



كلية التربية

كلية معتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم
إدارة: البحوث والنشر العلمي (المجلة العلمية)

=====

تصور مقترح لتفعيل دور القيادات الأكاديمية في تنمية الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

إعداد

د/ حسن محمد حسن القرني

وزارة التعليم - المملكة العربية السعودية

﴿ المجلد السابع والثلاثون - العدد السابع - يوليو ٢٠٢١ م ﴾

http://www.aun.edu.eg/faculty_education/arabic

المُلخَص

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع دور القيادات الأكاديمية في تنمية الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية ، والكشف عن الفروق بين متوسطات استجابة أفراد العينة حول آرائهم في واقع دور القيادات الأكاديمية في تنمية الموارد البشرية تُعزي لمتغير (الرتبة الأكاديمية ، التخصص، سنوات الخبرة) ، ووضع تصور مقترح لتفعيل دور القيادات الأكاديمية في تنمية الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واعتمدت على الاستبانة أداة لها طبقت على (١٣٤) قائداً أكاديمياً ، وتوصلت الدراسة إلى أن من أهم المعوقات: ضعف دور القيادة في توعية الطلاب باحتياجات سوق العمل وضعف دور القيادات الأكاديمية في تشجيع الأساتذة للمشاركة في المشروعات البحثية وضعف تنسيق القيادات الأكاديمية مع مؤسسات سوق العمل لتدريب وتأهيل طلبتها في مواقع العمل، كما توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة أفراد العينة حول آرائهم في واقع دور القيادات الأكاديمية في تنمية الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية تُعزي لمتغير (الرتبة الأكاديمية ، التخصص، سنوات الخبرة)، وفي ضوء نتائج الدراسة تم وضع تصور مقترح لتفعيل دور القيادات الأكاديمية في تنمية الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

الكلمات المفتاحية: القيادات الأكاديمية - تنمية الموارد البشرية - جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

Abstract

The study aimed to identify the reality of the role of academic leaders in the development of human resources at Imam Muhammad bin Saud Islamic University from the point of view of the academic leaders, and to reveal the differences between the response averages of the sample members about their opinions in the reality of the role of academic leaders in human resource development due to the variable (academic rank Specialization, years of experience), and developing a proposed vision to activate the role of academic leaders in the development of human resources at Imam Muhammad bin Saud Islamic University. The study used the descriptive approach, and relied on a questionnaire as a tool for it that was applied to (134) academic leaders, and the study concluded that among the most important obstacles: The weak role of leadership in educating students about the needs of the labor market, the weak role of academic leaders in encouraging professors to participate in research projects, and the weak coordination of academic leaders with labor market institutions to train and qualify their students in work sites. Their opinions on the reality of the role of academic leaders in the development of human resources at Imam Muhammad bin Saud Islamic University is attributed to the variable (rank Academic, specialization, years of experience), and in light of the results of the study, a proposed conception was developed to activate the role of academic leaders in human resource development at Imam Muhammad bin Saud Islamic University.

Keywords: Academic Leadership – Human Resource Development – Imam Muhammad bin Saud Islamic University.

مقدمة :

يشهد العصر الحالي العديد من التطورات المتسارعة، نتيجة التقدم المعرفي وثورة المعلومات، وقد تأثر المجال الإداري والتربوي بهذه التطورات كغيره من الميادين الأخرى، مما جعل المؤسسات عامة والمؤسسات التعليمية خاصة تواجه هذه التحديات من خلال التخلي عن الأساليب والنظم السابقة، وأصبحت مطالبة بمواكبة تطورات القرن الحادي والعشرين.

وأصبحت السمة الغالبة على القرن الحادي والعشرين هي سيطرة قوة العقل، وأن التميز الحضاري للدول أصبح رهيناً بقدرة شعوبها على إكساب العقول البشرية المعارف التي تراكمت وتتراكم بسرعة كبيرة، واكتساب المهارات التي تسيطر على الإنتاج سواء أكان ذلك في شكل سلع أم خدمات، خاصة بعد التسارع المعرفي الكبير الذي غير كثيراً من الأنماط الفكرية والسلوكية للإنسان، وبعد أن تدخل العلم وكفاءته في نسيج الحياة المعاصرة.

ويُعدّ التعليم الجامعي من أهم المراحل التعليمية، حيث ينال بمستوياته المختلفة كثيراً من العناية والاهتمام في معظم دول العالم، لما يؤديه من دور مهم في مجال التنمية البشرية والاجتماعية والاقتصادية، حيث تتفاعل الجامعات مع المجتمع، في بحث حاجاته وتوفير متطلباته (آل الحارث، ٢٠١٦م، ص٣).

وتزداد أهمية الدور الذي تقوم به الجامعات في المملكة بوصفها من الدول التي تتسارع فيها عمليات التنمية وتتوفر فيها الموارد المالية والبشرية التي تؤهلها للقفز إلى مصاف الدول المتقدمة، مما يتطلب وجود كوادر بشرية مؤهلة وقادرة على الإبداع والابتكار من أجل التعامل مع المشاكل والعوائق وتطوير الحلول العلمية المناسبة لها (الأسمرى، ١٤٣١هـ، ص١٢).

ولذلك يحظى التعليم الجامعي في المملكة باهتمام متزايد حيث يغذى المجتمع باحتياجاته 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 خطة إستراتيجية واضحة للتعليم الجامعي بصورة تضمن إعداد خريج قادر على المنافسة والتكيف مع احتياجات السوق ومتطلبات التنمية. (الأحمدي، ٢٠١٣م، ص٧٦).

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 كواردها وزيادة كفاءتها وفعاليتها وتعظيم الميزة التنافسية لديها (العلول، ٢٠١١م، ص٥).

وتعد القيادات الأكاديمية ذات أهمية كبيرة في مخطط أي جامعة تريد تنمية مواردها البشرية، حيث 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، ولذلك فإن عملية تنمية الموارد البشرية بالجامعات تتطلب قبل كل شيء قيادة قوية وقادرة على وضع رؤية مناسبة وتنفيذ هذه الرؤية بطريقة فعالة، لتنفيذها وأن يكونوا قادرين على تطبيق الرؤية بالمهارات العملية اللازمة (Victor Da Hsuan Feng,, 2005,p.6) .

واستشعاراً للتحديات التي تفرضها التغيرات العالمية، كان لا بد من التوجه نحو تطوير الموارد البشرية، وذلك في ضوء توجه الجامعة نحو الإسهام الفعال في تحقيق المتطلبات المجتمعية، وأن تعتمد الرؤية المستقبلية للجامعة في خطتها الاستراتيجية على تلبية متطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية وإبراز البعد الدولي في سياسات تحقيق الرؤية المستقبلية، وتحديد المهارات المطلوبة من الموارد البشرية حتى يتسنى لها المنافسة محلياً ودولياً .

مشكلة الدراسة:

تعتمد رؤية المملكة ٢٠٣٠م على ثلاثة مرتكزات: مجتمع حيوي، واقتصاد مزهر، ووطن طموح، وأصبحت هي المرجعية في اتخاذ القرار في المملكة، وتمثل جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية، أحد الجامعات العربية في المملكة العربية السعودية، فقد عملت على بناء خطة استراتيجية لكل وحدة من وحداتها.

إن جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية أصبحت مطالبة بإعداد جيل جديد يستوعب متغيرات العصر، ويطبق المعرفة بشكل مرن، 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.

ولما كانت الجامعة تسعى لتنمية قدرتها على إعداد وتخريج الأفراد المدربين القادرين على الوقوف باقتدار أمام التحديات العالمية، وبعد أن كان التنافس في الموارد الطبيعية، 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، ٢٠١٤م، ص ٢٤).

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 في الجامعة 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. (الجدلي، ٢٠١٣م، ص ١٧)

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 الجامعية مسؤولية تنمية رأس المال البشري (المورد البشري) (Seitova, 2016).

وتحقيقاً لذلك فإن جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية تحتاج إلى أن تعيد بناء خططها الإستراتيجية، وأدوارها المهنية، والأكاديمية، والمجتمعية، وأن تجدد وتدع في مدخلاتها وعملياتها ومخرجاتها، وذلك حتى لا تزداد الفجوة بين ما تمارسه، وما يدور حولها من تطورات تكنولوجية ومعلوماتية، وتطبيقات عملية، وهذه الخطط لن تتحقق أهدافها بفاعلية إلا في ظل وجود قيادات تعمل على تنفيذ الخطط على أرض الواقع.

ومن خلال ما تقدم تتحدد مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس التالي: ما التصور المقترح لتفعيل دور القيادات الأكاديمية في تنمية الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية؟

تساؤلات الدراسة:

١. ما واقع دور القيادات الأكاديمية في تنمية الموارد البشرية بكلية التربية جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية؟
٢. ما معوقات دور القيادات الأكاديمية في تنمية الموارد البشرية بكلية التربية جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية؟
٣. ما متطلبات تفعيل دور القيادات الأكاديمية في تنمية الموارد البشرية بكلية التربية جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية؟
٤. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة مجتمع الدراسة حول آرائهم في دور القيادات الأكاديمية في تنمية الموارد البشرية بكلية التربية جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية تُعزى لمتغير (الرتبة الأكاديمية، التخصص، سنوات الخبرة)؟

أهداف الدراسة:

١. التعرف على واقع دور القيادات الأكاديمية في تنمية الموارد البشرية بكلية التربية جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية.

