

Humanities and Educational
Sciences Journal

ISSN: 2617-5908 (print)



مجلة العلوم التربوية
والدراسات الإنسانية

ISSN: 2709-0302 (online)

تصوّر مُقترح لدور القيادات الأكاديمية في تنمية الأداء المستدام بالجامعات السعودية(*)

د/ ندى مقبل عايض الحربي
أستاذ الإدارة والإشراف التربوي المشارك
جامعة الملك خالد

تاريخ قبوله للنشر 2/9/2025

<http://hesj.org/ojs/index.php/hesj/index>

(*) تاريخ تسليم البحث 20/7/2025

(*) موقع المجلة:

تصوّر مُقترح لدور القيادات الأكاديمية في تنمية الأداء المستدام بالجامعات السعودية

د/ ندى مقبل عايض الحربي

أستاذ الإدارة والإشراف التربوي المشارك

جامعة الملك خالد

الملخص

سعى البحث إلى التعرف على دور القيادات الأكاديمية في تنمية الأداء المستدام: (البيئي، الاجتماعي، والاقتصادي) بالجامعات السعودية من وجهة نظر العينة، وتحديد ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات العينة وفقاً للمتغيرات: (الجامعة، الجنس، والمناصب القيادية)، ومن ثمّ التوصل إلى تصوّر مُقترح لدور القيادات الأكاديمية في تنمية الأداء المستدام بالجامعات السعودية، وتمّ استخدام المنهج الوصفي (التحليلي)، وتمّ أخذ عيّنة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز، وجامعة القصيم، تكوّنت من (360) عضواً، واعتمد البحث على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتوصّلت النتائج إلى أن دور القيادات الأكاديمية في تنمية الأداء المستدام؛ حصل على درجة مرتفعة، وكان أعلاها: الأداء الاقتصادي، ثمّ الأداء الاجتماعي، ثمّ الأداء البيئي، كما تمّ التوصل إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات العينة وفقاً لمتغير الجامعة، ووجود فروق بين الاستجابات في محور الأداء الاقتصادي وفقاً لمتغير الجنس لصالح الإناث، ووجود فروق في الاستجابات بالنسبة لمحور الأداء البيئي وفقاً لمتغير المناصب القيادية لصالح الذين لا يشغلون منصباً قيادياً، وفي ضوء هذه النتائج، تمّ التوصل إلى التصوّر المقترح.

الكلمات المفتاحية: الأداء البيئي، الأداء الاجتماعي، الأداء الاقتصادي.

A proposed Paradigm for the role of academic leadership in developing sustainable performance in Saudi universities

Dr. Nada Moqbel Al-Harbi

Associate Professor of Administration and Educational
Supervision at King Khalid University

Abstract

The research sought to identify the role of academic leadership in developing sustainable performance (environmental, social, economic) in Saudi universities from the sample's point of view, and to determine whether there were statistically significant differences between the sample's responses according to the variables of university, gender, and leadership work, and then to arrive at a proposed Paradigm for the role of academic leadership in developing sustainable performance in Saudi universities. The descriptive (analytical) approach was used, and a random sample of faculty members at King Abdulaziz University and Qassim University was taken, and their number reached (360). The research relied on the questionnaire as a tool for collecting data, and it was concluded that the role of academic leadership in developing sustainable performance obtained a high degree, the highest of which was economic performance, then social performance, then environmental performance. The research concluded that there were no statistically significant differences between the sample's responses according to the university variable. As for gender, there was a difference between the responses in the economic performance axis in favor of females. As for the leadership position, there was a difference in the responses regarding the environmental performance axis in favor of those who do not hold a leadership position, and the proposed Paradigm was reached. **Keywords:** Environmental performance, social performance, economic performance.

مقدمة البحث:

مع تزايد الاهتمام العالمي بالتحول نحو الاستدامة في جميع القطاعات خلال السنوات الماضية؛ أولت المملكة العربية السعودية اهتماماً كبيراً بالاستدامة في رؤيتها (2030م)، حيث ركزت الرؤية على أربعة مرتكزات رئيسة للاستدامة، وهي: (البيئية، المالية، البنية التحتية، والاجتماعية)، كما أن برنامج التحول الوطني (2020م) للسعودية ركّز على الاستدامة كواحد من ثمانية أبعاد رئيسة للبرنامج، بالإضافة إلى أن الخطة المستقبلية للتعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية (آفاق)؛ أشارت إلى أهمية تحقيق الاستدامة في ثلاثة مرتكزات أساسية للاستدامة، هي: (الاجتماعية، الاقتصادية، والمالية) (العمرى، 2020، ص.38).

ويُعدُّ الأداء المستدام هو التحدي الذي تواجهه المؤسسات في أعمالها اليوم، بما فيها الجامعات، ويرجع ذلك إلى ما تعتقده بعض المؤسسات التقليدية، أن الغرض من المؤسسات هو إنشاء قيمة قصيرة الأجل ومصلحة ذاتية، بينما تعتقد المؤسسات الحديثة الأخرى أن الغرض من أعمالها هو خدمة المجتمع، ولكن هناك تركيز مشترك على القيمة التي يمكن أن يضيفها الأداء المستدام في الأعمال إلى المجتمع، ومساهمته في استدامة النتيجة الثلاثية (البيئية، الاقتصادية، والاجتماعية) (أبو الحاج، 2022، ص.25).

ويُعدُّ القيادة الأكاديمية من أبرز العوامل التي يتوقف عليها نجاح الجامعات في تحقيق أهدافها؛ وذلك لما تشهده من تحديات وتغييرات معرفية وعلمية وتكنولوجية؛ الأمر الذي يفرض حتمية مسايرة تلك التطورات والتغيرات، كما أن نجاح العملية الإدارية في المؤسسات التعليمية، يتوقف على مواكبة قيادتها للمستجدات والتجارب العالمية الناجحة (علي، 2022، ص.364)، وتؤدي القيادة الأكاديمية دوراً مهماً في نجاح وفعالية الجامعات، واستدامة الجهود التطويرية والتحسينية؛ لأنه عن طريق القيادة الناجحة، يمكن مواجهة تحديات التعليم الجامعي، والقدرة على تحقيق الرؤية والأهداف المستقبلية (اليحيى، 2021).

وعلى ذلك، يجب أن يكون للقيادات الأكاديمية بالجامعات دور في تطوير الأداء المستدام؛ لمساعدة المجتمع الجامعي والمجتمع الوطني والعالمي على التقدم والتطور، من خلال التحول نحو حاضر ومستقبل مستدام، والسعي لأن تكون هذه القيادات رائدة ومُبادرة في التحول نحو الاستدامة.

مشكلة البحث:

شهدت السنوات الأخيرة اهتماماً عالمياً بقضايا الأداء المستدام، وبمفهوم الاستدامة في التعليم، من أجل بناء جيل قادر على التعامل مع بيئة مستدامة؛ ولذلك، أصبحت المشكلات والقضايا المرتبطة بها من الموضوعات المهمة والجديدة بالبحث، من أجل تحقيق الأداء المستدام؛ لذلك، اهتمت الجامعات وقياداتها الأكاديمية اهتماماً كبيراً بالمسؤولية الاجتماعية، والأداء الاجتماعي، والبيئي، والاقتصادي (المنزوع، 2023)، ووفقاً للتصنيفات العالمية للجامعات، فقد تم إنشاء تصنيف يسمّى بالمقياس الأخضر، ويهتم هذا التصنيف بالاستدامة البيئية، ومدى التزام الجامعات بالممارسات الصديقة للبيئة، بالإضافة للاهتمام بالتنمية المجتمعية، وتعزيز التغيير الاجتماعي (Metric Green, 2023)، وجاء ترتيب جامعة الملك عبد العزيز في المرتبة الخامسة عالمياً،

حسب تصنيف المقياس الأخضر العالمي للجامعات في عام (2022) (وكالة الأنباء السعودية، 2022)، بينما تصدرت جامعة القصيم في عام (2023) الجامعات السعودية، من بين ثماني جامعات تأهلت للمنافسة، واحتلت المركز الثاني عربياً، والمرتبة (62) عالمياً (وكالة الأنباء السعودية، 2023)؛ ويُظهر ذلك الاهتمام بالأداء المستدام، ومن ثمّ يمكن الاستفادة من هذه التجربة للجامعتين بهذا البحث، في تنمية الأداء المستدام بالجامعات السعودية.

