

مقرر دارسات نقدية 3

سعد حمود القصير
الرقم الجامعي: ٢٤٣٠٠٠٦٩٣

دكتوراه الإدارة



Chapter

التكليف الرابع

تحليل تقييم نتائج الدراسة وفحص مدى ارتباطها بالفرضيات البحثية

الدراسة المختارة

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 تقييم نتائج الدراسة وفحص مدى ارتباطها بالفرضيات البحثية:

يعكس الفصل الرابع من هذه الرسالة الميدانية جهداً علمياً في بناء أدوات الدراسة وتحليلها إحصائياً وفكرياً، ويتيح للباحث الوقوف على مدى تحقق أهداف البحث، ومصادقية فرضياته، وإمكانية تطبيق النموذج المقترح لتطوير أداء القيادات في الجامعات السعودية في ضوء إدارة المخاطر. وبالرجوع إلى نتائج الدراسة، يمكن استخلاص محورين للتحليل: الأول يتعلق بدرجة أداء القيادات، والثاني يرتبط بالصعوبات والمتطلبات، بما يتيح تقييمًا للفرضيات وصياغة موقف علمي منها.

أولاً: تقييم درجة أداء القيادات في ضوء إدارة المخاطر وموقعها من الفرضيات:

مستوى الأداء العام:

تشير النتائج إلى أن متوسط درجة أداء القيادات الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس جاء في حدود ٩٥.٢ - ٩٩.٢ من أصل أربع درجات، وهي درجة متوسطة، لم تصل إلى مرتفعة أو منخفضة، مما يدل على أن الممارسات الحالية في إدارة المخاطر لا تتسم بالنضج المؤسسي الكامل، بل تميل إلى النمط الاجتهادي الفردي. وهذه النتيجة تتماشى مع فرضية الدراسة القائلة بأن أداء القيادات في الجامعات السعودية في إدارة المخاطر بحاجة إلى تطوير منظم.

مدى الارتباط بالفرضية البحثية
تم افتراض أن أداء القيادات الجامعية في مجال إدارة المخاطر بحاجة إلى تطوير منظم، أي أنه ليس بالمستوى المطلوب الذي يسمح للجامعات بإدارة التحديات والتحولات النوعية بكفاءة عالية.

- هذه الفرضية تجد دعمًا واضحًا في النتائج:
١. المتوسطات الحسابية لم تتجاوز عتبة ٣. ١٣ في أفضل الأبعاد الديناميكية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
 ٢. لم تُسجَل أي درجة تقييم مرتفعة بشكل عام، مما يشير إلى غياب الممارسات المؤسسية المتكاملة في إدارة المخاطر.
 ٣. يترجم ذلك إلى نقص في جاهزية القيادات لاتخاذ القرارات السريعة والمبنية على بيانات متكاملة، وهي وظيفة جوهرية في إدارة المخاطر وفق معايير ISO 31000.

الاستنتاج:

إن تقييم الأداء العام وفق نتائج الدراسة يتفق مع الفرضية الرئيسة التي تشير إلى وجود حاجة لتطوير قدرات القيادات في إدارة المخاطر. فالمستوى المتوسط الذي خلصت إليه الدراسة، لا يكفي لمواجهة التحديات الاستراتيجية التي تعصف بالجامعات السعودية في ظل البيئة المتغيرة، والتحول الرقمي، والضغوط التشغيلية، مما يعزز أهمية النموذج المقترح الذي اعتمدته الدراسة كمخرج علمي وتطبيقي

تحليل الأبعاد الفرعية

أبرز الأبعاد من حيث الترتيب اختلفت بين عيني الدراسة، لكن الديناميكية والتكيف تصدرا المشهد، ما يدل على قدرة نسبية للقيادات في التعامل مع التغيرات، إلا أن أبعاداً أخرى مثل المعلومات المتاحة، والشمولية، والتكامل جاءت في مراتب منخفضة، مما يكشف عن نقص في البنية المعلوماتية والثقافة المؤسسية، وعدم وضوح في التكامل الأفقي والرأسي بين الإدارات.

