

مهارات بحثية ٣

إشراف د. مرفت محمد

إعداد الباحثة :

خلود باسويد

الرقم الأكاديمي: 221000624



القيادة المستدامة وعلاقتها بالمناخ التنظيمي وكفاءة الأداء الإداري
في الجامعات اليمنية الاهلية

01

القيادة المستدامة وعلاقتها بالمناخ التنظيمي وكفاءة الأداء الإداري في الجامعات اليمنية الأهلية

مفهوم الاستقصاء العلمي

الإنسان فضوليّ بطبعه، إذ يُحاول اكتشاف المعرفة من حوله عبر جمع البيانات وربطها بطرق عدّة مثل الملاحظة، كما يُطور أدوات لقياس تلك البيانات، ويضع الفرضيات، ثم يُقارنها بالنتائج، وهذه العملية قريبة إلى ما يُعرف بالاستقصاء، ويعني الاستقصاء العلمي إلى مجموعة الطرق المتنوعة التي تُدرس بها الظواهر الطبيعية من قبل العلماء، لوضع التفسيرات العلمية لها وفقًا لأدلة واقعية، بالإضافة إلى أنّ الاستقصاء العلمي يأتي على عدّة أنماط بدءًا من طرح السؤال إلى إجراء البحث العلمي، فيما يتمثل الاستقصاء في التدريس بمجموعة الأنشطة التي يُجرىها المتعلم، حيث تعمل على إثارة تفكيره، للتوصل إلى معرفة جديدة، واستيعاب الأفكار العلمية، أيضًا معرفة كيفية دراسة الطبيعة من قبل العلماء.

متغيرات الدراسة:

الحدود الموضوعية: القيادة المستدامة وعلاقتها بالمناخ التنظيمي، وكفاءة الأداء الإداري .
المتغير المستقل: وهو القيادة المستدامة.
المتغير التابع الأول: المناخ التنظيمي.
المتغير التابع الثاني: كفاءة الأداء الإداري.

02

مصطلحات المتغيرات

القيادة المستدامة Sustainable Leadership Concept:

وتعرف بأنها: "القيادة التي تتطلب اتباع منظور طويل الأمد لصنع القرارات، وتنمية الإبداع المنظمي الهادف إلى زيادة قيمة العملاء، وتنمية قوة عمل تتسم بالمهارة والنشاط العالي في العمل، وتقديم منتجات وخدمات وحلول تتسم بالجودة (Aver & Bergsteiner , 2011: 5).

وإجرائيا في هذه الدراسة: "هي مسؤولية مشتركة للتطوير المستمر وتحقيق التوازن بين الاهتمام بالأفراد، والموارد المالية، والبيئة، والمجتمع، ويساعد على تحسين كفاءة أداء الجامعات، وذلك في الأبعاد: (المنظور طويل الأمد، استثمار الموارد البشرية والمالية، الإبداع، التوزيع الاستراتيجي، الثقافة التنظيمية، المسؤولية المجتمعية والبيئية) ويتضح من خلال ممارسات القيادات الأكاديمية والإدارية في الجامعات اليمنية الأهلية".

ممارسات القيادة المستدامة:

- ١- استهداف التنمية المستدامة، كن مبدعا ومبتكرا .
- ٢- تفحص وجهة نظرك ، كن صبورا .
- ٣- كن حاضرا وواعيا ، كن شجاعا .
- ٤- أصنع المستقبل بمشاركة الآخرين ، بادر بالحوار، نفذ ما تقول.

مصطلحات المتغيرات

03

المناخ التنظيمي Organizational Climate: ويعرف على أنه "الخصائص التي تتميز بها البيئة الداخلية للعمل، والتي تتصف بدرجة من الثبات النسبي، بحيث تؤثر على سلوك العاملين واتجاهاتهم وأدائهم ٤ وهو: "مجموعة القواعد والسياسات والإجراءات والنظم واللوائح التي تحدد كيفية سير العمل في المؤسسة التربوية بصورة سلسلة متواصلة بلا انقطاع أو تعطيل، أي أنه مجموعة السياسات والإجراءات والنظم السائدة داخل المنظمة والتي تؤثر على مدى فعالية أداء العاملين في المنظمة، هذا بالإضافة إلى عوامل تتعلق بالقيادة الإدارية والهيكل التنظيمي والثقافة التنظيمية السائدة". (فليه والسيد، ٢٠٠٥ ، ٢٩١).

