

تصور مقترح لتفعيل دور القيادة الجامعية في تنمية الموارد البشرية
بالجامعات السعودية كمدخل لتحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠ م.

إعداد
د/ يحيى بن عائض بن علي آل سعيد عسيري

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع دور القيادة الجامعية في تنمية الموارد البشرية بالجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد، والكشف عن الفروق بين متوسطات استجابة أفراد العينة حول آرائهم في واقع دور القيادة الجامعية في تنمية الموارد البشرية بالجامعات السعودية تُعزي لمتغير (الرتبة الأكاديمية، والكلية، وسنوات الخبرة)، كما هدفت إلى وضع تصور مقترح لتفعيل دور القيادة الجامعية في تنمية الموارد البشرية بالجامعات السعودية كمدخل لتحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠م.

واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واعتمدت على الاستبانة أداة لها طبقت على عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد بلغت (١٥٩) عضو هيئة تدريس، وتوصلت الدراسة إلى أن من أهم معوقات دور القيادة الجامعية في تنمية الموارد البشرية ضعف دور القيادة الجامعية في توعية الطلاب باحتياجات مؤسسات سوق العمل وضعف دور القيادة الجامعية في تشجيع الأساتذة للمشاركة في المشروعات البحثية وضعف تنسيق القيادة الجامعية مع مؤسسات سوق العمل لتدريب وتأهيل طلبتها في مواقع العمل وضعف رضا أعضاء هيئة التدريس عن مشاركتهم في صنع القرار داخل الجامعة، كما توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة أفراد العينة حول آرائهم في واقع دور القيادة الجامعية في تنمية الموارد البشرية بالجامعات السعودية تُعزي لمتغير (الرتبة الأكاديمية، والكلية، وسنوات الخبرة).

مقدمة الدراسة:

تعد مؤسسات التعليم الجامعي من أهم روافد التنمية والاستقرار الاقتصادي في أي مجتمع، وذلك لما تتمتع به هذه المؤسسات من أهمية في زيادة قدرة المجتمع على مواكبة التطورات الحديثة وتقليل الفجوة بين المجتمعات المنتجة للمعرفة والعلوم والتقنية والدول المستهلكة لها.

وتزداد أهمية الدور الذي تقوم به الجامعات في المملكة في الوقت الحالي بوصفها من الدول التي تتسارع فيها عمليات التنمية وتتوافر فيها الموارد المالية والبشرية التي تؤهلها للقفز إلى مصاف الدول المتقدمة، مما يتطلب مع هذا التسارع الحاجة إلى وجود كوادر بشرية مؤهلة وقادرة على الإبداع والابتكار من أجل التعامل مع المشاكل والعوائق وتطوير الحلول العلمية المناسبة لها. (الأسمرى، ١٤٣١هـ، ص ١٢)

ولذلك يحظى التعليم الجامعي في المملكة باهتمام متزايد وذلك باعتباره الخيار الاستراتيجي الذي يغذي المجتمع بكل احتياجاته من الكوادر البشرية التي يحتاج إليها للنهوض بأعباء التنمية في مجالات الحياة المختلفة ويوفر الرؤية العلمية والفنية المتخصصة حول مختلف القضايا المتعلقة بكافة مجالات العمل الوطني ويشكل المخزون من الطاقة البشرية في الجامعات أساس التنمية كون هذه المخرجات هي مدخلات التنمية، ومن هنا تكمن ضرورة دراسة الوضع الراهن والتنبؤ باحتياجات المستقبل، وبالتالي وضع خطط إستراتيجية وسياسات واضحة للتعليم الجامعي بصورة تضمن إعداد خريج قادر

على المنافسة والتكيف مع احتياجات السوق ومتطلبات التنمية. (الأحمدي، ٢٠١٣م، ص٧٦)

إن تنمية الموارد البشرية بالجامعات تعدّ من أهم العمليات التنظيمية في وقتنا الحالي خاصة وأن العلوم الإدارية الحديثة أثبتت من خلال الدراسات والنظريات أن نسبة كبيرة من نجاح الجامعات في تحقيق رؤيتها وأداء رسالتها يعتمد في المقام الأول وبشكل رئيس على أن تضع تنمية الموارد البشرية على رأس أولوياتها.

وشكلت تنمية الموارد البشرية بالجامعات إحدى أهم مداخل التغيير وآليات الإصلاح المعاصر للمؤسسات الجامعية وظهرت معالمها في نظام البعثات والزيارات العلمية والبحوث المشتركة والمؤتمرات والمنح الدراسية والتبادل العلمي والثقافي، ومشاريع التوأمة والتحالف والترابط بين الجامعات وبينها وبين المؤسسات الخدمية والاستثمارية وغيرها، وثمة تسليم بضرورة وأهمية تنمية الموارد البشرية بالجامعات كإحدى الميزات التنافسية للجامعات، مما يفرض النظر في فلسفة هذه الجامعات لتمكينها من تحقيق مستهدفاتها من خلال تنمية الموارد البشرية، وهنا يبرز مفهوم الميزة التنافسية من خلال تنمية الموارد البشرية من خلال مجموعة من الدراسات العلمية التي تشخص القصور وتؤسس لعمليات تغيير واسعة أو محدودة في برامج وأنشطة التنمية البشرية، من أجل تعظيم قدرة الجامعة على أداء وظائفها على الوجه الأمثل. (شهاب، ٢٠١٥م، ص٣١٧)

