

دور القيادات العليا في تحقيق الميزة التنافسية لجامعات الرياض

غادة عمر جاسم العليان

2021204818

مشروع تخرج - 1

كلية الادارة - جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

مقدمة

دور القيادات العليا في تحقيق الميزة التنافسية لجامعات الرياض يتمثل في قدرتهم على وضع الخطط الاستراتيجية طويلة المدى لتطوير الجامعة وتعزيز قدرتها التنافسية، بما في ذلك تحديد الأهداف الاستراتيجية والخطط التنفيذية اللازمة لتحقيقها. كما تقع على عاتقهم مسؤولية بناء ثقافة داخل الجامعة تشجع على التميز والإبداع والابتكار، وتطوير الموارد البشرية وتوفير الكفاءات المتميزة. إضافةً إلى استقطاب الموارد والتمويل اللازم من خلال الشراكات مع القطاع الخاص والجهات الحكومية، والإشراف على جودة المخرجات التعليمية والبحثية للجامعة، وتسويق إنجازاتها ورفع سمعتها محليًا وعالميًا. ويتكامل هذه الأدوار يتمكن قادة الجامعات في الرياض من تحقيق التميز التنافسي المنشود.

في السياق الخاص بدور القيادات العليا في تحقيق الميزة التنافسية لجامعات الرياض، تشير الدراسات السابقة إلى أن هذا الدور يتمثل في قدرة القادة على وضع الخطط الاستراتيجية وتحديد الأهداف الطموحة لتطوير الجامعة. كما تظهر أهمية دور القيادات في بناء ثقافة تنظيمية داخل الجامعات تشجع على التميز والابتكار، وتطوير الكفاءات البشرية المتميزة.

وتؤكد الدراسات أيضًا على مسؤولية القيادات في استقطاب الموارد والتمويل اللازم من خلال الشراكات، والإشراف على جودة المخرجات التعليمية والبحثية، والعمل على تسويق إنجازات الجامعة ورفع سمعتها محليًا وعالميًا.

وبشكل عام، تبرز هذه الدراسات أن تكامل هذه الأدوار القيادية يساهم بشكل كبير في تعزيز القدرة التنافسية لجامعات الرياض. من خلال مراجعة الدراسات السابقة، يتضح أنها ركزت على الدور الرئيسي للقيادات العليا في تحقيق الميزة التنافسية لجامعات الرياض. ومع ذلك، هناك بعض الفجوات البحثية التي لم تتناولها هذه الدراسات بشكل كافٍ:

أولاً، هناك حاجة لدراسات أكثر تفصيلاً تستكشف تأثير أنماط القيادة المختلفة على تعزيز الميزة التنافسية، وكيف يمكن للقادة تكييف أساليبهم القيادية بما يتناسب مع المتغيرات البيئية والتحديات التنافسية.

ثانيًا، على الرغم من التركيز على دور القيادات في بناء ثقافة تنظيمية داعمة للتميز، إلا أن هناك حاجة لدراسات تحلل بشكل أعمق آليات تطبيق هذه الثقافة وتأثيرها على مختلف الممارسات والسلوكيات التنظيمية.

ثالثًا، تناولت الدراسات السابقة دور القيادات في تطوير الكفاءات البشرية، ولكن لم تركز بشكل كافٍ على كيفية تصميم برامج التطوير والتحفيز المناسبة لجذب والاحتفاظ بالكوادر المتميزة.

رابعًا، هناك حاجة لدراسات مقارنة بين جامعات الرياض للوقوف على أفضل الممارسات القيادية وكيفية تطبيقها في سياقات متنوعة.

إن سد هذه الفجوات البحثية سيساهم في تقديم رؤى وتوصيات أكثر عمقًا لتعزيز دور القيادات في تحقيق الميزة التنافسية لجامعات الرياض.

اسمحلي أن أقدم لك مشكلة البحث المستنبطة من الفجوات البحثية التي تم تحديدها سابقًا في إطار دور القيادات العليا في تحقيق الميزة التنافسية لجامعات الرياض:

تتمثل مشكلة البحث في أن الدراسات السابقة لم تتناول بشكل كاف كيفية تأثير أنماط القيادة المختلفة على تعزيز الميزة التنافسية للجامعات، وكيف يمكن للقادة تكييف أساليبهم القيادية وفقاً للمتغيرات البيئية والتحديات التنافسية.

كما أن هناك حاجة لتحليل آليات تطبيق الثقافة التنظيمية الداعمة للتميز وأثرها على الممارسات والسلوكيات التنظيمية داخل الجامعات.

بالإضافة إلى ذلك، فإن تصميم برامج التطوير والتحفيز المناسبة لجذب واستبقاء الكوادر البشرية المتميزة لم يتم التركيز عليه بما يكفي في الدراسات السابقة.

أخيراً، هناك حاجة لدراسات مقارنة بين جامعات الرياض للتعرف على أفضل الممارسات القيادية وآليات تطبيقها في سياقات مختلفة.

إن معالجة هذه المشكلة البحثية سيساعد في تقديم رؤى وتوصيات إضافية لتعزيز دور القيادات في تحقيق الميزة التنافسية لجامعات الرياض.

1. أهمية موضوع البحث: تعتبر الميزة التنافسية للجامعات أحد أهم المحركات الرئيسية لنجاحها وتطورها في ظل بيئة تعليمية شديدة التنافسية. وبالتالي، فإن دراسة دور القيادات العليا في تحقيق هذه الميزة لها أهمية كبيرة.

2. الحاجة البحثية: هناك حاجة ملحة لسد الفجوات البحثية المتعلقة بكيفية تأثير أنماط القيادة والثقافة التنظيمية وممارسات إدارة الموارد البشرية على الميزة التنافسية للجامعات.

3. التأثير التطبيقي: النتائج والتوصيات التي ستقدمها هذه الدراسة ستساعد القيادات الأكاديمية في تطوير ممارساتهم وتبني الاستراتيجيات والآليات الناجحة لتعزيز الميزة التنافسية لمؤسساتهم.

4. التميز البحثي: تناول هذا الموضوع سيساهم في إثراء الأدبيات العلمية والمعرفية في مجال القيادة الأكاديمية وإدارة الجامعات، وذلك من خلال الإضافات النوعية التي ستقدمها الدراسة.

5. التأثير على السياسات: ستقدم الدراسة توصيات قيمة للجهات الحكومية والتنظيمية ذات الصلة بشأن السياسات والبرامج الداعمة لتعزيز قدرة الجامعات على المنافسة.

