

قضايا بحثية ١ – الاسبوع الخامس

دور القيادة الريادية في تحقيق التميز المؤسسي: دراسة ميدانية
على موظفي جامعة تبوك (٢٠٢٢/١٤٤٤)

إعداد الطالبة/
دينا علي القحطاني

دكتوراه إدارة أعمال

٢٠٢٦



تحديد المتغيرات الأساسية في الإطار النظري

١- المتغير المستقل: القيادة الريادية

تناول الإطار النظري للدراسة مفهوم القيادة الريادية باعتباره أحد الأنماط القيادية الحديثة التي تجمع بين مهارات القيادة التقليدية وروح المبادرة والابتكار المرتبطة بريادة الأعمال. ويشير هذا المفهوم إلى قدرة القائد على استكشاف الفرص الجديدة، وتحفيز العاملين على الابتكار، وتحمل المخاطر المحسوبة، والعمل بروح المبادرة لتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة.

وتؤكد الأدبيات الإدارية أن القيادة الريادية تمثل مزيجاً بين التفكير الريادي والقيادة التنظيمية، حيث يسعى القائد إلى خلق بيئة تنظيمية تشجع الإبداع وتدعم المبادرات الجديدة، مما يساعد المؤسسات على التكيف مع التغيرات البيئية وتحقيق التفوق التنافسي. كما أن هذا النمط القيادي يركز على تمكين العاملين وإشراكهم في اتخاذ القرار وتطوير أساليب العمل.

وقد عرّفت الدراسة القيادة الريادية من خلال مجموعة من السلوكيات القيادية التي تعكس قدرة القائد على المبادرة والابتكار وتحمل المخاطر والثقة بالنفس، وهي سمات ترتبط عادة بالشخصية الريادية داخل المؤسسات. ويُعد هذا التعريف متسقاً مع الاتجاهات الحديثة في الفكر الإداري التي ترى أن المؤسسات الناجحة تعتمد على قيادات قادرة على التفكير الإبداعي واستشراف المستقبل.

تحديد المتغيرات الأساسية في الإطار النظري

٢- المتغير التابع: التميز المؤسسي

يشكل التميز المؤسسي المتغير التابع في الدراسة، وهو مفهوم إداري يشير إلى قدرة المؤسسة على تحقيق أداء متفوق ومستدام مقارنة بالمؤسسات الأخرى من خلال الاستخدام الأمثل للموارد وتبني أفضل الممارسات الإدارية والتنظيمية.

وقد تناول الإطار النظري هذا المفهوم من منظور الجودة الشاملة والإدارة الاستراتيجية، حيث يرتبط التميز المؤسسي بتحقيق مستويات عالية من الكفاءة والفعالية في الأداء التنظيمي، إضافة إلى تحسين جودة الخدمات المقدمة للمستفيدين. ويشمل التميز المؤسسي عدة عناصر مثل تطوير العمليات التنظيمية، وتحسين الأداء الوظيفي، وتعزيز ثقافة الابتكار داخل المؤسسة.

كما يشير مفهوم التميز المؤسسي إلى قدرة المؤسسة على تحقيق التوازن بين الأداء المالي والتنظيمي والبشري، بحيث يتم تطوير الموارد البشرية وتحفيزها للمشاركة في تحقيق أهداف المؤسسة الاستراتيجية. ولذلك فإن التميز المؤسسي لا يُنظر إليه باعتباره نتيجة آنية، بل هو عملية مستمرة من التطوير والتحسين التنظيمي.

الأبعاد الفرعية المكونة للمتغيرات

١- أبعاد القيادة الريادية

اعتمدت الدراسة على مجموعة من الأبعاد الفرعية لقياس القيادة الريادية، وهي:

- المبادرة والاستباقية

يقصد بالمبادرة قدرة القائد على اتخاذ الخطوات الأولى في تطوير العمل أو تحسين الأداء دون انتظار التوجيهات الرسمية. كما تتضمن الاستباقية القدرة على استشراف التحديات المستقبلية واتخاذ الإجراءات اللازمة للتعامل معها قبل وقوعها. ويعد هذا البعد من أهم أبعاد القيادة الريادية، لأن القائد الريادي لا يكتفي بإدارة العمل وفق الأساليب التقليدية، بل يسعى دائماً إلى تطوير العمل وابتكار حلول جديدة للمشكلات التنظيمية.

