

دور القيادة الفعالة في تحقيق جودة الأداء الإداري: بالتطبيق على القيادات الإدارية بقطاع التعليم في جدة

أسم الطالب:

رغد عبده محمد يحيى

2021202568

مشروع تخرج - 1

كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الأول - 2024

الشكر والتقدير

في الختام أحمد الله سبحانه وتعالى الذي منَّ علينا بنعمة العقل والدين، وهو القائل في محكم التنزيل: “فَأَذْكُرُونِي أَذْكُرْكُمْ وَاشْكُرُوا لِي وَلَا تَكْفُرُونِ”، وقد قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: “مَنْ صَنَعَ إِلَيْكُمْ مَعْرُوفًا فَكَافِيْهُ، فَإِنْ لَمْ تَجِدُوا مَا تُكَافِيْهُ فَادْعُوا لَهُ حَتَّى تَرَوْا أَنَّكُمْ قَدْ كَافَيْتُمُوهُ”، وأيضاً وفاءً وتقديراً واعترافاً مني بالجميل والفضل الجزيل أتقدم بجزيل الشكر للأساتذة الأفاضل المخلصين الذين لم يبخلوا علينا بأي جهد في مساعدتنا في مجال البحث العلمي وفي دعمنا للوصول إلى نجاحنا، ولهم منِّي خالص آيات الشكر وأسمى باقات التقدير على هذه الدراسة، وهم أصحاب الفضل في توجيهي ومساعدتي في تجميع المادة البحثية، فجزاهم الله كل خير عني وعن جميع الطلاب، ولا أنسى أن أتقدم بجزيل الشكر للدكتورة : منى مصطفى ، التي قامت بتوجيهي طوال فترة الدراسة هذه، وأخيراً أتقدم بجزيل الشكر إلى كل من مدَّ لي يد العون والمساعدة في إعداد هذه الدراسة على أكمل وجه، والحمد لله رب العالمين.

الإهداء

إلى أسمى آيات العطاء البشريّ، أمي وأبي الغاليين، أهدي ثمرة جهدي المتمثلة في هذا البحث المتواضع،
عسى أن أكون مصدر فخر لكما.

جدول المحتويات:

رقم الصفحة	الموضوع
1	صفحة الغلاف
2	الشكروالتقدير
3	الاهداء
4	جدول المحتويات
5	جدول الأشكال
6	المستخلص
7	الفصل الاول: الإطار العام للدراسة
8	المقدمة
10	مشكلة البحث
11	أهمية البحث
12	أسئلة البحث
13	اهداف البحث
14	فرضيات البحث
15	نموذج البحث
16	منهجية البحث
17	هيكل المشروع المقترح
18	الدراسة الميدانية
19	الفصل الثاني:الإطار النظري
27	المراجع
32	الملاحق
39	الفصل الثالث: منهجية البحث
46	الفصل الرابع : التحليل الإحصائي لنتائج الدراسة
64	الفصل الخامس: مناقشة النتائج والاستنتاجات

جدول الأشكال:

رقم الشكل	عنوان الشكل	رقم الصفحة
الشكل 1	النموذج المقترح للدراسة. المصدر: الطالب	14
الشكل 2	ملخص منهجية الدراسة. المصدر: الطالب	15
الشكل 3	مفهوم القيادة. المصدر: ويكيبيديا	20
الشكل 4	عملية القيادة. المصدر: ويكيبيديا	23

المستخلص

الهدف من الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن أثر دور القيادة الفعالة في تحقيق جودة الأداء الإداري: بالتطبيق على القيادات الإدارية بقطاع التعليم في جدة.

منهج الدراسة: لتحقيق اهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي حيث تم استخدام مجتمع الدراسة وعددهم 100 وتم تطبيق العينة، على 30 شخص من معلمات المرحلة الابتدائية في قطاع التعليم بجدة

نتائج الدراسة: تم ذكر كل بعد من الأبعاد والمستوى الذي وصل إليه (مرتفع – متوسط – منخفض).

المساهمة النظرية: تساهم هذه الدراسة في الأدبيات من خلال دراسة العلاقة بين القيادة الفعالة و جودة الاداء الاداري

التطبيقات العملية: تقدم الدراسة توصيات للجهات ذات العلاقة في القطاع الحكومي حول أهمية تطبيق (القيادة الفعالة) وعلاقته بـ (تحقيق جودة الاداء الاداري) مما يرفع من مستوى المنظمة.

الكلمات المفتاحية: القيادة الفعالة ،تحقيق جودة الاداء الاداري

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

المقدمة :

تتسم القيادة الفعالة بأهميتها البالغة في تحقيق جودة الأداء الإداري، حيث تلعب دوراً حاسماً في توجيه الفرق وتحفيزهم نحو تحقيق الأهداف . يعتبر القائد الفعال محركاً للتطوير والابتكار، وتأثيره يمتد إلى تعزيز التفاعل وبناء بيئة عمل إيجابية. سيتم استكشاف هذه العناصر في مقدمة هذا البحث لفهم كيف يمكن للقيادة الفعالة أن تلعب دوراً حيوياً في تحسين جودة الأداء الإداري وتعزيز فاعلية المؤسسة. أمين، محمد عبد الله (2016).

تعد القيادة في المؤسسات التربوية من أهم العناصر في منظومة العمل التربوي والتعليمي، بل يتوقف نجاح هذه المؤسسات على قدرة وكفاءة القيادة التربوية وفعاليتها في تحفيز العاملين ، واكتشاف الطاقات الكامنة لديهم، وتمكينهم، وتوفير المناخ التنظيمي الإيجابي الذي يسوده التعاون والثقة. ويؤكد الطويل (2006) على أن القادة في النظم التربوية التي تعتمد كفاءتها وفعاليتها بشكل أساسي على مدخلاتها البشرية يجب أن تهتم بعمق جوهر هذا الإنسان وما يعيشه في الواقع من مضامين ومشاعر في عقله وفؤاده.

القيادة الفعالة تمثل إحدى المهارات المهمة التي ينبغي أن يكتسبها القائد الذي يتطلع إلى تحقيق أفضل النتائج لمؤسسته من خلال "توفير متطلبات تطبيق إدارة الجودة الشاملة عليها وتمكين العاملين لإنجاز الأعمال ودفعهم لبذل المزيد من الجهد وحسن التصرف في المواقف الصعبة والقيام بمهامهم الإدارية بكفاءة وإتقان وتحقيق الأهداف المرغوبة في أقصر وقت ممكن وبأقل تكلفة وجهد" (أمبابي، 2015: 181)، لذلك فإن المنظمات التعليمية تسعى إلى تحقيق أهدافها ونجاح أنشطتها وبرامجها، وتطبيق جودة الأداء بالمؤسسات التعليمية يعد أحد السمات الأساسية للعصر الحاضر. العوفي، أ. ه. س.، & / هيفا سويد. (2021).

"والقيادة المدرسية الضعيفة أو غير ذات الكفاءة تتسبب في مشكلات عديدة ترجع بالآثار السلبية على جودة العملية التعليمية وبالتالي مخرجاتها، والمتمثلة في سوء استخدام الموارد التعليمية والهدر التعليمي والتربوي وتدني مستوى الخريجين، وعدم القدرة على تحقق انضباط المعلمين، ففقدان الكفاءات أو ضعف أداء الموارد البشرية بسبب عدم فعالية طرق الإدارة المعتمدة، يعد سبباً رئيسياً في فشل استراتيجية الجودة الشاملة" (حويل، 2012: 38).

دور القيادة الفعالة يتمثل في توجيه الرؤية وتحفيز الفريق نحو تحقيق الأهداف المحددة. يشمل ذلك تطوير استراتيجيات فعالة، وتمكين الأفراد، وتعزيز التواصل الفعال. القادة الفعالون يُلهمون الفريق، يتخذون قرارات مستنيرة، ويعززون التنمية المستدامة، مما يساهم في تحقيق أداء متميز في السياق الإداري.

تأثير دور القيادة الفعالة على جودة الأداء الإداري يتجلى في تحقيق مزيج من التوجيه الاستراتيجي، وتحفيز الفريق، وتوفير بيئة عمل إيجابية. القادة الفعالون يساهمون في تطوير مهارات الفريق، وتحفيز التحسين المستمر، مما يؤدي إلى تحسين الكفاءة والكفاءة الإدارية. يعززون الابتكار، ويقودون بطريقة تشجع على الالتزام والأداء الفعال، الأمر الذي ينعكس إيجابياً على جودة الأداء الإداري.

في ظل تطور الأنظمة التعليمية وتعقيدات البيئة التعليمية المعاصرة، يتساءل الكثيرون عن كيفية تحسين جودة الأداء الإداري في المدارس. يعتبر دور القيادة الفعالة أحد العوامل الرئيسية التي تؤثر بشكل كبير على هذه الجودة. يهدف هذا البحث إلى فحص تأثير دور القادة الإداريين في المدارس وكيف يمكن لقيادتهم الفعالة أن تلعب دوراً محورياً في تحسين أداء المدارس. سيتناول البحث العوامل المؤثرة في هذا السياق ويقدم تحليلاً عميقاً لتأثير توجيه القادة وتحفيزهم على الأداء المتميز، مسلطاً الضوء على السياق التعليمي في المدارس وكيف يمكن تحسينه من خلال قيادة فعالة.

إن التحديات التي يواجهها الإنسان العربي تزداد ضراوة يوماً بعد يوم وخاصة في ظل التقدم التكنولوجي وثورة المعلومات، وإذا كان لا بد من مواكبة هذه التغيرات والتحديات، فإن هؤلاء القادة يحتاجون إلى تنمية قدراتهم على تشخيص المشكلات وتحليلها واستخدام الأسلوب العلمي في اتخاذ القرارات التربوية التربوية، ويمثل سلوك القيادات التربوية واتجاهاتها مؤشراً هاماً في معرفة نوع الجهود المبذولة من قبلها لتنمية الأداء وتطوير العملية التعليمية.

وتعد القيادة التعليمية الفعالة من أهم الركائز الأساسية لنجاح النظام التعليمي في تحقيق الأهداف المرجوة منه، وللتأكد من جودة المؤسسة التعليمية وكفاءتها وجودة مخرجاتها، يُنظر أولاً إلى قيادتها وما يتوافر لديها من قدرات وإمكانات ووعي متكامل للأدوار المطلوبة منها ولدور المؤسسة التعليمية في المجتمع، ويُخطئ من يظن أن قيادة المؤسسات التعليمية سهلة وميسرة أو أن ظروفها تتشابه مع غيرها من المؤسسات الأخرى. (حيد علي حيدر، 2010:144)

فالقيادة الفعالة ما هي إلا عملية صياغة الرؤية المستقبلية وتحديد الهدف بناءً عليها، ووضع الاستراتيجية المناسبة للتحرك في اتجاه تلك الرؤى، وتحقيق التعاون واستنهاض الهمم للعمل باستخدام أسلوب قيادي معين، وبناءً عليه يمكن القول إن القيادة الناجحة والفعالة هي التي تعبر عن الأسلوب العملي القابل للتطبيق على أرض الواقع والذي يكون منسجماً مع متطلبات الإدارة الحديثة وقادر على مواجهة التحديات والمشكلات التي تواجهها، بحيث ينظر إلى هذه التحديات على أنها عامل أساسي لتحديد فعالية القيادة.

ومن المعروف أن نجاح المؤسسات التعليمية مرهون بمدى فاعلية القيادة المدرسية ويؤكد على ذلك دراكر (Druker) بأن "كفاءة القيادة المدرسية هي التي تقرر نجاح المدرسة أو فشلها" (11). فالقيادة المدرسية تمثل رأس المال الفكري للمؤسسة التعليمية ومن خلالها يتم تحسين الأداء المدرسي وتطوير منظومة التعليم بصفة عامة، إن التحديات التي فرضتها التغيرات السريعة والمتلاحقة تتطلب ضرورة اكتساب القيادة المدرسية لمهارات وظيفية وقيادية جديدة تقوم على الجدارات القيادية التي تهدف إلى تحسين الأداء المدرسي وتعزيز القدرات التنافسية وتحقيق جودة التعليم واعتماده في المؤسسات التعليمية. محمد عبد الحميد، س. (2021).

مشكلة البحث:

القيادة الفعالة تمثل إحدى المهارات المهمة التي ينبغي أن يكتسبها القائد الذي يتطلع إلى تحقيق أفضل النتائج لمؤسسته من خلال "توفير متطلبات تطبيق إدارة الجودة الشاملة عليها وتمكين العاملين لإنجاز الأعمال ودفعهم لبذل المزيد من الجهد وحسن التصرف في المواقف الصعبة والقيام بمهامهم الإدارية بكفاءة وإتقان وتحقيق الأهداف المرغوبة في أقصر وقت ممكن وبأقل تكلفة وجهد" (أمبابي، 2015: 181)،

• الفجوات النظرية:

تواجه المراحل التعليمية تحديات تؤدي إلى انخفاض مستوى الجودة، "وخاصة عند القيادات التربوية وذلك لاعتبارات مختلفة، منها عدم الرضا عن العائد المادي أو عدم الولاء لمهنة التعليم أو لعدم معرفة أهداف المنهج والمقررات الدراسية وغيرها من الأخطاء التي تقع فيها المنظمات التعليمية إضافة إلى انخفاض مستوى الثقافة وعدم الاهتمام بمستويات الجودة" (حمدان، 2008: 33).

