

العنوان باللغة العربية

دور القيادة الفعّالة في تحسين جودة المخرجات: دراسة ميدانية على
العاملين في جامعة الأمير محمد بن فهد

إعداد الطالبان/

اسم الطالب	الرقم الجامعي
صُبّاح بن عبد الرحمن الطيار	233001602
عبد المحسن بن سليمان الهديب	233002266

إشراف/

د. الفیصل عبد الحمید محمد

د. فايز على جراد

العام الدراسي:

2024

فهرس المحتويات

4	قائمة الجداول
6	فهرس الأشكال
8	المستخلص Abstract
9	الفصل الأول
10	المقدمة
12	مشكلة الدراسة
14	أهمية الدراسة
16	أهداف الدراسة
18	تساؤلات الدراسة
19	فروض الدراسة
21	النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث
24	الفصل الثاني
24	الدراسات السابقة
25	مقدمة
27	المتغير التابع والمستقل
28	الدراسات السابقة
31	الإطار النظري
35	الفصل الثالث
35	منهجية الدراسة
36	مقدمة
38	المنهجية وطرق البحث

40	مجتمع البحث
41	محددات حجم العينة
43	خطوات جمع البيانات
43	حدود البحث
45	الفصل الرابع
45	نتائج الدراسة
46	مقدمة
48	تحليل البيانات
51	النتائج
81	التوصيات
83	المراجع
84	المراجع الأجنبية
87	الملاحق
88	الاستبانة
89	الملخص Abstract

قائمة الجداول

جدول 1: الوصف الاحصائي للبيانات.....	50
جدول 2: الوصف الاحصائي لجنس المشاركين في التجربة.....	51
جدول 3: الوصف الاحصائي لاعداد المشاركين في التجربة.....	52
جدول 4: الوصف الاحصائي لمسمي الوظيفي لدي المشاركين في التجربة.....	53
جدول 5: الوصف الاحصائي لعدد سنوات خبره لدي المشاركين في التجربة.....	54
جدول 6: الوصف الاحصائي لقيادة في الجامعة توفر رؤية واضحة للمستقبل.....	55
جدول 7: الوصف الاحصائي لقيادة الجامعة تحفز وتلهم الموظفين لتحقيق الاهداف المشتركة. ...	56
جدول 8: الوصف الاحصائي لقيادة في الجامعة تشجع علي التعاون والعمل الجماعي.....	57
جدول 9: الوصف الاحصائي لاتخاذ الجامعة قرارات مبنية علي البيانات والتحليل.....	58
جدول 10: الوصف الاحصائي لقيادة في الجامعة تستمع لآراء ومقترحات الموظفين.....	59
جدول 11: الوصف الاحصائي لمخرجات التعليمية لتلبية معايير الجودة المعترف بيها.....	60
جدول 12: الوصف الاحصائي لمخرجات الادارية تتسم بالكفاءة و الدقة ..	61
جدول 13: الوصف الاحصائي لسعي الجامعة في تحسين جودة مخرجاتها.....	62
جدول 14: الوصف الاحصائي لمخرجات التعليمية تساهم في تلبية احتياجات السوق.....	63
جدول 15: الوصف الاحصائي لمخرجات الادارية من كفاءه العمليات الجامعية.....	64
جدول 16: الوصف الاحصائي لتدريب مستمر لقيادات ادارية لتحسين مهاراتهم.....	65
جدول 17: الوصف الاحصائي لتشجيع القيادة الموزعة يمكن ان تساهم في تحسين جودة المخرجات.	
.....	66
جدول 18: الوصف الاحصائي لإجراء تقييمات دورية لأداء القيادة يمكن أن يعزز من فعاليتهم. ...	67
جدول 19: الوصف الاحصائي لتعزيز التواصل الفعال بين القيادة والموظفين يمكن أن يحسن من جودة المخرجات.....	68
جدول 20: الوصف الاحصائي لتشجيع الابتكار والإبداع ضمن القيادة يمكن أن يؤدي إلى تحسينات ملحوظة في جودة المخرجات.....	69

جدول 21: اختبار كاي اسكوير لدور القيادة الفعّالة في تحقيق الأهداف ودورها في تحسين جودة	
المخرجات في جامعة الأمير محمد بن فهد.....	73
جدول 22: اختبار كاي اسكوير لدور القيادة الفعّالة في تطوير العمل الجماعي ودورها في تحسين	
جودة المخرجات في جامعة الأمير محمد بن فهد.....	76
جدول 23: : اختبار كاي اسكوير لدور القيادة الفعّالة في زيادة الكفاءة والدقة ودورها في تحسين جودة	
المخرجات في جامعة الأمير محمد بن فهد.....	78
جدول 24: ملخص انجاز القضية.....	80
جدول 25: احصائيات الموثوقية.....	80

فهرس الأشكال

- رسم توضيحي 1: الإطار النظري للدراسة.....32
- رسم توضيحي 2: التمثيل البياني لجنس المشاركين في التجربة51
- رسم توضيحي 3: التمثيل البياني لآعمار المشاركين في التجربة.....52
- رسم توضيحي 4: التمثيل البياني لمسمي الوظيفي لدي المشاركين في التجربة.....53
- رسم توضيحي 5: التمثيل البياني لعدد سنوات الخبرة لدي المشاركين في التجربة.....54
- رسم توضيحي 6: التمثيل البياني لقيادة في الجامعة توفر رؤية واضحة للمستقبل.....55
- رسم توضيحي 7: التمثيل البياني لقيادة الجامعة تحفز وتلهم الموظفين لتحقيق الاهداف المشتركة ..56
- رسم توضيحي 8: التمثيل البياني لقيادة في الجامعة تشجع علي التعاون والعمل الجماعي.....57
- رسم توضيحي 9: التمثيل البياني لاتخاذ الجامعة قرارات مبنية علي البيانات والتحليل58
- رسم توضيحي 10: التمثيل البياني لقيادة في الجامعة تستمع لآراء ومقترحات الموظفين.....59
- رسم توضيحي 11: التمثيل البياني لـمخرجات التعليمية لتلبية معايير الجودة المعترف بيها.....60
- رسم توضيحي 12: التمثيل البياني لمخرجات الادارية تتسم بالكفاءة والدقة.....61
- رسم توضيحي 13: التمثيل البياني لسعي الجامعة في تحسين جودة مخرجاتها.....62
- رسم توضيحي 14: التمثيل البياني لمخرجات التعليمية تساهم في تلبية احتياجات السوق.....63
- رسم توضيحي 15: التمثيل البياني لمخرجات الادارية من كفاءه العمليات الجامعية.....64
- رسم توضيحي 16: التمثيل البياني لتدريب مستمر لقيادات ادارية لتحسين مهارتهم.....65
- رسم توضيحي 17: التمثيل البياني لتشجيع القيادة الموزعة يمكن أن يساهم في تحسين جودة المخرجات.....66
- رسم توضيحي 18: التمثيل البياني لإجراء تقييمات دورية لأداء القيادة يمكن أن يعزز من فعاليتهم.....67
- رسم توضيحي 19: التمثيل البياني لتعزيز التواصل الفعال بين القيادة والموظفين يمكن أن يحسن من.....68
- جودة المخرجات.....69
- رسم توضيحي 20: التمثيل البياني لتشجيع الابتكار والإبداع ضمن القيادة يمكن أن يؤدي إلى تحسينات ملحوظة في جودة المخرجات.....70
- رسم توضيحي 21: متغيرات الدراسة التابعة والمستقلة.....71

- رسم توضيحي 22: اختبار كاي اسكوير لدور القيادة الفعّالة في تحقيق الأهداف ودورها في تحسين جودة المخرجات في جامعة الأمير محمد بن فهد.....74
- رسم توضيحي 23: اختبار كاي اسكوير لدور القيادة الفعّالة في تطوير العمل الجماعي ودورها في تحسين جودة المخرجات في جامعة الأمير محمد بن.....76
- رسم توضيحي 24: اختبار كاي اسكوير لدور القيادة الفعّالة في زيادة الكفاءة والدقة ودورها في تحسين جودة المخرجات في جامعة الأمير محمد بن فهد.....79

المستخلص Abstract

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف دور القيادة الفعّالة في تحسين جودة المخرجات لدى العاملين في جامعة الأمير محمد بن فهد. تعتبر القيادة الفعّالة عاملاً حاسماً في تعزيز الأداء الفردي والجماعي، مما ينعكس على تحسين جودة المخرجات الأكاديمية والإدارية. اعتمدت الدراسة على منهجية الوصفية التحليلية التي تتيح تحليل البيانات المجمعة من خلال استبانة تم توزيعها على عينة مكونة من 150 موظفاً من مختلف الإدارات في الجامعة. تم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل البيانات واختبار الفرضيات. أظهرت النتائج أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مستوى القيادة الفعّالة وجودة المخرجات، حيث تبين أن القيادات التي تتمتع بمهارات الاتصال الفعال، واتخاذ القرارات المدروسة، وتعزيز العمل الجماعي، تساهم بشكل كبير في رفع مستوى جودة المخرجات. كما أكدت الدراسة على أهمية تطوير مهارات القيادة لدى العاملين في الجامعة كوسيلة لتحقيق التميز المؤسسي. بناءً على هذه النتائج، توصي الدراسة بضرورة تعزيز برامج التدريب القيادي داخل الجامعة، وتبني استراتيجيات إدارة فعالة تدعم بيئة العمل الإيجابية والمحفزة.

الفصل الأول

المقدمة

إن أهمية القيادة الفعالة في نجاح أي عمل تجاري معروفة جيداً. فالقيادة هي القدرة على إلهام وتحفيز وتوجيه الأفراد أو المجموعات من أجل تحقيق هدف مشترك. والقيادة في التعليم العالي أمر بالغ الأهمية للتأثير على جودة النتائج، مثل النجاح الأكاديمي، وإنتاجية البحث، والسمعة المؤسسية بشكل عام. وتوفر جامعة الأمير محمد بن فهد، وهي مؤسسة تعليمية شهيرة في المملكة العربية السعودية، بيئة ممتازة لدراسة تعقيدات القيادة وتأثيرها على جودة الإنتاج (Al-Baidhani، 2023).

إن القيادة في المؤسسات التعليمية تتجاوز السيطرة الإدارية وتشمل خلق بيئة تعزز الأداء الأكاديمي والنمو الشخصي. إن قادة الجامعات الفعّالين قادرون على إدارة المتطلبات المتنوعة للطلاب والمعلمين والموظفين بنجاح، مع وجود رؤية واضحة المعالم لمستقبل المؤسسة. وهم يلعبون دوراً حاسماً في خلق ثقافة التطوير المستمر، وتعزيز الإبداع، وضمان تكيف المؤسسة مع البيئة التعليمية المتغيرة باستمرار (Chkheidze، 2023).

في سياق الجامعة، تكون جودة المخرجات معقدة وتشمل العديد من الجوانب مثل نتائج تعلم الطلاب، وإنجازات البحث، والمشاركة المجتمعية، وفعالية المؤسسة. إن النتائج عالية الجودة هي علامة على بيئة تعليمية تعمل بشكل جيد حيث يتم تنسيق الإجراءات الأكاديمية والإدارية نحو أهداف مشتركة. وبالتالي، تصبح فعالية القيادة عاملاً رئيسياً في إنتاج هذه النتائج عالية الجودة والحفاظ عليها (Zheng، 2024).

يهدف هذا البحث إلى دراسة كيفية مساهمة القيادة الجيدة في تحسين جودة النتائج في جامعة الأمير محمد بن فهد. من خلال التركيز على تجارب ووجهات نظر العاملين في الجامعة، تحاول الدراسة العثور على استراتيجيات القيادة الفريدة التي تساهم في زيادة الأداء والنجاح المؤسسي. قد يعطي فهم هذه الأساليب رؤى مفيدة حول كيفية استغلال القيادة لخلق النجاح في التعليم العالي (Toker، 2022).

لا يمكن التأكيد على دور القيادة في التعليم العالي. مع مواجهة الجامعات لضغوط متزايدة لإنتاج تعليم وأبحاث عالية الجودة، تصبح ضرورة القيادة القوية واضحة بشكل متزايد. يتولى القادة في المؤسسات التعليمية التعامل مع المشاكل الصعبة، بما في ذلك الأطر التنظيمية المتغيرة، والاختراقات التكنولوجية، وتوقعات الطلاب المتزايدة. إن قدرتهم على التعامل مع هذه المشاكل مع الحفاظ على التركيز على المخرجات الجيدة أمر حيوي لنجاح المؤسسة على المدى الطويل.

تُعرّف القيادة الفعّالة في التعليم العالي بمزيج من التفكير الرؤيوي والتخطيط الاستراتيجي والمهارات الشخصية. يتمكن القادة الرؤيويون من خلق رؤية واضحة ومقنعة للمؤسسة، وتشجيع الآخرين على السعي نحو تحقيق أهداف مشتركة. يستلزم التخطيط الاستراتيجي تحديد الأولويات وتخصيص الموارد وضمان

توافق عمليات المؤسسة مع هدفها وأغراضها. تعد المهارات الشخصية ضرورية لتكوين الروابط وتعزيز التعاون وخلق ثقافة شركة شاملة وداعمة.

في سياق جامعة الأمير محمد بن فهد، يمكن تقييم فعالية القيادة من خلال العديد من المبادرات والبرامج التي تستهدف تعزيز جودة المخرجات. قد تشمل هذه فرص التطوير المهني للمعلمين والموظفين، والاستثمار في البنية التحتية للبحث، وتبني تقنيات التدريس الجديدة، وبناء الروابط مع الصناعة ومجموعات المجتمع. من خلال تقييم هذه المشاريع وعواقبها، يحاول البحث الكشف عن تقنيات القيادة الأساسية التي تساهم في نجاح الجامعة (Mohiuddin، 2023).

وعلاوة على ذلك، ستبحث الدراسة في الصعوبات والعوائق التي تحول دون القيادة الناجحة في التعليم العالي. قد تشمل هذه التحديات المرتبطة بالهيكل التنظيمي، وحدود الموارد، ومعارضة التغيير، والتأثيرات الخارجية. إن فهم هذه القضايا أمر حيوي لابتكار أساليب للتغلب عليها وتعزيز فعالية القيادة (Khai Wah Khaw، 2022).

سيستعك البحث نهجًا مختلطًا، يدمج البيانات الكمية والنوعية لإعطاء فهم كامل لتأثير القيادة في تعزيز جودة المخرجات. سيتم إجراء استطلاعات ومقابلات مع موظفي الجامعة لجمع رؤى حول تجاربهم ووجهات نظرهم حول تقنيات القيادة. بالإضافة إلى ذلك، سيتم دراسة البيانات المؤسسية حول الأداء الأكاديمي وإنتاجية البحث ومؤشرات الجودة الأخرى لقياس تأثير القيادة على جودة المخرجات (Els، 2024).

تهدف نتائج هذه الدراسة إلى إضافة المزيد إلى المعرفة الحالية حول القيادة في التعليم العالي وتقديم اقتراحات عملية لقيادة الجامعات. من خلال تحديد تقنيات القيادة الناجحة التي تعزز جودة المخرجات، يهدف البحث إلى تقديم رؤى قابلة للتنفيذ يمكن تبنيها لتحسين الأداء في جامعة الأمير محمد بن فهد والمؤسسات المماثلة الأخرى.

إن وظيفة القيادة الفعالة في تعزيز جودة المخرجات هي مجال بحثي بالغ الأهمية في التعليم العالي. مع محاولة الجامعات تحقيق التميز في عملياتها الأكاديمية والإدارية، يصبح فهم تقنيات القيادة التي تعزز النتائج عالية الجودة أكثر أهمية. تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على هذه السلوكيات في سياق جامعة الأمير محمد بن فهد، وإعطاء رؤى مفيدة لقيادة التعليم العالي لزيادة تأثيرهم والمساهمة في نجاح مؤسساتهم.

مشكلة الدراسة

إن القيادة الفعالة ضرورية لنجاح أي منظمة، وخاصة في المؤسسات التعليمية، حيث تؤثر القيادة بشكل مباشر على جودة المخرجات مثل الأداء الأكاديمي، وإنتاجية البحث، وسمعة المؤسسة. هناك العديد من المشاكل التي تعيق القيادة الفعالة في جامعة الأمير محمد بن فهد، مما يؤثر على جودة المخرجات الإجمالية تضمن مشكلات الدراسة كالاتي:

✓ ضعف التواصل بين القيادة والموظفين

إن التواصل الفعال أمر حيوي لمواءمة رؤية المنظمة وأهدافها مع جهود موظفيها. وفي جامعة الأمير محمد بن فهد، قد تكون هناك فجوات كبيرة في التواصل، مما يؤدي إلى سوء الفهم، والافتقار إلى الانفتاح، والجهود غير المبررة. وقد يؤدي هذا التواصل غير الكافي إلى عدم الكفاءة وإضعاف الجهود التعاونية اللازمة لزيادة النتائج الجيدة (Khan، 2023).

✓ الافتقار إلى التدريب القيادي والتطوير المهني

إن القيادة الفعالة تحتاج إلى مجموعة من القدرات والمواهب التي يجب تنميتها باستمرار. وفي جامعة الأمير محمد بن فهد، قد تكون هناك إمكانيات غير كافية للقادة للخضوع للتدريب المستمر والتطوير المهني. وقد يؤدي هذا الافتقار إلى فجوة في القيادة، عندما يكون القادة غير مجهزين للإلهام وتشجيع وتوجيه فرقهم نحو تقديم مخرجات عالية الجودة (Leroy، 2023).

✓ مقاومة التغيير

في كل شركة، قد يواجه التغيير معارضة. وفي جامعة الأمير محمد بن فهد، قد يكون هناك رد فعل قوي من العمال ضد المبادرات أو التغييرات الجديدة التي أوصت بها القيادة بهدف تحسين الجودة. وقد تؤدي هذه المعارضة إلى إبطاء أو حتى إخراج التغييرات والابتكارات الحاسمة الضرورية لتعزيز الأداء وجودة الإنتاج عن مسارها (Azizah، 2020).

✓ القيود على الموارد

إن القيادة الفعالة والمنتجات عالية الجودة تتطلب في كثير من الأحيان موارد مالية وبشرية ومادية مناسبة. وقد تواجه جامعة الأمير محمد بن فهد قضايا تتعلق بالموارد المحدودة، والتي قد تعيق تنفيذ المشاريع الجديدة والتحسينات. وقد يضعف هذا الافتقار إلى الموارد قدرة الجامعة على دعم قيادتها وتحقيق أهداف الجودة (Wissam، 2021).

✓ الافتقار إلى الرؤية والأهداف الواضحة

إن الرؤية الواضحة والأهداف المحددة جيدًا أمران حاسمان لتوجيه المؤسسة نحو النجاح. وفي جامعة الأمير محمد بن فهد، قد يكون هناك افتقار إلى رؤية متسقة ومقنعة من القيادة، مما يؤدي إلى أنشطة متناثرة وافتقار إلى الاتجاه. وبدون أهداف محددة، يصبح من الصعب على العمال فهم مسؤولياتهم ومساهماتهم نحو زيادة الجودة (FasterCapital، 2022).

✓ أنماط القيادة الاستبدادية

تؤثر أنماط القيادة بشدة على بيئة العمل ومعنويات الموظفين. وفي جامعة الأمير محمد بن فهد، قد يتبنى بعض المديرين التنفيذيين أسلوبًا استبداديًا، مما قد يمنع الإبداع ويقلل من مشاركة الموظفين ويؤدي إلى التماسية. وقد يؤدي هذا الأسلوب القيادي إلى توليد مناخ عمل عدائي، مما يعرض جودة المخرجات للخطر بشكل خطير (Du، 2019).

✓ أنظمة الحوافز غير الفعالة

إن التحفيز له تأثير حاسم على أداء الموظفين وجودة المخرجات. وقد تعاني جامعة الأمير محمد بن فهد من بنية حوافز غير فعالة تقشل في الاعتراف بشكل كافٍ بالأداء الممتاز أو المساهمات الإبداعية. وبدون الحوافز المناسبة، قد يفتر العمال إلى الدافع للازدهار، مما يؤدي إلى أداء رديء (Liu، 2021).

✓ مشاركة محدودة للموظفين

لكي تكون القيادة ناجحة حقًا، يجب أن تشرك الناس في عملية صنع القرار. في جامعة الأمير محمد بن فهد، قد تكون هناك إمكانيات محدودة للعمال للمشاركة في الخيارات التي تؤثر على وظائفهم ومستقبل المؤسسة. وقد يؤدي هذا الافتقار إلى المشاركة إلى الانفصال والشعور بالعجز بين العمال، مما يؤثر بشدة على إنتاجيتهم وجودة مساهماتهم (Tripathy، 2023).

✓ قضايا إدارة الصراع

الصراعات أمر لا مفر منه في كل عمل، ولكن كيفية التعامل معها قد تؤثر بشكل كبير على جو العمل وجودة المخرجات. قد تواجه جامعة الأمير محمد بن فهد صعوبة في إدارة وحل الخلافات بين العمال بكفاءة، مما قد يؤدي إلى جو عمل سام، وتعاون محدود، وجودة مخرجات أسوأ (Marič، 2024).

✓ التأثيرات والضغوط الخارجية

تعمل الجامعات عمومًا في ظل شبكة معقدة من التأثيرات الخارجية، بما في ذلك القواعد الحكومية، والمنافسة في السوق، والتوقعات الاجتماعية. ولا تشكل جامعة الأمير محمد بن فهد استثناءً، وقد تواجه

تحديات خارجية كبيرة تؤثر على قيادتها وجودة نتائجها. ويتطلب التعامل مع هذه القضايا الخارجية قيادة قادرة على التكيف والاستجابة بفعالية للحفاظ على الجودة وتعزيزها (Warter، 2019).

أهمية الدراسة

➤ الأهمية العلمية:

✓ تعزيز نظريات القيادة التربوية

يضيف هذا البحث إلى حد كبير إلى مجموعة المعرفة الحالية حول القيادة التربوية من خلال تقديم بيانات تجريبية من جامعة الأمير محمد بن فهد، وهي مؤسسة مرموقة في المملكة العربية السعودية. من خلال التحقيق في سلوكيات القيادة داخل هذا الإطار الثقافي والمؤسسي المحدد، يكمل البحث الأطر النظرية برؤى عملية. تساعد هذه المساهمة من البيانات الخاصة بالسياق في تعزيز وتوسيع النظريات الحالية للقيادة التربوية، وخاصة في مؤسسات التعليم العالي في الشرق الأوسط. إن فهم كيفية حدوث القيادة في ظروف متنوعة أمر حيوي لبناء نظريات أكثر اكتمالاً وقابلة للتطبيق بشكل عام (Alnajim، 2024).

✓ تحسين الجودة المؤسسية

أحد الأهداف الرئيسية لهذا البحث هو تحديد وتقييم تقنيات القيادة الفعالة التي تساهم بشكل مباشر في تعزيز جودة المخرجات في جامعة الأمير محمد بن فهد. من خلال تسليط الضوء على هذه العادات، تقدم الدراسة اقتراحات ملموسة يمكن اتباعها لتعزيز الأداء الأكاديمي والإداري. يمكن استغلال نتائج هذا البحث ليس فقط من قبل جامعة الأمير محمد بن فهد ولكن أيضًا من قبل المؤسسات المماثلة التي تحاول تحسين معاييرها وتحقيق درجات أعلى من التميز. إن هذا التطبيق العملي لاستنتاجات البحث يضمن أن الدراسة لها تأثير مباشر ومفيد على جودة التعليم وفعالية المؤسسة (Djordjevic، 2021).

✓ السياسات وصنع القرار المستنيرة

إن البيانات والرؤى التي تم إنشاؤها من هذه الدراسة تقدم منصة ثابتة لعمليات صنع القرار والسياسات المستنيرة داخل المؤسسة. ومن خلال فهم العلاقة بين ممارسات القيادة والنتائج الجيدة، قد يتخذ المسؤولون وصناع السياسات في الجامعات خيارات استراتيجية مدعومة بالحقائق التجريبية. وهذا يضمن حوكمة أكثر فعالية وتخطيطاً استراتيجياً وتخصيصاً للموارد. وتكشف الدراسة عن مجالات معينة حيث قد تؤدي تغييرات القيادة إلى تقدم كبير في الأداء المؤسسي، مما يساعد القادة في اتخاذ خيارات محددة وذات مغزى (Doshmangir، 2022).

✓ ترويج أفضل الممارسات

من خلال تحديد وتأكيد تقنيات وممارسات القيادة المتميزة، يقدم هذا البحث موردًا مهمًا لمشاركة أفضل الممارسات في جميع المؤسسات التعليمية. ويمكن مشاركة هذه الأفكار مع المؤسسات والمنظمات التعليمية الأخرى، مما يتيح تبني أنماط القيادة الناجحة التي تبني ثقافة التميز والتطوير المستمر. ويساعد تبادل أفضل الممارسات في تطوير شبكة من المؤسسات المكرسة للوصول إلى معايير عالية من الأداء والجودة، مما يعود بالنفع في نهاية المطاف على البيئة التعليمية الأكبر (Vesudevan، 2024).

✓ الأساس للأبحاث المستقبلية

تضع هذه الدراسة الإطار للدراسات المستقبلية حول القيادة والجودة في التعليم العالي، وخاصة في سياق المملكة العربية السعودية والشرق الأوسط الأكبر. وهي تفتح الأبواب أمام تحقيقات مستقبلية في الديناميكيات المميزة للقيادة عبر بيئات ثقافية ومؤسسية متنوعة. وقد تتوسع الدراسات المستقبلية في نتائج هذه الدراسة لفحص جوانب إضافية للقيادة التعليمية، مثل تأثير الثورة الرقمية والعولمة والتركيب السكانية المتغيرة للطلاب. ومن خلال إنشاء أساس قوي من المعرفة، يعزز هذا البحث التحقيق الأكاديمي المستمر ويساهم في فهم أكثر اكتمالاً ودقة للقيادة في التعليم العالي.

➤ الأهمية العملية:

✓ تحسين ممارسات القيادة

يقدم التقرير رؤى عملية واقتراحات عملية لتطوير ممارسات القيادة في جامعة الأمير محمد بن فهد. من خلال تحديد سلوكيات وأساليب القيادة الناجحة، يمكن لمسؤولي الجامعة استخدام هذه الممارسات لتعزيز الإدارة الشاملة والأداء للمؤسسة. وقد يؤدي هذا إلى زيادة تحفيز الموظفين وإنتاجيتهم، مما يؤدي في النهاية إلى تعزيز جودة مخرجات التدريس والبحث (Thang، 2020).

✓ تعزيز مشاركة الموظفين ورضاهم

من خلال معالجة المشاكل المرتبطة بالاتصال والتدريب والمشاركة في صنع القرار، قد يساعد البحث في تعزيز بيئة عمل أكثر شمولاً ودعماً. قد تؤدي تقنيات القيادة المحسنة إلى تحسين مستويات مشاركة الموظفين ورضاهم عن العمل، وهو أمر بالغ الأهمية للاحتفاظ بالموظفين المهرة وضمان التزامهم بأهداف الجامعة (Viji George، 2020).

✓ زيادة الكفاءة التنظيمية

ترتبط القيادة الفعالة ارتباطاً وثيقاً بالكفاءة التنظيمية. قد تساعد استنتاجات هذا البحث المديرين التنفيذيين في جامعة الأمير محمد بن فهد في تبسيط الإجراءات وتقليل عدم الكفاءة وتخصيص الموارد بشكل أفضل. قد يؤدي هذا إلى تبسيط العمليات، وتكاليف أقل، ومخرجات ذات جودة أعلى، مما يزيد من فعالية المؤسسة بشكل عام (Dhiman، 2023).

