

أبعاد القيادة الاستراتيجية وأنعكاسها في تعزيز جودة التعليم العالي- دراسة استطلاعية لآراء عينة من

التدريسيين في جامعة دهوك التقنية

م. م. ثيمان محمد توفيق⁽²⁾

جامعة دهوك التقنية / الكلية التقنية الإدارية دهوك

أ. م. د. محمد عبد القادر محمد⁽¹⁾

جامعة الحمدانية / كلية الإدارة والاقتصاد

المستخلص

تهدف الدراسة إلى تحديد مدى توافر أبعاد القيادة الاستراتيجية لدى القيادات الادارية في جامعة دهوك التقنية وتأثير ذلك في تعزيز جودة التعليم العالي للجامعة المبحوثة، وقدمت الدراسة اطاراً نظرياً تناول اهم مفاهيم متغيرات الدراسة والمتمثلة بـ (أبعاد القيادة الاستراتيجية وجودة التعليم العالي)، واطاراً ميدانياً وذلك من اجل التعرف على طبيعة علاقات الارتباط والتأثير بين أبعاد القيادة الاستراتيجية كمتغير مستقل وجودة التعليم العالي كمتغير معتمد. واعتمدت الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات، إذ وزعت الاستبانة بواقع (53) استبانة على التدريسيين في الجامعة، اعيد منها (46) استبانة صالحة للتحليل الاحصائي. وهذا ما دفع الباحثان إلى صياغة نموذج فرضي اشتمل على عدد من الفرضيات الرئيسية. وجرى اختبار الفرضيات وتحليل البيانات باستعمال البرنامج الاحصائي (SPSS.ver.26) واعتمدت الدراسة مجموعة من الأساليب الإحصائية لاستخراج النتائج. وتوصل الباحثان إلى مجموعة من الاستنتاجات كان أبرزها: وجود علاقة ارتباط وتأثير معنوية بين أبعاد القيادة الاستراتيجية وجودة التعليم العالي، وهذا يشير إلى أن هناك امكانية لتعزيز جودة التعليم العالي في الجامعة المبحوثة من خلال امتلاك قادتها الاداريين لأبعاد القيادة الاستراتيجية. ومن اهم المقترحات التي خرجت بها الدراسة: ان القيادات الادارية في الجامعة المبحوثة لديها توجه استراتيجي واضح عن الجامعة وأفاقها المستقبلية، فضلاً عن قدرتها على مسح البيئة الداخلية والخارجية، وبالتالي القدرة على جمع المعلومات اللازمة لاتخاذ القرار مناسب.

الكلمات المفتاحية: القيادة الاستراتيجية، جودة التعليم العالي.

Abstract

The study aims to determine the availability of the dimensions of strategic leadership among the administrative leaders at Duhok Technical University and its impact on enhancing the quality of higher education of the researched university, and the study provided a theoretical framework that dealt with the most important concepts of the study variables, represented in (dimensions of strategic leadership and the quality of higher education), and a field framework in order to identify the nature of the correlation and influence relations between the dimensions of strategic leadership as an independent variable and the quality of higher education as an approved variable. The questionnaire was adopted as the main tool for data collection, as the questionnaire was distributed by (53) questionnaires to teachers at the university, of which (46) questionnaires were returned valid for statistical analysis. This prompted the researchers to formulate a hypothetical model that included a number of key hypotheses. The hypotheses were tested and the data were analyzed using the statistical program (SPSS.ver.26) and the study adopted a set of statistical methods to extract the results. The researchers reached a set of conclusions, the most prominent of which were: the existence of a correlation and a significant impact between the dimensions of strategic leadership and the quality of higher education, and this indicates that there is a possibility to enhance the quality of higher education in the university surveyed through the possession of administrative leaders of the dimensions of strategic leadership. Among the most important proposals that came out of the study: The administrative leaders of the university surveyed have a clear strategic direction about the university and its future prospects, as well as their ability to survey the internal and external environment, and thus the ability to collect the necessary information for appropriate decision-making.

Keywords: strategic leadership, quality of higher education.

المقدمة

فرضت التغيرات العالمية على منظمات الاعمال بشكل عام ومنظمات التعليم العالي بشكل خاص تغيير اساليبها الادارية وانماطها القيادية ووسائلها التعليمية، إذا ما ارادت ان تواجه هذا التحدي المتمثل بالتغيرات الدينامية الحاصلة في البيئة الخارجية في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT)، والتزايد الكبير في أعداد الطلبة وتنوعهم، والتوجه نحو الاقتصاد القائم على المعرفة. إذ ادرك العالم ان النجاحات الاقتصادية للدول تتحقق بجودة نظمها التعليمية. وان تبني الجودة

كأسبقية تنافسية في السوق اجبر منظمات الاعمال ومنها الجامعات على تطوير جودة انظمتها وتبني برامج لتحسين منتجاتها وخدماتها، وسعيها المستمر للاهتمام بمتطلبات جودة التعليم العالي وكيفية تحقيقها .

وهنا يبرز دور قادة الجامعات في مواجهة التحديات وتعزيز متطلبات جودة التعليم العالي في ظل التغيرات والظروف الراهنة، وتبنيهم لمفهوم القيادة الاستراتيجية بوصفها من ابرز الانماط القيادية التي من شأنها ان تحقق متطلبات جودة التعليم في المنظمات التعليمية والنهوض بها على المستوى الاقليمي والعالمي في ظل التحديات التي تواجه قطاع التعليم.

وقد تضمن البحث اربعة مباحث، المبحث الأول تمثل بمنهجية البحث، في حين جاء المبحث الثاني ليعرض الاطار النظري لكل من القيادة الاستراتيجية وجودة التعليم العالي، وخصص المبحث الثالث لوصف وتشخيص متغيري البحث وعرض وتحليل نتائج الارتباط والتأثير بين المتغيرين، وخصص المبحث الرابع لعرض مجموعة من الاستنتاجات والمقترحات.

المبحث الاول

منهجية البحث

أولاً. مشكلة البحث

تواجه معظم منظمات التعليم العالي العراقية اليوم ومن ضمنها منظمات التعليم العالي في إقليم كردستان مشكلات ومعوقات متعددة تحد من أداء عملها وتجعلها غير قادرة على المنافسة، بسبب الازدواجية في معايير الجودة المعتمدة، فضلاً عن اختلافها من منظمة تعليمية إلى منظمة تعليمية أخرى. وضعف الاهتمام بتقويم مستوى جودة التعليم العالي، وغياب منهج متكامل يعتمد عليه في تعزيز جود التعليم . لذا جاءت هذه الدراسة استجابة للعديد من التحديات في قطاع التعليم العالي. وتأسيساً على ما سبق تمت صياغة مشكلة الدراسة من خلال إثارة التساؤل الآتي: ما هو أثر أبعاد القيادة الاستراتيجية في تعزيز جودة التعليم العالي ؟ وينبثق من التساؤل الرئيس مجموعة من التساؤلات الفرعية الآتية:

1. ما مدى امتلاك القيادات الإدارية لأبعاد القيادة الاستراتيجية في المنظمة المبحوثة ؟
2. هل تعير القيادات الادارية اهتماماً لقضايا جودة التعليم العالي في المنظمة المبحوثة ؟
3. هل توجد علاقة ارتباط وتأثير بين أبعاد القيادة الاستراتيجية وجودة التعليم العالي؟
4. هل يمكن تعزيز جودة التعليم العالي من خلال أبعاد القيادة الاستراتيجية في المنظمة المبحوثة ؟

ثانياً. أهمية البحث

تتبع أهمية الدراسة من الموضوعات المبحوثة، إذ تجسدت الأهمية بما يأتي:

1. أهمية الميدان المبحوث والمتمثل بقطاع التعليم (جامعة دهوك التقنية) التي تعد من المنظمات التعليمية ذات مكانة مرموقة في المجتمع المحلي والاقليمي والتي ترفد المجتمع بخدماتها الحيوية.

