

نزاهة القائد ودورها في تطوير العملية التعليمية بالتطبيق على مؤسسة
الامجاد التعليمية في المملكة العربية السعودية مدينة جدة

فاطمة عمر العمودي

2021204690

مشروع التخرج 1

كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس – كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثاني 2024

الشكر والتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله الذي وفقني لإتمام هذا البحث والذي تناول دراسة

"نزاهة القائد واثرها في تطوير العملية التعليمية"

لقد كان هذا البحث ثمرة جهد طويل ولم يكن ليرى النور لولا دعم وتوجيه العديد من الأشخاص الذين اود ان اعبر لهم عن خالص امتناني وشكري

في المقام الأول , أتوجه بالشكر العميق الى سعاد الدكتورة (منى مصطفى)

والتي كان لها الدور الأساسي في ارشادي وتقديم النصائح العلمية والعملية والتي أثرت في البحث بشكل كبير

كما اود ان اعرب عن تقديري الكبير لمؤسسة شركة مدرسة الامجاد التعليمية في المملكة العربية السعودية التي رحبت بتعاوني مع فريق العمل واثاحت لي الفرصة لجمع المعلومات واجراء الدراسات الميدانية كذلك لايفوتني الشكر لجميع الموظفين في المؤسسة والذين كانوا على استعداد تام للمساعدة والاجابة على جميع الاستفسارات مساهم بشكل مباشر في إتمام هذا البحث بنجاح .

اهداء

الحمد لله الذي وهبني الإرادة لاكمال مشواري هذا فهو رب العزة يستحق الثناء الى
روح كانت سبب وجودي في الحياة الى ضياء قلبي وفؤادي التي تعبت في تربيتي
وغمرتني في حبها رحمها الله واسكنها فسيح جناته

الى الذي علمني تخطي الدروب واوقد شعلة العلم بي وكان سبب بعد الله للوصول
الى ما انا عليه والذي

الى اخوتي واخواني الاعزاء الذين كانوا مصدر قوة ودعم لي

والى الاول والاخير زوجي العزيز الحريص على تقدمي ونجاحي والذي يؤمن
بقدراتي وامكانياتي والذي استمد قوتي من ثقته بي

اليكم جميعا اهدي هذا البحث تعبيراً عن عرفاني وامتناني وتقديري لدوركم الكبير
في حياتي

والى كل الأصدقاء والاحباب

جدول المحتويات :

1	صفحة الغلاف
2	الشكر والتقدير
3	الاهداء
4	جدول المحتويات
5	قائمة الاشكال
6	قائمة الجداول
7	المقدمة
9	مشكلة البحث
12	أهمية البحث
14	اسالة البحث
14	اهداف البحث
15	فرضيات البحث
15	نموذج البحث
16	منهجية البحث
17	الدراسة الميدانية
18	هيكل المشروع
19	مخطط المشروع
20	الدراسات السابقة والاطار النظري
21	الملخص
22	المراجع

قائمة الاشكال :

العنوان	رقم الصفحة
شكل نموذج البحث المقترح والمصدر الطالبة	14
شكل منهجية البحث والمصدر الطالبة	15
شكل مراحل تطور العملية التعليمية	18
نموذج ابعاد الأداء الوظيفي	20

الفصل الأول : الاطار العام للدراسة

بسم الله الرحمن الرحيم

تعد العملية التربوية في اعتبارها أهدافا لتكامل شخصية الفرد وزيادة بالمعارف والعلوم والمهارات والقيم هي في الأصل الحجر الأساس في تنمية الاقتصاد في كل بلد ويعد نظام التعليم وسياسته ترجمة لطموحات وأهداف مجتمعه , حيث ان التعليم ماهو الا نظام اجتماعي يؤثر في المجتمع وأيضا يتأثر به ويتأثر بطموحاته وأهدافه ويمدى رغبته بالتطوير والتجديد والتحسين .

وعلى الرغم من تباين النظم والقوانين المستحدثة من خلال اعداد القوى البشرية المؤهلة واختلاف السياسات من دولة لأخرى والظروف الاجتماعية والاقتصادية والجغرافية لكل دولة فإنها تتشابه لحد ما دول المجلس التعاون الخليجي نظرا لتشابه بعض الظروف الاقتصادية والاجتماعية

دراسة 1 رافدة (2010)

يعرف النظام التعليمي على انه الأسس التي تضبط وتراقب العمل وتحدد فيها المخالفات والجزاءات وتوقيع العقوبات فالنظام اذا مجموعة من الآراء والنظريات العلمية والفلسفية التي ترتبط معا ارتباطا يجعلها وحدة منسقة والنظام يصدر عادة من قبل الإدارة العامة .

دراسة 2 الخميسي (2001)

المدرسة مؤسسة اجتماعية تسعى الى تحقيق اهداف وطموحات المجتمع بالدرجة الأولى وذلك من خلال اعداد القوى البشرية المؤهلة فهي نظام فرعي يتبع النظام التربوي .

دراسة 3 بكر (2002)

بالإضافة لكون السياسات التعليمية مجموعة من المبادئ والاتجاهات العامة التي تضعها السلطة التعليمية لتوجيه العمل بالأجهزة التعليمية في المستويات المختلفة عند اتخاذ قراراتها فهي أيضا نظام مشتق من بعض الانساق القيمة ومن تقييم الوضع الراهن في المؤسسات التعليمية لاستخدامه كخطة عامة توجه القرارات مع الاخذ بعين الاعتبار وسائل تحقيق الأهداف التعليمية كما تعني أيضا مجموعة من القواعد والمبادئ العامة الوطنية .

دراسة 4 السنبيل وآخرون (2004)

تعتبر إدارة التعليم المرجع الأول لمدير المدرسة في كل ما يتعلق بسير العمل في المدرسة وله السلطة التنفيذية في نطاق الاختصاصات التي تحددها اللوائح والنظم كما ان له اشراف اداري على العاملين معه في المدرسة ويقوم مدير المدرسة بتقديم ما يراه ومدرسو المدرسة من اقتراحات تتعلق بالمناهج الدراسية والبرامج الدراسية والكتب والوسائل وكل ما يروونه ضروريا لتحسين عمل المدرسة وتطويره ويشارك مدير المدرسة في عمليات الاشراف والتوجيه التربوي في مدرسته ويقترح البرامج التدريبية للعاملين وتقويمهم .

هذه الدراسات السابقة توفر اطارا مرجعيا لفهم كيف يمكن للنظام ان يحسن من جودة التعليم فإن مؤسساتنا التعليمية لا زالت تعاني من بعض الرككة في أنظمتها والنقص والفجوات الواضحة في تعليمها ونطرح في هذا البحث نظم وسياسات التعليم وتطويرها وأهدافها وتوظيف سياساتها لخدمة الحقل التربوي وسعيها وراء التطوير والتحسين لتحقيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة .

مشكلة البحث

تتمحور مشكلة البحث الحالي حول قدرة القائد ونزاهته في تصحيح انحراف العملية التعليمية في المؤسسات التعليمية والحكومية بشكل عام وتم التطبيق على مؤسسة الامجاد التعليمية في المملكة العربية السعودية مدينة جدة

على الرغم من الدور المحدود للقائد في نجاح المنظمة التعليمية الا ان يكمن هذا الدور في التغيير الشامل الممكن بالرغم من النقص الواضح في فهم محدودية الدور والمسؤولية ومدى قدرتها على التغيير وهذا الامر ينطبق بشكل خاص على المدارس السعودية الحكومية والخاصة مثل مؤسسة الامجاد التعليمية التي تواجه تجديديات مستمرة ومثمرة على مدى الأعوام بصورة واضحة و مميزة .

لذلك تهدف هذه الدراسة الى سد هذه الفجوة المعرفية من خلال الإجابة على السؤال التالي :

ما هو دور القائد والمسؤول في مؤسسة الامجاد التعليمية في تصحيح العملية التعليمية وما دور النظام في هذا ؟

للإجابة على هذا السؤال سيتم استكشاف الممارسات الحالية في المؤسسة وتحليل اثرها على العناصر التصحيحية كما ستقدم الدراسة توصيات عملية لتعزيز دور النظام في تصحيح مسار العملية التعليمية .

الفجوة النظرية

فيما يتعلق بالفجوات النظرية في هذه الدراسة هناك عدة جوانب يمكن التركيز عليها :

1. الفجوة في الفهم العميق لكيفية تطوير الإدارة التعليمية والتربوية في المؤسسات :

- على الرغم من الاهتمام البارز بموضوع التطوير في المؤسسات التعليمية مازال هناك نقص في التطبيق وكيفية تحقيق الأهداف المرجوة .
- معظم الأبحاث السابقة ركزت على العلاقة الاجمالية بين النظام وتصحيح المستوى التعليمي دون التطرق بالتفصيل الى كيفية تأثير دور القائد التربوي في خلق أنظمة جديدة تتماشى حسب رؤيته في البيئة التعليمية .

2. الفجوة في تناول المؤسسات التعليمية في السعودية :

- معظم الأبحاث السابقة في المجال ركزت على المؤسسات الغربية المتقدمة مع وجود نقص واضح في الأبحاث التي تخص التعليم السعودي خاصة .
- هناك حاجة لفهم عميق لكيفية تأثير النظام على إعادة هيكلة التعليم في سياق المؤسسات التعليمية السعودية مثل مؤسسة الامجاد التعليمية

3. الفجوة في تقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق :

- معظم الأبحاث السابقة ركزت على الجوانب النظرية والتحليلية مع نقص في تقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق من قبل المؤسسات .
- هناك حاجة لتقديم توصيات وارشادات توعوية لكيفية تعزيز دور القائد في استراتيجيات التحسين في المؤسسات التعليمية السعودية .

بشكل عام تهدف هذه الدراسة الى سد الفجوات النظرية من خلال التركيز على فهم عميق لربط دور القائد في خلق نظام جديد يتماشى مع احتياجاته وتقديم توصيات تساعد على ممارسة القوانين .

الفجوة العملية .

فيما يتعلق بالفجوات العملية في هذه الدراسة هناك عدة جوانب يمكن التركيز عليها :

1. الفجوة في التطبيق الفعلي في تطوير الإدارة التعليمية :

- على الرغم من الاهتمام المتزايد بمفهوم تطوير العملية التعليمية لا يزال هناك تباين كبير بين الخطاب النظري والممارسات الفعلية .
- هناك حاجة لفهم اعمق للتحديات والعوائق التي تواجه المسؤول التربوي في تطبيق الممارسات بشكل فعال .

2. القدرة في قياس وتقييم اثر التحسين التربوي :

- معظم المؤسسات تفتقر الى نظم فعالة لقياس وتتبع اثر ممارسات التغييرات التعليمية
- هناك حاجة لتطوير أنظمة موثوقة ومناسبة لتقييم هذا التغيير بشكل فعال .

