

Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي 2

أثر الرقابة التنظيمية في تعزيز الأداء المؤسسي المستدام في الجامعات
الحكومية بالمملكة العربية السعودية

أسم الطالب

نوال محمد الشهراني

232001680

المشروع النهائي- 2

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د.

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

الشكر والتقدير

الإهداء

مستخلص الدراسة

الهدف:

المنهجية:

النتائج:

التطبيقات والأهمية:

الكلمات المفتاحية:

جدول المحتويات

2	الشكر والتقدير
3	الإهداء
4	مستخلص الدراسة
7	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
8	1.1. المقدمة
9	1.2. مشكلة الدراسة
9	1.2.1. فجوات على المستوى النظري
9	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي
9	1.3. أهمية الدراسة
9	1.3.1. على المستوى النظري
9	1.3.2. على المستوى التطبيقي
10	1.4. أسئلة الدراسة
10	1.5. أهداف الدراسة
10	1.6. فرضيات الدراسة
11	1.7. نموذج الدراسة
11	1.8. الدراسة الميدانية
11	1.9. مخطط المشروع
12	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
13	2.1. المقدمة
14	2.2. المتغير المستقل
14	2.3. المتغير التابع
14	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
15	2.5. الخاتمة
15	3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة
16	3.1. المقدمة

3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث	خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
3.3. تصميم البحث.....	خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات	27
3.5. طريقة جمع البيانات	28
3.6. أنواع البيانات	28
3.7. إجراءات التحليل الإحصائي	28
3.8. الخاتمة	29
4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج	30
4.1. المقدمة.....	31
4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)	31
4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات	31
4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)	32
4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج.....	32
4.6. الخاتمة	32
5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات	33
5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:	34
5.2. توصيات الدراسة:	34
5.3. الخاتمة:	34
قائمة المراجع.....	35
الملاحق.....	36

جدول الأشكال

جدول الجداول

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

تشمل المقدمة الخمس مراحل لكتابة المقدمة

تكتب المقدمة في صورة فقرات فقط

1.2. مشكلة الدراسة

يتم كتابة مقدمة بسيطة في شكل فقرة
يتم تقسيم المشكلة الى فجوات نظرية وعملية

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

ينتهي هذا الجزء بالسؤال الرئيسي

1.3. أهمية الدراسة

1.3.1. على المستوى النظري:

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

1.4. أسئلة الدراسة

ما مستوى الرقابة التنظيمية في الجامعات الحكومية بالمملكة العربية السعودية؟
ما مستوى الأداء المؤسسي المستدام في الجامعات الحكومية بالمملكة العربية السعودية؟ هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للرقابة التنظيمية في تعزيز الأداء المؤسسي المستدام؟
ما أكثر أبعاد الرقابة التنظيمية تأثيراً في الأداء المؤسسي

1.5. أهداف الدراسة

التعرف على مستوى الرقابة التنظيمية في الجامعات الحكومية السعودية. قياس مستوى الأداء المؤسسي المستدام في الجامعات الحكومية. دراسة أثر الرقابة التنظيمية في تعزيز الأداء المؤسسي المستدام.
تحديد أكثر أبعاد الرقابة التنظيمية تأثيراً في الأداء المؤسسي المستدام

1.6. فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية:

يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للرقابة التنظيمية على الأداء المؤسسي المستدام.

الفرضيات الفرعية:

يوجد أثر إيجابي للرشاقة الاستراتيجية على الأداء المؤسسي المستدام. يوجد أثر إيجابي للرشاقة التشغيلية ع □ الأداء المؤسسي المستدام.

