مجلة جامعة جازان للعلوم الإنسانية
Jazan University Journal of Human Sciences (JUJHS)

تحليل فعالية مؤشرات قياس الأداء في الجامعات الناشئة بالمملكة العربية السعودية

عاطف محمد مبروك
وحدة البرامج الاقتصادية والإدارية، الكلية التطبيقية، جامعة المجمعة، المملكة العربية السعودية

Analyzing the Effectiveness of Performance Measurement Indicators in Emerging Universities in the Kingdom of Saudi Arabia

Atef Mohammed Mabrouk
Economic and Administrative Programs Unit, Applied College, Majmaah University, Kingdom of Saudi Arabia

DOI	RECEIVED الاستلام	Edit التعديل	ACCEPTED القبول
https://doi.org/10.63908/5fzvv192	2025/03/02	2025/09/26	2025/09/27
NO. OF PAGES عدد الصفحات	**YEAR سنة العدد**	**VOLUME رقم المجلد**	**ISSUE رقم العدد**
22	2025	1	14

الملخص:

هدفت الدراسة إلى استكشاف المحاور المؤثرة في فعالية مؤشرات قياس الأداء في الجامعات الناشئة بالمملكة العربية السعودية، مع التركيز على خمس جامعات حديثة. اعتمدت الدراسة على استبانة موجهة لأعضاء هيئة التدريس لاستطلاع آرائهم حول هذه المحاور، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS، حيث شملت العينة ٣٨٧ استجابة صالحة، وبينت النتائج عدم وجود فروق معنوية بين محوري "إنشاء مؤشرات الأداء وتطويرها" و"سمات مؤشرات قياس الأداء" وفقًا للجامعة، في حين تم العثور على فروق معنوية في محاور: "استيفاء مؤشرات قياس الأداء"، و"مساهمة مؤشرات قياس الأداء في المقارنة المرجعية"، و"فعالية مؤشرات قياس الأداء"، ووجدت فروق معنوية بين محوري "إنشاء مؤشرات الأداء وتطويرها" و"سمات مؤشرات قياس الأداء"، كما وُجدت فروق معنوية بين محوري "استيفاء مؤشرات قياس الأداء" و"مساهمة مؤشرات قياس الأداء في المقارنة المرجعية"، بالإضافة إلى "فعالية مؤشرات قياس الأداء". وأظهرت النتائج أن "المقارنة المرجعية" و"استيفاء مؤشرات قياس الأداء" يشكلان العنصرين الرئيسين في التأثير على فعالية المؤشرات، في حين أسهم إضافة "سمات مؤشرات قياس الأداء" في تعزيز قدرة النموذج على تفسير التغيرات في فعالية هذه المؤشرات. ومن أهم توصيات الدراسة: تركيز الدراسات المستقبلية على إجراء تحليلات معمقة للمتغيرات التي أظهرت تأثيرًا ملحوظًا على فعالية مؤشرات قياس الأداء، واستكشاف العلاقات بين المحاور التي لم تُظهر فروقًا معنوية في التقديرات، وتوسيع نطاق البحث لتشمل مؤسسات أكاديمية متنوعة من حيث النوع، والحجم، والموقع الجغرافي، وأن تكثف المؤسسات الأكاديمية جهودها لتحسين المحاور المؤثرة مثل "المقارنة المرجعية" و"استيفاء مؤشرات القياس"، وتحديث سمات مؤشرات الأداء لتكون أكثر مرونة ووضوحًا، بحيث تتماشى مع التغيرات المستمرة في البيئة الأكاديمية والتكنولوجية.

الكلمات المفتاحية: الأداء المؤسسي، الجامعات الناشئة، معايير الأداء، مؤشرات قياس الأداء.

Abstract:

The study aimed to explore the factors influencing the effectiveness of performance measurement indicators in emerging universities in the Kingdom of Saudi Arabia, with a particular focus on five newly established universities. A survey was administered to faculty members to gather their views on these factors, and the data were analyzed using SPSS. The sample comprised 387 valid responses. The findings revealed no statistically significant differences between the domains of "development and establishment of performance indicators" and "characteristics of performance measurement indicators" across universities. However, significant differences were found in the domains of "fulfillment of performance indicators," "the contribution of performance indicators to benchmarking," and "the effectiveness of performance indicators." Additionally, significant differences emerged between the domains of "development and establishment of performance indicators" and "characteristics of performance measurement indicators," as well as between "fulfillment of performance indicators," "the contribution of performance indicators to benchmarking," and "effectiveness of performance indicators."

The results further indicated that "benchmarking" and "fulfillment of performance indicators" represent the two key factors affecting the effectiveness of performance measures, while the inclusion of "characteristics of performance indicators" enhanced the model's ability to explain variations in their effectiveness.

Key recommendations include: conducting deeper analyses of variables influencing performance indicators, examining relationships among domains without significant differences, and expanding research to diverse academic institutions. Universities are also urged to strengthen benchmarking and indicator fulfillment, and to update indicator characteristics for greater flexibility and clarity in line with academic and technological changes.

Keywords: Emerging Universities, Institutional Performance, Performance Measurement Indicators, Performance Standards.

المقدمة:

تواجه الجامعات الحكومية الناشـــئة تحديات كبيرة في مجـالات القيـاس والتقييم الأكـاديمي والإداري؛ نتيجـة للتطور المســتمر في النموذج التعليمي. مع تزايد الحاجة إلى فهم أعمق لمؤشرات قياس الأداء التي تستخدمها هذه الجـامعـات، بـات من الضـــروري قيـاس جودة التعليم، وتحسـين البرامج الأكاديمية، وتقييم الكفاءة الإدارية. وتُعد هذه المؤشـــرات أداة حيوية لتحديد نقاط القوة والضـــعف داخل المؤسسـات الأكاديمية، مما يسـهم في اتخاذ قرارات استراتيجية توجه السياسة التعليمية.

ويعكس عديد من الدول توجهًا نحو تطوير الجـامعـات، حيث تظهر أهمية تحديد أســـاليب التطوير بين الدولـة والمؤســـســـة التعليمية، التي تشـــمل الجوانب المالية والإدارية، وتدفق المعلومات، إضافة إلى المسؤولية الذاتية والجودة الأكاديمية، والامتياز في الأداء (Johnson & Brown, 2020). هذا التوجه يبرز أهمية تحسين جودة التعليم الجامعي، الذي لم يعد خيارًا بل أصـــبح جزءًا من استراتيجيات التعليم العالي.

وتتطلب عملية التطوير الأكاديمي والإداري قياسًـــا دقيقًا للأداء؛ إذ إن "ما لا يمكن قياســـه لا يمكن تحســـينه " (Drucker, 2007)، وتسـاهم مؤشـرات الأداء في توفير رؤية واضـحة حول مستويات الأداء، بما يشمل التكاليف والجودة عبر سـلسـلة الإمداد ضـمن إطار زمني محدد (Kaplan & Norton, 1996)، كما تتيح مؤشـــرات الأداء إمكانيات المقارنة المســتمرة عبر أســلوب القياس المقـارن المرجعي (Benchmarking)، الـذي يعـد أداة فعـالـة لقيـاس الفجوات وتحقيق التحســـين المســـتمر (Parmenter, 2015).

وقد ناقشـت عدة دراسـات مؤشـرات الأداء في الجامعات الناشـــئة، مع التركيز على كيفية تطبيقها وتحســـينها باسـتخدام اسـتراتيجيات مبتكرة ومتطورة. كما اسـتعرضـت فاعلية هذه المؤشـــرات في تحســـين الأداء الأكاديمي والإداري، وأوصـــت دراســـات مثل Hodgson & Murray (2023)، Dunn & Kennedy (2023)، Bohm & Lee (2022)، Martínez & Pérez (2021)، Jackson & Smith (2020)، Robinson & Baker (2019)، Taylor & McKinney (2023) بضـرورة إجراء بحوث إضـافية حول مؤشـرات قياس الأداء في التعليم الجامعي؛ خاصـة في الجامعات العربية، مثل: دراســة Al-Khalifa, K. N., & Aspinwall, E. M. (2003) التي ركزت الدراسـة على تحليل مؤشـرات الأداء وتطبيقات الجودة في جامعة قطر كنموذج للجامعات العربي، وخلصـــت إلى ضـــرورة تطوير مؤشـــرات قياس أداء واضـــحة ومرتبطة بالأهداف المؤســـســـية؛ لتحســـين مخرجات الجامعات العربية، وأشـارت إلى أهمية تبني معايير مرنة، وتحسـين جمع البيانـات، وتدريب القيادات الأكاديمية؛ لضـــمـان التطبيق الفعّال للمؤشرات.

وتبرز الدراسات أيضًا أهمية المؤشرات الرقمية في تحسين الخدمات الأكاديمية والإدارية في الجامعات الناشـــئة في ظل التحول الرقمي.

مشكلة الدراسة:

أشـــار بعض الباحثين إلى أهمية تطوير مؤشـــرات قياس أداء فعـالـة في الجـامعـات (Aguinis, 2019; Pulakos, 2017; Ulrich et al., 2019)، حيـث تواجه الجامعات الحكومية الناشـئة بصـفة عامة تحديات تتعلق بفعالية مؤشـرات قياس الأداء، وهو ما يشـير إلى

أهمية البحث حول المحاور المؤثرة في فعالية مؤشـــرات قياس الأداء.

وتركز الدراســـة الحالية على المحاور المؤثرة في فعالية مؤشـــرات قياس الأداء، ومدى وجود فروق جوهرية في جودة هذه المؤشـــرات تبعاً لكل من الجامعة، والبرنامج الأكاديمي، وتحليل العلاقة بين معايير جودة مؤشـــرات الأداء وفعالية تلك المؤشـــرات بالتطبيق على الجامعات الحكومية السعودية الناشئة.

أسئلة الدراسة:

تضمنت الدراسة الحالية مجموعة من الأسئلة، هي:

١- ما التصـــور المقترح للمحاور المؤثرة في فعالية مؤشـــرات قياس الأداء في الجامعات الحكومية الناشئة بالمملكة العربية السعودية؟

٢- إلى أي مدى توجد فروق معنوية في جودة مؤشرات قياس الأداء تُعزى إلى اختلاف الجامعة؟

٣- إلى أي مدى توجد فروق معنوية في جودة مؤشرات قياس الأداء تُعزى إلى اختلاف البرنامج الأكاديمي؟

٤- ما طبيعة العلاقة بين معايير جودة مؤشـرات قياس الأداء وفعالية هذه المؤشـــرات في الجامعات الحكومية الناشئة؟

فروض الدراسة:

تمثلت فروض الدراسة في الآتي:

توجد فروق معنوية بين معايير جودة مؤشرات الأداء وفقًا للجامعة.

