

معوقات تحولات أدوار القيادات الأكاديمية والإدارية بجامعة
الأمير سطاتم بن عبد العزيز في ظل جائحة فيروس كوفيد - 19

د. منصور بن زيد الختلان
قسم العلوم التربوية - كلية التربية
جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز



معوقات تحولات أدوار القيادات الأكاديمية والإدارية بجامعة الأمير سطام بن عبد العزيز في ظل جائحة فيروس كوفيد - 19

د. منصور بن زيد الخثلان

قسم العلوم التربوية - كلية التربية
جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز

تاريخ قبول البحث: ٢٦ / ٦ / ١٤٤٣ هـ

تاريخ تقديم البحث: ٧ / ٢ / ١٤٤٣ هـ

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن معوقات تحولات أدوار القيادات الأكاديمية والإدارية في جامعة الأمير سطام بن عبدالعزيز في ظل جائحة فيروس كوفيد - ١٩، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي، واستعملت الاستبانة أداة للحصول على البيانات من مجتمع الدراسة المتمثل في جميع عمداء الكليات ورؤساء الأقسام الأكاديمية ومديري الإدارات في جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز، وبلغت عينة الدراسة (١٧٢) فرداً، وقد تم تطبيق أداة الدراسة في الفصل الدراسي الثاني من العام ٢٠٢١، وقد توصلت الدراسة إلى أنّ المتوسط العام لمعوقات تحولات أدوار القيادات الأكاديمية والإدارية في جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز في ظل جائحة فيروس كوفيد - ١٩ جاءت "متوسطة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة؛ إذ بلغت (٣,٣٣)؛ حيث جاء ترتيب درجة المعوقات حسب الرتب على النحو الآتي: المعوقات المالية، والمعوقات المتعلقة بالكفايات، والمعوقات المتعلقة بالتدريب، والمعوقات الإدارية، والمعوقات البشرية، وأخيراً المعوقات التنظيمية، وقد تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية للمعوقات البشرية تعزى لمتغير الوظيفة ولصالح فئة الوظائف الإدارية، وأما الجنس فكان لصالح فئة الذكور للمعوقات البشرية والمعوقات المتعلقة بالتدريب، وسنوات الخدمة لصالح أقل من ٥ سنوات للمعوقات الإدارية، وأوصت الدراسة بضرورة توفر بنية تحتية رقمية متكاملة، وتوظيفها في جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز، إضافة إلى ضرورة توفر وحدة مستقلة إدارياً في الجامعات لإدارة الأزمات والتصدي لها.

الكلمات المفتاحية: المعوقات، القيادات الأكاديمية، القيادات الإدارية، التعليم العالي، جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز، فيروس كوفيد - ١٩، جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز.

Obstacles to changes the Roles of Academic and Administrative Leaders at Prince Sattam Bin Abdulaziz University in light of the COVID-19

Dr. Mansour bin zaid Alkathlan

Department Educational Sciences – Faculty Educaion

Prince Sattam bin Abdulaziz university

Abstract:

The study aimed to reveal the obstacles to the transformation of the roles of academic and administrative leaders in Saudi universities in light of the Covid-19 pandemic. Prince Sattam bin Abdulaziz University as a case study. It relied on the descriptive survey method, and the questionnaire was used as a tool to obtain data, the study sample amounted to (164). And the study found that the average of obstacles came as a “medium”, reaching (3.33), obstacles degree ranked as follows: financial obstacles, obstacles related to competencies, obstacles related to training, administrative, human, and finally organizational obstacles. It was found that there are statistically significant differences for human obstacles due to the job variable and in favor of the category of administrative jobs. And gender in favor of the male category of human obstacles related to training, and experience in favor of less than 5 years for administrative obstacles.

key words: Obstacles, academic leaders, administrative leaders, higher education, Saudi universities, Covid-19 virus, Prince Sattam bin Abdulaziz University .

مقدمة:

يواكب العصر الحالي تطورات متسارعة في مختلف مجالات الحياة الاجتماعية، والاقتصادية، والسياسية، والثقافية، والتربوية، والتعليمية، والتكنولوجية، والمعلوماتية، في ظل جائحة فيروس كورونا المستجد (كوفيد ١٩)؛ مما أخلَّ باستقرار منظومة الحياة، وأحدث أزمة على المستوى العالمي في معيشة الشعوب بشكل عام، وفي الأنماط التعليمية بشكل خاص، وقد بدى واضحاً أنّ أنظمة التعليم في الجامعات في مقدمة المتأثرين نتيجة لضعف المقدرة على الاستجابة السريعة والمتلاحقة للمتغيرات التي أحدثتها جائحة كوفيد - ١٩، وعلى الرغم من سعي الجامعات السعودية إلى تحقيق التوازن والاستقرار في ظل الظروف الراهنة لمواكبة التغيرات على كافة الأصعدة، فإنها تواجه بعض التحديات التي قد تؤدي إلى تدني جودة التدريس، وانخفاض الكفاءة الداخلية، وتداخل أدوار القيادات الأكاديمية والإدارية فيها.

إنَّ الرؤية الطموحة التي تسعى إلى تحقيق نظام تعليمي ذي جودة عالية تقود إلى التنافسية في مجال الاقتصاد المعرفي، وتهدف إلى جعل مؤسسات التعليم العالي تعمل على تحقيق التمايز في تقديم خدماتها، وإلى تقديم مخرجات متميزة ذات جودة عالية، وإلى الإسهام الكبير في مجال البحث العلمي والبحثي، وإلى أن تكون منظومة التعليم العالي ذات مدخلات مختلفة تسهم في تطور الآليات التي تتعامل بها الجامعات (الظاهر، 2013).

ولقد تعرضت المملكة العربية السعودية منذ بداية عام ٢٠٢٠م إلى جائحة كوفيد - ١٩، فكان لهذه الأزمة العديد من التداعيات على كافة الأصعدة؛

حيث دفعت قيادات مؤسسات التعليم إلى اتخاذ العديد من الإجراءات والتدابير الاحترازية منعًا لتفشي العدوى، ومن أهم هذه التدابير تعليق الدراسة الحضورية، ولقد تنوعت الآليات التي استعملتها القيادات الأكاديمية والإدارية؛ حيث جاءت في خمسة مجالات رئيسية، وهي: الاستعداد للتعامل مع الأزمات، والمرونة في تغيير النظم والإجراءات المتبعة للتعامل مع فيروس كوفيد - ١٩، وإدارة الأزمة، وتجاوز التداعيات، واستباق التطورات المحتملة (الشمري، ٢٠٢٠).

وقد أشار العالمان تاديسي وميوليوي (Tadesse & Muluye, 2020) إلى أن الأزمة التي تسبب بها فيروس كوفيد - ١٩ قد اجتاحت العالم بشكل مفاجئ وسريع، وأن الأنظمة التعليمية لم تطور نموذجًا مثاليًا لمواجهةها بحيث يكون على درجة عالية من التشاركية والمرونة للتكيف والمحافظة على استقرار النهج التعليمي، فلم تتغير الأساليب التعليمية فقط، بل تغيرت وتحولت الأدوار القيادية لمختلف القيادات التعليمية لتتماشى وتتكيف مع هذه الأزمة.

كما أنّ للقيادة الأكاديمية والإدارية أهمية بالغة عند أي مؤسسة تعليمية؛ إذ إن فاعلية القيادة الأكاديمية تركز على أمور، أهمها: قدرات القيادة الإبداعية والفكرية، والإلمام المناسب بالجوانب الإدارية والمالية، والقدرة على اللياقة والمرونة في اتخاذ العديد من القرارات الصعبة والمهمة (الشهري، ٢٠١٦)، ويرى هندريكسون ولان وهاريس ودورمان (Hendrickson, Lane, Harris, and Dorman, 2013) أن هناك العديد من الأدوار للقائد الأكاديمي والإداري، مثل: إيجاد ثقافة تنظيمية تسهم في التكيف، وتطوير رؤية ورسالة مشتركة، وتطوير

مجتمع تعليمي، ومن ثم يتبين أنّ القيادات تمثل رمزاً يبيث روح الحماس والتحفيز لتحقيق أهداف الجامعة وتوجهاتها.

ومن الملاحظ أنّ أهمية تحديد معوقات تحولات أدوار القيادات الأكاديمية والإدارية في ظل جائحة فيروس كوفيد - ١٩ مكتسبة من أهمية هذه القيادات وإسهاماتها في مجال العلم وموضوعية القرارات التي تصنع رجال العلم في كافة نواحي الحياة، والتي تجعل منهم أعلى الموارد البشرية التي تركز عليها إستراتيجية التنمية الشاملة، وعلى الرغم من وجود العديد من التحديات التي تهدد استقرار وبقاء الجامعات الحكومية، فإن القيادات الجامعية لها أثر كبير في تطوير الجامعات، والحفاظ على التوازن بين تغيرات العصر وما يحمله من تحديات اتسم بها القرن الحادي والعشرون، وتأتي أهمية الحاجة للقيادة الجامعية نظراً لتقدمها مزيجاً من المهارات الإدارية والقيادية. (Black, 2015)

ومما تقدم، يتبين مدى أهمية البحث عن أهم المعوقات التي تحد من تحولات أدوار القيادات الأكاديمية والإدارية في جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز في ظل جائحة فيروس كوفيد - ١٩؛ وبناءً على هذا، فقد رأى الباحث أنه لا بد من دراسة علمية تهدف للكشف عن معوقات تحولات أدوار القيادات الأكاديمية والإدارية في جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز.

مشكلة الدراسة:

تواجه الجامعات السعودية تحديات وتغيرات مهمة فرضتها جائحة كوفيد - ١٩ منذ عام ٢٠٢٠ مما يحتم عليها السرعة في التفاعل مع الوضع الجديد من خلال الحاجة لتوفر قيادات أكاديمية وإدارية فاعلة لإدارة وقيادة المؤسسات

التعليمية نحو الاستمرارية لتحقيق الأهداف الجامعية بدرجة عالية من الكفاءة والفاعلية؛ لتحقيق رؤية المملكة العربية السعودية في التعليم ٢٠٣٠ ، ولأجل رفع جودة مخرجات التعليم، والارتقاء بقدرات ومهارات منسوبي التعليم، وسلامة جميع منسوبيها، واستمرار العمل الأكاديمي في الجامعات السعودية والذي يحقق الأهداف المرجوة والتطلعات (رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠).

ومما يبدو جلياً أنّ أزمة فيروس كوفيد - ١٩ هي أكبر أزمة حالية تواجه العالم أجمع بكافة مؤسساته الاقتصادية والصحية والاجتماعية والتعليمية، والجامعات السعودية ليست بمنأى عن تلك الأزمة، ولا ريب أنّ التعامل مع أزمة جائحة كوفيد - ١٩ أصبح متطلباً ملحاً يقع على عاتق القيادة الأكاديمية والإدارية في الجامعات.

ومن الباحثين من أشار إلى هذا الأمر، فقد بيّن زاهر (2014) أن افتقار القيادات القدرة على إلهام المرؤوسين للإبداع، ومحدودية الاستفادة من الهياكل الشبكية والافتراضية، والافتقار للتنسيق الإستراتيجي، يتطلب من المسؤولين الاهتمام في رفع كفاءة وقدرة القيادات الجامعية الأكاديمية والإدارية لتحقيق الأهداف الجامعية، وقد تطرقت الحلواني (2009) إلى ضرورة امتلاك القيادات الجامعية لمهارات القدرة على التعاطي مع متغيرات العصر، وقوة التأثير في الآخرين.

ولقد تم توجيه استطلاع للرأي للمستفيدين من قطاعات الجامعة المختلفة وعينة من الموظفين بهدف التعرف على الأداء الخاص بالقيادات خلال جائحة كورونا، وتبين من خلاله:

- أن نسبة (٧٢٪) من القيادات الأكاديمية واجهوا العديد من التحديات الخاصة بالمعوقات التنظيمية والأكاديمية والتدريب، وأن أداءهم انخفض خلال الجائحة لعدم قدرتهم على التعامل مع أحداث الأزمة.

- أن نسبة (٨٣٪) من القيادات الإدارية لم يستطيعوا القيام بواجباتهم الإدارية وتحقيق الاتصال الكامل مع موظفيهم بمرونة وسهولة لعدم جاهزيتهم لمثل تلك الأزمات.

- أن نسبة (٧٨٪) من المستفيدين والموظفين واجهوا العديد من المعوقات المالية بسبب عدم قدرة القيادات الأكاديمية والإدارية على القيام بواجباتهم بصورة كاملة.

ومن هنا جاءت الحاجة إلى هذه الدراسة، فالدراسة تسعى إلى تطوير دور القيادات الأكاديمية والإدارية في جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز من خلال الكشف عن معوقات تحولات أدوار القيادات الأكاديمية والإدارية بها، فتحددت مشكلة الدراسة في الإجابة عن السؤال الرئيس، وهو: ما معوقات تحولات أدوار القيادات الأكاديمية والإدارية في جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز في ظل جائحة كورونا؟

تساؤلات الدراسة:

سعت الدراسة إلى الكشف عن المعوقات التي تحد من تحولات أدوار القيادات الأكاديمية والإدارية في جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز في ظل جائحة فيروس كوفيد - ١٩ من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

١. ما معوقات تحولات أدوار القيادات الأكاديمية والإدارية في جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز في ظل جائحة فيروس كوفيد - ١٩؟
٢. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ٠,٠٥ بين متوسطات استجابة أفراد عينة الدراسة (العمداء ورؤساء الأقسام الأكاديمية ومديري الإدارات) حول معوقات تحولات أدوار القيادات الأكاديمية والإدارية تُعزى للمتغيرات الآتية: الوظيفة، الجنس، سنوات الخدمة؟
٣. ما مقترحات التغلب على معوقات تحولات أدوار القيادات الأكاديمية والإدارية في جامعة الأمير سطاتم بن عبدالعزيز في ظل جائحة فيروس كوفيد - ١٩؟

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى الآتي:

١. الكشف عن معوقات تحولات أدوار القيادات الأكاديمية والإدارية في جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز في ظل جائحة فيروس كوفيد - ١٩.
٢. الكشف عن الفروق بين متوسطات استجابة أفراد عينة الدراسة (العمداء ورؤساء الأقسام الأكاديمية ومديري الإدارات) حول معوقات تحولات أدوار

القيادات الأكاديمية والإدارية تُعزى للمتغيرات الآتية: الوظيفة، الجنس، سنوات الخدمة.

