

مقرر دارسات نقدية 3

سعد حمود القصير
الرقم الجامعي: ٢٤٣٠٠٠٦٩٣

دكتوراه الإدارة



Chapter

التكليف الخامس

تحليل لإبداء الملاحظات والتوصيات لتطوير الدراسة المختارة
والاقتراحات لبحوث
مستقبلية

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>

الفصل الأول:

أولاً: المقدمة

يمثل الفصل الأول مدخلاً تأسيسياً للدراسة، حيث تناول أهمية التعليم العالي في المملكة العربية السعودية بوصفه عنصراً محورياً في دعم التنمية المستدامة. وقد أظهرت الباحثة ارتباط هذا القطاع برؤية المملكة ٢٠٣٠، وهو اختيار موفق يضيف على الدراسة طابعاً وطنياً وعملياً. ومع ذلك، كان من الأفضل تعزيز الصلة بين إدارة المخاطر وجودة المخرجات التعليمية بشكل أكثر تحديداً، عبر شرح العلاقة المباشرة بين القيادة الجامعية والمخاطر التشغيلية التي تؤثر على الأداء المؤسسي.

ثانيًا: مشكلة الدراسة

جاءت صياغة المشكلة واضحة ومباشرة، حيث سلطت الضوء على ضعف وعي القيادات الجامعية بأساليب إدارة المخاطر، إضافة إلى محدودية التطبيق العملي لها. وقد نجحت الباحثة في إبراز أثر ذلك على فعالية إدارة الجامعات. إلا أن المشكلة كانت بحاجة إلى دعم إحصائي أو بيانات كمية حديثة، تُبرز حجم هذه الظاهرة وتمنح الطرح قوةً علميةً أكبر

ثالثًا: أهداف الدراسة

تشير أهداف الدراسة إلى منظور شمولي يجمع بين الجوانب النظرية والتطبيقية، بدءًا من استعراض النماذج العالمية ووصولًا إلى تصميم نموذج تطويري ملائم للقيادات الجامعية في المملكة. رغم وضوح هذه الأهداف، فإن تضمين أحدها على شكل فرضية بحثية قابلة للاختبار كان سيسهم في تعزيز الجانب التحليلي للدراسة، ويمنح الباحثة فرصة لإجراء مقارنات إحصائية أكثر دقة في الفصول اللاحقة

رابعًا: أهمية الدراسة

تميزت فقرة أهمية الدراسة بالتوازن بين الجانب النظري والجانب التطبيقي، وهو ما يعكس استيعابًا جيدًا لمتطلبات البحث الأكاديمي. إلا أنه يُستحسن أن تتضمن أهمية الدراسة تحديدًا للفجوة العلمية التي تهدف الدراسة إلى سدّها، خاصةً وأن هذا المجال لم يحظَ بدراسات كافية تربط بين إدارة المخاطر وتطوير أداء القيادات في التعليم العالي السعودي.

خامسًا: تساؤلات الدراسة

اتسمت تساؤلات الدراسة بالشمولية، حيث غطت الجوانب النظرية، التطبيقية، التحديات، والمتطلبات، وانتهت بالسؤال المتعلق بالنموذج المقترح. يمكن تحسين هذه الصياغة من خلال ترتيب التساؤلات وفق تسلسل منطقي يُسهل فهم تطور الدراسة، بدءًا بالسياق النظري، ثم الأداء، فالصعوبات والمتطلبات، وأخيرًا النموذج التطويري.

سادسًا: حدود الدراسة

أجادت الباحثة في عرض حدود الدراسة من خلال أربعة أبعاد: الموضوعي، المكاني، الزماني، والبشري. هذا الوضوح يسهم في تعزيز مصداقية النتائج. ومن المفيد الإشارة إلى الأسباب التي دعت إلى اختيار الجامعات الثلاث تحديدًا، مما يمنح الحدود المكانية بعدًا تبريريًا ويدعم إمكانيات تعميم النتائج.

