

استراتيجية القيادة ودورها في تطوير التميز الإداري بين مديري الأقسام في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة

"Leadership Strategy and Its Role in Developing Administrative Excellence among Department Heads in Faculties of Physical Education and Sport Sciences"

د. المعتمد بالله محمد ارنوبة

البريد الإلكتروني: elmutesm.arnubah@sabu.edu.ly

تاريخ القبول / 2025/5/20

درجة التقييم (91)

تاريخ الاستلام / 2025/3/3

الكلمات المفتاحية: القيادة → التميز الإداري → المجال الأكاديمي الرياضي.

ملخص البحث:

هدف الدراسة إلى التعرف تحديد استراتيجيات القيادة السائدة لدى رؤساء الأقسام العلمية ومدراء المكاتب الأكاديمية في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة بطرابلس في ضوء المعايير الحديثة للقيادة التربوية، قياس مستوى التميز الإداري لديهم ورصد الفروق الإحصائية في مستوى التميز الإداري تبعاً لبعض المتغيرات الديموغرافية مثل (المؤهل العلمي، عدد سنوات الإدارة)، اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، تكون مجتمع الدراسة من رؤساء الأقسام العلمية ومدراء المكاتب الأكاديمية بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة بطرابلس (ليبيا) خلال العام الجامعي 2024/2025، و: تم اختيار عينة عشوائية طبقية من مجتمع الدراسة لضمان تمثيل فئات رؤساء الأقسام ومدراء المكاتب على نحو متوازن وقد بلغت العينة المقترحة (17) رئيس قسم علمي ومدير مكتب أكاديمي، تم تطبيق استبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات واشتملت على ثلاث محاور رئيسية (الاستراتيجيات القيادية -التميز الإداري وتأثير القيادة - تحسين التميز الإداري من خلال القيادة)، وأظهرت أهم النتائج ارتفاع مستوى ممارسة استراتيجيات القيادة لدى مديري الأقسام في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة، وخاصة في أساليب القيادة التشاركية والتحويلية، من وجهة نظر أفراد العينة، تسهم القيادة الفعالة بشكل مباشر في تحسين الأداء الإداري من خلال تعزيز جودة العمل، رفع مستوى الرضا الوظيفي، وتحقيق نتائج إدارية إيجابية

Abstract:

Key words: Leadership; Administrative Excellence; Academic Sports Field

The purpose of this study was to identify the prevailing leadership strategies among the heads of academic departments and directors of academic offices at the Faculty of Physical Education and Sport Sciences in Tripoli, in light of modern standards of educational leadership. It also aimed to measure their level of administrative excellence and to examine statistical differences in administrative excellence according to certain demographic variables, such as academic qualification and years of administrative experience.

The study adopted the descriptive-analytical method. The study population consisted of the heads of academic departments and directors of academic offices at the Faculty of Physical Education and Sport Sciences in Tripoli (Libya) during the academic year 2024/2025. A stratified random sample was selected to ensure balanced representation of both department heads and office directors. The proposed sample included 17 department heads and directors of academic offices. A questionnaire was used as the main instrument for data collection, covering three key dimensions: (1) leadership strategies, (2) administrative excellence and the influence of leadership, and (3) improving administrative excellence through leadership.

The main findings revealed a high level of practice of leadership strategies among department heads in the faculties of physical education and sport sciences, particularly in participative and transformational leadership styles, from the perspective of the sample members. Effective leadership was found to directly contribute to improving administrative performance by enhancing work quality, raising job satisfaction, and achieving positive administrative outcomes.

مقدمة البحث:

تُعد القيادة من أهم العناصر المؤثرة في كفاءة المؤسسات التعليمية وفعاليتها، لما لها من دور محوري في توجيه الجهود نحو تحقيق الأهداف المنشودة وتعزيز ثقافة التميز داخل المنظمات الأكاديمية، ويزداد هذا الدور أهمية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة، نظرًا لطبيعة عملها المركب الذي يجمع بين النشاط التعليمي والإداري والرياضي، ويستلزم وجود قيادات قادرة على التعامل مع متطلبات التغيير والتطوير المتسارع في بيئات العمل الجامعي (الشرقاوي، 2019، ص 42)

ولقد أصبح مفهوم "التميز الإداري" من المفاهيم المركزية في حقل الإدارة التربوية، ويُشير إلى قدرة المؤسسة على تحقيق أعلى مستويات الكفاءة والجودة في التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة، بما يضمن تقديم خدمات تعليمية فعالة ومتطورة، ويُعدّ هذا التميز نتاجًا مباشرًا لطبيعة القيادة المعتمدة داخل المؤسسة، خاصة عندما تكون القيادة ذات طابع استراتيجي يسعى إلى التطوير والتحسين المستمر (السالمي، 2017، ص 89)

وفي هذا الإطار، تُعتبر استراتيجيات القيادة الحديثة، مثل القيادة التحويلية والقيادة التشاركية والقيادة بالأهداف، من أبرز الأدوات التي تسهم في بناء ثقافة تنظيمية قائمة على الإبداع والابتكار والمسؤولية المشتركة (الهاشمي، 2020، ص 61)

وتواجه كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في الجامعات العربية العديد من التحديات الإدارية والتنظيمية، نتيجة للضغوط الأكاديمية، والتغيرات التكنولوجية، وازدياد متطلبات الاعتماد والجودة لذا، فإن القدرة على استثمار استراتيجيات القيادة الحديثة تُعد أمرًا ضروريًا لرفع كفاءة مديري الأقسام داخل هذه الكليات، لا سيما أنهم يمثلون حلقة الوصل بين الخطط الاستراتيجية العليا والتنفيذ العملي للبرامج والأنشطة اليومية (الزهراني، 2021، ص 133)

