

التوجهات المستقبلية لجامعة الملك خالد في تحقيق رؤية المملكة (٢٠٣٠) تصور مقترح

د. عبدالعزيز بن سعيد محمد القحطاني*

الملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف على أبرز التوجهات المستقبلية لجامعة الملك خالد في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ المتعلقة ببرنامج الحوكمة التنظيمية، والحكومة الإلكترونية، ورأس المال البشري التنظيمي، وكذلك للوصول إلى آليات مناسبة لتحقيق التوجهات المستقبلية. واستخدمت المنهج الوصفي حيث طبقت استبانة على عينة بلغت (٥٣٩) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد؛ وأسفرت الدراسة عن وضع تصور مقترح تكون من المنطلقات، والأهداف، والآليات، والمتطلبات، وفريق العمل ومهامه؛ وأوصت الدراسة بعدد من التوصيات منها: وضع نظام خاص لتقييم الأداء لجميع العاملين بالجامعة وفق معايير محددة وواضحة يستطيع من خلاله أن تحدد مدى توجه نحو تحقيق تلك التوجهات المستقبلية للمملكة العربية السعودية، وقيام وكالة الجامعة للتطوير الأكاديمي والجودة بوضع خطط استراتيجية تهدف إلى الاستثمار في رأس المال البشري بالجامعة، ومحاولة الاستفادة من تلك الموارد في تحقيق هذه التوجهات لرؤية المملكة ٢٠٣٠، وتوفير البنية التحتية اللازمة لاستخدام تكنولوجيا التعليم والتعلم الإلكتروني من شبكات الاتصال الداخلية وشبكات الإنترنت في جميع مرافق الجامعة واستخدامها في تطوير البنية التنظيمية للجامعة في جميع المستويات الإدارية والأكاديمية.

♦ أستاذ الإدارة التربوية المشارك بجامعة الملك خالد
♦ بحث مدعوم من عمادة البحث العلمي

Future Perspectives of King Khalid University in Realizing the Kingdom Vision 2030 - A Proposal□

Abstract:

This study attempts to identify the most important future perspectives of King Khalid University (KKU) with regard to organizational governance, e-government, and organizational human resources in light of the Kingdom Vision 2030 and to find proper mechanisms on how to achieve these perspectives. This study utilized a survey among a sample population of 539 teaching faculty at KKU. The study proposed the trends, goals, approaches, and the pre-requisites necessary to achieve the study objectives. A variety of recommendation came up out of this study. The top of such recommendations is that KKU is to establish a system for assessing its personnel performance based on a well-defined and clear criteria that enables the university to achieve the future perspectives of the Kingdom of Saudi Arabia. The study further recommends that the Vice-Rectorate of Academic Development and Quality in the University develops strategic plans for investing in human resources available in the University and to get the most out of such resources in order to accomplish the Kingdom Vision 2030. A third recommendation of this study is that KKU provides the infrastructure necessary for e-learning in the form of internet networks throughout the university and to use it in developing the organizational .infrastructure of the university at all administrative and academic levels

مقدمة الدراسة

لم تعد المؤسسات التعليمية تعيش بمعزل عن العالم، فما أنتجته التحديات المحلية والعالمية من انفجار معرفي وتطور تكنولوجي وثورة معلوماتية، بات من الضرورة أن تدرك تلك المؤسسات أن الأخذ بالتخطيط هو السبيل الوحيد لمواجهة تلك التحديات، واستجابة لذلك أعلنت المملكة العربية السعودية خطة للتحويل الشامل تحت مسمى (رؤية المملكة ٢٠٣٠) والتي طالبت بالتغيير للأفضل في جميع قطاعات الدولة حكومية أو خاصة ومن ضمن هذه القطاعات قطاع التعليم.

لقد جاء إعلان رؤية المملكة ٢٠٣٠ مواكباً لرسالة التعليم وداعماً لمسيرتها؛ لبناء جيل متعلم قادر على تحمل المسؤولية واتخاذ القرارات، وانطلاقاً من هذه الرسالة جاءت الرؤية لتوفير فرص التعليم للجميع في بيئة تعليمية مناسبة في ضوء السياسة التعليمية للمملكة، ورفع جودة مخرجاته، وزيادة فاعلية البحث العلمي، وتشجيع الإبداع والابتكار، وتنمية الشراكة المجتمعية، والارتقاء بمهارات وقدرات منسوبي التعليم، وسد الفجوة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل، وتطوير التعليم العام وتوجيه الطلاب نحو الخيارات الوظيفية والمهنية المناسبة، وإتاحة الفرصة لإعادة تأهيلهم، والمرونة في التنقل بين مختلف المسارات التعليمية. وتعتمد رؤية السعودية ٢٠٣٠ والتي تمثل أهداف المملكة في التنمية والاقتصاد، على ثلاثة محاور تتكامل مع بعضها في سبيل تحقيق أهداف المملكة وهي المجتمع الحيوي، والاقتصاد المزدهر، والوطن الطموح، حيث تبدأ الرؤية من المجتمع وإليه تنتهي. وتمثل هذه المحاور أساساً متيناً لتحقيق هذه الرؤية وتأسيس قاعدة قوية لازدهار الاقتصاد، وينبثق من الإيمان بأهمية بناء مجتمع حيوي يعيش أفراداه وفق المبادئ الإسلامية ومنهج الوسطية والاعتدال، ويسندهم ببيان أسري متين، و رعاية صحية واجتماعية طموحه (مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية، ٢٠١٦).

ويعتبر برنامج التحول الوطني ٢٠٢٠ خطة لتحقيق وتنفيذ رؤية المملكة ٢٠٣٠ خلال السنوات الخمس القادمة، حيث ذكرت وثيقة "برنامج التحول الوطني ٢٠٢٠" أنه لأجل بناء القدرات والإمكانات اللازمة لتحقيق الأهداف الطموحة لـ "رؤية السعودية ٢٠٣٠" ظهرت الحاجة إلى إطلاق برنامج التحول الوطني على مستوى ٢٤ جهة حكومية (١٦ وزارة و٨ هيئات حكومية)، يحتوي على أهداف استراتيجية مرتبطة بمستهدفات مرحلية إلى عام ٢٠٢٠. ومن أهم الأهداف الاستراتيجية التي يسعى إليها برنامج التحول الوطني للتعليم: تطوير المناهج وأساليب التعليم والتقييم، تعزيز القيم والمهارات الأساسية للطلاب، تعزيز قدرة نظام التعليم لتلبية متطلبات التنمية واحتياج سوق العمل، تحسين البيئة التعليمية، تحسين استقطاب المعلمين وتأهيلهم وتطويرهم، إتاحة خدمات التعليم لكافة شرائح الطلاب، تنويع مصادر تمويل مبتكرة وتحسين الكفاءة المالية لقطاع التعليم، رفع مشاركة القطاع الأهلي والخاص في التعليم، ورفع نوعية

البحث العلمي وريادة الأعمال والخدمات المجتمعية (مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية، ٢٠١٦).

وانطلاقاً من الإيمان بدور تلك الرؤية في تحقيق التنمية المستدامة للمملكة، فقد ركزت الرؤية على عدة برامج تنفيذية من أجل تحقيق أهدافها ومنها برنامج الحوكمة التنظيمية، وبرنامج الحكومة الالكترونية، وبرنامج رأس المال البشري حيث ستسهم تلك البرامج في دعم وتنظيم بيئات العمل المختلفة. وتعد الحوكمة التنظيمية نظاماً إدارياً تحدد المؤسسات من خلالها توجهاتها، وتنظم نفسها لتحقيق الغرض من وجودها، وذلك بما تتضمنه من معان مهمة مثل المساءلة والشفافية والنزاهة والاستقلالية والجماعية في اتخاذ القرار والاحتكام إلى القانون (محمد، ٢٠١١). حيث يؤكد مرزوق (٢٠١٢) في أهمية الحوكمة بأنها: تساعد المؤسسة التعليمية (الجامعة) في تحقيق أهدافها بأفضل السبل الممكنة، وضمان الالتزام بالقوانين والأنظمة المعمول بها في المجتمع، وتحديد مهام ومسؤوليات كل فرد مع معالجة الأخطاء أولاً بأول، وتدعيم الثقة والمصادقية بين العاملين، وتبني الحوكمة بيئة عمل حافزة للعاملين.

وقد أخذ التحول والسعي لتطبيق الحكومة الالكترونية بالازدياد مع دخول الألفية الثالثة، حيث يشير (الشريف، ٢٠٠٣) إلى أن هناك عدة عوامل فرضت على الحكومات هذا التحول ومن أهمها: تلبية احتياجات المواطنين المتزايدة في تحسين الخدمات، وسرعة تنفيذها في وقت أسرع مما كان معمول به سابقاً في ظل الإدارات البيروقراطية التي تعيق إنجاز المعاملات في حينها، فضلاً عن التقدم الهائل في مجالات المعرفة التقنية وسهولة استخدامها مما جعل العالم بأسره بمثابة سكان متواجدين في قرية واحدة.

ويشكل رأس المال البشري أهمية كبيرة في المؤسسة، بحيث يعتبر أهم مكون رأس المال الفكري وتتمثل هذه الأهمية في وضع استراتيجيات التعلم للمؤسسة التي تعد حجر الأساس لزيادة الخبرات والمهارات والقدرات، وإنجاز العمليات الداخلية بكفاءة وفاعلية، وتحقيق القيمة المقترحة للعملاء، وبلوغ الأهداف المالية المتمثلة في القيمة المضافة ومعدل العائد على الاستثمار (زويبر وجدي، ٢٠١١).

لقد أعادت (رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠) المسار الصحيح للجامعات السعودية، وستفرض الرؤية كأحد أهدافها التعليمية بدخول خمس جامعات سعودية على الأقل ضمن أفضل ٢٠٠ جامعة عالمية، وهذا الهدف سيضع الجامعات مرة أخرى على المسار الدولي لتطوير التعليم العالي في المملكة، وستخلق تنافساً كبيراً بين الجامعات، وتخلق عدداً كبيراً من التوجهات المستقبلية، ومن ضمن هذه التوجهات المستقبلية أن تصبح جامعة الملك خالد نموذجاً لجامعة المستقبل التي تنفرد بمواصفات وخصائص تميزها كنموذج لجامعة مستقبلية من خلال تطبيق معايير عالمية للجودة الشاملة يتم اعتمادها وتطبيقها على جميع مكونات العملية التعليمية، إعداد وثائق وخطط وسياسات يمكن اعتمادها مباشرة داخل

الجامعة لتطوير عناصر العملية التعليمية، وجود مراكز بحثية داخل الجامعة تقوم بإجراء البحوث والدراسات حول كل ما يتعلق بالعملية التعليمية، وإعداد ميثاق للعمل يتم اعتماده وتبنيه والعمل به من قبل جميع أطراف العملية التعليمية (مجلس الشؤون الاقتصادية والتنموية، ٢٠١٦).

ومن أبرز المواصفات لجامعة المستقبل أن يكون هناك اتصال دائم بين الجامعات مع بعضها لتبادل المعلومات والأبحاث ودعم روح المنافسة العلمية والثقافية بين الدارسين، وأهمية توفر أدوات قياس وتقويم علمية دقيقة للحصول على عملية تقويم حقيقية شاملة لجميع جوانب شخصية الطلبة في جميع الممارسات والأنشطة التي تتم داخل الجامعة من أجل التحسين والتطوير، حيث تؤكد دراسة رفقا و جاكوف (Rifca & Gacov, 2005) أن التصميم الأمثل لجامعة المستقبل يتم من خلال تناول التوجهات والتحوليات المختلفة في المجتمع والمؤثرة على رؤية ورسالة وأدوار الجامعات، وتحليل تأثير تلك التوجهات على البنية التحتية والمؤسسية للجامعات، وقد توصلت الدراسة إلى تقديم ملخص للعوامل التي يأخذها المخططون في اعتبارهم في التصميم المستقبلي للجامعات وتوصلت الدراسة أيضا إلى مجموعة من السيناريوهات المقترحة لتصميم الأمثل لجامعات المستقبل.

ومما سبق يتضح أن جامعة الملك خالد بحاجة ماسة إلى تفعيل حوكمتها التنظيمية، وتطبيق الحكومة الالكترونية في جميع مجالاتها، وتنمية رأس المال البشري وفقا لرؤية المملكة ٢٠٣٠، والعمل على توفير المتطلبات الأساسية لتحقيق تلك البرامج.

مشكلة الدراسة

بالرغم من التوجهات المستقبلية للمؤسسات الحكومية في المملكة العربية السعودية من أجل تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠، إلا أنها بحاجة إلى تنفيذ تلك البرامج الداعمة لتحقيق تلك التوجهات، حيث توصي دراسة (آل طاهر، ٢٠١٧) بضرورة العمل على تقليل المعوقات التي تواجه القيادات الأكاديمية في تطوير واستثمار رأس المال البشري. كما تؤكد دراسة (عبدالرحمن، ٢٠١٦) أن هناك مساهمة لتخطيط القوى العاملة في تطوير أداء العاملين في الجامعة وتوصلت أيضا أن اختيار القوى العاملة يؤثر في تطوير الأداء بالجامعة وقد أوصت الدراسة بالتركيز على تخطيط القوى العاملة في الجامعات السودانية لارتباطها المباشر بتطوير أداء العاملين وأداء الجامعات وكذلك لا بد من اختيار الموارد البشرية في الجامعات السودانية وفق أسس ومعايير علمية لها علاقة بقياس الأداء وتطويره وبالتدريب المستمر للعاملين من أجل تطوير الأداء العام وأداء العاملين.

وتشير دراسة (الفواز، ٢٠١٥) أن درجة تطبيق مبادئ الحوكمة الرشيدة كان متوسطا مع أن درجة أهمية تلك المبادئ كان عاليا جدا

من وجهة نظر القيادات الأكاديمية وتوصلت أيضا إلى أن درجة متطلبات مبادئ الحوكمة الرشيدة لتحسين الأداء المؤسسي. كما أوصت دراسة (الشهري، ٢٠١٢) بالتخطيط الجيد للنجاح في تطبيق التعلم الإلكتروني وضمان فاعليته، وتحقيق الأهداف المرجوة منه، ويتضمن ذلك توفير الإمكانيات المادية والبشرية والتنظيمية والتقنية اللازمة له، والاهتمام بالتسويق الجيد للتعلم الإلكتروني من خلال المنشورات والمحاضرات التوعوية لتثقيف المجتمع والجامعة بأهمية هذا النمط من التعليم، وتوفير قواعد بيانات باللغة العربية للبحوث والرسائل العلمية.

ومما سبق يتضح أن جامعة الملك خالد بحاجة ماسة إلى تفعيل حوكمتها التنظيمية، وتطبيق الحوكمة الإلكترونية في جميع مجالاتها، وتنمية رأس المال البشري وفقا لرؤية المملكة ٢٠٣٠، والعمل على توفير المتطلبات الأساسية لتحقيق تلك البرامج. ولذا جاءت هذه الدراسة لوضع تصور مقترح للتوجهات التنظيمية المستقبلية بجامعة الملك خالد في ضوء رؤية المملكة

أسئلة الدراسة

ما التصور المقترح للتوجهات التنظيمية المستقبلية

بجامعة الملك خالد في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠؟

من خلال الإجابة على الأسئلة التالية:

١. ما التوجهات المستقبلية لجامعة الملك خالد في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ المتعلقة ببرنامج الحوكمة التنظيمية؟
٢. ما التوجهات المستقبلية لجامعة الملك خالد في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ المتعلقة ببرنامج الحوكمة الإلكترونية؟
٣. ما التوجهات المستقبلية لجامعة الملك خالد في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ المتعلقة ببرنامج رأس المال البشري؟
٤. هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد مجتمع الدراسة اتجاه التوجهات تعزى للمتغيرات (النوع، الكليات، سنوات الخبرة)؟

أهمية الدراسة

- تتضح الأهمية النظرية للدراسة الحالية من خلال تركيزها على موضوع مهم وهو " التوجهات المستقبلية لجامعة الملك خالد في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠"
- إثراء أدبيات الدراسة النظرية حول أبرز التوجهات المستقبلية لجامعة الملك خالد في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠.
- تقدم الدراسة الحالية عرضا لتصور مقترح لتحقيق التوجهات المستقبلية لجامعة الملك خالد في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠، وكيفية إعدادها.

أهداف الدراسة

هدفت الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

١. التعرف على التوجهات المستقبلية لجامعة الملك خالد في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ المتعلقة بالمجالات التالية (الحوكمة التنظيمية - الحكومة الالكترونية - رأس المال البشري).
٢. بناء تصور مستقبلي مقترح لتحقيق التوجهات المستقبلية لجامعة الملك خالد في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠.

حدود الدراسة

- الحد الموضوعي:** التوجهات المستقبلية لجامعة الملك خالد في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠.
- الحد البشري:** تكونت عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد والبالغ عددهم ٢٨٣٧
- الحد المكاني:** جامعة الملك خالد
- الحد الزمني:** طبقت أداة الدراسة في الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي ١٤٣٧/١٤٣٨هـ.

مصطلحات الدراسة:

الحوكمة التنظيمية: عرفها مصطفى (٢٠١٣م، ص٣٨٢) بأنها: مجموعة من القواعد يتم بموجبها إدارة الجامعة والرقابة عليها وفق هيكل معين يتضمن توزيع الحقوق والواجبات وتحديد المسؤولية وتحديد من المسؤول بما يضمن جودة مخرجات الجامعة.

