

أدوار القيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد في ضوء الاقتصاد

القائم على المعرفة "رؤية مقترحة"

د. / محمد عامر محمد الاسمري

أستاذ الإدارة والإشراف التربوي المساعد وزارة التعليم

أ.د. / السيد السيد محمود البحيري

أستاذ الإدارة والتخطيط التربوي واقتصاديات التعليم
بكلية التربية جامعة الأزهر والملك خالد

ملخص البحث:

تهدف إلى وضع رؤية مقترحة لأدوار القيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد في ضوء الاقتصاد القائم على المعرفة، من خلال تعرف أدوارهم في تطبيق (إدارة المعرفة، والتقنية في العملية التعليمية، والعدالة التنظيمية، والتمكين الإداري)، واعتمد البحث على المنهج الوصفي، والاستبانة طبقت على عينة بلغت (370) عضواً من القيادات الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس بكلية جامعة الملك خالد، وتوصل البحث إلى رؤية مقترحة تكونت عن عدد من العناصر، وهي: الأهداف، والمرتكزات، والآليات المتطلبات إدارية القيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد، والجهات المسؤولة عن نجاح الرؤية المقترحة، وأوصى البحث بعقد أدوات الأكاديمية أعضاء هيئة التدريس والعاملين على تطبيق تكنولوجيا المعلومات بالكليات والجامعة، وإنشاء الهياكل التنظيمية المدعمة للقواعد والإجراءات الحديثة.

الكلمات المفتاحية: أكاديمية، إدارة المعرفة، والتقنية في العملية التعليمية، والعدالة التنظيمية، والتمكين الإداري، الاقتصاد القائم على المعرفة.

Abstract:

The research aims to develop a proposed vision of the roles of academic leaders at King Khalid University in the light of the knowledge-based economy, by identifying their roles in the application (knowledge management, technology in the educational process, organizational justice, administrative empowerment), and based on the descriptive approach, and the questionnaire applied to a sample of (370) members of the academic leaders and faculty members of the faculties of King Khalid University, and reached a proposed vision consisting of a number of elements, namely, Objectives, foundations, and mechanisms requirements for the application of the roles of academic leaders at King Khalid University, and those responsible for the success of the proposed vision, and recommended the research to hold training courses for academic leaders faculty members and staff on the application of information technology at colleges and universities, and the establishment of organizational structures supported by modern rules and procedures.

Keywords: Academic leadership, knowledge management, and technology in the educational process, organizational justice, administrative empowerment, knowledge-based economy.

أولاً: الإطار العام للبحث

مقدمة:

الاقتصادي وهو يعتمد على توافر تقنيات المعلومات والاتصالات واستخدام الابتكار وحيث رأس المال البشري هو أكثر الأصول قيمة فيه. ومن أجل هذا تسعى الأمم والمجتمعات التي تستهدف التطور والتقدم إلى الاعتماد على اقتصاد المعرفة. (عبد الهادي، ٢٠١٩: ١٥١ - ١٨٥).

وأصبح التحول نحو الاقتصاد القائم على المعرفة ضرورة فرضتها التغيرات العالمية والتطورات الدولية، وأصبحت المعرفة ميزة تنافسية ومحركاً لاقتصاديات الدول والعمل على الاستفادة من تراكم المعلومات والابتكارات العلمية، والتكنولوجيا الحديثة التي ساعدت الدول في بناء بنية تحتية تعتمد على المعرفة وطرق توظيفها والاستفادة من مؤشرات الاقتصاد القائم على المعرفة في الدول المتقدمة والعمل على تجهيز المتطلبات الواجب توافرها للمؤسسات التعليمية عامة والجامعات خاصة بصفقتها المسؤولة عن إعداد الموارد البشرية (سالم، ٢٠٢٠: ٧).

ومن ثم انطلقت الرؤية الوطنية لبناء مجتمع المعرفة بما فيه الاقتصاد القائم على المعرفة بحلول عام ١٤٥١/١٤٥٢هـ (٢٠٣٠) لتصبح المملكة مجتمعاً معرفياً في ظل اقتصاد قائم على المعرفة مزدهر متنوع المصادر تقوده القدرات البشرية المنتجة، ويوفر مستوى معيشياً، وتتبوأ مكانة مرموقة، كدولة رائدة إقليمياً ودولياً، وقد وضعت هذه الرؤية الطموحة انطلاقاً من تحليل الوضع الراهن، وتسليط الضوء على الأهمية القصوى للقدرات البشرية قوة، وتركيز الاهتمام على الريادة الإقليمية والدولية للمملكة في ضوء وضعها كدولة رائدة ضمن مجموعة العشرين، والتي سوف تتعاظم وتترسخ في ظل تحول المملكة إلى الاقتصاد القائم على المعرفة، مع وجود أساس اجتماعي وثقافي داعم ومستدام، وأن رؤية المملكة (٢٠٣٠) تشكل

يذخر العصر الحالي بالتحولات التقنية الأمر الذي أدى إلى النهوض بمستوي الأداء والتجديد في الجامعات بهدف امتلاك القدرة على المنافسة والتمايز بين الجامعات، واستحداث آليات فعالة لهما ضرورة لا غنى عنها في كل الجامعات، وتمكيناً من مواكبة التغيرات المعاصرة والمستقبلية من خلال فهم قادة تلك الجامعات للأدوار التي تسهم في تحقيق الميزة التنافسية للجامعة على المستوى المحلي والعالمي والاهتمام برأس المال البشري وبما تمتلكه من أعضاء هيئة التدريس، وبما توفره من أجواء علمية، واثراء المعرفة العلمي، وقيادة أكاديمية تنسجم بثراء وعمق الثقافة، والقدرة على تحدي العولمة والتنافسية واستيعاب تكنولوجيا المعلومات ومتغيرات العصر.

ويعد العصر الذي نعيشه هو عصر المنافسة في مجالات التنمية التي أضحت هدفاً تسعى لتحقيقه عديد من دول العالم التي لم تعد تنحصر في الموارد الطبيعية ولا المالية، وإنما برزت ثروة أخرى أكثر أهمية تمثلت في المعارف وكذلك الكفاءات اللازمة لإنشاء هذه المعارف وتحويلها إلى منتجات وخدمات جديدة من أجل تنافسية دائمة، فلقد أضحت اقتصاد المعرفة يمثل رافداً جديداً سواءً على صعيد النظرية أو الأطر الفكرية والمنهجية، أو على مستوى التطبيقات العملية، كما أنه أصبح يعد أداة محورية في قياس مدى قدرة الدول على حيازة أسباب التقدم وامتلاك مقوماته اللازمة للتنمية الشاملة. (الوكيل، ٢٠١٨: ١٠٩ - ١٦٢)

إذا كان مجتمع المعرفة هو المجتمع القائم على إيجاد المعرفة ونشرها واستثمارها من أجل تحسين نوعية الحياة ورفع مستوى المعيشة، فإن اقتصاد المعرفة هو عصب هذا المجتمع، فاقتصاد المعرفة تكون فيه المعرفة، سلعة وخدمة، هي المحرك الرئيسي للنمو

وأن برنامج التحول الوطني (٢٠٢٠) منهج جديد تصممه الحكومة من أجل تنفيذ برنامج يهدف إلى تنويع موارد الاقتصاد الوطني ومضاعفة مخرجاته، من خلال منظومة شاملة من الإجراءات الاقتصادية التي تربط اقتصادنا الوطني باقتصاد المعرفة، والموارد التي يستهدفها المشروع هي المورد البشري في الدرجة الأولى، ويستهدف مشروع التحول الوطني تحرير الإنسان السعودي من وظائفه التقليدية المثقلة بالبيروقراطية والإنتاجية المنخفضة ذاتها إلى وظائف تتميز بالإبداع، ويمثل كل من التعليم، والمعلومات، والحاسوب الحلقات الثلاث التي يفترض أن تقوم عليها رؤية التحول الوطني (٢٠٢٠)، وعند ذلك يجب أن يتجه الاقتصاد الوطني نحو المعرفة الجديدة التي باتت خياراً إستراتيجياً مناسباً وحتماً تأخذ به معظم دول العالم، وبالذات الدول الناشئة والمتقدمة (ساعاتي، ٢٠١٦: ٧٣).

وتعد القيادات بمثابة المحرك الرئيس لكيان المؤسسات وأداة التغيير الأساسية بها، فنجاح الجامعة في أداء رسالتها وتحقيق أهدافها يعتمد على كفاءة إدارتها، ومن ثم تحتاج كل جامعة مهما تعددت وتنوعت أنشطتها إلى إدارة فاعلة ومميزة بالقدرة على ملاحقة التغييرات السريعة؛ والاستجابة لمتطلبات المستقبل؛ وذلك لن يتأتى لتلك للقيادة إلا بتبني المداخل الحديثة كالتعلم التنظيمي الذي يعد بمثابة برنامج لتوليد الأفكار، والأساليب الابتكارية، وإيجاد الولاء للعاملين بالمؤسسة التعليمية وبما يعود بالنفع عليها، وأن نجاح الجامعة في تحقيق أهدافها يتحدد من خلال نوعية القيادات الأكاديمية، لما لها من دور أكبر ومسئولية متعددة الجوانب في قيادة العملية التعليمية والبحثية والخدمية، فهم يشكلون حلقة الوصل بين القيادات الأكاديمية العليا أعضاء هيئة التدريس والطلاب، وأن القيادات الأكاديمية هم قادة التغيير والتطوير، ويجب عليهم الحرص على إيجاد نشاطات ابتكارية، بأساليب حديثة؛ لتحقيق الأهداف

خارطة لأهداف المملكة العربية السعودية في التنمية والاقتصاد لخمس عشرة سنة المقبلة" في ضوء المحاور التي تتمثل في (مجتمع حيوي، اقتصاد مزدهر، وطن طموح) (وثيقة برنامج التحول الوطني، ١٤٣٥: ٦٢).

ولقد أصبحت المنافسة الحقيقية بين الجامعات في بيئة الاقتصاد المعرفي تتمثل في محاولة بناء وتنمية رأس المال الفكري بكل الوسائل الممكنة حتى ولو بجذب العناصر الفكرية المتميزة لدى المنافسين؛ حيث أصبحت غالبية الجامعات على وعي كامل بأن القيمة الحقيقية لمنظمات الأعمال لا ترجع فقط إلى عوامل مادية، وإنما ترجع أيضاً إلى عوامل أخرى معنوية ومعرفية يعبر عنها برأس المال المعرفي والذي يعد هو الأساس في ابتكار التقنيات والسبيل لتنفيذ الخطط الساعية إلى بناء وتنمية القدرات التنافسية في جميع مجالات العمل في المنظمة (جوهر، وغازي، ٢٠٢٠: ٤٠٥).

وقد ركزت الرؤية الوطنية لتطوير التعليم على بناء قدرات قادة الجامعات بما يمكنها من صياغة آليات تأسيس الوحدات الهيكلية وقياداتها وإدارتها ودعمها المستمر، ودعم قدراتهم، وتطوير كفاياتها في جميع جوانب تمكين الجامعات بما في ذلك: تطوير الرؤية، والتقويم الذاتي لإدارة التعليم، وجمع البيانات، وتطوير خطة التنفيذ، ورسم خطط التطوير، وإنشاء مركز وطني للقيادة التربوية يركز على الرفع من القدرات القيادية للمعنيين بالتطوير في نظام التعليم، وبناء قدرات مديري إدارات التربية والتعليم لقيادة التطوير، وتمكين قادة الجامعات من الرفع من أداء الطلاب، وإنشاء مجتمعات مهنية للممارسة وتعزيزها، وتشمل قادة الجامعات والمعلمين الأوائل؛ بهدف المشاركة في تبادل أفضل الممارسات، ونشر الابتكارات على نطاق واسع (الرؤية الوطنية لتطوير التعليم العام، ١٤٣٥).

البحوث العالمية وفق الخطط الاستراتيجية للدولة، وغياب العلاقة التفاعلية بين الجامعات والمؤسسات والجهات المحلية والعالمية في مجال تطوير منظومة البحث العلمي بالجامعات السعودية، كما أشارت دراسة مبروك (٢٠١٩) في دراسته أن توافر بعد رأس المال التنظيمي والعلاقاتي لأبعاد رأس المال المعرفي في الجامعات السعودية جاء بدرجة متوسطة.

وأكدت دراسة آل شريان (٢٠١٩) حصول جامعة الملك خالد على المركز (٢٠٨٣) على مستوى العالم ضمن (٢٨) ألف جامعة، والمركز السابع على مستوى الجامعات السعودية؛ حيث تقدمت الجامعة (٥٦) وحصول جامعة الملك خالد على المركز (٦٠١) بتصنيف التايمز لعام ٢٠٢٠م على مستوى العام، ووجود معوقات في الارتقاء بجامعة الملك خالد في ضوء معايير التصنيفات العالمية ذات أهمية كبيرة بما فيها المعوقات (المادية، والبشرية، والتقنية، والإدارية)، كما أكدت دراسة الشهري (١٤٣٨) أن أدوار رؤساء الأقسام الأكاديمية في تطبيق بُد جودة التعليم بجامعة الملك خالد جاءت بدرجة (متوسطة) في أبعاد الموارد البشرية، والتقنية، وكذلك أشارت دراسة (الصائغ، ١٤٢٥-) إلى ضعف الهياكل التنظيمية، وعمليات الاتصال، والافتقار إلى وجود علاقات اتصال واضحة بين أفراد الهيكل التنظيمي ومستوياته المختلفة، ومن ثم تبذل الجامعات السعودية جهوداً كبيرة لتحقيق التميز على مستوى الجامعة إيماناً منها بأنه يسهم في تحسين نوعية التعليم الجامعي من خلال العمل على إيجاد أساليب حديثة تستخدم في تقييم الأداء والارتقاء بمستواه عامة، وكليات البنات التابعة له خاصة، ومن ثم تم تطوير إجراءات القبول، واستقطاب أعضاء هيئة التدريس المتميزين، وإنشاء هيئة وطنية للجودة والاعتماد الأكاديمي، واستخدام الأساليب التقييم التي تسهم في تحقيق هذه الأهداف، وأشارت دراسة حكيمي (٢٠١٩) إلى أن درجة

من خلال عمّلمهم وفكرهم أو من خلال الآخرين عن طريق تفجير طاقاتهم الإبداعية والابتكارية وأنه متى ما توفرت القيادة الحيدة التي تقوم بالعملية الإدارية من تخطيط وتنظيم وتوجيه ورقابة للأداء بشكل كفو، فإن ذلك سيؤدي إلى تهيئة الطالب والأساتذ والعملية التدريسية بشكل أفضل. (توفيق، ٢٠١٩، ٣٣: ٣٥).

وتعد المملكة العربية السعودية من الدول التي تسعى إلى النهوض بمستوى الجامعات والمؤسسات العملية والتعليمية عامة إلى مستويات متميزة في الأداء والجودة لتخريج الكوادر المؤهلة واللازمة لتطوير وتنمية مؤسسات الدولة في جميع المجالات من خلال قادة قادرين على إحداث تغييرات في أنظمتها بما يساير التطورات الحادثة في مجتمعنا.

مشكلة البحث:

تقوم الجامعات بجهود كبيرة في مجال تطويره وإعداد الطاقات البشرية لخدمة المجتمع السعودي ودفع مسيرة التنمية حاضراً ومستقبلاً، وبالرغم من ذلك أشارت العديد من الدراسات على أن الجامعات السعودية عامة وجامعة الملك خالد تعاني من بعض المعوقات التي تواجه تطويرها في ضوء الاقتصاد القائم على المعرفة؛ حيث أشارت دراسة العلياني (٢٠١٩) أن المستوى الإجمالي لدور رأس المال البشري في الجامعات السعودية في ظل اقتصاد المعرفة كان بدرجة متوسطة ما يتطلب العمل على تفعيل مجالات الاستثمار المعرفي في الجامعات السعودية من خلال الآليات المناسبة، كما توصلت دراسة محضر (٢٠١٩) إلى غياب منظومة البحث العلمي المبنية على تطبيق معايير الجودة والاعتماد في أنشطة البحث العلمي بالجامعات السعودية في توجيه البحوث العلمية لتحقيق أهداف رؤية المملكة (٢٠٣٠) وافتقاد الجامعات إلى وجود منظومة بحثية تربط بين احتياجات المجتمع والتنمية الاقتصادية وتحقيق الشراكات العلمية بين الجامعات السعودية ومراكز

وممارسة القيادات الأكاديمية بالجامعات السعودية لمهارات القيادة العالمية كانت ضعيفة في الأبعاد التالية (الثقافة، والرؤية العالمية، والتخطيط الاستراتيجي العالمي، والموارد البشرية العالمية، والهيكل التنظيمي العالمية، والتعلم العالمي، والعمليات العالمية، والعقلية العالمية)، وأن درجة أهمية مهارات القيادة العالمية لدى القيادات الأكاديمية بالجامعات السعودية جاءت مهمة جداً.

أسئلة البحث:

يحاول البحث الاجابة عن الأسئلة الآتية:

١- ما دور القيادات الأكاديمية لتطبيق (إدارة المعرفة، والتقنية في العملية التعليمية، والعدالة التنظيمية، والتمكين الإداري) في ضوء الاقتصاد القائم على المعرفة من وجهة نظر أفراد عينة البحث؟

٢- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة البحث حول دور القيادات الأكاديمية لتطبيق (إدارة المعرفة، التقنية في العملية التعليمية، والعدالة التنظيمية، والتمكين الإداري)، بجامعة الملك خالد تعزى لمتغير (الجنس، والدرجة العملية)؟

٣- ما الرؤية المقترحة لأدوار القيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد في ضوء الاقتصاد القائم على المعرفة؟

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى وضع رؤية مقترحة لأدوار القيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد في ضوء الاقتصاد القائم على المعرفة.

أهمية البحث:

ترجع أهمية البحث في:

- يهتم بدراسة موضوع أدوار القيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد في ضوء الاقتصاد القائم على المعرفة.

وفي السياق ذاته أكدت دراسة الجديبي (٢٠٢٠) على ضرورة تنمية وتفعيل رأس المال المعرفي في مؤسسات التعليم العالي، وأشارت دراسة المطلق (٢٠١٧) إلى أن الاستثمار المعرفي يساهم في بناء الميزة التنافسية من خلال مجالات التعليم والتدريب والبحث العلمي والاستشارات والإنتاج العلمي وذلك بدرجة عالية، وأكدت دراسة الصلاحي (٢٠١٧) إلى ضرورة تسويق المنتجات العلمية للبحوث والدراسات العلمية والنظرية وتحويلها إلى منتجات تطبيقية تخدم المجتمع.

ولكي تحقق الجامعات وظائفها التعليمية في هذا القرن وتليتها بنجاح، عليها أن تكون قادرة على الاستجابة بفعالية لحاجات التعليم المتغيرة لتتلاءم مع المتغيرات التي طرأت على التعليم العالي، وتتبنى أساليباً من النظم الوظيفية تتسم بقدر أكبر من المعرفة، وأن تعمل هذه المؤسسات على إحداث تغييرات في أنظمتها بما يساير التطورات الحادثة في مجتمعنا وعصرنا الحالي، وتطوير أداء القيادات الأكاديمية هدفاً أساسياً لتحسين الأداء المؤسسي، وإحداث التغيير المطلوب في أداء القيادات يكون ذلك من خلال إكسابهم مهارات وقدرات وكفاءات معرفية وسلوكية مبنية على استخدام الأساليب والنماذج العلمية الحديثة لتطوير القيادات؛ حتى يُمكنهم القيام بأدوارهم المختلفة، ولا بد أن يبتعد عن القوالب الجامدة وانتهاج أنماطاً جديدة في الإدارة

المعلومات والاتصال" (وزارة الاقتصاد والتخطيط، ١٤٣٦: ٨٥).

ويعرف الاقتصاد القائم على المعرفة كذلك بأنه الاقتصاد الذي تساهم فيه عملية توليد المعرفة واستثمارها بصورة كبيرة في النمو الاقتصادي وفي تكوين الثروة، ويكون فيه رأس المال البشري النواة من خلال قدرة الإنسان على الابتكار وعلى الإبداع وتوليد أفكار جديدة واستثمارها وتطبيق التقنية واكتساب مهارات جديدة وممارستها في كل القطاعات الاقتصادية. (عبد الهادي، ٢٠١٩: ٦٣)

الإطار النظري للبحث:

المحور الأول: الاقتصاد على المعرفة:

يمكن تناول عدد من العناصر التي تتعلق بالاقتصاد على المعرفة على النحو التالي:

١. مفهوم الاقتصاد القائم على المعرفة:

يعرف الاقتصاد القائم على المعرفة: على أنه كل ما يعكس قيمة ومكانة صناعة المعرفة أو قطاع المعرفة في الاقتصاد الوطني على مستوى دولة من الدول أو مؤسسة من المؤسسات أو هو الاقتصاد العالمي مقارنة بالروافد الأخرى للاقتصاد من زراعة وصناعة وتجارة على اختلاف مجالاتها. (عزيز، ٢٠١٥: ١١٤ - ١٣٩)

ويعرف الاقتصاد القائم على المعرفة بأنه الاقتصاد الذي يستطيع استخدام جزء من الثروة المعرفية (مجموع الأصول المعرفية في المجتمع) في إنتاج معارف ومكتشفات جديدة وتقنيات متطورة في مختلف مجالات المعرفة، وأهمها مجال نشاط البحث العلمي وبالتالي نمو الثروة المعرفية وتكوين رأس المال المعرفي (بخاري، ٢٠٢٣: ٢٠١٥ - ٢٦٦)

ويعرف الباحث الاقتصاد القائم على المعرفة: على أنها تلك المعرفة النابعة من الإدراك بمكانة التكنولوجيا والعمل على تطبيقها في الاقتصاديات الحديثة

- يهتم بدراسة الاقتصاد القائم على المعرفة وأهميته للجامعات السعودية والعمل على الاستفادة من الامكانيات المادية والبشرية لمواكبته هذا التحول.