إن الاهتمام بتنمية العنصر البشري هو الركيزة الأساسية التي يجب أن يؤخذ بها لتحقيق الميزة التنافسية للجامعات من أجل أن تساهم هذه المنافسة في مواكبة تطورات العصر الحديث ومواجهة ضغوط المنافسة الاقتصادية والاجتماعية والمعرفية المختلفة لتحسين كوادرها وزيادة كفاءتها وفعاليتها وتعظيم الميزة التنافسية لديها(العلول، ٢٠١١م، ص٥)

وتعد القيادة الجامعية هي الركن الركين في مخطط أي جامعة تريد تنمية مواردها البشرية، وتتبع أهمية قيادة الجامعة، باعتبارها عنصراً أساسياً جداً في تطوير الجامعة ورقبها، ومن التأثير العميق في مسار الجامعة، فقيادة الجامعة هي نافذتها على العالم، وقد كان وراء الجامعات الكبرى رؤساء كبار، فمثلاً جامعة هارفارد ما كانت لتكون على ما هي عليه اليوم لولا الجهد الكبير لرئيسها تشارلز ويليام إليوت Charles William Eliot في النصف الثاني من القرن التاسع عشر، والأمثلة المشابهة لهذا كثيرة في العالم؛ حيث طبع بعض الرؤساء بصمات واضحة في تاريخ الجامعات التي ترأسوها، ومثلت مدة ولايتهم نقلة نوعية في مسار الجامعة العلمي والتعليمي، ولذلك فإن عملية تنمية الموارد البشرية بالجامعات تتطلب قبل كل شيء قيادة قوية وقادرة على وضع رؤية مناسبة لمستقبل الجامعة، وتنفيذ هذه الرؤية بطريقة فعالة، كما يحتاج من يتعاون مع رئيس الجامعة، سواء أكانوا نواباً أو مستشارين، في تنفيذ هذه الخطة، إلى فهم كامل لخطة الجامعة، وإلى أن يكونوا قادرين على تطبيق الرؤية بالمهارات العملية اللازمة . (Victor Da Hsuan Feng, 2005,p.6)

واستشعارا للتحديات والفرص التي تفرزها البيئة العالمية المعاصرة علي الجامعات السعودية كان لابد من التوجه نحو استغلال المورد البشري في تحقيق برامج التطوير والإصلاح والتوجه نحو تحقيق الميزة التنافسية في ظل معايير التنافسية العالمية والمحلية وأهمية المورد البشري في تحقيق ذلك، وذلك في ضوء توجه الجامعات بالمملكة لتحقيق رؤية ٢٠٣٠، وأن تتسم الرؤية المستقبلية للجامعات السعودية في خططها الاستراتيجية علي تعليم جامعي ينافس علي الريادة، ويسهم في بناء مجتمع المعرفة ويلبي متطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية ويبرز البعد الدولي والعالمي في سياسات تحقيق الرؤية المستقبلية، من خلال رسم مستقبلها التنافسي على المستوى العالمي، وتحديد المهارات المطلوبة من الموارد البشرية بالجامعات السعودية حتى يتسنى له المنافسة محليا أو اقليميا أو عالميا.

مشكلة الدراسة:

أصبحت الجامعات السعودية مطالبة بإعداد جيل جديد بفكر جديد يستوعب متغيرات العصر، ويطبق المعرفة بشكل مرن ومتواصل، جيل ذو مواصفات خاصة معترف بها عالمياً، يستوعب التطورات العلمية والإنجازات التكنولوجية، ومن هنا أصبح تطوير دور الجامعات ضرورة تفرضها ظروف الحاجة، فهي في حاجة مستمرة لمراجعة وتطوير أهدافها وفلسفتها ونظمها من خلال أساليب حديثة تجعلها قادرة على تخريج مورد بشري قادر على مواجهة التغيير والتعامل مع المجهول، ويتميز بعقلية علمية مبدعة ناقدة يثق بنفسه وبقدراته على صناعة مستقبله (سايعي، ٢٠٠٩، ص ٢٣).

ولما كانت الجامعات واحدة من المؤسسات الخدمية التي تسعى لأن تنمي قدرتها على إعداد وتخريج الأفراد المدربين القادرين على الوقوف بإقتدار أمام التحديات العالمية، وبعد أن كان التنافس في الموارد الطبيعية أو رأس المال والثروة، أصبح اليوم يتم في الموارد البشرية، وبخاصة بعد أن اعتمد العالم على التكنولوجيا الحديثة، وأصبحت مهارات قوة العمل، والتعليم، والمعرفة، السلاح التنافسي الأول لكل المؤسسات المتنافسة، فاتجه العالم على المنافسة في تطوير العنصر البشري، وبنائه بصورة تضمن حشد القوة والطاقة الفاعلة، لتنمي قدرتها التنافسية في جميع المجالات (حمد، ٢٠١٤، ص ٢٤).

