

الملخص:

هدف البحث إلى الكشف عن واقع الممارسات الإدارية للقيادات الأكاديمية، وقياس أثر بعض المتغيرات الشخصية كالدرجة الوظيفية، والنوع، ونوع الكلية، عدد الدورات التدريبية على الممارسات الإدارية للقيادات الأكاديمية وفق منهجية ستة سيجما من وجهة نظر رؤساء الأقسام بالكليات المعتمدة بجامعة الإسكندرية، ومن ثم التوصل إلى مجموعة من التوصيات المقترحة لتطوير الممارسات الإدارية للقيادات الأكاديمية مما يساعد على تحقيق التميز بجامعة الإسكندرية، وهذا يتوافق مع المنهج الوصفي التحليلي الذي استخدمه الباحث والذي يهدف إلى توفير وجمع البيانات والحقائق عن المشكلة موضوع البحث لتفسيرها والوقوف على دلالاتها، وذلك من خلال وصف واقع الممارسات الإدارية للقيادات الأكاديمية.

وقد تكونت أداة البحث من: استبانة اعدّها الباحث وقد تكوّنت في صورتها النهائية من (٤٧) عبارة موزعة على ستة محاور رئيسة للممارسات الإدارية للقيادات الجامعية وهي كالتالي (دعم الإدارة العليا، رضا المستفيدين، المكافآت والحوافز، نشر الثقافة، التدريب والتنمية، البنية التحتية والمعلومات)، من رؤساء الأقسام بالكليات المعتمدة بجامعة الإسكندرية، والتي تم تقسيمها إلى عدة قطاعات (القطاع الطبي، القطاع العملي، القطاع النظري، القطاع التربوي)، وتم اختيار عينة عشوائية ممثلة للمجتمع الأصلي، وتتمثل في كلية التمريض كأحد كليات القطاع الطبي والتي تتضمن (٩) أقسام، وكلية الزراعة كأحد كليات القطاع العملي والتي تتضمن (١٩) قسم، وكلية السياحة والفنادق كأحد كليات القطاع النظري والتي تتضمن (٣) أقسام، وكلية التربية الرياضية بنات كأحد كليات القطاع التربوي والتي تتضمن (٦) أقسام، وقد تم توزيع عدد (٣٧) استبانة على رؤساء الأقسام بتلك الكليات بدرجاتهم الوظيفية المختلفة (أستاذ، أستاذ مساعد)، واستطاع الباحث الحصول على عدد (٣٥) استبانة صالحة لإجراء التحليلات الإحصائية.

وأشارت أهم النتائج التي توصل إليها البحث إلى:

- ١- أن واقع الممارسات الإدارية للقيادات الجامعية من وجهة نظر رؤساء الأقسام بالكليات المعتمدة بجامعة الإسكندرية حصل على تقدير متوسط بنسبة مئوية بلغت (٦٧%).
- ٢- أن ترتيب محاور الممارسات الإدارية للقيادات الجامعية من وجهة نظر رؤساء الأقسام بالكليات المعتمدة بجامعة الإسكندرية جاء على النحو التالي : (محور رضا المستفيدين،

محور دعم الإدارة العليا، محور البنية التحتية والمعلومات، محور التدريب والتنمية، محور نشر الثقافة، محور المكافآت والحوافز).

٣- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين متوسطات استجابات عينة البحث إزاء محاور الممارسات الإدارية للقيادات الجامعية تعزى إلى متغيري (الدرجة الوظيفية، النوع).

- هناك فروق في متوسطات درجات الممارسات الإدارية للقيادات الأكاديمية بين القطاع الطبي والتربوي وذلك لصالح القطاع التربوي.