- تعد القيادات الأكاديمية وأدوارهم نقطة الوصل بين القيادات العليا بالجامعات أعضاء هيئة التدريس التي تعمل على تطوير أدوارهم وفقاً للاتجاهات الإدارية المعاصرة.

منهج البحث:

اعتمد البحث على المنهج الوصفي من خلال رصد وتحليل أدوار القيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد في ضوء الاقتصاد القائم على المعرفة.

حدود البحث:

اقتصر البحث على أدوار القيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد في ضوء في ضوء الاقتصاد القائم على المعرفة دون غيرها من الجامعات ومحاولة وضع رؤية مقترحة لها.

مصطلحات البحث:

١. القيادات الأكاديمية:

يقصد بها رؤساء الجامعات ونوابهم، وعمداء الكليات ورؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الرسمية، الذين تم إجراء الدراسة عليهم" (أبو كريم والطناش، ٢٠٠٨: ١٩٣)، وتعرف كذلك بأنهم رؤساء الجامعات والوكلاء، وعمداء الكليات ووكلائهم ورؤساء الأقسام في الجامعة (الخرزاعلة، ٢٠١٣: ٢٠٩).

٢. الاقتصاد القائم على المعرفة:

يعرف الاقتصاد القائم على المعرفة بأنه "الاقتصاد القادر على إنتاج المعرفة، واستخدامها، ونشرها، والذي تعد فيه المعرفة العامل الرئيس في النمو، وتكوين الثروة، والتوظيف في مختلف القطاعات، ويكون رأس المال البشري، هو ركيزته الأساسية للإبداع وابتكار الأفكار الجديدة، وذلك بالاعتماد على تقنية

متزايد لكافة الأفراد ويتم توفيرها بصورة تتوافق والاحتياجات الفردية والاجتماعية بما يمكن كل فرد من اتخاذ القرارات بصورة أكثر حكمة في كافة مجالات الحياة، وأن كل فرد في المجتمع ليس مجرد مستهلك للمعلومات، ولكنه أيضا صانع أو مبتكر لها. (ظمان، ٢٠١٥: ١ - ٤٥).

ويعتمد اساساً على المعارف بوصفها ثروة أساسية وعلى خبرة الموارد البشرية وكفاءتها ومعارفها ومهاراتها بوصفها أساساً للتنمية الشاملة وهكذا يتبين أن المعادلة الاقتصادية الجديدة لا تعتمد على وفرة الموارد الطبيعية أو الموارد المالية وحسب بل على المعرفة، وما أفضت إليه الثورة المعرفية، وفي إطار الإنتاج والتنمية برز في مجال مجتمع المعرفة مفهوم الاقتصاد المعرفي، والذي بات يتداول على نطاق واسع ولعرض الآراء الواردة في تعريف الاقتصاد المعرفي، ومنها: أنه (الاقتصاد الذي يدور حول الحصول على المعرفة والمشاركة فيها واستخدامها وتوظيفها وابتكارها بهدف تحسين نوعية الحياة بالمجالات كافة من خلال خدمة معلوماتية ثرية وتطبيقات تقنية متطورة واستخدام العقل البشري على أنه رأس مال وتوظيف البحث العلمي لإحداث تغيرات الرؤية في طبيعة المحيط الاقتصادي، وهو الاقتصاد الذي تقوده المعرفة، ويقوم بالاستخدام الفعال لجميع أنواعها في النشاط الاقتصادي، ويؤدي إلى إيجاد وتكوين الثروة، ويتصف بالاستخدام الكثيف والعالي لتقنية المعلومات والاتصالات" (Zitek, 2011, p821). (Viktorie, & Klimova, Vladimir, p821).

ويتسم الاقتصاد القائم على المعرفة بأنه تغيير جوهري من اقتصاد قائم أساساً على الموارد المادية إلى اقتصاد قائم على المعرفة بشكل أساسي، وبذلك يستند الاقتصاد القائم على المعرفة على إنتاج المعرفة ونشرها وتوظيفها بكفاءة في كافة الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية والنواحي السياسية بما يحقق التنمية البشرية

فهي تعد مرحلة متقدمة من اقتصاديات المعرفة في مختلف الأنشطة. كما ويمكن تعريف اقتصاد المعرفة: على انه ذلك الاقتصاد الذي يحقق منفعة من توظيف المعرفة واستغلال معطياتها في تقديم منتجات أو خدمات متميزة، جديدة أو مُجددة، يُمكن تسويقها وتحقيق الأرباح منها وتوليد الثروة من خلال ذلك.

٢. خصائص الاقتصاد القائم على المعرفة.

تعد الجامعات أساس التنمية في الدول؛ فإلى جانب دورها في التعليم والبحث العلمي، أصبحت تؤدي دوراً مهماً في دعم التنمية الوطنية وتحقيق استدامتها عن طريق تفعيل الاستثمار المعرفي الذي يقوم على تكوين وتنمية رأس المال المعرفي ونقله لمجالات الصناعة. فمع الانتشار الواسع النطاق للتطبيقات التكنولوجية وظهور العصر الرقمي، أصبح لرأس المال المعرفي أثراً كبيراً في التنمية الاقتصادية والاجتماعية القائمة على أساس المعرفة والابتكار (Secundo, Perez, (Martinaitis, and Leitner, 2020, p.2).

ويعد اقتصاد المعرفة اتجاهاً عالمياً حديثاً، أن تكون المعرفة هي المحرك الرئيس للنمو الاقتصادي، وهو يعتمد على توافر تكنولوجيا المعلومات والاتصال، والإبداع والرقمنة بخلاف الاقتصاد التقليدي، ويتسم اقتصاد المعرفة بالقدرة على توليد واستخدام المعرفة والقدرة على الابتكار، إذ لا يمثل فقط المصدر الأساسي للثروة، وإنما يعد أساس الميزة النسبية المكتسبة في الاقتصاد الجديد، فالمعرفة هي الوسيلة الأساسية لتحقيق كفاءة عمليات الإنتاج والتوزيع وتحسين نوعية وكمية الإنتاج وفرص الاختيار بين السلع والخدمات المختلفة سواء بالنسبة للمستهلكين أو المنتجين، وبشكل عام يتميز الاقتصاد المبني على المعرفة، لا تمثل المسافات أياً كان أبعادها أي عائق أمام عملية التنمية الاقتصادية أو الاتصال أو التعليم أو نجاح المشروعات أو الاندماج الكامل في المجتمع بشكل عام، وإن المعرفة متاحة بشكل

لتمثل بلغتها قيمة مضافة تحسب لها في الرصيد المعرفي المساهم في بناء المجتمع المعرفي (الرابغى، ٢٠١٦: ٧٥ - ١١٨)

واققتصاد المعرفة هو الاقتصاد الذي يدور حول الحصول على المعرفة وتوظيفها، وابتكارها بهدف تحسين نوعية الحياة بمجالاتها كلها من خلال الإفادة من خدمة معلوماتية ثرية، وتطبيقات تكنولوجية متطورة، واستخدام العقل البشري ك رأس للمال، وتوظيف البحث العلمي لإحداث مجموعة من التغيرات الاستراتيجية في طبيعة المحيط الاقتصادي وتنظيمه ليصبح أكثر استجابة وانسجاماً مع تحديات العولمة وتكنولوجيا الاتصالات وعالمية المعرفة والتنمية المستدامة، ويتميز اقتصاد المعرفة بخصائص تجعله نمطاً اقتصادياً جديداً ومن أهمها: المورد الأساسي فيه هو المعرفة، ويعمل من خلال اقتصاد عالمي مفتوح، بفضل التطورات التقنية الهائلة، ويدفع نحو التكامل الاقتصادي العالمي، والتنوع: يوفر طيفاً هائلاً من المنتجات المتنوعة تلبية حاجات مختلف شرائح الأفراد والشركات، والانفتاح: أصبح تعاون الشركات وحتى مع الأفراد لإنتاج المعرفة أمراً طبيعياً ومطلوباً، ضمن إطار شراكة تتخطى الحدود والعقلية المركزية الضيقة، ويستند إلى منظور متكامل من المعرفة، ويتعامل بنظرة شمولية للعملية الإنتاجية، رأس مال فكري يتمتع بمهارات وخبرات عالية وقابلة للتطور بشكل مستمر لها الاستثمار في الآلات الحديثة فإنه من الضروري أيضاً استثمار رأس المال المعرفي، والذي يتضمن عدداً من الأصول غير الملموسة مثل البحث والتطوير والتصميم وعندما تستثمر المنظمات في هذه العناصر، فمن المتوقع أن تتمكن من جني الفوائد لسنوات متعددة (Belitz, Le Mouel, and Schiersch, 2018, p.49).

واققتصاد القائم على المعرفة له مرونة فائقة وقدرة على التطويع وعلى التكيف مع المتغيرات

المستدامة. ويتمثل الاقتصاد المعرفي في "الإنتاج والخدمات القائمة على الأنشطة كثيفة المعرفة التي تسهم في تسارع وتيرة التقدم التقني والعلمي، وكذلك التقدم السريع، بأنه يستند مباشرة على إنتاج وتوزيع واستخدام المعرفة والمعلومات" وبذلك فإن الاقتصاد المعرفي هو نموذج اكتساب واستعمال وتخزين المعرفة فإذا حسن استثمارها وإدارتها فإن ذلك يعد إضافة حقيقية وقاعدة انطلاق نحو التحول إلى الاقتصاد القائم على المعرفة. (بخاري، ٢٠١٥: ٢٢٣ - ٢٦٦).

ويرتكز الاقتصاد المعرفي على عدة ركائز أهمها: العمالة المؤهلة والماهرة، وهي ما يطلق عليها رأس المال البشري أو رأس المال المعرفي أو رأس المال الفكري ونظام ابتكار فعال يتمثل في البحث والتطوير لإنتاج الجديد بصفة مستمرة، وبنية تحتية مبنية على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتسهيل نشر وتجهيز المعلومات والمعرفة وتحفيز المشروعات على إنتاج قيمة مضافة عالية، وإطار مؤسسي ومناخ اقتصادي مناسب. (عبد الهادي، ٢٠١٩)

ويتسم الاقتصاد القائم على المعرفة بالتدفق المعلوماتي غير المسبوق وتوافر المعلومات بأشكال متعددة، ولغات مختلفة على شبكة الانترنت، وهذا الكم المعلوماتي المتناثر يؤدي - دون شك- إلى تكوين قاعدة معرفية ثرية، ومتجددة بشكل مطرد، ولكن هذا المحتوى الرقمي يحتاج إلى إدارة، وتنظيم، وتنسيق، وتصنيف، وإتاحة وصوله للمستفيد المناسب في الوقت المناسب ولكن هذه المعادلة صعبة التحقيق وليست مستحيلة، إذ يتطلب لأي ثقافة وحضارة ذات هوية وشخصية مستقلة أن تبني معرفتها بلغتها وان تساهم في مجتمع المعرفة ببناء محتوى رقمي كما وكيفاً، ولعل الدول المتقدمة ذات الإنتاج الرقمي الغزير والتي حققت لغاتها مراتب متقدمة في المحتوى الرقمي اليوم أدركت ضرورة أن يكون لها دور فاعل ومساهم في بناء محتوى رقمي على الانترنت

ومن ذلك تدريب أعضاء هيئة التدريس، والتواصل مع الجامعات العالمية لعمل شراكات أكاديمية بحثية، والاستفادة من بيوت الخبرة العالمية، ومراكز التميز البحثي. (صانع، ٢٠١١: ٣٤).

ورؤية المملكة العربية السعودية (٢٠٣٠) تصبح المملكة العربية السعودية بحلول عام ١٤٥٢/١٤٥١ (٢٠٣٠) مجتمعاً معرفياً في ظل اقتصاد قائم على المعرفة مزدهر متنوع المصادر والإمكانات، تقوده القدرات البشرية المنتجة والقطاع الخاص، ويوفر مستوى معيشياً مرتفعاً، ونوعية حياة كريمة، وتتبوأ مكانة مرموقة، كدولة رائدة إقليمياً ودولياً، وقد وضعت هذه الرؤية الطموحة انطلاقاً من تحليل الوضع الراهن، مع إضافة عنصرين مهمين؛ الأول: تسليط الضوء على الأهمية القصوى للقدرات البشرية قوة دافعة مطلقاً، وهدفاً رئيساً من أهداف تحقيق الرؤية، والثاني: تركيز الاهتمام على الريادة الإقليمية والدولية للمملكة في ضوء وضعها كدولة رائدة ضمن مجموعة العشرين، والتي سوف تتعاظم وتترسخ في ظل تحول المملكة إلى الاقتصاد القائم على المعرفة، مع وجود أساس اجتماعي وثقافي داعم ومستدام، بالإضافة إلى أن رؤية المملكة (٢٠٣٠) تشكل خارطة لأهداف المملكة العربية السعودية في التنمية والاقتصاد للخمس عشرة سنة المقبلة" في ضوء المحاور التي تتمثل في (مجتمع حيوي، اقتصاد مزدهر، وطن طموح)؛ من خلال ما تركز عليه في تطوير المنظومة التعليمية بجميع مكوناتها؛ مما يمكّن المدرسة من تقوية نسيج المجتمع (وثيقة رؤية المملكة ٢٠٣٠، ١٤٣٧: ١٢).

وتشهد المملكة حالياً حراكاً واسعاً، وهي تمضي بخطى واثقة نحو بناء اقتصاد أكثر تنوعاً بحيث ينطوي على محتوى معرفي أعلى؛ بعيداً عن الاقتصاد المعتمد على الموارد الطبيعية، وتواصلت الجهود في المملكة العربية السعودية خلال العقود الأربعة الماضية لتحقيق

والمستجدات الحياتية التي يتسارع معدل تغييرها ويتكاثر حجم تأثيرها، ويملك القدرة الفائقة على التجدد والتواصل الكامل مع غيره من الاقتصادات التي أصبحت تتوق إلى الاندماج فيه حتى أنه يصعب فصله عنها أو الحديث عنه من دونها أو الإشارة إليها من دون أن يكون له موقفاً منها، ويملك القدرة على الابتكار وإيجاد وتوليد وتوالد منتجات فكرية ومعرفية وغير معرفية جديدة تماماً لم تكن تعرفها الأسواق من قبل، ثم يساعد على خلق وإيجاد المنتجات غير المسبوقة والأكثر إشباعاً وإقناعاً للمستهلك والموزع والمتعامل معه، وفيه وبه، ومجالات خلق القيمة المضافة فيه متعددة ومتنوعة، وممتدة، ومتجددة وذوات طبيعة تزامنية متدفقة، وهي وان كانت تناسبية المضمون والمحتوى، فإنها في الوقت ذاته ثرية وغنية وتكاد تكون لا نهائية، وتعطى تأثيرها الحافز على مجالات هذا الاقتصاد كافة، وأن اقتصاد المعرفة قائم على ذاته وقائم على علاقاته مع الاقتصادات الأخرى وهو في علاقاته وارتباطاته دائم الحركة، ودائم البحث عن أصحاب المواهب وأصحاب العقول الخلاقة، ومن ثم فإن الصراع عليها يعتمد على قدرة المشروعات ونظم المعلومات على جذب هذه العقول وتوظيفها. (السمير، ٢٠١٥: ٨٦٥ - ٨٨٨).

٣. الإستراتيجيات الوطنية بالمملكة العربية السعودية للتحول الاقتصادي القائم على المعرفة:

تسعى رؤية (٢٠٣٠) إلى سد الفجوة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل، وتهدف إلى أن تصبح خمس جامعات سعودية على الأقل من أفضل (٢٠٠) جامعة دولية بحلول (١٤٥٢ هـ - ٢٠٣٠م)، (رؤية ٢٠٣٠، ٢٠١٦: ٤٠)، وقد حققت بعض الجامعات السعودية مراكز متقدمة في تصنيفات (ويب ماتريكس) و(شنغهاي)؛ حيث حرصت وزارة التعليم على وضع خطة رؤية تهدف إلى جعل الجامعات السعودية تحقق الريادة والمنافسة بين الجامعات العالمية،

إقليمية وعالمية، وأما السياسات فقد تميزت بشمولها لسياسات الاقتصاد القطاعي والاقتصاد الكلي، وتحسين القدرات الإدارية والتنظيمية للجهاز الإداري والحكومي، والتي تتضمن مجموعتين من السياسات: الأولى تتعلق بآليات التنسيق، والثانية بسبل الرقي بقدرات المسؤولين الحكوميين. وقد صنفت السياسات إلى ثلاثة أصناف: تطوير القوائم، وسياسات جديدة، وسياسات الإصلاح الهيكلي. (وزارة الاقتصاد والتخطيط، ٢٠١٩: ١٠-١٩).

٤. متطلبات التحول نحو الاقتصاد القائم على المعرفة:

شهدت معظم دول العالم مؤخراً تحولاً اجتماعياً واقتصادياً واضحاً نحو مجتمع المعرفة؛ حيث يولد هذا المجتمع المعرفة وينشرها ويستثمرها لتحسين مستوى المعيشة ونوعية الحياة لمواطنيه بشكل مستدام، وينطوي هذا التحول على أبعاد اجتماعية وثقافية واقتصادية وسياسية. ويعد استثمار المعرفة في جميع قطاعات الاقتصاد مفتاحاً للتنمية وتوليد فرص العمل والتنويع الاقتصادي، وقد صاحب هذا التحول تغيير في بعض السياسات الاقتصادية، تعكس توجيه أكبر لكل من الابتكار واستثماره في جميع القطاعات وتعظيم دور التقنية ومناحي توظيفها، وتنمية نشاط ريادة الأعمال، وتطوير التعليم، وإرساء قواعد التعلم مدى الحياة، وبناء مهارات القوى العاملة على أسس حديثة ومتقدمة، وانتقال الإدارة من الهياكل الهرمية إلى الأفقية السريعة التفاعل (وزارة الاقتصاد والتخطيط، ٢٠١٩: ٧).

ومن متطلبات الاقتصاد القائم على المعرفة إقامة بيئة أساسية للمعلومات وإيجاد قطاع معرفي متكامل على المستوى الوطني، وامتلاك رؤية وطنية للمعلومات تستجيب لمتطلبات التنمية الشاملة وتواكب التطورات العالمية الجارية، ووجود سياسة واضحة في مجال المعلومات تتسجم مع الأهداف العامة لخطة التنمية الشاملة في الدولة، ودعم التحول الاقتصادي القائم على

هدف الارتقاء بمعدلات التنمية، ورفع مستوى المعيشة، وتحسين نوعية الحياة للمواطنين، وقد حققت المملكة تقدماً كبيراً في اتجاه تحقيق هذا الهدف، كما توضحه المؤشرات الاقتصادية والاجتماعية خاصة في ضوء تعزيز الجهود وتسارع الخطى خلال السنوات القليلة الماضية، وتشتمل العناصر الرئيسة للرؤية على الرؤية، والأهداف، والسياسات، فقد اعتمدت أربعة أهداف رؤية قابلة للقياس، وتهدف للوصول إلى محرك نمو قوي وراسخ، ودرجة عالية من الرفاهية والترابط الاجتماعي، وقدرات بشرية متطورة، وريادة إقليمية وعالمية، أما السياسات فقد تميزت بشمولها لسياسات الاقتصاد القطاعي، وكذلك لسياسات الاقتصاد الكلي، ولسياسات تحسين القدرات الإدارية والتنظيمية للجهاز الإداري الحكومي التي تتضمن مجموعتين من السياسات: الأولى تتعلق بآليات التنسيق، والثانية تختص بسبل الرقي بقدرات المسؤولين الحكوميين، وقد صنفت السياسات في ثلاثة أصناف هي سياسات تطوير القوائم أو المعتمد، وسياسات جديدة، وسياسات الإصلاح الهيكلي، وقد اعتمدت الرؤية ثلاث مراحل زمنية لتنفيذها (الرؤية الوطنية للتحول نحو مجتمع المعرفة، ١٤٣٥: ١١).

وتشتمل الرؤية الوطنية للتحول إلى مجتمع المعرفة في المملكة العربية السعودية على الرؤية والأهداف والسياسات؛ حيث تنطلق من الرؤية التالية " بحلول عام ١٤٥٢/٥١ (٢٠٣٠م) تصبح المملكة العربية السعودية مجتمعاً معرفياً في ظل اقتصاد قائم على المعرفة مزدهر ومتنوع المصادر والإمكانات، تقوده القدرات البشرية المنتجة والقطاع الخاص، ويوفر مستوى معيشياً مرتفعاً، ونوعية حياة كريمة، وتتبوأ مكانة مرموقة، كدولة رائدة إقليمياً ودولياً"، واعتمدت على أهداف رؤية قابلة للقياس حيث تهدف إلى الوصول نحو محرك نمو قوي وراسخ، ودرجة عالية من الرفاهية والترابط الاجتماعي، وقدرات بشرية متطورة، وريادة

وتوظيفها في شتى الأنشطة الاقتصادية، والاجتماعية، والسياسية. (السكران، ٢٠١٧: ١٨٦).

وأن متطلبات التحول نحو الاقتصاد القائم على المعرفة تتمثل في العمل الجاد على تطوير السياسات، والخطط، لضمان دمج تقنية المعلومات في التعليم والتربية، سواء كان ذلك في تطوير المناهج، وتدريب العاملين، وأن تكون مخرجات المؤسسات التعليمية مزودة بالمعلومات والمهارات والخبرات العملية، وتزويدهم بمهارات البحث العلمي، باستخدام أنماط التفكير العلمي والابداعي. والاهتمام بربط التقنيات التكنولوجية بمهارات المستقبل، والتحول إلى التعلم والتعليم لإنتاج وابتكار المعرفة، وليس لاستهلاكها. (الحاج، ٢٠١٤: ٣٧٠)

ومن متطلبات التحول من الاقتصاد التقليدي إلى الاقتصاد القائم المعرفة، ثمة متطلبات ينبغي توافرها لتحقيق ذلك وتتمثل في الآتي سياسات اقتصادية مستقرة، تفسح المجال للتخطيط طويل المدى متضمنة (رأس المال، واستقرار العملة، واستقرار سعر الصرف)، وسياسات الاستخدام والتدريب الفعال التي من شأنها أن تفضي إلى سرعة تعلم الأفراد، وزيادة كتساب المعرفة، ومنافسة، واعتماد خفض كلفة إنتاج التقنية، وتحرير الاتصالات، والانفتاح التجاري، وفسح المجال لدخول الاستثمار الأجنبي الذي يعتمد على التقنيات الحديثة، ويعتمد اقتصاد المعرفة على أربعة محددات هي الإبداع والابتكار، وتقنية المعلومات والاتصالات، والتعليم ورأس المال البشري، والحافز الاقتصادي والنظام المؤسسي والحوكمة (السمير، ٢٠١٥: ٨٦٥ - ٨٨٨).