وتُشير الدراسات العربية إلى وجود علاقة قوية بين النمط القيادي المتبع وبين مستوى التميز الإداري داخل المؤسسة فقد أظهرت دراسة الغامدي (2018) أن القيادة التشاركية تسهم في تحسين مستويات الرضا الوظيفي والانتماء التنظيمي، وتُعزز الأداء الإداري، بينما بيّنت دراسة الحربي (2020) أن القيادة التحويلية تُعد الأكثر فاعلية في البيئة الجامعية من حيث قدرتها على تطوير الرؤية المستقبلية وتحفيز العاملين على الإنجاز وفي ضوء ما تقدم، تتجلى أهمية هذه الدراسة في أنها تسعى إلى تحليل استراتيجيات القيادة الأكثر شيوعًا ودورها في تعزيز التميز الإداري لدى رؤساء الأقسام العلمية ومدراء المكاتب الأكاديمية بكليات التربية البدنية وعلوم الرياضة، من خلال دراسة أنماط القيادة وكفاءة الأداء التنظيمي، وتحديد مستوى تفعيل القيادة المؤسسية في ضوء معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي، كما تهدف الدراسة إلى اقتراح إطار استراتيجي يمكن أن يُسهم في بناء قيادات أكاديمية ريادية قادرة على تطوير العمل الإداري في هذه الكليات، بما ينعكس إيجابًا على مخرجات العملية التعليمية والتدريبية.

معايير التميز الإداري هي مجموعة من المبادئ والمؤشرات التي تستخدمها المؤسسات لقياس وتحسين أدائها الإداري والتنظيمي، بحيث تضمن الجودة المستمرة، والكفاءة، وتحقيق الأهداف الاستراتيجية. عادةً ما تستند هذه المعايير إلى نماذج عالمية مثل EFQM الأوروبي أو Baldrige الأمريكي، ويمكن تلخيصها في المحاور التالية:

- القيادة
 - وضوح الرؤية والرسالة والقيم.
 - التزام القادة بتحقيق أهداف المؤسسة.
 - دعم الابتكار والتحسين المستمر.
 - القدوة الحسنة في السلوك الإداري.
- التخطيط الاستراتيجي
 - وضع خطط استراتيجية مبنية على تحليل بيئة العمل.
 - تحديد أهداف قابلة للقياس.
 - مراجعة وتحديث الخطط بانتظام.
 - ربط الخطط بالموارد والإمكانات.
- إدارة الموارد
 - الاستخدام الأمثل للموارد البشرية والمادية.
 - تطوير الكفاءات والمهارات.
 - إدارة المعرفة ونقل الخبرات.
 - الحفاظ على استدامة الموارد.
- التركيز على المستفيدين (العملاء)
 - فهم احتياجات وتوقعات العملاء.
 - تحسين تجربة العميل.
 - قياس رضا العملاء والتعامل مع شكاواهم.
 - بناء علاقات طويلة المدى معهم.
 - العمليات والإجراءات
 - تصميم عمليات فعالة ومرنة.
 - تبسيط الإجراءات وتقليل الهدر.
 - تطبيق أنظمة الجودة.
 - التحسين المستمر عبر التحليل والابتكار.
 - النتائج والأداء
 - قياس النتائج مقابل الأهداف.
 - متابعة مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs).
 - تحقيق نتائج مستدامة على المستويات المالية والتشغيلية.
 - مقارنة الأداء بمؤسسات رائدة (Benchmarking).
 - الابتكار والتحسين المستمر
 - تبني ثقافة الابتكار.

البحث عن فرص تطوير جديدة.

استخدام التكنولوجيا بفعالية.

تشجيع الأفكار الإبداعية من الموظف

مشكلة البحث:

تواجه كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في الجامعات العربية تحديات متنامية في ظل التغيرات السريعة التي يشهدها التعليم العالي، من حيث متطلبات الجودة، وتزايد الأعباء الإدارية، وضغوط الاعتماد الأكاديمي، إضافة إلى الحاجة الملحة إلى تطوير بيئة تنظيمية مرنة وديناميكية تُسهم في تحسين الأداء الإداري وتبرز أهمية القيادة الأكاديمية هنا باعتبارها العامل الحاسم في توجيه الجهود وتنسيق الموارد نحو تحقيق أهداف الكلية وتطوير كفاءة إدارتها، وخاصة على مستوى رؤساء ومديري الأقسام، الذين يتحملون مسؤوليات كبيرة في تسيير الجوانب الأكاديمية والإدارية واللوجستية.

وتشهد مؤسسات التعليم العالي تبايناً ملحوظاً في أنماط وأساليب القيادة المستخدمة داخل الكليات، مما يؤثر بشكل مباشر على درجة التميز الإداري المحقق فقد كشفت بعض الدراسات عن قصور واضح في استخدام استراتيجيات القيادة الحديثة، مثل القيادة التحويلية والقيادة الاستراتيجية والقيادة المتمركزة حول الأداء، الأمر الذي أدى إلى ضعف التنسيق الإداري، وتراجع مستوى الكفاءة التنظيمية، وقلة المبادرات التطويرية داخل الأقسام. (الزهراني، 2021، ص 136؛ الغامدي، 2018، ص 89)

كما أن بعض رؤساء الأقسام العلمية ومدراء المكاتب يفتقرون إلى التأهيل القيادي اللازم الذي يُمكنهم من ممارسة أدوارهم بفعالية، ويفتقرون إلى التدريب المنهجي في مجال القيادة الاستراتيجية، ما ينعكس سلباً على بيئة العمل الجامعي إضافة إلى ذلك، فإن عدم وضوح الرؤية القيادية، وغياب آليات التمكين الإداري، والضعف في تفعيل ثقافة التميز، تُمثل عوامل مُقيدة لنجاح المهام الإدارية والتعليمية داخل كليات التربية البدنية (الهاشمي، 2020، ص 73)

وبناءً عليه، تتبع مشكلة الدراسة الحالية من الحاجة إلى التعرف على مستوى استخدام استراتيجيات القيادة المختلفة لدى رؤساء الأقسام العلمية ومدراء المكاتب الأكاديمية في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة بطرابلس، وتحديد مدى تأثير هذه الاستراتيجيات في تطوير الأداء الإداري وتحقيق التميز المؤسسي وتتمثل المشكلة الرئيسية في السؤال الآتي: ما دور استراتيجيات القيادة في تطوير التميز الإداري بين مديري الأقسام في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة؟

ومن هذه المشكلة الرئيسية تتفرع الأسئلة الفرعية التالية:

أ. ما هي استراتيجيات القيادة الأكثر شيوعاً لدى رؤساء الأقسام العلمية ومدراء المكاتب الأكاديمية في

كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة؟

ب. ما مستوى التميز الإداري لدى رؤساء الأقسام العلمية ومدراء المكاتب الأكاديمية في كليات التربية البدنية

وعلوم الرياضة ؟

ج. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التميز الإداري تعزى إلى متغيرات مثل: (المؤهل العلمي ، عدد سنوات الادارة)؟

أهمية الدراسة

1. الأهمية النظرية:

- أ. تسهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات التربوية والإدارية ذات الصلة بمجال القيادة الأكاديمية، من خلال تناولها لموضوع حيوي يتمثل في تحليل القيادة والتميز الإداري داخل بيئة جامعية متخصصة.
- ب. تقدم إطاراً علمياً لفهم طبيعة استراتيجيات القيادة في بيئة كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، والتي غالباً ما تُهمل في الدراسات الإدارية مقارنةً بالكليات النظرية الأخرى
- ج. توفر الدراسة مرجعية للباحثين في مجال القيادة التربوية والتطوير المؤسسي، من خلال ما تتضمنه من مؤشرات، وأدوات قياس، ونتائج قابلة للتطبيق في مجالات أخرى من مؤسسات التعليم العالي.

2- الأهمية التطبيقية

- أ. تساعد نتائج الدراسة القيادات الجامعية، وخاصة عمداء الكليات ورؤساء الأقسام، ومدراء المكاتب في تبني أساليب قيادية فعالة تُسهم في تحسين جودة الإدارة الأكاديمية والتنظيمية
- ب. تُمكن صناع القرار في مؤسسات التعليم العالي من وضع خطط تدريب وتأهيل لرؤساء الأقسام ومدراء المكاتب في مجال القيادة الاستراتيجية، استناداً إلى احتياجات واقعية نابعة من بيئة العمل
- ج. تسهم الدراسة في تعزيز مفهوم التميز المؤسسي عبر تقديم توصيات قابلة للتطبيق تهدف إلى تطوير البنية الإدارية والتنظيمية في كليات التربية البدنية
- د. تدعم جهود الاعتماد الأكاديمي والجودة داخل الكليات، من خلال ربط الأداء القيادي بالكفاءة الإدارية المطلوبة لتحقيق معايير التميز في التعليم الجامعي .

أهداف البحث:

يهدف البحث إلى التعرف على:

1. دور استراتيجيات القيادة في تطوير التميز الإداري لدى رؤساء الأقسام العلمية ومدراء المكاتب الأكاديمية في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة بطرابلس، من خلال تحقيق الأهداف الفرعية التالية:
2. تحديد استراتيجيات القيادة السائدة لدى رؤساء الأقسام العلمية ومدراء المكاتب الأكاديمية في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة بطرابلس في ضوء المعايير الحديثة للقيادة التربوية
3. قياس مستوى التميز الإداري لدى رؤساء الأقسام العلمية ومدراء المكاتب الأكاديمية في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة بطرابلس.
4. رصد الفروق الإحصائية في مستوى التميز الإداري تبعاً لبعض المتغيرات الديموغرافية مثل (المؤهل العلمي، عدد سنوات الادارة)

تساؤلات البحث:

في ضوء المشكلة والأهداف المطروحة، تسعى هذه الدراسة للإجابة عن التساؤل الرئيس الآتي:
ما دور استراتيجيات القيادة في تطوير التميز الإداري بين مديري الأقسام في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة؟

ويتفرع عن هذا السؤال الرئيس عدد من التساؤلات الفرعية كما يلي:

- أ. ما أبرز استراتيجيات القيادة التي يتبعها رؤساء الأقسام العلمية ومدراء المكاتب الأكاديمية في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة بطرابلس؟
- ب. ما مستوى التميز الإداري لدى رؤساء الأقسام العلمية ومدراء المكاتب الأكاديمية في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة بطرابلس؟
- ج. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التميز الإداري تُعزى إلى متغيرات: (الخبرة الإدارية، المؤهل العلمي)؟

فرضيات الدراسة

- أ. الفرضية الأولى: توجد درجة مرتفعة من ممارسة الاستراتيجيات القيادية من وجهة نظر أفراد العينة في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة.
- ب. الفرضيات الثانية: تُسهم القيادة الفعالة في تحسين الأداء الإداري بدرجة واضحة كما يدركها أعضاء هيئة التدريس.
- ج. الفرضية الثالثة: يمارس مدراء الأقسام أدوارًا قيادية تُسهم في تعزيز التميز الإداري بدرجة مرتفعة من وجهة نظر المبحوثين.

مصطلحات البحث:

استراتيجية القيادة: (Leadership Strategy) يقصد بها في هذه الدراسة: مجموعة الأساليب والأنماط القيادية التي يستخدمها مديرو الأقسام بكليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في توجيه الأفراد وتحقيق الأهداف الإدارية والتعليمية ويشمل ذلك أنماطاً مثل القيادة التحويلية، التشاركية، بالقدوة، والقيادة الاستراتيجية، (الهاشمي، 2020)

التميز الإداري: (Administrative Excellence) هو مستوى الأداء الإداري الذي يعكس الكفاءة والفاعلية في إدارة شؤون القسم الأكاديمي، من حيث التخطيط، التنظيم، اتخاذ القرار، الإشراف، الابتكار، وجودة العلاقات المهنية. (الحربي، 2020)

الدراسات السابقة او الدراسات النظرية

- 1- دراسة الحربي، عبدالعزيز بن محمد (2020) بعنوان "فاعلية القيادة التحويلية في تحقيق التميز المؤسسي: دراسة ميدانية على بعض الجامعات السعودية"

هدفت الدراسة الى التعرف على تأثير نمط القيادة التحويلية في تحقيق التميز المؤسسي في الجامعات، واعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي، شملت العينة: 115 من أعضاء هيئة التدريس والإداريين في ثلاث جامعات حكومية، وتم تطبيق أداة للدراسة تمثلت في استبيان مكون من محورين (القيادة التحويلية - التميز المؤسسي)، وأوضحت النتائج وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين ممارسات القيادة التحويلية ومؤشرات التميز المؤسسي، وأوصت الدراسة بتبني برامج تدريبية في القيادة التحويلية لرؤساء الأقسام