ويمكن تعريفها إجرائياً أنها مجموعة الأنظمة واللوائح التي تحكم أداء جميع أطراف العملية الإدارية والتعليمية في الجامعة، وتحدد العلاقات بينهم بما يضمن الشفافية والمشاركة والمساءلة والفاعلية في الأداء.

الحكومة الالكترونية: عرفها عبدالفتاح (٢٠٠٨م، ص١٦٨) بأنها تعني "قدرة المنظمة على تبادل المعلومات وتقديم الخدمات فيما بينها وبين المواطن وبين قطاعات العمال بسرعة ودقة عالية، وبأقل تكلفة عبر شبكة الانترنت مع ضمان سرية وأمن المعلومات المتناقلة في أي وقت وأي مكان".

وتعرف إجرائياً بتحويل جميع الخدمات التعليمية والإدارية الكترونياً من خلال الاستخدام الأمثل للتقنية.

رأس المال البشري: "مجموعة القدرات والخبرات والمهارات البشرية المتباينة في مستوى أدائها العاملة في المنظمة" (العلي وآخرون، ٢٠٠٩، ص. ٣٤٣). وتعرف إجرائياً بتدريب وتأهيل الكوادر البشرية لتحقيق أهداف الجامعة.

الاطار النظري والدراسات السابقة

تناولت الدراسة ثلاثة مباحث رئيسة وفقاً لطبيعة الدراسة: الحوكمة التنظيمية، والحكومة الإلكترونية، ورأس المال البشري؛ حيث أن هذه المباحث هي عبارة عن برامج أساسية في رؤية المملكة ٢٠٣٠.

أولاً: الحوكمة

تعد الحوكمة من المفاهيم الحديثة التي حظيت باهتمامات كبيرة في السنوات الأخيرة عبر استخدامها في تحقيق الجودة والتميز في الأداء، ويشير حلاوة وطه (٢٠١١م، ص١) بأنها "مجموعة من القوانين والنظم والقرارات التي تهدف إلى تحقيق الجودة والتميز في الأداء عن طريق اختيار الأساليب المناسبة والفعالة لتحقيق خطط وأهداف الشركة أو المؤسسة".

(١-١) مفهوم الحوكمة في الجامعات

أصبحت الحوكمة من القضايا المهمة في التعليم العالي، ويرجع السبب في ذلك إلى أن هذا المفهوم يهتم بالرؤية المستقبلية للجامعة، حيث إنها تعنى بالأداء الفعال للجامعة، وهي إحدى القضايا المهمة في مجتمع المعرفة (محمد، ٢٠١١م، ص ٩٤).

وقد عرفت حوكمة الجامعات بأنها: "الأساليب والوسائل التي تحدد الجامعة من خلالها توجهاتها، وتنظم نفسها لتحقيق الغرض من وجودها، وذلك بما تتضمنه من معان مهمة مثل المساءلة والشفافية والنزاهة والاستقلالية والجماعية في اتخاذ القرار والاحتكام إلى القانون، (محمد، ٢٠١١م، ص ٦٧). بينما عرفها مصطفى (٢٠١٣م، ص ٣٨٢) بأنها: مجموعة من القواعد يتم بموجبها إدارة الجامعة والرقابة عليها وفق هيكل معين يتضمن توزيع الحقوق والواجبات وتحديد المسؤولية وتحديد من المسؤول بما يضمن جودة مخرجات الجامعة.

ويمكن تعريفها اجرائياً أنها مجموعة الأنظمة واللوائح التي تحكم أداء جميع أطراف العملية الإدارية والتعليمية في الجامعة، وتحدد العلاقات بينهم بما يضمن الشفافية والمشاركة والمساءلة والفاعلية في الأداء.

(٢-١) أهمية الحوكمة التنظيمية في الجامعات

تشكل حوكمة الجامعات دافعاً مهماً لإحداث التغيير، إذ إن كيفية إدارة المؤسسات هي من بين العوامل الأكثر حسماً في تحقيق أهدافها (البنك الدولي، ٢٠١٢م، ص١١)، كما يؤكد تقرير اليونسكو (أهمية الحوكمة في تحقيق المساواة في التعليم) أهمية الحوكمة الجيدة كعامل أساس لبلوغ أهداف التعليم للجميع وتحسين التحصيل الدراسي للطلبة وتحقيق المساواة في الفرص (اليونسكو، ٢٠٠٩م، ص ٣٩). وقد أشارت العديد من الأدبيات إلى أهمية حوكمة الجامعات، ومنها ما ذكر مرزوق

(٢٠١٢م، ص ٨٢) في أهمية الحوكمة بأنها: تساعد المؤسسة التعليمية (الجامعة) في تحقيق أهدافها بأفضل السبل الممكنة، وضمان الالتزام بالقوانين والأنظمة المعمول بها في المجتمع، وتحديد مهام ومسؤوليات كل فرد مع معالجة الأخطاء أولاً بأول، وتدعيم الثقة والمصداقية بين العاملين، وتبني الحوكمة بيئة عمل حافزة للعاملين، وتحقيق فاعلية المراجعة الداخلية لمجالات عمل الجامعة، وتفيد الحوكمة في الكشف عن أوجه القصور التي تتواجد في مجالات الاختيار والتدريب والإشراف، وتقليل الأخطاء إلى أدنى قدر ممكن باستخدام النظم الرقابية التي تمنع حدوث مثل هذه الأخطاء (حافظ، ٢٠١١م، ص ٩).

(٣-١) أهداف الحوكمة التنظيمية في الجامعات

تهدف الحوكمة بشكل رئيس إلى رفع الكفاءة والأداء، من خلال وضع أنظمة تكفل لها تحقيق ذلك، ويمكن إجمال أهداف الحوكمة في الجامعات بما يلي (المليحي، ٢٠١١م، ص ٢٥٨) (ضحوي والمليحي، ٢٠١١م، ص ٥٦): تحسين وتطوير أداء المؤسسة الجامعية، وتجنب حدوث أي مخاطر أو صراعات داخل المؤسسة تعوق جودة الأداء، وتحسين سمعة المؤسسة الجامعية في المجتمع، وتحسين الممارسات التربوية والإدارية في المؤسسة الجامعية، وتحقيق العدالة والنزاهة والشفافية في جميع التعاملات، وتأكيد مسؤوليات الإدارة، وتقييم أدائها، وتعزيز المحاسبية والمساءلة، وعدم الخلط بين المهام والمسؤوليات الخاصة بأعضاء المؤسسة الجامعية.

ويضيف شبلي (٢٠١٤م، ص ٣٩) بعض الأهداف التي يمكن تحقيقها نتيجة نظم الحوكمة ومنها: تحقيق الشفافية والعدالة، وتحقيق فرصة مراجعة الأداء من خارج أعضاء الإدارة التنفيذية تكون لها مهام واختصاصات وصلاحيات لتحقيق رقابة فعالة ومستقلة. ونخلص ما سبق إلى أن الحوكمة الجامعية شرط ضروري للنهوض بالتعليم العالي في إطار منظم من التخطيط والتنفيذ وفقاً للأهداف الموضوعية.

(٤-١) مبادئ ومعايير الحوكمة التنظيمية في الجامعات

تقوم الحوكمة على مجموعة من المبادئ والمعايير التي تركز على جوانب معينة تضمن سير مزيد من الفهم والإخلاص والثقة والمشاركة في العمليات التي تساعد في إنجاز المهام، حيث يرى المليحي (٢٠١١م، ص ٢٦٥) أن مبادئ الحوكمة تتمثل فيما يلي: ضمان وجود أساس لإطار فعال للحوكمة المؤسسية، وتنسيق المعلومات، والإفصاح والوضوح، والشفافية، ومسؤوليات إدارة المؤسسة.

وأشار ماجد الضرا (٢٠١٣م، ص ١١٠) إلى أن مبادئ الحكم الرشيد تتمثل في: وجود رؤية إستراتيجية واضحة للمؤسسة تراعي بيئة المؤسسة الداخلية والخارجية، والتوزيع المتوازن للمسؤوليات بين الإدارة والمستفيدين، والشفافية والإفصاح، ونظام متكامل للمحاسبة والمساءلة مع تطبيقه على جميع متخذي القرار، أنظمة وسياسات وإجراءات

المؤسسة المطبقة بما يضمن السلاسة والتجاوب السريع عند التعامل معها. وسيتم التركيز على أبرز المبادئ فيما يلي:

أ- الشفافية

وتعني الشفافية في حوكمة التعليم العالي: "الوضوح في تصميم وتطبيق النظم والآليات والسياسات والتشريعات وغير ذلك من الأدوات التي تكفل حق كل طرف من أطراف المؤسسة، وسهولة تدفق المعلومات الدقيقة والموضوعية وسهولة استخدامها من قبل العاملين والطلبة" (السر، ٢٠١٣م، ص. ٤٥)، ويرى الضرا (٢٠١٣م، ص. ٨) أنه كي تتحقق الشفافية في مؤسسات التعليم العالي لا بد من أن تلتزم الجامعات بإعداد تقارير مالية وإدارية فصلية وسنوية دورية، وتقوم بتقديمها إلى الجهات الحكومية الرسمية ويتم رفعها إلى مجالس الأمناء وهيئات الإشراف على الجامعات للاطلاع على مستوى الأداء المالي والإداري فيها.

هناك عدة شروط يجب توافرها في أي معلومة أو إجراء يتصف بالشفافية، ومنها ما ذكره بسيوني (٢٠١٠م، ص. ٤٤): أن تكون الشفافية في الوقت المناسب؛ حيث إن الشفافية المتأخرة تكون عادة لا قيمة لها، ويعلن عنها أحياناً فقط لاستيفاء الشكل، وأن تتاح الشفافية لكافة الجهات في ذات الوقت، وأن تكون شارحة نفسها بنفسها؛ فما قيمة شفافية غامضة أو غير شفافة، وأن يعقب الشفافية مساءلة؛ فالشفافية في حد ذاتها ليست غاية، بل وسيلة لإظهار الأخطاء.

ب- المساءلة

وهي الطلب من المسؤولين تقديم التوضيحات اللازمة لأصحاب المصلحة حول كيفية استخدام صلاحياتهم وتصريف واجباتهم، والأخذ بالانتقادات وتلبية المطالبات وتحمل بعض أو كل المسؤولية عن عدم الكفاءة أو المس بالأمانة والنزاهة.

ويعرف الغامدي (٢٠١٤م، ص. ١٠) المساءلة بأنها: "الالتزام بالإجابة عن كل الاستفسارات التي تخص الأداء أو القرارات المتخذة وكيفية استخدام الصلاحيات الممنوحة". ويعرفها السر (٢٠١٣م، ص. ٤٦) بأنها: تمكين ذوي العلاقة من الأفراد داخل الجامعة وخارجها من مراقبة العمل دون أن يؤدي ذلك إلى تعطيل العمل أو الإساءة للآخرين.

ذكر العايدي (٢٠١٣م، ص. ٦٨) بعض المؤشرات المقترحة لإنجاح عملية المساءلة في الجامعات وتفعيلها بشكل منظم، ومنها: الوضوح في تحديد خطوط المساءلة على جميع المستويات: أعضاء هيئة التدريس، والموظفون الإداريون، والكيانات الإدارية، وعمليات تقييم إنجاز الأهداف المؤسسية، ونشر المعلومات: الأهداف المؤسسية، إنجازات الطلاب، انخراط الخريجين في سوق العمل، عمليات التقييم المؤسسي (الداخلي والخارجي)، والأساليب المستخدمة في تقييم أداء الطلاب

وهيئة التدريس والعاملين الإداريين والهيئات الإدارية، والاعتماد الأكاديمي. والمراجعة المالية. وإجراءات إدارة المخاطر والتعامل مع سوء الإدارة.

ج- المشاركة

ويقصد بها إتاحة الفرصة للمواطنين أو الأفراد والجمعيات الأهلية والطلبة وأعضاء هيئات التدريس للمشاركة في صنع السياسات ووضع قواعد للعمل في مختلف مجالات الحياة (السر، ٢٠١٣م، ص٣٨). وتهدف المشاركة إلى تجاوز الضجوة القائمة بين القيادة والجمهور، وإبداع أشكال غير هرمية لممارسة السلطة لا تقوم على مبدأ الإنابة والمشاركة الشكلية، بل على مشاركة الجماعة في صنع القرار وتنفيذه.

ويرى عبدالحكيم (٢٠١١م) أن المشاركة تقوم على أسس محددة، منها: الندية القائمة على الثقة والاحترام المتبادل بين الأطراف، واستقلالية الأطراف عن بعضها، وتوافر القناعة الكاملة بأن المشاركة حق كل الأطراف، وامتلاك كل طرف لإستراتيجية تنموية محددة ومستقرة تضمن أهدافا مرحلية، وأخرى بعيدة المدى، وإرساء مناخ ديمقراطي حقيقي، وسيادة علاقة المشاركة في كافة المستويات بداية من صنع السياسات، وتصميم البرامج واتخاذ القرارات إلى تهيئة البيئة والتنفيذ. (ص٣٢٠)

(٥-١) متطلبات الحوكمة في الجامعات

تحتاج الحوكمة إلى مجموعة من المتطلبات اللازمة لتطبيق الحوكمة في الجامعات وتنظيم قواعدها ومبادئها الأساسية المحددة، ومن أبرز تلك المتطلبات ما ذكره إسماعيل الفرا (٢٠١٣م، ص٢٨) وهي كما يلي: توفر القناعة الكاملة لدى الإدارات الجامعية بقبول قواعدها ومبادئ الإشراف والرقابة وهذه القناعة مهمة وأساسية، وتوفر الثقة بين الأطراف المعنية في الجامعة من الإدارة بالعاملين، والعاملين بإدارة الجامعة، ووضوح التشريعات والسياسات والقواعد والمبادئ الحاكمة، إذ إن الوضوح يعد غاية في الأهمية حيث يسهل ذلك تطبيق القواعد والمبادئ المحددة، ووضوح إمكانية تطبيق آليات الحوكمة المراد تطبيقها من أجل الوصول إلى النتائج بشكل دقيق وواضح، واختيار القيادات الجامعية على أساس الكفاءة والخبرة والمؤهل الجامعي والولاء الوطني، ونظام اتصالات متطور وبتقنيات حديثة يسهل الاتصال المطلوب والمعتمد في مجال البحث العلمي، والسياسات والإجراءات الفعالة المتضمنة التوجيه والإرشاد وتحديد المواقف السلبية والإيجابية.

ثانياً: الحكومة الالكترونية

إن التحول والسعي لتطبيق الحكومة الالكترونية أخذ بالازدياد التام مع دخول الألفية الثالثة ويشير (الشريف، ٢٠٠٣م، ٤٥) إلى أن هناك عدة عوامل فرضت على الحكومات هذا التحول ومن أهمها: تلبية احتياجات المواطنين المتزايدة في تحسين الخدمات وسرعة تنفيذها في وقت أسرع مما كان معمول به سابقاً في ظل الإدارات البيروقراطية التي تعيق انجاز المعاملات في حينها، فضلاً عن التقدم الهائل في مجالات المعرفة التقنية وسهولة استخدامها مما جعل العالم بأسره بمثابة سكان متواجدين في قرية واحدة .

ذكر المفرجي وآخرون (٢٠٠٧م، ص ١١) أن الحكومة الالكترونية، تشمل جميع استعمالات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من الحواسيب والشبكات إلى أجهزة إدخال المعلومات اللاسلكية لتخدم الأمور الإدارية اليومية، وأشار عبدالفتاح (٢٠٠٨م، ١٦٨) بأنها تعني قدرة المنظمة على تبادل المعلومات وتقديم الخدمات فيما بينها وبين المواطن وبين قطاعات العمال بسرعة ودقة عالية، وبأقل تكلفة عبر شبكة الانترنت مع ضمان سرية وأمن المعلومات المتناقلة في أي وقت وأي مكان، ويعرفها العبود (٢٠٠٩م، ٢٤) بأنها قدرة القطاعات الحكومية المختلفة على توفير الخدمات الحكومية خلال موقع واحد على الشبكة .

ويذكر (٢٠٠٢) Dawes أن الحكومة الإلكترونية تهدف لتحقيق أربعة أبعاد هي : استخدام الانترنت لتسليم المعلومات الالكترونية والبرامج الحكومية والخدمات العامة للمواطنين ، واستخدام الاتصالات الالكترونية لزيادة مشاركة المواطنين في عملية صنع القرار، والتبادل الالكتروني للأموال بالنسبة للسلع والخدمات (التجارة الالكترونية) والتسهيل على المواطنين عند دفع الضرائب وفواتير المياه والكهرباء وتجديد تسجيل المركبات وعند دفع رسوم البرامج الاستجمامية وشراء الآلات والمعدات المعروضة بالمزادات، واستخدام تكنولوجيا المعلومات لتحسين إدارة الحكومة.

(٦-١) مراحل تطبيق الحكومة الالكترونية

تورد (الرفاعي، ٢٠٠٩) أربع مراحل ليتم تطبيق الحكومة الالكترونية وفق خطة منظمة محكمة وهي :

المرحلة الأولى: وفيها تقوم الوزارات والمؤسسات الحكومية بوضع كافة المعلومات المتعلقة بتقديم خدماتها على مواقع محددة باسمها على شبكة الانترنت لكي يسهل على المواطنين الاتصال بها ومعرفة خدماتها.

المرحلة الثانية: وهي مرحلة التفاعل وفيها يتم قيام الوزارات والمؤسسات الحكومية باستقبال الاتصالات والاستفسارات الصادرة من المواطنين من خلال البريد الالكتروني.