هذا التفاوت يثبت ما افترضته الباحثة من وجود فجوة مؤسسية في مدى تكامل إدارة المخاطر داخل الجامعات، كما أن الفرضية الضمنية التي تعكس التباين بين تصورات أعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية تجد سنداً قوياً في النتائج، حيث كانت الفروق محدودة لكن دالة من الناحية التفسيرية.

البعد الأول: التكامل

تحليل النتائج:

• وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس: متوسط عام = ٧٩ . ٢

• وجهة نظر القيادات الأكاديمية: متوسط عام = ٩٥ . ٢

• كلاهما يندرج ضمن درجة أداء متوسطة.

يشير هذا البعد إلى مدى اندماج إدارة المخاطر في الأنشطة الأكاديمية والإدارية ومشاركات القيادات المجتمعية، أي أن التكامل لا يزال جزئياً وغير مؤسسي.

البعد الثاني: التنظيم

تحليل النتائج:

• أعضاء هيئة التدريس: متوسط = ٩٠ . ٢

• القيادات الأكاديمية: متوسط = ٩٤ . ٢

• كلتا الدرجتين تقع ضمن الأداء المتوسط.

يتعلق التنظيم بوجود معايير ومؤشرات قابلة للقياس، وتحديد واضح للمخاطر، ومعالجة إدارية مؤسسية منظمة.

البعد الثالث: التكيف

تحليل النتائج:

- أعضاء هيئة التدريس: متوسط = ٣.٥
- القيادات الأكاديمية: متوسط = ٣.١٤
- كلاهما يشير إلى درجة أداء متوسطة تميل إلى المقبولة وبها عبارة واحدة عالية من وجهة نظر القيادات. التكيف يقيس قدرة القيادة على الاستجابة للمخاطر، ومعالجة الآثار، والتفاعل مع البيئتين الداخلية والخارجية.

البعد الرابع: الشمولية

تحليل النتائج:

- أعضاء هيئة التدريس: متوسط = ٨٤ . ٢
 - القيادات الأكاديمية: متوسط = ٩٣ . ٢
 - الدرجة التقديرية: أداء متوسط، ولكن أقرب إلى أدنى الحدود.
- يتناول الشمولية مدى إشراك أصحاب المصلحة كافة، وضمان الشفافية، والتواصل الأفقي والعمودي داخل الجامعة.

البعد الخامس: الديناميكية

تحليل النتائج:

- أعضاء هيئة التدريس: متوسط = ٣.٣ تضمن عبارتين بدرجة عالية
- القيادات الأكاديمية: متوسط = ٣.٦
- يشير إلى ارتفاع نسبي في هذا البعد مقارنة بباقي الأبعاد.
- الديناميكية تقيس قدرة القيادات على تعديل استراتيجياتها تماشيًا مع المتغيرات الطارئة، وتحديد البرامج المناسبة.

البعد السادس: المعلومات المتاحة

تحليل النتائج:

- أعضاء هيئة التدريس: متوسط = ٨٧ . ٢
 - القيادات الأكاديمية: متوسط = ٩٦ . ٢
 - كلاهما يشير إلى درجة أداء متوسطة تميل إلى الضعف.
- يتعلق هذا البعد بمدى الاعتماد على المعلومات التاريخية، الحالية، والتوقعات المستقبلية، وتوقيت توفيرها

البعد السابع: العوامل البشرية والثقافية

تحليل النتائج:

• أعضاء هيئة التدريس: متوسط = ٩٨ . ٢

• القيادات الأكاديمية: متوسط = ٠٢ . ٣

• تقييم متوسط، يدل على إدراك نسبي لأهمية الثقافة والسلوك القيادي.

يرتبط هذا البعد بتأثير السمات الشخصية والسلوك القيادي، ومدى دراية القيادات بالعوامل المؤثرة في بيئة العمل.

- البعد الثامن: التحسين المستمر
تحليل النتائج:
- أعضاء هيئة التدريس: متوسط = ٣.٣
 - القيادات الأكاديمية: متوسط = ٩١.٢
 - كلاهما يعبر عن أداء متوسط، مع وجود عبارة واحدة عالية فقط في كل فئة.
- الدرجة العامة: أداء متوسط، مع وجود عبارة واحدة تم تقييمها بدرجة عالية من الطرفين.
- يتناول هذا البعد قدرة القيادات على تحسين الأداء الدوري لإدارة المخاطر، من خلال استخدام أدوات القياس، التغذية الراجعة، مراقبة الأداء، الاستفادة من الخبراء، والمراجعة المستمرة.