✓ تطوير برامج التدريب

يمكن الاستفادة من الأفكار التي تم جمعها من هذه الدراسة لتصميم برامج تدريب وتطوير مهني مخصصة للقيادة الحاليين والمحتملين في جامعة الأمير محمد بن فهد. قد تركز هذه البرامج على تطوير قدرات معينة تعتبر حاسمة للقيادة الناجحة، مثل التواصل وحل النزاعات والتخطيط الاستراتيجي. قد يساعد هذا في إنشاء خط أنابيب قيادي أفضل وضمان أن القادة المستقبليين مجهزون جيداً لدفع نجاح الجامعة (Rinfret، 2019).

✓ تعزيز السمعة المؤسسية

من خلال تعزيز تقنيات القيادة وجودة المخرجات، قد تزيد جامعة الأمير محمد بن فهد من سمعتها محلياً وعالمياً. تساهم القيادة عالية الجودة في تحقيق نتائج أكاديمية وبحثية أقوى، مما يجذب بدوره الطلاب وأعضاء هيئة التدريس المتميزين وإمكانيات التمويل. قد تعزز السمعة العالية أيضاً الشراكات والتعاون مع المؤسسات والمنظمات الأخرى (Navia، 2022).

أهداف الدراسة

➤ الهدف الرئيسي:

الهدف الأساسي من هذا البحث هو التحقيق بشكل كامل وزيادة تأثير القيادة الفعالة على جودة المخرجات في جامعة الأمير محمد بن فهد. من خلال دراسة كاملة للجوانب العديدة للقيادة داخل المؤسسة، تهدف الدراسة إلى إنتاج رؤى قابلة للتنفيذ وتقنيات عملية يمكن استخدامها لخلق تحسينات كبيرة في كل من النتائج الأكاديمية والإدارية.

➤ الأهداف الفرعية:

- تحليل تأثير القيادة على جودة المخرجات: يركز هذا الهدف الفرعي على تحليل شامل لكيفية تأثير أنماط وممارسات القيادة المختلفة على جودة المخرجات في المؤسسة. يتضمن هذا تقييم العلاقة بين أنماط القيادة والنتائج الأخرى مثل النجاحات التعليمية ومخرجات البحث وسعادة

الطلاب وأداء الموظفين. من خلال دراسة هذه التفاعلات، يحاول البحث اكتشاف تقنيات القيادة التي تساهم بشكل أكثر فعالية في تحقيق نتائج عالية الجودة.

- **تحديد أفضل تقنيات القيادة:** الغرض هنا هو فحص وتحديد أكثر تقنيات القيادة فعالية التي يمكن تبنيها لزيادة جودة المخرجات في جامعة الأمير محمد بن فهد. يتطلب هذا فحصًا تفصيليًا لتكتيكات القيادة الحالية، وتحديد السلوكيات الفعالة، وتوفير إطار واضح لأفضل الممارسات. تسعى الدراسة إلى تقديم اقتراحات عملية لقادة الجامعة الحاليين والمستقبليين لقبولها وتنفيذها.

- **تقييم عمليات الاتصال وصنع القرار:** يحاول هذا الهدف الفرعي قياس فعالية عمليات الاتصال وصنع القرار داخل قيادة الجامعة. يتضمن هذا تحليل مدى نجاح القادة في توصيل رؤيتهم وأهدافهم وتوقعاتهم للموظفين والطلاب، ومدى شمولية عمليات صنع القرار ومشاركتها. يعد الاتصال الفعال وصنع القرار أمرًا بالغ الأهمية لضمان توافق جميع أصحاب المصلحة مع أهداف الجامعة والعمل معًا لتحقيقها.

- **تحليل احتياجات التدريب والتطوير المهني:** يهدف البحث إلى تحليل برامج التدريب والتطوير المهني الحالية المتاحة لقادة الجامعة. من خلال تحديد الثغرات ومجالات النمو، ستقدم الدراسة اقتراحات لإنشاء برامج تدريبية مركزة تعزز قدرات وكفاءات القيادة. هذا الغرض حيوي لتطوير خط عمل قيادي صحي، وضمان إعداد القادة على جميع المستويات بالكفاءات المطلوبة لدفع نجاح الجامعة.

- **فحص مقاومة التغيير:** يركز هذا الهدف الفرعي على تحليل المتغيرات التي تؤدي إلى مقاومة التغيير بين موظفي الجامعة. إن فهم أسباب ودوافع المقاومة قد يساعد في وضع أساليب لإدارتها والحد منها بشكل فعال. وهذا يستلزم التحقيق في المتغيرات الثقافية والتنظيمية والبشرية التي تؤثر على مقاومة التغيير، وإعطاء حلول لتطوير ثقافة الشركة الأكثر تكيّفًا وإبداعًا.

- **تقييم تخصيص الموارد والاستفادة منها:** يهدف البحث إلى تقييم كيفية توزيع الموارد واستخدامها داخل المؤسسة، وكيف تؤثر ممارسات القيادة على هذه العملية. من خلال تحديد الأماكن التي يمكن فيها تحسين الموارد، ستقدم الدراسة رؤى حول تعزيز الكفاءة والفعالية في إنتاج نتائج ممتازة. تعد إدارة الموارد الفعالة أمرًا حيويًا لضمان قدرة الجامعة على دعم مسؤولياتها الأكاديمية والإدارية بنجاح، مما يؤدي إلى أداء أعلى بشكل عام.

- **إنشاء نموذج لتحسين القيادة:** بناءً على النتائج، يهدف المشروع إلى إنشاء نموذج كامل لتحسين القيادة مخصص لبيئة جامعة الأمير محمد بن فهد. سيعمل هذا النهج كدليل عملي للمديرين التنفيذيين بالجامعة لتطوير إجراءاتهم وإنتاج نتائج أفضل. سيوفر أفكارًا وأدوات وأساليب محددة يمكن للقادة استخدامها لزيادة فعاليتهم وجودة المخرجات في المؤسسة.

- تعزيز مشاركة الموظفين ورضاهم: يحاول هذا الهدف الفرعي إيجاد حلول لتعزيز مشاركة الموظفين ورضاهم الوظيفي من خلال القيادة الفعّالة. من خلال تعزيز بيئة عمل صحية ومعالجة احتياجات الموظفين، يمكن للجامعة تعزيز الأداء وجودة الإنتاج. وهذا يستلزم تحليل العناصر التي تؤثر على معنويات الموظفين ودوافعهم والتزامهم، وتقديم اقتراحات لإنشاء بيئة عمل أكثر دعماً وتمكيناً.
- تشجيع الممارسات الممتازة عبر المؤسسات: أحد الأهداف الأكبر هو تشجيع توزيع ممارسات القيادة الممتازة الموجودة في البحث على المؤسسات التعليمية الأخرى. قد تساعد مشاركة هذه الأفكار المؤسسات الأخرى على تحسين أساليب القيادة والإدارة الخاصة بها، مما يساهم في التقدم العام للتعليم العالي في المنطقة.
- تعزيز ثقافة التميز والتحسين المستمر في جميع أنحاء القطاع التعليمي: المساهمة في الأدبيات الأكاديمية: يسعى البحث إلى تقديم مساهمة كبيرة في الأدبيات الأكاديمية حول القيادة في التعليم العالي، وخاصة في سياق المملكة العربية السعودية والشرق الأوسط. من خلال تقديم البيانات التجريبية والرؤى العملية، ستعمل الدراسة على توسيع الفهم النظري للقيادة وتأثيرها على جودة المؤسسة. يتضمن هذا الغرض نشر نتائج الدراسة في المنشورات الأكاديمية، والعرض في المؤتمرات، والتفاعل مع المجتمع الأكاديمي الأوسع لمشاركة المعلومات والأفكار (imd، 2024).

تساؤلات الدراسة

✓ السؤال البحثي الرئيسي:

كيف تعمل القيادة الفعّالة على تحسين جودة المخرجات في جامعة الأمير محمد بن فهد؟

✓ الأسئلة الفرعية:

- (1) كيف تؤثر أنماط القيادة المختلفة على جودة المخرجات الأكاديمية في الجامعة؟
- (2) كيف يتم تحديد العلاقة بين أساليب القيادة والنتائج التعليمية؟
- (3) كيف يمكن تحديد أفضل ممارسات القيادة وتنفيذها لتعزيز جودة المخرجات؟
- (4) كيف يمكن تقييم هذه الممارسات بشكل فعال؟
- (5) كيف تساهم عمليات الاتصال وصنع القرار في تحسين جودة المخرجات؟
- (6) كيف يمكن تقييم احتياجات التدريب والتطوير المهني لقادة الجامعة ومعالجتها؟
- (7) كيف يمكن تحديد الفجوات في البرامج الحالية وتحسينها؟
- (8) كيف تؤثر العوامل التي تساهم في مقاومة التغيير بين موظفي الجامعة على المؤسسة؟

- (9) كيف يمكن وضع استراتيجيات لإدارة وتخفيف مقاومة التغيير؟
- (10) كيف تؤثر ممارسات القيادة على تخصيص واستخدام الموارد داخل الجامعة؟
- (11) كيف يمكن تحسين كفاءة الموارد من خلال القيادة؟
- (12) كيف يمكن تطوير نموذج شامل لتحسين القيادة لجامعة الأمير محمد بن فهد؟
- (13) كيف يمكن تضمين استراتيجيات وأدوات ومنهجيات محددة في هذا النموذج؟
- (14) كيف يمكن تعزيز مشاركة الموظفين ورضاهم الوظيفي من خلال القيادة الفعالة؟

فروض الدراسة

■ الفرضية الرئيسية:

القيادة الفعالة تزيد بشكل كبير من جودة المخرجات في جامعة الأمير محمد بن فهد. تؤكد هذه الفرضية الأساسية على وجود ارتباط مباشر وكمي بين فعالية تقنيات القيادة والجودة الشاملة للمخرجات الأكاديمية والإدارية. يهدف البحث إلى إظهار أن القادة الذين يظهرون سمات قيادية قوية واستراتيجية وداعمة قد يخلقون مكاسب كبيرة في كل من النتائج التعليمية والكفاءة التشغيلية.

■ الفرضيات الفرعية:

(1) إن أنماط القيادة المختلفة لها تأثيرات مختلفة على جودة المخرجات الأكاديمية في المؤسسة

نفترض هذه الفرضية أن نوع القيادة الذي يختاره قادة الجامعة قد يؤدي إلى نتائج مختلفة من حيث التميز الأكاديمي. وتقترح أن القيادة التحويلية، التي تحدها الإلهام والدافع والدعم، من شأنها أن تؤدي إلى نتائج أكاديمية متفوقة مقارنة بالقيادة المعاملاتية، التي تركز على الروتين والإشراف والحوافز القائمة على الأداء.

(2) إن تحديد وتبني ممارسات القيادة المثلى من شأنه أن يعزز جودة النتائج.

تزعم هذه الفرضية أن الاستراتيجية المنهجية لإيجاد أفضل الممارسات في القيادة وتنفيذها من شأنها أن تؤدي إلى زيادات كبيرة في جودة كل من المخرجات الأكاديمية والإدارية. وهذا يعني أن الإطار المحدد جيداً لممارسات القيادة الناجحة قد يعطي القادة مساراً ليتبعوه، مما يؤدي إلى أداء أفضل ونتائج أفضل.

(3) إن إجراءات الاتصال واتخاذ القرار الفعالة تؤدي إلى تحسين جودة المخرجات.

تزعم هذه الفرضية أن جودة الاتصال واتخاذ القرار داخل قيادة الجامعة تؤثر بشكل مباشر على جودة المخرجات. يقترح أن التواصل الواضح والمفتوح والشامل، إلى جانب إجراءات صنع القرار التشاركية، من شأنه أن يؤدي إلى نتائج ذات جودة أفضل من خلال ضمان توافق جميع أصحاب المصلحة ومشاركتهم.

(4) إن معالجة متطلبات التدريب والتطوير المهني للمديرين التنفيذيين بالجامعة من شأنه أن يعزز فعاليتهم.

تفترض هذه الفرضية أن إعطاء التدريب المستهدف وفرص التطوير المهني لقادة الجامعة من شأنه أن يسد فجوات المهارات الحالية ويعزز قدراتهم القيادية. وتزعم أن المديرين التنفيذيين المدربين تدريباً جيداً سيكونون أكثر نجاحاً في توجيه المؤسسة نحو الحصول على مخرجات ذات جودة أعلى.

(5) يمكن التعامل مع العوامل المؤدية إلى مقاومة التغيير بين موظفي الجامعة لتعزيز المرونة التنظيمية.

تقترح هذه الفرضية أنه من خلال التعرف على الأسباب الأساسية لمقاومة التغيير بين العمال وحلها، قد تعمل قيادة الجامعة على تعزيز ثقافة مؤسسية أكثر تكيفاً وإبداعاً. وتزعم أن التعامل بنجاح مع المعارضة يمكن أن يعزز التحولات الأسهل ويحفز رد فعل أكثر إيجابية للجهود الجديدة.

(6) تؤثر استراتيجيات القيادة بشكل كبير على تخصيص واستخدام الموارد داخل المؤسسة.

تزعم هذه الفرضية أن الطريقة التي تؤثر بها ممارسات القيادة على إدارة الموارد لها تأثير مباشر على جودة النتائج. وتزعم هذه الفرضية أن التخصيص والاستخدام المخطط والفعال للموارد، بقيادة قيادة كفوة، من شأنه أن يؤدي إلى دعم أكبر للمسؤوليات الأكاديمية والإدارية، وبالتالي تعزيز الأداء العام.

(7) تطوير استراتيجية شاملة لتعزيز القيادة من شأنه أن يفيد أداء الجامعة بشكل كبير.

تتنبأ هذه الفرضية بأن النموذج الشخصي لتنمية القيادة، الذي تم إنشاؤه بناءً على نتائج الدراسة، سيعطي حلولاً واقعية وقابلة للتنفيذ لتعزيز فعالية القيادة. وتقترح أن اتباع هذا النموذج سيؤدي إلى تغييرات كبيرة في كل من ممارسات القيادة وجودة المخرجات في المؤسسة.

(8) تعزيز مشاركة الموظفين ورضاهم عن العمل من خلال القيادة الفعالة يمكن أن يزيد من الأداء العام.

تفترض هذه الفرضية أن استراتيجيات القيادة التي تنشئ بيئة عمل مواتية، وتدعم احتياجات الموظفين، وتقر بجهودهم ستؤدي إلى زيادة مشاركة الموظفين ورضاهم الوظيفي. وتقترح أن زيادة مستويات المشاركة والرضا بين العمال من شأنها أن تؤدي إلى تحسين الأداء وزيادة جودة المخرجات.

(9) تعزيز ممارسات القيادة الفعالة عبر المؤسسات من شأنه أن يفيد القطاع التعليمي.

تفترض هذه الفرضية أن مشاركة وتعزيز أفضل تقنيات القيادة التي تم اكتشافها في البحث مع المؤسسات التعليمية الأخرى من شأنه أن يؤدي إلى تحسينات واسعة النطاق في القيادة والإدارة في جميع أنحاء القطاع. وتقترح الدراسة أنه من خلال تبني هذه الأساليب، قد تحقق المؤسسات الأخرى زيادات مماثلة في أدائها وجودة مخرجاتها.

(10) ستشكل نتائج الدراسة إضافة كبيرة للأدبيات العلمية حول القيادة في التعليم العالي.

تقترح هذه الفرضية أن البيانات التجريبية والرؤى العملية التي اكتسبتها الدراسة ستقدم إضافات مفيدة للأدبيات الأكاديمية حول القيادة في التعليم العالي. وتزعم أن النتائج التي توصلت إليها الدراسة ستوفر قدرًا كبيرًا من المرونة والفعالية في التعامل مع القيادة.

النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث

في دراسة بعنوان دور القيادة الفعالة في تحسين جودة المخرجات: دراسة ميدانية على العاملين في جامعة الأمير محمد بن فهد، يتم استخدام نظريات علمية متعددة لتوجيه وتحليل البحث. من بين هذه النظريات، تبرز نظرية القيادة التحويلية ونظرية تحسين الجودة كإطارين رئيسيين. سأشرح كيف يمكن تطبيق هاتين النظريتين بشكل مفصل لتطوير البحث.

• نظرية القيادة التحويلية

تعتبر نظرية القيادة التحويلية من النظريات المحورية في فهم كيفية تأثير القادة على جودة الأداء وتحسين المخرجات. هذه النظرية تسلط الضوء على كيفية تأثير القادة على مرؤوسيهـم من خلال بناء رؤية ملهمة وتحفيزهم لتحقيق أهدافهم بطرق مبتكرة. في سياق جامعة الأمير محمد بن فهد، تعكس هذه النظرية كيف يمكن للقادة الأكاديميين والإداريين تحسين جودة المخرجات الأكاديمية والإدارية من خلال التفاعل الإيجابي مع العاملين.

تقوم القيادة التحويلية على عدة مبادئ رئيسية، أولها أن القائد الفعّال لا يكتفي بإدارة الأفراد بل يسعى لإلهامهم وتوجيههم نحو تحقيق أهداف أكبر من مجرد تحقيق الأهداف اليومية. من خلال بناء رؤية واضحة وجذابة، يقوم القائد التحويلي بتحفيز العاملين على العمل بجدية أكبر وتجاوز حدودهم التقليدية. في الجامعة، يمكن للقادة الأكاديميين والإداريين أن يلعبوا دورًا مهمًا في تحفيز أعضاء هيئة التدريس والإداريين لتحقيق جودة تعليمية وإدارية عالية من خلال تطوير استراتيجيات فعالة ومشجعة.

تؤكد النظرية على أهمية التحفيز العقلي، حيث يشجع القادة التحويليون الموظفين على التفكير بشكل إبداعي ومبتكر. في جامعة الأمير محمد بن فهد، قد يعني هذا تشجيع أعضاء هيئة التدريس على تطوير أساليب تدريس جديدة أو تقديم حلول إدارية مبتكرة. التحفيز العقلي يساهم في تحسين جودة المخرجات من خلال تعزيز بيئة تعزز التفكير النقدي والتطوير المستمر.

كما تسلط النظرية الضوء على الاهتمام الفردي، حيث يقدم القادة التحويليون دعماً خاصاً لكل فرد في الفريق، مما يعزز من شعورهم بالقيمة والأهمية. في الجامعة، يمكن أن يتجلى هذا من خلال برامج تطوير مهني مخصصة أو دعم فردي لمشاريع بحثية. الاهتمام الفردي يعزز من رضا الموظفين ويزيد من التزامهم، مما يؤدي بدوره إلى تحسين جودة الأداء والمخرجات.

يشمل التأثير المثالي من قبل القادة التحويليين نمطاً من التصرفات والأخلاقيات التي تعزز الثقة والاحترام بين القائد والموظفين. في الجامعة، يمكن للقادة أن يؤثرُوا بشكل إيجابي على الثقافة المؤسسية من خلال تصرفاتهم وأخلاقياتهم، مما يؤدي إلى بيئة عمل أكثر إنتاجية وجودة.

• نظرية تحسين الجودة

في المقابل، تركز نظرية تحسين الجودة على كيفية تحسين الأداء والنتائج من خلال تطبيق مبادئ وممارسات فعالة. من خلال تبني نماذج تحسين الجودة مثل نموذج ديمينغ ونموذج كرازبي، يمكن للبحث أن يسلط الضوء على كيفية تحسين جودة المخرجات في جامعة الأمير محمد بن فهد.

نموذج ديمينغ، الذي يشمل دورة التخطيط-التنفيذ-التحقق-العمل (PDCA)، يوفر إطاراً لتحسين مستمر. من خلال تطبيق هذا النموذج، يمكن للجامعة أن تتبع خطوات منهجية لتحليل أداء المخرجات، تنفيذ خطط التحسين، والتحقق من النتائج. هذه الدورة تعزز من القدرة على التعلم من التجارب وتحسين الإجراءات لتحقيق نتائج أفضل في المستقبل.

أما نموذج كرازبي، فيركز على مفهوم أن "الجودة هي ملاءمة الاستخدام". يهدف هذا النموذج إلى ضمان أن المنتجات أو الخدمات تلبي احتياجات وتوقعات العملاء. في سياق الجامعة، يعني ذلك أن جودة المخرجات التعليمية والإدارية يجب أن تلبي توقعات الطلاب وأعضاء هيئة التدريس. دراسة هذا النموذج يمكن أن توفر رؤى حول كيفية تحسين جودة التعليم والخدمات الإدارية من خلال فهم أعمق لاحتياجات وتوقعات الأطراف المعنية.

تدعو إدارة الجودة الشاملة (TQM) إلى إشراك جميع العاملين في عملية تحسين الجودة. من خلال اعتماد مبادئ إدارة الجودة الشاملة، يمكن للجامعة أن تشجع على مشاركة واسعة في تحسين العمليات وتحقيق نتائج إيجابية في جميع جوانب الأداء الأكاديمي والإداري.

كما يمكن استخدام أدوات التحليل البياني لتحديد وتحليل المشاكل وتحسين العمليات. في الجامعة، يمكن أن تشمل هذه الأدوات تحليل البيانات حول الأداء الأكاديمي والإداري لتحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين، وتطوير استراتيجيات لتصحيح الأخطاء وتعزيز الجودة.

• دمج النظريات في البحث

دمج نظرية القيادة التحويلية مع نظرية تحسين الجودة في البحث يمكن أن يوفر إطاراً متكاملًا لتحليل كيف يمكن أن تؤثر القيادة الفعّالة على تحسين جودة المخرجات. من خلال دراسة كيفية تأثير القيادة التحويلية على تحفيز الموظفين وتعزيز الجودة، يمكن للبحث أن يسلط الضوء على كيفية تحسين أداء الجامعة من خلال استراتيجيات القيادة الفعّالة. في الوقت نفسه، يمكن لنظرية تحسين الجودة أن تقدم أدوات ومنهجيات عملية لتحسين الجودة في جميع جوانب الأداء الأكاديمي والإداري.

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

مقدمة

في إطار دراسة بعنوان دور القيادة الفعّالة في تحسين جودة المخرجات: دراسة ميدانية على العاملين في جامعة الأمير محمد بن فهد، يمثل الفصل الثاني جزءاً أساسياً من البحث، حيث يتناول شرحاً تفصيلياً للمتغيرات المستقلة والتابعة، الإطار النظري، والدراسات السابقة. يهدف هذا الفصل إلى تقديم خلفية علمية متعمقة تدعم البحث وتوفر سياقاً شاملاً لفهم العلاقة بين القيادة الفعّالة وتحسين جودة المخرجات في السياق الأكاديمي.

في هذا الفصل، سيتم تحليل المتغيرات الأساسية التي تشكل أساس الدراسة، بما في ذلك المتغيرات المستقلة والتابعة. يعد التعريف الواضح لهذه المتغيرات وتحليل تأثيراتها من الخطوات الأساسية في فهم كيفية تأثير القيادة الفعّالة على جودة المخرجات. المتغيرات المستقلة تشير إلى العوامل التي يتم دراستها لتحديد تأثيرها، مثل أساليب القيادة، أساليب التحفيز، والاتصال الفعال. في حين أن المتغيرات التابعة تتعلق بالنتائج التي يتم قياسها، مثل جودة الأداء الأكاديمي والإداري. سيساعد شرح هذه المتغيرات على تحديد كيفية تأثير القيادة الفعّالة على تحسين النتائج وتطوير استراتيجيات فعالة لتحقيق ذلك.

الإطار النظري هو جزء محوري في الفصل الثاني، حيث يضع الأساس العلمي الذي يستند إليه البحث. يهدف هذا الجزء إلى تقديم نظرة شاملة حول النظريات والمفاهيم التي تشكل قاعدة فهم الدراسة، مثل نظريات القيادة، ونماذج تحسين الجودة، وكيفية ارتباطها بتحسين جودة المخرجات. من خلال استعراض النظريات الرئيسية وتطبيقاتها العملية، يوفر الإطار النظري سياقاً لفهم كيف يمكن للقيادة الفعّالة أن تؤثر على جودة الأداء في جامعة الأمير محمد بن فهد. كما يساعد هذا الإطار في تحديد الأدوات والأساليب التي يمكن استخدامها لتحليل العلاقة بين القيادة الفعّالة وجودة المخرجات.

تتضمن هذه الجزء استعراضاً للدراسات السابقة ذات الصلة التي تسهم في بناء قاعدة المعرفة المتعلقة بموضوع البحث. من خلال تحليل الدراسات السابقة، يمكن التعرف على نتائج الأبحاث السابقة، الأساليب المستخدمة، وأبرز التحديات التي واجهت الباحثين في هذا المجال. هذا الاستعراض لا يوفر فقط خلفية علمية ولكن أيضاً يعزز من فهم كيفية تطوير البحث الحالي، ويساعد في تحديد الفجوات البحثية التي يمكن تناولها. استعراض الدراسات السابقة يتيح للباحثين بناء قاعدة قوية من الأدلة لتدعيم فرضياتهم واستنتاجاتهم، ويتيح لهم أيضاً اكتشاف التوجهات الحالية في مجال القيادة الفعّالة وجودة المخرجات.

يكتسب الفصل الثاني أهمية كبيرة لأنه يمثل العمود الفقري الذي يدعم التحليل والاستنتاجات التي سيصل إليها البحث. من خلال تقديم شرح دقيق للمتغيرات المستقلة والتابعة، يتيح هذا الفصل للباحثين

فهم كيفية تفاعل هذه المتغيرات وتأثيرها المتبادل، مما يساعد في رسم صورة واضحة حول العلاقة بين القيادة الفعّالة وتحسين جودة المخرجات.

أما الإطار النظري فيعمل كمرشد يوجه الدراسة ويحدد الأسس العلمية التي يستند إليها البحث. من خلال تقديم نظريات ومفاهيم رئيسية، يوفر هذا الجزء إطارًا تحليليًا لفهم العلاقة بين القيادة وجودة المخرجات، ويعزز من مصداقية النتائج من خلال ربطها بالمفاهيم العلمية المتعارف عليها.

يساعد استعراض الدراسات السابقة في توضيح مكانة البحث ضمن السياق الأوسع للأدبيات العلمية، ويتيح للباحثين بناءً على نتائج الأبحاث السابقة. كما يوفر هذا الاستعراض نظرة شاملة حول التقدم الذي أحرزه البحث في هذا المجال، ويسهم في تحسين جودة البحث الحالي من خلال التعلم من التجارب السابقة وتفادي الأخطاء المماثلة.

المتغير التابع والمستقل

في دراسة بعنوان دور القيادة الفعّالة في تحسين جودة المخرجات: دراسة ميدانية على العاملين في جامعة الأمير محمد بن فهد، تلعب المتغيرات التابعة والمستقلة دورًا حاسمًا في تفسير العلاقة بين القيادة ونتائج العمل. المتغير التابع في هذه الدراسة هو القيادة الفعّالة، وهو الهدف الرئيسي الذي يسعى البحث إلى تحقيق فهم عميق له. أما المتغيرات المستقلة فهي العوامل التي تؤثر في هذا الهدف وتشمل تحقيق الأهداف، والعمل الجماعي، والكفاءة والدقة.

• المتغير التابع: القيادة الفعّالة

القيادة الفعّالة هي قدرة القادة على التأثير والإلهام وتحفيز الأفراد لتحقيق أهداف محددة وتحقيق أداء متميز. في هذه الدراسة، القيادة الفعّالة هي المتغير التابع، مما يعني أن البحث يهدف إلى فهم كيف يمكن للقيادة الفعّالة أن تكون نتيجة لعوامل أخرى وتؤثر بشكل إيجابي على جودة المخرجات. القيادة الفعّالة ليست مجرد عملية إدارية تتعلق بإصدار الأوامر أو تحقيق السيطرة على فريق العمل؛ بل هي فن وعلم يتطلب التوازن بين الإدارة والإنسانية. يشمل ذلك مهارات مثل التواصل الجيد، والقدرة على التحفيز، والقدرة على اتخاذ القرارات الصائبة في الوقت المناسب، وفهم الديناميكيات الجماعية.

