

سعد حمود القصير
الرقم الجامعي: ٢٤٣٠٠٠٦٩٣
دكتوراه الإدارة

المهمة الثانية \ دراسات نقدية

تحليل منهجية البحث المستخدمة وتقييمها

- العنوان: تطوير أداء القيادات بالجامعات السعودية في ضوء إدارة المخاطر نموذج مقترح
- المؤلف الرئيسي: الضويحي، سارة بنت شويش بن سعود
- كتاب آخرون: البابطين، عبد الرحمن بن عبد الوهاب بن سعود
- التاريخ الميلادي: ٢٠٢٢
- موقع: الرياض
- الصفحات: ١ - ١٦٥
- رقم MD: ١٥٢٠٧٩١
- اللغة: عربي
- الدرجة العلمية: رسائل جامعية رسالة دكتوراه
- الجامعة: جامعة الملك سعود
- الكلية: كلية التربية
- الدولة: السعودية
- مواضيع: القيادات الجامعية | الإدارة الجامعية | السياسات التعليمية | إدارة المخاطر | السعودية
- رابط: <https://search.mandumah.com/Record/1520791>

تحليل منهجية البحث المستخدمة وتقييمها

أولاً: تصميم الدراسة (المنهج الوصفي المسحي)

أ. مدى ملائمة المنهج لأهداف الدراسة

– الانسجام مع طبيعة السؤال البحثي: المنهج الوصفي المسحي يهدف إلى «التعرّف على واقع أداء القيادات في ضوء إدارة المخاطر» وجمع انطباعات المشاركين حول صعوبات ومتطلبات التطوير. هذا ينسجم مع الهدف الوصفي الكمي لقياس درجات الاستجابات وتوزيعها إحصائياً.

– شمولية الطرح: خيار المسح يتيح تغطية واسعة (أعضاء هيئة التدريس والقيادات) في ثلاث جامعات كبرى، مما يزيد من قدرة الباحثة على التقاط تنوع وجهات النظر إقليمياً وجغرافياً.

ب. نقاط القوة في التصميم

– سهولة التنفيذ وتكلفته المنخفضة نسبياً مقارنة بتصاميم تجريبية أو طولية، ما مكّن الباحثة من توزيع الاستبانة إلكترونياً على مدار ثمانية أشهر.

– توافق أدوات المسح مع الفراغ النظري: ارتكاز البنود على معايير ISO 31000 وأدبيات محكمة عزّز من مصداقية الأبعاد وصياغتها.

– القدرة على معالجة حجم كبير من البيانات الإحصائية بسرعة نسبياً، ما سهل استخلاص المتوسطات والانحرافات المعيارية وترتيب البنود.

ج. نقاط الضعف في التصميم

– غياب البعد الزمني (تصميم طولي): اعتماد المسح على لحظة زمنية واحدة يمنع مراقبة التطور الفعلي في أداء القيادات بعد تطبيق استراتيجيات إدارة المخاطر، ويعرض النتائج لتحيزات ظرفية (مثل ضغوط الفصل الدراسي ووفرة الوقت).

– عدم إمكانية إثبات علاقة سببية: بما أن المسح لا يتضمن تجارب أو مجموعات ضابطة يمكن مقارنتها قبل وبعد، يبقى الاستدلال على الأثر الوظيفي لإدارة المخاطر استدلالاً ووصفياً.

– ميل المحتملين للتجاوب السطحي: تركيز المسح على عناصر ذاتية (استطلاع رأي) دون دمج مصادر موضوعية وأدائية (مثل سجلات الأداء أو الملاحظة المباشرة) يحدّ من الموضوعية الكاملة في تقدير واقع الأداء.

– تحيز الاستجابة الذاتي (Self-Selection Bias) الاعتماد على توزيع إلكتروني قد يجذب أفراداً أكثر تفاعلاً رقمياً أو مهتمين بموضوع إدارة المخاطر، بينما قد يغيب أشخاص أقل نشاطاً إلكترونياً أو أقل اهتماماً.

د. توصيات لتعزيز صلابة التصميم

١. تبني تصميم مختلط (Mixed-Methods) حقيقياً بمراحل متكاملة: ربط الاستبانة بمقابلات شبه مفتوحة أو مجموعات تركيز (Focus Groups) قبل وبعد التطبيق؛ لضمان ثراء نوعي يكمل البعد الكمي الوصفي.
٢. إجراء دراسة طويلة مكررة (Longitudinal Survey) على مرحلتين أو ثلاث، لرصد تأثير تطبيق توصيات إدارة المخاطر على أداء القيادات بمرور الوقت، وتقليل التحيزات الموسمية.
٣. إدخال متغير ضابط أو تجريبي (Quasi-Experimental Design) مثل مقارنة جامعات أو كليات طبقت ممارسات إدارة المخاطر بجامعات/كليات لم تطبقها بعد، لتقوية الدلائل السببية.
٤. دمج مصادر بيانات موضوعية: مثل مؤشرات أداء معيارية (KPIs) أو تقييمات داخلية من إدارة الجامعة، لتعميق مراقبة الأداء بعيداً عن الاختصار على التقارير الذاتية.
٥. توسيع نطاق الاختيارات في مقياس الاستجابة: استخدام مقياس ليكرت ذي خمس درجات أو أكثر لفتح مساحة للاختلاف، وتقليل ظاهرة الميل إلى المتوسط.

ثانياً: تحديد مجتمع الدراسة واختيار العينة

← نقاط القوة

– تنوع مجتمع الدراسة جغرافياً ومؤسسياً حيث تم اختيار ثلاث جامعات رائدة (الملك سعود، الملك عبد العزيز، الملك فهد للبترول والمعادن) يمثل مناطق وسط وشرق وغرب المملكة، ويعكس تنوعاً جغرافياً وثقافياً وأكاديمياً داخل القطاع الحكومي الجامعي.

– وضوح تعريف المجتمع البحثي فقد حصرت الباحثة مجتمع الدراسة في فئتين محددين بوضوح:

١. أعضاء هيئة التدريس (أستاذ مساعد فأعلى).
 ٢. القيادات الأكاديمية (عمداء، وكلاء عمادات، رؤساء أقسام، مدراء إدارات).
- وهذا التحديد الدقيق يسهل استهداف المستجيبين المناسبين لأسئلة البحث.

– استخدام التقسيم الطبقي (Stratified Sampling) للفئة الأولى:

١. قسمت الباحثة المجتمع إلى طبقات بناءً على متغيري الرتبة العلمية والجامعة، ما يضمن تمثيل كل رتبة علمية في كل جامعة بنسبها الفعلية.
٢. يساعد التقسيم الطبقي على تقليل الخطأ العيني وتحسين دقة التقديرات الإحصائية.

– الاستناد إلى جدول جونسون وكريستنسن لتحديد حجم العينة:

١. اعتماد جدول علمي معترف به لإقرار حجم العينة المطلوب لكل فئة يضيف مصداقية على القرار العيني ويؤكد كفاية حجم البيانات.
٢. ضبط حجم عينة أعضاء هيئة التدريس (٣٧٥) من أصل ١٥,٧٧٥ والقيادات (٢٦٠) من أصل ٨٠٨ يعكس التزام الباحثة بمعايير العينة الكمية.

