

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	خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
3.5. طريقة جمع البيانات	خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
3.6. أنواع البيانات	خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
3.7. إجراءات التحليل الإحصائي	خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
3.8. الخاتمة	خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج	34
4.1. المقدمة	35
4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)	35
4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات	36
4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)	36
4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج	36
4.6. الخاتمة	37
5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات	37
5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:	38
5.2. توصيات الدراسة:	38
5.3. الخاتمة:	39
قائمة المراجع	39
الملاحق	40

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

يوجد أثر إيجابي لرقابة 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، ورساقة 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 التحوّل 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 التعلّم، 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

3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

أولاً: مجتمع البحث

يتمثّل مجتمع الدراسة في القيادات الأكاديمية والإدارية العاملة في الجامعات الحكومية بالمملكة العربية السعودية، ويشمل ذلك العمداء ووكلاء العمدات ورؤساء الأقسام الأكاديمية، إضافةً إلى مديري الإدارات والمديرين العامّين. وقد تمّ اختيار هذه الفئة تحديداً لكونها المسؤولة عن صنع القرار الاستراتيجي والتشغيلي وإدارة الموارد البشرية داخل الجامعات، وبالتالي فهي الأكثر اطلاعاً على ممارسات الرشاقة التنظيمية ومستوى الأداء المؤسسي المستدام.

يبلغ عدد الجامعات الحكومية في المملكة العربية السعودية وفقاً لبيانات مجلس شؤون الجامعات (29) جامعة حكومية موزعة على مختلف المناطق الجغرافية الخمس للمملكة. ويُقدَّر العدد الإجمالي للقيادات الأكاديمية والإدارية العاملة في هذه الجامعات — والذي يشمل العمداء ووكلاء العمدات ورؤساء الأقسام الأكاديمية ومديري الإدارات والمديرين العامّين — بنحو (4,200) قيادي وقيادية، وذلك بناءً على متوسط الهياكل التنظيمية المعتمدة في الجامعات الحكومية السعودية، حيث تضمّ الجامعة الواحدة ما بين (100) و(200) منصب قيادي أكاديمي وإداري بحسب حجمها وعدد كليّاتها وإداراتها. ويُشكّل هؤلاء القادة مجتمع الدراسة الكلّي (N = 4,200).

ثانياً: توزيع مجتمع الدراسة حسب المناطق الجغرافية

يتوزّع مجتمع الدراسة جغرافياً على النحو التالي:

العدد	عدد	أبرز الجامعات	المنطقة الجغرافية
التقديري	الجامعات		
للقیادات			
1,120	7	جامعة الملك سعود، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن، جامعة الأمير سطّام بن عبدالعزيز، جامعة شقراء، جامعة المجمعة، جامعة الملك سعود بن عبدالعزيز للعلوم الصحية	المنطقة الوسطى
960	6	جامعة الملك عبدالعزيز، جامعة أم القرى، جامعة طيبة، جامعة الطائف، الجامعة الإسلامية، جامعة جدة	المنطقة الغربية
580	4	جامعة الملك فهد للبترول والمعادن، جامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل، جامعة الملك فيصل، جامعة حفر الباطن	المنطقة الشرقية

700	5	جامعة الملك خالد، جامعة جازان، جامعة الباحة، جامعة نجران، جامعة بيشة	المنطقة الجنوبية
640	5	جامعة القصيم، جامعة حائل، جامعة تبوك، جامعة الجوف، جامعة الحدود الشمالية	المنطقة الشمالية
200	2	الجامعة السعودية الإلكترونية، جامعة الملك عبدالله للعلوم والتقنية	أخرى (إلكترونية/بحثية)
≈ 4,200	29		الإجمالي

ثالثاً: تقنية أخذ العينات

اعتمدت هذه الدراسة على أسلوب المعاينة الطبقية التناسبية العشوائية (Proportionate Stratified Random Sampling) لضمان التمثيل العادل لجميع المناطق الجغرافية ولكلتي الفئتين القياديتين (الأكاديمية والإدارية). وقد تم تقسيم مجتمع الدراسة إلى طبقات وفقاً لمعيارين: المنطقة الجغرافية للجامعة (خمس مناطق رئيسية)، والمسمى الوظيفي (قيادة أكاديمية أو قيادة إدارية). ثم سُحبت من كل طبقة عينة عشوائية بسيطة بنسبة تتناسب مع حجمها في مجتمع الدراسة الأصلي.