تعتبر القيادة الفعّالة عنصرًا أساسيًا في تحسين الأداء المؤسسي، حيث تساهم في خلق بيئة عمل تحفز على الإبداع والابتكار والتعاون. فعندما يتمكن القادة من تعزيز الروح المعنوية لفريق العمل وتحقيق الانسجام بين الأهداف الفردية والمؤسسية، يتمكنون من رفع مستوى الأداء العام للمؤسسة وتحقيق نتائج متميزة. القيادة الفعّالة تسهم في تطوير ثقافة مؤسسية تعتمد على الثقة والاحترام المتبادل، ما يعزز من ولاء الموظفين ويحفزهم على تقديم أفضل ما لديهم. من خلال قيادة فعّالة، يمكن للمؤسسة تحقيق تقدم كبير في جودة المخرجات، سواء كانت تلك المخرجات تتعلق بمنتجات أو خدمات أو حتى أبحاث علمية.

• المتغيرات المستقلة: تحقيق الأهداف، العمل الجماعي، الكفاءة والدقة

في هذه الدراسة، يتم التركيز على ثلاثة متغيرات مستقلة تؤثر بشكل كبير على القيادة الفعّالة: تحقيق الأهداف، والعمل الجماعي، والكفاءة والدقة.

تحقيق الأهداف هو أحد أهم العوامل التي تؤثر على القيادة الفعّالة. يُعتبر تحديد الأهداف الاستراتيجية وتحقيقها جزءًا أساسيًا من دور القائد. عندما يكون لدى القائد رؤية واضحة وأهداف محددة، يكون قادرًا على توجيه فريق العمل نحو تحقيق تلك الأهداف بكفاءة وفعالية. تحقيق الأهداف يتطلب تخطيطًا دقيقًا، وتحديد الأولويات، وتوفير الموارد اللازمة. كما يتطلب من القائد أن يكون قادرًا على التواصل بشكل فعال

مع فريق العمل لتوضيح الأهداف والتأكد من أن الجميع يفهم دوره في تحقيقها. تحقيق الأهداف يعزز من ثقة الفريق في القيادة ويحفزهم على العمل بجد لتحقيق النتائج المرجوة.

العمل الجماعي هو عامل آخر يؤثر على القيادة الفعّالة. القيادة الفعّالة لا تتعلق فقط بما يفعله القائد بنفسه، بل تتعلق بكيفية تحفيز الفريق للعمل معًا بشكل متكامل ومتعاون. العمل الجماعي يتطلب بناء بيئة عمل تشجع على التعاون والاحترام المتبادل بين أعضاء الفريق. القائد الفعّال يعرف كيف يستغل مهارات كل فرد في الفريق بشكل يكمل بعضه البعض ويحقق أفضل النتائج. من خلال تعزيز العمل الجماعي، يمكن للقيادة تحقيق ديناميكيات جماعية إيجابية، حيث يشعر كل عضو في الفريق بأنه جزء من كل متكامل وأن لديه دورًا مهمًا في تحقيق الأهداف المشتركة. هذا يعزز من فعالية القيادة ويساهم في تحسين جودة المخرجات.

الكفاءة والدقة هما المتغيران المستقلان اللذان يشكلان جزءًا حيويًا من القيادة الفعّالة. الكفاءة تشير إلى القدرة على استخدام الموارد بشكل فعال لتحقيق الأهداف، بينما الدقة تتعلق بتنفيذ المهام بشكل صحيح وبدون أخطاء. القائد الفعّال هو الذي يستطيع تحقيق التوازن بين هذين العاملين، حيث يدير الموارد والوقت بشكل يحقق أفضل النتائج الممكنة. الكفاءة والدقة في العمل تعني أن القائد وفريقه يستطيعون تقديم مخرجات عالية الجودة، تلبي التوقعات أو تتجاوزها، وتساهم في تعزيز سمعة المؤسسة وزيادة رضى العملاء. القادة الذين يتمتعون بالكفاءة والدقة يساهمون في خلق ثقافة عمل تركز على الجودة والتحسين المستمر، مما يعزز من فعالية القيادة ويحقق نتائج إيجابية. يعكس تحليل المتغيرات التابعة والمستقلة في هذه الدراسة كيف يمكن للقيادة الفعّالة أن تتحقق وتؤثر إيجابيًا على جودة المخرجات. من خلال فهم هذه العوامل وكيفية تفاعلها معًا، يمكن تطوير استراتيجيات قيادية فعّالة تساهم في تحقيق الأهداف المؤسسية وتعزيز الأداء العام للمؤسسة.

الدراسات السابقة

هدفت دراسة (ابو ورد، 2018) إلى التعرف على مدى فاعلية نظام تقييم أداء مديري المدارس التابعة لوكالة الغوث الدولية في محافظات قطاع غزة من وجهة نظرهم، وكذلك درجة النمو التنظيمي المدرسي وتفاعله مع بعضه البعض، كما سعت إلى تحديد مدى ملاءمة التباين في متوسط تقديرات مديري المدارس التابعة لوكالة الغوث الدولية حول مدى فاعلية نظام التقييم والنمو التنظيمي المدرسي بناءً على عوامل الدراسة (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة). ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي واستخدم استبانتين لهذا الغرض: استبانة لقياس مدى فاعلية نظام تقييم أداء مديري المدارس تتكون من أربع مجالات رئيسية هي: - (شمولية معايير نظام التقييم لجوانب العمل -

هيكّل نظام التقييم - احترافية نظام التقييم - نتائج نظام التقييم؛ وقد تم توزيع الاستبانة على عينة بحثية مكونة من (215) مدير ومديرة من مدارس وكالة الغوث الدولية في محافظات قطاع غزة خلال العام الدراسي 2014-2015. وقد تمت معالجة البيانات إحصائياً باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وبعد تقييم بيانات البحث إحصائياً توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: 1- وفقاً لمعايير الدراسة فإن مديري مدارس الأونروا صنفوا فعالية نظام تقييم الأداء بدرجة عالية وبوزن نسبي (69.41%). 2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات أحكام مديري مدارس الأونروا على فعالية نظام التقييم تعزى إلى عوامل الدراسة (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة). 3- إن تقدير أفراد العينة للنمو التنظيمي المدرسي من وجهة نظر مديري مدارس الأونروا كان قوياً وفقاً لمعايير الدراسة وبوزن نسبي (79.43%). 4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) في متوسطات تقديرات مديري مدارس وكالة الغوث الدولية للنمو التنظيمي المدرسي تعزى لمتغيرات البحث (المؤهل العلمي وسنوات الخدمة). 5- تختلف متوسطات تقديرات مديري مدارس وكالة الغوث الدولية للنمو التنظيمي المدرسي في محافظات قطاع غزة بشكل كبير عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، حيث تتفوق الإناث على الذكور في مجال إدارة الموارد البشرية. أما فيما يتعلق ببقية المجالات والمجالات مجتمعة فقد تبين أن متوسطات تقديرات أفراد العينة المنسوبة لمتغير الجنس متطابقة. 6- تقديرات مديري مدارس وكالة الغوث الدولية لفعالية نظام تقييم الأداء والنمو التنظيمي المدرسي لها علاقة موجبة ومتوسطة ومباشرة ذات دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$). وبناء على النتائج السابقة اقترح الباحث ما يلي: ٧ زيادة درجات تصنيف نتائج نظام التقييم إلى أكثر من ثلاث فئات (الأفضل أداءً، ضمن التوقعات، وأقل من التوقعات) للتمييز بين درجات الأداء المختلفة للإدارة. ٧ ضرورة وجود إطار خاص للمديرين لممارسة حقهم في التظلم، فضلاً عن إنشاء لجنة مهنية متخصصة في الشكاوى والعمل على تحقيق العدالة للمديرين. ٧ زيادة كمية برامج التطوير التنظيمي المصممة لتعزيز الإبداع والابتكار لدى الموظفين.

هدف البحث الحالي إلى معرفة تأثير القيادة الفعالة في إنتاج أداء وظيفي ممتاز للمديرين الذين يعملون تحت قيادة قادة المدارس مثل مساعدي المديرين ومنسقي المدارس والعاملين الاجتماعيين وغيرهم في المدارس الحكومية. وفي ضوء العديد من النماذج الحديثة التي ترى في القيادة الموزعة نموذجاً رائداً للقيادة الناجحة، استخدم البحث المنهج الوصفي وأجري على عينة من (50) مدير مدرسة ومديرة مدرسة بالسلطنة. كما قمت بمراجعة كافة البيانات والمعلومات. وخلصت الدراسة إلى مجموعة متنوعة من فوائد القيادة الموزعة وتكتيكات تطبيقها في المنظمات بناءً على مراحل التحقق من النجاح. وتشمل هذه الفوائد الالتزام بمواصفات الوظيفة وتداخل أقل في واجبات العمل. الإيمان بمهام العمل. تبدأ التحسينات الإيجابية بالموظف نفسه ومعتقداته. الالتزامات الوظيفية إلزامية، وبالتالي يجب على كل موظف القيام بها. وضع

استراتيجية لتطبيق تكتيكات القيادة، بما في ذلك المتابعة المستمرة، وتقييم جميع البيانات التي تم جمعها من المدربين، وتقييم النتائج، ومكافأة الموظفين المتميزين، وتقديم التغذية الراجعة المستمرة. الكلمات المفتاحية: القيادة الموزعة، المدارس الحكومية، الأداء الوظيفي (العريمي، 2024).

هدفت هذه الدراسة إلى بيان دور القيادة التربوية في معالجة التحديات الأكاديمية التي تواجهها الطالبات بكلية العلوم والدراسات الإنسانية بسليل بجامعة الأمير سطام بن عبد العزيز. وقد تم تصميم المنهج الوصفي بما يتناسب مع موضوع الدراسة، ويتكون مجتمع الدراسة من جميع طالبات كلية العلوم والدراسات الإنسانية بسليل بجامعة الأمير سطام بن عبد العزيز. وقد تم اختيار عينة عشوائية بسيطة محكومة بلغ حجمها 112 طالبة من الصف الأول الابتدائي. وقد قامت الباحثة بإعداد استبانة محددة للتعرف على التحديات التي تواجه الطالبات بجامعة الأمير سطام بن عبد العزيز. وقد احتوت الصيغة النهائية للاستبانة على 34 فقرة، وكان الهدف من الإجابة التعرف باستخدام مقياس ليكرت الخماسي. ووفقاً لعينة البحث، أظهرت كلية العلوم والدراسات الإنسانية بسليل بجامعة الأمير سطام بن عبد العزيز درجة عالية من ممارسة القيادة الإدارية في أنشطة القيادة التربوية. الأفراد بكلية العلوم والدراسات الإنسانية ذات النشأة المختلفة بجامعة الأمير سطام بن عبد العزيز من وجهة نظر عينة البحث، وجود مستوى متوسط لقضايا المناهج من سمات التحديات الأكاديمية التي تواجه طالبات كلية العلوم والدراسات الإنسانية بسليل بجامعة الأمير سطام بن عبد العزيز حسب عينة المسح، وبناء على نتائج الدراسة أوصى الباحث بضرورة العمل على المحافظة على المستوى المتميز للقيادة التربوية بكلية العلوم والدراسات الإنسانية بسليل بجامعة الأمير سطام بن عبد العزيز من خلال تزويد القادة ببرامج ودورات تدريبية تعرفهم على أهم النظريات والتطورات الحديثة في مجال القيادة (Khidr، 2023).

يهدف هذا البحث إلى تقييم جودة التعليم ودور المدير وأسلوب قيادة المدير واستراتيجيات القيادة لدى المدير. طريقة البحث المستخدمة هي نوعية مع تصنيف دراسة الحالة. يتم استخدام البيانات الأولية والثانوية كمصدر للبيانات. كانت تقنيات جمع البيانات المستخدمة هي الملاحظة والمقابلات والتوثيق. تظهر نتائج البحث أن جودة التعليم تلبي 8 معايير وطنية للتعليم، ودور التعليم يلبي 8 (ثمانية) معايير وطنية للتعليم، ودور المدير في دعم تحسين جودة التعليم، وأسلوب القيادة الذي يستخدمه المدير، وأسلوب القيادة الديمقراطية، واستراتيجية المدير في تحسين جودة التعليم، وجودة التعليم المتعلقة ببرامج تنمية الموارد البشرية، والمناهج الدراسية، واحترافية المعلمين، وشؤون الطلاب، والمرافق والبنية التحتية المادية، والعلاقات المجتمعية وإدارة الأموال (المالية) (Gule، 2024).

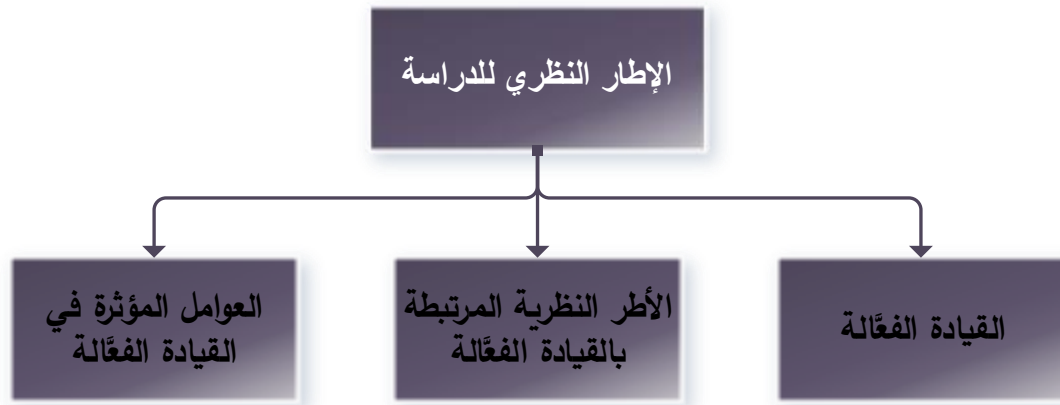
هدف البحث إلى الكشف عن حقيقة أداء القيادات التربوية بوزارة التربية والتعليم في المملكة العربية السعودية باستخدام أبعاد نموذج الأداء المتوازن، ولتحقيق هذا الغرض تم استخدام المنهج الوصفي وفق منهج المسح، وجمع البيانات بواسطة الاستبانة، وقد أجريت الدراسة على عينة مكونة من (432)

من القيادات التربوية من الإدارة العامة للإشراف التربوي بوزارة التربية والتعليم، وكذلك القيادات التربوية من إدارات الإشراف التربوي بالإدارات العامة للتربية والتعليم في المملكة العربية السعودية، وقد كشفت النتائج عن الآتي: أن بعد "إدارة التعلم والنمو المهني" حصل على درجة توافر متوسطة، وكذلك واقع أداء القيادات التربوية فيما يتعلق بإدارة العمليات الداخلية والإدارة (سعد، 2022).

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أخلاقيات الإدارة التربوية وفق الرؤية الإسلامية وأخلاقيات الإدارة التربوية وفق الاتجاهات الحديثة، وكذلك المقارنة بينهما من حيث المفهوم والمصدر والفلسفة، وتحديد فوائد هذه الأخلاقيات لمؤسسات التعليم العالي. وقد استخدم البحث أسلوب المكتب الوصفي المقارن وتوصل إلى أهم النتائج التالية: من حيث الفكرة والمصدر والفلسفة يمكن المزج بين أخلاقيات الإدارة التربوية الإسلامية وأخلاقيات الإدارة التربوية المعاصرة وجني الفوائد منها في مؤسسات التعليم العالي. بعض الأخلاقيات أكثر أهمية من غيرها في مؤسسات التعليم العالي لأنها متوافقة مع طبيعة العمل الأكاديمي والإداري، مثل الصراحة والصدق والمساءلة والحوكمة، والنزاهة العلمية، والمسؤولية الاجتماعية، وغيرها. كما أوصت بإعداد ميثاق أخلاقي يجمع بين أخلاقيات الإدارة التربوية وفق الرؤية الإسلامية وما يتوافق معها من أخلاقيات الإدارة التربوية الحديثة في مؤسسات التعليم العالي؛ وإعداد ميثاق أخلاقي للإدارة التربوية وفق الرؤية الإسلامية بحيث يكون مرجعاً للمتخصصين للحكم على المواقف الأخلاقية التي تواجهها مؤسسات الإدارة التربوية (Al-Bash، 2023).

الإطار النظري

تحت عنوان الدراسة دور القيادة الفعّالة في تحسين جودة المخرجات: دراسة ميدانية على العاملين في جامعة الأمير محمد بن فهد، يتمحور الإطار النظري حول فهم كيفية تأثير القيادة الفعّالة على تحسين جودة المخرجات في بيئة أكاديمية. يتضمن هذا الإطار تفسيراً للعلاقات بين المتغيرات التابعة والمستقلة وكيفية تفاعلها مع البيئة التنظيمية والمؤسسية. يعتمد الإطار النظري على مجموعة من النظريات والنماذج القيادية التي تقدم فهماً عميقاً للعناصر الأساسية التي تجعل القيادة فعّالة في تعزيز الأداء وتحقيق الأهداف المؤسسية.



رسم توضيحي 1: الإطار النظري للدراسة

• القيادة الفعّالة

القيادة الفعّالة هي القدرة على التأثير والإلهام وتوجيه الأفراد لتحقيق أهداف محددة بكفاءة وفعالية. تختلف القيادة الفعّالة عن الإدارة التقليدية في أنها تركز على التحفيز والإلهام، بدلاً من السيطرة والتوجيه فقط. القائد الفعّال هو الذي يتمتع برؤية واضحة للمستقبل ويستطيع تحويل هذه الرؤية إلى واقع من خلال توجيه الأفراد والعمل على تطوير قدراتهم. في سياق جامعة الأمير محمد بن فهد، القيادة الفعّالة تلعب دوراً رئيسياً في تحسين جودة التعليم والبحث العلمي، حيث تسهم في خلق بيئة تعليمية محفزة تدعم التفوق الأكاديمي والبحثي.

القيادة الفعّالة ليست مجرد مجموعة من المهارات الإدارية، بل هي عملية تفاعلية تتطلب فهماً عميقاً للعوامل النفسية والاجتماعية التي تؤثر على الأفراد والجماعات. يتطلب القائد الفعّال أن يكون قادراً على التواصل بشكل فعال مع أعضاء الفريق، وأن يكون لديه القدرة على حل المشكلات بشكل مبتكر وإبداعي. كما يجب أن يكون قادراً على تعزيز التعاون والعمل الجماعي، مما يعزز من الشعور بالانتماء والولاء تجاه المؤسسة. في المؤسسات الأكاديمية، يمكن أن تكون القيادة الفعّالة هي المفتاح لتحقيق التميز الأكاديمي والإبداعي.

• الأطر النظرية المرتبطة بالقيادة الفعّالة

الإطار النظري لهذه الدراسة يعتمد على مجموعة من النظريات التي تفسر كيفية تأثير القيادة الفعّالة على تحسين جودة المخرجات. تشمل هذه النظريات نظرية القيادة التحويلية، ونظرية القيادة التبادلية، ونظرية القيادة بالمشاركة. كل من هذه النظريات تقدم منظوراً مختلفاً حول كيفية تحقيق القيادة الفعّالة وتأثيرها على الأفراد والجماعات.

✓ القيادة التحويلية

تعتبر القيادة التحويلية من أكثر النظريات تأثيراً في مجال القيادة، حيث تركز على قدرة القائد على إلهام وتحفيز الأفراد لتحقيق نتائج استثنائية. القيادة التحويلية تعتمد على بناء رؤية مشتركة، وتحفيز الأفراد لتبني هذه الرؤية والعمل نحو تحقيقها. القائد التحويلي يعمل على تطوير الأفراد وتحفيزهم للابتكار والإبداع، مما يؤدي إلى تحسين جودة المخرجات وزيادة الالتزام المؤسسي.

القيادة التحويلية تعتمد على تفعيل الحماس والتحفيز الذاتي لدى الأفراد من خلال القيم والمبادئ المشتركة. القائد التحويلي يتفوق في القدرة على إلهام الأفراد وتوجيههم نحو الأهداف المشتركة، مما يخلق بيئة تعليمية ملهمة تدعم الابتكار وتحقيق التفوق الأكاديمي. في بيئة تعليمية مثل جامعة الأمير محمد بن فهد، يمكن للقيادة التحويلية أن تلعب دوراً مهماً في تعزيز الأداء الأكاديمي والبحثي من خلال تشجيع الأفراد على تقديم أفضل ما لديهم.

✓ القيادة التبادلية

تعتمد نظرية القيادة التبادلية على فكرة التبادل بين القائد وأعضاء الفريق من حيث المكافآت والتقدير مقابل الأداء الجيد. القائد التبادلي يضع توقعات واضحة ويقدم الحوافز والمكافآت بناءً على تحقيق الأهداف. هذا النوع من القيادة يعزز الالتزام الوظيفي ويحسن مستوى الكفاءة والدقة في الأداء.

تتمثل القيادة التبادلية في الإدارة الفعالة للموارد وتقديم المكافآت المناسبة مقابل الإنجازات. القائد التبادلي يركز على تحسين الأداء من خلال تحديد الأهداف بوضوح وتقديم الحوافز المناسبة لتحقيق هذه الأهداف. في بيئة أكاديمية، يمكن أن تساعد القيادة التبادلية في تعزيز الالتزام الأكاديمي وتشجيع الأفراد على تحقيق التفوق الأكاديمي من خلال تعزيز الشعور بالمسؤولية والاعتراف بالإنجازات الفردية والجماعية.

✓ القيادة بالمشاركة

القيادة بالمشاركة تركز على إشراك الأفراد في عملية اتخاذ القرار وتعزيز الشعور بالملكية والمشاركة. القائد المشارك يشجع أعضاء الفريق على التعبير عن آرائهم والمشاركة في القرارات، مما يعزز من الشعور بالانتماء والالتزام بين الأفراد.

تعتبر القيادة بالمشاركة أحد العناصر الأساسية لتحقيق النجاح المؤسسي، حيث تعزز من التواصل المفتوح وتعزز من الشعور بالانتماء والمسؤولية المشتركة. في المؤسسات الأكاديمية، يمكن أن تسهم القيادة بالمشاركة في تحسين جودة التعليم والبحث من خلال تعزيز التعاون والعمل الجماعي، مما يؤدي إلى تحقيق الابتكار والإبداع في الأداء الأكاديمي. يشجع القائد المشارك الأفراد على تقديم آرائهم والمشاركة في صنع القرار، مما يساهم في تحسين جودة المخرجات من خلال تبني الأفكار الجديدة وتطوير الحلول المبتكرة.

✓ العوامل المؤثرة في القيادة الفعّالة

تلعب القيادة الفعّالة دورًا حيويًا في تحسين جودة المخرجات من خلال تأثيرها على مجموعة من العوامل المستقلة مثل تحقيق الأهداف، والعمل الجماعي، والكفاءة والدقة. هذه العوامل تعتبر أساسية في تحقيق القيادة الفعّالة وتعزيز الأداء المؤسسي.

تحقيق الأهداف يعتبر من العناصر الأساسية في القيادة الفعّالة، حيث يتطلب من القائد وضع أهداف واضحة وقابلة للقياس والعمل بجدية لتحقيقها. القائد الذي يحدد الأهداف بوضوح يمكنه توجيه الجهود وتنظيم العمل بشكل يحقق النتائج المرجوة. تحديد الأهداف الواضحة يساعد في توجيه الجهود وتحفيز الأفراد لتحقيق مستويات أداء أعلى وتحقيق النتائج المستهدفة.

العمل الجماعي هو عنصر أساسي آخر في القيادة الفعّالة، حيث يتطلب بناء فرق متجانسة تعمل بتناغم لتحقيق الأهداف المشتركة. القائد الفعّال يعزز العمل الجماعي من خلال بناء الثقة بين أعضاء الفريق وتشجيع التعاون والتواصل المفتوح. العمل الجماعي يعزز من روح الفريق ويساعد في حل المشكلات بشكل أكثر فعالية، مما يساهم في تحسين جودة المخرجات من خلال تعزيز الابتكار وتقديم حلول مبتكرة للمشكلات الأكاديمية والإدارية.

الكفاءة والدقة هما عنصران حيويان في تحقيق القيادة الفعّالة وتحسين جودة المخرجات. القائد الذي يتمتع بالكفاءة والدقة يمكنه تحقيق استخدام أمثل للموارد وتحقيق النتائج بشكل فعال ومضمون. الدقة في تنفيذ المهام تعني تقليل الأخطاء والقدرة على تحقيق نتائج عالية الجودة تتماشى مع التوقعات المؤسسية والأكاديمية.

• أهمية الإطار النظري في الدراسة

الإطار النظري ليس مجرد خلفية علمية، بل هو أساس يمكن من خلاله تحليل البيانات وتفسير النتائج وتقديم توصيات عملية. يساعد الإطار النظري في توجيه البحث وتطوير الفرضيات وتحليل النتائج وربطها بالنظريات والمفاهيم العلمية. بناءً على النتائج المستندة إلى الإطار النظري، يمكن تقديم توصيات عملية لتحسين القيادة وجودة المخرجات في المؤسسات الأكاديمية وغيرها من المؤسسات.

الإطار النظري للدراسة حول "دور القيادة الفعّالة في تحسين جودة المخرجات: دراسة ميدانية على العاملين في جامعة الأمير محمد بن فهد" يقدم أساسًا متينًا لفهم كيف يمكن للقيادة الفعّالة أن تؤثر على جودة المخرجات. من خلال تحليل العلاقات بين المتغيرات المختلفة واستخدام الأطر النظرية المناسبة، يمكن للبحث أن يساهم في تقديم رؤى وتوصيات قيمة لتحسين الأداء والجودة في المؤسسات التعليمية وغيرها من المؤسسات.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

مقدمة

في إطار دراسة بعنوان دور القيادة الفعّالة في تحسين جودة المخرجات: دراسة ميدانية على العاملين في جامعة الأمير محمد بن فهد، يشكل الفصل الثالث جزءًا حيويًا من البحث حيث يتناول شرحًا مفصلاً للمنهجية وطرق البحث، ومجتمع البحث، ومحددات حجم العينة، وخطوات جمع البيانات، وحدود البحث (البشري، الزماني، والمكاني). يعد هذا الفصل أساسيًا لأنه يحدد الأسس التي يقوم عليها البحث ويعزز من مصداقية النتائج المستخلصة.

المنهجية وطرق البحث تمثلان العمود الفقري لأي دراسة علمية، حيث تعطيان إطارًا واضحًا لكيفية جمع وتحليل البيانات. في هذا الفصل، سيتم تقديم شرح مفصل حول المنهجية المتبعة في البحث، بما في ذلك الأساليب الكمية أو النوعية المستخدمة في تحليل العلاقة بين القيادة الفعّالة وجودة المخرجات. أهمية هذا الجزء تكمن في أنه يوضح كيف سيتم التعامل مع البيانات وكيفية تطبيق الأساليب البحثية المناسبة لتحقيق أهداف الدراسة. يتضمن ذلك اختيار الأدوات البحثية، مثل الاستبيانات أو المقابلات، وتصميمها بطريقة تحقق الدقة والموثوقية.

تأثير المنهجية وطرق البحث يتجاوز مجرد جمع البيانات؛ فهي تحدد كيفية تحليل المعلومات واستنتاج النتائج، مما يؤثر بشكل مباشر على جودة البحث ونتائجه. من خلال تحديد منهجية واضحة ومناسبة، يمكن للباحثين ضمان تحقيق نتائج دقيقة وموثوقة تعزز من فهم كيفية تأثير القيادة الفعّالة على تحسين جودة المخرجات في جامعة الأمير محمد بن فهد.

يتناول هذا الجزء توضيح مجتمع البحث، وهو مجموعة الأفراد التي سيتم إجراء البحث عليها، وتحديد حجم العينة المناسبة للدراسة. تقديم شرح حول مجتمع البحث ومحددات حجم العينة يساعد في تحديد مدى تمثيل العينة للواقع الذي يتم دراسته. هذا يشمل تحديد عدد الأفراد، خصائصهم، وكيفية اختيارهم لضمان أن تكون النتائج المترتبة عليها تعكس الواقع بشكل دقيق.