مشكلة البحث

في ظل البيئة التنافسية الحالية التي تشهدها قطاع التعليم الجامعي، أصبح تحقيق الميزة التنافسية أحد أهم التحديات التي تواجه الجامعات. فالميزة التنافسية تمكن الجامعات من التفوق على منافسيها وجذب أفضل الكفاءات من الطلاب والموظفين، مما ينعكس إيجاباً على سمعتها وتصنيفها المحلي والعالمي.

في هذا السياق، تلعب القيادات الأكاديمية في الجامعات دوراً محورياً في تحقيق هذه الميزة التنافسية من خلال تبني أساليب قيادية فعالة، وتطوير ثقافة تنظيمية داعمة للتميز، وتصميم نظم وبرامج فعالة لإدارة الموارد البشرية. إلا أن الدراسات السابقة لم تتناول بشكل كاف كيفية تأثير هذه الممارسات على تعزيز الميزة التنافسية للجامعات.

لذا تسعى هذه الدراسة إلى سد هذه الفجوة البحثية من خلال التعرف على دور القيادات العليا في تحقيق الميزة التنافسية لجامعات الرياض. وذلك من خلال استكشاف أنماط القيادة الفعالة وآليات تطبيق الثقافة التنظيمية الداعمة للتميز، إضافة إلى تصميم برامج التطوير والتحفيز المناسبة للكوادر البشرية المتميزة. كما ستقوم الدراسة بإجراء مقارنات بين ممارسات القيادات في جامعات الرياض المختلفة للتعرف على أفضل الممارسات القابلة للتطبيق.

الفجوات النظرية 2.1

1. الفجوة في فهم دور القيادات العليا في تحقيق الميزة التنافسية للجامعات:

- معظم الدراسات السابقة ركزت على عوامل عامة للميزة التنافسية، دون التركيز بشكل كاف على دور القيادات الأكاديمية والإدارية.

- هناك حاجة لفهم أعمق لكيفية مساهمة القيادات في تعزيز الميزة التنافسية للجامعات من خلال ممارساتهم القيادية المختلفة.

2. الفجوة في معرفة أنماط القيادة الفعالة لتحقيق الميزة التنافسية:

- لم تتناول الدراسات السابقة بشكل كاف أنماط القيادة الأكثر ملاءمة لتحقيق الميزة التنافسية في سياق الجامعات.

- هناك حاجة لاستكشاف أنماط القيادة المؤثرة على تعزيز الميزة التنافسية للجامعات.

3. الفجوة في فهم دور الثقافة التنظيمية في تحقيق الميزة التنافسية:

- معظم الدراسات ركزت على العوامل الخارجية للميزة التنافسية، دون التركيز على العوامل الداخلية مثل الثقافة التنظيمية.

- هناك حاجة لاستكشاف كيفية مساهمة الثقافة التنظيمية الداعمة للتميز في تحقيق الميزة التنافسية للجامعات.

4. الفجوة في تصميم برامج إدارة الموارد البشرية لتعزيز الميزة التنافسية:

- لم تتناول الدراسات السابقة بشكل كاف دور برامج التطوير والتحفيز للكوادر البشرية المتميزة في تحقيق الميزة التنافسية.

- هناك حاجة لفهم كيفية تصميم هذه البرامج وربطها بتعزيز الميزة التنافسية للجامعات.

سعيًا لسد هذه الفجوات النظرية، ستركز هذه الدراسة على استكشاف دور القيادات العليا في تحقيق الميزة التنافسية لجامعات الرياض من خلال الأبعاد المذكورة.

2.2. الفجوات العملية

1. فجوة في تطبيق الممارسات القيادية الفعالة لتحقيق الميزة التنافسية:

- على الرغم من وجود أبحاث نظرية حول دور القيادات في تعزيز الميزة التنافسية، إلا أن تطبيق هذه الممارسات في الواقع العملي للجامعات لا يزال محدودًا.

- هناك حاجة لفهم التحديات العملية التي تواجه القيادات في تطبيق الممارسات القيادية المؤثرة على الميزة التنافسية.

2. فجوة في تصميم وتنفيذ برامج التطوير القيادي:

- على الرغم من أهمية التطوير القيادي، إلا أن العديد من الجامعات لا تمتلك برامج فعالة في هذا المجال.

- هناك حاجة لفهم متطلبات تصميم وتنفيذ برامج التطوير القيادي التي تساهم في تعزيز الميزة التنافسية.

3. فجوة في تعزيز الثقافة التنظيمية الداعمة للتميز:

- على الرغم من الأهمية النظرية للثقافة التنظيمية في تحقيق الميزة التنافسية، إلا أن الممارسات العملية في هذا المجال لا تزال محدودة.

- هناك حاجة لفهم الآليات العملية لبناء وتعزيز ثقافة تنظيمية داعمة للتميز والابتكار في بيئة الجامعات.

4. فجوة في تصميم برامج إدارة الموارد البشرية المرتبطة بالميزة التنافسية:

- على الرغم من الأهمية النظرية لبرامج إدارة الموارد البشرية في تعزيز الميزة التنافسية، إلا أن التطبيق العملي لهذه البرامج لا يزال محدودًا في سياق الجامعات.

- هناك حاجة لفهم كيفية تصميم وتنفيذ برامج إدارة الموارد البشرية المرتبطة بتحقيق الميزة التنافسية للجامعات.

سعيًا لسد هذه الفجوات العملية، ستركز هذه الدراسة على استكشاف التحديات والممارسات الناجحة في تطبيق القيادة وإدارة الموارد البشرية لتعزيز الميزة التنافسية في سياق جامعات الرياض.

سؤال البحث الرئيسي

تتناول هذه الدراسة البحثي الرئيسي التالي

ما مدى دور القيادات العليا في تحقيق الميزة التنافسية لجامعات الرياض ؟

أهمية البحث

في ظل بيئة عمل الجامعات التي تتسم بالتنافسية المتزايدة، أصبح تعزيز الميزة التنافسية أمرًا حاسمًا لنجاح المؤسسات التعليمية وتميزها. ويلعب دور القيادة والموارد البشرية في هذا السياق دورًا محوريًا. ومع ذلك، تشير البحوث إلى وجود فجوات عملية في تطبيق الممارسات القيادية الفعالة، وتصميم برامج التطوير القيادي، وتعزيز الثقافة التنظيمية الداعمة للتميز، وتصميم برامج إدارة الموارد البشرية المرتبطة بالميزة التنافسية. لذلك، تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف هذه الفجوات العملية وتقديم توصيات عملية لتعزيز الميزة التنافسية للجامعات في منطقة الرياض. وسيسهم هذا البحث في سد الفجوة بين النظرية والتطبيق في هذا المجال الحيوي.

