

قضايا بحثية ٢ تكليف ٩

النتائج والتوصيات

إعداد

عاطف عبدالله بخاري

242000399



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



النتائج الرئيسية

- النظام الحالي لتقييم الأداء الوظيفي في الجامعات السعودية يُظهر كفاءة معقولة ولكنه يحتاج إلى تحسينات شاملة ليوافك متطلبات التخصصية.
- التخصصية تؤثر بشكل كبير على معايير التقييم المستخدمة وتتطلب تطوير معايير جديدة تتماشى مع أهداف المؤسسات.
- الأطر المقترحة ركزت على تطوير نظام تقييم الأداء بما يدعم الاستدامة والحوكمة في الجامعات السعودية.

تفسير النتائج

- الدراسة اعتمدت على استبيانات وآراء أعضاء هيئة التدريس وقادة الجامعات، مما أتاح تحليلًا متعمقًا لواقع نظم التقييم الحالية.
- النتائج تشير إلى أن النظام الحالي يعتمد بشكل كبير على مقارنة الأداء بين الأفراد ولكنه يحتاج إلى مزيد من التركيز على الأهداف الاستراتيجية والتطوير الفردي.
- تفسير النتائج أوضح ضرورة إشراك الموظفين في وضع أهداف ومعايير التقييم لتعزيز القبول والمشاركة.

التوصيات المستخلصة من الدراسة

- **للباحثين المستقبليين:**
توجيه الأبحاث نحو استراتيجيات خاصة لتطوير نظم التقييم الوظيفي بما يتناسب مع الخصخصة.
- **للممارسين:**
تحسين عمليات التقييم الحالية من خلال دمج التكنولوجيا وتطوير معايير مخصصة.
- **للسياسات:**
تعزيز مشاركة الأطراف المعنية في صياغة معايير التقييم وتنفيذها لتحقيق الأهداف المؤسسية.

النتائج قدمت رؤية شاملة لواقع نظم التقييم الوظيفي، مع توصيات عملية تعزز الاستدامة ولكن لم يتناول البحث بعمق كيف يمكن أن تؤثر الخصخصة على تحديات التمويل والموارد في الجامعات السعودية. كما يمكن توسيع نطاق العينة ليشمل جامعات أخرى لتعزيز تعميم النتائج. ويمكن أيضا عمل دراسة أعمق للربط بين التطورات التكنولوجية ونظم التقييم الوظيفي لتحقيق أهداف الخصخصة.

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

النتائج الرئيسية

- تمحورت النتائج حول العلاقة بين القيادة التحويلية ونية ترك العمل، حيث أظهرت النتائج ارتباطًا إيجابيًا بين القيادة التحويلية وزيادة المشاركة في العمل، وارتباطًا سلبيًا مع نية ترك العمل.
- أظهرت المشاركة في العمل دورًا وسيطًا جزئيًا في العلاقة بين القيادة التحويلية ونية ترك العمل.
- تم تعزيز هذا التأثير عند تقليل عبء العمل الذي أظهر تأثيرًا تعديليًا كبيرًا على العلاقة بين القيادة التحويلية والمشاركة في العمل.

تفسير النتائج

- يعكس التأثير الإيجابي للقيادة التحويلية على المشاركة في العمل قدرة القادة على إلهام الموظفين وإشراكهم بشكل أكبر في مهامهم.
- العلاقة السلبية بين القيادة التحويلية ونية ترك العمل تشير إلى أن القيادة الجيدة تقلل من رغبة الموظفين في مغادرة المنظمة.
- عبء العمل كعامل تعديل يظهر أهمية تحقيق توازن مناسب في الأعباء الوظيفية لتعزيز الفوائد المرتبطة بالقيادة التحويلية.

التوصيات المستخلصة من الدراسة

• للبحث المستقبلي:

يُنصح بإجراء دراسات إضافية لاستكشاف العوامل الأخرى التي قد تؤثر على العلاقة بين القيادة التحويلية ونية ترك العمل، مثل العوامل الثقافية أو السياقية. ويمكن توسيع نطاق البحث ليشمل قطاعات أخرى غير القطاع المصرفي للحصول على نتائج أكثر شمولية.

• للممارسين:

ضرورة تدريب القادة في المؤسسات على تطبيق مبادئ القيادة التحويلية، مع التركيز على بناء علاقة ثقة وتواصل فعال مع الموظفين.

- **السياسات:**

توجيه المؤسسات لوضع سياسات تدعم بيئة عمل تشجع القيادة التحويلية وتقلل من الإرهاق الوظيفي.

تطوير سياسات لتحسين رضا الموظفين وتقليل معدلات ترك العمل من خلال تعزيز المشاركة.



الخلاصة

البحث يربط بشكل واضح بين النتائج والتوصيات المقترحة، مما يعزز من قيمة البحث كمرجع لتطوير الممارسات الإدارية في القطاع المصرفي وغيره. التوصيات مبنية على النتائج المدروسة، مما يجعلها ذات صلة وقابلة للتطبيق في الواقع العملي.

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