خلاصة تحليل الأبعاد الفرعية
تحليل الأبعاد الثمانية يُظهر ما يلي:
• هناك تفاوت واضح في درجات التقييم بين أبعاد الاستجابة مثل الديناميكية والتكيف وبين أبعاد التخطيط والتحليل مثل المعلومات المتاحة والتكامل.
• القيادات تبدو أكثر جاهزية في التعامل المرحلي مع المخاطر منها في المنهجية الاستراتيجية.
• الأداء المتوسط هو نمط عام، لكنه يخفي خلفه تفاوتًا في الجوانب التقنية والإدارية مقارنة بالجوانب الإنسانية والسلوكية
• الفجوة بين الأداء الفعلي والتوقعات النظامية تؤكد ما افترضته الدراسة من ضرورة تطوير نموذج مؤسسي شامل لإدارة المخاطر في الجامعات السعودية.

ربط الأبعاد بالفرضيات البحثية
كل بعد من الأبعاد التي تم تحليلها يعزز الفرضية التي تشير إلى أن أداء القيادات في إدارة المخاطر بالجامعات
السعودية لا يرتقي إلى مستوى منهجي استراتيجي متكامل، وأن التطوير يتطلب تدخلًا هيكليًا متعدد المحاور
تدريب، سياسات، مؤشرات، ثقافة مؤسسية

ثانيًا: تقييم فرضية وجود صعوبات تعوق تطوير الأداء
جاءت الصعوبات بدرجة متوسطة، وهو ما يتفق مع فرضية أن هناك معوقات مادية وفنية وشخصية وإدارية
تؤثر في فاعلية إدارة المخاطر، إذ جاء متوسط الصعوبات ٢. ٥٩ من ٤، وهو مؤشر واضح على عدم نضج
الأنظمة التنظيمية أو محدودية التدريب أو ضعف القيادة في هذا المجال. وأكثر ما يلفت الانتباه هو أن
الصعوبات الشخصية تتعلق بشكل مباشر بكفاءة القيادات ووعيها وإدراكها لأهمية التطوير.
هذا التقييم يعزز صحة الفرضية التي تشير إلى أن تطوير أداء القيادات لا يمكن أن يتم بمعزل عن بناء القدرات
البشرية نفسها، كما أن هذا التأكيد له انعكاسات استراتيجية على مستوى السياسات الجامعية، خصوصًا في ظل
سياق رؤية المملكة ٢٠٣٠ التي تتطلب كفاءات قيادية قادرة على التفاعل مع المخاطر.

- مستوى الموافقة العام على وجود الصعوبات
 - عدد الأبعاد التي تم تحليلها: ٣ الصعوبات الشخصية، الصعوبات المادية والفنية، الصعوبات الإدارية والتنظيمية
 - المتوسط الحسابي العام للصعوبات: ٥٩.٢ من ٤ درجات
 - التقدير العام: درجة موافقة متوسطة على وجود الصعوبات
- هذه النتائج تُعزز الفرضية الأساسية بأن هناك معوقات حقيقية تواجه القيادات الجامعية في بناء منظومة إدارة مخاطر فعالة، وأن تلك المعوقات ليست عابرة أو سطحية، بل متجذرة في البنية التنظيمية والفردية

- الصعوبات الشخصية
التحليل الإحصائي:
- المتوسط العام: ٥٧.٢ متوسطة
 - أعلى الصعوبات: نقص القيادات المدربة من ذوي الاختصاص ٢.
 - أقلها: تغيير القيادات المتخصصة باستمرار ٣٠.٢

الصعوبات الإدارية والتنظيمية التحليل الإحصائي:

- المتوسط العام: ٥٤.٢ متوسطة
- أعلى الصعوبات: طول الإجراءات الإدارية ٦٢.٢
- أقلها: قَدَم اللوائح والأنظمة ٤٩.٢