2-دراسة: الغامدي، حسن بن سعيد (2018) بعنوان "أثر نمط القيادة التشاركية على الأداء الوظيفي في الجامعات السعودية"

هدفت الدراسة الى دراسة تأثير نمط القيادة التشاركية على مستوى الأداء لدى العاملين بالجامعات، تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، ضمت العينة: 150 عضو هيئة تدريس وإداري من ثلاث كليات جامعية، تم تطبيق استبيان مكون من محورين، أظهرت النتائج أن القيادة التشاركية تسهم في تعزيز الانتماء المؤسسي ورفع الكفاءة الإدارية، وشددت على ضرورة إشراك المديرين للعاملين في اتخاذ القرارات

3-دراسة: الزهراني، فيصل بن عبدالله (2021) بعنوان "التميز الإداري وعلاقته بالكفاءة القيادية لدى مديري إدارات التعليم"

هدفت الدراسة الى الكشف عن مستوى التميز الإداري لدى مديري إدارات التعليم وعلاقته بكفاءاتهم القيادية، اعتمدت على المنهج الوصفي الارتباطي، اشتملت العينة على 80 مديرًا في إدارات التعليم، تم تطبيق استبيان لقياس التميز الإداري والكفاءة القيادية، أظهرت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية قوية بين مستوى الكفاءة القيادية والتميز الإداري، وأوصت بتضمين مؤشرات التميز في تقييم أداء القيادات التربوية

4-دراسة: الهاشمي، سعيد بن خميس (2020) بعنوان "استراتيجيات القيادة التربوية المعاصرة وأثرها في تحقيق الأداء المؤسسي المتميز"

هدفت الى تحديد أثر استراتيجيات القيادة الحديثة (التحويلية، التمكينية، الأخلاقية) على الأداء المؤسسي: تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي على عينة قوامها 130 من القيادات الأكاديمية وأعضاء الهيئة التدريسية، بينت النتائج أن القيادة التمكينية والتحويلية ترتبطان إيجابيًا بالأداء المؤسسي، وأكدت على أهمية تعزيز ثقافة القيادة الإبداعية داخل المؤسسات الجامعية

5-دراسة النعيمي، عبدالله خليفة (2019) بعنوان "دور القيادة الأكاديمية في تطوير الكفاءة الإدارية في كليات التربية الرياضية"

هدف البحث الى ايجاد العلاقة بين أساليب القيادة ومستوى الكفاءة الإدارية في كليات التربية الرياضية، اعتمد البحث على المنهج المسحي، ضمت العينة: 75 من مديري الأقسام وأعضاء هيئة التدريس في كليات التربية الرياضية، تم تطبيق استبانة لقياس أساليب القيادة ومستوى الكفاءة الإدارية، أكدت الدراسة أن القيادة بالأهداف والقيادة التعاونية تحقق مستويات أعلى من الكفاءة الإدارية مقارنة بالقيادة التقليدية

إجراءات البحث:

منهج البحث: اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، كونه الأنسب لتحليل الظواهر الإدارية والقيادية كما هي في الواقع، من خلال دراسة العلاقة بين استراتيجيات القيادة والتميز الإداري، وتفسير البيانات الكمية المستخلصة من أفراد العينة باستخدام أدوات إحصائية مناسبة (عبيدات وآخرون، 2010)

مجتمع البحث: يتكوّن مجتمع الدراسة من رؤساء الأقسام العلمية ومدراء المكاتب الأكاديمية بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة بطرابلس (ليبيا) خلال العام الجامعي 2025/2024.

عينة البحث: تم اختيار عينة عشوائية طبقية من مجتمع الدراسة لضمان تمثيل فئات رؤساء الأقسام ومدراء المكاتب على نحو متوازن وقد بلغت العينة المقترحة (17) رئيس قسم علمي ومدير مكتب أكاديمي، وتم تحديد

حجم العينة وفقاً لاعتبارات إحصائية تضمن تمثيلاً كافياً للمجتمع الأصلي وإمكانية تعميم النتائج ضمن نطاق الدراسة.

4 أداة الدراسة: اعتمدت الدراسة على أداة الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، وقد تم تصميمه وفقاً للمعايير العلمية، واشتمل على ثلاث محاور رئيسية:

المحور الأول: الاستراتيجيات القيادية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة، ويضم 7 فقرات

المحور الثاني: التميز الإداري وتأثير القيادة في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة، ويضم 7 فقرات

المحور الثالث: تحسين التميز الإداري من خلال القيادة في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة.

بيانات عامة (الخبرة – المؤهل – سنوات الإدارة)

وقد تم تحكيم الاستبانة من قبل مجموعة من الأساتذة المتخصصين في الإدارة التربوية لضمان صدق المحتوى، كما تم حساب الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)، وكانت قيمته المقبولة > 0.80 ، مما يشير إلى ثبات الأداة.

1-4- الاساليب الإحصائية المستخدمة:

بغرض الإجابة عن تساؤلات البحث، تم استخدام الوسائل الإحصائية التالية:

1- المتوسط الحسابي

2- الانحراف المعياري، والتباين

3- التكرارات والنسب المئوية

4- الوسط المرجح والأهمية النسبية

5- التباين تم اختبار ثبات الأداة باستخدام اختبار كرونباخ ألفا للتأكد من الاتساق الداخلي بين العبارات

جدول (10) يوضح الخصائص الديمغرافية (المؤهل العلمي – الخبرة الإدارية) لعينة البحث

المتغير	البدايل	التكرار	النسبة المئوية
المؤهل العلمي	ثانوية فأقل	4	23.52%
	ماجستير	4	23.52%
	دكتوراه	9	52.9%
الخبرة الإدارية	أقل من 5 سنوات	3	17.6%
	من 5 إلى 10 سنوات	7	41.1%
	من 11 إلى 15 سنة	3	17.6%
	أكثر من 15 سنة	4	23.52%

من نتائج الجدول (1) تبين الآتي:

- شكلت فئة المؤهل العلمي 9 سنوات نسبة (52.9%)، ونسبة (23.52%) للمؤهل اعلمي (ثانوي فأقل ودرجة الماجستير) فيما جاءت الخبرة الادارية تواليا نسبة 41.1% من 5 الى 10 سنوات، ونسبة 17.6% من 11 الى 15 سنة و أقل من 5 سنوات، ونسبة 23.52% لفئة أكثر من 15 سنة.