٣. تقديم المقترحات اللازمة للتغلب على معوقات تحولات أدوار القيادات الأكاديمية والإدارية في جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز في ظل جائحة فيروس كوفيد - ١٩؟

أهمية الدراسة:

١. تبرز أهمية الدراسة في جانبيها النظري والتطبيقي في عدة أمور، منها:
 ١. استفادة أصحاب القرار في جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز من تحديد معوقات تحولات أدوار القيادات الأكاديمية والإدارية والعمل على تذليلها، وإعادة النظر في البرامج والخطط والأنماط الإدارية، واتخاذ التدابير اللازمة من أجل تجاوز هذه المعوقات، والتعامل مع أزمة فيروس كوفيد - ١٩ باحترافية.
 ٢. تمثل إضافة علمية، ومعرفة جديدة للمكتبة العربية بشكل عام، والمكتبة السعودية بشكل خاص.
 ٣. أن تكون منطلقاً لأبحاث ودراسات جديدة في المؤسسات التربوية الأخرى.
 ٤. استفادة الباحثين الآخرين من هذه الدراسة عن طريق بناء أو تطوير أو استعمال أدوات البحث.

حدود الدراسة:

اقتصرت حدود الدراسة على الآتي:

الحدود الموضوعية: تقتصر الدراسة على الكشف عن المعوقات التنظيمية التي تحد من تحولات أدوار القيادات الأكاديمية والإدارية في جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز في ظل جائحة كوفيد - ١٩ .

الحدود البشرية: اقتصرت الدراسة على عمداء الكليات ورؤساء الأقسام الأكاديمية ومديري الإدارات في جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز. الحدود المكانية والزمانية: طبقت على جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز في المملكة العربية السعودية لعام ٢٠٢١م.

مصطلحات الدراسة:

- المعوقات

التعريف الاصطلاحي: يقصد بالمعوقات في هذه الدراسة: درجة المعوقات التي تحد من تحولات أدوار القيادات الأكاديمية والإدارية في جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز في ظل جائحة كوفيد - ١٩، وتمثل في: المعوقات التنظيمية، والإدارية، والبشرية، والمالية، والمعوقات المتعلقة بالكفايات والتدريب.

التعريف الإجرائي: هي مجموعة من التحديات والعراقيل التنظيمية والفنية والبشرية التي تقلل وتحد من تحول أدوار القيادات الأكاديمية والإدارية، وتسهم في الحد من تحقيق الأهداف المرجوة في ظل جائحة فيروس كوفيد - ١٩ .

– الدور

التعريف الاصطلاحي: عرف شعمي (٢٠١٥، ٩) الدور بأنه "المظهر الوظيفي لمجموعة من النماذج والمهام والأفعال المحددة التي يتم الانقياد بها، والسير عليها من خلال الالتزام بأساليب سلوكية معينة، تتشكل منها علاقات اجتماعية بين الأفراد داخل هذا النسق".

التعريف الإجرائي: ويُعرف في الدراسة الحالية على أنها مجموعة المهام والمسؤوليات التي تقع على عاتق القيادة الأكاديمية والإدارية لتحقيق الأهداف المرجوة في ظل جائحة فيروس كوفيد – ١٩.

– القيادات الأكاديمية

التعريف الاصطلاحي: عرفت الشهري (٢٠١٧، ٦) القيادة الأكاديمية بأنها التأثير المتبادل بين القيادات الجامعية على مستوى الكلية، وأعضاء هيئة التدريس بما يؤدي إلى زيادة التشارك المعرفي فيما بينهم، وتمثل القيادات الأكاديمية في عمداء الكليات ووكلاء الكلية، ومدير وحدة إدارة الجودة، ومديري الوحدات ذات الطابع الخاص، ورؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز ممن يمتلكون التأثير في بيئة العمل الأكاديمي.

التعريف الإجرائي: وهم الأشخاص الذين يتولون مناصب قيادية أكاديمية، تتمثل في: عمداء الكليات ووكلاء الكليات ورؤساء الأقسام الأكاديمية، ويتم الرجوع إليهم في الشؤون الأكاديمية المرتبطة بالجامعات.

– القيادات الإدارية

التعريف الاصطلاحي: هي "النشاط الذي يمارسه القائد الإداري في مجال اتخاذ وإصدار القرار، والإشراف الإداري على الآخرين باستعمال السلطة الرسمية، وعن طريق التأثير والاستمالة بقصد تحقيق أهداف المؤسسة (علوية، ٢٠٠١، ٤٥)، وتتمثل في: أمين الكلية، ومدير مكتب عميد الكلية، ومديري الإدارات، ومدير المكتبة الجامعية.

التعريف الإجرائي: وهو الأفراد القائمون بتنظيم العمل الإداري بالجامعات، وذلك لجميع منسوبي الجامعة من الموظفين، ويتمثل ذلك في: مديري الكليات، ومديري مكاتب العمداء، ومديري الإدارات، وغيرهم.

- فيروس كوفيد - ١٩

عرفت منظمة الصحة العالمية كوفيد - ١٩ بأنه فصيلة فيروسات واسعة الانتشار معروفة بأنها تسبب أمراضاً تتراوح من نزلات البرد الشائعة إلى الاعتلالات الأشد وطأة، مثل متلازمة الشرق الأوسط التنفسية (MERS)، ومتلازمة الالتهاب الرئوي الحاد الوخيم (السارس).

الإطار النظري والدراسات السابقة:

أدوار القيادات الأكاديمية والإدارية في الجامعات:

تعرف القيادة بأنها "عملية التأثير على الآخرين لفهم ما هو مطلوب منهم والموافقة عليه، وإيضاح كيفية إنجازه بفاعلية، وتيسير ذلك لهم، وتوحيد الجهود لتحقيق الأهداف" (الصائغ، ٢٠١٣، ٧٦)، كما تعرف بأنها "جهود لدفع الأفراد والجماعات والتأثير عليهم لتحقيق هدف معيّن" (الطائي والسبعوي، ٢٠١٣، ٥٤)، وأنها "عملية إنسانية اجتماعية تربوية مسؤولة، تتصف بالأمان والإخلاص والعدل والحزم، تهتم بالمعلم والطالب وترتقي بهما، ومتعاونة مع المجتمع المحلي لخلق جيل واع مؤمن بالله ثم بوطنه" (إطميزي، ٢٠١٠، ٣٢).

ومما يبدو جلياً أن الجامعات تعد أداة حيوية في المجتمعات الإنسانية؛ إذ إنّ قيادات هذه الجامعات تُمثّل العنصر المحوري في تحقيق الأهداف والغايات التي تتعلق بالفاعلية وكفاءة المرغوبين، وبناءً على هذا، ينبغي على تلك القيادات أن تتحلّى بالقدرات والمتطلبات حتى تكون قادرة على مواجهة التغيرات والتحوّلات المعاصرة، وخاصة في ظل الظروف الراهنة لجائحة كوفيد-١٩ وحتى تعامل مع هذه الأزمة بكفاءة واقتدار (عياصرة والفاضل، 2006).

إذن فلا شك أنّ الجامعات تعد ركيزة مهمة في تحقيق التقدم؛ حيث تُقدّم "الجامعات دوراً مهمّاً في عمليات التنمية في كافة المجتمعات على اختلاف أنواعها، فهي تعدّ القوة البشرية القادرة على التنمية والمشاركة في عملياتها، كما أنّها تؤدي الدور الأكبر في توفير الخبرات، وتقديم الحلول لمشكلات المجتمع المعاصر" (هاشم، ٢٠٠٨، ٨٥).

وإذا كانت الجامعة بهذه الأهمية، فإن القيادة من العناصر المهمة في منظومة التطوير المؤسسي، وخاصة في المؤسسات التعليمية؛ إذ إن القيادة تمثل المحرك الأساس لعجلة التطوير في الجامعة، وهي التي تمتلك القدرة على التصدي للتحديات التي تواجهها (عيد، ٢٠٢٠)، وأشار فولتان وميليك (Fultan & Milling, 2005) إلى أن المهارات القيادية المطلوبة للقيادات الجامعية تتمثل في القدرة على مواكبة الثورة التكنولوجية الحديثة، وترسيخ قيم المؤسسة التعليمية وتلبية احتياجاتها، والقدرة على استخدام أساليب إدارية مرنة ومتعددة في إدارة المؤسسة التعليمية، بينما كشف كعكي (٢٠١٨) عن واقع أداء القيادات الجامعية بمؤسسات التعليم العالي، وذكر أنه يعاني من القصور التي يمكن تلخيصها بالمركزية في اتخاذ القرارات، وضعف المشاركة، وضعف استعمال وتفعيل التقنيات، وغياب المرونة، واتسام العلاقات بالهرمية البيروقراطية.

وبعد تعريف القيادة بمفهومها العام يجدر بنا التعريف بمعنى القيادة الأكاديمية؛ حيث عرّف العتيبي (٢٠١٤، ٢٥) القيادة الأكاديمية بأنها "مجموعة من المهارات التي تمكّن القادة من تحفيز العاملين في الجامعة على العمل، واستشارة جهودهم، والتأثير فيهم، ورفع مستويات أدائهم؛ لتحقيق الأهداف التعليمية" وأشار أبو خضير (٢٠١٢) إلى أنّ أهمية القيادة تظهر في الاستفادة القصوى من الموارد المتاحة، وأنها تنظم الجهود بحيث لا تتركها تذهب دون الاستفادة منها، وكذلك التنسيق بين المسؤوليات وربطها بالعمل، وتحمّل المسؤولية حال الإخفاق في تحقيق الأهداف.

ومن هنا يتبين أنّ القيادة الأكاديمية من المقوّمات الأساسية لنجاح العملية التربوية؛ حيث إنّ وجود قيادة تستطيع توجيه جهود العاملين في الجامعة يعد سبباً في تحقيق الأهداف المشتركة، فنجاح الجامعات في أداء رسالتها يتوقف على وجود قيادة مؤثرة تدفع الآخرين باحترافية إلى العمل الناجح وتحقيق الغايات المحدّدة، ويعد قائد الجامعة المسؤول عن تنفيذ الخطط وتحقيق الأهداف؛ فنجاح الجامعة أو فشلها يتوقف على نوعية القائد الذي يتولى قيادتها (العنبي، ٢٠١٦).

وتبرز أهمية القيادة الأكاديمية والإدارية في وجود قائد يخطط وينظم العملية التعليمية التفاعلية بين عناصر الجامعة من الطلاب والمعلمين والموارد المادية، ويقوم بالتوجيه ثم المتابعة ومشاركة الآخرين (إطميزي، ٢٠١٠)، وتظهر أهمية القيادة الأكاديمية في إسهامها الكبير في إعداد الفرد وتربيته، فهي من القوى التي تسعى لنهضة المجتمع وتطوره، ومن أهم وظائف قائد الجامعة: تنمية العلاقات مع الآخرين المعتمدة على الاحترام، وبذل الجهد لرفع الروح المعنوية، ومنح الحقوق والتحفيز لإطلاق الطاقات، كما تظهر في أنّها تترجم النظريات إلى واقع، وتسهل نظام العمل في الجامعة، وتخدم أعضاء هيئة التدريس والطلاب ليقوموا بتأدية عملهم وتحقيق تحصيلهم في جو من التعاون، فهي تحرص على الاستعمال الأمثل للموارد البشرية والمادية المتاحة، وتلبي الحاجات والرغبات الإنسانية داخل الجامعة وخارجها، وتقوم بتنفيذ سياسة التعليم التي تضعها وزارة التعليم، وتنظم الجهود في الجامعة لتنمية الطلبة تنمية شاملة، ويحتاج عضو هيئة التدريس إلى القيادة الأكاديمية لتسيير أموره، ولدورها أهمية بالغة لما تقوم

به من تخطيط للعملية التربوية، والإشراف على تنفيذها وتقييمها، والنهوض بالعملية التعليمية (العمرى، ٢٠١١)، كما أنها تهتم بكل ما يتصل بالطلاب من مشاكل دراسية، مثل: ضعف الدراسة، وتقوم القيادة الأكاديمية بدور واضح لإيجاد الحلول التربوية المناسبة، فهي من العوامل المؤثرة في نجاح الإصلاح التعليمي؛ ذلك أنها تسعى للتطوير والابتكار والمبادرة بما يفيد العملية التعليمية (العتيبي، ٢٠١٤).

ويمكن أن ندرك بوضوح أنّ التحديات التي واجهتها جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز في ظل جائحة كوفيد - ١٩ فرضت أدوارًا متعددة ومتجددة للقيادات الأكاديمية والإدارية لمواكبة هذا التغيير، فلم تعد جهود القيادات الأكاديمية والإدارية مقتصرة على الأدوار التقليدية - ومن الأمثلة على الأدوار التقليدية: قرارات التوظيف، وتقييم أعضاء هيئة التدريس، وتزويدهم بالموارد الضرورية لنجاحهم، وإدارة الموارد المالية، وتمثيل الجامعة أمام المؤسسات الأخرى (Flowers; Moore, 2008)، بل تجاوز الأمر إلى تطوير مهام القائد الأكاديمي ليصبح فعّالاً في تحديد الرؤية، وليكون محرّكاً يحث للعاملين على التفكير في المستقبل والاستعداد له، وكذلك التركيز على تطوير المبادرات وتحطيم البيروقراطية، كما أنه يُعد مصدرًا للتشجيع وتحفيز الأفراد العاملين في المجال الأكاديمي (عيد، ٢٠١٥).