الارتباط بالفرضية البحثية
تؤكد التحليلات السابقة صحة الفرضية بأن هناك صعوبات متعددة تُعيق تطوير الأداء، بعضها فردي مرتبط بالقادة أنفسهم، وبعضها تنظيمي ومادي هيكلي.
بل تشير البيانات إلى أن تطوير أداء القيادات لا يمكن أن يتم بمعزل عن إصلاح إداري شامل، واستثمار في القدرات البشرية والتكنولوجية، وإعادة هيكلة اللوائح وسياسات التشغيل

ثالثاً: فحص فرضية وجود متطلبات مؤسسية للتطوير

أظهرت المقابلات مع الخبراء عددهم ١٦ وجود توافق شبه إجماعي على مجموعة من المتطلبات الجوهرية لتطوير الأداء، والتي شملت: التدريب، التكامل، تبني مبدأ الشفافية، توفير البيانات، تعزيز المرونة، وتفعيل المشاركة من كافة أصحاب المصلحة. هذه العناصر تعد جوهرية في أدبيات إدارة المخاطر المؤسسية الحديثة، كما أنها تتسق مع مبادئ المعيار الدولي ISO 31000:2018.

هذه النتائج تؤكد الفرضية القائلة بأن تطوير أداء القيادات يتطلب تهيئة بيئة داعمة ومتكاملة على المستويين الإداري والفني، وهي فرضية منطقية وواقعية بالنظر إلى تعدد الجهات الفاعلة في البيئة الجامعية السعودية.

تحليل المجالات المؤسسية للمتطلبات
مجال التكامل
أهم المتطلبات:

- ضرورة دمج إدارة المخاطر في الأنشطة الأكاديمية والإدارية.
- تخصيص سياسة مؤسسية واضحة لتفعيل إدارة المخاطر.
- تحفيز القيادات عبر نظام حوافز مادية ومعنوية.

مجال التنظيم أهم المتطلبات:

- تعميم المعايير والمؤشرات التشغيلية لإدارة المخاطر.
- إنشاء خطط علاجية استباقية من خلال فرق متخصصة.
- الاستفادة من التجارب المحلية والعالمية.

مجال التكيف أهم المتطلبات:

- تنظيم ورش تدريبية لمعالجة الآثار الناتجة عن المخاطر.
- توفير المرونة والبيئة التفاعلية للاستجابة للتغيرات.
- سرعة توفير الموارد البشرية والمادية عند الحاجة.

مجال الشمولية

أهم المتطلبات:

- إشراك كافة العاملين والطلبة في ثقافة إدارة المخاطر.
- توفير قنوات تواصل سريعة وآمنة بين القيادات والأقسام.

مجال الديناميكية

أهم المتطلبات:

- توفير المعلومات الدقيقة لاتخاذ القرار السريع.
- المرونة في تغيير الجهود والمهام حسب نوع المخاطر.

مجال المعلومات المتاحة

أهم المتطلبات:

- تأسيس قاعدة بيانات موحدة ومحدثة للمخاطر.
- الاعتماد على التوقعات المستقبلية في إدارة القرار.

مجال العوامل البشرية والثقافية

أهم المتطلبات:

- توعية القيادات بثقافة الاختلاف.
- حماية الموارد البشرية من الأضرار الناتجة عن المخاطر التنظيمية.

مجال التحسين المستمر
أهم المتطلبات:

- مراجعة عمليات إدارة المخاطر بشكل دوري.
إنشاء لجان استشارية لتحليل التغذية الراجعة

الخلاصة

- وجود توافق علمي ومنهجي بين نتائج المقابلات مع الخبراء، والمضمون النظري للفرضية التي تقول إن تطوير الأداء يحتاج إلى دعم مؤسسي متعدد الأبعاد.
- المتطلبات التي ظهرت في الدراسة تمتلك عمقاً تشغيلياً، وليس مجرد رغبات شخصية، فهي تشمل سياسات، أدوات، مهارات، وهياكل تنظيمية.
- يفصح هذا المحور عن ضرورة تفعيل هذه المتطلبات