المرحلة الثالثة: وهي مرحلة تبادل المعلومات والخدمات وتأخذ هذه المرحلة أهمية كبرى في عملية تطبيق الحكومة الالكترونية، وفيها يتم تبادل المعلومات والخدمات من خلال الشبكة بنين المستفيدين وأجهزة الدولة .

المرحلة الرابعة: وهي مرحلة التحول الكامل نحو الحكومة الالكترونية وفيها تتكامل الخدمات الحكومية الالكترونية ويستطيع أي شخص الوصول إلى الخدمة المطلوبة في أي قطاع أو جهاز وتشير (الفضلي، ٢٠١٠) إلى ان الحكومة الالكترونية تحقق العديد من المزايا للمنظمات الحكومية والمستفيدين منها على حد سواء فالحكومة الالكترونية تتيح الفرصة للمنظمات الحكومية بوضع القوانين واللوائح على مواقعها الالكترونية على شبكة الانترنت وبالتالي يسمح ذلك لكافة المستفيدين الاطلاع عليها والتمشي بموجبها على مدار الأربع والعشرين ساعة، والاستغناء عن التعاملات الورقية وتعويضها بالتعاملات الالكترونية مما يساهم في جودة الاداء الحكومي .

وتضيف السامرائي (٢٠١٠م) أن الحكومة الالكترونية تساهم في تحسين أداء الخدمات الالكترونية وذلك من خلال الابتعاد عن أداء الخدمات بالطرق التقليدية والتقليل من التعقيد الإداري وتخفيض تكلفة إنجاز المعاملات. وتعرف الحكومة الالكترونية بالاستخدام التكاملي الفعال لجميع تقنيات المعلومات والاتصالات بهدف تسهيل العمليات الادارية اليومية للقطاعات الحكومية وتلك التي تربطها بالمواطنين (حكومة - مواطن)، أو قطاعات الأعمال (حكومة - أعمال) او العاملين. ويمكننا القول في ضوء ما تقدم أن الحكومة الالكترونية من حيث مفهومها هي البيئية التي تحقق فيها خدمات المواطنين واستعلاماتهم وتحقق فيها الانشطة الحكومية للدائرة المعنية من دوائر الحكومة بدائها أو فيها بين الدوائر المختلفة باستخدام شبكات المعلومات والاتصال عن بعد.

(١-٢) أهداف الحكومة الالكترونية

تهدف الحكومة الالكترونية إلى : مواكبة التطور التقني بما يحقق التكاملية مع التقنيات المتقدمة في هذا المجال وبما يخدم مصلحة المواطن ويسهل الاجراءات المتبعة في الجهات الحكومية وغير الحكومية، وتحقيق قدر أكبر من الضبط الاداري والامني بما يضمن سرعة وسرية ونظامية الاجراءات والمعلومات، ودعم النمو الاقتصادي بتوفير البيئة المناسبة من خلال تطبيقات الحكومة الالكترونية، رفع كفاءة الأداء باستخدام تقنية الاتصالات والمعلومات، وضغط الإنفاق الحكومي، وتوفير المعلومات الدقيقة والحديثة لدعم اتخاذ القرار، وتقديم خدمات متميزة للمواطنين ومؤسسات قطاع الاعمال في زمن قياسي .

وتعدد فوائد الوصول إلى حكومة إلكترونية بالنسبة للحكومة أو الأفراد؛ أما بالنسبة للحكومة فتتمثل الفوائد في إدارة أفضل للموارد، وعمليات منظمة واجراءات مبسطة وبالتالي فعالية أكبر، وتقليص وقت الاجراءات وبالتالي تقليص الكلفة، وتعزيز المساءلة والشفافية مما يؤدي الى تقليل وقوع الأخطاء والتزوير وتحويل الكتروني للنماذج المصدقة بين الإدارات الحكومية وبالتالي الحد من التنقل وسائر العناصر المتصلة بالكلفة، وساحة تخزين اقل للوثائق المؤرشفة ووصول سريع وسهولة في النقل، والحصول على تصور دقيق من خلال تحليل البيانات وبالتالي وضع ميزانية مسبقة مدروسة، وتقديم خدمات افضل للعاملين والمراجعين مما ينعكس ايجابا على الحكومة، وتحفيز ازدحام المرور ومشكلة المواقف في الادارات الحكومية (العريشي، ٢٠٠٦)

أما بالنسبة للمواطن فتمثل في تقليص وقت المعاملات الحكومية، وتقليص عدد الزيارات الى الإدارات الحكومية وبالتالي تخفيف معاناة المواطن مما يؤدي الى تعزيز الانتاجية على الصعيد الشخصي والوطني، وإطلاق حملات التوعية في مجال تقنية المعلومات والاتصالات يؤدي إلى رفع مستوى وعي وثقافة المواطن، ومساواة المواطنين وتقليل الواسطة ومحاولتة تخطي النظام، والحفاظ على خصوصية المرأة من خلال تقديم الخدمة لها وهي في منزلها أو مكان عملها، وتوفير مقاعد جامعية أكثر من خلال تفعيل تقنية التعليم عن بعد.

ولا يخفى ايضا فائدتها للشركات والمؤسسات في تطوير اعمالها وتوسعها وكذلك تشجيع الاستثمار وزيادة فرص العمل. واخيرا لا بد من الاشارة إلى أن تطبيق الحكومة الالكترونية وتوحيد اجراءاتها يحتاج إلى إنشاء جهة مستقلة كوزارة لتقنية المعلومات تتمتع بصلاحيات واسعة لجعل الحكومة الالكترونية واقعا ملموسا وجعل المملكة تحتل المكانة التي تستحقها كأكبر مستورد لتقنية المعلومات في الشرق الأوسط.

(٢-٢) عناصر الحكومة الالكترونية

تقوم فكرة الحكومة الالكترونية على ركائز أربع : تجميع كافة الأنشطة والخدمات المعلوماتية والتفاعلية والتبادلية في موضع واحد هو موقع الحكومة الرسمي على شبكة الانترنت في نشاط أشبه ما يكون بفكرة مجتمعات الدوائر الحكومية، وتحقق حالة اتصال دائم بالجمهور ٢٤ ساعة في اليوم ٧ أيام في الاسبوع ٣٦٥ يوم في السنة) مع القدرة على تأمين كافة الاحتياجات الاستعلامية والخدمية للمواطن، وتحقيق سرعة وفعالية الربط والتنسيق والاداء والإنجاز بين دوائر الحكومة ذاتها بكل منها على حده، وتحقيق وفرة في الانفاق لكافة العناصر بما فيها تحقيق عوائد افضل من الأنشطة الحكومية ذات المحتوى التجاري . (العريشي، ٢٠٠٦)

(٢-٣) متطلبات تطبيق الحكومة الالكترونية

تتمثل متطلبات تطبيق الحكومة الالكترونية فيما يلي : توفير البنية التحتية الملائمة التي تعرف تقنيا بالعمود الفقري للمعلومات الوطنية، وتوفير البيئة التي يعي فيها كل عنصر من عناصرها (المواطن . الحكومة . القطاع الخاص) أهمية التعاون على تقريب المسافات وتذليل العقبات التي تقف حاجزا أمام الإنجاز والتنمية، والقوانين والتشريعات التي تسنها الحكومات، وثقافة المجتمع ونسبة التعليم والأمية والوعي بالإنترنت ونسبة المختصين في مجال تقنيات المعلومات ، وسرية وامن المعلومات في الحكومة الالكترونية، والاعلام ودورة في توعية المواطنين والتواصل معهم ليطلع الناس على ما تقدمه الحكومة الالكترونية للمستفيدين منها (الفضلي، ٢٠١٠).

ثالثاً: رأس المال البشري

(٣-١) مفهوم رأس المال البشري

يعد رأس المال البشري المورد الإستراتيجي في العملية الإنتاجية، أي أنه المورد الذي يصعب نسخه أو تقليده من قبل أي مؤسسة أخرى غير التي يعمل بها (الشمري والليثي، ٢٠٠٨، ص. ٥٠)، ويمكن أن نعرف رأس المال البشري بأنه "مجموعة القدرات والخبرات والمهارات البشرية المتباينة في مستوى أدائها العاملة في المنظمة." (العلي وآخرون، ٢٠٠٩، ص. ٣٤٣).

ويتكون رأس المال البشري من جزئين أساسيين جزء فطري وجزء مكتسب، أما الجزء الفطري فيعبر عن الاستعدادات الجسمانية والعقلية الفطرية التي تولد مع الفرد، وأما الجزء المكتسب فهو الجزء الأهم في رأس المال البشري إذ يعبر عن مجمل المهارات والكفاءات والمؤهلات والقدرات الجسمانية والخبرات المكتسبة (المفرجي وصالح، ٢٠٠٧، ص. ٩).

ويصف (Lundvall & Jonson) كما أورده (دهان، ٢٠١٠، ص. ٢٣-٢٤) المعارف المرتبطة برأس المال البشري إلى أربعة أنواع أساسية هي معرفة ماذا؟، وتعتبر عن معارف الأفراد، ومعرفة لماذا؟، وتعتبر عن معرفة الأسس والقوانين التي تحكم وتسير الطبيعة والأفراد والمجتمعات، معرفة كيف؟، وتعتبر عن معرفة طريقة أداء الأعمال وعن كيفية استخدام المؤهلات والاستعدادات، ومعرفة من؟، وتعتبر عن القدرة على الاتصال والتعامل مع الآخرين.

أما المؤهلات والكفاءات المرتبطة برأس المال البشري فتصنف هي الأخرى إلى: كفاءات الاتصال عن طريق السماع، الكلام، القراءة والكتابة، والكفاءات الفردية التي تعبر عن قدرة الفرد على التعلم على الانضباط الذاتي، والكفاءات العلائقية المتمثلة في روح الفريق، فن الإدارة، والكفاءات الضرورية الأخرى مثل سهولة استعمال تقنيات الإعلام والاتصال، المعارف الضمنية، القدرة على حل المشاكل.

من جهة أخرى ميز (G.Becker) - الذي يعد أهم المؤلفين في هذا المجال- بين رأس المال البشري العام، الذي يزيد في إنتاجية المالك عموماً، وبين رأس المال البشري الخاص، الذي يزيد في إنتاجية المالك في نشاط محدد. (Becker, 2000, p. 19-37).

(٢-٣) أهمية رأس المال البشري

لرأس المال البشري أهمية كبيرة في المؤسسة، بحيث يعتبر أهم مكون رأس المال الفكري وتتمثل هذه الأهمية في وضع استراتيجيات التعلم للمؤسسة التي تعد حجر الأساس لزيادة الخبرات والمهارات والقدرات، وإنجاز العمليات الداخلية بكفاءة وفاعلية، وتحقيق القيمة المقترحة للعملاء، وبلوغ الأهداف المالية المتمثلة في القيمة المضافة ومعدل العائد على الاستثمار (زوبير وجدي، ٢٠١١، ص.١٦).

(٣-٣) مؤشرات قياس رأس المال البشري

من أهم مؤشرات قياس رأس المال البشري في قدرات العاملين: وتشمل: القيادة الإستراتيجية لإدارة المؤسسة، مستوى جودة العاملين، قدرة التعلم لدى العاملين، كفاءة عمليات تدريب العاملين، قدرة العاملين على المشاركة في اتخاذ القرار، وإبداع العاملين: ويشمل قدرات الإبداع والابتكار لدى العاملين، الدخل المتحقق من الأفكار الأصلية للعاملين، واتجاهات العاملين: وتشمل تطابق اتجاهات العاملين مع قيم المؤسسة، درجة رضا العاملين، معدل دوران العمل، متوسط مدة خدمة العاملين بالمؤسسة (العلي وآخرون، ٢٠٠٩، ص.٣٤٦).

(٤-٣) ركائز تنمية رأس المال البشري في المؤسسة

التعليمية

إن أهم الجوانب التي يجب أن تهتم المؤسسة التعليمية بها لتنمية رأس مالها البشري هي: استقطاب أفضل المواهب البشرية: أي أن يكون للمؤسسة نظام فعال في عملية الاختيار، الاختبار واستخدام العاملين الجدد وتوفير أسس التعلم ونقل الخبرة بين الأجيال المتعاقبة من العاملين، وإغناء رأس المال البشري، وذلك يتم من خلال تشجيع العاملين وتحفيزهم على الانضمام لبرامج التدريب وتشارك المعرفة واكتسابها وتوزيعها داخل المؤسسة، والمحافظة على العاملين المتميزين، ويتم ذلك بتوفير نظم وأساليب الإدارة القائمة على الثقة وتشجيع الإبداع والأفكار الجديدة، وإيجاد بيئة التعلم، تتميز المؤسسات المعرفية بأن رأس مالها في عقول العاملين بها والذين يمكن أن تستقطبهم مؤسسات منافسة أخرى ولذلك لابد من إيجاد أسس لتقوية وترسيخ قواعد الولاء التنظيمي (يوسف، ٢٠٠٥، ص.٧).

ويؤدي الاستثمار في رأس المال الفكري وتنمية الأصول الفكرية إلى تحقيق بعض المنافع طويلة الأجل ومنها: زيادة القدرات الإبداعية، وتحسين العلاقات مع المستفيدين والعملاء، ومزيد من الخدمات والمنتجات، وتحسين الإنتاجية وزيادة الإيرادات، تحسين اتجاهات العاملين والصورة الذهنية الخارجية (حسن، ٢٠٠٥، ص. ٣٦٨).

الدراسات السابقة

نظرا لما للبحوث والدراسات السابقة من أهمية في البحث العلمي ولكونها تلقي الضوء على كثير من المعالم في مساعدة الباحثين في إجراء بحوثهم فقد تناول الباحث عدد من الدراسات السابقة ذات العلاقة.

هدفت دراسة (آل ظاهر، ٢٠١٧) إلى التعرف على دور القيادات الأكاديمية في تطوير رأس المال البشري بجامعة الملك خالد، والمعوقات التي تواجه القيادات الأكاديمية، وآليات تفعيل دور القيادات الأكاديمية في تطوير رأس المال البشري بجامعة الملك خالد، وقد استخدم المنهج الوصفي التحليلي، وكانت أداة البحث المستخدمة هي استبانة مكونة من (٧١) فقرة؛ لجمع البيانات بعد التحقق من صدقها وثباتها، وتكونت عينة الدراسة من (٣٠٢) قائداً وعضو هيئة تدريس، وقد أظهرت النتائج أن دور القيادات الأكاديمية في تدريب رأس المال البشري وتحفيزه جاء بدرجة كبيرة، وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٥٠)، وأن دور القيادات الأكاديمية في إنتاج المعرفة وتوظيفها جاء بدرجة كبيرة، وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٤٧)، وأن درجة المعوقات التي تواجه القيادات الأكاديمية في تطوير رأس المال البشري جاءت بدرجة كبيرة، وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٥٩)، وأن درجة موافقة أفراد عينة الدراسة على آليات تفعيل دور القيادات الأكاديمية في تطوير رأس المال البشري جاءت بدرجة كبيرة، وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٨٤)، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) تبعاً لمتغيرات الدراسة لدور القيادات الأكاديمية في تطوير رأس المال البشري، وقد أوصت الباحثة بعدد من التوصيات؛ منها: ضرورة العمل على تقليل المعوقات التي تواجه القيادات الأكاديمية في تطوير واستثمار رأس المال البشري.

وهدف دراسة القحطاني (٢٠١٧) إلى التعرف على دور القيادات الأكاديمية في تخطيط المسار الوظيفي (وضع استراتيجيات التعيين، تخطيط برامج التنمية المهنية للمعيدين والمعيدات، ومعوقات تخطيط المسار الوظيفي لهم) من وجهة نظر القيادات الأكاديمية والمعيدين والمعيدات في جامعة الملك خالد بأبها، والتعرف على تأثير كل من متغيرات: (النوع، نوع الكلية، الدرجة الوظيفية) حول ذلك، وقد اعتمد البحث على المنهج الوصفي، وعلى الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتم تطبيقها على عينة البحث، والتي بلغت (٣٨٠) من (وكلاء الجامعة، عمداء، وكلاء الكليات، رؤساء الأقسام) ذكور وإناث، و(معيدين، معيدات)، وقد تم تطبيق البحث في الفصل الدراسي الثاني من العام ١٤٣٧هـ، ومن أبرز نتائج هذا البحث: إعطاء أفراد مجتمع البحث لدور القيادات الأكاديمية

في تخطيط المسار الوظيفي للمعيدين والمعيدات درجة أهمية متوسطة على وجه العموم، وقد وجدت فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى إلى متغير الدرجة الوظيفية، وفي ضوء هذه النتائج قدم البحث خطة مقترحة تهدف إلى تحسين دور القيادات الأكاديمية في تخطيط المسار الوظيفي للمعيدين والمعيدات، خلال الخمس سنوات القادمة (٥١٤٣٨-٥١٤٤٣)، متبنيه التحليل الرباعي (SWOT). وختم البحث ببعض التوصيات منها: العمل على الارتقاء بتخطيط المسار الوظيفي للمعيدين والمعيدات بمؤسسات التعليم العالي السعودي بكافة مجالاته، والاهتمام بسعي المعيديين والمعيدات إلى زيادة معرفتهم ومفهومهم في مجال تخطيط المسار الوظيفي.