ومن الملاحظ أنّ نجاح عمل الجامعات وكفاءتها في القيام بوظائفها وتحقيق أهدافها يعتمد بشكل أساسي على كفاءة وقدرة القيادة الأكاديمية والإدارية؛ نظرًا للدور الذي تقدمه كلا القيادتين في تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية

وتطلعاتها؛ حيث إنه من المستحيل لأي مجتمع إنساني التحرك إلى الأمام ذاتياً دون حضور مؤسسته الجامعية، وبناء على هذا، فإن الأمر يتطلب وجود قيادة متطورة بدءاً من رئيس الجامعة وانتهاء برؤساء الأقسام الأكاديمية ومديري الإدارات المختلفة، ولا ريب أن الجامعة التي تمتلك جهازاً أكاديمياً وإدارياً كفواً وقيادة فاعلة تكون قادرة على تطوير مجتمعتها، وتكون نموذجاً متقدماً يحتذى به (Altbach, 1998).

ولا ريب أن جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز تسعى دائماً إلى إحداث التغيير في سياساتها بما يحقق انتقالها من الوضع القائم إلى الوضع الذي تطمح أن تكون عليه، وتذكر جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز أهمية إدارة الأزمات؛ حيث ورد ضمن الخطة الإستراتيجية للعام ٢٠١٢ - ٢٠٢١م أن من المتطلبات بناء برنامج لإدارة الأزمات؛ لضمان نجاحها في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للجامعة، وعلى الرغم من عدم وجود مركز متخصص في إدارة الأزمات في الجامعة، فإن الجامعة تقوم بدورها في تطوير دور القيادات الأكاديمية والإدارية لمواجهة الأزمات (الخويطر، ٢٠١٩).

ومما يجدر الإشارة إليه أن هناك العديد من الدراسات التي تناولت دور القيادات الجامعية الأكاديمية والإدارية في التعامل مع الأدوار المنوطة بهم وعلاقتها بمتغيرات إدارية أخرى لإبراز أهمية الدور القيادي الذي تقدمه هذه القيادات في تحقيق الأهداف الجامعية، ومنها: دراسة العتيبي (٢٠٠٨)، ودراسة البعداني (٢٠١٥)، ودراسة الدويش (٢٠١٥)، ودراسة الشهري (٢٠١٧)، ودراسة شديفات وعليمات (٢٠١٩)، وهناك دراسات تطرقت إلى دور

القيادات الجامعية في الأزمات, مثل: دراسة الربيعة (٢٠١٢)، ودراسة مينغيني (Menghini, 2014)، ودراسة جارسيا (Garcia, 2015)، ودراسة باتز (Bates, 2015)، ودراسة علي (Ali, 2016)، ودانييل (Daniel, 2017)، ودراسة الخويطر (٢٠١٩)، وآخرها دراسة نايف (٢٠٢٠).

وقد كان الهدف من هذه الدراسات هو التعرف على مستوى إدارة الأزمات لدى القيادات الأكاديمية والإدارية، وتوضيح المعوقات التي تحول دون تحقيق الدور القيادي لكل من القيادات الأكاديمية والإدارية في الجامعات، وخاصة أثناء جائحة كوفيد - ١٩، ولقد شهدت أدوار القيادات الأكاديمية والإدارية تغيراً ملحوظاً للتكيف مع الوضع الراهن حتى تسير أدوار ومهام العاملين في المؤسسات الجامعية بيسر وكفاءة، وليس أمر التغير خاصاً بالمؤسسات الجامعية السعودية، بل إنَّ كافة مؤسسات التعليم العالي في شتى الدول واجهت الكثير من المعوقات والتحديات التي كان لا بد من العمل على تجاوزها، والتخطيط لها سابقاً.

وتكتسب القيادة الأكاديمية الأهمية من أهمية الجامعة؛ لأنها تهتم بإعداد المتعلمين من كافة النواحي؛ ليكونوا مجتمع المستقبل المتميز، ويرتبط نجاح الجامعة في قيامها بدورها على القيادة الأكاديمية والإدارية فيها. مما تقدم نستطيع النظر إلى أدوار القيادات الأكاديمية والإدارية في الجامعات على أنها الجهود التي تعمل على تحفيز العاملين في الجامعة، والتأثير فيهم، وتسيير الأمور والمسؤوليات المتعلقة بهم، واستثارة جهودهم لتحقيق الأهداف الجامعية.

إدارة القيادة الأكاديمية والإدارية في جامعة الأمير سطام لأزمة كوفيد-

: ١٩

استوجب تفشي أزمة كوفيد - ١٩ في المملكة العربية السعودية إلى أخذ تدابير صحية، ومنها: تعليق الدراسة بدءًا من ٩ من مارس عام ٢٠٢٠؛ مما أحدث تحولًا في المسار التعليمي كاملاً؛ حيث تحول التعليم من تعليم حضوري منتظم إلى نظام يعتمد نجاحه على مدى توفر البنية التحتية اللازمة، وقدرة قيادة الجامعات على توفير كل ما يلزم من خطط وإجراءات لدعم العملية التعليمية. ويرى عبد العال (٢٠٢٠) أن أزمة كوفيد - ١٩ من أبرز التحديات التي تواجهها الجامعات المختلفة كل يوم، وبها تختبر القيم التي تؤكدتها الجامعات وتبناها في خططها الإستراتيجية المستقبلية، ومن ثم فإن هذه جعلت قادة الجامعات أمام كثير من التحديات، وأكد أبو عامود (٢٠٢٠) ضرورة اتخاذ القيادات الأكاديمية والإدارية - خلال إدارة الأزمة - لمنهجية تتبنى الابتكار الإداري والتقني؛ من حيث تطوير إجراءات إدارية تتناسب مع طبيعة الأزمة الوبائية وتطوراتها، ومتطلبات العمل معها، والاستعانة بالتقنيات المتطورة، وتوظيفها في نطاق متطلبات إدارة الأزمة، مع أهمية الاسترشاد بعدد من النماذج.

ومن الممكن عرض الإنجازات التي قدمتها جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز للتعامل مع أزمة فيروس كوفيد - ١٩، وحماية العاملين فيها، وذلك على النحو الآتي:

- إعداد دليل العمل عن بعد.

- تفعيل العمل بالأنظمة الإلكترونية المتاحة في الجامعة.
- تفعيل العمل بالخيارات التقنية المتاحة؛ لإنجاز الأعمال عن بعد مثل برامج Microsoft teams، وبرامج الاجتماعات Zoom.
- حصر الحضور لمكان العمل على فئات معينة محددة وفق نطاق ضيق جداً، وضمن إجراءات احترازية مشددة حسب التعليمات الجامعية للقيام بالأعمال التي يصعب إنجازها عن بعد.
- إعداد نماذج لأبرز المهام لكل إدارة، موضحة أهمية كل مهمة؛ من حيث سرعة الإنجاز وإمكانية التأجيل والأنظمة المتاحة لكل مهمة عن بعد، مع ضرورة تحديد المهام التي يصعب إنجازها عن بعد مرفقة بنموذج.
- تفعيل خدمة واتس آب الأعمال لكل إدارة على حدة، لغرض سهولة التواصل بين فرق العمل.
- تعميم أرقام الهواتف الضرورية لمنسوبي ومنسوبات الجامعة؛ وذلك لخدمة مستخدمي الجامعة تماشياً مع تعليق الأعمال.

العوامل المؤثرة في دور القيادات الأكاديمية والإدارية في الجامعات في ظل

جائحة كوفيد - ١٩ :

من المعروف أن جميع الجامعات قد اتخذت خطأً لإدارة الأزمات، بل إن الأمر امتد لإنشاء مراكز ووحدات لإدارة الأزمات داخل كل جامعة، وقد وضعت هذه المراكز سيناريوهات مختلفة لإدارة الأزمات مع دعم كامل من قيادات الجامعة للوحدة، وتوفير الإمكانيات المادية اللازمة لتنفيذ تلك الخطة، وإعلام منسوبي الجامعات بهذه الخطة.

إن مؤسسات التعليم العالي، ممثلة بالجامعات والمعاهد، هي جزء من هذه المنظومة التي استهدفتها الأزمات المختلفة؛ مما انعكس عليها سلباً؛ إذ تبين وجود تراجع ملحوظ في أداء هذه المؤسسات على المستويين: الإداري والأكاديمي فيها، وقد أشار خضري (Khudari, 1993) إلى أن مسببات الأزمات التي يمكن أن تواجهها المؤسسات هي "سوء الفهم، وسوء الإدراك، وسوء التقدير، والتقييم، والإدارة العشوائية، والرغبة في الابتزاز، واليأس، والإشاعات، واستعراض القوة، والأخطاء البشرية، والأزمات المخططة التي تقاوم تحقق الأهداف"، وقد ذكر بطة (Batah, 2006) أن المؤسسة التربوية تعيش وسط عالم مضطرب، فالحروب والهجرات والكوارث الطبيعية والفيضانات كلها أمثلة على أزمات تواجهها دول كثيرة في عالم اليوم، وتتطلب بالتالي من الإدارات التربوية القائمة فيها أن تتعامل معها بمنطق من يفهم طبيعتها وأبعادها أولاً، ومنطق من يعرف آليات معالجتها بفاعلية.

وتعد النظم الإدارية في الجامعات العامل الأساسي لنجاح المنظومة، ولتحقيق خطط التعامل مع الأزمات في ظل جائحة كوفيد - ١٩، ومن هنا فإن قادة الجامعات وفقاً للأحداث المتسارعة وتدابير الإغلاقات أصبحوا أمام مجموعة من التحديات التي تتطلب مرونة في التعامل مع قرار تعليق الدراسة حضورياً، وكذلك اتخاذ القرارات لتعديل طرق التدريس والتقويم بما يتوافق مع المستجدات، وتطوير نظم العمل لتتوافق مع عمل أعضاء هيئة التدريس عن بعد، ومواكبة كافة الأحداث والمستجدات المتعلقة بالأزمة، وتشكيل فريق لإدارة الأزمة؛ حيث يقوم بدور الوسيط بين القيادات وأعضاء هيئة التدريس. لقد عملت المؤسسات التعليمية، وخاصة الجامعات على وضع آليات، تشمل عدداً من الأبعاد، وهي وجود خطط واضحة للتعليم عن بعد تتوافق مع التطورات المحتملة؛ مما تتطلب ضرورة وضع القيادات الأكاديمية والإدارية لبعض الإجراءات بغرض تجاوز تداعيات الأزمة، والتأكد من أن البرامج التعليمية -رغم الأزمة- قد حققت مخرجات التعلم المستهدفة، وحققت متطلبات جودة التعليم عن بعد، ووضعت خططاً لتنفيذ الاختبارات حضورياً، مع الأخذ بالاحتياطات اللازمة للحد من تفشي الوباء داخل الجامعة؛ لضمان سلامة جميع منسوبي الكلية، والتأكد من أنها وضعت ضمانات لاستدامة تطبيق الإجراءات الاحترازية، ووضع سيناريوهات لاحتمالات عودة الدراسة حضورياً، ومن ثم الحد من تفشي الوباء بين منسوبي الجامعة.

معوقات تحولات الأدوار الأكاديمية والإدارية في الجامعات في ظل جائحة

كوفيد - ١٩ :

إنَّ تحولات أدوار القيادات الأكاديمية والإدارية يتطلب توفير العديد من المتطلبات، سواء التنظيمية أو ما يتعلق بالموارد البشرية أو الإمكانيات المادية، وعدم أو ضعف وجود تلك المتطلبات يشكل عائقاً من عوائق التحولات التي فرضتها جائحة فيروس كوفيد - ١٩، ومن تلك المعوقات التي أثرت على تحولات أدوار القيادات الجامعية الآتي:

- المعوقات التنظيمية والإدارية: تتخذ العديد من المؤسسات التعليمية بعض الأساليب الإدارية التقليدية التي لا تتناسب مع متطلبات التحول التقني الكبير الذي يشهده العالم اليوم، ويظهر هذا بشكل خاص في المؤسسات الجامعية في ظل جائحة فيروس كوفيد - ١٩، وعلى الرغم من أن البعض منها أعاد هيكلة نفسه بطرق مبتكرة لتتماشى مع التطورات، فإن الغالبية العظمى ما زالت تعتمد على الهياكل الهرمية التقليدية التي تقف أمام تطبيق التقنيات الحديثة والاستفادة من معطياتها في تطوير مؤسساتها (Turban, Leidner & Wetherb, 2008)، ويمكن أن يضاف أيضاً عدم وضوح الرؤية والأهداف الرئيسية، وتعريفها للأداء والنتائج، وخاصة عندما تكون المؤسسة في مراحل انتقالية (العلاق، ٢٠٠٦) في أثناء التعرض للأزمات.
- المعوقات المالية: وترتبط بمدى قدرة الجامعات مالياً لتوفير بنية تحتية تكنولوجية تواكب التطورات السريعة في العالم وخاصة في ظل جائحة كوفيد - ١٩.

– المعوقات البشرية: تتمثل في قلة دراية صنّاع القرار بأهمية مواكب التحولات والتطورات العالمية في ظل جائحة فيروس كوفيد - ١٩، وخوف القيادات من التغيير، وفقدان العمل، وقلة العناصر البشرية المدربة والقادرة على مواكبة الأزمة، وضعف الكفايات القيادية (Valacich & Schneider, 2017).

– المعوقات المتعلقة بالكفايات والمتعلقة بالتدريب: عدم وجود بنية تحتية متكاملة تواكب التحولات، وضعف استعمال التكنولوجيا الرقمية، وضعف مواكبة التطور السريع في ظل جائحة فيروس كوفيد - ١٩ وعدم جاهزية المؤسسات التعليمية لهذا التطور، وغياب الوعي لدى القيادات الجامعية وهيئات التدريس لفلسفة التعليم عن بعد، وضعف إدارة الوقت والتواصل من قبل القيادات الجامعية خلال العمل عن بعد (العجرفي، ٢٠٢٠).

