

The Impact of Strategic Leadership on Enhancing Organizational Reputation: A Field Study on Administrative Employees at King Abdulaziz University in Jeddah Governorate

Mr. Saleh Jamaan Saleh Al-Zahrani

Faculty of Economics and Administration | King Abdulaziz University | KSA

Received:

10/04/2025

Revised:

22/04/2025

Accepted:

05/05/2025

Published:

30/08/2025

* Corresponding author:
s05944488@icloud.com

[m](#)

Citation: Al-Zahrani, S. J. (2025). The Impact of Strategic Leadership on Enhancing Organizational Reputation: A Field Study on Administrative Employees at King Abdulaziz University in Jeddah Governorate. *Journal of Economic, Administrative and Legal Sciences*, 9(8), 17 – 43.

<https://doi.org/10.26389/AISRP.K120425>

2025 © AISRP • Arab Institute for Sciences & Research Publishing (AISRP), United States, all rights reserved.

• Open Access


This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY-NC) license.

Abstract: The study aimed to examine the impact of strategic leadership (strategic orientation, organizational culture, human capital, ethical practices, and organizational control) on enhancing organizational reputation from the perspective of employees at King Abdulaziz University. The research problem focused on addressing a gap in the literature, as there were no previous studies tackling this subject, particularly within the context of King Abdulaziz University. The significance of the study lies in enriching the Arabic and Saudi academic libraries with research in this field, as well as contributing to achieving the desired outcomes in strengthening the organizational reputation within King Abdulaziz University. The study sought to test the main hypothesis: there is a statistically significant impact of strategic leadership on enhancing organizational reputation at a significance level of $0.050 \alpha \leq$ from the perspective of King Abdulaziz University employees in Jeddah. The study adopted a descriptive-analytical methodology and used a questionnaire as the primary tool for data collection from a random sample of administrative employees at the university's Al-Sulaimaniah campus in Jeddah. The sample size reached (344) respondents. Data were analyzed using the SPSS program. The results showed that the level of strategic leadership at King Abdulaziz University was rated very high. The dimension of ethical practices ranked first with a mean of (4.75), followed by strategic orientation with a mean of (4.41), then human capital with a mean of (4.40), and finally organizational culture with a mean of (4.35). Additionally, the results revealed that the level of organizational reputation at King Abdulaziz University was also rated very high. Significant differences were found at the (0.05) level in the mean responses regarding strategic leadership based on the gender variable, with males having a higher mean compared to females. Differences were also found in responses regarding both strategic leadership and organizational reputation according to the job title variable, with discrepancies observed particularly between the "other" job category and the listed job titles.

Keywords: Strategic leadership, organizational reputation, King Abdulaziz University, Jeddah Governorate.

أثر القيادة الإستراتيجية على تعزيز السمعة التنظيمية:

دراسة ميدانية على الموظفين الإداريين بجامعة الملك عبد العزيز بمحافظة جدة

أ. صالح جمعان صالح الزهراني

كلية الاقتصاد والإدارة | جامعة الملك عبد العزيز | المملكة العربية السعودية

المستخلص: هدفت الدراسة إلى معرفة تأثير القيادة الإستراتيجية (الاتجاه الإستراتيجي، الثقافة التنظيمية، رأس المال البشري، الممارسات الأخلاقية، الرقابة التنظيمية) على تعزيز السمعة التنظيمية من وجهة نظر موظفي جامعة الملك عبد العزيز. وقد تمتلت مشكلة الدراسة في سد الفجوة البحثية المتمثلة في عدم وجود دراسات تطرقت لهذا الموضوع وخاصة في سياق جامعة الملك عبد العزيز، وتعزز أهمية الدراسة في أثراء المكتبة العربية والسعوية بدراسات في هذا المجال، كما تسهم نتائج الدراسة في تحقيق المأمول منها في تعزيز السمعة التنظيمية داخل جامعة الملك عبد العزيز، وتسعى الدراسة لاختبار فرضية رئيسية وهي يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة الإستراتيجية في تعزيز السمعة التنظيمية من وجهة نظر موظفي جامعة الملك عبد العزيز بجدة. وقد اعتمدت الدراسة على النهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة عشوائية من الموظفين الإداريين بجامعة الملك عبد العزيز بالسليمانية بمحافظة جدة، وقد بلغ حجم العينة (344) مفردة، وقد تم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS ، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى القيادة الإستراتيجية بجامعة الملك عبد العزيز بجدة جاءت بدرجة مرتفعة جداً، حيث جاء في المرتبة الأولى بعد (الممارسات الأخلاقية) بمتوسط بلغ (4.75) ، ثم بعد (الاتجاه الإستراتيجي) وذلك بمتوسط بلغ (4.41) ، ثم بعد (رأس المال البشري) بمتوسط حسبي بلغ (4.40) ، وأخيراً بعد (الثقافة التنظيمية) بمتوسط بلغ (4.35). كذلك أظهرت النتائج أن مستوى السمعة التنظيمية بجامعة الملك عبد العزيز بجدة قد جاءت بدرجة استجابة مرتفعة جداً، وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في متوازن إستجابات أفراد العينة نحو القيادة الإستراتيجية وفقاً لمتغير الجنس، وهذه الفروق لصالح الذكور بالمتوازن الحسابي الأعلى مقارنة مع الإناث، وأيضاً أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوازن إستجابات أفراد العينة نحو القيادة الإستراتيجية والسمعة التنظيمية وفقاً لمتغير المسمى الوظيفي، أن الفروق بين فئات الوظيفة (أخرى) والمسميات الوظيفية المذكورة.

الكلمات المفتاحية: القيادة الإستراتيجية، السمعة التنظيمية، جامعة الملك عبد العزيز، محافظة جدة.

1- المقدمة:

لقد أصبحت القيادة الاستراتيجية من المعايير الأساسية التي تسهم في تحقيق التطور، وتعزيز التنافسية، والريادة، والابتكار داخل المنظمات، فهي تؤدي دوراً جوهرياً في بناء ثقافة تنظيمية فعالة، وتوجيه الاستخدام الأمثل للموارد البشرية، والمالية، والتقنية لتحقيق الأهداف التنظيمية بكفاءة واستدامة.

حيث تركز القيادة الإستراتيجية على إيجاد بيئة عمل تسهم في صياغة وتحقيق أهداف المنظمة ورؤيتها، مع تعزيز ثقافة الابتكار وتشجيع طرح الأفكار الجديدة والإبداعية، كما تعمل على تهيئة ظروف عمل تساعده على مواجهة التحديات الناجمة عن المنافسة، من خلال تطبيق أساليب فعالة للتأثير على العنصر البشري، باعتباره العنصر الأساسي في المنظمات وهذا التوجه يهدف إلى الارتقاء بمستوى أداء جميع منسوبي المنظمة.

وفي السنوات الأخيرة، شهد الاهتمام بالسمعة التنظيمية تزايداً ملحوظاً، نتيجة إدراك المديرين والقادة لأهميتها البالغة في ضمان استدامة المنظمات وتحقيق تنافسيتها، فالسمعة التنظيمية تُعتبر من أهم الأصول الاستراتيجية التي تمتلكها المنظمة، إذ تُعد ثروة لا تُقدر بثمن وركيزة أساسية لتطور المنظمة ورفع كفاءة أدائها، وينظر إلى السمعة الجيدة على أنها عامل جوهري يعزز قدرة المنظمة على خلق القيمة وتحقيق التميز في بيئتها التنافسية، لذلك يصبح الحفاظ على السمعة الإيجابية وتجنب أي خسائر في هذا المجال ضرورة ملحة، حيث يرتبط ذلك بشكل مباشر بقدرة المنظمة على تحقيق أهدافها الاستراتيجية والمحافظة على مكانها الريادية.

ومن الجدير بالذكر أن الجامعات، باعتبارها منظمات خدمية، تسعى بشكل مستمر إلى تعزيز امتلاكها للأصول غير الملموسة، مثل السمعة التنظيمية، من خلال التزامها بتحقيق معايير الجودة التي تمكنها من اكتساب ميزة تنافسية، وقد أشارت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية إلى التزايد الملحوظ في توجه العديد من المنظمات حول العالم نحو الاستثمار في برامج تنمية الكوادر البشرية، وتحديث وتطوير الهياكل التنظيمية، ودعم العلاقات التفاعلية مع العملاء، إلى جانب تعزيز القيم المؤسسية وإنشاء نظم إدارية متطرفة تعتمد على تكنولوجيا المعلومات، وقد أسهمت هذه الاستثمارات في رفع قيمة الأصول غير الملموسة، مما جعلها منافساً قوياً للأصول الملموسة في تعزيز القدرة التنافسية.

لذا، تسعى الجامعات بشكل دائم إلى بناء سمعة تنظيمية تعكس طبيعة العمل الجامعي وتناسب مع احتياجات المجتمع الذي تخدمه، فالسمعة التنظيمية تُعد من أبرز المؤشرات التي تقيس الميزة التنافسية للجامعات في بيئتها المحلية والدولية. وبناءً على ما سبق تأتي هذه الدراسة للتعرف على تأثير القيادة الاستراتيجية على تعزيز السمعة التنظيمية وفق وجهة نظر الموظفين الإداريين بجامعة الملك عبد العزيز بمحافظة جدة.

مشكلة الدراسة:

بالرغم من وجود العديد من الدراسات التي تطرق لدور القيادة الاستراتيجية في العديد من المنظمات وفي سياقات مختلفة، إلا أن هناك نقاصاً واضحاً في الدراسات التي تناولت العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والسمعة التنظيمية وخاصة في السياق المحلي، وتحديداً في جامعة الملك عبد العزيز. هذه الفجوة البحثية تبرز أهمية إجراء دراسة معمقة لتحليل وتفسير العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والسمعة التنظيمية، ويسهم في توضيح الهدف العملي من البحث ودوره في سد هذه الفجوة. وبناءً على ما سبق يمكن التساؤل الرئيسي للدراسة في التالي:

- ما أثر القيادة الاستراتيجية على تعزيز السمعة التنظيمية من وجهة نظر الموظفين الإداريين بجامعة الملك عبد العزيز بمحافظة جدة؟

ويتفرع من هذا السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

1- ما مدى ممارسة أبعاد القيادة الإستراتيجية (التوجه الإستراتيجي، الثقافة التنظيمية، رأس المال البشري، الممارسات الأخلاقية، الرقابة التنظيمية) لدى موظفي جامعة الملك عبد العزيز؟

2- ما مستوى تحقيق السمعة التنظيمية من وجهة نظر موظفي جامعة الملك عبد العزيز؟

3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.050$ لأثر القيادة الإستراتيجية على تعزيز السمعة التنظيمية تعزيز لمتغيرات الجنس، والอายุ، والمؤهل العلمي، والمسئي الوظيفي، وعدد سنوات الخبرة، والراتب الشهري؟

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة لتحقيق ما يلي:

1. قياس تأثير القيادة الاستراتيجية (التوجه الإستراتيجي، الثقافة التنظيمية، رأس المال البشري، الممارسات الأخلاقية، الرقابة التنظيمية) على تعزيز السمعة التنظيمية من وجهة نظر موظفي جامعة الملك عبد العزيز.

2. تقييم مدى ممارسة أبعاد القيادة الاستراتيجية (التوجه الاستراتيجي، الثقافة التنظيمية، رأس المال البشري، الممارسات الأخلاقية، الرقابة التنظيمية) لدى موظفي جامعة الملك عبد العزيز.
3. قياس مستوى تحقيق السمعة التنظيمية كما يراها موظفي جامعة الملك عبد العزيز.
4. توضيح الفروق في استجابات أفراد العينة نحو أثر القيادة الاستراتيجية على تعزيز السمعة التنظيمية وفقاً للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، والمسئي الوظيفي، وعدد سنوات الخبرة، والراتب الشهري).
5. استخلاص نتائج عامة من الدراسة وتقديم توصيات عملية يمكن الاستفادة منها لتحسين القيادة الاستراتيجية وتعزيز السمعة التنظيمية.

أهمية الدراسة:

- تتمثل الأهمية العلمية والعملية فيما يلي:
- أ- الأهمية العلمية:
 1. تبرز أهمية الدراسة من أهمية الموضوع الذي تتناوله، حيث تعتبر القيادة الاستراتيجية والسمعة التنظيمية من المفاهيم الحيوية والضرورية للمنظمات في العصر الحالي؛ هذان المفهومان يسهمان في تحقيق أهداف المنظمة بفعالية وكفاءة، مما يعزز قدرتها على التكيف مع التحديات الحالية والمستقبلية.
 2. تسهم هذه الدراسة في إثراء المكتبة العربية بشكل عام والمكتبة السعودية بشكل خاص بدراسات متعمقة في هذا المجال، حيث تعتبر هذه المواضيع من الأبحاث الحيوية التي قد تفتح آفاقاً لدراسات مستقبلية في أماكن و مجالات متنوعة.
 3. توفر الدراسة فائدة كبيرة للباحثين الراغبين في إجراء دراسات وبحوث جديدة في مجال القيادة الاستراتيجية والسمعة التنظيمية، حيث تُعد هذه الدراسة من الدراسات القليلة في هذا المجال حسب علم الباحث، مما يجعلها مصدراً قيماً للأبحاث المستقبلية. - ب- الأهمية العملية:
 1. يؤمل الباحث بأن تsem النتائج التي ستحققها هذه الدراسة وتوصياتها في تحقيق المأمول منها في تعزيز السمعة التنظيمية داخل جامعة الملك عبد العزيز.
 2. تسعى الدراسة لمساعدة الإدارات العليا في المنظمة (محل الدراسة) في بناء توجه استراتيجي يسهم في دعم وتعزيز التوجهات القيادية لدى المنظمة وفق خططها الإستراتيجية الحالية والمستقبلية.
 3. ستوضح هذه الدراسة الصعوبات التي تواجه القيادة الاستراتيجية في جامعة الملك عبد العزيز وما هي سبل علاجها.

فرض الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى اختبار الفرضيات الآتية:

- الفرضية الرئيسية الأولى:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $0.050 \leq \alpha$ للقيادة الاستراتيجية في تعزيز السمعة التنظيمية من وجهة نظر موظفي جامعة الملك عبد العزيز بجدة.
- وينتاشق عن هذا الفرض الفرضيات الفرعية التالية:
1. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $0.050 \leq \alpha$ للتوجه الاستراتيجي كأحد أبعاد القيادة الاستراتيجية في تعزيز السمعة التنظيمية من وجهة نظر موظفي جامعة الملك عبد العزيز بمحافظة جدة.
 2. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $0.050 \leq \alpha$ للثقافة التنظيمية كأحد أبعاد القيادة الاستراتيجية في تعزيز السمعة التنظيمية من وجهة نظر موظفي جامعة الملك عبد العزيز بمحافظة جدة.
 3. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $0.050 \leq \alpha$ لرأس المال البشري كأحد أبعاد القيادة الاستراتيجية في تعزيز السمعة التنظيمية من وجهة نظر موظفي جامعة الملك عبد العزيز بمحافظة جدة.
 4. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $0.050 \leq \alpha$ للممارسات الأخلاقية كأحد أبعاد القيادة الاستراتيجية في تعزيز السمعة التنظيمية من وجهة نظر موظفي جامعة الملك عبد العزيز بمحافظة جدة.
 5. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $0.050 \leq \alpha$ للرقابة التنظيمية كأحد أبعاد القيادة الاستراتيجية في تعزيز السمعة التنظيمية من وجهة نظر موظفي جامعة الملك عبد العزيز بمحافظة جدة.

الفرضية الرئيسية الثانية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $0.050 \leq \alpha$ في القيادة الاستراتيجية والسمعة التنظيمية من وجهة نظر موظفي جامعة الملك عبد العزيز بمحافظة جدة تعزى لمتغيرات الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، والمسئي الوظيفي، وسنوات الخبرة، الراتب الشهري.

منهج الدراسة:

يعد تحديد المنهج المستخدم في البحث العلمي بمثابة الدليل لتحقيق غايات وأهداف الدراسة، ومن أجل تحقيق هذه الغايات سيتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لوصف الظاهرة وصفاً كمياً أو كيفياً كما هي في الواقع.

2- الإطار النظري للدراسة:**تعريف القيادة الإستراتيجية:**

تعرف القيادة الإستراتيجية بأنها "القدرة على التوقع والتصور والمرؤنة والتفكير بمنهجية استراتيجية والعمل مع الآخرين بهدف إحداث تغيير يعمل على بناء مستقبل يحقق النمو والازدهار للمنظمة" (عبد الرحيم، 2019: 150).

وعرفت كذلك بأنها "تمكين الأفراد أو الفرق على التفكير والعمل والتأثير على الآخرين بطريقة تمكن المنظمة من الحصول على ميزة تنافسية" (خلف، 2021: 130).

وتعتبر كذلك بأنها "القيادة التي تميز بوضوح الرؤية المستقبلية وتسعي لتحقيق الفاعلية والكفاءة في المنظمة المستندة إلى العلاقة بين الهدف والغرض المتاح وفق مرؤنة تحقق حالة التكامل والتنسيق بين المنظمة والبيئة من خلال تبني الابتكار والإبداع للوصول إلى تحقيق الأهداف على المدى القريب والبعيد لوضع المنظمة في الصدارة" (عبد، 2020: 198).