قام بطارسه (٢٠١٦) بدراسة هدفت إلى التعرف على أثر تمكين العمداء ورؤساء الأقسام على أداء الجامعات الأردنية الخاصة وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة كأداة لجمع البيانات وقد تكونت العينة من (٢٧١) فردا من العمداء ورؤساء الأقسام من (١٣) جامعة أردنية خاصة وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج كان من أهمها أن درجة تمكين العمداء ورؤساء الأقسام في الجامعات الخاصة كان مرتفعا ومستوى أداء الجامعات كان مرتفعا أيضا وقد أوصت الدراسة بأن تحرص إدارة الجامعة على تفويض المزيد من الصلاحيات إلى العمداء ورؤساء الأقسام.

وهدفت دراسة عبدالرحمن (٢٠١٦) إلى التعرف على أثر إدارة الموارد البشرية في تطوير أداء الجامعات السودانية وقد استخدم الباحث المنهج التاريخي والوصفي والتحليلي وقد قام الباحث بدراسة حالة جامعة كبرى وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك مساهمة لتخطيط القوى العاملة في تطوير أداء العاملين في الجامعة وتوصلت أيضا أن اختيار القوى العاملة يؤثر في تطوير الأداء بالجامعة وقد أوصت الدراسة بالتركيز على تخطيط القوى العاملة في الجامعات السودانية لارتباطها المباشر بتطوير أداء العاملين وأداء الجامعات وكذلك لا بد من اختيار الموارد البشرية في الجامعات السودانية وفق أسس ومعايير علمية لها علاقة بقياس الأداء وتطويره والتدريب المستمر للعاملين من أجل تطوير الأداء العام وأداء العاملين.

وهدفت دراسة الفواز (٢٠١٥) إلى التعرف على واقع تطبيق مبادئ الحوكمة الرشيدة وأهمية تطبيقها ومتطلباتها لتحسين الأداء المؤسسي ومعوقات تطبيق مبادئ الحوكمة الرشيدة في جامعات منطقة مكة المكرمة وقد تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي وتكون مجتمع الدراسة من (٤٨٧) قائدا من القيادات الأكاديمية في (جامعة أم القرى، جامعة الملك عبدالعزيز، جامعة الطائف) وقد تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات وقد توصلت الدراسة عدة نتائج كان من أهمها أن درجة تطبيق مبادئ الحوكمة الرشيدة كان متوسطا مع أن درجة أهمية تلك المبادئ كان عاليا جدا من وجهة نظر القيادات الأكاديمية وتوصلت أيضا إلى أن درجة متطلبات مبادئ الحوكمة الرشيدة لتحسين الأداء المؤسسي

ودرجة المعوقات كانت كبيرة وقد أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بحقوق القيادات الأكاديمية من خلال إشراكهم في جدول أعمال اجتماع مجالس الجامعة والكليات والأقسام والتشاور بينهم فيما يتعلق بحقوقهم الأساسية وكذلك تطبيق التصور المقترح لآليات مراحل تطبيق الحوكمة الرشيدة في الجامعات السعودية.

كما هدفت دراسة السوادي (٢٠١٥) إلى بناء تصور مقترح لتطبيق الحوكمة الرشيدة كمدخل لضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي في الجامعات السعودية وقد تم استخدام المنهج الوصفي المسحي وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع القادة الأكاديميين الذكور في خمس جامعات سعودية حكومية وهي (جامعة أم القرى، جامعة الملك سعود، جامعة الملك فيصل، جامعة الملك خالد، جامعة تبوك) وقد تم اختيار عينة عشوائية طبقية (٤٥٥) من أصل (٨٠١) قياديا وقد تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات وقد توصلت الدراسة لمجموعة من النتائج كان من أبرزها أن القيادات الأكاديمية تدرك بدرجة عالية مفهوم الحوكمة الرشيدة وأهميتها إلا أن درجة تطبيق الحوكمة الرشيدة كان ضعيفا كما أنه يوجد معوقات عديدة تواجه تطبيق الحوكمة الرشيدة في الجامعات السعودية، وقد أوصت الدراسة بأن تتبنى وزارة التعليم بالتنسيق مع الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي التصور المقترح الذي قدمته الدراسة و أوصت كذلك بتشكيل مجلس تشريعي في الجامعات تحت مسمى مجلس أمناء الجامعة ويتم تشكيله من القيادات الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس والطلبة وممثلين عن المجتمع من أصحاب الرأي وأرباب سوق العمل ويتم اختيارهم عن طريق الانتخاب و أوصت كذلك بإنشاء مركز استشاري في الجامعات تحت مسمى (مركز الحوكمة الأكاديمي) يهدف إلى تقديم الاستشارات في مجال الحوكمة وكذلك بتشكيل اتحادات طلابية ونقابات لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية أسوة بمثيلاتها حول العالم.

وحاولت دراسة الفريح؛ الكندري (٢٠١٤) تقصي فاعلية استخدام نظام لإدارة التعلم (البلاك بورد) لدعم عمليتي التعليم والتعلم التي تتم وجها لوجه، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وأظهرت نتائج الدراسة أن كلا من سهولة استخدام التكنولوجيا والاستفادة كان لهما تأثير إيجابي على الاتجاهات نحو التكنولوجيا، علاوة على ذلك وجد بأن اتجاهات المتعلمين كان لها تأثير واضح على فاعلية التكنولوجيا (TAM) والتي بدورها أثرت على مستوى استخدامها، وأشارت النتائج بأن نموذج قبول التكنولوجيا يمكن أن يكون نموذجا حيويا للتقصي عن فاعلية تطبيق التكنولوجيا.

وهدف دراسة أبوكريم؛ الثويني (٢٠١٤) إلى تحديد درجة تطبيق مبادئ الحوكمة بكليات التربية بجامعة حائل وجامعة الملك سعود كما يراها أعضاء هيئة التدريس، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، أظهرت نتائج الدراسة أن أفراد العينة بكليات التربية بجامعة حائل وجامعة الملك

سعود يرون أن درجة تطبيق مبادئ الحوكمة مازال لا يرتقي إلى الدرجة التي يتوقعوا وأن مبادئ الحوكمة مازالت تحتاج إلى مزيد من الجهود لتمكينها في ممارسات الأفراد ذلك كون مفهوم الحوكمة وتطبيقاته من المفاهيم الحديثة التي مازالت في طور النمو والتحذير عملياً في العمل المؤسسي وهذا انعكاس طبيعي للوضع العام السائد.

وحاولت دراسة صبح (٢٠١٣) إبراز دور الجامعات الفلسطينية في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة كأداة لجمع البيانات وتكونت عينة الدراسة من (٢٦٨) عضو هيئة تدريس وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج كان من أهمها أن دور الجامعات الفلسطينية في تنمية رأس المال البشري كان متوسطاً وقد أوصت الدراسة بزيادة الميزانية المخصصة لتمويل البحث العلمي وتسويق واستثمار نتائج البحوث بما يخدم عملية التنمية وكذلك ينبغي على الجامعات مد جسور المشاركة والتعاون مع مؤسسات الإنتاج والاقتصاد وبناء علاقات متبادلة معها بحيث تضمن هذه الجامعات الدعم المالي عبر المؤسسات لتنفيذ برامجها الأكاديمية والبحثية مقابل ما تقدمه هذه الجامعات لها من تخطيط معرّف وعلمي لتنمية برامجها الأكاديمية.

وهدفت دراسة العوضي (٢٠١٣) إلى التعرف على التوجه المستقبلي لإدارة الموارد البشرية في فروع الجامعات العالمية في دولة الإمارات العربية المتحدة والية تطويرها والمعوقات التي تواجهها؛ استخدمت الباحثة المقابلات مع رؤساء فروع (١١) جامعة معتمدة أكاديمياً حيث أسفرت نتائج الدراسة أن أنماط إدارة الفروع مركزي مع مراعاة البيئة المحلية في التدريس والتوظيف ومتكاملة لمختلف مجالات عمل إدارة الموارد البشرية، وأوصت الدراسة بتخفيف مركزية الفروع لحساب التكيف والمرونة محلياً وانفتاح الفروع على بعضها وتطوير إدارات الموارد البشرية فيها لتنسجم مع بيئة الإمارات وتأمين الخصوصية لتلك الجامعات.

وحاولت دراسة الخماش (٢٠١٣) الكشف عن تصور لجامعة سعودية ذكية من خلال آليات اقتصاد المعرفة، وكذلك التعرف على البيئة التنظيمية للجامعة الذكية في ظل الاقتصاد المعرّف، وكذلك وضع تصور مقترح لتطوير نظم التعليم الجامعي لتلبية متطلبات الاقتصاد المعرّف، واعتمدت الدراسة على المنهج عن بعد (دلّفي) من خلال إجراء مسح لأراء الخبراء وتوصلت الدراسة إلى أن أهم متطلبات التحول نحو الجامعة الذكية في ظل اقتصاد المعرفة تتمثل في: وجود بنية تنظيمية وتوفير منظومة للإبداع والابتكار تتمتع بكفاءة عالية، كذلك جعل مراكز وأقسام الجامعة وحدات لإنتاج المعرفة وتوليدها، وكذلك الانتقال من مرحلة اكتساب المعرفة إلى توظيف المعرفة لمعالجة المشكلات الواقعية، بالإضافة إلى التوجه نحو اللامركزية والعمل على تمكين العاملين بالجامعة، وتطبيق حقوق الملكية الفكرية في استخدام البرمجيات.

وهدفت دراسة جيونجولي (Jeonjwo Lee, 2013) إلى وضع أفكار واقتراحات لجامعات عالمية المستوى وأن هذه التسمية تطلق عموماً على الجامعات الموجودة في ذروة التدرج الهرمي للسمعة الأكاديمية الحسنة، وجودة التعليم في السوق العالمية للتعليم العالي. وتوصلت الدراسة إلى أن جامعة المستقبل تركز إلى مبادئ أساسية منها: التدويل: يعد التدويل عنصراً حاسماً لا غنى عنه لجامعة القرن الحادي والعشرين يميزها عن الجامعات الأخرى. والتركيز على البحث العلمي الذي يكشف بذلك عن شهرتها، وسمعتها الحسنة، ومزاياها الأكاديمية في البحث العلمي: ومن ثم، فإن قيامها بتحسين مستوي أداؤها البحثي يمكن أن يزيد من السمعة الدولية الحسنة للجامعة. والذكاء التكنولوجي ووفرة الموارد: من خلال بنية تحتية مكلفة وحديثة كالمختبرات والمعدات العلمية وتكنولوجيا المعلومات والوصول إلى المعرفة العالمية، وفرق الباحثين الذين يقومون بأبحاث ذات تخصصات متداخلة. والاستقلال المؤسسي: تدير جامعة القرن الحادي والعشرين أنشطتها في البيئة التي تركز فيها المعايير الإجرائية على أساس الاستقلال المؤسسي. والاستقلال المؤسسي دال على سيطرة كل جامعة من هذه الجامعات على أنشطتها. وكذلك تنمية الموارد البشرية داخل الجامعة.

وهدفت دراسة شناعة؛ والطراونة (٢٠١٢) إلى وضع رؤية تربوية لسمات التعليم الجامعي المستقبلي في الجامعات الأردنية في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة، من خلال الكشف عن درجة مواءمة التعليم الجامعي الحالي في الجامعات الأردنية لمتطلبات مجتمع المعرفة؛ حيث أظهرت نتائج الدراسة ضرورة تخصيص جزء كبير من ميزانية الجامعات لدعم البحوث العلمية فيها وتقديم تقرير سنوي للمبالغ التي تم صرفها في هذا الاتجاه، وتوفير الامكانيات المادية والتجهيزات الحديثة والكوادر البشرية المساندة للباحث، مع العمل على زيادة أعداد المجالات والدوريات العلمية المحكمة التي يتم نشر البحوث فيها. وفي ضوء هذه النتائج تم اقتراح رؤية تربوية لسمات التعليم الجامعي المستقبلي في الجامعات الأردنية في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة.

وهدفت دراسة الفقهاء (٢٠١٢) إلى التعرف على أثر الموجة التقنية الثالثة على العملية التعليمية في الجامعات العربية- جامعة فيلادلفيا نموذج. استخدمت الدراسة (٣) استبيانات تم ترجمتها وتطويرها لتناسب واقع الجامعات العربية وتكون مجتمع الدراسة من عينة من طلاب طالبات وأساتذة جامعة فيلادلفيا في الأردن، حيث أبرزت النتائج إلى ضعف حوكمة للجامعات العربية مما سبب هدر الدخل القومي الإجمالي، والفسل في إحداث التوافق مع معطيات الألفية الثالثة، وقد أوصت الدراسة أنه لا بد من العمل التشاركي بين الجامعات لتيسير عملية التغيير الإيجابي في أساليب التدريس المتبعة، والانتقال إلى استراتيجيات التعليم الافتراضي المبنية على أسس التفاعلية.

وهدفت دراسة الوديناني (٢٠١٢) إلى معرفة درجة الممارسة والأهمية للدور الوظيفي للعميد الأكاديمي (إدارة الشؤون الإدارية، إصدار القرار، تفويض السلطات، القيادات الأكاديمية، التخطيط وتشجيع بحوث الأعضاء، تمثيل الأعضاء لدى الوحدات الأكاديمية الأخرى، وتوظيفهم والاهتمام بهم) في كليات جامعة أم القرى من وجهة نظر رؤساء الأقسام وأعضاء الهيئة التدريسية، في ضوء متغيرات المسمى الوظيفي، والجنس، والخبرة العلمية، والمرتبة العلمية، ونوع الكلية، ومصدر آخر مؤهل علمي للمستجيبين، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وجمعت البيانات بمقياس نظام تقويم العميد، وطبقت على عينة من أعضاء هيئة التدريس البالغ عددهم (١٦٣) من (١٢٧١) عضواً، ورؤساء أقسام البالغ عددهم (٣٢) من أصل (١٣١) رئيس قسم، وتوصلت إلى: أن ممارسة العميد الأكاديمي للدور الوظيفي بدرجة متوسطة، في حين جاءت أهميته بدرجة عالية جداً.

وهدفت دراسة الشهري (٢٠١٢) إلى التعرف على واقع إدارة التعلم الإلكتروني بجامعة الملك خالد، ومدى توافر الإمكانيات المادية والبشرية والتنظيمية والتقنية اللازمة لإدارة التعلم الإلكتروني بجامعة الملك خالد مدى موافقة أفراد العينة حيال المتطلبات المقترحة لتطوير إدارة التعلم الإلكتروني، وتقديم إستراتيجية مقترحة لتطوير إدارة التعلم الإلكتروني بجامعة الملك خالد. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، الاستبانة تم تطبيقها على طلاب وأعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك خالد بأبها، وقد بلغ عددهم (٥٢٠). وأسفرت الدراسة عن أن اتجاه عينة البحث تميز بشكل عام بدرجة متوسطة نحو واقع إدارة التعلم الإلكتروني بجامعة الملك خالد، ومدى توفر الإمكانيات المادية والبشرية والتنظيمية والتقنية اللازمة لها، وتؤيد العينة بدرجة كبيرة المتطلبات المقترحة في أداة البحث لتطوير إدارة التعلم الإلكتروني بجامعة الملك خالد، ويؤكد أفراد العينة على قلة وضعف برامج التدريب المقدمة من إدارة التعلم الإلكتروني بالجامعة، حيث أن أكثر من نصف عينة البحث (٣٠٥) من أصل (٥٢٠) فرد، لم تحصل على أي برنامج تدريبي في مجال استخدام التقنية، وأوصت الدراسة بالتخطيط الجيد للنجاح في تطبيق التعلم الإلكتروني وضمان فاعليته، وتحقيق الأهداف المرجوة منه، ويتضمن ذلك توفير الإمكانيات المادية والبشرية والتنظيمية والتقنية اللازمة له، والاهتمام بالتسويق الجيد للتعلم الإلكتروني من خلال المنشورات والمحاضرات التوعوية لتنفيذ المجتمع والجامعة بأهمية هذا النمط من التعليم، وتوفير قواعد بيانات باللغة العربية للبحوث والرسائل العلمية الصادرة عن جامعة الملك خالد سواء للطلاب أو أعضاء هيئة التدريس مما يسهل عليهم نشر إنتاجهم العلمي، وإشراك الطلاب وأعضاء هيئة التدريس في تخطيط وتطوير التعلم الإلكتروني من خلال عمل لجان تتضمن مجموعة من أعضاء هيئة التدريس والطلاب المتميزين في استخدام التعلم الإلكتروني.

وحاولت دراسة المطيري (٢٠١١) تحديد استجابات القيادات الجامعية في الجامعات السعودية نحو جاهزية الجامعات للتحويل نحو جامعات بحثية في ضوء تحديات مجتمع المعرفة، وتقديم تصور مقترح للتحويل

نحو جامعة بحثية سعودية في ضوء تحديات مجتمع المعرفة والظروف الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع السعودي، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، ومن أهم نتائجها الموافقة بدرجة عالية على توافر متغيرات الحرية الأكاديمية، ورؤية الجامعة، والثقافة التنظيمية والمناخ السائد والاتفاقيات البحثية والشراكة مع المؤسسات المجتمعية، والإنتاجية البحثية، وأوصت الدراسة بضرورة التركيز والتخطيط في المجال البحثي وحقوق الملكية الفكرية وتسويق الابتكارات، والاحتياجات المالية للبحث العلمي، وتكامل وتوازن الإمكانيات اللازمة للبحث العلمي، وجاهزية الجامعات السعودية للتحويل إلى جامعات بحثية.