3. القدرة في خلق الأنظمة التي تتماشى مع المؤسسة التربوية :

- في كثير من الأحيان تفتقر المؤسسات الى اليات فعالة لتغييرات وخلق أنظمة جديدة
- هناك حاجة لتوفير الدعم المؤسسي والحوافز المناسبة لتشجيع المؤسسات على تبني أنظمة جديدة تهدف للإصلاح , تهدف هذه الدراسة الى سد الفجوات العملية من خلال تقديم توصيات وارشادات عملية لكيفية تعزيز التطبيق الفعال للتغيير الفعال والتصحيح المناسب وتحقيق اثار الإصلاح

سؤال البحث الرئيسي

يتناول البحث الرئيسي سؤال كالتالي

"ما هو اثر التغيير والتجديد في الأنظمة المدرسية في تحقيق بيئة تعليمية صالحة بالتطبيق على مؤسسة الامجاد التعليمية في المملكة العربية السعودية مدينة جدة " .

أهمية البحث

أهمية البحث في دور القائد في تطوير وتحسين العملية التعليمية تتبلور في عدة نقاط رئيسية :

1. المساهمة في تعزيز العملية التطويرية للمؤسسات التعليمية :
- 2.

- يسعى البحث الى تقديم توجيهات وارشادات عملية لمساعدة مسؤولين المؤسسات في تطبيق انظمتهم التي ترفع مستوى الإصلاح في التعليم بشكل اكثر فعالية .

- تعزيز الوعي في القطاعين الخاص والحكومي .

2" المساهمة في تحقيق الأهداف التعليمية :

- يعتبر التحسين التعليمي للمؤسسات اداة مهمة لتحقيق الأهداف التعليمية على مستوى المملكة عامة .

- يمكن لقادة المؤسسات ان يلعبون دورا هاما في تحسين العملية الإصلاحية .

3. تعزيز القدرة الإصلاحية للمؤسسات :

- البحث يهدف الى اظهار كيف يمكن للقادة ان يسهموا في تحسين المستوى التربوي والتعليمي والتغيير والإصلاح بالأنظمة الجديدة .

4. تقييم مساهمة اكااديمية :

- يمثل هذا البحث إضافة قيمة لتحسين الإدارة التعليمية في السياق السعودي .

- يمكن ان يفتح افاقا جديدة للبحوث الحديثة فما يمكن من دورة الإصلاح والتقدم .

بشكل عام تمكن أهمية هذا البحث تحفيز وتشجيع المؤسسات التعليمية على تحسين الأداء والجودة التعليمية والتربوية والإصلاحية مما سينعكس إيجابا على دور التعليم والاقتصاد في المملكة عامة .

الأهمية النظرية .

1. اثراء العملية التربوية والأكاديمية . :

- يساهم هذا البحث في توسيع وإدراك أهمية تطوير العلم في المملكة العربية السعودية .

- البحث سيقدم رؤى واسعة ومداخل مختلفة للتطوير والتعليم

2. تطوير النماذج والنظريات التعليمية :

- من المرجح ان يساعد البحث على تطوير وتحسين العملية التعليمية في المؤسسات .

- قد يؤدي البحث الى تناسب البحوث المتقدمة بما يناسب المؤسسات السعودية والحكومية .

الأهمية العلمية .

1. تحسين ممارسات المؤسسات .

- يساعد البحث المؤسسات في تطوير وتحسين ممارساتهم التعليمية
- يؤدي البحث افضل الممارسات التي يمكن للمؤسسات استعمالها .

2. تحسين الصورة الذهنية والسمعة :

- قد يساهم البحث في تحسين سمعة التنوير الإصلاحي للمؤسسات التعليمية .

- يعزز الثقة والولاء من قبل الأهالي في مستقبل أبنائهم .

بشكل عام تكمن عملية البحث في إمكانية تحسين العملية الإصلاحية للتربية والتعليم في المؤسسات التعليمية السعودية وتحسين السمعة والثقة والجودة .

أسئلة البحث :

سؤال البحث الرئيسي : كيف تؤثر نزاهة القائد ودورها في تطوير العملية التعليمية ؟

السؤال الفرعي 1 : كيف تؤثر نزاهة القائد (الجودة , التنافس) على تحقيق التطوير في العملية التعليمية ؟

السؤال الفرعي 2 : ما مدى اسهام نزاهة القائد (التحسين , الإصلاح) في تحقيق التطوير في العملية التعليمية؟

السؤال الفرعي 3 : كيف تساهم قدرة نزاهة القائد في (لنظام , التجديد) في تعزيز التطوير في العملية التعليمية؟

أهداف البحث :

الهدف الرئيسي : دراسة تأثير نزاهة القائد في تطوير العملية التعليمية

الهدف الفرعي 1: دراسة تأثير نزاهة القائد (الجودة , التنافس) على تحقيق التطوير في العملية التعليمية

الهدف الفرعي 2 : التحقق من تأثير اسهام نزاهة القائد (التحسين , الإصلاح) في تحقيق التطوير في العملية التعليمية

الهدف الفرعي 3 : تقييم تأثير قدرة نزاهة القائد في (لنظام , التجديد) في تعزيز التطوير في العملية التعليمية

فرضيات البحث :

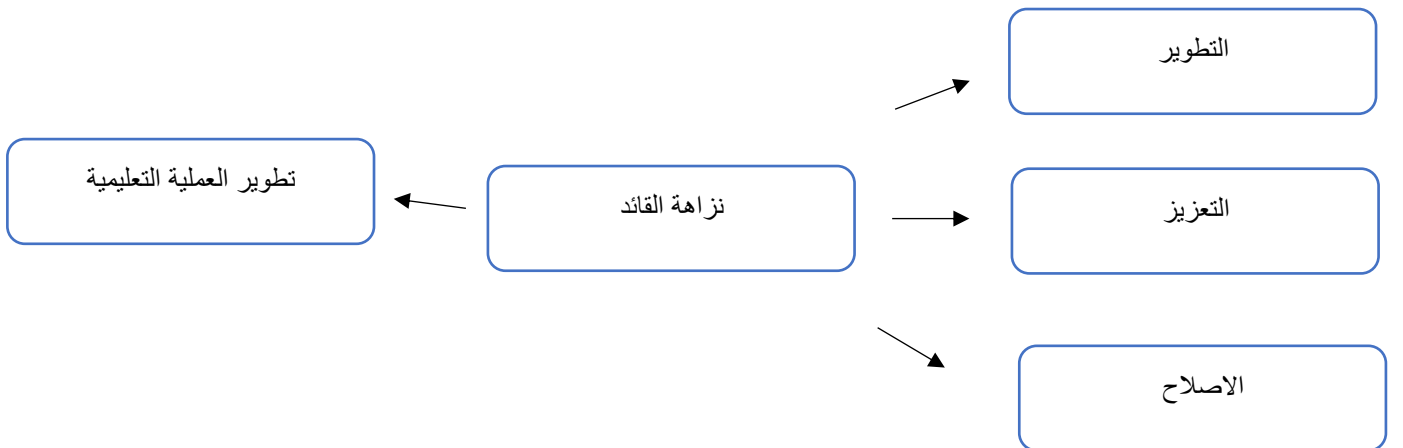
الفرضية الرئيسية : توجد علاقة إيجابية ذات دلالات معنوية بين نزاهة القائد وتطور العملية التعليمية

الفرضية الفرعية 1 : توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالات معنوية بين النزاهة والتطوير

الفرضية الفرعية 2 : توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالات معنوية بين أساليب اكتساب التطوير

الفرضية الفرعية 3 : توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالات معنوية بين النزاهة في تعزيز الإصلاح

نموذج البحث :



النموذج المقترح للدراسة المصدر : الطالب

منهجية البحث :

فلسفة البحث : الوضعية

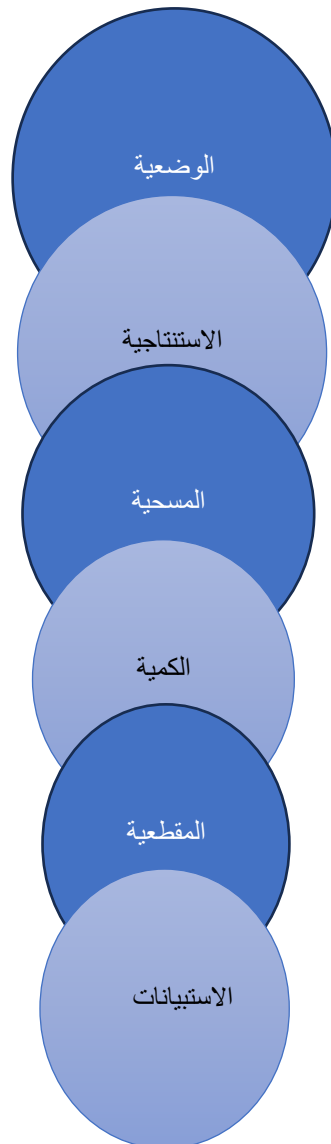
منهج البحث : استنتاجي

استراتيجية البحث : مسحي

اختبار البحث : كمي

الأفق الزمنية : المقطعية

تقنيات وإجراءات : الاستبيان والتحليل الاحصائي



الدراسة الميدانية :

تعتبر المملكة العربية السعودية جنة موقعا استراتيجيا للمؤسسات التعليمية تحديدا مدرسة الامجاد وتحسينها وتطويرها الفعال في اختبار المدرء بنزاهة على مدى السنوات الأخيرة يسهم بشكل كبير في تحسين العملية التعليمية وفيما يلي بعض النقاط التي توضح أهمية مكان التطبيق

1 الموقع الجغرافي للمدارس , تقع المدارس في وسط وشمال جنة تحديدا في مناطق الكثافة السكانية مما يعزز من كفاءة وجودة الدراسات في هذه المنطقة .

2 التنوع العرقي والمادي تعتبر مدارس الامجاد متنوعة بشكل كبير في مختلف الجنسيات والأوضاع المعيشية المرتفعة والمتوسطة .

3 المدرء الكفاء تمتع مدارس الامجاد على طاقم اداري عالي الجودة

الفصل الأول : المقدمة

الفصل الثاني : الاطار النظري

الفصل الثالث : منهجية البحث

الفصل الرابع : التحليل الاحصائي

الفصل الخامس : مناقشة النتائج والخاتمة

مخطط المشروع :

الدراسات السابقة والاطار النظري :

المقدمة :

ان نزاهة لقائد بشكل فعال تعد احد لعوامل الأساسية لتطوير المؤسسة ,

تتزايد أهمية هذا الامر في ظل التنافس الشديد في المؤسسات العالمية والمحلية وفي السياق السعودي تبرز مؤسسة الامجاد التعليمية في تطوير التعليم وحيث تعتبر من المؤسسات الرائدة في هذا القطاع التعليمي وتؤثر بشكل مباشر على الداء والكيفية التشغيلية من خلال تعزيز الابتكار وزيادة التطور تحسين الجودة في مدينة جدة تسعى مؤسسة الامجاد التعليمية الى توظيف قادة وكفاءات بشرية عالية , مما يعزز قدرتها على المنافسة وتلبسة احتياجات المؤسسة .

