

العنوان:	استراتيجية مقترحة لتطوير ممارسة القيادات الأكاديمية بالجامعات السعودية للإدارة الرشيقة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس
المؤلف الرئيسي:	الشهراني، أسماء سعيد عبدالله شيبان
مؤلفين آخرين:	القحطاني، عبدالعزيز بن سعيد محمد الهاجري(مشرف)
محكمة:	نعم
التاريخ الميلادي:	2023
موقع:	أبها
الصفحات:	1 - 167
رقم MD:	1468399
نوع المحتوى:	رسائل جامعية
اللغة:	Arabic
الدرجة العلمية:	رسالة دكتوراه
الجامعة:	جامعة الملك خالد
الكلية:	كلية التربية
الدولة:	السعودية
قواعد المعلومات:	Dissertations
مواضيع:	القيادات الأكاديمية، الإدارة الرشيقة، أعضاء هيئة التدريس، الإدارة التعليمية، الجامعات السعودية
رابط:	http://search.mandumah.com/Record/1468399

للإستشهاد بهذا البحث قم بنسخ البيانات التالية حسب إسلوب الإستشهاد المطلوب:

إسلوب APA

الشهراني، أسماء سعيد عبدالله شيبان، و القحطاني، عبدالعزيز بن سعيد محمد الهاجري. (2023) استراتيجية مقترحة لتطوير ممارسة القيادات الأكاديمية بالجامعات السعودية للإدارة الرشيقة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة الملك خالد، أبها. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1468399>

إسلوب MLA

الشهراني، أسماء سعيد عبدالله شيبان، و عبدالعزيز بن سعيد محمد الهاجري القحطاني. "استراتيجية مقترحة لتطوير ممارسة القيادات الأكاديمية بالجامعات السعودية للإدارة الرشيقة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس" رسالة دكتوراه. جامعة الملك خالد، أبها، 2023. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1468399>



المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم
جامعة الملك خالد
عمادة الدراسات العليا
كلية التربية
قسم الإدارة والإشراف التربوي

استراتيجية مقترحة لتطوير ممارسة القيادات الأكاديمية بالجامعات السعودية للإدارة الرشيقة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

قُدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الدكتوراة في فلسفة التربية تخصص
"الإدارة والإشراف التربوي"

إعداد الطالبة:

أسماء سعيد عبد الله شيبان الشهراني
(٤٣٩٨١٣٧٠٩)

المشرف العلمي

أ.د/ عبدالعزيز سعيد الهاجري

أستاذ الإدارة التربوية

كلية التربية – جامعة الملك خالد

٢٠٢٣/هـ١٤٤٥ م



جامعة الملك خالد
عمادة الدراسات العليا
كلية التربية
قسم الإدارة والإشراف التربوي
تخصص: إدارة وإشراف تربوي
الدرجة العلمية: دكتوراه

استراتيجية مقترحة لتطوير ممارسة القيادات الأكاديمية بالجامعات السعودية للإدارة الرشيقة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

اسم الطالبة:

أسماء سعيد عبدالله الشهراني

نوقشت هذه الرسالة بتاريخ ٢٠ / ٣ / ١٤٤٥ وتمت إجازتها

أعضاء لجنة المناقشة والحكم

التوقيع	صفة المشاركة	الاسم
	مشرفاً ومقرراً	أ.د. عبدالعزيز بن سعيد الهاجري
	مناقشاً	أ.د. سعيد بن علي عوض هديدة
	مناقشاً	أ.د. عبدالله بن أحمد الزهراني



إهداء

إلى جنة الله في الأرض أُمِّي الحبيبة، إلى من سقتني رحيق الحياة دمعاً وسهراً، إلى من غمرتني
 بجنانها ودعائها حتى يسّر الله لي إتمام هذا البحث، متّعني الله بطول عمرها وحسن برّها...
 إلى روح أبي الغالي رحمه الله وأسكنه فسيح جناته، الذي طالما تمنيت وجوده معي في كل مراحل
 حياتي، ولكني أحتسبه عند الله العزيز في ملكه والحكيم في قدرته...
 إلى شريك حياتي، ورفيق دربي، والذي ضحى وصبر ووفر لي الأجواء المناسبة منذ قبولي ببرنامج
 الدكتوراه، زوجي المخلص...
 إلى أحبائي وفلذات كبدي (عبد الله، ونايف، وديما، ودانة، وسلمان) الذين فقدوا الشيء
 الكثير من حرية الأطفال أثناء دراستي، أقرّ الله عيني بهم....
 إلى كل من ساندني طيلة هذه الفترة ولو بدعوة بظهر الغيب.... إليهم جميعاً أهدي هذا الجهد
 المتواضع

مع خالص شكري وتقديري

الباحثة

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على صفوة الخلق ومعلم الإنسانية سيدنا محمد عليه أفضل الصلاة وأتم التسليم. بعد أن منَّ الله عليَّ بإتمام هذا الجهد المتواضع لا يسعني إلا أن أتوجه بخالص الشكر والتقدير وأصدق الدعاء لأفراد أسرتي الغالية التي وقفت إلى جانبي، وقدمت لي يد العون طيلة فترة إنجاز هذا البحث. كما أتقدم بأسمى آيات الشكر والتقدير والامتنان إلى سعادة الأستاذ الدكتور / عبدالعزيز بن سعيد الهاجري المشرف الحالي على هذا البحث على كل ما قدمه من توجيهات سديدة ساهمت في إنجازه فجزاه الله عني خير الجزاء.