يوجد أثر إيجابي لرشاقة الموارد البشرية على الأداء المؤسسي المستدام

1.7. نموذج الدراسة

1.8. الدراسة الميدانية

1.9. مخطط المشروع

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

2.2. المتغير المستقل

2.3. المتغير التابع

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

2.5. الخاتمة

3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3.1. المقدمة

المقدمة

يُعدّ الفصل المنهجي الركيزة الأساسية التي يقوم عليها البناء العلمي لأي دراسة بحثية، إذ يُحدّد المسار الذي يسلكه الباحث للإجابة عن تساؤلات الدراسة واختبار فرضياتها. وتكتسب منهجية البحث أهميتها من كونها تمثّل الجسر الرابط بين الإطار النظري والتطبيق الميداني، حيث تُترجم المفاهيم والنظريات إلى إجراءات قابلة للقياس والتحليل. وفي سياق الدراسة الحالية التي تسعى إلى الكشف عن أثر الرشاقة التنظيمية بأبعادها الثلاثة — الرشاقة الاستراتيجية، والرشاقة التشغيلية، ورشاقة الموارد البشرية — في تعزيز الأداء المؤسسي المستدام بالجامعات الحكومية في المملكة العربية السعودية، فإن تصميم منهجية محكمة يُعدّ ضرورة لضمان الوصول إلى نتائج موثوقة وقابلة للتعميم.

يتناول هذا الفصل عرضاً تفصيلياً للإجراءات المنهجية المتّبعة في الدراسة، بدءاً من التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث التي تُحدّد المقصود بكل متغير في السياق التطبيقي للدراسة، مروراً بتصميم البحث الذي يوضح الفلسفة البحثية والمنهج المعتمد، ثم مجتمع الدراسة وعينتها وأسلوب اختيارها، وصولاً إلى أداة جمع البيانات وإجراءات التحقق من صدقها وثباتها، وانتهاءً بالأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات واختبار الفرضيات. كما يتضمّن الفصل توضيحاً لنموذج الدراسة البحثي الذي يربط بين المتغير المستقل (الرشاقة التنظيمية) والمتغير التابع (الأداء المؤسسي المستدام)، وكيفية قياس العلاقات السببية بينهما.

إنّ اختيار المنهجية المناسبة لهذه الدراسة يستند إلى طبيعة المشكلة البحثية التي تتطلب قياساً كمياً للعلاقات بين المتغيرات، فضلاً عن السياق المؤسسي للجامعات الحكومية السعودية الذي يفرض اعتبارات خاصة تتعلق بالهيكل التنظيمي والثقافة المؤسسية والبيئة التنظيمية لهذه الجامعات في ظل مستهدفات رؤية المملكة 2030 التي تُولي التعليم العالي أولوية قصوى في مسيرة التحول الوطني.

3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

تُعدّ التعريفات الإجرائية حجر الأساس في البحث العلمي الكمي، إذ تنقل المفاهيم النظرية من مستوى التجريد إلى مستوى القياس، وتُتيح للباحثين الآخرين إعادة إنتاج الدراسة والتحقق من نتائجها. وفيما يلي عرض للتعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة الحالية:

3.2.1. المتغير المستقل: الرشاقة التنظيمية (Organizational Agility)

تُعرّف الرشاقة التنظيمية إجرائياً في هذه الدراسة بأنها قدرة الجامعات الحكومية السعودية على استشعار التغيرات في بيئتها الداخلية والخارجية والاستجابة لها بسرعة وكفاءة وفاعلية، من خلال إعادة تشكيل مواردها واستراتيجياتها وعملياتها التشغيلية بما يُمكنها من تحقيق أهدافها المؤسسية والتكيف مع المتطلبات المتجددة لسوق التعليم العالي. ويُقاس هذا المتغير من خلال ثلاثة أبعاد فرعية يُعبّر عنها بالدرجة التي يحصل عليها المستجيب على مقياس ليكرت الخماسي في أداة الدراسة، وهي:

أولاً: الرشاقة الاستراتيجية (Strategic Agility)

تُعرّف الرشاقة الاستراتيجية إجرائياً بأنها قدرة الجامعة الحكومية على إعادة صياغة توجهاتها الاستراتيجية وتعديل خططها ورؤيتها المستقبلية بمرونة وسرعة استجابةً للتحوّلات في البيئة التعليمية والتنافسية، وذلك من خلال الحساسية الاستراتيجية في رصد الفرص والتهديدات، ووضوح الرؤية المؤسسية وقابليتها للتكيف، والقدرة على اتخاذ القرارات الاستراتيجية في الوقت المناسب، والالتزام الجماعي من القيادات الأكاديمية والإدارية بتنفيذ التوجّهات الجديدة. ويُقاس هذا البعد بالدرجة المتحصّلة من فقرات المحور الأول في الاستبانة.