أهمية تحديد مجتمع البحث وحجم العينة تكمن في ضمان أن يكون البحث شاملاً وتمثيلاً. يشمل ذلك ضمان التنوع الكافي في العينة لتوفير نظرة متكاملة حول تأثير القيادة الفعّالة على جودة المخرجات. كما يساعد في تحسين دقة النتائج التي يتم الحصول عليها من خلال تمثيل شامل لجميع الفئات المستهدفة في جامعة الأمير محمد بن فهد.

خطوات جمع البيانات تشكل جزءًا أساسيًا من أي دراسة ميدانية، حيث تتضمن عملية تنفيذية تتضمن جمع المعلومات من المصادر المختلفة بطريقة منظمة. في هذا الفصل، سيتم شرح كيفية جمع

البيانات بشكل منهجي، بما في ذلك إعداد الأدوات البحثية، إجراء الاستبيانات أو المقابلات، وتسجيل وتحليل البيانات.

أهمية هذا الجزء تكمن في ضمان أن تكون عملية جمع البيانات دقيقة وموثوقة. شرح خطوات جمع البيانات يوفر رؤية حول كيفية التعامل مع المعلومات، ويعزز من مصداقية النتائج من خلال اتباع طرق دقيقة في جمع وتحليل البيانات. يشمل ذلك ضمان عدم وجود تحيزات في جمع البيانات وتوثيق الإجراءات بشكل دقيق لضمان إعادة إنتاج البحث بشكل موثوق.

حدود البحث تشير إلى القيود التي قد تؤثر على نطاق ونتائج الدراسة. في هذا الفصل، سيتم توضيح الحدود البشرية، التي تتعلق بخصائص عينة البحث مثل عددها وتنوعها. الحدود الزمانية تشير إلى الإطار الزمني الذي يتم فيه جمع البيانات وتحليلها، بينما الحدود المكانية تتعلق بالموقع الجغرافي للبحث.

توضيح هذه الحدود مهم لأنه يساعد في تحديد نطاق البحث وتوضيح أي قيود قد تؤثر على النتائج. يمكن أن تؤثر هذه الحدود على مدى تعميم النتائج واستدلالاتها، لذا فإن تقديم شرح مفصل حولها يساعد في تحديد مدى تطبيق النتائج في سياقات مختلفة. من خلال توضيح الحدود البشري والزمني والمكاني، يوفر البحث إطارًا واضحًا لفهم نطاق الدراسة وتفسير النتائج بشكل مناسب.

يسهم الفصل الثالث في توفير الأساس الذي يقوم عليه البحث من خلال تقديم وصف شامل للمنهجية وطرق البحث، مجتمع البحث، خطوات جمع البيانات، وحدود البحث. هذه العناصر أساسية لفهم كيفية جمع وتحليل المعلومات بشكل منهجي، وضمان أن تكون النتائج المستخلصة دقيقة وموثوقة.

من خلال تقديم شرح مفصل للمنهجية وطرق البحث، يوفر هذا الفصل إطارًا علميًا يعزز من مصداقية البحث. كما يوضح كيفية التعامل مع البيانات وكيفية استخدام الأساليب البحثية المناسبة لتحقيق أهداف الدراسة. تحديد مجتمع البحث وحجم العينة يساعد في ضمان أن تكون النتائج تمثيلية وشاملة. وأخيرًا، توضيح حدود البحث يتيح للباحثين فهم نطاق الدراسة وتفسير النتائج بشكل دقيق. يمثل الفصل الثالث جزءًا حيويًا في الدراسة، حيث يساهم في تحديد كيفية تنفيذ البحث وضمان دقته وموثوقيته. من خلال تقديم هذا الشرح المفصل، يتم تعزيز قدرة البحث على تقديم رؤية دقيقة حول دور القيادة الفعالة في تحسين جودة المخرجات في جامعة الأمير محمد بن فهد.

المنهجية وطرق البحث

في دراسة بعنوان دور القيادة الفعّالة في تحسين جودة المخرجات: دراسة ميدانية على العاملين في جامعة الأمير محمد بن فهد، تم اختيار المنهجية الكمية كإطار رئيسي لإجراء البحث وتحليل البيانات. تعد المنهجية الكمية من أكثر الأساليب استخدامًا في الأبحاث التي تهدف إلى فهم العلاقات السببية بين المتغيرات، حيث تُركز على جمع البيانات الرقمية وتحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية. وبهذا، تتيح هذه المنهجية القدرة على اختبار الفرضيات بشكل موضوعي ودقيق، مما يسهم في الوصول إلى نتائج موثوقة وقابلة للتعميم.

• أهمية المنهجية الكمية في البحث

تتميز المنهجية الكمية بعدة مزايا تجعلها الخيار الأمثل لهذه الدراسة. أولاً، تُمكن الباحث من قياس المتغيرات بشكل دقيق وتقديم نتائج رقمية واضحة يمكن مقارنتها وتحليلها بموضوعية. في سياق هذه الدراسة، يتطلب تحليل العلاقة بين القيادة الفعّالة وتحسين جودة المخرجات القدرة على قياس درجة القيادة وتأثيرها بشكل كمي على الأداء الوظيفي وتحقيق الأهداف. استخدام الأدوات الكمية مثل الاستبيانات والمقاييس المعيارية يمكن الباحث من جمع بيانات شاملة من عينة واسعة من الموظفين، مما يُعزز من موثوقية النتائج ودقتها.

• تصميم الدراسة

يعتمد التصميم الكمي للدراسة على عدة مراحل تتضمن التخطيط المسبق لجمع البيانات وتحليلها. في البداية، يتم تحديد الأهداف البحثية وصياغة الفرضيات بشكل واضح، بحيث يمكن اختبارها إحصائيًا. يتم بعد ذلك تصميم أداة البحث، والتي غالبًا ما تكون استبيانًا يتضمن مجموعة من الأسئلة الموجهة لقياس المتغيرات المختلفة المتعلقة بالقيادة الفعّالة وجودة المخرجات. يتم التأكد من مصداقية الأداة وموثوقيتها من خلال إجراءات اختبار أولية مثل اختبار الصدق والثبات.

• جمع البيانات

تعتمد المنهجية الكمية بشكل كبير على جمع بيانات كمية يمكن تحليلها إحصائيًا. في هذه الدراسة، يتم توزيع الاستبيان على عينة ممثلة من العاملين في جامعة الأمير محمد بن فهد. تُستخدم طرق العينة العشوائية أو العينة الطبقية لضمان تمثيل شامل لكافة الأقسام والوظائف المختلفة داخل الجامعة. تضمن هذه الطريقة الحصول على بيانات دقيقة تعكس الواقع الفعلي داخل المؤسسة الأكاديمية.

• تحليل البيانات

بعد جمع البيانات، تأتي مرحلة تحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المتقدمة. تتضمن هذه المرحلة استخدام برامج التحليل الإحصائي مثل SPSS أو R لتحليل البيانات واختبار الفرضيات. تشمل الأساليب الإحصائية المستخدمة في هذه الدراسة تحليل التباين وتحليل الارتباط والانحدار، حيث تهدف إلى تحديد العلاقة بين القيادة الفعّالة وتحسين جودة المخرجات. يساعد التحليل الكمي في تقديم رؤى واضحة حول مدى تأثير القيادة على الأداء العام وتحقيق الأهداف المؤسسية.

• تقييم النتائج

تُمكّن المنهجية الكمية الباحث من تقديم نتائج دقيقة وقابلة للتفسير بناءً على البيانات المجموعة. يتم تقييم النتائج من خلال مقارنة البيانات الفعلية بالفرضيات الموضوعية مسبقاً، مما يساعد في تحديد مدى صحة الفرضيات أو الحاجة إلى تعديلها. توفر هذه النتائج رؤى قيمة يمكن استخدامها في تطوير استراتيجيات القيادة داخل جامعة الأمير محمد بن فهد، بهدف تحسين جودة المخرجات وتحقيق الأهداف المرجوة.

• المصادقية والموثوقية

المصادقية والموثوقية هما عنصران أساسيان في البحث الكمي. لضمان المصادقية، يتم التأكد من أن أداة البحث تقيس ما يُفترض أن تقيسه بالفعل، وذلك من خلال اختبار الصدق الداخلي والخارجي. أما الموثوقية، فتُحقق من خلال التأكد من استقرار الأداة وثبات النتائج عبر الزمن باستخدام اختبارات الثبات مثل اختبار ألفا كرونباخ.

• مزايا وعيوب المنهجية الكمية

على الرغم من المزايا العديدة للمنهجية الكمية، مثل القدرة على تحليل البيانات بشكل دقيق وتقديم نتائج قابلة للتعميم، إلا أن هناك بعض القيود التي يجب أخذها في الاعتبار. من أهم هذه القيود هو قلة التركيز على الجوانب النوعية والإنسانية التي قد تؤثر في السياق، مثل المشاعر والآراء الشخصية. لذا، قد يكون من المفيد دمج بعض الأساليب النوعية لتقديم فهم أشمل وأكثر تعمقاً للعلاقة بين القيادة الفعّالة وجودة المخرجات.

تُعد المنهجية الكمية أداة قوية وفعّالة في البحث العلمي، خاصة عندما يتعلق الأمر بتحليل العلاقات السببية وتقديم نتائج دقيقة وقابلة للتعميم. في دراسة "دور القيادة الفعّالة في تحسين جودة المخرجات: دراسة ميدانية على العاملين في جامعة الأمير محمد بن فهد"، توفر هذه المنهجية الإطار المناسب لفهم تأثير القيادة الفعّالة على تحسين الأداء والجودة في السياق الأكاديمي. من خلال استخدام أدوات تحليل كمية متقدمة، يمكن للبحث أن يقدم توصيات قيمة لتحسين ممارسات القيادة ورفع مستوى الأداء المؤسسي داخل الجامعة.

مجتمع البحث

في إطار الدراسة التي تحمل عنوان دور القيادة الفعّالة في تحسين جودة المخرجات: دراسة ميدانية على العاملين في جامعة الأمير محمد بن فهد، يعتبر مجتمع البحث جزءاً حيوياً وأساسياً من هذا البحث. يمكن اعتبار العاملين في جامعة الأمير محمد بن فهد نموذجاً مثالياً لدراسة تأثير القيادة الفعّالة على جودة المخرجات، نظراً لاحتوائهم على مجموعة متنوعة من الأدوار والمسؤوليات التي تتيح فهماً شاملاً وعميقاً لتأثيرات القيادة الفعّالة على العملية التعليمية والإدارية في المؤسسة الأكاديمية.

يتضمن مجتمع البحث في هذه الدراسة مجموعة متنوعة من الأفراد الذين يعملون في مختلف الإدارات والأقسام بجامعة الأمير محمد بن فهد، بدءاً من أعضاء هيئة التدريس والإداريين وصولاً إلى الموظفين في الأقسام الفنية والدعم اللوجستي. هذه الفئة الواسعة من الموظفين تعكس التنوع الثقافي والوظيفي الموجود في الجامعة، وهو ما يتيح فرصة غنية لدراسة أبعاد القيادة الفعّالة وتأثيرها على تحسين جودة العمل والأداء المؤسسي.

تبرز أهمية دراسة مجتمع البحث من خلال القدرة على فهم الديناميكيات المختلفة التي تؤثر على بيئة العمل داخل الجامعة. حيث تُعد جامعة الأمير محمد بن فهد بيئة أكاديمية متكاملة تضم تخصصات متعددة وفرق عمل متداخلة، وبالتالي، يتيح لنا البحث في هذا المجتمع فرصة استكشاف كيف يمكن أن تؤثر القيادة الفعّالة في تعزيز التعاون والابتكار وتطوير القدرات الأكاديمية والإدارية.

كما أن العاملين في الجامعة يشكلون محوراً حيوياً في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة، حيث يؤثر أدائهم بشكل مباشر على جودة التعليم والخدمات التي تقدمها الجامعة. لذلك، دراسة هذا المجتمع تسلط الضوء على الأهمية الكبيرة لدور القيادة في تعزيز وتحسين هذه الجوانب، مما يساهم في تحقيق التميز والريادة في المجال الأكاديمي.

دراسة مجتمع متنوع وكبير مثل العاملين في جامعة الأمير محمد بن فهد يتطلب تخطيطاً دقيقاً ومنهجية منظمة لضمان الحصول على بيانات موثوقة وقابلة للتعميم. من التحديات التي يمكن مواجهتها هي التفاوت في مستويات الخبرة والثقافات والخلفيات التعليمية بين الموظفين، مما قد يؤثر على تحليل البيانات وفهم تأثير القيادة على مختلف الأفراد بشكل متباين.

للتغلب على هذه التحديات، من الضروري تبني استراتيجيات بحثية شاملة تضمن إشراك كافة الفئات الوظيفية والمستويات الإدارية، واستخدام أدوات بحثية قادرة على التقاط الفروق الدقيقة في التجارب الفردية مع القيادة.

من خلال تحليل البيانات التي يتم جمعها من مجتمع البحث، يمكن للباحث تقديم رؤى مستتيرة حول كيفية تأثير القيادة الفعّالة في تحسين جودة المخرجات. على سبيل المثال، يمكن دراسة كيفية تعزيز القيادة الفعّالة للتفاعل بين أعضاء الفرق الأكاديمية والإدارية، وكيف يمكن لسياسات القيادة أن تحفز الابتكار والإبداع بين الموظفين.

كما يمكن لهذا البحث أن يكشف عن العوامل التي تؤثر على رضا العاملين وتحفيزهم نحو تحسين الأداء، وهو ما يُعدّ عنصرًا أساسيًا في تحقيق جودة المخرجات التعليمية والإدارية. استنادًا إلى البيانات المستخلصة من مجتمع البحث، يمكن تحديد النقاط التي تحتاج إلى تحسين وتطوير ضمن استراتيجيات القيادة المتبعة في الجامعة.

مجتمع البحث في هذه الدراسة يشكل جزءًا أساسيًا من العملية البحثية، حيث يُقدم فرصة فريدة لاستكشاف العلاقة بين القيادة الفعّالة وجودة المخرجات في سياق أكاديمي متنوع وديناميكي. من خلال التركيز على العاملين في جامعة الأمير محمد بن فهد، يسعى الباحث إلى تقديم توصيات عملية تستند إلى بيانات حقيقية، يمكن أن تساهم في تعزيز دور القيادة في تحقيق الأهداف الأكاديمية والإدارية وتحسين جودة التعليم والخدمات التي تقدمها الجامعة. إن فهم التأثيرات المباشرة وغير المباشرة للقيادة الفعّالة على مجتمع البحث يمكن أن يكون له تأثير كبير على تطوير السياسات والإجراءات المؤسسية نحو التميز والريادة.

محددات حجم العينة

في دراسة بعنوان دور القيادة الفعّالة في تحسين جودة المخرجات: دراسة ميدانية على العاملين في جامعة الأمير محمد بن فهد، تُعتبر محددات حجم العينة من الجوانب الحاسمة في تصميم البحث وضمان دقته. يهدف تحديد حجم العينة إلى جمع البيانات التي تكون ممثلة للمجتمع الكلي المراد دراسته، مما يساعد على تقديم نتائج قابلة للتعميم وذات دلالة إحصائية. في هذه الدراسة، يجب أن تُؤخذ عدة عوامل بعين الاعتبار عند تحديد حجم العينة، وذلك لضمان الحصول على بيانات تعكس الواقع بشكل موثوق ودقيق.

تحديد حجم العينة بشكل صحيح يعد خطوة أساسية في أي دراسة بحثية، حيث يضمن أن النتائج التي يتم التوصل إليها يمكن تعميمها على المجتمع الكلي. إذا كانت العينة صغيرة جدًا، قد لا تكون النتائج موثوقة أو قادرة على تقديم صورة كاملة عن الظاهرة محل الدراسة. بالمقابل، إذا كانت العينة كبيرة جدًا، فقد يؤدي ذلك إلى استهلاك غير ضروري للموارد والوقت. في دراسة تأثير القيادة الفعّالة على جودة

المخرجات في جامعة الأمير محمد بن فهد، يهدف تحديد حجم العينة إلى تحقيق التوازن بين الدقة والكفاءة، لضمان أن تكون العينة ممثلة لجميع الفئات الوظيفية داخل الجامعة.

أحد العوامل الرئيسية التي تؤثر في تحديد حجم العينة هو حجم مجتمع الدراسة نفسه. إذا كان المجتمع كبيراً ومتنوعاً، كما هو الحال في جامعة الأمير محمد بن فهد التي تضم عدداً كبيراً من الأكاديميين والإداريين والموظفين، فإن الحاجة إلى عينة أكبر قد تكون ضرورية لضمان التمثيل الدقيق. بالإضافة إلى ذلك، تؤثر طبيعة البيانات المطلوبة وأهداف الدراسة على حجم العينة. في هذه الدراسة، قد يتطلب تحليل تأثير القيادة الفعالة على جوانب متعددة من جودة المخرجات جمع بيانات من مختلف الأقسام والمستويات الوظيفية، مما يعني أن حجم العينة يجب أن يكون كافياً لتغطية هذا التنوع.

استخدام الأساليب الإحصائية هو خطوة ضرورية لتحديد حجم العينة المثالي. تتضمن هذه الأساليب احتساب مقاييس التشتت والتباين في المجتمع الكلي، بالإضافة إلى تقدير القوة الإحصائية اللازمة للكشف عن تأثيرات القيادة على جودة المخرجات. يمكن استخدام الصيغ الرياضية مثل صيغة العينة العشوائية البسيطة، والتي تأخذ بعين الاعتبار حجم المجتمع والهامش المسموح للخطأ ومستوى الثقة المطلوب. على سبيل المثال، يمكن تحديد مستوى ثقة 95% وهامش خطأ $\pm 5\%$ كمعايير لتحديد حجم العينة في هذه الدراسة.

من التحديات التي يمكن مواجهتها عند تحديد حجم العينة هو التفاوت في الأدوار والمسؤوليات بين أفراد مجتمع الدراسة. قد يتطلب الأمر جمع بيانات نوعية إضافية لفهم العوامل الدقيقة التي تؤثر على تأثير القيادة الفعالة في سياقات مختلفة داخل الجامعة. بالإضافة إلى ذلك، يجب أخذ توافر الموارد والوقت اللازمين لإجراء الدراسة بعين الاعتبار. من المهم تحقيق التوازن بين الحصول على عينة ممثلة وبين الالتزام بالقيود الزمنية والمالية للدراسة.

حجم العينة له تأثير مباشر على دقة وموثوقية النتائج. عينة غير كافية قد تؤدي إلى نتائج غير موثوقة وغير قابلة للتعميم، بينما عينة زائدة قد تؤدي إلى تعقيدات غير ضرورية في تحليل البيانات وتفسير النتائج. في هذه الدراسة، يهدف تحديد حجم العينة إلى ضمان أن البيانات المستخلصة تعكس بشكل دقيق تأثير القيادة الفعالة على جودة المخرجات في جامعة الأمير محمد بن فهد، مع مراعاة التنوع الكبير في الأدوار والمسؤوليات داخل المؤسسة الأكاديمية.

تحديد حجم العينة في دراسة "دور القيادة الفعالة في تحسين جودة المخرجات" يعتبر من الخطوات الحاسمة لضمان نجاح البحث وفعاليته. من خلال اتخاذ منهجية علمية دقيقة ومراعاة العوامل المؤثرة، يمكن للباحثين الحصول على بيانات موثوقة وقابلة للتعميم تساعد في استنتاجات مستنيرة وتوصيات عملية لتحسين ممارسات القيادة داخل جامعة الأمير محمد بن فهد. إن الفهم الدقيق لمحددات حجم العينة يساهم

في تعزيز موثوقية الدراسة ويضمن أن النتائج المستخلصة تقدم رؤية شاملة وقابلة للتطبيق في سياقات أكاديمية أخرى.

خطوات جمع البيانات

- تهدف الاستطلاعات إلى الحصول على بيانات منظمة من مجموعة واسعة من الأفراد. وهي تتألف من سلسلة من الأسئلة المصممة لاستنباط معلومات حول مواضيع بحثية معينة. ويمكن إصدار الاستطلاعات في مجموعة متنوعة من التنسيقات، بما في ذلك النماذج الورقية والإلكترونية، وتستخدم لجمع البيانات الكمية والنوعية. وهي ممتازة في تقييم وجهات النظر والسلوكيات والمواقف مع توفير منظور شامل لموضوع الدراسة.
- تتضمن المقابلات الشخصية الاتصال المباشر بين الباحث والمشاركين. توفر هذه التقنية تحقيقاً شاملاً لوجهات نظر المشاركين وخبراتهم ورؤاهم. قد تكون المقابلات منظمة أو شبه منظمة أو غير منظمة، اعتماداً على أهداف الدراسة. وهي تقدم بيانات نوعية غنية وشاملة، مما يسمح للباحث بالتعمق في الردود وحل الغموض واكتساب فهم أكثر دقة لمواضيع الدراسة.
- يتضمن تحليل المستندات تقييم وتفسير المستندات ذات الصلة بقضية الدراسة. قد يشمل ذلك التقارير التنظيمية وأوراق السياسات والسجلات التاريخية وغيرها من المواد المكتوبة. يساعد تحليل الوثائق في فهم سياق الدراسة وتاريخها وأنماطها. كما يوفر بيانات ثانوية قد تكمل البيانات الأولية التي تم الحصول عليها من خلال الاستطلاعات والمقابلات، فضلاً عن المساعدة في التحقق من صحة النتائج وإعطاء رؤى إضافية.

حدود البحث

- **الحدود البشرية:** ينقسم المشاركون في الدراسة إلى فئات مختلفة. قد تتضمن الحدود البشرية لهذه الدراسة التركيز على فئات ديموغرافية معينة داخل جامعة الأمير محمد بن فهد، مثل العمال أو المديرين أو أصحاب المصلحة. لضمان أن تكون النتائج ذات صلة وقابلة للتطبيق على المشاركين المقصودين، من الأهمية بمكان تحديد من سيشترك في البحث، بالإضافة إلى أي معايير للإدراج أو الاستبعاد.
- **الحدود الزمنية:** تحدد الإطار الزمني للدراسة. وهذا يغطي الوقت المطلوب لجمع البيانات ومعالجتها وإعداد التقارير عنها. على سبيل المثال، قد يقتصر البحث على عام دراسي واحد أو

فصل دراسي واحد أو سنة تقويمية واحدة. يساعد تحديد حدود زمنية واضحة في إدارة برنامج البحث ويضمن أن تكون البيانات التي تم الحصول عليها ذات صلة بالفترة الزمنية المحددة.

– **الحدود المكانية:** تتعلق بالموقع المادي الذي سيتم إجراء البحث فيه. قد يقتصر هذا البحث على حرم جامعي واحد أو مؤسسة واحدة أو حتى أقسام معينة داخل مؤسسة الأمير محمد بن فهد. يساعد تحديد الحدود الجغرافية في تركيز البحث على سياق معين ويضمن أن تكون النتائج ذات صلة بالمكان المحدد.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

مقدمة

في إطار دراسة بعنوان دور القيادة الفعّالة في تحسين جودة المخرجات: دراسة ميدانية على العاملين في جامعة الأمير محمد بن فهد، يشكل الفصل الرابع حجر الزاوية في تحقيق أهداف البحث من خلال تناول ثلاث جوانب أساسية: تحليل البيانات، النتائج، والتوصيات. يمثل هذا الفصل مرحلة حيوية لأنه يجمع بين جمع البيانات والنتائج المستخلصة منها، ويوفر الأسس اللازمة لاتخاذ القرارات المبنية على الأدلة. سأسعرض في هذا السياق أهمية كل من هذه العناصر وكيفية تأثيرها على قيمة البحث وأثره.

يعتبر تحليل البيانات خطوة أساسية في البحث حيث يحول المعلومات الخام إلى رؤى ذات مغزى. في هذا الفصل، سيتم تقديم شرح مفصل حول كيفية تحليل البيانات التي تم جمعها من خلال أدوات البحث المختلفة. يشمل هذا الجزء من الفصل استعراض الأساليب الإحصائية أو النوعية المستخدمة في تفسير البيانات، والطرق التي يتم بها استخراج الأنماط والاتجاهات الهامة.

تحليل البيانات لا يقتصر فقط على عرض الأرقام أو المعلومات، بل يتضمن تفسير كيف تعكس هذه المعلومات الواقع، وكيف يمكن أن تسهم في تحقيق أهداف البحث. من خلال تحليل البيانات بشكل دقيق، يمكن للباحثين الكشف عن العلاقات بين المتغيرات وفهم كيفية تأثير القيادة الفعّالة على جودة المخرجات. هذا التحليل يمكن أن يكشف عن الاتجاهات الرئيسية، التحديات، والفرص التي قد لا تكون واضحة من خلال النظرية أو البيانات الأولية فقط.

أهمية تحليل البيانات تكمن في قدرته على تحويل البيانات إلى معلومات مفيدة تدعم نتائج البحث. بدون تحليل دقيق، تبقى البيانات غير مفيدة ولا يمكن استخدامها لاتخاذ قرارات مدروسة. لذلك، فإن هذا الجزء من الفصل يعزز من قدرة البحث على تقديم رؤى واضحة وموثوقة حول العلاقة بين القيادة وجودة المخرجات.

النتائج هي ثمرة عملية تحليل البيانات، وهي ما يترتب على فهم المعلومات التي تم جمعها. في هذا الفصل، سيتم عرض النتائج الرئيسية التي توصل إليها البحث بناءً على تحليل البيانات. ستتناول النتائج كيف تتوافق مع الفرضيات المطروحة، وتقديم الإجابات على الأسئلة البحثية التي تم طرحها في الفصول السابقة.

عرض النتائج بطريقة منظمة وواضحة هو أمر حيوي لأنه يتيح للقراء فهم كيفية دعم البيانات للمفاهيم والنظريات التي تم تناولها في البحث. كما يعزز من قدرة البحث على تقديم معلومات دقيقة وموثوقة حول تأثير القيادة الفعّالة على جودة المخرجات. يجب أن تكون النتائج معروضة بطريقة تعكس الأثر الفعلي للقيادة الفعّالة، بما في ذلك أي اختلافات ملحوظة أو نتائج غير متوقعة.

أهمية تقديم النتائج تكمن في أنها تقدم الأدلة التي تدعم أو تنفي الفرضيات السابقة، وتوفر فهمًا عميقًا حول كيفية تحسين جودة المخرجات من خلال القيادة الفعّالة. هذا يساهم في تطوير استراتيجيات ملموسة يمكن تطبيقها في الواقع.

التوصيات هي الخطوة الأخيرة في هذا الفصل، حيث تُبنى على نتائج البحث وتقدم اقتراحات عملية يمكن تنفيذها لتحسين جودة المخرجات. يشمل هذا الجزء تقديم نصائح مبنية على البيانات التي تم تحليلها، وتقديم خطوات محددة يمكن للجامعة اتخاذها لتحسين ممارسات القيادة وجودة الأداء.

تعتبر التوصيات أساسية لأنها تعكس كيفية تطبيق النتائج في سياق عملي. من خلال تقديم اقتراحات عملية ومدروسة، يمكن للبحث أن يساهم في تحسين الأداء في جامعة الأمير محمد بن فهد. التوصيات قد تشمل مقترحات لتطوير مهارات القيادة، تحسين استراتيجيات العمل، أو تغييرات في السياسات التي تؤثر على جودة المخرجات.

أهمية تقديم التوصيات تكمن في أنها توفر خطة عمل واضحة مبنية على نتائج البحث، مما يساعد في تحويل الأفكار والنظريات إلى إجراءات قابلة للتنفيذ. هذه التوصيات تعزز من فائدة البحث وتساهم في تحقيق تحسينات ملموسة في الأداء الأكاديمي والإداري.