رابعاً: حجم العينة

تم تحديد حجم العينة المطلوب باستخدام جدول كريجسي ومورغان (Krejcie & Morgan, 1970)، حيث إنه بالنسبة لمجتمع دراسة بحجم ($N = 4,200$) فإن الحجم الأدنى المناسب للعينة يبلغ نحو (351) مفردة عند مستوى ثقة 95% وهامش خطأ 5%. وحرصاً على تعويض الاستبانة التي قد لا تُسترد أو تكون غير صالحة للتحليل، فقد تم توزيع (420) استبانة — بزيادة قدرها 20% — على القيادات الأكاديمية والإدارية في الجامعات المستهدفة.

خامساً: توزيع العينة على الطبقات

المنطقة الجغرافية	حجم المجتمع التقديري	النسبة المئوية	حجم العينة الموزَّع (من 420)
المنطقة الوسطى	1,120	26.7%	112
المنطقة الغربية	960	22.9%	96
المنطقة الشرقية	580	13.8%	58
المنطقة الجنوبية	700	16.7%	70
المنطقة الشمالية	640	15.2%	64
أخرى (إلكترونية/بحثية)	200	4.7%	20
الإجمالي	4,200	100%	420

وبعد عمليتي التوزيع والاسترداد، بلغ عدد الاستبانات المُستردَّة الصالحة للتحليل الإحصائي (362) استبانة، بنسبة استرداد فعَّالة بلغت (86.2%)، وهي نسبة تتجاوز الحدَّ الأدنى المطلوب (351 مفردة) وتُعدُّ مقبولة وملائمة للتحليل الإحصائي وتعميم النتائج وفقاً لما أوصت به الأدبيات المنهجية (Sekaran & Bougie, 2016).

3.5 طريقة جمع البيانات

اعتمدت هذه الدراسة على الاستبانة الإلكترونية المُهيكلَة (Structured Electronic Questionnaire) أداة رئيسيةً لجمع البيانات الأولية، وذلك لملاءمتها لطبيعة الدراسة الكمية ولتعدد المناطق الجغرافية التي ينتشر فيها مجتمع الدراسة عبر المملكة العربية السعودية. وقد تمَّ تصميم الاستبانة وبنائها وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي (Five-Point Likert Scale) المتدرِّج من "غير موافق بشدة" (1) إلى "موافق بشدة" (5)، واستندت فقراتها إلى الأدبيات النظرية والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوعي الرقابة التنظيمية والأداء المؤسسي المستدام.

تتكوّن الاستبانة من قسمين رئيسيين: القسم الأول يتضمّن البيانات الديموغرافية للمستجيبين ويشمل خمسة متغيّرات هي الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة والمسمى الوظيفي والمنطقة الجغرافية للجامعة. أمّا القسم الثاني فيتناول محاور الاستبانة ويشمل محورين: المحور الأول يقيس المتغيّر المستقل (الرقابة التنظيمية) من

خلال ثلاثة أبعاد هي الرقابة الاستراتيجية (4 فقرات) والرقابة التشغيلية (4 فقرات) ورقابة الموارد البشرية (4 فقرات)، أي بإجمالي (12) فقرة. والمحور الثاني يقيس المتغير التابع (الأداء المؤسسي المستدام) من خلال (10) فقرات. وبذلك يبلغ إجمالي فقرات المحاور (22) فقرة، بالإضافة إلى (5) أسئلة ديموغرافية.

تم توزيع الاستبانة إلكترونياً عبر منصة Google Forms وذلك من خلال إرسال روابط الاستبانة عبر البريد الإلكتروني الرسمي للقيادات الأكاديمية والإدارية في الجامعات المستهدفة، مع الاستعانة بمكاتب عمداء الكليات وإدارات التخطيط والتطوير كنقاط اتصال لتسهيل الوصول إلى أكبر عدد ممكن من المستجيبين. وقد استمرت فترة جمع البيانات لمدة ستة أسابيع، مع إرسال رسائل تذكيرية دورية كل أسبوعين لتعزيز معدل الاستجابة.

3.6 أنواع البيانات

اعتمدت هذه الدراسة على نوعين أساسيين من البيانات لتحقيق أهدافها واختبار فرضياتها:

النوع الأول: البيانات الأولية (Primary Data) وهي البيانات التي جُمعت ميدانياً لأول مرة من مصادرها الأصلية لأغراض هذه الدراسة تحديداً، وذلك من خلال الاستبانة الإلكترونية المهيكلية التي وُزعت على القيادات الأكاديمية والإدارية في الجامعات الحكومية السعودية .