٢. الوقوف على معوقات دور القيادات الأكاديمية في تنمية الموارد البشرية بكلية التربية جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية.
٣. تحديد متطلبات تفعيل دور القيادات الأكاديمية في تنمية الموارد البشرية بكلية التربية جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية.
٤. الكشف عن الفروق بين متوسطات استجابة أفراد العينة حول آرائهم في دور القيادات الأكاديمية في تنمية الموارد البشرية بكلية التربية جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية تُعزى لمتغير ((الرتبة الأكاديمية، التخصص، سنوات الخبرة)).
٥. وضع تصور مقترح لتفعيل دور القيادات الأكاديمية في تنمية الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

أهمية الدراسة:

أولاً_ الأهمية النظرية:

- تتجلى أهمية الدراسة الحالية في تماشيتها مع رؤية المملكة ٢٠٣٠ والتي من أهم أهدافها أن تصبح خمس جامعات سعودية على الأقل من أفضل ٢٠٠ جامعة دولية في ٢٠٣٠.
- تتبثق أهمية الدراسة من الدور الذي تلعبه القيادات الجامعية في تنمية الموارد البشرية وانعكاس ذلك على قدرتها على تخريج جيل قادر على المنافسة.
- تتزامن الدراسة مع توجهات وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية 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.

ثانياً_ الأهمية التطبيقية:

- تستمد الدراسة أهميتها من التوجه العام لجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية نحو تحقيق الإسهام الفاعل في برامج وخطط التنمية المجتمعية الأمر الذي يتطلب العمل على تعزيز قدرتها على تأهيل وتدريب الموارد البشرية.
- تأمل الدراسة أن تفيد نتائجها المسؤولين عن تخطيط البرامج والأنشطة بالجامعة في كيفية إعداد الموارد البشرية وتزويدهم بالمهارات والخبرات اللازمة لمواكبة التطور.
- تتجلى أهمية الدراسة في تحديد معوقات تنمية الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وأهم المتطلبات اللازمة لعملية التنمية ودور القيادات الجامعية في ذلك.
- تقدم الدراسة للقيادات بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية تصور مقترح لتفعيل دور القيادات الأكاديمية في تنمية الموارد البشرية بالجامعة.

مصطلحات الدراسة:

١. القيادات الأكاديمية:

تعرف القيادات الأكاديمية إجرائياً في هذه الدراسة بأنهم: أعضاء هيئة التدريس المعينين بمناصب إدارية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وهم عمداء الكليات، ووكلائهم، وعمداء العمدات المساندة، ووكلائهم، بجامعة الأمام محمد بن سعود الإسلامية بالرياض.

٢. تنمية الموارد البشرية:

تعرف تنمية الموارد البشرية إجرائياً على أنها: محصلة ما تقوم به القيادات الأكاديمية جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من جهود وفق خطة واضحة ومحددة لتأهيل وإعداد الموارد البشرية وتزويدها بالمهارات والخبرات اللازمة لتحقيق متطلبات عمليات التنمية واحتياجات سوق العمل ومواجهة التحديات المحلية والعالمية.

الإطار النظري للدراسة:

١. مفهوم القيادات الأكاديمية:

تعرف القيادات الأكاديمية بأنها: تلك الممارسات الإدارية والتنظيمية والفنية التي يقوم بها القائد الأكاديمي، بالتعاون مع غيره من عمداء الكليات، بغية تحقيق أفضل النتائج المرجوة من كليات الجامعة، للقيام بدورها في تحقيق تنمية المجتمع. (الشمرواني، ٢٠١٧م، ص ٣١٧).

كما تعرف القيادات الأكاديمية بأنها " عمليةً يلجأ إليها القائد الأكاديمي بغية تحقيق رؤية إستراتيجية واضحة ومفهومة من خلال التأثير في الثقافة التنظيمية، وتخصيص الموارد، والتوجيه بواسطة السياسات، وتحقيق حالة من الانسجام في إطار بيئة عالمية معقدة ودائمة التغير بهدف تحديد الفرص والتحديات. (Chatchawaphun, et al, 2016, pp36)

كما ينظر للقيادة الجامعية على أنها " قيادة الجهد المخطط والمنظم للوصول إلى تحقيق الأهداف المنشودة للتغيير، من خلال التوظيف العلمي السليم للموارد البشرية والمادية والفنية والتقنية المتاحة للجامعة " (البدوي، ٢٠١٧م، ص ١٢٨)

ومن خلال استعراض التعريفات السابقة لمفهوم القيادات الأكاديمية يتضح أنها تشمل على العناصر التالية:

- أن القيادة هي عملية تأثير وإثارة للحماس بين أفراد كل كلية من كليات الجامعة، للقيام بأعمالهم بحماس وطوعية دون أي ضغوط أو استخدام للسلطة.

- القيادة الحقيقية هي التي تستمد سلطتها من شخصية القائد وخبرته وقدرته على التعامل مع الأفراد بطريقة تحفزهم داخلياً على القيام بالعمل لتحقيق أهداف الكلية.
- للقيادة أهداف تسعى للوصول إليها وتحقيقها.
- القيادة تعتمد الإقناع والتأثير في المرؤوسين.

٢. أهمية دور القيادات الأكاديمية:

- للقيادة الجامعية دور مهم في تحقيق الأهداف التنظيمية رغم تعقدها وتباينها، حيث إن التنظيم الإداري لم يعد يسعى إلى تحقيق هدف واحد، وإنما يضع نصب عينيه تحقيق العديد من الأهداف المعقدة والمتشابهة، وهنا يأتي دور القيادات الأكاديمية في تحقيق هذه الأهداف من خلال توضيحها وتحديدها، وقدرة القيادة على مواجهة المشكلات المترتبة على تنوع وتعقد الأهداف التنظيمية، والتخفيف من تلك التناقضات يعد مؤشراً واضحاً على نجاح القيادة وفعاليتها، وعليه فإن أهمية القيادات الأكاديمية تكمن فيما يلي: (البدوي، ٢٠١٧م، ص ١٢٩)
- تعد القيادة حلقة الوصل بين جميع العاملين وبين خطط الكليات وتصوراتها المستقبلية.
 - تدعم القوى الإيجابية في كليات الجامعة، وتقلص الجوانب السلبية قدر الإمكان.
 - تعمل على السيطرة على مشكلات العمل، وحلها، وحسم الخلافات.
 - تقوم بتنمية الأفراد وتدريبهم ورعايتهم، باعتبارهم أهم مورد للجامعة، كما أن الأفراد يتخذون من القيادات الأكاديمية قدوة لهم.
 - تعمل على مواكبة المتغيرات المحيطة، وتوظيفها لخدمة كليات الجامعة.
 - تسهل للجامعة تحقيق الأهداف المرسومة.

ويؤكد الباحث أهمية السلوك القيادي ودوره في تنمية الشعور بالمسؤولية لدى أعضاء الهيئة التدريسية بكليات الجامعة، والعمل على رفع الروح المعنوية لهم، وذلك عن طريق تهيئة الجو الملائم للعمل، والتأكيد على ممارسة العلاقات الإنسانية في القيادة، فالنمط القيادي الفعال للقائد الجامعي يعتبر الضمان الأكيد لنجاح الجامعة في تحقيق أهدافها.

٣. مفهوم تنمية الموارد البشرية:

تعرف تنمية الموارد البشرية على أنها "عملية توسيع الخيارات أمام الأفراد من خلال بناء وتعظيم قدراتهم اعتماداً على ذاتهم بالدرجة الأولى، من خلال عملية بناء شاملة للقدرات تتضمن الصحة والتعليم والتدريب وتخطيط القوى العاملة من خلال التركيز على التنمية الذاتية" (المطيري، ٢٠١٤م، ص ١١).

ويقصد بتنمية الموارد البشرية الأكاديمية بالجامعات "العملية التي تقوم بها الجامعة والمتعلقة باختيار وتعيين وتدريب أعضاء هيئة التدريس لإكسابهم مزيداً من المعارف والمهارات والتقنيات المتصلة بممارسة أدوارهم المهنية (التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع) بغرض رفع أدائهم ومستوى كفاءتهم الإنتاجية لأقصى حد ممكن" (الجدلي، ٢٠١٣م، ص ٧)

كما ينظر إلى تنمية الموارد البشرية على أنها "جميع الأنشطة الإدارية المرتبطة بتحديد احتياجات المنظمة من الموارد البشرية وتنمية قدراتها، ورفع كفاءتها، ومنحها التعويض والتحفيز والرعاية الكاملة بهدف الاستفادة القصوى من جهودها وفكرها من أجل تحقيق أهداف المؤسسة التي تنتسب إليها" (الريمي، ٢٠١٧م، ص ٨٥).

ومن خلال ما تقدم من تعريفات يستخلص الباحث أن عملية تنمية الموارد البشرية داخل الجامعات تعدّ من أهم الوظائف في الجامعات العالمية والتي تركز جل اهتمامها بالعنصر البشري واستثماره بكفاءة في هذه الجامعات، كما تمثل المجال الرئيس في تنظيم العلاقة بين كليات الجامعة والعاملين بها.

٤. أهداف تنمية الموارد البشرية:

تتنوع الأهداف الدقيقة لتنمية الموارد البشرية من منظمة إلى أخرى وتعتمد على مرحلة التطوير الخاصة بالمؤسسة، وعلى ذلك يتم على سبيل المثال النظر إلى الشخص المسؤول عن الموارد البشرية على أنه الشخص الذي يعتني بالجانب الإداري من إدارة الأشخاص مثل إعداد عقود العمل والاحتفاظ بملفات الموظفين، على الجانب الآخر تماماً من ذلك يتم النظر إلى الشخص المسؤول عن الموارد البشرية على أنه جزء متكامل وحيوي من عملية التخطيط للعمل ولذا فإن أهداف تنمية الموارد البشرية تعد كثيرة ومتنوعة، ويمكن تحديد الأهداف على النحو التالي: (أحمد، ٢٠١٧م، ص ٣٩-٤٠)

- تنمية المهارات الإدارية في مجال الإشراف والقيادة وصيانة العنصر البشري وتحقيق التأثير الإيجابي في سلوك العاملين.
- تحقيق الانسجام والترابط والتكامل بين سياسات الأفراد من اختيار وتعيين ووصف الوظائف والأجور والمرتببات.

