

المهمة السادسة

عمل مقارنة بين الرسالة محل الدراسة ورسالة أخرى بعنوان: (تطوير أداء القيادات الإدارية في الجامعات السعودية في ضوء مدخل القيادة الموزعة) وتحديد أوجه التشابه والاختلاف بينهما

- العنوان: تطوير أداء القيادات بالجامعات السعودية في ضوء إدارة المخاطر نموذج مقترح
- المؤلف الرئيسي: الضويحي، سارة بنت شويش بن سعود
- كتاب آخرون: البابطين، عبد الرحمن بن عبد الوهاب بن سعود
- التاريخ الميلادي: ٢٠٢٢
- موقع: الرياض
- الصفحات: ١- ١٦٥
- رقم MD: ١٥٢٠٧٩١
- اللغة: عربي
- الدرجة العلمية: رسائل جامعية رسالة دكتوراه
- الجامعة: جامعة الملك سعود
- الكلية: كلية التربية
- الدولة: السعودية
- مواضيع: القيادات الجامعية | الإدارة الجامعية | السياسات التعليمية | إدارة المخاطر | السعودية
- رابط: <https://search.mandumah.com/Record/1520791>



كلية التربية

كلية معتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم

إدارة: البحوث والنشر العلمي (المجلة العلمية)

=====

تطوير أداء القيادات الإدارية في الجامعات السعودية في ضوء مدخل القيادة الموزعة

إعداد

إيمان بنت سعد الطويل

طالبة دراسات عليا

د/ فايز بن عبد العزيز الفايز

أستاذ الإدارة التربوية المشارك

كلية التربية - قسم الإدارة التربوية - جامعة الملك سعود

﴿ المجلد الثامن والثلاثون - العدد الثاني - فبراير ٢٠٢٢ م ﴾

http://www.aun.edu.eg/faculty_education/arabic

مقارنة وتحديد أوجه التشابه والاختلاف بينهما

أولاً: أوجه التشابه بين الرسالتين:

أولاً: الهدف العام للدراسة

أولاً: الهدف العام في رسالة "تطوير أداء القيادات بالجامعات السعودية في ضوء إدارة المخاطر"

يرتكز الهدف العام لهذه الرسالة على اقتراح نموذج لتطوير أداء القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية، وذلك من خلال تحليل واقع إدارة المخاطر، وتحديد أبرز التحديات والمتطلبات المتعلقة بها.

تفصيل الهدف:

١. تسعى الدراسة إلى تحسين قدرة القيادات الجامعية على التعامل مع الأزمات واتخاذ قرارات مبنية على تقدير دقيق للمخاطر المحتملة.
٢. تهدف إلى إدماج مفاهيم إدارة المخاطر ضمن استراتيجيات الجامعات، لتجنب الفجوات في الأداء المؤسسي.
٣. ترتبط أهدافها بالرفع من كفاءة المؤسسات الجامعية في مواجهة التغيرات غير المتوقعة.

ثانياً: الهدف العام في رسالة "تطوير أداء القيادات الإدارية في الجامعات السعودية في ضوء القيادة الموزعة"

ينصب التركيز في هذه الرسالة على تحليل واقع القيادة الموزعة لدى القيادات الإدارية، واقتراح تصور تطويري يساهم في تحسين الأداء الإداري من خلال تبني هذا المدخل الحديث.

تفصيل الهدف:

١. تهدف إلى تعزيز فاعلية القيادات من خلال تقليل المركزية وتوسيع دائرة المشاركة في صنع القرار.
٢. تركز على تمكين الإدارات المساندة وتطوير آليات العمل الجماعي والقيادة التشاركية.
٣. تحاول إعادة تشكيل البيئة الإدارية في الجامعات نحو أنماط أكثر مرونة وتعاوناً.

مقارنة تحليلية بين الهدفين:

البند	رسالة إدارة المخاطر	رسالة القيادة الموزعة
-------	---------------------	-----------------------

نوع القيادات المستهدفة	قيادات أكاديمية (مثل عمداء الكليات ووكلائهم)	قيادات إدارية (مديرو الإدارات ورؤساء الوحدات)
المدخل التطويري المستخدم	مدخل استراتيجي يعتمد على تحليل المخاطر	مدخل تنظيمي حديث يعتمد على توزيع المسؤوليات
طبيعة التحديات المستهدفة	الأزمات المؤسسية ونقص الموارد وعدم وضوح الإجراءات	المركزية، ضعف التمكين، ونقص التواصل المؤسسي
الرؤية النهائية للدراسة	تقديم نموذج عملي لإدارة المخاطر في القيادات الجامعية	اقتراح تصور تطويري يعزز تطبيق القيادة الموزعة

أي أن كلا الرسالتين تتفقان على أهمية تطوير القيادات الجامعية، ولكن تختلفان في المدخل والأولوية؛ إذ تركز الأولى على مواجهة المخاطر، بينما تعالج الثانية تعزيز التشاركية وتوزيع السلطات داخل البيئة الإدارية.

ثانيًا: البيئة المستهدفة

أولاً: البيئة المستهدفة في رسالة "تطوير أداء القيادات بالجامعات السعودية في ضوء إدارة المخاطر"

تركزت الدراسة على مجموعة من الجامعات السعودية الحكومية، وقد اختيرت هذه البيئة نظراً لطبيعتها التنظيمية والتحديات التي تواجهها في ظل بيئة تعليمية متغيرة. وقد شملت الدراسة قيادات أكاديمية مثل عمداء الكليات، وكلاء الجامعات، ورؤساء الأقسام، ضمن مؤسسات تعليم عالي تسعى إلى تحقيق جودة الأداء والاستدامة التنظيمية.

خصائص البيئة:

١. بيئة تعليمية رسمية تلتزم بالأنظمة والسياسات الحكومية.
٢. تحتوي على هياكل قيادية متعددة المستويات، تساهم في صناعة القرار الأكاديمي.
٣. تتعرض لمخاطر متنوعة ناتجة عن التغيرات في التشريعات، والتمويل، والتقنية.

