

## مهارات بحثية ٣

سعد حمود القصير

الرقم الجامعي: ٢٤٣٠٠٠٦٩٣

دكتوراه الإدارة



**المطلوب من كل باحث تقديم عرض مسجل  
( فيديو ) لمدة من ٥-١٠ دقائق وملف PDF يتضمن المادة  
العلمية التي تم تقديمها  
والمطلوب توثيق ٤ مراجع عربية و ٢ اجنبية لمؤلف واحد  
و ٢ مرجع عربى و ٢ اجنبى لاكثر من مؤلف بداخل متن البحث  
مثلا كالمقدمة أو الدراسات السابقة للدراسات المقترحة التي  
سبق وقدمتها فى التكاليفات السابقة**



**التكليف 9**



تطوير أداء القيادات بالجامعات السعودية في ضوء إدارة المخاطر: نموذج مقترح

الضويحي، سارة بنت شويش بن سعود

الباطين، عبدالرحمن بن عبدالوهاب بن سعود(مشرف)

نعم

2022

الرياض

1 - 165

1520791

رسائل جامعية

Arabic

رسالة دكتوراه

جامعة الملك سعود

كلية التربية

السعودية

Dissertations

العنوان:

المؤلف الرئيسي:

مؤلفين آخرين:

محكمة:

التاريخ الميلادي:

موقع:

الصفحات:

رقم MD:

نوع المحتوى:

اللغة:

الدرجة العلمية:

الجامعة:

الكلية:

الدولة:

قواعد المعلومات:

مواضيع:

رابط:

القيادات الجامعية، الإدارة الجامعية، السياسات التعليمية، إدارة المخاطر، السعودية

<http://search.mandumah.com/Record/1520791>



## الدراسة المختارة



## مفهوم الأداء

يذكر توماس جيلبرت (Thomas Gilbert) أنه لا يجوز الخلط بين السلوك (Behavior) والإنجاز (Accomplishment) والأداء (Performance). وذلك لأن السلوك هو ما يقوم به الأفراد من أعمال في الجامعة التي يعملون بها، أما الإنجاز فهو ما يبقى من أثر أو نتائج بعد أن يتوقف الأفراد عن العمل. أما الأداء، فهو التفاعل بين السلوك والإنجاز، أو أنه مجموع السلوك والنتائج التي تحققت (درة، ٢٠٠٣).

وللمساعدة على الوصول إلى التعريف الأنسب، تجدر الإشارة إلى الاشتقاق اللغوي لمصطلح الأداء، حيث إنه مُشتق من الكلمة الإنجليزية (To Perform) التي تعني "تنفيذ مهمة أو تأدية عمل".

وقد اشتقت هذه الكلمة بدورها من الكلمة اللاتينية (performer) (الدراوي، ٢٠٠٩).



وقد اعتمد فريق من الباحثين في صياغة تعريف الأداء على الجوانب الكمية، أي تفضيل الوسائل التقنية في التحليل. بينما ذهب فريق آخر إلى اعتبار الأداء مصطلحاً يتضمن أبعاداً تنظيمية واجتماعية، فضلاً عن الجوانب الاقتصادية، ومن ثم لا يجب الاقتصار على استخدام النسب والأرقام فقط في التعبير عن هذا المصطلح (الأحمد، ٢٠٠٧).



أما إدارة الأداء، فقد عرفها **عبدالغفور (٢٠٠٩)** بأنها: "الجهود الهادفة من قبل المنظمات والمؤسسات والشركات المختلفة لتخطيط وتنفيذ ومتابعة وتقييم وتحسين أعمال الجامعة والأداء الفردي والجماعي، ووضع معايير ومقاييس واضحة ومقبولة كهدف يسعى الجميع لقبولها". ويرى روبرت باسيل **Robert Bacer**

أن إدارة الأداء نظام مكون من عدد من الأجزاء التي يجب تضمينها وتنقيحها وإدارتها جميعاً، والأهم من ذلك قيادتها؛ لكي تضيع قيمة للمنظمة والمديرين والعاملين (أبو النصر، ٢٠١٦).



وتذكر الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي في المملكة العربية السعودية أن تطوير الأداء  
يشير إلى تلك العمليات والإجراءات الرامية إلى تحقيق مستوى من الجودة، يطمئن به الطلاب  
وأولياء الأمور  
وأرباب العمل إلى المعايير التي تحكم المؤسسة التعليمية والبرامج المتعمدة بها، وآليات تطبيق  
التحسين

المستمر لمستويات الأداء (يسلم وخضر، ٢٠١٠)



ويرى كل من إريرتانا وآخرين (٢٠١٥) Ariratana et al. أن تطوير أداء القيادات يتطلب ما يأتي:

- تطوير أداء العاملين؛ إذ إن الأداء المنخفض قد يعوق تطوير أداء القائد.
- إدارة العمل الجماعي وعمل الفريق وتنظيمه.
- تعزيز الروح المعنوية، وإيجاد مناخ ودي، والاعتراف بالإنجاز والتكريم.
- متابعة التطوير المهني، وتقديم التغذية اللازمة للقيادات.

## خطر التمويل Financing

تحرص الجامعات بصورة مستمرة على التوسع في قبول أكبر عدد من الطلاب مع تحقيق مخرجات

تعليمية عالية الجودة، غير أن هذه الرغبة الملحة تصطدم تشاكل وقلة التمويل؛ لأن التوسع ينبغي ألا يقتصر على جوانب كمية فحسب، بل الأصل أن ترافق هذه الجوانب الكمية جوانب نوعية تعود على الجامعة بسمعة أفضل. لذا فإن القائمين على شؤون الجامعة ينبغي أن تكون لديهم رقابة تنبؤية مؤهلة يراقبون من خلالها باستمرار إشكالية التمويل في الجامعة؛ حتى لا تقع الجامعة في مخاطر تمويلية تؤثر في مدخلاتها وعملياتها



مجموعة جامعة  
الجميع الذكية  
للتعليم القابضة

MIDOCEAN  
UNIVERSITY



# Thank You

