسية في الجامعات الأردنية الحكومية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها، ودراسة الغزو (٢٠١٥) والتي أظهرت نتائجها مستوى متوسط من الفاعلية المؤسسية. وقد يعزى ارتفاع درجة الفاعلية المؤسسية في الجامعات العمانية كما يدركها أعضاء هيئة التدريس فيها إلى الدعم

الحكومي للجامعات من ناحية، ومن ناحية أخرى التوجه الاستراتيجية لرؤية عمان ٢٠٤٠ نحو إيجاد نظام تعليم عال يتسم بالجودة العالية، ويحتكم لمعايير اعتماد وطنية وعالمية، ومواكب للتطورات التكنولوجية الحديثة، ويهتم باستقطاب الكفاءات العالية مع تطبيق معايير الكفاءة المعتمد على الإنتاجية والإجادة، والمقدرة على تنويع مصادر التمويل المالي المستدام لدعم برامج التعليم والبحث العلمي والابتكار (التقرير التفصيلي لرؤية عمان ٢٠٤٠، ٢٠١٩).

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الفاعلية المؤسسية في الجامعات العمانية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها تبعا للمتغيرات (الجامعة، والجنس، وسنوات الخبرة في الجامعة، والرتبة الأكاديمية)؟
للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات عينة الدراسة لواقع الفاعلية المؤسسية في الجامعات العمانية حسب متغيرات الجامعة، والجنس، وسنوات الخبرة في الجامعة، والرتبة الأكاديمية، والجدول (٢) يبين ذلك.

جدول ٢

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات عينة الدراسة لواقع الفاعلية المؤسسية في الجامعات العمانية حسب متغيرات الجامعة، والجنس، وسنوات الخبرة في الجامعة، والرتبة الأكاديمية

المتغير	الفئات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الجامعة	جامعة السلطان قابوس	٤,١٤	٠,٥٩
	جامعة نزوى	٣,٩٢	٠,٦٨
الجنس	ذكر	٤,٠٢	٠,٥٧
	أنثى	٤,٠٤	٠,٧١
الخبرة في الجامعة	٧ سنوات فأقل	٤,١١	١,٠٣
	أكثر من ٧ سنوات	٣,٩٥	١,٠١
الرتبة الأكاديمية	محاضر وما يماثله	٤,١١	٠,٧٢
	أستاذ مساعد	٣,٩٧	٠,٦٥
	أستاذ مشارك	٣,٩٧	٠,٦٣
	أستاذ	٤,٢٣	٠,٣٨

يبين الجدول (٢) تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات عينة الدراسة لواقع الفاعلية المؤسسية في الجامعات العمانية بسبب اختلاف فئات متغيرات الجامعة، والجنس، وسنوات الخبرة في الجامعة، والرتبة الأكاديمية، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية

تم استخدام تحليل التباين الرباعي للتأثيرات الرئيسية (4-way ANOVA- Main Effects)، والجدول (٣) يلخص نتائج التحليل.

جدول ٣

نتائج تحليل التباين الرباعي لأثر الجامعة، والجنس، وسنوات الخبرة في الجامعة، والرتبة الأكاديمية على تقديرات عينة الدراسة لواقع الفاعلية المؤسسية في الجامعات العمانية

مصدر التباين	متوسط المربعات	قيمة ف	القيمة الاحتمالية	حجم الأثر
الجامعة	٣,٩٠	٩,٩١	٠,٠٠٢	٠,٠٥
الجنس	٠,٠٥	٠,١٢	٠,٧٢٩	-
سنوات الخبرة	٣,٧١	٩,٤٢	٠,٠٠٢	٠,٠٥
الرتبة الأكاديمية	٢,١٩	١,٨٥	٠,١٣٩	-

