

قضايا بحثية ٣

الاسم / الحميدي بن عبدالله السبيعي
طالب برنامج دكتوراة الإدارة
الفصل الثالث
الرقم الجامعي (٢٥١٠٠٣١٣٢)

د / محمد الخولي



التكليف الخامس

مقارنة بين الدراسات المحلية والعالمية

المقدمة

Chapter

01

شهد مجال الإدارة تطورًا واسعًا على المستويين المحلي والعالمي نظرًا لأهميته في توجيه الموارد وتحقيق الأهداف بكفاءة وفعالية وتتناول الدراسات الإدارية مجموعة متنوعة من المحاور مثل التخطيط والتنظيم والقيادة واتخاذ القرار وإدارة الموارد البشرية وإدارة التغيير و على الصعيد العالمي ركزت الأبحاث على مفاهيم مثل الإدارة الاستراتيجية والتحول الرقمي والابتكار المؤسسي وذلك استجابة للتحديات الاقتصادية والتكنولوجية المتسارعة أما على الصعيد العربي أو الخليجي فقد اتجهت الدراسات إلى تكييف النظريات الإدارية العالمية بما يتناسب مع الخصوصيات الثقافية والاجتماعية مع التركيز على تطوير القيادات الوطنية وتحسين كفاءة المؤسسات الحكومية والخاصة وتعزيز جودة الخدمات وتعكس هذه الدراسات الحاجة المستمرة إلى تطوير نظم الإدارة بما يواكب التغيرات في بيئة العمل ويعزز من القدرة التنافسية للمؤسسات في الأسواق المحلية والدولية.

اولاً / الدراسات السعودية

الدراسة الأولى:

تطوير أداء القيادات الإدارية في الجامعات السعودية في ضوء مدخل القيادة الموزعة
الباحثان سعد الطويل و فايز الفايز (2022)

الهدف:

التعرف على واقع ممارسة القيادات الإدارية للقيادة الموزعة في الجامعات السعودية وتحديد
متطلبات تطوير أدائهم بناءً على هذا المدخل.

المنهجية:

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي من خلال استبانة تم توزيعها على عينة من القيادات
الإدارية في ثلاث جامعات سعودية الملك سعود و الملك عبدالعزيز و الإمام عبدالرحمن بن فيصل

Chapter

النتائج:
تبين أن ممارسة القيادة الموزعة كانت ضعيفة إلى متوسطة خاصة في جذب الرؤية والرسالة وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز ثقافة المشاركة والمسؤولية المشتركة و تحسين برامج التدريب القيادي وكذلك تشجيع العمل بروح الفريق في الإدارة الجامعية.

تطبيق منهجية سيجما ستة لتطوير الأداء الإداري في وكالة التخطيط والتطوير بوزارة التعليم
الباحثة لينا سليمان الخليوي (2023)

الهدف:

قياس مدى تطبيق منهجية سيجما ستة لتطوير الأداء الإداري والتعرف على التحديات التي تواجه التطبيق واقتراح نموذج مناسب للتطبيق في بيئة وزارة التعليم.

المنهجية:

استخدم المنهج الوصفي المسحي وشملت العينة جميع الموظفين في الوكالة وعددهم (١٧٤) وتم الاعتماد على استبانة شاملة.

النتائج:

مستوى تطبيق سيجما ستة كان متوسطاً المتوسط الحسابي = ٣,١٣ من ٥. و التحديات التي تعيق التطبيق كانت مرتفعة مثل ضعف المعرفة بمنهجية سيجما ستة ومقاومة التغيير و قدمت الباحثة نموذجاً مقترحاً للتطبيق يتكون من ستة محاور رئيسية تناسب بيئة العمل الحكومية.

الدراسة الثالثة:

متطلبات تطبيق منهجية التحسين المستمر في إدارات التدريب التربوي للباحثان سارة ذعار العتيبي و هيفاء المبيريك (2023)

الهدف:

الكشف عن المتطلبات الضرورية لتطبيق منهجية التحسين المستمر في إدارات التدريب التربوي مع تحديد أبرز التحديات التي تواجه التنفيذ.