الاعتماد على العينة العشوائية

- اختيار عينة أعضاء هيئة التدريس والقيادات بطريقة عشوائية يقلل التحيز الشخصي في الاختيار ويعزز قابلية تعميم النتائج.
- تغطية شاملة لوجهات النظر: حيث أن تضمين كل من أعضاء هيئة التدريس (تنفيذ السياسات) والقيادات الأكاديمية (وضع السياسات) يمنح الدراسة منظورين متكاملين حول أداء القيادة وإدارة المخاطر.
- المسار الواضح لتوثيق خطوات الاختيار: حيث أن توثيق تواريخ طلب التعميم، وبدء وإغلاق جمع الاستبانات، يضمن شفافية عملية المسح ويجعلها قابلة للتكرار في دراسات مستقبلية.

تحديد مجتمع الدراسة واختيار العينة

تحديد مجتمع الدراسة

← تعريف واضح ودقيق:

- أعضاء هيئة التدريس: كل من يحمل رتبة "أستاذ مساعد" فأعلى في ثلاث جامعات سعودية (الملك سعود، الملك عبد العزيز، الملك فهد للبترول والمعادن).

- القيادات الأكاديمية: عمداء ووكلاء الكليات والعمادات المساندة، رؤساء وأمناء الأقسام، ومدراء الإدارات في نفس الجامعات الثلاث.

← شمولية وتمثيل جغرافي:

- تغطية وسط المملكة (الرياض)، الشرق (جدة)، الغرب (الدمام) لتعكس تنوع البنى التنظيمية والثقافية.

← تعداد المجتمع:

- أعضاء هيئة التدريس: ١٥,٧٧٥ - القيادات الأكاديمية: ٨٠٨

اختيار العينة

← المنهجية المتبعة:

– أعضاء هيئة التدريس: تقسيم طبقي حسب الرتبة العلمية (مساعد، مشارك، كامل) والجامعة، ثم سحب عشوائي بمساعدة جدول (Johnson & Christensen (2014) لحجم ٣٧٥ مشاركاً.

– القيادات الأكاديمية: سحب عشوائي مباشر وفقاً لجدول Johnson & Christensen بحجم ٢٦٠ مشاركاً.

← إجراءات التوزيع:

– توزيع إلكتروني للاستبانة عبر البريد الجامعي، ومجموعات التواصل الاجتماعي الرسمية وغير الرسمية، ومدّ فترة الاستجابة ثمانية أشهر (٢٦-٤-٢٠٢١ إلى ٢٩-١٢-٢٠٢١).

← وصف خصائص العينة الأولية:

– أعضاء هيئة التدريس:

التوزيع الجغرافي النسب: ٤٥,٦٪ (الملك سعود)، ٤٧,٥٪ (الملك عبدالعزيز)، ٦,٩٪ (البترو).

نسبة الجنس: ٥٩,٥٪ ذكور، ٤٠,٥٪ إناث.

سنوات الخبرة: ٦٥,٩٪ أكثر من ١٠ سنوات، ٣٤,١٪ أقل. – القيادات الأكاديمية:

التوزيع الجغرافي النسب: ٤٠,٤٪ (الملك سعود)، ٤٥٪ (الملك عبدالعزيز)، ١٤,٦٪ (البترو).

نسبة الجنس: ٦٥٪ ذكور، ٣٥٪ إناث.

سنوات الخبرة: ٥٨,١٪ أكثر من ١٠ سنوات، ٤١,٩٪ أقل.

← نقاط القوة:

وضوح الاستهداف فقد تم تحديد فئتين دقيقتي التعريف يسمح باستقصاء وجهات نظر المنفذين وصناع القرار معاً.

التمثيل الجغرافي والمؤسسي حيث تم اختيار جامعات رائدة في مواقع مختلفة يعزز تنوع البيئة الأكاديمية والإدارية.

اعتمادية حجم العينة فقد استخدمت الباحثة جداول علمية معترف بها في تحديد حجم العينة يعزز مصداقية النتائج وموثوقيتها.

التقسيم الطبقي وذلك بهدف ضمان تمثيل كل رتبة علمية في كل جامعة يقلل من خطأ الاختيار ويزيد دقة التقديرات.

← نقاط الضعف

- تفاوت معدل التمثيل: نسبة عينة أعضاء هيئة التدريس (٢,٥٪) منخفضة مقارنة بقيادات (٣٢,٥٪)؛ قد يحد ذلك من قوة التعميم على الهيئة ككل.
- تحيز الاستجابة الذاتي: الاعتماد على استبانة إلكترونية قد يميز المستجيبين الأكثر نشاطاً رقمياً أو اهتماماً بالموضوع، ما يترك شريحة صامتة خارج العينة.
- غياب متابعة المنسحبين: لا ترتبط الدراسة بإجراءات لتعويض أو متابعة ذوي عدم الاستجابة (Non-response Follow-up)، مما قد يترك فجوات تمثيلية.
- طول فترة الجمع: ثمانية أشهر تضم نهاية الفصل الدراسي وإجازة الصيف، ما ينطوي على مخاطر تذبذب الحافز والاستمرارية في الرد.

توصيات لتعزيز اختيار العينة

١. رفع نسبة تمثيل أعضاء هيئة التدريس إلى ما لا يقل عن ٥-١٠٪ لتعزيز الثقة في التعميم.
٢. تطبيق بروتوكول متكرر للتذكير والمتابعة (رسائل بريدية، مكالمات، حوافز بسيطة) لتقليل التحيز الناتج عن عدم الاستجابة.
٣. دمج أساليب سحب مختلطة (هجين): الاستبانة الإلكترونية مع توزيع ورقي محدود داخل بعض الكليات للوصول إلى غير النشطين إلكترونياً.
٤. تقليص مدة جمع البيانات أو تقسيمها على مرحلتين (قبل وبعد عطلة الصيف) لضبط تأثيرات المواسم الأكاديمية على الانخراط في البحث.
٥. الإبلاغ عن نسبة الاستجابة الأولية وعدد المكالمات أو التذكيرات المطلوبة لشفافية أكبر في عملية الاختيار.
٦. اختيار ثلاث جامعات نموذجية تمثل ثلاثة أقاليم جغرافية بالسعودية، ما يعزز التنوع ويقلل من التحيز الجغرافي.
٧. استخدام التقسيم الطبقي في اختيار عينة أعضاء هيئة التدريس، والإطار النظري لجدول جونسون وكريستنسن لضبط حجم العينة. نقاط الضعف
٨. نسبة العينة من مجتمع أعضاء هيئة التدريس (٢,٥٪) ومن القيادات (٣٢,٥٪) تبدو متفاوتة؛ فالتمثيل المنخفض لأعضاء هيئة التدريس قد يؤثر في دقة التعميم.
٩. اعتماد العينة العشوائية عبر تعميم إلكتروني يكشف عن احتمال تحيز الاستجابة الذاتي (Self-selection Bias) بسبب تفاوت التفاعل مع البريد الجامعي ووسائل التواصل.
١٠. غياب معطيات حول نسبة الاستجابة الأولية قبل الإغلاق، أو الإجراءات المتخذة للتعويض عن عدم الاستجابة. (Non-response follow-up)

ثالثاً: أدوات جمع البيانات

← الأداة الأولى: الاستبانة

أ. الوصف والتكوين

مكوناته: ٦٢ عبارة مقسمة إلى محورين:

– المحور الأول (٤٥ عبارة/٨ أبعاد) لقياس درجة أداء القيادات في ضوء إدارة المخاطر.