ثانيًا: البيئة المستهدفة في رسالة "تطوير أداء القيادات الإدارية في الجامعات السعودية في ضوء القيادة الموزعة"

تناولت الدراسة الإدارات المساندة والإدارية داخل الجامعات السعودية الحكومية، مثل الشؤون المالية، الموارد البشرية، وإدارات التطوير والجودة. وقد اختيرت هذه البيئة بهدف الوقوف على مستوى ممارسة القيادة الموزعة ومدى انتشار ثقافة التمكين الإداري داخلها.

خصائص البيئة:

١. بيئة إدارية مساندة مرتبطة بالعملية التعليمية ولكنها ليست جزءاً مباشراً منها.
٢. تُدار غالباً بأسلوب بيروقراطي يحد من المبادرة الفردية.
٣. تحتاج إلى تغيير في أساليب القيادة التقليدية لضمان تحسين الأداء المؤسسي.

مقارنة تحليلية بين البيئتين:

العنصر	رسالة إدارة المخاطر	رسالة القيادة الموزعة
نوع المؤسسة المستهدفة	جامعات سعودية حكومية ذات طابع أكاديمي	جامعات سعودية حكومية تركز على الإدارات الإدارية
نوع القيادات المدروسة	قيادات أكاديمية تعمل في مجال التعليم العالي	قيادات إدارية مسؤولة عن الدعم المؤسسي والخدمات
مدى الارتباط باتخاذ القرار	مرتفع، نظراً لدورهم في وضع السياسات التعليمية	متوسط إلى منخفض، حيث يعتمد القرار غالباً على التسلسل الإداري
التحديات البيئية	إدارة الأزمات التعليمية والمخاطر التنظيمية	ضعف التشاركية، غياب الصلاحيات، مركزية القرار

بذلك يتضح أن كلا الرسالتين عملتا داخل إطار الجامعات السعودية، ولكن من زاويتين مختلفتين: أكاديمية وإدارية، وهو ما يعكس تنوع زوايا التطوير المطلوبة لرفع كفاءة القيادات الجامعية.

ثالثاً: المنهجية المستخدمة

أولاً: المنهجية في رسالة "تطوير أداء القيادات بالجامعات السعودية في ضوء إدارة المخاطر"

اعتمدت هذه الرسالة على المنهج الوصفي المسحي، باعتباره المنهج الملائم لدراسة الظواهر الإدارية وتحليل واقع إدارة المخاطر داخل الجامعات. وقد استخدم الباحث أسلوب المسح لجمع البيانات من القيادات الأكاديمية من خلال أداة الاستبانة، وتم تحليل النتائج باستخدام أدوات التحليل الإحصائي المناسبة مثل برنامج SPSS.

تفاصيل منهجية الدراسة:

١. نوع الدراسة: وصفية تحليلية تهدف إلى رصد الواقع واقتراح النموذج.
٢. أداة جمع البيانات: استبانة مقننة تحتوي على محاور متعددة مرتبطة بإدارة المخاطر.
٣. طريقة التحليل: تحليل وصفي واستنتاجي باستخدام المتوسطات والانحراف المعياري واختبارات الثبات.

ثانيًا: المنهجية في رسالة "تطوير أداء القيادات الإدارية في الجامعات السعودية في ضوء القيادة الموزعة"

استخدمت هذه الدراسة كذلك المنهج الوصفي المسحي، نظراً لطبيعته المناسبة في دراسة الممارسات الإدارية الواقعية. وقد تم توزيع استبانة على القيادات الإدارية في الجامعات السعودية، بهدف قياس مدى تطبيق القيادة الموزعة، وتشخيص التحديات المرتبطة بها.

تفاصيل منهجية الدراسة:

١. نوع الدراسة: وصفية تحليلية تهدف إلى تقديم تصور تطويري.
٢. أداة جمع البيانات: استبانة تضم مؤشرات لمستوى ممارسة القيادة الموزعة ومتطلبات تطبيقها.
٣. طريقة التحليل: معالجة إحصائية تضمنت تحليل التكرارات والنسب والمتوسطات، بالإضافة إلى قياس الاتساق الداخلي للأداة.

مقارنة منهجية بين الدراستين:

العنصر	رسالة إدارة المخاطر	رسالة القيادة الموزعة
نوع المنهج المستخدم	وصفي مسحي	وصفي مسحي
الفئة المستهدفة في المسح	قيادات أكاديمية	قيادات إدارية
أداة جمع البيانات	استبانة مقننة متعددة المحاور	استبانة تعتمد على مؤشرات القيادة الموزعة
طريقة التحليل الإحصائي	متوسطات، انحراف معياري، تحليل صدق وثبات	تكرارات، نسب، اختبارات الثبات، تحليل محوري

الهدف	من	بناء نموذج لتطوير الأداء في	اقترح تصور تطويري قائم على
استخدام المنهج		سياق إدارة المخاطر	القيادة التشاركية

يتضح أن كلا الباحثين اختارا نفس المنهجية لملاءمتها لطبيعة موضوع الدراسة، مع اختلاف في تفاصيل التطبيق وفقاً للفئة المستهدفة ومحاور الدراسة.

رابعاً: الفئة المستهدفة

أولاً: الفئة المستهدفة في رسالة "تطوير أداء القيادات بالجامعات السعودية في ضوء إدارة المخاطر"

ركزت هذه الدراسة على القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية، مثل عمداء الكليات، وكلاء الكليات، رؤساء الأقسام، ومديري البرامج الأكاديمية. وقد تم اختيار هذه الفئة نظراً لدورها المحوري في صناعة القرار التعليمي، وتفاعلها المباشر مع التحديات التنظيمية والمؤسسية التي تتطلب إدراكاً عالياً لمفاهيم إدارة المخاطر.