عبر استثمارها في التدريب والتنمية تستطيع المؤسسة تعزيز قدرات موظفيها وبالتالي تحسين موقعها التنافسي ومن خلال هذه الدراسة سنستعرض كيف تؤثر الموارد البشرية بصورة مباشرة على اختيار قائد فعال وفي ظل المؤسسات السعودية .

مفهوم الموارد البشرية :

تعريف : هي قدرة المنظمة لتمييز نفسها من خلال تقديم منتجات او خدمات افضل بتكاليف اقل , وتحقيق استراتيجيات وأنظمة فعالة لاستغلال كافة الموارد فما في ذلك الموارد البشرية .

وتعد من اهم العناصر الرئيسية للنجاح وتشمل جميع الافراد العاملين فيها والافراد الذين يشكلون الركيزة الأساسية لتحقيق الأهداف وتشمل عدد من المهام مثل التوظيف والتدريب والتطوير وتحفيز الموظفين وتوفير بيئة عمل مثالية .

أهمية الموارد البشرية :

تحقيق الأهداف : تحقيق الأهداف وتنفيذها بشكل فعال ,

تحسين الأداء : من خلال التدريب والتطوير الموظفين وتحسين مهاراتهم وزيادة انتاجيتهم ,

التحديات :

نقص المهارات في سوق العمل

تغييرات المتطلبات في سوق العمل

- 1- التوظيف : جذب الكفاءات المناسبة – المقابلات – الاختبارات الفردية
- 2- التدريب : تحديد القدرات وتحديد مهام التدريب – البرامج التحفيزية
- 3- إدارة الأداء : تقييم الأداء والملاحظات .
- 4- تحفيز الموظفين : حوافز مالية ومعنوية وترقيات

5- إدارة العلاقات : تعزيز التواصل – حل النزاعات والمشاكل

الاتجاهات الحديثة في الموارد البشرية :

- 1- التنوع : بيئة عمل متنوعة لتعزيز والابتكار
- 2- التوظيف عن بعد : الاعتماد على العمال عن بعد يتطلب مهارات جديدة في إدارة الفريق
- 3- راحة الموظفين : التركيز على رفاهية الموظفين يعد جزء أساسي لتطوير مهارات الموظفين وقد تصبح المؤسسة أكثر قدرة على المنافسة في بيئة العمل المتغيرة .

مفهوم الميزة التنافسية :

عنصر حيوي يحدد نجاح الشركات من خلال تقديم منتجات ذات قيمة أعلى بتكاليف أقل وتطوير استراتيجيات فعالة يعزز من القدرة على التنافس ويساهم في تحقيق النمو والربح على مدى طويل .

أهمية الميزة التنافسية بين المدراء :

زيادة الإنتاج والربحية وتلبية احتياجات المؤسسة بشكل كبير وفعال

تؤثر الميزة التنافسية بين المدراء :

نقاط القوة : لجعل الشركة تتفوق

نقاط الضعف : للتحسين والتجديد

الفرص : عوامل يمكن نؤها

التهديدات : عوامل تهدد الأداء بالتأثير عليه سلبي

الأثر الاجتماعي :

تؤدي الميزة الاجتماعية الى تأثيرات اجتماعية .

علاقة نزاهة القائد و الميزة التنافسية :

تعتبر العلاقة بين نزاهة القائد والميزة التنافسية محورا حيويا في كل المؤسسات لانها تستقطب وتحفز الأنظمة والقوانين العالية لتساهم في تحقيق الجودة .

علاوة على ذلك تساهم كفاءة القائد في انشاء تعاون ودعم بين الموظفين مما يؤدي الى مزيد من الاستقرار والكفاءة .

وبالتالي تؤثر هذه الكفاءة على العملاء بالايجابية , بالإضافة الى ذلك تساهم استراتيجيات المنظمة في تحسين المهارة والمعرفة , فيؤدي الموظفين المدربون والمتأهلون الى تحسين خدمة العملاء ويزيد بالتالي رضا العملاء وولائهم وينعكس إيجابا على استمرارية المنظمة .

الملخص والخاتمة :

في ختام فصل الدراسات السابقة يتبين ان توظيف مدراء ذو نزاهة من العناصر الأساسية لتحقيق الميزة التنافسية وتطوير المنظمة فقد اظهر الأبحاث ان الكفاءة والاحترافية لدى المدراء لها تأثير مباشر على جودة الموظفين والإنتاجية ومن خلال استراتيجيات مدروسة تستطيع المؤسسات استقطاب المواهب المناسبة وتطويرها

كما ان تكوين بيئة عمل تحفز وتستثمر ابداع الموظفين ليست مجرد اقتراح سطحي بل هو محوري في تطوير المؤسسة بشكل عام من جميع النواحي

في النهاية ان التطوير الفعال يعد استثمارا حيويا فارقا ويساعد المنظمات على التميز والبقاء في مقدمة المنافسة للمنظمات ويساعد المؤسسة على التميز والبقاء .

وتلعب الإدارة النزيهة دورا حيويا في تحفيز الموظفين نحو أداء افضل والانخراط في العمل يؤثر بشكل إيجابي على الإنتاجية والولاء ويقلل من معدلات الفشل ويستقطب مواهب جديدة ,

الفصل الثالث : منهجية البحث

المقدمة :

يوضح هذا الجزء المنهجية التي تم تطبيقها في المشروع الحالي وذلك للإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضيات الدراسة . توضح العناوين التالية التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة وماتم تطبيقها كما يلي

التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث :

تم تطبيق منهجية البحث العلمي في المشروع الحالي للإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضيات الدراسة تم اجراء العديد من الإجراءات والتقنيات لضمان الدقة والموثوقية في الدراسة تم تعريف المتغيرات المستخدمة وتوضيح كيفية قياسها وتحديد بطرق علمية تم جمع البيانات من خلال استخدام مجموعة متنوعة من الأدوات مثل الاستبيان والمقابلات وتحليل الوثائق .

نزاهة القائد :

سيتم تقييم نزاهة القائد باستخدام استبيان يستند الى مجموعة من العوامل المتعلقة بالنزاهة سيتم تحليل هذه العوامل لتقييم جوانب مختلفة من النزاهة مثل الاستقطاب والتقييم والتدريب يتمتع هذا الاستبيان بالقدرة على تحديد القواعد والأدوات التي يتم استخدامها لتعزيز البيئة التعليمية وتطويرها وسيتم تحليل النتائج وتقديم التوصيات والإجراءات لتحسين نزاهة القائد بناء على النتائج المستخلصة

تطوير البيئة التعليمية :

سيتم تقييم البيئة التعليمية وتطويرها باستخدام استبيان متعدد العوامل يهد الى قياس جوانب مختلفة تؤثر على تطوير البيئة التعليمية وسيتم تحليل هذه العوامل لتقييم مستوى تطور البيئة التعليمية بناء على عناصر التميز والتكلفة والجودة .

يهدف الاستبيان الى فهم مدى رضا الطلاب عن هذه الجوانب وتحديد النقاط التي يمكن تحسينها وسيتم تحليل البيانات المجمعة وتقديم توصيات وإجراءات لتعزيز طور البيئة التعليمية بناء على النتائج المستخلصة

مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينة :

مجتمع البحث لهذه الدراسة هو جميع الموظفين في مؤسسة مدرسة الامجاد التعليمية بمدينة جدة والبالغ عددهم 100 موظف ، ولها عدة فروع حول المملكة العربية السعودية حيث تلتزم بتقديم عمل أساسي في التعليم والتحكم بفضل كواردها واستخدامها لأحدث التقنيات ، وتسهم في تطوير الشركة بتقديم وتعزيز التعاون مع المجتمع ، وتسهم الشركة دائما في تطوير الخدمات للطلاب .

مجتمع البحث :

مجتمع البحث لهذا الدراسة هو الموظفين في مؤسسة الامجاد التعليمية بمدينة جدة ، والبالغ عددهم 100 موظف ، تم اختيار عينة عشوائية والتي شملت 30 موظفاً، وقد قام 30 موظفاً بتعبئة الاستبيان الخاص بالدراسة ، وهي تمثل 91,43% من مجتمع البحث.

جدول رقم 1 : مجتمع البحث

التصنيف	عدد الموظفين	النسبة المئوية
الموظفون	50	100%
المجموع	50	100%

عينة البحث :

عدد العينة 30 هو عدد العينة الممثلة لحجم مجتمع 50 بناء على ذلك تم توزيع الاستبيان على عينة عشوائية من المجتمع البحث البالغ عددهم 30 موظفاً وقد تم استخدام جداول الأرقام العشوائية لضمان التمثيل الملائم لمختلف الفئات العمرية في العينة

جدول رقم 2 : عينة البحث

التصنيف	عدد الموظفين	النسبة المئوية
الموظفون	30	91.43%
المجموع	30	91.43%

طرق وتقنيات اخذ العينة:

في هذا البحث تم استخدام العينة العشوائية البسيطة. وفقا لهذه التقنية، تم اختيار الخصائص من مجتمع البحث بطريقة عشوائية، مما يتضمن تمثيل المجتمع بشكل دقيق. وقد تم استخدام جداول الأرقام العشوائية لضمان التمثيل الملائم لمختلف الفئات العمرية في العينة، ثم تم اختيار عينة عشوائية منها وهذه الطريقة ضمنت ان يكون لكل موظف فرصة متساوية للاختيار في العينة، مما اعطى تمثيلا دقيقا للمجتمع الأصلي .

وتعتبر تقنية العينة العشوائية البسيطة نوعا من تقنيات اخذ العينة المحتملة، حيث ان جميع فردات المجتمع لديها فرصة متساوية للاختيار في العينة. وهذا يضمن الحصول على نتائج موثوقة وقابلة للتعميم على مجتمع الدراسة

طريقة جمع البيانات:

يصف هذا القسم أدوات البحث التي تم استخدامها لجمع البيانات المطلوبة للإجابة على أسئلة البحث واختبار فرضيات البحث. وعليه فقد اعتمد الباحث على المنهج المسحي في جمع البيانات الكمية عن طريق الاستبيانات. وتعرض الأقسام التالية الأدوات التي تم استخدامها لقياس متغيرات البحث

المتغير المستقل: (نزاهة القائد ودورها)

وذلك لقياس المتغير المستقل نزاهة القائد (DJAALAN,N.(2017) واعتمد الباحث على استبانة الادارية، وذلك من حيث ٩ ابعاد وهي الاستقطاب والتعن وتقييم الأداء للعاملين والتدريب والتنمية و ميزة التميز وميزة التكلفة وميزة الجودة. با اجمالي 10 للمتغير حيث ان بعد الاستقطاب والتعن يتكون من 3 عناصر، وبعد تقييم الأداء يتكون من 4 عناصر، وبعد التدريب والتنمية يتكون من 3 عناصر. نوع الاستبيان هو ثلاثي حيث درجة الاستفادة مرتفعه او متوسطه او منخفضه.