وهدفت دراسة علي (٢٠١٠) إلى تقديم بعض الأفكار التي قد تساهم في تحقيق الانتفاع من رأس المال البشري الأكاديمي خارج العراق وصياغة الآليات العلمية المناسبة لتنفيذ الأفكار المقترحة وقد تم استخدام المنهج الاستطلاعي وتكون مجتمع الدراسة من (٥٠) أكاديمي عراقي يعملون في المملكة الأردنية وتم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج كان من أهمها أن الاستثمار في رأس المال البشري الأكاديمي ضرورة لا بد منها ولا بد من الإسراع في إيجاد الأفكار والطرق والأساليب اللازمة لهذا الاستثمار وقد أوصت الدراسة بعدة توصيات كان من أهمها إعادة النظر في بعض التشريعات وتفعيل التعليمات التي تسهل الاستثمار في رأس المال البشري الأكاديمي وكذلك تنشيط دور القطاع الخاص في استقطاب واستضافة رأس المال البشري الأكاديمي بشكل دائم أو مؤقت للإفادة مهم في إدارة العمل وتطويره.

التعليق على الدراسات السابقة

من خلال الاستعراض السابق للدراسات السابقة، نلاحظ وجود بعض أوجه الاتفاق وأوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة، كما يتضح بعض الجوانب التي استفادت بها الدراسة الحالية من الدراسات السابقة

ويتضح كل ذلك فيما يلي:

١- استفاد الباحث من الدراسات السابقة في عدة مجالات أهمها:

- المساعدة في تحديد مشكلة الدراسة وتساؤلاتها، وبيان مبررات وأهمية الدراسة.
- مساعدة الباحث في الحصول على العديد من مصادر المعلومات والمراجع المفيدة حول مشكلة دراسته.
- مساعدة الباحث في صياغة الإطار النظري للدراسة.
- توجيه الباحث في تحديد منهج الدراسة وكذلك في تصميم أداة الدراسة.

- مساعدة الباحث في تفسير نتائج الدراسة الحالية من خلال الاستفادة من توصيات ونتائج الدراسات السابقة.
- ٢- اتفقت الدراسة الحالية مع جميع الدراسات السابقة في استخدام المنهج الوصفي التحليلي كمنهج للدراسة، وفي استخدام الاستبانة كأداة لجمع بيانات الدراسة، كما اتفقت مع جميع الدراسات السابقة في تناول مواضيع البرامج التنفيذية لرؤية المملكة ٢٠٣٠ بشكل عام.
- ٣- اتفقت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة حول مجتمع الدراسة الذي ركز على مؤسسات التعليم بصفة عامة والتعليم العالي بصفة خاصة
- ٤- أظهرت أغلب الدراسات السابقة أهمية تبيني المؤسسات التربوية والتعليمية ولا سيما مؤسسات التعليم العالي بمفهوم الحوكمة التنظيمية والحكومة الالكترونية وتنمية المورد البشري.
- ٥- اختلفت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في مجتمع الدراسة ومحاور الدراسة الميدانية حيث شملت الدراسة الحالية على التوجهات المستقبلية لجامعة الملك خالد في تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠

منهجية الدراسة

استخدم البحث المنهج الوصفي المسحي " وهو أسلوب في البحث يتم من خلاله جمع المعلومات والبيانات عن ظاهرة أو واقع ما بقصد التعرف على الظاهرة التي ندرسها، وتحديد الوضع الحالي لها ... " (العساف، ٢٠٠٠م).

عينت الدراسة

في إطار تحليل مدى التوجهات المستقبلية بجامعة الملك خالد في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠، تسعى هذه الدراسة الميدانية إلى استطلاع رأي المشاركين من حيث درجة أهمية هذه التوجهات، وذلك من خلال اختبار عدد من الفروض؛ حيث تتكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد.

أداة الدراسة

بهدف التحقق من فروض الدراسة سيتم تصميم استبانة استطلاع رأي للاسترشاد بما أصدره الإطار النظري والدراسات السابقة في هذا الشأن، حيث تناولت المعايير التالية:

- التوجهات التنظيمية المستقبلية بجامعة الملك خالد في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ المتعلقة ببرنامج الحوكمة التنظيمية.
- التوجهات التنظيمية المستقبلية بجامعة الملك خالد في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ المتعلقة ببرنامج الحكومة الالكترونية.

- التوجهات التنظيمية المستقبلية بجامعة الملك خالد في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ المتعلقة ببرنامج راس المال البشري.

وصف عينة الدراسة

أولاً: من حيث النوع

جدول (١) يوضح تصنيف العينة وفقاً للجنس (ذكور، وإناث) ونسبتها المئوية

الجنس	العدد	%
ذكر	209	38.8
أنثى	330	61.2
الإجمالي	539	100.0

يتضح من الجدول السابق أن نسبة الذكور في عينة الدراسة أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد (٣٨.٨ %) بينما جاءت نسبة الإناث (٦١.٢ %).

ثانياً: من حيث طبيعة الدراسة بالكلية

جدول (٢) يوضح تصنيف العينة وفقاً لنوع الكلية (نظرية، وعلمية، وصحية) ونسبتها المئوية

الكلية	العدد	%
نظرية	231	42.9
علمية	200	37.1
صحية	108	20.0
الإجمالي	539	100.0

يتضح من الجدول السابق أن نسبة أعضاء هيئة التدريس من عينة الدراسة بالكليات النظرية بلغت (٤٢.٩ %)، وجاءت نسبة أعضاء هيئة التدريس من الكليات العلمية (٣٧.١ %)، بينما جاءت نسبة المشاركين من الكليات الصحية (٢٠.٠ %) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد.

ثالثاً: من حيث عدد سنوات الخبرة

جدول (٣) يوضح تصنيف العينة وفقاً لعدد سنوات الخبرة للمشاركين من أعضاء هيئة التدريس

سنوات الخبرة	العدد	%
أقل من ٥ سنوات	88	16.3
من ٥ إلى ١٠ سنوات	222	41.2
من ١١ إلى ١٥ سنة	152	28.2
16 سنة فأكثر	77	14.3
الإجمالي	539	100.0

يتضح من الجدول السابق أن نسبة أعضاء هيئة التدريس من عينة الدراسة بالكليات ذوي عدد سنوات خبرة أقل من (٥) سنوات بلغت (١٦.٣%)، وجاءت نسبة أعضاء هيئة التدريس من ذوي عدد سنوات خبرة من (٥ إلى ١٠) سنوات (٤١.٢%)، وجاءت نسبة أعضاء هيئة التدريس من ذوي عدد سنوات خبرة من (١١ إلى ١٥) سنة (٢٨.٢%) بينما جاءت نسبة أعضاء هيئة التدريس من ذوي عدد سنوات خبرة من (١٦) سنة فأكثر (١٤.٣%) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد.

الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة

بهدف التحقق من توافر الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة، تم تطبيقها على عينة استطلاعية قوامها (٩٤) من مجتمع الدراسة - تم استبعادهم من عينة الدراسة فيما بعد من التطبيق النهائي - ومن ثم تم حساب الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة (الصدق - الثبات)؛ حيث جاءت النتائج على النحو التالي:

أولاً: الصدق

١- صدق الاتساق الداخلي

حيث تم حساب ارتباط بيرسون بين كل فقرة بالدرجة الكلية للبعد، والجدول التالي رقم (٤٤٤) يوضح قيم معامل ارتباط بيرسون بين فقرات كل محور والدرجة الكلية للبعد:

البعد الأول: التوجهات المستقبلية لجامعة الملك خالد المتعلقة بالحوكمة التنظيمية

جدول (٤) قيم معامل ارتباط بيرسون بين فقرات البعد الأول والدرجة الكلية للبعد

العبارة	قيمة ارتباط بيرسون مع الدرجة الكلية للمحور
وضوح اللوائح والأنظمة في الجامعة.	.775**
تحديث وتطوير اللوائح والأنظمة بشكل مستمر في الجامعة.	.752**
تعريف العاملين في الجامعة باللوائح والأنظمة المنظمة للعمل.	.775**
مشاركة العاملين في الجامعة بوضع اللوائح والأنظمة التي تخص عملهم.	.850**
التزام العاملين في الجامعة باللوائح والأنظمة.	.725**
وضوح خطوط السلطة والمسؤولية ويستمر بالشفافية والمحاسبية في الجامعة.	.727**
وجود توصيف وظيفي يوفر تحديداً واضحاً لواجبات ومسؤوليات كل وظيفة.	.818**

❖❖ قيم دالة عند مستوى دلالة (٠.٠١)

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم ارتباط بيرسون بين درجات فقرات البعد الأول "التوجهات المستقبلية لجامعة الملك خالد المتعلقة بالحكومة التنظيمية" والدرجة الكلية للبعد جاءت دالة عند مستوى دلالة (٠.٠١) مما يطمئن الباحث حول صدق الاتساق الداخلي لهذا البعد.

البعد الثاني: التوجهات المستقبلية لجامعة الملك خالد المتعلقة بالحكومة الالكترونية

جدول (٥) قيم معامل ارتباط بيرسون بين فقرات البعد الثاني والدرجة الكلية للبعد

العبارة	قيمة ارتباط بيرسون مع الدرجة الكلية للمحور
مواكبة الجامعة للتطورات التقنية الحديثة.	.735**
صيانة التقنيات الحديثة المستخدمة في الجامعة بشكل دوري.	.769**
توافر التقنيات الحديثة في إدارات الجامعة.	.778**
دعم التطوير التقني في الجامعة مادياً.	.606**
التخطيط الدقيق لاحتياجات الجامعة عند أحداث تغيير تقني.	.683**
اختيار كوادر مؤهلة متخصصة في مجال التقنيات الحديثة في الجامعة.	.743**

❖ ❖ قيم دالة عند مستوى دلالة (٠.٠١)

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم ارتباط بيرسون بين درجات فقرات البعد الثاني "التوجهات المستقبلية لجامعة الملك خالد المتعلقة بالحكومة الالكترونية" والدرجة الكلية للبعد جاءت دالة عند مستوى دلالة (٠.٠١) مما يطمئن الباحث حول صدق الاتساق الداخلي لهذا البعد.

البعد الثالث: التوجهات المستقبلية لجامعة الملك خالد المتعلقة برأس المال البشري:

جدول (٦) قيم معامل ارتباط بيرسون بين فقرات البعد الثالث والدرجة الكلية للبعد

العبارة	قيمة ارتباط بيرسون مع الدرجة الكلية للمحور
وضوح اهداف التطوير التنظيمي لدى العاملين في الجامعة.	.732**
إدراك العاملين في الجامعة لأهمية التطوير التنظيمي للجامعة.	.676**
صياغة خطة مكتوبة لتطوير وتنمية العاملين في الجامعة.	.534**
حرص إدارة الجامعة على تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين.	.774**
وضع برامج تدريبية للعاملين في الجامعة مخصصة للتطوير التنظيمي.	.814**
التنوع في أساليب تدريب العاملين في الجامعة.	.779**
تقييم البرامج التدريبية المخصصة لتطوير العاملين في الجامعة.	.804**

❖ ❖ قيم دالة عند مستوى دلالة (٠.٠١).

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم ارتباط بيرسون بين درجات فقرات البعد الثالث "التوجهات المستقبلية لجامعة الملك خالد المتعلقة

برأس المال البشري " والدرجة الكلية للبعد جاءت دالة عند مستوى دلالة (٠.٠١) مما يطمئن الباحث حول صدق الاتساق الداخلي لهذا البعد.

٢- صدق المحكمين

تم عرض أداة الدراسة على مجموعة من الأساتذة الأكاديميين والخبراء في المجال، والذين أشاروا بإجراء بعض التعديلات، وكذا اتفقوا على أن الأداة بأبعادها تقيس التوجهات المستقبلية لجامعة الملك خالد في ضوء رؤية المملكة (٢٠٣٠) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

ثانياً: الثبات

تم استخدام ثبات ألفا كرونباخ وجاءت النتائج على النحو التالي:

جدول (٧) قيم ألفا كرونباخ لثبات الاستبانة:

العدد	قيمة ألفا	مربع قيم ألفا للتحقق من صدق الأداة	البعد
7	0.884	0.940	البعد الأول: التوجهات المستقبلية لجامعة الملك خالد المتعلقة بالحوكمة التنظيمية
6	0.812	0.901	البعد الثاني: التوجهات المستقبلية لجامعة الملك خالد المتعلقة بالحكومة الالكترونية
7	0.857	0.926	البعد الثالث: التوجهات المستقبلية لجامعة الملك خالد المتعلقة برأس المال البشري
20	0.939	0.969	الاستبانة ككل

من الجدول السابق يتضح أن جميع قيم ثبات ألفا كرونباخ جاءت مرتفعة لأبعاد الاستبانة؛ حيث تراوحت بين (٠.٨٨٤ إلى ٠.٩١٢)، وجاءت لكافة عبارات الاستبانة (٠.٩٣٩)، وهي قيم ثبات تطمئن الباحث على استخدام الاستبانة، كما تم التحقق من صدق الاستبانة بحساب مربع قيم ألفا كرونباخ والتي جاءت جميعاً مرتفعة؛ حيث تراوحت بين (٠.٩٤٠ إلى ٠.٩٠١)، وجاءت لكافة عبارات الاستبانة (٠.٩٦٩).

الإجابة على تساؤل الدراسة وفروضها

للإجابة عن هذا التساؤل تم تقسيم مستويات تقييم أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد للتوجهات المستقبلية لجامعة الملك خالد في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ وفقاً لدرج ليكارت الخماسي لاستجابات أعضاء هيئة التدريس على أداة الدراسة، وذلك بحساب طول الفترة ومن ثم حساب المستويات على النحو التالي:

مقياس ليكارت الخماسي (طول الفترة = $5/4 = 0.80$)، ومن ثم تكون مستويات الإجابة على فقرات الدراسة وأبعادها وفقا للجدول التالي:

جدول (٨) مستويات الإجابة على فقرات الدراسة وأبعادها

الوصف	الفترة
أوافق بدرجة منخفضة جدا	من ١ إلى أقل من ١.٨٠
أوافق بدرجة منخفضة	من ١.٨٠ إلى أقل من ٢.٦٠
أوافق بدرجة متوسطة	من ٢.٦٠ إلى أقل من ٣.٤٠
أوافق بدرجة عالية	من ٣.٤٠ إلى أقل من ٤.٢٠
أوافق بدرجة عالية جدا	من ٤.٢٠ إلى ٥

ما التوجهات المستقبلية لجامعة الملك خالد في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ المتعلقة ببرنامج الحوكمة التنظيمية والحكومة الالكترونية ورأس المال البشري؟

الجدول التالي يوضح مستويات تقييم أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد للتوجهات المستقبلية لجامعة الملك خالد في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠:

جدول (٩) مستويات تقييم أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد للتوجهات المستقبلية لجامعة الملك خالد في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠

الأبعاد	المتوسط	الانحراف المعياري	المستوى
البعد الأول: التوجهات المستقبلية لجامعة الملك خالد المتعلقة بالحوكمة التنظيمية	3.155	0.772	متوسط
البعد الثاني: التوجهات المستقبلية لجامعة الملك خالد المتعلقة بالحكومة الالكترونية	3.200	0.732	متوسط
البعد الثالث: التوجهات المستقبلية لجامعة الملك خالد المتعلقة برأس المال البشري	3.227	0.717	متوسط
التوجهات المستقبلية لجامعة الملك خالد في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠	3.194	0.680	متوسط

يتضح من الجدول السابق اتفاق أعضاء هيئة التدريس على توفر التوجهات المستقبلية لجامعة الملك خالد في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ بمستوى (متوسط) لأبعاد الدراسة الثلاث والدرجة الكلية لها.

جدول (١٠)

الترتيب	الوزن النسبي	أوافق بدرجة منخفضة جدا		أوافق بدرجة منخفضة		أوافق بدرجة متوسطة		أوافق بدرجة عالية		أوافق بدرجة عالية جدا		العبارة	م
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
1	15.80	2.2	12	17.4	94	26.0	140	37.8	204	16.5	89	١ وضوح اللوائح والأنظمة في الجامعة.	
3	14.57	3.7	20	16.9	91	40.6	219	31.5	170	7.2	39	٢ تحديث وتطوير اللوائح والأنظمة بشكل مستمر في الجامعة.	
6	14.06	4.1	22	22.1	119	41.9	226	23.0	124	8.9	48	٣ تعريف العاملين في الجامعة باللوائح والأنظمة المنظمة للعمل.	
4	14.40	0.4	2	24.9	134	40.1	216	25.8	139	8.9	48	٤ مشاركة العاملين في الجامعة بوضع اللوائح والأنظمة التي تخص عملهم.	
2	14.61	2.2	12	9.1	49	59.6	321	22.1	119	7.1	38	٥ التزام العاملين في الجامعة باللوائح والأنظمة.	
5	14.27	4.8	26	16.0	86	46.4	250	24.9	134	8.0	43	٦ وضوح خطط الاستراتيجية والمسؤولية و، يتم بالشفاية والمحاسبية في الجامعة.	
7	12.28	21.3	115	30.4	164	17.4	94	17.3	93	13.5	73	٧ وجود توصيف وظيفي يوفر تحديثا واضحا لواجبات ومسئوليات كل وظيفة.	

البعد الأول: التوجهات المستقبلية لجامعة الملك خالد المتعلقة بالحوكمة التنظيمية:

استجابات عينة الدراسة ونسبتها المئوية والوزن النسبي لعبارات البعد الأول وترتيبها.

