

قضايا بحثية ١ – الاسبوع الثالث

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

إعداد الطالبة/
ريوف صقر بن صقير

دكتوراه إدارة

٢٠٢٦



الأهمية النظرية للدراسة وإسهامها على مستوى التخصص

إثراء الأدبيات في مجال القيادة الريادية في البيئة الجامعية السعودية

تكتسب الدراسة أهميتها النظرية من كونها تتناول مفهوم "القيادة الريادية" في سياق مؤسسي أكاديمي داخل المملكة العربية السعودية، وبالتحديد في جامعة تبوك. فالقيادة الريادية تُعد من المفاهيم الحديثة نسبياً في الفكر الإداري، وهي تمثل تقاطعاً بين نظريات القيادة ونظريات الريادة، إلا أن معظم الدراسات السابقة تناولتها في بيئات الأعمال والقطاع الخاص، بينما يظل توظيفها في قطاع التعليم العالي - خاصة في الجامعات السعودية - محدوداً نسبياً.

وعليه، فإن هذه الدراسة تسهم نظرياً في نقل المفهوم من إطاره التجاري التقليدي إلى بيئة أكاديمية ذات طبيعة تنظيمية مختلفة، تتسم بالتعقيد، وتعدد المستويات الإدارية، وازدواجية الأهداف (أكاديمية - بحثية - مجتمعية). وهذا يفتح مجالاً لإعادة تفسير أبعاد القيادة الريادية (مثل المبادرة، الابتكار، تحمل المخاطرة المحسوبة، الرؤية الاستراتيجية) بما يتلاءم مع السياق الجامعي.

الأهمية النظرية للدراسة وإسهامها على مستوى التخصص

الربط بين القيادة الريادية والتميز المؤسسي

من الإسهامات النظرية الجوهرية للدراسة أنها تربط بين متغيرين مهمين في الفكر الإداري المعاصر: القيادة الريادية والتميز المؤسسي. فالتميز المؤسسي غالبًا ما يُدرس في إطار نماذج الجودة الشاملة أو نماذج التميز مثل نموذج التميز الأوروبي EFQM، بينما القيادة الريادية تُدرس بوصفها سلوكًا قياديًا أو نمطًا إداريًا. الجمع بين المتغيرين ضمن نموذج تحليلي واحد يضيف قيمة معرفية من خلال اختبار العلاقة التأثيرية بينهما داخل مؤسسة تعليمية حكومية.

هذا الربط يسهم في بناء إطار مفاهيمي يوضح أن التميز المؤسسي لا يتحقق فقط من خلال الأنظمة والإجراءات، بل من خلال نمط قيادي يتسم بالابتكار، واستشراف المستقبل، وتمكين العاملين. ومن ثم، تضيف الدراسة بعدًا تفسيريًا جديدًا للأدبيات، إذ تجعل القيادة الريادية متغيرًا مفسرًا للتميز، وليس مجرد عامل تنظيمي عام.

الأهمية النظرية للدراسة وإسهامها على مستوى التخصص

تطوير مقاييس وأدوات قياس ملائمة للبيئة المحلية

من الناحية النظرية المنهجية، تسهم الدراسة في تكييف أدوات قياس القيادة الريادية والتميز المؤسسي لتلائم البيئة السعودية الجامعية. هذا التكييف يُعد إضافة مهمة للباحثين المستقبليين، إذ يوفر أداة يمكن إعادة استخدامها أو تطويرها في دراسات لاحقة داخل جامعات أخرى.

كما أن تطبيق الدراسة على موظفي جامعة حكومية يضيف بيانات ميدانية يمكن الاستناد إليها في المقارنات المستقبلية بين الجامعات الحكومية والخاصة، أو بين مناطق المملكة المختلفة، أو حتى في مقارنات إقليمية عربية.

الأهمية النظرية للدراسة وإسهامها على مستوى التخصص

فتح آفاق بحثية مستقبلية

- تشكل الدراسة نقطة انطلاق لبحوث لاحقة يمكن أن تتناول موضوعات مثل:
- دور الثقافة التنظيمية كمتغير وسيط بين القيادة الريادية والتميز المؤسسي.
 - أثر القيادة الريادية على الرضا الوظيفي أو الالتزام التنظيمي.
 - مقارنة أنماط القيادة الريادية بين القيادات الأكاديمية والقيادات الإدارية.
 - دراسة العلاقة باستخدام نماذج سببية متقدمة (مثل نمذجة المعادلات الهيكلية).
- وبذلك، فإن الدراسة لا تقدم نتائج آنية فحسب، بل تفتح مسارًا بحثيًا يمكن أن يتطور إلى برنامج بحثي متكامل حول الريادة المؤسسية في الجامعات السعودية.