توجد فروق معنوية بين معايير جودة مؤشرات الأداء وفقًا للبرنامج.

توجد علاقة معنوية بين معايير جودة مؤشـــرات قياس الأداء وفعالية مؤشرات قياس الأداء بالجامعات الحكومية الناشئة.

أهداف الدراسة:

تمثلت أهداف الدراسة في الآتي:

١- تسليط الضوء على الإطار النظري المتعلق بأهمية وسمات مؤشرات قياس الأداء وآلية تطويرها.

٢- وضع تصور مقترح حول المحاور المؤثرة على فعالية قياس مؤشـــرات الأداء بالجامعات الناشـــئة بالمملكة العربية السعودية.

٣- بحث مدى وجود فروق جوهرية في المحاور المؤثرة على فعالية قياس مؤشرات الأداء بالجامعات الناشئة وفقًا للجامعات، والتخصصات البرامجية.

٤- معرفة مدى وجود علاقة معنوية بين معايير جودة مؤشـرات قياس الأداء وفعالية مؤشـرات قياس الأداء بالجامعات الحكومية الناشئة.

أهمية الدراسة:

يتم تناول أهمية الدراســـة من خلال الجانبين النظري والتطبيقي، على النحو الآتي:

أولًا- الأهمية النظرية:

١- تُســـهم الدراســـة في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بمؤشرات قياس الأداء في التعليم الجامعي، من خلال تنـاول الإطـار النظري للمفـاهيم المرتبطـة بجودة التعليم، والتقييم المؤسـسـي، واسـتراتيجيات التحسـين المستمر.

٢- تُبرز الدراسة أهمية مؤشرات قياس الأداء كأداة علمية لقياس مدى نجاح المؤسـسـات الجامعية في تحقيق أهدافها الأكاديمية والتنظيمية، مما يعزز الفهم النظري

للعلاقة بين جودة هذه المؤشرات وفعالية الأداء المؤسسي.

٣- تواكب الدراسة التوجهات الحديثة في مجالات ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي، من خلال مناقشة دور التقييم الذاتي والمقارنة المرجعية في تعزيز التميز والتنافسية في مؤسسات التعليم العالي.

ثانيًا- الأهمية التطبيقية:

١- توفّر الدراسة تصورًا عمليًا يُمكن الجامعات الحكومية الناشئة من تحسين أدائها الأكاديمي والإداري، عبر تطوير مؤشرات قياس أداء فعّالة تسهم في دعم التخطيط الاستراتيجي، وصنع القرار المبني على البيانات.

٢- تساعد مخرجات الدراسة في دعم جهود الجامعات السعودية الناشئة، التي تشكّل أكثر من نصف عدد الجامعات الحكومية، على مواجهة التحديات المرتبطة بنمو أعداد الطلاب والضغوط المالية، من خلال آليات تقييم موضوعية للأداء.

٣- تعزّز الدراسة قدرة المؤسسات التعليمية على تحليل مدى توافق البرامج والمناهج مع احتياجات المجتمع وسوق العمل، مما يدعم تطوير دورها التنموي والخدمي على المستويين المحلي والوطني.

٤- تُسهم النتائج المتوقعة للدراسة في دعم الجامعات نحو بناء أنظمة فعالة للتقييم الذاتي، وتبنّي أساليب المقارنة المرجعية، بما يرفع من قدرتها التنافسية ويعزّز جودة مخرجاتها الأكاديمية.

حدود الدراسة:

١- الحدود المكانية والبشرية: وتشمل مفردات العينة من أعضاء هيئة التدريس الجامعات الحكومية الناشئة بالمملكة العربية السعودية. وتم اختيار خمسًا أكثرها حداثة في نشأتها اعتبارًا من عام ١٤٢٩ هـ وهي: الإمام عبد الرحمن بن فيصل، والأمير سطام، وشقراء، والمجمعة، وجدة.

٢- الحدود الزمنية: تم إعداد الدراسة خلال العام الجامعي ٤٤/ ١٤٤٥هـ.

٣- الحدود الموضوعية: التصور المقترح حول المحاور المؤثرة على فعالية قياس مؤشرات الأداء وبحث مدى وجود فروق جوهرية في تقديراتها وفقاً للجامعات، والتخصصات البرامجية التي ينتمون إليها.

الإطار النظري للدراسة:

يتم تناول الإطار النظري من خلال النقاط الآتية:

مفهوم مؤشرات قياس الأداء وأنواعها في التعليم العالي:

تعد مؤشرات قياس الأداء من الأدوات الأساسية التي تُستخدم لتقييم مدى فعالية وكفاءة المؤسسات التعليمية في تحقيق أهدافها الاستراتيجية. وتعتمد هذه المؤشرات على قياس جوانب أكاديمية وإدارية مختلفة في الجامعات، وتساهم بشكل كبير في تحسين الأداء المؤسسي من خلال تقديم رؤى تحليلية تدعم اتخاذ قرارات استراتيجية مستندة إلى بيانات دقيقة (Kaplan & Norton, 1996).

وتزداد أهمية هذه المؤشرات في الجامعات الناشئة، حيث تُعتبر أداة أساسية لضمان الجودة الأكاديمية والإدارية وتحقيق التميز، مما يساعد في تحسين بيئة التعليم وضمان توافقها مع المعايير الدولية (Bohm & Lee, 2022).

ويمكن تصنيف مؤشرات قياس الأداء إلى عدة فئات رئيسية تشمل:

١- المؤشـــرات الأكاديمية: التي تركز على تقييم جودة التعليم، أداء الطلاب، كفاءة أعضـــاء هيئة التدريس، ومستوى البحث العلمي (Andersen, 2007).

٢- المؤشـــرات الإدارية: التي تركز على فاعلية الهياكل الإدارية، وكيفية اســـتخدام التكنولوجيا في العمليات الإدارية، بالإضـــافة إلى إدارة الموارد المالية بفعالية (Liu & Wang, 2021).

٣- المؤشـــرات الرقمية: التي تُســـتخدم لتقييم الأداء عبر الأنظمة الرقمية، حيث توفر تحليلات مستمرة ودقيقة، مما يسهم في تحسين القرارات والتخطيط الاستراتيجي (Tay & Ng, 2022).

تؤكد الدراسات الحديثة أن استخدام مؤشرات قياس الأداء ليس فقط عملية تقييم، بل هو أداة حيوية تضمن التحسين المستمر في الجامعات، مما يسهم في تطور ملموس في الجودة الأكاديمية والإدارية (Hernandez & Roberts, 2022).

سمات مؤشرات قياس الأداء في الجامعات الناشئة:

تتميز مؤشـرات قياس الأداء في الجامعات الناشـئة بعدد من السـمات التي تجعلها أداة فعالة في تحسـين الجودة الأكاديمية والإدارية، وهي:

١- المرونة: يجب أن تتمتع المؤشـــرات بمرونة كافية تســمح بتعديلها وتكييفها بما يتناســب مع التحديات المحلية والظروف الخاصــة بكل جامعة، مما يســاعد في مواجهة التغيرات المســـتمرة في البيئة التعليمية (Kaplan & Norton, 1996).

٢- الشـفافية: من الضـروري أن تتيح المؤشـرات بيانات واضـحة وشـفافة تسـمح بالتقييم الموضـوعي للأداء. ذلك يمكن الجامعات من قياس فعالية الأنشـــطة الأكاديمية والإدارية بناءً على معايير موضـــوعية (Liu & Wang, 2021).

٣- التحديث المســتمر: يجب أن يتم تحديث المؤشــرات بشــكل دوري لتواكب التغيرات التكنولوجية الســريعة والاحتياجات الأكاديمية المتجددة. يضـــمن هذا التحديث المستمر أن تظل المؤشرات فعالة ومناسبة في إطار التحولات المتســـارعة في مجال التعليم العالي(Tay & Ng, 2022) .

وتســاعد هذه الســمات في تحســين كفاءة المؤســسات التعليمية، وضـمان تلبية احتياجاتها المتزايدة في ظل بيئة تعليمية ديناميكية.

المعايير ومؤشرات قياس الأداء:

عرف الهواري (٢٠٠٨) المعايير بأنها مقاييس تســتخدم لقياس النتائج الفعلية، وتعد وسـيلة للمقارنة بين الأشـياء، إضـــافة إلى كونها هدفًا يســـعى لتحقيقه. وأوضـــح أن المؤســـســـات الحكومية تواجه صـــعوبات فنية في إعداد معايير خاصـة بها، بسبب تعدد الأهداف وتداخلها، حيث تركز هذه المؤسـسـات على تقديم الخدمة بدلاً من تحقيق الأرباح.

أما المؤشر، فقد عُرف في قاموس المورد على أنه "الدليل الذي يستخدم لإظهار أو تمييز حالة معينة"، وفي قاموس أكسفورد بأنه "الذي يلفت النظر إلى شيء ما بدقة"، وفي قاموس ويبستر بأنه "الذي يشير إلى درجة دقيقة تتزايد أو تتناقص."

وتُســتخدم مقاييس الأداء الرئيســة (KPIs) كمؤشــرات لقياس النجاح، حيث توفر صــورة شــاملة عن الأداء من خلال تقارير مرجعية أو خرائط توضـــيحية. وتتميز هذه المقاييس بكونها واضـــحة، قابلة للقياس، وموضـــوعية. بالإضـــافة إلى ذلك، فإنها تتميز بتكلفتها الاقتصـــادية،

وتساهم في إجراء المقارنات التاريخية لقياس التحسن في الأداء.

إنشاء مؤشرات قياس الأداء وتطويرها:

حتى يتسنى للمؤسسة إنشاء مؤشرات الأداء وتطويرها بشكل فعّال، من الضروري توفير عدة عناصر أساسية تشمل ما يلي:

١- المصدر المتوفر لديه أو القادر على توفير البيانات: تُعد البيانات الدقيقة والموثوقة أساسية في تصميم مؤشرات الأداء. ويشير (Kaplan & Norton, 1996) في إطار تطبيق Balanced Scorecardإلى ضرورة وجود مصدر موثوق للبيانات لدعم القياس الفعّال للأداء.