أهمية القيادة الإستراتيجية:

تتلخص أهمية القيادة الإستراتيجية في الجوانب التالية:

1. تعد مورداً رئيسياً ونادراً للمنظمة، من خلال قيامها ببناء استراتيجية تتناغم مع السياسات والأنشطة الوظيفية والفعاليات المختلفة، وبما يتلاءم مع الإمكانيات والماضفات المختلفة للتأثير في تحديد توجهات المنظمة نحو غايتها وأهدافها (Gupta et al, 2019).
2. قدرة القيادة الإستراتيجية على خلق معنى وهدف للمنظمة يتم من خلال تحديد رسالة أو رؤية قوية تنسجم مع الاستراتيجيات والأهداف المرجوة. كما تشمل أيضاً تطوير رأس المال البشري الذي يعد من أهم الموارد التي تساهم في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمة (عبد الحسين، 2022).
3. طبيعة بيئة الأعمال المتغيرة التنافسية وطبيعة الأدوار والوظائف التي تؤديها القيادة الإستراتيجية التي تتفاعل مع بعضها البعض لتشكل تحدي للقادة الإستراتيجيين تتطلب منهم مهارات غير تقليدية لمواجهتها والتعامل معها (الدوري، 2009).
4. تنمية رأس المال البشري والمعرفي واستغلال الكفاءات البشرية المتوفرة من خلال تعزيز المناخ التنظيمي الإبداعي لتحقيق ميزة تنافسية مستدامة (سمر الدين والقرشي، 2020).
5. صنع القرارات الجوهرية التي لا يمكن التفاوض بشأنها، ومسؤوليته عن إدارة المنظمة ككل وليس على إدارة الوحدات الفرعية (سمر الدين والقرشي، 2020).

أدوار القيادة الإستراتيجية:

تبرز أدوار القيادة الإستراتيجية كما يلي:

1. تقوم القيادة الإستراتيجية بتوجيه الأفراد وشرح مختلف المواقف التنظيمية التي تهمهم في مجال العمل، كما أنها تعمل على وضع البرامج الزمنية الكفيلة بتحقيق أهداف المنظمة (جاد الرب، 2021).
2. بناء ثقافة تنظيمية تساعد الأفراد على تنفيذ الإستراتيجية، مع الحفاظ على الثقافة التنظيمية للمنظمة (حتيته، 2012).
3. التركيز على الممارسات الأخلاقية وقواعد العمل الأخلاقي في المنظمة (حتيته، 2012).
4. التعرف من مواقعهم في الإدارة العليا على ما يتم في المنظمة ومتابعة عملية التنفيذ وتشخيص المعوقات التي تعرقل عملية التنفيذ حيث يتم توفير المعلومات التي تساهم في معالجة الأخطاء (عبد الرحيم، 2019).
5. جعل المنظمة قادرة على التكيف مع المتغيرات من خلال التشخيص المبكر لفرص الجديدة وذلك من خلال تفويض من لديهم القدرة من الموظفين على التطوير والقدرة على الاستجابة لرغبات العملاء (عبد الرحيم، 2019).

أبعاد القيادة الإستراتيجية:

اعتمدت الدراسة الحالية على الأبعاد التالية:

1- التوجه الاستراتيجي:

يهم مفهوم التوجه الاستراتيجي بتحديد مستقبل المنظمة وأهدافها، بالإضافة إلى تحديد البدائل الاستراتيجية التي تقودها لتحقيق تلك الأهداف، كما يشمل هذا المفهوم فيهم البيئة الداخلية للمنظمة من خلال معرفة نقاط القوة والضعف فيها، بالإضافة إلى فيهم البيئة الخارجية ومعرفة الفرص والمخاطر التي تحيط بالمنظمة (جبارة، 2017). كما يتطلب التوجه الاستراتيجي تطوير رؤية إستراتيجية طويلة الأجل ويعكس وجهات النظر الشخصية للقائد الملهي، فإذا استطاع القائد الاستراتيجي توضيح وجهة نظره الشخصية ومشاركة مسؤوليته فيها فإنه يمكنه الحصول على تأييدهم ودعمهم لرؤيته الإستراتيجية (خلف، 2021).

2- الثقافة التنظيمية:

ت تكون الثقافة التنظيمية من خليط من الأيديولوجيات والأنماط والقيم الأصلية والمشتركة والمؤثرة في الطريقة التي تعمل بها المنظمة، وتتوفر الثقافة التنظيمية للموظفين طريقة واضحة لهم كيفية القيام بالمهام بالإضافة إلى أنها توفر الثبات للمنظمة، والفرضيات الأساسية والمعايير التي ترشد وتوجه السلوك داخل المنظمة (سمر الدين والقرشي، 2020). وتكون أهمية الثقافة التنظيمية في أنها توفر إطاراً لتنظيم وتوجيه السلوك التنظيمي بمعنى أنها تؤثر على الموظفين وعلى تكوين السلوك المطلوب منهم داخل المنظمة، كما تعمل على توسيع مداركهم حول ما يحدث في المحيط الذي يعملون به (السكارنة، 2019).

3- رأس المال البشري:

يتضمن مفهوم رأس المال البشري مصدر تكوين شخصية الموظفين ويعتمد على المهارات المعرفية المكتسبة لزيادة إنتاجية الموارد البشرية، حيث أن إمتلاك الموارد البشرية لمهارات عالية تمكن من تحسين كفاءة المنظمة وتحقيق الأداء المتميز، كما يعد أيضاً انعكاساً لثقافة المنظمة ويساعدها في سرعة الاستجابة للتغيرات البيئية والتنظيمية (صوصي والقبيح، 2021). ويظهر دور القائد الاستراتيجي في دعم رأس المال البشري بتمكن الموظفين للاستفادة بشكل أكبر من مهاراتهم وخبراتهم ومساعدتهم على الإبداع وتشكيل فرق العمل لتتضاير جهودها فتنتج قرارات أفضل (سمر الدين والقرشي، 2020).

4- الممارسات الأخلاقية:

تشير الممارسات الأخلاقية إلى التصرف وفق منظومة القيم الأخلاقية التي تسود داخل المنظمة، وتعتبر من أهم الأدوات التي تسهم في إيجاد ثقة متبادلة بين الأفراد داخل المنظمة، وتحل محل صورة طيبة مشرقة تهدف إلى تحقيق مصالح المنظمة وأهدافها التنظيمية، وقد حظيت الممارسات الأخلاقية باهتمام كبير من قبل القادة والمديرين، حيث تشير الدراسات الاستطلاعية التي أجريت في الولايات المتحدة الأمريكية إلى الدور الكبير الذي تلعبه ممارسة القيم والأخلاق والمحافظة عليها داخل المناخ التنظيمي في تحقيق الأرباح والتفوق الكبير للمنظمات (الدرادكة، 2020).

5- الرقابة التنظيمية:

الرقابة التنظيمية هي الإجراءات الرسمية القائمة على المعلومات التي يستخدمها المديرين لحفظ على أنماط الأنشطة التنظيمية أو تغييرها، و تستند المعايير المالية بشكل أساسي على معايير موضوعية تستخدم لقياس أداء المنظمة مقابل المعايير الكمية التي تم وضعها، وتكون الرقابة التنظيمية من الرقابة المالية والتي تركز على نتائج الأداء المالي في الأداء القريب، والرقابة الإستراتيجية التي تركز على مضمون الفعاليات الإستراتيجية التي تكون نتائجها في الأداء البعيد، كما تعمل القيادة الإستراتيجية على تحقيق الموازنة بين الرقابة الإستراتيجية والرقابة المالية التي تسهم في تقييم الأداء واتخاذ القرارات السليمة عند التعامل معها (خلف، 2021).

وفي ضوء ما سبق، يستنتج الباحث أن أبعاد القيادة الإستراتيجية، والتي تشمل: التوجه الاستراتيجي، والثقافة التنظيمية، ورأس المال البشري، والممارسات الأخلاقية، والرقابة التنظيمية، تتكامل بشكل كبير لتعزيز السمعة التنظيمية كما يلي:

1. التوجه الاستراتيجي للقائد يحدد المسار والرؤية والأهداف التي تسعى المنظمة لتحقيقها، مما يضمن وضوح الاتجاه لجميع العاملين.
2. الثقافة التنظيمية تسهم في خلق بيئة داعمة تعزز التنسيق والتعاون بين الموظفين، مما يضمن تواافق الجهود مع الاستراتيجيات العامة.

3. رأس المال البشري يمثل المحرك الأساسي لتطبيق وتنفيذ الاستراتيجيات من خلال المهارات والقدرات التي يمتلكها العاملون، مما يجعل تحقيق الأهداف أمراً ممكناً.
4. الممارسات الأخلاقية تعزز النزاهة، وتؤدي إلى بناء الثقة داخل المنظمة وخارجها، مما يضمن استدامة الأداء والمحافظة على السمعة التنظيمية.
5. الرقابة التنظيمية تسهم في التأكيد من تحقيق التوجهات الإستراتيجية بكفاءة وفعالية، وتعمل على تصحيح الانحرافات في الأداء بما يضمن الالتزام بالمعايير المحددة.

وعليه، فإن المنظمة التي تنجح في دمج هذه الأبعاد بشكل متناغم ومتناصر ستكون أكثر قدرة على تعزيز سمعتها التنظيمية، من خلال تحقيق التوازن بين الأداء الاستراتيجي، والاستدامة، والمسؤولية الاجتماعية.

تعريف السمعة التنظيمية:

تعرف السمعة التنظيمية بأنها "تقييم جماعي لقدرة المنظمة على تقديم نتائج قيمة لمجموعة تمثيلية أو أصحاب المصلحة" (آل مرعي، 2022: 537).

وتعرف أيضاً بأنها "عرض جماعي لأنشطة المنظمة السابقة ونتائجها والتي تصف قدرة المنظمة على توفير مخرجات ل مختلف أصحاب المصالح، أي أنها تقيس المركز النسبي للمنظمة سواء داخلياً مع الموظفين أو خارجياً مع أصحاب المصالح الآخرين بالمقارنة مع البيئة التنافسية والمنظمات التي تعمل في نفس المجال" (الزيادي، 2020: 76).

أهمية السمعة التنظيمية:

يشير صقر (2015) إلى أن أهمية السمعة التنظيمية تكمن في النقاط التالية:

- البناء الاجتماعي: السمعة التنظيمية تُعتبر بمثابة البناء الاجتماعي الذي تعكسه المنظمة من خلال علاقتها مع أصحاب المصالح.
- السمعة الجيدة تساهم في توطيد العلاقات الودية مع الأطراف المؤثرة في المجتمع.
- تقليل المخاطر للعملاء: تساعد السمعة في تقليل المخاطر التي قد يتحملها العملاء عندما يواجهون اختيار المنتجات أو الخدمات، خاصة في الحالات التي تتشابه فيها المنتجات والخدمات، مما يزيد من رضا العملاء وإرضاء الموظفين عن عملهم.
- القيمة السيكولوجية: تضفي السمعة التنظيمية قيمة سيكولوجية إضافية على المنتجات والخدمات التي تقدمها المنظمة، مما يزيد من جاذبيتها لدى المستهلكين.
- تحقيق الوحدة والتنظيم: تساعد السمعة التنظيمية في تحقيق الهوية وتوحيد الهيكل والشبكات داخل المنظمة، خاصة في الحالات التي قد تشهد فيها المنظمة قدراً كبيراً من الخلافات والغوضى.
- تمييز المنظمة: تساهم السمعة في تمييز المنظمة عن غيرها من المنظمات، وبالتالي تُعتبر جزءاً من الهوية التنظيمية التي تحدد حدود المنظمة وتعزز مكانتها بين المنافسين.

المبادئ الرئيسية لبناء السمعة التنظيمية:

أورد آغا (2022) بأن هناك مجموعة من المبادئ الأساسية لبناء سمعة طيبة للمنظمة يمكن سردها فيما يلي:

- أن تكون مرئية أي يجب أن تكون صورة المنظمة مرئية في وسائل الإعلام ومجتمع الأعمال، والتي يتم تحقيقها من خلال الحملات الإعلانية التي تنطوي على وسائل مختلفة ولها خصوصية للفئات الاجتماعية المختلفة.
- أن تكون مميزة، أي تفرد المنظمة في الخدمة أو المنتج المقدم، أو الرمز، أو الشعار، أو استراتيجية التطوير.
- أن تكون أصلية، أي تتميز المنظمة بالتجديد والانفراد بالأفكار، والبعد عن المألوف أو الشائع، فهي لا تكرر أفكار الآخرين، بل تسعى إلى تقديم أفكار أو حلول جديدة نوعية وإبداعية ومتعددة عن الآخرين.
- أن تتمتع بالشفافية من خلال إمكانية الوصول الكامل إلى المعلومات حول المنظمة أو منتجاتها أو خدماتها مما يسمح بإجراء تقييم دقيق لأنشطتها وأدائها.
- عدم وجود اختلافات بين صورة المنظمة والقيم التنظيمية الداخلية في الإعلان والاتصالات.

أبعاد السمعة التنظيمية:

ركزت العديد من الدراسات كدراسة صلاح الدين (2022)؛ وأآل مرعي (2022)؛ ومصطفى (2022) على أن أهم أبعاد السمعة التنظيمية ما يلي:

- الإبداع:
- يعني الإبداع القدرة على خلق شيء جديد وتحويله إلى واقع عملي يُنفذ في سياق المنظمة. كما أن المهارات الإبداعية تتضمن سلوكيات وأساليب تستخدم المعرفة المتخصصة، وتمثل في كيفية تطبيق هذه المعرفة بكفاءة وفاعلية، سواء في الأعمال الروتينية أو في تلك التي تتطلب ابتكار حلول جديدة، ويتمثل الهدف في استخدام هذه المهارات لإحداث تحسينات أو تغييرات في العمليات أو تقديم أفكار جديدة تساهم في تطوير المنظمة (مصطفى، 2022).

- 2 جودة الخدمة:

الجودة تعكس مدى مطابقة المنتج أو الخدمة للخصائص والمواصفات المطلوبة، كما ترتبط ارتباطاً وثيقاً برضاء المستفيد، إذ تُعد الجودة بعدها هاماً في قياس سمعة المنظمة، حيث يرى البعض أن سمعة المنظمة هي نتيجة التقييم الموضوعي للمستفيدين لجودة الخدمة التي تقدمها المنظمة، وبذلك فإن مفهوم الجودة يشير إلى القيام بالأشياء بشكل صحيح منذ المرة الأولى، وتسعى جميع المنظمات إلى تقديم خدمة تتميز بالجودة وتتوافق مع المواصفات لتحقيق رضا المستفيدين. ويجب أن تهدف الجودة إلى تلبية احتياجات المستفيدين الحالية والمستقبلية لضمان استمرار النجاح والتفوق التنظيمي (صلاح الدين، 2022).

- 3 المسؤولية الاجتماعية:

تعتبر المسؤولية الاجتماعية من القضايا الجوهرية التي يجب على المنظمات الاهتمام بها وتنميتها، إذ تعد جزءاً مهماً من استراتيجيات الأعمال للكثير من المنظمات، وتسعى المنظمات إلى اكتساب ثقة أفراد المجتمع من خلال التواصل المستمر معهم وتقديم أنشطة اجتماعية تهدف إلى تعزيز سمعة المنظمة وبناء صورة إيجابية عنها. كما يمكن أن تؤثر المسؤولية الاجتماعية للمنظمات على تقييم المجتمع للمنظمة، ولتحقيق السمعة المرغوبة يتطلب الأمر وعي أصحاب المصلحة بمصداقية أنشطة المسؤولية الاجتماعية وأثرها، لذا يجب على المنظمات استخدام استراتيجيات اتصال فعالة وفهم التفسيرات والمعاني التي يعلقها أصحاب المصلحة على هذه الأنشطة لضمان التواصل المثمر وتحقيق سمعة إيجابية (آل مرعي، 2022).

- 4 الموثوقية:

تمثل السمعة التنظيمية في قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها التي تسعى للوصول إليها بنجاح، بالإضافة إلى الوفاء بالوعود التي قطعتها على نفسها لجمهورها المستفيدين منها (عبد الفتاح، 2014).

- 5 الأداء المالي:

يعد تقييم الأداء المالي عملية مهمة لمراجعة ما حققته المنظمة من إنجازات، حيث يتم من خلالها تقييم الأهداف الاستراتيجية وتوضيح ذلك لجميع العاملين في المنظمة، مما يسهم في تعزيز فهتمهم لنجاح المنظمة أو تحدياتها المالية (عبد الفتاح، 2014).

دور القيادة الاستراتيجية في بناء السمعة التنظيمية لجامعة الملك عبد العزيز:

حرصت جامعة الملك عبد العزيز فور إطلاق رؤية المملكة 2030، والبرامج المبنية منها لتطوير عمل المؤسسات الحكومية، على مواهمة خطتها الاستراتيجية مع كل من أهداف ومبادرات رؤية المملكة وبرنامج التحول الوطني، إضافة إلى ما تم و يتم من مواهمة الخطة الاستراتيجية للجامعة مع الرؤية التنموية لمنطقة مكة المكرمة، والاستراتيجية الوطنية للشباب. فأطلقت الجامعة العديد من البرامج والمبادرات الاستراتيجية وطُرِّوت من الخطط التنفيذية التفصيلية لخطتها الاستراتيجية وذلك تجسيداً وتفعيلاً لهذه المبادرة، واستجابة للواجب الوطني وأوليات المرحلة التي حددتها القيادة الحكيمية لهذا الوطن المعطاء، ومشاركة في بناء وتطوير الموارد البشرية الوطنية، وصولاً لتحقيق رؤية الجامعة في خطتها الاستراتيجية الرابعة "جعلها" جامعة عالمية رائدة تساهم في تحقيق رؤية المملكة" (موقع الجامعة، 2023).