ثانياً: الرشاقة التشغيلية (Operational Agility)

تُعرّف الرشاقة التشغيلية إجرائياً بأنها قدرة الجامعة الحكومية على تحسين عملياتها الداخلية وإجراءاتها التنفيذية وتكييفها بكفاءة وسرعة لمواجهة المتغيرات التشغيلية، وتشمل مرونة الإجراءات الإدارية والأكاديمية، وقدرة الجامعة على تبسيط العمليات وإزالة التعقيدات البيروقراطية، وتوظيف التقنيات الرقمية في تطوير سير العمل،

والقدرة على إعادة هندسة العمليات بما يتوافق مع المتطلبات المتغيرة لأصحاب المصلحة. ويُقاس هذا البُعد بالدرجة المتحصّلة من فقرات المحور الثاني في الاستبانة.

ثالثاً: رشاقة الموارد البشرية (Human Resource Agility)

تُعرّف رشاقة الموارد البشرية إجرائياً بأنها قدرة الجامعة الحكومية على بناء رأسمال بشري يتسم بالمرونة والتكيف والاستجابة السريعة للتحوّلات المؤسسية، وذلك من خلال استقطاب الكفاءات المتميزة والاحتفاظ بها، وتطوير قدرات العاملين ومهاراتهم بشكل مستمر، وتمكينهم من المشاركة في صنع القرار، وتبني سياسات مرنة في إدارة الموارد البشرية تشمل التدوير الوظيفي والعمل بفرق متعددة التخصصات وتهيئة بيئة عمل داعمة للإبداع والابتكار. ويُقاس هذا البُعد بالدرجة المتحصّلة من فقرات المحور الثالث في الاستبانة.

3.2.2. المتغير التابع: الأداء المؤسسي المستدام (Sustainable Institutional Performance)

يُعرّف الأداء المؤسسي المستدام إجرائياً في هذه الدراسة بأنه قدرة الجامعة الحكومية السعودية على تحقيق أهدافها الأكاديمية والإدارية والبحثية والمجتمعية بكفاءة وفاعلية على نحو مستمر ومتوازن، مع الحفاظ على قدرتها على التحسّن والتطوّر عبر الزمن، بما يُلبّي احتياجات أصحاب المصلحة الحاليين دون الإضرار بقدرة الجامعة على تلبية احتياجات الأجيال القادمة. ويُقاس هذا المتغير من خلال أربعة أبعاد رئيسية:

أولاً: البُعد الأكاديمي والتعليمي — ويشمل جودة البرامج الأكاديمية، ومخرجات التعلم، ومعدلات التخرج، ورضا الطلاب، والاعتماد الأكاديمي، ومواءمة البرامج لمتطلبات سوق العمل.

ثانياً: البُعد البحثي والابتكاري — ويشمل حجم الإنتاج البحثي ونوعيته، والنشر في المجالات المحكّمة المصنّفة، وبراءات الاختراع، والشراكات البحثية مع القطاعات المختلفة، والمساهمة في الاقتصاد المعرفي.

ثالثاً: البُعد الإداري والمالي — ويشمل كفاءة استخدام الموارد المالية والبشرية، وجودة الحوكمة المؤسسية، وفاعلية أنظمة الرقابة الداخلية، واستدامة مصادر التمويل، وتنويع مصادر الإيرادات.

رابعاً: **البُعد المجتمعي والبيئي** — ويشمل مساهمة الجامعة في خدمة المجتمع وتنميته، والمسؤولية الاجتماعية، والممارسات البيئية المستدامة، والشراكات مع مؤسسات المجتمع والقطاعين العام والخاص.

ويُقاس الأداء المؤسسي المستدام بالدرجة الكلية المتحصّلة من مجموع فقرات محاور المتغير التابع في أداة الدراسة وفق مقياس ليكرت الخماسي.