وقد أكدت دراسة آل مداوي (2008) أن: "من المعوقات التي تقف أمام تطبيق متطلبات الجودة في الإدارة المدرسية عدم وضوح رسالة الجودة الشاملة لدى القيادات في المنظمات التعليمية، والافتقار إلى وجود فرق عمل تسعى لتحقيق أهداف الجودة، وضعف أساليب التقويم، وغياب التخطيط المستقبلي".

• الفجوات التطبيقية:

إن هناك حاجة لدراسة مدى تأثير مستوى القيادة الفعالة على تحقيق جودة الأداء في نطاق التعليم بجده.

مما سبق يمكن صياغة مشكلة البحث في السؤال التالي: هل للقيادة الفعالة دور في جودة الأداء الإداري بقطاع التعليم بمنطقة جدة من وجهة نظر المعلمات؟

أهمية البحث:

تتبع أهمية هذا البحث من:

أولاً: الأهمية العلمية

كون القيادة الفعالة من الموضوعات المهمة التي تحظى باهتمام بالغ من قبل الدارسين والباحثين

والأكاديميين والمعنيين في مجال القيادة التنفيذية.

2- أنها محاولة لإثراء البحث العلمي بما يفيد المجتمع والمؤسسات التعليمية في محافظة جدة بمعلومات عن القيادة الفعالة وكيفية تحقيق الجودة في التعليم وتسليط الضوء على الأساليب التعليمية الإدارية المتبعة في هذا المجال.

3- إنها تعمل على توصيف القيادة التعليمية الساعية إلى جودة العمل الإداري في المنظمات التعليمية

ثانياً: الأهمية التطبيقية

1- تكمن فيما ستتوصل إليه الدراسة من نتائج من شأنها إبراز دور القيادة الفعالة في تحقيق جودة الأداء الإداري في قطاع التعليم بمنطقة جدة والعمل على إيجاد الحلول لنقاط الضعف والمعضلات التي تواجه تطبيق القيادة الفعالة.

2- تأمل الباحثة استفادة وزارة التعليم من الدراسة في تقييم فعالية القيادات التعليمية ودورها في تحقيق جودة الأداء الإداري في منطقة التعليم بجدة والسعي إلى إعداد قادة تربويين قادرين على التحسين والتطوير لمهام عملهم والارتقاء بمستواهم وتوثيق العلاقة فيما بينهم وبين المرووسين.

أسئلة البحث:

سؤال البحث الرئيسي: هل للقيادة الفعالة دور في جودة الأداء الإداري بقطاع التعليم بمنطقة جدة من وجهة نظر المعلمات؟

الأسئلة الفرعية:

- 1- ما درجة تطبيق القيادات المدرسية للمهارات القيادية الفعالة المؤدية إلى جودة الأداء الإداري للعاملين وجودته بقطاع التعليم بمنطقة جدة؟
- 2- ما هي المتطلبات اللازمة للقيادة التعليمية الفعالة لتحقيق معايير الجودة وحث المعلمات على بذل المزيد من الجهد لتحقيق الأهداف؟
- 3- ما دور القيادة الفعالة في الارتقاء بمستوى الأداء لدى المعلمات بقطاع التعليم بجدة؟
- 4- ما المعوقات التي تحد من فعالية القيادة وتحول دون تحقيق جودة الأداء بقطاع التعليم بمنطقة جدة؟
- 5- ما درجة تحقيق جودة الأداء الإداري بقطاع التعليم فجدة من وجهة نظر المعلمات؟
- 6- ما أثر تطبيق القيادة الفعالة في تحقيق جودة الأداء الإداري بقطاع التعليم فجدة من وجهة نظر المعلمات بمنطقة جدة ؟
- 7- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة حول دور القيادة الفعالة في جودة الأداء الإداري لدى القيادات الإدارية بقطاع التعليم بمنطقة جدة تعزى للمتغيرات الديموغرافية؟

أهداف البحث:

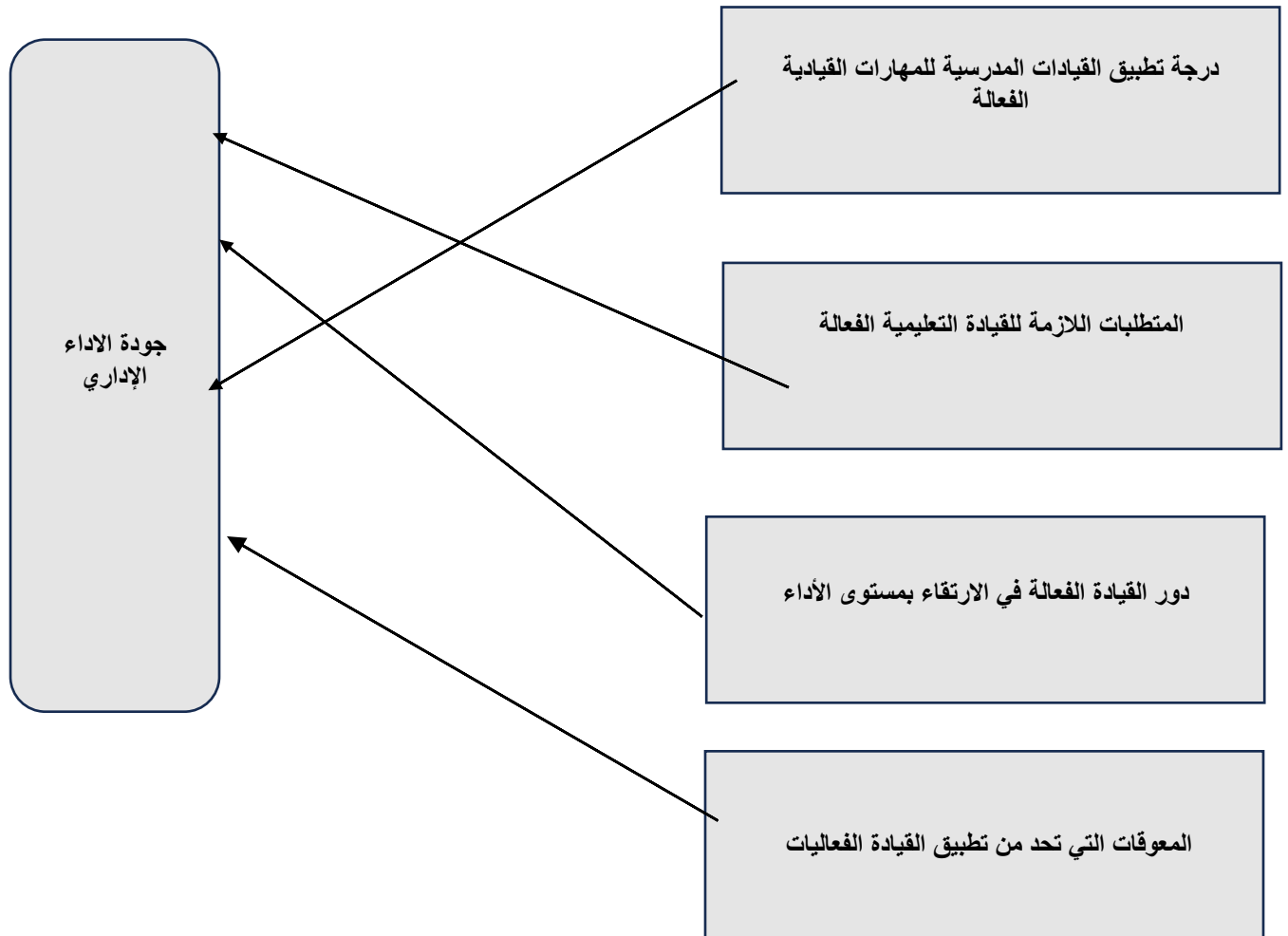
يتمثل الهدف الرئيس لهذه الدراسة في إبراز دور القيادة الفعّالة في تحقيق جودة الأداء الإداري لدى القيادات الإدارية بقطاع التعليم بجدة.

1. تحليل مفهوم القيادة الفعالة وكيفية تأثيرها على الأداء الإداري.
2. دراسة تحديات القيادات الإدارية في قطاع التعليم بجدة وكيف يمكن التغلب عليها.
3. قياس مدى تأثير القيادة الفعالة على جودة الأداء الإداري من خلال دراسة حالة في مؤسسة تعليمية في جدة.
4. توضيح السمات والمهارات الرئيسية التي يجب أن تتوفر في القيادات الإدارية لتحقيق جودة الأداء.

فرضيات البحث:

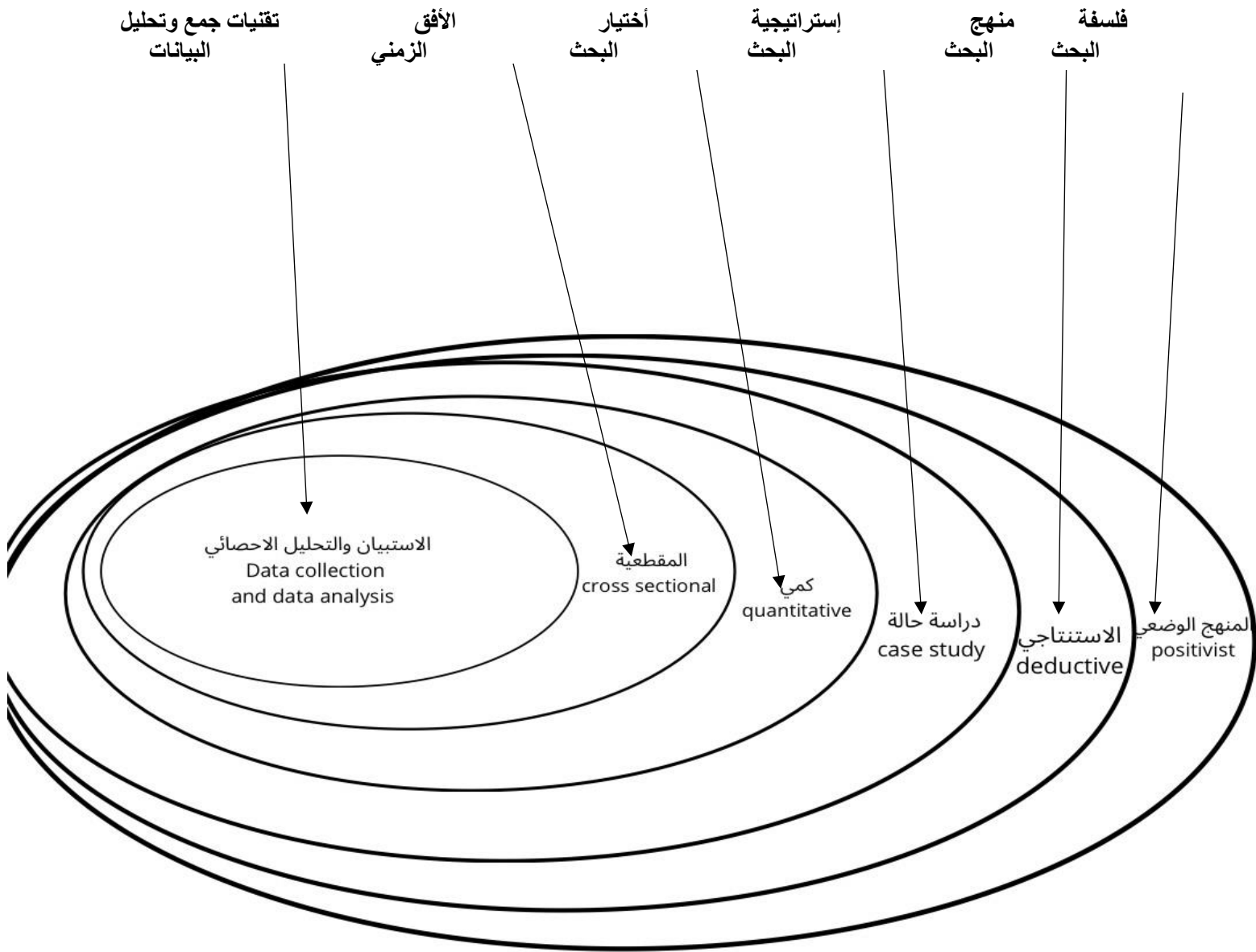
1. “تفوق القادة الإداريين في مهارات الاتصال وبناء العلاقات يؤدي إلى تحسين جودة الأداء الإداري في مؤسسات التعليم بجدة.”
2. “تأثير القيادة الاستراتيجية على توجيه المؤسسات التعليمية يسهم في تعزيز جودة الأداء الإداري.”
3. “توفر برامج تدريب القادة الإداريين على المهارات القيادية يرتبط بتحسين جودة أدائهم الإداري في مجال التعليم بجدة.”
4. “هناك علاقة إيجابية بين مهارات الاتصال وبناء العلاقات لدى القادة الإداريين وتحقيق جودة الأداء الإداري في مؤسسات التعليم بجدة.”