كما يسعدني أن أتقدم بخالص شكري وتقديري وامتناني لأصحاب السعادة أعضاء لجنة المناقشة على تفضُّلهم بقبول مناقشة هذا البحث وإبداء ملاحظاتهم القيِّمة مما أسهم في إخراجها بشكل أفضل وصورة مثلى وهم أصحاب السعادة الدكتور/ سعيد عوض هديه كمناقش داخلي والدكتور/ عبدالله أحمد الزهراني كمناقش خارجي. كما أتقدم بالشكر للأساتذة المحكِّمين لأداة البحث من أعضاء هيئة التدريس من مختلف الجامعات السعودية والعربية على ما أبدوه من آراء وتوجيهات.

الباحثة

مستخلص البحث باللغة العربية

الجامعة: جامعة الملك خالد.

الكلية المناحة: كلية التربية.

القسم العلمي: قسم التربية.

التخصص/المسار: إدارة وإشراف تربوي.

الدرجة العلمية: الدكتوراه في التربية.

عنوان البحث: " استراتيجية مقترحة لتطوير ممارسة القيادات الأكاديمية بالجامعات السعودية للإدارة الرشيقة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس " .

اسم الطالبة: أسماء سعيد عبدالله شيبان الشهراني.

الرقم الجامعي: ٤٣٩٨١٣٧٠٩

المشرف العلمي: أ.د/ عبدالعزيز بن سعيد الهاجري.

تاريخ المناقشة: ١٤٤٥/٣/٢٠ هـ

المستخلص: هدف البحث إلى تصميم استراتيجية مقترحة لتطوير ممارسة القيادات الأكاديمية بالجامعات السعودية للإدارة الرشيقة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات السعودية، واعتمد البحث على المنهج الوصفي المسحي ، وتكون مجتمع البحث من جميع أعضاء هيئة التدريس ببعض الجامعات السعودية: (جامعة الملك خالد، جامعة الجوف، جامعة الملك عبد العزيز، جامعة الملك سعود، جامعة الملك فيصل) والبالغ عددهم (١٩٤١٢)، وبلغ مجموع العينة الكلية (٤٠٠) عضو هيئة تدريس من الحاصلين على درجة الدكتوراه، وبنيت استبانة لجمع البيانات مكونة من ثلاثة محاور أبعاد: الإدارة الرشيقة، ومتطلبات تطبيقها، ومعوقات تطبيقها والمكونة من (٥٦) فقرة، وأظهرت نتائج البحث بأن: ممارسة القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية للإدارة الرشيقة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس قد جاء بواقع متوسط، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣,٠١)، وبانحراف معياري قدره (٠,١٥٩)، وأن درجة توافر متطلبات تطبيق القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية للإدارة الرشيقة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس قد جاءت بدرجة توافر متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣,١٠)، وبانحراف معياري قدره (٠,٤٢٣)، كما أن معوقات ممارسة القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية للإدارة الرشيقة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس قد جاءت بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٦٥)، وبانحراف معياري بلغ (٠,٣٧٧)، وقدم البحث استراتيجية مقترحة لتطوير ممارسة القيادات الأكاديمية بالجامعات السعودية للإدارة الرشيقة، كما خرج البحث بعدد من التوصيات، ومنها تبني وتطبيق الاستراتيجية المقترحة، ونشر ثقافة الإدارة الرشيقة بالجامعات السعودية.

الكلمات المفتاحية: الإدارة الرشيقة، القيادات الأكاديمية، الجامعات السعودية.

مستخلص البحث باللغة الإنجليزية

University: King Khalid University

College: College of Education.

Department: Educational Administration and Supervision.

Branch/Track: Educational Administration and Supervision.

Degree: Ph.D.

Title of Thesis: A proposed strategy to develop the practice of academic leaders in Saudi universities for lean management from the point of view of faculty members.

Name of Student: Asmaa Saeed Abdullah Shiban Al Shahrani

University ID: 439813709

Supervisor: Dr. Dr..Abdelaziz bin Saeed Al hajeri.

Date of Discussion:20/3/1445 AH

Abstract: The aim of the research is to design a proposed strategy to develop the practice of academic leaders in Saudi universities for lean management from the point of view of faculty members in some Saudi universities. Al-Jouf University, King Abdulaziz University, King Saud University, King Faisal University) and their number is (19412), and the total sample total is (400) faculty members who hold a doctorate degree, and a questionnaire was built to collect data consisting of three axes dimensions of lean management, And the requirements of its application, and the obstacles to its application, consisting of (56) paragraphs, and the results of the research showed that: The practice of academic leaders in Saudi universities for lean management from the point of view of faculty members came in an average rate, as the arithmetic mean was (3.01), and with a standard deviation of (0.159). And that the degree of availability of the application requirements of academic leaders in Saudi universities for lean management from the point of view of faculty members came with a medium degree of availability, as the arithmetic mean was (3.10), and with a standard deviation of (0.423), and the obstacles to the practice of academic leadership in Saudi universities for management Agile from the point of view of faculty members came in a medium degree, with an arithmetic mean of (2.65), and a standard deviation of (0.377). The study presented a proposed strategy for developing academic leaders in Saudi universities for lean management. Proposed, and spreading the culture of lean management in Saudi universities.

