

دراسات نقدية ٣

طالب دكتوراة الإدارة / الحميدي بن عبدالله السبيعي
الفصل الثالث
الرقم الجامعي / 251003132

د / هبة محمد



التكليف السادس

مقارنة بين رسالتين دكتوراة في نفس المجال وتحديد أوجه التشابه والاختلاف بينهما

Chapter
01

**الرسالة الأولى (إدارة المواهب بالجامعات السعودية في ضوء عمليات إدارة
المعرفة نموذج مقترح)**

اعداد الدكتورة / فاطمة محمد القحطاني

**الرسالة الثانية (استراتيجيات القيادة الادارية في توظيف ورفع كفاءة وفعالية
الموارد البشرية)**

اعداد الطالب / زواتيني عبدالعزيز

١. كلا العنوانين يهتم بتطوير وتحسين أداء الموارد البشرية داخل المؤسسات.
٢. العنوانان يتناولان موضوعات في الإدارة الحديثة مثل القيادة الإدارية وإدارة المواهب وكلاهما يدخل ضمن الفكر الإداري التطويري.
٣. كلا العنوانين يعكسان اهتمامًا بكيفية تحسين فعالية المؤسسات من خلال الإدارة الأفضل للعنصر البشري.

١. الأول يركز على استراتيجيات القيادة الإدارية أما الثاني فيركز على إدارة المواهب.
٢. الرسالة الأولى ترتبط بمفاهيم مثل الكفاءة والفعالية والتوظيف بينما الثانية ترتبط بإدارة المعرفة وتطوير نموذج إداري للمواهب.
٣. الرسالة الأولى تحليلية ميدانية بينما الثانية تطويرية تهدف إلى بناء نموذج مقترح.

ثانياً / مشكلة الدراسة

أوجه التشابه

- ١- كلتا الدراستين تنطلقان من إشكالية تتعلق بعدم استغلال الموارد البشرية بالشكل الأمثل داخل المؤسسات.
- ٢- كلتا الدراستين لاحظتا وجود قصور في تطبيق أساليب الإدارة الحديثة مما ينعكس سلباً على الأداء المؤسسي.
- ٣- تسعى الدراستان إلى البحث عن حلول عملية تسهم في تحسين الأداء من خلال تحسين السياسات والأساليب الإدارية.

01 Chapter

أوجه الاختلاف

- ١- دراسة القيادة الإدارية تركز على الإدارة التنفيذية التقليدية داخل مؤسسة صناعية خدمية وتحلل أثر القيادة على الكفاءة والفعالية بينما دراسة إدارة المواهب الجامعات السعودية تركز على الإدارة التربوية الحديثة في بيئة أكاديمية وتتناول العلاقة بين إدارة المواهب وعمليات إدارة المعرفة.
- ٢- في الدراسة الأولى المشكلة ناتجة عن ضعف القيادة الإدارية وغياب استراتيجيات واضحة في توظيف وتكوين الموارد البشرية مما أدى إلى تدني الأداء المؤسسي بينما في الدراسة الثانية المشكلة تتمثل في غياب نموذج متكامل لإدارة المواهب في الجامعات السعودية وضعف الربط بين هذه الإدارة وعمليات إدارة المعرفة.

01 Chapter

٣- القيادة الإدارية تبحث في تحليل الواقع الميداني والربط بين الاستراتيجية والقيادة وتأثيرهما على الأداء بينما في إدارة المواهب تسعى إلى بناء نموذج إداري تطبيقي مقترح قائم على المعرفة لمعالجة فجوة واضحة في السياسات والممارسات.

٤- في الدراسة الاولى المشكلة ناتجة عن ممارسات تقليدية قائمة بحاجة إلى إعادة تنظيم بينما في الثانية المشكلة مرتبطة بعدم وجود نموذج إداري أصلاً ما يتطلب بناء نظام جديد كلياً.

ثالثاً / أهمية الدراسة

أوجه التشابه

١. كلتا الدراستين تسهمان في إثراء الأدبيات العلمية في مجال الإدارة العامة من خلال تسليط الضوء على مفاهيم حديثة مثل القيادة الإدارية وإدارة المواهب وربطها بتحسين الأداء المؤسسي.
٢. أهمية الدراستين لا تقتصر على الجانب النظري بل تمتد إلى تقديم حلول وتوصيات عملية يمكن توظيفها ميدانياً مما يمنحها قيمة علمية وتطبيقية في آن واحد.
٣. كلاهما يعالج إشكاليات إدارية ضمن مؤسسات عربية حكومية وهي زاوية تُعد قليلة التداول نسبياً في البحوث الإدارية مما يُضفي على الدراستين أهمية علمية في سد فجوة معرفية قائمة.