- تحقيق الانسجام والترابط بين العاملين بالمؤسسة من خلال البرامج الترفيهية والخدمات الصحية والاجتماعية.
- وضع الشخص المناسب في المكان المناسب وتحفيزه بشكل يدفعه نحو بذل أقصى جهد.
- إحساس الموظفين بعدالة ما يحصلون عليه من أدوار مقارنة بنظرائهم في المؤسسة.
- الارتقاء بالإنسان بشكل متكامل أخلاقيا وعقليا واجتماعيا وصحيا وعلميا وأمنيا وغيرها.
- إحداث تغيير تحقيقي في حياة الإنسان يجعله ينتقل إلى حياة أرقى وأفضل مما هو عليه.
- تمكن الإنسان من توسيع نطاق خياراته من خلال استخراج مكامن المواهب والقدرات عنده وتنميتها وتوظيفها بشكل كبير.

الدراسات السابقة:

قام الشهراني(٢٠١٨) بدراسة هدفت إلى تحديد درجة القيادة المبتكرة للقادة الأكاديميين في جامعة ببشة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، استخدم الباحث المنهج الوصفي وتكونت العينة من ٢٠٩ عضو هيئة تدريس. وأظهرت النتائج أن درجة ممارسة القيادة المبتكرة في جامعة ببشة كانت بدرجة متوسطة، كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات أعضاء هيئة التدريس في جامعة ببشة في تقييمهم لدرجة ممارسة القيادات الأكاديمية للقيادة المبتكرة وفقا لمتغيرات (الجنس، الدرجة العلمية، والخبرة، والتخصص ، مكان العمل).

وقام فيلسيا وحزقيا (Felicia, Hezekiah, 2017) بدراسة هدفت دراسة العلاقة بين القيادات الأكاديمية الفعالة والتفوق الأكاديمي في الجامعات النيجيرية الجنوبية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من جميع نواب المستشارين من الجامعات الاتحادية السبعة عشر في جنوب نيجيريا. وتم اختيار ١٣٥ من أعضاء هيئة التدريس بشكل عشوائي من الجامعات التي تم أخذ عينات منها كمستجيبين. كان الاستبيان الأداة الرئيسية المستخدمة لجمع البيانات. وكشف التحليل أن رؤساء الجامعات من الجامعات النيجيرية الجنوبية كانوا فعالين إلى حد ما في أدوارهم القيادية، لكن مستوى التفوق الأكاديمي في الجامعات النيجيرية الجنوبية كان منخفضًا بشكل عام. وكشف تحليل آخر أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين فعالية القيادة والتفوق الأكاديمي في الجامعات النيجيرية الجنوبية.

أجرى العتيبي وعبدالله (٢٠١٦) دراسة هدفت التعرف على مدى فاعلية البرامج التربوية في تنمية الموارد البشرية، والكشف عن مدى موامة مخرجات البرامج التربوية مع احتياجات سوق العمل السعودي. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وتبنت الاستبانة كأداة للدراسة. شملت عينة الدراسة مسؤولي كليات التربية في ست جامعات سعودية بلغ عددهم ١١٧ مسئولاً. توصلت نتائج الدراسة إلى أن البرامج التربوية فاعلة في إكساب الطلاب المهارات التي تمكنهم من ممارسة المهنة في سوق العمل، ووجود موامة بين مخرجات البرامج التربوية واحتياجات سوق العمل. كما كشفت النتائج عن وجود معوقات تعترض تحقيق فاعلية البرامج في تنمية الموارد البشرية، منها إسناد بعض مواد التخصص لأساتذة غير متخصصين في البرامج التربوية، وكثرة الأعباء التدريسية لأعضاء هيئة التدريس بالبرامج التربوية.

وقام سيفيم (Sevim, 2016) بدراسة هدفت إلى تقييم إدارة الموارد البشرية في كليات التربية في الجامعات الحكومية في تركيا ضمن سياق مبادئ إدارة الموارد البشرية. تألف مجتمع الدراسة من ٤٠ عضواً أكاديمياً في كليات التربية في ٢٠ جامعة مختلفة في الولايات و ١٠ من مسؤولي الوحدات الأكاديمية. تم جمع البيانات من خلال المقابلات شبه المنظمة وتحليلها باستخدام التحليل الوصفي. أظهرت النتائج أن الأكاديميين يعتقدون بشكل عام أن هذه المبادئ لم تؤخذ بعين الاعتبار بشكل كاف أثناء التنفيذ الإداري. وقد وجد أن إدارة الموارد البشرية تتشكل وفقاً للثقافات الإدارية للكليات، والخصائص الشخصية، والمواقف الديمقراطية وفهم المديرين، وبالتالي توجد اختلافات كبيرة بين الكليات. وثقافة إدارة الموارد البشرية لم تتطور على الإطلاق في العديد من الكليات.

كما أجرى سيتوفا (Seitova, 2016) دراسة هدفت التعرف على الحالة الراهنة لتطوير عضو هيئة التدريس في كلية التعليم العالي في كازاخستان في سياق الإصلاحات التنموية الشاملة متعددة الأبعاد واستكشاف الآثار المترتبة على تنمية الموارد البشرية الوطنية للبلاد. واستخدمت منهجية البحث النوعية وطريقة دراسة الحالة، والتي شملت إجراء مقابلات مع ٢٠ من أعضاء هيئة التدريس تشير نتائج البحث إلى أن هناك حاجة إلى تحديث الخبرة المهنية لأعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي، وعدم وجود منهج منظم ومتسق لتنمية أعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي ووجود صلة بين تنفيذ إصلاحات التعليم العالي وتطوير مستوى عضو هيئة التدريس في التعليم العالي، بالإضافة إلى ذلك فإن غياب نموذج تطوير هيئة التدريس في التعليم العالي يؤثر سلباً على تنفيذ عمليات الإصلاح

وأجرى ميلتم (Meltem, 2015) دراسة هدفت التعرف على فعالية القيادة لرؤساء الأقسام في جامعة ولاية في تركيا باستخدام نموذج لفعالية القيادة يتضمن استخدام أدوار قيادية متعددة لإدارة الحالات الناشئة عن البيئات الجامعية الداخلية والخارجية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي واعتمدت على استبانة طبقت على ٧٠ من أعضاء هيئة التدريس في ثلاثة أقسام العلوم الاجتماعية. وكانت الأدوار القيادية الخمس الأولى التي شغلها رؤساء الأقسام هي: الميسر والمنتج والمدير والمبتكر والمرشد. ترتبط وظائف القيادة بشكل إيجابي مع بعضها البعض ومع فعالية القيادة. أظهر تحليل الانحدار المتعدد أن الوظائف القيادية الأربع ونوع المستجيبين للدراسة الاستقصائية كانوا منبئات مهمة لفعالية القيادة. كان أقوى مؤشر للتنبؤ بفعالية القيادة هو إنشاء وظيفة القيادة، والتي تشمل الأدوار القيادية للحافز والرؤية والمبتكرين.

كما قام أبوزنط (٢٠١٥) بدراسة هدفت التعرف على دور تنمية الموارد البشرية بعناصرها المختلفة والتمثلة في (ثقافة التنوع البشري والفكري، التمكين والتخطيط الاستراتيجي، التكيف والتغير المستمر، التطور المهاري الفني والإداري، التفكير التنافسي) في إدارة الإبداع بعناصره المختلفة (الإيجاد، التقدم، التعديل، التنفيذ) في عينة من الجامعات الرسمية الأردنية. وقد استخدمت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي - التحليلي، وطورت استبانة تم توزيعها على عينة من (٣٨٠) فرداً. وقد توصلت الدراسة إلى تميز الجامعات المبحوثة، بتوافر استراتيجية واضحة لتنمية الموارد البشرية فيها، تميزت الجامعات المبحوثة بانتهاج إدارة منظمة للإبداع فيها، وأخيراً أسهمت الاستراتيجية الفاعلة لتنمية الموارد البشرية في الجامعات المبحوثة في زيادة فاعليتها، وقدرتها على إدارة الإبداع فيها.

وقام شاهين (٢٠١٥) بدراسة هدفت التعرف على واقع إدارة الموارد البشرية في قطاع التعليم العالي الفلسطيني من خلال مجالات إدارة الموارد البشرية (التخطيط والتوظيف والتدريب والتقييم والحوافز)، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واعتمدت على استبانة وزعت على مجتمع الدراسة وعددهم ٩٠ مفردة في قطاع التعليم العالي الفلسطيني، وأظهرت النتائج أن هناك مستوى متوسط من الفاعلية لجميع مجالات الدراسة لواقع إدارة الموارد البشرية ككل في قطاع التعليم العالي الفلسطيني، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر متغير المؤهل العلمي في جميع المجالات باستثناء مجالي التخطيط للموارد البشرية والتدريب وتنمية الموارد البشرية، وكانت الفروق لصالح حملة مؤهل الماجستير فأعلى، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر المسمى الوظيفي في جميع المجالات لصالح فئة مديري الموارد البشرية.