الأهمية التطبيقية على مستوى متخذ القرار

توجيه السياسات القيادية داخل الجامعة

على المستوى التطبيقي، توفر نتائج الدراسة قاعدة بيانات علمية يمكن أن يستند إليها متخذو القرار في جامعة تبوك عند صياغة سياسات تطوير القيادات. فإذا أثبتت النتائج وجود علاقة إيجابية قوية بين القيادة الريادية والتميز المؤسسي، فإن ذلك يدعم تبني برامج إعداد قيادات قائمة على تنمية روح المبادرة والابتكار بدلاً من الاقتصار على الجوانب الإدارية التقليدية. كما يمكن الاستفادة من نتائج الأبعاد الأكثر تأثيراً في التميز لتحديد أولويات التدريب والتطوير، سواء كانت في الرؤية الاستراتيجية، أو إدارة المخاطر، أو دعم الإبداع.

دعم التحول المؤسسي ورؤية المملكة ٢٠٣٠

تتسق القيادة الريادية مع متطلبات التحول المؤسسي والتحول الوطني في المملكة، حيث تُعد الجامعات أحد المحركات الأساسية للتنمية. ومن ثم، فإن نتائج الدراسة يمكن أن تساعد متخذي القرار في مواءمة أساليب القيادة مع التوجهات الاستراتيجية للدولة، خاصة في مجالات الابتكار، وتنمية رأس المال البشري، وتعزيز الاستدامة المالية.

الأهمية التطبيقية على مستوى متخذ القرار

تحسين بيئة العمل ورفع كفاءة الأداء

من الناحية العملية، يمكن توظيف نتائج الدراسة لتطوير بيئة تنظيمية تشجع على:

- المبادرة الفردية.
 - اقتراح الأفكار الجديدة.
 - تقبل المخاطرة المحسوبة.
 - دعم فرق العمل متعددة التخصصات.
- وهذا ينعكس مباشرة على جودة الأداء الإداري والأكاديمي، وبالتالي على تحقيق التميز المؤسسي.

مقترحات وحلول عملية قابلة للتطبيق

إنشاء برنامج إعداد قيادات ريادية جامعية

يمكن اقتراح تصميم برنامج تدريبي داخلي مخصص للقيادات الأكاديمية والإدارية، يتضمن محاور مثل:

- التفكير الريادي واستشراف المستقبل.
- إدارة الابتكار داخل المؤسسات التعليمية.
- اتخاذ القرار في بيئات عدم التأكد.
- إدارة التغيير والتحول المؤسسي.

تبني نظام حوافز يدعم السلوك الريادي

لكي تتحول القيادة الريادية من مفهوم نظري إلى ممارسة فعلية، ينبغي تعديل أنظمة الحوافز بحيث تكافئ:

- المبادرات التطويرية الناجحة.
- المشاريع الابتكارية.
- الأفكار التي تسهم في خفض التكاليف أو تحسين الجودة.

مقترحات وحلول عملية قابلة للتطبيق

إنشاء وحدات أو مختبرات للابتكار المؤسسي

يمكن إنشاء وحدة تنظيمية تُعنى بالابتكار المؤسسي داخل الجامعة، تتلقى المقترحات التطويرية من الموظفين، وتعمل على دراستها وتطبيق المناسب منها. هذه الخطوة تعزز مناخ الريادة وتمنح الموظفين منصة رسمية للتعبير عن أفكارهم.

دمج مؤشرات القيادة الريادية في تقييم الأداء

يمكن تضمين معايير مثل: دعم الابتكار، تمكين المرؤوسين، تشجيع المبادرات، ضمن نماذج تقييم القيادات الأكاديمية والإدارية. هذا الدمج يحول القيادة الريادية إلى معيار مؤسسي رسمي وليس مجرد توجه نظري.

تعزيز التواصل الداخلي والشفافية

القيادة الريادية تحتاج إلى بيئة تنظيمية مرنة ومفتوحة. لذا يُوصى بتفعيل قنوات التواصل الداخلي، وعقد لقاءات دورية بين الإدارة العليا والموظفين، ومشاركة الرؤية الاستراتيجية بوضوح، مما يعزز الثقة والانتماء ويهيئ البيئة للتميز المؤسسي.

الخاتمة

تتمتع الدراسة بأهمية نظرية واضحة من خلال إثرائها لأدبيات القيادة الريادية في السياق الجامعي السعودي، وربطها بين هذا النمط القيادي وتحقيق التميز المؤسسي. كما تمثل إضافة منهجية من خلال تكييف أدوات القياس وتوفير بيانات ميدانية يمكن البناء عليها في بحوث لاحقة.

أما تطبيقياً، فهي تقدم قاعدة علمية تساعد متخذي القرار في تطوير السياسات القيادية، وتحسين بيئة العمل، وتعزيز الابتكار المؤسسي. ومن خلال تبني مقترحات عملية مثل إعداد برامج قيادية ريادية، وتطوير نظم الحوافز، وإنشاء وحدات للابتكار، يمكن تحويل نتائج الدراسة من إطار نظري إلى ممارسات تنظيمية ملموسة تسهم في رفع مستوى التميز المؤسسي داخل الجامعة.

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_dwr_alqyadt_alryadyt_fy_thqyq_altmyz_almwssy_drast_mydanyt_ly_mwzfy_jamt_tbwk_14442022The_role_of_entrepreneurial_leadership_in_achieving_institutional_excellence_A_field_study_on_the_employees_of_the



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