خصائص الفئة المستهدفة:

١. تمتلك صلاحيات أكاديمية وإدارية تؤهلها للمساهمة في توجيه السياسات الجامعية.
٢. تُشارك بشكل فعال في التخطيط الاستراتيجي وضبط جودة البرامج التعليمية.
٣. تواجه مشكلات تتعلق بالتغير، والموارد، والمخاطر المرتبطة بالتطوير المؤسسي.

ثانياً: الفئة المستهدفة في رسالة "تطوير أداء القيادات الإدارية في الجامعات السعودية في ضوء القيادة الموزعة"

استهدفت هذه الدراسة القيادات الإدارية داخل الجامعات السعودية، تحديداً مديري الإدارات المساندة مثل إدارة الموارد البشرية، الشؤون المالية، وإدارات الجودة والتطوير. وقد تم اختيار هذه الفئة بناءً على الحاجة إلى تحسين كفاءتها القيادية في ضوء التوجه نحو توزيع السلطة الإدارية وتعزيز التشاركية.

خصائص الفئة المستهدفة:

١. تتولى مسؤوليات تنفيذية في بيئة العمل اليومي داخل الجامعات.
٢. تعمل غالباً في ظل هياكل إدارية تقليدية تتسم بالمركزية.
٣. تحتاج إلى تفعيل مفاهيم التمكين، والاتصال الأفقي، وتوزيع المسؤوليات القيادية.

مقارنة تحليلية بين الفئتين المستهدفتين في الدراستين:

العنصر	رسالة إدارة المخاطر	رسالة القيادة الموزعة
نوع الفئة	قيادات أكاديمية تعمل في المجال التعليمي	قيادات إدارية تعمل في المجال الإداري والتشغيلي
طبيعة المهام	وضع السياسات الأكاديمية وتوجيه البرامج	تنفيذ السياسات ومتابعة الإجراءات داخل الإدارات
مستوى اتخاذ القرار	مرتفع، نظراً لدورها في صياغة التوجهات العامة	متوسط إلى محدود، خاصة في ظل القيود الإدارية التقليدية
الحاجة إلى التطوير	تطوير القدرة على التعامل مع الأزمات والمخاطر	تعزيز روح القيادة التشاركية وتقليل المركزية
العلاقة المباشرة بالطلبة	مباشرة عبر البرامج الأكاديمية	غير مباشرة من خلال الخدمات والدعم الإداري

يتضح من المقارنة أن كل دراسة اختارت فئة قيادية مختلفة بما يتناسب مع المدخل التطويري الخاص بها، فبينما ركزت الأولى على القدرات الأكاديمية في مواجهة المخاطر، انطلقت الثانية من الحاجة إلى تجديد أساليب الإدارة اليومية من خلال تطبيق القيادة الموزعة.

خامساً: الأداة البحثية

أولاً: الأداة البحثية في رسالة "تطوير أداء القيادات بالجامعات السعودية في ضوء إدارة المخاطر"

استخدمت الدراسة أداة الاستبانة المقننة لجمع البيانات من القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية، وقد تم تصميم الاستبانة لتغطي محاور تتعلق بإدارة المخاطر، أهم التحديات، والممارسات الحالية. تم بناؤها وفق خطوات علمية بدأت بصياغة البنود بناءً على أدبيات الدراسة والنماذج العالمية لإدارة المخاطر، ثم عُرضت على عدد من المحكمين لضمان الصدق والثبات.

خصائص الأداة:

١. تحتوي على مجموعة من الفقرات المغلقة بنمط ليكرت الخماسي لقياس اتجاهات وآراء المشاركين.
٢. تم تطبيق اختبار ثبات الأداة مثل معامل ألفا كرونباخ.
٣. شملت محاور متعددة مثل استشراف المخاطر، الجاهزية المؤسسية، والاستجابة للأزمات.

ثانيًا: الأداة البحثية في رسالة "تطوير أداء القيادات الإدارية في الجامعات السعودية في ضوء القيادة الموزعة"

اعتمدت الدراسة أيضًا على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من القيادات الإدارية، وقد تم تطويرها لقياس مدى ممارسة القيادة الموزعة ومتطلباتها، وكذلك التحديات المرتبطة بتطبيقها في بيئة العمل الجامعي. تم إعداد الفقرات انطلاقًا من نماذج القيادة التشاركية، وراجعها عدد من الخبراء التربويين لضبط الصياغة العلمية وضمان تغطية الجوانب النظرية والعملية.

خصائص الأداة:

١. تضمنت فقرات كمية باستخدام مقياس ليكرت، وأخرى وصفية لفتح المجال للتعبير.
٢. اختبرت الدراسة صدق وثبات الأداة باستخدام الإجراءات الإحصائية المعتمدة.
٣. غطت مجالات متعددة تشمل توزيع المسؤوليات، التفويض، التفاعل الإداري، وتمكين العاملين.

مقارنة منهجية بين الأداة البحثية في الرسالتين:

العنصر	رسالة إدارة المخاطر	رسالة القيادة الموزعة
نوع الأداة	استبانة مقننة مخصصة لإدارة المخاطر	استبانة مقننة مخصصة للقيادة الموزعة
طبيعة البنود	فقرات مغلقة باستخدام مقياس ليكرت	فقرات مغلقة ووصفية بقياس متعدد الأبعاد
عدد المحاور الرئيسية	ثلاث محاور رئيسية: تحليل المخاطر، الجاهزية، الاستجابة	أربع محاور رئيسية: التفويض، التفاعل، المشاركة، التمكين
إجراءات الصدق والثبات	مراجعة علمية، معامل الثبات (ألفا كرونباخ)، تحليل صدق المحتوى	مراجعة تربوية، تحليل اتساق داخلي، اختبار معاملات الارتباط
شريحة التطبيق	قيادات أكاديمية في الكليات والأقسام	قيادات إدارية في إدارات الجودة والموارد والشؤون الإدارية

يتضح أن كلا الدراستين استخدمتا الاستبانة كأداة مركزية، لكن مع اختلاف في طبيعة البنود، المحاور، ونوع القيادات المستهدفة، بما يتناسب مع أهداف الدراسة ومدخلها النظري.