يمثل الفصل الرابع الجزء النهائي والأكثر تأثيرًا في الدراسة، حيث يربط بين البيانات التي تم جمعها والنتائج التي تم الوصول إليها، ويقدم توصيات عملية لتحسين الوضع الحالي. تحليل البيانات يقدم الأساس لتفسير النتائج، بينما النتائج تقدم الأدلة التي تدعم الاستنتاجات، والتوصيات توفر الخطوات العملية التي يمكن اتخاذها بناءً على تلك الأدلة.

من خلال تقديم هذا الفصل، يتمكن الباحثون من تحويل المعلومات النظرية إلى نتائج عملية وملموسة، مما يعزز من قدرة البحث على تقديم حلول واقعية ومفيدة. يعزز هذا الفصل من قيمة البحث بتقديم رؤى عميقة وتحليل دقيق يدعمان تطوير استراتيجيات فعالة لتحسين جودة المخرجات من خلال القيادة الفعّالة. في النهاية، يمثل الفصل الرابع نقطة الانطلاق لتنفيذ التوصيات وتحقيق تحسينات مستدامة في جامعة الأمير محمد بن فهد.

تحليل البيانات

• جمع البيانات

لقد تم كتابة أسئلة الاستبيان بعد عرضها على العديد من المحكمين وتم الحصول على الموافقة، وقد تم استخدام نموذج جوجل في نشر الاستبانة على الأعضاء المشاركين في التجربة، وقم تم الحصول على 150 رداً من المستجيبين في التجربة. ومن خلال الاعتماد على برنامج SPSS سيتم تحليل البيانات التوصل الى النتائج.

• الوصف الإحصائي للبيانات

وصف البيانات الإحصائية هو استخدام الإحصاءات الوصفية لوصف وتقديم نظرة عامة على الجوانب المهمة لمجموعة البيانات. المتوسط والوسيط والمنوال والنطاق والانحراف المعياري هي أمثلة على المقاييس التي تساعد في التعبير عن المعلومات الأساسية حول توزيع البيانات وخصائصها. الإحصاءات الوصفية هي أداة قيمة لتفسير البيانات وخصائصها الأساسية (Shiva, 2023).

Statistics						
	N	Std. Deviation	Skewness	Std. Error of Skewness	Kurtosis	Std. Error of Kurtosis
	Valid					
الجنس	150	0.460	0.882	0.198	-1.239	0.394
العمر	150	0.915	0.304	0.198	-0.674	0.394
المسمى الوظيفي	150	1.383	-0.264	0.198	-0.581	0.394
عدد سنوات الخبرة في الإدارة	150	1.243	0.255	0.198	-1.570	0.394
القيادة في الجامعة توفر رؤية واضحة للمستقبل	150	1.650	0.056	0.198	-1.603	0.394
القيادة في الجامعة تحفز وتلهم	150	1.572	0.710	0.198	-1.071	0.394

الموظفين لتحقيق الأهداف المشتركة						
القيادة في الجامعة تشجع على التعاون والعمل الجماعي	150	1.434	1.157	0.198	-0.089	0.394
القيادة في الجامعة تتخذ قرارات مبنية على البيانات والتحليل	150	1.177	1.519	0.198	1.575	0.394
القيادة في الجامعة تستمع لآراء واقترحات الموظفين	150	1.400	1.205	0.198	0.072	0.394
المخرجات التعليمية تتبع معايير الجودة المعترف بها	150	1.443	1.111	0.198	-0.193	0.394
المخرجات الإدارية تتسم بالكفاءة والدقة.	150	1.494	1.192	0.198	-0.163	0.394
الجامعة تسعى باستمرار لتحسين جودة مخرجاتها.	150	1.441	1.155	0.198	-0.091	0.394
المخرجات التعليمية تساهم في تلبية احتياجات السوق	150	1.359	1.324	0.198	0.487	0.394
المخرجات الإدارية تعزز من كفاءة	150	1.292	1.370	0.198	0.814	0.394

العمليات الداخلية للجامعة						
هناك حاجة لتدريب مستمر للقيادات الإدارية لتحسين مهاراتهم	150	1.527	1.067	0.198	-0.462	0.394
تشجيع القيادة الموزعة يمكن أن يساهم في تحسين جودة المخرجات	150	1.397	1.334	0.198	0.391	0.394
إجراء تقييمات دورية لأداء القيادة يمكن أن يعزز من فعاليتهم.	150	1.102	0.867	0.198	-0.592	0.394
تعزيز التواصل الفعال بين القيادة والموظفين يمكن أن يحسن من جودة المخرجات.	150	1.354	1.436	0.198	0.872	0.394
تشجيع الابتكار والإبداع ضمن القيادة يمكن أن يؤدي إلى تحسينات ملحوظة في جودة المخرجات.	150	1.363	1.366	0.198	0.620	0.394

جدول 1: الوصف الاحصائي للبيانات.

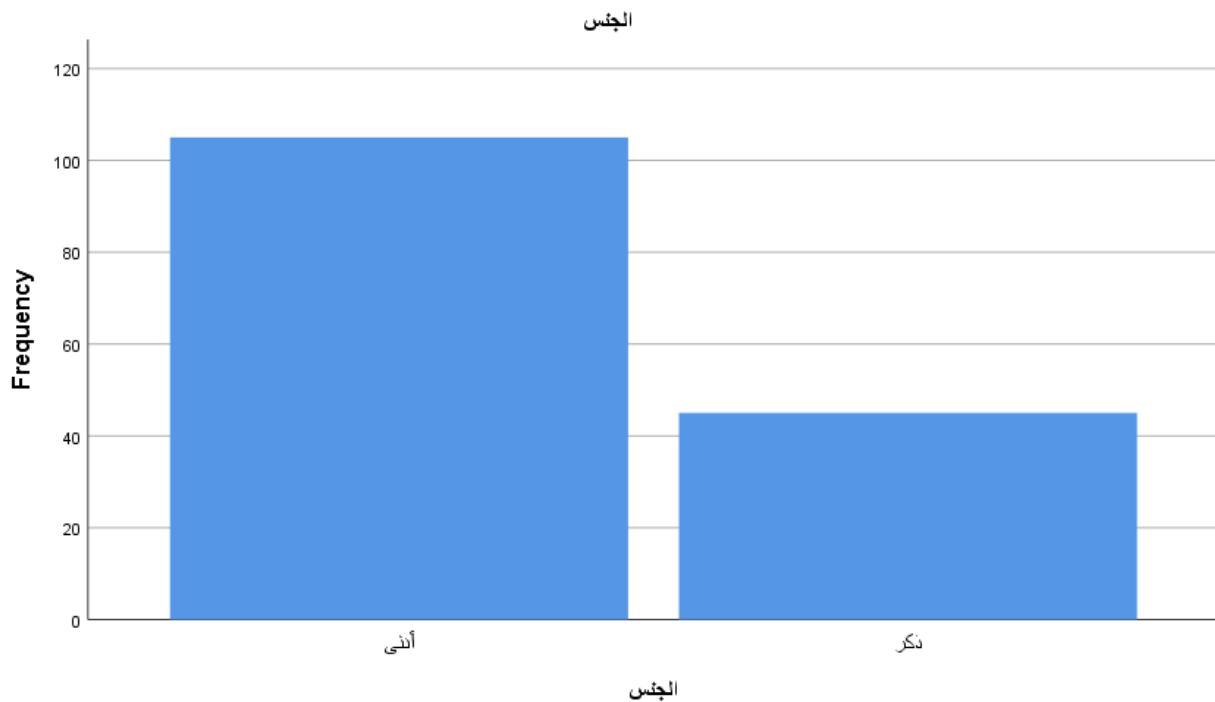
النتائج

• الجنس

لقد كان هناك نسبة كبيرة من الاناث من المشاركين في التجربة، مما يدل على وجود نسبة كبيرة من العاملين وخط الإدارة ممن هم من النساء، مما يعينا قوة في الاستجابات التي حصلنا عليها.

الجنس					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أنثى	105	70.0	70.0	70.0
	ذكر	45	30.0	30.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 2: الوصف الاحصائي لجنس المشاركين في التجربة



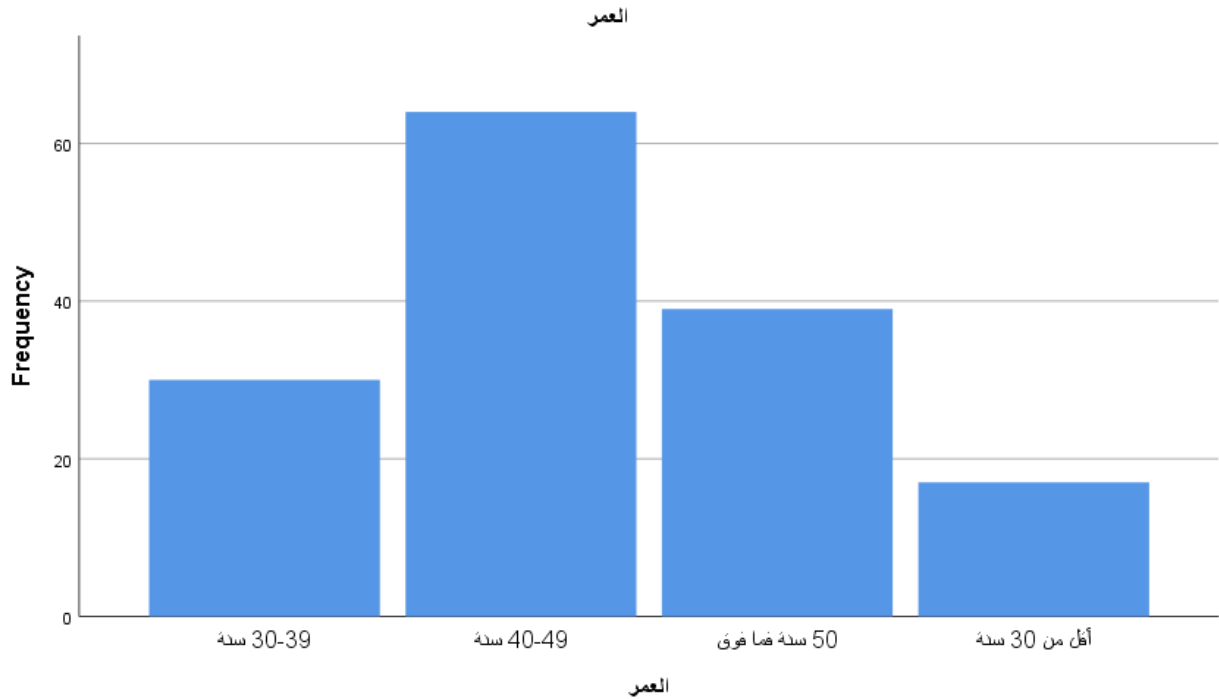
رسم توضيحي 2: التمثيل البياني لجنس المشاركين في التجربة

• العمر

لقد كان هناك تناعما كبيرا في الاعمار المشاركين في التجربة مما يدل على التنوع الثقافي والعمرى، مما يعطى للتجربة عشوائية في الحصول على البيانات.

العمر		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	30-39 سنة	30	20.0	20.0	20.0
	40-49 سنة	64	42.7	42.7	62.7
	50 سنة فما فوق	39	26.0	26.0	88.7
	أقل من 30 سنة	17	11.3	11.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 3: الوصف الاحصائي لآعمار المشاركين في التجربة.



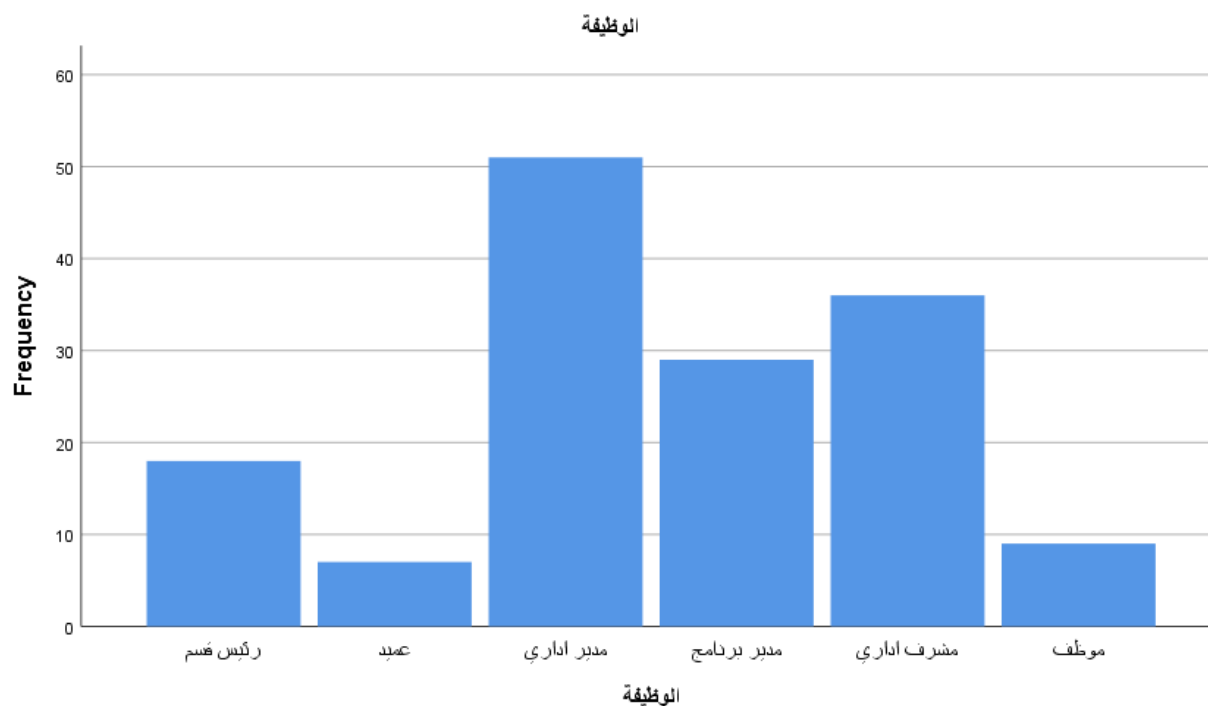
رسم توضيحي 3: التمثيل البياني لآعمار المشاركين في التجربة

• المسمى الوظيفي

لقد كان هناك نسبة كبيرة من الإداريين من المسيطرين على نسبة كبيرة من استجابات المستجيبين في التجربة، مما يدل على قوة الإجابات التي حصلنا عليها.

الوظيفة		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	رئيس قسم	18	12.0	12.0	12.0
	عميد	7	4.7	4.7	16.7
	مدير اداري	51	34.0	34.0	50.7
	مدير برنامج	29	19.3	19.3	70.0
	مشرف اداري	36	24.0	24.0	94.0
	موظف	9	6.0	6.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 4: الاوصاف الاحصائي لمسمي الوظيفي لدي المشاركين في التجربة



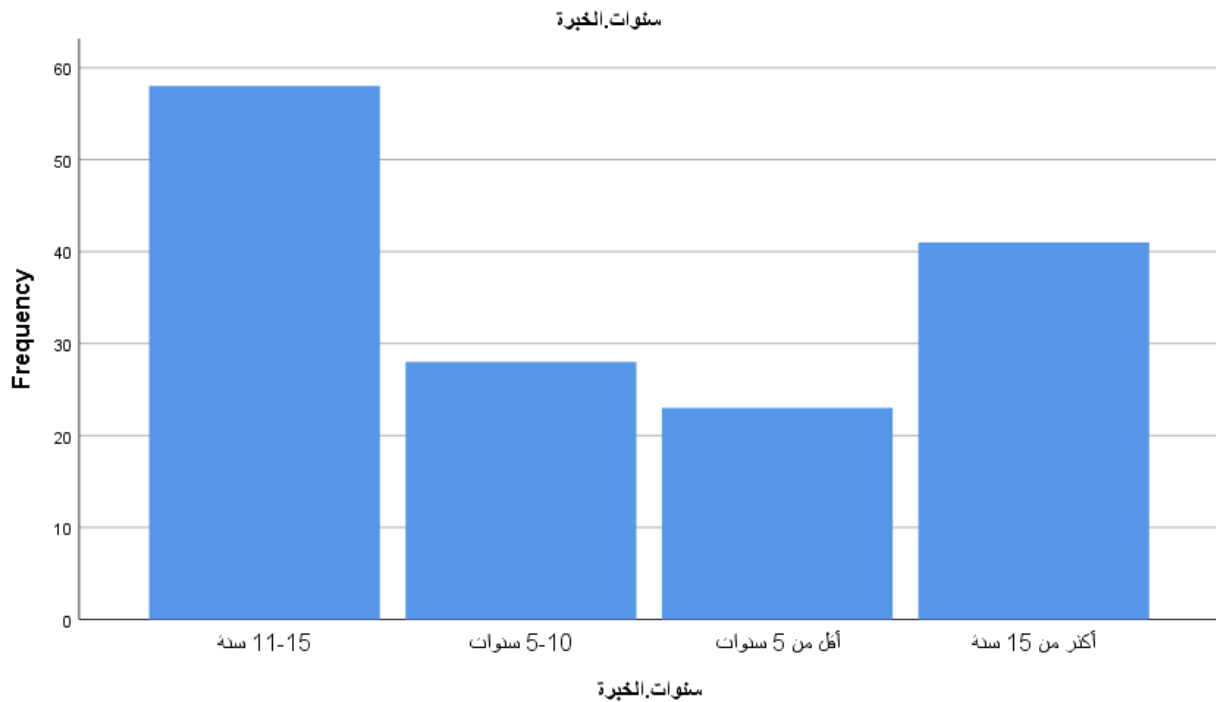
رسم توضيحي 4: التمثيل البياني لمسمي الوظيفي لدي المشاركين في التجربة

• عدد سنوات الخبرة في الإدارة

لقد كان هناك تنوعاً كبيراً في عدد سنوات الخبرة مما يعطينا افضلية في قوة الإجابات التي حصلنا عليها.

عدد سنوات الخبرة في الإدارة		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	11-15 سنة	58	38.7	38.7	38.7
	5-10 سنوات	28	18.7	18.7	57.3
	أقل من 5 سنوات	23	15.3	15.3	72.7
	أكثر من 15 سنة	41	27.3	27.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 5: الوصف الاحصائي لعدد سنوات الخبرة لدى المشاركين في التجربة.



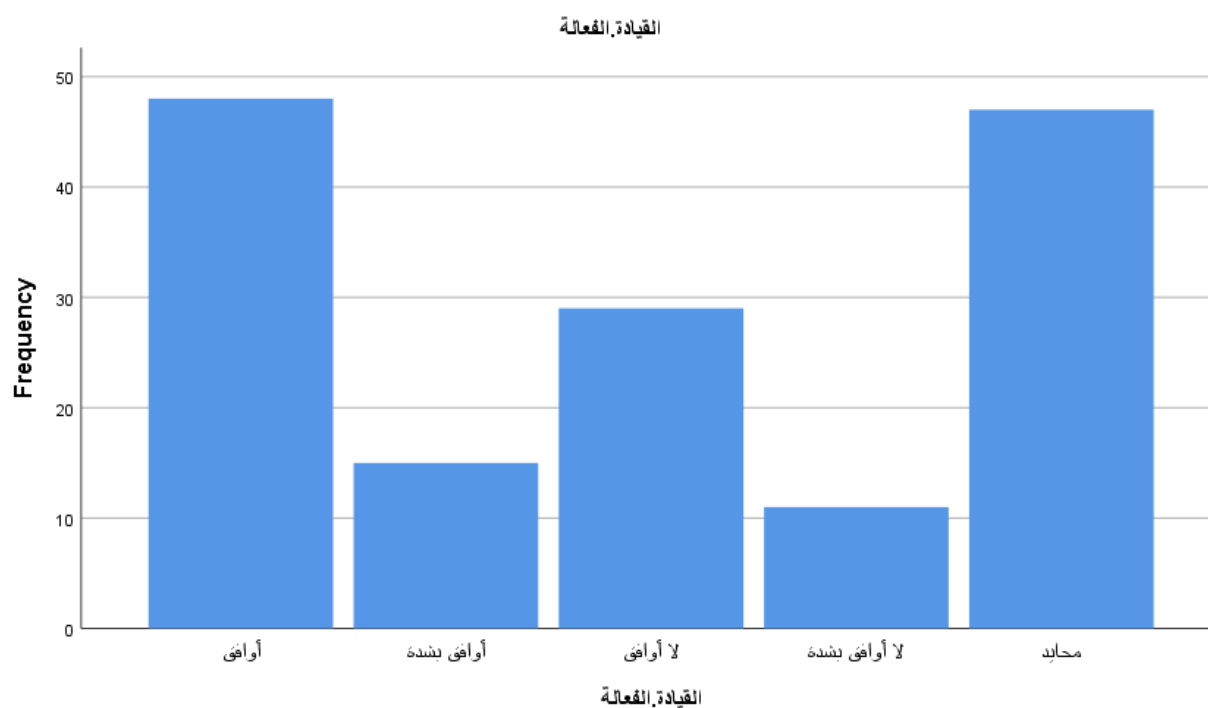
رسم توضيحي 5: التمثيل البياني لعدد سنوات الخبرة لدى المشاركين في التجربة

• القيادة في الجامعة توفر رؤية واضحة للمستقبل

لقد كان هناك نسبة محايدة كبيرة في الاستجابة على هذا السؤال مما يعطينا شك حول القيادة ووضوح الرؤية التي تستخدمها جامعة الأمير محمد بن فهد.

القيادة الفعالية في الجامعة توفر رؤية واضحة للمستقبل					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	48	32.0	32.0	32.0
	أوافق بشدة	15	10.0	10.0	42.0
	لا أوافق	29	19.3	19.3	61.3
	لا أوافق بشدة	11	7.3	7.3	68.7
	محايد	47	31.3	31.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 6: الوصف الاحصائي لقيادة في الجامعة توفر رؤية واضحة للمستقبل.



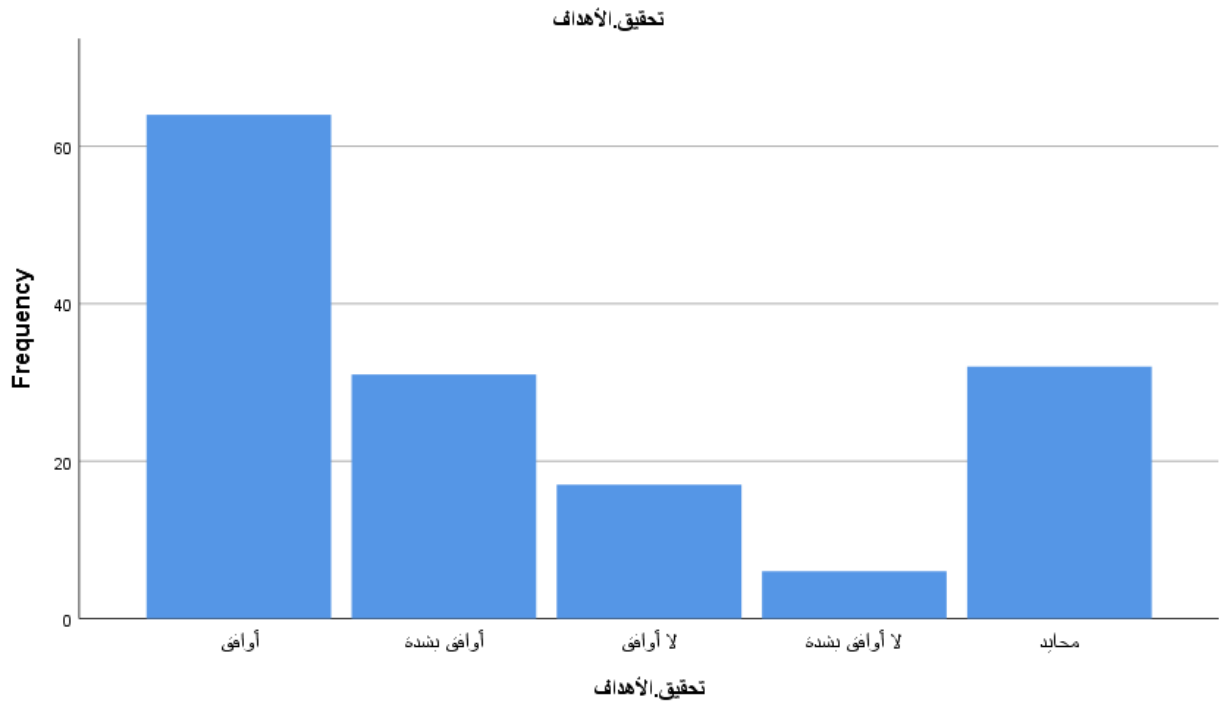
رسم توضيحي 6: التمثيل البياني لقيادة في الجامعة توفر رؤية واضحة للمستقبل.

• القيادة في الجامعة تحفز وتلهم الموظفين لتحقيق الأهداف المشتركة

ان نسبة الموافقة والموافقة بشدة والتي تعدت 60%، يمكن ان تدل على أهمية القيادة ودورها في الهام الموظفين لتحقيق الأهداف المشتركة.

القيادة في الجامعة تحفز وتلهم الموظفين لتحقيق الأهداف المشتركة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	64	42.7	42.7	42.7
	أوافق بشدة	31	20.7	20.7	63.3
	لا أوافق	17	11.3	11.3	74.7
	لا أوافق بشدة	6	4.0	4.0	78.7
	محايد	32	21.3	21.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 7: الوصف الاحصائي لقيادة الجامعة تحفز وتلهم الموظفين لتحقيق الأهداف المشتركة.



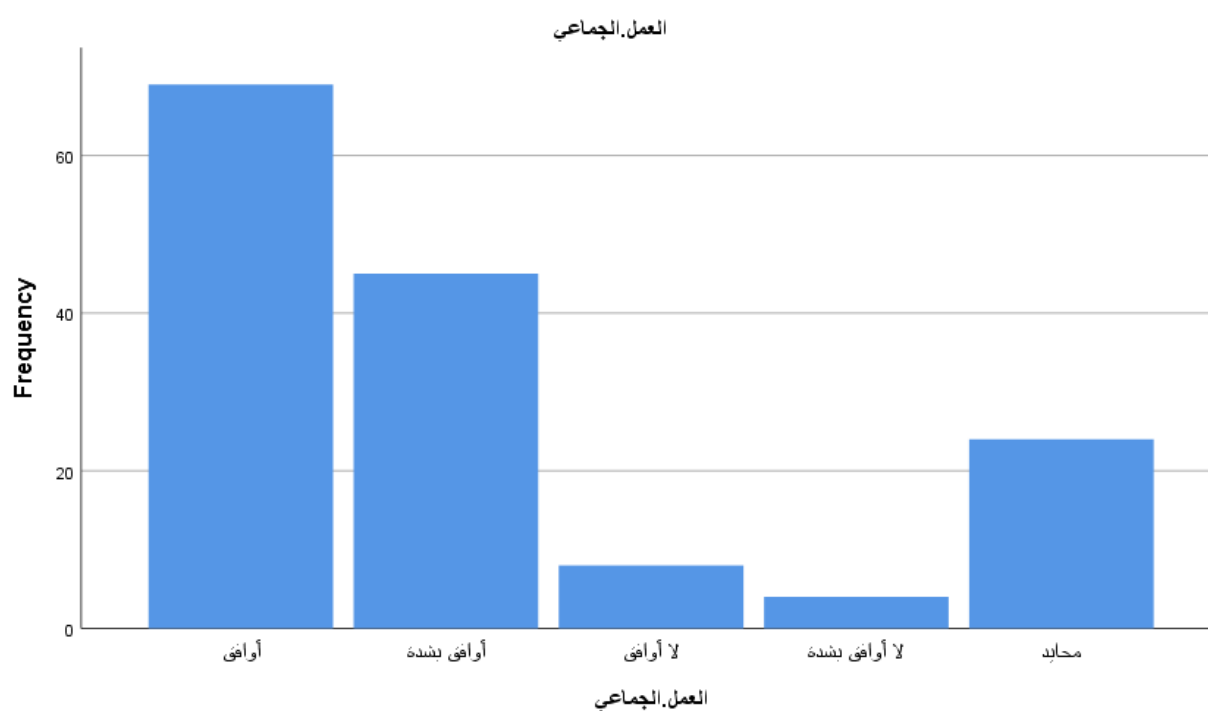
رسم توضيحي 7: التمثيل البياني لقيادة الجامعة تحفز وتلهم الموظفين لتحقيق الأهداف المشتركة

• القيادة في الجامعة تشجع على التعاون والعمل الجماعي

ان نسبة الموافقة والموافقة بشدة والتي تعدت 75%، يمكن ان تدل على أهمية القيادة في الجامعة ودورها في التشجيع على التعاون والعمل الجماعي.