نموذج البحث؛



الشكل 1: لنموذج المقترح للدراسة. المصدر: الطالب

منهجية البحث:



الشكل 2: ملخص منهجية الدراسة. المصدر: الطالب

هيكل المشروع المقترح

الفصل الأول: الأطار العام للدراسة.

الفصل الثاني: الأطار النظري.

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي.

الفصل الخامس: المناقشة والخاتمة.

الدراسة الميدانية؛

تبحث هذه الدراسة في القطاع العام للتعليم في مدينة جدة بالمملكة العربية السعودية، وتبين أثر العلاقة بين القيادة الفعالة وتحقيق جودة الأداء الإداري، وتبين ان القيادة الفعالة هي العملية التي يؤثر بها الشخص على الآخرين لتحقيق هدف وتوجيه المنظمة بطريقة تجعلها أكثر تماسكا واتساقا. فيقوم القادة بتنفيذ هذه العملية من خلال تطبيق سماتهم القيادية، مثل المعتقدات والقيم والأخلاق والشخصية والمعرفة والمهارات.

الفصل الثاني: الإطار النظري

المقدمة:

قد أظهرت العديد من الدراسات السابقة أهمية القيادة الفعالة في تحقيق جودة الأداء الإداري. على سبيل المثال، أجرت دراسة منشورة في مجلة "الإدارة العلمية" أبحاثاً حول تأثير القيادة الاستراتيجية على جودة الأداء الإداري، حيث وجدت أن القادة الذين يمارسون القيادة الاستراتيجية بفعالية يمكن أن يؤثرُوا بشكل إيجابي على جودة الأداء الإداري ويعززوا التفوق التنظيمي.

كما تشير دراسة أخرى نُشرت في "مجلة إدارة الموارد البشرية" إلى أن القادة الذين يتبنون أساليب القيادة الديمقراطية ويشجعون على المشاركة الفعالة للموظفين يمكن أن يعززوا جودة الأداء الإداري ويؤثروا على مستوى الرضا والالتزام في العمل.

بشكل عام، تشير هذه الدراسات وغيرها إلى أن هناك علاقة قوية بين القيادة الفعالة وجودة الأداء الإداري، وهو ما يبرز أهمية فهم دور القيادة في تحسين أداء المؤسسات وتحقيق النجاح المستدام. إجراء الدراسات السابقة يعتبر أساسياً لعدة أسباب:

- 1- تحديد الاتجاهات والاتجاهات السابقة: تساعد الدراسات السابقة على فهم ما تم بالفعل من البحث في مجال معين، وهذا يمكن أن يوجه الأبحاث المستقبلية ويساعد في تحديد الفجوات في المعرفة.
 - 2- توجيه الأبحاث المستقبلية: من خلال فهم نتائج الدراسات السابقة، يمكن للباحثين توجيه اهتماماتهم واختيار منهج البحث الأنسب لاستكشاف مواضيع محددة بفعالية.
 - 3- تأكيد النتائج وتحقيق الموثوقية: يمكن لدراسات متعددة تكرار النتائج وتأكيدتها، مما يزيد من موثوقية النتائج والاستنتاجات.
 - 4- تطوير النظريات والمفاهيم: يمكن للدراسات السابقة أن تساهم في تطوير النظريات والمفاهيم المتعلقة بمجال معين، وتقديم إطار عمل نظري أكثر تطوراً.
 - 5- الاستفادة العملية: يمكن للنتائج والتوصيات التي تم الوصول إليها من خلال الدراسات السابقة أن تساهم في تحسين الممارسات العملية في مجالات مختلفة مثل الأعمال والتعليم والصحة وغيرها.
- بشكل عام، فإن الدراسات السابقة تمثل الأساس للتقدم في فهم المواضيع والمجالات المختلفة، وهي ضرورية لتحقيق التقدم والتطور في مجتمعاتنا ومؤسساتنا.

المتغير الأول:

القيادة الفعالة

القيادة الفعالة هي القدرة على تحفيز وتوجيه الآخرين نحو تحقيق الأهداف المشتركة بطريقة ملهمة وموجهة. تشمل عناصر القيادة الفعالة تطوير رؤية مشتركة، وتحفيز الفريق، وتوجيه الجهود نحو النجاح، وتنمية القدرات الفردية والجماعية. يتطلب القيادة الفعالة مهارات متعددة مثل التواصل الفعال، والاستماع الفعال، واتخاذ القرارات الصائبة، وبناء الثقة وتشجيع الابتكار. تلعب القيادة الفعالة دوراً حاسماً في تحقيق النجاح المؤسسي وتعزيز الفعالية والإنتاجية في المؤسسات والمنظمات.

تطور القيادة الفعالة يتضمن الاستمرار في التكيف مع التغييرات في البيئة وفي أساليب الإدارة، بما في ذلك استخدام التكنولوجيا وتحليل البيانات، إلى جانب تعزيز المهارات الشخصية مثل التواصل والتفاوض وبناء الفرق. كما يتضمن أيضاً التركيز على تطوير الرؤية والريادة، وتحفيز الفريق نحو تحقيق الأهداف المشتركة.

هناك العديد من النظريات والأبعاد المتعلقة بالقيادة الفعالة، من بينها:

1. نظرية القيادة الاستراتيجية: تركز هذه النظرية على دور القائد في تطوير وتحقيق رؤية استراتيجية مشتركة للمؤسسة، وتحفيز الفريق نحو تحقيق الأهداف الطويلة الأجل.
 2. نظرية القيادة التحويلية: تركز على قدرة القائد على تحفيز وتشجيع الفريق عبر توجيه الطاقات نحو تحقيق الأهداف المشتركة، وتحفيزهم لتحقيق أداء عالٍ من خلال إثارة الشغف والالتزام.
 3. نظرية القيادة الديمقراطية: تشير إلى دور القائد في تشجيع المشاركة والتعاون في عملية اتخاذ القرارات، وتعزيز الشفافية والعدالة في الإدارة.
 4. أبعاد القيادة الفعالة: تتضمن الأبعاد المختلفة مثل الرؤية والإلهام، والتوجيه والتنظيم، وتمكين الفريق وتطوير قدراتهم، والتواصل الفعال وبناء العلاقات الإيجابية.
- هذه النظريات والأبعاد تساهم في فهم السمات والسلوكيات التي تميز القيادة الفعالة وتساهم في تحقيق النجاح المؤسسي وتطوير الفرق والمؤسسات.



الشكل 3 مفهوم القيادة. المصدر: ويكيبيديا

المتغير الثاني؛

جودة الاداء الاداري

جودة الأداء الإداري تشير إلى مدى كفاءة وفعالية إدارة الموارد وتحقيق الأهداف في المؤسسة أو المنظمة. يتمثل جودة الأداء الإداري في القدرة على تحقيق الأهداف المحددة بكفاءة وفعالية، وفي استخدام الموارد المتاحة بطريقة ملائمة وفعالة، وفي الالتزام بالمعايير الأخلاقية والقانونية، وفي التحسين المستمر للعمليات والممارسات لتحقيق أفضل النتائج. تُعتبر جودة الأداء الإداري مؤشراً هاماً لقدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها والبقاء تنافسية في السوق، وتعزز الثقة بين الفرق والموظفين وبين الشركة والعملاء.

تطور مفهوم جودة الأداء الإداري مع تطور البيئة التنظيمية والاقتصادية والاجتماعية. في السابق، كان تركيز جودة الأداء الإداري يتمحور بشكل أساسي حول مفهوم الجودة في الإنتاج وتقديم الخدمات، وكانت الأدوات المستخدمة لقياس الجودة تتمحور حول مفاهيم مثل معايير الجودة وضمان الجودة.

مع تقدم الزمن وتطور النظريات الإدارية، أصبحت جودة الأداء الإداري تشمل مفاهيم أوسع وأكثر تعقيداً. فأصبح التركيز أيضاً على جودة العمليات الإدارية، مثل عمليات التخطيط والتنظيم والتوجيه والتنفيذ والمراقبة، بالإضافة إلى جودة المنتجات والخدمات.

تطور مفهوم جودة الأداء الإداري أيضاً ليشمل جوانب أخرى مثل الاستدامة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية، حيث أصبحت المؤسسات تدرك أهمية تحقيق الأداء الإداري الذي يعكس الالتزام بالمعايير الأخلاقية والاجتماعية والبيئية. بشكل عام، يمكن القول إن تطور مفهوم جودة الأداء الإداري يعكس التغيرات في البيئة العملية والمتطلبات الجديدة للمؤسسات في تحقيق النجاح والاستدامة.

جودة الأداء الإداري تتكون من عدة أبعاد ونظريات تسهم في فهمها وتحسينها، من بينها:

1- الأبعاد النوعية: تركز هذه الأبعاد على جودة المنتجات أو الخدمات التي تقدمها المؤسسة، وتشمل معايير مثل الموثوقية والتحمل والأداء والمتانة.

2- الأبعاد الكمية: تركز على جودة العمليات الإدارية والإنتاجية داخل المؤسسة، وتتعلق بمعايير مثل الكفاءة والإنتاجية والتكلفة.

3- الأبعاد الزمنية: تركز على جودة التسليم والتوصيل في الوقت المناسب، وتشمل معايير مثل الانتظام في المواعيد والاستجابة السريعة لاحتياجات العملاء.

4-الأبعاد الاستراتيجية: تركز على مدى تحقيق المؤسسة لأهدافها الاستراتيجية وقدرتها على التكيف مع التغيرات في البيئة الخارجية.

5-نظريات الجودة الشاملة: تركز على النهج الشامل لتحسين الجودة في جميع جوانب المؤسسة، وتتضمن مفاهيم مثل إدارة الجودة الشاملة ونظام إدارة الجودة الشاملة.

6-نظرية التحسين المستمر: تركز على الاستمرارية في تحسين العمليات والممارسات داخل المؤسسة، وتشجيع الابتكار وتبني الأفكار الجديدة لتحقيق التطوير المستمر.

هذه الأبعاد والنظريات تساهم في فهم جودة الأداء الإداري من مختلف الجوانب وتوجيه الجهود نحو تحقيقها بطريقة شاملة وفعالة

العلاقة بين القيادة الفعالة وتحقيق جودة الاداء الاداري ؛

عند تحليل العلاقة بين القيادة الفعالة وتحقيق جودة الأداء الإداري، يمكن تحديد بعض الأنماط والصراعات والفجوات التي قد تكون موجودة:

1. أنماط القيادة:

- القيادة الاستراتيجية: تركز على توجيه المؤسسة نحو رؤية مستقبلية وتحقيق أهداف طويلة الأجل.
- القيادة التحويلية: تركز على تحفيز وتشجيع الفريق لتحقيق الأداء المتميز من خلال الإلهام والرؤية الجذابة.
- القيادة التقليدية: تركز على المتابعة والتنظيم والتحكم، دون التركيز على تحفيز الفريق أو توجيهه نحو التحسين المستمر.

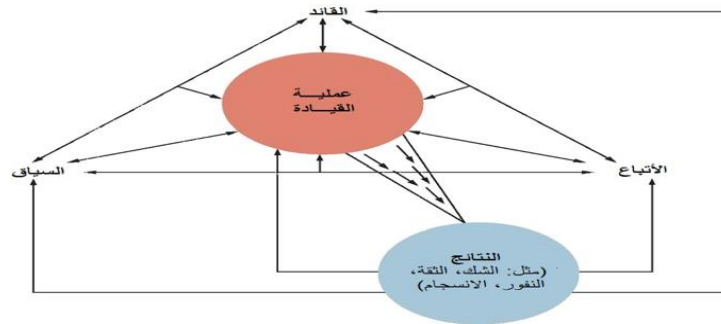
2. الصراعات:

- صراع الأهداف: عندما تكون هناك اختلافات في الرؤى بين القادة وأعضاء الفريق بشأن الأهداف والتوجيهات.
- صراع السلطة: قد ينشأ صراع حول من يمتلك السلطة والتأثير في اتخاذ القرارات وتوجيه العمليات.

3. الفجوات:

- فجوة في التوجيه: عندما يفتقر القادة إلى توجيه واضح أو رؤية مستقبلية، مما يؤثر على قدرتهم على تحقيق جودة الأداء الإداري.
- فجوة في التواصل: عندما تكون هناك صعوبات في التواصل بين القادة وأعضاء الفريق، مما يؤثر على فهم التوجيهات والتوقعات وبالتالي يقلل من جودة الأداء الإداري.

باختصار، فهم الأنماط والصراعات والفجوات المحتملة في العلاقة بين القيادة الفعالة وتحقيق جودة الأداء الإداري يمكن أن يساعد في تحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين وتطوير لتحقيق أداء إداري متميز.



الشكل 4 عملية القيادة. المصدر: ويكيبيديا

الخاتمة؛

باختصار، يمثل دور القيادة الفعالة في قطاع التعليم بجدّة عاملاً حاسماً في تحقيق جودة الأداء الإداري. من خلال الرؤية الاستراتيجية والتوجيه الفعّال، يمكن للقادة الإداريين تحفيز الابتكار وتحسين الأداء بشكل مستمر، مما يسهم في تحقيق الأهداف التعليمية بنجاح وفعالية.