تقييم عام للفصل الأول

يتميز الفصل الأول بجودة تنظيمه وسهولة تتبعه، كما أن التدرج المنطقي في عرض عناصر الدراسة كان واضحًا. مع ذلك، يمكن تطوير هذا الفصل عبر استخدام أدلة كمية تدعم المشكلة، وإعادة ترتيب بعض الأقسام لتُظهر ترابطًا أكبر بين مكونات البحث. كذلك فإن تعزيز الجانب التحليلي في الأهداف، وإبراز الفجوة المعرفية في أهمية الدراسة، سيسهمان في تقوية المدخل العلمي للدراسة بشكل عام.

الفصل الثاني: أولاً: الإطار النظري

تناول القسم النظري مفاهيم متعلقة بتطوير الأداء، القيادة، وإدارة المخاطر، واستعرض نماذج ومداخل قياس متعددة، مما يعكس عمقاً في الاستيعاب النظري. استخدام نموذج السلمي (٢٠٠٢) لتطوير الأداء جاء موفقاً نظراً لمنطقيته في مراحل القياس والتحسين، بينما عرض مداخل القياس المختلفة كإعادة الهندسة وبطاقة الأداء المتوازن يعكس تنوعاً في المرجعيات المهنية.

ورغم هذا التنوع، يلاحظ أن عرض المفاهيم جاء في بعض الأجزاء بشكل وصفي تقريرى دون معالجة تحليلية تربط المفاهيم معاً أو تشرح أثرها التراكمي على أداء القيادات. لذلك يُوصى بتضمين مقارنات تطبيقية أو ربط مباشر بين نماذج التطوير وممارسات القيادات الجامعية في البيئة السعودية، لتعزيز الجوانب التفاعلية للنظرية مع الواقع المحلي.

ثانيًا: إدارة المخاطر في السياق الجامعي

قامت الباحثة بعرض مفهوم إدارة المخاطر بشكل أكاديمي متماسك، مستندة إلى معيار ISO 31000 ، وهو اختيار يُظهر وعيًا بالمعايير العالمية ومناسبًا لطبيعة البحث. وشرحها لخطوات الإدارة (التحديد، التقييم، المعالجة...) كان واضحًا، لكن ينقصه التحليل الإجرائي لكيفية تطبيق هذه الخطوات داخل المؤسسات الجامعية السعودية تحديدًا، مما يجعل الطرح عامًا أكثر من كونه تخصصيًا.

وفيما يتعلق بالتحديات المؤسسية، فقد تم عرضها في سياق جامعي متنوع شمل التمويل، أخلاقيات البحث، التنوع الثقافي، والأمن، مما يعكس فهمًا لطبيعة المخاطر الفعلية. يُوصى بإضافة تمثيلات رقمية أو أمثلة محلية من تقارير جامعية أو دراسات وطنية تدعم وجود تلك المخاطر وتربطها مباشرة بالقيادات الأكاديمية.

ثالثاً: النماذج العالمية لإدارة المخاطر

استعراض نماذج جامعة ساسكس (المملكة المتحدة)، هامبولد ستات (الولايات المتحدة)، ومردوخ (أستراليا) يمثل جانباً تطبيقياً إيجابياً في الفصل، حيث يفتح المجال للمقارنة والتأمل في الممارسات الدولية. ومع ذلك، فإن التحليل كان وصفيًا أكثر من كونه نقديًا؛ إذ لم يتم توضيح أسباب اختيار هذه النماذج تحديدًا ولا تقديم ملاحظات على مدى قابليتها للتطبيق في البيئة السعودية.

لذلك، يُنصح بأن يتم تحليل كل نموذج وفق ثلاثة عناصر على الأقل: الهيكل الإداري، درجة المرونة، أساليب الاستجابة للمخاطر، ثم مقارنة ذلك بالسياق السعودي لتحديد مدى إمكانيات التكيف أو التعديل.