سادساً: التحليل الإحصائي

أولاً: التحليل الإحصائي في رسالة "تطوير أداء القيادات بالجامعات السعودية في ضوء إدارة المخاطر"

اعتمد الباحث على مجموعة من الأساليب الإحصائية الوصفية والاستنتاجية لتحليل بيانات الاستبانة. تم استخدام برنامج SPSS للتحليل الإحصائي، وفق الآتي:

١. استخراج التكرارات والنسب المئوية لبيان توزّع إجابات أفراد العينة.
٢. حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحديد مستوى إدراك المشاركين لمحاور إدارة المخاطر.
٣. تطبيق معامل الثبات (ألفا كرونباخ) للتحقق من اتساق الأداة.
٤. استخدام اختبار "ت" وتحليل التباين (ANOVA) للمقارنة بين متوسطات المشاركين وفق متغيرات مثل الجامعة أو سنوات الخبرة.
٥. إجراء تحليل ارتباط بين محاور الاستبانة لمعرفة العلاقة بين الممارسات القيادية ومواجهة المخاطر.

ثانياً: التحليل الإحصائي في رسالة "تطوير أداء القيادات الإدارية في الجامعات السعودية في ضوء القيادة الموزعة"

اعتمدت هذه الدراسة أيضاً على برنامج SPSS ، واتبعت إجراءات تحليل شبيهة مع التركيز على جوانب القيادة الموزعة. تضمنت خطوات التحليل ما يلي:

١. وصف البيانات باستخدام التكرارات والنسب لرصد مدى ممارسة القيادة الموزعة.
٢. حساب المتوسطات والانحراف المعياري لتحديد درجة الاتفاق على فقرات الاستبانة.
٣. قياس صدق وثبات الأداة باستخدام معامل ألفا كرونباخ ومؤشرات الاتساق الداخلي.
٤. إجراء تحليل متعدد لمتغيرات مثل المسمى الوظيفي أو سنوات الخبرة باستخدام اختبار "ت" وتحليل التباين.
٥. تحليل العلاقة بين أبعاد القيادة الموزعة (مثل التفويض، التفاعل، التمكين) ومستوى الأداء الإداري باستخدام معامل الارتباط بيرسون.

مقارنة تفصيلية بين التحليل الإحصائي في الدراستين:

المعيار	رسالة إدارة المخاطر	رسالة القيادة الموزعة
---------	---------------------	-----------------------

البرنامج المستخدم للتحليل	SPSS	SPSS
الأساليب الوصفية	ال تكرارات، النسب، المتوسطات، الانحراف المعياري	ال تكرارات، النسب، المتوسطات، الانحراف المعياري
قياس الثبات	معامل ألفا كرونباخ	معامل ألفا كرونباخ الاتساق الداخلي
الأساليب الاستنتاجية	اختبار "ت"، تحليل التباين، معاملات ارتباط بيرسون	اختبار "ت"، تحليل التباين، معاملات ارتباط بيرسون
محاور التحليل الأساسية	إدارة المخاطر، تحديات القيادات، الجاهزية التنظيمية	القيادة الموزعة، التفاعل الإداري، التمكين الوظيفي

يتضح أن كلا الرسالتين اعتمدتا منهجية تحليل متقدمة ومنظمة للتحقق من دقة النتائج، مع اختلاف في طبيعة المتغيرات المدروسة تبعاً لموضوع كل دراسة.

سابعاً: الناتج التطبيقي

أولاً: الناتج التطبيقي في رسالة "تطوير أداء القيادات بالجامعات السعودية في ضوء إدارة المخاطر"

قدمت الدراسة نموذجاً مقترحاً لتطوير أداء القيادات الأكاديمية من خلال اعتماد منهج إدارة المخاطر كمنظور تنظيمي شامل. وقد تم بناء النموذج في ضوء نتائج المسح الميداني والتحليل النظري.

مكونات الناتج التطبيقي:

١. آلية متكاملة لتحديد أنواع المخاطر الأكاديمية والإدارية.
 ٢. توصيات لتشكيل وحدات خاصة بإدارة الأزمات داخل الجامعات.
 ٣. إجراءات تنفيذية لتدريب القيادات على تحليل وتقدير المخاطر واتخاذ القرار في ظروف عدم اليقين.
 ٤. إطار تنظيمي لتضمين إدارة المخاطر في التخطيط الاستراتيجي للمؤسسات التعليمية.
- يُعد هذا النموذج قابلاً للتطبيق في مختلف الجامعات السعودية، خصوصاً في سياقات التغيير والتحديات التقنية والإدارية.

ثانيًا: الناتج التطبيقي في رسالة "تطوير أداء القيادات الإدارية في الجامعات السعودية في ضوء القيادة الموزعة"

قدمت الدراسة تصورًا تطويريًا لتعزيز ممارسة القيادة الموزعة في الإدارات الجامعية، يستند إلى نتائج تحليل مدى تطبيق المفاهيم القيادية التشاركية داخل البيئة الإدارية.

مكونات الناتج التطبيقي:

١. خطة عمل لتوزيع الأدوار والمسؤوليات القيادية بين مختلف مستويات الإدارة.
٢. دليل إجرائي لتفعيل التفاعل الأفقي بين الإدارات والتقليل من مركزية القرار.
٣. برامج تدريبية تركز على التمكين الإداري وبناء فرق عمل ذات استقلالية تشغيلية.
٤. مؤشرات تقييم لقياس فعالية تطبيق القيادة الموزعة في تحسين جودة الأداء.

يمكن تطبيق هذا التصور ضمن برامج التطوير المؤسسي في الجامعات، خصوصًا تلك التي تسعى إلى تجديد أنماط القيادة الإدارية وتحسين بيئة العمل الداخلية.