وقامت الجحدلي (٢٠١٣) بدراسة هدفت التعرف على واقع إسهام إدارة المواهب بإستراتيجياتها الخمس (الجذب، الاختيار، المشاركة، التطوير، الاستبقاء) في تنمية الموارد البشرية الأكاديمية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت استبانة طبقت على القيادات الأكاديمية بجامعة الملك عبدالعزيز بواقع (٥٤) قائداً، وتوصلت الدراسة إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء عينة الدراسة حول واقع إسهام إدارة المواهب بإستراتيجياتها الخمس في تنمية الموارد البشرية الأكاديمية بجامعة الملك عبدالعزيز تعزى لمتغيرات (المنصب القيادي، الدرجة العلمية، عدد الدورات).

تعليق عام على الدراسات السابقة:

١. تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في بعض الأوجه التي منها: الوقوف على واقع تنمية الموارد البشرية بالجامعات ومؤسسات التعليم العالي مثل دراسة: شاهين (٢٠١٥)، أبووزنط (٢٠١٥)، ودراسة (Seitova, 2016).
٢. تتفق الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في استخدامها للمنهج الوصفي مثل دراسة الشهراني (٢٠١٨) ودراسة البدوي (٢٠١٧) ودراسة الرقب (٢٠١٧) ودراسة (Felicia, Hezekiah, 2017).
٣. تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في محاولة صياغة تصور مقترح لتفعيل دور القيادات الأكاديمية في تنمية الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
٤. تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في مجتمع البحث وبيئة التطبيق.
٥. تختلف عن الدراسات السابقة في الفترة الزمنية التي تم تطبيق الدراسة فيها، وفي العينة المطبق عليها الدراسة (القيادات الأكاديمية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية).
٦. يمكن إجمال جوانب الاستفادة من الدراسات السابقة على النحو التالي:
 - أن الدراسة الحالية يبررها بعضاً من توصيات ونتائج الدراسات السابقة.
 - تستفيد الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في التعرف على معوقات دور القيادات الأكاديمية في تنمية الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
 - تستفيد الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في توضيح أدبيات الدراسة وبناء أدواتها.
 - تستفيد الدراسة الحالية من الأساليب الإحصائية التي طبقت في الدراسات، وأيضاً التعقيب على النتائج التي ستكشف عنها الدراسة الحالية.
 - توجيه الباحث إلي بعض المراجع ذات العلاقة والصلة بالدراسة الحالية.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

بناءً على مشكلة الدراسة وأسئلتها فإن المنهج الملائم للدراسة هو المنهج الوصفي، وذلك من خلال الاطلاع والبحث في أدبيات البحث التربوي والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة" تصور مقترح لتفعيل دور القيادات الأكاديمية في تنمية الموارد البشرية بكلية التربية جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية ".

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع القيادات الأكاديمية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالرياض، والبالغ عددهم (١٨٩) قائداً وقائدة خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي ١٤٣٩ - ١٤٤٠هـ، والجدول (١) يوضح ذلك .

جدول (١)

مجتمع الدراسة بشكل تفصيلي

العدد	مسمى الوظيفة
٢٩	العمداء والعميدات
١٠٣	الوكلاء والوكيلات
٥٧	رؤساء الأقسام
١٨٩	المجموع

(وحدة الاحصاء والتوثيق وتحليل البيانات بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية ، ٢٠١٩)

وقد تم توزيع أداة الدراسة (الاستبانة) على الدراسة وعددهم (١٨٩)، وكان عدد الاستبانات العائدة والصالحة للتحليل الاحصائي (١٣٤) وتمثل مجتمع الدراسة .

أدوات الدراسة وإجراءاتها:

استخدم الباحث الاستبانة أداة للوصول إلى وضع تصور مقترح لتفعيل دور القيادات الأكاديمية في تنمية الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، كأداة رئيسة لجمع المعلومات من مجتمع الدراسة، وبعد اطلاع الباحث على الدراسات السابقة، تم تصميم استبانة مناسبة لأهداف وتساؤلات الدراسة والتي اشتملت على التالي:

١. القسم الأول: البيانات الأساسية لأفراد عينة الدراسة.
٢. القسم الثاني: محاور الدراسة، واشتملت الاستبانة على ثلاثة محاور هي:
 - التعرف على واقع دور القيادات الأكاديمية في تنمية الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية.
 - الوقوف على معوقات دور القيادات الأكاديمية في تنمية الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وجهة نظر القيادات الأكاديمية.
 - تحديد متطلبات تفعيل دور القيادات الأكاديمية في تنمية الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وجهة نظر القيادات الأكاديمية.

- الكشف عن الفروق بين متوسطات استجابة مجتمع الدراسة حول آرائهم في واقع دور القيادات الأكاديمية في تنمية الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية تُعزى لمتغير (الرتبة الأكاديمية، التخصص، سنوات الخبرة).

ولقد تكونت عبارات الاستبانة في صورتها المبدئية من (٣٨) عبارة، وبعد تحكيم الاستبانة تم حذف بعض العبارات التي أجمع (٧٠%) من المحكمين عليها، وإضافة وتعديل بعض العبارات بناء على إجماع نفس النسبة على ذلك، وقد بلغت عبارات الاستبانة في صورتها النهائية (٣٢) عبارة، وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لتقييم إجابات مجتمع الدراسة على فقرات الاستبانة بحيث تحصل درجة الموافقة (موافق بشدة) على (٥) درجات، ودرجة الموافقة (موافق) على (٤) درجات، ودرجة الموافقة (محايد) على (٣) درجات، ودرجة عدم الموافقة (غير موافق) على (٢) درجتان، ودرجة عدم الموافقة (غير موافق بشدة) على (١)، درجة واحدة، وتم تصنيف الإجابات إلى خمسة مستويات متساوية المدى من خلال المعادلة التالية : طول الفئة = (أكبر قيمة- أقل قيمة)/ عدد بدائل الإجابة = ٥/١-٥ = ٠.٨٠. نحصل على التصنيف المشار إليه في الجدول التالي:

جدول (٥) درجة الموافقة حسب مقياس ليكرت .

درجة الموافقة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
المتوسط الحسابي	من (٤.٢٠) إلى (٥)	من (٣.٤٠) إلى (٤.١٩)	من (٢.٦٠) إلى (٣.٣٩)	من (١.٨٠) إلى (٢.٥٩)	أقل من (١.٧٩)

أساليب المعالجة الإحصائية:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي جمعها، تم استخدام مجموعة متنوعة من الأساليب الإحصائية باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الإنسانية والاجتماعية (SPSS) Statistical Package for Social Sciences وذلك بعد أن تم ترميز البيانات وإدخالها إلى الحاسوب. ولتحليل البيانات التي تم جمعها، تم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة عن طريق استخدام المتوسط الحسابي وحساب التكرارات والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية. واختبار تحليل التباين المتعدد الاتجاه واستخدام معامل ارتباط بيرسون (Person Correlation Coefficient) لحساب الصدق الداخلي لأداة البحث ومعامل ألفا كرونباخ (Alpha Cronpach) لقياس ثبات أداة البحث. واختبار (ت) لحساب الفروق بين المتوسطات الحسابية، من خلال حساب الأوزان النسبية وحدود الثقة للاستبانة؛ لمعرفة مستوى تحقق كل عبارة.

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها:

مناقشة نتائج السؤال الفرعي الأول: ما واقع دور القيادات الأكاديمية في تنمية الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية ؟

جدول رقم (٩)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات مجتمع الدراسة حول واقع دور القيادات الأكاديمية في تنمية الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة
١	تحرص القيادات على توفير قنوات اتصال فعالة مع العاملين بالجامعة.	٣.٤٠	٠.٨٧٥	٨
٢	توفر القيادات الدعم المالي لأعضاء هيئة التدريس لإجراء البحوث العلمية.	٣.٤٢	٠.٨٦٨	٧
٣	توفر القيادات الأكاديمية برامج تدريبية لمنسوبيها على التقنيات الحديثة	٣.٢٢	٠.٨٩٨	٩
٤	تتحمل الجامعة نفقات نشر بحوث أعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات.	٤.٣٦	٠.٧٦٤	٥
٥	توجد خطة واضحة ومعلنة لتنمية الموارد البشرية بالجامعة.	٤.١٦	٠.٧٨٤	٦
٦	تطور القيادات مهارات الطلاب من خلال دورات تأهيلية متخصصة.	٤.٥٢	٠.٦٥٨	١
٧	توفر القيادات الأكاديمية نظام حوافز فعال لتحفيز الأساتذة على الإبداع والتميز	٤.٤٦	٠.٦٨٨	٤
٨	توفر القيادات الأكاديمية للطلاب برامج تدريبية لتسهيل اندماجهم في سوق العمل	٤.٥٠	٠.٦٦٠	٢
٩	تساعد القيادات الطلاب على معرفة التخصصات المطلوبة في سوق العمل	٤.٤٨	٠.٦٦٦	٣
١٠	تشجع القيادات الباحثين على ترجمة الكتب العالمية التي تتضمن معارف جديدة.	٣.٢١	٠.٨٩٨	١٠

يتضح من الجدول رقم (٩) أن مجتمع الدراسة أظهروا درجة عالية من الموافقة على عبارات المحور الأول " واقع دور القيادات الأكاديمية في تنمية الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية."، حيث كان المتوسط الحسابي يتراوح بين (٤.٥٢ - ٣.٢٢) من أصل (٥) درجات.