أسئلة البحث:

- 1- ما دور القيادات الأكاديمية في تنمية الأداء المستدام (البيئي، الاجتماعي، والاقتصادي) بالجامعات السعودية من وجهة نظر العيّنة؟
 - 2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات العيّنة وفقاً لمتغيرات: (الجامعة، الجنس، والمنصب القيادي)؟
 - 3- ما التصور المقترح لدور القيادات الأكاديمية في تنمية الأداء المستدام بالجامعات السعودية؟
- أهداف البحث:**

- 1- التعرف على دور القيادات الأكاديمية في تنمية الأداء المستدام (البيئي، الاجتماعي، والاقتصادي) بالجامعات السعودية من وجهة نظر العيّنة.
 - 2- تحديد ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات العيّنة وفقاً لمتغيرات: (الجامعة، الجنس، والمنصب القيادي).
 - 3- التوصل إلى تصوّر مقترح لدور القيادات الأكاديمية في تنمية الأداء المستدام بالجامعات السعودية.
- أهمية البحث:**

- 1- يُسهم هذا البحث في نشر الوعي بأهمية أبعاد الأداء المستدام (البيئي، الاجتماعي، والاقتصادي)، ممّا ينعكس إيجاباً على الأداء المستدام بالجامعات.
- 2- تسليط الضوء على أهمية دور القيادات الأكاديمية في تنمية الأداء المستدام بالجامعات السعودية.
- 3- التعرف على دور القيادات الأكاديمية في تنمية الأداء المستدام، والوصول لتصوّر مقترح، ممّا قد يفيد متّخذي القرار بالجامعات السعودية.

مصطلحات البحث:

القيادات الأكاديمية:

الأفراد الذين يشغلون المناصب الإدارية ذات الطابع الأكاديمي بالجامعة، ممثلة في: رئاسة الجامعة، عمادة الكليات، عمداء، النواب، رؤساء الأقسام الأكاديمية، والمسؤولون مسؤولية مباشرة عن تسيير العملية الإدارية داخل الجامعة، حسب المهام والاختصاصات المخوّلون بها؛ للسعي في تحقيق وظائف الجامعة، والوصول إلى أهدافها (قشاش، 2023، ص.184).

وتُعرف إجرائياً: أعضاء هيئة التدريس الذين يقومون بالأعمال الإدارية ذات الطابع الأكاديمي بالجامعات.

الأداء المستدام:

ما تتبعه المؤسسة من أجل إيجاد قيمة على المدى القصير والطويل، مع الأخذ في الاعتبار الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والبيئية (أبو الحاج، 2022).

ويُعرف إجرائياً: الإجراءات المتبعة في أعمال الجامعة، من أجل إيجاد قيمة على المدى القصير والطويل، وتتضمن البُعد البيئي، الاجتماعي، والاقتصادي.

الإطار النظري:**أولاً: الأداء المستدام وأبعاده:**

يُعدُّ تحقيق الأداء المستدام هدفاً استراتيجياً مهماً للمؤسسات، ويتطلب ذلك الاهتمام بعددٍ من العوامل الرئيسة، مثل: العمليات الإدارية والقيادية، ويسهم الأداء المستدام في تحقيق عددٍ من الإيجابيات، كتحسين القدرة على التكيف مع التحديات، سواء كانت اجتماعية أو اقتصادية أو بيئية، وتحسين سمعة المؤسسة والقدرة التنافسية لها، وتجويد الخدمات المقدمة، وتحسين صحة وسلامة العاملين، والبيئة المحيطة بهم، هذا بالإضافة إلى زيادة الرضا الوظيفي للعاملين، وتحسين جودة حياتهم العملية (أبو جحيشة، 2023)، ويُعرف الأداء المستدام بأنه: تحقيق التوازن والتكامل بين البُعد الاقتصادي، والبُعد البيئي، والبُعد الاجتماعي المرتبط بما تقوم به المؤسسات من أعمال، مع مراعاة الأهداف الخاصة بكافة الأطراف أصحاب المصلحة (فريد وقمرى، 2022)، كما يُعرف بأنه: المساهمة المجتمعية والبيئية والأخلاقية والتطوعية للمنظمة أو الجامعة في إدارة أنشطتها، وتقديم خدماتها ومنتجاتها عبر الوقت، بوصف ذلك منهجاً مستمراً، يُقاس بالموازنة بين المتطلبات الأساسية القصيرة والطويلة المدى؛ لضمان البقاء، وتحقيق التفوق المستمر في الأداء، من دون الإضرار بمصالح الأجيال القادمة (ناصر الدين، 2020، ص.33). نستنتج ممّا سبق، أن الأداء المستدام يُعدُّ هدفاً استراتيجياً تسعى المؤسسات إلى تحقيقه، ويسعى لتحقيق قيمة للمؤسسة، كما أنه يهتم بالجانب الاجتماعي والاقتصادي والبيئي؛ والذي يتمثل في أبعاد الأداء المستدام، وقد تمّ استخدام هذه الأبعاد في العديد من الدراسات:

1-البُعد البيئي: تأثير المؤسسة على البيئة، وكيفية تقليل وترشيد استهلاك الموارد لضمان استدامتها، وتؤدي الجامعات دوراً مهماً في حماية البيئة، ومن أشكال ذلك: عقد ندوات وفعاليات تعرّف الطلبة بأهمية البيئة، وتحذّرهم من مخاطر تلوثها، بالإضافة إلى تنظيم النشاطات البيئية، التي تقوم على إشراك الطلبة في تنظيف مرافق الجامعة، والأحياء السكنية؛ للحصول على بيئة نظيفة وصحيّة وخالية من الأمراض، وتعكس ثقافة المجتمع المحلي (Filho, Shiel & paco, 2015).

نستنتج ممّا سبق، أن الأداء البيئي المستدام يتطلّب من الجامعات الاهتمام بالبيئة، سواء كانت البيئة الجامعية، أو البيئة المحيطة بالجامعة، واتخاذ تدابير وقائيّة تحدّ من الأضرار البيئية، وغرس وتعميق ذلك في مفاهيم الطلبة، ودورهم في الحفاظ على البيئة.

2-البُعد الاجتماعي: هو الانسجام بين الكفاءة المالية، وكفاءة العمل للفرد والمجتمع، وذلك باستخدام أصول منتظمة؛ لتعزيز التحسين الاجتماعي الناشئ عن نشاط المؤسسات (Gimenez et. al, 2012)، ويُشير

إلى الأدوار التي تقوم بها المؤسسات، من أجل تحقيق الأهداف الاجتماعية لكافة الأطراف، سواء الداخلية أو الخارجية كالقيادة، العاملين، العملاء، والمجتمع (قارة وقاسمي، 2020)؛ ولذلك، على المؤسسات تبني استراتيجيات يتم من خلالها دفع أهدافها الاجتماعية والبيئية التطوعية في أعمالها، ويُقسّم الأداء الاجتماعي إلى قسمين أساسيين: (داخلي، وخارجي)؛ حيث الأداء الداخلي يرتبط بالقيادة والعاملين، أمّا الأداء الخارجي فيرتبط بالمجتمع المحلي والمستفيد (العملاء) (Randhawa, 2017).

نستنتج ممّا سبق، أن الأداء الاجتماعي المستدام يتم السعي من خلاله إلى الاهتمام بتحقيق أهداف المجتمع الجامعي، والمجتمع الخارجي المحيط بالجامعة؛ ويتمثل ذلك في: احترام العاملين، والحد من مخاطر العمل، والحفاظ على الثقافة المجتمعية والكيان الاجتماعي، وتطوير الخدمات المقدمة إليه بما يلبي احتياجات المجتمع.

3- البعد الاقتصادي: قدرة الجامعة على تحقيق الأهداف المالية لأصحاب المصلحة والمساهمين، من خلال معادلات مُرضية لاستثماراتهم، وتُعَدُّ الأهداف المالية بمثابة الأساس لقياس البعد الاقتصادي للجامعة (القرشي، 2017، ص.18)، ويُعَدُّ الأداء الاقتصادي المميّز من الأهداف الأساسية التي تسعى إليه مختلف المؤسسات، والمتمثل في تحقيق نتائج وفوائد مالية نتيجة تحقيقها لأهدافها، وذلك بناءً على الاستخدام الفعّال للموارد، بالإضافة إلى تقديم خدمات ذات قيمة مضافة للمستفيدين (حنا، 2022).

ونستنتج من ذلك، أن الأداء الاقتصادي المستدام يتم السعي من خلاله إلى الاستخدام الفعّال لموارد الجامعة، والاهتمام بتقديم برامج وخدمات بحثية مرتبطة بحاجات المستفيدين من المؤسسات والمجتمع، بحيث يمكن من خلاله زيادة الإيرادات المالية للجامعة.

ثانياً: القيادات الأكاديمية ودورها في الأداء المستدام بالجامعات

تحتاج الجامعات إلى قيادات أكاديمية لديها سمات معيّنة لمواجهة تحديات البيئة الخارجية، المتمثلة في كلّ ما يحيط بالجامعة من الخارج، مثل: التغييرات التكنولوجية، متطلبات سوق العمل، التغييرات الاجتماعية والاقتصادية، إضافة إلى متطلبات البيئة الداخلية في علاقتها مع الرؤوسين، وأسلوب ونمط قيادتها؛ لضمان تحقيق الأهداف التنظيمية، ومواجهة التحديات الخارجية (العامر، 2023، ص.336).