وتكمن قوة الجامعات في قدرتها على تنمية مواردها البشرية، وازدياد عدد صناعات المعرفة، كما تتحقق سرعة التقدم في الركب الحضاري بمقدار العدد المتوافر من صناعات من الموارد البشرية المبدعة، وهذا الاقرار بالتميز الكمي والتفوق النوعي للمورد البشري الذي تقوم به الجامعات يجب أن يكون الخيار الاستراتيجي لتحقيق التنافسية للجامعات، الأمر الذي يتطلب من الجامعات استثمار مواردها البشرية في استيعاب التطورات المعرفية المتسارعة وتوظيفها لصالح نموها وتميزها، وحتى تكون الجامعات قادرة على استثمار الموارد البشرية فهي بحاجة ملحة إلى المعرفة وإدارتها من أجل الوصول إلى بناء وتنمية الموارد البشرية المنافسة والقادرة على مسايرة ركب التقدم العلمي(العلول، ٢٠١١، ص ٣)

ولقد أثبت تحليل القوى المختلفة المؤثرة على كفاءة الجامعات حقيقة مهمة ، وهي أن أهم تلك القوى وأعظمها أثراً في تشكيل التنافسية للجامعات هو العنصر البشري المتمثل في الأفراد والجماعات المتعاملين مع الجامعة والعاملين بها والذين يتخذون من القرارات ما قد يهيئ لها فرصاً للانطلاق والنجاح أو يسبب مشكلات ونقاط اختناق تنتج عنها ضعف قدرة الجامعة على تحقيق الريادة والتميز. (الجديلي، ٢٠١٣م، ص١٧)

ويعدّ المورد البشري في أي جامعة هو الأساس الذي تستند إليه في تحقيق أهدافها، وتشمل عملية تنمية الموارد البشرية أنشطة رئيسية من أهمها تحليل وتوصيف الوظائف، تخطيط الموارد البشرية، جذب واستقطاب الموارد البشرية، وتحفيز الموارد البشرية، وتنمية وتدريب الموارد البشرية، ومن ثم فإنه يقع على عاتق القيادات بالجامعات السعودية مسؤولية تنمية رأس المال البشري (المورد البشري)، حيث تواجه عملية تنمية الموارد البشرية بالجامعات السعودية العديد من المشكلات ومنها: أن اختيار الموارد البشرية بالجامعات السعودية يعاني من الاعتماد على التفوق التحصيلي للطلاب لاختيارهم كنواة لأعضاء هيئة التدريس، والاعتماد على الأقدمية بالنسبة للإداريين، وكذلك سيادة النمط الإداري البيروقراطي من حيث هرمية السلطة وهرمية العلاقات بين العاملين، كما أن إعداد الموارد البشرية لا يساعد على وجود ثقافة مهنية مشتركة بين أعضاء هيئة التدريس على مستوى الجامعة، والاعتماد على نظم تقويم أداء تقليدية، وضعف تقديم رؤية واضحة عن أداء الموارد البشرية بالجامعات السعودية.

ومن خلال ما تقدم تتحدد مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس التالي: ما التصور المقترح لتفعيل دور القيادة الجامعية في تنمية الموارد البشرية بالجامعات السعودية كمدخل لتحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠م؟

تساؤلات الدراسة:

١. ما واقع دور القيادة الجامعية في تنمية الموارد البشرية بالجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد؟
٢. ما معوقات دور القيادة الجامعية في تنمية الموارد البشرية بالجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد؟
٣. ما متطلبات تفعيل دور القيادة الجامعية في تنمية الموارد البشرية بالجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد؟
٤. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة أفراد العينة حول آرائهم في واقع دور القيادة الجامعية في تنمية الموارد البشرية بالجامعات السعودية تُعزى لمتغير (الرتبة الأكاديمية، والكلية، وسنوات الخبرة)؟

أهداف الدراسة:

1. التعرف على واقع دور القيادة الجامعية في تنمية الموارد البشرية بالجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد.
2. الوقوف على معوقات دور القيادة الجامعية في تنمية الموارد البشرية بالجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد.
3. تحديد متطلبات تفعيل دور القيادة الجامعية في تنمية الموارد البشرية بالجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد.
4. الكشف عن الفروق بين متوسطات استجابة أفراد العينة حول آرائهم في واقع دور القيادة الجامعية في تنمية الموارد البشرية بالجامعات السعودية تُعزي لمتغير (الرتبة الأكاديمية، والكلية، وسنوات الخبرة).
5. وضع تصور مقترح لتفعيل دور القيادة الجامعية في تنمية الموارد البشرية بالجامعات السعودية كمدخل لتحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠م.

أهمية الدراسة:

تشكل أهمية الدراسة في جانبين رئيسيين هما:

أولاً_ الأهمية النظرية:

- تتزامن الدراسة مع رؤية المملكة ٢٠٣٠م والتي من أهم أهدافها في هذا السياق أن تسعى المملكة إلى تحسين وضعها لتصبح ضمن أفضل ١٥ اقتصاداً في العالم بدلاً من موقعها الراهن في المرتبة العشرين، ولن يتحقق ذلك إلا بسواعد أبنائها من خريجي الجامعات.
- تنبثق أهمية الدراسة من الدور الذي تلعبه القيادات الجامعية في تنمية الموارد البشرية وانعكاس ذلك على قدرة الجامعة على تخريج جيل قادر على المنافسة والتكيف مع متغيرات سوق العمل وخطط التنمية.
- تتزامن الدراسة مع رؤية وزارة التعليم بالمملكة والتي تنص على تعليم جامعي ينافس على الريادة ويسهم في بناء مجتمع المعرفة، ويلبي متطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية من خلال ما تقدمه الجامعات من برامج تأهيلية متخصصة لإعداد مورد بشري يمتلك مهارات وقدرات على أعلى مستوى.
- تتجلى أهمية الدراسة الحالية في تماثلها مع رؤية المملكة ٢٠٣٠م والتي من أهم أهدافها أن تصبح خمس جامعات سعودية على الأقل من أفضل ٢٠٠ جامعة دولية في ٢٠٣٠م.

