

مقرر دارسات نقدية 3

سعد حمود القصير
الرقم الجامعي: ٢٤٣٠٠٠٦٩٣

دكتوراه الإدارة



Chapter

التكليف السابع

تحديد الفجوات البحثية التي أشار لها الباحث ثم تحليل مدى إسهام الرسالة محل
الدراسة في تطوير الموضوع البحثي وغلق الفجوات 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>

أولاً: الفجوات البحثية التي تناولتها الرسالة:

المجال النظري: ضعف الربط بين إدارة المخاطر والأداء القيادي في السياق الجامعي السعودي

ناقش الفصل الثاني نماذج ومفاهيم إدارة المخاطر، لكنه كشف أن الدراسات السابقة لم تبين علاقة منهجية واضحة بين أداء القيادات الجامعية ومفاهيم إدارة المخاطر.

- السبب: الاعتماد على نظريات عامة لا تراعي الخصوصية التنظيمية والتعليمية السعودية.
- أثر الفجوة: جعل فهم العلاقة بين القيادة والمخاطر مقتصرًا على اجتهادات فردية دون إطار مؤسسي منظم.

المجال المنهجي: ندرة الدراسات التي اعتمدت على أدوات قياس مبنية على معيار ISO 31000

تميز الفصل الثالث بتقديم استبانة ومقابلات صممت وفق هذا المعيار.

- الفجوة: كانت الأدوات السابقة إما عامة أو غير مقننة حسب هذا النموذج العالمي.
- الأثر: يؤدي ذلك إلى ضعف الدقة في قياس الأداء القيادي وفق إدارة المخاطر، ويقلل من إمكانية المقارنة الدولية أو التطوير المؤسسي المبني على أفضل الممارسات.

المجال الميداني: قلة الدراسات التطبيقية التي تجمع بين قيادات أكاديمية وأعضاء هيئة التدريس

سلط الفصل الثالث والرابع الضوء على أهمية تنوع وجهات النظر.

- المشكلة: كثير من الدراسات ركزت إما على القيادات أو على أعضاء هيئة التدريس بشكل منفصل.
- إسهام الرسالة: جمعت بين الرؤيتين مما كشف عن تباين في التصورات وساعد في تشخيص الفجوات الإدارية بشكل أدق.

المجال الثقافي والتنظيمي: ضعف إدراك القيادات الجامعية لأهمية الثقافة المؤسسية في إدارة المخاطر

ناقش الفصل الأول والرابع ضعف انتشار ثقافة المخاطر كممارسة مؤسسية متكاملة.

- السبب: عدم توجيه القيادات نحو تبني هذه الثقافة كجزء من الهوية المؤسسية.
- الأثر: يحد من قدرة الجامعات على الاستجابة للطوارئ بطريقة متكاملة ويعطل تحسين الأداء الإداري.

المجال العملي: عدم وضوح المسؤوليات وتوزيع المهام في إدارة المخاطر بين القيادات والعاملين

أظهر الفصل الرابع من خلال نتائج الدراسة أن الصلاحيات والمسؤوليات لم تكن موزعة بطريقة منظمة.
• الأثر: يؤدي إلى تضارب في القرارات، تأخر في الاستجابة، وعدم وضوح خطوط الاتصال بين الإدارات المختلفة.

مجال البيانات: غياب قواعد بيانات رقمية لتيسير اتخاذ القرار

أشار الفصل الرابع والخامس إلى أن عدم توفر قاعدة بيانات معلوماتية متكاملة يصعب اتخاذ قرارات فعّالة وسريعة.

- الأثر: يؤثر على ديناميكية أداء القيادات، وعلى إمكانية تحليل المخاطر واستباقها بشكل منهجي.

مجال الموارد: نقص الموارد المادية والبشرية اللازمة لتطوير الأداء القيادي في إدارة المخاطر

بين الفصل الخامس أن القيادات تفتقر إلى الدعم الفني والمالي لتنفيذ البرامج التدريبية أو تحديث أدوات العمل.
• الأثر: يؤدي إلى تباطؤ في تبني الممارسات الحديثة وصعوبة تنفيذ النموذج المقترح على نطاق واسع.

المجال التشاركي: اقتصار إدارة المخاطر على القيادات العليا دون إشراك العاملين والطلبة

كشف الفصل الخامس أن ثقافة إدارة المخاطر لم تُطبّق إلا في مستوى الإدارة العليا، مع ضعف إشراك منسوبي الجامعة الآخرين.

ثانيًا: مدى إسهام الرسالة في غلق الفجوات وتطوير المجال البحثي

١. النموذج المقترح: مساهمة ابتكارية محلية

الرسالة نجحت في تقديم نموذج سعودي محلي لتطوير أداء القيادات الجامعية في ضوء إدارة المخاطر، وهي أول خطوة فعلية لسد الفجوة التطبيقية التي أُشير إليها في عدة فصول.