ومن النماذج العالمية الجامعات الأجنبية في فنلندا، حيث احتلت فنلندا المرتبة الثانية بعد السويد حسب الجدول الخاص بمؤشر اقتصاد المعرفة (KEI) لعام ٢٠١٢م حيث كان أداءها قوياً على ركيزة الحافز الاقتصادي والنظام المؤسسي، والابتكار، مقارنة مع عام

المعرفة (توفيق، ٢٠١٩: ٣٣ - ٣٥)، ويعتمد الاقتصاد القائم على المعرفة، على عدة مقومات، من أهمها البنية المؤسسية: والمتمثلة في وزارة الثقافة بقطاعاتها، ووزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، وتعد غرفة صناعة البرمجيات وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والجمعية المصرية لمهندسي البرمجيات واتحاد البرمجيات المصري، والجمعية المصرية لشركات الحاسبات المصرية؛ من أهم الجمعيات والمؤسسات، وتوافر المبدعين من القوى والكوادر البشرية المؤهلة، العاملة في كافة مجالات وأنشطة المعرفة، من خريجي كليات الآثار، والفنون، والحاسبات، والمعلومات، والهندسة، والمكتبات، وغيرها، والمجتمع المعزز بثقافة وقيمة الصناعة المعرفية، القوانين التي أوجدت لتحكم دورة الصناعة المعرفة، منذ مرحلة الابتكار والإبداع، وحماية حقوق المخترع، بجانب عمليات التنظيم، والإعداد، والتجهيز، وإنتاج السلعة والمنتج المعرفي، حتى إيصالها للمستفيد. (محمد، ٢٠١٦: ٢٦).

فالتحول نحو الاقتصاد القائم على المعرفة كغاية ومدخل إلى العمليات الاقتصادية، سبقته العديد من المراحل، كمجتمع المعرفة، والاقتصاد المعرفي، والاقتصاد القائم على المعرفة، ولعل الفكرة الجوهرية، هي إحداث تغييرات جوهرية في الأداء الاقتصادي، خاصة تلك المتعلقة بأبرز عناصر المعرفة، كالاتصالات، والتكنولوجيا، والتقنية، في مقابل تغييرات جذرية أيضاً في القواعد الاقتصادية لرجال الأعمال وصانعي القرار (بخاري، ٢٠١٥: ٢٢٦)، ويتطلب الاقتصاد القائم المعرفة في التعليم والتدريب واستغلال جزء من الثروة المعرفية؛ لإنتاج وابتكار، وتطوير؛ ومعارف ومكتشفات جديدة، وتقنيات متطورة في مجالات المعرفة المختلفة، وأهمها مجال البحث العلمي؛ وينتج ثروة ورأس مال معرفي، ويعتمد في تحقيقه للتنمية البشرية المستدامة على إنتاج المعرفة، ونشرها،

جوانبه، ويتم عرض الدراسات التي ركزت اهتمامها على القيادات الأكاديمية وأدورها مرتبة ترتيباً زمنياً من الأحدث إلى الأقدم على النحو التالي:

هدفت دراسة (العزيمي وآخرون، ٢٠١٩) تعرف دور التعليم الجامعي في بناء اقتصاد المعرفة في المجتمع المصري، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وأسفرت الدراسة عن وجود فجوة معرفية بين الجامعات المصرية وبعض الجامعات في الدول الأجنبية ذات الترتيب العالي في التصنيفات العالمية، كما يعد التعليم الجامعي الركيزة الأساسية من ركائز الارتقاء بالوضع المعرفي بما يسهم في بناء اقتصاد المعرفة، وحاولت دراسة (أبو شعيرة، ٢٠١٩) تعرف مدى ممارسة أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل للاقتصاد المعرفي وتطلعاته المستقبلية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وطبقت الاستبانة طبقت على عينة من (٢٠٦) عضواً من أعضاء هيئة التدريس، وأسفرت الدراسة عن أن درجة ممارسة جامعة حائل للاقتصاد المعرفي وتطلعاته المستقبلية جاءت بدرجة ضعيفة، وعدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات أفراد عينة الدراسة لمتغيرات النوع والكلية وسنوات الخبرة. واصت الدراسة بالإسراع في تنفيذ السياسات والخطط المستقبلية التي تحكم عمل جامعة حائل بما يتلاءم والاقتصاد المعرفي، وتبني برامج أكاديمية وانشطة وأساليب تقويم ابداعية تسهم في تشخيص الطالب المتميز القادر على ابتكار المعرفة الجديدة في المستقبل.

وهدف دراسة عبد القادر (٢٠١٩) تعرف واقع ومواقف انتشار الثقافة الرقمية لدى طلاب الدراسات العليا بالجامعات المصرية في ضوء متطلبات الاقتصاد القائم على المعرفة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وطبقت الاستبانة على عينة بلغت (٢٨٦) طالباً وطالبة في خمس جامعات مصرية، وأسفرت الدراسة عن مجموعة من النتائج، ومنها: قدرة الطلاب

٢٠٠٠، وقفزت من المرتبة السادسة إلى الثانية في عام ٢٠١٢م واعتمدت فنلندا في التحول نحو الاقتصاد القائم على المعرفة على قيادة الحكومة لفلسفة وآليات التحول من خلال رؤية واستراتيجيات بعيدة المدى، وقيادة القطاع الخاص للتطورات التقنية الحديثة في مجال تقنية المعلومات والبحث، وتخريج مستويات عالية من الخبرة والمهارة عن طريق نظام تعليمي يدرس التقنية، وزيادة أعداد من يلتحقون بكليات الهندسة والعلوم والحاسبات يعادل خمس مرات عدد من يلتحقون بكليات الآداب (World Bank,2012,P2)

ومن النماذج المحلية للجامعات مساهمتها في التحول نحو مجتمع المعرفة: مبادرة جامعة الملك عبدالعزيز حيث قامت بإجراء عدة دراسات متخصصة تتناول المقومات الأساسية التي تشكل دعائم مجتمع المعرفة، وتقدم للمهنيين والمعنيين آليات التقدم العلمي والتطوير التقني التي أخذت بها الدول المتقدمة، وتصدر الجامعة هذه الدراسات العملية تباعاً ضمن (سلسلة مجتمع المعرفة)؛ حيث تعتبر إضافة جديدة إلى جوانب التميز المتعددة التي يتسم بها البحث في جامعة الملك عبد العزيز، كما أنها دليل على تفاعل هذه الجامعة وتجاوبها مع متطلبات المجتمع. وتمثل إسهاماً جديداً منها في نشر الثقافة العملية التي أصبحت من ضرورات عصر المعرفة. (طيب، ٢٠١٢: ٧).

كما أنشأت إدارة الجامعة مركز الدراسات الرؤية ومن أبرز مهامه دراسة القضايا الاجتماعية والاقتصادية ذات الصلة بالمجتمع السعودي، وإجراء البحوث الأوراق العملية المتعلقة بجامعات البحث، وسبل تعزيز مكانة الجامعة على المستوى العالمي (الفيلاي، ٢٠١٢: ١٤).

الدراسات السابقة:

تم حصر عدد من الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت موضوع البحث في جانب أو أكثر من

يلاحظ اهتمام الأكاديميين والتربويين، وكذلك أطراف العملية التربوية بشكل كبير، وبتبني أفكار الاقتصاد القائم على المعرفة، خاصة فيما يتعلق بالمناهج، والمقررات، والكتب الدراسية، وإعداد المعلمين، بوصف التعليم كأحد الدعامات المهمة، للاقتصاد القائم على المعرفة.

وقارنت دراسة محمد (٢٠١٦) بين مؤشرات ومبادرات قياس الاقتصاد القائم على المعرفة، ودور المكتبات في بنائه، وتعريف وضع مصر من تلك المنظومة، واستراتيجيتها في التحول إلى الاقتصاد القائم على المعرفة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت إلى عدة توصيات منها: رسم الحكومة سياستها الاقتصادية، والتعليمية، والإنتاجية، والتنمية، على أساس الاقتصاد القائم على المعرفة، وكذلك إنشاء الدولة لمؤسسات اقتصادية تهتم باقتصاد المعرفة. وكذلك التركيز على الجامعات، وإبراز دورها في تنمية الاقتصاد القائم على المعرفة، وذلك من خلال التوعية، والتحفيز والابتكار، وتنمية العامل البشري.

وحاولت دراسة عبد القادر (٢٠١٦) عمل تصور يتعلق بتدويل التعليم الأزهرى وفق الاقتصاد القائم على المعرفة، وقد طبقت الاستبانة على عدد من كليات جامعة الأزهر، وتوصلت الدراسة إلى ضعف الاهتمام من قبل إدارة الجامعة، بالبعثات والمنح، ونقص الامتيازات المقدمة لأصحاب الخبرات العاملين بها، وضعف قدرة أعضاء التدريس فيها على الدراسة والبحث؛

وحاولت دراسة الجامعي (٢٠١٦) تعرف الاقتصاد القائم على المعرفة في المملكة العربية السعودية، واستكشاف دور قطاع التعليم العالي والبحث العلمي، بما فيه من مؤسسات ومعلومات، ودورها في دعم الاقتصاد القائم على المعرفة. والمدى الذي بلغه للقيام بذلك، بحسب الخطط الاستراتيجية التي تتبناها الدولة، وأكدت الدراسة على الدور المحوري للبحث العلمي في اقتصاد المعرفة في المملكة، إذ هو السبيل

والطالبات على الاستفادة من الانترنت في الحصول على المصادر الالكترونية، ووجود عدد من المعوقات، ومنها ضعف إلمام بعض الباحثين باللغة الإنجليزية، وقلة الدراسات التدريب الخاصة بتنمية المهارات التكنولوجية لدى طلاب الدراسات العليا بالجامعات المصرية .

ودراسة Khanmirzaee (٢٠١٨) التي حاولت تعرف الدور الذي تلعبه مجتمعات العلوم والتكنولوجيا في نمو الاقتصاد القائم على المعرفة، واستخدمت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وأوصت الدراسة بعمل دراسات حول دور الحاضنات في تطوير الاقتصاد القائم على المعرفة، ودراسة Mensah (٢٠١٨) التي هدفت دعم دور الشراكات البحثية للجامعات في ضوء الاقتصاد القائم على المعرفة، ودعم التعاون البحثي كوسيط حيوي وقابل للتطبيق لإجراء البحوث والابتكار الموجه نحو النمو الاقتصادي والتنمية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى أن الاقتصاد القائم على المعرفة يزدهر بناء على مزايا يتم توليدها من خلال تفاعلات متكررة مخطط لها جيداً بين الجهات الفاعلة الرئيسية في الاقتصاد، وأوصت الدراسة بتوجيه البحوث المستقبلية عن التعاون البحثي بالإضافة إلى استخدام مخرجات البحوث التعاونية في الابتكار.

كما حاولت دراسة شاهين (٢٠١٧) تحديد إطار مفاهيمي للاقتصاد القائم على المعرفة، وتحديد مكانة مؤسسات المعلومات، ودورها في إدارة المعرفة والاقتصاد القائم على المعرفة، وذلك ضمن أهداف التنمية المستدامة، للأمم المتحدة الـ ١٧ للعام ٢٠٣٠م المعتمدة في سبتمبر ٢٠١٥م، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، في تحليل المضمون. وتوصلت الدراسة إلى أن معظم الدراسات المنشورة، العربية والأجنبية، تناولت جانباً أو جانبين (التنمية الاقتصادية، أو إدارة المنشآت، وغيرها) من الجوانب الكثيرة والهامة والمؤثرة المرتبطة بالاقتصاد القائم على المعرفة، وكذلك

وحيث إن الدول تمر في طريقها نحو التحول للاقتصاد القائم على المعرفة عبر ثلاث مراحل هي: مرحلة الاقتصاد القائم على استغلال الموارد، ثم مرحلة كفاءة الاستثمار وصولاً للاقتصاد المعرفي، وعلى ذلك أوصت الدراسة بضرورة إنشاء جهة قومية تقود عملية التحول إلى الاقتصاد القائم على المعرفة، والعمل على تشجيع الدراسات والبحوث، وتطوير التعليم والتقدم في استقدام واستخدام تكنولوجيا المعلومات، وحماية الابتكارات، وكذلك إشراك القطاع الخاص، وربط منظماته بالبحوث وذلك باستدعاء الاستثمارات في هذا المجال فضلاً عن التعاون الدولي بين مراكز البحوث المحلية والأجنبية في الدول التي قطعت شوطاً مهماً في هذا المجال.

وحاولت دراسة بخاري (٢٠١٥) تحديد طبيعة فجوة الاقتصاد القائم على المعرفة، بين اقتصاديات الدول النامية والمتقدمة، وكيفية عبور هذه الدول لهذه الفجوة، عبر محددات الاقتصاد المعرفي، واستخدمت الدراسة نموذج الانحدار الخطي المتعدد، ومعاملات الارتباط؛ لتحليل بيانات ٧٥ دولة، تم تقسيمها من حيث التنمية البشرية إلى ثلاث مجموعات وفق مؤشر التنمية البشرية (مرتفعة جداً، مرتفعة، متوسطة). وقد توصلت الدراسة إلى نتائج كان من أهمها أن الابتكار هو أكثر العوامل تأثيراً في الاقتصاد المعرفي، ويتطلب التحول للاقتصاد القائم على المعرفة في المملكة اعتماداً أكبر على القوى العاملة عالية الإنتاج، وذات التعليم الجيد، والمقدرة على الابتكار والإبداع، كما أوصت الدراسة بدعم وترسيخ مفهوم الأصول المعرفية للمجتمع (المعرفة والخبرة)، وليس الأصول المادية (رأس المال، المواد الخام)، كما أوصت الدراسة بإعادة هيكلة النظام التعليمي، لتحقيق المرونة والتكيف مع متطلبات التكنولوجيا المتغيرة.

كما هدفت دراسة العنزى (2015, Alanezi) إلى تطوير اقتصاد المعرفة في الجامعات السعودية في

الأفضل لإنتاج المعرفة، والتي تعد المادة الخام لاقتصاد المعرفة، والتي يمكن استثمارها وتطويرها في كثير من المجالات، وبينت الدراسة أن الجامعات في المملكة رافد فعال في تنمية المهارات، وتوليد المعرفة، والذي يؤدي بالضرورة إلى تنشيط محركات الاقتصاد القائم على المعرفة، كما أوضحت الدراسة أن من متطلبات التحولات إلى الاقتصاد القائم على المعرفة إقامة المعارض والمؤتمرات المحلية والدولية، وتقديم الخدمات التدريبية والاستشارات لتقديم الحلول، وكذلك ضرورة الموازنة بين مخرجات التعليم الجامعي، والحاجة المستقبلية لتنمية المجتمع، وأكدت الدراسة على ضرورة المبادرة للشراكة مع القطاع الخاص، لما تلعبه من دور هام وحيوي في التحول نحو الاقتصاد القائم على المعرفة، وكذلك أهمية مؤسسات المعلومات بالجامعات من خلال تسجيل براءات الاختراع، وحماية الملكية الفكرية، ونشر الأبحاث، وإصدار المجلات العلمية المحكمة، وبناء قواعد معلومات لمؤشرات التقنية والابتكار، وأوضحت أن دور مراكز البحوث في التحول نحو اقتصاد المعرفة تتمثل في مساعدة الباحثين، وتوفير موظفي الدعم الفني لهم، وتعزيز مفاهيم الثورة المعرفية، وتدريب المنسويين بشكل مستمر، وتوفير الكفاءة البشرية، وتنظيم المنتديات والندوات في مجال الإبداع، والابتكار، وتقنية المعلومات، وتهيئة البيئة الملائمة للبحوث والتطوير.

وهدفت دراسة عبد الله (٢٠١٥) التعرف على كيفية تحول الاقتصاد المصري إلى الاقتصاد القائم على المعرفة، طرح الرؤى المستقبلية والتحديات التي تواجهه، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، والاستنباطي، والتاريخي، والتحليل المقارن؛ وتوصلت إلى أن مصر جاءت في مرتبة متدنية في مؤشرات التحول نحو الاقتصاد القائم على المعرفة نتيجة لأدائها المتدني في مستوى إقامة ركائز الاقتصاد المعرفي،

براءات الاختراع وتسجيلها بوزارة الصناعة، وتبني نهج التعاون وتبادل المعرفة، وضرورة الإصلاح القانوني والتشريعي الداعم لقطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصال.

وهدفت دراسة (الخماش، ٢٠١٣) الكشف عن تصور لجامعة سعودية ذكية من خلال آليات الاقتصاد المعرفي وتعرف البنية التنظيمية والمحتوى والبرامج التعليمية للجامعة الذكية، ومعرفة احتياجاتها من تمويل وتسويق، واستخدمت أسلوب دلفاي، وتكون عينة الدراسة من الخبراء، ومدراء الجامعات ورؤساء الأقسام ومراكز البحث العلمي بالجامعات السعودية، وتوصلت الدراسة إلى أن أهم متطلبات تحول الجامعة نحو الجامعة الذكية من خلال الاقتصاد المعرفي تتمثل في وجود بنية تنظيمية توفر منظومة للإبداع والابتكار تتمتع بكفاءة عالية، وجعل مراكز وأقسام الجامعات وحدات لإنتاج المعرفة وتوليدها، والانتقال من مرحلة اكتساب المعرفة إلى مرحلة توظيف المعرفة، والتكامل بين مراكز البحوث في الجامعات والمؤسسات الإنتاجية، واستثمار بعض أموال الجامعة في مشروعات إنتاجية تنفق عائداتها على تطوير الجامعة، وتطوير البحوث العملية، واستخدام التجهيزات التقنية.

وهدفت دراسة السكران (٢٠١٣) إلى تحديد التحولات الأكاديمية المطلوبة في التعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية في ضوء الاقتصاد القائم على المعرفة، وتعرف الاختلافات في وجهات نظر أفراد العينة تجاه تلك التحولات الأكاديمية وفقا إلى متغير الجامعة والرتبة العملية. واتبعت المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات طبقت على عينة من أعضاء هيئة التدريس في جامعتي الملك سعود والإمام محمد بن سعود الإسلامية، بلغت (٣٧٠) عضواً، وتوصلت الدراسة إلى أن التحولات الأكاديمية المطلوبة في التعليم الجامعي في ضوء الاقتصاد القائم على

ضوء بعض الخبرات العالمية، وتزويد صانعي القرار بمجموعة من التوصيات والمقترحات التي تجعل من الاقتصاد المعرفي منهج لتنفيذ سياسات إدارية وإصلاح مستدام في الجامعات السعودية لبناء بداية جديدة للتطور والوصول إلى العالمية واستخدمت الدراسة على المنهج الوصفي والاستبانة طبقت على (٣٥) جامعة من الجامعات السعودية، وتوصلت إلى أهمية إحداث نقلة نوعية تجاه اقتصاد المعرفة في التعليم العالي، وبناء العديد من المؤسسات التي تهدف إلى رعاية الانتاج المعرفي في الجامعات السعودية، ورسم السياسات الفكرية ودمج الجامعات في حقل اقتصاد المعرفة من خلال الهيئات والمؤسسات القيادية وكليات إدارة الأعمال، وأن الجامعات السعودية تعزز من إمكاناتها البحثية على المستويين المحلي والدولي من خلال تطوير شراكات مع جامعات عالمية، وتوقيع عقود مع مؤسسات القطاع الخاص فيما يتعلق بالأبحاث العملية.

وتناولت دراسة الجامعي (٢٠١٤) الدور الداعم للصناعات الإبداعية في تحول الأقطار العربية على وجه العموم والمملكة العربية بشكل خاص نحو الاقتصاد القائم على المعرفة، وأنه يجب التأكد من تبني التوصيات الآتية: تبني خطط متناسقة للبنية التحتية للدول العربية، والمتصلة بشبكات الاتصال، والتكنولوجيا المستقلة، وتوفير موارد بشرية ذو كفاءة، قادرة على التركيب والتشغيل، والاهتمام بالأمان المعلوماتي والشبكي، إنشاء مواقع معرفية؛ عبر تبني وتفعيل مبادرات المؤسسات العامة والخاصة، والمجتمع المدني، ووضع آليات وتصورات لحل المشكلات التي تعترض التوجه نحو الاقتصاد القائم على المعرفة وإيجاد الحلول المناسبة لها وبشكل مواز، لا بد من تشجيع الإبداع والابتكار من قبل القطاع الخاص، واحتضان ودعم المبتكرين، وتسويق ابتكاراتهم في إطار الاقتصاد المعرفي، ودعم وتطوير قوانين حماية الملكية الفكرية، ووضع آليات عمل

خصوصاً عصر الاقتصاد المعرفي، وهو الاقتصاد الذي تشكل المعرفة فيه العصب الأساسي، ويسهم في تحديد هويته وصورته وحتى فلسفته، وهذا النمط من المجتمعات يفترض أن تقوم فيه الجامعات بدوراً مهماً وحيوياً من خلال قادة تعمل على تطبيق المعرفة وتوظيفها لتحقيق أهداف الجامعة وتجعل لديها القدرة على المنافسة وتحقيق الميزة التنافسية بين الجامعات (كامل: ٢٠٠٩: ٣).