وعلى مستوى العبارات فقد جاءت العبارة رقم (٦) في الترتيب الأول ومحتواها " تعمل القيادات الأكاديمية 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 موافقة القيادات الأكاديمية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بدرجة عالية على أن الكليات تقوم بجهود كبيرة من أجل تطوير المهارات العملية للطلاب من خلال عقد دورات تأهيلية متخصصة، مما ينعكس أثره بشكل إيجابي على مستوى الطلاب وقدرتهم على المنافسة مستقبلاً في السوق العمل المحلي والعالمي.

وجاءت العبارة رقم (٨) في الترتيب الثاني ومحتواها " توفر القيادات الأكاديمية 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 مجتمع الدراسة لديهم موافقة عالية على أن كليات الجامعة تبذل جهوداً كبيرة لتوفير بيئة تعليمية وأكاديمية داعمة لطلبتها، ضمن أبرز أهدافها وأولوياتها، وتقوم 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 تساعد 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 مجتمع الدراسة من القيادات الأكاديمية يرون فاعلية البرامج التي تقدمها الكليات للطلاب في تعريفهم بالتخصصات التي يحتاجها سوق العمل، حيث إن التغييرات التكنولوجية الطارئة على سوق العمل، ورافق هذه التغييرات سلسلة من التحديات للطلاب الذين سيدخلون سوق العمل، مما يجعل الحاجة ملحة لتحصنهم بمهارات تواكب أحدث متطلبات السوق العمل .

بينما جاءت العبارة رقم (١٠) ومحتواها " تشجع القيادات الأكاديمية الباحثين على ترجمة الكتب العالمية التي تتضمن معارف جديدة " في الترتيب الأخير بين العبارات الخاصة بالمحور الأول، وذلك بمتوسط حسابي (٣.٢١)، وإنحراف معياري (٠.٨٩٨) وذلك يدل على أن معظم أفراد مجتمع الدراسة من أعضاء لديهم موافقة عالية على الدور الفعال للقيادة الجامعية في تشجيع الباحثين على الانخراط في عمليات البحث العلمي والاتجاه نحو العالمية من خلال ترجمة الكتب والبحوث العالمية ذات النفع على الصعيد البحثي وخدمة المجتمع.

مناقشة نتائج السؤال الفرعي الثاني: ما معوقات دور القيادات الأكاديمية في تنمية الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية؟

جدول رقم (١٠)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإجابات مجتمع الدراسة حول معوقات دور القيادات الأكاديمية في تنمية الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	ضعف دور القيادات في تنفيذ برامج لتنمية المهارات البحثية للطلاب.	٤.٦٢	٠.٦٣٦	٥
٢	ضعف رضا أعضاء هيئة التدريس عن مشاركتهم في صنع القرار	٤.٦٥	٠.٦٢٨	٤
٣	ضعف تنسيق القيادات الأكاديمية مع مؤسسات سوق العمل لتدريب وتأهيل طلبتها في مواقع العمل.	٤.٧٤	٠.٦٢٣	٣
٤	ضعف قدرة القيادات على استقراء احتياجات سوق العمل المحلي والعالمى.	٤.١٦	٠.٧٨٤	١٠
٥	محدودية التواصل الفعال بين القيادات وأعضاء هيئة التدريس بها.	٤.٣٦	٠.٧٦٤	٩
٦	عدم وجود سياسة واضحة ومحددة لتخطيط المسار الوظيفي للعاملين بالكلية	٤.٣٨	٠.٧٦٠	٨
٧	ضعف برامج الخطة الموضوعية لتنمية الموارد البشرية بالكلية .	٤.٥٨	٠.٦٧٨	٦
٨	ضعف دور القيادات في توعية الطلاب باحتياجات مؤسسات سوق العمل.	٤.٧٦	٠.٦١٢	١
٩	ضعف دور القيادات في تشجيع الأساتذة للمشاركة في المشروعات البحثية.	٤.٧٥	٠.٦١٨	٢
١٠	ضعف دور القيادة في خطة الجامعة للتحويل الرقمي وتوظيف التكنولوجيا.	٤.٣٨	٠.٧٦٠	٧

يتضح من الجدول رقم (١٠) أن مجتمع الدراسة أظهروا درجة عالية من الموافقة على عبارات " معوقات دور القيادات الأكاديمية في تنمية الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية"، حيث تراوح المتوسط الحسابي بين (٤.٧٦ - ٤.١٦) من أصل (٥) درجات.

وعلى مستوى العبارات فقد جاءت العبارة رقم (٨) في الترتيب الأول ومحتواها " ضعف دور القيادات الأكاديمية في توعية الطلاب باحتياجات مؤسسات سوق العمل " بين العبارات الخاصة بالمحور الثاني، وذلك بمتوسط حسابي (٤.٧٦)، وانحراف معياري (٠.٦١٢) وذلك يدل على أن مجتمع الدراسة لديهم موافقة عالية على أن من أهم معوقات دور القيادات الأكاديمية في تنمية الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، هو ضعف دور القيادات الأكاديمية 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 والتكليفات الإدارية.

وجاءت العبارة رقم (٩) ومحتواها " ضعف دور القيادات الأكاديمية في تشجيع الأساتذة للمشاركة في المشروعات البحثية " في الترتيب الثاني بين العبارات الخاصة بالمشور الثاني، وذلك بمتوسط حسابي (٤.٧٥)، وانحراف معياري (٠.٦١٨) وذلك يدل على أن مجتمع الدراسة لديهم موافقة عالية على أن من أهم معوقات دور القيادات الأكاديمية في تنمية الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية هو غياب دور القيادات الأكاديمية في توفير عنصر التشجيع والتحفيز لأعضاء هيئة التدريس على الانخراط في المشروعات البحثية على مستوى كلية التربية أو من خلال القيام بمشروعات بحثية خارج محيط كلية التربية .

كما جاءت العبارة رقم (٣) ومحتواها " ضعف تنسيق القيادات الأكاديمية مع مؤسسات سوق العمل لتدريب وتأهيل طلبتها في مواقع العمل " في الترتيب الثالث بين العبارات الخاصة بالمشور الثاني، وذلك بمتوسط حسابي (٤.٧٤)، وانحراف معياري (٠.٦٢٣) وذلك يدل على أن مجتمع الدراسة لديهم موافقة عالية على أن عدم وجود شراكة بين كليات الجامعة ومؤسسات الأعمال والتنسيق بينهما لتوفير فرص تدريبية ميدانية للطلاب على أرض الواقع يعد من أهم معوقات دور القيادات الأكاديمية في تنمية الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، مما يؤدي إلى وجود فجوة بين مخرجات التعليم العالي وحاجات سوق العمل .

بينما جاءت العبارة رقم (٤) ومحتواها " ضعف قدرة القيادات الأكاديمية على استقراء احتياجات سوق العمل المحلي والعالمي " في الترتيب العاشر والأخير بين العبارات الخاصة بالمشور الثاني، وذلك بمتوسط حسابي (٤.١٦)، وانحراف معياري (٠.٧٨٤) وذلك يدل على أن مجتمع الدراسة لديهم موافقة عالية على أن من أهم معوقات دور القيادات الأكاديمية في تنمية الموارد البشرية هو ضعف دور القيادات الأكاديمية في رصد التغيرات المستقبلية في احتياجات سوق العمل المحلي والعالمي من الوظائف ومن الخريجين والمهارات المطلوب توافرها لديهم، والعمل على تلبية احتياجات سوق العمل ومؤسساته من الكوادر المؤهلة وتشغيلهم فيه بما يتوافق مع تخصصاتهم وبما يتلاءم مع الفرص الوظيفية المتاحة، وانسجام التعليم الجامعي مع متطلبات سوق العمل المتغير بشكل يعزز رسالة هذا التعليم ويعظم من قدرته على الوفاء بمتطلبات عمليات التنمية الشاملة بالمملكة.

مناقشة نتائج السؤال الفرعي الثالث: "ما متطلبات تفعيل دور القيادات الأكاديمية في

تنمية الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية؟"

جدول رقم (١١)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإجابات مجتمع الدراسة حول متطلبات تفعيل دور القيادات الأكاديمية في تنمية الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

الرتبة	الانحراف	المتوسط	العبارة
٢	٠.٦١٩	٤.٧٦	أن توفر القيادات نظام حوافز فعال لتحفيز الأساتذة على الإبداع
٤	٠.٦٢٨	٤.٦٥	أن تعمل القيادات فتح قنوات اتصال فعالة مع العاملين بالكلية
١	٠.٦١٢	٤.٧٦	أن تدعم التوجهات المستقبلية للقيادة مواكبة رؤية المملكة ٢٠٣٠م
٥	٠.٦٣٦	٤.٦٢	أن تعمل القيادات الأكاديمية على تطوير مهارات الطلاب من خلال دورات تأهيلية متخصصة
٨	٠.٧٢٤	٤.٤٢	أن تستحدث القيادات الأكاديمية تخصصات علمية جديدة وفقاً لاحتياجات سوق العمل
٩	٠.٧٨٤	٤.١٦	أن تدعم القيادات الأكاديمية نشر بحوث طلابها وأساتذتها بمجلات علمية دولية
٣	٠.٦٢٣	٤.٧٥	أن تقوم القيادات الأكاديمية بالتنسيق مع مؤسسات الأعمال لتدريب الطلاب في مواقع العمل
٧	٠.٧٦٤	٤.٣٦	أن تحفز القيادات الأكاديمية الطلاب على الالتحاق ببرامج التوعية باحتياجات سوق العمل
١٢	٠.٨٣٢	٣.٩٤	أن تعمل القيادات الأكاديمية على ربط خطة البحث العلمي بالتوجهات الوطنية للمملكة
٦	٠.٧٢٤	٤.٤٢	أن تضع القيادات الأكاديمية خطة محددة لبرامج التحول الرقمي وتوظيف التكنولوجيا بالكلية
١٠	٠.٧٦٤	٤.٣٦	أن تضع القيادات الأكاديمية خطة تدريبية لمنسوبيها على التقنيات الحديثة
١١	٠.٨٣٢	٣.٩٦	أن تستحدث القيادات الأكاديمية تخصصات حديثة مثل الذكاء الاصطناعي

يتضح من الجدول رقم (١١) أن مجتمع الدراسة أظهروا درجة عالية من الموافقة على عبارات المحور الثالث "متطلبات تفعيل دور القيادات الأكاديمية في تنمية الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية"، حيث كان المتوسط الحسابي يتراوح بين (٤.٧٦ - ٣.٩٦) من أصل (٥) درجات.