مقارنة تحليلية بين الناتج التطبيقي للدراستين:

العنصر	رسالة إدارة المخاطر	رسالة القيادة الموزعة
شكل الناتج التطبيقي	نموذج تنظيمي لإدارة المخاطر	تصور تطوري لتطبيق القيادة الموزعة
مجال التطبيق	الأزمات، التخطيط الاستراتيجي، تقدير المخاطر	التنظيم الإداري، التفاعل المؤسسي، التمكين الوظيفي
طبيعة التنفيذ	مؤسسي على مستوى القيادات العليا	تشاركي على مستوى الإدارات المساندة
قابلية القياس	قابل للقياس من خلال مؤشرات المخاطر والاستجابة	قابل للقياس من خلال مؤشرات القيادة والمشاركة الإدارية
مدى التعميم	قابل للتعميم على مختلف أنواع الجامعات والمؤسسات	أكثر ارتباطًا بالبيئة الإدارية داخل الجامعات الحكومية

يتضح أن كلا الناتجين يهدفان إلى تطوير الأداء القيادي، ولكن من منطلقين مختلفين، أحدهما يعتمد على الاستجابة الذكية للمخاطر والآخر على إعادة توزيع السلطة والتمكين التنظيمي.

ثامناً: المشكلات الإدارية المشتركة

أولاً: المشكلات الإدارية في رسالة "تطوير أداء القيادات بالجامعات السعودية في ضوء إدارة المخاطر"

كشفت الدراسة عدداً من المشكلات الإدارية التي تعيق فاعلية القيادات الأكاديمية في التعامل مع المخاطر داخل الجامعات السعودية، ومنها:

١. ضعف التنسيق بين الوحدات الإدارية والأكاديمية في حالات الأزمات أو الأحداث غير المتوقعة.
٢. غياب آليات واضحة لتقييم مستوى المخاطر أو التصرف عند حدوثها.
٣. محدودية قدرة بعض القيادات على اتخاذ قرارات سريعة في ظل ظروف الضغط التنظيمي.
٤. نقص الكفاءات المؤهلة لإدارة مواقف الطوارئ والتعامل مع التهديدات المؤسسية.
٥. بطء الاستجابة المؤسسية للتغيرات الخارجية، مثل التحديات التقنية أو التشريعية.

تُظهر هذه المشكلات حاجة المؤسسات الجامعية إلى تعزيز ثقافة الاستعداد والإجراءات الوقائية في كافة المستويات الإدارية.

ثانياً: المشكلات الإدارية في رسالة "تطوير أداء القيادات الإدارية في الجامعات السعودية في ضوء القيادة الموزعة"

أبرزت الدراسة مشكلات إدارية تتعلق بأسلوب القيادة المتبع داخل الإدارات الجامعية، وتحديات تطبيق القيادة الموزعة، منها:

١. سيادة نمط القيادة المركزية الذي يُضعف المبادرة الفردية والعمل الجماعي.
٢. محدودية مشاركة العاملين في صنع القرار الإداري.
٣. نقص المهارات القيادية لدى بعض المديرين في مجالات التفويض والتحفيز والتواصل الفعال.
٤. ضعف التنسيق الأفقي بين الوحدات الإدارية المختلفة، ما يؤدي إلى ازدواجية الجهود أو تعارض السياسات.
٥. غياب برامج تدريبية منهجية لتأهيل القيادات الإدارية على تطبيق القيادة الموزعة.

تشير هذه المشكلات إلى الحاجة لإعادة تصميم الثقافة الإدارية داخل الجامعات، بهدف تفعيل أنماط قيادية أكثر مرونة وتمكياً.

مقارنة تحليلية بين المشكلات الإدارية في الرسالتين:

البند	رسالة إدارة المخاطر	رسالة القيادة الموزعة
-------	---------------------	-----------------------

طبيعة المشكلات	ترتبط بإدارة الأزمات والتعامل مع المخاطر	ترتبط بأسلوب القيادة التقليدية وضعف التشاركية
مستوى التأثير	يمس الأداء الأكاديمي والخطط الاستراتيجية	يؤثر على فعالية العمليات الإدارية اليومية
مصدر المشكلة الرئيسي	ضعف الجاهزية المؤسسية ونقص التوعية بإدارة المخاطر	غياب التمكين الإداري والممارسات القيادية الحديثة
انعكاس المشكلة على الأداء	انخفاض فاعلية القرارات في مواجهة التهديدات	بطء الإنجاز الإداري وضعف الحافز الوظيفي
الحاجة إلى التدخل	ضرورة لتقليل المخاطر المؤسسية	ضرورة لإصلاح هيكل السلطة وتحفيز فرق العمل

يتضح أن كلا الرسالتين تناولتا مشكلات إدارية تؤثر بشكل مباشر على أداء القيادات الجامعية، لكن كلٌ منهما ركّز على محور مختلف من أسباب القصور الإداري: الأولى تعالج غياب ثقافة إدارة الأزمات، والثانية تسلط الضوء على غياب القيادة التشاركية.

تاسعاً: التوجه نحو التحسين المستمر

أولاً: التوجه نحو التحسين المستمر في رسالة "تطوير أداء القيادات بالجامعات السعودية في ضوء إدارة المخاطر"

أبرزت الدراسة أهمية ترسيخ ثقافة التحسين المستمر داخل المؤسسات الجامعية، من خلال بناء منظومة مرنة لإدارة المخاطر تُمكن القيادات من تطوير أدائها بشكل استباقي ودائم.

الملامح الرئيسة لهذا التوجه:

١. التأكيد على مراجعة الإجراءات القيادية دورياً لتفادي تكرار الأخطاء وتقليل المخاطر المحتملة.
٢. الدعوة إلى إدماج التحسين المستمر ضمن الخطط الاستراتيجية، بحيث يُصبح جزءاً من ثقافة الأداء الجامعي.
٣. توصية بإنشاء آليات لتقييم جاهزية القيادات في مواجهة الظروف الاستثنائية وتحسينها باستمرار.
٤. تشجيع بناء برامج تدريبية دائمة ومتخصصة في التحليل واتخاذ القرار تحت الضغط.