Keywords: lean management, academic leaders, Saudi universities.

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
أ	● الإهداء
ب	● شكر وتقدير
ج	● مستخلص البحث باللغة العربية
د	● مستخلص البحث باللغة الإنجليزية
ز	● قائمة المحتويات
ح	● قائمة الأشكال
ط	● قائمة الجداول
ي	● قائمة الملاحق
٨-١	الفصل الأول : مدخل إلى البحث
٢	مقدمة البحث
٤	مشكلة البحث
٥	أسئلة البحث
٥	أهداف البحث
٦	أهمية البحث
٧	مصطلحات البحث
٨	حدود البحث
٨٧-٩	الفصل الثاني : الإطار النظري للبحث
٣٣-١١	المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للإدارة الرشيقة
١١	١- نشأة الإدارة الرشيقة
١٢	٢- مفهوم الإدارة الرشيقة
١٣	٣- أهداف الإدارة الرشيقة
١٤	٤- أهمية الإدارة الرشيقة
١٥	٥- مبادئ الإدارة الرشيقة
١٦	٦- أدوات الإدارة الرشيقة

الصفحة	الموضوع
١٨	٧- متطلبات تطبيق أسلوب الإدارة الرشيقة
١٩	٨- أسس العمل بالإدارة الرشيقة في المؤسسة التعليمية
٢٠	٩- النماذج العالمية التي طبقت الإدارة الرشيقة في المؤسسات التعليمية
٣٣	١٠- دراسات متعلقة بالإدارة الرشيقة
٣٩	المبحث الثاني: استراتيجية تطوير القيادات الأكاديمية
٣٩	مفهوم القيادات الأكاديمية
٤٣	أهمية القيادات الأكاديمية
٤٤	عناصر القيادات الأكاديمية
٤٥	استراتيجيات التطوير للقيادات الأكاديمية
٥٦	دراسات تتعلق باستراتيجيات تطوير القيادات الأكاديمية
٧٢-٦١	الفصل الثالث : إجراءات البحث
٦١	تمهيد.
٦١	أولاً: منهج البحث.
٦١	ثانياً: مجتمع البحث.
٦٢	ثالثاً: عينة البحث.
٦٦	رابعاً: أداة البحث.
٦٦	• صدق الأداة.
٧٠	• ثبات الأداة.
٧١	خامساً: إجراءات البحث.
٧٢	سادساً: الأساليب الإحصائية المستخدمة
١٢٦-٧٣	الفصل الرابع : نتائج البحث ومناقشتها وتفسيرها
٧٣	أولاً: عرض نتائج البحث
١٢٠	ثانياً: مناقشة نتائج البحث وتفسيرها
١٣٦-١٣٢	الفصل الخامس : خاتمة البحث

الصفحة	الموضوع
١٢٨	أولاً: فصول البحث
١٣٠	ثانياً: نتائج البحث
١٣٦	ثالثاً: توصيات البحث
١٤٦-١٣٩	قائمة المراجع
١٤٠	أولاً: المراجع العربية
١٤٥	ثانياً: المراجع الأجنبية
١٤٧	ملاحق البحث

قائمة الأشكال

الصفحة	الموضوع	الرقم
٦٢	النوع الاجتماعي	١
٦٣	وصف أفراد العينة حسب متغير الجامعة	٢
٦٣	وصف أفراد العينة حسب متغير التخصص	٣
٦٥	وصف أفراد العينة حسب متغير الرتبة الأكاديمية	٤

قائمة الجداول

الصفحة	الجدول	الرقم
٦٢	وصف أفراد العينة حسب متغير النوع الاجتماعي	١
٦٣	وصف أفراد العينة حسب متغير الجامعة	٢
٦٤	وصف أفراد العينة حسب متغير التخصص	٣
٦٥	وصف أفراد العينة حسب متغير الرتبة الأكاديمية	٤
٦٧	نتائج صدق الاتساق الداخلي والتكويني لمحور ممارسة الإدارة الرشيقة	٥
٦٨	نتائج صدق الاتساق الداخلي والتكويني لمحور توافر متطلبات تطبيق الإدارة الرشيقة	٦
٦٨	نتائج صدق الاتساق الداخلي والتكويني لمحور معوقات ممارسة الإدارة الرشيقة	٧
٦٩	معامل الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور، وارتباط المحاور بالأداة ككل	٨
٧٠	معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة	٩
٧١	محك الحكم لممارسة الإدارة الرشيقة ومتطلباتها ومعوقات ممارستها	١٠
٧٢	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعرفة لواقع ممارسة القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية للإدارة الرشيقة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.	١١
٧٧	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعرفة لواقع ممارسة القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية للإدارة الرشيقة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس	١٢
٧٨	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعرفة واقع ممارسة القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية للتحسين والتطوير المستمر من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس	١٣
٨٠	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعرفة واقع ممارسة القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية للعمل القياسي من وجهة نظر أعضاء	١٤

