

مهارات بحثية ٢

بدرية الشايع

Lecture No.



Task No.1

Subject title

Prepared by

Chapter

01



رابط الدراسة

https://mfes.journals.ekb.eg/article_103857_944964ed5fbd756e6c8b4eb332fda721.pdf

Chapter

01

عنوان الدراسة

تقويم إدارة مخاطر الموارد البشرية بالجامعات السعودية وفقًا لمعيار المنظمة الدولية للمعايير لإدارة الخطر ISO 31000:2018: دراسة مقارنة بين الجامعات الحكومية والأهلية، وهي دراسة منشورة في المجلة العلمية لكلية التربية، وتركز على واقع إدارة مخاطر الموارد البشرية في الجامعات السعودية الحكومية والأهلية.

أولاً: المقدمة

بدأ الباحث من أهمية الجامعات بوصفها مؤسسات تعليمية وبحثية وخدمية، ثم ركز على أن الموارد البشرية تمثل عنصراً محورياً في نجاح الجامعة وتحقيق أهدافها. ومن هنا برزت الحاجة إلى دراسة المخاطر المرتبطة بالعنصر البشري داخل الجامعات، لأن ضعف إدارتها قد يؤثر في الأداء، والحوكمة، والسمعة، واستدامة العمل المؤسسي.

وقد ربط الباحث موضوع الدراسة بمعيار ISO 31000:2018 باعتباره إطاراً دولياً لإدارة المخاطر يمكن تطبيقه على المؤسسات التعليمية، وليس فقط على المؤسسات المالية أو الصناعية.

ثانيًا: مشكلة الدراسة

تمثلت مشكلة الدراسة في وجود حاجة واضحة إلى تقويم إدارة مخاطر الموارد البشرية في الجامعات السعودية، خاصة أن الدراسات السابقة أشارت إلى أن إدارة المخاطر في التعليم العالي لا تزال محدودة، وأن كثيرًا من الجامعات تتعامل مع المخاطر بردود فعل قصيرة المدى بدلاً من وجود نظام مؤسسي متكامل.

كما أوضح الباحث أن هناك فجوة بين أهمية إدارة المخاطر في الجامعات وبين مستوى تطبيقها الفعلي، خصوصًا في مجال الموارد البشرية، لذلك جاءت الدراسة للإجابة عن مدى توافر مكونات إدارة المخاطر وفق معيار ISO 31000:2018 في الجامعات الحكومية والأهلية.

ثالثاً: أسئلة الدراسة

صاغ الباحث أسئلة الدراسة بطريقة علمية واضحة، ومن أبرزها:

١. ما واقع مخاطر الموارد البشرية في الجامعات السعودية الحكومية والأهلية؟
 ٢. ما درجة توافر مكونات إدارة مخاطر الموارد البشرية وهي: المبادئ، النظام، العمليات وفق معيار ISO 31000:2018؟
 ٣. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجامعات الحكومية والأهلية في توافر هذه المكونات؟
- هذه الأسئلة تعكس انتقال الباحث من توصيف المشكلة إلى قياسها وتحليلها مقارنةً بين نوعين من الجامعات.

رابعًا: أهداف الدراسة

هدفت الدراسة إلى:

- * التعرف على واقع مخاطر الموارد البشرية في الجامعات السعودية.
 - * تقويم إدارة مخاطر الموارد البشرية وفق معيار ISO 31000:2018.
 - * المقارنة بين الجامعات الحكومية والأهلية في مستوى تطبيق إدارة المخاطر.
 - * تقديم توصيات تساعد الجامعات على بناء نموذج تنظيمي أكثر فاعلية لإدارة مخاطر الموارد البشرية.
- ويلاحظ أن الهدف الرئيس جاء مرتبطًا مباشرة بعنوان الدراسة ومشكلتها، وهذا من نقاط القوة المنهجية في البحث.

خامسًا: أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة في أنها تعالج موضوعًا حديثًا ومهمًا في البيئة الجامعية السعودية، وهو إدارة مخاطر الموارد البشرية. كما تساعد نتائجها القيادات الجامعية على فهم أوجه القصور في إدارة المخاطر، وتطوير السياسات والأنظمة التي تقلل الخسائر البشرية والمادية، وتدعم جودة الأداء المؤسسي. كما تظهر أهمية الدراسة في ربطها بين إدارة المخاطر، والحوكمة، وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للجامعات.

سادسًا: منهج الدراسة

استخدم الباحث المنهج المقارن، لأنه لا يكفي بوصف واقع إدارة المخاطر، بل يقارن بين الجامعات الحكومية والجامعات الأهلية.

كما جمع الباحث بين الجانب النوعي والجانب الكمي، حيث استخدم:

* المقابلة لجمع بيانات نوعية من القيادات.

* الاستبانة لجمع بيانات كمية قابلة للتحليل الإحصائي.

وهذا الاختيار مناسب لأن الموضوع يحتاج إلى فهم آراء القيادات من جهة، وقياس درجة توافر مكونات إدارة المخاطر من جهة أخرى.