جدول 1 :المقياس المستخدم لقياس المتغير المستقل نزاهة القائد ودورها.

المتغير المستقل	الأبعاد	عدد العبارات	المصدر
نزاهة القائد ودورها	الاستقطاب والتعن	3	الخميسي , السيد سلامة (2001) قراءات في الإدارة المدرسية
	تقييم الأداء العاملين	4	
	التدريب والتنمية	3	

المصدر: الطالبة

المتغير التابع: (تطور العملية التعليمية)

واعتمد الباحث على استبانة() وذلك لقياس المتغير التابع الميزة التنافسية وذلك من حيث ابعاد وهي ميزة التميز وميزة التكلفة وميزة الجودة، بأجمالي 8 للمتغير حيث ان بعد الميزة التميز يتكون من 2 عناصر ، وبعد ميزة التكلفة يتكون من 2 عناصر ، وبعد ميزة الجودة يتكون 4 عناصر .
نوع الاستبيان هو ثلاثي من حيث 1=غير موافق ، 2=محايد ، 3= موافق .

جدول 2: المقياس المستخدم لقياس المتغير التابع الميزة التنافسية.

المتغير التابع	الابعاد	عدد العبارات	المصدر
الميزة التنافسية	ميزة التميز	2	بكر , عبدالجواد (2002) السياسات التعليمية وصنع القرار
	ميزة التكلفة	2	
	ميزة الجودة	4	

المصدر : الطالبة

أنواع البيانات :

في هذا القسم، سنقوم بالتمييز بين البيانات الأولية والبيانات الثانوية التي تم استخدامها في هذه الدراسة .

البيانات الأولية هي تلك المعلومات التي يتم جمعها مباشرةً من المصادر الأساسية، مثل المقابلات الشخصية أو الاستبيانات أو الملاحظات المباشرة. هذه البيانات تكون مصممة خصيصاً لأغراض الدراسة الحالية.

بينما البيانات الثانوية هي تلك المعلومات التي تم جمعها من قبل آخرين لأغراض مختلفة، والتي يتم الاستفادة منها في هذه الدراسة. وهذه البيانات قد تأتي من مصادر مثل التقارير السابقة أو الإحصاءات الرسمية أو قواعد البيانات الموجودة.

تحليل كل من البيانات الأولية والثانوية سيساعدنا في الحصول على نظرة شاملة حول موضوع الدراسة وتعزيز النتائج النهائية.

البيانات الأولية :

- إعداد استبيان للموظفين لقياس مستوى رضاهم الوظيفي وربطه بنزاهة القائد ودورها. سيتضمن الاستبيان أسئلة حول نزاهة القائد مثل تقييم الإداء والاستقطاب والتعن والتدريب والتنمية
- تحديد مجتمع البحث والعينة المستهدفة من الموظفين بطريقة عشوائية لضمان تمثيل شامل.
- وتوزيع الاستبيان على العينة المختارة وجمع البيانات الخام حول تقييم الميزة التنافسية للموظفين

البيانات الثانوية:

- مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة حول نزاهة القائد وعلاقتها بتطوير العملية التعليمية.
- الاطلاع على الأبحاث المنشورة في المجالات العلمية المحكمة والرسائل الجامعية ذات الصلة.
- تحليل الأطر المفاهيمية والنظرية المرتبطة بمتغيرات البحث.
- استخلاص أهم العوامل والمؤشرات المؤثرة على توظيف الموارد البشرية للموظفين.

إجراءات التحليل الإحصائي:

بعد جمع البيانات، من الضروري تحليل المعلومات التي تم جمعها لاستخلاص استنتاجات ذات معنى. حيث تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وتحديداً الإصدار 28 لتحليل البيانات المجمعة

- تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة

- تعتبر اختبارات الصالحية والموثوقية حاسمة في ضمان دقة البيانات المجمعة واتساقها. اختبارات الصدق التحليلي العاملي الاستكشافي (لتحديد ما إذا كانت أدوات البحث تقيس ما تهدف إلى قياسه، بينما تقوم اختبارات الثبات) اختبار كرونباخ ألفا بتقييم ثبات النتائج مع مرور الوقت

- تم إجراء اختبار توصيف العينة من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة

الخاتمة:

في ختام هذا البحث، نجد أن نزاهة القائد تشكل العمود الفقري لأي منظمة تسعى لتحقيق التطوير في العملية التعليمية

في ظل المنافسة المتزايدة. إن نزاهة القائد ودورها، وتطوير المهارات والمعرفة لدى الموظفين، وتحفيزهم على الابتكار والإبداع، كلها عوامل تلعب دورًا حيويًا في تعزيز قدرات المؤسسات التعليمية وتميزها عن منافسيها.

وقد أظهرت النتائج أن نزاهة القائد ليست مجرد ميزة تقليدية ، بل هي استراتيجية متكاملة تهدف إلى تحقيق التميز من خلال الاستثمار في قدرات الأفراد، وزيادة ولائهم وانتمائهم للمؤسسة، وتعزيز ثقافة العمل الجماعي والابتكار. وبدلاً من الاعتماد على الموارد المادية والتكنولوجية فقط، فإن التركيز على رأس المال البشري يثبت أن الإنسان هو العامل الأساسي لتحقيق التطور والتميز غير قابلة للتقليد أو الاستبدال بسهولة.

كما يتبين من البحث أن القائد السليم والتدريب المستمر والتحفيز الفعال يمكن أن يؤدي إلى تحقيق نتائج إيجابية ملحوظة ليس فقط على مستوى الأداء الفردي للموظفين، بل على مستوى أداء المؤسسة ككل. إن الالتزام ببناء فرق عمل مؤهلة وقادرة على التكيف مع التغيرات والتحديات يسهم في بناء سمعة قوية للمؤسسة وزيادة قدرتها على المنافسة والتطور والتحسين المستمر والمتجدد .

وفي الختام، يمكن القول إن الاستثمار في تطوير القائد يشكل خيارًا استراتيجيًا هامًا يجب أن تتبناه المؤسسات الراغبة في تحقيق الاستدامة والريادة. إن النجاح في تحسين نزاهة القائد بما يتماشى مع أهداف المؤسسة ورسالتها يعد عاملاً جوهرياً لاستمرار التميز والابتكار في بيئة العمل المعاصرة.

الفصل الرابع : التحليل الاحصائي

التمهيد:

يتناول هذا الفصل عرضاً مفصلاً لنتائج الدراسة الميدانية التي تم جمع بياناتها من خلال استبيانات موجهة إلى عينة الدراسة، حيث تم تحليل هذه البيانات إحصائياً باستخدام حزمة الإصدار 28. يبدأ الفصل بتحليل البيانات من خلال استخدام SPSS البرامج الإحصائية الإحصاء الوصفي، الذي يهدف إلى تقديم صورة شاملة ودقيقة حول خصائص العينة محل الدراسة، بما في ذلك القياسات الإحصائية الأساسية مثل المتوسطات والانحرافات المعيارية بالإضافة إلى ذلك، تم إجراء اختبار الصدق وثبات الاستبيانات المستخدمة في جمع البيانات، بهدف التأكد من قوة الأدوات البحثية وملاءمتها لقياس المتغيرات المستهدفة في الدراسة. تم تطبيق اختبارات إحصائية مناسبة لهذه الغاية باستخدام البرنامج المذكور، بما في ذلك تحليل الاتساق الداخلي والاستقرار الزمني علاوة على ذلك، ومن أجل اختبار فرضيات البحث والتأكد من صحة نموذج الدراسة وملاءمته، تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط عبر الإصدار 28. يسمح هذا التحليل بتحديد العلاقة بين المتغيرات المستقلة والتابعة SPSS البرنامج كما يوفر معلومات قيمة حول مدى تأثير المتغيرات على بعضها البعض، مما يعزز فهمنا للظواهر المدروسة ويساهم في تقديم نتائج دقيقة وداعمة للفرضيات المطروحة في البحث.

4.2 خصائص عينة الدراسة:

- ❖ تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً إلى الجنس - العمر - المؤهل العلمي.
- ❖ تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وتتمثل في المعلومات العامة

الديموغرافية التي تشمل:

- الجنس ويشمل على (ذكر - أنثى).
- العمر ويشمل (أقل من 20 - من 21 إلى 30 سنة - من 31 إلى 40 سنة - أكثر من 41 سنة)
- المؤهل العلمي ويشمل (ثانوي - بكالوريوس - دراسات عليا).

الجدول الرسومات والفقرات التالية توضح تصنيف العينة محل الدراسة كما يلي :

جدول 5 : توصيف عينه البحث.

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة من إجمالي العينة
النوع	ذكر	18	%50
	انثى	18	%50
	الإجمالي	36	%100
الفئة العمرية	أقل من 20 سنة	2	%5.6
	من 21 الى 30 سنة	11	%30.6
	من 31 الى 40 سنة	20	%55.6
	أكثر من 41 سنة	3	%8.3
	الإجمالي	36	%100
المؤهل العلمي	ثانوي	7	%19.4
	بكالوريوس	25	%69.4
	دراسات عليا	4	%11.1
	الإجمالي	36	%100

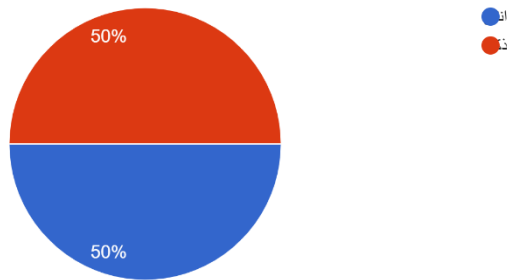
المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية

من بيانات الجدول رقم (5) تم استخلاص النتائج التالية:

❖ بالنسبة للتوزيع حسب الجنس، أظهرت النتائج الإحصائية أن عدد الذكور في العينة تعادل مع الإناث، حيث بلغ عدد الذكور (18)، مما يشكل نسبة (50) % من إجمالي العينة، في حين بلغ عدد الإناث (18)، أي ما

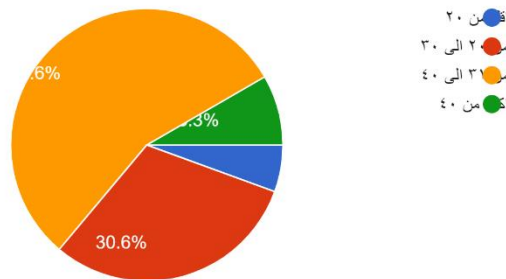
يعادل (50) % من العينة. كما هو موضح في الشكل التالي:

الجنس
ر: 36



❖ أما بالنسبة للتوزيع حسب العمر، فقد أظهرت النتائج الإحصائية أن (2) شخصا من أفراد العينة تتراوح أعمارهم أقل من 20 عاما، وهو ما يعادل (2.6%) من إجمالي العينة. في حين أن (11) شخصا تتراوح أعمارهم بين 21 و30 سنة، أي ما يعادل (30.6%) من العينة. كما أن (20) شخصا تتراوح أعمارهم بين 31 و40 سنة، مما يمثل (55.6) % من العينة. وأخيرا، هناك 3 أشخاص أعمارهم تزيد عن 41 سنة، وهو مما يشكل أيضا (8.3) % من اجمال العينة كما هو موضح في الشكل التالي :

العمر
ر: 36

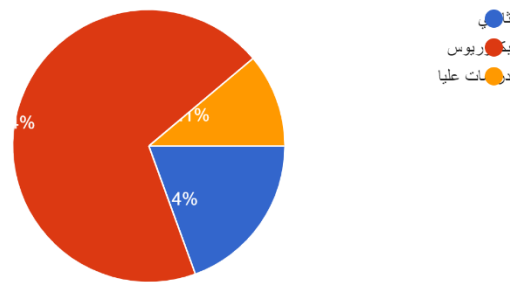


❖ أما بالنسبة للتوزيع حسب المؤهل العلمي، فقد أظهرت النتائج الإحصائية أن (7) أشخاص من أفراد

العينة حاصلون على شهادة الثانوي، مما يمثل (19.4) % من إجمالي العينة. بينما هناك (25) حاصل على شهادة البكالوريوس، أي ما يعادل (69.4) % من العينة. وفيما يتعلق بالدراسات العليا، فقد تبين أن (4) أشخاص من

أفراد العينة حاصلون على شهادات دراسات عليا، مما يشكل (11.1) %. من إجمالي العينة. كما هو موضح في الشكل التالي:

المؤه
36 رة



4.3 قياس الصدق والثبات لأدوات البحث :

للتأكد من صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة، تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات التي تم – (Average Variance Extracted) استخدامها لقياس متغيرات الدراسة. كما تم قياس الصدق التقاربي عن طريق حساب متوسط التباين المستخرج أما بالنسبة لقياس الثبات، فقد تم استخدام عدة مؤشرات تشمل AVE Cronbach's Alpha (وقيمة الثبات المركب ، Composite Reliability) حساب قيمة ألفا كرونباخ تم تنفيذ جميع هذه التحليلات باستخدام نموذج المعادلة البنائية. (ho) بالإضافة إلى حساب معامل الثبات (الإصدار SPSS 28 من خلال برنامج التحليل الإحصائي SEM - Structural Equation Modeling) الفقرات والجدول التالية توضح هذه التحليلات بشكل مفصل

4.3.1 صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة

- ❖ تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للمقاييس المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة، بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي من خلال حساب متوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted – AVE)
- ❖ صدق الاتساق الداخلي يشير هذا النوع من الصدق إلى مدى اتساق كل عبارة من عبارات الاستبانة مع المتغير الذي تنتمي إليه لهذا الغرض، قامت الباحثة بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة ، تم استبعاد العبارات التي تكون قيمة معامل (Kaiser 1974) الكلية للمتغير الذي تنتمي إليه. وفقا للدراسة من ارتباطها أقل 0.5
- ❖ الصدق التقاربي (Convergent Validity): يقيس هذا النوع من الصدق مدى تباين العبارات التي تقيس نفس المقياس. تم حساب متوسط التباين المستخرج (AVE)، والذي يجب أن تكون قيمته أكبر من 0.5 وفقا Hair et al (2006) ، وذلك لضمان أن العبارات تقيس نفس المتغير بشكل دقيق.
- ❖ تعرض الجدول التالية النتائج الإحصائية المتعلقة بمعاملات الارتباط الانحراف المعياري، قيمة T المحسوبة، وقيمة P بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير وذلك لقياس صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات. كما تشمل الجدول أيضا متوسط التباين المستخرج (AVE) لقياس الصدق التقاربي للاستبيانات. تم إجراء هذه التحليلات باستخدام نموذج المعادلة البنائية (SEM) عبر برنامج SPSS بالإصدار 28، كما هو موضح فيما يلي:

جدول 6: صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة للمتغير المستقل.

جدول 6: صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة للمتغير المستقل.

متوسط التباين المستخرج		P VAULUES	Standard deviation الانحراف المعياري	Factor loadings معامل الارتباط	KMO	العبارات	المتغير			
0.875	0.878	0.000	0.658	0.643	0.653	A1	الاستقطاب	نزاهة القائد ودورها		
		0.000	0.654	0.333		A2				
	0.375	0.000	0.257	0.934		A3			تقييم أداء العاملين	
		0.000	0.752	0.826		A4				
	0.892	0.000	0.678	0.374		B1	التدريب والتنمية			
		0.000	0.876	0.457		B2				
		0.000	0.238	0.636		B3				
	0.781	0.000	0.765	0.786		B4				
		0.000	0.765	0.565		D1				
	0.789									
		0.000	0.124	0.675		D2				
		0.000	0.765	0.574		D3				

المصدر: من اعداد الباحث بناء على نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.

مقياس تطبيق الإدارة الاستراتيجية: أظهرت معاملات الارتباط لجميع العبارات المتعلقة بالتصور الإستراتيجي،

رأس المال البشري، الثقافة التنظيمية الرقابة التنظيمية المتوازنة، والممارسات الأخلاقية ارتباطاً قوياً

بالمغيرات التابعة لها، حيث كانت القيم أكبر من 0.5 بالإضافة إلى ذلك، كانت جميع قيم معاملات الارتباط دالة

إحصائياً عند مستوى معنوية أقل من 0.001 بناءً على هذه النتائج

، يمكن القول إنه قد تم تحقيق صدق الاتساق

الداخلي للمقياس، كما توضح النتائج المتعلقة بمتوسط التباين المستخرج

لمتغير نزاهة القائد ودورها هي 0.669، وهي قيمة أكبر من 0.5 بناءً على ذلك، AVEH أن قيمة (AVE) يمكن التأكيد على أن الصدق التقاربي للاستبانة قد تحقق أيضا.

جدول 7: صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة للمتغير التابع.

المتغير		العبارات	KMO	Factor loadings معامل الارتباط	Standard deviation الانحراف المعياري	P VAULUES	متوسط التباين المستخرج
تطوير العملية التعليمية	ميزة التميز	A1	0.653	0.643	0.658	0.000	0.878
		A2		0.333	0.654	0.000	0.375
		A3		0.934	0.257	0.000	
	ميزة التكلفة	A4		0.826	0.752	0.000	
		B1		0.374	0.678	0.000	0.892
	ميزة الجودة	B2		0.457	0.876	0.000	
		B3		0.636	0.238	0.000	
		B4		0.786	0.765	0.000	0.781
		D1		0.565	0.765	0.000	
		D2		0.675	0.124	0.000	0.789
		D3		0.574	0.765	0.000	
							0.875

المصدر: من اعداد الباحث بناء على نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.

مقياس تطبيق إدارة المعرفة أظهرت معاملات الارتباط لجميع العبارات المتعلقة بتشخيص المعرفة توليد المعرفة تخزين المعرفة، توزيع المعرفة، وتطبيق المعرفة ارتباطاً قوياً بالمتغيرات التابعة لها، حيث كانت القيم أكبر من 0.5. بالإضافة إلى ذلك، كانت جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى معنوية أقل من 0.001 بناءً على هذه النتائج، يمكن التأكيد على أنه قد تم تحقيق صدق الاتساق الداخلي للمقياس، أما فيما يتعلق بمتوسط التباين المستخرج (AVE)، فقد أظهرت النتائج أن قيمته المتغير تطبيق إدارة المعرفة هي 0.757، وهي أكبر من 0.5 بناءً على ذلك، يمكن القول إنه قد تم تحقيق الصدق التقاربي للاستبانة أيضاً.

ثبات أداة الدراسة

يشير ثبات الاستبيان إلى مدى استقرار نتائج الاستبيان وعدم تغييرها بشكل كبير إذا تم إعادة توزيعه على أفراد العينة في فترات زمنية مختلفة. بعبارة أخرى، يشير إلى قدرة الاستبيان على تقديم نتائج متسقة عند تطبيقه على نفس العينة في أوقات مختلفة. لتحقيق ذلك، يتم استخدام عدة مؤشرات إحصائية لقياس الثبات .

في هذه الدراسة، تم قياس ثبات الاستبانات التي استخدمت لقياس متغيرات الدراسة عن طريق حساب ثلاثة مؤشرات رئيسية قيمة ألفا كرونباخ، والثبات المركب (Composite Reliability)، وقيمة A-rho. تم حساب هذه القيم باستخدام نموذج المعادلة البنائية - PLS SEM، وهو نموذج إحصائي يستخدم لتحليل العلاقات بين المتغيرات الكامنة (غير المرئية) والمتغيرات الظاهرة.

❖ قيمة ألفا كرونباخ تعد من أكثر المقاييس شهرة لقياس الثبات الداخلي للمقاييس. وهي تعكس درجة الاتساق بين

العناصر المختلفة التي تقيس نفس المفهوم أو المتغير. كلما اقتربت قيمة ألفا كرونباخ من 1 كانت درجة الثبات أعلى.

❖ الثبات المركب Composite Reliability يشير إلى مستوى الثبات العام للمقياس ويأخذ في اعتباره العوامل

المشتركة بين العناصر في المقياس يعتبر هذا المؤشر أفضل من ألفا كرونباخ في بعض الحالات لأنه يأخذ في اعتباره أهمية كل عنصر في المقياس بشكل منفصل.

❖ قيمة Arho هي مقياس آخر يستخدم لتحديد الثبات الداخلي، ويمكن استخدامه كمؤشر تكميلي لتأكيد نتائج ألفا كرونباخ والثبات المركب.

❖ وفقا لدراسة Hair et al (2010)، يجب أن تكون القيم الخاصة بهذه المؤشرات الثلاثة أكبر من 0.7 حتى يعتبر المقياس ثابتاً. هذه القيمة تعكس مستوى الثبات المقبول عادة في الأبحاث العلمية.

❖ الجدول التالي يعرض القيم المستخرجة من نموذج المعادلة البنائية PLS-SEM المتعلقة بالثبات، بما في ذلك

القيم الخاصة بـ ألفا كرونباخ، والثبات المركب (Composite Reliability)، مما يعكس مستوى الثبات العام للمقاييس المستخدمة في الدراسة.

جدول 8: قياس الثبات لأداة الدراسة.

Cronbach's alpha			المتغير	
0.986	0.765	4	الاستقطاب	نزاهة القائد ودورها
	0.853	4	تقييم أداء العاملين	
	0.417	4	التدريب والتنمية	
0.879	0.471	3	ميزة التميز	تطوير العملية التعليمية
	0.974	3	ميزة التكلفة	
	0.870	3	ميزة الجودة	

المصدر: من اعداد الباحث بناء على نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.