الصفحة	الجدول	الرقم
	هيئة التدريس	
٨٢	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعرفة واقع ممارسة القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية لتشجيع للإبداع من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس	١٥
٨٣	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعرفة واقع ممارسة القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية للقابلية للتغيير من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس	١٦
٨٥	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعرفة واقع ممارسة القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية لحل المشكلات من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس	١٧
٨٧	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعرفة درجة توافر متطلبات تطبيق القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية للإدارة الرشيقة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس	١٨
٩٠	نتائج فحص دلالة الفرق بين متوسطي تقديرات أفراد العينة لواقع ممارسة القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية للإدارة الرشيقة، ودرجة توافر متطلبات تطبيق الإدارة الرشيقة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير النوع الاجتماعي	١٩
٩١	نتائج فحص دلالة الفرق بين متوسطي تقديرات أفراد العينة لواقع ممارسة القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية للإدارة الرشيقة، ودرجة توافر متطلبات تطبيق الإدارة الرشيقة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الجامعة	٢٠
٩٢	نتائج اختبار (LSD) للمقارنات المتعددة بين متوسطات استجابات أفراد العينة لواقع ممارسة القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية للإدارة الرشيقة، ودرجة توافر متطلبات تطبيق الإدارة الرشيقة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الجامعة	٢١

الصفحة	الجدول	الرقم
٩٤	نتائج فحص دلالة الفرق بين متوسطي تقديرات أفراد العينة لواقع ممارسة القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية للإدارة الرشيقة، ودرجة توافر متطلبات تطبيق الإدارة الرشيقة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير التخصص	٢٢
٩٥	نتائج فحص دلالة الفرق بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لواقع ممارسة القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية للإدارة الرشيقة، ودرجة توافر متطلبات تطبيقها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية	٢٣
٩٦	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لمعوقات ممارسة القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية للإدارة الرشيقة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس	٢٤
٩٨	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لمعرفة المعوقات الإدارية لممارسة القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية للإدارة الرشيقة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس	٢٥
١٠٠	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لمعرفة المعوقات التنظيمية لممارسة القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية للإدارة الرشيقة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس	٢٦
١٠٢	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لمعرفة المعوقات المالية لممارسة القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية للإدارة الرشيقة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس	٢٧
١٠٤	نتائج فحص دلالة الفرق بين متوسطي تقديرات أفراد العينة لمعوقات ممارسة القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية للإدارة الرشيقة، ودرجة توافر متطلبات تطبيق الإدارة الرشيقة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير النوع الاجتماعي	٢٨
١٠٥	نتائج فحص دلالة الفرق بين متوسطي تقديرات أفراد العينة لواقع ممارسة	٢٩

الصفحة	الجدول	الرقم
	القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية للإدارة الرشيقة، ودرجة توافر متطلبات تطبيق الإدارة الرشيقة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الجامعة	
١٠٦	نتائج اختبار (LSD) للمقارنات المتعددة بين متوسطات استجابات أفراد العينة لمعوقات ممارسة القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية للإدارة الرشيقة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الجامعة	٣٠
١٠٨	نتائج فحص دلالة الفرق بين متوسطي تقديرات أفراد العينة لمعوقات ممارسة القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية للإدارة الرشيقة، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير النوع الاجتماعي	٣١
١١٠	نتائج فحص دلالة الفرق بين متوسطي تقديرات أفراد العينة لواقع ممارسة القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية للإدارة الرشيقة، ودرجة توافر متطلبات تطبيق الإدارة الرشيقة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية	٣٢
١١١	نتائج اختبار (LSD) للمقارنات المتعددة بين متوسطات استجابات أفراد العينة لمعوقات المالية ممارسة القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية للإدارة الرشيقة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية	٣٣

قائمة الملاحق

الصفحة	الملحق	الرقم
١٤٩	بيان بأسماء السادة المحكمين لأداة الاستبانة	١
١٥١	بيان بأسماء محكمي الإستراتيجية المقترحة	٢
١٥٣	خطاب الموافقة على التحكيم	٢
١٦١-١٥٥	الاستبانة في صورتها الأولية	٣
١٦٧-١٦٣	الاستبانة في صورتها النهائية	٤
١٦٩	خطاب الموافقة على التطبيق	٥

الفصل الأول المدخل إلى البحث

- ١ - مقدمة البحث.
- ٢ - مشكلة البحث.
- ٣ - أسئلة البحث.
- ٤ - أهداف البحث.
- ٥ - أهمية البحث.
- ٦ - حدود البحث.
- ٧ - مصطلحات البحث

الفصل الأول المدخل إلى البحث

١- مقدمة البحث:

إن نجاح المؤسسات التعليمية بوجه عام، ومؤسسات التعليم العالي بوجه خاص مرتبط بقدرتها على مواكبتها واستجابتها مع التغيرات التي تدور حولها، الأمر الذي يتطلب منها رشاقة في إدارتها، واستراتيجياتها بما يمكنها من التغلب على الصعوبات التي تواجهها، من خلال وجود قيادة نوعية تخرج عن النمط التقليدي لمواكبة ومواجهة التحديات والمشكلات، فأصبح من الضروري أن تمارس القيادات دورا جديدا يراعي القدرات، ويركز على الرؤية والتوجهات الحديثة.