يتبين من الجدول (٣) وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى

دلالة أقل من (٠,٠١) في تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الفاعلية المؤسسية تعزى إلى الجامعة، لصالح جامعة السلطان قابوس، حيث يشير حجم الأثر إلى أن متغير الجامعة فسر ٥% من التباين في وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس لواقع الفاعلية المؤسسية، وقد تعزى هذه النتيجة إلى قدم جامعة السلطان قابوس مقارنة بجامعة نزوى في النشأة والخبرة التي اكتسبتها منذ تأسيسها، وكونها بيت الخبرة الأول في سلطنة عمان في مختلف التخصصات، مما يجعلها حريصة على مواكبة التطورات العلمية والتكنولوجية في برامجها الأكاديمية والبحثية والخدمية، واستقطاب كفاءات عالية، وتحقيق الميزة التنافسية وفق إجراءات مؤسسية واضحة. وقد اختلفت هذه النتيجة مع دراسة الغزو (٢٠١٥)، ودراسة (٢٠١٥) Nakimuli and Turyahebwa التي أظهرت عدم وجود فروق لمتغير الجامعة.

كما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من (٠,٠١) في تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الفاعلية المؤسسية تعزى إلى سنوات الخبرة في خدمة الجامعة، لصالح أعضاء هيئة التدريس ممن خدموا ٧ سنوات فأقل، حيث يشير حجم الأثر إلى أن متغير سنوات الخبرة في خدمة الجامعة فسر ٥% من التباين في وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس لواقع الفاعلية المؤسسية، وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس حديثي الخبرة قد أدركوا عناصر فاعلية الأداء المؤسسي من خلال تطبيق معايير اختيار الكفاءات عليهم عند انضمامهم إلى الجامعة، وخضوعهم لبرامج تعريفية للموظفين الجدد التي تشمل على توضيح الخطط الاستراتيجية والتنفيذية والإجراءات المؤسسية للجامعة في المجالات الأكاديمية والبحثية والخدمية مما أسهم في خلق تصورات أكثر إيجابية حول فاعلية الأداء

المؤسسي مقارنة بأعضاء هيئة التدريس القدامى الذين قد يقاومون تغيير الأداء المؤسسي الذي اعتادوا عليه أو قد لا يلمسون بوضوح عناصر فاعلية الأداء المؤسسي. واختلفت هذه النتيجة مع دراسة حتاملة (٢٠١٩) التي أظهرت عدم وجود فروق لسنوات الخبرة.

بينما لم تظهر النتائج وجود فروق دالة احصائياً عند مستوى دلالة أقل من (٠,٠٥) تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الفاعلية المؤسسية تعزى إلى الجنس والرتبة الأكاديمية، وقد يعود ذلك إلى تماثل خبرة الأداء المؤسسي التي يمارسها جميع أعضاء هيئة التدريس في الجامعة بغض النظر عن جنسهم أو رتبهم الأكاديمية. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الغزو (٢٠١٥) وحتاملة (٢٠١٩) التي أظهرت عدم وجود فروق تعزى لمتغير الجنس، بينما اختلفت النتيجة مع ودراسة (٢٠١٥) **Nakimuli and Turyahebwa** ودراسة **Heyward (2011)** التي أظهرت وجود فروق لصالح الإناث. أما دراسة الدجني (٢٠١١) والمومني وبطاح (٢٠٢٠) فجاءت الفروق لصالح الذكور.

الاستنتاجات:

من خلال النتائج يتضح:

١. أن واقع الفاعلية المؤسسية في الجامعات العمانية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاء بدرجة كبيرة.

٢. وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة أقل من (٠,٠١) في تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الفاعلية المؤسسية تعزى إلى الجامعة، وسنوات الخبرة في خدمة الجامعة.

٣. عدم وجود فروق دالة احصائياً عند مستوى دلالة أقل من (٠,٠٥) تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الفاعلية المؤسسية تعزى إلى الجنس والرتبة الأكاديمية.