سابعًا: مجتمع الدراسة وعينتها

حدد الباحث مجتمع الدراسة في القيادات ذات العلاقة بالموارد البشرية في الجامعات السعودية، ويشمل ذلك وكلاء الجامعات، وعمداء العمدات المرتبطة بالموارد البشرية مثل: عمادة شؤون أعضاء هيئة التدريس والموظفين، وعمادة التطوير والجودة، وعمادة البحث العلمي، وعمادة خدمة المجتمع. وهذا التحديد مناسب لأن هذه الفئة هي الأقرب إلى فهم مخاطر الموارد البشرية واتخاذ القرارات المرتبطة بها.

ثامناً: أدوات الدراسة

اعتمد الباحث على أداتين رئيسيتين:

الأولى: المقابلة

استخدمت للكشف عن واقع مخاطر الموارد البشرية من وجهة نظر القيادات الجامعية.

الثانية: الاستبانة

استخدمت لقياس درجة توافر مكونات إدارة المخاطر وفق معيار ISO 31000:2018، وهي: المبادئ، النظام، والعمليات.

ويُحسب للباحث أنه استخدم أكثر من أداة، لأن ذلك يعزز موثوقية النتائج ويجعل التحليل أكثر شمولاً.

تاسعًا: فروض الدراسة

صاغ الباحث فروضًا إحصائية مرتبطة بالمقارنة بين الجامعات الحكومية والأهلية، ومن أهمها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في توافر مبادئ، ونظام، وعمليات إدارة مخاطر الموارد البشرية تبعًا لنوع الجامعة. هذه الفروض مناسبة لطبيعة الدراسة المقارنة، لأنها تسمح باختبار الفروق بين نوعي الجامعات بطريقة علمية.

عاشراً: نتائج الدراسة

توصلت الدراسة إلى عدة نتائج مهمة، من أبرزها:

- * وجود اتفاق بين القيادات في الجامعات الحكومية والأهلية على إمكانية حدوث مخاطر مرتبطة بالموارد البشرية.
- * اهتمام الجامعات بإدارة مخاطر الموارد البشرية ما زال محدوداً، وغالباً محصوراً في إجراءات متفرقة أو وحدات غير متخصصة.
- * درجة توافر مكونات إدارة مخاطر الموارد البشرية جاءت بدرجة متوسطة في الجامعات الحكومية والأهلية.
- * ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية في بعض المكونات لصالح الجامعات الحكومية، خاصة في المبادئ والعمليات.
- * لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية في مكون النظام بين الجامعات الحكومية والأهلية.

الحادي عشر: توصيات الدراسة

أوصت الدراسة بعدة توصيات عملية، من أهمها:

- * بناء وتبني بروتوكول واضح لإدارة مخاطر الموارد البشرية في الجامعات السعودية.
- * نشر ثقافة إدارة المخاطر بين القيادات والعاملين.
- * تطوير نموذج تنظيمي لإدارة مخاطر الموارد البشرية يتكامل مع أنظمة الجامعة الأخرى.
- * إعداد خطط واستراتيجيات وسيناريوهات لإدارة المخاطر، بحيث توازن بين استثمار الفرص ومنع الأضرار.

ختاماً

تعد الدراسة قوية في عدة جوانب؛ فقد اختارت موضوعاً حديثاً ومهمًا، وربطته بمعيار دولي واضح، واستخدمت منهجاً مقارناً مناسباً، كما جمعت بين المقابلة والاستبانة، وهذا يعزز عمق التحليل.

لكن يمكن ملاحظة بعض الجوانب التي تحتاج إلى تطوير، مثل الحاجة إلى توضيح أكبر لكيفية تحويل معيار ISO 31000:2018 إلى مؤشرات قياس تفصيلية، وكذلك الحاجة إلى إبراز نموذج تطبيقي يمكن للجامعات استخدامه مباشرة بعد نتائج الدراسة.



Chapter

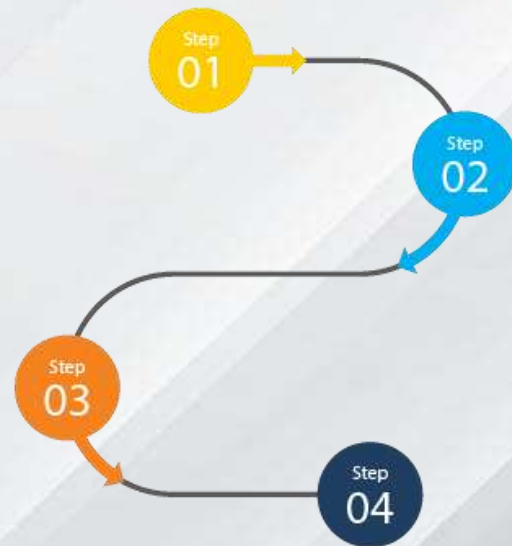
01

Insert text



Thank You





Teamwork Icons



Creative Process Icons



Help & Support Icons



SEO & Marketing Icons



Teamwork Icons