- تحمل المخاطرة

يشير هذا البعد إلى استعداد القائد لاتخاذ قرارات جريئة قد تنطوي على قدر من المخاطرة، خاصة عندما تتعلق هذه القرارات بتطوير العمل أو تبني أفكار جديدة. ولا يعني ذلك المخاطرة غير المحسوبة، بل يشير إلى القدرة على اتخاذ قرارات استراتيجية في ظل عدم اليقين. ويشكل هذا البعد من السمات الأساسية للشخصية الريادية، حيث تعتمد المؤسسات المبتكرة على قادة قادرين على اتخاذ قرارات غير تقليدية من أجل تحقيق التطور التنظيمي.

الأبعاد الفرعية المكونة للمتغيرات

اعتمدت الدراسة على مجموعة من الأبعاد الفرعية لقياس القيادة الريادية، وهي:

- الإبداع

يرتبط الإبداع بقدرة القائد على التفكير بطريقة غير تقليدية وتوليد أفكار جديدة تساعد على تحسين العمل وتطوير الخدمات. ويشمل ذلك تشجيع العاملين على الابتكار وتوفير بيئة تنظيمية تدعم الإبداع. ويمثل الإبداع أحد أهم العوامل التي تساعد المؤسسات على تحقيق التميز المؤسسي، لأن المؤسسات المتميزة تعتمد على الابتكار المستمر في تطوير العمليات والخدمات.

- الثقة بالنفس

يشير هذا البعد إلى امتلاك القائد مستوى مرتفعاً من الثقة بقدراته القيادية وقدرته على اتخاذ القرارات المناسبة. كما يعكس هذا البعد قدرة القائد على التأثير في العاملين وتحفيزهم لتحقيق أهداف المؤسسة. وتعد الثقة بالنفس من السمات الشخصية المهمة للقائد الريادي، لأنها تساعد على مواجهة التحديات التنظيمية واتخاذ قرارات استراتيجية بثبات. وقد اعتمدت الدراسة هذه الأبعاد الأربعة لقياس القيادة الريادية لدى العاملين في جامعة تبوك

الأبعاد الفرعية المكونة للمتغيرات

٢- أبعاد التميز المؤسسي

على الرغم من أن الدراسة ركزت بشكل أساسي على قياس مستوى التميز المؤسسي بشكل عام، إلا أن الإطار النظري أشار إلى مجموعة من الأبعاد التي تعكس هذا المفهوم، مثل:

- جودة الأداء المؤسسي
 - كفاءة العمليات التنظيمية
 - تطوير الموارد البشرية
 - الابتكار في تقديم الخدمات
- وتمثل هذه الأبعاد مؤشرات رئيسية لقياس مدى قدرة المؤسسة على تحقيق التميز في أدائها الإداري والتنظيمي.

الترابط بين المتغيرات في الإطار المفاهيمي

١- العلاقة بين القيادة الريادية والتميز المؤسسي

يفترض النموذج المفاهيمي للدراسة وجود علاقة تأثير مباشرة بين القيادة الريادية والتميز المؤسسي. ويستند هذا الافتراض إلى مجموعة من النظريات الإدارية التي تؤكد أن نمط القيادة يمثل أحد العوامل الأساسية التي تؤثر في أداء المؤسسات.

فالقائد الريادي يسهم في تطوير بيئة تنظيمية تشجع الابتكار والعمل الجماعي، وهو ما يؤدي إلى تحسين الأداء المؤسسي ورفع مستوى الكفاءة التنظيمية. كما أن القيادة الريادية تساعد على تطوير مهارات العاملين وتحفيزهم للمشاركة في تحقيق أهداف المؤسسة.

وبالتالي فإن العلاقة بين القيادة الريادية والتميز المؤسسي تقوم على منطق مفاده أن كلما ارتفع مستوى الممارسات القيادية الريادية داخل المؤسسة، زادت قدرتها على تحقيق التميز في الأداء التنظيمي.