٢- تجميع البيانات من مصدرها لاستيفاء المؤشرات: يجب جمع البيانات بشكل دوري من مصادر موثوقة. كما يشير (Drucker, 2007) إلى ضرورة أن تستند المؤشرات إلى بيانات واقعية ومحددة؛ لضمان دقة القياس وموثوقيته.

٣- قياس وتقييم مؤشرات الأداء التي تمثل واقع الأداء الحالي: يجب أن تعكس مؤشرات الأداء الواقع الفعلي للأداء المؤسسي. ويُوضح (Neely et al., 2005) أن المؤشرات يجب أن توفر ملاحظات دقيقة حول الوضع الراهن، مما يساعد المديرين على اتخاذ قرارات مستنيرة.

٤- التحقق من دقة وواقعية ومنطقية نتائج قياس الأداء: يجب التحقق من دقة القياسات عبر أساليب إحصائية مثل اختبار الثبات، وفقًا لما ذكره (Parmenter, 2015)، لضمان نتائج دقيقة وموثوقة.

٥- إعداد التقارير الدورية بما يتناسب مع المخرجات المستهدف قياسها: يؤكد (Andersen, 2007) على ضرورة إعداد تقارير دورية لقياس تقدم الأداء، مع التأكيد على أن تلك التقارير يجب أن توجه نحو أهداف قياس الأداء ومخرجاته.

٦- إخطار المسؤولين المعنيين بالمهام السابقة والتشاور معهم وآلية التغذية الراجعة: يشير (Higgins, 2012) إلى أهمية التشاور مع المعنيين وإشراكهم في عملية تقييم مؤشرات الأداء، لضمان توافق الأهداف التنظيمية مع واقع التنفيذ.

٧- تحديد المسؤولين من ذوي الاختصاص والكفاءة: يجب تحديد الأفراد أو الفرق المسؤولة عن جمع البيانات وتحليل المؤشرات. كما أكد (Kaplan & Norton, 2001) على أهمية ذلك لضمان استمرارية التقييم والمراجعة المستمرة.

السمات الرئيسية في مؤشرات الأداء:

تتطلب مؤشرات قياس الأداء توافر مجموعة من المواصفات الأساسية التي تضمن فعاليتها وكفاءتها في القياس والتحليل، وهي:

١- سهولة الاستخدام: وفقًا لمفهوم المؤشرات الذي عرضه كل من (Besterfield et al., 2003) و(Oakland, 2000)، ينبغي أن تكون المؤشرات سهلة الاستخدام، وتعتمد على جمع بيانات محددة من مصادر موثوقة؛ لتكون قابلة للتحليل والتفسير.

٢- مراعاة الجانب الاقتصادي: يجب أن تحقق المؤشرات الأهداف بأقل تكلفة ممكنة، مما يتوافق مع نهج إدارة الجودة الشاملة في العديد من الدراسات مثل (Garcia & Alvarez, 2023).

٣- .شمولية المؤشرات: يجب أن تغطي المؤشرات المجالات الأساسية للعمل، مثل: الرسالة والأهداف المؤسسية، المهارات الإدارية، والتعليم والبحث العلمي

(Timo & Saarinen, 2009)، مما يوفر صورة شاملة للأداء العام في المؤسسة.

٤- العدد المناسب للمؤشرات: ينبغي أن يتوازن عدد المؤشرات بحيث لا تكون كثيرة بشكل يعوق التطبيق أو قليلة بحيث لا تغطي الجوانب المهمة (Ardi et al., 2012).

٥- التركيز على الإجراءات الأساسية: يشير (Kotler & Armstrong, (1996 إلى أهمية التركيز على العمليات الحيوية التي تساهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة.

٦- تعدد أبعاد المؤشرات: ينبغي أن تسمح المؤشرات بإجراء المقارنات بين مختلف المنظمات أو عبر الزمن، وهو ما تسعى لتحقيقه عديد من النماذج القياسية التي تتبعها المؤسسات الناجحة، كما هو موضح في نموذج (Gibbs & Anastasios, 2009).

٧- قابلية المؤشرات للمقارنة: يجب أن تكون المؤشرات قابلة للمقارنة عبر الزمان والمكان باستخدام النسب أو البيانات الرقمية، وذلك لتحقيق التحليل الموضوعي وتحسين الأداء.(Stuart et al., 2010)

٨- دقة المعلومات: وفقًا لمشاريع تقييم الأداء في الجامعات، مثل: مشروع مؤشرات الأداء في جامعة الملك سعود (KPIs – Project)، يجب أن توفر المؤشرات معلومات دقيقة تساهم في سد الفجوات المحتملة في الأداء التنظيمي.

الابتكار في مؤشرات الأداء في الجامعات الناشئة:

في ظل التحديات المستمرة التي تواجه الجامعات الناشئة في سعيها لتحسين جودتها الأكاديمية والإدارية، أظهرت الدراسات الحديثة دور مؤشرات الأداء كأداة استراتيجية لتحقيق التطوير المستدام. في حين ركزت بعض الدراسات على استخدام مؤشرات تقليدية لقياس الأداء، طرحت دراسات أخرى ابتكارات جديدة تهدف إلى تحسين فعالية هذه المؤشرات، خاصة في قياس نتائج التعليم الجامعي.

وأشارت دراسات عديدة إلى أن جودة مؤشرات الأداء تعتمد على مدى قدرتها على تحقيق الأهداف المنشودة، مثل التفاعل المستمر مع المحتوى الأكاديمي، وتحسين مهارات التدريس، وتوفير تغذية راجعة دقيقة. وأظهرت دراسة Garcia و Alvarez (2023) ابتكار مؤشرات جديدة لقياس نتائج التعليم في المؤسسات التعليمية الناشئة، حيث أبرزت أهمية تطوير مؤشرات أداء لا تقتصر فقط على قياس مخرجات التعليم الأكاديمي التقليدي، بل تشمل –أيضًا– الابتكار في طرائق التعليم وقياس قدرة الجامعات على مواكبة التطورات الحديثة في مجالات المعرفة والتكنولوجيا. كما أوصت الدراسة بضرورة اعتماد مؤشرات مبتكرة تتيح للجامعات الناشئة فرصة تقييم مستويات الأداء بشكل مرن يتناسب مع احتياجاتها المؤسسية الخاصة.

الدراسات السابقة:

سعت دراسة هودجسون ومراي (Hodgson & Murray, 2023)إلى تقييم مؤشرات الأداء في الجامعات الحكومية الناشئة من خلال إجراء دراسة تطبيقية مقارنة. وأظهرت النتائج وجود تباين في فعالية مؤشرات الأداء الأكاديمي والإداري بين الجامعات، حيث أوصت بضرورة تحسين أدوات قياس الأداء وتطويرها باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي.

وهدفت دراسة دن وكينيدي (Dunn & Kennedy, 2023) إلى مقارنة مؤشرات الأداء بين الجامعات

العامة والخاصة، وذلك من خلال تحليل مقارن استنادًا إلى البيانات الثانوية. وقد توصلت إلى وجود اختلافات واضحة في مؤشرات الأداء بين الجامعات العامة والخاصة، وأوصت بتحسين آليات التقييم في الجامعات العامة باستخدام المعايير المعتمدة في الجامعات الخاصة.

وتناولت دراسة بوهم ولي (Bohm & Lee, 2022) تأثيرات التحول الرقمي على مؤشرات الأداء في الجامعات. وأظهرت النتائج أن تبني التكنولوجيا الرقمية قد ساهم بشكل كبير في تحسين فعالية مؤشرات الأداء، وأوصت بتعزيز استخدام تقنيات البيانات الكبيرة والذكاء الاصطناعي لتحسين عملية قياس الأداء الجامعي.

واستهدفت دراسة ماريتنيز وبيريز (Martínez & Pérez, 2021) بيان العلاقة بين مؤشرات الأداء وجودة التعليم في الجامعات الناشئة، وذلك باستخدام تحليل إحصائي استنادًا إلى استبيانات. توصلت الدراسة إلى أن مؤشرات الأداء الأكاديمي تعد أداة فعالة لتحسين جودة التعليم في الجامعات الناشئة، وأوصت بإنشاء شبكة مؤشرات مرنة تدعم التطوير المستمر للجامعات.

وسعت دراسة جاكسون وسميث (Jackson & Smith, 2020) إلى تقييم أداء الجامعات في الأنظمة التعليمية الناشئة، حيث تبين وجود تحديات عدة في قياس الأداء بسبب نقص البيانات والمقاييس الموثوقة. وأوصت الدراسة بتطوير نماذج تقييم جديدة تدعم تطوير الجامعات في الأنظمة التعليمية الناشئة.

وتناولت دراسة روبنسون وبكر (Robinson & Baker, 2019) دور مؤشرات الأداء في إدارة الجامعات من خلال إجراء تحليل مقارن بين أساليب التقييم في الجامعات الأوروبية. وأظهرت النتائج أن مؤشرات الأداء تساهم بشكل ملحوظ في تحسين الجودة الأكاديمية والإدارية في الجامعات، وأوصت باعتماد معايير موحدة للتقييم بين الجامعات الحكومية والخاصة.

وتناولت دراسة تايلور ومكيني (Taylor & McKinney, 2023) فاعلية مؤشرات الأداء في الجامعات الناشئة، حيث أجرت دراسة حالة تحليلية لتقييم استخدام هذه المؤشرات في تحسين جودة التدريس والخدمات الطلابية. توصلت الدراسة إلى أن تطبيق مؤشرات الأداء في هذه الجامعات يُسهم بشكل ملحوظ في رفع جودة التعليم، وأوصت بضرورة تحسين آلية جمع البيانات بشكل دوري وتطبيق معايير مرنة تتناسب مع احتياجات الجامعات الناشئة.

وركزت دراسة كيمب ومتويس (Kemp & Matthews, 2022) على مقارنة أنظمة قياس الأداء في الجامعات الناشئة. أظهرت الدراسة وجود فروق كبيرة في أساليب القياس بين المؤسسات التعليمية الناشئة، وأوصت بتوحيد المعايير المستخدمة في التقييم وإدخال تقنيات جديدة لقياس الأداء. كما نوهت الدراسة بأهمية تحسين المنهجيات في بعض الجامعات الناشئة لمواكبة التطور الأكاديمي والإداري في مؤسسات التعليم العالي.