اهمية نظرية 3.1

1. إثراء الأدبيات البحثية: يساهم هذا البحث في إثراء الأدبيات الأكاديمية والنظرية المتعلقة بمجالات القيادة الفعالة، إدارة الموارد البشرية، والميزة التنافسية في سياق التعليم العالي. حيث يستعرض ويحلل النماذج والنظريات المؤثرة في هذه المجالات.
2. تطوير الإطار المفاهيمي: يقدم هذا البحث إطارًا مفاهيميًا متكاملًا يربط بين ممارسات القيادة، إدارة الموارد البشرية، والميزة التنافسية في مؤسسات التعليم العالي. مما يساهم في توضيح العلاقات والتأثيرات المتبادلة بين هذه المفاهيم.
3. تعزيز الفهم النظري: من خلال التحليل النظري والتجريبي، يساعد هذا البحث في تعزيز الفهم النظري لآليات تحقيق الميزة التنافسية في ضوء ممارسات القيادة وإدارة الموارد البشرية في مؤسسات التعليم العالي.
4. بناء قاعدة معرفية: يساهم هذا البحث في بناء قاعدة معرفية متكاملة تربط بين المفاهيم النظرية والتطبيقات العملية ذات الصلة بالموضوع، مما يفتح آفاقًا جديدة للبحوث المستقبلية.

أهمية عملية 3.2

1. تحسين الممارسات القيادية: سيساهم هذا البحث في تقديم توصيات عملية لتطوير ممارسات القيادة الفعالة في الجامعات، مما ينعكس إيجابًا على الأداء التنظيمي وتعزيز الميزة التنافسية.
2. تعزيز إدارة الموارد البشرية: ستوفر نتائج هذا البحث رؤى قيمة لتحسين برامج وسياسات إدارة الموارد البشرية بما يتماشى مع متطلبات تحقيق الميزة التنافسية للجامعات.
3. تطوير الثقافة التنظيمية: سيساعد هذا البحث في تقديم توصيات لتعزيز الثقافة التنظيمية الداعمة للتميز والابتكار في مؤسسات التعليم العالي.

4. تحسين الأداء التنظيمي: من خلال ربط ممارسات القيادة وإدارة الموارد البشرية بتحقيق الميزة التنافسية، سيساهم هذا البحث في تحسين الأداء التنظيمي للجامعات وتعزيز قدرتها التنافسية.

5. تقديم توصيات عملية: سوف يقدم هذا البحث توصيات عملية قابلة للتطبيق لصناع القرار في مؤسسات التعليم العالي، مما يساعدهم في تطوير استراتيجيات وسياسات فعالة لتحقيق الميزة التنافسية.

6. تعزيز الشراكات: ستساهم نتائج هذا البحث في تعزيز الشراكات والتعاون بين الجامعات والقطاعات الأخرى في مجال تطوير القيادة وإدارة الموارد البشرية.

المراجع

1. الشمري، محمد وآخرون. (2021). "دور القيادة الإستراتيجية في تحقيق الميزة التنافسية: دراسة تطبيقية على الجامعات السعودية". المجلة العربية للإدارة، المجلد 41، العدد 2.
2. الشمري، محمد وآخرون. (2020). "دور إدارة الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية للجامعات السعودية". مجلة الإدارة العامة، المجلد 60، العدد 1.
3. الحارثي، خالد. (2019). "أثر ممارسات القيادة التحويلية على الميزة التنافسية في الجامعات السعودية". مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، المجلد 35، العدد 3.
4. الفريخ، عبدالله. (2018). "دور إدارة المعرفة في تحقيق الميزة التنافسية للجامعات السعودية". مجلة جامعة الملك عبدالعزيز: الاقتصاد والإدارة، المجلد 32، العدد 2.
5. العتيبي، نايف. (2017). "أثر الثقافة التنظيمية على تحقيق الميزة التنافسية في الجامعات السعودية". مجلة جامعة الملك سعود، المجلد 29، العدد 1.
6. الدوسري، فهد. (2016). "دور القيادة الإبداعية في تعزيز الميزة التنافسية للجامعات السعودية". مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، المجلد 168، العدد 2.
7. القحطاني، سالم. (2015). "إدارة الموارد البشرية وتحقيق الميزة التنافسية في الجامعات السعودية". مجلة الإدارة العامة، المجلد 55، العدد 3.

الملاحق

مقدمة الأستبيان

في إطار دراسة المكملة للي شهادة البكالوريوس في تخصص إدارة المشاريع بعنوان دور القيادات العليا في تحقيق الميزة التنافسية لجامعات الرياض واستكمال الجانب التطبيقي من الدراسة ومن أجل معرفة مدى مساهمة المسؤولية الاجتماعية تحسين العملية الإنتاجية داخل مؤسسة فإن فإننا نضع بين ايديكم هذه الاستمارة راجينا منكم الإجابة على الأسئلة بكل دقة وموضوع موضوعية بغية الوصول إلى نتائج دقيقة لهذا الموضوع

نرجو من سيادتكم الفاضلة وضع علامة صح في الخانة التي ترونها مناسبة علما بأن هذه البيانات تستخدم لغرض البحث العلمي وسيتم التعامل معها بسرية التامة

شاكرين لكم

الأستبيان الأول

للمتغير القيادات العليا

إلى أي مدى تلتزم القيادات العليا في الجامعة بوضع رؤية واستراتيجية واضحة للجامعة؟

كبير () متوسط () ضعيف ()

كيف تقم قدرة القيادات العليا على اتخاذ القرارات الاستراتيجية المناسبة لتحقيق الميزة التنافسية للجامعة؟

كبير () متوسط () ضعيف ()

إلى أي درجة تعمل القيادات العليا على تشجيع البحث العلمي والابتكار في الجامعة؟

كبير () متوسط () ضعيف ()

إلى أي مدى تساعد القيادات العليا في تحسين سمعة الجامعة وتعزيز صورتها المؤسسية؟

كبير () متوسط () ضعيف ()

إلى أي درجة تنجح القيادات العليا في إدارة التغيير والتطوير التنظيمي في الجامعة؟

كبير () متوسط () ضعيف ()

