

دور القيادات العليا في تحقيق الميزة التنافسية لجامعات الرياض

غادة عمر جاسم العليان

2021204818

مشروع تخرج - 1

كلية الادارة - جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

مقدمة

دور القيادات العليا في تحقيق الميزة التنافسية لجامعات الرياض يتمثل في قدرتهم على وضع الخطط الاستراتيجية طويلة المدى لتطوير الجامعة وتعزيز قدرتها التنافسية، بما في ذلك تحديد الأهداف الاستراتيجية والخطط التنفيذية اللازمة لتحقيقها. كما تقع على عاتقهم مسؤولية بناء ثقافة داخل الجامعة تشجع على التميز والإبداع والابتكار، وتطوير الموارد البشرية وتوفير الكفاءات المتميزة. إضافةً إلى استقطاب الموارد والتمويل اللازم من خلال الشراكات مع القطاع الخاص والجهات الحكومية، والإشراف على جودة المخرجات التعليمية والبحثية للجامعة، وتسويق إنجازاتها ورفع سمعتها محليًا وعالميًا. ويتكامل هذه الأدوار يتمكن قادة الجامعات في الرياض من تحقيق التميز التنافسي المنشود.

في السياق الخاص بدور القيادات العليا في تحقيق الميزة التنافسية لجامعات الرياض، تشير الدراسات السابقة إلى أن هذا الدور يتمثل في قدرة القادة على وضع الخطط الاستراتيجية وتحديد الأهداف الطموحة لتطوير الجامعة. كما تظهر أهمية دور القيادات في بناء ثقافة تنظيمية داخل الجامعات تشجع على التميز والابتكار، وتطوير الكفاءات البشرية المتميزة.

وتؤكد الدراسات أيضًا على مسؤولية القيادات في استقطاب الموارد والتمويل اللازم من خلال الشراكات، والإشراف على جودة المخرجات التعليمية والبحثية، والعمل على تسويق إنجازات الجامعة ورفع سمعتها محليًا وعالميًا.

وبشكل عام، تبرز هذه الدراسات أن تكامل هذه الأدوار القيادية يساهم بشكل كبير في تعزيز القدرة التنافسية لجامعات الرياض. من خلال مراجعة الدراسات السابقة، يتضح أنها ركزت على الدور الرئيسي للقيادات العليا في تحقيق الميزة التنافسية لجامعات الرياض. ومع ذلك، هناك بعض الفجوات البحثية التي لم تتناولها هذه الدراسات بشكل كافٍ:

أولاً، هناك حاجة لدراسات أكثر تفصيلاً تستكشف تأثير أنماط القيادة المختلفة على تعزيز الميزة التنافسية، وكيف يمكن للقادة تكييف أساليبهم القيادية بما يتناسب مع المتغيرات البيئية والتحديات التنافسية.

ثانيًا، على الرغم من التركيز على دور القيادات في بناء ثقافة تنظيمية داعمة للتميز، إلا أن هناك حاجة لدراسات تحلل بشكل أعمق آليات تطبيق هذه الثقافة وتأثيرها على مختلف الممارسات والسلوكيات التنظيمية.

ثالثًا، تناولت الدراسات السابقة دور القيادات في تطوير الكفاءات البشرية، ولكن لم تركز بشكل كافٍ على كيفية تصميم برامج التطوير والتحفيز المناسبة لجذب والاحتفاظ بالكوادر المتميزة.

رابعًا، هناك حاجة لدراسات مقارنة بين جامعات الرياض للوقوف على أفضل الممارسات القيادية وكيفية تطبيقها في سياقات متنوعة.

إن سد هذه الفجوات البحثية سيساهم في تقديم رؤى وتوصيات أكثر عمقًا لتعزيز دور القيادات في تحقيق الميزة التنافسية لجامعات الرياض.

اسمحلي أن أقدم لك مشكلة البحث المستنبطة من الفجوات البحثية التي تم تحديدها سابقًا في إطار دور القيادات العليا في تحقيق الميزة التنافسية لجامعات الرياض:

تتمثل مشكلة البحث في أن الدراسات السابقة لم تتناول بشكل كاف كيفية تأثير أنماط القيادة المختلفة على تعزيز الميزة التنافسية للجامعات، وكيف يمكن للقادة تكييف أساليبهم القيادية وفقاً للمتغيرات البيئية والتحديات التنافسية.