ونتيجة لتلك التغيرات المتسارعة؛ ظهر في الساحة الإدارية مفهوم الإدارة الرشيقة مع بداية التسعينات من القرن العشرين، عندما ظهر مفهوم الإنتاج الرشيق، والذي يسعى على إعادة دراسة مسار العملية الإنتاجية، والتخلص من كل نشاط لا يضيف قيمة للمستفيدين، ثم تحولت الفكرة إلى كافة المجالات، ومنها المجال التعليمي حاملا نفس المضمون، وتحقيق أفضل أداء، من خلال أفضل المخرجات لينشأ مفهوم ثقافة القيمة المضافة فتشكل مفهوم الإدارة الرشيقة، وهي أسلوب إداري حديث يقوم على أساس تحقيق القيمة القصوى للمستفيد من خلال الحد من الهدر والانتظار (مسلم؛ وأبو سليم، ٢٠١٩، في: عبد الله، ٢٠٢٠).

حيث أن الإدارة الرشيقة تعتبر من المداخل الإدارية الحديثة التي تعالج كل أنواع الهدر في المؤسسات، فهي تستشرف بالاستخدام الأقصى للموارد، وتستخدم مجموعة من الأدوات والتقنيات الأخرى وأي جزء من هذه الأدوات يعبر عن مجموعة من السياسات والأفكار التي تجعل من تخفيض الهدر في المؤسسة هدفا رئيسا لها (Rauch, 2016).

وبطبيعة الحال؛ فإن طبيعة الإدارة الرشيقة تهتم باستخدام الموارد المتوفرة في المؤسسة جميعها، سواء كانت هذه الموارد بشرية أم مالية، كما أن طبيعة هذه الإدارة تهتم بعنصر الوقت والعلاقات الإنسانية؛ كونها تسهم بنجاح مختلف العمليات الإدارية، وبالتالي فإن توظيف الإدارة الرشيقة واستخدامها في العمليات الإدارية له العديد من المسببات التي تستدعي ذلك، وخاصة في ظل الهدر الذي يحصل في موارد المؤسسة، مما يتطلب ممارسة الإدارة الرشيقة للحد من هذا الهدر في مختلف أشكاله، وبالتالي فإن توظيف وممارسة الإدارة الرشيقة في العمليات الإدارية لا بد أن يسهم في إيجاد مخرجات إدارية على درجة عالية من الجودة (أحمد، ٢٠١٥).

وبذلك يمكن القول بأن الإدارة الرشيقة هي تلك الإدارة التي تمتلك "القدرة على التكيف والاستجابة السريعة من خلال المؤسسة تجاه التغيرات غير المتوقعة وتقديم الحلول المبتكرة" (Safari, 2014, p.379).

وتكمن أهمية ممارسة الإدارة الرشيقة في مواجهة التغيرات السريعة، حيث أنها مطلوبة داخل المؤسسة بهدف فهم الكفاءات الأساسية، فضلاً عن أن الإدارة الرشيقة هي مفتاح نجاح المؤسسات، من خلال تحقيق الكثير من الأهداف بدقة وسرعة، وتساهم في تحسين المركز التنافسي بين المؤسسات (الكبيسي؛ ونوري، ٢٠١٣).

وتزداد أهمية ممارسة الإدارة الرشيقة في إطار التغيرات البيئية المتسارعة التي تعيشها المؤسسات ذات التنافس الشديد، والدخول إلى العالمية، إضافة إلى التطور التقني، مما يفرض على المؤسسة مواكبة هذه التغيرات لتثبت جدارتها الإدارية (حمدان، ٢٠١٩).

ومن زاوية أخرى؛ فقد أصبحت الإدارة الرشيقة في القرن الحادي والعشرين من الآليات المهمة التي تتمكن من خلالها المؤسسة من تحقيق ميزة تنافسية مستدامة في ظل بيئة تتسم بالتغيرات السريعة في التكنولوجيا، وتنوع الحاجات، وزيادة حدة المنافسات بين المؤسسات، ولارتباطها بمجموعة من العناصر والمبادئ والأبعاد التي تهدف إلى إزالة واستبعاد كافة أشكال الهدر التي لا تضيف قيمة للمنتج النهائي (عبد العزيز، ٢٠١٦).

ويشير إيمانويل (2009) إلى أن أهم مبادئ الإدارة الرشيقة أنها تقوم على أسلوب إداري واضح، وهذا الجانب الرئيس الذي تستند عليه العمليات الإدارية مع المحافظة على أفضل جودة لمخرجات العمل الإداري، كما يرى أن هذا الأسلوب يستخدم أقل كمية من المواد سواء أكانت مادية أم بشرية من أجل إيجاد أفضل العمليات الإدارية، والتميز بجودة المخرجات.