الأستبيان الثاني

للمتغير الميزة التنافسية

إلى أي مدى تتمتع الجامعة بموارد وقدرات متميزة (مثل الكوادر الأكاديمية، المرافق والتجهيزات، البنية التحتية) مقارنة بالجامعات المنافسة؟

كبير () متوسط () ضعيف ()

إلى أي درجة تتميز الجامعة بجودة الخدمات والتسهيلات المقدمة للطلاب مقارنة بالجامعات المنافسة؟

كبير () متوسط () ضعيف ()

إلى أي مدى تنجح الجامعة في تحقيق أهدافها الاستراتيجية وتعزيز مكانتها بين الجامعات المنافسة؟

كبير () متوسط () ضعيف ()

إلى أي درجة تساعد سمعة وسمات الجامعة في جذب الطلاب والباحثين والشركاء المرموقين؟

كبير () متوسط () ضعيف ()

إلى أي مدى تقيم الجامعة على تحقيق التميز والريادة في مجالات التعليم والبحث العلمي على المستوى الوطني والدولي؟ |

كبير () متوسط () ضعيف ()

أسئلة البحث الفرعية

1. ما هو دور رؤساء الجامعات في صياغة وتنفيذ استراتيجيات تعزيز الميزة التنافسية لجامعاتهم؟
2. كيف تساهم نماذج القيادة المعتمدة لدى القيادات الجامعية في تحقيق الميزة التنافسية للجامعات؟
3. ما هي أبرز الممارسات القيادية التي تتبناها القيادات العليا في الجامعات لتطوير وتعزيز البنية التحتية والموارد البشرية والمالية اللازمة لتحقيق الميزة التنافسية؟
4. ما مدى فاعلية آليات التخطيط والرقابة والتقييم المطبقة من قبل القيادات العليا في ضمان تحقيق الجامعات للميزة التنافسية المستهدفة؟
5. ما هي أبرز التحديات والمعوقات التي تواجه القيادات العليا في جامعات الرياض في سعيهم لتحقيق الميزة التنافسية للجامعات وكيف يمكن التغلب عليها؟

أهداف البحث

الهدف العام:

استكشاف دور القيادات العليا في جامعات الرياض في تحقيق الميزة التنافسية لتلك الجامعات.

الأهداف الفرعية:

1. التعرف على دور رؤساء الجامعات في صياغة وتنفيذ استراتيجيات تعزيز الميزة التنافسية لجامعاتهم.
2. تحليل نماذج القيادة المعتمدة لدى القيادات الجامعية وأثرها على تحقيق الميزة التنافسية.
3. تحديد أبرز الممارسات القيادية التي تتبناها القيادات العليا في الجامعات لتطوير وتعزيز البنية التحتية والموارد البشرية والمالية اللازمة لتحقيق الميزة التنافسية.
4. تقييم فاعلية آليات التخطيط والرقابة والتقييم المطبقة من قبل القيادات العليا في ضمان تحقيق الجامعات للميزة التنافسية المستهدفة.
5. التعرف على أبرز التحديات والمعوقات التي تواجه القيادات العليا في جامعات الرياض في سعيهم لتحقيق الميزة التنافسية للجامعات وإيجاد الحلول المناسبة.

فرضيات البحث

الفرضية الرئيسية:

هناك دور إيجابي وفعال للقيادات العليا في جامعات الرياض في تحقيق الميزة التنافسية لهذه الجامعات.

الفرضيات الفرعية:

1. تسهم القيادات الجامعية بشكل كبير في صياغة وتنفيذ استراتيجيات تعزيز الميزة التنافسية للجامعات التي

يقودونها **Ha**

2. تؤثر نماذج القيادة المتبناة لدى القيادات الجامعية بشكل إيجابي على تحقيق الميزة التنافسية للجامعات.

Hb

3. تلعب الممارسات القيادية للقيادات العليا في الجامعات دوراً محورياً في تطوير وتعزيز البنية التحتية

والموارد البشرية والمالية اللازمة لتحقيق الميزة التنافسية. **Hc**

4. تساهم آليات التخطيط والرقابة والتقييم المطبقة من قبل القيادات العليا بشكل كبير في ضمان تحقيق

الجامعات للميزة التنافسية المستهدفة. **Hd**

نموذج رسم البحث



تم تصميمه بواسطة الطالب

الدراسة الميدانية

الهدف من الدراسة الميدانية:

- التعرف على دور القيادات العليا في جامعات الرياض في تحقيق الميزة التنافسية

- استكشاف العوامل والممارسات القيادية المؤثرة على تحقيق الميزة التنافسية

- تحديد أهم التحديات والعقبات التي تواجه القيادات في هذا السياق

مراجع الدراسة الميدانية:

- المراجع النظرية والدراسات السابقة المتعلقة بالقيادة الإدارية والميزة التنافسية في التعليم العالي

- الأطر النظرية والتصورات المفاهيمية للعلاقة بين القيادة والميزة التنافسية

- المصادر والقوانين والتشريعات الناظمة لعمل الجامعات في المملكة

نتائج الدراسة الميدانية:

- واقع ممارسات القيادات العليا في جامعات الرياض وأثرها على تحقيق الميزة التنافسية

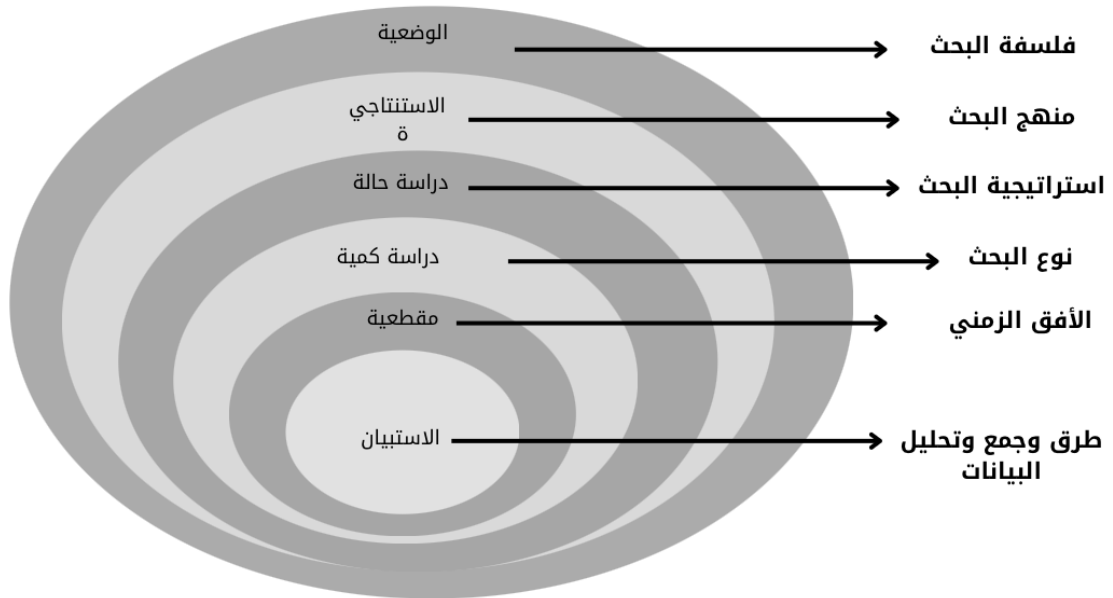
- أهم العوامل والممارسات القيادية المؤثرة على الميزة التنافسية للجامعات