وتتطلب أدوار القيادات الأكاديمية بالجامعات التركيز على دور إدارة المعرفة كوسيط لتحسين وتطوير مخرجات الأداء الوظيفي، وتخصيص فريق مهني يكون نشاطه وعمله الأساسي إدارة أنشطة وجهود المعرفة ونشر ثقافة المعرفة وغرس الرؤيا المعرفية بين أفراد الجامعة وذلك ضمن معايير محددة تتناسب مع طبيعة عمل واحتياجات الجامعة والبيئة المحيطة، وإيجاد بيئة ثقافية محفزة ومشجعة وداعمة لإنتاج المعرفة ونشرها واستخدامها في صنع واتخاذ القرارات وحل المشكلات الأكاديمية (عبد الرسول، ٢٠١٣: ٥١٧)، واحداث تغييرات واسعة في مفاهيم ونظريات التنمية الاقتصادية، وتوسع الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية القائمة على المعرفة.. ومواكبة التطور التقني والتنافس بين المؤسسات، والنمو السريع للمعرفة، والتغير في بيئة الأعمال والإدارة، وزيادة الاعتماد على القدرات الفكرية أكثر من الاعتماد على المدخلات المادية أو الموارد الطبيعية. (Parisa، Alizadeh, 2014, pp38-39، Salami)

وقد حدد آل زاهر ستة متطلبات لإدارة المعرفة في المؤسسة الجامعية تمثلت في متطلبات تتعلق في التعلم والتدريس الجامعي، ومتطلبات تتعلق بالبحث العلمي، ومتطلبات تتعلق في وضع البرامج والمقررات، ومتطلبات تتعلق بقضايا شؤون الطلاب، ومتطلبات تتعلق بمجال خدمة المجتمع، ومتطلبات تتعلق بالإدارة

المعرفة تتمثل في ثلاثة تحولات: التحولات الأكاديمية المرتبطة بوظيفة التدريس، ومنها اعتبار مهارات الإنسان رأس مال يمكن استثماره، والتحولات المرتبطة بالبحث العلمي ومنها: وضع تشريعات للتنسيق والتكامل لخدمة رؤية البحث العلمي بين شركات تقنية المعلومات والجامعات ومراكز البحوث والمؤسسات الحكومية وفقاً لخطط التنمية. والتحولات المرتبطة بوظيفة خدمة المجتمع ومنها الموازنة بين مخرجات التعليم الجامعي والتنمية المجتمعية وتحويل الجامعات إلى حاضنات لمشروعات صناعة المعرفة الصغيرة والمتوسطة، كذلك عدم وجود فروق في استجابات العينة تجاه التحولات الأكاديمية المطلوبة تعزى إلى متغير الجامعة والرتبة العملية.

المحور الثاني: أدوار القيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد.

يقع على عاتق الجامعات عبء كبيراً لمواجهة التغيرات المتسارعة في جميع المجالات العملية والتقنية لتحقيق التغيير المطلوب نحو التطور والتحديث والإبداع العالمي؛ حيث تسعى إلى زيادة قدرتها الإبداعية كي تحقق حاجات المجتمع ومتطلباته الذي يمثل الوسيلة الرئيسة لإحداث الجودة اللازمة والتخلص من النظم التقليدية والبيروقراطية في إدارة الجامعات والتوجه نحو النظم الحديثة والمعاصرة حتى تتمكن من الدخول في طور المنافسة وتحقيق متطلبات المجتمع، والاستفادة من كل إمكاناتها من خلال القيادات الأكاديمية التي تؤمن بالتغيير وتقوم بالعديد من الأدوار (الهادي، ٢٠١٣، ٢٤٦)، ويمكن تناول تلك الأدوار على النحو التالي:

١- أدوار القيادات الأكاديمية لتطبيق المعرفة وإدارتها بالجامعات:

أصبح التقدم في العالم اليوم يقاس بمعايير القدرة على إنتاج المعرفة وتحديثها والتحول إلى محور التنافس بين الدول والمجتمعات المتقدمة التي تتسابق فيما بينها على اكتساب مصادر القوة والهيبة والتفوق الحضاري،

الضرورية والمحقة للأداء الجيد في ضوء معايير عالمية تسهم في تحقيق التميز والتمايز للجامعة، والاهتمام بإنشاء قاعدة بيانات يتم فيها تجميع البيانات الخاصة بالجامعة وكلياتها وأقسامها وطلابها وإدارتها المختلفة، ويمكن إنشاء قاعدة بيانات لكل إدارة أو قسم أو وحدة أو مركز بحوث أو غيرها من وحدات الجامعة، وتطوير آليات الإدارة الجامعية؛ حيث نستطيع أن نصل إلى مستوى جيد من الكفاءة الداخلية للنظام التعليمي الجامعي حيث يرى الكثيرين أن الثورة الإدارية لمجالات الصناعة والتجارة والنقل استطاعت أن تقفز بكفاءة الأداء الإداري بها وفعاليتها إلى آفاق بعيدة (حكومي، ٢٠١٩: ٤١).

وتعمل المملكة العربية السعودية على التوجه نحو مجتمع المعرفة واقتصاده، وجهودها في العلوم والتقنية والابتكار، فقد عملت على رسم رؤية بعيدة المدى لتنمية العلوم والتقنية والابتكار، تمثلت في بناء اقتصاد ومجتمع قائم على المعرفة، من خلال منظومة وطنية للعلوم والتقنية والابتكار منافسة عالمياً لتحقيق بذلك هدفها الاستراتيجي بوصولها إلى مصاف الدول المتقدمة في العلوم والتقنية والابتكار وذلك بحلول ١٤٤٥هـ، وقد تم الانتهاء من الخطة الخمسية الأولى للعلوم والتقنية والابتكار والتي غطت الفترة ما بين (٢٠٠٧-٢٠١١)، والتي تبلورت برامجها في ضوء معايير خطة التنمية التاسعة.

والعمل على ادخال تكنولوجيا المعلومات في المناهج الدراسية بحيث يستفيد منها في تقديم تعليم يزود تلاميذه بعقلية ناقدة وواعية قادرة على التعامل مع طوفان المعلومات والاستفادة منها، ويراعي ظرف المجتمع الطلاب، ولا يشترط التواجد المتزامن للمتعلمين مع عضو هيئة التدريس في المكان نفسه، بل يستخدم الوسائل التكنولوجية في عملية التعليم والتعلم (الدهشان، ٢٠١١: ٣٣٣)، وتطبيق الاتجاهات الحديثة

الجامعية، وحدد لكل مطلب منها العديد من الآليات التي تسهم في تطبيق المتطلب (آل زاهر، ٢٠١٤: ٣٤)، واتجهت الجامعات إلى الاهتمام بالمعرفة وتنظيمها وتوظيف ما يتوفر لديها من الخبرات والمعارف المترجمة لدى العاملين بها؛ بهدف الاستفادة القصوى منها في تحقيق أهدافها الرؤية (شطيبي، ٢٠١٤: ٢٠٠).

ويسهم تطبيق المعرفة واقتصادها في الجامعات في تحقيق الشفافية والعدالة في المجتمع، إذ يؤدي إلى المجتمع المتحضر، والإبداع، والتقيد بالمعايير والأسس المستندة على الجدارة، وبالتالي سيكون الفشل أو النجاح استناداً إلى الجدارة، ويحقق الاستثمار الأمثل في الموارد البشرية والمادية. (Taylor, Bano, 2015, P247). كما ينتج عنه فرص عمل جديدة ومنتزاة لأنه بحاجة إلى قوى مدربة تعمل بكفاءة عالية، وعليه فإن دور الجامعات المعاصرة يتجاوز التدريس وإجراء البحوث، بل الإعداد للطلب المتزايد للعلوم والتقنية والاختراع كأسس لاقتصاد المعرفة (Salem, 2014, P. 1084)، وتعد الجامعة محرك النجاح المعرفي في اقتصاد المعرفة؛ حيث تنتج رأس المال البشري المتعلم والمدرّب، والمختصين في مجال تقنية المعلومات، والعلماء والمهندسين، وتحقق براءات الاختراع وحقوق الملكية الفكرية، والتطور المهني والإداري، وكافة الأنشطة الريادية والابتكارية (Heng, Rasli, Iqbal, 2011 p.29). وكل هذا كل يتوقف على دور قائد الجامعة ومدى اهتمامه بهذا التغيير وفهم متطلباته.

٢- أدوار القيادات الأكاديمية لتطبيق التقنية بالجامعات:

تحتل الجامعات موقعاً حيويًا في منظومة التنمية الشاملة، وتقوم بدور فعال في توجيهها وفي رفع مستوى المجتمع من جميع النواحي الثقافية والفكرية والإدارية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية والعملية نتيجة لإسهامها في إعداد القوى البشرية المدربة والاتجاهات

قابضة مهيمنة بمساعدة أعضاء هيئة التدريس مع هذه الشركات، باعتبار الجامعات السويدية من السلطات العامة، ويربط المكتب السياسي في السويد بين التسويق ونشر المعرفة وتنميتها؛ حيث يهتم أعضاء هيئة التدريس بنقل المعرفة وتسويقها لعدة أسباب، منها الحاجة لتمويل أبحاثهم، حيث أن السياسة العامة في السويد تعتمد على تمويل البحث الفردي من مجموعة البحث نفسها أكثر من اعتمادهم على الجامعة. (World Bank، 2012، p.2)؛ (Borlaug & Jacob، 2013، pp. 139-148)

كما يتميز بسهولة الاستخدام والمرونة حيث تقدم المادة العملية للطالب عن طريق الإنترنت، وعرض المحاضرات عن بُعد بواسطة القاعات الإلكترونية، وتنفيذ منتديات النقاش الإلكترونية عن بُعد بين هيئة التدريس والطلاب، وتوزيع الواجبات الدراسية واستلامها، وتقديم الاختبارات عن بُعد، كما يمكن للباحثين والطلاب تقديم عروض المشاريع والأبحاث العملية التي ينفذونها عن بعد، كما يستخدم في تخزين المعلومات والمواد والبرامج التعليمية واسترجاعها عند الحاجة لها (إسماعيل، ٢٠٠٩م، ٥٣٥-٥٣٧)، وتطبيق الحاسب الآلي في العملية التعليمية والتخطيط لاستخدامه في إدارة التعليم العالي والتدريس للطلاب، وأنظمة التقييم ومن ثم تغييرها والتطوير المهني للمؤسسة الجامعية وتحقيق أهدافها والاستفادة منها في تطبيق نماذج جديدة لتقديم التعليم العالي لم يطلبه في أي وقت وفي أي مكان دون تطبيق حتمية الحضور داخل محيط المؤسسة الجامعية (Cher and Ching Chai, 2008).

والقائد التربوي الكفاء قادر على توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وتطبيق إدارة المعرفة، والإفادة منها في تطوير إدارته؛ ويتعاون، ويعمل مع الآخرين بروح الفريق، ويمتلك الثقة، ويتخلص من مظاهر البيروقراطية في العمل الإداري، ويتحلى بالتفكير الإبداعي، والابتكاري، ويسعى إلى

في استخدام التكنولوجيا في إدارة العملية التعليمية مثل أسلوب إدارة التعلم الإلكتروني، حيث يسهم في تخزين محتوى المقررات الإلكترونية وإدارة عملية التعلم وتنظيم وإدارة الأنشطة الإدارية والتعليمية داخل المؤسسة التعليمية، بما يتضمنه من إدارة الطلاب المقيدن، والاختبارات، والمنهج وتحديد المهام التعليمية وأساليب تنفيذها وخطط الدرس، وتمكين الطلاب من الأدوات لاستخدامها بأغراض متنوعة ومستقلة تحقق الاستخدام والتنظيم الذاتي وتنظم الأنشطة التعليمية، وبذلك فإنه يهتم بإدارة وتقديم التعلم وتنظيم أنشطة الطلاب إضافة إلى تنفيذ الجوانب الإدارية بالمؤسسة التعليمية في إطار نظام متكامل (إسماعيل، ٢٠٠٩، ٥٣٦).

ومن ثم بدأت الجامعات في تطبيق أنظمة إدارة التعلم الإلكتروني من خلال تنظيم عمليات وأدوات التعلم الإلكتروني وإدارتها في إطار منظومة متداخلة ومتكاملة لتشغيل وإدارة جميع الأنشطة والمواد التعليمية بما تتضمنه من العرض التعليمي ومنتديات المناقشة، وتبادل الملفات، وإدارة المهام، وخطط الدرس، والمنهج التعليمي، والردشة باستخدام نظام (LMS) ويعد نظام إدارة التعلم الإلكتروني أداة مهمة لتطوير تصميم المنهج وإدارة تعلم الطلاب وينمي دافعتهم للتعلم، ويحقق فعالية في تطوير الممارسات التدريسية وتطوير تعلم الطلاب وبفيد في تقييم الطلاب، وتوصيل المادة العملية وتتبع التعلم والاختبارات والتواصل وعمليات التسجيل والجدول الدراسية، كما يعد نظام متكامل لإدارة العملية التعليمية كلياً أو جزئياً عبر الإنترنت، ويشمل إدارة المقررات وأدوات الاتصال المتزامن وغير المتزامن وإدارة الاختبارات والواجبات والتسجيل في المقررات ومتابعة الطلاب (حسين، ٢٠١١، ٢١٦).

ففي السويد بدأت العديد من الجامعات تركز على تنظيم نشاطات نقل المعارف والتقنية، وإنشاء شركات

معنى؛ من منظور قائد المؤسسة، وإلى أصغر موظف، ومن أصغر موظف إلى أعلى القيادات، ويتشارك كل من: القائد والعاملين في تحديد الأداء المطلوب، ويلتزم العامل بذلك (حمرون، ٢٠١١: ٩٥)، وتبرز أهمية الاتصال الإداري كونه أداة فعالة في السلوك الوظيفي للعاملين، فالإتصال يرفع الروح المعنوية لدى العاملين، وينمي لديهم روح الفريق، ويقوي عندهم الشعور بالانتماء للجامعة، ويفسر المدير للعاملين مراحل العمل وأهدافه، ويعرف حاجات العاملين وأهدافهم ورود الفعل لديهم تجاه أهداف الجامعة، كما أنه يعتبر وسيلة لتوجيه الأفراد واستثارة دوافعهم وتحقيق التعاون (أبو سمرة، وعلاونه، ٢٠٠٧: ٤١). ومن ثم يجب أن يمتلك القائد الأكاديمي ابتكارات، وإبداعات، يستطيع من خلالها- الإسهام في تحقيق التميز للمؤسسة؛ وهذا يستوجب معاملة هذه الفئة بطريقة مميزة (الربابعة، ٢٠١٢: ٤٢).

٤- أدوار القيادات الأكاديمية لتقويم الأداء وتجويده بالجامعات:

تسعي الجامعات في ظل تسارع التغيرات والتطورات وازدياد حدة المنافسة إلى تبني هياكل تنظيمية حديثة، وقيادات متميزة تؤمن بالتغيير وداعمة له، وتؤمن بمشاركة الأفراد في قيادة المؤسسة، وتقييم ناضج للممارسات والأعمال ومقارنتها بأفضل الممارسات في نفس المجال، ووضع أهداف قابلة للقياس، وتعريف محدد لأدوار ومسؤوليات الأفراد، وتطبيق واضح المعالم لخطة التحسين المستمر للخدمة المقدمة، ووضع مقاييس أداء منظمة لكل عملية لضمان الاستفادة من فرص التحسين، ومجموعة من الأدوات والمفاهيم والأساليب الإدارية الحديثة في قيادة المؤسسة، وهي تعد المقومات الداعمة لتحقيق الأهداف والتميز في الأداء، وتمنحها مقومات جديدة تمكنها من البقاء والتفوق على المنظمات المنافسة لها والتي تختلف من مؤسسة لأخرى (أبو قاعود؛ الربابعة، ٢٠١٣: ٧).

التطوير، والتجديد؛ وفق منظور تكاملي في عالم الاقتصاد المعرفي، والتكنولوجي (عاشور، ٢٠١٠: ٢٦٦).

٣- أدوار القيادات الأكاديمية لتطبيق التواصل الفعال بالجامعات:

يمثل العنصر البشري ركيزة الجامعات في تحقيق تنفيذ أهدافها، ومن ثم تعمل الإدارة على حسن توجيه العاملين وبناء قدراتهم من خلال ربط أهدافهم بأهداف المؤسسة والعمل على إيجاد مناخ تنظيمي وهياكل تنظيمية من شأنها تدعيم المشاركة والشعور بالمسؤولية والانتماء للجامعة وبث روح التعاون والولاء لها، ولقد عملت الجامعات على تبني سياسات وبرامج من أجل تنمية قدرات العاملين بها منها: إعادة النظر في الهياكل التنظيمية لها بالتوجه الهياكل الحديثة (العواودة، ٢٠١٤: ٧٣).

ويؤثر نمط الاتصال في الجامعة في الحالة المعنوية للعاملين فيها، وينعكس على مستوى أدائهم وإنتاجيتهم؛ بما يحقق بيان الواجبات، والأعباء الخاصة بعمل الأفراد، والطريقة الملائمة لإنجازه؛ إذ يجب أن نحدد الهدف من العمل، والطريقة الأنسب لأدائه، وإنجازه (قرواني، ٢٠١٢: ٢١)، ويعد التواصل الفعال أحد المهارات اللازمة للقيادات الأكاديمية التي تجعل القائد قادراً على المشاركة بمعرفته ومعلوماته وربما رؤيته أيضاً مع أشخاص آخرين، فيجب على القائد أن يكون مترجماً ومعلماً؛ حيث تعمل عملية التواصل إزكاء الأفكار وتنميتها، فالحوار المراد هو النقاش الإيجابي القائم على أسس صحيحة معتمدة على أصول خاصة به منها اختيار الجو المناسب للحوار ومراعاة عنصر الهدوء ومراعاة الظروف النفسية والاجتماعية للعاملين (هجو والأمين، ٢٠١٢: ٢٤٧).

ويجب أن يكون أسلوب الاتصال الذي تعرض من خلاله الأهداف، والتوقعات بلغة واضحة، ذات

من الأساليب التي تستخدم في تقييم أداء المؤسسات (أبو هاشم، ٢٠١٣: ٥٦٤). وتحديد الإجراءات التصحيحية ومراجعة التحسينات الجديدة للجامعة في ضوء الأساليب الحديثة في مجال تقييم الأداء المؤسسي، ودعم استقلالية الأجهزة الرقابية بالجامعة، وتحديد مؤشرات للأداء سواء كانت مؤشرات لتقدم العمل الجامعي، ومؤشرات لكفاءة الجامعة، وتشجيع القيادات الأكاديمية على دعم وتطبيق الاتجاهات الحديثة في تقييم الأداء ومنها بطاقة تقييم الأداء المتوازن (عبدالفتاح، ٢٠١١: ٣٨٧).

ووضع معايير الأداء لمختلف العمليات وأن تكون كمية ونوعية وزمنية في ضوء أهداف محددة، وتقييم الأداء بحيث يسعى كل فرد في الجامعة الوصول إلى معايير الأداء المطلوبة مما ينعكس أثره على كفاءة الجامعة (القباني، ٢٠٠٨م: ٧٤)، وإيجاد عدد من المؤشرات الواضحة تسهم في عمليات المقارنة بين الجامعات المختلفة، كما يعد مدخل القيمة المضافة أحد الأساليب التي تستخدم في تقييم أداء الجامعات بفاعلية نظراً لاحتوائه على العديد من النماذج والمؤشرات التي يمكن الاستفادة منها في ذلك (عبد الجواد، ٢٠١١: ١٤٥).

وإتاحة بعض الأساليب الضرورية لتنمية الإبداع مثل: فرص مشاركة المرؤوسين في عملية صنع القرار واتخاذها، والإسهام في تخطيط العمل الإداري، وإبداء الرأي، وإعطاء الفرصة للمرؤوسين للاعتماد على قدراتهم في حل المشكلات التي تقابلهم، كما أشارت الدراسة إلى أن النمط الأوتوقراطي يقلل من مستوى الإبداع لدى العاملين في الجامعات؛ وتنمية الإبداع في الجامعات الحكومية، ووجود البيئة المناسبة لتنميته التي تساعد على ظهور الأفكار الجديدة بالجامعات (الشقحاء، ٢٠١٣: ١٤٥).

وإدارة الأداء فكر وأسلوب تقوم على فهم واضح للمهام، والمسؤوليات، والتوقعات من قبل الإدارة، والعاملين؛ فهو متفق عليه، ويتبعه تواصل مستمر يتم من خلاله تخطيط أداء العاملين، وتنظيمه، وتوجيهه، وتقييمه، وتحسينه؛ لاستمرار السيطرة عليه في الاتجاهات المحققة للأهداف الشخصية، وأهداف العمل، وتطويره؛ لإحداث التغييرات التي من شأنها تحقيق درجة أعلى من الإنجاز (حمرون، ٢٠١١: ٩٦).

وأصبح تقويم الأداء بالجامعات يشغل بال الخبراء والمسؤولين عنه، مما دفع جميع الدول إلى إحداث تغييرات في نظمها التعليمية من خلال إيجاد سبل حديثة في التقويم والاعتماد المؤسسي لتحسين جودة البرامج التي تقدمها الجامعة، بهدف تجوئها ورفع كفاءتها، ووضع استراتيجيات التقويم الأداء، وتطبيق الأساليب الحديثة في التقويم المؤسسي بهدف ضمان جودة العملية التعليمية بالمؤسسات التعليمية الجامعية (عيسان والعامري، ٢٠١٣: ٣٣٥)، وتسعي الجامعات في ظل تسارع التغييرات والتطورات وازدياد حدة المنافسة إلى تبني هياكل تنظيمية حديثة، وقيادات متميزة تؤمن بشكل فعال إلى امتلاك البقاء والاستمرار في مجال عملها، ومن ثم يجب على الجامعات أن تمتلك ميزة تعبر بها ومن خلالها عن تميزها عن غيرها من الجامعات الأخرى. وهذا الأمر لا يأتي صدفة بل يجب على الجامعة أن تعرف قواعد التنافس القائمة وكيف يمكن أن تلعب الأدوار لكي تكسب الميزة التي تجعلها قادرة على محاكاة المنافسين (البكري، ٢٠١٣: ٦).