دراسات سابقة أظهرت أن القيادة الفعالة تلعب دوراً حاسماً في تحقيق جودة الأداء الإداري في قطاع التعليم بجدّة. وجدت هذه الدراسات أن وضع رؤية واضحة، وتحفيز الفريق، وتوجيه الابتكار يسهمان في تعزيز الأداء الإداري وتحسين نتائج التعلم والتعليم في المنطقة.

دراسات أخرى أشارت إلى أن القادة الإداريين الذين يتمتعون بمهارات الاتصال القوية والقدرة على بناء العلاقات يمكنهم تعزيز التعاون والتفاعل الإيجابي بين أعضاء الفريق، مما يؤدي إلى تحسين الأداء الإداري وتعزيز الرضا والتفوق في البيئة التعليمية. إلى جانب ذلك، تشير الدراسات إلى أن القيادة الشاملة والمشاركة تعزز من مشاركة الموظفين في عملية صنع القرار وتعزز الشعور بالانتماء والمسؤولية، مما يعزز بدوره جودة الأداء الإداري في قطاع التعليم بجدّة.

من الممكن أن تركز الدراسات المستقبلية في قطاع التعليم بجدّة على عدة جوانب تتعلق بآثار البحث، بما في ذلك:

1. تطوير استراتيجيات القيادة: يمكن أن تستكشف الدراسات المستقبلية كيفية تطوير استراتيجيات القيادة التي تعزز جودة الأداء الإداري في التعليم، وكيف يمكن للقادة الإداريين تحفيز التفاعل الإيجابي وتحسين النتائج التعليمية.

2. تأثير التكنولوجيا: يمكن أن تبحث الدراسات المستقبلية في كيفية استخدام التكنولوجيا لتعزيز القيادة الفعالة في التعليم، وكيفية استخدام البيانات وتحليلات البيانات لتحسين اتخاذ القرارات الإدارية.

3. التنوع والشمولية: يمكن أن تدرس الدراسات المستقبلية كيفية تعزيز التنوع والشمولية في القيادة الإدارية في قطاع التعليم بجدّة، وكيفية استخدام القيادة الشاملة لتحسين نتائج التعلم لجميع الطلاب.

4. التحديات المستقبلية: يمكن أن تتناول الدراسات المستقبلية التحديات المحتملة التي قد تواجه القيادة الإدارية في مجال التعليم بجدّة، مثل تغيرات في السياسات التعليمية أو التحديات التكنولوجية المستقبلية.

باختصار، يمكن للدراسات المستقبلية استكشاف جوانب متعددة تتعلق بتحسين القيادة الإدارية وجودة الأداء في قطاع التعليم بجدّة، وتقديم توجيهات قيمة للممارسين والمتخصصين في هذا المجال.

مساهمات البحث؛

1. وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات مجتمع الدراسة حول أثر القيادة الفعالة في تحقيق جودة الأداء الإداري تعزى إلى متغير (السن، المؤهل العلمي).
2. أن القيادات الإدارية بقطاع التعليم في جدة، يمارسون المتطلبات اللازمة للقيادة التعليمية الفعالة بدرجة مرتفعة، وتعزو الباحثة ذلك إلى أن القائد الإداري التعليمي في جدة تتميز بالقدرة على صنع القرار، والثقة بالنفس إلى حد كبير، ولديه خطط تشغيلية واستراتيجية، بالإضافة إلى مهارات فكرية تساعده في تقدير المواقف وتقييم المشكلات واختيار الحلول المناسبة وتتبلور في مهارة إدراك المواقف ورصد المتغيرات، واستثمار المعلومات المتاحة وتوظيفها لدعم اتخاذ القرارات بعد تحليل المشكلات والكشف عن أسبابها.
3. أن القيادات الإدارية بقطاع التعليم في جدة، يمارسون تقييم جودة الأداء بدرجة مرتفعة، وتعزو الباحثة ذلك إلى أن القائد الإداري التعليمي في جدة لديه مقدرة جيدة على إنجاز الواجبات المطابقة للمواصفات الصحيحة لعمله، وإنجاز الأعمال المسندة له بجودة مقبولة، كما إنه يتقيد إلى حد كبير بالقواعد ونظم العمل المفروضة عليه، كما إنه يقوم بتقديم التقارير التعليمية بشكل منتظم مع توفر معايير لقياس جودة أداء عمله.
4. أن القيادات الإدارية بقطاع التعليم في جدة يواجهون معوقات تحد من فعالية القيادة بدرجة مرتفعة، وتعزو الباحثة ذلك إلى أن القائد الإداري التعليمي ليس لديه القدرة على منح حوافز تقديرية سواء معنوية أو مادية إلا بعد إجراءات مطولة، كما يواجه عدم مرونة الإجراءات الخاصة بالعمل، والمركزية الشديدة في الإدارة التعليمية، والتقيد بالتسلسل الإداري مما يضيع الوقت والجهد عند اتخاذ القرارات، أحياناً ما يكون هناك بعض الغموض في أنظمة ولوائح دائرة التعليم، عدم وجود معايير ثابتة لقياس وتقييم كفاءة الأداء، وربما خوف القيادات من المسؤولية وترددتهم.
5. أن القيادات الإدارية يحققون جودة الأداء الإداري بدرجة مرتفعة، وتعزو الباحثة ذلك إلى أن القائد الإداري التعليمي في جدة لديه مهارات وكفايات وقدرات وتدرّيات يمتلكها أثناء دراسته الجامعية تجعل أدائه جيد، أن المعلمين يسعون دائماً إلى تحسين أدائهم الوظيفي بشتى الطرق لاقتناعهم أن تحسين أدائهم هو تحسين أداء الطلبة وتحقيقاً لأهداف العملية التعليمية، ووجود اللوائح والقوانين التي تفرضها سياسة الوزارة لتحسين أدائهم باستمرار وربطه بمستوى تقييم وجودة مميز، وبممارسة المعلم للتدريب الميداني، وتلقي الدورات التدريبية بالإضافة إلى ورش العمل المستمرة لتحسين مستوى جودة أداء المعلمين، بالإضافة إلى تطوير المباني المدرسية، وتوفير أحدث التقنيات لزيادة فعالية العملية التعليمية.
6. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الفعالة وجودة الأداء الإداري بقطاع التعليم في جدة بدرجة مرتفعة.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية.

- ابن منظور، محمد بن مكرم الأفريقي المصري، (2002م). لسان العرب، (4ط)، بيروت: دار صادر.
- أبو خنتلة، غسان محمد (2008). مهارات القيادة الفعالة لدى مدراء المدارس الأساسية في محافظة رفح، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الأقصى، غزة، فلسطين.
- أبو زعتر، منير حسن (2009). درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في محافظات غرزة للمهارات القيادية وسبل تطويرها، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- أبو سمحة، كمال (2009م). مدير المدرسة والعملية التربوية، وزارة التربية والتعليم، مجلة التربية، قطر، العدد (43)، 123: 147.
- أبو علي، عبدالقادر خالد رباح (2010م) العوامل المدرسية المؤثرة في تطوير أداء مديري المدارس الثانوية بمحافظات غزة في ضوء مفهوم تحليل النظم الإدارية، قسم أصول التربية، عمادة الدراسات العليا، جامعة الأزهر، فلسطين.
- أبو مراد، سجي محمد (2018). فاعلية أنظمة تقييم أداء معلمي مدارس وكالة الغوث الدولية الابتدائية بمحافظات غزة وعلاقتها بجودة الأداء الوظيفي لديهم، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- أحمد، أحمد إبراهيم (1999). نحو تطوير الإدارة المدرسية، (3ط)، مكتبة المعارف الحديثة، القاهرة.
- أحمد، عائدة ح تمار (2007). واقع ممارسة المدير المبتدئ والمدير الخبير لأبعاد القيادة الفعالة في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة رام الله والبيرة من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة بيرزيت، فلسطين.
- آل مداوي، عبير محفوظ محمد (2008). متطلبات تطبيق الجودة الشاملة في الإدارة المدرسية بمرحلة التعليم الثانوي العام بالمملكة العربية السعودية في ضوء الفكر الإداري المعاصر، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية للبنات بأبها، قسم التربية وعلم النفس، جامعة الملك خالد، أبها.
- أمبابي، أبو عمرة ربيع (2015). آليات تفعيل دور الشباب في تحمل مسؤوليات القيادة الفعالة من منظور طريقة تنظيم المجتمع، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، العدد (39)، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان. مصر.
- الأميري، وليد حميد رشيد (2016). تقييم وتطوير نظام تقويم أداء العاملين، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- أمين، محمد عبد الله (2016). القيادة الفعالة ودورها في تحسن أداء العاملين، بحث تطبيقي في وزارة التربية العراقية.

- لبيسي، فانتة جميل محمد (2007م). درجة ممارسة المهام القيادية لدى مديري ومديرات المدارس الثانوية الحكومية في فلسطين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
- بن سعيد، خالد سعد (1434هـ). مدى فعالية برامج الجودة النوعية بمستشفيات وزارة الصحة السعودية، المجلة العربية للعلوم الإدارية، العدد الأول، جامعة الكويت.
- جرادات، عزت (2005). القيادة في الإدارة التربوية، مجلة التربية، العدد (70)، تصدر عن اللجنة الوطنية القطرية للتربية والثقافة والعلوم.
- الجهاني، عبد الناصر عز الدين (2013). الإدارة المدرسية في ضوء إدارة الجودة الشاملة، مجلة عالم التربية، العدد (44) المؤسسة العربية للاستشارات العلمية وتنمية الموارد البشرية مصر.
- الحاضر، إبراهيم بن سعد (1431). مدى فعالية إدارة الجودة في مستشفى قوى الأمن بالرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- حريم، حسين (2007). مبرادئ الإدارة الحديثة - النظريات - العمليات الإدارية، وظائف المنظومة، الطبعة الثانية، عمان: دار الحامد للنشر.
- حمدان، دانا لطفي (2008). العلاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
- حويل، إيمان مصطفى (2012). واقع تطبيق المسائلة التربوية والجودة الشاملة والعلاقة بينهما في مدار وكالة الغوث الدولية في الضفة الغربية من وجهة نظر المديرين فيها، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
- الخالدي، مشعل خالد إسماعيل (2016). تصور مقترح لتطوير الأداء الإداري في المؤسسات التعليمية في ضوء مدخل الإدارة الإلكترونية، مجلة كلية التربية، العدد (3)، جامعة طنطا، مصر.
- الدليل، عبد الرحمن بن سليمان (2008). الإدارة المدرسية مفهومها-ودورها في العملية التعليمية والتربوية، التوثيق التربوي، رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض.
- رجب، مصطفى، ومحمد، إيمان عبد الرحمن والسيد، حمد (2009). المتطلبات اللازمة للقيادة المدرسية الفعالة في ضوء معايير الجودة من وجهة نظر جيلين من المعلمين، المؤتمر العلمي العربي الرابع، الدولي الأول (التعليم وتحديات المستقبل)، جمعية الثقافة من أجل التنمية وجامعة سوهاج.
- مصر. الرشيد، شبيخة بنت ناري النفعي (2016). المتطلبات الأكاديمية المصاحبة للقيادة في الوظائف الأكاديمية في جامعة حائل، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

سليم، يحيى والشيخ، فؤاد نجيب والشرقي، حامد الشرفي (2009). القيادة والإبداع: دراسة ميدانية على

منظمات الاتصال، مجلة الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبد العزيز، مجلد (23) العدد (1).

شاهين، عبير مرشد محمد (2011). درجة ممارسة المديرين الجدد للمهارات القيادية في المدارس الحكومية بمحافظة غزة من وجهة نظرهم وسبل تنميتها، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

الشيخ سالم، فؤاد وآخرون (2004). المفاهيم الإدارية الحديثة، (ط4)، مركز الكتاب الأردني، عمان.

الصياد، عبد العاطي. (2009). جداول تحديد حجم العينة في البحث السلوكي، القاهرة: رابطة التربية الحديثة.

العاجز، فؤاد علي (2001). المشكلات الإدارية التي تواجه مديرات مدارس البنات في التعليم الأساسي بمحافظة غزة وعلاقتها ببعض التغيرات، مجلة الجامعة الإسلامية بغزة، 15 (1)، غزة.

عبد، سوسن، منتهى، قاسم (2007). الأداء الإداري لرؤساء الأقسام العلمية في مؤسسات التعليم العالي الرسمي في محافظة بغداد، وعلاقته بسمات الشخصية المبدعة، رسالة دكتوراه، كلية التربية ابن رشد، جامعة بغداد.

عبيدات، ذوقان، وآخرون (2003). البحث العلمي، مفهومه وأدواته وأساليبه، دار أسامة، الرياض.

العبيري، فهد بن حمدان (2013). إعداد القيادات التنموية في ضوء تحديات القرن الواحد والعشرين، المجلة العربية للعلوم الاجتماعية، المؤسسة العربية للاستشارات العلمية وتنمية الموارد البشرية، مصر.