ثانياً: الدراسات السابقة

تمكن الباحث من الحصول على مجموعة من الدراسات السابقة العربية والأجنبية، وذلك على النحو الآتي:

الدراسة الأولى: أجرت العتيبي (٢٠٠٨) دراسة تهدف إلى تطوير أداء القيادات الإدارية في كليات فرع البنات في جامعة الملك عبد العزيز في جدة في ضوء الإدارة الإستراتيجية من خلال رصد واقع أداء القيادات الإدارية في الكليات فرع البنات، واستعملت الباحثة الاستبانة أداةً لجمع البيانات من المجتمع الكلي في كليات فرع البنات، الذي يتكون من وكيلات الكليات، ومشرفات الأقسام، ومشرفات الوحدات، وقد اتبعت الباحثة المنهج الوصفي، ومن النتائج التي توصلت إليها أن القيادات الإدارية في كليات فرع البنات في الجامعة لا تعمل على مسايرة الاتجاهات الإدارية الحديثة؛ حيث يتم اختيارها وفقاً لأقدمية الدرجة العلمية، كما أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية حسب استجابات أفراد العينة تعزى إلى متغيرات الوظيفة الإدارية - المرتبة العلمية - سنوات الخبرة، وتوصلت الدراسة إلى عدد من التوصيات والمقترحات الإجرائية، من أهمها تطوير مهارات القيادات الإدارية فيما يتعلق بمهارات التفكير، وتشجيع القيادات الإدارية على اتخاذ المبادرة، والمخاطرة المحسوبة، والخروج من الأطر التقليدية لإدارة وظائفهم، وتمكينهم من الإبداع المهني والأكاديمي والإداري من خلال بناء ثقافة تنظيمية حاضنة للإبداع والابتكار.

الدراسة الثانية: أجرى الربيع (٢٠١٢) دراسة هدفت إلى التعرف على الأزمات التي واجهتها الجامعات السعودية، والتعرف على الوسائل التي اتبعتها

في مواجهة تلك الأزمات، واستعملت الدراسة المنهج الوصفي والمسحي باستعمال الاستبانة ومجموعات التركيز، وبلغ حجم العينة (٧٣٧) عضوًا من أعضاء هيئة التدريس والموظفين الإداريين في جامعة الملك سعود في الرياض، وجامعة الملك فهد للبترول والمعادن في الدمام، وجامعة الملك عبد العزيز في جدة، وأظهرت النتائج أن الجامعات السعودية واجهت ٣٤ أزمة ضمن سبعة مجالات، وأن الاحتياط الوقائي لم يكن له فاعلية عالية، وأن معالجة الأزمات كانت بين الدرجة المتوسطة إلى المنخفضة في مختلف المجالات، وأظهرت النتائج أيضًا فروقًا ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الوظيفة والنوع والجامعة، بينما لا يوجد فروق في متغير حضور الدورات وتلقيها وسنوات الخدمة.

الدراسة الثالثة: أجرى مينغيني (Menghini, 2014) دراسة هدفت إلى تحديد الإجراءات وسلوكيات القادة تجاه الأزمات في الحرم الجامعي، وتم جمع البيانات من خلال الزيارات الميدانية، والمقابلات الشخصية، واستعراض الوثائق التاريخية، والتغطيات الإعلامية، وأظهرت النتائج أهمية كون القادة نشطين وعلى علم بالأزمات، وأهمية الدور الذي يقوم به فرق العمل في مساعدة القادة في إدارة الأزمات وحلها، وبينت الدراسة أثر وسائل تعزيز الثقة بين القادة وفرقهم والمجتمع المؤسسي على القادة أنفسهم واتباعهم، وأوصت الدراسة بعدد من المبادئ التوجيهية للقادة في إدارة الأزمات.

الدراسة الرابعة: جاءت دراسة إيكر وفيارس (Eaker & Viars, 2014)، بهدف التعرف على مدى استجابة جامعة فيبرج (Viberg) في التعامل مع الأزمة الجامعية في الولايات المتحدة الأمريكية، وقد تكونت عينة الدراسة من

الإداريين في الجامعة، وقد تم جمع البيانات باستعمال المقابلات الشخصية بالإضافة إلى استعمال مصفوفة الأزمات التي تم إعدادها للدراسة، وأظهرت النتائج أن الجامعة لديها المرونة، والاستعداد للاستجابة للأزمات، وتوفر الأدوار للتعامل مع الأزمة.

الدراسة الخامسة: جاءت دراسة جارسيا (Garcia, 2015) بهدف التعرف على معرفة مدى فهم مديري الجامعات لمفهوم الأزمات، وقيادة الأزمات، وإدارة الأزمات) قبل وبعد وفي أثناء الأزمات)، وأدوارهم ومسؤولياتهم، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي من خلال الاستبانة، وتطبيق مقابلات مع جميع مديري الجامعات ومديري الأزمات في التعليم العالي في فلوريدا، وكان من أهم النتائج أن الأزمات ترتبط بشكل أساسي بأهمية علاقة مديري الجامعات ومديري الأزمات مع الرؤساء الآخرين.

الدراسة السادسة: أجرى باتز (Bates, 2015) دراسة تهدف إلى التعرف على دور القادة في الجامعات والعاملين الإداريين في مواجهة الأزمات، ومدى تأثير القيادة في عملية مواجهة وإدارة الأزمة وطرق معالجتها، وكانت عينة الدراسة القادة في جامعة ميركر الأمريكية، وأظهرت النتائج مدى فاعلية الجامعات في مواجهة الأزمات داخل الحرم الجامعي، واستعمال الأساليب القيادية المختلفة في التعامل معها بنجاح، وأظهرت النتائج أن التواصل الفعال بين القياديين الإداريين والإدارات المختلفة والتحديث المستمر للمعلومات له دور أساسي في إدارة الأزمات.

الدراسة السابعة: أجرى علي (Ali, 2016) دراسة بهدف التعرف على درجة إدارة الأزمات لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية، وقد استعمل المنهج الوصفي المسحي، وتكونت عينة البحث من (١٦٨) فرداً من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة المستنصرية في العراق، وقد اختار الاستبانة أداةً لجمع البيانات، وكانت ضمن أربعة مجالات (الاستعداد، المواجهة، التعهد، الهروب، التعاون)، وتوصلت الدراسة إلى أن إدارة الأزمات لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية كانت بدرجة متوسطة؛ مما يشير إلى أنها في وضع عادي وجيد، وأوصت الدراسة بضرورة نشر روح التعاون وثقافة الأزمات، وتدريب الموظفين على إدارة الأزمات.

الدراسة الثامنة: أجرى جاكسون (Jackson, 2016)، دراسة هدفت إلى التعرف على مسؤوليات عمادة الطلبة في إدارة الأزمات في الحرم الجامعي لجامعة جورجيا الجنوبية، وقد تكونت عينة الدراسة من (٣٥) عميداً، ولجمع البيانات تم استعمال الاستبانة والمقابلة الشخصية، وأظهرت النتائج أن عمداء الطلبة لهم دور في توفير سكن الطلاب، كما أن لهم أثراً في حماية الطلبة داخل الحرم الجامعي، فمن ضمن مسؤولياتهم توفير التدريب لموظفي الجامعة، وقد أكدت الدراسة أن معرفة العمداء لدورهم ومسؤولياتهم يزيد من كفاءة إدارة الأزمات في الجامعة.

الدراسة التاسعة: جاءت دراسة دانييل (Daniel, 2017) بهدف تحديد أفضل الممارسات التنظيمية في التواصل لقيادة الأزمات المتزايدة في الكليات والجامعات في أثناء وبعد الأزمات التنظيمية، وخاصة الأزمات التي تهدد سلامة

منسوبي الكليات والجامعات، كما هدفت إلى معرفة إستراتيجيات التواصل التي تمنع أو تحد من الأضرار التي تلحق بالكليات والجامعات، والتعرف على الإستراتيجيات التي يمكن استعمالها في حالات الأزمات، وقد استعمل الباحث المنهج التحليلي لإجراء تحليل لأكثر من ٣٠ دراسة تجريبية ذات الصلة بعنوان الدراسة، ومن أبرز النتائج التي توصل إليها هو وجود أكثر من ١١ إستراتيجية للتواصل في أثناء التعامل مع الأزمات.

الدراسة العاشرة: هدفت دراسة البعداني (٢٠١٨) إلى التعرف على درجة ممارسة إدارة التغيير لدى القيادات الأكاديمية والإدارية في جامعة إب، وانتهجت المنهج الوصفي المسحي، وتكونت عينة الدراسة من (٩٦) عضوًا من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة، وجاءت الاستبانة أداةً لجمع البيانات، وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة إدارة التغيير لدى القيادات الأكاديمية والإدارية متوسطة وغير كافية لتحقيق الأداء المنشود في كافة الجوانب، كما بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة وفقًا لمتغيرات الجنس، والرتبة الأكاديمية وعدد سنوات الخبرة.

الدراسة الحادية عشرة: جاءت دراسة الخويطر (٢٠١٩) بهدف التعرف على واقع دور القيادات الأكاديمية في جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز في إدارة الأزمات، والكشف عن الاحتياجات والمعوقات التي تواجه القيادات الأكاديمية فيها، وتحديد الدور المقترح لهم في إدارة الأزمات، وسبل تطوير دور هذه القيادات الأكاديمية في إدارة الأزمات من وجهة نظرهم، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي باستعمال الاستبانة أداةً لجمع البيانات، وتوصلت

نتائج الدراسة إلى أن درجة واقع دور القيادات الأكاديمية في جامعة الأمير سطم بن عبد العزيز في إدارة الأزمات كانت متوسطة، وهناك موافقة بدرجة عالية في إدارة الأزمات نحو احتياجات دور القيادات الأكاديمية في إدارة الأزمات، والدور المقترح لهم، وهناك موافقة بدرجة متوسطة من وجهة نظر القيادات الأكاديمية في إدارة الأزمات نحو معوقات دور القيادات الأكاديمية، وسبل تطويره، وقد أوصت الدراسة بعدة توصيات قد تسهم في تطوير دور القيادات الأكاديمية في جامعة الأمير سطم بن عبد العزيز في إدارة الأزمات.

الدراسة الثانية عشرة: أجرى كل من شديفات وعليمات (٢٠١٩) دراسة هدفت إلى معرفة درجة ممارسة الإدارة الجامعية لأدوارها في جامعة اليرموك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي باستعمال الاستبانة أداة لجمع المعلومات؛ حيث طبقت على (٣٥٠) عضو هيئة تدريس، وقد أظهرت الدراسة مجموعة من النتائج، أهمها ما يأتي: إنَّ درجة ممارسة الإدارة الجامعية لأدوارها في جامعة اليرموك كانت متوسطة، وبينت عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ بين استجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس أو الرتبة الأكاديمية أو نوع الكلية أو عدد سنوات الخبرة.

الدراسة الثالثة عشرة: جاءت دراسة الناييف (٢٠٢٠) بهدف وضع تصور مقترح لتطوير أداء القيادات الجامعية في ضوء نظام الجامعات الجديد بما يحقق قيادة مستقبلية مبدعة ومتميزة، وقد استعمل المنهج الوصفي المسحي، واتخذ الاستبانة أداة لجمع البيانات؛ حيث بلغت عينة الدراسة ١١٠ من القيادات الجامعية في الجامعات السعودية (وكلاء جامعات، عمداء كليات، وكيل كلية

أو عمادة، رؤساء الأقسام، مديرو الإدارات)، وتكونت من ٣٩ عبارة في ثلاثة محاور: المبادئ التي يجب أن يستند إليها عمل القيادات الجامعية في ضوء نظام الجامعات السعودية الجديد، ومهام ومسؤوليات القيادات الجامعية، وقدرة القيادات على تفعيل الموارد الذاتية للجامعة، وأسفرت الدراسة عن عدد من النتائج، منها: اتفاق القيادات الجامعية على المبادئ التي يجب أن يستند إليها عمل القيادات الجامعية في ضوء نظام الجامعات الجديد بدرجة موافقة بشدة، كما أشارت النتائج إلى اتفاق القيادات الجامعية على مهام ومسؤوليات القيادات الجامعية في ضوء نظام الجامعات الجديد بدرجة موافقة بشدة، وأيضاً اتفاق القيادات الجامعية على قدرة القيادات الجامعية على تفعيل الموارد الذاتية للجامعة من خلال بناء واختيار وإدارة الأوقاف وتأسيس الشراكات التي تمنح الجامعة الاكتفاء الذاتي في الإنفاق بدرجة موافقة بشدة، كما أشارت النتائج إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات الرتبة الأكاديمية، والوظيفة، وسنوات الخبرة، وتم التوصل إلى تصور مقترح لتطوير أداء القيادات الجامعية في ضوء نظام الجامعات الجديد.

ملخص الدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية منها:

تنوعت أهداف الدراسات التي تناولت دور القيادات الجامعية سواء الأكاديمية أو الإدارية مع مختلف المتغيرات الأخرى، ومنها في إدارة الأزمات؛ حيث إنَّ معظمها تناول درجة إدارة الأزمات لدى القيادات الجامعية كما في دراسة الربيعة (٢٠١٢) ومينغيني (Menghini, 2014)، وإيكر وفيارس (Eaker & Viars, 2014)، وعلي (Ali, 2016) ودانييل (Daniel, 2017)، كما أنَّ هناك دراسات تناولت دور القيادات الجامعية في إدارة الأزمات كما في دراسة جارسيا (Garcia, 2015)، ودراسة باتز (Bates, 2015)، وهدفت بعضها إلى التعرف على واقع دور القيادات الجامعية سواء الأكاديمية أو الإدارية وتفعيلها مثل دراسة العتبي (٢٠٠٨)، وجاكسون (Jackson, 2016)، والبعداني (٢٠١٨)، والخويطر (٢٠١٩)، وشديفات وعليمات (٢٠١٩)، وآخرها دراسة النايف (٢٠٢٠) التي جاءت في تطوير أداء القيادات الجامعية، بينما هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على المعوقات التي تحد من تحولات أدوار القيادات الأكاديمية والإدارية في جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز في ظل جائحة كوفيد - ١٩. وقد تنوعت الدراسات السابقة من حيث الأدوات التي اعتمدت عليها للحصول على المعلومات، فقد اعتمد معظمها على استعمال الاستبانة والمقابلة وسيلةً لجمع البيانات، واتفقت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات على استعمال الاستبانة أداةً لجمع البيانات.