كل هذا أدى إلى تبني أساليب حديثة في تقييم أدائها تواكب هذه التطورات الحادثة في الجامعات، وإعادة النظر في أساليب وأدوات المستخدمة في تقييم أدائها، ومنها أسلوب التقييم المبني على الأداء، والتقييم المبني الإنجاز، والتقييم الواقعي، وتقييم الكفاءة وغيرها

(حمدي، ٢٠١٥: ٥٤٨)، ويتوقف نجاح المؤسسة ليس على اختيار نوع معين من التنظيم ولكن على اختيار التنظيم الصحيح الذي يتناسب مع أوجه نشاطه وطبيعة عملياته، والتنظيم هو الذي يعتمد على مبادي سليمة ثابتة ومعروفة تامة ودراسة كافية لاحتياجات العاملين بالجامعة، والتنظيم الصحيح هو الذي يتابع سير العمليات التعليمية بالمؤسسة بسهولة ويسر، ومن أهم الأسس التي يمكن استخدامها في التنظيم هي: التقسيم على الوظائف، وعلى أساس المنتج أو الخدمة، وعلى أساس الجغرافي، وعلى أساس العمليات، والتقسيم المركب أو المختلط (عبدالرحمن، ٢٠٠٧: ١٤٢).

وتوزيع المصادر وفقاً للمعايير الأخلاقية السائدة، وقاعدة التمثيل، وأن تستوعب عملية اتخاذ القرار وجهات نظر أصحاب العلاقة، وقاعدة عدم الانحياز، وعدم تمكين المصلحة الشخصية من التأثير على مجريات عملية اتخاذ القرار، وقاعدة الدقة بمعنى أن تتخذ القرارات بناء على معلومات صحيحة وسليمة ودقيقة، وقاعدة الانسجام وأن تتناغم إجراءات توزيع الجزاءات والمكافآت على جميع الأفراد في كل الأوقات (المليجي، ٢٠١٢: ٣٣٢)، ووجود عدد من الأساليب والإجراءات لتعزيز الروح المعنوية لدى الأفراد بغض النظر عن الجنس أو العرق أو الديانة، وتحديد العقبات والفجوات والممارسات التي تحوّل دون قيام المواطنين بواجباتهم، وتحديد المشكلات التي تحوّل دون تمكينهم من القيام بأعمالهم، واتباع سياسة التغيير، وإعادة صياغة القوانين التي تخدمهم في العمل (Green, 2013, p3).

ويقوم القادة بأدوار إدارية وفنية متعددة تنعكس سلباً أو إيجابياً على العاملين معهم من رؤساء أقسام وعاملين آخرين وتترك آثاراً واضحة على سلوكهم ويتأثر احساس العاملين بالعدالة التنظيمية بمجموعة من العوامل منها أسلوب القائد في التعامل معهم بالعدالة في

٥- أدوار القيادات الأكاديمية لتطبيق العدالة التنظيمية بالجامعات:

وتعد العدالة التنظيمية من سمات الجامعات التي ترنو إلى المستقبل لأن البيئة التي تعمل فيها وتتفاعل معها تتغير باستمرار وعليه فالحاجة ماسة إلى التعامل المرن الذي يتيح الانتقال من المرحلة الحالية إلى مرحلة أكثر تطوراً في سهولة ويسر وتعكس التنوع وتعكس مدى ما تسهم به العوامل المادية المحيطة بمكان العمل في توفير مناخ مشجع على أداء العمل بالجامعة (الجندي، والينا، ٢٠٠٧: ١١).

ويتأثر احساس العاملين بالعدالة التنظيمية بمجموعة من العوامل منها: أسلوب القائد في التعامل معهم بالعدالة في اتخاذ القرار وفي توزيع المهام، ومدى قدرته على إيجاد جو من الثقة والصراحة بشكل يسمح بتبادل الأداء ومناقشة الموضوعات والمشكلات بكل حرية ووضوح، وأن غياب العدالة سوف يؤدي إلى العديد من المشكلات التي سوف تظهر في المؤسسة (الحراشة، ٢٠١٢: ٥١)، والمعاملة المنصفة والأخلاقية لكافة الأفراد العاملين في الجامعة، أو مدى ادراك العاملين لمعاملتهم بصورة خالية من التحيز من رؤسائهم في الجامعة أو شعور الأفراد بالعدالة في البيئة التي يعملون بها (نافع، ٢٠١٢: ٣٧٠) وتحقيق عدالة التعامل مع الأفراد واحترامهم أثناء تطبيق الإجراءات، وعدالة المعلومات وتعلق بشرح وتفسير مبررات القرارات وردود الفعل (جوده، القصي، ٢٠١٢: ٢٢٥).

وبعني الانسجام الثبات والعدالة في التعامل مع الأفراد، وعدم الميل لفرد دون غيره، والدقة وذلك بتحري الدقة في المعلومات قبل اتخاذ القرارات الإجرائية، والتصحيح وذلك بتصحيح القرارات في حالة تقديم الطعون والشكاوي من الأفراد، حيث يجب أن تمثل تلك القرارات جميع الأفراد بدون استثناء، والأخلاقية عن طريق احترام المبادئ والخلق العامة حالة تطبيقها

ومحاولة الانتقال بالممارسات الإدارية القائمة على العشوائية، والروتين، والبداهة، والحدس، والتقليد إلى الممارسات الإدارية القائمة على المشاركة في صنع القرار، والتغيير المخطط، والمبادرة، واستثمار التكنولوجيا الحديثة، وتوظيف المعلومات للتطوير، والتجديد، وكلها محددات الأداء الابتكاري وتشجيع العمل الفردي، ونشر روح المنافسة بينهم، وعلى الجانب الآخر فمفهوم الجودة الذي يدعم الأداء الابتكاري يركز على مفهوم تنمية روح الفريق، والعمل الجماعي؛ لإنجاز العمل بفاعلية. ويمكن تنمية المهارات، والقدرات الإبداعية، في صنع المشكلة؛ من خلال التشكيك؛ بشأن الواقع الحالي في الجامعة (ديب؛ فتيحي، ٢٠١٠: ١٣٦).

٧- أدوار القيادات الأكاديمية لتطبيق التمكين الإداري بالجامعات:

التمكين عملية مستمرة تستهدف الوصول بالأفراد إلى أقصى درجة ممكنة من الالتزام والولاء لمنظمتهم، وإطلاق طاقاتهم الإبداعية، وذلك من خلال مجموعة من الممارسات تتضمن: منح الثقة والمشاركة في اتخاذ القرار، وإيجاد بيئة عمل قائمة على التعاون والمشاركة، وتبادل الخبرة والمعرفة والتطوير المستمر لمعارفهم وخبرات الآخرين، والتدعيم الذاتي ومنح المكافآت والتحفيز والتشجيع المستمر (أبو خضير، ١٤٣٣: ٩٤)، ويقصد به أيضاً إسناد مهام لأشخاص، ومحاسبتهم عليها من جانب الإدارة، ويرتبط التفويض على ثلاثة أركان هي السلطة، وتعني الحق في اتخاذ القرار، ثم المسؤولية وتعني التزام المرؤوس بأداء المهمة، ثم المسألة وهي لا تعني صاحب السلطة الأصلي من المسؤولية النهائية، ويرتبط التفويض بنوع أسلوب الإدارة داخل المؤسسة بين المركزية واللامركزية، وهو يعني إسناد القادة سلطاتهم إلى بعض العاملين معهم لإنجاز عمل محدد أو مهمة وممارسة المهام والمسؤوليات التي تحققها، وأنه زاد تفويض السلطة

اتخاذ القرار وفي توزيع المهام، ومدى قدرته على إيجاد جو من الثقة والصراحة بشكل يسمح بتبادل الأداء ومناقشة الموضوعات والمشكلات بكل حرية ووضوح، وأن غياب العدالة سوف يؤدي إلى العديد من المشكلات التي سوف تظهر في المؤسسة (الحراشة، ٢٠١٢م: ٥١).

٦- أدوار القيادات الأكاديمية لتطبيق الإبداع والابتكار بالجامعات:

يعنى الإبداع في الإدارة القدرة على ابتكار أساليب مفيدة للعمل؛ بحيث تلقى هذه الأساليب، التجاوب الأمثل من قبل العاملين، وتحفز ما لديهم من قدرات، ومواهب؛ لتحقيق الأهداف التنظيمية؛ وهذا يعنى أن الإبداع ليس مجرد فكرة، ولا قرار؛ وإنما هو عملية تتضمن ثلاثة عناصر متداخلة، ومتشابكة لأقصى درجة؛ فالعنصر الأول: يتمثل في الفكرة القيادية، والرؤية المميزة للإداري، والثاني: تحريك مواهب الأفراد، والفريق، ومهاراتهم، والثالث: استثمار نتائج هذه التركيبة وتحويلها إلى قنوات إنتاجية (الصيرفي، ٢٠٠٩: ٢٦١).

وتطرح الجامعة أفكاراً جديدة تتعلق بكيفية أدائها أعمالها وتُعني الجامعة بتحويل المعلومات، والأفكار الجديدة إلى برامج عمل، وتعالج الجامعة مشكلاتها بطرق مبتكرة، وتسعى إلى اقتناص الفرص المتاحة لها؛ لتحقيق أهدافها، وعدد براءات الاختراع المقدمة من قبل العاملين في المنظمة تكون مرتفعة، وتدعم المنظمة براءات الاختراع المقدمة من العاملين، وتسعى إلى تطبيقها (الرابعة، ٢٠١٢: ٥٨-٥٩)، ويمثل السلوك الابتكاري عملية إيجاد الأفكار الجديدة، والبعيدة عن السياق التقليدي في التفكير، واستحداث كافة الطرائق، والأساليب التي تحول هذه الأفكار إلى واقع مطبق وذو قيمة نافعة للجامعة (الحجاي، ٢٠١٢: ٣١٤).

على إثارة الدافعية للأفراد وتعزيز حماسهم وثقتهم بالتنظيم وولائهم له (رابح؛ شوقي، ٢٠١٢م: ٢٤٢).

ثانياً: الإطار الميداني:

يمكن تناول عدداً من العناصر المتعلقة بالبحث الميداني على النحو التالي:

أهداف البحث الميداني: يهدف البحث في جانبه

الميداني تعرف آراء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد حول أدوار القيادات الأكاديمية في ضوء الاقتصاد القائم على المعرفة، ووضع رؤية لتطويره.

إجراءات البحث الميداني:

في ضوء الأهداف التي يسعى إليها البحث، تم استخدام استبانة اشتملت على خمس محاور الأول: يتعلق بدور القيادات الأكاديمية لتطبيق إدارة المعرفة، والثاني: دور القيادات الأكاديمية في تطبيق التقنية، والثالث: دور القيادات الأكاديمية تطبيق العدالة التنظيمية، والرابع دور القيادات الأكاديمية لتطبيق التمكين الإداري، واعتمد البحث في بناء الاستبانة على ما يلي: المقابلات الشخصية مع بعض أعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية بكليات التربية جامعة الملك خالد، والإطار النظري للبحث المتعلق بالقيادات الأكاديمية، والدراسات السابقة التي تناولت بالبحث، وتكونت الاستبانة من جزئين: الجزء الأول: البيانات الأولية لعينة البحث، والجزء الثاني: محاور الاستبانة وتكونت الاستبانة من (٤٣) عبارة، تم صياغتها في أربعة محاور: يجيب عنها أفراد العينة المستفتاة بوضع علامة (✓) أمام كل عبارة على مقياس ذي الثلاث درجات مهم بدرجة (كبيرة)، ومتوسطة، ضعيفة). يوضحها الجدول التالي:

داخل المؤسسة زاد توجه إدارتها إلى اللامركزية؛ بحيث يعطي القائد جزءاً من عمله للمرؤوسين الذين يعملون تحت رئاسته بعد تدريبهم مع منحهم الصلاحيات المناسبة لإنجاز الأعمال مع الأخذ في الاعتبار أنهم مسؤولين عن اتمام هذه الأعمال بنجاح ويحاسبون على النتائج (القضاة؛ الطراونة، ٢٠١١: ٤٨٢).

الأمر الذي يمد العاملين بأبعاد جديدة تساعدهم على تحقيق أهداف المؤسسة، وتغير النظر إلى العاملين بأنهم مشاركين في الأعمال وليس منفذين للأوامر التي تصدر من القادة (عبد الوهاب، ٢٠١٢: ١٩٠) وتعزيز العلاقات ما بين التنظيم والعاملين فيه، وتكون مادية أو معنوية، وفردية أو جماعية يتوقف تأثيرها في قدرتها على إثارة الدافعية للأفراد وتعزيز حماسهم وثقتهم بالتنظيم وولائهم له (الطعاني؛ الصويغي، ٢٠١٣: ٢٤١)، وأن المشاركة بالمعلومات تساعد على اتخاذ القرارات الصائبة مما ينمي لدى الأفراد الاخلاص والانفتاح والثقة في العمل وهذا المحور يعزز عدة أبعاد منها بناء الثقة المتبادلة بين بين قيادة المؤسسة والعاملين بها، وتعزيز المسؤولية، وقنوات الاتصال (النعمة؛ سليمان، ٢٠١٢: ١٧٠).

وإتاحة الفرصة للمرؤوسين للتأثير في عملية صنع القرار التنظيمي وافساح المجال لهم لتقديم ملاحظاتهم واقتراحاتهم في اللقاءات والاجتماعات، والتعلم والتكوين من أجل توفير فرص التعلم والتكوين للعاملين من خلال تزويدهم بالمعارف والمهارات التي تسهم في تدعيم القدرات الابداعية، والعمل الجماعي، والتحفيز مجموعة العوامل التي تحرك قدرات العاملين من أجل تحقيق نتائج أفضل ويتوقف تأثيرها في قدرتها

جدول (١): تقسيم مدى المتوسط لاستجابات عينة البحث

درجة الموافقة	القيمة	الفئة	مركز الفئة
كبيرة	٣	٢,٣٤ - ٣	٢,٦٦
متوسطة	٢	١,٦٧ - ٢,٣٣	٢,٠٠
ضعيفة	١	١ - ١,٦٦	١,٣٣

العبارات، وفي ضوء ما أبداه السادة المحكمون من ملاحظات تم أخذها في الاعتبار عند صياغة الصورة النهائية للاستبانة.

ثبات أداة البحث: وللتحقق من ثبات أداة البحث تم استخدام معامل "ألفا كرونباخ" (Alpha Cronbach) على محاور البحث؛ كمؤشر على ثبات أداة البحث وكانت النتائج كما هي مدونة في جدول (٢).

صدق أداة البحث: اعتمد البحث على الصدق الظاهري؛ حيث عرضت أداة البحث الميدانية على مجموعة من المحكمين من أساتذة الإدارة التربوية بالجامعات السعودية لإبداء وجهات نظرهم حول مدى ملائمة كل عبارة من عبارات المحور الذي تنتمي إليه، ومدى وضوحها من الناحية اللغوية، وقد اقترح بعض المحكمين إضافة عبارات جديدة، ونقل بعض العبارات إلى محاور أخرى أكثر ملائمة لها، وحذف بعض

جدول (٢): معامل الثبات لمحاور الاستبانة

معامل الثبات	المحاور
٠,٩٠١	المحور الأول: دور القيادات الأكاديمية لتطبيق إدارة المعرفة.
٠,٨٤٥	المحور الثاني: دور القيادات الأكاديمية في تطبيق التقنية بالعملية التعليمية والإدارية بالجامعة.
٠,٧٧٧	المحور الثالث: دور القيادات الأكاديمية في تطبيق العدالة التنظيمية.
٠,٩٣٩	المحور الرابع: دور القيادات الأكاديمية في تطبيق التمكين الإداري
٠,٩١١	المجموع

الجامعي ١٤٤٠/١٤٤١ هـ (جامعة الملك خالد، ٢٠١٩)، والجدول التالي يبين توزيع أفراد مجتمع البحث تبعاً لمتغيري الجنس والدرجة العلمية، وتم تحديد أعداد عينة البحث المطلوبة بتطبيق معادلة هيربرت أركن، وتخص نسبة المجتمع، وتغيير بتغيير حجم المجتمع. (بشمانى، ٢٠١٤: ٩٠).

وتم حساب معامل ارتباط ألفا لجميع عبارات أداة البحث؛ حيث بلغ ثباتها (٠,٩١١) وهو ما يؤكد أنها تحمل درجة عالية من الثبات والصدق الذي يجعلها وصالحة للتطبيق، وتكون مجتمع البحث من جميع أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد في مدينة أبها وخميس مشيط، والبالغ عددهم (١٤٩٨) عضواً هيئة تدريس طبقاً لإحصائيات جامعة الملك خالد للعام

جدول (٣): معادلة هيربرت اركن المستخدمة لحساب حجم العينة

١٤٩٨	حجم المجتمع N	
٣٧٠,٧٥١	حجم العينة	
٠,٠٥	1.96	0.025510204
-----	٠,٠٥	0.000650771
$n = \frac{p(1-p)}{(SE)^2 + [P(1-P)]N}$		معادلة هيربرت اركن
T	الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة ٠,٩٥ وتساوي ١,٩٦	
SE	نسبة الخطأ وتساوي ٠,٠٥	
P	نسبة توفر الخاصية والمحايدة = ٠,٥	

نتائج السؤال الأول:

للإجابة عن السؤال الأول الذي نص على " ما دور القيادات الأكاديمية لتطبيق (إدارة المعرفة، والتقنية في العملية التعليمية، والعدالة التنظيمية، والتمكين الإداري) في ضوء الاقتصاد القائم على المعرفة من وجهة نظر أفراد عينة البحث؟ تم استخدام التكرارات، والمتوسطات والانحرافات المعيارية، وقد جاءت النتائج بالجدول على النحو التالي:

وقد تم تحديد عينة البحث بـ (٣٧٠) عضواً من أعضاء هيئة التدريس في مختلف كليات جامعة الملك خالد، بعد أن تم الانتهاء من تطبيق أداة البحث وجمعها، تم استبعاد الاستنباتات غير الصالحة للتحليل الإحصائي وتم تفريغ البيانات وتبويبها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة:

١. المحور الأول: تطبيق إدارة المعرفة:

جدول (٤): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث حول دور القيادات الأكاديمية

لتطبيق إدارة المعرفة بجامعة الملك خالد (ن=٣٧٠)

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١.	يستخدم التقنيات والبرامج الحديثة في تنظيم المعرفة وتخزينها.	٣,٣٢١	١,١٦١	٤
٢.	يوفر تنظيم واضح للمعرفة وتخزينها وفق أهدافه وأدواره.	٣,٩٨٢	١,٢٢٩	١
٣.	يسهم بيئة تنظيمية تعتمد على نشر المعرفة والمشاركة فيها.	٣,٦٠١	١,٣٣٠	٢
٤.	يعمل على بناء واعتماد نظم حوافز جديدة، تركز على إنتاج معرفة جديدة وعلى التميز والإبداع.	٣,٣١٤	١,١٧٠	٥
٥.	يعمل على تكامل النظرة للمستفيدين من الخدمة والمجهزين والمساهمين دمجهم بمصالح مشتركة.	٣,٢١٣	١,٧٦٨	٦
٦.	يعتمد التغيير الجذري كبديل لخيارات التحسين والإصلاحات التقليدية.	٣,٥٤٢	١,١٥٨	٣
٧.	يوفر هياكل تنظيمية مرنة وأنماط إدارية جديدة، واستبدال الوحدات المركزية واللامركزية بوحدات معرفية مرنة ومتصلة بالجامعة.	٣,٠٨٧	١,٤٤٤	٧
	المجموع	٣,٠١٢	٠,٦١٩	-

يتضح من الجدول (٤) النتائج التالية:

موافقة أفراد عينة البحث حول جميع عبارات المحور الأول (دور القيادات الأكاديمية لتطبيق إدارة المعرفة بجامعة الملك خالد) أي بدرجة موافقة "كبيرة"، وبمتوسط حسابي بلغ (٣،٠١٢)، وانحراف معياري (٠،٦١٩)، كما يتضح من الجدول (٨) ما يلي:

- جاءت العبارة (٢) التي نصت على "يوفر تنظيم واضح للمعرفة وتخزينها وفق أهدافه وأدواره" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (٣،٩٨٢) وانحراف معياري بلغ (١،٢٢٩)، بدرجة موافقة كبيرة.

- جاءت العبارة (٣) التي نصت على "يسهم بيئة تنظيمية تعتمد على نشر المعرفة والمشاركة فيها" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (٣،٦٠١) وانحراف معياري بلغ (١،٣٣٠)، وبدرجة موافقة كبيرة.

- جاءت العبارة (٦) التي نصت على "يعتمد التغيير الجذري كبديل لخيارات التحسين والإصلاحات التقليدية" المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ (٣،٥٤٢) وانحراف معياري بلغ (١،١٥٨)، وبدرجة موافقة كبيرة.

- جاءت العبارة (٥) التي نصت على "يعمل على تكامل النظرة للمستفيدين من الخدمة والمجهزين والمساهمين دمجهم بمصالح مشتركة" في المرتبة قبل الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (٣،٢١٣) وانحراف معياري بلغ (١،٧٦٨)، وبدرجة موافقة كبيرة.

- جاء في المرتبة الأخيرة العبارة (٧) التي نصت على "يوفر هياكل تنظيمية مرنة وأنماط إدارية جديدة، واستبدال الوحدات المركزية واللامركزية

بوحدات معرفية مرنة ومتصلة بالجامعة" بمتوسط حسابي بلغ (٣،٠٨٧) وانحراف معياري بلغ (١،٤٤٤).