❖ أظهرت النتائج لمقياس تطبيق الإدارة الإستراتيجية أن قيمة ألفا كرونباخ والثبات

المركب (Composite Reliability) للمقياس ككل كانت 0.902 أما بالنسبة لأبعاد الإدارة الإستراتيجية، فقد كانت قيم ألفا كرونباخ والثبات المركب على النحو التالي: التصور الإستراتيجي 0.898 ، رأس المال البشري 0.872، الثقافة التنظيمية 0.869 الرقابة التنظيمية المتوازنة 0.893 ، والممارسات الأخلاقية 0.871 بما أن جميع القي تتجاوز 0.7، وفقاً لدراسة Hair a (2010)، فإن الثبات قد تحقق للمقياس

❖ أما بالنسبة لمقياس تطبيق إدارة المعرفة، فقد أظهرت النتائج أن قيمة ألفا كرونباخ والثبات المركب (Composite Reliability)

للمقياس ككل كانت 0.940 بالنسبة لأبعاد إدارة المعرفة، كانت قيم ألفا كرونباخ والثبات المركب على النحو التالي: تشخيص المعرفة 0.927 ، توليد المعرفة 0.921 ، تخزين المعرفة 0.933، توزيع المعرفة 0.923، وتطبيق المعرفة 0.928. بما أن جميع القيم أكبر من 0.6 ، وفقاً لدراسة Hair et al (2010)، فإن الثبات قد تحقق أيضاً للمقياس.

وفقاً للنتائج الإحصائية بالأعلى، التي اثبتت صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة الحالية، مما يعني إمكانية الاعتماد على نتائجها وصلاحيه هذه الاستبانات

التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

قد تم قياس استجابات افراد العينة لفقرات المقياس، طبقا لمقياس ليكرت الثلاثي وفقا لما يلي:

موافق	محايد	غير موافق
1	2	3

وقد تم حساب مستوى الأهمية وفقا للمعادلة التالية:

$$\frac{100}{3} = \text{تم حساب الوزن النسبي المقابل لكل فئة عن طريق ضرب المتوسط الحسابي في } 33.33\%$$

يوضح الجدول 9 دلالة المتوسطات الحسابية كما يلي:

جدول 9: دلالة المتوسطات الحسابية.

قيمة المتوسط الحسابي	النتيجة (الاتجاه العام)	الوزن النسبي	مستوى (درجة) الممارسة / الأهمية
من 1 الى 1.67	موافق	من 66.67% الى 100%	موافقه مرتفعه
من 1.68 الى 2.34	محايد	من 33.34% الى 66.66%	موافقه مرتفعه
من 2.35 الى 3	غير موافق	من 0 الى 33.33%	موافقه مرتفعه

يوضح الجدول التالي التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة، والذي يتضمن الأوساط الحسابية والانحرافات

المعيارية لكل متغير باستخدام مقياس ليكرت الثلاثي. يعتمد هذا التحليل على الجدول الذي يعرض دلالة المتوسط الحسابي، حيث يتم تفسير دلالة المتوسط الحسابي الموضح في الجدول أعلاه لتحديد مستوى تطبيق الإدارة الإستراتيجية وأبعادها، بالإضافة إلى مستوى إدارة المعرفة وأبعادها، وذلك وفقا لآراء عينة الدراسة. يتم توضيح ذلك كما يلي:

جدول 10 : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة.

المصدر: من اعداد الباحث بناء على نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الميدانية

المتغير		المتوسط الحسابي		الانحراف المعياري		الاتجاه العام		مستوى الاهمية	
نزاهة القائد ودورها	الاستقطاب	1.65	1.39	0.75	0.426	موافق	موافق	مرتفع	مرتفع
	تقييم أداء العاملين	1.86		0.63		موافق		مرتفع	
	التدريب والتنمية	1.34		0.53		موافق		مرتفع	
تطوير العملية التعليمية	ميزة التميز	1.86	1.86	0.53	0.785	موافق	موافق	مرتفع	مرتفع
	ميزه التكلفة	1.89		0.63		موافق		مرتفع	
	ميزة الجودة	1.63		0.21		موافق		مرتفع	

يتضح في جدول 10 في الأعلى الخاص بالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة ما يلي:

❖ تظهر نتائج توصيف عينة الدراسة بالنسبة للمتغير المستقل الإدارة الإستراتيجية أن الاتجاه العام لمفردات

العينة يميل إلى موافقة مرتفعة، مما يشير إلى تحقيق عال الممارسات الإدارة الإستراتيجية في شركة الخطوط السعودية في منطقة جدة، حي الروابي. حيث بلغ المتوسط الحسابي للمتغير ككل 1.39، مع نسبة موافقة بلغت 70.66% وانحراف معياري قدره 0.435 كما أظهرت النتائج الإحصائية الوصفية لأبعاد الإدارة الإستراتيجية أن الاتجاه العام لجميع الأبعاد الأربعة التصور الإستراتيجي، رأس المال البشري، الثقافة التنظيمية، الرقابة التنظيمية المتوازنة والممارسات الأخلاقية من قبل مفردات العينة هو مستوى مرتفع من الموافقة، مما يعكس مستوى تطبيق مرتفع للإدارة الإستراتيجية في شركة الخطوط السعودية في منطقة جدة حي الروابي. أما بالنسبة لأبعاد الإدارة الإستراتيجية، فقد كانت النتائج على النحو التالي: بعد التصور الإستراتيجي بلغ المتوسط

الحسابي 1.43 مع نسبة موافقة 68.1% وانحراف معياري 0.559، بعد رأس المال البشري بلغ المتوسط الحسابي 1.44 مع نسبة موافقة 67.13 وانحراف معياري 0.549، بعد الثقافة التنظيمية بلغ المتوسط الحسابي 1.42 مع نسبة موافقة 69.53% وانحراف معياري 0.500، بعد الرقابة التنظيمية المتوازنة بلغ المتوسط الحسابي 1.31 مع نسبة موافقة 74.76% وانحراف معياري 0.474، بعد الممارسات الأخلاقية بلغ المتوسط الحسابي 1.35 مع نسبة موافقة 73.8% وانحراف معياري 0.476 تظهر هذه النتائج موافقة مرتفعة من قبل عينة الدراسة على جميع أبعاد الإدارة الإستراتيجية في الشركة.

❖ تظهر نتائج توصيف العينة للمتغير التابع إدارة المعرفة أن الاتجاه العام لمفردات العينة يشير إلى نسبة موافقة

مرتفعة، مما يدل على مستوى عال من تطبيق إدارة المعرفة في شركة الخطوط السعودية في منطقة جدة حي الروابي. حيث بلغ المتوسط الحسابي للمتغير ككل 1.36 مع نسبة موافقة 74.09% وانحراف معياري 0.492 كما أظهرت النتائج الإحصائية الوصفية لأبعاد إدارة المعرفة أن الاتجاه العام لجميع الأبعاد الأربعة (تشخيص المعرفة، توليد المعرفة تخزين المعرفة، توزيع المعرفة، تطبيق المعرفة هو مستوى مرتفع من الموافقة، مما يشير إلى تطبيق مرتفع لممارسات إدارة المعرفة في شركة الخطوط السعودية في منطقة جدة حي الروابي . بالنسبة للأبعاد المختلفة لإدارة المعرفة، كانت النتائج على النحو التالي: بعد تشخيص المعرفة كان المتوسط الحسابي 1.35 بنسبة موافقة 73.8% وانحراف معياري 0.531، وبعد توليد المعرفة كان المتوسط الحسابي 1.38 بنسبة موافقة 73.83% وانحراف معياري 0.591، وبعد تخزين المعرفة كان المتوسط الحسابي 1.30 بنسبة موافقة 78.56% وانحراف معياري 0.521 ، وبعد توزيع المعرفة كان المتوسط الحسابي 1.41 بنسبة موافقة 69.03% وانحراف معياري 0.540 ، وبعد تطبيق المعرفة كان المتوسط الحسابي 1.34 بنسبة موافقة 75.23 وانحراف معياري 0.555 تشير هذه النتائج إلى أن معظم مفردات عينة الدراسة توافق على تطبيق ممارسات إدارة المعرفة في الشركة بشكل عام.

4.5 معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة

يعرض الجدول التالي معاملات الارتباط الخطي (ليبرسون) بين متغيرات الدراسة والتي تم قياسها باستخدام

SPSS-V28

وذلك على النحو التالي

المتغير	الاستقاب	تقييم أداء العام لين	تدريب تنمية	ميزة التميز	ميزة التكلفة	ميزة الجودة	
استقطاب	Pearson Correlation	.683**	.644**	.444**	.623**	.653**	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	70	70	70	70	70	
تقييم أداء العاملين	Pearson Correlation	1	.704**	.620**	.702**	.772**	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	70	70	70	70	70	
التدريب والتنمية	Pearson Correlation	.644**	1	.686**	.732**	.807**	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	70	70	70	70	70	
ميزة التميز	Pearson Correlation	.444**	.620**	.686**	1	.707**	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	70	70	70	70	70	
ميزة التكلفة	Pearson Correlation	.623**	.702**	.732**	.707**	1	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	70	70	70	70	70	
ميزة الجودة	Pearson Correlation	.653**	.772**	.807**	.725**	.782**	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	70	70	70	70	70	

الارتباط الخطي بين الإدارة الإستراتيجية وأبعادها كمتغير مستقل وإدارة المعرفة (كمتغير تابع):

- ❖ تبين وجود ارتباط معنوي متوسط موجب (0.653) بين الإدارة الإستراتيجية وأبعادها كمتغير مستقل وإدارة المعرفة كمتغير تابع عند مستوى دلالة أقل من (0.01) .
- ❖ تبين وجود ارتباط معنوي متوسط موجب بين كل بعد من ابعاد الإدارة الإستراتيجية التصور الإستراتيجي، رأس المال البشري، الثقافة التنظيمية، الرقابة التنظيمية المتوازنة الممارسات الأخلاقية عند معامل ارتباط: 1، 0.683، 0.644، 0.444 0.623 على الترتيب كمتغيرات مستقلة عند مستوى دلالة أقل من (0.01) وبين إدارة المعرفة كمتغير تابع.
- ❖ يلاحظ مما سبق أن قيم معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة مرتفعة، ومما يدل على قوة الارتباط.

الارتباط الخطي بين أبعاد الإدارة الإستراتيجية وبين متغير الإدارة الإستراتيجية ككل، وبين بعضها البعض:

- ❖ يتضح من نتائج الجدول السابق وجود ارتباط موجب معنوي بين الإدارة الإستراتيجية وبين أبعادها التصور الإستراتيجي، رأس المال البشري، الثقافة التنظيمية، الرقابة التنظيمية المتوازنة الممارسات الأخلاقية عند مستوى دلالة (0.01).