ترى الدراسة أن التحسين المستمر في السياق القيادي يجب أن يرتبط بالقدرة على الاستجابة والتطوير في ظل التحديات والتغيرات المستمرة.

ثانيًا: التوجه نحو التحسين المستمر في رسالة "تطوير أداء القيادات الإدارية في الجامعات السعودية في ضوء القيادة الموزعة"

تبنت الدراسة مبدأ التحسين المستمر من خلال تعزيز ثقافة القيادة التشاركية وتمكين الأفراد إدارياً، بما يُفضي إلى أداء إداري أكثر ديناميكية وتطوراً.

الملاح الرئيسة لهذا التوجه:

١. التركيز على مأسسة المراجعة الذاتية داخل الإدارات عبر تقييم دوري لمستوى التشاركية في القرار.
٢. توصية بخلق بيئة تعليمية وتطويرية مستدامة تُنمي المهارات القيادية لدى العاملين.
٣. الإشارة إلى ضرورة وضع مؤشرات أداء تساعد في تتبع وتقييم تطبيق القيادة الموزعة وتحسينها بانتظام.
٤. تعزيز الابتكار في الحلول الإدارية من خلال مشاركة الأفكار والخبرات بين المستويات القيادية المختلفة.

ترى الدراسة أن التحسين المستمر لا يتحقق إلا بخلق ثقافة تنظيمية تشجع على المبادرة، وتمنح العاملين فرصة للمشاركة الفاعلة وتبادل المعرفة.

مقارنة تحليلية بين التوجه نحو التحسين المستمر في الرسالتين:

البند	رسالة إدارة المخاطر	رسالة القيادة الموزعة
منطلق التحسين	تعزيز الجاهزية والاستجابة للمخاطر	تطوير التشاركية وتمكين القيادات الإدارية
آليات التحسين المقترحة	مراجعة الإجراءات القيادية والتدريب الاستباقي	تقييم دوري للممارسات القيادية وتطوير القدرات
طبيعة التحسين المطلوبة	فنية واستراتيجية لمواجهة الأزمات	سلوكية وتنظيمية لتحسين التعاون والفعالية
دور التدريب في التحسين	محوري لتعزيز التحليل واتخاذ القرار السريع	أساسي لتنمية المهارات التشاركية والتواصل القيادي

العلاقة بالثقافة المؤسسية	جزء من خطط إدارة التغيير والتحسين الوقائي	جزء من تحول إداري نحو المشاركة والابتكار
------------------------------	--	---

يتضح أن كلا الدراستين تناولتا التحسين المستمر كركيزة أساسية لتطوير الأداء القيادي، لكن بمنظور مختلف؛ فالأولى ركزت على الوقاية والاستعداد، والثانية على التشاركية والتمكين.

عاشراً: الإسهام في الدراسات المستقبلية

أولاً: الإسهام في الدراسات المستقبلية في رسالة "تطوير أداء القيادات بالجامعات السعودية في ضوء إدارة المخاطر"

أوضحت الدراسة أهمية إدماج إدارة المخاطر ضمن البحوث التربوية والإدارية، واقترحت عددًا من المسارات البحثية التي يمكن أن تُبنى عليها دراسات لاحقة:

١. دعوة الباحثين إلى التوسع في دراسة المخاطر التنظيمية في قطاعات تعليمية أخرى، مثل التعليم العام والمؤسسات التقنية.
٢. اقتراح دراسة العلاقة بين إدارة المخاطر وجودة الأداء المؤسسي أو اتخاذ القرار في الجامعات.
٣. الإشارة إلى الحاجة للبحث في تدريب القيادات الجامعية على أدوات التنبؤ وتحليل السيناريوهات.
٤. تشجيع الباحثين على تصميم نماذج متقدمة لإدارة المخاطر تناسب السياق المحلي والبيئة السعودية التعليمية.

تعد هذه الرسالة نقطة انطلاق للعديد من البحوث التطبيقية التي تهدف إلى تأهيل القيادات لمواجهة التحديات بطرق منهجية وعلمية.

ثانياً: الإسهام في الدراسات المستقبلية في رسالة "تطوير أداء القيادات الإدارية في الجامعات السعودية في ضوء القيادة الموزعة"

ساهمت الدراسة في فتح المجال أمام دراسات جديدة تركز على مفاهيم القيادة الحديثة في السياق العربي، وقدمت مقترحات للباحثين، منها:

١. إجراء دراسات مقارنة بين القيادة الموزعة وأنماط قيادية أخرى مثل القيادة التحويلية أو التبادلية.
٢. دعوة الباحثين إلى تطبيق القيادة الموزعة في مؤسسات تعليمية متنوعة لمعرفة جدواها في بيئات غير جامعية.
٣. اقتراح البحث في أثر القيادة الموزعة على جوانب أخرى مثل التحفيز الوظيفي، جودة الخدمات الإدارية، ورضا العاملين.

٤. التأكيد على أهمية تطوير أدوات قياس أكثر دقة لدرجة ممارسة القيادة الموزعة وفعاليتها.

تُعد هذه الرسالة مساهمة منهجية في تطوير فهم القيادة الإدارية من منظور تشاركي قابل للتعميم والتطبيق في سياقات متعددة.

مقارنة تحليلية بين إسهام الرسالتين في الدراسات المستقبلية:

البند	رسالة إدارة المخاطر	رسالة القيادة الموزعة
مجالات التوسع المقترحة	إدارة المخاطر في التعليم العام والمؤسسات الأخرى	القيادة الموزعة في سياقات متعددة وإدارات متنوعة
التركيز المنهجي	تطوير النماذج التنظيمية لتقييم المخاطر	دراسة أثر القيادة الموزعة على الأداء والتحفيز
الأبعاد المقترحة للقياس	الجاهزية، اتخاذ القرار، الاستجابة للأزمات	التمكين، التشاركية، رضا الموظفين
إمكانية الربط بنظريات أخرى	تحليل المخاطر وربطها بالنظريات الإدارية الحديثة	مقارنات بين القيادة الموزعة وأنماط القيادة الأخرى
التوصية بتطوير أدوات القياس	التأكيد على نمذجة سيناريوهات المخاطر	الدعوة إلى بناء أدوات دقيقة لقياس القيادة التشاركية

من خلال هذه المقارنة، يتضح أن الرسالتين قدمتا مساهمات واضحة في إثراء الأدبيات العلمية المتخصصة، وكلٌ منهما يمهّد الطريق لأبحاث أكثر تخصصًا سواء في إدارة الأزمات أو في التحولات القيادية الحديثة.