ومن جهة أخرى، تناولت دراسة نجوين وتان (Nguyen & Tran, 2021) مقارنة مؤشرات الأداء في الأنظمة التعليمية النامية. أظهرت الدراسة أهمية تعزيز استخدام مؤشرات الأداء الرقمية لتحسين أداء الجامعات. أكدت الدراسة على أن استخدام البيانات الثانوية والمراجعات الأدبية أسهم في تحديد الحاجة إلى توظيف مؤشرات الأداء الرقمية بشكل فعال، وأوصت بتوفير برامج تدريبية شاملة لقيادات الجامعات والمشرفين الأكاديميين لضمان

فهمهم الكامل لأهمية هذه المؤشرات في تحسين الأداء الأكاديمي والإداري.

وفيما خصّت دراسة ديفيز وويلسون (Davies & Wilson, 2020) بتقييم مؤشرات الأداء الأكاديمي والإداري في الجامعات الناشئة من منظور عالمي. تناولت الدراسة تأثير هذه المؤشرات على جودة الأداء في الجامعات، وأظهرت أن تطبيق مؤشرات الأداء الشاملة والمرنة يؤدي إلى تحسين الأداء الأكاديمي والإداري بشكل ملموس. وأوصت الدراسة بضرورة دمج مؤشرات الأداء في استراتيجيات التعليم المستقبلي للجامعات الناشئة، مما يساعد على ضمان استدامة التطوير الأكاديمي والإداري.

وتناولت دراسة هيرنانديز وروبرتز (Hernandez & Roberts, 2022) دور مؤشرات الأداء في استدامة الجامعات، خاصة في الأنظمة التعليمية الناشئة. من خلال دراسة حالة تطبيقية، أكدت الدراسة على ضرورة تكامل مؤشرات الأداء مع سياسات الاستدامة الأكاديمية والإدارية لضمان استدامة الجامعات في مواجهة التحديات المستمرة. وأوصت الدراسة بدمج تقنيات حديثة في قياس الأداء، بالإضافة إلى ضرورة إجراء مراجعة مستمرة لضمان استدامة الأداء في هذه الجامعات.

أما دراسة هوجسون ومراي (Hodgson & Murray, 2023) فركزت على استراتيجيات استخدام مؤشرات الأداء في الجامعات الناشئة. أظهرت الدراسة الحاجة إلى إطار متكامل لتحسين هذه المؤشرات، وتضمن هذا الإطار التوجه نحو استخدام استراتيجيات قياس أداء مستدامة تستند إلى تغذية راجعة مستمرة. وأوصت الدراسة بتطوير هذه الاستراتيجيات بشكل يعزز من استمرارية التحسين المؤسسي في الجامعات الناشئة، مما يسهم في تعزيز الأداء الأكاديمي والإداري.

وتناولت دراسة شين وزانج (Chen & Zhang, 2022) تطبيق مؤشرات الأداء في عملية تطوير الجامعات الناشئة من خلال استخدام بيانات ثانوية. أظهرت النتائج أن مؤشرات الأداء تؤدي دورًا محوريًّا في دعم التحول المؤسسي في هذه الجامعات، مع التأكيد على ضرورة اعتماد مؤشرات مرنة تتناسب مع البيئة المتغيرة التي تميز الجامعات الناشئة. أوصت الدراسة بضرورة تعديل المؤشرات لتلبية احتياجات التطوير المستمر لهذه المؤسسات التعليمية.

أما ويلسون وهارس (Wilson & Harris, 2021) فقد أجريا دراسة طولية لتحليل مؤشرات الأداء في تطوير مؤسسات التعليم العالي. تم جمع البيانات من أكثر من ٥٠ جامعة، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن الجامعات التي تتبع مؤشرات أداء محددة تحقق تحسنًا ملحوظًا في الكفاءة الأكاديمية والإدارية. أوصت الدراسة بتعزيز التعاون بين الأكاديميين والإداريين من أجل وضع مؤشرات دقيقة وموثوقة تُسهم في تحسين الأداء المؤسسي.

وفي دراسة براون وجاكسون (Brown & Jackson, 2022)، قاما بإجراء مقارنة بين عدة جامعات في دول ناشئة لقياس الأداء الأكاديمي. تبين أن أساليب قياس الأداء في هذه الجامعات تختلف بشكل كبير وفقًا للسياق المحلي. وأوصت الدراسة بضرورة تخصيص مؤشرات الأداء؛ لتتناسب مع التحديات المحلية والتوجهات العالمية، مما يسهم في رفع مستوى التعليم في هذه الجامعات.

وتناولت دراسة ليو ووانج (Liu & Wang, 2021) تطوير مؤشرات الأداء الرقمية والزمنية في الجامعات من خلال دراسة تجريبية على تطبيقات المؤشرات الرقمية. بينت النتائج أن استخدام المؤشرات الرقمية أسهم بشكل كبير في تقديم تقييمات لحظية تساهم في اتخاذ قرارات مستنيرة. أوصت الدراسة باستخدام التكنولوجيا لتعزيز فاعلية مؤشرات الأداء الرقمية في تحسين الأداء الأكاديمي والإداري في الجامعات الناشئة.

أما دراسة إيجيونيمي (Ejionueme, 2015) فقد استهدفت فحص تطبيق إدارة الجودة الشاملة في مدارس منطقة أومواهيا التعليمية. أظهرت النتائج أن هناك التزامًا كبيرًا بالعمل الجماعي في إدارة المدارس، وتم تطبيق الاتصال الفعّال إلى حد ما. كما أشارت إلى تطبيقات جزئية لإدارة الجودة الشاملة في الإدارة التعليمية.

واستهدفت دراسة دوجلاس ورون (Douglas & Ron, 2014) تقييم مؤشرات القبول في كلية الصيدلة بجامعة كنتاكي. اعتمدت الدراسة على مؤشرات مثل التفكير الجماعي، والعمل الجماعي، والتفكير الأخلاقي. وتوصلت الدراسة إلى أن هذه المؤشرات كانت أكثر فعالية من المقابلات التقليدية. أوصت الدراسة بتوسيع التسهيلات في إجراء المقابلات والسماح بمقارنات بين المتقدمين.

أما دراسة القحطاني (١٤٣٢هـ) فقد استهدفت استكشاف واقع قياس الأداء في الأجهزة الحكومية السعودية. أظهرت النتائج أن جاهزية الأجهزة الحكومية لقياس الأداء منخفضة في المحاور الثلاثة: التخطيط، والتطبيق، وتوظيف مخرجات القياس. كما أظهرت الدراسة أن ٣١٪ فقط من الأجهزة الحكومية تستخدم نظام قياس متكامل، بينما ٢٣٪ تطبق النظام بشكل فعّال. كما ظهر ضعف الوعي بأهمية قياس الأداء وقلة الموارد البشرية المتخصصة في هذا المجال.

وركزت دراسة أدري وآخرين (Ardi et al., 2012) على استخدام رضا الطلاب كمؤشر لقياس الجودة الشاملة في كلية الهندسة بجامعة إندونيسيا. قامت الدراسة بتحديد مؤشرات رئيسة للجودة: التزام الإدارة بالجودة، مستوى التدريس، المرافق والتجهيزات، المعاملة الحسنة، والتغذية الراجعة من الطلاب. أظهرت النتائج وجود علاقة قوية بين هذه المؤشرات، حيث أن التزام الكلية بالجودة كان له تأثير إيجابي على مستوى التدريس والأنشطة الصفية، كما أثر بشكل إيجابي على معاملة الطلاب وجودة المرافق، مما ساهم في رفع مستوى رضا الطلاب.

أما دراسة تيمو وسارينين (Timo & Saarinen, 2009) فقد تناولت التغيرات في دور رابطة الجامعات الأوروبية في ضمان الجودة في الجامعات البولندية. اعتمدت الدراسة على المقابلات الشخصية مع المعنيين في القطاع الأكاديمي ووجدت وجود نوع من التوتر بين الأطراف المعنية في وضع السياسات الأوروبية لضمان الجودة. كما أشارت الدراسة إلى أهمية تعزيز التعاون بين الجامعات الأوروبية؛ لتحقيق الشفافية في معايير ضمان الجودة، مما يسهم في تطوير الأداء الأكاديمي في الاتحاد الأوروبي.

وفي دراسة ستوارت وآخرين (Stuart et al., 2010)، قامت جامعة نورثويست ميسوري بتقييم تأثيرها على المنطقة من خلال دراسات حول الأثر الاقتصادي واحتياجات المنطقة من الخريجين، بالإضافة إلى تقديم فرص تدريب للخريجين في المؤسسات التكنولوجية والهندسية. كما شمل التقييم رضا المجتمع عن خريجي الجامعة. تمت مراجعة نتائج هذه الدراسات من قبل

مجلس رئاسة الجامعة وهيئة التخطيط الاستراتيجي، مما ساعد في تحديد المجالات التي يمكن تحسينها خلال مؤتمر التخطيط السنوي. كما أسست الجامعة مركز "ماكيمي" للتعليم المستمر الذي يركز على تقديم برامج مهنية للمجتمع باستخدام تقنيات متقدمة.

وتناولت دراسة جيبس وأناستاسوس (Gibbs & Anastasios, 2009) ضمان الجودة في الجامعات القبرصية باستخدام معايير الجودة التي حددها الطلاب والمعلمون. استخدم الباحثون تحليل أهمية الأداء لتحديد أولويات تحسين جودة الخدمات في الجامعات. أظهرت النتائج وجود عدم تطابق بين آراء الطلاب والأعضاء الأكاديميين حول بعض أبعاد الجودة، مثل: برامج التعليم، دعم الطلاب، المرافق الدراسية، والمقررات الدراسية، حيث تم تصنيف هذه الأبعاد كأهم عوامل لتوفير جودة التعليم العالي.

وسلطت دراسة ليو ويانج (Yang & Liu, 2023) الضوء على دور مؤشرات الأداء في تحسين الجودة المؤسسية في الجامعات الناشئة. أظهرت الدراسة أن تحسين جودة التعليم يتطلب تطبيق مؤشرات أداء محددة يمكن من خلالها متابعة تقدم المؤسسات التعليمية، وتعزيز الاستراتيجيات التعليمية استنادًا إلى النتائج المحققة.

أما دراسة تاي ونج (Tay & Ng, 2022) فركزت على فعالية مؤشرات الأداء في تحسين وتطوير الجامعات الناشئة، مشيرة إلى أهمية متابعة وتحليل هذه المؤشرات بشكل دوري. هذه الدراسة تُظهر أهمية تكييف مؤشرات الأداء مع التغيرات المستمرة في البيئة التعليمية، سواء العالمية أو المحلية، لضمان مواكبة الجامعات الناشئة للتحديات المتزايدة في هذا السياق.