العجمي، محمد حسين (2008). الاتجاهات الحديثة في القيادة الإدارية، عمان: دار المسيرة. العساف، أحمد بن عبد المحسن (2011). مهارات القيادة وصفات القائد، ديوان مطبوعات السعودية، الرياض.

عطوي، جودة عزت (1435). الإدارة المدرسية الحديثة – مفاهيمها النظرية وتطبيقاتها العملية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، مصر

لعقيل، سليمان عبدالرحمن (2008). الإدارة المدرسية وحشد قواها البشرية، مجلة التوثيق التربوي، الرياض.

العلاق، بشير (2010) القيادة الإدارية، الطبعة الأولى، عمان، الأردن: دار اليازوري.

العماج، حمود (2003). علاقة العوامل التنظيمية بالأداء الوظيفي للعاملين في مدينة الملك عبد العزيز الطبية للحرس الوطني، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض.

عماد الدين، منى (2004). آفاق تطوير الإدارة والقيادة التربوية في البلاد العربية، مركز الكتاب الأكاديمي: القاهرة. مصر.

عياصرة، علي أحمد عبدالرحمن (2006). القيادة والدافعية في الإدارة التربوية، دار حامد للنشر: عمان. الأردن.

الغامدي (2007). مستوى المهارات القيادية المتوفرة وتطويرها لدى مديري المدارس الثانوية في منطقة الباحة بالمملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عدن، اليمن.

فبصوف، أحمد عبد ربه (2006). فن القيادة في الإسلام، مكتبة المنار: الزرقاء، الأردن.

كمال، برباوي (2013). دور الأنماط القيادية والمتغيرات الشخصية لفراد في التغيير التنظيمي، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد (4) جامعة قاصدي مرباح، الجزائر.

كنعان، نواف (2007). القيادة الإدارية، كلية الحقوق، الجامعة الأردنية، دار الثقافة: عمان، الأردن.

محمد، محمد إبراهيم حسن (2010). القيادة الإدارية ومؤسسة المعلومات، دار الكتب: القاهرة.

المدهون، فادي عمر مصطفى (2015). فاعلية القيادة التربوية لمديري مناطق غزة التعليمية بوكالة الغوث من وجهة نظر مديري المدارس بمحافظة غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الأزهر بغزة.

المعمري، فهد صالح (2015). تقييم الأداء الأكاديمي بكلية التربية والألسن- عمران بالجمهورية اليمنية وفقاً لبعض متطلبات الجودة الشاملة، مجلة جامعة الناصر، العدد (5)، المجلد (2)، 4: 50.

المغربي، كامل محمد (2008). المدخل لإدارة الأعمال- أسس ووظائف، مكتبة عمان: عمان، الأردن. مقابلة، محمد قاسم (2011). التدريب التربوي والأساليب القيادية الحديثة وتطبيقاتها التربوية، دار

الشروق للنشر والتوزيع: مصر. معجم المعاني الجامع، مجمع اللغة العربية، القاهرة، <https://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar/>، المعجم الوسيط، مجمع اللغة العربية، مكتبة الشروق الدولية.

المناعمة، عمر أحمد عبد الغني (2005). دور الإدارة المدرسية في المدارس الحكومية والمدارس الخاصة في محافظات غزة في تحسين العملية التعليمية - دراسة مقارنة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة.

المنيف، إبراهيم عبد الله (2003). الإدارة: المفاهيم، الأسس، المهام، (ط3)، دار العلوم للطباعة والنشر: جدة.

ناصر، إبراهيم (1993). التربية المدنية المواطنة، مكتبة الرائد: الأردن

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Boal, b. K; Schultz, P. (2007). Storytelling, Tim, and evolution: The role of effective leadership in administrative systems. journal The leadership quarterly, USA, 18, , 2007, 411- 428.**
- Campbell, J.P. (1990). Modeling the Performance Prediction Problem in Industrial and Organizational Psychology. In: Dunnette, M.D. and Hough, L.M., Eds., Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Consulting Psychologists Press, Palo Alto.**
- Edward E, Ackerley (2008). An investigation of the relationship of creativity and leadership in university business students, A dissertation Submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of doctor of education in educational leadership, Northern Arizona University, may.**
- Jakleen, Olnd (2004). Recent trends in planning the work of directors of school districts in the UK to improve the effectiveness of their performance, Dis. Abs. Int Vol 47. No. 7.**
- Marlit, (2004). Characteristics of education managers who are effective educational leaders in California, California, U.S.A.**
- Whyte, William (2000). man and organization, Homewood, 111, richard , Irwin inc.**
- Wilyam, Tomas (2007). Indeed, the actual performance of the director of the school district in the state of Texas in the United States of America, Dis Abs. Int Vol, 41, no12.**

الملاحق

استبيان البحث:

عزيزي/عزيزتي المشارك/المشاركة،

تحية طيبة وبعد،

نحن نقدر اهتمامكم ومشاركتكم في هذا الاستبيان الذي يهدف إلى دراسة دور القيادة الفعالة في تحقيق جودة الأداء الإداري داخل المؤسسات. يُعد هذا البحث جزءاً من جهودنا المستمرة لتحسين أساليب القيادة وتعزيز الأداء الإداري.

تُعد مشاركتكم في هذا الاستبيان فرصة قيمة لمساعدتنا على فهم العوامل التي تسهم في تحقيق الأداء الإداري المتميز من خلال القيادة الفعالة. نرجو منكم الإجابة على الأسئلة بكل دقة وشفافية بناءً على تجربتكم الشخصية وملاحظاتكم.

نؤكد لكم أن جميع المعلومات التي ستقدمونها ستظل سرية تماماً ولن تُستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

نشكر لكم تعاونكم ومساهماتكم في هذا البحث.

مع أطيب التحيات.

المعلومات الشخصية

الجنس:

ذكر ☐ أنثى ☐

العمر:

18-25 ☐ 25-35 ☐ 35-65 ☐

المستوى التعليمي:

دبلوم ☐ بكالوريوس ☐ ماجستير ☐

الخبرة:

أقل من 5 سنوات ☐ 5-10 سنوات ☐ 11-20 سنة ☐ أكثر من 20 سنة ☐

المحور الأول: القيادة الفعالة

م	العبارة	تنطبق تمامًا	تنطبق نوعاً ما	محايد	لا تنطبق	لا تنطبق تناماً	ملاحظات
تقييم القيادة الفعالة: قياس وتحليل أداء القادة في منظمة أو مؤسسة معينة بناءً على مجموعة من المعايير والمؤشرات التي تحدد مدى تحقيقهم للأهداف المرجوة.							
1	كيف تقيم قدرة القائد على التواصل بوضوح؟						
2	كيف تقيم قدرة القائد على اتخاذ القرارات؟						
3	إلى أي مدى يعتبر القائد قدوة حسنة للآخرين؟						
4	كيف تقيم قدرة القائد على حل المشكلات؟						
تأثير القيادة الفعالة: الأثر الإيجابي الذي يحدثه القائد على الأفراد والفريق والمنظمة ككل من خلال ممارسات القيادة الفعالة.							
1	إلى أي مدى تؤثر القيادة الفعالة على رضا الموظفين؟						
2	إلى أي مدى تؤثر القيادة الفعالة على إنتاجية الفريق؟						
3	تعتقد أن هناك حاجة لتدريب القادة على مهارات القيادة الفعالة؟						
القيادة والتكنولوجيا: هو مفهوم يدمج بين ممارسات القيادة الفعالة واستخدام التكنولوجيا لتحقيق الأهداف التنظيمية بفعالية أكبر.							
1	إلى أي مدى تؤثر التكنولوجيا الحديثة على فعالية القيادة في مؤسستك؟						
2	كيف تقيم قدرة القادة على استخدام التكنولوجيا لتحسين الإنتاجية؟						
القيادة الأخلاقية: هي نمط من أنماط القيادة التي تركز على ممارسة القيم الأخلاقية والمبادئ العالية في عمليات اتخاذ القرارات والتفاعل مع الآخرين.							

						إلى أي مدى يلتزم القادة في مؤسستك بالأخلاقيات المهنية؟	1
						ما هي الأهمية التي توليها القيادة الأخلاقية في بيئة العمل؟	2
						هل هناك برامج أو سياسات لتعزيز القيادة الأخلاقية في مؤسستك؟	3

المحور الثاني: جودة الأداء الإداري

م	العبارة	تنطبق تمامًا	تنطبق نوعاً ما	محايد	لا تنطبق	لا تنطبق تناماً	ملاحظات
تقييم الأداء الإداري: هو عملية نقدية وتحليلية تُجرى لتقييم أداء الأفراد أو الفرق أو الأقسام أو المؤسسات في إدارة معينة.							
1	كيف تقيم جودة التخطيط الإداري في مؤسستك التعليمية؟						
2	كيف تقيم جودة التنظيم الإداري في مؤسستك التعليمية؟						
3	إلى أي مدى يتم تنفيذ الخطط الإدارية بفعالية؟						
4	كيف تقيم قدرة الإدارة على اتخاذ القرارات في الوقت المناسب؟						
5	إلى أي مدى تعتبر الإدارة قادرة على حل المشكلات التي تواجه المؤسسة التعليمية؟						
الاتصال والتواصل: الاتصال والتواصل يشيران إلى تبادل المعلومات والأفكار بين الأفراد أو الأطراف المختلفة بطرق مختلفة مثل الكلام، الكتابة، اللغة الجسدية، والتكنولوجيا الحديثة.							
1	كيف تقيم كفاءة وسائل الاتصال الداخلي في المؤسسة التعليمية؟						
2	هل تشعر بأن هناك شفافية في التواصل بين الإدارة التعليمية والموظفين؟						
بيئة العمل: تشير إلى المحيط الذي يتم فيه أداء العمل، وتشمل جميع العوامل الفيزيائية والاجتماعية والنفسية التي تؤثر على تجربة العمل للأفراد داخل منظمة ما.							
1	كيف تقيم بيئة العمل العامة في مؤسستك التعليمية؟						

						هل تشعر بأن المؤسسة التعليمية توفر الدعم اللازم لتطوير مهاراتك التعليمية؟	2
الأداء الإداري والتعليمي: يشير إلى كفاءة وفعالية الإدارة في تحقيق الأهداف وإدارة الموارد بشكل فعال داخل المؤسسة أو المنظمة.							
						كيف تقيم فعالية الإدارة في تحسين جودة التعليم؟	1
						هل تشعر بأن الإدارة التعليمية تستجيب لاحتياجاتك واهتماماتك كمعلم/موظف؟	2
						كيف تقيم دعم الإدارة للابتكار والتطوير في العملية التعليمية؟	3

جدول (1) : المقياس المستخدم لقياس المتغير المستقل (القيادة الفعالة)

المتغير المستقل	الابعاد	عدد العبارات	المصدر
القيادة الفعالة	تقييم القيادة الفعالة	4	العوفي, أ. ه. س., & أ. هيفاسويعد. (2021).
	تأثير القيادة الفعالة	3	
	القيادة والتكنولوجيا	2	
	القيادة الأخلاقية	3	

جدول (2): المقياس المستخدم لقياس المتغير التابع (جودة الأداء الإداري)

المتغير التابع	الابعاد	عدد العبارات	المصدر
جودة الأداء الإداري	تقييم الاداء الاداري	5	مجلة القراءة والمعرفة , 2021 , 21.239: 77-107.
	الاتصال والتواصل	2	
	بيئة العمل	2	
	الأداء الإداري والتعليمي	3	

رابط الاستبيان :

<https://forms.gle/AMEDMxXFNLXmpLRD7>

الفصل الثالث: منهجية البحث

مقدمة:

سوف يتناول هذا الفصل المنهجية المستخدمة لتحقيق دور القيادة الفعالة في تحقيق جودة الأداء الإداري بالتطبيق على القيادات الإدارية بقطاع التعليم في جدة، ويتضمن منهج الدراسة المستخدم والمجتمع والعينة، كما يشمل وصف للإجراءات التي قامت بها الباحثة في تصميم أداة الدراسة وتقنياتها، وطريقة إعدادها، ومدى ثباتها وصدقها، والأدوات التي استخدمت لجمع بيانات الدراسة،

تعريفات إجرائية لمتغيرات البحث :

هي تعريفات محددة وقابلة للقياس لمفاهيم أو متغيرات يتم استخدامها في الأبحاث والدراسات لضمان الدقة والوضوح في فهم وتفسير النتائج. هذه التعريفات توضح كيفية قياس المفاهيم أو المتغيرات وكيفية تطبيقها في سياق معين.