وتتضح أهمية القيادة الأكاديمية في أنها تمثّل حجر الزاوية، والرّكن الأساسي في نجاح المؤسسة التعليمية وتقدّمها، وتنفيذ برامجها، وتحقيق الكفاءة والفعالية المطلوبة؛ ومن الجوانب التي تتضمنها القيادة الأكاديمية: ضمان جودة إدارية عالية كفيلة بتنفيذ الخطة، الثقة بالزملاء، تشجيع فريق العمل في جميع المستويات من أجل المساهمة في الإنجاز، الارتقاء بالمؤسسة التعليمية، وتطوير الإبداع والابتكار (الثبتي، 2015، ص.51).

وفي ضوء الأداء المستدام، يمكن توضيح دور القيادات الأكاديمية، وفق الآتي:

الأداء البيئي: يظهر اهتمام القيادات الأكاديمية في الأداء البيئي، من خلال: التركيز على الأنشطة المرتبطة بالبيئة، الاهتمام بالموارد الطبيعية للجامعة، السعي لغرس الاهتمام بالبيئة لدى الطلاب وحث أعضاء هيئة التدريس على ذلك، رفع مستوى الوعي البيئي في العمل الأكاديمي، وأهمية البيئة ومواردها.

الأداء الاجتماعي: يظهر دور القيادات الأكاديمية في الأداء الاجتماعي، من خلال: الاهتمام بالعلاقات الاجتماعية داخل الجامعة، والحرص على تنميتها وتحقيق العدالة التنظيمية، كذلك الاهتمام بدور الجامعة في خدمة المجتمع الخارجي، وتحقيق توقعاته منها.

الأداء الاقتصادي: يتحقق الأداء الاقتصادي للقيادات الأكاديمية، من خلال: الاهتمام بزيادة إيرادات الجامعة، تنوع مصادر التمويل باستثمار الإمكانيات المادية والبشرية الموجودة لدى الجامعة بما يسهم في زيادة مواردها المالية، الفاعلية في الشراكات البينية مع الجهات المستفيدة، والاستثمار البحثي في عملية الإنتاج المعرفي.

الدراسات السابقة:

- **دراسة المنزوع (2023):** هدفت إلى التعرف على الحوكمة الإلكترونية بأبعادها (الإفصاح، الشفافية، المساءلة والمسؤولية، العدالة، والاستقلالية)، وتأثيرها في الأداء المستدام (البيئي، الاجتماعي، والاقتصادي) للجامعات اليمنية الخاصة، وتكوّنت عينة الدراسة من القيادات الأكاديمية في الجامعات الخاصة بمدينة ذمار، البالغ عددهم (50) قيادياً، وتمّ جمع البيانات عن طريق مسح شامل، بواسطة أداة الاستبانة، وتمّ الاعتماد على المنهج الوصفي المسحي، وتوصلت الدراسة إلى عدّة نتائج، من أهمها: أهمية الحوكمة الإلكترونية بأبعادها، وأهمية الأداء المستدام بأبعاده، كما تمّ التوصل أيضاً إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية للحوكمة الإلكترونية في تحقيق الأداء المستدام للجامعات الخاصة بمدينة ذمار.

- **دراسة علي (2022):** سعت إلى الكشف عن واقع أداء القيادات الأكاديمية بجامعة الأزهر لأبعاد القيادة المستدامة، والتوصل إلى تصوّر مقترح لتطوير أداء القيادات الأكاديمية بجامعة الأزهر في ضوء أبعاد القيادة المستدامة، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، من عينة الدراسة التي تكوّنت من (370) عضو هيئة تدريس بجامعة الأزهر، وتمّ التوصل إلى عدّة نتائج، من أبرزها: جاءت درجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الأزهر لأبعاد القيادة المستدامة "متوسطة"، وجاءت ممارسة أبعاد القيادة المستدامة كما يأتي: بُعد المسؤولية المجتمعية والبيئية، وبُعد استدامة قيادة الآخرين، وبُعد استدامة عملية التعلم؛ بدرجة ممارسة "ضعيفة"، في حين جاء بُعد الممارسات الأخلاقية، وبُعد استدامة الموارد البشرية والمادية؛ بدرجة ممارسة "متوسطة"، وتمّ التوصل إلى تصوّر مقترح لتطوير أداء القيادات الأكاديمية بجامعة الأزهر في ضوء أبعاد القيادة المستدامة.

- **دراسة محمد (2022):** سعت إلى دراسة المحاور الثلاثة للاستدامة التعليمية (الإداري، والمشاركة، والبيئة)، وعرض ما تحقّق منها داخل إحدى الجامعات السعودية (جامعة القصيم، المقر الرئيسي بالمليداء)، واستخدم البحث المنهج النوعي، وتوصّل إلى: المحور الإداري في جامعة القصيم: كشف أن لديها رؤية وأهداف واضحة تساعد على تحقيق استدامة الحرم الجامعي، وتشارك في إيجاد بيئة تعليمية جذابة ومستدامة لطلابها والعاملين بها، كذلك لديها من السياسات ما يجعلها قادرة على التطوير الحالي والمستقبلي، أمّا بالنسبة لمحور المشاركة: اهتمت جامعة القصيم، ممثلة في مُتّخذي القرارات، وأعضاء هيئة التدريس؛ بنشر الوعي البيئي بين الطلاب والمجتمع

الحيط، وذلك من خلال إقامة الكثير من الندوات والفاعليات، وبالنسبة للمحور البيئي: تمّ اتّخاذ الكثير من التدابير المتعلقة بتحسين جودة الحياة البيئية داخل مباني الحرم الجامعي وخارجها.

- دراسة (2020) Yuzliza: هدفت إلى إيجاد العلاقة بين رأس المال الفكري الأخضر والأداء المستدام، وتمّ استخدام المنهج المسحي التحليلي، وتمّ تطبيق الدراسة في شركات التصنيع بماليزيا، وتوصلت الدراسة إلى عدّة نتائج، من أهمها: أن رأس المال الفكري الأخضر له أثر إيجابي على الأداء الاجتماعي والاقتصادي والبيئي، وأن رأس المال الفكري الأخضر كمؤد غير ملموس له دور في تحقيق الأداء المستدام.

الإجراءات المنهجية للبحث:

منهج البحث:

اعتمد البحث الحالي في منهجيّته على المنهج الوصفي (التحليلي)؛ لملاءمته طبيعة البحث، حيث يمكن هذا المنهج الباحث من الوصف بجمع البيانات والمعلومات الخاصة بالأداء المستدام، وتحليل واقع الأداء المستدام لجميع النتائج التي توصّلت إليها الدراسات السابقة، والتصنيفات العملية الخاصة بالاستدامة، والتعرّف على دور القيادات الأكاديمية في تنمية الأداء المستدام، من خلال استطلاع آراء عيّنة البحث من أعضاء هيئة التدريس (جامعة الملك عبد العزيز، وجامعة القصيم).

مجتمع وعيّنة البحث:

تكوّن مجتمع البحث الحالي من أعضاء هيئة التدريس (جامعة الملك عبد العزيز، وجامعة القصيم)، البالغ عددهم (5683)، (الموقع الرسمي للجامعتين)، وتمّ أخذ عيّنة عشوائية، تمّ تحديد حجمها وفق المعالم التي حدّدت في ضوء حجم المجتمع بدرجة الثقة (95%)، ونسبة الخطأ المسموح بها بحدود (5%)، وقد أسفرت النتائج عن أن حجم العيّنة من أعضاء هيئة التدريس بالمجتمع محل البحث؛ يجب ألا يقل عن (358) مفردة، وذلك وفقاً لمعادلة ستيفن سامبسون (Steven k, Thompson).

جدول (1)

التوزيع النسبي لمُتغيّر "الجامعة" التي ينتمي لها المشاركون في البحث

الجامعة	التكرار	النسبة
جامعة الملك عبد العزيز	217	60.3
جامعة القصيم	143	39.7
المجموع	360	100.0

جدول (2)

التوزيع النسبي لفئة الجنس للمشاركين في عيّنة البحث

الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	185	51.4
أنثى	175	48.6
المجموع	360	100.0

جدول (3)

التوزيع النسبي للمنصب القيادي للمشاركين في عينة البحث

النسبة	التكرار	المنصب
26.1	94	أشغل منصباً
73.9	266	لا أشغل منصباً
100.0	360	المجموع

أداة البحث:

لتحقيق أهداف البحث؛ تمّ تصميم استبانة، استناداً إلى الأدب النظري والدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع البحث، وتكوّنت أداة البحث من ثلاثة محاور، المحور الأول: دور القيادات الأكاديمية في تنمية الأداء البيئي، والمحور الثاني: دور القيادات الأكاديمية في تنمية الأداء الاجتماعي، والمحور الثالث: دور القيادات الأكاديمية في تنمية الأداء الاقتصادي.