من الجدول السابق يتضح اتفاق أعضاء هيئة التدريس على جميع عبارات البعد الأول المتعلق بالبعد الأول: التوجهات المستقبلية لجامعة الملك خالد المتعلقة بالحوكمة التنظيمية بصفة اجمالية، بينما جاءت موافقة أفراد عينة البحث حول العبارات على النحو التالي:

جاءت العبارة (١) التي نصت على " وضوح اللوائح والأنظمة في الجامعة" في الترتيب الأول بوزن نسبي (١٥.٨٠)، وجاءت العبارة (٥) التي نصت على " التزام العاملين في الجامعة باللوائح والأنظمة" في الترتيب الثاني بوزن نسبي (١٤.٦١)، بينما جاءت العبارة (٧) التي نصت على " وجود توصيف وظيفي يوفر تحديدا واضحا لواجبات ومسئوليات كل وظيفة كأقل في الترتيب الاخير بوزن نسبي (١٢.٢٨).

ويمكن تفسير هذه النتائج بأن أفراد عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد يرون أن الحوكمة التنظيمية يعد توجه حديث تعمل معظم الجامعات العالمية والعربية على تطبيق مبادئها بالجامعات العربية عامة والسعودية خاصة، وذلك بسبب ان تلك المبادئ وتطبيقها يعمل على تطوير الجامعة في جميع المجالات والتخصصات ويعمل على مدى مواكبة الجامعة للتطورات العالمية في جميع المجالات وظهر ذلك من خلال الاستجابات على جميع عبارات البعد مثل عبارة تحديث وتطوير اللوائح والأنظمة بشكل مستمر في الجامعة، وغيرها من العبارات.

وهذه النتائج تتفق مع نتائج دراسة أبوكريم؛ الشويني (٢٠١٤) التي أظهرت نتائج الدراسة أن أفراد العينة بكلية التربية بجامعة حائل وجامعة الملك سعود يرون أن درجة تطبيق مبادئ الحوكمة مازال لا يرتقي إلى الدرجة التي يتوقعوا وأن مبادئ الحوكمة مازالت تحتاج إلى مزيد من الجهود لتمكينها في ممارسات الأفراد ذلك كون مفهوم الحوكمة وتطبيقاته من المفاهيم الحديثة التي مازالت في طور النمو والتحذير عمليا في العمل المؤسسي وهذا انعكاس طبيعي للوضع العام السائد، وكذلك نتائج دراسة السوادي (٢٠١٥) التي أكدت على أن القيادات الأكاديمية تدرك بدرجة عالية مفهوم الحوكمة الرشيدة وأهميتها إلا أن درجة تطبيق الحوكمة الرشيدة كان ضعيفا كما أنه يوجد معوقات عديدة تواجه تطبيق الحوكمة الرشيدة في الجامعات السعودية، أوصت كذلك بإنشاء مركز استشاري في الجامعات تحت مسمى (مركز الحوكمة الأكاديمي) يهدف إلى تقديم الاستشارات في مجال الحوكمة وتشكيل اتحادات طلابية ونقابات لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية أسوة بمثيلاتها حول العالم.

وكذلك نتائج دراسة الفواز (٢٠١٥) التي توصلت إلى درجة أهمية المبادئ تطبيق مبادئ الحوكمة من وجهة نظر القيادات الأكاديمية، ودرجة متطلبات مبادئ الحوكمة الرشيدة لتحسين الأداء المؤسسي كانت كبيرة وقد أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بحقوق القيادات الأكاديمية من خلال إشراكهم في جدول أعمال اجتماع مجالس الجامعة والكليات والأقسام والتشاور بينهم فيما يتعلق بحقوقهم الأساسية وكذلك تطبيق التصور المقترح لآليات مراحل تطبيق الحوكمة الرشيدة في الجامعات السعودية.

البعد الثاني: التوجهات المستقبلية لجامعة الملك خالد المتعلقة بالحكومة الإلكترونية:

جدول (١١) استجابات عينة الدراسة ونسبتها المئوية والوزن النسبي لعبارات البعد الثاني وترتيبها

الترتيب	الوزن النسبي	أوافق بدرجة منخفضة جداً		أوافق بدرجة منخفضة		أوافق بدرجة متوسطة		أوافق بدرجة عالية		أوافق بدرجة عالية جداً		م العبارة
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
4	16.08	9.6	52	25.6	138	20.8	112	34.3	185	9.6	52	١ مواكبة الجامعة للتطورات التقنية الحديثة.
5	15.64	1.9	10	34.7	187	33.0	178	22.3	120	8.2	44	٢ صيانة التقنيات الحديثة المستخدمة في الجامعة بشكل دوري.
6	14.19	10.6	57	28.4	153	45.1	243	10.0	54	5.9	32	٣ توافر التقنيات الحديثة في إدارات الجامعة.
1	19.29	3.0	16	8.5	46	20.6	111	51.0	275	16.9	91	٤ دعم التطوير التقني في الجامعة مادياً.
2	18.05	4.6	25	11.7	63	30.2	163	39.3	212	14.1	76	٥ التخطيط الدقيق لاحتياجات الجامعة عند احداث تغيير تقني.
3	16.76	3.7	20	17.3	93	44.3	239	23.0	124	11.7	63	٦ اختيار كوادر مؤهلة متخصصة في مجال التقنيات الحديثة في الجامعة.

يتضح من الجدول السابق اتفاق أعضاء هيئة التدريس على جميع عبارات المحور الثاني المتعلق بالبعد الثاني: التوجهات المستقبلية لجامعة الملك خالد المتعلقة بالحكومة الإلكترونية، بنما جاءت موافقة أفراد عينة البحث حول العبارات على النحو التالي:

جاءت العبارة (٤) التي نصت على "دعم التطوير التقني في الجامعة ماديا" في الترتيب الأول بوزن نسبي (١٩.٢٩) وجاءت (٥) التي نصت على "التخطيط الدقيق لاحتياجات الجامعة عند أحداث تغيير تقني" في الترتيب الثاني بوزن نسبي (١٨.٠٥)، بينما جاءت العبارة (٣) التي نصت على "توافر التقنيات الحديثة في إدارات الجامعة في الترتيب الأخير بوزن نسبي (١٤.١٩).

ويكمن تفسير هذه النتائج بأن أفراد عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد يرون أن للجامعة دور مهم في إعداد الأجيال القادمة من الخريجين في جميع الكليات في مجال التقنية وأهمية العمل على تقديم برامج تدريبية مجانية للطلاب في مجال الإدارة الإلكترونية ومن ثم تقوم الجامعة بدورها نحو التوجه في تحقيق أهداف الحكومة الإلكترونية بالمملكة العربية السعودية.

وتتفق هذه النتائج مع نتائج بعض الدراسات السابقة مثل: نتائج دراسة الشهري (٢٠١٢) التي أسفرت عن موافقة عينة البحث من القيادات الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد بدرجة كبيرة على المتطلبات المقترحة لتطوير إدارة التعلم الإلكتروني بجامعة الملك خالد، وأوصت الدراسة بالتخطيط الجيد للنجاح في تطبيق التعلم الإلكتروني وضمان فاعليته، وتحقيق الأهداف المرجوة منه، ويتضمن ذلك توفير الإمكانيات المادية والبشرية والتنظيمية والتقنية اللازمة له والاهتمام بالتسويق الجيد للتعلم الإلكتروني من خلال المنشورات والمحاضرات التوعوية لتنقيف المجتمع والجامعة بأهمية هذا النمط من التعليم، وتوفير قواعد بيانات باللغة العربية للبحوث والرسائل العلمية الصادرة عن جامعة الملك خالد سواء للطلاب أو أعضاء هيئة التدريس مما يسهل عليهم نشر إنتاجهم العلمي، وإشراك الطلاب وأعضاء هيئة التدريس في تخطيط وتطوير التعلم الإلكتروني من خلال عمل لجان تتضمن مجموعة من أعضاء هيئة التدريس والطلاب المتميزين في استخدام التعلم الإلكتروني.

وكذلك نتائج دراسة الفريح؛ الكندري (٢٠١٤) التي توصلت إلى استخدام التكنولوجيا والاستفادة كان لهما تأثير إيجابي على الاتجاهات نحو التكنولوجيا، علاوة على ذلك وجد بأن اتجاهات المتعلمين كان لها تأثير واضح على فاعلية التكنولوجيا (TAM) والتي بدورها أثرت على مستوى استخدامها، وأن نموذج قبول التكنولوجيا يمكن أن يكون نموذجا حيويا للتقصي عن فاعلية تطبيق التكنولوجيا، ونتائج دراسة هدفت الفقهاء (٢٠١٢) التي اشارت إلى أهمية عملية التغيير الإيجابي في أساليب التدريس المتبعة، والانتقال إلى استراتيجيات التعليم الافتراضي المبنية على أسس التفاعلية.

البعد الثالث: التوجهات المستقبلية لجامعة الملك خالد المتعلقة برأس المال البشري:

جدول (١٧) استجابات عينة الدراسة ونسبتها المئوية والوزن النسبي لعبارات البعد الثاني وترتيبها

م	العبارة	أوافق جداً		أوافق بدرجة عالية		أوافق بدرجة متوسطة		أوافق بدرجة منخفضة		أوافق بدرجة منخفضة جداً		الترتيب	الوزن النسبي
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
١.	وضوح أهداف التطوير التنظيمي لدى العاملين في الجامعة.	16.7	90	49.7	268	22.3	120	8.3	45	3.0	16	1	16.33
٢.	إدراك العاملين في الجامعة لأهمية التطوير التنظيمي للجامعة.	9.3	50	33.4	180	43.8	236	10.2	55	3.3	18	3	14.83
٣.	صياغة خطة مكتوبة لتطوير وتنمية العاملين في الجامعة.	11.1	60	57.9	312	19.9	107	10.4	56	.7	4	2	16.31
٤.	حرص إدارة الجامعة على تحديد الاحتياجات التدريسية للعاملين.	6.7	36	16.3	88	49.2	265	22.3	120	5.6	30	5	13.12
٥.	وضع برامج تدريبية للعاملين في الجامعة مخصصة للتطوير التنظيمي.	9.8	53	17.4	94	24.3	131	36.4	196	12.1	65	7	12.25
٦.	التنوع في أساليب تدريب العاملين في الجامعة.	6.7	36	14.7	79	51.9	280	17.8	96	8.9	48	6	12.95
٧.	تقييم البرامج التدريسية المخصصة لتطوير العاملين في الجامعة.	13.4	72	21.7	117	42.9	231	16.9	91	5.2	28	4	14.22

يتضح من الجدول السابق اتفاق أفراد عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد على جميع عبارات البعد الثالث المتعلق بالتوجهات المستقبلية لجامعة الملك خالد المتعلقة برأس المال البشري؛ بينما جاءت استجابات أفراد عينة البحث على عبارات البعد على النحو التالي:

جاءت العبارة (١) التي نصت على "وضوح اهداف التطوير التنظيمي لدى العاملين في الجامعة" في الترتيب الأول بوزن نسبي (١٦.٣٣) وجاءت العبارة (٣) التي نصت على "صياغة خطة مكتوبة لتطوير وتنمية العاملين في الجامعة" في الترتيب الثاني بوزن نسبي (١٦.٣١)، بينما جاءت العبارة (٥) التي نصت على "وضع برامج تدريبية للعاملين في الجامعة مخصصة للتطوير التنظيمي" في الترتيب الاخير بوزن نسبي (١٢.٢٥).

ويمكن تفسير هذه النتائج بان أفراد عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة يرون دور رأس المال البشري في تحقيق تلك التوجهات وانه يعد من الموارد الرئيسة لحدوث أية تطوير في الجامعة وفي جميع المجالات والعمليات الإدارية والأكاديمية، وان الجامعة بدون المورد البشري تصبح مثل الطائرة بدون طيار؛ وظهر ذلك من خلال استجابات على العبارات التي تهتم بتدريب وتنمية رأس امال البشري بالجامعة مثل عبارات: حرص إدارة الجامعة على تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين، ووضع برامج تدريبية للعاملين في الجامعة مخصصة للتطوير التنظيمي، والتنوع في أساليب تدريب العاملين في الجامعة.

وهذه النتائج تتفق مع نتائج دراسة (آل ظاهر، ٢٠١٧) التي أشارت إلى أن دور القيادات الأكاديمية في تدريب رأس المال البشري وتحفيزه جاء بدرجة كبيرة، وأن دور القيادات الأكاديمية في إنتاج المعرفة وتوظيفها جاء بدرجة كبيرة، وأن درجة موافقة أفراد عينة الدراسة على آليات تفعيل دور القيادات الأكاديمية في تطوير رأس المال البشري جاءت بدرجة كبيرة، وقد أوصت الدراسة بالعمل على تقليل المعوقات التي تواجه القيادات الأكاديمية في تطوير واستثمار رأس المال البشري.

وكذلك نتائج دراسة القحطاني (٢٠١٧) التي أكدت على أهمية إعطاء دور القيادات الأكاديمية في تخطيط المسار الوظيفي للمعيدين والمعيدات درجة أهمية متوسطة على وجه العموم، والعمل على الارتقاء بتخطيط المسار الوظيفي للمعيدين والمعيدات بمؤسسات التعليم العالي السعودي بكافة مجالاته، والاهتمام بسعي المعيد والمعيدات إلى زيادة معرفتهم ومفهومهم في مجال تخطيط المسار الوظيفي.

وكذلك نتائج دراسة عبدالرحمن (٢٠١٦) التي أشارت إلى أهمية إدارة الموارد البشرية في تطوير أداء الجامعات السودانية، وأن اختيار القوى العاملة يؤثر في تطوير الأداء بالجامعة وقد أوصت الدراسة بالتركيز على تخطيط القوى العاملة في الجامعات السودانية لارتباطها المباشر بتطوير أداء العاملين وأداء الجامعات واوصت الدراسة بأهمية اختيار الموارد البشرية في الجامعات السودانية وفق أسس ومعايير علمية لها علاقة بقياس الأداء وتطويره وبالتدريب المستمر للعاملين من أجل تطوير الأداء العام وأداء العاملين. وكذلك نتائج دراسة صبح (٢٠١٣) التي أكدت على إبراز دور الجامعات الفلسطينية في تنمية رأس المال البشري وقد أوصت الدراسة بزيادة الميزانية المخصصة لتمويل البحث العلمي وتسويق واستثمار نتائج البحوث بما يخدم عملية التنمية، ومد جسور المشاركة والتعاون مع مؤسسات الإنتاج والاقتصاد وبناء علاقات متبادلة معها بحيث

تضمن هذه الجامعات الدعم المالي عبر المؤسسات لتنفيذ برامجها الأكاديمية والبحثية مقابل ما تقدمه هذه الجامعات لها من تخطيط معرفي وعلمي لتنمية برامجها الأكاديمية.

وكذلك نتائج دراسة العوضي (٢٠١٣) التي أشارت إلى أن أنماط إدارة الفروع مركزي مع مراعاة البيئة المحلية في التدريس والتوظيف ومتكاملة لمختلف مجالات عمل إدارة الموارد البشرية، وأوصت الدراسة بتخفيف مركزية الفروع لحساب التكيف والمرونة محليا وانفتاح الفروع على بعضها وتطوير إدارات الموارد البشرية فيها لتنسجم مع بيئة الإمارات وتأمين الخصوصية لتلك الجامعات.

وكذلك نتائج دراسة علي (٢٠١٠) التي أكدت على أهمية تقديم بعض الأفكار التي قد تسهم في تحقيق الانتفاع من رأس المال البشري الأكاديمي خارج العراق وصياغة الآليات العلمية المناسبة لتنفيذ الأفكار المقترحة، وأن الاستثمار في رأس المال البشري الأكاديمي ضرورة لا بد منها ولا بد من الإسراع في إيجاد الأفكار والطرق والأساليب اللازمة لهذا الاستثمار وقد أوصت الدراسة بعدة توصيات كان من أهمها إعادة النظر في بعض التشريعات وتفعيل التعليمات التي تسهل الاستثمار في رأس المال البشري الأكاديمي وكذلك تنشيط دور القطاع الخاص في استقطاب واستضافة رأس المال البشري الأكاديمي بشكل دائم أو مؤقت للإفادة منهم في إدارة العمل وتطويره.

هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد مجتمع الدراسة اتجاه التوجهات تعزى للمتغيرات (النوع، الكليات، سنوات الخبرة)؟

١- الفرض الأول؛ والذي ينص على

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات رتب درجات تقييم أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد للتوجهات المستقبلية لجامعة الملك خالد في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ وفقا للنوع (ذكور / إناث).

وللتحقق من صحة الفرض تم استخدام اختبار (مان ويتني U بدلالة Z) لحساب دلالة الفروق بين الذكور والإناث في تقييمهم للتوجهات المستقبلية لجامعة الملك خالد في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠، وجاءت النتائج على النحو التالي:

جدول (١٣) نتائج اختبار مان ويتني بدلالة Z لحساب الفروق بين الذكور والإناث

الأبعاد	الجنس	ن	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة مان ويتني U	Z	الدلالة
البعد الأول: التوجهات المستقبلية لجامعة الملك خالد المتعلقة بالحوكمة التنظيمية	ذكر	209	256.26	53558	31613.00	1.634	غير دالة
	أنثى	330	278.7	91972			
البعد الثاني: التوجهات المستقبلية لجامعة الملك خالد المتعلقة بالحكومة الالكترونية	ذكر	209	259.57	54250.5	32305.50	1.242	غير دالة
	أنثى	330	276.6	91279.5			
البعد الثالث: التوجهات المستقبلية لجامعة الملك خالد المتعلقة برأس المال البشري	ذكر	209	260.86	54519.5	32574.50	1.088	غير دالة
	أنثى	330	275.79	91010.5			
التوجهات المستقبلية لجامعة الملك خالد في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠	ذكر	209	257.61	53841	31896.00	1.470	غير دالة
	أنثى	330	277.85	91689			

من الجدول السابق يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات رتب درجات تقييم أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد للتوجهات المستقبلية لجامعة الملك خالد في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ وفقاً للنوع (ذكور / إناث): حيث جاءت جميع قيم (Z) غير دالة.