رابعًا: الدراسات السابقة

قامت الباحثة بتقسيم الدراسات السابقة إلى عربية وأجنبية، وهو تقسيم منهجي جيد. وقد تم عرض مجموعة من الدراسات التي تتناول الأداء القيادي، إدارة المخاطر، والصعوبات التي تواجه الجامعات. إلا أن المراجعة بقيت أقرب إلى التوثيق منها إلى التحليل، حيث لم تتضمن نقدًا لمناهج تلك الدراسات أو توضيحًا للفجوة المعرفية التي جاءت الدراسة الحالية لسدّها، وهو عنصر أساسي يجب أن يكون حاضرًا في هذا القسم. لذلك، يُوصى بإعادة صياغة مراجعة الدراسات السابقة لتتضمن تحليلًا مقارنًا يظهر أوجه التلاقي والاختلاف، ثم يختم بجملة توضح مدى تميز الدراسة الحالية أو الحاجة إليها لسد نقص معرفي معين.

خلاصة تحليل الفصل الثاني

الفصل الثاني يمثل حجر الأساس النظري للدراسة، وقد اشتمل على مفاهيم ونماذج متعددة، عرضت بشكل جيد ولكن يغلب عليها الطابع التقريري. يمكن تعزيز الفصل من خلال الربط التحليلي بين المفاهيم، وتوسيع نقد النماذج العالمية والدراسات السابقة، واستحضار السياق المحلي بشكل أكثر وضوحًا. هذا من شأنه أن يمنح الإطار النظري بعدًا تطبيقيًا ويسهم في تأسيس منهج علمي متماسك للدراسة في فصولها التالية.

الفصل الثالث:

أولاً: منهج الدراسة

اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي المسحي، وهو اختيار منطقي يتماشى مع طبيعة البحث الذي يسعى إلى تحليل الواقع ووصفه من وجهات نظر متعددة. ويمتاز هذا المنهج بالقدرة على دراسة الظواهر في بيئاتها الطبيعية، خاصة إذا كانت هناك حاجة إلى جمع معلومات من عينات كبيرة من الأفراد. ومع ذلك، لم يتم توضيح الأسباب التي دفعت الباحثة إلى تفضيل هذا المنهج على غيره، مثل المنهج التجريبي أو التحليلي، رغم أن بعض عناصر الدراسة، كقياس الأداء أو بناء النموذج، قد تستفيد من دمج منهجي متعدد

ثانيًا: مجتمع الدراسة وعينتها

قامت الباحثة بتحديد مجتمعين للدراسة: أعضاء هيئة التدريس في ثلاث جامعات سعودية، والقيادات الأكاديمية داخلها. يُعد هذا الاختيار مناسبًا، خصوصًا أن هدف الدراسة يرتبط بأداء القيادات. ومع ذلك، كان من المفيد أن تُوضح الباحثة سبب اختيار هذه الجامعات دون غيرها، خاصةً وأنها لم تذكر طبيعة تمثيلها لباقي الجامعات السعودية (هل هي الأكثر تقدمًا؟ ذات نماذج تنظيمية مختلفة؟).

كما أن تحديد نسب العينة العشوائية الطبقية يظهر اهتمامًا بالتمثيل الإحصائي، غير أن الدراسة لم توضح كيفية التأكد من عشوائية التوزيع، أو ما إذا كانت هناك استجابات من جميع الفئات الأكاديمية.

ثالثًا: أدوات الدراسة

استخدمت الباحثة أداتين أساسيتين: الاستبانة والمقابلة. وقد قامت بتصميم الاستبانة وفقًا لمعيار ISO 31000 ، مما يعكس انسجامًا مع الإطار النظري ويوفر موثوقية علمية للأداة. أما توزيع العبارات على محاور الأداء والصعوبات فقد تم بشكل متوازن. كذلك، فإن إجراء مقابلات هاتفية وزووم مع القيادات الأكاديمية يعزز من قوة الدراسة ويضيف البعد الكيفي للتحليل. لكن يُلاحظ غياب تفصيل يُظهر الأسئلة المطروحة في المقابلات أو طريقة تحليل إجاباتها، وهو جانب كان من الممكن أن يمنح الدراسة عمقًا إضافيًا في التفسير.