ثانياً_ الأهمية التطبيقية:

- تقدّم الدراسة للقيادات المسؤولة عن تطوير الجامعات بالمملكة تصوراً مقترحاً لتفعيل دور القيادة الجامعية في تنمية الموارد البشرية بالجامعات كمدخل لتحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠م.

- تستمد الدراسة أهميتها من التوجه العام للجامعات السعودية نحو تحقيق الإسهام الفاعل في برامج وخطط التنمية المجتمعية الأمر الذي يتطلب العمل على تعزيز قدرتها على تأهيل وتدريب الموارد البشرية بما يؤهلها لتحقيق أهداف رؤية ٢٠٣٠م.
- من المتوقع أن تفيد نتائج الدراسة المسؤولين عن تخطيط البرامج والأنشطة بالجامعات في كيفية إعداد الموارد البشرية وتزويدهم بالمهارات والمعارف.
- تكمن أهمية الدراسة في أهمية الفئة التي تتناولها الدراسة وهي الموارد البشرية بالجامعات، والتي يتوقف عليها تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠م.
- كما تتجلى أهمية الدراسة في تحديد معوقات تنمية الموارد البشرية بالجامعات السعودية وأهم المتطلبات اللازمة لعملية التنمية ودور القيادات الجامعية فيها.

مصطلحات الدراسة:

١. القيادة الجامعية:

تعرف القيادة الجامعية إجرائياً في هذه الدراسة على أنها تلك الممارسات الإدارية والتنظيمية والفنية التي تقوم بها القيادات الأكاديمية بالجامعات السعودية، بغية تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠م، بالتعاون مع جميع الموارد البشرية بالجامعة، وما يتضمنه هذا التعاون من عمليات التأثير والاتصال والتوجيه واتخاذ القرارات وحل المشكلات، والعمل على تحقيق الأهداف، وتيسير الموارد، وتوجيه الأفراد وتنسيق جهودهم والموازنة بين دوافعهم وحاجاتهم.

٢. تنمية الموارد البشرية:

تعرف تنمية الموارد البشرية إجرائياً في هذه الدراسة على أنها "محصلة ما تقوم به القيادات الأكاديمية بالجامعات السعودية من جهود وفق خطة واضحة ومحددة لتأهيل وتدريب وإعداد الموارد البشرية وتزويدها بالمهارات والمعارف والخبرات اللازمة لتحقيق متطلبات عمليات التنمية واحتياجات سوق العمل ومواجهة التحديات المحلية والعالمية، والإسهام الفاعل في تحقيق أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠م".

٣. رؤية المملكة ٢٠٣٠م:

تعرف رؤية المملكة ٢٠٣٠م في التعليم بأنها "نظرة تطويرية شاملة للتعليم بالمملكة العربية السعودية، تبدأ بتطوير المنظومة التعليمية بجميع مكوناتها، وبناء شخصيات قيادية، واستحداث مجموعة كبيرة من الأنشطة الثقافية والاجتماعية والرياضية والترفيهية والتعاون مع القطاع الخاص والقطاع غير الربحي في تقديم المزيد من البرامج، والفاعليات المبتكرة لتعزيز الشراكة التعليمية، وتطوير المناهج الدراسية، وتعزيز الجهود في مواءمة مخرجات المنظومة التعليمية مع حاجات سوق العمل من خلال البوابة الوطنية للعمل". (رؤية المملكة ٢٠٣٠، ٢٠١٦م، ص ٣٣)

منهجية الدراسة وإجراءاتها: منهج الدراسة:

بناءً على مشكلة الدراسة وأسئلتها فإن المنهج الملائم للدراسة هو المنهج الوصفي حيث يعتمد على "دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها تعبيراً كيفياً أو كمياً، حيث إنه ذلك النوع من البحوث الذي يتم بواسطة استجواب جميع أفراد مجتمع البحث أو عينة كبيرة منهم، وذلك بهدف وصف الظاهرة المدروسة من حيث طبيعتها ودرجة وجودها فقط، دون أن يتجاوز ذلك إلى دراسة العلاقة أو استنتاج الأسباب" (العساف، ٢٠١٢، ص ١٧٩)، وذلك من خلال الإطلاع والبحث في أدبيات البحث التربوي والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة" تصور مقترح لتفعيل دور القيادة الجامعية في تنمية الموارد البشرية بالجامعات السعودية كمدخل لتحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠ م".

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد، والبالغ عددهم (١٩٨٤) عضو هيئة تدريس حسب الإحصائية الصادرة من موقع وزارة التعليم (وزارة التعليم، ١٤٣٩هـ).