الكلمات المفتاحية: (منهجية ستة سيجما، القيادات الأكاديمية، الممارسات الإدارية)

Developing administrative practices for academic leaders according to the Six Sigma methodology From the point of view of department heads

(An applied study in the accredited faculties of Alexandria University)

Summary:

The aim of the research is to detect the reality of the administrative practices of academic leaderships, and to measure the impact of some personal variables such as job degree, gender, and college type on the administrative practices of academic leaders according to the Six Sigma methodology from the point of view of department heads in the accredited faculties at Alexandria University, and have a set of suggested recommendations To develop administrative practices for academic leaders and then to reach excellence at the University of Alexandria. It copes with the descriptive and analytical approach which is used by the researcher. It aims to provide, collect data and facts about the research point to interpret it and determine its implications, by describing the reality of the administrative practices of academic leaders.

The research tool consisted of: a questionnaire was prepared by the researcher, and it consisted in its final form of (47) statements distributed on six main axes for the administrative practices of university leaders, which are as follows (support for senior management, beneficiaries' satisfaction, rewards and incentives, spreading culture, training and development, infrastructure and information.), From the department heads of the accredited colleges at Alexandria University, which were divided into several sectors (the medical sector, the practical sector, the theoretical sector, the educational sector), and a random sample representative of the original community was chosen, represented in the College of Nursing as one of the colleges of the medical sector, includes (9) Departments, the College of Agriculture as one of the colleges of the practical sector, includes (19) departments, the College of Tourism and Hotels as one of the colleges of the theoretical sector, includes (3) departments, and the College of Physical Education for girls as one of the colleges of the educational sector, includes (6) departments. and a number has been distributed (37) questionnaires had been distributed to the heads of departments in those colleges with their different job ranks (professor, assistant professor). the researcher was able to get (35) valid questionnaires for conducting statistical analyzes.

The most important results of the research reached:

- 1- The reality of administrative practices of university leaders from the point of view of department heads of accredited colleges at Alexandria University obtained an average rating of (67%).
- 2- The arrangement of the axes of administrative practices for university leaders from the point of view of department heads in the accredited

faculties of Alexandria University came as follows: (the axis of beneficiaries satisfaction, the axis of support for senior management, the axis of infrastructure and information, the axis of training and development, the axis of spreading culture, the axis of rewards and incentives) .

- 3- There are no statistically significant differences at the level of significance (0.05) between the averages of the research sample responses to the axes of management practices of university leaders due to two variables (job grade, gender).
- There are differences in the average scores of the administrative practices of academic leaders between the medical and educational sectors in favor of the educational sector.

Keywords: (Six Sigma methodology, academic leadership, management practices)

مقدمة البحث:

تواجه مؤسسات التعليم الجامعي العديد من التحديات، وخاصة في ظل النمو السريع في مجالات الثورة التكنولوجية والمعلوماتية، وفي مجالات المعرفة، وتغير متطلبات وإحتياجات سوق العمل، وذلك يستدعي ضرورة السعي إلى تطويرها في مختلف أنشطتها وعملياتها، وذلك من خلال الاهتمام بتطبيق نظم الجودة وأسسها ومفاهيمها في كلاً من المدخلات والعمليات والمخرجات الخاصة بالنظام التعليمي بتلك المؤسسات، ولزم الأمر وضع إستراتيجية لتطوير وتنمية منظومة التعليم الجامعي والذي أصبح أمراً حتمياً نتيجة ما تفرضه متطلبات العصر في الحصول على خريجين يمتلكون الجدارات والكفاءات المناسبة مع التطورات التكنولوجية والعلمية.

لذا نجد أن المؤسسات أصبحت الآن تتسارع وتتسابق في الارتقاء بمستوى الخدمات المقدمة للمستفيدين لتحقيق درجات عالية من التميز، والمنافسة هنا لا تقتصر على مجال الأعمال أو الصناعة أو الإنتاج، ولكن تزداد حدتها في المؤسسات التعليمية، فهي بحاجة للاستجابة للتغير المعرفي المتسارع ومواجهة تلك التحديات المحيطة بها، ومواكبة المستجدات العلمية.