أ- صدق الأداة:

- الصدق الظاهري: تمّ عرض الأداة على مجموعة من المختصّين والمهتمّين بالبحوث العلمية، ومن ذوي التخصص، وعددهم (9) أعضاء، وقد اتّفقوا على مناسبة الأداة لقياس ما وُضعت له، بعد إجراء بعض التعديلات عليها.

- الاتّساق الداخلي: بعد التأكّد من الصدق الظاهري لأداة البحث، تمّ احتساب صدق الاتّساق الداخلي، وذلك باستخدام معاملات ارتباط (بيرسون)؛ لقياس العلاقة بين بنود أبعاد الأداة، كما يوضّح ذلك الجدول الآتي:

جدول (4)

معاملات ارتباط (بيرسون) لفقرات كلّ محور والدرجة الكلية للمحور لقياس الصدق والاتساق الداخلي للاستبانة (حجم العينة الاستطلاعية = 30)

المحور الأول		المحور الثاني		المحور الثالث	
الأداء البيئي		الأداء الاجتماعي		الأداء الاقتصادي	
رقم العبارة	معامل بيرسون للارتباط	رقم العبارة	معامل بيرسون للارتباط	رقم العبارة	معامل بيرسون للارتباط
1	0.677	9	0.568	18	0.795
2	0.719	10	0.679	19	0.687
3	0.649	11	0.767	20	0.670
4	0.703	12	0.578	21	0.632
5	0.616	13	0.683	22	0.769
6	0.681	14	0.798	23	0.635
7	0.738	15	0.598	24	0.607
8	0.749	16	0.641	25	0.722
		17	0.737	26	0.597
				27	0.641
				28	0.739
				29	0.651

يتضح من جدول (4): معامل ارتباط بيرسون المستخدم في البحث، كما يتضح قياس العلاقة بين كل فقرات الفقرات داخل المحاور الثلاثة، وبين الدرجة الكلية لكل محور، ممّا يُساعد في تحديد مدى تمثيل هذه الفقرات للمحاور التي تنتمي إليها، ويتضح كذلك أن قيم الارتباط تتراوح بين (0.568) و(0.798)، ويشير ذلك إلى أن جميع عبارات الاستبانة تُسهم بشكل كبير في قياس الأداء المستدام، ممّا يعزّز من صدق الأداة.

جدول (5)

معاملات ارتباط (بيرسون) لمحاور الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة

معامل بيرسون للارتباط	رقم المحور
0.686	المحور الأول (الأداء البيئي)
0.640	المحور الثاني (الأداء الاجتماعي)
0.736	المحور الثالث (الأداء الاقتصادي)

يتضح من جدول (5): معامل ارتباط بيرسون لمحاور الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة، حيث تمّ قياس مدى قوة العلاقة بين كل محور من محاور الاستبانة الثلاثة: (الأداء البيئي، الأداء الاجتماعي، والأداء الاقتصادي)، والدرجة الكلية للاستبانة، وتشير معاملات الارتباط المرتفعة إلى أن المحاور الثلاثة تتماشى بشكل جيد مع الأهداف العامة للاستبانة، وتُسهم بفعالية في قياس المفاهيم المقصودة.

ب- ثبات الأداة:

جدول (6)

تحليل ثبات الاستبانة باستخدام معاملات ألفا كرونباخ لكل محور ولكامل الاستبانة لقياس درجة ثبات الاستبانة

القيمة معامل ألفا كرونباخ	عدد الفقرات	القسم
0.804	8	المحور الأول (الأداء البيئي)
0.823	9	المحور الثاني (الأداء الاجتماعي)
0.838	12	المحور الثالث (الأداء الاقتصادي)
0.842	29	كامل الاستبانة

يتضح من جدول (6): معاملات ألفا كرونباخ لكل محور ولكامل الاستبانة، وتراوح قيم معامل ألفا كرونباخ بين (0.804) و(0.838)، ويظهر من ذلك، أن ثبات المحاور عالٍ، كما أن معامل ألفا كرونباخ للاستبانة (0.842)، ممّا يُشير إلى أن معامل الثبات عالٍ للأداة.

عرض النتائج:

الإجابة عن السؤال الأول: ما دور القيادات الأكاديمية في تنمية الأداء المستدام (الأداء البيئي - الأداء الاجتماعي - والأداء الاقتصادي) بالجامعات السعودية من وجهة نظر العينة؟

جدول (7)

الإحصاءات الوصفية وتحليل النتائج ودرجات الإقرار للمحور الأول (الأداء البيئي)

م	العبارة		منخفضة جداً	منخفضة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه العام
1	إبراز المعرفة البيئية الأكاديمية للجامعة ونشرها.		ع	0	60	152	135	3.28	0.780	7	متوسطة
			%	0	16.7	42.2	37.5				
2	تضمن مقررات في البرامج الأكاديمية خاصة بالاستدامة البيئية.		ع	6	64	152	108	3.25	0.903	8	متوسطة
			%	1.7	17.8	42.2	30				
3	تشجيع تقديم خدمات (زراعة - تشجير - نظافة).... لمشروعات صديقة للبيئة.		ع	0	10	111	157	3.86	0.794	4	كبيرة
			%	0.0	2.8	30.8	43.6				
4	دعم الأنشطة الطلابية المساهمة في تقديم فوائد مضافة للبيئة (إعادة التدوير- الحد من انبعاث الغازات...).		ع	0	12	105	153	3.89	0.815	3	كبيرة
			%	0.0	3.3	29.2	42.5				
5	تأسيس النادي الأخضر للطلاب لدعم النشاط البيئي.		ع	6	57	139	136	3.30	0.868	6	متوسطة
			%	1.7	15.8	38.6	37.8				
6	دعم تطبيق ممارسات الجامعة الخضراء.		ع	0	13	71	199	3.94	0.744	1	كبيرة
			%	0.0	3.6	19.7	55.3				
7	تشكيل لجان خاصة للاستدامة البيئية.		ع	6	25	178	128	3.38	70.77	5	متوسطة
			%	1.7	6.9	49.4	35.6				
8	توفير معلومات على الموقع الرسمي عن تقويم الأداء البيئي.		ع	2	9	76	196	3.93	0.757	2	كبيرة
			%	0.6	2.5	21.1	54.4				
المتوسط الكلي								3.60			
الاتجاه الكلي للمحور								كبيرة			

يتضح من جدول (7): الإحصاءات الوصفية، تحليل النتائج، ودرجات التقييم للمحور الأول (الأداء البيئي)، ويتضمن الجدول بيانات شاملة ومفصلة حول: عدد العبارات، متوسط القيم، الانحراف المعياري، التوزيع النسبي لدرجات التقييم، والترتيب حسب أهمية كل عبارة، وقد حصلت العبارة السادسة المتعلقة بـ(دعم تطبيق ممارسات الجامعة الخضراء) على أعلى متوسط ضمن الجدول، وهو (3.94)، ويعكس ذلك أهمية كبيرة لتطبيق ممارسات الجامعة الخضراء، مما يجعلها العبارة الأكثر أولوية ضمن المحور؛ وقد ترى العينة أن التركيز على الممارسات أولى من اللجان والمقررات الدراسية.

ويلاحظ أنه توجد أربع عبارات حصلت على درجة متوسطة في أهمية الدور، وهي: (إبراز المعرفة البيئية الأكاديمية للجامعة ونشرها)، و(تضمين مقررات في البرامج الأكاديمية خاصة بالاستدامة البيئية)، و(تأسيس النادي الأخضر للطلاب لدعم النشاط البيئي)، و(تشكيل لجان خاصة للاستدامة البيئية)؛ حيث تراوح المتوسط الحسابي بين (3.25) و(3.38)، وهو ما يعكس أهمية الدور، ولكن بدرجة متوسطة؛ ولعل ذلك بسبب أن العينة ترى أن العبارات الأخرى أكثر أهمية، هذا بالإضافة إلى أن العينة قد ترى أن المعرفة البيئية الأكاديمية ليست غامضة بشكل كبير، وهذا مؤشر على وضوح المعرفة البيئية الأكاديمية نوعاً ما، أما بالنسبة لتضمين مقررات في البرامج الأكاديمية خاصة بالاستدامة البيئية؛ فلعل العينة ترى أن ذلك من الممكن أن يُثقل البرامج الأكاديمية - نوعاً ما - بالمقررات، وقد يكون تضمين وصف المقررات الحالية بموضوعات وأنشطة خاصة بالاستدامة البيئية أفضل، وبالنسبة لتأسيس النادي الأخضر ضمن النشاط الطلابي، وتشكيل لجان خاصة للاستدامة البيئية؛ لعل أن العينة ترى أن يكون ذلك ضمن برامج الأنشطة للأندية الحالية، وضمن اللجان الحالية، بحيث لا يكون مختصراً على نادٍ واحدٍ أو لجنة واحدة، ورغم حصولها على أخفض الدرجات، إلا أنها حصلت على درجة متوسطة الأهمية، مما يتضح أهميتها نوعاً ما.