وقد استفاد الباحث من أدبيات الدراسات السابقة في استعراض الأدب النظري والدراسات السابقة، إضافةً إلى تطوير أداة الدراسة والمنهج المستعمل، ومناقشة النتائج وتفسيرها.

ومن الملاحظ أنّ هذه الدراسة تتشارك مع الدراسات الأخرى التي تناولت أدوار القيادات الجامعية في ظل الأزمات، ولكنها تختلف عنها في أنها تناولت درجة المعوقات التي تحد من تحولات أدوار القيادات الأكاديمية والإدارية في ظل جائحة كوفيد -١٩؛ بحيث يمكن التعرف على درجة كل من المعوقات التنظيمية والإدارية والمالية، التي ترتبط بشكل مباشر بالمؤسسة الجامعية، إضافة إلى المعوقات التي ترتبط بالعاملين، كالمعوقات البشرية والمعوقات التي تتعلق بالكفايات والتدريب والتي لم تتطرق لها أي دراسات سابقة حسب علم الباحث.

إجراءات الدراسة:

تناول هذا الجزء وصفاً لمنهج الدراسة ومجتمعها وعينتها والأداة المستعملة لجمع البيانات والتحقق من صدقها وثباتها، وتناول أيضاً وصفاً لإجراءات الدراسة والمعالجة الإحصائية التي تم استعمالها لتحليل بيانات الدراسة والإجابة عن أسئلتها على النحو الآتي:

منهج الدراسة:

استعمل الباحث المنهج الوصفي المسحي لملاءمته أغراض الدراسة وطبيعتها بوصفه يقوم على جمع المعلومات والبيانات، وتصنيفها، ومحاولة تفسيرها وتحليلها.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من عمداء الكليات ورؤساء الأقسام الأكاديمية ومديري الإدارات، كما هو موضح بالجدول (١) أدناه، رؤساء الأقسام الأكاديمية والعمداء ومديرو الإدارات.

جدول (١) مجتمع الدراسة

العدد	طبيعة العمل
٢١	العمداء
٩٣	رؤساء الأقسام الأكاديمية
٥٠	مديرو الإدارات
١٦٤	المجموع

عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من ١٦٤ فردًا من جميع عمداء الكليات، ورؤساء الأقسام الأكاديمية، ومديري الإدارات، ويوضح الجدول (٢) أدناه توزيع أفراد العينة وفقًا لمتغير الجنس، وطبيعة الوظيفة، وسنوات الخدمة.

جدول (٢) عينة الدراسة وخصائصها

عدد سنوات الخدمة			الجنس		طبيعة الوظيفة	
أقل من ٥ سنوات	أكثر من ٥ - ١٠ سنوات	أكثر من ١٠ سنوات	أنثى	ذكر	إدارية	أكاديمية
٣٤	٨٢	٤٨	٤٤	١٢٠	٥٠	١١٤

أداة الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة، طوّر الباحث أداة الدراسة اعتمادًا على مسح الأدب النظري السابق المتعلق بمعوقات تحولات الأدوار الأكاديمية والإدارية للقيادات الجامعية في الجامعات والإفادة منها في بناء أداة الدراسة؛ إذ تم الرجوع إلى الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، مثل دراسة كل

من العتيبي (٢٠٠٨) والعجرفي (٢٠٢٠) ودراسة الشمري (٢٠٢١)، وتمثل أداة الدراسة من (٣٦) فقرة.

الصدق الظاهري لأداة الدراسة:

تم التحقق من صدق أداة الدراسة باستعمال الصدق الظاهري؛ وذلك بعرض أداة الدراسة بصيغتها الأولية على مجموعة من المحكمين من المختصين وذوي الخبرة من أعضاء هيئة التدريس في عدد من الجامعات السعودية، وقد تم الأخذ بالنقاط التي حصلت على موافقة بنسبة (80%) من المحكمين فأكثر، وتم إجراء اللازم بالتعديل، إما بإعادة الصياغة أو الحذف.

ثبات أداة الدراسة:

للتحقق من ثبات الأداة، قام الباحث باستعمال نوعين من الثبات، وهما على النحو الآتي:

١. طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test-retest)؛ وذلك من خلال اختيار عينة مقدارها (15) فردًا من خارج عينة الدراسة بفواصل زمني يُقدَّر بأسبوعين، وتم استخراج معامل ارتباط بيرسون وقد بلغ (٠,٨٣).
٢. طريقة الاتساق الداخلي باستعمال معامل كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha)؛ وذلك بعد تطبيق أداة الدراسة؛ حيث بلغ (٠,٨٨).

متغيرات الدراسة:

اشتملت الدراسة على المتغيرات الآتية:

١. المتغيرات التابعة: درجة معوقات تحولات أدوار القيادات الأكاديمية والإدارية في جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز في ظل جائحة فيروس كوفيد - ١٩ .
٢. المتغيرات المستقلة، وهي على النحو الآتي:
 - الجنس، وهو فئتان: ذكور وإناث.
 - طبيعة الوظيفة، وهي فئتان: أكاديمية وإدارية.
 - سنوات الخدمة، وهي ثلاث فئات: أقل من ٥ سنوات، أكثر من ٥ - أقل من ١٠ سنوات، ١٠ سنوات فأكثر.

المعالجة الإحصائية:

استعمل الباحث الوسائل الإحصائية الآتية لمعالجة البيانات إحصائياً:

١. للإجابة عن السؤال الأول، تم استعمال المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة.
٢. للإجابة عن السؤال الثاني، تم استعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين للإجابة على المتغيرات: الجنس وطبيعة الوظيفة وتحليل التباين الأحادي بالنسبة لمتغير سنوات الخدمة، واختبار شيفيه للمقارنات البعدية وتحديد الدلالة.
٣. للإجابة عن السؤال الثالث، تم استعمال المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة.

مناقشة وتفسير نتائج الدراسة:

للتعرف على معوقات تحولات أدوار القيادات الأكاديمية والإدارية في جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز في ظل جائحة فيروس كوفيد - ١٩ كانت النتائج على النحو الآتي:

النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الأول الذي ينص على "ما معوقات تحولات أدوار القيادات الأكاديمية والإدارية في جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز في ظل جائحة فيروس كوفيد - ١٩؟"

للإجابة عن السؤال، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة، وذلك كما هو موضح في الجدول (٣).

جدول (٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة معوقات تحولات أدوار القيادات الأكاديمية والإدارية في جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز في ظل جائحة فيروس كوفيد - ١٩ مرتبة تنازلياً.

الدرجة	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	الرقم
المعوقات التنظيمية					
متوسطة	٤	٠,٤٠	٣,٠٤	ضعف المناخ التنظيمي داخل الجامعة	١
متوسطة	٣	٠,٤٦	٣,١٣	غياب رؤية إستراتيجية واضحة وبعيدة المدى في الأزمات	٢
متوسطة	٢	٠,٥١	٣,٢٨	ضعف القدرة على مواكبة التغيرات على المستوى المحلي والإقليمي والعالمي	٣
متوسطة	٥	٠,٣٩	٣,٠١	تقييد القيادات الأكاديمية والإدارية بالقوانين والتعليمات واللوائح المختلفة	٤
متوسطة	١	٠,٥٦	٣,٤٥	سيطرة المركزية على معظم الأنظمة الإدارية في الجامعة خلال جائحة فيروس كوفيد - ١٩	٥
متوسطة		٠,٥٣	٣,١٨	الدرجة الكلية للمعوقات التنظيمية	
المعوقات الإدارية					

متوسطة	١	٠,٤٦	٣,٥١	ضعف القدرة على إدارة الأزمات	١
متوسطة	٢	٠,٥٨	٣,٣٩	تزايد الضغوطات والأعباء على القيادات الأكاديمية والإدارية	٢
متوسطة	٣	٠,٥٤	٣,٣٢	ضعف المشاركة في عملية اتخاذ القرار خلال جائحة فيروس كوفيد - ١٩	٣
متوسطة	٤	٠,٤٩	٣,٢١	تمركز الإدارة خلال الأزمة في أيدي فئة محددة من القيادات الإدارية العليا	٤
متوسطة	٥	٠,٤٢	٣,٠٩	الإصرار على الأسلوب الإداري التقليدي وعدم الابتعاد بالعمل بالأسلوب والفكر الجديد	٥
متوسطة		٠,٥٣	٣,٣٠	الدرجة الكلية للمعوقات الإدارية	
المعوقات المالية					
متوسطة	٢	٠,٥٧	٣,٥٤	قلة الميزانية المخصصة للعمل عن بعد ونقص الإمكانيات المادية	١
متوسطة	٣	٠,٤٨	٣,٢٩	قلة الموارد المالية اللازمة لتنمية قدرات القيادات الأكاديمية والإدارية	٢
متوسطة	١	٠,٥٩	٣,٥٩	عدم توفر البنية التحتية التكنولوجية للمساعدة على تعزيز أدوار القيادات الأكاديمية والإدارية	٣
متوسطة		٠,٥٧	٣,٤٧	الدرجة الكلية للمعوقات المالية	
المعوقات المتعلقة بالكفايات					
متوسطة	٤	٠,٤٧	٣,٢٤	قلة تبادل الخبرات بين القيادات الأكاديمية والإدارية	١
متوسطة	٣	٠,٥٢	٣,٣٩	صعوبة الاستفادة من الموارد البشرية والمادية المتاحة من قبل القيادات الأكاديمية والإدارية	٢
متوسطة	١	٠,٥٩	٣,٥٩	ضعف توظيف القيادات الأكاديمية والإدارية لأدوات التكنولوجيا الحديثة داخل الجامعة	٣
متوسطة	٢	٠,٥٧	٣,٤٧	إغفال جانب الكفاءة الإدارية عند اختيار القيادات الأكاديمية والإدارية في الجامعة	٤
متوسطة		٠,٥٥	٣,٤٢	الدرجة الكلية للمعوقات المتعلقة بالكفايات	
المعوقات البشرية					
متوسطة	٣	٠,٤٥	٣,٢٣	تباين اتجاهات ودوافع كثيرة من القيادات الأكاديمية والإدارية في الجامعة	١
متوسطة	٤	٠,٤٠	٣,٠٥	عدم التقيد بالتعليمات والقرارات الجامعية خلال جائحة فيروس كوفيد - ١٩	٢
متوسطة	١	٠,٥٣	٣,٤١	ضعف المرونة والتكيف مع القرارات الجديدة خلال جائحة فيروس كوفيد - ١٩	٣

معوقات تحولات أدوار القيادات الأكاديمية والإدارية بجامعة الأمير سطام بن عبد العزيز
في ظل جائحة فيروس كوفيد - 19

د. منصور بن زيد الخنثلان

متوسطة	٢	٠,٤٩	٣,٣٧	التخوف من تحمل المسؤولية والفشل في اتخاذ القرارات خلال جائحة فيروس كوفيد - ١٩	٤
متوسطة		٠,٤٧	٣,٢٧	الدرجة الكلية للمعوقات البشرية	
المعوقات المتعلقة بالتدريب					
متوسطة	٣	٠,٤٠	٣,٢٤	ضعف القدرة على العمل والمشاركة عن بعد في فرق الإدارة الافتراضية	١
متوسطة	٥	٠,٤٦	٣,١٣	ضعف ملائمة البرامج التدريبية والاتجاهات الإدارية الحديثة في الجامعات	٢
متوسطة	٤	٠,٤٣	٣,١٨	صعوبة إدارة الوقت من قبل القيادات الأكاديمية والإدارية خلال العمل عن بعد	٣
متوسطة	٢	٠,٤٩	٣,٣٤	صعوبة التواصل الإداري والتعامل مع الزملاء خلال جائحة فيروس كوفيد - ١٩	٤
متوسطة	١	٠,٦٦	٣,٦٨	ضعف قدرة القيادات في استعمال التكنولوجيا الرقمية وأدوات التواصل الاجتماعي	٥
متوسطة		٠,٤٧	٣,٣١	الدرجة الكلية للمعوقات المتعلقة بالتدريب	
متوسطة		٠,٥٠	٣,٣٣	الدرجة الكلية للمعوقات	

يظهر الجدول أن درجة الكلية لمعوقات تحولات أدوار القيادات الأكاديمية والإدارية في جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز كانت متوسطة هي وجميع المعوقات؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي (٣,٣٣) ، وبلغ الانحراف المعياري (٠,٥٠) ، وجاءت الدرجة الكلية للمعوقات المالية بالرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣,٤٧) وانحراف معياري (٠,٥٧) وبدرجة متوسطة ، وهذا يعزى إلى ضعف القدرة المالية على مواكبة التغيرات في ظل وجود الأزمة؛ مما يستدعي ضرورة توفر مخصصات مالية خاصة في حالات الأزمات للقدرة على مواكبتها وتحازوها؛ إذ إن أعلى متوسط حسابي لفقرات المعوقات المالية كان للفقرة رقم (٣) التي تنص على "عدم توفر البنية التحتية التكنولوجية المساعدة على تعزيز أدوار القيادات الأكاديمية والإدارية"، وبلغ (٣,٥٩) وانحراف معياري (٠,٥٩) ، وأقل متوسط

حسابي للفقرة رقم (٢) التي تنص على "قلة الموارد المالية اللازمة لتنمية قدرات القيادات الأكاديمية والإدارية"، وبلغ (٣,٢٩) وانحراف معياري (٠,٤٨)، مما يدل على حاجة جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز لتخصيص موارد مالية تُعنى بتوفير بنية تحتية تكنولوجية متكاملة تواكب التغيرات السريعة، إضافة إلى تخصيص موازنة مالية لرفع كفاءة وقدرات القيادات في الجامعات.