2. تسهم الدراسة في تشخيص المعوقات التي تواجه هذه الجامعة التي تمثل لها تحديات راهنة قد تحول دون تنفيذ استراتيجياتها وسياساتها الحالية والمستقبلية.
3. أهمية متغيرات الدراسة والمتمثلة بالقيادة الاستراتيجية التي من شأنها ترسم توجه ومستقبل الجامعة المبحوثة.
4. أصبحت جودة التعليم وتحقيق متطلبات الجودة سمة ضرورية لمواجهة المنافسة التي تواجه الجامعة نتيجة متغيرات عديدة.
5. أهمية معرفة منظمات التعليم العالي بمتطلبات الجودة ومدى خطورة غيابها أو ضعف تطبيقها في المستقبل.

ثالثاً. اهداف الدراسة

تأسيساً على مشكلة الدراسة فإن هدف الدراسة الاساسي ينصب في تحديد دور القيادة الاستراتيجية في تعزيز جودة التعليم العالي في جامعة دهوك التقنية، إلى جانب تحقيق الأهداف الآتية:

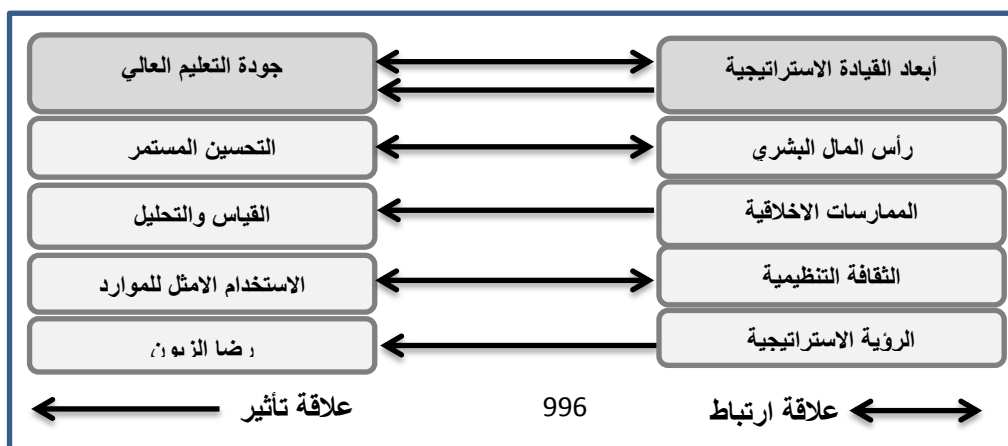
- 1- عرض إطار نظري يتضمن موضوع القيادة الاستراتيجية وأبعادها، جودة التعليم العالي وأبعادها.
- 2- تحليل علاقات الارتباط بين أبعاد القيادة الاستراتيجية وجودة التعليم العالي.
- 3- قياس مؤشرات وأبعاد جودة التعليم العالي في المنظمة المبحوثة وتشخيص اهم متطلباتها وتحديد وعي ادارة الجامعة المبحوثة لهذه المتطلبات وكيفية تحقيقها.
- 4- تحديد مستوى تأثير ابعاد القيادة الاستراتيجية في جودة التعليم العالي في المنظمة المبحوثة.

رابعاً. فرضيات الدراسة

1. الفرضية الرئيسة الأولى: لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين أبعاد القيادة الاستراتيجية وجودة التعليم العالي.
2. الفرضية الرئيسة الثانية: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين أبعاد القيادة الاستراتيجية وجودة التعليم العالي.
3. الفرضية الرئيسة الثالثة: لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لأبعاد القيادة الاستراتيجية في جودة التعليم العالي.
4. الفرضية الرئيسة الرابعة: يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لأبعاد القيادة الاستراتيجية في جودة التعليم العالي.

خامساً. مخطط الدراسة الفرضي

تم صياغة مخطط فرضي يوضح العلاقات بين متغيري البحث، وكما مبين في الشكل (1) الآتي:



شكل (1) مخطط الدراسة الفرضي

الشكل من إعداد الباحثين

سادساً. حدود الدراسة

- أ- الحدود الزمانية: تضمنت حدود البحث الزمانية الفترة من 2023/11/1 لغاية 2024/2/1 .
- ب- الحدود المكانية: تم اختيار جامعة دهوك التقنية ميداناً للدراسة.
- ج- الحدود البشرية: تمثلت الحدود البشرية بعدد من التدريسيين في المستويات الإدارية (العليا والوسطى والدنيا) في المنظمة المبحوثة.
- د- الحدود الموضوعية: تمثلت بمتغيرات الدراسة (القيادة الاستراتيجية، جودة التعليم العالي).

سابعاً. أساليب جمع البيانات

- أ- تم الاعتماد على الكتب والمجلات والرسائل والأطاريح العلمية المتاحة في المكتبات الجامعية وعلى مواقع شبكة الانترنت لإجراء الجانب النظري من البحث.
- ب- ولإجراء الجانب العملي استخدمت استمارة الاستبيان، وعلى وفق مقياس ليكرت الخماسي المتدرج من (اتفق بشدة، اتفق، محايد، لا اتفق، لا اتفق بشدة)، ووزعت الاستبانة بواقع (53) استبانة، أعيد منها (46) استبانة صالحة للتحليل الاحصائي.

ثامناً. منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي لاستطلاع آراء المبحوثين والوصول إلى النتائج المطلوبة لتحليل واقع الجامعة المبحوثة.

تاسعاً. مجتمع وعينة الدراسة

عدَّ جميع التدريسيين الأكاديميين في جامعة دهوك التقنية مجتمعاً للدراسة، وبخصوص عينة الدراسة فهي عينة عشوائية، التي تمثلت بعدد من التدريسيين في الاقسام العلمية ومسؤولي الوحدات الادارية في الكليات والمعاهد، فضلاً عن عدد من التدريسيين ممن يشغلون مناصب مديري المديرية العلمية والادارية في رئاسة جامعة دهوك التقنية.

المبحث الثاني

القيادة الاستراتيجية

أولاً. مفهوم القيادة الاستراتيجية

تعد القيادة الاستراتيجية بوصفها الخصائص المتوقعة لقائد المنظمة في أعلى مستويات التسلسل الهرمي ويمكن العثور عليها في أرجاء المنظمة كافة، والتي تتسم بقدرتها على استثمار رأس المال البشري والاستفادة الكاملة من الموارد الأخرى، لا سيما التكنولوجيا (Hidayah et al., 2015, 1165). كما يشار إلى القادة الاستراتيجيون بأنهم الأشخاص الذين يتخذون القرارات بشأن مستقبل المنظمة (Biligin et al., 2017, 843). وعرفت القيادة الاستراتيجية بأنها القدرة على فهم المنظمة بأكملها والبيئات التي تعمل داخلها واستعمال هذا الفهم لخلق تغيير استراتيجي من خلال الآخرين لوضع التنظيم في البيئة كهدف قصير الأجل وإيضاً القدرة على البقاء على المدى الطويل (Nthini, 2013, 10). أيضاً عرفت بأنها القدرة على التوقع والتخيل والاحتفاظ بالمرونة والتفكير الاستراتيجي والعمل مع الآخرين لبدء التغييرات التي ستخلق مستقبلاً زاهراً يضمن بقاء المنظمة واستمرارها. وأشار كل من (Ali & Anwar, 2021, 14) إلى أنها الآلية التي يمكن من خلالها أن تستثمر المنظمة مواردها ومزاياها التنافسية الحالية بينما لا تزال تبحث عن فرص جديدة وصولاً إلى تحقيق أداء متفوق من خلال الابتكار والتعلم قياساً بالمنظمات المنافسة. وعرفت القيادة الاستراتيجية بأنها القدرة على التأثير في الآخرين من أجل القيام ذاتياً بالقرارات اليومية لتعزيز المنظمة على المدى البعيد (سهير وساجدة ، ٢٠٢١ : ١١٧).