ويظهر المتوسط الكلي للمحور (3.60)، وحصل على درجة "كبيرة"، وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة محمد (2022) التي توصلت إلى أن جامعة القصيم تنشر الوعي البيئي بين الطلاب، والمجتمع المحيط، وذلك من خلال إقامة الكثير من الندوات والفاعليات، وأنه تم اتخاذ الكثير من التدابير المتعلقة بتحسين جودة الحياة البيئية داخل مباني الحرم الجامعي وخارجها، وتتفق أيضاً مع دراسة (Yuzliza 2020) التي توصلت إلى أهمية الموارد الغير ملموسة في تحقيق الأداء المستدام، كما تتفق هذه النتيجة مع دراسة المنزوع (2023) التي توصلت إلى أهمية البعد البيئي في الأداء المستدام.

جدول (8)

الإحصاءات الوصفية وتحليل النتائج ودرجات الإقرار للمحور الثاني (الأداء الاجتماعي)

م	العبارة	صغيرة جداً	صغيرة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه العام
9	تعزيز الثقافة الاجتماعية داخل وخارج الجامعة.	ع	20	35	106	157	42	3.46	9	كبيرة
		%	5.6	9.7	29.4	43.6	11.7			
10	المساهمة في دعم الأنشطة التي تنبئها المراكز الخاصة لمناقشة القضايا الاجتماعية.	ع	0	0	54	224	82	4.07	4	كبيرة
		%	0	0	15.0	62.2	22.8			
11	تضمين لجان خدمة المجتمع عضوية ممثلة للمؤسسات المجتمعية.	ع	0	19	166	157	18	3.48	8	كبيرة
		%	0.0	5.3	46.1	43.6	5.0			
12	توفير بيئة عمل مناسبة لمنسوبي الجامعة.	ع	0	2	51	206	101	4.13	2	كبيرة
		%	0.0	0.6	14.2	57.2	28.1			
13	دعم الخدمات الاجتماعية لمنسوبي الجامعة (الإسكان، المواصلات...).	ع	0	14	146	179	21	3.57	6	كبيرة
		%	0.0	3.9	40.6	49.7	5.8			
14	المساهمة في غرس الثقة الاجتماعية التنموية.	ع	0	17	147	171	25	3.56	7	كبيرة
		%	0.0	4.7	40.8	47.5	6.9			
15	تعزيز ثقافة التعاون الاجتماعي.	ع	0	2	51	216	91	4.10	3	كبيرة
		%	0.0	0.6	14.2	60.0	25.3			
16	بناء سياسات تُسهم في مساعدة الخريجين على إيجاد فرص عمل.	ع	0	0	27	175	158	4.36	1	كبيرة جداً
		%	0.0	0.0	7.5	48.6	43.9			
17	تعزيز البرامج والأنشطة الأكاديمية التي تُسهم في حلّ المشكلات الاجتماعية.	ع	1	18	115	216	10	3.60	5	كبيرة
		%	0.3	5.0	31.9	60.0	2.8			
المتوسط الكلي							3.81			
الاتجاه الكلي للمحور							كبيرة			

يتضح من جدول (8): الإحصاءات الوصفية، تحليل النتائج، ودرجات الإقرار للمحور الثاني (الأداء الاجتماعي)، كما يتضمّن الجدول بيانات شاملة ومفصلة حول: عدد العبارات، متوسط القيم، الانحراف المعياري، التوزيع النسبي لدرجات التقييم، ويلاحظ أن أعلى عبارة، هي: (بناء سياسات تُسهم في مساعدة الخريجين على إيجاد فرص عمل)، حيث نجد أن المتوسط الحسابي للتقييمات هو (4.36)، وتأتي في المرتبة الأولى من حيث الأهمية، وهذا يعكس أهمية كبيرة لهذه العبارة، ممّا يشير إلى أن المشاركين يَعتَبِرون بناء سياسات لدعم الخريجين؛ أحد أهم الأولويات لتحقيق الأداء الاجتماعي الفعّال.

وحصلت العبارة (تعزيز الثقافة الاجتماعية داخل وخارج الجامعة) على المرتبة الأخيرة في الأهمية، رغم حصولها على درجة كبيرة، بمتوسط حسابي (3.46)؛ ولعل ذلك بسبب أن العينة ترى أن الثقافة الاجتماعية داخل وخارج الجامعة قوية؛ لذلك، ترى العينة أن العبارات الأخرى أكثر أولوية.

ويلاحظ أن المتوسط الكلي للعبارات في المحور الثاني هو (3.81)، وحصل على درجة "كبيرة"، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة المنزوع (2023) التي توصلت إلى أهمية الأداء الاجتماعي في الأداء المستدام، وتختلف مع دراسة علي (2022) التي توصلت إلى وجود ضعف في ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الأزهر للأداء الاجتماعي.

جدول (9)

الإحصاءات الوصفية وتحليل النتائج ودرجات الإقرار للمحور الثالث (الأداء الاقتصادي)

م	العبارة	صغيرة جداً	صغيرة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه العام
18	الاستثمار الأمثل لبراءات الاختراع أو الامتيازات التجارية والاقتصادية.	ع	0	1	25	216	118	4.25	4	كبيرة جداً
		%	0	0.3	6.9	60.0	32.8			
19	الاهتمام بدعم صندوق الطلاب.	ع	0	0	71	167	122	4.14	6	كبيرة
		%	0.0	0.0	19.7	46.4	33.9			
20	دعم التسويق البرامجي محلياً ودولياً.	ع	0	17	159	157	27	3.53	10	كبيرة
		%	0.0	4.7	44.2	43.6	7.5			
21	السعي لتكوين شراكات تعليمية مع مؤسسات مُناظرة مدعومة.	ع	0	0	50	185	125	4.20	5	كبيرة
		%	0.0	0.0	13.9	51.4	34.7			
22	إقامة المعارض الفنية لمنتجات الجامعة المتنوعة (لوحات جدارية-مشغولات يدوية).	ع	0	0	40	187	133	4.26	2	كبيرة جداً
		%	0.0	0.0	11.1	51.9	36.9			
23	تشجيع منسوبي الجامعة على المشاركة الدولية والإقليمية والمحلية في جوائز التميز.	ع	0	0	48	130	182	4.37	1	كبيرة جداً
		%	0.0	0.0	13.3	36.1	50.6			
24	بناء برامج مدفوعة مرتبطة باحتياجات سوق العمل.	ع	0	13	147	166	34	3.61	8	كبيرة
		%	0.0	3.6	40.8	46.1	9.4			
25	جذب الدعم المالي الداعم للإنتاج المعرفي والبحثي لمنسوبي الجامعة.	ع	0	24	130	186	20	3.56	9	كبيرة
		%	0.0	6.7	36.1	51.7	5.6			

م	العبارة		صغيرة جداً	صغيرة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه العام
26	الإعلان السنوي عن مستوى كفاءة الأداء الجامعي.	ع	22	50	81	129	78	3.53	1.153	11	كبيرة
		%	6.1	13.9	22.5	35.8	21.7				
27	تشجيع استثمار المرافق للاستفادة من الشركاء الآخرين.	ع	5	55	177	119	4	3.17	0.745	12	متوسطة
		%	1.4	15.3	49.2	33.1	1.1				
28	إيجاد إطار تنظيمي لدعم منسوبي الجامعة في تقديم الاستشارات.	ع	0	3	29	207	121	4.24	0.627	3	كبيرة جداً
		%	0.0	0.8	8.1	57.5	33.6				
29	توفير الخدمات البحثية (التحكيم، تحليل البيانات، التدقيق اللُّغوي....) المدفوعة الرسوم.	ع	0	0	75	156	129	4.15	0.739	7	كبيرة
		%	0.0	0.0	20.8	43.3	35.8				
المتوسط الكلي								3.91			
الاتجاه الكلي للمحور								كبيرة			