3.3. تصميم البحث (البوصلة البحثية)

3.3.1. الفلسفة البحثية (Research Philosophy)

تتبنّى هذه الدراسة الفلسفة الوضعية (Positivism) باعتبارها الفلسفة الأكثر ملاءمة لطبيعة المشكلة البحثية وأهدافها. تنطلق الفلسفة الوضعية من افتراض أن الواقع الاجتماعي موضوعي وقابل للملاحظة والقياس، وأن المعرفة العلمية تُبنى من خلال اختبار الفرضيات باستخدام بيانات كمية قابلة للتحليل الإحصائي. وفي سياق هذه الدراسة، تُعامل الرقابة التنظيمية والأداء المؤسسي المستدام بوصفهما ظاهرتين قابلتين للقياس الكمي من خلال مؤشرات محددة، ويمكن اختبار العلاقات السببية بينهما إحصائياً بمعزل عن القيم الذاتية للباحث. وقد اختيرت هذه الفلسفة لأنها تُمكن من تعميم النتائج على مجتمع الدراسة، وتُتيح التحقق من صدق الفرضيات بدرجة عالية من الموضوعية، فضلاً عن توافقها مع المنهج الكمي المعتمد في الدراسة.

3.3.2. المنهج البحثي (Research Approach)

تعتمد الدراسة الحالية على المنهج الاستنباطي (Deductive Approach) الذي ينطلق من النظرية إلى الملاحظة، حيث تُصاغ الفرضيات انطلاقاً من الأدبيات النظرية والدراسات السابقة ثم تُختبر ميدانياً. وتتمثل الفرضية الرئيسية في وجود أثر إيجابي ذي دلالة إحصائية للرقابة التنظيمية على الأداء المؤسسي المستدام في الجامعات الحكومية السعودية، وتتفرّع عنها ثلاث فرضيات فرعية تختبر أثر كل بُعد من أبعاد الرقابة التنظيمية (الاستراتيجية، والتشغيلية، والموارد البشرية) على الأداء المؤسسي المستدام. ويتيح هذا المنهج اختبار العلاقات النظرية بين المتغيرات في بيئة الجامعات الحكومية السعودية تحديداً، والتحقق من مدى انطباق النظريات الإدارية العامة على هذا السياق المؤسسي.

3.3.3. استراتيجية البحث (Research Strategy)

تتبنّى الدراسة استراتيجية المسح الميداني (Survey Strategy) التي تُعدّ من أكثر الاستراتيجيات شيوعاً في البحوث الإدارية الكميّة. وتتميّز هذه الاستراتيجية بقدرتها على جمع كمّيات كبيرة من البيانات من عينة واسعة بتكلفة معقولة ووقت محدود نسبياً، فضلاً عن إمكانية تعميم نتائجها على مجتمع الدراسة. وتُنَفَّذ هذه الاستراتيجية من خلال أداة الاستبانة (Questionnaire) التي تُوزَّع على عينة ممثلة من القيادات الأكاديمية والإدارية في الجامعات الحكومية السعودية.

3.3.4. المنهج المستخدم

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي (Descriptive-Analytical Method) بشقّيه: الشقّ الوصفي الذي يهدف إلى وصف واقع الرشاقة التنظيمية والأداء المؤسسي المستدام في الجامعات الحكومية السعودية من حيث مستوياتها وأبعادهما، والشقّ التحليلي الذي يسعى إلى تحليل العلاقات السببية بين المتغيرات واختبار الفرضيات. ويُعدّ هذا المنهج الأنسب للدراسة لأنه لا يقتصر على رصد الظاهرة ووصفها، بل يتجاوز ذلك إلى تحليل العلاقات بين المتغيرات وتفسيرها واستخلاص الدلالات منها.

مقدمة الاستبانة

بسم الله الرحمن الرحيم

سعادة الدكتور / الدكتورة حفظه/ها الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،، وبعد:

يقوم الباحث/ة بإجراء دراسة علمية بعنوان "أثر الرقابة التنظيمية في تعزيز الأداء المؤسسي المستدام في الجامعات الحكومية بالمملكة العربية السعودية".

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن أثر أبعاد الرقابة التنظيمية — المتمثلة في الرقابة الاستراتيجية، والرقابة التشغيلية، ورقابة الموارد البشرية — في تعزيز الأداء المؤسسي المستدام بالجامعات الحكومية في المملكة العربية السعودية. ونظراً لما تتمتعون به من خبرة ودراية واسعة في مجال التعليم العالي، فإن الباحث/ة يأمل/تأمل منكم التكرم بالإجابة عن فقرات هذه الاستبانة بدقة وموضوعية، علماً بأن المعلومات المقدمة ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط، وستُعامل بسرية تامة.