عينة الدراسة :

تم تحديد حجم عينة البحث، وفق المعالم التي تم تحديدها في ضوء حجم المجتمع محل البحث، حيث درجة الثقة (٩٥%)، نسبة الخطأ المسموح به بحدود (٥%)، ودرجة الصلاحية (٢%). وقد أسفرت النتائج على أن حجم العينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد بالمجتمع محل البحث يجب ألا يقل عن (١٥٩) عضو هيئة تدريس.

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها:

على مستوى العبارات فقد جاءت العبارة رقم (٦) في الترتيب الأول ومحتواها "تعمل القيادة الجامعية على تطوير المهارات العملية للطلاب من خلال عقد دورات تأهيلية متخصصة" بين العبارات الخاصة بالمحور الأول، وذلك بمتوسط حسابي (٤.٥٢)، وإنحراف معياري (٠.٦٥٨) وذلك يدل على أن معظم أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد موافقة عالية على أن قيادة الجامعة تقوم بجهود كبيرة من أجل تطوير المهارات العملية لطلاب الجامعة بمختلف الكليات من خلال عقد دورات تأهيلية متخصصة، مما يعكس أثره بشكل إيجابي على مستوى الطلاب وقدرتهم على المنافسة مستقبلاً في ظل تعقد المتطلبات المهنية والتكنولوجية لسوق العمل المحلي والعالمية.

وجاءت العبارة رقم (٨) في الترتيب الثاني ومحتواها "توفر القيادة الجامعية للطلاب برامج تدريبية لتسهيل اندماجهم في سوق العمل" بين العبارات الخاصة بالمحور الأول، وذلك بمتوسط حسابي (٤.٥٠)، وإنحراف معياري (٠.٦٦٠) وذلك يدل على أن معظم أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد لديهم موافقة عالية على أن جامعة الملك خالد تبذل جهوداً كبيرة لتوفير بيئة تعليمية وأكاديمية داعمة لطلبتها، ضمن

أبرز أهدافها وأولوياتها، وفي هذا الإطار تقوم الجامعة بعدة مبادرات وبرامج استراتيجيات تُعنى بتنمية قدرات الطلبة وتطوير مهاراتهم المهنية وتعزيز قدرتهم على تحقيق النجاح الأكاديمي والتنافسية في سوق العمل من خلال توفير برامج تدريبية للطلاب تساعدهم على الاندماج في سوق العمل ومعرفة متطلباته قبل التخرج.

كما جاءت العبارة رقم (٩) ومحتواها " تساعد البرامج الجامعية على معرفة التخصصات المطلوبة في سوق العمل " في الترتيب الثالث بين العبارات الخاصة بالمحور الأول، وذلك بمتوسط حسابي (٤.٤٨)، وإنحراف معياري (٠.٦٦٦) وذلك يدل على أن معظم أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد يرون فاعلية البرامج التي تقدمها الجامعة للطلاب في تعريفهم بالتخصصات التي يحتاجها سوق العمل، حيث إن التغييرات التكنولوجية الطارئة على سوق العمل أدت إلى إلغاء بعض الوظائف، وخلق وظائف جديدة، وتعديل شكل بعض الوظائف الحالية، ورافق هذه التغييرات سلسلة من التحديات للطلاب الذين سيدخلون سوق العمل، مما يجعل الحاجة ملحة لتحصنهم بمهارات تواكب أحدث متطلبات السوق لتأمين فرص عمل لائقة لهم.

وجاءت العبارة رقم (٧) ومحتواها " توفر القيادة الجامعية نظام حوافز فعال لتحفيز الأساتذة على الإبداع والتميز " في الترتيب الرابع بين العبارات الخاصة بالمحور الأول، وذلك بمتوسط حسابي (٤.٤٦)، وإنحراف معياري (٠.٦٨٨) وذلك يدل على أن أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد يرون أن قيادة الجامعة تتبنى نظاما فعالا للحوافز التشجيعية لأعضاء هيئة التدريس مما يخلق لديهم الحافز للإبداع والابتكار والمنافسة، ويعكس ذلك الأثر الفعال للحوافز على مستوى الأداء حيث تستخدم الحوافز للتأثير على القوى الدافعة الموجودة داخل الفرد وتوجيهها بشكل يسمح باستمرار نشاطه بطريقة معينة وكذلك لتحقيق أهداف تحددها الجامعة في خطتها الإستراتيجية انطلاقا من ارتباطها بأهداف أعضاء هيئة التدريس.

مناقشة نتائج السؤال الفرعي الثاني: ما معوقات دور القيادة الجامعية في تنمية الموارد البشرية بالجامعات السعودية؟ وللإجابة عن السؤال السابق فقد تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة، كما تم ترتيب هذه الفقرات حسب المتوسط الحسابي لكل منها، وذلك كما يلي:

وعلى مستوى العبارات فقد جاءت العبارة رقم (٨) في الترتيب الأول ومحتواها " ضعف دور القيادة الجامعية في توعية الطلاب باحتياجات مؤسسات سوق العمل " بين العبارات الخاصة بالمحور الثاني، وذلك بمتوسط حسابي (٤.٧٦)، وإنحراف معياري (٠.٦١٢) وذلك يدل على أن أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد لديهم موافقة عالية على أن من أهم معوقات دور القيادة الجامعية في تنمية الموارد البشرية بالجامعات السعودية هو ضعف دور القيادة الجامعية في توعية الطلاب باحتياجات مؤسسات سوق العمل والمهارات والكفاءات المطلوبة للوظائف الحالية، مما يعكس ضعف الدور الإرشادي والتوجيهي للقيادة الجامعية في التوعية المهنية للطلاب، وتركيز اهتمامها

على الجوانب الأكاديمية الخاصة بتدريس المقررات والقيام بالأعباء الوظيفية والأعمال والتكاليف الإدارية.