المنهجية:

استخدمت الدراسة المنهج التحليلي من خلال مراجعة وتحليل أدبيات ودراسات سابقة عربية وأجنبية

النتائج:

أبرز المتطلبات تشمل وجود قيادة داعمة و رفع كفاءة العاملين و توظيف التكنولوجيا و بناء ثقافة تنظيمية للتحسين اما التحديات شملت ضعف ثقافة التغيير و نقص الموارد و قلة المشاركة في فرق العمل وقد أوصت الدراسة بأهمية إعداد برامج تدريبية وإدارية لدعم التحسين المستمر في القطاع

الدراسة الرابعة:

Chapter

دور الإدارة الاستراتيجية في تنمية الموارد البشرية وأداء العاملين – دراسة تطبيقية على الجامعات السعودية الباحث: عبد العال حمزة (2024)

الهدف:

تحليل أثر تطبيق الإدارة الاستراتيجية على تنمية الموارد البشرية وأداء العاملين في الجامعات السعودية

المنهجية:

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي مع دراسة حالة وتم بناء نموذج للعلاقة بين المتغيرات واختبارها باستخدام التحليل الإحصائي.

النتائج:

الإدارة الاستراتيجية تساهم في تحسين أداء العاملين عبر تنمية مهاراتهم وتطوير قدراتهم وقد أوصت الدراسة بتعزيز دور الخطط الاستراتيجية وربطها مباشرةً بنظم تطوير الموارد البشرية.

الدراسة الاولى

أثر إدارة التغيير في تطوير الأداء المؤسسي – تطبيق على الكليات الخاصة في السودان بولاية الجزيرة (2022)
الهدف:

تحليل دور إدارة التغيير في تحسين الأداء المؤسسي في التعليم العالي الأهلي بولاية الجزيرة.
المنهجية:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي واستخدمت استبانة استهدفت ٨١ من الإداريين وأعضاء الهيئات الإدارية.

النتائج:

ثبت وجود علاقة موجبة ذات دلالة بين إدارة التغيير وتطوير الأداء ولا توجد فروق معنوية في الإدراك حسب الجنس أو المنصب أو سنوات الخبرة وقد أوصت الدراسة بتفعيل خطط التغيير ومتابعة نتائجها في المؤسسات التعليمية.

الدراسة الثانية

Chapter 01
اثر تطبيق مبادئ الحوكمة على الأداء المؤسسي – دراسة حالة على شركة ليبية (2025)

الهدف:

قياس أثر تطبيق الحوكمة على الأداء المؤسسي الكفاءة و الفعالية و الاستدامة في شركة
باكير للتجارة الإلكترونية.

لمنهجية:

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي من خلال استبانة شملت ٧٠ موظفًا ومديرًا في الشركة.

النتائج:

ظهر أن الحوكمة تؤثر بشكل إيجابي مباشر على كفاءة المؤسسة وأدائها وأوصت الدراسة بترسيخ ثقافة
الحوكمة وتدريب الإدارات على آلياتها .

الدراسة الثالثة

Chapter 01

إدارة الموارد البشرية الحديثة: مدخل إدارة المواهب" (٢٠٢٢) — من مصر
الهدف :

تحديد أوجه الاستفادة من مفهوم "إدارة المواهب كمدخل إداري حديث في إدارة الموارد البشرية وفهم مدى الأهمية النسبية لأبعاد إدارة المواهب
المنهجية :

استخدمت الدراسة منهج نظري تحليلي من خلال تحليل أدبيات عربية
النتائج:

أبرز ما خلصت إليه الدراسة أن إدارة المواهب تشكل مدخلاً استراتيجياً في إدارة الموارد البشرية .

الدراسة الرابعة

الحكومة الإلكترونية وآليات مكافحة الفساد الإداري – تجربة دولة الإمارات العربية المتحدة (2023)

الهدف :

تحليل دور تطبيق الحكومة الإلكترونية في مكافحة الفساد الإداري داخل الهيئات الحكومية في الإمارات وتحديد العلاقة بين الحكومة الإلكترونية والحد من البيروقراطية والفساد .

المنهجية :

استخدمت الدراسة منهج وصفي تحليلي من خلال عرض نظري للمفاهيم وتحليل بيانات من التجربة الإماراتية

النتائج :

من أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة هو نمو سريع في الاهتمام بمفهوم الحكومة خصوصاً في الحكومة الإلكترونية والتي ساهمت في تقليل الوقت والتكلفة وتحسين جودة الخدمات لكنها تحتاج تكامل واسعاً على المستوى القيادي والمشاركة.

الدراسة الأولى

Chapter 01 The Role of Authentic Leadership in Strategic Agile Operations and Business Performance : Rauniar & Cao (2025)

الهدف:

دراسة كيف تسهم القيادة الأصيلة في دعم العمليات الاستراتيجية الرشيقة وتحسين الأداء المؤسسي والاستدامة.

المنهجية:

استخدمت الدراسة المنهج الكمي عبر استبانة شملت مدراء في منظمات متعددة وتم تحليل البيانات باستخدام نمذجة المعادلات الهيكلية.

النتائج:

الأداء المؤسسي يتحسن بشكل غير مباشر من خلال القيادة الأصيلة.