يتبين مما سبق أن القيادة الاستراتيجية ليس نمطاً قيادياً بحد ذاته، وإنما هي ممارسات ومهارات توجيهية تعطي تصور عن مستقبل المنظمة والاستجابة للتغيرات البيئية من خلال استثمار قدرات وموارد المنظمة وتمكين الآخرين من تحقيق التغيير الاستراتيجي للتحويل من وضعها الحالي إلى ما يريد القائد أن تكون.

ثانياً. أهمية القيادة الاستراتيجية

تكمن أهمية القيادة الاستراتيجية في صياغة مسار المنظمات ووضع الخطط الاستراتيجية بعيدة المدى حيث أن نجاح الإدارة واستمراريتها في المنافسة تكمن في مدى فاعلية نشاط القيادات الاستراتيجية (الجادر والسعيد ، 2021 : 117) من جانب آخر يرى (حميد ، 2023 : 418) أن أهمية القيادة الاستراتيجية تكمن في القابلية على الحفاظ على مرونة الخطط الاستراتيجية وتمكين الغير من تحقيق التغيير الاستراتيجي حسب المواقف والظروف. كما أن القيادة الاستراتيجية تساعد على تحديد الاتجاه الاستراتيجي للمنظمة واستغلال الموارد والمحافظة عليها وكذلك تطوير رأس المال البشري والمحافظة على الثقافة التنظيمية (حسوني ، 2021 : 212) تعد القيادة الاستراتيجية محوراً مهماً تركز عليه فعاليات المنظمة التي تحدث في عالم الأعمال والمتمثلة بالمنافسة وكسب الزبائن من خلال القدرة على الابتكار (الجادر والسعيد ، 2021 ، 117).

ثالثاً. خصائص القيادة الاستراتيجية

هناك مجموعة من الخصائص والمهارات التي يتميز بها القائد الاستراتيجي والتي تم تناولها وتوضيحها من قبل عدد من الباحثين، وفيما يلي مجموعة من الخصائص للقيادة الاستراتيجية حسب أشار إليها كل من (حسوني ، 2011 ، 212) و(سهير وماجدة ، 2021 ، 117):

1. التعبير عن نموذج العمل والالتزام.
2. الاطلاع الجيد والاستعداد للتفويض والتمكين وكذلك الاستعداد الذكي للسلطة.

3. العمل في ظل الظروف الغامضة والالتزام بالنتائج الاستراتيجية المرغوبة.
4. لديهم مستوى عالي من الطموح والثقة بالنفس.
5. لديهم خبرة ومعرفة عالية وقابلية تحقيق الاهداف.
6. يكونون على درجة عالية من التحدي وذوي شجاعة عالية في اتخاذ القرارات.

رابعاً. أبعاد القيادة الاستراتيجية

أنسجماً مع هدف البحث الحالي وبعد الاطلاع على ادبيات القيادة الاستراتيجية التي تناولت أبعاد القيادة الاستراتيجية والتي شكلت نسبة اتفاق عالية بين الباحثين: (الخفاجي والقراز، 2020: 202)، (حميد، 2023: 416)، (الجادر والسعدي، 2021، 111) على ابعاد (رأس المال البشري، الممارسات الاخلاقية، الثقافة التنظيمية، الرؤية الاستراتيجية)، وفيما يلي توضيح لهذه الابعاد:

1. رأس المال البشري: ويقصد بالرأسمال البشري الافراد الذين يمتلكون المهارات والمعرفة التي تساهم في زيادة القيمة الاستراتيجية للمنظمة ويعرف راس المال البشري بحسب قاموس اكسفورت بانه المهارات التي تمتلكها الموارد البشرية في المنظمات، ويعد بوصفه مورداً أو أحد الاصول الثمينة في المنظمة. اذ انه يشير إلى فكرة بانه الاستثمار في الافراد (مثل التعليم والتدريب) وان هذا الاستثمار يزيد من انتاجية الفرد.
2. الممارسات الاخلاقية: ويقصد بها كافة الممارسات والسلوكيات الاخلاقية الصائبة والخاطئة التي يتصرف بها العاملون ضمن الإطار المبادئ والقواعد الاخلاقية وتتمثل هذه المبادئ بالتحكم بالسلوكيات الاخلاقية للمدربين وتصوراتهم السلوكية والتوجيههم في المواقف التي يكون منها الضروري تحقيق التوازن بين المصلحة الذاتية للمنظمة ومصلحة المستفيدين العامة، وأكثر تحديداً بان يكون الغرض الاساسي من القيم الاخلاقية هي التزام الافراد بالقواعد والسلوك التي بدورها تساعد في البناء والتطوير.
3. الثقافة التنظيمية: هي عبارة عن المجموعة من الايدولوجيات والرموز والقيم الجوهرية التي تشترك في استخدامها كافة افراد المنظمة وتؤثر على نتيجة اعمالهم وهنا تبرز دور القيادات الاستراتيجية في تحديد وتطوير تلك الايدولوجيات والرموز من اجل تحقيق الاهداف المنظمة من خلال الاستخدام نظام المكافآت والوسائل التشجيعية الاخرى لتشجيع الافراد على بناء الثقافة المنظمة الرغوبة. ويمكن القول بان فرص الريادة في المنظمات قد تشجع او تحبط نتيجة ثقافة المنظمة وخاصة في المنظمات الكبيرة حيث عندما تسمح للعاملين العمل بحرية واسقلالية هذا يدعمهم على الابداع والابتكار والتوجه نحو الريادة في اعمالهم.
4. رؤية استراتيجية: يقصد بالرؤية الاستراتيجية توافر فهم كامل وشامل للقيادة الادارية والاستراتيجية عن اصحاب المصالح من خلال تفسير وتحليل البيئة الخارجية لتطوير المعرفة لكل اصحاب المصلحة بالطريقة التي تهدف إلى تحديد التوجه المستقبلي للمنظمة من خلال تطوير رسالة واهداف المنظمة من (Dess.etal,2007,398). والرؤية الاستراتيجية تتكون من كل من الايدولوجيات الجوهرية والمستقبل المتوقع، وعلى هذا الاساس فإن القيادة الاستراتيجية في المنظمة تتمثل باعضاء مجلس الادارة العليا الذين يتوجب عليهم تطوير الرؤية المستقبلية للمنظمة (حسوني، 2021، 212).

المبحث الثالث

جودة التعليم العالي

أولاً. مفهوم جودة التعليم العالي

إن كلمة الجودة في اللغة العربية تعني (الجيد) أي نقيض الرديء. وتعدُّ الجودة من أهم الصطلحات في التعليم العالي خصوصاً في ثمانينات القرن الماضي بسبب دورها الأساسي في العملية التعليمية وقد يكون التعليم ذو مستوى عالي أو متوسط أو متدني حيث التعليم ذو الجودة العالية يسمى بالابداع والتميز من خلال أعضاء الهيئة التدريسية أو الطلاب أو البحوث العلمية (رغيد وثائر ، 2023 : 22) ، وترى (إيمان وآخرون ، 2021 : 51) بأن مفهوم جودة التعليم يختلف من مجال إلى آخر مثلاً أن جودة التعليم تختلف عن الجودة في المجالات الأخرى كالاقتصاد مثلاً، جودة التعليم لا تخص منتجا بعينه أو سلعة للتسويق ولكنها تخص مواصفات الطالب الخريج وكيفية تقديمه لسوق العمل، وإن تحقيق هذا يتطلب من الجامعات وضع مواصفات الطالب الذي يحتاجه سوق العمل (الطبيب، 2007، 7). كما وإن مفهوم جودة في التعليم العالي هو مفهوم شامل ومتعدد الأبعاد والذي لا بد أن يشمل وظائف التعليم وأنشطته مثل البرامج التعليمية والمناهج الدراسية والبحوث العلمية وكافة الموجودات والأدوات والمباني المستخدمة في تقديم الخدمات التعليمية للمجتمع المحلي فضلاً عن تحديد معايير مقارنة للجودة معترف بها دولياً. وعلى هذا الأساس يمكن القول بأن جودة التعليم العالي هي عبارة عن منهج عمل لتطوير شامل ومستمر يقوم على جهد جماعي بروح الفريق (فضلي وآخرون ، 2021: 56).