وجاءت العبارة رقم (٩) ومحتواها " ضعف دور القيادة الجامعية في تشجيع الأساتذة للمشاركة في المشروعات البحثية " في الترتيب الثاني بين العبارات الخاصة بالمحور الثاني، وذلك بمتوسط حسابي (٤.٧٥)، وإنحراف معياري (٠.٦١٨) وذلك يدل على أن معظم أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد لديهم موافقة عالية على أن من أهم معوقات دور القيادة الجامعية في تنمية الموارد البشرية بالجامعات السعودية هو غياب دور القيادة الجامعية في توفير عنصر التشجيع والتحفيز لأعضاء هيئة التدريس على الانخراط في المشروعات البحثية على مستوى الجامعة أو من خلال القيام بمشروعات بحثية خارج محيط الجامعة .

كما جاءت العبارة رقم (٣) ومحتواها " ضعف تنسيق القيادة الجامعية مع مؤسسات سوق العمل لتدريب وتأهيل طلبتها في مواقع العمل " في الترتيب الثالث بين العبارات الخاصة بالمحور الثاني، وذلك بمتوسط حسابي (٤.٧٤)، وإنحراف معياري (٠.٦٢٣) وذلك يدل على أن معظم أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد لديهم موافقة عالية على أن عدم وجود شراكة بين الجامعة ومؤسسات الأعمال والتنسيق بينهما لتوفير فرص تدريبية ميدانية للطلاب على أرض الواقع يعد من أهم معوقات دور القيادة الجامعية في تنمية الموارد البشرية بالجامعات السعودية، مما يؤدي إلى وجود فجوة بين مخرجات التعليم العالي وحاجات سوق العمل، الأمر الذي دعا كثيرين من المختصين إلى المطالبة بأن تكون الجامعات السعودية قادرة على تلبية احتياجات السوق.

كما جاءت العبارة رقم (٢) ومحتواها " ضعف رضا أعضاء هيئة التدريس عن مشاركتهم في صنع القرار داخل الجامعة " في الترتيب الرابع بين العبارات الخاصة بالمحور الثاني، وذلك بمتوسط حسابي (٤.٦٥)، وإنحراف معياري (٠.٦٢٨) وذلك يدل على أن معظم أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد لديهم موافقة عالية على أن ضعف مشاركة عضو هيئة التدريس في صنع القرار داخل الجامعة يعد من أهم معوقات دور القيادة الجامعية في تنمية الموارد البشرية بالجامعات السعودية، حيث إن المشاركة في صناعة القرار تؤدي إلى صناعة قرار أفضل، و إيجاد الحلول للمشكلات، بالإضافة إلى ذلك يساعد الاشتراك في صنع القرار على الالتزام بتنفيذه بكفاءة، كما يساعد على توحيد أهداف الجامعة، وربط أهداف عضو هيئة التدريس بأهداف الجامعة.

مناقشة نتائج السؤال الفرعي الثالث: "ما متطلبات تفعيل دور القيادة الجامعية في تنمية الموارد البشرية بالجامعات السعودية؟" وللإجابة عن السؤال السابق فقد تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة، كما تم ترتيب هذه الفقرات حسب المتوسط الحسابي لكل منها، وذلك كما يلي:

وعلى مستوى العبارات فقد جاءت العبارة رقم (٣) ومحتواها " أن تدعم التوجهات المستقبلية للقيادة الجامعية العمل على تحقيق أهداف رؤية ٢٠٣٠م. " في الترتيب الأول بين العبارات الخاصة بالمحور الثالث، وذلك بمتوسط حسابي (٤.٧٦)، وإنحراف معياري (٠.٦١٢) وذلك يدل على أن معظم أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد لديهم موافقة عالية على ضرورة عمل القيادة الجامعية على تحقيق أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠م وذلك من خلال ربطها بالخطة الإستراتيجية للجامعة وبخاصة ما يتعلق منها بتنمية الموارد البشرية الموجودة بالجامعة وكيفية إعدادها وتدريبها بالشكل الذي يجعلها قادرة على المشاركة الفعالة في تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠.