أما الرتبة الثانية من المعوقات، فكانت للمعوقات المتعلقة بالكفايات؛ حيث جاء المتوسط الحسابي بدرجة متوسط (٣,٤٢) وانحراف معياري (٠,٥٥)، وهذا يوضح ضرورة العمل على رفع كفايات القيادات في المعوقات المالية بالإضافة إلى وضع معايير وأسس واضحة للكفايات الواجب توفرها في القيادات الأكاديمية والإدارية في الجامعات؛ إذ إنَّ أعلى متوسط حسابي لفقرات المعوقات المتعلقة بالكفايات جاء للفقرة رقم (٣) التي تنص على "ضعف توظيف القيادات الأكاديمية والإدارية لأدوات التكنولوجيا الحديثة داخل الجامعة"، وبلغ (٣,٥٦) وانحراف معياري (٠,٥٩)؛ وهذا يعزى إلى قلة الكفايات لدى القيادات في توظيف التكنولوجيا الحديثة داخل الجامعة، وهو ما أشارت إليه النتائج بشكل عام مع ضرورة الأخذ بأهمية التكنولوجيا في النظام التعليمي والتربوي، وخاصة في ظل الأزمات، وهذا ما لوحظ مؤخرًا من خلال التحول الرقمي التكنولوجي الشامل الذي فرضته علينا جائحة فيروس كوفيد - ١٩، وجاء أقل متوسط حسابي لفقرة رقم (١) التي تنص على "قلة تبادل الخبرات بين القيادات الأكاديمية والإدارية وبلغ (٣,٢٤) وانحراف معياري (٠,٤٧)؛ مما يدل على ضعف توفر المناخ التنظيمي الذي يحث على تبادل الخبرات والمعارف

بين القيادات، لكنها جاءت بدرجة متوسطة ومرضية مما ينعكس ربما على عدم توفرها خلال جائحة فيروس كوفيد - ١٩، وهذا يتطلب من القيادات العليا في جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز الأخذ بضرورة تبادل الخبرات بين القيادات، وضرورة إشراكهم في مختلف الأنشطة والفاعليات المنظمة داخل الحرم الجامعي، والعمل بروح الفريق لتحقيق الأهداف الجامعية على أكمل وجه.

أما المعوقات المتعلقة بالتدريب، فجاءت بالرتبة الثالثة لتؤكد على ضرورة بناء قدرات القيادات الجامعية لمواكبة الأزمات وإدارتها، فكانت بدرجة متوسطة؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي (٣,٣١) والانحراف المعياري (٠,٤٧)؛ إذ إنَّ أعلى متوسط حسابي لفقرات المعوقات المتعلقة بالتدريب كانت للفقرة رقم (٥) التي تنص على "ضعف قدرة القيادات في استعمال التكنولوجيا الرقمية وأدوات التواصل الاجتماعي" وبلغ (٣,٦٨) وانحراف معياري (٠,٦٦)؛ مما يؤكد على ضرورة توظيف التكنولوجيا ورفع كفاءة القيادات في استعمالها وتوظيفها داخل جامعة الأمير سطاتم بن عبدالعزيز، أما الفقرة الأخيرة، فجاءت للفقرة رقم (٢) التي تنص على "ضعف ملائمة البرامج التدريبية والاتجاهات الإدارية الحديثة في الجامعات" بمتوسط حسابي (٣,١٣) وانحراف معياري (٠,٤٦)، وتشير هذه النتيجة إلى أهمية التخطيط اللازم لرفع كفاءة القيادات بما يتناسب مع الحاجات التدريبية اللازمة حسب الكفاءات المتوفرة في الجامعات مع ضرورة مواكبة الاتجاهات الإدارية الحديثة.

أما فيما يتعلق بالمعوقات الإدارية، فجاءت بالرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (٣,٣٠) وانحراف معياري (٠,٥٣) وبدرجة متوسطة، فجاءت بالرتبة الأولى

الفقرة رقم (١) التي تنص على "ضعف القدرة على إدارة الأزمات" بمتوسط حسابي (٣,٥١) وانحراف معياري (٠,٤٦), ويعزى ذلك إلى ضعف التخطيط المسبق لإدارة الأزمات, وعدم تخصيص إدارات متخصصة في هذا المجال؛ مما أظهر ضعفا واضحا في ظل جائحة فيروس كوفيد - ١٩, وبناء على هذا الأمر يستوجب على الجامعات العمل وبسرعة ملحوظة لمواكبة هذه التطورات السريعة وتوفير وحدات متخصصة لإدارة الأزمة الحالية الأزمات اللاحقة, وبالرتبة الخامسة والأخيرة للفقرة رقم (٥) التي تنص على "الإصرار على الأسلوب الإداري التقليدي, وعدم الاقتناع بالعمل بالأسلوب الفكري الجديد" بمتوسط حسابي (٣,٠٩) وانحراف معياري (٠,٤٢), ويعزى ذلك إلى عدم توظيف الاتجاهات الإدارية الحديثة في الجامعات التي ظهرت بالرتبة الأخيرة ضمن المعوقات المتعلقة بالتدريب, وهذا يؤكد وبشكل عام على أهمية العمل على توظيف الأسلوب الفكري الجديد في اتجاهات الإدارة الحديثة؛ للقضاء على المعوقات الإدارية التي تحول دون تحقيق الأهداف الجامعية المنشودة.

أما فيما يتعلق بالمعوقات البشرية, فإنَّ هذه المعوقات تشكل عائقًا وحاجزًا لا يمكن تحديده ولا تعديله؛ وذلك لأنه يرتبط بالسلوك البشري الذي يصعب السيطرة عليه؛ لأنه يحتاج إلى المزيد من الوقت والجهد لالتماس التغيير المطلوب في سلوك الأفراد, وقد جاءت المعوقات البشرية بالرتبة الخامسة وقبل الأخيرة وبمتوسط حسابي كلي (٣,٢٧) وانحراف معياري (٠,٤٧) وبدرجة متوسطة؛ مما يدل على أن السلوكيات التي تتحلَّى بها قيادات الجامعات بشكل عام جيدة, إذ جاءت الرتبة الأولى للفقرة رقم (٣) التي تنص على "ضعف المرونة

والتكيف مع القرارات الجديدة خلال جائحة كوفيد - ١٩ " بمتوسط حسابي (٣,٠٥) وانحراف معياري (٠,٤٠), وهذا يظهر واضحا في المعوقات السابقة التي تؤكد تأثر القيادات الجامعية في ظل جائحة كوفيد - ١٩، وهذا بدوره يؤكد وجود معوقات تعيق تكيف القيادات مع القرارات الجديدة خلال جائحة كوفيد - ١٩ التي أوجبت توظيف التكنولوجيا الحديثة في كافة المهام والأعمال الجامعية، وعملت على تعليق العمل لمدة زمنية محددة، ويُلها العمل عن بعد الذي واجهه الأفراد العاملين بضعف في التكيف معه؛ مما أثر بصورة عامة في ضعف التكيف لدى القيادات لتحقيق أهدافها الإدارية والجامعية، ونجد أن الفقرة الأخيرة للمعوقات البشرية جاءت بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي (٣,٠٥) وانحراف معياري (٠,٤٠) والتي كانت تنص على "عدم التقيد بالتعليمات والقرارات الجامعية خلال جائحة فيروس كوفيد - ١٩"، وهذا يؤكد الفقرة السابقة في عدم التكيف مع القرارات الجامعية والصعوبة التي واجهت القيادات الجامعية وتنفيذها لكافة أنشطتها في ظل جائحة فيروس كوفيد - ١٩، ومن هنا يتبين ضرورة العمل على تصميم منهجية متكاملة في إدارة الأزمات.

أما الرتبة السادسة والأخيرة فجاءت للمعوقات التنظيمية بمتوسط حسابي (٣,١٨) وانحراف معياري (٠,٥٣) وبدرجة متوسطة؛ إذ جاءت بالرتبة الأولى للفقرة رقم (٥) التي تنص على "سيطرة المركزية على معظم الأنظمة الإدارية في الجامعة خلال جائحة فيروس كوفيد - ١٩" وبمتوسط حسابي (٣,٤٥) وانحراف معياري (٠,٥٦)؛ ويعزى ذلك ربما إلى رأي عينة الدراسة بضرورة

مركزية القرارات في ظل الأزمات, وخاصة الأزمات غير المخطط لها سابقًا لتنظيم العمل وتحقيق المهام المطلوبة، وعلى الرغم من ضرورة تحقيق التشاركية في اتخاذ القرار فإنه خلال جائحة فيروس كوفيد - ١٩ استوجب على الجامعات العمل على تعميم القرارات السريعة للتصدي للأزمة ومواكبة التغيير، والخوف من الفشل في تحقيق الخطط المرجوة في الفترة نفسها.

وأما الرتبة الأخيرة للمعوقات التنظيمية الفقرة رقم (٤) والتي تنص على "تقيد القيادات الأكاديمية والإدارية بالقوانين والتعليمات واللوائح المختلفة" فجاءت بالدرجة المتوسطة والمرضية بمتوسط حسابي (٣,٠١) وانحراف معياري (٠,٣٩)، إلا أنها تتعلق بالسلوك البشري، فنحن في ظل أزمة عالمية أثرت على الأفراد شخصيًا ومهنيًا، مما يؤثر وبشكل مباشر على مدى تقيدهم بالقوانين والتعليمات وهذا يرتبط بشكل مباشر مع المعوقات البشرية والتي تُعنى بضعف المرونة والتكيف مع القرارات والتعليمات الجامعية، مما يوضح ضرورة العمل على تأسيس وحدة مستقلة لإدارة الأزمات وتعميم الدروس المستفادة من أزمة فيروس كوفيد - ١٩ لتحقيق التخطيط السليم ومواكبة الأزمات التي تؤثر وبشكل مباشر على جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز.

النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الثاني الذي ينص على "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ٠,٠٥ بين متوسطات استجابة أفراد عينة الدراسة من رؤساء الأقسام الأكاديمية، والعمداء، ومديري الإدارات حول معوقات تحولات أدوار القيادات الأكاديمية والإدارية تُعزى للمتغيرات الآتية: الوظيفة، الجنس، سنوات الخدمة؟"



كانت نتائج هذا السؤال على النحو الآتي:

١. متغير طبيعة الوظيفة

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة معوقات تحولات أدوار القيادات الأكاديمية والإدارية في جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز في ظل جائحة فيروس كوفيد - ١٩، وتم تطبيق اختبار (t-test) تبعاً لمتغير الوظيفة، كما يظهر ذلك بالجدول (٤).

جدول (٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة معوقات تحولات أدوار القيادات الأكاديمية والإدارية في جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز في ظل جائحة فيروس كوفيد - ١٩، واختبار (t-test) تبعاً لمتغير طبيعة الوظيفة

مستوى الدلالة	قيمة t	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	طبيعة الوظيفة	البعد
0.14	-6.58	٠,٥١	٣,١٨	١٢٢	أكاديمية	المعوقات التنظيمية
		٠,٤٦	٣,٥١	٥٠	إدارية	
0.19	-6.99	٠,٥٠	٣,١٥	١٢٢	أكاديمية	المعوقات الإدارية
		٠,٤٢	٣,٣١	٥٠	إدارية	
0.09	-2.02	٠,٤٥	٣,٣٠	١٢٢	أكاديمية	المعوقات المالية
		٠,٥٤	٣,٤٤	٥٠	إدارية	
0.13	-3.60	٠,٥٢	٣,١٨	١٢٢	أكاديمية	المعوقات المتعلقة بالكفايات
		٠,٥٨	٣,٣٩	٥٠	إدارية	
0.03	-0.93	٠,٤٩	٣,٣٩	١٢٢	أكاديمية	المعوقات البشرية
		٠,٥٤	٣,٤٤	٥٠	إدارية	
0.13	-6.23	٠,٤٩	٣,١٢	١٢٢	أكاديمية	المعوقات المتعلقة بالتدريب
		٠,٤٥	٣,٣٥	٥٠	إدارية	
0.12	-5.96	٠,٥٣	٣,٢٢	١٢٢	أكاديمية	المعوقات الكلية
		٠,٤٠	٣,٤٠	٥٠	إدارية	

تشير النتائج التي تظهر في الجدول (٤) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات الاستجابة لدرجة

المعوقات الكلية لتحولات أدوار القيادات الأكاديمية والإدارية في جامعة الأمير سطاتم بن عبدالعزيز في ظل جائحة فيروس كوفيد - ١٩، وعدم وجود فروق إحصائية تعزى لمتغير طبيعة الوظيفة في جميع المعوقات ما عدا المعوقات البشرية المؤثرة في تحولات أدوار القيادات الأكاديمية والإدارية، استناداً إلى قيمة (t) المحسوبة؛ إذ بلغت (-0.93) وبدرجة دلالة (٠,٠٣)، وكانت لصالح الوظائف الإدارية، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى اطلاع الوظائف الإدارية على السلوكيات البشرية المتعلقة بالأنظمة والقوانين الجامعية، وخاصة العاملون في الموارد البشرية، والذين لديهم المعرفة الكاملة بالمعوقات البشرية التي تحول دون تحقيق أهداف الجامعة؛ مما يؤثر في تحقيق الأدوار المنوطة بهم، وبناء على هذا يرى الباحث ضرورة العمل على العنصر البشري في جامعة الأمير سطاتم بن عبدالعزيز، وتطوير قدراته ومهاراته لكي يؤثر إيجاباً على اتجاهاته وسلوكياته داخل الحرم الجامعي.

٢. متغير الجنس

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة معوقات تحولات أدوار القيادات الأكاديمية والإدارية في جامعة الأمير سطاتم بن عبدالعزيز في ظل جائحة فيروس كوفيد - ١٩، وتم تطبيق اختبار (t-test) تبعاً لمتغير الجنس، كما يظهر ذلك بالجدول (٥).