القيادة في الجامعة تشجع علي التعاون والعمل الجماعي					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	69	46.0	46.0	46.0
	أوافق بشدة	45	30.0	30.0	76.0
	لا أوافق	8	5.3	5.3	81.3
	لا أوافق بشدة	4	2.7	2.7	84.0
	محايد	24	16.0	16.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 8: الوصف الاحصائي لقيادة في الجامعة تشجع علي التعاون والعمل الجماعي.



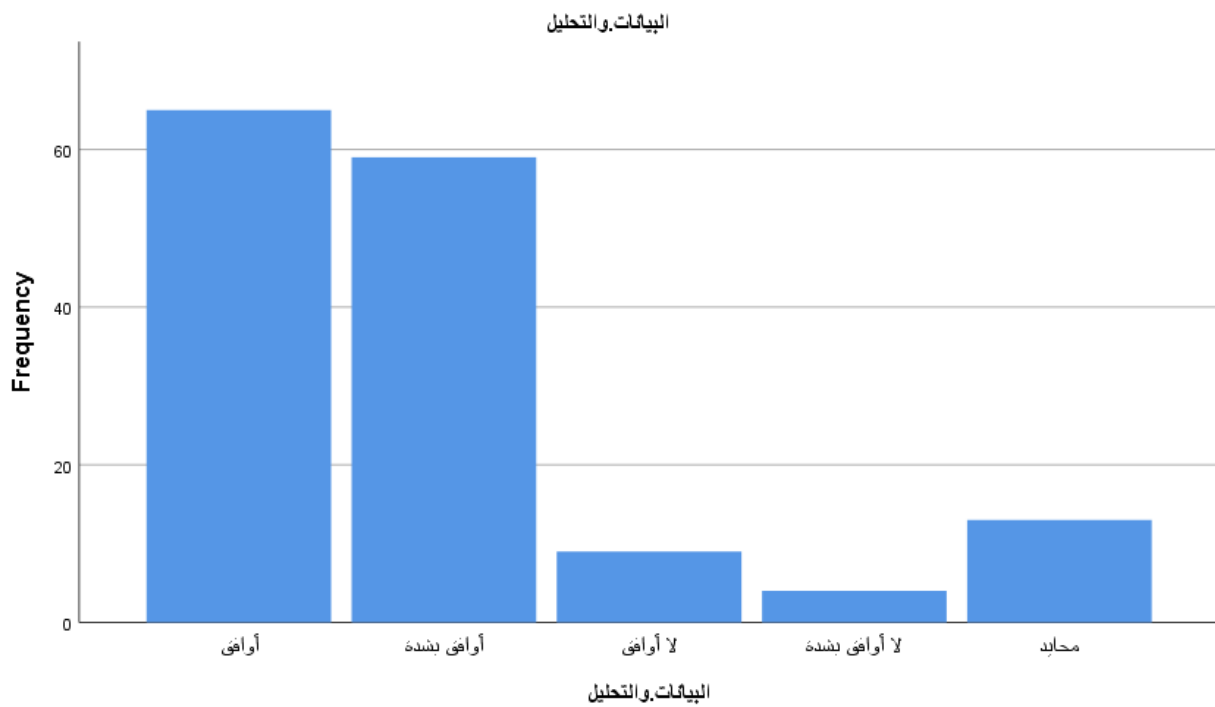
رسم توضيحي 8: التمثيل البياني لقيادة في الجامعة تشجع علي التعاون والعمل الجماعي

• القيادة في الجامعة تتخذ قرارات مبنية على البيانات والتحليل

ان نسبة الموافقة والموافقة بشدة والتي تعدت 80%، يمكن ان تدل على أهمية القيادة في اتخاذ القرارات المبنية على البيانات والتحليل.

القيادة في الجامعة تتخذ قرارات مبنية على البيانات والتحليل					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	65	43.3	43.3	43.3
	أوافق بشدة	59	39.3	39.3	82.7
	لا أوافق	9	6.0	6.0	88.7
	لا أوافق بشدة	4	2.7	2.7	91.3
	محايد	13	8.7	8.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 9: الوصف الاحصائي لاتخاذ الجامعة قرارات مبنية على البيانات والتحليل



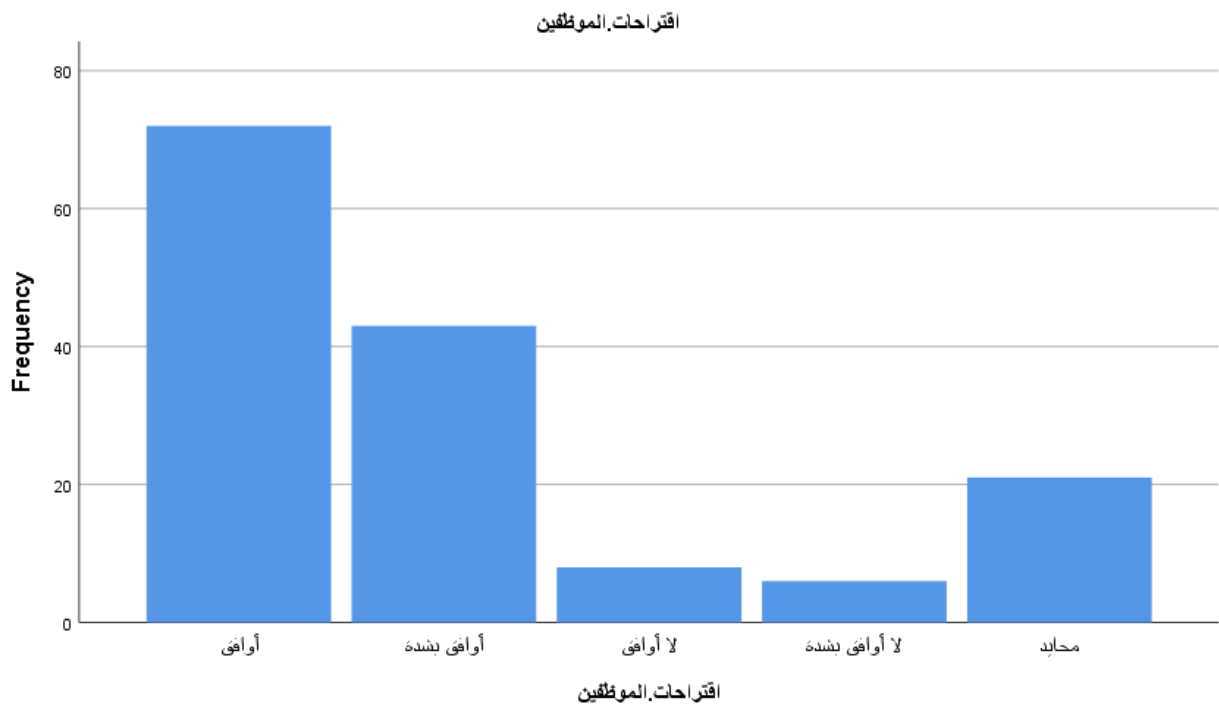
رسم توضيحي 9: التمثيل البياني لاتخاذ الجامعة قرارات مبنية على البيانات والتحليل

• القيادة في الجامعة تستمع لآراء واقتراحات الموظفين

ان نسبة الموافقة والموافقة بشدة والتي تعدت 75%، يمكن ان تدل على أهمية القيادة في الجامعة من اجل الاستماع لا راء واقتراحات الاخرين.

القيادة في الجامعة تستمع لآراء واقتراحات الموظفين					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	72	48.0	48.0	48.0
	أوافق بشدة	43	28.7	28.7	76.7
	لا أوافق	8	5.3	5.3	82.0
	لا أوافق بشدة	6	4.0	4.0	86.0
	محايد	21	14.0	14.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 10: الوصف الاحصائي لقيادة في الجامعة تستمع لآراء ومقترحات الموظفين.



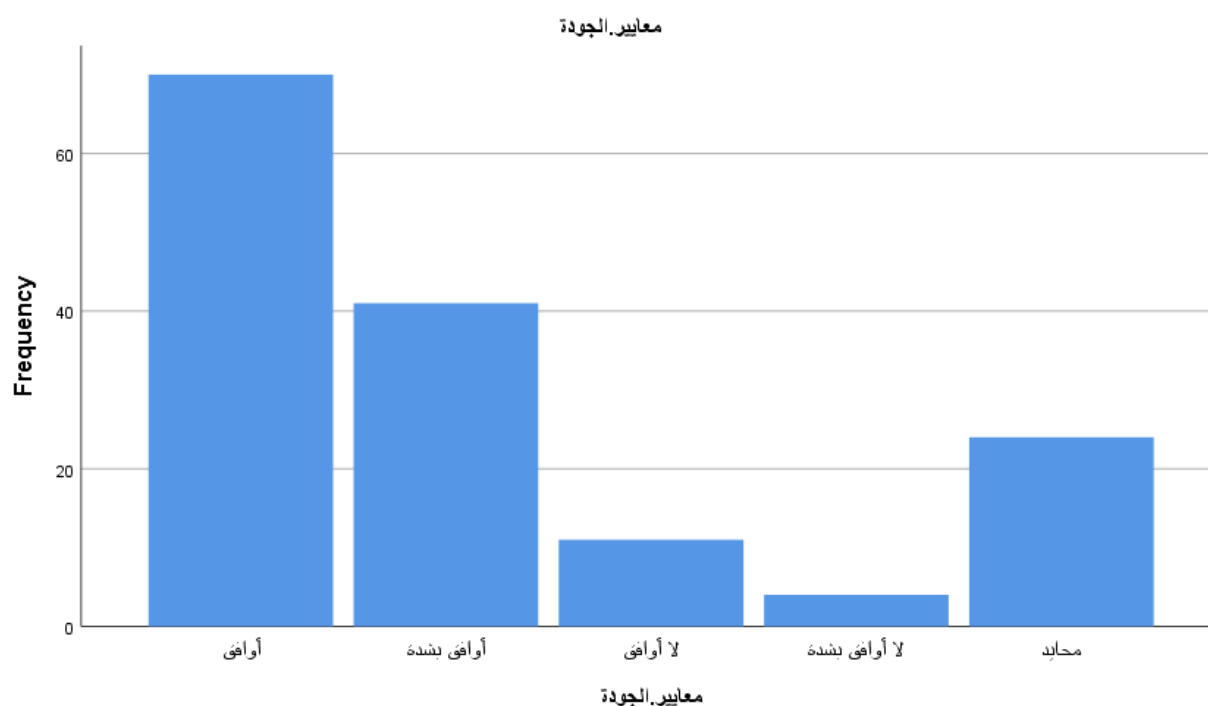
رسم توضيحي 10: التمثيل البياني لقيادة في الجامعة تستمع لآراء ومقترحات الموظفين

• المخرجات التعليمية تلي معايير الجودة المعترف بها

ان نسبة الموافقة والموافقة بشدة والتي تعدت 75%، يمكن ان تدل على أهمية القيادة نحو المخرجات التعليمية والالتزام بالمعايير.

المخرجات التعليمية تلي معايير الجودة المعترف بها					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	70	46.7	46.7	46.7
	أوافق بشدة	41	27.3	27.3	74.0
	لا أوافق	11	7.3	7.3	81.3
	لا أوافق بشدة	4	2.7	2.7	84.0
	محايد	24	16.0	16.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 11: الوصف الاحصائي لمخرجات التعليمية لتلبية معايير الجودة المعترف بيها.



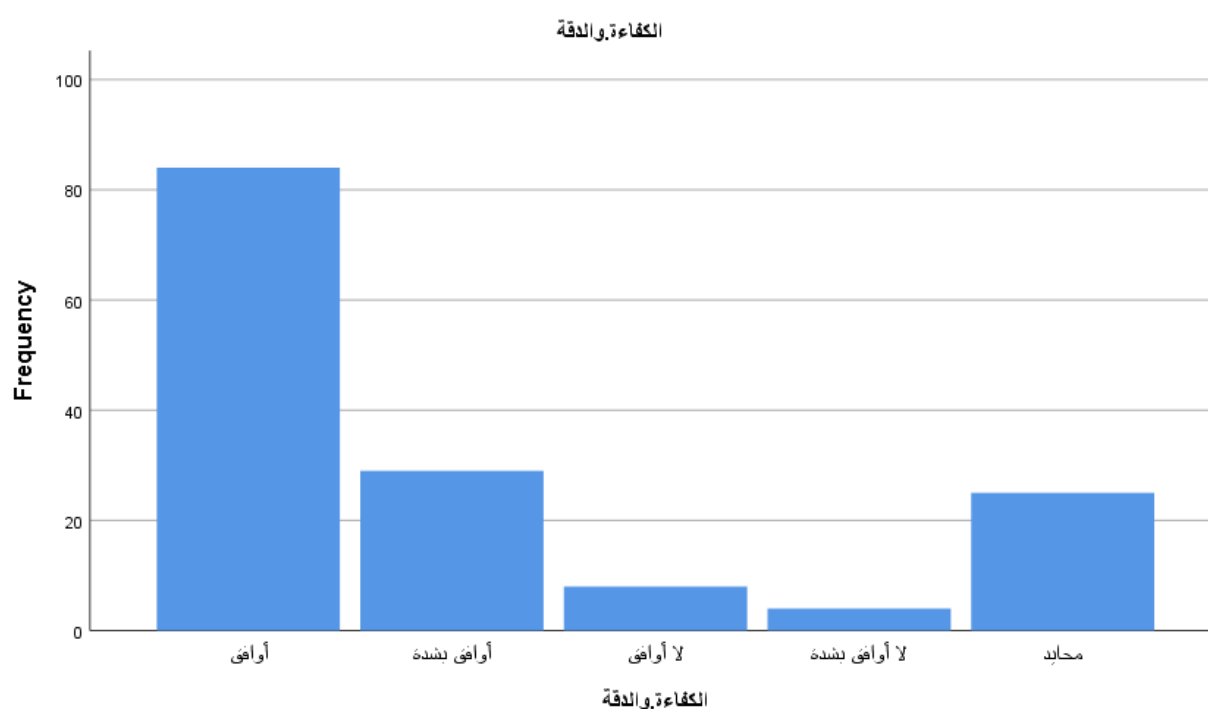
رسم توضيحي 11: التمثيل البياني لمخرجات التعليمية لتلبية معايير الجودة المعترف بيها

• المخرجات الإدارية تتسم بالكفاءة والدقة.

ان نسبة الموافقة والموافقة بشدة والتي تعدت 75%، يمكن ان تدل على أهمية القيادة نحو المخرجات الادارية والالتزام بالكفاءة والدقة.

المخرجات الإدارية تتسم بالكفاءة والدقة.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	84	56.0	56.0	56.0
	أوافق بشدة	29	19.3	19.3	75.3
	لا أوافق	8	5.3	5.3	80.7
	لا أوافق بشدة	4	2.7	2.7	83.3
	محايد	25	16.7	16.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 12: الوصف الاحصائي لمخرجات الادارية تتسم بالكفاءة و الدقة .



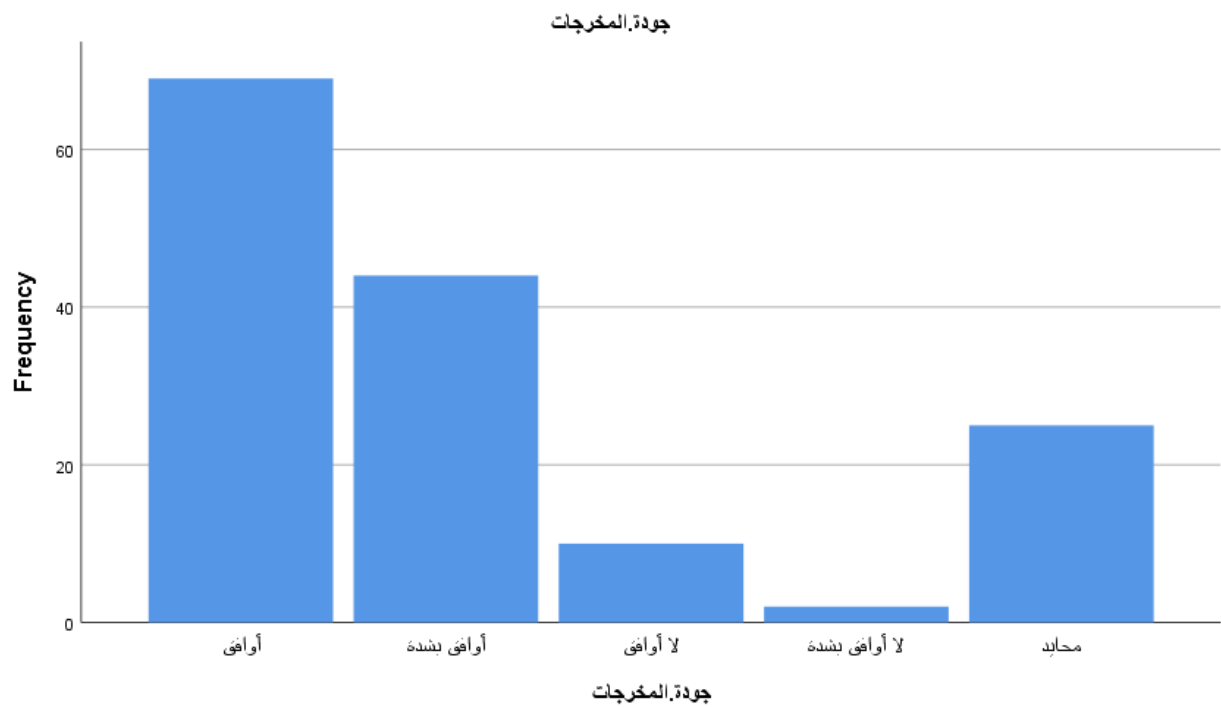
رسم توضيحي 12: التمثيل البياني لمخرجات الادارية تتسم بالكفاءة والدقة

• الجامعة تسعى باستمرار لتحسين جودة مخرجاتها.

ان نسبة الموافقة والموافقة بشدة والتي تعدت 75%، يمكن ان تدل على أهمية القيادة نحو المخرجات الادارية والالتزام بالكفاءة والدقة.

الجامعة تسعى باستمرار لتحسين جودة مخرجاتها.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	69	46.0	46.0	46.0
	أوافق بشدة	44	29.3	29.3	75.3
	لا أوافق	10	6.7	6.7	82.0
	لا أوافق بشدة	2	1.3	1.3	83.3
	محايد	25	16.7	16.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 13: الوصف الإحصائي لسعي الجامعة في تحسين جودة مخرجاتها.



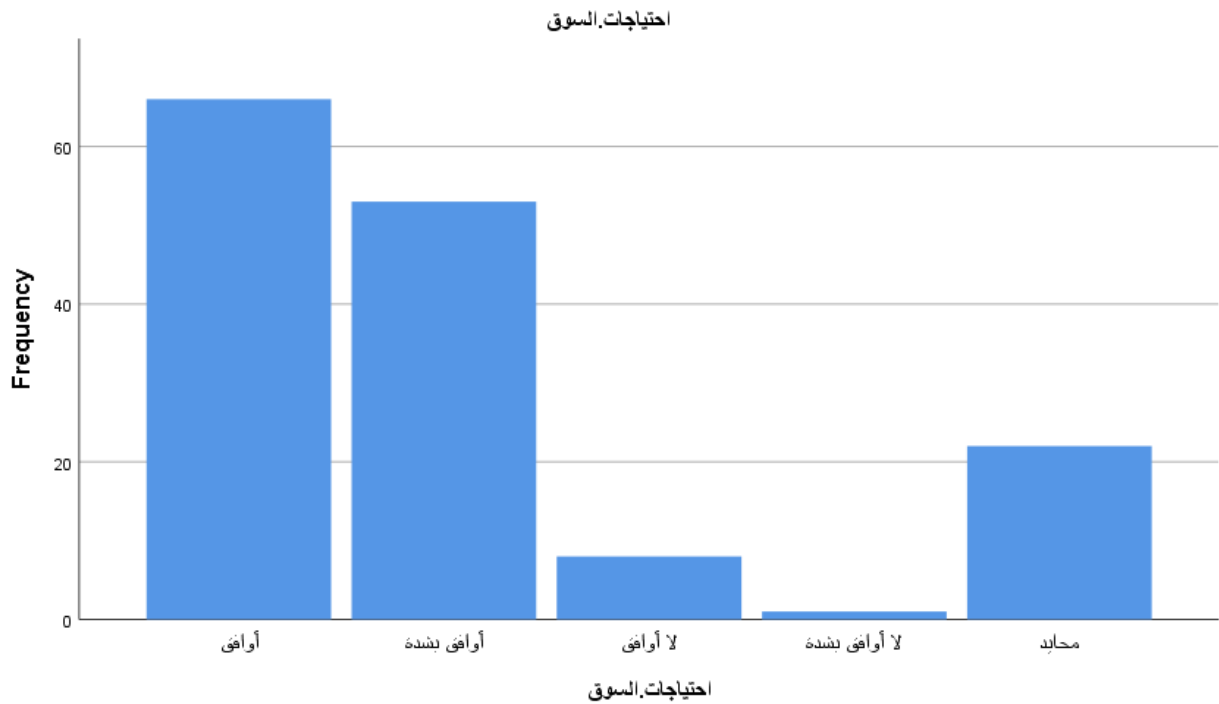
رسم توضيحي 13: التمثيل البياني لسعي الجامعة في تحسين جودة مخرجاتها

• المخرجات التعليمية تساهم في تلبية احتياجات السوق

ان نسبة الموافقة والموافقة بشدة والتي تعدت 75%، يمكن ان تدل على أهمية القيادة نحو المخرجات التعليمية التي تساعد في تلبية احتياجات السوق.

المخرجات التعليمية تساهم في تلبية احتياجات السوق					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	66	44.0	44.0	44.0
	أوافق بشدة	53	35.3	35.3	79.3
	لا أوافق	8	5.3	5.3	84.7
	لا أوافق بشدة	1	.7	.7	85.3
	محايد	22	14.7	14.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 14: الوصف الاحصائي لمخرجات التعليمية تساهم في تلبية احتياجات السوق.



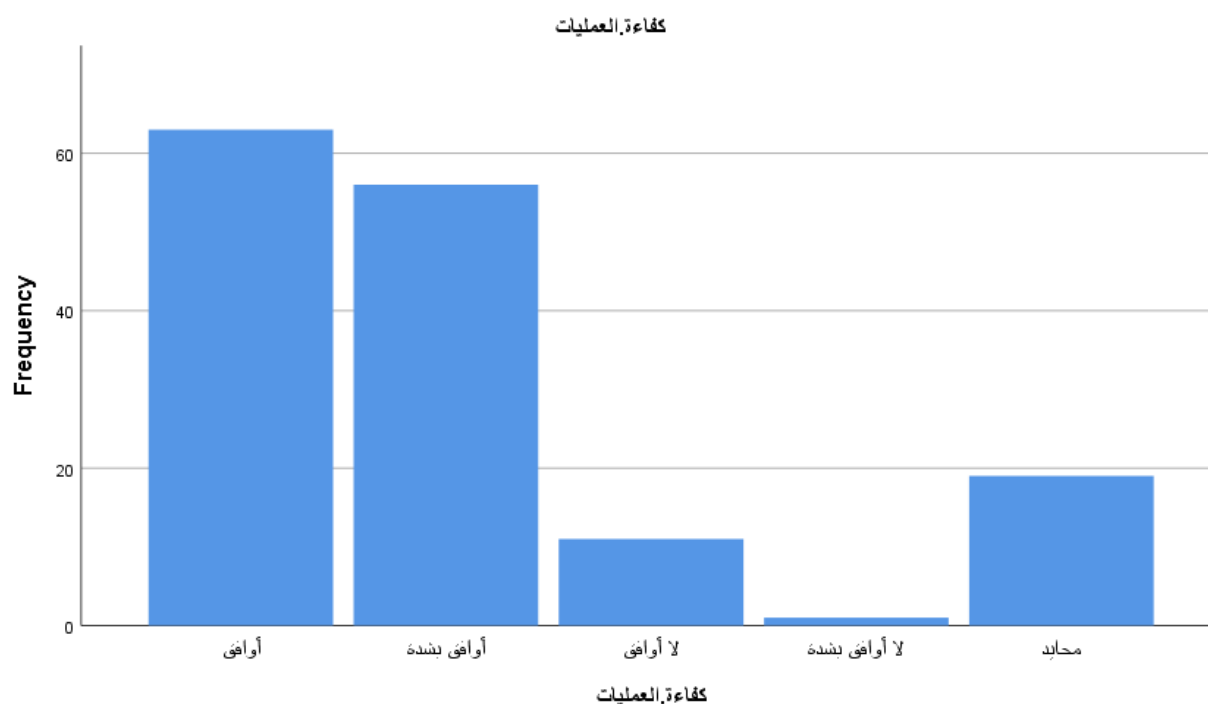
رسم توضيحي 14: التمثيل البياني لمخرجات التعليمية تساهم في تلبية احتياجات السوق

• المخرجات الإدارية تعزز من كفاءة العمليات الداخلية للجامعة

ان نسبة الموافقة والموافقة بشدة تقاربت من 80% يمكن ان تدل على أهمية القيادة نحو المخرجات الادارية والتي تعزز من كفاءة العمليات الداخلية للجامعة.

المخرجات الإدارية تعزز من كفاءة العمليات الداخلية للجامعة		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	63	42.0	42.0	42.0
	أوافق بشدة	56	37.3	37.3	79.3
	لا أوافق	11	7.3	7.3	86.7
	لا أوافق بشدة	1	.7	.7	87.3
	محايد	19	12.7	12.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 15: الوصف الاحصائي لمخرجات الادارية من كفاءة العمليات الجامعية.



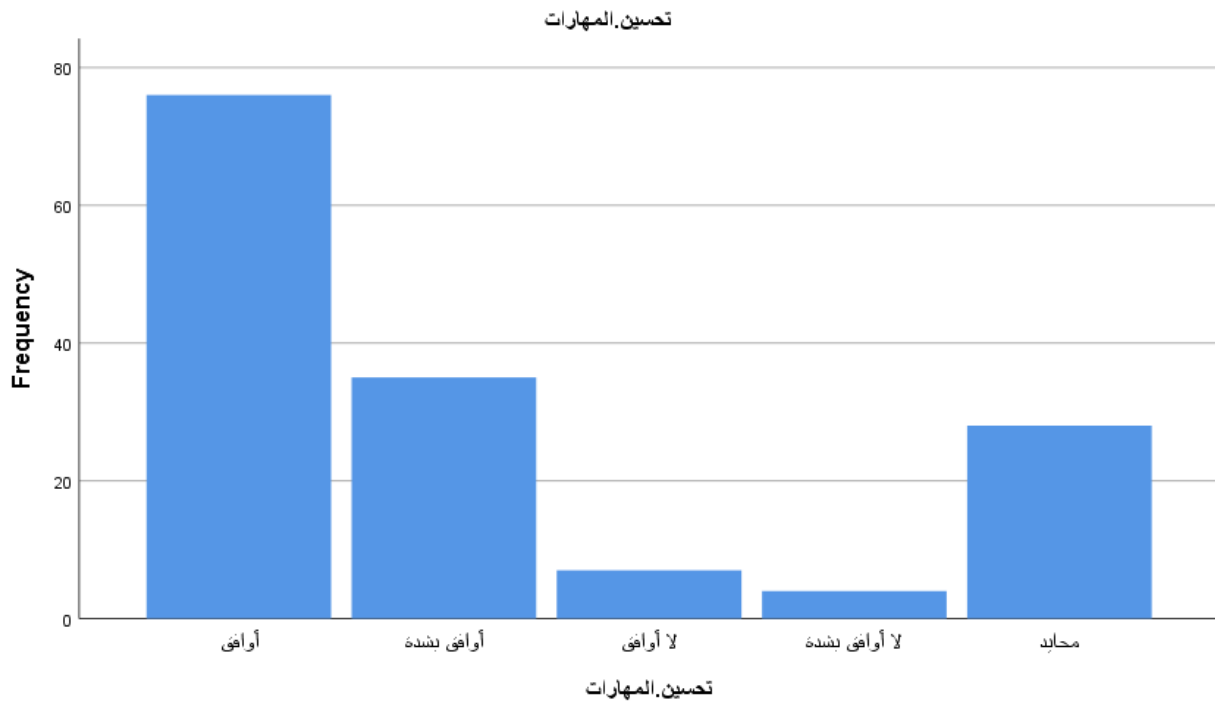
رسم توضيحي 15: التمثيل البياني لمخرجات الادارية من كفاءة العمليات الجامعية

• هناك حاجة لتدريب مستمر للقيادات الإدارية لتحسين مهاراتهم

ان نسبة الموافقة والموافقة بشدة والتي تقاربت من 75%، يمكن ان تدل على أهمية القيادة من اجل التدريب المستمر للقيادات لتحسين مهاراتهم.