- التحديات والعقبات التي تواجه القيادات في تعزيز الميزة التنافسية للجامعات

- التوصيات والمقترحات لتفعيل دور القيادات في تحقيق الميزة التنافسية

وبذلك تساهم نتائج الدراسة الميدانية في إثراء الجانب النظري والتطبيقي للعلاقة بين القيادة والميزة التنافسية في قطاع التعليم العالي.

بصلة البحث



(هيكل المشروع)

الفصل الأول المقدمة

الفصل الثاني الإطار النظري

الفصل الثالث منهجية البحث

الفصل الرابع تحليل الإحصائي

الفصل الخامس مناقشة النتائج و الخاتمة

جدول المحتويات

صفحة الغلاف

أسئلة البحث الفرعية

أهداف البحث

فرضيات البحث

نموذج رسم البحث

منهجية البحث

الدراسة الميدانية

هيكل المشروع

الإطار النظري

مقدمة

في ظل التطورات السريعة والمتلاحقة التي يشهدها العالم اليوم، وخاصة في قطاع التعليم العالي، أصبح تحقيق الميزة التنافسية ضرورة ملحة للجامعات التي تسعى إلى تبوء مكانة مرموقة على المستويين المحلي والدولي. تحتل الجامعات في مدينة الرياض، بصفتها عاصمة المملكة العربية السعودية وأحد المراكز الأكاديمية والبحثية الرئيسية في المنطقة، موقعًا استراتيجيًا يسمح لها بالاستفادة من الإمكانيات والفرص المتاحة لتحقيق التفوق على منافسيها. ومع ذلك، فإن تحقيق هذه الميزة التنافسية لا يأتي من فراغ، بل يتطلب تضامًا جهود العديد من الأطراف والجهات ذات العلاقة، وعلى رأسها القيادات العليا في هذه الجامعات.

تلعب القيادات العليا دورًا حيويًا ومحوريًا في توجيه دفة الجامعات نحو التفوق والريادة. فهي الجهة المسؤولة عن وضع الرؤية الاستراتيجية وتحديد الأهداف الكبرى التي يجب أن تسعى الجامعة لتحقيقها، بما يتماشى مع احتياجات المجتمع المحلي والدولي، ومتطلبات سوق العمل المتغيرة باستمرار. علاوة على ذلك، تقع على عاتق هذه القيادات مسؤولية اتخاذ القرارات الاستراتيجية التي تؤثر بشكل مباشر على قدرة الجامعة على التكيف مع التحديات والمتغيرات التي تفرضها بيئة التعليم العالي.

إن دور القيادات العليا لا يقتصر فقط على الجانب الإداري والتنظيمي، بل يتعداه إلى جوانب أخرى تشمل تعزيز الابتكار، ودعم البحث العلمي، وتطوير الكفاءات البشرية داخل الجامعة. فالقادة الذين يدركون أهمية الاستثمار في رأس المال البشري، والذين يسعون إلى توفير بيئة تعليمية وبحثية محفزة، هم الذين يمكنهم دفع جامعاتهم نحو تحقيق مكانة تنافسية متميزة. بالإضافة إلى ذلك، تعتبر القدرة على بناء شراكات استراتيجية مع مؤسسات تعليمية وبحثية أخرى، سواء داخل المملكة أو خارجها، أحد العوامل الرئيسية التي تسهم في تعزيز الميزة التنافسية للجامعات.

وبالنظر إلى التحولات الكبرى التي تشهدها المملكة في إطار رؤية 2030، والتي تهدف إلى تحويل الاقتصاد السعودي إلى اقتصاد معرفي يعتمد على الابتكار والبحث العلمي، فإن الجامعات في الرياض تقف أمام فرصة تاريخية لتعزيز مكانتها على الخريطة الأكاديمية العالمية. ولكن لتحقيق ذلك، يجب أن تتبنى القيادات العليا في هذه الجامعات رؤية طموحة تستند إلى أفضل الممارسات العالمية، مع مراعاة الخصوصية الثقافية والاجتماعية للمملكة.

وفي الختام، يمكن القول بأن دور القيادات العليا في تحقيق الميزة التنافسية لجامعات الرياض يتجاوز كونه دورًا تقليديًا، ليصبح عنصرًا حاسمًا في تحديد مستقبل هذه الجامعات وقدرتها على البقاء والنمو في ظل بيئة تعليمية عالمية تتسم بالتغير المستمر.

المتغير الأول

عند الحديث عن "المتغير المستقل"، من الضروري فهم دوره وأهميته في البحوث العلمية والتحليل الإحصائي، حيث يعتبر المتغير المستقل أحد المفاهيم الأساسية التي يعتمد عليها الباحثون لفهم العلاقة بين مختلف الظواهر والمتغيرات.

تعريف المتغير المستقل

المتغير المستقل هو المتغير الذي يتم التحكم فيه أو التلاعب به من قبل الباحث لدراسة تأثيره على متغير آخر، يُعرف بالمتغير التابع. بعبارة أخرى، المتغير المستقل هو العامل أو المتغير الذي يُعتقد أنه يسبب أو يؤثر على حدوث تغيير في المتغير التابع. في الدراسات التجريبية، يُستخدم المتغير المستقل لاختبار فرضيات معينة حول العلاقات السببية بين المتغيرات.