4.6 نتائج اختبار فرضيات الدراسة

يتعلق هذا الجزء باختبار صحة الفرض الرئيسي للدراسة وما يتبعه من فروض فرعية، ويتم عرض النتائج الإحصائية التي تم التوصل إليها باستخدام كلا من الحزمة الإحصائية SPSS V.28, SEM-PLS على النحو التالي:

الفرض الرئيسي للدراسة:

- توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الإدارة الإستراتيجية وبين إدارة المعرفة.

ويتم فرغ من هذا الفرض الرئيسي فروضا فرعية كما يلي:

- الفرضية 1: توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التصور الإستراتيجي وبين إدارة المعرفة.
- الفرضية 2: توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين رأس المال البشري وبين إدارة المعرفة.
- الفرضية 3: توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية وبين إدارة المعرفة.
- الفرضية 4: توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الرقابة التنظيمية المتوازنة وبين إدارة المعرفة.
- الفرضية 5: توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الممارسات الأخلاقية وبين إدارة المعرفة.

نتائج اختبار الفرض الرئيس للدراسة:

❖ ينص هذا الفرض على أنه " توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الإدارة الإستراتيجية وبين إدارة المعرفة." لاختبار هذا الفرض، تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط (Linear Regression Analysis) (Simple)، والذي يعد أحد الأساليب الإحصائية الشائعة المستخدمة لاختبار العلاقة بين متغيرين في هذا السياق، تم تطبيق هذا الأسلوب الدراسة. العلاقة بين الإدارة الإستراتيجية، التي تمثل المتغير المستقل في الدراسة، وإدارة المعرفة، التي تعتبر المتغير التابع. ويهدف التحليل إلى تحديد ما إذا كانت هناك علاقة معنوية بين تطبيق ممارسات الإدارة الإستراتيجية في الشركة وبين مستوى تطبيق ممارسات إدارة المعرفة. من خلال هذا التحليل، يتم اختبار مدى تأثير الإدارة الإستراتيجية على إدارة المعرفة، وكذلك قياس قوة واتجاه هذه العلاقة باستخدام المعاملات الإحصائية المستخلصة من نموذج الانحدار الخطي البسيط.

Model summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777 ^a	.770	.766	.238

نראה القائد

ANOVA^a

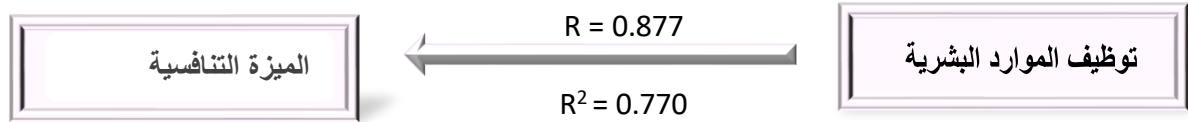
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.864	1	12.864	227.462	<.001 ^b
	Residual	3.846	68	.057		
	Total	16.710	69			

توظيف الموارد البشرية

الميزة التنافسية

Coefficients^a

Model	B	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
		Std. Error	Beta				Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	-.023	.096		-.244	.808	-.214	.168
	الميزة التنافسية	.992	.066	.877	15.082	<.001	.861	1.123



يتضح من الجدول بالأعلى ما يلي:

- ❖ تشير مستوى المعنوية لاختبار (F) والذي يساوي (sig) أقل من (0.01)، مما يدل على أن نموذج الانحدار الخطي البسيط ذو دلالة معنوية عند مستوى 0.01.
 - ❖ تشير قيمة معامل الارتباط ($R = 0.877$) إلى وجود ارتباط إيجابي قوي بين الإدارة الإستراتيجية بشكل عام وإدارة المعرفة.
 - ❖ يوضح معامل التحديد المعدل (R^2) أن حوالي 77% من التباين الحاصل في إدارة المعرفة يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى الإدارة الإستراتيجية.
 - ❖ تشير قيمة (ت) (T-Value) إلى معنوية معامل الانحدار بيتا (B)، حيث أن مستوي الدلالة المحسوب لاختبار (ت) أقل من (0.02).
- وبناءً على النتائج السابقة يتم قبول صحة الفرض الرئيسي الذي ينص على وجود علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الإدارة الإستراتيجية (إجمالاً) كمتغير مستقل وإدارة المعرفة كمتغير تابع.

نتائج اختبار الفرض الفرعي الأول والثاني والثالث والرابع والخامس للدراسة:

- ❖ ينص هذا الفرض الفرعي الأول على أنه "لا توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين التصور الإستراتيجي
- وبين إدارة المعرفة" يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين التصور الإستراتيجي محل الدراسة كمتغير مستقل، وإدارة المعرفة كمتغير تابع.
- ❖ ينص هذا الفرض الفرعي الثاني على أنه توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين رأس المال البشري وبين إدارة المعرفة" يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين رأس المال البشري محل الدراسة كمتغير مستقل، وإدارة المعرفة كمتغير تابع.
- ❖ ينص هذا الفرض الفرعي الثالث على أنه توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية
- وبين إدارة المعرفة" يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين الثقافة التنظيمية محل الدراسة كمتغير مستقل، وإدارة المعرفة كمتغير تابع.
- ❖ ينص هذا الفرض الفرعي الرابع على أنه "لا توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الرقابة التنظيمية المتوازنة وبين إدارة المعرفة" يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين الرقابة التنظيمية المتوازنة محل الدراسة كمتغير مستقل وإدارة المعرفة كمتغير تابع.

❖ ينص هذا الفرض الفرعي الخامس على أنه توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الممارسات

الأخلاقية وبين إدارة المعرفة" يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين الممارسات الأخلاقية محل الدراسة كمتغير مستقل، وإدارة المعرفة كمتغير تابع.

ولاختبار هذه الفرضيات الفرعية تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Linear Regression Analysis

Model Summary

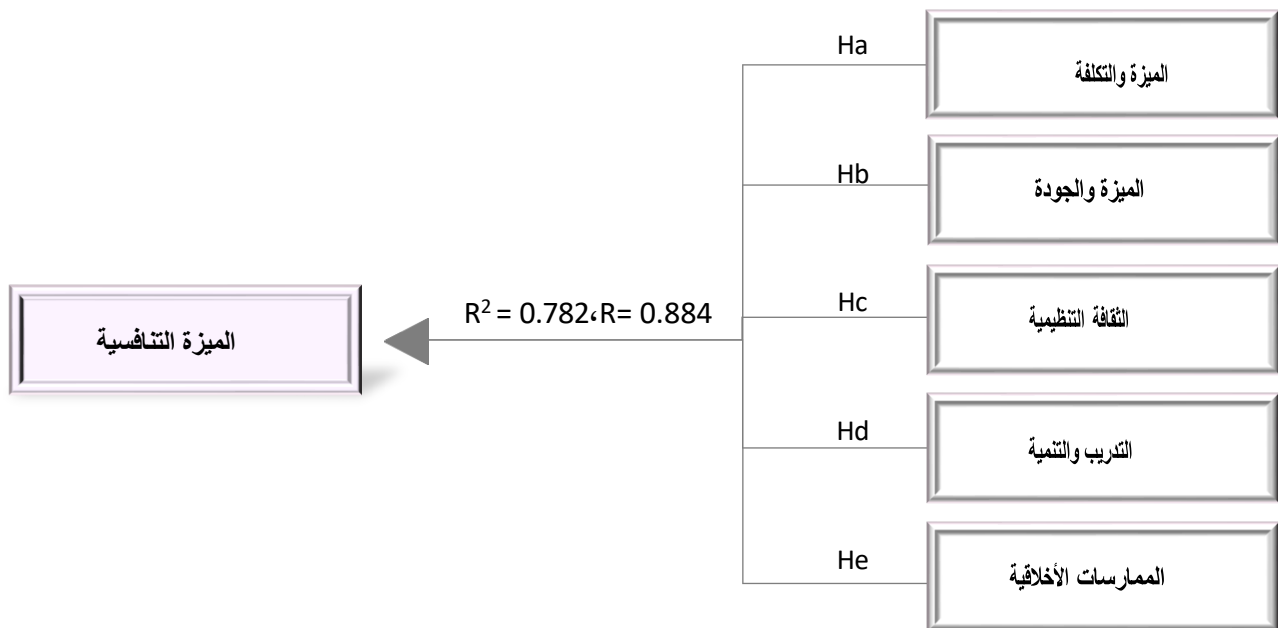
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.84 ^a	.782	.765	.239

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.068	5	2.614	45.922	<.001 ^b
	Residual	3.642	64	.057		
	Total	16.710	69			

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	-.024	.097	-.247	.806	-.218	.170
	. الاستقاب	.076	.077	.886	.379	-.085	.220
	التدريب والتنمية	.087	.243	2.508	.015	.044	.391
	. تقييم أداء العاملين	.099	.310	3.086	.003	.108	.503
	ميزة التكلفة	.094	.179	1.978	.052	-.002	.373
	. ميزة الجودة	.105	.210	2.071	.042	.008	.426



يتضح من الجدول بالأعلى ما يلي:

- ❖ يشير مستوى المعنوية لاختبار (F) إلى أن قيمة (sig) أقل من 0.01، مما يدل على أن نموذج الانحدار الخطي البسيط ذو دلالة معنوية عند مستوى 0.01.
- ❖ تشير قيمة معامل الارتباط ($R = 0.884$) إلى وجود ارتباط إيجابي قوي بين أبعاد الإدارة الإستراتيجية التصور الإستراتيجي، رأس المال البشري، الثقافة التنظيمية. الرقابة التنظيمية المتوازنة والممارسات الأخلاقية وبين إدارة المعرفة..
- ❖ يشير معامل التحديد المعدل (2) إلى أن 78.2% من التباين الحاصل في إدارة المعرفة يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى أبعاد الإدارة الإستراتيجية.
- ❖ تشير قيمة (ت) (T-Value) إلى معنوية معامل الانحدار بيتا (B)، حيث أن مستوى الدلالة المحسوب لاختبار (ت) أقل من 0.02

بناءً على النتائج السابقة، يتم رفض صحة الفرضية الأولى والرابعة حيث لم يتم إثبات وجود علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التصور الإستراتيجي والرقابة التنظيمية المتوازنة كمتغيرات مستقلة، وإدارة المعرفة كمتغير تابع. أما بالنسبة للفرضيات الفرعية الثانية، الثالثة والخامسة، فقد تم قبول صحتها حيث تم إثبات وجود علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين رأس المال البشري، الثقافة التنظيمية، والممارسات الأخلاقية كمتغيرات مستقلة، وإدارة المعرفة كمتغير تابع.

4.7 الخاتمة:

يتناول هذا الفصل التحليل الإحصائي التفصيلي لنتائج الدراسة الميدانية التي أجريت على نزاهة القائد ودورها في تطوير العملية التعليمية لأي منظمة هي ركيزة أساسية لتحقيق النجاح المستدام، خاصةً في مدينة جدة التي تُعد من أبرز المراكز الاقتصادية في المملكة العربية السعودية.