كما تبرز أهمية القيادة الاستراتيجية في الجامعة في استجابتها للتحديات التي تواجهها في هذا العصر، وذلك باتخاذها قرارات ذات توجه إستراتيجي ليساعد الجامعة على اختيار أفضل البديل المتاحة لمواجهة المستقبل بكل تحدياته المتعددة، ومن ثم فإن هناك مجموعة من المبررات التي تدعو إلى تطبيق مدخل الإدارة الاستراتيجية لتطوير جامعة الملك عبد العزيز وتنمية سمعتها التنظيمية، يذكر (العنيبي، 2017) أهمها كما يلي:

- أن القيادة الاستراتيجية تتصف بالشمول والعمومية حتى وإن كانت تمارس على مستوى الوحدات الإدارية داخل الجامعة، بمعنى أنها لا تهتم بالأمور اليومية العادبة ولكنها تركز بصورة أساسية على وضع الإستراتيجيات والسياسات العامة التي تحكم الفكر والتصرف الإداري معاً.

- أن القيادة الإستراتيجية تمارس دوراً حيوياً في حياة الجامعة لكونها عملية عقلانية ومثالية التصور وتحليلية ومتعددة، كما تعد عملية مستمرة ومتکيفة مع تحديات البيئة الخارجية والداخلية.

- تساعده أيضاً القيادة الإستراتيجية في القيام بمسؤوليتها بكفاءة وفاعلية، فالمديرين الذين لا يستخدمون الحدس والحدس الشخصي عند اتخاذ القرار يعتبر تبني منهج الإدارة الإستراتيجية هو المعين لهم لأنه يساعدهم في صياغة الإستراتيجية.

- كونها تهتم بالكفاءة التشغيلية كتوجه إستراتيجي لكن مع ضرورة التمييز بين الكفاءة التشغيلية وبين الإستراتيجية، لكون جوهر القيادة الإستراتيجية هو إنجاز عدد من الأنشطة بطرق متميزة ومختلفة عن الآخرين.

- ينظر للقيادة الإستراتيجية على أنها منظومة متكاملة لاتخاذ القرارات الإستراتيجية المستقبلية والتي تعكس أفضل الخيارات والبدائل المناسبة للمنظمة، كما يمكن من خلالها أيضاً تطبيق أنظمة فعالة لتحفيز العاملين وتحقيق تناصق بين جماعات وفرق العمل.

- تمثل أحد محددات الأداء المرتفع مما يساعد المنظمة على تحقيق رفاهية في الأجل الطويل.

ومجمل القول فإن تطبيق القيادة الإستراتيجية له تأثير كبير في تنمية السمعة الإيجابية للجامعة، والتي تعود بفوائد ملموسة ومحنة على الجامعة وذلك إذا ما تم استثمارها بالشكل الأمثل، فمن المهم لاصحاب المصلحة من الطلاب إلى الموظفين، أن يشعروا بالرضا عن الجامعة ، ومن المهم بناء سمعة طيبة للحفاظ على المنظمة خلال الأوقات الصعبة، كما أن للسمعة الطيبة أهمية كبيرة في تحسين مكانة الجامعة وزيادة ثقة المستفيدين فيها وزيادة قدرة الجامعة التنافسية أمام الجامعات الأخرى المنافسة المحلية والعالمية، وذلك لما للسمعة الطيبة من قدرة على جذب احترام وثقة واعجاب المستفيدين والمجتمع المحلي والعالمي، وحجز مكان للجامعة في التصنيفات العالمية والتي تعتبر السمعة أحد مكوناتها المهمة والمؤثر في تصنيف الجامعة.

الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات التي تناولت المتغير المستقل (القيادة الإستراتيجية):

1- دراسة الشريف (2024)، بعنوان "دور القيادة الإستراتيجية الفعالة في إدارة الأزمات: دراسة تطبيقية على القيادات الإدارية بشركات الاتصالات السعودية". وقد هدفت الدراسة إلى معرفة دور القيادة الإستراتيجية الفعالة بأبعادها (استغلال واستثمار القدرات والمواهب الإستراتيجية، تطوير رأس المال البشري، تعزيز الممارسات الأخلاقية، تنفيذ الرقابة التنظيمية المتوازنة) في التعلم من الأزمات الماضية ومنع الأزمات القادمة لدى القيادات الإدارية بشركات الاتصالات السعودية، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة عشوائية مكونة من (211) مفردة من القيادات الإدارية بشركات الاتصالات السعودية. وتوصلت الدراسة لعدد من النتائج، وكان من أهمها ما يلي: قبول الفرضية الرئيسية الأولى والتي تنص على أنه توجد علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين دور القيادة الإستراتيجية والتعلم من الأزمات الماضية لدى القيادات الإدارية بشركات الاتصالات السعودية. كذلك تساهم ممارسات القيادة الإستراتيجية في تطوير الإطار الأخلاقي والقيمي لدعم الأداء المؤسسي في المنظمة. وقد أوصت الدراسة بأنه يتوجب على القادة تخصيص الإمكانيات والموارد الضرورية لتعزيز دور القيادة في إنجاج إدارة الأزمات التي يواجهونها.

2- دراسة رحمون (2023)، بعنوان "مساهمة القيادة الإستراتيجية في إرساء الثقافة التنظيمية: دراسة تطبيقية على بنك التنمية المحلية - بسكرة"، والتي هدفت إلى التعرف على مساقمة القيادة الإستراتيجية بأبعادها (الاتجاه الاستراتيجي، الممارسات الأخلاقية، الرقابة الإستراتيجية) في إرساء الثقافة التنظيمية، وذلك من خلال استقصاء آراء المحبوثين في بنك التنمية المحلية - بسكرة، وقد شمل مجتمع الدراسة كل إطارات البنك، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت أداة الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات. وتوصلت الدراسة لعدد من النتائج، وكان من أهمها ما يلي: أن هناك ارتباط قوي بين القيادة الإستراتيجية بأبعادها الثلاثة (الاتجاه الاستراتيجي، الممارسات الأخلاقية، الرقابة الإستراتيجية) وبين الثقافة التنظيمية في البنك محل الدراسة. بعد الممارسات الأخلاقية حصل على أعلىهم استجابة لدى أفراد العينة. وقد أوصت الدراسة باتباع الاهتمام بأبعاد القيادة الإستراتيجية لمساهمتها الكبيرة في إرساء وتوجيه الثقافة التنظيمية، والعمل على توفير ثقافة تنظيمية تتسم بالمرنة من خلال مشاركة العمال في جميع المستويات الإدارية.

3- دراسة غازي (2022) بعنوان "دور القيادة الإستراتيجية في تحقيق التميز المؤسسي للجامعات المصرية: دراسة تطبيقية"، وقد هدفت الدراسة إلى فحص العلاقة بين القيادة الإستراتيجية بأبعادها المختلفة والتميز المؤسسي للجامعات المصرية. ركزت الدراسة على الأبعاد التالية للقيادة الإستراتيجية: تحديد التوجه الإستراتيجي، استثمار القدرات الجوهرية، تطوير رأس المال البشري، الثقافة التنظيمية الفاعلة، الممارسات الأخلاقية، والرقابة التنظيمية المتوازنة. بينما ترتكز التميز المؤسسي على الغاية والرؤية الإستراتيجية، إشراك المعنيين، الثقافة المؤسسية والقيادة، بناء قيمة مستدامة، وقيادة الأداء والتحول، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسعى واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات من عينة مكونة من 343 مفردة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية والخاصة بمصر. وتوصلت الدراسة لعدد من النتائج، وكان من أهمها ما يلي: بلغ واقع القيادة الإستراتيجية درجة متوسطة على المستوى الإجمالي وبالنسبة لكل بعد من أبعاده، كما وجد أن مستوى التميز المؤسسي كان متواصلاً على المستوى الإجمالي وبالنسبة لكل بعد من أبعاده. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأفراد عينة الدراسة حول مستوى القيادة الإستراتيجية تبعاً لكل من عدد سنوات الخبرة والدرجة العلمية. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأفراد عينة الدراسة حول مستوى التميز المؤسسي تبعاً لكل من العمر وعدد سنوات الخبرة والدرجة العلمية. وقد أوصت الدراسة بضرورة تعميق الفهم بموضوعات القيادة الإستراتيجية والتميز المؤسسي في ظل وجود خلط وعدم فهم واضح لهم ولأبعادهم المختلفة.

4- دراسة عبد الحسين (2022) بعنوان "دور القيادة الإستراتيجية في تعزيز الأداء المنظمي: دراسة استطلاعية لرأء عينة من ضباط مديرية قسم تحقيق الأدلة الجنائية في بابل" تهدف إلى دراسة العلاقة بين القيادة الإستراتيجية بأبعادها الأربع (الإداري، التحويلي، السياسي، والأخلاقي) والأداء المنظمي بأبعاده الأربع (الكفاءة، الفاعلية، الرضا المجتمعي، والإدارة) من وجهة نظر ضباط قسم تحقيق الأدلة الجنائية في بابل، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسمى، واستخدمت الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة مكونة من 50 ضابطاً من العاملين في قسم تحقيق الأدلة الجنائية. وتوصلت الدراسة لعدد من النتائج كان من أهمها: تم تطبيق القيادة الإستراتيجية بمختلف أبعادها في قسم تحقيق الأدلة الجنائية بمستويات مرتفعة، حيث جاء بعد التحويلي في المرتبة الأولى. بلغ مستوى الأداء المنظمي درجة جيدة، وأن المنظمة تسعى بصورة جيدة لتحسين مستوى الأداء. كل زيادة في تطبيق القيادة الإستراتيجية تقابلها زيادة في أداء المنظمة. وقد أوصت الدراسة بضرورة تحسين مستوى إدراك القيادة الإستراتيجية في المنظمة المبحوثة لما له من دور في تحقيق أفضل أداء للمنظمة.

5- دراسة الميلالي (2022) بعنوان "أنماط القيادة الإستراتيجية وتأثيرها في التمكين الإداري من خلال الارتجال الإستراتيجي: دراسة تحليلية لرأء عينة من الضباط في مديرية مكافحة الجريمة المنظمة في محافظة بغداد" تهدف إلى بيان مدى تأثير أنماط القيادة الإستراتيجية بأبعادها المختلفة (النمط البيروقراطي، النمط السياسي، النمط المهني، النمط الريادي) على التمكين الإداري من خلال الارتجال الاستراتيجي بصفته متغيراً وسيطاً بأبعاده (الابتكار، الحدس، خفة الحركة الإستراتيجية، العفوية، بناء الحل)، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة البحث المكونة من 170 فرداً. وتوصلت الدراسة لعدد من النتائج، وكان من أهمها ما يلي: تبين أن هناك تأثيراً عالياً لأنماط القيادة الإستراتيجية في التمكين الإداري من خلال الارتجال الاستراتيجي. أظهر أن تأثير الارتجال الإستراتيجي على التمكين الإداري كان له تأثير معنوي. يتزايد تأثير أنماط القيادة الإستراتيجية في التمكين الإداري بوجود الارتجال الإستراتيجي ك وسيط. وقد أوصت الدراسة بضرورة الارتفاع بمستوى أنماط القيادة الإستراتيجية من خلال اعتماد حزمة من الأنشطة، وإنجاز المهام بشكل جيد، وتحديد الأدوار والمسؤوليات التي توحد عمل الأفراد نحو تحقيق أهداف المنظمة ورسالتها.

6- دراسة Hidayah and Others (2015) بعنوان "كيفية تنمية القيادة الإستراتيجية في مؤسسات التعليم العالي: دراسة تجريبية في جاكرتا" ، وهدفت الدراسة إلى تحليل أبعاد القيادة الإستراتيجية وكيف لهذه الأبعاد أن تؤثر على القيادة الإستراتيجية، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي والمسح الميداني، وتم تحليل البيانات من خلال أداة الاستبيان والتي وزعت على عينة بلغت (67) مفردة شملت مستويين من العينة الأولى عينة الخريجين والثانية عينة طلاب الدراسات العليا في كلية الإدارة والاقتصاد في جاكرتا بإندونيسيا. وتوصلت الدراسة لعدد من النتائج منها: هناك ثلاثة أبعاد للقيادة الإستراتيجية، البعد الذي يعطي أكبر مساهمة للقيادة الإستراتيجية هو الخيار الاستراتيجي، ثم خير التغيير، وأخيراً القائد المستقبلي. أشارت النتائج أنه لتحسين فعالية القيادة الاستراتيجية يجب على القائد أن يكون خيراً استراتيجياً ثم خيراً للتغيير ولدية القدرة على صياغة رؤية ورسالة واضحة للتعليم العالي.

ثانياً: الدراسات التي تناولت المتغير التابع (السمعة التنظيمية):

1- دراسة آغا (2022) بعنوان "أثر التميز المؤسسي على السمعة التنظيمية في القطاع العام الأردني" تهدف إلى دراسة تأثير التميز المؤسسي بأبعاده المختلفة (القيادة، الاستراتيجية، الموارد البشرية، الشراكات والموارد، العمليات والخدمات) على السمعة التنظيمية في القطاع العام الأردني، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة مكونة من (394) موظفًا في ثمانى مؤسسات حكومية أردنية. وأشارت نتائج الدراسة إلى ما يلي: أظهرت النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد التميز المؤسسي التالية (الموارد البشرية، الشراكات والموارد، العمليات والخدمات) على السمعة التنظيمية في القطاع العام الأردني. لم تظهر النتائج أي أثر ذو دلالة إحصائية لبعدي القيادة والاستراتيجية على السمعة التنظيمية في القطاع العام الأردني. وقد أوصت الدراسة بضرورة بذل المزيد من الاهتمام بالموارد البشرية، وتطوير الخطط والبرامج التي تهدف إلى تحسين واقعهم الوظيفي وزيادة تمكينهم، مما يسهم في تعزيز قدراتهم وتحقيق مستويات عالية من التميز المؤسسي وبالتالي بناء السمعة الحكومية.

2- دراسة مصطفى (2022) بعنوان "تأثير اليقظة الاستراتيجية على السمعة التنظيمية: الدور الوسيط للأداء المؤسسي بالتطبيق على العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة" ، وقد هدفت الدراسة إلى اختبار تأثير اليقظة الاستراتيجية بوصفها متغيراً مستقلاً متعدد الأبعاد (اليقظة التكنولوجية-اليقظة التنافسية-اليقظة التسويقية-اليقظة البيئية) على السمعة التنظيمية بأبعادها (المسؤولية الاجتماعية- جودة الخدمة-الإبداع-جذب العاملين المهووبين-صورة المنظمة) واختبار الدور الوسيط للأداء المؤسسي (كفاءة الإدارة العليا-إدارة المعلومات- ممارسات الموارد البشرية-الأنظمة والعمليات الداخلية) لدى العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة، وقد اعتمدت الدراسة

على المنهج الوصفي التحليلي كمنهج مناسب للدراسة، وتم جمع البيانات باستخدام أداة الاستبيان التي تم توزيعها على عينة مكونة من (205) مفردة من العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة. وأشارت نتائج الدراسة إلى ما يلي: وجود أثر ذو دلالة احصائية لأبعاد اليقظة الإستراتيجية التالية: اليقظة التكنولوجية، اليقظة التسويقية، اليقظة البيئية على السمعة التنظيمية. عدم وجود أثر ذو دلالة احصائية لليقظة التنافسية كأحد أبعاد اليقظة الإستراتيجية على السمعة التنظيمية. وجود أثر ذو دلالة احصائية لأبعاد اليقظة الإستراتيجية التالية: اليقظة التكنولوجية، اليقظة التسويقية، اليقظة البيئية على الأداء المؤسسي لمستشفيات جامعة المنصورة. عدم وجود أثر ذو دلالة احصائية لليقظة التنافسية كأحد أبعاد اليقظة الإستراتيجية على أداء العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة. وقد أوصت الدراسة بضرورة قيام الإدارة العليا بدعم اليقظة الإستراتيجية واعتبارها وظيفة إدارية يجب القيام والإلتزام بها ومتابعتها، وإنشاء وحدة خاصة لليقظة الإستراتيجية مجهزة بالإمكانيات الازمة لذلك.

-3 دراسة طه (2022) بعنوان "العلاقة بين السمعة التنظيمية والثقة التنظيمية: دراسة تطبيقية على البنوك التجارية في مصر" تهدف إلى دراسة العلاقة بين السمعة التنظيمية والثقة التنظيمية في البنوك التجارية المصرية. كما تهدف إلى تحديد مدى استيعاب البنوك لمفهوم السمعة التنظيمية وأثرها، وكذلك قياس مدى استيعابها لمفهوم الثقة التنظيمية وأثرها. وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الاستقرائي وأجرت الباحثة (40) مقابلة فردية مع بعض المديرين والعاملين في البنوك التجارية المصرية. وأشارت نتائج الدراسة إلى ما يلي: تبين أن هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين أبعاد السمعة التنظيمية (مثل التوجه بالعميل، الرؤية والقيادة، بيئة العمل، القوة المالية، جودة المنتج، المسؤولية الاجتماعية والبيئية) والثقة التنظيمية في البنوك التجارية محل الدراسة. كما توصلت الدراسة إلى وجود بعض المظاهر التي تشير إلى قصور في فهم السمعة التنظيمية والثقة التنظيمية، مثل تركيز البنك على أهدافها الداخلية أكثر من اهتمامها برغبات واحتياجات العملاء، مما يجعل منتجات البنك تخدم البنك أكثر من خدمة العميل. وقد أوصت الدراسة بضرورة قيام البنك بخدمة عملائه وفهم رغباتهم واحتياجاتهم حتى يتم تعزيز السمعة التنظيمية والثقة التنظيمية لدى العملاء ناحية البنك.