وقدمت دراسة شين وزو (Chen & Xu, 2023) مراجعة نقدية حول تأثير مؤشرات الأداء على التخطيط الاستراتيجي في الجامعات الناشئة، وأكدت على ضرورة دمج هذه المؤشرات مع استراتيجيات التطوير المستدام لضمان استدامة التحسين الأكاديمي والإداري. هذا يُبرز كيف يمكن لمؤشرات الأداء أن تكون أداة استراتيجية فعّالة في تحقيق الأهداف التعليمية وتنفيذ الخطط الاستراتيجية بفعالية.

وتناولت دراسة براون وجونسون (Brown & Johnson, 2022) التحديات التي تواجه الجامعات الناشئة في تطبيق مؤشرات الأداء، مع تسليط الضوء على الفرص التي يمكن أن تقدمها المؤشرات لتحسين الأداء الأكاديمي والإداري. أكدت هذه الدراسة على أهمية تحديد أهداف واضحة ومؤشرات مرنة؛ لضمان تحقيق التميز الأكاديمي، وتحقيق النجاح في تطبيق الخطط الاستراتيجية داخل الجامعات.

التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال تحليل الدراسات السابقة، يمكن استخلاص عدد من النقاط الأساسية:

١- دور مؤشرات الأداء في تحسين الجودة: تتفق الدراسات على أن مؤشرات الأداء تُعد أداة رئيسة لتحسين جودة التعليم العالي في الجامعات الناشئة، حيث تساهم في تطوير وتقييم الأداء الأكاديمي والإداري. يُؤكد على ضرورة تحسين هذه المؤشرات عبر تحليل المتغيرات المؤسسية التي تدعم الأهداف التعليمية، وضرورة التركيز على النتائج الأكاديمية والعملية.

٢- التغذية الراجعة المستمرة: أهمية نظام التغذية الراجعة المستمر وتقييم معايير الجودة للجامعات تؤكد على

ضمان مستوى أكاديمي عالٍ وتحسين مستمر في الخدمات التعليمية. هذه الملاحظات تساعد على تحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين وإجراء التعديلات اللازمة.

٣- التدريب المستمر: تأكيد الدراسات على ضرورة توفير التدريب المستمر للكوادر التعليمية والإدارية لاستخدام مؤشرات قياس الأداء بشكل فعال. كما تشدد الدراسات على أهمية التمويل الكافي لتطوير الأنظمة اللازمة لتنفيذ هذه المؤشرات.

٤- التكنولوجيا في قياس الأداء: تشير الدراسات إلى أهمية استخدام تقنيات مثل: البيانات الكبيرة والذكاء الاصطناعي في قياس الأداء، حيث يمكن لتكنولوجيا المعلومات أن تعزز من دقة وفاعلية مؤشرات الأداء. يمكن للتقنيات الرقمية أن تساهم في تقديم تقييمات لحظية وتحسين عمليات اتخاذ القرار داخل الجامعات.

٥- التخصيص وفقًا للسياق المحلي: ضرورة تخصيص مؤشرات الأداء لتناسب السياق المحلي للجامعات الناشئة يُعد من النقاط المهمة. فكل جامعة، حسب بيئتها واحتياجاتها، يجب أن تطور مؤشرات تتماشى مع متطلباتها الخاصة لتحقيق أهدافها الاستراتيجية.

٦- التكامل بين الأكاديمي والإداري: التكامل بين الجوانب الأكاديمية والإدارية في مؤشرات قياس الأداء يعد أمرًا أساسيًّا. التنسيق بين هذه الجوانب يضمن تحسينًا شاملًا في جودة التعليم والخدمات الجامعية.

وبناءً على التحليل المستعرض فمن الواضح أن فعالية مؤشرات قياس الأداء في الجامعات الناشئة تعتمد بشكل أساسي على العوامل الاستراتيجية التي تؤثر على تطبيق هذه المؤشرات. التحسين المستمر، الاستخدام الأمثل للتكنولوجيا، التدريب المستمر، والتخصيص وفقًا للسياق المحلي، كلها عوامل حاسمة؛ لضمان تحقيق النجاح والتطوير المستدام في هذه المؤسسات التعليمية.

المنهجية والإجراءات:

تمثلت منهجية الدراسة في الآتي:

١- أسلوب الدراسة المكتبي: حيث تم الاطلاع على الكتب، والرسائل العلمية، والدوريات لتكوين الخلفية النظرية لمفاهيم وأنواع وسمات مؤشرات قياس الأداء وتطويرها وما يستحدث في هذا المجال.

٢- أسلوب الدراسة الميداني: تم جمع البيانات من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الناشئة من خلال استبيان تم تصميمه باستخدام مقياس ليكرت الخماسي (Likert Scale). حيث تُعد الاستبانة من أبرز أدوات البحث الميداني في الدراسات الكمية، لما تتميز به من قدرتها على قياس تصورات واتجاهات أفراد العينة تجاه الظواهر المدروسة بطريقة منهجية قابلة للتحليل الإحصائي. وقد تم اعتمادها في هذه الدراسة لعدة مبررات، أبرزها:

- ملاءمتها لطبيعة الدراسة التي تستهدف قياس تصورات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الناشئة. فعاليتها في الوصول إلى عدد كبير من المشاركين بتكلفة وجهد أقل مقارنة بوسائل جمع البيانات الأخرى.
- إمكانية تحويل البيانات إلى صيغ كمية قابلة للتحليل باستخدام برامج مثل SPSS، مما يُسهم في دقة النتائج وموضوعيتها.

- استخدام مقياس ليكرت الخماسي الذي يوفّر مرونة في التعبير عن الرأي ويسهّل تصنيف البيانات وتحليلها.
- مناسبتها للبيئات التي يصعب فيها الاتصال المباشر، خاصة مع انتشار المشاركين في مواقع جغرافية متعددة. ويتضمن الاستبيان مجموعة من العبارات التي تتيح للأفراد تحديد مدى موافقتهم أو عدم موافقتهم على كل عبارة، باستخدام العبارات الوصفية: "أوافق تمامًا"، "أوافق"، "محايد"، "لا أوافق"، "لا أوافق مطلقاً"، ثم تجميع البيانات، ثم تحليلها باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS.

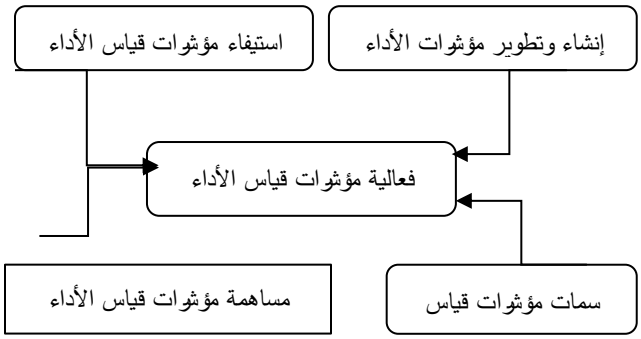
٣- استخدام معامل ألفا كرونباخ للتحقق من الثبات لمحتويات الاستبيان.

- تحليل الانحدار البسيط والمتعدد لبحث العلاقة التأثيرية بين المتغيرات.

٤- تم إعداد تصور لنموذج جودة مؤشرات الأداء يتضمن عدة محاور تم تحديد دور كل منها بناءً على معايير الجودة. تم الرجوع إلى مواقع جامعات مثل جامعة الملك سعود والمجمعة، بالإضافة إلى عقد لقاءات مع مختصين في القياس والتقويم. وتم صياغة عبارات لقياس المتغيرات المستقلة والتابعة، وعرضها على مختصين وأعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة، حيث تم تعديل الصياغات للوصول لفعالية مؤشرات قياس الأداء، وتم التوصل إلى الآتي:

- مجموعة المحاور المستقلة: هي التي ينبغي توافرها في المؤشرات لتتصف بالجودة وهي:
  - إنشاء وتطوير مؤشرات الأداء، وتم قياسها بسبعة عبارات.
  - سمات مؤشرات قياس الأداء، وتم قياسها بتسع عبارات.
  - استيفاء مؤشرات قياس الأداء، وتم قياس ذلك من خلال ست عبارات.
  - مساهمة مؤشرات قياس الأداء في المقارنة المرجعية، وتم قياسها بست عبارات.
- المتغير التابع: وهو فعالية مؤشرات قياس الأداء، وتم قياسه بسبع عبارات.

ويوضح الشكل الآتي النموذج المقترح سالف الذكر:



شكل (١) العوامل الاستراتيجية المحددة لفعالية مؤشرات قياس الأداء

- مجتمع وعينة الدراسة: بلغ عدد الجامعات الحكومية الناشئة أكاديميّا بواقع ١٧ جامعة، وهي تمثل أكثر من نصف عدد الجامعات الحكومية في المملكة في ذلك التاريخ (وتم اختيار خمسًا من أكثرها حداثة في نشأتها، هي: الإمام عبد الرحمن بن فيصل، والأمير سطام، وشقراء، والمجمعة، وجدة). والفئة المستهدفة من هذه الدراسة تتكون من أعضاء هيئة التدريس ومن يشغلون منهم وظائف إشرافية في تلك الجامعات المختارة للدراسة.

ولتحديد حجم العينة باستخدام معادلة الحساب التقليدية بناءً على النسبة المئوية ٥٠٪ (أو ٠.٥) ومعامل ثقة

٩٥٪ (أي مستوى دلالة ٠.٠٥)، يتم استخدام المعادلة التالية:

$$n = Z^2 \cdot p \cdot (1-p)/E^2$$

حيث:

n هو حجم العينة المطلوب.

Z: القيمة المعيارية التي تمثل مستوى الثقة، وعند ٩٥٪ تكون قيمته ١.٩٦.

p: هو التقدير المبدئي للنسبة المئوية للظاهرة في المجتمع (في حال عدم وجود معلومات مسبقة يتم استخدام ٠.٥ للحصول على الحجم الأكبر للعينة).

E: هو هامش الخطأ المسموح به، وفي هذه الحالة ٠.٠٥.

$$n = 1.96^2 \cdot 0.5\ (1-0.5)/0.05^2 = 384.$$

وبالتالي إذا كانت الظاهرة تمثل ٥٠٪ من المجتمع، وكانت قيمة هامش الخطأ ٠.٠٥ ومعامل الثقة ٩٥٪، فإن حجم العينة سيكون ٣٨٤ (Israel, 1992).

وبلغ عدد الردود الصالحة للتحليل بواقع ٣٨٧ مفردة.