التوصيات

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة الحالية من نتائج، فإن الباحثين يوصون بالآتي:

١. تأكيد أهمية تجويد الأداء المؤسسي للجامعات العمانية بصفة عامة والجامعات الخاصة على وجه التحديد.

٢. تعزيز وعي أعضاء هيئة التدريس ذوي الخبرات الطويلة في خدمة الجامعة بأهمية تغيير الأداء المؤسسي لمواكبة التطورات الحديثة والمحافظة على الميزة التنافسية كونها أحد مرتكزات رؤية عمان ٢٠٤٠.

٣. قيام وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار في سلطنة عمان بدعم عوامل تحسين الفاعلية المؤسسية للجامعات.

المقترحات

فيما يتعلق بالدراسات المستقبلية، يقترح الباحثان الآتي:

١. إجراء دراسات مشابهة للدراسة الحالية لتشمل مؤسسات تعليم عال مختلفة في سلطنة عمان، وباستخدام طرق بحثية مختلفة كالطريقة النوعية والطريقة المختلطة؛ وذلك من أجل المقارنة بالنتائج التي توصلت لها هذه الدراسة مع الدراسات الأخرى.
٢. إجراء دراسات تتعلق بالكشف عن أبرز المعوقات التي تواجه الجامعات العمانية عن تحقيق الكفاءة المؤسسية الفاعلة.

Recommendations

In light of the findings of the current study, the researchers recommend the following:

1. Emphasizing the importance of improving the institutional performance of Omani universities in general and private universities in particular.
2. Enhancing the awareness of faculty members with long experience in serving the university of the importance of changing institutional performance to keep pace with recent developments and maintaining competitive advantage as it is one of the pillars of Oman Vision 2040.
3. The Ministry of Higher Education, Scientific Research and Innovation in the Sultanate of Oman supports factors for improving the institutional effectiveness of universities.

Suggestions

With regard to future studies, the researchers suggest the following:

1. Conducting studies similar to the current study to include different higher education institutions in the Sultanate of Oman, using different research methods such as the qualitative method and the mixed method. This is in order to compare the results of this study with other studies.
2. Conducting studies related to revealing the most prominent obstacles facing Omani universities in achieving effective institutional efficiency.

المراجع

١. أبو حسين، الحارث محمد. (٢٠١٧). أثر العدالة التنظيمية على الفاعلية التنظيمية في الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية، المجلة الاردنية في ادارة الاعمال، (3)13، 349-331.
٢. أبوعلام، رجاء محمود. (٢٠١١). مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية (ط ٦). القاهرة: دار النشر للجامعات.
٣. أحمد، بلول، وطالب، نجيب. (٢٠١٨). قياس الفعالية التنظيمية لجامعة الجلفة في ظل نظام LMD: دراسة ميدانية على عينة من الأساتذة، مجلة جيل العلوم الانسانية والاجتماعية، (46)، 22-9.
٤. آل ياسين، محمد، (٢٠١٢). تقييم الفاعلية المنزمية لمؤسسات التعليم الجامعي دراسة تطبيقية على عينة من كليات الإدارية والاقتصاد في الجامعات الرسمية العراقية. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، ٢(27)، 49-96.
٥. بنات، ماهر صالح. (٢٠٠٢). الفعالية التنظيمية للجامعات الفلسطينية: الجامعة الإسلامية بغزة - دراسة حالة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية بغزة.
٦. حتملة، حابس محمد و دراوشة، نجوى عبد الحميد. (٢٠١٩). الأداء المؤسسي ودوره في تحسين إنتاجية الجامعات الخاصة في شمال الأردن من وجهة نظر القادة الأكاديميين، دراسات، العلوم التربوية، الجامعة الاردنية، ٤٦(٢)، ٢٨١-٢٦٩.
٧. حجازي، نهال موسى، (٢٠١٦). التوظيف وعلاقته بالتميز المؤسسي، دراسة ميدانية على المنظمات غير الحكومية-قطاع غزة، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الأزهر، فلسطين.
٨. الخفاجي، نعمة عباس. (٢٠٠٧). الريادة الاستراتيجية: المظلة، الأصول والقيمة، مؤتمر العلمي الرابع في الريادة والابداع: استراتيجيات الأعمال في مواجهة تحديات العولمة. مجلة الدراسات المالية والمصرفية، ١٥(3)، 48-52.
٩. الداغني، اياد علي (٢٠١١). دور التخطيط الاستراتيجي في جودة الأداء المؤسسي، دراسة وصفية تحليلية في الجامعات النظامية الفلسطينية (رسالة دكتوراة غير منشورة)، كلية التربية، جامعة دمشق، سوريا.