كما أن هناك حاجة لتحليل آليات تطبيق الثقافة التنظيمية الداعمة للتميز وأثرها على الممارسات والسلوكيات التنظيمية داخل الجامعات.

بالإضافة إلى ذلك، فإن تصميم برامج التطوير والتحفيز المناسبة لجذب واستبقاء الكوادر البشرية المتميزة لم يتم التركيز عليه بما يكفي في الدراسات السابقة.

أخيراً، هناك حاجة لدراسات مقارنة بين جامعات الرياض للتعرف على أفضل الممارسات القيادية وآليات تطبيقها في سياقات مختلفة.

إن معالجة هذه المشكلة البحثية سيساعد في تقديم رؤى وتوصيات إضافية لتعزيز دور القيادات في تحقيق الميزة التنافسية لجامعات الرياض.

1. أهمية موضوع البحث: تعتبر الميزة التنافسية للجامعات أحد أهم المحركات الرئيسية لنجاحها وتطورها في ظل بيئة تعليمية شديدة التنافسية. وبالتالي، فإن دراسة دور القيادات العليا في تحقيق هذه الميزة لها أهمية كبيرة.

2. الحاجة البحثية: هناك حاجة ملحة لسد الفجوات البحثية المتعلقة بكيفية تأثير أنماط القيادة والثقافة التنظيمية وممارسات إدارة الموارد البشرية على الميزة التنافسية للجامعات.

3. التأثير التطبيقي: النتائج والتوصيات التي ستقدمها هذه الدراسة ستساعد القيادات الأكاديمية في تطوير ممارساتهم وتبني الاستراتيجيات والآليات الناجحة لتعزيز الميزة التنافسية لمؤسساتهم.

4. التميز البحثي: تناول هذا الموضوع سيساهم في إثراء الأدبيات العلمية والمعرفية في مجال القيادة الأكاديمية وإدارة الجامعات، وذلك من خلال الإضافات النوعية التي ستقدمها الدراسة.

5. التأثير على السياسات: ستقدم الدراسة توصيات قيمة للجهات الحكومية والتنظيمية ذات الصلة بشأن السياسات والبرامج الداعمة لتعزيز قدرة الجامعات على المنافسة.

مشكلة البحث

في ظل البيئة التنافسية الحالية التي تشهدها قطاع التعليم الجامعي، أصبح تحقيق الميزة التنافسية أحد أهم التحديات التي تواجه الجامعات. فالميزة التنافسية تمكن الجامعات من التفوق على منافسيها وجذب أفضل الكفاءات من الطلاب والموظفين، مما ينعكس إيجاباً على سمعتها وتصنيفها المحلي والعالمي.

في هذا السياق، تلعب القيادات الأكاديمية في الجامعات دوراً محورياً في تحقيق هذه الميزة التنافسية من خلال تبني أساليب قيادية فعالة، وتطوير ثقافة تنظيمية داعمة للتميز، وتصميم نظم وبرامج فعالة لإدارة الموارد البشرية. إلا أن الدراسات السابقة لم تتناول بشكل كاف كيفية تأثير هذه الممارسات على تعزيز الميزة التنافسية للجامعات.

لذا تسعى هذه الدراسة إلى سد هذه الفجوة البحثية من خلال التعرف على دور القيادات العليا في تحقيق الميزة التنافسية لجامعات الرياض. وذلك من خلال استكشاف أنماط القيادة الفعالة وآليات تطبيق الثقافة التنظيمية الداعمة للتميز، إضافة إلى تصميم برامج التطوير والتحفيز المناسبة للكوادر البشرية المتميزة. كما ستقوم الدراسة بإجراء مقارنات بين ممارسات القيادات في جامعات الرياض المختلفة للتعرف على أفضل الممارسات القابلة للتطبيق.

