

قضايا بحثية ٢ تكليف ٧ النتائج وعرض البيانات

إعداد

عاطف عبدالله بخاري
242000399



نحو إدارة جامعية مستدامة: نموذج مقترح لتحسين جودة تقييم الأداء
الوظيفي أثناء خصخصة الجامعات في المملكة العربية السعودية



أولاً: الواقع الحالي لنظام تقييم الأداء الوظيفي

أظهرت الدراسة أن النظام الحالي لتقييم الأداء الوظيفي يتمتع بدرجة معقولة من الكفاءة، مع وجود مواطن قوة وضعف:

- نقاط القوة:

1. يتميز النظام بالكفاءة في تقديم نتائج دقيقة تتماشى مع أهداف الجامعات.
2. يركز على تحقيق النتائج المطلوبة خلال فترات زمنية محددة.

- نقاط الضعف:

1. ضعف التركيز على مقارنة الأداء بين الموظفين وتحليل الفروق.
2. نقص في التركيز على السلوك الوظيفي كجزء من معايير التقييم.

البند	المتوسط	نسبة الأهمية (%)
النظام الحالي فعال ويعطي نتائج دقيقة	3.76	75.2%
يركز النظام الحالي على النتائج المحققة	3.78	75.6%
يهتم النظام الحالي بسلوك الموظفين في العمل	3.72	74.4%
يشمل النظام الحالي مقارنة النتائج بين الموظفين	3.65	73.0%
النظام الحالي يساهم في تحديد احتياجات التدريب	3.71	74.2%
النظام الحالي كفء	3.87	77.4%

ثانيًا: متطلبات تطوير نظام تقييم الأداء الوظيفي

حدد المشاركون مجموعة من المتطلبات لتحسين النظام بما ينسجم مع خصخصة الجامعات:

1. تطوير شامل: الحاجة إلى إعادة تصميم النظام الحالي ليواكب متطلبات الخصخصة، مع التركيز على تحسين معايير التقييم وإدماج التكنولوجيا الحديثة.
2. بطاقات وصف وظيفي: إنشاء وصف دقيق لكل وظيفة لتعزيز وضوح الأهداف وتقليل الغموض.
3. معايير دقيقة: وضع معايير أداء قابلة للقياس تعكس مستوى الإنجاز المطلوب من العاملين.
4. التأثير الإيجابي للخصخصة: تطوير أدوات تقييم تسهم في رفع أداء الموظفين وتحقيق الأهداف المؤسسية.

البند	المتوسط	نسبة الأهمية (%)
تطوير شامل للنظام الحالي	4.14	82.8%
تطوير جزئي للنظام الحالي	4.19	83.8%
ضرورة تطوير معايير التقييم	4.22	84.4%
التأثير المباشر للخصخصة على تطوير النظام	4.21	84.2%
الانتقال إلى الخصخصة يؤثر على أداء الموظفين	4.19	83.8%
تحديد معدلات أداء واضحة	4.12	82.4%
وجود بطاقة وصف وظيفي لكل وظيفة	4.24	84.8%

1. الواقع الحالي : أظهر النظام الحالي كفاءة معقولة ولكنه بحاجة إلى تحسينات لتلبية معايير الخصخصة بشكل أفضل .

2. المتطلبات : أشارت النتائج إلى ضرورة تطوير شامل يشمل معايير جديدة، بطاقات وصف وظيفي، وتعديلات تدعم الخصخصة.

البحث يؤكد أهمية تطبيق النموذج المقترح لتحسين الأداء الوظيفي وتطوير نظام التقييم بما يدعم رؤية المملكة 2030 ويسهم في تحسين أداء الجامعات السعودية.

الرسالة العلمية الأساسية



Towards Sustainable University Management: A proposed model to Improve the Quality of Job Performance Evaluation During the Privatization of Universities in the Kingdom of Saudi Arabi

Reem Bint Thabet Muhammad AL- Qahtani
2024

القيادة التحويلية ونية الاستقالة في القطاع المصرفي السعودي: نموذج
التوسط المتغير المرتبط بالإشراك الوظيفي وحجم العمل

تركز هذه الدراسة على العلاقة بين القيادة التحويلية ونية الاستقالة بين موظفي الخطوط الأمامية في البنوك التجارية بالسعودية. تم استخدام نموذج 'الطلب الوظيفي-الموارد (JD-R)' لتوضيح كيف تساهم القيادة التحويلية والإشراك الوظيفي في تخفيض نية الاستقالة، مع التأكيد على دور حجم العمل كعامل معدل في هذه العلاقة.

1. تأثير القيادة التحويلية على الإشراف الوظيفي ونية الاستقالة :

أظهرت النتائج أن القيادة التحويلية تعزز الإشراف الوظيفي بشكل إيجابي وتقلل من نية الاستقالة.

2. دور الإشراف الوظيفي كوسيط:

وُجد أن القيادة التحويلية تؤثر إيجابياً على الإشراف الوظيفي، والذي بدوره يقلل من نية الاستقالة.

3. تأثير حجم العمل كمعدل :

تؤثر كثافة العمل على العلاقة بين القيادة التحويلية والإشراف الوظيفي؛ فعندما يكون حجم العمل كبيراً، قد يقلل ذلك من التأثير الإيجابي للقيادة التحويلية على الإشراف الوظيفي.

عرض البيانات والتحليل الإحصائي

الحد الأقصى	الحد الأدنى	الانحراف المعياري	المتوسط	المتغير
5.00	1.00	0.83	4.15	القيادة التحويلية
5.00	1.00	0.90	3.87	الإشراك الوظيفي
5.00	1.00	1.05	3.22	حجم العمل
5.00	1.00	1.15	2.53	نية الاستقالة

نتائج تحليل الانحدار لتأثير القيادة التحويلية على الإشراف الوظيفي ونية الاستقالة

العلاقة	معامل الانحدار (B)	قيمة p
القيادة التحويلية → الإشراف الوظيفي	0.91	< 0.001
القيادة التحويلية → نية الاستقالة	-0.74	< 0.001
الإشراف الوظيفي → نية الاستقالة	-0.63	< 0.001



استنتاجات

تشير النتائج إلى أهمية القيادة التحويلية في تعزيز الإشراف الوظيفي وتقليل نية الاستقالة لدى الموظفين، مع مراعاة تأثير حجم العمل. يُنصح بإدارة حجم العمل بشكل استراتيجي لتحقيق أقصى استفادة من تأثيرات القيادة التحويلية على الإشراف الوظيفي.

الرسالة العلمية الأساسية



TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND TURNOVER INTENTION IN SAUDI BANKING SECTOR: A MODERATED MEDIATION MODEL OF WORK ENGAGEMENT AND WORKLOAD

Ibrahim Abdulrahman Alshebl
2022



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