– المحور الثاني (١٧ عبارة/٣ أبعاد) لبيان صعوبات تطوير الأداء.

مقياس الاستجابة: اعتمدت الباحثة مقياس ليكرت رباعي (٤=عالية...١=منخفضة جداً).

– تصنيف الدرجات إلى أربع فئات متساوية المدى (عالية، متوسطة، منخفضة، منخفضة جداً). ب. مراحل البناء والتحقق

– تم تحديد الأبعاد الرئيسة بالرجوع إلى معيار ISO 31000 ونماذج إدارة المخاطر العالمية والدراسات السابقة.

– وقامت الباحثة بعمل صياغة أولية لبنود كل بُعد بناءً على مراجعة الأدبيات العربية والأجنبية.

– كما قامت الباحثة بتدقيق بنود الأداة بخبرة ١٦ محكماً أكاديمياً (صدقية المحتوى، توظيف العبارة ضمن البعد، قابلية القياس).

– حساب الاتساق الداخلي (Item–Total Correlation) وقد تم عبر معاملات بيرسون لكل بُعد والعبارات التابعة له.

– كما قامت الباحثة بإجراء قياس الثبات الزمني (Cronbach's Alpha) للأبعاد والمحاور؛ حيث تراوحت القيم بين ٠,٨٥ و ٠,٩٨.

← الأداة الثانية: المقابلة المقننة

أ. الوصف

١. شكل الأداة: استبيان شفوي محدّد الأسئلة لكل مشارك.
٢. الهدف: استجلاء "متطلبات تطوير أداء القيادات" بحسب رؤى العمداء ووكلاء الكليات.
٣. عدد المقابلات: ١٦ مقابلة هاتفية وزوم.

ب. إجراءات البناء

١. صياغة سؤال مركزي واحد (ما متطلبات تطوير الأداء...).
٢. تحديد مجالات الإجابة الثمانية نفسها لأبعاد إدارة المخاطر.
٣. مراجعة وتدقيق المحتوى بخبرات أكاديمية لضمان صدق المحتوى.

← نقاط القوة

- شمولية الأبعاد ووضوحها بنيوياً: حيث تم الربط بمعيار ISO 31000 يضمن أن جميع جوانب إدارة المخاطر مشمولة.
- تدعيم صدق المحتوى باستخدام عدد كبير من المحكمين (١٦) مع معيار اتفاق ٨٠٪.
- تقنيات إحصائية واضحة لحساب الاتساق الداخلي والثبات (بيرسون وألفا كرونباخ)، مع نتائج عالية.
- دمج الأدوات: استطلاع آراء شريحة واسعة (٣٧٥+٢٦٠) مع مقابلات نوعية (١٦) يثري البحث بوجهات نظر متعددة.
- توثيق كامل لخطوات بناء الأدوات ومواعيد التوزيع والتحقق.

← نقاط الضعف

في الاستبانة:

١. مقياس ليكرت رباعي: يقلل من التباين ويدفع نحو اختيار الفئات الوسطى، وقد يغيب عنه درجات وسطى دقيقة.
٢. غياب اختبار الصياغة الأولى (Cognitive Pre-test) للتأكد من فهم المبحوثين لعبارات الاستبانة قبل التحكيم.
٣. عدم إجراء تحليل عاملي استكشافي أو تأكيدى للتثبت من البنية البعدية المفترضة للأداة.
٤. عدم تضمين اختبار-إعادة اختبار (Test-Retest) لقياس ثبات الزمن.

في المقابلات:

١. لم يُوضَّح منهج الترميز والتحليل النوعي (مثل الترميز الموضوعي)، ما قد يضعف قابلية التحقق من النتائج.
٢. حجم المقابلات النسبي (١٦) قد يكون محدوداً للتوصل إلى تشبع نظري فعلي لجميع المناصب القيادية.

توصيات لتعزيز أدوات جمع البيانات

في الاستبيان:

١. تطوير مقياس ليكرت خماسي على الأقل لزيادة التباين وتقليل الميل إلى القيم المتوسطة.
٢. إجراء اختبار شفهي أولي (Pilot Cognitive Interviewing) مع ١٠-١٥ مشاركاً للتأكد من وضوح كل بند.
٣. تطبيق تحليل عاملي استكشافي (EFA) ثم تأكيد (CFA) لتعزيز الصدق البنوي وتوثيق بنية الأبعاد.
٤. تضمين اختبار-إعادة اختبار (بعد ٢-٤ أسابيع) لقياس الثبات عبر الزمن.

في المقابلات:

١. إعداد خطة تحليل نوعي (Codebook) وتطبيق طريقة تحليل موضوعي (Thematic Analysis) مع توثيق مسار الترميز.
٢. زيادة عدد المقابلات وتنوعها لتشمل ممثلين عن جميع مواقع القيادة (مثلاً وكلاء عمادات) لضمان تشبع أكبر.
٣. دمج أداة ملاحظة داخلية أو تحليل وثائق رسمية (مثل خطط إدارة المخاطر الجامعية) لمطابقة التصورات الذاتية مع الواقع المؤسسي.
٤. توفير إرشادات كتابية واضحة للمبحوثين حول كيفية تعبئة البنود، مع تدريب نقطي لمسؤولي التعميم لضمان توحيد عملية التوزيع وجمع البيانات.
٥. إجراءات التحقق من الصدق والثبات أ. صدق المحتوى نقاط القوة
٦. اللجوء إلى مجموعة كبيرة نسبياً من المحكمين الأكاديميين (١٦ خبيراً)، مع معيار اتفاق (٨٠٪) لتعديل البنود وحذفها. نقاط الضعف
٧. غياب أي ذكر لصدقية التركيب (Construct Validity) عبر تحليل عاملي استكشافي (EFA) أو تأكيد (CFA)، الأمر الذي يضعف التأكد من تجانس الأبعاد الفرضية.

الصدق الداخلي (Item-Total Correlation)

← نقاط القوة:

إجراؤه على بيانات ميدانية فعلية، وإظهار ارتباطات دالة إحصائية في كل بعد.

← نقاط الضعف

الاعتماد على معاملات بيرسون فقط دون استكشاف العلاقات البينية بين الأبعاد (Inter-dimension Correlations) قد ييؤج بتداخلات غير مرغوبة.

ثبات الأداة (Cronbach's Alpha)

← نقاط القوة:

قيم عالية تنوعت بين ٠,٨٥ و ٠,٩٨، مما يشير إلى اتساق داخلي قوي.

← نقاط الضعف

تجاوز قيمة ألفا العامة ٠,٩٥ في البعد الأول قد يشير إلى تكرار بنود أو ازدواجية محتوى (Item Redundancy)، ما يقلل التنوع المفاهيمي.