١٠. الشريف، عمر منصور. (٢٠١٣). دور إدارة التطوير الإداري في تحسين الأداء الوظيفي - دراسة تطبيقية على الموظفين الإداريات في جامعة الملك عبد العزيز بجدة. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الملك عبد العزيز، بجدة، السعودية.
١١. الغزو، أشرف مطلق. (٢٠١٥). درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية للكفايات التكنولوجية وعلاقتها بأدائهم الوظيفي من وجهة نظرهم. (أطروحة دكتوراة غير منشورة)، جامعة اليرموك، الأردن.
١٢. غلام، صالح بن نوار. (٢٠٠٦). فاعلية التنظيم في المؤسسات الاقتصادية. دار المخبر للبحث والترجمة.
١٣. فؤاد، وشاش؛ الجودي، صاطوري؛ الديلمي، عراك عبود. (٢٠٢١). تأثير الهيكل التنظيمي على فعالية المؤسسات: دراسة لعينة من المؤسسات الجزائرية، مجلة التنظيم والعمل، ١٠(١)، 53-66.
١٤. الكيلاني، عبد الله، والشريفين، نضال. (٢٠٠٧). مدخل إلى البحث في العلوم التربوية والاجتماعية. ط٢. دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
١٥. المومني، هبة حسين، و بطاح، أحمد محمد. (٢٠٢٠). واقع الفاعلية المؤسسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية فيها. المجلة التربوية الأردنية، ٥(٤)، ٨٩ - ١٠٦.

Translation of Arabic references:

1. Abu Allam, R, Research methods in psychological and educational . (٢٠١١)M. .th edition) . Cairo: Universities Publishing House sciences
2. Hussein, A Abu, M. (2017).The Impact of Organizational Justice on . Organizational Effectiveness in the Jordanian Industrial Public Shareholding , Companies, The Jordanian Journal of Business Administration**13(3) ,349-331.**
3. Ahmed, B., &Measuring the organizational effectiveness of the . (٢٠١٨)Taleb, N. University of Djelfa under the **LMD system** a field study on a sample of professors, : , Generation Journal of Humanities and Social Sciences(**46) ,22-9.**
4. **Algazu, A, M. (2015).** practicing technological competencies by The degree of faculty members in Jordanian universities and its relationship to their job performance from their point of view. (Unpublished PhD thesis), Yarmouk .University, Jordan
5. Khafaji, N-Al, Umbrella, Origins and Value, :Strategic Leadership . (٢٠٠٧)A. Fourth Scientific Conference on Entrepreneurship and Creativity: Business Strategies in Facing the Challenges of Globalization. Journal of Banking and Financial Studies, ١٥(3) ,**48-52.**
6. Introduction to research in educational and . (٢٠٠٧)Sharifin, N. -Kilani, A, & Al-Al .Dar march publishing, distribution and printing . social sciences . i
7. Momani-Al, **H, H., & Battah, A ,**The reality of institutional . (٢٠٢٠)M. of view of its effectiveness in the official Jordanian universities from the point ١٠٦-٨٩ , (٤) o faculty members. The Jordanian Educational Journal, .
8. Evaluating the organizational effectiveness of university . (٢٠١٢)Yassin, M -Al education institutions, an applied study on a sample of administrative and economic Quds Open University for -in ethnic public universities. Journal of Al faculties ٧ Research and Studies, (27) ,**49-96.**