هناك حاجة لتدريب مستمر للقيادات الإدارية لتحسين مهاراتهم					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	76	50.7	50.7	50.7
	أوافق بشدة	35	23.3	23.3	74.0
	لا أوافق	7	4.7	4.7	78.7
	لا أوافق بشدة	4	2.7	2.7	81.3
	محايد	28	18.7	18.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 16: الوصف الاحصائي لتدريب مستمر لقيادات ادارية لتحسين مهاراتهم.



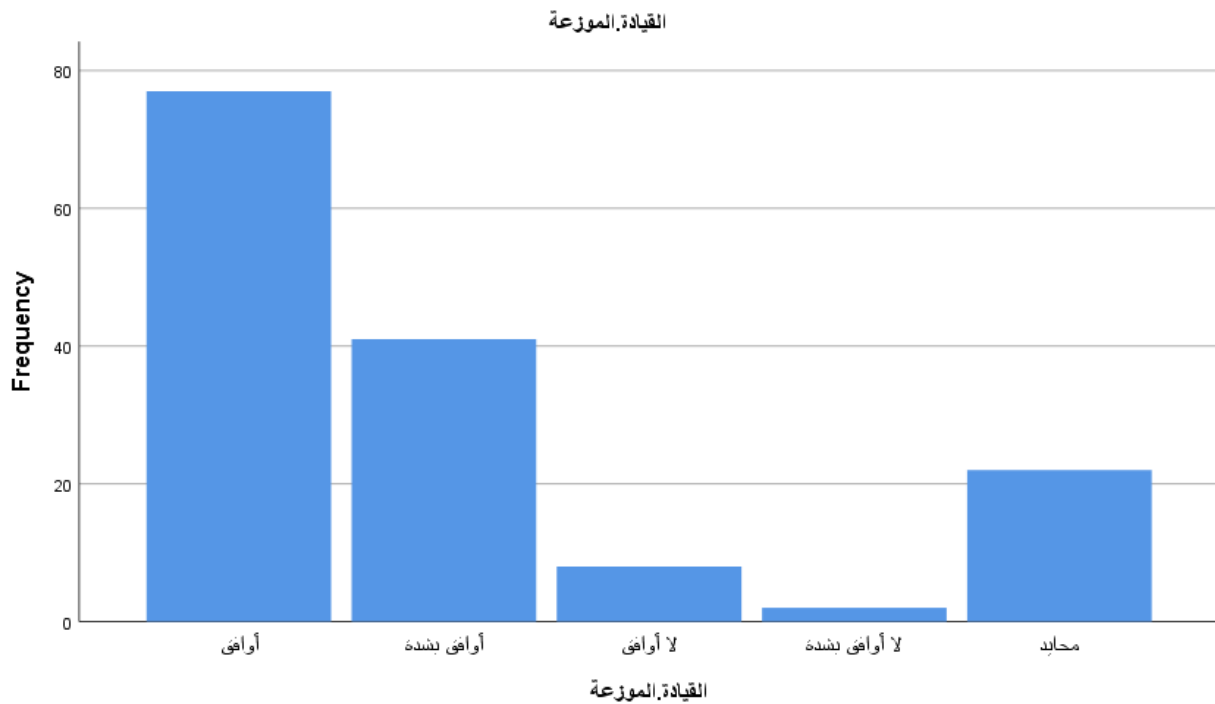
رسم توضيحي 16: التمثيل البياني لتدريب مستمر لقيادات ادارية لتحسين مهاراتهم

• تشجيع القيادة الموزعة يمكن أن يساهم في تحسين جودة المخرجات

ان نسبة الموافقة والموافقة بشدة والتي تعدت 75%، يمكن ان تدل على أهمية الموزعة في تحسين جودة مخرجات التعليم

تشجيع القيادة الموزعة يمكن أن يساهم في تحسين جودة المخرجات					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	77	51.3	51.3	51.3
	أوافق بشدة	41	27.3	27.3	78.7
	لا أوافق	8	5.3	5.3	84.0
	لا أوافق بشدة	2	1.3	1.3	85.3
	محايد	22	14.7	14.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 17: الوصف الاحصائي لتشجيع القيادة الموزعة يمكن ان تساهم في تحسين جودة المخرجات.



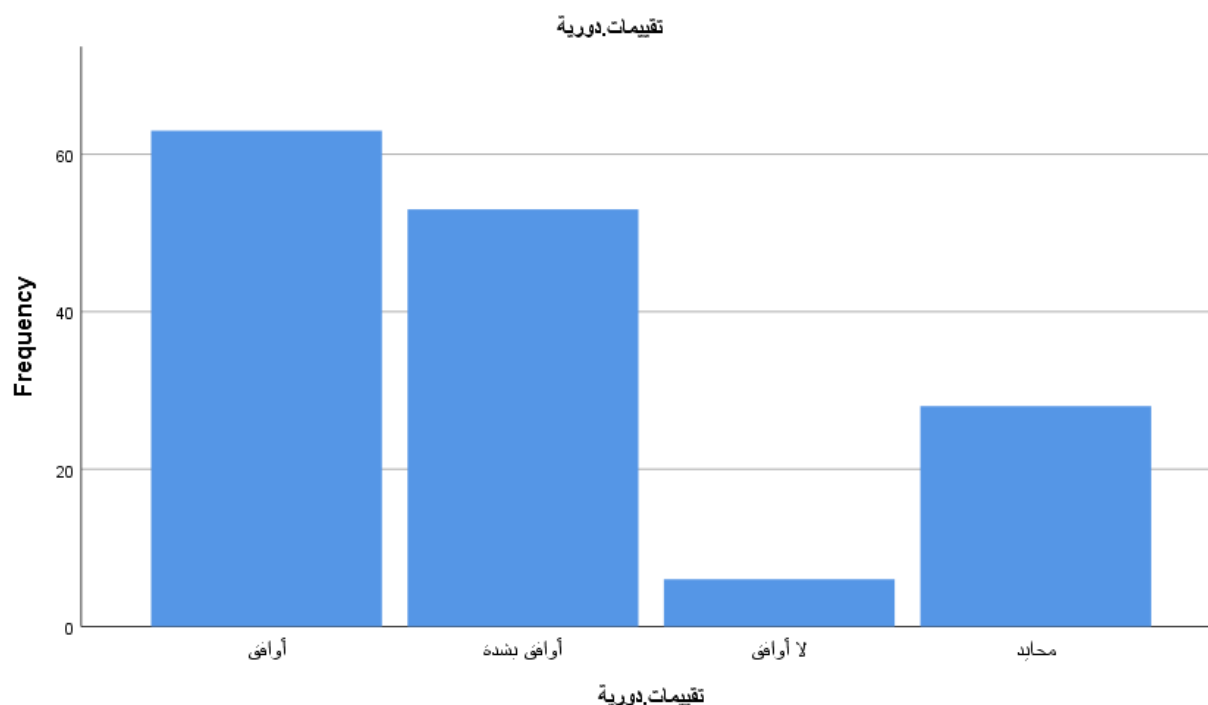
رسم توضيحي 17: التمثيل البياني لتشجيع القيادة الموزعة يمكن أن يساهم في تحسين جودة المخرجات

• إجراء تقييمات دورية لأداء القيادة يمكن أن يعزز من فعاليتهم.

ان نسبة الموافقة والموافقة بشدة والتي تعدت 75%، يمكن ان تدل على أهمية القيادة من اجل التقييمات الدورية.

إجراء تقييمات دورية لأداء القيادة يمكن أن يعزز من فعاليتهم.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	63	42.0	42.0	42.0
	أوافق بشدة	53	35.3	35.3	77.3
	لا أوافق	6	4.0	4.0	81.3
	محايد	28	18.7	18.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 18: الوصف الاحصائي لإجراء تقييمات دورية لأداء القيادة يمكن أن يعزز من فعاليتهم.



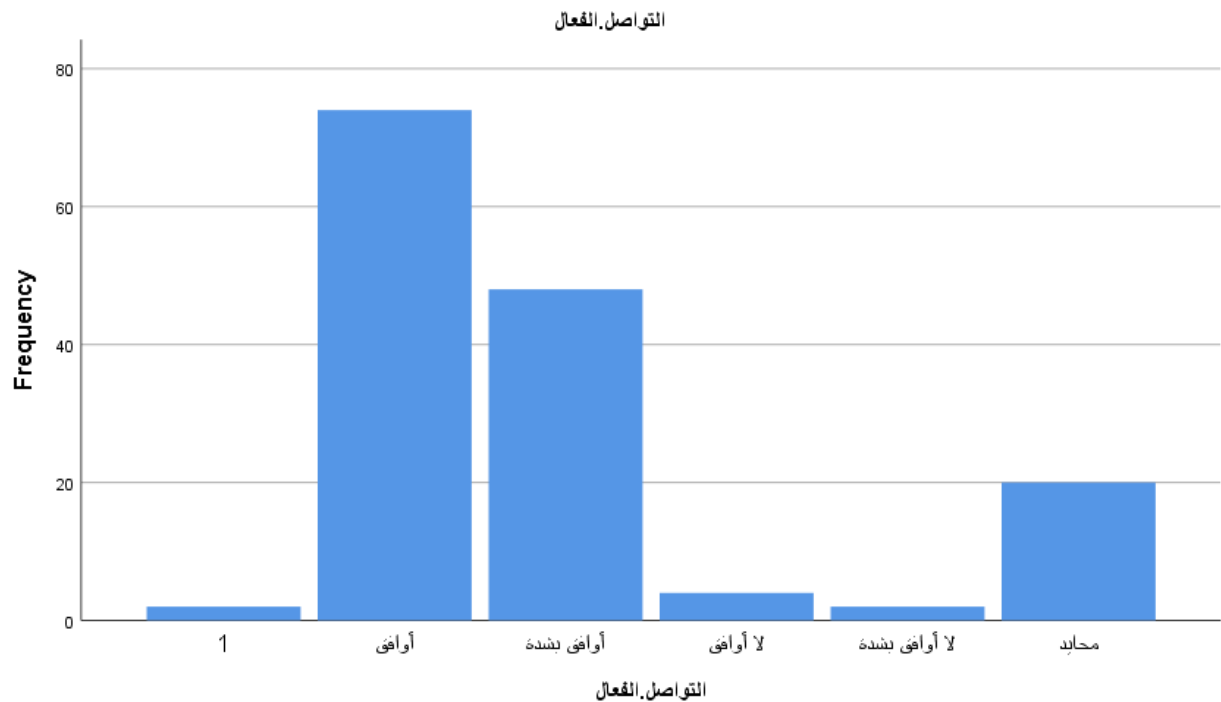
رسم توضيحي 18: التمثيل البياني لإجراء تقييمات دورية لأداء القيادة يمكن أن يعزز من فعاليتهم

• تعزيز التواصل الفعال بين القيادة والموظفين يمكن أن يحسن من جودة المخرجات.

ان نسبة الموافقة والموافقة بشدة والتي تعدت 80%، يمكن ان تدل على أهمية القيادة نحو زيادة التواصل الفعال بين الموظفين.

تعزيز التواصل الفعال بين القيادة والموظفين يمكن أن يحسن من جودة المخرجات.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	1.3	1.3	1.3
	أوافق	74	49.3	49.3	50.7
	أوافق بشدة	48	32.0	32.0	82.7
	لا أوافق	4	2.7	2.7	85.3
	لا أوافق بشدة	2	1.3	1.3	86.7
	محايد	20	13.3	13.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 19: الوصف الاحصائي لتعزيز التواصل الفعال بين القيادة والموظفين يمكن أن يحسن من جودة المخرجات.



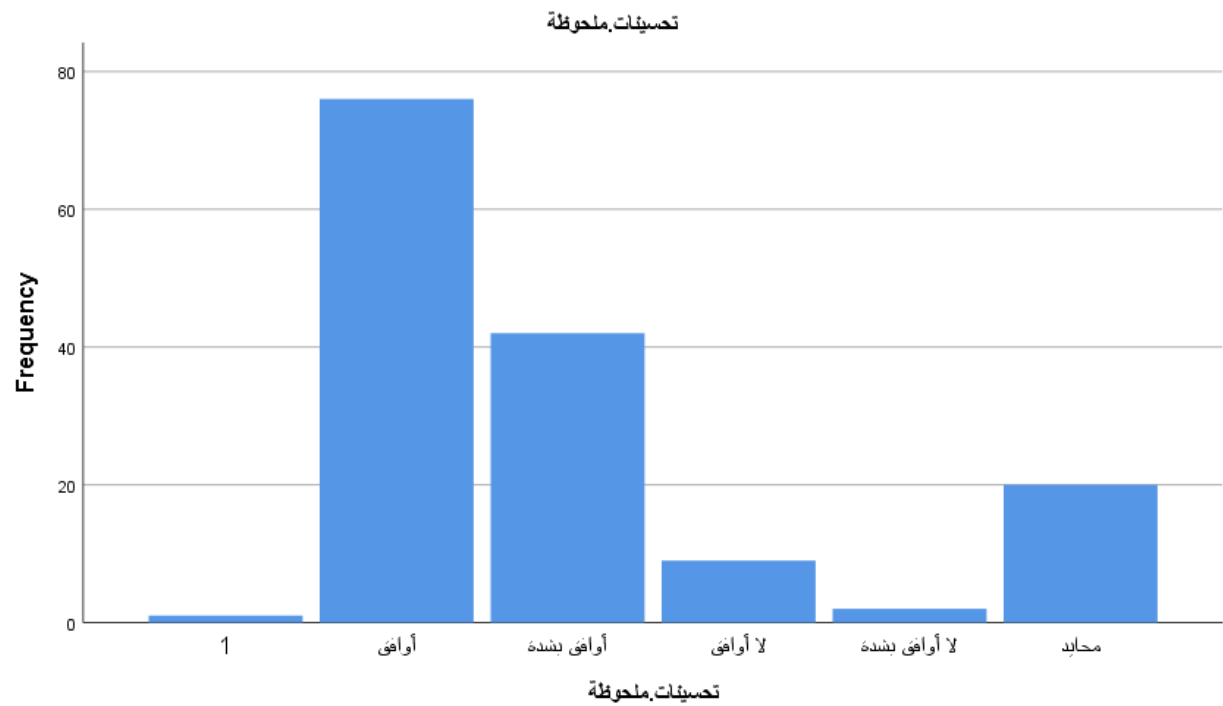
رسم توضيحي 19: التمثيل البياني لتعزيز التواصل الفعال بين القيادة والموظفين يمكن أن يحسن من جودة المخرجات.

- تشجيع الابتكار والإبداع ضمن القيادة يمكن أن يؤدي إلى تحسينات ملحوظة في جودة المخرجات.

ان نسبة الموافقة والموافقة بشدة والتي تعدت 75%، يمكن ان تدل على أهمية القيادة زيادة الابتكار والابداع في المجال الأكاديمي.

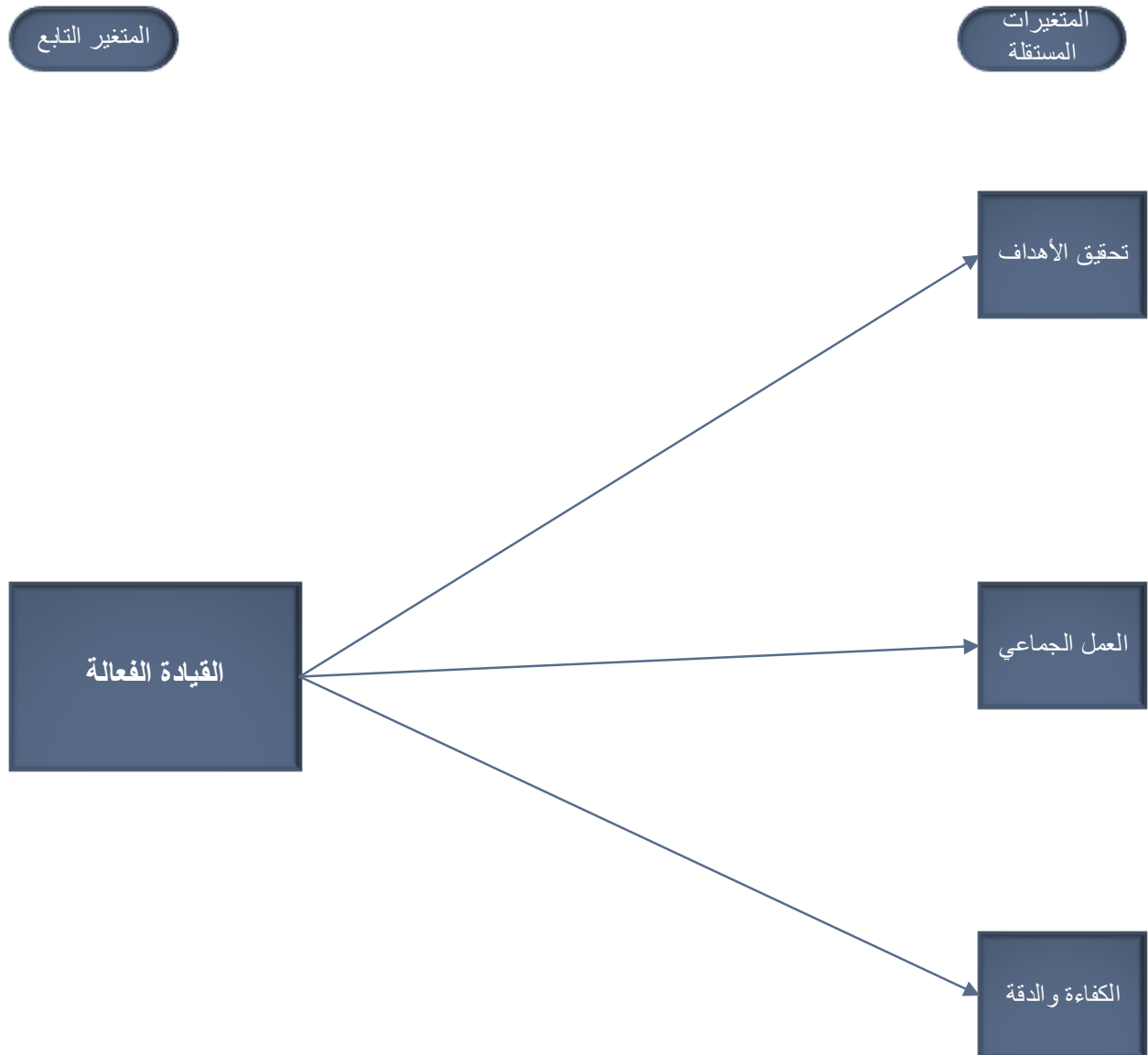
تشجيع الابتكار والإبداع ضمن القيادة يمكن أن يؤدي إلى تحسينات ملحوظة في جودة المخرجات.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	.7	.7	.7
	أوافق	76	50.7	50.7	51.3
	أوافق بشدة	42	28.0	28.0	79.3
	لا أوافق	9	6.0	6.0	85.3
	لا أوافق بشدة	2	1.3	1.3	86.7
	محايد	20	13.3	13.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 20: الوصف الاحصائي لتشجيع الابتكار والإبداع ضمن القيادة يمكن أن يؤدي إلى تحسينات ملحوظة في جودة المخرجات.



رسم توضيحي 20: التمثيل البياني لتشجيع الابتكار والإبداع ضمن القيادة يمكن أن يؤدي إلى تحسينات ملحوظة في جودة المخرجات.

• متغيرات الدراسة



رسم توضيحي 21: متغيرات الدراسة التابعة والمستقلة

- دور القيادة الفعّالة في تحقيق الأهداف ودورها في تحسين جودة المخرجات في جامعة الأمير

محمد بن فهد

القيادة الفعّالة ضرورية لتحقيق الأهداف التنظيمية وتعزيز جودة النتائج في أي منظمة، بما في ذلك المؤسسات التعليمية مثل جامعة الأمير محمد بن فهد. وفيما يلي بعض الطرق المهمة التي تساهم بها القيادة الجيدة في تحقيق هذه النتائج:

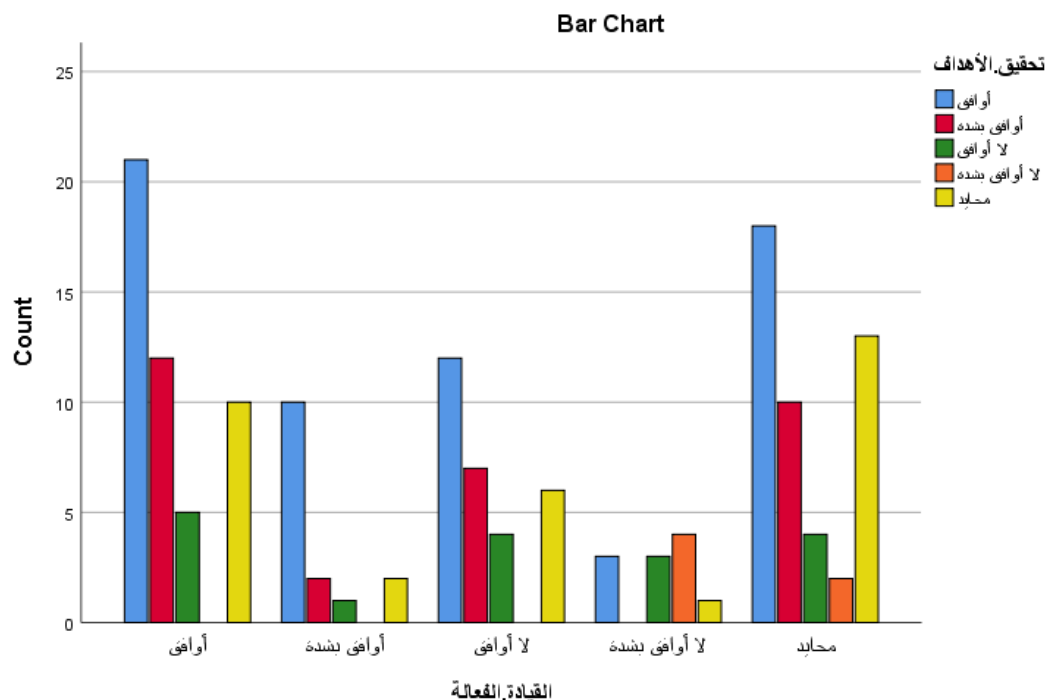
- تحديد أهداف واضحة: يتواصل القادة الفعالون برؤية واضحة للمؤسسة وأهدافها مع جميع أصحاب المصلحة (أعضاء هيئة التدريس والموظفين والطلاب).
- التخطيط الاستراتيجي: يطور القادة خططاً استراتيجية تتماشى مع غرض الجامعة، مما يعزز المناخ الذي يعمل فيه الجميع نحو تحقيق أهداف مشتركة.
- تمكين الموظفين وأعضاء هيئة التدريس: يميل القادة الذين يهتمون موظفيهم ويمكّنونهم إلى أن يكونوا أكثر تحفيزاً، مما يؤدي إلى مستويات أفضل من المشاركة والإنتاجية.
- تعزيز ثقافة إيجابية: يشجع العمل في بيئة داعمة وتعاونية الإبداع والابتكار، مما يمكن أن يعزز البرامج الأكاديمية ونتائج الطلاب.
- الاختيارات القائمة على البيانات: يستخدم القادة الفعالون البيانات والملاحظات للتأثير على اختياراتهم، وتحسين الجودة الأكاديمية والكفاءة التشغيلية.
- القيادة الشاملة: من خلال إشراك أعضاء هيئة التدريس وأصحاب المصلحة الآخرين في عمليات صنع القرار، يمكن للقادة ضمان معالجة وجهات النظر المتنوعة، مما يؤدي إلى اتخاذ قرارات أكثر ملاءمة.
- التطوير المهني: الاستثمار في النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس والموظفين من خلال أنشطة التدريب والتطوير يعزز جودة التدريس ومخرجات البحث.

أظهرت النتائج أن درجة الحرية لدور القيادة الفعّالة في تحقيق الأهداف وتحسين جودة المخرجات تساوي 4. يعتبر هذا الرقم مؤشراً مهماً عند تحليل البيانات الإحصائية، حيث يعكس مقدار المرونة أو الفروق التي يمكن ملاحظتها داخل البيانات المتعلقة بموضوع الدراسة. درجة الحرية (degree of freedom) هنا تشير إلى عدد القيم المستقلة التي يمكن أن تتغير دون التأثير على المتوسط الحسابي، وهي جزء لا يتجزأ من حسابات التشتت والترابط الإحصائي.

هذا الرقم (4) يدل على قوة الترابط بين متغيرات الدراسة، مما يشير إلى وجود علاقة قوية وإيجابية بين القيادة الفعّالة وتحقيق الأهداف من جهة، وجودة المخرجات من جهة أخرى. فكلما زادت درجة الترابط، كان التأثير المتبادل بين المتغيرات أكثر وضوحًا، مما يعني أن السياسات والممارسات القيادية المتبعة في جامعة الأمير محمد بن فهد تلعب دورًا حاسمًا في تحسين الأداء والجودة. وبالحديث عن درجة التثنت، فهي تُعنى بمدى انتشار البيانات حول المتوسط، وكلما كانت درجة التثنت منخفضة، دل ذلك على أن البيانات متقاربة من المتوسط، مما يعكس تجانسًا واستقرارًا في العوامل المؤثرة على الجودة، ويوحى بأن تأثير القيادة فعّال ومباشر في توجيه الجهود نحو تحقيق الأهداف بشكل منتظم ومتناسق. بشكل عام، وجود درجة حرية متوسطة مثل 4 تعكس توازنًا بين الاستقلالية والتوجه القيادي، حيث تسمح بهامش معين من الفروق الفردية والإبداعية دون الإخلال بالهدف العام للمؤسسة الأكاديمية، مما يعزز الفعالية ويُسهم في بناء ثقافة تنظيمية قوية قائمة على القيادة الرشيدة والابتكار المستمر.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	44.030 ^a	4	.000
Likelihood Ratio	31.114	4	.013
Linear-by-Linear Association	2.151	1	.142
N of Valid Cases	150		

جدول 21: اختبار كاي اسكوير لدور القيادة الفعّالة في تحقيق الأهداف ودورها في تحسين جودة المخرجات في جامعة الأمير محمد بن فهد



رسم توضيحي 22: اختبار كاي اسكوير لدور القيادة الفعالة في تحقيق الأهداف ودورها في تحسين جودة المخرجات في جامعة الأمير محمد بن فهد

• دور القيادة الفعالة في تطوير العمل الجماعي ودورها في تحسين جودة المخرجات في جامعة الأمير محمد بن فهد

القيادة الفعالة ضرورية لتعزيز التعاون بين الشركات، وخاصة المؤسسات التعليمية مثل جامعة الأمير محمد بن فهد. وفيما يلي كيفية تحسين القيادة الممتازة للتعاون والنتائج:

- **دور القيادة:** يعبر القادة عن رؤية واضحة ومقنعة تتوافق مع أهداف الجامعة. وتشجع هذه الرؤية الفرق على العمل معاً نحو أهداف مماثلة.
- **التأثير على العمل الجماعي:** عندما يفهم أعضاء الفريق هذه الرؤية ويشاركونها، فإنهم يعززون الوحدة والتعاون، مما يعزز الأداء العام للفريق.
- **دور القيادة:** يخلق القادة الفعالون بيئة يشعر فيها أعضاء الفريق بالراحة في مشاركة الأفكار والمخاوف والملاحظات.
- **التأثير على العمل الجماعي:** يعزز التواصل المفتوح العلاقات ويبني الثقة ويبقي الجميع على اطلاع، مما يحسن التعاون ويقلل من سوء الفهم.
- **دور القيادة:** يتبنى القادة الفعالون وجهات نظر متنوعة ويعززون الشمولية في محادثات الفريق وعمليات صنع القرار.