الدراسة الثانية

Chapter

Leadership Behaviors and Project Success: Evidence from the Australian Construction Industry : Rehan et al. (2024) المؤلفون

الهدف:

تحليل أثر السلوكيات القيادية لمديري المشاريع على نجاح المشاريع في قطاع البناء بأستراليا.

المنهجية:

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي من خلال توزيع استبانة على عينة من مديري المشاريع

النتائج:

تم تحديد أربعة سلوكيات قيادية مؤثرة وهي إدارة العلاقات و القيادة بالمثال و إدارة الذات و الحساسية للعلاقات وكذلك تم إثبات أن القيادة التكيفية أكثر فاعلية في بيئات المشاريع المعقدة مقارنة بالأساليب التقليدية.

الدراسة الثالثة

Chapter 01 Strategic Innovation and Leadership Styles: Impact on Operational Quality in Manufacturing Firms المؤلفون (2025) : Santa et al.

الهدف:

تقييم العلاقة بين الابتكار الاستراتيجي وجودة العمليات مع دراسة دور أساليب القيادة التحويلية والتبادلية كوسيط.

المنهجية:

استخدم الباحثون استبانة موجهة لـ ١٨٠ مديرًا في شركات التصنيع

النتائج:

الابتكار الاستراتيجي يعزّز القيادة التبادلية أكثر من التحويلية ولم يظهر تأثير مباشر للابتكار على جودة العمليات.

الدراسة الرابعة

Chapter 01 Management Capabilities and Competitive Advantage in Multinational Firms المؤلف (2024) Zong :

الهدف:

دراسة أثر قدرات الإدارة على تحقيق ميزة تنافسية مستدامة في الشركات متعددة الجنسيات.

المنهجية:

استخدمت الدراسة تحليل بيانات مالية وسوقية لشركات متعددة الجنسيات وتم بناء نموذج اقتصادي إحصائي لقياس العلاقة بين القدرات الإدارية والأداء التنافسي.

النتائج:

وجد أن إدارة المعرفة والابتكار من أبرز العوامل التي تدعم الميزة التنافسية وأن النتائج تختلف باختلاف البيئة الثقافية والاقتصادية للأسواق العالمية كذلك أوصت الدراسة بتعزيز القدرات الإدارية كأصل استراتيجي طويل الأمد.

رابعاً / أوجه التشابه والاختلاف

أ : أوجه التشابه بين الدراسات

١- المجال العام

جميع الدراسات تدور حول الإدارة الحديثة (القيادة والحوكمة والأداء المؤسسي والابتكار وإدارة التغيير و الموارد البشرية.

٢- الأهداف المشتركة

تسعى جميع الدراسات إلى تحسين الأداء المؤسسي والإداري سواء في التعليم او الأعمال أو القطاع العام.

٣- المنهجيات

أغلب الدراسات استخدمت المنهج الوصفي التحليلي أو الكمي عبر الاستبيانات والتحليل الإحصائي.

٤- الاهتمام بالقيادة

أكثر الدراسات تناولت القيادة كعامل مؤثر في الأداء أو التحول المؤسسي

Chapter
01

ب : أوجه الاختلاف بين الدراسات

١- من حيث السياق الجغرافي والتطبيقي
الدراسات السعودية

تركزت الدراسات على الجامعات والوزارات وإدارات تعليمية وكذلك ركزت على القيادة الموزعة والتحسين المستمر.

الدراسات العربية

ركزت على الجامعات والقطاع الخاص والكليات الخاصة والبنوك وأبرز المواضيع هي الحوكمة والفساد الإداري وإدارة المواهب.

الدراسات العالمية

غطت قطاعات متنوعة مثل البناء و التصنيع و الشركات العالمية وتناولت موضوعات مثل الابتكار الاستراتيجي والقدرات الإدارية والقيادة الأصيلة .

Chapter
01

٢- من حيث نتائج الدراسات

الدراسات السعودية

نتائج واضحة ومباشرة في أثر القيادة والتحسين على الأداء والحاجة إلى تطوير الثقافة التنظيمية.

الدراسات العربية

أكدت على الأثر الإيجابي للحوكمة والمواهب على الأداء وتفاوتت في التحديات مثل ضعف الموارد أو الثقافة المؤسسية.

الدراسات العالمية

نتائج مركبة بعضها أظهر علاقات غير مباشرة أو وجود تأثير مشروط بسياق معين مثال الابتكار لا يؤثر دائماً مباشرة.