9. **Banat, M, (٢٠٠٢)S. . Effectiveness The organizational structure of the Palestinian unpublished master's) a case study -universities: The Islamic University of Gaza .thesis), the Islamic University of Gaza**
10. **Dajani, I, A. (2011).The role of strategic planning in the quality of institutional performance, a descriptive and analytical study in the regular Palestinian universities l dissertation), Faculty of Education, Damascus University, unpublished doctora) .Syria**
11. **Fouad, G., Al-Judi, A., & Al-Dailami, A, A. (2021). The impact of the organizational structure on the effectiveness of institutions: a study of a sample of Algerian institutions, Journal of Organization and Work, 10 (1), 53-66.**
12. **Ghulam, S, Effectiveness of regulation in economic institutions . Dar .(٢٠٠٦)N. .Mukhbar for research and translation-Al**
13. **Hatamleh, H, M., & Darawsheh, N, A. (2019). Institutional performance and its role in improving the productivity of private universities in northern Jordan from the viewpoint of academic leaders, Dirasat, Educational Sciences, University of Jordan, 46(2), 281-269.**
14. **Hegazy, N, M. (2016). Employment and its relationship to institutional excellence, a field study on non-governmental organizations - Gaza Strip, (unpublished master's thesis), Al-Azhar University, Palestine.**
15. **Sharif, O, partment in The role of the administrative development de .(٢٠١٣)M. an applied study on female administrative staff at King -improving job performance Abdulaziz University in Jeddah . (Unpublished master's thesis), King Abdulaziz .University, Jeddah, Saudi Arabia**

ثانيا: الدراسات الأجنبية

1. Alkharusi, H. (2022). A descriptive analysis and interpretation of data from Likert scales in educational and psychological research. *Indian Journal of Psychology and Education*, 12(2), 13-16
2. Beckhard, S. (2007). Managing change in UK: Administrative practices in HE. *British Journal of Management*, 14(2): 23-99.
3. Brady, D. L., Brown, D. J., & Liang, L. H. (2017). Moving beyond assumptions of deviance: The reconceptualization and measurement of workplace gossip. *Journal of applied Psychology*, 102(1), 1.
4. Cameron, K. (1986). "A Study of Organizational Effectiveness and Its Predictors". *Management Science Journal*, 32(1), 87-112.
5. Cetin, C. K., & Cerit, A. G. (2010). Organizational effectiveness at seaports: a systems approach. *Maritime Policy & Management*, 37(3), 195-219.
6. Cohen, R. J., & Swerdlik, M. E. (2010). *Psychological testing and assessment* (7th ed.). Mc-Graw Hill.
7. George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update* (4th ed.). Allyn & Bacon
8. Heyward, V.H. (2011). The efficiency of internal quality of the departments physical education at the Stats of Indiana and achieving its roles from the view Point of students and faculty. Unpublished doctoral dissertation, School of Health. Physical Education, & Recreation, Indiana University.
9. Kataria, A., Rastogi, R., & Garg, P (2013), Organizational Effectiveness as a Function of Employee Engagement, *South Asian Journal of Management*, 20(4), 56-73.
10. Nakimuli, A., & Turyahebwa, A. (2015). Institutional efficiency in selected universities in Uganda.
11. Pandya, S. & Srivastava, R. (2017), factors influencing organizational Effectiveness mi the educational sector, *European Journal of Education Studies*, 3(3), 271-296.
12. Rojas, R. (2000). "A review of models for measuring organizational effectiveness among profit and nonprofit organizations." *Nonprofit management and leadership Journal*, 11(1), 97-104.
13. Siddique, A., Aslam, H., Khan, M. & Fatima, U. (2011), Impact of academic leadership on faculty's motivation, and organizational effectiveness in higher education system, *international Journal Of academic research*, 3(3), 730-737.