

## دراسات نقدية ٢

د: هبة محمد الحداد

سحر غازي سمسم  
252001162  
دكتورة الادارة  
التكليفه

## عنوان الرسالة

أدوار القيادات الأكاديمية في مواجهة مشكلات إدارة الموارد  
البشرية: دراسة ميدانية بجامعة الإسكندرية

## المقدمة

تعد إدارة الموارد البشرية من الركائز الأساسية لنجاح المؤسسات التعليمية، إذ تعتمد الجامعات بدرجة كبيرة على كفاءة مواردها البشرية لتحقيق أهدافها التعليمية والبحثية .

وفي هذا السياق يبرز دور القيادات الأكاديمية في تنظيم العمل الأكاديمي وتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس وتحسين بيئة العمل الجامعية.

## المقدمة

وتتناول هذه الدراسة تحليل أدوار القيادات الأكاديمية في مواجهة مشكلات إدارة الموارد البشرية داخل الجامعة، مع التركيز على تمكين أعضاء هيئة التدريس وتطوير نظم المعلومات المرتبطة بالموارد البشرية، وذلك من خلال قراءة نقدية لواقع الممارسات القيادية وتحديد جوانب القوة والقصور فيها .

## تحليل مشكلة الدراسة

تنطلق مشكلة الدراسة من وجود عدد من التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية في الجامعة، ومن أبرزها ضعف تمكين أعضاء هيئة التدريس وضعف نظم المعلومات الخاصة بالموارد البشرية. وتشير هذه المشكلات إلى وجود فجوة بين الأدوار المتوقعة للقيادات الأكاديمية وبين الممارسات الفعلية داخل المؤسسة الجامعية.

## تحليل مشكلة الدراسة

من الناحية النقدية، يمكن القول إن المشكلة البحثية تمثل محاولة لفهم العلاقة بين القيادة الأكاديمية وإدارة الموارد البشرية، إلا أن صياغة المشكلة كان يمكن أن تكون أكثر عمقاً من خلال ربطها بعوامل تنظيمية مثل الثقافة التنظيمية أو الهيكل الإداري أو مستوى المركزية في اتخاذ القرار .

## تحليل أهداف الدراسة

هدفت الدراسة إلى:

- 1- تحديد الإطار المفاهيمي لإدارة الموارد البشرية في الجامعات.
- 2- تحديد الأدوار التي ينبغي أن تقوم بها القيادات الأكاديمية لمواجهة مشكلات إدارة الموارد البشرية.
- 3- التعرف إلى درجة ممارسة القيادات الأكاديمية لهذه الأدوار.

## تحليل أهداف الدراسة

4- تقديم مجموعة من المقترحات لتطوير هذه الممارسات.  
وتتسم هذه الأهداف بالاتساق المنهجي مع مشكلة الدراسة، إلا أنها تركز  
بدرجة كبيرة على الجانب الوصفي أكثر من تركيزها على الجانب التفسيري  
أو التحليلي .

## تحليل الإطار النظري

اعتمدت الدراسة على مجموعة من المفاهيم المرتبطة بإدارة الموارد البشرية والقيادة الأكاديمية، حيث تناولت مفاهيم التمكين الإداري ونظم المعلومات البشرية.

ورغم أهمية هذه المفاهيم، إلا أن التحليل النظري كان يمكن أن يكون أكثر عمقاً لو تم توظيف نظريات قيادية حديثة مثل القيادة التحويلية أو القيادة الاستراتيجية.

## تحليل الإطار النظري

كما كان من الممكن ربط إدارة الموارد البشرية بنظرية رأس المال البشري التي تؤكد أن الاستثمار في المعرفة والمهارات يمثل أحد أهم مصادر التميز المؤسسي .

## تحليل المنهجية

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة من أعضاء هيئة التدريس.

ومن الناحية المنهجية يعد هذا المنهج مناسباً لدراسة الظواهر الإدارية، إلا أن الاعتماد عليه وحده قد يحد من القدرة على تفسير الظاهرة بعمق .

وكان من الممكن تعزيز الدراسة باستخدام المنهج المختلط الذي يجمع بين الأساليب الكمية والنوعية مثل المقابلات أو تحليل الوثائق التنظيمية .

## تحليل النتائج

أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير القطاع الأكاديمي والدرجة الوظيفية، بينما لم تظهر فروق مرتبطة بمتغير الجنس. ويمكن تفسير هذه النتائج في ضوء طبيعة العمل الأكاديمي داخل الجامعة، حيث تختلف متطلبات العمل بين الكليات العلمية والإنسانية، كما أن الخبرة الأكاديمية المرتبطة بالدرجة الوظيفية قد تؤثر في تقييم أعضاء هيئة التدريس لممارسات القيادة الأكاديمية .

## التحليل النقدي المتعمق

يمكن تقديم عدد من الملاحظات النقدية على الدراسة:

أولاً: غلبة الطابع الوصفي على الدراسة، حيث ركزت على وصف الواقع أكثر من تحليل أسبابه العميقة.

ثانياً: اعتماد الدراسة على أداة واحدة لجمع البيانات وهي الاستبانة، مما قد يحد من تنوع مصادر البيانات.

## التحليل النقدي المتعمق

يمكن تقديم عدد من الملاحظات النقدية على الدراسة:

ثالثاً: اقتصار الدراسة على جامعة واحدة، الأمر الذي قد يؤثر على إمكانية تعميم النتائج.

رابعاً: عدم إدخال متغيرات حديثة في مجال القيادة مثل القيادة الرقمية أو القيادة الابتكارية.

ورغم هذه الملاحظات، فإن الدراسة تمثل محاولة علمية مهمة لفهم واقع

القيادة الأكاديمية في الجامعات العربية  
[www.midocean.ae](http://www.midocean.ae)



## التوصيات

في ضوء التحليل السابق يمكن تقديم مجموعة من التوصيات:

- 1- تطوير برامج إعداد القيادات الأكاديمية في الجامعات.
- 2- تعزيز استخدام نظم المعلومات الرقمية في إدارة الموارد البشرية.
- 3- نشر ثقافة التمكين الإداري بين أعضاء هيئة التدريس.
- 4- تعزيز التعاون بين الجامعات لتبادل الخبرات القيادية والإدارية .

## مقترحات بحوث مستقبلية

يمكن اقتراح مجموعة من الدراسات المستقبلية، مثل:

- أثر القيادة التحويلية في تمكين أعضاء هيئة التدريس.
- دور التحول الرقمي في تطوير إدارة الموارد البشرية في الجامعات.
- العلاقة بين القيادة الأكاديمية وجودة التعليم العالي.
- دراسة مقارنة لممارسات القيادة الأكاديمية بين الجامعات العربية.

## الخاتمة

يتضح من التحليل أن القيادة الأكاديمية تمثل عنصراً محورياً في تطوير إدارة الموارد البشرية داخل الجامعات. كما أن تطوير الممارسات القيادية الحديثة يمكن أن يسهم في تحسين الأداء المؤسسي وتعزيز القدرة التنافسية لمؤسسات التعليم العالي .

## رابط رسالة الماجستير

<https://search.shamaa.org/PDF/Dissertation/EgALEXU/alexu-tarb 2025 407432 abdallaha authsub.pdf>

## توثيق الرسالة بنظام APA

عبد الله، عزة عبد المالك أحمد محمد. (٢٠٢٥). أدوار القيادات الأكاديمية في مواجهة مشكلات إدارة الموارد البشرية: دراسة ميدانية بجامعة الإسكندرية. رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الإسكندرية، قسم الإدارة التربوية وسياسات التعليم.





Thank You