ثبات وصدق الاستبانة:

تم قياس الثبات من خلال معامل باستخدام معامل ألفا كرونباخ لبيان معامل الارتباط بين كل فقرة في مجال معين بالتقدير الإجمالي لذلك المجال، حيث يتم استبعاد المتغير الفرعي (أو الفقرة) الذي يحصل على معامل ارتباط إجمالي بينه وبين المتغيرات الأخرى في نفس المقياس أقل من ٠.٣٠ (إدريس، ١٩٩٦). ووفقًا لما ذكره (Sekaran, 2006) لاختبار مدى صلاحية وثبات أداة الدراسة (الاستبانة) وتكون قاعدة القرار أن الأداة مقبولة وقادرة على رصد المتغيرات إذا زادت قيمة ألفا عن ٦٧.%.

ويتم بحث كل من ثبات وصدق الاستبانة وفق الآتي:

جدول ١ مقياس الثبات للاستبانة

م	المجال	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
١	إنشاء وتطوير مؤشرات الأداءG1	٧	٠.٩٣٧
٢	سمات مؤشرات قياس الأداء G2	٩	٠.٩٦٠
٣	استيفاء مؤشرات قياس الأداء G3	٦	٠.٩١٩
٤	مساهمة مؤشرات قياس الأداء في المقارنة المرجعية G4	٧	٠.٩٢٦
٥	فعالية مؤشرات قياس الأداء G5	٧	٠.٩٤٣

المصدر: من إعداد الباحث وفقا لمخرجات التحليل الاحصائي

يتضح من الجدول (١) ارتفاع درجة الثبات لدي محتوي الاستبانة في كافة محاورها حيث بلغت أقل قيم لمعامل ألفا كرومباخ ٠.٩١٩.

وباستخدام معامل ارتباط بيرسون تم بحث صدق الاستبانة وفق الآتي:

جدول ٢ مقياس الصدق للاستبانة

م	المجال	معامل ارتباط بيرسون	
		أقل قيمة	أكبر قيمة
١	إنشاء وتطوير مؤشرات الأداءG1	0.631	0.823
٢	سمات مؤشرات قياس الأداء G2	0.779	0.868
٣	استيفاء مؤشرات قياس الأداء G3	0.691	0.828
٤	مساهمة مؤشرات قياس الأداء في المقارنة المرجعية G4	0.677	0.850
٥	فعالية مؤشرات قياس الأداء G5	0.726	0.869

المصدر: من إعداد الباحث وفقا لمخرجات التحليل الإحصائي

يتضح من الجدول (٢) ارتفاع درجة الصدق لدي محتوي الاستبانة في كافة محاورها حيث بلغت القيم الدنيا لمعامل ارتباط بيرسون لك متغير فرعي مع المجال الخاص به في الحدود المقبولة للصدق.

النتائج ومناقشتها:

اختبار الفرض الأول:

من خلال تحليل التباين ANOVA يمكن بحث وجود فروق معنوية بين تقديرات محاور جودة مؤشرات الأداء وفقًا للجامعة كما بالجدول الآتي:

جدول ١ الفروق بين تقديرات مجالات جودة مؤشرات الأداء وفقًا للجامعة

المجال	F	Sig.	معنوي/ غير معنوي
إنشاء مؤشرات الأداء وتطويرها G1	.987	.417	غير معنوي
سمات مؤشرات قياس الأداء G2	1.809	.131	
استيفاء مؤشرات قياس الأداء G3	2.918	.024	معنوي عند مستوى ٥٪
مساهمة مؤشرات قياس الأداء في المقارنة المرجعية G4	3.127	.017	
فعالية مؤشرات قياس الأداء G5	3.894	.005	معنوي عند مستوى ١٪

المصدر: من إعداد الباحث وفقا لمخرجات التحليل الإحصائي

يتضح من جدول (٣) عدم وجود فروق معنوية بين تقديرات بين تقديرات المحورين الأولين، وهما: "إنشاء مؤشرات الأداء وتطويرها (G1)" و"متوسط متغيرات سمات مؤشرات قياس الأداء (G2)".

كما يتضح وجود فروق معنوية بين تقديرات المحورين الآخرين، وهما: "استيفاء مؤشرات قياس الأداء (G3)" و"مساهمة مؤشرات قياس الأداء في المقارنة المرجعية (G4)" عند مستوى معنوية ٠.٠٥.

كما وجدت فروق معنوية: بين تقديرات "أغراض مؤشرات قياس الأداء(G5)".

مما سبق يتضح أن هناك تأثيرًا ملحوظًا في تقديرات المحاور المرتبطة بـ"استيفاء مؤشرات القياس"، و"المقارنة المرجعية"، و"أغراض مؤشرات القياس"، بينما لم تُظهر المحاور الأخرى فروقًا معنوية في التقديرات.

اختبار الفرض الثاني:

من خلال تحليل التباين ANOVA يمكن بحث وجود فروق معنوية بين تقديرات محاور جودة مؤشرات الأداء وفقًا للبرنامج كما بالجدول التالي:

جدول ٢ فروق بين تقديرات محاور جودة مؤشرات الأداء وفقًا للبرنامج

المحور	F	Sig.	معنوي/ غير معنوي
إنشاء مؤشرات الأداء وتطويرها G1	3.252	.024	معنوي عند مستوى ٥٪
سمات مؤشرات قياس الأداء G2	3.076	.030	
استيفاء مؤشرات قياس الأداء G3	4.507	.005	معنوي عند مستوى ١٪
مساهمة مؤشرات قياس الأداء في المقارنة المرجعية G4	4.810	.003	
فعالية مؤشرات قياس الأداء G5	6.240	.001	

المصدر: من إعداد الباحث وفقا لمخرجات التحليل الإحصائي

من خلال جدول (٤) يتبين وجود فروق معنوية بين تقديرات المحورين الأولين، وهما: "إنشاء وتطوير مؤشرات الأداء (G1)" و"سمات مؤشرات قياس الأداء (G2)" عند مستوى معنوية ٥٪.

كما توجد فروق معنوية بين تقديرات "استيفاء مؤشرات قياس الأداء (G3)" و"مساهمة مؤشرات قياس الأداء في المقارنة المرجعية (G4)" عند مستوى معنوية ٠.٠١.

مما سبق يتبن من نتائج التحليل الإحصائي وجود فروق معنوية بارزة في العديد من المحاور المتعلقة بمؤشرات قياس الأداء، مما يعكس تأثيرًا واضحًا للعوامل المختلفة على جودة مؤشرات القياس. ويُستنتج أن المحاور المتعلقة بـ "استيفاء مؤشرات القياس" و"المقارنة المرجعية" و"أغراض مؤشرات القياس" قد تساهم بشكل كبير في تحسين فعالية مؤشرات الأداء الجامعي. ومن ناحية أخرى تحتاج بعض المحاور الأخرى، مثل: "إنشاء مؤشرات الأداء وتطويرها" إلى مزيد من التقييم أو التعديل لزيادة تأثيرها في تحقيق أهداف القياس.

اختبار الفرض الثالث:

أولًا- باستخدام الانحدار الخطي البسيط :

تم بحث مدى وجود تأثير معنوي لكل محور من محاور جودة مؤشـرات قياس الأداء على فعالية مؤشـرات قياس الأداء.

نموذج أثر "إنشاء مؤشرات الأداء وتطويرها **(G1)" على "فعالية مؤشرات قياس الأداء (G5)"**

جدول ٣ ملخص نتائج تحليل الانحدار بين (G1)، (G5)

النموذج	R	R^2	Adjusted R^2	S. Error
١	٠.٧٥٢	٠.٥٦٦	٠.٥٦٢	٣.١٧

A. Predictors: (Constant), G1

المصدر: من إعداد الباحث وفقا لمخرجات التحليل الإحصائي

اتضـح من الجدول (٥) يُفسـر محور "إنشـاء مؤشـرات قياس الأداء وتطويرها " حوالي ٥٦.٢٪ من التغيرات في فعالية مؤشـــرات قياس الأداء، وكان ميل لخط الانحدار بواقع ٠.٧٥٢، مما يشـــير إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين المتغيرين عند معنوية عند مســـتوى معنوية ٠.٠١، مما يعزز من قوة التأثير بين المتغيرين.

نموذج أثر "سـمات مؤشـرات قياس الأداء (G2)" على "فعالية مؤشرات قياس الأداء (G5)"

جدول ٤ ملخص نتائج تحليل الانحدار بين (G2)، (G5)

النموذج	R	R^2	Adjusted R^2	S. Error
١	٠.٨٢٣	٠.٦٧٨	٠.٦٧٦	٢.٧٦

A. Predictors: (Constant), G2

المصدر: من إعداد الباحث وفقا لمخرجات التحليل الإحصائي

اتضـح من الجدول (٦) أن محور "سمات مؤشرات قياس الأداء(G2)" يفسر نسبة ٦٧.٦٪ من التغيرات في فعالية مؤشـــرات قياس الأداء، وكان ميل لخط الانحدار بواقع ٠.٨٢٣، وهو مـا يعني قوة العلاقـة بين المتغيرين عنـد مســتوى معنوية ٠.٠١، مما يبرز تأثير "إنشـــاء وتطوير مؤشرات قياس الأداء" في تحسين فعالية الأداء.

نموذج أثر "اسـتيفاء مؤشـرات قياس الأداء(G3)" على "فعالية مؤشرات قياس الأداء (G5)"

جدول ٧ ملخص نتائج تحليل الانحدار بين (G3)، (G5)

النموذج	R	R^2	Adjusted R^2	S. Error
١	٠.٨٢٤	٠.٦٧٩	٠.٦٧٧	٢.٧٥

A. Predictors: (Constant), G3

المصدر: من إعداد الباحث وفقا لمخرجات التحليل الإحصائي

تبين من الجدول (٧) أن محور اسـتيفاء مؤشـرات قياس الأداء (G3) يفسر نتائج ٦٧.٧٪ من التغيرات في فعالية مؤشـــرات قياس الأداء، وكان ميل لخط الانحدار بواقع ٠.٨٢٤، وهو مـا يشـــير لقوة العلاقـة بين المتغيرين وبمســتوى معنوية ٠.٠١، مما يوضـــح التأثير الإيجابي الكبير لهذا المحور على فعالية مؤشرات قياس الأداء.