والجدول التالي يوضح مستويات استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد للتوجهات المستقبلية لجامعة الملك خالد في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ وفقاً للنوع (ذكور / إناث):

جدول (١٤) مستويات استجابات أعضاء هيئة التدريس للتوجهات المستقبلية لجامعة الملك خالد في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ وفقاً للنوع (ذكور / إناث)

الأبعاد	الذكور		الإناث	
	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري
البعد الأول: التوجهات المستقبلية لجامعة الملك خالد المتعلقة بالحوكمة التنظيمية	3.082	0.774	3.201	0.769
البعد الثاني: التوجهات المستقبلية لجامعة الملك خالد المتعلقة بالحكومة الالكترونية	3.144	0.723	3.235	0.736
البعد الثالث: التوجهات المستقبلية لجامعة الملك خالد المتعلقة برأس المال البشري	3.185	0.715	3.253	0.718
التوجهات المستقبلية لجامعة الملك خالد في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠	3.137	0.676	3.230	0.681

يتضح من الجدول السابق اتفاق أعضاء هيئة التدريس من الذكور والإناث على توفر التوجهات المستقبلية لجامعة الملك خالد في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ بمستوى (متوسط) لأبعاد الدراسة الثلاث والدرجة الكلية لها.

٢- الفرض الثاني؛ والذي ينص على

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات رتب درجات تقييم أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد للتوجهات المستقبلية لجامعة الملك خالد في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ وفقاً لنوع الكلية (نظرية / علمية / صحية). وللتحقق من صحة الفرض تم استخدام معامل كروسكال واليس (H) Kruskal Wallis Test بدلالة ٢ كاحساب دلالة الفروق بين الكليات (نظرية / علمية / صحية) في تقييمهم للتوجهات المستقبلية لجامعة الملك خالد في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠، وجاءت النتائج على النحو التالي:

جدول (15) نتائج معامل كروسكال واليس (H) Kruskal Wallis Test بدلالة 2 دلالة للفروق بين تقييم أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد وفقاً لنوع كلياتهم (نظرية / علمية / صحية) للتوجهات المستقبلية لجامعة الملك خالد في ضوء رؤية المملكة 2030

الأبعاد	نوع الكلية	ن	متوسط الرتب	كا	درجات الحرية	الدلالة
البعد الأول: التوجهات المستقبلية لجامعة الملك خالد المتعلقة بالحوكمة التنظيمية	نظرية	231	272.34	.546	2	غير دالة
	علمية	200	263.86			
	صحية	108	276.37			
البعد الثاني: التوجهات المستقبلية لجامعة الملك خالد المتعلقة بالحكومة الالكترونية	نظرية	231	270.31	.810	2	غير دالة
	علمية	200	275.61			
	صحية	108	258.95			
البعد الثالث: التوجهات المستقبلية لجامعة الملك خالد المتعلقة برأس المال البشري	نظرية	231	278.09	1.387	2	غير دالة
	علمية	200	267.43			
	صحية	108	257.45			
التوجهات المستقبلية لجامعة الملك خالد في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠	نظرية	231	274.89	.399	2	غير دالة
	علمية	200	266.52			
	صحية	108	266.00			

من الجدول السابق يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات رتب درجات تقييم أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد للتوجهات المستقبلية لجامعة الملك خالد في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ وفقاً لنوع كلياتهم (نظرية / علمية / صحية)؛ حيث جاءت جميع قيم (كا) غير دالة.

والجدول التالي يوضح مستويات استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد للتوجهات المستقبلية لجامعة الملك خالد في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ وفقاً لنوع كلياتهم (نظرية / علمية / صحية):

جدول (١٦) مستويات استجابات أعضاء هيئة التدريس للتوجهات المستقبلية لجامعة الملك خالد في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ وفقاً لنوع كلياتهم (نظرية / علمية / صحية)

فئات الكليات الأبعاد	نظرية			علمية			علمية		
	المتوسط	الانحراف المعياري	المستوى	المتوسط	الانحراف المعياري	المستوى	المتوسط	الانحراف المعياري	المستوى
البعد الأول: التوجهات المستقبلية لجامعة الملك خالد المتعلقة بالحكومة التنظيمية	3.173	0.810	متوسط	3.117	0.742	متوسط	3.185	0.748	متوسط
البعد الثاني: التوجهات المستقبلية لجامعة الملك خالد المتعلقة بالحكومة الالكترونية	3.214	0.774	متوسط	3.219	0.701	متوسط	3.133	0.694	متوسط
البعد الثالث: التوجهات المستقبلية لجامعة الملك خالد برأس المال البشري	3.261	0.738	متوسط	3.225	0.714	متوسط	3.156	0.676	متوسط
التوجهات المستقبلية لجامعة الملك خالد في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠	3.216	0.719	متوسط	3.187	0.656	متوسط	3.158	0.643	متوسط

من الجدول السابق يتضح اتفاق أعضاء هيئة التدريس على توفر التوجهات المستقبلية لجامعة الملك خالد في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ بمستوى (متوسط) لأبعاد الدراسة الثلاث والدرجة الكلية لها وفقاً لنوع كلياتهم (نظرية / علمية / صحية).

٣- الفرض الثالث؛ والذي ينص على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقييم أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد للتوجهات المستقبلية لجامعة الملك خالد في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ وفقاً لعدد سنوات الخبرة لأعضاء هيئة التدريس (أقل من ٥ سنوات / من ٥ إلى ١٠ سنوات / من ١١ إلى ١٥ سنة / ١٦ سنة فأكثر). وللتحقق من صحة الفرض تم استخدام معامل كروسكال واليس (H) Kruskal Wallis Test بدلالة ٢١ لحساب دلالة الفروق بين سنوات الخبرة لأعضاء هيئة التدريس (أقل من ٥ سنوات / من ٥ إلى ١٠ سنوات / من ١١ إلى ١٥ سنة / ١٦ سنة)

فأكثر) في تقييمهم للتوجهات المستقبلية لجامعة الملك خالد في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠، وجاءت النتائج على النحو التالي:

جدول (١٧)

نتائج معامل كروسكال واليس Kruskal Wallis Test (H) بدلالة كإ دلالة الفروق بين تقييم أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد وفقا لسنوات الخبرة لأعضاء هيئة التدريس للتوجهات المستقبلية لجامعة الملك خالد في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠

الأبعاد	نوع الكلية	ن	متوسط الرتب	ك	درجات الحرية	الدلالة
البعد الأول: التوجهات المستقبلية لجامعة الملك خالد المتعلقة بالحكومة التنظيمية	أقل من ٥ سنوات	88	243.02	4.407	3	غير دالة
	من ٥ إلى ١٠ سنوات	222	283.16			
	من ١١ إلى ١٥ سنة	152	269.99			
	١٦ سنة فأكثر	77	262.91			
البعد الثاني: التوجهات المستقبلية لجامعة الملك خالد المتعلقة بالحكومة الالكترونية	أقل من ٥ سنوات	88	234.06	7.860	3	0.05
	من ٥ إلى ١٠ سنوات	222	287.64			
	من ١١ إلى ١٥ سنة	152	269.69			
	١٦ سنة فأكثر	77	260.82			
البعد الثالث: التوجهات المستقبلية لجامعة الملك خالد المتعلقة برأس المال البشري	أقل من ٥ سنوات	88	258.99	1.285	3	غير دالة
	من ٥ إلى ١٠ سنوات	222	278.54			
	من ١١ إلى ١٥ سنة	152	266.87			
	١٦ سنة فأكثر	77	264.15			
التوجهات المستقبلية لجامعة الملك خالد في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠	أقل من ٥ سنوات	88	245.01	4.161	3	غير دالة
	من ٥ إلى ١٠ سنوات	222	283.27			
	من ١١ إلى ١٥ سنة	152	269.85			
	١٦ سنة فأكثر	77	260.60			

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقييم أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد للتوجهات المستقبلية لجامعة الملك خالد في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ وفقا لعدد سنوات الخبرة لأعضاء هيئة التدريس (أقل من ٥ سنوات / من ٥ إلى ١٠ سنوات / من ١١ إلى ١٥ سنة / ١٦ سنة فأكثر) في الأبعاد الأول والثالث والدرجة الكلية، بينما وجدت فروق في البعد الثاني. وللتحقق من اتجاه دلالة الفروق في البعد الثاني (التوجهات المستقبلية لجامعة الملك خالد

المتعلقة بالحكومة الالكترونية) تم استخدام معامل مان يتني U بدلالة Z والجدول التالي يوضح هذه النتائج:

جدول (١٨) نتائج اختبار مان ويتني بدلالة Z لحساب الفروق بين متوسطات رتب درجات أعضاء هيئة التدريس وفقاً لفئات سنوات الخبرة لأعضاء هيئة التدريس في البعد الثاني.

الخبرة	ن	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة مان ويتني U	Z	الدلالة
أقل من ٥ سنوات	88	133.85	11779.00	7863.00	2.686	0.01
	222	164.08	36426.00			
من ٥ إلى ١٠ سنوات	88	109.85	9666.50	5750.50	1.817	غير دالة
	152	126.67	19253.50			
أقل من ٥ سنوات	88	79.36	6984.00	3068.00	1.049	غير دالة
	77	87.16	6711.00			
16 سنة فأكثر	222	192.76	42793.50	15703.50	1.142	غير دالة
	152	179.81	27331.50			
من ٥ إلى ١٠ سنوات	222	153.80	34143.50	7703.50	1.295	غير دالة
	77	139.05	10706.50			
من ١١ إلى ١٥ سنة	152	116.21	17663.50	5668.50	-0.389	غير دالة
	77	112.62	8671.50			

يتضح من الجدول السابق أن الفرق جاء بين فئتي الخبرة (أقل من ٥ سنوات / من ٥ إلى ١٠ سنوات) وبالرجوع لمتوسط الرتب يتضح أن الفرق جاء لصالح فئة الخبرة (من ٥ إلى ١٠ سنوات). والجدول التالي يوضح مستويات استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد للتوجهات المستقبلية لجامعة الملك خالد في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ وفقاً لعدد سنوات الخبرة لأعضاء هيئة التدريس (أقل من ٥ سنوات / من ٥ إلى ١٠ سنوات / من ١١ إلى ١٥ سنة / ١٦ سنة فأكثر):

جدول (١٩) مستويات استجابات أعضاء هيئة التدريس للتوجهات المستقبلية لجامعة الملك خالد في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ وفقاً لصفات سنوات الخبرة لأعضاء هيئة التدريس

١٦ سنة فأكثر			من ١١ إلى ١٥ سنة			من ٥ إلى ١٠ سنوات			أقل من ٥ سنوات			صفات الخبرة
المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط	المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط	المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط	المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط	الأبعاد
متوسط	0.790	3.119	متوسط	0.752	3.159	متوسط	0.777	3.214	متوسط	0.774	3.031	الهدف الأول: التوجهات المستقبلية لجامعة الملك خالد المتعلقة بالحكومة التنظيمية
متوسط	0.796	3.156	متوسط	0.713	3.212	متوسط	0.723	3.256	متوسط	0.722	3.076	الهدف الثاني: التوجهات المستقبلية لجامعة الملك خالد المتعلقة بالحكومة الالكترونية
متوسط	0.776	3.221	متوسط	0.731	3.220	متوسط	0.715	3.247	متوسط	0.652	3.192	الهدف الثالث: التوجهات المستقبلية لجامعة الملك خالد المتعلقة برأس المال البشري
متوسط	0.724	3.165	متوسط	0.669	3.197	متوسط	0.681	3.239	متوسط	0.657	3.099	التوجهات المستقبلية لجامعة الملك خالد في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠

يتضح من الجدول السابق اتفاق أعضاء هيئة التدريس على توفر التوجهات المستقبلية لجامعة الملك خالد في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ بمستوى (متوسط) لأبعاد الدراسة الثلاث والدرجة الكلية لها وفقاً لعدد سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات / من ٥ إلى ١٠ سنوات / من ١١ إلى ١٥ سنة / ١٦ سنة فأكثر).

التصور المقترح

أولاً: منطلقات تطبيق التصور

- توجد مجموعة من المنطلقات التي يعتمد عليها التصور المقترح للتوجهات المستقبلية لجامعة الملك خالد في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠، ومنها:
- الاتجاه السياسي في المملكة العربية السعودية نحو الإصلاح والتطوير في جميع مؤسسات الدولة ومن ثم وضع رؤية المملكة ٢٠٣٠.
 - ثورة تقنية المعلومات والاتصالات، والانفجار المعرفي، والدعوة لتحويل المجتمعات إلى مجتمعات معرفية، إضافة إلى التنافسية الاقتصادية، والاقتصاد المبني على المعرفة.

- الاهتمام برأس المال البشري في جميع الجامعات واعتباره ركيزة أساسية في تطوير الجامعات والعمل على تقليص فجوة التنافس بين الجامعة والجامعات الأخرى في استقطاب الكفاءات منهم.
- يعد برنامج التحول الوطني ٢٠٢٠ من التوجهات المستقبلية للمملكة لتطبيق التعلم الإلكتروني وخاصة التقنية في جميع المجالات والمؤسسات التعليمية وغير التعليمية ومنها الجامعات.
- تمثل الجامعات الركيزة الأساسية لتقدم أي مجتمع - من ثم ظهرت في الآونة الأخيرة في أنحاء مختلفة من العالم نداءات كثيرة من التربويين وغيرهم بضرورة إصلاحها وتطويرها لمواكبة التحديات المعاصرة.
- خطة التنمية الخمسية (العاشرة) للمملكة العربية السعودية وأهدافها.
- الجامعة ودورها في مواجهة التحديات المستقبلية، وقدرتها على توفير طاقات بشرية قادرة على: مواجهة متطلبات العصر الحالي، ودعم الاقتصاد، وخفض حجم البطالة، وتوفير العمالة المنتجة داخل المملكة.
- خطة الوزارة المعنية بالمملكة العربية السعودية.
- الخطة الاستراتيجية للجهة المستفيدة.

ثانياً: أهداف تطبيق التصور

- التحسين المستمر لأداء عمل الأجهزة الإدارية والقيادية بالجامعة بما يضمن تحقيق جودة العملية الادارية.
- تبني الاتجاهات الحديثة والخبرات المتطورة في تطوير الجامعة مع مراعاة مناسبتها لسياسة المملكة.
- تمكين الإدارة التنفيذية بالجامعات السعودية من تحقيق وظائفها بفعالية وكفاءة بهدف تحقيق رؤية المملكة..
- تطوير الهياكل واللوائح التنظيمية للأجهزة الإدارية والقيادية بالجامعة بما يحقق فعاليتها في تحقيق أهدافها.
- ترسيخ قيم الشفافية والمحاسبية والتنافسية واللامركزية في جميع المستويات الإدارية بالجامعة.
- الحد من أوجه القصور وتعزيز جوانب القوة في جميع الأنشطة والعمليات الادارية والعمل على تحديد الاحتياجات اللازمة لتحقيق التوجهات المستقبلية للجامعة.

ثالثاً: آليات تطبيق التصور

توجد مجموعة من الآليات المقترحة لقيام الجامعة بتحقيق التوجهات المستقبلية، ومنها:

أ- آليات تتعلق بالتوجهات المستقبلية لجامعة الملك خالد المتعلقة بالحوكمة التنظيمية:

- تعريف العاملين في الجامعة باللوائح والأنظمة المنظمة للعمل داخل الجامعة.
- مشاركة العاملين بالجامعة في وضع اللوائح والأنظمة التي تخص عملهم بشكل دوري.
- الشفافية والمحاسبية في خطوط السلطة والمسؤولية بين منسوبي الجامعة.
- توفير توصيف وظيفي محدد وواضح لواجبات ومسئوليات كل موظف.
- التوجه نحو المراجعة الدورية للوائح والأنظمة في الجامعة في ضوء رسالتها وأهدافها والتحديات المحيطة بها.
- تصميم الهيكل التنظيمي بشكل يتيح للوحدات الأدنى اتخاذ القرارات بشكل أسرع ضماناً لتحقيق اللامركزية.

ب- آليات تتعلق بالتوجهات المستقبلية لجامعة الملك خالد المتعلقة بالحوكمة الالكترونية:

- التوجه نحو تكثيف استخدام التطورات التقنية الحديثة في العملية الإدارية والتعليمية والبحثية.
- اختيار كوادر مؤهلة متخصصة في مجال التقنيات الحديثة في الجامعة.
- وضع خطة لصيانة التقنيات الحديثة المستخدمة في الجامعة بشكل دوري.
- توفير منظومة متكاملة من معايير قياس الأداء باستخدام نظم الكترونية.
- تنظيم فرق عمل تقنية لتهيئة وتنظيم العلاقات التنظيمية لتحقيق جودة العمل.
- التجانس بين الأنظمة المعلوماتية المطلوبة وأهداف الإدارة الجامعية.