وجاءت العبارة رقم (١) ومحتواها " أن توفر القيادة الجامعية نظام حوافز فعال لتحفيز الأساتذة على الإبداع والتميز " في الترتيب الثاني بين العبارات الخاصة بالمحور الثالث، وذلك بمتوسط حسابي (٤.٧٦)، وإنحراف معياري (٠.٦١٩) وذلك يدل على أن معظم أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد لديهم موافقة عالية على ضرورة وجود نظام فعال للحوافز توفره القيادة الجامعية لأعضاء هيئة التدريس، حيث إن القيادة هي مفتاح الحوافز فقد أجريت دراسات عديدة لأنماط القيادة، لما لها من تأثير بالغ على الإنتاجية والعلاقات، والنمط القيادي الناجح هو الذي يوجه الدرجة القصوى من اهتمامه لكل من مصلحة الجامعة ومصلحة العاملين بها وبخاصة أعضاء هيئة التدريس، ويعتبر من أنسب الأنماط القيادية لتحفيز العاملين؛ لأنه يشعر المرؤوسين بجدية القائد وحرصه على بلوغ أهداف العمل وتأكيد له للأداء الممتاز ويشعرون في نفس الوقت بعنايته بمصالحهم وحرصه على إشباع حاجاتهم وتحقيق أهدافهم.

كما جاءت العبارة رقم (٧) ومحتواها " أن تقوم القيادة الجامعية بالتنسيق مع مؤسسات الأعمال لتدريب الطلاب في مواقع العمل " في الترتيب الثالث بين العبارات الخاصة بالمحور الثالث، وذلك بمتوسط حسابي (٤.٧٥)، وإنحراف معياري (٠.٦٢٣) وذلك يدل على أن معظم أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد لديهم موافقة عالية على ضرورة قيام القيادة الجامعية بالتنسيق مع المؤسسات المجتمعية لتدريب وتأهيل الطلاب وإعدادهم لسوق العمل، وتعريف الطلاب بالمهارات اللازمة لشغل الوظائف المختلفة، وكذلك تعريفهم بالوظائف الأكثر طلباً من قبل مؤسسات سوق العمل، وذلك من خلال توقيع اتفاقيات تعاون مشترك مع مؤسسات المجتمع المحلي ومنظمات الأعمال لتدريب الطلاب وتوعيتهم بالمهارات اللازمة للطلاب كي يتمكن من الانخراط في سوق العمل، حيث يمكنهم ذلك من إدراك المتطلبات اللازمة للالتحاق بالوظائف بعد التخرج.

وجاءت العبارة رقم (٢) ومحتواها " أن تعمل القيادة الجامعية فتح قنوات اتصال فعالة مع العاملين بالجامعة " في الترتيب الرابع بين العبارات الخاصة بالمحور الثالث، وذلك بمتوسط حسابي (٤.٦٥)، وإنحراف معياري (٠.٦٢٨) وذلك يدل على أن معظم أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد لديهم موافقة عالية على أن من

أهم متطلبات تفعيل دور القيادة الجامعية في تنمية الموارد البشرية بالجامعات السعودية تعود إلى قدرة القيادة الجامعية على إيجاد قنوات اتصال فعالة وإيجابية بينها وبين جميع العاملين بالجامعة والاهتمام بمطالبهم واحتياجاتهم بصورة تحقق الأهداف المنشودة في الجامعة، وهذه القنوات كأنها خطوط تربط بين أوصال البناء أو الهيكل التنظيمي للجامعة فليس من الممكن أن يكون تصور وجود قيادة جامعية مهما نشاطها دون تصور عملية الاتصال التي تحدث بين أقسامها وبين أفرادها وتجعل منهما وحدة واحدة لها درجة من التكامل تسمح بالقيام بالأنشطة المختلفة .

المراجع:

أولا المراجع العربية:

١. أبوزنط، ماجدة أحمد (٢٠١٥) تنمية الموارد البشرية و دورها في إدارة الإبداع المنظمي: دراسة تحليلية في عينة من الجامعات الرسمية الأردنية، المؤتمر العلمي الدولي الأول (منظمات الأعمال الفرص والتحديات والتطلعات) ٢٧-٢٩ أبريل، جامعة البلقاء التطبيقية، الأردن، ص ١-٣٨.
٢. أحمد، محمد منصور (٢٠١٧) التخطيط الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية بالتعليم الجامعي في ضوء متطلبات سوق العمل، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، مج. ٢، ع. ٥، ص ٣٠-٧٦.
٣. الأحمدى، عائشة سيف (٢٠١٣) التصنيف العالمي لجامعات الدارسين السعوديين في الخارج: الواقع والمأمول، مجلة العلوم التربوية والنفسية، مجلد ١٤، عدد ١، الأردن.
٤. الأسمرى، فاطمة عبد الله محمد (١٤٣١هـ). البحث العلمي في كليات البنات بجامعات المملكة الحكومية ومساهمته في تلبية متطلبات التنمية الاجتماعية والاقتصادية. رسالة ماجستير، كلية الآداب والعلوم الإدارية، جامعة أم القرى.
٥. آل حارث، فاطمة علي عبدالله (٢٠١٦) إستراتيجية مقترحة لتطوير وظائف الجامعات السعودية في ضوء مبادئ جامعة المستقبل، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة الملك خالد.
٦. البدوي، أمل محمد حسن. (٢٠١٧). رؤية مقترحة لدور القيادات الأكاديمية لتحقيق الميزة التنافسية بجامعة الملك خالد. المجلة التربوية الدولية المتخصصة. مج. ٦، ع. ١١، ص ١٢٤-١٥٤.
٧. الجحدلي، غادة عبد الحميد حميدان. (٢٠١٣) واقع إسهام إدارة المواهب في تنمية الموارد البشرية الأكاديمية بجامعة الملك عبد العزيز بجدة من وجهة نظر القيادات الجامعية بها، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى.
٨. حمد، حسني عبدالمنعم (٢٠١٤م). تحسين القدرة التنافسية للجامعات المصرية باستخدام بعض المداخل الحديثة. رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة سوهاج، مصر.
٩. الحولي، علي عبد الله سليمان. (٢٠١٦) الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الحكومية في محافظات غزة في ضوء مجالات تنمية الموارد البشرية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية.
١٠. درادكة، أمجد محمود محمد. (٢٠١٧). التمكين الإداري وعلاقته بالتميز التنظيمي لدى القيادات الأكاديمية بجامعة الطائف من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. مجلة جامعة النجاح للأبحاث: العلوم الإنسانية. مج. ٣١، ع. ٨، ص. ١٢٥٧-١٢٩٦.
١١. الرقب، توفيق زايد محمد. (٢٠١٧). درجة ممارسة القيادة التحولية وعلاقتها بالمسؤولية المجتمعية لدى القادة الأكاديميين بجامعة الملك سعود. المجلة التربوية الدولية المتخصصة. مج. ٦، ع. ١٠، ص ١١٧-١٤٠.