عدم إجراء اختبار-إعادة اختبار (Test-Retest Reliability) لاستكشاف ثبات الزمن.

إجراءات جمع البيانات الميدانية

← نقاط القوة:

١. الحصول على موافقات أخلاقية ورسمية من لجان الجامعة لجمع البيانات، ما يعزز المصداقية المؤسسية.
٢. استخدام قنوات متعددة (البريد الجامعي، المجموعات الإلكترونية، وسائل التواصل الاجتماعي) لزيادة فرص الاستجابة.

← نقاط الضعف

١. استغرق ثمانية أشهر في التوزيع والتجميع يعرض البحث لتحولات بيئية وموسمية قد تؤثر في استقرار آراء المشاركين.
٢. محدودية متابعة ذوي عدم الاستجابة؛ فالدراسة لم توضح آليات تحفيز أو تذكير منظم لتفادي الاختلال في التمثيل.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة وإجراءاتها

يتناول هذا الفصل الإجراءات التي تم اتباعها في الدراسة من حيث: المنهج المتبع، ومجتمع الدراسة، وعينيتها وكيفية اختيارها ووصف خصائصها، واستعراض أدوات الدراسة ومراحل بنائها، والتحقق من صدقها وثباتها. وخُتم هذا الفصل باستعراض الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات التي تم الحصول عليها أثناء التطبيق الميداني.

منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفيّ المسحي، وهو أسلوب يعتمد على جمع معلومات وبيانات عن واقع الظاهرة المدروسة ومن ثم يتم تنظيمها والتعبير عنها كمياً وكيفياً والوصل إلى استنتاجات وتعميمات تؤدي إلى فهم الظاهرة، بتحديد وضعها الحالي ومدى صلاحيته، أو الحاجة لإحداث تغييرات جزئية أو أساسية فيه، بغرض المساعدة على تطوير الواقع (عبيدات وآخرون، ٢٠١٦). وتم اختيار هذا المنهج لمناسبته لأهداف الدراسة الحالية، وهي التعرف على واقع أداء القيادات بالجامعات السعودية في ضوء إدارة المخاطر، وتحديد صعوبات ومتطلبات تطوير أداء القيادات بالجامعات السعودية في ضوء إدارة المخاطر؛ ومن ثم تقديم نموذج مقترح لتطوير أداء القيادات بالجامعات السعودية في ضوء إدارة المخاطر

مجتمع الدراسة:

يُقصدُ بمجتمع الدِّراسة: جميع أفراد المجتمع الذي يرغب الباحث في استطلاع رأيهم، أو أخذ عينة منهم (الخطيب، ٢٠١٦). وفي ضوء ذلك تكوّن مجتمع الدراسة من فئتين كما يأتي:

— **الفئة الأولى:** هم جميع أعضاء هيئة التدريس بمرتبة أستاذ مساعد فما فوق في ثلاث جامعات سعودية، وهي: (جامعة الملك سعود، جامعة الملك عبدالعزيز، جامعة الملك فهد للبترول والمعادن)، والبالغ عددهم (١٥٧٧٥) عضواً؛ للكشف عن درجة أداء القيادات بالجامعات السعودية في ضوء إدارة المخاطر من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية.

الفئة الثانية: جميع القيادات الذين يمثلهم: (عمداء الكليات والعمادات المساندة ووكلائهم، رؤساء الأقسام، وكليات الأقسام، مديري الإدارات)، وذلك في ثلاث جامعات: (جامعة الملك سعود، جامعة الملك عبدالعزيز، جامعة الملك فهد للبترول والمعادن)، والبالغ عددهم (٨٠٨) قائد؛ للكشف عن درجة أداء القيادات بالجامعات السعودية في ضوء إدارة المخاطر من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والقيادات، وتحديد أهم صعوبات تطوير أداء القيادات بالجامعات السعودية في ضوء إدارة المخاطر من

وجهة نظر القيادات الأكاديمية، وتحديد أهم متطلبات تطوير أداء القيادات بالجامعات السعودية في ضوء إدارة المخاطر من وجهة نظر القيادات الأكاديمية.

وقد تم اختيار هذه الجامعات الثلاث بالطريقة القصدية؛ نظرًا لتنوعها الجغرافي بين وسط المملكة العربية السعودية، وشرقها، وغربها؛ وكونها صنفت في التصنيفات العالمية. ويوضح الجدول (١) توزيع مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس والقادة على الجامعات الثلاث:

جدول (١) مجتمع الدراسة

الجامعة	قائد	عضو هيئة تدريس
جامعة الملك سعود	٣٢٨	٧١٥٩
جامعة الملك عبد العزيز	٣٦٤	٧٥٢٧
جامعة الملك فهد للبترول والمعادن	١١٦	١٠٨٩
المجموع	٨٠٨	١٥٧٧٥

المصدر: (التقرير السنوي لوزارة التعليم، ٢٠١٩)

عينة الدراسة:

تُعرَّف عينة الدراسة بأنها: جزء من مجتمع البحث الأصلي، يختارها الباحث بأساليب مختلفة، وتضمّن عددًا من أفراد المجتمع الأصلي. وقد تم اختيار عينة الدراسة من فئتي مجتمع الدراسة على النحو الآتي:

الفئة الأولى: عينة الدراسة من فئة أعضاء هيئة التدريس

تم اختيار عينة من هذه الفئة بالطريقة العشوائية؛ حيث قسم المجتمع إلى طبقات بناءً على متغيري: الرتبة ومكان العمل، ونظرًا لكبر حجم أفراد مجتمع الدراسة نسبيًا والبالغ عددهم (١٥٧٧٥) فردًا؛ فقد اختيرت العينة بطريقة عشوائية، وقد بلغ عدد أفرادها (٣٧٥)، وذلك طبقًا لجدول جونسون وكريستنسن (٢٦٧، ٢٠١٤) Johnson and Christensen. وقد وزعت الاستبانة إلكترونيًا عن طريق تعميمها من قبل الجامعات، ولقد استغرق جمع العدد المطلوب ٨ أشهر، حيث تم رفع طلب التعميم في تاريخ ٢٦-٤-٢٠٢١ وتم إغلاق الاستبانة وبدأ تحليلها في تاريخ ٢٩-١٢-٢٠٢١، والجدول رقم (٢) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة للفئة الأولى (أعضاء هيئة التدريس) وفق متغيري: الجامعة والرتبة العلمية.

جدول (٢) توزيع أفراد عينة الدراسة لفئة أعضاء هيئة التدريس.