يتضح من جدول (9): الإحصاءات الوصفية، تحليل النتائج، ودرجات الإقرار للمحور الثالث (الأداء الاقتصادي)، كما يتضمن الجدول بيانات شاملة ومفصلة حول: عدد العبارات، متوسط القيم، الانحراف المعياري، التوزيع النسبي لدرجات التقييم، والترتيب حسب أهمية كل عبارة، مما يساعد في تقييم مدى أهمية كل عبارة ضمن المحور، ويلاحظ أن أعلى عبارة، هي: (تشجيع منسوبي الجامعة على المشاركة الدولية والإقليمية والمحلية في جوائز التميز)، ونجد أن المتوسط الحسابي للتقييمات هو (4.37)، ويعكس ذلك أهمية كبيرة لهذه العبارة، مما يشير إلى أن المشاركين يعتبرون تشجيع المشاركة في جوائز التميز؛ أحد أهم الأولويات لتحقيق الأداء الاقتصادي الفعال. وحصلت العبارة (تشجيع استثمار المرافق للاستفادة من الشركاء الآخرين) على أقل درجة، بمتوسط حسابي (3.17)، وبدرجة (متوسطة)؛ ولعل حصولها على أقل درجة يوضح أن العينة ترى أن المرافق قد يصعب استثمارها من قبل الشركاء، بسبب أنها تكون مشغولة في فترة الصباح والمساء، وحتى في فترة الإجازة الصيفية. ويشير المتوسط الكلي للعبارات في المحور الثالث إلى (3.91)، وحصل على درجة "كبيرة"، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة المنزوع (2023) التي توصلت إلى أهمية الأداء الاقتصادي في الأداء المستدام.

إجابة السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات العينة وفقاً لمتغيرات: (الجامعة، الجنس، والمنصب القيادي)؟

جدول (10)

تحليل الفروق بين فئات متغير الجامعة (جامعة الملك عبد العزيز، وجامعة القصيم) في تقييم محاور الاستبانة باستخدام اختبار T للعينات المستقلة

اختبار T لتساوي المتوسطات										اختبار ليفين لتساوي التباينات	
فترة الثقة 95% للفروق		خطأ الفرق المعياري	فرق المتوسط	مستوى الدلالة ثنائي الطرف	درجة الحرية	t	مستوى الدلالة	قيمة F			
الأعلى	الأدنى										
0.05177	0.10648-	0.4023	0.02735-	0.497	358	0.680-	0.646	0.211	تباينات متساوية	الخور الأول (الأداء البيئي)	تباينات متساوية
0.05059	0.10529-	0.03962	0.02635-	0.490	319.574	0.690-			غير مفترضة		
0.06772	0.04491-	0.02864	0.01140	0.691	358	0.398	0.276	1.192	تباينات متساوية	الخور الثاني (الأداء الاجتماعي)	تباينات متساوية
0.06703	0.04423-	0.02828	0.01140	0.687	316.790	0.403			غير مفترضة		
0.06775	0.03700-	0.02892	0.01988	0.492	358	0.687	0.579	0.0308	تباينات متساوية	الخور الثالث (الأداء الاقتصادي)	تباينات متساوية
0.06733	0.03657-	0.02869	0.01988	0.489	312.219	0.693			غير مفترضة		

يتضح من جدول (10): عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات العينة حول محاور البحث: (الأداء البيئي، والأداء الاجتماعي، والأداء الاقتصادي)، وفقاً لمتغير الجامعة (جامعة الملك عبد العزيز، جامعة القصيم)، عند مستوى دلالة (0.05)، ممّا يوضّح أن غالبية أفراد العينة (جامعة الملك عبد العزيز، جامعة القصيم) مُتفقون على النتيجة.

جدول (11)

تحليل الفروق بين الجنسين في تقييم محاور الاستبانة باستخدام اختبار T للعينات المستقلة

اختبار T لتساوي المتوسطات									
فترة الثقة 95% للفروق		خطأ الفرق المعياري	فرق المتوسط	مستوى الدلالة ثنائي الطرف	درجة الحرية	t	اختبار ليفين لتساوي التباينات		
الأعلى	الأدنى						مستوى الدلالة	قيمة F	
0.11314	0.04171-	0.03937	0.03571	0.356	358	0.907	0.185	1.760	المحور الأول (الأداء البيئي)
0.11331	0.4188-	0.03946	0.03571	0.366	351.686	0.905			المحور الثاني (الأداء الاجتماعي)
0.06159	0.004869-	0.02804	0.00645	0.818	358	0.230	0.401	0.706	المحور الثالث (الأداء الاقتصادي)
0.06172	0.04882-	0.02810	0.00645	0.819	351.557	0.230			المحور الثالث (الأداء الاقتصادي)
0.	0.11669-	0.02815	0.6134-	0.030	358	2.179-	0.857	0.033	المحور الثالث (الأداء الاقتصادي)
0.0059-	0.11670-	0.02815	0.6134-	0.30	356.770	2.179-			المحور الثالث (الأداء الاقتصادي)

يتضح من جدول (11): عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات العينة حول محاور البحث في

اختبار F و T وفقاً لمتغير الجنس (ذكر، أنثى)، فيما عدا المحور الثالث (الأداء الاقتصادي)، وأظهر اختبار T

وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05)، لصالح الإناث.

جدول (12)

تحليل الفروق بين فئات متغيّر المنصب القيادي (من يشغلون منصبًا قياديًا، ومن لا يشغلون منصبًا قياديًا) في تقييم محاور الاستبانة باستخدام اختبار T للعينات المستقلة

اختبار T لتساوي المتوسطات							اختبار ليفين لتساوي التباينات			
فترة الثقة 95% للفرق		خطأ الفرق المعياري	فرق المتوسط	مستوى الدلالة ثنائي الطرف	درجة الحرية	t	مستوى الدلالة	قيمة F		
الأعلى	الأدنى									
0.03135-	0.20602-	0.04441	0.11868-	0.008	358	2.672-	0.132	2.275	تباينات متساوية	المحور الأول (الأداء البيئي)
0.02467-	0.21269-	0.4756	0.11868-	0.014	145.235	2.495-			تباينات متساوية غير مفترضة	
0.05407	0.07142-	0.03190	0.00867-	0.786	358	0.272-	0.550	0.357	تباينات متساوية	المحور الثاني (الأداء الاجتماعي)
0.05303	0.07038-	0.03126	0.00867-	0.782	169.537	0.277-			تباينات متساوية غير مفترضة	
0.05781	0.06898-	0.03224	0.00559-	0.863	358	0.173-	0.663	0.190	تباينات متساوية	المحور الثالث (الأداء الاقتصادي)
0.05902	0.07019-	0.03271	0.00559-	0.865	158.950	0.171-			تباينات متساوية غير مفترضة	

يتضح من جدول (12): عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات العينة حول محاور البحث في اختبار F و T وفقًا لمتغيّر المنصب (يشغل - لا يشغل)، فيما عدا المحور الأول (الأداء البيئي)، وأظهر اختبار T وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05)، لصالح الذين لا يشغلون المناصب.

إجابة السؤال الثالث: ما التصوّر المقترح لدور القيادات الأكاديمية في تنمية الأداء المستدام بالجامعات السعودية؟
أولاً: مرتكزات بناء التصوّر

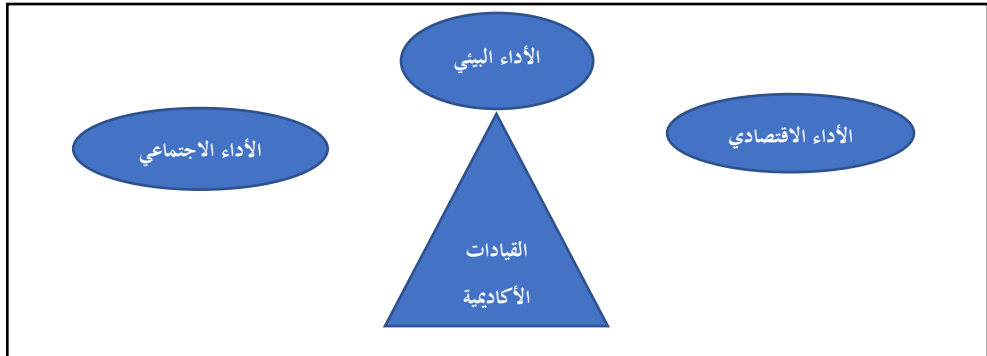
- 1- رؤية المملكة العربية السعودية (2030م)، والتي تتضمن أن تكون المملكة من بين أفضل (10) دول في مؤشر التنافسيّة بحلول عام (2030م)، وكذلك وجود خمس جامعات سعودية ضمن أفضل (200) جامعة في التصنيف العالمي.
- 2- الإسهام الفاعل في تحقيق خطة التنمية المستدامة (2030م)؛ لذا، سعت وزارة التعليم إلى رصد جهود الجامعات في الخدمات ذات العلاقة بأهداف التنمية المستدامة، وما يتضمّنه ذلك من إطلاق البرامج المحقّقة لتنفيذ الأهداف المرتبطة بالتنمية المستدامة.
- 3- نظام الجامعات الجديد، والذي يمنح الجامعات الاستقلالية الإدارية والمالية المنضبطة، والمعزّزة للاستثمار الأمثل للجامعات في مواردها الذاتية.
- 4- نتائج البح الميداني، والتي أوضحت أهمية دور القيادات الأكاديمية في تنمية الأداء المستدام، بالإضافة إلى ما تمّ عرضه في الإطار النظري والدراسات السابقة.