Chapter
01

٣- من حيث مستوى النضج والتطور في الطرح

الدراسات السعودية

تعكس تطوُّراً ملحوظاً في تبني نماذج إدارية عالمية لكنها لا تزال تواجه تحديات في التطبيق العملي

الدراسات العربية

متنوّعة في العمق بعضها أقرب للدراسات النظرية خصوصاً المصرية وأخرى تطبيقية لكنها محصورة في بيانات محلية محددة.

الدراسات العالمية

أكثر نضجاً في الأدوات الإحصائية والنماذج التحليلية وتركز على الربط بين القيادة والاستدامة والابتكار والأداء بشكل معقد.

أولاً: الفروقات في السياق والبيئة المؤسسية

الدراسات السعودية والعالم العربي

الأنظمة الإدارية في معظم المؤسسات ما تزال تمر بمرحلة التحوّل من النمط التقليدي إلى النمط الحديث لذا تهتم الدراسات بتطبيق مفاهيم مثل الحوكمة القيادة الحديثة والجودة والتحسين المستمر لكنها تركّز أكثر على الوصف والتقييم بدلاً من التحليل العميق.

الدراسات العالمية

تعتمد على بيانات مؤسسية ناضجة إدارياً وتكنولوجياً مما يتيح للباحثين التركيز على قضايا أكثر تركيبية وتعقيداً مثل أثر القيادة الأصيلة على الرشاقة والعلاقة غير المباشرة بين الابتكار والأداء

Chapter
01

ثانيًا: الفروقات في المنهجية البحثية

المنهجيات في السعودية وعند العرب

تميل إلى استخدام المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة كأداة رئيسية وتركز على قياس العلاقة بين متغيرين بشكل مباشر وهذا يعود إلى محدودية الوصول لبيانات دقيقة وقلة استخدام برامج تحليل إحصائي متقدم.

المنهجيات في الدراسات العالمية

تعتمد على منهجيات متقدمة مثل نمذجة المعادلات الهيكلية وتحليل المسار ودراسات طولية بسبب وجود بنى تحتية بحثية قوية ودعم تقني وتمويلي .

Chapter
01

ثالثاً: الفروقات في تناول القيادة والإدارة

في السعودية والعالم العربي

يتم التركيز على أنماط تقليدية أو تطبيقية للقيادة مثل القيادة الاستراتيجية الموزعة أو تطبيق الحوكمة هذا يعكس الحاجة إلى تحسين الأنظمة الإدارية الحالية.

في الدراسات العالمية

يتم تناول القيادة من منظور نظري وتحليلي أعمق مثل القيادة الأصيلة والتبادلية و السلوكية المعرفية وهذا يعكس انتقالهم من الإدارة كوظيفة إلى القيادة كقيمة مضافة استراتيجية

رابعًا: التفسير الثقافي والإداري

في السياق العربية

ما زالت بعض النظم الإدارية مركزية وتقليدية ما يُضعف ممارسة القيادة التحويلية والتمكين الحقيقي للموظف.

في الغرب

الثقافة المؤسسية غالبًا ما تشجع على الاستقلالية التفكير النقدي والابتكار مما يعزز تطبيق نماذج قيادية حديثة وتجريب أساليب غير تقليدية.

خامساً: التفسير المرتبط بالتمويل والبحث العلمي

Chapter 01

الدراسات السعودية والعربية

تمويل البحث العلمي محدود وقد يكون موجَّهًا نحو دراسات تطبيقية داخل مؤسسات تعليمية أو حكومية لذا تُنتج دراسات عملية لكن محدودة من حيث العمق الإحصائي أو التنوع المنهجي.

الدراسات العالمية

تستفيد الجامعات والمراكز البحثية أو حتى الشركات الكبرى من تمويل وهذا ما يمنح الباحث مرونة لتوظيف أدوات تحليل متقدمة وعيّنات كبيرة وتجارب حقيقية.

الخلاصة

استعرضت هذي المهمة عددا من الدراسات السابقة ذات صلة بموضوع البحث وذلك من خلال أطر مرجعية السعودية والعربي والاجنبي وقد جرى تحليل الدراسات من حيث أهدافها ومنهجياتها والنتائج التي توصلت اليها مع ابراز أوجه التشابه والاختلاف بينها وتفسير الفروقات في ضوء السياقات الادارية ومن خلال هذا التحليل تبين ان الدراسات السعودية والعربية تسعى لمواكبة التوجهات الإدارية الحديثة لكنها ما تزال تُدار في سياقات محدودة الإمكانيات تقنيًا ومؤسسيًا و في المقابل تعكس الدراسات العالمية نضجًا في الطرح وفي الأدوات والأهداف الاستراتيجية وهو ما يرتبط مباشرة بثقافة مؤسسية أكثر انفتاحًا وتمويلًا ودعمًا للبحث العلمي.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



شكراً جزيلاً