وعلى مستوى العبارات فقد جاءت العبارة رقم (٣) ومحتواها "أن تدعم التوجهات المستقبلية للقيادة الجامعية العمل على مواكبة رؤية المملكة ٢٠٣٠م." في الترتيب الأول بين العبارات الخاصة بالمحور الثالث، وذلك بمتوسط حسابي (٤.٧٦)، وانحراف معياري (٠.٦١٢) وذلك يدل على أن أفراد مجتمع الدراسة لديهم موافقة عالية على ضرورة عمل القيادات على تحقيق تطلعات المجتمع السعودي وذلك من خلال ربطها بالخطة الإستراتيجية للجامعة وبخاصة ما يتعلق بتنمية الموارد البشرية الموجودة بالجامعة وكيفية إعدادها وتدريبها بالشكل الذي يجعلها قادرة على المشاركة الفعالة في تحقيق رؤية كلية الجامعة ورسالتها وأهدافها الإستراتيجية.

وجاءت العبارة رقم (١) ومحتواها " أن توفر القيادات الأكاديمية نظام حوافز فعال لتحفيز الأساتذة على الإبداع والتميز " في الترتيب الثاني بين العبارات الخاصة بالمشور الثالث، وذلك بمتوسط حسابي (٤.٧٦)، وإنحراف معياري (٠.٦١٩) وذلك يدل على أن مجتمع الدراسة لديهم موافقة عالية على ضرورة وجود نظام فعال للحوافز توفره القيادات الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس، حيث إن القيادة هي مفتاح الحوافز فقد أجريت دراسات عديدة للأنماط القيادية، لما لها من تأثير بالغ على الإنتاجية والعلاقات، ومصالحة العاملين بها وبخاصة أعضاء هيئة التدريس، ويعتبر من أنسب الأنماط القيادية لتحفيز العاملين؛ لأنه يشعر المرؤوسين بجديّة القائد وحرصه على بلوغ أهداف العمل وتأكيد له للأداء المتميز، وكذلك حرصه على تحقيق أهدافهم.

كما جاءت العبارة رقم (٧) ومحتواها " أن تقوم القيادات الأكاديمية بالتنسيق مع مؤسسات الأعمال لتدريب الطلاب في مواقع العمل " في الترتيب الثالث بين العبارات الخاصة بالمشور الثالث، وذلك بمتوسط حسابي (٤.٧٥)، وإنحراف معياري (٠.٦٢٣) وذلك يدل على أن مجتمع الدراسة لديهم موافقة عالية على ضرورة قيام القيادات الأكاديمية 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.

بينما جاءت العبارة رقم (٤) ومحتواها " أن تعمل القيادات الأكاديمية على ربط خطة البحث العلمي بالتوجهات الوطنية للمملكة " في الترتيب الثاني عشر والأخير بين العبارات الخاصة بالمشور الثالث، وذلك بمتوسط حسابي (٣.٩٦)، وإنحراف معياري (٠.٨٣٢) وذلك يدل على أن مجتمع الدراسة لديهم موافقة عالية على أن من أهم متطلبات تفعيل دور القيادات الأكاديمية في تنمية الموارد البشرية وجود خطة للبحث العلمي تدعم التوجهات والخطة المستقبلية.

مناقشة نتائج السؤال الفرعي الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة أفراد العينة حول آرائهم في واقع دور القيادات الأكاديمية في تنمية الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية تُعزّي لمتغير (الرتبة الأكاديمية، التخصص، وسنوات الخبرة)؟

وللتعرف على دلالة الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$ بين متوسطات استجابة مجتمع الدراسة حول واقع دور القيادات الأكاديمية في تنمية الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية تُعزّي لمتغير (الرتبة الأكاديمية، التخصص، وسنوات الخبرة)، تم التوصل إلى النتيجة التالية:

جدول (١٢)

تحليل التباين لتحديد دلالة الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$ بين متوسطات استجابات مجتمع الدراسة حول واقع دور القيادات الأكاديمية في تنمية الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية تُعزى لمتغير (الرتبة الأكاديمية، التخصص، وسنوات الخبرة)

المحاور	مصادر الاختلاف	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة	مؤشر الدلالة
واقع دور القيادات الأكاديمية في تنمية الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية	الرتبة	٠.٠٠٠٣	٢	٠.٠٠٠٣	٠.٠٠٠٧	٠.٩٧٦٢	غير دالة
	الخبرة	١.٨٩٤٠	٢	٠.٩٥١٥	٢.١٣٤١	٠.٢٥٤٨	غير دالة
	الخطأ	١٢٢.٧٠٢٠	١٣٠			٠.٤٩٢٣	
	الكلية	١٢٥.٦٦١٢			١٣٤		
معلومات واقع دور القيادات الأكاديمية في تنمية الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية	الرتبة	٠.٣٠٤٠	٢	٠.١٨٨٠	٠.٤٠٠١	٠.٣٧٣٢	غير دالة
	الخبرة	٠.٥٧٨٠	٢	٠.٣٢٧٠	٠.٢٦٨٠	٠.٢٨٤٠	غير دالة
	الخطأ	١٢٠.٦٠٧٠	١٣٠			٠.٤٧٢٤	
	الكلية	١٢٢.٧٤٢٢			١٣٤		
متطلبات تفعيل واقع دور القيادات الأكاديمية في تنمية الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية	الرتبة	٠.٣٩٤٠	٢	٠.١٨٥٥	٠.٤٠٣٦	٠.٣٧٢٣	غير دالة
	الخبرة	٠.٦٧٨٠	٢	٠.٣١٨٠	٠.١٨٦٦	٠.٢٦٥٠	غير دالة
	الخطأ	١٢١.٦٠٣٠	١٣٠			٠.٤٨٦٥	
	الكلية	١٢٤.٧٧٥٠			١٣٤		

ومن خلال الجدول (١٢) ، تشير نتائج تحليل التباين المتعدد الاتجاه للمقارنة بين الاستجابات حسب اختلاف متغيرات البحث (MANOVA) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة مجتمع الدراسة حول آرائهم في واقع دور القيادات الأكاديمية في تنمية الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية تُعزى لمتغير (الرتبة الأكاديمية، التخصص، وسنوات الخبرة)، حيث تراوحت قيم تحليل التباين في الجدول السابق من (٠.٠٠٠٧) إلى (٠.٤٠٣٦)، وهذه القيم غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٥) وهذا يدل على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابة مجتمع الدراسة .

تصور مقترح لتفعيل دور القيادات الأكاديمية في تنمية الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية:

تعمل جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية اليوم على التوجه نحو الاندماج الكلي في المجتمع والارتباط الوثيق بقضايا التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وتلبية احتياجات سوق العمل من الكوادر البشرية، كما أن التوجهات المعاصرة للتنمية أصبحت تنظر إلى التعليم الجامعي من خلال درجة مشاركته مع المجتمع، وقدرته على استيعاب مشكلاته واهتماماته الراهنة، وتوفير مخرجات تتسم بالجودة والكفاءة، وامتلاكها للمهارات المطلوبة بمؤسسات الأعمال، مما يعدّ مؤشراً قوياً على نجاح المؤسسة الجامعية في تحقيق أهدافها في خدمة المجتمع.

وفي ظل الرؤية الطموحة للمملكة العربية السعودية ٢٠٣٠م، وسعيها نحو تحسين وضعها لتصبح ضمن أفضل ١٥ اقتصاداً في العالم، ولن يتحقق ذلك إلا بسواعد أبنائها من خريجي الجامعات، تبرز ضرورة الوعي بأهمية تنمية الموارد البشرية، والتركيز على التوعية بأهم التخصصات المطلوبة لتحقيقها.

وفيما يلي عرض لمكونات التصور المقترح لتفعيل دور القيادات الأكاديمية في تنمية الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية:

أولاً: فلسفة التصور المقترح:

تتعلق فلسفة التصور المقترح من أهمية تنمية وتأهيل الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وإعدادها بالشكل الذي يؤهلها لتحقيق أهداف الجامعة، وأهمية ذلك في رسم السياسات المستقبلية، وذلك عن طريق تقييم ومعرفة جوانب القوة والضعف في برامج تنمية الموارد البشرية لتتلاءم مع التوجهات المستقبلية للمملكة وسعيها نحو المنافسة العالمية، حيث ساعدت الرغبة القوية للمملكة العربية السعودية بجانب كثير من التغيرات الاجتماعية والاقتصادية في الوصول إلى أعلى مستوى من التميز والمنافسة لخريجها، لاسيما في ظل المنافسة الشديدة على الوظائف، وهو ما يدفع الموارد البشرية بكلية التربية للبحث عن مهارات وقدرات يتميزون بها عن غيرهم، فبعد أن كان الهدف هو الحصول على مؤهلٍ عالٍ، ارتقى هذا الهدف إلى اكتساب كفايات ومهارات مهنية جديدة، ولن يتأتى ذلك إلا من خلال وجود برامج جامعية تخصصية لتدريب الموارد البشرية وتأهيلها بالشكل الذي يخدم تطلعات المجتمع السعودي.