وتأكيداً على التوجه لدى الجامعات العربية نحو الجودة والتميز نجد أن إتحاد الجامعات العربية أنشأ مجلس ضمان الجودة والاعتماد في عام ٢٠٠٧، تمثلت رسالة هذا المجلس أن يضطلع بمهمة مساعدة الجامعات العربية في التطوير وتحسين جودة العمل من خلال نشر ثقافة الجودة وتوفير الإطارات المرجعية لمؤسسات التعليم العالي وبرامجها وإجراء عمليات الاعتماد المؤسسي والبرامجي وتقديم كافة الخدمات الاستشارية والتدريبية الداعمة للجامعات وتتلخص أهداف المجلس فيما يلي (أبوناية ودرغام، ٢٠١٢: ٤٠):

- المساهمة في تطوير منظومة التعليم الجامعي والعالي في الوطن العربي، وفق معايير معتمدة.
- تعميم ثقافة الجودة والاعتماد وإعداد معايير ومرجعيات ومؤشرات لضمان الجودة والاعتماد.

- مساعدة الجامعات في بناء قدراتها المؤسسية وتطويرها في مجال ضمان الجودة والاعتماد.
- إجراء البحوث ذات العلاقة بضمان الجودة والاعتماد.
- إجراء عمليات الاعتماد المؤسسي والبرامجي للجامعات الأعضاء الراغبة في ذلك.
- التعاون مع المؤسسات والهيئات والمنظمات المحلية والعربية والدولية المعنية.

لذلك أصبح ضمان الجودة أحد أهم القضايا الرئيسة على المستوى العالمي، ففي بعض الدول اهتم المسؤولون في المؤسسات التعليمية بضمان جودتها، وكيفية استخدام أساليب ضمان الجودة في تحسين مستوى هذه المؤسسات، فقد اهتمت حكومات هذه الدول بكيفية تقديم برامج أكاديمية تستند على مجموعة من المعايير يتم وضعها وتحقيقها على المستوى المناسب، ويتضح ذلك في سعي قيادات التعليم الجامعي إلى بذل المزيد من الجهد في تحسين وتطوير البرامج التعليمية التي تهدف إلى تحسين المخرج التعليمي وجودة الخريج لإشباع حاجات أصحاب العمل، ولا يعد الوصول إلى مستوى مناسب من الجودة هو الهدف الأسمى للمؤسسات المختلفة، بل يعتبر أيضاً موضوع التحسين المستمر في الجودة من الموضوعات الأساسية التي تلقى إهتماماً واسعاً من قبل المؤسسات التي تتبع فلسفة إدارة الجودة الشاملة، فقد اتجهت الكثير من المؤسسات إلى إجراء التحسينات المستمرة في عملياتها وأنشطتها وقامت بإتباع العديد من الأساليب للوصول لأفضل مستويات الجودة، وتعد أهم هذه الأساليب هي سيجما ستة والتي أثبتت قدرتها على تحقيق العديد من التحسينات في كثير من القطاعات (شركات، قطاعات صحية، قطاعات خدمية) (سليمان، ٢٠١٢: ٦٨).

وترتكز فلسفة منهجية ستة سيجما على تجويد الأعمال، وفهم أفضل للمتطلبات المتغيرة للمستفيدين، وتحسين العمليات في جميع أنحاء المؤسسة، وتعزيز قدرة المؤسسة، وتحسين الخدمات والعمليات في مختلف التخصصات من أجل تحسين الجودة، والعمل على تقليل نسب الهدر وخفض التكاليف، وتعزيز الميزة التنافسية من خلال التحسين المستمر في المؤسسة. كما توفر ستة سيجما مقياساً للجودة ومنهجاً للتحسين يدفع نحو تحقيق نتائج مهمة. لذا تؤكد فلسفة ستة سيجما على أهمية فرق العمل والتدريب المستمر وتحديد