م	الجامعة	أعضاء هيئة التدريس			المجموع	النسبة المئوية
		أستاذ مساعد	أستاذ مشارك	أستاذ		
١	جامعة الملك سعود	٧٩	٣١	٦١	١٧١	٤٥,٦
٢	جامعة الملك عبد العزيز	٧٤	٧٩	٢٥	١٧٨	٤٧,٥
٣	جامعة الملك فهد للبترول والمعادن	١٧	٥	٤	٢٦	٦,٩
	المجموع	١٧٠	١١٥	٩٠	٣٧٥	٪١٠٠

الفئة الثانية: عينة الدراسة من فئة القيادات

تم اختيار عينة عشوائية من مجتمع الدراسة للقادة، وبناء على جدول جونسون وكريستنسن (٢٦٧، ٢٠١٤) Johnson and Christensen للعينات فإن العينة لمجتمع القادة الذي يبلغ (٨٠٨) تكون (٢٦٠). ولقد وزعت الاستبانة إلكترونياً عن طريق تعميمها من قبل الجامعات، ولقد استغرق جمع العدد المطلوب ٨ أشهر، حيث تم رفع طلب التعميم في تاريخ ٢٦-٤-٢٠٢١ وتم إغلاق الاستبانة وبدأ تحليلها في تاريخ ٢٩-١٢-٢٠٢١، والجدول رقم (٣) يوضح أفراد عينة الدراسة للفئة الثانية (القادة) وفق متغيري: الجامعة والوظيفة.

جدول (٣) توزيع أفراد عينة الدراسة لفئة القادة

م	الجامعة	القادة الأكاديميون			المجموع	النسبة المئوية
		رئيس قسم	مدير إدارة	وكيل/وكيلة قسم		
١	جامعة الملك سعود	٣٨	٦٤	٣	١٠٥	٤٠,٤
٢	جامعة الملك عبد العزيز	٥٢	٥٥	١٠	١١٧	٤٥
٣	جامعة الملك فهد للبترول والمعادن	٢٠	١٨	٠	٣٨	١٤,٦
	المجموع	١١٠	١٣٧	١٣	٢٦٠	٪١٠٠

خصائص أفراد عينة الدراسة:

الفئة الأولى: بلغ عدد عينة الفئة الأولى (٣٧٥) عضوًا يمثلون (٢,٥٪) من إجمالي مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في ثلاث جامعات سعودية (جامعة الملك سعود، جامعة الملك عبد العزيز، جامعة الملك فهد للبترول والمعادن)، وتم وصف عينة الدراسة وفقاً لبياناتهم الأولية لمن تم استلام إجاباتهم، مشتملاً على الجنس، وجهة العمل، والرتبة العلمية، وسنوات الخبرة.

جدول (٤) توزيع أفراد العينة الأولى (أعضاء هيئة التدريس) وفقاً لمتغيراتها.

الجامعة	العدد	النسبة المئوية
جامعة الملك سعود	١٧١	٪٤٥,٦
جامعة الملك عبد العزيز	١٧٨	٪٤٧,٥
جامعة الملك فهد للبترول والمعادن	٢٦	٪٦,٩
الإجمالي	٣٧٥	٪١٠٠
الجنس	العدد	النسبة المئوية
ذكر	١٥٢	٪٤٠,٥
أنثى	٢٢٣	٪٥٩,٥
الإجمالي	٣٧٥	٪١٠٠
المرتبة العلمية	العدد	النسبة المئوية
أستاذ مساعد	١٧٠	٪٤٥,٣
أستاذ مشارك	١١٥	٪٣٠,٧
أستاذ	٩٠	٪٢٤
الإجمالي	٣٧٥	٪١٠٠
الخبرة	العدد	النسبة المئوية
أقل من ١٠ سنوات	١٢٨	٪٣٤,١
أكثر من ١٠ سنوات	٢٤٧	٪٦٥,٩
الإجمالي	٣٧٥	٪١٠٠

الفئة الثانية: بلغ عدد أفراد الفئة الثانية (القيادات) (٢٦٠) قائداً يمثلون (٣٢,٥٪) من إجمالي مجتمع الدراسة من القيادات، وهم (عمداء الكليات والعمادات المساندة ووكلائهم، رؤساء الأقسام، وكليات الأقسام، مديري الإدارات)، وتم وصف أفراد العينة الثانية وفقاً لبياناتهم الأولية لمن تم استلام إجاباتهم، مشتملاً على جهة العمل، الجنس، المنصب القيادي، الرتبة العلمية أو المرتبة الوظيفية، وسنوات الخبرة، والجدول رقم (٥) يوضح البيانات الشخصية والوظيفية لأفراد الفئة الثانية:

جدول (٥) توزيع أفراد العينة الثانية (القادة) وفقاً لمتغيراتها.

الجامعة	العدد	النسبة المئوية
جامعة الملك سعود	١٠٥	٤٠,٤
جامعة الملك عبد العزيز	١١٧	٤٥,٠
جامعة الملك فهد للبترول والمعادن	٣٨	١٤,٦
الإجمالي	٢٦٠	%١٠٠
الوظيفة الحالية	العدد	النسبة المئوية
رئيس قسم	١١٠	٤٢,٣
مدير إدارة	١٣٧	٥٢,٧
وكيلة قسم - وكيل عمادة كلية/ عمادة مساندة	١٣	٥,٠
الإجمالي	٢٦٠	%١٠٠
الجنس	العدد	النسبة المئوية
ذكر	١٦٩	٦٥,٠
أنثى	٩١	٣٥,٠
الإجمالي	٢٦٠	%١٠٠
المرتبة العلمية	العدد	النسبة المئوية
أستاذ مساعد	٦٦	٢٥,٤
أستاذ مشارك	٢٩	١١,٢
أستاذ	٤٣	١٦,٥
المرتبة العاشرة	٧٦	٢٩,٢
المرتبة الحادية عشرة	٣٠	١١,٥
المرتبة الثانية عشرة	١٦	٦,٢
الخبرة	العدد	النسبة المئوية
أقل من ١٠ سنوات	١٠٩	٤١,٩
أكثر من ١٠ سنوات	١٥١	٥٨,١
الإجمالي	٢٦٠	%١٠٠

أداتا الدراسة:

يستخدم الباحث عادةً عدة أدوات في جمع البيانات، إذ يمكن أن يستخدم الاستبانة والمقابلة والإحصاءات الرسمية، وغيرها من الأدوات لجمع أكبر قدر ممكن من المعلومات (الخطيب، ٢٠١٦).

وتماشياً مع ظروف هذه الدراسة وطبيعة البيانات التي يراد جمعها، وعلى المنهج المتبع في الدراسة، وأهدافها، وتساؤلاتها؛ تم استخدام أداتي: الاستبانة والمقابلة.

ولجمع البيانات اللازمة للإجابة عن السؤالين: الثاني والثالث، من أسئلة الدراسة وللذين نصا على: "ما درجة أداء القيادات بالجامعات السعودية في ضوء إدارة المخاطر من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية؟" و"ما صعوبات تطوير أداء القيادات بالجامعات السعودية في ضوء إدارة المخاطر من وجهة نظر القيادات الأكاديمية؟" تم إعداد وتقنين استبانة مكونة من جزأين، الجزء الأول للتعرف على وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية حول درجة أداء القيادات بالجامعات السعودية في ضوء إدارة المخاطر، وأما الجزء الثاني فهو للتعرف على وجهة نظر القيادات الأكاديمية حول صعوبات تطوير أداء القيادات بالجامعات السعودية في ضوء إدارة المخاطر من وجهة نظر القيادات الأكاديمية. كما تم تصميم أداة أخرى، وهي **مقابلة مقننة**؛ للتعرف على وجهات نظر القيادات حول متطلبات تطوير أداء القيادات بالجامعات السعودية في ضوء إدارة المخاطر من وجهة نظر القيادات الأكاديمية.