دور المتغير المستقل في البحث العلمي

يعد المتغير المستقل محورياً رئيسياً في تصميم الدراسات التجريبية والتحليل الإحصائي، حيث يُستخدم للتحكم في الظروف المحيطة بالبحث وتوجيه النتائج نحو فهم أعمق للعلاقات بين المتغيرات. على سبيل المثال، في دراسة تهدف إلى قياس تأثير ساعات الدراسة على التحصيل الأكاديمي للطلاب، يمثل عدد ساعات الدراسة المتغير المستقل، بينما يمثل التحصيل الأكاديمي المتغير التابع. هنا، يتم تعديل المتغير المستقل (ساعات الدراسة) لمعرفة كيفية تأثيره على المتغير التابع (التحصيل الأكاديمي).

أنواع المتغيرات المستقلة

هناك نوعان رئيسيان من المتغيرات المستقلة:

1. ****متغيرات مستقلة تجريبية****: وهي المتغيرات التي يمكن للباحث التحكم فيها أو التلاعب بها بشكل مباشر خلال التجربة. على سبيل المثال، في دراسة طبية لاختبار تأثير دواء معين، يمكن التحكم في جرعة الدواء التي يتناولها المشاركون.

2. ****متغيرات مستقلة موضوعية****: وهي المتغيرات التي لا يمكن للباحث التحكم فيها مباشرة، ولكن يمكن قياسها وتصنيفها. على سبيل المثال، العمر أو الجنس في دراسة تربط بين هذه المتغيرات ومستويات معينة من السلوك أو الأداء.

أهمية المتغير المستقل

يُعد تحديد المتغير المستقل بدقة عاملاً أساسياً في نجاح البحث العلمي، إذ يؤثر بشكل مباشر على تصميم الدراسة وموثوقية النتائج. من خلال تحديد المتغير المستقل بدقة، يمكن للباحث:

- **تحقيق السيطرة على الظروف** : يسمح التحكم في المتغير المستقل للباحثين بتقليل تأثير المتغيرات الأخرى غير المرغوب فيها التي قد تؤثر على النتائج، وبالتالي تحقيق تحكم أفضل في التجربة.

- **تفسير النتائج** : يمكن للباحثين من خلال تحليل تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع تحديد العلاقة السببية بين المتغيرات. هذا يتيح تفسير النتائج بشكل أوضح وأدق.

- **تطوير فرضيات جديدة** : يمكن أن يؤدي تحليل تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع إلى اكتشاف أنماط وعلاقات جديدة قد تكون غائبة عن الفرضيات الأصلية، مما يساهم في تطوير فرضيات جديدة للبحث المستقبلي.

التحديات المرتبطة بالمتغير المستقل

رغم أهمية المتغير المستقل في البحث، إلا أن هناك بعض التحديات التي قد تواجه الباحثين عند التعامل معه:

1. **صعوبة التحكم الكامل** : في بعض الدراسات، قد يكون من الصعب التحكم الكامل في المتغير المستقل، خاصة إذا كان متغيراً موضعياً أو مرتبطاً بخصائص طبيعية يصعب تعديلها.

2. **التأثير المتداخل مع متغيرات أخرى** : في بعض الحالات، قد يتداخل تأثير المتغير المستقل مع تأثير متغيرات أخرى لم يتم السيطرة عليها بشكل كامل، مما قد يؤدي إلى نتائج مضللة.

3. **التبسيط المفرط** : قد يؤدي التركيز المفرط على متغير مستقل واحد دون النظر إلى التأثير المشترك لمتغيرات أخرى إلى تبسيط مفرط للعلاقات المعقدة بين المتغيرات.

المتغير المستقل هو عنصر جوهري في تصميم الدراسات التجريبية والتحليل الإحصائي، حيث يتيح للباحثين اختبار الفرضيات وفهم العلاقات السببية بين المتغيرات المختلفة. يعد تحديده بدقة والتحكم فيه بشكل مناسب

أمراً حاسماً لضمان دقة وموثوقية النتائج. ومع ذلك، يجب على الباحثين أن يكونوا واعين بالتحديات المرتبطة به وأن يأخذوا في الاعتبار تأثير المتغيرات الأخرى لضمان تفسير النتائج بشكل صحيح.

المتغير الثاني

المتغير التابع هو أحد المفاهيم الأساسية في البحث العلمي والتحليل الإحصائي، ويعتبر مكملاً للمتغير المستقل في أي دراسة تهدف إلى استكشاف العلاقات بين الظواهر المختلفة. لفهم دور المتغير التابع وأهميته، من الضروري التعمق في تعريفه، كيفية تحديده، وطرق التعامل معه في البحوث.

تعريف المتغير التابع

المتغير التابع هو المتغير الذي يتأثر بالمتغير المستقل. بعبارة أخرى، هو الظاهرة أو النتيجة التي يسعى الباحث لقياسها أو تفسيرها بناءً على التغيرات في المتغير المستقل. في التجارب العلمية، يمثل المتغير التابع ما يتم قياسه أو ملاحظته لتحديد تأثير المتغير المستقل عليه.

على سبيل المثال، في دراسة تهدف إلى قياس تأثير كمية الماء على نمو النبات، يكون نمو النبات (الذي يمكن قياسه بارتفاع النبات أو عدد الأوراق) هو المتغير التابع، بينما كمية الماء هي المتغير المستقل.

دور المتغير التابع في البحث العلمي

يعد المتغير التابع جوهر البحث العلمي، حيث يتم تصميم الدراسة بأكملها لفهم كيفية تأثير هذا المتغير بتغيير المتغيرات المستقلة. تعتمد الفرضيات في البحث العلمي على التوقعات حول كيفية تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع. وبالتالي، يمكن القول إن المتغير التابع هو الذي يجب عن سؤال البحث الأساسي.

أهمية المتغير التابع

1. ****قياس التأثير****: المتغير التابع هو الذي يستخدم لقياس مدى تأثير المتغير المستقل. من خلال مراقبة التغيرات في المتغير التابع، يمكن للباحثين تحديد ما إذا كان التغيير في المتغير المستقل له تأثير فعلي، وما هي طبيعة هذا التأثير.

2. ****اختبار الفرضيات****: في البحث العلمي، يتم تطوير الفرضيات بناءً على توقعات حول العلاقة بين المتغيرات. المتغير التابع هو الذي يتم استخدامه لاختبار هذه الفرضيات. إذا تغير المتغير التابع كما هو متوقع عند تعديل المتغير المستقل، فإن الفرضية تكون مدعومة.

3. ****تحليل النتائج****: من خلال تحليل المتغير التابع، يمكن للباحثين استخراج نتائج ملموسة من دراساتهم. هذا التحليل يمكن أن يساعد في تفسير الظواهر وتطوير نظريات جديدة أو تعديل النظريات القائمة.