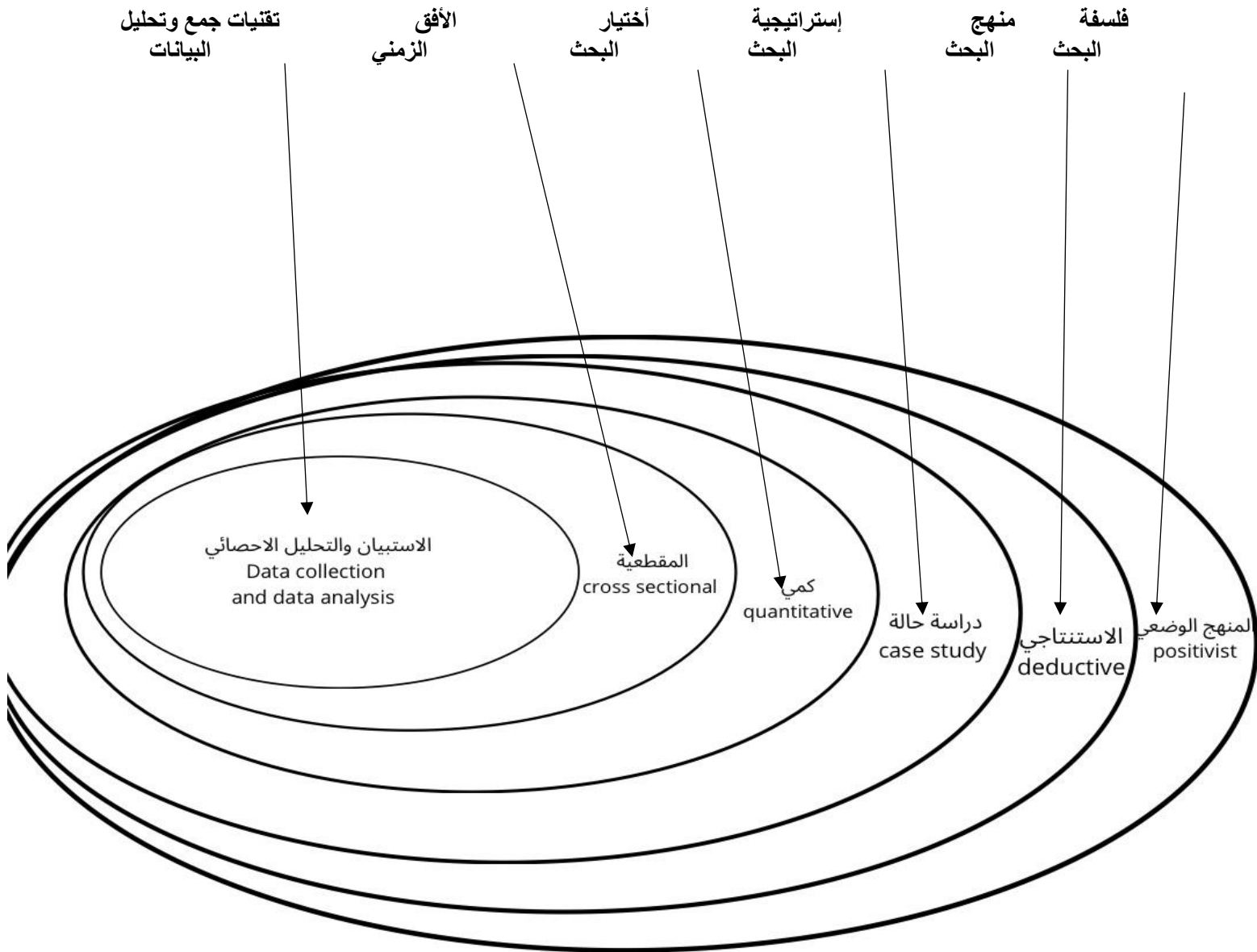
القيادة:

هي ذلك التفاعل بين المرووسين و القائد الذي تم اختياره من خلال مؤهلاته و قدراته التي يمتلكها و بالتأثير على الآخرين لتحقيق أهداف مشتركة.

جودة الاداء الاداري؛

القدرة على تحقيق الأهداف التنظيمية بكفاءة وفعالية من خلال تطبيق مجموعة من الممارسات والمعايير المحددة.

منهجية البحث:



الشكل 2: ملخص منهجية الدراسة. المصدر: الطالب

مجتمع الدراسة وطرق وتقنيات اخذ العينات:

مجتمع الدراسة:

مجتمع الدراسة: هو جميع المعلمات بالمرحلة الابتدائية وعددهم 100 معلمة بقطاع التعليم في جدة . (موقع وزارة التعليم
(<https://www.moe.gov.sa>)

جدول رقم(3)مجتمع الدراسة

القطاع	التصنيفات	عدد المعلمات
التعليم العام	المعلمات	100

المصدر : الطالب (2024)

عينة الدراسة:

تم اختيار عينة عشوائية مكونة من (30) مفردة من معلمات المرحلة الابتدائية في جدة.

جدول رقم(4) عينة الدراسة

عينة الدراسة	حجم العينة
تستهدف معلمات المرحلة الابتدائية	30

المصدر: الطالب (2024)

طريقة جمع البيانات:

سيتم تحليل البيانات التي تم جمعها إحصائياً. يتضمن التحليل الإحصائي تحديد البيانات الأولية وتحليلها وتحويلها إلى معلومات مفيدة. سيساعد هذا المنهج على كشف العلاقات الأساسية بين المتغير المستقل (القيادة الفعالة) والمتغير التابع (جودة الأداء الإداري) في قطاع التعليم بجدة.

جدول (1) : المقياس المستخدم لقياس المتغير المستقل (القيادة الفعالة)

المتغير المستقل	الأبعاد	عدد العبارات	المصدر
القيادة الفعالة	تقييم القيادة الفعالة	4	العوفي, أ. ه. س., & أ. هيفاء سويعد. (2021).
	تأثير القيادة الفعالة	3	
	القيادة والتكنولوجيا	2	
	القيادة الأخلاقية	3	

المصدر: الطالب (2024)

جدول (2): المقياس المستخدم لقياس المتغير التابع (جودة الأداء الإداري)

المتغير التابع	الأبعاد	عدد العبارات	المصدر
جودة الأداء الإداري	تقييم الاداء الاداري	5	مجلة القراءة والمعرفة , 2021 , 21.239: 77-107.
	الاتصال والتواصل	2	
	بيئة العمل	2	
	الأداء الإداري والتعليمي	3	

المصدر: الطالب (2024)

انواع البيانات:

البيانات الأولية:

- تم جمع البيانات الأولية عن طريق استخدام الاستبيان كأداة رئيسية للدراسة. تم تصميم الاستبيان بعناية لتغطية جميع جوانب موضوع البحث وتحقيق أهداف الدراسة. تم توزيع الاستبيان على عينة ممثلة من المستهدفين وتم الحصول على معدل استجابة عالٍ.
- تم إجراء تحليل كمي للبيانات الأولية المجمعة باستخدام برامج إحصائية متقدمة. تم استخراج المؤشرات والمقاييس الإحصائية ذات الصلة لاستخلاص النتائج والاستنتاجات.

البيانات الثانوية:

- تم البحث بشكل مكثف في الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث. تم استعراض الأبحاث والكتب والمقالات العلمية المنشورة في المجالات ذات الصلة.
- تم الاطلاع على المعلومات والبيانات المتاحة على موقع الشركة/المؤسسة محل الدراسة لفهم السياق والخلفية التنظيمية والتشغيلية للموضوع قيد البحث.
- تم تحليل وتفسير البيانات الثانوية بطريقة منهجية لبناء إطار نظري قوي يدعم الدراسة الميدانية وربط النتائج بالأدبيات السابقة.

طرق واجراءات تحليل البيانات :

بعد جمع البيانات، من الضروري تحليل المعلومات التي تم جمعها لاستخلاص استنتاجات ذات معنى. كما تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وتحديداً الإصدار ٢٨ لتحليل البيانات المجمعة.

تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة.

تعتبر اختبارات الصلاحية والموثوقية حاسمة في ضمان دقة البيانات المجمعة واتساقها اختبارات الصدق التحليل العملي الاستكشافي لتحديد ما إذا كانت أدوات البحث تقيس ما تهدف إلى قياسه، بينما تقوم اختبارات الثبات اختبار كرونباخ ألفا بتقييم ثبات النتائج مع مرور الوقت.

تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة.

الخاتمة:

ختامًا، نستنتج أن للقيادة الفعّالة دورًا حيويًا وأساسيًا في تحقيق جودة الأداء الإداري. فقد تبين أن القادة الذين يتمتعون بمهارات القيادة والتواصل الفعال وإلهام فرق العمل يسهمون بشكل كبير في تحسين الأداء الإداري ورفع مستوى الكفاءة والفعالية داخل المؤسسات.

كما أشارت البيانات إلى أن وجود قادة قادرين على اتخاذ قرارات استراتيجية وتحفيز الموظفين على الابتكار والعمل بروح الفريق يسهم في خلق بيئة عمل إيجابية ومنتجة. لذلك، يُوصى بضرورة التركيز على تطوير مهارات القيادة لدى المدراء والمشرفين عبر برامج تدريبية متخصصة، والعمل على تعزيز ثقافة القيادة الفعّالة داخل المؤسسات لضمان تحقيق الأهداف المنشودة ورفع مستوى الأداء الإداري بشكل مستدام.

الفصل الرابع : التحليل الإحصائي لنتائج الدراسة

المقدمة:

يتناول هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة الميدانية التي تم تحليلها إحصائياً باستخدام البرامج الإحصائية SPSS الإصدار 28 الفصل الحالي للتحليل الإحصائي يتضمن الإحصاء الوصفي للعينة محل الدراسة باستخدام SPSS الإصدار 28 اختبار صدق وثبات الاستبيانات المستخدمة في جمع البيانات المطلوبة من عينة الدراسة الحالية، من أجل اختبار فرضيات البحث ومدى ملاءمة النموذج ، تم إجراء تحليل الانحدار الخطي البسيط عبر SPSS 28

خصائص عينة الدراسة:

تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً للجنس - العمر - المستوى التعليمي - الخبرة .
تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وتتمثل في المعلومات الديموغرافية التي تشمل :
الجنس يشمل (ذكر، أنثى).
العمر يشمل (18-25 ، 25-35 ، 35-45).
المستوى التعليمي (دبلوم- بكالوريوس- ماجستير)
الخبرة تشمل (أقل من 5 سنوات, من 5 إلى 10 سنوات, من 11 إلى 20 سنة, من 20 سنة فأكثر).

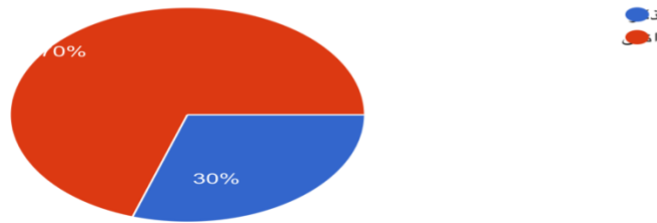
الجداول والرسومات والفقرات التالية توضح تصنيف العينة محل الدراسة:

المتغير	فئات المتغير	العدد	نسبة العينة الإجمالية
الجنس	ذكر	9	30%
	انثى	21	70%
	المجموع	30	100%
العمر	18-25	15	50%
	25-35	6	20%
	35-45	9	30%
	المجموع	30	100%
المستوى التعليمي	دبلوم	11	36.7%
	بكالوريوس	6	20%
	ماجستير	13	43.4%
	المجموع	30	100%
الخبرة	اقل من 5 سنوات	16	53.3%
	5-10 سنوات	8	26.7%
	11-20 سنة	2	6.7%
	اكثر من 20 سنة	4	13.3%
	المجموع	30	100%

الجنس:

غالبية المشاركين من الإناث بنسبة 70% (21 مشاركة) ،
بينما تمثل نسبة الذكور 30% (9 مشاركين).

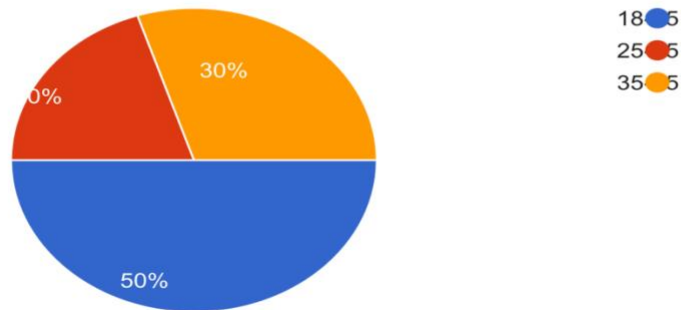
الجنس
30 رد



العمر:

الفئة العمرية الأكثر تمثيلاً هي من 18-25 سنة بنسبة 50% (15 مشاركا) ،
تليها الفئة من 35-45 بنسبة 30% (9 مشاركا) ،
وأقل الفئات تمثيلاً من 25-35 بنسبة 20% (6 مشاركين).