إرشادات الإجابة:

شاكرين لسعادتكم حسن تعاونكم، وتقبلوا خالص التقدير والاحترام.

القسم الأول: البيانات الديموغرافية

م	البيان	الخيارات
1	الجنس	☐ ذكر ☐ أنثى
2	المؤهل العلمي	☐ ماجستير ☐ دكتوراه ☐ أستاذ مشارك ☐ أستاذ
3	سنوات الخبرة	☐ أقل من 5 سنوات ☐ من 5 إلى أقل من 10 ☐ من 10 إلى أقل من 15 ☐ 15 سنة فأكثر
4	المسمى الوظيفي	☐ قيادة أكاديمية (عميد/وكيل عميد/رئيس قسم) ☐ قيادة إدارية (مدير إدارة/مدير عام)
5	المنطقة الجغرافية للجامعة	☐ المنطقة الوسطى ☐ المنطقة الغربية ☐ المنطقة الشرقية ☐ المنطقة الجنوبية ☐ المنطقة الشمالية

القسم الثاني: محاور الاستبانة

المحور الأول: المتغير المستقل — الرشاقة التنظيمية

البُعد الأول: الرشاقة الاستراتيجية (Strategic Agility)

م	الفقرة	موافق بشدة (5)	موافق (4)	محايد (3)	غير موافق (2)	غير موافق بشدة (1)
1	تمتلك الجامعة حساسية استراتيجية عالية في رصد التغيرات والتحوّلات في بيئة التعليم العالي المحلية والعالمية والاستجابة لها بشكل استباقي.	☐	☐	☐	☐	☐

2	تقوم الجامعة بمراجعة خططها الاستراتيجية وتحديثها بصورة دورية ومرنة بما يتوافق مع المستجدات ومتطلبات رؤية المملكة 2030 في قطاع التعليم العالي.	☐	☐	☐	☐	☐
3	تتسم عملية صنع القرار الاستراتيجي في الجامعة بالسرعة والفاعلية، مع مشاركة واسعة من القيادات الأكاديمية والإدارية في صياغة التوجّهات المستقبلية.	☐	☐	☐	☐	☐
4	تُظهر قيادات الجامعة التزاماً جماعياً واضحاً بتنفيذ المبادرات الاستراتيجية الجديدة وتوفير الموارد اللازمة لإنجاحها في الوقت المحدد.	☐	☐	☐	☐	☐

البُعد الثاني: الرشاقة التشغيلية (Operational Agility)

م	الفقرة	موافق بشدة (5)	موافق (4)	محايد (3)	غير موافق (2)	غير موافق بشدة (1)
5	تعمل الجامعة على تبسيط إجراءاتها الإدارية والأكاديمية وتقليل التعقيدات البيروقراطية لتسريع إنجاز المعاملات وتحسين تجربة المستفيدين.	☐	☐	☐	☐	☐
6	توظّف الجامعة التقنيات الرقمية والأنظمة الإلكترونية المتقدّمة في أتمّة عملياتها التشغيلية بما يُعزّز الكفاءة ويُقلّل الهدر في الوقت والموارد.	☐	☐	☐	☐	☐

7	تمتلك الجامعة القدرة على إعادة هندسة عملياتها الداخلية وتعديل إجراءاتها التنفيذية بسرعة استجابةً للظروف الطارئة والمتغيرات غير المتوقعة.	☐	☐	☐	☐	☐
8	تتبنى الجامعة نظام رقابة ومتابعة فعال يُتيح التقييم المستمر لأداء العمليات التشغيلية واكتشاف الانحرافات ومعالجتها في الوقت المناسب.	☐	☐	☐	☐	☐

البُعد الثالث: رشاقة الموارد البشرية (Human Resource Agility)

م	الفقرة	موافق بشدة (5)	موافق (4)	محايد (3)	غير موافق (2)	غير موافق بشدة (1)
9	تعتمد الجامعة سياسات استقطاب مرنة وفعالة لاستقطاب الكفاءات الأكاديمية والإدارية المتميزة والاحتفاظ بها في بيئة تنافسية متغيرة.	☐	☐	☐	☐	☐
10	توفّر الجامعة برامج تدريب وتطوير مهني مستمرة ومتنوعة تُمكن العاملين من اكتساب مهارات جديدة والتكيف مع متطلبات التحوّل المؤسسي.	☐	☐	☐	☐	☐
11	تُمكن الجامعة منسوبيها من المشاركة الفاعلة في صنع القرار وتُشجّع العمل بفرق متعددة	☐	☐	☐	☐	☐