• المنطلقات: ارتكز النموذج على:

(١) مبادئ الشريعة الإسلامية في الوقاية والتدبير.

(٢) رؤية المملكة 2030 وتوجهاتها التعليمية.

(٣) الخطة الوطنية "آفاق"، والنماذج العالمية (ساسكس، هامبولدت...).

. مكونات النموذج:

- (١) فرق العمل القيادية، إدارة تنفيذ المخاطر، إدارة المتابعة وإعداد التقارير.
 - (٢) مراحل التنفيذ: تحديد وتحليل وتقييم وعلاج المخاطر، ثم متابعة التنفيذ.
 - (٣) مؤشرات لقياس كفاءة الأداء، بما يضمن استمرارية التطوير.
- النتيجة: النموذج يملأ الفجوة في الأدبيات السعودية التي كانت تفتقر لنموذج تطبيقي محكم ومتسق مع بيئتها الجامعية.

١. الجمع بين المنهج الكمي والنوعي

أسلوب الدراسة جمع بين الاستبانة المقننة والمقابلات الشخصية مما وفّر توازنًا بين التفسير الإحصائي والتحليل المعمق. مما يُعزز مصداقية النتائج ويغلق الفجوة المنهجية.

- **المنهج الكمي:** وفر قياسات دقيقة لأداء القيادات وفق معيار ISO 31000.
 - **المنهج النوعي:** مكن الباحثة من فهم السياق التنظيمي والفجوات الإدراكية والثقافية من خلال آراء القيادات.
- الأثر: هذا الدمج سد الفجوة المنهجية في الدراسات السابقة التي اعتمدت على أحد المنهجين دون الآخر، مما عزز مصداقية النتائج وعمق التحليل

١. تحليل واقعي دقيق لأداء القيادات

أظهرت النتائج أن الأداء متوسط، مع تباين في وجهات النظر بين القيادات وأعضاء هيئة التدريس، وهو تحليل يسلط الضوء على الفجوة التنظيمية والثقافية، ويؤسس لحلول واقعية. فقد أظهر الفصل الرابع والخامس نتائج مفصلة عن أداء القيادات:

- المتوسط الحسابي للأداء: تراوح بين (٢.٩٥ – ٢.٩٩) من أصل ٤، مما يعني درجة أداء "متوسطة".
- تفاوت وجهات النظر: بين القيادات وأعضاء هيئة التدريس حول ترتيب الأبعاد، ما كشف عن فجوة إدراكية داخل الجامعات.

الأثر: أسهم هذا التحليل في تقديم حلول واقعية تستهدف نقاط الضعف الجوهرية في الأداء المؤسسي القيادي.

١. توصيات عملية قابلة للتنفيذ

شملت التدريب، تكامل الإدارات، بناء قواعد بيانات، تطوير أنظمة التواصل، واستقطاب الكفاءات. وكانت هذه التوصيات تُعد آليات تنفيذية لغلق الفجوات التنظيمية والبشرية والمعلوماتية. حيث قدمت الرسالة توصيات ميدانية قابلة للتطبيق، منها:

- تدريب القيادات في مجال التكامل والتنظيم والتكيف مع المخاطر.
- بناء قواعد بيانات رقمية لتوفير المعلومات اللازمة لاتخاذ القرار.
- تحسين التواصل الداخلي وتوزيع المهام.
- استقطاب كفاءات بشرية مؤهلة في إدارة المخاطر.

الأثر: هذه التوصيات تغلق بفعالية الفجوات التنظيمية والمواردية والمعلوماتية التي كشفتها الدراسة.

اقتُرحت الرسالة مجموعة من الدراسات المكملة تشمل:

الدراسة المقترحة	الهدف
الاحتياجات التدريبية وفق ISO	تحسين مهارات القيادات في إدارة المخاطر
تطوير القيادات الصاعدة	بناء جيل جديد مؤهل ومتكيف مع إدارة المخاطر
بناء معايير وطنية	إنشاء أدوات تقييم موحدة لقيادات التعليم العالي
قياس أثر البرامج التدريبية	تقييم النموذج المقدم ومدى تأثيره في الواقع

الأثر: هذه المقترحات تُعد خريطة بحثية مستقبلية تُوجه الجهود الأكاديمية نحو تعزيز الاستدامة والابتكار في تطوير القيادات الجامعية.

بما يعني أن رسالة الباحثة نجحت في:

الإنجاز	الأثر
تحديد فجوات نظرية ومنهجية بوضوح	توجيه البحث الأكاديمي نحو نقاط الضعف في الدراسات السابقة
تصميم نموذج تطبيقي محلي	إغلاق الفجوة التطبيقية وربط النظرية بالواقع
تحليل نتائج ميدانية متكاملة	بناء توصيات وسياسات تطويرية قابلة للتطبيق
اقتراح دراسات مستقبلية دقيقة	فتح الباب لاستدامة البحث في هذا المجال الحيوي



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