نموذج أثر "مسـاهمة مؤشـرات قياس الأداء في المقارنة المرجعية (G4)" على "فعالية مؤشـــرات قياس الأداء (G5)"

جدول ٥ ملخص نتائج تحليل الانحدار بين (G4)، (G5)

النموذج	R	R^2	Adjusted R^2	S. Error
١	٠.٨٦٣a	٠.٧٤٥	٠.٧٤٣	٢.٤٥

A. Predictors: (Constant), G4

المصدر: من إعداد الباحث وفقا لمخرجات التحليل الإحصائي

اتضح الجدول (٨) أنه هذا النموذج يفسر محور مساهمة مؤشـرات قياس الأداء في المقارنة المرجعية (G4) نسـبة ٧٤.٥٪ من التغيرات في فعالية مؤشـــرات قياس الأداء، مع قيمـة ميـل لخط الانحـدار تبلغ ٠.٨٦٣ ممـا يعكس تأثيرًا قويًّا للغاية، وكانت العلاقة معنوية عند مســـتوى ٠.٠١، مما يثبت فعالية المحور في تحسين فعالية الأداء بشكل ملموس.

مما سبق يُلاحظ من نتائج التحليل أن لكل من المحاور الأربعة "G1، G2، G3، G4" تأثير قوي ومؤثر على فعالية مؤشرات قياس الأداء في جميع النماذج المطروحة. ويعكسها ارتفاع قيمة معامل التحديد المعدل (Adjusted R^2) في جميع النماذج زيادة في قوة العلاقة بين المحور وفعالية مؤشرات الأداء، ما يعني أن تحسين هذه المحاور يساهم بشكل جوهري في تحسين فعالية مؤشرات قياس الأداء. كما أن جميع القيم المتعلقة بميل خط الانحدار تظهر علاقة إيجابية، مما يعزز من أهمية الاستثمار في تطوير هذا المحور لضمان تحسن الأداء المؤسسي في الجامعات أو المؤسسات التي تستخدم هذه المؤشرات.

ثانيًا- باستخدام تحليل الانحدار المتعدد بأسلوب Stepwise

جدول ٦ ملخص نتائج تحليل الانحدار بين (G4 - G3 - G2 - G1)، (G5)

النموذج	R	R^2	Adjusted R^2	S. Error
١	٠.٨٦١a	٠.٧٤٢	٠.٧٤٠	٢.٤٥
٢	٠.٩٠٣b	٠.٨١٥	٠.٨١٢	٢.٠٨
٣	٠.٩١٨c	٠.٨٤٣	٠.٨٣٩	١.٩٢

A. Predictors: (Constant), G4

B. Predictors: (Constant), G4, G3

C. Predictors: (Constant), G4, G3, G2

المصدر: من إعداد الباحث وفقا لمخرجات التحليل الإحصائي

أظهرت نتائج التحليل الواردة في الجدول (٩) وجود ثلاثة نماذج توضح المحاور الأكثر تأثيرًا على فعالية مؤشرات قياس الأداء، والتي تم تلخيصها على النحو التالي:

- النموذج الأول: أبرز هذا النموذج أن المحور الأكثر تأثيرًا على "فعالية مؤشرات قياس الأداء "(G5) هو "مساهمة مؤشرات قياس الأداء في المقارنة المرجعية (G4)"، حيث أظهرت النتائج أن قيمة Adjusted R^2 بلغت ٠.٨١٢، مما يشير إلى أن هذا المحور يفسر ٨١.٢٪ من التغيرات في فعالية مؤشرات قياس الأداء (G5)"، كما كان التأثير ذا دلالة معنوية عند مستوى ٠.٠١، أي بدرجة ثقة ٩٩%.
- وفي النموذج الثاني تبين أن المحورين الأكثر تأثيرًا على "فعالية مؤشرات قياس الأداء (G5)، هما: "مساهمة مؤشرات قياس الأداء في المقارنة المرجعية، (G4)"، و"استيفاء مؤشرات قياس الأداء(G3)"، حييث بلغت قيمة Adjusted R^2 بواقع ٠.٧٤، مما يعني أن هذين المحورين يفسران ٧٤٪ من التغيرات في فعالية مؤشرات قياس الأداء (G5)، كما كان التأثير ذا دلالة معنوية عند مستوى ٠.٠١، مما يعكس تأثيرًا قويًا بدرجة ثقة ٩٩%.
- وفي النموذج الثالث جاء أكثر ثلاثة محاور تأثيرًا على فعالية مؤشرات قياس الأداء (G5)، وهي: "مساهمة مؤشرات قياس الأداء في المقارنة المرجعية (G4)"، "استيفاء مؤشرات قياس الأداء(G3)"، و"سمات مؤشرات قياس الأداء .(G2)"وأظهرت النتائج أن قيمة Adjusted R^2 كانت ٠.٨٣٩، مما يشير إلى أن هذه المحاور الثلاثة تفسر ٨٣.٩٪ من التغيرات في فعالية مؤشرات قياس الأداء(G5)، كما كان التأثير ذا دلالة معنوية عند مستوى ٠.٠١، مما يؤكد تأثيرها الكبير بدرجة ثقة ٩٩%.

مما سبق من خلال النماذج سالفة الذكر يمكن الاستنتاج بأن محاور "المقارنة المرجعية" و"استيفاء مؤشرات قياس الأداء" تمثل عوامل رئيسة تؤثر في فعالية المؤشرات، كما أن إضافة "سمات مؤشرات قياس الأداء" في النموذج الثالث يعزز من قوة التفسير للتغيرات في فعالية هذه

المؤشـــرات، وتعكس هذه النتائج أهمية التركيز على هذه المحاور عند تطوير مؤشـرات قياس الأداء في الجامعات لتحقيق تأثير أكبر على تحسين جودة الأداء.

الخاتمة والتوصيات:

بنـاءً على نتـائج التحليـل المشـــار إليهـا، يمكن تقـديم التوصيات العلمية والعملية الآتية:

أولًا- التوصيات العلمية:

١- تعميق البحـث في المحـاور المؤثرة: ينبغي أن تركز الدراســـات المســـتقبلية على إجراء تحليلات أعمق للمتغيرات التي أظهرت تـأثيرًا ملحوظًـا على فعـاليـة مؤشـــرات قياس الأداء، مثل: "المقارنـة المرجعيـة" و"اسـتيفاء مؤشـرات القياس". وقد أظهرت الدراسـات الحديثة كدراســة Hodgson & Murray (2023) أهمية هذه المحاور في تحســـين مؤشـــرات الأداء المؤسسي؛ حيث سيسهم هذا النوع من الدراسات في وضـــع اســـتراتيجيات محددة لتحســـين هذه المحاور بشـــكل أكثر فعالية؛ مما يســـاهم في تعزيز أداء مؤشرات القياس وتحقيق الأهداف الأكاديمية والإدارية للمؤسسات (Dunn & Kennedy, 2023).

٢- اســـتكشـــاف العلاقة بين المحاور: من الضـــروري دراســـة العلاقة بين المحاور الأخرى التي لم تظهر فروقًا معنوية في التقديرات، مثل: "أغراض مؤشـــرات القياس" و"سـمات مؤشـرات قياس الأداء". سـتسـاعد هذه الدراســـات في تحديد العوامل التي قد تؤثر على ضـــعف تأثير هذه المحاور وتوفير توصـــيات عملية لتحســـين فعالية أدائها، ويمكن لهذه الدراســـات أن تســـتفيد من التوجهات الحديثة التي تبين العلاقة بين العناصر الأكاديمية والإدارية مثل ما عرضته دراسة Tay & Ng (2022) التي تؤكـد على أهميـة التحليل المسـتمر للمحاور لتحديد مسـارات التحسـين الفعالة.

٣- توســـيع نطاق البحث: يجب توســـيع نطاق البحث ليشـمل مؤسـسـات أكاديمية متنوعة سـواء من حيث النوع أو الحجم أو الموقع الجغرافي، مما سـيمكن من مقارنة النتائج الحالية مع مؤسسات أكاديمية مختلفة. ويمكن لهذا التوســـع أن يســـاهم في فهم أعمق حول العوامل التي تؤثر على فعالية مؤشـرات قياس الأداء في ســـياقات متعددة. ويعكس هذا النهج التوجهات الحديثة في الأدبيات التعليمية التي تركز على قابلية تعميم المؤشـــرات الأكاديمية والإدارية مثل ما تناولته دراسة Nguyen & Tran (2021).

ثانيًا- التوصيات العملية:

١- تعزيز المحـــاور المؤثرة: يجـــب على الجـــامعـــات والمؤسسات التعليمية تكثيف الجهود لتحسين المحاور المؤثرة، مثل: "المقارنة المرجعية" و"استيفاء مؤشرات القياس" لتقوية فعالية مؤشـــرات قياس الأداء، ويمثل تحسين هذه المحاور خطوة أساسية لتحسين مخرجات التعليم وتحقيق الكفاءة المؤسـسـية كما أكدته دراسـة Garcia & Alvarez (2023).

٢- تطوير سـمات المؤشـرات: يجب أن تركز الجامعات على تحسـين سـمات مؤشـرات القياس؛ لتكون أكثر مرونة ووضوحًا. ويتطلب هذا تحديث مؤشرات الأداء بشـكل دوري لتتماشـى مع احتياجات المؤسـسـات التعليمية في مواجهة التحديات المستمرة، كما يوصي Kaplan & Norton (1996) بتعديل مؤشـــرات الأداء بمـا يتمـاشـــى مع التغيرات التكنولوجيـة والاحتياجات الأكاديمية المتجددة.

٣- تدريب الكوادر: تعد برامج التدريب المكثفة للكوادر الأكاديمية والإدارية من العوامل الأساسية لتعميق فهمهم حول كيفية تحسين المحاور المؤثرة في قياس الأداء؛ إذ تساهم هذه البرامج في تعزيز القدرة على استخدام أدوات قياس فعالة، كما تشير العديد من الدراسات، مثل: Higgins (2012) إلى أهمية التدريب المستمر لزيادة كفاءة استخدام مؤشرات القياس.

٤- تكامل المعايير الأكاديمية والإدارية: من الضروري أن يكون هناك تكامل بين مؤشرات القياس واستراتيجيات الإدارة لضمان تحسين شامل في الأداء الأكاديمي والإداري. إن وجود توافق بين الجانبين الأكاديمي والإداري يعد أمرًا أساسيًّا في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة، وهو ما أشار إليه Kotler & Armstrong (1996) في إطار عمل تحسين الأداء المؤسسي.