وبذلك تعكس الإدارة الرشيقة ما يملكه القادة من خصائص وسمات تميزهم عن غيرهم وتعطيهم عنصر التفوق والسبق، لكي يكونوا قدوة للعاملين معهم، وحافزاً لهم على أداء الأعمال، كما وتعتبر الإدارة الرشيقة عما يجول في داخل القادة من تصرفات يحقق للآخرين الاحترام، وخلق المناخ الملائم للعمل، والسعي الجاد للقضاء أو الحد من الآثار المترتبة على الأخطاء، وبما يحقق أفضل مستوى لتحقيق الأهداف والغايات، والتي من أهمها خلق بيئة مشجعة على العمل ومحفزة للأفراد العاملين مما ينعكس على النتيجة التي تسعى المؤسسات إلى تحقيق أهدافها من خلالها (الفتلاوي، ٢٠١٧).

وتماشياً مع ما تم ذكره، فإن ممارسة الإدارة الرشيقة في مؤسسات التعليم العالي تجعلها قادرة على تعديل أو إعادة استراتيجياتها بشكل ديناميكي في البيئة التي تعمل فيها من خلال الترقى والتكيف والمبادرة

المستمرة، وتلبية احتياجات المستفيدين، والتمسك بالرؤية الاستراتيجية لها، وقدرتها على البقاء في حالة تنافسية في أعمالها من خلال التعديل والتكيف مع الأفكار المبتكرة والجديدة، واستخدام هذه الأفكار لتكوين خدمات جديدة، وكذلك نماذج أعمال تنافسية (المواضية، ٢٠١٦).

ومن هذا المنطلق يقع على عاتق الجامعات السعودية العديد من المسؤوليات والمهام تجاه تحقيق أهداف رؤية المملكة (٢٠٣٠م)، ومنها تطوير الممارسات القيادية، وتبني المداخل الحديثة في الإدارة، الأمر الذي يؤدي إلى تحسين الأساليب التدريسية، ونقل واستثمار الإنتاج العلمي للباحثين والباحثات، وتفعيل الشراكة المجتمعية تجاه مواءمة مخرجاتها في بناء مجتمع المعرفة، ودعم متطلبات سوق العمل للمساهمة في تحقيق التقدم الاجتماعي والاقتصادي للدولة عن طريق بناء ونشر واستثمار المعرفة المتمثلة في الكوادر البشرية المؤهلة من الطلبة والإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس ومنسوبيها في المراحل المختلفة (العاصمي، ٢٠١٧م).

وتنطوي وجهة النظر في سبيل تطوير الجامعات في المملكة العربية السعودية ونهضتها، وتحقيق جودة تضاهي الجامعات العالمية المرموقة، في زمن اتسم بالتحولات والتغيرات المتكررة والمتسارعة، وزيادة متطلبات الأجيال الحاضرة عن سابقتها، وما ترتب عن ذلك من زيادة في المهام على من يقود هذه الجامعات؛ لكي تستطيع أن تتوافق مع التغيرات (العدنان، ٢٠٢٠)؛ لذلك فمن المهم أن تقاس ممارسات القيادات الأكاديمية في ضوء الاتجاهات الحديثة، ومنها الإدارة الرشيقة.

وبناء على ما سبق؛ وفي ظل المساعي الحثيثة التي تبذل في سبيل رقي وتطوير الجامعات السعودية، وانسجامًا مع مضامين رؤية المملكة العربية السعودية (٢٠٣٠م) التي استهدفت إحداث نقلة نوعية في الجامعات، ترى الباحثة أهمية دراسة ممارسة القيادات الأكاديمية بالجامعات السعودية للإدارة الرشيقة واستراتيجية تطويرها.

٢- مشكلة البحث:

الجامعات ذات أهمية كبيرة في المجتمعات؛ كونها يناط بها مهمة تأهيل أفراد المجتمع في كافة المجالات، وحتى يكون لديها القدرة على ذلك ينبغي عليها توفير مناخ تنظيمي ملائم لمنسوبيها حتى يقوموا بدورهم على أكمل وجه.

وعلى الرغم من تعدد التحديات والإشكاليات التي تعاني منها الجامعات؛ فإنه يمكن القول بأن موضوع تحديث الممارسات القيادية قد أخذ يفرض نفسه خلال السنوات القليلة الماضية باعتبارها الأداة الفاعلة لتمكين هذه المؤسسات من بلوغ أهدافها بكفاءة وفعالية، وتزايد الثغرة بين الدول المتقدمة والنامية

في كافة المجالات، فإنه يصبح من الأولويات الملحة أن تعمل الجامعات في المملكة العربية السعودية على تطوير وتحديث ممارساتها الإدارية والأكاديمية، بعيداً عن العشوائية، والتوجه الفردي أو الفكر الجزئي غير المتكامل، الأمر الذي يتطلب الإجماع والقناعة بأهمية الاستفادة من الأساليب العلمية الحديثة في الممارسات الإدارية والأكاديمية (دمهوري، ١٤٢٧هـ).

ونجاح العملية التعليمية يتوقف في تحقيق أهدافها وتنفيذ برامجها على إدارتها التي تمثل القيادة أساس عملياتها، وتنبع أهمية القيادة من أهمية الدور الذي تقوم به، وتؤديه، لذلك فإن العمل في البيئة الجامعية بحاجة إلى تبني مداخل واتجاهات حديثة في الإدارة، الأمر الذي يؤدي إلى تطوير الممارسة القيادية والمهنية (الثبيتي، ٢٠١٨).