وتشير هذه النتائج إلى رغبة أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد في قيام القيادات الأكاديمية بتطبيق لهذه الأدوار التي تتعلق بإدارة المعرفة بالجامعة وبدرجة موافقة كبيرة على جميع العبارات المتعلقة بهذا المحور، وقد يرجع ذلك إلى أهمية إدارة المعرفة وعملياتها واقتصادها والعمل على استثمارها بالجامعة في جميع المجالات العملية والتعليمية والبحثية وخاصة البحوث العملية لأعضاء هيئة التدريس ودورها في إيجاد مكانة متقدمة بين الجامعات وتسهم تطبيق تلك الأدوار في مواكبة الجامعة لعمليات التحول المعرفي داخل المملكة العربية السعودية وخارجها. كما أن قيام قيادة القيادات الأكاديمية بتطبيق تلك الأدوار يعمل على مشاركة أعضاء هيئة التدريس في عمليات إدارة المعرفة إنتاجاً واحتفاظاً وتنظيماً وتوظيفاً بالجامعة ويوجد نوع من المناخ الداعم لتطبيق تلك الأدوار مما يسهم في نهاية الأمر مواكبة مع توجهات التحول المعرف بالجامعة.

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة (الصائغ، ٢٠١٣) التي أشارت إلى دور اقتصاد المعرفة في تطوير الجامعات السعودية أن دور اقتصاد المعرفة في تطوير الجامعات السعودية كان مرتفعاً؛ حيث يسهم في الوصول إلى المعرفة، وتبادل الخبرات، وحفظ قاعدة بيانات متاحة للاستخدام، وتوظيف رؤية حل المشكلات باستخدام البحث العلمي.

٢. المحور الثاني: تطبيق التقنية في العملية التعليمية والإدارية:

جدول (٥): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث حول دور القيادات الأكاديمية في تطبيق التقنية في العملية التعليمية والإدارية بجامعة الملك خالد (ن=٣٧٠)

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
٨.	يطبق نظام واضح للحوافز التشجيعية (معنوية ومادية) لأعضاء هيئة التدريس لتطبيق التعلم الإلكتروني.	٣,٣١٥	١,٠٢١	٦
٩.	يحفز الأعضاء على استخدام أنظمة التواصل التقنية الإدارية بالجامعة.	٣,٥١٤	١,٢١٥	٢
١٠.	يعمل إيجاد أدلة تنظيمية وإرشادية واضحة داخل الأقسام الإدارية والعملية على كيفية تطبيق التقنية في العملية التعليمية.	٣,٢٦١	١,٣٢١	٨
١١.	يعمل على إيجاد بوابة خاصة بالمعرفة التقنية على موقع الجامعة في الشبكة العنكبوتية.	٣,٢٠٦	١,٣٢٥	١١
١٢.	يشجع استخدام التقنيات الحديثة للمساهمة في التشارك المعرفي عن طريق مثلاً (منتديات، والانترنت).	٣,٣٢١	١,٣٢١	٥
١٣.	يكون فرق متخصصة في التقنية داخل أقسام الإدارية والأكاديمية.	٣,٢٥١	١,٦٥٢	٩
١٤.	يعمل استقطاب الخبراء المتخصصين للاستفادة منها في تدريب العاملين بالإدارة في مجال التقنيات الحديثة.	٣,٦٨٥	١,١٤٢	١
١٥.	يشكل لجان مختصة لتحديد احتياجات أعضاء هيئة التدريس للتدريب على استخدام التقنيات الحديثة في العملية التعليمية.	٣,٣٢٤	١,٢١٣	٤
١٦.	يوفر مكتب لخدمة أعضاء هيئة التدريس بالقسم والكلية (كتوفير البرامج الحاسوبية، ماسح ضوئي، آلة تصوير فيديو).	٣,٤٥٢	١,١٢٣	٣
١٧.	يعمل على توطين التعلم الإلكتروني من خلال العمل المشترك مع المؤسسات العملية المتقدمة في هذا المجال.	٣,٣١١	١,٢١٤	٧
١٨.	عقد ورش عمل، ودورات تدريبية، وندوات ومؤتمرات، في التعلم الإلكتروني والاتصالات الإدارية التقنية.	٣,٢١٣	١,٢١٤	١٠
	المجموع	٣,٢٤٦	٠,٧٥١	-

وانحراف معياري بلغ (١,١٤٢)، وبدرجة موافقة كبيرة.

يتضح من الجدول (٥) النتائج التالي:

- جاءت العبارة (٩) التي نصت على " يحفز الأعضاء على استخدام أنظمة التواصل التقنية الإدارية بالجامعة" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (٣,٥١٤) وانحراف معياري بلغ (١,٢١٥)، أي بدرجة موافقة كبيرة.

- موافقة أفراد عينة البحث حول جميع عبارات المحور الثاني (دور القيادات الأكاديمية في تطبيق التقنية في العملية التعليمية والإدارية) بدرجة موافقة "كبيرة"، وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٢٤٦)، وانحراف معياري (٠,٧٥١)، كما يتضح من الجدول (٥) ما يلي:

- جاءت العبارة (١٦) التي نصت على " يوفر مكتب لخدمة أعضاء هيئة التدريس بالقسم والكلية (توفير البرامج الحاسوبية، ماسح ضوئي، آلة تصوير فيديو)" في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ

- جاءت العبارة (١٤) التي نصت على " يعمل استقطاب الخبراء المتخصصين للاستفادة منها في تدريب العاملين بالإدارة في مجال التقنيات الحديثة" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (٣,٦٨٥)

وتشير هذه النتائج إلى قناعة أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد ورغبتهم في قيام القيادات الأكاديمية بتطبيق لهذه الأدوار التي تتعلق بتطبيق التقنية في العملية التعليمية والإدارية بجامعة الملك خالد، وجاءت الموافقة وبدرجة موافقة كبيرة على جميع العبارات المتعلقة بهذا المحور، وقد يرجع ذلك إلى أهمية التقنية الحديثة في تطوير العملية الإدارية والتعليمية بالجامعة وأن هذه الأدوار سوف تعمل على تطوير الجامعة وتتواءم مع توجهات التحول نحو الاقتصاد القائم على المعرفة في المملكة العربية السعودية ورؤية (٣٠٢٠) هذا من جانب ومن جانب آخر تعتمد الجامعات العالمية على الاستفادة من التقنية في العملية التعليمية من خلال التعلم الإلكتروني وتطبيق الاتجاهات الحديثة التقنية في العمليات الإدارية مثل التدريس الدولي والتعليم عن بعد وخاصة الاتصالات الإدارية في تطوير العمليات الإدارية بالجامعة من حيث التواصل مع الطلاب أعضاء هيئة التدريس ومؤسسات المجتمع المحلي والعالمي والاستفادة منها في استقطاب الطلاب أعضاء هيئة التدريس؛ حيث تسهم هذه التقنية في إيجاد سمعة عالمية للجامعة.

(٣،٤٥٢) وانحراف معياري بلغ (١،١٢٣)، أي بدرجة موافقة متوسطة.

- جاءت العبارة (١٧) التي نصت على " يعمل على توطين التعلم الإلكتروني من خلال العمل المشترك مع المؤسسات العملية المتقدمة في هذا المجال" في المرتبة السابعة بمتوسط حسابي بلغ (٣،٣١١) وانحراف معياري بلغ (١،٢١٤)، أي بدرجة موافقة كبيرة.

- جاءت العبارة (١٨) التي نصت على " عقد ورش عمل، ودورات تدريبية، وندوات ومؤتمرات، في التعلم الإلكتروني الاتصالات الإدارية التقنية" في المرتبة قبل الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (٣،٢١٣) وانحراف معياري بلغ (١،٢١٤)، أي بدرجة موافقة كبيرة.

- جاء في المرتبة الأخيرة العبارة (١١) التي نصت على " يعمل على إيجاد بوابة خاصة بالمعرفة التقنية على موقع الجامعة في الشبكة العنكبوتية." بمتوسط حسابي بلغ (٣،٢٠٦) وانحراف معياري بلغ (١،٣٢٥) أي بدرجة موافقة كبيرة.

٣. المحور الثالث: تطبيق العدالة التنظيمية جامعة الملك خالد.

جدول (٦): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث حول دور القيادات الأكاديمية في

تطبيق العدالة التنظيمية جامعة الملك خالد (ن=٣٧٠)

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١٩	يطبق جميع القرارات دون تفرقة بين الأعضاء الكلية وفي ضوء معايير واضحة ومحددة للجميع.	٣،١٩٥	١،٣٧٧	٦
٢٠	يشجع الكوادر الأكاديمية والإدارية في الجامعة على المشاركة في الندوات والمؤتمرات العملية داخلياً وخارجياً.	٣،٢٣١	١،٣٤٣	٥
٢١	يعقد ورش عمل ودورات تدريبية تناقش مع أعضاء هيئة التدريس والطلاب يتعلق بالعدالة التنظيمية.	٣،٥٤٢	١،٣٣١	٢
٢٢	يعتبر التضحية من أجل مصلحة الكلية أحد معايير تقييم العاملين بالقسم والكلية.	٣،٦٢١	١،٤٦٨	١
٢٣	ينسق مع الآخرين من العاملين في انجاز المهام كأحد معايير تقييم أداؤهم.	٣،٣٢١	١،٣٩١	٤
٢٤	يحترم ويقدر جميع العاملين بالكلية في جميع اللقاءات العملية والتعليمية.	٣،٥٢١	١،٣٤٥	٣
	المجموع	٣،٢١٥	٠،٦٨٩	-

يتضح من الجدول (٦) النتائج التالي:

المشاركة في الندوات والمؤتمرات العملية داخلياً وخارجياً" في المرتبة قبل الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (٣،٢٣١) وانحراف معياري بلغ (١،٣٤٣)، أي بدرجة موافقة كبيرة.

- جاء في المرتبة الأخيرة العبارة (١٩) التي نصت على " يطبق جميع القرارات دون تفرقة بين الأعضاء الكلية وفي ضوء معايير واضحة ومحددة للجميع" بمتوسط حسابي بلغ (٣،١٩٥) وانحراف معياري بلغ (١،٣٧٧)، أي بدرجة موافقة كبيرة.

وتشير هذه النتائج إلى قناعة أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد ورغبتهم في قيام القيادات الأكاديمية بتطبيق لهذه الأدوار التي تتعلق بتطبيق العدالة التنظيمية بجامعة الملك خالد، وجاءت الموافقة وبدرجة كبيرة على جميع العبارات المتعلقة بهذا المحور، وقد يرجع ذلك إلى رغبة أعضاء هيئة التدريس في تحقيق نوع من العدالة التنظيمية داخل الجامعة وبين جميع الأعضاء لأن ذلك يعمل على إيجاد مناخ مؤسسي داخل الجامعة ويسهم في تحقيق نوع من التفاني في العمل من الجميع وذلك لأن لديهم احساس وقناعة بأن الجميع أمام القيادات الأكاديمية سواء، الأمر الذي يؤدي إلى تطوير المنظومة التعليمية والإدارية وجودة المخرجات نظراً لقيام الجميع بالعمل على أكمل وجه مما يسهم في تطوير الجامعة والعمل على تكوين بيئة مؤسسية تتواءم مع التوجهات المستقبلية نحو التحول إلى الاقتصاد القائم على المعرفة.

- موافقة أفراد عينة البحث حول جميع عبارات المحور الثالث (دور القيادات الأكاديمية في تطبيق العدالة التنظيمية جامعة الملك خالد، بدرجة موافقة "كبيرة"، وبتوسط حسابي بلغ (٣،٢١٥)، وانحراف معياري (٠،٦٨٩)، كما يتضح من الجدول (٦) ما يلي:

- جاءت العبارة (٢٢) التي نصت على " يعتبر التضحية من أجل مصلحة الكلية أحد معايير تقييم العاملين بالقسم والكلية" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (٣،٦٢١) وانحراف معياري بلغ (١،٤٦٨)، أي بدرجة موافقة كبيرة.

- جاءت العبارة (٢١) التي نصت على " يعقد ورش عمل ودورات تدريبية تناقش مع أعضاء هيئة التدريس والطلاب يتعلق بالعدالة التنظيمية" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (٣،٥٤٢) وانحراف معياري بلغ (١،٣٣١)، أي بدرجة موافقة كبيرة.

- جاءت العبارة (٢٤) التي نصت على " يحترم ويقدر جميع العاملين بالكلية في جميع اللقاءات العملية والتعليمية" المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ (٣،٥٢١) وانحراف معياري بلغ (١،٣٤٥)، أي بدرجة موافقة كبيرة.

- جاءت العبارة (٢٠) التي نصت على " يشجع الكوادر الأكاديمية والإدارية في الجامعة على

٤. المحور الرابع: تطبيق التمكين الإداري بجامعة الملك خالد.

جدول (٧): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث حول دور القيادات الأكاديمية في

تطبيق التمكين الإداري بجامعة الملك خالد

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
٢٥.	يوزع السلطة على العاملين لاتخاذ وتطبيق القرارات على اختلاف مستوياتهم الإدارية.	٣،٦٥٨	١،٣٢١	٢
٢٦.	تزويد الآخرين بالمعلومات الضرورية وغير الضرورية لكي يشعر الفرد والفريق بشيء من المسؤولية تجاه نتائج الأداء المرغوبة	٣،٥٤٧	١،٦٢١	٣
٢٧.	بناء هيكلية وعوامل تنظيمية ملائمة لتخصصات أعضاء هيئة التدريس.	٣،٦٨٩	١،٢١٤	١
٢٨.	يشجع العاملين وحثهم على المبادرة والمخاطرة لمواجهة المواقف المتجددة.	٣،٢٥٤	١،٦٤٢	٤
٢٩.	تحديد المسؤوليات للعاملين وتزويدهم بالمعلومات اللازمة ليقامهم بها دون اشراف مباشر عليهم.	٢،٥٦١	١،٧٤١	٥
٣٠.	يشارك الأعضاء في عمل معايير لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة	٢،١٤٢	١،١٤٢	٦
المجموع		٣،٥١٢	٠،٩٨١	

يتضح من الجدول (٧) النتائج التالية:

- موافقة أفراد عينة البحث حول جميع عبارات المحور الرابع (دور القيادات الأكاديمية في تطبيق التمكين الإداري جامعة الملك خالد من وجهة نظر أفراد عينة البحث) بدرجة موافقة "كبيرة"، وبمتوسط حسابي بلغ (٣،٥١٢)، وانحراف معياري بلغ (٠،٩٨١)، كما يتضح من الجدول (٧) ما يلي:
- جاءت العبارة (٣٥) التي نصت على "بناء هيكلية وعوامل تنظيمية ملائمة لتخصصات أعضاء هيئة التدريس" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (٣،٦٨٩) وانحراف معياري بلغ (١،٢١٤)، أي بدرجة موافقة كبيرة.
- جاءت العبارة (٣٣) التي نصت على "يوزع السلطة على العاملين لاتخاذ وتطبيق القرارات على اختلاف مستوياتهم الإدارية" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (٣،٦٥٨) وانحراف معياري بلغ (١،٣٢١)، أي بدرجة موافقة كبيرة.
- جاءت العبارة (٣٤) التي نصت على " تزويد الآخرين بالمعلومات الضرورية وغير الضرورية لكي يشعر الفرد والفريق بشيء من المسؤولية تجاه نتائج الأداء المرغوبة" في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ (٣،٥٤٧) وانحراف معياري بلغ (١،٧٤١)، أي بدرجة موافقة كبيرة.
- جاءت العبارة (٣٧) التي نصت على " تحديد المسؤوليات للعاملين وتزويدهم بالمعلومات اللازمة ليقامهم بها دون اشراف مباشر عليهم " في المرتبة قبل الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (٢،٥٦١) وانحراف معياري بلغ (١،٦٢١)، أي بدرجة موافقة كبيرة.
- جاء في المرتبة الأخيرة العبارة (٣٨) التي نصت على " يشارك الأعضاء في عمل معايير لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة" بمتوسط حسابي

بلغ (٢٠١٤٢) وانحراف معياري بلغ (١٠١٤٢) أي بدرجة موافقة كبيرة.

وتشير هذه النتائج إلى قناعة أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد ورغبتهم في قيام القيادات الأكاديمية بتطبيق لهذه الأدوار التي تتعلق بتطبيق التمكين الإداري جامعة الملك خالد، وجاءت الموافقة وبدرجة موافقة كبيرة على جميع العبارات المتعلقة بهذا المحور وقد يرجع ذلك إلى دور التمكين الإداري في إيجاد جو من الاحترام المتبادل بين القيادات الأكاديمية أعضاء هيئة التدريس من جانب، والعمل على سرعة انجاز العمل وصناعة القرارات واتخاذها من جانب آخر، هذا بالإضافة إلى أن التمكين الإداري الذي يسهم في تحقيق أهداف الجامعة ويتواءم مع الاتجاهات الحديثة في قيادة الجامعات الحديثة أو أنه أحد المعايير التي يمكن أن تحقق للجامعة مكانة متقدمة بين الجامعات الأجنبية والعربية ويسهم في تحقيق التحول نحو مجتمع المعرفة.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني والذي نص على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة البحث حول دور القيادات الأكاديمية لتطبيق (إدارة المعرفة، والتقنية بالعملية التعليمية والإدارية بالجامعة، والعدالة التنظيمية، والتمكين الإداري للعاملين)، بكلية جامعة الملك خالد تعزى لمتغيرات (الجنس، الدرجة العملية)؟ للإجابة عن الثاني تم استخدام اختبار(ت) وتحليل التباين وجاءت الاستجابات على النحو التالي:

١. الفروق بين المتوسطات تبعاً لمتغير الجنس:

للكشف عن الدلالة الإحصائية للفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة البحث طبقاً لمتغير الجنس (ذكر، واثني)، فقد تم استخدام اختبار(ت) "t.test" للمقارنة بين متوسطين مستقلين كما يبين الجدول التالي:

جدول (٨): اختبار(ت) لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول محاور الاستبانة طبقاً لمتغير الجنس

المحاور	ذكر (ن=٢٢٩)		اثني (ن=١٤١)		قيمة ت	مستوى الدلالة
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
دور القيادات الأكاديمية لتطبيق إدارة المعرفة.	٢٠,٨٨٦	٤,٥٧١	١٩,٥٤١	٣,٩٨٢	٨,٩٨٠	٠,١٢٣
دور القيادات الأكاديمية في تطبيق التقنية بالعملية التعليمية والإدارية بالجامعة.	٣٠,٠٤٨٢	٦,٠٦٤٤	٢٩,٨٩٣	٧,٦٥٣	٠,٠٠٢	٠,٩٦٧
دور القيادات الأكاديمية تطبيق العدالة التنظيمية.	١٤,٧١٩	٣,٤١٨	١٤,٨٥١	٣,١٣٢	٣,٣٦٠	٠,٨٥٢
دور القيادات الأكاديمية في تطبيق التمكين الإداري للعاملين	١٥,٣٤١	٣,٠٣٢	١٥,٥٦٧	٣,١٩٦	٠,٤٠٣	٠,٧٠٢

*دالة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$)

الأكاديمية لتطبيق إدارة المعرفة، والمحور الثاني المتعلق بتطبيق التقنية بالعملية التعليمية والإدارية بالجامعة، والمحور الثالث المتعلق بتطبيق العدالة التنظيمية،

يتضح من الجدول (٨) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدالة ($\alpha \leq 0,05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة البحث طبقاً لمتغير الجنس على المحور الأول المتعلق بدور القيادات

والأكاديمية للبحث والتجريب بما يوجد في الجامعات المناظرة وتطبيق أفضلها.

والمحور الرابع المتعلق بتطبيق التمكين الإداري للعاملين بجامعة الملك خالد.

٢. الفروق بين المتوسطات تبعاً لمتغير الدرجة العملية:

للكشف عن الدلالة الإحصائية للفروق بين متوسطات تقدير أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير الدرجة العملية تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وتحليل التباين الأحادي، وجاءت النتائج كما في الجدول:

ويمكن تفسير النتائج السابقة بأن أفراد عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس من الذكور والإناث يرون أهمية قيام القيادات الأكاديمية بتطبيق جميع الآليات والمحاوِر المدونة بالجدول السابق والعمل على الاستفادة من الموارد المتاحة بالجامعة في تدعيم عملية اكتساب المعرفة وإنتاجها، وتوافر روح التعاون وعمل الفريق، وتوفير التقنيات الحديثة، وتوفير الحرية

جدول (٩): تحليل التباين الأحادي لاستجابات أفراد عينة البحث طبقاً لمتغير الدرجة العملية

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
دور القيادات الأكاديمية لتطبيق إدارة المعرفة.	بين المجموعات	٢٦٢,٦٩	٢	١٣١,٣٤٦	٧,٠٢٢	٠,٦١٤
	داخل المجموعات	٦٨٦٤,٥٧	٣٦٧	١٨,٧٠٥		
	المجموع	٧١٢٧,٢٦	٣٦٩			
دور القيادات الأكاديمية في تطبيق التقنية بالعملية التعليمية والإدارية بالجامعة.	بين المجموعات	٩٠,٤٦٧	٢	٤٥,٢٦٤	١,٠٠٢	٠,٣٦٨
	داخل المجموعات	١٦٥٦٣,٠٣	٣٦٧	٤٥,١٣١		
	المجموع	١٦٦٥٣,٤٧	٣٦٩			
دور القيادات الأكاديمية تطبيق العدالة التنظيمية.	بين المجموعات	٩٥,٣٧٤	٢	٤٧,٦٨٧	٤,٧٤٢	٠,١١٩
	داخل المجموعات	٣٩٥٤,٧٣	٣٦٧	١٠,٧٧٦		
	المجموع	٤٠٥٠,١٠	٣٦٩			
دور القيادات الأكاديمية في تطبيق التمكين الإداري للعاملين	بين المجموعات	٤٤,١٦٥	٢	٢٢,٠٨٣	٢,٣٢٦	٠,٦٤٧
	داخل المجموعات	٣٤٨٤,٧٧٨	٣٦٧	٩,٤٩٥		
	المجموع	٣٥٢٨,٩٤٣	٣٦٩			

*دالة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$)

المحور الأول (٧,٠٢٢)، ومستوى الدلالة (٠,٦١٤)، وبلغت قيمة (ف) للمحور الثاني (١,٠٠٢)، ومستوى الدلالة (٠,٣٦٨)، وبلغت قيمة (ف) للمحور الثالث (٤,٧٤٢)، ومستوى الدلالة (٠,١١٩). وبلغت قيمة (ف) للمحور الرابع (١,٣١٢)، ومستوى الدلالة (٠,٢٧٦). وبلغت قيمة (ف) للمحور الخامس (٢,٣٢٦)، ومستوى الدلالة (٠,٦٤٧).