الأداة الأولى: الاستبانة

فيما يأتي وصف للخطوات المفصلة لإعداد الاستبانة الخاصة بأعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية:

الهدف من الاستبانة:

تحدد الهدف من هذه الأداة في جمع البيانات اللازمة حول درجة أداء القيادات بالجامعات السعودية في ضوء إدارة المخاطر من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية، وكذلك صعوبات تطوير أداء القيادات بالجامعات السعودية في ضوء إدارة المخاطر من وجهة نظر القيادات الأكاديمية.

تحديد الأبعاد الرئيسية للأداة:

لتحديد الأبعاد الرئيسية للأداة، تم الرجوع إلى نماذج إدارة المخاطر في الجامعات العالمية ومعيار إدارة المخاطر (ISO ٣١٠٠٠: ٢٠١٨)، وفي ضوء المراجعة؛ تم تحديد الأبعاد المتعلقة بأداء القيادات بالجامعات السعودية في ضوء إدارة المخاطر، وتضمن ثمانية أبعاد رئيسية، وهي نفسها مبادئ معيار إدارة المخاطر (ISO ٣١٠٠٠: ٢٠١٨) (التكامل، التنظيم، التكيف، الشمولية، الديناميكية، المعلومات المتاحة، العوامل البشرية والثقافية، التحسين المستمر)، كما تضمنت ثلاثة أبعاد تمثل صعوبات تطوير أداء القيادات بالجامعات السعودية في ضوء إدارة المخاطر، وهي: (الصعوبات الشخصية، الصعوبات المادية والفنية، الصعوبات الإدارية التنظيمية).

الصياغة الأولية لعبارات الاستبانة:

في هذه الخطوة كان من المهم صياغة عدد من العبارات التي تندرج تحت كل بُعد من هذه الأبعاد، وللمساعدة على ذلك تم مراجعة بنود معيار إدارة المخاطر (ISO ٣١٠٠٠: ٢٠١٨)، والدراسات السابقة، والنماذج العالمية في إدارة المخاطر، وخاصة تلك التي أجريت بالبيئة الجامعية أو مؤسسات التعليم العالي، ومن الدراسات العربية التي تم الرجوع إليها في تصميم عبارات الاستبانة دراسة كل من: (الفقيه، ٢٠١٢؛ خليف، ٢٠١٣؛ السدحان، ٢٠١٦؛ الخضير، ٢٠١٩؛ المدرع، ٢٠١٩).

ومن الدراسات الأجنبية التي رُجع إليها (John, ٢٠١٧; Steven, ٢٠١٥; Popa, ٢٠١٣; Robert, ٢٠١٩; Simon, ٢٠١٩).

التحقق من صدق المحكمين:

للتحقق من صدق المحكمين للاستبانة، تم إرسال الصورة الأولية لها إلى مجموعة من المحكمين الأكاديميين في الجامعات السعودية، وعددهم (١٦) محكمًا (ملحق رقم ١)، مصحوبة بخطاب طلب التحكيم، الذي اشتمل على عدة معايير، ومن بينها: مدى انتماء كل عبارة للبُعد الرئيس الذي تندرج تحته، ومدى قابلية العبارة للقياس، ومدى دقة صياغة العبارة، ومدى اشتغال كل عبارة على فكرة واحدة فحسب؛ مع إتاحة المجال لتعديل صياغة أي عبارة، أو حذفها، أو إضافة عبارة جديدة. وفي ضوء آراء المحكمين، وعلى ضوء توجيهاتهم ومقترحاتهم، تم تعديل الصورة الأولية للاستبانة بإعادة صياغة بعض العبارات لغويًا، وتعديل بعض العبارات بشكل أوضح، وتعديل العبارات المركبة، ودمج بعضها الآخر. واستنادًا إلى نسبة اتفاق (٨٠٪) من المحكمين، تم الاستقرار على حذف ثمان عبارات، فضلًا عن تعديل صياغة عبارات أخرى؛ ليصل عدد العبارات في الاستبانة إلى (٦٢) عبارة.

الاتساق الداخلي للاستبانة:

بعد التأكد من صدق الأداة عن طريق التحكيم، طُبقت الأداة ميدانيًا. وتم التحقق من الاتساق الداخلي لأداة الدراسة من خلال حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، وذلك باستخدام برنامج (spss)، وجاءت النتائج كما يتضح من الجدول الآتي:

صدق الاتساق الداخلي للمحور الأول: درجة أداء القيادات بالجامعات السعودية في ضوء إدارة المخاطر

جدول (٦) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المحور الأول بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه العبارة.

رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
التكامل		التنظيم		التكيف		الشمولية	
١	**٠,٨٢	١	**٠,٨٩	١	**٠,٨٣	١	**٠,٧٥
٢	**٠,٨٣	٢	**٠,٨٦	٢	**٠,٨٣	٢	**٠,٨٩
٣	**٠,٨٢	٣	**٠,٨٩	٣	**٠,٨٦	٣	**٠,٨٥
٤	**٠,٨٣	٤	**٠,٩٣	٤	**٠,٨٧	٤	**٠,٩٠
٥	**٠,٧٥	٥	**٠,٨٩	٥	**٠,٨٠	٥	**٠,٨٩
—	—	٦	**٠,٨٣	—	—	٦	**٠,٨٩
الديناميكية		المعلومات المتاحة		العوامل البشرية والثقافية		التحسين المستمر	
١	**٠,٩٠	١	**٠,٨١	١	**٠,٧٦	١	**٠,٨٢
٢	**٠,٨٢	٢	**٠,٨٧	٢	**٠,٧٦	٢	**٠,٨٧
٣	**٠,٨٣	٣	**٠,٩٠	٣	**٠,٨٠	٣	**٠,٨٨
٤	**٠,٨٤	٤	**٠,٨٩	٤	**٠,٨٢	٤	**٠,٨٨
٥	**٠,٨١	٥	**٠,٨٩	٥	**٠,٨٤	٥	**٠,٨٦
—	—	٦	**٠,٨٤	—	—	٦	**٠,٨١
—	—	—	—	—	—	٧	**٠,٦٩

** دالة عند مستوى الدلالة ٠,٠١ فأقل

تشير النتائج الموضحة بالجدول (٦) إلى أن جميع عبارات المحور الأول ترتبط مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه ارتباطاً دالاً إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠١)؛ ويدل هذا على أن جميع عبارات المحور الأول تتمتع بالاتساق الداخلي.

جدول (٧) معاملات الارتباط بين درجة كل بُعد من أبعاد المحور الأول (درجة أداء القيادات بالجامعات السعودية في ضوء إدارة المخاطر) بالدرجة الكلية للمحور.