كما يرى (علي، 2019: 74) أنه حتى تتمكن الجامعات من التغلب على التحديات والصعوبات التي تواجهها في مؤسساتها التعليمية، لا بد من أن تغير النظر في الخطط والاستراتيجيات التعليمية والتوجه نحو رؤية جديدة بحيث تتوافق والتعامل مع هذه التحديات بشكل يحقق ناتج علمي يحل محل الناتج القديم ويتغلب على التحديات البيئية المفروضة وكل هذا يتم من خلال تطوير مفهوم جودة التعليم من خلال نمو المعرفة ونظم الاتصالات والثورة المعلوماتية والتكنولوجية والذكاء الاصطناعي. عرف جودة التعليم من قبل (إيمان وآخرون ، 2021: 56) بأنها نظام استراتيجي يستخدم لتحسين الخدمات التي تقابل حاجات المستخدمين (الطلاب والزبائن) من أجل تلبية توقعاتهم المستقبلية. كما عرف (إبراهيم ، 2008: 15) جودة التعليم بأنها مجموعة من العوامل التي تساعد على تطوير القدرات الفكرية والخيالية لدى الطلاب وتساعد أيضاً على تحسين مستوى الفهم والاستيعاب لديهم وتطوير مهاراتهم لحل المشاكل والقضايا الحياتية وكذلك قدرتهم على توصيل المعلومات إلى الآخرين. ومن جانب آخر أشار (علي، 2019: 75) إلى أن جودة التعليم العالي هي عبارة عن عملية استراتيجية تركز على عدد من القيم وتسترد طاقتها من المعلومات التي تتمكن من خلالها توظيف مواهب وقدرات العاملين، واستثمارها لتحقيق التحسن المستمر للمنظمة.

ثانياً. أهمية جودة التعليم العالي

تكمن أهمية تطبيق الجودة ومبادئها ومتطلباتها في قطاع التعليم العالي من أهمية التعليم العالي وتأثيره الكبير في مختلف القطاعات الأخرى، فمخرجات التعليم العالي (الخريجين) هي مدخلات للمنظمات الأخرى، والدراسات والبحوث التي يقدمها التدريسيون والباحثين في التعليم العالي هي أدوات التطوير لعمل الوزارات ومؤسسات القطاعات الحكومية والخاصة على حد سواء، وتكمن دواعي الاهتمام بالجودة في التعليم الجامعي بما يأتي (حافظ، وعبد الوهاب، 2016، 140):

1. يعدُّ منتج المؤسسة التعليمية أعلى واندر منتج في أي مجتمع من المجتمعات وذلك لان نجاح المنظمات غير التعليمية في تحقيق اهدافها لايمكن ان ياتي الا بعد نجاح النظم التعليمية في حسن اعداد وتاهيل افراد المجتمع تاهيلا جيدا . ولذا فان تقدم المجتمع يتوقف بدرجة كبيرة على مدى جودة المنتج التعليمي فيه.
2. ارتباط جودة التعليم العالي بالدعم واستمراريتها في تحسين مخرجات العملية التعليمية الامر الذي دفع المؤسسات التعليمية إلى منافسة محترمة والتباهي بنوعية مخرجاتها ومساهمتها في خدمة المجتمع (رغيد وثائر، 2023: 212)
3. تزايد الرغبة الأكاديمية على المستوى العالمي في تنمية معارف جديدة عن الجودة مما دفع بعض الباحثين للاهتمام بالجودة على المستويين النظري والتطبيقي (حافظ، وعبد الوهاب، 2016: 140).
4. ان الطلبة اليوم ويسبب العولمة وسهولة الاتصالات أصبحوا أكثر وعياً وادراكاً، فهم حريصون علي ان يكونوا اعضاء ناشطين في المجتمع والعمل على مزيد من التحسينات والتطوير المستمر المبنية علي تطلعات المستفيدين من خدمات المؤسسات التعليمية (رغيد وثائر، 2023: 22).

ثالثاً. اهداف جودة التعليم العالي

ان الاهداف المتوقعة من تطبيق الجودة في منظمات التعليم العالي يمكن ان تكون على النحو الاتي (الطائي، ورؤوف، 2029، 76)، (العبيدي والسمان، 2023: 23):

1. تحقيق نقلة نوعية في عملية التعليم العالي تقوم على اساس التوثيق للاجراءات والبرامج والتفعيل للوائح والتوجيهات والالتقاء بمستوى افراد المؤسسة التعليمية جميعا وتطوير اداء المؤسسة جمعا باعتماد واسلوب العمل الجماعي ومقدار ما يتمتع به الافراد في المؤسسة من قدرات ومواهب وخبرات وتنفيذ برامج للتدريب.
2. مراقبة محكمة للعمليات التعليمية اي الاهتمام بمستوى اداء الاداريين والاساتذة من خلال متابعة وتنفيذ برامج التدريب
3. توفير البيئة المناسبة للتعليم والتأكيد على الجودة واتقان العمل وحسن الاداء..
4. الوقوف على المشاكل ودراستها وتحليلها بالاساليب والطرق العلمية واقدح الحلول المناسبة.

رابعاً. أبعاد جودة التعليم العالي

ان الهدف الاساسي لكافة المنظمات التعليمية يكمن في رفع مستوى الخدمات التعليمية والعمل علي زيادة مستوى الجودة، وهناك عدد من البحوث والدراسات التي يمكن من خلالها قياس مفهوم الجودة من منظور المستفيد اي الطلاب الجامعيين من جهة ومن منظور المؤسسة التي تقدم الخدمة وكذلك من منظور القيمة التي تعكسها الخدمة . وتم الاعتماد في البحث الحالي على عدد من الابعاد التي تم الاتفاق عليها من قبل عدد من الباحثين وهم (ايمان واخرون، 2021)(رغيد وثائر

(2023، 13)، (اثر ، 2016: 138) (الطائي ورؤوف، 2019: 78)، (فضلي واخرون، 2021: 157)، (حافظ وعبد الوهاب، 2016: 146)، (محمود، وجاسم، 2012، 212) وفيما يلي توضيح لهذه الابعاد:

1. **التحسين المستمر:** يقصد بالتحسين المستمر بان اي شيء في العمل هو موضوع تقويم مستمر، وان مفهوم التحسين المستمر يدور حول فكرة مفادها ان الوقاية خير من العلاج، وان هذا المفهوم يركز في انجاز وعمل الاشياء بالطريقة الصحيحة منذ البداية.
2. **القياس والتحليل:** يقصد بهذا البعد الكشف عن الاساليب والطرائق التي يتم بها جمع وتحليل البيانات والمعلومات، فضلا عن ادارة نظام المعلومات لانه شرط اساسي لعمل المنظمات، كتطبيق الاساليب الحديثة في معالجة البيانات واتخاذ القرارات بالاعتماد على اساليب متعددة مثل العصف الذهني، اسلوب الاستقصاء والاتجاهات، خرائط تدفق المعلومات وبحوث العمليات والاساليب الاحصائية المختلفة.
3. **الاستخدام الامثل للموارد:** يعني الاسهام الفعال للنظام الاداري والتنظيمي بكافة عناصره في تحقيق الكفاءة الاستثمارية للموارد المتاحة من مادة اولية ومعدات وموارد بشرية ومعلوماتية، كما تعد اسلوبا متكاملًا يطبق في جميع فروع ومستويات المنظمة التعليمية، ليوثر للعاملين الفرصة لاشباع حاجات المستفيدين من عملية التعليم لتحقيق أفضل خدمات تعليمية وبأقل كلفة وأعلى جودة.
4. **رضا الزبون:** شعور الزبائن بالرضا هو نتيجة لنجاح المنظمة التعليمية في تحقيق رغباتهم واحتياجاتهم، ويجب ان تتقبل المنظمات التعليمية الاحتياجات والتوقعات الحالية والمستقبلية لزبائنهم وتكافح لتحقيق كل التوقعات، والزبون هنا هو الطالب والمجتمع وسوق العمل الذي يستوعب الخريجين. وان المنظمات المتميزة دائما تقدم قيمة مضافة للزبائن من خلال فهم وتوقع وتلبية الحاجات بل تكافح من اجل منحهم أكثر من ذلك.