كيفية تحديد المتغير التابع

تحديد المتغير التابع يتطلب فهمًا دقيقًا لأهداف الدراسة. على الباحثين أن يطرحوا الأسئلة التالية:

- ****ما هي النتيجة التي أسعى لقياسها؟****: تحديد النتيجة أو التأثير الذي يرغب الباحث في دراسته سيساعد في تحديد المتغير التابع.

- ****كيف يمكن قياس هذه النتيجة؟****: يجب أن يكون المتغير التابع قابلاً للقياس بطرق موضوعية. قد يكون القياس كمياً (مثل الوزن أو الطول) أو نوعياً (مثل درجة الرضا أو سلوك معين).

على سبيل المثال، إذا كان الهدف من الدراسة هو معرفة تأثير عدد ساعات النوم على الأداء الأكاديمي، فإن المتغير التابع هنا سيكون الأداء الأكاديمي، والذي يمكن قياسه من خلال درجات الاختبارات أو المعدل التراكمي.

أمثلة على المتغيرات التابعة

- ****في علم النفس****: عند دراسة تأثير التوتر على الأداء الوظيفي، يكون الأداء الوظيفي هو المتغير التابع.

- ****في التعليم****: إذا كان الهدف هو معرفة تأثير أساليب التدريس على مستوى التحصيل الدراسي، فإن التحصيل الدراسي هو المتغير التابع.

- ****في الطب****: في دراسة تأثير دواء معين على خفض ضغط الدم، فإن مستوى ضغط الدم بعد تناول الدواء هو المتغير التابع.

التحديات المرتبطة بالمتغير التابع

1. ****صعوبة القياس****: في بعض الدراسات، قد يكون من الصعب قياس المتغير التابع بدقة، خاصة إذا كان المتغير يعتمد على تقييمات ذاتية أو مقاييس غير مباشرة.

2. ****التأثر بعوامل خارجية****: المتغير التابع قد يتأثر بعوامل أخرى غير المتغير المستقل، مثل الظروف البيئية أو الخصائص الفردية للعينة، مما قد يؤدي إلى نتائج مشوشة.

3. ****التعريف غير الواضح****: إذا لم يكن المتغير التابع محددًا بشكل جيد من البداية، قد يؤدي ذلك إلى صعوبة في تفسير النتائج وربما إلى استنتاجات غير دقيقة.

المتغير التابع هو حجر الزاوية في البحث العلمي، حيث يمثل النتيجة أو التأثير الذي يسعى الباحث إلى فهمه أو قياسه. تحديد المتغير التابع بشكل دقيق وواضح يمكن أن يؤدي إلى استنتاجات موثوقة ودقيقة، بينما يمكن أن تؤدي الأخطاء في تحديده أو قياسه إلى نتائج مضللة. لذلك، يعد الفهم العميق لهذا المفهوم أمرًا ضروريًا لضمان نجاح البحث العلمي وتحقيق أهدافه.

علاقة متغيرات البحث

عندما نتحدث عن ****علاقة متغيرات البحث****، فإننا نتناول أحد المحاور الأساسية في تصميم الدراسات البحثية. العلاقة بين المتغيرات هي التي تحدد كيفية تفاعل هذه المتغيرات مع بعضها البعض، وتساعد الباحث في فهم الديناميكيات التي تؤدي إلى النتائج المستخلصة من البحث. هناك عدة أنواع من العلاقات بين المتغيرات التي يمكن أن توجد في البحث العلمي، وكل منها يوفر معلومات مختلفة حول الظواهر المدروسة.

1. ****العلاقة السببية (Cause and Effect Relationship)****

في العلاقة السببية، يعتقد الباحث أن أحد المتغيرات (المتغير المستقل) هو السبب المباشر لتغيير يحدث في المتغير الآخر (المتغير التابع). هذه العلاقة هي الأكثر شيوعاً في الدراسات التجريبية، حيث يسعى الباحثون إلى التحكم في المتغير المستقل ومراقبة تأثيره على المتغير التابع.

****مثال:**** إذا كنت تبحث في تأثير ممارسة الرياضة (المتغير المستقل) على فقدان الوزن (المتغير التابع)، فإنك تفترض أن زيادة مستوى النشاط البدني ستؤدي إلى فقدان الوزن.

2. ****العلاقة الترابطية (Correlation Relationship)****

العلاقة الترابطية تشير إلى وجود ارتباط بين المتغيرات، ولكنها لا تشير بالضرورة إلى وجود علاقة سببية. في هذا النوع من العلاقات، يتحرك المتغيران معاً، إما في نفس الاتجاه (ارتباط إيجابي) أو في اتجاهين متعاكسين (ارتباط سلبي)، ولكن لا يمكن الجزم بأن أحدهما يسبب الآخر.

****مثال:**** يمكن أن نجد ارتباطاً بين ساعات النوم ومستويات الطاقة خلال اليوم، حيث يميل الأشخاص الذين ينامون أكثر إلى الحصول على مستويات طاقة أعلى، ولكن هذا لا يعني بالضرورة أن النوم الزائد هو السبب الوحيد في ارتفاع مستويات الطاقة.

3. ****العلاقة العكسية (Inverse Relationship)****

في العلاقة العكسية، يزداد أحد المتغيرات عندما ينخفض الآخر، والعكس صحيح. هذه العلاقة هي نوع خاص من العلاقات الترابطية، حيث يظهر المتغيران سلوكاً معاكساً.

****مثال:**** في دراسة العلاقة بين مستوى التوتر والتحصيل الدراسي، قد تجد أن ارتفاع مستوى التوتر (المتغير المستقل) يرتبط بانخفاض درجات التحصيل الدراسي (المتغير التابع).

4. **العلاقة غير المباشرة (Indirect Relationship)**

في العلاقة غير المباشرة، يتأثر المتغير التابع بالمتغير المستقل من خلال متغير وسيط أو سلسلة من المتغيرات الوسيطة. هذه العلاقة معقدة بعض الشيء، لأنها تتضمن أكثر من متغير يساهم في التأثير النهائي.

مثال: إذا كنت تدرس تأثير الدخل على الرضا عن الحياة، فقد تجد أن الدخل يؤثر على الرضا من خلال تحسين الظروف المعيشية (المتغير الوسيط)، والذي بدوره يؤثر على الرضا عن الحياة.