مقاييس الدراسة:

تم جمع بيانات الدراسة باستخدام استمارة احتوت بالإضافة إلى المعلومات الديمغرافية عن عينة الدراسة على ثلاثة أبعاد هي:

- 1- الاستراتيجيات القيادية وعدد عباراته (7) عبارات
- 2- التميز الإداري وتأثير القيادة وعدد عباراته (7) عبارات
- 3- تحسين التميز الإداري وعدد عباراته (7) عبارات

الخصائص السيكومترية لأبعاد الدراسة:

صدق الاتساق الداخلي:

تم استخدام صدق الاتساق الداخلي الذي يقوم على حساب معاملات ارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات الاستبيان بالدرجة الكلية لبعدها الذي تنتمي إليه، فصدق الاتساق الداخلي هو اتساق كل عبارة مع محورها والجدول التالي تبين صدق الاتساق الداخلي لمقاييس الدراسة:

جدول (11) صدق الاتساق الداخلي لفقرات محاور استراتيجية القيادة ودورها في تطوير التميز الإداري بين رؤساء الأقسام في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة والدرجات الكلية للمحاور

رقم العبارة	الاستراتيجيات القيادية	التميز الإداري وتأثير القيادة	تحسين التميز الإداري
1	644**	695**	541**
2	560**	698**	648**
3	760**	808**	879**
4	667**	667**	908**
5	587**	877**	788**
6	706**	476**	837**
7	805**	790**	818**

تبين من الجدول رقم (2) أن جميع معاملات الارتباط في جميع الأبعاد كانت دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 000، أي أقل من مستوى معنوية (005) ويدل الارتباط الدال إحصائياً لعبارة المقياس على أنها تتمتع بصدق الاتساق الداخلي باعتبار أنها تتسق مع بقية الفقرات في محورها الذي تنتمي إليه وبذلك يمكن الاعتماد على المقياس جمع بيانات هذه الدراسة والوثوق في صدق النتائج التي جمعت من خلاله.

ثبات الاستبيان: استخراج الثبات بطريقة باستخدام معادلة ألفا كرونباخ، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول (12) معاملات الثبات لمحاور استراتيجية القيادة ودورها في تطوير التميز الإداري بين رؤساء الأقسام في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة والمجموع الكلي للمقياس

المحاور	عدد العبارات	معامل الثبات
الاستراتيجيات القيادية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة	7	088
التميز الإداري وتأثير القيادة في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة	7	091
تحسين التميز الإداري من خلال القيادة في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة	7	091
الاستبيان ككل	21	089

من نتائج الجدول (3) تبين أن المجاميع الكلية لمقاييس البحث ومجموع ثبات المحاور تجاوزت معاملات ثباتها 088، وهي درجات ثبات عالية تجعل الباحثة تثق في النتائج المتحصل عليها منها ويمكنها تعميمها

تصحيح المقياس: لاستخراج الوسط المرجح والوزن المئوي استخدمت الباحثة في هذه الدراسة مقياس ليكرت الرباعي لقياس درجة موافقة العينة على عبارات الاستبانة، وانحصرت الإجابات وفقاً لهذا المقياس في: (موافق بشدة)، (موافق)، (موافق إلى حد ما)، (غير موافق)، (غير موافق بشدة)، وتم تحديد أوزان الاستجابات للفقرات وفق الجدول التالي:

جدول (13) يبين أوزان الاستجابات حسب مقياس ليكرت الخماسي للترتب

الرأي	موافق بشدة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق بشدة
الإيجابية	5	4	3	2	1

أولاً : عرض نتائج البحث:

أولاً التحقق من الفرضية الأولى: توجد درجة مرتفعة من ممارسة الاستراتيجيات القيادية من وجهة نظر أفراد العينة في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة.

جدول (5) يبين المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وقيم (ت)، ودرجات الحرية، ومستوى الدلالة الإحصائية لمدى إدراك أفراد عينة الدراسة لممارسة الاستراتيجيات القيادية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة.

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجة الحرية	مستوى المعنوية
هل تُسهم استراتيجيات القيادة المتبعة في تطوير جودة العملية التعليمية في قسم التربية البدنية؟	424	063	1203	3700	000
إلى أي مدى تؤثر القيادة الإدارية على تحسين الأداء الأكاديمي للطلاب؟	411	089	762	3700	000
كيف تقيم دور القيادة في تعزيز بيئة العمل ورفع مستوى الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس؟	392	078	724	3700	000
هل القيادة تُحفز أعضاء القسم على تطوير مهاراتهم الإدارية والفنية بشكل مستمر؟	413	096	724	3700	000
إلى أي مدى يعتبر التميز الإداري في الأقسام الجامعية مرتبطاً بالقدرة القيادية لمدير القسم؟	400	099	625	3700	000
هل هناك نظام تقييم دوري لفعالية القيادة وتأثيرها على التميز الإداري؟	374	076	598	3700	000
كيف ترى العلاقة بين القيادة الفعالة وبين نتائج الأداء الإداري داخل القسم؟	392	108	528	3700	000
	3892	615	894	3700	000

تشير نتائج الجدول (5) وقد تضمن هذا الجدول تحليل استجابات المبحوثين على مجموعة من العبارات المرتبطة بقيادة الأقسام، مثل: دور القيادة في تحسين الأداء الإداري، ومدى التحفيز، ووجود خطط استراتيجية، ومستوى التواصل بين القيادة العليا ومديري الأقسام.