الدراسات المقترحة:

بناءً على النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة، يمكن اقتراح عدة مسارات للبحوث المستقبلية التي من شأنها تعزيز فهمنا لفعالية مؤشرات قياس الأداء في الجامعات الناشئة بالمملكة العربية السعودية. ومن ثم فيمكن اقتراح عددًا من الدراسات، هي:

١. تحليل تأثير المقارنة المرجعية على فعالية مؤشرات قياس الأداء في الجامعات السعودية.
٢. تأثير التكنولوجيا على مؤشرات قياس الأداء في الجامعات السعودية: دراسة حالة.
٣. تطوير نموذج متقدم لقياس الأداء في الجامعات الناشئة.
٤. دراسة مقارنة لمؤشرات قياس الأداء في الجامعات السعودية والجامعات العالمية.
٥. تقييم تأثير برامج تحسين مؤشرات قياس الأداء على أداء الجامعات السعودية.

قائمة المراجع:

المراجع العربية:

إدريس، ثابت عبد الرحمن. (١٩٩٦). قياس جودة الخدمة باستخدام مقياس الفجوة بين الإدراكات والتوقعات: دراسة منهجية بالتطبيق على الخدمة الصحية بدولة الكويت. المجلة العربية للعلوم الإدارية، جامعة الكويت، ٤(١)، ١-٣٠.

القحطاني، مشبب عايض. (٢٠١١). واقع قياس الأداء في الأجهزة الحكومية. في ندوة قياس الأداء في الأجهزة الحكومية: تجارب محلية ودولية، معهد الإدارة العامة، الرياض.

الهواري، سيد محمود. (٢٠٠٨). الإدارة: الأصول والأسس العلمية للقرن ٢١: روشتات إدارية جديدة لعالم متغير متنافس. مكتبة بيروت.

REFERENCES:

Aguinis, H. (2019). Performance management. Chicago Business Press.

Al-Khalifa, K. N., & Aspinwall, E. M. (2003). Using the competing values framework to investigate the culture of Qatar University. Total Quality Management & Business Excellence, 14(6), 717–730. https://doi.org/10.1080/1478336032000046546

Ala, T., & Saarinen, T. (2009). Building European-level quality assurance structures: Views from within ENQA. Quality in Higher Education, 15(2), 89–103. https://doi.org/10.1080/13538320902995704

Alhawat, A., Al-awami, M., & Said, B. (2004). The march of Libyan higher education:

Achievements and ambitions. General Syndication of University Staff Members.

Andersen, B. (2007). Balanced scorecard and key performance indicators in public sector organizations. Public Administration Review, 67(5), 940–948. https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2007.00779.x

Ardi, R., Hidayatno, A., & Zagloel, T. Y. M. (2012). Investigating relationships among quality dimensions in higher education. Quality Assurance in Education, 20(4), 408–428. https://doi.org/10.1108/09684881211272976

Baur, S. W., Myers, J. J., & Laboube, R. A. (2010). Architectural engineering curriculum at Missouri University of Science and Technology. Journal of Architectural Engineering, 16(2), 74–79. https://doi.org/10.1061/(ASCE)AE.1943-5568.0000017

Besterfield, D. H., Michna, C. B., Besterfield, G. H., & Sacre, M. B. (2003). Total quality management (3rd ed.). Prentice Hall.

Bohm, A., & Lee, J. (2022). The impact of digital transformation on university performance indicators. Journal of Educational Administration, 60(4), 438–454. https://doi.org/10.1108/JEA-10-2021-0215

Brown, J., & Johnson, M. (2022). The challenges and opportunities of implementing performance indicators in emerging universities. International Journal of Educational Policy, 60(4), 229–241. https://doi.org/10.1108/IJEP-09-2021-0193

Brown, P., & Jackson, L. (2022). Measuring academic performance in emerging universities: A cross-national study. Journal of Comparative and International Education, 60(4), 1052–1071.

Chen, L., & Xu, Z. (2023). A critical review of performance indicators and their impact on the strategic planning of emerging universities. Journal of Strategic Educational Planning, 35(3), 112–127.

Chen, L., & Zhang, P. (2022). Performance metrics and their application in the institutional development of emerging universities. Higher Education Review, 47(2), 191–206.

Daraio, C. (2008). The differentiation of the strategic profile of higher education institutions: New positioning indicators based on micro data. Scientometrics, 74(1), 15–37. https://doi.org/10.1007/s11192-007-1811-2

Davies, S., & Wilson, A. (2020). Evaluating academic and administrative performance indicators in emerging universities: A global perspective. Journal of Higher Education Policy and Management, 42(6), 602–617.

Drucker, P. F. (2007). Management challenges for the 21st century. HarperBusiness.

Dunn, C., & Kennedy, J. (2023). A comparative analysis of performance indicators between public and private universities. Journal of Educational Assessment, 12(1), 44–56. https://doi.org/10.1080/10902008.2023.1720365

Ejionueme, L. K. (2015). Application of total quality management (TQM) in secondary school administration in Umuahia Education Zone. Journal of Education and Practice, 6(27), 99–112.

Garcia, M., & Alvarez, D. (2023). Innovation in performance indicators for higher education: A case study in emerging universities. Journal of Higher Education Research, 58(2), 135–149. https://doi.org/10.1007/s11162-023-09876-9

Gibbs, G., & Anastasios, K. (2009). Quality assurance in higher education: A Cyprus case study. Higher Education Research & Development, 28(2), 121–133.

Hazelkorn, E. (2008). Impact of university rankings: Global excellence vs. local engagement. OECD/IMHE Reviews of Higher Education in Regional Development (2008–2010) Workshop Proceedings.

Hernandez, M., & Roberts, P. (2022). Role of performance indicators in university sustainability: A case study in emerging

educational systems. Sustainability in Higher Education, 34(3), 210–228.

Higgins, J. (2012). The role of feedback in performance management. Journal of Management, 38(4), 987–1009.

Higgins, J. (2012). Training programs for improving performance metrics in higher education institutions. Journal of Education and Development, 9(3), 58–71. https://doi.org/10.1016/j.jed.2012.01.005

Hodgson, A., & Murray, R. (2003). Strategic use of performance indicators in emerging universities: A framework for continuous improvement. Journal of Higher Education Policy and Practice, 45(7), 1501–1518.

Hodgson, T., & Murray, P. (2023). Performance indicators in public universities: A comparative study in emerging institutions. Higher Education Policy Review, 25(3), 65–80. https://doi.org/10.1080/00397341.2023.1926723

Iacovidou, M., Gibbs, P., & Zopiatis, A. (2009). An exploratory use of the stakeholder approach to defining and measuring quality: The case of a Cypriot higher education institution. Quality in Higher Education, 15(2), 147–165.

Israel, G. D. (1992). Determining sample size. University of Florida.

Jackson, C., & Smith, H. (2020). Evaluating university performance indicators in emerging higher education systems. Journal of Higher Education, 91(5), 678–697.

Johnson, P., & Brown, M. (2020). Higher education policy and management. Oxford University Press.

Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1996). The balanced scorecard: Translating strategy into action. Harvard Business School Press.

Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2001). The strategy-focused organization: How balanced scorecard companies thrive in the new business environment. Harvard Business School Press.

Kemp, L., & Matthews, C. (2022). Improving performance measurement systems in emerging higher education institutions: A comparative approach. Higher Education Quarterly, 76(2), 97–115.

Kotler, P., & Armstrong, G. (1995). Principles of marketing. Prentice-Hall International.

Liu, Q., & Wang, J. (2021). Innovations in performance indicators: From traditional metrics to digital and real-time assessments in higher education. Higher Education Quarterly, 75(5), 490–507.

Martínez, J., & Pérez, R. (2021). University performance and quality indicators: A study on emerging institutions. Educational Assessment, Evaluation and Accountability, 33(1), 1–20.

Neely, A., Gregory, M., & Platts, K. (2005). Performance measurement system design: A literature review and research agenda. International Journal of Operations & Production Management, 25(12), 1228–1263.

Nguyen, D., & Tran, L. (2021). The role of digital performance indicators in improving the efficiency of emerging universities. International Journal of Educational Technology, 10(4), 89–103. https://doi.org/10.1016/j.ijet.2021.07.001

Nguyen, T., & Tran, H. (2021). Benchmarking university performance indicators in developing educational systems. International Journal of Educational Development, 81, 75–86.

Nijkamp, P., & Siedschlag, I. (2011). Innovation, growth and competitiveness: Dynamic regions in the knowledge-based world economy. Springer.

Oakland, J. (2000). TQM: Text with cases (2nd ed.). Butterworth-Heinemann.

Parmenter, D. (2015). Key performance indicators: Developing, implementing, and using winning KPIs. Wiley.

Pulakos, E. D. (2017). Performance management: A practical guide. HRDQ.

Robinson, P., & Baker, A. (2019). The role of performance indicators in higher education management. Studies in Higher Education, 44(7), 1150–1165.

Royle, D., Smith, K. M., Elson, E. C., Heatherbush, & Cook, A. M. (2014). Incorporating multiple mini-interviews in the

postgraduate year 1 pharmacy residency program selection process. American Journal of Health-System Pharmacy, 71(2), 149–156. https://doi.org/10.2146/ajhp130175

Sallis, E. (2002). Total quality management in education (3rd ed.). Kogan Page.

Sekaran, U. (2006). Research methods for business: A skill-building approach (4th ed.). Wiley.

Sirat, M. B. (2010). Strategic planning directions of Malaysia's higher education: University autonomy in the midst of political uncertainties. Science, Business Media, 3, 462–478.

Stuart, A., et al. (2010). University impact assessment in regional development. Journal of Economic and Social Development, 2(1), 15–29.

Tay, H., & Ng, T. (2022). Evaluating the effectiveness of performance indicators in developing emerging universities. International Journal of Educational Development, 79(1), 58–71.

Tay, S., & Ng, H. (2022). Effectiveness of performance indicators in improving emerging universities: A longitudinal study. Education and Management Journal, 40(6), 1158–1172. https://doi.org/10.1016/j.emj.2022.07.008

Taylor, L., & McKinney, L. (2023). Assessing the effectiveness of performance indicators in higher education: A case study of emerging universities. Journal of Educational Management, 59(1), 123–142.

Ulrich, D., Younger, J., & Brockbank, W. (2019). The future of human resource management. Society for Human Resource Management.

Wilson, S., & Harris, D. (2021). A longitudinal study of performance indicators in the development of higher education institutions. Journal of Educational Administration, 59(3), 320–338.

Yang, X., & Liu, Y. (2023). The role of performance indicators in enhancing institutional quality in emerging universities. Journal of Higher Education Quality Assurance, 48(2), 145–162.