رابعًا: خصائص أدوات القياس

قامت الباحثة باختبار صدق وثبات أدوات الدراسة باستخدام معاملات بيرسون وألفا كرونباخ، وكانت القيم الإحصائية مرتفعة وتعكس جودة عالية للأدوات المستخدمة. يُعد هذا الجانب من أقوى نقاط الفصل، حيث يمنح ثقة في نتائج التحليل لاحقًا. ومع ذلك، لم تُذكر تفاصيل حول طبيعة المحكمين أو خلفياتهم العلمية، وهو عنصر مهم يضمن موضوعية التحكيم وحياديته.

خامسًا: المعالجة الإحصائية

لمعالجة البيانات باستخدام أدوات تحليل إحصائية متعددة (المتوسطات، الانحراف المعياري، SPSS تم استخدام برنامج التكرارات، معامل بيرسون...). وهذا يعكس درجة جيدة من التمكن في التحليل الكمي. لكن لا توجد إشارات واضحة إلى كيفية التعامل مع القيم المفقودة أو حدود الخطأ الإحصائي المحتملة، مما قد يؤثر على تفسير النتائج بدقة لاحقًا.

تقييم الفصل الثالث

يُعد الفصل الثالث من أقوى فصول الدراسة من حيث التصميم التطبيقي، فقد اتسم بدقة تحديد المجتمع والعينة، وصياغة أدوات مدروسة، واختبار جودتها بشكل علمي. إلا أن هناك جوانب يمكن تعزيزها، ومنها تبرير اختيار المنهج الوصفي، توضيح أسس اختيار الجامعات والعينة، تحليل المقابلات بطريقة منهجية، وذكر تفاصيل التحكيم. إدخال هذه التحسينات يعزز جودة الفصل ويمنح الدراسة عمقاً علمياً أكبر في مراحل التحليل القادمة.

الفصل الرابع:

أولاً: نتائج تحليل أداء القيادات الجامعية

أظهرت نتائج الاستبانة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية أن أداء القيادات بالجامعات السعودية في إدارة المخاطر يُعد متوسطًا، حيث بلغ متوسط التقييم العام حوالي ٢.٩٥ – ٢.٩٩ من أصل ٤. ويكشف التوزيع على الأبعاد الفرعية أن أبعاد مثل "الديناميكية" و"التكيف" حصلت على أعلى متوسطات، بينما جاءت أبعاد "التكامل"، "الشمولية"، و"المعلومات المتاحة" في المستويات الأدنى.

هذه النتائج تشير إلى وجود مواطن قوة نسبية لدى القيادات في القدرة على التفاعل والتكيف، لكنها تعكس ضعفًا في أنظمة الاتصال، إدارة الموارد، والاندماج التنظيمي. ومن الناحية التفسيرية، تُظهر هذه البيانات الحاجة الماسة لتطوير الثقافة المؤسسية والهيكل الإداري للقيادات، بما يضمن التكامل بين وحدات الجامعة المختلفة

ثانيًا: صعوبات تطوير الأداء القيادي

من خلال نتائج محور الصعوبات، تم تحديد ثلاث مجموعات رئيسية من العوائق التي تواجه القيادات الجامعية: الصعوبات المادية والفنية، الصعوبات الشخصية، والصعوبات الإدارية والتنظيمية. وقد تراوحت المتوسطات الحسابية بين ٢.٥٤ و ٢.٦٤، مما يدل على أن هذه العوائق تُشكل تحديات حقيقية ولكنها ليست مُعطلة تمامًا. ويتضح من الطرح أن أهم هذه الصعوبات تتعلق بنقص الموارد، ضعف التشخيص القيادي، غياب الكفاءة التنظيمية، وعدم وجود استراتيجيات مرنة للتعامل مع حالات الطوارئ أو المتغيرات المؤسسية. وبناءً على ذلك، فإن معالجة هذه الصعوبات يجب أن تتم عبر مسارين متوازيين: تطوير الكوادر القيادية وتحديث الأنظمة الإدارية