أوجه الاختلاف

١- أهمية الدراسة الأولى تتركز على تطوير أداء مؤسسة واحدة ذات طابع خدمي صناعي في حين أن أهمية الدراسة الثانية تتسع لتشمل نظامًا جامعيًا حكوميًا على مستوى وطني ما يعكس اختلافًا في مستوى الأثر المؤسسي بين المحلي والوطني.

٢- تسعى الدراسة الأولى إلى تشخيص الواقع الميداني وتحليل الممارسات الإدارية القائمة لتحسين الكفاءة والفعالية داخل المؤسسة بينما تتجه الدراسة الثانية نحو تصميم نموذج إداري مقترح يربط بين المواهب الأكاديمية وعمليات إدارة المعرفة ما يمنحها طابعًا ابتكاريًا وتوجّهًا نحو بناء السياسات.

Chapter 01

٣- لا تتصل دراسة القيادة الإدارية مباشرةً برؤية وطنية استراتيجية بل تعالج واقعًا داخليًا خاصًا بمؤسسة واحدة. في المقابل تستمد دراسة إدارة المواهب أهميتها من ارتباطها المباشر برؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠م من خلال دعم الابتكار وتعزيز رأس المال البشري الأكاديمي.

٤- تستهدف الدراسة الأولى العاملين الإداريين في قطاع الخدمات والطاقة بينما تخاطب الدراسة الثانية صنّاع القرار وأعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي مما يوضح تباين الفئات المستفيدة من نتائج كل دراسة.

رابعاً / أهداف الدراسة

أوجه التشابه

١. كلا الدراستين تهدفان إلى تعزيز فعالية المؤسسات من خلال تحسين إدارة المورد البشري وتطوير الممارسات الإدارية.
٢. يسعى الباحثان إلى فحص العلاقة بين أساليب الإدارة القيادية أو إدارة المواهب وبين النتائج المحققة على مستوى الأداء الفردي والمؤسسي.
٣. تتضمن أهداف الدراستين تحليلاً نظرياً للإطار الإداري مع دراسة ميدانية تستند إلى بيانات واقعية.

أوجه الاختلاف

- ١- في دراسة القيادة الإدارية يتركز الهدف الأساسي حول تحليل تأثير القيادة على كفاءة وفعالية الموارد البشرية في مؤسسة قائمة من خلال فحص الواقع التنظيمي والممارسات الحالية. اما في دراسة إدارة المواهب يتمثل الهدف في بناء نموذج إداري مقترح قائم على إدارة المعرفة لتفعيل إدارة المواهب في الجامعات السعودية مما يمنح الدراسة طابعًا تطويريًا
- ٢- دراسة القيادة الإدارية تهدف إلى تحسين الأداء داخل مؤسسة واحدة ذات طابع صناعي بينما تهدف دراسة إدارة المواهب إلى تعميم النموذج المقترح ليشمل جامعات متعددة على مستوى المملكة وهو ما يجعل أهدافها أوسع نطاقًا وأبعد مدى.
- ٣- أهداف الدراسة الأولى ذات طابع تشغيلي مرتبط بإصلاح ممارسات إدارية داخلية أما أهداف الدراسة الثانية فترتبط برؤية استراتيجية لتطوير التعليم العالي في السعودية ضمن توجه وطني لتفعيل رأس المال البشري.

خامساً / منهجية الدراسة

أوجه التشابه

تتشابه الدراستان في اعتمادهما على المنهج الوصفي التحليلي كإطار منهجي رئيس لتحليل الظاهرة المدروسة وذلك بهدف وصف واقع الممارسات الإدارية وتحليل علاقتها بمستوى الأداء داخل المؤسسات كما تشترك الدراستان في استخدام الاستبانة كأداة أساسية لجمع البيانات الكمية إضافة إلى توظيف برامج إحصائية مثل (SPSS) لتحليل البيانات والوصول إلى نتائج علمية يمكن تعميمها

١- استخدمت دراسة القيادة الإدارية منهجًا وصفيًا ميدانيًا تحليليًا بهدف تشخيص الواقع التنظيمي القائم داخل مؤسسة واحدة مع التركيز على العلاقة بين القيادة الإدارية وفعالية المورد البشري أما دراسة إدارة المواهب فقد اعتمدت منهجًا وصفيًا كميًا ذا طابع تطويري استشرافي استهدف بناء نموذج مقترح لإدارة المواهب في الجامعات السعودية في ضوء عمليات إدارة المعرفة.