جدول (٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة معوقات تحولات أدوار القيادات الأكاديمية والإدارية في جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز في ظل جائحة فيروس كوفيد - ١٩، واختبار (t-test) تبعاً لمتغير الجنس

مستوى الدلالة	قيمة t	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجنس	البعد
٠,١٤	-6.58	٠,٥١	٣,١٨	١٢٨	ذكر	المعوقات التنظيمية
					أنثى	
٠,١٢	-3.60	٠,٥٢	٣,١٨	١٢٨	ذكر	المعوقات الإدارية
					أنثى	
٠,١١	-4.99	٠,٤٩	٣,٣٩	١٢٨	ذكر	المعوقات المالية
					أنثى	
٠,٠٨	2.20	٠,٣٦	٣,٣٤	١٢٨	ذكر	المعوقات المتعلقة بالكفايات
					أنثى	
٠,٠٠	1.21	٠,٤٠	٣,٣٥	١٢٨	ذكر	المعوقات البشرية
					أنثى	
٠,٠٠١	2.71	٠,٤٢	٣,٣٧	١٢٨	ذكر	المعوقات المتعلقة بالتدريب
					أنثى	
٠,١١	-4.99	٠,٤٥	٣,٣٠	١٢٨	ذكر	المعوقات الكلية
					أنثى	

تشير النتائج التي تظهر في الجدول (٥) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات الاستجابة لدرجة المعوقات الكلية لتحولات أدوار القيادات الأكاديمية والإدارية في جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز في ظل جائحة فيروس كوفيد - ١٩ وعدم وجود فروق إحصائية تعزى لمتغير طبيعة الوظيفة في جميع المعوقات ما عدا المعوقات البشرية والمعوقات المتعلقة بالتدريب التي تؤثر في تحولات أدوار القيادات الأكاديمية والإدارية، استناداً إلى قيمة (t) المحسوبة؛ إذ بلغت المعوقات البشرية (١,٢١) وبدرجة دلالة (٠,٠٠)، وكانت لصالح الذكور. أما المعوقات المتعلقة بالتدريب

استنادًا إلى قيمة (t) المحسوبة فبلغت (2.71) وبدرجة دلالة (0,001)، وكانت لصالح الذكور، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن فئة الإناث أكثر حرصًا على عملهن، والتزامهن؛ مما أثر على استجاباتهم المنخفضة، وبناء على هذا، يؤكد الباحث على ضرورة العمل على العنصر البشري وسلوكياته في جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز، وتطوير قدراته ومهاراته، ووضع خطط تدريبية تناسب الاحتياجات التدريبية للقيادات الجامعية والمتغيرات العالمية، مع الأخذ بأهمية مواكبة الاتجاهات الحديثة.

٣. متغير سنوات الخدمة

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة معوقات تحولات أدوار القيادات الأكاديمية والإدارية في جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز في ظل جائحة فيروس كوفيد - ١٩ تبعًا لمتغير سنوات الخدمة، كما يظهر ذلك بالجدول (٦).

جدول (٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة معوقات تحولات أدوار القيادات الأكاديمية والإدارية في جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز في ظل جائحة فيروس كوفيد - ١٩، تبعًا لمتغير سنوات الخدمة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	سنوات الخدمة	البعد
٠,٤١	٣,٣٢	٤٨	أقل من ٥ سنوات	المعوقات التنظيمية
٠,٤١	٣,٢٧	٨٢	أكثر من ٥ سنوات وأقل من ١٠	
٠,٤١	٣,٢٧	٣٤	١٠ سنوات فأكثر	
٠,٣٩	٣,٤٠	٤٨	أقل من ٥ سنوات	المعوقات الإدارية
٠,٥٩	٣,٣٠	٨٢	أكثر من ٥ سنوات وأقل من ١٠	
٠,٤٧	٣,٢١	٣٤	١٠ سنوات فأكثر	

٠,٥٢	٣,٢٩	٤٨	أقل من ٥ سنوات	المعوقات المالية
٠,٤٣	٣,٣٤	٨٢	أكثر من ٥ سنوات وأقل من ١٠	
٠,٤٩	٣,٢٧	٣٤	١٠ سنوات فأكثر	
٠,٤٦	٣,٣١	٤٨	أقل من ٥ سنوات	المعوقات المتعلقة بالكفايات
٠,٤٠	٣,٢٦	٨٢	أكثر من ٥ سنوات وأقل من ١٠	
٠,٣٨	٣,٣٢	٣٤	١٠ سنوات فأكثر	
٠,٥٠	٣,٣٣	٤٨	أقل من ٥ سنوات	المعوقات البشرية
٠,٤٩	٣,٣٠	٨٢	أكثر من ٥ سنوات وأقل من ١٠	
٠,٥٣	٣,٣٠	٣٤	١٠ سنوات فأكثر	
٠,٤٩	٣,٣٤	٤٨	أقل من ٥ سنوات	المعوقات المتعلقة بالتدريب
٠,٤٦	٣,٢٧	٨٢	أكثر من ٥ سنوات وأقل من ١٠	
٠,٥١	٣,٣١	٣٤	١٠ سنوات فأكثر	
٠,٥٢	٣,٣٢	٤٨	أقل من ٥ سنوات	المعوقات الكلية
٠,٤٦	٣,٣١	٨٢	أكثر من ٥ سنوات وأقل من ١٠	
٠,٤٥	٣,٢٨	٣٤	١٠ سنوات فأكثر	

يلاحظ من الجدول (٦) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لدرجة معوقات تحولات أدوار القيادات الأكاديمية والإدارية في جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز في ظل جائحة فيروس كوفيد - ١٩ تبعاً لمتغير سنوات الخدمة، إذ حصل أصحاب الخبرة أقل من ٥ سنوات على أعلى متوسط حسابي بلغ (٣,٣٢)، وفي الرتبة الثانية جاء أصحاب الخبرة الأكثر من ٥ سنوات والأقل من ١٠ سنوات، وبلغ المتوسط الحسابي (٣,٣١)، وأخيراً جاء المتوسط الحسابي للخبرة ١٠ سنوات فأكثر بمعدل (٣,٢٨) وبفوارق بسيطة، ولتحديد فيما إذا كانت الفروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة

($\alpha=0.05$)، تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (one way ANOVA)، وجاءت

النتائج على النحو الآتي الذي يوضحه الجدول (٧).

جدول (٧) تحليل التباين الأحادي لإيجاد دلالة الفروق لدرجة معوقات تحولات أدوار القيادات الأكاديمية والإدارية في جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز في ظل جائحة فيروس

كوفيد - ١٩ تبعاً لمتغير سنوات الخدمة

البعد	مصدر التباين	مجموعات المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
المعوقات التنظيمية	بين المجموعات	٠.٢٥	٢	٠.١٣	٠.٧٥	٠.٤٧
	داخل المجموعات	٥٩.٢٣	١٦١	٠.١٧		
	المجموع	٥٩.٤٨	١٦٣			
المعوقات الإدارية	بين المجموعات	١.٩٤	٢	٠.٩٧	٣.٨٤	٠.٠٢
	داخل المجموعات	٨٨.٦١	١٦١	٠.٢٥		
	المجموع	٩٠.٥٥	١٦٣			
المعوقات المالية	بين المجموعات	٠.٢٩	٢	٠.١٥	٠.٦٣	٠.٥٤
	داخل المجموعات	٨٢.٤١	١٦١	٠.٢٤		
	المجموع	٨٢.٧١	١٦٣			
المعوقات المتعلقة بالكفايات	بين المجموعات	٠.٢٩	٢	٠.١٥	٠.٨٦	٠.٤٣
	داخل المجموعات	٥٩.١٩	١٦١	٠.١٧		
	المجموع	٥٩.٤٨	١٦٣			
المعوقات البشرية	بين المجموعات	٠.٠٧	٢	٠.٠٤	٠.١٤	٠.٨٧
	داخل المجموعات	٩٠.٤٨	١٦١	٠.٢٦		
	المجموع	٩٠.٥٥	١٦٣			
المعوقات المتعلقة بالتدريب	بين المجموعات	٠.٢٩	٢	٠.١٥	٠.٦٢	٠.٥٤
	داخل المجموعات	٨٢.٤١	١٦١	٠.٢٤		
	المجموع	٨٢.٧١	١٦٣			
المعوقات الكلية	بين المجموعات	٠.٣٩	٢	٠.٢٠	١.٨٤	٠.١٦
	داخل المجموعات	٣٧.٥٧	١٦١	٠.١١		
	المجموع	٣٧.٩٦	١٦٣			

تشير النتائج في الجدول (٧) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) لدرجة الكلية للمعوقات، استنادًا إلى قيمة (F) المحسوبة؛ إذ بلغت (١,٨٤) وبدرجة دلالة (٠,١٦) للدرجة الكلية، وكذلك عدم وجود فروق إحصائية لجميع الأبعاد ما عدا المعوقات الإدارية، ولمعرفة عائدة الفروق تبعًا لمتغير سنوات الخدمة تم استعمال اختبار شيفيه للفروق الذي يوضحه الجدول (٨).

جدول (٨) اختبار شيفيه للفروق لدرجة معوقات تحولات أدوار القيادات الأكاديمية والإدارية في جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز في ظل جائحة فيروس كوفيد - ١٩ تبعًا لمتغير سنوات الخدمة

البعد	سنوات الخدمة	المتوسط الحسابي	أقل من ٥ سنوات	أكثر من ٥ سنوات وأقل من ١٠ سنوات	١٠ سنوات فأكثر
المعوقات الإدارية	أقل من ٥ سنوات	٣.٤٠	٣.٤٠	٣.٣٠	٣.٢١
	أكثر من ٥ سنوات وأقل من ١٠ سنوات	٣.٣٠	-	٠.١٠	٠.١٩*
	١٠ سنوات فأكثر	٣.٢١	-	-	٠.٠٩

* الفرق الدال إحصائيًا عند درجة ($\alpha=0.05$)

يلاحظ في الجدول (٨) أن الفرق كان لصالح سنوات الخدمة أقل من ٥ سنوات؛ ويعزى ذلك لحرص القيادات ذات سنوات الخدمة القليلة على البحث والتطوير والعمل وبشكل دائم للتعرف على الواقع والمعوقات التي تحول دون تحقيق الأهداف، أو ربما يعزى ذلك إلى عدم المعرفة الكافية بالأنظمة الإدارية وتطبيقاتها ومعوقاتها؛ مما أثر على استجابة عينة الدراسة، وبناء على هذا، يؤكد

الباحث على ضرورة عمل دراسات علمية تواكب الاتجاهات الحديثة بحيث تُدوّن في سجل إنجازات القيادات الجامعية وترفع من رتبته الأكاديمية.

النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الأول والذي ينص على "ما مقترحات التغلب على معوقات تحولات أدوار القيادات الأكاديمية والإدارية في جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز في ظل جائحة فيروس كوفيد - ١٩؟"

للإجابة عن السؤال، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة، وذلك كما هو موضح في الجدول (٩)

جدول (٩) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة مقترحات التغلب على معوقات تحولات أدوار القيادات الأكاديمية والإدارية في جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز في ظل جائحة فيروس كوفيد - ١٩ مرتبة تنازلياً.

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
١	الاستعداد للتعامل مع الأزمات وإدارتها	٤,٢٤	٠,٦٤	٦	مرتفعة
٢	المرونة في التعامل مع الأنظمة والإجراءات الخاصة بأزمة فيروس كوفيد - ١٩	٤,٠٦	٠,٨١	٩	مرتفعة
٣	تنمية قدرات القيادات الأكاديمية والإدارية في استخدام التكنولوجيا الحديثة.	٤,٢١	٠,٧٧	٧	مرتفعة
٤	وضع نظام ملعن للمكافآت والحوافز تشجع القيادات الأكاديمية والإدارية على تنمية أدايمهم في ظل جائحة فيروس كوفيد - ١٩	٤,١٤	٠,٧٩	٨	مرتفعة
٥	تطوير البنية التحتية الرقمية بشكل دوري لتعزيز فاعلية استعمالها أثناء جائحة فيروس كوفيد - ١٩	٤,٥٠	٠,٦٨	١	مرتفعة
٦	مشاركة القيادات الأكاديمية والإدارية في صنع القرارات في ظل جائحة فيروس كوفيد - ١٩	٣,٨٥	٠,٨٩	١٠	مرتفعة
٧	استحداث وحدة للتدريب ورفع كفاءة القيادات الجامعية في التكنولوجيا الحديثة	٤,٤١	٠,٧٧	٤	مرتفعة
٨	وضع خطط لاستعمال وتوظيف التقنية الحديثة في تنفيذ برامج الجامعة	٤,٤٣	٠,٧٥	٣	مرتفعة

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
٩	توظيف التكنولوجيا الحديثة في الأنظمة الإدارية والأدوار القيادية في الجامعة	٤,٤٦	٠,٧٦	٢	مرتفعة
١٠	تشجيع القيادات الأكاديمية والإدارية على تصميم بيئات تعلم وخبرات مدعمة بالتكنولوجيا	٤,٣٨	٠,٦٧	٥	مرتفعة
	الدرجة الكلية	٤,٢٧	٠,٧٢		مرتفعة

يظهر من الجدول (٩) أن درجة الكلية لمقترحات التغلب على معوقات تحولات أدوار القيادات الأكاديمية والإدارية في جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز في ظل جائحة فيروس كوفيد - ١٩ كانت مرتفعة، وكذلك كافة المقترحات؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي (٤,٢٧) وانحراف معياري (٠,٧٢) وجاءت في الرتبة الأولى للمقترح الذي ينص على "تطوير البنية التحتية الرقمية بشكل دوري لتعزيز فاعلية استعمالها أثناء جائحة فيروس كوفيد - ١٩"، والرتبة الثانية للمقترح الذي ينص على "توظيف التكنولوجيا الحديثة في الأنظمة الإدارية والأدوار القيادية في الجامعة"، والمقترح الثالث والذي ينص على "وضع خطط لاستعمال وتوظيف التقنية الحديثة في تنفيذ برامج الجامعة" وجاء في الرتبة الرابعة المقترح الذي ينص على "استحداث وحدة للتدريب ورفع كفاءة القيادات الجامعية في التكنولوجيا الحديثة"، وفي الرتبة الخامسة للمقترح "تشجيع القيادات الأكاديمية والإدارية على تصميم بيئات تعلم وخبرات مدعمة بالتكنولوجيا" وهذا يؤكد على ضرورة توفر بنية تحتية رقمية مواكبة للتكنولوجيا الحديثة وتوظيفها بالصورة المثلى.