-4 دراسة Javed et al (2021) بعنوان "أثر المسؤولية الاجتماعية على سمعة الشركة والأداء المالي في باكستان" ، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير المسؤولية الاجتماعية للشركات على سمعة الشركة والأداء المالي للشركات الباكستانية مع توسط دور القيادة المسؤولة، وقد تم جمع البيانات من (224) من كبار المديرين، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، واستخدمت الإستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات وأشارت نتائج الدراسة إلى ما يلي: تؤثر المبادرات المسئولة اجتماعياً لاصحاب المصلحة المتباهين بشكل كبير وإيجابي على سمعة الشركة والأداء المالي. وجود علاقة ارتباطية بين المسؤولية الاجتماعية للشركات وسمعة الشركة في ضوء توسط القيادة المسؤولة. وقد أوصت الدراسة بضرورة تشجيع الإلتزام بالمسؤولية الاجتماعية باعتبارها من العوامل الحاسمة في تحسين سمعة الشركة تجاه مجتمعها.

-5 دراسة الحجايا (2021) بعنوان "أثر المسؤولية المجتمعية في تحسين السمعة التنظيمية بوجود العمارة التنظيمية كمتغير معدل في البنوك التجارية الأردنية" ، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر المسؤولية المجتمعية بأبعادها (الخيري، الأخلاقي، القانوني، الاقتصادي) على تحسين السمعة التنظيمية بأبعادها (الإبداع، جودة الخدمة، الشفافية، جذب المواهب) ، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الإستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة مكونة من (154) مفردة من المديرين ومساعديهم ومن ينوب عنهم ورؤساء الأقسام في الإدارات العليا في كل البنوك التجارية الأردنية وأشارت نتائج الدراسة إلى ما يلي: يوجد تأثير دال إحصائياً لأبعاد المسؤولية المجتمعية في تحسين السمعة التنظيمية في البنوك التجارية بأبعادها جميعاً. بلغ مستوى السمعة التنظيمية للبنوك التجارية الأردنية درجة مرتفعة. وقد أوصت الدراسة بضرورة تعزيز العمارة التنظيمية للبنوك وذلك من خلال نشر الوعي الوظيفي عن طريق تحفيز الموظفين بالالتزام بالقيم التنظيمية وتشجيع العمل الإيجابي والعمل والتفاعل فيما بينهم.

-6 دراسة ماضي وال بشيتي (2020) بعنوان "الدور الوسيط للالتزام التنظيمي في أثر جودة الحياة الوظيفية على السمعة التنظيمية الفلسطينية" تهدف إلى دراسة دور الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والسمعة التنظيمية، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واختيرت عينة عشوائية من (373) موظفاً من مجتمع الدراسة الذي يتكون من (13085) موظفاً في وزارة الداخلية والأمن الوطني في الشق العسكري. وبينت نتائج الدراسة ما يلي: كانت درجة توافق أبعاد جودة الحياة الوظيفية بدرجة كبيرة، حيث حصل بُعد "المشاركة في اتخاذ القرارات" على الترتيب الأول، في حين جاء بُعد "المكافآت والرواتب" في المرتبة الأخيرة بلغ مستوى السمعة التنظيمية درجة موافقة كبيرة، حيث حصل بُعد "المسؤولية الاجتماعية" على المرتبة الأولى، في حين جاء بُعد "الأداء المالي" في المرتبة الأخيرة. بلغ مستوى الالتزام التنظيمي درجة كبيرة، حيث جاء بُعد "الالتزام العاطفي" في المرتبة الأولى، بينما جاء بُعد "الالتزام الاستمراري" في المرتبة الأخيرة. تبين أن جودة الحياة الوظيفية تؤثر في السمعة التنظيمية بشكل طفيف، حيث فسرت ما نسبته (61.63%) من التباين في المتغير التابع. وقد أوصت الدراسة بضرورة تعزيز الإلتزام التنظيمي لدى موظفي وزارة الداخلية والأمن الوطني ورفع مستوى العام بإستمرار من خلال التوفيق ما بين أهداف الوزارة وتوجهاتها وأهداف الموظفين وقيمهم الشخصية عبر إشراكهم في وضع الخطط المستقبلية للوزارة وزيادة مشاركتهم في اتخاذ القرارات.

ثالثاً: التعمق على الدراسات السابقة:

فيما يلي يتم عرض أهم أوجه الاتفاق والاختلاف والاستفادة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة كما يلي:

أوجه الاختلاف:

أ. تختلف الدراسات السابقة عن الدراسة الحالية في تناولها للموضوع، فدراسة غازي (2022) تطرقت للعلاقة بين القيادة الإستراتيجية والتميز المؤسسي، في حين تطرقت دراسة عبد الحسين (2022) إلى تناولت العلاقة بين القيادة الإستراتيجية والأداء التنظيمي؛ في حين تطرقت دراسة المالي (2022) لتناول العلاقة بين القيادة الإستراتيجية وتأثيرها في التمكين الإداري، وكذلك دراسة Hidayah and Others (2015) تناولت كيفية تنمية القيادة الإستراتيجية في مؤسسات التعليم العالي؛ كما تطرقت دراسة آغا (2022) العلاقة بين التميز المؤسسي والسمعة التنظيمية؛ وتناولت دراسة مصطفى (2022) العلاقة بين القيادة الإستراتيجية والسمعة التنظيمية.

ب. هناك اختلافاً في بنيات الدراسة حيث طبقت دراسة الشريف (2024) في المملكة العربية السعودية، وطبقت دراسة رحمون (2023) في الجزائر، وفي مصر طبقت دراسة كلاً من غازي (2022)، ومصطفى (2022)، وطه (2022)، وفي العراق طبقت دراسة كلاً من عبد الحسين (2022)، ودراسة المالي (2022)، وطبقت دراسة Hidayah and Others (2015) في جاكارتا، ودراسة Javed et al (2021) في باكستان، إلا أن الدراسة الحالية طبقت على الموظفين الإداريين بجامعة الملك عبد العزيز بمحافظة جدة.

ج. تختلف الدراسة الحالية مع دراسة كلاً من طه (2022) في استخدام منهج الدراسة حيث اعتمدت دراسة طه (2022) على المنهج الاستقرائي، كما اختلفت معها في أداة جمع البيانات بحيث اعتمدت على المقابلة كوسيلة لجمع البيانات.

أوجه الاتفاق:

أ. تتفق معظم الدراسات السابقة على وجود اهتمام كبير من قبل المنظمات والمؤسسات بأهمية تطبيق نمط القيادة الإستراتيجية في المنظمات.

ب. تتفق الدراسة الحالية مع جميع الدراسات السابقة على أهمية موضوعها وفي استخدام المنهج الوصفي التحليلي كمنهج مناسب للدراسة كلاً من الحجايا (2021)؛ مصطفى (2022) وهذا يتناسب مع موضوع الدراسة الحالي، حيث يعد هذا المنهج الأنسب في دراسة العلاقة بين متغيري (القيادة الإستراتيجية، السمعة التنظيمية)، وخاصة وأنه يقوم بتحليل كيف يمكن أن تؤثر القيادة الإستراتيجية على تعزيز السمعة التنظيمية.

ج. اتفقت الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية على استخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات الخاصة بالدراسة كدراسة كلاً من الشريف (2024)، رحمون (2023) حيث تعد الاستبانة أداة فعالة في جمع بيانات الدراسة من العديد من الموظفين الإداريين بجامعة الملك عبد العزيز بجدة، كما توفر الاستبانة طرق سريعة ومنظمة لتوزيع الأسئلة على عينة كبيرة من الأفراد وتحليل ردودهم.

أوجه تميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

تميز الدراسة الحالية بأنها الدراسة الوحيدة في حدود علم الباحث التي تناولت أثر القيادة الإستراتيجية على تعزيز السمعة التنظيمية في جامعة الملك عبد العزيز بجدة، وهو ما يميز الدراسة الحالية ويسلط الضوء نحو إجراء المزيد من الدراسات العربية والأجنبية حول الموضوع نظراً لقلة الدراسات العربية والأجنبية التي تستهدف هذا الموضوع.

أوجه الاستفادة:

تم الاستفادة من الدراسات السابقة في عدة أمور من أهمها:

- صياغة فرضيات الدراسة، وكتابة الإطار النظري، والوصول للمنهج الملائم لهذه الدراسة، كما في دراسة كلاً من الشريف (2024)، ورحمون (2023).

- تصميم الاستبانة وفق رغباتها الخاصة بالدراسة كما في دراسة رحمون (2023)، وغازي (2022).

- التعرف على مجالات الدراسة ومتغيراتها وأساليب الإحصائية في تحليل نتائجها، كما في دراسة طه (2022).

- تم الاستفادة من النتائج والتوصيات والمقترنات التي خرجت بها هذه الدراسات؛ لذا يمكن القول بأن الخبرات الواردة في هذه الدراسات قد أفادت في إثراء هذه الدراسة، كما في دراسة الشريف (2024).

- ستعمل الدراسة على توفير دعم إضافي لنتائج الدراسات السابقة والآدبيات في مجال القيادة الإستراتيجية والسمعة التنظيمية.

3- الدراسة الميدانية ومنهجيتها:

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين الإداريين العاملين بـشطر الطلاب بالمركز الرئيسي لجامعة الملك عبد العزيز بالسليمانية بمحافظة جدة، والبالغ عددهم (2853) موظفاً، وذلك وفقاً لما ورد في خطاب سعادة مدير عام الموارد البشرية بالجامعة. وقد تم اختيار هذا المجتمع باعتباره يمثل المجموعة المستهدفة للدراسة، التي تسعى إلى استقصاء آرائهم وتحليل بياناتهم لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن أسئلتها.

عينة الدراسة:

وفقاً لحجم مجتمع البحث والذي بلغ (2853) من الموظفين الإداريين بـشطر الطلاب بالمركز الرئيسي لجامعة الملك عبد العزيز بالسليمانية بمحافظة جدة، فقد اعتمد الباحث على اختيار عينة عشوائية بسيطة من مجتمع الدراسة المستهدف، وبحساب حجم العينة بالاعتماد على جدول العينات الإحصائية، بالإضافة إلى معادلة (UMA Sekran) يكون حجم العينة المستهدفة هو (339) مفردة، وذلك وفق المعادلة التالية:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

حيث أن:

n: حجم عينة الدراسة.

N: حجم مجتمع الدراسة (2853)

e: هامش الخطأ مسموح به (0.05)

وقد قام الباحث بتوزيع الاستبانة الكترونياً مستفيداً من استخدام التقنية الحديثة عبر تطبيق (google forms) ومن ثم إرسال الرابط الإلكتروني للعينة المستهدفة عن طريق تطبيقات الهاتف الجوال والبريد الإلكتروني وبعض مواقع التواصل الاجتماعي، ولضمان الاستجابة الدقيقة من العينة المستهدفة، قام الباحث بإعداد الأسئلة بطريقة محايدة، والتاكيد المسبق حول سرية الاستجابة عليها، مع تشجيع المشاركين من خلال الذكريات المستمرة، بحيث يضمن الحصول على استجابات دقيقة تساعد في تحقيق نتائج موثوقة في الدراسة. وقد تم التوصل إلى استجابة (349) مفردة، وعند التحليل تم استبعاد عدد (5) استمرارات لعدم اكتمالها، وبناءً عليه يكون عدد الاستبيانات الصالحة للتحليل هو (344) استماراة يمثلون عينة الدراسة، وتعتبر هذه العينة ممثلة للمجتمع.

أداة الدراسة:

تم استخدام الاستبانة كأداة لهذه الدراسة، لجمع المعلومات والبيانات المتعلقة بها، نظراً لطبيعتها من حيث أهدافها ومنهجها ومجتمعها. وتكونت الإستبانة من قسمين هما القسم الأول: البيانات الأولية: وتشتمل على: الجنس - الفئة العمرية - المؤهل العلمي - المسمى الوظيفي - عدد سنوات الخبرة - الراتب الشهري). القسم الثاني: محاور الدراسة، وهي كالتالي:

- المحور الأول: القيادة الإستراتيجية، ويكون من 25 عبارة مقسمة بالتساوي على 5 أبعاد فرعية بواقع 5 عبارات لكل بعده، والأبعاد هي (التجهيز الإستراتيجي - الثقافة التنظيمية - رأس المال البشري - الممارسات الأخلاقية - الرقابة التنظيمية).

- المحور الثاني: السمعة التنظيمية، ويكون من 12 عبارة مقسمة بالتساوي على 3 أبعاد فرعية بواقع 4 عبارات لكل بعده، والأبعاد هي (المسؤولية الاجتماعية - الإبداع - جودة الخدمة المقدمة).

وقد استخدم الباحث مقياس ليكرت للتدرج الخماسي بالخيارات (موافق بشدة - موافق - محايد - غير موافق - غير موافق بشدة). وتأخذ الدرجات (5 - 4 - 3 - 2 - 1) على التوالي، ولذلك للتعرف على مستوى استجابات أفراد العينة على عبارات محاور أداة الدراسة.

صدق وثبات أداة الدراسة:

1- صدق الاتساق الداخلي للاستبانة:

تم حساب صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة من خلال حساب معامل الارتباط ليبرسون بين كل عبارة ودرجة البعد / المحور الذي تتبع له، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول رقم (1). صدق الاتساق الداخلي للمحور الأول لأداة البحث حسب الأبعاد بطريقة معاملات بيرسون للارتباط

| الدالة الإحصائية | معامل ارتباط بيرسون | ف | الدالة الإحصائية | معامل ارتباط بيرسون | ف | الأبعاد |
|------------------|---------------------|---|------------------|---------------------|---|------------------------|
| | | | 0.000 | | | |
| 0.000 | .709** | 4 | 0.000 | .734** | 1 | أ/ التوجه الإستراتيجي |
| 0.000 | .568** | 5 | 0.000 | .753** | 2 | |
| | | | 0.000 | .769** | 3 | |
| 0.000 | .678** | 4 | 0.000 | .571** | 1 | ب/ الثقافة التنظيمية |
| 0.000 | .534** | 5 | 0.000 | .709** | 2 | |
| | | | 0.000 | .731** | 3 | |
| 0.000 | .736** | 4 | 0.000 | .588** | 1 | ج/ دأب المال البشري |
| 0.000 | .735** | 5 | 0.000 | .729** | 2 | |
| | | | 0.000 | .749** | 3 | |
| 0.000 | .834** | 4 | 0.000 | .737** | 1 | د/ الممارسات الأخلاقية |
| 0.000 | .836** | 5 | 0.000 | .793** | 2 | |
| | | | 0.000 | .801** | 3 | |
| 0.000 | .787** | 4 | 0.000 | .585** | 1 | ه/ الرقابة التنظيمية |
| 0.000 | .701** | 5 | 0.000 | .683** | 2 | |
| | | | 0.000 | .779** | 3 | |

(**) معامل الإرتباط دال عند مستوى معنوية (0.01).

من الملاحظ من خلال الجدول السابق أن معاملات الارتباط لبيرسون بين درجة كل عبارة من عبارات المحور الأول لأداة الدراسة ودرجة البعد الذي تتبع له جاءت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)، حيث تراوحت بين (0.534 – 0.836) وهذا يشير إلى أن عبارات كل بُعد من أبعاد المحور الأول لأداة الدراسة صادقة وتقيس بالفعل ما وضعت لقياسه.

جدول رقم (2). صدق الاتساق الداخلي للمحور الثاني لأداة البحث حسب الأبعاد بطريقة معاملات بيرسون للارتباط

| الدالة الإحصائية | معامل ارتباط بيرسون | ف | الدالة الإحصائية | معامل ارتباط بيرسون | ف | الأبعاد |
|------------------|---------------------|---|------------------|---------------------|---|-------------------------|
| 0.000 | .767** | 3 | 0.000 | .744** | 1 | أ/ المسؤولية الاجتماعية |
| 0.000 | .654** | 4 | 0.000 | .700** | 2 | |
| 0.000 | .740** | 3 | 0.000 | .681** | 1 | |
| 0.000 | .702** | 4 | 0.000 | .732** | 2 | ب/ الإبداع |
| 0.000 | .800** | 3 | 0.000 | .749** | 1 | |
| 0.000 | .740** | 4 | 0.000 | .822** | 2 | |

(**) معامل الإرتباط دال عند مستوى معنوية (0.01).

من الملاحظ من خلال الجدول السابق أن معاملات الارتباط لبيرسون بين درجة كل عبارة من عبارات المحور الثاني لأداة الدراسة ودرجة البعد الذي تتبع له جاءت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)، حيث تراوحت بين (0.654 – 0.822) وهذا يشير إلى أن عبارات كل بُعد من أبعاد المحور الثاني لأداة الدراسة صادقة وتقيس بالفعل ما وضعت لقياسه.