ثانياً: مبررات وضع التصور المقترح:

- الارتقاء بمستوى الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من خلال وضع خطة شاملة ومتكاملة تهدف لتطوير وتنمية المعلومات والمهارات والقدرات المهنية للموارد البشرية؛ لتحقيق الجودة النوعية في مستوياتهم ومهاراتهم.
- الحاجة الماسة لتبني تصور واضح لدور القيادات الأكاديمية في تنمية الموارد البشرية وتدريبها وتأهيلها بالشكل الذي يمكنها من أداء الدور المطلوب منها بكفاءة وفاعلية، وضرورة تحقيق التفاعل بين التعليم النظري والعملية ضمن أطر وخطط تنموية متكاملة بما يتوافق مع حاجة خطط التنمية ومتطلباتها التقنية الحديثة.
- تحقيق المواءمة بين مخرجات الجامعة من الموارد البشرية وسوق العمل وتزويد سوق العمل بموارد بشرية على أعلى مستوى من الجودة والكفاءة وقابلين للتعلم الذاتي والمستمر، يمتلكون المعارف والمهارات والكفايات التي تساعدهم على الاندماج في عملهم بالشكل الذي يتطلبه سوق العمل.
- انخفاض الكفاءة الداخلية النوعية لكليات الجامعة التي من مؤشراتنا (ضعف التحصيل المعرفي والتأهيل التخصصي وضعف القدرات التحليلية والابتكارية والتطبيقية، والقصور في تعزيز القيم والاتجاهات الإنتاجية).
- انخفاض الكفاءة الخارجية الكمية والنوعية، ويتمثل ذلك في تخريج أعداداً من الخريجين في تخصصات لا يحتاجها سوق العمل مع وجود عجز وطلب في تخصصات أخرى.

ثالثاً: منطلقات التصور المقترح:

يتسم المجتمع السعودي في المرحلة الحالية بقدرته على دعم الأنشطة التربوية والبحثية والخدمية التي تقدمها جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، بالإضافة إلى اتساق جهوده وارتباطها برؤية ورسالة الجامعة بما يؤهلها لتوجيه المجتمع وقيادته نحو تحقيق أهدافه، وبالتالي يسود بين المجتمع والجامعة علاقة تكامل وتكافل اجتماعي واعتماد متبادل للوصول إلى تحقيق الأهداف المنشودة من خلال خريج قادر على مواجهة تحديات المنافسة وسوق العمل، ويرى الباحث أن من أهم المنطلقات التي يقوم عليها التصور المقترح لتنفيذ دور القيادات الأكاديمية في تنمية الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية ما يلي:

١. يتزامن التصور المقترح مع رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠م والتي تسعى لأن تصبح خمس جامعات سعودية على الأقل من أفضل ٢٠٠ جامعة دولية في ٢٠٣٠م، وسد الفجوة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل، والاستثمار في التعليم، وتزويد الطلاب والطالبات بالمعارف والمهارات اللازمة لوظائف المستقبل.
٢. حرص المجتمع السعودي ومؤسساته على الشفافية والنزاهة في كافة الأنشطة، وإعلاء قيمة التنافسية والتوظيف وفقا للكفاءة والمهارة والإنتاجية، والمساواة في الحقوق والواجبات وعدم التفرقة بين المواطنين.
٣. الأزمة الاقتصادية العالمية والتي انعكست آثارها على تصور السياق الاقتصادي السعودي من خلال وجود خطة للتنمية الاقتصادية والبشرية تحقق متطلبات وطموحات المجتمع السعودي وتميز الاقتصاد السعودي بتنوعه، وتوجه الحكومة لمجالات تنافسية جديدة.
٤. يتوقع أن يقوم السياق الاجتماعي السعودي على الاعتراف بدور مؤسسات المجتمع المدني التي تعمل وفق مرجعية وطنية، وتبني استراتيجية لتقليل معدل البطالة وصولاً إلى التوظيف الكامل (السعودية).
٥. تتمثل صورة المجتمع التكنولوجي المتوقع في مجتمع قادر على التكيف مع متطلبات عصر المعرفة والمعلوماتية، وذلك من خلال مجتمع علمي تكنولوجي يركز إلى اقتصاد المعرفة وتكنولوجيا المعلومات والتوجه لإحلال الثقافة العلمية والتكنولوجية لغة للحوار والتفاهم.

رابعاً: أسس ومبادئ التصور المقترح:

- التخطيط العلمي السليم وفق رؤية متكاملة لتحقيق الجودة في مستوى الموارد البشرية بالجامعات وتلبية متطلبات خطط التنمية، بما يحقق أعلى معدلات التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
- المسؤولية: تتمثل في تحمل جميع القيادات الجامعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تنمية الموارد البشرية وتأهيلهم لتحمل المسؤولية والقيام بالمهام المنوطة بهم والمشاركة الفعالة في البرامج الجامعية المتخصصة التي تنفذ لتأهيل الموارد البشرية.
- تكامل الأدوار: من خلال التنسيق بين القيادات الجامعية ومؤسسات الأعمال لتنظيم دورات تدريبية ميدانية للطلاب على أرض الواقع مما يثري خبرات ومهارات الطلاب ويؤهلهم بكفاءة للانخراط في سوق العمل.

- دراسة الجوانب الاجتماعية التي تسبب عدم التوافق بين مخرجات الجامعات من الموارد البشرية واحتياجات المجتمع وسوق العمل.
- وضع معايير مهنية وتحديد الكفايات والمهارات والمعارف الواجب توفرها لدى الموارد البشرية المطلوبة من الجامعات؛ لإنجاز مهام العمل بإتقان وتحديد نتائج الأداء المتقن.
- تنوع مضامين البرامج التدريبية التي تقدمها الجامعات لطلابها من حيث اعدادها وتطويرها بصورة مستمرة لتتماشى مع التغيرات المتلاحقة في متطلبات سوق العمل.
- توحيد ضوابط ومعايير نوعية نواتج (مخرجات) الجامعات، مما يخلق حالة من التنافسية من أجل تحقيق الجامعات للتميز والجودة في خريجها.

خامسا: أهداف التصور المقترح:

١. الأهداف المتعلقة بالطالب الجامعي:

- إعداد خريجين قادرين على تحقيق النجاح والتميز وقيادة المجتمع نحو المستقبل.
- امتلاك الطالب للمهارات اللازمة للانخراط والمنافسة في سوق العمل.
- تمكين الطالب من توظيف تكنولوجيا المعلومات في عملية التعلم.
- تقديم برامج تعليمية وأنشطة أكاديمية للطالب على أعلى مستوى من الجودة.
- معرفة وتحديد التخصصات المطلوبة والمرغوبة في سوق العمل خاصة في ظل التطورات التقنية السريعة والمستمرة والتعقيدات المتزايدة التي تتسم بها بيئة المال والأعمال.

٢. الأهداف المتعلقة بالأستاذ الجامعي:

- الإعداد الأكاديمي والبحثي المتعمق لعضو هيئة التدريس للقيام بدوره في توجيه طلابه.
- تفعيل دور الأستاذ الجامعي في التوعية المهنية للطلاب باحتياجات سوق العمل.
- المشاركة الفعالة في برامج الإرشاد المهني التي تقدمها كلية التربية لتنمية الموارد البشرية.
- المساهمة في تقديم الخدمة البحثية لعناصر ومؤسسات المجتمع المحلي .
- التعاون البحثي مع أعضاء هيئة التدريس بالكلية بما يخدم تطوير التعليم الجامعي.
- حرص عضو هيئة التدريس على التطوير الذاتي؛ لمواجهة التطورات العلمية الحديثة.
- القدرة علي بناء علاقات إنسانية جيدة مع الطلبة والرؤساء .
- القدرة على تدويل الإنتاج البحثي، وربط الترقيات بالأبحاث التي تنافس عالميا.

- المشاركة في المؤتمرات والندوات بالعمل البحثي وأوراق العمل .
- إنجاز الأبحاث العلمية بشكل سليم بما يخدم كلية التربية والمجتمع المحلي .

٣. الأهداف المتعلقة بالقيادات الأكاديمية:

- الاعتماد على التخطيط الاستراتيجي في وضع برامج تنمية الموارد البشرية بالجامعات.
- رسم خطة التعاون بين الجامعات ومؤسسات الأعمال لتدريب وتأهيل الموارد البشرية.
- أن تقوم الجامعة بتعريف الطلاب بطبيعة المهن المختلفة والقوانين والضوابط الخاصة بها.
- أن توفر كليات الجامعة للطلاب برامج تدريبية قبل التخرج لتسهيل اندماجهم في سوق العمل.
- أن تعمل الجامعة على تطوير مهارات الموارد البشرية من خلال دورات تأهيلية متخصصة.
- تقديم حوافز للموارد البشرية بالجامعات لتشجيعهم على الالتحاق بالبرامج التي توفرها لتدريبهم وإعدادهم بالشكل المناسب.
- تفعيل نظم المعلومات لإعطاء الطلاب والأساتذة صورة واضحة عن متطلبات سوق العمل.
- توقيع اتفاقيات تعاون مع مؤسسات الأعمال لتوعية الطلاب بالمهارات المهنية المطلوبة.
- تطوير برامج الجامعات ومناهجها، بما يتفق ومتطلبات وخطط التنمية للموارد البشرية.
- ضرورة الاهتمام بالجودة النوعية للموارد البشرية، بتخريج كوادر ذات قدرات ومهارات.