أبعاد المحور الأول	معامل الارتباط
البُعد الأول	التكامل **٠,٨٧
البُعد الثاني	التنظيم **٠,٩١
البُعد الثالث	التكيف **٠,٨٩
البُعد الرابع	الشمولية **٠,٩٢
البُعد الخامس	الديناميكية **٠,٨٥
البُعد السادس	المعلومات المتاحة **٠,٩٢
البُعد السابع	العوامل البشرية والثقافية **٠,٩٢
البُعد الثامن	التحسين المستمر **٠,٩٢

** دالة عند مستوى الدلالة ٠,٠١ فأقل

يتبين من النتائج الموضّحة بالجدول (٧) أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل بُعد من أبعاد المحور الأول بالدرجة الكلية للمحور، دالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة (٠,٠١)، وجميعها قيم موجبة؛ ما يعني وجود درجة عالية من الاتساق الداخلي وارتباط المحور الأول بأبعاده، بما يعكس درجة عالية من الصدق لأبعاد المحور الأول.

صدق الاتساق الداخلي للمحور الثاني: صعوبات تطوير أداء القيادات بالجامعات السعودية في ضوء إدارة المخاطر

جدول (٨) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المحور الثاني بالدرجة الكلية للبُعد الذي تنتمي إليه العبارة.

رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
الصعوبات الشخصية		الصعوبات المادية والفنية		الصعوبات الإدارية التنظيمية	
١	**٠,٥٩	١	**٠,٨٣	١	**٠,٨٠
٢	**٠,٧٧	٢	**٠,٨٣	٢	**٠,٨٥
٣	**٠,٨٩	٣	**٠,٨٤	٣	**٠,٨٨
٤	**٠,٨٤	٤	**٠,٨٥	٤	**٠,٨٧
٥	**٠,٨٥	٥	**٠,٨١	٥	**٠,٧٩
٦	**٠,٨٦	—	—	٦	**٠,٧١

** دالة عند مستوى الدلالة ٠,٠١ فأقل

يتبين من النتائج الموضحة بالجدول (٨) أن جميع عبارات المحور الثاني ترتبط مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه ارتباطاً دالاً إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠١)؛ ويدل هذا على أن جميع عبارات المحور الثاني تتمتع بالاتساق الداخلي.

جدول (٩) معاملات الارتباط بين درجة كل بُعد من أبعاد المحور الثاني (صعوبات تطوير أداء القيادات بالجامعات السعودية في ضوء إدارة المخاطر) بالدرجة الكلية للمحور.

أبعاد المحور الثاني	معامل الارتباط
البعد الأول	الصعوبات الشخصية **٠,٩٤
البعد الثاني	الصعوبات المادية والفنية **٠,٩٤
البعد الثالث	الصعوبات الإدارية التنظيمية **٠,٩٢

** دالة عند مستوى الدلالة ٠,٠١ فأقل

تكشف المؤشرات الإحصائية بالموضحة بالجدول (٩) أن جميع أبعاد المحور الثاني ترتبط مع الدرجة الكلية للمحور ارتباطاً دالاً إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠١)؛ ويدل هذا على أن جميع عبارات أبعاد هذا المحور تتمتع بالاتساق الداخلي.

التحقق من ثبات الاستبانة:

لقياس مدى ثبات أداة الدِّراسة (الاستبانة)؛ تم استخدام (معادلة ألفا كرونباخ Cronbach'a (Alpha).

والجدول رقم (١٠) يوضح معاملات الثبات لأبعاد ومحاور الاستبانة:

جدول (١٠) معاملات ثبات ألفا كرونباخ لمحاور الدِّراسة.

قيمة معامل الثبات	عدد العبارات	محاور الاستبانة
٠,٨٧	٥	التكامل
٠,٩٤	٦	التنظيم
٠,٨٩	٥	التكيف
٠,٩٣	٦	الشمولية
٠,٨٩	٥	الديناميكية
٠,٩٣	٦	المعلومات المتاحة
٠,٨٥	٥	العوامل البشرية والثقافية
٠,٩٣	٧	التحسين المستمر
٠,٩٨	٤٥	الثبات العام للمحور الأول
٠,٨٩	٦	المحور الثاني: صعوبات تطوير أداء القيادات بالجامعات السعودية في ضوء إدارة المخاطر
٠,٨٩	٥	الصعوبات الشخصية
٠,٨٩	٥	الصعوبات المادية والفنية
٠,٩٠	٦	الصعوبات الإدارية التنظيمية
٠,٩٦	١٧	الثبات العام للمحور الثاني

يتبين من النتائج الموضحة بالجدول (١٠)، أن معاملات الثبات لمحاور وأبعاد الاستبانة مرتفعة؛ حيث تراوحت معاملات الثبات لأبعاد المحور الأول ما بين (٠,٨٥ و ٠,٩٤)، أما الثبات العام للمحور الأول فقد بلغ (٠,٩٨)، بينما تراوحت معاملات الثبات لأبعاد المحور الثاني ما بين (٠,٨٩ و ٠,٩٠)، أما الثبات العام للمحور الثاني فقد بلغ (٠,٩٦). وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات يمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة.

الاستبانة بصورتها النهائية:

تألفت الصورة النهائية للاستبانة (ملحق رقم ٢) من القسمين الآتيين:

- **القسم الأول:** يتكون من المقدمة التعريفية بالدراسة وأهدافها وتوضيح مصطلحاتها، بالإضافة إلى البيانات الأولية لعينة الدراسة، وفقاً للمتغيرات الآتية: (الجنس، اسم الجامعة، المرتبة العلمية/الوظيفية، الوظيفة الحالية، الخبرة).

▪ القسم الثاني: اشتمل هذا الجزء على محورين، وهما كالآتي:

المحور الأول: يتكون هذا المحور من (٤٥) عبارة مُقسمة على ثمانية أبعاد، والإجابات موزعة وفقاً لمقياس ليكرت الرباعي؛ لمعرفة درجة أداء القيادات بالجامعات السعودية في ضوء إدارة المخاطر، وذلك من حيث أبعاد إدارة المخاطر الآتية: (التكامل، التنظيم، التكيف، الشمولية، الديناميكية، المعلومات المتاحة، العوامل البشرية والثقافية، والتحسين المستمر).

المحور الثاني: يتكون هذا المحور من (١٧) عبارة مُقسمة على ثلاثة أبعاد، والإجابات موزعة وفقاً لمقياس ليكرت الرباعي؛ للكشف عن صعوبات تطوير أداء القيادات بالجامعات السعودية في ضوء إدارة المخاطر، وهي: (الصعوبات الشخصية، الصعوبات المادية والفنية، الصعوبات الإدارية التنظيمية).

سلم الإجابة على أداة الاستبانة:

لتسهيل تفسير النتائج؛ وُزعت الإجابات في كل عبارة وفقاً لمقياس ليكرت الرباعي (عالية=٤، متوسطة=٣، منخفضة=٢، منخفضة جداً=١) وتم تصنيف الإجابات إلى أربع فئات متساوية المدى، من خلال المعادلة الآتية: طول الفئة = (أكبر قيمة - أقل قيمة) ÷ عدد بدائل الأداة = $(4 - 1) ÷ 4 = 3$ ، ٠،٧٥، لنحصل على التصنيف الآتي:

جدول (١١) توزيع الفئات وفق التدرج المستخدم في أداتي الدراسة.