الفجوات النظرية 2.1

1. الفجوة في فهم دور القيادات العليا في تحقيق الميزة التنافسية للجامعات:

- معظم الدراسات السابقة ركزت على عوامل عامة للميزة التنافسية، دون التركيز بشكل كاف على دور القيادات الأكاديمية والإدارية.

- هناك حاجة لفهم أعمق لكيفية مساهمة القيادات في تعزيز الميزة التنافسية للجامعات من خلال ممارساتهم القيادية المختلفة.

2. الفجوة في معرفة أنماط القيادة الفعالة لتحقيق الميزة التنافسية:

- لم تتناول الدراسات السابقة بشكل كاف أنماط القيادة الأكثر ملاءمة لتحقيق الميزة التنافسية في سياق الجامعات.

- هناك حاجة لاستكشاف أنماط القيادة المؤثرة على تعزيز الميزة التنافسية للجامعات.

3. الفجوة في فهم دور الثقافة التنظيمية في تحقيق الميزة التنافسية:

- معظم الدراسات ركزت على العوامل الخارجية للميزة التنافسية، دون التركيز على العوامل الداخلية مثل الثقافة التنظيمية.

- هناك حاجة لاستكشاف كيفية مساهمة الثقافة التنظيمية الداعمة للتميز في تحقيق الميزة التنافسية للجامعات.

4. الفجوة في تصميم برامج إدارة الموارد البشرية لتعزيز الميزة التنافسية:

- لم تتناول الدراسات السابقة بشكل كاف دور برامج التطوير والتحفيز للكوادر البشرية المتميزة في تحقيق الميزة التنافسية.

- هناك حاجة لفهم كيفية تصميم هذه البرامج وربطها بتعزيز الميزة التنافسية للجامعات.

سعيًا لسد هذه الفجوات النظرية، ستركز هذه الدراسة على استكشاف دور القيادات العليا في تحقيق الميزة التنافسية لجامعات الرياض من خلال الأبعاد المذكورة.

2.2. الفجوات العملية

1. فجوة في تطبيق الممارسات القيادية الفعالة لتحقيق الميزة التنافسية:

- على الرغم من وجود أبحاث نظرية حول دور القيادات في تعزيز الميزة التنافسية، إلا أن تطبيق هذه الممارسات في الواقع العملي للجامعات لا يزال محدودًا.

- هناك حاجة لفهم التحديات العملية التي تواجه القيادات في تطبيق الممارسات القيادية المؤثرة على الميزة التنافسية.

2. فجوة في تصميم وتنفيذ برامج التطوير القيادي:

- على الرغم من أهمية التطوير القيادي، إلا أن العديد من الجامعات لا تمتلك برامج فعالة في هذا المجال.

- هناك حاجة لفهم متطلبات تصميم وتنفيذ برامج التطوير القيادي التي تساهم في تعزيز الميزة التنافسية.

3. فجوة في تعزيز الثقافة التنظيمية الداعمة للتميز:

- على الرغم من الأهمية النظرية للثقافة التنظيمية في تحقيق الميزة التنافسية، إلا أن الممارسات العملية في هذا المجال لا تزال محدودة.

- هناك حاجة لفهم الآليات العملية لبناء وتعزيز ثقافة تنظيمية داعمة للتميز والابتكار في بيئة الجامعات.

4. فجوة في تصميم برامج إدارة الموارد البشرية المرتبطة بالميزة التنافسية:

- على الرغم من الأهمية النظرية لبرامج إدارة الموارد البشرية في تعزيز الميزة التنافسية، إلا أن التطبيق العملي لهذه البرامج لا يزال محدودًا في سياق الجامعات.

- هناك حاجة لفهم كيفية تصميم وتنفيذ برامج إدارة الموارد البشرية المرتبطة بتحقيق الميزة التنافسية للجامعات.

سعيًا لسد هذه الفجوات العملية، ستركز هذه الدراسة على استكشاف التحديات والممارسات الناجحة في تطبيق القيادة وإدارة الموارد البشرية لتعزيز الميزة التنافسية في سياق جامعات الرياض.