ويمكن تفسير النتائج السابقة بأن أفراد عينة البحث من جميع الدرجات العملية (أستاذ، أستاذ مشارك،

تشير النتائج في الجدول (٩) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدالة ($\alpha \leq 0,05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة البحث حول طبقاً لمتغير الدرجة العملية في جميع محاور أداة البحث (دور القيادات الأكاديمية لتطبيق إدارة المعرفة، ودور القيادات الأكاديمية في تطبيق التقنية بالعملية التعليمية والإدارية بالجامعة، ودور القيادات الأكاديمية تطبيق العدالة التنظيمية، ودور القيادات الأكاديمية في تطبيق التمكين الإداري للعاملين)؛ حيث بلغت قيمة (ف)

في العمل، وشجاعة الاعتراف بالخطأ أو التراجع في القرار في حالة ثبوت عدم صحته.

- عقد لقاءات أو اجتماعات دورية لرؤساء الأقسام الأكاديمية أعضاء هيئة التدريس لمناقشة السياسات والاجراءات المستحدثة في تيسير الأعمال بالقسم الأكاديمي والكلية.

- تقديم المعلومات الدقيقة والمبررات الكافية لأعضاء هيئة التدريس بالكليات الأقسام الأكاديمية حول اتخاذ القرارات المتعلقة بالتعيين أو الترقية أو المكافأة أو تقديم الحوافز المادية والمعنوية.

- تحديث الهياكل والبنى التنظيمية للجامعة وأقسامها الأكاديمية المختلفة والتي لا تشجع على سرعة الإبداع والابتكار، والتواصل بين الأقسام الأكاديمية.

- تصميم برامج تدريبية تشجع على التنوع والمداخل التعليمية والبحثية، وإعادة تصميم الوظائف الأكاديمية، بحيث توفر الاهتمام والتحفيز.

- توفير نوعية الاتصالات بين القيادات الجامعية من جهة، وبينها وبين رؤساء الأقسام الأكاديمية من جهة أخرى، وتشجع على العمل الجماعي وتبادل الخبرات، وذلك بتبني إجراءات متعددة كسياسة الباب المفتوح، وأنظمة التحفيز المتنوعة، وتوفير البنية التقنية المتطورة.

- وضع عدد من الخطوات الإجرائية والتنظيمية يمكن أن تشكل إطاراً عام لبناء رؤية مقترحة أدوار القيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد.

٢- مرتكزات الرؤية:

- بزوغ التحديات العملية والتكنولوجية والاقتصادية وتأثرها في جميع المجالات والمؤسسات العامة والتعليمية أدت إلى وجود بيئة من التنافسية العالمية وتتطلب قادة يعملون على المساهمة في إعداد مخرجات من الجامعات وفقاً للمعايير العالمية الأمر

أستاذ مساعد) من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة يرون أهمية قيام القيادات الأكاديمية بدور مختلف على الأدوار الحالية تظهر فيها مدى قدرة القائد الأكاديمي على اطلاق العنان للفكر المتطور والمبدع في قيادة الجامعة والكلية والقسم، وامتلاك أدلة تنظيمية بالخبرات والكفاءات البشرية بالجامعة للاستفادة منها في عملية التحول نحو الاقتصاد القائم على المعرفة، وأهمية التخطيط الاستراتيجي المستقبلي لجميع العمليات القيادات والإدارية بالجامع وأهمية وضع الخطط الرؤية لتحقيق التنافسية لها، الأمر الذي يؤدي في النهاية قدرة الجامعة على مواكبة مع توجهات المملكة وخاصة التحول نحو الاقتصاد القائم على المعرفة.

رابعاً: الرؤية المقترحة لأدوار القيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد في ضوء الاقتصاد القائم على المعرفة:

في ضوء ما تم عرضه من الإطار النظري للبحث، يمكن وضع رؤية مقترحة لأدوار القيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد والتي تكونت من عدد من العناصر على النحو التالي:

١- أهداف الرؤية:

تسعى الرؤية المقترحة إلى تحقيق عدد من الأهداف، ومنها:

- مواكبة تسارع التطورات العملية والتقنية في جميع المجالات العملية والقيادية، وتكثيف استخدامها في البرامج التعليمية والبحثية في الأقسام الأكاديمية، مما قد يؤثر في القدرة التنافسية للجامعة.

- وضع معايير علمية مقننة يتم في ضوئها اختيار رؤساء الأقسام الأكاديمية جامعة الملك خالد؛ بحيث تتوافر فيهم سمات الحرص على تحقيق العدالة والاستخدام الأخلاقي لمصادر قوتهم، والمصادقية

والإقليمية بما يعكس الطبيعة التفاعلية للعلاقات التنظيمية داخل المؤسسات التعليمية الجامعية.

- القصور الذي يحيط بالآليات التقليدية في متابعة نمو الطلاب وقياس فعالية المؤسسة التعليمية والاعتماد في القياس على النسب المئوية العامة للنجاح في نهاية العام الدراسي على مستوى جميع المقررات الدراسية الذي أشارت إليه العديد من الدراسات.

- تبني الأساليب الحديثة في تطوير الجامعات السعودية مثل الجودة والاعتماد الأكاديمي ومؤشرات الجامعة المتميزة على مستوى الجامعة من المداخل التي تسهم في تحسين نوعية التعليم الجامعي والارتقاء بمستواه في العصر الحاضر تتوقف على نوعية الأساليب المستخدمة في التقييم الأداء.

٣- آليات الرؤية المقترحة لأدوار للقيادات الأكاديمية:

توجد مجموعة من الآليات للرؤية المقترحة الأدوار القيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد، يمكن تناولها على النحو التالي:

(١) آليات تتعلق بأدوار القيادات الأكاديمية لتطبيق

إدارة المعرفة:

- إنشاء وحدة، أو قسم في الجامعة تحت اسم: شئون إدارة المعرفة؛ تتدرج في الهيكل التنظيمي، وتتخلص مهمتها في رسم السياسات العامة المتعلقة بإطلاق مبادرات إدارة المعرفة في مختلف الدوائر العامة، وتنفيذها.

- توفير هياكل تنظيمية مرنة وأنماط إدارية جديدة، واستبدال الوحدات المركزية واللامركزية بوحدات معرفية مرنة ومتصلة.

- اعتماد التغيير الجذري كبديل لخيارات التحسين والإصلاحات التقليدية.

الذي يسهم في إيجاد نوعاً من القدرة على المنافسة في جميع المجالات ومواكبة التقدم العلمي للدول المتقدمة.

- تتوقف جودة الأداء لجميع العاملين في الجامعات على قناعة القائد بالأدوار الجديدة وقدرته في متابعة عمليات الجودة، والابتكار.

- تعد القيادات الأكاديمية العناصر الرئيسة والفاعلة في تسيير العمل بالجامعة، وتحقيق أهدافها؛ وهذا يتطلب مدى قدراتهم على توافر المهارات والأدوار المستقبلية بهدف تطوير العملية التعليمية بالكليات والجامعة.

- سهولة تبادل المعلومات بين المؤسسات الجامعية المختلفة المحلية والعالمية، نتيجة لتقنيات الاتصال الحديثة وتطبيقاتها المعلوماتية المتجددة، وهذا يتطلب قادة لديهم مهارات تساعدهم على التعامل مع السيل المعرفي في جميع التخصصات.

- الاهتمام بالجودة والاعتماد الأكاديمي لجميع برامج الجامعات في جميع الدول الأجنبية والعربية، ومنها المملكة العربية السعودية.

- قياس ومتابعة نمو المتعلمين بالمؤسسات التعليمية يعد من الاتجاهات التي تلاقي اهتماماً كبيراً بالدول المتقدمة والنامية في عملية تقييم الأداء المؤسسي خاصة في الجامعات.

- تقييم أداء جميع العاملين بالمؤسسة من طلاب أعضاء هيئة التدريس يعد من العوامل التي تعمل على تحسين جودة الأداء بها بصفة دورية ويعمل على تحقيق نوعاً من التميز بها.

- أفرزت التحولات العالمية العديد من الحقائق المعبرة عن كينونة التغييرات التنظيمية بكافة المؤسسات التعليمية، الأمر الذي استوجب تبني مداخل إدارية حديثة تتوافق مع المتغيرات العالمية

- تجميع المعلومات الدقيقة عن جميع الموضوعات الإدارية والتعليمية قبل اتخاذ القرارات الخاصة بهم.

- احترام وتقدير جميع العاملين بالكلية والقسم في جميع اللقاءات العملية والتعليمية.

- اعتبار التضحية من أجل مصلحة لكلية أحد معايير تقييم العاملين بالقسم والكلية.

- نشر ثقافة العدالة التنظيمية بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب والإداريين، من خلال عقد العديد من ورش عمل والدورات التدريبية التي تناقش جميع ما يتعلق بالاعتماد الأكاديمي.

- تشجيع الكوادر الأكاديمية والإدارية في الجامعة على المشاركة في الندوات والمؤتمرات العملية داخلياً وخارجياً.

٤) آليات تتعلق بأدوار القيادات الأكاديمية لتحقيق التمكين الإداري.

- تزويد المرؤوسين من قبل القيادات بالمعلومات سوف يولد لديهم احساس بتمكينهم ويعكس أدائهم بشكل ايجابي.

- الربط بين نظام المكافآت والحوافز التي يحصل عليها العاملين وبين نتائج اعمالهم.

- الثقافة التنظيمية السائدة من خلال نشر القيم التي تدعم نجاح تطبيق التمكين عن طريق العمل بروح الفريق.

- تفويض الصلاحيات للعاملين ليتمكنوا من القيام بمهامهم دون الرجوع إلى رؤسائهم أو لمن هم أعلى منهم.

- تحديد المسؤوليات للعاملين وتزويدهم بالمعلومات اللازمة ليقوموا بها دون إشراف مباشر عليهم.

- تشجيع العاملين وحثهم على المبادرة والمخاطرة لمواجهة المواقف المتجددة.

- بناء واعتماد نظم حوافز جديدة، تركز على إنتاج معرفة جديدة وعلى التميز والإبداع.

- توفير بيئة تنظيمية تعتمد على نشر المعرفة والمشاركة فيها.

- توافر تنظيم المعرفة بوضوح وتخزينها وفق أهدافه وأدواره.

- استخدام التقنيات والبرامج الحديثة في تنظيم المعرفة وتخزينها.

٢) آليات تتعلق بأدوار القيادات الأكاديمية لتطبيق التقنية في العملية التعليمية والإدارية:

- تشكيل لجان مختصة لتحديد احتياجات الجامعة لعمل دراسة للإمكانيات المتوافرة لديها، ومكان وجودها ونوعها سواء أكانت معرفة ضمنية أو ظاهرة.

- تشجع القيادات الإدارية والفنية أفرادها على عرض معارفهم المختلفة عبر كل الوسائل المتاحة

- توفر قاعدة معلومات الكترونية عامة عن العاملين والإداريين والطلاب بالجامعات.

- عقد ورش عمل، ودورات تدريبية، وندوات ومؤتمرات، في مجالات استخدام التقنية في العملية التعليمية.

- العمل على تكوين فرق متخصصة في التقنية داخل أقسام الإدارات الإدارية يسمح بإعادة بتطبيق التقنية وأساليبها.

- استخدام التقنيات الحديثة في التشارك المعرفي عن طريق (منتديات، والانترنت) بين الأقسام والجامعات.

٣) آليات تتعلق بأدوار القيادات الأكاديمية لتحقيق العدالة التنظيمية.

- إنشاء شبكة معلوماتية إلكترونية تعني بنشر كل ماله صلة بالإدارة الإبداعية، يمكن من خلالها تسجيل وحصول رئيس الجامعة على أي معلومات تتعلق بتفعيل أساليب العمل وفق مهارات الإدارة الإبداعية.

- التعامل الفعال مع التكنولوجيا الحديثة تسهم في تطوير الأداء وتعزيز العملية الإدارية الإبداعية.

- توفير الموارد المالية اللازمة للوصول إلى تنظيم جديد يتمتع بمناخ قادر على دفع العاملين إلى تقديم الأفكار المبتكرة للمشكلات.

- تتبنى القيادات الإدارية العليا ثقافة الإدارة الإبداعية والعمل على نشره بين الإدارات الإدارية والأكاديمية.

- تعميم الأفكار الإبداعية التي يتوصل إليها رئيس الجامعة على بقية العاملين.

- استقطاب الخبرات الشابة ذات الاستعداد والقدرات الكامنة للإبداع والابتكار لقيادة الجامعات.

- التمكين الفاعل للمديرين ذوي الكفاءة والإبداع ضمن فريق عمل مع إشراكهم في اتخاذ القرارات.

٥- **الجهات المسؤولة عن نجاح الرؤية المقترحة لأدوار القيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد.**

- وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية.

- الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي بالمملكة العربية السعودية.

- وكالة الجامعة للتطوير الأكاديمي والجودة بالجامعة.

- وكالة الجامعة.

- وكالة الجامعة للشؤون التعليمية والأكاديمية.

- عمداء الكليات.

- رؤساء الأقسام الأكاديمية.

٦- **توصيات البحث:**

- تزويد الآخرين بالمعلومات الضرورية وغير الضرورية لكي يشعر الفرد والفريق بشيء من المسؤولية تجاه نتائج الأداء المرغوبة.

٤- **المتطلبات اللازمة لتطبيق أدوار القيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد في ضوء الاقتصاد القائم على المعرفة:**

- وضع خطة رؤية طويلة الأجل من قبل وزارة التعليم بهدف تطوير المهارات التقنية لجميع القيادات في جميع المستويات الأكاديمية.

- وضع التشريعات اللازمة لتولى المهام القيادات خاصة الحصول على دورات تدريبية في جميع الاتجاهات الحديثة.

- تقييم استعداد القيادات الأكاديمية بصفة دورية في تطبيقها لهذه الأدوار من قبل وزارة التعليم.

- اعتماد الجامعة ثقافة مؤسسية تؤمن بالتغيير في جميع المجالات والاستعداد لها من قبل القيادات.

- استقطاب القيادات الأكاديمية المبدعة في ضوء تطبيق معايير واضحة عند عملية الاختيار من داخل الجامعة وخارجها.

- استخدام التقنيات الحديثة في عقد دورات تدريبية في جميع المجالات للقيادات الأكاديمية.

- نظام إلكتروني لمعالجة البيانات المتعلقة بجميع المعلومات واستخراج التقارير اللازمة لاستخدامها في عمليات صنع القرارات واتخاذها.

- إقامة دورات تدريبية وورش عمل للقيادات الأكاديمية والإداريين في مجالات التمكين.

- تصميم برامج تدريبية لتنمية مهارات القيادة الإبداعية للقيادات الأكاديمية والإداريين.

- إقامة ورش عمل للتدريب على مهارات استخدام أساليب للقيادات الأكاديمية والإداريين.

دراسة ميدانية على شركات الأدوية الأردنية من وجهة نظر الإدارة العليا. مجلة جامعة الملك سعود (العلوم الإدارية)، مج ٢٥، ع ١، ص ص ٣٨ - ١.

أبو كريم، أحمد فتحي؛ طناش، سلامة يوسف (٢٠٠٨). فاعلية الاتصال الإداري لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية. مجلة دراسات العلوم التربوية، ١(٣٥)، ١٩٠-٢٠٨.

أبو هاشم، السيد محمد (٣٠١٣). استخدام قياسات القيمة المضافة كمدخل لتحقيق الاعتماد المدرسي، المصدر اللقاء السنوي السادس عشر للجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية، الاعتماد المدرسي، السعودية.

إسماعيل، الغريب زاهر (٢٠٠٩). التعليم الإلكتروني من التطبيق إلى الاحتراف والجودة. القاهرة: عالم الكتاب.

أل زاهر، علي ناصر شتوى (٢٠١٤). المعرفة وإدارتها في مؤسسات التعليم العالي، بحوث ودراسات علمية محكمة، الاردن، ط (١)، دار الحامد للنشر والتوزيع.

أل شريان، مديحه عوض (٢٠١٩). استراتيجية مقترحة للارتقاء بتصنيف جامعة الملك خالد في ضوء معايير التصنيفات العالمية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية. جامعة الملك خالد.

بخاري، عبلة بنت عبد الحميد محمد (٢٠١٥). فجوة الاقتصاد القائم على المعرفة بين اقتصاديات الدول النامية والمتقدمة: تطبيقاً على المملكة العربية، مجلة مركز صالح عبد الله كامل للاقتصاد الإسلامي، مج ١٩، ع ٥٤ جامعة الأزهر، مركز صالح عبد الله كامل للاقتصاد الإسلامي، صص ٢٢٣ - ٢٦٦

- عقد دورات تدريبية للقيادات الأكاديمية أعضاء هيئة التدريس والعاملين على تطبيق تكنولوجيا المعلومات بالكليات والجامعة.

- إنشاء الهياكل التنظيمية المسطحة المدعومة بالنظم والقواعد والإجراءات، والموضحة لنطاق السلطات والمسؤوليات.

- تحديد الجهود والإجراءات الإدارية والابتكارية والتطويرية التي تمارسها الجامعات.

٧- بحوث مستقبلية مقترحة:

- دراسة حول المتطلبات اللازمة لتطبيق أدوار لرؤساء الأقسام الأكاديمية لتحقيق الميزة التنافسية في جامعة الملك خالد.

- دراسة حول اتجاهات التوجهات المستقبلية لجامعة الملك خالد لتحقيق الميزة التنافسية.

المراجع:

أبو خضير، إيمان بنت سعود بن عبد العزيز (١٤٣٣).

إدارة التعليم التنظيمي في معهد الإدارة العامة في المملكة العربية السعودية: تصور مقترح لتطبيق مفهوم لتطبيق مفهوم المنظمة المتعلمة، المجلة السعودية للتعليم العالي، السعودية، ع ٦

أبو سمرة، محمود، وعلاونه، معزوز (٢٠٠٧). قياس واقع الاتصال الإداري لرؤساء الأقسام الأكاديمية وعلاقته بالانتماء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعتي القدس وبيت لحم، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد ٨، العدد ٢.

أبو شعيرة، خالد محمد (٢٠١٩). مدى ممارسة جامعة حائل للاقتصاد المعرفي وتطلعاته المستقبلية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

أبو قاعود، غازي رسمي؛ الربايعة، فاطمة علي (٢٠١٣). دور عوامل النجاح الحرجة CSFs في تحقيق التميز التنظيمي في شركات الأعمال:

دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك خالد.

حمدي، أبو القاسم الأخضر (٢٠١٥). أثر العدالة التنظيمية المدركة على مستوى الرضا لدى أعضاء هيئة التدريس دراسة حالة في كلية العلوم. الاقتصاد والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الأغواط المجلة الاردنية فى إدارة الأعمال (الاردن)، مج ١١، ٣٥٤٣.

الخرزاعلة، محمد سلمان (٢٠١٣). درجة ممارسة القيادات الإدارية الأكاديمية في جامعة الزرقاء الخاصة للثقافة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها. المجلة العملية لجامعة الملك فيصل- العلوم الإنسانية والإدارية، ١٤ (١)، ٢٠٣-٢٣٥.

الخمماش، مشاعل رakan أحمد (٢٠١٣). التحول نحو الجامعة الذكية وفقا لمتطلبات اقتصاد المعرفة تصور مقترح لمؤسسات التعليم السعودي. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

الدهشان، جمال على (٢٠١١). الجامعة الافتراضية احد الانماط الجديدة في التعليم الجامعي، ملة كلية التربية (جامعة بنها)، مصر، مج ٢٢، ع ٨٧، ص ص ٣٣٣ - ٣٣٦.

ديب، صلاح شيخ؛ فتيحي، ديانا. (٢٠١٠). عملية الإبداع والابتكار ودورها في تحسين أداء العمل في المنظمات، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العملية، سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد (٣٢)، العدد (٢)، ١٢٥-١٤٥.

رابح، كشاد؛ شوقي، قبطان (٢٠١٢). واقع التمكين الإداري في الجامعة الجزائرية وأثره على

البكري، ثامر وحمدان، خالد (٢٠١٣). الإطار المفاهيمي للاستدامة والميزة التنافسية المستدامة محاكاة لشركة HP في اعتمادها لرؤية الاستدامة، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد ٩-٣-١١.

توفيق، عمرو رمضان (٢٠١٩). متطلبات التحول إلى الاقتصاد القائم على المعرفة، مكتبات نت، مج ١٩، ع ٢٤، أيبس كوم، صص ٣٣ - ٣٥

الجندي، عادل السيد، البناء، عادل السعيد (٢٠٠٧). الإحساس بالعدالة التنظيمية وعلاقته بأساليب تقييم الأداء الوظيفي وإدراك الأبعاد النفسية للبيئة التعليمية مجلة مستقبل التربية العربية، مصر، مج ١٣، ع ٤٧.

جوده، عبد المحسن عبد المحسن، القصيبي، مني محمد (٢٠١٢). أثر أبعاد العدالة التنظيمية على مستوى الاستغراق الوظيفي: دراسة تطبيقية على العاملين بقطاع البنوك بمحافظة الدقهلية، لمجلة المصرية للدراسات التجارية، مصر، مج ٣٦، ع ٢

جوهر، علي صالح حامد، وغازي، هناء علي (٢٠٢٠). متطلبات تنمية رأس المال الفكري بجامعة دمياط. الثقافة والتنمية: جمعية الثقافة من أجل التنمية، ٢٠ (١٥٣)، ٤٠٣-٤٣٢.

الحراشنة، محمد عبود (٢٠١٢). درجة احساس العاملين في مديريات التربية والتعليم في محافظة المفرق بالعدالة التنظيمية، مجلة جامعة الملك سعود - العلوم التربوية والدراسات الإسلامية- السعودية، مج ٢٤، ع ١.