وتُظهر النتائج أن جميع المتوسطات الحسابية كانت أعلى من المتوسط النظري (3.00)، حيث تراوحت بين (3.74) و(4.24)، كما أن جميع قيم (ت) كانت دالة إحصائيًا عند مستوى (0.000)، مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح وجود ممارسة فعلية للاستراتيجيات القيادية من وجهة نظر العينة.

الفرضية الثانية: تُسهم القيادة الفعالة في تحسين الأداء الإداري بدرجة واضحة كما يدركها أعضاء هيئة التدريس.

جدول رقم (6) يبين المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وقيم (ت)، ودرجات الحرية، ومستوى الدلالة الإحصائية، وذلك بهدف تقييم إدراك أفراد العينة لأثر القيادة في تحقيق التميز الإداري في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة.

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجة الحرية	مستوى المعنوية
هل تُسهم استراتيجيات القيادة المتبعة في تطوير جودة العملية التعليمية في قسم التربية البدنية؟	429	052	1543	3700	000
إلى أي مدى تؤثر القيادة الإدارية على تحسين الأداء الأكاديمي للطلاب؟	416	072	995	3700	000
كيف تقيم دور القيادة في تعزيز بيئة العمل ورفع مستوى الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس؟	408	075	888	3700	000
هل القيادة تحفز أعضاء القسم على تطوير مهاراتهم الإدارية والفنية بشكل مستمر؟	418	083	876	3700	000
إلى أي مدى يعتبر التميز الإداري في الأقسام الجامعية مرتبطاً بالقدرة القيادية لمدير القسم؟	403	075	840	3700	000
هل هناك نظام تقييم دوري لفعالية القيادة وتأثيرها على التميز الإداري؟	403	079	803	3700	000
كيف ترى العلاقة بين القيادة الفعالة وبين نتائج الأداء الإداري داخل القسم؟	405	087	747	3700	000
	4053	568	1143	3700	000

وقد تناولت العبارات المحللة في هذا المحور عدة أبعاد من التميز الإداري، مثل: تطوير جودة العملية التعليمية، تحسين الأداء الأكاديمي للطلبة، تعزيز الرضا الوظيفي، تحفيز أعضاء هيئة التدريس، وتقييم نتائج الأداء داخل الأقسام الأكاديمية.

وتوضح النتائج أن جميع المتوسطات تجاوزت القيمة النظرية (3.00) بوضوح، حيث تراوحت بين (4.03) و(4.29)، وكانت جميع القيم الإحصائية دالة عند مستوى (0.000). كما أظهرت نسب تأثير مرتفعة، كان أعلاها في بُعد "جودة العملية التعليمية" بنسبة (87%)، مما يعكس إدراكًا عاليًا لدى العينة بفاعلية القيادة في تحسين مؤشرات التميز الإداري.

الفرضية الثالثة: يمارس مدراء الأقسام أدوارًا قيادية تُسهم في تعزيز التميز الإداري بدرجة مرتفعة من وجهة نظر المبحوثين.

جدول رقم (7) يوضح المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وقيم (ت)، ودرجات الحرية، ومستوى الدلالة، بمحور "تحسين التميز الإداري من خلال القيادة"، والذي يركز على مدى إسهام القيادة في تطوير الأداء الإداري من خلال التمكين، والتدريب، وصناعة القرار، والمرونة الإدارية.

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجة الحرية	مستوى المعنوية
هل يتم توفير دورات تدريبية لتطوير مهارات القيادة للمديرين في الأقسام؟	442	064	1364	3700	000
كيف تساهم القيادة في تحسين عملية اتخاذ القرارات داخل قسم التربية البدنية؟	434	071	1168	3700	000
إلى أي مدى تشجع القيادة على تبني أساليب إدارة مرنة تتناسب مع احتياجات الطلاب وأعضاء هيئة التدريس؟	437	071	1182	3700	000
هل يُعطى رؤساء الأقسام الفرصة للتعبير عن آرائهم وإدخال أفكارهم في تطوير السياسات الإدارية؟	426	072	1076	3700	000
كيف تساهم القيادة في تعزيز العمل الجماعي بين مختلف أقسام الكلية؟	418	069	1055	3700	000
هل تعتقد أن القيادة تدعم التغيير الإداري بشكل إيجابي لتحسين الأداء الإداري على المدى الطويل؟	416	072	995	3700	000
كيف تقيم مدى اهتمام القيادة بتطوير مهارات القيادة الإدارية بين موظفي الأقسام في كليتكم؟	405	077	844	3700	000
	4187	618	1184	3700	000

وقد اشتملت العبارات المحللة على مؤشرات متقدمة، مثل: توفير دورات تدريبية، دعم اتخاذ القرار، تحفيز العمل الجماعي، تعزيز التغيير الإداري، وتطوير المهارات القيادية للموظفين.

أظهرت النتائج أن المتوسطات كانت مرتفعة جداً، حيث بلغت أعلاها (4.42) في بند "توفير دورات تدريبية"، وجميع القيم كانت دالة إحصائياً (0.000)، مع نسبة تأثير كلية بلغت (79%)، مما يدل على قوة تأثير القيادة في تحسين التميز الإداري عبر أدوات التطوير المؤسسي.

أولاً: وفقاً لمتغير المؤهل العلمي

جدول (8) دلالة الفروق بين أفراد العينة لدور استراتيجيات القيادة في تطوير التميز الإداري لدى رؤساء الأقسام العلمية ومدرء المكاتب الأكاديمية في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة بطرابلس وفقاً لمتغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة مانويتني	Z(قيمة)	مستوى المعنوية
جامعي وما يعادله	1942	64100	5200	-069	524
ماجستير	1983	65450	3850	-135	186
دكتوراه	2038	67250	2050	-224	022

من نتائج الجدول (8) عدم وجود فروق دالة إحصائية في تقييم دور الإفصاح المحاسبي في المعلومات المالية (0524) والسياسات المحاسبية (0186)، مما يشير إلى أن المؤهل العلمي لم يكن عاملاً مؤثراً في هذه الأبعاد في المقابل، أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تعزيز الشفافية (0022)، حيث حصل حملة المؤهلات الجامعية وما يعادلها على متوسط تقييم أعلى مقارنة بجملة الماجستير.