أما الرتبة السادسة فجاءت لمقترح الاستعداد للتعامل مع الأزمات وإدارتها، ونعود مرة أخرى إلى الرتبة السابعة التي توصي بتنمية القدرات بالتكنولوجيا؛ إذ

تنص على " تنمية قدرات القيادات الأكاديمية والإدارية في استعمال التكنولوجيا الحديثة؛" حيث جاءت مؤكدة ومعززة للمقترحات السابقة، أما في الرتبة الثامنة للمقترح فنصّ على "وضع نظام مععلن المكافآت والحوافز تشجع القيادات الأكاديمية والإدارية على تنمية أدائهم في ظل جائحة فيروس كوفيد - ١٩"، وجاء في الرتبة التاسعة وقبل الأخيرة المقترح الذي ينص على " المرونة في التعامل مع الأنظمة والإجراءات الخاصة بأزمة فيروس كوفيد - ١٩ " مما يؤكد على أهمية الحرص على العنصر البشري وتنمية سلوكياته الإيجابية تجاه العمل للتصدي إلى كافة المعوقات البشرية، وجاء المقترح الأخير الذي ينص على " مشاركة القيادات الأكاديمية والإدارية في صنع القرارات في ظل جائحة فيروس كوفيد - ١٩ " بدرجة مرتفعة إلا أنه في خاتمة الترتيب، وقد يكون أحد الأسباب هو تأييد عينة الدراسة لضرورة مركزية القرارات في ظل الأزمات، وتأكيداً على ضرورة التشاركية وتفعيل دور القيادات في صنع القرارات في ظل وجود الأزمات.

توصيات الدراسة:

- ضرورة توفر بنية تحتية رقمية متكاملة وتوظيفها في جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز.
- ضرورة توفر وحدة مستقلة إدارياً في جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز لإدارة الأزمات والتصدي لها.
- بناء قدرات القيادات الجامعية ورفع كفاءتهم فيما يتعلق بإدارة الأزمات والاستعداد لها.
- تنمية قدرات القيادات الجامعية في استعمال التقنيات التكنولوجية الحديثة.
- ضرورة إدراج منهج التعلم عن بعد في التخطيط الإستراتيجي في جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز.
- منح القيادات الجامعية صلاحيات لاتخاذ القرارات المناسبة التي من شأنها أن تساعد في تحقيق الأهداف الجامعية في ظل الأزمات.
- تحسين وسائل التواصل؛ مما يستوجب توفر وحدات معلومات واتصالات داخل المؤسسات الجامعية؛ بهدف مواجهة الأزمات.

مقترحات بحثية:

- تصور مقترح لتطوير المهارات الإدارية للقيادات بالجامعات السعودية لمواجهة الأزمات.
- برنامج تكاملي لبناء القدرات التقنية للقيادات بمؤسسات التعليم وفق متطلبات إدارة الأزمات.

- تصور مقترح (لإدارة الأزمات) بالجامعات السعودية – جامعة الأمير سطام
بن عبد العزيز أمودجاً.

المراجع:

- أبو خضير، إيمان بنت سعود (٢٠١٢). التحديات التي تواجه القيادات الأكاديمية النسائية في مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية، المجلة السعودية للتعليم العالي، السعودية، ٧.
- أبو عامود، محمد سعد (٢٠٢٠). الإدارة غير التقليدية للأزمات الدولية العابرة للحدود على ضوء الخبرة المكتسبة من أزمة كورونا، المجلة العربية للدراسات الأمنية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، ٣٦ (٢).
- إطميزي، جميل (٢٠١٠). نظم التعليم الإلكتروني وأدواته، الطبعة الأولى، فلسطين، مؤسسة فيليبس للنشر.
- البعدي، فؤاد محمد (٢٠١٨). درجة ممارسة إدارة التغيير لدى القيادات الأكاديمية والإدارية بجامعة آب، مجلة جامعة الناصر، ٦، (١١)، ٣٥٩ - ٣٩٥.
- الخلواني، حنان (٢٠٠٩). تطوير مفهوم الإدارة الجامعية في ضوء بعض الرؤى الحديثة لمفهوم القيادة، المؤتمر السنوي الأول: التعليم العالي بين التحديات الواقع ورؤى التطوير، مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة أسيوط، جمهورية مصر العربية.
- الخويطر، ذكرى (٢٠١٩). تطوير دور القيادات الأكاديمية بجامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز في إدارة الأزمات، المجلة العربية للتربية النوعية، ٣، (١٠)، ١٩٩ - ٢٢٦.
- الدويش، عبد العزيز بن سلمان (٢٠١٥). دور القيادات الأكاديمية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تفعيل العمل التطوعي، مجلة العلوم التربوية، العدد الأول، ٣٦٩ - ٣٩٣.
- الريبعة، إبراهيم (٢٠١٢). إدارة الأزمات في الجامعات السعودية، تصور مقترح، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة الملك سعود الرياض.
- رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، ٢٠١٩، <https://www.vision2030.gov.sa/>
- زاهر، ضياء (٢٠١٤). التخطيط الإستراتيجي للتعليم الجامعي العربي: مرتكزات وسيناريوهات، المركز العربي للتعليم والتنمية، القاهرة.

شديفات، سكيينة حكمت وعليمات، صالح ناصر (٢٠١٩). درجة ممارسة الإدارة الجامعية لأدوارها في جامعة اليرموك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، ٢٧، (٤)، ٦٢٣ - ٦٦٢.

شعبي، الناصر (٢٠١٥). إدارة المعرفة والتطوير، دراسة ميدانية بمستشفيات التعليم المطور الابتدائي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة قاصدي م رباح ورقلة، الجزائر.

الشمري، ذهب نايف (٢٠٢١). مستوى أداء القيادات الأكاديمية بجامعة حائل في تجاوزات تداعيات أزمة فيروس كوفيد - ١٩ من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، جامعة حائل، كلية التربية، مؤتمر الاتجاهات الحديثة في العلوم التربوية المؤتمر الأول، ٣١ آذار - ١ نيسان ٢٠٢١.

الشهري، فوزية ظافر علي (٢٠١٧). دور القيادات الأكاديمية في تنمية التشارك المعرفي كما يدركه أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الملك خالد.

الشهري، محمد يحيى (٢٠١٦). في أروقة القيادة الأكاديمية، الرياض، دار الحضارة للنشر والتوزيع.

الصائغ، نجا محمد سعيد (٢٠١٣). التخطيط الإستراتيجي والميزة التنافسية العالمية في جامعة الملك عبد العزيز، المجلة العربية للتربية، تونس، ٣٣.

الطائي، بسام منيب، والسبعوي، إسراء وعد الله. (٢٠١٣). الأثر التتابعي لمتطلبات إدارة الجودة الشاملة والتغيير التنظيمي في تحقيق الميزة التنافسية، مجلة الإدارة والاقتصاد، (١٠)، ١٧٨ - ١٤٣.

الظاهر، نعيم أحمد. (2013) إدارة التعليم العالي، الأردن، عالم الكتب الحديث.

عبد العال، عنتر محمد أحمد (٢٠٢٠). إدارة المؤسسات الجامعية في ظل أزمة " كوفيد - 19"، المجلة التربوية، جامعة سوهاج، كلية التربية، ٧٨.

العتيبي، بدر مبروك (٢٠١٤). تسويق الخدمات الجامعية ودوره في تحسين القدرة التنافسية للجامعات السعودية تصور مقترح لحالة جامعتي أم القرى والملك عبد العزيز من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

العنبي، عالية محمد (٢٠٠٨). تطوير أداء القيادات الإدارية بكليات فرع البنات جامعة الملك عبد العزيز في ضوء مدخل الإدارة الإستراتيجية، مجلة العلوم التربوية، المملكة العربية السعودية، ١١، ٣٨٣ - ٤٦٧.

العنبي، منصور نايف (٢٠١٦). مدى امتلاك القيادات الأكاديمية والإدارية في جامعة نجران لبعض مفاهيم إدارة المعرفة، مجلة العلوم التربوية والنفسية، ١٧، (١)، ٢٦٧ - ٢٩٤.

العجري، فلاح بن خلف (٢٠٢٠). سبل تفعيل دور القيادة الأكاديمية في تعزيز أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء في ظل جائحة كورونا، جامعة حائل، كلية التربية، مؤتمر الاتجاهات الحديثة في العلوم التربوية المؤتمر الأول، ٣١ أذار - ١ نيسان ٢٠٢١.

علوية، السيد (٢٠٠١). تنمية المهارات القيادية للمديرين الجدد. الطبعة الأولى، القاهرة، دار السماح.

العمرى، محمد سعيد (٢٠١١). التمكين الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى القيادات الأكاديمية في جامعة الملك سعود، مجلة جامعة الملك سعود للعلوم الإدارية، ٢٣، (١)، ٦١ - ٩٩.

عياصرة، على والفاضل، محمد (٢٠٠٦). الاتصال القيادي في المؤسسات التربوية، عمان، الأردن، دار الحامد للنشر والتوزيع.

عيد، هالة فوزي محمد (٢٠١٥). تصور مقترح لتحقيق القيادة الإبداعية لدى القيادات الجامعية بالمملكة العربية السعودية، دراسات عربية في التربية وعلم النفس - السعودية ٦١، ٣٨٧ - ٤٢٦.

عيد، هالة فوزي محمد (٢٠٢٠). تطوير أداء القيادات الجامعية في ضوء تحديات القرن الحادي عشر، المجلة الدولية للبحوث في العلوم التربوية، ٣، (١)، ٣٣٩ - ٣٨٥.

كعكي، سهام بنت محمد صالح (٢٠١٨). الارتقاء بفاعلية أداء القيادة بمؤسسات التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية، جامعة الأميرة نورة بن عبد الرحمن نموذجًا، دراسات تربوية ونفسية، جامعة الزقازيق، (٩٩)، ٣٣١ - ٣٧٧.

منظمة الصحة العالمية، (٢٠٢٠). <https://www.who.int/>

نايف، سعود بن عيسى (٢٠٢٠). تصور مقترح لتطوير أداء القيادات الجامعية في ضوء نظام الجامعات السعودية الجديد، جامعة حائل، كلية التربية، جامعة حائل، كلية التربية، مؤتمر الاتجاهات الحديثة في العلوم التربوية المؤتمر الأول، ٣١ آذار - ١ نيسان ٢٠٢١.

هاشم. نحلة عبد القادر (٢٠٠٨). تطوير أداء الجامعات المصرية في ضوء إدارة الجودة الإستراتيجية، مجلة التربية، السنة الحادية عشر، ٢٣، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، القاهرة.

Ali, K. (2016). Crisis management by heads of academic departments. Journal of the Faculty of Basic Education., 22 (94).

Altbach, P. G. (1998). Comparative higher education: Knowledge, the university, and development. Greenwood Publishing Group.

Batah, Ahmed, (2006), Contemporary Issues in Educational Management, Amman: Dar Al Shorouk

Bates, J (2015). University leader's response to crisis on campus. Dissertation. Mercer University, Atlanta.

Black S., (2015) Qualities of Effective Leadership in Higher Education, Open Journal of Leadership, (4), 66:54

Daniel, R. (2017). An Examination of Organizational Leadership Crisis Communication Best Practices for Colleges and Universities, Unpublished Ed.D. Dissertation, University of Maryland, United States.

Eaker, R., Viars, J. (2014). Campus Crisis Response at Viber College, Journal of Cases in Educational Leadership, 17(4), 86-95.

Flowers, L. A., & Moore, J. L. (2008). Unraveling the composition of academic leadership in higher education: Exploring administrative diversity at 2-year and 4-year institutions. Journal of Thought, 43(3-4), 71-81.

Fultan, P, & Milling, C, (2005). An art to be Practiced 2010 and Beyond, community college leadership, Journal Research and Practice, 29 (3), 287 - 308.

Garcia, B. (2015). Crisis Leadership: The Roles University Presidents and Crisis Managers Play in Higher Education - A Case Study of the State University System of Florida, Unpublished Ph.D. Dissertation, Florida International University, Florida, United States.

Hendrickson, R. M., Lane, J. E., Harris, J. T., & Dorman, R. H. (2013). Academic leadership and governance of higher education: A guide for trustees, leaders, and aspiring leaders of two- and four-year institutions. Sterling: Stylus Publishing.

Jackson, P. (2016). Deans of Students' Responsibilities in Campus Crisis Management. (Doctoral Dissertation). Georgia Southern University.

Khudari, Mohsen (1993), Crisis Management, Cairo: Madbouli Library.

- Menghini, R.J, Ed. D. (2014). Presidential responses to crises at public university campuses: what leader do and how others perceive their actions. Published Ph.D thesis. United States: university of Pennsylvania, ProQuestLLC.
- Tadesse, S., & Muluye, W. (2020). The Impact of COVID-19 Pandemic on Education System in Developing Countries: A Review. Open Journal of Social Sciences, 8, 159-170. <https://doi.org/10.4236/jss.2020.810011>
- Turban, E., Leidner, D. & Wetherb, (2008). Information Technology for Management: Transforming Organizations in the Digital Economy, online from URL: <https://bcs.wiley.com/> Retrieved on 10th of June 2020.
- Valacich, J. & Schneider, C. (2017). Information system Today: Managing in the digital world. Pearson. UK.