٢- اقتصرَت الدراسة الأولى على مؤسسة صناعية واحدة بينما شملت الدراسة الثانية ثلاث جامعات حكومية مما يمنحها نطاقًا أوسع من حيث التغطية المؤسسية والقدرة على التعميم كما أن العينة في الدراسة الثانية كانت كبيرة نسبيًا (٤٦٨) عضو هيئة تدريس في حين لم يُذكر حجم العينة بدقة في الدراسة الأولى

٣- اعتمدت دراسة القيادة الإدارية على أدوات تحليل تقليدية نسب مئوية و تكرارات و متوسطات حسابية أما دراسة إدارة المواهب فقد استخدمت تحليلًا إحصائيًا متقدمًا شمل الانحراف المعياري واختبارات الفرضيات ما يعكس مستوى أعمق من المعالجة الإحصائية.

١- كلا الدراستين تستندان إلى مفاهيم إدارية معاصرة حيث تناولت إحداهما القيادة الإدارية والاستراتيجية التنظيمية فيما تناولت الأخرى إدارة المواهب وإدارة المعرفة وكلا المفهومين يُعد من الأدوات الحديثة في تطوير الأداء المؤسسي.

٢- الدارستان لا تقدمان الإطار النظري كعرض نظري مستقل فقط بل تسعيان إلى ربط المفاهيم النظرية بالواقع الميداني من خلال إسقاطها على بيئة الدراسة لتحليل العلاقات بين المتغيرات.

٣- كلا الباحثين اتبعا أسلوباً أكاديمياً واضحاً يبدأ بتعريف المفاهيم ثم ينتقل إلى استعراض أبرز النظريات والنماذج السابقة ذات العلاقة مع توظيف الدراسات السابقة لدعم الفرضيات.

Chapter 01

أوجه الاختلاف

١- اعتمدت دراسة القيادة الإدارية على مدخل تنظيمي إداري ذو طابع تقليدي يركّز على مفاهيم مثل القيادة الكفاءة والفعالية في إطار بيئة عمل صناعية بينما انطلقت دراسة إدارة المواهب من مدخل إداري معرفي حديث يستند إلى دمج مفاهيم إدارة المواهب وإدارة المعرفة ضمن سياق التعليم الجامعي.

٢- تميز الإطار النظري في الدراسة الأولى بطابع تفسيري يهدف إلى تحليل العلاقة بين مكونات البيئة الإدارية والأداء المؤسسي في حين اتّسم الإطار النظري في الدراسة الثانية بالطابع البنائي التطويري حيث بُني ليدعم تأسيس نموذج إداري مقترح.

01
Chapter

٣- ركزت الدراسة الأولى على مفاهيم مرتبطة بالقيادة الإدارية والتخطيط الاستراتيجي وثقافة المؤسسة أما الدراسة الثانية فقد وسّعت نطاق المفاهيم لتشمل إدارة المعرفة و رأس المال البشري والتميز المؤسسي مما يمنحها بُعدًا أكثر شمولًا واتساعًا.

٤- اقتصر الإطار النظري في دراسة القيادة الإدارية على العلاقة بين المتغيرات الداخلية في بيئة عمل واحدة بينما قدّمت دراسة إدارة المواهب إطارًا متكاملًا يجمع بين النظرية التطبيق و يخدم بيانات جامعية متعددة.

سابعاً / الدراسات السابقة

أوجه التشابه

١- كلتا الدراستين استعانتا بمجموعة متنوعة من الدراسات السابقة باللغتين العربية والإنجليزية بما يعزز الإطار النظري ويدعم الخلفية العلمية للموضوع محل الدراسة.

٢- حرص الباحثان في كلتا الدراستين على تضمين دراسات تناولت محاور متعددة قريبة من موضوع البحث مثل القيادة الإدارية و الكفاءة المؤسسية و إدارة المعرفة وإدارة الموارد البشرية.

٣- استخدمت كل دراسة ما استعرضته من دراسات سابقة كأساس لصياغة مشكلة البحث وتحديد المتغيرات الأساسية أو في دعم أهمية الدراسة وأهدافها

أوجه الاختلاف

- ١- في دراسة القيادة الإدارية تم توظيف الدراسات السابقة بهدف دعم التحليل الميداني والتفسير الواقعي للعلاقة بين القيادة والأداء حيث كان التركيز على دراسات تطبيقية مماثلة في مؤسسات خدمية أو صناعية أما في دراسة إدارة المواهب فقد استخدمت الدراسات السابقة لبناء نموذج نظري تطبيقي لذلك كان التركيز على دراسات تدمج بين إدارة المواهب وإدارة المعرفة مع اهتمام واضح بالنماذج العالمية.
- ٢- دراسة القيادة الإدارية قدّمت استعراضًا وصفيًا للدراسات السابقة بشكل تقليدي عرض وتسلسل أما دراسة إدارة المواهب استخدمت أسلوبًا تحليليًا مقارنًا أبرزت فيه أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسات السابقة وحدّدت منها مواطن القصور التي تسدها دراستها.
- ٣- دراسة القيادة استخدمت الدراسات السابقة لتأكيد الحاجة إلى دراسة الواقع التنظيمي أما دراسة المواهب فاعتمدت عليها ليس فقط في بناء الإطار النظري بل أيضًا في تصميم النموذج المقترح أي أنها كانت جزءًا من البنية التكوينية للمنتج العلمي نفسه.