ثالثاً: متطلبات تطوير الأداء القيادي

جاءت هذه المتطلبات مستخلصة من نتائج المقابلات، وتم عرضها وفقاً للأبعاد الثمانية التي تم تقييم الأداء بها. وتتضمن هذه المتطلبات إجراءات عملية مثل عقد دورات تدريبية، إنشاء قواعد بيانات معلوماتية، نشر ثقافة إدارة المخاطر، وتعزيز الاتصال التنظيمي بين الأقسام. إللافت في هذه الفقرة أن المقترحات جاءت واقعية وقابلة للتطبيق، إلا أنها كانت بحاجة إلى ترابط أكثر بين كل مطلب والبعد الذي يرتبط به بشكل مباشر. كذلك، لم يتم عرض جدول زمني أو نموذج إجرائي لمتابعة تنفيذ تلك المتطلبات. يُوصى بأن يُعاد صياغة هذه المتطلبات لاحقاً ضمن إطار تنفيذي يُسهم في تحويلها إلى خطة عمل مؤسسية قابلة للتنفيذ والتقييم.

رابعًا: النموذج المقترح لتطوير الأداء

قدمت الباحثة نموذجًا شاملاً يستند إلى المنطلقات الفكرية الوطنية والدينية، ويعتمد على مكونات تنظيمية مثل: الفريق الإداري، الإدارة التنفيذية، إدارة المتابعة، والمراحل السبعة لإدارة المخاطر. كما تم توضيح أهداف النموذج والمبررات التي تدعمه، مثل تحسين جودة التعليم، وتخفيف حجم الخسائر، والتعامل الاستباقي مع المخاطر المحتملة.

ورغم أن النموذج يعكس انسجامًا مع السياق السعودي، إلا أن الفقرة كانت بحاجة إلى تفسير عملي لكل مرحلة من مراحل الإدارة، ومدى ارتباطها بالإطار الإداري للجامعات. كما كان من المفيد إدخال مقياس تقييم أو مؤشرات أداء لضمان فاعلية النموذج إذا ما تم تطبيقه.

تقييم عام للفصل الرابع

يُعد هذا الفصل نقطة تحول في الدراسة، حيث أظهر التفاعل بين النظرية والتطبيق من خلال تحليل بيانات واقعية واقتراح نموذج تطويري قابل للتأطير الإداري. ومع ذلك، تبقى هناك حاجة لتوسيع المعالجة التحليلية لبعض المحاور، وربط النتائج بالخلفيات التنظيمية، واستكمال النموذج التنفيذي عبر مؤشرات واضحة للمتابعة والتقييم.

الفصل الخامس:

أولاً: ملخص نتائج الدراسة

نجحت الباحثة في تقديم تلخيص شامل للنتائج المرتبطة بأسئلة الدراسة الخمسة، حيث جاءت إجاباتها متسقة مع البيانات الوصفية التي تم تحليلها. وأبرز النتائج هي:

- تقييم أداء القيادات في إدارة المخاطر جاء بدرجة "متوسطة" من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية، مما يعكس وجود فجوة يمكن معالجتها إداريًا وتدريبًا.
- أبرز نقاط القوة كانت في الديناميكية والتكيف، بينما برزت نقاط الضعف في مجالات التكامل، الشمولية، وتوفر المعلومات، وهو ما يتطلب تدخلات تنظيمية واستراتيجية واضحة.
- الصعوبات التي تواجه تطوير الأداء تشمل ثلاث فئات: مادية وفنية، شخصية، إدارية وتنظيمية، وجميعها ذات متوسطات تعكس حجم التحديات دون أن تبلغ حد العرقلة الكاملة.
- تم استنتاج متطلبات دقيقة لكل بعد من أبعاد الأداء القيادي، مما يُظهر توافقًا بين التحليل الكمي والمقابلات النوعية في تحديد آليات التطوير الممكنة.

ورغم جودة العرض، إلا أن الباحثة اكتفت بالصيغة التقريرية دون تقديم تحليل نقدي يربط بين هذه النتائج والتوقعات النظرية، أو الأسباب المؤسسية التي تُفسر وجود هذا التفاوت في الأداء، الأمر الذي يُضعف من البنية التفسيرية للفصل

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.