حادي عشرًا: النتائج

أولًا: النتائج في رسالة "تطوير أداء القيادات بالجامعات السعودية في ضوء إدارة المخاطر"

توصلت الدراسة إلى مجموعة نتائج تمثل خلاصة تحليل واقع القيادات الأكاديمية في ظل التحديات التنظيمية والمخاطر المتنوعة، ومن أبرز هذه النتائج:

١. وجود ضعف ملموس في جاهزية القيادات الأكاديمية للتعامل مع المواقف المفاجئة والأزمات المؤسسية.

٢. غياب السياسات والإجراءات الواضحة للتصدي للمخاطر ضمن الخطط الاستراتيجية لبعض الجامعات.

٣. تفاوت كبير في مستوى الوعي بمفهوم إدارة المخاطر بين القيادات الأكاديمية في الجامعات المدروسة.

٤. الحاجة إلى بناء نظم تنظيمية تستشرف المخاطر قبل وقوعها وتربطها بالقرارات القيادية.

٥. أثبتت البيانات وجود علاقة ارتباط إيجابية بين تطبيق إدارة المخاطر وفعالية الأداء القيادي.

تشير هذه النتائج إلى ضرورة إعادة هندسة العمليات القيادية لتكون أكثر مرونة واستباقاً في مواجهة الأزمات المحتملة.

ثانياً: النتائج في رسالة "تطوير أداء القيادات الإدارية في الجامعات السعودية في ضوء القيادة الموزعة"

كشفت الدراسة عددًا من النتائج المرتبطة بمستوى ممارسة القيادة الموزعة في الجامعات السعودية، وأبرزها:

١. انخفاض عام في درجة تطبيق القيادة الموزعة داخل الإدارات الجامعية مقارنة بما تقتضيه المعايير الحديثة للقيادة.

٢. تبين أن النمط السائد في الكثير من الإدارات هو القيادة المركزية مع محدودية مشاركة الموظفين في اتخاذ القرار.

٣. وجود علاقة إيجابية قوية بين مستوى ممارسة القيادة الموزعة وفعالية الأداء الإداري داخل المؤسسات الجامعية.

٤. أظهرت النتائج أن التمكين الإداري والتواصل التشاركي من أهم عوامل نجاح القيادة الموزعة.

٥. توصلت الدراسة إلى أن التحسين في الممارسات القيادية يتطلب تغييراً في الثقافة التنظيمية وليس فقط التدريب.

تعكس هذه النتائج أهمية تبني أساليب قيادية مرنة تقوم على المشاركة وتوزيع المهام لتحسين الكفاءة الإدارية في الجامعات.

مقارنة تحليلية بين نتائج الدراستين:

البند	رسالة إدارة المخاطر	رسالة القيادة الموزعة
طبيعة القصور المكتشف	ضعف الاستعداد المؤسسي والاستجابة للأزمات	ضعف الممارسات التشاركية وتمركز السلطة الإدارية

مستوى الوعي بالمفهوم المدروس	متفاوت بين القيادات الأكاديمية	منخفض نسبيًا بين القيادات الإدارية
علاقة المتغير المدروس بالأداء	إيجابية بين إدارة المخاطر وتحسين القيادة	قوية بين القيادة الموزعة وفاعلية الأداء الإداري
التحديات المؤسسية	غياب السياسات الوقائية والتخطيط الاستراتيجي	مركزية القرار وضعف المشاركة والتفاعل
مدى الحاجة للتغيير الهيكل	مرتفعة في أنظمة إدارة الأزمات	مرتفعة في الثقافة التنظيمية والإدارية

كلا الرسالتين انتهت إلى نتائج تمثل مدخلًا استراتيجيًا لتطوير أداء القيادات داخل الجامعات، لكن من خلال زوايا مختلفة، الأولى تركز على الوقاية والتخطيط للأزمات، والثانية على تعزيز التشاركية وتوزيع الصلاحيات القيادية.

ثاني عشرًا: التوصيات

أولًا: التوصيات في رسالة "تطوير أداء القيادات بالجامعات السعودية في ضوء إدارة المخاطر"

خرجت الدراسة بعدد من التوصيات التي تهدف إلى تعزيز جاهزية القيادات الأكاديمية في مواجهة الأزمات، ومن أبرزها:

- ضرورة إنشاء وحدات متخصصة لإدارة المخاطر داخل الهياكل التنظيمية للجامعات.

١. إعداد برامج تدريبية للقيادات الأكاديمية حول مهارات تحليل المخاطر واتخاذ القرار في البيئات المتقلبة.

٢. إدماج إدارة المخاطر ضمن مساقات القيادات الجامعية العليا بهدف بناء ثقافة مؤسسية واعية.

٣. العمل على تطوير أدوات رقابية واستباقية لرصد المؤشرات التي تنذر بحدوث مخاطر تنظيمية.

٤. تعزيز التعاون بين الجامعات والجهات المختصة في مجال الطوارئ والأزمات لتبادل الخبرات وتحديث الخطط.

تعكس هذه التوصيات توجهًا نحو بناء منظومة وقائية فاعلة تعتمد على التخطيط والتنبؤ والتحليل كأدوات جوهرية في قيادة الجامعات.