حكيم، خالد بن ماضي محمد (٢٠١٩). مهارات القيادة العالمية ومتطلباتها بالجامعات السعودية في ضوء الخبرات الدولية "رؤية مقترحة"، رسالة

العلوم التربوية والنفسية، البحرين، م ١٨، ع ٣٤،
ص ٣٣٣-٣٦٥.

السكران، عبد الله فالج (٢٠١٣). التحولات الأكاديمية
المطلوبة في التعليم الجامعي بالمملكة العربية
السعودية في ضوء الاقتصاد القائم على المعرفة
كما يراها أعضاء هيئة التدريس في جامعتي
الملك سعود والإمام محمد بن سعود الإسلامية،
مجلة رسالة الخليج العربي، ١٢٨ (٣٤)، ١٨٥-
٢١٩.

سلامة، عادل عبد الفتاح (٢٠٠٨). التعلم التنظيمي،
مجلة التربية، ع ٢٢، إصدار الجمعية المصرية
للتربية المقارنة والإدارة التعليمية.

السمير، علي حسين (٢٠١٥). دور اختصاصي
المعلومات بالتحول نحو اقتصاد المعرفة في
سورية: دراسة ميدانية، أعمال المؤتمر السادس
والعشرين: اختصاصي المكتبات والمعلومات
كعمال للمعرفة، الاتحاد العربي للمكتبات
والمعلومات، ألعلم وجامعة البلقاء التطبيقية
وجمعية المكتبات والمعلومات الأردنية،
صص ٨٦٥ - ٨٨٨

شاهين، شريف (٢٠١٧). مؤسسات المعلومات
والاقتصاد القائم على المعرفة بين رؤيتين
عربييتين للتنمية المستدامة في مصر والسعودية
٢٠٣٠. المؤتمر الثامن للجمعية السعودية
للمكتبات والمعلومات بعنوان: مؤسسات
المعلومات في المملكة العربية السعودية ودورها
في دعم اقتصاد ومجتمع المعرفة المسؤولين
التحديات الآليات التطلعات، السعودية، م ١،
صص ١٧ ١٧-٦٦

الشحاء، عادل صالح (٢٠١٣). علاقة الأنماط القيادية
بمستوى الإبداع الإداري، رسالة ماجستير، غير

الإنتاج الفكري للأستاذ الجامعي: دراسة ميدانية،
المجلة العملية للبحوث والدراسات التجارية،
مصر، س ٢٦، ع ٤، (٢٠١٢)، ص ص ٤٠٩ -
٤٤٦.

الرابغى، ريم على محمد (٢٠١٦). دور المحتوى
الرقمي العربي في الوصول إلى مجتمع المعرفة:
دراسة حالة لمبادرة الملك عبد الله للمحتوى،
المجلة الأردنية للمكتبات والمعلومات، مج ٥١،
ع ٣٤، جمعية المكتبات والمعلومات الأردنية،
صص ٧٥ - ١١٨

الربابعة، فاطمة على (٢٠١٢). مستويات رأس المال
الفكري في منظمات الأعمال: نموذج مقترح
للقياس والتطبيق، مجلة النهضة، المجلد (١٣)،
العدد (١)، ٣١-٧٤.

ساعاتي، أمين (٢٠١٦). برنامج التحول الوطني التنويع
ومضاعفة المخرجات. مجلة الاقتصادية، ع
٨١٣٣.

سالم، أمل جميل عبد الفتاح (٢٠٢٠). طريق مصر نحو
اقتصاد المعرفة استرشادا بالتجربة السنغافورية،
مجلة مصر المعاصرة، مج ١١١، ع ٥٣٧٤،
الجمعية المصرية للاقتصاد السياسي والإحصاء
والتشريع، صص ٢٠٥ - ٢٤٢

سعادة، جودت أحمد (٢٠٠٣). تطوير الدور الإداري
والقيادي لرئيس القسم الأكاديمي في جامعة
النجاح الوطنية، مؤتمر جامعة النجاح تاريخ
وتطور، فلسطين، جامعة النجاح الوطنية.

السكران، عبد الله (٢٠١٧). مدى توافر مهارات
الاقتصاد القائم على المعرفة في مخرجات التعليم
الثانوي بالمملكة العربية السعودية وسبل تحقيقها
كما يراها خبراء التربية ورجال الأعمال. مجلة

الوزارات الأردنية. دراسات - العلوم الإدارية (الأردن)، مج ٣٦، ع ١، ص ص ٧٨ - ٩٤ .

طمان، حنان أبو المجد (٢٠١٥). نموذج مقترح قائم على التعلم المدمج لتطوير منهج الاقتصاد بالمدارس الثانوية التجارية لتنمية مفاهيم الاقتصاد المعرفي في عصر المعلوماتية، مجلة كلية التربية، ٥٧ع، جامعة طنطا - كلية التربية، صص ١ - ٤٥

طيب، أسامة صادق (٢٠١٢). أمن المعرفة، في سلسلة نحو مجتمع المعرفة الإصدار ٣٥. جدة: مركز الدراسات الرؤية بجامعة الملك عبد العزيز.

عاشور، محمد على (٢٠١٠). درجة استخدام مديري ومديرات المدارس الثانوية في محافظة اربد لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، مجلة جامعة الشارقة، المجلد ٧، ٢٥٩-٢٧٨.

عبد الجواد، جمعه سعيد تهامي (٢٠١١). رؤية مقترحة لتطبيق مدخل القيمة المضافة في تقييم المؤسسات التعليمية في مصر، المصدر الثقافة والتنمية، مصر، س ١١، ع ٤.

عبد الرحمن، عادل محمد محمد (٢٠٠٧). تطوير الهياكل التنظيمية في المرافق العامة: المداخل - النظريات: دراسة حالة على مرفق مياه مدينة اسبوط. مجلة البحوث التجارية المعاصرة (كلية التجارة جامعة سوهاج)، مصر، مج ٢١، ع ٢، ص ص ١٣٣ - ١٦٨.

عبد الرحمن، نسرین محمود (٢٠١٢). التعلم التنظيمي كمدخل لتحقيق المزايا التنافسية للموارد البشرية في المنظمة: دراسة تطبيقية على شركات المصدر المؤتمر السنوي الرابع عشر (الأزمة المالية الاقتصادية العالمية وأثارها على قطاعات الاقتصاد القومي)، مج ٢

منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

الشهري، معيوف أحمد محمد آل فلاح (١٤٣٨). تفعيل دور رؤساء الأقسام الأكاديمية في تطبيق أبعاد الميزة التنافسية بجامعة الملك خالد، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية. جامعة الملك خالد.

صائغ، عبد الرحمن أحمد (٢٠١١). التصنيفات الدولية للجامعات تجربة الجامعات السعودية. المجلة السعودية للتعليم العالي، ٥، ٢٥.

الصائغ، نجاة محمد سعيد (٢٠١٣). دور اقتصاد المعرفة في تطوير الجامعات السعودية ومعوقات تفعيله من وجهة نظر رؤساء الأقسام. المجلة الدولية التربوية المتخصصة، ٩ (٢)، ٨٤١-٨٦٠.

الصلاحى، سعود بن موسى بن أحمد (٢٠١٧). أدوار عمادات البحث العلمي في الجامعات السعودية تجاه التحول إلى مجتمع واقتصاد المعرفة في ضوء متطلبات رؤية المملكة ٢٠٣٠. ورقة مقدمة إلى المؤتمر الثامن: مؤسسات المعلومات في المملكة العربية السعودية ودورها في دعم اقتصاد ومجتمع المعرفة. المسؤوليات، التحديات، الآليات، التطلعات. الجمعية السعودية للمكتبات والمعلومات، ١، الرياض: جمعية المكتبات والمعلومات السعودية، ٢٩٩-٣٢٠.

الصيرفي، محمد. (٢٠٠٩). التحليل على مستوى الجماعات، الموسوعة العملية للسلوك التنظيمي، الجزء الثالث، الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.

الضمور، صفاء يوسف (٢٠٠٩). العوامل المؤثرة على التمكين الإداري: تصورات العاملين في مراكز

مستفادة، المجلة العلمية للمكتبات والوثائق
والمعلومات، مج ١، ع ١٤، جامعة القاهرة - كلية
الآداب - قسم المكتبات والوثائق وتقنية
المعلومات، صص ١٥١ - ١٨٥

عبد الوهاب، ياسر (٢٠١٢). أثر التمكين الإداري على
الولاء التنظيمي: دراسة حالة بنك مصر المركز
الرئيسي. مجلة البحوث والدراسات العربية،
مصر، ع ٥٦، (٢٠١٢)، ص ص ١٧٥ - ٢٢٢.
عبد القادر، رمضان محمود عبد العليم (٢٠١٩). الثقافة
الرقمية لطلاب الدراسات العليا التربوية
بالجامعات المصرية في ضوء متطلبات الاقتصاد
القائم على المعرفة، مجلة التربية، ع ٣،
جامعة الأزهر، كلية التربية، ص ص ١٥٣٧ -
١٥٩٣،

عبيد، وليم (٢٠٠٨). الجودة في التعليم الجامعي معايير
عصرية بعقول مصرية، المؤتمر القومي
الخامس عشر " العربي السابع نحو خطة رؤية
للتعليم الجامعي العربي، مركز تطوير التعليم
الجامعي، جامعة عين شمس، المنعقد في الفترة
من ٢٣-٢٤ نوفمبر، ص ٢٠٧.

العربي، شريف عبد المعطي؛ والقشلان، أحمد حسن
(٢٠٠٩). تطوير الأداء في مؤسسات التعليم
العالى في ضوء مدخل التعلم التنظيمي وإدارة
الجودة الشاملة، المجلة العربية لضمان الجودة
في التعليم العالى-اليمن، مج ٢، ع ٣، ص ص ٨٩
-١٠٤.

عزيز، غالب عبد الكريم (٢٠١٥). استثمار راس المال
الفكري في تطوير المكتبات المركزية الجامعية،
مجلة المركز العربي للبحوث والدراسات في
علوم المكتبات والمعلومات، مج ٢، ع ٤، المركز
العربي للبحوث والدراسات في علوم المكتبات
والمعلومات، صص ١١٤ - ١٣٩

عبد الرسول، محمود أبو النور (٢٠١٣). تطوير الأداء
الإداري بمدارس التعليم العام بمصر في ضوء
إدارة المعرفة: تصور مقترح. دراسات تربوية
 واجتماعية، مصر، ٢(١٩).

عبد السلام، أسامة عبد السلام على (٢٠٠٧). دور
القيادات الجامعية في تنمية الإبداع الإداري لدى
أعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية،
رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية،
جامعة عين شمس، القاهرة، جمهورية مصر
العربية.

عبد الغفار، السيد محمد؛ وهام، أشرف يوسف سليم
(٢٠١٣). الدور الذي تؤديه إدارة الداء
الاستراتيجي لمنتجي المعرفة في تحقيق التميز
التنظيمي. مجلة المدير الناجح، ٣٦-٦٦.

عبد الفتاح، منال رشاد (٢٠١١). الاستعانة بالاتجاهات
العالمية المعاصرة في تقييم الأداء المؤسسي
لجامعة قناة السويس: دراسة ميدانية. مستقبل
التربية العربية، مصر، مج ١٨، ع ٧٠، ص ص
٢٨٥ - ٤٠٨.

عبد القادر، مها (٢٠١٦). تدويل التعليم الجامعي
الأزهري في ضوء الاقتصاد القائم على المعرفة
من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. مجلة
جامعة الملك خالد للعلوم التربوية، جامعة الملك
خالد، السعودية، ع ٢٦، ص ٩٨.

عبد الله، سارة (٢٠١٥). دراسة تحليلية لإمكانيات
التحول الى الاقتصاد القائم على المعرفة في
مصر. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة
القاهرة، كلية الاقتصاد والعلوم الاجتماعية
والعلوم السياسية، قسم الاقتصاد.

عبد الهادي، محمد فتحي (٢٠١٩). اقتصاد المعرفة في
الأدبيات العربية: دراسة تحليلية ودروس

عيسان، عبد الله صالح؛ العامري، الفاضلة إيمان بنت حميد (٢٠١٣). واقع التقويم المؤسسي المدرسي في دولة الإمارات العربية المتحدة وسلطنة عمان ودولة قطر. دراسات تربوية واجتماعية، مصر، مج ١٩، ع ١، ص ص ٣٣٣ - ٣٧٥.

الفيلاي، عصام يحيى (٢٠١٢). أمن المعرفة، في سلسلة نحو مجتمع المعرفة الإصدار ٣٥، جدة: مركز الدراسات الرؤية بجامعة الملك عبد العزيز.

القباني، ثناء علي (٢٠٠٨). مشكلات قياس إنتاجية الموارد البشرية، أعمال ملتقيات وندوات (المرجع في التدريب وإدارة الموارد البشرية)، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر.

القحطاني، ريم دغش (٢٠١٤). تسويق بحوث الجامعات السعودية مدخل استراتيجي لتفعيل الشراكة المجتمعية. رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.

قرواني، خالد. (٢٠١٢). مدى تأثير المناخ التنظيمي في منطقة سلفيت التعليمية على الأداء الوظيفي للعلمين فيها من وجهة نظرهم، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، العدد السادس والعشرون (٢)، ١١-٥٦.

القضاة، محمد أمين؛ الطراونة، نجاة صالح (٢٠١١). واقع التمكين الإداري للمرأة في الجامعات الأردنية العامة والمعوقات المؤثرة فيه من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، مؤتم للبحوث والدراسات، العلوم الانسانية والاجتماعية الاردن، مج ٢٦، ع ٤، ص ١٣٣.

لحجايا، سليمان سالم. (٢٠١٢). ضغوط العمل وعلاقتها بالسلوك الإبداعي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في إقليم جنوب الأردن. مجلة العلوم

العزيزي، أحمد الرفاعي بهجت، أحمد، عبد الله شوقي، سليم، حسن مصطفى (٢٠١٩). دور التعليم الجامعي في بناء اقتصاد المعرفة في المجتمع المصري: دراسة تحليلية، مجلة دراسات تربوية ونفسية، ع ١٠٢، جامعة الزقازيق - كلية التربية، ص ص ٣٣٣ - ٣٧٧.

العزيزي، محمود عبده حسن محمد (٢٠١٩). تصور مقترح لتطوير أداء الجامعات اليمينية في ضوء اقتصاد المعرفة، مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية، ع ٢٢، جامعة الأندلس للعلوم والتقنية، ص ص: ٦ - ٣٥.

عسيري، علي أحمد (١٤٣٤). تصور مقترح لتطبيق إدارة المعرفة كما يدرها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك خالد. رسالة غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك خالد، أبها، المملكة العربية السعودية.

العلياني، غرم الله بن دخيل الله سابر (٢٠١٩). دور راس المال البشري في الجامعات السعودية في تحقيق الميزة التنافسية في ظل اقتصاد المعرفة من وجهة نظر القيادات الأكاديمية المتخصصة. مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية: جامعة أم القرى، ١١ (١)، ٤٠-١.

العنزي، مشعل سليمان العدوانى (٢٠١٤). الممارسات المهنية لإعداد وتنمية أعضاء هيئة التدريس. مجلة جامعة طيبة للعلوم التربوية، ٩ (٢)، ٢٦٥-٢٨٦.

العواوده، عاطف (٢٠١٤). العوامل التنظيمية المؤثرة في التفويض الإداري: تصورات الموظفين (المديرين) في مراكز الوزارات الأردنية. دراسات - العلوم الإدارية (الأردن)، مج ٤١، ع ١، ص ص ٧٢ - ٩١.

نافع، وجيه عبد الستار (٢٠١٢). أثر العدالة التنظيمية والخصائص الشخصية على أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية: دراسة تطبيقية على البنوك السعودية بمحافظة الطائف، مجلة جامعة الملك عبد العزيز. الاقتصاد والإدارة، السعودية، مج ٢٦، ع ٣٧٠، ٢.

النعمة، عادل ذاكر؛ سليمان، أمال سرحان سليمان (٢٠١٢). دور تمكين العاملين في دعم أهداف التحسين المستمر: دراسة ميدانية في الشركة العامة لصناعة الأدوية والمستلزمات الطبية في نينوي، تنمية الرفادين العراق، مج ٣٤، ع ١٠٨، ص ١٦٥-١٨٧.

الهادي، شرف إبراهيم (٢٠١٣). إدارة تغيير مؤسسات التعليم العالي العربي نحو جودة النوعية وتميز الأداء. المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، (٦) ١١، ٢٤٣-٣٠٥.

هجو، إبراهيم الزين؛ والأمين، فادية عبد الله الضوء (٢٠١٢). الإدارة المدرسية: الواقع والمستقبل. الرياض، السعودية: مكتبة الرشد

وثيقة الرؤية الوطنية لتطوير التعليم (١٤٣٥). وزارة الاقتصاد والتخطيط، إصدار مدينة الملك عبد العزيز للعلوم والتقنية .

وثيقة الرؤية الوطنية لتطوير التعليم (١٤٣٥). وزارة الاقتصاد والتخطيط، إصدار مدينة الملك عبد العزيز للعلوم والتقنية.

وثيقة برنامج التحول الوطني (١٤٣٥). وزارة الاقتصاد والتخطيط، إصدار مدينة الملك عبد العزيز للعلوم والتقنية .

وزارة الاقتصاد والتخطيط (١٤٣٦). خطة التنمية التاسعة: ١٤٣٥/١٤٣٦. المملكة العربية السعودية، ص ٨٥.

التربوية والنفسية، المجلد (١٣)، العدد (١)، ٣٠٥-٣٢٤. 1

مبروك، عاطف محمد عبد الباري (٢٠١٩). تحقيق الميزة التنافسية تبعاً لأبعاد رأس المال الفكري لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية: جامعة قناة السويس - كلية التجارة بالإسماعيلية، ١٠ (٣)، ٩٩-١٤٤.

مجلة دراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية، مج ٢، ع ٢٤، مركز البحث وتطوير الموارد البشرية - رماح، صص ١١ - ٣٩.

محضر، وفاء بنت عبد العزيز عبد الله (٢٠١٩). دور الجامعات السعودية في توجيه البحوث العلمية لتحقيق أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠، مجلة القراءة والمعرفة، (٢١٥)، جامعة عين شمس - كلية التربية - الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، ٢٢٧ - ٢٧١

محمد، اهداء (٢٠١٦). مؤشرات قياس الاقتصاد القائم على المعرفة: دراسة مقارنة مع نظرة لوضع مصر واستراتيجياتها في التحول إلى اقتصاد المعرفة، ص ٣، ١-٢٩

المطلق، تركي بن علي حمود (٢٠١٧). الاستثمار المعرفي وعلاقته في بناء الميزة التنافسية للجامعات الناشئة بالمملكة العربية السعودية. مجلة العلوم التربوية والنفسية: جامعة البحرين - مركز النشر العلمي، ١٨ (٣)، ٢٦١-٢٩٩.

المليجي، أحمد حسني عبدالعال (٢٠١٢). أثر العدالة التنظيمية على العلاقات بين إدارة المعرفة ورأس المال الفكري بالتطبيق على القطاع المصرفي المصري، المجلة العملية للبحوث والدراسات التجارية، مصر، ١٤: ٢٧٧ - ٣٧٤

- research at Swedish universities and why? *Critical Studies in Innovation*, 31(2), 139-152
- Cher Ping Lim and Ching Sing Chai, (2008); teachers' pedagogical beliefs and their planning and conduct of computer-mediated classroom lessons, *British Journal of Educational Technology* Vol 39 No 5 2008 807-828
- Green, D. (2015). Promoting active citizenship, Oxfam International, Harmondsworth: Penguin
- Iqbal, Muhammad Jawad, Rasli, Amran, & Heng, Low Hock (2011). Knowledge economy and university performance, *International Journal of Academic Research*, 3(5), 27-32
- Khanmirzaee, S., Jafari, M., & Akhavan, P. (2018). A study on the role of science and technology parks in development of knowledge-based economy. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 14 (1), 74-85.
- Mensah, M.S.B, & Enu-Kwesi, F. (2018). Research collaboration for a knowledge-based economy: Towards a conceptual framework. *Triple Helix*, 5 (1), 1-17.
- الوكيل، محمود أحمد. (٢٠١٨) فعالية برنامج قائم علي دمج مهارات الاقتصاد المعرفي في تدريس مادة التربية الموسيقية لدي معلمي التربية الموسيقية مجلة بحوث عربية في مجالات التربية النوعية ١٢٤، رابطة التربويين العرب، صص ١٠٩ - ١٦٢
- Alanezi , Saud Eid (2015). Developing knowledge economy at Saudi Arabia universities according to a number of international experiences, *Global Research Journal of Education*, 3(5), 340-347
- Alizadeh, Parisa, & Salami, Reza (2014). Assessment of knowledge economy: a comparative study between Iran and Turkey and lessons for policymaking, *Journal of Science and Technology Policy Management*, 6(1), 37-55
- Bano, Shah, & Taylor, John (2015). Universities and the knowledge-based economy: perceptions from a developed country, *Higher Education Research and Development*, 34(2), 242-255
- Belitz, H., Le Mouel, M., and Schiersch, A. (2018). Company productivity increases with more knowledge-based capital. *DIW Weekly Report*, 8(4/5), 49-55.
- Borlaug, Siri Brorstad, & Jacob, Merle (2013). Who commercialises

- structured literature review and future research agenda. Technological Forecasting and Social Change, 153
- World Bank (2012). Knowledge Economy Index (KEI) 2012
- Zitek, Vladimir, & Klimova, Viktorie (2011). Knowledge economy and knowledge infrastructure. International Conference on Applied Economic, ICOAE, 821-828.
- Salem, Mohamed Imam (2014). The role of universities in building a knowledge-based economy in Saudi Arabia, International Business and Economics Research Journal, 13(4), 1047-1056
- Secundo, G., Ndou, V., Del Vecchio, P., and De Pascale, G. (2020). Sustainable development, intellectual capital, and technology policies: A