ثانيًا: النموذج المقترح لتطوير أداء القيادات

قدّمت الباحثة نموذجًا تطويريًا مستندًا إلى منطلقات شرعية واستراتيجية، مثل مبادئ الدين الإسلامي، رؤية المملكة 2030، والنماذج العالمية لإدارة المخاطر، إلى جانب نتائج الدراسة الميدانية. ويتضمن النموذج مكونات تنظيمية (الفريق الإداري، الإدارة التنفيذية، إدارة المتابعة)، ومراحل إجرائية لإدارة المخاطر. يمتاز النموذج بالشمولية والوضوح النظري، لكنه بحاجة إلى تعزيز عبر تقديم آلية تطبيقية تتضمن خطة زمنية، مؤشرات تقييم مرحلية، ونموذج تشغيلي مصغر يُظهر انتقال المفهوم من النظرية إلى التطبيق المؤسسي. كما أن عرض الصعوبات المتوقعة في تطبيق النموذج جاء دون تحليل لمدى تأثيرها أو أولويتها، مما يفقد النموذج بعض واقعيته التنفيذية.

ثالثاً: توصيات الدراسة

تضمنت التوصيات عددًا من الإجراءات التنظيمية والتدريبية، مثل تطبيق النموذج المقترح، عقد ورش عمل، إنشاء قاعدة بيانات، وتطوير نظام معلوماتي لدعم إدارة المخاطر. وتُظهر هذه التوصيات فهمًا دقيقًا لنتائج الدراسة والاحتياجات الفعلية للقيادات الجامعية، مع ملاحظة أن التوصيات جاءت عامة وغير مصنفة بحسب الجهات أو مستوى التنفيذ (مؤسسي، أكاديمي، وزاري)، مما يجعل من الصعب ترجمتها إلى برامج عمل واضحة. يُوصى بإعادة صياغة التوصيات وفق هيكل إداري (جهة تنفيذ، إطار زمني، آلية تقييم)، وربطها بشكل مباشر بالمحاور التي تم قياسها، لتكون عملية وقابلة للتطبيق وليس فقط إرشادية.

رابعًا: مقترحات الدراسات المستقبلية

قدّمت الباحثة خمسة مقترحات بحثية مستقبلية، تتمحور حول الاحتياجات التدريبية، تطوير القيادات الصاعدة، تقييم البرنامج التدريبي المستند إلى النموذج المقترح، واقتراح معايير وطنية. ورغم جودة هذه المقترحات، إلا أنها جاءت في شكل سردي دون تصنيف منهجي أو تحديد لنوعية المناهج المقترحة (وصفي، تجريبي، تطويري)، ولا الفئات المستهدفة بها.

يُفضل أن يُعاد تقديم هذه المقترحات وفق جدول أو هيكل منطقي يتضمن: عنوان المقترح، الهدف منه، نوع المنهج المقترح، الجهات الأكاديمية المستهدفة، والفائدة المتوقعة من الدراسة.

التقييم العام للفصل الخامس

يُعتبر الفصل الخامس نقطة تتويج للجهد البحثي في الدراسة، إذ يقدم مخرجات نهائية وتحويلًا تطبيقيًا للمفاهيم النظرية والميدانية. ومع ذلك، فإن بعض أجزائه ما تزال بحاجة إلى تعزيز علمي، خاصة في عرض النموذج التنفيذي وربط النتائج بالتحليل المفاهيمي. ومن المهم أن يتم توظيف مخرجات هذا الفصل في بناء استراتيجية مؤسسية واضحة، ما يمنح الدراسة أثرًا فعليًا في تطوير البيئة الجامعية السعودية.

:-

التقييم العام للدراسة السياق والأهمية:

تميزت الدراسة بتناول موضوع حيوي مرتبط بأداء القيادات في الجامعات السعودية، في ظل تصاعد التحديات التشغيلية والمؤسسية، وقدمت ربطًا واضحًا برؤية المملكة ٢٠٣٠، مما منحها أهمية استراتيجية. اختار الباحثة لموضوع إدارة المخاطر كأساس لتحسين الأداء القيادي يعكس وعيًا بمستجدات الإدارة الجامعية وتوجهات الحكومة المؤسسية.