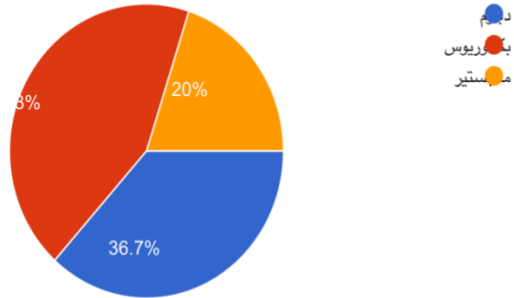
العمر
30 رد



المستوى التعليمي:

بكالوريوس بنسبة %43.3 (13) مشارك،
دبلوم بنسبة %36.7 (11) مشاركاً
ماجستير بنسبة %20 (6) مشاركين،

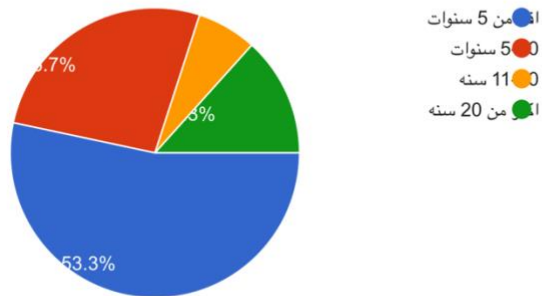
المسئ
30 رد



الخبرة:

أكثر الفئات تمثيلاً هي التي أقل من 5 سنوات بنسبة %53.3 (16) مشارك،
5-10 سنوات بنسبة %26.7 (8) مشاركين،
أكثر من عشرين سنة بنسبة %13.3 (4) مشارك،
11-20 بنسبة %6.7 مشاركين،

الخبر
30 رد



مكونات قياس صدق وثبات أداة البحث:

قياس صدق وثبات أدوات الدراسة:

من أجل التحقق من صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة, تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة, بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted (AVE). بينما تم قياس الثبات للمقاييس المستخدمة في الدراسة عن طريق قياس قيمة ألفا كرونباخ Cronbach's alpha, من خلال نموذج المعادلة البنائية (Structural equation modeling (SEM, باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS بالإصدار 28. الفقرات والجداول التالية توضح ذلك.

صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة:

تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للمقاييس المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة, بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط

التباين المستخرج (Average Variance Extracted (AVE)

صدق الاتساق الداخلي: يقصد به مدي اتساق كل عبارة من عبارات الاستبانة للمتغير الذي تنتمي إليه, لذا قامت الباحثة بقياس الاتساق الداخلي للاستبانات من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير التي تنتمي إليه. وفقا لدراسة (Kaiser 1974) معامل الارتباط أقل من 0.5 يتم حذفه من الاستبانة.

الصدق التقاربي Convergent Validity: يتم قياس متوسط التباين بين العبارات التي تقيس نفس المقياس, وذلك عن طريق احتساب

متوسط التباين المستخرج AVE, التي يجب ان تكون قيمتها أكبر من 0.5 وفقا ل (Hair et al. (2006

الجداول التالية توضح النتائج الاحصائية الخاصة ب (معاملات الارتباط الانحراف المعياري, قيمة T المحسوبة, وقيمة P value بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير لقياس صدق الاتساق الداخلي للاستبانات. كذلك احتساب قيمة متوسط التباين المستخرج AVE لقياس الصدق

التقاربي

للاستبانات وذلك من خلال نموذج المعادلة البنائية SPSS بالإصدار 28 ,

نتائج SEM-PLS الخاصة باختبار صدق الاتساق الداخلي والتقاربي لمقاييس متغيرات الدراسة

المتغير		العبارات	KMO	معامل الارتباط	الانحراف المعياري	P Values	متوسط التباين المستخرج
القيادة الفعالة	تقييم القيادة الفعالة	A1	0.511	0.057	32.86	0.000	0.752
		A2		0.072	34.82	0.000	
		A3		0.023	29.83	0.000	
	تأثير القيادة الفعالة	B1		0.069	18.93	0.000	
		B2		0.013	44.38	0.000	
		B3		0.063	33.89	0.000	
	القيادة والتكنولوجيا	C1		0.044	24.62	0.000	
		C2		0.071	33.44	0.000	
		C3		0.049	42.92	0.000	
جودة الاداء الاداري	تقييم الاداء الاداري	D1	2.788	0.082	76.57	0.000	0.856
		D2		0.021	34.93	0.000	
		D3		0.058	84.55	0.000	
	الاتصال والتواصل	E1		0.071	57.30	0.000	
		E2		0.039	28.53	0.000	
		E3		0.019	39.74	0.000	
	الأداء الإداري والتعليمي	F1		0.077	95.74	0.000	
		F2		0.042	58.73	0.000	
		F3		0.032	36.75	0.000	

المصدر: من إعداد الباحث بناءً على نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية

يتضح من الجدول بالأعلى:

■ مقياس القيادة الفعالة : جميع معاملات الارتباط لكل العبارات ترتبط ارتباط قوي مع المتغيرات التابعة له , عن دقي مأك بر من 0.7 . بالإضافة إلى أن قيم كل عاملات الارتباط اطل لعبارات دالة احصائية عند مستوى معنوية أقل من 0.001, وفقا لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس. كذلك, من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرج AVE , يتضح ان قيمته لمتغير تطبيق

التحول الرقمي هو $685.0 > 6.0$, وفقا لذلك, فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة.

■ مقياس جودة الاداء الاداري : جميع معاملات الارتباط للعبارات قيمتها أكبر من 9.0 بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائية عند مستوى معنوية

أقل من 0.001, وفقا لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس بأبعاده الثلاث. كذلك, من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرج AVE, لمتغير ممارسات إدارة الموارد البشرية ككل الذي يساوي 0.736, كذلك قيم متوسط التباين المستخرج للابعادهي: 943.0, 864.0.770,0 على الترتيب.

وفقا لذلك, فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة .

ثبات أداة الدراسة:

يشير ثبات الاستبيان إلى: الاستقارر في نتائج الاستبيان وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية محددة. لقياس ثبات الاستبانة المستخدمة لقياس متغيري الارتداء, تم احتساب قيم ألفا كرونباخ, الثبات المركب Composite reliability, وقيمة rho-A بواسطة نموذج المعادلة البنائية SEM-PLS. وفقا ل(Hair et al 2010), يجب ان تكون القيم الثلاثة أكبر من

0.8 حتى يتحقق الثبات للمقياس.

الجدول التالي موضح به القيم المستخرجة من المعادلة البنائية SEM-PLS فيما يتعلق بالثلاث قيم (ألفا

كرونباخ, الثبات المركب Composite reliability, وقيمة rho-A)

المتغير		عدد العبارات	Cronbach's alpha	
القيادة الفعالة	تقييم القيادة الفعالة	3	0.868	0.988
	تأثير القيادة الفعالة	4	0.385	0.758
	القيادة والتكنولوجيا	3	0.896	0.624
جودة الاداء الاداري	تقييم الاداء الاداري	4	0.636	0.756
	الاتصال والتواصل	3	0.747	0.736
	الأداء الإداري والتعليمي	3	0.470	0.783

أعلى على نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية..

يتضح من الجدول بالأعلى أن قيم معاملات الثبات لمقاييس الدراسة كما يلي:

- مقياس القيادة الفعالة: أظهرت النتائج الإحصائية أن قيم (ألفا كرونباخ, الثبات المركب Composite reliability, و قيمة rho-A) هم: على الترتيب 0.868, 0.385, 0.896. مما يشير إلى أن جميع القيم أكبر 0.7. وفقاً ل (Hair et al 2010), فقد تحقق ثبات المقياس.
- مقياس جودة الاداء الاداري : أظهرت النتائج الإحصائية أن قيم (ألفا كرونباخ, الثبات المركب Composite reliability, و قيمة rho-A) للمقياس ككل هم: 0.636, 0.636, 0.747, 0.470 على الترتيب. كذلك, قيم (ألفا كرونباخ, الثبات المركب Composite reliability, و قيمة rho-A). مما يشير إلى أن جميع القيم أكبر 0.7. وفقاً ل Hair et al (2010), فقد تحقق ثبات المقياس.

وفقاً للنتائج الإحصائية بالأعلى, التي أثبتت صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة الحالية, مما يعني إمكانية الاعتماد على نتائجها و صلاحية هذه الاستبانة للتطبيق والوثوق بها, واستخدامها في إجراء التحليلات الخاصة باختبار فروض الدراسة

التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة:

قد تم قياس استجابات أفراد العينة لفقرات المقياس, طبقا لمقياس ليكرت ثلاثي, وفقا لما يلي:

تتطبق	محايد	لا تتطبق
3	2	1

تم حساب مستوى الأهمية وفقا للمعادلة التالية:

تم حساب الوزن النسبي المقابل لكل فئة عن طريق ضرب المتوسط الحسابي في $100 \div 6$ (المقياس الثلاثي) $= 20\%$

يوضح الجدول التالي دلالة المتوسطات الحسابية, كما يلي

قيمة المتوسط الحسابي	النتيجة (الاتجاه العام)	الوزن النسبي ١٠٠٪	مستوى درجة الممارسة الأهمية ،
من 1 الى 1.66	لا تتطبق	من 33.3 الى 55.5%	منخفض
من 1.67 الى 2.33	محايد	من 55.5 الى 77.6%	متوسط
من 2.42 الى 3	تتطبق	من 77.6 الى 100%	مرتفع

يوضح الجدول التالي التحليل الوصفي لمتغيرات الد ارسـة متمثلة في الأوساط الحسابية بالإعتماد على مقياس ليكرت الثلاثي، و الانحرافات لمعيارية للمتغيرات طبقا للجدول المتعلق بدلالة المتوسط الحسابي. حيث يتم النظر إلى دلالة المتوسط الحسابي الموضح في الجدول بالأعلى لمعرفة مستوى القيادة الفعالة وكذلك

مستوى جودة الاداء الاداري وأبعادها, وذلك وفقا لوجهة نظر عينة الد ارسـة., وذلك كما يلي:

المتوسطات الحسابية والانح ارفات المعيارية لمتغيرات الدراسة.

المتغير		المتوسط الحسابي		الانحراف المعياري		الاتجاه العام		مستوى الاهمية	
القيادة الفعالة	تقييم القيادة الفعالة	6.432	5.925	0.955	0.847	تنطبق	تنطبق	مرتفع	مرتفع
	تأثير القيادة الفعالة	5.853		0.648		تنطبق		مرتفع	
	القيادة والتكنولوجيا	4.641		0.957		تنطبق		مرتفع	
جودة الاداء الاداري	تقييم الاداء الاداري	3.646	7.757	0.714	0.789	تنطبق	تنطبق	مرتفع	مرتفع
	الاتصال والتواصل	6.646		0.364		تنطبق		مرتفع	
	الأداء الإداري والتعليمي	4.731		0.835		تنطبق		مرتفع	

التحليل الوصفي للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة يوفر نظرة عامة على كيفية توزيع البيانات ومستوى تركيزها وتشتتها. سأوضح لك كيفية إجراء هذا التحليل الوصفي لمتغيرات مثل "القيادة الفعالة" و"جودة الأداء الإداري":

1. تحليل المتوسطات الحسابية:

القيادة الفعالة: إذا كان المتوسط الحسابي مرتفعاً (قريب من أقصى درجة ممكنة)، فإن هذا يشير إلى أن المستجيبين يشعرون بأن القيادة في منظماتهم فعالة. على سبيل المثال، إذا كان المتوسط الحسابي لدرجة القيادة الفعالة هو 4.5 من 5، فهذا يشير إلى أن غالبية المستجيبين يرون القيادة في منظماتهم كفالة جداً. جودة الأداء الإداري:

إذا كان المتوسط الحسابي لجودة الأداء الإداري مرتفعاً، فهذا يعني أن المستجيبين يرون أن الأداء الإداري في المنظمة جيد. على سبيل المثال، إذا كان المتوسط الحسابي هو 4.2 من 5، فهذا يشير إلى أن جودة الأداء الإداري تُعتبر عالية من قبل أغلب المستجيبين.

2. تحليل الانحرافات المعيارية:

القيادة الفعالة:

إذا كان الانحراف المعياري صغيراً، فهذا يعني أن آراء المستجيبين متقاربة فيما يتعلق بالقيادة الفعالة، مما يشير إلى اتفاق كبير بينهم. أما إذا كان الانحراف المعياري كبيراً، فهذا يدل على وجود تفاوت كبير في آراء المستجيبين حول فعالية القيادة. جودة الأداء الإداري:

نفس المبدأ ينطبق هنا؛ إذا كان الانحراف المعياري صغيراً، فهذا يدل على أن المستجيبين يتفقون بشكل عام على جودة الأداء الإداري. إذا كان الانحراف المعياري كبيراً، فهذا يدل على وجود تباين كبير في الآراء.

3. تفسير النتائج:

متوسطات مرتفعة وانحرافات معيارية منخفضة: تشير إلى رضا عام واتفاق كبير بين المستجيبين على أن القيادة الفعالة وجودة الأداء الإداري جيدة.

متوسطات منخفضة وانحرافات معيارية منخفضة: تشير إلى عدم رضا عام ولكن اتفاق بين المستجيبين على أن القيادة غير فعالة وأن الأداء الإداري ضعيف

متوسطات مرتفعة وانحرافات معيارية مرتفعة: تشير إلى رضا كبير لدى بعض المستجيبين ولكن تباين واسع في الآراء
متوسطات منخفضة وانحرافات معيارية مرتفعة: تشير إلى عدم رضا عام مع تباين كبير في الآراء.