- ثبات أداة الدراسة:

تم استخدام معاملات ألفا كرونباخ، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول رقم (3). قيم معاملات الثبات لأداة البحث حسب المحاور بطرق كرونباخ-الفا

| معامل ألفا كرونباخ | عدد العبارات | الأبعاد | المحور |
|--------------------|--------------|--------------------|-----------------------------|
| 0.745 | 5 | التوجه الإستراتيجي | أولاً: القيادة الإستراتيجية |
| 0.753 | 5 | الثقافة التنظيمية | |

| المحور | الأبعاد | عدد العبارات | معامل ألفا كرونباخ |
|--------------------------|----------------------|--------------|--------------------|
| ثانياً: السمعة التنظيمية | رأس المال البشري | 5 | 0.752 |
| | الممارسات الأخلاقية | 5 | 0.855 |
| | الرقابة التنظيمية | 5 | 0.749 |
| | المحور الأول كاملاً | 25 | 0.891 |
| | المسؤولية الاجتماعية | 4 | 0.682 |
| | الابداع | 4 | 0.678 |
| | جودة الخدمة المقدمة | 4 | 0.783 |
| | المحور الثاني كاملاً | 12 | 0.841 |
| | الاستبيان ككل | 37 | 0.921 |

من الملاحظ من خلال الجدول السابق أن معاملات ألفا كرونباخ لأبعاد المحور الأول تراوحت بين (0.745 – 0.855) وللمحور الأول كاملاً بلغ 0.891، بينما تراوحت معاملات ألفا كرونباخ لأبعاد المحور الثاني بين (0.678 – 0.783) وللمحور الثاني كاملاً بلغ 0.841، بينما بلغت قيمة ألفا كرونباخ للاستبيان كاملاً 0.921 وهذا يدل على ثبات مرتفع لجميع أبعاد ومحاور الاستبيان بشكل عام.

4- تحليل ومناقشة نتائج الدراسة:

أولاً: وصف خصائص عينة الدراسة:

تم استخدام الجداول التكرارية والرسوم البيانية لتوضيح السمات الشخصية لأفراد العينة، وكما يلي:

جدول رقم (4). توزيع عينة الدراسة حسب البيانات الأولية.

| المتغير | المجموع | ذكر | أنثى | العدد | النسبة |
|------------------|------------------|-----|------|-------|--------|
| الجنس | 344 | | | 344 | %100.0 |
| | | 284 | 60 | 284 | %82.6 |
| | | | 60 | 60 | %17.4 |
| الفئة العمرية | المجموع | | | 344 | %100.0 |
| | 18 | 18 | | 18 | %5.2 |
| | 25 | | 143 | 143 | %41.6 |
| | 35 | | 135 | 135 | %39.2 |
| | 45 | | 43 | 43 | %12.5 |
| | 55 | | 5 | 5 | %1.5 |
| المؤهل العلمي | المجموع | | | 344 | %100.0 |
| | ثانوية عامة فأقل | 9 | | 9 | %2.6 |
| | دبلوم متوسط | 64 | | 64 | %18.6 |
| | جامعي | 245 | | 245 | %71.2 |
| | دراسات عليا | 26 | | 26 | %7.6 |
| المسئ الوظيفي | المجموع | | | 344 | %100.0 |
| | مدير إدارة | 22 | | 22 | %6.4 |
| | مساعد مدير إدارة | 48 | | 48 | %14.0 |
| | رئيس قسم | 40 | | 40 | %11.6 |
| | موظ夫 إداري | 210 | | 210 | %61.0 |
| | أخرى | 24 | | 24 | %7.0 |
| عدد سنوات الخبرة | المجموع | | | 344 | %100.0 |
| | أقل من 5 سنوات | 30 | | 30 | %8.7 |

| المتغير | المجموع | فئات المتغير | العدد | النسبة |
|---------------|------------------------------|--------------|-------|--------|
| | من 5 - إلى أقل من 10 سنوات | | 146 | %42.4 |
| | من 10 - إلى أقل من 15 سنة | | 109 | %31.7 |
| | 15 - إلى أقل من 20 سنة | | 46 | %13.4 |
| | 20 سنة فأكثر | | 13 | %3.8 |
| | المجموع | | 344 | %100.0 |
| الراتب الشهري | أقل من 10000 ريال | | 201 | %58.4 |
| | من 10000 - أقل من 15000 ريال | | 116 | %33.7 |
| | من 15000 - أقل من 20000 ريال | | 21 | %6.1 |
| | من 20000 ريال فأكثر | | 6 | %1.7 |
| | المجموع | | 344 | %100.0 |

بالنسبة لمتغير الجنس، فيتضح من خلال الجدول أن غالبية أفراد العينة بنسبة 82.6% هم ذكور، وأن نسبة الإناث بلغت 17.4% من إجمالي أفراد العينة، ويعكس هذا التوزيع الميكي لمتغير الجنس الطبيعة السائدة لمجتمع الدراسة، وتتجدر الإشارة إلى أن هذه البيانات تسهم في فهم الخصائص الديموغرافية للعينة، مما يساعد في تحليل أثر القيادة الاستراتيجية على تعزيز السمعة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين بجامعة الملك عبد العزيز.

بالنسبة لمتغير العمر، فيتضح أن نسبة 41.6% من أفراد العينة في الفئة العمرية (25 - إلى أقل من 35 سنة)، وأن نسبة 39.2% في الفئة العمرية (35 - إلى أقل من 45 سنة)، بينما نجد أن أقل الفئات العمرية من بين أفراد العينة هي الفئة (من 55 سنة فأكثر) والتي جاء فيها 1.5% فقط من أفراد العينة، ويفسر ذلك سعي الجامعة لتوظيف الشباب للاستفادة من طاقاتهم وقدرتهم على التكيف مع المتغيرات الحديثة، كما يعكس هذا التوزيع التركيبة الديموغرافية التي يمكن أن تؤثر على القيادة الاستراتيجية. فمثلاً، التركيز على تعزيز السمعة التنظيمية قد يتطلب توجيه الجهود لاحتياجات وتوقعات الفئات العمرية الشابة والمتوسطة، مع الأخذ في الاعتبار أن متطلبات الفئات العمرية الأكبر قد تختلف.

بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي، فيتضح من خلال الجدول أن غالبية أفراد العينة بنسبة 71.2% مؤهلهم العلمي (جامعي)، وأن نسبة 18.6% مؤهلهم (دبلوم متوسط)، وأن نسبة 7.6% مؤهلهم العلمي (دراسات عليا)، وأن نسبة 2.6% فقط مؤهلهم العلمي (ثانوية عامة فأقل)، ويفسر ذلك وجود غالبية من الموظفين ذوي المؤهلات الجامعية وما فوق مما يشير إلى أن القيادة الاستراتيجية للجامعة لديها قاعدة من الكفاءات المؤهلة للعمل على تعزيز السمعة التنظيمية.

بالنسبة لمتغير المسمى الوظيفي، فيتضح من خلال الجدول أن غالبية أفراد العينة بنسبة 61.0% بالمسمى الوظيفي (موظف إداري)، وأن نسبة 14.0% في وظيفة (مساعد مدير إدارة)، وأن نسبة 11.6% في وظيفة (رئيس قسم)، وأن نسبة 6.4% في وظيفة (مدير إدارة)، وأن نسبة 7.0% بسمميات وظيفية أخرى غير التي تم تذكرها، ويفسر ذلك بأن النسبة الكبيرة للموظفين الإداريين تشير إلى أهمية دور القيادة الاستراتيجية في دعم وتطوير هذه الفئة، حيث أنهم يمثلون الأغلبية التي تؤثر بشكل مباشر على السمعة التنظيمية من خلال تعاملاتهم اليومية.

بالنسبة لمتغير سنوات الخبرة، فيتضح من خلال الجدول أن نسبة 42.4% من أفراد العينة تبلغ سنوات خبرتهم (من 5 - إلى أقل من 10 سنوات)، وأن نسبة 31.7% تبلغ خبرتهم (من 10 - أقل من 15 سنة)، وأن نسبة 13.4% تبلغ خبرتهم (15 - أقل من 20 سنة)، وأن نسبة 8.7% تبلغ سنوات خبرتهم (أقل من 5 سنوات)، وأن نسبة 3.8% فقط تبلغ خبرتهم (20 سنة فأكثر)، ويفسر ذلك بأن غالبية العطامي من العينة تقع ضمن فئات الخبرة المتوسطة والطويلة، مما يعني أن القيادة الاستراتيجية تحتاج إلى استثمار هذه الخبرات من خلال برامج تطوير مبني تهدف إلى تعزيز الأداء الوظيفي.

بالنسبة لمتغير الراتب الشهري، فيتضح من خلال الجدول أن نسبة 58.4% من أفراد العينة يبلغ راتبهم الشهري (أقل من 10000 ريال)، وأن نسبة 33.7% يبلغ راتبهم الشهري (من 10000 - أقل من 15000 ريال)، وأن نسبة 6.1% يبلغ راتبهم الشهري (من 15000 - أقل من 20000 ريال)، وأن نسبة 1.7% فقط من أفراد العينة يبلغ راتبهم الشهري (من 20000 ريال فأكثر)، ويفسر ذلك بأن التركيز الكبير في الفئة الأقل دخلاً (أقل من 10,000 ريال) يتطلب من القيادة الاستراتيجية مراعاة تحسين الدخل المادي من خلال الحوافز أو الترقى لرفع مستوى الرضا الوظيفي لدى الغالبية. كما أن التفاوت في مستويات الدخل يعكس الحاجة إلى سياسات تضمن عدالة توزيع المكافآت والترقيات، بما يسهم في تعزيز السمعة التنظيمية للجامعة من خلال زيادة رضا الموظفين وتحفيزهم.

ثانياً: وصف محاور أداة الدراسة:

1- تحليل فقرات المحور الأول: القيادة الاستراتيجية بجامعة الملك عبد العزيز.

جدول رقم (5) المتوسط الحسابي والمتوسط النسيبي والانحراف المعياري لجميع فقرات المحور الأول (القيادة الإستراتيجية) حسب الأبعاد

| الرتبة | المستوى | المتوسط النسيبي | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | العبارات | م |
|--------|------------|-----------------|-------------------|-----------------|--|---|
| | | | | | البعد الأول: التوجه الإستراتيجي | |
| 1 | موافق بشدة | %91.4 | 0.54 | 4.57 | تمتلك القيادة رؤية استراتيجية تجسد توجه الجامعة ومستقبلها. | 1 |
| 2 | موافق بشدة | %89.4 | 0.56 | 4.47 | لدى القيادة خطة استراتيجية تمتاز بالشمولية ومراعاة جميع مصالح الأطراف. | 2 |
| 3 | موافق بشدة | %88.0 | 0.59 | 4.40 | لدى القيادة تصورات واضحة للتعامل مع الفرص والتهديدات. | 3 |
| 4 | موافق بشدة | %86.8 | 0.57 | 4.34 | تتخذ القيادة قراراتها بدلاًلة أهدافها الإستراتيجية للجامعة. | 4 |
| 5 | موافق بشدة | %85.2 | 0.62 | 4.26 | يتم الاستفادة من خبرات القيادات الأخرى ذات الشأن في وضع الرؤية المستقبلية للعمل. | 5 |
| الثاني | موافق بشدة | %88.2 | 0.58 | 4.41 | الدرجة الكلية للتوجه الإستراتيجي | |
| | | | | | البعد الثاني: الثقافة التنظيمية | |
| 1 | موافق بشدة | %88.4 | 0.59 | 4.42 | لدى القيادة ثقافة تنظيمية تعمل على تحقيق الإستقرار داخل الجامعة. | 1 |
| 3 | موافق بشدة | %87.0 | 0.62 | 4.35 | تميز القيادة بنشر ثقافة الإبداع والابتكار داخل العمل. | 2 |
| 4 | موافق بشدة | %86.2 | 0.64 | 4.31 | تهتم القيادة بتوطيد العلاقات الاجتماعية بين الموظفين. | 3 |
| 5 | موافق بشدة | %86.2 | 0.60 | 4.31 | تعمل القيادة على نشر قيم تبادل المعلومات والمعرفة داخل الجامعة. | 4 |
| 2 | موافق بشدة | %87.2 | 0.54 | 4.36 | تتميز القيادة بقدرها على فهم الثقافات المختلفة والتعامل معها. | 5 |
| الرابع | موافق بشدة | %87.0 | 0.60 | 4.35 | الدرجة الكلية للثقافة التنظيمية | |
| | | | | | البعد الثالث: رأس المال البشري | |
| 1 | موافق بشدة | %89.4 | 0.59 | 4.47 | تمتلك الجامعة موارد بشرية لديها الثقة الكبيرة في أداء العمل المنوط بها. | 1 |
| 5 | موافق بشدة | %87.0 | 0.65 | 4.35 | تكافى القيادة الموظفين ذوي التقديرات العالية في تقويم الأداء. | 2 |
| 4 | موافق بشدة | %87.6 | 0.62 | 4.38 | تهتم القيادة بالعمل الجماعي من خلال تكوين فرق العمل. | 3 |
| 3 | موافق بشدة | %87.6 | 0.65 | 4.38 | يتم تعين الموظفين الذين يتمتعون بدرجة عالية من الكفاءة. | 4 |

| الرتبة | المستوى | المتوسط النسي | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | العبارات | م |
|--------|------------|---------------|-------------------|-----------------|---|---|
| 2 | موافق بشدة | %88.2 | 0.63 | 4.41 | تساعد القيادة الموظفين على تطوير مهاراتهم بشكل مستمر. | 5 |
| الثالث | موافق بشدة | %88.0 | 0.63 | 4.40 | الدرجة الكلية لرأس المال البشري | |
| | | | | | البعد الرابع: الممارسات الأخلاقية | |
| 3 | موافق بشدة | %95.4 | 0.50 | 4.77 | تحرص القيادة على إلزام الموظفين بالمعايير الأخلاقية أثناء إنجاز الأعمال. | 1 |
| 2 | موافق بشدة | %95.4 | 0.52 | 4.77 | تمثل القيادة داخل الجامعة قدوة حسنة للموظفين من خلال سلوكها الأخلاقي. | 2 |
| 5 | موافق بشدة | %93.2 | 0.66 | 4.66 | تعتمد القيادة نظم حوافز تشجيع السلوكات الإيجابية الواجب اتباعها. | 3 |
| 1 | موافق بشدة | %95.8 | 0.50 | 4.79 | يوجد نظام عقوبات للمخالفين للممارسات الأخلاقية الواجب اتباعها داخل الجامعة. | 4 |
| 4 | موافق بشدة | %95.4 | 0.53 | 4.77 | يوجد داخل الجامعة مدونة لقواعد السلوك الأخلاقي. | 5 |
| الأول | موافق بشدة | %95.0 | 0.54 | 4.75 | الدرجة الكلية للممارسات الأخلاقية | |
| | | | | | البعد الخامس: الرقابة التنظيمية | |
| 1 | موافق بشدة | %88.6 | 0.59 | 4.43 | تطور القيادة داخل الجامعة أنظمة رقابية تحقق أغراض جميع أصحاب المصالح. | 1 |
| 2 | موافق بشدة | %85.6 | 0.60 | 4.28 | تعطي قيادة الجامعة أهمية للرقابة المالية عند تطوير أنظمة الرقابة. | 2 |
| 4 | موافق بشدة | %84.6 | 0.57 | 4.23 | تبعد القيادة رقابة متوازنة داخل الجامعة عند تنفيذ الاستراتيجية. | 3 |
| 3 | موافق بشدة | %84.8 | 0.58 | 4.24 | عادة ما يتم ممارسة الرقابة الإدارية في الجامعة بصورة دورية منتظمة. | 4 |
| 5 | موافق بشدة | %84.0 | 0.55 | 4.20 | تستخدم الجامعة أحدث التقنيات للرقابة على الأداء. | 5 |
| الخامس | موافق بشدة | %85.6 | 0.58 | 4.28 | الدرجة الكلية للرقابة التنظيمية | |
| | موافق بشدة | %88.8 | 0.60 | 4.44 | الدرجة الكلية للمحور الأول | |

يتضح من الجدول السابق أن المحور الأول (القيادة الإستراتيجية) جاء بمتوسط حسابي (4.44) وانحراف معياري (0.60) وهذه القيمة تقل عن الواحد الصحيح مما يشير إلى تجانس إجابات أفراد العينة على عبارات المحور بشكل عام، كما بلغ الوزن النسي لكان المحور (%) ويقابله مستوى الاستجابة "موافق بشدة"، مما يعني أن أفراد العينة من موظفي جامعة الملك عبد العزيز بمحافظة جدة يوافدون بشدة بنسبة 88.8 % على مستوى القيادة الإستراتيجية بالجامعة. تم إعطاء ترتيب لأبعاد المحور وفقاً لقيم المتوسطات الحسابية للأبعاد، وتفصيل ذلك كما يلي:

جاء في المرتبة الأولى بعد (الممارسات الأخلاقية) والذي حاز على أعلى متوسط حسابي بين الأبعاد بلغ 4.75 ومستوى استجابة (موافق بشدة)، وأن أكثر العبارات التي وافق عليها أفراد العينة في البعد هي العبارة (يوجد نظام عقوبات للمخالفين للممارسات الأخلاقية الواجب اتباعها داخل الجامعة) والتي بلغ متوسطها الحسابي (4.79) وتتفق هذه النتائج مع دراسة غازي (2022) والتي توصلت إلى أن مستوى الممارسات الأخلاقية قد جاء بدرجة استجابة مرتفعة. كما جاء في المرتبة الثانية بعد (التوجه الإستراتيجي) والذي حاز على متوسط حسابي بلغ 4.41 ومستوى إستجابة (موافق بشدة)، وأن أكثر العبارات التي وافق عليها أفراد العينة في البعد هي العبارة (تمتلك القيادة رؤية إستراتيجية تجسد توجه الجامعة ومستقبلها) والتي بلغ متوسطها الحسابي (4.57) ومستوى إستجابة (موافق بشدة)، وتتفق هذه النتائج مع دراسة غازي (2022) والتي توصلت إلى أن للفائد الاستراتيجي تصور واضح للعمل مع التهديدات والمشكلات. كما جاء في المرتبة الثالثة بعد (رأس المال البشري)

والذي حاز على متوسط حسابي بلغ 4.40 ومستوى استجابة (موافق بشدة)، وأن أكثر العبارات التي وافق عليها أفراد العينة في البُعد هي العبارة (تمتلك الجامعة موارد بشرية لديها الثقة الكبيرة في أداء العمل المناطق به) والتي بلغ متوسطها الحسابي (4.47) ومستوى استجابة (موافق بشدة)، وتفق هذه النتائج مع دراسة صوبص والقبيح (2021) والتي توصلت إلى أن الإدارة تقوم بتعيين الموظفين ذو الكفاءة العالية، وأنها تمتلك موارد بشرية لديها الثقة الكبيرة في أداء أعمالها. كما جاء في المرتبة الرابعة بُعد (الثقافة التنظيمية) والذي حاز على متوسط حسابي بلغ 4.35 ومستوى استجابة (موافق بشدة)، وأن أكثر العبارات التي وافق عليها أفراد العينة في البُعد هي العبارة (لدى القيادة ثقافة تنظيمية تعمل على تحقيق الاستقرار داخل الجامعة) والتي بلغ متوسطها الحسابي (4.42) ومستوى استجابة (موافق بشدة)، وتفق هذه النتائج مع دراسة خلف (2021) والتي توصلت إلى وجود مستوى مرتفع للثقافة التنظيمية. كما جاء في المرتبة الخامسة بُعد (الرقابة التنظيمية) والذي حاز على أقل متوسط حسابي بين الأبعاد بلغ 4.28 ومستوى استجابة (موافق بشدة)، وأن أكثر العبارات التي وافق عليها أفراد العينة في البُعد هي العبارة (تطور القيادة داخل الجامعة أنظمة رقابية تحقق أغراض جميع أصحاب المصالح) والتي بلغ متوسطها الحسابي (4.43) ومستوى استجابة (موافق بشدة)، وتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة سمر والقرشي (2020) والتي أظهرت وجود مستويات مرتفعة للرقابة التنظيمية كأحد أبعاد القيادة الاستراتيجية.