١٢. سايغى، فيصل . (٢٠٠٩م) . أنظمة المعلومات : استخداماتها ، فوائدها وتأثيرها على تنافسية المؤسسة . رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الحاج لخضر، الجزائر.
١٣. شاهين، ياسر أحمد. (٢٠١٣). واقع إدارة الموارد البشرية في قطاع التعليم العالي الفلسطيني من وجهة نظر العاملين فيه . مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي. مج. ٣٣، ع. ١، ص ص. ٣٧-٦١ .
١٤. الشمراني، حامد محمد علي. (٢٠١٧). فاعلية الوظائف الإدارية لدى القيادات الأكاديمية في كليات جامعة شقراء : دراسة ميدانية. مجلة علوم الإنسان والمجتمع. ع. ٢٣، جوان ٢٠١٧. ص ص. ٣١١-٣٥٥ .
١٥. شهاب، نصر الدين عبدالرافع(٢٠١٥م) كراسي البحث شراكة استراتيجية لإصلاح الوظيفة البحثية بالجامعات العربية"نموذج مقترح"، مجلة العلوم التربوية، العدد(٣)، الجزء(٢)، كلية التربية، جامعة حلوان، مصر.
١٦. الشهراني، نورة فالح عايض. (٢٠١٨). درجة ممارسة القادة الأكاديميين بجامعة بيشة للقيادة الابتكارية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس . المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية. مج. ٣، ع. ٣، ص ص. ٥٨٥-٦١٧ .
١٧. عبدالحميد، محمد. (٢٠٠٥م) البحث العلمي في تكنولوجيا التعليم، القاهرة: عالم الكتب.
١٨. العتيبي، خالد بن عبدالله؛ وعبدالله، أحمد سعيد رحمة(٢٠١٦) مدى فاعلية البرامج التربوية في تنمية الموارد البشرية بالجامعات السعودية من وجهة نظر مسؤولي كليات التربية، المجلة التربوية الدولية المتخصصة، مج. ٥، ع. ١٠، ص ص. ١٦٦-١٨٢ .
١٩. العريفي، سلطان ناصر. (٢٠١٧). السياسات التربوية المرتبطة بواقع أخلاقيات الإدارة لدى قيادات الكليات الجامعية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء، المجلة التربوية الدولية المتخصصة. مج. ٦، ع. ٨، ص ص. ٤٩-٦٤ .
٢٠. العريفي، حليس بن محمد(٢٠١٧) تطوير إدارة الموارد البشرية بكليات العلوم التطبيقية في سلطنة عمان، مجلة العلوم التربوية، ج. ١، ع. ١، ص ص. ٧٦-١١٨ .
٢١. العساف ، صالح محمد . (٢٠١٢م) . المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية . ط ٢ ، الرياض : دار الزهراء

ثانياً_المراجع الأجنبية:

1. Felicia, Ofoegbu.; Alonge, Hezekiah O (2017) Effective University Leadership as Predictor of Academic Excellence in Southern Nigerian Universities, Journal of Education and Practice, v8 n8 p111-116
2. Johnson, Arvin D.(2016) Principal Perceptions of the Effectiveness of University Educational Leadership Preparation and Professional Learning, International Journal of Educational Leadership Preparation, v11 n1.
3. Meltem, Akbulut,; Nevra Seggie, Fatma; Börkan, Bengü(2015) Faculty Member Perceptions of Department Head Leadership Effectiveness at a State University in Turkey, International Journal of Leadership in Education, v18 n4 p440-463
4. Seitova, Dinara(2016) Perspectives on the Present State and Future of Higher Education Faculty Development in Kazakhstan: Implications for National Human Resource Development, International Journal of Environmental and Science Education, v11 n18 p11081-11096.
5. Sevim, Öztürk(2016) Human Resources Management in Educational Faculties of State Universities in Turkey, International Journal of Environmental and Science Education, v11 n5 p931-948.
6. Victor Da Hsuan Feng, (2005). World Universities Ranking—Generic and Intangible Features of Universities?" Speech at the First International Conference on World Class Universities at Shanghai Jiao-Tong University (WCU-1), June 16–18, 2005.