5. **العلاقة التفاعلية (Interaction Relationship)**

العلاقة التفاعلية تحدث عندما يتأثر تأثير أحد المتغيرات المستقلة على المتغير التابع بوجود أو مستوى متغير مستقل آخر. بمعنى آخر، التأثير المشترك للمتغيرات المستقلة يختلف عن التأثير الفردي لكل منها.

مثال: في دراسة تأثير الدخل والمستوى التعليمي على الرضا عن الحياة، قد تجد أن تأثير الدخل على الرضا عن الحياة يعتمد على مستوى التعليم. فالدخل قد يكون له تأثير أكبر على الرضا عند الأشخاص ذوي التعليم العالي مقارنةً بذوي التعليم المنخفض.

6. **العلاقة الخطية (Linear Relationship) والعلاقة غير الخطية (Non-linear Relationship)

- **العلاقة الخطية:** يحدث تغير متناسب بين المتغيرات. إذا كان أحد المتغيرات يتغير بمقدار معين، فإن المتغير الآخر يتغير بمقدار ثابت أيضًا، وهذا ينعكس في خط مستقيم عند رسم العلاقة بين المتغيرين على الرسم البياني.

مثال: زيادة ساعات الدراسة ترتبط بزيادة في درجات الاختبار.

- **العلاقة غير الخطية:** التغير بين المتغيرات ليس متناسبًا، وقد يتغير بطرق معقدة وغير مستقيمة.

****مثال:**** قد يزداد التحصيل الدراسي مع زيادة ساعات الدراسة إلى حد معين، ولكن بعد هذا الحد، قد يؤدي الإفراط في الدراسة إلى نتائج سلبية، مما يخلق علاقة على شكل منحنى.

كيفية تحليل العلاقات بين المتغيرات

لفهم العلاقات بين المتغيرات، يستخدم الباحثون عدة طرق وأدوات تحليلية مثل:

- ****تحليل الانحدار (Regression Analysis)****: يستخدم لتحديد قوة واتجاه العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع.

- ****الارتباط (Correlation Coefficient)****: يقيس مدى ارتباط متغيرين ببعضهما البعض.

- ****الاختبارات الإحصائية (Statistical Tests)****: مثل اختبار t أو ANOVA، لتحديد ما إذا كانت العلاقات بين المتغيرات ذات دلالة إحصائية أم لا.

العلاقات بين المتغيرات تشكل الأساس الذي تبنى عليه الفرضيات في البحث العلمي. فهم هذه العلاقات بشكل صحيح يساعد الباحثين في تصميم دراساتهم، وتحليل نتائجهم، والوصول إلى استنتاجات موثوقة. يعتمد نوع العلاقة بين المتغيرات على طبيعة البحث وأهدافه، ويمكن أن تكون هذه العلاقات معقدة، مما يتطلب استخدام أدوات تحليلية متقدمة لفهمها بشكل كامل.

الخاتمة

في ختام دراسة العلاقة بين متغيرات البحث، يمكن التأكيد على أن فهم وتحديد هذه العلاقات يمثل خطوة جوهرية في تعزيز جودة البحث العلمي ودقة نتائجه. من خلال استكشاف العلاقة بين المتغيرات المستقلة والتابعة، سواء كانت هذه العلاقة سببية، ترابطية، عكسية، أو تفاعلية، يمكن للباحثين التوصل إلى رؤى عميقة حول الظواهر المدروسة.

النتائج المستخلصة:

1. ****تعزيز فهم العلاقات السببية****: من خلال التحكم في المتغيرات المستقلة وتحليل تأثيرها على المتغيرات التابعة، تمكنا من تقديم أدلة قوية على وجود علاقات سببية في بعض الحالات المدروسة. وهذا يساهم في تطوير نظريات جديدة أو تعزيز النظريات القائمة.
2. ****إبراز أهمية العلاقات الترابطية****: كشفت الدراسة عن أهمية تحليل العلاقات الترابطية بين المتغيرات، حيث يمكن لهذه العلاقات أن توفر مؤشرات أولية حول التفاعلات المعقدة بين الظواهر المختلفة، حتى لو لم تكن هذه العلاقات سببية بالضرورة.
3. ****تحقيق فهماً أعمق للتفاعلات المعقدة****: من خلال دراسة العلاقات التفاعلية وغير المباشرة، تم تسليط الضوء على كيفية تأثير عوامل متعددة على المتغيرات التابعة بشكل متداخل ومعقد، مما يعزز الفهم الشامل للظواهر ويبرز أهمية النظر في جميع العوامل المؤثرة.
4. ****التأكيد على ضرورة استخدام أدوات تحليلية متقدمة****: لتحقيق نتائج دقيقة وموثوقة، يجب على الباحثين استخدام أدوات تحليلية متقدمة مثل تحليل الانحدار واختبارات الارتباط. هذه الأدوات تساهم في تفسير البيانات بشكل أفضل وتجنب الوصول إلى استنتاجات غير دقيقة.
5. ****تقديم توصيات مستقبلية****: بناءً على النتائج المستخلصة، يُوصى بإجراء مزيد من الدراسات التي تستكشف العلاقات بين المتغيرات بطرق جديدة ومبتكرة، مع التركيز على استخدام تقنيات تحليل بيانات أكثر تعقيداً لتحقيق فهم أعمق للعلاقات بين المتغيرات.

في النهاية، يعتبر تحليل العلاقة بين متغيرات البحث أمراً محورياً للوصول إلى استنتاجات علمية موثوقة ومثمرة. من خلال استخدام منهجيات بحثية صارمة وأدوات تحليلية مناسبة، يمكن للباحثين تعزيز جودة

أبحاثهم، والمساهمة في تطوير المعرفة العلمية، وفهم أعمق للظواهر المعقدة التي نواجهها في مختلف المجالات.

جدول المحتويات

1. فصل الأول الإطار النظري للدراسة	
1.1 المقدمة	
1.2 مشكلة البحث	
1.2.1 الفجوات النظرية	
1.2.2 الفجوات العملية	
1.3 أهمية البحث	
1.3.1 أهمية نظرية	
1.3.2 أهمية تطبيقية	
1.4 أسئلة البحث	
1.5 أهداف البحث	
1.6 فرضيات البحث	
1.7 نموذج البحث	
1.8 منهجية البحث	
1.9 الدراسة الميدانية	
1.10 هيكل المشروع	
2. الفصل الثاني الإطار النظري	
2.1 المقدمة	
2.2 المبحث الأول	
2.3 المبحث الثاني	
2.4 العلاقة بين متغيرات البحث	
2.5 المراجع	
2.6 محتويات البحث الخاتمة	