ت- آليات تتعلق بالتوجهات المستقبلية لجامعة الملك خالد المتعلقة برأس المال البشري:

- وضوح أهداف التطوير التنظيمي لدى العاملين في الجامعة.
- تحديد برامج تدريبية للموظفين في الجامعة مخصصة للتطوير التنظيمي.
- تقييم مدى نجاح البرامج التدريبية في تطوير مستوى أداء العاملين في الجامعة.
- التوجه نحو إعلاء قيمة مشاركة العاملين في صنع القرارات المتعلقة بتطوير أعمالهم.
- وضع معايير علمية لاستقطاب واختيار العاملين الأكثر كفاءة وفق الاحتياج والتخصص المطلوب.
- الارتكاز على معايير موضوعية تحقق استقطاب العاملين الأكفاء بما يتوافق والمواصفات الجديدة والمتطورة للوظائف الجامعية.
- الاهتمام بالحوافز التشجيعية للعاملين في الجامعة.

رابعاً: متطلبات تطبيق التصور

- دعم القيادات الأكاديمية والإدارية بالجامعة لتلك البرامج.
- الدعم المالي لتطوير عمل وحدات الجامعة.
- توفير بنية تحتية مشجعة لتنفيذ تلك البرامج.
- تطوير الهياكل واللوائح التنظيمية بما يحقق فعاليتها في تحقيق أهدافها.
- بناء خطة استراتيجية مكتملة لوحدات الجامعة يشتمل على تحليل استراتيجي لجميع العوامل المتعلقة ببناء الاستراتيجية (الرؤية، الرسالة، الأهداف.. الخ).
- تنمية الموارد البشرية واستثمار طاقاتها الفكرية وإطلاق قدراتها على الابتكار والتطوير.
- إنشاء وحدة تحقيق الرؤية في كل وحدات الجامعة يشمل وحدة للمبادرات التطويرية ووحدة لقياس الأداء الحكومي.

خامساً: فريق العمل

- مدير جامعة الملك خالد.
- وكيل الجامعة للتطوير والجودة.
- عمادة التطوير الأكاديمي والجودة.
- عمادة خدمة المجتمع والتعلم المستمر.

- عمادة البحث العلمي.
- عمادة التعلم الإلكتروني.
- معهد البحوث والدراسات.
- الإدارة العامة تقنية المعلومات.
- الإدارة العامة الاستثمار.
- إدارة الخطة الاستراتيجية.
- مكتب تحقيق الرؤية.

سادساً: مهام فريق العمل

- وضع خطة عمل لتطبيق تلك التوجهات المستقبلية.
- النظر في التوجهات التطويرية واعتمادها وفق النموذج المقترح.
- التواصل مع أعضاء المشاركين في التوجهات لتطبيقها.
- إعداد قواعد البيانات المتعلقة لتطبيق تلك التوجهات المستقبلية.
- إصدار القواعد المنظمة لسير العمل الداخلي بالجامعة لتطبيق تلك التوجهات المستقبلية.

التوصيات والمقترحات

- في ضوء التحليلات النظرية ونتائج الدراسة الميدانية يمكن التقدم بمجموعة من التوصيات، ومحاولة تقديم مشروع مقترح تطبيقي:
- وضع نظام خاص لتقييم الأداء لجميع العاملين بالجامعة وفق معايير محددة وواضحة يستطيع من خلاله أن تحدد مدى توجه نحو تحقيق تلك التوجهات المستقبلية للمملكة العربية السعودية.
- قيام وكالة الجامعة للتطوير والجودة بوضع خطط استراتيجية تهدف إلى الاستثمار في رأس المال البشري بالجامعة ومحاولة الاستفادة من تلك الموارد في تحقيق هذه التوجهات لرؤية المملكة ٢٠٣٠.
- استقطاب الكفاءات البشرية اللازمة لتوظيف التعلم الإلكتروني في جميع العمليات الإدارية والتعليمية بالجامعة، وخاصة من لديهم المهارات اللازمة لتطبيقه وتشمل المدراء والخبراء والمستشارين والفنيين والموظفين وغيرهم من الكفاءات المطلوبة.
- توفير البنية التحتية اللازمة لاستخدام تكنولوجيا التعليم والتعلم الإلكتروني من شبكات الاتصال الداخلية وشبكات الإنترنت في جميع مرافق الجامعة واستخدامها في تطوير البنية التنظيمية للجامعة في جميع المستويات الإدارية والأكاديمية.
- إنشاء إدارة للسياسات واللوائح بالجامعة.

المراجع

١. أبو كريمة، أحمد؛ الشويني، طارق (٢٠١٤) درجة تطبيق مبادئ الحوكمة بكلية التربية بجامعة حائل وجامعة الملك سعود كما يراها أعضاء هيئة التدريس، مجلة العلوم التربوية والنفسية، الأردن.
٢. الخماش، مشاعل بنت رakan بن احمد (١٤٣٤ هـ) التحول نحو الجامعة الذكية وفقا لمتطلبات اقتصاد المعرفة: تصور مقترح لمؤسسات لتعليم العالي السعودي. رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة أم القرى.
٣. الرفاعي، سحر. (٢٠٠٩). الحكومة الالكترونية وسبل تطبيقها: مدخل استراتيجي. مجلة اقتصاديات شمال افريقيا، ٧٤، الجزائر.
٤. الشريف، طلال. (٢٠٠٣م). الحكومة الالكترونية في المملكة العربية السعودية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الادارية، جامعة الملك سعود.
٥. العوضي، عائشة إسماعيل (٢٠١٣). التوجهات المستقبلية لإدارة الموارد البشرية في فروع الجامعات العالمية في دولة الإمارات العربية المتحدة من وجهة نظر رؤساء تلك الفروع. دراسات عربية في التربية وعلم النفس - السعودية، ٤٢، ج ٢، ٨٩-١٠٦.
٦. الفقهاء، عصام نجيب (٢٠١٢). "أثر الموجة التقنية الثالثة على العملية التعليمية في الجامعات العربية". القاهرة: المؤسسة العربية للاستشارات العلمية وتنمية الموارد البشرية.
٧. الفريح، سعاد عبدالعزيز؛ والكندري، علي حبيب (٢٠١٤). استخدام نموذج قبول التكنولوجيا لتقصي فاعلية تطبيق نظام لا إدارة التعلم في التدريس الجامعي. مجلة العلوم التربوية والنفسية، الأردن.
٨. المطيري، نواف بن بجاد (٢٠١١). تصور مقترح للتحول نحو جامعات بحثية بالتعليم الجامعي السعودي في ضوء تحديات مجتمع المعرفة. رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة أم القرى.
٩. شناعة، منال صبحي؛ الطراونة، محمد حسن (٢٠١٢). رؤية تربوية مقترحة لسمات التعليم الجامعي المستقبلي في الجامعات الأردنية في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة، مجلة العلوم التربوية والنفسية، الاردن (١٣).
١٠. مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية (٢٠١٦). رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠م.
١١. مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية (٢٠١٦). برنامج التحول الوطني ٢٠٢٠م.
١٢. بسيوني، مصطفى حسن. (٢٠١٠م)، الشفافية والإفصاح في إطار حوكمت الشركات. مجلة المال والتجارة. مصر. ٤٩٣، ٢٦-٤٨.

١٣. البنك الدولي (٢٠١٢م). الجامعات تحت المجهر مقارنة معيارية لحكومة الجامعات من أجل تحديث التعليم العالي في منطقة الشرق الاوسط وشمال أفريقيا. البنك الدولي في الشرق الاوسط وشمال أفريقيا.
١٤. جاد الرب، سيد (٢٠٠٦). إدارة الموارد الفكرية والمعرفية في منظمات الأعمال العصرية، القاهرة: مطبعة العشري.
١٥. حافظ، محمد عبده. (٢٠١١ م). حوكمة القوى العاملة، ط١، مصر: دار الفجر للنشر والتوزيع .
١٦. حسن، راوية (٢٠٠٥). مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، مصر: الدار الجامعية.
١٧. حلاوة، جمال وطه ، نداء (٢٠١١ م) واقع الحوكمة في جامعة القدس . مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية _ مخبر التنمية الاقتصادية والبشرية _ جامعة سعد دحلب البليدة _ الجزائر، ٣٤، ٢٦-١ .
١٨. دهان، محمد (٢٠١٠). الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري مقارنة نظرية ودراسة تقييمية لحالة الجزائر، رسالته دكتوراه غير منشورة في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر.
١٩. زوبير، محمد؛ وجدي، شوقي (٢٠١١). الاستثمار في رأس المال الفكري كمدخل لتحقيق ميزة تنافسية، الملتقى الدولي الخامس حول رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، الجزائر.
٢٠. السر، خالد خميس، (٢٨-٣-٢٠١٣م)، عوائق تطبيق الحوكمة في مؤسسات التعليم العالي في فلسطين وسبل التغلب عليها، ورقة مقدمة في ورشة عمل حوكمة التعليم العالي، فلسطين: وزارة التربية والتعليم العالي .
٢١. شبلي، صبري أحمد. (٢٠١٤م). مبادئ الحوكمة وتطبيقاتها في دول مختارة الدنمارك ولبنان. لبنان: الدار العربية للموسوعات .
٢٢. الشمري، هاشم؛ والليثي، نادية (٢٠٠٨). الاقتصاد المعرفي، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
٢٣. ضحاوي، بيومي والمليحي، رضا (٢٠١١م)، دراسة مقارنة لنظم الحوكمة المؤسسية للجامعات في كل من زيمبابوي وجنوب أفريقيا وامكانية الافادة منها في مصر. المؤتمر العالمي التاسع عشر للجمعية المصرية للتربية المقارنة والادارة التعليمية (التعليم والتنمية البشرية في دول قارة افريقيا) - مصر القاهرة : الجمعية المصرية للتربية المقارنة والادارة التعليمية، ٤١-١٧. ❖

٢٤. العبود، فهد. (٢٠٠٩م). الحوكمة الالكترونية التطبيق العملي للتعاملات الالكترونية، ط١، العبيكان، الرياض.
٢٥. العساف، صالح بن حمد (٢٠٠٦م). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية. ط٤، الرياض: مكتبة العبيكان.
٢٦. العايدى، حاتم، (٢٠١٣-٣-٢٨م)، الحوكمة الجامعية، ورقة مقدمة في ورشة عمل حوكمة التعليم العالي، فلسطين: وزارة التربية والتعليم العالي.
٢٧. عبدالحكيم، فاروق، (٢٠١١م). حوكمة الجامعات: مدخل لتطوير الادارة من خلال المشاركة. مجلة العلوم التربوية _ مصر، مج ١٩، ع (١)، ص: ٣١٥-٣٢٦.
٢٨. العلي، عبد الستار؛ وآخرون (٢٠٠٩). المدخل إلى إدارة المعرفة، ط٢، دار المسيرة، عمان، الأردن.
٢٩. الغامدي، عبدالله سعد (٢٠١٤م)، دور النزاهة والشفافية في محاربة الفساد، الملتقى العلمي (الجرائم المستحدثة في ظل المتغيرات والتحويلات الاقليمية والدولية) _ عمان، الاردن: كلية العلوم الاستراتيجية.
٣٠. الفرا، اسماعيل صالح، (٢٠١٣-٣-٢٨م)، الحوكمة مفهومها وبعض طرق تطبيقها في الجامعات، ورقة مقدمة في ورشة عمل حوكمة التعليم العالي، فلسطين وزارة التربية والتعليم العالي.
٣١. الفرا، ماجد محمد، (٢٠١٣م-٤-ابريل)، تحديات الحوكمة في مؤسسات التعليم العالي في فلسطين - حالة دراسية لكليات العلوم الاقتصادية والادارية في غزة، ورقة بحثية مقدمة الى المؤتمر العربي الدولي الثالث لضمان جودة التعليم العالي، الاردن: جامعة الزيتونة.
٣٢. محمد، مديحة فخري - (٢٠١١م)، دراسة تحليلية لمفهوم الحوكمة الرشيدة ومتطلبات تطبيقه في الجامعات المصرية مستقبل التربية العربية - مصر، مج ١٨، ع (٧٣)، ص: ٤٥-١٤٢.
٣٣. مرزوق، فاروق جعفر، (٢٠١٢م). حوكمة التعليم المفتوح منظور استراتيجي. ط١-مصر: مكتبة الانجلو المصرية.
٣٤. مصطفى، امل محمد (٢٠١٣م). دور حوكمة الجامعات في نجاح تطبيق الجودة الشاملة، بحث مقدم لمؤتمر "حالة الحوكمة والادارة العامة في الدول العربية: خيارات ام تحديات ومتطلبات جديدة"، الاردن.
٣٥. المفرجي، عادل حرحوش؛ وصالح، أحمد علي (٢٠٠٧). رأس المال الفكري وطرق قياسه وأساليب المحافظة عليه، مصر: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.

٣٦. المليحي، رضا ابراهيم (٢٠١١م). **جودة واعتماد المؤسسات التعليمية آليات لتحقيق ضمان الجودة والحوكمة المؤسسية، القاهرة : مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع .**
٣٧. منظمة الأمم المتحدة للتربية والتعليم، (٢٠٠٩م). ملخص أهمية الحوكمة في تحقيق المساواة في التعليم. ط١. باريس. منشورات اليونسكو.
٣٨. يوسف، عبدالستار حسين (٢٠٠٥). **دراسة وتقييم رأس المال الفكري في شركات الأعمال، دراسة مقدمة لمؤتمر اقتصاد المعرفة والتنمية الاقتصادية، الأردن، جامعة الزيتونة الأردنية.**
٣٩. الفوز، نجوى بنت مفوز (٢٠١٥). **واقع تطبيق مبادئ الحوكمة الرشيدة في جامعات منطقة مكة المكرمة من وجهة نظر القيادات الأكاديمية. رسالة دكتوراة غير منشورة في كلية التربية بجامعة أم القرى.**
٤٠. السوادي، علي محمد (٢٠١٥). **الحوكمة الرشيدة كمدخل لضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي في الجامعات السعودية. رسالة دكتوراة غير منشورة في كلية التربية بجامعة أم القرى.**
٤١. علي، صالح أحمد (٢٠١٠). **أفكار وآليات للاستثمار في رأس المال البشري الأكاديمي العراقي في الخارج. بحث منشور في مجلة اتحاد الجامعات العربية كلية العلوم والاقتصاد الإدارية جامعة الزيتونة الأردنية.**
٤٢. صبح، أحلام عبد الحافظ (٢٠١٣). **دور الجامعات الفلسطينية في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. رسالة ماجستير غير منشورة في كلية التربية الجامعة الإسلامية بغزه.**
٤٣. بطارسه، عادل عيسى (٢٠١٦). **أثر تمكين العمداء ورؤساء الأقسام على أداء الجامعات الأردنية الخاصة. رسالة ماجستير غير منشورة في كلية الأعمال بجامعة عمان العربية الأردن.**
٤٤. عبدالرحمن، وليد محمد حسن (٢٠١٦). **إدارة الموارد البشرية وأثرها على تطوير أداء الجامعات السودانية. رسالة دكتوراة غير منشورة في معهد بحوث ودراسات العالم الإسلامي بجامعة أم درمان الإسلامية.**
٤٥. عبدالفتاح، ايمان. (٢٠٠٨م). **الحكومة الالكترونية وتطبيقاتها في الوطن العربي. المنظمة العربية للتنمية الادارية، مصر**
٤٦. آل ظاهر، سميرة بنت سعد بن عبد الرحمن (٢٠١٧). **دور القيادات الأكاديمية في تطوير رأس المال البشري بجامعة الملك خالد (دراسة تطبيقية)، رسالة ماجستير غير منشورة في كلية التربية بجامعة الملك خالد.**
٤٧. القحطاني، بدور عبد الرحمن سعيد (٢٠١٧). **دور القيادات الأكاديمية في تخطيط المسار الوظيفي للمعيدين والمعيدات في جامعة الملك خالد، رسالة ماجستير غير منشورة في كلية التربية بجامعة الملك خالد.**

٤٨. الوديناني، محمد بن معيض (٢٠١٢). **الممارسة والأهمية للدور الوظيفي للعميد الأكاديمي في كليات جامعة أم القرى من وجهة نظر رؤساء الأقسام وأعضاء الهيئة التدريسية**. المجلة السعودية للتعليم العالي، ٦، ١٢١-١٥٤.
٤٩. عزة علي عبدالرحمن ظافر الشهري (٢٠١٢). **واقع إدارة التعلم الإلكتروني بجامعة الملك خالد واستراتيجية مقترحة لتطويره، رسالة ماجستير غير منشورة في كلية التربية بجامعة الملك خالد**.
٥٠. السامرائي، لمياء عبدالصمد. (٢٠٠٣). **الحكومة الالكترونية وتكنولوجيا الشبكات. المنظمة العربية للتنمية الإدارية**.
٥١. العريشي، جبريل بن حسن. (٢٠٠٦). **الحكومة الالكترونية مفهومها وأهدافها**.
52. Becker, Gary (2000). **Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education**, ed: National Bureau of Economic Research, New York, 2nd ed.
53. Dawes. Sharon S. (2002) **The Future of E-Government**, Center for Technology in Government, University at Albany/SUNY.
54. Jeonjwo Lee (2013). **Create world-class universities: ideas and suggestions for developing countries**, " **Quarterly Review of Comparative Education**, Vol. 166, No. 2, June 2013.
55. Rifca hashimshony and jacov haina (2005). **Designing the university of the future**, society for college and university planning.□