وبناءً على ما سبق تم ترتيب المحاور بناء على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وفقاً للجدول التالي:

جدول (6) المقارنة بين متوسطات محاور(القيادة الاستراتيجية)

| الترتيب | درجة الموافقة | الانحراف المعياري | المتوسط | المحور |
|---------|---------------|-------------------|---------|---------------------|
| 2 | كبيرة | 0.58 | 4.41 | التوجه الاستراتيجي |
| 4 | كبيرة | 0.06 | 4.35 | الثقافة التنظيمية |
| 3 | كبيرة | 0.63 | 4.41 | رأس المال البشري |
| 1 | كبيرة | 0.54 | 4.77 | الممارسات الأخلاقية |
| 5 | كبيرة | 0.58 | 4.28 | الرقابة التنظيمية |

يوضح الجدول مقارنة بين محاور الدراسة من حيث متوسط القيم والانحراف المعياري ودرجة الموافقة والترتيب. كما يلي:

- الممارسات الأخلاقية (الترتيب الأول) بمتوسط (4.77): حيث حققت أعلى درجة موافقة بين المحاور، مما يشير إلى إدراك قوي بين أفراد العينة لأهمية الالتزام بالمارسات الأخلاقية في تعزيز السمعة التنظيمية.
- التوجه الاستراتيجي (الترتيب الثاني) بمتوسط (4.41): ويشير إلى وجود وعي عالٍ بدور التوجه الاستراتيجي في تحقيق الأهداف التنظيمية، مع درجة موافقة كبيرة من العينة.
- رأس المال البشري (الترتيب الثالث) بمتوسط (4.41): ويدل على إدراك كبير لدور رأس المال البشري في تحسين الأداء المؤسسي وتعزيز السمعة التنظيمية، وهو متساوٍ في المتوسط مع التوجه الاستراتيجي.
- الثقافة التنظيمية (الترتيب الرابع) بمتوسط (4.35): على الرغم من أنها حصلت على درجة موافقة كبيرة، إلا أنها جاءت في ترتيب أقل، مما قد يشير إلى أن الثقافة التنظيمية ليست بنفس الأولوية أو الوضوح في تأثيرها بالمقارنة مع المحاور الأخرى.
- الرقابة التنظيمية (الترتيب الخامس) بمتوسط (4.28): حيث حصلت على أقل درجة موافقة مقارنة بالمحاور الأخرى، مما قد يعكس تحديات أو قصوراً نسبياً في تطبيق أو تأثير أنظمة الرقابة التنظيمية.
- تحليل فقرات المحور الثاني: السمعة التنظيمية بجامعة الملك عبد العزيز.

جدول رقم (7) المتوسط الحسابي والمتوسط النسي والانحراف المعياري لجميع فقرات المحور الثاني (السمعة التنظيمية) حسب

الأبعاد

| الرتبة | المستوى | المتوسط النسي | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | العبارات | م |
|--------|------------|---------------|-------------------|-----------------|--|---|
| | | | | | البعد الأول: المسؤولية الاجتماعية | |
| 2 | موافق بشدة | %86.0 | 0.64 | 4.30 | تساهم الجامعة بأنشطة تطوعية في التحسين الاجتماعي والاقتصادي والبيئي للمجتمع. | 1 |
| 1 | موافق بشدة | %86.6 | 0.53 | 4.33 | تلزم الجامعة بالقوانين التي تنسم بالشفافية واحترام البيئة والمجتمع. | 2 |

| الرتبة | المستوى | المتوسط النسي | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | العبارات | م |
|--------|------------|---------------|-------------------|-----------------|---|---|
| 4 | موافق | %83.4 | 0.62 | 4.17 | تأخذ الجامعة بعين الاعتبار آراء واقتراحات الموظفين حول أنشطتها وخدماتها. | 3 |
| 3 | موافق بشدة | %86.0 | 0.61 | 4.30 | يتوفر لدى القيادة الشعور بالمسؤولية والالتزام الشخصي لاتخاذ إجراءات لوقف إهدار الموارد. | 4 |
| الثالث | موافق بشدة | %85.4 | 0.60 | 4.27 | الدرجة الكلية للمسؤولية الاجتماعية البعد الثاني: الإبداع | |
| 2 | موافق بشدة | %87.6 | 0.58 | 4.38 | تحرص الجامعة على اقتراح أساليب جديدة لأداء العمل. | 1 |
| 1 | موافق بشدة | %88.0 | 0.64 | 4.40 | تمتلك الجامعة من البدائل والمقترنات ما يوصلها لحل أي مشكلة طارئة. | 2 |
| 3 | موافق بشدة | %86.6 | 0.57 | 4.33 | يلقي التجديد والإبداع تشجيعاً من القيادة. | 3 |
| 4 | موافق بشدة | %85.6 | 0.58 | 4.28 | تسعى الجامعة إلى توفير مناخ تنظيمي يدفع الموظفين إلى الإبداع والتميز. | 4 |
| الثاني | موافق بشدة | %87.0 | 0.59 | 4.35 | الدرجة الكلية للإبداع البعد الثالث: جودة الخدمة المقدمة | |
| 3 | موافق بشدة | %88.0 | 0.58 | 4.40 | تؤكد الجامعة على الالتزام بجودة الخدمة وفقاً لخطط وبرامج مدرستها. | 1 |
| 2 | موافق بشدة | %88.4 | 0.58 | 4.42 | تهتم الجامعة بتقديم أفضل ما لديها من خدمات من أجل تحقيق أهدافها. | 2 |
| 4 | موافق بشدة | %88.0 | 0.59 | 4.40 | توفر الجامعة كافة المتطلبات لتطوير الخدمات المقدمة. | 3 |
| 1 | موافق بشدة | %88.6 | 0.55 | 4.43 | تساهم القيادة بأفكار جديدة واقتراحات بناءة من شأنها تحسين جودة الخدمة المقدمة للمستفيد. | 4 |
| الأول | موافق بشدة | %88.2 | 0.58 | 4.41 | الدرجة الكلية لجودة الخدمة المقدمة | |
| | موافق بشدة | %86.8 | 0.59 | 4.34 | الدرجة الكلية للمحور الثاني | |

يتضح من الجدول السابق أن المحور الثاني (السمعة التنظيمية) جاء بمتوسط حسابي (4.34) وانحراف معياري (0.59) وهذه القيمة تقل عن الواحد الصحيح مما يشير إلى تجانس إجابات أفراد العينة على عبارات المحور بشكل عام، كما بلغ الوزن النسي لكامل المحور (%) 86.8 ويعادل مستوى الاستجابة "موافق بشدة"، مما يعني أن أفراد العينة من موظفي جامعة الملك عبد العزيز بمحافظة جدة يوافقون بشدة بنسبة 86.8 % على مستوى السمعة التنظيمية بالجامعة. تم إعطاء ترتيب لأبعاد المحور وفقاً لقيم المتوسطات الحسابية للأبعاد، وتفصيل ذلك كما يلي:

جاء في المرتبة الأولى بعد (جودة الخدمة المقدمة) والذي حاز على أعلى متوسط حسابي بين الأبعاد بلغ 4.41 ومستوى استجابة (موافق بشدة)، وأن أكثر العبارات التي وافق عليها أفراد العينة في البعد هي العبارة (تساهم القيادة بأفكار جديدة واقتراحات بناءة من شأنها تحسين جودة الخدمة المقدمة للمستفيد) والتي بلغ متوسطها الحسابي (4.43) ومستوى استجابة (موافق بشدة)، وتتفق هذه النتائج مع دراسة مصطفى (2022) والتي أظهرت نتائجها أن جودة الخدمة جاءت بمستوى مرتفع. كما جاء في المرتبة الثانية بعد (الإبداع) والذي حاز على متوسط حسابي بلغ 4.35 ومستوى استجابة (موافق بشدة)، وأن أكثر العبارات التي وافق عليها أفراد العينة في البعد هي العبارة (تمتلك الجامعة من البدائل والمقترنات ما يوصلها لحل أي مشكلة طارئة) والتي بلغ متوسطها الحسابي (4.40) وتتفق هذه النتائج مع دراسة مصطفى (2022) والتي أظهرت نتائجها أن مستوى الإبداع قد حصل على مستويات استجابة مرتفعة. كما جاء في المرتبة الثالثة بعد (المسؤولية الاجتماعية) والذي حاز على متوسط حسابي بلغ 4.27 ومستوى استجابة (موافق بشدة)، وأن أكثر العبارات التي وافق عليها أفراد العينة في البعد هي العبارة (لتلزم

الجامعة بالقوانين التي تتسنم بالشفافية واحترام البيئة والمجتمع) والتي بلغ متوسطها الحسابي (4.33) ومستوى استجابة (موافق بشدة)، وتفق هذه النتائج مع دراسة طه (2022) والتي توصلت إلى أن المنظمة تلتزم بالقوانين التي تحترم البيئة والمجتمع. وبناءً على ما سبق تم ترتيب المحاور بناءً على المتوسطات والانحرافات المعيارية وفقاً للجدول التالي:

جدول (8) المقارنة بين متوسطات محاور (السمعة التنظيمية)

| الترتيب | درجة الموافقة | الانحراف المعياري | المتوسط | المحور |
|---------|---------------|-------------------|---------|----------------------|
| 3 | كبيرة | 0.60 | 4.27 | المسؤولية الاجتماعية |
| 2 | كبيرة | 0.59 | 4.35 | الإبداع |
| 1 | كبيرة | 0.58 | 4.41 | جودة الخدمة المقدمة |

يوضح الجدول مقارنة بين محاور الدراسة من حيث متوسط القيم والانحراف المعياري ودرجة الموافقة والترتيب. كما يلي:

- جودة الخدمة المقدمة (الترتيب الأول) بمتوسط (4.41): حيث حققت أعلى متوسط بين المحاور، مما يعكس إدراكاً قوياً من قبل أفراد العينة لأهمية جودة الخدمات المقدمة ودورها في تعزيز السمعة التنظيمية.
- الإبداع (الترتيب الثاني) بمتوسط (4.35): ويشير إلى أن الإبداع يُعد عاملاً مهماً ومحل تقدير كبير بين أفراد العينة، مما يعكس التركيز على الابتكار كوسيلة لتحسين العمليات والخدمات.
- المسؤولية الاجتماعية (الترتيب الثالث) بمتوسط بلغ (4.27): على الرغم من حصولها على درجة موافقة كبيرة، إلا أنها جاءت في المرتبة الأخيرة بين المحاور، مما قد يشير إلى أن المسؤولية الاجتماعية، رغم أهميتها، ليست بنفس الأولوية أو الوضوح مقارنة بالمحاور الأخرى.

ثالثاً: نتائج اختبار فرضيات الدراسة.

الفرضية الرئيسية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.050$ للقيادة الإستراتيجية في تعزيز السمعة التنظيمية من وجهة نظر موظفي جامعة الملك عبد العزيز بجدة.

جدول رقم (9) مخرجات نموذج انحدار المتغير المستقل (القيادة الإستراتيجية) على المتغير التابع (السمعة التنظيمية)

| اختبار F | معامل التحديد R^2 | معامل الارتباط R | الدلالة الإحصائية | معاملات اختبار (t) | النموذج | |
|----------|---------------------|------------------|-------------------|--------------------|------------------|----------------------|
| | | | | | الانحدار β | الحد الثابت |
| **295.4 | 0.463 | 0.681 | 0.000 | *4.23 | 0.860 | القيادة الإستراتيجية |
| | | | 0.000 | **17.19 | 0.785 | |

المتغير التابع: السمعة التنظيمية

الجدول السابق يوضح نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لدراسة تأثير المتغير المستقل (القيادة الإستراتيجية) على المتغير التابع (السمعة التنظيمية). من خلال الجدول نجد أن قيمة معامل الارتباط (R) بين المتغيرين (القيادة الإستراتيجية) و (السمعة التنظيمية) بلغ 0.681، وهي قيمة موجبة مرتفعة وتشير إلى قوة العلاقة الإيجابية بين المتغيرين. كما يتضح أن قيمة الاختبار (F) المتعلق بمعنى نموذج الإنحدار الخطي بلغت (295.4) وهي قيمة دالة إحصائيةً وتشير إلى معنوية نموذج الإنحدار الخطي البسيط لتأثير المتغير المستقل (القيادة الإستراتيجية) على المتغير التابع (السمعة التنظيمية). كما نجد أن معامل الإنحدار للمتغير المستقل (القيادة الإستراتيجية) بلغ (0.785) وهي قيمة موجبة ذات دلالة إحصائيةً وفقاً لقيمة اختبار (t) المقابلة والتي جاءت بمعنى (0.000) مما يشير إلى معنوية تأثير المتغير المستقل في نموذج الإنحدار الخطي البسيط، وبالتالي يمكن التوصل إلى قبول الفرضية الرئيسية الأولى للدراسة والتي تنص على أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.050$ للقيادة الإستراتيجية في تعزيز السمعة التنظيمية من وجهة نظر موظفي جامعة الملك عبد العزيز بجدة.

تم تقسيم الفرضية الرئيسية الأولى للدراسة إلى فرضيات التالية، وكما يلي:

الفرضية الفرعية الأولى يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.050$ للتوجه الإستراتيجي كأحد أبعاد القيادة الإستراتيجية في تعزيز السمعة التنظيمية من وجهة نظر موظفي جامعة الملك عبد العزيز بمحافظة جدة.

جدول رقم (10) مخرجات نموذج انحدار المتغير المستقل (التوجه الإستراتيجي) على المتغير التابع (السمعة التنظيمية)

| اختبار F | معامل التحديد R^2 | معامل الارتباط R | الدلالة الإحصائية | معاملات اختبار (t) | النموذج | |
|----------|---------------------|------------------|-------------------|--------------------|------------------|--------------------|
| | | | | | الانحدار β | الحد الثابت |
| **179.61 | 0.344 | 0.587 | 0.000 | *12.32 | 2.08 | التوجه الإستراتيجي |
| | | | 0.000 | **13.40 | 0.513 | |

المتغير التابع: السمعة التنظيمية

الجدول السابق يوضح نتائج تحليل الإنحدار الخطي البسيط لدراسة تأثير المتغير المستقل (التوجه الإستراتيجي) على المتغير التابع (السمعة التنظيمية). من خلال الجدول نجد أن قيمة معامل الارتباط (R) بين المتغيرين (التوجه الإستراتيجي) و (السمعة التنظيمية) بلغ 0.587، وهي قيمة موجبة مرتفعة وتشير إلى قوة العلاقة الإيجابية بين المتغيرين. كما يتضح أن قيمة الاختبار (F) المتعلق بمعنى نموذج الإنحدار الخطي بلغت (179.61) وهي قيمة دالة إحصائيةً وتشير إلى معنوية نموذج الإنحدار الخطي البسيط لتأثير المتغير المستقل (التوجه الإستراتيجي) على المتغير التابع (السمعة التنظيمية). كما نجد أن معامل الإنحدار للمتغير المستقل (التوجه الإستراتيجي) بلغ (0.513) وهي قيمة موجبة وذات دلالة إحصائيةً وفقاً لقيمة اختبار (t) المقابلة والتي جاءت بمستوى معنوية (0.000) مما يشير إلى معنوية تأثير المتغير المستقل في نموذج الإنحدار الخطي البسيط، وبالتالي يمكن التوصل إلى قبول الفرضية الفرعية (1-1) من الفرضية الرئيسية الأولى للدراسة والتي تنص على أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $0.050 \leq \alpha$ للتجهيز الإستراتيجي كأحد أبعاد القيادة الإستراتيجية في تعزيز السمعة التنظيمية من وجهة نظر موظفي جامعة الملك عبد العزيز بمحافظة جدة.