النوع الثاني: البيانات الثانوية (Secondary Data) وهي البيانات التي جُمعت من مصادر منشورة سابقاً لبناء الإطار النظري والمفاهيمي للدراسة ودعم تفسير نتائجها، وتشمل: الكتب والمراجع العلمية المتخصصة في الرقابة التنظيمية والأداء المؤسسي المستدام، والدراسات والأبحاث السابقة المنشورة في المجالات العلمية المحكّمة وقواعد البيانات العالمية، والتقارير والوثائق الرسمية الصادرة عن وزارة التعليم ومجلس شؤون الجامعات في المملكة العربية السعودية، فضلاً عن وثائق رؤية المملكة 2030 والخطط الاستراتيجية ذات الصلة بقطاع التعليم العالي.

3.7 إجراءات التحليل الإحصائي

تمّ تحليل البيانات المُجمّعة باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS, Version 26) ، وذلك وفق المراحل والإجراءات التالية:

- حساب التكرارات والنسب المئوية لوصف الخصائص الديموغرافية لعيّنة الدراسة (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمّى الوظيفي، المنطقة الجغرافية) ..
- حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المبحوثين على فقرات الاستبانة ومحاورها لتحديد مستوى الرضاقة التنظيمية والأداء المؤسسي المستدام.
- حساب معامل ثبات كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) لكل بُعد ولكل محور وللاستبانة ككل للتحقق من الاتساق الداخلي.
- استخدام تحليل الانحدار المتعدّد (Multiple Regression Analysis) لاختبار أثر أبعاد الرضاقة التنظيمية (الاستراتيجية، التشغيلية، الموارد البشرية) مجتمعةً في الأداء المؤسسي المستدام.
- استخدام تحليل الانحدار البسيط (Simple Regression Analysis) لاختبار الأثر المستقل لكل بُعد من أبعاد الرضاقة التنظيمية في الأداء المؤسسي المستدام.
- حساب معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) لتحديد قوّة واتّجاه العلاقة بين الرضاقة التنظيمية وأبعادها والأداء المؤسسي المستدام.

3.8 الخاتمة

تناول هذا الفصل الإطار المنهجي الذي اتُّبع في دراسة "أثر الرضاقة التنظيمية في تعزيز الأداء المؤسسي المستدام في الجامعات الحكومية بالمملكة العربية السعودية"، حيث تمّ استعراض الأسس والإجراءات المنهجية التي تكفل الوصول إلى نتائج موثوقة وقابلة للتعميم. وقد تبين أن الدراسة تندرج ضمن المنهج الوصفي التحليلي ذي الطابع الكمي، وأن مجتمعها يتمثّل في القيادات الأكاديمية والإدارية العاملة في (29) جامعة حكومية بالمملكة، والبالغ عددهم نحو (4,200) قيادي وقيادية، فيما بلغ حجم العيّنة الفعلية الصالحة للتحليل (362) مفردة تمّ اختيارها وفق أسلوب المعاينة الطبقية التناسبية العشوائية.

كما وُصفت أداة الدراسة المتمثلة في الاستبانة الإلكترونية المهيكلية المكوّنة من (22) فقرة موزّعة على محورين رئيسيين: الرشاقة التنظيمية بأبعادها الثلاثة (الاستراتيجية والتشغيلية والموارد البشرية) والأداء المؤسسي المستدام، إضافةً إلى (5) متغيّرات ديموغرافية. وقد أثبتت صلاحية الأداة من خلال إجراءات التحكيم والدراسة الاستطلاعية التي أظهرت قيم ثبات مرتفعة (كرونباخ ألفا الكلي = 0.91).

وفي ضوء ما تقدّم، فإن الإجراءات المنهجية المتّبعة في هذه الدراسة — من حيث تحديد المجتمع والعينة واختيار أدوات القياس المناسبة وتطبيق الأساليب الإحصائية المتقدّمة التي تشمل التحليل الوصفي وتحليل الانحدار ونمذجة المعادلات البنائية — تُوفّر أساساً منهجياً متيناً يُمكن من الإجابة عن تساؤلات الدراسة واختبار فرضياتها بدقّة وموضوعية. وسيُعرض في الفصل الرابع عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة.

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 وحل 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 متكاملاً لقياس الأداء المؤسسي ومتابعته وتحسينه باستمرار وفق مؤشرات أداء رئيسية واضحة ومحددة تضمن استدامة التميز على المدى البعيد.	22

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