المبحث الثالث

الجانب العملي

يركز هذا المبحث على وصف متغيرات البحث وتشخيصها، ثم اختبار فرضياته وكالاتي:

أولاً. وصف متغيرات الدراسة وتشخيصها

1. وصف أبعاد القيادة الاستراتيجية

أ. الرؤية الاستراتيجية

يلاحظ من الجدول (4) وجود نسبة اتفاق ايجابية بين الافراد المبحوثين قدرها (65.72%) الذي جاء بوسط حسابي قدره (3.726)، وانحراف معياري (0.869)، ومن بين اهم المؤشرات التي عززت نسبة الاتفاق الايجابية هو مؤشر (X1) الذي ينص على (تقوم إدارة الجامعة بتطوير رؤية استراتيجية تستند على عملية مسح دقيقة للبيئة الداخلية والخارجية). والذي جاء بنسبة اتفاق بلغت (78.6%)، في حين كانت اقل نسبة اتفاق بين الافراد عينة دراسة على المؤشر (X5) الذي ينص على (تستخدم رؤية الجامعة كدليل عمل للعديد من الجوانب الاستراتيجية للجامعة) والذي جاء بنسبة اتفاق (70.6%)، تعكس إجابات عينة البحث بأن

القيادات الادارية في المنظمة المبحوثة لديها رؤية استراتيجية واضحة عن مستقبل الجامعة وتصور واضح عن طبيعة المتغيرات في البيئة الخارجية المحيطة بالمنظمة المبحوثة.

الجدول (4) التوزيعات والنسب المئوية والالوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لبعء الرؤية الاستراتيجية

العبارات	أُتفق تماماً		أُتفق		محايد		لا أُتفق		لا أُتفق تماماً		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الاتفاق %
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%			
X1	26	21.8	57	47.9	25	21.0	11	9.2	0	0.0	3.82	0.880	78.6
X2	26	21.8	42	35.3	30	25.2	19	16.0	2	1.7	3.60	1.052	72
X3	17	14.3	65	54.6	27	22.7	10	8.4	0	0.0	3.75	0.805	75
X4	26	21.8	66	55.5	21	17.6	5	4.2	1	0.8	3.93	0.800	76.4
X5	10	8.4	56	47.1	41	34.5	11	9.2	1	0.8	3.53	0.811	70.6
المعدل	17.64		48.08		24.22		9.4		0.66		3.726	0.869	74.52
المؤشر الكلي	65.72		24.22		10.06								

N=46

الجدول من اعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية

ب. رأس المال البشري

يلاحظ من الجدول (5) وجود نسبة اتفاق ايجابية بين الافراد المبحوثين قدرها (83.22%)، والذي جاء بوسط حسابي (4.224) وانحراف معياري (0.863). ومن أبرز المؤشرات التي ساهمت في إغناء نسبة الاتفاق هو المؤشر (X6) الذي ينص على (تعقد إدارة الجامعة مؤتمرات علمية وندوات متعددة لمناقشة الافكار وتطوير قدرات التدريسيين والموظفين العلمية والادارية) إذ حصل على نسبة اتفاق (87.4%) من اجابات المبحوثين، في حين كانت اقل نسبة اتفاق بين الافراد عينة دراسة على المؤشر (X7) الذي ينص على (يشترك معظم التدريسيين والموظفين في دورات تدريبية لتحسين مهاراتهم وخبراتهم) والذي جاء بنسبة اتفاق (82%)، ويلاحظ من النتائج ان المنظمات المبحوثة تتيح الفرصة للتدريسيين والموظفين

المشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية لمشاركة الافكار وتطوير قدراتهم ومهاراتهم ، وبنفس الوقت تؤثر النتائج وجود قصور في جانب المشاركة في الدورات التدريبية المعدة من قبل ادارة الجامعة.

الجدول (5) التوزيعات التكرارية والنسب المئوية والاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لبعـد رأس المال البشري

العبارات	أتفق تماماً		أتفق		محايد		لا أتفق		لا أتفق تماماً		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الاتفاق %
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%			
X6	69	58.0	33	27.7	10	8.4	6	5.0	1	0.8	4.37	0.901	87.4
X7	47	39.5	46	38.7	17	14.3	9	7.6	0	0.0	4.10	0.915	82
X8	49	41.2	54	45.4	13	10.9	3	2.5	0	0.0	4.24	0.750	84.8
X9	51	42.9	51	42.9	13	10.9	4	3.4	0	0.0	4.25	0.784	85
X10	54	45.4	41	34.5	14	11.8	9	7.6	1	0.8	4.16	0.965	83.2
المعدل	45.4		37.82		11.24		5.22		0.32		4.224	0.863	84.48
المؤشر الكلي	83.22		11.24		5.54								

N=46

الجدول من اعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية

ت. الممارسات الاخلاقية

يلاحظ من الجدول (6) وجود نسبة اتفاق ايجابية بين الافراد المبحوثين قدرها (70.96%) والذي جاء بوسط حسابي (3.822) وبانحراف معياري (0.899)، ومن بين اهم المؤشرات التي عززت نسبة الاتفاق الايجابية هو المؤشر (X12) والذي ينص على (تأكيد التوجه الاستراتيجي للجامعة على المعايير الاخلاقية اثناء أداء العمل) والذي جاء بنسبة اتفاق (79.2%)، والمؤشر (X14) الذي ينص على (تقوم إدارة الجامعة بتطوير نظام مكافآت يعزز الالتزام بالسلوك الاخلاقي) والذي جاء بنسبة اتفاق (74.6%)، هذا يعني ان القيادات الادارية في المنظمات المبحوثة تركز على الالتزام الاخلاقي اثناء العمل، بينما اشرت النتائج وجود ضعف في تطوير نظام مكافآت يعزز الالتزام بالسلوك الاخلاقي.

الجدول (6) التوزيعات التكرارية والنسب المئوية والاطواس الحسابية والانحرافات المعيارية لبعء الممارسات الاخلاقية

العبارات	أُتفق تماما		لا أُتفق		محايد		أُتفق		أُتفق تماما		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الاتفاق %
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%			
X11	25	21.0	63	52.9	20	16.8	10	8.4	1	0.8	3.85	0.880	77
X12	29	24.4	62	52.1	22	18.5	6	5.0	0	0.0	3.96	0.796	79.2
X13	30	25.2	47	39.5	30	25.2	6	5.0	6	5.0	3.75	1.051	75
X14	23	19.3	61	51.3	26	21.8	8	6.7	1	0.8	3.82	0.853	76.4
X15	21	17.6	61	51.3	22	18.5	14	11.8	1	0.8	3.73	0.918	74.6
المعدل	21.52		49.44		20.18		7.38		1.48		3.822	0.899	76.55
المؤشر الكلي	70.96				20.18		8.86						

N=46

الجدول من اعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية

ث. الثقافة التنظيمية

يلاحظ من الجدول (7) وجود نسبة اتفاق ايجابية بين الافراد المبحوثين قدرها (83.22%)، والذي جاء بوسط حسابي (4.224) وانحراف معياري (0.863). ومن أبرز المؤشرات التي ساهمت في إغناء نسبة الاتفاق هو المؤشر (X16) الذي ينص على (تدعم إدارة الجامعة المبادرات التي تحقق التفوق التنافسي على الجامعات المنافسة) إذ حصل على نسبة اتفاق (87.4%) من اجابات المبحوثين، في حين كانت اقل نسبة اتفاق بين الافراد عينة دراسة على المؤشر (X17) الذي ينص على (تشجع ثقافة الجامعة على التصرف بحرية واستقلالية) والذي جاء بنسبة اتفاق (82%)، ويلاحظ من النتائج ان المنظمات المبحوثة تنجح الفرصة للتدريسيين والموظفين والطلبة على تقديم المبادرات التي من شأنها تمييز المنظمة المبحوثة

وتفوقها على المنافسين، وبنفس الوقت تؤثر النتائج وجود قصور في مسألة التصرف بحرية واستقلالية وهذا يعود إلى التقيد بالتعليمات الوزارية.