سؤال البحث الرئيسي

تتناول هذه الدراسة البحثي الرئيسي التالي

ما مدى دور القيادات العليا في تحقيق الميزة التنافسية لجامعات الرياض ؟

أهمية البحث

في ظل بيئة عمل الجامعات التي تتسم بالتنافسية المتزايدة، أصبح تعزيز الميزة التنافسية أمرًا حاسمًا لنجاح المؤسسات التعليمية وتميزها. ويلعب دور القيادة والموارد البشرية في هذا السياق دورًا محوريًا. ومع ذلك، تشير البحوث إلى وجود فجوات عملية في تطبيق الممارسات القيادية الفعالة، وتصميم برامج التطوير القيادي، وتعزيز الثقافة التنظيمية الداعمة للتميز، وتصميم برامج إدارة الموارد البشرية المرتبطة بالميزة التنافسية. لذلك، تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف هذه الفجوات العملية وتقديم توصيات عملية لتعزيز الميزة التنافسية للجامعات في منطقة الرياض. وسيسهم هذا البحث في سد الفجوة بين النظرية والتطبيق في هذا المجال الحيوي.

اهمية نظرية 3.1

1. إثراء الأدبيات البحثية: يساهم هذا البحث في إثراء الأدبيات الأكاديمية والنظرية المتعلقة بمجالات القيادة الفعالة، إدارة الموارد البشرية، والميزة التنافسية في سياق التعليم العالي. حيث يستعرض ويحلل النماذج والنظريات المؤثرة في هذه المجالات.
2. تطوير الإطار المفاهيمي: يقدم هذا البحث إطارًا مفاهيميًا متكاملًا يربط بين ممارسات القيادة، إدارة الموارد البشرية، والميزة التنافسية في مؤسسات التعليم العالي. مما يساهم في توضيح العلاقات والتأثيرات المتبادلة بين هذه المفاهيم.
3. تعزيز الفهم النظري: من خلال التحليل النظري والتجريبي، يساعد هذا البحث في تعزيز الفهم النظري لآليات تحقيق الميزة التنافسية في ضوء ممارسات القيادة وإدارة الموارد البشرية في مؤسسات التعليم العالي.
4. بناء قاعدة معرفية: يساهم هذا البحث في بناء قاعدة معرفية متكاملة تربط بين المفاهيم النظرية والتطبيقات العملية ذات الصلة بالموضوع، مما يفتح آفاقًا جديدة للبحوث المستقبلية.

أهمية عملية 3.2

1. تحسين الممارسات القيادية: سيساهم هذا البحث في تقديم توصيات عملية لتطوير ممارسات القيادة الفعالة في الجامعات، مما ينعكس إيجابًا على الأداء التنظيمي وتعزيز الميزة التنافسية.
2. تعزيز إدارة الموارد البشرية: ستوفر نتائج هذا البحث رؤى قيمة لتحسين برامج وسياسات إدارة الموارد البشرية بما يتماشى مع متطلبات تحقيق الميزة التنافسية للجامعات.
3. تطوير الثقافة التنظيمية: سيساعد هذا البحث في تقديم توصيات لتعزيز الثقافة التنظيمية الداعمة للتميز والابتكار في مؤسسات التعليم العالي.

4. تحسين الأداء التنظيمي: من خلال ربط ممارسات القيادة وإدارة الموارد البشرية بتحقيق الميزة التنافسية، سيساهم هذا البحث في تحسين الأداء التنظيمي للجامعات وتعزيز قدرتها التنافسية.

5. تقديم توصيات عملية: سوف يقدم هذا البحث توصيات عملية قابلة للتطبيق لصناع القرار في مؤسسات التعليم العالي، مما يساعدهم في تطوير استراتيجيات وسياسات فعالة لتحقيق الميزة التنافسية.

6. تعزيز الشراكات: ستساهم نتائج هذا البحث في تعزيز الشراكات والتعاون بين الجامعات والقطاعات الأخرى في مجال تطوير القيادة وإدارة الموارد البشرية.