التعريف الإجرائي: "مجموعة الخصائص التي تصف حالة الجامعة من خلال الظروف الداخلية والخارجية التي تحيط بالعاملين أثناء عملهم، والتي تؤثر على العاملين وسلوكهم وتشكل اتجاهاتهم نحو عملهم والجامعة، وتحدد مستوى رضاهم ومدى فعاليتهم وكفاءة أدائهم وتحدد مدى تميز الجامعة عن الجامعات الأخرى ، وذلك لأنها تتمتع بدرجة عالية من الاستقرار"

تتمثل أهمية المناخ التنظيمي: في تحسين سلوك العاملين وتطوير أدائهم والحفاظ على رضاهم ويذكر (هواين، ٢٠١٤) أن المناخ التنظيمي لا ينبع من فراغ، بل إنه محصلة للتفاعل بين مجموعة معقدة ومتراصة من العوامل والأشياء والأشخاص والبيئة، وتبرز أهمية المناخ التنظيمي من تأثيره المباشر على قدرة المؤسسة وتحقيق أهدافها المنشودة بكفاءة وفعالية، حيث يؤثر على أداء الأفراد وعلى إدراكهم واتجاهاتهم ودافعيتهم وبالتالي يؤثر على السلوك التنظيمي، وبالتالي يؤثر في حياة المؤسسات التربوية، وخصوصاً من خلال الأبعاد التنظيمية؛ مثل أسلوب القيادة، والسياسات التنظيمية، وخصائص العاملين وأدائهم الوظيفي، وطبيعة العمل داخل المنظمة.

ومن أبعاد المناخ التنظيمي:

- الهيكل التنظيمي.
- نظم الاتصال.
- نظم العمل وإجراءاته.
- كفاءة الأداء الإداري.

04

مصطلحات المتغيرات



مصطلحات المتغيرات

◆ كفاءة الأداء الإداري Administrative performance efficiency :

ويعرفها شرف الدين (٢٠١٤ ، ٢٥١) بأنها: "القدرة على تخفيض تكاليف الموارد اللازمة لإنجاز الأهداف المحددة والمرغوبة دون التضحية بمخرجات النظام ، بمعنى أنها القدرة على أداء الأشياء بطريقة صحيحة، ومن ثم فهي تعتمد على مفهوم المدخلات والمخرجات فالنظام الكفاء هو الذي يتمكن من تحقيق مخرجات تفوق المدخلات المستخدمة "

وتعرفها الباحثة إجرائيا " :قدرة القيادات الأكاديمية بالجامعات اليمنية الأهلية على القيام بالمهام والمسؤوليات الإدارية الملقاة على عاتقهم، على أكمل وجه بأقل وقت وتكلفة وجهد ممكن، لتحقيق أهداف الجامعة في ظل الموارد المتاحة بالكفاءة والفعالية المطلوبة، ولتحقيق أعلى درجة من الإنتاجية، وذلك في ظل بيئة تنظيمية متكاملة، تتصف بمناخ ملائم للعمل، وسلامة وصول التعليمات الإدارية، من خلال نظم اتصالات فعالة".

أهمية كفاءة الأداء الإداري:

تبرز أهمية كفاءة الأداء؛ وفقا لـ (سعد وناصر، ٢٠١٩) في أنه يحقق الكثير من الفوائد، أهمها:

١- تعبيره عن كفاءة وفاعلية المنظمة وقدرتها على تحقيق النتائج المطلوبة وإرضاء الجهات المستفيدة والمرتبطة بالمنظمة.

٢- اعتبار نتيجة الأداء المعيار الأساس في تخمين نجاح أو فشل المنظمة في إجراءاتها وخططها وسياساتها.

٣- اعتبار الأداء مؤشر حقيقيا في بيان قدرة المنظمة على استثمار الموارد المالية.

أسلوب الاستقصاء

والأسلوب الذي اعتمدته الباحثة هو:

المنهج الوصفي التحليلي الارتباطي، وتمثلت الأداة في استبانة من (٦٨) عبارة مقسمة في محورين، تم توزيعها على عينة بلغت (٢٨٩) قياديا أكاديميا اداريا في (١٢) جامعة أهلية، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى ممارسة القيادة المستدامة في الجامعات اليمنية الأهلية بشكل عام كان مرتفعا بمتوسط حسابي (٣,٤٩ من ٥)، كما اتضح وجود علاقة ارتباط وتأثير قوية بلغت (٠,٨٢٩)، وهي دالة احصائيا (٠,٠٥) بين القيادة المستدامة بأبعادها (الممارسات التأسيسية لقيادة الجامعة، ممارسة القيادة الأكاديمية والإدارية) وبين المناخ التنظيمي بأبعاده (الهيكل التنظيمي، طبيعة العمل، الاتصالات) وكفاءة الأداء الإداري بأبعاده (الفعالية والكفاءة، التنافسية، التعليم والنمو، رضا المستفيدين) في الجامعات اليمنية الأهلية بناء على النتائج أوصت الباحثة بالاستمرار في الاهتمام بممارسات سلوكيات وخصائص القيادة المستدامة وتنمية وتدريب العاملين في الجامعات على القيادة المستدامة، والعمل باستمرار على تحسين مستوى كفاءة الأداء الإداري، إضافة إلى مقترحات بدراسات مكملية في الموضوع.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