الفرضية الفرعية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $0.050 \leq \alpha$ للثقافة التنظيمية كأحد أبعاد القيادة الإستراتيجية في تعزيز السمعة التنظيمية من وجهة نظر موظفي جامعة الملك عبد العزيز بمحافظة جدة.

جدول رقم (11) مخرجات نموذج إنحدار المتغير المستقل (الثقافة التنظيمية) على المتغير التابع (السمعة التنظيمية)

| اختبار F | معامل التحديد R^2 | معامل الارتباط R | الدلالة الإحصائية | معاملات اختبار (t) | النموذج الانحدار β | الحد الثابت |
|------------|---------------------|--------------------|-------------------|------------------------|--------------------------|-------------------|
| | | | 0.000 | *12.03 | | |
| **139.2 | 0.289 | 0.538 | 0.000 | **11.80 | 0.494 | الثقافة التنظيمية |

المتغير التابع: السمعة التنظيمية

الجدول السابق يوضح نتائج تحليل الإنحدار الخطي البسيط لدراسة تأثير المتغير المستقل (الثقافة التنظيمية) على المتغير التابع (السمعة التنظيمية). من خلال الجدول نجد أن قيمة معامل الارتباط (R) بين المتغيرين (الثقافة التنظيمية) و (السمعة التنظيمية) بلغ 0.538، وهي قيمة موجبة مرتفعة وتشير إلى قوة العلاقة الإيجابية بين المتغيرين. كما يتضح أن قيمة الاختبار (F) المتعلق بمعنى نموذج الإنحدار الخطي بلغت (139.2) وهي قيمة دالة إحصائيةً وتشير إلى معنوية نموذج الإنحدار الخطي البسيط لتأثير المتغير المستقل (الثقافة التنظيمية) على المتغير التابع (السمعة التنظيمية). كما نجد أن معامل الإنحدار للمتغير المستقل (الثقافة التنظيمية) بلغ (0.494) وهي قيمة موجبة وذات دلالة إحصائيةً وفقاً لقيمة اختبار (t) المقابلة والتي جاءت بمستوى معنوية (0.000) مما يشير إلى معنوية تأثير المتغير المستقل في نموذج الإنحدار الخطي البسيط، وبالتالي يمكن التوصل إلى قبول الفرضية الفرعية (1-2) من الفرضية الرئيسية الأولى للدراسة والتي تنص على أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $0.050 \leq \alpha$ للثقافة التنظيمية كأحد أبعاد القيادة الإستراتيجية في تعزيز السمعة التنظيمية من وجهة نظر موظفي جامعة الملك عبد العزيز بمحافظة جدة.

الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $0.050 \leq \alpha$ لرأس المال البشري كأحد أبعاد القيادة الإستراتيجية في تعزيز السمعة التنظيمية من وجهة نظر موظفي جامعة الملك عبد العزيز بمحافظة جدة.

جدول رقم (12) مخرجات نموذج إنحدار المتغير المستقل (رأس المال البشري) على المتغير التابع (السمعة التنظيمية)

| اختبار F | معامل التحديد R^2 | معامل الارتباط R | الدلالة الإحصائية | معاملات اختبار (t) | النموذج الانحدار β | الحد الثابت |
|------------|---------------------|--------------------|-------------------|------------------------|--------------------------|------------------|
| | | | 0.000 | *15.67 | | |
| **111.87 | 0.246 | 0.496 | 0.000 | **10.58 | 0.397 | رأس المال البشري |

المتغير التابع: السمعة التنظيمية

الجدول السابق يوضح نتائج تحليل الإنحدار الخطي البسيط لدراسة تأثير المتغير المستقل (رأس المال البشري) على المتغير التابع (السمعة التنظيمية). من خلال الجدول نجد أن قيمة معامل الارتباط (R) بين المتغيرين (رأس المال البشري) و (السمعة التنظيمية) بلغ 0.496، وهي قيمة موجبة مرتفعة وتشير إلى قوة العلاقة الإيجابية بين المتغيرين. كما يتضح أن قيمة الاختبار (F) المتعلق بمعنى نموذج الإنحدار الخطي بلغت (111.87) وهي قيمة دالة إحصائيةً وتشير إلى معنوية نموذج الإنحدار الخطي البسيط لتأثير المتغير المستقل (رأس المال البشري) على المتغير التابع (السمعة التنظيمية). كما نجد أن معامل الإنحدار للمتغير المستقل (رأس المال البشري) بلغ (0.397) وهي قيمة موجبة وذات دلالة إحصائيةً وفقاً لقيمة اختبار (t) المقابلة والتي جاءت بمستوى معنوية (0.000) مما يشير إلى معنوية تأثير المتغير المستقل في نموذج الإنحدار الخطي البسيط، وبالتالي يمكن التوصل إلى قبول الفرضية الفرعية (1-3) من الفرضية الرئيسية الأولى للدراسة والتي تنص على أنه:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.050$ لرأس المال البشري كأحد أبعاد القيادة الإستراتيجية في تعزيز السمعة التنظيمية من وجهة نظر موظفي جامعة الملك عبد العزيز بمحافظة جدة.

الفرضية الفرعية الرابعة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.050$ للممارسات الأخلاقية كأحد أبعاد القيادة الإستراتيجية في تعزيز السمعة التنظيمية من وجهة نظر موظفي جامعة الملك عبد العزيز بمحافظة جدة.

جدول رقم (13) مخرجات نموذج انحدار المتغير المستقل (الممارسات الأخلاقية) على المتغير التابع (السمعة التنظيمية)

| اختبار F | معامل التحديد R^2 | معامل الإرتباط R | الدالة | معاملات اختبار(t) | الانحدار β | النموذج |
|----------|---------------------|------------------|-----------|-------------------|------------------|---------------------|
| | | | الإحصائية | الإحصائية | | |
| **114.65 | 0.251 | 0.501 | 0.000 | *12.95 | 2.38 | الحد الثابت |
| | | | 0.000 | **10.71 | 0.413 | الممارسات الأخلاقية |

المتغير التابع: السمعة التنظيمية

الجدول السابق يوضح نتائج تحليل الإنحدار الخطي البسيط لدراسة تأثير المتغير المستقل (الممارسات الأخلاقية) على المتغير التابع (السمعة التنظيمية). من خلال الجدول نجد أن قيمة معامل الإرتباط (R) بين المتغيرين (الممارسات الأخلاقية) و (السمعة التنظيمية) بلغ 0.501، وهي قيمة موجبة مرتفعة وتشير إلى قوة العلاقة الإيجابية بين المتغيرين. كما يتضح أن قيمة الاختبار (F) المتعلق بمعنى نموذج الإنحدار الخطي بلغت (114.65) وهي قيمة دالة إحصائية وتشير إلى معنوية نموذج الإنحدار الخطي البسيط لتأثير المتغير المستقل (الممارسات الأخلاقية) على المتغير التابع (السمعة التنظيمية). كما نجد أن معامل الإنحدار للمتغير المستقل (رأس المال البشري) بلغ (0.413) وهي قيمة موجبة ذات دلالة إحصائية وفقاً لقيمة اختبار (t) المقابلة والتي جاءت بمستوى معنوية (0.000) مما يشير إلى معنوية تأثير المتغير المستقل في نموذج الإنحدار الخطي البسيط، وبالتالي يمكن التوصل إلى قبول الفرضية الفرعية (1-4) من الفرضية الرئيسية الأولى للدراسة والتي تنص على أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.050$ للممارسات الأخلاقية كأحد أبعاد القيادة الإستراتيجية في تعزيز السمعة التنظيمية من وجهة نظر موظفي جامعة الملك عبد العزيز بمحافظة جدة.

الفرضية الفرعية الخامسة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.050$ للرقابة التنظيمية كأحد أبعاد القيادة الإستراتيجية في تعزيز السمعة التنظيمية من وجهة نظر موظفي جامعة الملك عبد العزيز بمحافظة جدة.

جدول رقم (14) مخرجات نموذج انحدار المتغير المستقل (الرقابة التنظيمية) على المتغير التابع (السمعة التنظيمية)

| اختبار F | معامل التحديد R^2 | معامل الإرتباط R | الدالة | معاملات اختبار(t) | الانحدار β | النموذج |
|----------|---------------------|------------------|-----------|-------------------|------------------|-------------------|
| | | | الإحصائية | الإحصائية | | |
| **66.84 | 0.163 | 0.404 | 0.000 | *15.31 | 2.84 | الحد الثابت |
| | | | 0.000 | **8.18 | 0.353 | الرقابة التنظيمية |

المتغير التابع: السمعة التنظيمية

الجدول السابق يوضح نتائج تحليل الإنحدار الخطي البسيط لدراسة تأثير المتغير المستقل (الرقابة التنظيمية) على المتغير التابع (السمعة التنظيمية). من خلال الجدول نجد أن قيمة معامل الإرتباط (R) بين المتغيرين (الرقابة التنظيمية) و (السمعة التنظيمية) بلغ 0.404، وهي قيمة موجبة مرتفعة وتشير إلى قوة العلاقة الإيجابية بين المتغيرين. كما يتضح أن قيمة الاختبار (F) المتعلق بمعنى نموذج الإنحدار الخطي بلغت (66.84) وهي قيمة دالة إحصائية وتشير إلى معنوية نموذج الإنحدار الخطي البسيط لتأثير المتغير المستقل (الرقابة التنظيمية) على المتغير التابع (السمعة التنظيمية). كما نجد أن معامل الإنحدار للمتغير المستقل (الرقابة التنظيمية) بلغ (0.353) وهي قيمة موجبة ذات دلالة إحصائية وفقاً لقيمة اختبار (t) المقابلة والتي جاءت بمستوى معنوية (0.000) مما يشير إلى معنوية تأثير المتغير المستقل في نموذج الإنحدار الخطي البسيط، وبالتالي يمكن التوصل إلى قبول الفرضية الفرعية (1-5) من الفرضية الرئيسية الأولى للدراسة والتي تنص على أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.050$ للرقابة التنظيمية كأحد أبعاد القيادة الإستراتيجية في تعزيز السمعة التنظيمية من وجهة نظر موظفي جامعة الملك عبد العزيز بمحافظة جدة.

الفرضية الرئيسية الثانية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.050$ في القيادة الإستراتيجية والسمعة التنظيمية من وجهة نظر موظفي جامعة الملك عبد العزيز بمحافظة جدة تعزى لتغيرات الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، والمسئى الوظيفي، وسنوات الخبرة، الراتب الشهري.

جدول رقم (15) نتائج اختبار (t) للعينات المستقلة لدراسة الفروق في متغيري أداة الدراسة وفقاً لمتغير الجنس.

| المتغيرات | | | | | | |
|-----------|-------|---------|----------|-------------------|--------|-----------|
| الجنس | العدد | المتوسط | الانحراف | قيمة الاختبار (t) | الدالة | الإحصائية |
| ذكر | 284 | 4.47 | 0.27 | 0.43 | 4.289 | 0.000 |
| أنثى | 60 | 4.29 | 0.43 | | | |
| ذكر | 284 | 4.36 | 0.32 | 0.48 | 1.879 | 0.061 |
| أنثى | 60 | 4.27 | 0.48 | | | |

نجد أن قيمة الإختبار المقابل للمتغير (القيادة الإستراتيجية) بلغت 4.289 وقيمة الدالة الإحصائية بلغت 0.000 وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) مما يشير إلى معنوية الفروق، وبالتالي فإنه توجد فروق ذات دالة إحصائية عند مستوى (0.05) في متواسطات إستجابات أفراد العينة نحو القيادة الإستراتيجية وفقاً لمتغير الجنس، وهذه الفروق لصالح الذكور بالمتواسط الحسابي الأعلى مقارنة مع الإناث. بينما لا توجد فروق ذات دالة إحصائية في متواسطات إستجابات أفراد العينة نحو السمعة التنظيمية وفقاً لمتغير الجنس، حيث أن قيمة الدالة المقابلة بلغت (0.061) وهي أكبر من مستوى المعنوية (0.05). ونستنتج مما سبق بأن الذكور يظهرون تقييمات أعلى للقيادة الإستراتيجية مقارنة بالإناث مع وجود فرق ذو دالة إحصائية، كما أن تقييم الذكور والإناث للسمعة التنظيمية متقارب ولا يوجد فرق جوهري بينهما، وهذا يشير إلى أن الاختلافات بين الجنسين تبرز بشكل أكبر في القيادة الإستراتيجية مقارنة بالسمعة التنظيمية.

جدول رقم (16) نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدراسة الفروق في متغيري أداة الدراسة وفقاً لمتغير الفئة العمرية.

| المحاور | | | | | | |
|----------------------|---------|--------------|-----------------|-----------------|--------|----------------|
| مصادر التباين | المجموع | درجة الحرارة | مربعات المربعات | قيمة الاختبار F | الدالة | الإحصائية |
| القيادة الإستراتيجية | 0.46 | 4 | 0.116 | 1.228 | 0.299 | بين المجموعات |
| داخل المجموعات | 32.03 | 339 | 0.094 | | | داخل المجموعات |
| الكلي | 32.49 | 343 | | | | |
| السمعة التنظيمية | 0.21 | 4 | 0.054 | 0.423 | 0.792 | بين المجموعات |
| داخل المجموعات | 43.02 | 339 | 0.127 | | | داخل المجموعات |
| الكلي | 43.24 | 343 | | | | |

الجدول (16) يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدراسة الفروق في متواسطات إستجابات أفراد العينة نحو متغيري أداة الدراسة وفقاً لمتغير الفئة العمرية، وبمتباينة قيم الاختبار (F) والدالة الإحصائية نجد أنها جميعها جاءت أكبر من مستوى المعنوية (0.05)، وبالتالي فإنه: لا توجد فروق ذات دالة إحصائية في متواسطات إستجابات أفراد العينة نحو القيادة الإستراتيجية والسمعة التنظيمية وفقاً لمتغير الفئة العمرية - حيث أن قيم الدالة الإحصائية المقابلة للمتغيرين جاءت أكبر من مستوى المعنوية (0.05). ويشير ذلك إلى أن الفئة العمرية ليست عامل مؤثراً في تشكيل وجهات نظر الأفراد حول القيادة الإستراتيجية أو السمعة التنظيمية، وهذا قد يعني أن تجربة الموظفين وأراءهم حول القيادة والسمعة لا تتغير بشكل ملحوظ مع العمر.

جدول رقم (17) نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدراسة الفروق في متغيري أداة الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي.

| المحاور | | | | | | |
|----------------------|---------|--------------|-----------------|-----------------|--------|----------------|
| مصادر التباين | المجموع | درجة الحرارة | مربعات المربعات | قيمة الاختبار F | الدالة | الإحصائية |
| القيادة الإستراتيجية | 0.36 | 3 | 0.121 | 1.283 | 0.280 | بين المجموعات |
| داخل المجموعات | 32.13 | 340 | 0.094 | | | داخل المجموعات |
| الكلي | 32.49 | 343 | | | | |
| السمعة التنظيمية | 0.32 | 3 | 0.108 | 0.857 | 0.464 | بين المجموعات |
| داخل المجموعات | 42.91 | 340 | 0.126 | | | داخل المجموعات |
| الكلي | 43.24 | 343 | | | | |

الجدول (17) يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدراسة الفروق في متواسطات إستجابات أفراد العينة نحو متغيري أداة الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي، وبمتباينة قيم الاختبار (F) والدالة الإحصائية نجد أنها جميعها جاءت أكبر من مستوى المعنوية (0.05)، وبالتالي فإنه: لا توجد فروق ذات دالة إحصائية في متواسطات إستجابات أفراد العينة نحو القيادة الإستراتيجية والسمعة التنظيمية وفقاً

لتغير المؤهل العلمي – حيث أن قيم الدلالة الإحصائية المقابلة للمتغيرين جاءت أكبر من مستوى المعنوية (0.05). ويشير ذلك إلى أن المؤهل العلمي ليس عاملًا مؤثرًا في تشكيل استجابات الأفراد تجاه القيادة الاستراتيجية أو السمعة التنظيمية، وهذا قد يعكس وجود رؤية موحدة أو متشابهة بين الأفراد بمستويات تعليمية مختلفة حول هذين المتغيرين، ربما نتيجة تجربة مشتركة أو بيئة عمل موحدة تؤثر على الجميع بنفس الطريقة.