ثانياً: هدف التصوّر المقترح

يسعى التصوّر المقترح إلى توضيح دور القيادات الأكاديمية في تنمية الأداء المستدام بالجامعات السعودية، ممّا يُسهم في الخدمة البيئية والاجتماعية والاقتصادية، وتحقيق دور الجامعات في التنمية المستدامة.

ثالثاً: عناصر التصوّر المقترح:

بما أن نتائج البحث أشارت إلى أهمية دور القيادات الأكاديمية في تنمية الأداء المستدام؛ فإن محتوى هذا التصوّر يتكوّن من:



شكل (1) يوضّح عناصر التصوّر المقترح (من إعداد الباحثة)

جدول (13)

يوضح عناصر التصور المقترح

القيادات الأكاديمية: هم المكلفون من أعضاء هيئة التدريس بأعمال إدارية أكاديمية بالجامعات السعودية، وتقع عليهم مسؤولية تطوير وتحقيق أهداف الجامعة.		
المحاور	الدور	إجراءات التحقيق
الأداء البيئي	دعم تطبيق ممارسات الجامعة الخضراء. توفير معلومات عن تقويم الأداء البيئي على الموقع الرسمي. دعم الأنشطة الطلابية المساهمة في تقديم فوائد مضافة للبيئة (إعادة التدوير - الحد من انبعاث الغازات....). تشجيع تقديم خدمات (زراعة - تشجير - نظافة....) لمشروعات صديقة للبيئة. تشكيل لجان خاصة للاستدامة البيئية. تأسيس النادي الأخضر للطلاب لدعم النشاط البيئي. إبراز المعرفة البيئية الأكاديمية للجامعة ونشرها. تضمين مقررات في البرامج خاصة للاستدامة البيئية.	- نشر ثقافة الجامعة الخضراء، وجعل المباني الجامعية صديقة للبيئة، وتبني ذلك من قبل القيادات الأكاديمية. - إدراج أهداف ضمن خطة النشاط الطلابي تتضمن برامج خاصة لخدمة البيئة. - توجيه لجنة المناهج والخطط لدراسة إدراج موضوعات خاصة للاستدامة البيئية بالمقررات. - وضع رؤية ورسالة خاصة للنادي الأخضر، والإعلان عنها. - وضع أيقونة خاصة بالمعرفة البيئية على موقع الجامعة. - تخصيص لجنة خاصة للاستدامة البيئية في كل قسم، تنشر ثقافة الاستدامة البيئية، وتوفر المعلومات الضرورية عن الأداء البيئي، من نقاط قوة، ونقاط ضعف، وتضع آلية لتعزيز نقاط القوة، ومعالجة نقاط الضعف.
الأداء الاجتماعي	بناء سياسات تُسهم في مساعدة الخريجين على إيجاد فرص عمل. توفير بيئة عمل مناسبة لمنسوبي الجامعة. تعزيز ثقافة التعاون الاجتماعي. المساهمة في دعم الأنشطة التي تنبأها المراكز الخاصة لمناقشة القضايا الاجتماعية. تعزيز البرامج والأنشطة الأكاديمية التي تُسهم في حلّ المشكلات الاجتماعية. دعم الخدمات الاجتماعية لمنسوبي الجامعة (الإسكان، المواصلات...). المساهمة في غرس الثقة الاجتماعية التنموية. تضمين لجان خدمة المجتمع عضوية ممثلة للمؤسسات المجتمعية. تعزيز الثقافة الاجتماعية داخل وخارج الجامعة.	- تضمين خطة رابطة الخريجين برامج خاصة؛ لمساعدة الخريج في إيجاد فرص عمل، والتحديد السنوي لنسبة الخريجين الذي استفادوا من هذه البرامج. - وضع متابعة دورية من قبل قسم الخدمات والصيانة؛ للتأكد من نظافة البيئة الجامعية، وحلها من أية أعطال. - تكوين علاقات بين لجان خدمة المجتمع في الكليات والمراكز الخاصة؛ لمناقشة القضايا الاجتماعية. - تحديد آلية الإسكان أعضاء هيئة التدريس، والموظفين، والطلاب وفقاً للاحتياج، وما يتطلبه ذلك من مواصلات، وخدمات صحية. - تشجيع القيادات الأكاديمية المجتمع الجامعي للعمل بروح الفريق الواحد بالجامعة، واستشعار المسؤولية تجاه المجتمع المحلي. - نشر الثقافة الاجتماعية داخل وخارج الجامعة، والاستفادة من القنوات الرسمية للجامعة في ذلك.

القيادات الأكاديمية: هم المكلفون من أعضاء هيئة التدريس بأعمال إدارية أكاديمية بالجامعات السعودية، وتقع عليهم مسؤولية تطوير وتحقيق أهداف الجامعة.		
المحاور	الدور	إجراءات التحقيق
الأداء الاقتصادي	تشجيع منسوبي الجامعة على المشاركة الدولية والإقليمية والمحلية في جوائز التميز.	-تعريف لجان الجودة في الكليات منسوبيها على جوائز التميز سواء محلياً أو عالمياً، ودعم الراغبين في المشاركة.
	إقامة المعارض الفنية لمنتجات الجامعة المتنوعة (لوحات جدارية- مشغولات يدوية....).	-الاستفادة من التقنية الحديثة في وضع معارض فنية إلكترونية، والعمل على نشرها عبر القنوات الإلكترونية.
الأداء الاقتصادي	إيجاد إطار تنظيمي لدعم منسوبي الجامعة في تقديم الاستشارات المحلية والعالمية.	-وضع برنامج خاص لكيفية الاستفادة من براءات الاختراع في الجامعة.
	الاستثمار الأمثل لبراءات الاختراع والامتيازات التجارية والاقتصادية.	-عمل أنشطة طلابية مؤهلة (أعمال يدوية- دورات- خدمات تقنية.....) تدعم الصندوق الطلابي.
الأداء الاقتصادي	السعي لتكوين شركات تعليمية مع مؤسسات مُناظرة مدعومة.	-الاستفادة من الموقع الإلكتروني، والقنوات الرسمية للجامعة، ومواقع التواصل الاجتماعي في التسويق البرامجي محلياً ودولياً، والاهتمام بنشر نتائج الأبحاث التي نمت الاستفادة منها على المستويين المحلي والدولي.
	توفير الخدمات البحثية (التحكيم- تحليل البيانات، التدقيق اللغوي.....) المدفوعة الرسوم.	-دراسة البرامج المدفوعة والمرتبطة باحتياجات سوق العمل، من قِبَل لجان الخطط والبرامج، ومدى إمكانية نجاحها.
الأداء الاقتصادي	بناء برامج مدفوعة مرتبطة باحتياج سوق العمل.	-تخصيص أيقونة إلكترونية خاصة لأعضاء هيئة التدريس والباحثين، تتضمن نشر كل ما يخص الخدمات البحثية من تحكيم، تحليل بيانات، استشارات علمية، ونشر نتائج البحوث التي تخدم المجتمع والمؤسسات.
	جذب الدعم المالي الداعم للإنتاج المعرفي والبحثي.	
الأداء الاقتصادي	دعم التسويق البرامجي محلياً ودولياً.	
	الإعلان السنوي عن كفاءة الأداء الجامعي.	
الأداء الاقتصادي	تشجيع استثمار المرافق للاستفادة من الشركاء الآخرين.	

آلية تطبيق التصور المقترح:

التهيئة: استحداث وحدة تنظيمية للأداء المستدام في كل كلية، ويكون تشكيلها من: عميد الكلية رئيساً، وكيل الكلية عضواً، مدير تنفيذي للوحدة، ممثلين عن رؤساء الأقسام، ممثلين عن أعضاء هيئة التدريس، مدير عام الكلية، بالإضافة إلى ممثلين عن الطلاب والإداريين، وبعض المهتمين بقضايا الاستدامة من المجتمع الخارجي، كما تتضمن هذه الآلية نشر ثقافة تقبل التغيير والتطوير المستمر.

