

قضايا بحثية ٢ تكليف ٨ النتائج واتفاقها مع الادبيات

إعداد

عاطف عبدالله بخاري
242000399



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



1. اتفاق عرض النتائج مع الادبيات

- تمت مقارنة النتائج مع الأدبيات السابقة المتعلقة بخصخصة الجامعات وأداء العمل خلال الخصخصة. أظهرت النتائج ارتباطاً قوياً بالأطر النظرية التي تتناول تأثيرات الخصخصة على أداء الجامعات والجوانب الإدارية.
- تم الرجوع إلى أدبيات محلية ودولية لدعم النتائج، بما في ذلك تأثير الخصخصة على الاستقلال الأكاديمي والجودة، مما يعزز اتفاق النتائج مع الأدبيات.

2. تفصيل أسباب الاتفاق مع الأدبيات:

- النتائج المستخلصة حول أهمية وجود نظام تقييم أداء فعال يتوافق مع الدراسات السابقة التي تشير إلى أهمية وجود نظم مخصصة لتقييم الأداء أثناء التحولات المؤسسية.
- أكدت النتائج الحاجة إلى تطوير نظام تقييم الأداء لتحقيق المعايير العالمية، وهو ما تم توضيحه كجزء من متطلبات رؤية المملكة 2030، وهذا يتماشى مع الأدبيات التي تعالج التحولات في قطاع التعليم العالي.

3. إيضاح أسباب الاختلاف إن وجد:

- بالرغم من اتفاق النتائج مع الأدبيات، أظهرت الدراسة ضعفًا في إدارة الأداء في بعض الجامعات، مما يعكس فجوات في التنفيذ تختلف عن النماذج المثالية المعروضة في الأدبيات.
- يمكن تفسير ذلك بعدم جاهزية الموارد البشرية أو الإدارية لمواكبة متطلبات الخصخصة، وهو أمر نوقش كأحد التحديات الخاصة بالسياق المحلي.

الرسالة العلمية الأساسية



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

Reem Bint Thabet Muhammad AL- Qahtani
2024

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

توافق النتائج مع الأدبيات

- الدراسة تركزت على القيادة التحويلية وتأثيرها على نية ترك العمل في قطاع البنوك السعودي باستخدام نموذج JD-R.
- النتائج تظهر أن القيادة التحويلية لها تأثير إيجابي على التزام الموظفين وانخراطهم في العمل، وتأثير سلبي على نية ترك العمل، وهو ما يتفق مع الأدبيات السابقة التي تؤكد دور القيادة التحويلية في تعزيز الالتزام الوظيفي وتقليل الدوران الوظيفي.
- تمت الإشارة إلى دراسات داعمة مثل (Bakker & Demerouti, 2008) التي تناولت العلاقة بين القيادة والموارد الوظيفية وتأثيرها الإيجابي على الأداء الوظيفي.

- تم شرح الأسباب بشكل كافٍ من خلال ربط القيادة التحويلية بتوفير بيئة عمل محفزة وداعمة للموظفين.
- العمل أظهر كيف أن القيادة التحويلية تعزز الانخراط من خلال تقديم الدعم العاطفي والمهني مما يقلل من الضغوط الوظيفية.
- تم تقديم تفسيرات مستفيضة حول دور انخراط الموظفين كوسيط بين القيادة التحويلية ونية ترك العمل، بما يتفق مع الأدبيات التي تدعم أن الانخراط الوظيفي يؤدي إلى تحسين الأداء وتقليل الضغوط.

- التفسيرات المدعمة بالإحصاءات عززت مصداقية النتائج، حيث تمت الإشارة إلى كيفية تأثير المتغيرات الوسيطة مثل الانخراط الوظيفي، والمتغيرات المعدلة مثل عبء العمل.
- الدراسة استفادت من الأدوات الإحصائية لتحليل البيانات وأظهرت فهمًا عميقًا للروابط بين المتغيرات.



تقييم عام

الدراسة توافقت مع الأدبيات وشرحت أسباب التوافق بشكل جيد. النتائج مدعومة بتحليل إحصائي واضح ومبني على أدبيات قوية، مما يجعل العرض متماشياً مع المعايير الأكاديمية العالية .

الرسالة العلمية الأساسية



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

Ibrahim Abdulrahman Alshebl
2022



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