٤. الأهداف المتعلقة بمؤسسات الأعمال:

- التعاون مع الجامعة لتحديد المهارات المهنية اللازم توافرها في الموارد البشرية.
- تطوير أطر التعاون والتفاعل مع الجامعة لتدريب الموارد البشرية وتزويدهم بالخبرات المهنية على أرض الواقع .
- إجراء البحوث والدراسات المشتركة لتقويم أداء الموارد البشرية في مواقع العمل وتوفير التغذية الراجعة التي تهدف إلى إدخال الإصلاحات والتجديدات في البرامج الجامعية.
- وضع آليات مشتركة مع كليات الجامعة، وتقويمها من أجل تحقيق تطابق أفضل بين مخرجات الكلية ومتطلبات المجتمع السعودي.
- التنسيق مع الجهات المعنية بالقوى العاملة والجامعات عند وضع استراتيجيات التعليم العالي.
- زيادة توجيه الموارد البشرية نحو التخصصات العلمية المطلوبة بشكل أكبر في سوق العمل.

سادسا: إمكانية تنفيذ التصور المقترح:

لتحديد إمكانية تنفيذ المقترح لتفعيل دور القيادات الأكاديمية في تنمية الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، يرى الباحث ضرورة الوقوف على أهم الصعوبات المتوقعة عند تنفيذ هذا التصور وتتلخص في النقاط التالية:

- عدم وجود قواعد معلومات عن احتياجات سوق العمل من التخصصات والمهارات المطلوبة في الموارد البشرية التي تخرجها الجامعات؛ لتكون الموجه لسياسات القبول عليها.
- عدم قدرة مناهج التعليم العالي على تحقيق موازنة مهارات وقدرات وخبرات الخريجين لمتطلبات سوق العمل من العمالة والفنيين.
- عدم وجود استراتيجية محددة الأهداف يتم على ضوءها وضع برامج للتوعية والتدريب للموارد البشرية.
- ضعف التنسيق بين الجامعات ومؤسسات ومنظمات الأعمال لتنظيم دورات تدريبية للموارد البشرية على أرض الواقع.
- رفض بعض الجامعات إعادة صياغة أنشطتها وبرامجها لتتماشى مع منظمات الأعمال.
- ضعف القنوات من قبل بعض مؤسسات الأعمال بأهمية التعليم الجامعي لتحقيق أهداف المستقبل من خلال إعداد خريجين أكفاء لسوق العمل.
- الفجوة بين مهارات الخريج وسوق العمل، وتقديم مخرجات تسهم في تفاقم مشكلة البطالة.

سابعا: آليات تنفيذ التصور المقترح:

- ضرورة إعادة النظر في البرامج التدريبية والتأهيلية والمناهج الحالية في الجامعات بالتنسيق مع مؤسسات الأعمال والقطاع الخاص.
- إشراك القطاع الخاص ومؤسسات الأعمال في الدراسات التي تجريها الجامعة لمعرفة متطلبات سوق العمل.
- أن تنتقل الجامعات الاتجاهات الحديثة في ميدان العمل إلى داخل أروقتها حتى لا يضطر مؤسسات الأعمال إلى تعديل وصقل وتجديد مهارات الخريجين.
- توقيع اتفاقيات تعاون مع مؤسسات الأعمال لتوعية الموارد البشرية بالمهارات المهنية.

- تضمين المقررات موضوعات توعوية بالتخصصات المتوقع مستقبلًا استحداثها.
- تفعيل نظم المعلومات الجامعية لإعطاء الطلاب صورة واضحة عن متطلبات خطط التنمية ومواصفات المورد البشري المطلوب في سوق العمل.
- التنسيق مع مؤسسات الأعمال لتدريب وتأهيل مواردها البشرية في مواقع العمل.
- تطوير المهارات العملية للموارد البشرية من خلال عقد دورات تأهيلية متخصصة.
- تعريف الطلاب بطبيعة المهن المختلفة والقوانين والضوابط الخاصة بها للدخول في هذه المهن والتمكن من المنافسة.

ثامنا: الجهات المسؤولة عن تنفيذ التصور المقترح:

- وزارة التعليم.
- جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
- القيادات الأكاديمية بكليات جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية ورؤساء الأقسام.
- مؤسسات ومنظمات الأعمال والقطاع الخاص ورجال الأعمال.
- أعضاء هيئة التدريس والطلاب والإداريين بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

المراجع:

أولاً_ المراجع العربية:

١. أبوزنط، ماجدة (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، الأردن، ص ١-٣٨.
٢. الأحمدى، عائشة سيف (٢٠١٣) التصنيف العالمي لجامعات الدارسين السعوديين في الخارج: الواقع والمأمول، مجلة العلوم التربوية والنفسية، مجلد ١٤، عدد ٢، الأردن.
٣. آل حارث، فاطمة علي عبدالله (٢٠١٦) إستراتيجية مقترحة لتطوير وظائف الجامعات السعودية في ضوء مبادئ جامعة المستقبل، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة الملك خالد.
٤. البدوي، أمل. (٢٠١٧). رؤية مقترحة لدور القيادات الأكاديمية لتحقيق الميزة التنافسية بجامعة الملك خالد . المجلة التربوية الدولية المتخصصة. مج. ٦، ع. ١١، ص ١٢٤-١٥٤.
٥. الأسمرى، فاطمة (١٤٣١هـ). البحث العلمي في كليات البنات بجامعات المملكة ومساهمته في تلبية متطلبات التنمية الاجتماعية والاقتصادية. رسالة ماجستير، جامعة أم القرى.
٦. الجدلي، 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.
٧. حمد، حسني عبدالمنعم (٢٠١٤م). تحسين القدرة التنافسية للجامعات المصرية باستخدام بعض المداخل الحديثة. رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة سوهاج، مصر.
٨. 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، كلية التربية الإسلامية.

٩. 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.
١٠. 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.
١١. سايعي، فيصل (٢٠٠٩م) أنظمة المعلومات: استخداماتها، فوائدها وتأثيرها على تنافسية المؤسسة. رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الحاج لخضر، الجزائر.
١٢. 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. ٣٧-٦١.
١٣. الشهراني، نورة فالح عايض. (٢٠١٨). درجة ممارسة القادة الأكاديميين بجامعة ببشة للقيادة الإبتكارية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية. مج. ٣، ع. ٣، ص. ٥٨٥-٦١٧.
١٤. عبدالعزيز، أحمد (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.
١٥. الشمراني، حامد. (٢٠١٧). فاعلية الوظائف الإدارية لدى القيادات الأكاديمية في كليات جامعة شقراء : دراسة ميدانية. مجلة علوم الإنسان والمجتمع. ع. ٢٣، ص. ٣١١-٣٥٥.
١٦. شهاب، نصر الدين (٢٠١٥م) كراسي البحث شراكة استراتيجية لإصلاح الوظيفة البحثية بالجامعات العربية "نموذج مقترح"، مجلة العلوم التربوية، (٣)، ص. ٦٩-١٠٢.
١٧. العامري، عبدالله بن محمد (١٤٣٤هـ). متطلبات تدويل التعليم العالي كمدخل لتحقيق الريادة العالمية للجامعات السعودية: تصور مقترح. رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة أم القرى.

١٨. عبدالحميد، محمد. (٢٠٠٥م) البحث العلمي في تكنولوجيا التعليم، القاهرة: عالم الكتب.
١٩. 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 ١٦٦-١٨٢.
٢٠. العريفي، حصة سعد؛ الشهري، نهاية علي. (٢٠١٦م). تفعيل دور القيادات التربوية في المدارس الثانوية الحكومية (نظام مقررات) بمدينة الرياض من وجهة نظر المعلمين والمعلمات في ضوء أهداف المنظمة المتعلمة (رؤية مستقبلية ٢٠٣٠) تصور مقترح. مجلة البحث العلمي في التربية. العدد السابع عشر. ج ٤. ص ص ١ - ٢٧.
٢١. العريمي، 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
٢٢. 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 ٤٩-٦٤.
٢٣. عسيري، خلود بنت محمد مفرح آل ماطر. (٢٠١٧م). واقع حوكمة جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ من وجهة نظر القيادات الإدارية والأكاديمية فيها. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية. جامعة الأمير سطام.
٢٤. العلول، سمر (٢٠١١) دور إدارة المعرفة في تنمية الموارد البشرية الأكاديمية في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الأزهر، غزة.

٢٥. عويس، محمد زكي. (٢٠١٣م) ثورة مصر ومستقبل الثقافة العلمية ، القاهرة، الهيئة المصرية العامة للكتاب
٢٦. المطيري، بدر (٢٠١٤) دور الجامعات السعودية في تنمية الموارد البشرية وتوفير فرص عمل لخريجها: المشكلات والحلول المقترحة، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة اليرموك.
٢٧. المملكة العربية السعودية (٢٠١٦م). رؤية ٢٠٣٠م، مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية.
٢٨. المنشاوي، علاء. (٢٠١٦م). رؤية السعودية ٢٠٣٠: تتضمن تقسيمات رئيسة هي اقتصاد مزدهر - مجتمع حيوي- وطن طموح. العربية "أون لاين". الاثنين ١٨ رجب. ١٤٣٧هـ.
٢٩. وزارة الاقتصاد والتخطيط. (١٤٣٧هـ). برنامج التحول الوطني ٢٠٣٠. المركز الإعلامي. وزارة الاقتصاد والتخطيط. الرياض.

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.