آليات التنفيذ: تشمل تضمين أبعاد الأداء المستدام ضمن الخطة الاستراتيجية للكليات بالجامعة، ووضع مؤشرات لها، والعمل على مراعاتها في العمليات الجامعية القيادية، ووظائفها الرئيسة من: تدريس، بحث علمي، خدمة المجتمع، وتنمية مهارات القادة الأكاديميين على تحقيق الأداء المستدام في العمل الجامعي.

المتابعة والتقويم: متابعة مؤشرات الأداء المستدام في أنشطة وعمليات الجامعة المختلفة، وتحديد جوانب الضعف، والعمل على معالجتها.

ضمانات نجاح تنفيذ التصور المقترح:

- نشر ثقافة الأداء المستدام داخل الجامعة وخارجها، من خلال عقد مزيدٍ من الدورات، ورش العمل، المؤتمرات العلمية، والندوات التي تهتم بقضايا الاستدامة داخل الجامعة وخارجها.
- عقد شراكات مع مؤسسات المجتمع؛ لدعم جهود القيادات الأكاديمية في تنمية الأداء المستدام.
- المشاركة الفاعلة من جميع أفراد الجامعة في سبيل تنمية الأداء المستدام.
- توفير المعارف والمهارات والبرامج التدريبية اللازمة لتنمية الأداء المستدام.
- تبني الاستدامة كجزءٍ من الثقافة التنظيمية للجامعة.

نتائج البحث:

- 1- تمّ التوصل إلى أن أهمية دور القيادات الأكاديمية في تنمية الأداء المستدام؛ جاءت مرتفعة من وجهة نظر العيّنة، وكان أعلاها: الأداء الاقتصادي، ثم الأداء الاجتماعي، ثم الأداء البيئي.
- 2- تمّ التوصل إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات العيّنة وفقاً لمتغير الجامعة، ووجود فروق بين الاستجابات في محور الأداء الاقتصادي وفقاً لمتغير الجنس لصالح الإناث، ووجود فروق في الاستجابات بالنسبة لمحور الأداء البيئي لمن لا يشغلون المنصب القيادي.
- 3- تمّ التوصل إلى التصور المقترح.

توصيات البحث:

- 1- تنمية الأداء البيئي وتعزيز الثقافة البيئية في المجتمع الجامعي، من خلال دعم القيادات الأكاديمية للأنشطة الطلابية والنوادي والمسابقات، وتشجيع أعضاء هيئة التدريس على إجراء أبحاث علمية تخدم البيئة، وإشراك الطلاب وأعضاء هيئة التدريس في برامج خدمة المجتمع الخاصة بذلك.
- 2- تنمية الأداء الاجتماعي، وتعزيز الثقافة الاجتماعية في المجتمع الجامعي، من خلال تعزيز القيادات الأكاديمية للبرامج والأنشطة التي تُسهم في حلّ المشكلات الاجتماعية، بالإضافة إلى دعم الخدمات الاجتماعية لمنسوبي الجامعة، وتعزيز رابطة الخريجين لمساعدة الخريج في الحصول على وظيفة.
- 3- تنمية الأداء الاقتصادي، من خلال تشجيع القيادات الأكاديمية للمجتمع الجامعي على الاستثمار الأمثل لبراءات الاختراع، والتسويق البراجمي محلياً وعالمياً، ورفع معدل التحاق الطلاب الدوليين، والسعي لتكوين شراكات تعليمية مع مؤسسات مُناظرة مدعومة.

المراجع:

- أبو الحاج، نفين عبد الغني. (2022). أثر قدرات الموارد البشرية على الأداء المستدام في الجامعات الأردنية الخاصة: الدول المعدل الإبداع الوظيفي. رسالة ماجستير، جامعة عمان الأردنية، كلية الأعمال.
- أبو جحيشة، زين نعيم. (2023). دور الهوية المنظمة في تحقيق الأداء المنظمي المستدام من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية. رسالة ماجستير، جامعة آل البيت، كلية العلوم التربوية.
- النبتي، خالد عوض عبد الله. (2015). نموذج مقترح لقياس أداء القيادات الأكاديمية بالجامعات السعودية في ضوء متطلبات الاعتماد الأكاديمي. مجلة جامعة تبوك للعلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد(2)، 45-80.
- جامعة القصيم. (2024). إحصائية مجتمع البحث. الموقع الرسمي للجامعة.
- جامعة الملك عبد العزيز. (2024). إحصائية مجتمع البحث. الموقع الرسمي للجامعة.
- حنا، بوستينا رزق. (2022). دور إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحسين الأداء المستدام في المؤسسات السياحية الفندقية في مصر: دراسة حالة بالتطبيق على شركات السياحة فئة (أ) وفنادق الخمس نجوم بمحافظة القاهرة. مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة، جامعة قناة السويس، 22(2)، 334-375.
- العامر، اللولو صالح. (2023). دور القيادات الأكاديمية في توطيد التدريب بالجامعات السعودية وفق رؤية المملكة (2030). مجلة التربية، جامعة الأزهر، 2(198)، 327-366.
- علي، محمد مسلم. (2022). تطوير أداء القيادات الأكاديمية بجامعة الأزهر في ضوء أبعاد القيادة المستدامة. مجلة كلية التربية، جامعة بني سويف، 19(114)، 362-446.
- العمرى، ماجد فهد. (2020). دور إدارات الجامعات الحكومية السعودية في التحول نحو الاستدامة من وجهة نظر القيادات الأكاديمية. رسالة الخليج العربي، مكتب التربية العربي لدول الخليج، 41(156)، 37-59.
- فريد، باي وقمرى، زينة. (2022). استخدام بطاقة الأداء المتوازن في تقييم الأداء المستدام لشركة فايزر. مجلة معهد العلوم الاقتصادية، 25(1)، 87-104.
- قارة، عبد الحفيظ؛ قاسمي، كمال. (2020). دور رأس المال البشري في تحقيق الأداء المستدام بالمؤسسات الاقتصادية: دراسة تطبيقية على مجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية المسيلة. مجلة مجاميع المعرفة، 6(1)، 181-196.
- القرشي، ياسر شاكر. (2017). تأثير الرقابة الاستراتيجية في الأداء المؤسسي المستدام. بحث مقدّم لنيل درجة الدبلوم العالي في التخطيط الاستراتيجي، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة القادسية، العراق.
- قشاش، فهمي أحمد. (2023). تمكين القيادات الأكاديمية: مدخل لتحقيق الميزة التنافسية في الجامعات اليمنية: جامعة عدن أمودجًا. مجلة الريان للعلوم الإنسانية والتطبيقية، 6(2)، 179-203.
- محمد، شريف السيد. (2022). الحرم الجامعي المستدام بين النظرية والتطبيق: حرم جامعة القصيم. دراسة حالة، مجلة العمارة والفنون والعلوم الإنسانية، الجمعية العربية للحضارة والفنون الإسلامية، العدد(33)، 20-43.

المنزوع، زايد علي. (2023). أثر الحوكمة الإلكترونية في تحقيق الأداء المستدام للجامعات اليمنية: دراسة تطبيقية على الجامعات الخاصة في مدينة ذمار. *مجلة القلم، جامعة القلم للعلوم الإنسانية والتطبيقية*، العدد(40)، 445-418.

ناصر الدين، أحمد يعقوب. (2020). أثر الريادة الاستراتيجية في الأداء المستدام للجامعات الخاصة في المملكة الأردنية الهاشمية: التفكير الرشيق متغير وسيط. رسالة دكتوراه، كلية الدراسات العليا، جامعة مؤتة، الأردن. اليحيى، حصة ناصر. (2021). القيادات الأكاديمية في ضوء القيادة الموزعة. *مجلة العلوم الإنسانية والإدارية، جامعة الملك فيصل*، 22(2)، 283-275.

وكالة الأنباء السعودية. (2022). جامعة الملك عبد العزيز تحقق المرتبة الخامسة عالميًا بمؤشر مبادرات المناخ، الموقع الرسمي.

وكالة الأنباء السعودية. (2023). جامعة القصيم تتقدم (90) مركزًا في تصنيف خضرة الجامعات الدولي، الموقع الرسمي.

Filho, W, L, Shiel, C & Paco, A, D (2015). Integrative approaches to environmental sustainability at universities; an overview of challenges and Priorities. *Journal of Integrative Environmental Sciences*, 12(1), 1-14.

Gimenez, c, Sierra, V, Rodon, J (2012). Sustainable operations; Their impact on the triple bottom line. *Int, J. Prod. Econ*, 140(1), 149-159.

sustainable performance. *Journal of Cleaner production*, (249),119-334. Metric Green, (2023).

Randhawa, Jugraj (2017). Quality Improvement Tool for Sustainability Performance Literate *Review and Direction International journal of Quality & Reliability engagement*, vol1, 34.

Yuslize, M (ets) (2020). A structural model of impact of green intellectual capital on sustainable performance. *Journal of cleaner production*, volume 249.