ثامناً / النتائج

أوجه التشابه

١- تأكيد وجود فجوة بين الممارسات الإدارية والتطبيق الفعلي:
كشفت كلتا الدراستين عن وجود فجوة واضحة بين المفاهيم الإدارية الحديثة (القيادة أو إدارة المواهب) وبين تطبيقها العملي في بيئة العمل.

٢- اتفق الباحثان على أن تحسين الأداء داخل المؤسسات يرتبط بشكل وثيق بتطبيق أساليب إدارية حديثة ومتكاملة.

٣- أوصت الدراستان بضرورة إعادة النظر في السياسات التنظيمية والإدارية لتعزيز استثمار المورد البشري بشكل أفضل وأكثر فاعلية.

01 Chapter

أوجه الاختلاف

- ١- في دراسة القيادة الإدارية جاءت النتائج ميدانية تحليلية وتركزت على قياس أثر ممارسات القيادة على كفاءة الموارد البشرية داخل مؤسسة واحدة أما في دراسة إدارة المواهب فقد جاءت النتائج تركيبية تطويرية ونتج عنها بناء نموذج إداري مقترح يستند إلى إدارة المعرفة ويمكن تعميمه في بيئات أكاديمية متعددة.
- ٢- ركزت دراسة القيادة الإدارية على إبراز القصور في الأداء الإداري داخل المؤسسة وبيان أسبابه المباشرة بينما ذهبت دراسة إدارة المواهب إلى تحليل أبعاد العلاقة بين المواهب والمعرفة التنظيمية وتفكيكها إلى عناصر يمكن توظيفها في نموذج عملي.

01 Chapter

٣- نتائج دراسة القيادة الإدارية محصورة في نطاق تطبيقي محدود بمؤسسة واحدة ولا تشير إلى تعميم واسع أما نتائج دراسة المواهب فتهدف إلى صياغة إطار مرجعي قابل للتطبيق على مستوى الجامعات الحكومية مع إمكانية الاستفادة منه في رسم السياسات الوطنية.

٤- في دراسة القيادة الإدارية أظهرت النتائج ضعفًا في استخدام الاستراتيجيات القيادية الفاعلة مع وجود قصور في تكوين الموارد البشرية أما في دراسة المواهب فأبرزت النتائج غياب نموذج متكامل لإدارة المواهب مع ضعف العلاقة بين الموهبة والمعرفة ما عزز الحاجة إلى تصميم نموذج إداري شامل.

١- كلا الدراستين أوصتا بضرورة تأهيل الكوادر البشرية وتدريبها وفق أساليب علمية حديثة بما يحقق فاعلية أكبر في الأداء المؤسسي.

٢- أوصت الدراستان بضرورة مراجعة السياسات الإدارية الحالية والانتقال نحو ممارسات أكثر فاعلية في القيادة أو إدارة الموارد البشرية.

٣- اتفق الباحثان على أهمية أن تُبنى السياسات الإدارية على رؤية استراتيجية واضحة تتكامل فيها الأهداف بعيدة المدى مع الخطط التنفيذية داخل المؤسسة.

أوجه الاختلاف

Chapter

١- جاءت توصيات دراسة القيادة الإدارية موجهة نحو تحسين الممارسات الإدارية القائمة مثل اقتراح دورات تدريبية و تحسين التوظيف وتحفيز العاملين داخل المؤسسة بينما توصيات دراسة إدارة المواهب كانت تطويرية وبنائية أبرزها اعتماد نموذج مقترح لإدارة المواهب مبني على إدارة المعرفة وتفعيله على مستوى مؤسسي واسع.

٢- توصيات الدراسة الأولى محدودة النطاق وموجهة لمؤسسة واحدة بينما توصيات الدراسة الثانية ذات طابع وطني أشمل موجهة لصنّاع القرار في الجامعات الحكومية وتدعو إلى تبني نموذج إداري قابل للتعميم

٣ في دراسة القيادة الادارية التوصيات عملية ومباشرة تركّز على تحسين بيئة العمل داخليًا أما في دراسة إدارة المواهب فقد شملت التوصيات مستوى التخطيط والسياسات العامة بما في ذلك التوصية بتحديث نظم الموارد البشرية وتفعيل نظم تقييم المواهب وربطها بالمعرفة المؤسسية



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



شكراً جزيلاً