الترباط بين المتغيرات في الإطار المفاهيمي

٢- المنطق النظري للعلاقة بين المتغيرين

استندت الدراسة في تفسير العلاقة بين القيادة الريادية والتميز المؤسسي إلى عدد من المراكز النظرية في الإدارة الحديثة، أهمها:

- نظرية القيادة التحويلية التي تؤكد دور القائد في إلهام العاملين وتحفيزهم نحو الابتكار.
 - نظريات ريادة الأعمال التنظيمية التي تركز على أهمية المبادرة والابتكار داخل المؤسسات.
 - مدخل التميز المؤسسي الذي يؤكد أن القيادة تمثل أحد المحركات الأساسية لتحقيق الأداء المتفوق.
- ومن خلال هذه الأسس النظرية، يمكن القول إن القيادة الريادية تمثل أحد العوامل الاستراتيجية التي تساعد المؤسسات التعليمية على تحقيق التميز المؤسسي وتحسين جودة الأداء التنظيمي.

منطق اختيار الأبعاد في الدراسة

١- توافق الأبعاد مع الأدبيات الإدارية

اختيار الأبعاد الأربعة للقيادة الريادية (المبادرة، تحمل المخاطرة، الإبداع، الثقة بالنفس) يتوافق مع العديد من الدراسات التي تناولت مفهوم القيادة الريادية في الأدبيات الإدارية. حيث تعتبر هذه الأبعاد من أكثر السمات ارتباطاً بالسلوك الريادي داخل المؤسسات. كما أن هذه الأبعاد تعكس الخصائص الأساسية للقائد الريادي الذي يسعى إلى تطوير العمل واستغلال الفرص الجديدة وتحفيز العاملين على الابتكار.

٢- ملائمة الأبعاد لطبيعة البيئة الجامعية

اختيار هذه الأبعاد يتناسب أيضاً مع طبيعة المؤسسات التعليمية، حيث تحتاج الجامعات إلى قيادات قادرة على تطوير البرامج الأكاديمية وتحسين جودة الخدمات التعليمية والبحثية. فالجامعات المعاصرة تواجه تحديات كبيرة تتعلق بالتنافسية العالمية وتطور المعرفة، ولذلك تحتاج إلى قيادات ريادية قادرة على الابتكار واستشراف المستقبل.

منطق اختيار الأبعاد في الدراسة

٣- إمكانية القياس الميداني للأبعاد

من الأسباب المهمة لاختيار هذه الأبعاد أيضاً سهولة قياسها ميدانياً من خلال الاستبيانات، حيث يمكن تحويلها إلى مجموعة من العبارات التي تقيس سلوكيات القادة داخل المؤسسة. وهذا الأمر يساعد الباحثين على قياس مستوى القيادة الريادية بشكل كمي وتحليل علاقتها بمستوى التميز المؤسسي باستخدام الأساليب الإحصائية.

الخاتمة

يتضح من قراءة الإطار النظري للدراسة أنه تم بناء نموذج مفاهيمي واضح يقوم على متغيرين رئيسيين هما القيادة الريادية كمتغير مستقل والتميز المؤسسي كمتغير تابع. وقد تم تعريف كل متغير بشكل نظري وربطه بالأدبيات الإدارية الحديثة، كما تم تحديد الأبعاد الفرعية للقيادة الريادية بصورة واضحة. كما أن العلاقة بين المتغيرين تقوم على أساس منطقي مفاده أن القيادات الريادية تسهم في تطوير الأداء التنظيمي وتحقيق التميز المؤسسي من خلال تشجيع الابتكار والمبادرة وتحمل المخاطر. وعلى الرغم من وضوح الإطار المفاهيمي للدراسة، إلا أن النموذج البحثي كان يمكن أن يكون أكثر عمقاً لو تم إدخال متغيرات وسيطة مثل الثقافة التنظيمية أو الإبداع التنظيمي، والتي قد تفسر بشكل أفضل العلاقة بين القيادة الريادية والتميز المؤسسي.

المرجع

الروقي، ص. م. (٢٠٢٤). دور القيادة الريادية في تحقيق التميز المؤسسي:
دراسة ميدانية على موظفي جامعة تبوك (١٤٤٤/٢٠٢٢). Retrieved
from

https://www.researchgate.net/publication/380942097_dw_r_alqyadt_alryadyt_fy_thqyq_altmyz_almwssy_drast_myd_anyt_ly_mwzfy_jamt_tbwk_14442022The_role_of_entrepr_eneurial_leadership_in_achieving_institutional_excellence_A_field_study_on_the_employees_of_the



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