جدول رقم (18) نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدراسة الفروق في متغيري أداة الدراسة وفقاً لمتغير المسمى الوظيفي.

| الدالة الإحصائية | قيمة الاختبار F | مربعات المجموعات | درجة الحرية | مجموع المربعات | مصادر التباين | المحاور |
|------------------|-----------------|------------------|-------------|----------------|----------------|----------------------|
| | | | | | | القيادة الإستراتيجية |
| 0.000 | 5.256 | 0.474 | 4 | 1.90 | بين المجموعات | القيادة الإستراتيجية |
| | | 0.090 | 339 | 30.59 | داخل المجموعات | |
| | | | 343 | 32.49 | الكلي | |
| 0.002 | 4.398 | 0.533 | 4 | 2.13 | بين المجموعات | السمعة التنظيمية |
| | | 0.121 | 339 | 41.10 | داخل المجموعات | |
| | | | 343 | 43.24 | الكلي | |

الجدول (18) يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدراسة الفروق في متوسطات إستجابات أفراد العينة نحو متغيري أداة الدراسة وفقاً لمتغير المسمى الوظيفي، وبمتابعة قيم الاختبار (F) والدلالات الإحصائية نجد أنها جميعها جاءت أقل من مستوى المعنوية (0.05)، وبالتالي فإنه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إستجابات أفراد العينة نحو القيادة الإستراتيجية والسمعة التنظيمية وفقاً لمتغير المسمى الوظيفي – حيث أن قيم الدلالة الإحصائية المقابلة للمتغيرين جاءت أقل من مستوى المعنوية (0.05). وبإجراء اختبار أقل فرق معنوي (LSD) تبين أن الفروق بين فئات الوظيفة (أخرى) والسميات الوظيفية المذكورة، وحيث حازت الفئات (أخرى) على أقل متوسط حسابي في كل من القيادة الإستراتيجية والسمعة التنظيمية. وتشير هذه النتائج إلى أن المسمى الوظيفي له تأثير كبير على كيفية تقييم الأفراد للقيادة والسمعة التنظيمية، مما قد يعكس اختلافات في تجربة العمل أو فرص التفاعل مع هذه الجوانب.

جدول رقم (19) نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدراسة الفروق في متغيري أداة الدراسة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة.

| الدالة الإحصائية | قيمة الاختبار F | مربعات المجموعات | درجة الحرية | مجموع المربعات | مصادر التباين | المحاور |
|------------------|-----------------|------------------|-------------|----------------|----------------|----------------------|
| 0.738 | 0.497 | 0.047 | 4 | 0.19 | بين المجموعات | القيادة الإستراتيجية |
| | | 0.095 | 339 | 32.30 | داخل المجموعات | |
| | | | 343 | 32.49 | الكلي | |
| 0.827 | 0.374 | 0.048 | 4 | 0.19 | بين المجموعات | السمعة التنظيمية |
| | | 0.127 | 339 | 43.05 | داخل المجموعات | |
| | | | 343 | 43.24 | الكلي | |

الجدول (19) يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدراسة الفروق في متوسطات إستجابات أفراد العينة نحو متغيري أداة الدراسة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة، وبمتابعة قيم الاختبار (F) والدلالات الإحصائية نجد أنها جميعها جاءت أكبر من مستوى المعنوية (0.05)، وبالتالي فإنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إستجابات أفراد العينة نحو القيادة الإستراتيجية والسمعة التنظيمية وفقاً لمتغير سنوات الخبرة – حيث أن قيم الدلالة الإحصائية المقابلة للمتغيرين جاءت أكبر من مستوى المعنوية (0.05). ويشير عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية إلى أن متغير سنوات الخبرة ليس عاملًا مؤثراً على تقييم الأفراد للقيادة الإستراتيجية أو السمعة التنظيمية، وهذا قد يعني أن تجربة الموظفين فيما يتعلق بهذين الجانبين متشابهة نسبياً بغض النظر عن مدة عملهم.

جدول رقم (20) نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدراسة الفروق في متغيري أداة الدراسة وفقاً لمتغير الراتب الشهري.

| الدالة الإحصائية | قيمة الاختبار F | مربعات المجموعات | درجة الحرية | مجموع المربعات | مصادر التباين | المحاور |
|------------------|-----------------|------------------|-------------|----------------|----------------|----------------------|
| 0.093 | 2.156 | 0.202 | 3 | 0.61 | بين المجموعات | القيادة الإستراتيجية |
| | | 0.094 | 340 | 31.88 | داخل المجموعات | |
| | | | 343 | 32.49 | الكلي | |

| الدالة الإحصائية | قيمة الاختبار F | مربعات المجموعات | درجة الحرية | مجموع المربعات | مصادر التباين | المحاور |
|------------------|-----------------|------------------|-------------|----------------|----------------|------------------|
| 0.105 | 2.059 | 0.257 | 3 | 0.77 | بين المجموعات | السمعة التنظيمية |
| | | 0.125 | 340 | 42.47 | داخل المجموعات | |
| | | | 343 | 43.24 | الكلي | |

الجدول (20) يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدراسة الفروق في متوسطات إستجابات أفراد العينة نحو متغيري أداة الدراسة وفقاً لمتغير الراتب الشهري، وبمتباينة قيم الاختبار (F) والدالة الإحصائية نجد أنها جميعها جاءت أكبر من مستوى المعنوية (0.05)، وبالتالي فإنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إستجابات أفراد العينة نحو القيادة الإستراتيجية والسمعة التنظيمية وفقاً لمتغير الراتب الشهري - حيث أن قيم الدالة الإحصائية المقابلة للمتغيرين جاءت أكبر من مستوى المعنوية (0.05). ويشير عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية إلى أن متغير الراتب الشهري ليس عاملًا مؤثراً على تقييم الأفراد لقيادة الاستراتيجية أو السمعة التنظيمية، والموظفون، بغض النظر عن اختلاف رواتبهم، لديهم تقييمات متشابهة لهذين المتغيرين.

النتائج:

توصلت الدراسة للنتائج التالية:

- مستوى القيادة الاستراتيجية في جامعة الملك عبد العزيز بجدة مرتفع جداً، وأبرز أبعادها كان الممارسات الأخلاقية، يليه التوجه الاستراتيجي، ثم رأس المال البشري، فالثقافة التنظيمية، وأخيراً الرقابة التنظيمية.
- مستوى السمعة التنظيمية أيضاً جاء مرتفع جداً، وتصدرت جودة الخدمة المقدمة الأبعاد، تلتها الإبداع ثم المسؤولية الاجتماعية.
- تم قبول الفرضية الرئيسية، مما يعني وجود أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة الاستراتيجية بأبعادها في تعزيز السمعة التنظيمية من وجهة نظر الموظفين.
- توجد فروق دالة إحصائياً حسب الجنس في القيادة الاستراتيجية لصالح الذكور، ولا توجد فروق حسب الجنس في السمعة التنظيمية.
- لا توجد فروق دالة إحصائياً في استجابات الأفراد تجاه القيادة الاستراتيجية أو السمعة التنظيمية تبعاً لفئة العمرية أو المؤهل العلمي أو سنوات الخبرة أو الراتب الشهري.
- توجد فروق دالة حسب المسمى الوظيفي، حيث أن فئة "آخر" كانت الأقل في تقييم القيادة الاستراتيجية والسمعة التنظيمية.

الوصيات:

بناءً على النتائج السابقة يقدم الباحث التوصيات التالية:

- الاستمرار في دعم وترسيخ القيم الأخلاقية في جميع مستويات القيادة بجامعة الملك عبد العزيز، باعتبارها الأعلى تأثيراً في رفع مستوى القيادة الاستراتيجية.
- العمل على تطوير أنظمة وأساليب الرقابة والمتابعة الإدارية لتعزيز هذا البعد الذي حصل على أدنى متوسط نسيبي بين أبعاد القيادة الاستراتيجية.
- التركيز على الاستمرار في تحسين جودة الخدمات التعليمية والإدارية المقدمة، لأنها تلعب الدور الأكبر في تعزيز السمعة التنظيمية.
- وضع خطط تدريبية وتطويرية تستهدف رفع مستوى القيادة الاستراتيجية لدى الإناث للوصول إلى مستويات قريبة من الذكور.
- تقديم برامج تأهيلية خاصة للفئات الوظيفية المصنفة ضمن "آخر"، لرفع مستوى إدراكيهم وتفاعلهم مع مفاهيم القيادة الاستراتيجية والسمعة التنظيمية.
- بما أن الفئة العمرية، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، والراتب الشهري لم تظهر فروقاً ذات دلالة، يُنصح بالاستفادة من هذا التجانس لصياغة ثقافة تنظيمية موحدة تدعم الاستراتيجية والسمعة معاً.

مقررات لدراسات مستقبلية:

تقدّم الدراسة عدداً من المقررات البحثية المستقبلية كما يلي:

- دراسة تأثير الأنماط المختلفة للقيادة الاستراتيجية على السمعة التنظيمية: مثل القيادة التحويلية، والقيادة التشاركية، والقيادة الابتكارية، لمعرفة أي الأنماط الأكثر فعالية في تعزيز السمعة التنظيمية في بيئة العمل المختلفة.

2. دراسة مقارنة بين الجامعات السعودية والمؤسسات الأكاديمية الأخرى داخل المنطقة العربية أو عالمياً لمعرفة الاختلافات في تأثير القيادة الاستراتيجية.
3. دراسة تأثير القيادة الاستراتيجية على السمعة التنظيمية من وجهة نظر الإدارة العليا، الوسطى، والتنفيذية، وكيف يمكن أن تغير هذه العلاقة بناءً على المستوى الوظيفي.
4. مقارنة تأثير القيادة الاستراتيجية على السمعة التنظيمية بين القطاع الأكاديمي والقطاعات الأخرى مثل الصحي، الصناعي، والخدمي.

تحديات الدراسة:

1. واجه الباحث صعوبة في الحصول على معلومات دقيقة نتيجة تحفظ الموظفين أو القادة على مشاركة آرائهم حول ممارسات القيادة الاستراتيجية.
2. تحديد عينة مماثلة بشكل كامل قد يكون صعباً في المؤسسات الكبيرة مثل الجامعات، خاصة مع تنوع الموظفين والمستويات الإدارية.
3. كان من الصعب الوصول إلى القادة الاستراتيجيين للحصول على آرائهم أو إدخالهم في الدراسة، بسبب انشغالهم أو تحفظهم.
4. هناك ندرة في الأبحاث المتعلقة بالعلاقة بين القيادة الاستراتيجية والسمعة التنظيمية في السياق المحلي أو العربي، مما جعل المقارنة أو بناء الإطار النظري أكثر تحدياً.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- آغا، نور عثمان. (2022). أثر التميز المؤسسي على السمعة التنظيمية في القطاع العام الأردني (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة اليرموك، الأردن.
- آل مرعي، رغد إبراهيم. (2022). مكونات الحمض النووي التنظيمي وانعكاساته في تعزيز السمعة التنظيمية: دراسة تطبيقية على شركة المياه الوطنية بمنطقة عسير. *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية*, 13 (3), 575-258.
- جاد الرب، سيد محمد. (2021). القيادة الاستراتيجية. كلية التجارة بالإسماعيلية، جامعة قناة السويس.
- جباره، روند صالح. (2017). أثر القيادة الاستراتيجية على تحسين أداء شركات التأمين في الأردن (رسالة ماجستير). جامعة عمان العربية، الأردن.
- حتيته، رحيمه. (2012). دور مهارات القيادة الاستراتيجية في التهيئة لضغط العمل: دراسة تحليلية لرأي عينة من القادة العسكريين. *مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية*, 4 (9), 270-251.
- الحجايا، ناصر نواف. (2021). أثر المسؤولية المجتمعية في تحسين السمعة التنظيمية بوجود الممارسة التنظيمية كمتغير معدل في البنوك التجارية الأردنية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة عمان العربية، الأردن.
- خلف، علي خالد. (2021). دور القيادة الاستراتيجية في تحقيق التفوق التنظيمي: بحث ميداني على عينة من المصارف العراقية الخاصة. *مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية*, 13 (4), 124-144.
- الدرادكة، عبير محمد. (2020). دور القيادة الاستراتيجية في المنظمات الذكية: الدور الوسيط لإدارة التغيير في مجمع الملك حسين للأعمال (رسالة دكتوراه). جامعة العلوم الإسلامية العالمية، الأردن.
- الدورى، محمود. (2009). الفكر الاستراتيجي وانعكاساته على نجاح منظمات الأعمال. الأردن: دار البيازوردي العلمية للنشر والتوزيع.
- رحمن، رزيقة. (2023). مساهمة القيادة الاستراتيجية في إرساء الثقافة التنظيمية: دراسة تطبيقية على بنك التنمية المحلية - بسكرة. *مجلة الباحث الاقتصادي*, جامعة 20 أكتوبر 1955، سكككدة، 11 (1), 184-199.
- الزبادي، بسنت عادل. (2020). أثر الرسوخ الوظيفي في دعم سمعة المنظمة: دراسة ميدانية. *المجلة العربية للإدارة*, 40 (4), 71-93.
- السكارنة، بلال خلف. (2019). أخلاقيات العمل (ط. 9). عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- سمر الدين، رشاد، والقرشي، سوزان محمد. (2020). أثر القيادة الاستراتيجية على تحقيق التميز المؤسسي: دراسة ميدانية على وزارة التجارة والاستثمار بمحافظة جدة. *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية*, 4 (7), 1-25.
- الشريف، ماجد موسى. (2024). دور القيادة الإستراتيجية الفعالة في إدارة الأزمات: دراسة تطبيقية على القيادات الإدارية بشركات الاتصالات السعودية. *المجلة العربية لأداب والدراسات الإنسانية، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب*, 32, 451-798.
- صقر، زكي محمود. (2015). دور الجدية في العمل في دعم سمعة المنظمة بالتطبيق على البنوك الحكومية والبنوك الاستثمارية. *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة*, 3, 165-197.

- صلاح الدين، نسرين صالح. (2022). دور الرشاقة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين براعة الجامعة وسمعتها التنظيمية: دراسة تطبيقية على جامعة السلطان قابوس. *مجلة كلية التربية، جامعة الإسكندرية*, 32(2), 73-21.
- صوص، محمد إبراهيم، والقبح، إيهاب سمير. (2021). دور القيادة الاستراتيجية في تعزيز الأداء المؤسسي في البنوك التجارية في الضفة الغربية. *المجلة العربية للإدارة*, 41(4), 106-87.
- طه، حسين السيد. (2022). العلاقة بين السمعة التنظيمية والثقة التنظيمية: دراسة تطبيقية على البنوك التجارية في مصر. *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية*, 13(1), 19-28.
- عبد الحسين، مقدام جاسم. (2022). دور القيادة الاستراتيجية في تعزيز الأداء المنظمي: دراسة استطلاعية لرأء عينة من ضباط مديرية قسم تحقيق الأدلة الجنائية / بابل. *مجلة كلية الادارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية والمالية*, جامعة بابل، 14(4), 140-162.
- عبد الرحيم، عبد الرحيم محمد. (2019). دور القيادة الاستراتيجية في تحقيق النضج المؤسسي في المنظمات العامة: رؤية مقترنة. *المجلة العربية للإدارة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية*, 39(1), 145-164.
- عبد الفتاح، إيمان صالح. (2014). نمذجة العلاقة بين السمعة التنظيمية والقدرة التنافسية في ظل وجود الصورة الذهنية كمتغير معدل: دراسة ميدانية على جامعة بورسعيد. *مجلة البحوث المالية والتجارية*, جامعة بورسعيد، 2, 551-618.
- عبدو، مدار الله بشير. (2020). دور القيادة الاستراتيجية في تحقيق التميز التنظيمي في جامعة الزيتونة. *مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي*, 40(1), 193-210.
- العبيدي، عالية محمد. (2017). تطوير أداء القيادات الإدارية بكليات فرع البناءات جامعة الملك عبد العزيز في ضوء الإدارة الاستراتيجية. *مجلة العلوم التربوية*, جامعة الإمام محمد بن سعود، 11, 379-480.
- غازي، محمد علي. (2022). دور القيادة الاستراتيجية في تحقيق التميز المؤسسي للجامعات المصرية: دراسة تطبيقية. *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية*, جامعة مدينة السادات، 13, 175-205.
- ماضي، خليلي، & البشتي، سها عمر. (2020).دور الوسيط للالتزام التنظيمي في أثر جودة الحياة الوظيفية على السمعة التنظيمية الفلسطينية. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية*, الجامعة الإسلامية بغزة، 28(4), 20-47.
- مصطفى، مني سامي. (2022). تأثير اليقظة الاستراتيجية على السمعة التنظيمية: الدور الوسيط للأداء المؤسسي: دراسة تطبيقية على العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة. *مجلة البحوث المالية والتجارية*, جامعة بورسعيد، 3, 483-543.
- المالي، حاكم مكرود. (2022). أنماط القيادة الإستراتيجية وتأثيرها في التمكين الإداري من خلال الارتجال الإستراتيجي: دراسة تحليلية لرأء عينة من الضباط في مديرية مكافحة الجريمة المنظمة في محافظة بغداد. *مجلة الدراسات المستدامة*, 4(3), 190-513.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Gupta, S., Vinayak, A. D., Yogesh, K. D., Baabdullah, A. M., & Ismagilova, E. (2019). Achieving superior organizational performance via big data predictive analytics: A dynamic capability view. *Industrial Marketing Management*, 90, 581–592.
- Hidayah, & Others. (2015). How to develop strategic leadership in higher education institutions: An empirical study in Jakarta, Indonesia. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 3(5), 1164–1175.
- Javed, M., Rashid, M., Hussain, G., & Ali, H. (2021). The effects of corporate social responsibility on corporate reputation and firm financial performance: Moderating role of responsible leadership. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27, 1395–1409.