الجدول (7) التوزيعات التكرارية والنسب المئوية والايوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لبعء الثقافة التنظيمية

العبارات	أُتفق تماماً		أُتفق		محايد		لا أُتفق		الانحراف المعياري		نسبة الاتفاق %	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	الوسط الحسابي	نسبة الاتفاق %		
X16	69	58.0	33	27.7	10	8.4	6	5.0	4.37	87.4		
X17	47	39.5	46	38.7	17	14.3	9	7.6	4.10	82		
X18	49	41.2	54	45.4	13	10.9	3	2.5	4.24	84.8		
X19	51	42.9	51	42.9	13	10.9	4	3.4	4.25	85		
X20	54	45.4	41	34.5	14	11.8	9	7.6	4.16	83.2		
المؤشر الكلي	45.4		37.82		11.24		5.22		0.32	4.224	0.863	84.48
	83.22		11.24		5.54							

N=46

الجدول من اعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية

2. وصف أبعاد جودة التعليم العالي

أ. التحسين المستمر

يلاحظ من الجدول (8) وجود نسبة اتفاق ايجابية بين الافراد المبحوثين حول هذا البعد قدرها (63.52%)، وبوسط حسابي (3.658) وانحراف معياري (0.958). ومن أبرز المؤشرات التي ساهمت في إغناء نسبة الاتفاق هو المؤشر (X1) الذي ينص على (تعتمد إدارة الجامعة التحسين المستمر بوصفه كمنهج عمل وجزء من متطلبات الجودة). إذ حصل على نسبة اتفاق (76.4%) من اجابات المبحوثين، في حين كانت اقل نسبة اتفاق بين الافراد عينة الدراسة على المؤشر (X2) الذي ينص

على (تعتمد إدارة الجامعة هيكليّة وأنظمة مناسبة لعملية التّقييم تشمل الادلة والجراءات لتقييم الجامعة وأنشطتها). والذي جاء بنسبة اتفاق (66%)، ويلاحظ من النتائج أعلاه تبني القيادات الادارية في المنظمات المبحوثة فلسفة التحسين المستمر بوصفه منهج عمل وجزء من متطلبات الجودة ، في حين اكدت الاجابات على ضعف ادارة الجامعة في اعتماد هيكليّة وأنظمة مناسبة لعملية التّقييم تشمل الادلة والجراءات لتقييم الجامعة وأنشطتها.

الجدول (8) التوزيعات التكرارية والنسب المئوية والاطواس الحسابية والانحرافات المعيارية لبعده التحسين المستمر

العبارات	أُتفق تماماً		أُتفق		محايد		لا أُتفق تماماً		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الاتفاق %		
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%					
X1	23	19.3	59	49.6	32	26.9	2	1.7	3	2.5	76.4		
X2	20	16.8	34	28.6	35	29.4	22	18.5	8	6.7	66		
X3	20	16.8	65	54.6	19	16.0	13	10.9	2	1.7	74.8		
X4	22	18.5	52	43.7	31	26.1	12	10.1	2	1.7	73.4		
X5	23	19.3	60	50.4	21	17.6	15	12.6	0	0.0	75.2		
المعدل	18.14		45.38		23.2		10.76		2.52		3.658	0.958	73.16
المؤشر الكلي	63.52		23.2		13.28								

N=36

الجدول من اعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية

ب. القياس والتحليل

يلاحظ من الجدول (9) وجود نسبة اتفاق ايجابية بين الافراد المبحوثين قدرها (70.62%) والذي جاء بوسط حسابي قدره (3.854) وانحراف معياري (0.854)، ومن بين أهم المؤشرات التي عززت نسبة الاتفاق الايجابية هو المؤشر (X8) والذي ينص على (متابعة فريق ضمان الجودة للاخطاء او الانحراف عن الاهداف). وكانت نسبة الاتفاق عليه (80.6%)، والمؤشر (X7) والذي ينص على (التعرف على اسباب القصور بالهيكل التنظيمية والنظم ومعالجتها) والذي جاء بنسبة اتفاق (74.6%)، يتبين من اجابات العينة ان فريق ضمان الجودة في الجامعة المبحوثة حريصين على متابعة الاخطاء والانحرافات

ومعالجتها، في حين ان ادارة المنظمات المبحوثة تواجه صعوبة في التعرف على اسباب القصور بالهيكل التنظيمية والنظم ومعالجتها.

الجدول (9) التوزيعات التكرارية والنسب المئوية والاوراس الحسابية والانحرافات المعيارية لبعء القياس والتحليل

العبارات	أتفق تماما		أتفق		محايد		أتفق		أتفق تماما		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الاتفاق %
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%			
X6	26	21.8	56	47.1	26	21.8	9	7.6	2	1.7	3.80	0.926	76
X7	20	16.8	60	50.4	27	22.7	11	9.2	1	0.8	3.73	0.880	74.6
X8	35	29.4	55	46.2	26	21.8	3	2.5	0	0.0	4.03	0.786	80.6
X9	27	22.7	60	50.4	25	21.0	6	5.0	1	0.8	3.89	0.842	77.8
X10	25	21.0	56	47.1	30	25.2	8	6.7	0	0.0	3.82	0.840	76.4
المعدل	22.36		48.26		22.5		6.2		0.68		3.854	0.854	77.08
المؤشر الكلي	70.62		22.5		6.88								

N=46

الجدول من اعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية

ت. الاستخدام الامثل للموارد

يلاحظ من الجدول (10) وجود نسبة اتفاق ايجابية بين الافراد المبحوثين بلغت (67.57%) والذي جاء كله بوسط حسابي (3.75) وانحراف معياري (0.922). ومن بين أهم المؤشرات التي عززت نسبة الاتفاق هو المؤشر (X14) والذي ينص على انه (يتم أنجاز الاعمال وتقديم الخدمات في الجامعة بأقل كلفة وبأسرع وقت وبجودة عالية) والذي جاء بنسبة اتفاق (81.2%)، في حين كانت اقل نسبة اتفاق بين الافراد عينة دراسة على المؤشر (X15) والذي ينص على (توفر قاعات دراسية مناسبة ومزودة بالادوات والتجهيزات الالكترونية اللازمة في الجامعة). والذي جاء بنسبة اتفاق (67.6%)، تعكس

نتائج اجابات الافراد المبحوثين ان المنظمات المبحوثة قادرة على تقديم خدماتها بسرعة وبوقت قصير وبجودة مناسبة، في حين هناك مشكلة بعدد القاعات الدراسية وتجهيزها بالمعدات اللازمة.