البناء النظري:

اعتمدت الدراسة على إطار نظري متنوع ومتناسك، جمع بين نماذج تطوير الأداء ومفاهيم إدارة المخاطر، مع الرجوع إلى معيار ISO 31000 ، ومجموعة من النماذج العالمية، ما منحها بعداً تطبيقياً مقارناً. ومع ذلك، فإن بعض المفاهيم عرضت بشكل وصفي تقريرى دون تحليل عميق أو ربط مباشر بالواقع السعودي، وهو ما يشكل نقطة قابلة للتطوير.

المنهجية:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي، وتم تحديد مجتمعين دراسيين (أعضاء هيئة التدريس، والقيادات الأكاديمية)، وأدوات دقيقة (الاستبانة، والمقابلة)، مع اختبار صدقها وثباتها بمعايير إحصائية قوية. وكان من الأفضل تقديم تبرير لتفضيل هذا المنهج، وتفسير أكبر لطريقة تحليل المقابلات

النتائج والتحليل:

كشفت النتائج عن أداء متوسط للقيادات، مع تباين في نقاط القوة والضعف بين أبعاد الأداء المختلفة. كما تناولت الدراسة الصعوبات والمتطلبات بطريقة شاملة، وربطتها لاحقًا بالنموذج المقترح. ومع أن البيانات تم تحليلها بدقة، إلا أن المناقشة كانت بحاجة إلى تفسير أعمق يُظهر العلاقات السببية ويعزز الفهم النظري للنتائج.

النموذج المقترح:

يمثل النموذج نقطة قوة واضحة في الدراسة، إذ شمل منطلقات نظرية، أهدافًا تطبيقية، مكونات تنظيمية، ومراحل إجرائية. ومع ذلك، فالنموذج جاء في صورته المفاهيمية دون تقديم خطة تنفيذية أو مؤشرات تقييم، ما يُحد من فعاليته كأداة تطبيقية جاهزة.

النموذج المقترح:

يمثل النموذج نقطة قوة واضحة في الدراسة، إذ شمل منطلقات نظرية، أهدافًا تطبيقية، مكونات تنظيمية، ومراحل إجرائية. ومع ذلك، فالنموذج جاء في صورته المفاهيمية دون تقديم خطة تنفيذية أو مؤشرات تقييم، ما يُحد من فعاليته كأداة تطبيقية جاهزة.

التوصيات:

قدمت الباحثة توصيات واقعية ومنسجمة مع أهداف الدراسة، لكنها جاءت عامة دون تصنيف مؤسسي أو زمني أو وظيفي، ما يضعف قابليتها للتنفيذ. إعادة هيكلتها سيكون مفيدًا للتحويل الفعلي لهذه التوصيات إلى برامج إدارية وتدريبية قابلة للقياس والمتابعة.

مقترحات البحوث المستقبلية

في ضوء نتائج هذه الدراسة، يمكن اقتراح مجموعة من البحوث التي تُكمل العمل الحالي وتسدّ ثغرات معرفية قائمة، منها:
تحديد الاحتياجات التدريبية للقيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية، مع التركيز على تطبيق معيار ISO 31000 في إدارة المخاطر.

تحليل أثر إدارة المخاطر في تحسين الأداء المؤسسي للجامعات باستخدام مناهج شبه تجريبية (قبل وبعد تطبيق).
تصميم نموذج تطوري لأداء أعضاء هيئة التدريس كقيادات جامعية صاعدة وتقييم قابليته للتطبيق والتأثير.
تقييم فاعلية برنامج تدريبي مستند إلى النموذج المقترح في الدراسة، عبر تحليل تجريبي لأداء القيادات بعد المشاركة فيه.
اقتراح معايير وطنية لتطوير أداء القيادات الجامعية تستند إلى خصوصية السياق السعودي ومتطلبات الحوكمة الأكاديمية.
دراسة مقارنة بين أداء القيادات الجامعية في المؤسسات الحكومية والخاصة في ضوء إدارة المخاطر.
تحليل ديناميكيات الاتصال الداخلي في الجامعات السعودية ومدى أثرها على فعالية استجابة القيادات للأزمات والمخاطر



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