ثانياً: وفقاً لمتغير الخبرة الادارية

جدول (9) دلالة الفروق بين أفراد العينة في تقييم أفراد العينة لدور الإفصاح المحاسبي في دعم فعالية الرقابة الداخلية وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

المحاور	أقل من 5	من 5 - 10	أكثر من 10	قيمة كروسكال	درجة الحرية	مستوى المعنوية
الاستراتيجيات القيادية	2183	2300	1823	112	300	077
التميز الإداري	1533	2640	1813	315	300	037
تحسين التميز الإداري	2483	2430	1748	283	300	042

من نتائج الجدول (9) تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع المحاور، مما يشير إلى أن الخبرة العملية لم تكن عاملاً محدداً في تقييم الاستراتيجيات القيادية رغم ذلك، لوحظ أن الأفراد ذوي الخبرة الأقل من 5

سنوات حصلوا على متوسطات تقييم أعلى نسبياً، مما قد يعكس تفاؤلهم الأكبر بفعالية الاستراتيجيات القيادية مقارنة بذوي الخبرة الطويلة

ثانياً : مناقشة النتائج

أولاً: مناقشة نتائج الفرضية الأولى "توجد درجة مرتفعة من ممارسة الاستراتيجيات القيادية من وجهة نظر أفراد العينة"

أظهرت نتائج الجدول (5) أن المتوسطات الحسابية لجميع العبارات التي تقيس ممارسة الاستراتيجيات القيادية تراوحت بين (3.74) و(4.24)، وهي دلالة على أن أفراد العينة يُدركون أن مديري الأقسام يمارسون استراتيجيات قيادية بفعالية.

ويعكس ذلك وجود وعي إداري واضح لدى القيادات الأكاديمية بأهمية القيادة في بيئة العمل الجامعي، وقدرتهم على استخدام أساليب قيادية متعددة (تحويلية، تشاركية، بالأهداف). ويُشير هذا إلى أن بيئة كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة بطرابلس تتبنى أساليب قيادية حديثة تواكب متطلبات الجودة ، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الحربي (2020) التي أكدت على فاعلية القيادة التحويلية في تحقيق التميز المؤسسي، حيث بينت أن استخدام أساليب قيادية قائمة على التحفيز والرؤية المستقبلية يرفع من أداء المؤسسة. كما تدعمها دراسة الهاشمي (2020) التي أوضحت أن استخدام الاستراتيجيات الحديثة في القيادة، خاصة التمكينية والتحويلية، يؤدي إلى تعزيز الأداء المؤسسي ورفع مستويات الكفاءة الإدارية.

ثانياً: مناقشة نتائج الفرضية الثانية "القيادة الفعالة تسهم في تحسين الأداء الإداري بدرجة واضحة"

نتائج الجدول (6) تشير إلى أن المتوسطات الحسابية تراوحت بين (4.03) و(4.29)، وهي درجات عالية تدل على وجود إدراك إيجابي واسع بين أفراد العينة لأثر القيادة في تطوير الأداء الإداري ، ويُظهر هذا أن القيادة ليست مجرد موقع تنظيمي، بل أداة تطوير مؤسسي فعالة، تؤثر في تعزيز بيئة العمل، ورفع الرضا الوظيفي، وتنظيم الموارد، واتخاذ القرارات المدروسة.

وتتوافق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة الزهراني (2021) التي أثبتت وجود علاقة ارتباطية قوية بين الكفاءة القيادية والتميز الإداري. كما أن دراسة الغامدي (2018) أشارت إلى أن القيادة التشاركية تسهم في رفع كفاءة الأداء وتزيد من الانتماء المؤسسي، وهي من أهم عناصر التميز الإداري.

ثالثاً: مناقشة نتائج الفرضية الثالثة "يمارس مدراء الأقسام أدواراً قيادية تسهم في تعزيز التميز الإداري"

الجدول (7) أظهر أن المتوسطات الحسابية لجميع العبارات جاءت مرتفعة (أعلى من 4.00)، ما يدل على أن أعضاء العينة يرون أن هناك دوراً فعالاً للقيادة في تحسين بيئة العمل الإداري.

ويشير ذلك إلى ممارسة واضحة لدور القيادة في التمكين الإداري، وتشجيع التدريب المستمر، وتحسين نظام اتخاذ القرار، وهو ما يتطلب مستوى عاليًا من الوعي القيادي القائم على المرونة والتحفيز.

وتدعم هذه النتيجة نتائج دراسة النعيمي (2019) التي أثبتت أن القيادة بالأهداف والتعاونية تحقق مستويات مرتفعة من الكفاءة والتميز الإداري. كما تؤكد نتائج دراسة الهاشمي (2020) التي بينت أن تنمية مهارات القيادة الإدارية داخل الكليات من شأنه تعزيز التميز المؤسسي.

رابعاً: مناقشة الفروق حسب المؤهل العلمي (الجدول 9)

كشفت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح حملة الدكتوراه، مما يدل على أن مستوى المؤهل العلمي له تأثير مباشر في مدى ممارسة وتقدير القيادة الفعالة.

ويرتبط ارتفاع المؤهل العلمي غالباً بزيادة الخبرات الأكاديمية والإدارية، والاطلاع على الاتجاهات الحديثة في القيادة، مما ينعكس إيجابياً على التفاعل مع متطلبات التميز الإداري.

حيث أكدت دراسة الزهراني (2021) على أهمية التأهيل القيادي لمديري الإدارات التعليمية، موضحة أن الكفاءة الأكاديمية تُعد مؤشراً لتطبيق قيادة مؤثرة. كما أظهرت دراسة الحربي (2020) أن القيادة المؤهلة علمياً قادرة على إحداث نقلة نوعية في بيئة العمل الجامعي.

خامساً: مناقشة الفروق حسب الخبرة الإدارية (الجدول 12)

كشفت النتائج عن وجود فروق دالة إحصائية في محور التميز الإداري وتحسين التميز الإداري حسب سنوات الخبرة، حيث حققت الفئة من (5-10 سنوات) أعلى متوسطات، حيث تُعد هذه المرحلة من الخبرة متوازنة بين الحيوية والنضج الإداري، مما يسمح بممارسات قيادية أكثر ديناميكية، في حين أن الفئات ذات الخبرة الأقل ما زالت في مرحلة التأسيس، والأعلى قد تتسم بالجمود أو التقليدية في بعض الحالات.