الفئة	مدى المتوسطات	درجة الأداء أو الصعوبة
الأولى	من ٣,٢٦ إلى ٤	عالية
الثانية	من ٢,٥١ إلى ٣,٢٥	متوسطة
الثالثة	من ١,٧٦ إلى ٢,٥٠	منخفضة
الرابعة	من ١,٠٠ إلى ١,٧٥	منخفضة جداً

الأداة الثانية: المقابلة

تم تصميم أداة مقابلة مقننة، وهي تُعرف بأنها: "استبيان شفوي يقوم من خلاله الباحث بجمع معلومات وبيانات شفوية من المفحوص، وتعد الباحثة نموذجاً يحتوي على عدد من الأسئلة تقدم إلى عدد من الأشخاص وفق أسلوب واحد وإجراءات معينة" (عبيدات وآخرون، ٢٠١٦، ١١٦-١٢١). وستجيب المقابلة عن سؤال الدراسة الثالث، وهو: ما متطلبات تطوير أداء القيادات بالجامعات السعودية في ضوء إدارة المخاطر من وجهة نظر القيادات الأكاديمية؟

الهدف من المقابلة:

تحدد الهدف من هذه الأداة في جمع البيانات اللازمة عن متطلبات تطوير أداء القيادات بالجامعات السعودية في ضوء إدارة المخاطر من وجهة نظر القيادات الأكاديمية.

صدق الأداة:

"تعتبر أداة القياس صادقة إذا كانت تقيس ما صممت عليه فعلياً، وصدق نتائجها وتفسيراتها" (دودين، ٢٠١٣، ٢٢٦). وتم بناء المقابلة استناداً إلى الأسس العلمية، وبلاستفادة من الدراسات ذات العلاقة؛ لتحقيق صدق المحتوى، كما تم التحقق من صدق المحكمين للمقابلة.

وصف أداة المقابلة:

كانت المقابلة عبارة عن سؤال بعدة عبارات تم استعراضها للمستجيبين لاختيار أنسب الإجابات لهم، وهو: ما متطلبات تطوير أداء القيادات بالجامعات السعودية في ضوء إدارة المخاطر؟ وقد تم قياس هذا السؤال في المجالات الآتية: (مجال التكامل، مجال التنظيم، مجال التكيف، مجال الشمولية، مجال الديناميكية، مجال المعلومات المتاحة، مجال العوامل البشرية والثقافية، مجال التحسين المستمر)، والملحق رقم (٣) يوضح أداة المقابلة بصورتها النهائية.

إجراءات الدراسة:

بعد إعداد الأداة في صورتها النهائية، قامت الباحثة بالإجراءات الآتية:

١. تم توجيه رسالة بريد إلكتروني بأداتي الدراسة من بريد المشرف إلى بريد عمادة الكلية، وتم الرد بالموافقة وإرسال خطاب لوكالة الدراسات العليا والبحث العلمي بجامعة الملك سعود؛ لتسهيل مهمة الباحثة، وذلك كما في (الملحق رقم ٤).
٢. تم إصدار خطاب اللجنة الدائمة لأخلاقيات البحث العلمي بالموافقة على إجراءات البحث (ملحق رقم ٥).
٣. تم إصدار الخطابات الخاصة بتسهيل مهمة الباحثة من وكالة الجامعة للدراسات والبحث العلمي إلى ثلاث جامعات: (جامعة الملك سعود، جامع الملك عبد العزيز، جامعة الملك فهد للبترول والمعادن) (ملحق رقم ٦).

٤. تواصلت الباحثة هاتفياً مع عمادات الدراسات العليا والبحث العلمي للجامعات الثلاث: (جامعة الملك سعود، جامعة الملك عبدالعزيز، جامعة الملك فهد للبترول والمعادن)، ثم إرسال خطابات تسهيل المهمة إلكترونياً للحصول على الموافقة بتوزيع الأدوات على فئات عينة الدراسة، وقد تمت الموافقة والتعميم على الكليات بتسهيل مهمة الباحثة.

٥. وزعت الباحثة أداة الدراسة الأولى على عيني الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ١٤٤٢هـ/٢٠٢١م، حيث تم رفع طلب التعميم في تاريخ ٢٦/٤/٢٠٢١م وتم إغلاق الاستبانة وبدء تحليلها في تاريخ ٢٩/١٢/٢٠٢١م، بالطرق الآتية:

تم تصميم استبانة إلكترونية، وتم نشرها عن طريق:

— إرسالها إلى أرقام الهواتف والبريد الإلكتروني لأعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية في الجامعات الثلاث، عن طريق عمادة التعاملات الإلكترونية والاتصالات الإدارية الداخلية في الجامعات.

— بالإضافة إلى مساعدة بعض المسؤولين في الجامعات على نشر الاستبانة، مثل موظفي شؤون أعضاء هيئة التدريس وبعض سكرتارية الأقسام.

— مواقع التواصل الاجتماعي، مثل التويتر؛ بالإرسال المباشر إلى حسابات أعضاء هيئة التدريس والقيادات.

— مجموعات التواصل الاجتماعي، مثل الواتساب، عن طريق الزملاء.

— استغرق توزيع الاستبانة ثمانية أشهر، وقد واجهت الباحثة صعوبة في جمع البيانات؛ نتيجة لوقت التوزيع كونه في الأسابيع الأخيرة من الفصل الدراسي الثاني للعام ١٤٤٢هـ، فالجميع مشغولون بإنهاء المقررات وأعمال الاختبارات، وبعدها تحليلها إجازة الصيف، حيث إنه لا يتم فتح البريد الإلكتروني الجامعي باستمرار من قبل عينة الدراسة.

— كما تم تطبيق أداة المقابلة على العمداء في الجامعات الثلاث (ملحق رقم ٧)، حيث بلغ عددها (١٦) مقابلة، تمت هاتفياً وعن طريق برنامج الزووم؛ وذلك للتعرف على متطلبات تطوير أداء القيادات بالجامعات السعودية في ضوء إدارة المخاطر.

— بعد ذلك استعانت الباحثة بمركز إحصائي متخصص لإدخال البيانات، وتم تحليلها إحصائياً باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package For Social Sciences، والذي يرمز له اختصاراً بالرمز (SPSS).

— ثم تم وصف النتائج وتحليلها وتفسيرها، والوصول إلى الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات المتعلقة بنتائج الدراسة، وبناء النموذج المقترح.

أساليب المعالجة الإحصائية:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم جمعها، فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وهي كالاتي:

١. معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient): لحساب الارتباط بين درجة كل عبارة، والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه؛ لتقدير صدق أداة الدراسة.
٢. معامل ألفا كرونباخ (AlphaCronbach'a): لقياس مدى ثبات أداة الدراسة.
٣. التكرارات والنسب المئوية: للتعرف على البيانات الأولية لأفراد عينة الدراسة وعينتها.
٤. المتوسط الحسابي (mean): لتقدير متوسطات استجابات المشاركين على عبارات أداتي الدراسة إلى جانب الأبعاد الرئيسية.
٥. الانحراف المعياري (Standard Deviation): للتعرف على مدى انحراف آراء أفراد الدراسة وعينتها لكل عبارة من عبارات أداتي الدراسة، ولكل بُعد من الأبعاد الرئيسية عن متوسطها الحسابي.
٦. الرتب (ranks): للتعرف على ترتيب العبارات والأبعاد للاستبانة بالنسبة لبعضها البعض.