ومواكبة للتحويلات المستمرة في مجال التعليم العالي، وحاجة الجامعات إلى اختيار أفضل الكفاءات فإن ذلك يتطلب وجود قيادات جامعية واعية تتبنى أساليب قيادية متطورة، وتتعامل ميدانياً مع المشكلات الإدارية والأكاديمية للجامعة، وتعمل على تشجيع الإبداع والمشاركة، وتحسين المدخلات، وتطوير العمليات المتعلقة بها، وصولاً إلى جودة المخرجات وتميزها (الحري، ٢٠١٧).

وعلى الرغم مما تمتلكه الجامعات السعودية من إيجابيات وما تحقّق لها من إنجازات، إلا أنها لازالت تواجه عدداً من التحديات والقضايا التي يتطلب الوضع الراهن للتعليم العالي معالجتها، والتعامل معها، ولعل أبرزها ما أشارت إليه دراسة أحمد (١٤٣٩هـ) أن الجامعات السعودية مازالت تمارس الأساليب التقليدية التي لم يعد في مقدورها الاستجابة الفعالة للتغيرات السريعة، في البيئة الخارجية، ومن ثم تلبية احتياجات المجتمع، والوصول إلى التصنيف العالمي، وتطبيق رؤية المملكة (٢٠٣٠م).

وقد أكدت دراسة (الكسر، ٢٠١٨) أن الواقع الإداري في الجامعات السعودية يفتقر إلى ممارسة الأنماط الإدارية المختلفة، حيث تقتصر على النمط التقليدي، فينظر إلى الإدارة على أنها علاقة بين رئيس ومرؤوس، والأوامر دائماً تأتي من الأعلى إلى الأسفل، فيعمل الموظفون كجهة تنفيذية، بينما في جامعات الدول المتقدمة نمت الإدارة وتطورت؛ نتيجة لعدد من التطبيقات المتواصلة على نمط استراتيجية كايزن في الإدارة.

ويظهر جلياً بأن الجامعات السعودية تعاني من ضعف الاستجابة لمطالب التغيير والتطوير؛ نتيجة لتعقيد الإجراءات البيروقراطية، وجمود أغلبها في الأنماط والهياكل التنظيمية، واتباع الأساليب الإدارية التقليدية (التويجري، ٢٠٢٠).

وقد أوصت دراسة العردان (٢٠٢٠) بتبني الأساليب الحديثة في الإدارة من قبل وزارة التعليم والقيادات العليا بالجامعات السعودية.

بالإضافة إلى أن الجامعات السعودية تخضع لممارسات قيادية وإدارية متنوعة ما يتطلب تقويم هذه الممارسات بشكل مستمر للتأكد من مستوى أدائها وكفاءتها وفعاليتها في تحقيق أهدافها (الروقي؛ والشريف، ٢٠١٩).

وبناء على ما سبق؛ فإن الجامعات في المملكة العربية السعودية، وفي ظل التحديات والتغيرات المتسارعة التي تشهدها المملكة العربية السعودية ممثلة في رؤية (٢٠٣٠م)، مطالبة بتغيير وتطوير أساليبها في العمل، وعلى رأسها الأساليب الإدارية والمتمثلة في الإدارة الرشيقة لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية. وهذا ما يسعى البحث الحالي التوصل إلى استراتيجية مقترحة لتطوير ممارسة القيادات الأكاديمية بالجامعات السعودية للإدارة الرشيقة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات السعودية.

٣- أسئلة البحث:

١. ما أهمية ممارسة القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية للإدارة الرشيقة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟
٢. ما متطلبات ممارسة القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية للإدارة الرشيقة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟
٣. ما معوقات ممارسة القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية للإدارة الرشيقة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟
٤. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة حول (أهمية ومتطلبات ومعوقات) ممارسة القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية للإدارة الرشيقة تعزى لمتغيرات (الجنس، نوع الكلية، الدرجة العلمية، التخصص، سنوات الخبرة)؟
٥. ما الاستراتيجية المقترحة لتطوير ممارسة القيادات الأكاديمية بالجامعات السعودية للإدارة الرشيقة؟

٤- أهداف البحث:

- يسعى البحث الى التعرف على :
- أهمية ممارسة القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية للإدارة الرشيقة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

- متطلبات ممارسة القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية للإدارة الرشيقة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
- معوقات ممارسة القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية للإدارة الرشيقة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
- الفروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة حول (أهمية ومتطلبات ومعوقات) ممارسة القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية للإدارة الرشيقة تعزى لمتغيرات (الجنس، نوع الكلية، الدرجة العلمية، التخصص، سنوات الخبرة).
- بناء استراتيجية مقترحة لتطوير القيادات الأكاديمية بالجامعات السعودية للإدارة الرشيقة.