ثانيًا: التوصيات في رسالة "تطوير أداء القيادات الإدارية في الجامعات السعودية في ضوء القيادة الموزعة"

قدّمت الدراسة تصوّرًا تطويريًا يهدف إلى تفعيل القيادة الموزعة داخل الإدارات الجامعية، ومن أبرز التوصيات:

١. مراجعة الهياكل التنظيمية بما يسمح بتوزيع السلطات والمسؤوليات القيادية بطريقة مرنة وعادلة.
٢. توفير بيئة تنظيمية تشجع على المشاركة واتخاذ القرار الجماعي، مع تقليل مظاهر المركزية.
٣. تطوير البرامج التدريبية للمديرين والموظفين في مهارات القيادة التشاركية والتواصل الفعال.
٤. صياغة مؤشرات أداء لقياس مدى تطبيق القيادة الموزعة وتحليل أثرها على جودة العمل الإداري.
٥. تشجيع تبادل الخبرات والممارسات القيادية الناجحة بين الإدارات الجامعية المختلفة.

ترسم هذه التوصيات ملامح قيادة إدارية حديثة تركز على التحفيز الداخلي، وتقوية العلاقات التنظيمية، وبناء فرق ذات فعالية تشغيلية.

مقارنة تحليلية بين توصيات الرسالتين:

البند	رسالة إدارة المخاطر	رسالة القيادة الموزعة
المجال الرئيسي للتوصيات	الوقاية والتنبؤ وتحليل الأزمات	التشاركية، تمكين الإدارات، وتنظيم القيادة
نوع البرامج المقترحة	برامج تدريبية في التنبؤ وإدارة المخاطر	برامج تدريبية في القيادة التشاركية والتواصل الإداري
التطوير المؤسسي المستهدف	بناء وحدات وإجراءات لمواجهة الأزمات	تعديل الهياكل التنظيمية وتطوير بيئة العمل
أدوات القياس المقترحة	أدوات لرصد المؤشرات المبكرة للمخاطر	مؤشرات تطبيق القيادة الموزعة ومدى فعاليتها
العلاقة الإدارية	توجيه نحو الاستجابة الفعالة والمهنية للأزمات	توجيه نحو إشراك الأفراد وتوزيع السلطة والمسؤولية

من خلال التوصيات، تتضح الفلسفة التطبيقية لكلا الدراستين؛ فالأولى تسعى إلى بناء قيادة مؤسسية قادرة على الاستجابة للآزمات، بينما الثانية تطمح إلى خلق قيادة إدارية أكثر تشاركية وانفتاحاً على الإمكانيات البشرية داخل الجامعات.

ثانياً: تحديد أوجه التشابه والاختلاف بينهما:

البند	أوجه التشابه بين الرسالتين	أوجه الاختلاف بين الرسالتين
المجال العام للدراسة	كلا الرسالتين تركزان على تطوير أداء القيادات في الجامعات السعودية.	الأولى تركز على القيادات الأكاديمية، والثانية على القيادات الإدارية.
البيئة المستهدفة	الجامعات السعودية الحكومية هي ميدان الدراسة في كلتا الرسالتين.	الأولى تركز على الكليات والأقسام الأكاديمية، الثانية على الإدارات المساندة مثل الموارد البشرية والجودة.
المنهجية المستخدمة	استخدم الباحثان المنهج الوصفي المسحي باستخدام استبانة وتحليل إحصائي عبر برنامج SPSS.	تختلف طبيعة المحاور والإجراءات التفصيلية لكل استبانة بحسب المدخل المستخدم.
الفئة المستهدفة	القيادات داخل الجامعات من مستويات متقدمة.	الرسالة الأولى استهدفت عمداء الكليات ورؤساء الأقسام، والثانية مديري الإدارات ورؤساء الوحدات الإدارية.
الأداة البحثية	تم استخدام الاستبانة المقننة والمراجعة من قبل محكمين في كلتا الدراستين.	الأولى ركزت على محاور تتعلق بإدارة المخاطر، والثانية على مؤشرات القيادة الموزعة والتمكين والتفاعل الإداري.
التحليل الإحصائي	الاعتماد على التكرارات، النسب، المتوسطات الحسابية، وتحليل الصدق والثبات.	الرسالة الأولى ركزت على تحليل العلاقة بين إدارة المخاطر والأداء، والثانية على درجة ممارسة القيادة الموزعة.
النتائج التطبيقية	قدمت كلتا الرسالتين تصوراً تطبيقياً لتطوير القيادات داخل الجامعات السعودية.	الأولى قدّمت نموذجاً لإدارة المخاطر، والثانية قدّمت تصوراً لتطبيق القيادة الموزعة.
المشكلات الإدارية المكتشفة	وجود تحديات إدارية وممارسات غير فعّالة تؤثر سلباً على أداء القيادات.	الأولى اكتشفت ضعف الجاهزية للآزمات، والثانية ركزت على مركزية القرار وغياب التشاركية.

التوجه نحو التحسين المستمر	التأكيد على أهمية التحسين المستمر في الأداء القيادي والتطوير المؤسسي.	الأولى تركز على الجاهزية والاستجابة، والثانية على تعزيز ثقافة القيادة التشاركية والتمكين.
الإسهام في الدراسات المستقبلية	كلتا الرسالتين قدمتا توصيات للباحثين لإجراء دراسات لاحقة لتوسيع نطاق البحث في مجال القيادة الجامعية.	الأولى دعت لتعميم إدارة المخاطر في التعليم العالي، والثانية اقترحت مقارنة أنماط قيادية وتطوير أدوات القياس.
النتائج البحثية	النتائج في كلتا الرسالتين أثبتت وجود علاقة بين المدخل القيادي المدروس وتحسين الأداء في الجامعات السعودية.	الأولى بيّنت تأثير إدارة المخاطر على اتخاذ القرار الأكاديمي، والثانية ركّزت على أثر القيادة الموزعة في الأداء الإداري.
التوصيات	تضمنت كلتا الدراستين توصيات عملية قابلة للتطبيق داخل الجامعات السعودية.	الأولى أوصت بإنشاء وحدات لإدارة المخاطر وتدريب القيادات، والثانية دعت إلى مراجعة الهياكل التنظيمية وتطوير بيئة العمل التشاركية.