الجدول (10) التوزيعات التكرارية والنسب المئوية والوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لبعء الاستخدام الامثل للموارد

العبارات	أُتفق تماماً		أُتفق		محايد		أُتفق		أُتفق تماماً		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الاتفاق %
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%			
X11	26	21.8	54	45.4	26	21.8	12	10.1	1	0.8	3.77	0.934	75.4
X12	25	21.0	65	54.6	18	15.1	9	7.6	2	1.7	3.86	0.895	77.2
X13	18	15.1	54	45.4	38	31.9	9	7.6	0	0.0	3.68	0.823	73.6
X14	33	27.7	65	54.6	17	14.3	3	2.5	1	0.8	4.06	0.773	81.2
X15	20	16.8	42	35.3	32	26.9	13	10.9	12	10.1	3.38	1.186	67.6
المعدل	20.49		47.08		22		7.75		2.68		3.75	0.922	75
المؤشر الكلي	67.57		22		10.43								

N=46

الجدول من اعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية

أ. رضا الزبون

يلاحظ ن الجدول (11) وجود نسبة اتفاق ايجابية بين الافراد المبحوثين قدرها (72.80%) والذي جاء بوسط حسابي قدره (3.77) وانحراف معياري (0.93). ومن بين أهم المؤشرات التي عززت نسبة الاتفاق الايجابية هو المؤشر (X16) والذي ينص على (تكافئ إدارة الجامعة الطلبة المتفوقين والموهوبين بأساليب تزيد دافعيتهم للإبداع) والذي جاء بنسبة اتفاق (75.4%)، في حين كانت اقل نسبة اتفاق بين الافراد عينة دراسة على المؤشر (X20) والذي ينص على (تربط إدارة

الجامعة العملية التعليمية داخل الكليات والمعاهد بالتدريب في مواقع الانتاج.) والذي جاء بنسبة اتفاق قدره (67%)، هذا يعني اهتمام القيادات في المنظمات المبحوثة بالطلبة المتفوقين وتكريمهم ورعايتهم ودعمهم.

الجدول (11) التوزيعات التكرارية والنسب المئوية والاوراسط الحسابية والانحرافات المعيارية لبعده رضا الزبون

العبارات	أُتفق تماماً		أُتفق		محايد		لا أُتفق تماماً		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الاتفاق %		
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%					
X16	13	26.0	20	40.0	7	14.0	7	14.0	3	6.0	3.66	0.90	75.4
X17	10	20.0	24	48.0	6	12.0	2	4.0	8	16.0	3.52	0.87	73.4
X18	11	22.0	20	40.0	9	18.0	7	14.0	3	6.0	3.58	0.88	74.8
X19	19	38.0	21	42.0	4	8.0	2	4.0	4	8.0	3.98	0.99	75.2
X20	20	40.0	24	48.0	1	2.0	2	4.0	3	6.0	4.12	1.04	67
المعدل	29.20		43.60		10.80		8.0		8.4		3.77	0.93	73.11
المؤشر الكلي	72.80		10.80		16.40								

N=46

الجدول من اعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية

ثانياً. اختبار فرضيات البحث

1. تحليل علاقة الارتباط بين أبعاد القيادة الاستراتيجية جودة التعليم العالي

تتضمن هذه الفقرة التحقق من الفرضية الرئيسة الاولى التي تنص على عدم وجود علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد القيادة الاستراتيجية وجودة التعليم العالي، وتشير النتائج الواردة في الجدول (12) إلى وجود علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد القيادة الاستراتيجية وجودة التعليم العالي، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط (0.851) عند مستوى معنوية (0.05)، وهذا يعني ان المنظمات المبحوثة كلما تبنت قيادتها الادارية أبعاد القيادة الاستراتيجية في عملياتها وقراراتها، يمكنهم من تحسين جودة

خدماتها وبناء علاقات طويلة مع الزبائن واصحاب المصلحة، فضلاً عن التعرف على تحركات المنافسين وتوجهاتهم المستقبلية وكذلك القدرة على اقتناص الفرص المتاحة امامهم، وبهذا فأنا نرفض فرضية العدم ونقبل الفرضية الرئيسة الثانية (الفرضية البديلة) التي تنص على وجود علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد القيادة الاستراتيجية وجودة التعليم العالي.

الجدول (12) نتائج علاقة الارتباط بين أبعاد القيادة الاستراتيجية وجودة التعليم العالي على مستوى المنظمات المبحوثة

جودة التعليم العالي	المعتمد
	المستقل
*0.851	أبعاد القيادة الاستراتيجية

الجدول من اعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية N= 46 P* ≤ 0.05

2. تحليل علاقات الارتباط بين أبعاد القيادة الاستراتيجية وجودة التعليم العالي على مستوى الابعاد الفرعية
يلاحظ من الجدول (13) وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين أبعاد القيادة الاستراتيجية وجودة التعليم العالي على مستوى الابعاد الفرعية، إذ تراوح معامل الارتباط بين (0.511* و 0.846*) وهذا دليل على قوة العلاقة بين المتغيرين وان ابعاد كلاً من أبعاد القيادة الاستراتيجية وجودة التعليم العالي ذات أهمية بالنسبة للمنظمات المبحوثة، وبهذا نرفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين أبعاد القيادة الاستراتيجية وجودة التعليم العالي.
الجدول (13) نتائج علاقة الارتباط بين أبعاد القيادة الاستراتيجية وجودة التعليم العالي على مستوى المنظمات المبحوثة

المؤشر الكلي	جودة التعليم العالي				المعتمد المستقل
	رضا الزبون	الاستخدام الامثل للموارد	القياس والتحليل	التحسين المستمر	
0.760*	0.659*	0.677*	0.673*	0.606*	الرؤية الاستراتيجية
0.712*	0.626*	0.511*	0.664*	0.629*	رأس المال البشري

0.834*	0.735*	0.565*	0.846*	0.679*	الممارسات الاخلاقية
0.762*	0.654*	0.475*	0.656*	0.663*	الثقافة التنظيمية
0.845*	0.742*	0.645*	0.793*	0.711*	المؤشر الكلي

الجدول من إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج الحاسبة الإلكترونية $P^* \leq 0.05$ N=46

3. تحليل علاقة التأثير للقيادة الاستراتيجية في جودة التعليم العالي

تركز هذه الفقرة على التحقق من صحة الفرضية الرئيسة الثالثة التي تنص على أنه لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد القيادة الاستراتيجية في جودة التعليم العالي، إذ تشير نتائج التحليل الواردة في الجدول (14) إلى أن أبعاد القيادة الاستراتيجية ذات تأثير معنوي في جودة التعليم العالي، ويدعم ذلك قيمة (F) البالغة (43.684) وهي أكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (4.35) عند درجتي حرية (1.34) ومستوى معنوية (0.05) ويستدل من قيمة معامل التحديد (R^2) البالغة (0.724)، ويدعم ذلك قيمة معامل الانحدار (Beta) البالغة (0.834)، ويعزز ذلك قيمة (T) المحسوبة والبالغة (24.325) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (3.375)، وبناءً على ما تقدم فإننا نقبل الفرضية الرئيسة الرابعة (الفرضية البديلة) التي تنص على وجود تأثير معنوي لأبعاد القيادة الاستراتيجية في جودة التعليم العالي على مستوى المنظمات المبحوثة ونرفض فرضية العدم.

الجدول (14) تأثير أبعاد القيادة الاستراتيجية في جودة التعليم العالي على مستوى المنظمات المبحوثة

المعتمد المستقل	جودة التعليم العالي		R^2	قيمة (F)		قيمة (T)	
	β_0	β_1		المحسوبة	الجدولية	المحسوبة	الجدولية
أبعاد القيادة الاستراتيجية	0.796	0.834	0.724	43.684	4.35	24.325	3.375

الجدول من إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج الحاسبة الإلكترونية $P^* \leq 0.05$ D F (1, 44) N=46

4. تحليل علاقات التأثير لأبعاد القيادة الاستراتيجية في جودة التعليم العالي على مستوى الأبعاد الفرعية

تشير نتائج التحليل في الجدول (15) إلى أن أبعاد القيادة الاستراتيجية تأثير معنوي في جودة التعليم العالي، ويدعم ذلك قيمة (F) والبالغة على الترتيب (48.083 ، 79.833 ، 33.521) وهي أكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (3.84) عند درجتي حرية (1,34) ومستوى معنوية (0.05) ويستدل من قيمة معامل التحديد (R^2) والبالغة على التوالي (0.711 ، 0.793 ، 0.645) ومن متابعة معاملات (B) واختبار (T) لها يتضح أن هناك تأثيراً معنوياً لأبعاد القيادة الاستراتيجية في

جودة التعليم العالي إذ كانت قيم (T) أكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (3.375)، وتأسيساً على ما سبق فأنا نرفض فرضية العدم ونقبل الفرضية البديلة الرابعة والتي تنص على وجود علاقة تأثير معنوية لأبعاد القيادة الاستراتيجية في جودة التعليم العالي.