٥- أهمية البحث:

- تنبع أهمية البحث بأنه يسعى لتطوير القيادات الأكاديمية بالجامعات السعودية للإدارة الرشيقة من خلال استراتيجية مقترحة.
- لذلك تأمل الباحثة من هذا البحث أن يقدم إضافة علمية للمكتبة السعودية والعربية في هذا المجال، كما تكمن أهمية هذا البحث من خلال:

(١) الأهمية النظرية:

- تأتي أهمية هذا البحث من أهمية الموضوع الذي تناوله، وهو تطوير القيادات الأكاديمية.
- تناول هذا الموضوع ينسجم مع رؤية المملكة العربية السعودية (٢٠٣٠م) والتي تدعم توجه التعليم، والممارسات الإدارية في التأثيرات البيئية والاجتماعية والاقتصادية، لتنمية القادة والتابعين، وإسهام الجامعات في تحقيق مجتمع وظيفي مزدهر.
- يؤمل أن يسهم البحث في تحقيق الاستخدام الأمثل للموارد وتقليل الفاقد في الجهد والوقت والموارد، والرقى بمستوى الخدمات المقدمة للجامعة.
- مواكبة الفكر الإداري الحديث، الذي يواجه ندرة في دراسة تطوير ممارسة القيادات الأكاديمية للإدارة الرشيقة على المستوى العربي في حدود علم الباحثة.

(٢) الأهمية التطبيقية:

- يؤمل أن تفيده نتائج هذا البحث القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية من خلال تعرفهم على (أهمية - متطلبات - معوقات) ممارستهم للإدارة الرشيقة.

- تقديم استراتيجية مقترحة لتطوير ممارسة القيادات الأكاديمية للإدارة الرشيقة، والتي قد تسهم في تحسين الممارسات للإدارة الرشيقة بالجامعات السعودية.
- يؤمل أن تساعد نتائج البحث المسؤولين في وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية للوقوف على الواقع الفعلي لمدى ممارسة القيادات الأكاديمية للإدارة الرشيقة في الجامعات السعودية.
- يؤمل أن تمد المسؤولين بوزارة التعليم بمؤشرات تساعد على تنظيم أولويات التطوير والتحسين في الجامعات السعودية.

٦- مصطلحات البحث:

الإدارة الرشيقة:

تعرف الإدارة الرشيقة بأنها: "مجموعة من الأدوات والتقنيات التي تركز على التحسين المستمر واحترام الأفراد والقضاء على أي نوع من التبذير في نظام الإنتاج" (Cardon, 2019, p.45-46).

ويعرف عبد العال (٢٠١٩) الإدارة الرشيقة بأنها: "قدرة الجامعة الجامعات على الاستجابة السريعة للتغيرات المفاجئة في مجال عملها والتي تكسبها المرونة لتعديل وتغيير أهدافها وقراراتها وذلك بامتلاك مسؤوليها الالتزام وتحمل المسؤولية والحساسية الاستراتيجية" (ص.٢٦٤).

وتعرف بأنها: "فلسفة إدارية حديثة تقوم على رفض الأفكار التي تقوم عليها الإدارة التقليدية بالجامعة من حيث اعتماد عملية نجاحها على أصحاب الخبرة فقط، وتعتبر أن جميع العاملين بالجامعة في أعمال التطوير والتحسين المستمر، والاهتمام بالعاملين ذوي المهارات والمعارف المتعددة، والمتخصصة والمتدربة على فهم الواقع والقادرة على حل مشكلاته وتطويره للأفضل" (عبد الله، ٢٠٢٠، ص.٦٥٦).

وتعرف الباحثة الإدارة الرشيقة إجرائياً بأنها: قدرة القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية على ممارسة تنظيم العمل الإداري، والتحسين والتطوير المستمر، وحل المشكلات، وتشجيع الإبداع، والقابلية للتغيير بما يواكب التغيرات في البيئة الجامعية الداخلية والخارجية وبما يسهم في تحقيق أهداف الجامعة بأقل وقت وجهد.

متطلبات الإدارة الرشيقة: بالنظر إلى الإدارة الرشيقة كأسلوب إداري يتطلب العديد من المتطلبات التي لا بد من توفرها لضمان نجاح هذا الأسلوب بما يحقق أهداف المؤسسة، ومن أبرز هذه المتطلبات ما يلي:

أولاً: دعم الإدارة العليا (Nicoulas & Thomas, 2009).

ثانياً: التعاون بين الإدارة والعاملين (Philippe & Jean, 2009).

ثالثاً: الاهتمام بالتكوين والتدريب نوعاً وكماً (Nicoulas & Thomas, 2009).

رابعاً: التغيير في ثقافة المؤسسة (Philippe & Jean, 2009).

٧- حدود البحث:

اقتصر البحث على الحدود الآتية:

= الحدود الموضوعية: اقتصر البحث على تحديد متطلبات ومعوقات ممارسة القيادات الأكاديمية

بالجامعات السعودية للإدارة الرشيقة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، بالإضافة إلى وضع

استراتيجية مقترحة لتطوير ممارسة القيادات الأكاديمية بالجامعات السعودية للإدارة الرشيقة.

= الحدود البشرية: اقتصر البحث على أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية بالمملكة العربية

السعودية.

= الحدود المكانية: اقتصر التطبيق على أعضاء هيئة التدريس في خمس جامعات حكومية والتي تتمثل في

جامعة الملك خالد بأبها، جامعة الجوف بالجوف، جامعة الملك عبد العزيز بجدة، جامعة الملك سعود

بالرياض، جامعة الملك فيصل بالدمام.

= الحدود الزمانية: تم تطبيق هذا البحث في العام الدراسي ١٤٤٤هـ/٢٠٢٣م.