- **التأثير على العمل الجماعي:** تجمع الفرق المتنوعة مواهبها وأفكارها معًا، مما يؤدي إلى حلول أكثر إبداعًا ونتائج ذات جودة أعلى.
- **دور القيادة:** يجب على القادة التأكد من أن الفرق لديها القدرة على الوصول إلى الموارد التي تحتاجها، مثل التدريب والتكنولوجيا وموظفي الدعم.
- **التأثير على العمل الجماعي:** يعمل دعم القيادة الكافي على تحسين أداء الفريق، وتقليل الإحباط، وتعزيز الروح المعنوية.

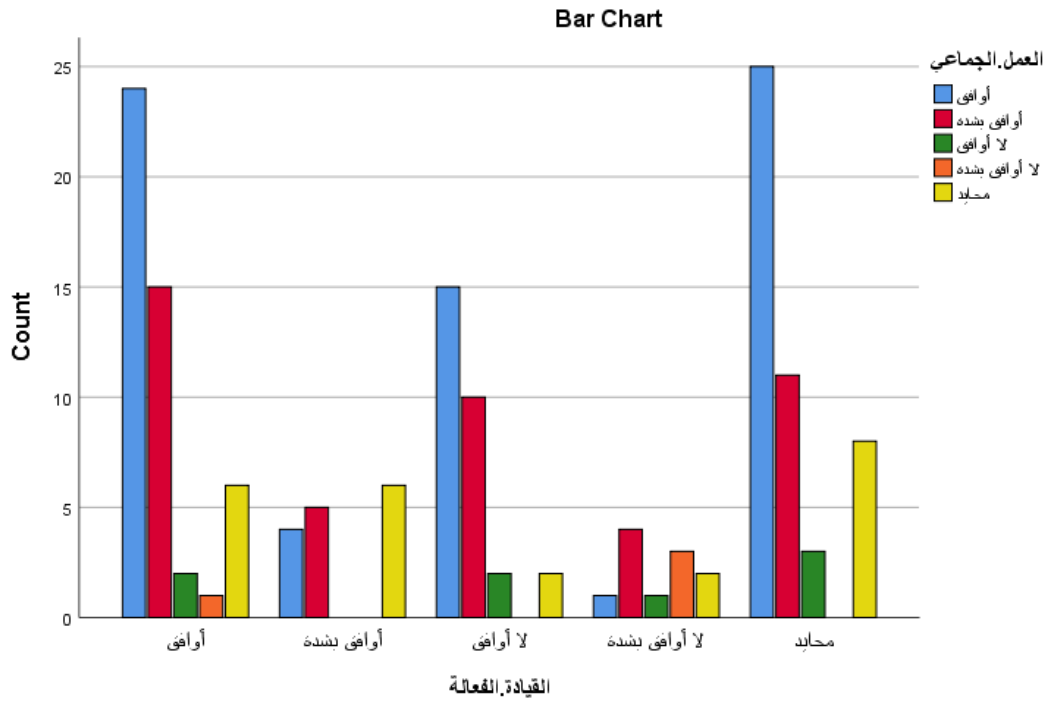
تبين من النتائج أن درجة الحرية المتعلقة بدور القيادة الفعّالة في تطوير العمل الجماعي وتحسين جودة المخرجات تساوي 4. يعكس هذا الرقم في سياق التحليل الإحصائي مدى تعقيد وتأثير العلاقة بين المتغيرات الرئيسية للدراسة، ويعتبر مؤشرًا رئيسيًا لفهم قوة الترابط بين القيادة الفعّالة والعمل الجماعي من جهة، وجودة المخرجات من جهة أخرى. درجة الحرية هي مقياس إحصائي يشير إلى عدد القيم المستقلة التي يمكن أن تتغير في البيانات دون التأثير على النتائج التحليلية الرئيسية، وفي هذه الحالة، تساوي 4 تشير إلى وجود تباين ملحوظ ولكن منظم بين البيانات المتعلقة بالدور القيادي وتطوير العمل الجماعي وتحسين جودة المخرجات.

عندما تكون درجة الحرية تساوي 4، فإن ذلك يشير إلى وجود أربعة عناصر أو جوانب رئيسية قد تؤثر في العلاقة بين القيادة الفعّالة والعمل الجماعي. هذا يشير إلى أن هناك تأثيرات متعددة ومعقدة تتفاعل مع بعضها البعض، مما يعزز من قوة الترابط بين القيادة الفعّالة وتطوير العمل الجماعي، ويبرز تأثير القيادة على كيفية تحسين جودة المخرجات. بمعنى آخر، فإن القيادة الفعّالة لا تعمل في فراغ، بل تتفاعل مع عناصر أخرى تؤثر في كيفية تطوير العمل الجماعي، مما يساهم بشكل كبير في تحسين جودة المخرجات النهائية.

تعكس درجة الحرية أيضًا جوانب التششت في البيانات. تساوي 4 تشير إلى أن هناك تباينًا متوازنًا حول المتوسط، مما يعني أن البيانات ليست موزعة بشكل عشوائي أو شاذ، بل تظل ضمن نطاق معين من التباين الذي يعكس الواقع بشكل دقيق. هذا التوازن في التششت يعني أن القيادة الفعّالة تؤثر بانتظام وثبات على العمل الجماعي وجودة المخرجات، مما يعزز الثقة في أن النتائج التي تم الحصول عليها تعكس تأثيرات حقيقية ومستقرة. التششت المنخفض حول المتوسط يعكس أن القيادة الفعّالة تلعب دورًا محوريًا في تطوير العمل الجماعي وتحسين جودة المخرجات بشكل يتسم بالاستمرارية والموثوقية.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	42.723 ^a	4	.000
Likelihood Ratio	30.130	4	.017
Linear-by-Linear Association	.055	1	.815
N of Valid Cases	150		

جدول 22: اختبار كاي اسكوير لدور القيادة الفعالة في تطوير العمل الجماعي ودورها في تحسين جودة المخرجات في جامعة الأمير محمد بن فهد.



رسم توضيحي 23: اختبار كاي اسكوير لدور القيادة الفعالة في تطوير العمل الجماعي ودورها في تحسين جودة المخرجات في جامعة الأمير محمد بن

- دور القيادة الفعالة في زيادة الكفاءة والدقة ودورها في تحسين جودة المخرجات في جامعة الأمير محمد بن فهد

القيادة الفعالة ضرورية لتحسين كفاءة ودقة وجودة النتائج بشكل عام في المؤسسات التعليمية مثل جامعة الأمير محمد بن فهد. وفيما يلي بعض الطرق التي تساعد بها القيادة القوية في هذه المجالات:

- **تحديد رؤية واضحة:** يضع القادة الفعالون رؤية واضحة واتجاهًا استراتيجيًا لمنظمتهم. يساعد هذا الوضوح في مواءمة جهود المعلمين والموظفين والطلاب، مما يضمن عمل الجميع نحو نفس الأهداف.

- **تحديد الأهداف:** يعمل القادة الذين يضعون أهدافًا محددة وقابلة للقياس وقابلة للتحقيق وذات صلة ومحددة زمنيًا (SMART) على تعزيز مكان عمل مركّز يشجع الإنتاجية والدقة في تحقيق الأهداف التعليمية.

- **تمكين الموظفين:** قد يعمل القادة الذين يسمحون للمعلمين والموظفين باتخاذ الخيارات على بناء شعور بالثقة والعمل الجماعي. هذا التمكين لديه القدرة على زيادة الدافع والمشاركة، وبالتالي تحسين كل من الكفاءة وجودة الوظيفة.

- **التطوير المهني:** من خلال إعطاء الأولوية للتطوير المهني، قد يساعد القادة فرقهم على تعزيز قدراتهم، مما يؤدي إلى أداء أعلى ودقة في المهام.

- **قنوات الاتصال المفتوحة:** يعزز القادة الفعالون التواصل المفتوح داخل منظماتهم. يضمن هذا الانفتاح تبادل الملاحظات بسرعة، وحل المشكلات بسرعة، وتنفيذ الحلول بشكل أكثر فعالية.

- **إشراك أصحاب المصلحة:** يعزز التواصل مع الطلاب وأولياء الأمور والمجتمع ثقافة الشمول ويعزز تقديم الخدمات من خلال تلبية احتياجات وتوقعات جميع أصحاب المصلحة.

أظهرت النتائج أن درجة الحرية لدور القيادة الفعّالة في زيادة الكفاءة والدقة ودورها في تحسين جودة المخرجات تساوي 16. يشير هذا الرقم إلى مدى تعقيد العلاقة بين القيادة الفعّالة وزيادة الكفاءة والدقة في سياق تحسين جودة المخرجات، حيث تعد درجة الحرية عنصرًا حاسمًا في تحليل البيانات الإحصائية وفهم ديناميات العلاقة بين المتغيرات.

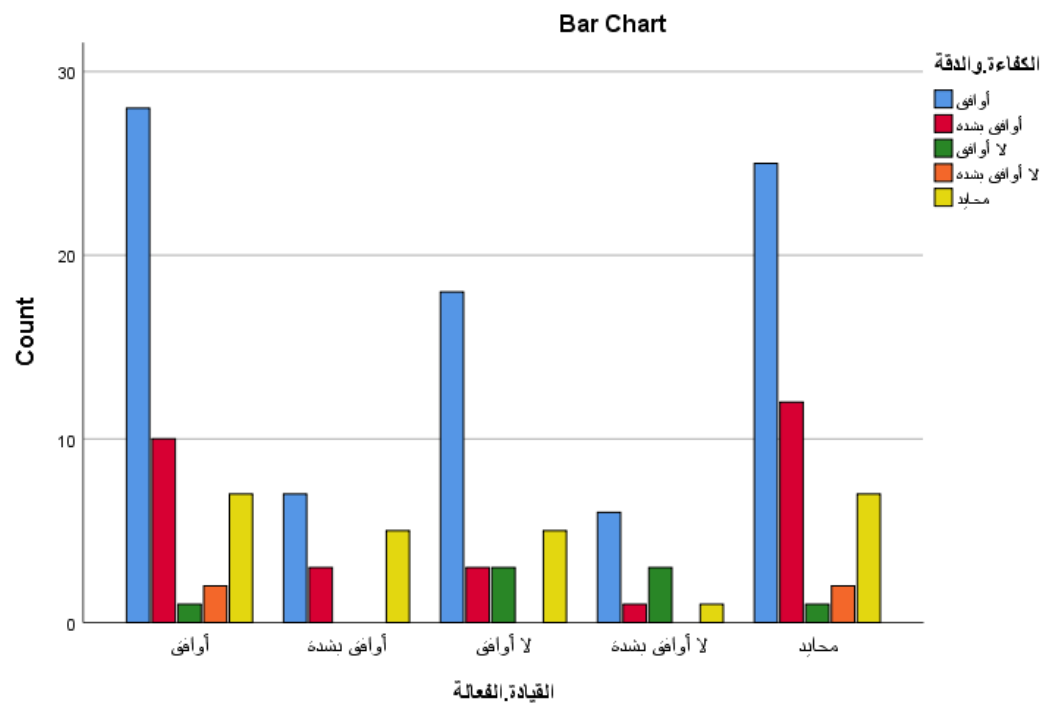
عندما تكون درجة الحرية تساوي 16، فهذا يشير إلى أن هناك مجموعة متنوعة من القيم المستقلة التي يتم أخذها في الاعتبار عند دراسة تأثير القيادة الفعّالة على الكفاءة والدقة، مما يعكس تعقيدًا أكبر في العلاقة بين هذه المتغيرات. درجة الحرية المرتفعة تعني أن هناك عددًا كبيرًا من الفروق والتباين في البيانات يمكن استكشافه، مما يعزز من قوة الترابط بين القيادة الفعّالة والكفاءة والدقة. بعبارة أخرى، تشير درجة الحرية إلى أن القيادة الفعّالة تؤثر في تحسين الكفاءة والدقة بطريقة يمكن قياسها بدقة، ويبدو أن هذا التأثير يمتد إلى مستويات متعددة من الأداء والجودة.

فيما يتعلق بدرجة التشتت، فإن درجة الحرية تساوي 16 تعكس تباينًا أكبر في البيانات حول المتوسط، مما يدل على أن هناك تباينًا ملحوظًا في كيفية تأثير القيادة الفعّالة على الكفاءة والدقة. تباين البيانات بهذا الحجم يشير إلى أن التأثيرات الناتجة عن القيادة الفعّالة ليست متجانسة بشكل كامل، بل تتفاوت بين الأفراد والفرق، مما يعني أن هناك مجموعة واسعة من التجارب والنتائج التي يمكن أن تؤثر في جودة المخرجات. هذا التشتت قد يعكس أيضًا اختلافات في كيفية استجابة الأفراد والجماعات لأساليب القيادة المختلفة، مما يوفر رؤية قيمة حول فعالية الاستراتيجيات القيادية المتبعة وكيفية تحسينها لتحقيق أفضل النتائج.

إن درجة الحرية تساوي 16 تشير إلى أن القيادة الفعّالة تلعب دورًا معقدًا ولكنه قوي في زيادة الكفاءة والدقة، وأن التأثيرات تكون متعددة الأبعاد ومتنوعة. التباين الكبير في البيانات يبرز أهمية تحليل العلاقات بشكل دقيق لفهم كيفية تحسين جودة المخرجات في جامعة الأمير محمد بن فهد. هذه النتيجة توضح أن القيادة الفعّالة تؤثر بشكل ملموس ولكن متنوع على الأداء، مما يتطلب استراتيجيات مرنة وقادرة على التعامل مع التباين في الاستجابات لتحقيق تحسين مستدام في جودة المخرجات.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	22.707 ^a	16	.122
Likelihood Ratio	19.978	16	.221
Linear-by-Linear Association	.003	1	.954
N of Valid Cases	150		

جدول 23: اختبار كاي اسكوير لدور القيادة الفعّالة في زيادة الكفاءة والدقة ودورها في تحسين جودة المخرجات في جامعة الأمير محمد بن فهد



رسم توضيحي 24: اختبار كاي اسكوير لدور القيادة الفعالة في زيادة الكفاءة والدقة ودورها في تحسين جودة المخرجات في جامعة الأمير محمد بن فهد

• مصداقية وموثوقية البيانات

يقيس معامل ألفا كرونباخ الموثوقية وليس الصلاحية. ويمكنه أن يوضح ما إذا كانت الإجابات متسقة عبر العناصر (الموثوقية)، لكنه لا يستطيع أن يحدد ما إذا كانت العناصر تقيس المفهوم الصحيح (الصلاحية). ألفا كرونباخ هو مقياس إحصائي يقيم موثوقية أو الاتساق الداخلي لمجموعة من العناصر على مقياس أو اختبار. يشير ألفا كرونباخ المرتفع (غالبًا أكثر من 0.7) إلى أن العناصر تقيس باستمرار نفس المفهوم الأساسي، مما يعني موثوقية قوية. ومع ذلك، في حين يجب أن تكون الأداة موثوقة حتى تكون صالحة، فإن ألفا كرونباخ لا تقيس الصلاحية بشكل مباشر؛ فالموثوقية والصلاحية مفهومان متميزان في علم القياس النفسي (Tavakol, 2011). لقد وصلت الصلاحية إلى 100%، مما يدل على قوة صلاحية البيانات التي حصلنا عليها من أجل التحليل. أما عن معيار الفاكرونباخ والذي يساوي 0.802. مما يدل على قوة مصداقية وموثوقية البيانات.

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	150	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	150	100.0

جدول 24: ملخص انجاز القضية.

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.802	.787	19

جدول 25: احصائيات الموثوقية.

التوصيات

بناء على النتائج التي توصلت إليها الدراسة حول دور القيادة الفعّالة في تحسين جودة المخرجات، قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات الهادفة لتعزيز وتطوير الممارسات القيادية في جامعة الأمير محمد بن فهد. هذه التوصيات تمثل خطوات عملية يمكن للجامعة اتباعها لتحقيق تحسينات ملموسة ومستدامة في جودة المخرجات الأكاديمية والإدارية.

- أوصت الدراسة بضرورة تطوير برامج تدريبية مخصصة للقيادات الجامعية، تركز على مهارات الاتصال الفعّال، اتخاذ القرارات الاستراتيجية، وإدارة الفرق. هذه البرامج يجب أن تكون شاملة ومستندة إلى أحدث الأساليب في القيادة والإدارة، مع مراعاة احتياجات الجامعة الخاصة. التدريب المستمر سيضمن تطوير قدرات القيادات على التكيف مع التحديات المتغيرة والمستجدات في البيئة الأكاديمية.
- تظهر نتائج الدراسة أهمية العمل الجماعي الفعّال كأحد العوامل الرئيسة في تحسين جودة المخرجات. من هذا المنطلق، أوصت الدراسة بضرورة تعزيز ثقافة العمل الجماعي داخل الجامعة من خلال تبني استراتيجيات تحفز التعاون بين الأفراد والإدارات المختلفة. يتضمن ذلك وضع سياسات واضحة تدعم العمل الجماعي، وتنظيم ورش عمل تهدف إلى تحسين مهارات التعاون والتنسيق بين الفرق.
- اقترحت الدراسة ضرورة إعادة النظر في السياسات والإجراءات التنظيمية الحالية داخل الجامعة لضمان توافقها مع متطلبات القيادة الفعّالة. يجب أن تكون هذه السياسات داعمة للتطوير المستمر وتعزز من بيئة العمل الإيجابية التي تشجع على الإبداع والابتكار. يجب أيضاً أن تتضمن آليات لتقييم الأداء بشكل دوري لضمان تحقيق أهداف الجودة المطلوبة.
- تؤكد نتائج الدراسة على أن بيئة العمل الإيجابية والمحفزة تساهم بشكل كبير في تحسين جودة المخرجات. لذلك، أوصت الدراسة بضرورة توفير بيئة عمل تدعم التوازن بين الحياة المهنية والشخصية للعاملين، وتقدير الجهود المبذولة من قبلهم من خلال نظام مكافآت عادل وشفاف. هذه البيئة ستساهم في تعزيز الرضا الوظيفي والانتماء المؤسسي، مما ينعكس إيجابياً على أداء الموظفين وجودة المخرجات.
- أشارت الدراسة إلى أن دعم الابتكار والإبداع من خلال القيادة الفعّالة يعد من العوامل الحاسمة في تحسين جودة المخرجات. لذا، أوصت الدراسة بتبني سياسات تشجع على الابتكار داخل الجامعة، مثل توفير منصات للتفكير الإبداعي وحل المشكلات، وإنشاء جوائز ومكافآت خاصة للمبادرات الإبداعية التي تساهم في تطوير العملية التعليمية والإدارية.

- أوصت الدراسة بتبني نهج القيادة التشاركية، حيث يتم إشراك العاملين في عملية صنع القرار، مما يعزز من الشعور بالمسؤولية والانتماء للجامعة. هذا النهج سيساهم في تحقيق تكامل أكبر بين الأهداف الفردية والمؤسسية، ويعزز من روح الفريق والعمل الجماعي.

المراجع

- https://www.researchgate.net/publication/350727084_Improvement_of_Quality_of_Higher_Education_Institutions_as_a_Basis_for_Improvement_of_Quality_of_Life
- Doshmangir, L. (2022). Individual and institutional capacity-building for evidence-informed health policy-making in Iran: a mix of local and global evidence. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8841080/>
- Du, J. (2019). Authoritarian Leadership in Organizational Change and Employees' Active Reactions: Have-to and Willing-to Perspectives. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7012830/>
- Els, R. C. (2024). The influence of leaders' attitudes and commitment to quality management of training on organisational excellence: a mixed-methods study. Retrieved from <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13678868.2024.2315925>
- FasterCapital. (2022). Lack Of A Clear Vision And Goals. Retrieved from <https://fastercapital.com/topics/lack-of-a-clear-vision-and-goals.html>
- Gule, A. (2024). The Principal's Leadership Role In Improving School Quality. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/382874593_The_Principal%27s_Leadership_Role_In_Improving_School_Quality
- imd. (2024). The 6 most common leadership styles & how to find yours. Retrieved from <https://www.imd.org/blog/leadership/leadership-styles/>
- Khai Wah Khaw. (2022). Reactions towards organizational change: a systematic literature review. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9006211/>
- Khan, H. (2023). Lack of communication in the workplace: causes and effects. Retrieved from <https://www.simpplr.com/blog/2021/causes-effects-poor-communication-workplace/>
- Khidr, A. E. (2023). The Role of Educational Leadership in Addressing Academic Problems Faced by the Students at Prince Sattam Bin Abdulaziz University. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/371687282_The_Role_of_Educational_Leadership_in_Addressing_Academic_Problems_Faced_by_the_Students_at_Prince_Sattam_Bin_Abdulaziz_University
- Leroy, H. (2023). Leadership Development Is Failing Us. Here's How to Fix It. Retrieved from <https://sloanreview.mit.edu/article/leadership-development-is-failing-us-heres-how-to-fix-it/>
- Liu, W. (2021). The Impact of Incentives on Job Performance, Business Cycle, and Population Health in Emerging Economies. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8866177/>
- Marič, M. (2024). Leadership challenges in conflict management in organizations. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/379559273_Leadership_challenges_in_conflict_management_in_organizations
- Mohiuddin, K. (2023). Potentialities and priorities for higher educational development in Saudi Arabia for the next decade: Critical reflections of the vision 2030 framework. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2405844023035752>

- Navia, J. (2022). Leadership Practices among Private Higher Education Institutions: Basis for Transformational Leadership Model. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/369602517_Leadership_Practices_among_Private_Higher_Education_Institutions_Basis_for_Transformational_Leadership_Model
- Rinfret, N. (2019). Leadership development: three programs that maximize learning over time. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/333436511_Leadership_development_three_programs_that_maximize_learning_over_time
- Shiva, D. (2023). Statistical Description Of Data. Retrieved from <https://medium.com/@dsshiva/statistical-description-of-data-255e776b7cba>
- Tavakol, M. (2011). Making Sense of Cronbach's Alpha. 53-55. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/270820426_Making_Sense_of_Cronbach's_Alpha
- Thang, T. Q. (2020). Leadership Practice for Building Trust of Followers: Decisive Factors of Organizational Performance. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/339694327_Leadership_Practice_for_Building_Trust_of_Followers_Decisive_Factors_of_Organizational_Performance
- Toker, A. (2022). Importance of Leadership in the Higher Education. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/361163640_Importance_of_Leadership_in_the_Higher_Education
- Tripathy, L. K. (2023). A Study on Implications of Employees Participation in Organizational Decision-Making Process. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/376314542_A_Study_on_Implications_of_Employees_Participation_in_Organizational_Decision-Making_Process
- Vesudevan, M. (2024). Exploring Sustainable Leadership Practices In Higher Education Institutions: A Comprehensive Review Educational Administration: Theory and Practice. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/381548306_Exploring_Sustainable_Leadership_Practices_In_Higher_Education_Institutions_A_Comprehensive_Review_Educational_Administration_Theory_and_Practice
- Viji George. (2020). Proactive Strategy to Improve Staff Engagement. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7516666/>
- Warter, L. (2019). The Impact of Organizational Culture in Higher Education. Case Study. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/334284310_The_Impact_of_Organizational_Culture_in_Higher_Education_Case_Study
- Wissam, B. (2021). The Limits of Leadership as a Barrier to Quality Assurance in Higher Education in Algeria. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/356881932_The_Limits_of_Leadership_as_a_Barrier_to_Quality_Assurance_in_Higher_Education_in_Algeria
- Zheng, Z. (2024). The influence of university library environment on student interactions and college students' learning engagement. Retrieved from <https://www.nature.com/articles/s41599-024-02892-y>

الملاحق

الاستبانة

✓ الاسئلة العامة

- العمر
- الجنس
- المسمي الوظيفي
- عدد سنوات الخبرة

✓ أسئلة الاستبانة

- القيادة في الجامعة توفر رؤية واضحة للمستقبل
- القيادة في الجامعة تحفز وتلهم الموظفين لتحقيق الأهداف المشتركة
- القيادة في الجامعة تشجع على التعاون والعمل الجماعي
- القيادة في الجامعة تتخذ قرارات مبنية على البيانات والتحليل
- القيادة في الجامعة تستمع لآراء واقتراحات الموظفين
- المخرجات التعليمية تلبي معايير الجودة المعترف بها
- المخرجات الإدارية تتسم بالكفاءة والدقة.
- الجامعة تسعى باستمرار لتحسين جودة مخرجاتها.
- المخرجات التعليمية تساهم في تلبية احتياجات السوق
- المخرجات الإدارية تعزز من كفاءة العمليات الداخلية للجامعة
- هناك حاجة لتدريب مستمر للقيادات الإدارية لتحسين مهاراتهم
- تشجيع القيادة الموزعة يمكن أن يساهم في تحسين جودة المخرجات
- إجراء تقييمات دورية لأداء القيادة يمكن أن يعزز من فعاليتهم.
- تعزيز التواصل الفعال بين القيادة والموظفين يمكن أن يحسن من جودة المخرجات.
- تشجيع الابتكار والإبداع ضمن القيادة يمكن أن يؤدي إلى تحسينات ملحوظة في جودة المخرجات.

✓ <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfS-MvRZsZR66Bo2iW7MjkD3PsJUKrzh2Rt6SFhS91TetcOXQ/viewform>

Abstract الملخص

This study aims to explore the role of effective leadership in improving the quality of outputs among employees at Prince Mohammad Bin Fahd University. Effective leadership is a crucial factor in enhancing individual and collective performance, which is reflected in improving the quality of academic and administrative outputs. The study relied on a descriptive analytical methodology that allows the analysis of data collected through a questionnaire distributed to a sample of 150 employees from various departments at the university. Appropriate statistical methods were used to analyze the data and test the hypotheses. The results showed that there is a statistically significant positive relationship between the level of effective leadership and the quality of outputs, as it was found that leaders who have effective communication skills, informed decision-making, and enhancing teamwork contribute significantly to raising the quality of outputs. The study also emphasized the importance of developing leadership skills among university employees as a means of achieving institutional excellence. Based on these results, the study recommends the need to enhance leadership training programs within the university and adopt effective management strategies that support a positive and stimulating work environment.

Mid-Ocean University

College of Management

Department of Business Management



Title in English:

**The role of effective leadership in improving the quality of
outputs: a field study on employees at Prince Mohammad bin
Fahd University**

Preparation:

Student name	University number
Subah Abdulrahman Altayyar	233001602
Abdalmohsen Suleiman Alhudaib	233002266

Supervision:

Dr. Alfaisal Abdelhameed Mohammed

Dr. Fayez Ali Jrad

2024