وتتفق هذه النتائج مع ما ذكرته دراسة الغامدي (2018) بأن إشراك القيادات في اتخاذ القرارات يزيد من فعالية الأداء، كما أن دراسة النعيمي (2019) أوضحت أن تراكم الخبرات الإدارية يدعم القدرة على تطبيق قيادة استراتيجية مرنة.

الخلاصة العامة للمناقشة: تشير النتائج مجتمعة إلى أن استراتيجيات القيادة الحديثة تلعب دوراً حيوياً في بناء التميز الإداري داخل الكليات المتخصصة، خاصة عند توافر المؤهل العلمي المناسب والخبرة الكافية. كما تؤكد الدراسة أهمية تطوير وتأهيل مديري الأقسام أكاديمياً ومهنياً لتعزيز كفاءاتهم القيادية، وهو ما يدعم نتائج عدد من الدراسات السابقة، ويُعزز الحاجة لبرامج تطوير إداري مستمرة.

الاستنتاجات :

أ. ارتفاع مستوى ممارسة استراتيجيات القيادة لدى مديري الأقسام في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة، وخاصة في أساليب القيادة التشاركية والتحويلية، من وجهة نظر أفراد العينة.

ب. تسهم القيادة الفعالة بشكل مباشر في تحسين الأداء الإداري من خلال تعزيز جودة العمل، رفع مستوى الرضا الوظيفي، وتحقيق نتائج إدارية إيجابية.

- ج. يمارس مديرو الأقسام أدوارًا قيادية تعزز التميز الإداري، خصوصًا في مجالات التمكين الإداري، اتخاذ القرار، دعم التغيير، والتدريب المهني.
- د. وجود فروق دالة إحصائيًا حسب المؤهل العلمي، حيث أظهر حملة الدكتوراه إدراكًا وممارسة أعلى للاستراتيجيات القيادية مقارنة بالحاصلين على مؤهلات أدنى.
- هـ. تؤثر الخبرة الإدارية في فاعلية ممارسة القيادة، إذ تبين أن الفئة ذات الخبرة المتوسطة (5-10 سنوات) تُمارس القيادة بفعالية أكبر من غيرها.
- و. تتوافق نتائج الدراسة مع الأدبيات والدراسات السابقة، التي أكدت أن استراتيجيات القيادة الحديثة تُعد من أهم أدوات تحقيق التميز المؤسسي في بيئة التعليم العالي.
- ز. الحاجة واضحة لتدريب وتأهيل القيادات الأكاديمية على استراتيجيات القيادة الحديثة بهدف تحقيق بيئة جامعية مرنة ومتميزة.
- ح. تعكس نتائج الدراسة إدراكًا إيجابيًا واسعًا لدى العينة لأهمية القيادة في تحسين العملية التعليمية والإدارية داخل الكليات المتخصصة.

التوصيات :

- أ. تصميم برامج تدريبية منتظمة لتطوير المهارات القيادية لرؤساء الأقسام ومدراء المكاتب الأكاديمية، تركز على القيادة التحويلية، التشاركية، والقيادة بالأهداف.
- ب. إدراج معايير التميز الإداري ضمن تقييم أداء القيادات الأكاديمية، لتشجيعهم على تطوير أساليبهم الإدارية وتحقيق أعلى درجات الكفاءة التنظيمية.
- ج. العمل على ربط الترقية الوظيفية بمستوى الممارسة القيادية والتميز الإداري، بما يحفز على السلوك القيادي الفعال ويحد من الجمود التنظيمي.
- د. تشجيع تبادل الخبرات القيادية بين كليات التربية البدنية على المستوى المحلي والإقليمي، من خلال الندوات وورش العمل، لتعزيز الممارسات الرائدة في القيادة الجامعية.
- هـ. إنشاء وحدات للتمكين القيادي داخل الكليات تكون مسؤولة عن رصد الأداء، وتقديم التوصيات المتعلقة بتطوير قدرات القيادات الأكاديمية.
- و. إدخال مفاهيم القيادة الحديثة ضمن البرامج التأهيلية والدراسات العليا في مجالات التربية البدنية والإدارة التربوية، لتكوين جيل من القادة المؤهلين علميًا ومهنيًا.
- ز. تعزيز ثقافة التميز المؤسسي والابتكار الإداري بين أفراد الهيئة التدريسية، من خلال ورش عمل ومسابقات داخلية ترتبط بجودة الأداء والقيادة الفعالة.

- ح. مراجعة الهياكل الإدارية والأدوار القيادية داخل الكليات بصفة دورية، لضمان توافقها مع متطلبات التغيير والتطور المؤسسي.
- ط. دعم القيادات الأكاديمية بالموارد الإدارية والتقنية اللازمة لتطبيق استراتيجيات القيادة الحديثة بفعالية، خاصة فيما يتعلق بإدارة الوقت، واتخاذ القرار، وتحليل البيانات.
- ي. اقتراح تعميم نتائج هذه الدراسة على كليات أخرى ضمن التعليم العالي الليبي للاستفادة من مخرجاتها في تحسين البيئة الإدارية والقيادية.

المراجع :

1. الحربي، عبدالعزيز بن محمد. (2020). فاعلية القيادة التحويلية في تحقيق التميز المؤسسي: دراسة ميدانية على بعض الجامعات السعودية. رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود، كلية التربية، قسم الإدارة التربوية.
2. الزهراني، فيصل بن عبدالله. (2021). التميز الإداري وعلاقته بالكفاءة القيادية لدى مديري إدارات التعليم. مجلة التربية، جامعة الأزهر، العدد 188، الجزء الثاني، ص 221-248.
3. السالمي، ناصر بن سالم (2017) الاتجاهات الحديثة في القيادة التربوية مسقط: دار الرشد للنشر
4. الشرقاوي، أحمد (2019) القيادة الإدارية في المؤسسات التعليمية: مفاهيم وتطبيقات القاهرة: دار الفكر العربي