					التخصصات لتعزيز الابتكار وحلّ المشكلات المؤسسية.
12	تتبنى الجامعة ثقافة تنظيمية داعمة للتعلّم المستمر والإبداع، وتُهيئ بيئة عمل محفّزة تتسم بالمرونة في تنظيم المهام والتدوير الوظيفي.	☐	☐	☐	☐

المحور الثاني: المتغير التابع — الأداء المؤسسي المستدام (Sustainable Institutional Performance)

م	الفقرة	موافق بشدة (5)	موافق (4)	محايد (3)	غير موافق (2)	غير موافق بشدة (1)
13	تحرص الجامعة على التطوير المستمر لبرامجها الأكاديمية وتحديث مناهجها بما يتوافق مع المعايير الدولية للجودة والاعتماد الأكاديمي ومتطلبات سوق العمل المتجدّدة.	☐	☐	☐	☐	☐
14	تُحقّق الجامعة مخرجات تعليمية متميّزة تنعكس في معدلات تخرّج مرتفعة ومستوى رضا عالٍ لدى الطلاب وأصحاب العمل عن كفاءات الخريجين ومهاراتهم.	☐	☐	☐	☐	☐
15	تُساهم الجامعة بفاعلية في تنمية الإنتاج البحثي الرصين والنشر العلمي في المجالات المحكّمة	☐	☐	☐	☐	☐

					والمصنفة عالمياً بما يُعزّز مكانتها في التصنيفات الأكاديمية الدولية.
☐	☐	☐	☐	☐	16 تُعزّز الجامعة ثقافة الابتكار وريادة الأعمال من خلال دعم براءات الاختراع وحاضنات الأعمال ونقل المعرفة إلى القطاعات الإنتاجية والخدمية في المجتمع.
☐	☐	☐	☐	☐	17 تتّسم إدارة الموارد المالية في الجامعة بالكفاءة والشفافية، مع سعي مستمر نحو تنويع مصادر الإيرادات وتحقيق الاستدامة المالية وتقليل الاعتماد على مصدر تمويلي واحد.
☐	☐	☐	☐	☐	18 تُطبّق الجامعة منظومة حوكمة مؤسسية فعّالة تضمن الرقابة والمساءلة والاستخدام الأمثل للموارد المتاحة وفق أفضل الممارسات والمعايير المحلية والدولية.
☐	☐	☐	☐	☐	19 تُقيم الجامعة شراكات استراتيجية مستدامة مع القطاعين العام والخاص ومؤسسات المجتمع المدني بما يُسهم في تبادل المعرفة وتعزيز المنفعة المتبادلة.
☐	☐	☐	☐	☐	20 تضطلع الجامعة بدور فاعل في خدمة المجتمع المحلي من خلال البرامج التطوعية والاستشارات المتخصصة والمبادرات التنموية التي تُلبّي الاحتياجات المجتمعية الفعلية.
☐	☐	☐	☐	☐	21 تتبنّى الجامعة ممارسات بيئية مستدامة تشمل ترشيد استهلاك الطاقة والموارد وتقليل البصمة

					الكربونية ونشر الوعي البيئي بين منسوبيها والمجتمع المحيط.	
☐	☐	☐	☐	☐	تمتلك الجامعة نظاماً مؤسسياً متكاملًا لقياس الأداء المؤسسي ومتابعته وتحسينه باستمرار وفق مؤشرات أداء رئيسية واضحة ومحددة تضمن استدامة التميز على المدى البعيد.	22

3.2. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

3.3. طريقة جمع البيانات

3.4. أنواع البيانات

3.5. إجراءات التحليل الإحصائي

3.6. الخاتمة

4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

4.1. المقدمة

4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

4.6. الخاتمة

5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

5.2. توصيات الدراسة:

5.3. الخاتمة:

قائمة المراجع

الملاحق