في الختام، لا شك أن نزاهة القائد تُعدّ أساسًا متينًا لدعم العملية التعليمية وتطويرها. فالنزاهة ليست مجرد صفة شخصية، بل هي نهج قيادي يبني الثقة بين القائد وفريقه، ويحفز البيئة التعليمية لتحقيق أهدافها السامية. القائد النزيه يُلهم الآخرين بقيمه العادلة وأفعاله الصادقة، مما يعزز روح الانتماء والمسؤولية المشتركة. وبنزاهته، يكون قادرًا على اتخاذ قرارات حكيمة تركز على المصلحة العامة، مما يُسهم في تحقيق الابتكار والتميز داخل المؤسسات التعليمية، ويمهد الطريق لجيل واع ومؤهل لبناء مستقبل واعد.

مقدمة الاستبيان

تحية طيبة،

يشرفني أن أضع بين أيديكم هذا الاستبيان المعد لأغراض البحث العلمي بهدف إتمام أطروحة بعنوان "نزاهة القائد ودورها في تطوير العملية التعليمية بالتطبيق على مؤسسة الامجاد التعليمية في المملكة العربية السعودية مدينة جدة"، والذي نسعى من خلاله إلى التعرف على آرائكم حول المحاور التي تتضمنها استمارة الاستبيان، والتي توضح مدلولاتها فيما يلي:

نزاهة القائد ودورها: تتمثل نزاهة القائد ودورها في مجموعة من الأنشطة والتدابير التي تتبعها القيادة لزيادة اتوير المؤسسة في السوق وتعزيز مكانتها بين المنافسين. يمكن أن تشمل هذه الاستراتيجيات تطوير مهارات الموظفين، تحسين بيئة العمل، أو اعتماد تقنيات وأساليب مبتكرة. تعتمد هذه الاستراتيجيات على المعرفة العلمية والخبرات العملية المتراكمة للمستخدمين.

تطوير العملية التعليمية: تعبر العملية التعليمية وتطويرها عن الأهداف بعيدة المدى التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها لضمان النمو المستدام والتطور المستمر. تشمل هذه الأهداف تحسين الكفاءة التشغيلية، تعزيز العلاقات مع العملاء، زيادة الحصة السوقية، والابتكار في طرق التعليم والخدمات. يتم تحقيق الميزة التنافسية من خلال توجيه الموارد وتطوير السياسات والخطط لتحقيق التفوق التنافسي.

الباحث

إشراف:

فاطمة عمر العمودي

د.منى مصطفى العشري

البيانات الشخصية :

1_الجنس:	☐ ذكر	☐ أنثى
2_الفئة العمرية: أقل من 30 سنة	☐ ما بين 30 و 39 سنة	☐ ما بين 40 سنة إلى 49 سنة
	☐ أكثر من 50 سنة	
3_المستوى الدراسي: أقل من ثانوي	☐ ثانوي	☐ جامعي
4_الوظيفة الحالية: إطار	☐ عون إداري	☐ عون تنفيذي
5-سنوات الخبرة: أقل من 5 سنوات	☐ من 5 إلى 10 سنوات	☐ من 10 إلى 15 سنوات

الرقم	الفقرة	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة
1	وظيفة إدارة الموارد البشرية في المؤسسة					
2	تولي مؤسسة سونلغاز اهتمام كبير لإدارة الموارد البشرية.					
3	تقوم الادارة بوضع برامج وانشطة مستقبلية.					
	تعمل على الاستغلال الأمثل للمورد البشري لتحقيق أهداف المؤسسة					
5	تقوم مؤسسة سونلغاز بوضع برامج التنمية البشرية في مفيدة.					
6	تقوم ادارة الموارد البشرية بدورها في المؤسسة وتعمل بكفاءة وفعالية					

اختيار المورد البشري	
13	تعتمد المؤسسة اختيار الموظفين على اساس المستوى التعليمي.
14	تتم عملية الاختيار بكل شفافية ووضوح
15	تتبع المؤسسة في اختيار الموظف على حسب الكفاءة والاقدمية.
16	تتم عملية الاختيار على اساس قربهم من الموقع الجغرافي.
17	تتم عملية الاختيار بناء على المواصفات المطلوبة
تعيين الموارد البشرية	
18	المؤسسة تقوم بنفسها بالبحث عن الموظفين ذوي الخبرة وتوظيفهم.
19	يتم التعيين في الادارة العليا والوسطى من داخل المؤسسة.
20	تستند المؤسسة في تعيين الموظفين على اساس الكفاءة.
21	تجري المؤسسة امتحانات لتعيين الموظفين.

المحور الثالث: الميزة التنافسية

الرقم	الفقرة	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة
1	تعتبر المؤسسة المورد البشري قيمة تنافسية كبرى					
2	تسعى المؤسسة من خلال الحوافز المادية لتحقيق مركز تنافسي جيد بين العمال					
3	تسعى المؤسسة الى استغلال قدرات الموظف لتحقيق الأداء الجيد في المؤسسة					
4	تمتلك المؤسسة مورد بشري قادر على رفع أداء المنظمة					
5	استقطاب المؤسسة لأفراد أكفاء يعطيها قدرة تنافسية الأداء والتميز					
6	تبني المؤسسة أهدافها على ولاء العاملين فيها					

المراجع

المراجع :

1. الخميسي , السيد سلامة (2001) قراءات في الإدارة المدرسية , دار الوفاء .
2. https://books.google.com.sa/books/about/DwAAQBAJ&redir_esc=y/html?id=Ak9Aو.نظم_وسياسات_التعليم_و.html
3. الحريري , رافدة (2011) إدارة التغيير في المؤسسات التربوية , عمان , دار الثقافة .
4. السنبل , عبدالعزيز والخطيب , محمد ومتولي , مصطفى وعبدالجواد , نور الدين (2004) نظام التعليم في المملكة العربية السعودية , ط7 , الرياض : دار الخرجي
5. الطويل , هاني عبدالرحمن (2001) الإدارة التربوية والسلوك التنظيمي , ط3 , عمان : دار وائل .
6. بكر , عبدالجواد (2002) السياسات التعليمية وصنع القرار , الإسكندرية : دار المعرفة الجامعية.
7. شوبيني جيهان, & ميهوب فاطمة الزهراء. (2023). دور إستراتيجية توظيف الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية.
8. [/https://dspace.univ-guelma.dz/xmlui/handle/12345678940116](https://dspace.univ-guelma.dz/xmlui/handle/12345678940116)
9. بلخضر, & نصيرة. (2007). دور فعالية تسيير الموارد البشرية وكفاءاتها في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية: دراسة حالة وحدة البلاستيك والمطاط FIPEX PLAST بالشلف.
10. <http://dspace.univ-tiaret.dz/handle/123456789/409>
11. بلمقوري, بومدين & مراد. (2022). دراسة حالة مؤسسة سونلغاز , Doctoral ,
dissertation (جامعة ابن خلدون-تيار)
12. <http://dspace.univ-tiaret.dz/handle/123456789/6086>

الملاحق

مقدمة استبيان :

في اطار دراسة المكملة الى شهادة البكالوريوس في تخصص إدارة المشاريع بعنوان نزاهة القائد ودورها في تطوير العملية التعليمية بالتطبيق على مؤسسة الامجاد التعليمية في المملكة العربية السعودية مدينة جدة .

ولاستكمال الجانب التطبيقي من الدراسة ومن اجل معرفة مدى مساهمة نزاهة القائد في تطوير العملية التعليمية داخل مؤسسة فإننا نضه بين ايديكم هذه الاستمارة راجيين منكم الإجابة على الأسئلة بكل دقة ووضوح بغاية الوصول لنتائج دقيقة على هذا الموضوع

نرجو من سيادتكم وضع علامة صح في الخانة التي ترونها مناسبة علما بأن هذه البيانات تستخدم لغرض البحث العلمي وسيتم التعامل معها بسرية تامة .

شاكرين لكم .

المتغير الأول: نزاهة القائد ودورها

نزاهة القائد هي ميزة حيوية تهدف إلى تطوير المؤسسة. وتعتبر هذه الميزة جزءاً أساسياً من تطور العملية التعليمية، حيث يساهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة من خلال تأمين الاستراتيجيات والمهارات المطلوبة

رقم	العبارات	موافق	محايد	غير موافق
البعد الأول : الاستقطاب والتعن				
1	إلى أي مدى تعتقد أن المؤسسة تقوم بتوظيف المدراء المناسبين للأدوار المختلفة			
2	ان الشركة توظف على أساس الشهادة المهارة والخبرة			
3	تقوم الشركة بنفسها بالبحث عن الموظفين ذوي الخبرات و المهارات من أجل توظيفهم.			
البعد الثاني : تقييم أداء العاملين				
4	لدى المؤسسة سياسة خاصة لتقييم أداء المدراء وتطويرهم على مدار العام			
5	يسعى القائد التربوي لتحسين كفاءة البيئة التعليمية.			
6	يقدم القائد التربوي أنظمة جديدة تتماشى مع وضع البيئة التعليمية.			
7	يتعامل القائد التربوي مع جميع الأنظمة والقوانين بثبات تام			
البعد الثالث : التدريب والتنمية				
8	تقوم الشركة بدورات تدريبية من أجل تنمية وتطوير مهارات المدراء التربويين			
9	يتطور مستوى القائد التربوي على مدى الأعوام في التغيير الإصلاحي للعملية التعليمية			

المتغير الثاني : تطور العملية التعليمية

تطور العملية التعليمية هي عامل حاسم يميز المؤسسات عن منافسيها ويمنحها القدرة على تحقيق أداء أفضل .
تتعلق هذه الميزة بكيفية تقديم صرح تعليمي يفوق المنافسين. في ظل التغيرات السريعة في البيئات التعليمية،
تصبح القدرة على التطوير أمراً ضرورياً لضمان النمو.

رقم	العبارات	موافق	محايد	غير موافق
البعد الأول : ميزة التميز				
1	تتمتع البيئة التعليمية بتطور ملحوظ في الآونة الأخيرة			
2	تتمتع البيئة التعليمية بالمرونة والتكيف مع الرؤية السعودية			
البعد الثاني : ميزة التكلفة				
3	ان البيئة التعليمية في المؤسسة لا تتطلب تكلفة عالية			
4	تعتبر التكلفة النهائية للسنة الدراسية متناسبة مع جودة المؤسسة			
البعد الثالث : ميزة الجودة				
5	تسعى الإدارة العليا للمؤسسة باستمرار الى تحقيق مركز تنافسي جيد			
6	تعمل الإدارة داخل المؤسسة بمجموعة من الإجراءات من أجل تقديم خدمة تكون وفق تطلعات العملاء و الزبائن .			
7	يتميز المظهر الخارجي والداخلي للمؤسسة بديكورات و مناظر جميلة و تتسم بجودة البيئة التعليمية.			
8	كيف تقيم جودة المنتجات أو الخدمات المقدمة من قبل مؤسستنا مقارنة بالمنافسين			