رابعًا: تقييم النموذج المقترح ومدى اتساقه مع النتائج

النموذج المقترح استند إلى تحليل بيئي شامل، وأدرج مراحل واضحة لإدارة المخاطر، تبدأ من التكوين الإطاري، مرورًا بالتحديد والتحليل والتقييم والعلاج، وانتهاءً بالمتابعة والتقارير. هذه العناصر تستند نظريًا إلى الأدبيات العالمية، ومن ثم فإن اتساقها مع نتائج الدراسة الميدانية يعكس مصداقية النموذج وواقعيته. وتظهر نتائج تقييم المحكمين للنموذج المقترح أنه يلبي الاحتياجات الظاهرة في النتائج، ويتوافق مع طبيعة التحديات التنظيمية للجامعات السعودية، مما يُعزز الفرضية الرئيسية للدراسة حول الحاجة إلى نموذج متخصص ومتكيف مع السياق السعودي في تطوير أداء القيادات في مجال إدارة المخاطر.

الهدف من التحليل:

اختبار مدى توافق النموذج المقترح لتطوير أداء القيادات بالجامعات السعودية في ضوء إدارة المخاطر مع نتائج الدراسة الميدانية، وبيان ما إذا كان النموذج قادرًا على معالجة أوجه القصور التي كشفت عنها أدوات الدراسة وتحليل البيانات.

بنية النموذج المقترح

يتألف النموذج من مكونات متعددة ومراحل متتابعة، يمكن تصنيفها ضمن ثلاث مستويات:

المستوى الإداري والهيكل

المستوى الإجرائي

المستوى المعياري والمفاهيمي

الاستنتاج

النموذج المقترح يتمتع بدرجة عالية من الاتساق مع نتائج الدراسة ميدانيًا ونظريًا. فهو لا يكتفي بعلاج القصور، بل يبني على الاحتياجات الواقعية للجامعات السعودية، ويستند إلى مرجعيات علمية وتنظيمية قوية. الفرضية المتعلقة بإمكانية إعداد نموذج مقترح فعال ومدرّس لتطوير أداء القيادات الجامعية في ضوء إدارة المخاطر قد تحققت بنجاح.

:-

خلاصة تحليل الارتباط بالفرضيات

لقد بُنيت الدراسة على فرضيات إجرائية تُعالج كلاً من مستوى أداء القيادات، والصعوبات التي تواجههم، والمتطلبات اللازمة للتطوير، إضافة إلى إمكان تقديم نموذج تطبيقي يستجيب لهذه المعطيات. وعند تحليل هذه الفرضيات في ضوء نتائج الدراسة الميدانية وما طُرح من منطلقات نظرية، يتبين أنها لا تعمل منعزلة، بل تشكل منظومة مترابطة فكرياً ومنهجياً وميدانياً، وتُعدّ نتائجها منسجمة مع منطق البحث وأهدافه العامة.

- الفرضية الأولى ضعف درجة الأداء الحالي لإدارة المخاطر: مدعومة من النتائج ومؤكدة إحصائياً.
- الفرضية الثانية وجود صعوبات تعوق التطوير: موثقة من نتائج المعالجة الكمية والنوعية.
- الفرضية الثالثة وجود متطلبات للتطوير: مثبتة من خلال تحليل نتائج المقابلات والتكرارات.
- الفرضية الرابعة إمكانية إعداد نموذج مقترح: مدعومة بتكامل النموذج مع المعايير الدولية والنتائج المحلية.

بناءً على ما سبق، يمكن القول إن الفرضيات الأربع شكّلت منظومة مترابطة، بحيث إن تحقق واحدة منها كان يُعزز ضرورة الأخرى، إلى أن اكتمل البناء عبر إعداد نموذج تطويري متسق مع الإطار النظري والنتائج الميدانية. هذا التكامل يُظهر كفاءة التصميم البحثي، ويُبرهن على اتساق الدراسة في أهدافها ومنهجها وأدواتها وتحليلها وتفسيرها. كما أنه يعكس نضجاً علمياً في التعامل مع الظاهرة المدروسة، وتقديم حلول لا تقتصر على الوصف والتحليل، بل تتجه إلى البناء والتطوير

:-



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