الجدول (15) تأثير أبعاد القيادة الاستراتيجية في جودة التعليم العالي على مستوى المنظمات المبحوثة

جودة التعليم العالي				المعتمد المستقل	أبعاد القيادة الاستراتيجية
Sig	F	R2	B1		
0.000	48.083	0.711	0.629	الرؤية الاستراتيجية	
0.000	79.833	0.793	0.752	رأس المال البشري	
0.000	33.521	0.645	0.694	الممارسات الاخلاقية	
0.000	68.872	0.652	0.564	الثقافة التنظيمية	

الجدول من إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج الحاسبة الإلكترونية N=46 D F (1. 44) $P^* \leq 0.05$

المبحث الرابع

الاستنتاجات والمقترحات

أولاً. الاستنتاجات

1. تشير نتائج الدراسة إلى تبني القيادات الادارية في المنظمات المبحوثة لأبعاد القيادة الاستراتيجية، وما يؤكد ذلك ان القيادات الادارية في المنظمات المبحوثة لديها توجه استراتيجي واضح عن الجامعة وآفاقها المستقبلية، فضلاً عن قدرتها على مسح البيئة الداخلية والخارجية، ومن ثم، القدرة على جمع المعلومات اللازمة لاتخاذ قرار مناسب.
2. اشارت معطيات وصف وتشخيص متغيرات الدراسة على توافر معايير جودة التعليم في المنظمات المبحوثة، من خلال اتفاق نسبة كبيرة من عينة الدراسة على وجود متطلبات الجودة كالتحسين المستمر، فضلاً عن توظيف التكنولوجيا المتطورة لاستغلال الفرص، وتبني المبادرات الريادية لمنتسبي الجامعة والطلبة وإشراكهم في تنفيذ عملية تطبيق متطلبات الجودة.
3. ضرورة تنمية رأس المال البشري من خلال صقل مهارات الافراد العاملين وتحسينها من خلال الدورات التدريبية، فضلاً عن الاهتمام بحملة الشهادات العليا والاستفادة منهم في شغل المناصب العلمية والادارية الصحيحة في الجامعات.

4. دلت علاقات الارتباط المعنوية بين أبعاد القيادة الاستراتيجية جودة التعليم العالي على إدراك القيادات الادارية في المنظمات المبحوثة بضرورة اعتماد أبعاد القيادة الاستراتيجية في تعزيز جودة التعليم العالي.
5. أشارت نتائج تحليل علاقات التأثير بين متغيرات الدراسة إلى وجود تأثير ايجابي لأبعاد القيادة الاستراتيجية في تعزيز جودة التعليم العالي، إذ كان بُعد رأس المال البشري هو الذي يملك أعلى قيمة تأثير في تعزيز جودة التعليم من بين أبعاد القيادة الاستراتيجية، ومن ثم يليه بعد الرؤية الاستراتيجية.

ثانياً. المقترحات

1. حث وتشجيع القيادات الادارية في المنظمات المبحوثة على ضرورة إتاحة الفرصة للمنتسبين والطلبة في المنظمات المبحوثة على المشاركة بأفكارهم في بناء الرؤية المستقبلية للجامعة.
2. اهتمام القيادات في المنظمات المبحوثة بتقديم التدريب والدعم المناسبين للتدريسيين والموظفين لمساعدتهم على مواكبة التطورات في تقنيات التعليم والمناهج الدراسية الحديثة.
3. تعزيز فلسفة ابتكار خدمات جديدة للتوسع والدخول لأسواق جديدة، فضلاً عن بناء وتعزيز العلاقات والتفاعل مع الجامعات الاخرى لاكتشاف الفرص الجديدة.
4. ضرورة توظيف التكنولوجيا المتطورة ولا سيما ما يعرف الان بالذكاء الاصطناعي لاستغلال الفرص، وتعزيز المركز التنافسي للمنظمة المبحوثة ضمن الجامعات المحلية والاقليمية.
5. ضرورة إشراك القيادات الادارية في المنظمات المبحوثة بالدورات والورش التدريبية التي من شأنها تطوير قدراتهم ومهاراتهم على رفع جودة اتخاذ القرار.

قائمة المصادر

أولاً. المصادر العربية

1. علك، عبد الناصر الناصر & عبد الوهاب، إثار عبد الحكيم، (2016). متطلبات جودة التعليم العالي وانعكاسها في تحقيق التفوق التنظيمي _دراسة ميدانية لجامعتي بغداد والنهرين *Journal of Economics and Administrative Sciences*, 22(92), 135-135.
2. العبيدي، رغيد طلال ابراهيم علي؛ السمان، ثائر احمد سعدون (٢٠٢٣). "دور معايير جودة التعليم الالكتروني في تعزيز جودة التعليم العالي / بحث استطلاعي في عدد من كليات جامعة الموصل" تنمية الرافدين، ٤ (١٣٧)، ٩-٣٣،
3. فضلي، أيمن حسين، عبدالرحمن، وردة عبد الخالق، الدعم، وليد عباس جبر، (2021). دور القيادة الرؤيوية الجامعية في تحقيق جودة التعليم العالي بحث استطلاعي لعينة من القيادات الإدارية في الجامعة المستنصرية، مجلة كلية الإدارة والاقتصاد، (127)، 7-49.
4. العكيدى، ابراهيم جهاد ابراهيم. (2008). مؤشرات ضمان جودة مخرجات التعليم العالى فى كليات الاقتصاد والعلوم الادارية فى مجموعة من الجامعات الاردنية العامة والخاصة: بحث تحليلي.

5. الطائي، علي حسون & رؤوف، محمد عماد، (2020)، الحوكمة وتأثيرها في جودة التعليم العالي، مجلة كلية العلوم الاقتصادية، المجلد (59)، جامعة بغداد.
6. الجادر، سهير عادل حامد، السعيد، ساجده عبدالرضا ثابت، (2021)، القيادة الاستراتيجية وتأثيرها في المسؤولية الاجتماعي، مجلة كلية العلوم الاقتصادية، المجلد (64)، جامعة بغداد.
7. حميد، أحمد طالب، (2023)، تأثير القيادة الاستراتيجية على جودة الخدمات المصرفية دراسة ميدانية لعدد من المصارف الأهلية المدرجة ضمن سوق العراق للأوراق المالية، مجلة اقتصاديات الاعمال للبحوث التطبيقية، (5)، 4.
8. الخفاجي، ثمان ابراهيم احمد & القزاز، وسام موفق محمد صالح، (2023). دور القيادة الاستراتيجية في تعزيز جودة الخدمة التعليمية-دراسة ميدانية في وزارة التربية العراقية
9. عبدالامير، حسون اثير، (2010). ممارسات القيادة الاستراتيجية ودورها في تعزيز التمييز التنظيمي دراسة تحليلية في الشركة العامة للصناعات الميكانيكية / بغداد .

ثانياً. المصادر الأجنبية

10. Ali, Bayad Jamal & Anwar, Govand, (2021), “Strategic leadership effectiveness and its influence on organizational effectiveness “, International Journal of Electrical, Electronics and Computers, Vol. 2, No. 13.
11. Bilgin, Y., Bilgin, G. D., & Kilinc, I. (2017): Strategic leadership in civil society organizations, a research on Turkish charities performing international operations. Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations.
12. Hidayah, etal., (2015) How to Develop Strategic Leadership in Higher Education Duction Institution? An International Journal of Economics, Commerce and Management, EMPIRICAL STUDY IN JAKARTA, INDONESIA, United Kingdom ,Vol. III, Issue 5 ,ISSN 2348 0386.
13. Nthini,Evelyn Katee ,(2013): Effect of Strategic Leadership on The Performance OF Commercial AND FinacialI State Corporations IN Kenya, A research Project Submitted in Partial Fulfilment OF The Requtrements For The Award Of The Degree Of Master Of Business Adminisration (MBA), School Of Business, University Of Natrobl.