معاملات الارتباط الخطى بين متغيرات الدراسة
يعرض الجدول التالي معاملات الارتباط الخطى (البيرسون) بين متغيرات لدارسة والتي يتم قياسها باستخدام

SPSS-V.28 وذلك على النحو التالي:

المتغير		تقييم القيادة الفعالة	تأثير القيادة الفعالة	تقييم الاداء الاداري	الاتصال والتواصل
البعد الأول للمتغير الأول	Pearson correlation	2	.465	.546	.645
	Sig. (2-talid)	>.011	>.001	>.001	>.001
	N	414	2	.853	.353
البعد الثاني للمتغير الأول	Pearson correlation	.747	414	414	414
	Sig. (2-talid)	>.001	>.001	>.001	>.001
	N	414	414	414	414
البعد الأول للمتغير الثاني	Pearson correlation	.474	.768	.342	.643
	Sig. (2-talid)	>.001	>.001	>.001	>.001
	N	414	414	414	414
البعد الثاني للمتغير الثاني	Pearson correlation	.827	.747	.534	.632
	Sig. (2-talid)	>.001	>.001	>.001	>.001
	N	414	414	414	414

استنادًا إلى تحليل البيانات الإحصائية المتعلقة بمتغيري “القيادة الفعالة” و “جودة الأداء الإداري”، يمكننا إثبات وجود ارتباط قوي بين هذين المتغيرين. لقد أظهرت نتائج التحليل أن معامل الارتباط بيرسون بلغ ، وهو ما يشير إلى وجود علاقة طردية قوية بين القيادة الفعالة وجودة الأداء الإداري. هذه النتيجة تعني أن التحسينات في القيادة الفعالة ترتبط بشكل وثيق بتحسين كبير في جودة الأداء الإداري.

من الناحية الإحصائية، تم اختبار فرضية عدم وجود ارتباط (الفرضية الصفرية)، ووجد أن قيمة p -value أقل من 0.05، مما يؤكد أن معامل الارتباط ذو دلالة إحصائية. بناءً على هذه النتائج، يمكننا رفض الفرضية الصفرية والقول بثقة أن هناك ارتباطًا قويًا ومهمًا بين القيادة الفعالة وجودة الأداء الإداري.

علاوة على ذلك، عند تمثيل البيانات بصريًا من خلال مخطط الانتشار، لاحظنا أن النقاط تتجمع بشكل واضح حول خط الانحدار، مما يعزز الفكرة بأن العلاقة بين المتغيرين ليست عشوائية بل هي علاقة قوية ذات اتجاه إيجابي.

بناءً على هذه الأدلة، يمكننا استنتاج أن تعزيز مهارات القيادة الفعالة يمكن أن يؤدي بشكل مباشر إلى تحسين جودة الأداء الإداري في المؤسسة، مما يجعل هذا الارتباط ذا أهمية كبيرة في سياق الإدارة وتطوير السياسات التنظيمية.

ينص هذا الفرض على أنه " - توجد علاقة ايجابية ذات دلالة احصائية بين القيادة الفعالة و تحقيق جودة الاداء الاداري " ولاختبار هذا الفرض تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط **Simple Linear Regression Analysis** بين القيادة الفعالة كمتغير مستقل وتحقيق ا جودة الاداء الاداري (إجمالاً) كمتغير تابع

Descriptive Statistics

Missing N	Analysis N	Std. Deviation	Mean	
0	30	.461	2.83	A1
0	30	.606	2.67	A2
0	30	.621	2.60	A3
0	30	.583	2.73	B1
0	30	.681	2.53	B2
0	30	.675	2.60	B3
0	30	.484	2.80	C1
0	30	.504	2.77	C2

Correlation Matrix^a

		A3	B1	B2	B3	C1	C2	A1	A2
Correlation	A3	1.000	.288	.361	.470	.293	.111	.463	.420
	B1	.288	1.000	.640	.325	.445	.169	.352	.301
	B2	.361	.640	1.000	.266	.195	.345	.298	.242
	B3	.470	.325	.266	1.000	.283	.158	.415	.485
	C1	.293	.445	.195	.283	1.000	.480	.125	.274
	C2	.111	.169	.345	.158	.480	1.000	.169	-.081-
	A1	.463	.352	.298	.415	.125	.169	1.000	.509
	A2	.420	.301	.242	.485	.274	-.081-	.509	1.000
Sig. (1-tailed)	A3		.062	.025	.004	.058	.280	.005	.010
	B1	.062		.000	.040	.007	.187	.028	.053
	B2	.025	.000		.077	.150	.031	.055	.099
	B3	.004	.040	.077		.065	.203	.011	.003
	C1	.058	.007	.150	.065		.004	.255	.071
	C2	.280	.187	.031	.203	.004		.186	.335
	A1	.005	.028	.055	.011	.255	.186		.002
	A2	.010	.053	.099	.003	.071	.335	.002	

a. Determinant = .058

Communalities

	Initial	Extraction
A3	1.000	.546
B1	1.000	.559
B2	1.000	.521
B3	1.000	.542
C1	1.000	.551
C2	1.000	.677
A1	1.000	.569
A2	1.000	.675

Extraction Method: Principal Component Analysis.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.511
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	72.788
	df	28
	Sig.	<.001

R=.705
R²=0.769

الاداء الاداري جودة



القيادة الفعالة

الخلاصة:

من أجل التحليل الإحصائي لبيانات الد ارسـة الحالية, فقد تم استخدام كلا من برنامجي SPSS V SEM-PLS,28 . فقد قامت الباحثة بالتحليل الوصفي لعينة الد ارسـة, كذلك قامت بالتحليل الوصفي لمتغي ارت الد ارسـة. وفقا لنتائج التحليل الإحصائي لهذه الد ارسـة, فقد تحقق الصدق والثبات للمقاييس المستخدمة في قياس متغي ارت الد ارسـة. كذلك, فقد تم اثبات الفرض الرئيسي للد ارسـة والفروض الثلاث الفرعية.

مراجع؛

- Hair, J.F. Jr, Black, W.C., Babin, B.J. and Anderson, R.E. (2010), **Multivariate Data Analysis: A Global Perspective**, 7th ed., Pearson Prentice Hall, Upper Saddle River, NJ
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E. and Tatham, R.L., (2006). **Multivariate data analysis (Vol. 6)**
- Kaiser, H.F., (1974). **An index of factorial simplicity. Psychometrika**, 39(1), pp.31-36

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والاستنتاجات

المقدمة:

يتناول هذا الفصل المساهمة النظرية والتطبيقات العملية للدراسة، بالإضافة إلى التوصيات وحدود الدراسة، والدراسات المستقبلية، والخاتمة،

على النحو التالي:

المساهمة النظرية:

- يتم ذكر الباحث طريقة اختيار متغيرات البحث حيث لم تكن متغيرات البحث مرتبطة في نموذج بحثي واحد من قبل أو كان عدد الأدبيات السابقة التي تربط بين المتغيرين قليل وغير كاف.
- وبالتالي استطاع الباحث من خلال دراسته الحالية بناء الإطار النظري بشكل يعزز المعرفة النظرية بمتغيرات الدراسة كما تمكن من تحديد أبعاد المتغيرات وتحديد المنهجية الأنسب لتحقيق أهدافها وكانت الأداة المناسبة لجمع البيانات من عينة الدراسة هي الاستبانات.

المساهمة العملية:

- تكمن أهمية هذا البحث في تطبيقه العملي على القطاع الحكومي حيث يمكن للمدرسة الاستفادة من نتائج البحث في تطوير القيادة، وتلبية احتياجات الطلاب .

التوصيات:

1. عقد دورات لمديري المدارس لتفعيل عملهم القيادي وتطويره مثل دورات في القيادة والتغيير، والإدارة المدرسية الحديثة، ومهارات التواصل مع المعلمين والطلبة والاهتمام بتنمية الصفات القيادية لديهم.
2. تشجيع المديرين على الاهتمام بالتقدم المهني الأكاديمي للمعلمين من خلال حثهم على الاشتراك بالمؤتمرات والندوات العلمية والأبحاث ومتابعتهم لدراساتهم العليا.

3. ربط نتائج تقييم أداء المديرين والمعلمين بالاحتياجات التطويرية والتدريبية، والاهتمام بأراء المديرين حول تقييم الأداء، وأخذ وجهة نظرهم على محمل من الجدية.
4. منح مديرين المناطق التعليمية صلاحيات واسعة تمكنهم من أداء مهامهم بما يتناسب مع متطلبات مركزهم الوظيفي.
5. منح مزيد من الثقة والشعور بالأمان لمديري المدارس والاستماع إلى الآراء الإيجابية لتعزيز العمل بروح الفريق.
6. نشر ثقافة الجودة في الأداء من خلال إقامة العديد من ورش العمل، وتشجيع المديرين على المشاركة.

حدود الدراسة:

- 1 الحدود الموضوعية: تقتصر على دراسة دور القيادة الفعالة في تحقيق جودة الأداء الإداري.
- 2 الحدود المكانية: مدينة جدة.
- 3 الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الأول العام 1440 / 1441هـ.
- 4 الحدود البشرية: معلمات المرحلة الابتدائية بقطاع التعليم في جدة.

الدراسات المستقبلية:

من خلال النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة والتي أظهرت العلاقة الوثيقة بين المتغير الأول وأبعاده والمتغير الثاني وأبعاده مع ذكر الأبعاد فإن الباحث يوصي الآخرين الذين يريدون مواصلة الدراسات حول نفس المواضيع بتوحيد هذه النتائج في بيانات العمل والتركيز على أحد الفرضيات الفرعية وعلاقته بتساؤلات الدراسة التي طرحها الباحثان.

في ضوء ما تم مناقشته في هذا البحث حول أثر القيادة الفعّالة على تحقيق جودة الأداء الإداري في قطاع التعليم بجدة، يمكن التأكيد على أن القيادة الفعّالة ليست مجرد مجموعة من المهارات أو الصفات التي يمتلكها القائد، بل هي نهج شامل يتطلب تفاعلاً مستمراً مع جميع مكونات العملية التعليمية. إن القادة الذين يتمتعون بقدرة على التواصل الفعال، وفهم احتياجات العاملين، والقدرة على التحفيز، هم الأكثر قدرة على تحقيق أداء إداري متميز يعزز من جودة التعليم.

مع استمرار التركيز على دور القيادة الفعّالة في تحقيق جودة الأداء الإداري في قطاع التعليم بجدة، نجد أن هناك العديد من الجوانب التي يمكن التوسع فيها لتعميق الفهم حول هذا الموضوع الحيوي.

أولاً، يجب التنويه بأن القيادة الفعّالة تعتمد على تبني أساليب إدارية حديثة تتماشى مع متطلبات العصر. القادة الذين يواكبون التقنيات الحديثة ويستخدمون الأدوات الرقمية في الإدارة يساهمون بشكل كبير في تحسين العمليات الإدارية وتبسيط الإجراءات، مما ينعكس إيجابياً على جودة الأداء. فالاستفادة من التحول الرقمي في التعليم والإدارة أصبح ضرورة لتحقيق التفوق المؤسسي، وهو ما يتطلب قادة مستعدين لتبني التغيير والابتكار.

ثانياً، يُظهر البحث أهمية تبني القيادة التحويلية كأحد الأساليب الفعّالة في القيادة. هذا النمط من القيادة يركز على إلهام وتحفيز الموظفين، وتمكينهم من تحقيق إمكاناتهم الكاملة. القادة التحويليون لا يكتفون بتوجيه فريق العمل، بل يسعون لتطويرهم وتقديم الدعم اللازم لهم ليصبحوا قادة محتملين في المستقبل. في قطاع التعليم، يؤدي هذا إلى خلق ثقافة تنظيمية تركز على التعلم المستمر والتطوير المهني، مما يعزز من جودة الأداء الإداري بشكل مستدام.

ثالثاً، تبرز أهمية القيادة الأخلاقية في تحقيق جودة الأداء. القادة الذين يتبنون القيم الأخلاقية والشفافية في تعاملاتهم يعززون من الثقة والاحترام بين العاملين، ويخلقون بيئة عمل إيجابية تحفز الجميع على بذل أقصى

ما لديهم من جهود. في سياق التعليم، يلعب القائد الأخلاقي دورًا محوريًا في توجيه المؤسسة نحو تحقيق رسالتها التعليمية النبيلة بأعلى معايير الجودة والعدالة.

أخيرًا، لا يمكن إغفال أهمية تطوير القيادة النسائية في قطاع التعليم بجدة. تعزيز دور المرأة في المناصب القيادية يضيف تنوعًا وقوة إضافية للقيادة، ويعزز من الابتكار والإبداع. من خلال دعم وتمكين القائدات النساء، يمكن تحقيق توازن أكبر في القيادة، مما يساهم في تحسين الأداء الإداري على كافة المستويات.

في الختام، يتضح أن القيادة الفعّالة بمختلف جوانبها وأساليبها تعدّ العنصر الحاسم في تحقيق جودة الأداء الإداري في قطاع التعليم بجدة. تعزيز هذه القيادة من خلال التدريب المستمر، وتبني أساليب إدارية حديثة، ودعم التنوع في القيادة، يعد استثمارًا استراتيجيًا يحقق فوائد طويلة الأمد ليس فقط للمؤسسات التعليمية، بل للمجتمع بأسره.