المراجع

1. الشمري، محمد وآخرون. (2021). "دور القيادة الإستراتيجية في تحقيق الميزة التنافسية: دراسة تطبيقية على الجامعات السعودية". المجلة العربية للإدارة، المجلد 41، العدد 2.
2. الشمري، محمد وآخرون. (2020). "دور إدارة الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية للجامعات السعودية". مجلة الإدارة العامة، المجلد 60، العدد 1.
3. الحارثي، خالد. (2019). "أثر ممارسات القيادة التحويلية على الميزة التنافسية في الجامعات السعودية". مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، المجلد 35، العدد 3.
4. الفريخ، عبدالله. (2018). "دور إدارة المعرفة في تحقيق الميزة التنافسية للجامعات السعودية". مجلة جامعة الملك عبدالعزيز: الاقتصاد والإدارة، المجلد 32، العدد 2.
5. العتيبي، نايف. (2017). "أثر الثقافة التنظيمية على تحقيق الميزة التنافسية في الجامعات السعودية". مجلة جامعة الملك سعود، المجلد 29، العدد 1.
6. الدوسري، فهد. (2016). "دور القيادة الإبداعية في تعزيز الميزة التنافسية للجامعات السعودية". مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، المجلد 168، العدد 2.
7. القحطاني، سالم. (2015). "إدارة الموارد البشرية وتحقيق الميزة التنافسية في الجامعات السعودية". مجلة الإدارة العامة، المجلد 55، العدد 3.

الملاحق

مقدمة الأستبيان

في إطار دراسة المكملة للي شهادة البكالوريوس في تخصص إدارة المشاريع بعنوان دور القيادات العليا في تحقيق الميزة التنافسية لجامعات الرياض واستكمال الجانب التطبيقي من الدراسة ومن أجل معرفة مدى مساهمة المسؤولية الاجتماعية تحسين العملية الإنتاجية داخل مؤسسة فإن فإننا نضع بين ايديكم هذه الاستمارة راجينا منكم الإجابة على الأسئلة بكل دقة وموضوع موضوعية بغية الوصول إلى نتائج دقيقة لهذا الموضوع

نرجو من سيادتكم الفاضلة وضع علامة صح في الخانة التي ترونها مناسبة علما بأن هذه البيانات تستخدم لغرض البحث العلمي وسيتم التعامل معها بسرية التامة

شاكرين لكم

الأستبيان الأول

للمتغير القيادات العليا

إلى أي مدى تلتزم القيادات العليا في الجامعة بوضع رؤية واستراتيجية واضحة للجامعة؟

كبير () متوسط () ضعيف ()

كيف تقم قدرة القيادات العليا على اتخاذ القرارات الاستراتيجية المناسبة لتحقيق الميزة التنافسية للجامعة؟

كبير () متوسط () ضعيف ()

إلى أي درجة تعمل القيادات العليا على تشجيع البحث العلمي والابتكار في الجامعة؟

كبير () متوسط () ضعيف ()

إلى أي مدى تساعد القيادات العليا في تحسين سمعة الجامعة وتعزيز صورتها المؤسسية؟

كبير () متوسط () ضعيف ()

إلى أي درجة تنجح القيادات العليا في إدارة التغيير والتطوير التنظيمي في الجامعة؟

كبير () متوسط () ضعيف ()

الأستبيان الثاني

للمتغير الميزة التنافسية

إلى أي مدى تتمتع الجامعة بموارد وقدرات متميزة (مثل الكوادر الأكاديمية، المرافق والتجهيزات، البنية التحتية) مقارنة بالجامعات المنافسة؟

كبير () متوسط () ضعيف ()

إلى أي درجة تتميز الجامعة بجودة الخدمات والتسهيلات المقدمة للطلاب مقارنة بالجامعات المنافسة؟

كبير () متوسط () ضعيف ()

إلى أي مدى تنجح الجامعة في تحقيق أهدافها الاستراتيجية وتعزيز مكانتها بين الجامعات المنافسة؟

كبير () متوسط () ضعيف ()

إلى أي درجة تساعد سمعة وسمات الجامعة في جذب الطلاب والباحثين والشركاء المرموقين؟

كبير () متوسط () ضعيف ()

إلى أي مدى تقيم الجامعة على تحقيق التميز والريادة في مجالات التعليم والبحث العلمي على المستوى الوطني والدولي؟ |

كبير () متوسط () ضعيف ()